

主 编：陈 荣
副主编：曾 骅 陈荣华



浙江社科普及出版文库

浙江省最新民生政策法规解读系列丛书

劳而无忧

劳动权益政策法规解读

关注 百姓热点问题

解读 民生政策法规

剖析 真实典型案例

龚和艳 编著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

主 编：陈 荣
副主编：曾 骅 陈荣华

劳而无忧

劳动权益政策法规解读

龚和艳 编著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳而无忧：劳动权益政策法规解读 / 龚和艳编著. — 杭州：浙江大学出版社，2009. 9

(浙江省最新民生政策法规解读系列丛书 / 陈荣主编)

ISBN 978-7-308-07066-9

I. 劳… II. 龚… III. ①劳动政策—研究—浙江省②劳动法—研究—浙江省 IV. F249.275.5 D927.550.250.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 170497 号

劳而无忧——劳动权益政策法规解读

龚和艳 编著

责任编辑 叶 抒

封面设计 孙豫苏 史 原

插图设计 杭州师范大学钱江学院动画教研室

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州大漠照排印刷有限公司

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/32

印 张 5.125

字 数 90 千

版 次 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-07066-9

定 价 10.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571) 88925591

《浙江省最新民生政策法规 解读系列丛书》编委会

- 主 任** 陈 荣 浙江省社会科学界联合会党组书记、副主席
- 副主任** 曾 骅 浙江省社会科学界联合会党组成员、副主席
- 纪圣麟 浙江省民政厅副厅长
- 夏利阳 浙江省人民政府法制办公室副主任
- 编 委** 姚稼强 浙江省税务学会副会长
- 陈诗达 浙江省劳动和社会保障科学研究所所长
- 陈荣华 浙江省人力资源和社会保障厅政策法规处处长
- 龚和艳 浙江省劳动仲裁院院长
- 虞晓芬 浙江工业大学经贸管理学院院长、教授
- 卢真金 浙江省教育学院科研处处长、教授
- 俞晓光 浙江省社会科学界联合会科普处处长

编委会办公室

- 主 任** 曾 骅
- 执行副主任** 俞晓光
- 成 员** 方福明 蔡 青

关注民生 保障民生 改善民生

民生问题,就是人民群众的生产生活问题,与人民群众的幸福安康息息相关。党的十七大指出,要加快推进以改善民生为重点的社会建设,努力使全体人民学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居,切实做到发展为了人民、发展依靠人民、发展的成果由人民来共享,并指出要把改善民生作为我们一切工作的出发点和落脚点,让广大人民群众持续共享改革发展的成果。民生问题作为中国特色社会主义事业总体布局的重要组成部分,其内涵主要包括发展教育事业、扩大就业创业、合理收入分配、完善社会保障体系、健全公共医疗卫生、实现住房保障和改善人居环境等多个方面。

我们党的根基在人民、血脉在人民、力量在人民。保障和改善民生,保持党同人民群众的血肉关系,是我们党全心全意为人民服务的宗旨,是关系到党的执政地位、关系到国家生死存亡、关系到社会和谐稳定的重大问题。民

生问题可谓大于天。党和政府历来高度关注民生，胡锦涛总书记多次指出，要更加注重民生问题，着力保障和改善民生。中共浙江省委十二届三次全会对改善民生进行总体部署，这是贯彻落实党的十七大和省第十二次党代会精神的实际行动，是扎实推进“创业富民、创新强省”总战略的重大举措。近年来，浙江省委、省政府始终把为全省人民谋利益作为崇高使命和神圣职责，着力保障和改善民生，从解决人民群众最关心、最迫切的问题入手，积极扩大就业，加强社会保障，认真解决人民群众上学、就医、住房、饮水、环境、行路等方面的困难，大力发展教育、科技、文化、卫生等各项事业，加快建设平安浙江、法治浙江。并把民生工作列入全面小康行动计划，民生工作更加规范化、法制化和长效化。实践证明，坚持以人为本，着力保障和改善民生，让人民群众共享改革发展的成果，是实现科学发展、构建和谐社会的重要保证，也是全省加快全面实现小康，让人民群众过上更加美好生活的基本前提。

