



国家职业资格培训教程 用于国家职业技能鉴定

焊工

(第2版)

中国就业培训技术指导中心组织编写

(基础知识)



YZLI0890113834

 中国劳动社会保障出版社



用于国家职业技能鉴定
国家职业资格培训教程

YONGYU GUOJIA ZHIYE JINENG JIANDING

GUOJIA ZHIYE ZIGE PEIXUN JIAOCHENG

焊工

(基础知识)

第2版

编审委员会

主任 刘康

副主任 张亚男

委员 孙戈力

高鲁 滕州 陈 蕾 张 伟



编审人员

主 编 孙俊生

编 者 张凌峰 朱德亮 张 寓

审 稿 丁文花



YZLI0890113834

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

焊工：基础知识/中国就业培训技术指导中心组织编写. —2版. —北京：中国劳动社会保障出版社，2010

国家职业资格培训教程

ISBN 978 - 7 - 5045 - 8712 - 1

I. ①焊… II. ①中… III. ①焊接-技术培训-教材 IV. ①TG4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 212013 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 16.25 印张 282 千字

2010 年 11 月第 2 版 2010 年 11 月第 1 次印刷

定价：30.00 元

读者服务部电话：010 - 64929211/64921644/84643933

发行部电话：010 - 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010 - 64954652

如有印装差错，请与本社联系调换：010 - 80497374

前 言

为推动焊工职业培训和职业技能鉴定工作的开展，在焊工从业人员中推行国家职业资格证书制度，中国就业培训技术指导中心在完成《国家职业技能标准·焊工》（2009年修订）（以下简称《标准》）制定工作的基础上，组织参加《标准》编写和审定的专家及其他有关专家，编写了焊工国家职业资格培训系列教程（第2版）。

焊工国家职业资格培训系列教程（第2版）紧贴《标准》要求，内容上体现“以职业活动为导向、以职业能力为核心”的指导思想，突出职业资格培训特色；结构上针对焊工职业活动领域，按照职业功能模块分级别编写。

焊工国家职业资格培训系列教程（第2版）共包括《焊工（基础知识）》《焊工（初级）》《焊工（中级）》《焊工（高级）》《焊工（技师 高级技师）》5本。《焊工（基础知识）》内容涵盖《标准》的“基本要求”，是各级别焊工均需掌握的基础知识；其他各级别教程的章对应于《标准》的“职业功能”，节对应于《标准》的“工作内容”，节中阐述的内容对应于《标准》的“技能要求”和“相关知识”。

本书是焊工国家职业资格培训系列教程中的一本，适用于对各级别焊工的职业资格培训，是国家职业技能鉴定推荐辅导用书，也是各级别焊工职业技能鉴定国家题库命题的直接依据。

中国就业培训技术指导中心

目 录

CONTENTS

国家职业资格培训教程

第 1 章 职业道德与相关法律、法规	(1)
第 1 节 职业道德与职业守则	(1)
第 2 节 相关法律法规知识	(7)
第 2 章 识图知识	(30)
第 1 节 制图常识	(30)
第 2 节 投影的基本原理	(34)
第 3 节 常用零部件的画法及代号标注	(44)
第 4 节 简单装配图识图	(55)
第 5 节 焊接装配图	(70)
第 3 章 化学基本知识	(84)
第 1 节 元素、原子、离子与分子的概念	(84)
第 2 节 化学反应	(93)
第 4 章 金属材料与金属热处理知识	(96)
第 1 节 金属及热处理知识	(96)
第 2 节 常用金属材料知识	(103)
第 5 章 电工基本知识	(119)
第 1 节 直流电和电磁基本知识	(119)
第 2 节 正弦交流电、三相交流电的基本知识	(124)

