

全国高等教育法律专业自学考试综合辅导丛书

依据最新自学考试大纲组织编写（大学本科段）

总主编
周旺生

自考过关名师指导

劳动法

（附：模拟试题）

●陈富治 张要波/编著

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

法律出版社
中国方正出版社

全国高等教育法律专业自学考试综合辅导丛书
依据最新自学考试大纲组织编写(大学本科段)
总主编 周旺生

自考过关名师指导

劳 动 法 学

(附:模拟试题)

陈富治 张要波 编著

法 律 出 版 社
中国方正出版社

绪 言

一、内容分析与提示

绪言部分主要阐述劳动法学的研究对象、劳动法学的学习方法和学习劳动法学的意义等问题。要求通过学习、理解这些问题,对劳动法学的基本情况有一定的了解。从自学考试的角度看,绪言部分不是重点,出原理题的可能性不大,但具体考题则极有可能涉及。因此对这一部分也应认真学习。绪言部分的重点问题是劳动法学的研究对象,通过学习要搞清楚劳动法学的研究对象及其与劳动法调整对象的区别,同时对劳动法学的学习方法和学习劳动法学的重要意义也要加以领会。

二、三基与三点^①

(一)基本理论及其“三点”

1. 劳动法学的学习方法()
2. 学习劳动法学的意义

(二)基本知识及其“三点”

1. 劳动法学的研究对象(✓)
2. 劳动法学的研究范围(✓)
3. 学习劳动法学的意义()

三、主要问题阐述

(一)劳动法学的研究对象

1. 劳动法学的研究对象。劳动法学是法学的一个分支。它以劳动法及其发展规律为研究对象,即劳动法学是关于劳动法

及其发展规律的科学。劳动法学是我国法学体系中的一个重要分支学科。

2. 我国劳动法学的研究范围。这是指我国劳动法学的具体研究内容。这一范围十分广泛,除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外,还要研究我国劳动法的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。

(二)劳动法学的学习方法

1. 唯物辩证法。学习和研究劳动法首先要运用唯物辩证法,从社会基本矛盾,即生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的矛盾运动变化中去考察劳动法的运动变化。要以马克思主义关于法的理论为指导,分析和研究劳动法的问题。

2. 理论联系实际的方法。这主要表现在以下几个方面:(1)学习和研究劳动法学要从我国国情出发;(2)学习劳动法学要加强调查研究;(3)学习和研究劳动法学还要善于运用历史分析的方法;(4)学习和研究劳动法学还要对外国的劳动法学和国际劳动立法进行比较研究和借鉴。

(三)学习劳动法学的意义

1. 可以使我們了解我国劳动法学的基本理论和我国劳动法的社会主义性质以及我国劳动法对于保护劳动者的合法权益和维护劳动关系,保证社会主义现代化建设顺利进行的重要意义,从而提高人们遵守和执行劳动法的自觉性。

2. 可以使我們了解劳动法律制度改革的重要性,以及劳动法律制度改革对我国

^① “三基”是指基本理论、基本知识、基本概念,“三点”是指重点(以“✓”号表示)、难点(以“△”号表示)、疑点(以“?”号表示)。以下各章相同。

经济体制改革的保证作用,从而使我们更加自觉地学习劳动法学,为我国的劳动法制建设提供理论依据。

四、习 题

(一)填空题

1. 劳动法的调整对象是_____和与_____有密切联系的某些其他关系。
2. 劳动法学以_____为研究对象。

(二)判断题(正确的在题后括号内打√,错误的打×)

1. 劳动法学的研究对象和劳动法的调整对象是一致的。()
2. 劳动法学以劳动关系和与劳动关系有密切联系的某些其他关系为研究对象。()
3. 对于资本主义国家的劳动法学和劳动立法,我们也应当认真地加以借鉴和研究。()
4. 劳动法学是一门应用法学。()

(三)选择题(将正确答案的标号写在题后括号内,注意其中有的是单项选择,有的是多项选择)

1. 劳动法学的研究对象是()。
 - A. 劳动关系
 - B. 劳动权利和劳动义务
 - C. 劳动法及其发展规律
 - D. 劳动法律体系
2. 下列属于我国劳动法学研究范围的是()。

