

☆劳动者权益保护与劳动争议处理实用法规手册☆

第一章 劳动法和劳动者的密切关系	(1)
一、劳动法对劳动者的重大意义	(1)
二、《劳动法》起作用的范围	(4)
三、劳动法的基本原则	(6)
四、受宪法保护的劳动者的特定重要权利和特定义务 的具体内容	(10)
五、劳动法的内容	(20)
六、劳动法与党的十一届三中全会以来的劳动立法 的关系	(23)

附录

中华人民共和国宪法(摘录)

(1984年12月4日第五次全国人民代表大会第五次
会议通过 1984年12月4日全国人民代表大会公告
公布施行) (27)

中华人民共和国宪法修正案(摘录)

(1993年3月29日全国人民代表大会第八次会议通过
公告第8号发布并施行) (28)

中华人民共和国劳动法

(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) (29)

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》

若干问题的意见

(1995年8月4日) (43)

第二章 劳动就业 (61)

一、促进就业概述 (61)

二、劳动就业概述	(63)
三、农村劳动力跨省流动就业	(68)
四、招工制度	(70)
五、特殊群体就业	(74)

附录

中华人民共和国劳动法（摘录）	(76)
劳动力市场管理规定 （2000年12月8日）	(77)
关于开展再就业援助行动的通知 （劳社部发〔2001〕8号 2001年5月29日）	(85)

第三章 劳动合同和集体合同	(92)
一、劳动合同和集体合同的关系	(92)
二、劳动合同	(93)
三、集体合同	(122)

附录

劳动合同书（试用范本）	(132)
停薪留职合同	(139)
中外合资企业劳动合同	(140)
劳动合同续订书（一）	(142)
劳动合同变更书	(143)
中华人民共和国劳动法（节录）	(143)
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见（节录）	(147)
劳动部关于私营企业劳动管理暂行规定（摘录）	(154)
劳动部关于实施《劳动法》中有关劳动合同问题 的解答 （1995年4月27日）	(155)
劳动部关于违反《劳动法》有关劳动合同规定的 赔偿办法 （1995年5月10日）	(156)

人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行
《劳动法》有关问题的复函

(人办法函〔1995〕8号 1995年4月5日) …… (158)

第四章 劳动工资…………… (160)

一、工资立法原则…………… (160)

二、工资的保障…………… (161)

三、企业工资宏观调控制度…………… (164)

四、几种特殊情况下的工资…………… (169)

五、机关、事业单位工人工资制度…………… (171)

附录

中华人民共和国劳动法(摘录)…………… (176)

全民所有制工业企业转换经营机制条例(摘录)…………… (177)

劳动部关于私营企业劳动管理暂行规定(摘录)…………… (179)

股份有限公司劳动工资管理规定

(劳部发〔1994〕497号 1994年12月3日) …… (180)

劳动部 财政部关于改进完善企业工资总额

同经济效益挂钩办法的通知

(劳部发〔1996〕409号 1996年12月12日) …… (181)

工资集体协商试行办法

(2000年11月8日) …… (183)

第五章 工作时间和休息休假…………… (188)

一、工作时间和休息休假概述…………… (188)

二、我国工作时间和休息休假立法概况…………… (189)

三、工作日和休息休假的种类…………… (189)

四、延长工作时间…………… (196)

附录

中华人民共和国劳动法(节录)…………… (198)

国务院关于职工工作时间的规定

(1994年3月1日) …… (199)

国务院关于修改《国务院关于职工工作时间的规定》的决定	
(1995 年 3 月 25 日)	(200)
国务院关于职工工作时间的规定(修订)	(201)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》 的实施办法	
(1995 年 3 月 26 日)	(202)
人事部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》 的实施办法	
(1995 年 3 月 26 日)	(204)
全国年节及纪念日放假办法	
(1999 年 9 月 18 日)	(205)
劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算 问题的通知	
(2000 年 3 月 17 日)	(206)
第六章 劳动安全卫生	(208)
一、我国劳动安全卫生立法概况	(208)
二、安全技术规程	(210)
三、劳动卫生规程	(216)
四、劳动安全卫生管理制度	(219)
附录	
中华人民共和国劳动法(节录)	(222)
职业病诊断管理办法	
(1984 年 5 月 1 日)	(223)
中华人民共和国尘肺病防治条例	
(1987 年 12 月 3 日)	(227)
企业职工伤亡事故报告和处理规定	
(1991 年 5 月 1 日)	(231)
劳动部关于《企业职工伤亡事故报告和处理规定》 有关问题的解释	
(劳安字〔1991〕23 号 1991 年 7 月 25 日)	(234)

