

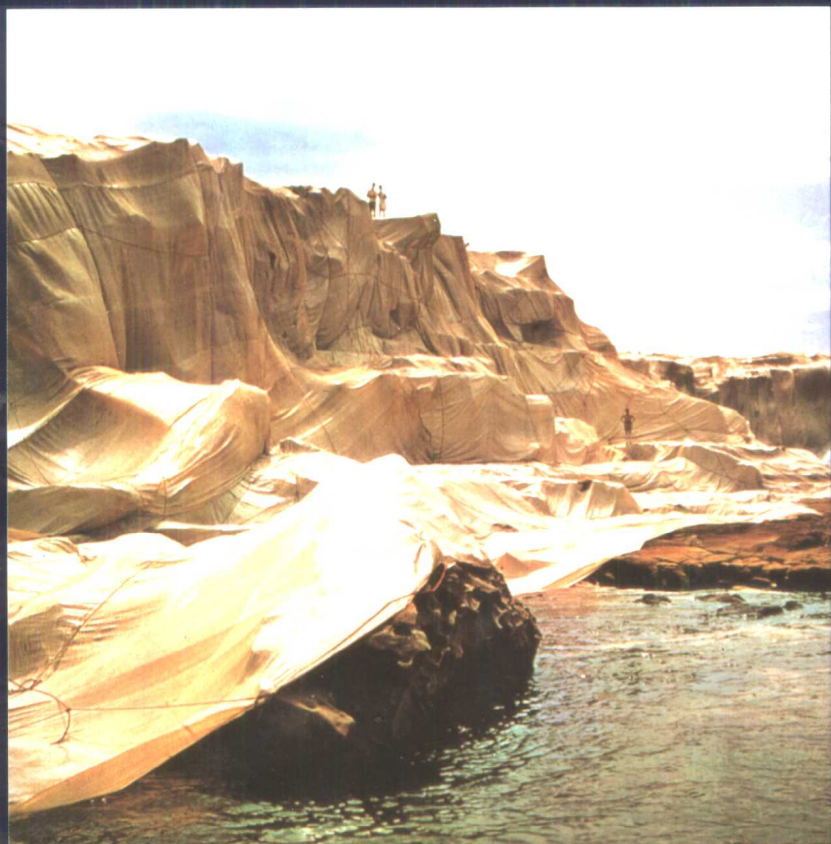
罗 宁 编著

管理精英文库

56

以人为本

—— 企业劳动保护



人民中国出版社

以 人 为 本

——企业劳动保护

罗 宁 编著

人民中国 出版社

责任编辑:董恩博 赵向标

版式设计:周侃 金宁

封面设计:CI 出版策划中心

图书在版编目(CIP)数据

以人为本:企业劳动保护/罗宁编著.

北京:人民中国出版社,1998.1

(管理精英文库;56/李罗力等主编)

ISBN 7-80065-608-X

I. 以… II. 罗… III. 劳动保护—基本知识 N.X9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 29481 号

· 管理精英文库 ·

李罗力 董晓阳 邓荣霖 主编

以人为本:企业劳动保护

罗宁 编著

人民中国出版社出版

(北京车公庄大街 3 号)

北京市朝阳区仰山印刷厂印刷

850×1168 毫米 1/32 开 8.5 印张 200 千字

1998 年 3 月第一版 1998 年 3 月第一次印刷

印数:1—5000 册

ISBN 7-80065-608-X/Z · 087

全书定价:2580.00 元(共 100 册)

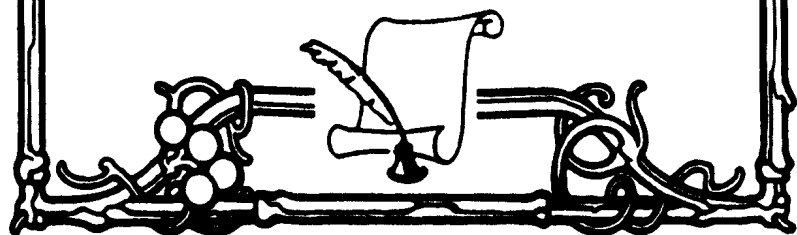
管理精英宣言

我是不会选择去做一个普通的人。
如果我能够做到话，我有权成为一个不寻常的人。我寻找机会，但我不寻求安宁。我不希望在国家的照顾下成为一名有保障的市民，那将被人瞧不起而使我痛苦不堪。

我要做有意义的冒险。我要梦想，我要创造，我要失败，我更要成功。

我绝不用人格来换取施舍；我宁愿向生活挑战，而宁愿过有保证的生活；宁愿要达到目标时的激动，而宁愿要乌托邦式毫无生气的平静。我不会拿我的自由去与慈善作交易，也不会拿我的尊严去与发给乞丐的食物作交易。我决不会在任何一位大师的面前发抖，也不会为任何恐吓所屈服。

我的天性是挺胸直立，骄傲而无所畏惧，勇敢地面对这个世界。所有的一切都是一位企业家所必备的。



目 录

劳动保护的尚方宝剑——劳动法

一、劳动法概述 (3)

