

成人高等法学教育通用教材

劳动法教程

司法部法学教材编辑部编审

主 编 王昌硕

副主编 王全兴

中国政法大学出版社

496308

成人高等法学教育通用教材

劳动法教程

司法部法学教材编辑部编审

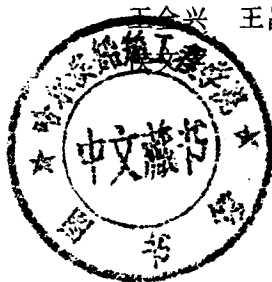
主 编 王昌硕

副主编 王全兴

撰稿人 (按章节顺序排列)

林志敏 董保华

王全兴 王昌硕



中国政法大学出版社

成人高等法学教育通用教材

书 名 劳动法教程

主 编 王昌硕

责任编辑 王 红

出版发行 中国政法大学出版社

经 销 全国各地新华书店

承 印 北京巨山印刷厂

850×1168 毫米·32 开本 10.5 印张 264 千字

1995 年 9 月第 1 版 1997 年 1 月第 3 次印刷

ISBN 7-5620-1356-X/D·1316

印数:16001—23000 册 定价:11.00 元

社址:北京市海淀区西土城路(原学院路)25 号

邮编:100088 电话:(010)62010851

声明:1. 版权所有、侵权必究。

2. 如有缺页、倒装,由本社发行科负责退换。

说 明

为了适应社会主义市场经济体制对法学教育的要求,提高和规范成人高等法学教育人才培养的质量和规格,根据成人法律本、专科教学方案和教学大纲的要求,我们组织有关法学教授、专家 and 实际部门同志编写了法律专业和经济法专业基础课和主干课的二十多种教材。这批教材 1994 年已陆续出版,供成人高等法学教育教学使用,也可供本科和电大、函授选用和参考。

这批教材是以邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论和党的十四大精神为指导,作者在编写时力求完整、准确的阐述基本概念、基本原理和基础知识,努力做到科学性、系统性和应用性的统一。由于编写时间短促,不足之处在所难免,欢迎读者批评指正。

《劳动法教程》是这批教材的一种,由王昌硕任主编、王全兴任副主编,正副主编负责全书统稿、定稿。作者分工如下:

林志敏 第一、二、三章;

董保华 第四章、第五章第二节、第六章第一节、第七章;

王全兴 第五章第一节,第八、九、十、十一、十四、十八、十九章;

王昌硕 第六章第二节,第十二、十三章;

侯文学 第十五、十六、十七章。

责任编辑 王 红

司法部法学教材编辑部

1995 年 6 月

目 录

第一编 劳动法简史

第一章 外国劳动法的产生和发展…………… (1)

第一节 劳动法起源…………… (1)

第二节 资本主义国家劳动法…………… (6)

第三节 社会主义国家劳动法 …………… (11)

第二章 中国劳动法的产生和发展 …………… (14)

第一节 旧中国劳动立法 …………… (14)

第二节 新中国劳动立法 …………… (19)

第三节 台湾、香港的劳动立法…………… (26)

第三章 国际劳工法的产生和发展 …………… (30)

第一节 国际劳工组织 …………… (30)

第二节 国际劳工标准 …………… (36)

第三节 国际劳工立法评价 …………… (42)

第二编 劳动法基本理论

第四章 劳动法的调整对象 …………… (46)

第一节 劳动关系 …………… (46)

第二节 与劳动关系密切联系的其他社会关系 …………… (51)

第五章 劳动法的基本原则和调整方法 …………… (55)

第一节 劳动法的基本原则 …………… (55)

第二节 劳动法的调整方法	(63)
第六章 劳动法的形式和体系	(65)
第一节 劳动法的形式	(65)
第二节 劳动法的体系	(67)
第七章 劳动法律关系和劳动行政法律关系	(70)
第一节 劳动法律关系概述	(70)
第二节 劳动行政法律关系概述	(73)
第三节 劳动法律关系要素	(75)
第四节 劳动法律事实	(81)

