

职工必读

(修订本)

曾献国 主编

广西科学技术出版社

前 言

经过十余年改革，我国的经济体制和政治体制出现了一些根本性的变化。在深化改革的过程中，为了给职工提供较充分和准确的劳动工资及其与职工利益紧密相连的企业经营机制的有关政策知识，我们于1989年组织一批同志编写了这本《职工必读》。现又根据几年的改革实践，作了必要的修订。

在编写过程中，我们坚持改革开放和四项基本原则这两个基本点，力求对职工成长过程中应知的劳动工资管理理论和主要政策进行全面而又有重点的介绍，力求这本书能成为启示不同所有制单位的职工维护自身利益、提高自身素质的工具书，成为职工成长过程中了解和掌握有关政策的必读教材。

参加本书编写的，有莫愈辉、杨泳娥、蔡科德、席清林、张敢、曾献国、刘乐康、梁孝迁、景志怀、罗光英、林春、廖日裕、谢富昆、吴广英、刘福仁等同志。这次重版有吴家庆、江夏、陈建玲等同志参加了修订工作。

书中如有不当之处，敬请读者指正。

编 者

一九九二年五月十八日

目 录

第一章 劳动制度改革

第一节	我国劳动制度改革概况·····	(1)
第二节	劳动合同制·····	(4)
第三节	优化劳动组合·····	(21)
第四节	全员劳动合同制·····	(24)

第二章 劳动定员和劳动定额

第一节	劳动定员·····	(30)
第二节	劳动定额·····	(41)

第三章 劳动力调配

第一节	劳动力调配的必要性·····	(58)
第二节	劳动力调配的原则和形式·····	(58)
第三节	劳动力调配的方针和条件·····	(59)
第四节	劳动力调配时应注意的问题·····	(60)
第五节	劳动力调配的审批权限和手续·····	(61)
第六节	农、林、牧、渔场工人的调配·····	(61)
第七节	集体所有制工人的调配·····	(63)

第四章 劳务市场

第一节	劳务市场的地位和作用·····	(65)
-----	-----------------	--------

第二节 劳务市场机制	(67)
------------	--------

第五章 劳动争议的处理

第一节 劳动争议的概述	(72)
第二节 劳动争议处理的基本原则和主要程序	(76)
第三节 劳动争议处理的组织机构	(81)
第四节 劳动争议仲裁文书	(83)
第五节 劳动争议仲裁的收费	(84)

第六章 职工工资

第一节 我国工资制度的沿革	(86)
第二节 职工工资概述	(88)
第三节 职工的工资水平	(90)
第四节 职工工资等级制度	(93)
第五节 职工的工资形式	(96)
第六节 职工工资支付	(105)

第七章 职工福利

第一节 职工福利的概念	(110)
第二节 职工福利的作用	(112)
第三节 职工福利事业的建立与发展	(114)
第四节 职工福利的内容	(117)
第五节 职工福利费用	(118)
第六节 职工福利管理	(119)
第七节 发展职工福利事业的原则	(120)
第八节 职工福利的改革	(122)

第八章 职工社会保险

第一节 职工社会保险概述	(125)
第二节 职工社会保险的意义和作用	(127)

第三节	我国职工社会保险制度的建立与发展	(128)
第四节	职工社会保险的种类及其待遇	(135)
第五节	社会保险基金的来源	(142)
第六节	职工社会保险制度的改革	(143)

第九章 职工工龄

第一节	一般工龄	(145)
第二节	连续工龄	(146)
第三节	参加革命工作年限	(157)
第四节	教龄、护龄的计算	(158)

第十章 劳动保护

第一节	劳动保护的内容和任务	(162)
第二节	劳动保护法规	(164)
第三节	劳动保护组织管理	(167)
第四节	安全技术知识	(174)
第五节	煤矿井下作业安全	(182)
第六节	锅炉、压力容器	(187)
第七节	职业性危害及预防	(190)

第十一章 职业技术培训

第一节	职业培训的意义、地位和作用	(195)
第二节	就业前培训	(197)
第三节	在职工人培训	(201)
第四节	有关技工学校的几个主要政策问题	(203)
第五节	工人考核工作	(205)
第六节	技师聘任制	(207)

