



应用型系列法学教材

劳动与社会保障法

主编 / 吕琳



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

应用型系列法学教材

劳动与社会保障法

主 编：吕 琳

副主编：张晓红 冯 玥

撰稿人：（以撰写章节先后为序）

吕 琳 张晓红 冯 玥

万娟娟 胡俊

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/吕琳主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2012. 2
应用型系列法学教材
ISBN 978-7-307-09388-1

I. 劳… II. 吕… III. ①劳动法—中国—高等学校—教材 ②社会保障—行政法—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.5
②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 279910 号

责任编辑: 胡 荣 责任校对: 黄添生 版式设计: 马 佳

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)
(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 湖北省孝感日报社印刷厂

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 22.75 字数: 402 千字 插页: 1

版次: 2012 年 2 月第 1 版 2012 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-09388-1/D · 1131 定价: 36.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

总 序

课本乃一课之“本”。虽然高校的教材一般不会称之为“课本”，其分量也没有中小学课本那么重，但教材建设实为高校的基本建设之一，这大概是多数人都能接受或认可的。

无论是教与学，教材都是不可或缺的。一本好的教材，既是学生的良师益友，亦是教师之善事利器。应该说，这些年来，我国的高校教材建设工作取得了很大的成绩。其中，举全国之力而编出的“统编教材”和“规划教材”，为千百万人的成才作出了突出的贡献。这些举全国之力而编出的“统编教材”、“规划教材”无疑具有权威性。但客观地说，随着我国社会改革的深入发展，随着高校的扩招和办学层次的增多，包括法学专业在内的以往编写的各种“统编教材”和“规划教材”，就日益显露出其弊端或不尽如人意之处。最为突出的，一是内容过于庞杂。无论是“统编教材”还是“规划教材”，由于过分强调系统性与全面性，几乎每本教材都是章节越编越长，内容越写越多，不少教材在成书时已逼近百万字，甚至超过百万，其结果是既不利于学，也不便于教，还增加了学生的经济负担。二是重理论而轻技能。几乎所有的“统编教材”和“规划教材”都犯了一个通病，即理论知识分量相当重甚至很重，技能训练却少有涉及。这样的教材，不要说“二本”、“三本”的学生不宜使用，就是“一本”的学生也未必是合适的。

现代高等教育背景下的本专科合格毕业生应该同时具备知识素质与技能素质。改革开放以后，人们都很重视素质教育；毫无疑问，素质教育中少不了知识素质的培养，但是，仅注重学生知识素质的培养而轻视实际技能的获得肯定是不对的。我们都知道，在任何国家或任何社会，高端的研究型人才毕竟总是少数，应用型、操作型人才才是社会所需的大量人才。因此，对于“二本”尤其“三本”的学生来说，在大学阶段的学习中，其知识素质与技能素质的培养具有同等的重要性；从一定的意义上说，为了使其动手能力与实践能力明显强于少数的日后从事高端研究的人才，这类学生技能素质的培养甚至比知识素质的培养还要重要。

学生技能素质的培养涉及方方面面，教材的选择与使用是其中重要的一

环。正是基于上述考虑，我们以教育部制定的法学课程教学基本原则为依据，结合法学专业“二本”、“三本”学生的培养目标及其文化基础之实际，组织编写了这套“应用型系列法学教材”。法学学科是一门应用型学科。从这一意义上说，任何一本法学教材，它本身就应该是一本应用型教材。我们将这套教材标上“应用型”，是希望它与以往的“规划教材”和“统编教材”有所不同。不同在哪里？其一，体例与内容有所不同。每本教材一般不超过45万字，要做到既利于学，亦便于教。其二，理论与技能并重。在确保基本理论与基本知识不能少的前提下，注重专业技能的训练，增加专业技能训练的内容，让“二本”、“三本”的学生通过本科阶段的学习，在动手能力上明显强于研究生和“一本”的学生。当然，我们的这些努力无疑也是一种摸索。既然只是摸索，其中的不足和漏洞甚至是谬误是在所难免的。

