

## 第六章 劳动关系管理





# 劳动者派遣的含义

劳动者派遣是指劳动者派遣单位与接受单位签订劳动者派遣协议，由劳动者派遣单位招用雇员并派遣该劳动者到接受单位工作，劳动者和派遣机构从中获得收入的经济活动。派遣劳动者受接受单位指挥监督，为接受单位提供劳动；派遣劳动者的接受单位因为劳动力的使用，按照劳动者派遣协议为派遣机构支付费用，派遣劳动者获得就业岗位及其工资、福利和社会保险待遇，劳动者派遣机构从派遣业务中获得收入。



劳动者派遣中派遣机构与接受单位(实际用人单位)对于受派遣劳动者两两之间的关系都是劳动关系。但是这两种劳动关系却都是不完整的劳动关系。前者，即劳动者派遣机构与受派遣劳动者的关系属于有“关系”没劳动的形式劳动关系；后者，即接受单位与受派遣劳动者的关系属于有劳动没“关系”的实际劳动关系，因而都是不完整的劳动关系。但是，将二者结合起来观察，它们则构成了一个完整的劳动关系，一种特殊的组合劳动关系。



## 劳动者派遣的特点

### (一) 形式劳动关系的运行

劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一，是以劳动力派遣形式用工的用人单位，其职责是派遣劳动者的招聘、甄选、考核和录用，将劳动者派遣到接受单位，支付工资、提供福利待遇、为受派遣劳动者缴纳社会保险、督促派遣劳动者的接受单位执行国家劳动标准和劳动条件；收取派遣劳动者的接受单位支付的派遣服务费；行使和履行与劳动者订立的以劳动者派遣形式用工的劳动合同，以及与接受单位订立的劳动者派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。与此相应，受派遣劳动者享有和履行劳动合同约定的权利义务。



## (二) 实际劳动关系的运行

派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一，是获得劳动者实际劳动给付的用工单位。其职责是为派遣劳动者提供工作岗位和其他劳动安全卫生条件，实施劳动安全卫生管理，制定和实施与派遣劳动者相关的内部劳动规则，实施其他的劳动管理事务；向劳动者派遣机构支付派遣服务费，行使和履行与派遣机构订立的劳动者派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。与此相应，派遣劳动者行使和履行劳动合同以及劳动者派遣协议约定的应由本人享有和承担的权利义务。



### (三) 劳动争议处理

在劳动者派遣所形成的组合劳动关系的运行中，不可避免地会出现劳动争议。劳动者派遣中的劳动争议，既可能发生于派遣劳动者与派遣机构之间，也可能发生于派遣劳动者与接受单位之间；派遣机构与接受单位之间发生的争议虽然也会涉及派遣劳动者的利益，但不属于劳动争议，而是属于民事纠纷。在形式劳动关系与实际劳动关系的运行中发生的劳动争议，应当依照一般劳动争议的处理原则与程序进行处理；在形式用人主体和实际用人主体合谋共同侵害劳动者的合法权益时，形式用人单位和实际用人单位都应当作为被上诉人。在组合劳动关系的任一用人单位单独承担法律责任的争议中，如果争议处理结果与另一用人单位有直接的利害关系，前者作为被上诉人，后者作为第三人。



# 派遣劳动者的管理

1. 派遣雇员与正式雇员享有平等的法定劳动权利，如参加工会的权利、民主参与的权利、提请劳动争议处理的权利等，实际用人单位的集体合同规定的工作时间、休息休假、劳动安全卫生等劳动条件标准同样适用于派遣雇员。

2. 在同一岗位使用的派遣雇员与正式雇员应当同等待遇，同岗同酬。派遣雇员与正式雇员待遇的差别对称于劳动义务的差别，而不能有身份的差别。

3. 用人单位的内部劳动规则的实施，包括劳动定额标准、劳动纪律、绩效评价等对派遣雇员与正式雇员一律平等。

4. 派遣雇员的派遣期限到期，应提前告知，并应协同派遣单位办理劳动合同的终止手续和工作交接。劳动者被派遣到接受单位工作满法定期限，接受单位继续使用该劳动者的，派遣单位与劳动者订立的劳动合同终止，由接受单位与劳动者订立劳动合同；接受单位不再使用该劳动者的，该劳动者所在岗位不得以劳动力派遣方式使用其他劳动者。当然，外国驻华外交代表机构聘用的中国雇员，应按照现行相关法律、法规的规定执行。



## 工资集体协商

### 专项的集体合同

工资的决定方式、  
工资制度、形式、水平是  
关系双方利益的重大问题

完善以按劳分配为主体、多种分配方式并存的收入**分配制度**，  
加大收入分配**调节力度**，重视解决部分社会成员收入差距过分扩大的问题，  
是完善**市场经济体制**的重要内容。

