

农家书屋

农民工 劳动法 知识指南

穆丽霞 编著

学会生存，务工求职有捷径
知法守法，经商投资有保障



安徽人民出版社

农民工劳动法知识指南

穆丽霞 编著

安徽人民出版社

责任编辑:王世超 李昭琳

封面设计:蹇丽

图书在版编目(CIP)数据

农民工劳动法知识指南/穆丽霞编著. —合肥:安徽人民出版社,2008. 12
(农家书屋丛书)

ISBN 978 - 7 - 212 - 03488 - 7

I. 农… II. 穆… III. 农民—劳动就为—基本知识—中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 212878 号

农民工劳动法知识指南

穆丽霞 编著

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号出版传媒广场

邮 编:230071

发 行 部:0551 - 3533258 3533292(传真)

经 销:新华书店

制 版:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:安徽新华印刷股份有限公司

开 本:850 × 1168 1/32 印张:5.5 字数:130 千

版 次:2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 978 - 7 - 212 - 03488 - 7

定 价:10.00 元

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

致农民工朋友

劳动就业，是国家法律赋予每个公民的神圣权利。亿万农民工朋友，是为当代中国经济发展和社会进步作出巨大贡献的建设者，理应得到全社会的尊重，得到法律的保护。

然而在现实生活中，身处弱势地位的农民工朋友，常常却因不知法、不懂法、不用法，而受到某些唯利是图的雇工者和用人单位的侵害，成为被污辱、被伤害、被剥夺合法权益的对象。由于种种原因，种种法律所不允许的行为至今仍然时有发生，而且在个别行业、部分地区甚至会出现令人发指的现象。

那么，谁来保护农民工朋友？又该怎样来保护农民工朋友的合法权益？实践证明：国家制定的有关劳动法律，就是农民工朋友进城就业、依法维权的盾牌，是他们最需要、最有力、最管用的保护神。

在这本书中，将通过对相关法律的概要介绍和说明，实实在在地在以下几个方面帮助广大农民工朋友：

——让你们了解和掌握有关劳动法律规定的具体内容，以大胆的意识，理直气壮地改变任人欺负的状况。

——让你们了解和维护自己应该享有的合法权益，以彻底解除后顾之忧，改变劳动权益无保障的局面。

——让你们了解和运用依法维权的程序和手段，以合理合法

地解决劳动纠纷，改变申诉无门的现实。

农民工朋友们，既然你们能够勤劳奉献，建设美丽的祖国和幸福的家园，当然也可以依靠法律知识的学习和法律的保护，让自己在城市里平等就业、轻松谋职、快乐劳动。

打开本书，你会从此拥有法律的盾牌，捍卫自己神圣的劳动权益。

目 录

一

国家法律政策的光辉 >>> 1

——保护农民工权益的相关法律与政策

1. 劳动法是保障农民工利益的盾牌 / 2
2. 我国劳动法中所体现的基本原则 / 3
3. 劳动法律关系的主体和内容 / 5
4. 我国农民工享有哪些基本权利 / 7
5. 进城农民工享有平等就业权利 / 7
6. 国家大力扶持农民工进城务工 / 8
7. 国家解决农民工问题的具体规定 / 9
8. 国家对农民工工资问题的解决措施 / 11

二

农民工权益的护身符 >>> 13

——农民工劳动合同的签订

1. 农民工为什么要签订劳动合同 / 14
2. 农民工怎样签订完备的劳动合同 / 15
3. 什么情况下的劳动合同农民工不能签 / 18
4. 农民工签订劳动合同的六项注意 / 19

5. 农民工的劳动合同在什么时候订立 / 21
6. 劳动合同必须约定劳动报酬 / 21
7. 农民工如何在劳动合同上签名盖章 / 23
8. 用人单位拒不签订劳动合同怎么办 / 24
9. 农民工被迫签订了“霸王”合同怎么办 / 26
10. 农民工如何防范不签合同的陷阱 / 28
11. 签约时收取押金或实物合理吗 / 29

