

《劳动保障协理员工作指南》 ——劳动维权



中国就业培训技术指导中心组织编写
薛长礼 北京化工大学

目录

CONTENTS



1

基层平台建设

2

信息管理

3

就业创业服务

4

社会保险

5

退休人员社会化管理服务

6

劳动维权

7

综合服务



第六部分 劳动维权

1. 劳动关系概述

4. 相关法律法规

2. 劳动争议调解仲裁

3. 劳动保障监察

第一章 劳动关系概述

第一节 劳动关系的概念

第二节 劳动关系的特征

第三节 劳动关系的认定标准

第四节 劳动关系的法律规范

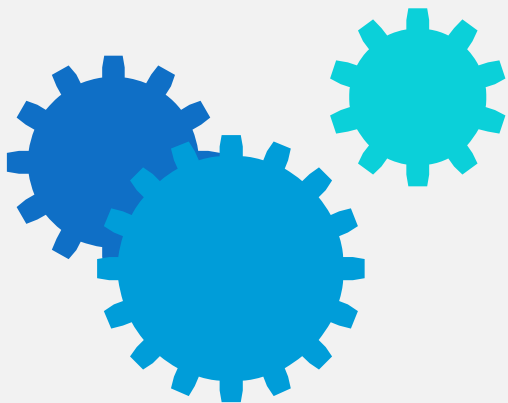
第一节 劳动关系的概念

一、广义与狭义的劳动关系

二、劳动关系的概念

劳动关系，是指用人单位与劳动者之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系，是劳动法调整的主要社会关系。

第二节 劳动关系的特征



一、劳动关系主体特征

劳动关系主体包括用人单位和劳动者，两个主体之间兼有隶属关系和平等关系。

二、劳动关系运行特征

劳动关系自用工之日建立，运行于劳动过程。

三、劳动关系双重属性

劳动关系以劳动的给付为主要内容，兼有人身关系和财产关系的双重属性。

第三节 劳动关系的认定标准

一、实质标准

劳动关系的实质标准是组织从属性（人格从属性）。

二、形式标准

劳动关系的形式标准包括书面劳动合同、员工手册、工作证、工资支付凭证、劳动者资格、用人单位资格证明等。



第四节 劳动关系的法律规范

一、劳动关系的法律规范

劳动关系是劳动法的调整对象，劳动法领域的法律、法规、规章和规范性文件是劳动关系法律调整的主要依据。

二、我国主要劳动法律

包括：《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国社会保险法》等。



第六部 分劳动维权

1.劳动关系概述

2.劳动争议调解仲裁

3劳动保障监察

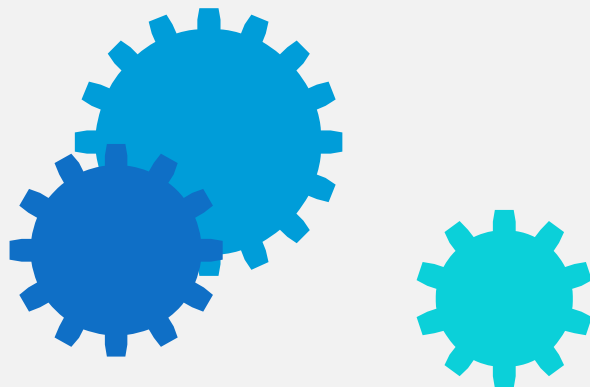
4.相关法律法规

第二章 劳动争议调解仲裁

第一节 劳动争议调解仲裁法

第二节 劳动争议调解

第三节 劳动仲裁



第一节 劳动争议调解仲裁法

一、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》概述

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》由第十届全国人大常委会第三十一次会议通过，自2008年5月1日施行。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》**是调整劳动争议问题的基本法律，共4章，54条，主要包括劳动争议调解仲裁的一般规定、调解的启动与程序、仲裁的申请与受理、开庭与裁决等。**

二、劳动争议的处理方式

按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，**劳动争议发生后，有四种处理方式，即协商、调解、仲裁和诉讼。**

三、劳动争议处理的基本原则

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议处理机构处理劳动争议案件应当遵循以下原则：**合法、公正、及时处理的原则；着重调解的原则；适用法律一律平等的原则。**

第二节 劳动争议调解



一、劳动争议调解的概念

劳动争议调解是指劳动争议调解组织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，依据法律法规、政策的规定和集体合同、劳动合同的约定，通过说服、劝导和教育，促使当事人双方在平等协商，互谅互让的基础上自愿达成劳动争议解决协议。

二、调解组织包括：



三 劳动争议调解程序



四、劳动争议调解协议

劳动争议调解达成协议，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。**

第三节 劳动仲裁



一、劳动仲裁的概念

劳动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。

二、劳动争议仲裁委员会

劳动争议仲裁委员会是依法设立的，经国家授权依法独立仲裁处理劳动争议案件的专门机构。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。**劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件实行仲裁庭制度，依照“一案一庭”的原则组成仲裁庭，审理劳动争议案件。**