- A. 劳动法的基础理论知识
- B. 我国现行的各种劳动法律制度
- C. 我国劳动法的历史沿革
- D. 国际劳动立法

3. 对于外国的劳动法学和国际劳动立法,正确的态度应当是()。

- A. 坚决予以否定
- B. 应当认真加以借鉴和研究
- C. 照抄照搬
- D. 参考、借鉴时应当从我国的国情出发

(四)简答题

1. 简述我国劳动法学的研究范围。
2. 简述学好劳动法学的方法。
3. 简述学习劳动法学的重要意义。

五、习题答案

(一)填空题答案

1. 劳动关系 劳动关系
2. 劳动法及其发展规律

(二)判断题答案

1. ×
2. ×
3. √
4. √

(三)选择题答案

1. C
2. A B C D
3. B D

(四)简答题答案

1. 见本书绪言部分“三(一)”第2段。
2. 见本书绪言部分“三(二)”。
3. 见本书绪言部分“三(三)”。

第一章 劳动法概述

一、内容分析与提示

本章主要阐述我国劳动法的调整对象、劳动法在我国法律体系中的地位、我国劳动法的适用范围、我国劳动法的本质和作用以及我国劳动法的基本原则等劳动法的基本问题。通过学习和理解这些问题,从总体上对劳动法有一个基本的了解,为以后各章的学习奠定基础。本章内容从自学考试的角度看是重点内容,出题的概率较高,应当重点加以掌握。

学习第一节劳动法的概念和调整对象,应着重理解和掌握劳动法的概念,我国劳动法的调整对象以及劳动关系的特征,搞清楚劳动法与民法、经济法、行政法的区别和联系。

学习第二节我国劳动法的本质和作用,应当着重理解我国劳动法的社会主义本质,领会我国劳动法对于促进我国生产力的发展和我国社会主义现代化建设事业的重要作用。

学习第三节我国劳动法的基本原则,应当理解和把握我国劳动法的七项基本原则的主要涵义。

二、三基与三点

(一)基本理论及其“三点”

1. 我国劳动法的本质和作用(△)

(二)基本知识及其“三点”

1. 我国劳动法的调整对象(√)

2. 我国劳动法在我国法律体系中的地位(△)

3. 我国劳动法的适用范围(√)

4. 我国劳动法的基本原则(√)

(三)基本概念及其“三点”

1. 劳动法(√)

2. 劳动法学(△)

三、主要问题阐述

(一)我国劳动法的本质和作用

1. 我国劳动法的本质

我国劳动法是社会主义法律体系中的一个重要的独立部门,它主要调整我国的劳动关系。我国是以生产资料公有制为基础的社会主义国家,在社会主义初级阶段,存在着以社会主义公有制为主体的多种劳动关系,除了以全民所有制和集体所有制为主体的劳动关系外,还存在着个体经济组织的劳动关系、私营企业的劳动关系和三资企业的劳动关系等等。所有这些劳动关系虽然存在着一定的差异性,但是却体现着根本的共同性,这就是这些劳动关系都受我国社会主义劳动法的调整。我国劳动法体现着我国广大人民的意志和根本利益,是为了促进我国生产力的发展和我国社会主义现代化建设事业的顺利进行。因此,我国劳动法是社会主义的劳动法,具有社会主义的本质。

2. 我国劳动法的作用

我国劳动法对于促进我国生产力的发展和我国社会主义现代化建设事业的顺利进行有着重要作用。具体就是:

(1)保护劳动者合法权益,调动劳动者积极性。保护劳动者合法权益是我国劳动法的基本宗旨,《劳动法》第一条明确规定:“为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关

系,建立和维护社会主义市场经济的劳动关系,促进经济发展和社会进步,根据宪法制定本法。”我国劳动法的多项制度都体现了保护劳动者合法权益的这一基本宗旨。例如,劳动合同制度保证了劳动者可以自由地选择职业,企业不得任意中止和解除劳动合同等。这些制度的确立,对于充分调动劳动者的积极性,无疑将起到积极的作用。

(2)建立和谐、稳定的劳动关系,促进生产力的发展。《劳动法》是调整用人单位和劳动者之间劳动关系的法律规范,它不仅规定了双方的权利,同时规定了双方的义务。这对于用人单位和劳动者之间发展和谐、稳定的劳动关系有着重要的保证和促进作用。

