

LAODONGFA JIANMING JIAOCHENG

新编铁路劳动管理系列教材

劳动法简明教程

沈祖基 卢琴宜 主编

中国铁道出版社

新编铁路劳动管理系列教材

劳动法简明教程

沈祖基 主编

中 国 铁 道 出 版 社

2001年·北京

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

本书是“新编铁路劳动管理系列教材”之一。它结合劳动法规定和铁路实际情况,系统介绍了劳动法基本理论、劳动就业、劳动合同和集体合同的签订、工作时间和休息时间的规定、工资政策、劳动安全卫生制度、社会保险及福利制度、劳动争议的处理、劳动监督检查及法律责任等知识,是劳动法的普及读物。

本书是铁路劳资干部岗位培训教材,也适用于其他经济管理干部、铁路大、中专院校劳动经济专业学习参考。

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法简明教程/沈祖基主编. —北京:中国铁道出版社, 2001. 4 重印
新编铁路劳动管理系列教材
ISBN 7-113-03407-1

I. 劳… II. 沈… III. 劳动法-中国-教材
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 45772 号

书 名: 劳动法简明教程
作 者: 沈祖基 主编
出版·发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市宣武区右安门西街 8 号)
责任编辑: 吴和俊 荆志文
封面设计: 薛小卉
印 刷: 河北遵化胶印厂
开 本: 787×1092 1/32 印张: 5.5 字数: 120 千
版 本: 1999 年 9 月第 1 版 2001 年 5 月第 2 次印刷
印 数: 6001~8000 册
书 号: ISBN 7-113-03407-1/D·57
定 价: 8.20 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

新编铁路劳动管理系列教材

编委会

主任委员 汪乾庆 齐德堂

副主任委员 章根明 齐瑞华

主 编 赵士廉

主 审 袁伦渠

秘 书 长 窦景华

委 员 (按姓氏笔划为序)

王国庆 卢万印 齐德堂

齐瑞华 刘谦茂 汪乾庆

沈维琴 赵士廉 赵立人

赵继修 袁伦渠 章根明

靳成环 蒋晓光 窦景华

前 言

进入 20 世纪 90 年代以来,我国的经济体制、经济增长方式、企业经营机制及国家管理职能都发生了深刻的变化。这些变化推动了劳动工资工作在更深、更高的层次上进行。《中华人民共和国劳动法》的颁布与实施,劳动力市场的建立与运行,最低工资标准及工资指导线的颁布与执行,养老、失业和医疗保险制度的改革等等,加快了劳动管理法制化、市场化、社会化的进程。劳动管理的思想和方法与以往相比,已经发生了深刻的变化,面临着一系列新的问题。例如:内部分流、减员增效、下岗和再就业;按劳分配与按生产要素分配相结合;现代企业制度建立中所发生的企业组织机构的调整、宏观调控方式的转变、资产经营责任制及人工成本控制等等。所有这些都需要劳动工资管理干部进一步提高思想和理论水平,更新知识。鉴于已经发生的变化和面临的新问题,原有的铁路劳动工资岗位培训教材已明显落后于形势,不能继续使用。为此,铁道部劳动和卫生司及中国铁道学会铁道劳动委员会决定编写新的能适应世纪之交需要的岗位培训系列教材,并成立了“新编铁路劳动管理系列教材”编委会。

编委会在认真学习党的“十五大”文件精神的基础上,坚持以邓小平理论为指导,以社会主义市场经济理论为依据,从“两个根本转变”和铁路企业建立现代企业制度出发,力求使本系列教材既具有一定的理论指导性,又反映铁路劳动工资改革管理工作已经发生的变化,使其具有很强的实践性。

本系列教材由下列十一分册构成:《劳动经济学概论》、

《西方劳动经济学简论》、《劳动法简明教程》、《铁路劳动计划与统计》、《铁路劳动力管理》、《铁路劳动定额》、《铁路工资管理》、《铁路编制原理》、《社会保险概论》、《劳动心理学》和《铁路财务基础知识》。

