

# 高 级 人 力 资 源 管 理 师 课 程



让我们一起来讨论劳动关系吧

## 劳动关系管理

# 第六章 劳动关系管理

- 集体协商的内容与特征
- 重大突发事件管理
- 劳动争议诉讼
- 工作压力管理与员工援助计划
- 和谐劳动关系的营造
  - 工会组织与企业社会责任运动
  - 国际劳动立法的主要内容

# 第一节 集体协商的内容与特征



- 二、集体协商的内容
- 基本概念
- 集体协商: 是指企业工会或职工代表与相应的企  
业代表，为签订集体合同进行商谈的行为。集体  
协商主要采取协商会议的形式
- 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
- 专项集体合同:用人单位与本单位职工就集体协商  
的某项内容签订的专项书面协议

# 第一节 集体协商的内容与特征

- **一、集体协商的内容**

- 集体协商的内容:涉及劳动关系运行的各个方面
  - 双务关系: 双方互负义务
  - 协商各方相互依赖的结构决定了协商可能达成结果的范围,并蕴涵着协商者在协商中所采取的策略与方法
  - 协商的结果是单赢的结局-----竞争型协商
  - 协商的结果是双赢的结局-----合作型协商
  - 决定一般劳动条件的集体协商应从竞争型协商转向合作型协商

- **二、集体谈判的范围论**

## 二、集体谈判的范围论

英国著名经济学家，剑桥学派的主要代表之一。

《福利经济学》是庇古最著名的代表作。该书是西方资产阶级经济学中影响较大的著作之一。它对福利经济学的解释一直被视为“经典性”的。庇古也因此被称为“福利经济学之父”。

庇古认为，《福利经济学》一书的目的，就是研究在现代实际生活中影响经济福利的重要因素。全书的中心就是研究如何增加社会福利。



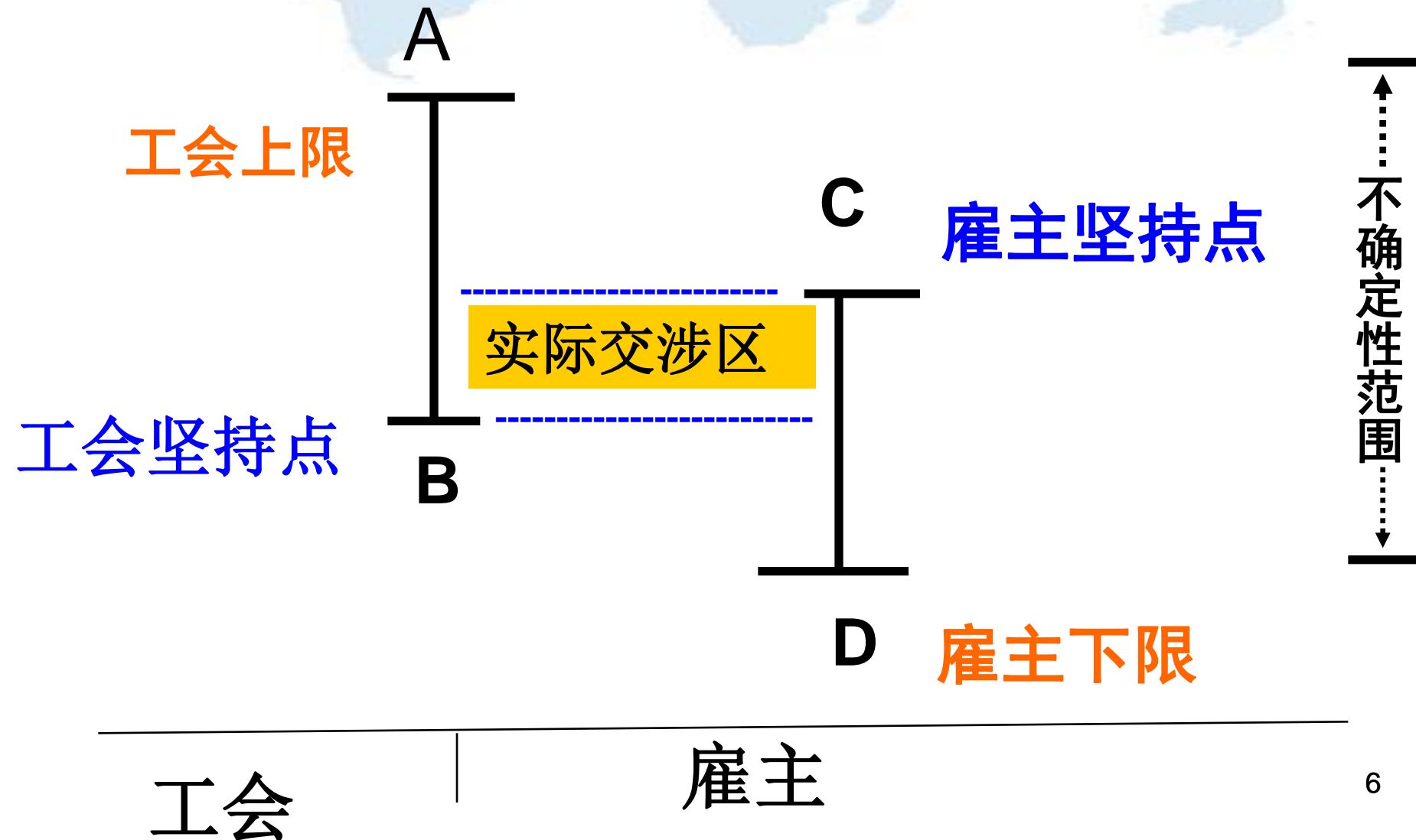
英国经济学家  
20世纪



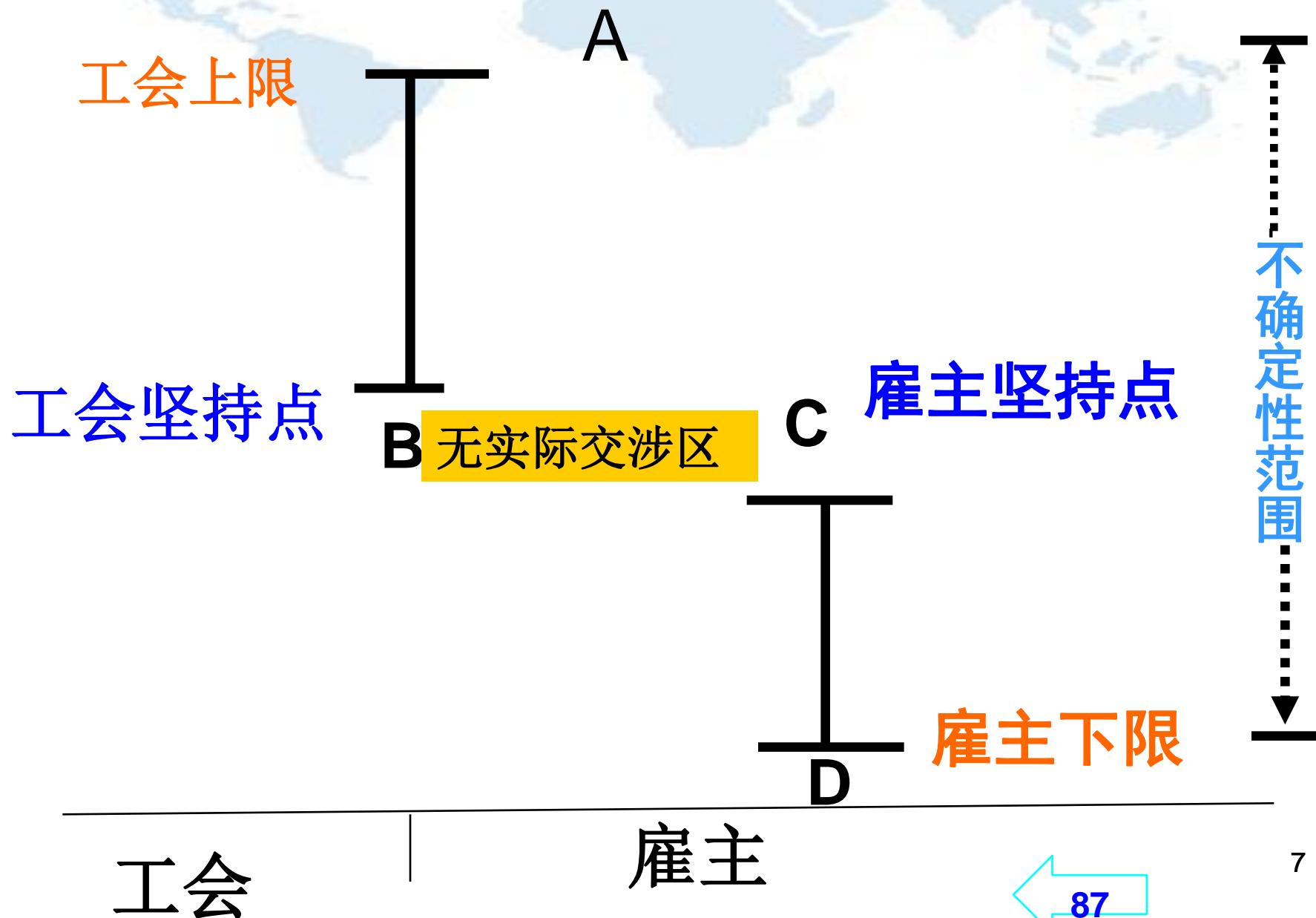
庇古

# 集体协商的简单模型

不确定范围  
不是固定的，  
而是可变的



# 无实际交涉区, 可能发生产业行动



- 模型结构由工会和雇主各自的谈判要求构成

• 工会

上限:工会的  
最初要求

坚持点

雇主

坚持点

下限:雇主最  
初愿意提供  
的

- **不确定性范围:雇主的下限和工会的上限之间**
- 不确定性范围不是固定的,而是可变的.
- **不确定性范围的影响因素:**宏观经济状况、谈判单位所处的行业特点、外部环境、劳动力需求弹性、供给弹性
- **不经产业行动而达成协议的实际交涉区:双方的坚持点之间的重叠区**
- **集体谈判的关键:**双方坚持点的确定和结果靠近哪方坚持点
- 谈判结果越接近于某一方的坚持点,越对其不利,而对方将获得更大的利益

# 说明:

集体双方谈判坚持点的确定，主要取决于以下因素：

- 宏观经济状况：当经济处于繁荣时期时，双方的坚持点都会提高；经济停滞时期正好相反
- 劳动力市场劳动力的供求状况：劳动力供大于求、雇员的工会化组织程度低时，有利于增强雇主的交涉力量，反之，则增强工会的交涉力量
- 企业货币工资的支付能力----取决于企业的劳产率、市场开拓状况和企业的经营效益
- 其他工会组织的集体谈判结果的影响效应
- 谈判技巧、工会的组织程度、团结程度，以及道德因素与社会舆论倾向等诸多影响

### 三、效率合约

#### (一)集体谈判的约束条件



- 1、政府的约束(只能在国家标准以上进行谈判)
- 2、市场(起决定作用的约束条件)。

谈判的另一方是雇主，达成的合同必须使得雇主既能与工会和谐共处，又能在市场上获得必要的成功

-工会必须面对一条向右倾斜的劳动力需求曲线

# 预备知识:劳动力需求

## • (一) 劳动力需求

- 企业在某一特定时期内, 在某种工资率下愿意并且能够雇佣的劳动量(劳动力需求是企业雇用意愿和支付能力的统一, 两者缺一不可)
  - ◆ 劳动力需求是由产品需求决定的
  - ◆ 在其他条件不变时, 劳动力需求水平随着市场需求的变动而变动
  - ◆ 劳动力需求是生产要素需求的组成部分
  - ◆ 分析劳动力需求要联系产品需求及与其他生产要素的关系

## • (二) 劳动力需求与工资率的反向联系

- 工资率提高, 劳动力需求减少; 工资率降低, 劳动力需求增加.

## • (三) 劳动力需求量——与一定工资水平相对应的劳动力需求

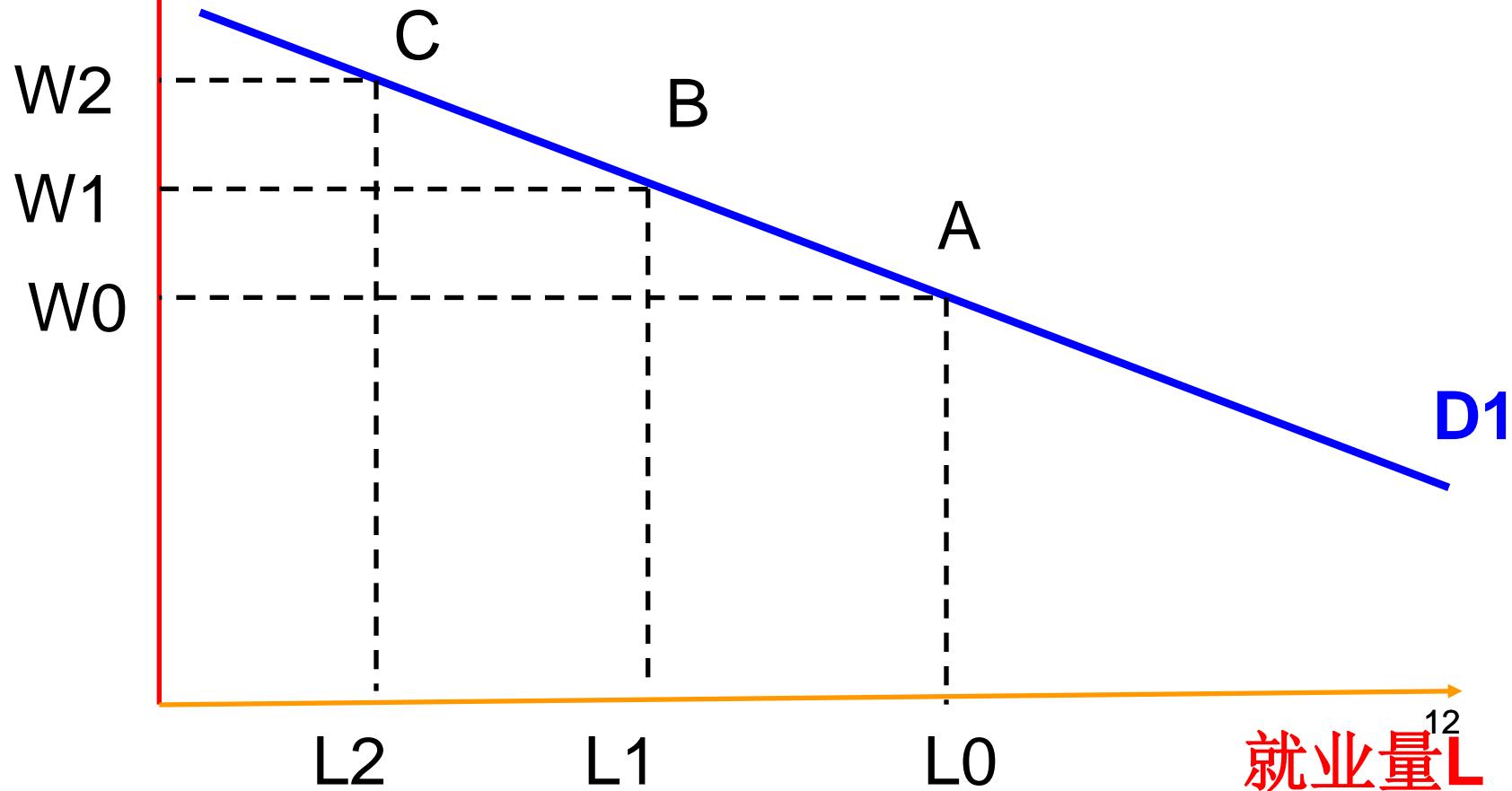
## • (四) 劳动力需求曲线

- 以劳动力需求量为横坐标, 以工资率为纵坐标, 劳动力需求量与工资率一一对应关系的曲线叫劳动力需求曲线

# 劳动力需求曲线

工资率W

反映劳动力需求量与工  
资率的一一对应关系



# 弹性理论

- 弹性是指当两个变量存在函数关系时用来表示因变量对自变量的反应敏感程度的一个指标。具体地说它告诉我们当一个经济变量发生1%的变动时，由它引起的另一个经济变量变动的百分比。例如上面所提到的工资率提高，当工资率提高1%时，劳动力的需求量会降低多少？用数学公式表示为：

$$\text{弹性系数} = \frac{\text{因变量变动的百分比}}{\text{自变量变动的百分比}}$$

- 设两个经济变量之间的函数关系为：自变量x和因变量y之间存在关系  $y = f(x)$  则具体的弹性公式为：

$$E = \frac{\Delta Y / Y}{\Delta X / X} = \frac{\Delta Y}{\Delta X} \cdot \frac{X}{Y}$$

其中， $E$ 为弹性系数； $\Delta X$ 、 $\Delta Y$ 分别为变量  $X$ 、 $Y$  的变动量。



- 劳动力需求的工资弹性
- 指劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度
- 用公式表示:劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

$$Ed = \frac{\Delta D / D}{\Delta W / W}$$

Ed为劳动力需求的自身工资弹性,  $\Delta D / D$ 表示劳动力需求量变动的百分比,  $\Delta W / W$ 表示工资率变动的百分比,

- 劳动力需求的工资弹性越小,说明劳动力受工资率变动的影响越小,无论你工资怎么变,对劳动力的需求量的影响都不大.所以在那些劳动力需求缺乏弹性的快速产业中,工会提高工资的能力强.反之也成立.