由雇主单方决定短期工资——通过集体协商，建立**工资分配的共决机制**。  
工会代表职工——企业协商共决，  
形成**工资增长机制**、  
工资分配的**监督机制**；  
使工资随企业效益增长而增长，  
随工资指导线标准、消费价格指数提高而提高。

通过职工代表大会、平等协商、公开栏等渠道**定期公开**，接受**职工监督**。  
**P360**工资指导线、集体协商程序、例





# 工资集体协商的含义

工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

工资协议是指专门就工资事项签订的专项集体合同。工资集体协商制度是调整劳动关系运行的重要机制。



# 工资集体协商的内容

1. 工资协议的期限；
2. 工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
3. 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
4. 奖金、津贴、补贴等分配办法；
5. 工资支付办法；
6. 变更、解除工资协议的程序；
7. 工资协议的终止条件；
8. 工资协议的违约责任；
9. 双方认为应当协商约定的其他事项。



上海市某中外合资企业在签订集体合同时，面临一个问题，是该企业没有设立工会。因此企业认为应当选取了解企业状况的职工参与，于是自己提出**7**名职工代表名单供职工表决通过。职工认为集体合同中的职工代表应当自己选出，于是有许多工人不参与表决，并进行联合怠工。但是这个名单还是获得了参与表决的工人的半数同意，于是这**7**名职工代表与企业的**7**名代表双方开始谈判。为了防止出现反对和赞成同等票数情况的发生，企业决定由企业方的一名代表作为谈判的总决人，在意见难以通过时行使决定票。谈判中的议案是企业预先拟定的，职工代表一开始反对；但是企业威胁说可能会解雇代表，因此最后通过。随即全体代表签订了集体合同，并交当地劳动行政部门审查备案。

试问上述案例中违法行为有哪些？请加以说明。



邯郸市某纺织厂**2002**年由于营业量的需要，新招收了一批纺织女工。与他们的劳动合同中都约定了每月最低工资**850**元，同时在每天的工作时间是上午和下午各**4**个小时。后来在工作中发现，原先的纺织工人同纺织厂的集体合同中约定了工间操，即每工作满**2**个小时以后，会有**15**分钟的工间操的休息。这批新工人认为，企业与她们的合同与这个集体合同违背，因此要求变更与她们的劳动合同，将工间操内容补充进各自的劳动合同中。但是纺织厂的领导辩称，该厂的集体合同的订立是在这批工人进厂以前订立的，因此并不适用于她们。并且提出，在当时的集体合同中，实际上对于该厂的最低工资的规定是**600**元每月，如果要适用该项集体合同，则在最低工资上也必须适用。但是这项要求遭到了这批工人的反对。于是，这批工人向当地劳动争议仲裁委员会提起了劳动争议仲裁，要求企业承认她们的工间操的休息权。请就以上案例，结合集体合同的有关知识进行分析。



# 工资指导线制度的含义

在市场经济的运行中，国家为实现促进经济社会持续稳定发展、促进就业和物价稳定等政策目标，都要对经济运行实施宏观调控。工资指导线制度是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。其主要目的是调整、规范工资分配关系，逐步提高工资水平，保证所有的劳动者分享经济社会发展的成果，实现社会公平。

工资指导线适用于各类企业和与之建立劳动关系的劳动者。



# 工资指导线的作用

**1.**为企业集体协商确定年度工资增长水平提供依据，有利于企业形成正常的工资增长机制。

**2.**引导企业自觉控制人工成本水平。政府在工资的宏观调控方面，总的原则是实施企业工资总额的增长低于经济效益的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长，同时在工资的调控上由总量控制向水平控制转变。实施工资指导线制度有利于实现这种转变。

**3.**完善国家的工资宏观调控体系，体现了市场经济条件下的“政企分开”。



# 制定工资指导线应遵循的原则

**1.** 工资指导线的制定应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求，坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长的原则。

**2.** 由于我国幅员辽阔，地区之间经济文化发展并不均衡，经济发展水平及发展速度、生活费水平与其他价格水平亦存在着比较大的差异，因而国家不实行全国统一的工资指导线标准，允许各地根据其具体情况确定当地工资指导线水平。

**3.** 制定工资指导线实行协商原则，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政主管部门会同同级工会、企业家协会研究制定，并将当年工资指导线方案报劳动保障部审核后，经地方政府审批，由地方政府(或其委托劳动保障行政部门)颁布。



# 工资指导线的主要内容

## (一)经济形势分析

国家宏观经济形势和宏观政策分析；本地区上一年度经济增长、企业工资增长分析；本年度经济增长预测以及与周边地区的比较分析。

## (二)工资指导线意见

工资指导线有三条线：上线(预警线)，基准线，下线。



# 劳动力市场工资指导价位制度的内容



劳动力市场工资指导价位制度是劳动保障行政部门按照国家统一规范和制度要求，通过科学的方法，定期对各类企业中不同职业的工资水平进行调查、分析、汇总、加工，形成各类职业的工资价位，向社会发布，用以规范劳动力市场供需双方的行为，从微观上指导企业合理确定劳动者个人工资水平和各类人员的工资关系。