第3节	变压器的结构和工作原理	(128)
第4节	电流表与电压表的结构原理和使用方法	(130)
第6章	冷加工基础知识	(133)
第1节	钳工基础知识	(133)
第2节	钣金工基础知识	(141)
第7章	焊接知识	(151)
第1节	焊接概述	(151)
第2节	焊接基础知识	(155)
第3节	焊接材料知识	(186)
第4节	电焊机基本知识	(206)
第8章	安全保护和环境保护知识	(219)
第1节	安全用电知识	(219)
第2节	焊接环境保护	(223)
第3节	焊接劳动保护知识	(230)
第9章	质量管理知识	(244)
第1节	质量管理的内容	(244)
第2节	质量管理的基本方法	(248)

第1章

职业道德与相关法律、法规

我国《公民道德建设实施纲要》指出：“职业道德是所有从业人员在职业活动中应该遵循的行为准则，涵盖了从业人员与服务对象、职业与职工、职业与职业之间的关系。随着现代社会分工的发展和专业化程度的增强，市场竞争日趋激烈，整个社会对从业人员职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风的要求越来越高。”因此，认真学习了解职业道德的基本知识，对从业人员的成长与发展具有重要意义。职业道德是进行职业活动的基础之一，而相关法律、法规则是进行职业活动的依据。

第1节 职业道德与职业守则

一、职业道德基本知识

1. 道德

道德是一个庞大的体系，职业道德是这个庞大体系中的一个重要组成部分，也是劳动者素质结构中的重要组成部分，职业道德与劳动者素质之间关系紧密。加强职业道德建设，有利于促进良好社会风气的形成，增强人们的社会公德意识。同样，人们社会公德意识的增强，又能进一步促进职业道德建设，引导从业员工的思想行为朝着正确的方向前进，促进社会文明水平的全面提高。

马克思主义伦理学认为，道德是人类社会特有的，由社会经济关系决定的，依

靠内心信念和社会舆论、风俗习惯等方式来调整人与人之间、个人与社会之间以及人与自然界之间的关系的特殊行为规范的总和。它包含了以下三层含义。

第一,一个社会的道德的性质、内容,是由社会生产方式、经济关系(即物质利益关系)决定的,也就是说,有什么样的生产方式、经济关系,就有什么样的道德体系。

第二,道德是以善与恶、好与坏、偏私与公正等作为标准来调整人们之间的行为的,一方面,道德作为标准,影响着人们的价值取向和行为模式;另一方面,道德也是人们对行为选择、关系调整做出善恶判断的评价标准。

第三,道德不是由专门的机构来制定和强制执行的,而是依靠社会舆论和人们的内心信念、传统思想和教育的力量来调节的。根据马克思主义理论,道德属于社会上层建筑领域,是一种特殊的社会现象。

根据道德的表现形式,通常把道德分为家庭美德、社会公德和职业道德三大领域。作为从事社会某一特定职业的从业者,要结合自身实际,加强职业道德修养,负担职业道德责任。同时,作为社会和家庭的重要成员,从业人员也要加强社会公德、家庭美德修养,负担起自己应尽的社会责任和家庭责任。

2. 职业道德

(1) 职业道德的内涵

职业道德是从事一定职业的人们在职业活动中应该遵循的,依靠社会舆论、传统习惯和内心信念来维持的行为规范的总和。它调节从业人员与服务对象、从业人员之间、从业人员与职业之间的关系。它是职业或行业范围内的特殊要求,是职业道德在职业领域的具体体现。

(2) 职业道德的基本要素

1) 职业理想。即人们对职业活动目标的追求和向往,是人们的世界观、人生观、价值观在职业活动中的集中体现。它是形成职业态度的基础,是实现职业目标的精神动力。

2) 职业态度。即人们在一定社会环境的影响下,通过职业活动和自身体验所形成的、对岗位工作的一种相对稳定的劳动态度和心理倾向。它是从业者精神境界、职业道德素质和劳动态度的重要体现。

