



Job168.com 网络学院

国家职业资格认证

人力资源管理师（二级） 考前培训
第六章 劳动关系管理



中国南方人才市场
SOUTH CHINA MARKET OF HUMAN RESOURCES

job168.com
南方人才网



第一节 劳务派遣

人才租赁、人才派遣、劳动力派遣、雇员派遣等



这种新型的用人模式正在被全国各地广泛采用，并日益呈现出三大特征：

一是人才派遣运作正从季节性、临时性、突击性、辅助性、低层次的劳动派遣走向长期性、专业性、高层次人才派遣；

二是要派单位正从外国使领馆、外国企业常驻代表机构、外商投资企业扩展到地方政府机关、企事业单位，从非国有企业拓展到国有企业，从营利性机构拓展到非营利性机构；

三是受派遣人也从农村劳动力、外来从业、停薪留职、退休人员等扩大到高级专业技术人员和高层管理人员。



- 1、劳务派遣的性质与特点



性质：组合劳动关系（缺一不可）

劳务派遣的本质特征是雇用与使用相分离

特点： 1、形式劳动关系的运行

2、实际劳动关系的运行

3、劳动争议的处理

① 劳务派遣单位与用工单位之间的争议

② 劳动者与劳务派遣单位、用工单位之间的争议



2、劳务派遣的成因

- 降低劳动管理成本（专业化与集约化经营、减少人员储备成本）；
- 促进就业（劳动力市场在总量和结构上供求失衡、就业信息的不对称）；
- 为强化劳动法制提供条件；
- 满足外国组织驻华代表机构等特殊单位的需求。

3、派遣机构的管理

- 1、资格条件
- 2、设立程序
- 3、合同体系（劳动合同、派遣合同）



劳务派遣机构的职责：

- ① 负责招工；
- ② 将劳动者派遣到接受单位，支付工资、提供福利待遇、为受派遣劳动者缴纳社会保险、督促派遣劳动者的接受单位执行国家劳动标准和劳动条件；
- ③ 收取派遣劳动者的接受单位支付的派遣服务费；
- ④ 行使和履行与劳动者订立的以劳动者派遣形式用工的劳动合同；
- ⑤ 与接受单位订立的劳动者派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。



用工单位的职责：

- ① 为派遣劳动者提供工作岗位和其他劳动安全卫生条件，实施劳动安全卫生管理，制定和实施与派遣劳动者相关的内部劳动规则，实施其他的劳动管理事务；（用工）
- ② 向劳动者派遣机构支付派遣服务费，行使和履行与派遣结构订立的劳动者派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。



签订劳动合同的要求

- ① 劳动合同的内容除应当具备一般的法定内容之外，还应增加法定条款，如接受单位、派遣期限、接受单位的工作岗位等；
- ② 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；
- ③ 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按所在地规定的最低工资标准支付报酬；
- ④ 跨地区派遣劳动者的，享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。



签订劳务派遣协议注意事项

- ① 应包括劳务派遣单位与接受单位的职责划分、责任范围、责任担保形式、对被派遣的劳动者义务的分担方式，并应具有操作性；
- ② 《劳动合同法》：劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。
- ③ 劳务派遣单位有义务将派遣协议内容告知劳动者；
- ④ 如发生接受单位不能履行服务费支付义务时，劳务派遣单位应负有担保责任。



4、对劳动者的管理应注意

- 1、平等的法定劳动权利
- 2、同等待遇、同岗同酬
- 3、内部劳动规则的实施，要一律平等
- 4、不得规避连续用工的期限
- 5、被派遣者可依法解除劳动合同
- 6、过错性行为，同样适用《劳动合同法》
- 7、不得转派遣。



