

LAO DONG HE TONG GUAN XI GUAN LI

劳动合同关系管理



操作指引

刘茂林 等 编著

三角洲应用法学研究工作室审定

- 涵盖招聘管理在内的系统作业指导
- 依据《劳动合同法实施条例》等最新法律文件和地方法规
- 全面解读最新疑难问题和处理技巧
- 律师团队的智慧作品
- HR经理的实战工具书



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

中国劳动关系学院 中国劳动关系学院 中国劳动关系学院

劳动合同关系管理 操作指引

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

中国劳动关系学院

劳动合同关系管理 操作指引



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同关系管理操作指引 / 刘茂林等编著. —北京:
法律出版社, 2009. 5
ISBN 978 - 7 - 5036 - 9327 - 4

I. 劳… II. 刘… III. 劳动合同—基本知识 IV. F241.32

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 029731 号

劳动合同关系管理操作指引
三角洲应用法学研究工作室 / 审定

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 张新新
装帧设计 马 帅

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 保定市市中画美凯印刷有限公司
责任印制 陶 松

开本 787 × 960 毫米 1/16
印张 22.5
字数 365 千
版本 2009 年 5 月第 1 版
印次 2009 年 5 月第 1 次印刷

法律出版社(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

网址 / www.lawpress.com.cn

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

咨询电话 / 010 - 63939796

中国法律图书有限公司(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

全国各地中法图分、子公司电话:

北京分公司 / 010 - 62534456

上海公司 / 021 - 62071010/1636

深圳公司 / 0755 - 83072995

西安分公司 / 029 - 85388843

重庆公司 / 023 - 65382816/2908

第一法律书店 / 010 - 63939781/9782

书号: ISBN 978 - 7 - 5036 - 9327 - 4

定价: 49.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

序

在世界许多国家,许多法律、法规的出台,都会有人赞同,有人反对。因为任何一部法律,都不可能把所有人的权利义务都规定得非常完美,都不可能把法律制度规范得非常完善,都不可能对未来的社会生活规范得非常完备。而且,有些法律、法规的制定,并不是规范所有人的权利和义务的,而是仅仅针对一些人甚至是一些人的行为制定权利义务规范。例如一些国家针对特殊人群制定的特殊保护法——如妇女权益保障法、未成年人保护法等,就基本上是保护妇女、未成年人的法律。在这两部法律中,和妇女平等的男人,和未成年人对应的成年人,并没有被采用同等的保护措施和保护规范,因此,法律在某种程度上来说,是保护弱者的法律。从这个角度来说,法律面前人人平等,主要是指在法律的适用面前,人人平等。

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)的出台,同样有人欢呼,有人非议。有人说这部法律的制定和实施,是我们中国在劳动者立法保护史上的一个里程碑,它对劳动者进行了非常有力的保护,是我国劳动者的人权保障基石;也有人说,这部法律的制定和实施,是对劳动者的超前保护,是对“铁饭碗”的重新保护,是套在用人单位和企业老板身上的一根绳索,严重束缚了用人单位和企业老板的手脚,严重影响了企业的生存和国家经济的发展……但无论如何,都不能否认这样一个事实:法律的制定是需要实施的。不管指责者、反对者抱有怎样的不满,《劳动合同法》的出台,不以指责者、反对者的主观意志为转移,必然要施行——这就是一个法治国家的基本法治原则:有法可依,有法必依,执法必严,违法必究。

既然法律的实施不以反对者、指责者的主观意志为转移,那么,如何遵守法律,如何在法律规定的空间内完成自身的必选动作和自选动作,就显得非常必

要——毕竟,任何法律的规定都不是密不透风的,守法者完全可以在法律规定的范畴和空间内找出适应自身发展的自选动作。当然,和法律相违的违法行为理应自觉、自动地放弃和纠正。