本系列教材在编写过程中得到了各铁路局(集团公司)和各总公司劳资部门的大力支持与帮助,他们不仅提供了大量的资料,还提出了许多宝贵的意见;各分册的作者在编写中付出了辛勤的劳动;铁道部人事司和科教司审阅了书稿。在此,我们向他们表示诚挚的谢意。

本系列教材适用于铁路劳资干部岗位培训,也适合于铁路大、中专院校劳动经济专业教学使用。同时对铁路其他系统管理干部和路外劳动工资管理者掌握和了解铁路劳动工资管理概况也有帮助。同时,我们欢迎广大读者提出宝贵意见。

“新编铁路劳动管理系列教材”编委会

1999年6月

目 录

第一章 劳动法基本知识	1
第一节 劳动法概述.....	1
第二节 劳动法律关系和劳动行政法律关系	15
复习思考题	32
第二章 劳动合同制度和集体合同制度	33
第一节 劳动合同制度	33
第二节 集体合同制度	51
复习思考题	57
第三章 工作时间和休息时间	58
第一节 工作时间	58
第二节 休息休假时间	62
第三节 对延长工作时间的规定	69
复习思考题	73
第四章 工资法律制度	74
第一节 工资立法原则	74
第二节 最低工资保障制度	77
第三节 工资分配方式和支付方法	84
复习思考题	90
第五章 劳动安全卫生制度	91
第一节 劳动安全卫生制度概述	91
第二节 劳动安全卫生规程	93
第三节 违反劳动安全卫生法规的法律责任	97
复习思考题	99

第六章 社会保险制度	100
第一节 社会保险概述.....	100
第二节 我国的社会保险制度.....	104
复习思考题.....	110
第七章 劳动争议	111
第一节 劳动争议概述.....	111
第二节 劳动争议处理的立法及实践.....	113
第三节 劳动争议处理的程序.....	118
复习思考题.....	126
第八章 工 会	127
第一节 工 会.....	127
第二节 职工民主管理.....	135
复习思考题.....	147
第九章 监督检查和法律责任	148
第一节 劳动监督检查制度.....	148
第二节 违反《劳动法》的责任.....	152
复习思考题.....	163
主要参考文献	164

第一章 劳动法基本知识

在我国社会主义法律体系中,劳动法是一个重要的、独立的法律部门。它与刑法、民法、行政法等法律部门一样,是国家意志的体现,是由国家制定或认可的,并以国家强制力保证其实现的行为规范。劳动法是调整劳动关系以及为实现劳动关系而产生的其他社会关系的法律规范的总和。劳动关系是生产关系的组成部分,我国社会主义初级阶段的劳动关系具有多样性和变动性较大的特点。劳动法在改革我国现行劳动制度,巩固和发展我国社会主义的劳动关系,促进我国社会主义现代化建设具有重要作用。

第一节 劳动法概述

一、劳动法的概念和调整对象

(一)劳动法的概念

劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的、独立的法律部门。我国制定劳动法的目的在于通过法律调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系,以保护劳动者的合法权益,确定、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步。根据劳动法的任务和特点,我们可以得出一个最基本的概念:劳动法是国家制定的调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律规范的总称。

(二)劳动法的调整对象

1. 劳动关系

所谓劳动关系,即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动,它是人类社会能够生存发展的基础。马克思指出:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要死亡,这是每一个小孩都知道的。”^①在劳动过程中,人们不仅与自然界发生关系,彼此之间也必然发生一定的社会关系,因为劳动只有在一定的社会关系中才能进行。人们在社会劳动过程中彼此之间的关系称为社会劳动关系。由于劳动对于人类有着特殊的作用,因此,社会劳动关系在全部关系中占有重要的地位。

在我国,劳动关系具体表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的关系。

劳动法调整的对象主要是劳动关系。虽然在社会关系中有许多关系都与劳动有关,但劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系,而只是调整其中一部分关系,即在实现劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。

劳动法调整的劳动关系具有以下特征:第一,劳动关系,是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动有直接的联系;第二,劳动关系的当事人,一方是劳动者,另一方是用人单位,如企业、机关、团体等;第三,劳动关系的一方即劳动者要成为另一方即所在单位的成员,执行一定种类的工作,并且遵守有关单位的各项规章制度、制度;第四,这种关系的发生、变更和终止,以及在劳动过程中的权利、义务和劳动条件需依法处理。