中华人民共和国矿山安全法	
(1992 年 11 月 7 日)	(237)
重大事故隐患管理规定	
(1995 年 8 月 22 日)	(244)
矿山安全监察工作规则	
(1995 年 11 月 6 日)	(248)
企业职工劳动安全卫生教育管理规定	
(1995 年 11 月 8 日)	(254)
中华人民共和国矿山安全法实施条例	
(1996 年 10 月 30 日)	(258)
煤矿安全监察条例	
(2000 年 11 月)	(271)
第七章 女职工和未成年工的特殊保护	(280)
一、女职工的特殊保护	(280)
二、未成年工特殊保护	(283)
附录	
中华人民共和国劳动法 (节录)	(287)
女职工劳动保护的规定	
(1988 年 6 月 28 日)	(288)
女职工禁忌劳动范围的规定	
(1990 年 1 月 18 日)	(290)
禁止使用童工规定	
(1991 年 1 月 18 日)	(292)
中华人民共和国未成年人保护法 (摘录)	(295)
中华人民共和国妇女权益保障法 (节录)	(296)
未成年工特殊保护规定	
(1994 年 12 月 9 日)	(297)
第八章 职业培训	(301)
一、中国的职业培训体系概况	(301)
二、职业培训	(302)

三、职业资格证书制度·····	(307)
四、职业技能鉴定·····	(310)
附录	
中华人民共和国劳动法（节录）·····	(312)
职业指导办法	
（1994 年 10 月 27 日）·····	(312)
就业训练规定	
（1994 年 12 月 9 日）·····	(314)
职业培训实体管理规定	
（劳部发〔1994〕506 号 1994 年 12 月 14 日）	
·····	(321)
中华人民共和国职业教育法	
（1996 年 5 月 15 日第八届全国人民代表大会常务	
委员会第十九次会议通过 1996 年 9 月 1 日起	
施行）·····	(325)
企业职工培训规定	
（1996 年 10 月 30 日）·····	(331)
委托培训合同·····	(335)
第九章 社会保险与职工福利 ·····	(338)
一、社会保险概述·····	(338)
二、工 龄·····	(347)
三、养老保险·····	(349)
四、疾病保险·····	(354)
五、工伤保险·····	(355)
六、失业保险·····	(359)
七、生育保险·····	(362)
八、职工福利·····	(364)
附录	
中华人民共和国劳动法（节录）·····	(367)
企业职工养老保险基金管理规定	
（1993 年 7 月 2 日）·····	(368)

就业和失业统计管理暂行办法	
(劳部发〔1995〕436号)	(374)
企业职工工伤保险试行办法	
(劳部发〔1996〕266号 1996年8月12日) ...	(376)
国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度	
的决定	
(1997年7月16日)	(390)
企业基本养老保险缴费比例审批办法	
(劳社部发〔1998〕2号 1998年3月18日)	(393)
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度	
的决定	
(国发〔1998〕44号 1998年12月14日)	(395)
国务院关于实行企业职工基本养老保险省级统筹和	
行业统筹移交地方管理有关问题的通知	
(国发〔1998〕28号 1998年8月6日)	(400)
失业保险条例	
(1998年12月16日)	(403)
社会保险费征缴暂行条例	
(1999年1月22日)	(409)
社会保险登记管理暂行办法	
(1999年3月19日)	(414)
社会保险费申报缴纳管理暂行办法	
(1999年3月19日)	(419)
城市居民最低生活保障条例	
(1999年9月28日)	(422)
国务院关于切实做好企业离退休人员基本养老金按时	
足额发放和国有企业下岗职工基本生活保障工作的	
通知	
(国发〔2000〕8号 2000年5月28日)	(426)
失业保险金申领发放办法	
(2000年10月26日)	(430)

