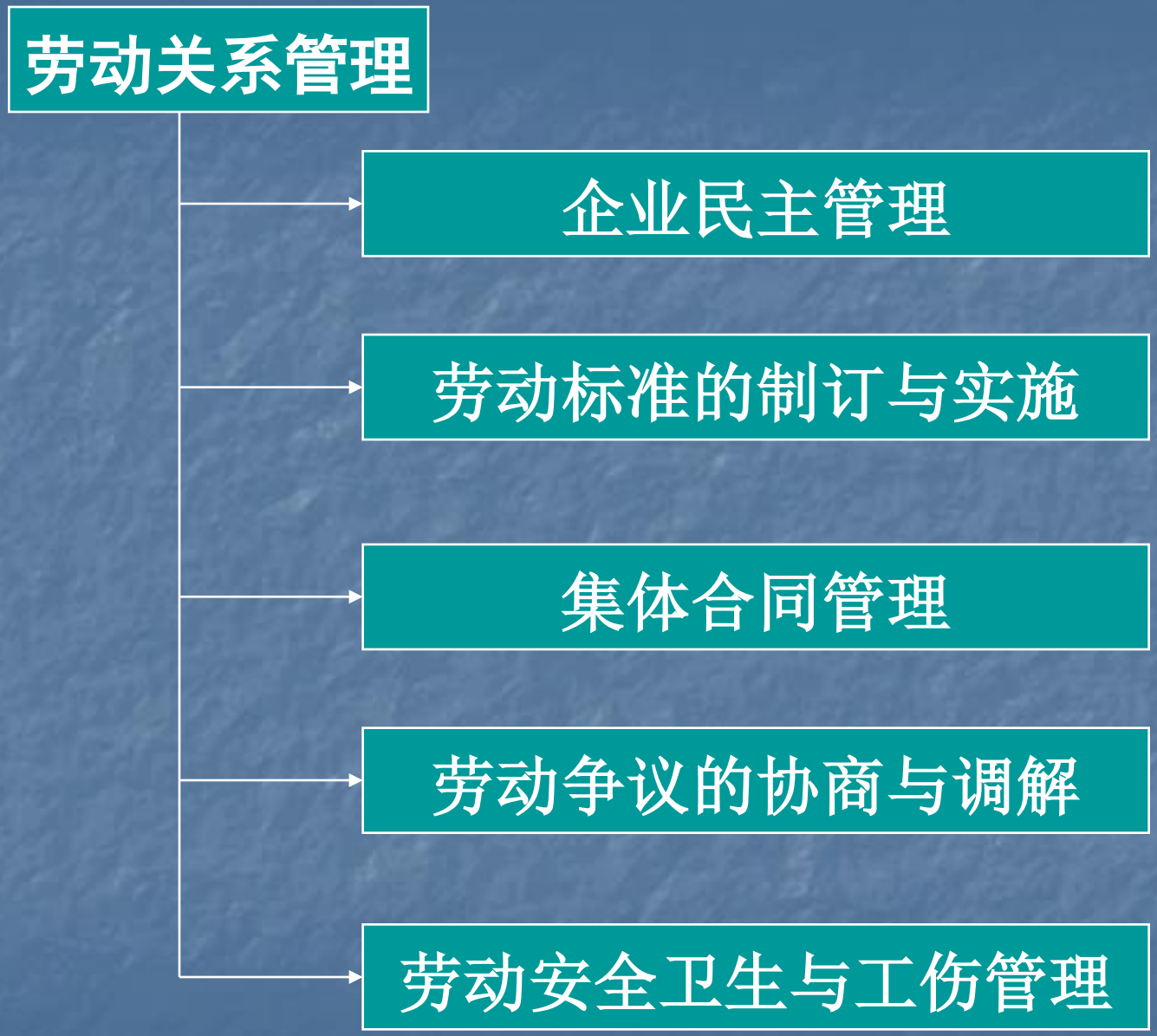
第六章　劳动关系管理

主讲人：黄快生

2019年3月


劳动关系管理
企业民主管理
劳动标准的制订与实施
集体合同管理
劳动争议的协商与调解
劳动安全卫生与工伤管理

思考与讨论

- 在生活中，你是否曾经接触过类似“钟点工”、“保姆”、“家教”、或者“装修队”等服务？（劳动关系与劳务关系）
- 这些人与你之间是否存在劳动关系？
- 如果你们之间发生纠纷，应该如何处理？

讨论：2007年：山西黑砖窑事件中非法用工



“尽管无数次设想过孩子所处环境的险恶，但真正走进大山深处，穿过重重围墙，看到那些不幸的孩子时，我们还是被眼前的情景惊呆了:在这些手脚并用、头发长得像野人一样的孩子中间，有的已经整整和外界隔绝了7年，有的因逃跑未遂被打致残，这还不算，有的孩子还被监工用烧红的砖头把背部烙得血肉模糊(被人救出后在医院治疗数月也未痊愈)。

他们每天工作14个小时以上，还不让吃饱饭……最小的只有8岁，8岁的孩子为了一顿饱餐是那么顺从，每天干着成人都难以承受的重活……”

让人惊诧的是，涉及人数众多的非法劳工事件，在被媒体曝光前居然难以立案。直到媒体连续曝光，引起党和国家领导人的重视并做出批示后，解救才突然变得势如破竹。

第一节　企业民主管理

【知识要求】

一、职工代表大会制度

（一）性质

是由企业的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。

思考：职工代表大会制度主要是在什么样企业实行？

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

你的企业有木有这些情况，如果有，那就不民主，要注意改进

工人流血又留汗，工厂赚了几千万；买了一个乌龟壳，里面坐个王八蛋；经营三年当富翁，行政三年万事通；定计划，拍脑袋；做决策，拍胸脯，办砸了，拍屁股；报告成绩用加法，接受任务用减法，计算报酬用乘法，检查错误用除法。

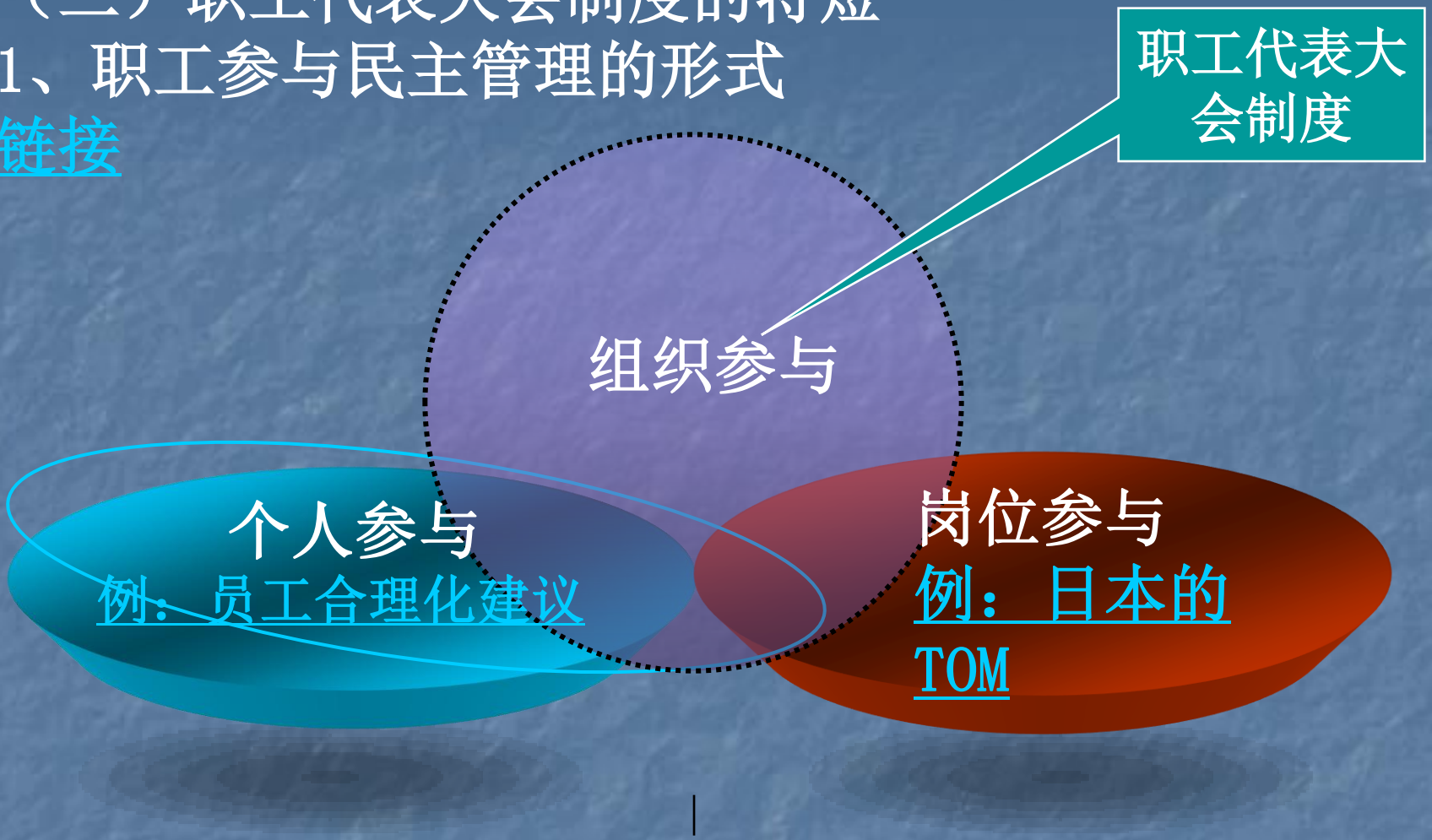
管理就是动嘴，狠抓就是开会，重视就是标语，检查就是罚款，汇报就是掺水，总结就是神吹。

班长权威化，成员等级化，思路原始化，管理随意化，待遇差异化，加班义务化，前途虚拟化，加薪是神话。
扣钱就是管理，减人就是效益，班组人越减少，科室人越多。
表面风光，内心彷徨，容颜未老，心已沧桑，成就难有，郁闷经常，比驴子累，比蚂蚁忙，若问收入，羞于张口。

（二）职工代表大会制度的特短

1、职工参与民主管理的形式

链接



职工参与民主管理的形式

2、企业民主管理制度与合同规范比较的特点

（1）职工民主管理是由劳动关系当事人双方各自的单方行为所构成，是企业一直对职工意志的吸收和体现

（2）职工民主管理是一种管理关系中的纵向协调

3、企业民主管理制度与劳动争议处理制度的比较

（1）职工民主管理是一种自我协调或内部协调方式

（2）职工民主管理是在劳动关系运行中的自行协调和事前协调

美国玛丽·凯化妆公司总裁说，“P和L不光代表利润（Profit）和亏损（Loss），同时也代表人（People）和爱（Love）”。企业民主管理必须注重民主与管理的融合，将企业的利益和职工及相关者的利益统一起来。只有这样才能有利于企业内部合力的形成，有利于企业的发展壮大。

例：日本的TQM。

菲根堡姆等质量大师都曾到日本激励推动QC小组的活动。到70年代末期，日本国内已经发展出了70万个ＱＣ小组，共有500多万成员参与了ＱＣ小组活动，这样就形成了具有日本特色的“日本系统”。

丰田的“创意功夫”

“好主意、好产品”

丰田认为，好产品来自于好的设想。因此，丰田公司提出了“好主意、好产品”的口号。广泛采用合理化建议制度（创意功夫），激发全体员工的创造性思维，征求大家的好主意，以改善公司的业务。

丰田的“创意功夫”之路





- 1949年，石田退三的“造人运动”
- 1950年，英二借鉴福特公司的“动脑筋创新”制度
- 1951年6月，开始了丰田的“创意功夫”活动
- 2000年度，合理化建议达到65万条，人均11.9条
- 至今，丰田公司的人均提案12条以上之多。

丰田的“创意功夫”业绩

年度	提案数	采纳率
1951	786	

1974	100，000	70%
1976	463，422	84%
1977	454，522	84%
1978	527，718	88%
1979	575，861	91%
1980	859，039	94%

2000	659，689	99%

合理化建议情况对比

年度	条数	有效建议	采纳率
2007	30	14	46%
2008	64	27	42%
2009	124	44	35%

改善提案活动的基本思想

作为个人：

为解决问题悉心钻研、提出方案、实施改善、实现目标、得到奖励、自我成长。

作为公司

1、开发个人能力

开拓个人发现问题的意识，改善并提高提案者的能力。

2、创造易于劳动的工作场所

不断发现问题点、通过改善、使劳动场所趋于完美。

3、提高工作场所的活力

提案活动加强上下沟通(上司与下属，提案者之间)

4、创造出成果

通过改善使企业直接获得效益

案例：海尔的合理化建议制度

海尔一直相信，让员工做大，才能把市场做大。在海尔，多年来，开展合理化建议活动是员工参与企业民主管理的一种重要途径。

工会统一管理

在海尔，员工的合理化建议活动的开展非常普及，集团工会成立了“员工创新成果经营公司”，专门管理员工的合理化建议活动，还利用信息化建立了合理化建议网上申报、网上确认，让员工提合理化建议更加便捷，建议解决更加迅速，员工参与率达100%，并且合理化建议采取提案书的制度，在一张提案书上实现了建议提出、建议落实、建议跟踪、建议闭环。

即时激励

为了激发员工持续创新的积极性，在激励方面，海尔工会改变了以前月底兑现的办法，而是于2005年8月9日，在全集团开始推行即时激励”，员工的建议被采纳后，奖金必须随即发到位。每天，新被采纳的合理化建议都会在信息网上发布、推广。内刊《海尔人》也会随时刊登员工合理化建议“即时激励获奖情况。”

合理化建议成果推广

由合理化建议产生的创新成果，到底如何能被集团各部门所共享呢？定单推进本部还于2004年11月，在海尔内部网上开设了“创新推进平台。”在这个平台上，有每个事业部的最新创新信息：质量、生产效率、工艺„„上面有详细的操作资料，还有已经使用过的部门的推荐意见。

（三）职权

1、审议建议权

2、审议通过权

3、审议决定权

4、评议监督权

5、推荐选举权

职工代表大会为什么没用

2009年08月17日 东方早报 作者:傅蔚冈

国有企业吉林通化钢铁集团因改制引发血案的阴影尚未散去，河南濮阳市林州钢铁有限责任公司又传来因改制而导致的群体性事件:8月12日到15日凌晨，工人因不满公司改制后所给予的解雇赔偿过低而举行抗议活动，一度占据厂房并挟持一名当地官员。

职工代表大会为什么没有担负起保护职工权益的责任？如果说林钢、通钢企业改制中出现的职工权益问题只是个案，那么我们可以将问题指向相关企业。但问题是，这两个案例并非个案，而是在国企改制过程中普遍发生的现象。这两个案件的特别之处只在于它们将一件普通的劳动纠纷演变成了群体性事件，从而获得了更多的公众关注。

企业职工代表大会并不是每个职工直接参与议事的机构，而是通过由职工选举产生的职工代表来参与民主管理。虽然《全民所有制工业企业职工代表大会条例》中规定“职工代表中应当有工人、技术人员、管理人员、领导干部和其他方面的职工。其中企业和车间、科室行政领导干部一般为职工代表总额的1/5”，在2007年《国资委建立和完善央企职工代表大会制度指导意见》中，也强调“职工代表的结构应以一线职工(包括一线工人、技术人员和管理人员)为主体”。

在现实中，能够当选为职工代表的大都是原来企业中层管理以上的人员，来自一线工人的数量则是少之又少。而这些中层管理人员，在绝大多数的并购重组中，往往是受益一方，如在通钢改制过程中，据报道，“建龙来了后，职工工资没怎么涨，但中层和高管的薪酬却翻了好几倍，一下子拉大了与员工的差距。”因此，也就不难理解在国有企业改制重组中的安置方案中，作为普通职工的利益并未得到充分保护的现象了。

而且，那些严重损害普通职工权益的重组方案一旦在职工代表大会上获得通过，那么所有的员工就应该遵照相关约定。在现有的法律框架内，如果职工和职工代表对这些决议存在不满，也没有合理的补救途径，甚至《全民所有制工业企业法》第54条还特别规定了职工代表大会负有“支持厂长依法行使职权，教育职工履行本法规定的义务 ”。

一旦职工的合理诉求没有能够在职工代表大会上得到体现，而且在当下中国社会保障等制度不甚完善的情况下，职工往往会通过众多非理性的途径来发泄他们的不满情绪，由此增加了社会的不稳定因素。

二、平等协商制度

（一）平等协商与集体协商的区别（重要内容）

1、主体不同

2、目的不同

3、程序不同

4、内容不同

5、法律效力不同

6、法律依据不同

（二）平等协商的形式

1、民主对话

2、民主质询

3、民主咨询

三、信息沟通制度

（一）含义

例：秀才进京赶考　　俞敏洪的成功

根据信息沟通渠道不同，对应有两种沟通方式：

1、正式沟通

2、非正式沟通

正式的绩效沟通	非正式绩效沟通
1、正式书面报告　例 2、定期会面	1、走动式管理 2、开放式办公 3、工作间歇沟通 4、非正式会议

走动式管理的概念起源于美国管理学者彼得思（T. J. Peters）与瓦特门（R. H., Jr. Waterman）在一九八二年出版的名著《追求卓越》（In Search of Excellence）一书。

掌握“四多”原则

一要多看，走动式管理首先要“勤走”，不能“盲走”。在走的过程中要充分调动眼睛的功能，处处留意、细心观察。不但看表象还要看实质，不但看大面还要看个点，不但看明处还要看暗处。

二要多听，走动式管理还要“会走”，不能“乱走”。在走与看的过程中，要善于倾听，既要听员工的建议，也要听他们的牢骚，既要听员工的有意之言，也要听他们的无心之语；但绝不能只会听或只爱听那些阿谀奉承的恭维之词。

三要多问，在听与看的基础上，还要多提问题，并善于提问题。问生产中的困难，问生产进度，问员工在想什么，问员工对公司政策有没有意见，等等。另外，看到问题、听到疑点也要问清楚、问明白。

四要多想，想就是思考、分析、判断。在走动管理中，“想”既是走、看、问的起点，也是上述动作的归结点。事前没有周密的思考，就会胡走、乱看、瞎问；走到了、看清了、问明了，不用心思考就会使走动管理流于形式，不认真分析判断就有可能做出错误决策。

美国麦当劳快餐店创始人雷·克罗克，是美国有影响的大企业家之一，他不喜欢整天坐在办公室里，大部分时间都用在“走动式”管理上，即到所属各公司、各部门走走、看看、听听、问问。公司曾有一段时间面临严重亏损的危机，克罗克发现其中一个重要原因是，公司各职能部门的经理官僚主义突出，习惯躺在舒适的椅背上指手划脚，把许多宝贵的时间耗费在抽烟和闲聊上。于是克罗克想出一个“奇招”，要求将所有经理的椅子靠背都锯掉，经理们只得照办。开始很多人骂克罗克是个疯子，不久大家悟出了他的一番“苦心”，纷纷走出办公室，开展“走动式”管理，及时了解情况，现场解决问题，终于使公司扭亏转盈，有力地促进了公司的生存和发展。

阿里巴巴的马云从来不喜欢坐在办公室，他经常手里拿着一根棍子在自己公司的办公区域内巡视。他虽然从来不用这根棍子打人，但他这样做给公司的员工很大压力，很少有人会无所事事的在办公室坐着，总担心老板手中的那个棍子打到自己的屁股上……

（二）信息沟通制度

1	纵向信息沟通	1、下向沟通：与一个寝室经常逃课学生的沟通 案例：刘备与关云长的沟通 2、上向沟通：IBM沟通
2	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
3	建立标准信息载体	1、制定标准劳动管理表单 2、汇总报表 3、正式通报、组织刊物 4、例会制度：苹果公司会议制度