(3)建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。《劳动法》把有关劳动体制改革的任务、方针、政策和改革开放以来业已成熟的经验用立法形式固定下来,用以指导和保证劳动体制改革的顺利进行。例如,劳动合同制度保障用人单位和劳动者双方都有独立主体的资格,用人单位有用人自主权,劳动者有择业自主权,双方在平等自愿、协商一致的基础上建立劳动关系;社会保险制度保障覆盖面广、基金调节使用、社会化保险程度高的社会保险体制的实行,促使劳动力的合理配置和市场的公平竞争等等。这些法律规定,对于建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度有着重要的作用,在促进国民经济持续、快速、健康发展的同时,积极促进社会的发展和全面进步。

(二)我国劳动法的调整对象

我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切关系的其他关系。

1. 劳动关系

(1)劳动关系的概念

首先,劳动对于人类的形成有着决定性的作用。其次,劳动是整个人类生活的第一个基本条件。最后,劳动也是人类社会赖以发展的基础。因此,劳动对于人类社会的发展也起着极为重要的作用。我国劳动法中所称的劳动关系是指实现社会劳动过程中,劳动者与所在单位(即用人单位)之间的社会劳动关系。

(2)劳动关系的特征

劳动关系的特征是:

①劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动有着直接的联系。所谓实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程,参加物质生产领域的,表现为物质生产性的劳动过程;参加非物质生产领域的,则表现为非物质生产性的劳动过程。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但并不是在劳动过程中所发生的关系区别开来。

②劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的用人单位。这也就是说,作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同所有的或者直接支配的生产资料相结合,而是与用人单位提供的生产资料相结合。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但并非与用人单位提供的生产资料相结合所产生的生产关系区别开来。

③作为劳动关系一方的劳动者要成为另一方即用人单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但劳动者并非另一方用人单位成员的关系,例如承揽关系、劳务关系相区别。承揽关系是承揽人以自己的设备、技术和劳力,为定作人完成

一定的工作,而定作人应该接受承揽人所完成的劳动成果,并给付约定的报酬。承揽关系与劳动关系的主要区别在于:承揽人并不加入定作人单位中成为其成员;承揽人是按照自己的意见,独立地安排自己的劳动;承揽人向定作人交付的是劳动成果,而不是提供自己的活劳动。

(3) 劳动关系的种类

按照不同的角度,劳动关系可以有多种分类方法。例如,按照劳动者是否在编,可以划分为用人单位与正式工之间的劳动关系和用人单位与临时工之间的劳动关系;按照生产资料所有制的不同,可以划分为全民所有制单位劳动关系、集体所有制单位劳动关系等等。

2. 与劳动关系有密切联系的某些其他关系

我国劳动法不仅调整用人单位与劳动者之间的劳动关系,而且还调整与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这些其他关系就其本身来说虽然不是劳动关系,但是它们与劳动关系有着密切的联系。这些关系主要包括:

(1)管理劳动力方面的关系,即国家劳动行政部门与单位或者职工之间因就业、培训等问题而发生的关系。

(2)社会保险方面的关系,即劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及处于失业状况下享有的从国家和社会获得物质帮助的一种权利。

(3)处理劳动争议所发生的某些关系。

(4)工会组织和单位行政之间的关系以及有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系。

(三) 劳动法在我国法律体系中的地位

法律部门的划分主要取决于法律调整的社会关系的性质和内容。劳动法主要是

调整劳动关系的,这种关系具有区别于法律所调整的其他社会关系的特有性质。劳动法调整的社会关系的内容也有其特点,它不仅包括经济方面的内容,而且也包括政治方面的内容、文化方面的内容、人身保护方面的内容等等。劳动关系的特殊性质和特定内容,使得劳动法成为我国社会主义法律体系中一个独立部门,而与其他法律部门相区别。

1. 劳动法与民法

(1)调整的对象不同。民法调整的对象是以商品关系为主要内容的财产关系以及与这种财产关系有关的人身关系。劳动法调整的对象则是劳动关系以及与劳动关系有关的其他关系。

(2)法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人,也可以一方是法人一方是公民,也可以双方都是公民。劳动法律关系的主体一方当事人必定是公民即劳动者,另一方当事人是单位。

(3)调整的原则不同。民法调整的财产关系主要是商品关系,财产转移依照等价有偿的原则进行。劳动法调整的劳动关系也包括一定财产关系的内容,但调整工资所遵循的是按劳分配的原则,调整社会保险待遇所遵循的是物质帮助的原则。

