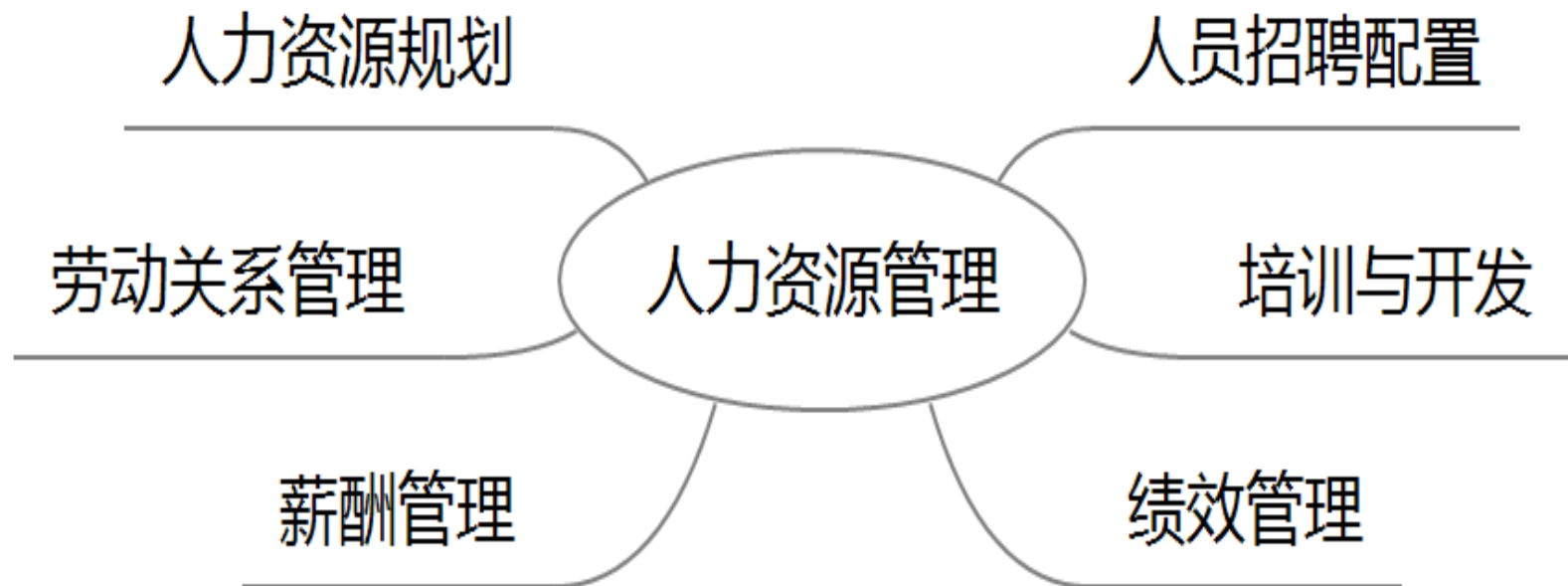


企业人力资源管理师三级

第六章：劳动关系管理

主讲老师：王 涛

人力资源管理模块



劳动关系管理问题的起源

起源于18世纪末19世纪初西欧各国爆发的工人反抗运动。这个时期受亚当·斯密“劳动是国民财富的源泉”的影响，劳动关系表现为：

- 1、资产阶级压低工人的工资、延长工时、压迫工人；
- 2、工人争取工资，为改善劳动条件而斗争等

科学管理时期的劳动关系管理

受泰勒科学管理制的影响，资本家强调规定、标准来管理工人，提高管理效能，加强了对工人的剥削，忽视工人的承受能力，劳动关系表现为：

- 1、工人运动发展，
- 2、工会组织广泛成立
- 3、出现了集体谈判



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

行为科学理论期的劳动关系

霍桑试验，把人当作了社会的人，人际关系、情感、心理、期望等对于提高生产效率有重大作用

特点：

- 1、政府进行立法，宏观调控
- 2、企业更加关注员工的社会性特征
- 3、冲突逐步制度化，集体谈判应用范围扩大

成熟的劳动关系时期

- 1、政府充分认识到劳动关系的重要性，加强了法制建设和社会保障制度
- 2、冲突的激烈程度在不断下降，合作成为劳动关系的主流
- 3、解决劳资矛盾、劳资争端的途径趋于制度化和法律化

第六章 劳动关系管理

第一节 企业民主管理

第二节 劳动标准的制定与实施（3 单元）

第三节 集体合同管理

第四节 劳动争议的协商与调解

第五节 劳动安全卫生与工伤管理（2 单元）

本章新版教材变化：

第六章 劳动关系管理

| | |
|--------------------|-------|
| 第一节 企业民主管理 | 增加，调整 |
| 第二节 劳动标准的制定与实施 | |
| 第一、三单元 | 增加，调整 |
| 第二单元 最低工资保障制度 | 未改动内容 |
| 第三节 集体合同管理 | 调整 |
| 第四节 劳动争议的协商与调解 | 全新内容 |
| 第五节 劳动安全卫生与工伤管理 | 增加，调整 |
| (旧版教材第一节劳动关系的调整方式) | 删除 |

