



国家职业资格培训鉴定教程
Guojia Zhiye Zige Peixun Jianding Jiaocheng

劳动关系协调师

(国家职业资格二级)

Laodong Guanxi Xietiaoshi

人力资源和社会保障部劳动科学研究所
中国人民大学劳动人事学院

组织编写

主 编 郑东亮 唐 鏞
副主编 徐 艳



国家职业资格培训鉴定教程
Guojia Zhiye Zige Peixun Jianding Jiaocheng

F249.26
3

劳动关系协调师

(国家职业资格二级)

Laodong Guanxi Xietiaoshi

人力资源和社会保障部劳动科学研究所
中国人民大学劳动人事学院

组织编写

主 编 郑东亮 唐 镛
副主编 徐 艳



人 民 出 版 社

责任编辑：张 芬 原 娟

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系协调师. 国家职业资格二级/郑东亮, 唐镛主编. —北京: 人民出版社, 2013
ISBN 978-7-01-013043-9

I. ①劳… II. ①郑… ②唐… III. ①劳动关系-中国-职业技能-鉴定-教材 IV. ①F249.26
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 004531 号

劳动关系协调师 (国家职业资格二级)

LAODONG GUANXI XIETIAOSHI (GUOJIA ZHIYE ZIGE ERJI)

郑东亮 唐 镛 主编

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街99号)

三河市金泰源印装厂印刷 新华书店经销

2014年2月第1版 2014年2月北京第1次印刷
开本: 880毫米×1230毫米 1/16 印张: 15.5
字数: 428千字

ISBN 978-7-01-013043-9 定价: 40.00元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街99号
人民东方图书销售中心 电话 (010) 65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书, 如有印制质量问题, 我社负责调换。

服务电话: (010) 65250042

国家职业资格培训鉴定教程
《劳动关系协调师（国家职业资格二级）》

编写人员

（按姓氏笔画排序）

主 编 郑东亮 唐 镛

副主编 徐 艳

编 者 王文珍 王冠迪 王选立 王舒扬 卢衍江 刘 兰 刘 江
阴漫雪 冷宜臻 李天国 李 桃 李 潇 杨欣然 汪 鑫
陈玉杰 周亚颖 林方圆 武芳旭 郑东亮 郑海涛 柯丽香
闻效仪 赵 楠 唐 镛 徐 艳 崔钰雪 曹可安 曹 洋
黄文欣 黄 昆 嵇月婷 童 欣

前 言

为促进和谐劳动关系建设，培养专业化、高素质的劳动关系协调人员队伍，劳动和社会保障部于2007年11月将劳动关系协调员作为新职业发布，由劳动科学研究所承担《劳动关系协调员国家职业标准》（以下简称《标准》）的编制工作，该标准于2008年2月由劳社厅发【2008】5号文发布试行。

在编制《标准》的基础上，为进一步推动劳动关系协调员职业培训和专业技能鉴定工作的开展，劳动科学研究所与中国人民大学劳动人事学院共同组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家，根据《标准》编写了本套劳动关系协调员国家职业资格培训鉴定教程。

教程以《标准》为依据，突出了“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想。在结构上，针对我国劳动关系协调工作的职业活动领域，按照模块化的方式，分基础知识、劳动关系协调员（国家职业资格三级）、劳动关系协调师（国家职业资格二级）、高级劳动关系协调师（国家职业资格一级）进行编写。基础知识对应《标准》的“基本要求”；各级别的内容分别对应《标准》中各级别的“工作要求”。

本套教程体现了理论性和实践性的统一、系统性和全面性的统一。在介绍相关理论知识的同时，立足于我国劳动关系协调工作的实际，通过开篇案例、结尾复习思考题及案例分析题引导读者思考实际问题，提高解决问题的能力。在兼顾教程系统性和整体性的同时，通过延伸阅读拓宽读者的知识面。另外，考虑到本职业的专业性，特在各级别教程中增加相关法律法规章节，帮助读者了解和熟悉我国劳动关系协调工作中所涉及的重要法律法规。本套教程的适用对象为企业、工会和政府部门等从事劳动关系协调工作的人员，以及大中专院校和高等院校学生。

本套教程由劳动科学研究所所长郑东亮、中国人民大学劳动人事学院教授唐镛任主编，劳动科学研究所职业研究室主任徐艳任副主编。参与编写和审稿工作的人员有：王文珍、王冠迪、王选立、王舒扬、卢衍江、刘兰、刘江、阴漫雪、冷宜臻、李天国、李桃、李潇、杨欣然、汪鑫、陈玉杰、周亚颖、林方圆、武芳旭、郑东亮、郑海涛、柯丽香、闻效仪、赵楠、徐艳、崔钰雪、曹可安、曹洋、黄文欣、黄昆、嵇月婷、童欣等。汪鑫和陈玉杰负责全套教程的统稿和校稿工作。

