

现代企业行为规范丛书（七）

企业劳动行为规范

马晓伟 张岳令 李卫平 编著



中国计量出版社

现代企业行为规范

企业劳动行为规范

主 编 刘文华

副主编 徐孟洲 刘长顺

马晓伟 张岳令 李卫平 编 著

中国计量出版社

(京) 新登字 024 号

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动行为规范/马晓伟编著. —北京: 中国计量出版社,
1995.9

(现代企业行为规范丛书; 7/刘文华主编)

ISBN 7-5026-0829-X

I. 企… II. 马… III. 企业管理; 劳动管理-道德规范
IV. F273-65

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 14383 号

现代企业行为规范丛书 (七)

企业劳动行为规范

马晓伟 张岳令 李卫平 编著

责任编辑 刘宝兰

*

中国计量出版社出版

北京和平里西街甲 2 号

邮政编码 100013

河北永清第一胶印厂印刷

新华书店北京发行所发行

版权所有 不得翻印

*

开本 850×1168/32 印张 7.125 字数 182 千字

1995 年 9 月第 1 版 1995 年 9 月第 1 次印刷

*

印数 1—8000 定价: 8.50 元

序

我们正在以建设社会主义市场经济体制为目标,以建立现代企业制度为改革方向,进行全方位、深层次的经济体制改革。改革的基本目标和方向都要求作为现代市场经济基本主体的企业,不仅应是一个具有独立的财产、能够自负盈亏、自我发展的经济实体;也必须是一个能够自主经营、自我约束的合格的法律主体。所谓合格的法律主体,既是指企业必须依法成立,依法获得法人资格;也是指企业的经济活动和经济行为,都应依法进行,都不得违反法律。企业应该是最规范化的社会组织。

党的十四届三中全会通过的《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》提出建立现代企业制度的目标是:产权清晰、权责明确,政企分开,管理科学。这些现代企业的基本特征都应该通过相应的法律规范予以确立和体现。1993年年底,为适应建立现代企业制度的需要而颁布的《中华人民共和国公司法》,其第一条立法宗旨就是要规范公司的组织和行为。在一定意义上说,规范公司的组织事宜应属首要的,因为一个不按照法律规范建立的公司必然会做出不规范的甚至是违法的、犯罪的行为。至于那些非法经济组织,更无从谈及它们会有什么规范的行为。当然,即使依法建立的企业、公司,也不能保证它们都会依法经营,按规范行事。由于不懂法或不理解法,由于非法利益动机的驱使,以及由于其他外界因素的影响,等等,都可能使企业、公司做出不规范的或违法的行为。尤其在我国,多年以来,经济生活主要不是靠法律机制引导和保障其运行,当前又处于新旧体制交替时期,法制建设还不够完备、严密,因而使经济生活中的不法、违法行为,比比皆是,经济秩序时遭破坏,企业的利益也常常受到严重影响。因为企业

间不规范行为的结果,往往不是失误、上当,受到经济损失;就是因违法受到法律制裁。害人、害己、害国家。相反,行为规范化的企业,可以凭借自身的法律素质和品格,在市场经济大潮中立于不败之地;可以充分运用法律和政策的有关规定,踏踏实实地获取合法利润;可以充分运用强有力的法律手段,保护自己的合法权益。社会主义市场经济在一定意义上说是一种法制经济。它不仅要求大企业、大公司的行为要规范化,所有独资企业、合伙企业;所有全民所有制企业、和非全民所有制企业,都必须活动合法化、行为规范化。而且,随着市场经济的日益发展,法律的机制功能也将越来越加强,企业的法律意识也需要越来越高。早学习、早规范、早提高素质。有远见卓识的厂长、经理,会体验到这种“超前投资”是绝对必需的和无本万利的。