# 劳动力市场工资指导价位制度的意义

1. 建立并完善劳动力市场工资指导价位制度，能够为劳动力市场机制在实现劳动力资源优化配置方面发挥基础性的调节作用提供条件。
2. 劳动力市场工资指导价位制度有利于政府劳动管理部门转变职能，由直接的行政管理，即对企业内部劳动管理事务直接进行干预，转为充分利用劳动力市场价格信号，指导企业根据劳动力供求状况和市场价格，合理确定工资水平和各类人员工资关系，形成企业内部科学合理的工资分配体系。
3. 劳动力市场工资指导价位制度有利于引导劳动力合理、有序流动，调节地区、行业之间的就业结构，使劳动力价格机制与劳动力供求机制紧密结合，构建完整的劳动力市场体系。
4. 劳动力市场工资指导价位制度可以为新办企业在确定雇员初始工资水平时提供参考，也为企业工资集体协商确定工资水平提供参考依据。

# 劳动安全卫生管理（2级374）



- 一、安全生产责任制度
- 二、安全技术措施计划管理制度
- 三、安全生产教育制度
- 四、安全生产检查制度
- 五、重大事故隐患管理制度
- 六、安全卫生认证制度
- 七、伤亡事故报告和处理制度
- 八、编制审核劳动安全卫生预算
- 九、严格执行各项劳动安全卫生管理制度
- 十、积极营造劳动安全卫生环境
- 十一、应用案例



王某是一家保洁公司的清洁工人，主要负责公司的高空清洁作业。**1998年1月**，正值春节即将来临之际，许多单位都去找清洁公司，让清洁公司负责单位的清洁工作。王某接到任务，负责一座高三层的建筑物的外层玻璃的清洁工作。到了工作场所后，才发现工具箱里没有必要的安全防护装备，于是马上打电话回去给经理，经理说由于最近几天工作量比较大，装备不够用，你那里楼不是很高，你就好好干活吧。可是，王某表示没有安全装备，自己是不会干活的。经理听了，十分生气，说如果你不干就走人。问：王某能否拒绝工作？为什么？



# 劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。劳动争议实质上是劳动关系当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。



## 劳动争议的特征：

1. 劳动争议的当事人是特定的。劳动争议的当事人就是劳动关系的当事人，即一方为企业，另一方为劳动者或其团体，并且只有存在劳动关系的企业和劳动者或其团体才有可能成为劳动争议的当事人，而其他纠纷的当事人则不具有这个特点。

2. 劳动争议的内容是特定的。劳动争议的标的是劳动权利和劳动义务。劳动权利和劳动义务是依据劳动法律、法规，劳动合同、集体合同等确定的。因此，劳动争议在一定意义上说是因实施劳动法而产生的争议，如就业、工资、工时、劳动条件、保险福利、培训，奖惩等各个方面，内容相当广泛。凡是以劳动权利义务之外的权利义务为标的的争议都不属于劳动争议。

3. 劳动争议有特定的表现形式。一般的社会关系纠纷表现为争议主体之间的利益冲突，其影响范围通常局限在争议主体之间，而重大的集体劳动争议、团体劳动争议除可表现为一般劳动关系纠纷的形式，有时还会以消极怠工、罢工、示威、请愿等形式出现，涉及面广，影响范围大，甚至超越事发地区，有的甚至造成国际性影响。

# 劳动争议处理（2级377）



案例：

申诉人：货运司机小钱

被诉人：**G**公司

**2005年4月**起，**G**公司效益不好。

小钱常以病假为由，在外开出租车。

**2006年1月8日**，公司要求小钱提供医院开出的病假证明。

小钱交不出来，且无故又旷工近一个月。

**2006年2月15日**，**G**公司以旷工超过**15**天，严重违反劳动纪律为由，将解除劳动合同通知书交给小钱。

小钱提出能开出证明自己确实有病的假条，并承认错误，请公司撤消除名决定。但无结果。

**2006年5月22日**，小钱向当地劳动仲裁委员会提出申诉。

仲裁委员会会如何答复？为什么？

请说出劳动争议处理的程序、时效、原则。

集体劳动争议  
和团体争议  
有何区别？

## 劳动争议

(劳动纠纷)

**实质：**雇主和雇员之间  
利益矛盾、利益冲突的表现  
(当事人有相对独立的物质利益，  
争议具有**必然性**)

P392

劳动争议仲裁  
的概念及程序  
分别是什么？

**特征：**当事人特定；争议内容特定；争议有特定的表现形式。  
( 2级377)

### 按主体分类

个别争议  
集体争议  
团体争议 (382)