武汉大学出版社高度重视本套教材的组织编写活动。为了确保质量，他们动员了包括武汉大学、中南财经政法大学、中山大学、中国政法大学、南京师范大学、郑州大学及华中科技大学等30多所高校的政法院系以及独立学院的专家学者参加教材编写工作。在这些学者中，既有曾担任国家“规划教材”、“统编教材”的主编或撰稿人的老专家，也有教学经验丰富、参与过多部教材编写的年富力强的中年学者，还有很多具有高学历及高学位的青年才俊。他们之中多数人都已是硕果累累，因而若仅就个人的名利而言，编写这样的教材对他们并无多大意义。但为了教育事业，他们都能不计个人得失，甘愿牺牲大量的宝贵时间来编写这套教材，精神实为可嘉。在教材的编写过程中，我们还得到了众多前辈、同仁及方方面面的关心、支持和帮助。尤其是武汉大学出版社的胡荣编辑，她为本套教材的编写鞍前马后，穿针引线，使得教材编写活动得以顺利进行。在此，对以上为本套教材的面世而付出辛勤劳动的所有单位和个人表示衷心的感谢。

最后，恳请学界同仁和读者对本套教材提出宝贵的批评与建议。

覃有土

2009年9月19日

前 言

当期我国已进入劳动和社会保障立法的“黄金时期”。为适应社会需要，教育部高等学校法学学科教学指导委员会已将劳动与社会保障法增列为法学学科核心课程。本书属于“应用型系列法学教材”中的法学本科专业核心课教材，主要面向高等院校法学专业的本科生，注重知识的系统性和实用性，是为实现教学型、应用型高等院校法学专业本专科生“应用型”人才培养的目标，以教育部制定的法学课程教学基本原则和最新的法律法规为依据而组织编写的。它立足于提高学生的整体素质、综合职业技能和实践性技能，并贴近社会民生的热点。教材采用较新颖的编写体例，主要包括引言、学习目的与要求、知识结构简图、引例、基理阐释、难点追问、思考题、前沿提示等内容，充分体现“应用型”特色。

参与本书编写的作者及分工如下（以撰写章节先后为序）：

吕琳：第一章、第二章、第五章、第十二章、第十四章；

张晓红：第三章、第十三章；

冯玥：第四章、第六章、第七章；

胡俊：第八章、第九章；

万娟娟：第十章、第十一章。

全书由吕琳主编并负责统稿。由于时间和水平有限，本书难免存在不妥之处，敬请读者不吝赐教，以臻完善。

编者

2011年12月10日

目 录

第一章 劳动法概述.....	1
第一节 劳动法简史.....	1
第二节 劳动法的概念和调整对象	10
第三节 劳动法的基本原则和特征	15
第二章 劳动法主体	22
第一节 概述	23
第二节 劳动者及其团体	24
第三节 用人单位及其团体	39
第四节 劳动行政部门和劳动服务主体	46
第三章 劳动合同	54
第一节 概述	55
第二节 劳动合同的订立和续订	59
第三节 劳动合同的履行和变更	69
第四节 劳动合同的终止和解除	74
第五节 劳动派遣和非全日制用工	83
第四章 集体合同	91
第一节 概述	92
第二节 集体协商	94
第三节 集体合同	98
第五章 工作时间和休息休假.....	106
第一节 概述.....	107
第二节 最高工时标准和工时形式.....	111
第三节 休假.....	114
第四节 延长工作时间.....	117
第六章 工资.....	122
第一节 概述.....	122
第二节 最低工资制度.....	130

第三节 工资支付保障制度·····	133
第七章 劳动保护·····	140
第一节 概述·····	141
第二节 劳动安全卫生技术规程·····	141
第三节 女职工和未成年工特殊劳动保护·····	144
第四节 劳动保护管理制度·····	149
第八章 劳动争议处理·····	165
第一节 概述·····	166
第二节 劳动争议基层调解·····	176
第三节 劳动争议仲裁·····	180
第四节 劳动争议诉讼·····	191
第五节 集体合同争议处理·····	196
第九章 劳动监察·····	202
第一节 概述·····	203
第二节 我国劳动监察法律制度·····	211
第三节 我国劳动监察行政处罚·····	227
第十章 社会保障法概述·····	240
第一节 社会保障法的概念和历史沿革·····	241
第二节 社会保障法的基本理念·····	245
第三节 社会保障法的基本原则和体系·····	247
第十一章 社会保险法律制度·····	251
第一节 社会保险概述·····	252
第二节 养老保险·····	258
第三节 失业保险·····	262
第四节 工伤保险·····	267
第五节 生育保险·····	276
第六节 医疗保险·····	281
第十二章 社会救助法律制度·····	294
第一节 概述·····	295
第二节 社会救助具体法律制度·····	302
第十三章 社会福利法律制度·····	312
第一节 概述·····	313
第二节 公共福利法律制度·····	320
第三节 职业福利法律制度·····	326