有鉴于此,中国人民大学法学院以青年经济法学工作者为主组织了编著队伍,在中国计量出版社的支持下,出版了这套《现代企业行为规范丛书》。《丛书》对企业的主要经济活动和经济行为,如:企业组织行为,企业劳动行为,企业财务会计行为,企业融资行为,企业生产营销行为,企业合同行为,企业竞争行为,企业涉外经济行为,企业资源和环境保护行为,以及企业诉讼行为和非诉讼行为,根据现行经济法律、经济政策、财经纪律和其他规范性文件以及市场实际和企业实际需要,进行翔实的论述。以期能给企业提供基本的法律帮助,在企业行为规范化和建立企业制度过程中,做出应有的贡献。

应该说明的是,规范企业行为的主要手段是法律,但是,法律不是万能的,不可能包罗企业的一切行为。尤其在我们法律建设仍不严密、完备的现时期,企业的相当一部分经济活动或行为,还需要依据经济政策、财经纪律去规范和调整。而且,从根本上说,道德规范对人们(包括企业)行为往往起着更广泛、更长久的规范作用。事实上,我国实施的法律规范中,已逐渐渗进了相当一部分具有道德要求的规范(如诚实信用原则)。所以,本书在阐述企业法律行为规范的同时,也融进了必要的政策规范、纪律规范和道德

规范。全方位、多手段地规范企业行为,这是本丛书的一个特色。此外,在主要论述企业行为规范的同时,对政府行为也提出了一定的自我约束的规范化要求。这也是企业行为规范化所必需的。

本丛书在保持应有的基本理论水准的情况下,突出了实用性和可操作性。在整个编著过程中,都立足于企业的实际需要,想企业之所思,写企业之所需,力图使这套丛书能成为企业生产经营活动中一本“小百科”。平时开卷有益,能陆续从中吸取法律营养;遇到问题翻一翻,能从中得到方向性的指导和提供解决问题的办法。经济法不同于传统法律思想的一个重要之点就在于它不仅仅是为事后打官司提供裁判的准则,而它更重要的是要教育人们如何依法确立经济法律关系,保证经济生活正常、健康地运行。我们力图在这方面突出“预防为主、防治结合”的精神,使企业少受纠纷困扰,少受经济损失。

刘文华

1995年7月26日于京

编者的话

为适应我国现代企业制度改革与发展的需要，帮助企业家与广大经营管理人员系统了解企业行为规范，提高依法科学管理企业的水平，我们按照《现代企业行为规范》丛书总体要求，撰写了《企业劳动行为规范》一书。在编著本书过程中，得到了中国人民大学法学院有关领导和同行的热情支持，并参考了有关作者的科研成果，在此，一并表示衷心感谢。

本书共有十章。参加本书撰稿的作者是：马晓伟、张岳令、李卫平：第一、二、三、四章由马晓伟撰写；第五、六、七章由张岳令撰写；第八、九、十章由李卫平撰写。

由于中国的现代企业制度正处在创建和发展之中，企业行为规范尚不完备，加之作者水平有限，难免有错漏或不妥之处，请读者竭诚予以指正。

编 者

1995年6月20日

目 录

第一章 企业劳动与劳动行为规范	(1)
一、生产劳动与劳动关系.....	(1)
二、企业劳动行为.....	(4)
三、企业劳动行为规范.....	(9)
第二章 企业劳动用工行为规范	(14)
一、企业劳动用工制度.....	(14)
二、招工、招聘与调配.....	(21)
三、劳动合同.....	(30)
第三章 企业劳动纪律规范	(48)
一、企业劳动纪律.....	(48)
二、企业职工奖惩制度.....	(54)
三、企业辞退违纪职工制度.....	(60)
第四章 企业职工工作休息时间规范	(63)
一、工作时间的规定.....	(63)
二、延长工作时间的规定.....	(70)
三、休息时间的规定.....	(76)
第五章 企业工资制度	(82)
一、工资和工资组成.....	(82)
二、工资分配的原则.....	(83)
三、工资支付制度.....	(86)
四、企业内部工资管理.....	(90)
五、最低工资保障制度.....	(95)
六、奖金制度.....	(103)
七、津贴制度.....	(110)
第六章 企业社会保险和生活福利	(116)
一、社会保险一般原理.....	(116)

