

21世纪法学通用教材
General Textbook



劳动法教程

Lessons

Labor Law

主 编 | 关 怀



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

21 世纪法学通用教材

劳动法教程

A Course in Labor Law

主 编 | 关 怀

副主编 | 郑爱青 曹艳春

撰稿人名单 以姓氏笔画为序	关 怀	沈同仙
	金英杰	郑爱青
	曹艳春	龚建礼



法律出版社

始创于 1954 年

www.lawpress.com.cn

好书,同好老师和好学生分享

图书在版编目(CIP)数据

劳动法教程/关怀主编. —北京:法律出版社,2007.7

21 世纪法学通用教材

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7519 - 5

I. 劳… II. 关… III. 劳动法—中国—教材 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 098994 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/谭柏平 刘 辉

装帧设计/孙 杨

出版/法律出版社

编辑统筹/法律教育出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京外文印刷厂

责任印制/张宇东

开本/787×960 毫米 1/16

印张/21.5 字数/400 千

版本/2007 年 8 月第 1 版

印次/2007 年 8 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7519 - 5

定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

作者简介

关 怀 中国人民大学法学院资深教授,自 1950 年中国人民大学建校起开始在该校从事劳动法的教学与研究,为我国劳动法与社会保障法学的开拓者之一。兼任中国法学会社会法研究会名誉会长、北京市法学会劳动法与社会保障法学会名誉会长、全国总工会法律顾问、北京市总工会法律工作委员会委员、中国企协维护企业和企业家合法权益委员会顾问,1992 年被评为“国务院特殊贡献专家”,1999 年获中国法学会颁发的“从事法学研究和教学五十年荣誉证书”,2004 年获中国劳动法学研究会颁发的劳动法学理论研究杰出贡献奖,参加了《劳动法》、《工会法》等法律的起草工作。著有《经济立法与经济法》、《经济法》,主编高等院校法学统编教材《劳动法学》、高等教育“十五”国家级规划教材《劳动法》、21 世纪法学系列教材《劳动法》、《中国大百科全书法学卷》、《经济法与劳动法学科》等。

郑爱青 中国人民大学法学院劳动法和社会保障法研究所研究员。1984—1991 年获中国人民大学法学学士、法学硕士学位,留校从事劳动法的教学与研究,1998 年赴法国攻读博士,2005 年获得法国巴黎第一大学社会法律博士学位。兼任中国法学会社会法研究会理事、北京市劳动法与社会保障法研究会常务理事。2007 年在法国出版了法文专著《中国劳动者基本权利和自由》,参加高等院校统编教材《劳动法学》、高等教育“十五”国家级规划教材《劳动法》的撰写,担任《劳动法导读》、《劳动法双百问题解答》、《劳动争议处理百题问卷》、《工会法百题问答》等书的副主编,在中外学术刊物发表劳动法专业论文数十篇。2006 年撰写的《限制固定期限劳动合同的应用》一文获北京市 2006 年度优秀成果奖。

曹艳春 燕山大学文法学院副教授、硕士生导师、中国人民大学民商法博士,2000 年在中国人民大学法学院获硕士学位,2006 年 4 月—2007 年 5 月在美国加州大学伯克利法学院和康奈尔大学法学院做访问学者。主要研究方向为劳动法与社会保障法、侵权行为法,曾在内蒙通辽教育学院、大连东北财经大学法律系任教。兼任中国法学会社会法研究会理事、北京市劳动法与社会保障法学会理事、河北工人日报读者法律顾问。担任《类型侵权法研究》一书的副主编,参加了中央党校函

授教材《劳动法与社会保障法》一书的撰写,在《中国法学》、《法学家》、《法学杂志》等期刊发表论文百余篇,2006年撰写的《中美劳动争议调解与仲裁制度之比较研究》一文获北京市2006年度优秀成果奖。

