



农村劳动力转移引导性培训教材

农民工劳动权益维护

农业部农民科技教育培训中心 组编



同心出版社



农村劳动力转移引导性培训教材

农民工劳动权益维护

农业部农民科技教育培训中心 组编

开展农村劳动力转移培训，是提高农民素质，增强农民转产转岗就业能力，帮助农民实现稳定就业，促进农民增收，推动城乡经济社会协调发展，构建社会主义和谐社会的重要举措。党和政府高度重视农村劳动力转移培训工作。2004年中央1号文件《中共中央、国务院关于促进农民增加收入若干政策的意见》明确提出，要把农村劳动力转移培训作为农村工作的首要任务。农业部、财政部、劳动保障部、教育部、科技部联合启动“阳光工程”，实施农村劳动力转移培训阳光工程，取得了显著成效，受到广大农民的欢迎。

为配合实施好阳光工程，解决各地引导性培训教材、统一要求和教材的问题，规范培训内容和培训时间，农业部农民科技教育培训中心按照阳光工程引导性培训的目标要求，组织有关专家编写了《农民工劳动权益维护》、《城市生活常识》、《劳动安全与卫生》和《艾滋病防治》4本引导性培训教材，供各阳光工程培训机构开展引导性培训使用，也可供其他培训机构开展农村劳动力转移培训使用。

 同心出版社

本套教材图文并茂，生动活泼，深入浅出，通俗易懂，适合农民工阅读。同时，配合文字教材内容，采用专家讲授、图

图书在版编目 (CIP) 数据

农民工劳动权益维护 / 农业部农民科技教育培训中心编. — 北京: 同心出版社, 2007

农村劳动力转移引导性培训教材
ISBN 978 - 7 - 80716 - 448 - 7

I. 农… II. 农… III. 劳动法—基本知识—中国—技术培训—教材 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 044264 号

农民工劳动权益维护

出版发行: 同心出版社

出版人: 刘霆昭

地址: 北京市建国门内大街 20 号

邮编: 100734

电话: 发行部: (010) 85204603 (外埠)、85204612 (本市)
总编室: (010) 85204653

E-mail: txcbszbs@bjd.com.cn

印刷: 北京市耀华印刷有限公司

经销: 各地新华书店

版次: 2007 年 8 月第一版

2007 年 8 月第一次印刷

开本: 850 × 1168 1/32

印张: 1.5

字数: 29 千字

定价: 4.00 元

同心版图书, 版权所有, 侵权必究, 未经许可, 不得转载

凡本版教材出现印刷、装订错误, 请向中央农业广播电视学校教材处调换

联系地址: 北京朝阳区来广营 1 号 电话: 84903218 邮编: 100012

网址: www.ngx.net.cn

农村劳动力转移引导性培训教材

编委会

主任：曾一春

副主任：刘永泉 郭智奇

委员：刘天金 吴国强 文承辉 朱闻军 陈肖安
童濛濛 高峰 郑建英 杨慧 欧宇

主编：刘继臣 文承辉

插图：赵晨

编写说明

开展农村劳动力转移培训，是提高农民素质，增强农民转产转岗就业能力，帮助农民实现稳定转移就业，促进农民增收，推动城乡经济社会协调发展，构建社会主义和谐社会的重要举措。党和政府高度重视农村劳动力转移培训工作，从2004年开始，农业部、财政部、劳动和社会保障部、教育部、科技部和建设部共同组织实施农村劳动力转移培训阳光工程，取得了显著成效，受到广大农民的欢迎。

为配合实施好阳光工程，解决各地引导性培训缺乏统一要求和教材的问题，规范培训内容和培训时间，农业部农民科技教育培训中心按照阳光工程引导性培训的目标要求，组织有关专家编写了《农民工劳动权益维护》、《城市生活常识》、《劳动安全与卫生》和《艾滋病防治》4本引导性培训教材，供各阳光工程培训机构开展引导性培训使用，也可供其他培训机构开展农村劳动力转移培训使用。