三

合同变化后的法律保障 >>> 31

——农民工劳动合同的无效、变更、解除与终止

1. 什么是劳动合同无效 / 32
2. 农民工被骗被强迫签订劳动合同有效吗 / 33
3. 劳动合同无效的法律后果 / 34
4. 什么是劳动合同的变更 / 36
5. 劳动合同变更的法律后果 / 38
6. 名称变更对劳动合同履行有何影响 / 39
7. 解除劳动合同的法律特征与类别 / 40
8. 什么条件下用人单位可解除劳动合同 / 43
9. 农民工能否单方解除劳动合同 / 45
10. 用人单位有过错，农民工如何解除劳动合同 / 47
11. 解除劳动合同需缴纳违约金吗 / 49
12. 用人单位解除劳动合同拒不支付经济补偿金怎么办 / 52
13. 被劳动派遣的农民工怎样解除劳动合同 / 52
14. 农民工劳动合同终止的情况有哪些 / 54

15. 合同终止后用人单位应尽哪些义务 / 56

四

劳动收益的法律支持 >>> 59

——农民工的劳动工时与工资

1. 标准工作时间和延长工作时间 / 60
2. 法律对延长农民工工作时间的限制 / 62
3. 如何支付延长工作时间的工资报酬 / 63
4. 农民工可以要求适当缩短工作时间吗 / 64
5. 农民工法定节假日工作报酬的支付 / 66
6. 为什么不可以用补休代替加班工资 / 67
7. 农民工病假时劳动报酬的规定 / 68
8. 农民工劳务派遣的报酬规定 / 69
9. 约定不明情况下劳动报酬怎么定 / 70
10. 农民工工资不得低于当地劳动者工资最低标准 / 73
11. 以实物代替农民工劳动报酬不合法 / 75
12. 无故扣发农民工工资合法吗 / 77
13. 农民工被无故拖欠工资该如何维权 / 78
14. 《劳动法》对农民工试用期的若干规定 / 81
15. 农民工在试用期工资如何确定 / 83
16. 法律保护农民工在试用期的劳动关系 / 84

五

伤残后的法律关怀 >>> 87

——农民工工伤的处理

1. 用人单位必须为农民工办理工伤保险 / 88
2. 农民工如何参加工伤保险 / 88

3. 工伤保险的范围到底有多大 / 89
4. 农民工的工伤及事故如何认定 / 91
5. 农民工的工伤认定由谁来申请 / 92
6. 工伤鉴定等级应如何划分 / 93
7. 用人单位须为工伤者承担哪些责任 / 94
8. “工伤责任自负”的劳动合同条款合法吗 / 94
9. 因工致残可以被解除劳动合同吗 / 95
10. 未参加工伤保险的农民工受伤怎么办 / 96
11. 因违反劳动纪律的伤亡属工伤吗 / 97
12. 农民工工伤“私了”是否有效 / 98

六

解决争端的法律利剑 >>> 103

——农民工的劳动争议与仲裁

1. 什么是劳动争议或劳动纠纷 / 104
2. 农民工如何依法解决劳动争议 / 105
3. 劳动争议首先应选择协商解决 / 107
4. 调解是解决劳动争议的可选方式 / 108
5. 农民工如何提请劳动争议仲裁 / 109
6. 申请劳动争议仲裁应提交哪些材料 / 111
7. 劳动争议仲裁是怎样进行的 / 112
8. 事实劳动关系出现争议应如何解决 / 114
9. 未签合同发生争议能否要求仲裁 / 115
10. 双方达成补偿后农民工能否反悔 / 116
11. 农民工不满仲裁结果如何上诉 / 117

七

为农民工的生命负责 >>> 121

——农民工的劳动安全卫生保护

1. 农民工依法享有劳动安全卫生条件 / 122
2. 危及违章作业要承担法律责任 / 123
3. 非法用工是否享有劳动保护权益 / 124
4. 劳动者享有预防职业病的八项权利 / 125
5. 法律规定了哪些种类的职业病 / 127
6. 签订合同要注意哪些职业病 / 129
7. 农民工患职业病可获哪些待遇和赔偿 / 130
8. 从事有害健康工种能否要求体检 / 131
9. 法律对未成年农民工是如何保护的 / 133
10. 非法搜查农民工须承担什么后果 / 134
11. 农民工怎样向劳动保障监察机构投诉 / 136

八

保障女工的法律特殊关照 >>> 139

——女性农民工的特殊权益保护

1. 国家保障妇女就业权利的规定 / 140
2. 对“四期”女职工的特殊劳动保护 / 141
3. 女工怀孕期，用人单位不能终止或解除劳动关系 / 143
4. 什么是对女工的就业歧视违法 / 143
5. 女性农民工不能从事哪些职业 / 145
6. 女性农民工产期的合法权益 / 146
7. 侵害女工合法权益应承担的责任 / 147