龚建礼 首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、硕士研究生导师。1953年毕业于中国人民大学法律系研究生班,长期从事劳动法与经济法的教学与研究工作。兼任中国劳动法研究会与北京市劳动法和社会保障法学会理事。担任《中国劳动法实务》的主编,《法学概论与劳动法》的副主编,参加了高等院校统编教材《劳动法学》的撰写,曾与人合编《劳动法》、《劳动法教程》,还参加了中央党校函授教材《劳动法与社会保障法》的撰写和《外国劳动法和社会保障法》及《经济法学》各书的撰写。

沈同仙 苏州大学王健法学院副教授,苏州大学王健法学院经济法教研室主任,法学博士,长期从事劳动法与经济法研究。兼任中国法学会社会法研究会理事、北京市劳动法和社会保障法研究特邀理事。撰写了专著《劳动法的理论与实践》及《中国公民劳动权利保护》,主编了《经济法学教程》,担任《经济法新论》的副主编,参加了高等院校统编教材《劳动法学》的撰写,并参加了《劳动法原理》、《劳动法指南》、《法学基础案例分析》等书的撰写,在国内多家报刊公开发表学术论文数十篇,获得数个奖项。

金英杰 中国政法大学副教授,中国政法大学民商经济法学院劳动与社会保障法研究所副所长、硕士生导师,长期从事劳动法与社会保障法理论与实务研究,兼任中国法学会社会法研究会理事、北京市劳动法和社会保障法研究会理事。担任《劳动法案例教程》的副主编,参加了高等教育“十五”规划国家级规划教材《劳动法》的撰写,为中国政法大学教材《劳动法学》、《安全生产监察教程》的撰稿人,发表学术论文十余篇,曾获得司法部及中国政法大学颁发的教学奖。

前 言

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律,是我国法律体系中一个重要的法律部门,它在协调劳动关系和构建和谐劳动关系方面发挥着重要作用。

我国的劳动关系在计划经济时期是一元化的单一的社会主义性质的劳动关系,而今天在市场经济体制下,随着改革开放政策的推行与发展,劳动关系已发生巨大的变化。劳动关系的性质决定于生产资料所有制的性质,因此,我国的劳动关系呈现为性质多元化并存的、复杂的关系,其中既有国有企业和集体所有制企业的社会主义性质的劳动关系,又有中外合资经营和合作经营企业的半社会主义性质的劳动关系,以及外商独资经营企业和私有企业的劳资关系,面对如此复杂的劳动关系,要使这些关系获得协调和促进经济的发展,是劳动法的神圣职责。

必须看到构建和谐劳动关系是一项繁重的任务,是一项综合工程,要求不断地加强与健全劳动法制。全社会都应共同关注这一问题,从各个角度、各个方面为构建和谐劳动关系而奋斗。

第一,从源头抓起,进一步完善劳动法律、法规。

目前正在贯彻实施的《劳动法》颁布于1994年7月,当时我国刚刚进入市场经济,由于对市场经济还缺乏经验,法律的规定过于简单,许多只是政策性规定,缺乏可操作性。为了弥补这一缺点,当时提出要陆续制定与《劳动法》相配套的《劳动合同法》、《工资法》、《就业促进法》、《安全生产法》、《劳动保护法》、《职业技能开发法》、《社会保险法》、《劳动监察法》、《劳动争议处理法》等法律,以构成完整的劳动法律体系。这些年来,全国人大常委会已颁布了《安全生产法》。经过数年的起草和全国人大常委会的四次审议,于2007年6月29日召开的第十届全国人大常委会第28次会议通过了《劳动合同法》。这些法律的制定,弥补了《劳动法》的不足。已经列入全国人大2007年立法计划的还有《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等法律,这些法律的颁布实施将为构建和谐劳动关系提供有力的法律保障。

第二,有关部门应当加强劳动监督检查工作和劳动司法工作的力度。

为了认真纠正用人单位侵犯职工合法权益的行为,劳动行政部门应进一步改进劳动监督检查工作,务使劳动监督检查工作到位,尽职尽责,使侵犯职工合法权益的单位得到应有的惩处。劳动行政部门还应进一步完善劳动争议的仲裁工作,人民法院应提高劳动案件的审理水平,做好劳动司法工作,以期做到“执法必严、违法必究”,加强劳动法制。