第十四章 社会优抚法律制度·····	337
第一节 概述·····	338
第二节 社会优待制度·····	340
第三节 伤残抚恤制度·····	344
第四节 死亡抚恤制度·····	347
第五节 退役及离退休安置制度·····	348
推荐阅读书目·····	351

第一章 劳动法概述

【引言】现代意义的劳动法产生于19世纪特殊背景下的西方资本主义国家，它是工人阶级为维护自身权益而长期斗争的结果，也是国家为维护社会平衡发展的产物。劳动法有其自身特殊的调整对象、调整原则和调整方法，兼具有公法和私法属性，而与其他部门法相区别，从而成为一个独立存在的法律部门。

【学习目的与要求】本章是劳动法学重要的基础理论。通过本章的学习，学生应宏观地掌握劳动法学的基础理论，了解劳动法的历史发展，准确理解和重点掌握劳动法的概念、调整对象、基本原则和特征。

【知识结构简图】



【引例】李某2008年2月到朝阳村委会担任电工，同时兼任了其他勤杂工。村委会没有与李某签订劳动合同，只是口头约定月薪为800元。2008年12月，村委会辞退了李某，没有给予经济补偿。李某提起劳动争议仲裁申请，劳动争议委员会以村委会不受劳动法调整为由，作出不予受理的决定。

请问：李某能否得到劳动法的保护？仲裁委员会的处理是否正确？

第一节 劳动法简史

劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门，产生于法律发展史的一定时期。资本主义劳动法的产生，与资本主义制度的发展和工人运动的兴起密

切相关；社会主义劳动法的产生，则与社会主义国家的建立同步。

一、资本主义国家劳动法的产生

（一）劳动法产生的前提

劳动法作为一个以劳动关系为主要调整对象的独立法律部门，理所当然要以劳动关系的存在作为其产生的前提。劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系，只有在劳动力与生产资料需要通过一定社会关系进行结合的条件下才会产生。如果劳动力和生产资料同属于一个主体，该主体为实现劳动过程而将劳动力与生产资料相结合，无须也不会出现劳动关系。如果劳动力和生产资料分别归属于不同主体，即劳动力的所有者和生产资料的所有者或占有者不是同一主体，双方主体为实现劳动过程才会形成劳动关系。因此，劳动力和生产资料分别归属于不同主体，才会有劳动法赖以产生的前提。

在前资本主义社会，并不具备劳动法产生的前提。原始社会中实行生产资料氏族所有制，氏族成员既是劳动力所有者又是生产资料所有者。奴隶社会中，不仅生产资料为奴隶主所有，而且寓于奴隶身体的劳动力也归奴隶主所有。封建社会中，农奴与封建主有人身依附关系，在封建庄园为封建主劳动，被使用的劳动力归封建主所有；至于小农劳动，则是小农以自己的劳动力运用自己的少量生产资料所进行。当然，在奴隶社会和封建社会中也有奴隶、农奴之外的少量自由人以自己的劳动力为他人劳动，但这种现象在社会中所占分量甚微。所以，在原始社会不可能产生劳动关系，在奴隶社会和封建社会不可能大量产生劳动关系。

在资本主义原始积累阶段，农民被驱出土地而成为除了自己的劳动力以外一无所有的自由人即无产者，生产资料被集中于少数人即资本家手中。这样，无产者为谋生存，只能把自己的劳动力出卖给资本家使用，以取得用于购买生活资料的工资；资本家为使资本增值，就必须以支付工资的方式购买无产者的劳动力，使之与其生产资料相结合，以实现劳动过程。至此，才大量出现了劳动关系，从而具备了劳动法赖以产生的前提。

（二）劳动法产生的过程

随着劳动关系大量出现，就产生了对劳动关系进行法律调整的需求，这种需求的内容在资本主义进入自由竞争阶段前后有所不同。与此相应，国家对劳动关系的法律调整，经历了“劳工法规”调整阶段和“工厂法”与民法调整阶段。

