

高等教育
核心教材

理工院校法学教材系列

劳动和社会保障法

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

王学芳/著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

劳动和社会保障法

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

1995年





高等教育
核心教材

理工科院校
法学教材系列

劳动和社会保障法

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

王学芳/著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

法律门
Access To

www.falvm.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法 / 王学芳著. —北京:法律出版社, 2010. 11

高等教育核心教材. 理工院校法学教材系列

ISBN 978 - 7 - 5118 - 1402 - 9

I. ①劳… II. ①王… 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. 5②D922. 182. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 208732 号

劳动与社会保障法

王学芳 著

责任编辑 王 扬
装帧设计 魅力天华

© 法律出版社·中国

开本 787 × 960 毫米 1/16

版本 2010 年 11 月第 1 版

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

印刷 固安华明印刷厂

印张 26.5 字数 412 千

印次 2010 年 11 月第 1 次印刷

编辑统筹 独立项目策划部

经销 新华书店

责任印制 张宇东

法律出版社 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

网址 / www.lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

咨询电话 / 010 - 63939659

中国法律图书有限公司 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店 / 010 - 63939781/9782

重庆公司 / 023 - 65382816/2908

北京分公司 / 010 - 62534456

西安分公司 / 029 - 85388843

上海公司 / 021 - 62071010/1636

深圳公司 / 0755 - 83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5118 - 1402 - 9

定价: 43.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

编写说明

《劳动与社会保障法》是国家高等院校法学专业的主干课程之一。本书参阅、借鉴了大量专家、学者论文、著作的精辟见解,吸收了国内众多劳动与社会保障法教材撰写的有益经验,在写作中力求做到以“基本概念、基本原理、基本知识”为主要内容,同时关注本学科的基础理论与发展动态,力图呈现劳动与社会保障法的最新研究成果与最新立法动态,使教材有一定的理论深度和学术价值。每章都配有“内容提要”、“本章重点”、“本章小结”、“思考题”(有的章节附有“课堂练习”),便于研习者熟悉实务操作,掌握涉及的理论问题。

实质上,劳动法与社会保障法是两门课程,因其紧密的关联性而被“合二为一”。由于相关领域的理论研究不是很完善,立法又相对滞后,司法部门处理也很有限、谨慎,因此,做到理论清晰是一项非常艰巨的任务,作者勉力为之。鉴于作者水平有限,书中难免存有错讹,恳请广大师生同仁接受本书,并予以批评指正!

本书得以出版面世得到了北方工业大学及法律出版社的各级领导及同仁的大力支持和帮助,尤其是法律出版社的资深策划编辑王扬老师在编辑出版本书过程中付出了巨大辛劳,在此谨致深深的谢忱!

作者
2010年9月

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的产生与发展	(1)
第二节 我国劳动法概况	(16)
第二章 劳动法的调整对象	(26)
第一节 劳动法的概念	(27)
第二节 劳动关系	(30)
第三节 劳动法律关系	(43)
第四节 劳动法的基本原则	(62)
第三章 劳动就业	(67)
第一节 劳动就业	(67)
第二节 促进就业	(74)
第四章 劳动合同法	(87)
第一节 劳动合同概述	(88)
第二节 劳动合同的订立	(98)
第三节 劳动合同的变更和履行	(123)
第四节 劳动合同的解除与终止	(127)
第五节 特殊性劳动合同	(148)
第五章 集体协商与集体合同制度	(162)
第一节 工会法律制度	(162)
第二节 集体协商	(170)
第三节 集体合同制度	(176)
第四节 不当劳动行为	(185)
第六章 工作时间和休息休假制度	(191)
第一节 工作时间制度	(192)
第二节 休息时间制度	(203)
第七章 工资制度	(211)
第一节 工资概述	(211)
第二节 我国现行工资制度	(217)