工会组织应认真做好维护职工合法权益的工作,要积极地推进建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系,不断增进生产者、经营者、劳动者与建设者的理解与合作,努力实现双方互赢、共谋发展、共创美好生活的良好局面。为了促进构建和谐劳动关系,全国总工会于2006年3月28日发布了《关于开展劳动关系和谐企业活动的意见》,要求工会组织在构建和谐劳动关系中发挥应有的作用。全总的这一活动已在全国产生了巨大影响,有力地推动了构建和谐劳动关系的活动。工会还应充分发挥监督的作用,有力地推动劳动法制建设。

第三,全社会均应树立严格遵守《劳动法》的观念,保证《劳动法》的认真贯彻实施。

首先,任何用人单位均应按照《劳动法》保障职工享有劳动权、休息权、劳动报酬权、劳动保护权、物质帮助权等各项权利,绝不侵犯职工的这些神圣权利。用人单位还应严格遵守《工会法》,切实保障职工享有组建工会参与民主管理的权利,为构建和谐劳动关系创造条件。

其次,就广大职工来讲应积极参与,和用人单位密切配合,共同构建和谐劳动关系。广大职工是构建和谐劳动关系的直接受益者,因此应积极参与构建和谐劳动关系的活动,一定要严格遵守《劳动法》的要求,遵守法律和企业的规章制度,为健全劳动法制奋斗。

要实现上述各项要求,最关键的问题是全社会的成员都具有《劳动法》的基本知识,能够熟悉《劳动法》的立法精神,掌握《劳动法》的各项规范,全社会都能关注《劳动法》的学习。为了适应社会上对《劳动法》的宣传、教育、普及工作的需要,法律出版社出版了《劳动法教程》,作为新世纪法学通用教材之一,提供本科以下学生学习劳动法的教科书。

本书在撰写中注意了以下一些特点:

一是正确地阐述劳动法的各项规范。在撰写过程中,我们坚持以马克思列宁主义为指导,以建设中国特色的社会主义理论为依据,坚持党中央所确定的政策和

路线,阐释我国劳动法的立法原则和各项规范,以提高读者的政治水平和法律水平。

二是适当介绍劳动法的历史知识和国际劳动法的概况。为了使读者开阔眼界,在撰写中用一定的篇幅介绍了劳动法的历史和外国劳动立法状况,以期读者了解劳动法的发展轨迹及立法趋势,加深对劳动法的理解。

三是通俗易懂、简明扼要。在撰写中注意到学员的特点为本科以下的学生,坚持简明扼要、通俗易懂,以提高学习的效果。

四是采用了活泼的形式,便于学员接受和掌握要点。在编写中我们为了帮助学员更好地掌握要点,每章结束后均有小结和知识网络图、练习和读书指南,有的还附有案例,这为学习提供了方便。

本书由中国人民大学法学院教授、中国法学会社会法研究会名誉会长关怀任主编,由中国人民大学法学院劳动法和社会保障法研究所研究员、法学博士郑爱青及燕山大学文学院副教授、法学博士曹艳春任副主编。

各章的撰稿人如下:

关 怀:第一、二、三、五章;

郑爱青:第八、十四章;

曹艳春:第十五、十六、十七章;

龚建礼:第四、十、十一章;

沈同仙:第七、十二章;