第十二章 职工的基本权利和义务

第一节	职工基本权利和义务的概念及其相互关系	(211)
-----	--------------------	-------

第二节	职工的基本权利	(212)
第三节	职工的民事权利	(217)
第四节	职工的基本义务	(221)

第十三章 职工道德

第一节	道德概述	(227)
第二节	职业道德	(236)
第三节	恋爱、婚姻、家庭中的道德	(242)

第十四章 企业

第一节	企业的地位和作用	(252)
第二节	企业类型	(253)
第三节	企业的组织形式	(261)
第四节	企业素质和企业文化	(262)

第十五章 企业法

第一节	《企业法》概述	(265)
第二节	企业的设立、变更和终止	(269)
第三节	企业的权利和义务	(271)
第四节	厂长	(277)
第五节	企业党组织	(280)
第六节	职工代表大会	(282)
第七节	政府的权利和义务	(283)
第八节	法律责任	(284)
第九节	《企业法》的适用范围	(286)

第十六章 企业破产法

第一节	为什么要制定企业破产法	(288)
第二节	企业破产法的基本原则	(289)
第三节	破产界限	(290)

第四节	破产申请的提出和管理	(291)
第五节	债权人会议的组织及其职权	(292)
第六节	和解和整顿	(293)
第七节	破产宣告和破产清算	(294)
第八节	破产企业及其上级主管部门的法律责任	(296)
第九节	企业破产法的适用范围	(297)
第十节	创造条件做好企业破产法的实施工作	(297)

第十七章 企业承包经营

第一节	承包经营是坚持所有权与经营权分离的有效形式	(299)
第二节	实行企业承包经营责任制的目的	(300)
第三节	企业承包经营责任制的实施方法和程序	(302)
第四节	承包经营责任制的内容和形式	(304)
第五节	坚持平等、自愿和协商的原则订立承包经营合同	(306)
第六节	企业经营者及其在承包经营期间的责任、 权利和义务	(307)
第七节	承包经营企业的利益分配关系和工资分配关系	(309)
第八节	承包经营企业的管理	(311)

第十八章 企业租赁经营

第一节	租赁经营的性质、对象及其经营形式	(314)
第二节	出租方与承租方	(317)
第三节	企业租赁经营程序	(318)
第四节	租金	(319)
第五节	承租人的收入	(320)
第六节	租赁企业与主管部门的关系	(322)
第七节	承租人与职工的关系	(322)
第八节	企业租赁经营的优点及其与承包经营责任制 的区别	(323)

第十九章 股份制

第一节	股份制概述.....	(325)
第二节	国营企业实行股份制的实施程序和形式.....	(329)
第三节	股份企业的亏损处理和破产清算.....	(332)
第四节	试行股份制必须坚持的若干原则.....	(333)

第二十章 外商投资企业的劳动工资

第一节	外商投资企业的概念和组织形式.....	(334)
第二节	外商投资企业的性质、地位和作用.....	(335)
第三节	外商投资企业的劳动管理.....	(337)
第四节	外商投资企业的工资.....	(343)
第五节	外商投资企业的劳动保险和福利.....	(346)

第一章 劳动制度改革

第一节 我国劳动制度改革概况

一、为什么要改革劳动制度

我国的劳动制度是建国后逐步建立和发展起来的。解放初期，为了安定社会生活、恢复和发展生产、巩固新生政权，国家对国民党旧军政人员和官僚资本主义企业的职工采取了“包下来”的政策，并限制企业解雇职工。以后，国家在对私营工商业的社会主义改造中，也采取了按行业“包下来”的政策，于是固定工制度成为全民所有制企业最主要的用工制度。这种统包统配的固定工制度存在着4个弊端。第一，职工捧铁饭碗、坐铁交椅，企业缺乏生机；第二，人员不能流动。企业需要的人进不来，不需要的人出不去；第三，人浮于事。劳动力浪费；第四，分配不合理，吃大锅饭。工人干多干少一个样，干与不干一个样。