随着经济体制改革的逐步深入发展,我国劳动关系呈现了多元化的形态,与计划经济下的劳动关系相比较,劳动关系

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,第368页,人民出版社,1972年。

更加复杂化。目前,我国的劳动关系包括以下几种类型:

- ①全民所有制单位中的劳动关系;
- ②集体所有制单位中的劳动关系;
- ③劳动者个体经营单位中的劳动关系;
- ④私营企业中的劳动关系;
- ⑤中外合资经营、合作经营单位中的劳动关系;
- ⑥外商独资经营企业中的劳动关系。

就这些劳动关系的性质而言,全民所有制单位与集体所有制单位的劳动关系是社会主义性质的劳动关系,在我国劳动关系中占主导地位。

发生于个体经营单位中的用工者同学徒与帮工之间的关系,由于个体劳动者也亲自参加劳动,不能将这种劳动关系与资本主义雇佣劳动关系等同看待,其具有本身的特点。

中外合资经营、合作经营单位同职工之间的劳动关系是具有社会主义性质的劳动关系。因为这类企业既有全民所有制的成份,也有资本主义的成份。

在私营企业与外商独资经营企业中的劳动关系则是劳资关系,具有资本主义的性质。由于私营企业与外国资本家在我国开办的企业,在经营管理上必须遵守我国的法律,在这些企业中工作的职工受到我国法律的保护,职工虽然受雇于雇主和资本家,并为他们创造利润,但是他们仍然是社会主义国家的主人,而不是受资本家任意驱使的奴仆,这一点使职工的地位与在资本主义社会内资本主义企业职工的地位有所不同。

2. 与劳动关系密切联系的一些关系

劳动法除了调整劳动关系以外,它还承担着调整与劳动关系相密切联系的其他一些关系。这些关系本身并不是劳动关系,但是与劳动关系有着密切联系,有的是发生劳动关系的必要前提,有的是劳动关系的直接后果,有的是随着劳动关系

而附带产生的关系。因此,我国《劳动法》也把这些关系列入《劳动法》的调整之内,这些关系主要包括以下几个方面。

第一,作为发生劳动关系的必要前提的社会关系

劳动关系是劳动力使用者与劳动者之间在劳动组织内建立的关系。只有具备了一定的前提条件,社会劳动力才会转为企业劳动力。这样,构成这种前提条件的社会关系也就必然产生。主要有:

劳动人事部门、主管部门与企业、事业、团体等用人单位之间在劳动力的招收、录用和调配方面发生的社会关系;

劳动部门、主管部门、劳动服务公司、用人单位举办各种类型的技工学校 and 培训中心对劳动者进行就业前的培训,被培训者与培训单位发生的关系,用人单位和培训单位发生的关系;

用人单位为了招工,劳动者为了就业,双方通过劳动力市场等形式,进行相互选择而发生的关系。

第二,作为伴随劳动关系而发生的社会关系

劳动关系建立以后,国家行政机关和社会团体在对劳动关系实施管理和监督过程中必然会发生一定的社会关系。主要有:

工会为代表和维护劳动者合法权益而与用人单位经营管理者就劳动问题发生的关系;

劳动争议的处理机构与用人单位以及职工之间在处理劳动争议过程中发生的关系;

