

第六章 劳动关系管理





劳动合同
(劳动者派遣管理)

集体合同
(工资集体协商)

劳动关系
管理

职业安全卫生
工伤管理

企业民主管理制度

职工代表大会 平等协商制度 信息沟通制度

劳动争议



所谓**劳动关系**通常是指用人单位(雇主)与劳动者(雇员)之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。



劳动关系的特征

- 1、在社会劳动过程中发生的关系；
- 2、劳动关系的主体双方各自具有独立的经济利益；
- 3、在维护各自经济利益的过程中，双方的地位是平等的。
- 4、劳动关系主体双方之间存在管理与被管理的关系，这种从属关系是劳动关系中最显著的特征。



与劳动关系有密切联系的社会关系

- 1、国家进行劳动力管理中的关系（如职业认证制度、职业培训制度等）
- 2、社会保险中的某些关系（如养老、生育保险）
- 3、工会组织与企业在执行劳动法、工会法过程中发生的关系；
- 4、处理劳动争议过程中发生的关系；
- 5、其他有关管理机构在监督劳动法执行过程中发生的关系。



案例分析

2004年6月，杨某作为农民工与一家印刷厂签订了一份劳动合同，合同中有一条规定是：“若发生死伤事故，企业概不负责”。签合同同时，杨某由于生活窘迫，不得不接受此条款。2004年12月，杨某在操作切割设备时，左手的四个手指不慎被切断。事故发生后，杨某先后住院治疗60多天，花去手术费、住院费、治疗费等费用6700多元。伤愈出院后，杨某所在的印刷厂表示“企业只负担其住院期间的工资，医疗费用由职工自付”。对此，杨某及其亲属多次找到印刷厂要求支付医疗费，该厂则以劳动合同中约定有“发生死伤事故，企业概不负责”的条款为由拒绝支付。

请大家分析：印刷厂与杨某之间的是有什么关系？这种关系是否受劳动法的调整？



例子二：2001年4月7日，谢某雇佣外地民工杨某为其搬家，因为谢某的指挥错误，致使杨某在搬家的过程中被搬运家具的卡车压伤，丧失了部分劳动能力。但谢某拒绝承担杨某的医疗费用以及对其进行赔偿。2001年7月3日，杨某到当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的决定，杨某不服，依法向人民法院提起诉讼，人民法院以诉讼请求不属于劳动争议为由，裁定不予受理，要求另行起诉。

请大家分析：

- (1) 该案件是否适用劳动法？
- (2) 仲裁委员会的决定和人民法院的裁定是否正确？请根据法律规定说明理由。



分析：

（1）本案产生的纠纷属于因劳务关系发生的一般民事纠纷，不适用劳动法。

（2）仲裁委员会不予受理的决定是正确的，人民法院以该案不属于劳动争议为由，裁定不予受理的做法则是错误的。



例子二：某化工厂在2002年8月招收了一批工人并与之签订了三年的劳动合同。合同履行开始后，化工厂只在开始的两个月按照合同约定给工人发了工资，之后一直拖欠工人工资达半年之久。工人多次请求发放工资，化工厂均以效益不好为由予以搪塞，同时却经常要求工人加班，使得每位工人的平均日工作时间达到了13小时，如果有工人不愿加班，就以所拖欠工资不予发放相威胁。因为从事的是有化工产品的加工生产，化工厂又未向工人提供必要的卫生保护措施，致使许多工人患上了职业病，工人上医院就诊时发现，化工厂并未按照合同上的承诺，为其缴纳社会保险费。为此，工人们组织起来，推选代表准备向劳动争议仲裁委员会提起申诉，被化工厂得知后，派人对职工代表进行威胁和殴打。

请大家分析：化工厂的上述行为侵害了劳动者的哪些权利？请一一列举。



分析：

1. 获得劳动报酬的权利。
2. 获得休息休假的权利。
3. 获得劳动安全卫生保护的权利。
4. 享受社会保险和福利的权利。
5. 提请劳动争议处理的权利。



劳动法律关系

指劳动法律规范在调整劳动关系过程中形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系。是劳动关系在法律上的表现，是当事人之间发生的符合劳动法律规范，具有权利义务内容的社会关系。