8. 产假期间女工的工资应如何支付 / 148
9. 女性农民工的生育费应由谁来承担 / 150

九

解除后顾之忧的法律盾牌 >>> 151

——农民工的社会保障

1. 社会保障与社会保险有何区别 / 152
2. 农民工可享受哪些社会保险 / 153
3. 农民工如何参加医疗保险 / 155
4. 农民工如何参加养老保险 / 156
5. 农民工的失业保险与生育保险 / 156
6. 试用期内用人单位也要为农民工上保险 / 157
7. 用人单位未缴保费是否影响农民工权益 / 158
8. 调换工作单位后农民工的养老保险 / 159

国家法律政策的光辉

——保护农民工权益的相关法律与政策

解决好农民工问题，是统筹城乡发展、解决“三农”问题的迫切需要，是维护社会公平正义、保持社会和谐稳定的必然要求。对进城农民工要与城市职工同等对待，使他们享有平等待遇和权益，这是坚持以人为本、促进社会公平和正义的具体体现。近年来，中央在改善农民工进城务工环境、保护农民工权益方面，出台了一系列的法律及政策措施，各地区、各部门也在进一步清理和取消各种针对农民工的歧视性规定和不合理的限制，这些都收到了一定成效。

1. 劳动法是保障农民工利益的盾牌

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称，是我国法律体系中的一个重要部门，它通过对劳动关系及与劳动关系密切联系的其他关系的调整，可使劳动者的合法权益得到切实维护，使用人单位与劳动者形成稳定和谐的劳动关系，从而促进经济和社会的进步。

劳动法一词有狭义和广义之分。在我国，狭义的劳动法是指1994年第八届全国人大常委会通过并于1995年正式生效的《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法包括全国人大及其常委会制定的劳动法律，国务院制定的劳动行政法规，地方性劳动法规和劳动规章，我国批准的国际劳工公约，其他规范性或准规范性文件。我们这里所说的是指广义的劳动法。

我国的劳动立法经历了一个曲折的发展过程。1994年7月5日我国颁布了《中华人民共和国劳动法》，并于1995年1月1日起施行。这是一部调整劳动关系的综合性法典，它的诞生不仅标志着我国劳动法制建设进入了一个新阶段，而且对保障劳动者的基本权利、维护稳定和谐的劳动关系和促进市场经济的发展起到了重要的作用。2007年6月29日，又一部重要的劳动法律——《中华人民共和国劳动合同法》获得高票通过，自2008年1月1日起施行。这部受到社会广泛关注的法律，必将对完善我国劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利和义务、保护劳动者合法权益、构建和发展和谐稳定的劳动关系发挥巨大作用。

我国劳动法的调整对象包括两大类社会关系。

一是劳动关系。这是劳动法调整的最重要、最基本的关系。广义的劳动关系一般指人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动法中所称的劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关

系。劳动关系具有以下特征：

第一，劳动关系的当事人是特定的双方，一方当事人是劳动力的所有者，即劳动者；另一方当事人是劳动力的使用者，我国称之为用人单位。

第二，劳动关系与劳动直接联系，与劳动过程密不可分，劳动是劳动关系的基础和内容。

第三，劳动关系中的一方当事人劳动者要成为另一方当事人用人单位的成员，劳动者在用人单位的管理下提供有偿劳动，遵守用人单位的规章制度。

第四，劳动关系兼有平等性和隶属性。在劳动力市场上，劳动者与用人单位的法律地位是平等的，然而在劳动力市场供需关系严重失衡的情形下，强资本弱劳工导致用人单位与劳动者实际地位的不平等。更何况劳动关系一经确立，劳动者就应当接受用人单位的管理和支配，从此隶属性成为劳动关系最本质的特性。

二是与劳动关系密切联系的其他社会关系。其他关系包括劳动管理关系、社会保险关系、职业介绍关系、劳动监察检查关系、劳动争议处理关系等。这些社会关系与劳动关系有着密切的联系，有的为促进劳动关系的确立服务，有的基于劳动关系而产生，有的为维系和协调劳动关系而存在，它们也是劳动法的调整对象。