尽管秉承严谨规范的态度，但由于时间仓促，本教材难免存在一些不足之处，希望读者和学界同仁批评指正，来信请发至邮箱 ldgxxtty_iss@163.com。在此也感谢人民出版社为本套教材的出版付出的专业精神和辛苦努力！

目 录

第一章 劳动标准实施管理	1
第一节 用人单位劳动标准的制定	2
第一单元 用人单位劳动标准的相关概念	2
第二单元 用人单位劳动标准的内容	12
第二节 劳动标准的实施情况评估	25
第一单元 用人单位劳动标准实施情况调查、分析	25
第二单元 用人单位劳动标准的实施效果评估	29
第二章 劳动合同管理	34
第一节 劳动合同订立	35
第一单元 劳动合同概述	35
第二单元 劳动合同订立的日常管理	42
第二节 劳动合同履行与变更	57
第一单元 劳动合同履行管理	57
第二单元 劳动合同变更管理	61
第三节 劳动合同解除与终止	65
第一单元 劳动合同解除管理	65
第二单元 劳动合同终止管理	71
第三单元 劳动合同解除与终止后的相关事项	74
第三章 集体协商与集体合同管理	81
第一节 集体协商筹备	82
第一单元 集体协商与集体合同概述	82
第二单元 集体协商准备阶段	84
第二节 集体协商与集体合同订立	87
第一单元 沟通与谈判	87
第二单元 集体合同协商阶段	94
第三节 集体合同履行	98
第四节 工资集体协商	101
第四章 劳动规章制度建设	112
第一节 劳动规章制度的制定	113



第一单元 劳动规章制度概述	113
第二单元 劳动规章制度制定的最优选择	120
第二节 劳动规章制度实施指导	127
第一单元 劳动规章制度的实施	127
第二单元 劳动规章制度的审查、修订	130
第五章 劳资沟通与民主管理	135
第一节 信息沟通管理	136
第一单元 厂务公开制度	136
第二单元 信息沟通中的商业秘密管理	139
第二节 劳资协商	142
第一单元 劳资协商会议的组织	142
第二单元 劳资协商实施过程中应注意的问题	146
第三节 职工代表大会的组织召开	148
第一单元 员工民主参与	148
第二单元 职工代表大会的组织	150
第三单元 职工董事、职工监事制度	155
第六章 员工申诉与劳动争议处理	161
第一节 员工申诉处理	162
第二节 集体劳动争议协商处理	164
第三节 集体劳动争议调解处理	168
第四节 劳动争议仲裁、诉讼案件代理	172
第一单元 劳动争议仲裁案件代理	172
第二单元 劳动争议诉讼案件代理	181
第七章 相关法律法规	190
第一节 相关法律条文目录	190
第二节 重点法律条文全文	192
【法律条文一】《中华人民共和国劳动法》	192
【法律条文二】《中华人民共和国劳动合同法》	201
【法律条文三】《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉 的决定》	211
【法律条文四】《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	212
【法律条文五】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》	218
【法律条文六】《集体合同规定》	222
【法律条文七】《企业劳动争议协商调解规定》	228
【法律条文八】《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》	232
【法律条文九】《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(二)》	234
【法律条文十】《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(三)》	236
【法律条文十一】《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(四)》	238

第一章

劳动标准实施管理

学习目标

1. 掌握用人单位劳动标准的概念和效力。
2. 掌握用人单位制定劳动标准的方式和权利限制。
3. 掌握用人单位制定劳动标准的影响因素。
4. 掌握用人单位制定基本劳动标准的内容。
5. 掌握用人单位劳动标准的起草和评估方法。

开篇案例

法定节假日应当发放工资

钱某是某线材厂的工人，劳动合同期为3年。合同中关于工资的约定为：线材厂按照钱某的出勤日支付工资，每出勤一天，钱某可获得工资人民币40元，不出勤时，不享受工资。2000年10月份，因国庆节休假时间较长，实际的工作天数只有18天，钱某出满勤后，领到了18天工资，比其他月份领的工资都少。财务部出纳告诉他：“这月你干活的天数，比其他月少，所以工资就少。”

“别的单位按月计算工资，怎么10月份的工资就不少呢？”钱某想不明白。一位同乡朋友，对劳动法略知一二，告诉钱某：“十一国庆节休假的几天里，虽然不上班，但企业也应当支付工资。这样一来，你的工资就不会少了。”钱某觉得朋友的话有道理，就到厂人事部交涉，希望为他补发国庆节期间的工资。可人事经理却以国庆节没上班就不发工资为理由，拒绝了钱某的请求。