金英杰:第六、九、十三章。

由于水平所限,可能存在疏漏和欠妥之处,欢迎批评指正。

中国人民大学法学院

关 怀

二〇〇七年五月

目 录

第一编 劳动法总论

第一章 劳动法概述	(3)
第一节 劳动法的概念与调整对象	(3)
第二节 劳动法的内容	(6)
第三节 劳动法的渊源及其在法律体系中的地位	(7)
第四节 劳动法对构建和谐劳动关系的意义和在社会主义建设中的作用	(11)
第二章 劳动法简史	(18)
第一节 劳动法的产生与发展	(18)
第二节 国际劳动法的产生与发展	(22)
第三节 我国劳动法的产生与发展	(24)
第三章 劳动法律关系	(33)
第一节 劳动法律关系的含义和种类	(33)
第二节 劳动法律关系的构成要素	(35)
第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	(38)
第四章 劳动权利、义务与劳动纪律	(44)
第一节 劳动者的劳动权利和义务	(44)
第二节 用人单位的基本劳动权利与义务	(48)
第三节 劳动纪律	(50)
第五章 工会在调整劳动关系中的职权	(55)
第一节 《工会法》与工会的性质	(55)
第二节 工会在国家政治、经济、社会生活和协调劳动关系中的地位 ...	(57)
第三节 工会参与民主管理和进行集体谈判的权利	(59)
第四节 工会对用人单位遵守劳动法律进行监督和参与劳动争议处理的权利	(61)

第二编 劳动制度和劳动标准

第六章 劳动就业	(67)
第一节 劳动就业概述	(67)
第二节 劳动就业的基本原则和方针	(72)
第三节 招工、职业介绍与就业服务	(79)
第七章 劳动合同	(87)
第一节 劳动合同概述	(87)
第二节 劳动合同的种类和内容	(89)
第三节 劳动合同的订立和履行	(98)
第四节 劳动合同的变更、解除和终止	(108)
第五节 劳务派遣	(116)
第八章 集体合同	(125)
第一节 集体合同概述	(125)
第二节 我国集体合同制度的实践	(127)
第三节 集体合同法律制度的内容	(132)
第九章 工作时间和休息休假	(144)
第一节 工作时间和工作日概述	(144)
第二节 延长工作时间的法律规定	(153)
第三节 休息休假制度	(156)
第十章 工资	(164)
第一节 工资立法概述	(164)
第二节 工资制度与工资支付	(167)
第三节 最低工资制度	(173)
第四节 工资的法律保障	(175)
第十一章 劳动安全卫生	(180)
第一节 劳动安全卫生法律制度概述	(180)
第二节 劳动安全卫生规程	(183)
第三节 劳动安全卫生管理制度	(191)
第十二章 女职工和未成年工特殊劳动保护	(203)
第一节 女职工和未成年工特殊劳动保护概述	(203)
第二节 女职工特殊劳动保护	(204)
第三节 未成年工特殊劳动保护立法	(207)

第十三章	职业培训	(213)
第一节	职业培训概述	(213)
第二节	职业培训的分类	(216)
第三节	职业技能的标准和考核鉴定	(218)
第十四章	社会保险与职工福利	(225)
第一节	社会保险概述	(225)
第二节	我国社会保险制度的产生和发展	(233)
第三节	我国社会保险制度的内容	(238)
第四节	职工福利	(258)

第三编 劳动监察与劳动争议处理 及违反劳动法的法律责任

第十五章	劳动监察	(265)
第一节	劳动监察概述	(265)
第二节	劳动监督检查机构与职权	(268)
第三节	劳动监督检查的实施	(271)
第四节	其他组织的劳动监督检查	(272)
第十六章	劳动争议处理	(278)
第一节	劳动争议处理概述	(278)
第二节	企业劳动争议调解	(285)
第三节	劳动争议仲裁	(290)
第四节	劳动争议诉讼	(297)
第十七章	违反劳动法的法律责任	(305)
第一节	违反劳动法法律责任概述	(305)
第二节	违反劳动法责任的种类	(307)
第三节	用人单位违反劳动法的法律责任	(310)
第四节	劳动者及劳动行政部门、有关部门及其工作人员违反 劳动法的法律责任	(315)
附录	司考模拟题参考答案	(320)

第一编 劳动法总论

第一章 劳动法概述

劳动法是我国的一项基本法,是调整劳动关系的法律。为了深刻地研究劳动法,这就要掌握劳动法的基本理论,明确劳动法的概念及其调整对象,了解劳动法的渊源和它在法律体系中的地位。本章所述各节是劳动法理论的基础。