案例：俞敏洪的成功

“在人类社会中，往往伟大的人都不是靠身体强壮取胜，而是他们的精神足够强大。”这是新东方教育科技集团董事长兼总裁俞敏洪创业多年来的感悟。

创业起步时，在北京中关村二小一个10平方米、漏风漏雨的违章建筑里，除了一张桌子、一把椅子以及冬天还未刷完小广告就结冰的胶水桶，俞敏洪什么也没有。

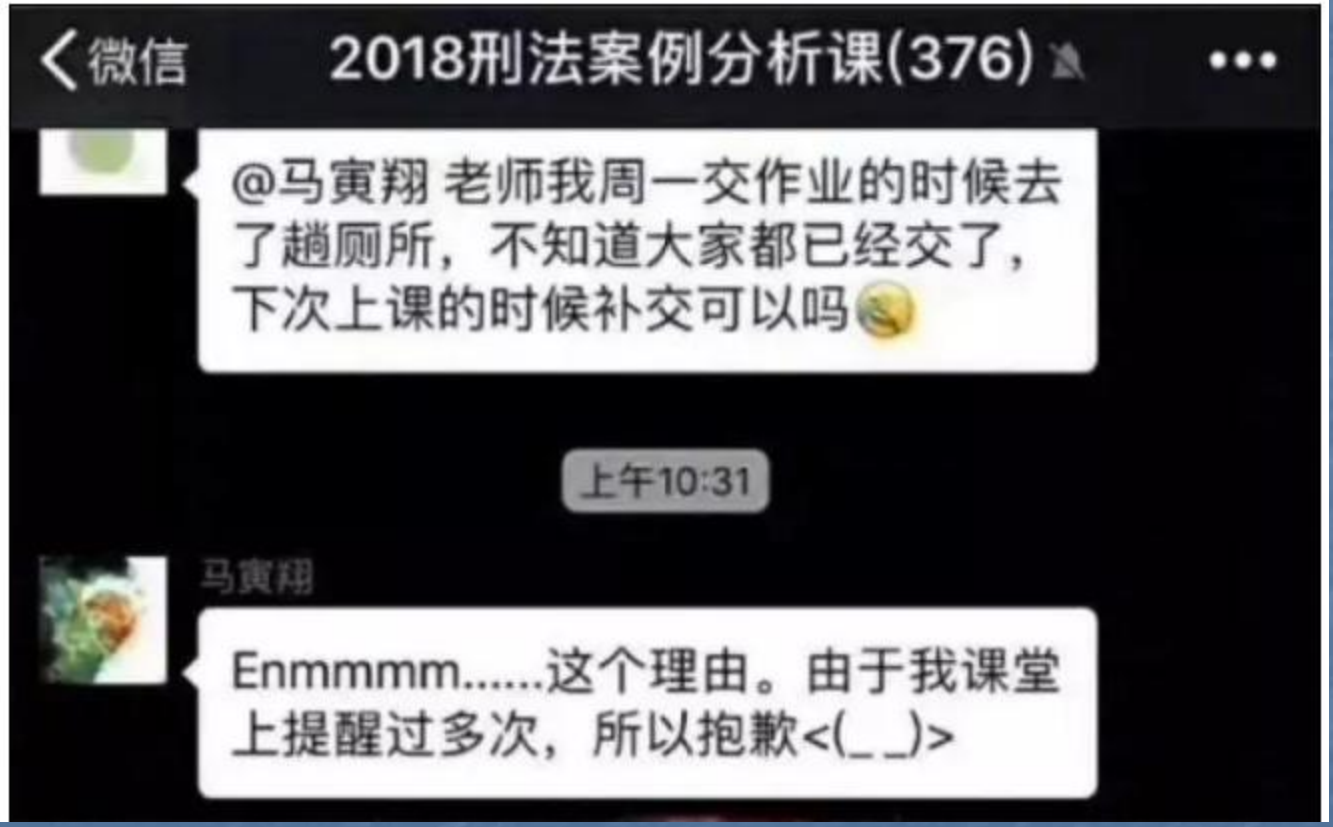
从绝望中寻找希望、忍受孤独、失败与屈辱，把小事业做成大事业……回顾创业直至今日，俞敏洪表示：“自从人类社会建立以来就从未消除过不公平。面对不公平，不同的人生表现出积极、消极两种不同态度。消极的态度有百害而无一利。正如人的出身，根本无从选择。唯一能够做的，就是通过自己的努力来改变命运。”

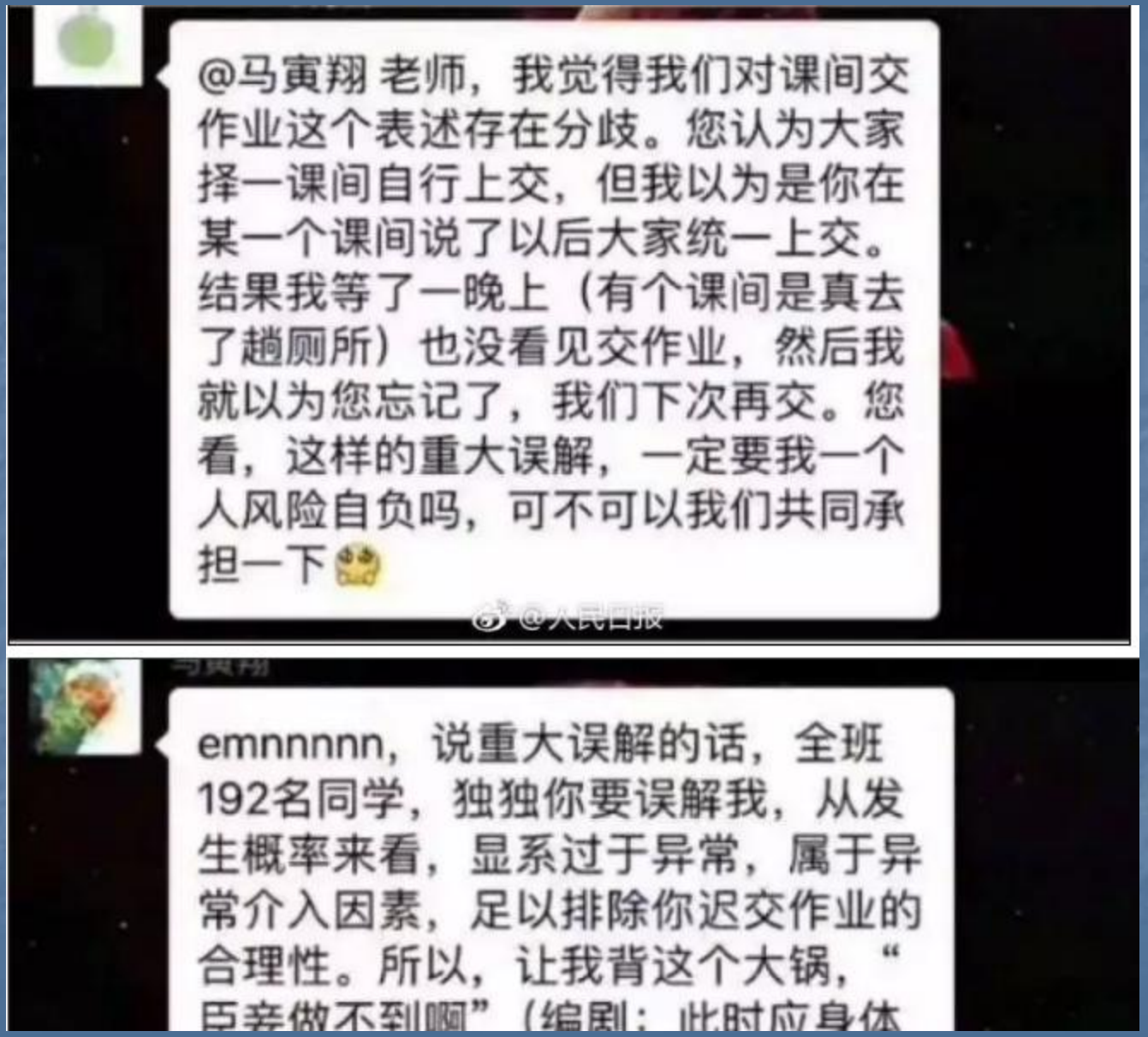
俞敏洪阐述了成功四大要素对一个人成就事业的重要性，即得到别人信任的能力、与人平等沟通的能力、学习的能力以及判断力。

沟通障碍的故事：关羽冲进帐来：“被包围了，大哥快走！”刘备：“云长，帮我断后！”关羽手起刀落，把刘禅砍成两截。刘备：“尼玛，我说的不是这个！”关羽又砍死刘封。刘备：“Kao！也不是！”关羽刀光一闪，刘备两腿间一片血红……

“沟通的5个基本要素：点头、微笑、倾听、回应、做笔记”；

近日，华东政法大学一名学生因为没有按时上交作业，向老师解释错过交作
的原因并希望补交。老师则表示，可以论证迟交作业的正当性。为此，这位同学
了篇《**论推迟作业之合理性**》，不想老师回了一份《**关于“迟交作业案”的
入法分析**》，引起网友热议。




@马寅翔 老师，我觉得我们对课间交作业这个表述存在分歧。您认为大家择一课间自行上交，但我以为是你在某一个课间说了以后大家统一上交。结果我等了一晚上（有个课间是真去了趟厕所）也没看见交作业，然后我就以为您忘记了，我们下次再交。您看，这样的重大误解，一定要我一个人风险自负吗，可不可以我们共同承担一下
@人民日报
emnnnnn，说重大误解的话，全班192名同学，独独你要误解我，从发生概率来看，显系过于异常，属于异常介入因素，足以排除你迟交作业的合理性。所以，让我背这个大锅，“



论迟交作业之合理性

关于迟交作业的正当性，首先要考虑交作业这一行为本身的目的。交作业，一方面是校教务处之要求，另一方面，也是更重要的，是以此培养学生独立运用所学知识解决问题的能力和提供老师考察学生有无认真学习的依据参考。因此，若迟交作业而不违背交作业的目的，实质上并没有构成法益的侵害。以张明楷教授在《刑法与法益侵害说》一文中的观点，犯罪的本质是侵犯法益，因此不侵犯法益即无犯罪。

许同学的《论迟交作业之合理性》节选

《关于“迟交作业案”的归入法分析》

需要讨论的问题

一、补交行为是否具有形式合理性？
二、补交的作业是否可以被接受？
三、补交者应否承担责任？

补交行为是否具有形式合理性？

补交行为是否具有形式合理性？

起始句：只有当作业业已完成，仅因疏忽忘带等原因，且事先主动与任课教师沟通后，补交行为才具有形式合理性。

定义：布置作业的目的，主要在于考察学生对相关知识点的掌握情况，但同时也会考察学生对于时间截点的遵守情况，以检验其有无规则意识。

归入：当作业完成后，学生的掌握情况即可得以客观记载，主要考察目的臻于实现。至于规则意识，通过及时提交作业即可作出判断。特殊情况不能按时提交者，通过主动与任课教师沟通，征得其补交的许可，也可视为对规则的遵守。然而，现有事实表明，对于该份作业不能按时提交，补交者事先并未向授课教师作出说明。

中期结论：补交作业的行为不具有形式合理性。

课后补交的作业是否可以被接受？

起始句：只有当课后补交的作业并非课后补写时，该份不具有形式合理性的作业才能被接受。

定义：补交的作业能否被接受，不能仅凭是否按时提交这一形式标准来判断，关键在于补交行为在实质层面是否有违公平原则。

归入：任课教师上课当晚明确表示作业过期不候，其目的主要是为了防止有同学事后补写，从而在实质层面彻底侵害其他同学的合法权益。现有证据表明，该份补交的作业并非事后补写，予以接受不会引发实质不公。

中期结论：该份不具备形式合理性的作业可以被接受。

补交者应否承担责任？

起始句：只有当补交行为违反学校现行规定时，补交者才应承担相应责任。

定义：《华东政法大学全日制本科生课程考核管理办法》（华政办[2017]313号）第27条规定：“无故缺课或不能按时按量完成作业的，可在平时成绩中酌情扣减分数。”

归入：尽管该份补交的作业可以被接受，但毕竟具备形式上的不合理性，理应由补交者承当相应的不利后果，以培养其规则意识，也防止此类事情的再次发生。至于不利后果的承担形式，则需根据定义中的有效文件加以决定。然而，该文件第27条的相关规定过于抽象，对于不能按时完成作业的认定只能由授课教师自主决定。

例：山为什么伟岸？
它不厌恶小草的低矮；
它不嫌弃小草树木的丑陋；
它能接纳泥土的肮脏；
它能忍受石头的坚硬。
山不让尘，固能成其高；
海不辞流，固能成其深；
水至清则无鱼，人至察则无朋、无徒。

案例：苹果设计团队的会议制度

一、苹果设计团队每周会有两次会议

（一）第一次会议——头脑风暴。要求成员不受任何条件限制，自由地思考，进行自由创意。头脑风暴会要遵循1234原则：

一发言：要求每人都要发言，但每次只能一人发言；

二追求：追求数量、追求创意；

三不许：不许质疑、不许批评、不许打断；

四个关键步骤：主持人发言、个人自由发言、小组讨论、小组决策。

（二）第二次会议——创意筛选。设计师和工程师必须明确每一件事情，前面疯狂的想法是否可能在实际中应用。要求使用“黑帽子思维方法”，黑色是阴沉、负面的，黑帽思维考虑的是事物的负面、风险，要求尽量从客观与反面的角度分析实施中有可能存在的问题

（三）第三步在设计评价阶段，要出三份文件：市场开发文件、工程设计文件、用户体验文件

案例：IBM员工沟通方式

在IBM内部，其沟通渠道可分为三类。即：“员工——直属经理”的沟通方式：“员工——越级管理阶层”的沟通；其他渠道的沟通。

“员工——直属经理”的沟通是是重要的渠道。其主要形式是每年由员工向经理制订出自己的工作目标，并定期考核检查，考绩是加薪的依据。其考绩标准分为5个等级：未能执行的是第五级；达到既定目标的是第四级；执行过程中能通权达变，完成任务的是第三级；在未执行前能预知事件变化并能做好事前准备的为第二级；第一级的考绩，不但要达到第二级的工作要求，其处理过程还要能成为其人员工的模范。

“员工——越级管理阶层”的沟通有四种形形态。其一是“越级谈话”，这是员工与越级管理者一对一的个别谈话；其二是人事部安排，每次由10余位员工与总经理面谈；其三是高层主管者的座谈；最后，则是IBM最重视的“员工意见调查”，每年都由人事部门要求员工填写一份不署名的意见调查，调查的结果，除领导7人以下的经理外，各部门主管都有会收到，而且他们必须每3人月向总经理禀报意见调查的改进执行情况。

而其他沟通渠道，分别是“公告栏”、“内部刊物”、“有话直说”和“申诉制度”。
在工作中，员工可能觉得受到委屈，这时，他就可以写信给任何一个主管，甚至总经理，整个申诉制度的首要前提是保护申诉人，在未完成调查前，必须注意不让被调查者名誉受损，绝不大张旗鼓地调查，弄得当事人难看。
IBM的“有话直说”，是为了鼓励员工对公司的制度、措施提出意见。员工所写的建议书会专门有人改写整理，并限定当事部门10天内回复。
IBM的“内部刊物”中清楚地告诉员工公司的年度工作目标，这也可以达到沟通的。