我们也应清醒地看到，民生工作还面临着不少困难和问题，劳动就业、社会保障、收入分配、教育卫生、居民住房、安全生产、司法和社会治安等方面关系群众切身利益的问题仍然较多，部分低收入群众生活比较困难，等等。这些问题如果解决不好，就会影响社会和谐稳定和全面建设小康社会的大局。同时，人民群众在新的发展阶段，期

待过上更加美好的生活,对民生工作以及个人的全面发展等方面提出了更高的要求。加快解决民生问题,切实改变经济发展和社会发展“一条腿长一条腿短”的状况,是全面建设小康社会的必然要求和重要课题。

全面改善民生,事关人民群众切身利益,也是一项长期的系统工程。为此,首先要把改善民生问题放在更加突出的位置,形成全面改善民生的合力和氛围。在当前应对国际金融危机,确保国民经济平稳较快发展的关键时期,保民生就是保稳定,就是保发展,就是保党的执政基础。要以科学发展观为指导,坚持发展这一第一要务,在大力发展经济的基础上,不断扩大公共服务,逐步形成惠及全民的基本公共服务体系。要切实转变政府职能,真正提高改善民生的能力和水平,使改善民生和提高社会管理的工作在新阶段取得新进展。其次,要加大资金投入,为改善民生提供财力保障。全面改善民生、促进社会和谐,离不开强有力的资金保障。要继续完善公共财政体系,进一步调整和优化国民收入分配结构和财政支出结构,扩大民生领域覆盖范围,切实增加对民生领域的财政投入,为加快以改善民生为重点的社会建设提供更多、更有力的支持。最后,要加强和改进民生服务。要加强公共服务部门的建设,努力为群众提供方便、快捷、优质、高效的公共服务。从事民生工作的部门和同志,要带着感情,深入基层、深入群众,走进矛盾,破解难题,认真做好各项民生工作。

要为民生工程提供广泛服务,真正体现党和政府对广大群众特别是困难群众的关怀之情、关爱之意。民生工作千头万绪,涉及多个部门、多项法律法规和政策。要通过多种形式、各种途径提供民生服务,让老百姓明白保障民生的权利和义务。

科学发展观的核心是以人为本,以人为本就是要满足人民群众日益增长的物质文化需求作为我们一切工作的出发点和落脚点。关注民生充分体现了以人为本,只有关注民生才能重视民生,只有真正重视民生才能有效保障民生,只有在有效保障民生的基础上才能不断改善民生。近年来,我们在事关民生的法律政策宣传方面做了大量工作,这次为帮助大家更好地掌握和了解国家和浙江省在民生方面最新的法律法规和政策,浙江省社会科学界联合会组织了有关部门和专家学者编写了这套《浙江省最新民生政策法规解读系列丛书》,以通俗易懂的语言,贴近百姓的方式,结合具体案例,分别就劳动权益、创业就业、社会救助、金融惠民、教育政策、公共卫生、行政权益、税收政策、社会保险和住房政策等问题,从政策和制度层面进行了详细解读,告诉大家在关系民生问题方面都享有哪些权利、如何行使这些权利、权利受损时如何救济,等等,具有较强的针对性、实用性和可操作性。当然,由于客观存在的地区差异,各地随之制定的各项民生政策在具体措施和解决办法诸方面都会呈现出差别,这一点,也请读者在阅读本

丛书各分册的同时,注意和当地的相关政策文件比照参阅。

民生聚力,民生固邦。解决民生问题,是时代赋予我们的神圣职责。让广大人民群众过上幸福美好的生活是我们的共同愿望,努力使全体人民学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居是我们的共同追求。经过几十年的不懈努力,我们已经为过上这样一种美好生活奠定了坚实的物质基础。只要我们紧紧依靠人民群众,万众一心、继续奋斗、埋头苦干,民生问题就一定能在发展改革中得到持续的改善。