# 劳动需求的工资弹性系数

工资率W (元/小时)	劳动力需求量D (人)	组合
5	1000	a
6	800	b

$$\Delta W = 1$$

$$\Delta D = -200$$

$$\Delta D/D = -200/1000 \times 100\% = -20\%$$

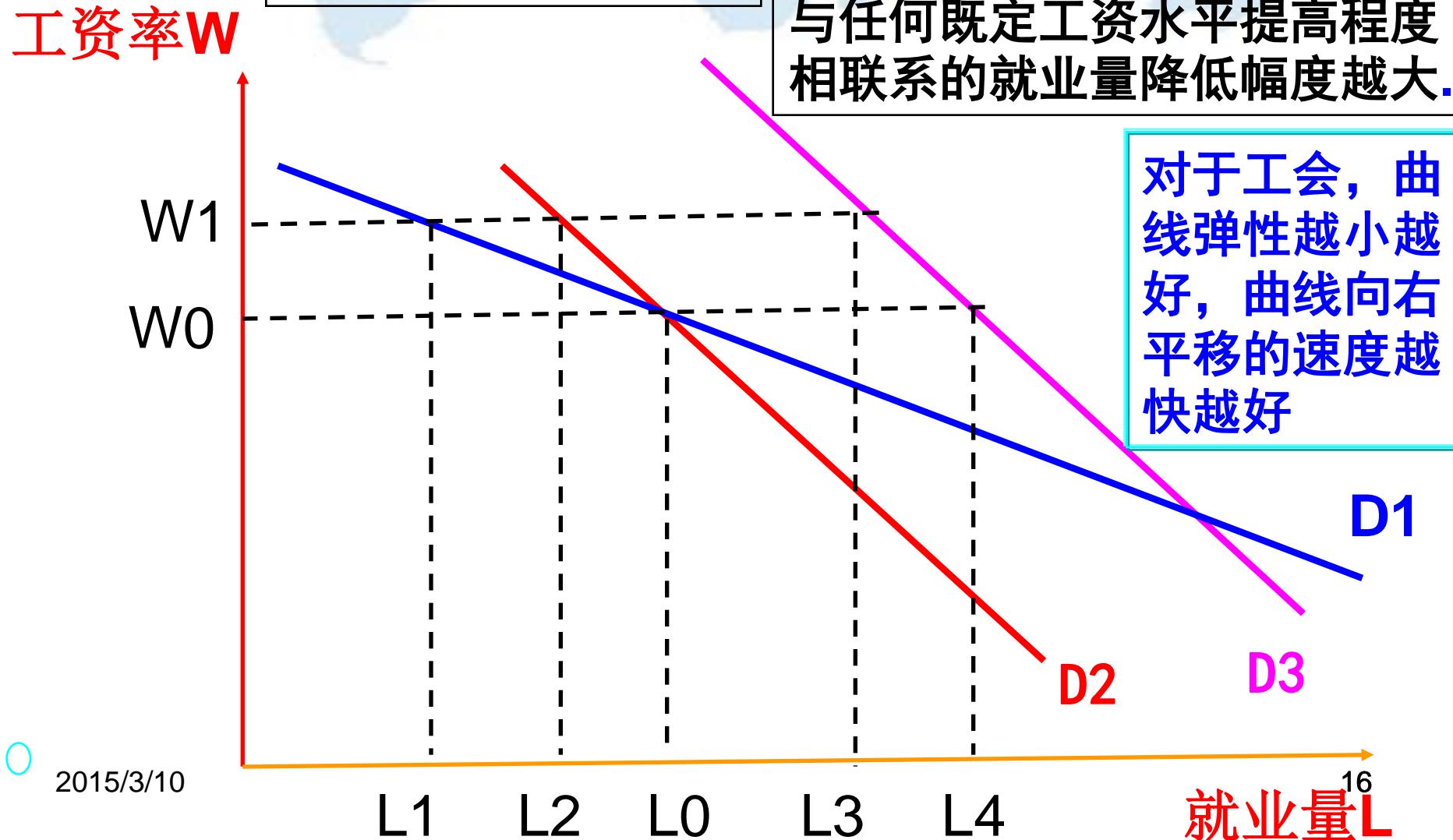
$$\Delta W/W = 1/5 \times 100\% = 20\%$$

$$Ed = \frac{\Delta D / D}{\Delta W / W} = -1 = |-1| = 1$$

# 劳动力需求的工资弹性对工会的影响

曲线越陡, 弹性越小,  
即缺乏弹性

在其他条件相同的情况下, 劳动力需求曲线的弹性越大, 则与任何既定工资水平提高程度相联系的就业量降低幅度越大



## (二) 工会弱化约束的努力

- 约束条件限制了工会实现目标的能力, 所以工会要弱化这些约束条件, 最重要的是弱化劳动力工资需求弹性的影响
  - 生产过程中以其他要素替代劳动力的难易程度
    - 替代越难, 劳动力需求弹性越小
    - 替代越容易, 劳动力需求弹性越大
  - 产品需求的价格弹性
    - 产品需求的价格弹性越小, 劳动力需求弹性越小
    - 产品需求的价格弹性越大, 劳动力的需求弹性越大
  - 其他要素投入的供给弹性
    - 供给弹性小, 劳动力需求弹性越小
    - 供给弹性大, (可否这样理解: 由于供给弹性大, 对劳动力的替代就容易, 劳动力需求弹性越大)
- 劳动力成本占总成本的比重
  - 占总成本的比重越小, 劳动力的需求弹性也越小
  - 占总成本的比重越大, 劳动力的需求弹性也越大

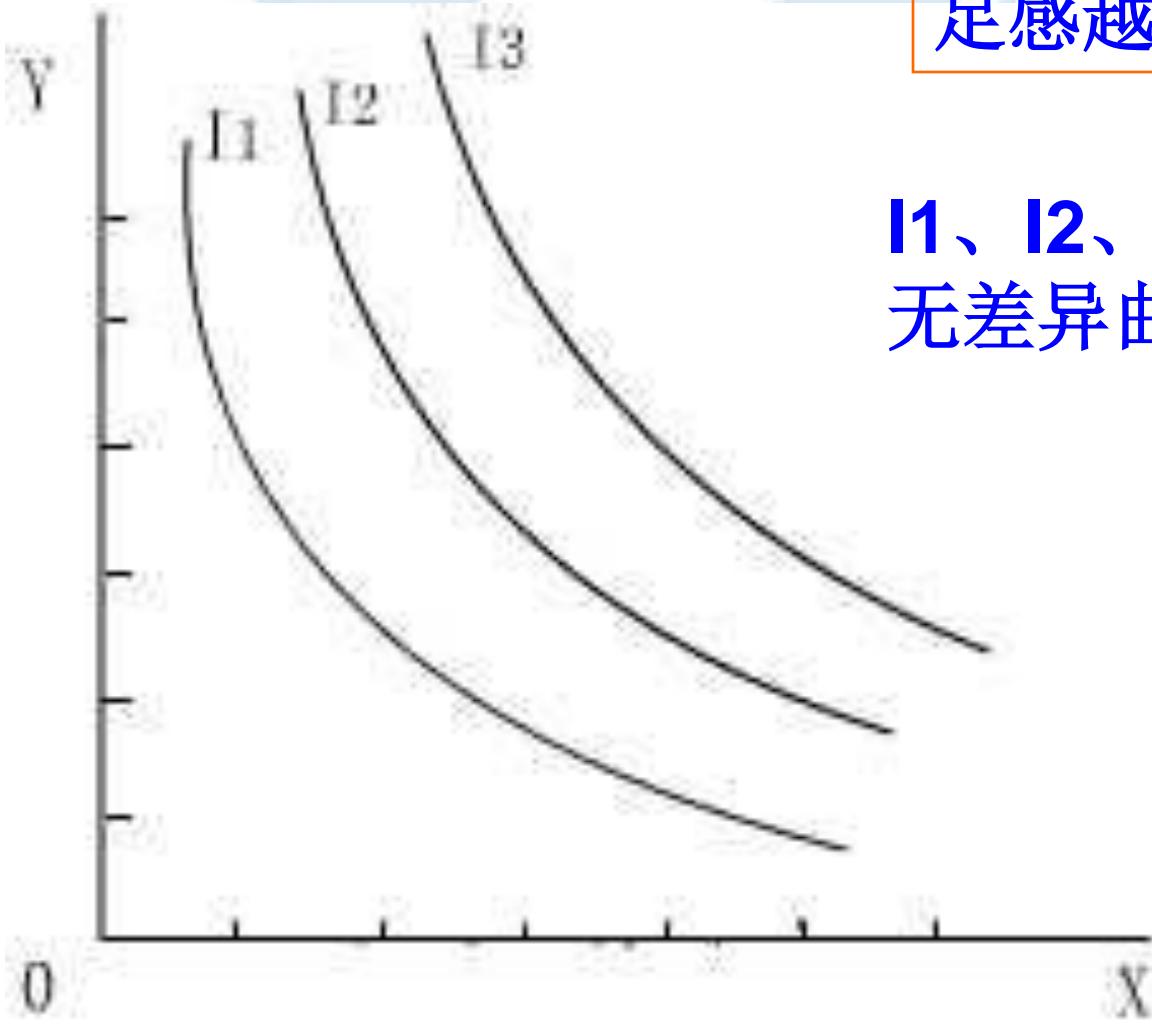
# 工会弱化约束的努力

- 工会对工资的影响主要集中在:降低劳动力需求的工资弹性,或者增加产品的社会需求,
  - 1、通过对立法的支持和直接的公共关系运动改变对最终产品的需求 (增加产品的社会需求) .
  - 2、工会特别重视技术变化和工艺流程等能够造成对劳动力替代的问题。
  - 3、劳动力市场中存在的大量低工资劳动者, 也是对工会提高工资努力的一种威胁。工会必然大力支持政府的充分就业政策、收入保证计划, 以及社会劳动力流动的某些管理政策等, 以降低这类劳动力的市场存量。

# 【预备知识】效用和无差异曲线

- **效用:**在经济学概念中，效用是用来衡量消费者从一组商品和服务之中获得的幸福或者满足的尺度。
- **无差异曲线:**效用被经济学家们用于构造无差异曲线，无差异曲线反映了个体或者社会在维持一种水平的满足状态时需要的商品的数量。

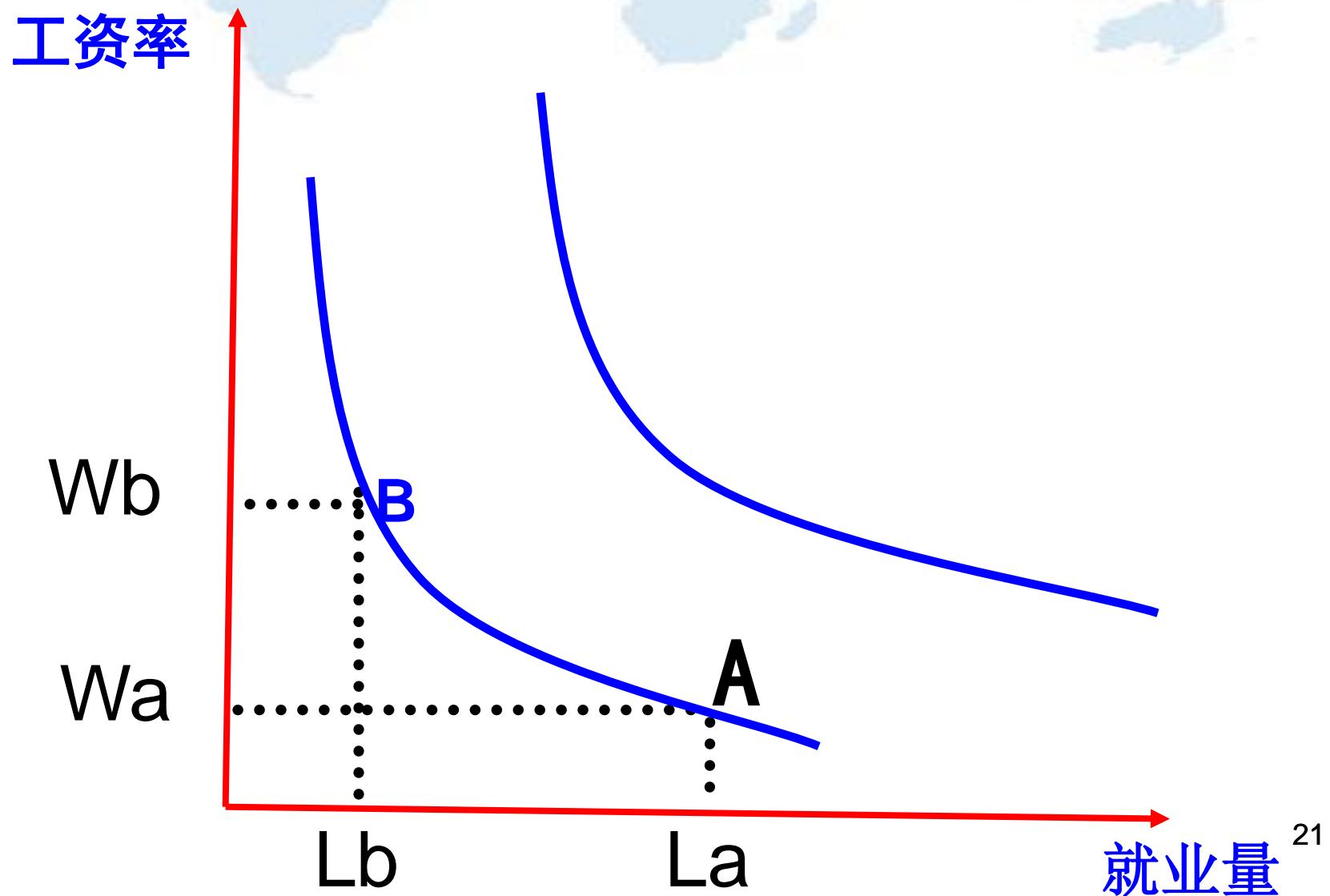
无差异曲线有许多条,表明不同的满足感,离原点越远的,满足感越强.效用越高



I1、I2、I3-代表三条不同的无差异曲线。I1<I2<I3。

# 工会的效用曲线

(工会满意度相同的工资和就业量组合的轨迹)

