



第二节

我国劳动关系调整机制



第二节 我国劳动关系调整机制

主要内容



劳动关系调整的原则



我国调整劳动关系的制度和机制



第二节 我国劳动关系调整机制

一、劳动关系调整的原则

调整劳动关系有四个基本原则。

（一）劳动关系主体权利义务统一的原则

劳动关系主体双方在实现劳动过程中各自既行使权力，又履行义务。在劳动关系中，一方面，劳动者负有将其劳动力交付给用人单位使用的义务。其主要表现是参加用人单位组织的劳动，完成用人单位安排的劳动任务，且在劳动过程中遵守用人单位制定的劳动纪律。



第二节 我国劳动关系调整机制

另一方面，劳动者在让渡劳动力使用权给用人单位的同时，仍保留着劳动力的所有权，这就要求用人单位在享有使用劳动力权利时，对劳动者承担保障劳动力再生产和提供必要的劳动条件的义务。其主要表现是向劳动者支付劳动报酬和其他物质待遇，保证劳动者休息，保护劳动者在劳动过程中的安全和健康。



第二节 我国劳动关系调整机制

（二）劳动关系保护主体权益的原则

劳动关系就其本质而言是一种权利和利益的关系。在经济条件下，劳动者和用人单位在劳动关系中主体地位明晰，是两个相对独立的权力和利益主体，有着不同的利益取向和追求。

1. 全面保护（对劳动者和用人单位的权益实施保护）
2. 平等保护（对各类用人主体，各种劳动者平等保护）
3. 优先保护和特殊保护（对劳动者实施优先保护，对特殊群体实施特殊保护）



第二节 我国劳动关系调整机制

（三）以劳动关系双方各自协调为基础的原则

劳动关系的建立、存续和终止以及劳动关系双方的纠纷处理，主要是由劳动关系双方依法自主协商决定。

（四）促进经济发展和社会进步的原则

劳动关系作为基本的社会经济关系，其状况深刻影响着企业乃至国家的经济发展和社会的进步。调整劳动关系，必须放眼全局，把促进经济发展。同时，调整劳动关系还要遵循依法调整和三方协调的原则。



第二节 我国劳动关系调整机制

【单选】我国劳动关系调整的原则包括（ ）。

- A. 促进经济发展和社会进步的原则
- B. 以政府协调为基础的原则
- C. 重点保护劳动者权益的原则
- D. 强调劳动关系主体各自义务的原则



第二节 我国劳动关系调整机制

答案：A

解析：调整劳动关系四个基本原则：劳动关系主体权利义务统一的原则。劳动关系保护主体权益的原则。以劳动关系双方各自协调为基础的原则。促进经济发展和社会进步的原则。



第二节 我国劳动关系调整机制

二、我国调整劳动关系的制度和机制

我国调整劳动关系的制度和机制主要包括劳动合同制度、集体合同制度、劳动规章制度、职工民主管理制度、劳动争议处理制度、协调劳动关系三方机制和劳动监察制度。



第二节 我国劳动关系调整机制

（一）劳动合同制度

劳动合同是市场经济条件下劳动者个人与用人单位建立劳动关系的契约，是落实劳动保障法律法规、规范劳动关系双方权利和义务的重要载体。劳动合同制度是市场经济条件下调整个别劳动关系的一项基本制度。



第二节 我国劳动关系调整机制

（二）集体合同制度

集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。集体合同制度是调整集体劳动关系的基本制度。



第二节 我国劳动关系调整机制

（三）劳动规章制度

劳动规章制度是用人单位依法制定并在本单位实施的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和。



第二节 我国劳动关系调整机制

（四）职工民主管理制度

我国职工民主管理制度的主要体现形式是职工代表大会制度。按照法律规定，职工代表大会是由职工民主选举产生的职工代表组成的，代表全体职工行使民主管理的机构，是企业实行民主管理的基本形式。职工代表大会制度一直是公有制企业实行职工民主管理的一种法定必要形式。



第二节 我国劳动关系调整机制

（五）劳动争议处理制度

劳动争议处理制度是指由法定的机构依法对劳动关系主体双方因劳动权利和义务发生的纠纷进行处理的一项制度。

我国明确了以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的先裁后审的劳动争议处理制度，实行的是“一调、一裁、两审”的争议处理体制。



