

<<劳而无忧>>

图书基本信息

书名：<<劳而无忧>>

13位ISBN编号：9787308070669

10位ISBN编号：7308070662

出版时间：2009-9

出版时间：浙江大学出版社

作者：龚和艳

页数：141

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳而无忧>>

前言

劳动关系作为最基本也是最重要的社会关系之一，其是否和谐不仅影响到劳动关系双方的利益，还会影响到由此决定的其他社会关系，影响到家庭其他成员的生存和发展，劳动关系不和谐、不稳定，社会和谐就无从谈起。

在向市场体制转轨的过程中，我国劳动关系在总体稳定的态势下，也在进行着艰难的转型，面临着一些新的挑战，劳动关系双方出现了一些新的矛盾和冲突，劳动者权益受损的现象时有发生。

一些用人单位特别是个私企业不与劳动者签订劳动合同的现象比较普遍，劳动合同短期化、续签难的问题比较突出，有些用人单位与劳动者签订的劳动合同权利、义务不对等，有些用人单位存在着随意变更、解除、终止劳动合同的情形。

此外，用人单位延长工作时间、任意加班加点，侵害劳动者休息权也是引发劳动争议的一大原因。

<<劳而无忧>>

内容概要

劳动关系作为最基本也是最重要的社会关系之一，其是否和谐不仅影响到劳动关系双方的利益，还会影响到由此决定的其他社会关系，影响到家庭其他成员的生存和发展，劳动关系不和谐、不稳定，社会和谐就无从谈起。

在向市场体制转轨的过程中，我国劳动关系在总体稳定的态势下，也在进行着艰难的转型，面临着一些新的挑战，劳动关系双方出现了一些新的矛盾和冲突，劳动者权益受损的现象时有发生。

一些用人单位特别是个私企业不与劳动者签订劳动合同的现象比较普遍，劳动合同短期化、续签难的问题比较突出，有些用人单位与劳动者签订的劳动合同权利、义务不对等，有些用人单位存在着随意变更、解除、终止劳动合同的情形。

此外，用人单位延长工作时间、任意加班加点，侵害劳动者休息权也是引发劳动争议的一大原因。

<<劳而无忧>>

书籍目录

求职篇哪些单位或组织可以与劳动者建立劳动关系？

劳动者通过职业中介机构介绍就业时，如何判断其是否存在欺诈行为？我再过几天就满16周岁，用人单位是否可以录用我？我是退休人员，是否可以与其他人一样去人力资源市场应聘？用人单位在招工启事中明确表示“女性免谈”，这样做是否可以？国家和省在促进公平就业方面还有哪些新规定？我在求职时想了解某单位的工资水平、工作条件等，但该单位主管说，这是他们的内部规定，我无权过问，请问他们这样做对吗？有家单位愿意录用我，但要求我将身份证、学历证书等交给他们保管，请问我可以拒绝吗？我是应届毕业生，与某企业签订了就业协议后，是否就有了就业保障？我是在校学生，毕业前可否先与用人单位签订劳动合同？案例 就业协议不等于劳动合同签约篇招收录用后，用人单位应该在多长时间内与劳动者签订劳动合同？用人单位不与我签订劳动合同怎么办？签订劳动合同应当遵循哪些基本原则？我与所在单位签订了劳动合同后，单位说合同文本由他们保管，不给我本人了，这样做可以吗？我在单位工作已有三个月，没签过劳动合同，也没领过工资，请问我的工资标准该怎么确定？单位要与我签订劳动合同，请问劳动合同应当包括哪些内容？劳动合同期限分哪几种？在哪些情形下，我可以要求用人单位与我签订无固定期限的劳动合同呢？国家目前关于法定节假日和年休假的主要规定有哪些？用人单位要求员工在法定节假日和年休假期间上班的，如何支付工资？用人单位在劳动合同中与我约定以支付社会保险补贴的方式替代缴纳社会保险，这样做可以吗？劳动合同中关于工资的内容，该怎么约定？我是一名在建筑工地打工的外来务工人员，请问我可否要求在劳动合同中明确夏季高温补贴？我是一名怀孕的女工，单位要在劳动合同中与我约定“四班三运转”，请问我可否拒绝？我在水泥厂生产性岗位工作，请问签订劳动合同时我可以向单位提什么要求？劳动合同中除必备条款外，还可以作其他补充约定吗？试用期期限可否由用人单位单方说了算？我到某单位工作时，他们只跟我签了一份试用期协议，并约定单位随时可以解除，这样做可以吗？试用期“零工资”的做法是否违法？试用期间用人单位不给我缴纳社会保险费可以吗？用人单位与劳动者约定培训服务期要具备什么条件？用人单位与劳动者约定培训服务期时，能否同时约定违约金？什么是竞业限制？用人单位可否与所有员工约定竞业限制条款？我在竞业限制期间是否可获得补偿？标准怎么确定？单位拒不支付竞业限制补偿的，我是否还要履行竞业限制的义务？用人单位可否在劳动合同中任意与我约定违约金？哪些情形下，劳动合同无效或部分无效？我认为单位与我签的劳动合同是无效的，该怎么办？劳动合同被确认无效后，是否会影响我应得的工资？什么是集体合同？签订集体合同的程序是怎样的？集体合同与国家法律、法规、政策及劳动合同是什么关系？案例一 这份劳动合同存在哪些违法之处？案例二 竞业限制补偿标准过低，劳动者违约时是否应承担违约责任？履约篇劳动合同履行过程中，用人单位拖欠或者未足额支付工资的，我该怎么办？用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的行为，我可以拒绝吗？用人单位在劳动合同中与我约定的岗位可以变更吗？如何变更？用人单位名称、法定代表人、主要负责人或投资人变化后，劳动合同是否需要变更？我与单位签订的劳动合同中约定每周工作不超过40小时，但单位给我的计件定额要完成的话每天至少得工作10小时，请问单位这样做是否违法？……灵活用工篇维权篇附录

<<劳而无忧>>

章节摘录

答：不对。

建立劳动关系前，用人单位与劳动者均有权了解对方的相关信息。

《劳动合同法》第八条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。

实践中，用人单位与劳动者双方信息往往不对称，劳动者的工作内容、工作条件、劳动报酬等一般都由用人单位决定，有的用人单位基于优势地位，在招工拒绝将上述内容告知求职人员，使求职人员无法作出正确的判断。

因此，法律明确规定了上述六项内容，用人单位有如实告知的义务。

比如劳动报酬问题，作为劳动者为用人单位提供劳动可能获得的直接回报和劳动者的主要生活来源，是劳动者求职时最关心的内容，劳动报酬的高低，直接影响其是否选择与该单位建立劳动关系。

因此，劳动者提出要求的，用人单位应当如实告知，但涉及用人单位商业秘密的内容除外。

当然，法律同时规定，用人单位也有权了解劳动者与劳动关系直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

<<劳而无忧>>

编辑推荐

《劳而无忧：劳动权益政策法规解读》
实典型案例

关注百姓热点问题

解读民生政策法规

剖析真

<<劳而无忧>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>