第一节 劳动法的概念与调整对象

一、劳动法的概念

在我国社会主义法律体系中,劳动法是一个重要的、独立的法律部门。有的国家称其为《劳动法》,有的则称其为《劳工法》。

制定劳动法的目的,在于通过法律调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的某些关系,以保护劳动者的合法权益,确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步。

调整劳动关系是劳动法的基本职责,因此各国法学家对这一法律部门的阐释都离不开调整劳动关系这一中心任务。英国《牛津法律大辞典》中说劳动法是“与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则,大致与工业法相同。它规定的是雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题”。〔1〕

我国法学界一般都认为劳动法是国家制定的调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律规范的总称。〔2〕

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象,包括两个方面的关系:其一,劳动关系,这是劳动法调整的最主要、最基本的关系;其二,与劳动关系有着密切联系的某些关系。下面对这两种关系分别做一些分析。

(一) 劳动关系

所谓劳动关系,即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们为创

〔1〕《牛津法律大辞典》,光明日报出版社1988年版,第511页。

〔2〕关怀主编:《劳动法学》,法律出版社1996年版,第2页。

造社会财富所进行的有目的、有意识的活动,它是人类社会能够生存发展的基础。在劳动过程中,人们不仅与自然界发生一定的关系,而且还要处在一定的社会关系之中。马克思在《雇佣劳动与资本》中指出:“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。”〔3〕

在我国,劳动关系具体表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的关系。

劳动法调整的对象主要是劳动关系。但是,必须明确,在社会关系中许多关系都与劳动有关,而劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系,而只调整其中一部分关系,即在实现集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。

作为劳动法调整对象的劳动关系,具体分析起来,有以下的特征:

1. 这种关系与劳动有直接的联系,劳动是这种关系的内容。
2. 劳动关系的当事人,一方是公民,另一方是用人单位,如企业、事业单位、机关、团体等。
3. 劳动关系的一方——公民,要参加到另一方有关单位中,成为这一单位的成员,执行一定种类的工作,并且遵守有关单位的各项规章制度。
4. 这种关系的发生、变更与终止,在劳动过程中的权利与义务均应依法处理。
5. 即使是国家机关、事业单位、社会团体与其工作人员建立了劳动关系,但是国家法律、法规对调整其关系另有特殊规定的,则不属于劳动法调整的范畴。

(二)与劳动关系密切联系的某些关系

劳动法除了调整劳动关系以外,它还承担着调整与劳动关系有密切关系的其他某些关系。这些关系本身并不是劳动关系,但是与劳动关系有着密切联系,有的是发生劳动关系的必要前提,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。因为这些关系具有这些特点,所以在我国的法律体系中列入劳动法的范畴。

这些关系包括以下几个方面:

1. 处理劳动争议而发生的关系:有关国家机关(如劳动行政部门)、人民法院和工会组织由于调解、仲裁和审理劳动争议而产生的关系。
2. 执行社会保险方面的关系:社会保险机构与企业、事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。
3. 监督劳动法令的执行方面的关系:有关国家机关(如劳动行政部门、卫生部

〔3〕《马克思恩格斯选集》第1卷,第362页。

门等)、工会组织与企业、机关、事业单位之间因监督、检查劳动法令执行而产生的关系。

4. 工会组织与企业、事业单位、国家机关之间的关系。

5. 劳动管理方面发生的关系:劳动行政部门同企业、事业、机关、团体单位,因管理劳动工作而发生的关系。

这些关系和劳动关系共同成为我国劳动法的调整对象,劳动法在这些领域发挥其应有的作用。

三、在市场经济条件下的我国劳动关系的特点

劳动关系因生产资料的所有制形式不同而在性质上有本质的差异。由于我国的国情和现阶段生产力的发展水平,在所有制的结构方面,出现了在以国有经济和集体经济占优势地位的条件下,个体经济、私营经济、中外合资经济、中外合作经济、外商独资企业等多种经济成分并存的模式,这样使我国劳动关系包括以下几种类型:(1)全民所有制单位中的劳动关系;(2)集体所有制单位中的劳动关系;(3)劳动者个体经营单位中的劳动关系;(4)私营企业中的劳动关系;(5)中外合资经营、合作经营单位中的劳动关系;(6)外商独资经营企业中的劳动关系。

