

四川省精品课程

劳动与社会保障法

王允武 教授

西南民族大学



全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】

3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】

全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是职业经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】

13684609885 0451--88723232 88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅



【报名须知】

- 1、报名时请直接邮寄4张2寸免冠近照（要求蓝色背景）和一张身份证复印件
- 2、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com 或者传真至0451—88342620
- 3、交费后及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【报名地址】

哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室美华教育（ 邮政编码：150020）



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】

方式一	邮局邮寄	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 企业户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电

认证系列：高级职业经理资格认证、人力资源总监、营销经理、财务总监、企业培训师、酒店经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、市场总监、营销策划师等学习认证系列。

颁发双证：通用高级经理资格证书 + MBA 高等教育研修结业证书 (含 2 年全套学籍档案)

证书说明：证书全国通用、国际互认、电子注册，是提干、求职、晋级、移民的有效依据

1280

元

学习期限：3 个月 (允许工作经验丰富学员提前毕业) **收费标准：**全部学费

咨询电话：13684609885 0451- 88723232 88342620 **邮箱：**xchy007@163.com

学校网站：www.mhjj.net **颁证单位：**中国经济管理大学 **承办单位：**美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册高级职业经理、人力资源总监、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、广告策划师等高级资格认证。
- 颁发双证：通用高级职业经理资格证书（全国通用钢印证书）+ **MBA** 高等教育研修结业证书（随证书附全套学籍档案与高等教育人才推荐函）
- 收费标准：仅收取**1280元** 网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**13684609885 0451—88723232** 咨询教师：王海涛老师
- 地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学**109**室美华教育。

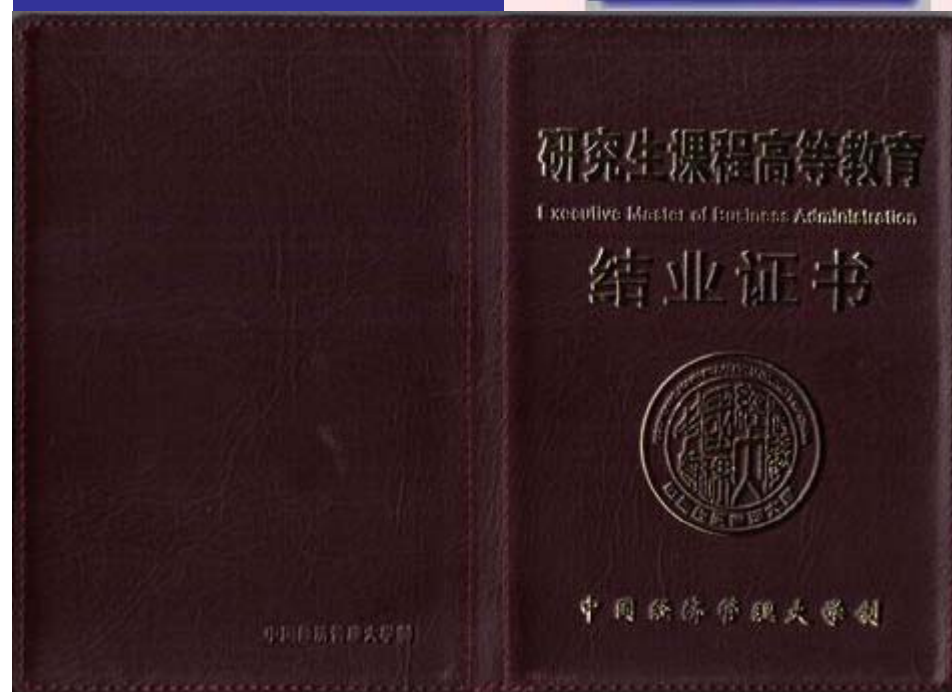
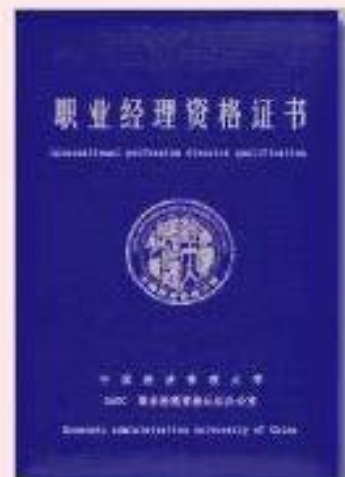


国际认证 权威



美华论坛
www.mhjy.net

- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
 - -----请速登陆：www.mhjy.net



美华论坛
www.mhjj.net



四川省精品课程

总目录

授课主要内容

一、概述

二、历史演变

三、劳动法主体制度

四、劳动就业

五、劳动合同制度

六、工作时间与休假

七、工资制度

八、劳动保护

九、社会保障制度

十、劳动争议处理

特色
栏目

资料推荐

试题库

理论前沿

图片库

立法热点

视频资料库

退出

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述

主要内容

(一) 基本概念

(二) 劳动与社会保障法的调整对象与适用范围

(三) 劳动与社会保障法的渊源与体系

(四) 劳动与社会保障法的地位与作用

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述



概念

调整对象

法律渊源

地位作用

（一）基本概念

1、劳动与劳动力

（1）劳动

一般意义的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，使用或消费劳动力，动用劳动资料，改变劳动对象，创造使用价值以满足人们需要的有意识、有目的的活动。它是人类生存的首要和最基本的条件。

劳动法中的劳动，是指劳动力的所有者将其劳动力有偿提供给他人使用。区别于自我使用劳动力的劳动。

（2）劳动力

劳动力是指为人所具有的并在生产使用价值时运用的体力和脑力的总和。具有以下特征：存在具有人身性、形成具有长期性、储存具有短期性、再生产具有不可间断性、投入具有不可分割性、支出具有可重复性和不可回收性。因此，劳动法对其保护有其特殊性。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述



概念

调整对象

法律渊源

地位作用

2、劳动关系与劳动法律关系

(1) 劳动关系

劳动关系指的是因实现劳动过程而在劳动者与用工单位之间发生的社会关系。作为劳动法调整的劳动关系是劳动者和劳动力使用者在劳动过程中发生劳动力与生产资料结合的社会关系。劳动关系具有以下特点：

第一，它是劳动力所有者和劳动力使用者之间的社会关系。

第二，它是与劳动过程相联系的社会关系生产资料和劳动力需要结合。

第三，它兼有人身关系与财产关系的性质。

第四，它兼有平等关系和隶属关系的特征。

注意：区分劳动关系与劳务关系

(2) 劳动法律关系

劳动法律关系是指劳动者与用人单位依据劳动法律规范，在实现社会劳动过程中形成的权利义务关系。

注意：区分劳动关系与劳动法律关系

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述



概念

调整对象

法律渊源

地位作用

3、劳动法与社会保障法

(1) 劳动法

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。具有以下特点：

第一，以侧重保护劳动者为基本价值取向。

第二，实体法和程序法相统一。

第三，强制性规范与任意性规范相结合，并以强制性规范为主。

第四，是社会法。

注意：把握社会法的基本理论

(2) 社会保障法

社会保障法是调整以国家、社会和全体社会成员为主体，为了保证社会成员的基本生活需要并不断提高其生活水平，以及解决某些特殊社会群体的生活困难而发生的经济扶助关系的法律规范的总和。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述

概念



调整对象

法律渊源

地位作用

（二）调整对象与适用范围

1、劳动法的调整对象

- （1）劳动关系；
- （2）与劳动关系密切联系的其他社会关系。

2、劳动法的适用范围

- （1）在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；
- （2）国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；
- （3）实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；
- （4）其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。

注意：劳动法不适用公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及非农场的农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述

概念



调整对象

法律渊源

地位作用

3、社会保障法的调整对象

社会保障法的调整对象，即社会保障法所调整的社会关系，简称为社会保障关系。

社会保障关系从内容角度包括：社会保障关系，社会救助关系，社会福利关系，社会优抚关系等。

4、社会保障法的适用范围

- (1) 对空间的法律适用；
- (2) 对人的法律适用；
- (3) 对时间的法律适用。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述

概念

调整对象



法律渊源

地位作用

（三）劳动与社会保障法的渊源与体系

1、法律渊源

法律渊源指法律的具体表现形式。我国劳动与社会保障法的渊源指由国家有权机关制定或认可的劳动和社会保障法律规范的具体表现形式。具体包括：

（1）规范性文件：如宪法；法律（狭义）；行政法规；部门规章；地方性法规和规章；国际法律文件等。

（2）准规范性文件：如劳动政策；狭义劳动标准（包括强制性标准与推荐性标准）；抽象劳动行政行为（如决定、命令等）；工会规章；规范性劳动法规解释；集体合同等。

2、法律体系

劳动与社会保障法的体系，是指一国的全部劳动和社会保障法律规范按照一定标准分类组合所形成的，具有一定纵向结构和横向结构的有机整体。

注意：掌握劳动与社会保障法的法律体系结构。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法概述

概念

调整对象

法律渊源



地位作用

（四）劳动与社会保障法的地位与作用

1、地位

基于社会劳动在整个社会关系体系中的基础性地位，劳动与社会保障法是我国法律体系中直接隶属于宪法，与民法、行政法、经济法、刑法等相平行的独立的法律部门。

2、作用

认识劳动法的作用应从以下几个方面考虑：劳动法与人权、劳动法与生产力、劳动法与市场经济、劳动法与社会安定。

[返回目录](#)



思考

- ❖ 1、劳动与社会保障法的调整对象是什么？
- ❖ 2、简述劳动法的适用范围？
- ❖ 3、劳动法基本原则有哪些？
- ❖ 4、社会保障法与民法的联系与区别有哪些？
- ❖ 5、试述劳动与社会保障法的社会法属性？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变

主要内容

(一) 劳动法的起源

(二) 当代各主要国家劳动法的发展

(三) 国际劳工法的产生和发展

(四) 社会保障法的历史演变

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变



起源

各国发展

国际立法

社会保障

（一）劳动法的起源

1、劳动法产生的历史条件

现代意义的劳动法，是在18世纪产业革命以后，劳动资本关系日趋紧张，工人运动不断高涨的条件下产生的。由于资本主义生产力的发展，由于工人阶级的不断斗争，由于资产阶级的某些社会政治力量对工人正义要求的同时和支持，资本家迫于对劳动力再生产的需要而不得不作出适当的让步。这不仅导致各国相继出现了关于工厂的法律，而且也导致了1804年的法国《拿破伦法典》中关于劳资双方在所谓劳动力租赁契约中处于平等主体地位的法律规定的出现。各国的工厂立法以及法国民法典中的这些规定，就是劳动法规范的最初形式。

2、劳动法产生的意义

- （1）它昭示了劳动法是以保护劳动者的权利和利益为根本宗旨的法律。
- （2）劳动法的产生为劳动者取得生存权的斗争提供了合法的依据，有力地推动了工人运动。
- （3）劳动法的产生还促进了资本主义经济的迅速发展。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变

起源



各国立法

国际立法

社会保障

（二）当代各主要国家劳动法的发展

1、资本主义国家劳动立法

（1）不同时期的资本主义国家的劳动立法

自由资本主义时期的劳动法、垄断资本主义时期的劳动法（20世纪前半期的劳动法、现代资产阶级的劳动法）

（2）主要资本主义国家的劳动立法

主要介绍英国、德国、美国、日本等国家的立法

（3）国外当代劳动法发展的新趋势

2、社会主义国家劳动立法

（1）社会主义国家劳动立法概况

（2）社会主义国家劳动法的特征

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变

起源



各国立法

国际立法

社会保障

3、我国的劳动立法

(1) 旧中国劳动立法（国民政府）

(2) 革命根据地劳动立法

注意把握本阶段的立法特点。

(3) 新中国劳动立法

建国后至改革开放前的劳动立法、改革开放以来的劳动立法

注意掌握现阶段的重要立法活动和动向，归纳其立法特点和趋势

(4) 我国港、澳、湾地区的劳动立法

返回目录



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变

起源

各国立法



国际立法

社会保障

（三）国际劳工法的产生和发展

1、国际劳工组织

- （1）国际劳工组织的成立和发展
- （2）国际劳工组织的宗旨和职能

2、国际劳工组织机构

3、国际劳工标准

- （1）国际劳工标准的内容
- （2）国际劳工标准的实施与监督

4、国际劳工立法评价

- （1）国际劳工立法的性质和特点
- （2）国际劳工立法的作用和局限
- （3）国际劳工立法与中国

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动与社会保障法历史演变

起源

各国立法

国际立法



社会保障

（四）社会保障法的历史演变

1、社会保障立法产生的历史条件

- （1）工业化和社会化大生产是社会保障法产生的经济原因
- （2）传统法律调整的局限性是社会保障法产生的法制原因
- （3）工人运动的发展和无产阶级的成长壮大是社会保障法产生和发展的政治原因。
- （4）各种进步学说是社会保障法产生的理论先导

