

实用核心法规系列 36

劳动合同及劳动争议处理

实用核心法规

(含最新司法解释)

中国方正出版社

实用核心法规系列

劳动合同及劳动争议 实用核心法规

中国方正出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同及劳动争议实用核心法规/本书编写组编. - 北京: 中国方正出版社, 2002.12

(实用核心法规系列)

ISBN 7-80107-624-9

I. 劳… II. 本… III. ①劳动合同-法规-汇编-中国 ②劳动争议-仲裁-法规-汇编-中国 IV. D922.509

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 110222 号

实用核心法规系列

劳动合同及劳动争议实用核心法规

本书编写组 编

责任编辑: 郭 治

美术编辑: 郑 宇

责任印制: 郑 新

出版发行: 中国方正出版社

(北京市西城区平安里西大街 41 号 邮编: 100813)

发行部: (010) 66124758 门市部: (010) 63094573

编辑部: (010) 66115078 出版部: (010) 66510958

网址: www.FZPress.com

责编 E-mail: GZ@FZPress.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京金华印刷有限公司

开 本: 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

印 张: 3.25

字 数: 111 千字

版 次: 2003 年 3 月第 1 版 2003 年 3 月北京第 1 次印刷

(版权所有 侵权必究)

ISBN 7-80107-624-9

定价: 4.00 元/册 (全套定价: 480.00 元)

(本书如有印装质量问题, 请与本社出版部联系退换)

编 辑 说 明

目前，图书市场已出版的法律法规汇编品种繁多，诸如各种大全、全书、法典和法宝等等。这些图书的编辑出版，以其全面性系统性，一度成为业内人士案头的必备工具书。但是，也由于它们的大而全，价格昂贵，加上不分专业、领域地捆绑销售使得更多的读者望而却步。实际上，对多数人而言，他们不需要购置和查阅所有的法律法规及司法解释，即便是法律专业人员，由于现在分工越来越细，他们对法律法规的了解与适用也是有专业选择性的。基于此，我社组织专业人员在対法律法规图书市场进行广泛深入地调查研究的基础上，经过长时间的策划编辑，倾心推出这套“实用核心法规系列”（共80本），以适应读者对现行法律法规信息多层面的需求。

法律汇编并非简单地把法律法规打包堆砌，它应融入汇编者的某种理念和智力劳动。目前已出版的一些法律法规单行本基本上是简单地按部门法来分类编辑，没有考虑和照顾到与之相关配套的全部法规信息的收录和主次之分。针对这种情况，我们确立了自己的编辑思想：一切服务于读者，了解读者之最需；一切方便于读者，让读者简便、直接地查到自己所需要的内容；一切忠实于读者，确保新收录法律法规的准确、现行有效和权威性；一切施惠于读者，让读者以最小的开支获取所选择领域中最大的法律法规信息量。

基于以上的编辑思想，根据市场调查，我们将现行纷繁复杂的法律法规及司法解释按照其调整的社会关系领域，特别是主要调整哪些人群的行为进行分类，共分出80个专题编辑成册，基本涵盖了政治、经济、文化、科技、教育、社会生活等各个领域，便于读者自由选择，满足不同读者对象对特定领域的法律法规信息的不同需要。如以调整领域分，有《刑法实用核心法规》、《证据实用核心法规》、《新闻出版实用核心法规》、《法律援助实用核心法规》、《劳动者权益保护实用核心法规》等；以主要调整的人群行为分，有《人大代表实用核心法规》、《公务员实用核心法规》等。

此外，为了便于读者经济、快捷、方便地查阅每一个法律法规，我们在编辑上以主干法为红线，囊括了与该法律法规相关的所有信息。即每册分三部分：主干法；实施细则、部门规章和司法解释；最后附录与该领域所相关其他所有的法律信息目录索引。就一部法律法规而言，具有小百科的功效，令读者一书在手，所需信息一应俱全。

中国方正出版社出版的法规汇编并不多，但出版一种，市场就认可一种、畅销一种，“方正版”法规汇编家族中骄子辈出：

《中华人民共和国现行法律法规及司法解释大全》自1997年推出第一版后，至今已连续修订11版次，总发行量逾12万套之巨，在同等规模的工具书中一支独秀。

《最新常用经济法律法规》自1994年出版以来，已修订17版次，发行量逾20万册。

《最新中华人民共和国常用法律法规全书》系国内首部利用计算机对数以万计各种案件和各种社会活动进行不完全归纳，首先筛选出实践中高频适用的法律法规，然后按查寻适用方便的内在逻辑编辑而成的法规汇编。问世两年来已发行3万余册。

2002年底我社又倾心打造出版全国人大常委会法制工作委员会审定的《中华人民共和国法律法规全书》，以低价位、大容量等特色挑战国内目前同类同规模出版物。

由此可见，我社在法律法规的编纂上积累了丰富的经验，现推出的这套“实用核心法规系列”，同样经过了广泛的调查论证，聘请知名法律专家为顾问，组织庞大的编写阵容，经过长时间的准备而完成，相信她的面世将会带给读者一份惊喜。同时，我们也真诚地希望，广大读者在使用该套丛书的过程中多提宝贵建议，帮助我们不断改进，使之成为法律界的品牌工具书，为法律的适用尽绵薄之力，以答谢读者之厚爱。

编 者

2003年1月



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) (1)

※ ※ ※ ※

全民所有制企业招用农民合同制工人的规定
(1991年7月25日国务院令 第87号发布) (13)