### 按争议的性质分类

- 1、权利争议
- 2、利益争议

### 按争议的标的分类

劳动合同争议  
安全卫生、工作时间、休息休假等  
关于劳动报酬、培训、奖惩等

### 劳动争议的处理原则：

- 1、着重调解及时处理；
- 2、在查清事实的基础上依法处理；
- 3、当事人在适用法律上一律平等。

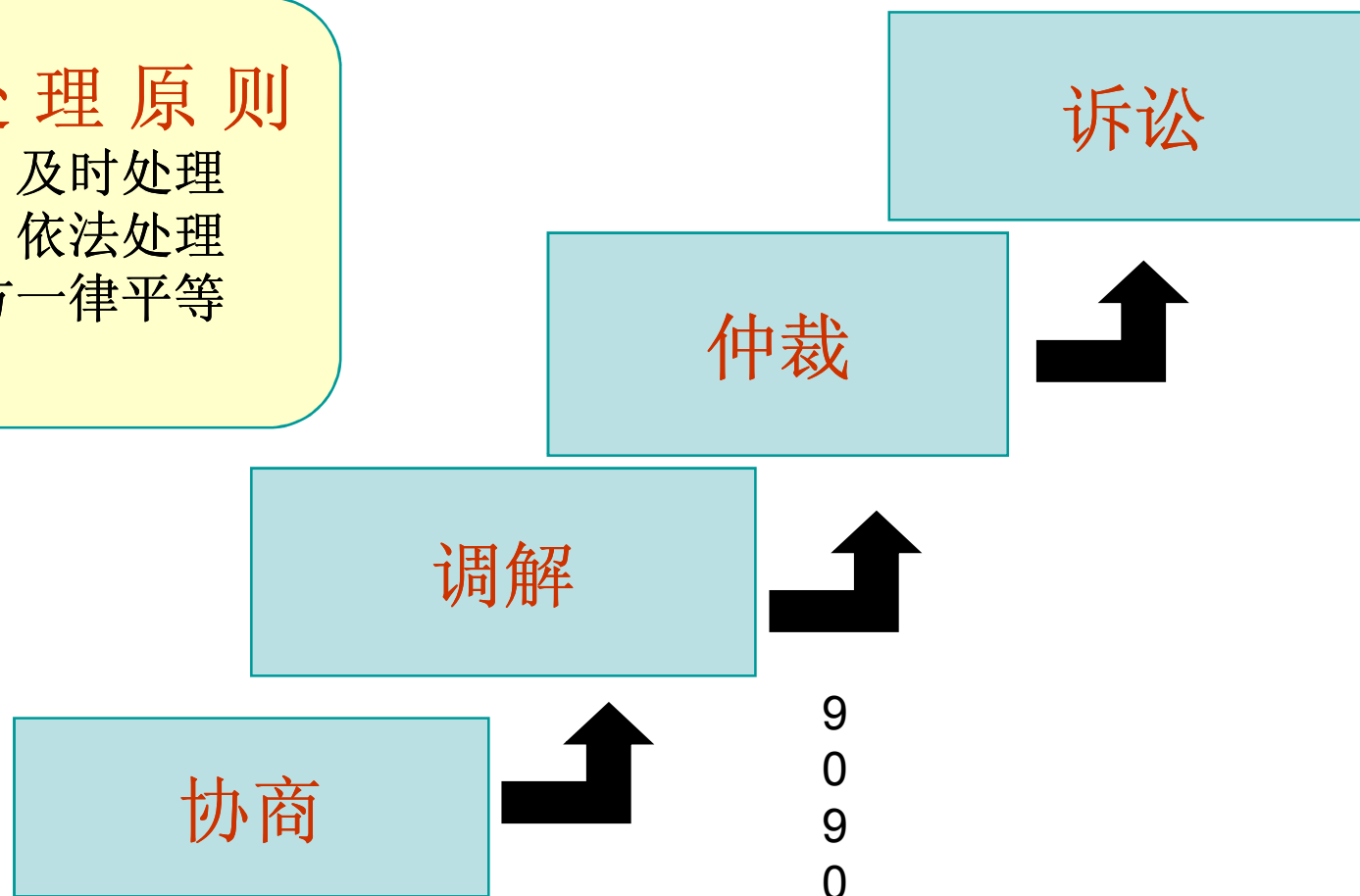


# 劳动争议处理程序



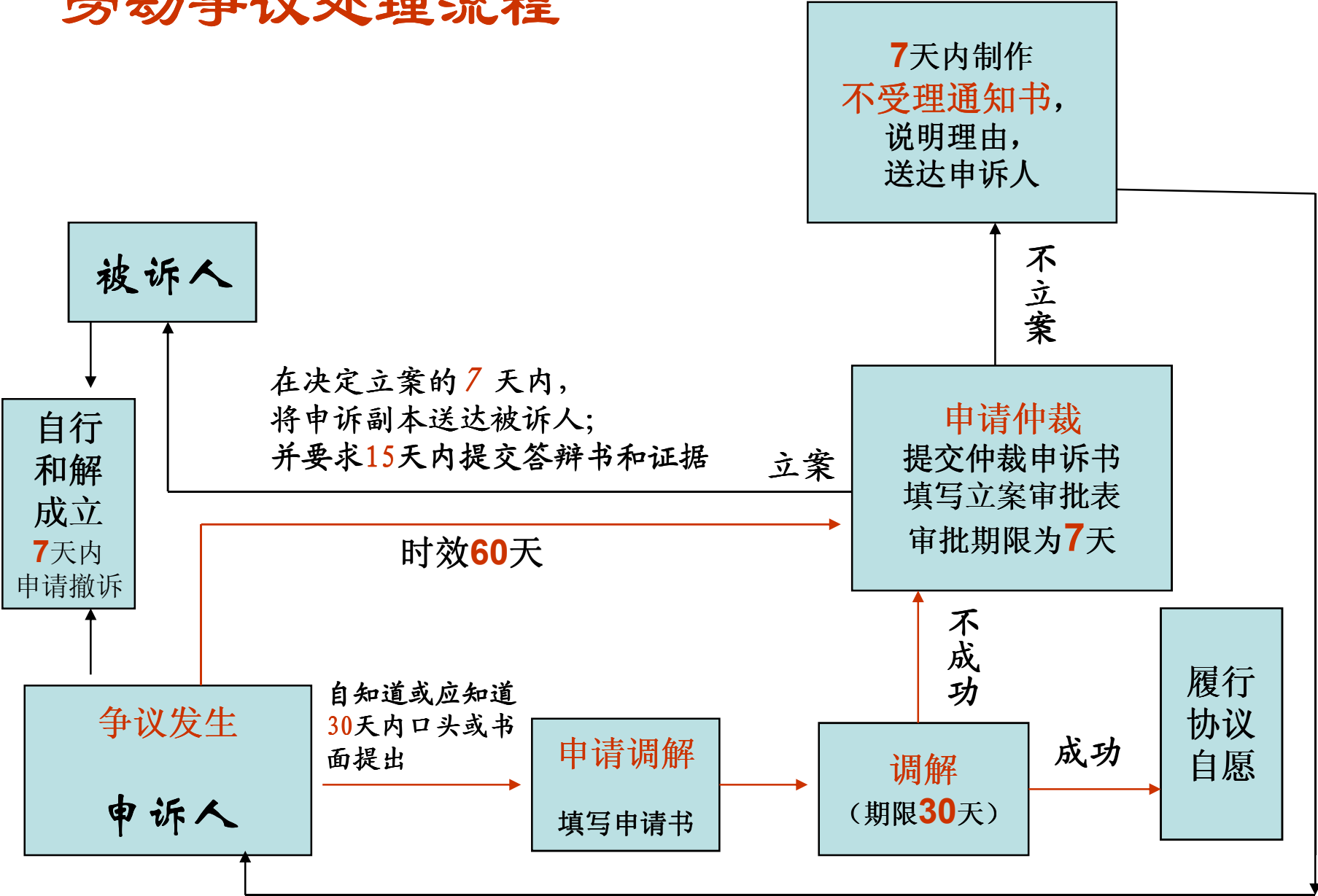
## 争议处理原则

着重调解、及时处理  
查清事实、依法处理  
当事人双方一律平等



当事人自争议发生之日（知道或应该知道之日）起60天内提出仲裁的书面申请。

# 劳动争议处理流程



## 调解委员会

### 组成：

职工代表：职代会推举

企业代表：法定代表人指定

工会代表：工会委员指定

### 调解原则：

#### 自愿的原则、尊重的原则：

申请调解自愿；自由选择调解或仲裁；

调解过程自愿；仍享有提请仲裁的权利，

履行协议自愿；达成协议可提出反悔

### 调解的特性：

群众性：强调群众直接参与

自治性：内部双方自我管理、调节、化解矛盾

非强制性：

## 仲裁委员会

### 组成：

劳动部门行政代表；

同级工会代表

用人单位代表

### 仲裁原则：

1、一次裁决：只能向法院提起诉讼，不能向上一级仲裁委员会申请复议，或要求重新处理。