本套教材图文并茂，生动活泼，深入浅出，通俗易懂，适合农民工阅读。同时，配合文字教材内容，采用专家讲授、图

片、动画等表现方式，配套制作有 VCD 课件，是农民进城寻找就业岗位、了解自身权益、维护合法利益、保证劳动安全和适应城市生活的好帮手。

《农民工劳动权益维护》一书由中华全国总工会法律部刘继臣部长和中央农业广播电视学校文承辉副研究员编写，包括怎样签订劳动合同、国家对工作时间与休息休假有什么规定、劳动报酬是怎样支付的、农民工享有哪些社会保险待遇和怎样处理劳动争议五个专题，帮助农民工了解劳动权益的相关知识，采取合法措施和手段维护自身劳动权益。

衷心希望广大读者对教材中不妥之处提出宝贵意见，以期进一步修订和完善。

农业部农民科技教育培训中心

2007 年 8 月

41	同知非工斗英	三
81	的付支料必县隔距标黄	三题寺
81	顺黑通食	一
91	更博制用资工游景	二
30	的付支料必县隔距标黄	三
13	金岩部资工	四
33	目	四题寺
33	剑利李养	一
45	根据《劳动法》的规定,劳动者(包括农民工)享有的主	二
30	要基本劳动权利有:平等就业和选择职业;取得劳动报	三
引 言		1
专题一 怎样签订劳动合同		2
一、上岗工作前一定要签书面劳动合同		2
二、劳动合同的订立原则与程序		2
三、劳动合同的主要内容和期限		3
四、哪些劳动合同不能签		4
五、如何解除劳动合同		5
六、企业经济性裁员的条件、程序、限制与补偿		7
七、解除劳动合同对劳动者的经济补偿		8
八、违反劳动合同的赔偿责任		9
专题二 国家对工作时间与休息休假有什么规定		12
一、工作时间		12
二、休息日与法定节假日		12

三、延长工作时间	14
专题三 劳动报酬是怎样支付的	18
一、分配原则	18
二、最低工资保障制度	19
三、劳动报酬是怎样支付的	20
四、工资赔偿金	21
专题四 农民工享有哪些社会保险待遇	22
一、养老保险	23
二、医疗保险	24
三、工伤保险	26
四、失业保险	33
五、生育保险	33
专题五 怎样处理劳动争议	35
一、劳动争议及其主要内容	35
二、劳动争议解决的途径	36
三、劳动争议调解	36
四、劳动争议仲裁	37
五、劳动争议诉讼	39
附：维权热线	41

拟订的劳动合同的内容和具体要求；职工在全面了解劳动合同的内容所涉及的权利义务情况后，作出同意或不同意的意思表示，并就合同内容中的

引言

根据《劳动法》的规定，劳动者（包括农民工）享有的主要基本劳动权利有：平等就业和选择职业的权利；取得劳动报酬的权利；休息休假的权利；在劳动中获得劳动安全卫生保护的权利；接受职业技能培训的权利；享受社会保险和福利的权利；提请劳动争议处理的权利；法律、法规规定劳动者享有的其他劳动权利。同时，必须履行的主要劳动义务有：完成劳动任务、遵守劳动法纪、提高职业技能、执行劳动安全和劳动卫生规程，恪守劳动和职业道德。

农民工的合法劳动权益受法律保护。本书将告诉您，作为农民工，自身拥有哪些合法权益？怎样使自身的合法权益不受侵害？而当自身的合法权益受到侵害，通过什么程序和采取什么措施进行维护？

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同是劳动者维护自身合法权益的重要依据。用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当遵循平等、自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规规定的劳动合同范本。劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者不能证明约定内容的，适用集体合同规定。没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，用人单位应当按照本单位实行工资集体协商制度确定的工资分配办法确定；没有工资分配办法的，用人单位应当按照国家有关规定确定；没有国家规定的，用人单位应当按照本地区的平均工资水平确定。对于非全日制用工，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将劳动合同期限、工作内容、劳动报酬等事项以书面形式明确，并应当将劳动合同文本交付劳动者。用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当遵循平等、自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规规定的劳动合同范本。劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者不能证明约定内容的，适用集体合同规定。没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，用人单位应当按照本单位实行工资集体协商制度确定的工资分配办法确定；没有工资分配办法的，用人单位应当按照国家有关规定确定；没有国家规定的，用人单位应当按照本地区的平均工资水平确定。对于非全日制用工，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将劳动合同期限、工作内容、劳动报酬等事项以书面形式明确，并应当将劳动合同文本交付劳动者。