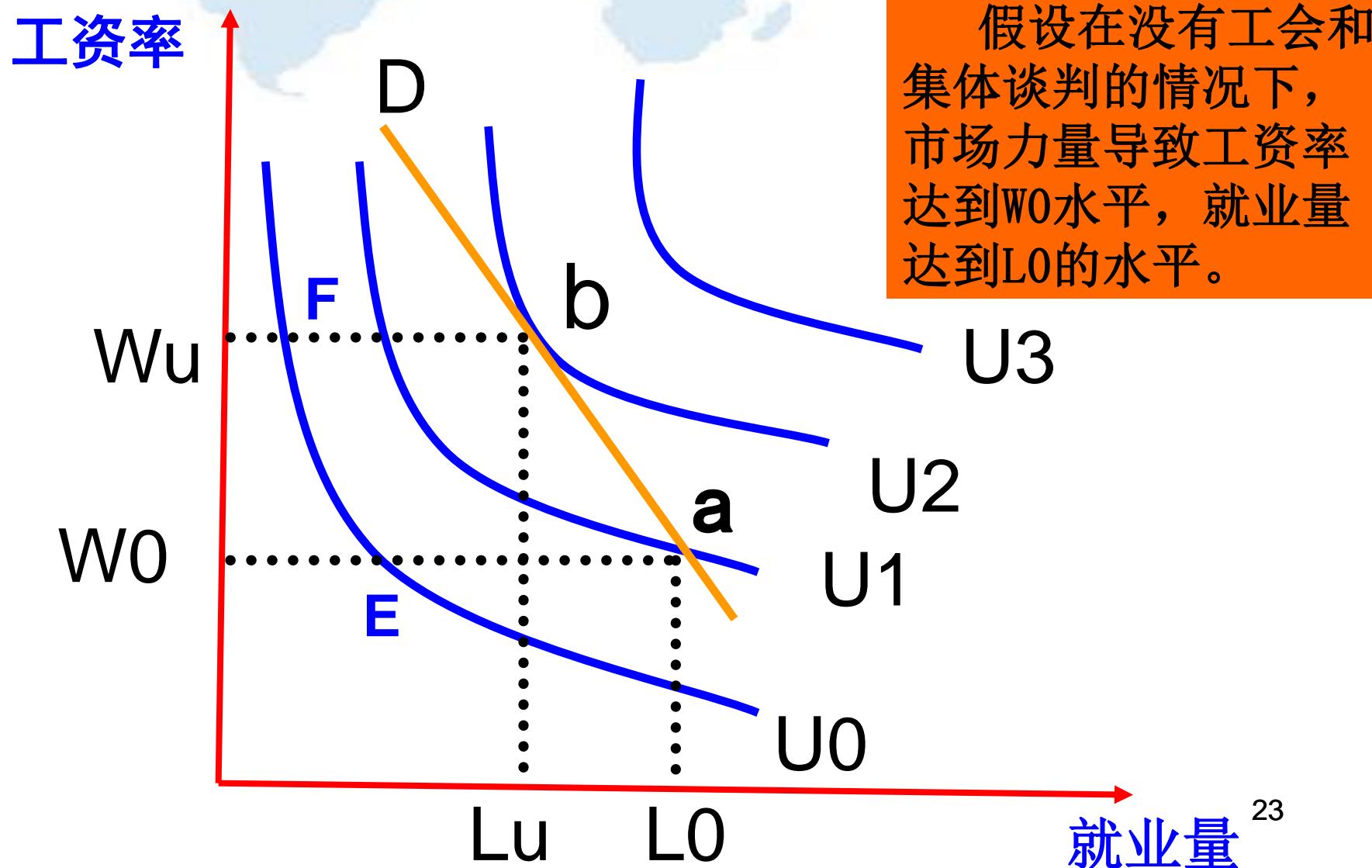


### (三)效率合约

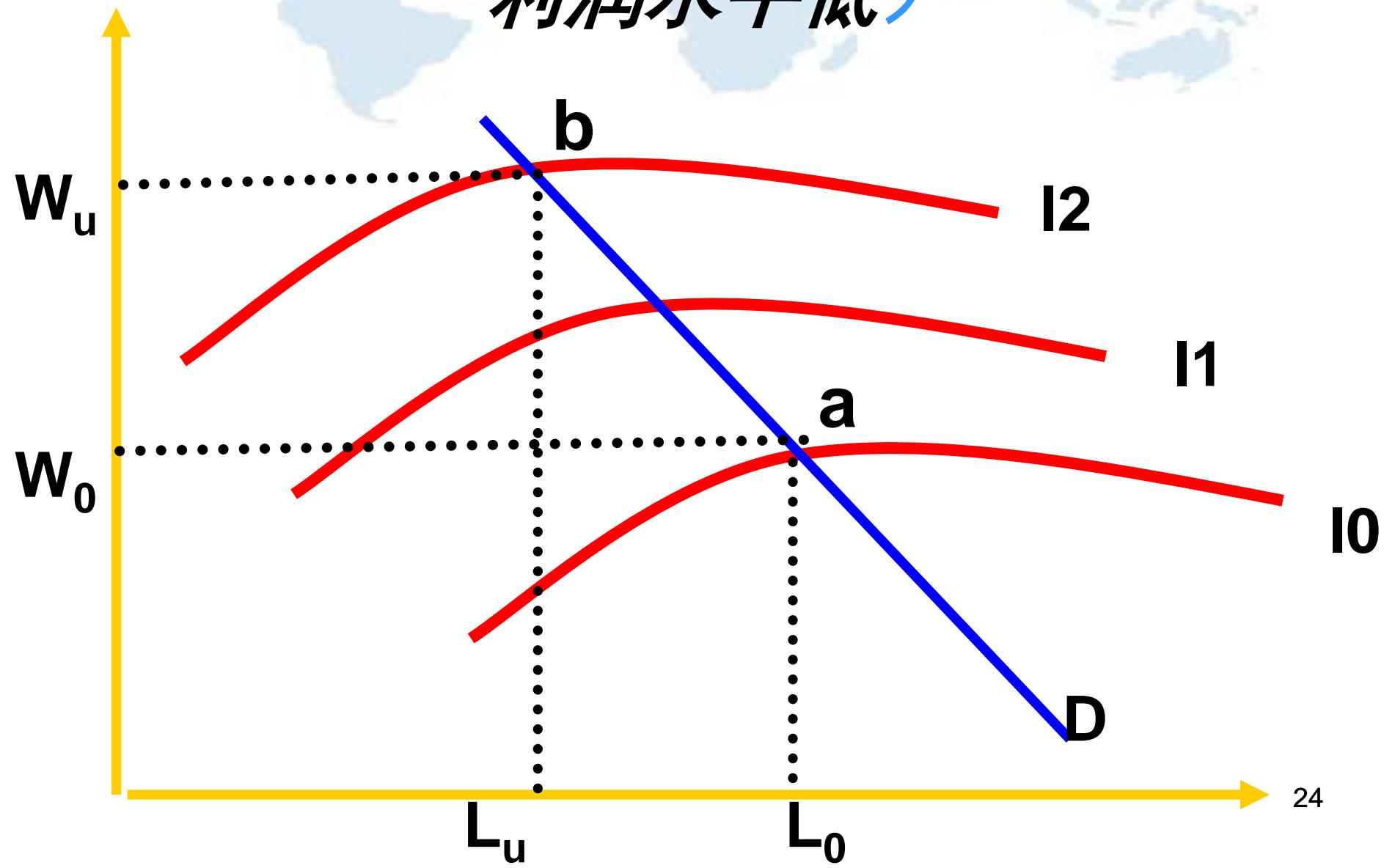
- 1、在约束条件下的工会效用最大化

- 假定工会可以单方决定劳动力价格，雇主只能在既定的工资率下通过调整雇佣量来追求利润最大化。
  - 同时，工会单方决定劳动力的价格和雇主调整雇佣量都要受劳动力需求曲线的约束
  - 工会的目标是：在工资量和就业量组合必须处于劳动力需求曲线上这一约束条件之下，使得自己的效用达到最大化
  - 最大化的点就是劳动力需求曲线与工会的效用曲线相切的点。

# 劳动力需求曲线约束之下的工会效用最大化



# 雇主的等利润曲线（曲线处于高位的利润水平低）



# 帕累托最优

- 经济学中，衡量优劣时，人们常用到的一个概念是“Pareto efficiency”，翻译过来是**帕累托效率**，或者**帕累托最优**。它是指这样一种状态：不存在另外一种可选择的状态，使得至少有一个人的处境变得更好而没有任何人的处境变差。

# 帕累托改进

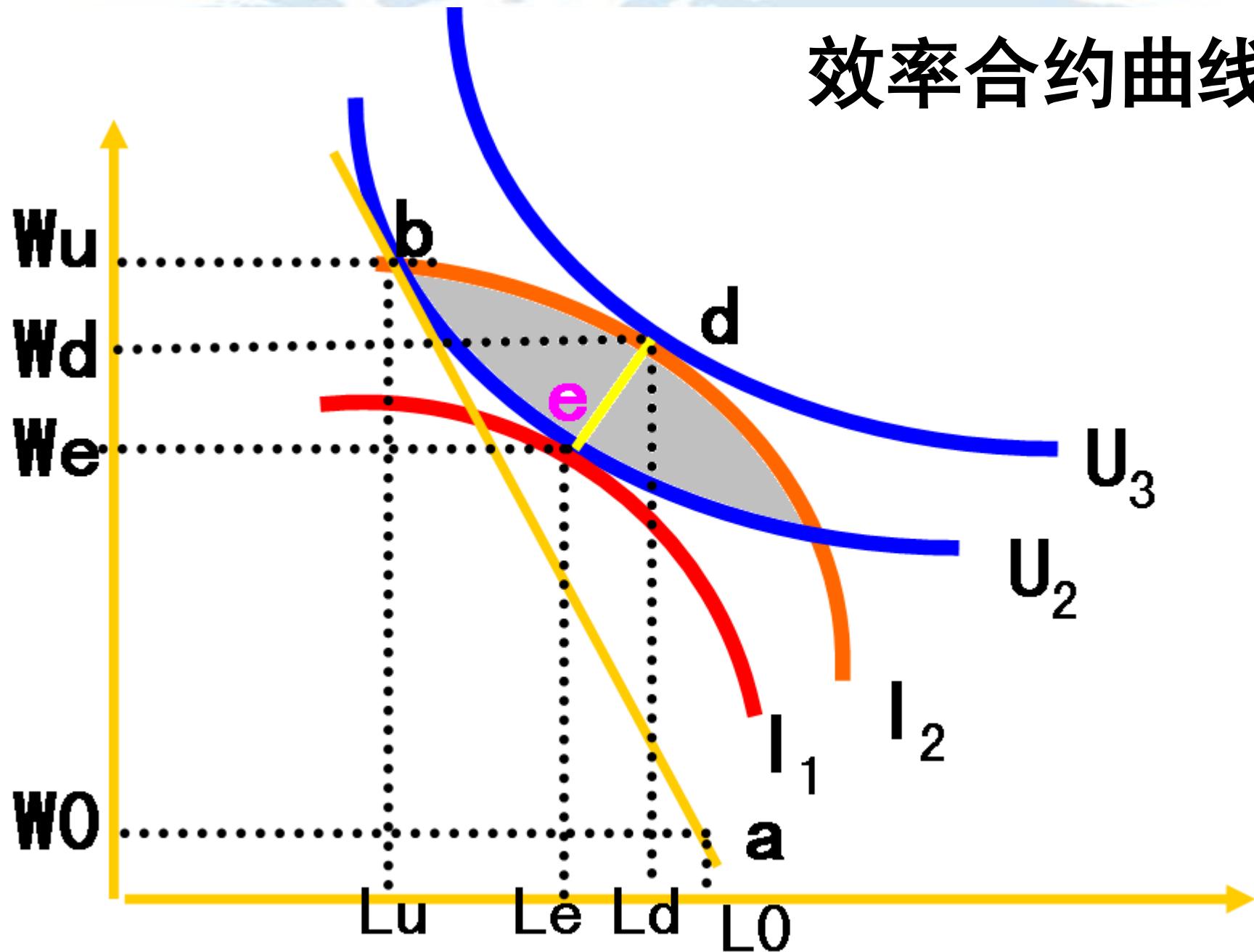
- 一种交易,如果使得至少一个人的境况变得更好,同时又没有使任何人的利益受损,那么这种交易就被认为是帕累托改进.
- 即在不损害任何人利益的前提下,至少使另外的一个人的利益增加,这就是帕累托改进.
- 如果一种状态任何帕累托改进都不存在了,那就是帕累托最优状态了.

## 2、效率合约模型

现实生活中，劳动条件并不是由单方面决定的，而是工会和雇主协会两大组织共同协商工资率、就业量等问题，这实际上属于双边垄断组织的竞争行为。

通过谈判要达到的是使其中一方获益但也不使另一方受损的工资率和就业量组合，就称为“效率合约”。

# 效率合约曲线



## 2、效率合约模型

- 效率合约是指那些能够使雇主的等利润曲线与工会的无差异曲线相切的那些点。在这些点上，任何一方福利的增加都要使对方的福利受损，即不存在任何帕累托改进的可能。
- 效率合约轨迹：一系列这些切点的轨迹叫效率合约轨迹。
- 在效率合约轨迹的所有决策点上，双方的福利并不是无差异的，工会的偏好接近点d，雇主的偏好接近点e
- 谈判结果接近哪一方的偏好点，取决于双方谈判力量的大小。

# 四、集体协商的特点

谈判的不确定性

- 第一，谈判本身的不确定性  
(持续时间、结果、产业行动、能否达到目的)
- 第二，谈判未来的不确定性

谈判问题的特殊复杂性

复杂性的原因

- 时刻存在的人身依存关系，势必影响集体谈判活动
- 谈判涉及劳动条件的方方面面
- 双方关系的长期性

## 五、集体协商谈判策略的含义

- 集体协商谈判策略是指协商谈判代表为取得预期的协商谈判目标而采取的措施和手段的总和。
- 意义：
  - 是在谈判中扬长避短和争取主动的有力手段；
  - 是维护自身利益的有效工具；
  - 灵活运用谈判策略有利于顺利通过谈判过程的各个阶段；
  - 合理运用谈判策略有助于促使谈判双方尽早达成协议

## 一、集体协商谈判策略的选择

- **1、坚持客观性标准**
  - ①注意协商方案、观点、意见、相关数据资料判断的公平性；
  - ②注重情理
  - ③排除主观判断的恒定性
- **2、坚持长期的共同利益取向；**
- **了解对方的利益所在：**
  - 设身处地地站在对方立场上探求构成对方观点的理由，即了解对方最迫切的需求
  - 研究对方利益的多重性
  - 要注意谈判对方的其他利益

### • 3、注意对事不对人

- ① 协商谈判和让步、妥协与人际关系的改善无关，不宜在谈判中通过做出让步来换取双方关系的改善
- ② 不要将人与事并行争论，避免将谈判内容与双方关系相混淆，造成混乱局面；
- ③ 谈判开始之前或休会之时，创造条件进行双向沟通，建立起一种相互信任的工作关系；