2、合议原则：少数服从多数；

3、强制原则：只要一方申请就可受理，调解不成可趋势裁决，无须当事人同意；一方不执行，另一方可申请法院强制执行

4、回避原则：

5、区分举证原则：

平等主体 —— 谁主张谁举证

隶属关系 —— 谁决定谁举证

### 仲裁的特征：

仲裁主体具有特定性

仲裁对象具有特定性

仲裁实行强制性原则

（施行仲裁前置、裁审衔接制）

## 案件的仲裁准备（384）

实行一案一庭制；

组成仲裁庭或指定仲裁员，审阅案件材料、进行必要的调查取证、庭审调解。

**仲裁庭**：由一名首席仲裁员、两名仲裁员组成。

仲裁庭应在开庭的**4**日前，将开庭时间、地点的局面通知送达当事人。

当事人接到通知，没有正当理由拒不到庭或未经仲裁庭同意中途退庭的，

对申诉人**按撤诉**处理；

对被上诉人可以**缺席裁决**。

MS1

## 开庭审理和裁决

**步骤**：

送达开庭通知——开庭审理——申诉人和被上诉人答辩

——当庭再行调解——休庭合议并做出裁决——复庭并宣布仲裁裁决。

**参加仲裁活动的人选**：

具有法人资格的企业：法定代表人参加；

合法但不具备法人资格的企业：法定代表人参加。

**委托**：当事人可委托**1~2**名律师或公民代理参加（须向仲裁委员会提交授权委托书）。

**关于委托书**：

应当明确委托事项和权限。