2、社会保障法的发展

3、社会保障立法的发展趋势

4、我国的社会保障法

- （1）新中国成立前的社会保障立法
- （2）新中国成立后的社会保障立法：从时间上看大致经历了以下时期：
初创时期：（**1949年10月——1957年末**）、发展时期：（**1958年初——1966年4月**）、停滞和受破坏时期（**1966年5月——1976年10月**）、恢复、改革与创新时期（**1976年10月至今**）。
- （3）我国现阶段社会保障立法存在的问题及相关措施

[返回目录](#)



思考

- ❖ 1、现代意义的劳动法产生的背景和标志是什么？
- ❖ 2、英国劳动法在其产生和发展过程中有些什么样的特点？
- ❖ 3、美国劳动法的特点是什么？
- ❖ 4、德国社会保障法的特点是什么？
- ❖ 5、日本劳动与社会保障法的特点是什么？
- ❖ 6、简述建党初期我国的劳动立法概况？
- ❖ 7、简述现阶段我国的劳动立法概况及发展趋势？
- ❖ 8、什么是国际劳动立法？其产生的原因是什么？
- ❖ 9、国际劳工组织有哪些专门机构？其职责如何？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动法主体制度

主要内容

(一) 法律关系与主体制度

(二) 劳动法主体及三方协调机制

(三) 劳动者及用人单位的主体资格确定

(四) 劳动权利与劳动义务

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动法主体制度

导论

三方机制

主体资格

权利义务

（一）法律关系与主体制度

1、劳动法律关系

劳动法律关系是指劳动者与用人单位依据劳动法律规范，在实现社会劳动过程中形成的权利义务关系。它是劳动关系在法律上的表现，是劳动关系为劳动法律规范调整的结果。

注意区分劳动法律关系与劳动合同之间的关系

2、劳动法律关系的要素

注意区分劳动法律关系主体与劳动法主体

3、劳动法律关系的运行与法律事实

（1）劳动法律关系运行的环节——即劳动法律关系形成和存续的动态过程。包括劳动法律关系的产生、延期、变更、暂停、终止。

（2）劳动法律关系的法律事实——即能引起劳动法律关系发生、延期、变更、暂停或终止的客观情况。包括事件（如自然灾害、患病、伤残、死亡等）和行为（包括合法行为与违法行为）。

[返回目录](#)



劳动法主体制度

导论



三方机制

主体资格

权利义务

(二) 劳动法主体及三方协调机制

1、劳动法的基本主体

狭义的劳动法主体是指劳动权利的享有者和劳动义务的承担者，即劳动法律关系的参加者。主要包括两方，一方是劳动者及以工会为主要形式的员工团体，另一方是用人单位及用人单位协会组织或雇主协会组织。广义的劳动法主体还包括政府。

(1) 劳动者：指按照法律和合同的规定，在用人单位管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。习惯上，人们用被雇用者、雇员、工人、职工、受雇人等几个概念来表述劳动者。

(2) 用人单位：指具有用人权利能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资等劳动报酬的组织体。主要包括企业、个体经济组织、民办非企业单位及特定情况下的国家机关、事业单位和社会团体等。

(3) 工会：是劳动者的群众组织，是劳动者谋求政治、经济地位的改善而团结在一起组成的群众性社会团体。我国工会分为：基层工会、地方各级总工会、中华全国总工会、全国或地方的产业工会。

(4) 用人单位协会组织或雇主协会组织

[返回目录](#)



劳动法主体制度

导论



三方机制

主体资格

权利义务

2、三方协调机制

(1) 三方协调机制的概念和特点

根据国际劳工组织**1976**年《三方协商促进国际劳工标准公约》规定，三方机制是指政府（通常以劳动部门为代表）、雇主和工人之间，就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。三方协调机制又称劳动关系三方协商机制、三方格局、三方机制或三方原则。

(2) 三方机制的产生与发展

三方协商发端于**19**世纪末，直接动因是国际劳动立法运动的兴起。但是到**20**世纪**20**年代才初步形成三方协调制度。

1990年**9**月**7**日，我国人大常委会批准了国际劳工组织第**144**号公约，即《三方协商促进履行国际劳工标准公约》。**2001**年通过了《国家协调劳动关系三方会议制度》，这标志着我国三方机制的建立和运作迈入了全新的阶段。随后《工会法》、《劳动合同法》都强调了三方机制。

目前全国省级和市一级的三方机制已经基本建立。三方机制正逐步向县（市、区）和产业一级延伸，全国将建立多层次的社会层面的三方协调机制三方机制与劳动合同制度、集体合同制度一起构成了稳定、协调和规范劳动关系的机制。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动法主体制度

导论



三方机制

主体资格

权利义务

（3）三方协调机制的组成及组织形式

三方协调机制由三方组成，即由代表政府的劳动行政部门、代表职工的地方总工会和代表用人单位的企业代表组织（企业联合会、企业家协会、商会等）。

借鉴国际惯例，中国于**2001年8月3日**，由中国劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会（中国企业家协会）成立了“国家协调劳动关系三方会议制度”。

（4）三方协调机制的主要内容

注意：国家协调劳动关系三方会议制度所确定的内容与《工会法》、《劳动合同法》所要求的内容之间的比较

返回目录



四川省精品课程

劳动法主体制度

导论

三方机制



主体资格

权利义务

（三）劳动者及用人单位的主体资格确定

1、劳动者的主体资格确定

劳动者的主体资格是劳动法规定的自然人成为劳动者应当具备的条件。它包括劳动权利能力和劳动行为能力两个方面。

（1）劳动权利能力是指自然人能够享有劳动权利并承担劳动义务的法律资格。劳动行为能力是指自然人能够以自己的行为行使劳动权利并承担劳动义务的法律资格。

（2）影响劳动者主体资格的因素

2、用人单位的主体资格确定

（1）成为用人单位需要具备的一般条件

成为用人单位需要具备以下条件：一是具有独立支配的生产资料，包括生产工具和设备、生产材料和劳动对象、一定的自有资金。二是健全的劳动组织，包括劳动组织机构和内部劳动规则。三是依法设立。

（2）用人单位的能力范围

（3）特殊情形下的主体资格确定

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动法主体制度

导论

三方机制

主体资格



权利义务

（四）劳动权利与劳动义务

1、劳动权

（1）劳动权的理论界定

注意国内外法学界对“劳动权”的理论界定。

（2）劳动权的分类

根据劳动权所处的不同形态，劳动权可以分为应然劳动权、法定劳动权和实有劳动权。根据是否可以提前诉讼，劳动权分为可诉劳动权和不可诉劳动权。

（3）我国劳动权的具体内容

根据《劳动法》，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

2、劳动者的基本劳动义务

劳动者的义务是指劳动法规定的对劳动者必须作出一定行为或不得作出一定行为的约束。具体包括：完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律和职业道德等义务。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动法主体制度

导论

三方机制

主体资格



权利义务

3、用人单位的劳动权利和劳动义务

(1) 用人单位的劳动权利

作为劳动法律关系基本当事人的用人单位，在劳动关系中依法享有劳动权利。其中，重要的劳动权利包括：招工权、用人权、奖惩权、分配权等。

(2) 用人单位的劳动义务和职责

在劳动关系中，应当履行的基本劳动义务和职责主要包括：为劳动者享有的劳动权利提供保障；建立和完善单位的规章制度；支付劳动报酬等。

注意：《劳动合同法》对用人单位的规章制度从实体和程序两方面做了规范。从实体而言，有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的事项，应当由用人单位制定规章制度。从程序来看，规定了制度程序、异议程序和公示程序。

[返回目录](#)



四川省精品课程

思考

- ❖ 1、分析劳动者行使的劳动权利能力和劳动行为能力的特征？
- ❖ 2、论用人单位主体确认制度的建立与完善？
- ❖ 3、论劳动权？
- ❖ 4、论影响劳动权利能力和劳动行为能力的因素？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动就业

主要内容

(一) 劳动就业概述

(二) 劳动就业服务

(三) 劳动就业管理

(四) 特殊就业群体就业保障

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动就业



概述

就业服务

就业管理

特殊就业

(一) 劳动就业概述

1、劳动就业

劳动就业是指从事各类劳动获取合法劳动报酬或收入的活动。这一定义的含义关键不在于就业或劳动的形式，而在于所获得的收入是否合法。

(1) 就业资格

1991年4月国务院发布了《禁止使用童工规定》，确定我国最低就业年龄为**16**周岁。**1994年**颁布的《劳动法》规定我国劳动者初次就业的最低年龄为**16**周岁，作为《准予就业最低年龄公约》的成员，我国承诺最低就业年龄为**16**周岁。

(2) 就业界限

强调合法性、限于国民经济领域、要求在一定期间内达到一定量。

(3) 就业形式

就业形式即国家政策法规确认的劳动者实现就业的方式。现阶段包括：正规就业和灵活就业。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动就业

概述



就业服务

就业管理

特殊就业

(二) 劳动就业服务

劳动就业服务是指就业服务主体为劳动者实现就业和用人单位招用劳动者提供的社会服务。

1、劳动就业服务的对象和主要内容

(1) 劳动就业服务的对象：劳动力供求双方。

(2) 劳动就业服务的主要内容包括就业与失业登记、职业指导、职业介绍、职业教育培训、公共就业服务、就业援助以及失业保险等。

2、劳动就业服务的管理体制

(1) 历史发展

(2) 劳动就业服务管理体制的模式

大体分四类：行政管理模式；事业管理模式；行政、事业混合管理模式；行政、事业双重管理模式。

3、就业登记与失业登记

(1) 就业登记

(2) 失业登记

注意：失业登记的人员范围、失业登记的地点、失业登记人员的权利和义务、注销失业登记的情形

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动就业

概述



就业服务

就业管理

特殊就业

4、职业指导与职业介绍

(1) 职业指导的主要内容

(2) 职业介绍：指职业介绍机构在国家劳动计划和就业政策指导下，利用市场调节机制，通过为劳动力供求双方沟通联系和提供其他服务，帮助劳动者实现就业。

注意职业中介机构可以开展的业务范围、职业中介机构的法律义务及法律责任、职业中介机构禁止从事的行为

5、职业教育和培训

(1) 职业教育和培训的概念

(2) 职业教育和培训的立法概况

(3) 职业培训的主要形式

(4) 职业技能考核鉴定与职业资格证书制度

6、公共就业服务

(1) 公共就业服务的执行部门及相关职责

(2) 公共就业服务的服务内容

(3) 公共就业机构免费就业服务项目

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动就业

概述

就业服务



就业管理

特殊就业

（三）劳动就业管理

1、劳动力市场管理

（1）劳动力市场

劳动力市场是指劳动力流动和交换的场所，同时也是运用价值规律和市场供求规律、市场竞争规律对劳动力资源进行调解和配置的一种机制。劳动力市场区别于产品市场。

（2）劳动力市场准入管理

包括劳动者进入劳动力市场的法律规定、用人单位招用人员的法律规定、劳动力流动就业管理制度

2、职业介绍管理

（1）职业中介机构的设立条件

设立职业中介机构应当具备下列条件：有明确的机构章程和管理制度；有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；其他条件。

（2）职业中介机构的设立程序

职业中介实行行政许可制度。

（3）对职业介绍机构的管理

[返回目录](#)



概述

就业服务

就业管理



特殊就业

（四）特殊就业群体就业保障

1、特殊就业群体的界定

（1）传统认为残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，应给予了特殊的政策。

（2）国际劳工组织对于“弱势群体”，解释为“最容易受到经济衰退和就业形势恶化影响、有较高的受劳动力市场排斥风险的群体”。这一群体是由缺乏工作经验的年轻人、长期失业者、老年失业者、进城务工的农民和残疾工人组成的。“对弱势群体给予特殊的就业援助”。

注意：《就业服务与就业管理规定》明确了就业援助的机构，公共就业服务机构应当制定专门的就业援助计划，对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。

思考《就业促进法》出现了“就业困难人员”的范围确定。

2、妇女的就业保障

（1）关于妇女就业保障的国际公约

（2）我国对妇女就业的保障措施

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动就业

概述

就业服务

就业管理



特殊就业

3、残疾人的就业保障

- (1) 残疾人就业保障国际公约
- (2) 我国关于残疾人就业保障的实践

4、农民工的就业保障

- (1) 农民工就业面临的问题
- (2) 我国关于农民工就业保障的实践

5、其他特殊群体的就业保障

- (1) 缺乏工作经验的年轻人的就业保障
- (2) 少数民族就业保障
- (3) 艾滋病人就业保障

[返回目录](#)



四川省精品课程

思考

- ❖ 1、劳动就业的概念、特点和基本原则？
- ❖ 2、就业和职业歧视的概念、表现和鉴别？
- ❖ 3、劳动就业服务体系的基本内容？
- ❖ 4、特殊就业群体的就业援助制度？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