劳动法律关系是一种权利义务关系。



劳动法律关系的特征

一、主体双方具有平等性和隶属性：劳动关系建立之前劳动者和用人单位是平等的主体，劳动法律关系确立之后，双方就形成了管理和被管理的隶属关系。

二、劳动法律关系具有以国家意志为主导、当事人意志为主体的特征，它体现的国家意志和当事人意志并不是平等的，当事人的共同意志必须符合国家意志并且以国家意志为指导，国家意志居于主导地位。

三、劳动法律关系是在社会劳动中形成和实现的。劳动法律关系形成的现实基础是劳动关系。

四、劳动法律关系是双务关系，其内容是权利和义务。

劳动法律关系的要素



劳动法律关系的主体：依照劳动法享受权利与承担义务的劳动法律关系的参加者。包括劳动者和用人单位。劳动法律关系主体是构成劳动法律关系的第一要素。

劳动法律关系的客体：劳动法律关系双方的权利和义务共同指向的对象。
(主体双方的权利义务必须共同指向同一对象，才能形成劳动法律关系)

劳动法律关系的内容：指劳动法律关系双方依法享有的权利和承担的义务。它是劳动法律关系的基础，没有劳动法律关系的内容，劳动法律关系就失去了实际意义。

劳动法律关系主体的权利：劳动法律规范确认的劳动法律关系主体享受权利和获得利益的可能性。

劳动法律关系主体的义务：指负有义务的劳动法律关系主体依照劳动法律规范，为满足权利主体的要求，履行自己应尽的义务的必要性。

劳动法律关系主体的权利和义务具有统一性和对应性。

劳动法律事实：引起劳动法律关系产生，变更和消灭的客观现象。不是任何事实都可以成为劳动法律事实。



2003年2月，李某刚好满15岁，中学毕业后李某即外出打工，并于同年与一羊毛衫厂签订劳动合同，后厂长屡次不满意李某的工作能力，多次调动李某的工作。一年后李某无法忍受老板，辞去工作，并于2004年3月与一摩托车配件厂签订劳动合同。开始李某做搬运工，因为年龄偏小，工作一个月后于4月被调到流水车间。但是李某的业绩仍旧不如同车间的其他工人，老板无奈只能将其工资从1500元/月降到1200元/月。2004年6月，李某出差在外，因一起车祸致使其右腿骨折，回厂后，8月份被调到厂长办公室任秘书。12月份，因李某家人多次请求，李某正式辞去工作，回家养伤。

请大家分析：本案中所阐述的事实内容是否能够引起劳动法律关系的变化？如果能引起变化，各引起了劳动法律关系怎样的变化？



我国劳动关系的转变

1. 劳动关系主体明确化。一方为用人单位或雇主，另一方为劳动者或雇员；法人财产权及劳动力产权的逐渐形成和明确必然使劳动关系主体明确化。
2. 劳动关系多元化。多种经济形式的发展，打破了公有制的劳动关系一统天下的局面，与多种经济形式相对应，劳动关系呈现出多元化的特点。
3. 劳动关系利益复杂化。改革本身就是一场深刻的革命，是利益格局全面的调整。社会政治、经济的变化，体制改革所倡导的政企分开，以及此种变化相应带来的行为方式、思维方式的转变，均使劳动关系双方的利益追求趋向复杂化。
4. 劳动关系动态多变化。劳动权、择业权的确认与实施，企业的法人财产权和经营权的确定与实施，市场经济本身的动态多变属性导致劳动关系的动态多变性。
5. 劳动关系的利益协调机制趋向法制化。



物质利益原则的主要内容:

1. 物质利益激励机制。明确各种利益主体有自己独立的物质利益，保障利益主体追求自己应得利益的权利，不允许利益主体之间一方侵犯另一方的权利。从而调动各利益主体的积极性和创造性。
2. 物质利益平衡机制。解决各种独立的利益主体之间的利益关系，实行平等协商、等价交换是商品经济或市场经济条件下各种利益主体之间唯一可以接受的利益平衡方式。
3. 物质利益调节机制。国家利用经济、行政、法律手段调节国家和各种利益主体之间的关系。
4. 物质利益约束机制。利用经济的、行政的、法律的强制手段，使每个利益主体都不能为自身的利益而为所欲为，从而使相互联系相互制约的多个利益主体的利益协调发展。