代理人的权限如果变更或解除，当事人或法定代理人应当书面告知仲裁委员会，

并由仲裁委员会告知对方当事人。

无民事行为能力（限制）职工一方当事人，由**监护人**代理。

死亡职工由其**利害关系人**代理（配偶、父母、子女、兄弟姐妹）

## 仲裁文书的送达

**送达方式**：直接送达、留置送达、委托送达、邮寄送达、公告送达

双方当事人收到之日起，**15**天内不向中级人民法院起诉，却发生法律效力。



## 集体劳动争议特别处理程序的特点 (30人以上)

- 1、特别合议庭：3人以上的单数仲裁员组成；（385）
- 2、劳动者一方推举代表参加，人数由仲裁委员会确定；
- 3、影响重大的争议案件，由省级劳动争议仲裁委员会管辖。
- 4、自组成仲裁庭之日起，15天内结束，延长期限不得超过15天。
- 5、就地就近设庭，仲裁庭可设在发生争议的企业或便于及时办案的地方。
- 6、受理结果及时向当地政府汇报。

## 团体争议的处理方法

### 一、因签订合同发生争议的处理办法：

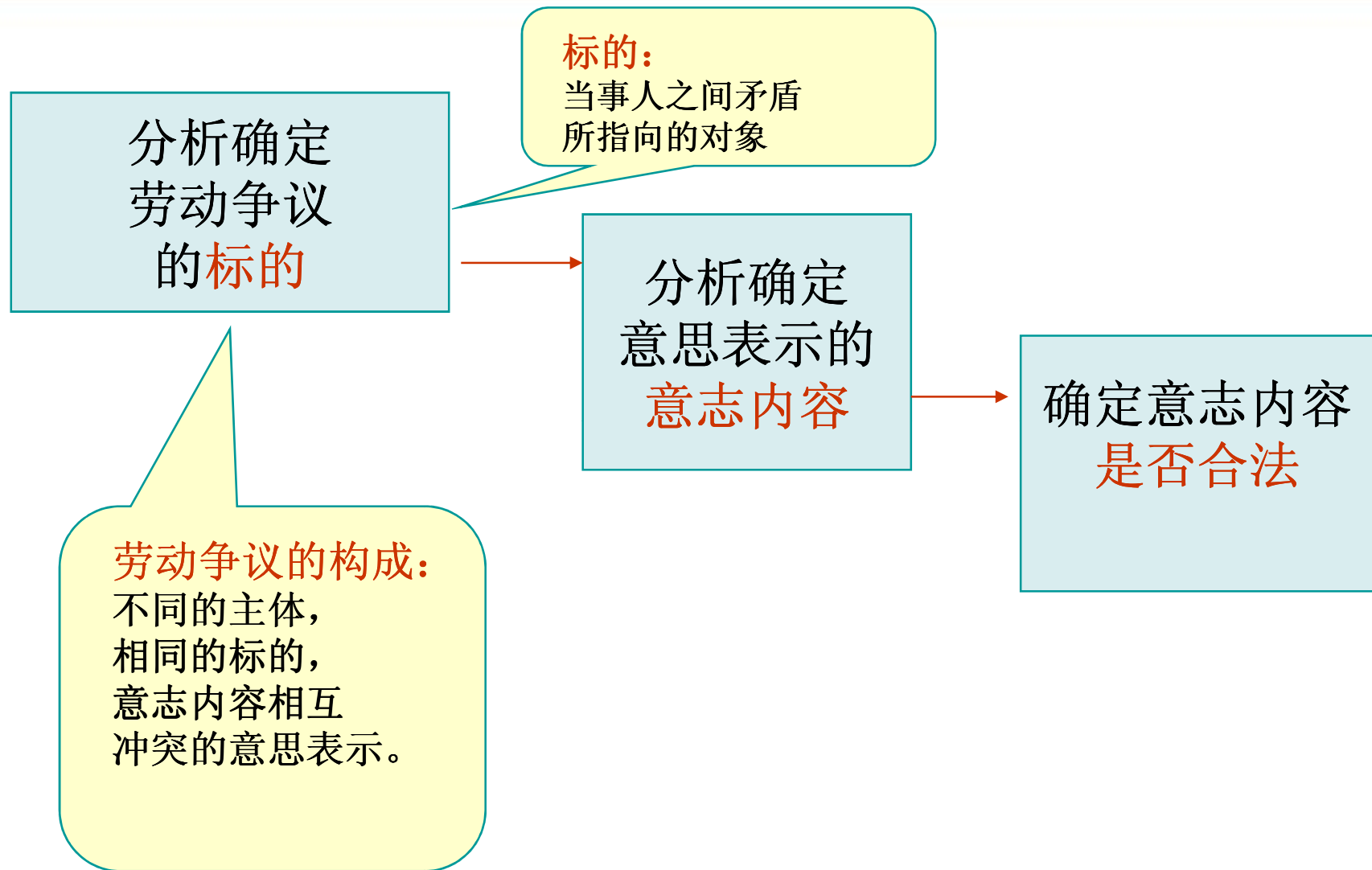
- 1、当事人协商；
- 2、由劳动争议协调处理机构协调处理  
（申请和受理、调查基础上拟订协调处理方案、制作《协调处理书》、协调处理应在决定受理15天内结束。）
- 3、当事人的和平义务：  
平等协商不成，向劳动保障行政部门申请协调处理，不得采取过激行为。  
在申请和协调处理期间，企业不得解除职工代表的劳动关系。