- 考试：选择题、简答题
- 1、劳务派遣的含义
- 2、劳务派遣的成因与特点
- 3、劳动合同的特殊规定
- 4、劳务派遣协议



第二节 工资集体协商

一、概念

工资集体协商是指企业工会（雇员）代表与企业（雇主）代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

工资协议是指专门就工资事项签订的专项集体合同。

工资集体协商制度是调整劳动关系运行的重要机制。



二、工资集体协商的内容

- 1、工资协议的期限
- 2、工资分配制度、工资标准和工资分配形式
- 3、职工年度平均工资水平及其调整幅度
- 4、奖金、津贴、补贴等分配办法
- 5、工资支付办法
- 6、变更、解除工资协议的程序
- 7、工资协议的终止条件
- 8、工资协议的违约、工资协议的违约责任
- 9、双方认为应当协商约定的其他事项



三、工资集体协商程序

工资集体协商代表的确定

1、应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到**半数以上职工**的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

2、协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由**工会主席**担任，工会主席可以**书面委托**其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由**法定代表人**担任，法定代表人可以**书面委托**其他管理人员作为自己的代理人。

3、协商双方的首席代表在工资集体协商期间**轮流担任**协商会议**执行主席**。协商会议执行主席的**主要职责**是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。



- 4、协商双方可书面委托本企业以外的**专业人士**作为本方协商代表。委托人数**不得超过本方代表的1/3**。
- 5、协商双方享有平等的**建议权、否决权和陈述权**。
- 6、由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应**视为提供正常劳动**，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。
- 7、协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采过激、威胁、收买、欺骗等行为。
- 8、协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。



四、工资集体协商程序

实施步骤

- 1、任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方向另一方提出**书面的协商意向书**，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于**20日内予以书答复**，并与提出方共同进行工资集体协商。
- 2、在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，**在协商开始前5日内**，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。
- 3、**工资协议草案**应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。
- 4、工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后**成立**。



五、工资集体协商程序

工资协议审查

- 1、工资协议签订后，应于10日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。
- 2、劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。若对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。若对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。



- 3、工资协议向劳动保障行政部门报送经过 15 日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。
- 4、协商双方应于 5 日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。



六、工资指导线制度

1、**含义：**是指在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

2、作用

- (1) 为企业集体协商确定年度工资增长水平提供依据，有利于企业形成正常的工资增长机制。
- (2) 引导企业自觉控制人工成本水平。
- (3) 完善国家的工资宏观调控体系，体现了市场经济条件下的“政企分开”。



- 3、制定工资指导线应遵循的原则
- （1）两个低于原则
- （2）差异原则
- （3）协商原则



工资指导线有三条：上线（预警线）、基准线、下线

- 1、上线，是对工资增长较快、工资水平较高企业提出的预警和提示。
- 2、基准线，是年度货币工资水平平均增长目标，是对生产经济正常、有经济效益的企业合理的工资增长水平。
- 3、下线主要适用于经济效益较差或亏损企业。



七、劳动力市场工资指导价位

- 1、劳动力市场工资指导价位制度的内容
- 含义：是指劳动部门按国家规定，通过科学的方法，定期对各类企业中不同职业（工种）的工资水平进行调整、分析、汇总、加工，形成各类职业（工种）的工资价位，向社会发布，用以规范劳动力市场供需双方的行为，从微观上指导企业合理确定劳动者个人工资水平和各类人员的工资关系。



2、劳动力市场工资指导价位制度的意义

1. 能够为劳动力市场机制在实现劳动力资源优化配置方面发挥基础性的调节作用提供条件。
2. 有利于政府劳动管理部门转变职能，指导企业合理确定工资水平和各类人员工资关系，形成企业内部科学合理的工资分配体系。
3. 有利于引导劳动力合理、有序流动，调节地区、行业之间的就业结构，使劳动力价格机制与劳动力供求机制紧密结合，构建完整的劳动力市场体系。
4. 为新办企业确定初始工资提供参考，也为企业工资集体协商确定工资水平提供参考依据。



