

史探径 著

LAODONGFA

劳动法

经济科学出版社

01

劳 动 法

史 探 径 著

经济科学出版社

一九九〇年·北京

责任编辑：冯仲华

责任校对：刘 萍

封面设计：卜建晨

劳 动 法

史探径 著

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
北京市平谷县大华山印刷厂印刷

*

850×1168毫米 32开 12.25印张 310000字

1990年6月第一版 1990年6月第一次印刷

印数：00001—12000册

ISBN 7-5058-0319-0/D·29

定价：5.50 元

前 言

劳动法出现于欧洲产业革命以后，到本世纪初发展成为一个独立的法律部门。劳动法学随之成为一个重要的法律学科。现在世界上不论什么社会制度的国家，都很重视劳动法。在我国社会主义制度下，在执行党的十一届三中全会以来的路线、方针、政策和贯彻“一个中心、两个基本点”的基本路线中，劳动法有着特殊重要的作用。它不仅直接为保障职工主人翁地位和其他权利服务，而且直接为巩固社会主义制度、促进社会主义物质文明和精神文明建设服务。当今，我国社会的劳动关系呈现多样性和复杂性的特点。利用法律手段调整劳动关系，治理整顿劳动关系的环境和秩序，改革劳动、工资、保险三大制度，构成了经济领域中贯彻治理整顿、深化改革方针的必要组成部分，并且成为维护社会安定团结的重要条件。劳动法已受到愈来愈多的人的重视，加快劳动法制建设已成为社会上的普遍呼声和要求。但是，不可否认，至今仍然有一些人对劳动法不够了解，不够重视。努力宣传劳动法知识和提高劳动法理论水平，是我国法制建设和法学研究中的一件大事。本书较为系统地阐述了劳动法的基本原理，并结合我国改革实践中的问题进行探讨，同时扼要介绍了现行各项劳动法律制度的内容。我希望自己的辛勤努力，能为我国劳动法学的的发展和劳动法制的完善，作出一点微薄贡献。由于水平有限，立论不当和错误疏漏在所难免，敬希学界朋友和广大读者批评指正。

史探径

1990年春于中国社会
科学院法学研究所

目 录

第一章 劳动法的起源和发展	1
第一节 劳动法的起源	1
第二节 劳动法的发展	7
第二章 国际劳动立法	15
第一节 国际劳动立法的开端	15
第二节 国际劳工组织	17
第三节 我国与国际劳工组织	22
第三章 中国的劳动立法	25
第一节 旧中国劳动问题的产生	25
第二节 旧中国的劳动立法	28
第三节 革命根据地和解放区的劳动立法	33
第四节 新中国的劳动立法	36
第四章 劳动法的概念和地位	43
第一节 劳动法的概念和调整对象	43
第二节 劳动法的构成和内容	48
第三节 劳动法的地位和作用	54
第五章 劳动法的基本原则	60
第一节 劳动法基本原则的含义	60
第二节 劳动法基本原则的具体内容	62
第六章 劳动法律关系	71
第一节 劳动法律关系的概念和特点	71
第二节 劳动法律关系的主体	74
第三节 劳动法律关系的内容和客体	77
第七章 劳动就业和招工制度	81

第一节	劳动就业问题的产生	81
第二节	我国的劳动就业法律制度	85
第三节	劳动服务公司	92
第四节	招工制度的改革	96
第八章	劳动合同和劳动合同制	99
第一节	劳动合同的性质	99
第二节	我国实行劳动合同制的意义	103
第三节	劳动合同的种类和订立	110
第四节	劳动合同的内容	113
第五节	劳动合同的变更、终止、解除和违反劳动合同的责任	118
第九章	劳动工资	122
第一节	工资立法概述	122
第二节	我国的工资立法	127
第三节	我国的工资制度	135
第十章	劳动保护	143
第一节	劳动保护立法概述	143
第二节	我国的劳动保护立法	148
第三节	安全技术规程和劳动卫生规程	154
第四节	女职工和未成年工的特殊保护	161
第五节	劳动保护管理制度	166
第十一章	工作时间和休息时间	172
第一节	工作时间和休息时间立法概述	172
第二节	我国的工时立法	177
第三节	工作时间制度	181
第四节	休息时间制度	184
第十二章	劳动保险	188
第一节	劳动保险概述	188
第二节	劳动保险的性质和作用	191
第三节	职业灾害赔偿的责任原则	195
第四节	我国的劳动保险立法	199
第五节	劳动保险待遇	206