2 目 录

第三节	最低工资制度	(223)
第四节	工资支付制度	(229)
第八章	劳动安全卫生制度	(234)
第一节	劳动安全卫生制度概述	(234)
第二节	劳动安全卫生基准制度	(240)
第三节	女职工与未成年工特殊保护	(263)
第九章	劳动争议处理制度	(273)
第一节	劳动争议处理概述	(273)
第二节	劳动争议处理机构	(284)
第三节	劳动争议处理机制及处理程序	(286)
第十章	社会保障法	(299)
第一节	社会保障概述	(299)
第二节	社会保障法概述	(305)
第十一章	社会救助法	(320)
第一节	社会救助概述	(320)
第二节	社会救助法	(328)
第三节	社会救助法的具体制度	(335)
第十二章	社会保险法	(346)
第一节	社会保险概述	(347)
第二节	养老保险制度	(352)
第三节	工伤保险制度	(357)
第四节	医疗保险制度	(369)
第五节	失业保险制度	(372)
第六节	生育保险制度	(376)
第十三章	社会福利法	(379)
第一节	社会福利概述	(379)
第二节	公共福利	(383)
第三节	特殊群体社会福利	(394)
第十四章	社会优抚法	(403)
第一节	社会优抚概述	(403)
第二节	社会优抚的具体制度	(406)
参考书目	(413)

第一章 劳动法概述

内容提要

劳动法产生于人类社会发展的—定历史阶段——劳动力与生产资料分属于不同主体的资本主义社会。1802年的《学徒健康与道德法》被视为劳动法产生的标志。不同国家、不同历史时期、不同经济与社会发展阶段,劳动法有不同的表现形式与内容。国际劳工立法为各国立法起到很好的示范与调和作用。我国劳动法正日渐形成自有的法律体系,成为独立的法律部门。

本章共分两节。第一节讲述了劳动法的产生与发展,包括国外劳动法简述、我国劳动法的历史沿革和国际劳工立法。第二节讲述了我国劳动法的概况,包括我国劳动法的法律地位、法律渊源、法律体系与基本内容,以及全球化对我国劳动法的影响。

本章重点

- 劳动法的产生
- 国际劳工立法
- 我国劳动法的地位
- 我国劳动法的法律渊源
- 我国劳动法的体系

第一节 劳动法的产生与发展

一、劳动法的产生

(一) 劳动与劳动法

劳动是人们在物质生产与精神生产过程中,使用劳动力,运用劳动资料,改

变劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有意识、有目的的活动。^{〔1〕}劳动不仅创造了人类,是人类赖以生存和发展的基本条件,也是社会存在与发展的基础。从人类社会形成以来,一直没有停止过劳动。马克思曾说,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,这是每一个小孩子都知道的。^{〔2〕}

但并不是有了劳动就有了劳动法,正如并不是有了人类社会就有了法律。人类劳动经历了不同的社会形态,表现殊为不同:在原始社会时期,人们进行群体的共同劳动,有着自然分工和一定的劳动协作关系;^{〔3〕}在奴隶社会时期,奴隶完全没有人身自由,其地位等于法律上的物,奴隶成为奴隶主的私有财产,奴隶为其主人提供劳动仅仅是奴隶主“物尽其用”;在封建社会时期,农奴依附于封建主,无偿为封建主劳动;在自由资本主义时期,劳动成为可以买卖的商品,依之形成劳务与报酬之交换关系,被视为纯债权债务关系;到19世纪末20世纪初,人们认识道:在债权债务外,受雇人对雇主尚有基于不对等人格间的从属关系,与一般雇佣关系迥然不同,必须以社会化的高度重新对待,以保护劳动者;20世纪末以来,劳动的环境、结构与方式发生了很大的变化,如劳资双方由对抗转向合作、劳动者跨国就业等,更加强调劳动者的人权、自由与尊严。^{〔4〕}

由此可见,虽然“劳动关系”早就成为法律调整对象的一部分,但专门调整劳动关系的法律——劳动法,却是在人类社会发展到一定历史阶段才开始出现的。只有在劳动力与生产资料分别归属于不同主体,即劳动力的所有者与生产资料的所有者或占有者不是同一个主体,劳动需要二者通过一定的社会关系结合才能实现时,劳动法才得以产生。由此,可以说,劳动法起源于资本主义社会。

(二) 劳动法的起源

在资本主义发展初期,为了加速资本主义生产关系的形成与发展,国家凭借强制权力“血腥立法”,保障资本家获取最大限度的剩余劳动,如在资本主义

〔1〕 邱小平:《劳动关系》,中国劳动社会保障出版社2004年版,第3页。在社会实践中,一般分为脑力劳动和体力劳动两种;还有生产性劳动和非生产性劳动;农业劳动、工业劳动、商业劳动等;复杂劳动与简单劳动;熟练劳动与非熟练劳动等之分。

