

高等学校法学教材

劳动法学

主 编 王全兴

中国法制出版社

中国劳动法学研究会

劳动法学

主编 王全兴

中国劳动法学研究会

高等学校法学教材

劳动法 学

主 编 王全兴

撰写人 (以姓氏笔划为序)

王全兴 吕 琳

侯玲玲 韩桂君

中国法制出版社

责任编辑 陈学军

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/王全兴著. —北京: 中国法制出版社,
2001. 7

高等学校法学教材

ISBN 7—80083—817—X

I. 劳… II. 王… III. 劳动法-法的理论-中国
IV. D922. 501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 032733 号

高等学校法学教材

劳动法学

LAODONGFAXUE

主编/王全兴

经销/新华书店

印刷/河北省涿州市新华印刷厂

开本/850×1168 毫米 32

印张/18 25 字数/ 461 千

版次/2001 年 7 月北京第 1 版

2001 年 7 月北京第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7—80083—817—X/D·782

(北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031)

定价: 33.00 元

(如发现印装问题请与本社发行部联系 电话: 66062752)

主编简介

王全兴：1956年8月生，湖北省大冶市人。中南财经政法大学法学院教授、副院长。主要研究经济法学和社会法学，代表性著作有《中国经济法原理》、《劳动法》、《企业法学》、《竞争法通论》、《企业国有资产法》等；代表性论文有《经济法学研究方法的总结与反思》、《可持续发展立法初探》、《集体合同法论纲》、《社会保障法的若干基本问题探讨》等。

说 明

为了适应我国社会主义现代化建设和实施依法治国方略对法律人才的需求，全面提高法律人才的素质，根据教育部关于普通高等学校法学专业教学要求，我们邀请政法院校和实际部门的法学教授和专家编写出版了这批教材。

这批教材以邓小平理论为指导，吸收国内外法学教育的最新成果，面向 21 世纪的法学教育，正确阐述本学科的基本理论、基础知识，坚持理论联系实际的原则，努力做到科学性、系统性和实践性的统一。

《劳动法学》是其中之一种，由王全兴教授任主编，负责拟定提纲和统稿，其他撰写人还有吕琳、侯玲玲、韩桂君。

2001 年 5 月

目 录

立法简史篇

第一章 外国劳动立法的产生和发展	(1)
第一节 劳动法的产生	(1)
第二节 资本主义国家劳动立法的发展	(7)
第三节 社会主义国家劳动立法的发展	(14)
第二章 中国劳动立法的产生和发展	(18)
第一节 旧中国的劳动立法	(18)
第二节 新中国的劳动立法	(23)
第三节 香港、澳门和台湾地区的劳动立法	(27)
第三章 国际劳工立法的产生和发展	(33)
第一节 国际劳工组织	(33)
第二节 国际劳工立法	(38)
第三节 国际劳工立法与中国	(44)

基础理论篇

第四章 劳动法概述	(49)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(49)
第二节 劳动法的地位和基本特征	(60)
第三节 劳动法的基本原则	(70)
第四节 劳动法的形式和体系	(80)
第五节 劳动法的作用	(88)
第五章 法律关系	(93)

第一节 劳动法律关系	(93)
第二节 劳动行政法律关系	(102)
第三节 劳动服务法律关系	(106)
第六章 劳动法主体	(110)
第一节 劳动者及其团体	(110)
第二节 用人单位及其团体	(128)
第三节 劳动行政部门和劳动服务主体	(144)
第七章 法律责任	(154)

劳动关系协调篇

第八章 劳动合同	(161)
第一节 概述	(161)
第二节 劳动合同的形式和内容	(169)
第三节 劳动合同的订立和续订	(178)
第四节 劳动合同的履行和变更	(187)
第五节 劳动合同的终止和解除	(191)
第六节 劳动合同的管理	(209)
第七节 法律责任	(214)
第九章 集体合同	(221)
第一节 概述	(221)
第二节 集体合同的内容、形式和期限	(228)
第三节 集体合同的订立和效力	(232)
第四节 集体合同的履行、变更和终止	(244)
第五节 集体合同的管理	(248)
第六节 法律责任	(250)
第十章 用人单位内部劳动规则	(253)
第一节 概述	(253)
第二节 用人单位内部劳动规则的制定和效力	(256)

第三节	劳动组织规则·····	(264)
第四节	劳动纪律制定和实施规则·····	(271)
第五节	法律责任·····	(274)
第十一章	职工民主管理·····	(280)
第一节	概述·····	(280)
第二节	职工代表大会制度·····	(288)
第三节	平等协商制度·····	(295)
第四节	企业机构内职工代表制度·····	(299)
第五节	职工民主管理的利益机制·····	(302)