3) 职业义务。即人们在职业活动中自觉地履行对他人、社会应尽的职业责任。我国的每一个从业者都有维护国家、集体利益,为人民服务的职业义务。

4) 职业纪律。即从业者在岗位工作中必须遵守的规章、制度、条例等职业行为规范。例如国家公务员必须廉洁奉公、甘当公仆,公安、司法人员必须秉公执

法、铁面无私等。这些规定和纪律要求，都是从业者做好本职工作的必要条件。

5) 职业良心。即从业者在履行职业义务中所形成的对职业责任的自觉意识和自我评价活动。人们从事的职业和岗位不同，其职业良心的表现形式也往往不同。例如，商业人员的职业良心是“诚实无欺”，医生的职业良心是“治病救人”，从业人员能做到这些，内心就会得到安宁；反之，内心则会产生不安和愧疚感。

6) 职业荣誉。即社会对从业者职业活动的价值所做出的褒奖和肯定评价，以及从业者在主观认识上对自己职业活动的一种自尊、自爱的荣辱意向。当一个从业者职业行为的社会价值赢得社会公认时，就会由此产生荣誉感；反之，就会产生耻辱感。

7) 职业作风。即从业者在职业活动中表现出来的相对稳定的工作态度和职业风范。从业者在职业岗位中表现出来的尽职尽责、诚实守信、奋力拼搏、艰苦奋斗等作风，都属于职业作风。职业作风是一种无形的精神力量，对其所从事事业的成功具有重要作用。

(3) 职业道德的特征

职业道德作为职业行为准则之一，与其他职业行为准则相比，体现出以下特征：

1) 鲜明的行业性。行业之间存在差异，各行各业都有特殊的道德要求。例如，商业领域对从业者的职业道德要求是“买卖公平，童叟无欺”，会计行业的职业道德要求是“不做假账”，驾驶员的职业道德要求是“遵守交规，文明行车”等，这些都是职业道德行业性特征的表现。

2) 适用范围上的有限性。一方面，职业道德一般只适用于从业人员的岗位活动；另一方面，不同的职业道德之间也有共同的特征和要求，存在共通的内容，如敬业、诚信、互助等，但在某一特定行业和具体的岗位上，必须有与该行业、该岗位相适应的具体的职业道德规范。这些特定的规范只在特定的职业范围内起作用，只能对从事该行业 and 该岗位的从业人员具有指导和规范作用，而不能对其他行业和岗位的从业人员起作用。例如，律师的职业道德要求他们对当事人必须努力进行辩护，而警察则要尽力去搜寻犯罪嫌疑人的犯罪证据。可见，职业道德的适用范围不是普遍的，而是特定的、有限的。

3) 表现形式的多样性。职业领域的多样性决定了职业道德表现形式的多样性。随着社会经济的高速发展，社会分工将越来越细，越来越专，职业道德的内容也必然千差万别。各行各业为适应本行业的行业公约、规章制度、员工守则、岗位职责等要求，都会将职业道德的基本要求规范化、具体化，使职业道德的具体规范和要求呈现出多样性。

4) 一定的强制性。职业道德除了通过社会舆论和从业人员的内心信念来对从业者的职业行为进行调节外,它与职业责任和职业纪律也紧密相连。职业纪律属于职业道德的范畴,当从业人员违反了具有一定法律效力的职业章程、职业合同、职业责任、操作规程,给企业和社会带来损失和危害时,职业道德就将用其具体的评价标准,对违规者进行处罚,轻则受到经济和纪律处罚,重则移交司法机关,由法律来进行制裁,这就是职业道德强制性的表现。但在这里需要注意的是,职业道德本身并不存在强制性,而是其总体要求与职业纪律、行业法规具有重叠内容,一旦从业人员违背了这些纪律和法规,除了受到职业道德的谴责外,还要受到纪律和法律的处罚。

5) 相对稳定性。职业一般处于相对稳定的状态,决定了反映职业要求的职业道德必然处于相对稳定的状态。如商业行业“童叟无欺”的职业道德、医务行业“救死扶伤,治病救人”的职业道德等,千百年来为从事相关行业的人们所传承和遵守。