第十三章	职业培训	210
第一节	职业培训立法概述	210
第二节	我国的职业培训立法	214
第三节	学徒制度	216
第四节	技工学校和其他职业培训形式	221
第五节	在职培训制度	225
第十四章	劳动纪律	227
第一节	劳动纪律立法概述	227
第二节	我国的劳动纪律立法	229
第三节	企业内部劳动规则	235
• 第四节	企业职工奖惩法律制度	241
第十五章	工会组织	248
第一节	工会立法概述	248
第二节	我国工会组织和工会立法的发展	251
第三节	我国工会的性质和作用	255
第四节	我国工会的组织原则和机构设置	260
第五节	我国工会的法律地位	265
第六节	工会基层委员会的法人资格	271
第十六章	企业民主管理制度	278
第一节	企业民主管理立法概述	278
第二节	我国的企业民主管理立法	281
第三节	我国的企业民主管理制度	291
第十七章	集体合同	296
第一节	集体合同立法概述	296
第二节	我国的集体合同立法	300
第三节	集体合同的性质、内容和订立程序	305
第十八章	城镇非国营单位劳动关系的法律调整	309
第一节	城镇集体所有制企业的劳动法律制度	309
第二节	城镇个体工商户和私营企业概述	315
第三节	个体工商户和私营企业劳动法律制度	319
第十九章	乡镇企业劳动关系的法律调整	323

第一节	乡镇企业概述	323
第二节	乡镇企业劳动关系的特点和存在的问题	324
第三节	乡镇企业劳动保护法律制度	329
第二十章	“三资”企业劳动关系的法律调整	333
第一节	“三资”企业概述	333
第二节	“三资”企业劳动关系法律调整的基本原则	334
第三节	中外合资经营企业劳动法律制度	335
第四节	中外合资经营企业的工会组织	341
第二十一章	劳动争议	343
第一节	劳动争议立法概述	343
第二节	资本主义制度下的罢工和罢工权	349
第三节	我国的劳动争议立法	353
第四节	现行劳动争议处理制度	364
第二十二章	对执行劳动法的监督检查	367
第一节	对执行劳动法实施监督检查概述	367
第二节	我国对执行劳动法实施监督检查的情况和意义	369
第三节	我国对执行劳动法实施监督检查的机构	373
第四节	违反劳动法的责任	375
后记		380

第一章 劳动法的起源和发展

第一节 劳动法的起源

一、劳动问题与劳动法概述

劳动法是为了解决现代工业中的劳动问题而产生的。在现代工业出现以前，并非不存在劳动问题，只是到现代工业出现以后，劳动问题才日趋严重。劳动问题即劳工问题，是指劳工方面的问题。一开始它所包括的范围较窄，仅指工业中工人方面的劳动问题，因此当时又称工人问题、劳动者问题、工业劳动问题等。以后它的范围才逐渐扩大，现在只要存在劳动契约关系，不论是体力劳动者的问题还是脑力劳动者的问题，都包括在内。

劳动问题的产生与社会进步和生产力发展密切相关。在资本主义社会，劳资关系失调又加重了劳动问题的状况，所以劳动问题是经济问题，又是社会问题。资本主义国家的学者认为现代工业社会中最重要社会问题是劳动问题，其中日本一些学者认为社会问题就是劳动问题。为解决劳动问题，需要采用多种手段，而法律的手段是最重要的，劳动法因而应运而生。