2. 劳动法与经济法

劳动法与经济法虽然有着密切的联系,但劳动法并不隶属于经济法,二者是平行的两个独立的法律部门。

(1)调整的对象不同。经济法调整的是以纵向经济管理关系为主和与纵向经济管理关系密切联系的经济协作关系。劳动法调整的主要是用人单位与劳动者之间的劳动关系。

(2)任务不同。经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任

务在于保护劳动关系双方的合法权益。

3. 劳动法与行政法

(1)调整对象不同。行政法调整对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法调整的对象主要是劳动者在参加用人单位劳动过程中所发生的劳动关系。

(2)法律关系的主体不同。行政法律关系可以发生在国家行政机关之间;国家行政机关与企业、事业组织、社会团体、个体经济组织之间;国家行政机关与公民之间。其法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系则发生在用人单位与劳动者之间,劳动法律关系的一方当事人必定是公民。

(3)法律关系产生的根据不同。行政法律关系的产生只需国家行政机关依据职权进行单方面的意思表示即可,无需征得另一方当事人的同意。劳动法律关系,尤其是劳动合同产生的根据则是双方当事人平等、自愿和协商一致的原则。

(四)我国劳动法的适用范围

我国劳动法的适用范围亦称我国劳动法的效力范围。它是指我国劳动法适用于什么地方、什么人和什么时间。

1. 我国劳动法的空间适用范围

劳动法的空间适用范围即指劳动法适用的地域范围。我国劳动法适用于中华人民共和国领域内的一切劳动关系以及与此有关的其他关系。

2. 我国劳动法对人的适用范围

劳动法对人的适用范围即指劳动法对哪些人发生效力。我国劳动法适用于基于劳动合同而形成的劳动法律关系的用人单位和劳动者。

3. 我国劳动法的时间适用范围

劳动法的时间适用范围即指劳动法的

时间效力。具体来说就是劳动法生效和失效的时间。我国劳动法自1995年1月1日起施行。

四、习 题

(一)填空题

1. 广义的劳动法是指调整_____以及_____的法律规范的总和。

2. 人们在_____中彼此之间的关系称为社会劳动关系。

3. 劳动关系的特征有:_____;

_____;

4. 劳动关系的双方当事人,一方是_____ ,另一方是_____。

5. 劳动关系按照生产资料所有制的不同,可以划分为_____ 劳动关系、_____ 劳动关系、_____ 劳动关系、_____ 劳动关系、_____ 劳动关系等。

6. 与劳动关系有密切联系的其他关系主要有 _____; _____; _____;

_____;

7. 在中华人民共和国境内的 _____、_____ 和与之形成劳动关系的劳动者,适用《中华人民共和国劳动法》。

8. 《中华人民共和国劳动法》是 _____ 年 _____ 月 _____ 日施行。

9. 我国劳动法具有 _____ 的本质。

10. 我国劳动法的作用主要表现在 _____; _____; _____。

11. 我国劳动法的七项原则是 _____; _____; _____; _____; _____; _____; _____。

(二)判断题(正确的在题后括号内打√,错误的打×)

1. 狭义上的劳动法是指八届全国人民

代表大会常务委员会第八次会议讨论通过的《中华人民共和国劳动法》。()

2. 劳动法中所称的劳动法是指狭义的劳动法。()

3. 劳动法属于经济法的一个分支学科。()

4. 我国劳动法的适用范围是指劳动法适用于什么地方、什么人。()

5. 我国劳动法的作用之一是保护劳动者的合法权益, 调动劳动者的积极性。()

6. 公民有劳动的权利, 也有劳动的义务。()

(三) 选择题(将正确答案的标号写在括号内, 注意其中有的是单项选择, 有的是多项选择)

1. 劳动法中所称的劳动法是属于()。

A. 广义的 B. 狭义的

2. 广义上的劳动法包括()。

A. 法律

B. 行政法规

C. 地方性法规

D. 部门规章和地方政府规章

3. 我国劳动法的适用范围包括()。

A. 地域 B. 人

C. 时间

(四) 名词解释

1. 劳动法

2. 劳动关系

(五) 简答题

1. 简述劳动关系的概念及其特征。

2. 简述我国劳动法的适用范围。

3. 简述我国劳动法的作用。

4. 简述我国劳动法的七项基本原则。

五、习题答案

(一) 填空题答案

1. 劳动关系 与劳动关系有密切联系的其他关系 2. 劳动过程 3. 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系, 与劳动有着直接的联系 劳动关系的双方当事人, 一方是劳动者, 另一方是提供生产资料的用人单位 作为劳动关系一方的劳动者要成为另一方即用人单位的成员, 并遵守单位内部的劳动规则 4. 劳动者 提供生产资料的用人单位 5. 全民所有制单位 集体所有制单位 个体经营单位 联营单位 股份制企业 外商投资企业 6. 管理 劳动力方面关系 社会保险方面的关系 处理劳动争议所发生的某些关系 工会组织与单位行政之间的关系 有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系