第二节 我国劳动关系调整机制

（六）协调劳动关系三方机制

三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。由劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会三方共同建立了国家协调劳动关系三方会议制度。

《工会法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》先后都对县级以上人民政府劳动行政管理部门会同工会和企业组织方面代表建立协调劳动关系三方机制作出明确规定。



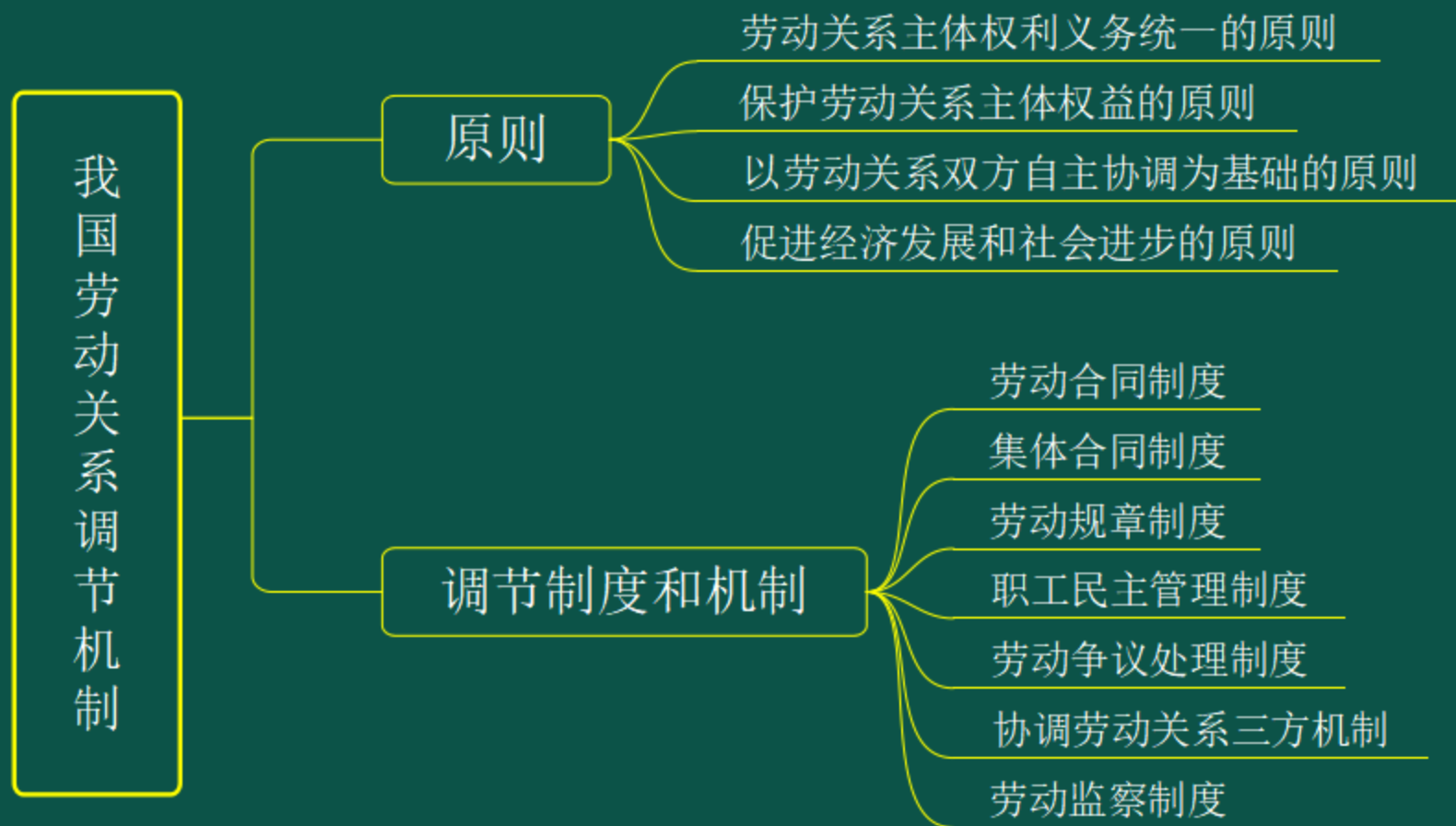
第二节 我国劳动关系调整机制

（七）劳动监察制度

劳动监察是指劳动行政管理机关依法对用人单位遵守劳动法律法规情况进行监督检查，发现和纠正违法行为，并对违法行为依法进行行政处理或行政处罚的行政执法活动。



第二节 我国劳动关系调整机制





第三节

构建和谐劳动关系



第三节 构建和谐劳动关系

主要内容



构建和谐劳动关系的重要意义



当前构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务



第三节 构建和谐劳动关系

一、构建和谐劳动关系的重要意义

- （一）劳动关系是最基本和最重要的社会关系；
- （二）构建和谐劳动关系是构建和谐社会的重要内容；
- （三）构建和谐劳动关系是保持经济又好又快发展的重要

前提。



第三节 构建和谐劳动关系

二、当前构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务

（一）基本思路

劳动关系的本质属性决定其成为现代社会经济生活中最基本、最重要的社会关系。



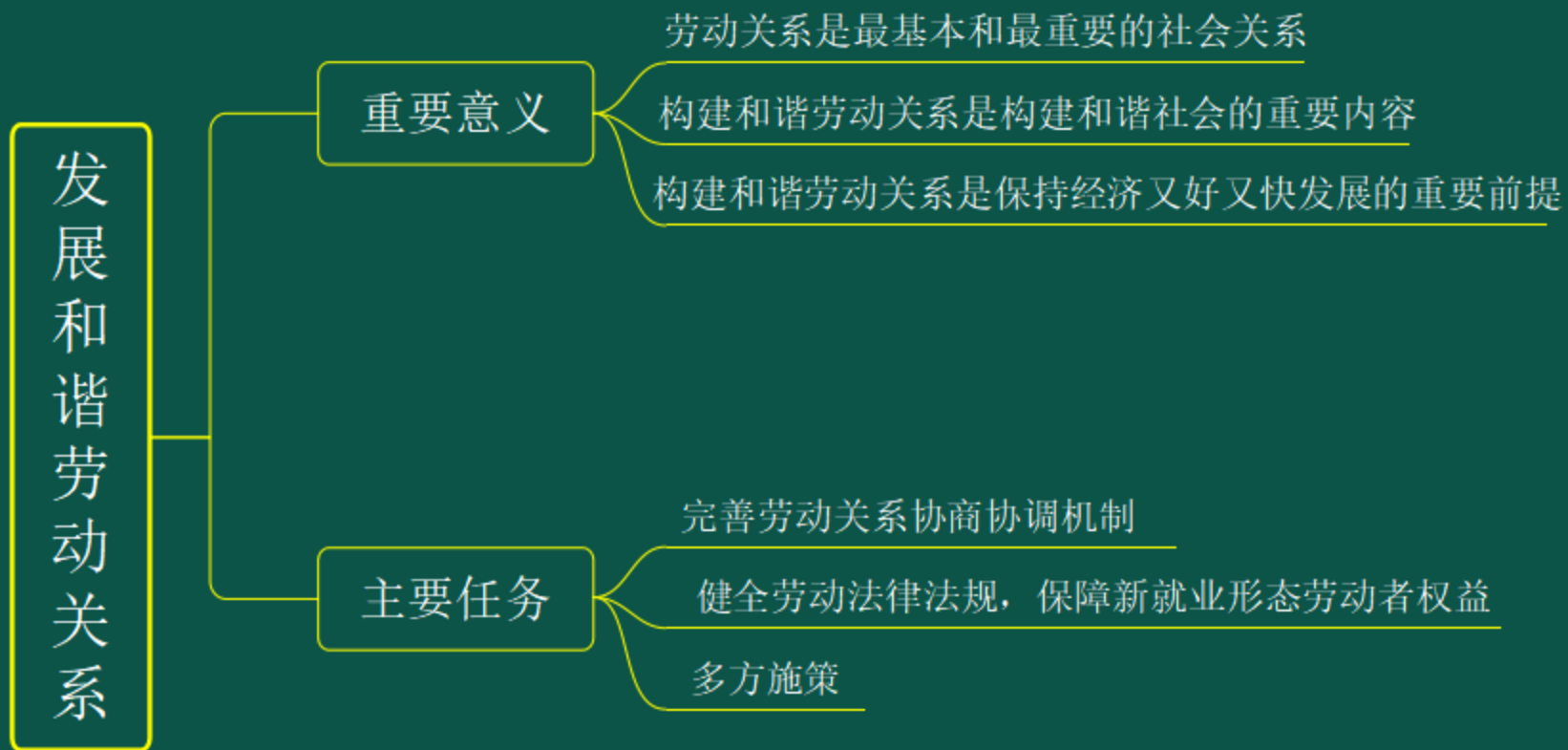
第三节 构建和谐劳动关系

(二) 主要任务

1. 完善劳动关系协商协调机制
2. 健全劳动法律法规，保障新就业形态劳动者权益
3. 多方施策



第三节 构建和谐劳动关系





第四节

企业解决劳动争议的制度和方 法



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

主要内容



员工申诉管理



劳动争议调解管理



第四节 企业解决劳动争议的制度和方式

一、员工申诉管理

1. 员工申诉的定义