四、员工满意度调查的内容



五、实施员工满意度调查的目的

1、诊断公司潜在的问题
2、找出本阶段出现的主要问题的原因
3、评估组织变化和企业政策对员工的影响
4、促进公司与员工之间的沟通和交流
5、增强企业凝聚力

【能力要求】

一、员工满意度调查程序

1、确定调查对象

2、确定满意度调查指向

3、确定调查方法

（1）目标型调查法

（2）描述型调查法

4、确定调查组织

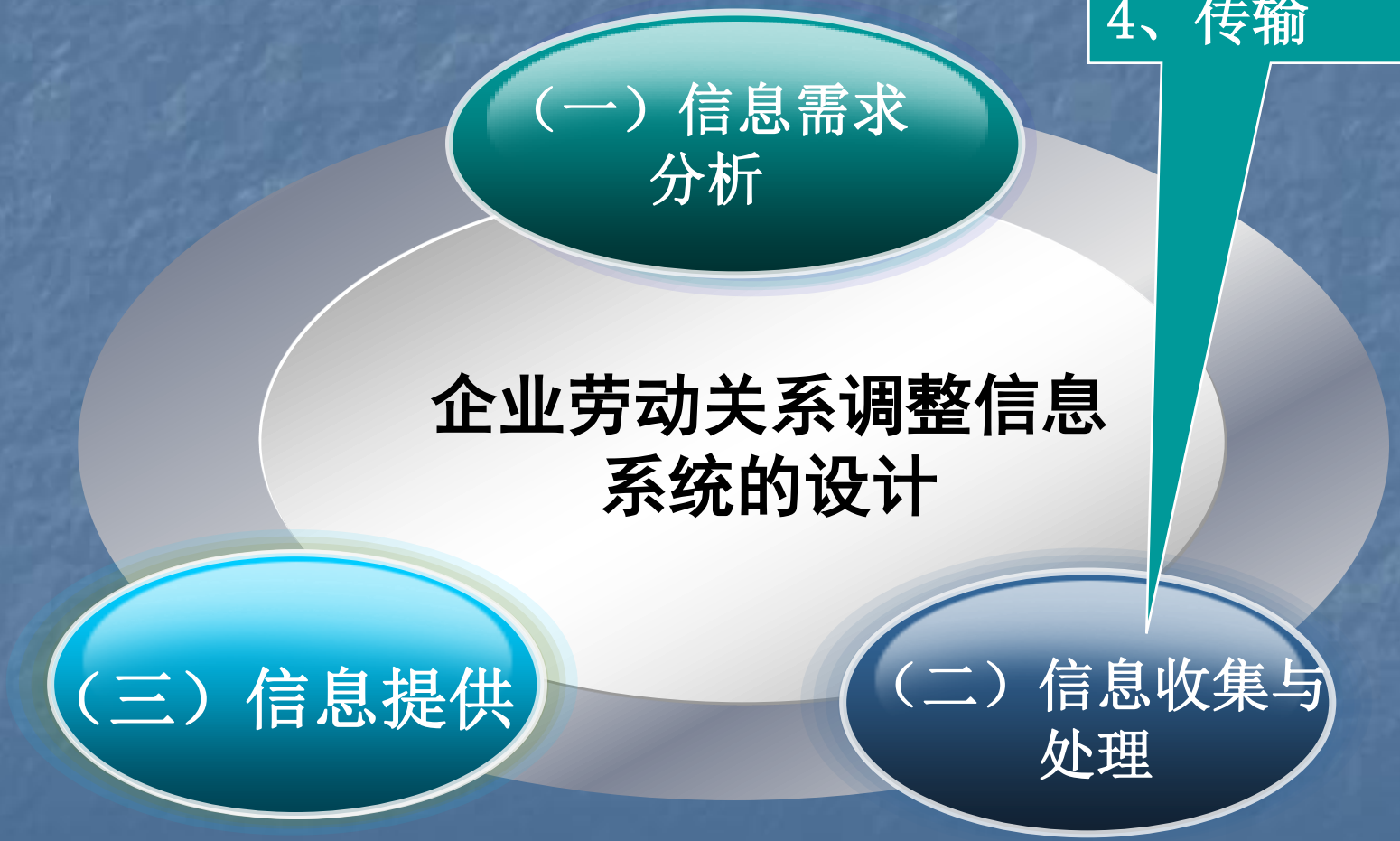
5、调查结果分析

6、结果反馈

7、制定措施落实，实施方案跟踪

二、企业劳动关系调整信息系统的设计

1、信息收集
2、检查核对
3、信息加工
4、传输



三、员工沟通的程序和方法

（一）形成概念

（二）选择与确定信息传输的语言、方法和时机

（三）信息传输

（四）信息接收

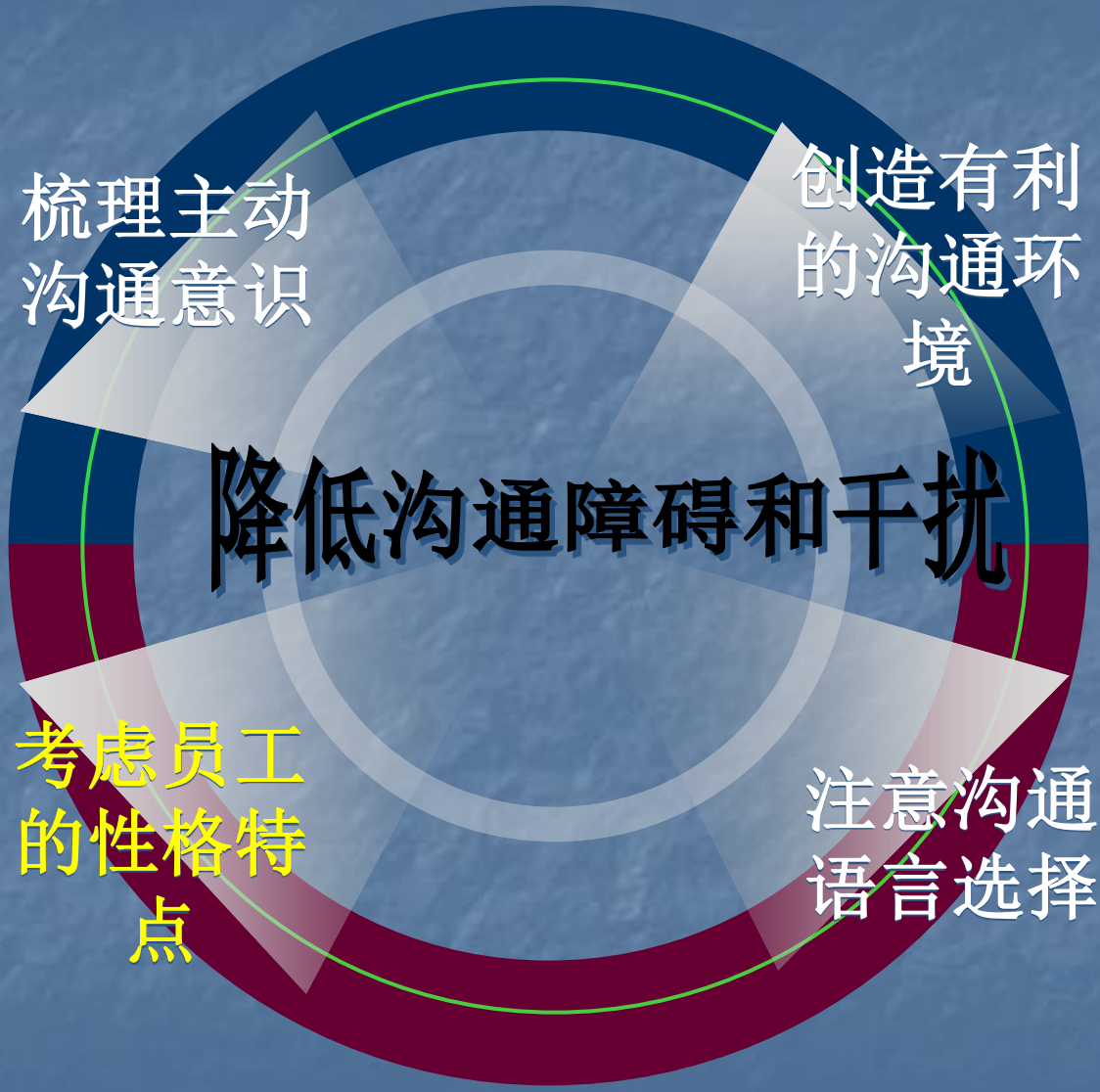
（五）信息说明和解释

（六）信息利用

（七）反馈

【注意事项】

一、降低沟通障碍和干扰



二、借助专家、相关团体实现沟通

影响沟通的因素

（一）语言障碍，产生理解差异

案例：某县武装部干部视察民兵训练时的讲话：

我是首长——（较长停顿，民兵报以热烈的掌声）派来的。我，是来抓民兵——（又一个较长停顿，听众情绪紧张）工作的！（听众这才松了口气）是来给大家发枪的！（稍停，听众报以热烈的掌声）一个人一支——（停顿，听众高兴，热烈的掌声）是不可能的。（听众失望）两个人一支——（停顿，听众又高兴起来）也是不可能的。（听众又失望）一个班一支——（停顿，听众在犹豫中又鼓起了掌）也是希望不大的。（听众大为失望）那么，在座的全体同志发一支怎么样——我认为是没有必要的。（停顿，听众开始骚动）但是，我要发给你们的，是比枪还要好，比枪炮还要厉害的——（停顿较长，全场肃静）是一句顶一万句的红宝书！（掌声、笑声）

允许还是不允许

比如某教堂的两教士，甲教士说：“主教大人，我祈祷时是否可以抽烟？”结果遭到断然拒绝；乙教士说：“主教大人，我在抽烟的时候是否可以祈祷？”结果得到批准。

沟通不当引发的惨案

1977年3月27日，在某国际机场上，两架波音747大型客机同时按指挥塔要求起飞，指挥塔对泛美航空公司的飞机发出起飞命令后，接着对其中的另一架荷兰皇家航空公司的飞机下达指令。于是两架747客机同时加速进入起飞跑道，一场罕见的空难悲剧发生了：两架飞机在空中相撞，机组人员和576名乘客全部丧生。原因何在？原来在英语中有一词组有歧义：一是说“等候，别飞”；二是说“准备起飞”。指挥塔是想表达第一种意思，但荷兰飞机驾驶员理解成第二种意思。这是由语义不明确所造成的沟通障碍。

（二）环节过多，引起信息损失

（三）沟通中的偏见、猜疑、威胁和恐惧，妨碍沟通

例：沟通障碍。09年拜年禁止说以下内容：“裁员广进”（财源广进）、“裁员滚滚”（财源滚滚）、“薪饷四成”（心想事成）、“遭裁禁饱”（招财进宝）

（四）地位差异，妨碍交流

（五）信息表达不清，沟通要求不明，渠道不畅，影响沟通

（六）地理障碍，沟通困难

（七）信息超负荷

案例：李强在完成3年的模具设计专业研究生学习之后，进了一所北方的大型国有企业。企业 老总对他很器重，希望他能留在总经理办公室工作。但李强自己经过三思，还是主动申请到一线车间去实习一段时间积累一定的一线工作经验。令他苦恼的是，讲得一口南方普通话，常用专业术语表达问题的他却一直不能被一线工人真正接纳；车间中层领导也总是用“上级派来的”、“飞鸽牌”来为他定位，并不让他真正介入工作。

1、下列关于职工代表大会制度的说法错误的是（ D ）。

(A)非国有企业实行民主协商制度　　(B)职工代表大会主要在国有企业中实行　　(C)职工大会和民主协商是并行不悖的制度

(D)职工代表大会制度是对企业管理的替代

2、关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商说法错误的是（ D ）

(A)两者的主体不同　　(B)两者的内容不同

(C)两者的程序不同　　(D)两者的目的相同

3、正式通报不包括（ D ）。 P361

(A)信息不易收到歪曲　　(B)信息传递准确

(C)沟通内容易于保存　　(D)便于双向沟通

4、（ B ）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表格。P361

(A)汇总报表　　(B)劳动管理表单

(C)例会制度　　(D)满意度调查表

5、职工通过组织一定的代表性机构参与企业管理的形式称为A。P356

(A)组织参与 (B)岗位参与(C)个人参与 (D)合理化建议

6、职工代表大会的职权不包括C。P357

(A)推荐选举权 (B)审议建议权(C)重大决策权 (D)审议决定权

7、D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。P355

(A)工会 (B)董事会 (C)监事会 (D)职工代表大会

8、正式通报的优点不包括(D)。P361

(A)信息不易受到歪曲 (B)信息传递准确

(C)沟通内容易于保存 (D)便于双向沟通

9、C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。P360

(A)纵向信息沟通　(B)综合信息沟通

(C)横向信息沟通　(D)标准信息沟通

10、企业劳动关系调整信息系统设计的主要内容不包括(B)

(A)信息需求分析　(B)信息储存

(C)信息收集与处理　(D)信息提供P364

11、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(A)的具体表现。P356

(A)组织参与　(B)岗位参与　(C)团体参与　(D)个人参与

12、(A)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。P360

(A)汇总报表　(B)正式通报

(C)例会制度　(D)劳动管理表单

13、(D)是指信息发出者将信息借助一定的传输手段、利用一定的传输方式传送给信息接收者。

(A)信息采集　(B)信息传输　(C)信息处理　(D)信息接收

14、（ A ）是根据企业责权分配的管理层级结构，建立指挥、命令、执行、反馈的信息系统。

(A)纵向信息沟通　　(B)综合信息沟通

(C)横向信息沟通　　(D)标准信息载体

15、（ B ）是职工通过其个人行为参与企业管理的形式之一。

(A)质量管理小组(B)合理化建议(C)班组自我管理(D)各类岗位责任制P356

16、例会制度的优点不包括（ A ）。

(A)信息不易受到歪曲干扰(B)沟通具有亲切感(C)易获得沟通对方的反馈(D)有利于双向沟通

17、企业的民主管理制度与合同规范协调劳动关系运行的制度相比，它是一种管理关系中的（ A ）。P356

A．纵向协调　　B．横向协调C．内外协调　　D．双向协调

18、用于说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准的信息载体是（ C ）。P360

A．汇总报表　B．企业内部刊物　C．正式通报　D．劳动管理表单

19、员工沟通第一步是（ C ）

A．信息编辑　B．信息说明　C．概念形成　D．信息传输

20、员工满意度调查的步骤包括如下五步：①确定调查对象；②确定调查方法；③确定调查组织；④调查结果分析；⑤确定调查项目。 排序正确的是（ A ）。P362

（A）①⑤②③④　（B）③④①②⑤　（C）①③②④⑤　（D）①②③④⑤

1、企业民主管理制度的基本形式包括（ ） BCE

(A)合理化建议　(B)信息沟通制度

(C)平等协商制度　(D)质量小组　(E)职工代表大会制度

2、平等协商与集体协商的主要区别是（ ） ABCDE P358

(A)主体不同　(B)法律效力不同

(C)目的不同　(D)法律依据不同　(E)程序不同

3、职工参与企业民主管理的形式包括（ ） ACE P356

(A)个人参与　(B)合作参与　(C)岗位参与　(D)间接参与

(E)组织参与

4、企业民主管理制度的基本形式包括（ ） BCE

(A)合理化建议　(B)职工大会　(C)平等协商制度　(D)质量小组

(E)职工代表大会制度

5、企业民主管理的平等协商形式包括（ ） ACE P359

(A)民主对话　(B)民主议事　(C)民主质询　(D)民主选举

(E)民主咨询

6、员工满意度调查应围绕（ ）等方面进行全面评估。 ABCE P361

(A)薪酬　(B)工作　(C)环境　(D)机遇　(E)管理

7、职工通过本岗位的工作和自治实现对管理的参与，具体形式包括(　　)。 ADE

(A)质量管理小组　　(B)提出合理化建议

(C)职工代表大会制度　　(D)各类岗位责任制　(E)班组自我管理小组

8、企业实施员工满意度调查的目的包括(ABCDE) P361-362

(A)增强企业凝聚力　　(B)诊断公司潜在的问题

(C)找出本阶段出现的主要问题的原因

(D)评估组织变化和企业政策对员工的影响

(E)促进公司内部各部门之间的沟通和交流

9、(　　)是职工民主管理的直接形式。 ACE

(A)组织参与　　(B)领导参与

(C)岗位参与　　(D)群众参与　　(E)个人参与

10、企业进行员工满意度调查所采用的基本方法有(AC)。P362

(A)访谈法　(B)描述型调查法　(C)问卷调查法　(D)综合型调查法(E)目标型调查法

11、职工代表大会依法享有(　　)。 ABCDE

(A)审议建议权　(B)审议通过权

(C)审议决定权　(D)评议监督权　(E)推荐选举权

12、与劳动争议处理制度在协调劳动关系运行中的功能相比，企业的民主管理制度是一种(　BCE　)方式。P356-357

(A)横向协调　(B)自行协调　(C)内部协调

(D)外部协调　(E)事前协调

13、企业劳动关系调整信息的收集和处理，包括(　ABCD　)等环节。

(A)信息收集　(B)检查核对　(C)信息加工

(D)信息传输　(E)信息存储P364-365

14、企业劳动关系管理决策包括(　ABC　)。

(A)战略规划　(B)管理控制　(C)日常业务　(D)集体协商

(E)职工代表大会

15、信息收集和处理包括(　BCDE　)。

(A)信息利用　(B)信息传输　(C)信息加工(D)检查核对(E)信息收集

16、员工满意度调查是组织内部环境研究的组成部分，为企业（ ABC 是供依据。P362
(A)制定发展战略 (B)调整组织结构 (C)完善内部劳动规则 (D)开展人力资源规划(E)调整员工薪酬
17、在员工满意度调查工作，下列属于专业调研公司优势的是（ BDE ）P363
(A)掌握信息资料多(B)操作流程规范 (C) 调查结果分析带有主观色彩(D)员工配合好(E)调查结果的分析客观程度高
18、降低沟通障碍和干扰，应该（ ABCD ）P366
(A)树立主动沟通意识 (B)创造有利的沟通环境(C) 不能鼓励与员工性格特点而孤立存在(D)注意沟通语言选择(E)注意沟通时间的选择
19、常用的劳动管理表单包括（ ACE ）P360
(A)统计表(B)业务报告(C) 台账(D)会议公告(E)工资单
20、实现员工沟通的信息载体、沟通形式多种多样，信息沟通要注意（ ABC ）。P366
(A)词语运用避免引起歧义，不使用歧视性语言(B)适当运用肢体语言(C) 标准管理表单设计科学、合理(D)多用短句(E)及时给予回复

本节重点内容

1、职工代表大会职权P357
2、平等协商与集体协商的区别P358-359
3、满意度调查的内容与步骤P361-364
4、员工沟通的程序与方法P365-366
5、降低沟通障碍和干扰P366

第二节　劳动标准的制订与实施

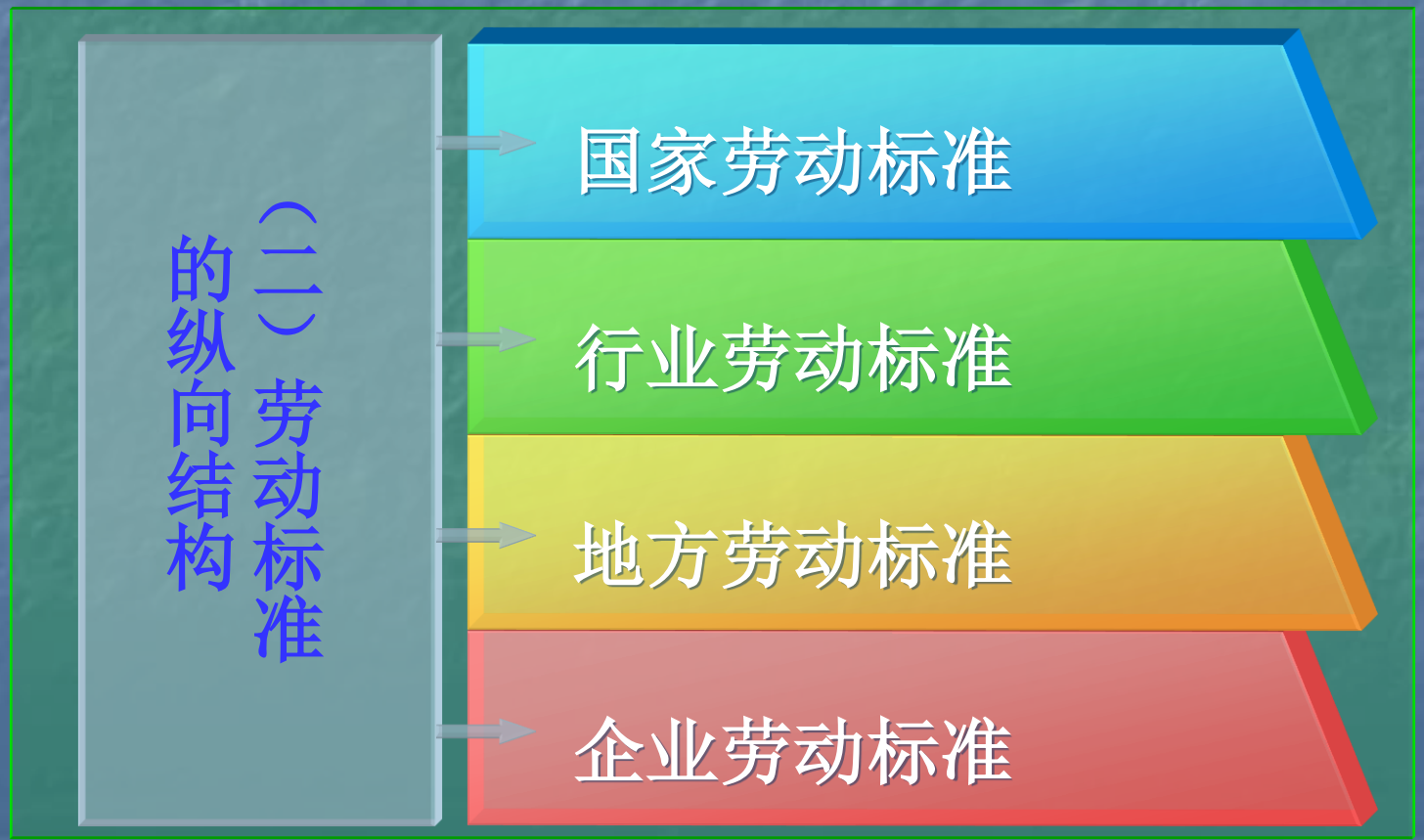
【知识要求】

一、劳动标准的含义

二、劳动标准的结构

（一）劳动标准的横向结构

（二）劳动标准的纵向结构



（三）劳动标准的功能结构

- 基础类劳动标准
- 管理类劳动标准
- 工作类劳动标准
- 技术类劳动标准
- 不变分类的其他劳动标准

三、工作时间的概念

又称法定工作时间，是指劳动者为履行劳动给付义务，在用人单位从事工作或生产的时间，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、一月等）内必须用来完成其所担负工作的时间。具体包括：

1、劳动者实际从事生产或作业所需进行准备和结束工作的时间。

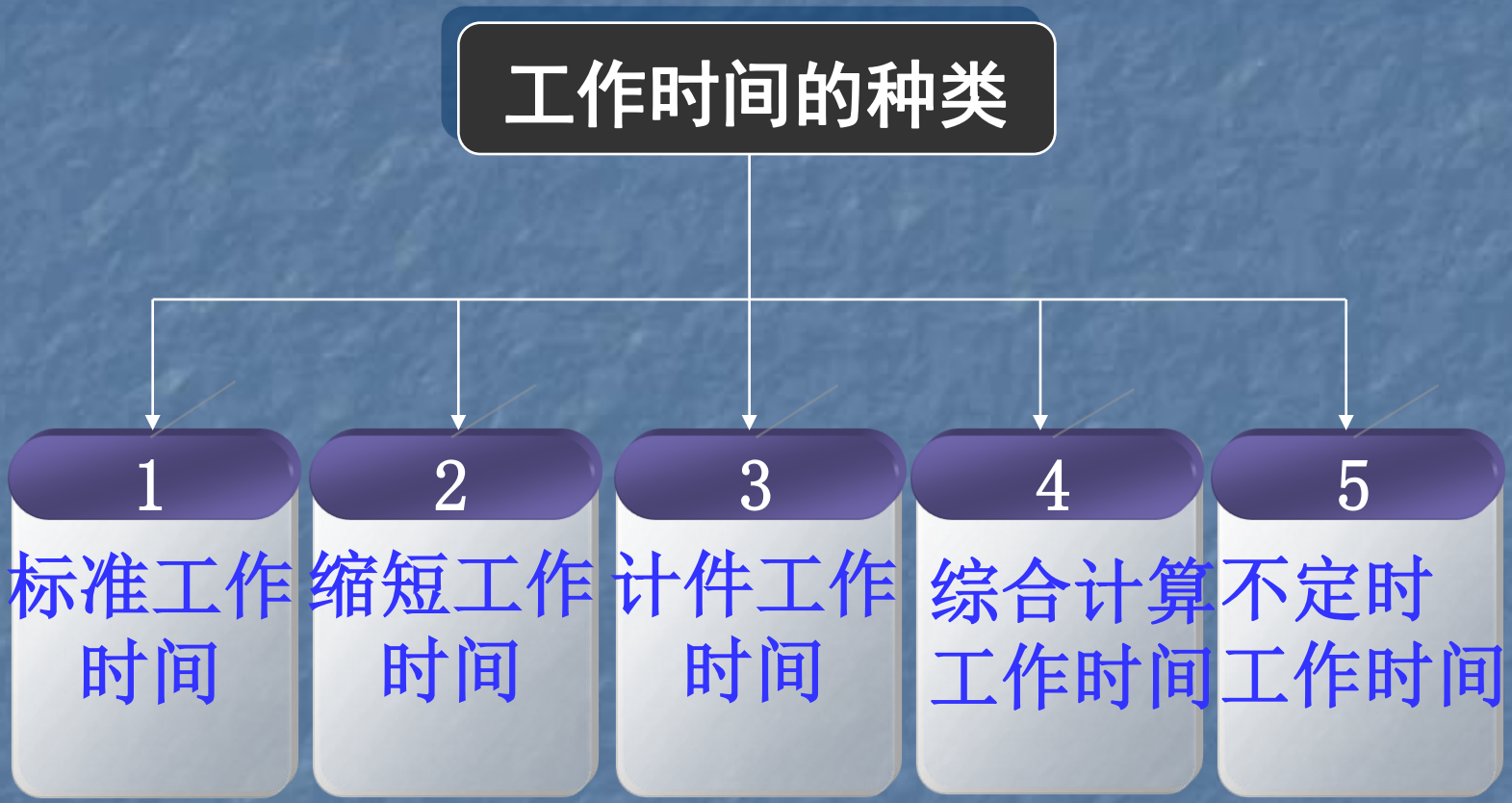
3、劳动者实际完成工作和生产的作业时间

3、劳动者在工作过程中自然需要的中断时间

4、工艺中断、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。

四、工作时间的种类



（一）标准工作时间

第一，劳动者每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时；

第二，劳动者每周至少休息1日。

我国标准工时的演进：48小时—44小时—40小时

一年工作365天-104天（休息日）-11天（法定休假日）=250天

（二）缩短工作时间的情况

1、从事矿山、井下、高温、低温、有毒有害、特别繁重或过度紧张劳动的职工；

例：工作时间

2、从事夜班工作的职工；

3、在哺乳期工作的女职工；

4、其他依法缩短工作时间的职工：未来成年人和怀孕7个月以上的女职工。

如矿山每日6小时，化工有毒作业的“三工一休”，每日6~7小时，并定期轮流脱离接触一个半月至两个月。

在哺乳期工作的女职工

(1)女职工生育后,在其婴儿1周岁内应照顾其在每班劳动内授乳2次(包括人工喂养)。每次单胎纯授乳时间为30分钟，亦可将2次授乳时间合并使用。多胞胎生育者，每多生一胎， 每次喂乳时间30分钟。