第十章 劳动争议处理	(435)
一、劳动争议概述	(435)
二、劳动争议调解	(440)
三、劳动争议仲裁	(443)
四、劳动争议的诉讼	(448)
五、集体劳动争议的处理	(450)
附录	
中华人民共和国劳动法 (节录)	(451)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	
(1993 年 6 月 11 日)	(453)
劳动部关于《中华人民共和国企业劳动争议处理	
条例》若干问题解释	
(1993 年 9 月 23 日)	(459)
企业劳动争议调解委员会组织及工作规则	
(1993 年 11 月 5 日)	(464)
劳动争议仲裁委员会办案规则	
(1993 年 10 月 18 日)	(468)
劳动争议仲裁委员会组织规则	
(1993 年 11 月 5 日)	(477)
劳动行政处罚若干规定	
(1996 年 9 月 27 日)	(481)
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干	
问题的解释	
(法释〔2001〕14 号 2001 年 4 月 16 日)	(484)

第一章 劳动法和劳动者的密切关系

一、劳动法对劳动者的重大意义

《劳动法》在 1994 年 7 月 5 日由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过并于 1995 年 1 月 1 日起付诸实施。作为我国调整劳动关系的基本法，《劳动法》的实质是劳动者权益保障法。她对于保护劳动者的各种权利和利益有着非常重要的意义。

我国《劳动法》第一条规定：“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，制定本法。”

根据这一法律规定，可以明确《劳动法》的目的和作用包含以下几个方面：

（一）保护劳动者的合法权利和利益

保护劳动者的合法权利和利益，是《劳动法》的首要目的。劳动者享有的各种权利和利益。包括就业权、取得劳动报酬权、休息休假权、获得劳动安全卫生保护的权利、享有社会保险和福利的权利、提请处理劳动争议权利等。

1. 我们的国家历来非常重视保护劳动者的合法权益。从我国宪法及一系列劳动法律规范都对保护劳动者就业、工资、休息休假、劳动安全卫生、劳动保险、退休制度等都作了明确规定。但随着经济体制改革的不断深入，劳动关系出现了一些新的情况。主要反映在由传统的计划经济向市场经济体制转变的过程中，处于不同所有制经济中的各种劳动关系处在动荡和演化过程中，使劳动关系趋向复杂化。形成由原来的固定工制为主、以临时工制为辅的单一用工制度变为以合同工制为发

展主流，又有固定工、临时工并存的用工制度；用人单位由原来的主要是国家转换为主要是企业；主要劳动关系由原来是国家与职工之间的劳动关系，转换为企业等用人单位与职工之间的劳动关系。由于原来的劳动法律规范主要是调整国营企业、集体企业的劳动关系，而现在还要调整私营企业、外资企业等经济形式中的劳动法律关系。显然这是不行的，新的劳动关系需要制定新的、相适应的劳动法来加以调整。特别是近年来，用人单位与劳动者又产生了一些新的矛盾。劳动关系的两大主体之间的矛盾不断增多，劳动争议也越来越多，劳动者合法权益受到侵犯的现象不断发生。诸如有的国营企业长期亏损，职工生活缺乏保障，或者是因为企业关停并转，职工安置无着落；在一些企业，尤其是外资企业、私营企业随意延长劳动者的工作时间、拖欠职工工资、劳动条件差，不重视安全生产。以致造成各类重大责任事故时而发生，人员伤亡，财产损失严重。这些问题的存在，迫切需要通过法律进行调整、规范。通过劳动法律来保护劳动关系的双方，特别是劳动者的合法权益不受侵犯，一部系统的完整的劳动法对劳动者而言就是非常重要了。

2.《劳动法》有利于把宪法规定的劳动者权利、义务以及对劳动者权益保护的规定进行具体化和落到实处。如宪法第六条规定，实行各尽所能，按劳分配的原则；第四十二条规定，我国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇……。第四十三条规定，中华人民共和国劳动者有休息的权利。第四十五条又规定了，中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。《劳动法》关于保护劳动者合法权益的条款都是宪法这方面规定的具体化，使宪法赋予的劳动者的权益在具体劳动关系中得以保护和实现。