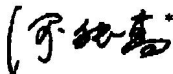
为了让用人单位、企业老板更好地在《劳动合同法》所规定的范畴和空间内进行合法的必选动作和自选动作,充分发挥其在经济生活中的积极作用,同时也为了让广大劳动者更好地了解、熟知《劳动合同法》的基本内容和当前用人单位存在的一些错误做法,在《劳动合同法》实施一周年之际,几个从珠三角走出来的年轻有为的资深律师,从法律、法规出发,从社会生活的特别需要出发,从自身的执业经验出发,将《劳动合同法》的相关规定与我国《民事诉讼法》等相关法律、法规紧密结合,将《劳动合同法》的明确规定与用人单位的常见违法行为、常见错误进行对照,为用人单位、企业老板和广大劳动者写出了这本指导劳动合同关系实务的实用书。

这真是一个很值得我们法律人称道的行为:一是目前很少有律师能静下心来抽空写作,他们宁愿忙于办案、忙于应酬也不愿坐下来写写这些社会急需的实用性很强的法律书籍。而本书的作者作为经验丰富的律师,能把劳动合同法制度的很多问题,从律师的视角出发,深入思考,在百忙之中分析得这样清楚,难能可贵。二是律师的智慧除在法庭上、在个案中展示给法官和当事人看外,一般不肯轻易示人,更不愿轻易展示给社会公众。而本书的作者则将多年执业总结出来的经验和智慧无私地奉献给社会,值得敬佩,相信对提高用人单位的劳动合同整体规范管理水平,减少劳动争议会起到非常积极的作用。三是当前法学理论博大精深,理论研究大多在高等院校和法学研究院所,其研究成果往往高深、艰涩,很多著作大多是圈内人的读物,普通读者要读懂、读透他们的理论和思想还是很不容易。而本书的作者则以简洁、通俗、明了的语言,给广大读者打开了一扇了解、适用《劳动合同法》的明窗。四是本书作者们在本书的写作上,有着与众不同的视角和立场。在视角上,作者以法律最低要求为基础,为用人单位管理劳动合同提供宝贵建议,具体落实到“如何做”。正如作者所言:“本书就是从招聘到签约、从履行到解除等各个环节的具体问题出发,为大家的具体工作‘制造’了一个详细的规程,解决‘怎么办’的问题,解决了用人单位的‘担心’和对《劳动合同法》的畏惧心理。”而目前几乎还没有这样系统的作业指导书。在立场上,作者从律师的社会责任感和职业道德出发,一方面给用人单位的作业提供了良好的指导建议,但与此同时却没有规避法律等不善之意;另一方面也给广大劳动者了解用人单位违法行为、维护自身合法权

益提供了通俗的蓝本,因此对构建和谐劳动关系大有裨益。

希望,这个以三角洲命名的团队,在刘茂林博士的带领下,能在推进法律应用的研究等方面,以后走得更远!这是律师团队的使命,也是所有法律人的责任。因为法律的生命在于实施!不能实施、不能执行的法律很难成为活着的法律,也很难成为社会生活的一般准则!

是为序。



2009年1月19日

* 何能高系中华人民共和国最高人民法院研究室法官,长期从事应用法学、法律实务研究,在各类报刊发表法学论文、法治杂谈等多种体裁文章 1000 余篇,出版《现代企业生存发展的法律基础与实务》、《走向末日的疯狂》、《胡长清:堕落的政坛流星》等著作。2008 年 11 月,获全国法院系统学术讨论会二十周年突出贡献奖荣誉。

关于三角洲应用法学研究工作室和本书的创作(代前言)

2008年9月26日,我们在广东省东莞市清溪镇,一个美丽的地方,设立了一个非注册机构——“三角洲应用法学研究工作室”(deltalaw),作为日后三角洲应用法学研究和创作集体的名称。

“三角洲工作室”创作的作品都是注重法律运用的作品。一是研究法律、行政法规、司法解释中存在的立法缺陷,提出合理的修改建议,推进我国法律制度的完善。二是研究已经颁布的法律、行政法规和司法解释在具体项目上的运用技术,促进法律制度的良好实施。

