

劳动与社会保障法规 实用手册

培训·就业

中国法制出版社

劳动与社会保障法规实用手册

培训·就业

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与社会保障法规实用手册. 培训·就业/中国法制出版社编.
—北京: 中国法制出版社, 2002.3

ISBN 7-80083-937-0

I. 劳... II. 中... III. ①劳动法—中国—手册
②社会保障—法规—中国—手册 ③培训·就业—劳动法
—中国—手册 IV. ①D922.509 ②D922.182.309

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 012416 号

劳动与社会保障法规实用手册

培训·就业

PEIXUN·JIUYE

经销/新华书店

印刷/河北省涿州市新华印刷厂

开本/850×1168 毫米 32

印张/3.75 字数/85 千

版次/2002 年 4 月第 1 版

2002 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80083-937-0/D·903

(北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031)

定价: 7.00 元

(发现印装问题请与本社发行部联系

电话: 66062752)

(发现内容误差请与本社编辑部联系

电话: 66062738)

目 录

工人考核条例	(1)
(1990 年 6 月 23 日国务院批准 1990 年 7 月 12 日劳动部令第 1 号发布)	
国营企业招用工人暂行规定	(6)
(1986 年 7 月 12 日国务院发布)	
劳动保障部 教育部 人事部 国家计委 国家 经贸委 国家工商局关于积极推进劳动预备制 度加快提高劳动者素质的意见	(9)
(1999 年 6 月 27 日国务院办公厅转发)	
职业技能鉴定规定	(14)
(1993 年 7 月 9 日劳动部颁发)	
职业资格证书规定	(20)
(1994 年 2 月 22 日劳动部、人事部颁发)	
企业经济性裁减人员规定	(22)
(1994 年 11 月 14 日劳动部印发)	
农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定	(24)
(1994 年 11 月 17 日劳动部颁布)	
职业指导办法	(31)
(1994 年 12 月 9 日劳动部印发)	
就业训练规定	(34)

(1994 年 12 月 9 日劳动部发布)	
职业培训实体管理规定	(41)
(1994 年 12 月 14 日劳动部印发)	
关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知	(46)
(1995 年 9 月 6 日劳动部)	
企业职工培训规定	(48)
(1996 年 10 月 30 日劳动部、国家经贸委印发)	
职业介绍服务规程(试行)	(53)
(1998 年 1 月 6 日劳动部印发)	
国家教育委员会 教育部 国家经济贸易委员会	
关于实施《职业教育法》加快发展职业教育的	
若干意见	(61)
(1998 年 3 月 16 日)	
招用技术工种从业人员规定	(75)
(2000 年 3 月 16 日劳动和社会保障部令第 6 号	
发布)	
劳动预备制培训实施办法	(79)
(2000 年 4 月 7 日)	
劳动力市场管理规定	(83)
(2000 年 11 月 29 日劳动和社会保障部部务会	
议通过 2000 年 12 月 8 日劳动和社会保障部	
令第 10 号公布)	
关于大力推进职业资格证书制度建设的若干意见	(92)
(2000 年 12 月 8 日劳动和社会保障部)	
关于开展再就业援助行动的通知	(98)
(劳社部发〔2001〕8 号)	

关于开展落实下岗职工再就业优惠政策检查的

通知 (105)

(劳社部函〔2001〕51号)

中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规

定 (109)

(2001年10月9日劳动和社会保障部 国家工商
行政管理总局令第14号公布)

工人考核条例

(1990年6月23日国务院批准)

1990年7月12日劳动部令第1号发布)

第一章 总 则

第一条 为了考察工人的思想政治表现和生产工作成绩，鉴定实际技术业务水平，调动工人生产劳动和学习政治、技术业务的积极性，全面提高工人队伍素质，适应我国社会主义现代化建设的需要，制定本条例。

第二条 本条例适用于全民所有制企业、事业单位和国家机关。

第三条 国家实行工人考核制度。对工人的考核应当与使用相结合，并按照国家有关规定确定其工资待遇。

第四条 工人考核工作应从实际出发，统筹安排，严格标准，保证质量。

第二章 考核种类

第五条 工人考核分为录用考核、转正定级考核、上岗转岗考核、本等级考核、升级考核，以及技师、高级技师（以下统称技师）任职资格的考评。

第六条 企业、事业单位和国家机关从社会招收录用新工人，包括录用技工学校、职业学校、职业高中的毕业生，以及就

业训练中心和其他各种就业训练班结业的学生，须经工人考核组织的录用考核，方能择优录用。

第七条 学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满时，须经转正定级考核。经考核合格发给相应的《技术等级证书》或者《岗位合格证书》或者《特种作业人员操作证》之后，方能上生产工作岗位独立操作，并根据其思想政治表现、生产工作成绩和实际技能按照国家有关规定确定工资等级。考核不合格者准予延期补考。补考仍不合格者应当解除劳动合同或者调换其他工作。学徒、见习、试用期各方面表现优秀的，可以提前进行转正定级考核。

