

普及法律知识丛书

劳动法知识问答

法学基础理论问答	宪法问题解答
刑法知识问答	刑事诉讼法知识问答
民法知识问答	民事诉讼法知识问答
经济法知识问答	合同法知识问答
劳动法知识问答	婚姻法知识问答
公安行政知识问答	司法行政知识问答
法律文书知识问答	国际法知识问答
国际私法知识问答	法律制度史知识问答

普及法律知识丛书



2 018 3876 1

劳动法知识问答

于 晶 编

《普及法律知识丛书》编委会成员:

主编: 孙育玮

编委: 殷 勇 孙晓青

王俊峰 杨亚非

责任编辑: 赵效勤

封面设计: 张乙迪



劳动法知识问答

laodongfa Zhishi Wenda

于 晶

黑龙江人民出版社出版

(哈尔滨市道里森林街42号)

哈尔滨日报社印刷厂印刷 黑龙江省新华书店发行

开本 787 × 1092 毫米 1 32 印张 3 12 16 幅页 1 · 字数 78 500

1986 年 3 月第 1 版

1986 年 3 月第 1 次印刷

印数 1 — 18 500

统一书号: 6093 · 37

定价: 0.65 元

出版说明

为了配合全国正在开展的普及法律常识教育，提高全民的法律知识水平，我们应黑龙江人民出版社之邀组织编写了这套《普及法律知识丛书》。“丛书”从普及、准确和实用的角度出发，以问答的形式有针对性地介绍有关各类法律的基本知识。“丛书”共包括十六个分册。

承担本套“丛书”编写任务的作者大部分是吉林大学八四级法理专业的研究生。他们试图用自己所学到的知识为社会主义祖国的法制建设做出一点力所能及的贡献。

对这套“丛书”的编写，我们力求做到通俗、准确，联系实际，并兼顾知识的系统性和完整性，尽量反映新的立法精神和研究成果。但由于我们本身水平有限，时间仓促，疏漏和错误一定在所难免，敬请读者批评指正。

在编写过程中，我们得到了吉林大学研究生院，吉林大学法律系多位领导和老师的关心与帮助，王子琳教授以及法理教研室的其他老师给予了热情的指导，在此特致谢意。同时在编写过程中，我们还参考了有关的法学教材、法学书刊及资料，吸取了其中的某些研究成果，在此也向有关作者一并致谢。

《普及法律知识丛书》编委会

一九八五年十一月十五日于长春

目 录

1、什么是劳动法？	1
2、劳动法调整的对象是什么？	2
3、我国劳动法的基本原则是什么？	3
4、什么是劳动法律关系？	4
5、什么是劳动合同？	5
6、劳动合同包括哪些当事人？	6
7、劳动合同的内容有哪些？	6
8、劳动合同有哪些种类？	7
9、劳动合同有哪些形式？	8
10、企业、事业、机关单位录用职工的原则是什么？	9
11、企业、事业、机关单位录用职工的程序是什么？	10
12、怎样吸收录用干部？	11
13、怎样处理高等学校学生退学后的有关问题？	12
14、对科学技术人员兼职是如何规定的？	13
15、工人退休、退职后是否可以从农村招收其子女 进城工作？	14
16、对城镇待业人员如何进行登记管理？	15
17、矿山井下是否可以招收农民合同工？	16
18、国营建筑企业如何招收合同工？	17
19、劳动服务公司的性质和任务是什么？	18
20、劳动合同变更的条件和程序是什么？	19
21、劳动合同终止的条件和程序是什么？	20