在资本主义原始积累阶段，为了加速资本主义生产关系的形成和发展，

国家颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”。“劳工法规”对劳动关系的调整有如下特点：第一，它以国家强制手段迫使被剥夺土地的农民到资本家的工厂做工，即强迫劳动者同资本家建立雇佣劳动关系。例如，英国亨利八世时期曾有一条闻名规定：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和社会敌人处死。第二，它规定最低工时和最高工资，强化雇佣剥削。例如，英国伊丽莎白女王统治时期颁布的《学徒法》规定，在法定限额以上支付工资者要受到处罚，而取得这笔工资者要受到更为严厉的处罚，对前者判处监禁 10 日，而对后者判处监禁 22 日。可见，“劳工法规”实际上是剥削劳工的，这同后来以保护劳工为主旨的劳动立法正好相反，因而，不能被认为是劳动法的真正起源。

19 世纪初，资本主义进入自由竞争阶段。此时，资本主义生产方式已逐渐成长壮大，靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治，再无须借助国家的非经济强制手段。1804 年，第一部资产阶级民法典《法国民法典》诞生，它将雇佣关系规定为“劳动力的租赁”，并将劳动力的租赁与物的租赁并列，使其适用租赁的一般规定。以后资产阶级各国的民法典都把雇佣关系作为一种“自由的”的契约关系来加以规定。

与此同时，“劳工法规”被逐步废止，并随之出现了一种新的立法——“工厂立法”。其最早者是英国 1802 年的《学徒健康和道德法》。它规定：纺织厂不能雇佣 9 岁以下的学徒，童工每天的工作时间不得超过 12 小时，并且限于清晨 6 时至晚间 9 时之间，禁止做夜工。此后，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。在英国现代工厂立法的影响下，其他一些资本主义国家也相继颁布了工厂立法。例如，法国 1806 年制定了工厂法；德国 1839 年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》和限制童工工作时间的法律；瑞士 1848 年制定了一项限制成年人工作时间的法律。

较之以前的劳工法规，“工厂立法”是保护劳动者的立法。它通过规定工时上限和工资下限，限制资本家的剥削程度。因此，各国学者都公认“工厂立法”为劳动法的起源，并把 1802 年英国的《学徒健康与道德法》视为劳动法产生的标志。

二、社会主义国家劳动立法的产生和发展

（一）原苏联的劳动立法

1921 年原苏联进入新经济政策时期后，于 1922 年颁布了《苏俄劳动法

典》，一直沿用到 20 世纪 60 年代。它进一步巩固和扩大了革命取得的成果，并及时取消了为适应战时需要而普遍实行的义务劳动制，改行劳动合同制。到 20 世纪 50 年代后期，原苏联开展了大规模的立法活动，先后公布了 15 部联邦和各加盟共和国的劳动立法纲要，其中 1970 年最高苏维埃会议通过的《劳动立法纲要》以 15 章 107 条规定了劳动关系的各个方面，包括总则、集体合同、劳动合同、工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动纪律、劳动安全与卫生、妇女和未成年人劳动、职业培训、工会和民主管理、社会保险、劳动争议、监督检查以及附则，内容系统全面，将社会主义劳动立法向前大大推进了一步。其后，各加盟共和国根据《劳动立法纲要》，结合自己的具体情况修订、通过新的劳动法典和制定相应的劳动法规。其中最先制定的是 1971 年的《新苏俄劳动法典》，该法典的体例和基本思想与《劳动立法纲要》一致，但内容较为详尽。1980 年和 1990 年，该《劳动立法纲要》又经过了两次修改，以不断适应经济发展的需要。除此之外，苏联还制定了一些新的单行劳动法规，如 1974 年的《劳动纠纷审查程序条例》、1983 年的《劳动集体法》、1989 年的《工会及其权利和活动保障法》等。

（二）原东欧各国的劳动立法

第二次世界大战结束后，东欧一些国家建立了工人阶级政权。新政关于劳动立法，从 20 世纪 40 年代后期开始，经过较短的发展过程，很快趋向完备。新政权建立的最初几年，在废除旧劳动立法的基础上，颁布了一系列新劳动法令，着重于对改善劳动条件、减少失业、实行工人监督、开展工会运动方面作出规定。这一时期多数国家主要通过集体合同来调整劳动关系，而且工人和部分职员的关系由民法调整，国家职员的关系则由行政法调整。至 20 世纪 50 年代初期，劳动法成为独立法律部门，专司劳动关系的调整。