- ☐ 劳动法的概念 (3)
- ☐ 劳动法的调整对象 (4)
- ☐ 劳动法与劳动法律规范 (7)
- ☐ 劳动法在我国法律体系中的地位 (8)
- ☐ 劳动法的内容 (11)

二、建立社会主义市场经济劳动法律体系 (13)

- ☐ 劳动立法体系 (13)
- ☐ 劳动法律体系 (17)
- ☐ 建立劳动法律体系及立法规划 (22)

劳动保护的契约——劳动合同

一、劳动合同的概念和特征 (31)

- ☐ 劳动合同的概念 (31)
- ☐ 劳动合同的特征 (32)
- ☐ 劳动合同与民事合同的区别 (36)
- ☐ 劳动合同的种类 (37)
- ☐ 劳动合同制 (41)

二、劳动合同的履行 (44)

- ☐ 劳动合同的履行原则 (44)
- ☐ 劳动合同的履行 (52)

劳动保护的后盾——社会保险与社会保障

一、社会保险 (59)

二、养老保险 (62)

- ☐ 养老保险制度的基本结构 (63)

- ☐ 养老保险的主要资格条件 (65)
- ☐ 养老保险基金的筹集 (71)
- ☐ 养老保险的待遇给付 (75)

三、医疗保险 (78)

- ☐ 医疗保险的基本原则 (79)
- ☐ 医疗保险的资格条件 (80)
- ☐ 医疗保险的资金来源 (81)
- ☐ 医疗保险基金的筹集模式 (82)
- ☐ 医疗保险的待遇给付 (83)
- ☐ 医疗保险的管理 (85)

四、工伤保险 (88)

- ☐ 工伤保险的作用 (88)
- ☐ 工伤保险的原则 (89)
- ☐ 工伤保险的范围 (92)
- ☐ 工伤保险待遇及基金费率 (94)

五、生育保险 (105)

- ☐ 生育保险的特征 (105)
- ☐ 生育保险与疾病保险 (107)
- ☐ 生育保险的范围 (107)

· 以人为本——企业劳动保护 ·

- ☐ 生育待遇的内容 (108)
- ☐ 生育保险费用社会统筹 (109)
- ☐ 生育保险费用的补偿方式 (111)
- ☐ 生育保险基金 (112)
- ☐ 生育保险基金的筹集 (113)
- ☐ 生育保险费率的确定 (114)
- ☐ 生育保险费的列支和支付 (115)
- ☐ 生育保险基金的管理 (117)
- ☐ 计划生育系列保险 (118)

六、我国失业保险制度 (120)

- ☐ 失业保险的性质 (121)
- ☐ 失业保险待遇及享受条件 (123)
- ☐ 失业保险待遇享受条件 (126)

劳动保护和劳动安全卫生

一、劳动安全卫生制度 (135)

- ☐ 劳动安全卫生 (135)
- ☐ 劳动安全卫生制度 (137)

二、劳动安全卫生规程和标准 (140)

三、劳动安全卫生培训 (142)

四、劳动安全卫生标准 (145)

五、劳动安全卫生条件 (148)

☐ 劳动安全卫生条件 (148)

☐ 职工工作场所应具备的劳动安全卫生条件 (149)

六、职业危害 (150)

☐ 特种作业 (151)

☐ 低温作业 (152)

☐ 冷水作业 (153)

☐ 高温作业 (154)

☐ 高处作业 (156)

☐ 放射性作业 (157)

七、劳动保护措施 (159)

☐ 劳动防护用品 (159)

☐ 矿山企业劳动安全保障 (160)

☐ 锅炉和气瓶操作的安全保护措施 (161)

☐ 气体、粉尘和危险物品作业的安全防护措施 (162)

劳动的过程保护

一、工作时间 (167)

- ☐ 工作时间的概念和种类 (167)
- ☐ 工作周和工作日 (169)
- ☐ 工时制度 (176)
- ☐ 工作班 (179)
- ☐ 工时与工日 (185)
- ☐ 出勤 (189)

二、休息休假 (190)

- ☐ 休息权 (190)
- ☐ 休息时间 (191)

三、加班加点制度 (195)

- ☐ 加班与加点 (195)
- ☐ 职工加班加点的特殊情况 (196)
- ☐ 国家规定的限制加班加点措施 (197)
- ☐ 加班、加点的补偿规定 (198)

女职工和未成年工特殊保护

一、职业性有害因素对女职工健康的影响	(203)
二、女职工劳动安全卫生保护的权利和义务	(206)
☐ 女职工劳动安全卫生保护的权利 (206)	
☐ 女职工劳动安全卫生保护的义务 (207)	
三、禁止妇女从事劳动的范围	(208)
四、女职工的“四期”保护	(212)
☐ 女职工的经期保健和劳动保护 (213)	
☐ 女职工在怀孕期间的劳动保护 (215)	
☐ 女职工生育的产假 (227)	
☐ 女职工哺乳期的劳动保护 (229)	
五、未成年工特殊劳动保护	(233)

劳动保护的落实与监督——劳动监察

一、劳动监察的概念、特点和方法 (239)

