

普通高等院校“十二五”立项教材

劳动法学

LAO DONG FA XUE

主编◎罗海燕 黄小凤

 吉林大学出版社

普通高等院校“十二五”立项教材

中图分类号:R574.75 文献标识码:A

劳动法学

主 编 罗海燕 黄小凤
主 审 孔庆来

吉林大学出版社

图书在版编目(CIP)数据 劳动法 / 罗海燕, 黄小凤主编. -- 长春: 吉林

大学出版社, 2014. 6

ISBN 978-7-5677-1803-6

I. ①劳… II. ①罗… ②黄… III. ①劳动法—法的
理论—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 131194 号

罗海燕 黄小凤 主编
来丹丹 审 主

书 名: 劳动法
作 者: 罗海燕 黄小凤 主编

责任编辑、责任校对: 李伟华
吉林大学出版社出版、发行
开本: 787×1092 毫米 1/16
印张: 19 字数: 490 千字
ISBN 978-7-5677-1803-6

封面设计: 可可工作室
北京明兴印务有限公司 印刷
2014 年 6 月 第 1 版
2014 年 6 月 第 1 次印刷
定价: 38.00 元

版权所有 翻印必究
社址: 长春市明德路 501 号 邮编: 130021
发行部电话: 0431-89580026/28/29
网址: <http://www.jlup.com.cn>
E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

吉林出版集团

目 录

前 言

自人类产生伊始,即存在劳动,劳动是维系生存的重要方式,其之于个人、家庭乃至社会的重要性并未因时代的改变而改变,因此,对劳动者权利的保障和雇主雇佣行为的规范显得意义非凡。

我国的劳动立法与我国的社会、经济的发展息息相关。改革开放以来,我国经济领域的改革逐步展开,市场因素不断增加,与之相适应的劳动法律制度逐步建立和完善。随着经济改革的深入、人口结构的改变等因素的影响,社会保障法制也逐步发展。2007年,全国人大常委会先后表决通过《就业促进法》、《劳动合同法》以及《劳动争议调解仲裁法》,2010年,又表决通过了《社会保险法》。作为中国特色社会主义法律体系的重要组成部分,上述法律的通过,对中国特色社会主义法律体系的形成具有重要的意义。

本书既保证了劳动法基本原理的完整性,又注重对某些问题作有一定深度的探讨性论述,作者以劳动法总论、劳动制度和劳动标准、权利救济等知识板块来搭建劳动法的内容架构,介绍了劳动法的基本原理和相关法规的主要内容,反映了有关劳动法的最新法律、法规及规章等,具体内容包括劳动法总论、劳动法律关系、劳动合同法律制度、工作时间与休息休假、工资、劳动保护、劳动就业法律制度、社会保险和社会福利、劳动争议处理、劳动监督检查、违反劳动法的法律责任等内容。本书既吸收了近年来劳动法学研究的新成果,又反映了我国劳动制度改革和劳动法制建设的新动态。

本书由甘肃畜牧工程职业技术学院罗海燕、黄小凤主编,孔庆来主审。在编写过程中,参阅了不少有关著作和报刊及网站资料,在此对案例的原作和相关资料的作者深表感谢。

本书可作为高等学校法学、人力资源管理等专业教材,也可作为从事劳动与社会保障工作的相关专业人员的学习、参考用书。

编者

2014年5月

目 录

第一篇 总 论

第一章 劳动法发展简史	(1)
第一节 劳动法的产生和发展	(1)
第二节 资本主义国家劳动立法的发展	(6)
第三节 我国劳动立法的产生和发展	(7)
第四节 国际劳动立法的产生和发展	(10)
第二章 劳动法概述	(16)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(16)
第二节 劳动法的渊源和体系	(23)
第三节 劳动法的基本原则	(27)
第四节 劳动法的地位及其与其他部门法的关系	(33)
第三章 劳动法律关系	(36)
第一节 劳动法律关系	(36)
第二节 劳动行政法律关系和劳动服务法律关系	(48)
第三节 工会法	(51)

第二篇 劳动制度和劳动标准

第四章 劳动合同法律制度	(57)
第一节 劳动合同概述	(57)
第二节 劳动合同的订立和效力	(65)
第三节 劳动合同的履行与变更	(77)
第四节 劳动合同的解除和终止	(82)
第五节 劳务派遣	(96)
第五章 集体合同	(104)
第一节 集体合同概述	(104)
第二节 集体合同的订立	(112)
第三节 集体合同的履行、变更、解除和终止	(117)
第六章 工作时间和休息休假	(122)
第一节 工作时间和休息休假概述	(122)
第二节 工作时间法律制度	(127)
第三节 休息休假制度	(131)
第七章 劳动保护	(138)



第一节 劳动保护概述	(138)
第二节 劳动保护法的一般规定——劳动安全与劳动卫生	(139)
第三节 劳动安全卫生管理制度	(145)
第四节 女职工和未成年工的特殊劳动保护	(153)
第四节 劳动保护法的例外规定	(157)
第八章 工资	(159)
第一节 工资概述	(159)
第二节 工资形式与基本工资制度	(165)
第三节 工资保障制度	(170)
第四节 工资总量宏观调控制度	(176)
第九章 劳动就业与职业培训	(181)
第一节 劳动就业法律制度概述	(181)
第二节 政府促进就业的主要措施	(187)
第三节 特殊就业群体就业保障	(200)
第十章 社会保险和社会福利	(205)
第一节 社会保险概述	(205)
第二节 养老保险制度	(212)
第三节 失业保险制度	(218)
第四节 工伤保险制度	(225)
第五节 医疗保险制度和生育保险制度	(228)
第六节 职工福利	(234)

