****第六章劳动关系管理****

1．劳动法律关系的特征：①劳动法律关系是劳动关系的现实形态；②劳动法律关系的内容是权利和义务；③劳动法律关系的双务关系；④劳动法律关系具有国家强制性。

2．事实劳动关系的含义。

(1)事实劳动关系：是指用人单位除了非全FI制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。

(2)劳动者为用人单位提供劳动，接受用人单位的管理，遵守用人单位的内部劳动规则，获得用人单位支付的劳动报酬等是构成事实劳动关系的基本要素。《劳动合同法》规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立”。也就是说，引起劳动关系产生的基本法律事实是用工而不是订立劳动合同。

(3)用人单位与劳动者建立劳动关系的义务之一是订立书面的劳动合同，该合同也是证明劳动关系存在的重要证据之一。即使用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，只要存在用工行为，该用人单位与劳动者之间就已经建立了劳动关系，与用人单位存在事实劳动关系的劳动者即享有法律规定的权利。事实劳动关系与劳动关系相比较只是缺少了一个形式要件——书面劳动合同。

3．在劳务派遣中，存在着三种主体和三重关系。

(1)三种主体：是劳务派遣机构、用工单位和被派遣劳动者。

(2)三重关系：劳务派遣机构与被派遣劳动者的关系，劳务派遣机构与用工单位的关系和用工单位与被派遣劳动者的关系。在劳务派遣中，劳务派遣机构与被派遣劳动者依法订立劳动合同，建立劳动关系，即雇主是劳务派遣机构，雇员是将被派遣的劳动者。订立劳动合同之后，劳务派遣机构将被派遣劳动者派遣到用工单位，被派遣劳动者在用工单位的组织管理下从事劳动。

4．劳务派遣机构：它是形式劳动关系的主体之一，是以劳务派遣形式用工的用人单位。其职责是：①被派遣劳动者的招聘、甄选、考核、录用，将被派遣劳动者派遣到用工单位。支付工资、提供福利待遇、为被派遣劳动者缴纳社会保险、督促被派遣劳动者的用工单位执行国家劳动标准和劳动条件；②收取被派遣劳动者的用工单位支付的派遣服务费；③行使和履行与劳动者订立的以劳务派遣形式用工的劳动合同以及与用工单位订立的劳务派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。

5．经营劳务派遣业务的劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，并应当具备下列条件：①注册资本不得少于人民币200万元。②有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施。③有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度。④法律、行政法规规定的其他条件。

6．被派遣劳动者与正式雇员享有平等的法定劳动权利，如参加工会的权利、民主参与的权利、提请劳动争议处理的权利等。实际用人单位的集体合同规定的工作时间、休息休假、劳动安全卫生等劳动条件标准同样适用于被派遣劳动者。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前述规定。

7．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工资协议的违约责任；⑨双方认为应当协商约定的其他事项。

8．工资指导线的作用：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”。

9．工资指导线有三条线：上线(预警线)，基准线，下线。

10．劳动力市场工资指导价位的制定程序(3步)。

(1)信息采集。信息采集主要通过抽样调查方法取得。调查范围：包括城市行政区域内的各行业所有城镇企业，采取等距抽样办法抽取企业。调查内容为上一年度企业中有关职业(工种)在岗职工全年工资收入及有关情况。调查时间为每年一次。

(2)价位制定。它是将同一职业(工种)调查全部的职工工资收入从高到低进行排列，对有关数据进行检查、分析及做必要调整后，分别确定本职业

(工种)工资指导价位的高位数、中位数和低位数。高位数：指工资收入数列中前一定百分比(5％～l0％)的数据的算术平均数；中位数：为处于工资收入数列中间位置的数值；低位数：为工资收入数列中后一定百分比(50～10％)的数据的算术平均数。

(3)公开发布。工资指导价位在每年6-7月发布，每年发布一次。发布采用文件、资料等形式或通过新闻广播、电视台、咨询单位、报纸及其他媒体、渠道发布。

11．安全生产责任制度。

(1)企业法定代表人：对本单位安全卫生负全面责任。

(2)分管安全卫生的负责人和专职人员：对安全卫生负直接责任。

(3)总工程师：负安全卫生技术领导责任。

(4)各职能部门、各级生产组织负责人：在各自分管的l二作范围内对安全卫生负责。

(5)工人：在各自的岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。

12．安全技术措施计划管理制度。

计划项目主要包括：安全技术措施，劳动卫生措施，辅助性设施建设、改善措施以及劳动安全卫生宣传教育措施等。

13．伤亡事故报告和处理制度。

此项制度是国家制定的对劳动者在劳动生产过程中发生的和生产有关的伤亡事故的报告、登记、调查、处理、统汁和分析的规定。其目的是及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，采取预防措施。总结经验，追究事故责任，防止伤亡事故再度发生。包括以下内容：①企业职工伤亡事故分类；②伤亡事故报告；③伤亡事故调查；④伤亡事故处理。

14．营造劳动安全卫生观念环境。

安全第一是处理生产与安全两者之间关系的基本准则。预防为主，防重于治，是处理职业危害的预防与治理关系应遵循的原则。安全第一、预防为主、以人为本成为企业所有员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则。它可以规范、引导企业员工的劳动行为和管理行为向着正确的方向发展。

15．劳动争议实质上是劳动关系当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。劳动争议与其他社会关系纠纷相比，具有下述特征：①劳动争议的当事人是特定的；②劳动争议的内容是特定的；③劳动争议有特定的表现形式。

16．按照不同的标准，可将劳动争议做如下的分类：

(1)按照劳动争议的主体划分。

个别争议。职工一方当事人人数为10人以下，有共同争议理由的。集体争议。职工一方当事人人数为10人以上，有共同争议理由的。团体争议。工会与用人单位因签订或履行集体合同发生的争议。

(2)按照劳动争议的性质划分。

权利争议，又称既定权利争议。劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同约定的权利与义务所发生的争议。利益争议。当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。它通常表现为签订、变更集体合同所发生的争议。

(3)按照劳动争议的标的划分。

劳动合同争议。解除、终止劳动合同而发生的争议。冈开除、除名、辞职等对适用条件的不同理解与实施而发生的争议。

关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议。

关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议等。

17．企业调解委员会对劳动争议的调解的特点：群众性、自治性、非强制性。

18．劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人～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做出判断和裁决的活动。其特征为：①仲裁主体具有特定性。劳动争议仲裁委员会主管劳动争议仲裁工作。②仲裁对象具有特定性。③仲裁施行强制原则。④劳动争议仲裁施行仲裁前置、裁审衔接制。

19．劳动争议仲裁的基本制度主要为以下制度：仲裁庭制度、一次裁决制度、合议制度、回避制度、管辖制度、区分举证责任制度。

20．仲裁申请的处理。

(1)劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人，出具受理通知书；对于不属于本仲裁委员会管辖范围的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起5日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。

(2)劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

(3)被申请人收到仲裁申请书副本后．应当在10日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在5日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。