二、社会保险内容	(122)
三、社会保险基金	(142)
四、社会福利与集体福利	(145)
第七章 企业劳动安全保护规范	(148)
一、企业劳动安全卫生制度	(148)
二、女职工与未成年工的特殊保护	(166)
第八章 职业培训	(173)
一、职业培训的概念、分类和作用	(173)
二、就业前职业培训	(176)
三、企业职工培训	(183)
四、职业技能考核鉴定	(186)
第九章 企业劳动争议的处理	(192)
一、企业劳动争议的概念和范围	(192)
二、企业劳动争议的处理	(193)
第十章 违反劳动行为规范的法律 responsibilities	(205)
一、违反劳动行为规范的法律 responsibilities 的概念和构成	(205)
二、违反劳动行为规范的行为及责任	(207)
三、违反劳动行为规范法律 responsibilities 的种类	(211)

第一章 企业劳动与劳动行为规范

劳动是人类最基本的实践活动,是推动人类社会文明发展、进步的原动力。“劳动创造人本身”,“劳动是财富之父”。从劳动中诞生的人类从未停止过对劳动本身的探讨和思考。企业做为现代社会化生产劳动的基本组织形式,它的劳动行为规范与否,不仅直接关系到劳动者合法权益的有效保护,而且直接影响到企业劳动生产效率的提高和国民财富的积创。因此,如何规范企业劳动行为,合理组织生产劳动,把企业劳动管理纳入到科学化、制度化、法制化的轨道,便成为当代社会转型时期营建现代企业劳动制度的迫切要求。

一、生产劳动与劳动关系

(一) 劳动的涵义

关于劳动的涵义,不同的学科、不同的角度有不同的解释。从生理学上说,劳动是人的脑力和体力的支出和消耗;从哲学意义上说,劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识有目的活动;从政治经济学意义上说,劳动是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质交换过程。本书所说的劳动是特指生产劳动,即人们使用劳动资料,改变劳动对象,使之满足人们物质和文化生活需要的物质资料的生产活动。

物质资料的生产劳动过程包括三个要素,即劳动者的劳动、劳动资料和劳动对象。劳动者的劳动是指有劳动能力和劳动经验的人,通过消耗自己的体力和脑力,来改造客观自然物质,使其成

为适合人们需要的有目的的活动。劳动对象是指人们把自己的劳动加于其上的一切东西；也就是劳动加工对象。劳动对象有两类：一类是没有经过人类劳动加工的自然界原有的物品，另一类是经过人类劳动加工的生产物。劳动资料即劳动手段，是人们用来影响或改变劳动对象的一切物质资料，也就是把人的劳动传导到劳动对象上的物件。劳动资料中最主要的就是生产工具。任何劳动过程都是这三要素的有机结合，即劳动者借助于劳动资料使劳动对象发生物质变化的过程。在这个过程中，人的劳动是主要的，起决定作用的要素。劳动对象和劳动资料如果不同人的劳动相结合，就不会发挥其应有的作用。只有人们以自己的劳动来运用它们的时候，劳动过程才能实现，物质财富才能被创造出来。

劳动是人类生存的首要基本条件。人类要生存下去，就必须有食物、衣服、住所和其它物质资料，而要获得这些东西，就必须进行生产劳动。没有劳动，人类社会就无法存在。所以马克思才说：“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，这是每一个小孩都知道的”（马恩选集第4卷第368页）。

劳动在人类的形成过程中起着决定性的作用。正是由于类人猿通过长期的劳动，开始学会制造工具，才使人类脱离了茹毛饮血的动物界。如果没有劳动，人类的机体和智力就不会得到发展，人类同其他动物也就不可能有本质的区别。正因如此，恩格斯在《劳动在从猿到人转变过程中的作用》中写道：劳动“是整个人类生活的第一个基本条件，而且达到这样的程度，以至我们在某种意义上不得不说：劳动创造了人本身。”