很明显，线材厂的做法是错误的。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）中明文规定，法定节假日是带薪休假，应当按照劳动合同中约定的工资标准向职工发放工资，不能以劳动者没有提供正常劳动而拒绝发放。这种带薪休假是国家给予劳动者的福利之一，用人单位不得无故剥夺。

（资料来源：中国人力资源开发网，<http://www.chinahrd.net/employee-relations/labour-disputes/2010/0929/126107.html>）



第一节 用人单位劳动标准的制定

第一单元 用人单位劳动标准的相关概念

「理论知识」

一、用人单位劳动标准的基本概念

（一）劳动标准的概念和分类

1. 劳动标准的概念

劳动标准是指对劳动领域内的重复性事物、概念和行为进行规范，以定性形式或者以定量形式所作出的统一规定。它以涉及劳动领域的自然科学、社会科学和实践经验的综合成果为基础，经有关方面协商一致并决定，或由有关方面批准，以多种形式发布，作为共同遵守的准则和依据。

劳动标准的概念具有以下内涵：

（1）劳动标准是对劳动者、劳动过程、劳动条件和劳动关系以及相关管理活动等方面的重复性事物、概念和行为作出的统一规定。所谓“重复性”，是指同一事物、概念和行为反复多次出现的性质，劳动标准就是对这些重复出现的事物、概念和行为，找出其规律性并作出的统一规定。非重复性事物、概念和行为，即使作出规定，也不是劳动标准。

（2）劳动标准的制定方式是多种多样的。由于劳动标准对象既有自然属性，又有社会属性，其自然属性又与人体有关，因而不能采用单一方式制定，尤其不能单一地采用技术办法制定劳动标准，必须从劳动标准对象的多样性和复杂性出发，对不同类型的劳动标准对象采取不同的制定标准的方式。有的由立法机关制定，比如关于劳动者基本权益保障的劳动标准；有的由标准化机构制定，比如劳动安全卫生标准；有的由劳动关系双方协商制定，比如集体合同中的有关劳动标准，企业规章制度中的有关劳动标准等。

（3）劳动标准的制定以劳动领域的自然科学技术和社会科学及其实践经验为基础。进入21世纪，劳动工具自动化程度越来越高，劳动者与劳动资料相结合的程度、程序也越来越科学，劳动力素质也日益提高，劳动关系的建立和调整的经验也越来越丰富，有关劳动科研理论也日益成熟。这些都为劳动标准的制定提供了科学的理论和实践的基础。

（4）劳动标准的表现形式是多种多样的。由于劳动标准对象和劳动标准制定方式的多样性，使劳动标准的表现形式不同于工业标准所规定的“以特定形式发布”，而必须根据劳动标准对象的不同性质以及制定标准的不同方式，分别确定其不同的表现形式。有的采取劳动法律、法规规范性文件的表现形式，有的采取国家标准规范性文件的表现形式，有的采取劳动关系双方签订契约的表现形式，有的采取用人单位规章制度的表现形式；而且既可以采用以数据明确劳动标准的定量表现形式，也可以采用以文字描述劳动标准的定性表现形式。

（5）劳动标准的作用方式也是多样化的。劳动标准既有强制性作用，比如劳动法律、法规中规定的

劳动标准，国家标准化机构批准的强制性劳动标准都具有法律强制力，有关方面必须遵照执行；劳动标准又具有非强制性作用，比如国家标准化机构推荐的劳动标准就没有强制性，只提倡、鼓励有关方面执行；又比如企业规章制度中规定的劳动标准，虽没有法律强制力，但具有约束力，要求企业内部有关方面和人员执行。

(6) 劳动标准实施的目的是明确的。一方面，劳动具有自然属性，要处理好人与自然的关系。劳动标准制定、颁布和实施的目的在于使劳动过程更加科学、合理，劳动力资源得到优化有效配置，劳动效率更高，创造更多的社会财富；另一方面，劳动具有社会属性，要处理好劳动过程中人与人的社会关系。由于劳动力市场上劳动者一般于弱势地位，因而劳动标准制定、颁布、实施的目的还必须包括维护劳动者的基本权益，协调处理好劳动关系。此外，还要有利于劳动者劳动能力、技能水平的提高，人力资本价值的开发和提升等。只有包括以上几方面内容，才能充分体现制定、颁布、实施劳动标准的目的性，才能使劳动标准的实施取得最好效果。

