



卓越法律人才教育培养系列教材
高等法学教育“十三五”规划教材

LAODONGFA YU
SHEHUI BAOZHANGFA



劳动法与社会保障法

主编◎曹明睿

 郑州大学出版社

劳动法与社会保障法

(二稿)

曹明睿 主编

郑州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法/曹明睿主编. —郑州:郑州大学出版社,
2017. 1

(卓越法律人才教育培养系列教材)

ISBN 978 - 7 - 5645 - 2177 - 6

I. ①劳… II. ①曹… 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(2015)第 222548 号

郑州大学出版社出版发行

郑州市大学路 40 号

出版人:张功员

全国新华书店经销

虎彩印艺股份有限公司印制

开本:710 mm × 1 010 mm 1/16

印张:21

字数:426 千字

版次:2017 年 1 月第 1 版

邮政编码:450052

发行部电话:0371 - 66966070

印次:2017 年 1 月第 1 次印刷

书号:ISBN 978 - 7 - 5645 - 2177 - 6

定价:42.00 元

本书如有印装质量问题,由本社负责调换

本书名单

主 编 曹明睿

副主编 王 利 马明华

编 委 (以姓氏笔画为序)

丁慧敏 马明华 王友恩 王 利 李伟敏

李 彦 陈 敏 谷景志 秦文献 徐业尧

曹明睿 董 鑫

内容简介

本书包括劳动法与社会保障法两部分内容。每一部分分别从历史、理论和具体制度的结构展开阐述。历史和理论部分构成各自的总论部分,具体制度则是依据现行劳动法和社会保障法的实际制度构成依序论述。劳动法编重点阐述劳动法理论、劳动合同制度、劳动标准制度、劳动争议处理制度;社会保障法编重点阐述社会保障法理论和社会保险制度。该教材凸显卓越法律人才教育培养计划的具体要求,以突出案例教学,突出理论界和实务界的深度合作,突出教学内容与司法资格考试内容对接为己任,强调针对性和适用性,强调新颖性和简洁性,以期给学习者、研究者和法律使用者有效的助益。

前言

本书是“卓越法律人才教育培养系列教材”中的一种。应用型、复合型法律职业人才是卓越法律人才培养目标的核心。该教材编写突出体现卓越法律人才教育培养计划的要求,坚持厚基础、宽口径的理念,强化学生法律职业伦理教育和法律实务技能培养,提高学生运用法学与其他学科知识解决实际法律问题的能力,促进法学教育与法律职业教育的深度衔接。本教材强调针对性和适用性,知识结构简明清晰,其显著特色表现在突出案例教学,突出高校专业教师和法律实务部门人员的深度合作,突出法学教学内容与司法资格考试内容的有效对接,并有计划地推进立体开发配套教材建设,以期持续推进该教材体系的不断丰富和完善,成为学习者、研究者和法律适用者的有益参考资料。

劳动法与社会保障法属于目前七大法律部门中社会法的子部门法,一般也可以认为其系狭义社会法的范畴。随着我国社会主义市场经济的不断发展和完善,劳动法与社会保障法在法律体系中的地位也日益重要,其与公民日常生活的关系也愈益密切。近些年来,国家又陆续颁布很多劳动与社会保障方面的法律、法规、规章及司法解释等,现实生活中涉及劳动争议、社会保障权益争议的纠纷也不断增多,人们对于劳动法与社会保障法的需求也更趋强烈。由于劳动与社会保障行为的政策性极强,制度变迁日益频仍,人们面对这方面的制度规定经常模糊不清,给人们维护自己的合法权益带来了很大的困扰。本教材紧密结合人们的现实需要,对部门法的历史、理论和具体制度规定进行简明清晰的论述,并以现实的司法案例为依据,融合司法考试的考核内容,冀望给读者带来一幅劳动法与社会保障法理论与制度应用的全景图,以期可以一目了然地了解、掌握和运用劳动法与社会保障法的相关知识,给读者提供有益和高效的帮助与收获。

