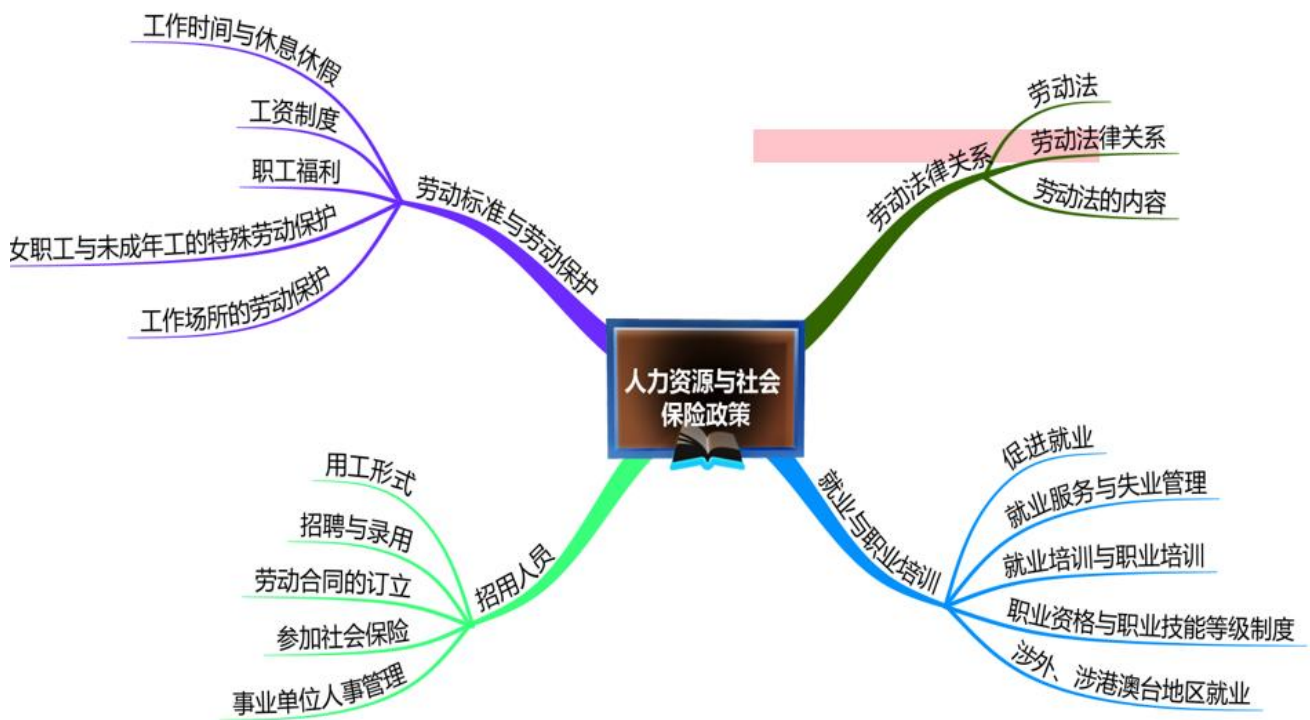


初级经济师

人力资源管理专业知识和实务

考点强化班

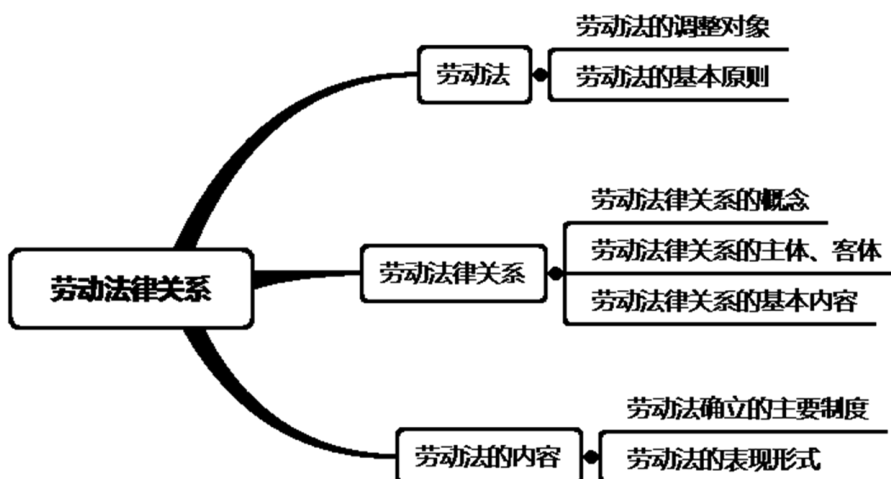
第三部分 人力资源与社会保险政策
本部分知识结构



本部分考情分析

单选分值		多选分值		案例分值		合计	平均
总分	平均	总分	平均	总分	总分		
50	10	42	8.4	30	6	122	24.4

第十一章 劳动法律关系
本章考点速览



本章考情分析

章	单选	多选	案例
第十一章	3 题左右	3 题左右	——

第一节 劳动法概述

考点-1 劳动法的概念、调整对象★

(一) 概念

狭义：1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。

广义：调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称，包括国家制定的所有劳动法律、法规和规章等。《劳动法》是我国第一部劳动领域的法律。2007年，《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相继颁布，我国基本建立了劳动法律体系。

(二) 劳动法的调整对象

劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系。

1. 劳动关系

劳动关系是劳动者在运用劳动能力，实现社会劳动过程中与用人单位之间通过劳动合同确定的一种社会关系。

劳动法调整的劳动关系通常被称为狭义劳动关系，即劳动者和用人单位通过依法建立劳动关系，在使用劳动力、实现劳动过程中形成的两者之间的社会劳动关系。

按实现劳动过程的方式分为：

(1) 直接实现劳动过程的劳动关系，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，由用人单位直接组织劳动者进行生产劳动的形式；

(2) 间接实现劳动过程的劳动关系，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，通过劳务派遣或借调等方式由劳动者为其他单位服务实现劳动过程的形式。

(3) 劳动关系的主要特征：

① 劳动关系是劳动者与用人单位基于用工事实和劳动合同发生的社会关系；（依法签订劳动合同）

② 劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生；

③ 劳动关系既是一种人身关系，又是一种财产关系；（劳动者向用人单位提供劳动力，用人单位向劳动者支付工资等物质待遇）

(4) 劳动关系既具有法律上的平等性，又具有实现这种关系的隶属性。（平等自愿，同时用人单位有组织、指挥、协调和监督的职责）