本丛书编委会

二〇〇九年七月

前 言

劳动关系作为最基本也是最重要的社会关系之一,其是否和谐不仅影响到劳动关系双方的利益,还会影响到由此决定的其他社会关系,影响到家庭其他成员的生存和发展,劳动关系不和谐、不稳定,社会和谐就无从谈起。在向市场体制转轨的过程中,我国劳动关系在总体稳定的态势下,也在进行着艰难的转型,面临着一系列新的挑战,劳动关系双方出现了一些新的矛盾和冲突,劳动者权益受损的现象时有发生。一些用人单位特别是个私企业不与劳动者签订劳动合同的现象比较普遍,劳动合同短期化、续签难的问题比较突出,有些用人单位与劳动者签订的劳动合同权利、义务不对等,有些用人单位存在着随意变更、解除、终止劳动合同的情形。此外,用人单位延长工作时间、任意加班加点,侵害劳动者休息权也是引发劳动争议的一大原因。从我省近年来劳动争议案件发生的情况看,劳动争议呈现出逐年大幅上升的趋势,争议内容就集中在劳动



报酬、社会保险、工伤赔偿、解除或终止劳动合同等方面。为进一步规范用人单位的劳动用工管理,切实维护好劳动者的就业、劳动报酬、社会保险、休息休假等各项劳动权益,全国人大常委会相继出台了《就业促进法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等一系列法律,国务院颁布了相关的行政法规,各地还根据法律、法规,实施出台了一些规范性文件。

为更好地帮助广大劳动者了解相关法律、法规和政策的内容,切实维护好劳动者自身的各项劳动权益,促进劳动关系的和谐稳定,促进经济又好又快发展,我们编写了本书,希望本书能对广大劳动者和用人单位在如何维护劳动者合法权益、构建和谐稳定劳动关系方面有所借鉴。

龚和艳

二〇〇九年七月

目 录

求 职 篇

- 1 哪些单位或组织可以与劳动者建立劳动关系? 3
- 2 劳动者通过职业中介机构介绍就业时,如何判断其是否存在欺诈行为? 4
- 3 我再过几天就满 16 周岁,用人单位是否可以录用我? 5
- 4 我是退休人员,是否可以与其他人一样去人力资源市场应聘? 7
- 5 用人单位在招工启事中明确表示“女性免谈”,这样做是否可以? 7
- 6 国家和省在促进公平就业方面还有哪些新规定? 8
- 7 我在求职时想了解某单位的工资水平、工作条件等,但该单位主管说,这是他们的内部规定,我无权过问,请问他们这样做对吗? 10
- 8 有家单位愿意录用我,但要求我将身份证、学历证书等交给他们保管,请问我可以拒绝吗? 11
- 9 我是应届毕业生,与某企业签订了就业协议后,是



否就有了就业保障？	11
10 我是在校学生，毕业前可否先与用人单位签订劳动合同？	12
案 例 就业协议不等于劳动合同	13

签 约 篇

11 招收录用后，用人单位应该在多长时间内与劳动者签订劳动合同？	17
12 用人单位不与我签订劳动合同怎么办？	17
13 签订劳动合同应当遵循哪些基本原则？	18
14 我与所在单位签订了劳动合同后，单位说合同文本由他们保管，不给我本人了，这样做可以吗？	19
15 我在单位工作已有三个月，没签过劳动合同，也没领过工资，请问我的工资标准该怎么确定？	20
16 单位要与我签订劳动合同，请问劳动合同应当包括哪些内容？	21
17 劳动合同期限分哪几种？	22
18 在哪些情形下，我可以要求用人单位与我签订无固定期限的劳动合同呢？	23
19 国家目前关于法定节假日和年休假的主要规定有哪些？	24
20 用人单位要求员工在法定节假日和年休假期间上班的，如何支付工资？	25
21 用人单位在劳动合同中与我约定以支付社会保险补贴的方式替代缴纳社会保险，这样做可以吗？	27



22	劳动合同中关于工资的内容,该怎么约定?	28
23	我是一名在建筑工地打工的外来务工人员,请问我可否要求在劳动合同中明确夏季高温补贴?	29
24	我是一名怀孕的女工,单位要在劳动合同中与我约定“四班三运转”,请问我可否拒绝?	29
25	我在水泥厂生产性岗位工作,请问签订劳动合同时我可以向单位提什么要求?	30
26	劳动合同中除必备条款外,还可以作其他补充约定吗?	31
27	试用期期限可否由用人单位单方说了算?	32
28	我到某单位工作时,他们只跟我签了一份试用期协议,并约定单位随时可以解除,这样做可以吗?	32
29	试用期“零工资”的做法是否违法?	33
30	试用期间用人单位不给我缴纳社会保险费可以吗?	34
31	用人单位与劳动者约定培训服务期要具备什么条件?	34
32	用人单位与劳动者约定培训服务期时,能否同时约定违约金?	35
33	什么是竞业限制? 用人单位可否与所有员工约定竞业限制条款?	36
34	我在竞业限制期间是否可获得补偿? 标准怎么确定?	37
35	单位拒不支付竞业限制补偿的,我是否还要履行竞业限制的义务?	38
36	用人单位可否在劳动合同中任意与我约定违	