- 制定程序
- 1、信息采集
- 2、价位制定
- 3、公开发布



- 考试：选择题、简答题
- 1、工资集体协商 的含义
- 2、工资集体协商的内容
- 3、工资集体协商代表的相关问题
- 4、程序、审查天数的确认
- 5、劳动力市场工资指导价位制度的概念、意义、程序
- 6、工资指导线制度



第三节 劳动安全卫生管理

- 学习目标
- 劳动安全卫生管理制度的种类
- 掌握工伤事故分类、伤残评定的方法，工伤医疗待遇和工伤 致残待遇的标准



一、编制职业安全卫生预算

- 职业安全卫生保护费用——八大类劳动保护费用
-
- 劳动安全卫生保护设施建设费用
- 劳动安全卫生保护设施更新改造费用
- 个人劳动安全卫生保护用品费用
- 劳动安全卫生教育培训费用
- 健康检查和职业病防治费用
- 有毒有害作业场定期检测费用
- 工伤保险费
- 工伤认定、评残费用等。



二、劳动安全卫生管理

- 劳动安全卫生管理制度
 - (一) 安全生产责任制度
 - (二) 安全技术措施计划管理制度
 - (三) 安全生产教育制度
 - (四) 安全生产检查制度
 - (五) 重大事故隐患管理制度
 - (六) 安全卫生认证制度
 - (七) 伤亡事故报告和处理制度
 - (八) 个人劳动安全卫生防护用品管理
 - (九) 劳动者健康检查制度



职业安全卫生预算编制审核程序

- 1、企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理的总体目标和任务，并应提前下达到中层和基层单位。
- 2、劳动安全卫生管理职能部门根据企业总体目标的要求制定具体目标，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、预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算，并应在预算其前下达相关部门执行。
- 5、编制费用预算。
- 6、编制直接人工预算。
- 7、根据企业管理费用预算表、制造费用预算表及产品制造成本预算表的相关预算项目对职业安全卫生预算进行审核。



- 严格执行各项劳动安全卫生管理制度
- 积极营造劳动安全卫生环境
 - 1、劳动安全卫生观念环境
 - 2、劳动安全卫生制度环境
 - 3、劳动安全卫生技术环境



三、工伤管理

- 工伤事故分类——四大分类
- 组织工伤伤残评定
 - 认定工伤
 - 视同工伤
 - 工伤申请应提交的材料
 - 工伤认定决定时间
- 工伤保险待遇
 - 工伤医疗期待遇
 - 工伤致残待遇



四、工伤保险待遇

- 一、医疗期待遇
 - 1、医疗待遇
 - 2、工伤津贴

- 二、工伤致残待遇
 - 1、评定级别待遇
 - 2、死亡待遇



- 考试：选择题
- 1、劳动安全卫生管理制度
- 2、职业安全卫生保护费用分类



第四节 企业劳动争议处理



一、概念

- 劳动争议——劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。（3个特定）
- 劳动争议当事人、内容、表现方式



二、劳动争议的分类

一) 按劳动争议主体划分

- 1、个别争议：职工一方2人以下，有共同理由的。
- 2、集体争议：职工一方3人以上，有共同理由的。
- 3、团体争议：集体合同。

二) 按劳动争议的性质划分

- 1、（既定）权利争议：是依法依约确定的权利义务所发生的争议。
- 2、利益争议：当事人因主张有待确定的权利义务所发生的争议。



（三）按劳动争议的标的划分

- 1、劳动合同争议：解除、终止合同发生的争议；因开除、除名、辞职等对适用条件的不同理解与实施而发生的争议。
- 2、因劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议。
- 3、因劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议。

《劳动争议调解仲裁法》2条



- 第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：
 - (一) 因确认劳动关系发生的争议；
 - (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
 - (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
 - (四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
 - (五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
 - (六) 法律、法规规定的其他劳动争议。