员工申诉是指组织成员以口头或书面等正式方式，表达对组织有关事项的不满。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

2. 员工申诉的范围

员工申诉的主要作用是处理员工工作过程中产生的不满的情绪，员工申诉范围一般限于与工作有关的问题，与工作无关的问题，通常排除在外（如员工的家庭问题、私人问题）。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

3. 员工申诉管理的原则

所有的员工都有权利对工作内容、工作环境、劳动关系等方面存在的问题进行申诉。

管理者对员工申诉进行管理应遵守以下原则：合法原则、公平原则、明晰原则、及时原则、反馈原则、保密原则。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

4. 员工申诉的处理程序

(1) **非正式的申诉处理程序**。非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的，主要依靠训练有素的中立的第三方，协调处理申诉双方当事人的意见分歧，以解决有关问题。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

(2) 正式的申诉处理程序。企业中不管有无工会，员工申诉的正式处理流程一般包括四个阶段：

①向申诉受理人提交员工申诉表。应写明申诉缘由，并尽量列举可靠的依据。

②申诉受理。对于申诉事项毫无事实依据，仅凭主观臆断的申诉不予受理。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

③查明事实。管理者要查明争议事实，不得有偏袒，对双方的事实都要认真调查了解。在此阶段，申诉受理人需要填写员工申诉调查记录表。

④解决问题。申诉受理人了解事实真相后，根据调查情况在3-5个工作日内，及时将问题处理结果告知员工，并制作员工申诉答复表。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

二、劳动争议调解管理

1. 劳动争议调解的概念

劳动争议调解是指依法设立的调解劳动争议的机构或者其他机构，依照法律法规和有关政策，对发生劳动争议的双方当事人运用说服教育、劝导协商的方式，促使其在互谅互让的基础上解决争议的一种活动。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方式