劳动关系的调节方式



- (1)通过劳动法律、法规;
- (2)通过劳动合同规范;
- (3)通过集体合同;
- (4)职工代表大会;
- (5)企业内部劳动关系管理规则(重要调节形式);
- (6)劳动争议处理制度。
- (7)劳动监督检查制度

集体合同的协商和履行



什么是集体合同？

指集体协商双方代表根据法律法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签定的书面协议。

我国集体合同的主体仅为企业和企业工会。



集体合同的特征

1. 集体合同是规定劳动关系的协议。集体合同反映的是以劳动条件为实质内容的关系，整体性地规定劳动者与企业之间的劳动权利与义务，现实劳动关系的存在是集体合同存在的基础。

2. 工会或劳动者代表职工一方与企业签订。集体合同的当事人一方是企业，另一方当事人不能是劳动者个人或劳动者中的其他团体或组织，而只能是工会组织代表劳动者，没有建立工会组织的，则由上级工会指导劳动者推举的代表为其代表。

3. 集体合同是定期的书面合同，其生效需经特定程序。根据劳动法的有关规定，集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核，经审核通过的集体合同才具有法律效力。

集体合同与劳动合同的区别



- 1、主体不同。**集体合同一方是企业，一方是工会组织或劳动者按合法程序推举的代表。
劳动合同一方是企业，一方是劳动者个人。
- 2、内容不同。**集体合同是关于企业的一般劳动条件标准的约定，以全体劳动者共同权利为内容。劳动合同的内容只涉及单个劳动者的权利义务。



- 3、 功能不同。**集体合同的目的是规定企业的一般劳动条件，为劳动关系的各个方面设定具体标准，并作为单个劳动合同的基础和指导原则。劳动合同的目的是确定劳动者和企业的劳动关系。
- 4、 法律效力不同。**集体合同规定的最低劳动标准，凡劳动合同的标准低于集体合同的标准一律无效。



集体合同的作用和意义

1. 订立集体合同有利于协调劳动关系。通过集体合同的协商、签订，可以将经营者与劳动者在劳动关系中的不同利益追求以集体合同的形式统一起来，在劳动主体与用工主体之间建立相互依存、相互合作的关系，为建立利益协调型的劳动关系提供法律保障。
2. 加强企业的民主管理。集体合同约定的各项条款是经过民主协商制定的，签订和履行集体合同，体现了劳动者参加民主管理的原则，因此集体合同是企业民主管理民主化的重要形式。
3. 维护职工合法权益。由工会代表劳动者与企业订立集体合同，可以改善单个劳动者在劳动关系中的地位，有效地防止企业侵犯劳动者的合法劳动权益。
4. 弥补劳动法律法规的不足。劳动法律法规对劳动关系调整的规定与实际运行的劳动关系总是存在一定的差距，无论劳动立法规定的劳动标准多么具体，都难以覆盖现实生活中的劳动关系的各个方面，集体合同可以具体规范劳动关系，对劳动立法起补充作用，并且可以强化劳动法的操作性。同时，劳动立法关于劳动条件标准的规定属于最低标准，对劳动者权益的保障只是法律所要求的最低水平，而这并不是经济社会发展和劳动立法所要达到的根本目的。通过集体合同约定，密切结合企业经营的实际状况，可以提高劳动者利益的保障水平。