劳动关系管理

第一节 企业民主管理

【学习目标】

- 1.了解企业职工代表大会制度的性质和特点；
- 2.平等协商制度和信息沟通制度的内容；
- 3.员工满意度调查的内容和目的要求；

【学习目标】

- 4.掌握企业员工满意度调查的基本程序；
- 5.进行企业内部信息沟通制度系统设计的方法；
- 6.实施员工沟通的程序；
- 7.以及降低沟通障碍、减少干扰的方法。

【知识要求】

一、职工代表大会制度（改、增）

（一）职工代表大会制度的性质

含义：职工代表大会(中小型企业为职工大会)是由企业职工经过民主选举产生的职工代表组成的，代表全体职工实行民主管理权利的机构。

性质：当前，根据我国相关立法，职工代表大会制度主要在国有企业中实行，非国有企业则实行民主协商制度。



一、职工代表大会制度（改、增）

职工代表大会(职工大会)制度与民主协商是职工参与民主管理的两种主要的、并行不悖的制度，在协调劳动关系中发挥着重要的功能。

职工代表大会制度是企业职工行使民主管理的基本形式，是职工民主管理的具体表现。

通过职工代表大会这一制度实现对企业的民主管理，是职工对企业管理的参与，而不是对企业管理的替代。



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

一、职工代表大会制度（改、增）

（二）职工代表大会制度的特点

职工参与企业的民主管理有多种形式。

1.组织参与。职工通过组织一定的代表性机构参与企业管理，如职工代表大会制度；

2.岗位参与。即职工通过在本岗位的工作和自治实现对管理的参与，如质量管理小组、班组自我管理、各类岗位责任制；

3.个人参与。即职工通过其个人的行为参与企业管理，如各类合理化建议，技术创新等。

协调劳动关系运行比较关系一：

协调劳动关系运行比较关系一



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

| 民主管理制度 | 合同规范 |
|--|---|
| 由劳动关系当事人双方各自的单方行为所构成，表现为职工意志对企业意志的影响、制约与渗透 | 是劳动关系当事人的双方行为，他们的意志协调表现为经平等协商一致所达成的、各自均应遵守的合同规范 |
| 是一种管理关系中的纵向协调 | 对劳动关系的调整则属于当事人之间的横向协调 |

协调劳动关系运行比较关系二



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

| 民主管理制度 | 劳动争议处理制度 |
|---------------------------|------------------|
| 是一种自我协调或内部协调方式 | 是一种外部协调方式 |
| 在劳动关系运行中的自行协调和事前协调，预防劳动争议 | 是事后协调，其目的是解决劳动争议 |



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

一、职工代表大会制度（改、增）

（三）职工代表大会的职权

审议建议权、审议通过权、审议决定权、评议监督权、推荐选举权。

（四）职工代表

应由企业基层单位的职工按照法定的程序民主选举或推举产生。

构成：职工代表包括工人、技术人员和各级管理人员。



一、职工代表大会制度（改、增）

（四）职工代表

比例：代表中各级管理人员一般为代表总数的 20%。

选举办法：代表实行常任制，每两年改选一次，可连选连任。选举单位的职工有权监督或撤换本单位的职工代表。

职责：依照职工代表大会条例的规定享有权利，承担义务。

二、平等协商制度（改、增）

（一）平等协商的性质

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。



二、平等协商制度（改、增）

| 区别 | 平等协商 | 集体协商 |
|------|---------------------------|----------------------|
| 主体不同 | 职工代表经职工选举产生 | 工会代表由工会选派 |
| 目的不同 | 目的在于实现双方的沟通，并不以达成一定的协议为目的 | 在于订立集体合同，规定企业的一般劳动条件 |
| 程序不同 | 程序、时间、形式比较自由，可以议而不决等 | 有严格的法律程序 |

二、平等协商制度（改、增）

| 区别 | 平等协商 | 集体协商 |
|--------|--------------------------------|---------------------------------------|
| 内容不同 | 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 | 内容一般为法律规定的事项 |
| 法律效力不同 | 表现为知情、质询与咨询，协商的结果由当事人自觉履行 | 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 |

二、平等协商制度（改、增）

| 区别 | 平等协商 | 集体协商 |
|--------|-------------------------|---------------|
| 法律依据不同 | 属于职工民主管理制度中的职工民主参与管理的形式 | 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。

（二）平等协商的形式（新）

| | |
|------|--|
| 民主对话 | 由工会组织和职工代表与企业法定代表人或企业高级管理人员就双方关切的问题相互提问和解答、交换意见、相互理解，并形成一定协议。 |
| 民主质询 | 工会组织和职工代表就企业的生产经营等等事项中存在的问题，向企业行政机构或高级管理人员提出问题，要求其作出说明或答复。 |
| 民主咨询 | 工会组织和职工代表就企业的生产经营等等事项中出现的矛盾或存在的问题，由企业有关职能机构作出解释、提供资料，供双方讨论，研究解决措施。 |