为保证教材质量,共有 11 所院校从事劳动法与社会保障法教学与研究的老师及一位从事劳动争议实务的同事共同参加本教材的编写工作。参编同人齐心协力,认真勤勉,都按时提交了各自承担任务的初稿,并根据主编的意见和建议,不断进行修订和完善,至今终于定稿。其间的辛苦和考验,参编诸君自是深知,主编也是深为感动和不胜感激。

本书由曹明睿担任主编,王利、马明华担任副主编,各章撰稿人(按撰写内容的先后顺序排列)为:曹明睿(前言、第一章)、马明华(第二章)、李伟敏(第三章)、丁慧敏(第四、五章)、李彦(第六章、第十章第一、二、四节)、王利(第七、十四章)、秦文献(第八章)、徐业尧(第九、十一章)、王友恩(第十章第三节)、董鑫(第十二、十八章)、谷景志(第十三、十七章)、陈敏(第十五、十六章)。全书由曹明睿定稿。

本书可供高等学校法学专业的学生作为教材使用,亦可以作为人力资源和社会保障行政部门、民政部门、劳动人事仲裁部门、司法部门、律师以及法律爱好者的学习参考用书,同时还可以作为全国司法考试的参考指导用书。

本书的编写工作得到了郑州大学出版社和郑州大学法学院的大力支持,尤其是郑州大学出版社王卫疆编辑给予了很多指导、协助和督促,在此深致谢忱。由于编者的学识所限,错误和疏漏之处在所难免,恳请读者批评指正。

编者

2016年8月

目 录

上编 劳动法

第一章 劳动法历史	3
第一节 外国劳动立法	4
第二节 中国劳动立法	7
第三节 国际劳工立法	11
第二章 劳动法理论	14
第一节 劳动法概念和调整对象	15
第二节 劳动法地位和基本原则	19
第三节 劳动法渊源和体系结构	25
第四节 劳动法中的法律关系	29
第三章 就业促进制度	33
第一节 概述	34
第二节 公平就业	36
第三节 促进就业	42
第四章 劳动合同制度	48
第一节 概述	49
第二节 劳动合同的订立	54
第三节 劳动合同的履行和变更	61
第四节 劳动合同的解除和终止	63
第五节 劳动合同的特别规定	71
第五章 集体合同制度	76
第一节 概述	77
第二节 集体协商代表、内容和程序	82
第三节 集体合同运行、审查和争议处理	85

第六章 工作时间和休息休假制度	89
第一节 工作时间制度	90
第二节 休息休假制度	94
第三节 限制延长工作时间制度	98
第七章 工资制度	101
第一节 概述	102
第二节 最低工资制度	110
第三节 工资支付保障制度	114
第八章 劳动安全卫生制度	121
第一节 概述	122
第二节 劳动安全制度	125
第三节 劳动卫生制度	128
第四节 特殊劳动保护制度	131
第九章 职业培训制度	136
第一节 概述	137
第二节 职业培训机构和种类	140
第三节 职业技能鉴定	145
第十章 劳动争议处理制度	149
第一节 概述	150
第二节 劳动争议处理体制	154
第三节 劳动争议处理机构	156
第四节 劳动争议处理程序	158
第十一章 劳动监督制度	166
第一节 概述	167
第二节 劳动保障监察制度	170
第三节 其他劳动监督制度	177
第十二章 劳动法律责任制度	180
第一节 概述	180
第二节 用人单位的法律责任	183
第三节 劳动者的法律责任	192
第四节 其他劳动法主体的法律责任	194

下编 社会保障法

第十三章 社会保障法历史	201
第一节 外国社会保障立法	202
第二节 中国社会保障立法	206
第三节 《社会保障最低标准公约》	210
第十四章 社会保障法理论	214
第一节 社会保障法概念和调整对象	216
第二节 社会保障法地位和基本原则	219
第三节 社会保障法渊源和体系结构	225
第四节 社会保障法律关系	228
第十五章 社会保险制度	241
第一节 概述	242
第二节 养老保险制度	246
第三节 医疗保险制度	255
第四节 失业保险制度	263
第五节 工伤保险制度	266
第六节 生育保险制度	276
第十六章 社会救助制度	280
第一节 概述	281
第二节 社会救助制度主要内容	283
第十七章 社会福利制度	295
第一节 概述	296
第二节 社会福利制度主要内容	301
第十八章 社会优抚制度	307
第一节 概述	307
第二节 社会优抚制度主要内容	311