(三) 劳动关系与劳务关系的区别和联系

劳务关系是指两个或两个上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系。

联系：都是当事一方提供劳动力给他方使用并由他方给付劳动报酬。

区别	内容
双方当事人及其关系不同	劳动关系的主体是确定的，一方是劳动者，另一方必然是用人单位。劳动关系反映的是劳动力与生产资料相结合的关系。劳务关系的主体是不确定的，当事人一方或双方可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人；劳务提供者无须加入另一方，双方不存在领导与被领导关系；反映的是一次性使用劳动力的经济关系
劳动风险责任承担不同	作为劳动关系当事人一方的用人单位组织劳动，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任，作为劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任
劳动主体的待遇不同	劳动关系中的劳动者享有工资、社会保险、福利等；劳务关系的劳动主体，一般只获得劳务报酬
适用法律不同	劳动关系由劳动法调整，劳务关系由民法调整

考点-2 劳动法的基本原则★

(一) 原则

1. 劳动关系协调的合同化
2. 劳动条件的基准化
3. 劳动者保障的社会化

(二) 劳动法的地位和作用

在我国法律体系中，劳动法属于社会法的重要组成部分。

《劳动法》第一条表明其目的和作用在于：保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。

第二节 劳动法律关系概述

考点-3 劳动法律关系的概念★★

(一) 劳动法律关系的含义

劳动法律关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与义务的关系。

(二) 劳动法律关系与劳动关系的区别和联系

	内容
区别	①劳动关系是生产关系的组成部分，属于经济基础的范畴；劳动法律关系则是思想意志关系的组成部分，属于上层建筑范畴 ②劳动关系以劳动为前提，发生在社会劳动过程之中；劳动法律关系的形成则是以劳动法律规范的存在为前提，发生在劳动法律规范调整劳动关系的范围之内 ③劳动关系的内容是劳动；劳动法律关系的内容则是法定的权利和义务
联系	①劳动关系是劳动法律关系产生的基础，劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式 ②劳动法律关系不仅反映劳动关系，而且当其形成后，便对劳动关系形成积极的影响，即现实的劳动关系唯有取得劳动法律关系的形式，其运行过程才有法律保障