三、劳动仲裁的参加人

1.当事人。发生劳动争议的劳动者和用人单位为当事人。

2.第三人。与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

3.代理人。当事人可以委托代理人参加仲裁活动。

四、劳动仲裁的管辖与时效

1.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。

2.劳动争议仲裁时效是指劳动争议当事人在法定期限内不行使申诉权，申诉权因期满而归于消灭的制度。**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。**

五、劳动仲裁的程序



六、劳动仲裁的审理

仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

七、劳动仲裁的裁决

仲裁庭裁决劳动争议案件，**应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。**案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，**但是延长期限不得超过十五日。**逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。



第六部 分劳动维权

1.劳动关系概述

2.劳动争议调解仲裁

3劳动保障监察

4.相关法律法规

第三章 劳动保障监察

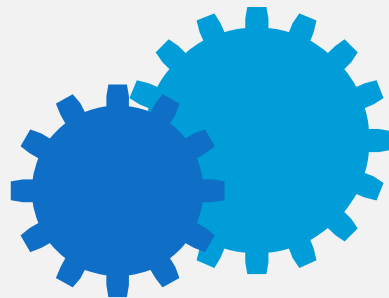
第一节 《劳动保障监察条例》概述

第二节 劳动保障监察机构及职责

第三节 劳动保障监察受理范围

第四节 劳动保障监察的管辖

第五节 劳动保障监察的程序



第一节 《劳动保障监察条例》概述

《劳动保障监察条例》是2004年10月26日国务院第68次常务会议通过的行政法规，2004年12月1日施行。原劳动与社会保障部制定了《关于实施〈劳动保障监察条例〉的若干规定》，于2005年2月1日施行。



第二节 劳动保障监察机构及职责

一、劳动保障监察机构

劳动保障监察的机构是经法律授权代表国家对劳动法的遵守情况实行监察的专门机构。我国县级以上各级人民政府人力资源和社会保障行政部门及其委托的组织（各地由人力资源和社会保障部门组建的劳动保障监察大队）负责劳动保障监察工作。





第三节 劳动保障监察受理范围

一、劳动保障监察形式

劳动保障监察以**日常巡视检查**、**审查用人单位按照要求报送的书面材料**以及**接受举报投诉**等形式进行。

二、劳动保障监察受理范围

- 1.用人单位制定内部劳动保障规章制度情况;
- 2.用人单位与劳动者订立劳动合同情况;
- 3.用人单位遵守禁止使用童工规定情况;
- 4.用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定情况;
- 5.用人单位遵守工作时间和休息休假规定情况;



- 6.用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准情况;
- 7.用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费情况;
- 8.职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定情况;
- 9.法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

第四节 劳动保障监察的管辖

一、地域管辖。用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级人力资源和社会保障行政部门管辖。

二、级别管辖。省、自治区、直辖市人民政府可以对劳动保障监察的管辖制定具体办法。同时，上级人力资源和社会保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级人力资源和社会保障行政部门管辖的案件。

三、指定管辖。人力资源和社会保障行政部门对劳动保障监察管辖发生争议的，报请共同的上一级人力资源和社会保障行政部门指定管辖。

第五节 劳动保障监察的程序

一、登记立案

对举报或发现的违法行为，经过审查，认为有违法事实、需要依法追究的应登记立案。

二、调查取证

对已立案的案件，应当及时组织调查取证。

三、处理

调查取证以后，对需要追究法律责任的案件，劳动保障监察机构应当做出处理决定。

四、制作处理决定书

劳动保障监察机构做出处理决定，应当制作处理决定书。

五、送达

劳动保障监察机构在处理决定做出之日起7日内，应将处理决定送达当事人。
处理决定书自送达当事人之日起生效。



第六部 分劳动维权

1.劳动关系概述

2.劳动争议调解仲裁

3劳动保障监察

4.相关法律法规

A decorative graphic on the left side of the slide featuring several white 3D cubes of various sizes. One large cube is the central focus, with several smaller cubes scattered around it, some overlapping. The cubes are rendered with soft shadows, giving them a three-dimensional appearance.

