

员工保护

一、劳动关系

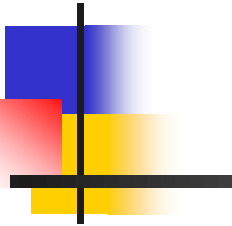
二、劳动合同

三、劳动争议

四、劳动保护

五、劳动保障

劳动关系

- 
- 劳动关系的含义
 - 劳动关系的内容
 - 建立劳动关系的原则
 - 改善劳动关系的意义与途径

劳动关系的含义

劳动关系是指企业所有者、经营者、员工及工会组织之间的各种权、责、利关系。具体包括：所有者与员工的关系；经营者与员工的关系；经营者与工人组织的关系；工会与员工的关系。

依法形式的劳动法律关系由主体、内容、客体组成。主体是指劳动者、劳动者组织、和用人单位

劳动关系的法律内容

劳动关系内容从法律角度讲是指主体双方依法享有的权利与义务。

1. 劳动者的主要权利与义务

我国《劳动法》第3条规定的劳动者主要权利：劳动权；民主管理权；休息权；劳动报酬权；劳动保护权；职业培训权；社会保险权；劳动争议提请处理权。主要义务有：按质、按量完成生产和工作任务；学习政治、经济、科技、文化知识；守劳动纪律和规章制度；保守国家和企业机密。

2. 用人单位主要权利和义务

主要权利有：依法录用、调动、辞退职工；决定企业机构设置；任免企业行政干部；制定企业工资、奖金、福利方案；依法处罚员工

主要义务有：依法录用、分配、安排员工工作；保障工会和职代会行使职权；按员工的劳动质量、数量支付报酬；加强员工的文化和专业教育和培训；改善劳动条件，劳动保护和环境保护。

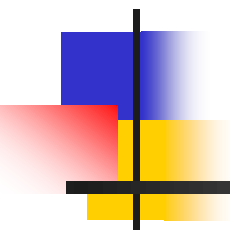
劳动关系的客体是指主体双方权利与义务的共同指向事，如劳动时间、劳动报酬、安全卫生、劳动纪律、福利保险、教育培训劳动环境等，劳动者的人格、人身不能作为客体。

劳动关系的原则


建立劳动关系的原则是指由劳动立法所确定的用人单位在招收用员工时应遵循的基本法律准则。根据我国有关法律，用人单位在招聘录用员工时应坚持的基本原则：

- 平等就业原则
- 互选原则
- 公开竞争原则
- 照顾特殊群体就业原则
- 禁止未成年就业原则
- 先培训后就业

认识我国劳动关系的变化

- 
- 一、计划经济下的劳动关系
 - 二、市场经济下的劳动关系
 - 三、我国劳动关系的特点
-

计划经济下劳动关系的特征

- 
- 劳动关系主体的经济利益关系的本质被异化为行政隶属关系
 - 单一的公有制经济的劳动关系
 - 没有形成劳动关系的契约化
 - 政府通过行政计划安排企业或组织与员工之间的劳动关系

市场经济下的劳动关系

市场经济体制是解决利用市场更好地合理配置和使用资源，提高经济效率，如何协调好各利益主体之间的经济利益关系。与此同时，劳动关系开始发生巨大变化。

第一， 劳动关系由计划经济体制下的行政隶属关系，转变为市场经济体制下的经济利益关系的本质。市场经济体制下，利益是经济发展的驱动力，企业或组织及劳动者的产权主体资格得到实现，各产权主体以自身的利益差异为出发点安排利益关系。

第二， 劳动关系行为契约化加强。在建立现代企业制度过程中，企业和劳动者作为劳动力供求的主体地位逐步确立后，劳动关系双方行为将是契约化的，即在尊重双方意愿的基础上，通过平等的协商式谈判，达成劳动关系，这种契约的基本形式就是劳动合同。通过劳动合同来建立、运行和调整劳动关系。

第三， 由单一的公有制经济劳动关系转变为多元化劳动关系。由于所有制结构的多元化，在不同的所有制企业或组织中就形成了不同类型的劳动关系，但其本质都是不同产权主体之间对于有偿劳动的交易关系。