劳动法的最早形式是19世纪初开始出现的工厂法。到20世纪初，劳动法成为一个独立的法律部门。现在劳动法是各国通用的名称。有些国家制定有劳工法，其适用范围较劳动法为窄，仅限于企业，或者仅限于体力劳动者。不过有时劳动法与劳工法二者含义一样，至于劳动立法与劳工立法则更无二致。例如国际劳

工组织制定的以及其他国际间制定的有关劳动问题的文件，常被统称为国际劳工法；国际劳动立法与国际劳工立法两个名称可以通用。

中国的现代工业产生于19世纪中叶，随之带来了严重的劳动问题。劳动立法开始于本世纪20年代之初，而且曾经用过劳动法与劳工法两个名称。中国共产党成立以后，就领导工农劳动大众开展劳动立法运动；1922年，中国劳动组合书记部公布了《劳动法大纲》；1931年，江西革命根据地的苏维埃政权，制定了《中华苏维埃共和国劳动法》。以上都是用劳动法一词。1924年1月，在中国共产党帮助和影响下召开的中国国民党第一次全国代表大会，在其决议和宣言中，均提及制定劳工法。国民党定都南京成立国民政府后，1927年设立了劳动法起草委员会。以后有的学者仍主张恢复用劳工法一词。主张用劳工法一词的人认为，劳动法一词含义过宽，农民劳动也可包括在内，不尽适当。主张用劳动法一词的人认为，劳工似乎仅指工业劳动者，而劳动法的主体则可包括除农民以外的一切劳动者；其内容除包括职工招用、工资、工时、安全卫生等涉及劳动条件的各方面以外，且可兼及职业培训、社会保险以及工会法律地位等广泛内容。新中国成立以后，无论是法学界还是立法部门和行政部门，都用劳动法一词，用法统一，理解一致。

二、产业革命以前没有劳动法

我们说的劳动法是专指产业革命以后出现的以保护职工劳动者为宗旨的调整劳动关系的法律。有时讲现代劳动法，只是强调劳动法是近100多年以来产生和发展起来的，并非意味着相对地还有什么古代劳动法。在产业革命以前，或者说在18世纪以前，根本不存在劳动法。

这里要说明一下劳动法出现以前的情况。劳动是人类社会得以存在和发展的首要条件和基本条件，马克思说过：“任何一个

民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”^①采用法律手段来调整劳动关系，这是资本主义社会出现之前的阶级社会里就早已存在的。我们不难在中外古代法律中找到调整劳动关系的规定。例如，公元前18世纪巴比伦王国的《汉穆拉比法典》第239、257、273、274等条，均规定了雇用的报酬。我国《汉书》中有“书佣”的记载；唐律中之“庸”，据认为是对他人劳力的役使，对“庸”的规定，即属雇佣的法律关系内容。但是，这些法律规定纯粹是适应了奴隶社会或封建社会在生产力不发达的状况下对奴隶、农奴以及其他劳动者进行剥削和统治的需要，与现代所说劳动法的意义不同。它们与劳动法之间根本不存在渊源关系。所以，在奴隶社会和封建社会里根本不存在劳动法。就好象经济法一样，我们同样可以在中外古代法律中找到涉及调整经济关系的规定，但我们不能说经济法产生于古代。

到了资本主义社会，也不是一开始就出现劳动法。欧洲地中海沿岸若干城市在14、15世纪有了资本主义萌芽，西欧在16世纪开始进入资本主义时期。资本主义的产生和发展需要两个前提，一是广大的农民和手工业者被剥夺生产资料后沦为可以“自由”出卖劳动力的“自由”劳动者；二是剥削者手里积累大量货币资本。在资本主义发展的初期，特别是资本原始积累时期，资本势力还不够强大，需要利用国家权力来给以保护和帮助。15、16世纪的英、法等国，奉行重商主义的经济思想和经济政策，由国家干预经济生活，采取限制、保护、奖励等措施，以促进工业和贸易的发展，适应扩大市场和积累货币的需要。在调整劳动关系方面也是如此。从14~18世纪中叶即产业革命以前的400多年里，各国政府和地方权力机关颁布的法律均对劳动者加重压迫加重剥削，为了得到更多的雇佣劳动者，极力设法促使小生产者同生产