6) 利益相关性。职业道德与物质利益具有一定的关联性。利益是道德的基础,各种职业道德规范及表现状况关系到从业人员的利益。对于爱岗敬业的员工,单位不仅应该给予精神方面的鼓励,也应该给予物质方面的褒奖;相反,违背职业道德、漠视工作的员工则会受到批评,严重者还会受到纪律的处罚。一般情况下,当企业将职业道德规范,如爱岗敬业、诚实守信、团结互助、勤劳节俭等纳入企业管理时,都要将它与自身的行业特点、要求紧密结合在一起,变成更加具体、明确、严格的岗位责任或岗位要求,并制定出相应的奖励和处罚措施,与从业人员的物质利益挂钩,强调责、权、利的有机统一,便于监督、检查、评估,以促进从业人员更好地履行自己的职业责任和义务。

二、职业道德的基本规范

1. 爱岗敬业

爱岗就是热爱自己的工作岗位,热爱本职工作。敬业包含两层含义:一为谋生而敬业,二为真正认识到自己工作的意义而敬业。

爱岗敬业要求做到乐业、勤业、精业、干一行爱一行。

2. 诚实守信

诚实守信是指忠诚老实,信守诺言,是为人处世的原则。

诚实,就是忠诚老实,不讲假话。守信,就是信守诺言,说话算数,讲信誉,重信用,履行自己应承担的义务。简言之就是“言必信,行必果”。诚实守信不仅

是做人的准则，也是做事的原则，更是树立行业形象的根本。

诚实守信要求从业人员做到诚信无欺、讲究质量、信守合同。诚信无欺，即待人接物诚恳可信，不采用欺骗手段。讲究质量，即要树立质量第一的观念，严把质量关。信守合同，即要说到做到，言而有信，认真履行承诺或合同。

3. 办事公道

办事公道是指从业人员在办事情、处理问题时，要站在公正的立场上，按照同一标准和同一原则办事的职业道德规范。

办事公道要求从业人员做到客观公正，照章办事。客观公正，即遇事从客观事实出发，并能做出客观、公正的判断和处理。照章办事，就是按照规章制度来对待所有的当事人，不徇情枉法、不徇私舞弊。办事公道的核心就是要克服私心，正直无私。要做到办事公道，还必须加强学习，不断提高认识能力，能明确是非标准，分辨善恶美丑，并有敏锐的洞察力。

4. 服务群众

服务群众就是为人民群众服务。服务群众要求做到热情周到，满足需要。

热情周到，即从业人员对服务对象抱以主动、热情、耐心的态度，把群众当做亲人，服务细致周到，勤勤恳恳。

满足需要，即从业人员努力为群众提供方便，想群众之所想，急群众之所急，关心他人疾苦，主动为他人排忧解难。最后，做每件事都要方便群众。

5. 奉献社会

奉献社会，就是全心全意为社会作贡献，是为人民服务精神的最高表现。

奉献，就是不期望等价的回报和酬劳，而愿意为他人、为社会或为真理、为正义献出自己的力量，包括宝贵的生命。

奉献社会要求人们做到把公众利益、社会效益摆在第一位。奉献社会是职业道德的最高境界。奉献是一种人生境界，是一种融在一生事业中的高尚人格。

三、焊工职业守则

焊工应遵守如下职业守则：

1. 遵守法律、法规和企业的有关规章制度

热爱祖国，遵守我国的法律、法规，执行政策，是对公民的基本要求，也是一个合格公民应该做到的，只有成为合格公民，才能做一名合格的焊工。企业为了正常运转，制定了各项规章制度，这些规章制度是保证企业高效运行的基础，作为焊工应该模范地遵守这些规章制度，并在工作中提出合理化建议，完善企业的规章制度。

度,推动企业健康发展。

2. 爱岗敬业,忠于职守,认真、自觉地履行各项职责

焊接质量与焊工的敬业程度密切相关,敬业就是要求焊工能够按照图样的要求和工艺文件的规定,对焊接生产的备料、组对、焊接、焊后质量检验等操作精益求精,严格按有关文件规定执行,并使每道工序加工出的部件达到或超过文件的质量要求。忠于职守就是忠诚地对待自己的焊工职业岗位,不串岗,爱岗如家,爱惜焊接设备和各种工具。对所承担的焊接工作或者焊接的辅助工作,一丝不苟,保质、保量、按时完成。

