

劳动法普及读本

LAODONGFA
PUJI DUBEN

石宏广 编著

企业管理出版社

劳 动 法 普 及 读 本

石宏广 编著

企 业 管 理 出 版 社

(京)新登字 052 号

图书在版编目(CIP)数据

劳动法普及读本 / 石宏广编著. — 北京: 企业管理出版社, 1995

ISBN 7-80001-549-1

I. 劳… I. 石… III. 劳动法-中国-普及读物 N. D92
2.5-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 06328 号

劳动法普及读本

石宏广 编著

企业管理出版社出版

(社址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100044)

新华书店经销

仰山印刷厂印刷

787×1092 毫米 32 开 8.75 印张 180 千字

1995 年 4 月第 1 版 1995 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 7-80001-549-1/F·547

印数: 1—20000 册

定价: 9.80 元

前 言

《中华人民共和国劳动法》的颁布，是关系到亿万劳动者切身利益的大事，是在市场经济条件下，劳动者和用人单位在社会生产和生活中不可或缺的法律武器。目前，全国已掀起学习、宣传、普及劳动法知识的热潮，为了适应这种形势，我们组织编写了这本《劳动法普及读本》。

本书依据《劳动法》采用问答形式，分专题、有重点地阐述了劳动者的权益保护、用人单位的权利和义务、劳动争议仲裁和监督检查等劳动法的基本内容。

本书通俗易懂，是广大劳动者、用人单位学习劳动法知识和知法、守法、用法实践活动中的良师益友。

目 录

一 总 论	(1)
1. 为什么说劳动法是劳动者的保护神?	(1)
2. 哪些劳动者适用《劳动法》?	(2)
3. 新《劳动法》何时生效施行?	(4)
4. 新《劳动法》如何规定了劳动者的基本 权利和义务?	(4)
5. 新《劳动法》如何规定了用人单位的基本职责?	(7)
6. 新《劳动法》如何规定了国家的基本职责?	(8)
7. 新《劳动法》中国家向劳动者提出了哪些倡导? ...	(10)
8. 劳动工作由哪一部门主管?	(11)
9. 什么是工会? 工会的法律地位如何?	(11)
10. 劳动者如何依法参与民主管理?	(13)
二 分 论	(16)
(一) 促进就业	
1. 什么是就业? 什么是促进就业?	(16)
2. 促进就业的方针和途径是什么?	(17)
3. 《劳动法》对职业中介机构有哪些规定?	(19)
4. 劳动者就业权平等的含义是什么?	(21)
5. 如何保障妇女的就业权?	(22)
6. 如何保障特殊群体的就业权?	(24)
7. 我国立法对禁止招用童工有哪些规定?	(25)
(二) 劳动合同和集体合同	
1. 什么是劳动合同? 什么是劳动合同制?	(27)

2. 订立劳动合同的原则是什么?	(28)
3. 新《劳动法》对劳动合同的形式和内 容有哪些规定?	(30)
4. 新《劳动法》对劳动合同的期限有哪些规定?	(31)
5. 新《劳动法》对于试用期有哪些规定?	(33)
6. 新《劳动法》对于商业秘密有哪些规定?	(34)
7. 劳动合同的法律效力如何?	(35)
8. 无效劳动合同应如何处理?	(37)
9. 什么是劳动合同的变更?	(39)
10. 什么是劳动合同的解除?	(40)
11. 用人单位可以解除劳动合同的条件是什么?	(42)
12. 用人单位可以裁减人员的条件是什么?	(43)
13. 用人单位解除劳动合同应对劳动者如何补偿?	(45)
14. 用人单位不得解除劳动合同的条件是什么?	(46)
15. 劳动者解除劳动合同的条件是什么?	(47)
16. 用人单位不当或非法解除劳动合同时 工会如何维护劳动者的权益?	(49)
17. 什么是劳动合同的终止?	(50)
18. 什么是集体合同?	(52)
19. 如何订立集体合同?	(54)
20. 集体合同的法律效力如何?	(55)

(三)工资

1. 什么是工资? 什么是工资制度?	(57)
2. 为什么工资水平要在经济发展的基础 上逐步提高?	(58)
3. 国家如何对工资总量实行宏观调控?	(60)

4. 用人单位如何行使工资分配自主权? (61)
5. 什么是最低工资保障制度? (63)
6. 如何确定和调整最低工资标准? (64)
7. 如何发布最低工资标准? (66)
8. 工资支付的一般规定有哪些? (67)
9. 特殊情况下的工资支付有哪些规定? (69)
10. 最低工资的支付有哪些规定? (70)
11. 《劳动法》对最低工资的保障和监督
 有哪些规定? (71)