22、什么是工作时间？	21
23、我国确定工作时间的原则是什么？	22
24、我国的工作日有哪些种类？	23
25、什么是加班、加点？	25
26、加班、加点的条件是什么？	25
27、限制加班加点的措施有哪些？	26
28、什么是休息时间？	27
29、工作日内的间歇时间是如何规定的？	28
30、每周的公休假日是如何规定的？	29
31、法定假日包括哪些？	29
32、职工的探亲假是如何规定的？	30
33、什么是劳动报酬？制定劳动报酬的原则是什么？	31
34、什么是工资？	31
35、什么是工资等级制度？	32
36、什么是工资标准？	33
37、什么是工资等级表？	34
38、什么是技术等级标准？	35
39、职员的工资等级制是怎样确定的？	35
40、什么是计时工资？	36
41、什么是计件工资？	37
42、对履行国家和社会义务期间工资待遇如何规定？	38
43、职工事假期间，其工资是如何规定的？	38
44、职工加班、加点的劳动报酬是如何规定的？	39
45、职工探亲假期间工资待遇和路费是如何规定的？	40
46、职工婚丧假及其路程假期间的工资是如何规定的？	41
47、职工停工期间的津贴如何发给？	41
48、自费出国留学在国外学习期间工资待遇是如何	

规定的？	42
49、出国攻读学位研究生在国外期间生活待遇是如何规定的？	42
50、经济民警的工资待遇是如何规定的？	43
51、国家职工在高等学校和中等专业学校学习期间享受的助学金制度是如何规定的？	43
52、什么是奖金？	45
53、国营企业如何发放奖金？	45
54、集体企业如何发放奖金？	46
55、事业单位如何发放奖金？	47
56、什么是津贴制度？	48
57、环境卫生津贴是如何发放的？	49
58、是否对在农业单位专职从事有毒有害工作人员实行保健津贴？	49
59、对职工上下班交通费如何实行补贴？	50
60、普通中学和小学班主任津贴是如何规定的？	50
61、中等专业学校班主任是否享受班主任津贴待遇？	51
62、兼课教师的津贴是如何规定的？	52
63、怎样保障工资的支付？	52
64、什么是劳动保护？	53
65、安全技术规程是如何规定的？	54
66、生产卫生规程是如何规定的？	55
67、劳动保护有哪些管理制度？	56
68、什么是劳动伤亡事故？对劳动伤亡事故如何处理？	57
69、如何对女工实行特殊保护？	58
70、如何对未成年工实行特殊保护？	59
71、什么是职业培训？	59

72、什么是学徒制度？	60
73、举办技工学校的目的和要求是什么？	61
74、如何对在职职工进行培训？	62
75、如何对青壮年职工进行文化、技术补课？	63
76、如何举办职工中等专业学校？	64
77、什么是劳动纪律？	65
78、我国企业内部劳动规则的种类有哪些？	66
79、我国国营企业内部劳动规则的基本内容是什么？	67
80、对遵守劳动纪律实行奖励的条件是什么？	68
81、对违反劳动纪律的职工怎样惩处？	69
82、对国家行政机关工作人员奖励的条件是什么？ 奖励的方式有哪些？	71
83、对国家行政机关工作人员的处分条件是什么？ 处分的种类有哪些？	71
84、什么是劳动保险？	72
85、我国劳动保险有什么特点？	73
86、女职工生育享有哪些待遇？	75
87、女职工保胎休息和病假超过六个月后，生育时待 遇是如何规定的？	75
88、退休的条件是什么？退休享有哪些待遇？	76
89、职工退休、退职后又从事其他的工作，其劳动报酬 是如何规定的？	77
90、职工患疾病以及非因工负伤致残享有什么待遇？	78
91、职工因工负伤或因工致残享有哪些待遇？	79
92、职工死亡后有什么待遇？	79
93、对大、中专毕业生见习期间病、事假待遇是如何 规定的？	80