“三角洲工作室”自成立以来,已经有了一些作品。其中,《QQ号买卖案:认定计算机软件使用权侵权的立法建议》和《重建商标异议制度:〈商标法〉第三十三条之修改文本》,这两篇论文都是对目前知识产权热点问题的立法分析和立法建议。很幸运,它们都入选了“第七届海峡两岸知识产权学术研讨会”指定论文。三角洲工作室是开放的,欢迎所有致力于应用法学研究的人士加入,不论您在哪里。在未来,三角洲工作室将继续集中群体智慧,研究各个应用法学领域里的实际疑难问题,将研究成果在三角洲工作室网站和法律出版社发表,并力争得到社会各界的认可。近期的计划是出版《劳动合同关系管理作业指导书》和《企业财务管理作业指导书》。这些著作均是以律师的眼光为角度,看待企业管理工作的规则和绩效。

现在您所看到的《劳动合同关系管理操作指引》是“三角洲工作室”的第一部专著,也是它的第三项作品。

从书名立即看出,本书是为用人单位的劳动合同关系管理岗位人员,包括人力资源部经理创作的。可以说,它是我国第一部这样的著作:既是人力资源部工作人员的业务指导书和规范,也是对人力资源部工作人员绩效考评的

规范。

本书将满足人力资源管理者以下的两个需要：

心理的需要。自2007年6月29日《劳动合同法》颁布以来，社会各界对它的评论褒贬不一。与《劳动法》相比，《劳动合同法》的很多新规定无疑加重了用人单位的劳动力成本。在2008年1月1日正式实施前，很多经济学家、企业家、政治评论观察家以及司法界的法官和学术界的教授们都有一种心理上的不安。有人说，“不敢招录员工了”，“劳动案件将大量增加了”，有人说“‘铁饭碗’又回来了”。不管说的是什么，表达的都是一种心理不安。我们接触的人力资源部经理们就更不安了。他们反映，从2007年7月以来，如临大敌，参加了很多关于劳动合同法的讲座，买回一大堆宣传和普及《劳动法》、《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》的书籍，但收效甚微，仍感茫然。究其原因，在于这些讲座与书籍仅仅解答了劳动合同法的制度变化，解决了“是什么”的问题，而没有从操作层面解决“人力资源经理该怎么办”的问题。法律规定往往很抽象，具体适用起来往往无从下手，尤其是对那些管理较大公司人力资源的经理来说，更是如此。他们平时工作忙，又非法律专业人士，处理具体问题时比较困难。他们也很害怕工作中出现与劳动法律制度的规定不一致的情形，导致发生劳动合同关系纠纷，给公司和自身造成麻烦。有的公司虽有一些管理规定，也有很多不合法之处。本书就是从招聘到签约、从履行劳动合同到解除劳动合同等各个环节的具体问题出发，为大家的具体工作“制造”了一个详细的规程，解决“怎么办”的问题，这样就不用担心工作会出错了。

工作的需要。随着2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》的实施，劳动争议仲裁免费，诉讼也只象征性收费，劳动争议案件数量大增，到目前为止，仍没有减少的趋势。用人单位往往仓促应对，对很多案件的应诉显得力不从心。因用人单位平常的管理工作不到位，令很多案件遗憾败诉。错误不能简单重复，要根本解决这一问题，扭转用人单位的被动局面，只有一条路——制定劳动合同关系管理规范，整体提高劳动合同关系管理水平。其中很重要的一点是要把证据保留并保管好！本书就是告诉读者，如何一步一步有效管理，有效取得和保存有效证据。即使以后发生了劳动争议也能轻松应付，完全可以不用再花钱请律师。

本书的作者大多是北京市百瑞律师事务所诉讼与仲裁部的资深律师。他们长期从事各种诉讼与仲裁案件的处理，在劳动合同管理咨询、劳动争议仲裁与诉讼领域同样具有丰富的实战经验。本书从小到合同文本的印章、签名，大

到规章制度的设计和通过等规程均全面设计,注重细节,注重理论。通过本书,我们的目的是把律师的管理智慧奉献给中国的用人单位,在提高企业相关管理水平的基础上,真正实现社会成本的减少,尤其是节约宝贵的行政成本和司法成本。

在《劳动合同法》实施周年之际,还要提醒各位读者,虽然《劳动合同法实施条例》已经颁布,但仍然有很多问题没有解决,可以说制度尚不完善。“三角洲工作室”创作组的成员们,在本书的创作中,对以前有关劳动合同法律的书籍中均未能提出或未能解决的悬疑提出了我们的建议,见本书后附“疑难问题:三角洲的观点”。