婴儿满1周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过6个月。哺乳时间在本单位内授乳往返时间，应算作劳动时间。

(2)女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请哺乳假6个半月。

(3)哺乳假的工资按本人原工资的80%发给。单位增加工资时，哺乳假应作出勤对待。

案情：高某是某化肥厂的女工。2008年夏天进入该厂工作，合同期为5年。2012年3月，修完产假上班。上班后，她向厂方提出每班喂小孩两次，每次半小时，但领导不同意，理由是现在恰逢春季农忙时节，化肥需求量很大，厂里生产任务重，人手紧；上班时哺乳，只能按事假处理。高某不服，于是向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求化肥厂依法安排其上班时的哺乳时间。

问题：要不要支持高某的请求？

答案：要支持高某的仲裁请求，化肥厂在每班劳动时间内给予高某两次哺乳时间，每次30分钟。

1、《女职工劳动保护规定》9条规定：“有不满1周岁婴儿的女 职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次30分钟。

2、多胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。

3、女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

4、“每次30分钟的哺乳时间是指纯哺乳时间，不包括女职工往返于工作地点和哺乳地点的时间。另外，对不在本单位内进行哺乳，往返途中时间较长的情况，一般按事假处理，不算作劳动时间。

五、延长工作时间的概念

1、发生自燃灾害、事故或其他原因，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、法规规定的其他情形。

【能力要求】

一、各类劳动时间的计算方法

具体内容P377

案例：某员工月度标准工资为3600元，5月份的加班工资为：五一节加班一天半，休息日加班一天，其他时间加班两天。

如果不考虑个人所得税和各项保险，其五月份实发工资为多少？

根据《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第513号）的规定，职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法如下。

1．制度工作时间的计算。

(1)年制度工作日=365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）=250天

(2)季制度工作日=250天÷4季=62.5天／季

(3)月制度工作日=250天÷12月=20.83天／月

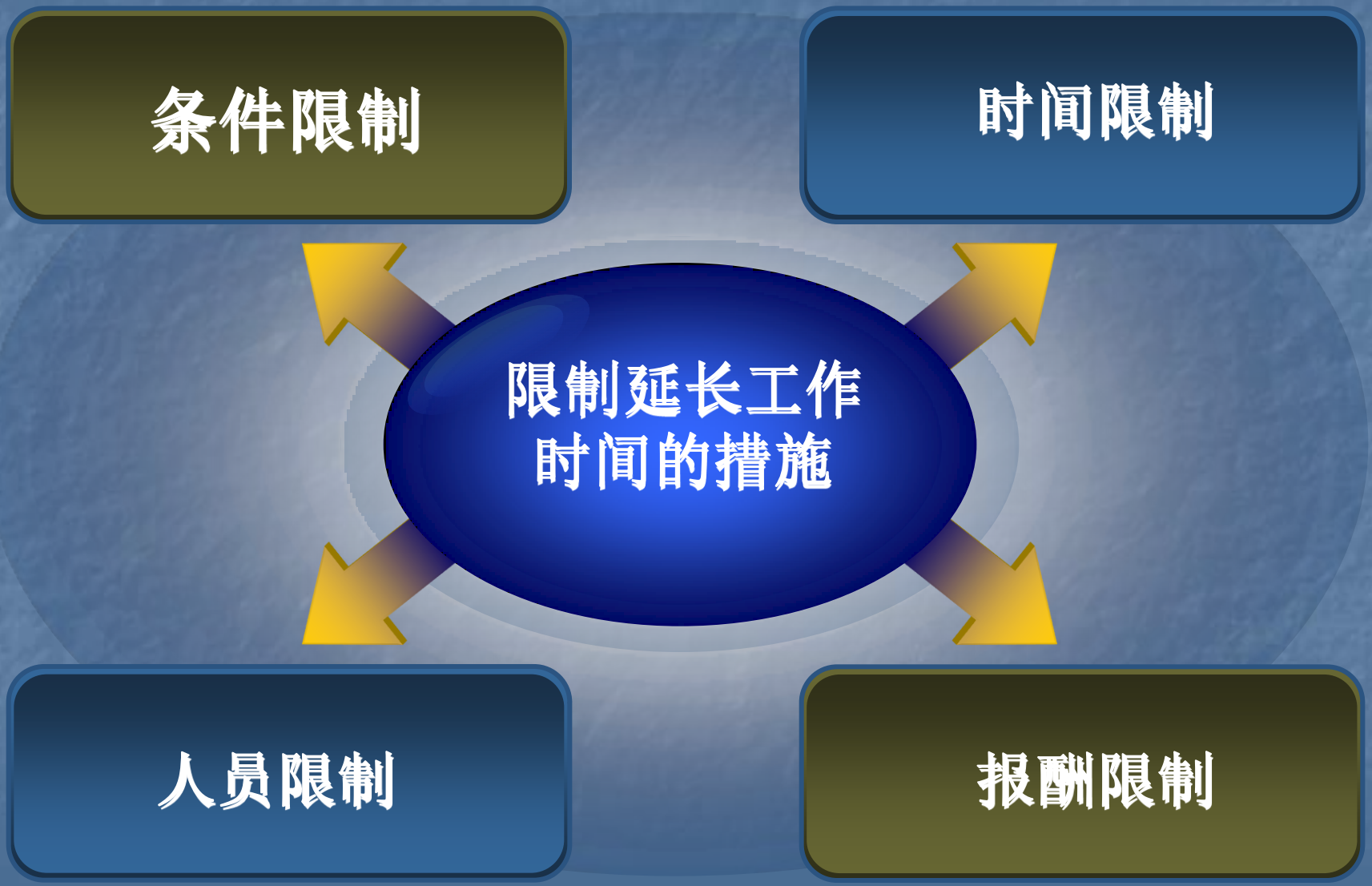
(4)年制度度工作工时=250×8=2000（工时／人·年）

(5)季制度工作工时=62.5×8=500（工时／人·季）

(6)月制度工作工时=2000÷12=166.67（工时／人·月）

员工日工资=月标准工资/月制度工日
=3600/20.83=172.82（元/天）；
五一加班费=员工日工资×加班天数
×300%=172.82×1.5×300%=777.69（元）；
休息日加班费=员工日工资×加班天数
×200%=172.82×1×200%=345.64（元）；
其他时间加班费=员工日工资×加班天数
×150%=172.82×2×150%=518.46（元）；
五月份实发工资
=3600+777.69+345.64+518.46=5241.79（元）。

二、限制延长工作时间的措施



条件限制：由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商课延长劳动时间。

时间限制：

1、每日不超过1小时；

2、每日最多不超过3小时；

3、每月最多不超过36小时。

报酬限制

1、8小时以外，按照150%支付报酬；

2、双休日加班不能安排补休按照200%支付报酬；

3、法定假日按照300%给付报酬。

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加班。

简要说明标准工作时间的定义及限制延长工作时间的措施。

1、标准工作时间是国家法律规定的，在正常的情况下劳动者从事工作或劳动时间，我国现在实行的每日工作不超过8个小时，每周工作不超过40个小时的标准工作时间制度。

2、限制延长劳动时间的主要措施有：

第二单元　最低工资保障制度

【知识要求】

一、最低工资含义

基本出发点：维护市场经济秩序，保护劳动者的合法权益，规范用人单位的工资分配行为。

最低工资的概念包含三层涵义：

1、获得最低工资的前提是劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动；

2、最低工资标准是由政府通过立法确定的，具有法律强制性；

3、只要劳动者提供了法定工作时间的正常劳动，用人单位支付地劳动报酬不得低于政府规定的最低工资标准。

月最低工资标准和小时最低工资标准。

下面是全国各地最低工资标准

地区	实行日期	月最低工资标准			
		一档	二档	三档	四档
北京	2018.09.01	2120			
上海	2018.04.01	2420			
广东	2018.07.01	2100	1720	1550	1410
深圳	2018.08.01	2200			
天津	2017.07.01	2050			
河北	2016.07.01	1650	1590	1480	1380
山西	2017.10.01	1700	1600	1500	1400
内蒙古	2017.08.01	1760	1660	1560	1460
辽宁	2018.01.01	1620	1420	1300	1120
吉林	2017.10.01	1780	1680	1580	1480

黑龙江	2017.10.01	1680	1450	1270	
江苏	2017.07.01	1890	1720	1520	
浙江	2017.12.01	2010	1800	1660	1500
安徽	2015.11.01	1520	1350	1250	1150
福建	2017.07.01	1700	1650	1500	1380 1280
江西	2018.01.01	1680	1580	1470	
山东	2018.06.01	1910	1730	1550	
河南	2017.10.01	1720	1570	1420	
湖北	2017.11.01	1750	1500	1380	1250
湖南	2017.07.01	1580	1430	1280	1130
广西	2018.02.01	1680	1450	1300	
海南	2016.05.01	1430	1330	1280	

重庆	2016.01.01	1500	1400		
四川	2018.07.01	1780	1650	1550	
贵州	2017.07.01	1680	1570	1470	
云南	2018.05.01	1670	1500	1350	
西藏	2018.01.01	1650			
陕西	2017.05.01	1680	1580	1480	1380
甘肃	2017.06.01	1620	1570	1520	1470
青海	2017.05.01	1500			
宁夏	2017.10.01	1660	1560	1480	
新疆	2018.01.01	1820	1620	1540	1460

全国各地区小时最低工资标准

地区	实行日期	小时最低工资标准			
		一档	二档	三档	四档
北京	2018.09.01	24			
天津	2017.07.01	20.8			
河北	2016.07.01	17	16	15	14
山西	2017.10.01	18.5	17.4	16.3	15.2
内蒙古	2017.08.01	18.6	17.6	11.7	10.9
辽宁	2018.01.01	16	14	11.8	10.6
吉林	2017.10.01	17	16	15	14
黑龙江	2017.10.01	16	13	12	
上海	2018.04.01	21			
江苏	2017.07.01	17	15.5	13.5	
浙江	2017.12.01	18.4	16.5	15	13.6
安徽	2015.11.01	16	14	13	12

福建	2017.07.01	18	17.5	16	14.6 13.6
江西	2018.01.01	16.8	15.8	14.7	
山东	2018.06.01	19.1	17.3	15.5	
河南	2017.10.01	16	14.5	13	
湖北	2017.11.01	18	16	14.5	13
湖南	2017.07.01	15	13.4	12.4	11.6
广东 深圳	2018.07.01 2018.08.01	20.3 20.3	16.4	15.3	14
广西	2018.02.01	16	14	12.5	
海南	2016.05.01	12.6	11.7	11.3	
重庆	2016.01.01	15	14		
四川	2018.07.01	18.7	17.4	16.3	
贵州	2017.07.01	18	17	16	
云南	2018.05.01	15	14	13	
西藏	2018.01.01	16			
陕西	2017.05.01	16.8	15.8	14.8	13.8
甘肃	2017.06.01	17	16.5	15.9	15.4
青海	2017.05.01	15.2			
宁夏	2017.10.01	15.5	14.5	13.5	
新疆	2018.01.01	18.2	16.2	15.4	14.6

最低工资标准要剔除哪些费用？

根据《最低工资规定》，在劳动者提供正常劳动的情况下，最低工资标准应剔除以下三项内容：

（一）延长工作时间工资；

（二）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；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

上海最低工资标准中剔除上述费用外，还剔除了伙食补贴、上下班交通费补贴、住房补贴。

最低工资标准中是否包含员工应缴纳的“五险一金”？

1、最低工资标准中包含个人应承担的社会保险费和住房公积金
这是全国绝大多数地区的做法，和国家层面的《最低工资规定》保持一致的，比如广东、山东、浙江等地都是这样规定的。

2、最低工资标准不包含个人应承担的社会保险费和住房公积金
比如北京和上海是这样的做法。我们来看看具体的规定：

北京：关于调整北京市2017年最低工资标准的通知（京人社劳发〔2017〕149号）规定，下列项目不作为最低工资标准的组成部分，用人单位应按规定另行支付：……（三）劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金；

上海：关于调整本市最低工资标准的通知（沪人社规〔2018〕6号）下列项目不作为月最低工资的组成部分，由用人单位另行支付：.....个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金。

香港最低工资委员会定的每年最低工资标准如下。

年度	每小时工资	每日工资 每日工作8小时	每日工资 每日工作9小时
2013年5月1日(建议)	30港元(约3.8美元)	240港元(约30美元)	270港元(约34美元)

台湾劳委会基本工资审议委员会制定的最低工资标准如下。

年度	每月工资	每小时工资
2013年1月1日（预定）	18,780元新台币（约639美元）	109元新台币（约3.7美元）

【能力要求】

一、最低工资标准的确定和调整

（一）最低工资标准确定和调整的步骤

1、在国务院劳动行政主管部门指导下，采用“三方原则”由各省、市、自治区确定；

2、人力资源和社会保障部批准；

3、用人单位在最低工资发布10天内将该标准向本单位全体劳动者公示。

（二）考虑因素

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、劳动生产率增长率；

4、劳动就业实际状况；

5、地区经济发展水平的差异。

（三）确定最低工资标准的通用方法

1、比重法

2、恩格尔系数法

以上方法计算出月最低工资标准后，再考虑职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资水平、社会救济金和失业保险金标准、就业状况、经济发展水平等进行必要的修正。

举例：某地区最低收入组人均每月生活费支出为210元，每一就业者赡养系数为1.87，最低食物费用为127元，恩格尔系数为0.604，平均工资为900元。

1．按比重法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准=210×1.87+a=393+a（元）（1）

2．按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准=127÷0.604×1.87+a=393+a（元）（2）

二、最低工资的给予

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：

（一）延长工作时间工资；

（二）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；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

三、工资支付保障

（一）工资支付的一般规则

1、货币支付

2、直接支付：支付给劳动者本人，可以银行代发

3、按时支付：每月1次

4、全额支付

可以延时发放工资的情形：

1、用人单位遇到不可抗力影响；

2、用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响。征得本单位工会同意后，课暂时延期支付劳动者工资。

用人单位可代扣劳动者工资的情形：

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；

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。

以下减发工资的情形不属于无故克扣：

1、国家法律、法规中有明确规定的；

2、依法签订劳动合同中有明确规定的；

3、用人单位依法制定并经职工代表大会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；

4、因劳动者请事假等原因相应减发工资等。

需要支付经济补偿金的情形：

1、用人单位克扣、无故拖欠、拒不支付加班工资的；

2、支付的工资低于当地最低工资的；

3、由用人单位解除劳动合同的。

第一种情况除了支付工资外，还要给予的补偿金为工资报酬的25%

第二种情况除了补足低于部分外，还要给予相当于低于部分的25%的补偿金。

第三种情况补偿金为满一年补偿1个月，工作超过6个月，不满一年按一年对待，不满6个月的，补偿半个月，最多不超过12个月。

（二）特殊情况下工资支付

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：

（1）非劳动者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；

（2）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；

（3）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；

（4）如果集体合同、劳动合同另有约定的，课按照约定执行；

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，优先用于支付劳动的工资和社会保险费。

1、延长工作时间是指超过(D)长度的工作时间。P376
(A)定额工时 (B)实作工时(C)实耗工时 (D)标准工时
2、(A)是指由国家法律制度规定，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。P375
(A)标准工作时间 (B)工作时同 (C)计件工作时间 (D)综音计算工作时闻
3、某地区最低收入组人均每月生活费用支出为200元。每一就业者赡养系数为2,a为工资整数额。则该地区月最低工资标准为(D)。P381
(A)150+a (B)200+a (C)240+a (D)400+a
4、以下关于工作时间的说法错误的是(B)。P376
(A)每月制度工作时间为20．83天
(B)用人单位延长工作时间每日可以超过3个小时
(C)劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班
(D)劳动者超过日制度工作时间以外延长工作时间的称为加点

5、（B）是由法律直接规定或由劳动合同约定的。P374
(A)标准工作时间　　(B)工作时间
(C)计件工作时间　　(D)综合计算工作时间
6、非因劳动者本人造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位（D）支付劳动者工资。P383
(A)无需　　(B)部分　　(C)酌情　　(D)按照正常提供劳动
7、延长工作时间是指超过（D）的工作时间。P376
(A)定额工时　(B)平均工时　　(C)实耗工时　　(D)标准工时
8、以下关于最低工资标准的说法错误的是（D）。
(A)月最低工资标准适用于全日制就业劳动者
(B)小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者
(C)最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准P380
(D)用人单位应在最低工资标准发布后15日内向本单位全体劳动者公示
9、用人单位应在最低工资标准发布后（A）内将该标准向本单位全体劳动者公示。P379
(A)10日　　(B)15日　　(C)20日　　(D)30日

10、工作时间的种类不包括（ D ）。

(A)标准工作时间　　(B)不定时工作时间

(C)缩短工作时间　　(D)灵活性工作时间

11、（ C ）是指以劳动者完成一定劳动定额为标准的工作时间。

(A)标准工作时间　　(B)不定时工作时间

(C)计件工作时间P375　　(D)综合计算工作时间

12、确定最低工资标准所考虑的因素，不包括（ A ）。P380

(A)个人缴纳的所得税　　(B)社会平均工资水平

(C)就业状况和劳动生产率　　(D)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

13、（ B ）是指劳动者为履行劳动给付义务，在用人单位从事工作或生产的时间。

(A)标准工作时间　　(B)工作时间P374

(C)计件工作时间　　(D)综合计算工作时间

14、非因劳动者本人造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位（ D ）支付劳动者工资。

(A)无需　　(B)部分　　(C)酌情　　(D)按照提供正常劳动

15、工作类劳动标准，不包括（ D ）。P374

A．工作时间标准　B．最低工资标准C．劳动统计计量标准　D．定额符号标准

16、某人10月国庆节加班7天，10月10日加班1小时，他的日工资为150元，小时工资为25元，该员工10月份的加班工资为（ C ）元。

A．2500 B．2575.5　C．2587.5　D．2750

17、劳动标准按照适用层次划分，不包括（ D ）。P374

(A)国家标　(B)行业标准(C)企业标准(D)基础标准

1、确定和调整最低工资标准应考虑的因素包括（ BD ） P380
(A)员工的个人意愿　(B)社会平均工资水平　(c)员工家属的意愿　(D)劳动就业实际情况　(E)管理人员的意愿
2、限制延长工作时间的措施包括（ ACDE ）P377
(A)条件限制 (B)政策限制 (c)时间限制 (D)报酬限制 (E)人员限制
3、下列不属于当地最低工资标准范围的是 ABCE 。P381
（A）延长工作时间工资
（B）中班、夜班工作条件下的津贴
(C) 高温、低温、有毒有害工作环境下的津贴
（D）社会保险中企业代扣代缴的个人应缴部分
（E）法律、法规规定的劳动者福利待遇
4、工资支付的一般规则为（ ABC ）
A货币支付　B直接支付　C按时支付　D间接支付　E部分支付