第三编 劳动关系协调法

第八章 劳动合同法	(85)
第一节 劳动合同法概述	(85)
第二节 劳动合同的内容和形式	(93)
第三节 劳动合同的订立和续订	(99)
第四节 劳动合同的履行和变更	(106)
第五节 劳动合同的终止和解除	(110)
第六节 劳动合同管理	(122)
第九章 集体合同法	(126)
第一节 集体合同法概述	(126)
第二节 集体合同的内容和形式	(130)
第三节 集体合同的订立和效力	(132)
第四节 集体合同的履行、变更和终止	(138)
第五节 集体合同管理	(141)
第十章 职工民主管理法	(144)
第一节 职工民主管理法概述	(144)
第二节 职工民主管理的基本形式	(148)

第三节	职工民主管理的辅助形式·····	(154)
第十一章	劳动争议处理法 ·····	(158)
第一节	劳动争议处理法概述·····	(158)
第二节	劳动争议基层调解·····	(167)
第三节	劳动争议仲裁·····	(170)
第四节	集体合同争议处理·····	(176)

第四编 劳动标准法

第十二章	工时法 ·····	(180)
第一节	工时法概述·····	(180)
第二节	工作时间·····	(186)
第三节	休息休假·····	(191)
第十三章	劳动保护法 ·····	(194)
第一节	劳动保护法概述·····	(194)
第二节	劳动安全卫生·····	(198)
第三节	女职工和未成年工特殊保护·····	(206)
第四节	劳动保护管理制度·····	(214)
第十四章	工资法 ·····	(218)
第一节	工资法概述·····	(218)
第二节	基本工资制度·····	(223)
第三节	工资形式·····	(228)
第四节	工资保障·····	(231)
第五节	工资总额宏观控制·····	(240)

第五编 劳动保障法

第十五章	促进就业法 ·····	(244)
-------------	--------------------	-------

第一节	促进就业法概述·····	(244)
第二节	就业服务事业·····	(248)
第三节	特殊群体人员就业保障·····	(251)
第十六章	职业培训法·····	(254)
第一节	职业培训法概述·····	(254)
第二节	职业分类与职业技能标准·····	(258)
第三节	职业技能鉴定和职业资格证书制度·····	(259)
第十七章	职工社会保险法·····	(265)
第一节	职工社会保险法概述·····	(265)
第二节	养老保险·····	(270)
第三节	失业保险·····	(272)
第四节	工伤保险·····	(274)
第五节	疾病、生育、死亡保险·····	(276)
第六节	社会保险管理·····	(278)

第六编 劳动监督 and 法律责任

第十八章	劳动监督法·····	(282)
第一节	劳动监督法概述·····	(282)
第二节	劳动监察的概念、内容和形式·····	(287)
第三节	劳动监察要素·····	(292)
第十九章	法律责任·····	(301)
第一节	法律责任概述·····	(301)
第二节	用人单位法律责任·····	(305)
第三节	劳动者法律责任·····	(315)
第四节	其他劳动法主体法律责任·····	(322)

第一编 劳动法简史

第一章 外国劳动法的产生和发展

第一节 劳动法起源

一、劳动法产生前劳动关系的法律调整

劳动关系作为劳动力与生产资料相结合的社会关系,只有在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的条件下才得以存在。换言之,在劳动力与生产资料归同一主体所有的条件下,劳动力与生产资料的结合不致发生社会关系。纵观人类社会历史可知,原始社会、奴隶社会和封建社会中的劳动过程,都是在劳动力和生产资料归同一主体所有的条件下实现的,因而不存在劳动关系;当人类社会步入资本原始积累阶段,劳动力与生产资料分别归属于不同主体的现象才首次出现,即劳动力归无产者所有、生产资料归资本家所有,于是,才产生雇佣劳动和劳动关系。

随着劳动关系的面世,就产生了调整劳动关系的法律规范。最初,它就被称之为“血腥立法”的“劳工法规”,其显著特点是,以非经济强制手段保护资本家对劳动者的剥削。“劳工法规”的主要内容