三、信息沟通制度（改、增）

目的：在于保障正式信息沟通渠道的通畅和效率，还要善于利用非正式沟通渠道的信息，并对其进行引导。

（一）纵向信息沟通

根据企业的责权分配的管理层级结构，建立指挥、命令，执行、反馈信息系统。分为：下向沟通、上向沟通。

（二）横向信息沟通

是企业组织内部依据具体分工，在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递。

三、信息沟通制度（改、增）

（三）建立标准信息载体

1．制定标准劳动管理表单

是由企业劳动管理制度规定，有固定传输渠道，按照规定程序填写的统一的表格。

2．汇总报表

是企业高层管理人员充分了解情况，掌握管理实际进程的工具。包括工作进行状况汇总报表与业务报告两类。

三、信息沟通制度（改、增）

（三）建立标准信息载体

3. 正式通报

说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准等。其优点是信息传递准确，不易受到歪曲，且沟通内容易于保存。

三、信息沟通制度（改、增）

（三）建立标准信息载体

4. 例会制度。

直接以口头语言的形式，综合上向沟通、下向沟通、横向沟通三种信息沟通方式。

具体形式：可以是会议、召见、询问、指示、讨论等多种。优点：此种沟通方式具有亲切感，可以通过语调、表情、形体语言增强沟通效果，容易获得沟通对方的反馈，具有双向沟通的优势。



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

四、员工满意度调查的内容（原）

员工满意度调查将分别对薪酬、工作、晋升、管理、环境 5 个方面进行全面评估或针对某个专项进行详尽考核。

五、实施员工满意度调查的目的和要求（原）

诊断公司潜在的问题

找出本阶段出现的主要问题原因

评估组织变化和企业政策对员工的影响

促进公司与员工之间的沟通和交流

增强企业凝聚力

【能力要求】

一、员工满意度调查的基本程序（改、增）

员工满意度调查的基本程序和具体步骤如下：

（一）确定调查对象 调查对象可以分为生产工人，办公室工作人员，管理人员等。

（二）确定满意度调查指向(调查项目) 根据员工满意度调查的目的确定调查内容

一、员工满意度调查的基本程序（改、增）

（三）确定调查方法

通常为问卷调查法和访谈法。调查问卷一般分为目标型调查和描述型调查。

1. 目标型调查法。

一般形式是提出问题，并且设定问题的若干个答案，由被调查对象对设定的答案进行选择，具体方式有选择法、正误法、序数表示法等。

一、员工满意度调查的基本程序（改、增）

2.描述型调查方法。

由被调查者用自己的语言自由地表达自身的意愿和想法，准确地表明自己的感觉。描述型调查设定问题的方法有确定性提问和不定性提问两种。



一、员工满意度调查的基本程序（改、增）

（四）确定调查组织

调查组织可以由企业内部的有关管理人员组成，也可以聘请相关咨询公司的专家实施。专业调研公司优势：专业程度高；员工配合较好；调查结果的客观程度高。

（五）调查结果分析

汇总调查问卷，运用统计分析方法判断组织员工满意的总体水平，概括组织运行中的主要问题，写出调查报告并提出对策建议

一、员工满意度调查的基本程序（改、增）

（六）结果反馈

最终形成的调查结果可以自上而下，根据不同对象逐层地进行相关信息的反馈，以激发日后员工参与此类工作的热情，提升员工对企业的认同感。

（七）制定措施落实，实施方案跟踪

企业决策者和部门等不同层面根据反馈结果，制定相应的解决措施并加以落实。还应该设计相应的跟踪方案，对具体落实情况跟踪。

二、企业劳动关系调整信息系统的设计（新）

（一）信息需求分析

企业劳动关系管理决策可以分为战略规划、管理控制、日常业务管理三种。

不同的劳动关系管理层次需要信息不同，企业整体信息系统必须在明确信息需要的基础上，按照劳动关系管理的需要提供信息。

（二）信息收集与处理

包括：信息收集、检查核对、信息加工、传输。

（三）信息提供

三、员工沟通程序与方法（新）



专业的HR学习平台
hrloo.com

一个完整的员工沟通，总是包括信息的发出者、信息、沟通渠道、信息接受者等要素。员工沟通的具体程序如下：

- 1.形成概念
- 2.选择与确定信息传输的语言、方法和时机
- 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

三、员工沟通程序与方法（新）



专业的HR学习平台
hrloo.com

【注意事项】

一、降低沟通障碍和干扰（增）

1. 树立主动的沟通意识
2. 创造有利的沟通环境
3. 员工沟通不能独立于员工性格特点而孤立存在，员工的精神状态、价值观念、交往习惯等多种人格特征都可能形成沟通障碍
4. 注意沟通语言的选择

劳动关系管理

第二节 劳动标准的制定与实施

第一单元 工作时间制度

【学习目标】第一单元 工作时间制度

- 1.了解劳动标准的含义和构成，工作时间的概念和种类，延长工作时间的概念和内容；
- 2.掌握各类标准工作时间的计算方法，以及限制延长工作时间的措施。

【知识要求】：

一、劳动标准的含义（新）（P1）

第一，是对劳动过程、劳动关系以及相关管理活动等方面的重复性事物、概念和行为作出的统一规定。

第二，制定主体具有多样性。

第三，制定以劳动领域的科学技术、社会科学的发展及其实验为基础

一、劳动标准的含义（新）(P1)