三、延长工作时间	14
专题三 劳动报酬是怎样支付的	18

一、分配原则	18
二、最低工资保障制度	19
三、劳动报酬是怎样支付的	20

专题一 怎样签订劳动合同	21
专题四 农民工有哪些权益保障	22

一、养老保险	23
二、工伤保险	24

一、上岗工作前一定要签书面劳动合同	26
-------------------	----

二、劳动合同的订立原则与程序	27
----------------	----

在上岗前一定要与用人单位签订书面劳动合同，建立明确的劳动关系，确定双方的权利和义务。如果不签订劳动合同，一旦自身的合法权益受到侵害，将给维权工作带来麻烦。当你外出打工遇到用人单位不与你订立劳动合同时，你可以向政府劳动保障部门反映，由他们责令用人单位及时与你签订劳动合同。

二、劳动合同的订立原则与程序

1. 签订劳动合同应遵循的两大原则：一是平等自愿、协商一致；二是不得违反法律、行政法规的规定。

2. 签订劳动合同按以下程序进行：职工提交用人单位发给的录用报到通知和其他有关证明文件；用人单位向职工介绍其

拟订的劳动合同的内容和具体要求；职工在全面了解劳动合同的内容所涉及的真实情况后，作出同意或不同意被录用的表示，并就合同内容中



的有关规定提出自己的要求；双方经过充分协商，最后就合同的各项条款取得一致意见，达成协议，并经双方签字盖章。劳动合同成立后，如果是须向劳动行政主管部门办理鉴证的用人单位，还应当到劳动行政主管部门办理鉴证。

用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金或抵押金。

三、劳动合同的主要内容和期限

1. 劳动合同的内容。劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限；工作内容；工作时间；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；当事人双方协商约定的其他合法内容。

2. 劳动合同的期限。劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限3种。无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到10年，劳动合同期满双方同意续

订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同，用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。

通常情况下，劳动者刚参加工作，用人单位与劳动者签订一年或一年以上有固定期限的劳动合同。

四、哪些劳动合同不能签

在签订劳动合同时，劳动者要仔细阅读合同内容，下列合同不能签：

1. “生死合同”：有些高危行业的用人单位在合同中写入一些逃避责任的条款，如“发生伤亡事故，单位概不负责”。

2. “欺诈合同”：用人单位隐瞒作业环境的职业危害因素或采取其他欺骗手段引诱农民工为其工作。

3. “霸王合同”：这种合同只强调用人单位的利益，不容劳动者提出修改意见，甚至规定“本合同规定的条款由用人单位负责解释”等。

4. “卖身合同”：合同内容要求劳动者完全听从用人单位安排，如加班加点、强迫劳动，甚至失去人身自由等。

5. “双面合同”：指用人单位与劳动者签订两份内容不同的劳动合同，一份用于备案，一份用于实际履行。

6. “抵押合同”：指用人单位要求劳动者将身份证、户口本等证件抵押给用人单位，作为签订劳动合同的担保。



有些用人单位与农民工签订劳动合同时，要求农民工同时签订两份内容不同的劳动合同，一份是用来应付有关部门检查的假合同，另一份是用来约束农民工的真合同。

“抵押合同”：有的用人单位在合同中让农民工支付风险基金、保证金、抵押金或让农民工以身份证作抵押等。

如果已经签订了上述合同，可以向当地劳动和社会保障部门或工会反映。

五、如何解除劳动合同

劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。

1. 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以单方解除劳动合同：在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。

2. 有下列情形之一的，用人单



位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人；劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

3. 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除与职工的劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的；法律、行政法规规定的其他情形。



4. 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：在试用期内的；用人单位以暴力、威胁或者非法

限制人身自由手段强迫劳动的；用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。

5. 劳动合同解除后，用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

六、企业经济性裁员的条件、程序、限制与补偿

1. 条件。《劳动法》对企业经济性裁员作了规定：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，方可裁减人员。

2. 程序。用人单位确需经济性裁减人员，应按下列程序进行：提前30日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；由用人单位正式公布裁减人员方案，

与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

3. 限制。在企业的经济性裁员中，用人单位不得裁减下列人员：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的；法律、行政法规规定的其他情形。

4. 补偿。用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给数额相当于1个月工资的经济补偿金。用人单位裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

七、解除劳动合同对劳动者的经济补偿

经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给数额相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给数额相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。



用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

经济补偿金的计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的月平均工资。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

八、违反劳动合同的赔偿责任

1. 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：（1）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；（2）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；（3）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年人工合法权益的；（4）用人