(三) 订立集体合同应遵循的原则

- 1、内容合法的原则
- 2、平等合作、协商一致的原则
- 3、兼顾所有者、经营者和劳动者利益的原则
- 4、维护正常生产工作秩序的原则

协商订立集体合同



一、协商确定集体合同的内容

(一) 劳动条件标准部分

(二) 一般性规定

(三) 过渡性规定

二、集体合同的形式与期限

形式：书面形式

期限：1-3年



三、签订集体合同的程序和原则

（一）签订集体合同的程序

- 1、确定集体合同的主体
- 2、集体合同协商
- 3、政府劳动行政部门审核集体合同

（二）集体合同的公布



集体合同的履行、监督检查和责任

一、集体合同的履行：集体合同的履行应该遵循实际履行和协作履行的原则。

二、企业工会、职工代表大会有权对集体合同的履行情况进行监督检查。

三、违反集体合同的责任：企业违反集体合同的规定，应该承担法律责任，个别劳动者不履行集体合同规定的义务，则按照劳动合同的规定承担相应的责任。



邯郸市某纺织厂**2002**年由于营业量的需要，新招收了一批纺织女工。与他们的劳动合同中都约定了每月最低工资**850**元，同时在每天的工作时间是上午和下午各**4**个小时。后来在工作中发现，原先的纺织工人同纺织厂的集体合同中约定了工间操，即每工作满**2**个小时以后，会有**15**分钟的工间操的休息。这批新工人认为，企业与她们的合同与这个集体合同违背，因此要求变更与她们的劳动合同，将工间操内容补充进各自的劳动合同中。但是纺织厂的领导辩称，该厂的集体合同的订立是在这批工人进厂以前订立的，因此并不适用于她们。并且提出，在当时的集体合同中，实际上对于该厂的最低工资的规定是**600**元每月，如果要适用该项集体合同，则在最低工资上也必须适用。但是这项要求遭到了这批工人的反对。于是，这批工人向当地劳动争议仲裁委员会提起了劳动争议仲裁，要求企业承认她们的工间操的休息权。

请就以上案例，结合集体合同的有关知识进行分析。



用人单位内部劳动规则的特点

1. 制定主体的特定性。用人单位内部劳动规则以用人单位为制定的主体，以用人单位公开、正式的行政文件为表现形式，只在本单位范围内适用。

2. 企业和劳动者共同的行为规范。用人单位内部劳动规则是规范在劳动过程中企业和劳动者之间，以及劳动者相互之间的关系。用人单位内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的用工行为和劳动行为，既约束全体劳动者，又约束企业行政各职能部门和企业的各组成部分。

3. 企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。用人单位内部劳动规则的制定和实施是企业以规范化、制度化的方法协调劳动关系，对劳动过程进行组织和管理的行为。制定用人单位内部劳动规则必须保证企业职工参与。企业职工既有权参与相关制度的制定，又有权对制度的实施进行监督。



用人单位内部劳动规则制定的程序

1. 职工参与。用人单位内部劳动规则的制定虽然是企业生产经营管理权的表现，是单方的法律行为，但只有在吸收和体现劳动者一方的意志，或者得到劳动者认同的情况下，才能确保其实施。而且，用人单位内部劳动规则是调整劳动行为和用工行为的标准，直接涉及劳动者的利益。立法规定，劳动者有权通过职工代表大会或其他形式，参与民主管理。因此，制定用人单位内部劳动规则，用人单位有义务保证职工参与，听取职工意见。

2. 正式公布。用人单位内部劳动规则以全体职工和企业行政各个部门或组成部分为约束对象，应当为全体职工和企业各个部门所了解，因此，应当以合法有效的形式公布。其公布形式通常以企业法定代表人签署和加盖公章的正式文件的形式公布。



职工代表大会的职权

1. 审议建议权。对企业生产经营重大决策事项进行审查、咨询和建议，如对生产计划、资金使用、重大技术引进与改造、财务预决算方案等提出意见或建议。通过职代会的审议使企业重大生产决策建立在科学民主的基础之上。