- 约金? 39
- 37 哪些情形下,劳动合同无效或部分无效? 39
- 38 我认为单位与我签的劳动合同是无效的,该怎么办? 40
- 39 劳动合同被确认无效后,是否会影响我应得的工资? 41
- 40 什么是集体合同? 42
- 41 签订集体合同的程序是怎样的? 43
- 42 集体合同与国家法律、法规、政策及劳动合同是什么关系? 45
- 案例一 这份劳动合同存在哪些违法之处? 46
- 案例二 竞业限制补偿标准过低,劳动者违约时是否应承担违约责任? 47

履 约 篇

- 43 劳动合同履行过程中,用人单位拖欠或者未足额支付工资的,我该怎么办? 51
- 44 用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的行为,我可以拒绝吗? 52
- 45 用人单位在劳动合同中与我约定的岗位可以变更吗? 如何变更? 53
- 46 用人单位名称、法定代表人、主要负责人或投资人变化后,劳动合同是否需要变更? 54
- 47 我与单位签订的劳动合同中约定每周工作不超过40小时,但单位给我的计件定额要完成的话每天至少得工作10小时,请问单位这样做是否违法? 我



该怎么办？	55
48 我与用人单位已签订了无固定期限的劳动合同， 但我响应国家号召应征入伍了，请问我的劳动关系 该怎么处理？	56
49 什么是劳动合同解除？劳动合同的解除分为哪几 种情形？	58
50 在什么情形下，我可以无需通知单位直接解除劳 动合同？	59
51 在什么情形下，我可以随时通知单位解除劳动合同？	60
52 我是否有权不说明任何理由就行使“单方辞职权”？	61
53 我提出辞职后，用人单位可否要求我赔偿损失？	62
54 我在哪些情形下，可能被用人单位“过错性辞退”？	64
55 我在哪些情形下，可能被用人单位“无过错辞退”？	65
56 用人单位进行经济性裁员时，需具备哪些条件，遵 循什么程序？	66
57 我在休产假期间，用人单位可否对我进行裁员？	68
58 在劳动者无过错时，对用人单位解除劳动合同还 有哪些限制性规定？	69
59 什么是劳动合同终止？《劳动合同法》对劳动合同 终止有什么新规定？	69
60 我是外来务工人员，快到 60 周岁了，但由于没有	



- 参加养老保险,无法领取养老金,我可以继续在原单位工作吗? 70
- 61** 对哪些劳动者,在其无过错时,用人单位在劳动合同期满时不得与其终止劳动合同? 71
- 62** 用人单位与我协商一致解除劳动合同时,我可否享受经济补偿金? 72
- 63** 我单方提出解除劳动合同时,用人单位应否支付经济补偿金? 73
- 64** 我在用人单位提出解除劳动合同时,可否享受经济补偿金? 74
- 65** 我在劳动合同终止时,可否享受经济补偿金? 75
- 66** 解除或者终止劳动合同的经济补偿金按什么标准支付? 76
- 67** 我在《劳动合同法》实施前与单位签订了劳动合同,在《劳动合同法》实施后合同终止,请问经济补偿金年限如何计算? 77
- 68** 我与单位的劳动合同期限为 2005 年 8 月 1 日至 2010 年 7 月 30 日,但用人单位在 2009 年 5 月因为裁员与我解除了劳动合同,请问我的经济补偿金该如何计算? 79
- 69** 如果用人单位违法解除或终止劳动合同的,我可主张哪些权利? 81
- 70** 劳动合同解除或者终止后,用人单位应当履行哪些义务? 81
- 71** 劳动合同解除或者终止后,劳动者应当履行哪些义务? 82
- 案 例 用人单位这样解除劳动合同合法吗? 83