### • 4、协商谈判策略与企业经营战略的一致性

- ① 要树立全局观念，考虑劳动权、经营权与所有权的协同整体利益；
- ② 以建立以市场为中心的观念；
- ③ 要正确处理激励与效率的相互关系

## 二、集体协商谈判策略的应用

- **谈判的必要性**

- 在几乎所有的集体谈判中，对于各种问题，各方的公开要求与可以接受的条件之间、与国家相应的最低劳动标准之间、有关的劳动条件标准的指导意见之间总是留有较大的余地，企业同时还要考虑到短期与未来长期发展战略之间的各种复杂关系，这就使双方都难以确定对方对各项问题的实际态度，双方即不能读懂对方的心理，也不能对谈判的发展做出预测。这决定了谈判的必要性

## 二、集体协商谈判策略的应用

### (一) 系统地掌握相关信息

- **集体协商应掌握的信息**
  1. 地区、行业、企业的人工成本水平
  2. 地区、行业的平均工资水平
  3. 当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位
  4. 本地区城镇居民消费价格指数
  5. 企业劳动生产率和经济效益
  6. 企业资产保值增值
  7. 上年度企业工资总额和平均工资水平
  8. 其他与工资集体协商有关的情况

## (二) 创造和谐的协商谈判气氛

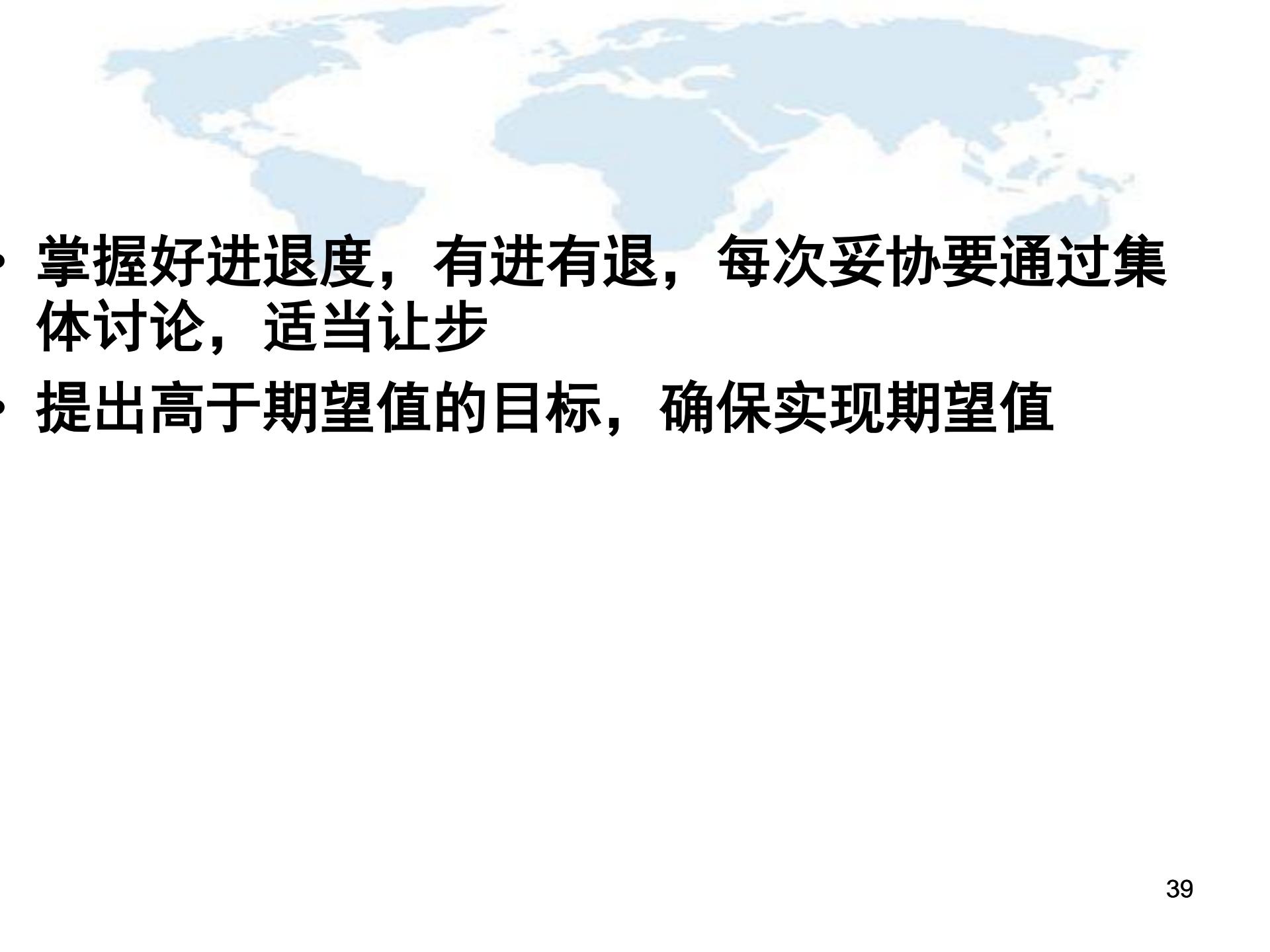
- 首先要为谈判创造一种认真、严肃、和谐的交流气氛
- 其次，在谈判中要善于倾听、分析和判断
  - **满意感策略**——当对方在谈判中显示出强烈的合作意识，注意双方的共同利益时，可选择此策略
  - **时间期限策略**——当对方不顾双方利益时，使用这种策略。

### (三) 妥协与让步

- 第一种让步方式:一步到位
- 第二种让步方式:分两次做等比让步
- 第三种让步方式:四次等比让步
- 第四种让步方式:递增式让步
- 第五种让步方式:开始递减,最后又增加让步幅度
- 第六种让步方式:递减式让步

# 集体谈判中工资增长率的让步形式汇总表

六种让 步方式	让步次数			
	一	二	三	四
1.一次到位	5%	0	0	0
2.二次等比	2.5%	2.5%	0	0
3.四次等比	1.25%	1.25%	1.25%	1.25%
4.递增	0.5%	1%	1.5%	2%
5.递减加价	2.5%	1%	0.5%	1.0%
6.依次递减	2%	1.5%	1%	0.5%



- 掌握好进退度，有进有退，每次妥协要通过集体讨论，适当让步
- 提出高于期望值的目标，确保实现期望值

- (四) 目标分解
- 1.确定几套谈判方案
- 2.在每一个协商项目上,可以适当地做目标分解
- (五) 其他措施、手段
- 1、提供的材料按重要程度确定先后顺序
- 2、当谈判陷入僵局时, 可以采取让其他代表发言或休会等方式加以解决
- 3、充分利用协商谈判代表的有限权利 (以增强回旋余地
- 4、谈判要有完整的记录, 记录要准确无误

# 影响谈判结果的因素

- **重要因素**
  - 双方的谈判实力
- **决定性因素**
  - 经济因素
    - **下限**: 法定的最低劳动条件标准（企业劳动条件和工资增长水平的下限）
    - **上限**: 企业的利润率等于利息率(工资达到上限)
  - 当劳动生产率与工资率背离时，双方可能采取行动使工资与劳动生产率朝着均衡方向发展
  - 劳动关系双方的组织力量是劳动力市场的媒介

## 第二节 重大突发事件管理

- **一、劳工问题及其特点**
- **劳工问题**——对劳动者和社会整体造成负面影响，占社会主导地位的利益群体和组织不能接受，因而需要采取集体行动进行干预的一种**社会现象**。它是众多劳动者个人及其团体或社会整体的需要（包括**社会整合、有序、稳定、发展**）得不到满足的一种社会状况。
  - 是一种社会现象
  - 是一种社会状况
  - **劳工的范围**——指受雇于他人，以工资收入为主要生活来源的人口群体
- **劳工阶层**——将具有某种可识别的相对稳定特征的社会群体称为劳工阶层

# 马克思的阶级与阶层理论的要点

1. 阶级的产生
2. 划分阶级的标准：
3. 阶级的内部关系
4. 阶级与阶层：
5. 私有制社会中各阶级之间的关系：
6. 阶级的消灭

# 西方社会学史上韦伯最先提出的社会分层理论是分层理论的基础

## • 韦伯的三重标准

财富——经济标准

威望——社会标准

权力——政治标准

## • 其他分层模式

- 企业家阶级与工人阶级
- 以职业作为分层标准（美国帕森斯）
- 二战以后的研究表现为对职业声望的测量
- 现代资本主义社会的阶层结构出现多元化趋势，出现了一个庞大的中间阶层，即管理者阶层，这个阶层没有资本，以从事脑力劳动为生，在社会发展中日益发挥着举足轻重的作用。

## (二) 劳工问题的特点

劳工问题的表现：社会不平等问题、一定劳工群体的贫困问题、劳动者的收入保障和社会保障问题、就业歧视和失业问题、劳动安全卫生保护问题等

- 劳动问题的特点：
  - 1、客观性
  - 2、主观性
  - 3、社会性
    - ①产生原因的社会性
    - ②内容与形式的社会性
    - ③后果的社会性
    - ④责任的社会性
    - ⑤解决劳工问题的方法和过程的社会性
  - 4、历史性
  - 在某一时期，劳工问题处理不当，可以以突发事件的形式表现出来

## 二、突发事件的表现形式

- **突发事件**-----是指突然发生，造成或者可能造成严重社会危害，需要采取应急处置措施予以应对的**自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件**。
- 按危害程度、影响范围等因素分为四级：
  - 可分为特别重大、重大、较大和一般四级
- 突发事件三个事实要素（基本要件）
  - 突然发生
  - 造成或有可能造成严重的社会危害
  - 需要采取应急处置措施予以应对
- 突发事件分为四类：
  - 自然灾害、事故灾难、公共卫生事件、社会安全事件等四类。<sub>46</sub>

## 二、突发事件的表现形式

- **劳动关系领域中的突发事件是指：**带来高度不确定性，对生产经营的正常秩序具有高度威胁性，特殊的、可以多种形式发生的非预期性事件（P534）
  - **（一）重大劳动安全事故**
    - 重大工厂安全事故
    - 矿山安全事故
    - 建筑安装工程安全事故
  - **（二）重大劳动卫生事故**
  - **（三）重大劳动争议（重大集体劳动争议和团体争议）**
- **（四）劳资冲突（群体性事件）**
- **群体性事件---5人以上的特定群体聚合形成的、以某种特定的方式---通过没有法定依据的活动，自发性地、群体性地表达自己诉求和争取保护自己权益的社会行为**
  - 1、尚未严重激化的群体性事件；
  - 2、矛盾严重激化的群体性事件
- **（五）其他突发事件**

### 三、突发事件的特点

#### （一）突发性和不可预期性，但这种突发性和不可预期性蕴涵着其内在的必然性

- 重大劳动安全卫生事故，其主要原因还在于人
- 重大劳资冲突，绝大多数是由于劳动者的基本权益受到侵害，但长期没有得到有效解决的结果。
- 我国的群体性事件多数还处于自发和无组织状态。
- 劳动领域突发事件原因主要在于：
  - 由于雇主主观上放任，或者客观上因企业的生产条件、工作环境有及技术条件的原因，导致劳动者人身权利难以得到保障
  - 国有、集体企业经营困难，停产、半停产企业拖欠工资等严重涉及职工的基本生活
  - 经济形势变革和产权制度变革处理不当，形成较多劳动者的的职业稳定性受到威胁
  - 事件的发起和形成，通常并不是劳动关系当事人以外的人有组织、有预谋策划的结果，往往表现为无序状态。

### 三、突发事件的特点

- **(二) 群体性**
- **(三) 社会影响性**
- **(四) 利益的矛盾性**
  - 有明确的目的性，集中以具体利益的诉求为行动的目标，没有明确的政治目的
  - 反应性大于进攻性，具有明显的被动性

# 【能力要求】一、突发事件处理的一般对策

- **(一) 集权化的突发事件管理机构（组织落实）**
- **(二) 突发事件预警**
  - 1、风险分析与风险评估
  - 2、企业突发事件预警信息
  - 3、突发事件预警传导
    - 行业突发事件预警企业突发事件
    - 重大事件预警企业突发事件
    - 地域突发事件预警企业突发事件

### (三) 突发事件处理

- 1、处理的准备（培训、演习等）
- 2、突发事件确认
  - 将突发事件归类，收集突发事件相关信息，以确认突发事件程度
    - 企业应加强突发事件管理的信息化建设
    - 应把企业的社会责任放在首位
    - 开辟高效的信息传播渠道
- 3、突发事件控制
  - 由集权化的管理机构作出决定，迅速反应
- 4、突发事件解决
  - 最关键的是速度

## 二、重大劳动安全卫生事故处理对策

- (一) 重大劳动安全卫生事故处理对策的基本前提
  - 在企业全体职工中树立并保持牢固的“事故”意识
- (二) 编制应急预案

应急预案-----是为应对紧急状态才被激活的一种行动方案，是一个政府或组织针对紧急事态所采取的全部行动的方案，它要规定政府或管理部门在紧急事态前、中、后的工作内容

# 应急预案的分类

- **部门应急预案**——由地方各级安全生产监督管理部门制定
- **生产经营单位的应急预案**——由生产经营单位制定
  - 综合应急预案
  - 专项应急预案
  - 现场处置方案

# 应急预案的分类



# 1、编制应急预案的基本要求

- ① 符合有关法律、法规、规章和标准的规定；
- ② **结合本地区、本部门、本单位的安全生产实际情况；**
- ③ 结合本地区、本部门、本单位的危险性分析情况；
- ④ **应急组织和人员的职责分工明确，并有具体的落实措施；**
- ⑤ **有明确、具体的事故预防措施和应急程序，并与其应急能力相适应；**
- ⑥ **有明确的应急保障措施，并能满足本地区、本部门、本单位的应急工作要求；**
- ⑦ 预案基本要素齐全、完整，预案附件提供的信息准确；
- ⑧ 预案内容与相关应急预案相互衔接。

## 2、制定部门应急预案

- 地方各级安全生产监督管理部门应当根据法律、法规、规章和同级人民政府以及上一级安全生产监督管理部门的应急预案，结合工作实际，组织制定相应的**部门应急预案**。