2. 审议通过权。对企业事关职工切身权利的重大事项，如工资、劳动安全卫生、相关管理规则等进行审查、讨论，并做出同意或否决的决议，从而维护和保障职工的合法权益。

3. 审议决定权。对企业非直接生产经营而是属于职工利益的事项进行审议，并做出决定，交由企业执行。如职工福利事项等。

4. 评议监督权。评议监督企业各级管理人员，并提出奖惩和任免的建议。

5. 推荐选举权。根据企业所有者的决定，民主推荐企业经营者或民主选举经营者。



平等协商制度

平等协商是劳动关系双方就企业生产经营与职工利益的事务平等商讨、沟通，以实现双方的相互理解和合作，并在可能的条件下达成一定协议的活动。

平等协商作为企业职工参与管理的形式，与作为订立集体合同程序的集体协商是两种不同的制度。其主要区别是以下几方面：

1. 主体不同。平等协商的职工代表经职工选举产生，集体协商的工会代表由工会选派。只有在没有成立工会组织的企业才由职工推举产生。

2. 目的不同。平等协商的目的在于实现双方的沟通，并不以达成一定的协议为目的；而集体协商则在于订立集体合同，规定企业的一般劳动条件。

3. 程序不同。平等协商的程序、时间、形式比较自由，可以议而不决等，而集体协商有严格的法律程序。

4. 内容不同。平等协商的内容广泛，可以是企业生产经营的所有事项或当事人愿意协商的事项；而集体协商的内容一般为法律规定的事项。

5. 法律效力不同。平等协商表现为知情、质询与咨询，协商的结果由当事人自觉履行；集体协商表现为劳动关系双方对劳动条件的决定或决策过程，所达成的集体合同受国家法律保护。

6. 法律依据不同。平等协商属于职工民主管理制度中的职工民主参与管理的形式；而集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度等。但是，平等协商与集体合同仍有密切的联系，主要表现在平等协商往往成为订立集体合同而进行集体协商的准备阶段。



信息沟通制度

渠道存在着正式和非正式沟通：

- (1)纵向信息沟通(下向沟通、上向沟通)；
- (2)横向信息沟通；
- (3)建立标准信息载体(制定标准劳动管理表单、汇总报表、正式通报和组织刊物、例会制度)。



员工沟通

一、员工沟通的要素

员工沟通的要素主要有三项：信息发出者、信息沟通渠道、信息接收者。

二、沟通的顺序

- (1)形成概念；
- (2)选择与确定信息传输语言、方法、时机；
- (3)信息传输；
- (4)信息接收；
- (5)信息说明、解释；
- (6)信息利用； (7)反馈。



注意事项

1. 降低沟通障碍和干扰

(1)不能独立于员工性格特点存在;

(2)注意语言选择: 避免引起歧义、不使用歧视语言、简明扼要; 可借助图象; 可适当运用形体语言; 标准管理表单设计应科学、合理。

2. 借助专家、相关团体沟通(专家沟通可降低成本提高效率; 工会及其他团体)



员工满意度调查的内容

(一)薪酬

薪酬是决定员工工作满意的重要因素，它不仅能满足员工生活和工作的基本需求，而且还是公司对员工所做贡献的尊重。

(二)工作

工作本身的内容在决定员工的工作满意度中也起着很重要的作用，其中影响满意度的两个最重要的方面是工作的多样化和职业培训。

(三)晋升

工作中的晋升机会对工作满意度有一定程度的影响，它会带来管理权力、工作内容和薪酬方面的变化。

(四)管理

员工满意度调查在管理方面主要考察公司是否做到了以员工为中心，管理者与员工的关系是否和谐；考察公司的民主管理机制，也就是说员工参与和影响决策的程度如何。

(五)环境

好的工作条件和工作环境如温度、湿度、通风、光线、噪音、清洁状况，以及员工使用的工具和设施极大地影响着员工的满意度。



实施员工满意度调查的目的

(一)诊断公司潜在的问题

通过员工满意度调查，公司可以发现员工对哪些管理问题的满意度有下降趋势，就可及时检查其相应政策，找出不满日益增加的原因并采取措施予以纠正。实践表明，员工满意度调查是员工对各种管理问题满意度的晴雨表。

(二)找出本阶段出现的主要问题原因

如公司在本阶段出现产品高损耗率、高丢失率的情况，并且收益下降，通过员工满意度调查就会找出导致问题发生的原因，确定是否是员工工资过低、管理不善、晋升渠道不畅等问题造成的，否则只能靠主观的随机猜测。

