



中央广播电视大学教材



贾俊玲 主编

LAODONG
FAXUE

劳动法 学

(第二版)



中央广播电视大学出版社

中央广播电视大学教材

劳动法 学

(第二版)

贾俊玲 主编

中央广播电视大学出版社
北 京

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学 / 贾俊玲主编. —2 版. —北京: 中央广播电视大学出版社, 2010. 6

中央广播电视大学教材

ISBN 978 - 7 - 304 - 04846 - 4

I. ①劳… II. ①贾… III. ①劳动法 - 法的理论 - 中国 - 电视大学 - 教材 IV. ①D922. 501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 110048 号

版权所有, 翻印必究。

中央广播电视大学教材

劳动法学 (第二版)

贾俊玲 主编

出版·发行: 中央广播电视大学出版社

电话: 营销中心 010 - 58840200

总编室 010 - 68182524

网址: <http://www.crtvup.com.cn>

地址: 北京市海淀区西四环中路 45 号

邮编: 100039

经销: 新华书店北京发行所

策划编辑: 来继文

版式设计: 韩建冬

责任编辑: 韦 鹏

责任校对: 王 亚

责任印制: 赵联生

印刷: 北京智慧源印刷有限公司

印数: 0001 ~ 20000

版本: 2010 年 7 月第 2 版

2010 年 7 月第 1 次印刷

开本: B5

印张: 18.25 字数: 313 千字

书号: ISBN 978 - 7 - 304 - 04846 - 4

定价: 24.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

前 言

广播电视大学自 1979 年创建至今已有 30 年，为国家培养了近百万法律专业高等专门人才。1999 年，为适应我国社会经济发展、建设社会主义法治国家的需要，教育部现代远程教育工作开始实施，“中央广播电视大学人才培养模式改革和开放教育试点”项目作为国家的重点科研课题正式启动。法学专业本科人才培养模式改革和开放教育试点是该项目的重要组成部分。为了实现教育资源的优化配置，中央广播电视大学和中国政法大学合作推出了法律专业专科起点的本科教育，同时邀请了北京大学、中国人民大学等高等院校的专家参加教学资源的建设。2007 年试点结束，法学专业对人才培养模式改革的探索得到了教育部评估专家的高度评价。

为了更好地探索现代远程开放教育规律，充分体现学生自主学习的特点，中央广播电视大学结合 30 年办学经验，从教材的体例、版式设计、教学内容上进行了改革，形成了具有现代远程开放教育特色的法学教材。教材在内容上突出应用性的特点，使学生掌握本学科的基本概念和理论体系，具有分析问题和解决问题的能力，培养其自学能力和认识事物的创新能力，以满足人才培养模式改革和开放教育的需求。在建设文字教材的同时，我们还根据远程开放教育的特点，辅之以网络、卫星电视（录像）、CAI 课件等学习媒介以及面授和远程辅导为学习者提供学习支持服务。本套教材为中央广播电视大学实施教育部现代远程教育“人才培养模式改革和开放教育”项目法学专业系列教材。

该系列教材由中央广播电视大学出版社等出版社出版。在教材建设过程中，我们得到了中央广播电视大学、北京大学、清华大学、中国人民大学、中国政法大学、中国人民公安大学、中央民族大学、对外经济贸易大学、华东政法大学、武汉大学、吉林大学、西南政法大学、国家法官学院、国家检察官学院等许多高校，中国社会科学院等研究机构，最高人民检察院、最高人民法院、司法部、商务部等国家机关的有关专家、学者的大力支持，在此我们谨表衷心感谢。

中央广播电视大学法学教材编委会
2010 年 7 月

学习方法建议

劳动法学是广播电视大学法学专业本科的统设必修课。本学科为法学专业学科体系中的应用性学科，是以培养具备劳动法学基础理论和基本知识，能够运用基本知识和劳动法律规范分析和解决现实生活中的实际问题能力的应用型人才为目标。