主要内容

(一) 概述

(二) 劳动合同的订立与效力

(三) 劳动合同的履行和变更

(四) 劳动合同的解除和终止

(五) 劳务派遣

(六) 非全日制用工

(七) 集体合同制度

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动合同制度



概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

(一) 概述

1、劳动合同的内涵

(1) 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

注意：劳动合同区别于劳务合同表现在：一是所建立的社会关系性质不同；二是劳动力的支配权不同；三是风险责任不同；四是劳动报酬的性质和给付方式不同，另外在合同目的、法律适用、争议处理程序、国家干预等方面也存在很大的区别。

(2) 劳动合同特征

第一，劳动合同当事人的一方是劳动者，另一方是用人单位，且主体之间具有从属性；

第二，劳动合同内容具有特定性，即是以明确双方当事人在实现劳动过程中的权利义务及法律责任为主要内容；

第三，劳动合同标的是劳动行为，在一定条件下，可以涉及第三人的物质利益；

第四，劳动合同是双方当事人达成的书面协议。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度



概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

2、劳动合同的外延

(1) 劳动合同制度的适用范围

《劳动法》所确定的适用范围：（1）各类企业和与之形成劳动关系的劳动者；（2）个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；（3）国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；（4）实行企业化管理的事业组织的人员；（5）其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等。可见，劳动合同制度的适用范围是明确的。

《劳动合同法》对适用范围的扩充：一方面，明确了民办非企业单位及其劳动者对劳动合同制度的适用。另一方面，明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间应当订立劳动合同，并明确其法律适用。

注意事业单位改革与劳动合同制度的适用。

(2) 劳动合同的分类

重点把握：根据合同的期限来划分形成的固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度



概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

3、劳动合同的形式与内容

(1) 劳动合同的形式

劳动合同的形式是劳动合同双方当事人明确相互权利义务关系的方式，是双方当事人意思表示一致的外在表现。以是否形成文字材料，劳动合同可分为口头合同和书面合同两种形式。

注意：未依法订立书面劳动合同的法律后果。

(2) 劳动合同的内容

应当具备的内容：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码，劳动合同期限，工作内容和工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬，社会保险，劳动保护、劳动条件和职业危害防护，法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

可以选择的内容：试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

注意：相对《劳动法》，《劳动合同法》关于劳动合同的必备条款的变化及其原因。

[返回目录](#)



劳动合同制度

概述



合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

(二) 劳动合同的订立与效力

劳动合同的订立是指求职者和招工单位经过相互选择，确定劳动合同当事人，并就劳动合同的条款经过协商，达成一致，从而明确双方权利、义务和责任的法律行为。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

1、订立劳动合同前的如实告知义务

如实告知义务，是指在用人单位招用劳动者时，用人单位与劳动者应将双方的基本情况如实向对方说明的义务。

注意：①如实告知的内容与范围以及未履行如实告知义务的法律后果；
②对告知信息的调查权及其限制

2、劳动合同订立的一般要求

(1) 订立劳动合同应当采用书面形式

(2) 合同内容要尽量明确、全面、合法

思考：如果劳动合同内容约定不明确，应当如何处理？

(3) 劳动合同的订立程序

返回目录



四川省精品课程

劳动合同制度

概述



合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

3、无固定期限劳动合同的订立

(1) 协商订立。用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。该规定沿用了劳动法的规定，以私法原则为主导，强调劳动合同双方当事人的合意。

(2) 法定订立。有下列三种情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

一是劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

二是用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

三是连续订立二次固定期限劳动合同后续订劳动合同的。

(3) 视为订立。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为已订立无固定期限劳动合同。

注意比较《劳动法》与《劳动合同法》对订立无固定期限劳动合同的规定的差异。

返回目录



四川省精品课程

劳动合同制度

概述



合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

4、订立劳动合同的限制

(1) 提供担保及扣押证件的限制

(2) 试用期约定的限制

试用期是指用人单位对新录用的劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否适合自己进行了解的期限。在订立劳动合同时，试用期的限制主要表现在：

一是同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

二是不得约定试用期的情形。一般劳动合同都可以约定试用期，但是有两种情况除外，即以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

三是试用期长短的限制。劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。

(3) 服务期约定的限制

(4) 劳动者的竞业禁止

注意：竞业禁止所限制的人员范围、地域、时间等。

(5) 违约金约定的限制

注意把握可以约定劳动者承担违约金的情形。

返回目录



四川省精品课程

劳动合同制度

概述



合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

5、劳动合同的效力

(1) 劳动合同的成立与生效

劳动合同的成立，是指用人单位与劳动者达成协议而建立劳动合同关系。劳动合同的生效，是指具备有效要件的劳动合同按其意思表示的内容产生了法律效力，即对签约双方具有法律约束力。劳动合同的成立并不代表着合同生效。

(2) 劳动合同生效的一般要件

一般而言，要使合同有效，应当满足以下条件：首先，劳动合同当事人必须具备法定的资格。其次，劳动合同的内容和形式必须合法。第三，劳动合同的订立程序要合法。第四，劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致订立。

注意：劳动合同的生效时间确定

(3) 劳动合同的无效

劳动合同无效，是指劳动合同由于缺少有效要件而全部或部分不具有法律效力。

注意：劳动合同无效的认定标准及劳动合同无效的有限性

(4) 劳动合同的可撤销

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立



履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

（三）劳动合同的履行与变更

1、劳动合同的履行

劳动合同的履行，指的是劳动合同双方当事人按照劳动合同的约定履行其义务，共同完成劳动过程和实现劳动权益的法律行为。

（1）劳动合同履行的一般原则

劳动合同履行的原则是劳动合同履行制度中的首要问题，它决定着劳动合同履行制度应该坚持的基本精神和方向。一般包括亲自履行原则、全面履行原则和协作履行原则。

（2）劳动合同履行的特殊规则

一是对约定不明确条款的确定与履行规则。

二是用人单位发生变化时劳动合同的履行规则。

三是特殊情况下的劳动合同的中止履行。劳动合同中止是指劳动合同在履行过程中，遇到一些特殊情况发生，暂时停止劳动合同双方当事人的义务，待中止情形消除后，恢复履行原来的合同。

四是劳动合同履行中的其他限制性规则。如加班限制、对违章指挥或强令冒险作业的拒绝权、对强迫劳动的限制等。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立



履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

2、劳动合同的变更

劳动合同的变更是指依法成立的劳动合同在尚未履行或未完全履行前，合同双方当事人依据法律规定或约定，对劳动合同内容进行修改或补充的法律行为。

(1) 劳动合同的变更的特点：一是变更的内容是劳动合同的部分内容；二是变更的时间发生在劳动合同的履行过程中；三是变更劳动合同是双方法律行为，应当经双方协商一致。

(2) 劳动合同变更的一般规则

一是书面变更规则。

二是协商一致规则。

注意：劳动合同变更的效力规则。劳动合同变更后，变更合同的效力只及于经过变更的合同条款，原劳动合同中未经补充、修改的内容仍然有效，仍应依法履行。如果因劳动合同变更给一方当事人造成经济损失的，除法律、法规规定可以减免责任外，造成损失的一方当事人应负赔偿责任，即谁提出变更劳动合同谁负赔偿责任。双方都有责任的，则由双方共同承担责任。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更



解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

（四）劳动合同的解除与终止

1、劳动合同的解除

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的一种法律行为。根据劳动法的规定，劳动合同包括协议解除和单方解除两大类。

（1）双方协议解除劳动合同

协议解除是指劳动合同的双方当事人经协商达成一致，从而解除劳动合同。

思考：信息不对称对协议解除劳动合同的影响

（2）用人单位单方解除劳动合同

用人单位单方解除劳动合同，包括因劳动者自身原因或主观过错随时通知解除（又称“过失性辞退”）、用人单位在劳动者无过错时提前通知解除（又称“非过失性辞退”）和经济性裁员三种。

注意：一是上述三种情况的适用情形及其限制条件；二是比较三种解除的法律后果；三是比较《劳动法》和《劳动合同法》对经济性裁员规定的差异。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更



解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

(3) 劳动者单方解除劳动合同

劳动者单方行使劳动合同解除权，可以根据用人单位是否有过错为依据，分为预告解除和即时解除两种类型。

注意：劳动者单方预告解除中对预告程序的规定；劳动者单方解除劳动合同的法律后果。

思考：劳动者行使单方解除劳动合同权所受限制因素。

2、劳动合同的终止

劳动合同终止，是指劳动合同的法律效力依法被消灭，亦即劳动合同所确立的劳动关系由于一定法律事实的出现而终结，劳动者与用人单位之间原有的权利义务不复存在。

注意比较劳动合同终止与劳动合同解除、劳动合同中止的关系

我国现行劳动合同终止制度由劳动合同中止的情形、经济补偿金制度、终止的限制及对特定劳动者的补助以及终止的手续、终止的后果等内容构成。

(1) 劳动合同终止的情形

(2) 劳动合同终止的限制

(3) 劳动合同终止的后合同义务

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更



解除终止

劳务派遣

非全日制

集体合同

3、解除、终止劳动合同的经济补偿

经济补偿是用人单位在解除或终止劳动合同时，依法一次性支付给劳动者的费用。我国经济补偿金不同于赔偿金、违约金，具有单方性、法定性和有限性的特点。

(1) 经济补偿的适用范围

概括来讲，包括三种情形：

一是用人单位有过错。如用人单位有《劳动合同法》第38条规定的违法、违约行为的，劳动者不仅可以随时或者立即解除劳动合同，还有权取得经济补偿；用人单位被依法宣告破产或者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，用人单位应当支付经济补偿。

二是用人单位和劳动者均没过错，具体包括四种情形。

三是法律、行政法规规定的其他情形

注意比较《劳动法》和《劳动合同法》对经济补偿规定的差异，并分析变化原因。

(2) 经济补偿的标准确定

注意工作年限的确定及计算基数的确定。

(3) 用人单位不支付经济补偿金的法律责任

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止



劳务派遣

非全日制

集体合同

（五）劳务派遣

1、劳务派遣的概念和特点

劳务派遣通常是指劳动力派遣机构与派遣劳工签订派遣协议，在得到派遣劳工同意后，使其在要派单位指挥监督下提供劳务的劳动形态。又称为人力派遣、人力租赁或劳动派遣。

- （1）劳务派遣区别于一般劳动合同、职业介绍、企业借调。
- （2）劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。
- （3）劳务派遣的作用

2、劳务派遣的法律关系

劳务派遣法律关系牵涉的三方当事人包括：劳务派遣单位（即“用人单位”）、被派遣劳动者和接受以劳务派遣形式用工的单位（即“用工单位”），三方当事人之间形成了三角关系。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止



劳务派遣

非全日制

集体合同

3、劳务派遣合同

- (1) 劳务派遣合同的订立及一般流程
- (2) 被派遣劳动者的基本权利
- (3) 当事人的基本义务

4、劳务派遣的限制

- (1) 对劳务派遣单位的限制。
- (2) 对合同的限制。首先，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。其次，用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。这种合同是无效的。第三，用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。第四，劳务派遣单位和用工单位都不得向被派遣劳动者收取费用。如果违反规定以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣



非全日制

集体合同

（六）非全日制用工

1、非全日制用工的界定

非全日制用工，也称部分时间劳动（**part-time work**），是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

2、非全日制劳动合同

- （1）允许订立口头协议
- （2）可以与多个单位同时订立
- （3）不得约定试用期
- （4）随时通知终止用工，不需支付补偿金

3、工资支付的特殊规定

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制



集体合同

(七) 集体合同

1、集体合同的内涵

(1) 集体合同的概念

集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。

(2) 集体合同的特征

一是集体合同是特定的当事人之间订立的协议；二是集体合同的内容特定；三是集体合同是要式合同，须报送劳动保障行政部门登记、审查、备案，方为有效。

注意集体合同不同于劳动合同。

2、集体合同的外延

(1) 集体合同的适用范围

我国的集体合同的适用范围主要存在与企业和实行企业化管理的事业单位中。但是，除一般企业以外，在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制



集体合同

(2) 集体合同的分类

按照集体合同的级别来划分，集体合同包括基层企业集体合同、集团公司集体合同和产业集体合同或区域性集体合同。按照集体合同的内容来划分，集体合同包括纲领性集体合同、一揽子集体合同和专业性单项集体合同。

3、集体合同制度的产生与发展

思考：在我国制定《集体合同法》的可行性问题。

4、集体谈判

集体谈判，在我国有称集体协商，是指职工方面与企业方面就劳动标准和劳动条件进行交涉，旨在订立集体合同的行为。

(1) 谈判主体

注意：一是区分集体合同主体与集体合同谈判主体；二是集体谈判代表的产生、构成和任期

(2) 集体谈判的内容

(3) 集体谈判的形式和谈判手段

(4) 集体谈判的程序规定

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动合同制度

概述

合同订立

履行变更

解除终止

劳务派遣

非全日制



集体合同

5、集体合同

(1) 集体合同的订立

(2) 集体合同的效力

注意：集体合同的时间效力、空间效力及对人效力

(3) 集体合同的履行

(4) 集体合同的变更与解除

注意：集体合同变更和解除应具备以下三大条件及其法律后果。

6、集体合同的管理与审查

[返回目录](#)