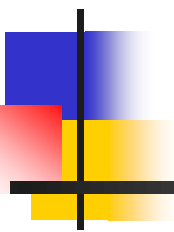
第四， 政府作为劳动关系双方主体以外的第三方，在劳动关系领域充当场外的“裁判员”和“服务员”角色。政府的主要职能就是：一是立法，包括劳动立法、主要是规范劳动市场运行的规则，重点在于用法律规范约束劳动力供求主体双方的行为。如我国《劳动法》就是作为调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的基本法。二是监察，建立监督管理机构，对劳动监察工作的范围与力度不断增加，包括职业安全卫生与劳动保护方面，还包括用工制度的执行、养老保险医疗保险的完善、职工权益的保障等一切与劳动法规有关的内容。三是调控，运用市场机制，通过财政、税收、信贷、银行存贷款利率等经济手段影响社会总供给和总需求量，间接调控劳动力供求总量和工资增长幅度。四是服务。一即提供劳动力市场信息服务、社会保险服务和就业服务等等。

第五，劳动关系规范化、法制化。劳动关系由劳动力供求主体通过契约方式自行调节，同时政府立法部门为劳动关系的调整制定一套法律规范，使劳动关系双方的行为纳入法制化轨道。

我国劳动关系的特点

- 它是企业与员工之间的利益关系，二者是通过劳动交易联系起来的
- 它是围绕有偿劳动发生的关系，具有特定的范围，员工的利益很多，包括经济利益、政治利益、社会利益等，其中只有与有偿劳动直接相关利益，才是劳动关系的内容，如劳动关系不涉及员工的政治信仰、业余爱好等方面的内容。但涉及劳动纪律、劳动报酬等方面的问题
- 它是与劳动管理有关的关系，常常通过劳动管理过程体现出来，在企业生产经营活动中，管理是必要条件。在员工与企业的劳动交易中，员工向企业让出劳动力使用权，具体表现为员工使自己的劳动处于企业管理之下。因此，员工与企业的利益关系大量通过劳动管理体现出来，体现在劳动管理的执行和遵循之中。

改善劳动关系的意义

- 
1. 保障双方互择权，实现生产要素的优化配置；
 2. 保障各方正当权益，调动各方积极性；
 3. 改善内容关系有助企业发展和社会的稳定

改善劳动关系有途径

- 法制的完善（立、执、司）
- 发挥工会及党组的作用
- 提高企业管理的认知水平，增强法律意识掌握劳动关系的原则与技巧
- 提高员工的工作生活质量：参与管理、工作设计、“培训工作休息”增加员工对工作的意义与责任

劳动合同

- 契约式劳动关系的核心就是劳动合同。熟悉劳动合同的建立、履行、变更与解除的基本程序，了解劳动合同的法律法令，正确处理有关劳动合同的有关事宜，是搞好企业人力资源管理工作的前提
- 劳动合同又称劳动协议，是用人单位和劳动者之间确定劳动关系，明确相互权利关系和义务的协议
- 劳动合同能够控制劳动者在劳动过程中的行为，规范劳动活动，调整劳动关系，从而达到组织社会劳动、合理使用劳动，稳定劳动关系的作用。

劳动合同的内容与形式

《劳动法》第十九条规定，劳动合同应当以书面形式订立，其内容分为法定条款（或必备条款）和协定条款。法定条款包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任等七项内容，不具备这些条款，合同即不成立；协定条款是双方自愿协商在劳动合同中规定的权利和义务条款，没有协定条款，不影响合同的成立

劳动合同的签订、履行、变更与解除

劳动合同的签订

(1) 劳动合同订立原则。《劳动法》第十七条规定：“订立和变更劳动合同，应遵循平等自愿原则，不得违反法律、行政法规的规定。”明确了劳动者和企业签订和变更劳动合同必须遵循三项根本原则：一是平等自愿原则，指签订和变更劳动合同的双方在法律地位上是平等的，并完全出于双方当事人自己的真实意见；二是协商一致原则，指双方就合同的所有条款进行充分协商，达成双方意思一致；三是不得违反法律、行政法规的原则，即劳动合同的合法原则。

(2) 劳动合同的订立程序。劳动合同的订立程序是指劳动合同在订立过程中必须履行的手续和必须遵循的步骤，一般分为“要约”和“承诺”两个阶段，另有九个步骤。

第一，企业或组织提出要约，并寻找和确定被要约方。第一，企业或组织公布招聘简章；第二，劳动者自愿报名；第三，全面考核；第四，择优录用。

第二，签订劳动合同，完成要约和承诺的全过程。第一，企业或组织提出劳动合同草案；第二向劳动者介绍企业内部劳动规章制度；第三，双方协商劳动合同内容；第四，双方签约；第五，合同鉴证机构或劳动主管部门签证合同。