第四章 相关法律法规

01

【劳动法】

02

【就业促进法】

03

【社会保险法】

04

【劳动合同法】

第一节 劳动法

一、《中华人民共和国劳动法》概述

(1994年7月5日第八届全国人大常委会第八次会议通过《中华人民共和国劳动法》，1995年1月1日施行。《中华人民共和国劳动法》共13章，107条，主要规范了以下问题：**促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查等。**

二、劳动法的基本原则

- 1.保护劳动者合法权益，兼顾用人单位利益原则；
- 2.就业促进与人力资源合理配置原则；
- 3.劳动者意思自治与劳动标准相结合的原则；
- 4.坚持政府、工会和用人单位的三方性原则。



三、劳动法的基本体系

劳动法的法律体系是指我国的全部劳动法律规范按照一定的标准组合形成的，具有体系化联系的有机整体。现阶段，我国劳动法的法律体系被称之为人力资源社会保障法律体系，**代表性的法律包括《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国社会保险法》等。**

第二节 就业促进法

一、《中华人民共和国就业促进法》概述

2007年8月30日第十届全国人大常委会第二十九会议通过《中华人民共和国就业促进法》，2008年1月1日施行。《就业促进法》共有9章，68条，主要内容包括：**确立了我国的就业促进方针是劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业；规定了政策支持、公平就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助等法律制度；明确了就业促进的监督检查和法律责任。**



二、《就业促进法》的主要内容

1.就业促进责任。政府是就业促进的最主要责任主体。政府承担就业促进的基本职责之外，用人单位、人力资源市场中介机构、职业教育和培训机构以及相关的社会团体承担就业促进的社会责任。

2.政策支持。主要包括产业政策、财政政策、税收政策、金融政策、统筹就业政策、灵活就业的劳动和社会保险政策、失业保险促进就业政策。

3.公平就业。主要包括政府维护公平就业、消除就业歧视的责任；规范用人单位和职业中介机构的行为；保障妇女享有与男子平等的劳动权利；保障各民族劳动者享有平等的劳动权利；保障残疾人的劳动权利；保障传染病病原携带者的平等就业权；保障农村劳动者的平等就业权。

4.就业服务与就业管理

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。就业服务的对象是劳动力供求双方，即劳动者与用人单位。就业服务的主要内容包括就业登记与管理、职业指导、职业介绍、职业培训、就业援助、失业登记与管理等。

第三节 社会保险法

一、《中华人民共和国社会保险法》概述

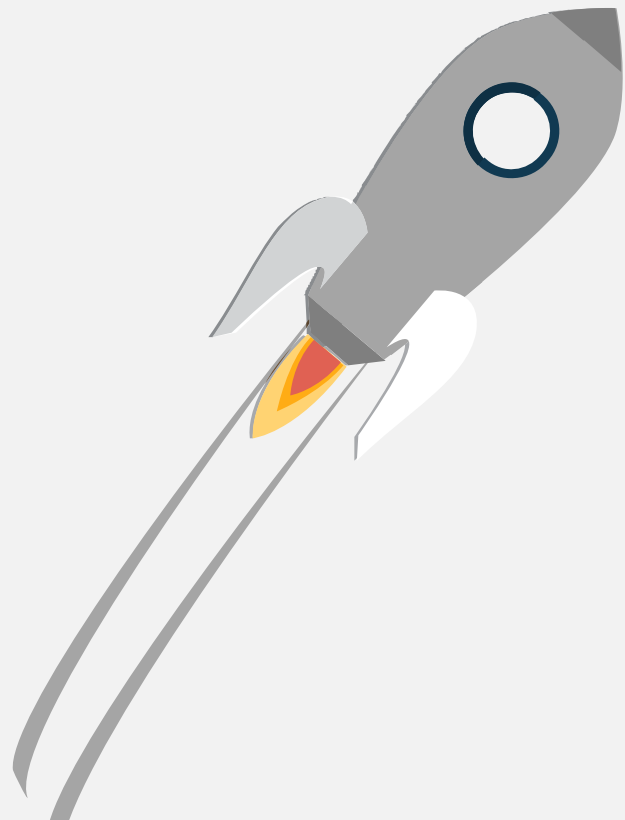
2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过《中华人民共和国社会保险法》，2011年7月1日施行。《社会保险法》共有12章，98条。**主要内容包括：基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、社会保险费征缴、社会保险基金、社会保险经办、社会保险监督以及法律责任。**



二、《社会保险法》的功能和原则

1.《社会保险法》的功能

- (1) 维护社会秩序的稳定;**
- (2) 促进社会发展和进步;**
- (3) 调节国民收入的分配和再分配;**
- (4) 促进社会的精神文明建设。**



2. 《社会保险法》的原则

(1) 普遍性;

(2) 生存权保障;

(3) 多层次;

(4) 可持续;

(5) 社会保险水平与经济社会发展水平相适;

(6) 社会保险一体化和社会化相统一;

(7) 保障功能与激励功能相结合。

三、《社会保险法》的主要内容



养老保险

1.养老保险是指国家通过立法强制建立养老保险基金，被保险人符合法定条件时，可以从养老保险基金中领取养老金，以保证其基本生活的一种社会保险制度。**《社会保险法》规定的基本养老保险包括职工基本养老保险、城镇居民社会养老保险和新型农村社会养老保险。**