思考

四川省精品课程

- ❖ 试论劳动合同的内涵与外延，形式与内容？
- ❖ 辨析劳动合同关系与事实劳动关系？
- ❖ 论劳动合同与承包经营合同的区别？
- ❖ 论劳动合同的生效要件？
- ❖ 论劳动合同的效力？
- ❖ 评价我国对劳动合同解除的规定？
- ❖ 论劳务派遣的法律关系？
- ❖ 试论劳动合同中止与劳动合同终止？
- ❖ 订立集体合同的原则和程序是什么？
- ❖ 论我国集体合同制度的不足？
- ❖ 论集体协商的保障机制？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

工作时间与休息休假制度

主要内容

(一) 概述

(二) 工作时间

(三) 休息休假制度

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

工作时间与休息休假制度



概述

工作时间

休息休假

(一) 概述

1、工时立法概述

2、工时立法意义

- (1) 维护生产、工作秩序，为创造社会财富提供时间保证；
- (2) 保证劳动者享有休息权，调动劳动者的生产、工作积极性；
- (3) 加强用人单位劳动管理，提高工时利用率；
- (4) 促进物质文明建设与精神文明建设。

3、工时立法原则

- (1) 保护劳动者身体健康原则
- (2) 提高劳动生产率、促进生产发展原则
- (3) 在发展经济的基础上逐步缩短工作时间，增加休息休假时间原则

4、工作权与休息权

[返回目录](#)



四川省精品课程

工作时间与休息休假制度

概述



工作时间

休息休假

(二) 工作时间

1、工作时间的概念和特征

工作时间又称劳动时间，是指法律规定的劳动者在一定时间内从事生产或工作的小时数。它包括每日工作的小时数和每周工作的天数和小时数。具有以下特征：

- (1) 它是履行劳动义务和计发劳动报酬的时间。
- (2) 它是法定的工作时间。
- (3) 它是实际工作时间与有关活动时间的总和。

2、工作日种类及计算

工作日又称劳动日，是指法律规定的以日为计算单位的工作时间。一般包括标准工作日、缩短工作日、延长工作日、无定时工作日、综合计算工作日、弹性工作日、非全时工作日等。

注意：年工作日、季工作日、月工作日的计算。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工作时间与休息休假制度

概述



工作时间

休息休假

3、加班加点制度

(1) 加班、加点的概念和关系

加班，是指雇员按照用人单位的要求，在法定节日或公休假日从事生产或工作。加点，是指雇员按照用人单位的要求，在正常工作日以外继续从事生产或工作。

(2) 加班加点的条件

注意《国务院关于职工工作时间的规定》及其实施办法的规定。

(3) 限制加班加点的意义与措施

限制加班加点的意义：保护职工的身体健康，促进社会主义精神文明建设(修身养性、学习提高、照顾家庭、养育子女)；推动企业改善经营管理，提高经济效益；减少加班加点费用，降低产品成本，增强企业竞争力。

限制加班加点的措施：用人单位与工会与劳动者协商；确定较高的加班加点的工资报酬；劳动行政部门监督检查等。

[返回目录](#)



工作时间与休息休假制度

概述

工作时间



休息休假

（三）休息休假制度

1、休息时间的概念

休息时间，是指劳动者在国家规定的法定工作时间以外，免于履行劳动义务而自行支配的时间，亦即劳动者实现休息权的法定必要时间。

2、休息时间种类

工作日内间歇时间、工作日间的休息时间、公休假日

3、休假

法定节日、探亲假、年休假、其他休假（婚假、丧假）

注意： 2007年的《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》、 2008年1月1日起施行的《职工带薪年休假条例》。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工作时间与休息休假制度

概述

工作时间



休息休假

(1) 婚假：根据《婚姻法》及《计划生育条例》的规定：按法定结婚年龄（女**20**周岁，男**22**周岁）结婚的，可享受**3**天婚假；符合晚婚年龄（女**23**周岁，男**25**周岁）的，可享受晚婚假**15**天（含**3**天法定婚假）；结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假；在探亲假（探父母）期间结婚的，不另给假期；婚假包括公休假和法定假；再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

(2) 法定假日：元旦、春节、清明节、国际劳动节、端午节、中秋节、国庆节。

思考：节假日调整与劳动保护标准的确定。

(3) 探亲假

(4) 年休假

[返回目录](#)



四川省精品课程

思考

- ❖ 1、工作权和休息权的意义是什么？
- ❖ 2、工作时间形式主要有哪几种？
- ❖ 3、休息时间的种类有哪些？
- ❖ 4、简述延长工作时间制度？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

工资制度

主要内容

(一) 概述

(二) 工资制度

(三) 工资保障制度

(四) 工资总额宏观控制

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

工资制度



概述

工资制度

工资保障

宏观控制

(一) 概述

1、工资的概念与特征

(1) 工资的概念

广义工资，即职工劳动报酬，是指劳动关系中，劳动者因履行劳动给付义务而获得的，由用人单位以法定方式支付的各种形式的物质补偿。狭义工资，仅指职工劳动报酬中的基本工资。工资具有分配职能、保障职能、激励职能、杠杆职能等。

思考：工资与劳动报酬的关系。

(2) 工资的特征

一是工资是劳动者基于劳动关系所获得的劳动报酬；二是工资是用人单位对劳动者履行的劳动给付义务的物质补偿；三是工资量的确定必须以劳动法规、劳动政策、集体合同和劳动合同的规定为依据；四是工资必须以法定方式支付，即一般只能用法定货币支付，并且是持续的、定期的支付。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度



概述

工资制度

工资保障

宏观控制

2、工资组成与工资形式

(1) 工资组成

我国立法所规定的工资包括基本工资和辅助工资两部分。

基本工资，又称标准工资，是指劳动者在法定或约定的工作时间内提供正常劳动所得的报酬，它是劳动者工资额的基本组成部分。具有常规性、主干性、结构性、等级性、相对稳定性和基准性等特点。

辅助工资，是指劳动者超出正常劳动时间和条件下的劳动所得的报酬，它是工资构成中处于辅助地位的工资组成部分。辅助工资主要包括：奖金、津贴（补贴）和加班加点工资。

(2) 工资形式

工资形式，是指用人单位按照事先确定的劳动标准和报酬标准计量劳动并向劳动者支付工资的方式。目前的工资形式主要包括：计时工资制、计件工资制和年薪制。

3、工资立法

(1) 工资立法概述

(2) 工资立法原则

[返回目录](#)



工资制度

概述



工资制度

工资保障

宏观控制

(二) 工资制度

工资制度，是指用人单位依法确定工资水平、工资标准、工资形式、工资增长等项办法的总称。

注意把握用人单位的工资分配自主权的涵义。

1、基本工资制度

基本工资制度，是用人单位依法实行的确定劳动者劳动报酬的标准和方式。具有多样性、结构性和等级性的特点。

(1) 根据我国现行立法，国家机关的基本工资制度，由法规和政策规定；事业单位的基本工资制度，部分由法规和政策规定，部分由本单位自主规定；企业的基本工资制度由企业内部劳动规则和集体合同规定。我们主要介绍企业的基本工资制度。

(2) 企业基本工资制度：包括等级工资制、结构工资制、岗位工资制、岗位技能工资制、效益工资制等。

思考：影响企业工资分配的因素

(3) 机关基本工资制度：包括职员职务级别工资制、技术工人的岗位技术等级（职务）工资制和普通工人的岗位工资制。

(4) 事业单位基本工资制度：包括固定部分和活动部分。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度

概述



工资制度

工资保障

宏观控制

2、工资制度中三方的权利（权力）

（1）劳动者的工资权

工资权是与劳动者的劳动给付义务相对应的一项权利，正因为劳动者有工资权，劳动才得以成为劳动者的谋生手段。

工资权的完整内容包括四个组成部分：工资取得权、工资支配权、工资保障权、工资分配参与权。

（2）用人单位的工资分配自主权

（3）国家的工资管理权

包括三个方面的内容：一是对全社会工资的一般管理；二是对企业工资的间接管理；三是对国家机关（包括部分事业单位和社会团体）工资的直接管理。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度

概述

工资制度



工资保障

宏观控制

（三）工资保障制度

工资保障制度，是指为劳动者提供的使其工资足以成为其生活主要来源和维持基本生活的一系列法定措施。

1、最低工资保障制度

（1）最低工资的概念

最低工资，是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在用人单位应支付的最低劳动报酬。

（2）最低工资标准的制定

最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；社会平均工资水平；劳动生产率；就业状况；地区之间经济发展水平的差异。

（3）最低工资标准的法律效力

2、工资支付保障制度

工资支付保障，是对劳动者获得的全部应得工资及其所得工资支配权的保障。

注意：支付规则和禁止非法扣除或拖欠工资。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度

概述

工资制度



工资保障

宏观控制

3、保障实际工资

实际工资，即职工所得货币工资所能购买到的生活资料和服务的数量。

保障实际工资，就是要处理好工资与物价的关系：一方面力求把物价上升控制在较温和的程度之内，即力求避免物价较剧烈的、较大幅度的上升；另一方面力求使职工货币工资至少以不低于物价上涨率的幅度上升，并尽可能使职工货币工资的增长率大于物价的上涨率。

（在我国，处理工资与物价关系的基本方式有：工资调整、物价补贴。）

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度

概 论

工资制度

工资保障



宏观控制

（四）工资总额宏观控制

1、工资总额的概念和组成

（1）工资总额，是指在一定的空间、时间范围内支付给全体职工各种劳动报酬的总额。

（2）组成工资总额的项目：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、特殊情况下支付的工资（包括加班加点工资，根据国家法规和政策规定，因病、工伤、产假、停工学习、执行国家或社会主义等原因支付的工资，以及附加工资和保留工资）、企业经营者年薪。

（3）不列入工资总额的范围的项目：如根据国务院有关规定颁发的创造发明奖、自然科学奖、科技进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；有关社会保险和福利方面的费用；有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；出差伙食补助费、误餐补助费、调动工作的旅费和安家费；支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；计划生育独生子女补贴等十余项内容。

[返回目录](#)



四川省精品课程

工资制度

概 论

工资制度

工资保障



宏观控制

2、工资总额宏观控制的必要性和主要目标

(1) 工资总额与经济效益相联系，职工个人劳动所得与其劳动成果相联系。

(2) 工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，职工实际平均工资增长幅度低于劳动生产率增长幅度。

3、工资总额宏观控制的方式

国家对工资总额的控制，分两个层次，即对地区、部门（行业）工资总额的控制和对用人单位工资总额的控制。国家对地区、部门（行业）工资总额进行控制的方式，主要是实行弹性工资计划。即国家制定和组织实施的关于地区工资总额和部门（行业）工资总额的指导性计划。

[返回目录](#)



四川省精品课程

思考

- ❖ 1、如何理解工资的概念？
- ❖ 2、我国工资立法的基本原则是什么？
- ❖ 3、简述特殊情况下的工资支付？
- ❖ 4、简述我国工资总量宏观调控制度？
- ❖ 5、试述工资保障制度的意义？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动保护

主要内容

(一) 劳动保护制度概述

(二) 劳动安全卫生

(三) 女职工和未成年工特殊保护

(四) 劳动保护管理制度

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动保护



概述

安全卫生

特殊保护

管理制度

（一）劳动保护制度概述

1、劳动保护的概念

广义劳动保护，是指对劳动者各方面合法权益的法律保护。狭义劳动保护，又称劳动安全卫生或职业安全卫生，仅指对劳动者在劳动过程中的安全健康的法律保护，主要包括劳动安全技术规程、劳动卫生规程、女职工和未成年工特殊保护、劳动保护管理制度等内容。我国的劳动保护工作，遵循“安全第一，预防为主”的方针。

2、劳动保护权

劳动保护权是指劳动者享有的要求用人单位保护其在劳动过程中的安全健康的权利。

劳动保护权包括：有权要求用人单位提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动防护用品；有权要求用人单位确定合理的劳动定额；有权获得从事本职工作所应具备的安全技术和劳动卫生知识；对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评检举和控告；女职工和未成年工有权拒绝用人单位安排其从事女职工和未成年工禁忌劳动范围的作业；从事有职业危害作业的劳动者和未成年工有权要求用人单位定期进行健康检查等。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动保护

概述



安全卫生

特殊保护

管理制度

(二) 劳动安全卫生

1、劳动安全卫生的基本概念

(1) 劳动安全卫生，是指劳动场所的安全卫生条件或状态。

(2) 劳动安全，是指在劳动场所中无急性伤害事故发生，即无急性中毒、触电、机械外伤、车祸、坠落、塌陷、爆炸、火灾等危及劳动者人身安全的事故发生。

(3) 劳动卫生，是指在劳动场所中无慢性职业危害发生，即无不良劳动条件、有毒有害物质危害劳动者身体健康的职业中毒、职业病发生。

2、劳动安全卫生标准

(1) 劳动安全卫生标准，是指为消除、限制或预防劳动过程中的危险和有害因素，保护劳动者安全与健康，保障设备、生产正常运行而制定的统一规定。具有技术性、统一性、规范性、强制性等特点。