94、老干部离职休养享有哪些待遇？	80
95、军队干部离职休养有哪些规定？	81
96、对临时工、季节工、试用人员的劳动保险待遇 是如何规定的？	83
97、什么是工龄？	84
98、怎样计算连续工龄？	85
99、什么是工作年限？工作年限是如何计算的？	86
100、国家职工在高等和中等专业学校学习期间工龄 如何计算？	88
101、对各级学校解放前和解放后及原私立学校改为公立学校 后，教职工退休、退职时如何计算工龄？	89
102、退职回城的知识青年再次参加工作后工龄如何 计算？	89
103、集体所有制单位的职工在大、中专学校毕业后 分配到全民所有制单位，其工龄如何计算？	90
104、建国前参加革命的干部“参加革命工作时间” 是如何规定的？	91
105、国家职工被判处有期徒刑宣告缓刑期间工龄或 工作年限如何计算？	92
106、退伍义务兵的军龄是否计算为工龄？	93
107、如何理解集体所有制劳动法律关系？	93
108、城镇集体所有制劳动关系是如何用法律来调整的？ ...	94
109、什么是城镇个体经营单位劳动法律关系？	96
110、什么是个体单位的劳动合同？签订个体单位劳 动合同的原则是什么？	96
111、帮手合同应包括哪些内容？	97
112、师徒合同应包括哪些内容？	98

113、签订个体单位劳动合同须经哪些程序?	98
114、解除个体单位劳动合同的条件和程序是什么?	99
115、个体劳动者协会有什么作用?.....	100
116、工会的性质、作用是什么?.....	100
117、工会的法律地位如何?.....	101
118、工会有哪些权利?.....	102
119、如何理解企业民主管理?.....	103
120、职工代表大会的性质和职权是什么?.....	104
121、什么是劳动争议? 劳动争议的范围是什么?.....	105
122、处理劳动争议的程序是什么?.....	106
123、为什么要对执行劳动法进行监督检查?.....	106
124、执行劳动法监督和检查的机构有哪些?.....	107
125、违反劳动法应承担什么责任?.....	109
附：重要法规目录	109

1. 什么是劳动法?

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的各种社会关系的法律规范的总称。

劳动是人与动物最根本的区别,并且在任何条件、任何制度下都是必需的。马克思说:“每个儿童都知道,莫说一年,就是停止劳动几星期,一个国家也会不能生存”。^①人们在劳动中不仅要与自然界发生密切的联系,而且在劳动中,人们彼此之间也必然发生一定的关系。这种人们在参加社会劳动中彼此形成的关系称为劳动关系。劳动是一种社会现象,是在一定社会形态下实现的人们之间的联系,作为该社会形态特征的生产关系,决定着人们在劳动过程中形成的相互关系的性质。在人类历史上存在着五种基本的生产关系形态,也就形成了五种类型的社会劳动关系。

在不同的社会制度下,劳动法的内容也有所不同。社会主义国家的劳动法,基本上包括以下内容:劳动合同的订立和解除的程序;集体合同签订及执行办法;工作时间和休息时间制度;劳动报酬的规定;劳动安全与卫生的各项规程;对女工与未成年工的特殊保护办法;劳动纪律及奖惩办法;劳动保险制度;职业技术培训办法;工会和职工参加管理制度;劳动争议的处理办法;对执行劳动法的监督和检查制度。

劳动法是我国社会主义法律体系中的一个独立的部分,

① 《资本论》第一卷 人民出版社 1954年版第998页

是我国基本法之一。建国以来，我国制定了大量的劳动法律规范，但是，统一、完备的劳动法典还在制定之中。劳动法在合理地组织社会劳动、巩固劳动组织、保护劳动者的权益、充分调动劳动者的生产积极性、促进劳动生产率提高、加速实现社会主义现代化方面，发挥了巨大的作用。

2. 劳动法调整的对象是什么？

劳动法调整的对象是我国的劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些社会关系。劳动法主要是调整劳动关系，即调整人们在运用劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。概括地说，就是城镇全民所有制和集体所有制单位以及农村各集体经济组织同劳动者在劳动中形成的劳动关系。另外，在现阶段，与生产力发展水平相适应，存在着个体经济和中外合资经济，因此劳动法也调整个体经营者或中外合资经营企业组织与劳动者在劳动中所形成的劳动关系。具体的说，劳动法调整以下几种劳动关系：