第三篇 权利救济

第十一章 劳动争议处理制度	(237)
第一节 劳动争议处理制度概述	(237)
第二节 劳动争议协商与调解	(241)
第三节 劳动争议仲裁	(244)
第四节 劳动争议诉讼	(254)
第十二章 劳动监督检查制度	(262)
第一节 劳动监督检查制度概述	(262)
第二节 劳动监督制度	(266)
第三节 劳动检查制度	(270)
第十三章 劳动法律责任	(280)
第一节 劳动法律责任概述	(280)
第二节 用人单位的法律责任	(285)
第三节 劳动者和其他主体违反劳动法的法律责任	(290)
参考文献	(296)
后记	(298)



第一篇 总论



第一章 劳动法发展简史



教学要点

本章内容主要是中外劳动法,国际劳动法的沿革和发展动态。通过本章的学习,要求掌握劳动法产生的标志及其产生的社会基础,我国不同历史时期劳动立法的主要内容,国际劳动法的范围,国际劳工组织的产生、性质、特征和立法原则,国际劳工组织与中国的关系。了解劳动法在产生初期的特点、20世纪后各国劳动立法的主要内容及其特点、国际劳动法思想的产生及发展。

第一节 劳动法的产生和发展

法与国家是人类社会发展到一定历史阶段的产物,劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门的产生也必须具备一定的社会历史条件。劳动法起源于19世纪初的“工厂立法”,1802年由社会革命家罗伯特·欧文倡议、英国国会通过的《学徒健康与道德法》是现代劳动法诞生的标志。

一、劳动法产生的前提

劳动关系是和人类社会同时产生的,但是,劳动法却是社会发展到一定阶段才开始出现的。这是因为劳动法调控的是独立的劳动关系。独立的劳动关系是劳动者与生产资料的占有者之间,为实现劳动过程而产生的社会关系。在独立的劳动关系中,作为自然人的劳动者,必须具有独立自由的法律人格,他既不是生产资料所有者的私人财产,也不依附于生产资料所有者;而生产资料的所有者,同样也必须具有法律上的独立人格,它可以是法律上的自由人,也可以是法律上的抑制人(即法人或其他社会组织)。因此,只有具有独立法律人格的劳动者与具有独立法人人格的所有者占有的生产资料相结合,才能产生独立的劳动关系。

劳动法是一个以劳动关系为主要调整对象的部门法,其产生的基础应以劳动关系(更为准确地说是劳资关系)的存在为前提,不能认为有了劳动就有了对这种现象调整的劳动法。劳动关系是劳动力与生产资料通过一定社会关系相结合以实现劳动过程的社会关系。在劳动关系中,劳动力和生产资料应分别属于不同的主体,如果两者同属于一个主体,则不是劳动关系。例如,在原始社会,生产资料和劳动力归氏族成员共同所有,人们进行共同劳动,生产资料和劳动力在氏族范围内直接结合;在奴隶社会,劳动力和生产资料均作为奴隶主的财产,两者在其财产权利范围内直接结合;在封建社会,农奴(或农民)虽然有一定的人身自由,但这种人身自由是不完全的,农奴(或农民)仍然要依附于封建主,为封建主无偿劳动,被使用的劳动力归封建主所有,生产资料和劳动力在封建主的手中直接结合,另一方面农奴(或农民)以自己的劳动与归自



己所有的少量的生产资料相结合,这些关系都不是劳动关系,对这些关系的调节以习惯、习俗或财产法律制度为主。但是这种特征并未将租赁劳动关系、雇佣劳动关系同劳动法调整的劳动关系区别开来,并未准确回答劳动法的独立性问题。我们认为劳动关系的提法从实质上来说是对雇佣劳动关系的修正,着重于对劳动者的劳动力和人身利益性质的重新定位,反映在法律体系方面表现为劳动法与民法逐渐远离。

劳动关系得以存在的根本原因是劳动者独立人格的确立和其无生产资料无法生存的客观现实。在资本主义原始积累阶段,一方面农民(或农奴)在法律上获得了完全的人身自由和独立人格,完全享有对自身劳动力的所有权;另一方面农民被驱赶出土地成为除了载于自己人身的劳动力以外一无所有的自由人即无产者,生产资料被集中在少数人即资本家手中。无产者为生存只得把自己的劳动力出卖给资本家使用,以换取可以购买生活资料的工资;资本家为了使资本增值,在“全然自由地对等的人格间的契约关系”自然法思想的指引下,通过支付工资形式购买无产者的劳动力,从而实现劳动力与生产资料在不同主体间的结合,正是这种劳动(劳资)关系才成为劳动法调整对象。

劳动法得以产生的另一个因素是劳动力市场的逐步形成。劳动力市场的交易对象是劳动力,只有当不同主体间劳动力与生产资料的结合普遍时,才能为劳动法的产生提供适合的环境。资本主义原始积累时期劳动力市场的形成是被动的。15世纪末到19世纪中叶欧洲新兴资产阶级和新封贵族使用暴力剥夺农民土地。这种情况在英、德、法、荷、丹等国都曾先后出现过,而以英国的圈地运动最为典型。它使大批丧失土地和家园的农民成为一无所有的雇佣劳动者。如1515年亨利八世为压服被剥夺了土地的农民,政府一方面颁布“血腥立法”,禁止流浪,用监禁以至死刑强迫农民充当雇佣劳动者;另一方面,于1601年颁布《济贫法》,规定各地教区开征济贫税,规定只有在教区居住一定年限并曾从事劳动的失业者,才能领取救济金。目的在于以点滴的救济金来涣散失业贫民的反抗情绪和把他们束缚在一定地区,以便资本家雇佣。圈地运动为资本主义的发展提供了有利的条件,为它准备了大量的、除了自己的劳动力之外一无所有的劳动者。19世纪初,资本主义进入自由竞争阶段,资本主义生产方式已经逐渐壮大和成熟,此时只需要依靠经济关系的力量足以保证无产者的劳动力和资本家的生产资料相结合,而无需再借助国家的强制力量,以劳动力价格为杠杆的劳动力市场调节机制初步形成。在法律制度上的突出反映是将劳动关系确认为“劳动力租赁”,通过自由的契约关系加以确定。至此,大量的劳动关系的存在,构成了劳动法赖以产生的前提。