劳动是人类社会进步和文明发展的原动力，是世界一切财富的源泉。它是人类生活的永恒的自然条件，不以人类生活的任何形式为转移，是人类生活的一切社会形式所共有的。所以“劳动最光荣”历来都是人类社会所备加尊崇和提倡的社会美德之一。

（二）劳动关系

人们在劳动过程中，不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也要发生一定的社会关系。这种基于劳动而产生的人与人之间的关系就是劳动关系。劳动关系有广义和狭义之分，广义上的劳动关系是泛指一切劳动者在进行社会劳动时形成的所有的劳动关系。狭义上的劳动关系是指由于实现劳动过程而在劳动者与劳动使用者之间发生的劳动关系。本书所论述的企业劳动关系即是这种狭义上的劳动关系。这种劳动关系具体表现为以下几种关系：

- ①劳动关系的产生、变更和消灭方面的关系；
- ②劳动报酬方面的关系；
- ③工作时间与休息时间方面的关系；
- ④保护劳动者在生产或劳动中的安全和健康方面的关系；
- ⑤关于劳动者培训方面的关系；
- ⑥关于劳动纪律方面的关系；
- ⑦劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力情况下的物质帮助关系；
- ⑧关于劳动争议方面的关系。

企业劳动关系的特征是：

- ①企业劳动关系是在实现劳动过程中发生的关系，与劳动有着直接的联系；
- ②企业劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是企业；
- ③企业劳动关系的一方劳动者要成为企业的成员，必须签订劳动合同，并遵守企业的内部劳动规则。

劳动关系是实现生产劳动的前提，劳动只有在一定的劳动关系中才能实现。正如马克思所指出的“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会

有他们对自然界的联系，才会有生产”（马恩选集第1卷第362页）。可见，劳动只能在一定的社会联系和社会关系中实现。但是在不同社会制度下，由于生产资料所有制的形式不同，劳动关系的性质也各不相同。资本主义社会的劳动关系，是在生产资料私有制的基础上产生的劳资关系，或雇佣关系。这种关系的当事人，一方是雇佣者（或称雇主），是占有生产资料的资本家或其代理人；另一方是受雇者（或称雇员），是出卖劳动力的劳动者，他们双方之间是剥削与被剥削的阶级对立关系。而在社会主义制度下，劳动关系是在生产资料公有制的基础上产生的，这种关系的当事人，一方是劳动者，另一方是用人单位（或其管理人）。他们双方之间，不存在剥削与被剥削的关系。

二、企业劳动行为

（一）生产劳动企业化

人是群体生活的社会动物，任何人的活动，都程度不同地具有社会性。完全地脱离社会的人，不仅不可能从事生产活动，而且也不可能生存。正如马克思所言，只有社会化的劳动，才能成为物质财富和精神财富的源泉，“因为孤立的劳动虽然创造使用价值，但它既不能创造财富，也不能创造文化”（马恩选集第3卷第7页）。所以人类要进行物质资料的生产，就必须要有有一定的适合生产力发展水平的社会生产组织形式。

由于生产力的发展水平不同，劳动的社会化程度和组织程度也不同。但是，在任何一个社会里，总存在着与这个社会的生产力水平相适应，并受该社会的生产关系所制约的某种基本劳动单位。原始社会的基本劳动单位，是由血缘关系联系在一起的氏族（原始公社）。随着生产力的发展和奴隶制的出现，强制性的奴隶集体劳动组织成了基本的劳动单位。随着奴隶制的崩溃和封建制的产生，农民家庭成了基本的劳动单位。从原始社会到奴隶社会