实践证明，这种统包统配的固定工制度窒息了企业的生机，束缚了生产力的发展，不改变就没有出路。劳动制度是经济体制改革的重要组成部分，改革劳动制度是整个经济体制改革的必然要求；改革劳动制度是扩大企业自主权，增强企业活力的需要；改革劳动制度也是广大劳动者的共同愿望和要求。

总之，改革劳动制度能使企业和劳动者都有一定的相互

选择的权利，使劳动力同生产资料实现更合理，更有效的结合，从而提高生产效率和经济效益，增强企业活力，推动社会生产力的发展。

二、我国劳动制度的初步改革

十一届三中全会以来，随着经济体制改革和社会主义商品经济的发展，我国的劳动制度相应进行了一系列重大改革，到目前已迈出了三大步。第一步改革就业制度。1980年党中央召开了全国劳动就业工作会议，接着，中央颁布了《关于广开门路、搞活经济、解决城镇就业问题的若干决定》提出：“在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业，自愿组织起来就业和自谋职业相结合”的方针，即“三结合”就业方针。改变了原来只由国家统包统配的就业制度，拓宽了就业渠道，提高了就业率；第二步改革用工制度。1986年以来，国务院颁布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》和《国营企业劳动争议处理暂行规定》等5项暂行规定。明确企业今后招用新工人一律实行劳动合同制；第三步，改革固定工制度。从1987年开始结合劳动合同制的实行，在有条件的国营企业进行了优化劳动组合，全员合同化管理等多种形式的改革探索，一些地区和企业还进行了劳动、工资、社会保险综合配套改革的试点。这三步改革为改善劳动关系、促进劳动力合理配置、调动职工的积极性，^②从而为企业择优用人、^③劳动者自主择业等都发挥了积极的作用，在一定程度上消除了原劳动用工制度的弊病。但由于实行劳动合同制的新招工人只占职工总数的一小部份，新旧两种用工制度并存产生尖锐的摩擦，企业内部“大锅饭”、“铁饭碗”、

“铁交椅”没有从根本上打破，另一方面劳动合同制在运行过程中，有些规定不合理、不完善，如招工管理手续繁琐、合同制工人的福利待遇偏低、配套措施不健全，使劳动合同制难以正常运转。因此，加快改革固定工制度的步伐，已经成为深化劳动制度改革的关键。

三、劳动制度改革的目标和步骤

深化劳动制度改革的指导思想是：以建立计划经济与市场调节相结合的经济运行机制为基本方向，以增强企业特别是国营大中型企业活力为中心，建立既富有活力又具有自我约束力的劳动力管理体制，在切实保障企业和劳动者双方的合法权益的基础上，充分调动企业和职工的积极性、创造性，进一步改革原用工制度，不断完善现行劳动合同制，为劳动力资源的合理配置和劳动生产率的不断提高创造条件。劳动制度改革的目的是建立一种“国家计划指导、企业自主用工、多种形式并存、全员劳动合同”的新型劳动制度。

深化劳动制度改革大体分两步进行：

第一步，完善现行劳动合同制。积极推行以优化劳动组合、全员劳动岗位合同管理为重点的多种形式的改革原劳动用工制度的试点，对全体职工都要实行考试考核、竞争上岗，并根据不同工种（工作）的要求签订相应形式的岗位合同。有条件的市、县和企业进行全员劳动合同制改革试点。

第二步，在第一步改革的基础上，继续推行全员劳动合同制试点，取得经验后逐步推广，最终做到在全区范围实行新招人员劳动合同制与企业内岗位合同管理的异轨合拢、统一实行全员劳动合同制。同时与计划、工资、就业、社会保

险等方面的相关改革内外结合、互相配套衔接，保证新型劳动制度的建立和运行。

我区在“八·五”期间基本完成第一步，走出第二步，要求全区大部分国营大中型企业推行全员劳动合同制，争取在“九·五”期间按第二步的要求建立起新型劳动制度的框架。

第二节 劳动合同制

一、劳动合同制概述

（一）劳动合同制的内容

劳动合同制是改变目前单纯用行政手段来分配和录用工人的办法，实行工人和企业互相选择、平等协商，通过劳动合同的形式，用经济、法律和行政手段来确立和调节企业与工人之间劳动关系的一种制度。