第四，表现形式具有多样性。

第五，作用方式具有多样性，且强制性与非强制性并存。

第六，具有不同的效力等级和效力范围。

二、劳动标准的结构（新）



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

（一）横向结构

分为：就业、劳动关系、工作条件、劳动报酬、职业技能开发、安全卫生、社会保险、劳动福利等标准。

（二）纵向结构

分为：国家、行业、地方、企业劳动标准。

（三）功能结构

分为：基础类、管理类、工作类、技术类、不变分类的劳动标准。

三、工作时间的概念（改）



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

又称法定工作时间，即法律规定或劳动合同、集体合同约定的，劳动者在一定时间(一天、一周、一个月等)内必须用来完成其所担负工作的时间

四、工作时间的种类（调整）（P1）

（一）标准工作时间

是指由国家法律制度规定的，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。

标准工作时间为：职工每昼夜工作 8 小时为标准工作日；每周 40 小时为标准工作周，即每周工作 5 天，休息 2 天

四、工作时间的种类（调整）（P1）

（二）缩短工作时间

是指在特殊情况下，劳动者实行的少于标准工作时间长度的工作时间制度。

（三）计件工作时间

以劳动者完成一定劳动定额为标准的工作时间，是标准工作时间的转化形式



四、工作时间的种类（调整）（P1）

(四)综合计算工作时间

是指因用人单位生产或工作特点，劳动者的工作时间不宜以日计算，需要分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间长度的工时制度。

(五)不定时工作时间

是指每日没有固定工作时间的工时制度

五、延长工作时间的概念（原）

是指超过标准工作时间长度的工作时间。劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班，超过日标准工作时间以外延长工作时间的称为加点。

【能力要求】：

一、各类标准工作时间的计算方法（新）

1. 制度工作时间的计算

年制度工作日 = 365 天 - 104 天 - 11 天 = 250 天

季制度工作日 = 250 天 ÷ 4 季 = 62.5 天/季

月制度工作日 = 250 天 ÷ 12 月 = 20.83 天

年制度工作工时 = 250 × 8 = 2000 (工时/人·年)

季制度工作工时 = 62.5 × 8 = 500 (工时/人·季)

月制度工作工时 = 2000 ÷ 12 = 166.67 (工时/

人·月

一、各类标准工作时间的计算方法（新）

2. 日工资、小时工资的折算

月计薪天数 = $(365 - 104) \div 12 = 21.75$ (天/月)

日工资 = 月工资收入 \div 月计薪天数

小时工资 = 月工资收入 \div (月计薪天数 \times 8 小时)

二、限制延长工作时间的措施(原)

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

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，但每月不得超过 36 小时

二、限制延长工作时间的措施(原)

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。

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。

劳动关系管理

第二节 劳动标准的制定与实施

第二单元 最低工资保障制度

【学习目标】：

- 1.了解最低工资的含义；
- 2.掌握最低工资标准确定和调整的方法；
- 3.最低工资给付与工资支付保障的基本内容和要求。

【知识要求】：

最低工资的含义（原）

是国家以一定的立法程序规定的，劳动者在法定时间内提供了正常劳动的前提下，其所在单位应当支付的最低劳动报酬。

【能力要求】：（原）

一、最低工资标准的确定和调整

最低工资标准确定和调整的步骤

最低工资标准一般采用月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者；小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者

一、最低工资标准的确定和调整

最低工资标准的确定和调整

用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示

一、最低工资标准的确定和调整

专业的HR学习平台
hrloo.com

(二)确定和调整最低工资应考虑的因素

劳动法对确定和调整最低工资标准应考虑的因素做了原则性的规定，主要是：

- 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。一般说来，最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准

二、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。

三、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（P1）

- 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。
- 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

三、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（P1）

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。但是有以下情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

- (1)用人单位代扣代缴的个人所得税；
- (2)用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用



三、工资支付保障

(一)工资支付的一般规则 (P1)

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。但是有以下情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

(3)法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

(4)法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

三、工资支付保障

(二)特殊情况下的工资支付(P2)

- 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

三、工资支付保障

(二)特殊情况下的工资支付(P2)

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。

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。

劳动关系管理

第二节 劳动标准的制定与实施

第三单元 用人单位内部劳动规则

【学习目标】：

能够在了解劳动法律、法规的基础上，从企业实际需要和具体条件出发，掌握用人单位内部劳动规则的基本内容、主要程序和具体方法

【知识要求】：

一、用人单位内部劳动规则的含义

是用人单位依据国家劳动法律、法规的规定，结合用人单位的实际，在本单位实施的，为协调劳动关系，并使之稳定运行，合理组织劳动，进行劳动管理而制定的办法、规定的总称。

二、用人单位内部劳动规则的特点(P1)

1. 制定主体的特定性

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

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。

二、用人单位内部劳动规则的特点(P1)

3 . 企业经营权与职工民主管理权相结合的产物
制定用人单位内部劳动规则必须保证企业职工
的参与。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。

三、用人单位内部劳动规则的内容（6项）

1. 劳动合同管理制度（10条，多选考点）

2. 劳动纪律（P2）

是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。其主要内容为：时间规则、组织规则、岗位规则、协作规则、品行规则、其他规则。（注意各规则的细分）
制定劳动纪律，应当符合以下要求：