7. 企业 个体经济组织 8. 1995 1 1

9. 社会主义 10. 保护劳动者合法权益, 调动劳动者积极性 建立和谐、稳定的劳动关系, 促进生产力的发展 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度 11. 公民有劳动的权利和义务的原则 劳动者享有职业培训的权利和义务的原则 劳动者享有按劳分配和社会保险的权利的原则 劳动者享有休息和劳动安全卫生保护的权力的原则 劳动者有组织工会和民主参与权利的原则 在劳动方面男女平等、民族平等的原则 提请处理劳动争议的权利的原则

(二) 判断题答案

1. √ 2. × 3. ×

4. × 5. √ 6. √

(三)选择题答案

1. A 2. A B C D 3. A B C

(四)名词解释题答案

1. 劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范的总称。这些法律规范包括:全国人民代表大会制定和发布的宪法和法律;国务院制定和发布的行政法规;省、自治区、直辖市人大及其常委会制定和发布的地方性法规;民族自治地方人大制定的自治条例和单行条例以及部门规章和地方政府规章等。

2. 见本书本章“三(二)1(1)”。

(四)简答题答案

1. 见本书本章“三(二)”。
2. 见本书本章“三(四)”。
3. 见本书本章“三(一)2”。
4. 公民有劳动的权利和义务的原则;劳动者享有职业培训的权利和义务的原则;劳动者享有按劳分配和社会保险的权利的原则;劳动者享有休息和劳动安全卫生保护的权利的原则;劳动者有组织工会和民主参与权利的原则;在劳动方面男女平等、民族平等的原则;提请处理劳动争议的权利的原则。

要阶段以及各阶段的特点(△)

第二章 劳动法的历史

一、内容分析与提示

本章主要阐述劳动法是如何产生和发展的,中国劳动法产生、发展和沿革的历史。通过学习和理解这些问题,对劳动法的产生、发展以及我国劳动法的沿革有一个大致的了解,从而更好地理解我国社会主义劳动法律体系的形成和发展。本章不是重点内容,但也极有可能出现考题,应给予一定的重视。本章共三节,相对来说,第三节更为重要。

学习第一节劳动法的产生和发展,应以资本主义原始积累时期的“劳工法规”、资本主义国家的“工厂立法”和社会主义国家的劳动法为线索,把握世界劳动立法的历史沿革和发展。

学习第二节中华人民共和国成立以前的劳动法,应了解不同时期、不同政权的劳动法的主要内容,体会劳动法内容的发展以及革命根据地劳动立法与反动政权劳动立法的本质区别。

学习第三节中华人民共和国成立以后的劳动立法,应掌握我国劳动立法的三个时期的划分,理解我国劳动法发展道路的曲折性。

二、三基与三点

(一)基本理论及其“三点”

1. 资本主义劳动法产生发展的原因(√)
2. 新中国成立后,劳动立法经历的主

(二)基本概念及其“三点”

1. 工厂立法(√)
2. 劳工法规(√)

三、主要问题阐述

(一)工厂立法

这是资本主义国家早期的劳动立法形式。19世纪上半叶,一些资本主义国家为了平息工人阶级因工作时间过长、劳动强度过大而产生的不满情绪,被迫制定了限制工作日长度的“工厂立法”。1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》是第一个限制工作日长度的法律,一般认为这是资本主义“工厂立法”的开端。这种立法最初只适用于某类工厂某些工人工作时间的限制,其后发展为不仅包括劳动合同、劳动报酬、工作时间、女工与童工、安全与卫生、社会保险、职业培训等劳动关系的一切方面,而且还包括工会、集体合同等方面的内容,同时适用的主体也比较广泛,从而逐步形成为一个独立的法律部门,即劳动法。第二次世界大战后,许多国家在此基础上对工厂立法进行了进一步发展和完善。为劳动立法奠定了基础。