二、劳动法的产生过程

劳动法的产生过程,是一个曲折复杂、血雨腥风的残酷斗争过程,并受到了资产阶级法律观念的制约,大致经历了“劳工法规”、“工厂立法”、“劳动法”三个发展阶段。

在资本主义社会原始积累时期,资本主义国家制定的调整劳动关系的法律,如延长工作时间、限制最高工资等,都是帮助资本家加强对工人剥削的,是强迫工人按照“契约自由”的约定,保证资本家榨取更多剩余价值的劳动法律。这一类保护资本家对工人进行压迫和剥削的法律,被称为“劳工法规”,它不属于劳动法的范畴,因为它与劳动法对劳动者保护的宗旨背道而驰。

18世纪之后,资产阶级的实力大大增强,资本家利用经济上的强制,用更加苛刻的条件强迫工人从事生产劳动。由于工作时间较长,工作场所劳动条件恶劣,劳动强度大,工人的健康遭到严重损害,伤亡事故和职业病经常发生,使工人的死亡率不断增长,不少资本家任意克扣工人的工资并对工人进行体罚打骂。面对这种现状,工人阶级不堪忍受欺压,为了维护自身的生存权利,就自发地组织起来,开始与资产阶级进行斗争。资产阶级为了缓和与工人阶级之间的



矛盾,维护资产阶级国家的整体利益,就采取措施限制资本家对工人的剥削和压迫,这样,一种新的立法——“工厂立法”也就应运而生了。

1802年,英国议会通过的一项限制纺织工厂童工工作时间的法律——《学徒健康与道德法》。这是最早的“工厂立法”。该法规定:禁止纺织工厂使用9岁以下的学徒,并且规定18岁以下的学徒的劳动时间每日不得超过12小时;禁止学徒在晚9时至次日凌晨5时之间从事夜工。过去以强制延长工作时间为特征的“劳工法规”从此有了新的内容。在随后的几十年中,英国又陆续颁布了几项法规,将禁止使用童工的范围扩大到其他行业,把限制工作时间的范围扩大到女工。在英国“工厂立法”的影响下,其他一些资本主义国家,如法国、德国、美国、瑞士等国也相继进行了“工厂立法”,将“限定工作时间和限定工人的下限工资”写进了法规之中。“工厂立法”是保护工人利益的立法,因此,各国学者都将“工厂立法”视为劳动法的起源,并将英国的《学徒健康与道德法》作为劳动法产生的标志。

三、劳动法的发展

1802年英国颁布《学徒健康与道德法》以后,英国的“劳工法规”不断发展,1819年和1833年两次修订了《学徒健康与道德法》。1842年英国又颁布了《十小时法》,规定13岁至18岁以下的未成年工及女工的劳动时间每日不得超过10小时,以后又规定每周内礼拜天的劳动时间应为5小时。以上一些规定只是针对某一产业方面的劳动法律规范,并未涉及各行各业的工人。直到1864年英国才颁布了适用于一切大工厂的工厂法。1878年制定了关于工业的一般法令,1901年制定了《工厂及作业场法》,对工人的劳动时间、工资给付的日期及地点、以生产额之多少为比例的工资制等都做了详细规定,英国的劳动法由此逐步具备了一定的规模。

英国“劳工法规”的发展,在世界上产生了巨大的影响。步英国的后尘,德国、法国、意大利等国家都制定了相应的有关工厂的立法。例如,德国于1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》,规定禁止童工工作和禁止未成年工每日10小时以上的劳动和夜间劳动。1869年,北德意志联邦颁布了《工业劳动法》,1891年又公布了《德意志帝国工业法》,禁止童工工作超过6小时以上,禁止未成年工工作9小时以上,禁止女工工作11小时以上及彻夜工作;1903年又颁布了《未成年工保护法》。法国于1806年制定了《工业法》;1841年颁布了《童工、未成年工保护法》;1848年公布了一项法令规定成年工每天工作12小时;1912年制定了《劳工法》。在这些国家的推动下,各主要资本主义国家相继颁布了自己的劳动法规。

从1802年英国颁布《学徒健康与道德法》起,在200余年的时间内,劳动立法在各国都有了较大的发展。它从制定某一方面(工作时间问题)的劳动法开始,逐步发展到制定全面的劳动立法;从制定某一部分劳动者(童工、未成年工、女工)的劳动问题的立法,逐步扩大到制定适用于整个国家的各种劳动者的立法。经过逐步的发展,劳动法终于从民法法律规范中分离了出来,成为一个独立的法律部门。

随着工人运动的发展,劳动法在世界各国有了许多新的变化。在第一次世界大战以后的最初阶段,资产阶级迫于国际无产阶级斗争的高涨,陆续制定了不少新的劳动法。例如德国1918年颁布的《工作时间法》,明确规定对产业工人实行八小时工作制,并于1919年将这一立法扩大适用于职员,同时对加班工作也进行了限制。1918年德国还颁布了《失业救济法》、《工人保护法》、《集体合同法》。这些立法都在一定程度上维护了劳动者的利益,对资本家给予了适当的限制,这不能不说是劳动立法方面的一大进步。

劳动立法的制定实施,在很大程度上决定于阶级斗争力量的对比。在20世纪30年代,劳动立法表现出两种不同的倾向:一种倾向是以德、意、日等国为代表的法西斯国家,他们在劳动