（3）劳动合同的期限。《劳动法》第二十条规定，“劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。”“劳动者在同一单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”第二十一条规定，“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。”

劳动合同的履行

劳动合同的履行是指合同当事人双方履行劳动合同所规定的义务的法律行为。这一过程实质上也是劳动关系双方实现劳动过程和各自合法权益，履行各自权利和义务的过程。劳动合同的效力及法律对劳动合同有效性的确立就体现为劳动合同必须依法履行。双方履行劳动合同，必须遵循亲自履行原则、全面履行原则和协作履行原则。

劳动合同是一个整体,合同中的各个条款相互之间有内在的联系，必须全面履行,从而使双方的合法权益得到全面实现。劳动合同双方均不得由他人代替，必须亲自享受其权利，亲自履行其义务，不得转移和代行。

劳动合同的变更

劳动合同双方已订立的合同条款达成修改补充协议的法律行为，称之为劳动合同的变更。劳动合同双方当事人的任何一方对劳动合同的内容都可以提出修改补充意见，但必须有正当理由，并按照规定时间提前向对方提出，经协商双方同意才可变更合同内容，给对方造成经济损失，应负赔偿责任

劳动合同的解除

劳动合同的解除是指当事人双方提前终止劳动合同的法律效力，解除双方的权利和义务关系。劳动合同一经订立，双方应认真履约，不得擅自解除。但是，如果发生特殊情况，劳动合同当事人经协商一致后可以解除劳动合同。我国《劳动法》有明确规定：

(1) 出现以下情形时，企业可立即辞退员工：

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现；

经劳动合同当事人协商一致；

试用期内被证明不符合录用条件的；

严重违反劳动纪律或者企业或组织规章制度；

严重失职，营私舞弊，给企业或组织利益造成重大损害；依法被追究刑事责任。

出现以下情形时，企业需提前30日书面通知后方可辞退员工：

患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由企业或组织另行安排的工作的；

不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；

劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的；

企业或组织濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体员工说明情况，听取其意见，并向劳动部门报告。

出现以下情形时，企业不得辞退员工：

患职业病或在因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的人；

患病或者负伤，在规定的医疗期内；

女员工在孕期、产期、哺乳期内的；

法律、行政法规规定的其他情形。

出现以下情形时，员工可自行辞职：

- (1) 合同期满或约定的合同终止条件出现；
- (2) 经劳动合同当事人协商一致；
- (3) 在试用期间；
- (4) 企业或组织以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (5) 企业或组织未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- 提前30日书面通知企业或组织解除劳动合同的。

违反劳动合同的责任

- 用人单位有侵犯劳动者合法权益的情形及责任：
- 由于用人单位的原因订立的无效合同应承担赔偿责任。
- 用人单位解除合同或故意拖延不订立合同应当承担经济责任：
- ~~用人单位由于客观原因解除劳动合同的补偿责任：~~
- 经当事人协商由用人单位解除劳动合同的经济补偿责任
- 劳动者患病或者非因工负伤不能从事工作也不能由用人单位另行安排工作而解除劳动合同的经济补偿责任。
- 劳动者违反劳动合同的赔偿责任。《劳动法》第一百零二条规定，劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中的约定的保密事项，给用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

集体合同

集体合同的内容。《集体合同规定》第六条规定，集体合同应当包括：劳动报酬；工作时间；休息休假；保险福利；劳动安全与卫生；合同期限；变更、解除、终止集体合同的协商程序；双方履行集体合同的权利义务；履行集体合同发生争议时协商处理的内容；违反集体合同的责任；双方认为应当协商约定的其他内容等。

集体合同的种类。我国主要实行单一企业集体合同形式。根据其不同内容，可分为若干种。主要包括：工资集体合同；专门集体合同，如职工社会保险集体合同等；一揽子集体合同，包括的内容比较全面，是综合性的集体合同。其可包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等

集体合同的签订、变更、解除与终止

集体合同的签订。《劳动法》第三十三、三十四、三十五条规定，“集体合同草案应当交职工代表大会或者全体职工讨论通过。”“集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。”“依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。”

集体合同的变更、解除。如果由于环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，双方均有权要求就变更或解除集体合同进行协商；当双方就集体合同的变更和解除提出协商要求时，双方应当在七日以内进行协商。当一方提出建议要求变更和解除集体合同时，必须向对方说明需要变更的解除集体合同的条款和理由。然后双方就此进行协商，以期达成书面协议。协议书应当提交职工代表大会或全体职工审议通过，并报送集体合同管理机关备案，如审议未获通过，应由双方重新协商。