- (一) 劳动关系产生、变更和消灭方面的关系；
- (二) 劳动报酬关系；
- (三) 工作时间和休息时间的关系；
- (四) 保护劳动者在生产或劳动中的安全和健康方面的关系；
- (五) 关于劳动者培训方面的关系；
- (六) 关于劳动纪律方面的关系；
- (七) 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；
- (八) 关于劳动争议方面的关系。

在社会关系中，有一些社会关系与劳动关系密切相联，有的是劳动关系发生的必要前提，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。这些关系也为劳动法所调整，具体有以下几种：

- (一)关于劳动就业方面的关系；
- (二)工会组织方面的关系；
- (三)参加企业民主管理方面的关系；
- (四)处理劳动争议方面的关系；
- (五)技术工人培养及大专学校毕业生分配方面的关系。

3. 我国劳动法的基本原则是什么？

劳动法的基本原则，就是指导我国劳动关系的总原则，或者叫作指导我国劳动关系的基本原则，它是我国基本劳动政策的定型化、法律化。劳动法的基本原则的理论基础是马克思列宁主义毛泽东思想。确立劳动法基本原则的依据是我国的根本大法——宪法，它是总结我国多年来劳动立法的经验，结合我国的具体实际情况提出来的。它是由我国社会主义的公有制经济基础所决定的，具有相对的稳定性。在一定时期中，由于情况的变化，具体的劳动政策可能有所变化，但是劳动法的基本原则，基本的劳动政策是相对稳定的。我国劳动法的基本原则是：

- (一)公民有劳动的权利和义务；
- (二)改进劳动组织，不断提高劳动生产率；
- (三)各尽所能、按劳分配；在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇；
- (四)劳动者有享受休息和劳动保护的权利；

- (五)劳动者有获得物质帮助的权利;
- (六)劳动者有遵守劳动纪律的义务;
- (七)劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的权利;
- (八)在劳动方面,男女平等、民族平等。

4. 什么是劳动法律关系?

劳动法律关系是由劳动法律规范所确认的具有权利义务内容的具体的社会关系。劳动法律关系按不同的标准可以划分为不同的种类,如:按我国生产资料所有制形式,分为全民所有制企业、事业、机关单位的劳动法律关系和劳动群众集体所有制的劳动法律关系,还有少量的个体经营单位的劳动法律关系和中外合资经营企业中的劳动法律关系。

劳动法律关系的主体包括自然人和法人,其中自然人包括本国公民和外国人。公民依法具有劳动权利,但公民实现其劳动权利必须有劳动权利能力和劳动行为能力。我国有关的劳动法规规定,年满十六岁的公民具有劳动权利能力和劳动行为能力。另方面,公民实现劳动权利,必须具有劳动能力或部分劳动能力。法人的劳动权利能力和劳动行为能力是在法人依法成立之后,以法人的名义,报请人员编制计划,并经有关领导部门批准后才具有。并且法人的劳动权利能力和劳动行为能力是由法人的职能机构或代理人实现的。

劳动法律关系的内容,是依据劳动法规定的劳动法律关系主体的权利和义务。在我国,权利与义务是相一致的,因此劳动法律关系主体的一方权利则为另一方的义务,另一方的义务即为对方的权利。

劳动法律关系依据法律事实产生、变更和消灭。产生劳动法律关系的法律事实，一般只限于主体双方表示一致的合法行为。在引起变更、消灭劳动法律关系的法律事实中，除双方一致的合法行为之外，法律事实中的事件或违法行为，也可以引起劳动法律关系变更、消灭。