立法方面表现出了法西斯的特点,不仅把已经颁布的改善劳动条件的劳动法逐一废除,而且把劳动立法作为实现法西斯专政、进一步控制工人的工具。以希特勒时期的德国为例,这一时期颁布的《国民劳动秩序法》,取消了工会和工厂委员会,确认资本家是企业领袖,工人、职员对于资本家必须绝对服从。在1938年颁布的一项法律里,甚至授权雇主可以把工作时间延长至14小时到16小时,这使工人成为资本家聚积财富和为德国法西斯军国主义卖命的工具。另一种倾向是以英国、美国等国家为代表的资本主义国家,为了摆脱经济危机及缓和阶级斗争的压力,在劳动法方面对工人阶级继续采取了一定的让步政策。例如,英国1932—1938年颁布了缩短女工和青工劳动时间,实行保留工资的午休假制度以及改善安全、卫生条件的几项法律。美国在1935年颁布了《华格纳法》,承认工人有组织工会和工会有代表工人同雇主签订集体合同的权利;1938年又颁布了《公平劳动标准法》,规定了工人的最低工资标准和最高工作时间的限额,以及超过标准工作时间的工资支付办法。这一系列法律对于改善工人劳动条件具有一定的意义。

俄国十月社会主义革命的胜利对于劳动立法具有重大意义。1918年苏维埃政府颁布了苏俄第一部劳动法典,并于1922年重新颁布了更完备的《苏俄劳动法典》。这一法典体现了工人阶级地位的转变和国家对待劳动者无微不至的关怀与保护,反映了社会主义劳动法的优越性。这一劳动法典的出现,对劳动法的发展具有划时代意义,是一个新的里程碑。列宁对这个劳动法典给予了很高的评价,他指出,在各国都向工人阶级进攻的时候,我们通过了一个规定劳动法基础(例如8小时工作制)的法典,这是苏维埃政权的一大胜利。这样全面和完整的调整劳动关系的法典的出现,给全世界无产阶级以极大的鼓舞,它以法典形式使劳动法彻底摆脱了民法的范畴,为使劳动法成为法律体系中一个独立的法律部门发挥了重要的促进作用。

第二次世界大战结束以后,由于资产阶级政府力图加强对工人的压迫,在劳动立法方面首先出现的是在资本主义国家产生了一批现代的反工人立法,其特点是镇压工人运动和剥夺劳动者的权利。例如,1945年美国议会通过了《塔夫脱—哈特莱法案》(《劳资关系法》),这一法律大大限制了工会的权利,把工会变成了一种受政府和法院监督的机构。这一法律多方限制罢工权,禁止工人实行“间接抵制”;禁止工会将工会基金用于政治活动;规定劳资双方在要求废除或改变集体合同时,必须在60天前通知对方,在此期间禁止罢工和关厂,由联邦调解局进行调解;规定政府有权命令大罢工延期80天举行;禁止共产党人担任工会的职务……这一法令实际上是对1935年颁布的《华格纳法》的否定。这种反工人的立法在其他国家也相继出现。例如,1957年法国国民议会通过了《保卫共和国劳动自由法》,这是一项用严厉手段镇压工人运动的法律。又如,1952年德意志联邦共和国颁布了关于工人在企业中的地位的法律,规定禁止罢工,确立雇主对企业的独裁。这些反工人立法的出现,是劳动立法的严重倒退。

在工人运动的压力之下,随着客观形势的变化,各主要资本主义国家于20世纪六七十年代根据新的政治经济状况相继颁布了一些改善工人劳动条件的新法律。如法国颁布了关于改善劳动条件、实现男女同工同酬、限制在劳动方面种族歧视的法律。1976年日本重新修订了《劳动标准法》,制定了关于最低工资、劳动安全与卫生、职业培训、女工保护等方面的法律。这些法律的颁布,使劳动法在改善工人的劳动条件方面又前进了一步。

第二次世界大战结束以后,苏联的劳动法也有了很大的变化。在很长时间内,苏联调整劳动关系的主要法律一直在使用1922年颁布的《苏俄劳动法典》,到了1970年,苏联最高苏维埃才颁布了《苏联各加盟共和国劳动立法纲要》,该法对劳动合同、工作时间、休息时间、劳动报酬等各个方面做了新的规定。其后,苏联各加盟共和国根据《苏联各加盟共和国劳动立法纲要》又制定颁布了各自的劳动法典。



东欧各国在建立人民民主政权以后,一般也都先后制定了比较完备的劳动法典。20世纪50年代,保加利亚、匈牙利等国颁布了劳动法典。到了60年代和70年代,这些国家有的对现行的劳动法典进行了修改和补充(如保加利亚),有些国家重新颁布了新的劳动法典(如罗马尼亚、匈牙利)。德意志民主共和国(1961年),南斯拉夫、捷克斯洛伐克(1965年),阿尔巴尼亚(1966年),波兰(1974年)先后颁布了劳动法典。南斯拉夫于1973年颁布《统一联合劳动法》,1979年重新颁布了《联合劳动法》。

1991年以后,随着苏联的解体和东欧国家性质的改变,其劳动法的某些内容也发生了一些改变。就劳工立法的形式而言,随着形势的发展,世界各国一般都提出了制定劳动法典的要求,各种类型的国家相继颁布了自己的劳动法,如加拿大(1965年)、土耳其(1974年)、菲律宾(1974年)、蒙古(1974年)、朝鲜(1978年),也门(1970年)、卢旺达(1967年)、巴林(1976年)都颁布了劳动法。经过近两个世纪的历程,劳动法越来越为各国所重视,在世界各国的法律体系中也占据了重要的地位。

四、劳动法产生的原因

劳动法的产生,是人类社会发展的必然结果,也是法的演化的必然结果,究其原因,主要在于:

1. 是劳动者长期斗争的结果

资本主义生产方式不仅创造了资产阶级,而且也创造了人数众多的无产阶级。无产阶级为了维护自身的生存利益,在18世纪中叶以后就自发组织起来与资产阶级进行斗争,且斗争的规模越来越大,大规模的劳资冲突严重影响了资本主义国家的经济发展和社会安全。面对无产阶级反抗的巨大压力,资产阶级政府不得不采取法律手段干预劳资关系。许多劳动法规正是在无产阶级斗争的压力下被迫制定的,这些法规成为协调劳资关系、稳定社会秩序的有效手段。

2. 是社会生产力发展的客观要求

马克思所说:“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的因素。”劳动者是生产力系统中的决定因素,劳动力自身的生产和再生产是生产力得以持续发展的必要条件,因而,保护劳动者就是保护生产力。在资本主义原始积累阶段和自由竞争初期阶段,资本家对劳动力的掠夺性和破坏性使用,严重威胁了劳动力自身的生产和再生产,劳动力资源面临枯竭的威胁,工伤事故和职业病大量发生,工人平均寿命缩短。所以,仅仅依靠自由放任的契约关系来调整劳资关系是不够的,必须从立法上限制资本家的剥削和对雇佣劳动关系进行国家干预,并对劳动者给予足以维持劳动力再生产的保护,只有这才能确保资本主义经济得以持续发展。

3. 是人类社会文明进步的必然反映

人类社会发展到资本主义社会已积累了丰富的文明思想,尤其是资产阶级启蒙思想家所倡导的自由、平等、天赋人权等人权思想,以及这些思想在资本主义法律制度中的彰显,都极大促进了社会文明的进程。虽然这一时期人权的概念是抽象的、虚伪的,但它将自由与平等的观念根植于人心,成为无产阶级要求实现其自身利益的正当依据。无产阶级为了生存而不懈地斗争,资本家为了发展而妥协,国家为了标贴民主的标签都最终促成了劳动法的产生。

4. 是维持自由竞争条件的需要

“自由竞争使资本主义生产内在规律作为外在强制规律对每个资本家起作用。”自由竞争必然要求平等的竞争条件,那么限制资本家对工人的剥削作为外在的强制条件也必须是平等

的。但这种平等限制不可能由资本家独自或采取联合的形式实现,而是必须依靠国家通过制定强制的法律来实现。

第二节 资本主义国家劳动立法的发展

资本主义国家劳动法的发展经历了三个阶段,即自由资本主义时期、垄断资本主义时期和20世纪中叶以后。

一、自由资本主义时期的劳动立法

自由资本主义时期劳动立法主要表现在:

1. 工厂法的发展

19世纪后半期,一些资本主义国家制定了工厂法或类似法规,工厂法的适用范围逐步扩大,从只适用于纺织工业发展到适用于所有工矿企业,但还未包括一切生产部门的一切工人。工厂法的内容有了增加,工作时间有了缩短,提高了儿童受雇年龄,规定工矿企业安全卫生条件、建立工厂检查制度、确定并监督实施本行业的最低工资标准等。

2. 工会法的演变

起初西方各国立法都将工会列为非法组织,禁止建立工会和开展工会活动。进入19世纪以后,西方各国大都承认工会为合法组织,对工会活动给予了一定自由。比如,英国在1824年颁布法令,承认工人有组织工会和罢工的权利,并且于1871年颁布了世界上第一部工会法。

3. 劳动争议处理立法出现

以前各国对劳动争议处理没有专门的审理办法,对劳动争议的处理都采用传统的民事和刑事案件的处理方法,但是从19世纪下半叶,西方各国都陆续设立了解决劳动争议的专门机构和程序,主要集中在调解和仲裁方面,1890年新西兰通过立法成为世界上第一个对劳资纠纷实行强制仲裁的国家。

4. 社会保险立法出现

19世纪下半叶,德国最早进行社会保险立法,1883年通过了《疾病社会保险法案》,1884年通过了《工伤事故保险法案》,1889年通过了《老年和残疾社会保险法》等。其他资本主义国家也紧随其后,制定了相关社会保险方面的法律制度。

这一时期劳动立法逐渐走出工厂法的立法范畴,使得劳动保护有了进一步的发展,但它距离现代意义上的劳动法还有很大的差距。

二、垄断资本主义时期的劳动立法

到19世纪末20世纪初,资本主义进入了垄断阶段,这一时期资本主义社会经历了几次大的经济危机,劳资双方矛盾更加激化,存在着巨大的社会危机,为了统治安全,统治阶级不得不做出让步,改良了劳动立法,劳动法的内容、范围比以前有了扩充。过去的工厂法只涉及劳动关系的一些方面,这时期的劳动法的内容逐步增加,基本上包括了劳动关系的各个方面。劳动合同已由民法转入劳动立法的范围,疾病、老年、残疾保险制度逐步在各国确立,并增加了失业保险制度。西方各国在集体谈判与集体协商、学徒培训、劳动报酬、劳动卫生与安全、工会组织、劳动争议的处理等方面均有了相应的法律。比如,法国在人民战线执政期间于1936年颁布的法律中,承认工会有与雇主进行谈判和缔结集体合同的权利;许多国家设立劳工部,作为劳动法执



行及其监督的最高主管机关;劳动法的适用范围也进一步扩大,适用于第二、三产业多个部门。但在第二次世界大战期间个别国家实行强制劳动,劳动立法出现倒退,德、意、日法西斯国家在战争期间都对工会和劳资争议进行更严厉的控制。