进入 20 世纪 50 年代后，东欧原社会主义各国的劳动立法都有较快发展。在 20 世纪 50—70 年代，普遍重视劳动法典的制定。例如，原罗马尼亚、保加利亚、匈牙利、民主德国、南斯拉夫、捷克斯克、阿尔巴尼亚等国家，根据本国宪法规定的基本原则，都先后制定了劳动法典。在此期间，各国还颁布了一批单行劳动法规，其中特别受到重视、发展比较充分的是劳动保险立法和职业技术培训立法。各国政权建立初期，都颁布和实施了社会保险法，至 70 年代，鉴于社会保险事业有了很大发展，各国又纷纷颁布新的社会保险法。进入 60 年代，许多国家相继颁布有关职业培训方面的法规，加强了对职业培训关系的法律调整。

（三）中国劳动立法的产生和发展

1. 新中国成立后至党的十一届三中全会以前的劳动立法

第一阶段从1949—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年的《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，先是实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《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，制定了《工业交通及建筑企业职工伤亡事故报告办法》、《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》。

第二阶段从1953—1958年，是“一五”计划期间。为加强企业劳动管理，政务院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，1956年5月颁布了“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》。

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》和《防止矽尘害工作管理办法》。

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

2. 党的十一届三中全会以来的劳动立法

第一阶段从1978—1985年，为改革初期，劳动工作一方面是恢复并适当改革“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；为健全职工养老制度，全国人大常委会1978年原则批准国务院《关于安置老弱病残干部暂行办法》、《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》、《矿山监察条例》等；为整顿劳动纪律，恢复正常的生产秩序，1982年国务院发布了《企业职工奖惩条例》；为加强劳动力管理，劳动人事部1982年发布了《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》。

第二阶段从 1985—1994 年《劳动法》制定以前，是劳动制度全面改革时期，围绕着劳动制度改革进行劳动立法。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《女职工劳动保护规定》。1989 年，国务院发布《全民所有制企业临时工管理暂行规定》，劳动部发布《私营企业劳动管理暂行规定》。

第三阶段是《劳动法》颁布以后，我国劳动立法进入成熟时期。1994 年 7 月 5 日，全国人大常委会八届八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，这是我国劳动立法的一个重要里程碑。2001 年 10 月 27 日，全国人大常委会九届二十四次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》和《中华人民共和国职业病防治法》。2002 年 6 月 29 日，全国人大常委会九届二十八次会议通过了《中华人民共和国安全生产法》。以《劳动法》为基本法，国务院及其劳动行政部门制定了许多与其配套的行政法规和规章，其内容包括劳动合同、集体合同、工资、工时、劳动保护、就业促进、劳动力市场管理、职业培训、社会保险等多个方面。

第四阶段是 2007 年以来，我国劳动立法进入黄金阶段。在构建和谐社会的背景下，2007 年先后制定了《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，《社会保险法（草案）》进入全国人大常委会审议阶段，故被称为“劳动立法年”。这是我国劳动立法史上前所未有的黄金阶段。

三、国际劳动立法的产生和发展

（一）国际劳动立法的前期发展

19 世纪初期，首倡国际劳工立法的是英国空想社会主义者欧文和法国社会活动家大卫·李格兰。1818 年，欧文上书“神圣同盟”会议，提出制定国际劳工法的建议。李格兰在 1840—1855 年多次向欧洲一些主要国家政府呼吁制定国际劳工法，并提出了系统的国际劳工立法设想，但均遭到拒绝。到 19 世纪下半叶，各国工人运动日益高涨，并形成国际势力，特别

是在各国工会的国际会议上多次讨论了劳工立法问题。在这种形势下, 各国政府的态度逐渐有所改变。1890年3月15日, 在柏林召开了有15个国家参加的临时会议。会议通过了几项决议, 但内容比较空泛, 而且缺乏国际公约的效力, 会后也没有一个国家实施这些决议。柏林会议虽无实际结果, 但却对促进国际劳工立法运动的发展起了积极的推动作用。1900年在巴黎正式成立国际劳工立法协会。1905年协会正式起草了两个公约草案, 提交同年由瑞士政府发起召开的伯尔尼国际会议。这次会议通过了《关于禁止工厂女工做夜工的公约》和《关于(在火柴制造中)使用白磷的公约》。1913年协会起草了《关于禁止未成年工做夜工公约》和《关于女工和未成年工工作时间公约》的草案, 准备提交1914年国际会议通过。因第一次世界大战爆发, 这次会议未能举行, 国际劳工立法协会的工作也告停止。虽然国际劳工立法的进程因战争而中断, 但这为后来国际劳工组织的成立和发展奠定了基础。