〔2〕 转引自邱小平:《劳动关系》,中国劳动社会保障出版社2004年版,第3页。

〔3〕 参见贾俊玲:《劳动法学》,北京大学出版社2009年版,第29页。

〔4〕 黄越钦先生将劳动关系的变迁分为六个阶段:不自由劳动时代、租赁劳动时代、团体主义时代、雇佣契约时代、劳动契约时代和资讯社会时代,内容详见黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第3~10页。

制度产生最早的英国,曾经颁布过许多强迫劳动、强制工人接受苛刻劳动条件(限制最低工时、最高工资)的法律。这就是历史上最早的“劳工法规”,实际上是反劳工立法,不能认为是劳动法的起源。

现代意义上的劳动法是在18世纪产业革命以后,劳资关系日趋紧张,工人运动不断高涨的条件下产生的“工厂法”。它是以规定工时上限和工资下限从而限制资本家对劳动者剥削程度为内容的法规。1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》被视为资产阶级“工厂立法”的开端,^[5]其他工业发达的资本主义国家也先后出现了“工厂法”。各国学者都把“工厂法”看作劳动法的起源,并把英国的《学徒健康与道德法》视为劳动法产生的标志。

二、国外劳动法简述

(一)资本主义国家劳动立法

资本主义国家劳动立法的进程,可分为两个阶段,即自由资本主义时期和垄断资本主义时期。

1. 自由资本主义时期的劳动立法

19世纪中叶以后,各国对劳动法的作用更加重视,颁布了许多“工厂法”,至19世纪后半期,欧美各资本主义国家差不多都制定了工厂法或类似法规,有些附属国和殖民地也开始制定了工厂法。如德国于1891年颁布了《德意志帝国工业法》,法国于1847年制定了《劳动保护法》,英国分别于1910年、1908年制定了《工厂及作业场法》和《煤矿业限制法》,俄国于1882年制定了《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检察机关法》等。

在这一时期,工厂法得到了一定程度的发展:(1)工厂法的适用范围逐步扩大。19世纪后半期,欧洲一些国家的工厂法已从只适用于纺织工业发展成为普遍适用于所有工矿业,但还未包括一切生产部门的一切工人。(2)工厂法的内容得到不断充实:劳动时间进一步缩短,并扩大了适用范围,如英国于1847年颁布了《十时间法》,规定纺织工业的女工和童工实行每日10小时工作制,1867年和1878年的两项法律又把以前“工厂法”的规定推广适用于雇用50人以上的所有工业企业;增加了改善劳动条件的一些规定,如法国的《劳动保护法》、英国的《煤矿业限制法》、俄国的《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检察

[5] 该法规定:纺织童工的最低年龄为9岁,纺织厂不得雇用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,禁止童工做夜工。

机构法》等,分别规定了限制童工、女工从事夜间工作,改善工厂矿山的安全卫生条件,建立工厂检查制度等内容;出现了工资保障的法律,直至出现最低工资法,新西兰 1894 年的《最低工资法》是世界上最低工资立法的开端;出现了社会保险法,如最早出现于德国的《劳工疾病保险法》、《工人赔偿法》等;出现了解决劳资纠纷的法律,新西兰于 1890 年通过立法,第一个开始对劳资纠纷实行强制仲裁,其他先进的工业国家也先后在劳动立法中规定了解决劳资纠纷以及处理纠纷的法律程序。(3)工会法得到了发展。工会法经历了对工会绝对禁止、相对禁止、完全承认三个阶段。到 19 世纪后半期,欧洲各国多已承认工会组织的合法地位。如法国于 1864 年解除了罢工的禁令,1884 年承认工人有组织工会的自由。