基于上述课程性质和培养目标，在教与学中要求注意以下几个方面：

(1) 注重劳动法的基础理论。基础理论是解决劳动法实际问题的前提条件，没有基础理论知识就没有解决实际问题的根底。基础理论包括劳动的概念、调整对象、基本原则、劳动法律关系、劳动法地位、劳动法体系、市场经济中的劳动关系等。

(2) 注重学习劳动法学中的基本概念。劳动法学的总论和分论各个章节中有大量的基本概念、含义，学习这些基础知识对解决问题具有重要意义。

(3) 注意理论联系实际。劳动法学是一门应用性较强的学科，学习中需要注意我国市场经济体制中劳动关系的发展变化，运用基础知识解决实际问题。

(4) 关注我国主要劳动法规和劳动政策，分析劳动纠纷中的新问题、新情况、新案例分析。随时注意新颁布的重要法规，作为教材学习的补充内容。

(5) 在教学中逐步加强案例学习分量，运用《劳动法案例教程》来加深对相关知识和劳动法律、法规的理解与掌握，并培养运用理论分析问题和解决问题的能力。

在本书中使用了说出、描述、写出、运用这几个词对教材中需要学习的知识提出了具体要求。说出即能够简单地、有条理地说出大致的内容框架；描述即能够较系统地描写叙述主要内容；写出即能够准确地写出各个重要的知识点，如名词、问答；运用即能够用教材讲授的知识和法律规定去分析、解决问题。



对各章学习方法的具体建议:

劳动法的概念、调整对象和适用范围以及劳动法的地位、体系和基本原则这两章属于劳动法的总论部分,篇幅不大,但包含许多劳动法的基础知识,是本课程中理论问题较多的两章,需要记忆的内容也比较多,除了重点概念,还有一些重要的原理也要求能说出、描述、写出和运用。在学习中要抓住重点,理出脉络,分出要点予以记忆。学习时建议收看录像课第2讲和IP课第1讲、第2讲(录像课25分钟/讲,IP课55分钟/讲,下同)。

劳动就业这一章要理解掌握,要与现实社会生活联系起来进行学习。本章的内容多数是具体的法律、法规规定,单靠死记硬背很难学好本章,因此,需要更多关注现实生活中的相关事件和相关的法律规定,帮助理解记忆本章的内容。另外,可以将本章内容分为几个板块,理出几条纲目,纲举目张,便于记忆。学习时建议收看录像课第3讲和IP课第3讲。

劳动合同这一章是本课程中的重要章节,对这章的内容要求能说出、描述、写出和运用,在能够描述的基础上进行记忆和运用,因此要求一方面要认真学习教材中的内容和相应的法律、法规和规章的规定,另一方面要学会运用劳动合同理论和法律规定解决实践中出现的各类劳动合同纠纷。劳动合同是一种特殊的合同,它与其他合同之间有着许多相通之处,若已先修了合同法课程,可以将劳动合同与其他合同进行比较学习,产生联想,予以区别,加深对劳动合同的理解和记忆。学习时建议收看录像课第5讲、第6讲、第7讲、第8讲、第9讲和IP课第4讲。

工会与集体合同这章中包含了四大块内容,工会、职工民主管理、集体协商与集体合同。可以选读一些有关的文章和报道,触类旁通,扩大思路;还可以联系到专科阶段学习过的经济法学课程中企业制度中涉及的职工民主管理内容,唤醒沉寂的记忆;还可以联系工作实践加深理解。学习时建议收看录像课第10讲、第11讲和IP课第5讲。

工资是个非常具体的、与每个劳动者有着密切联系的劳动报酬货币形式,所以工资和工资保障这章涉及的内容很具体,要做到能说出、能描述与其有关的法律规定才能准确理解这章的内容。可以选读《劳动法参考资料》中相关的法律规定。学习时建议收看录像课第12讲、第13讲和IP课第6讲。