有：(1)强迫被剥夺了土地的劳动者同资本家建立雇佣劳动关系。英国亨利八世时期曾明文规定，对流浪者给予鞭打；如再度流浪，则被捕，除了鞭打，还要割去半只耳朵；三度流浪就要当作重罪犯人或社会敌人而处死。(2)规定了工资的上限和工时的下限，通过压低工资和延长劳动时间来强化雇佣剥削。英国伊丽莎白女王统治时期颁布的《学徒法》规定，在法律规定的定额以上支付工资的人都要受到处罚，其中取得工资的人要比支付工资的人受更为严厉的处罚。支付较高工资的人判处监禁 10 日，而取得工资的人判处监禁 21 日。

上述调整劳动关系的法律规范，是以保护雇主利益为宗旨的，是加强对劳动者剥削的法律工具，不同于后来出现的以保护劳动者利益为主旨、限制雇佣剥削的劳动法，因而，不被认为是劳动法的起源。

二、劳动法产生的历史条件和意义

现代意义的劳动法，是在 18 世纪产业革命以后，劳资关系日趋紧张，工人运动不断高涨的条件下产生的。

始于 18 世纪 60 年代英国的产业革命使资本主义生产力获得空前发展，为资本主义奠定了物质技术基础，并巩固了资产阶级的统治地位。资产阶级利用工厂这种形式，通过经济强制的办法来规定比过去通过非经济强制的做法更为恶劣、更加有利于资产阶级的劳动条件，以便达到剥削和压迫工人的目的。于是，资产阶级国家对于劳动关系采取“自由放任”的不干预政策。资本家为了攫取最大限度的利润，把工作日延长到每昼夜 14 小时或者 16 小时，甚至 18 小时，而工作场所又极端恶劣。因此，工人健康受到严重摧残，死亡率不断提高，平均寿命日趋缩短。为了使劳动力免遭更大的损失，促进资本主义的发展，需要用法律来限制资本家的残酷剥削行为。这是劳动法产生的经济原因。

产业革命在创造了一个大工业资本家阶级的同时，也创造了一个人数众多的产业工人阶级。工人阶级为了保卫自身的生存权利，对资本家阶级的残酷剥削进行了强烈的反抗和斗争。随着劳资之间的

矛盾日趋尖锐,工人运动不断高涨,劳资之间的斗争逐渐升级为集体斗争。工人举行罢工、破坏机器;资本家则封锁店厂,不准工人入内。工人阶级的斗争已经影响了资产阶级国家的统治和安全。这种斗争的结果为资产阶级政府采取法律手段干预劳资关系,以缓和当时日趋严重的阶段斗争,提供了社会政治前提。同时,受18世纪启蒙运动和法国革命的影响,资产阶级的某些社会政治思想家对调整劳资关系问题,提出了一些进步的学说和主张。这些思想家们主张劳动和职业自由,认为人生而平等自由,工人做工是自愿的,不得加以强迫,工人可以自愿地和雇主订立契约;强迫劳动者从事雇佣劳动,过度地延长工作时间和压低工资数额,是不道德的和非正义的;劳动者可以依据契约自由原则,不接受所不愿意接受的雇佣。这些进步的思想主张为劳动法的产生提供了思想基础。

由此可见,正是由于资本主义生产力的发展,由于工人阶级的不断斗争,由于资产阶级的某些社会政治力量对工人正义要求的同情和支持,资本家迫于对劳动力再生产的需要而不得不作出适当的让步。这不仅导致各国相继出现了关于工厂的法律,而且也导致了1804年的法国《拿破仑法典》中关于劳资双方在所谓劳动力租赁契约中处于平等主体地位的法律规定的出现。各国的工厂立法以及法国民法典中的这些规定,就是劳动法规范的最初形式。