### 二、履行集体合同发生争议的处理办法：

- 1、当事人协调；
- 2、劳动争议仲裁委员会仲裁。
- 3、法院审理。（诉讼时效15天）

# 劳动争议案例分析的方法一

按照劳动争议自身的规定性分析的要点



# 劳动争议案例分析的方法二

按照承担法律责任要件进行分析方法的思维结构



为什么会发生劳动争议？  
从分析当事人实施的行为  
找出原因。

分析当事人的行为  
是否造成一定的危害？

分析当事人行为与危害之间  
是否存在直接的因果关系？

是否有主观上的过错，  
是否故意？是否过失？



# 有关劳动争议处理方面的问题



职工桂某**1992年9月**参加工作，先后在某市运输公司、邮电局等单位任职，**2003年8月**调到市食品公司工作，并且与市食品公司签订了五年的劳动合同。

**2005年5月17日**不幸摔伤住院，经医院确诊认轻度骨折，需半年多才能痊愈。

**2005年8月20日**，公司通知桂某**3个月**的医疗期已满，如不能回公司上班工作将解除劳动关系。第二天桂某因还在医院做治疗故未回公司上班。

市食品公司即结算了桂某的工资至**2005年5月16日**止，并在公司公告此事。

经查桂某月基本工资为**800元**（当地最低工资标准为**810元**），奖金**200元/月**，其他津补贴**500元/月**。每月至少有一个星期天要加班，公司按**30元/天**给予加班补偿。



## 劳动争议当事人的权利和义务 (2级381)

### 权利

- 1、有提起仲裁申请、答辩、变更申诉请求、撤诉、要求劳动争议仲裁委员会公正调解和裁决的权利；
- 2、有委托代理人参加仲裁活动的权利；
- 3、有申请回避的权利；
- 4、有提出主张、提供证据的权利；
- 5、当事人有自行和解的权利；
- 6、有不服仲裁向法院起诉的权利；
- 7、有申请执行的权利。

### 义务

- 1、有正当行使权利的义务；
- 2、有遵守仲裁纪律和程序的义务；
- 3、有如实陈述案情、提供证据回答仲裁员提问的义务；
- 4、有尊重对方当事人和其他仲裁参加人的义务；
- 5、有自觉履行发生效力的仲裁调解书和仲裁书的义务；
- 6、有按规定交纳仲裁费的义务。