- （四）劳动争议产生的原因
- 1、不规范的行为
- 2、利益差别



三、劳动争议处理的原则

(一) 着重调解及时处理的原则

(二) 在查清事实的基础上依法处理的原则

(三) 适用法律上一律平等的原则

四、调解委员会调解劳动争议

- 调解的特点

- 1、群众性

- 2、自治性

- 3、非强制性

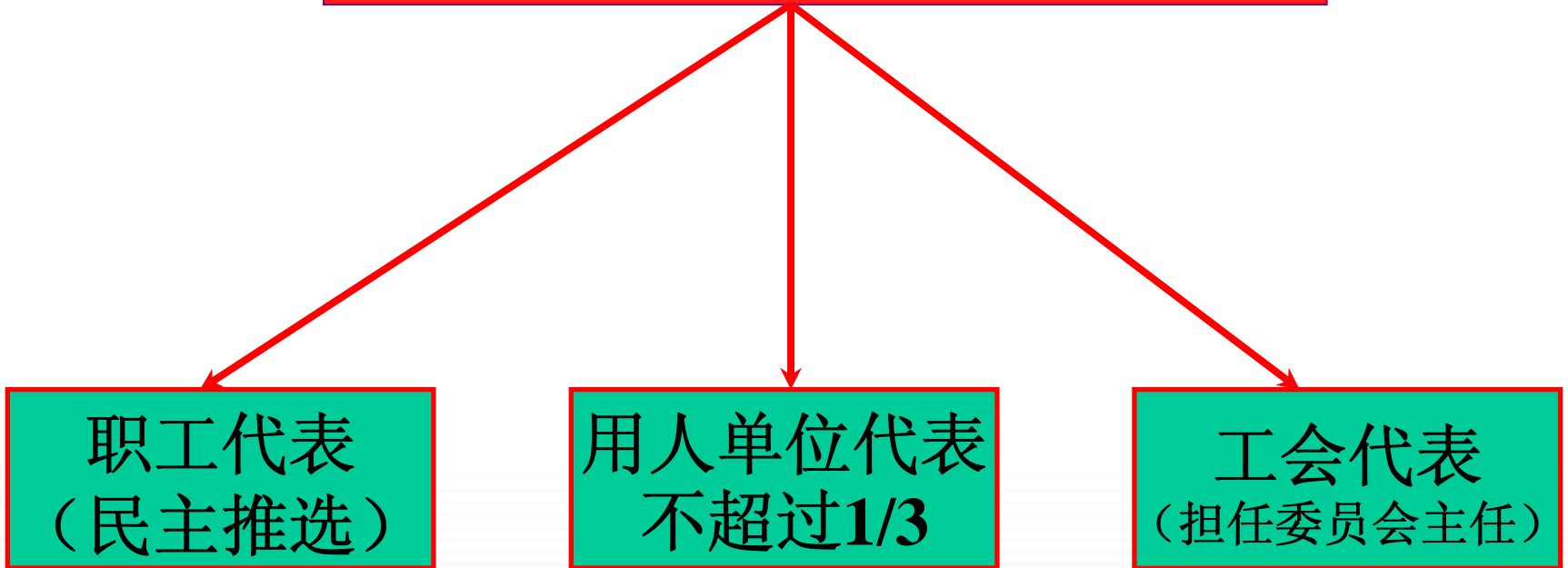


与劳动仲裁、法院处理时的调解的区别

- 1、地位不同。（调解的独立性）
- 2、主持调解的主体不同。
- 3、调解案件的范围不同。
- 4、调解的效力不同。



调解委员会的组成





调节委员会的职责

- 1、按照法律规定的原则和程序处理本单位的劳动争议，回访、检查当事人执行调解协议的执行情况，督促当事人履行调解协议。
- 2、开展法律法规、企业内部劳动管理规则的宣传教育工作，预防劳动争议的发生。
- 3、建立必要的工作制度，进行调解登记、档案管理和分析统计工作。