中华人民共和国企业劳动争议处理条例
(1993年6月11日国务院第5次常务会议通过 1993
年7月6日国务院令 第117号 自1993年8月1日起
施行) (18)

劳动部关于颁发《劳动合同鉴证实施办法》的通知
(1992年12月22日 劳力字〔1992〕54号) (23)

劳动部关于印发《劳动仲裁费和劳动合同鉴证费管理办
法》的通知
(1992年12月22日 劳力字〔1992〕53号) (25)

劳动部印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉
若干问题的解释》的通知
(1993年9月23日 劳部发〔1993〕244号) (28)

劳动争议仲裁委员会办案规则
(1993年10月18日 劳部发〔1993〕276号) (32)

劳动争议仲裁委员会组织规则
(1993年11月15日 劳部发〔1993〕300号) (39)

劳动部关于涉外劳动争议管辖权问题的复函
(1994年1月25日 劳部发〔1994〕42号) (42)

劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函 (1994年7月14日 劳办发〔1994〕214号)	(43)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法 (1994年12月3日劳动部发布)	(44)
集体合同规定 (1994年12月5日劳动部发布)	(45)
劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函 (1995年1月3日 劳办发〔1995〕1号)	(50)
劳动部办公厅对《关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示》的复函 (1995年1月19日)	(50)
劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制有关问题处理意见的报告》的复函 (1995年2月10日 劳办发〔1995〕33号)	(51)
劳动部关于印发《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》的通知 (1995年4月27日 劳部发〔1995〕202号)	(52)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (1995年5月10日劳动部发布)	(53)
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) (1995年8月4日 劳部发〔1995〕309号)	(55)
工会参加平等协商和签订集体合同试行办法 (1995年8月17日 总工发〔1995〕12号)	(62)
工会参与劳动争议处理试行办法 (1995年8月17日 总工发〔1995〕12号)	(68)
劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函 (1995年10月10日 劳办发〔1995〕264号)	(72)

劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函 (1995 年 12 月 19 日 劳办发〔1995〕324 号)	(73)
劳动部 国家工商行政管理局 中国个体劳动者协会关于 私营企业和个体工商户全面实行劳动合同制度的通知 (1996 年 5 月 4 日 劳部发〔1996〕162 号)	(74)
农业部 劳动部关于乡镇企业实行劳动合同制度的通知 (1996 年 6 月 27 日 农企发〔1996〕5 号)	(75)
劳动部关于劳动争议仲裁程序问题的复函 (1996 年 7 月 25 日 劳部发〔1996〕237 号)	(77)
劳动部办公厅对《关于职工被公安机关“收容教育”企业 能否与之解除劳动合同的请示》的复函 (1996 年 9 月 27 日 劳办发〔1996〕209 号)	(78)
劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知 (1996 年 10 月 31 日 劳部发〔1996〕354 号)	(78)
劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济 补偿问题的复函 (1997 年 5 月 7 日 劳办发〔1997〕42 号)	(81)
劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制度若干问题的请 示》的复函 (1997 年 9 月 15 日 劳办发〔1997〕88 号)	(82)
劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函 (1997 年 10 月 10 日)	(83)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动 合同问题的通知 (1998 年 1 月 26 日 劳部发〔1998〕34 号)	(83)
劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议仲裁委员会对不予 受理的劳动争议案件应制作不予受理通知书的通知 (2000 年 12 月 1 日 劳社厅函〔2000〕136 号)	(85)
劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定 有关赔偿问题的复函 (2001 年 11 月 5 日 劳社厅函〔2001〕238 号)	(86)

劳动和社会保障部 国家经济贸易委员会 中华全国总工会 中国企业联合会 中国企业家协会关于进一步推行平等协商和集体合同制度的通知 (2001 年 11 月 14 日 劳社部发〔2001〕17 号)	(86)
劳动和社会保障部办公厅关于《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函 (2001 年 12 月 26 日 劳社厅函〔2001〕280 号)	(89)
※ ※ ※ ※	
最高人民法院对劳动部《关于人民法院审理劳动争议案件几个问题的函》的答复 (1989 年 8 月 10 日 法(经)函〔1989〕53 号)	(90)
最高人民法院关于审理劳动争议案件诉讼当事人问题的批复 (1988 年 10 月 19 日)	(91)
最高人民法院关于雇工合同应当严格执行劳动保护法规问题的批复 (1988 年 10 月 14 日)	(91)
最高人民法院关于雇工合同“工伤概不负责”是否有效的批复 (1988 年 10 月 14 日 民他字〔1998〕第 1 号)	(92)
※ ※ ※ ※	
其他相关法规目录索引	(93)

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)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 促进就业
- 第三章 劳动合同和集体合同
- 第四章 工作时间和休息休假
- 第五章 工 资
- 第六章 劳动安全卫生
- 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 第八章 职业培训
- 第九章 社会保险和福利
- 第十章 劳动争议
- 第十一章 监督检查
- 第十二章 法律责任
- 第十三章 附 则

第一章 总 则

第一条 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。

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）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。

第三条 劳动者享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、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以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规

有特别规定的，从其规定。

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 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。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

- (一) 违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(一) 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；

(二) 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；

(三) 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。

第二十七条 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，应当提前三十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，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

- (一) 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；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产假、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人

单位。

第三十二条 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：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月

不得超过三十六小时。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工 资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其

延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第六十六条 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

第六十七条 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

第七十条 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；