(四) 劳动安全卫生

1. 什么是劳动安全卫生? (73)
2. 用人单位在劳动安全卫生方面有哪些职责? (74)
3. 劳动安全卫生工作中的“三同时原则”是什么? ... (76)
4. 劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权
 利和义务? (77)
5. 关于劳动安全卫生监察制度有哪些规定? (79)
6. 关于伤亡事故和职业病统计报告和处
 理制度有哪些规定? (80)

(五) 工作时间和休息休假

1. 什么是工作时间? 什么是休息时间? (83)
2. 劳动法对标准工时制有何规定? (84)
3. 计件工作如何适用标准工时制? (86)
4. 《劳动法》对缩短工时制有何规定? (87)
5. 什么是不定时和非全时工作制?
 什么是弹性工作制? (89)
6. 《劳动法》对劳动者休息休假有何规定? (90)

7. 用人单位延长工作时间要受到哪些限制?	(91)
8. 用人单位可以延长工作时间的条件是什么?	(93)
9. 延长工作时间的工资报酬如何支付?	(94)
(六) 女职工和未成年工的特殊保护	
1. 为什么要对女职工和未成年工实行特殊保护? ...	(95)
2. 关于女职工禁忌从事的劳动有何规定?	(97)
3. 如何对女职工进行“四期”保护?	(98)
4. 如何对未成年工实行特殊保护?	(101)
(七) 职业培训	
1. 什么是职业培训?	(102)
2. 职业培训有哪些形式?	(104)
3. 国家在职业培训方面有哪些职责?	(106)
4. 用人单位在职业培训方面有哪些职责?	(107)
5. 什么是职业分类?	(109)
6. 什么是职业技能标准?	(110)
7. 关于职业资格证书制度有哪些规定?	(111)
8. 关于职业技能考核、鉴定制度有哪些规定?	(113)
(八) 社会保险和福利	
1. 什么是社会保险?	(114)
2. 社会保险有哪些方式?	(116)
3. 什么是养老保险?	(117)
4. 什么是疾病保险?	(119)
5. 什么是工伤保险?	(120)
6. 什么是失业保险?	(122)
7. 什么是生育保险?	(123)
8. 什么是遗属津贴?	(125)

9. 社会保险基金如何筹集、管理、监督? (125)
10. 什么是社会福利? (127)
11. 什么是集体福利? (128)

(九) 劳动争议

1. 什么是劳动争议? (129)
2. 处理劳动争议有哪些方式? (131)
3. 处理劳动争议的基本原则是什么? (132)
4. 劳动争议的调解程序有哪些规定? (134)
5. 劳动争议的仲裁程序有哪些规定? (135)
6. 劳动争议的诉讼程序有哪些规定? (137)
7. 集体合同争议应如何处理? (138)

(十) 监督检查

1. 什么是劳动法的监督检查制度? (139)
2. 劳动行政部门如何行使监督检查权? (141)
3. 各级政府的有关部门如何行使监督检查权? (141)
4. 各级工会组织如何行使监督检查权? (142)

三 劳动法实务 (144)

1. 什么是违反劳动法的法律责任? (144)
2. 承担违反劳动法的法律责任必须具备
哪些条件? (145)
3. 违反劳动法的法律责任有哪些形式? (146)
4. 用人单位制定的劳动规章制度应如何
承担法律责任? (147)
5. 用人单位非法招用童工应如何承担法律责任? ... (148)
6. 用人单位侵犯劳动者人身权利应如何
承担法律责任? (149)

7. 用人单位违反劳动合同法规应如何承担法律责任？	(151)
8. 用人单位侵害劳动者取得劳动报酬的权利应如何承担法律责任？	(152)
9. 用人单位违反最低工资保障制度应如何承担法律责任？	(153)
10. 用人单位违反劳动安全卫生法规应如何承担法律责任？	(153)
11. 用人单位延长工作时间应如何承担法律责任？	(154)
12. 用人单位违反女职工、未成年工特殊保护法规应如何承担法律责任？	(155)
13. 用人单位违反社会保险法规应如何承担法律责任？	(155)
14. 用人单位违反监督检查法规应如何承担法律责任？	(156)
15. 劳动者违法解除劳动合同应如何承担法律责任？	(156)
16. 劳动者违反约定的保密事项应如何承担法律责任？	(157)
17. 国家工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊应如何承担法律责任？	(157)
18. 国家工作人员挪用社会保险基金应如何承担法律责任？	(157)
四 我国劳动立法的最新发展	(159)