3. 工作认真负责,严于律己,吃苦耐劳

焊工认真负责是保证焊接质量的关键,所谓认真负责就是对所承担的焊接工作或者辅助工作,能够严格按图样和工艺文件的要求,高质量、安全、及时地完成任务。严于律己就是严格地约束自己,在工作岗位上,不做与岗位无关的任何事情,勇于承担艰巨、艰苦的工作,热爱劳动。

4. 刻苦学习,钻研业务,重视岗位技能培训,认真学习专业知识,努力提高思想和科学文化素质

随着工业技术的进步和发展,焊接技术也处于日新月异的发展过程中,新的焊接方法、焊接材料、焊接工艺不断出现,提高了焊接生产率,焊接结构的可靠性和质量显著提高。焊工在工作中,要了解焊接技术的发展动向,刻苦学习新技术,学习专业知识,勤于动脑,勤学好问,提高自己的科学文化素质,解决生产中遇到的焊接技术难题,重视岗位技能的提高,在工作中苦练三项硬功夫——腕功、腿功和眼功,使自己成长为知识面广、技能娴熟、能解决疑难问题的优秀焊工。

5. 谦虚谨慎,团结协作,主动配合工作

焊接是非常细致的工作,如出现气孔、裂纹等焊接质量问题,返修不仅浪费人力、物力、财力,而且一旦漏检,还可能造成极大的安全事故。因此,焊工应该在工作中小心谨慎,认真按照工艺文件的要求进行施工,团结协作,保证各道工序都能生产出合格的部件,做好工序的配合、焊工之间的配合、焊工与技术人员的配合,营造一个和谐、协作的工作环境。

6. 严格执行焊接工艺文件和岗位规程,重视安全生产,保证产品质量

焊接工艺文件规定了与制造焊件有关的加工方法和实施要求,包括焊接准备、材料选用、焊接方法选定、焊接参数、操作要求等,焊接工艺文件是制造焊接结构的指导性文件,严格执行焊接工艺文件是保证焊接质量的前提和基础。在焊接生产中,为了保证人身和设备安全,各种设备、仪器仪表、工具等都制定有操作规程,

焊工需认真学习领会各种规程,并严格执行,以保证安全生产。

7. 坚持文明生产,创造一个清洁、文明、舒适的工作环境,塑造良好的企业形象

在焊接生产现场,焊接设备、各种工具等要有序摆放,生产的零部件要放到指定位置,焊接烟尘排放等卫生设施完好,生产场地清洁、有序,创造一个文明、舒适的工作环境,塑造企业的良好形象。

热爱本职工作,忠于职守;自觉遵守职业道德,有高度的组织观念;敢于同违法违纪现象作斗争;团结协作,互助友爱,树立集体主义思想;勤俭节约,爱护公物;钻研业务,提高焊接操作技术,这些是焊工提高职业道德的努力方向。

第2节 相关法律法规知识

一、《中华人民共和国劳动法》相关知识

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)是国家为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,根据宪法而制定颁布的法律。从狭义上讲,《劳动法》是指1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过,1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》;从广义上讲,《劳动法》是调整劳动关系的法律法规,以及调整与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律规范的总称。

以下对《劳动法》中的劳动合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护等进行了简单解析和说明,并配有部分案例以供学习参考。

1. 劳动合同

(1) 劳动合同的订立

劳动合同是劳动关系建立、变更、解除和终止的一种法律形式,劳动合同法律制度是《劳动法》的重要组成部分。劳动合同的订立必须遵循以下原则:平等自愿原则、协商一致原则、合法原则。