三、用人单位内部劳动规则的内容（6项）

2. 劳动纪律（P2）

应当符合以下要求：

- (1)劳动纪律的内容必须合法。
- (2)劳动纪律的内容应当全面约束管理行为和劳动行为。
- (3)标准一致。
- (4)劳动纪律应当结构完整。

三、用人单位内部劳动规则的内容（6项）

3. 劳动定员定额规则

(1) 编制定员规则

企业依据自身的实际情况制定企业机构的设置和配备各类人员的数量界限。

(2) 劳动定额规则 (P3)

在一定的生产技术水平 and 组织条件下，企业制定的劳动者完成单位合格产品或工作所需要的劳动消耗量标准。分为工时定额和产量定额两类。制定劳动定员定额应注意以下事项：

三、用人单位内部劳动规则的内容（6项）

3. 劳动定员定额规则

(2) 劳动定额规则（P3）

注意以下事项：

- A、必须紧密结合企业现有的生产技术组织条件
- B、制定劳动定额的技术组织条件必须是企业现有的或是按照劳动合同的规定企业可以提供的条件
- C、劳动定额所规定的劳动消耗量标准应当以法定工作时间为限
- D、制定、修订劳动定员定额的程序必须合法

三、用人单位内部劳动规则的内容（6项）

4．劳动岗位规范制定规则。劳动岗位规范是企业根据劳动岗位的职责、任务和生产手段的特点对上岗员工提出的客观要求的综合规定。

5．劳动安全卫生制度。

6．其他制度。包括：工资制度、福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。

【能力要求】：

一、用人单位内部劳动规则制定的程序

制定用人单位内部劳动规则必须符合法定程序。其制定程序是：

- 1．制定主体合法。只有依据公司法或用人单位的章程有权制定内部劳动规则的管理机构，才具有内部劳动规则制定主体的资格。
- 2．内容合法。内部劳动规则所规定的劳动者利益不得低于集体合同所规定的标准。

一、用人单位内部劳动规则制定的程序

3．职工参与。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。

4．正式公布。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。

劳动关系管理

第三节 集体合同制度

【学习目标】：

第三节 集体合同制度（原）

- 1.了解集体合同的概念、特征、作用和订立原则；
- 2.集体合同的形式和内容；
- 3.掌握订立集体合同的基本程序及其履行、监督检查和责任

【知识要求】：

第三节 集体合同制度（原）

一、集体合同概述

（一）集体合同的概念

集体合同是集体协商双方代表根据劳动法律法规的规定，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，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。根据劳动法的规定，集体合同由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的，由上级工会指导劳动者推举的代表与企业签订。

一、集体合同概述

(二) 集体合同的特征(P1)

集体合同除具有一般协议的主体平等性、意思表示一致性、合法性和法律约束性以外，还具有自身的特点。

1. 集体合同是规定劳动关系的协议。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

一、集体合同概述

(二) 集体合同的特征(P1)

集体合同除具有一般协议的主体平等性、意思表示一致性、合法性和法律约束性以外，还具有自身的特点。

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。

一、集体合同概述

(三) 集体合同与劳动合同的区别

| 区别 | 集体合同 | 劳动合同 |
|------|---|------------------|
| 主体 | 企业和工会（代表） | 企业和劳动者个人 |
| 内容 | 以全体劳动者共同权利和义务为内容 | 只涉及单个劳动者的权利和义务 |
| 功能 | 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 | 目的是确立劳动者和企业的劳动关系 |
| 法律效力 | 规定企业的最低劳动标准，凡劳动合同约定的标准低于集体合同标准的一律无效，故集体合同的法律效力高于劳动合同。 | |

一、集体合同概述

(四)集体合同的作用和意义

集体合同制度在协调劳动关系中处于重要地位，其意义表现在以下方面：

- 1．订立集体合同有利于协调劳动关系。
- 2．加强企业的民主管理。
- 3．维护职工合法权益。
- 4．弥补劳动法律法规的不足。

一、集体合同概述

(五)订立集体合同应遵循的原则

1. 遵守法律、法规、规章及国家有关规定。
2. 相互尊重，平等协商。
3. 诚实守信，公平合作。
4. 兼顾双方合法权益。
5. 不得采取过激行为。



二、集体合同的形式和期限

(一)集体合同的形式

集体合同为法定要式合同，应当以书面形式订立，口头形式的集体合同不具有法律效力。集体合同的形式可以分为主件和附件。现阶段，我国法定集体合同的附件主要是工资协议(专门就工资事项签订的集体合同)。