工作时间和休息休假这章主要分工作时间、休息休假和延长工作时间三大块。三大块内容分明,线索清晰。因为阐述的都是与每个人生活联系紧密的内容,所以学习本章要注意运用有关这三个方面的法律规定并结合实际予以掌



握。学习时建议收看录像课第 14 讲、第 15 讲和 IP 课第 7 讲。

职业安全卫生这章内容比较多,涉及的方面也比较多,学习时要学会分门别类,按知识点分别予以掌握。对各节中的主要内容要能说出和描述,在此基础上能写出重要知识点的内容,不能死记硬背,可以联系现实生活中的实际进行学习。学习时建议收看录像课第 15 讲和 IP 课第 8 讲。

特殊群体的劳动保护这一章主要讲授女职工、未成年工和残疾人的劳动保护,重点在特殊保护方面,学习时注意掌握这部分内容。本章概念不多,主要是法律规定,这要求在能说出和描述的基础上掌握其主要内容,可以结合现实生活中的实际来加深理解和记忆。学习时建议收看录像课第 16 讲和 IP 课第 9 讲。

社会保险与职工福利是重点章,需要学习的内容较多,既有理论问题的阐述,又有与现实生活联系紧密的实际问题的法律规定。学习中既要识记重要概念和重要问题的内容,又要理解和熟悉各个知识点,找出每部分内容的要点或关键词句予以适当地识记。学习时建议收看录像课第 17 讲、第 18 讲、第 19 讲、第 20 讲和 IP 课第 10 讲,帮助大家更好地理解和掌握社会保险的内容。另外也通过授课将有关社会保险的最新学术研究成果或立法动态进行介绍,起到拾遗补缺的作用。

劳动法的监督检查和劳动争议的处理程序这两章涉及程序法的内容比较多,要求掌握的知识点较多,学习时要注意分出层次进行整理,提炼出各知识点的要点,各个击破。可以按照各章中的学习目标进行学习。这两章的特点之一是涉及程序的有效期限比较多,这需要反复记忆才能不混淆。除了选择题,在案例分析题中也时常会运用到有关时效的规定。学习时建议收看录像课第 21 讲、第 22 讲和 IP 课第 11 讲。

教材的每章都配有思考与练习,建议充分利用这些资料,适当做一些练习和案例分析题,可以加深对教材内容的印象和熟悉教材内容。还可以收看录像课或 IP 课,听听主讲老师对如何学习有哪些建议,或主讲教师对教材内容的展开讲解,拓展知识,使较枯涩的理论变得通俗易懂。

劳动法学课程在第 1 讲安排 25 分钟的学习指南录像课,介绍课程多种媒体资源的使用路径、教学模式推荐、实践教学指导、考核方法介绍等内容。录像课第 23 讲、第 24 讲是期末总复习。

在“电大在线”劳动法学课程端也有大量的教学辅导内容和每学期三次实时的网上教学活动。

总而言之,本课程的学习方式有:①个别化学习,在具备网络环境的基础



上自己确定学习方式、自己管理学习过程，完成学习任务。②协作学习，以小组形式通过交互活动共同完成学习任务。③集中学习，方式有参加单向视频辅导、面授辅导、集中讨论。

在上述各种媒体形式和导学手段中，大家可以根据自己的具体学习环境、家庭条件等情况自主选择一种适合的方式进行学习，尽量做到综合利用，相互配合，让这些学习资源在您的学习和工作中发挥它们应有的作用。

目 录

第一章 劳动法的概念、调整对象和适用范围	(1)
第一节 劳动法的产生和发展	(1)
第二节 劳动法的概念和调整对象	(12)
第三节 劳动法的适用范围	(22)
第二章 劳动法的地位、体系和基本原则	(26)
第一节 劳动法的地位	(26)
第二节 劳动法体系和劳动法学体系	(28)
第三节 劳动法的渊源	(30)
第四节 劳动法的基本原则	(32)
第三章 劳动就业	(37)
第一节 劳动就业概述	(37)
第二节 公平就业与反就业歧视	(42)
第三节 就业服务	(47)
第四节 职业教育	(52)
第四章 劳动合同	(60)
第一节 劳动合同概述	(60)
第二节 劳动合同的内容	(64)
第三节 劳动合同的订立	(69)
第四节 劳动合同的履行和变更	(72)
第五节 劳动合同的解除和终止	(74)