但是,该时期劳动法的发展进程比较缓慢,而且很不平衡,也不稳定,不但劳动法的效力范围有限,而且对劳动法的贯彻实施还缺少必要的保障。

2. 垄断资本主义时期的劳动立法

19 世纪末 20 世纪初,垄断代替了自由竞争,资本主义开始进入了垄断资本主义阶段。这一时期,资产阶级劳动法得到广泛而迅速的发展:(1)劳动法已遍及绝大多数国家。即使从未颁布过任何劳动法规的亚洲、非洲、拉丁美洲国家,都先后制定了自己的工厂法和其他劳动法规。(2)劳动法体系逐步趋于完整。劳动法的内容有了进一步的充实和扩大,基本上包括了劳动关系的所有方面,如在劳动合同、集体谈判与集体协议、学徒培训、劳动报酬、工作时间、女工与童工、安全与卫生、社会保障、工会组织、劳动纠纷的处理等方面均有了相应的法律;劳动法的适用范围进一步扩大,涉及了所有的经济部门,如工业、交通、商业等部门的工人和职员。(3)劳动法的地位进一步上升。例如,原来由民法调整的劳动合同转由劳动法调整,出现了最高立法形式的劳动法典,如《法国劳动法典》。这一时期,劳动法的发展经历了一个曲折和反复的过程:当工人运动高涨时,劳动法就得到重视和发展,承认工会有与雇主进行谈判和缔结集体合同的权利;当工人运动受到镇压处于低潮时期,资产阶级国家就通过立法剥夺和限制劳动者的权利,在立法上对工会和劳资争议进行更严厉的控制。第二次世界大战爆发后,各国为了适应“战时”的需要,均大大降低了已有的法定劳动条件。“二战”以后的一段时间内,英、美、法等国还多次实行“冻结”工资的政策,致使工人的实际工资水平不断下降。如 1947 年美国议会通过的《劳资管理关系法》,实质上是对 1935 年较为进步的《瓦格纳法案》(《国家劳

资关系法》)的否定。^[6]

然而,随着工人运动的高涨,在罢工斗争的推动下,各资本主义国家的劳动立法从总体上讲还是得到了发展,特别是进入20世纪六七十年代以来,由于经济发展和社会环境的安定,一些主要资本主义国家相继制定和修订了一系列改善劳动条件的法律,如美国颁布了同工同酬、综合就业与训练、就业机会均等法律;英国颁布了关于雇佣保障、社会保障、劳动卫生与安全等法律;法国颁布了关于改善劳动条件、男女同酬、限制种族歧视等法律;意大利颁布了关于雇佣平等、工人保护、工资保障等法律;加拿大颁布了劳工标准法;日本重新修订了《劳动标准法》、《工会法》和《劳动关系调整法》,并制定了关于最低工资、劳动安全与卫生、就业措施、失业保险、职业训练、女工福利等法律。^[7]

(二)社会主义国家的劳动立法

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。社会主义劳动法是在无产阶级取得革命胜利,劳动人民掌握了国家政权的条件下开始出现的。劳动法典是社会主义国家劳动立法的基本形式,它首先开始于前苏联。

苏维埃政权于1918年通过了第一部《苏俄劳动法典》,于1922年重新修订颁布,一直沿用到20世纪60年代末,“以法典的形式使劳动法彻底脱离了民法的范畴”^[8]。1970年苏联最高苏维埃又通过了《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》,共15章107条,每章都专门规定劳动立法的一个方面。各加盟共和国依照《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》的精神,结合本加盟共和国的具体情况,分别通过了新的劳动法典。进入20世纪80年代,苏联最高苏维埃主席团先后通过了两项法令,对《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》作了修订。此外,前苏联还发布了一些单行劳动法规,如1972年的《标准内部劳动规则》,1974年的《劳动纠纷审理程序条例》,1983年的《劳动集体法》,1989年的《工会及其权利和活动保障法》等。20世纪90年代初期,原苏联解体后,组成“独立国家联合体”,各独联体国家对原有劳动法进行了修订,并陆续颁布了新的单行劳动法规,如乌克兰颁布了《工人保护法》、《集体合同法》等单行法规。

第二次世界大战以后,陆续成立的其他社会主义国家,在参照苏联劳动立

[6] 参见郑尚元、李海明、扈春海:《劳动和社会保障法学》,中国政法大学出版社2008年版,第8页。

[7] 参见郭捷:《劳动法学》,中国政法大学出版社2007年版,第28~29页。

[8] 关怀:《劳动法学》,中国人民大学出版社2001年版,第29页。

法的基础上,结合本国的特点,也相继颁布了各国的劳动法典。如阿尔巴尼亚 1947 年颁布、1966 年修订的《劳动法典》;匈牙利 1950 年颁布、1972 年重新修订颁布的《劳动法典》;保加利亚 1951 年颁布、1977 年修订后重新颁布的《劳动法典》;捷克斯洛伐克、南斯拉夫 1965 年先后颁布了《劳动法典》;前东德 1977 年颁布的新《劳动法典》;蒙古 1941 年颁布、1973 年修订的《劳动法典》;越南 1976 年制定并颁布的《劳动法典》;朝鲜人民民主共和国 1946 年颁布、1978 年修改后重新颁布的《劳动法典》等。