劳动合同制的内容，主要是当事人双方达成的关于劳动权利、义务协议的有关事项。它包括两个部分：

1. 当事人协议的事项

其中又分为两种：①必不可少的事项，如工作地点、工作单位、职务、工种、工作开始日期等。②当事人规定的补充事项，这可以是各种各样的，如职工的住房问题，上下班交通车问题，子女上学入托问题，等等。

2. 国家劳动法规定的事项

包括工作时间、休息时间和休假、工资标准、劳动保护、劳动保险待遇等。当事人应以劳动法规为依据进行协议，协议的内容不能与劳动法规相抵触。

（二）劳动合同的形式和合同期限

劳动合同的形式，有口头和书面两种。口头形式由双方当事人口头达成协议后劳动合同即告成立；书面的合同则由当事人双方达成协议后用文字固定下来，并须双方签字作为凭证。

劳动合同的期限一般可以分为三种：没有一定期限；有一定的期限；以完成某一项工作为期限。

（三）劳动合同的作用

1. 有利于双向选择

企业、事业、机关等单位可以通过劳动合同更好地行使用人自主权，并可以根据自己的实际需要进行考核，择优录用合格的工人；劳动者则可以根据自己的志愿和专长，在可能的条件下自由选择工作，发挥自己的专长，做到人尽其才。

2. 明确双方的责、权、利

劳动合同把当事人双方的责任、权力和利益都作了具体规定，明确双方各自的基本职责和享有的权益，使双方都能认真履行自己的义务。

3. 劳动合同具有法律约束力

劳动合同一经签订，经劳动部门的仲裁机构鉴证，即具有法律约束力，受到法律保护，双方必须严格按合同办事，可以减少和避免劳动争议的产生。

（四）劳动合同制的适用范围

劳动合同制既适用于国营企业及其附属的事业单位，也适用于国家机关、事业单位和社会团体；既适用于普通工种，也适用于技术工种；既适用于常年性岗位，也适用于临时性、季节性岗位。

（五）劳动合同与劳务合同的区别

1. 适用的法律不同。劳动合同是由劳动法调整的，劳

务合同则是由民法或经济法调整的。

2. 合同的主体不同。劳动合同的当事人必须一方是单位，另一方是劳动者个人（一个人或若干人）。劳务合同当事人双方可以同时是或分别是公民个人或单位。

3. 合同主体之间的关系不同。劳动合同订立后，作为劳动者一方必须加入到单位一方中去，成为该单位的成员，享受或承担该单位职工的权利和义务，当事人之间是一种互助性的劳动关系；劳务合同订立后，提供劳务的一方并不成为接受劳务一方的一个单位或一个成员，而是相对独立的，只享受和承担派出单位和劳务合同所规定的权利和义务，当事人之间是一种财产性的劳务关系。

4. 合同的内容不同。劳动合同的内容主要涉及劳动报酬、工作时间、休息时间、劳动安全与卫生、保险福利等方面的权益；劳务合同的内容主要是有关劳务方面的权益。

（六）劳动合同制工人与合同工的区别

1. 劳动合同制工人是在国家劳动工资计划内招用的常年性工作岗位的正式工人。合同工是1956年以后出现的在临时性工作岗位的工人，是类似临时工的一种用工形式。

2. 劳动合同制工人，与所在企业的固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等项权利。工资、保险、福利待遇在总的方面与所在企业固定工保持同等水平，只是在企业保险福利方面“包”得过多的部分有所减少，对减少的部分，用工资性补贴15%予以补偿。