2. 我国劳动法中所体现的基本原则

劳动法的基本原则是指集中体现劳动法基本精神，贯穿整个劳动法体系，为劳动法调整劳动关系所应遵循的基本准则。

我国劳动法的基本原则主要有以下几个方面：

(1) 公民享有劳动权利和义务原则

公民享有劳动权利和义务原则的基本含义为：

①每一个有劳动能力的公民均有参加劳动的权利，国家通过各种方式创造就业条件、促进就业、保障公民劳动权利的实现。

②劳动是一切有劳动能力的公民均有义务遵守劳动纪律和职业道德，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程。

(2) 参加民主管理原则

参加民主管理原则主要体现为：

①通过宪法及有关法律确定民主管理制度。

②赋予劳动者集会、结社权。

③确认证工代表大会的法律地位。

(3) 各尽所能，按劳分配原则

这一原则的基本要求是：

①每一个具有劳动能力的公民，都有平等的劳动权利和义务，都应尽自己的能力为社会劳动，社会则以劳动为尺度，按照劳动的数量和质量分配个人消费品，即劳动报酬，多劳多得，少劳少得。

②必须实行同工同酬，不分性别、年龄、民族和种族，等量劳动取得等量报酬。

(4) 劳动者享有劳动保护和休息权利原则

劳动保护权是指劳动者在安全卫生的条件下进行工作的权利，用人单位有义务提供合格安全卫生标准的劳动条件。**休息权**是指劳动者在经过一定时间的劳动后，获得充分休息的权利。这两项权利都是劳动权的有机组成部分，是保护劳动者在劳动过程中的身体健康和生命安全以及恢复劳动能力所必不可少的条件。

(5) 劳动者享有物质帮助权利原则

在我国，物质帮助权主要表现为：劳动者能够获得社会保险

的各种待遇，享受国家提供社会救济、公费医疗、合作医疗等福利。

(6) 男女平等、民族平等原则

在劳动方面的男女平等、民族平等主要表现为：在招工时，不得歧视妇女，不得歧视少数民族的劳动者；男女之间，不同民族之间应一视同仁；在劳动和工作调配上，要根据实际情况给予妇女必要的照顾，根据政策对少数民族职工予以适当安排；在工资津贴方面坚持同工同酬。

3. 劳动法律关系的主体和内容

劳动法律关系的主体是指在劳动法律关系中享有权利、承担义务的当事人。狭义的劳动法律关系当事人包括劳动者和用人单位。

(1) 劳动者

劳动者是具有劳动能力，以从事劳动获取合法报酬的自然人。自然人要成为劳动者，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。所谓劳动权利能力，是指自然人依法享有劳动权利承担劳动义务的资格；所谓劳动行为能力，是指自然人能通过自己的行为，享有劳动权利承担、劳动义务的资格。按照《劳动法》规定，年满16周岁、有劳动能力的公民是具有劳动权利能力和劳动行为能力的人。因此，用人单位非依法律另有规定，不得雇佣未满16周岁的未成年人。对有可能危害未成年人健康、安全或道德的职业或者工作，最低就业年龄不得低于18周岁，如井下作业。

(2) 用人单位

用人单位是指依法使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的

单位。

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体在劳动法律关系中享有的权利和承担的义务。

根据《劳动法》规定，劳动者的权利主要有：

- ①平等就业和选择职业的权利。
- ②获得劳动报酬的权利。
- ③休息休假的权利。
- ④获得劳动安全卫生保护的权利。
- ⑤接受职业技能培训的权利。
- ⑥享受社会保险和福利的权利。
- ⑦依法参加工会和职工民主管理的权利。
- ⑧提请劳动争议处理的权利。
- ⑨法律规定的其他劳动权利。

劳动者的劳动义务主要有：劳动者应按时完成劳动任务，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，爱护和保护公共财产，保守国家秘密和用人单位商业秘密。

根据《劳动法》规定，用人单位的权利主要有：

- ①招工权，即用人单位根据本单位需要招收职工的权利。
- ②用人权，即用人单位依照法律和劳动合同的规定，使用和管理劳动者的权利。
- ③奖惩权，即用人单位依照法律和劳动纪律，决定对职工奖惩的权利。
- ④分配权，即用人单位在法律劳动合同规定的范围内，决定劳动报酬分配方面的权利。

用人单位的义务主要有：

- ①对职工的义务主要包括付酬义务、安全卫生义务、帮助义务、使用义务、培训义务和制度保障义务。
- ②用人单位对国家的义务主要是必须执行劳动法规、劳动政