(二)集体合同的期限

集体合同均为定期合同，我国劳动立法规定集体合同的期限为1~3年。

三、集体合同的内容

通常情况下，集体合同一般包括以下内容：

（一）劳动条件标准部分。

包括劳动报酬、工作时间和休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员等项条款。

劳动条件标准条款在集体合同内容的构成中处于核心地位，在集体合同的有效期内具有法律效力。上述标准不得低于法律法规规定的最低标准。

三、集体合同的内容

通常情况下，集体合同一般包括以下内容：

（二）一般性规定。

包括集体合同的有效期限，集体合同条款的解释、变更、解除和终止等。

（三）过渡性规定。

包括集体合同的监督、检查、争议处理、违约责任等。

三、集体合同的内容

通常情况下，集体合同一般包括以下内容：

（四）其他规定。

通常作为劳动条件标准部的补充条款，规定在集体合同的有效期间应当达到的具体目标和实现目标的主要措施。

能力要求一、签订集体合同的程序

1.确定集体合同的主体

劳动者一方的签约人，法定为基层工会委员会；没有建立工会组织的企业，由企业职工民主推荐，并须得到半数职工同意的代表为集体合同的签约人。

用人单位一方的签约人，法定为用人单位行政机关，即法定代表人。

能力要求一、签订集体合同的程序

2.协商集体合同（P1）

集体协商主要采取协商会议的形式，集体合同的协商是签约代表为签订集体合同进行商谈的法律行为。其主要步骤为：

（1）协商准备。我国法律规定，集体合同协商代表双方人数对等，各方至少3名，并确定一名首席代表。集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1 / 3。首席代表不得由非本单位人员代理



能力要求一、签订集体合同的程序

2.协商集体合同（P1）

集体协商主要采取协商会议的形式，集体合同的协商是签约代表为签订集体合同进行商谈的法律行为。其主要步骤为：

（2）协商会议。集体协商会议由双方首席代表轮流主持。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有2 / 3以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过

能力要求一、签订集体合同的程序

2.协商集体合同（P1）

集体协商主要采取协商会议的形式，集体合同的协商是签约代表为签订集体合同进行商谈的法律行为。其主要步骤为：

（3）集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

能力要求一、签订集体合同的程序

3.政府劳动行政部门审核

由企业一方将签字的集体合同文本及说明材料一式三份，在集体合同签订后的10天内报送县级以上政府劳动行政部门审查。说明材料应包括：企业的营业执照、工会的社团法人证明材料、双方代表的身份证(均为复印件)、委托授权书、职工代表的劳动合同书、相关审议会议通过的集体合同的决议、集体合同条款的必要说明等

能力要求一、签订集体合同的程序

4.审核期限和生效

劳动行政部门在收到集体合同后的15天内将审核意见书送达，若劳动行政部门在收到集体合同的15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

5.集体合同的公布

经审核确认生效的集体合同或自行生效的集体合同，签约双方应及时以适当的方式向各自代表的成员公布。

能力要求二、集体合同的履行、 监督

专业的HR学习平台
hrloo.com

监督检查和责任

(一)集体合同的履行

已经生效的集体合同具有法律效力，集体合同当事人和关系人应该履行集体合同所规定的义务。集体合同的关系人是指由集体合同的订立而获得利益，并且受集体合同约束的主体。包括：工会组织所代表的全体劳动者（不论其是否是工会会员，也包括在集体合同的存续期间新被录用的职工）、用人单位所代表的所有者和经营者等

能力要求二、集体合同的履行、 监督检查和责任

专业的HR学习平台
hrloo.com

(二)履行的监督检查

集体合同在履行过程中，企业工会应承担更多的监督检查的责任，也可以与企业协商，建立集体合同履行的联合监督检查制度

能力要求二、集体合同的履行、 监督检查和责任

(三)违反集体合同的责任

企业违反集体合同的规定，应承担法律责任；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责任。

劳动关系管理

第四节 劳动争议的协商与调解

【学习目标】：

- 1.了解劳动争议的概念、分类及其产生的原因；
- 2.劳动争议调解的特点；
- 3.劳动争议处理的原则；
- 4.掌握劳动争议处理的程序；
- 5.劳动争议协商与调解委员会调解的程序。

【知识要求】：

一、劳动争议概述

（一）劳动争议的概念

劳动争议也称劳动纠纷，是指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。

实质：是劳动关系当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。与其他社会关系纠纷比，具有以下特征

一、劳动争议概述（P1）



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

（一）劳动争议的概念

- 1.当事人是特定的：存在劳动关系的企业和劳动者或其团体。
- 2.内容是特定的：劳动争议的标的是劳动权利和劳动义务。如就业、工资、工时、劳动条件、保险福利、培训、奖惩等。



一、劳动争议概述（P1）

（一）劳动争议的概念

3.表现形式特定：除表现为一般劳动关系纠纷形式，也会以消极怠工、罢工、示威、请愿等形式，涉及面广，影响范围大，甚至是国际影响。

一、劳动争议概述

(二) 劳动争议的分类

| | |
|---------|---|
| 1.按争议主体 | <ul style="list-style-type: none">u 个别争议 (9人以下)u 集体争议 (10人以上)u 团体争议 (工会与用人单位) |
| 2.按争议性质 | 权利争议——既定权利争议，基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同的约定的权利与义务所发生的争议 利益争议——主张有待确定的权利和义务所发生的争议 |
| 3.按争议标的 | 劳动合同争议 关于安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利的争议，关于报酬、培训、奖罚等的不同理解的争议 |