(三)评估组织变化和企业政策对员工的影响

员工满意度调查能够有效地用来评价组织政策和规划中的各种变化，通过变化前后的对比，公司管理层可以了解到公司决策对员工满意度的影响。

(四)促进公司与员工之间的沟通和交流

通过员工满意度的调查，保证了员工自主权，员工就会畅所欲言地反映平时管理层听不到的声音，这样就起到了信息上下沟通的作用。

(五)增强企业凝聚力

由于员工满意度调查活动是员工在民主管理的基础上树立以企业为中心的群体意识，从而潜意识地对组织集体产生强大的作用，能够培养员工对企业的认同感、归属感，不断增强员工对企业的向心力、凝聚力。



员工满意度调查调查的程序

(1)确定调查对象。

(2)确定调查项目。

(3)确定调查方法：调查方法有问卷调查和访谈法两种。问卷调查又包括目标型调查(选择法、正误法、序数表示法)：便于进行统计分析、降低费用、提高效率，没有机会更多表达；描述型调查(一般与访谈法结合)：确定性提问(深入了解某一问题感受)和不确定性提问(了解一般感受，但可了解组织运行中迫切需解决问题是什么)。

(4)确定调查组织。

(5)调查结果分析：运用统计分析方法，判断满意的总体水平，运行中的问题，写出调查报告并提出对策建议。



工作时间与最低工资标准

工作时间是指劳动者根据国家的法律规定，在一个昼夜或一周之内从事本职工作的时间。法律规定的一昼夜内从事工作的小时数总和称为工作日，一周内从事工作的工作日的总和称为工作周。

广义的休息时间，包括工作日内的休息时间、工作日之间的休息时间、工作周之间的休息时间、法定的节假日休息时间、探亲假休息时间和年休假休息时间等。

狭义的休息时间仅指劳动者的工作日内的休息时间、工作日之间的休息时间和工作周之间的休息时间；法定的节假日休息时间、探亲假休息时间和年休假休息时间则称为休假。



工作时间的法律范围包括以下工作时间形式：

1. 劳动者实际从事生产或工作所需进行准备和结束工作的时间；
2. 劳动者实际完成工作和生产的作业时间；
3. 劳动者在工作过程中自然需要的中断时间；
4. 工艺中断时间、劳动者依法或单位行政安排离岗从事其他活动的时间；
5. 连续从事有害健康工作需要的间歇时间等。



工作时间的种类

工作时间可以分为标准工作时间和非标准工作时间

标准工作时间是指根据法律规定正常情况下的工作时间，分为标准工作日和标准工作周。

我国的非标准工作时间可以分为以下几种：缩短工作时间、不定时工作时间、综合计算工作时间和计件工作时间。

休息休假种类

一个工作日内的休息时间、连续两个工作日之间的休息时间、公休日、法定假日、探亲假、年休假、婚丧假、女职工的产假。



- 1、 一个工作日内的休息时间，是指劳动者在一个工作日内进行工作过程中的休息时间和用饭时间。
- 2、 连续两个工作日之间的休息时间是指劳动者在前一个工作日结束后至后一个工作日开始之间的休息时间。
- 3、 公休日即周休息日
- 4、 法定节假日
- 5、 探亲假
- 6、 年休假是指劳动者每年享受的一定期限的带薪休假
- 7、 女职工的产假，《劳动法》第62条规定，“女职工生育享受不少于90天的产假。”



限制延长工作时间的措施

1. 条件限制。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商可以延长工作时间。

2. 时间限制。用人单位延长工作时间，一般每日不得超过**1**小时。因特殊原因需要的，在保证劳动者身体健康的条件下，每日不得超过**3**小时，一但每月不得超过**36**小时。

3. 延长工作时间，用人单位应当以高于劳动者正常工作时间的工资标准支付延长工作时间的劳动报酬，其标准是：在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的**1 50%**支付劳动报酬；劳动者在休息日工作，而又不能安排劳动者补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的**2 00%**支付劳动报酬；劳动者在法定节假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的**300%**支付劳动报酬。

4. 人员限制。怀孕**7**个月以上和哺乳未满一周岁婴儿的女职工，不得安排其延长工作时间。



特殊情况下延长工作时间的规定

根据法律规定，出现以下情况时，延长工作时间可以不受法律规定的延长工作时间的长度限制：

- 1、发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的。
- 2、生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的。
- 3、法律、行政法规规定的其他情形，主要包括：（1）在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；（2）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；（3）为完成国防紧急任务的；（4）为完成国家下达的其他紧急生产任务的。