集体合同的终止。集体合同的期限届满或双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。集体合同期满以前，企业工会应同企业商定续订下期集体合同的事项

违反集体合同的责任

企业行政违反集体合同，其主管人员应对上级机关负纪律责任；

企业行政管理人员违反集体合同属于恶意，应当从重处罚，其行为触及刑律已构成犯罪时，司法机关应追究其刑事责任；工会的基层组织不履行集体合同的义务，应对上级工会和工会会员负道义上的和政治上的责任；

个别职工不履行集体合同规定的义务，其行为违反了企业规定时，也应承担纪律责任

劳动争议与仲裁

- 劳动争议的涵义
 - 劳动争议的种类
 - 劳动争议的原因
 - 劳动争议的解决途径
-

劳动争议涵义

劳动争议又称劳动纠纷，是指企业与员工之间因劳动权利和劳动义务所发生的纠纷。它是企业与员工因贯彻劳动立法、履行劳动合同、执行劳动规章而发生的纠纷。主要法规有《企业劳动争议处理条例》、《（企业劳动争议处理条例若干问题的解释）》、《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》、《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》等。

劳动争议的种类

- (1) 录用争议;
- (2) 调动争议;
- (3) 劳动合同争议;
- (4) 劳动报酬争议;
- (5) 劳动保护争议;
- (6) 劳动保险争议;
- (7) 处罚争议

劳动争议产生的原因

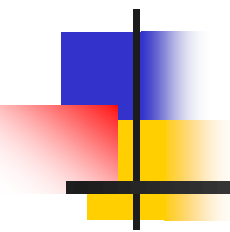
(1) 员工方面：不了解法规契约、不理解法规契约、不重视法规契约、未订契约等

(2) 管理行政方面：缺乏法制观念、以权谋私、素质差、不理解法规契约等；

(3) 劳动法规契：规定不合理、无规定、规定不具体等；

(4) 有关管理部门：处理不当、不同部门有冲突、法规相冲突等。

劳动争议的处理



调解
仲裁
诉讼

劳动争议的调解的特点和原则

劳动争议调解的特点。劳动争议的调解是劳动争议解决的方式之一，指调解机构在查明事实、分清责任、促使争议当事人在法律法规的基础上和在相互谅解的基础上达成协议的处理方法。它具有以下方面的特点：

- 自愿性
- 内部性

劳动争议调解的原则。

当事人自愿申请，依据事实及时调解；对当事人在适用法律上一律平等；同当事人民主协商；尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利。

劳动争议调解。根据《企业劳动争议处理条例》第七、八、九条规定，企业设立劳动争议调解委员会。调解委员会由下列人员组成：一是职工代表；二是企业代表；三是企业工会代表。职工代表由职工代表大会选举产生；企业代表由厂长、经理指定；企业工会代表由企业工会委员会指定。由企业工会代表担任调解委员会主任。调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。劳动争议调解的程序是：

申请和受理（30日，4日，30日）

调查和调解

制作调解协议书或调解意见书

劳动争议的仲裁

劳动争议仲裁是指以第三者身份出现的劳动争议仲裁委员会，对劳动争议当事人的双方争议的事项，根据劳动法律、法规和政策的规定，依照一定的法律程序作出裁决，从而解决劳动争议的一项劳动法律制度。

仲裁委员会：县、市、市辖区应设立劳动争议仲裁委员会，由下列人员组成：劳动行政主管部门代表；工会代表；政府指定的经济综合管理部门的代表组成。主任由劳动行政部门的负责人担任，加设副主任1至2人，委员若干。

它在仲裁委员会领导下处理劳动争议案例，实行一案一庭制。劳动争议仲裁庭由若干仲裁员、1名首席仲裁员、2名仲裁员组成。简单案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员独任处理。处理职工一方在30人以上的集体劳动争议的特别仲裁庭由3名以上仲裁员单数组成。仲裁庭是根据具体劳动争议案件成立的，随案件的结束而自行解散。

劳动争议仲裁的原则

先行调解原则

及时迅速原则

一次裁决原则

自愿申请与强制原则

区分举证责任的原则

劳动争议仲裁的程序

(1) 仲裁申请和受理。《劳动争议处理条例》第二十三条规定：当事人应当从知道或应当知道其权利被侵害之日起6个月内以书面形式向仲裁委员会申诉。仲裁委员会应当自收到申诉书之日起7日内做出受理或不受理的决定。对于职工一方30人以上集体劳动争议，仲裁委员会应于收到仲裁申请书之日起3日内做出受理与否的决定。仲裁委员会做出受理决定后，应在做出决定之日起7日内向申诉人和被诉人发出书面通知，并要求被诉人在15日内提交答辩书和证据。决定不予受理的，应当说明理由。