(2) 劳动安全卫生标准一般包括劳动安全卫生管理标准；生产设备、生产工具安全卫生标准；生产工艺安全卫生标准；安全卫生专用装置、用具和仪器仪表标准；个人防护用品标准。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动保护

概述



安全卫生

特殊保护

管理制度

3、劳动安全技术规程

劳动安全技术规程是指国家为了保护劳动者在劳动过程中的安全、防止伤亡事故发生所采取的各种安全技术措施的规章制度。包括工厂安全技术规程、矿山安全技术规程和建筑安装工程安全技术规程等。

(1) 工厂安全技术规程

《工厂安全卫生规程》明确规定了生产过程中必须达到的安全技术标准。其主要内容包括：建筑物和通道的安全要求；工作场所的安全要求；机器的安全要求；电器设备的安全要求；动力锅炉和压力容器的安全要求。

(2) 建筑安装工程安全技术规程

建筑安装工程必须遵守《建筑安装工程安全技术规程》、《建设工程安全生产管理条例》和《中华人民共和国安全生产法》的规定。

(3) 矿山安全生产法律制度

4、职业病

注意《中华人民共和国职业病防治法》（2002）、《职业病危害事故调查处理办法》（2002）

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动保护

概述

安全卫生



特殊保护

管理制度

（三）女职工和未成年工特殊保护

1、女职工的特殊保护

（1）女职工特殊保护又称女职工劳动保护，是指根据女职工身体结构、生理特点和哺育子女的需要，对其在劳动过程中的安全健康所采取的有别于男子的保护。

（2）女职工特殊保护包括禁止或限制女职工从事某些作业、女职工“四期”保护等内容。

注意1990年1月劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》

（3）女职工和婴儿的保护设施

2、未成年工的特殊保护

（1）未成年工劳动特殊保护，是指根据未成年工生长发育的特点及其接受义务教育的需要，对其在劳动法律关系中所应享有特殊权益的保护。

（2）未成年工特殊劳动保护的原则：尊重未成年工人格尊严的原则；适应未成年工身心发展的原则；保障未成年人特殊权益的原则

（3）未成年工劳动特殊保护包括限制就业年龄、限制工作时间、禁止从事某些作业、定期进行健康检查等内容。

注意《未成年人保护法》、《禁止使用童工规定》、《未成年工特殊保护规定》等法规的规定。

[返回目录](#)



概述

安全卫生

特殊保护



管理制度

（四）劳动保护管理制度

1、安全生产责任制度

（1）安全生产责任制度，指企业各级领导，职能科室人员、工程技术人员和生产工人在劳动过程中应负安全责任制度。

（2）《中华人民共和国安全生产法》对安全生产责任制度的规定

2、安全技术措施计划管理制度

3、劳动安全卫生设施“三同时”制度

安全卫生设施“三同时”制度，是指通过立法规定的，在我国境内的一切生产性建设项目的安全卫生设施，都必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用的制度。

4、劳动安全卫生教育与检查制度

5、劳动防护用品管理制度

6、伤亡事故和职业病统计报告处理制度

[返回目录](#)



思考

- ❖ 1、劳动保护的概念和特点？
- ❖ 2、我国劳动保护法的分类？
- ❖ 3、劳动安全卫生的立法内容有哪些？
- ❖ 4、劳动安全技术规程的主要内容有哪些？
- ❖ 5、劳动卫生规程的主要内容有哪些？
- ❖ 6、我国对女职工特殊劳动保护的规定主要有哪些？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

社会保障制度

主要内容

(一) 社会保障制度概述

(二) 社会救助法律制度

(三) 社会福利法律制度

(四) 社会优抚法律制度

(五) 社会保险法律制度

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

社会保障制度



概述

社会救济

社会福利

社会优抚

社会保险

(一) 社会保障制度概述

1、社会保障

(1) 社会保障是政府和社会为了保持经济的发展和社会的稳定,对劳动者或社会成员因年老,伤残,疾病,失业而丧失劳动能力或丧失就业机会,或因自然灾害和意外事故等原因面临生活困难时,通过国民收入分配和再分配提供物质帮助和社会服务,以确保其基本社会需要的制度。具有强制性、社会性、福利性、互助性等特点。

(2) 社会保障的基本内容

2、社会保障关系

(1) 社会保障法律关系是指社会保障关系经过社会保障法的调整所形成的权利义务关系。

(2) 社会保障关系的核心:一是筹集社会保障基金(物质前提);二是何种困难的社会成员才能享受何种社会保障(制度目的);三是发放社会保障基金(目的实现)。

(3) 分类:可以根据内容、社会保障的主体来划分

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度



概述

社会救济

社会福利

社会优抚

社会保险

3、社会保障法律制度

(1) 社会保障的国际公约和建议书

(2) 我国社会保障制度发展概况

(3) 社会保障法

注意：社会保障法与民法、行政法的区别；社会保障法的地位、本位、本质与作用；社会保障法的基本原则

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述



社会救济

社会福利

社会优抚

社会保险

(二) 社会救济法律制度

社会救济法是指国家对于那些因自身、自然和社会原因不能维持最低生活标准的贫困者提供帮助，以保障他们基本生活的法律制度。社会救济法主要由救助救济、救灾救济和扶贫救济构成。

1、社会救助救济制度

(1) 社会救助是指人们在不能维持其最低限度的生活水平时，根据有关的法律规定，有权依照法定程序要求国家和社会按照法定标准向其提供满足其最低生活需要的资金、实物或服务，而国家和社会必须依法提供这种救助的一种社会保障制度。

(2) 社会救助主要特征：一是社会救助的对象具有选择性；二是社会救助的主体是国家和社会；三是社会救助的标准是最低层次的。

(3) 社会救助的基本原则：无偿原则；物质资助与帮助自立相结合的原则；普遍保障原则

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述



社会救济

社会福利

社会优抚

社会保险

(4) 社会救助主要包括：城市最低生活保障、粮油补助、医疗救助、教育救助、廉租房、其他帮困和优惠措施等。

(5) 社会救助资金的来源：主要有国家财政拨款、社会筹集、信贷扶持、国际援助、社会救助基金增值等。

2、社会救灾救济制度

(1) 我国灾害救助制度的历史发展

(2) 救灾捐赠制度

3、社会扶贫救济制度

(1) 我国扶贫制度的基本内容包括：中国的扶贫开发（**1978**年到**2000**年）；中国的农村扶贫开发（**2001**年到**2010**年）；特殊群体的扶贫开发（包括少数民族和民族地区扶贫开发、残疾人扶贫、妇女扶贫）

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济



社会福利

社会优抚

社会保险

（三）社会福利法律制度

社会福利是指国家和社会通过举办各种福利事业和采取各种福利措施，为社会成员提供基本生活保障并不断改善生活状况的一种社会保障制度。具有全民性、广泛性、福利性、官民结合性、多层次性、拓展性等特征。

1、社会福利制度的产生与发展

2、社会福利制度的主要内容

（1）公共福利：广义的公共福利就是指社会福利。狭义的公共福利是指国家和社会为了改善和提高全体社会成员的物质和精神生活而提供的单向利益。包括住房福利、教育福利、康乐福利、卫生福利、生活服务方面的福利等。

（2）职业福利：又称职工福利指行业和单位为满足职工物质文化生活需要，保证职工一定生活质量而提供的工资收入以外的津贴、设施和福利性服务项目。按照职业福利的内容可以分为三类：福利津贴、福利设施和福利服务。

（3）专项福利：包括老年福利、妇女福利、儿童福利、残疾人福利。

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济

社会福利



社会优抚

社会保险

（四）社会优抚法律制度

社会优抚是对军人及其家属建立的社会保障制度，基本内容包括优抚对象、优待制度、抚恤制度（含死亡抚恤、伤残抚恤）、退役安置等和社会优待等。

1、优抚对象

根据《军人抚恤优待条例》规定，中国人民解放军现役军人、服现役或者退出现役的残疾军人以及复员军人、退伍军人、烈士遗属、因公牺牲军人遗属、病故军人遗属、现役军人家属统称为优抚对象。

2、社会优待

社会优待是国家、社会、群众对烈属、因公牺牲、病故军人家属、革命伤残军人、现役军人及其家属、带病回乡复退军人、退伍红军老战士等优抚对象给予帮助和照顾的制度。

3、伤残抚恤

4、死亡抚恤

[返回目录](#)



社会保障制度

概述

社会救济

社会福利

社会优抚



社会保险

(五) 社会保险法律制度

社会保险是指国家通过立法建立的，对劳动者在其生、老、病、死、伤、残、失业以及发生其它生活困难时，给予物质帮助的制度。具有社会性、强制性、互济性、差别性、补偿性等特点。

注意社会保险区别于社会保障、商业保险。

1、社会保险立法

- (1) 立法概况
- (2) 立法原则
- (3) 主要内容

2、养老保险

养老保险是指预防劳动者因年老力衰不能再从事劳动和中断劳动收入时，可享受退休金，以确保其基本生活的保险制度。

- (1) 我国养老保险制度的建立
- (2) 城镇企业职工基本养老保险制度的内容

注意养老保险的结构、享受养老保险的条件和养老保险的待遇。

- (3) 农村社会养老保险制度的内容
- (4) 我国养老保险制度的改革

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济

社会福利

社会优抚



社会保险

3、 失业保险

失业保险，是指劳动者在失业期间，由国家和社会给予一定物质帮助，以保障其基本生活并促进其再就业的一种社会保险制度。

(1) 我国失业保险制度的建立

(2) 我国失业保险制度的内容

重点把握失业保险制度的适用范围、享受失业保险待遇的条件、失业保险基金的开支项目、失业救济金的标准和发放办法、停止发放失业救济金的情况等内容

4、 工伤保险

工伤保险，又称职业伤害保险，是指职工因工而致负伤、疾病、残废、死亡后，依法获得经济赔偿和物质帮助的一种社会保险制度。

(1) 我国工伤保险制度的建立

(2) 我国工伤保险制度的内容

重点把握工伤保险的基本原则、工伤保险的范围、工伤范围确定、工伤保险待遇等内容。

(3) 职业病

(4) 劳动能力鉴定及程序

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济

社会福利

社会优抚



社会保险

5、医疗保险

医疗保险是指劳动者由于患病或非因工负伤时，在医疗和生活上获得物质帮助的社会保险制度。

(1) 我国医疗保险制度的建立与发展

(2) 城镇职工医疗保险制度的基本内容

注意把握医疗保险的实施范围、医疗保险的缴纳、医疗保险的统筹层次和属地管理、统筹基金的起付标准和最高支付限额、医疗保险待遇等内容。

(3) 城镇居民基本医疗保险制度

(4) 农村居民的医疗保险制度

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济

社会福利

社会优抚



社会保险

6、生育保险

生育保险是国家通过立法，对怀孕、分娩女职工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策。

(1) 我国生育保险制度的建立

生育保险提供的生活保障和物质帮助通常由现金补助和实物供给两部分组成。

(2) 我国生育保险制度的内容

重点掌握生育保险的对象和范围、生育保险待遇（包括产假、生育津贴、医疗服务）

(3) 生育保险制度的改革

7、死亡保险

死亡保险是在劳动者死亡后，为解决其善后事宜及其生前所供养直系亲属的基本生活，按照法律规定给予的物质帮助的社会保险制度。

注意死亡保险待遇规定

[返回目录](#)



四川省精品课程

社会保障制度

概述

社会救济

社会福利

社会优抚



社会保险

8、 社会保险的管理

社会保险管理，是为了保证社会保险制度的正确实施，建立相应的组织机构，对社会保险事业进行决策、计划、指导、调节和监督，以及对社会保险基金的筹集、支付和运营进行管理。

- (1) 社会保险管理的社会化和一体化
- (2) 社会保险基金监督
- (3) 社会保险基金的社会统筹

[返回目录](#)



思考

- ❖ 1、我国社会保障制度的基本内容？
- ❖ 2、社会保障有关的国际公约和建议书？
- ❖ 3、城市居民最低生活保障制度的基本内容？如何改革和完善城市居民最低生活保障制度？
- ❖ 4、农村最低生活保障制度的基本内容？如何改革和完善农村最低生活保障制度？
- ❖ 5、如何开展对特殊群体的扶贫救助？
- ❖ 6、我国福利制度的基本内容？我国现行福利制度存在的问题及改革思路？
- ❖ 7、新修订的《军人抚恤条例》的主要变化？
- ❖ 8、基本养老保险的适用范围、享受条件？

[返回目录](#)

[下一页](#)

[返回题库](#)