在劳动法产生的初期,资本家与工人之间的雇佣关系是通过民法中的雇佣合同加以确定的,民法对雇佣关系作了全面的法律调整。然而,随着经济的发展,劳资双方的实际经济地位越来越不平等,资本家往往利用这种合同苛刻地对待工人,侵犯劳动者的权益。劳动者为了改善自身的工作和生活条件,在确定工资和工时、改善工作条件、保障充分就业等方面,逐步利用集体力量为个人创造更好的生存环境,从而促使劳动者团体出现。在与资本家签订雇佣合同时,劳动者已不再以个人的名义而是以团体组织的名义签订合同。这种集体性的合同逐渐脱离了民法上的权利平等和契约自由的原则,越来越

超出民法的调整范围。因为依靠集体谈判而签订的这种合同并不能全面反映劳动者个人的愿望,这就要求资本主义国家不断修改旧法律,制定相应的劳工法律,以对集体谈判的方式以及团体协约的一些基本标准进行法律调整。同时,集体谈判方式必然牵涉劳动法上的一项新的内容,即对劳动者团体——工会的法律调整。工会的产生成为保护劳动者个人权利的重要工具,工会代表了劳动者的利益,为实现雇主和劳动者的权利平等起到了重要作用。当工会代表劳动者一方与资方进行谈判而双方达不成协议时,工会往往组织罢工。罢工使生产陷于停顿,经济处于萎缩状态,对于资本主义经济发展造成不利影响。于是,资本主义国家一方面要依法赋予劳动者团体的合法地位,另一方面又要通过立法制约工会权力的过分膨胀,从而使劳资双方达到一种相对合理的平衡状态。调整劳动者团体的法律即工会法随之产生。在劳动者团体与雇主的不断斗争过程中,资本主义国家还就最低工资标准、最高劳动时间、就业环境及就业保障等问题进行了立法。这些调整劳动关系的法规,为劳资双方之间订立团体协议提供了充分的法律依据。劳动法正是在这种情况下从民法中分化出来,并形成独立的部门法。

可见,劳动法是资本主义大工业发展到一定阶段的必然产物,它的产生具有十分重要的历史意义。这主要表现在三个方面:

第一,它昭示了劳动法是以保护劳动者的权利和利益为根本宗旨的法律。劳动法与资本主义原始积累阶段以加强对劳动者剥削和压迫的法律不同。尽管资产阶级是在不得已的情况下制定劳动法的,但这终究有利于改善劳动者恶劣的劳动状况。迄今为止,劳动法的这一宗旨始终没有变。

第二,劳动法的产生为劳动者取得生存权的斗争提供了合法的依据,有力地推动了工人运动。列宁在论述俄国工厂法时认为这种新

法律的意义在于：它必然有利于更进一步推动俄国工人运动。^①资本主义经济发展的每一步，都渗透了劳动者的全部艰辛。广大劳动者反抗资产阶级压迫的劳工运动对于劳动法的产生与完善，起到了不容忽视的重要作用，劳动立法的每一次进步，都与劳动者的斗争分不开。

第三，劳动法的产生还促进了资本主义经济的迅速发展。劳动问题是当时所有工业国家面临的重大问题。一个国家经济的稳定增长，在很大程度上取决于劳动关系处理的情况。劳动法的产生，在一定程度上缓和了劳资冲突和阶级斗争的激化，减少了伤亡事故，提高了劳动生产率。

三、劳动法的开端

资本主义国家的劳动法最先发端于几个先进的资本主义国家的工厂立法。

1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》标志着现代意义的劳动法的产生。该法规定：纺织厂不能雇佣9岁以下的学徒；童工每天工作不得超过12小时，而且限于清晨6时至晚间9时之间，禁止做夜工。但该法仅适用于从救济院出来的贫苦儿童，而当时一般的纺织业工厂依然可以直接通过儿童家长雇佣童工。该法案于1819年修正后，规定禁止雇佣9岁以下的儿童从事工厂劳动，16岁以下童工每日的最高工作时间为12小时。但修正案依然仅适用于纺织业，其他行业依然可以大量雇佣童工。1833年以后，英国又陆续颁布了几项法规，将禁止雇佣童工的范围逐渐扩大到其他行业，将童工的年龄作了进一步限制，并将限制工作时间的范围扩大到女工。1833年的《工厂法》规定，纤维工业禁止使用9岁以下的儿童，9岁以上13岁以下童工的日工作时间不得超过8小时，13岁以上18岁以下童工的日工作时间不得超过12小时。1847年英国制定的《十时间法》