(2) 案件仲裁准备。组成仲裁庭、认真审阅案卷材料、进行庭审前的调解。

(3) 开庭审理和裁决。

仲裁文书的送达。直接送达、留置送达、委托送达、邮寄送达、公告送达、布告”送达

劳动争议仲裁的监督程序

劳动争议仲裁的监督程序又称再仲裁程序，指仲裁委员会对本委员会已发生法律效力裁决书，发现确有错误，决定对原案进行重新处理予以纠正的程序。劳动争议仲裁监督程序具有以下特点：

- (1) 仲裁对象特定。仲裁对象是仲裁委员会已经发生法律效力裁决书；
- (2) 提起仲裁的主体特定。提起仲裁的主体是各级仲裁委员会主任；
- (3) 提起仲裁的时间特定的特点。只要仲裁委员会主任发现已经发生法律效力裁决书确有错误，随时都可以提出再审。

劳动争议仲裁的时效

劳动争议的仲裁时效是指法律法规对劳动争议仲裁委员会及仲裁参加人提起并进行仲裁活动的时限规定，包括：

- 申诉时效。提出仲裁要求一方应当有劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。
- 仲裁时间要求。根据《劳动法》规定，仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的60日内作出。对案情复杂而需要延期的，经报仲裁委员会批准，可适当延长，但不超过30日。

劳动争议的审理

劳动争议审理是指人民法院对不服仲裁而提出诉讼的劳动争议依法进行审理并作出判决，也就是说，劳动争议发生后，当事人不能直接向法庭起诉，必须先申请仲裁，不服仲裁裁决时才可以进入诉讼程序

一般实行地域管辖，通常实行原告就被告的原则；

人民法院并不处理所有的劳动争议，只处理一定范围内的劳动争议案件。

(1) 争议事项范围：因履行和解除劳动合同发生的争议；因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；法律规定由人民法院处理的其他劳动争议。

(2) 劳动争议受理的条件：劳动关系当事人之间的劳动争议，必须先经过劳动争议仲裁委员会仲裁；必须是在接到仲裁决定书之日起15日向人民法院起诉，超过15日，人民法院不予受理；属于受诉人民法院管辖。

劳动保护

国家和社会（包括企业）为保护劳动者在生理、经济和社会各方面的权益而采取的各项保障和维护措施的统称。

第一层次是劳动者的生理保护；

第二层次是对劳动者的经济条件的保护；

第三层次是对劳动者的社会条件的保护

劳动保护的基本任务

保证安全生产

女工保护

劳逸结合

规定职工的工作时间和休假制度，限制加班加点

组织工伤救护，保证劳动者一旦发生工伤事故，立即受到良好的治疗

做好职业中毒和职业病的预防工作和救治工作

劳动保护的基本内容

- 劳动时间的规定
- 劳动安全技术
- 劳动卫生
- 女职工和未成年工的劳动保护
- 劳动保护的组织与的管理

劳动时间规定

对劳动时间的限制是维护劳动者的休息，保障劳动者身心健康的重要手段。我国现行的关于职工工作时间和规定的主要内容如下：

标准工作时间（国家实行职工每日工作8小时、平均每周工作40小时，其中把劳动者在一起昼夜内工作8小时称为‘标准工作日’，在一周内工作40小时，即每周工作5天，休息2天，称为‘标准工作周’”。）

缩短工作时间（矿山、井下、高山、高温、低温、有毒有害、特别繁重或过重紧张劳动；夜班工作；哺乳期的女职工）

计件工作时间（用人单位必须以劳动者在一个标准工作日和一个标准工作周的工作时间内能够完成的计件数量为标准，确定劳动者日或周的劳动定额）

不定时工作时间和综合计算工作时间

延长工作时间

延长工作时间是指超过正常工作时间长度的工作时间，包括加班和加点。

生产需要延长工作时间。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。企业加班须经工会和劳动者的同意，不得强制，另有时间安排。