1989 年以来,苏联、东欧政治形势的急剧变化,引起了社会主义劳动法某些内容的巨大变化。但是,社会主义劳动法作为一种新型的劳动法律制度,在劳动法发展历史上具有重要意义。^[9]

(三) 国外当代劳动法的变化

20 世纪 80 年代以来,自由化、国际化、全球化趋势凸显,市场竞争突破国界迅猛发展。为了在国际市场中占据有利的地位,雇主们要求工资的弹性、工作时间的弹性、用工规模的弹性,以增加管理的弹性,进而降低劳动成本。雇主们要求“劳动法中应有更多的市场化机制”,政府应当放松对劳动市场的规范管制。“弹性化”、“取消干预”、“经济全球化”是当代劳动法与工业关系中频繁出现的三个关键词,它们表达了当代雇佣关系追求更加自由、更有弹性的、最低政府干预的劳动力市场的实际需要。^[10]

各市场经济国家中,劳动法发生了下列变化:(1)劳动法的“去法制化”。即将原有的劳动保护措施废止或者修改,恢复资本对劳动力的支配权力和统治权力。如很多国家对最低工资的调整予以延缓,美国有十多年未调整其最低工资,直到克林顿总统上任才积极推动最低工资的调整;而英国则废除了最低工资法,直到 1996 年才恢复最低工资法。^[11](2)劳动关系的个人化。分化、限制劳工的集体行动,使劳动关系回复到既无强行法保护也无工会集体行动保护的前提下形成,企图以个别劳动契约和民法典的规定取代集体合同,任由市场规律的自由运作来决定劳动力的价格。(3)工作时间的弹性化。如德国 1994 年

[9] 贾俊玲:《劳动法学》,北京大学出版社 2009 年版,第 32~33 页。

[10] 参见范娇艳:《国际劳动合同的法律适用问题研究》,武汉大学出版社 2008 年版,第 1 页。

[11] 詹火生:《新经济世纪的劳动政策》,厚生基金会 2001 年版,第 92 页。

修改了《工时法》，鼓励采取部分工时劳动形态。^{〔12〕}（4）劳动力持续不断地被透明化，劳动者的一切个人资料均在雇主的掌控中。

此外，由于国际劳动关系的普遍发生，工人在世界范围内流动的自由空前扩大，他们可以自由地到其他国家提供劳动和服务，其工资和其他工作条件必然不同于本国工人。各国必须正视跨国劳动关系中的法律冲突，积极研究解决机制。

三、我国劳动立法的历史沿革

（一）旧中国的劳动立法

1. 中国工人阶级争取劳动立法的斗争

中国产业工人是在 19 世纪中叶开始出现的，深受帝国主义、封建主义和资本主义三重剥削与压迫，劳动条件恶劣，生活境遇悲惨，人身自由没有保障。为了保卫自己的生存权利，中国工人阶级自发地开展了反对资本家剥削和帝国主义侵略的斗争，不断组织大规模罢工。“五四”运动以后，特别是 1921 年中国共产党成立以后，中国工人阶级的斗争进入了一个崭新的阶段，罢工斗争风起云涌。

1921 年 8 月，中国共产党成立了中国劳动组合书记部，作为公开领导中国工人运动的总机关，自 1922 年至中华人民共和国成立前夕，共召开过 6 次全国劳动大会。1922 年 5 月 1 日，在广州召开了第一次全国劳动大会，大会通过了《八小时工作制案》；同年 6 月，提出斗争目标 11 条，其中包括废止压制罢工的刑律，制定保护童工、女工的法律以及关于一般工厂卫生、工人保险法的要求；同年 8 月，利用北洋军阀吴佩孚宣言恢复国会制定宪法的机会，举行了争取劳动立法的运动，拟定了《劳动立法原则》，制定了《劳动法案大纲》。在《劳动立法原则》中，提出了保障政治自由、改良经济生活、参加劳动管理和劳动补习教育四项立法原则；《劳动法案大纲》包括集会集社权、同盟罢工权等 19 条内容。1925 年，第二次全国劳动大会上，成立了全国总工会，通过了《经济斗争决议案》，提出了最低工资、8 小时工作制、保护女工等立法要求。此后的劳动大会又陆续通过了《关于中国职工运动总策略决议案》、《劳动法大纲决议案》、《失