劳动法

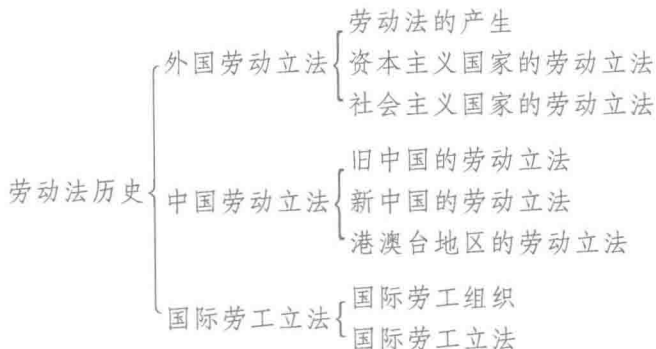
●
上编



第一章

劳动法历史

知识结构图



本章导读

本章对劳动法历史进行梳理,分为三节,包括外国劳动立法、中国劳动立法和国际劳工立法。本章重点是外国“工厂立法”、新中国改革开放以来的劳动立法、国际劳工组织及国际劳工公约;难点是现代意义上的劳动法起源。

司考重点

劳动法的产生;外国劳动法的发展;中国主要的劳动立法;国际劳工立法的类型与主要内容。

问题导入

工厂法从一个只在纺织业和织布业中实行的法律,发展成为一切社会生产中普遍实行的法律,这种必然性,正如我们已经看到的,是从大工业的历史发展进程中产生的。^① 工厂里的情形又怎样呢?在这里,厂主是绝对的立法者。他随心所欲地颁布工厂规则;他爱怎样就怎样修改和补充自己的法规;即使他在这个法规中加上最荒谬的东西,法官还是会对工人说:“你们是可以自己做主的,如果你们不高

^① 参见《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第537页。

兴,就不必订这样的契约;但是现在你们既然自愿地订了这个契约,那你们就得履行它。”^①结合材料,请思考下列问题:

1. 工厂法是怎么产生的?
2. 劳动法的变迁经历了什么样的过程?

第一节 外国劳动立法

一、劳动法的产生

(一) 产生的前提

劳动法规范与立法最早产生于外国,诞生于资本主义社会。“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。”^②在前资本主义社会,不具备劳动法产生的前提。原始社会中没有法律,也不会有劳动法。奴隶社会中,奴隶仅是会说话的工具,没有法律上独立的主体地位。封建社会中,农奴人身依附于封建主,同样也没有法律上独立的主体地位。到了资本主义社会,资产阶级革命打破了封建社会的等级制度和生产关系,提倡天赋人权,人人生而平等,劳动者第一次获得了独立的主体法律地位,但同时他们除拥有自己的劳动力所有权外几乎别无所有,并没有占有进行社会化大生产的生产资料,这些生产资料被集中于少数人即资本家手中。这样,劳动者为了维系自己和家人的生存与生活,不得不出卖自己的劳动力给资本家使用,以获得维持生活的微薄收入;资本家为获得资本的剩余价值,通过支付一定工资的形式购买劳动者的劳动力,使劳动力与其占有的生产资料相结合,从而实现劳动过程,在劳动过程中压榨劳动者的劳动,获得剩余价值,赚取相应的利润。这样随着资本主义生产关系的确立和不断发展,才大量出现了现代意义上的劳动关系,从而催生了现代意义上的劳动法。

(二) 产生的过程

劳动法的产生经历了“劳工法规”阶段、“工厂法”与民法调整阶段和正式的劳动法部门诞生阶段。

最早的“劳工法规”是由英皇爱德华三世于1349年颁布的,之后英国等欧洲国家制定了许多“劳工法规”。“劳工法规”对劳动关系的调整具有如下两个特点:一是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,强迫劳动者与资本家建立劳动关系;二是规定最低工时和最高工资,强化雇佣剥削。因此