第八条 工人改变工种，调换新的岗位，或者操作新的先进设备时，应经过技术业务培训和上岗转岗考核合格后方能上岗。在精密稀有设备上工作和从事特种作业的工人，离开生产工作岗位1年以上，重新回到原岗位，应有一定的熟悉期，期满后经技术业务考核合格后方能上岗，并按考核成绩，重新确定技术等级。

第九条 企业、事业单位和国家机关根据生产经营活动或者工作需要，对本单位的工人定期进行本等级的技术业务考核。考核不合格者允许补考。补考仍不合格者，应降低其技术等级或者调换工作岗位，重新确定技术等级和工资待遇。

第十条 工人经本等级考核合格的，可以申请参加升级考核。升级考核一般2至3年进行一次。有特殊贡献者经班组推荐和工人考核组织批准，可以提前参加升级考核或者越级考核。考核合格者发给相应的《技术等级证书》，作为使用和调整工资的依据。

第十一条 优秀的高级技术工人，可以按照国家有关规定申请参加技师任职资格的考评。有突出贡献的技师，可以按照国家有关规定参加高级技师任职资格的考评。考评合格，分别发给相应的《技师合格证书》，作为应聘职务的凭证。

第三章 考核内容

第十二条 工人考核的内容包括思想政治表现、生产工作成绩和技术业务水平。

第十三条 工人思想政治表现的考核，主要包括遵守宪法、法律和国家政策以及本单位的规章制度，树立良好的职业道德、劳动态度等方面。

第十四条 工人生产工作成绩的考核，主要包括完成生产任务的数量和质量，解决生产工作中技术业务问题的成果，传授技术、经验的成绩以及安全生产的情况等方面。

第十五条 工人技术业务水平的考核，主要是按照现行《工人技术等级标准》或者《岗位规范》进行技术业务理论和实际操作技能的考核。

工人技师任职资格的考评，应当按照国家有关规定进行。

第四章 考核方法

第十六条 工人思想政治表现的考核，在加强班组日常管理的基础上，定期进行。

工人生产工作成绩的考核，在加强班组日常管理的基础上，可以采用定量为主、定性为辅的方法，明确评分标准，定期进行。

第十七条 工人技术业务理论考核以笔试为主，操作技能考核可以结合生产或者作业项目分期分批进行，也可以选择典型工件或作业项目专门组织进行。技术业务水平考核评定采用百分制，60分为合格。

第十八条 工人思想政治表现、生产工作成绩和技术业务水平三项考核成绩均合格的，即为考核合格。

第五章 考核组织和管理

第十九条 全国工人考核工作由劳动部综合管理，并负责制定有关规定，指导协调工人考核工作。

第二十条 各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动行政部门和国务院有关部门的劳动工资机构，制定实施办法，分别负责综合管理本地区、本部门的工人考核工作。

第二十一条 各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动行政部门会同本地区有关行业主管部门，国务院有关部门的劳动工资机构会同本部门的有关业务机构，分别成立工人考核委员会，负责组织本地区、本部门的工人考核工作。

第二十二条 企业、事业单位或者企业主管部门应当根据实际情况组成不同专业（工种）的考核组织，负责具体考核工作。各专业工种的考核组织成员中，应当有 2/3 以上的专业技术人员、技师、高级技术工人。