劳动行政部门、卫生部门、企事业单位的上级主管部门和其他具有监察职权的机关与各用人单位之间在监督检查《劳动法》执行情况中发生的社会关系。

第三,作为劳动关系的直接后果的社会关系

它主要是指职工及其直系亲属在特定的情况下,享受社

会保险待遇的过程中与用人单位、社会保险机构发生的关系，是在社会统筹基础上形成的社会关系。主要有：

宣告破产的企业职工、濒临破产的企业法定整顿期间被精减的职工、依法终止和解除劳动合同的职工、在享受失业保险待遇期间的人员，与保险机构发生的关系；

职工因工、因病丧失劳动力后享受社会保险待遇时与用人单位和保险机构发生的关系；

职工退休或离休后享受养老待遇时与用人单位和保险机构发生的关系；

职工因工、因病死亡之后受其生前供养的直系亲属在享受社会保险待遇期间与保险机构发生的关系。

这些社会关系是以已经终止的劳动关系作为前提条件，各项具体待遇也直接以劳动关系存续时间的长短为依据，所以我们说它是劳动关系的直接后果。

为实现劳动关系而产生的社会关系概括起来，可以分为性质不同的两类关系：一类是劳动关系的扩展，也就是劳动关系的前伸、后续、强化而产生的社会关系。如劳动者和劳动力使用者在生产过程准备阶段发生的招工、就业、培训关系，在生产过程后续阶段发生的社会保险关系，以及劳动者组织工会和用人单位产生的关系。这些关系在性质上和劳动关系上有所区别，但也可以说是一种特殊类型的劳动关系。另一类是国家行政机关或行政机关授权的社会组织在行政活动中和劳动关系当事人之间发生的与劳动过程密切联系的社会关系，是劳动行政关系。就后一类关系的性质而言，属于行政关系的一部分，应由行政法来调整。但世界各国在实践中由于其与劳动关系的密切联系而把它归入劳动法的调整范围。

随着经济体制改革的深化以及劳动合同制的普遍推行，劳动者和用人单位之间的劳动关系逐步成为以劳动合同联

系,通过双向选择建立起来的社会关系。劳动关系将明显地区别于劳动行政关系。这种关系的区别主要有:

一是劳动行政关系一般着眼于社会的宏观利益,从社会的角度指挥和协调个人活动,而劳动关系则局限在较小的范围内,一般着眼于微观利益;

二是劳动行政关系是按指令和服从、组织和监督原则建立起来的隶属关系,而劳动关系是按协商原则建立起来的社会关系;

三是劳动关系是有偿的经济关系,按劳分配,就它是等价交换而言,“这里通行的就是调节商品交换的同一原则”^①。而劳动行政关系是无偿的关系,是国家在进行计划管理,维护社会安定,执行社会保障中形成的社会关系。两种社会关系互相区别,辩证统一。一方面劳动行政关系应反映劳动关系的本质,对劳动关系起促进、保护作用;另一方面劳动关系必须在劳动行政关系的制约下发展。

二、劳动法的原则

(一)劳动法原则概述

劳动法的原则是劳动法规的核心和灵魂,是确立劳动法律规范的准则,是处理劳动问题的依据,是与其它部门法相区分的标志。劳动法作为一个部门法是由若干劳动法律制度组成,而每一个劳动法律制度又是由众多的劳动法律规范所构成。全部劳动法律规范是劳动法基本原则的具体化,并由基本原则以及由其派生的具体原则规定每个规范和制度的地位和意义。

劳动法原则在劳动法规的系统内发挥指导和凝聚的作

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷,第11页,人民出版社,1972年。

用。劳动法原则把错综复杂的具体的法律规范联结成为法律制度,把法律制度联结成为法律部门,从而将调整劳动关系的法律规范组合成一个结构严谨的有机整体,并规定了每个规范和制度的地位和意义。

劳动法原则在不同时期的劳动法规之间,发挥了稳定和连续的作用。法律必须有自己的稳定性,不能“朝令夕改”,变化不定。但是法律的稳定性不是绝对的、一成不变的,而是相对的、有条件的。因为事物总是处在不断地变化之中:国家的政治、经济、文化等方面总是处在不断发展变化之中,当这些客观形势和条件发生变化时,法律也必须作出相应的修改,否则就不可能保证法律的现实性和应有的作用,更谈不上法律的权威性和实际效力了。

统治阶级往往通过国家的根本大法——宪法来对劳动法原则进行规定。宪法是劳动法原则的法律渊源。宪法与部门法是母法与子法的关系,劳动法也和其他部门法一样,必须以宪法所确定的原则为依据。