三、20 世纪中期以后的劳动立法

第二次世界大战结束后,劳动法的内容出现反动和进步两种趋势。一方面,由于资产阶级政府力图加强对工人的压迫,劳动立法方面产生反工人立法,以镇压工人运动和剥夺劳动者的权利。以美国《塔夫脱—哈特莱法》为代表的各国反工人立法,其特点是加大对工会权利的限制,把工会变成受政府和法院监督并向其报告工作的组织,多方限制罢工权利,剥夺工会的自治权。另一方面,由于工人运动和资本主义国家出现新的政治经济状况,又相继颁布一些进步的劳动法规,使得这一时期资本主义劳动法的体系进一步完善,劳动条件得到改善,社会保险的范围不断扩大,社会保险待遇有了提高,在一定程度上缓解了资本主义社会的危机,实现了社会安全。比如各国普遍实现了 8 小时工作制和 40 小时工作制;确定了最低工资标准;部分国家率先实行带薪年假制度;一些西方国家逐步确立了“从摇篮到坟墓”的社会保障制度;在处理劳动争议中有专门的调节、仲裁和司法机构;集体劳动权普遍得到立法承认等。

资本主义社会劳动法的产生与发展,从根本上来看是生产关系不断适应、满足生产力发展的结果,是上层建筑不断适应经济基础发展变化的结果;是工人阶级通过多次的工人运动不断为权利而斗争的过程;是法所围绕财产关系的调整又对特殊的人群、人身关系及其涉及他们的财产关系予以关注的过程;是劳动法逐渐从民法中脱离出来逐渐走向独立的过程;是劳动法的立法目的从保护劳动力、实现劳动力再生产、满足生产需要、稳定社会到保证尊严生存、体面劳动,促进经济发展和社会进步的过程;也是劳动法的功能不断完善、细化的过程。资本主义劳动法是建立在私有制基础之上,以市场配置作为劳动关系的运行机制,其发展具有被迫的特征,但到目前,基本上形成以保护劳动者为宗旨、协调各方利益、实现社会安全的独立法律部门。

第三节 我国劳动立法的产生和发展

中国劳动法的产生与发展经历了建国以前劳动立法、建国以后劳动立法两个时期。建国以后劳动立法又分为两个阶段。

一、建国以前的劳动立法

劳动法在我国出现于 20 世纪初期。自鸦片战争以后,中国沦为半殖民地半封建社会,经济极为落后,政治极其腐败,在很长的时期根本没有专门的劳动法规。辛亥革命后,随着中国经济的逐步发展,工人阶级的逐步壮大和工人运动的兴起,劳动法才开始萌芽和发展起来。1921 年中国共产党成立后,在上海成立了中国劳动组合书记部作为中国共产党领导工人运动的公开机构。1922 年第一次全国劳动大会在广州举行,会议通过了“8 小时工作制”、“罢工援助”、“全国总工会组织原则”等决议案。同年中国劳动组合书记部发起了劳动立法运动,拟定了《劳动立法原则》,制定了《劳动法大纲》,发布了《关于开展劳动立法运动的通知》。

其中《劳动法大纲》共 19 条,其主要立法要求是:(1)承认劳动者有集会结社权、同盟罢工权、缔结团体契约权、国际联合权;(2)每日工作时间不得超过 8 小时,不得雇佣 16 岁以下的男

女工人；(3)制定最低工资保障法；(4)一年中应有1个月、半年中应有两星期有薪休假；(5)应以法律保障劳动者享受补习教育之机会；(6)应设立劳动检查局。

土地革命时期，中央苏区于1931年制定了《中华苏维埃共和国劳动法》。其主要规定有：(1)雇佣工人须经劳动介绍所进行，禁止私人设立工作介绍所或雇佣代理处；(2)实行集体合同、劳动合同制度；(3)日工作时间不超过8小时，16岁至18岁之青工不得超过6小时，14岁至16岁之童工不得超过4小时；(4)工人工作到6个月以上者至少须有两周有薪休假；(5)工资不得少于劳动部规定的最低额，各工业部门的最低工资额由劳动部至少每3个月审查一次；(6)对女工、青工、童工给予特殊保护；(7)社会保险对于一切劳动者均得施行；(8)劳动纠纷由人民法院的劳动法庭判决，或者由劳资双方代表组成的评判委员会及设在劳动部的仲裁委员会处理。该法规由于有些标准过高，与苏区情况不相适应，1933年作了部分修改。此外，各根据地也制定过劳动法规，如江西省行政委员会的《赤色工会法》、湖南工农兵政权的《暂行劳动法》。

抗日战争时期，根据《陕甘宁边区施政纲领》中确定的劳动立法原则，1942年制定了《陕甘宁边区劳动保护条例(草案)》，它规定了最高工时、最低工资、女工特殊保护、工会、企业内部管理规则、劳动争议调解和仲裁等方面的内容。

解放战争时期，先是沿用抗日战争时期的劳动法规，后来各地也相继发布过一些劳动法规。如东北行政委员会的《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》、上海市军管会的《关于私营企业劳资争议调处程序暂行办法》。

全国解放前夕，1948年8月在哈尔滨举行的第六次全国劳动大会通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》，其中提出的劳动立法建议主要有：(1)工人一般实行8至10小时工作日，除战争紧急需要外，每日连加班在内不超过12小时，加班连续不得超过4天，每月不得超过48小时；(2)职工最低工资连本人在内须够维持两个人的生活；(3)男女同工同酬；(4)劳动须有契约并尽可能采用集体契约形式；(5)劳动争议处理程序为调解、仲裁和法院审理。这些建议不仅为各解放区调整劳动关系提供了指导，而且为新中国初期制定劳动政策和法规奠定了基础。

二、建国后的劳动立法

(一)党的十一届三中全会以前的劳动法

1. 第一阶段从1949年到1953年，是国民经济恢复时期。

这一阶段劳动立法包括为保障工会法律地位颁布的1950年《工会法》；为解决旧中国遗留下来的失业问题颁布的《关于失业技术员工登记介绍办法》、《救济失业工人暂行办法》、《关于失业人员统一登记办法》；为处理劳资关系，先是施行中华全国总工会颁布的三个规范性文件，后由劳动部制定了《劳动争议解决程序的规定》和《市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》；为加强劳动保护工作，制定有《工业交通及建筑企业职工伤亡事故报告办法》、《工厂卫生暂行条例(草案)》、《关于防止沥青中毒办法》等；为建立劳动保险制度，政务院于1951年颁布了《中华人民共和国劳动保险条例》。