本书的作者包括:刘茂林、谭臻、韩守成、谢虹、郑艳军、彭正宁、廖训强、范建华、姚朝武、邢涛等律师。

欢迎您浏览三角洲工作室的网站,域名为:www.deltalaw.cn,开辟有新法解读、案例评析、原创论文、劳动合同法等多个栏目,目前集中在合同法、劳动合同法、公司法、知识产权法、金融法、诉讼程序法、税务法、环保法领域中的问题。我们的邮箱是:deltalaw@163.com。三角洲工作室欢迎各位读者将您对本书的宝贵意见和各种悬疑案件发给我们,一起研讨。届时我们将免费赠送热心读者本书第二版书籍一册。



Deltalaw

三角洲应用法学研究工作室

2008年12月31日

绪言：劳动合同关系管理作业需要规程和标准

目前,许多用人单位没有设置劳动合同关系管理的专门岗位,也没有关于劳动合同关系管理的标准化作业规范。作为律师,我们是从法务的角度来看待这项“作业”的,也就是说,从劳动合同法律制度的最低要求来处理规范管理作业的。基于明确的法律规定,劳动合同关系管理作为用人单位的一项作业可以标准化。

“标准化”意味着依据一种确定的规程。很多人都赞成标准化是科学管理的一部分内容。它来自 20 世纪的福特汽车工业——“亨利·福特被例行公事地称赞为大规模生产和生产线的创造者”。作为创始人的福特以标准化实现了对闲置时间,即工人执行与商品生产完全不相关或不必要的操作时间的“消灭”。福特所作的第一个转变是使配件标准化。他将每一个工人和每一台机器都安置在序列流水线上。在这之前,工人是用手来传递需要安装的配件,这样做的效率并不是很高。因此,福特产生了将配件放在一个不断运动的传送带上的想法,1913 年装配线产生了。装配线确定了统一的标准,所有的工人都必须适应这一标准。它使收益得到了极大的增加。装配线使一辆汽车的生产时间从 1913 年的 216 个小时减少到了 1914 年的 127 个小时。

劳动合同关系管理作业的标准化来自两个确定:一是它仅限于劳动合同关系管理,劳动合同关系的内容比较确定;二是目前的劳动合同法律制度的规定比较确定。这两个确定,可以将“作业”划分为不同的具体工作,比如用人单位规章制度的制定、招聘录用、签约、变更、解除与终止、后合同义务的履行、劳动争议案件的诉讼与仲裁。

本书主要依据劳动合同关系的时间先后将“作业”分解为各个不同的“工序”,并为每一个工序提供一个参考的规程,形成一个标准化的规程。

一、复杂的劳动合同法律制度间接促使用人单位设置劳动合同关系管理岗位

(一)《劳动合同法》相比《劳动法》的新规定,向用人单位提出了更高的要求 and 更多的义务,促使用人单位必须设立专人处理劳动合同关系事务

与 1994 年的《劳动法》相比,2008 年的《劳动合同法》有哪些对用人单位更严格的要求或义务?大致可以归结如下:

1. 关于规章制度的建立

(1)内容更加具体明确;

(2)职工代表大会或者全体职工对直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项有协商权,用人单位要与工会或者职工代表协商确定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项;

(3)工会或者职工对规章制度有提议修改权;

(4)用人单位对规章制度要有进行公示或对劳动者要告知的义务。

2. 关于劳动合同内容的告知义务

劳动合同法对此内容的规定,会影响到劳动合同关系的稳定性,用人单位如果没有如实告知,劳动者可能会因此解除劳动合同,对劳动者造成损害的,用人单位可能要承担损害赔偿责任。

3. 关于劳动合同签订的形式和时间

《劳动合同法》的立法目的之一是要消灭长期以来存在的事实劳动合同关系。用人单位一直不和劳动者签订劳动合同或在劳动合同到期后也不办理续签劳动合同手续,这在法律上属于事实劳动关系。在司法实践上,劳动者可以随时终止事实劳动关系,而用人单位提出终止事实劳动关系的,需提前 30 日,但由此引发的劳动争议却不在少数。