就这些劳动关系的性质而言,全民所有制单位与集体所有制单位的劳动关系是社会主义性质的劳动关系。由于全民所有制和集体所有制是我国所有制结构的主体,因此,社会主义性质的劳动关系在我国劳动关系中占主导地位。

发生于个体经营单位中的用工者与学徒、帮工之间的关系,由于个体劳动者也亲自参加劳动,自有其本身的特点,因此,不能将这种劳动关系与资本主义的雇佣劳动关系等同看待。

中外合资经营、合作经营单位同职工之间的劳动关系,由于这类企业既有全民所有制的成分,也有资本主义的成分,这种劳动关系是半社会主义性质的劳动关系。

在私营企业与外商独资经营企业中的劳动关系则是劳资关系,是具有资本主义性质的劳动关系。由于私营企业与外国资本家在我国开办的企业,在经营管理上必须遵守我国的法律,在这些企业中的职工受到我国法律的保护,中方职工虽然受雇于雇主和为资本家创造利润,但他们仍然是社会主义国家的主人,而不是受资本家任意驱使的奴仆,这一点使职工的地位与资本主义国家的资本主义企业内职工的地位有所不同。

党的第十四次代表大会决定在我国建立社会主义市场经济体制,要求对原有的经济体制按照市场经济的规律进行改革,这使我国的劳动生产关系产生了新的变化,一是劳动关系更加复杂化,上述和各种性质的劳动关系,要求我们必须进一步建立健全适应各种劳动关系特点的劳动法律、法规,以协调各种劳动关系;二是劳动行政部门转变职能后,政府对劳动管理从微观管理转向宏观管理,从直接管

理转向间接管理,扩大企业自主权,企业在用工、工资分配、调动、辞退等方面拥有更广泛的权利,这决定了劳动关系由过去的政府行为转变为企业行为,即出现了劳动关系的企业化。

这种劳动关系的变化,集中地表现在职工与企业行政或私营企业、外商独资企业的资方代理人之间,在处理利益问题上职工更加处于弱者的地位。

劳动法是调整劳动关系的法律,因此,我们必须进一步完善劳动立法,以适应市场经济的需要,为建立稳定、和谐的劳动关系服务。

第二节 劳动法的内容

劳动法包括了调整劳动关系及与劳动关系联系密切的某些关系的各种法律规范。这些法律规范构成了劳动法的内容。我国劳动法主要包括:

1. 劳动就业制度的规定:包括有关劳动就业的方针、原则、法律规范以及招收职工等各项规定。

2. 关于劳动合同的规定:包括劳动关系的产生、变更和终止的法律形式以及由此产生的双方当事人的权利义务。录用职工的程序,调动职工工作的条件,对辞退职工的限制等法律规定。

3. 关于集体合同的签订与执行办法:包括对签订集体合同的要求及对集体合同的监督、检查制度等。

4. 工作时间和休息时间制度:包括标准工作日和工作周的各项规定、对加班加点的限制、休息时间、法定节日、年休假等规定。

5. 工资方面的法规:包括工资等级制度、计时工资、奖励、津贴制度的基本原则。最低工资法,在特殊情况下的工资支付等办法。

6. 劳动安全与卫生的各项规程:包括各种安全卫生的技术规程、劳动保护用品的发放标准、各种安全和管理制度等。

7. 女职工与未成年工的特殊保护办法:包括对女职工、未成年工从事有害健康工作的限制,对女职工孕期、产期、哺乳期、经期的保护,对未成年工就业年龄和工作时间的限制。

8. 职业培训的法规:包括学徒制度、技工学校制度、在职培训制度与转业培训制度等规定。

9. 社会保险与福利制度:包括社会保险的项目和待遇、保险金的来源、工龄的计算办法、各项集体福利事业等规定。

10. 劳动争议处理制度:包括受理劳动争议的范围、劳动争议处理的机构和 work 程序等。