最低工资：是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应支付的最低工资报酬。这一概念包括以下三层含义：

- 1、最低工资是劳动者在法定工作时间内提供了劳动后得的工资。
- 2、最低工资是劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动得到的最低劳动报酬。
- 3、最低工资是用人单位在劳动者法定工作时间内提供了正常劳动下支付的最低工资报酬。



最低工资标准确定的原则

最低工资标准是指单位劳动时间的最低工资数额。最低工资标准的确定要遵循三方原则，所谓三方原则是指政府、工会和企业三方代表共同协商确定最低工资标准的原则，是劳动法领域三方原则在最低工资领域的具体体现。

确定和调整最低工资标准的因素

- 1、劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- 2、社会平均工资水平；
- 3、劳动生产率；
- 4、就业状况；
- 5、地区之间经济发展水平的差异。



最低工资的给付

在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

1. 延长工作时间工资；
2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；
3. 法律、法规规定的劳动者福利待遇等。



工资支付保障

工资支付保障主要包括工资支付的一般规则和特殊情况下的工资支付。

(一)工资支付的一般规则

1. 货币支付。工资应当以法定货币支付，不得以实物、有价证券替代货币支付。

2. 直接支付。用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录领取者的姓名、支付项目和金额、扣除的项目和金额、实发金额，以及支付时间等事项，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

3. 按时支付。工资应当按照用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付；工资至少每月支付一次，对于实行小时工资制和周工资制的人员，工资也可以按日或周支付。对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

4. 全额支付。劳动法规定，用人单位不得克扣劳动者工资，在正常情况下工资应当全额支付



特殊情况下的工资支付

1. 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位一次性付清劳动者工资。
2. 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，或者担任集体协商代表履行代表职责，参加集体协商活动期间，用人单位应当视同其提供正常劳动支付工资
3. 劳动者依法休假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付工资
4. 用人单位停工、停业期间的工资支付。非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，一般应当按照不低于当地最低工资标准的**70%**支付劳动者基本生活费；如果集体合同、劳动合同另有约定的，可按照约定执行。
5. 用人单位破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当按照有关法律、法规、规章的规定，优先用于支付劳动者’的工资和社会保险费。



1996年，某皮鞋公司因为赶订单，安排王某等**12**名职工在五一节日期间加班两天。五一过后，公司又安排这几名职工补休了两天。到月底发工资时，王某等人发现公司没有发加班的工资，于是就去找公司经理要求补发**300%**的加班工资。公司经理则称，安排王某等人加班是为了公司的利益，而且也安排他们补休了，所以不应支付加班工资。王某等加班职工不服，遂向当地劳动仲裁委员会提出申请，要求公司支付**300%**的加班工资。问：皮鞋公司的做法是否正确？为什么？



张某在某一广告公司工作，公司与他签订的劳动合同约定，每月工资**1800**元。虽然张某觉得工资收入还可以，但是对公司不与职工协商而每天安排**2-3**小时的加班却很不满，尤其不能接受的是，公司在发放加班加点工资时，按工资的**100%**予以发放。张某不服，遂与公司进行交涉。
问：该广告公司的做法存在哪些不妥当的地方？为什么？



职业安全卫生预算编制程序

- (1) 决定企业劳动安全卫生管理的总体目标和任务；
- (2) 劳动安全卫生管理职能部门提出本单位的自编预算；
- (3) 自编预算在部门内部协调平衡，上报企业预算委员会；
- (4) 企业预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算；
- (5) 编制费用预算；
- (6) 编制直接人工预算；
- (7) 编制劳动保护预算、劳动安全卫生教育预算、个人防护用品预算等；
- (8) 编制费用预算方法按照企业选择确定的财务预算方法进行编制，可以选用固定预算法、滚动预算法或弹性预算法进行编制。