5、劳动标准的（ABC）具有多样性特点。P373

A．表现形式　B．制定主体　C．作用方式　D．法定内容　E．制定程序

6、从劳动标准纵向结构来看，主要包括（ABCD）。P374

A．国家劳动标准　B．行业劳动标准　C．地方劳动标准　D．企业劳动标准　E．管理类劳动标准

7、从劳动标准的功能结构来看，主要包括（ABDE）。

A．基础类劳动标准　B．工作类劳动标准　C．行业劳动标准　D．管理类劳动标准　E．技术类劳动标准

8、下列工作或情形属于缩短劳动时间的有（ABCDE）。P375

A．从事矿山工作　B．从事40度以上工作　C．从事夜班工作　D．在哺乳期的女工　E．从事零下20度工作

两个单元的重点内容

1、劳动标准的纵向结构和功能结构P374

2、限制延长工作时间的措施P377

3、制定最低工资标准时，应该考虑哪些因素？P380

4、工资支付的一般规则P382

第三单元用人单位内部劳动规则

【能力要求】

一、用人单位内部劳动规则的含义

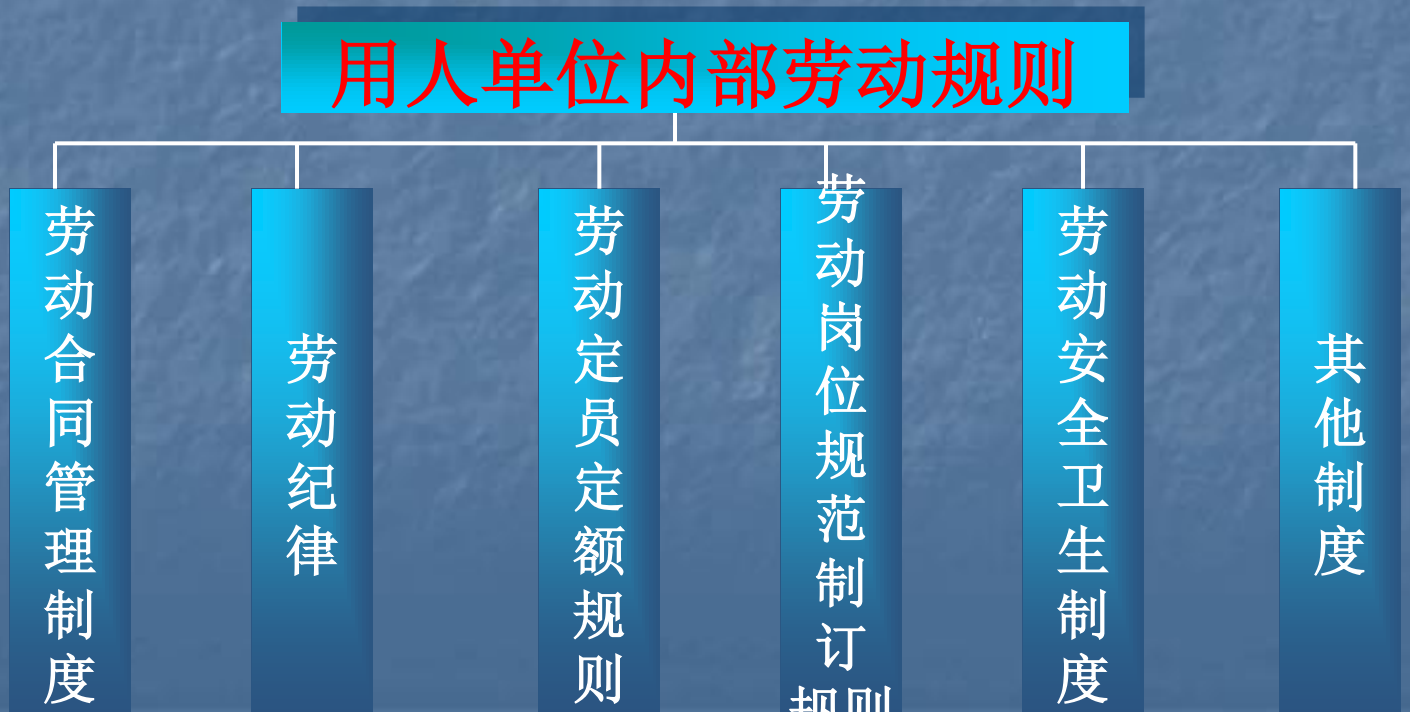
二、用人单位内部劳动规则的特点

1、制定主体的特定性

2、企业和劳动者共同的行为规范

3、企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

三、用人单位内部劳动规则的内容




劳动纪律
时间规则
组织规则
岗位规则
协作规则
品行规则
其他规则
劳动定员定额规则
编制定员规则
劳动定额规则


劳动岗位规范制定规则
岗位名称
岗位职责
生产技术规定
上岗标准
其他制度
工资制度
福利制度
考核制度
奖惩制度
培训制度

【能力要求】

一、用人单位内部劳动规则制定的程序

1、制定主体合法；

2、内容合法；

3、职工参与；

4、正式公布。

李某系红星房地产公司劳动合同制职员，她与公司签订的劳动合同期限为1年。李某的丈夫也是同一公司的劳动合同制职员，合同期限与李某一样订为1年。夫妻两人与红星房地产公司于2004年10月正式订立劳动合同。李某的丈夫因下海经商，于2005年4月向公司提出辞职，要求解除劳动关系，经红星房地产公司董事长的批准于4月28日办理了辞职手续，并根据劳动合同规定赔付违约金一万五千元。2005年6月12日，红星房地产公司的董事长以公司内部劳动规则有规定为由通知人事部门解除与李某的劳动关系。红星房地产公司的内部劳动规则规定，若公司员工在合同期内辞职或解除劳动关系，其配偶必须在一个月内与公司解除劳动关系。李某不服红星房地产公司解除劳动关系的决定，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

请问劳动争议仲裁委员会如何裁决？

1、红星房地产公司虽有权制订内部规则保护自己的合法权益，但其内部规则的内容不应与法律和行政法规的规定相悖。
2、李某的丈夫下海辞职，其与红星房地产公司解除劳动关系的行为是合法行为，而且已经赔付了劳动合同违约金。
3、李某并无违背法律和劳动合同的行为，用人单位以内部规则的规定解除与李某的劳动关系的决定是不合法的。
4、男女劳动者享有平等的就业权，李某与其丈夫虽然同与红星房地产公司签订了劳动合同，但他们之间没有必然的牵连关系，李某与红星房地产公司的劳动关系并非以公司与其丈夫的劳动关系的存在为前提。实质上，这是两个平等且互不相关的劳动关系。因此，不能因一个劳动关系的解除，而导致另一个劳动关系的解除。
本案用人单位以与其配偶解除劳动关系为由解除与李某的劳动关系的行为是违法的。用人单位要求解除劳动合同的法定理由显然不足，因此其决定应予撤消。

海淀区某运动俱乐部聘程某为工程师，负责俱乐部网络管理。后双方因沟通不顺解除劳动关系，程某以自己周末加班以及平时超时加班为由要求单位支付三万多元的加班费。单位认为自己有严格的加班制度，加班需由本人提出申请填写加班申请表并经单位主管领导签字同意方才有效，单位从未要求过程某加班，程某也从未实际加过班。但由于该单位的加班制度仅有单位公章，没有作为劳动合同附件也未能证明向劳动者公示过，且该单位的考勤因在奥运期间没有严格执行。程某以从未知悉加班制度为由拒绝认可单位的规章制度。后在劳动仲裁委的调解下双方达成调解协议，单位同意支付7000多元的加班工资。

请问用人单位的主张能被被仲裁委认可吗？

在这则案例中，用人单位的主张不能被仲裁委完全认可。

一是由于单位没有严格的考勤。没有严格的考勤，就不能准确客观的纪录劳动者上下班时间，在双方对是否有加班行为存在争议时，劳动仲裁委很难认定该事实的真伪。在这种情况下，由于单位对劳动者有行政管理的权利，按照谁管理、谁举证的原则，用人单位必须提供相关证据。

为此，建议用人单位一定要建立科学客观人性化的考勤制度，准确客观地记录劳动者的工作时间，作为计量劳动者劳动报酬包括加班报酬的证据或依据；如单位疏于这方面的制度建设和完善，将自行承担可能造成的不利后果。

二是用人单位所制定的规章制度没有证据证明已向劳动公示。单位的规章制度应该向劳动者公示并制作或保留已经公示的证据，比如将该规章制度作为劳动合同附件或要求全体劳动者在规章制度上签字确认已知悉制度内容。《劳动合同法》第四条规定：“……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

为此，用人单位应当在制定规章制度的程序，制度制定出来之后的公示方面严格依照法律规定执行，否则所制定的规章制度可能就面临着不被仲裁委员会和法院认可的风险。

某公司于2006年8月前往某高校招聘应届毕业生张某，经面试决定录用后，与之签订高校毕业生就业协议，并要求其在企业规章制度汇编（包括薪酬制度、劳动纪律、职业培训等全方位）上签字确认知悉其内容。张某正式工作后在上班期间使用QQ聊天。部门主管发觉并劝告，随后一个多月时间里，又发现其有大量的上班时间使用QQ聊天的记录，遂报人力资源部门处理，人力资源部门依据规章制度中的《互联网使用规程》条款“上班期间禁止使用QQ等即时通讯软件，发现后经劝告教育无效的，为严重违纪，作解除劳动合同处理”，对其作出即时解除劳动合同的处理。张某不服，诉至仲裁委员会，称其从来不知道该公司有此类规定，也没有人告知其有此规定，要求撤销解除处分。该公司向仲裁机构提交了上述规章制度汇编在2000年职工代表会议上的表决记录。

请问仲裁机构如何裁决？

分析：

《劳动法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（法释[2001]14号）第十九条：用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

该公司的互联网使用规程经民主程序制定，并已公示，其所引用的条款本身不违反法律、法规和劳动保障政策，因此应当合法有效。张某的行为符合其中规定，应按此规定进行处理。

此案中该公司的成功之处就是手续完备，证据保留良好。当然，规章制度中对“违纪”行为严重程度的规定一定要科学、合理，要切合本单位的生产经营特点。

1、以下关于用人单位内部劳动规则的说法不正确的是（ A ）。
(A)劳动者单方的行为规范　　(B)企业规章制度的组成部分
(C)以用人单位为制定的主体　(D)企业劳动关系调节的重要形式
2、（ A ）是企业依据自身的实际情况确定企业机构的设置和配备各类人员的数量界限。P387
(A)编制定员规则　(B)劳动纪律　(C)劳动定额规则　(D)劳动岗位规范
3、以下关于用人单位内部劳动规则的说法错误的是（ A ）P388
(A)可以以非正式文件的形式公布　(B)用人单位可以考虑职工的意见　(C)内容不合法的不具有法律效力　(D)其制定程序是先职工参与后正式公布
4、下列关于企业内部劳动规则的说法错误的是（ D ）
A以员工为制定主体　　B只在本企业内适用
C由劳动者参与制定　　D由单位行政决定和公布

5、下列关于劳动激励制度制订说法正确的是（ B ）。P387

(A)主要是约束劳动行为　(B)内容必须合法　(C)行为模式标准可以不同　(D)特殊情况下其结构可以不完整

6、下列不属于岗位规范的是（ D ）P387

(A)岗位名称　(B)岗位职责　(C)生产技术规范　(D)岗位定额

7、下列不属于岗位规则的是（ C ）P386

(A)劳动任务　(B)岗位职责　(C) 行为礼仪　(D)操作规程

1、用人单位内部劳动规则包括（ BCDE ）P386

（ A ）劳动法律、法规　　（ B ）劳动合同管理制度

（ C ）劳动定员定额规则　　（ D ）劳动安全卫生制度

（ E ）劳动岗位规范制定规则

2、劳动合同管理制度包括（ BDE ）P386

（ A ）劳动纪律　（ B ）应聘人员相关材料的保存办法

（ C ）劳动定额定员规则　（ D ）劳动合同草案审批权限的确定

（ E ）劳动合同履行的原则

3、用人单位内部劳动规则的特点包括（ ACD ）P385

(A)制定主体的特定　　(B)规定劳动关系的协议

(C)企业和劳动者共同的行为规范　(D)企业经营权与职工民主管理权相结合的产物　(E)是定期的书面合同，其生效需经过特定程序

4、劳动纪律的内容包括（ ACE ）P386

(A)请假程序(B)职业培训(C)岗位职责(D)员工发展(E)操作规程

5、制定劳动纪律应当符合(ABDE)的要求。

(A)内容合法　　(B)结构完整　(C)严格履行定员制定程序　　(D)标准一致　(E)内容全面约束管理行为和劳动行为

6、劳动纪律的内容包括（ ABD

(A)作息时间　　(B)考勤办法　　(C)考核制度　　(D)劳动任务　　(E)薪酬结构

7、用人单位内部劳动规则的内容包括（ ACDE

A劳动纪律　　B民主管理制度

C劳动合同管理制度　　D劳动岗位规范

E劳动安全卫生制度

8、劳动纪律的主要内容包括（ ACE

A组织规则　B定员规则

C岗位规则　D定额规则　　E时间规则

本单元的重点内容

1、用人单位内部劳动规则的内容

2、劳动纪律的内容

3、制定劳动纪律和劳动定员定额的注意事项有哪些？

第三节　集体劳动合同制度

【知识要求】

一 、集体合同概述

（一）概念

1、内容：劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利

2、类型：基层集体合同、行业集体合同、地区集体合同

（二）特征

1、规定劳动关系的协议

2、工会或劳动者代表职工一方与企业签订

3、定期书面合同

（三）集体合同与劳动合同的区别

1、主体不同

2、内容不同

3、功能不同

4、法律效力不同

注意：简答题

（四）集体合同的作用和意义

1、有利于调整劳动关系

2、加强企业的民主管理

3、维护职工的合法权益

4、弥补劳动法律法规的不足

（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

案例：工会的团结促进了谈判的成功

美国UPS是闻名全球的快递公司，公司员工的待遇相对较高，对员工的吸引力大，而公司承担的人工成本也比较高。1997年双方进行了一次成功的集体谈判。谈判的焦点是：公司希望通过逐步裁减正式员工，最终全部改用临时工来降低公司的人工成本，结果是损害了公司广大正式员工的利益。工会采取的策略是，在内部首先化解正式工与临时工之间的矛盾，使所有员工都团结起来，为集体谈判奠定一个坚实的物质基础。在解决了内部团结一致的问题后，工会组织又派人到工人中间广泛征求意见，搜集工人对集体谈判的要求，为正式谈判做准备。另一方面工会组织职工上街游行向社会作宣传，争取社会民众的同情与支持，一些临时工甚至在电视上哭诉临时工的工资太低，无法生存。而公司的退休工人则哭诉公司克扣了他们的养老金。UPS 公司当时的态度非常强硬，公司发言人曾在电视上公开表示“这些要求不可能得到满足”。于是工会决定罢工，罢工进行了 7 天后，双方回到了谈判桌旁。资方不得不答应工会提出的全部要求：员工的养老金增加了，临时工减少了劳动强度降低了。谈判获得成功。

二、集体合同的形式与内容

（一）形式：法定要式合同，书面形式订立，口头无效

（二）期限：均为定期合同，期限为1——3年

三、集体合同的内容

1、劳动条件标准部分

2、一般性规定

3、过渡性规定

4、其他规定

【能力要求】

一、签订集体合同的程序（2009年11月简答题）

（一）确定集体合同的主体

劳动者一方：基层工会委员会，没有工会组织的，有职工民主推荐，需得到1/2以上职工同意

用人单位一方：法定代表人。跨省的大型企业集团或集团公司可由下一级企业或子公司的负责人代替

（二）协商集体合同

1、协商准备：各方3人，委托人数不的超过本方代表的1/3。首席代表不得由本带为人员代理

2、协商会议

（三）政府劳动行政部门审核:签订后的10日报送

（四）审核期限和生效：劳动行政部门受到后的15天内将审核意见书送达，没有异议的视同同意即生效。

（五）集体合同的公布

二、集体合同的履行、监督检查和责任

（一）集体合同履行

1、实际履行：劳动标准性条款履行

2、协作履行：目标性条款的履行

（二）履行的监督监督检查

工会承担更多的检查责任

（三）违反集体合同的责任

案例：某制药股份有限公司（以下简称制药公司）与工会签订了集体合同。在规定的时间，该集体合同由劳动行政部门批准。之后，进行张榜公布生效。合同规定：职工工作时间为8小时，每周40小时，在上午和下午连续工作4小时，期间安排工间操一次，时间为20分钟，这20分钟计入每日8小时工作时间。职工每月工资不低于2800元，于每月4日前支付，合同有效期自2010年7月1日至2013年6月30日。同年7月中旬，制药公司从人才市场招聘了一批技术工人去新建的制药分厂工作。每个技术工人都和制药公司签订了劳动合同，合同有效期2010年7月15日至2013年7月14日，工作时间为每日8小时，每周40小时，上、下午各4小时，期间无工间休息，工人每月工资不低于2500元。技术工人上班后发现车间药味很浓，连续工作头晕脑涨。部分工人向分厂负责人提出要向总厂工人那样有工间休息，且每月工资不低于2800元。但分厂的答复是：总厂集体合同订立在先，分厂设立在后，集体合同对分厂职工无效，分厂职工不能要求和总厂职工享受同等待遇。

请根据我国现行劳动法律法规，对本案例作出评析

【解析】：P402-404

（1）这是一起因集体合同与劳动合同有出入而引起的劳动争议。

（2）《劳动法》第35条规定，依法签订的集体合同对企业和企业全体职工都具有约束力.制药分厂属于制药公司的一部分，受集体合同的约束和规范，因此，该制药公司的集体合同条款也适用于制药分厂。

（3）分厂工人与分厂签订劳动合同时，集体合同已经生效，所以，集体合同对这部分工人同样具有效力。

（4）《集体合同规定》第6条规定，符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或专项集体合同的规定。可见，集体合同的法律效力高于劳动合同。

（5）综上所述，分厂工人的要求是合理的。企业应做如下调整：

①按每月工资不低于2800元，补齐所欠差额；

②在劳动合同剩余期限内，按每月工资不低于2800元标准支付分厂工人工资；

③由于工作环境特殊，应适当增加休息时间，并提供一定的防护用具；

④劳动合同其他条款依然有效。

案例： 去年年初，某民营企业的400多名员工，集体联合起来抗议企业没有重视工人的工作环境。工人们看过环境保护部门的检测报告，知道企业的生产条件没有达标，对工人身体是有危害的。但该企业没有成立工会，而且工人大多数文化层次比较低，对法律方面了解甚少。正好，负责他们这一片的商会代表高某因事来到该企业，而且高某为人比较热心，和企业的大部分职工都非常熟悉，对法律也非常了解。有一部分工人就建议让高某来代替工人和企业签订了一份集体合同，从而督促企业在短时间整改工人的工作环境。企业最终也同意了，由高某和企业的副总经理签订了一份集体合同。 请根据我国现行劳动法律法规，对本案例作出评价。

（1）依据我国现行劳动法律法规，以高某为最高代表所签订的集体合同无效。因为根据劳动法的规定，集体合同是由工会代表职工与企业签订的，没有成立工会组织的，由职工代表与企业签订。而上述案例中，高某为当地商会会员而非该民营企业职工，故其签订的集体合同无效。

该民营企业职工应选择职工代表，再由其职工代表与企业签订集体合同。

（2）依据我国现行劳动法律法规，企业副总经理签订的集体合同无效。因为根据劳动法的规定，企业签订集体合同的签约人应为法定代表人，而副总经理并不是法定代表人。该集体合同的企业签约人应由法定代表人签订。

案例：去年6月初甲公司代表与工会代表经过集体协商，签订了一份集体合同草案。其中，关于工资和劳动时间条款规定：公司所有员工每月工资不得低于3500元。6月17日甲公司将集体合同文本及说明材料报送当地劳动行政部门登记、审查、备案，劳动行政部门在15日内未提出异议。该集体合同自行生效，并在公司内张榜公布。

去年7月末，张先生到甲公司应聘并被录用。公司于8月1日与张先生签订了为期3年的劳动合同，合同规定其每月工资3000元。1个多月后，张先生在与同事聊天时偶然得知公司与工会订立了集体合同，约定员工每月工资不得低于3500元。张先生认为自己的工资标准低于集体合同的约定，于是与公司进行交涉，要求提高工资。但公司始终不同意，张先生不服，在去年10月中旬，向当地劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求甲公司按照集体合同规定的月工资标准3500元履行劳动合同，并补足去年8月至10月低于集体合同约定的月工资标准的部分劳动报酬。