第六节 劳动合同的特殊规定	(80)
第五章 工会与集体合同	(88)
第一节 工会与职工民主管理	(88)
第二节 集体协商与集体合同	(98)
第六章 工资和工资保障	(110)
第一节 工资的概念和分配原则	(110)
第二节 工资制度和工资形式	(112)
第三节 特殊情况下的工资支付	(118)
第四节 工资保障制度	(119)
第七章 工作时间和休息休假	(126)
第一节 工作时间	(126)
第二节 休息休假	(132)
第三节 延长工作时间	(137)
第八章 职业安全卫生	(141)
第一节 职业安全卫生概述	(141)
第二节 职业安全卫生管理制度	(147)
第三节 职业安全卫生技术规程	(161)
第九章 特殊群体的劳动保护	(174)
第一节 特殊群体劳动保护概述	(174)
第二节 女职工的劳动保护	(176)
第三节 未成年工的劳动保护	(181)
第四节 残疾人的劳动保护	(185)
第十章 社会保险与职工福利	(191)
第一节 社会保险制度概述	(192)
第二节 养老保险	(197)
第三节 失业保险	(203)



第四节	工伤保险	(206)
第五节	疾病保险和医疗保险	(213)
第六节	生育保险	(218)
第七节	职工福利	(220)
第十一章	劳动法的监督检查	(228)
第一节	劳动法监督检查概述	(228)
第二节	劳动法监督检查的内容	(230)
第三节	劳动法监督检查的程序	(236)
第十二章	劳动争议的处理程序	(246)
第一节	劳动争议处理概述	(246)
第二节	劳动争议的调解程序	(252)
第三节	劳动争议的仲裁程序	(255)
第四节	劳动争议的诉讼程序	(260)
附录	思考与练习参考答案	(268)
主要参考文献		(275)
第二版后记		(276)

第一章

劳动法的概念、调整对象和适用范围

学习目标

1. 能够说出劳动法产生的原因，国际劳动立法的产生，国际劳工组织产生。
2. 能够描述出与劳动关系有密切联系的社会关系，劳动法律关系的要素。
3. 能够写出本章中字体加着重号的知识点，初期劳动法的特点，国际劳工组织主要任务，劳动法中劳动的特征，劳动法的调整对象，劳动关系的特征，劳动法律关系与劳动关系的区别与联系，劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力的特点，劳动法律关系的特征。
4. 能够运用劳动法的适用范围。

关键词

国际劳动立法 劳动法的概念 劳动法的调整对象 劳动法的适用范围

第一节 劳动法的产生和发展

一、劳动法的产生

(一) 社会劳动关系是劳动法产生的社会经济基础

劳动是人类社会产生与存在的基本条件。在人类社会发展的不同历史时



期，人们在劳动中必然形成一定形式的社会劳动关系，即人们在劳动中的人与人之间的关系。人类的存在离不开劳动，但并不是有了劳动就有了劳动法。只有社会劳动关系发展到一定阶段，才产生了劳动法。而在社会劳动中所形成的劳动关系，正是以后劳动法产生的经济基础。

在原始社会时期，人们进行群体的共同劳动，有着自然分工和一定的劳动协作关系，这种协作关系，不是靠法律调整，而是靠长期形成的、人们需要共同遵守的习惯来维持。

在奴隶制社会中，奴隶成为奴隶主的私有财产，奴隶主对待奴隶可以像对待其他任何财产一样，随意转让和买卖。奴隶要绝对服从奴隶主，不能有任何反抗，奴隶主可以对奴隶任意鞭打，当时法律重在保护奴隶制的财产关系，奴隶主对奴隶的剥削、压榨可以不负任何责任。奴隶社会对这种劳动关系的法律调整不是现代含义的劳动法。