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第368页。

资料分离，例如英国采取圈地运动等方法掠夺农民土地，使农民沦为无产者，并由国家颁布法律强迫被剥夺了土地的农民（流浪者）到工厂里去从事雇佣劳动。英国等国政府还颁布过延长雇佣劳动者工作时间的法律，限制最高工资额的法律。这些法律与劳动法的立法主旨完全相反，它们不能被认为是属于劳动法的范畴。

三、劳动法产生的历史条件

先说一下产业革命的发生。17、18世纪，英国和法国先后爆发资产阶级革命，摧毁了封建制度，为生产力的发展扫清了道路。资本主义工场手工业不断发展，科学技术日益进步，为向机器大工业过渡准备了条件。手工业工场不能满足日益扩大的市场的需要，采用新技术成为必要，这就在客观上提出了对产业革命的要求。

产业革命始于英国。18世纪60年代，首先从纺织业开始。后来由于蒸汽机的发明和采用，到80年代即逐渐扩大到化学、采掘、冶金、机器制造等部门。法、德、美等国进入19世纪后也相继完成产业革命。以手工技术为基础的资本主义工场手工业过渡到采用机器的资本主义工厂，生产力获得空前发展，从而为资本主义奠定了物质技术基础，资本主义终于最后战胜了封建主义，巩固了自己的统治地位。

资产阶级在产业革命以后，由于已经有力量利用经济强制的办法来达到剥削和压迫的目的，于是，与原来奉行的重商主义相对立，重农学派兴起，主张自由放任，反对行会限制和国家干预经济生活。又经过亚当·斯密的倡导和19世纪初英、法资产阶级经济学家的继续鼓吹，主张自由竞争的经济理论和经济政策开始流行。同时，18世纪出现了许多启蒙思想家，如孟德斯鸠、卢梭、伏尔泰、狄德罗等人，他们倡导启蒙运动，提出进步学说，产生了重要影响。美国1776年宣布成立时的《独立宣言》和法国

1789年通过的《人权宣言》，均提出自由、民主为天赋人权等进步主张。在进步的经济学说和政治学说的影响下，当时，在调整劳资关系方面，也提出了许多新的学说和主张。

许多人主张劳动和职业自由，不得干预劳动和资本之间的关系；认为人生而平等，工人做工是自愿的，不得加以强迫，他们可以自愿地和雇主订立契约。强迫劳动者从事雇佣劳动，过度延长工作时间和压低工资数额，被认为是不道德的非正义的，劳动者可以依据契约自由原则，不接受他们所不愿意接受的雇佣。这些学说和主张是进步的。当然，正如马克思所分析的，工人可以自由离开雇佣他的资本家，资本家也可以随意辞退工人，但工人不能离开整个资本家阶级。这就是说，工人不是属于某个资本家的，而是属于整个资产阶级的。^①

随着资产阶级统治地位的巩固和加强，工人阶级也在成长和壮大起来。工人们不堪忍受机器生产下大大增加了的劳动强度，不堪忍受工时长、工资低等种种恶劣的劳动条件，不断和资本家展开斗争。他们先是自发的分散的运动，甚至以破坏机器的方式进行，处于自在阶级的状态；后逐渐发展成为有组织的自觉的运动，并开始组织工会；以后进而认识到本阶级的地位和使命，转变为自为阶级。

总之，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，由于资产阶级许多进步思想家对工人正义要求的同情和支持，也由于资本家迫于对劳动力再生产的需要而不得不作出适当让步，因而导致了工厂法的出现；同时导致了法国民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。工厂法和这些民法中的规定，就是劳动法规范的最早形式。

