



第二节 劳动管理



第二节 劳动管理



- 劳动管理是指企业根据国家相关法律法规对人力资源的开发和使用上的管理工作，主要包括员工的招聘与解聘、劳动合同的管理、工作时间与劳动保护、劳动纪律与奖惩等。
- **一、劳动者就业管理**
- **（一）劳动者就业条件和形式**
- **1. 劳动者就业条件**
- 劳动者就业应该符合以下几个条件：首先，符合法定就业年龄。我国男性就业年龄为16—60岁，女性就业年龄为16-50或55岁。其次，劳动者应具有劳动行为能力。此外，劳动者还应该具有以取得收入为目的的劳动意愿。



第二节 劳动管理



- 2. 劳动者的就业形式
 - (1) 劳动者与用人单位直接洽谈就业
 - (2) 职业介绍结构就业
 - (3) 国家安置就业
 - (4) 其他就业形式
- (二) 就业原则
 - 1. 平等就业和自主择业原则
 - 所谓平等就业就是指我国公民不论其民族、种族、宗教信仰的不同均享有平等地获得就业机会的权利，包括就业机会的平等和衡量尺度的平等。



第二节 劳动管理



- 自主择业是指公民根据自己的意愿和才能，结合社会的需要自主地选择职业。
- 2. 男女就业权利平等原则
 - (1) 向妇女劳动者提供与男性劳动者均等的就业机会；(2) 不得提高妇女劳动者的录用标准。
- 3. 特殊就业群体就业保障原则
- 特殊就业群体是因特殊原因而在就业竞争过程中处于不利地位的人员的总称，包括妇女、残疾人、少数民族人员和退出现役的军人。



第二节 劳动管理



- (三) 解除劳动合同的限制
- 1.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；
- 2 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 3.女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 4. 法律、行政法规规定的其他情形。
- 二、劳动合同及其管理
- (一) 劳动合同的含义
- 劳动合同也称为劳动协议，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同



第二节 劳动管理



- 是确定劳动关系的法律依据。
- (二) 劳动合同的订立
- 1. 劳动合同的订立原则
- 《劳动合同法》第三条规定：“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) 合法原则。合法原则要求劳动合同的形式合法和内容合法。按照劳动合同法的规定，除非全日制用工外，都应当以书面形式订立劳动合同。劳动合同内容必须具备必备条款，且内容不得违反法律规定。



第二节 劳动管理



- (2) 公平原则。公平原则要求劳动合同内容公平合理，用人单位不得以强势地位压制劳动者而制定显失公平的合同条款。
- (3) 平等自愿原则。是指劳动者和用人单位在订立劳动合同时法律地位平等，订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意思的表示，出于自愿而签订。
- (4) 协商一致原则。协商一致原则是指合同条款是经双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方，不得强迫订立劳动合同。



第二节 劳动管理



- (5) 诚实信用原则。用人单位和劳动者在订立劳动合同时要诚实，讲信用，不得欺诈对方。
- 2. 劳动合同的形式
- 《劳动合同法》第十条规定建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。
- 3. 劳动合同的内容
- 劳动合同应具备以下条款：（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（2）劳动者的姓名、住



第二节 劳动管理



- 址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险——五险一金（养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险五项；住房公积金）；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。
- **（三）无效劳动合同**
- 《劳动合同法》第二十六条第一款规定，下列劳动合同无效或者部分无效：（1）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更



第二节 劳动管理



- 劳动合同的；（2）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（3）违反法律、行政法规强制性规定的。
 -
- 这一规定同时对劳动合同的无效或部分无效作了具体规定。
- **（四）劳动合同的变更和解除**
- **1. 劳动合同的变更**
- 在一般情况下，只要用人单位与劳动者协商一致，即可变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面的形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。



第二节 劳动管理



- 2. 劳动合同的解除
- (1) 双方解除劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。
- (2) 用人单位单方解除劳动合同。
- 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：
①在试用期间被证明不符合录用条件的； ②严重违反用人单位的规章制度的； ③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的； ④劳动者同时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，或者经用人单位提出，拒不改正的； ⑤因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的； ⑥被依法追究刑事责任的。



第二节 劳动管理



- 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
 - ①劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
 - ②劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
 - ③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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。



第二节 劳动管理



- (3) 劳动者单方解除劳动合同
- 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：
①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
②未及时足额支付劳动报酬的；
③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
④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；
⑤因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。
- (五) 劳动合同的终止
- 劳动合同的终止，是指劳动合同关系自然失效，双方不再履行。



第二节 劳动管理



- 《劳动法》第二十三条规定，劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。
- 有下列情形之一的，劳动合同终止：
 - （1）劳动合同期满的；（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）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；（6）法律、行政法规规定的其他情形。
- **（六）集体劳动合同**



第二节 劳动管理



- 集体劳动合同又称为团体契约、集体协议等，它是经全体职工或者职工代表大会讨论同意后，由工会或者职工委托的代表与用人单位为规范劳动关系订立的，以全体劳动者劳动条件和生活条件为主要内容的协议。
- **三、工作时间与劳动保护**
- **（一）工作时间和休假制度**
- **1. 工作时间**
- 标准工作时间，是我国现行工时制度的一种形式，是法律规定的国家机关、企业事业单位、社会团体等在通常情况下实行的工作时间。



第二节 劳动管理



- 标准工作时间包括劳动者每日工作时间和劳动者每周工作时间两方面内容。我国实行的是每日工作不超过8小时、每周工作不超过40小时的工时制度。
- 根据《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》，我国的标准工作时间适用于我国境内的一切国家机关、社会团体、企业事业单位和有雇工的个体工商户的职工。
- **2. 休假制度**
- 法定节假日为带薪的公共假期，共11天。按《劳动法》第51条规定，劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。



第二节 劳动管理



- 职工带薪休假制度是指劳动者连续工作一年以上，就可以享受一定时间的带薪年假。
- **(二) 劳动保护**
- 劳动保护是国家和单位为了保护劳动者在劳动生产过程中对劳动者的安全和健康所采取的保护措施和组织管理的总称。
- 劳动保护的内容包括：劳动安全保护和劳动卫生保护。
- **四、劳动纪律**
- 劳动纪律是指用人单位依法制定的、全体职工在劳动过程中必须遵守的工作秩序和劳动规则。劳动纪律一般包括时间、组织纪律、岗位纪律、安全卫生纪律等。



第二节 劳动管理



- **五、劳动报酬**
- **（一）劳动报酬的概念和法律原则**
- 广义的劳动报酬，泛指人们从事各种劳动而获得的货币收入或有价物。
- 狭义的劳动报酬，专指劳动法中所调整的劳动者基于劳动关系取得的各种劳动收入
- 《劳动法》第46条规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。”这是我国劳动报酬法律调整的基本原则



第二节 劳动管理



- **（二）劳动报酬的构成形式**
- 我国劳动者的劳动报酬，从其构成形式而言，主要有计时工资和计件工资；辅助工资形式主要有奖金和津贴。
- **1. 计时工资**
- 计时工资是指按计时工资标准和工作时间支付给个人的劳动报酬。计时工资可分为月工资制、日工资制和小时工资制。
- **2. 计件工资**
- 计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。



第二节 劳动管理



- 它是用一定时间内的劳动成果来计算的工资，即用间接劳动时间来计算，因此它是计时工资的转化形式。
- **3. 奖金**
- 奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。奖金的种类很多，主要有以下几种：超产奖、质量奖、节约奖。
- **4. 津贴和补贴**
- 津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响而支付给职工的物价补贴