附 录	(167)
中华人民共和国劳动法.....	(167)
中华人民共和国工会法.....	(185)
劳动部关于实施最低工资保障制度的通知.....	(193)
职业指导办法.....	(195)
劳动监察员管理办法.....	(198)
企业经济性裁减人员规定.....	(202)
农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定.....	(206)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定.....	(213)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法.....	(215)
集体合同规定.....	(218)
工资支付暂行规定.....	(225)
就业训练规定.....	(230)
未成年工特殊保护规定.....	(238)
关于企业实行不定时工作制和综合计算工 时工作制的审批办法.....	(243)
职业培训实体管理规定.....	(246)
矿山安全监察员管理办法.....	(252)
矿山建设工程安全监督实施办法.....	(255)
企业职工生育保险试行办法.....	(260)
违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法.....	(263)

— 总 论

1. 为什么说劳动法是劳动者的保护神？

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《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”。这就明确地揭示了劳动法的立法目的，特别强调了劳动法以保护劳动者的合法权益为第一宗旨。

所谓劳动法，就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和。在劳动关系中，一方当事人是用人单位，另一方当事人是劳动者。用人单位和劳动者虽然法律地位平等，可是在事实上并不平等，用人单位往往在经济上处于优势，而劳动者常常扮演弱者的角色。为了使双方权利、义务对等，就需要颁布专门的法律保护劳动者的合法权益，这是世界各国劳动法承担的共同使命，我国劳动部部长李伯勇同志在《关于〈中华人民共和国劳动法〉(草案)的说明》中指出，“充分体现宪法原则，突出对劳动者权益的保护”是我国劳动法的首要指导思想。

目前，我国正在建立社会主义市场经济体制，生产资料所有制多种形式并存，相应地也有全民所有制、集体所有制用人单位中的劳动关系，劳动者个体经营单位中的劳动关系，中外合资经营、合作经营的用人单位中的劳动关系，私营企业、外商独资经营企业中的劳动关系等多种类型的劳动关系。由于各种主、客观因素的影响，在这些劳动关系中都存在着用人单位侵犯劳动者合法权益的现象。有的是因为生产经营状况恶化而牺牲劳动者利益，有的是因为谋取暴利而严重地剥削劳动者，有的是因为野

蛮管理而粗暴地侵犯劳动者的人身权利,但是无论理由如何,这些现象都是社会主义国家不能允许的,应当以法律手段捍卫劳动者的尊严和利益。

从促进经济发展的角度看,要把我国的 12 亿“人口包袱”变成丰富的劳动力资源,就必须调动劳动者的生产积极性,提高劳动力素质,进一步解放和发展生产力。如果不能维护广大劳动者的切身利益,实现他们民主管理的权利,那么劳动者就难以有工作热情,难以增强主人翁责任感,促进经济发展也就无从谈起了。因此必须制定《劳动法》,依法配置劳动力资源,保障劳动者利益,从而获得最佳经济效益。

《劳动法》是劳动者的保护神,并不是否定用人单位的合法权益;相反,而是为了建立用人单位和劳动者之间和谐的劳动关系,维护双方的权利,充分发挥双方的作用,共同促进经济发展和社会进步。这一点在《劳动法》中有许多具体的体现,如对劳动者义务的规定,用人单位在处理劳动争议的机构中均有自己的代表的规定等等。

劳动者的合法权益不容侵犯。任何组织和个人如果非法妄为,那么劳动者就可以凭借《劳动法》与之进行坚决的斗争。从这个意义上说,劳动法是劳动者的保护神。

2. 哪些劳动者适用《劳动法》?

《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”。

本条是关于《劳动法》适用范围的规定,主要包括以下内容:

(1)在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形

成劳动关系的劳动者适用《劳动法》。

《劳动法》在空间上的效力及于中华人民共和国境内,即我国的领陆、领水及其下层和领空。这样规定体现了我国国家主权原则。

《劳动法》对人的效力及于我国境内一切企业、个体经济组织中的劳动者。《劳动法》打破了所有制形式上的界限,不论全民所有制企业、集体所有制企业,或者中外合资经营企业、中外合作经营企业,或者私营企业、外商独资经营企业,或者个体经济组织,在统一的劳动力市场上应适用统一的法律规则,这样才符合市场经济公平竞争的要求。

《劳动法》规定了统一的基本劳动标准,适用于各类企业、个体经济组织,克服了以前按所有制形式设定不同标准,劳动行政部门按用人单位的身份分别管理,在实践中运作混乱的弊端。统一劳动标准可以使各类用人单位中的劳动者得到充分的权益保障。

(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,依照《劳动法》执行。

国家机关、事业组织、社会团体中的劳动关系比较复杂。比如,国家机关的公务员,其权利、义务由《国家公务员暂行条例》规定,而不属《劳动法》调整;虽然《劳动法》有些内容也可适用于事业组织、社会团体,但是在劳动合同、工时和工资、社会保险以及劳动争议处理等基本制度上的规定却在事业组织、社会团体难以执行。考虑到《劳动法》调整的劳动关系是在用人单位和劳动者之间订立劳动合同的基础上产生的,因而,我国《劳动法》以国家机关、事业组织、社会团体与劳动者是否建立劳动合同关系来界定适用范围。至于其他劳动的权利不是不予保护,而是要通

过其他法律加以规定。

综上所述,凡是在《劳动法》适用范围内的劳动者,不论是体力劳动者,还是脑力劳动者,不论是一般职工,还是工程技术人员、管理人员,都能够受到《劳动法》的保护,实现自己的合法权益。特别要强调的是上述用人单位中的外籍劳动者、乡镇企业中的劳动者也适用本法。

3. 新《劳动法》何时生效施行?