封建制社会的劳动关系，农奴虽然有了一定的人身自由，但基本上仍依附在封建主的土地上，受封建主的剥削。封建社会法律中为保护封建主的利益规定了封建主有处置农奴的权利，这种对劳动关系的调整，也不是现代含义的劳动法。

人类历史发展到资本主义的原始积累时期，国家用强制手段迫使大量农民失去土地，强迫他们进入工厂，以实现资本主义的原始积累。在资本主义的萌芽时期，一些国家曾颁布过“劳工法规”。“劳工法规”主要内容是强迫劳工接受雇主苛刻的劳动条件，如允许延长工时，禁止工人提高工资的要求等。这样的法规，形式上似乎是劳动法，但实质上仍然不是现代含义的劳动法。

以上人类社会各个历史时期，虽然有劳动、有劳动关系，发展到一定阶段时，也开始有对当时劳动关系调整的法律，但都不是现代含义的劳动法。在以上的历史时期，劳动法尚没有产生。

（二）劳动法的产生——19 世纪初期的“工厂立法”

随着资本主义的发展，新兴资本家逐渐在经济上、在政治上取得了主导地位。产业革命以后，大工业生产迅速发展，大批劳动者进入工厂，社会上形成雇佣者与被雇佣者两大阶级，双方有各自独立的经济利益。对这种劳雇关系，初期在法律上沿用“雇佣自由”原则。这种原则的适用，雇主可以随意延长工时，减少工资，加之劳动条件恶劣，这些必然引起劳工的不满与反抗。在 19 世纪初，为稳定社会秩序，在一些国家开始颁布劳动法规，这种法规是在



某种程度上限制雇主的剥削，或者说是某种程度上改善劳工条件的法规。历史上这种法规的出现，应该是劳动法的产生。不过当时是以“工厂立法”的形式出现。

历史上出现的最早的劳动法规是 1802 年英国议会颁布的《学徒健康与道德法》。该法规定了英国纺织厂 18 岁以下工人每日工作时间不得超过 12 小时，禁止 18 岁以下工人晚上 9 时至翌日 5 时之间夜班工作。这些关于劳动条件的规定虽然很苛刻，但就当时英国工厂工作时间在 15 小时或 16 小时的情况来讲，法律对工作时间作出限制，可以看做在某种程度上限制了雇主的剥削。

（三）劳动法产生的原因

自 19 世纪初期开始，在一些国家陆续颁布了劳动法规（工厂立法）。这一时期劳动法产生有以下原因：

第一，劳动法产生于大工业时期是“人类理性”的体现。由于资本主义“雇佣自由”原则、“自由放任”政策的适用，国家对劳动关系不干预的结果，雇主随意降低工资，延长工时，劳工条件不断恶劣下去。一些社会活动家、慈善家等提出改善劳工条件，以限制剥削。这些活动促进了劳动法的产生。

第二，劳动法的产生也是资本主义大工业生产的客观要求。随着资本主义机械工业的发展、提高，生产条件在客观上有一定要求，如烟雾弥漫的生产车间，不可能生产出高质量的产品。为此客观上要求满足一定的劳动条件，国家需要通过法律改善某种劳动条件。

第三，劳动法的产生是因为在资本主义制度的发展过程中，劳工条件不断恶化。为了满足协调劳资关系、稳定社会经济秩序的要求，国家开始对劳资关系进行干预。国家为协调雇佣双方利益关系，稳定社会经济秩序，开始颁布某些改善劳工条件的法律。这个因素是劳动法产生的主要因素，是能够反映其本质的原因。以后各国陆续颁布的法律基本上也离不开这一原因，如 1935 年美国的《劳资关系法》，其目的是国家以法律强制劳资双方发生利益冲突时，坐下来谈判，一方要求谈判，另一方拒绝为违法。这些法的出现，主要是为了协调矛盾，稳定社会秩序。