（二）调整劳动者和用人单位之间的关系，使劳动者生产

生活有保障

随着社会主义市场经济的发展和劳动领域改革的不断深入，我国劳动体制也在逐步向市场配置劳动力方向发展和完善。用人单位在使用劳动者和劳动者在求职过程中，开放性、自主性、竞争性日益明显，这就要求将各方面的劳动法律关系纳入市场经济体制运行轨道。劳动双方的行为、权利和义务，劳动力市场秩序等都需要用法律规范进行调整和维护。可见，社会主义市场经济体制的建立和发展，急需制定《劳动法》。首先，通过《劳动法》来实现劳动工资制度改革，确立用劳动合同制约劳动双方的权利和义务，通过合同确定劳动工资关系，彻底破除“铁饭碗”，取得劳动力配置和效率最佳状态，并在分配过程中实现按劳分配，效率优先，兼顾公平的原则；通过制定《劳动法》加快各种不同经营体制的用人单位尽快建立起对劳动者社会保障制度。积极建立失业、养老、医疗等社会保障制度，这是对建立社会主义市场经济体制下劳动工资机制的一项重要要求。其次，通过《劳动法》改变劳动管理部门的作用。劳动行政部门应把对劳动工作的直接管理转向间接管理，来适应市场经济对劳动的需求。核心是劳动行政部门的权力的下放，扩大用人单位的自主权，即把招工、用人、调动、辞退、分配、奖惩等权力真正赋予用人单位。劳动部门的主要作用在于建立健全劳动立法，制定劳动的基本标准并监督检查用人单位贯彻执行劳动法的情况，调查处理劳动争议案件，以及追究用人单位违反劳动法的行为的行政法律责任。

劳动关系的稳定和谐与健康发展，在一定程度上也决定着社会的稳定与发展。如果一个国家能够作到人人都有业可就且劳动纷争很少，就减少了社会不安定的因素，就有益于社会的稳定与发展。劳动法不仅可以用法律把劳动关系各方的权利、义务确定下来，而且又可以法律的强制手段保护各种劳动关系，并用法律来规范和约束劳动关系各方的行为、及时合理地解决各种劳动纠纷、从而使劳动关系和谐稳定、健康发展。

（三）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、社会进步和劳动者生活水平的提高

近年来，我国在劳动就业的渠道、方式、劳动关系的主体、职工工资制度、社会保险、职业技能培训等方面都做出一些重大改革。原有的劳动制度已经不适应社会主义市场经济的需要，旧的劳动制度中的许多内容已为新的劳动制度所取代，有的在逐步取代。《劳动法》劳动制度改革已取得的成果予以肯定和确认，另一方面又为进一步推动劳动制度的改革指明方向，使劳动制度的改革沿着适应社会主义市场经济的发展需要方向进展，并通过劳动制度的改革、完善，促进社会主义市场经济的发展。经济的发展和社会的进步离不开劳动。物质文明和精神文明建设又是社会进步的重要内容。两个文明建设主要靠广大劳动者为社会创造丰富的物质财富和精神财富。可见促进经济发展与社会进步都与劳动者有着极为密切的关系。《劳动法》通过保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，发展社会生产力，促进经济发展和社会进步。从而，国富民强，劳动者福利水平自然会提高。

二、《劳动法》起作用的范围

《劳动法》的起作用的范围，即《劳动法》的适用范围或效力范围，是指《劳动法》在什么地方，对什么人和在什么时间内具有法律效力。其中在什么地方，对什么人的适用范围，是《劳动法》的空间效力；在什么时间内具有法律效力是《劳动法》的时间效力。

（一）《劳动法》的空间效力

《劳动法》第二条规定，“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下简称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”这便是《劳动法》的空间效力范围。它包括地域效力和对人的效力。

1. 地域效力。《劳动法》在地域效力上适用于中华人民共和国境内的一切地区。也就是凡属于我国法律管辖的行政区域，我国的《劳动法》都是有法律效力。

2. 对人的效力。包括对自然人和法人的效力。根据《劳动法》第二条规定对人的适用范围包括两种情况：

(1) 属于企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。根据我国当前存在着多种经济形式的实际情况，从企业、个体经济组织来看，主要包括：①全民所有制企业；②集体所有制企业；③私营企业；④中外合资企业；⑤外国独资企业；⑥个体经营户。都适用《劳动法》。尤其是中外合资企业和外国独资企业都必须遵守我国《劳动法》的规定。从劳动者来说，凡是与上述六种企业或个体经济组织形成了劳动关系的劳动者，也都要遵守《劳动法》。

(2) 国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。

由于我国国家机关进行了以实行公务员制度为主要内容的人事制度改革，国家对公务员劳动关系自然由国家直接调整。所以适用于公务员制度的劳动关系暂不能由《劳动法》调整，即不适用《劳动法》的规定。