思考

- ❖ **9、**失业保险的适用范围、享受条件、失业保险金的来源和开支、失业救济金的标准和发放？
- ❖ **10、**工伤保险的概念和基本原则？
- ❖ **11、**工伤范围的界定、工伤认定的程序、劳动能力鉴定的程序？
- ❖ **12、**城镇职工基本医疗保险制度的基本内容？
- ❖ **13、**农村新型合作医疗制度的基本内容？如何完善农村新型合作医疗制度？
- ❖ **14、**城镇居民基本医疗保险制度的内容？
- ❖ **15、**生育保险的对象和范围、生育保险基金的统筹、生育保险待遇？

[返回目录](#)

[上一页](#)

[返回题库](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

主要内容

(一) 劳动争议处理制度概述

(二) 劳动争议基层调解

(三) 劳动争议仲裁制度

(四) 劳动争议诉讼制度

思考题

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

劳动争议处理制度



概述

基层调解

仲裁

诉讼

（一）劳动争议处理制度概述

1、劳动争议

（1）劳动争议，又称劳动纠纷、劳资争议或劳资纠纷。广义劳动争议泛指以劳动关系为中心所发生的一切争议，包括关于劳动关系的争议和关于与劳动关系密切联系的其他社会关系的争议。狭义劳动争议专指劳动关系双方当事人或其团体之间关于劳动权利和劳动义务的争议。

（2）劳动争议的分类

注意区分权利争议和利益争议； 个别争议、集体争议和团体争议

2、劳动争议处理

（1）劳动争议处理立法概况

（2）劳动争议的受案范围

我国境内发生的下列劳动争议，适用《劳动争议调解仲裁法》：①因确认劳动关系发生的争议；②因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；③因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；④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；⑤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；⑥法律、法规规定的其他劳动争议。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述

基层调解

仲裁

诉讼

（3）处理原则、处理方式、处理机构

- 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。
- 处理方式：协商并达成和解协议、调解、仲裁、诉讼。

（4）劳动争议处理体制

劳动争议处理体制，又称劳动争议处理体系，是指由劳动争议处理的各种机构和方式在劳动争议处理过程中的各自地位和相互关系所构成的有机整体，它表明劳动争议发生后应当通过哪些途径、由哪些机构处理。包括单轨体制和分轨体制两种模式。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述



基层调解

仲裁

诉讼

（二）劳动争议基层调解

1、劳动争议基层调解的功能和特点

（1）劳动争议基层调解，是指劳动争议调解委员会对当事人双方自愿申请调解的劳动争议，在查明事实、分清是非的前提下，依据法规、政策的规定和集体合同、劳动合同的约定，通过说服教育和劝解协商，促使当事人双方在相互谅解的基础上自愿达成解决劳动争议的协议。它属于民间调解，区别于行政调解和司法调解）。

（2）主要特点：一是其调解机构是社会组织，而不是国家机关；二是其调解活动具有任意性，几乎不受固定程序和形式的约束，也可将道德规范、社会习惯作为调解的依据；三是其调解书仅具有合同性质，不具有强制执行的效力。

2、劳动争议基层调解的机构

《劳动争议调解仲裁法》第十条规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：（1）企业劳动争议调解委员会；（2）依法设立的基层人民调解组织；（3）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

注意劳动争议调解委员会的职责。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述



基层调解

仲裁

诉讼

3、劳动争议基层调解的程序

一般包括调解申请、争议受理、调解前准备、实施调解、调解协议执行

注意：（1）举行调解会议的程序；（2）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。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。（3）因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔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。人民法院应当依法发出支付令。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述

基层调解



仲裁

诉讼

（三）劳动争议仲裁

劳动争议仲裁，是指劳动争议仲裁机构对当事人请求解决的劳动争议，依法居中公断的执法行为，包括对劳动争议依法审理并进行调解、裁决的一系列活动。

1、劳动争议仲裁的特点

较之劳动争议基层调解，劳动争议仲裁具有下述特点：（1）仲裁机构是一种依法所组成的半官方机构，而非民间机构；（2）仲裁申请可以由任何一方当事人提起，无需双方当事人合意；（3）仲裁机构在调解不成的情况下可作出裁决，仲裁调解或仲裁裁决依法生效后具有强制执行的效力。

较之劳动争议诉讼，劳动争议仲裁的特点表现在：（1）仲裁机构不属于司法机关，在处理劳动争议的过程中无权采取强制措施；（2）仲裁程序较简便，不及诉讼程序严密和复杂；（3）仲裁调解和仲裁裁决均不具有最终解决争议的效力，也不能由仲裁机构自己强制执行。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述

基层调解



仲裁

诉讼

2、劳动争议仲裁的基本制度

(1) 劳动争议仲裁的机构

- 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。
- 省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。
- 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

(2) 劳动争议仲裁的管辖：包括地域管辖、级别管理、移送管辖、指定管辖

注意：(1) 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

(2) 劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述

基层调解



仲裁

诉讼

(3) 劳动争议仲裁时效

注意：(1) 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者应当知道其权利被侵害之日起计算。(2) 仲裁时效中断事由：因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务。(3) 时效中止：因不可抗力或者其他正当理由，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。(4) 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

(4) 回避

(5) 劳动争议仲裁的程序

申诉、受理、仲裁准备、调解、裁决、结案、仲裁监督（最新规定）

[返回目录](#)



四川省精品课程

劳动争议处理制度

概述

基层调解

仲裁



诉讼

（四）劳动争议的诉讼

1、劳动争议诉讼

劳动争议诉讼是指法院在劳动争议双方当事人和其他诉讼参与人的参加下，依法审理和解决劳动争议案件的活动。

注意掌握劳动争议诉讼与劳动争议仲裁的关系

2、劳动争议诉讼的特殊规定

（1）劳动争议诉讼中的工资纠纷应当由劳动者工资关系所在地的法院管辖；工伤案件则应当由劳动合同履行地（即工伤事故发生地）或劳动者工资关系所在（工伤发生在出差期间时）法院管辖。

（2）劳动争议案件的有限调解原则。劳动法中有关劳动基准等强制性规范，不能通过劳动者与用人单位协商一致的方式降低。

（3）诉讼过程中财产保全和先予执行制度有利于劳动者的特殊规定。

注意了解《审理劳动争议的解释（二）》第14条的规定。

[返回目录](#)



四川省精品课程

思考

- ❖ 1、简述我国劳动争议的受案范围？
- ❖ 2、我国现行劳动争议处理机制存在的主要问题有哪些？
- ❖ 3、简述劳动争议仲裁与劳动争议诉讼的联系与区别？
- ❖ 4、我国关于劳动争议举证责任的特殊规定有哪些？

[返回目录](#)

[返回题库](#)



图片库目录

四川省精品课程

规章制度示意图

漫画1

养老保险发放额

签订无固定期限合同示意图

漫画2

社会老年化与养老

劳动合同解除示意图

漫画3

养老保险改革

劳务派遣关系图

漫画4

失业保险

养老保险计发办法

漫画5

青年就业歧视

养老保险参保人数

漫画6

农村低保制度

漫画7

生育保险

漫画8

[返回总目录](#)

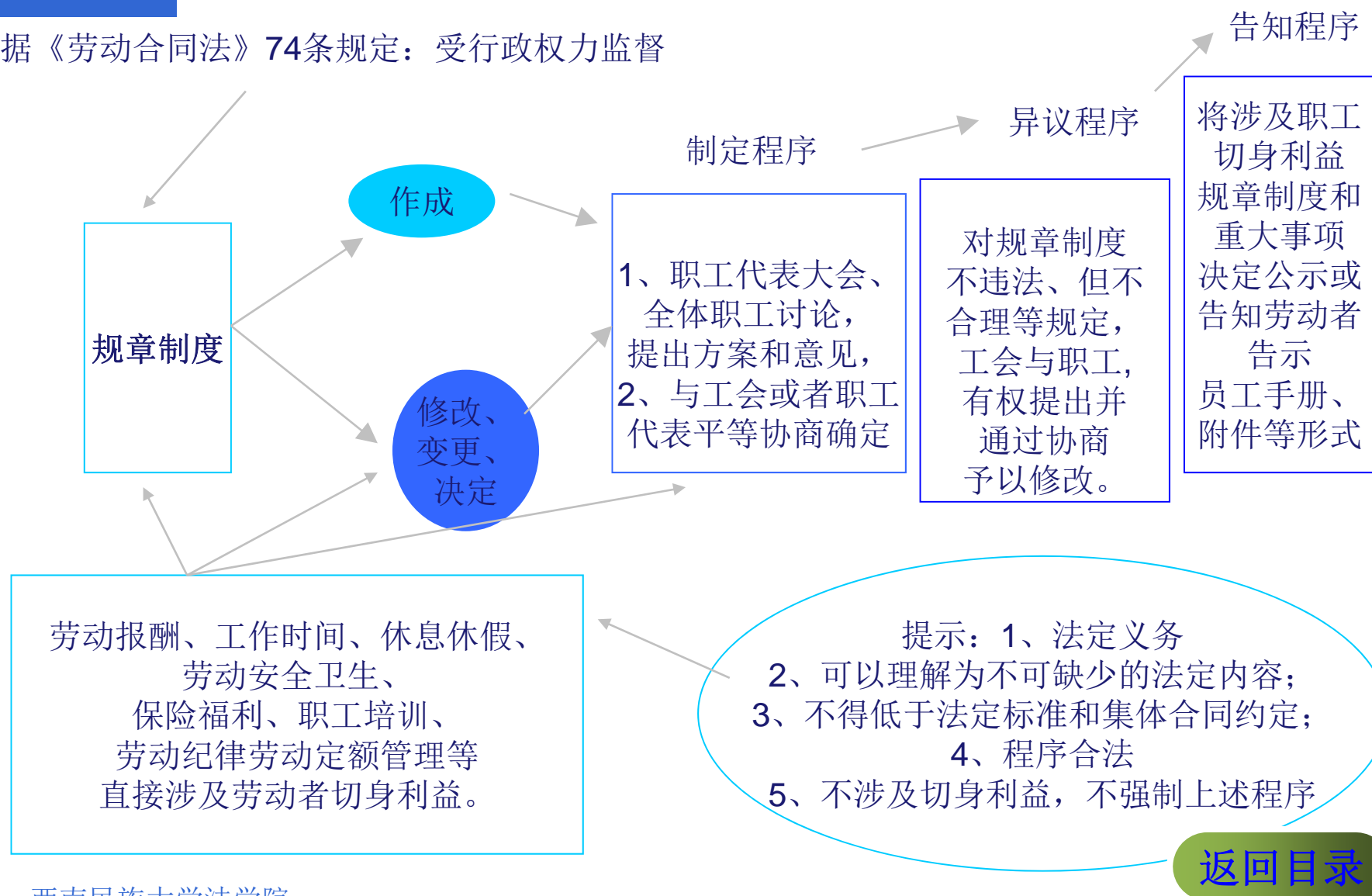
使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



