



第十九章 劳动关系



第十九章 劳动关系

考点一：劳动关系的概念

考点二：劳动关系系统

考点三：劳动关系调整的原则

考点四：我国调整劳动关系的制度和机制

考点五：构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务

考点六：员工申诉管理

考点七：劳动争议调解管理



第十九章 劳动关系

考点一：劳动关系的概念

含义	劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系。
目的	实现劳动者与生产资料相结合并完成劳动过程
性质	劳动关系在本质上是一种经济利益关系，即是以经济关系作为基本构成的社会关系
特征	从属性是劳动关系最主要的特点。
主体	(1) 劳动者：不包括自雇型人员； (2) 工会：类型（见下页）； (3) 用人单位：起个名，国事团； (4) 雇主组织：作用（见下页）； (5) 政府：作用（见下页）。



第十九章 劳动关系

工会划分方式	(1) 组织结构形式：职业工会、产业工会、总工会；
	(2) 层级：企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。
雇主组织主要作用	(1) 参与集体谈判：最基本原因和最基本功能。 (2) 参与劳动立法和政策制定：一般以国家级雇主组织为主。 (3) 在劳动争议处理过程中向其成员提供法律服务。 (4) 通过雇主组织的培训机构为会员企业提供培训服务。
政府在劳动关系中的作用	(1) 劳动关系的规制者。 (2) 劳动关系运行的监督者。 (3) 劳动争议的重要调解仲裁者。 (4) 劳动关系重大冲突的控制者。 (5) 协调劳动关系制度和机制建设的推动者。



第十九章 劳动关系

考点二：劳动关系系统

劳动关系系统	概念	也称产业关系系统或劳资关系系统，是指现代社会系统中以劳动关系为基本关系所构成的包括劳动关系的内部构成和外部环境因素交流互动的有机整合体
	关系	劳动关系系统是大系统中的一个子系统，是其他基本系统（社会、经济和法律）的相互交叉重叠部分；
劳动关系系统运行	内容	(1) 组织机构与相互关系； (2) 关系处理的规则和程序。
	过程	(1) 劳动关系的构成； (2) 劳动标准的确定和实施； (3) 劳动争议的处理和解决。



第十九章 劳动关系

考点三：劳动关系调整的原则

1.劳动关系主体权利与义务 统一 的原则	在劳动关系中，劳动者和用人单位都享有权利且负有义务，双方的权利与义务相互对应、彼此依存。
2. 保护 劳动关系主体权益的原则	劳动关系就其 本质 而言是一种权力和利益的关系： 全面、平等、优先 （劳动者）和 特殊 （女职工和未成年工）。
3.以劳动关系 双方 自主协调为基础的原则	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。
4. 促进 经济发展和社会进步的原则	调整劳动关系，必须放眼全局，把促进经济发展、推动社会文明进步作为出发点。
5.其他原则	依法调整 三方协调 ：政府、工会、企业组织。



第十九章 劳动关系

考点四：我国调整劳动关系的制度和机制

1.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。
	调整个别劳动关系的一项基本制度。
2.集体合同制度	集体合同是用人单位与本单位职工根据法律法规、规章的规定，通过集体协商签订的书面协议。
	调整集体劳动关系的一项基本制度。
3.劳动规章制度	与劳动合同制度、集体合同制度一样，劳动规章制度也是确定劳动关系双方当事人权利与义务的重要依据，是协调劳动关系的有效手段。



第十九章 劳动关系

4.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；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必要法定形式。
5.劳动争议处理制度	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。我国实行的是“一调、一裁、两审”的劳动争议处理制度。
6.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。
7.劳动保障监察制度	劳动保障行政机关依法对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督检查，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



第十九章 劳动关系

考点五：构建和谐劳动关系的基本思路 and 主要任务

基本思路	(1) 以促进企业发展、维护职工权益为目标； (2) 坚持稳中求进的工作总基调，在更大范围、更深层次、更多内容上不断丰富和发展和谐劳动关系工作； (3) 实现企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享； (4) 打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体
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



第十九章 劳动关系

考点六：员工申诉管理

含义	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
内涵	(1) 员工申诉是通过一种正式的、制度化的方式表达不满。 (2) 员工通过申诉渠道表达的不满，通常是因企业违反了集体合同、劳动法律，或违背了惯例、规章制度以及没有承担企业应承担的责任而引起的。 (3) 通过申诉管理有利于发挥企业层面的纠纷处理主体的作用。
原则	合法、公平、明晰、及时、反馈、保密。



第十九章 劳动关系

处理程序	非正式	(1) 依靠第三方（训练有素的中立的）调解实现的。 (2) 必要保障：争议的双方当事人都同意并积极参与。
	正式	企业中不管有无工会，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：应在第一时间内给出是否受理的答复。对于毫无事实依据、仅凭主观臆断的申诉不予受理； (3) 查明事实：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



第十九章 劳动关系

考点七：劳动争议调解管理

概念	广义	包括各种组织以各种方式对劳动争议案件进行调解。
	狭义	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。
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。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
	小微型企业	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。



第十九章 劳动关系

准备工作

- (1) **审查**调解申请：可以书面申请，也可以口头申请。
- (2) **通知**被申请人：提交答辩书，提供相关的证据资料。
- (3) **告知与征询**：双方各自的权利和义务和调解员名单。
- (4) **弄清**案件的基本情况，掌握相关的法律依据。
- (5) **进一步调查**事实：收集有关证据。
- (6) **分析**证据：全面分析，去粗取精，去伪存真。
- (7) 做好当事人的**思想工作**。



小结

	考点
第一节	➤ 劳动关系的概念 ➤ 劳动关系系统
第二节	➤ 劳动关系调整的原则 ➤ 我国调整劳动关系的制度和机制
第三节	➤ 构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务
第四节	➤ 员工申诉管理 ➤ 劳动争议调解管理

谢谢 观看

THANK YOU