**感悟：**权利和义务的对等；

**借鉴：**企业制度的规定及奖惩。



原告：老肖

被告：老吴和H公司（生产纺织品）

老肖和老吴同是H厂电工，**2004年9月**都下岗了。

**2004年11月**，H公司扩展生产需在新区布线。

老吴承包此工程后家有急事，老肖主动接手。

老吴把资料和要求明确转达老肖。

老肖在处理高压线区时，根据自己的经验自作主张修改做法，发生事故，至左手伤残七级。

**2006年3月6日**，老肖把老吴及H公司推上被告席。

1、法院判决是什么？

2、如果不.....，此案又应如何判？



原告：小冯

被告：G公司

小冯是G公司技术干部。

**2000年7月**，小冯与公司签订了 **8** 年期的劳动合同。

**2003年10月24日**，小冯得到公司分给的一套三居室的住房，并同日交了购房款**15000**元，装修后入住。

**2003年底**，公司通知小冯腾房，为她另行安置住房。双方产生异议。

随后，公司先安排冯下岗，后又解除了她的劳动合同。

怀孕**4**个月的小冯因受刺激，造成流产。

**小冯告G公司：**

要求公司撤销对也对其下岗及解除劳动合同的决定，补发相应工资和年终奖等。

**G公司答辩：**房子是租给小冯的，因小冯拒不交出租用的住房，才安排她下岗，当时要求小冯一周内到办公室交接工作，并到人事部办理相关手续。

小冯一直未到公司上班，**2004年3月16日**，公司才以小冯长期旷工为由解除除合同的。

小冯不服，申请仲裁。被驳回。

**2005年**，当地法院又一次驳回小冯的诉讼请求。

驳回的理由是：单位安排员工下岗，不属法院管辖范畴。

**思考：**

如何做案例评析？



小李与**A**公司签订一年期的劳动合同（**05年3月1日~06年3月1日**），并约定双方出现违约行为应承担的违约责任。

**2005年6月8日**，小李突然离开公司不知去向。

**同年7月14日**，小李被**A**公司发现已在**B**公司工作。

**A**公司即刻要求小李支付违约金。

小李称**A**公司违约在先，单方与自己解除合同，此事员工都知道。

小李反要求**A**公司赔偿违约金。双方各执一词，互不相让。

**A**公司把小李告到劳动争议仲裁委员会，

要求小李支付违约金及赔偿经济损失，

并要求**B**公司承担连带赔偿责任。

劳动仲裁委员会立案后，

将**B**公司列为第三人，通知其参加仲裁活动。

**B**公司认为，小李来应聘，公司并不知道他与申诉人签订过劳动合同且尚未解除，故不应当承担赔偿责任。

**思考：**

仲裁会如何裁决？

裁决前还需获取哪些信息、证据？



## 仲裁结果

- 1、申诉人与被申请人签订的劳动合同合法有效；
- 2、小李在劳动合同尚未解除，前往第三人处工作，显属违约行为。
- 3、第三人不调查也不核实劳动者真实身份，存在过失，应承担连带赔偿责任。

## 裁 决

- 1、小李向**A**公司支付**12000**元的违约金，
- 2、**B**公司向**A**公司支付赔偿金**8400**元。

## 习 题 (392)



- 1、劳动争议仲裁的概念和程序分别是什么？
- 2、集体劳动争议与团体争议有何区别？
- 3、结合一、两个劳动争议案例，依照劳动争议案例分析要点试做分析。
- 4、为避免重大劳动安全卫生事故的发生，如何营造劳动卫生环境？
- 5、平等协商的含义是什么？  
平等协商与集体协商的主要区别是什么？
- 6、论述我国劳动关系从利益一体型向利益协调型转变的必然性。

# 物质利益原则（三级273）



- 劳动关系从**利益一体型**转换为**利益协调型**。
- 物质利益原则，为建立利益协调型劳动关系奠定了基础。

## 物质利益原则：

- 1、物质利益激励机制：**明确并保障各主体的物质利益，不允许一方侵犯另一方的权利。
- 2、物质利益平衡机制：**平等协商、等价交换是市场经济条件下各利益主体唯一可接受的利益平衡方式。
- 3、物质利益调节机制：**国家利用经济、行政、法律手段调节国家和各利益主体之间的关系。
- 4、物质利益约束机制：**利用经济的、行政的、法律的强制手段，使每个利益主体都不能为自身的利益而为所欲为。

劳动合同制度、集体合同制度本身就是一种利益激励机制：

**利益激励：**要求决策权在国家、企业、劳动者之间进行合理分配。

企业有人力资源配置权，

劳动者有择业权和劳动条件的决定权。

**利益平衡、调节、约束机制：**劳动者：承担完成岗位职责的义务，  
遵守劳动规则和工作制度；  
企业：支付报酬、提供劳动条件等。

## 劳动关系的七种调节方式：

劳动法律法规、劳动合同、集体合同、

民主管理（职工代表大会职工大会）制度、（企业民主管理制度三级**290~301**）

企业内部劳动规则、劳动争议处理制度、劳动监督检查制度

**P392 论述**  
我国劳动关系  
从**利益一体型**  
向**利益协调型**  
转变的必然性





谢谢你的配合和支持！  
祝你学有所成！