2. 劳动标准的分类

按照劳动标准的适用范围进行划分，劳动标准可以分为国家级劳动标准、行业级劳动标准、地方级劳动标准和企业级劳动标准。国家级劳动标准是指由国家立法机关、国家劳动行政部门和国家标准化机构通过法定或行政程序制定、发布的在全国范围内适用的劳动标准。行业级劳动标准，是指由国务院有关主管部门制定、发布的在全国某行业范围内适用的劳动标准，但在相应的国家强制性标准实施后自行废止。地方级劳动标准，是指由各级地方立法机构和地方政府以及地方标准化机构制定、发布的在该地区内适用的劳动标准。企业级劳动标准，是指本企业发布在本企业内适用的多种形式的劳动标准。

在中国，这种分类标准下的四种劳动标准构成了我国完整的劳动标准体系，可分为三个层次。第一个层次是国家级劳动标准，具有最高的法律效力；第二个层次是行业级劳动标准和地方级劳动标准，它们是对国家级劳动标准的进一步具体化，处于中间层次，对上承接、贯彻国家级劳动标准，对下指导制定企业级劳动标准；第三个层次是企业级劳动标准，即用人单位劳动标准，由于企业处于市场微观范畴，也是劳动标准最终的实施者，因此企业级劳动标准最具体、最复杂。

(二) 用人单位劳动标准

1. 用人单位劳动标准的概念和对象

用人单位劳动标准是指劳动关系双方共同遵守的劳动方面的办事规程或行为规则。用人单位劳动标准是国家级、行业级、地方级劳动标准的延伸和细化，是劳动力市场主体——用人单位和劳动者双方或用人单位单方以国家、行业、地方级劳动标准为基础，针对本单位实际情况而制定的劳动标准。用人单位劳动标准仅适用于用人单位范围内的全体劳动者。

2. 用人单位劳动标准的分类

根据用人单位劳动标准所涉及的劳动条件内容不同，用人单位劳动标准可以分为劳动报酬标准、工作时间标准、休息休假标准、劳动安全卫生标准、保险福利标准、劳动定员定额标准、职业培训标准、女工特殊保护标准等。

3. 用人单位劳动标准的作用

用人单位劳动标准的作用在于：(1) 将适用于用人单位的国家、地方、行业强制性标准具体化，明确企业适用的推荐性标准内容和范围，避免违反法律；(2) 规范各项作业的流程及标准，提高工作效率；(3) 规范劳动关系双方的行为，营造良好而有序的内部工作环境和秩序；(4) 科学管理，提高管理者的管理水平、管理方法及技巧；(5) 人性化管理，增强员工的忠诚度，提高员工的工作积极性。



二、用人单位制定劳动标准的方式

（一）集体合同

通过集体合同形成的劳动标准是用人单位内部自发形成劳动标准的一种方式，主要在工会或者职工代表与用人单位进行协商谈判的基础上，签订集体合同，确定用人单位内部劳动标准，使本用人单位内的劳动者的各方面权益得到更好的保护。用人单位集体合同的约束范围包括本用人单位的所有劳动者，以及未来加入本用人单位的劳动者。集体合同中的劳动标准主要包括工资标准、工时标准（包括休息休假标准）、劳动安全卫生标准、社会保险标准等。关于集体合同的具体要求见本教材第三章相关内容。

（二）劳动规章制度

用人单位内部规章制度是用人单位形成劳动标准的主要形式。用人单位规章制度中形成的劳动标准是在国家标准、行业标准和地方标准的基础上针对各项劳动条件制定的适合本用人单位发展的劳动标准，由用人单位自主建立，并经过职工代表大会或者全体职工讨论，与工会和职工代表平等协商确认。

（三）劳动合同样本

用人单位也可以通过制定劳动合同样本的方式制定用人单位劳动标准，即将用人单位的劳动标准主要包括工资标准、工时标准（包括休息休假标准）、劳动安全卫生标准、社会保险标准等通过劳动合同格式文本的形式表现出来。

三、用人单位制定劳动标准的权利限制

（一）用人单位制定劳动标准的权利范围

用人单位劳动标准的制定必须以遵守强制性劳动标准为前提。发挥强制性作用的劳动标准根据其表现形式不同，可以分为立法型劳动标准和国家标准化机构批准的强制实行的劳动标准。立法型劳动标准主要包括法律、行政法规、地方性法规、部门规章和地方性规章中的规定；国家标准化机构批准的要求强制执行的劳动标准通常是指劳动安全与卫生方面的技术性标准，主要是涉及劳动领域自然科学属性的劳动标准。强制性劳动标准是基础，它规定了保障劳动者基本权益的最低标准，是用人单位劳动标准需要遵守而且不得突破的底线。