2. 第二阶段从1953年到1958年，是“一五”计划期间。

为加强企业劳动管理，政务院于1954年公布了《国营企业内部劳动规则纲要》。为改革工资制度，国务院于1956年公布了《关于工资改革的决定》和《关于工资改革中若干问题的规定》。在劳动保护方面，于1956年5月同时颁布“三大规程”，即《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工人职员伤亡事故报告规程》。



3. 第三阶段从1958年到“文革”前,主要是“三五”计划期间,国务院制定了一些劳动法规。

1958年同时发布了《关于工人、职员退休处理的暂行规定》、《关于企业、事业单位和国家机关中普通工和勤杂工的工资待遇的暂行规定》等四个暂行规定。另外1963年又发布了《关于加强企业生产中安全工作的几项规定》、《防止矽尘危害工作管理办法》。

4. 第四阶段从1966年到1978年,劳动立法基本上停止,已有的劳动法规不能贯彻实施。

(二)党的十一届三中全会以来的劳动法

1. 第一阶段从1978年到1985年,此为改革初期,劳动立法工作一方面是恢复并适当改进“文革”前行之有效的劳动制度;另一方面,是开展劳动制度改革的试点和探索。

主要立法有:1982年《宪法》就劳动者享有的劳动权、休息权、获得物质帮助权、接受教育权等作了全面规定,有关条文达20多条;为健全职工养老制度,1978年全国人大常委会原则批准国务院《关于安置老弱病残干部的暂行办法》、《关于工人退休、退职的暂行办法》;为加强劳动保护,国务院于1982年发布了《矿山安全条例》、《矿山安全监察条例》、《锅炉压力容器安全监察条例》等;为整顿劳动纪律,恢复正常生产秩序,1982年国务院发布了《企业职工奖惩条例》;为加强劳动力管理,1982年劳动人事部发布了《关于积极试行劳动合同制的通知》、《工人技术考核暂行条例》,1983年发布了《关于招工考核、择优录用的暂行规定》。另外,1981年全国人大常委会批准了国务院《关于职工探亲待遇的规定》。

2. 第二阶段从1985年到1990年,这是劳动制度全面改革时期,劳动立法主要是围绕着劳动制度改革进行的。

1985年,为了实现工资制度改革,国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》、《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》。1986年7月12日国务院同时出台四项改革劳动制度的暂行规定:《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》。1987年,国务院颁布《国营企业劳动争议处理暂行规定》,正式恢复已中断30年的劳动争议处理制度。1988年国务院发布了《女职工劳动保护规定》。1989年国务院发布了《全民所有制企业临时工管理暂行规定》,劳动部发布了《私营企业劳动管理暂行规定》。

3. 第三阶段从1990年至今,这是我国劳动立法发展比较成熟的时期。

1994年7月5日,第八届全国人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》,这是我国劳动立法的里程碑。同年劳动部发布了17个配套规章,1995年又发布了一系列配套法规和规章。1997年国务院发布了《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》。1999年国务院发布了《失业保险条例》。2001年又通过了《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》、《中华人民共和国职业病防治法》。2002年通过了《中华人民共和国安全生产法》。2003年国务院颁布了《工伤保险条例》,2004年颁布了《劳动保护监察条例》。

当前,中国政府针对劳动关系的转型及凸显的劳动问题,不断加快劳动立法进程。2007年可以说是劳动立法年,2007年6月29日第十届全国人大常委会第二十八次会议表决通过了《中华人民共和国劳动合同法》,该法自2008年1月1日起施行;2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过了《中华人民共和国就业促进法》,该法也自2008年1月1日起施行;同时《劳动争议处理法》也形成草案,提交立法机关讨论审议,相信在不久的将来将与世人见面。应该说,到目前我国劳动法已形成内容较全面、体系较完整的法律部门。

第四节 国际劳动立法的产生和发展

一、国际劳动立法的概念及其产生

国际劳动立法是指国际劳工组织召开的国际劳工大会所通过的国际劳工公约和建议书。国际劳工公约和建议书为各国劳动立法提供了立法标准,对各国的劳动法产生了积极影响。

国际劳动立法有着悠久的历史,起源于19世纪初期的欧洲。当时以英国为首的西欧工业国家制定工厂法后,有人倡导国际劳动立法运动,试图以国际间共同的劳动标准规范、平衡各国间劳动力市场中的竞争,保障工人劳动状况的改善。首倡国际劳动立法的思想家,主要有英国空想社会主义者欧文和法国社会活动家李格兰。到19世纪下半叶,各国工人运动日益壮大并形成一种重要的国际势力,各国工会在全国会议和国际会议上多次讨论国际劳动立法问题,从而使国际劳动立法的思想普遍传播,并使各国政府不得不考虑国际劳动立法问题。瑞士是最先同意国际劳动立法的国家。例如1889年瑞士政府曾向欧洲各国发出通知,邀请各国于次年5月在瑞士首都伯尔尼开会,讨论国际劳动立法问题,后因德国提出了强烈要求,于1890年3月召开的由瑞士政府首倡、有15个国家参加的讨论国际劳动立法的柏林会议,是国际劳动立法的首次会议。该会议以后,一些赞成国际劳动立法的社会活动家、经济学家和工会领袖决定组织一个国际劳动立法协会,于1900年在巴黎正式成立。1901年,国际劳动立法协会在瑞士的巴塞尔召开第一次代表大会,会上通过了《关于禁止工厂女工做夜工的公约》和《关于使用白磷的公约》。这标志着国际劳动立法的开端。后来,由于第一次世界大战爆发,国际劳动立法活动被中止。具有重要意义的是第一次世界大战后,1919年参战国在巴黎签订了《凡尔赛和平条约》,从此,劳动立法揭开了新的篇章。这一条约的第十三章即“国际劳动宪章”,为国际劳动立法的开展奠定了基础。在这些文件的指引下,产生了国际劳工组织。国际劳工组织成立以来,制定了大批的国际劳工公约和建议书,以供各会员国批准和采纳。这些公约和建议书,就是以上所说的国际劳动立法。