劳动法的原则分为基本原则和具体原则两类。

(二)劳动法基本原则

劳动法基本原则是指制定劳动法制度和法律规范的指导思想,是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的某些关系的基本准则。劳动法的基本原则贯穿和体现在劳动法制度和法律规范之中。

我国在宪法总纲中分别对劳动就业、劳动条件、劳动报酬、社会保障、组织工会等劳动法律制度的具体原则作了规定。这些具体原则突出地体现了“保护劳动者”的原则精神。因此,我们可以将劳动法的基本原则主要概括为:实行“各尽所能,按劳分配及保护劳动者的原则。”

我国从1954年制定宪法以来,经济体制发生了极大的变

化。为适应社会主义市场经济的发展,我国《劳动法》第一条就规定了:“保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步”的立法宗旨,根据这一立法宗旨,以上两条原则将具体化为劳动关系协调的合同化、劳动条件基准化、劳动者保障的社会化、劳动执法的规范化等基本原则。前两条是调整劳动关系的原則,后两条是调整劳动行政关系的原則。

1. 劳动关系协调的合同化原則

合同化是根据劳动关系建立时所具有的平等性和财产性的特征,在劳动管理中进一步突出集体合同和劳动合同的作用。通过物质利益来协调劳动关系,使劳动关系当事人能有充分地协商,也使企业内部形成自我调节,自我完善的运行机制。

经济体制改革使国家从直接控制转向间接控制,企业有了经营自主权,集中化决策向分散化决策发展,按劳分配的实现要受价值规律的制约。“各尽所能按劳分配”原则是通过工资分配对劳动力的调节作用得以贯彻的,当商品供不应求、价格高于价值、按劳分配能超额实现时,生产该商品的行业或企业就能吸引一部分劳动力,从而扩大供应;而当价格低于价值,按劳分配不能充分实现时,就有一部分劳动力转移出去,从而减少供应。劳动力的流动成为平衡供求关系的一个因素,使劳动力在社会各部分的分配大体达到平衡,从而使按劳分配原則在社会范围内实现。这种通过“双向选择”建立起来的劳动关系,只有通过合同化的方式进行调整。《劳动法》第三章劳动合同和集体合同的规定就体现了这一原則。

2. 劳动条件的基准化原則

基准化是根据劳动关系所具有的隶属和人身性的特征,由国家制定劳动标准,明确劳动的基本条件,保护劳动者的合

法权益。劳动法的任务是双重的：一方面，劳动关系具有隶属关系的特点，要求法律充分保障用人单位对劳动力的支配、使用权；另一方面，劳动关系又具有人身关系的特征，劳动力和其物质载体——劳动者的人身密不可分，劳动力的使用失当，会产生严重的后果，劳动法将用人单位的行为限制在合理的范围内。根据世界各国的立法经验，国家应通过劳动法确定最低标准，即使劳动者得到最基本的保护，也为劳动关系当事人的协商，用人单位行使自主权留下充分的余地。根据“基准化”的要求，无论在国有企业、集体企业、三资企业、私营企业和个体经营单位，在最低的保护要求上应当是一致的，否则会形成不平等竞争。《劳动法》第四章至第七章的规定都体现了这一精神。

3. 劳动者保障的社会化原则

国家采取各种措施，开发、利用和保护劳动力资源，促进劳动就业，发展职业教育，完善社会保险，建立多层次的社会保障体系。

从总体上说，国家直接管理劳动力的职能应当弱化。当劳动者是职工时，作为企业劳动力，主要由用人单位自主管理，只有当劳动者丧失职工身份，成为失业者或养老金领取者时，才成为社会的保障对象，成为国家政府管理部门的直接管理对象，由劳动就业服务机构、社会保险管理机构通过发放失业救济金、养老金，组织就业培训，介绍工作等方式实施管理和服。《劳动法》第二章、第八章、第九章都体现了这一原则。

4. 劳动执法的规范化原则

通过建立和健全劳动监察、劳动管理、劳动争议的处理机构、维护正常的劳动秩序，使劳动执法规范化。

劳动关系的调整纳入“合同化”和“标准化”相结合的轨道，国家间接管理劳动力的职能应当强化，与合同化管理相适