这个漫长的历史过程中，生产力的发展水平，基本上还没有超越以手工劳动为基础的自给自足的自然经济水平，由于劳动的社会化程度很低，因而家庭在一个很长的时期内都是劳动的基本单位。随着生产力的迅速发展，特别是随着工业大革命的出现，基本劳动单位的规模和组织发生了根本性的变化，高度社会化的企业取代了狭小的家庭作坊，成为基本的劳动单位。可见，企业是生产高度社会化、商品关系高度发展的产物，是按照劳动的分工与协作原则组织起来的，具有独立的经济利益的基本劳动单位。

企业作为生产劳动的基本单位，因生产方式的变革与发展，使其生产劳动在不同的历史阶段呈现出不同特点：

1. 手工工场劳动的特点

手工工场是人类历史上最早的工业企业。工场手工业即是工业企业的初级组织形式。工场手工业劳动和家庭手工业劳动相比较具有重大区别。

(1) 家庭手工业生产劳动的主要目的是为了换取自己所需要的生活资料和生产资料，工场手工业劳动的目的则是为了获得利润。

(2) 家庭手工业主要是以手工业者的技艺把帮工、学徒聚集在一起，手工业者既是作坊的主人，又是帮工、学徒的师傅；工场手工业则是由于资本的功能强制地把工人聚集在一起。资本家并不一定需要具有特种技艺，工人和资本家已不再是师徒关系，工人纯属是出卖自己的劳动力，劳动力已变成了商品。

(3) 家庭手工业里几乎没有分工，由一个工人完成产品的全部加工。而在资本主义手工工场里，却已经有了分工和协作。

(4) 由于分工和协作的产生，资本主义工场手工业的生产规模比手工业作坊扩大了。

(5) 在手工业作坊中，手工业者既是劳动者又是管理者，管理尚未发展成一种专门的职能。工场手工业资本家则摆脱了体力劳动，并把直接和经常监督单个工人和工人小组的职能交给了特种雇佣工人，自己执行对整个企业的生产经营活动的计划、组织、

指挥、协调和监督的职能。

2. 工厂劳动的特点

随着工业革命的兴起，机器在生产劳动中的广泛应用，资本主义工场手工业逐步被工厂制度所代替。工厂作为企业的一个发展阶段和一种具体组织形式，和手工业工场有很多重大差别：

(1) 工厂以蒸气、电能等为动力，采用机器和机器体系生产，体力劳动所占的比重越来越小。

(2) 随着科学技术广泛运用于生产、工艺过程，生产方法发生了深刻地变革，劳动生产率大大地提高。

(3) 工人的分工和协作受机器和机器体系的制约。工场手工业的分工是以工人为起点，劳动资料的运动从工人出发。分工也纯粹是主观的，是局部工人的结合。在机器生产的大工业中，分工是以机器为起点，机器按生产工艺要求，按一定比例配备，生产过程各部分之间的联系也就表现为各个局部机器之间的联系。这种联系摆脱了人身自然条件的限制，受机器设备运转规律的支配，人的分工协作也就符合了这种规律。

(4) 管理更加复杂。工厂内部自下而上形成了一个完整的管理系统，工厂一般都按产品或工艺要求分为若干个车间、工段、生产小组。随着生产规模的扩大，有的企业还由若干工厂联合成一个总厂。总厂往往有一个中心工厂，围绕着这个中心工厂还有一些“卫星厂”。随着管理组织系统的建立和发展，管理的方式也发生了很大变化，由直线等级式管理变为职能式的等级管理和生产区域制管理。

(二) 企业劳动行为

关于劳动行为的含义，不同的人从不同的角度可以做出不同的解释。通常意义上的劳动行为是指生产劳动行为，即指通过劳动者与生产资料的有效结合，劳动者运用劳动资料，发挥劳动技能，作用于劳动对象，生产出劳动产品的行为。而本书所论述的企业劳动行为不是指通常意义上的生产劳动行为，而是特指企业