请您对本案例做出评析。

答：这是一起因集体合同与劳动合同有出入而引发的劳动争议。
①该公司集体合同的订立是符合法定程序的，甲公司将集体合同文本及说明材料报送当地劳动行政部门进行了登记、审查、备案，劳动行政部门15日内并未提出异议，证明该集体合同生效，双方当事人应在合同生效之日起自觉遵守。
②中华人民共和国劳动法》第35条规定：“依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”
3)公司与张某签订劳动合同时，集体合同已经生效。劳动合同中规定的工资标准低于集体合同约定的标准，因此劳动合同的约定无效。
鉴于以上原因，公司应支付张先生8月至10月低于集体合同部分的工资，同时在集体合同有效期期间执行不低于3500元／月的工资标准。

1、集体合同是用人单位与本单位职工根据法律的规定.就劳动报酬、工作时间、休息休假等事项，通过集体协商签订的（ D ）
(A)文本协议　(B)口头协议　(C)网络协议　(D)书面协议

2、根据劳动法的规定，（ D ）由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的，由职工代表代表职工与企业签订。
(A)劳动合同　(c)集体协议　(B)专项协议　(D)集体合同

3、（ A ）应承担法律责任。P402
(A)企业违反集体合同的规定 (B)个人不履行集体合同规定的义务(C)工会履行集体合同规定义务不当 (D)工会不履行集体合同规定的义务

4、职工代表大会讨论集体合同草案应当有（ A ）职工出席。
(A)2/3以上 (B)全部 (C)3/4 (D)半数以上

5、以下关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商的说法中错误的是（ A ）P358
(A)集体协商是平等协商的准备阶断 (B)平等协商属于职工民主参与管理的形式 (C)集体协商所达成的集体合同受国家法律保护 (D)集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度

6、集体合同由（ A ）代表职工与企业签订。

(A)工会组织　　(B)企业人事部门

(C)企业法人　　(D)职工所在部门负责人

7、劳动行政部门在收到集体合同后的（ C ）内将审核意见书送达。

(A)7天　　(B)10天　　(C)15天　　(D)30天

8、以下关于集体合同的说法不正确的是（ A ）。

(A)集体合同的法律效力等同于劳动合同

(B)集体合同不可以由劳动者个人与企业签订

(C)现实劳动关系的存在是集体合同存在的基础

(D)集体合同经政府劳动行政部门审核后才具有法律效力

9、集体合同是用人单位与本单位职工根据法律的规定，就（ D ）报酬、工作时间、休息休假等事项，通过集体协商签订的（　　）。

(A)临时协议　(B)口头协议　(C)网络协议　(D)书面协议

10、个别劳动者不履行集体合同规定的义务，则（　　）（ C ）

A承担道义上的责任　　B无须承担责任

C按照劳动合同的规定承担责任　　D承担法律责任

11、我国劳动立法规定集体合同的期限为（A）。P397

A 1～3年　　B 2～4年　　C 3～5年　　D 3～6年

12、下列关于集体合同的说法不正确的是（C）

A集体合同为定期合同　B口头形式的集体合同不具有法律效力

C我国立法规定集体合同的期限为3—5年　D劳动条件标准部分条款不得低于法律法规规定的最低标准

13、在集体合同上签字盖章的工会代表、职工代表和用人单位属于（D）。

A所有者　B集体合同的关系人　C经营者　D集体合同的当事人

1、集体合同与劳动合同的区别体现在（ABCD） P395
(A)功能不同 (B)主体不同 (c)内容不同 (D)法律效力不同(E)集体合同必须采用书面形式，劳动合同可以不采用书面形式

2、集体合同在协调劳动关系中的重要作用包括（BCDE） P396
(A)有利于企业约束员工 (B)加强企业的民主管理
(C)有利于协调劳动关系 (D)维护职工的合法权益
(E)弥补劳动法律法规的不足

3、平等协商与集体协商的主要区别是（BCDE）。P358
(A)主体不同 (B)法律效力不同 (C)目的不同 (D)法律依据不同 (E)程序不同

4、下列关于集体合同的说法正确的有( )（ABCE）
(A)集体合同为法定要式合同 (B)集体合同应以书面形式订立
(C)集体合同可以分为主体和附件 (D)口头形式的集体合同也具有法律效力 (E)我国法定集体合同的附件主要是工资协议

5、以下属于集体合同中的一般性规定的有（ ACE ） P399

（A）集体合同条款的解释　　（B）集体合同的争议处理

（C）集体合同条款的变更　　（D）集体合同的违约责任

（E）集体合同的有效期限

6、政府劳动行政部门审核集体合同时，企业需报送的材料包括（ ABCDE ）

（A）双方代表的身份证　　（B）委托授权书

（C）职工代表的劳动合同书　　（D）企业的营业执照

（E）相关审议会议通过的集体合同的决议

7、集体合同与一般协议一样，也具有（ ABE ）等特征。P395

(A)合法性　　(B)主体平等性　　(C)内容一致性　　(D)客体平等性　　(E)法律约束性

8、政府劳动行政部门审核集体合同时需报送的材料包括（　　）。 ABCDE

(A)企业的营业执照　　(B)工会的社团法人证明材料

(C)双方代表的身份证　　(D)集体合同条款的必要说明

(E)职工代表的劳动合同书

9、下列关于集体合同协商的说法正确的有 BDE P400

A、是法律行为　　B、主要采取协商会议的形式

C、协商会议由有关政府部门主持　D、协商代表双方人数各方至少3名　E、全体职工讨论集体合同草案须半数以上同意方可通过

10、集体合同的特征包括（ ABCDE P395

A、合法性和法律约束性

B、主体平等性和意思表示一致性

C、由工会或劳动者代表代表职工一方与企业签订

D、集体合同是规定劳动关系的协议

E、集体合同是定期的书面合同，其生效需经特定程序

11、订立集体合同应当遵循的原则包括(　　)。ABCDE

(A)不得采取过激行为　　(B)诚实守信、公平合作　(C)兼顾双方合法权益　(D)相互尊重、平等协商　(E)遵守法律、法规和国家有关规定

本节重点内容

1、劳动合同和集体合同的区别

2、签订集体合同的程序

第四节　劳动争议的协商与调解

写在前面的话——减少劳动争议的三步曲

1、事前预防

（1）核心策略：事前预防——尽可能杜绝根源

（2）根本措施：体制完善——做到“有理”

（3）辅助手段：职场氛围——做到“有情”

2、事中控制

（1）核心策略：控制影响、减少损失、杜绝“麻烦”

（2）根本措施：合理、合情和合法的沟通、协调

（3）关键手段：团结大多数，孤立“麻烦”

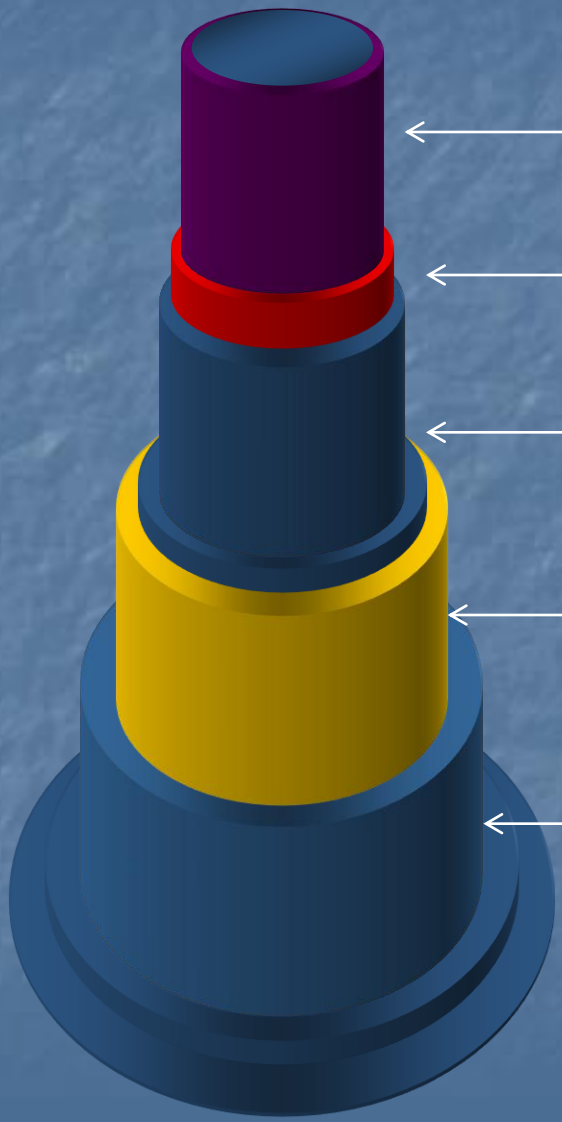
3、事后决断

（1）核心策略：“快”

（2）根本措施：“斩”

（3）关键手段：“和”

构建和谐劳动关系，劳资政社共同努力



党委领导

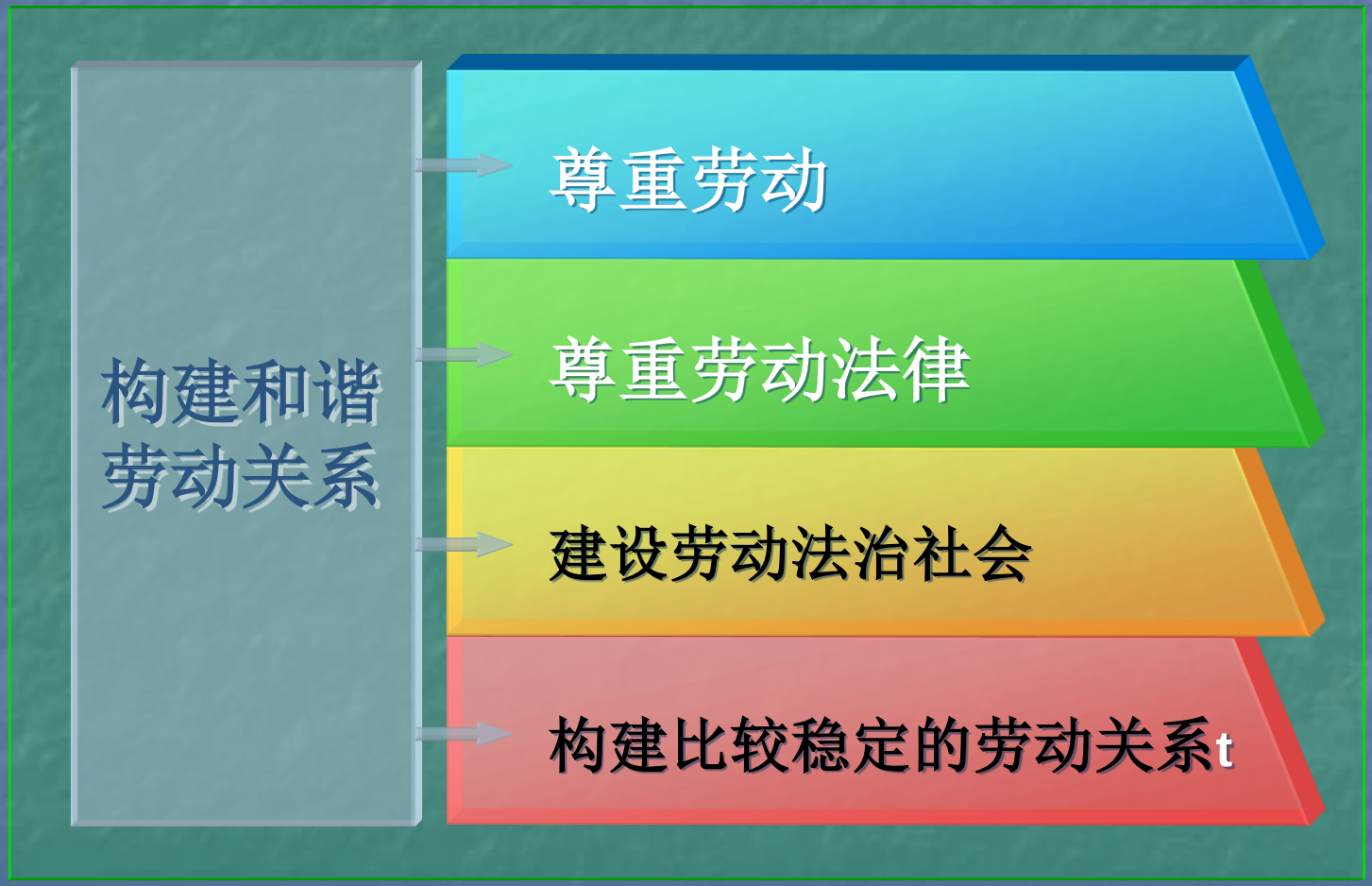
政府负责

社会协同

企业和员工参与

法治保障

构建和谐劳动关系，还需要：



和谐劳动关系，路在何方？路在脚下

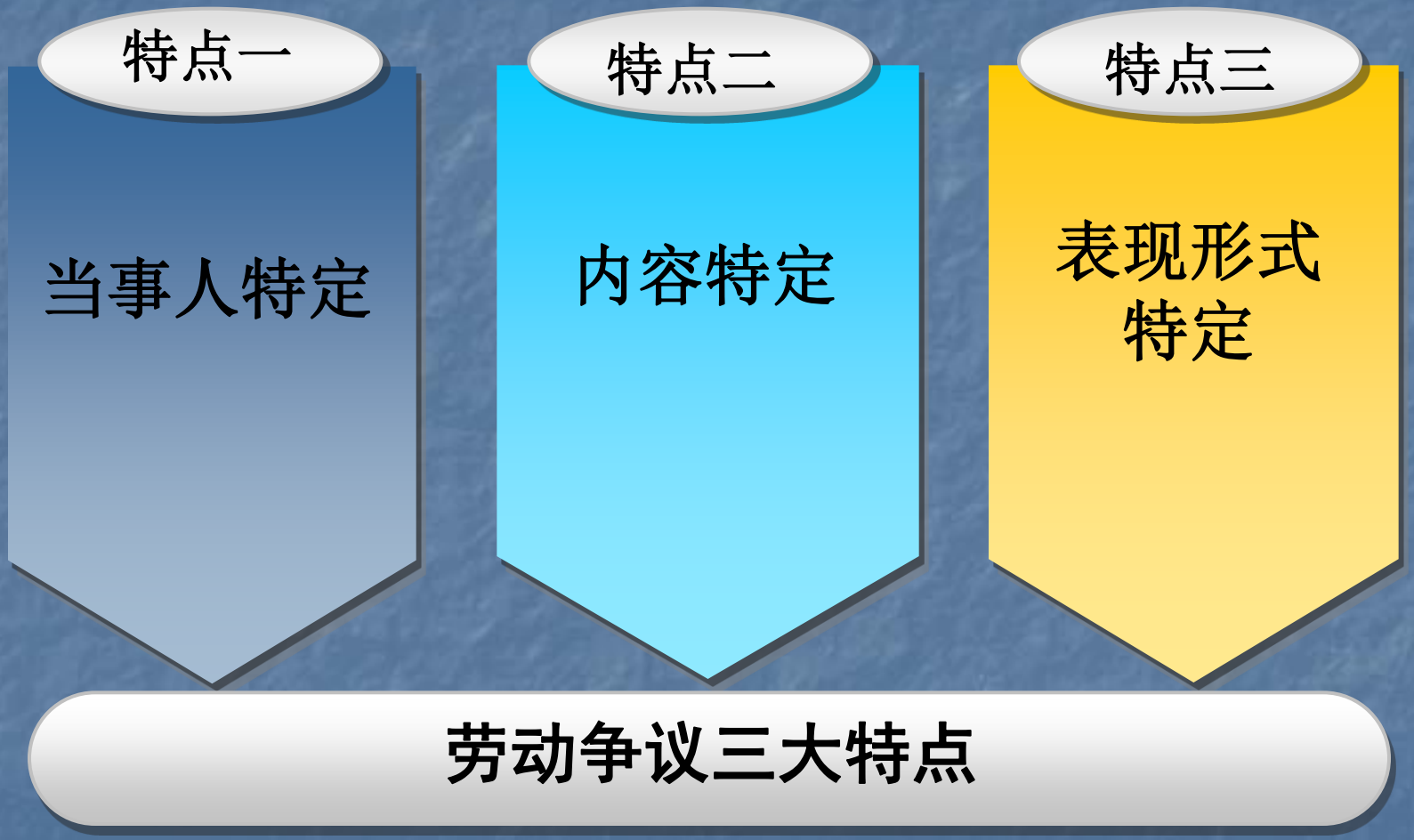
1. 选择好用工形式，关键在于签好协议，实事求是厘清劳动关系
2. 合规好用工管理，关键在于订好制度，因人而异痕迹化管理
3. 调整好用工转型，关键在于做好方案，脚踏实地法理情并举
4. 控制好人工成本，关键在于做好合规筹划，人资财务法务要协调