^① 见《列宁全集》第2卷，第260页。

规定,13岁至18岁的童工以及女工的日工作时间不得超过10小时。在这以后,工厂立法逐渐适用于英国的一切大工业。

法国在资本主义经济发展初期,劳资关系仍被作为雇佣关系由民法加以调整。随着机械化程度的日趋提高和工厂数量的激增,由民法调整劳动关系已明显不足。于是在1806年制定了工厂法,其后又对该法进行了修改和增订。1841年法国还制定了《童工、未成年工保护法》。德国在产业革命完成后,也颁布了一些调整工厂制度的法律。比如1839年颁布了《普鲁士工厂矿山规则》,该法规定禁止未成年工从事每天10小时以上的劳动或者夜间劳动。1869年,制定了北德意志联邦统一的《工业劳动法》。

在19世纪的美国,只有各州通过州立法确定本州的工厂法。第一件法律是康涅狄格州于1813年通过的一项工厂立法,规定让受雇儿童接受教育,获得能读、能写、能算的本领,但是该法并未生效。1836年马萨诸塞州通过了一项童工法,规定15岁以下童工的雇佣条件以及童工教育问题。该州还于1843年和1879年分别颁布法律,对限制童工工作时间以及限制女工工作时间和女工的工资等问题作了规定。1848年加利福尼亚州也颁布了一项法律,规定禁止九种工厂使用12岁以下的儿童。直到本世纪30年代,联邦政府才制定了劳工法规。

总之,产业革命后,各发达的资本主义国家先后制定了本国的工厂法。这些法律调整了工业企业内部的劳动关系,为资本主义经济的顺利发展提供了重要的法律保障。虽然这些国家的工厂立法情况不尽相同,但是这些工厂法都是为了遏制资本家无限制榨取工人劳动力的企图而制定的。它们在一定程度上改善了劳动者恶劣的劳动状况,从而使劳资关系基本保持了平衡。

第二节 资本主义国家劳动法

一、自由资本主义时期的劳动法

19世纪中叶以后,西方各主要资本主义国家不干预经济的政策保障了经济的正常发展,各国相继进入了自由竞争的资本主义阶段。由于工厂立法的产生以及各国工人运动的普遍高涨,各国对劳动法的作用更加重视,大多数资本主义国家都在本国工厂立法的基础上制定了大量的劳动法规。一些资本主义国家的殖民地和附属国,如加拿大、新西兰、澳大利亚和印度等国,也在19世纪末制定了与宗主国相类似的劳动法规。这些劳动法规在一定程度上缓解了资本主义社会内的劳资矛盾。

这一时期各国制定的劳动法规基本上仍以“工厂立法”为主,但比产业革命初期的工厂法从内容和范围方面都有很大的进展。从内容上看,工厂法除了限制工作时间以外,还增加了改善劳动条件的其他规定。如限定童工的最低年龄,限制女工从事夜间工作,规定工厂矿山的安全卫生条件,建立工厂检查制度等。从范围上看,工厂立法不仅适用于工厂,而且还适用于矿场等其他工业。德国1891年颁布的《德意志帝国工业法》,法国1874年制定的《劳动保护法》,英国1901年制定的《工厂及作业场法》和1908年制定的《煤矿业限制法》,俄国1882年制定的《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检察机关法》等等,都是这一时期工厂立法的重要成果。此外,工厂立法还就劳动者工资问题作了规定。其主要内容是限制资本家任意罚款和扣发工资,并且还相应设立了劳资协商组织,议定并监督本行业工人的最低工资标准。值得一提的,新西兰于1894年建立的最低工资立法的制度,是世界上最低工资立法的开端。