5. 什么是劳动合同？

劳动合同是劳动者与企业、事业、机关单位订立的关于劳动权利义务的协议。它是劳动法中重要的法律制度，是产生劳动法律关系的根据。根据劳动合同，劳动者成为企业、事业、机关单位的成员，承担一定种类、一定职务的工作，遵守该单位内部劳动规则和各种工作制度；企业、事业、机关单位则按劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，并保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇。劳动合同与承揽、委任、约稿等包含劳动义务的民事合同是不同的。在我国，各单位正式录用职工必须订立劳动合同，这表现在职工录用通知书、报到证明文件和任职文件等。这些有关参加工作的文件，是属于劳动合同性质的文件，说明双方达成了协议，从而产生了劳动法律关系。企业、事业、机关单位在录用临时工或亦工亦农轮换工的时候，按劳动法规的规定必须订立劳动合同，规定劳动合同的期限、权利义务、工资福利待遇等。

我国的劳动合同与资本主义制度下的劳动契约有本质的不同。在我国生产资料是社会主义公有制，企业、事业、机关单位和劳动者使用生产资料，共同为社会创造财富，因而劳动合同的双方不是雇用与被雇佣、剥削与被剥削的关系，而是社会主义的同志合作关系。我国的劳动合同是公民实现

劳动权利的一种重要形式，是企业、事业、机关单位组织社会劳动，合理使用劳动力，进行四化建设的重要手段。

6. 劳动合同包括哪些当事人？

劳动合同的当事人是指与劳动合同有直接关系的人。由于劳动合同是劳动者同企业、事业、机关单位订立的有关劳动权利义务的协议。因此，劳动合同的一方当事人为企业、事业、机关单位，即具有法人资格的企业、事业、机关单位。以及在法律规定的范围内农村集体经济组织，适应经济发展的需要，个体户也可以成为劳动合同的当事人。劳动合同的另一方当事人为劳动者，即达到一定年龄的公民。关于我国公民订立劳动合同的最低年龄，目前尚无统一的法律规定。但根据我国有关的劳动法规和其他法律规范的精神，我国公民订立劳动合同的最低年龄一般为年满16岁，但在特殊情况下某些单位如体育、文艺团体等，根据需要可以招收未满16岁的少年。但是，这些单位招收未满16岁的少年，必须经当地劳动部门批准，进行身体检查，提供适合的劳动条件，并能提高他们的文化科技水平。这是从有利于保护青少年健康成长出发的。

7. 劳动合同的内容有哪些？

劳动合同的内容是指规定劳动合同的当事人双方权利、义务的条件。具体说劳动合同中应包括下列两个内容。

(一)我国劳动法规定劳动合同当事人双方必须履行的条件。

在劳动合同中，应规定劳动者的各项义务：努力完成自己担任的工作，并遵守企业、事业、机关单位的内部劳动规则；在劳动合同中还要规定企业、事业、机关单位的各项义务：如根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，并保障提供国家劳动法规定的劳动条件。

(二)劳动合同当事人双方协议规定条件：

(1)主要条件：即劳动者在该企业、事业、机关单位担任何种工作或何种职务。

(2)补充条件：它不是劳动合同成立的必需条件。如在劳动合同中补充劳动者的住房、生活待遇，以及有特殊工种所需要的某些条件的协议。

8. 劳动合同有哪些种类？

我国的劳动合同，根据工作性质和生产的需要，按劳动合同有效期限，分为如下四种：

(一)固定工劳动合同。这是我国最基本的、主要的劳动合同。其特点在于劳动合同没有期限的规定。劳动者与企业、事业、机关单位签订了固定工劳动合同后，在一般情况下，劳动者就应长期在一个单位或一个部门内从事工作或生产劳动，劳动者不得无故离职，单位也不能无故辞退职工。实行固定工劳动合同制度有利于保持劳动力的相对稳定，培养劳动者的劳动技能，总结生产经验，提高科学技术水平。这种制度不是能进不能出，而是有进有出的。但我国目前实行的固定工制度由于种种原因，未能做到有进有出，形成了能进不能出的状况。因此，现在把改革固定工制度作为现今企业改革的一项重要内容。