强制性劳动标准实质上是国家公权力对于劳动者与雇主之间契约自由的干预，其干预的范围和程度都受到一定限制。而且法律往往具有概括性和基础性的特点，因此，对于强制性标准没有规定、规定不具体或者规定不适用于用人单位的领域，就需要用人单位结合自己的特点和情况，制定合适的可执行的劳动标准。

（二）用人单位制定劳动标准的限制

用人单位制定劳动标准的限制主要表现在两个方面，一是内容限制，二是程序限制。

所谓内容限制是指用人单位制定劳动标准必须符合国家、行业、地区强制性劳动标准的规定，所设定的具体标准不能低于国家、行业、地区强制性劳动标准所设立的底线。

所谓程序限制则是用人单位劳动标准依其制定方式的不同而应遵守法律对于程序上的不同要求。用人单位以劳动规章制度形式确立的劳动标准应遵守法律关于劳动规章制度制定程序的要求；用人单位以

签订集体合同的方式确立的劳动标准则应遵守法律关于集体合同和集体协商的程序性规定；用人单位以劳动合同样本方式确立的劳动标准则应在与劳动者订立劳动合同时，遵守法律关于劳动合同签订程序的要求，与劳动者协商一致。

1. 用人单位劳动标准的内容规范

用人单位劳动标准的内容规范，主要是指用人单位劳动规章制度的内容规范，包括内容合法、结构完整、规定全面。

(1) 内容合法

用人单位劳动标准必须合法，不得有违反法律强制性规定的内容。如果存在违反法律法规强制性规定的内容，这部分内容是无效的。

(2) 结构完整

用人单位劳动标准应该结构完整，应有罚则。用人单位劳动标准旨在维护其正常经营秩序，规范员工的行为，因此应该有相应的处罚规定。否则，劳动标准就会形同虚设，起不到实际效果。用人单位劳动标准可以规定的对于员工的处罚方式通常有书面警告、记过、扣工资或奖金、降级或降职、降薪、停工、辞退等。

(3) 规定全面

用人单位劳动标准应该规定全面，不仅有关于日常管理方面的规定，还应该包括录用员工和辞退员工的规定。例如，应该对录用员工过程中的招录条件及事先制作、公布及在事后保留“录用条件”的方法作出规定，以减少试用期辞退的风险。再如，用人单位劳动标准可以对“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度”的行为作出具体规定，也可以对“重大利益损害”进行界定，以便辞退违纪员工时减少损失。当然，制定这些劳动标准时，应该注意常识和合理性，避免过于苛刻而“显失公正”。

2. 用人单位劳动标准的程序规范

用人单位劳动标准的制定程序包括一般程序和法定程序，一般程序包括收集资料进行分析、确定目标及工作标准、提出编写提纲、起草、征求意见、修改、审批和公布；法定程序包括合法性审查、协商、公示或告知、备案。其中，法定程序是核心。程序规范主要是指法定程序规范。

(1) 通过规章制度制定劳动标准的程序规范

① 合法性审查

合法性审查是程序规范的第一步。规章制度初稿起草完成以后，首先应该进行合法性审查，检查是否存在违反劳动法的内容。如果本单位缺乏熟悉劳动法的人员，则应该聘请劳动律师进行。

② 协商

合法性审查结束后，还要进行协商，这是法定程序。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。”一般认为，以下程序可以视为协商程序：第一，召开职工大会或者职工代表大会通过；第二，由企业工会参与制订；第三，如果既未召开职工大会或者职工代表大会，也未设立工会，则应通过适当方式，在制定规章过程中使员工有提出意见、建议的权利，并且员工的建议和意见应充分反映在规章制订过程中。

需要指出的是，在协商过程中，用人单位要注意保留职工代表大会或者全体职工讨论的纪要或记录，



并由参加人员或记录人员签名保留作为证据，同样也要保留由工会或者职工代表平等协商过程纪要或记录。

③公示或告知

协商程序之后是公示或告知程序，这也是法定程序。《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。”

用人单位规章制度公示中应注意保留已经公示的证据。以下方法可以达到这样的效果：第一，将规章交由每个员工阅读，并且在阅读后签字确认。阅读规章的签字确认，可以通过制作表格进行登记，也可以制作单页的声明由员工签字，内容包括员工确认“已经阅读”并且承诺“遵守”。第二，在厂区将规章内容公告，并且将公告的现场进行拍照、录像等方式的记录备案，并可由厂区的治安、物业管理等人员见证。第三，召开职工大会公示，并以适当方式保留证据。第四，委托工会公示，并保留证据。