^① 参见《马克思恩格斯全集》第2卷,人民出版社1957年版,第464页。

^② 王全兴:《劳动法》,法律出版社2008年版,第1页。

“劳工法规”实际上是反劳工的法规,与现代意义上劳动法的宗旨背道而驰,所以“劳工法规”尽管调整的是劳动关系,但并不被认为是劳动法产生的标志。

随着资本主义生产方式的发展和壮大,资产阶级国家意识到了对劳动者加以保护的必要性,因为劳动者是生产要素中最为活跃的要素,劳动者权益的适度保障对于资本主义生产关系的发展具有积极的价值和意义,能够更加有利于资本主义社会财富的生产和增加。因此,在最早的资本主义老牌国家英国,于1802年制定和实施了《学徒健康与道德法》。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,并且限于清晨6时至晚间9时之间,禁止夜工。该法仅适用于从救济院出来的贫苦儿童。该法保护劳动者的对象、范围、程度等虽然与现代劳动法相比仍然有巨大的差距,但至少已经体现出来资产阶级国家对劳动者权益进行保护的理念转变与确立,是法律对劳动关系调整的一次根本性理念飞跃。因此,该法被公认为现代劳动法产生的标志。在英国工厂法的影响下,其他一些资本主义国家如法国、德国、瑞士、美国等也相继颁布了工厂法。

同时,随着资本主义进入自由竞争阶段,资本主义生产关系已经日渐壮大和强盛,单靠经济实力的优势就可以实现资本家对工人的支配和剥削,不再需要借助国家的强制手段了。因此这一时期,也有资本主义国家通过民法来实现对劳动关系的调整。1804年诞生的第一部资产阶级民法典《法国民法典》中,将雇佣关系称为“劳动力的租赁”,指“当事人约定,一方为他方完成一定的工作,他方支付报酬的契约”,并将劳动力的租赁适用租赁的一般规定。同一时期的资产阶级各国民法典都将雇佣关系作为一种自由的契约关系加以规定,统一适用调整平等主体间人身和财产关系的私法规范,按照一般商品的交换规则进行劳动力商品的买卖。

劳动关系同时由工厂法和民法调整,反映出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,以维系资本主义社会大生产持续进行的需要;另一方面,又需要按照一般商品交换的规则进行劳动力商品买卖,以保证资本家对劳动者进行剥削的自由。之后随着社会的发展和文明的进步,更由于工人阶级的长期斗争和争取,民法中规定的“劳动力租赁”内容和工厂法的内容融为一体,进一步形成了一个兼有“当事人平等协商”和“适度国家干预”特点,以保护劳动者为宗旨的独立法律部门——劳动法,回应了“从契约到身份”保护的现代法律观在部门法中的理性诉求。

二、资本主义国家的劳动立法

(一) 自由资本主义阶段

这一时期劳动法的发展主要表现在以下几个方面。

(1) 工厂法的发展。制定工厂法的国家不断增加,欧美等主要资本主义国家差

不多都制定了工厂法或者类似的法规,有些殖民地和附属国也开始制定工厂法。同时工厂法的适用范围也在不断扩大,从仅适用于纺织工业到普遍适用于所有工矿业。工厂法的内容也逐渐充实,逐渐增加了安全卫生、工人教育、工资支付等方面的规定。

(2)工会法的演变。工会法的产生经历了绝对禁止、相对禁止和完全承认的三个阶段。这一时期欧洲各国大多已承认工会为合法组织,对工会的行动也给予了一定的自由,工会已经能够发挥出保护劳动者权益的积极作用。

(3)劳动争议法的出现。这一时期英国、法国、新西兰、美国等陆续设立了劳动争议调解和仲裁的专门机构,也陆续制定了相应的法律法规,为劳动争议的解决提供了专门的解决制度与机构。

(4)社会保险法的出现。1880年,德国率先实行了社会保险制度,先后制定了劳工疾病保险、伤害保险、老年和残疾保险的专门法规,随后其他资本主义国家也制定了相关的一些社会保险方面的法律法规,给劳动者提供了相应的社会保障。