### 3、编制生产经营单位的应急预案

- 根据有关规定，结合本单位的**危险源状况**、**危险性分析情况**和**可能发生事故的特点**，制定相应的应急预案。

# (1) 综合性应急预案

- 生产经营单位风险种类多、可能发生多种事故类型的，应当组织编制本单位的综合应急预案。

综合应急预案应当包括本单位的应急组织机构及其职责、预案体系及响应程序、事故预防及应急保障、应急培训及预案演练等主要内容。

## (2) 专项应急预案

- 针对的对象-----某一种类的风险
- 内容-----危险性分析、可能发生的事故特征、应急组织机构及职责、预防措施、应急处置程序和应急保障等内容

### (3) 现场处置方案

- **适用对象**----危险性较大的重点岗位
- **内容**----危险性分析、可能发生的事故特征、应急处置程序、应急处置要点和注意事项

# 总结

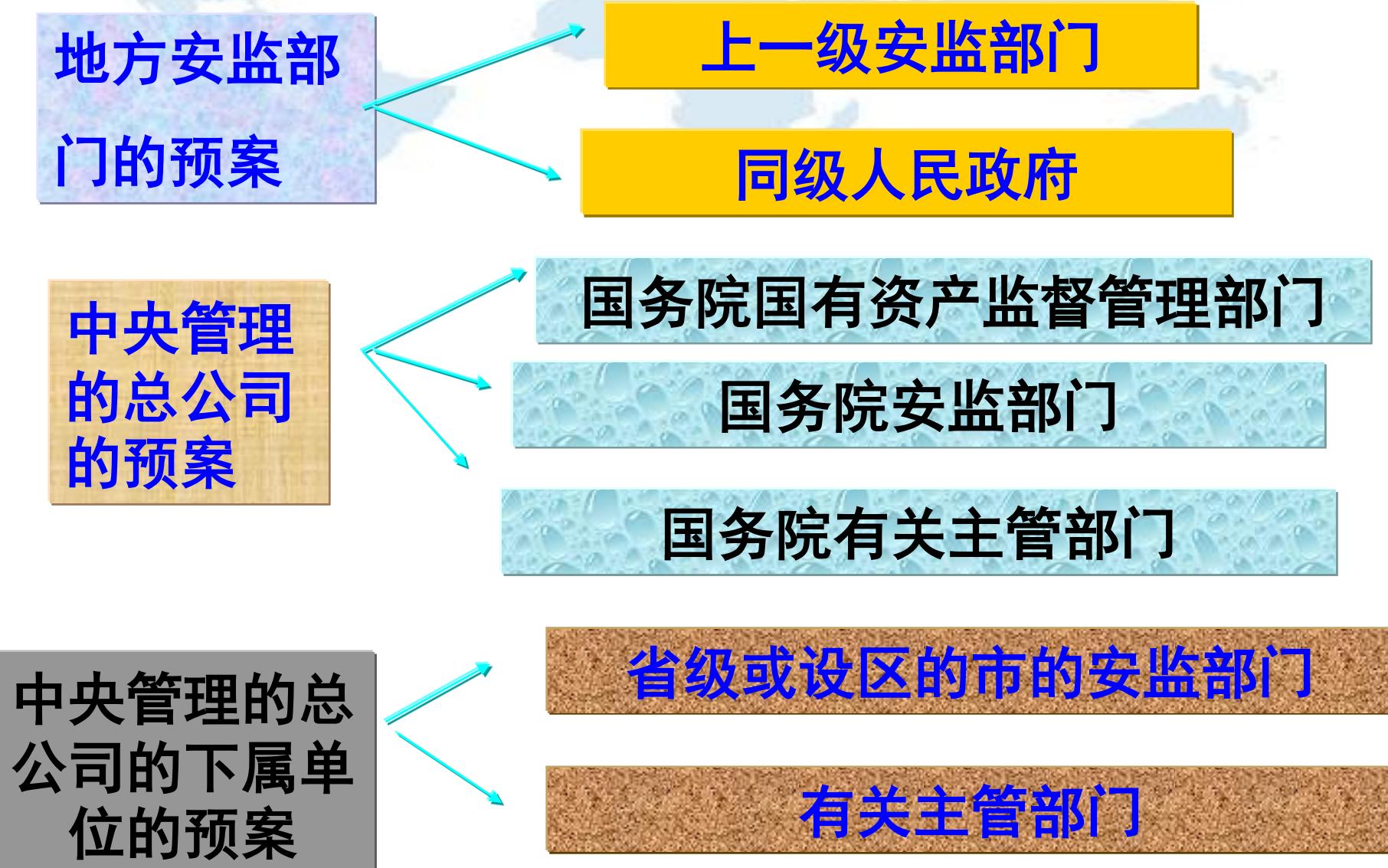
- 三大方案之间应当相互衔接
- 与所涉及的其他单位的应急预案相互衔接
- 无论是哪种应急预案，应当包括应急组织机构和人员的联系方式、应急物资储备清单等附件信息，并经常更新，确保信息准确有效。

二个衔接

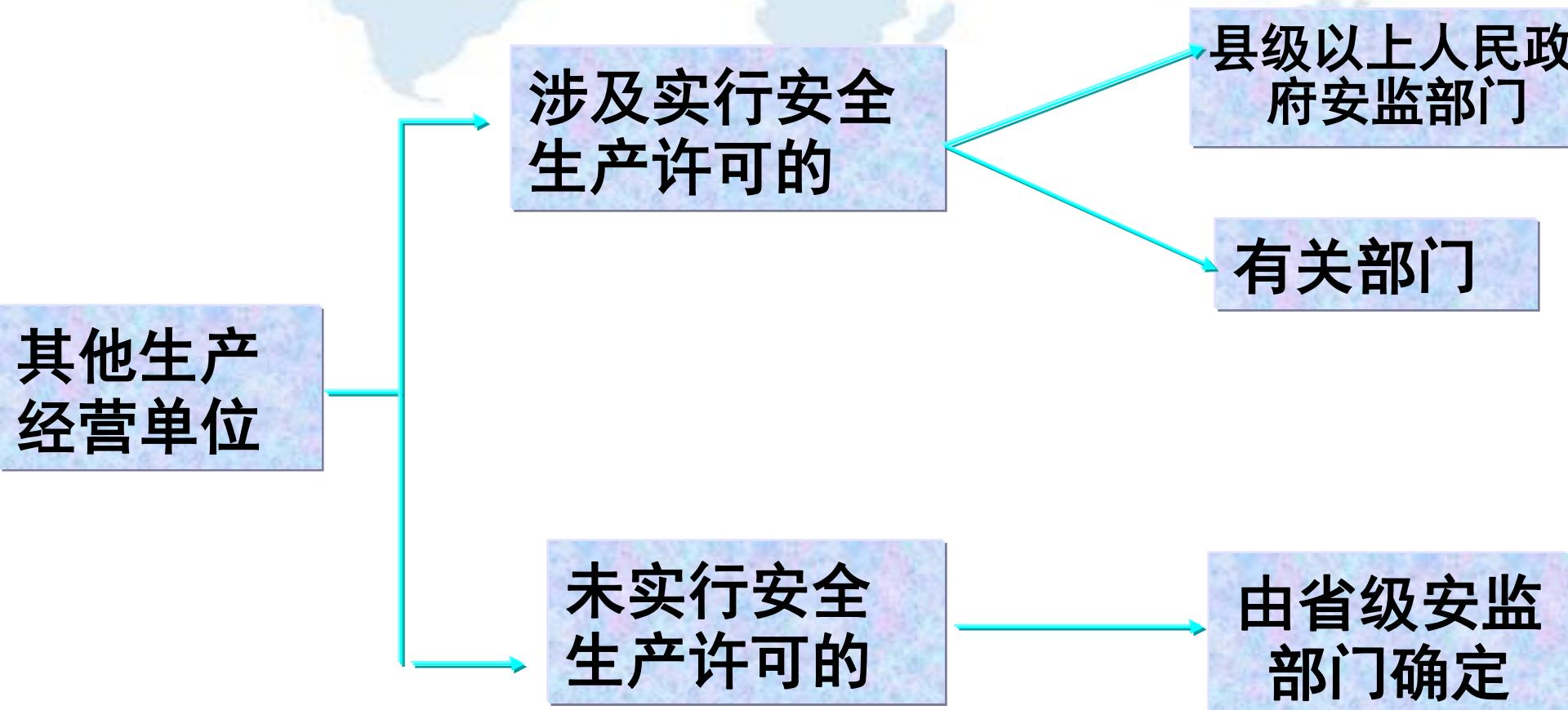
### (三) 应急预案的评审、论证与备案

- (1) 部门预案的评审-----地方安监部门组织有关专家，必要时可以召开听证会
- (2) 特殊行业和中型规模企业预案的评审----组织专家评审
- 其他单位-----自己论证
- (3) 评审人员-----应急预案涉及的政府部门工作人员和有关安全生产及应急管理方面的专家，注意回避问题。
- (4) 评审注重的问题-----应急预案的实用性、基本要素的完整性、预防措施的针对性、组织体系的科学性、响应程序的操作性、应急保障措施的可行性、应急预案的衔接性等内容。
- (5) 公布-----评审、论证后，由生产经营单位的主要负责人公布

## 2、应急预案的备案



## 2、应急预案的备案



煤矿企业除按上述规定备案外，还要抄报当地煤矿安监机构

## (四) 应急预案的实施

- 1、应急预案的宣传教育
  - 采取多种措施开展宣传教育
  - 安监管理部门应将预案的培训纳入安全生产培训工作计划；并组织实施重点经营单位的培训工作
  - 生产经营单位开展本单位的应急预案的培训活动
  - 应急预案的要点和程序应当张贴在应急地点和应急指挥场所，并设有明显的标志。

# (四) 应急预案的实施

- 2、应急预案的演练

- 安监管理部门应当定期组织演练
  - 生产经营单位应当制定演练计划，每年至少组织一次综合性或专项应急预案的演练
  - 生产经营单位每半年至少组织一次现场处置方案的演练
  - 演练结束后，组织演练的单位应对演练效果进行评估，撰写应急预案演练评估报告，并提出修改意见

## (四) 应急预案的实施

- 3、应急预案的修订

- 安监管理部门应当每年对应急预案的管理情况进行总结，并报上一级安监管理部门
- 其他负有安监职责的部门应当将应急预案的管理工作总结抄送同级安监管理部门
- 生产经营单位制订的应急预案至少每三年修订一次，修订情况应有记录并归档
- 有下列情形之一的，应急预案应及时修订：

生产经营单位有下列情形之一的，应急预案应当及时修订：

- (一) 生产经营单位因兼并、重组、转制等导致隶属关系、经营方式、法定代表人发生变化的；
- (二) 生产经营单位生产工艺和技术发生变化的；
- (三) 周围环境发生变化，形成新的重大危险源的；
- (四) 应急组织指挥体系或者职责已经调整的；
- (五) 依据的法律、法规、规章和标准发生变化的；
- (六) 应急预案演练评估报告要求修订的；
- (七) 应急预案管理部门要求修订的。

生产经营单位应当及时向有关部门或者单位报告应急预案的修订情况，并按照有关应急预案报备程序重新备案。

生产经营单位应当按照应急预案的要求配备相应的应急物资及装备，建立使用状况档案，定期检测和维护，使其处于良好状态。

生产经营单位发生事故后，应当及时启动应急预案，组织有关力量进行救援，并按照规定将事故信息及应急预案启动情况报告安全生产监督管理部门和其他负有安全生产监督管理职责的部门。

# （五）企业出现重大劳动安全卫生事故的处理程序与要求

## 1、事故报告

### • 谁来报告

- 受伤害者或现场有关人员（最先发现事故的人员）——直接或逐级报告给企业负责人
- 企业负责人——报告给当地综合经济管理部门和有关部门（劳动、公安、检察院、工会等部门）
- 综合经济管理部门和劳动部门——按系统逐级上报（死亡事故到省级，重大伤亡事故（10人以上，30人以下死亡或50人以上100人以下重伤或者5000万元以上1亿元以下直接经济损失的）到国务院主管部门、劳动和社会保障部门）

## 2、伤亡事故的调查

### • 谁来调查

- 一般事故调查：轻伤、重伤事故——企业调查
- 死亡或重大伤亡事故——政府组织调查，企业配合调查。
  - 由一定级别以上的综合经济管理部门、劳动行政部门、同级工会、公安、检察部门、监察部门以及有关专家组成调查小组进行调查。企业配合调查

(由企业相关负责人组成事故处理小组，配合调查)

### 3、事故处理

- **谁来处理？**

- ◆ 事故调查小组提出事故处理意见和防范措施后，企业及其主管部门负责处理
- 分清：直接责任者、主要责任者和领导责任者，分别承担行政责任
- ◆ 构成犯罪的，追究刑事责任

### 三、重大集体劳动争议或团体劳动 争议处理对策

- 1、自觉并积极地参与劳动争议处理机构的  
    调解、仲裁或法院的诉讼活动  
    – 充分行使当事人的权利（P545）
- 2、积极参与因签订集体合同而产生的团体  
    劳动争议的协调活动  
    – 当事人应自主协商解决，企业应通过协商力求  
        达到意见的统一  
    – 积极配合劳动争议协调处理机构进行协调处理，  
        适时提出协调处理申请，并积极配合  
    – 准确掌握劳动争议协调处理机构的管辖范围和  
        协调处理程序

## 四、重大突发事件处理对策（重大群体性突发事件）

### （一）重大突发事件的必然性

- 劳资双方有着不同的利益追求
- 资本结构的调整带来了劳动关系的重构
- 劳动关系主体地位日益凸显，利益分歧在加大

### 发生时的应对措施：

- **1. 快速反应**---快速反应、快速报告、快速出动、快速到位、快速展开、快速介入、抓住先机，争取主动
- **2、准确的信息引导**
  - 准确的信息传递和及时的信息确认
  - 科学理解信息并做出准确的信息引导，稳定群众情绪
- **3、化解矛盾**

### • （二）坚持劳动权保障

- 处理应以保障劳动权为核心
- 完善劳动立法

### • （三）强化工会职能的转换

- 加快工会的组建步伐
- 贯彻《工会法》对工会职责的落实
- 通过工会和其他群众组织构建理性化的沟通系统

# 第三节 劳动争议诉讼

- **一、劳动争议诉讼的含义及特征**
- **(一) 劳动争议诉讼的含义**
  - 指人民法院在劳动争议当事人和其他诉讼参与人的参加下，以审理、裁定、判决、执行等方式解决劳动争议的活动，以及由这些活动产生的各种诉讼关系的总和
  - 劳动争议案件由法院民庭受理（我国没有专门的劳动审判庭）
  - 劳动争议诉讼是民事诉讼法、劳动法共同作用的领域

# 一、劳动争议诉讼的含义和特征

## • (二) 劳动争议诉讼的特征

- 1、是权利的公力救济方式，具有公权性
- 2、诉讼具有强制性
  - 诉讼程序的启动具有强制性
  - 生效的文书的执行具有强制性
- 3、严谨的程序性
- 4、是解决劳动争议的终结性程序

# 预备知识：劳动权益的救济方式

- **自力救济**——没有争议主体以外的第三人介入（自治性、合意性、非严格的规范性）
- **社会救济**——社会各类调解组织介入（自治性、群众性、自愿性、灵活的程序性）
- **公力救济**——国家公权力介入（包括劳动争议诉讼和行政裁决）
- **社会救济与公力救济相结合**（劳动争议仲裁）

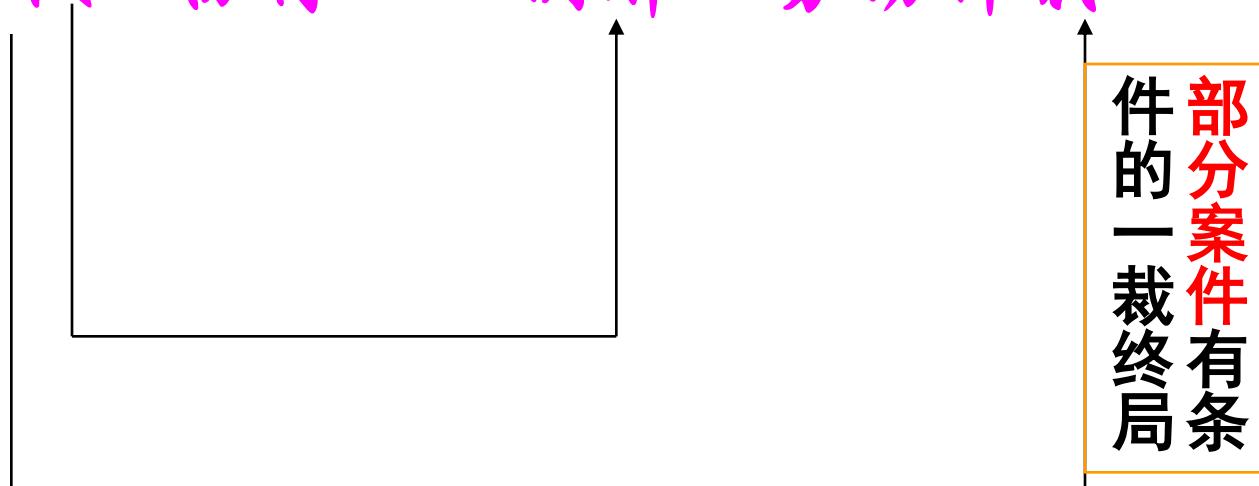
# 劳动人事争议的解决途径

## (《调解仲裁法》第5条)



# “协商、调解、仲裁、诉讼”

劳动争议 → 协商 → 调解 → 劳动仲裁 → 诉讼



小额案件和劳动标准案件

# 预备知识：劳动争议处理中的一裁终局

- 部分案件实行有条件的“一裁终局”制度
- 有条件：仅对用人单位是一裁终局，而劳动者不服仲裁裁决可以起诉
- 一裁终局案件的范围：
  - 小额案件（因追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿损金不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议）
  - 劳动标准明确的案件（工作时间、休息休假、社会保险等）
- 补充知识：
  - 对一裁终局的案件，对用人单位的救济途径是：向中级法院申请撤销裁决（要符合法定条件）