目前，我国事业组织情况比较复杂。第一类是服务对象基本上是面向社会的纯事业单位，如学校、基础理论研究科研所等，其经费依然由国家负责；第二类是实行企业化管理的事业单位，如出版社、杂志社、应用研究科研所等。其经费有的自收自支，国家不拨经费，有的国家只拨付一部分经费；第三类是直属于某一国家机关，并直接为国家机关的决策提供服务的事业单位。如直属于某一国家机关的研究中心、研究所等；第四类是国家机关在机构改革中受机构编制的限制改为事业单位，但还继续行使部分行政职能的单位，如一些行业总会等。因此，目前将事业单位的劳动关系都由劳动法调整是否合适，学校、医院、科研所等是否一律适宜实行合同制，条件是否成熟，都值得研究。总的来看，还不能完全由劳动法所调整。

社会团体的劳动关系也比较复杂。目前，我国工、青、妇等社会团体的机关工作人员，是参照国家公务员制度执行的。所以将社会团体的劳动关系都纳入劳动法调整的时机也是不成熟的。

基于上述实际情况，国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。如果没有形成劳动合同关系的，就不适用劳动法。随着体制改革的不断深入，建立劳动合同的劳动关系将不断增多，那么《劳动法》对人的适用范围也将不断扩大。

（二）《劳动法》的时间效力

《劳动法》于 1994 年 7 月 5 日通过并公布，自 1995 年 1 月 1 日起施行，即开始发生法律效力。也就是说从 1995 年 1 月 1 日开始对劳动者的权益保护起作用。

三、劳动法的基本原则

劳动法的基本原则设定了劳动者的基本权利与义务。劳动法的基本原则，体现在各种劳动法律规范之中，并贯穿于劳动立法、执法、司法全过程。它是劳动法特有的，反映了我国劳动法的社会主义本质和特征，调整劳动关系以及与劳动法有密切联系的其他关系的具有普遍性、纲领性的行为准则。具有最高的法律效力。根据我国宪法中有关劳动关系的原则规定，我国劳动法主要有以下八项基本原则：

（一）公民有劳动的权利和义务

我国宪法规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。劳动是人们生存的最基本的前提条件。劳动的权利（即劳动权）是指具有劳动能力的公民有获得工作并取得报酬或收入的权利。劳动权是一切民主权利的基础。不论民族、种族、性别、年龄、宗教信仰和居住地区的差异，每个具有劳动能力的公民，都享有劳动的权利。为确保公民劳动权利的实现，国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件。

我国社会主义制度下，人民当家做主，生产资料公有制的确立，从根本上改变了劳动的性质。劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。“不劳动者不得食”，每个有劳动能力的公民都有义务参加社会主义现代化建设，为社会、个人创造财富。

（二）劳动权利方面男女平等、民族平等

我国宪法规定，各民族一律平等，禁止对任何民族进行歧视和压迫；妇女在政治、经济、社会和家庭中，享有同男子平等的权利。据此，确立了我国劳动法在劳动方面的原则：对劳动者不论民族、性别，一律予以保护，同工同酬。并且还规定了对妇女、少数民族的就业予以特殊照顾。当然，在实际生活中还存在重男轻女现象，在就业、培训、劳动报酬等方面还存在不平等待遇等。这是与我国劳动法原则相违背的。

（三）劳动者有受职业培训教育的权利义务

职业培训也叫职业教育，指对具有劳动能力的未参加工作和在职的劳动者所进行的专业技术业务知识和劳动操作技能的教育和训练。是整个国家教育制度的重要组成部分，也是我国经济发展的迫切需要。我国劳动力资源十分丰富，但劳动者素质差、文化水平低，远不能适应现代化建设的要求。因此，必须大力加强职业培训教育，建立一支有较高文化素质、有经营管理经验、掌握各种劳动技能的劳动大军，以适应国家经济建设发展的需要。

职业教育的形式很多，一般可分为两大类：就业前的职业培训和就业后的职业培训。我国宪法规定对就业前公民进行必要的劳动就业培训。“先培训，后就业”，建立了许多职业中学、技工学校等。宪法还规定，对工人、农民、国家工作人员等进行培训，为就业后的培训。各级政府还把职工教育纳入国家经济和国家教育计划的轨道，有计划地进行全员培训，建立了职工教育制度。所以职业培训不仅是劳动者的一项权利，也是一项义务。