(二)垄断资本主义阶段

这一阶段劳动法的发展具有如下特点。

(1)劳动法已经遍及大多数国家。尤其是以前没有制定劳动法的亚洲、非洲、拉丁美洲等国家,也先后制定了本国的工厂法和相关的劳动法规。

(2)劳动法体系逐步完善。劳动合同已经由民事立法转入劳动立法的范围,疾病、老年、残疾保险制度逐步在各国建立,出现了失业保险制度,有些国家还增设了劳工部,劳动法的适用范围已经扩大到了工业、交通、商业等更多的领域,劳动法的形式中已经出现了作为最高形式的劳动法典,如《法国劳动法典》等。

(3)主要资本主义国家在工会和劳资关系方面的立法出现趋向民主和趋向反动的不同趋势。前一趋势如法国承认工会有与雇主进行谈判和缔结集体合同的权利,承认工人代表有参加企业民主管理的权利;后一趋势如德意日等法西斯国家在立法上对工会和劳资争议进行了更为严厉的控制。

(4)两次世界大战前后,劳动立法发生了几次较大的波动。在前进时期,各国都制定过一些向工人阶级让步的法律法规;在倒退时期,各国都不同程度上制定了一些限制工人阶级权利的法律法规。

(三)国家垄断阶段

20世纪之后的发展时期,主要资本主义国家都发展到了国家垄断阶段。这一时期的劳动立法发展具有如下特点。

(1)劳动法的体系进一步完善。由于两大阵营的对立和相持,资本主义国家也学习了社会主义国家的一些保护劳动者的做法,在劳动法体系中规定了就业保障、劳动合同、学徒合同、工资、工时与休假、妇女和儿童保护、安全与卫生、社会保障、劳动争议处理、劳动执法监督等新的内容,基本上涵盖了资本主义劳动

关系的各个方面,形成了较为完善的资本主义劳动法的体系,劳动者权益保护的 水平有了很大的提高,也缓和了工人阶级和资产阶级的阶级矛盾,促进了资本主义 社会的经济发展。

(2) 劳动法的内容出现了反动和进步的不同趋势。反动的方面表现在那些限制 工会权利和镇压罢工运动的规范之中。进步的趋势表现在那些改善劳动条件和 扩大社会保障的规范之中。但总体上看,当代资本主义国家的劳动法体系加强了对 劳动者的保护程度和水平,劳动者的生活水平不断提高,劳动条件不断改善,其 为国家的各项事业发展做出的贡献率日益上升,成为主要资本主义国家综合国力 强盛的重要支撑因素。

三、社会主义国家的劳动立法

(一) 苏联

苏联是世界上第一个社会主义国家。1922 年苏联颁布了《苏俄劳动法典》,一 直沿用到 20 世纪 60 年代。这部法律取消了为适应战时需要而普遍施行的义务劳 动制,改行劳动合同制。20 世纪 50 年代后期,苏联先后颁布了 15 部联邦和加盟共 和国的劳动立法纲要,其中 1970 年颁布的联邦《劳动立法纲要》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、监督检查以及附则等,内容完整,体系庞大,极大地完善了社会主义国家 的劳动立法。之后出台了新的苏俄劳动法典,内容更为详尽。随着苏联的解体,代 表社会主义国家最高劳动立法水平的劳动法典也失去了效力。

(二) 东欧等社会主义国家

二战结束后,东欧等地也出现了一些社会主义国家。这些社会主义国家以苏 联为学习对象,经过较短的发展过程,其劳动立法也逐渐完备。这些国家普遍重视 劳动法典的制定,立法上对劳动者权益给予了更高程度的保护,以体现工人阶级的 领导和主体地位。同时这些国家还颁布了一些单行的劳动法规,尤其是劳动保险 立法和职业技术培训立法等。不过这些国家在 20 世纪 90 年代实现了体制转变和 社会转型,原有的体现社会主义特点的劳动立法都纷纷予以废止,陆续建立起了与 资本主义体制相适应的劳动法体系。

第二节 中国劳动立法

一、旧中国的劳动立法

(一) 中国工人阶级争取劳动立法的斗争

1840 年鸦片战争以后,中国进入半殖民地半封建社会,随着近代工业的出现,