《劳动争议调解仲裁法》

- 第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- （一）企业劳动争议调解委员会；

- （二）依法设立的基层人民调解组织；

- （三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。



调解委员会调解劳动争议的原则

一、自愿原则

- 申请调解自愿
- 调解过程自愿
- 履行协议自愿

二、尊重当事人申请仲裁和诉讼的原则

- 当事人自由选择调解或仲裁。
- 调解过程当事人可以申请仲裁。
- 调解达成协议后，当事人反悔，可以提请仲裁。



五、劳动仲裁

- ——劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人一方或双方的申请，依法就劳动争议的事实和当事人应承担的责任作出判断和裁决的活动。

六、劳动争议仲裁委员会构成

- 1、劳动行政部门代表
- 2、同级工会代表
- 3、用人单位方面的代表（**企业家协会**）

仲裁委员会的办事机构为劳动行政主管部门的劳动争议处理机构（劳动争议仲裁委员会办公室）。



七、劳动争议仲裁的原则：

- 1、一次裁决原则。
- 2、合议原则。（少数服从多数原则）
- 3、强制原则。一方申请即可受理；调解不成可直接裁决；发生法律效力裁决，一方不履行另一方可申请法院强制执行。
- 4、回避原则。
- 5、区分举证责任原则。



- 劳动争议当事人的权利
- 1、当事人有提起仲裁申请、答辩、变更申诉请求、撤诉、要求劳动争议仲裁委员会公正调解和裁决的权力。
- 2、当事人有委托代理人参加仲裁活动的权利。
- 3、当事人有申请回避的权利。
- 4、当事人有提出主张、提供证据的权力。
- 5、当事人有自行和解的权力。
- 6、当事人有不服仲裁裁决向人民法院起诉的权力。
- 7、当事人有申请执行的权力。



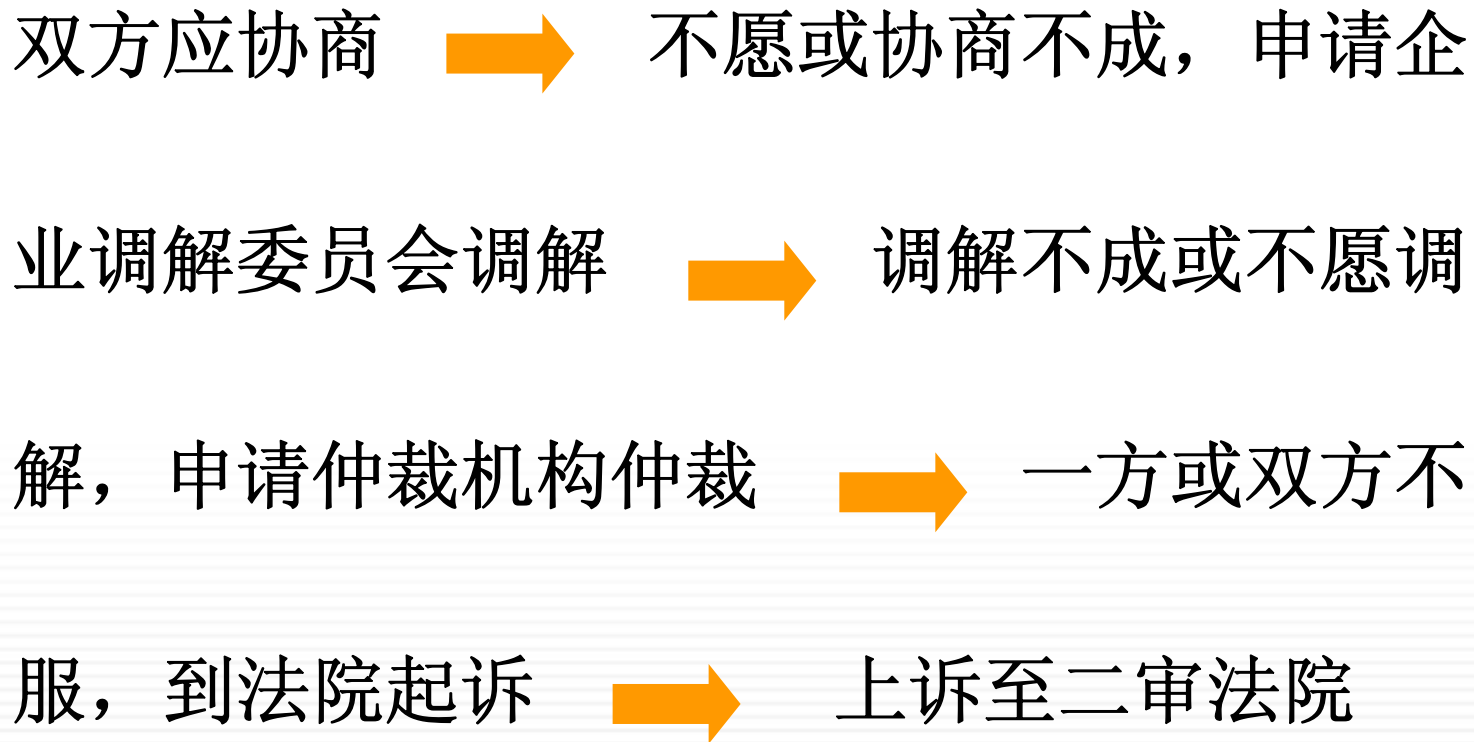
- 劳动争议当事人的义务
- 1、当事人有正当行使权力的义务。
- 2、当事人有遵守仲裁庭纪律和程序的义务。
- 3、当事人有如实陈述案情、提供证据、回答仲裁员提问的义务。
- 4、当事人有尊重对方当事人和其他仲裁参加人的义务。
- 5、当事人有自觉履行发生效力的仲裁调解书和仲裁书的义务。