## 二、劳动争议诉讼的条件

## （一）可以起诉的案件

1、双方当事人对仲裁裁决不服的，可以提起诉讼

2、劳动仲裁委员会逾期未做出受理决定或仲裁裁决（45+15），可以到法院起诉（有例外，P551）

3、劳动者对劳动争议仲裁委员会所做的终局裁决不服的，可以向法院起诉

4、出院法院裁定终审申请撤销裁定的，当事人对劳动争议仲裁委员会做出的中级仲裁裁决不服，可以向该当

- 5、有借条的拖欠劳动报酬争议
- 6、督促程序终结，劳动者向法院起诉的

- 7、劳动者依据《劳动合同法》第85条，向用人单位主张加班费的，可以申请仲裁；用人单位不履行，劳动者可以起诉。
- 8、劳动者依据《劳动合同法》第85条，向用人单位主张赔偿金的，可以申请仲裁；用人单位不履行，劳动者可以起诉。
- 9、劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当开庭审理；当事人不服仲裁裁决的，可以向人民法院提起诉讼。

# 上述部分未经仲裁的案件之所以法院受理，原因在于

- 此类案件均为给付之诉
- 劳动者向法院提起诉讼均附有条件：
  - 一是有单位的工资欠条或调解协议
  - 二是劳动行政部门责令限期支付的
- （目的在于提高劳动争议处理的效率以及节约仲裁资源）

### 三、法院受理劳动争议诉讼案件的条件

1. **起诉人必须是劳动争议的当事人。**当事人因故不能亲自起诉的，可以委托代理人代其起诉；
2. **必须是符合劳动争议诉讼条件的劳动争议案件，未经仲裁程序或者前述特定给付之诉等不得向法院起诉；**
3. **必须有明确的被告、具体的诉讼请求和事实依据。**不得将仲裁委员会作为被告向法院起诉。
4. **起诉不得超过诉讼时效，**即收到仲裁决定书之日起15日内起诉，否则法院可以不予受理。
5. **起诉必须依法向有管辖权的法院起诉。**一般应向仲裁委员会所在地人民法院起诉；未经仲裁的特定给付之诉向劳动合同履行地的法院起诉，劳动合同履行地不明确的，向用人单位所在地的法院起诉

## 【能力要求】

# 一、劳动争议诉讼的基本流程

- **(一) 提起诉讼**
  - 提交书面起诉状，并按被告方人數提交副本
  - 起诉状：原、被告的基本情况、诉讼请求、事实和理由、证据、证据来源、证人姓名
  - 单位起诉时还要提交：营业执照复印件、法人代表身份证明等材料
  - 授权委托书（有委托代理人的情况下）

## 【能力要求】

# 一、劳动争议诉讼的基本流程

- **(二) 受理**
  - **7日内审查决定是否立案，符合下列条件的立案**
    - 原告是劳动关系的一方当事人，与本案有直接的利害关系
    - 有明确的被告，且被告为劳动关系的另一方当事人
    - 有具体的诉讼请求、事实和理由
    - 属于法院受理范围和受诉人民法院管辖
  - **决定立案的，送达下列文书：**
    - 向原告送达受理案件通知书、举证通知书、预交诉讼费用通知书及其他诉讼文书
    - 向被告送达应诉通知书、举证通知书及其他诉讼文书

## 【能力要求】

# 一、劳动争议诉讼的基本流程

## （三）预交诉讼费用

- 7日内交纳诉讼费，未缴纳又未提出缓交的，法院裁定按自动撤诉处理。

## （四）庭前准备

- 1、立案之日起5日内将起诉状副本送达被告，被告可以在15日内提交答辩状
- 2、将合议庭组成人员在组成之日起3日内告知当事人
- 3、提交证据
- 4、开庭3日前通知当事人开庭的时间和地点

## 【能力要求】

# 一、劳动争议诉讼的基本流程

- **(五) 开庭审理**
  - 分为法庭调查、法庭辩论、合议庭评议等。
- **(六) 调解**
  - 是审理劳动争议案件的必经程序
  - 达成协议制作调解书，一经送达即发生法律效力
- **(七) 判决**
  - 调解不成的，做出判决

# 预备知识：什么是简易程序？

- 简易程序是相对于普通程序而言的，是基层人民法院和它的派出法庭审理简单的民事案件所适用的一种独立的第一审诉讼程序。简易程序只适用于事实清楚，权利、义务关系明确，争议不大的简单民事案件。简易程序起诉方式、受理案件的程序、传唤方式简便、审理实行独任制，程序简便。简易程序就是普通程序的简化，即将普通程序中一些繁琐的程序予以简化或者合并，使诉讼程序更加简洁适用

# 简易程序

## 1、简易程序的适用启动

### （1）当事人自愿选择适用

– 对于基层法院适用一审普通程序审理的民事案件，当事人各方自愿选择适用简易程序，经法院同意的，可以适用简易程序。

### （2）法院依法适用

– 基层法院及派出法庭对于基层人民法院和它派出的法庭审理事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的简单的民事案件，按照法律规定和司法解释，决定适用简易程序。

- “事实清楚”是指是指当事人双方对争议的事实陈述基本一致，并能提供可靠的证据，无须人民法院调查收集证据即可判明事实、分清是非；
- “权利义务关系明确”是指谁是责任的承担者，谁是权利的享有者，关系明确；
- “争议不大”是指当事人对案件的是非、责任以及诉讼标的争执无原则分歧。

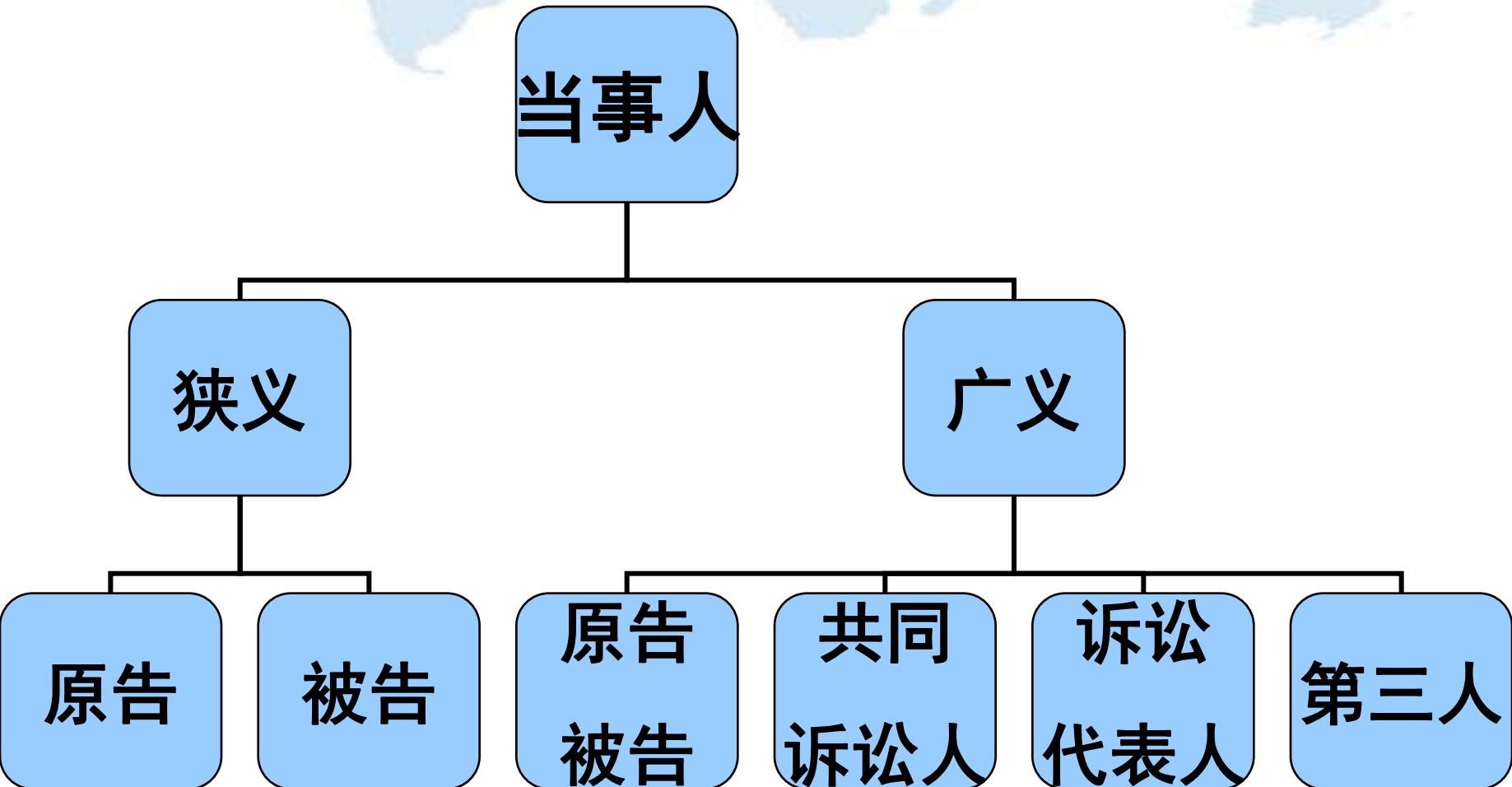


- **简易程序转为普通程序**
  - 一是当事人就适用简易程序提出异议，法院认为异议成立，将案件转入普通程序审理。
  - 二是法院审理过程中认为不宜适用简易程序的，将案件转入普通程序审理。
- **一审终审的小额诉讼案件**
  - 标的额为各省、自治区直辖市上年度就业人员平均工资30%以下的

# 上诉审与再审

- 对一审判决不服的，在收到判决书之日起**15日内向上一级的法院提起上诉**
- **二审的判决是终审判决**
- **再审程序（审判监督程序）**
  - 如果**生效的判决**确有错误，可以向上一级法院提起申诉，对于符合法定条件的，法院应安排再审

## 二、劳动争议诉讼应关注的事项



## 二、劳动争议诉讼应关注的事项

- **(一) 劳动争议诉讼的当事人**
- **当事人**---以自己的名义请求法院行使审判权解决争议或保护其劳动、用工权益的人及其相对方，即以自己的名义起诉或应诉的人。
  - 劳动者和用人单位为劳动争议案件的当事人
  - 劳务派遣单位和用工单位与劳动者发生争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人
- **当事人的构成要素：**
  - 以自己的名义起诉或应诉，实施诉讼行为
  - 请求法院行使审判权解决争议或保护其权益的人及其相对方
  - 在诉状中明确表示为原告和被告的人

各种情况		当事人
1	合并与分立的	合并和分立后的单位
2	新单位招用与原单位尚未解除合同的劳动者	新单位或劳动者为第三人，或二者为共同被告
3	与个体工商户争议	营业执照上登记的字号为当事人
4	劳务派遣合同争议	二单位为共同被告
5	没有经营资格的用人单位	用人单位或出资人
6	借用他人执照挂靠经营的	用人单位和执照出借方为共同当事人
7	法院认为仲裁遗漏了当事人	法院追加遗漏的人为当事人
8	已领取退休金的人	劳务关系
9	内退、下岗、放长假人员、停薪留职人员与新单位的争议	劳动关系
10	与承包方或发包方发生的	承包方和发包方为共同当事人

# 预备知识：诉讼代理人与第三人

- 是指在同一案件中，当事人一方或双方为10人以上的民事诉讼，一般称为群体诉讼，由于群体诉讼人数众多，让每一个成员都参加诉讼实际上已不可能，而只能由其选出代表进行，故这类诉讼又称为代表人诉讼。代表群体参加诉讼的人，称为诉讼代理人。
- 所谓劳动争议诉讼的第三人，是指与他人之间的劳动争议诉讼案件的处理结果有法律上的利害关系，因而参加到他人之间正在进行的诉讼中的用人单位或劳动者