2.基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府 补贴等组成。

3.参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。基本 养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

二



失业保险

1.失业保险是国家通过立法强制建立社会统筹基金，对**因失业而暂时中断生活来源**的劳动者在法定期间内提供物质帮助，以**维持其基本生活需要**的一项社会保险制度。

2.失业保险基金由下列各项构成：城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业保险费；失业保险基金的利息；政府财政补贴；依法纳入失业保险基金的其他资金。

3.失业保险基金用于下列支出：**失业保险金，领取失业保险金期间的医疗补助金，**领取失业保险金期间死亡的失业人员的**丧葬补助金**和其供养的配偶、直系亲属的**抚恤金**，领取失业保险金期间**接受职业培训、职业介绍的补贴**，国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

三



医疗保险

1. 医疗保险是指国家为补偿参保人员因疾病风险造成的经济损失而建立的一项社会保险制度。医疗保险的保险事故仅限于职业病以外患病和工伤以外负伤，以及该病伤所致残废。**《社会保险法》规定的基本医疗保险包括职工医疗保险、城镇居民医疗保险、新型农村合作医疗保险。**

2.基本医疗保险基金的支付：符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。**参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。**

3.不纳入基本医疗保险基金支付范围的医疗费用：应当从工伤保险基金中支付的；应当由第三人负担的；应当由公共卫生负担的；在境外就医的。**医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。**基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

四



工伤保险

1. 工伤保险是指劳动者因工而致伤、病、残、死亡或罹患职业病，依法获得经济赔偿和物质帮助的一种社会保险制度。**工伤保险的基本待遇包括工伤期间的收入保障、工伤抚恤、工伤医疗和康复保障等**，是国家以预防和使受到职业伤害者及其家属恢复正常生活为目的而采取的社会保险制度。

2. 工伤保险费的筹集：用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。我国工伤保险费率采取的是行业差别费率与浮动费率相结合的模式，按“以支定收，收支平衡”的原则，征缴工伤保险费。

3. 工伤保险待遇：工伤保险待遇项目因工伤事故后果不同而不同。工伤事故可能造成职工受伤、患职业病、残疾或者死亡。相应地，**工伤保险待遇主要包括三种类型：工伤医疗期间待遇、伤残待遇和工亡待遇。**

五



生育保险

生育保险是指女职工因怀孕、分娩等而暂时中断劳动时，获得生活保障和物质帮助的一种社会保险制度。按照《社会保险法》《企业职工生育保险试行办法》等规定，**职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。**用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇。**生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。**

第四节 劳动合同法

一、《中华人民共和国劳动合同法》概述

2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过《劳动合同法》，自2008年1月1日起施行。2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，对《劳动合同法》进行了修正。2012年修正的《劳动合同法》共有8章、97条。主要内容包括：**劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、集体合同、劳务派遣、非全日制用工、监督检查和法律责任。**



二、劳动合同的订立

1.劳动合同的订立，是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商，就劳动合同条款达成协议，从而确立劳动关系的法律行为。

按照《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

2.劳动合同的订立原则



01

合法原则

02

公平原则

03

平等自愿原则

04

协商一致原则

05

诚实信用原则

三、劳动合同的履行和变更

1.劳动合同的履行是指劳动合同双方当事人完成劳动合同约定的义务，实现劳动过程和各自合法权益的行为。劳动合同履行应遵循的原则是**全面履行、实际履行和协作履行**。

2.劳动合同的变更是指劳动合同当事人双方或单方依法修改或补充劳动合同内容的法律行为。**用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。**



四、劳动合同的解除和终止

1.劳动合同的解除是指劳动合同当事人提前消灭劳动合同关系的法律行为。

2.劳动合同的终止是劳动合同确立的劳动关系因劳动合同解除以外的法律事实而消灭。

3.解除、终止劳动合同的经济补偿：按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

五、劳务派遣

劳务派遣又称为劳动派遣，是指由劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同，由被派遣劳动者向用工单位给付劳务，其报酬由用工单位以劳务费向劳务派遣机构支付并代发的一种用工方式。**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。**



六、集体合同

1.集体合同的订立

按照《劳动合同法》规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

集体合同包括专项集体合同、行业性集体合同、区域性集体合同。



2.集体合同的生效

集体合同订立后，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。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

七、非全日制用工

1.非全日制用工，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**4小时**，每周工作时间累计不超过**24小时**的用工形式。

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，不得约定试用期。



2.非全日制用工的报酬

非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。**劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。**

3.非全日制用工的终止

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。**终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。**

谢谢大家！



中国人力资源和社会保障出版集团 制作