如果把劳动法与民法、经济法作一对照就可以看到：劳动法

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷，第355页。

与第一部资产阶级民法典法国民法典同时产生于经济日趋繁荣，开始进入自由竞争资本主义阶段的19世纪之初，而经济法则产生于资本主义进入垄断阶段的20世纪之初。经济法反映了国家对经济实行干预的需要；民法反映了资本主义商品经济发展对平等交换的需要；劳动法的目的则是出于对劳动者进行必要的保护，而这一目的的实现，一方面需要雇佣劳动自由的学说的倡导，另一方面同样离不开国家实行必要的干预。劳动法兼具民法“平等”和经济法“干预”的两重特点。它的产生背景以及100多年的发展历史，证明了这一点。

四、工厂法的出现

最早出现的工厂法是英国议会于1802年通过的《学徒健康与道德法》。也有人提出，此前十几年，即1787年奥国皇帝曾发布过一个敕令，这个敕令是最早的工厂法。不过中外学者公认英国《学徒健康与道德法》的通过为劳动法出现的标志。

18世纪末到19世纪初，英国各地纺织厂中，大批利用救济院的儿童到工厂做工，最小的仅四五岁。清晨四五时起床，在地上捡拾棉纱头，有些六七岁儿童即被派到纺轮或织机部门工作。工作时间内必须站立，不许饮水和入厕。工时最多的长达16~18小时，有的十多岁儿童就累死了。这些引起社会上正义人士的极大关注。皮尔勋爵于1802年提出学徒健康与道德法案，获得国会通过。这就是最早的工厂法，也是第一个保护儿童的立法。该法规定：纺织厂不能用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。但这项规定仅适用于自救济院出来的儿童，厂主直接从家庭雇佣的儿童不受此限制。经皮尔等人努力，此法案1819年得到修正，规定纺织业不分对象均禁止雇佣9岁以下儿童，16岁以下儿童仅能工作12小时。1833年工厂法进一步规定，13岁以下儿童每天工作不超过9小时，每周48小时。1847年修正工厂法规定，女工及18岁

以下童工每天工作不得超过10小时。步英国之后，法、德、美等国也开始制订工厂法。

从上可知，工厂法与资本主义初期以加强对劳动者的剥削和压迫为宗旨的法律以及封建社会、奴隶社会镇压劳动者的法律不同，它是以限制工厂主残酷剥削劳动者为宗旨的。工厂法尽管是资产阶级政府在不得已的被迫情况下所制定出来的，但它终究有利于改善劳动者的恶劣的劳动状况，因此具有进步意义。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这个论断是完全符合俄国以及其他许多国家工厂立法的实际情况的。

第二节 劳动法的发展

一、19~20世纪初的劳动法

这个时期工厂立法的发展有两个显著之点：一是工厂法内容的扩大；二是工厂法实施范围的扩大。

工厂法最初的内容仅为对童工年龄和工时的限制，以后又增加对女工工时的限制，再后则逐渐扩及工厂里的所有劳动者。而且其内容增加了限制对劳动者罚款和扣发工资、解除罢工禁令、承认工会的地位、对劳动者实施保险等等方面。在这个时期内，出现了世界上第一个工会法、第一个劳动者保险法和第一个最低工资法。

再从实施范围来看，最早的调整劳资关系的法律所以叫工厂法，是因为它们仅仅施行于工厂。其所以这样，原因之一是，近代工业对劳动者的许多危害，以工厂工业表现最为明显，故法律规定首先是针对工厂提出来的；原因之二是，工厂里劳动者集中，易于管理，保护劳动者的设施在工厂易于施行。后来法律实施的