的劳动组织管理行为。即：企业如何科学合理地使用劳动力，正确合法地处理调整企业与职工的物质利益关系，以充分调动企业职工的积极性，提高企业生产效益的行为。基于这种思考，我们把企业劳动行为划分为以下几个方面：

1. 企业劳动用工行为

企业劳动用工行为是指企业如何招收、使用职工的行为，具体来说它包括企业招工、招聘和调配职工等方面的内容。如何招收、录用职工是企业劳动用工行为的核心问题。现代企业招录取工一般都是通过签订劳动合同来实现的。因此，企业如何运用劳动合同招录取工，职工如何利用劳动合同来保护自己的合法权益，便成为现代企业劳动用工行为的主要问题。任何生产劳动都是人和生产资料的有机结合，而人的素质在生产劳动过程中起着决定性的作用，因此如何选择、招收录用优秀的人才参加生产劳动是关系到一个企业生产是否有效益的关键问题，所以现代世界各国企业都在集中精力研究企业劳动用工问题。

2. 企业劳动纪律行为

企业劳动纪律行为是指企业制定内部劳动规则，加强劳动管理的行为，具体包括企业的奖惩行为和辞退职工的行为。“没有规矩，不成方圆”，任何社会化的生产劳动必须遵守一定的劳动规则和秩序。如果没有一定的规章制度，各自为政、自由散漫，那么整个集体生产劳动便成为一盘散沙，毫无生产效率可言。因此，加强企业劳动纪律管理，制定公平合理的奖惩措施，充分发挥广大职工的团结协作精神，是提高企业凝聚力，促进生产效率提高的重要措施。

3. 企业工时行为

企业工时行为是指企业如何安排职工工作休息时间的行为。科学合理地安排工作时间和休息时间既能提高企业生产效率、创造更多的社会财富，又能保障劳动者休息权的实现。尤其是随着科学技术的飞速发展，企业生产日趋走向自动化，劳动者的工作时间将会越来越短，休息时间将会越来越充余。如何正确处理工

作与休息的关系便成为当代企业劳动行为研究中的新课题。

4. 企业劳动分配行为

企业劳动分配行为是指企业如何发放工资、奖金、津贴的行为。“各尽所能，按劳分配”是现代企业的劳动报酬分配原则。劳动分配行为是否公平、合理直接关系到劳动者的切身利益，直接关系到劳动者生产劳动的积极性和主动性。因此，企业劳动分配行为是企业劳动行为中非常重要的内容。在某种程度上说，企业的劳动分配行为决定着企业的命运。

5. 企业劳动保护行为

企业劳动保护行为是指企业为了保障劳动者在劳动过程中的身心健康和生命安全而采取保护性措施的行为。劳动保护，尤其是安全生产和妇女、儿童的保护历来都是企业劳动保护问题的重点。它直接关系到企业职工的身体健康，直接关系到企业生产效率的提高。因此，切实加强企业职工劳动保护，促进生产持续稳定发展是今后一段时间内企业劳动保护行为中的重点课题。

6. 企业劳动保险、福利行为

企业劳动保险、福利行为是指企业职工在年老、疾病、负伤、残废、死亡的时候，或者女职工在生育的时候所进行的物质帮助的行为。企业劳动保险、福利行为既是企业的责任义务，又是企业的一种人道主义救助行为。企业的劳动保险、福利行为能保障劳动者实现物质帮助的权利，可以解除劳动者的后顾之忧，调动他们的生产劳动积极性，为企业创造更多的物质财富。

7. 企业职工培训行为

企业职工培训行为是指企业为提高职工的思想文化和专业技术素质而进行的再教育行为。企业职工素质的高低决定着一个企业生产效率的高低。现代企业生产劳动竞争实质上就是企业职工素质的竞争，而现代科学技术日新月异，知识更新非常快，如果不及时进行职工培训，那么，企业就会在激烈的市场竞争中落伍。因此，加强企业职工培训，是现代企业生产劳动行为中不可忽视的重要一环。