【知识要求】

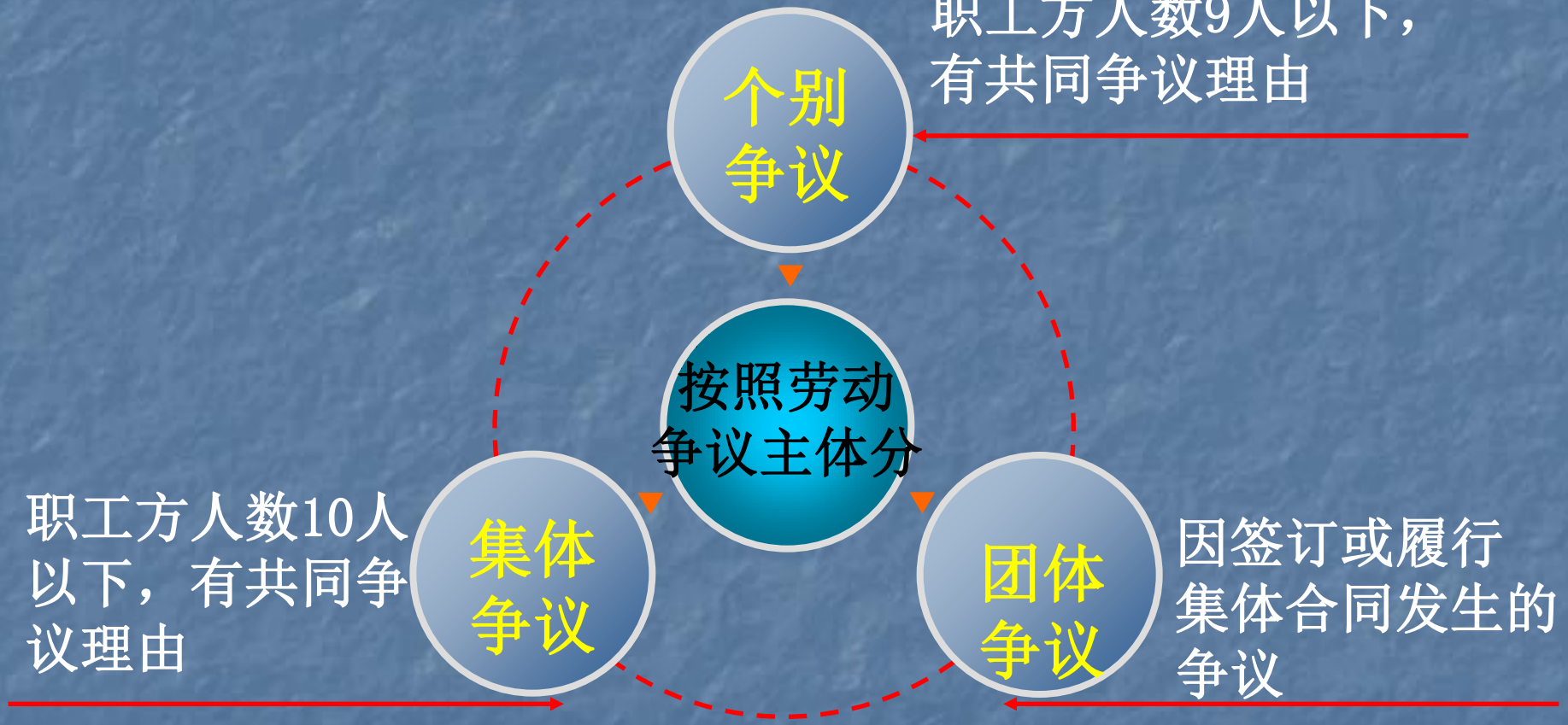
一、劳动争议概述

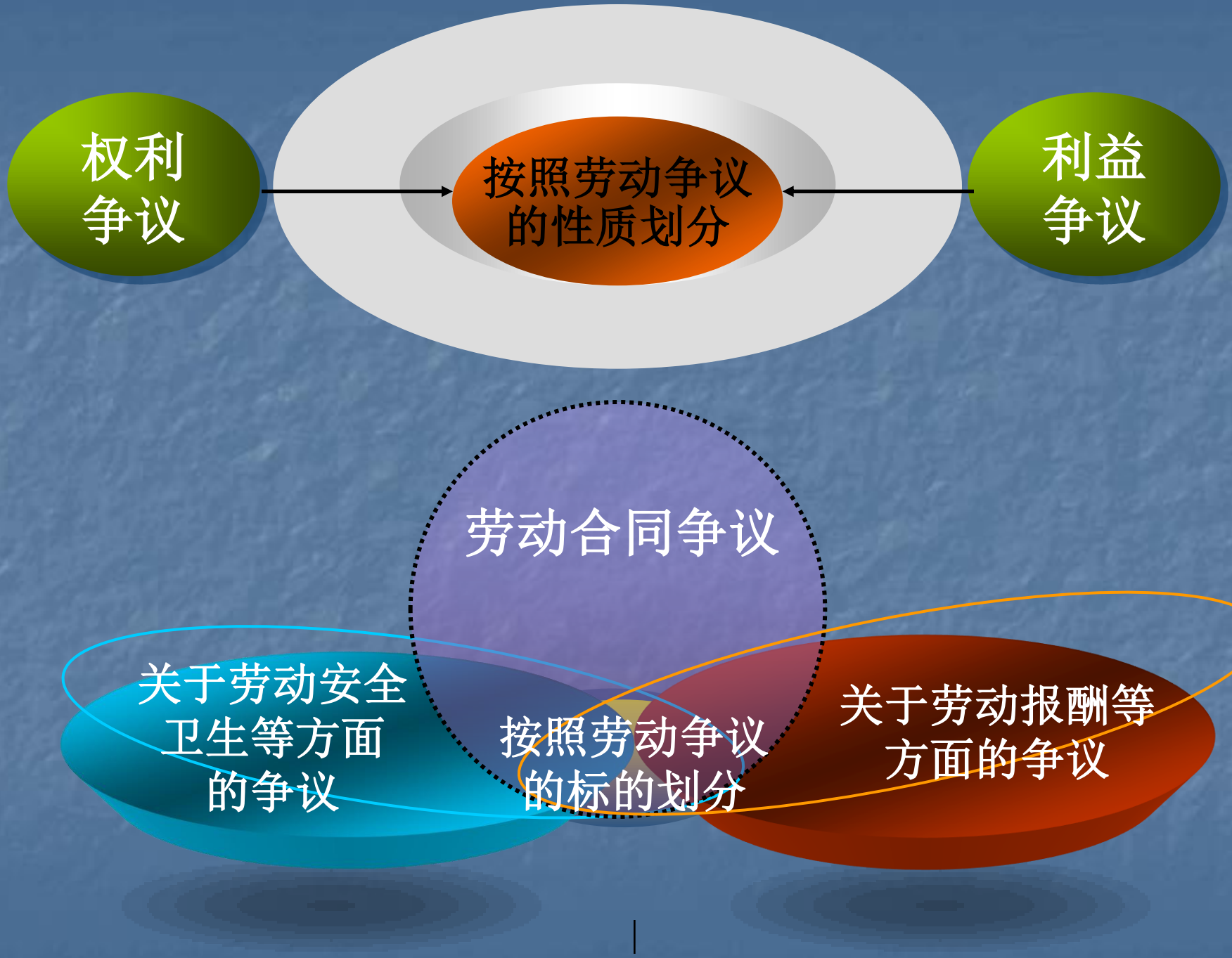
（一）劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷，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。劳动争议实质上是当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。


特点一
当事人特定
特点二
内容特定
特点三
表现形式
特定
劳动争议三大特点

（二）劳动争议的分类


职工方人数9人以下，有共同争议理由
个别争议
按照劳动争议主体分
集体争议
团体争议
职工方人数10人以下，有共同争议理由
因签订或履行集体合同发生的争议


权利
争议
按照劳动争议
的性质划分
利益
争议
劳动合同争议
关于劳动安全
卫生等方面
的争议
按照劳动争议
的标的划分
关于劳动报酬等
方面的争议

基础—法律法规、合同规章制度
直接原因—是否遵守

（三）劳动争议产生的原因

1、权利义务为标的：是否合法涉及工资、工时、福利、培训、奖罚等各方面；

2、物质利益的原则：在市场经济中，相对独立的物质利益是产生劳动争议的必然条件。

共同的利益与合作的基础

利益差别导致的利益冲突

（二）劳动争议处理的原则



Ⅰ 合法原则

Ⅱ 公正原则

Ⅲ 及时处理、着重调解原则

调解贯穿全过程，及时指处理有时间限制

奇葩辞退理由合不合法

2017年6月，90后女子小杜入职广州天河一家快消品公司，却因屡次拒绝加该公司男领导的微信被炒鱿鱼。公司辞退的理由是小杜不配合领导工作。此事件经媒体曝光后，引发广泛热议。

自从入职后，小杜部门的男性领导就要求加她的微信，说有工作安排需要在微信群里通知。然而，小杜认为微信账号属于个人，不希望将工作的东西带到生活中来，一直都不愿意通过领导的认证。结果，却被领导反映不通过微信验证，无法给她安排工作。

三、企业调解委员会对劳动争议的调解

（一）调解的特点

1、群众性：企业依法成立的群众性组织，调解活动强调 群众的直接参与；

2、自治性：调解是企业内对劳动关系进行自我管理、自 我调解、自我化解矛盾；

3、非强制性：申请调解以及对调解协议的履行完全依赖 于当事人的自愿及舆论的约束，即申请调解自愿。

（二） 调解委员会调解与劳动仲裁委员会、人民法院的区别

1、在劳动争议处理中的地位不同。调解委员会的调解是独立程序，后者的调解不具有程序性。与劳动仲裁及法院审理都没有连续性；（独立与非独立）

2、主持调解的主体不同。企业依法成立的群众性机构；（群众性与行政法律部门）

3、调解范围不同。在企业内部发生的劳动争议；（企业内部与所辖区域）

4、调解效力不同。调解协议的履行完全是当事人的自愿；（非强制与强制）

（三）调解委员会的构成和职责

1. 组成：职工代表、用人单位代表（法定代表人指定，人数最多为总人数的 1/3）、工会代表；

2. 职责：处理劳动争议（回访，督促履行调解协议）、开展法规教育工作、建立必要的工作制度（调解登记、档案管理和分析统计工作）。

（四）调解委员会调解劳动争议的原则

1. 申请自愿：申请调解自愿（双方同意）、调解过程自愿、履行协议自愿

2. 尊重当事人的仲裁和诉讼权利：当事人自愿选择何种方式、中途可申请仲裁及事后可反悔不履行调解协议。

这样的调解委员会合法吗？

某国有大型化工厂设立了劳动争议调解委员会，共有5名调解员组成， 其中1名是厂办公室副主任，1名是厂劳动工资处副处长，2名是职工代表大会推举的代表，1名调解专家。

为加强对劳动争议调解委员会的领导，决定由厂办公室副主任(也是调解委员会成员之一)担任调解委员会主任。

该厂女职工潘某因家里装修房屋，偷带一桶10公斤的油漆出厂，被门卫发现，厂里根据规章制度，责令潘某按所偷油漆10倍价格支付罚款，并从当月发工资时起每月扣除50元，潘某不服，到厂长办公室“讲理”，妨碍厂部正常办公，厂长让潘某找厂劳动争议调解委员会处理。

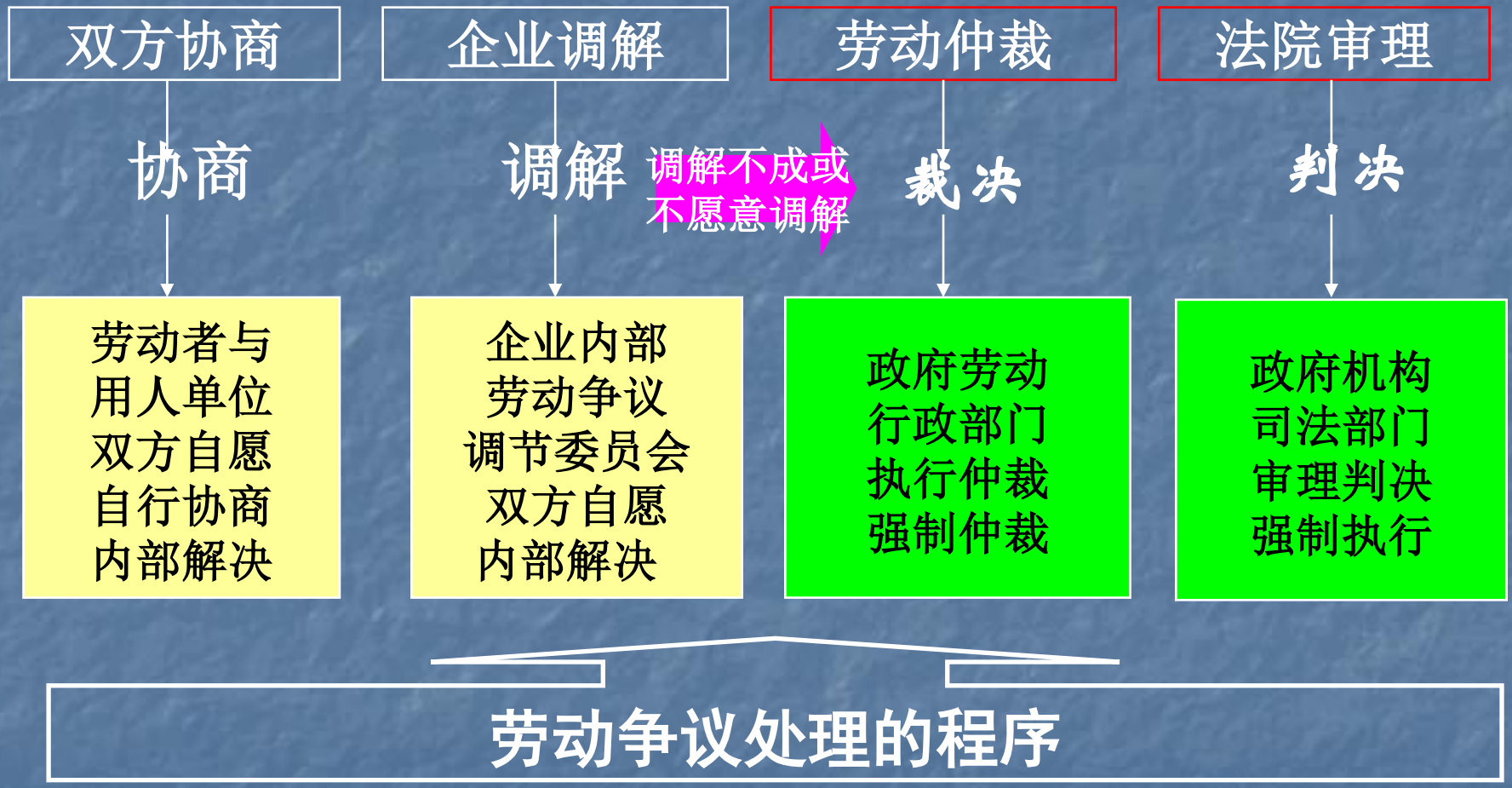
潘某认为这样的劳动争议调解委员会组成不合法，所以决定申请劳动仲裁。

那么这样的劳动仲裁调解委员会到底和不合法？

该国有化工厂中，劳动争议调解委员会成员5人中，没有工会代表，违反了我国相关法规中关于劳动调解委员会人员组成的规定，因此属于不合法的调解机构。

【能力要求 】

一、劳动争议处理的程序



二、劳动争议的协商解决

三、调解委员会调解程序

（一）申请和受理：30 日内以口头或书面的形式向调解委员会提出申请，并填写申请书；

（二）调查和调解：主持调解会议，查清事实、分清是非、依法公正地进行调解；

（三）调解协议书：接到申请的30 日内无论调解成功与否，应该提供 调解协议书或调解意见书 。

调解协议书 ————双方意思表示，具有一定约束力。

（四）与协商、调解相关的时效规定

（五）人民法院的支付令

（四）与协商、调解相关的时效规定

1、当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不作出回应的；

2、在约定的协商期限内，一方或双方当事人不同意继续协商的；

3、在约定的协商期限内未达成一致的；

4、达成和解协议后，一方或双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的；

5、一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；

6、调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起15日内一方或者双方当事人不同意调解的；

7、在受理调解申请之日起15天内以及双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的；

8、达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的。

（五）人民法院的支付令

1、支付令申请书向谁提交？

应向用人单位所在地的基层人民法院提交

2、支付令多长时间能“送达”欠薪单位？

（1）劳动者提出申请后，人民法院应当在5日内通知劳动者是否受理。

（2）人民法院应当在受理之日起15日内向用人单位发出支付令。

（3）申请不成立的，裁定予以驳回。

（4）用人单位15日内向人民法院提出书面异议。

人民法院收到用人单位提出的书面异议后，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。

（5）如果欠薪单位收到支付令超过15日，既不提出异议也不履行支付令的，劳动者可以申请基层人民法院强制执行。

《劳动合同法》补充

一、用人单位有下列情形，劳动者可以解除劳动合同

劳动者可以随时解除劳动合同情形

壹 → 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

贰 → 未及时足额支付劳动报酬的；

叁 → 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

肆 → 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

伍 → 因劳动合同法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

陆 → 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：
（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

劳动者无须通知的辞职

- 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的。
- 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

用人单位即时解除劳动合同

用人单位即时解除劳动合同情形

壹 → 劳动者在试用期被证明不符合录用条件的1

贰 → 劳动者严重违反用人单位规章制度的

叁 → 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损失的

肆 → 劳动者与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响的；

伍 → 劳动者以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使用人单位违背真实意思情况，建立或变更劳动合同的

陆 → 劳动者被依法追究刑事责任的

劳动合同终止的法定事由

劳动合同终止的法定事由

壹 → 劳动合同期满的：有什么要求？

贰 → 劳动者开始依法享受养老保险：有什么条件？

叁 → 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

肆 → 用人单位被依法宣告破产的；

伍 → 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

陆 → 法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同终止的限制条件：《劳动合同法》42条

劳动合同终止的限制条件

壹 → 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

贰 → 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

叁 → 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

肆 → 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

伍 → 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

陆 → 法律、行政法规规定的其他情形。

1、以下关于劳动争议的说法，正确的是（ A ）。P406

(A)只有存在劳动关系的情况下，才会发生劳动争议

(B)是否遵循法律规范和合同规范是利益争议的实质

(C)权利争议通常是因签订、变更劳动合同所引起的

(D)不存在劳动关系的劳动者可能成为劳动争议的当事人

2、以下关于劳动争议调解的说法，不正确的是（ C ），P408

(A)调解委员会的调解是独立的程序

(B)企业劳动争议调解委员会是群众性组织

(C)劳动争议仲裁委员会的调解具有程序性

(D)调解委员会的调解不具有强制性

3、劳动争议的（ B ）贯穿于劳动争议处理的各个程序。P407

A．受理　B．调解　C．诉讼　D．裁决

4、（ A ）是指劳动争议的当事人在没有争议主体以外的第三人的介入和帮助下，依靠当事人自身力量解决纠纷。P410

A.自立救济　　B.社会救济　　C.公力救济　　D.自我救济

5、当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议属于（ C ） P406

A.个别争议　　B.集体争议　　C.利益争议　　D.权利争议

6、不属于调解劳动争议的原则的是（ D ） P408

A.申请自愿　　B.尊重当事人申请仲裁和诉讼的权力　　C.申请调解自愿　　D.申请仲裁自愿

1、解决劳动争议应当遵循（ABDE）的原则，依法保护当事人的合法权益。P408

(A)合法　(B)公正　(C)公开公平　(D)及时　(E)着重调解

2、劳动争议调解委员会职责包括（BCDE）P409

(A)强制当事人履行调解协议

(B)聘任、解聘和管理调解员

(C)宣传劳动保障法律、法规和政策

(D)对本企业发生的劳动争议进行调解

(E)协助企业建立劳动争议预防预警机制

3、按照劳动争议标的的不同，可以把劳动争议划分为（CDE）

(A)权利争议　(B)利益争议

(C)因劳动条件而发生的争议　(D)劳动合同争议

(E)因劳动报酬而发生的争议

某企业向社会招聘一名销售主管，梁先生前往应聘，双方协商洽谈中，梁先生向企业提交了以往在多个企业担任过销售主管的书面材料。企业对梁先生的工作经历相当满意，于是双方协商签订了劳动合同。合同规定：企业聘用梁先生为销售主管，试用期3个月，梁先生全权负责企业销售业务，并对销售部人员的聘用享有决定权，劳动合同签订后，企业即要求梁先生上班工作。

两个月以后，该企业通过调查发现，梁先生所说的在多个企业担任过销售主管纯属虚构。为了避免梁先生继续工作可能产生的问题，企业当即做出了与梁先生解除劳动合同的决定。双方因此发生劳动争议。

请结合本案例，对本案的焦点，企业做出决定的合法性以及争议处理作出分析说明。

1、本案争议的焦点是：企业是否发现梁先生的工作经历是伪造的之后，做出解除劳动合同的决定。
2、《劳动合同法》第26条第一款，以欺诈、胁迫或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同属于无效劳动合同。
3、在本案中，梁先生为了达到与企业签订劳动合同的目的，虚构了以往在多个企业担任过销售主管的工作经历，梁先生的这种做法属于欺诈行为。因此，梁先生与企业订立的劳动合同属于无效劳动合同。
4、根据《劳动合同法》第39条的规定，“因本法第26条第一款规定的情形致使劳动合同无效的”，企业可以解除劳动合同。
5、按照《劳动合同法》第26条规定，如果双方对该劳动合同无效存有争议，由劳动争议仲裁机构或人民法院确认。

2010年10月8日，于某通过招工考试被录用为某商场营业员，双方当事人签订劳动合同，约定聘用期3年，并明确试用期从2010年10月10日开始，于某上岗后，工作表现不错，得到主管和同事的一致好评。

2011年5月初该商场又从社会公开招聘女营业员50名，2011年7月7日，商场同时以试用期不符合录用条件为由解聘了30名女营业员，于某也接到了商场人事部的解聘通知。当日下午，于某到商场人事部质询，人事部负责人出示了2010年10月招聘女营业员的广告，其中规定，应聘者身高应在165厘米以上。于某身高只有160厘米，但在笔试和面试时表现都非常出色，当时商场开业在即，怕一时招不到合适人选，因此决定录用于某为营业员，于某不服，向当地劳动争议仲裁委员会神速，要求用人单位履行原劳动合同。

请结合本案例进行评析。

（1）本案涉及到劳动合同试用期的约定，以及劳动合同解除的法律问题。

（2）我国《劳动合同法》规定，劳动合同中可以约定试用期，但试用期属于选择性条款，是否约定试用期由双方协商，不得强迫。本案中，商场与于某签订的劳动合同中明确了试用期开始时间，并没有违背法律的规定。

（3）我国《劳动合同法》规定，试用期最长不能超过6个月。本案中，于某和商场签订的劳动合同中约定了试用期，但没有写明试用期的期限，因此默认试用期限为6个月，即从2010年10月10日始到2011年4月9日止。

（4）我国《劳动合同法》规定，试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同。本案例中，除了身高以外，于某完全符合录用条件，不属于试用不合格，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某。

（5）按照我国劳动法的相关规定，超过试用期的，企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。本案中，于某的劳动合同已实际履行了9个月，超过了相关法律规定的最长6个月的试用期，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某，应继续按劳动合同规定的期限聘用于某。