劳动基准篇

第十二章	工作时间和休息休假·····	(307)
第一节	概述·····	(307)
第二节	最高工时标准和工时形式·····	(311)
第三节	休假·····	(315)
第四节	延长工作时间·····	(319)
第五节	法律责任·····	(322)
第十三章	工资·····	(324)
第一节	概述·····	(324)
第二节	工资构成和工资形式·····	(332)
第三节	工资保障·····	(339)
第四节	工资总量宏观调控·····	(357)
第五节	法律责任·····	(367)
第十四章	劳动保护·····	(368)
第一节	概述·····	(368)
第二节	劳动安全卫生技术规程·····	(376)
第三节	劳动保护管理制度·····	(381)
第四节	女职工和未成年工特殊劳动保护·····	(387)

第五节	法律责任	(390)
-----	------	-------

劳动保障篇

第十五章	劳动就业	(397)
第一节	概述	(397)
第二节	劳动就业的形式	(402)
第三节	劳动力市场管理	(405)
第四节	劳动就业服务	(410)
第五节	特殊就业保障	(417)
第十六章	职业培训	(424)
第一节	概述	(424)
第二节	职业培训的主要形式	(429)
第三节	职业培训的基本条件	(438)
第四节	职业技能鉴定	(441)
第十七章	社会保险	(449)
第一节	概述	(449)
第二节	社会保险制度的基本要素	(454)
第三节	养老保险	(466)
第四节	失业保险	(471)
第五节	工伤保险	(474)
第六节	医疗保险	(485)
第七节	生育保险和死亡保险	(490)
第八节	法律责任	(493)
第十八章	职工福利	(495)
第一节	概述	(495)
第二节	职工福利机构和基金	(500)
第三节	职工个人福利补贴	(503)
第四节	职工集体福利	(506)

劳动执法篇

第十九章	劳动争议处理	(509)
第一节	概述.....	(509)
第二节	劳动争议处理体制.....	(515)
第三节	劳动争议基层调解.....	(519)
第四节	劳动争议仲裁.....	(523)
第五节	劳动争议诉讼.....	(536)
第六节	集体合同争议处理.....	(541)
第七节	法律责任.....	(545)
第二十章	劳动监督	(547)
第一节	概述.....	(547)
第二节	劳动监察.....	(553)
第三节	工会劳动监督.....	(566)
第四节	法律责任.....	(571)

立法简史篇

第一章 外国劳动立法的产生和发展

第一节 劳动法的产生

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，其理论基础是马克思对资本主义生产方式的深刻揭露和批判的基础上，随着社会主义国家的建立而同步发展起来的。

一、劳动法产生的前提

任何一个法律部门的产生都必须依赖于社会中产生出新的社会关系。劳动法作为一个独立法律部门同样需要其产生的前提。根据现代的劳动法学理论，劳动法是以劳动关系的存在为其产生前提的。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结合，无需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，因为奴隶不是人而仅是会说话的工具。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的。当然，在奴隶社会和封建社会，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载于自己人身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，只得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”。第一个早期劳工法规是由英皇爱德华三世于1349年颁布的；嗣后，在14世

纪至 18 世纪末 400 多年漫长的岁月中,英国等欧洲国家制定了许多“劳工法规”。“劳工法规”对劳动关系的调整,有如下特点:

(1)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。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犯罪人或社会敌人处死。

(2)规定最低工时和最高工资,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,在法定限额以上支付工资的要受到处罚,其中取得工资者比支付工资者要受的处罚更为严厉,对前者判处监禁 22 日,而对后者判处监禁 10 日。可见,“劳工法规”实际上是反劳工法规,这同后来的以保护劳工为主旨的劳工法规正好相反,因而,不能认为是劳动法的起源。

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成长壮大,单靠经济关系的无形强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治,再无需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,它将雇佣关系称为“劳动力租赁”,并解释:“劳动力的租赁者,谓当事人约定,一方为他方完成一定的工作,他方约定支付报酬的契约。”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,并随之出现一种新的立法——“工厂立法”。最早的“工厂立法”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;童工每天工作不得超过 12 小时,并且限于清晨 6 时至晚间 9 时之间,禁止做夜工。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，其他行业仍可大量雇佣童工。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。其中，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；1844年的补充工厂法把18岁以上的妇女纳入12小时工作日的保护范围；1847年的《十时间法》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；1850年的工厂法把它约束的工业部门的全体工人纳入10小时工作时间的保护范围。