劳动合同的必备条款涉及7项:劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任。

(2) 劳动合同的变更

劳动合同的变更是指劳动合同依法订立后,在合同尚未履行或者尚未履行完毕以前,双方当事人依法对劳动合同约定的内容进行修改或者补充的法律行为。

1) 只要用人单位和劳动者协商一致,即可变更劳动合同的内容。劳动合同是双方当事人协商一致而订立的,当然经协商一致可以予以变更。一方当事人未经对方当事人同意擅自更改合同内容的,变更后的内容对另一方没有约束力。

2) 劳动者患病或者非因公负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同,调整劳动者的工作岗位。

3) 劳动者不能胜任工作,用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同,调整劳动者的工作岗位。

4) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同。

5) 下列四种情形下,用人单位不得依据劳动法解除劳动合同:劳动者患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;劳动者患病或者负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产假、哺乳期内的;法律、行政法规规定的其他情形。

【案例】工程师王某与A公司签订了5年的劳动合同。合同执行到第3年时,王某提出加薪要求,A公司以“乙方的要求超出合同约定及公司支付能力”为由拒绝。王某在接到拒绝通知的第二天即跳槽到B公司,获得比原来高的薪酬。王某在跳槽前未向A公司提出解除劳动合同申请。

问题:王某这么做是否合法?

分析:王某与A公司签订的劳动合同为有效合同。A公司没有出现违反《劳动法》的行为。《劳动法》中规定用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同;劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。

王某在未与A公司协商一致、未提前30天书面通知A公司的情况下,单方终止劳动合同,属违法行为。王某应按照合同约定向A公司赔偿相应的损失。

2. 工作时间和休息休假

(1) 工作时间

工作时间是指劳动者根据国家的法律规定,在1个昼夜或1周之内从事本职工作的时间。《劳动法》规定劳动者每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过44小时。

(2) 休息休假时间

休息时间指劳动者工作日内的休息时间、工作日间的休息时间和工作周之间的休息时间；法定节假日休息时间、探亲假休息时间和年休假休息时间则称为休假。《劳动法》规定用人单位在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律法规规定的其他休假节日中进行休假。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

(3) 延长工作时间

延长工作时间是指根据法律的规定，在标准工作时间之外延长劳动者的工作时间，一般分为加班和加点。《劳动法》对于延长工作时间的劳动者范围、延长工作时间的长度、延长工作时间的条件都有具体的限制。被延长工作时间的劳动者有权获得相应的报酬。

3. 工资

(1) 工资分配的原则

工资分配必须遵循以下原则：按劳分配、同工同酬的原则，工资水平在经济发展的基础上逐步提高的原则，工资总量宏观调控的原则，用人单位自主决定工资分配方式和工资水平原则。

(2) 最低工资

最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常工作的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

【案例】孙某为河北省某县农民，在某市打工。2000年12月经人介绍，孙某到某搬家公司作搬运工人，公司每月支付孙某工资300元，并安排孙某在公司的集体宿舍居住。2001年2月，某市在公共场所宣传《劳动法》，孙某听到宣传，得知当地的最低工资标准为每月412元，遂找到公司徐经理，要求增加工资。徐经理不同意，说公司给孙某提供住处不是免费的，而是每月从工资中扣除100元，而且公司为工人提供免费午餐，并给工人统一购买服装，遇到加班加点还按法律规定付给加班加点费，这些费用加起来孙某的每月收入早已超过412元，公司没有违反当地最低工资的规定。如果孙某不愿意干，可以辞职。

问题：(1) 徐经理对公司没有违反最低工资规定的表述是否正确？为什么？

(2) 若公司的行为不符合法律规定，应承担哪些法律责任？

分析：(1) 徐经理对公司没有违反最低工资规定的表述不正确。最低工资，是指用人单位对单位时间劳动必须按法定最低标准支付的工资。对最低工资应正确计算，根据《企业最低工资规定》，加班加点工资、劳动保护待遇、福利待遇等不

得作为最低工资组成部分。徐经理将工作午餐、劳动保护费用、福利待遇计算在最低工资范畴内是错误的。本案中孙某每月只得到300元工资,没有达到当地月工资412元的最低工资标准,搬家公司的行为已违反了法律规定。