合同工的工资、保险、福利待遇，一般由地方、企业自行解决，总的水平低于所在企业的固定工。

3. 国家对劳动合同制工人实行待业保险和退休养老保

险制度，解决他们的后顾之忧。合同工则不享受待业保险和退休养老保险待遇，存在后顾之忧。

4. 劳动合同制工人系纳入国家正式工人范围统计，合同工则纳入计划外用工范围统计。

二、劳动合同制工人

（一）劳动合同制工人的政治待遇和经济待遇

劳动合同制工人是在国家劳动计划指标内招用的正式工人，是工人阶级的组成部分，同固定工一样是企业的主人，入党、入团、参加工会、参加企业管理、评选先进、技术训练、文化学习、政治活动、参军、考学均与本单位固定工人一视同仁。

劳动合同制工人在评定技术等级、升级、提干、户口粮油关系的迁移、计划生育奖励以及住房等均同本单位固定工享受同等待遇。合同制工人的劳动报酬，实行各尽所能、按劳分配、多劳多得的原则。

（二）对劳动合同制工人的管理教育

劳动合同制工人在单位工作期间，由用人单位负责管理教育。如因正当理由解除劳动合同后，由劳动服务公司管理教育。组织他们学政治、学技术、学业务，并按照“三结合”的方针，帮助和指导他们重新就业。

（三）合同制工人的劳动手册

劳动手册是合同制工人的一个重要凭证，它不仅记载合同制工人的工作年限、工龄等，还是今后领取养老金、生活困难补助和医疗费补助的依据。合同制工人必须将劳动手册妥为保管。

劳动手册的内容包括合同制工人的姓名、性别、年龄、参加工作的时间、政治面貌、家庭详细地址、文化程度、身

身体状况、工种或职务、工资等级、技术等级、奖惩情况、工作经历、解除劳动合同的原因等。

（四）劳动合同制工人的招收

国务院《国营企业招用工人暂行规定》中明确规定：“国营企业招用工人，必须面向社会，公开招收，全面考核，择优录用，废除‘子女顶替’制度和‘内招’职工子女的办法”。这对提高职工队伍素质，发挥劳动者的积极性，加强企业管理，具有重要意义。

1. 招收原则和招工范围

①劳动力计划原则。企业招用工人，必须在国家劳动工资计划指标和企业编制定员内，根据生产和工作的需要招收。

②统筹兼顾、适当安排原则。通盘考虑国民经济各部门、各单位对劳动力的需要，保证重点、照顾一般。

③全面考核、择优录用原则。企业招用工人，应当在当地劳动行政主管部门指导下，实行公开招收，自愿报名，德、智、体全面考核，择优录用。

企业招收合同制工人，应当在城镇招收。

2. 招收的形式

①一个单位组织招收。

②几个单位联合招收。

③市、县劳动服务公司统一招收。

3. 招工简章

企业招收工人，必须拟出招工简章，内容包括：招工指标数，招收对象，招工条件，男女比例，工种，考试或考核科目，报名的时间和地点。招工简章应经当地县以上劳动服务公司审查同意，并报劳动行政主管部门备案。文化考试由

市、县劳动服务公司统一命题和拟定标准答案。评卷工作，由组织招工的单位负责。

4. 贯彻执行“先培训、后就业”的方针

①企业招工，应贯彻“先培训、后就业”的精神，从以下专业对口人员中择优录用：待业职工；县以上劳动服务公司举办或批准各机关、企业举办的各种职业培训班和教育部门办的各种职业高中的毕业生；取得县以上教育或劳动部门发给合格证书的自学成才者。

②对各种职业学校和培训班结业的人员，工种又对口的，以考核技术工种的应知应会为主。

③对重新就业的技术工人和自学掌握某种技能的人员，侧重考核其专业技能。

④对未经职业培训的待业人员，侧重文化考试，一般考政治、语文、数学三科。有特殊要求的工种，可加试有关知识。

⑤重体力劳动的工种招用人员，以考核体质条件为主。

5. 招工条件

①德智体全面考核、择优录用。

②年龄要求，学徒为16至22周岁，普通工可延至25周岁。

③文化程度要求，初中毕业或具有同等学历者。

④身体健康。

6. 企业招用女工问题

凡适合妇女从事劳动的工种，应当尽量招用女工，并实行男女同工同酬。

7. 特殊行业和工种的招工问题

矿山井下、野外勘探、森林采伐、盐业生产四个行业如