(二)劳工法规

资本主义原始积累时期的劳动立法。从14世纪中叶到17世纪末叶,资本得到国家的强力支持,资本家利用这类法律,把被剥夺了土地的农民驱赶到工厂去做工,对工人实行残酷的剥削。所以劳工立法从一开始就是将工人置于不平等地位的关于工资雇佣关系的立法。

(三)新中国成立后,劳动立法经历的主要阶段以及各阶段的特点

新中国成立后,我国劳动立法主要经历了三个阶段:

第一阶段,从1949年到1956年,是我国劳动法的建立和形成时期。这一阶段的特点是,劳动立法正值我国实现从新民主主义向社会主义转变的时期。其中,前三年主要是继续完成民主革命的任务和恢复国民经济,后四年是开始有计划的经济建设和对生产资料私有制进行全面社会主义改造。与此相应,劳动立法又可分为国民经济恢复时期的立法和第一个五年计划时期的立法。

第二阶段,从1957年到1976年,是我国劳动立法复苏到低谷的时期。这一阶段的特点是,我国基本上完成了对生产资料私有制的社会主义改造,社会主义制度在我国已经基本上建立起来。社会主义民主和法制正在逐步建立和完善,劳动立法也开始起步。1957年初,开始了《中华人民共和国劳动法》的起草准备工作。但是,由于“左”倾错误和文革的影响,劳动立法被迫中断,陷入低谷。

第三阶段,从1976年到现在,是我国劳动立法的恢复和大发展时期。这一阶段的特点是,国家结束了“左”倾和文革的影响,进入了新的历史发展时期。社会主义民主和法制得到了进一步繁荣,劳动立法取得了丰硕成果,先后制定颁布了一系列法规,尤其是1994年7月颁布的《中华人民共和国劳动法》,以及与之相配套的法规,标志着我国劳动立法步入了辉煌的时代。

四、习 题

(一)填空题

1. 一般认为劳动法成为独立法律部门

的时期是_____世纪初。

2. 新中国劳动立法可大体划分为(1)_____时期;(2)_____时期;(3)_____时期。

(二)判断题(正确的在题后括号内打√,错误的打×)

1. 劳工法规是保护工人的劳动立法。()
2. 工厂立法是资本主义国家劳动立法的雏形。()

(三)单项选择题(在备选答案中只有一个是正确的,将其选出并把它的标号写在括号内)

1. 1976年到现在是我国劳动立法的()时期。
A. 低谷 B. 恢复和大发展
2. 新中国成立后,劳动立法经历了()个发展阶段。
A. 二 B. 三

(四)简答题

1. 简述工厂立法。
2. 简述劳工法规。
3. 简述新中国成立后,我国劳动立法经历的主要阶段以及各阶段的特点。

五、习题答案

(一)填空题答案

1. 20
2. 1949年新中国成立到1956年,是我国劳动法的建立和形成 1957年到1976年是我国劳动法的低谷 1976年到现在是我国劳动法的恢复和大发展

(二)判断题答案

1. ×
2. √

(三) 选择题答案

1. B 2. B

(四) 简答题答案

1. 见本书本章“三(一)”。
2. 见本书本章“三(二)”。
3. 见本书本章“三(三)”。

第三章 国际劳动立法

一、内容分析与提示

本章主要阐述国际劳动立法的产生、发展,国际劳工组织的机构、作用,国际劳工立法的形式和内容以及我国批准的劳工公约等内容。通过学习和掌握这些问题,对国际劳工立法的概况以及我国批准的劳工公约有一个基本的了解。从自学考试的角度看,本章不是重点内容,但仍应认真学习。

学习第一节国际劳动立法的产生和发展,要掌握国际劳工组织的机构、成立时间以及我国何时恢复在该组织的合法地位。

学习第二节国际劳动立法的形式和内容,要从国际劳工立法的形式、内容和主要作用三个方面来掌握。

学习第三节我国批准的劳工公约,要掌握我国已经批准的劳工公约的名称。

二、三基与“三点”

(一)基本知识及其“三点”

1. 国际劳动立法的形式和内容(√)
2. 我国批准的劳工公约(√)

(二)基本概念及其“三点”

1. 国际劳工组织(√)