④备案

备案是规章制度制定程序的最后一步，也是附加程序，该程序不影响规章制度的效力。原劳动部《关于对新开办用人单位实行劳动规章制度备案制度的通知》规定，用人单位劳动规章制度应该送交劳动行政部门审查备案。

需要说明的是，是否送交劳动行政部门审查备案，并不影响用人单位规章制度的效力及生效时间；但遇到劳动纠纷需要适用用人单位规章制度时，如果证明其合法性存在困难，则经过劳动行政部门审查备案的程序在一定程度上能够起到证明和使规章合法化的作用。

(2) 通过集体合同制定劳动标准的程序规范

①制定集体合同草案

集体合同应由工会代表职工与用人单位签订，没有建立工会的用人单位，由职工推举的代表与用人单位签订。一般情况下，各个用人单位应当成立集体合同起草委员会或者起草小组，主持起草集体合同。起草委员会或者起草小组应当深入进行调查研究，广泛征求各方面的意见和要求，提出集体合同的初步草案。

②审议

将集体合同草案文本提交职工大会或职工代表大会审议。职工大会或职工代表大会审议时，由企业经营者和工会主席分别就协议草案的产生过程、依据及涉及的主要内容作说明，然后由职工大会或职工代表大会对协议草案文本进行讨论，作出审议决定。劳动和社会保障部于2004年颁布的《集体合同规定》第三十六条规定：经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

③签字

集体合同草案经职工大会或职工代表大会审议通过后，由双方首席代表签字或盖章。

④登记备案

集体合同签订后，应将集体合同的文本及其各部分附件一式三份提请县级以上劳动行政主管部门登记备案。劳动行政部门有审查集体合同内容是否合法的责任，如果发现集体合同中的项目与条款有违法、失实等情况，可不予登记或暂缓登记，发回企业对集体合同进行修正。如果劳动行政部门在收到集体合同文本之日起十五日内，没有提出意见，集体合同应发生法律效力，企业行政、工会组织和职工个人均应切实履行。

⑤公布

集体合同一经生效，企业应及时向全体职工公布。

(3) 通过劳动合同样本确立劳动标准的程序规范

用人单位通过劳动合同样本确立劳动标准，在程序上没有严格要求。一般是用人单位自行或委托有关专业咨询机构，参考有关劳动合同范本，制作出用于与劳动者签订劳动合同的格式文本，并将用人单位有关工作时间、工资、福利、补充保险、劳动保护、岗位职责要求等内容纳入到劳动合同格式文本之中。

但是需要指出的是，用人单位通过劳动合同格式文本形式确立的劳动标准并不立即对劳动者生效，而需要经劳动者签字认可方可生效。其签订应遵循劳动合同签订的程序要求。根据《劳动合同法》第十六条的规定，由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。具体来讲，用人单位将劳动合同格式文本交付劳动者，劳动者没有异议的，则签字认可；劳动者有异议的，特别是对于劳动标准格式文本的内容有异议的，则须双方协商，达成一致。如果对于格式文本的内容有修改的，则形成仅适用于该劳动者的劳动条件，而非普遍适用于用人单位的、具有重复性的用人单位劳动标准。需要指出的是，在协商的过程中，用人单位有告知义务，并应当对于格式条款的内容做出明确解释说明；劳动者有说明义务。根据《劳动合同法》第八条：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

四、用人单位劳动标准的效力

用人单位根据其自身特点，制定各自的劳动标准，这种标准只要不违反国家法律的规定，就不受国家强制力的约束。但是一旦制定，其在用人单位内部就发生当然的约束力，用人单位与劳动者都应该主动遵守，否则受损害的一方可以通过法律的方式得到相应的救济。

用人单位劳动标准的效力取决于用人单位劳动标准的制定方式。以集体合同确定的劳动标准，遵守关于集体合同效力的规定；以规章制度确定的劳动标准，遵守关于规章制度效力的规定；以劳动合同确定的劳动标准，遵守关于劳动合同效力的规定。

规章制度、集体合同和劳动合同之间的效力等级遵守两个原则：

1. 就高不就低原则。劳动标准散见于不同层次的规范性文件和合同文本中，其效力等级从高到低依次为：集体合同、规章制度、劳动合同。如果集体合同、规章制度与劳动合同规定的事项不一样，三者具有同等的法律效力，因为从法律规定来看，集体合同、规章制度和劳动合同都具有法律效力，三者对不同的事项作出不同规定的，各自在各自的范围内适用。因此较高等级文件的内容可以成为较低等级文件的补充，即较高等级文件已有规定的，较低等级文件不必重复规定。较低等级文件不得与较高等级文件相抵触。当然，用人单位集体合同、内部规章制度和劳动合同都必须遵守法律法规的规定。只有这样，才能真正保障它们的约束力。