- ◆ 广义的劳动争议调解：包括各种组织以各种方式对劳动争议案件进行调解。
- ◆ 狭义的劳动争议调解：是指企业劳动争议调解委员会对本企业发生的劳动争议案件进行的调解。



第四节 企业解决劳动争议的制度和方法

2. 企业劳动争议调解委员会的设立

- ◆ 大中型企业应当依法设立劳动争议调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。
- ◆ 有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立劳动争议调解委员会。
- ◆ 总部劳动争议调解委员会指导分支机构劳动争议调解委员会开展劳动争议预防调解工作。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

- ◆ 劳动争议调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。
- ◆ 小微企业可以设立劳动争议调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

3. 企业劳动争议调解委员会、调解员的职责

(1) 企业劳动争议调解委员会的责任。

企业劳动争议**调解委员会**履行下列职责：

- ①宣传劳动保障法律、法规和政策；
- ②对本企业发生的劳动争议进行调解；
- ③监督和解协议、调解协议的履行；
- ④聘任、解聘和管理调解员；



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

- ⑤参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；
- ⑥参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；
- ⑦协助企业建立劳动争议预防预警机制。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

(2) 企业劳动争议调解委员会调解员的职责。

调解员履行下列职责：

- ①关注本企业劳动关系状况，及时向企业劳动争议调解委员会报告；
- ②接受企业劳动争议调解委员会指派，调解劳动争议案件；
- ③监督和解协议、调解协议的履行；
- ④完成企业劳动争议调解委员会交办的其他工作。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法