一、劳动争议概述

(三) 劳动争议产生的原因

1. 劳动争议的内容只能是以劳动权利义务为标的。产生的直接原因：是否遵循法律规范和合同规范。
2. 劳动关系当事人之间，既有共同的利益和合作基础，又有利益的差别和冲突。争议的实质：是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

二、劳动争议处理的原则



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

合法原则——查清事实、依法处理的原则
公正原则——当事人在适用法律上一律平等
及时处理、着重调解原则——先调解，调解不成才能进行
裁决或判决。



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

三、企业劳动争议调解委员会 对劳动争议的调解

（一）调解的特点

群众性（强调群众的直接参与）

自治性（仅限企业内部自我化解）

非强制性（申请调节与协议的履行完全自愿）

三、企业劳动争议调解委员会 对劳动争议的调解

(二) 企业调解委员会调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时调解的区别

在劳动争议处理中的地位不同；（独立与非独立）
主持调解的主体不同；（群众性与行政法律部门）
调解案件的范围不同；（企业内部与所辖区域）
调解的效力不同；（非强制与强制）

三、企业劳动争议调解委员会

对劳动争议的调解

专业的HR学习平台
hrloo.com

（三）调解委员会的构成与职责（P1）

1.调解委员会的设立

由劳动者代表和企业代表组成，人数双方协商确定，人数对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生。企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任

三、企业劳动争议调解委员会

专业的HR学习平台
hrloo.com

对劳动争议的调解

(三) 调解委员会的构成与职责 (P1)

2. 调解委员会的职责

- 宣传劳动保障法律、法规和政策；
- 对本单位发生的劳动争议进行调解；
- 督促和解协议、调解协议的履行；
- 聘任、解聘和管理调解员；
- 参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；
- 参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；
- 协助企业建立劳动争议预防预警机制。

三、企业劳动争议调解委员会 对劳动争议的调解

(三) 调解委员会的构成与职责 (P1)

3. 调解员及其职责

关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告；
接受调解委员会指派，调解劳动争议案件；
监督和解协议、调解协议的履行；
完成调解委员会交办的其他工作。



三、企业劳动争议调解委员会 对劳动争议的调解

（四）调解劳动争议的原则

1. 自愿原则

申请调解自愿、调解过程自愿、履行义务自愿。

2. 尊重当事人申请仲裁和诉讼权利的原则

劳动争议发生后，由当事人自选解决方式；
调解过程中当事人均可申请仲裁的请求；
调解委员会调解达成协议后，当事人反悔，仍享有申请仲裁的权利。

【能力要求】：

一、劳动争议处理的程序

和解——争议双方先协商解决

调解——向调解组织申请调解

仲裁——向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

诉讼——申诉到人民法院，依法审理并作出最终判决。



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

【能力要求】二、劳动争议 的协商解决

是处理劳动争议的一个独立程序。属于权力的自立救济方式，即争议的当事人在没有第三人的介入或帮助下，依靠自身的力量通过商谈、妥协、让步解决纠纷。

协商的特征为：自治性、争议主体的合意性和非严格的规范性。

【能力要求】三、调解委员会调解的程序(P1)

（一）申请和受理

以口头或书面提出申请，调解委员会在3个工作日内做出受理与否的决定。

（二）调查和调解

（三）制作调解协议书

生效的调解协议对双方具有约束力，当事人应当履行 调解劳动争议的期限为15日，到期未达成协议的，视为调解不成

【能力要求】三、调解委员会调解的程序(P1)

（四）时效规定

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。

（五）人民法院的支付令

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者补偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

劳动关系管理

第五节 劳动安全卫生与工伤管理

第一单元 劳动安全卫生保护管理

【学习目标】：

- 1.了解劳动安全卫生标准的内容和分类；
- 2.劳动安全卫生防护用品管理台账的内容；
- 3.组织实施安全卫生教育、培训和考核的内容；
- 4.掌握劳动安全卫生保护费用预算的项目与预算方法。

【知识要求】

劳动安全卫生标准的内容和分类 劳动安全卫生标准的特点：

1.劳动安全卫生标准具有刚性的法律强制性。

2.劳动安全卫生标准具有较强的综合性。

按具体功能划分：基础标准、管理标准、工程标准、职业卫生标准、防护用品标准。

【能力要求】：

一、编制职业安全卫生预算

劳动保护费用的类别主要是以下各类：

(8项) (P1)