规章制度示意图

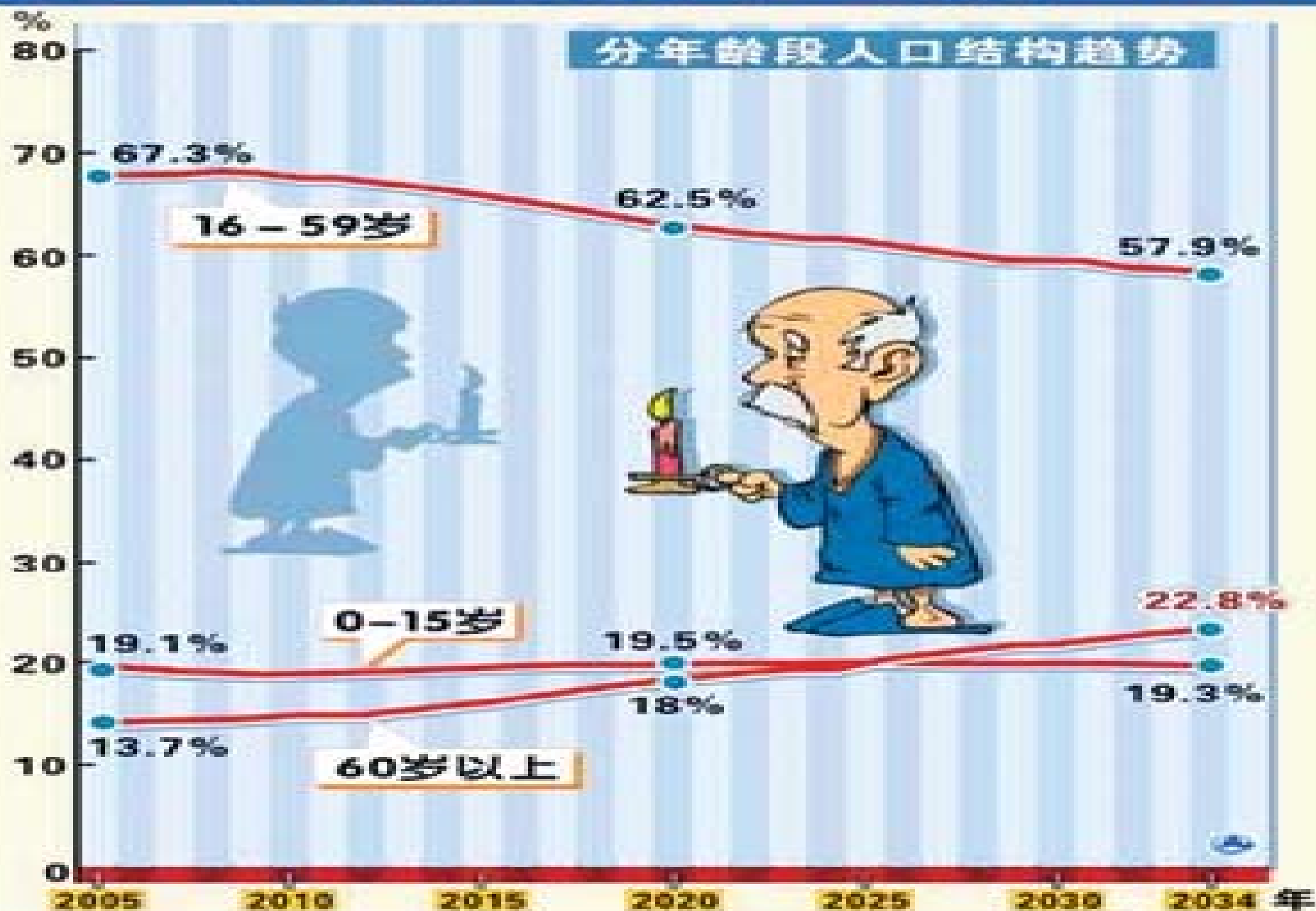
四川省精品课程

依据《劳动合同法》74条规定：受行政权力监督



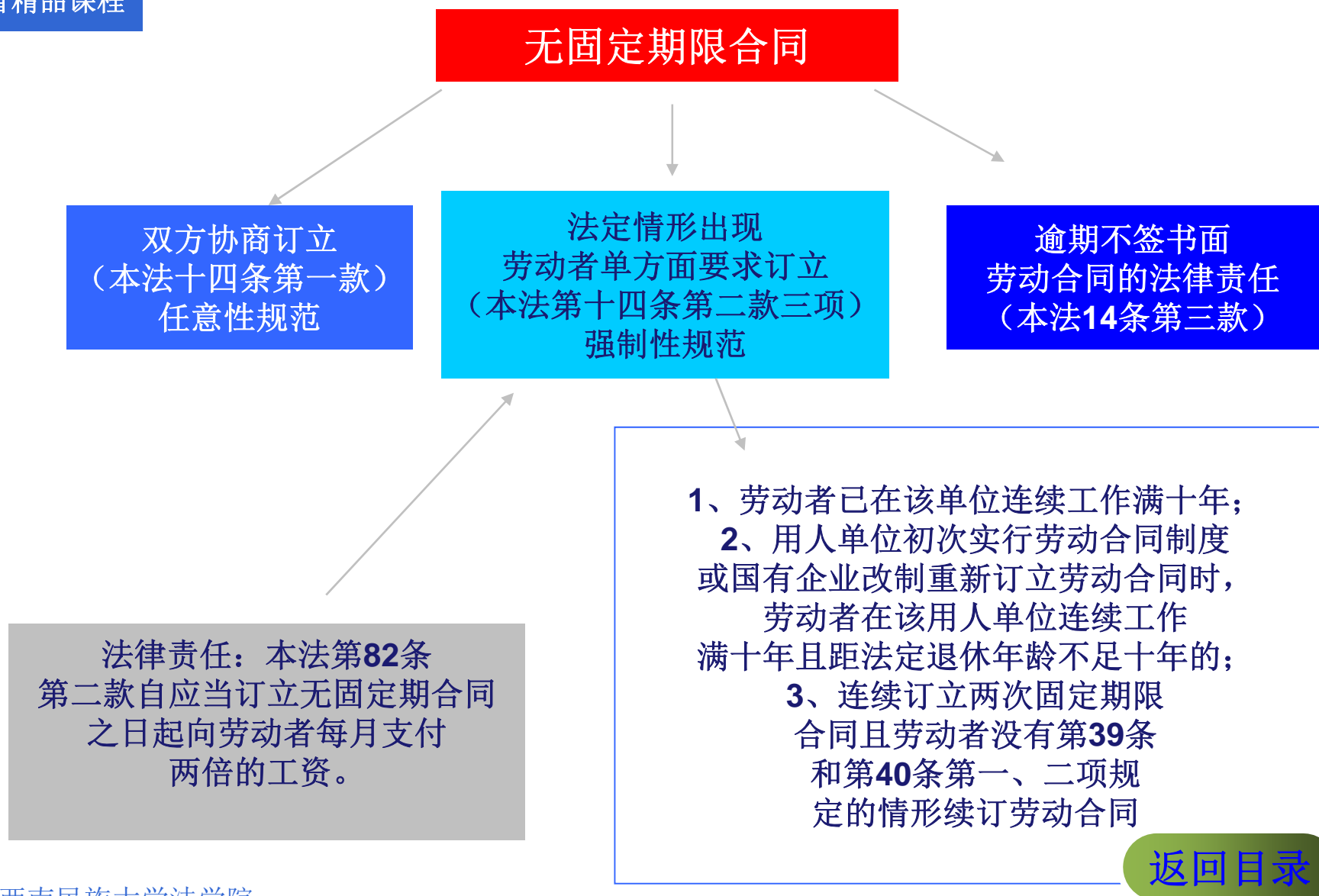
2034年我国老龄人口将占22.8%

分年龄段人口结构趋势





签订无固定期限劳动合同示意图



我国基本养老金发放额年均增长14.9%

我国基本养老金发放额逐年增加，从1998年的1512亿元增加到2005年的近4000亿元，年均增长14.9%

全国月人均养老金

1998年	413元
2004年	705元

基本养老金当期拖欠



1998年 (月均)	6亿多元
1999年 (月均)	3亿多元
2000年 (月均)	1亿多元
2003年	个别地区拖欠了1.32亿元
2004年和2005年	全国已连续两年无当期拖欠



目前已有超过60%的企业退休人员被纳入社区管理

基本养老保险
基金征缴收入

1998年	1353亿元
2005年	4250多亿元

(年均增长17.8%，近3年年均增长超过20%)

目前设立全国社会保障基金作为战略储备，积累1800多亿元

未来5年
2010年

我国每年参加基本养老保险的人数将净增1000万以上
参保人数将超过2.2亿

“十一五”(2006-2010年)期间 参保人数年增长率将保持在6%以上



我国立法推行生育保险制度

根据8月28日通过的全国人大常委会关于修改妇女权益保障法的决定——

我国将推行生育保险制度，并建立健全与生育相关的其他保障制度

地方各级人民政府有关部门按照有关规定，为贫困妇女提供必要的生育救助

任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外

各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容

国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业，保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权益。国家提倡和鼓励为帮助妇女开展的社会公益活动





劳动合同解除示意图

四川省精品课程

各国都有严格的限制：本法除了法定许可条件外，还通过第42条设立预告解除与裁员的禁止条件。在这种条件下用人单位的解雇权被剥夺。禁止条件，仅适用于非过失解雇与经济性裁员。对过失性解雇不适用。又通过第43条规定工会对用人单位解除劳动合同干预，但是，还是欠操作性。

劳动合同解除

协商一致可以解除（36条）

劳动者单方面解除（辞职）

用人单位单方面解除（解雇）

单方预告解除权（辞职）（37条）
不受用人单位制约，但要附予告程序（30天、3天）

过失性解雇（有法定许可条件），无需预告，
随时解雇（39条1、2、3、4、5、6）。

用人单位有过错，即时辞职
（随时通知辞职（38条1、2、3、4、5、6）
与无需通知辞职也可谓不辞而别（38条第二款））。

非过失性预告解雇（限于劳动者没有过错，
某一主客观条件发生变化，致使劳动合同
无法履行）须预告（30天，书面），
额外一个月工资可替代预告期（本法40条）

规模裁员（预告解除与无过错解除的一种特殊形式，是一种集体解雇，多人数），
有数量标准，程序限制（缺乏刚性，没有法律责任）。规模一下裁员不受规模裁
员制度限制，给用人单位规避才原先只留下了空间（本法第四十条）。

西南民

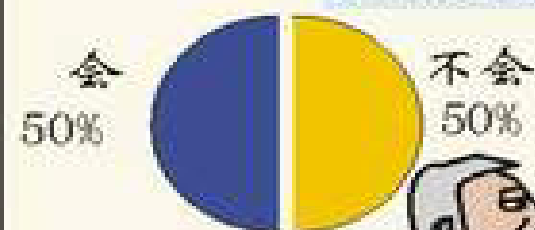
返回目录

(商业保险市场需求组稿)

半数消费者有意购买养老保险

在预期购买商业保险的消费者中——

养老保险的预期购买率



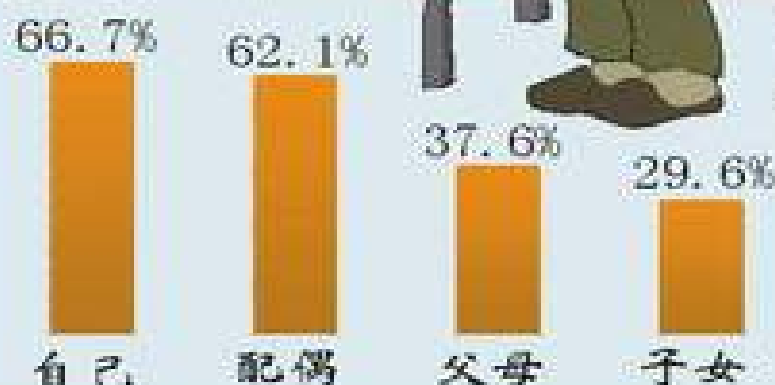
不购买的原因



购买的原因



购买对象

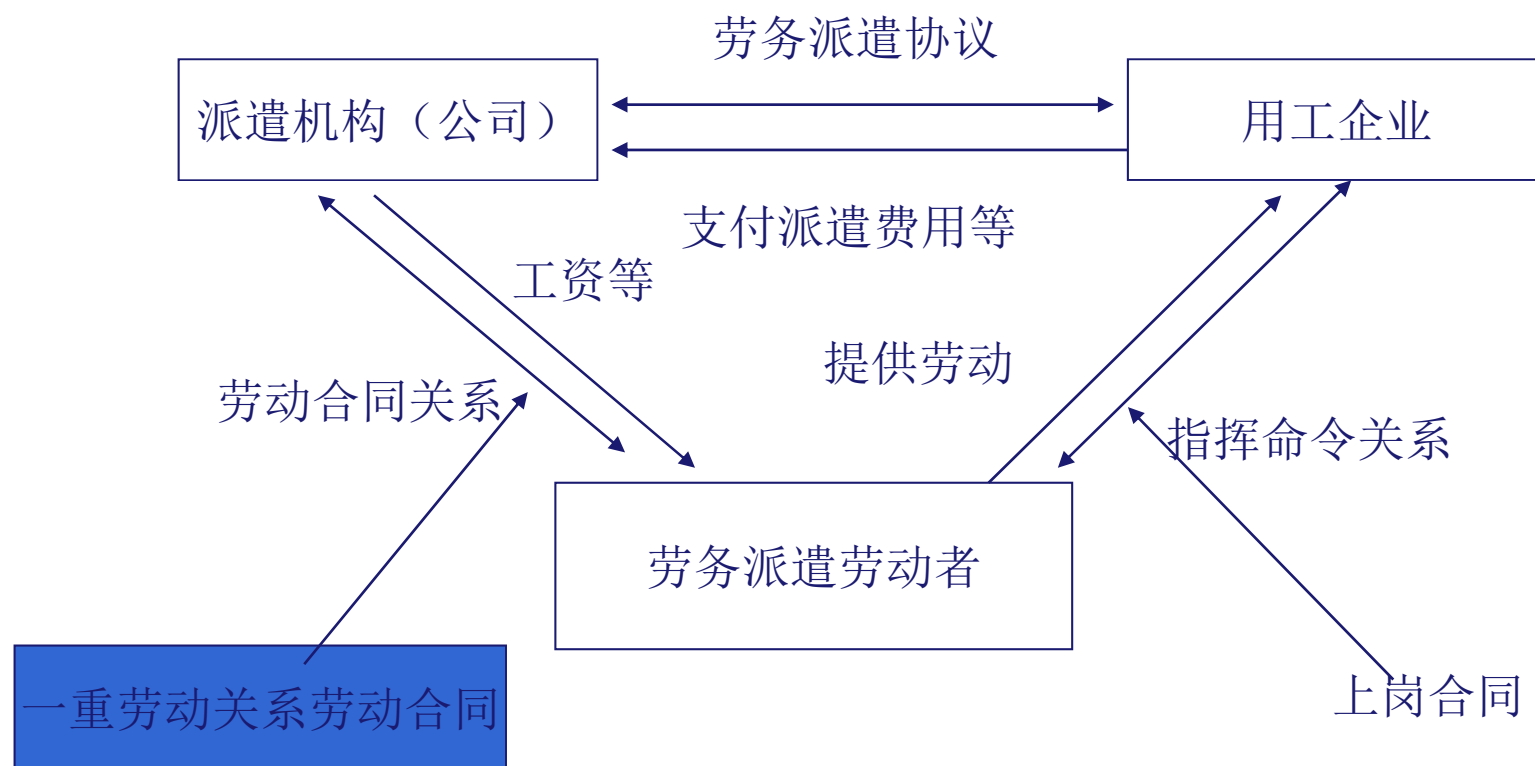


资料来源:中国50城市保险市场需求调研

张立云 张越 编制(新华社8月7日发)



劳务派遣关系图



计发办法改革后养老金如何计算

这次计发办法改革，采取“新人新制度、老人老办法、中人逐步过渡”的方式



新人

《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施后参加工作的参保人员属于新人.....