- 团体劳动争议的特点
- 1、主体的团体性
- 2、内容的特定性
- 3、影响的广泛性



八、劳动争议处理的程序





九、调 解 程 序

申请和受理：争议发生的30日内口头或书面申请，填写《劳动争议调解申请书》



调查和调解



制作调解协议书或调解意见书



调解期限为30日，超过30日视为调解不成。





- 《劳动争议调解仲裁法》
- 第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。
调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。
自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。



十、仲裁程序

1、申请和受理



2、仲裁准备



3、审理和裁决



4、仲裁文书送达

十一、送达方式

- 直接送达
- 留置送达
- 委托送达
- 邮寄送达
- 公告送达



- 集体劳动争议处理的程序P385
- 团体劳动争议的处理办法P385
- 履行集体合同发生争议的处理办法P386



十二、劳动争议案例分析的方法

一、按劳动争议自身的规定性进行分析

- 1、确定劳动争议的标的。（找出矛盾点）
- 2、分析确定意思表示的意志内容。（找出分歧）
- 3、分析确定意思表示所反映的意志内容是否符合法律、法规、劳动合同、企业内部管理规则的规定。（与法衡量）

二、按承担法律责任的要件的分析方法分析

- 1、分析当事人所实施的行为
- 2、分析确定当事人行为是否造成或足以造成危害？
- 3、分析该行为与后果是否存在直接的因果关系？
- 4、分析确定行为人的行为是否有主观上的过错？



十三、举证原则

- 反映平等主体关系间的争议事项，遵循“谁主张谁举证”的原则！
- 反映隶属关系的争议事项，实行“谁决定谁举证，谁应持有谁举证”的原则！
- 因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任。





- 《劳动争议调解仲裁法》
- 第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。
劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。



- 《劳动人事争议仲裁办案规则》
- 第十七条 当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。
- 第十八条 在法律没有具体规定，依本规则第十七条规定无法确定举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。
- 第十九条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人有指定期间不提供的，应当承担不利



- 考试：选择题、综合题



谢谢大家！



www.job168.com



祝大家考试成功！