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。在美国，最早的工厂法为州立法。康涅狄格州1813年的工厂立法规定，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，对童工工时和女工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，禁止九种工厂使用12岁以下儿童。

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

劳动关系同时由民法和工厂法调整，反映了资本主义商品经济对劳动力商品的双重需要，一方面，需要按照一般商品交换的规则进行劳动力商品买卖；另一方面，需要将劳动力作为一种特殊商品，由国家出面对劳动力商品买卖中的劳动者进行必要的保

护。以后，民法中规定“劳动力租赁”的内容和工厂法的内容融合于一体，进一步形成一个兼有“当事人平等协商”和“国家干预”的特点，以保护劳动者为主旨的独立法律部门——劳动法。

三、劳动法产生的原因

劳动法的产生，是人类社会发展的必然现象。究其原因，主要在于：

（一）劳动法的产生是工人阶级长期斗争的结果。产业革命在创造了一个大工业资本家阶级的同时，也创造了一个为数众多的产业工人阶级。工人阶级为了争取自身生存权利，在18世纪中叶以后，就对资本家阶级的残酷剥削进行着强烈的反抗和斗争。随着劳资矛盾日益尖锐，工人运动不断高涨，劳资斗争逐渐升级为集体形式。工人举行罢工、破坏机器；资本家则封锁店厂，不准工人入内。当时的社会进步力量在启蒙运动和法国革命的影响下也积极支持工人阶级的斗争。于是，形成声势浩大的斗争洪流，冲击着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级斗争，提供了社会政治前提。许多工厂法正是在工人阶级斗争的强大压力下制定的。马克思把现代工厂法视为几个世纪以来工人为工作日正常化而向资本家作斗争的结果。

（二）劳动法的产生是发展生产力的要求。劳动者是生产力系统中的决定性因素，劳动力再生产是生产力赖以发展的必要条件，因而，保护劳动者就是保护生产力，这符合全社会各阶级利益。在资本主义原始积累阶段和自由竞争阶段初期，资本家对工人的无休止的剥削，尤其是对劳动力的掠夺性、破坏性使用，危及劳动力再生产的正常进行，劳动力资源面临枯竭的威胁。到18世纪后半叶，资本家为最大限度攫取剩余价值——剩余工作时间，便将工作日延长到12—16小时，甚至18小时，突破了一切正常界限

——“道德和自然、年龄和性别、昼和夜的界限”。这种盲目的掠夺欲所造成的结果是，职业病和伤亡事故大量发生，工人平均寿命缩短并最终导致工业生产力萎缩，国民生命力衰竭。当时英国的周期性流行性疾病和德、法两国公民身高、体重的普遍降低，以致招募不足合格的士兵，便是明显的例证。于是，仅用以“契约自由”为原则的民法来调整劳动关系，已不足以阻止、更无法扭转劳动力资源萎缩和枯竭的危险趋势。于是，亟需从立法上来限制资本家对工人的剥削，对工人给予足以维持劳动力再生产的保护。在当时的资本家阶级中，许多有识之士对此已有所认识。1863年初，斯泰梅郡拥有大规模陶器厂的26家公司联名向政府提出呈文，其中写道：他们对于长时间童工劳动也深恶痛绝，但由工厂主之间缔结任何协约来防止都是不可能的。于是他们表示：“鉴于所有这些情况，我们确信，制定一种强制的法律是必要的。”^① 所以，工厂法的产生和发展，反映了资产阶级的整体利益和长远利益。

（三）劳动法的产生是维持自由竞争条件的需要。“自由竞争使资本主义生产内在规律作为外在强制规律对每个资本家起作用”。^② 自由竞争必然要求平等的竞争条件，要求对资本家的剥削实行平等的限制。当资本主义刚进入自由竞争阶段，这种要求显得特别突出。但是，这种限制不可能由资本家自我实现。马克思曾形象地描绘道：“每个人都知道暴风雨总有一天会到来，但是每个人都希望暴风雨在自己发了大财并把钱藏好后，落到邻人的头上。我死后哪怕洪水滔天！……因此，资本家是根本不关心工人的健康和寿命的，除非社会迫使他们去关心。”^③ 所以，只有在资

① 《马克思恩格斯全集》第23卷第300页，人民出版社1972年版。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷第300页，人民出版社1972年版。

③ 《马克思恩格斯全集》第23卷第299页，人民出版社1972年版。