缴费年限（含视同缴费年限，下同）累计满15年，退休后将按月发给基本养老金，基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。退休时的基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，缴费每满1年发给1%



中人

《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施前参加工作、本决定实施后退休的参保人员属于“中人”.....

缴费年限累计满15年的，退休时在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上，再发给过渡性养老金。在过渡期实行特殊的过渡政策，按照新计发办法，养老金减少的不减发，增加的逐步增加，保证他们的待遇水平能有所提高



老人

本决定实施前已经离退休的参保人员属于“老人”.....

他们仍然按照国家原来的规定发给基本养老金，同时随基本养老金调整而增加养老保险待遇



2006年我国养老保险参保人数将达到1.85亿人

养老保险参保人数（万人）

预计2006年
18500

截至2005
年11月底
17300多

2004年
16342

2003年
15490

2002年
14731

2001年
13976

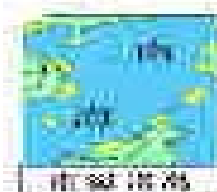
2000年
13540

我国有 12 个省市全面建立农村低保制度

目前我国已有 12 个省市全面建立了农村低保制度



其他省、自治区、直辖市的一部分区市县也根据自身条件进行了建立农村低保制度的探索和试点



劳动保障部：农民工也有权参加失业保险

劳动保障部法制司组织编写的农民工维权手册（2005）指出：

- 根据《失业保险条例》规定，城镇企业事业单位招用的农民合同制工人应该参加失业保险，用人单位按规定为农民工缴纳社会保险费，农民合同制工人本人不缴纳失业保险费
- 单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，并且本单位已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付一次性生活补助。补助的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定

全球青年就业形势严峻



国际劳工组织发布的
《2004年世界青年就业趋势》

显示：

世界失业率的上升主要发生在青年人，
特别是女青年的身上

15-64岁的劳动人口中	青年人占 25%
2003年全世界的失业人口中	青年人占 47%
每天工资低于1美元的 5.5亿名穷苦劳动者中	青年人占23.6%

2003年青年失业率



chintoz.com

国王失业保险

我要保险！万一
当不成国王了，
好有口饭吃。



失业保险制度
让下岗员工生
活有了保障！

也减轻了企业
的负担！





手术室

商业医疗保险

先挨这一针，
对你我都好。

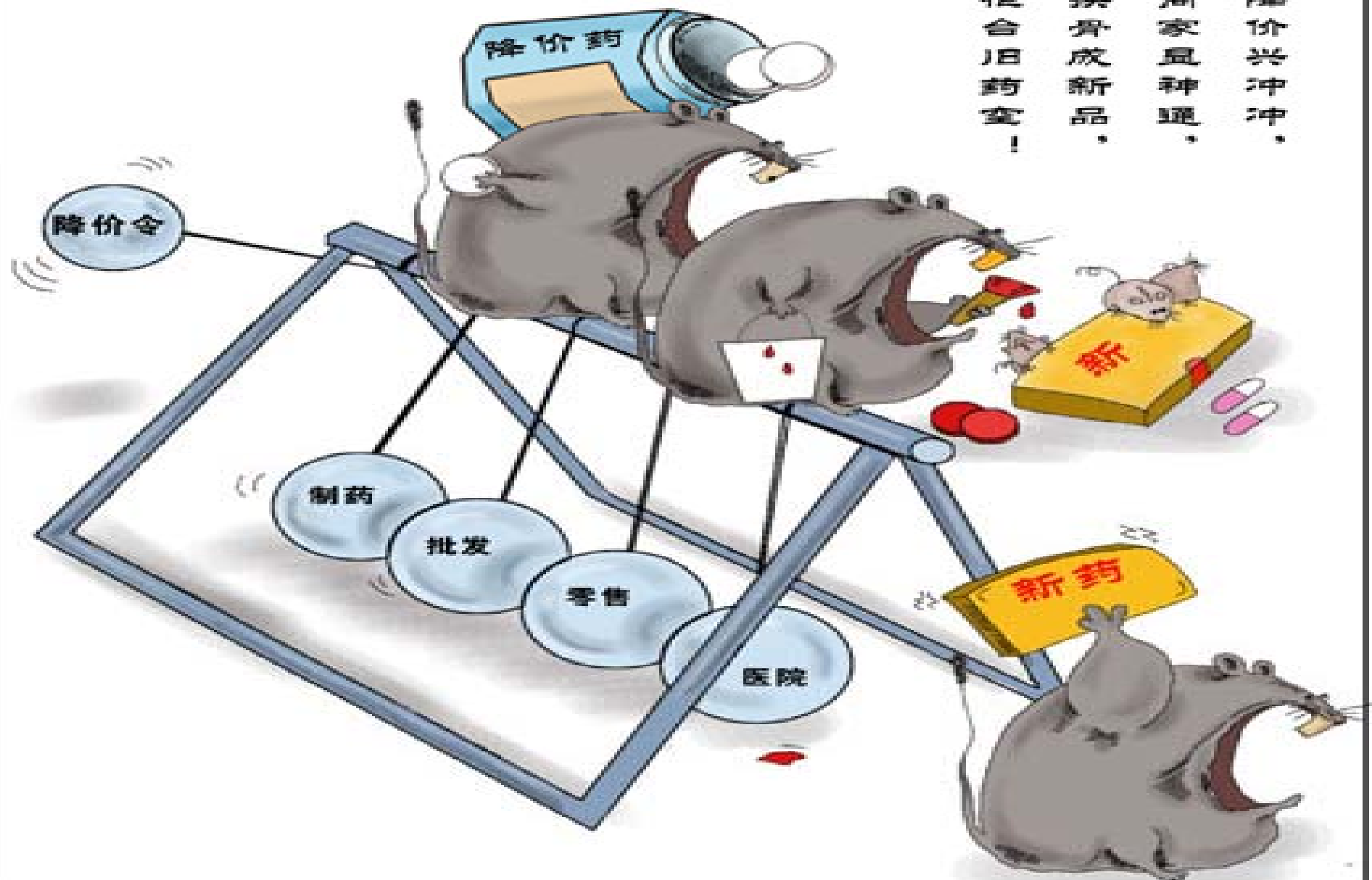




高高在上

图/ 谢正军 新华社发

又面临价兴冲冲，
想商家虽神通，
脱胎换骨成新品，
自此柜台旧药室！



推不动

图/张越 新华社发

回家休假十天，
好好伺候老婆！







四川省精品课程

试题库目录

各章
思考
题

一、概述

二、历史演变

三、劳动法主体制度

四、劳动就业

五、劳动合同制度

六、工作时间与休假

七、工资制度

八、劳动保护

九、社会保障制度

十、争议处理制度

案例库

答案

返回

退出

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



案例库

❖ 某乡镇服装厂聘用的职工中**80%**为女性，为了企业生产的正常进行，**1996**年，经与部分职工协商，并征求了半数职工的意见，制定了该厂的有关劳动规章。该规章规定，本厂职工带薪产假为**60**天，双胞胎假期延长十天。同年**10月6**日，工周红产下一对双胞胎，国庆节开始一直休假。产后身体恢复较慢，到该厂规定的产假期满也没有上班，为此，该厂从**12月10**日起停发了周某的工资。周某不服，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

❖ 试分析：

❖ (1)该厂规章是否合法？为什么？

❖ (2)仲裁委员会应如何裁决？



案例库

- ❖ 何某与刘某系某企业的职工，何某于**1999年1月**与企业签订了为期**5年**的劳动合同，刘某于**2000年9月**与企业签订了为期**3年**的劳动合同，合同的试用期为**6个月**。何某因身体不适向企业提出调换工作岗位的申请，并提供了医院证明。刘某于**2001年1月**因喝酒在岗期间与同事打架，并将同事打伤。**2001年2月**企业以何某不能胜任工作，刘某不符合录用条件解除了与何某和刘某的劳动合同。何某与刘某不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。
- ❖ 试分析：
- ❖ (1)该企业解除何某与刘某的劳动合同是否合理？为什么？
- ❖ (2)你认为本案应如何处理？



案例库

四川省精品课程

❖ 谢河与宏达医药公司于**2000年8月**签订了为期**3年**的劳动合同，从事药品销售工作。**2001年1月**，该公司对所有销售人员实行销售承包提成工资办法，销售人员每月必须向公司上缴销售利润**4000元**，作为承包基数，完成这个基数可以领取基本工资和按比例提取个人所得。如果没有完成承包基数，公司将不发包括基本工资之内所有的工资待遇。谢河从**2001年2月**至**2001年6月**均未完成承包基数，结果，未领到一分工资。谢河要求公司支付其工资，遭到公司拒绝。谢河向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

❖ 试分析：

❖ (1)医药公司不计发谢河的工资是否合法？为什么？

❖ (2)你认为应如何处理本案？



案例库

❖ 职工刘浩与开封黄河轴承厂签订了为期五年的劳动合同。在合同履行期间，某合资企业与刘浩接洽，许诺刘以高薪。为此，刘浩以收入过低为由，口头提出解除合同，轴承厂未予答复。过了一周，刘浩就不来上班，轴承厂曾打电话通知他上班，但一直没有答复。在此期间，刘浩与合资企业签订了为期三年的劳动合同。刘浩原单位在得知具体情况后曾与合资企业联系，希望刘浩回原单位上班，未果。为此，轴承厂向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

❖ 试分析：

❖ (1)刘浩与轴承厂的劳动合同是否已解除？为什么？

❖ (2)合资企业在本案中是否应承担责任？为什么？



案例库

- ❖ 王江于**2000年8月**与河川印刷机械厂签订了为期**3年**的劳动合同，月薪**1000元**。**2001年3月**，王江因聚众斗殴而被公安机关劳动教养**1年**。在劳教期间，厂方按每月**380元**支付王江生活费。从**2001年11月1日**起，机械厂决定解除与王江的劳动合同，随即停发了王江的生活费，并决定应收回已经支付的**8个月**的生活费，并决定从王江父亲的退休金中逐月扣除。王某不服，委托律师向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。
- ❖ 试分析：
- ❖ (1)厂方的决定是否正确？为什么？
- ❖ (2)劳动争议仲裁委员会应如何处理本案？



四川省精品课程

视频资料库目录

一、

二、

三、

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



四川省精品课程

资料推荐

一、专著

二、网站

三、其他

[返回总目录](#)

使用说明：点击蓝色横条进入对应内容。



专著

四川省精品课程

- ❖ 王允武、田钊平、廖娟等著：《社会主义新农村建设若干法律问题研究》，四川人民出版社，**2007**年版。
- ❖ （英）凯瑟琳.巴纳德，付欣译：《欧盟劳动法》，中国法治出版社，**2005**年**10**月版。
- ❖ 林嘉著：《社会保障法的理念、实践与创新》，中国人民大学出版社，**2002**年**4**月出版。
- ❖ 余云霞、王祎：《国际劳工标准》，中国劳工社会保障出版社，**2007**年版。
- ❖ 孙春兰主编，《〈中华人民共和国劳动合同法〉讲话》，中国工人出版社，**2007**年版。
- ❖ 杨玲著：《美国、瑞典社会保障制度比较研究》 武汉大学出版社，**2006**年版。
- ❖ 刘诚著：《社会保障法比较研究》，中国劳动社会保障出版社，**2006**年版。
- ❖ 周伟等著：《中国的劳动就业歧视:法律与现实》，法律出版社，**2006**年版。

[返回目录](#)



网站

- ❖ 中国劳动法律网: www.zglldfl.com
- ❖ 苦劳网: www.cooloud.org.tw
- ❖ 中国劳动保障科研网: www.calss.net.cn
- ❖ 中国劳动争议网 www.btophr.com
- ❖ 劳动仲裁诉讼网 www.ldzc.com/
- ❖ 中国劳动保障报 www.clssn.com
- ❖ 法律图书馆 www.law-lib.com
- ❖ 劳动合同法网 www.ldht.org



四川省精品课程

❖ 谢谢大家！ 再见！！