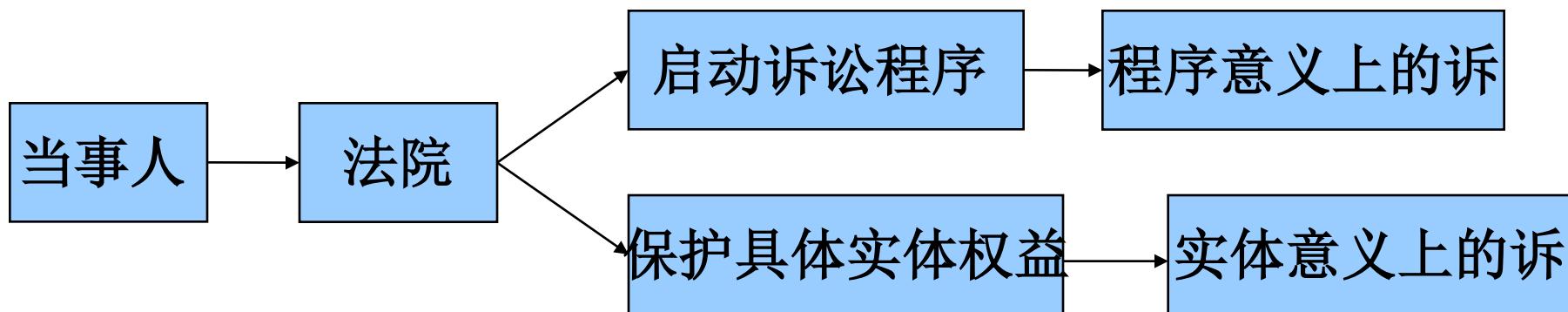
## • (二) 诉讼请求

### 1、诉讼请求的含义与分类

诉是指当事人依照法律规定向法院提出的保护其劳动或用工实体权益的请求。

#### 诉的双重含义

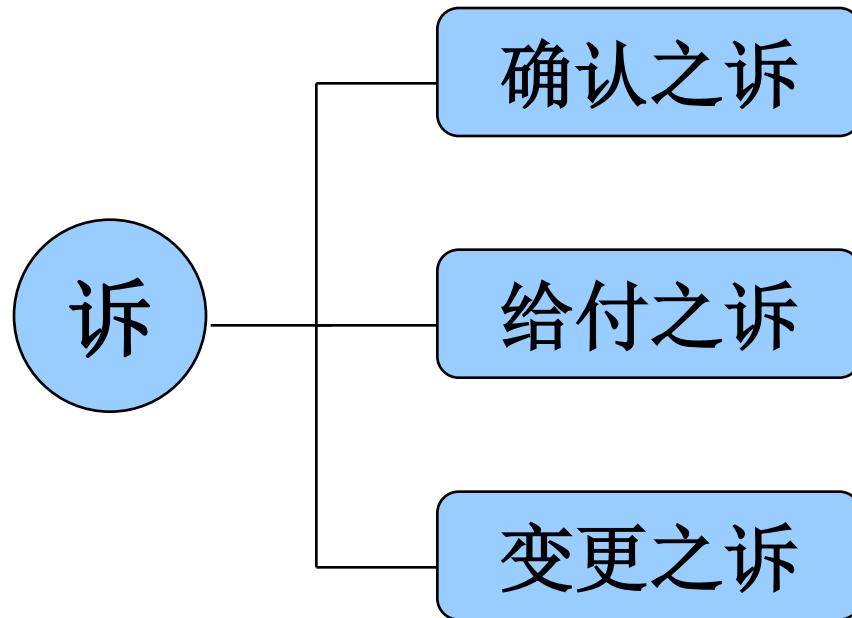
1. 程序意义上的诉
2. 实体意义上的诉



实体意义上的诉即为诉讼请求。诉讼请求必须有事实根据和法律根据，必须符合法律规范。<sup>94</sup>

# 诉的分类

**分类标准：**根据当事人诉讼请求的目的和内容的不同



## ◆ (1) 确认之诉

### ● 概念：

- 是原告请求法院确认与被告之间的民事法律关系是否存在或者存在的具体状态之诉。

### ● 特点：

- 法院仅需要确认当事人之间是否存在民事法律关系，无须判令另一方履行义务，并不要求法院判令对方履行一定给付义务，因此不存在执行问题

### ● 分类：

- 肯定的确认之诉----请求确认法律关系存在
- 否定的确认之诉----请求确认法律关系不存在

## ◆ (2) 给付之诉

### ● 概念：

- 给付之诉，是指原告请求法院判令被告向其履行某种特定给付义务之诉。给付义务既包括货币或财产，也包括行为（作为或不作为）。

### ● 特点：

- 法院的给付之诉判决具有执行力

### ● 与确认之诉的区别：

- 具有可执行性，确认之诉不具有可执行性
- 确认之诉中的确认有独立的法律意义，而给付之诉中的确认不具有独立的法律意义

### ● 与确认之诉的联系

- 确认之诉是给付之诉的前提
- 确认之诉可能转变为给付之诉

## ◆ (3) 变更之诉

### ● 概念：

- 是原告请求法院通过判决改变或消灭与被告之间现存的某种民事法律关系之诉。

### ● 特点：

- 当事人之间对现存的某一民事法律关系的存在无争议
- 在法院做出变更判决生效之前，原法律关系仍然存在

### ● 与确认之诉的区别：

- 确认之诉中当事人对是否存在某种民事关系有争议，而变更之诉中无此争议

### ● 与给付之诉的联系

- 常存在于同一个案件中，法院应将二个诉合并审理

## 2、反诉

- **反诉**----指在诉讼程序进行中，本诉被告针对本诉原告向法院提出的独立的、与原告诉讼请求相反的请求。
- **(1) 反诉的特征**
  - 当事人具有特定性，本诉中的当事人的地位发生了转换
  - 诉讼请求的独立性
  - 诉讼目的具有对抗性

- **(2) 提起反诉的条件**
  - 提起主体----本诉的被告
  - 提起时间----本诉被受理后直至法庭辩论终结前均可；二审时一审被告也可以提出，但是法院只能调解，不能对反诉作出裁判
  - 受理法院-----向受理本诉的法院提出
  - 程序要求-----与本诉适用同一程序
  - 与本诉的关系----与本诉存在牵连关系
- **(3) 反诉的审理**
  - 审查合格的受理
  - 被告若是在开庭过程中提出反诉的，法庭应休庭要给原告答辩时间，并另行指定开庭时间
  - 原则上合并审理本诉与反诉，一并做出裁判

### 3、关于劳动争议诉讼请求的注意要点

- 诉讼程序中增加了新的诉讼请求（原仲裁中没有提出的），如果这个请求与经过仲裁的争议具有不可分性，法院可以合并审理；如**属于独立的劳动争议，还必须经过仲裁**
- 当事人对仲裁裁决中的部分事项不服的，起诉时应将仲裁全部申请一并列入诉讼请求

# 下列诉讼请求和裁判结果需要特别注意

- (1) 调解委员会调解协议的司法确认----双方当事人可以共同向法院申请司法确认
- (2) 劳动者在关联公司之间调转，解除合同时经济补偿金的计算年限应把原单位的工作年限合并计算为新单位的工作年限
- (3) 竞业限制的经济补偿金标准----不低于劳动合同解除或终止前12个月平均工资的30%
- (4) 约定了竞业限制和经济补偿，用人单位要权要求劳动者履行竞业限制义务；劳动者履行了竞业限制义务后，有权要求单位支付经济补偿
- (5) 约定了竞业限制和经济补偿的，单位3个月未支付补偿的，劳动者有权解除竞业限制协议。
- (6) 在竞业限制期限内，用人单位有权要求解除竞业限制协议；解除时劳动者有权要求单位支付3个月的竞业限制补偿
- (7) 劳动者违反竞业限制约定，支付了违约金，用人单位有权要求劳动者继续履行竞业限制义务

# 下列诉讼请求和裁判结果需要特别注意

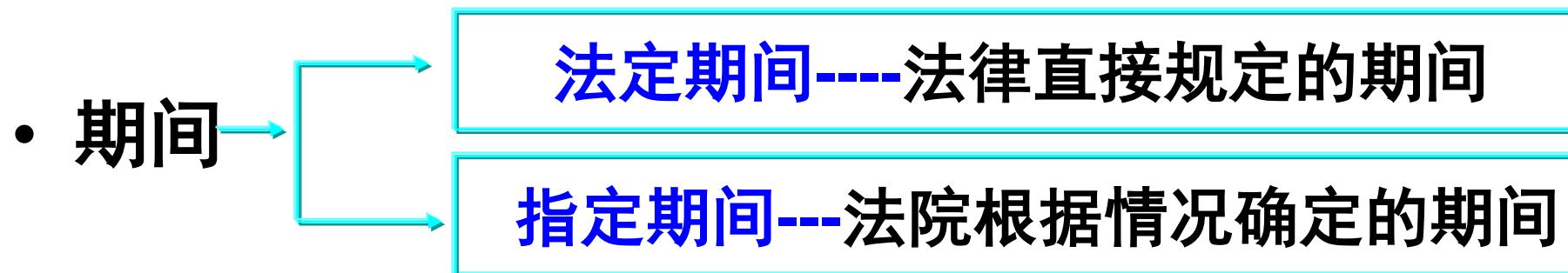
- (8) 变更合同未采用书面形式，但已经履行超过1个月了，且变更的内容不违法，则变更的合同有效
- (9) 建立了工会的单位，单位单方解除合同未将理由事先通知工会，劳动者有权要求单位违法解除合同的赔偿金。但起诉前单位已经补正有关程序的除外。
- (10) 单位经营期限届满造成合同不能继续履行，劳动者有权要求单位支付经济补偿金
- (11) 未取得就业证的外国人和港澳台居民而与内地企业签订了劳动合同的，双方不存在劳动关系
- (12) 诉讼阶段增加了诉讼请求的，如果诉求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理，否则，告知其去申请仲裁
- (13) 除劳动者原因不签订劳动合同外，自用工之日起满1年或劳动合同到期后未续订形成事实劳动关系满1年，劳动者与单位形成无固定期限的劳动合同关系。
- (14) 连续订立两次固定期限劳动合同的，且劳动者没有劳动合同法第39条和第四十条第一项和第二项规定的情形，劳动者与单位之间形成无固定期限的劳动合同关系

### (三) 劳动争议诉讼的相关时效规定

- **诉讼时效**—诉讼时效也称“消灭时效”，是指民事权利受到侵害的权利人在法定的时效期间内不行使权利，当时效期间届满时，即丧失了请求人民法院依法保护其民事权利的制度。
- 当事人对仲裁裁决不服的，应当自收到裁决书之日起**15日**内向人民法院提起诉讼

### (三) 劳动争议诉讼的相关时效规定

**期间**-----就是法院、当事人和其他诉讼参加人进行诉讼行为连续经过的时间。



期间以时、日、月、年计算，期间开始的时和日不计算在内

期间届满的最后一日为节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。

期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

### (三) 劳动争议诉讼的相关时效规定

- ① 诉讼时效从当事人收到仲裁裁决书次日起开始计算。
- ② 诉讼时效届满后的最后一日是节假日的，以节假日后的第一个工作日为期间届满的日期。期间的最后一天的截止时间为24点。有业务时间的，到停止业务活动的时间截止。
- ③ 诉讼时效期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

### (三) 劳动争议诉讼的相关时效规定

- 普时效期间----**2年**，未经劳动仲裁程序，且被法院按照普通民事纠纷受理的劳动争议案件，按普通诉讼时效规定
- 诉讼时效期间从知道或应当知道权利被侵害时起计算，但是，从权利被侵害之日起超过**二十年**的，法院不予保护

# 理解诉讼时效要注意

- (1) 诉讼时效与劳动争议仲裁申请时效在法律适用上存在着差别。**仲裁如果超过了时效，仲裁委员会不予受理或裁定驳回仲裁申请，申请人失去了胜诉权。**而在法院，如果当事人未提出抗辩，法院不应主动释明及**主动适用**诉讼时效的规定进行裁判
- (2) 诉讼时效期间的起算
- 其一：从知道或应当知道权利受侵害时算起
- 其二：明确了履行期限的债权，自期满之日的次日起算
- 其三：未约定履行期限的债权，自权利人主张权利时起算。
- (3) 诉讼时效同样有中止、中断等法律事由的规定

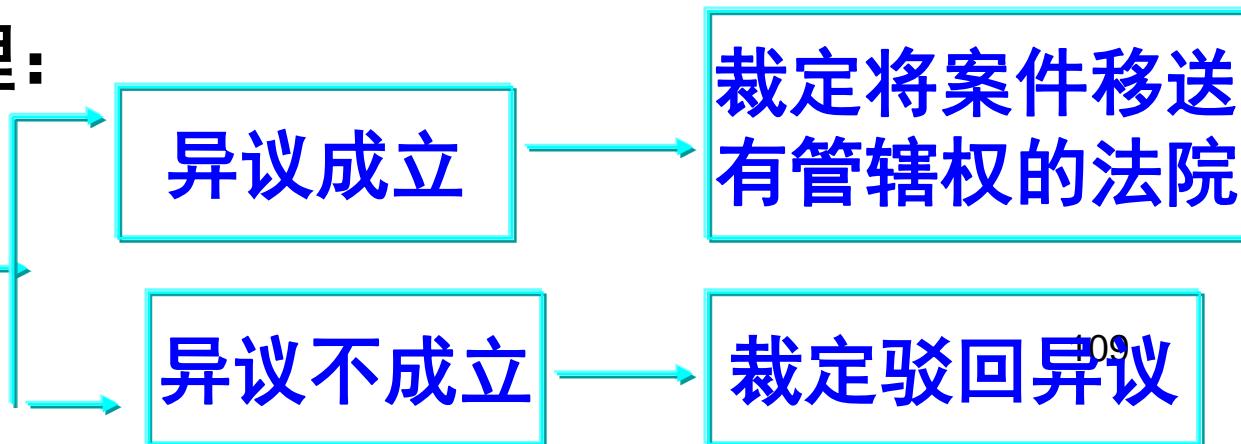
## (四) 劳动争议诉讼案件的管辖

- 用人单位所在地或劳动合同履行地基层（区县）法院管辖
- 劳动合同履行地不明确的，由单位所在地的基层法院管辖。
- 当事人分别向二个有管辖权的法院起诉的，由先受理的法院管辖。
- **管辖异议：**法院受理案件后，当事人对管辖权有异议的，应当在提交答辩状期间提出。法院要对异议进行审查，异议成立的，裁定将案件移送有管辖权的法院。  
• 异议不成立的，裁定驳回。

# 管辖权异议

- 当事人提出管辖异议，必须符合一定的条件：
  - (1) 提出异议的主体必须是本案的当事人，实践中一般是被告
  - (2) 管辖权异议的客体是第一审案件的管辖权，对第二审民事案件不得提出管辖权异议。
  - (3) 时间----须在提交答辩状期间（收到起诉状副本之日起15日内）。

- 对管辖异议的处理：



## （五）终局裁决案件的诉讼

- 1、**终局裁决**—仲裁庭在案件审理终结时对当事人提交的全部争议所做的、裁决书自做出之日起发生法律效力的裁决。
- **有条件：**仅对用人单位是一裁终局，而劳动者不服仲裁裁决可以起诉
- **一裁终局案件的范围：**
  - **小额案件**（因追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿损失不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议，包括仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均属于小额的）
  - **标准明确的案件**（工作时间、休息休假、社会保险等）

## 2、关于终局裁决案件的诉讼

- 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定的为准；
- 如果裁决书未载明是终局还是非终局，单位起诉的，按如下情形处理：
  - 经审查认为是非终局裁决的，应予受理；
  - 经审查认为是终局裁决的，不予受理；但应告知单位可以自收到不予受理裁定书之日起30日内向中级法院申请撤销仲裁裁决。已经受理的，裁定驳回起诉。
- 裁决书中的内容有终局裁决，也有非终局裁决的，按非终局裁决处理。
- 终局裁决仅针对用人单位，劳动者不服的，可以起诉。



- 如果劳动者起诉了，而单位向中级法院申请撤销仲裁裁决了，中级法院应不予受理；已经受理的，应当裁决驳回申请。
- 如果劳动者的起诉被驳回了或撤诉了，单位可以自收到裁定书之日起30日内，向中级法院申请撤销仲裁裁决。申请撤销要有法定的理由。
- **申请撤销裁决的法定理由：P564**

# 终局裁决案件的诉讼

**劳动者：**

可以在十五日内无条件向人民法院提起诉讼。

**用人单位：**

有证据证明裁决具有法定可以撤销的情形，可在三十日内向中院申请撤销该裁决。

此时，劳动者也可以起诉。

- (1) 适用法律、法规确有错误的；
- (2) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- (3) 违反法定程序的；
- (4) 裁决所根据的证据是伪造的；
- (5) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- (6) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