4. 关于劳动报酬约定不明的规定

《劳动合同法》对劳动报酬约定不明的规定比《劳动法》更明确,更具有可操作性。但对特殊人才,难以有参照的对象,可能操作时仍然具有一定的难度。

5. 关于无固定期限劳动合同

《劳动合同法》新增了两项签订无固定期限劳动合同的情况,以及可以认定为签订无固定期限劳动合同的情况。一方面要求用人单位加强管理避免因管理不善造成不应该签订无固定期限劳动合同的而被认定为无固定期限劳动合同;另一方面限制了用人单位长期只用工不签订劳动合同的做法。

6. 关于试用期的时间和报酬

《劳动合同法》对试用期的试用时间和劳动报酬规定非常明确,还对在试用

期解除劳动合同提出了限制性的条件,只有符合一定条件用人单位才能在试用期解除劳动合同,而且应当向劳动者说明理由。此条规定就限制了用人单位在试用期内随意解除劳动合同的做法。不能签订单独的试用期合同。劳动法笼统地规定试用期最长不得超过6个月。

7. 关于服务期

《劳动合同法》对服务期的规定,保障了用人单位追究劳动者违约的权利,但同时也限制了用人单位和劳动者约定的违约金的最高限额。关于服务期的规定,仅仅是概括性的,对培训费用的额度、用人单位在对劳动提供特殊的待遇等内容毫无规定。

8. 用人单位解除劳动合同的补偿新计算方法

《劳动合同法》除了沿袭《劳动法》原有的用人单位应该向劳动者支付经济补偿金的规定之外,又新增了因用人单位违约或者违法而造成劳动者解除劳动合同,用人单位应该向劳动者支付经济补偿金的规定。

因此用人单位必须在日常经营管理中要按照约定和法律规定履行用工方的基本义务,否则将会被劳动者解约并要求支付经济补偿金。

9. 劳动合同终止后的补偿金

以前终止劳动合同一般不伴随给付补偿金。根据《劳动合同法》第四十六条的规定,在一定情形下,用人单位在劳动合同终止时也要向劳动者支付补偿金。

《劳动合同法》的新规定,一方面给用人单位的劳动合同关系管理带来了许多新的工作内容,另一方面向用人单位提出了更严格的要求,有的学者说《劳动合同法》对劳动者的保护如果得到真正的实施,那么将超过发达国家对劳动者的保护水平,这是不算过分的说法。劳动合同关系管理是越来越繁重了,没有专人专岗负责,只怕一个小问题的疏忽就造成很难处理的局面。

(二) 劳动争议处理机制促进了用人单位设置劳动合同关系管理岗位

以前产生了劳动争议,任何一方首先考虑的是根据《企业劳动争议处理条例》设置的仲裁费预缴问题。这可能难住了很多人。自2008年5月1日起就完全不同,采用了劳动争议仲裁完全免费的原则。就是在后来的诉讼中,法院收取的诉讼费也是很少的,是象征性的。比如一个通常的民事案件,标的金额40万元,人民法院收取的案件受理费大致为7300元,而劳动争议案件目前一般只收10元。这种规定方便了劳动者提起仲裁和诉讼,带来的直接影响包括案件数量大量上升,每个案件的标的金额也大大“上涨”。根据我们最近的经

验,一个普通劳动争议案件,标的一般都会超过 20 万元。用人单位第一个“生理”反应就是标的金额多,要重视。但根本的问题是不要出现这样的争议,而解决这个问题方法之一就是要有专人负责劳动合同关系管理。

二、从成本角度考虑规范作业的必要性

我们发现劳动者对用人单位提起的仲裁或后来的诉讼,用人单位在实体上真正胜诉的案件并不多,结果一般有两种:一是在过程中和解了;二是被判决多多少少得赔一点。很多用人单位于是就抱怨仲裁庭或人民法院倾向于劳动者,因为他们认为劳动者是弱势。用人单位很不满意的也有,认为开个公司或工厂也不容易,举证责任又那么重,也是弱者。其实,关键的问题是用人单位在管理上没有到位,甚至很难到位,或根本到不了位。这中间最复杂的就是对销售人员的管理。在管理上不能到位,就必然会出现所谓的“偏向”、“倾向”。这些问题的源起都是因为劳动合同关系管理作业不规范,不规范的原因是根本没有规范可以参考。