（四）初期劳动法的特点

第一，初期的劳动立法，多数是从改善女工和童工的立法开始，因为当时女工和童工劳动条件最差，迫使国家颁布这样的法律，容易得到社会的同情与



支持。

第二，初期的劳动立法，适用范围很小，有的国家法律只限于适用较大工厂，并未普遍适用。

第三，初期的劳动立法，虽然法律规定了对某些劳动条件的改善，但一般缺少监督条款、责任条款。规定了限制工时等内容，但无明确的监督检查机构，对违法者也缺乏责任的具体规定，因此初期的劳动法很难真正得到实施。

二、外国劳动法的发展

劳动法自 19 世纪初以工厂法的形式出现至今，随着各国社会的发展，经济的变化，社会制度的变革以及各国劳动者为改善自身劳动条件的努力，劳动法不断得到发展。各国劳动立法的发展，可以划分为几个历史阶段：

19 世纪初至 19 世纪后期，随着英国工厂立法的出现，挪威、瑞典、丹麦、意大利等国家也陆续颁布了工厂法或类似的法规。美国一些州也开始制定保护童工的法律。到 19 世纪后半期，欧美各国基本都制定了工厂法。工厂法的内容也逐渐扩大。英国、法国、德国等国家的工厂法中增加了职业安全的内容；英国、比利时、瑞士、德国、奥地利等国家增加了有关工资支付的内容。在这一时期，随着工人运动的发展，各国陆续从法律上承认工会为工人合法组织；解决劳动争议的法规也开始出现，如德国的《工业裁判法》等。与此同时，也开始出现了社会保障方面的立法，如德国颁布了社会保险法。

19 世纪后期至 20 世纪前半期，主要资本主义国家进入垄断资本主义阶段。在这一时期，爆发了两次世界大战，各国经济在不断发生变化，工人运动也在发展，这一时期各国劳动立法是在前进与后退的反复曲折中发展。各国普遍制定了工厂法，不断增加了内容，法国、美国、德国、英国等国开始实行 8 小时工作制；瑞士、美国、加拿大、新西兰等国开始制定带薪年假法律；德国、法国、瑞士、意大利等国实行最低工资制度；英国、法国、美国、日本等更多的国家颁布社会保险法规。这一时期，诸多欧洲国家颁布失业保险法。

第二次世界大战以后，劳动法仍然在前进与后退中发展。为了协调劳资关系，英国颁布了《工会与劳动关系法》；美国一方面继续实施《国家劳动关系法》，另一方面又通过了阻碍工人运动的《劳资关系法》（《塔夫脱—哈特莱法》）。随着各国经济的变化，在劳动标准、职业安全卫生、社会保障、工时休假、工资法、职业培训、雇佣合同等方面逐步增加了新的内容。如美国多次



修改《公平劳动标准法》，通过《同酬法》；日本颁布了《劳动基准法》、《劳动关系调整法》、《职业培训法》；欧洲的各资本主义国家自第二次世界大战结束以后，颁布了大量劳动法规，以稳定和协调劳资关系。

在社会主义国家，苏联于1918年通过了第一部《苏俄劳动法》、1922年重新制定了《苏俄劳动法典》、1970年废除了1922年的法典，通过了《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》，纲要包括了劳动者基本权利、集体合同、工时休假、工资、安全卫生、妇女与未成年工劳动、工会、劳动争议、社会保险等内容。除苏联外，第二次世界大战后，陆续成立的其他社会主义国家，在参照苏联劳动立法的基础上结合本国特点，也相继颁布了各国的劳动法典。自20世纪90年代以来，苏联及东欧一些国家已经发生社会政治经济制度的变革，随之劳动立法也发生了新的变化。