〔12〕 林佳和：“劳动关系去管制的界限——以德国法为中心之国家学尝试”，台湾大学法律学研究所 2005 年博士论文，第 133 ~ 147 页。转引自张荣芳：《劳动与社会保障法学》，科学出版社 2008 年版，第 14 页。

业问题决议案》等,继续开展劳动立法运动。中国劳动组合书记部在中国工人阶级为争取劳动立法的斗争中,起到了巨大作用,做出了重大贡献。

2. 北洋政府的劳动立法

1923年,北洋政府被迫由农商部颁布了《暂行工厂规则》,对最低就业年龄、限制最高工时、保护女工和童工、义务教育和工厂检查等内容作了规定。尽管这个《暂行工厂规则》的内容大大低于《劳动立法原则》和《劳动法草案大纲》拟定的标准,但它毕竟是在强大工人运动斗争压力下所颁布的我国第一个劳动立法,标志着中国劳动法的产生。此外,北洋政府还颁布了《矿工待遇规则》、《煤矿爆炸预防规则》、《国有铁路职员征缴特别保证金规则》等法令。不过上述这些法规都是徒有虚名,并未付诸实施。

3. 广州、武汉国民政府的劳动立法

1925年,孙中山在广州成立了国民政府,于1926年迁至武汉。1924年11月,孙中山以大元帅的名义颁布了《工会条例》,其中规定了承认工人与雇主团体立于对等之地位,工会有言论、出版及办理教育事业之自由,规定了工会对雇主之团体契约权、罢工权,等等。1926年1月,国民党第二次全国代表大会通过了《工人运动决议案》,提出要实行8小时工作制,制定最低工资标准,保护女工、童工,改良工厂卫生,厉行工人教育等。同年8月,国民政府还公布了《劳工仲裁条例》、《国民政府组织解决雇主雇工争执仲裁条例》等。这些法令对于工人运动的发展和工人权益的保护起着积极的作用。

4. 南京国民政府的劳动立法

南京国民政府是蒋介石1927年发动“四·一二”政变后建立的政权。该政府成立后,即于1927年7月9日成立劳动法起草委员会,着手编纂劳动法典,但劳动法典的编纂并未完成,后立法院决定采取单行法规的形式颁布。在其后的10年内,南京国民政府先后颁布了13项劳动单行法规,主要有:1929年颁布的《工会法》和《工厂法》,1930年颁布的《劳动争议处理法》和《团体协约法》,1931年颁布的《劳动契约法》以及1936年颁布的《最低工资法》等。这些劳动法规使国民党政府的劳动立法初具规模。

1941年,国民党政府颁布了《非常时期工会管制暂行办法》,1943年又修正公布了《工会法》,加强了对工会的控制,取消了工人的罢工权利。与此同时,针对抗战时期出现的通货膨胀、物价飞涨、工资贬值、技术工人减少、技工跳厂等问题,南京国民政府制定了一系列有针对性的法律。其中比较完整的是1943年有关职工福利方面的四项规定,即《职工福利金条例》、《职工福利金条

例施行细则》、《职工福利委员会组织规程》和《职工福利社设立法》。

5. 革命根据地的劳动立法

自1930年建立了以瑞金为中心的革命根据地以后,人民政权便开始制定劳动法规。1930年1月,由江西省行政委员会制定的《赤色工会组织法》,是最早的革命根据地的劳动法规。1930年6月,全国苏维埃区域代表大会通过了《劳动保护法》。1931年11月7日,在瑞金召开的中华苏维埃工农兵第一次全国代表大会通过了《中华苏维埃共和国劳动法》,这是第二次国内革命战争时期农村革命根据地最重要、最完备的劳动立法,但由于该法规定的劳动条件标准过高,与当时工业落后而且正处于武装斗争中的革命根据地的实际情况不相适应,以致在执行中遇到很多实际困难。中央执行委员会于1933年4月组织劳动法起草委员会,重新起草劳动法。修改后的劳动法于1933年10月15日公布实施。劳动法的颁布与实施,对于保障劳动者的基本权利,促进革命发展和根据地建设,起了积极作用。但由于劳动法规定的标准仍然过高,脱离实际,再加上“左倾”机会主义的影响,所以新劳动法并未得到充分的实施。