基于目前劳动争议解决基本免费的机制,仲裁或诉讼在成本上对用人单位有着很大的压力。以前,发生一个几千元标的的劳动争议案件,用人单位往往派一个人人事部的工作人员应诉,基本没有太多的成本。现在不同了,基本上很少有几千元标的的案件,动辄几十万元,用人单位很害怕处理不好,败诉的压力更大。而收集证据、聘请律师的支出就占很大部分的成本,少则 5000 元,多则几万元,甚至高达 10 万元的也有。如果同一家用人单位一年出现四五件这样的案件,就会非常麻烦,真正是劳民伤财。

用人单位应对劳动争议案件在时间上的付出也是一般人无法理解的。我们用下面的表格来反映一个案件从调解到执行各个阶段的最少的时间。

阶段	工作内容	次数
调解	调解	1
仲裁	领取申诉书	1
	领取开庭通知	
	讨论案件	1
	收集证据	1
	撰写答辩状	1
	开庭与调解	1
	领取裁决书	1

续表

阶段	工作内容	次数
一审	领取起诉书	1
	领取开庭通知	1
	讨论案件	1
	撰写答辩状	1
	提交证据	1
	开庭与调解	1
	领取判决书	1
二审	领取上诉状	1
	领取开庭通知	1
	讨论案件	1
	撰写答辩状	1
	开庭与调解	1
	领取判决书	1
执行	领取执行通知书	1
	调解	1

从成本考虑劳动合同关系管理规范作业的必要性的另外一个意义是从反面督促用人单位健全各项制度,对用人单位各方面的正常运作和员工队伍的稳定,建立和谐的劳动关系和企业文化,推动双方互动,也有着直接的影响。

三、劳动合同关系管理作业规程的组成

我们在这里所说的劳动合同关系管理作业规程,是根据劳动合同法律制度的规定,用人单位对劳动合同关系管理所应满足最低要求的作业规范。至少包括以下内容:

- (1) 招聘管理;
- (2) 直接涉及劳动者切身利益的规章制度的制定与修改;
- (3) 劳动合同关系档案管理;
- (4) 劳动合同的订立;
- (5) 劳动合同的履行和变更;
- (6) 劳动合同的解除和终止;

- (7)集体合同;
- (8)劳务派遣;
- (9)非全日制用工;
- (10)行政复议与诉讼;
- (11)劳动合同争议调解与仲裁;
- (12)劳动合同争议诉讼;
- (13)破产前劳动合同管理(本书没有讨论)。

上述很多内容往往被一些书籍忽略,比如档案管理、招聘管理,而这些内容恰恰是必要的。往往用人单位并不知道需要哪些必要的档案,发生了纠纷以后如何处理必要文件的生成(以后就是证据),有些档案借出以后就没有收回,甚至被调包等。招聘管理也很重要,《劳动合同法》中的一些内容,比如试用期,单位和工作情况的告知义务都发生在招聘阶段,甚至与招聘广告直接相关。

目录

1. 用人单位招聘管理规程	1
1.1 招聘工作的原则	1
1.2 招聘各阶段工作质量与风险控制	3
1.3 招聘广告范本	7
2. 建立和完善用人单位规章制度规程	9
2.1 建立用人单位规章制度的基本规范	10
2.2 建立和完善劳动规章制度规程	10
2.3 劳动报酬制度	17
2.4 工作时间制度	23
2.5 休息休假制度	35
2.6 劳动安全卫生管理规程	45
2.7 社会保险和福利管理制度	72
2.8 职工培训管理制度	78
2.9 劳动纪律管理制度	87
2.10 劳动定额管理制度	90
3. 劳动合同关系档案管理规程	93
3.1 劳动合同关系档案管理概述	93
3.2 确保劳动合同关系档案真实性	94
3.3 劳动合同关系档案管理的安全性和保密性	95
3.4 劳动合同关系档案管理程序化	95