由于紧急特殊情况而需要延长工作时间

延长工作时间的工资报酬：（150%，200%，300%）

禁止安排在特殊情况下的女职工延长工作时间。企业不能安排怀孕期间或哺乳未满一周岁婴儿期间的女职工延长工作时间和夜班劳动

违法延长员工的工作时间，劳动行政部门给予警告、责令改正或责令限期改正，并可以处以罚款，每违法延长1小时工作时间，可罚款100元

以下

劳动安全技术

劳动安全技术是指在生产过程中，为了防止和消除伤亡事故，保障劳动者生命安全和减轻繁重体力劳动，以及防止生产设备遭到破坏所采取的各种技术措施的总称。

厂安全技术规程

矿山安全法律制度

建筑安装工程安全技术规程

劳动卫生

劳动卫生是在劳动中为了改善劳动条件，保护劳动者健康，避免有毒、有害物质的危害，防止发生职业病和职业中毒而采取的措施的总称。

劳动卫生规程

职业毒害的种类

女职工和未成年工的劳动保护

女职工的劳动保护的内容包括劳动就业平等权利和保护女职工在生产中的劳动安全与健康两个方面。

禁止女职工从事的工作

女职工月经期间不能从事的工作

女职工已婚待孕期禁忌从事的劳动

女职工怀孕期禁忌从事的劳动

女职工在哺乳期禁忌从事的劳动

女职工特殊保护设施

对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。企业或组织须向所在地县级以上劳动行政部门办理登记；未成年工须持《未成年工登记证》上岗；企业或组织承担未成年工的职业安全卫生教育、培训、体检和登记的费用。

劳动保护的组织与的管理

建立和健全劳动保护制度

安全生产责任制度；安全技术措施计划管理制度；安全生产教育制度；安全生产检查制度；劳动安全卫生监察制度；伤亡事故报告和处理制度；职业病的防治和处理制度。

劳动保护的管理

认识、计划、执行、监督、分析总结

劳动报酬

工资立法的原则

宪法规定了各尽所能、按劳分配的原则。《劳动法》对此有三点规定：工资分配要遵循按劳分配原则，实行同工同酬；工资水平在经济发展的基础上提高；国家对工资总额实行宏观控制。

工资的种类

计时工资；计件工资；奖金；津贴和补贴；加班加点工资；特殊情况下支付的工资。

最低保障工资 《劳动法》48条：国家实施最低工资保障制度。最低工资标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准。

最低工资与最低工资标准

最低工资是指劳动者在法定工时间内提供正常劳动的前提下，其所在支付的最低劳动报酬。最低工资标准是指单位劳动时间内的最低工资额。《企业最低工资规定》17条规定下列各项不能作为最低工资的组成部分：加班加点工资；中班；夜班；特殊环境下的补贴；国家法律、法规、政策规定的劳动者的保险、福利。

最低工资标准的确定：《劳动法》49条规定制定最低工资标准要考虑以下因素：劳动者本人及平均赡养的人口费用；社会平均工资水平；劳动生产率；就业状况；地区间经济发展水平的差异。

违反最低工资的责任

由当地劳动部门责令改正，未改正的处用人单位和责任有经济处罚。欠付一个月内的。罚款20%，欠三个月内的，罚款50%，三个月以上的，罚款100%。

社会保障

社会保障

社会保障是国家以法律的形式建立的、对社会成员遇到风险、生存发生困难时给予相应的经济、物质和服务的帮助，以保障其基本社会生活需求的社会制度

劳动保险

劳动保险是指我国企业或组织中的员工在生育、年老、疾病、伤残、死亡等情况发生后，国家和企业或组织根据1951年2月23日公布的《中华人民共和国劳动保险条例》规定，给予物质帮助的制度。

社会保险

社会保险是指国家通过法律手段对全体社会劳动者强制征集专门资金，用于对其中丧失劳动能力或失去劳动机会者在丧失劳动能力、或在工作中断期间基本生活需求的一种特殊制度

社会保障的特点与作用

社会保障是国家通过立法强制征集专门资金，用于保障劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时，或在工作中断期间的基本生活需要和帮助的一种制度。

强制性；福利性；互济性；社会性；公平性；安全性

社会保障的功能

社会保障是消费基金分配的一种特殊方式，是分配领域中的一个特殊渠道。对改善人民生活水平具有十分重要的作用：稳定功能；调节功能；资金集中功能；优化配置人力资源

社会保险

社会保险是国家通过立法强制征集专门资金，用于保障劳动者在暂时或是永久丧失劳动力时、或是工作中中断基本生活条件的一种保险制度。在我国明确规定的社会保险项目有养老保险、疾病保险、工伤保险、失业保险、生育保险。