(三) 事实劳动关系的法律属性

项目	内容
含义	劳动者与用人单位未按照《劳动法》规定，通过签订劳动合同建立劳动关系，只是形成了事实上的劳动关系。《劳动合同法》实施后，用人单位自用工之日起一个月内不与劳动者订立书面劳动合同，不属于违法的行为。因此，用人单位自用工之日起超过一个月不与劳动者订立劳动合同，即属于用人单位与劳动者建立了事实劳动关系，不仅应承担用人单位的法定义务，还应承担未订立书面劳动合同的法律责任
法律属性的表现	①事实劳动关系完全或部分不符合法定模式，缺乏劳动法律关系赖以确立的法律事实的有效要件，如未签订劳动合同等 ②事实劳动关系的双方当事人之间虽然存在一定的权利义务，但这不是由双方当事人所设定和所预期的 ③事实劳动关系如果不能依法转化为劳动法律关系，就应当强制其终止，但事实劳动关系中劳动者的权益仍受劳动法的保护

考点-4 劳动法律关系的主体、客体★★

(一) 劳动法律关系的主体

劳动法律关系主体是劳动法律关系的参加者，是劳动权利和劳动义务的承担者。依据劳动法的规定，劳动法律关系的主体包括劳动者和用人单位。

项目	内容
劳动者	要成为劳动法律意义上的劳动者需满足以下条件：①达到法定年龄且具有劳动行为能力。②与用人单位建立劳动关系
用人单位	包括企业、民办非企业单位和个体经济组织等组织。与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体也是用人单位

(二) 劳动法律关系的客体

劳动法律关系主体的权利和义务所共同指向的对象，通常称为劳动法律关系的客体。法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为，而劳动法律关系的客体一般表现为一定的行为和财物。

项目	内容
行为	行为包括劳动行为和其他行为。劳动者的首要义务是履行劳动行为，完成劳动任务；用人单位的首要任务是履行支付劳动报酬的义务。劳动法律关系主体的权利和义务的体现，要求劳动者有完成用人单位交付的工作任务的行为，用人单位有对全部劳动过程实行管理的行为等
财物	财物是指劳动法律关系中直接体现双方当事人物质利益的实物与货币，如劳动报酬、劳动保护、社会保险及福利待遇等。

考点-5 劳动法律关系的基本内容★★

(一) 劳动者的权利和义务

项目	内容
基本权利	①平等就业和选择职业的权利；②取得劳动报酬的权利；③休息休假的权利；④获得劳动安全卫生保护的权利；⑤接受职业技能培训的权利；⑥享受社会保险和福利权利；⑦提请劳动争议处理的权利；⑧享有法律法规规定的其他权利（组织和参加工会的权利、参加职工民主管理的权利，参加劳动竞赛、提合理化建议的权利，对违反劳动法律、法规行为进行监督的权利等）
应履行的义务	①完成劳动任务；②提高职业技能；③执行劳动安全卫生规程；④遵守劳动纪律和职业道德；⑤履行法律、法规规定的其他义务

(二) 用人单位的权利和义务

项目	内容
基本权利	(1) 劳动用工权（招工权和用人权）；(2) 依法解除劳动合同的权利；(3) 工资奖金分配权
应履行的义务	(1) 提供劳动条件保障。 (2) 建立培训制度 (3) 认真履行劳动合同， (4) 为劳动者组建工会及工会依法开展的活动提供帮助 (5) 依法保证休息和休假。 (6) 按照按劳分配的原则，按时足额支付工资 (7) 保护劳动者身体健康和生命安全，(8) 依法保障特殊劳动者特殊的劳动保护待遇。 (9) 建立职业培训制度，按国家规定提取和使用职业培训经费 (10) 依据国家规定参加社会保险

(三) 公平就业权

1. 妇女就业平等权
2. 少数民族劳动者就业平等权
3. 残疾人就业平等权
4. 传染病病原携带者就业平等权
5. 农村劳动者进城就业平等权
6. 处理就业歧视的方式

第三节 劳动法的内容

考点-6 劳动法确立的主要制度★

1. 促进就业制度
2. 劳动合同和集体合同制度
3. 劳动标准制度
4. 职业培训制度
5. 社会保险制度
6. 劳动争议处理制度

考点-7 劳动法的表现形式★★

劳动法律规范的具体形式，也称为劳动法的渊源。

内容
1. 《宪法》中有关劳动问题的规定
2. 《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《工会法》《安全生产法》《职业病防治法》等全国人民代表大会及其常委会制定的法律
3. 《劳动合同法实施条例》《劳动保障监察条例》《女职工劳动保护特别规定》《禁止使用童工规定》《职工带薪年休假条例》等国务院制定的劳动行政法规
4. 地方性劳动法规
5. 《集体合同规定》《最低工资规定》《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》《工资支付暂行规定》等国务院劳动行政部门和地方政府制定的劳动规章
6. 我国政府批准生效的国际劳工公约和建议书
7. 其他规范性文件

本章内容总结