职业安全卫生防护用品管理台账

- (1)一般防护用品发放台账。
- (2)特殊防护用品发放台账。
- (3)防护用品购置台账。
- (4)防护用品修理、检验、检测台账。



工伤事故分类

(1)按照伤害而致休息时间长度划分：

①轻伤。休息1~104日的失能伤害。

②重伤。105日以上的失能伤害。

③死亡。

(2)按照事故类别划分。划分为20个类别，如物体打击、车辆伤害、机械伤害、电击、坠落等等。

(3)按照工伤因素划分。受伤部位、起因物、致残物、伤害方式、不安全状态、不安全行为。

(4)职业病。职业中毒、尘肺、物理因素职业病、职业性传染病、职业性皮肤病、职业性肿瘤、其他职业病。



工伤评定等级

- (1)一至四级的为全部丧失劳动能力。
- (2)五至六级的为大部分丧失劳动能力。
- (3)七至十级的为部分丧失劳动能力。

六、工伤医疗期待遇

- (1)医疗待遇。报销医疗费用和必要的护理费用。
- (2)工伤津贴。按照平均工资支付工伤津贴。
- (3)福利待遇。与本单位其他员工享受同等福利待遇。



工伤致残待遇

- (1)职工因工致残待遇被鉴定为一至四级，应当退出生产、工作岗位，终止劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。
- (2)职工因工致残被鉴定为五至十级的，原则上由用人单位安排适当工作，并可以享受有关待遇。
- (3)工伤职工经停工休息并确认需要护理的，应当按月发给与护理等级相对应的护理费。
- (4)工伤职工因日常生活和辅助生产劳动需要，必须安置假肢、义眼、假牙和配置代步车等辅助器具的，按国内普及型标准报销费用。



新员工实行三级安全卫生教育

- (1) 组织入厂教育。
- (2) 组织车间教育。
- (3) 组织班组教育。

特种作业人员及其他人员培训

- (1) 对特种作业人员经培训考核合格并获得“特种作业人员操作证”方准上岗。
- (2) 组织生产管理人员、特种设备、设施检测、检验人员，救护人员的专门培训。
- (3) 凡采用新技术、新工艺、新材料、新设备，或员工调整工作岗位前都必须结合新情况进行相关教育和培训。
- (4) 组织岗位技能培训教材，设计培训课程。
- (5) 组织安全卫生教育、培训的考试和考核。



2004年1月3日李某与一家外商投资企业签订了为期一年的劳动合同，在该外商投资企业的设备车间做车工。**2004年3月下旬**，李某在上班时不慎因工负伤，于是暂时离开工作岗位进行工伤治疗，工伤医疗期满后，李某被鉴定为**8级伤残**。**2004年9月初**，李某身体状况有一定的恢复后又正常开始上班。**2005年1月3日**劳动合同期满，企业便与李某终止了劳动合同。在终止劳动合同之后的**1个月**，李某回到企业要求支付伤残就业补助金。企业没有答应，认为劳动合同期满，双方终止劳动合同，李某亦同意了，双方已经不存在劳动关系，因此对李某提出的要求不予同意。李某经与企业多次交涉未果，于是向当地劳动仲裁委员会提出申诉。请问：企业是否可以与李某终止劳动合同？企业是否应当向李某支付伤残就业补助金？



王小姐**2002年2月**被一家私营企业招用，双方签订了为期一年的劳动合同。根据双方约定，试用期三个月。但在两个月后，单位以王小姐不符合录用条件，不是理想中的人选为由，辞退了她。但是，在离开单位之后，王小姐发现该单位没为她缴纳两个月的养老保险费。于是，王小姐去找企业的人事部门，可是得到的回答是，试用期职工不属于正式员工，不能享受养老保险待遇。请问：企业的做法是否合法？为什么？



2000年3月张某进入一家饲料加工公司工作，从张某进入该公司起，公司就一直为张某缴纳和代缴失业保险费。**2002年6月**，公司因为资不抵债，被宣告破产，于是张某成为失业人员，并立即在当地的失业保险经办机构进行了失业登记。**2003年8月**，张某不幸得了急性阑尾炎，共花去治疗费用**3000元**，请问：张某是否有权向失业保险经办机构申请领取医疗补助金？