《劳动法》在时间上的效力,是指《劳动法》何时开始生效、何时终止生效,以及有无溯及力的问题。

《劳动法》第一百零七条规定,“本法自1995年1月1日起施行”。《劳动法》是在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上通过的,同日由江泽民主席签署国家主席令予以公布。《劳动法》之所以在通过、公布一段时间后生效,是因为《劳动法》是一部重要的部门法,内容丰富、涉及面广,应该认真学习、宣传,执法机关和司法机关也要作好相应的准备;加之我国以往劳动法制建设薄弱落后,这些工作就尤为必要。因此《劳动法》于1995年1月1日生效施行是符合我国国情的适当规定。

《劳动法》的溯及力是指新《劳动法》对1995年1月1日以前形成的劳动法律关系是否有效。由于《劳动法》未作效力溯及既往的规定,所以它对《劳动法》施行以前的行为、事件及劳动法律关系没有约束力,这就是所谓“不溯及既往”原则。因为法律是指导人们行为的准则,它只应适用于生效后发生的法律关系,而不能用今天的规范指导人们昨天的行为,也不能依今天的规范确认人们昨天的行为违法并给予制裁。

4. 新《劳动法》如何规定了劳动者的基本权利和义务?

《劳动法》的实质就是劳动者权益保障法。但是,“没有无义务的权利,也没有无权利的义务”,现代法制坚持权利义务互相对等,不可分离。因而,《劳动法》既明确赋予劳动者劳动权利,也相应地为劳动者设定了劳动义务。

《劳动法》第三条规定:“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”。

根据这一条文,劳动者享有以下权利:

(1)平等就业和选择职业的权利。即劳动者就业权平等,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视;在劳动力市场上,用人单位有用工自主权,劳动者也有择业自主权,双方在平等自愿、协商一致的基础上通过劳动合同建立劳动关系。

(2)取得劳动报酬的权利。即劳动者有权根据自己提供的劳动数量和质量依法取得相应的劳动报酬,劳动报酬对劳动者具有生活保障的意义,也体现了社会对其劳动的承认和评价。

(3)休息休假的权利。即劳动者在法定工作时间之外依法享有充分休息的权利,这样才能保护劳动者的身心健康,国家为劳动者休息休假提供了法律保障和物质保障。

(4)获得劳动保护的权利。即劳动者有权要求用人单位提供安全卫生的劳动条件,以保证劳动者的生命和健康;加强劳动保护,实现安全生产,也是保障生产顺利进行和促进经济发展的重要手段。。

(5)接受职业培训的权利。即劳动者有权获得为了提高职业所需的技术业务知识和实际操作技能而进行的教育和培训,只

有这样才能提高劳动力素质,提高劳动生产率,更好地完成各项劳动任务。

(6)享受社会保险和福利的权利。即劳动者在暂时或永久丧失劳动能力或劳动机会时,依法获得物质帮助的权利;另外,国家和用人单位应为劳动者提供各种方便生活的条件(如设施、服务等),改善劳动者的生活。

(7)提请劳动争议处理的权利。即劳动者和用人单位因劳动方面的权利、义务发生纠纷时,劳动者可以向用人单位的劳动争议调解委员会申请调解;也可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,还可以向人民法院起诉。

(8)法律规定的其他权利。如依法组织和参加工会的权利,参加民主管理的权利,对违反劳动法律、法规的行为检举控告的权利等。

《劳动法》第三条还规定,“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”。可见,劳动者有以下义务:

(1)完成劳动任务的义务,这是劳动者最基本的义务。用人单位招用劳动者,目的就是通过劳动者提供劳动,实现劳动过程,完成劳动任务,使用人单位获得经济效益。

(2)提高职业技能的义务,劳动者只有通过职业培训,不断提高劳动力素质,才能适应现代化大生产的要求,才能不断提高劳动生产率,创造更多的社会物质财富。

(3)执行劳动安全卫生规程的义务,执行劳动安全卫生规程不仅对劳动者的生命和健康有利,也是为了防止、消除生产过程中的各种职业危害,保证生产顺利进行,因此劳动者必须自觉执行劳动安全卫生规程。