（四）各尽所能，按劳分配

我国宪法第六条规定：“社会主义公有制消灭人剥削人的制度，实行各尽所能、按劳分配的原则”。即劳动者应当尽其可能地、积极地为社会劳动，社会则按劳动者向社会提供的劳动数量和劳动质量，以劳动报酬的形式分配个人消费品。每个劳动者只能根据自己提供的社会劳动的数量和质量领取劳动报酬。当前我国还处于社会主义初级阶段，实行以按劳分配为主

体的多种分配方式。对于社会上的一部分非劳动收入，如私营企业、外资企业的业主因雇工而获得的部分非劳动收入，企业股份持有者获得的股份分红，因承担承包租赁企业风险而获得的补偿及债券利息等，只要来源是正当合法的，国家就予以保护，但属经济法和民法调整范围。

平均主义、吃大锅饭，会挫伤劳动者的积极性，产生攀比心理，阻碍经济的发展。因此必须坚持按劳分配原则，体现脑力劳动和体力劳动、简单劳动和复杂劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的差别；体现奖勤罚懒、奖优罚劣；体现同工同酬、多劳多得、少劳少得，以克服脑体倒挂等不公平的分配方式。

实行按劳分配的原则，还要在发展生产的基础上逐步提高劳动报酬。1982年宪法规定，国家“在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇”。当然这种提高是要与生产力水平的发展同步的，因而工资和奖金的平均增长率不应超过劳动生产率的增长。当前在各种体制改革不断深入的情况下，特别要注意保证人民群众的实际生活水平不至在改革中下降，应该随生产的发展而逐步提高。

（五）劳动者有休息权和劳动受保护权

休息权是指劳动者享有除了规定的工作时间以外可以自行支配时间的权利。宪法规定，公民有休息的权利。休息权和劳动权是密不可分的，休息可以使劳动者及时解除疲劳，恢复精力，更好地投入工作劳动中去。合理安排好劳动和休息的时间，劳逸结合，也有利于保护劳动者的身心健康，提高劳动效率。我国目前实行平均每周44小时工作制。国家禁止任意延长劳动时间，加大劳动强度。对于有些特别繁重的体力劳动和有损身心健康的工作则规定适当缩短工作时间。随着生产的发展，劳动者的工作时间将缩短。国家还规定了休假制度，建立了各种疗养、休养娱乐设施，使劳动者的休息权的实施得到充分保障。

劳动保护是指保护劳动者在劳动过程中的安全和健康的措施。宪法规定，国家通过各种途径，加强劳动保护，改善劳动

条件。为此国家制定了一系列劳动保护法规，强调安全生产、文明生产，改善劳动环境，变危险作业为安全作业，变有毒作业为无毒无害作业，改进劳动工具，减轻劳动强度，防止工伤事故和职业病的发生。尽管在劳动保护方面取得很大成绩，但仍存在不少问题，如法制观念薄弱，违法操作，特别是在一些私营、外资企业，劳动条件差、强度大、时间长，没有有效的安全保障，重大事故屡有发生，给国家、个人造成很多不应有的损失。因此，保障劳动者休息权和劳动保护权的任务还十分艰巨。

（六）劳动者有获得物质帮助的权利

我国宪法第四十五条规定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业”。物质帮助是指劳动者在暂时或永久因年老、疾病而丧失劳动能力或待业的情况下，有从国家或社会获得物质帮助的权利。根据这一原则，劳动者在生、老、病、伤、残和待业时，获得物质保障，其家属得到抚恤，这样可以解除劳动者的后顾之忧，激发劳动者的积极性，促进生产的发展。

根据宪法的规定，物质帮助包括社会保险、社会救济和医疗卫生等社会福利事业。劳动保险是社会保险的重要组成部分。它是指职工在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，获得国家和社会物质帮助的一种保险制度。我国劳动保险制度是在建国初期建立起来的，国家颁布了一系列的劳动保险法规。我国劳动保险内容齐全，劳动保险费用由国家和企业分担，在农村实行合作医疗制度。实践证明，我国长期实行的社会保险制度，有些项目已不适应当前社会发展的需要，如保险项目包得过多，劳动保险经费国家、企业负担过重等等。改革社会保险制度，建立健全社会保障机制是十分必要的。

（七）劳动者有组织工会和实行民主管理权利

我国宪法规定，公民有结社的自由。这是劳动者组织工会和参与民主管理的法律依据。工会是由中国共产党领导的职工