4. 企业劳动争议调解委员会的工作制度

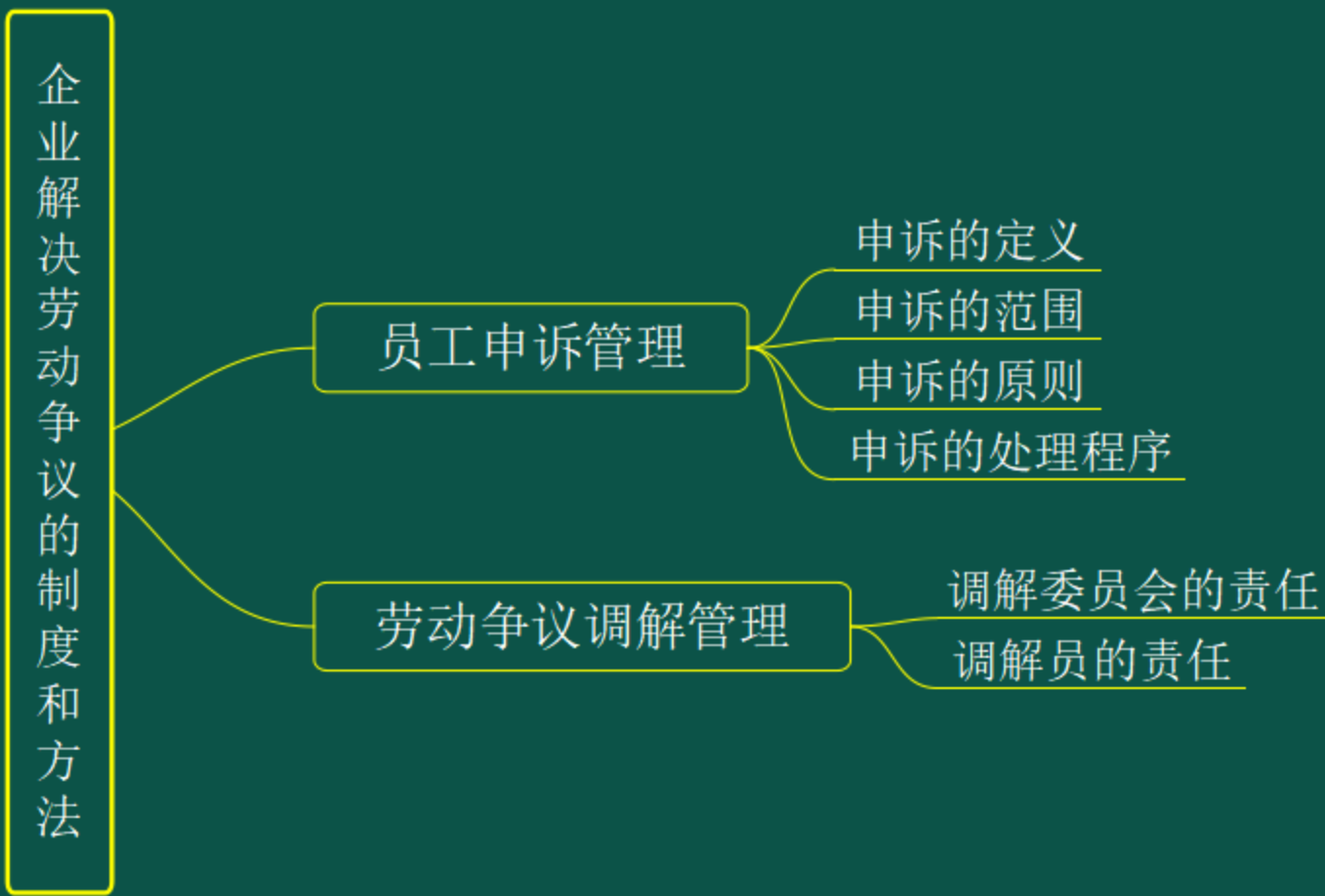
经调解达成调解协议的，由企业劳动争议调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。

5. 企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前应做的准备工作

包括以下几项：审查调解申请、通知被申请人、告知与征询、弄清案件的基本情况，掌握相关的法律依据、进一步调查事实、分析证据、做好当事人的思想工作。



第四节 企业解决劳动争议的制度和办法



谢谢 观看
THANK YOU