^① 参见《列宁全集》第2卷，第260页。

范围逐渐扩大，不仅包括工厂，而且包括矿场等其他一些工业。

现把几个主要资本主义国家的情况分述于后。

英国早期的工厂法，是以纺织工厂为对象的。1867年和1878年的两项法律把以前工厂法的规定推广到雇用50人以上的所有工业企业。关于工会，英国议会在1824年废除了1800年实行的禁止工人组织工会的法律，承认工人有组织工会和罢工的权利。经过1857年、1859年的修正和补充，1871年公布了工会法，这是世界上第一个工会法。英国在1897年颁布了工人事故赔偿法，以后又实行了工人健康和失业保险法。1901年，制定了《工厂及作业场法》，包括内容相当广泛，如对劳动时间、工资制度、工资给付的日期及地点、雇主的赔偿责任等，都作了详细规定。英国在20世纪初以前颁布的法律还有：1908年的《煤矿业限制法》和《老年金法》，1911年的《国民保险法》等。

德国在1839年颁布《普鲁士工厂矿山规则》，规定禁止未成年工从事每天10小时以上的劳动和夜间劳动。到1869年，制定了北德意志联邦统一的《工业劳动法》。1883~1889年，德国俾斯麦政府迫于工人运动的压力，开始制定劳动者保险法，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以及残废和老年保险等方面。1883年的《劳工疾病保险法》，是世界上最早的劳动者保险法。遂之，德国的劳动保险立法成为资本主义国家劳动保险立法的楷模。1891年颁布了《德意志帝国工业法》，禁止童工每日工作时间超过6小时、未成年工超过9小时、女工超过11小时以及彻夜劳动。以后在1903年制定了《未成年工保护法》，1908年制定《工业法补则》，1911年制定《家庭工业劳工法》。

法国于1806年制定了工厂法，1841年制定《童工、未成年工保护法》，1848年发布“成年男工12小时劳动”的命令，1874年制定《劳工保护法》。1864年解除了罢工的禁令，1884年承认工人有组织工会的自由。第一次世界大战前几年开始编制劳动法典。

美国19世纪的工厂法是由各州制定的。第一件法律是康涅狄

格州1813年颁布的关于雇主应使所雇儿童接受教育，获得能读、能写、能算的本领，但并未生效。马萨诸塞州于1836年、1842年颁布关于童工年龄和受教育的法律，1843年发布关于童工10小时劳动的法律，1879年又通过女工工时和工资的法律。加利福尼亚州1848年通过关于禁止九种工厂使用12岁以下儿童的法律。马萨诸塞州1912年通过关于最低工资的法律。美国在20世纪初期的劳动法规仍由各州制定，直到30年代以后，才有联邦政府制定的劳动法规。

其他国家如比利时于1813年，瑞士于1815年，意大利于1843年，挪威于1860年，瑞典于1864年，丹麦于1873年，都先后开始颁布工厂法。十月革命前俄国的几个重要的工厂法规是：1882年的《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检察机关法》；1886年的关于取消罚款的法律；1897年的《劳动日法》；1903年的《企业主对工人伤残的责任法》和《工厂领班法》；1912年的保险法等。还有如意大利、奥地利，当时的附属国和殖民地澳大利亚、新西兰、加拿大以及印度等，在19世纪末以前，也先后颁布了一些内容相类似的工厂法律。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。之后，英、法、加拿大、挪威、瑞士、阿根廷等国以及美国的个别州在20世纪初也颁布了最低工资法。

日本的工厂立法起步晚而且发展缓慢。19世纪80年代开始拟定工厂法，经过20多年的争论，直到1911年才获通过，1916年付诸实施。在此之前，1873年曾制定矿法，到1892年修改成矿业条例，1905年修改成现行矿业法。另外还曾起草过劳役法、师徒契约法和工厂规则等法律文书，但都未正式颁布。

二、第一次世界大战前后到现在的劳动法

这一阶段的劳动法虽然有过曲折，但总的说是获得更大发展。标志是：劳动法的内容更为全面，世界各国均制订有劳动法