第二十三条 《技师合格证书》，地方所属单位由省、自治区、直辖市及计划单列市劳动行政部门核发；国务院各部门所属单位由其主管部门的劳动工资机构核发。

《技术等级证书》的核发办法，地方所属单位由省、自治区、直辖市及计划单列市劳动行政部门规定；国务院各部门所属单位由其主管部门的劳动工资机构规定。

企业内部的《岗位合格证书》的核发办法，由企业自行规定，但企业主管部门有统一规定的，应当按照统一规定办理。

第二十四条 《技师合格证书》由劳动部统一印制。

《技术等级证书》由劳动部统一规定式样。

《岗位合格证书》的式样，企业主管部门有规定的，按规定办；企业主管部门无规定的，由企业自行规定。

《特种作业人员操作证》的式样、印制和核发办法，按照国家有关规定办理。

第六章 罚 则

第二十五条 企业、事业单位和国家机关违反本条例第六条规定招收录用新工人的，当地劳动部门不予办理招收录用手续。

第二十六条 各级工人考核组织成员，企业、事业单位和国家机关的工作人员在工人考核、评审过程中弄虚作假、徇私舞弊的，应当视情节轻重，由其所在单位或者上级主管部门根据人事管理权限对直接责任人员给予行政处分。

第二十七条 违反《技师合格证书》、《技术等级证书》、《特种作业人员操作证》的核发办法和规定，滥发上述证书的，除应当宣布其所发证书无效外，还应视情节轻重，由其上级主管部门或者监察机关对有关责任人员给予行政处分；对其中通过滥发证书获取非法收入的，应当没收其非法所得，并可处以非法所得五倍以下的罚款；构成犯罪的，应当依法追究其刑事责任。

第七章 附 则

第二十八条 集体所有制和私营企业、事业单位的工人考核工作参照本条例执行。

第二十九条 工人考核工作所需经费由财政部会同劳动部另行规定。

第三十条 本条例由劳动部负责解释。

第三十一条 劳动部可以根据本条例制定实施细则。

第三十二条 本条例自发布之日起施行。原劳动人事部1983年发布的《工人技术考核暂行条例》（试行）同时废止。

国营企业招用工人暂行规定

(1986年7月12日国务院发布)

第一章 总 则

第一条 为了改革国营企业（以下简称企业）招工制度，保证招工质量，提高工人队伍素质，适应社会主义现代化建设事业发展的需要，特制定本规定。

第二条 企业招用工人，必须在国家劳动工资计划指标之内，贯彻执行先培训后就业的原则，面向社会，公开招收，全面考核，择优录用。

第三条 企业招用工人，必须实行劳动合同制。

第二章 面向社会，公开招收

第四条 企业招用工人，应当公布招工简章，符合报考条件的城镇待业人员和国家规定允许从农村招用的人员，均可报考。

第五条 企业招用工人，应当张榜公布经过考核合格者名单，公开录用。

企业不得以任何形式进行内部招工，不再实行退休工人“子女顶替”的办法。

第三章 德智体全面考核， 择优录用

第六条 企业招用工人，必须具备的基本条件是：年满 16 周岁，身体健康，具有初中以上文化程度，现实表现好。

第七条 企业招用工人，实行德智体全面考核，其考核内容和标准，可以根据生产、工作需要有所侧重。招用学徒工人，侧重文化考核；直接招用技术工人，侧重专业知识技能考核；招用繁重体力劳动工人，侧重身体条件考核。

第八条 企业招用工人，凡适合妇女从事劳动的工种，应当招用女工。

第九条 企业招用工人，应当规定试用期。在试用期内发现不符合招工条件的，企业可以解除劳动合同，由原户口所在地负责接收。

第四章 组织管理

第十条 企业招工工作，应当在地方人民政府的领导下，由劳动行政主管部门负责管理。其主要职责是：审批下达招工计划，执行招工政策，确定招工地区，审查招工简章，对招工工作进行监督和检查。

第十一条 企业招用工人，应当向当地劳动行政主管部门办理录用手续，并按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》签订劳动合同。

第十二条 企业招用工人，应当在城镇招收。需要从农村招收工人时，除国家规定的以外，必须报经省、自治区、直辖市人民政府批准。

第十三条 企业招用工人，必须严格按照本规定执行。凡违反本规定招收的工人，一律无效，情节严重的，应当追究有关人员的行政责任。

第五章 附 则

第十四条 国家机关、事业单位和社会团体招用工人，应当比照本规定执行。

第十五条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本规定制定实施细则，并报劳动人事部备案。

第十六条 本规定由劳动人事部负责解释。

第十七条 本规定自 1986 年 10 月 1 日起施行。

**劳动保障部 教育部
人事部 国家计委 国家经
贸委 国家工商局关于积极推进
劳动预备制度加快提高
劳动者素质的意见**

(1999年6月27日国务院办公厅转发)