在这个时期的劳动立法中,有些内容已超出了“工厂立法”的范围。这主要表现为:(1)一些国家相继制定了有关工会的法律。英国

议会在 1824 年颁布法令,废止了《1789~1800 年联合法》,承认工人有组织工会和罢工的权利。1871 年公布了《工会法》,这是世界上第一部现代工会法。法国 1864 年解除了罢工的禁令,并于 1884 年承认工人有组织工会的自由。(2)社会保险成为劳动立法的重要内容。1883 年至 1889 年德国俾斯麦政府颁布了《劳工疾病保险法》和《工人赔偿法》等法律,其内容包括对劳动者疾病保险、雇主对工人伤亡事故承担直接责任及残废和老年保险等方面。这是世界上最早的劳动保险立法。(3)出现了解决劳资纠纷的法律。新西兰于 1890 年通过立法,第一个开始对劳资纠纷实行强制仲裁。其他先进的工业国家也纷纷加以效仿,在劳动立法中也规定了解决劳动纠纷以及处理纠纷的法律程序。

这个时期的劳动立法虽然正在脱离资本主义经济发展初期工厂立法的范畴,但是其缺陷是很明显的。比如很多法律只适用于部分行业和部门,很多劳动者的权益还未得到法律的保障,劳动合同仍由民法来调整,劳动法的稳定性较差,经常出现反复,并且很多法律条文为雇主逃避法律责任留有余地等。

二、垄断资本主义时期的劳动法

进入 20 世纪以后,资本主义工业化的程度日趋提高,一些先进的资本主义国家逐渐过渡到垄断资本主义时期。适应垄断资本主义经济发展的需要,各国相继对本国的劳动法加以调整并重新制订了各种劳动法规,从而使劳动法体系更趋完善。这一时期劳动法的发展经历了两个阶段。

(一)20 世纪前半期的劳动法

20 世纪前半期的劳动法总的来说有了很大的发展,劳动法的内容包括劳动关系的一切方面,劳动法的适用范围扩大到所有经济部门以及文教部门。劳动法已成为一个完备的独立法律部门。但是,由于受两次世界大战和资本主义经济危机的影响,劳动立法更加动荡不定。

第一次世界大战结束后,由于工人运动空前高涨,各资本主义国家不得不颁布一些有利于保护劳动者权利的新的劳动法律。例如,德国于1919年颁布了《魏玛宪法》,该宪法带有浓厚的资产阶级民主主义和社会改良主义色彩,赋予工人以广泛的权利和自由。同时还颁布了《工作时间法》、《失业救济法》和《集体合同法》等法律,确立了8小时工作日制度,扩大了被保险人的范围。

本世纪20年代后,由于工人运动进入低潮,一些资本主义国家又制定了一些倒退的、不利于劳动者的法律。例如,德国1921年颁布了一项实际上废除了原来的8小时工作制的法律;英国1927年通过的《劳动争议和工会法》,禁止总罢工和同情罢工。尤其是进入30年代的大萧条时期,各资本主义国家纷纷降低实际工资、压缩社会保险、延长工作时间、限制工会权利等等,其结果使劳动者的生活水平降低,劳动条件恶化。

当德国、意大利、日本和西班牙的法西斯政权建立后,就连保障劳动者基本权利的劳动立法也被完全废止了。德国法西斯政权于1934年颁布的《国民劳动秩序法》,取消了工会和工厂委员会,公然宣称雇主和职工之间是主仆关系,职工必须绝对服从雇主。1938年又颁布法律授权雇主可以延长工时达14小时甚至16小时,而且无须给予附加报酬,还可以取消星期日和节假日的休假。第二次世界大战爆发后,各法西斯国家还实行了强制劳动制度,对强征来的外国工人和战俘实行奴隶式的苦役劳动制度。

英、美、法等资本主义国家在经济大萧条以后,则采取了一些比较开明的法律措施。美国1935年颁布了《国家劳动关系法》(即《华格纳法》),承认工人有罢工权、工会有代表工人同雇主订立集体合同的权利。1935年颁布了《公平劳动基准法》,规定工人的最低工资标准和最高工时限制,以及超过标准工时的工资支付办法。英国1932年至1938年间也颁布了关于缩短女工和青工工时、实行年休假制度以及改善安全卫生条件等方面的法律。法国在这期间也颁布了类似的