二、国际劳动立法的发展

国际劳动立法的发展,是同国际劳工组织的成立和活动分不开的。

(一) 国际劳工组织

国际劳工组织是关于劳动问题的一个国际性机构,1919年6月,根据巴黎和会通过的《国际劳工组织章程》(后编入《凡尔赛和约》)正式成立。它原为国际联盟的一个附设机构,1946年成为联合国的专门机构之一。现有成员国150多个,总部设在日内瓦。该组织的各种活动都有各成员国的政府、工会和雇主代表参加,所有代表都以平等身份商议问题。该组织主要有3个组成部分:(1)国际劳工大会。这是国际劳工组织的最高权力机构。其任务之一是进行国际劳动立法,即讨论通过国际劳工公约和建议书,供各成员批准和采纳。(2)理事会。这是国际劳工组织的执行机构,在大会闭会期间决定该组织的各项重要问题。(3)国际劳工局。它是国际劳工组织的常设工作机构,也是大会、理事会及其他会议的秘书处。

1. 国际劳工组织的宗旨和职能

“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平”,这是1972年《国际劳工组织章程》修订时,对国际劳工组织宗旨的阐释,后来在《费城宣言》中,对这一宗旨又作了进一步说明:“全人类



不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神的发展。”由此可见,国际劳工组织的基本宗旨是:通过各缔约国努力改善劳动条件和提高生活水平,即在调整工时、调节劳动力供应,防止失业、规定足够维持生活的工资、防护工伤和职业病、保护儿童、青年和妇女、规定养老金和残疾抚恤金、保护工人在外国受雇时的利益、承认同工同酬原则、承认结社自由原则、组织职业教育和技术教育等,促进最终实现社会正义的基础上建立世界的持久和平。

国际劳工组织的职能,根据有关国际劳工公约的规定为:第一,从事国际劳工立法,即制定国际劳工标准;第二,监督国际劳工标准的实施。包括已批准公约的有关缔约国国家报告实施情况,提供已实施资料 and 规定特别程序,即申诉和控告程序,以便纠正违反国际劳工公约的行为;第三,为社会政策和管理、人员培训和使用方便提供技术援助。目前该组织派遣了约 1000 名国际劳工组织的专家,在 140 个国家工作,帮助建立职业培训中心,组织训练,帮助改善社会条件,促进合作组织和农村工业发展等;第四,进行劳工问题的研究和教育。为此,该组织还设立了“国际劳工研究所”和“高级技术和职业培训中心”,收集整理了各国大量的劳动立法和劳动问题的资料,出版了大量的刊物和书籍。

2. 国际劳工组织机构

国际劳工组织机构主要由国际劳工大会、国际劳工组织理事会和国际劳工局组成。同时还设有一些专门委员会和研究培训机构。

(1) 国际劳工大会。又称国际劳工议会,是国际劳工组织的最高权力机关。由每个成员国委派的代表团组成。各代表团由 4 名代表组成,其中政府代表 2 名,工人代表和雇主代表各 1 名,各代表均享有独立的平等发言权和表决权,每一代表可有顾问陪同。大会下设五个常设性委员会,即总务委员会、财政委员会、公约与建议书实施委员会、提案委员会、资格审查委员会。此外,每一技术性议题各设一个委员会。大会至少每年举行一次。其主要工作是:听取国际劳工局长的报告;通过关于劳工事务的国际公约和建议书,并审查这些公约和建议书在各国的执行情况;批准理事会提交的预算;批准接纳新会员国;选举理事会成员,等等。大会还任命各委员会交来审议的各项议题;各委员会要向大会提出报告,供大会讨论通过。

(2) 理事会。它是国际劳工组织的执行机关。由 56 名理事组成,其中政府理事 28 人,工人和雇主理事各 14 人。在政府理事中,10 名常任理事由理事会确定的“主要工业国”(中、美、英、法、俄、日、德、巴西、印度、意大利)委派,其余 18 名理事从参加大会的政府代表中选举产生。工人理事和雇主理事也从参加大会的工人代表和雇主代表中选举产生。理事会每届任期 3 年,每年召开 3 次会议。理事会选举主席 1 人,副主席 2 人,每年改选一次。理事会下设若干工作委员会,协助理事会工作。1986 年召开的第 72 届大会上经过激烈斗争,决定修改国际劳工组织章程,修正内容的一项重要是,将理事会的席位增加一倍,取消常务理事席位。理事会的主要职责是协调该组织的各项活动,召开各种会议,并确定会议议程和进行必要的技术准备;任命国际劳工局局长;制定年度预算;决定设立国际劳工组织的某些机构以及召开各种会议;确定所设机构的成员和职能,等等。

(3) 国际劳工局。它是国际劳工组织的常设办事机关,同时也是国际劳工大会及其理事会的秘书处,对理事会负责。它设局长总管其事,并派国际公务员和技术援助专家在世界各国工作。其总办事处设在瑞士的日内瓦,亚洲及太平洋地区办事处设在泰国的曼谷,拉丁美洲和加勒比地区办事处设在秘鲁的利马,非洲办事处设在埃塞俄比亚的亚的斯亚贝巴,阿拉伯国家办事处设在黎巴嫩的贝鲁特,欧洲办事处设在日内瓦。

除上述机构外,国际劳工组织还设立一些技术性委员会协助国际劳工局工作。其中最主要