本单元重点内容

1、调解委员会的调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院的调解的区别P408

2、调解委员会调解的程序P411

3、《劳动法》和《劳动合同法》关于解除劳动合同的一些规定。

第六节　劳动安全卫生管理

沉痛的数字

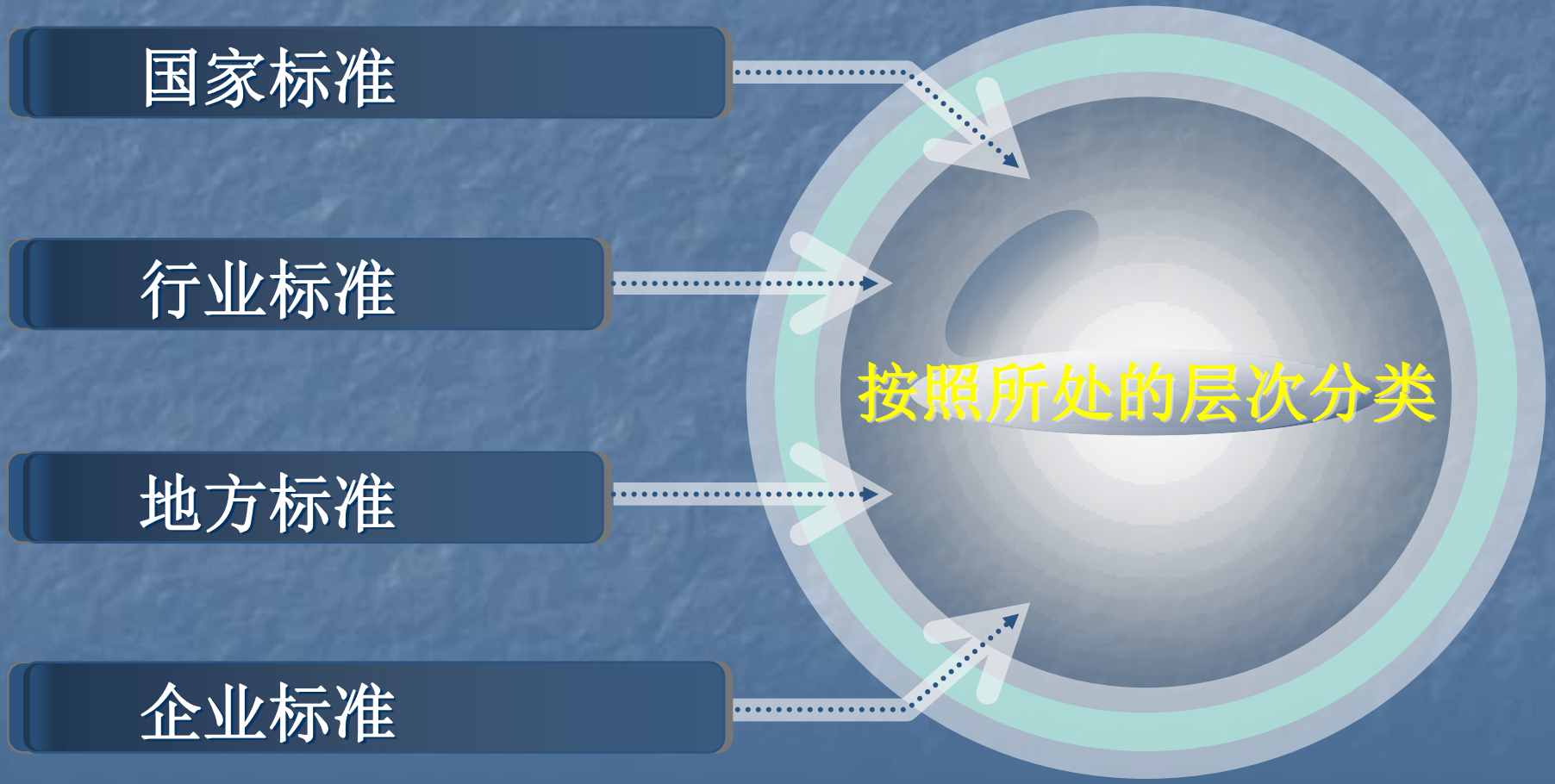
- 据专家保守估计，近几年因工伤事故和职业病造成的经济损失约占GDP的2%左右，仅仅2001年因事故造成的损失约在1800亿元人民币以上。
- 据统计，2004年全国GDP达到13.6万亿元，有13.6万人死于安全事故，1亿GDP死亡1个人；全国每1万居民当中有一个人死于安全事故。另外，还有70万人因安全事故导致伤残。
- 2004年因安全事故导致的伤亡人数加起来有100万人，也就是一年有100万个家庭因安全生产事故造成不幸。去年我国的煤矿“100万吨死亡率”为3，这个数字是美国的100倍，是波兰和南非的10倍。
- 我国煤矿产量占世界的31％，但煤矿死亡人数却占了世界煤矿死亡人数的79％！

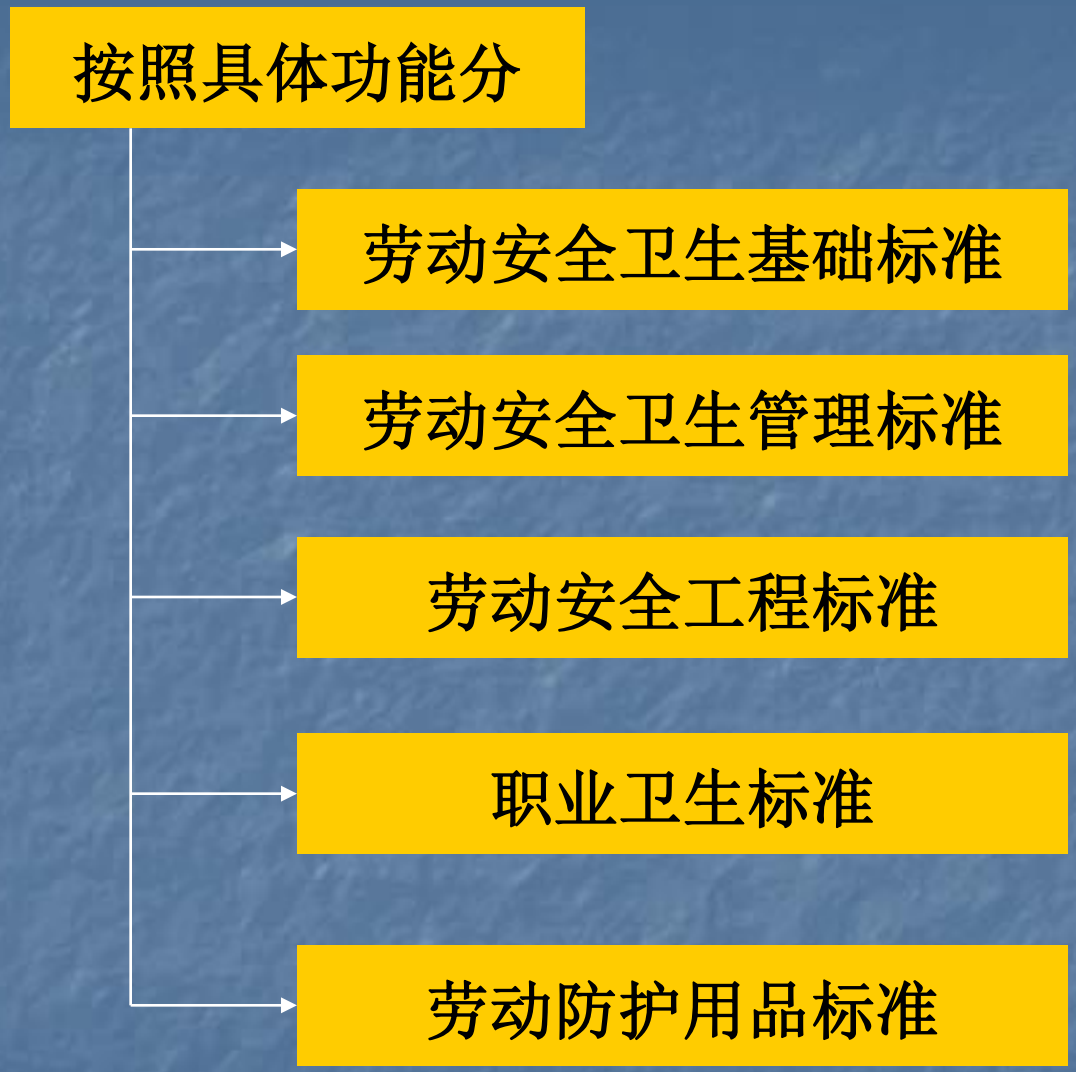
第一单元　劳动安全卫生保护

【知识要求】

一、劳动安全卫生标准的分类和特点

（一）分类




按照具体功能分
劳动安全卫生基础标准
劳动安全卫生管理标准
劳动安全工程标准
职业卫生标准
劳动防护用品标准

（二）特点

1、具有刚性的法律强制性

2、具有较强的综合性

【能力要求】

一、编制职业安全卫生预算

（一）劳动安全卫生保护费用分类

（二）劳动安全卫生预算编制程序

1、企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理总目标和任务，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目标的要求制定具体目标

3、自编预算在部门内部平衡，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，并应在预算期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、编制劳动安全卫生具体项目预算

8、编制费用预算

二、建立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。

三、组织岗位安全教育

（一）新员工实行三级安全卫生教育

（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，员工调整工作岗位重新培训

第二单元　工伤管理

【知识要求】

一、工伤的概念

二、工伤事故分类

【能力要求】

一、工伤认定

1、有下列情形应认定为工伤

（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；

（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。

2、职工有下列情形之一的，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）职工原在军队服役，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。
对于视同工伤的三种情形，其中前两种情形，享受工伤保险待遇；第三种情形享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

3、职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

（1）因犯罪或者违反治安管理伤亡的；

（2）醉酒导致伤亡的；

（3）自残或者自杀的。

二、工伤认定申请

（一）工伤认定申请主体与申请时限

主体：用人单位提出申请；时间：30天，特殊情况，经过批准可延长；

主体：用人单位没申报的，可由近亲属、工会组织申报；时间：1年内

（二）提出工伤认定申请应当提交下列材料

1、工伤认定申请表；

2、与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

3、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

（三）工伤认定的决定

三、劳动能力鉴定

四、工伤保险待遇

（一）工伤医疗期待遇

1、医疗待遇：治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。

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；职工住院治疗工伤的，由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的70%发给住院伙食补助费

（二）工伤致残待遇

致残鉴定	一次性伤残补助金	按月支付伤残津贴
一级伤残	27个月的本人工资	本人工资的90%
二级伤残	25个月的本人工资	本人工资的85%
三级伤残	23个月的本人工资	本人工资的80%
四级伤残	21个月的本人工资	本人工资的75%
五级伤残	18个月的本人工资	本人工资的70%
六级伤残	16个月的本人工资	本人工资的60%
七级伤残	13个月的本人工资	

职工死亡，按照下列规定从工伤保险基金领取

丧葬补助金	为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资
供养亲属抚恤金	按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。配偶每月40%，亲属每人每月30%，孤寡老人或孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%
一次性工亡补助金	标准为48—60个月的统筹地区上年度职工月平均工资

1、职工因工致残被鉴定为（ B ），应当退出生产、工作岗位，保留劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。P421

(A)一至三级　(B)一至四级　(C)八至十级　(D)七至十级

2、在工伤事故分类中，按照伤害类别可以划分为（ C ）类别。

(A) 10个 (B) 15个(C) 20个 (D) 30个　P417

3、劳动能力鉴定中，对生活自理障碍的等级鉴定，不包括（ C ）。P420

(A)生活大部分不能自理　(B)生活完全不能自理

(C)生活少部分不能自理　(D)生活部分不能自理

4、在工伤事故分类中，按照伤害而致休息的时间长度划分，（ C ）以上的失能伤害为重伤。P417

(A) 90日　(B) 100日 (C) 105日　(D) 125日

5、（ A ）是指造成10人以上30人以下死亡，或者50人以上100人以下重伤（包括急性工业中毒），或者5000万元以上1亿元以下直接经济损失的工伤事故。P417

(A)重大事故　(B)较大事故　(C)特别重大事故　(D)一般事故

6、在工伤事故分类中，按照伤害类别可以划分为(C)类别。P417

(A)10个　　(B) 15个　　(C) 20个　　(D) 30个

7、新员工三级安全卫生教育的内容不包括 C 。P416

(A)入厂教育　　(B)车间教育　(C)岗位教育　　(D)班组教育

8、 C 是指造成30人以上死亡，或者100人以上重伤(包括急性工业中毒)，或者1亿元以上直接经济损失的事故。P417

(A)重大事故　　(B)较大事故　　(C)特别重大事故 (D) 一般事故

9、劳动行政部门应当自受理工伤认定申请之日起(　　)内做出工伤认定。P419 C

A. 30日　　B. 45　　C. 60日　　D. 90日

10、下列治疗工伤所需费用中，（ B ）不享受工伤医疗待遇不从工伤保险基金支付。P421

(A)符合工伤保险诊疗项目目录的费用

(B)工伤职工治疗非工伤引发的疾病的费用

(C)工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行康复性治疗的费用

(D)经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假牙的费用

11、职工因工致残退出生产岗位，二级伤残应按月支付伤残津贴为本人工资的 C 。P421

(A)75%　　(B)80%

(C)85%　　(D)95%

12、工伤职工治疗非工伤引发的疾病， A 享受工伤医疗待遇。P421

(A)不　(B)酌情　(C)全部　(D)部分

1、劳动者应当被认定为工伤的情况包括（ ADE ）。P418

(A)患职业病　　(B)受到机动车事故伤害

(C)外出期间受到伤害

(D)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害

(E)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力伤害

2、以下属于劳动保护费用的有（ ACD ）。P418

(A)工伤认定费用　　(B)工伤医疗费用

(C)工伤评残费用　　(D)工伤保险费用　　(E)工伤人工费用

3、造成3人以上10人以下死亡．或者10人以上50人以下重伤，或者1000万元以上5000万元以下直接经济损失的生产安全事故，属于（ B ）

(A)重大事故　(B)较大事故　(C)特别重大事故　(D)一般事故

4、ABDE属于职业安全卫生个人防护用品管理台账。P415

(A)一般防护用品发放台账 (B)防护用品修理台账

(C)防护用品遗失折损记录 (D)防护用品购置台账

(E)特殊防护用品发放台账

5、在（CE）情况下，劳动者视同工伤。

(A)突发疾病死亡 (B)在抢险救灾中受到伤害

(C)在维护国家利益、公共利益中受到伤害

(D)突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡

(E)已取得革命伤残军人证的劳动者到用人单位后旧伤复发

6、新员工实行三级安全卫生教育，指的是 BCD 。P416

（A）新员工入职培训　　（B）组织入厂教育

(C) 组织车间教育　　（D）组织班组教育　　（E）组织岗位教育

7、工伤认定申请表述下列关于提出正确的是 ABC 。P419

（A）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

（B）用人单位未提的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织可以在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起一年内直接提出

（C）提出申请的部门为用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门

（D）工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门也应当受理

（E）劳动保障行政部门做出工伤认定的决定可以书面或口头通过职工、其直系亲戚和所在单位

8、工伤认定申请表应当包括（ABCD）。P419

（A）职工伤害程度　　（B）事故发生的地点

（C）事故发生的原因　　（D）事故发生的时间

（E）事故发生时在场人

9、劳动保护费用包括（BCDE）。P415

（A）工伤医疗费用

（B）劳动安全卫生教育培训费用

（C）健康检查和职业病防治费用

（D）有毒有害作业场所定期检测费用

（E）劳动安全卫生保护设施建设费用

案例：4年前李某被某公司雇用，并与公司签订了劳动合同，其工作是在产生大量粉尘的环境下进行的。李某参加工作后，要求发给劳动保护工具眼镜和手套，公司以资金短缺为由拒绝。李某于今年年初生病住院，经承担职业病鉴定的医疗卫生机构诊断后，李某被确诊为患有尘肺病。出院时，职业病鉴定机构建议李某不应再从事原岗位工作。李某返回公司后，要求调到无粉尘工作环境的岗位工作，并对其尘肺病进行疗养和治疗。但公司3个月后仍没有为其更换工作岗位，也未对其病进行治疗。当李某再次催促公司领导调动工作岗位时，公司以各岗位满员、不好安排别的工作为由，让其继续从事原工作。李某无奈，遂向劳动争议仲裁调解委员会提出申诉，要求用人单位为其更换工作岗位，对其尘肺病进行疗养和治疗，并承担治疗和疗养的费用。

请结合我国现行劳动法律法规对本案例作出评析。

①本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。
②按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有提供李某必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。
③劳动者因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。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。
④本案中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换岗位，并承担在此期间的治疗费用。
⑤本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金并依法享受其他相关工伤保险待遇。

例：2012年10月，19岁的赵某只身从农村来到某经济开发区，经朋友的推荐到某机械工业公司工厂当了一名冲压工。2014年10月，已经有了两年多工作经验的赵某，在工作中不慎将左手卷进机器里，虽经医院紧急抢救，但仍没有保留住赵某的左手。在医院治疗期间，当地人力资源和社会保障部门认定了赵某的工伤。2015年3月，赵某治疗终结后，被当地人力资源和社会保障部门指定的工伤鉴定机构确定为工伤致残四级。身为农民的赵某，失去了劳动能力，给其今后生活带来了许多困难，在其家人的陪同下，他向厂里提出按国家规定支付一次性伤残补助金、异地安家费，并按社会平均寿命70岁计算，一次性支付他抚恤金58万元。

请结合本案例，回答下列问题：

(1)赵某的要求是否有法律依据？

(2)根据法律规定，赵某应享受什么样的工伤致残待遇？

（1）法律依据分析

①赵某要求厂里一次性支付伤残补助金有法律依据。

②赵某要求厂里支付异地安家费没有法律依据，因为赵某本身是外地人员，不存在异地安家问题，因此他不能享受此待遇。

③赵某要求一次性支付他抚恤金58万没有法律依据。

（2）赵某应享受的工伤致残待遇如下：

职工因工致残被鉴定为一至四级的，保留劳动关系，退出生产工作岗位，享受以下待遇：①从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，赵某为四级工伤可得到其21个月的本人工资。②从工伤保险基金按月支付伤残津贴，赵某为四级工伤，抚恤金标准为赵某工资的75%。③伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。④工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关法律规定享受基本养老保险待遇，基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

职工因工致残被鉴定为一至四级的伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

例：2000年1月小张到某公司工作，双方未签订劳动合同，但双方约定小张每月工资只4000 元.公司于2000 年3 月20 日做出一项决定，从全体职工的工资中拿出20%的工资作为绩效工资，如果年底公司完成各项指标，绩效工资将一次性发放职工本人，如果公司完不成指标，绩效工资将不予发放.从2000 年4 月起，小张每月领到3200 元的工资.为此，小张于2000弃6月3日向劳动争议仲裁委员会中请仲裁.

（１）请分析说明该公司的做法是否合法。

（２）根据现行的法律规定，小张可以得到补偿吗?

(1)请分析说明该公司的做法是否合法。
答：该公司的几种做法是违法的。
首先，该公司在用工之日起未与小张签定劳动合同，即已违反劳动法的相关规定。小张在该公司工作，即已形成双方的事实劳动合同，3月20日前双方约定的工资额度即可确定为小张事实劳动合同中双方约定的工资数额。
其次，根据工资奖金调整的规定，该公司在做出工资改革前要向全体员工履行告知义务。如果在薪资改革后，出现员工原来的工资水平高于调整后的工资方案，根据过渡办法中的有关规定，一般是本着维持工资水平不下降的原则，维持原有的工资水平。

第三，根据劳动法的第91条，第1款的相关规定，用人单位是不能以任何理工或方式扣除员工工资的。如果双方重新约定了改革后双方认可的薪酬调整规定，作为员工的绩效工资的发放，应依据绩效考核的相关规定考评后核算员工工资，而非按照企业业绩发放。

（２）根据现行的法律规定，小张可以得到补偿吗？小张是可以获得补偿的。首先小张是在劳动争议发生的60天内向劳动仲裁提出的仲裁申请。另外，劳动法的第91条，第1款的相关规定，用人单位侵害员工利益私自扣除工资的，应予以补偿。

本节的重点内容

1、劳动安全卫生保护费用P415
2、劳动安全卫生预算编制程序P415
3、认定为工伤的情形P418
4、工伤致残待遇421

送给大家的话，祝大家快乐每一天

1、再烦，也别忘微笑；再急，也要注意语气：再苦，也别忘坚持；再累，也要爱自己。
2、低调做人，你会一次比一次稳健；高调做事，你会一次比一次优秀。
3、成功的时候不要忘记过去；失败的时候不要忘记还有未来
4、有望得到的要努力，无望得到的不介意，则无论输赢姿态都会好看。
5、生活不是单行线，一条路走不通，你可以转弯。
6、泪水和汗水的化学成分相似，但前者只能为你换来同情，后者却可以为你赢的成功。
7、变老是人生的必修课，变成熟是选修课。
8、以锻炼为本，学会健康；以修进为本，学会求知；以道德为本，学会做人；以适应为本，学会生存。

9、人生四项基本原则：懂得选择，学会放弃，耐得住寂寞，经得起诱惑。
10、当所有人都低调的时候，你可以高调，但不能跑调。
11、学会忘记是生活的技术，学会微笑是生活的艺术。
12、什么是好工作：一不影响生活作息，二不影响家庭团聚，三能养家糊口。
13、懒惰像生锈一样，比操劳更消耗身体。
14、让梦想成真的最好办法就是醒来。
15、哲人无忧，智者常乐。并不是因为所爱的一切他都拥有了，而是所拥有的一切他都爱。
16、人生有几件绝对不能失去的东西:自制的力量，冷静的头脑，希望和信心。

谢谢大家！