- 1．劳动安全卫生保护设施建设费用
- 2．劳动安全卫生保护设施更新改造费用
- 3．个人劳动安全卫生防护用品费用
- 4．劳动安全卫生教育培训经费

【能力要求】：

一、编制职业安全卫生预算

劳动保护费用的类别主要是以下各类：（8项）（P1）

- 5．健康检查和职业病防治费用
- 6．有毒有害作业场所定期检测费用
- 7．工伤保险费
- 8．工伤认定、评残费用等

能力要求二、建立职业安全卫生三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

防护用品管理台账

职业安全卫生个人防护用品管理台账分为
以下种类：

一般防护用品发放台账。

特殊防护用品发放台账。

防护用品购置台账。

防护用品修理、检验、检测台账。

能力要求三、组织岗位安全教育



二一
教育

专业的HR学习平台
hrloo.com

岗位安全卫生教育的内容为安全卫生知识教育和遵守劳动安全卫生规范教育。

(一)新员工实行三级安全卫生教育入厂教育、车间教育、班组教育

(二)特种作业人员和其他人员培训

(三)生产技术条件发生变化，员工调整工作岗位的重新培训

劳动关系管理

第五节 劳动安全卫生与工伤管理

第二单元 工伤管理

【学习目标】：

- 1.了解工伤的概念与工伤事故分类方法；
- 2.掌握伤残评定的方法，以及国家有关工伤医疗待遇和工伤致残待遇的标准

【知识要求】：

一、工伤的概念

劳动者在从事职业活动或者与职业责任有关的活动时，所遭受的事故伤害和职业病伤害。

构成：事故伤害和职业病伤害。

【知识要求】：

二、工伤事故的分类

- (一) 按损伤程度划分——轻伤、重伤、死亡
- (二) 按损伤原因划分——20种伤害类别
- (三) 按伤残等级划分——劳动功能障碍10个伤残等级
- (四) 职业病——9大类
- (五) 事故划分——特别重大、重大、较大、一般

【能力要求】：

三、工伤认定

1.职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- (1)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- (2)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- (3)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

一、工伤认定

1.职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- (4)患职业病的；
- (5)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- (6)在上下班途中，受到机动车事故伤害的；
- (7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

一、工伤认定

2.劳动者有下列情形之一的，视同工伤：

- (1)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；
- (2)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
- (3)劳动者原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

二、工伤认定申请

（一）工伤认定申请主体与申请时效
所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

二、工伤认定申请

(二) 工伤认定材料

工伤认定申请表

与用人单位存在劳动关系证明材料

医疗诊断证明或者职业病诊断证明书

二、工伤认定申请

(三) 工伤认定决定

劳动保障行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构及有关部门应当予以协助。劳动保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和该职工所在单位。

三、劳动能力鉴定

职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后，存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定，是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为十个伤残等级。生活自理障碍分为三个等级。

四、工伤保险待遇

我国工伤保险待遇分为工伤医疗待遇和工伤致残待遇。

四、工伤保险待遇

(一) 工伤医疗期待遇

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期，停工留薪期一般不超过12个月。

1. 医疗待遇。符合规定相关项目的从工伤保险基金支付。工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇。

2. 工伤津贴。在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

四、工伤保险待遇

(二) 工伤致残待遇 (P1)

1. 职工因工致残待遇被鉴定为一至四级
保留劳动关系，退出工作岗位；
支付一次性伤残补助金（27、25、23、21
个月）；
按月支付伤残津贴（90、85、80、75%）。
2. 职工因工致残被鉴定为五级、六级
支付一次性伤残补助金（18、16个月）；
保留用人单位的劳动关系，由用人单位安
排适当工作。

四、工伤保险待遇

(二) 工伤致残待遇 (P1)

- 3 . 职工因工致残被鉴定为七级至十级
支付一次性伤残补助金 (13、11、9、7个月) ;
劳动、聘用合同期终止 , 或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的 , 由用人单位支付一次性伤残就 业补助金。
- 4 . 职工因工死亡 , 其直系亲属按照规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、 供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

五、工伤保险责任

1. 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任。
2. 职工被派遣出境工作，依据当地法律应当参加工伤保险的，参加当地工伤保险。



六、工伤致残待遇

| 伤残等级 | 待遇 | | |
|------|--------------------------|------|-------------------|
| | 一次性伤残补助金 | 伤残津贴 | 其他 |
| 死亡 | 直系亲属： 工亡补助金 48-60月 | / | 丧葬补助金、 供养亲属抚恤金 |

六、工伤致残待遇

| 伤残等级 | 待遇 | | |
|------|----------|----------|---------------|
| | 一次性伤残补助金 | 伤残津贴 | 其他 |
| 一级 | 24个月本人工资 | 本人工资的90% | 基本养老保险和基本医疗保险 |
| 二级 | 22个月 | 85% | |
| 三级 | 20个月 | 80% | |
| 四级 | 18个月 | 75% | |

六、 工伤致残待遇

| 伤残等级 | 待遇 | | |
|------|----------|------|--|
| | 一次性伤残补助金 | 伤残津贴 | 其他 |
| 五级 | 16个月 | 70% | 一次性 工伤医 疗补助 金和伤 残就业 补助金 |
| 六级 | 14个月 | 60% | |

六、工伤致残待遇

| 伤残等级 | 待遇 | | |
|------|----------|------|---|
| | 一次性伤残补助金 | 伤残津贴 | 其他 |
| 七级 | 12个月 | / | 劳动合同期满终止或职工提出解除劳动合同的，单位一次性支付工伤医疗补助金和伤残就业补助金 |
| 八级 | 10个月 | / | |
| 九级 | 8个月 | / | |
| 十级 | 6个月 | / | |

七、关于工伤认定的几个案例



三茅

专业的HR学习平台
hrloo.com

陪酒猝死应不应该定为工伤？

上班途中无证驾驶致伤可否认定为工伤？

收费站收费员嘴里长瘤子算不算工伤？

关于视同工伤认定

谢谢观看