上述劳动立法的历史，可以将其发展归纳为以下几点：

1. 各国均已颁布适合本国特点的劳动法律、法规

虽然各国制定颁布劳动法的时间及数量各有差异，但现在各国已普遍颁布了劳动法。各国劳动法的名称不同，有“劳动法”、“劳工法”、“劳资关系法”、“劳动标准法”等，从不同角度调整劳动关系。劳动法在法律体系中，产生的时代较晚，但是劳动法在各国法律中数量较多。

现在较多的国家在不断制定颁布各项单行劳动法规的基础上，颁布了法典式的劳动法，这成为调整劳动关系的基本法律。

2. 劳动法的适用范围不断扩大

初期的劳动法规适用范围较小。19世纪出现的“工厂法”，只适用较大的工厂，内容只涉及对女工和童工某种劳动条件的保护。

19世纪以后，各国劳动法的适用范围已从少数工厂扩大到其他所有工业部门，20世纪以后随着经济的发展，扩大到商业、海运等部门。劳动法的适用范围逐步扩大到各种经济部门，甚至涉及自雇者、自由职业者、个体经济等。只要存在劳雇关系，就开始制定法律予以调整。在一些国家，除了对一般劳动者的适用外，还特别对一些特殊群体进行专门立法，如对妇女、海员、移民、残疾人、军人等。

3. 劳动法已成为完整而系统的法律体系

各国劳动法的表现形式虽有差异，但各国劳动法律体系已逐步形成，内容完整而系统，几乎包括了调整劳动关系的所有内容。如劳动管理、劳动合同、集体合同、工资报酬、工时休假、职业安全卫生、女工未成年人特殊保护、劳



劳动争议、劳动监督检查等。

4. 当代各国劳动法加强了责任条款及处理劳动争议机构的规定

初期的劳动法缺少责任条款，法律难以得到真正的实施。现在各国劳动法加强了劳雇双方违反法律、法规应承担的责任的规定。在劳动法体系中，一般包括处理纠纷的程序法。为及时处理劳动纠纷，稳定社会秩序，各国一般都专门设立受理劳动纠纷的专门机构，如仲裁机构、劳动法院、法庭等，并规定了法定的解决劳动纠纷的具体程序。有些国家还专门有代理劳动案件的律师，将劳动纠纷案件纳入法律援助体系中。

5. 各国劳动法一般均规定了各项最低劳动标准

各国劳动法的发展与完善，与社会制度、经济发展程度、劳动关系特点、劳工运动等因素有关。但当代各国劳动法中，一般都制定了主要劳动条件的最低标准。如最低工资标准、最高工时标准、作业环境中有害物质的容许浓度、最低就业年龄等。法律规定的最低标准是强制性的。各企业根据其发展条件，在执行时可以优于法定标准，可以通过集体谈判、集体合同、劳动合同进行约定。

三、中国劳动法的产生和发展

中国劳动立法的历史，可以从不同时期、不同情况归纳为以下几个阶段：

（一）旧中国时期的劳动立法

1. 中国劳动组合书记部发动和领导的劳动立法运动

在旧中国，中国劳工的劳动条件非常恶劣，每日工作 12 小时以上，工资低微，工作条件没有安全保障。旧中国政府镇压工人的反抗，对罢工者处以严厉的刑罚。中国劳动组合书记部 1922 年发出了《关于开展劳动立法运动的通告》，拟定了《劳动立法原则》、《劳动立法大纲》、《劳动法案大纲》。在《劳动法案大纲》中，包括集会集社权、同盟罢工权、缔结团体协约权、国际联合权、每日工作 8 小时、星期日休息、女工 8 个星期产假工资照发、最低工资保障、国家设立劳动检查局、国家或雇主承担保险费、年休假等内容。在以后历次劳动大会上，都不断提出了劳动立法要求。

2. 北洋政府时期的劳动立法

在工人运动的压力下，北洋政府于 1923 年公布了《暂行工厂规则》。其