- ☐ 劳动监察的概念 (239)
- ☐ 劳动监察的特征 (239)
- ☐ 劳动监察权的内容 (240)
- ☐ 劳动监察的方法 (241)

二、劳动监察的种类和意义 (243)

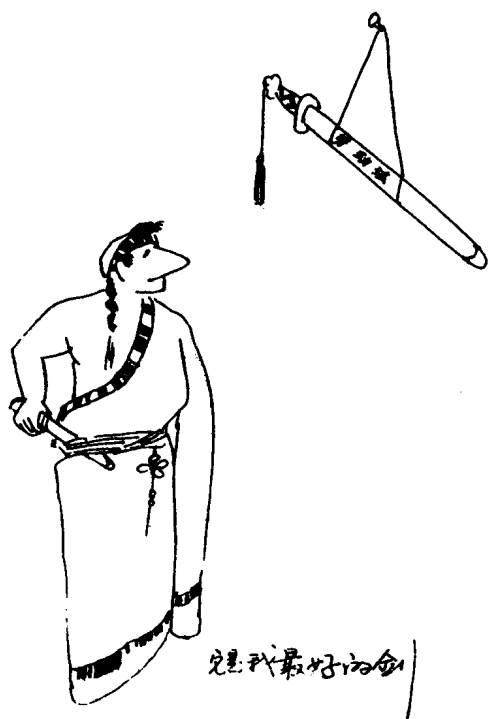
- ☐ 劳动监察的种类 (243)
- ☐ 劳动监察的意义 (245)

三、对用人单位遵守劳动法情况的监督 (247)

- ☐ 各用人单位的主管部门对遵守劳动法的监督 (247)
- ☐ 各级工会对遵守劳动法情况的监督 (248)
- ☐ 国家行政监察机关对遵守劳动法的监督 (249)
- ☐ 工商行政管理机关对遵守劳动法的监督 (249)

《以人为本——企业劳动保护》

劳动保护的尚方 宝剑——劳动法



这是我最好的剑

劳动法是劳动保护的尚方宝剑。

社会主义市场经济,从其运行机制和管理特点来看,从某种意义上也可以说是法制经济。以培育和发展劳动力市场为中心的劳动经济,是整个社会主义市场经济的有机组成部分。加强劳动法制,建立社会主义市场经济劳动法律体系,对于劳动经济和社会的稳定发展具有十分重要的意义,而且是一项非常紧迫的任务。

一、劳动法概述

前几年,在我国流传着一种很不科学的说法,即我国没有“劳动法”,其根据是,建国 40 多年来,我国还没有一部权威性的劳动法典(指《劳动法》颁布之前)。这种说法的不妥在于没有弄清劳动法的概念,把劳动法与劳动法的表现形式混淆起来了。在国际上,也有一些别有用心的人借口我国没有劳动法典而攻击我国没有保护劳动者权益的劳动法。因此,科学地理解和说明劳动法的概念,是非常必要的。

□ 劳动法的概念

劳动法的概念,在我国可以作广义、狭义两种理解。广义

上理解的劳动法,是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总和或总称。它既包括由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的、全国性的、综合性的法典,即《中华人民共和国劳动法》,也包括其他各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范。狭义上的理解,劳动法是指劳动法典。劳动法学中所称的劳动法,一般系指广义上理解的劳动法而言。

需要指出的是,我国工会是重要的社会政治团体。《工会法》和全国总工会制订和发布的一些条例,在调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系中,有着重要的意义。因此,《工会法》和全国总工会发布的条例,也应列入广义上理解的劳动法范畴之内。

□ 劳动法的调整对象

从劳动法的概念可以看出,我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。劳动关系是劳动法调整的主要对象。

1. 劳动关系

劳动法所称的劳动关系,是指在实现社会集体劳动过程中,劳动者与所在单位之间的社会劳动关系。

劳动法所调整的劳动关系有以下特征:

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动者有直接的联系。否则不是劳动法调整的对象。如某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系,农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等,这些关系虽然也与劳动有关,但并不是在劳动过程中发生的关系,而是在流通领域中发生的关系,因而这种关系是一种由民法调整的民事关系,而不是由劳动法调整的劳动关系。

(2) 劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的所在单位,即用人单位,根据这一特征,可以断定劳动者与自有的或直接支配的生产资料相结合产生的劳动关系不属于劳动法调整对象。如个体劳动者与其家庭成员共同劳动,使用的是自家的生产资料,在这里并不发生与所在单位提供的生产资料相结合的问题,因而它不是劳动法调整的劳动关系,而是婚姻家庭关系。假设某个体劳动者请了帮工,从而形成个体经营单位中,个体劳动者与帮工之间的劳动关系,则由劳动法来调整。

(3) 劳动关系的一方劳动者要成为另一方所在单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。根据这一特征,我们可以把某些与劳动有关,但劳动者并非另一方所在单位的成员,例如承揽关系、劳务关系,看作非劳动关系,而是民事关系,因此由民法而不是由劳动法进行调整。

我国劳动关系的种类,在现阶段主要有以下几种:全民所