三、主要问题阐述

(一)国际劳工组织

1919年6月,在巴黎和会上,与会各

国一致同意建立由政府、雇主、工人代表参加的一个国际性组织,中国是该组织的创始会员国。同年10月,在华盛顿召开第一届国际劳工大会,会上制定了6个国际劳工公约和6个国际劳工建议书。两次世界大战期间,国际劳工组织作为国际联盟的一个独立机构,制定了一批劳工公约和建议书。第二次世界大战爆发后,国际联盟解体,但是国际劳工组织作为独立的国际组织继续存在。1944年6月在美国费城召开第二十六届劳工大会,通过了著名的《费城宣言》及其十项原则。第二次世界大战后,该组织成为与联合国建立联系的第一个专门机构。它是联合国系统负责劳动事务、社会事务的专门机构,也是世界上历史久、规模大的国际组织之一。其宗旨是促进充分就业和提高生活水平,促进劳资双方合作,扩大社会保障措施,保护工人生活与健康。

(二)国际劳动立法的形式和内容

1. 国际劳动立法的形式。国际劳动立法的形式,随着国际关系的不断发展而更加丰富,但主要是采取国际劳工公约和建议书的形式。国际劳动立法既有来源于国际劳工组织的,也有来源于非国际劳工组织的。

2. 国际劳动立法的主要内容。国际劳工组织通过的国际劳工公约和建议书,主要包括:(1)基本权利方面,包括结社自由、废除强迫劳动、机会均等、待遇平等公约和建议书;(2)就业政策方面,包括就业服务、职业培训、就业保障、残疾人就业等公约和建议书;(3)工作条件方面,包括劳动者的工资、工时、休息、安全、防护、卫生、福利等公约和建议书;(4)社会保障方面,包括各种综合标准,各种劳动津贴等公约和建议书,女工、童工、未成年工、老年

工人以及特殊工人的劳动保护、劳动福利等公约和建议书；(5)劳动关系方面，包括各种劳动关系、集体协议、调解仲裁、企业合作等公约和建议书；(6)劳动管理方面，包括劳动管理、劳动监察、劳动统计、三方协商等公约和建议书。

(三)我国批准的劳工公约

1919年中国在对奥和约上签字，成为国际联盟的创始会员国，因而也就成为国际劳工组织的创始国，1944年中国成为国际劳工组织的常任理事国。目前我国批准的劳工公约是：

- 1.《确定准许儿童在海上工作的最低年龄公约》；
- 2.《农业工人的集会结社权公约》；
- 3.《工业企业中实行每周休息公约》；
- 4.《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》；
- 5.《在海上工作的儿童及未成年人的强制体格检查公约》；
- 6.《本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇公约》；
- 7.《海员协议条款公约》；
- 8.《海员遣返公约》；
- 9.《制定最低工资确定办法公约》；
- 10.《航运的最大包裹标明重量公约》；
- 11.《船舶装卸工人伤害防护公约》；
- 12.《各种矿场井下劳动使用妇女公约》；
- 13.《确定准许使用儿童于工业工作的最低年龄公约》；
- 14.《对国际劳工组织全体大会最初28届会议通过的各公约予以局部的修正以使各该公约所赋予国际联盟秘书长的若干登记职责今后的执行事宜有所规定并因国际联盟的解散及国际劳工组织章程的修正而将各该公约一并酌加修改公约》(又称《最后条款修正公约》)；

- 15.《残疾人职业康复与就业公约》；
- 16.《男女工人同工同酬公约》；
- 17.《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。

四、习 题

(一)填空题

1. 1900年，国际劳动法协会在_____成立。
2. 1906年由瑞士政府召开15个国家参加的国际劳动立法会议讨论通过的两个公约是：_____；_____。这两个公约又称_____。
3. 1919年4月，巴黎和会预备会议上讨论通过了_____，成为国际劳动立法的重要依据。
4. 1944年6月，国际劳工组织在美国费城召开第二十六届劳工大会，通过了著名的_____及其_____。
5. _____年6月国际劳工组织正式宣告成立。
6. 1919年10月，在华盛顿召开的第一届国际劳工大会，制定了6个_____和6个_____。
7. 国际劳工组织与其他国际组织最重要的区别是_____。
8. 国际劳动立法的主要形式是_____和_____。
9. _____年正式恢复我国在国际劳工组织中的合法地位。

(二)判断题(正确的在题后括号内打√，错误的打×)