(二) 国际劳工组织的产生和发展

国际劳工组织(International Labour Organization, ILO)是联合国的一个专门组织, 负责国际劳动与社会政策事务。它的成立是国际劳工法发展的一个里程碑, 它所制定的国际劳工公约与建议书是国际劳工法的最重要的法源。

1919年, 由9个国家的15名委员组成的劳动委员会拟定了《国际劳工组织章程草案》和一个包括9项原则的宣言, 于1919年4月提交“巴黎和会”讨论通过, 编入《凡尔赛和平条约》。这个章程和宣言被称为“国际劳动宪章”。1919年6月, 国际劳工组织正式宣告成立, 作为国际联盟的一个自治的附属机构。1919年10月, 国际劳工组织在华盛顿召开了第一届国际劳工大会, 并制定了最初的6个国际劳工公约和6个劳工建议书。

第二次世界大战期间, 国际联盟解体, 但是国际劳工组织作为一个独立的国际组织仍继续存在。1944年, 国际劳工组织在美国费城召开第26届国际劳工大会, 41个国家的代表参加了会议。这次大会通过了著名的《费城宣言》(*Declaration of Philadelphia*)。战争结束后, 国际劳工组织于1946年与新成立的联合国签订协议, 成为联合国专门负责劳动与社会事务的专门机构。当今的国际劳工组织已经成为一个具有广泛代表性和重要影响力的国际组织, 为提高国际劳动标准作出了突出的贡献。

国际劳工组织的主要机构是国际劳工大会、理事会和国际劳工局。此外, 地区会议和产业委员会是重要的辅助机构。国际劳工大会就是会员国代表大会, 是国际劳工组织的最高权力机构。国际劳工大会的一个重要组织原

则是“三方原则”，即政府、雇主与工人代表共同在国际劳工大会上开展对话，对一切问题都平等地表达自己的观点与投票的制度。理事会是国际劳工组织的执行机构，负责决定国际劳工大会一切会议的议程和日期，选举国际劳工局局长，起草国际劳工大会议案和预算案并提交大会表决，并对国际劳工局的活动进行指示与协调。国际劳工局是国际劳工组织的常设秘书处，主要任务是处理国际劳工组织的日常事务，包括为国际劳工大会准备材料和提供信息，应各国政府请求提供劳动立法与行政等方面的技术帮助、出版刊物、筹措资金，等等。

（三）国际劳工立法

国际劳工立法又称国际劳工标准，是指国际劳工组织制定的与劳动者权益有关的国际最低标准。国际劳工标准包括两种形式：第一种形式是国际劳工公约（Convention），这是一种正式的国际公约，各成员国一旦批准，就要承担遵守公约的义务。公约对没有批准的国家没有约束力。第二种形式是国际劳工建议书（Recommendation），这是一种非正式的文件，不需要成员国批准，只是供成员国在制定相应的国内法律或者政策时参考，不具有约束力。在实践中，往往在制定一个公约的同时另外制定一个同样名称但内容更为详尽具体的补充建议书。截至2003年6月30日，国际劳工组织一共通过了184项公约和194项建议书。其中，有八项最基本的国际劳工公约。这八项国际劳工公约又可以分为四类，具体包括：（1）关于自由结社与集体谈判权的公约，包括1948年《结社自由及保护组织权公约》（第87号公约）和1949年《组织权与集体谈判权公约》（第98号公约）。（2）关于废除强迫劳动的公约，包括1930年《强迫劳动公约》（第29号公约）和1957年《废除强迫劳动公约》（第105号公约）。（3）关于平等权方面的公约，包括1958年《消除就业和职业歧视公约》（第111号公约）和1951年《同工同酬公约》（第100号公约）。（4）关于禁止使用童工方面的公约，包括1973年《准予最低就业年龄公约》（第138号公约）和1999年《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号公约）。

国际劳工标准对世界劳动立法具有十分重要的意义，对于促进各国的劳动保护水平，改善劳动者的生活状况起到了十分积极的作用。国际劳工组织一直努力制定一套国际劳工标准体系，以尽量统一各国的国内劳动标准。国际劳工标准已经成为各国劳工立法的重要参照，对于促进国际劳工运动的发展与国际劳工利益的保护发挥着重要作用。然而，因为各国经济、社会发展水平差距悬殊，一些发达国家常常认为国际劳工标准过低，但是对于大多数发展中国家，一些国际劳工标准却又显得脱离实际，高不可攀。因此，国际