2. 更有利原则。如果规章制度与劳动合同、集体合同对同一事项作出规定且规定的内容不一致，应以劳动者请求适用且对劳动者最有利的那个等级文件为准。《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（二）》第十六条指出：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。”最高人民法院对于这个规定给出



的原因是，确定劳动合同和集体合同的优先适用效力，主要目的是为了防止用人单位、特别是企业的经营管理者不正当行使劳动用工管理权，借少数人的民主侵害多数职工依法享有的民主权利，因为如果用人单位利用其劳动规章制度的单方面制定权，对单位职工作出有悖于劳动合同和集体合同，甚至国家法律法规的规定，其内容必将被认定为无效。

五、影响用人单位劳动标准的主要因素

（一）外部因素

由于用人单位劳动标准的制定必须以遵守国家强制性劳动标准为前提，而国家强制性劳动标准主要是指劳动基准，因此劳动基准的制定和调整会直接影响用人单位的劳动标准。影响劳动基准制定和调整的因素主要有以下五个方面：

1. 保障劳动者基本权益的现实需要

兜底保障劳动者的基本劳动权益是劳动基准制度形成的最初动因，也是终身使命。从历史来看，劳动基准内容不断丰富（由最初的工时制度发展到包括最低工资、劳动安全卫生、女职工保护等多方面）、最低工资标准不断提高、工作时间不断缩短、劳动安全卫生不断强化，反映出劳动者基本劳动权益保障需求的逐渐提升；从现实来看，针对当前精神卫生和心理健康等问题的日渐严重，荷兰等国加强了对职业心理健康等方面基准的制定和监察工作。遵从这一轨迹，现阶段制定和调整劳动基准，必须立足于当前劳动者权益保护方面存在的突出问题、经济社会发展对劳动者基本权益保障提出的新挑战和劳动者在基本权益保障方面不断提高的需求。

2. 经济社会发展水平

劳动基准是最低标准，劳动基准必须与经济社会发展水平相适应。劳动基准超出经济社会发展水平，不仅会影响劳动基准的实际执行，而且会阻碍经济社会的持续发展；劳动基准低于经济社会发展水平，不仅起不到保障劳动者基本权益的目标功能，同时反过来还会影响经济社会的进一步发展，影响产业的升级和转型。最低工资标准调整要考虑经济增长速度，休息休假时间要兼顾劳动生产率，在很大程度上都与此有关。

3. 劳动力市场供求关系

劳动基准与就业密切相关。一方面，劳动基准直接影响着就业质量，另一方面，劳动基准也间接地影响着就业人数，特别是工时制度和最低工资制度。在特定时间，调整工时往往成为解决就业压力的一种手段，中外历史上都有实例。

4. 公共安全

劳动基准要考虑公共安全的需要，是基于两个层面的考虑：宏观层面上，国家通过立法适时强制干预劳动力市场、干预劳资关系，可以减缓劳资冲突，促进社会稳定，美国《公平劳动标准法》的出台背景对此是很好的诠释；微观层面上，劳动基准对公共交通等公共服务行业的限制，可以减缓公共安全个案的发生。

5. 国际竞争的需要

全球化背景下，国际竞争更加激烈。对于以低劳动力成本为主要竞争优势，以劳动密集型外贸产业为重要经济支柱的发展中国家来说，劳动基准的调整事关国际竞争力。调整过快、标准过高，会直接削弱优势；标准过低，则有可能招致贸易壁垒。因此，类似国家劳动基准的横向比较也是劳动基准变化的重要影响因素。

（二）内部因素

1. 用人单位的发展状况

由于劳动标准会显著影响到用人单位的成本，因此用人单位制定的劳动标准与用人单位的发展状况息息相关。在用人单位发展的初期，用人单位管理规模小，抵抗风险的能力差，最核心的问题是解决生存问题，因此在这一阶段，用人单位制定的劳动标准水平较低，可能仅仅达到法定的劳动标准水平，而且劳动标准体系也很不完善，可能仅仅包括最基础的劳动标准，但是这会随着用人单位发展的需要逐步增加和完善。在用人单位发展的成熟阶段，用人单位的规模扩大，管理者的管理幅度增大，在这一阶段规范化、制度化管理的要求开始出现并逐渐迫切，企业管理者开始不断制定各类劳动标准，建立起完善的用人单位劳动标准体系，劳动标准水平也会有所上升。