随着我国经济建设和科学技术的快速发展，对劳动者素质的要求越来越高。目前存在的相当多的劳动者职业技能素质较低的状况，难以适应经济和社会发展的需要，必须采取切实措施，加快提高劳动者素质。

就业前的职业培训和职业教育是提高劳动者素质的重要环节。我国对新生劳动力就业前的职业培训和职业教育尚未形成完善的制度，初、高中毕业生，一般未经过必要的职业培训和职业教育就进入劳动力市场直接就业，不仅影响青年劳动者队伍整体素质的提高，而且也影响产品质量和劳动生产率的提高。实行劳动预备制度，对新生劳动力进行就业前职业培训和职业教育，使其掌握必要的职业技能后再进入就业岗位，对于提高青年劳动者素质，调节劳动力供求，缓解就业压力具有积极作用。近几年来，在部分城市进行的劳动预备制度试点，取得了一定成效，积累了一些经验。根据党的十五大提出的“把加速科技进步放在经

济社会发展的关键地位，使经济建设真正转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来”的要求，以及《中共中央、国务院关于切实做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作的通知》精神，为积极推进劳动预备制度，加快提高劳动者素质，现就有关问题提出如下意见：

一、普遍建立和实行劳动预备制度

（一）从1999年起，在全国城镇普遍推行劳动预备制度，组织新生劳动力和其他求职人员，在就业前接受1—3年的职业培训和职业教育，使其取得相应的职业资格或掌握一定的职业技能后，在国家政策的指导和帮助下，通过劳动力市场实现就业。

（二）实行劳动预备制度的主要对象是城镇未能继续升学的初、高中毕业生，以及农村未能继续升学并准备从事非农产业工作或进城务工的初、高中毕业生。对准备从事农业生产劳动的初、高中毕业生，各地可从本地实际出发，另行制定培训办法。各地还可根据实际情况引导城镇失业人员和国有企业下岗职工参加劳动预备制培训。

（三）参加劳动预备制人员，由就业服务机构纳入当地劳动力信息资源管理系统，根据国家就业方针和劳动力市场需求，组织双向选择，优先推荐就业，或指导其组织起来就业和自谋职业，并为他们提供各种就业服务。

二、全面开展职业培训和教育

（一）充分利用现有教育、职业培训资源，广泛动员社会各方面的力量，搞好对劳动预备制人员的职业培训和职业教育。技工学校、就业训练中心和其他职业培训机构，要积极主动承担劳动预备制人员培训任务，培养社会各方面需要的适用人才；充分利用并进一步发展中等职业学校和职业技术学院等职业学校教育，培养生产、管理、服务等第一线急需的专门人才；企业办的各类培训机构也要充分利用现有的培训设施，挖掘培训潜力，对

尚未经过职业培训的职工进行岗位培训。

(二) 根据劳动力市场需求,按照职业分类和职业技能标准,对劳动预备制人员进行职业培训和职业教育。

职业学校要根据市场需求设置专业,课程和教材要增强专业适应性,具有职业教育特色,实行产教结合,培养学生具有必要的理论知识和较强的实践能力,具有熟练的职业技能和适应职业变化的能力。

职业培训主要是进行职业技能和专业理论学习,并进行必要的文化知识学习和创业能力培训,同时进行职业道德、职业指导、法制观念等教育。培训时间根据学员文化基础和所选专业确定,技术职业(工种)一般应在2年以上,非技术职业(工种)一般应在1年以上。特殊职业(工种)的培训期限和内容,根据行业或企业要求,经有关部门核准后,可适当调整。

(三) 对劳动预备制人员进行培训,在确保培训质量的前提下,可采取全日制、非全日制以及学分制与学时制相结合或远程培训等灵活多样的培训形式。各类培训机构要充分利用自身的实习基地,组织劳动预备制人员进行生产实习,开展勤工俭学,并组织其参加社区服务、公益劳动等社会实践活动。

三、严格实行就业准入控制

(一) 劳动预备制人员培训或学习期满,取得相应证书后,方可就业。从事一般职业(工种)的,必须取得相应的职业学校毕业证书或职业培训合格证书。从事国家和地方政府以及行业有特殊规定职业(工种)的,在取得职业学校毕业证书或职业培训合格证书的同时,还必须取得相应的职业资格证书。从事个体工商经营的,也应接受必要的职业培训,其中从事国家规定实行就业准入控制职业(工种)的,必须在取得职业资格证书后方可办理开业手续。

(二) 对未经过劳动预备制培训学习,或虽经劳动预备制培