抗日战争时期,制定了一系列符合当时实际情况的劳动法规,主要有:《陕甘宁边区施政纲领》、《晋察冀边区施政纲领》、《陕甘宁边区劳动保护暂行条例》等,对发展生产、保护劳动者的利益起到了积极的作用。

解放战争时期,各根据地基本沿用了抗日战争时期的劳动法规。1945年,晋察冀边区就工人工资标准、奖励技术发明和中小学教职员待遇等内容作出了规定。1948年8月,第六次全国劳动大会,通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》,提出了劳动立法的建议,为新中国成立初期制定劳动法律提出了基本原则和规范。此后制定的主要劳动法规有:东北行政委员会的《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》(1948年12月),太原市军管会的《太原国营公营企业劳动保险暂行办法》(1949年7月),上海市军管会的《关于私营企业劳资争议调处程序暂行办法》(1949年8月),东北《旅大地区工会与企业签订集体合同基本要点》(1949年6月),华北人民政府《关于国营、公营工厂企业中建立工厂管理委员会与工厂职工代表会议的实施条例》(1949年8月)等。

(二) 新中国的劳动立法概况

1. 国民经济恢复时期的劳动立法

从中华人民共和国成立到1952年年底为国民经济恢复时期,国家制定了一些重要的劳动法规,使新中国的劳动立法有了一个良好的开端。这一时期的劳动立法主要有:《中华人民共和国工会法》(1950年6月29日)、《关于失业人

员统一登记办法》(1950年8月30日),《中华人民共和国劳动保险条例》(1951年2月26日颁布,1953年进行了修改)等。

2. 第一个五年计划时期的劳动立法

1953年,我国进入了第一个五年计划的经济建设时期。1954年9月20日第一届全国人民代表大会第一次会议通过了《中华人民共和国宪法》。《中华人民共和国宪法》对调整劳动关系的基本原则作了规定,对于我国劳动立法的发展具有重要的指导意义。这一时期,制定了许多重要的劳动法规,主要包括:国务院于1956年5月同时发布的三大规程和一个决定,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》和《关于防止厂矿企业中矽尘危害的决定》。

3. 我国劳动立法的低谷时期

从1957年到1976年,我国劳动立法处于低谷时期。虽然1957年年初,起草《中华人民共和国劳动法》的准备工作就开始了,但此后不久,即因反右斗争和“大跃进运动”而被迫停顿,其他劳动法规的制定也停滞不前。1963年到1965年,劳动立法工作也有所复苏,发布了《关于改进临时工的使用和管理暂行规定》和《关于企业、事业单位的干部和工人调动问题的若干规定》等。这些法规对保护劳动者的利益,调动劳动者的生产积极性起了积极的作用。

“文化大革命”时期,劳动立法工作再次陷于停顿状态,已有的劳动法律、法规也得不到贯彻实施。这一时期,国务院仅就改革临时工和轮换工制度,调整部分人员工资,加强工资基金管理以及安全卫生等问题发布了一些通知。

4. 改革开放以来的劳动立法

改革开放以后,我国的劳动立法工作,出现了一个蓬勃发展的局面。这一时期制定的主要劳动法律、法规有:《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》(1978年);《关于广开门路、搞活经济、解决城镇就业问题的若干决定》(1981年10月);《矿山安全条例》(1982年);《企业职工奖惩条例》(1982年4月);国务院发布了《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》与《国营企业招用工人暂行规定》(1986年7月);《女职工劳动保护规定》(1988年);《女职工禁忌劳动范围的规定》(1990年);《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》(1991年);《关于企业职工养老保险改革的决定》(1991年);《中华人民共和国未成年人保护法》(1991年);《中华人民共和国妇女权益保障法》(1992年);《中华人民共和国工会法》(1992年4月);《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(1993年