2. 企业文化

企业文化对用人单位劳动标准体系具有很大的影响。具有平等、关爱员工的企业文化的用人单位制定的劳动标准水平较高，往往会高于法定标准，而具有利润至上的企业文化的企业用人单位制定的劳动标准水平则会偏低，往往仅仅是达到法定最低劳动标准。

另外，用人单位的人员素质也会对劳动标准的制定和实施产生很大影响：用人单位管理层的知识结构、创新意识和领导艺术水平，对推动用人单位劳动标准建设具有决定性的作用；用人单位员工对劳动标准的正确认识是实施用人单位劳动标准的思想基础；经营管理人员的文化素质、思想观念和工作能力等，也会对用人单位劳动标准建设产生重大影响。

3. 员工力量

由于用人单位的劳动标准主要体现在集体合同和规章制度中，而集体合同和规章制度的制定都需要通过与员工平等协商，因此用人单位的劳动标准与员工的意愿和力量也有很大的关系。如果用人单位的工会力量比较强大，在平等协商过程中就可以更多更好地为员工争取利益，用人单位制定的劳动标准水平也会较高，从而更好地维护员工的利益。

延伸阅读

规章制度是“单决”还是“共决”

在《劳动合同法》立法过程之中，用人单位的劳动规章制定程序问题一直是个热点问题。曾引发了激烈的讨论。

《劳动合同法》草案中曾经规定，用人单位规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定；依照本法应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过或者通过平等协商作出规定的事项，用人单位单方面作出规定的无效，该事项按照工会、职工大会或者职工代表大会提出的相应方案执行。

最终出台的《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”

由于《劳动合同法》第四条不甚明确的规定，导致了各方的不同的理解。究竟什么是“平等协商确定”？劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动定额管理等规章制度，最终是由劳资双方



共同决定，还是由资方单方决定？

对此问题，曾经直接参与《劳动合同法》等相关法律起草工作的中华全国总工会民主管理部部长郭军接受媒体采访时表示，《劳动合同法》中对此已经规定得很清楚，企业的规章制度必须上职代会，职代会的工作机构就是工会，对于职代会上有争议的问题，要与工会协商。

华东政法大学教授董保华认为，如果《劳动合同法》第四条属于企业劳动规章的制定“共决权”，那么就会面临立法冲突。于2006年1月1日起正式实施的《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）第十八条第三款规定：“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”如果《劳动合同法》第四条被解释为“共决权”，就需要修改刚刚实行一年有余的《公司法》，否则就会出现两部法律打架的尴尬局面。

“目前在世界范围内实施企业劳动规章的制定‘共决制’的国家只有德国，而且我国现在也不具备实施‘共决制’的条件。我认为实施企业劳动规章的制定‘共决制’并不见得是件好事，因为它严重限制了企业的灵活用工，束缚了企业活力。”董保华说。梁智认为，片面强调用人单位自主制定规章制度是行使经营自主权，以及规章制度是用人单位与工会和职工代表共同决定的这两种说法都有失偏颇。

梁智认为，用人单位有行使经营自主权的权利，但是，不是没有法律制约的，也不是可以独断专行的，必须依法行使。从另外一个角度说，如果用人单位制定劳动规章制度，是与工会和职工代表共同决定的话，那么一旦出现用人单位的规章制度违法，工会和职工代表是不是违法主体？要不要承担法律责任？要承担什么样的法律责任？

（资料来源：搜狐网，<http://business.sohu.com/20080512/n256797008.shtml>）

技能要求

起草用人单位劳动标准前需要做的准备工作

（一）全面了解单位的劳动标准制定状况

在起草用人单位的劳动标准之前，首先需要全面了解单位目前的劳动标准的制定状况。若单位有劳动标准汇编，那么参考劳动标准汇编即可；若单位并没有系统地整理过内部劳动标准，那么还需要对劳动标准进行系统的整理汇编。

（二）全面收集劳动标准

全面了解单位的劳动标准制定状况后，需要全面收集相关的劳动标准，包括国家级劳动标准，行业级劳动标准，地方级劳动标准，以及可供参考的其他劳动标准。收集劳动标准的途径包括法律法规汇编、劳动标准汇编、劳动法配套规定汇编、法律法规单行本、报纸和政府公告，以及网络。

（三）确定单位劳动标准的制定空间

在全面收集上级劳动标准之后，才能够确定本单位劳动标准的制定空间。由于用人单位处于市场微观范畴，面对的是各种纷繁琐碎的工作，不同用人单位的具体情况也存在很大差异，因此在国家、行业、地方的劳动标准没有规定或是规定不详细的地方，用人单位要结合实际制定并执行本单位劳动标准，使劳动标准更具有可操作性。