(2) 用人单位应承担的责任:用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的,要在补足标准部分的同时,另外支付相当于低于部分25%的经济补偿。

4. 劳动安全卫生

劳动安全卫生主要是指劳动保护,是指规定劳动者的生产条件和工作环境状况,保护劳动者在劳动中的生命安全和身体健康的各项法律规范,有利于保护劳动者的生命权和健康权,有利于促进生产力的发展和劳动生产率的不断提高。

劳动者的权利包括获得各项保护条件和保护待遇的权利,知情权,提出批评、检举、控告的权利,拒绝执行的权利,获得工伤保险和民事赔偿的权利。劳动者的义务包括在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程、接受安全生产教育和培训、报告义务。

5. 女职工和未成年工特殊保护

(1) 女职工特殊保护

由于女性的身体结构和生理机能与男性不同,有些工作会给女性的身体健康带来危害,从保护女职工生命安全、身体健康的角度出发,法律规定了女职工禁止从事的劳动范围,这不属于对女职工的性别歧视,而是对女职工的保護。同时,对女职工特殊生理期间的保护,即对女职工在经期、孕期、产期、哺乳期的保护,也称为女职工的“四期”保护。

(2) 未成年工特殊保护

未成年工指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。未成年工劳动过程中的保护包括用人单位不得安排未成年工从事的劳动范围;未成年工患有某种疾病或具有某种生理缺陷(非残疾型),用人单位不得安排其从事的劳动范围;用人单位应对未成年工定期进行健康检查;用人单位招收使用未成年工登记制度;未成年工上岗前的安全卫生教育。

【案例】李某与某宾馆签订了为期5年的劳动合同,其中有一条款“鉴于宾馆服务行业本身的特殊要求,凡在本宾馆工作的女性服务员,合同期内不得怀孕。否则企业有权解除劳动合同。”合同履行约1年后,李某的男友单位筹建家属楼,为能分到住房,李某与男友结婚,不久怀孕。宾馆得知后,以李某违反合同条款为由

作出与李某解除劳动合同的决定。

问题：该宾馆能否单方解除劳动合同？

分析：该宾馆不能单方解除与李某的劳动合同。为保护女职工的合法权益，《劳动法》明确规定女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得解除劳动合同，合同应继续履行。

除以上内容之外，《劳动法》还对促进就业、集体合同、职业培训、社会保险和福利、劳动争议监督检查、法律责任等都作了具体规定。该法律的发布和施行，对于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意义重大。

二、《中华人民共和国合同法》相关知识

《中华人民共和国合同法》（以下简称《合同法》）于1999年3月15日第九届全国人民代表大会第二次会议通过，于1999年10月1日起施行，《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国涉外经济合同法》《中华人民共和国合同法》同时废止。《合同法》是我国第一部统一的、较为完备的合同法典，是民法的重要组成部分，是市场经济的基本法律，与企事业单位的生产经营和人民群众的日常生活密切相关。

《合同法》分为总则、分则、附则三部分，其中最主要的是总则和分则。总则部分对合同的概念、调整范围、基本原则，以及合同的订立、合同的效力、合同的履行、合同的变更和转让、合同的权利义务终止、违约责任都作了明确规定。分则部分则为当事人订立、履行合同提供了具体规范，包括多种企事业单位和公民在生产经营和生活中普遍发生的合同，如买卖合同、赠与合同、借款合同、租赁合同、委托合同、居间合同等。限于篇幅，下面仅对《合同法》总则部分的内容进行简要介绍，分则部分的内容请读者参考法律原文及相应的释义。

1. 合同的基本概念

《合同法》规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利和义务关系的协议。

从上述合同的定义可以看出，《合同法》调整的是平等主体之间的民事关系，因此，下列情况不属于《合同法》的调整范围。

- (1) 婚姻、收养、监护等有关身份关系的协议，不适用《合同法》。
- (2) 政府依法维护经济秩序的管理活动，属于行政管理关系，不是民事关系，适用有关行政管理的法律，不适用《合同法》。