1. 1900年6月国际劳工组织正式宣告成立。()
2. 国际劳动立法的主要形式是国际劳工公约和国际劳工建议书。()

(三)单项选择题(在备选答案中只有一个是正确的,将其选出并把它的标号写在括号内)

1.1900年,国际劳动法协会在()成立。

A.巴黎 B.伦敦 C.瑞士

2.世界上最早的国际劳工公约是()。

A.《伯尔尼公约》

B.《男女工人同工同酬公约》

C.《农业工人的集会结社权公约》

(四)简答题

- 1.简述国际劳工组织的性质及其作用。
- 2.简述国际劳工组织的特点。
- 3.简述国际劳动立法的形式和内容。
- 4.简述我国批准的劳工公约。

五、习题答案

(一)填空题答案

- 1.巴黎 2.《关于禁止工厂女工夜间

工作的公约》《关于禁止火柴制造中使用白(黄)磷的公约》《伯尔尼公约》 3.《国际劳动宪章》 4.《费城宣言》 十项原则 5.1919年 6.国际劳工公约 国际劳工建议书 7.组织上的三方原则 8.国际劳工公约 国际劳工建议书 9.1971年

(二)判断题答案

- 1.× 2.√

(三)选择题答案

- 1.A 2.A

(四)简答题答案

- 1.见本书本章“三(一)”。
- 2.国际劳工组织与其他国际组织相比,其特点是组织上实行的三方原则,即在国际劳工各种组织和会议上,各国代表团必须由政府、雇主、工人三方代表组成,参加讨论,进行表决。
- 3.见本书本章“三(二)”。
- 4.见本书本章“三(三)”。

第四章 劳动法律关系

一、内容分析与提示

本章是劳动法学课程的重点章之一,主要阐述劳动法律关系的涵义、特点、种类,劳动法律关系的三要素以及劳动法律事实等问题,通过学习和理解这些问题,对劳动法律关系的基本理论和基本知识有一个比较全面的了解。由于劳动法律关系是劳动法学中的一个重要的基础理论问题,对于学习以后的章节以及具体应用劳动法律制度具有重要意义,本章的基本理论和重要概念也较多,因此,本章内容在自学考试中有重要地位,应给予充分重视。

学习第一节劳动法律关系概述,应理解和掌握劳动法律关系的涵义、特点和种类,搞清劳动法律关系和劳动关系的不同之处。

学习第二节劳动法律关系的要素,应理解和掌握劳动法律关系的主体、客体和内容三个要素,并能用三要素理论分析具体的劳动法律关系。

学习第三节劳动法律事实,应理解和掌握劳动法律事实的涵义和种类,劳动法律关系的产生、变更和消灭。

二、三基与三点

(一)基本理论及其“三点”

1. 劳动法律关系与劳动关系的联系与区别(△)

(二)基本知识及其“三点”

1. 劳动法律关系的特点(√)
2. 劳动法律关系的种类(√)
3. 劳动法律关系的要素(√)

(三)基本概念及其“三点”

1. 劳动法律关系(√)
2. 劳动法律关系主体(√)
3. 劳动法律关系内容(√)
4. 劳动法律关系客体(√)
5. 劳动法律事实(√)

三、主要问题阐述

(一)劳动法律关系的概念及其特点

1. 概念。劳动法律关系,是指用人单位与劳动者根据劳动法律规范,在实现社会劳动过程中形成的权利义务关系。它是劳动关系在法律上的表现,是劳动关系为劳动法律规范调整的结果。

2. 特点。劳动法律关系的特点是:

(1)它的主体双方具有平等性和隶属性。劳动法律关系主体一方是用人单位,另一方是劳动者。在劳动法律关系确立前,双方是平等的主体。在劳动法律关系确立后,用人单位则是劳动力的使用者,劳动者则是用人单位的职工,处于被领导的地位,双方具有一种隶属关系。

(2)它具有国家意志为主导、当事人意志为主体的特性。劳动法律关系是按照劳动法律规范规定和劳动合同约定形成的,既体现国家意志,又体现双方当事人的共同意志。它具有较强的国家干预性。

(3)它具有在社会劳动过程中形成和实现的特性。劳动法律关系的基础是劳动关系。只有劳动者同用人单位提供的生产资料相结合,在实现社会劳动过程中,才能在用人单位和劳动者之间形成劳动法律关