## 终局裁决的案件

劳动者可以15日内起诉

单位30日内向中院申请撤销裁决

起诉被驳回或撤诉

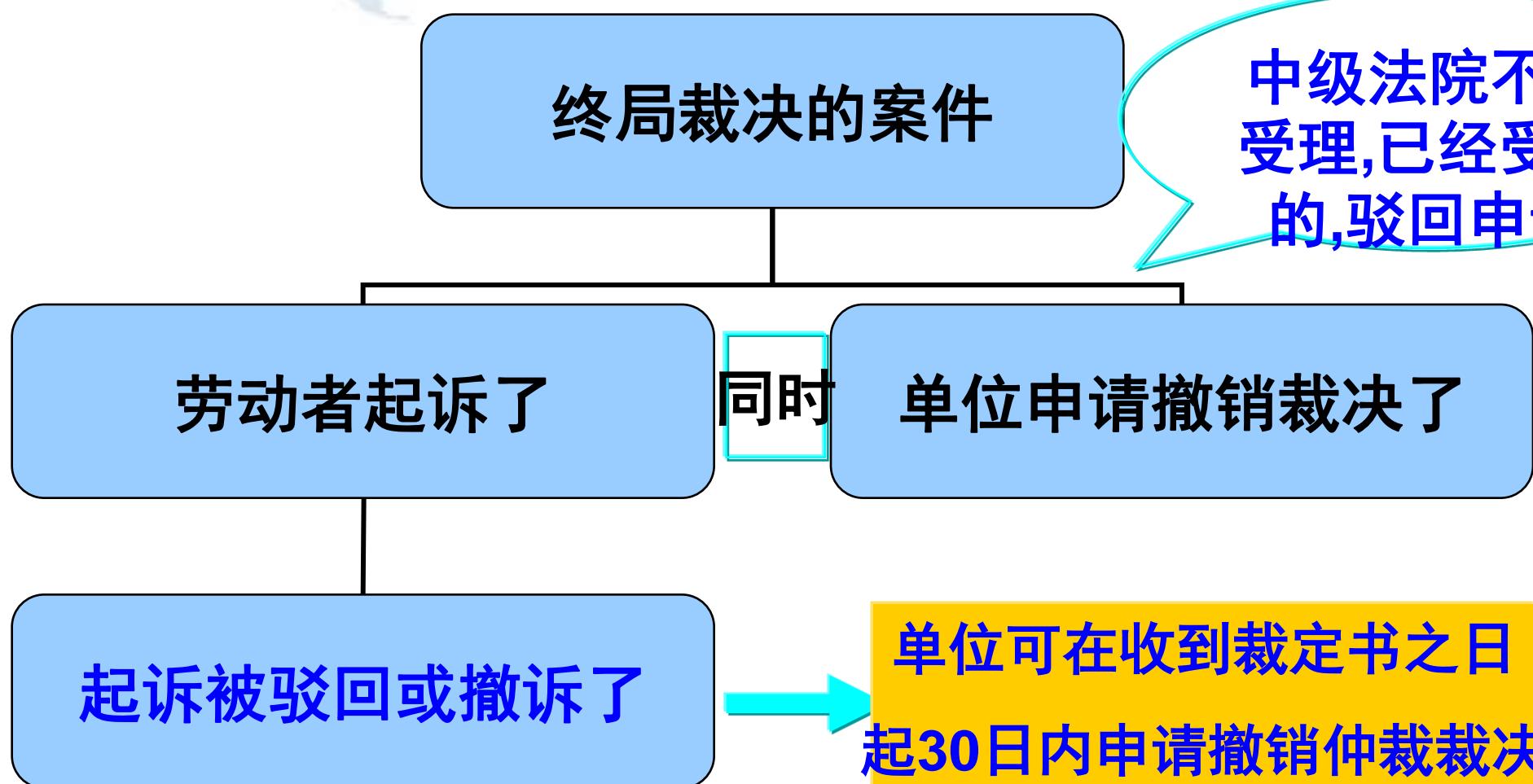
中院裁定撤销  
仲裁裁决

驳回申请

单位30日内可  
申请撤销裁决

当事人15日内可起诉

# 终局裁决案件的诉讼



# 中级法院审理单位撤销裁决的案件：

- 可以组成合议庭开庭审理
- 也可以不开庭审理
- **处理：**驳回申请或撤销仲裁裁决
- **被撤销的，**当事人可以自收到裁定书之日起15日内向法院起诉。
- 中级法院可以组织双方当事人进行调解，达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人不履行调解协议的，另一方可以申请法院强制执行。

# (六) 工伤认定争议的诉讼

- 1、工伤认定申请
- (1) 申请主体与时限
- **单位**-----自事故发生之日起或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，特殊情况，社保部门同意可延长（未在规定的时限申报的，工伤待遇有关费用由该单位负担）
- **职工或其近亲属**----1年内

# (六) 工伤认定争议的诉讼

- **(2) 工伤认定材料**

- ① 工伤认定申请表（包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等）
- ② 与单位存在劳动关系的材料
- ③ 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书

## 2、工伤认定的决定

- **60**日内做出，并通知职工或其近亲属和单位。事实清楚，权利义务关系明确的，**15**日内做出。
- **中止**----工伤认定需要以司法机关或行政机关的结论为依据的，可以中止时限
- **回避**----社保行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。
- **通知**----20日内，通知单位和职工，并抄送社保经办机构。
- 资料保存----50年

### 3、劳动能力鉴定

- 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定
- 需进行劳动能力鉴定的情形：
  - 发生工伤+经治疗伤情相对稳定后+存在残疾、影响劳动能力的。

### 3、劳动能力鉴定

- 鉴定申请人：单位、职工或其近亲属
- 鉴定人----设区的市级劳动鉴定委员会
  - 从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取3或5名组成专家组
  - 专家组提出鉴定意见
  - 劳动鉴定委员会做出劳动能力鉴定结论（**60**日内做出，必要时可延长**30**日）

鉴定的内容有两项：

劳动功能障碍程度的鉴定：

- + 1—4级者属完全丧失劳动能力；
- + 5—6级者属大部分丧失劳动能力；
- + 7—10级者属部分丧失劳动能力。

生活自理障碍程度的鉴定：

- + 生活完全不能自理；
- + 生活大部分不能自理；
- + 生活部分不能自理

# 对鉴定结论不服的处理

- **15日内**向省级劳动能力鉴定委员会再次提出鉴定申请，省级做出的为最终结论。
- **回避**——劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。
- **复查**——鉴定结论做出之日起**1年后**，工伤职工或其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可是申请复查鉴定

## 4、工伤认定争议的处理

《工伤认定受理申请决定书》  
《工伤认定不予受理决定书》  
《工伤认定决定书》  
《不予认定工伤决定书》

工伤争议

省级劳动鉴定委员会鉴定结论为最终结论，不能起诉、复议

工伤认定争议

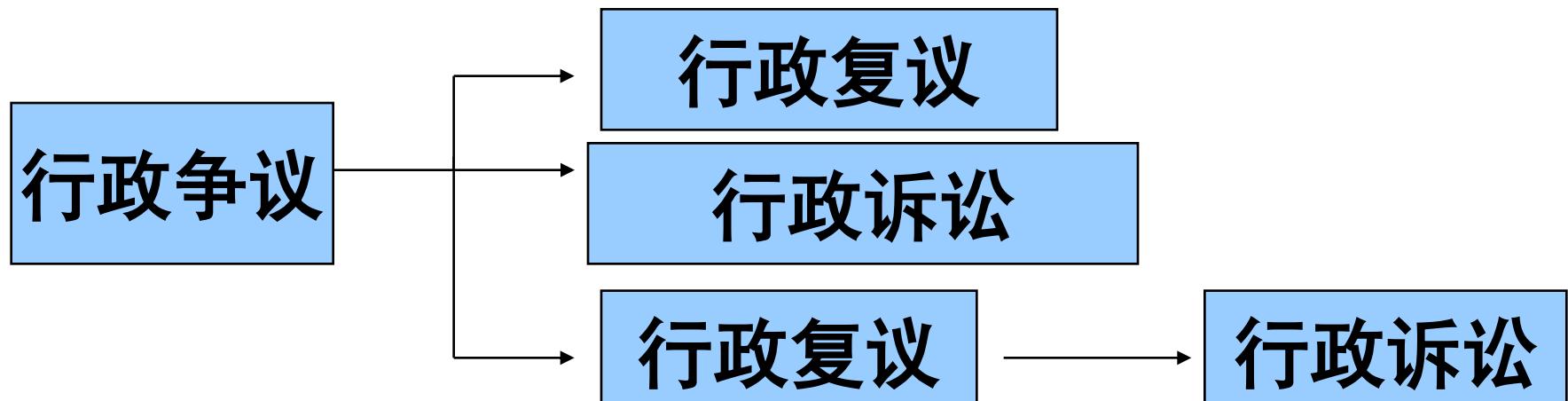
劳动能力鉴定结论争议

行政复议

行政诉讼

# 预备知识：行政争议与行政诉讼法

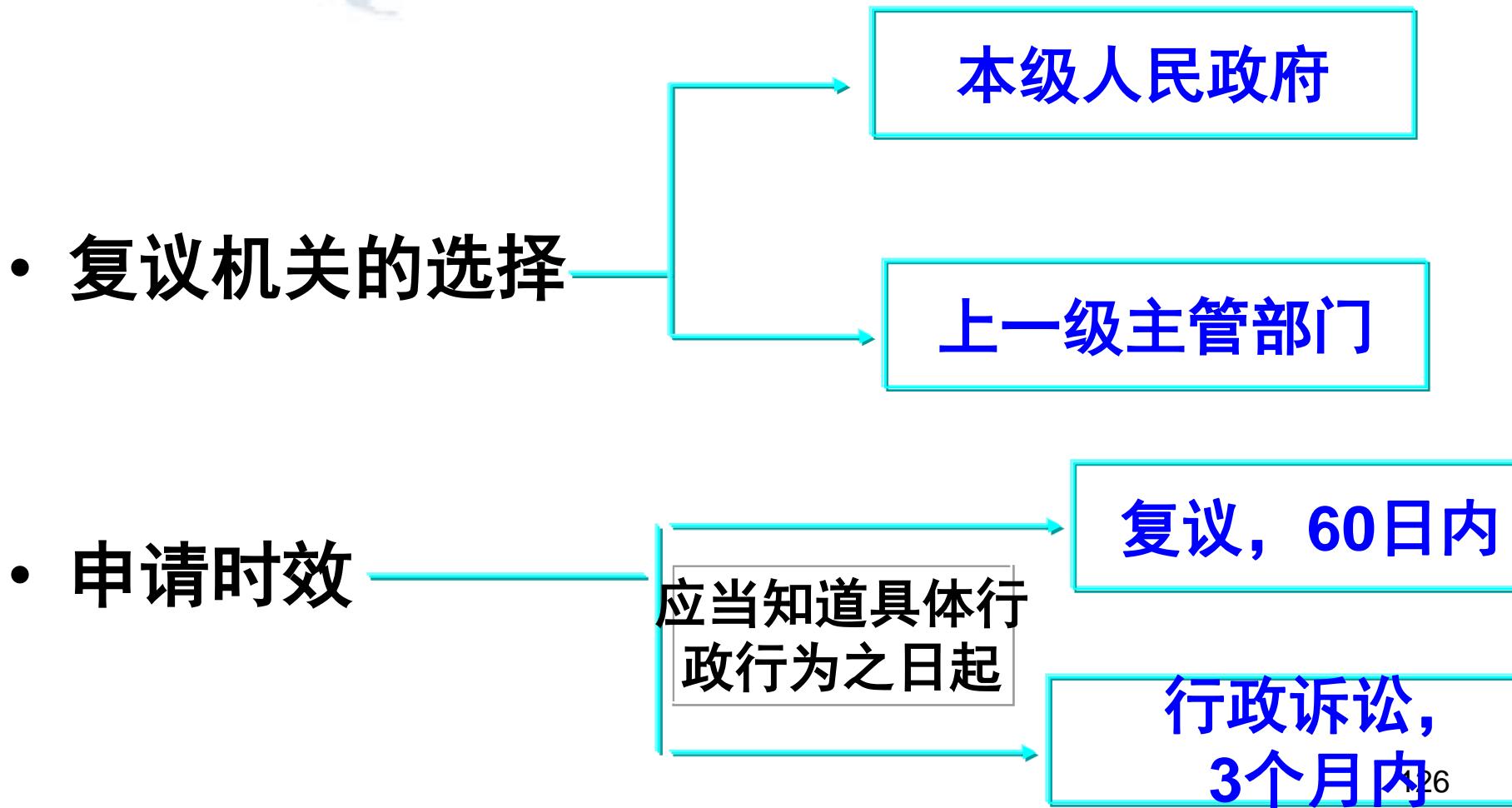
- **行政争议的概念：**
  - 指行政机关因实施行政管理活动，同行政管理相对人发生的争议
- **行政争议的解决途径**



# 可以提起行政复议也可以提起行政诉讼的案件

- （一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；
- （二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；
- （三）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；
- （四）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；
- （五）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

# 注意的问题



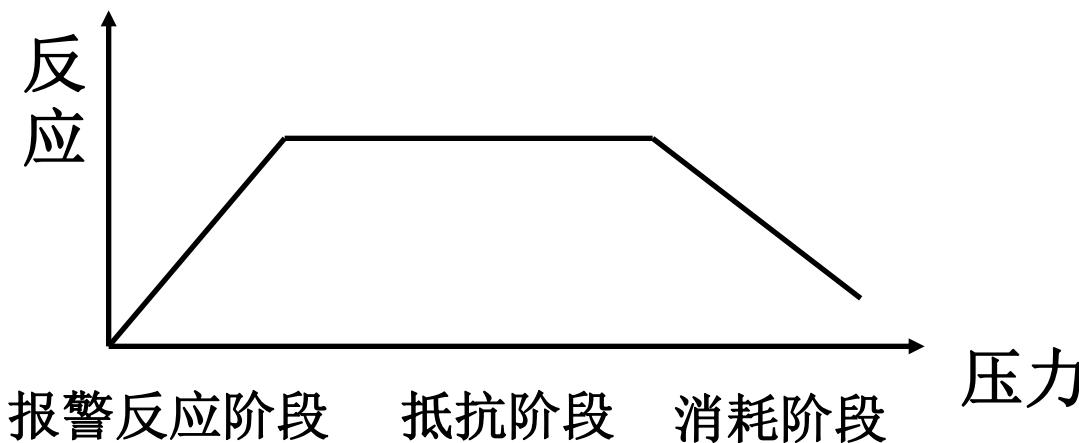
## 第四节 工作压力管理与员工援助计划



你是这样吗？

# 一、工作压力的概念

- **压力与紧张**：压力是紧张产生的心理条件；而紧张是压力导致的后果。
- 压力的准确定义尚未形成，一般以以下的三种模式来界定其含义
- **(一) 以反应为基础的模式**（个体对于任何加诸于上的非特定反应）
  - 以反应为基础的模式试图通过人们面临复杂环境的紧张反应来确定工作压力的含义，认为人面临压力的反应包括三个阶段：报警反应阶段——抵抗阶段——消耗阶段



# 工作压力的概念（二）

- (二) 以刺激为基础的模式
  - 压力源(stressor)模式，集中注意于压力刺激的实质，**关心压力的来源是什么。**一般来说，工作组织中的压力源(stressor)主要有：
    - 工作本身
    - 组织中的角色
    - 职业发展
    - 组织结构与气候
    - 组织中的人际关系

# 工作压力概念（三）

- **（三）交互作用模式**
- 在上述两种模式的基础上，交互作用模式认为应以个人动机和压力的应付作为补充。个人紧张反应的产生，除了压力源存在之外，还必须满足以下两个条件：①个人感觉到对自己需要和动机的威胁；②个人不能对压力源进行有效的应付。

## 二、压力的来源与影响因素

- (一) 环境因素
- 环境的不确定性
  - 经济的不确定性
  - 政治的不确定性
  - 技术的不确定性

(这种不确定性使我们的身心长期处在半激发的状态，导致身体的调节机能和抵抗系统负荷过重)

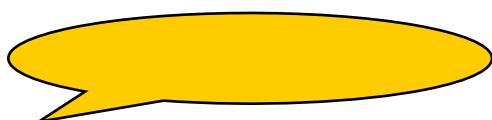
名家之言：可预测的痛苦所带来的压力比较小，因为当环境安全时，受试者可以学习降低防御和轻松

## (二) 组织因素

- 1、角色模糊
- 2、角色冲突
- 3、任务超载
- 4、任务欠载
- 5、人际关系
- 6、企业文化
- 7、工作条件



- **(三) 个人因素**
- 1、家庭
- 2、经济问题
- 3、生活条件
- 4、个性特点



# 个性特点

1.喜欢关注生活中负面因素的人更容易感觉到压力

2、不同的行为模式的人对压力的感受不同

– A型行为: 强烈地寻求成就、竞争, 行为急躁、紧迫动作及言语粗鲁等(更容易产生压力)

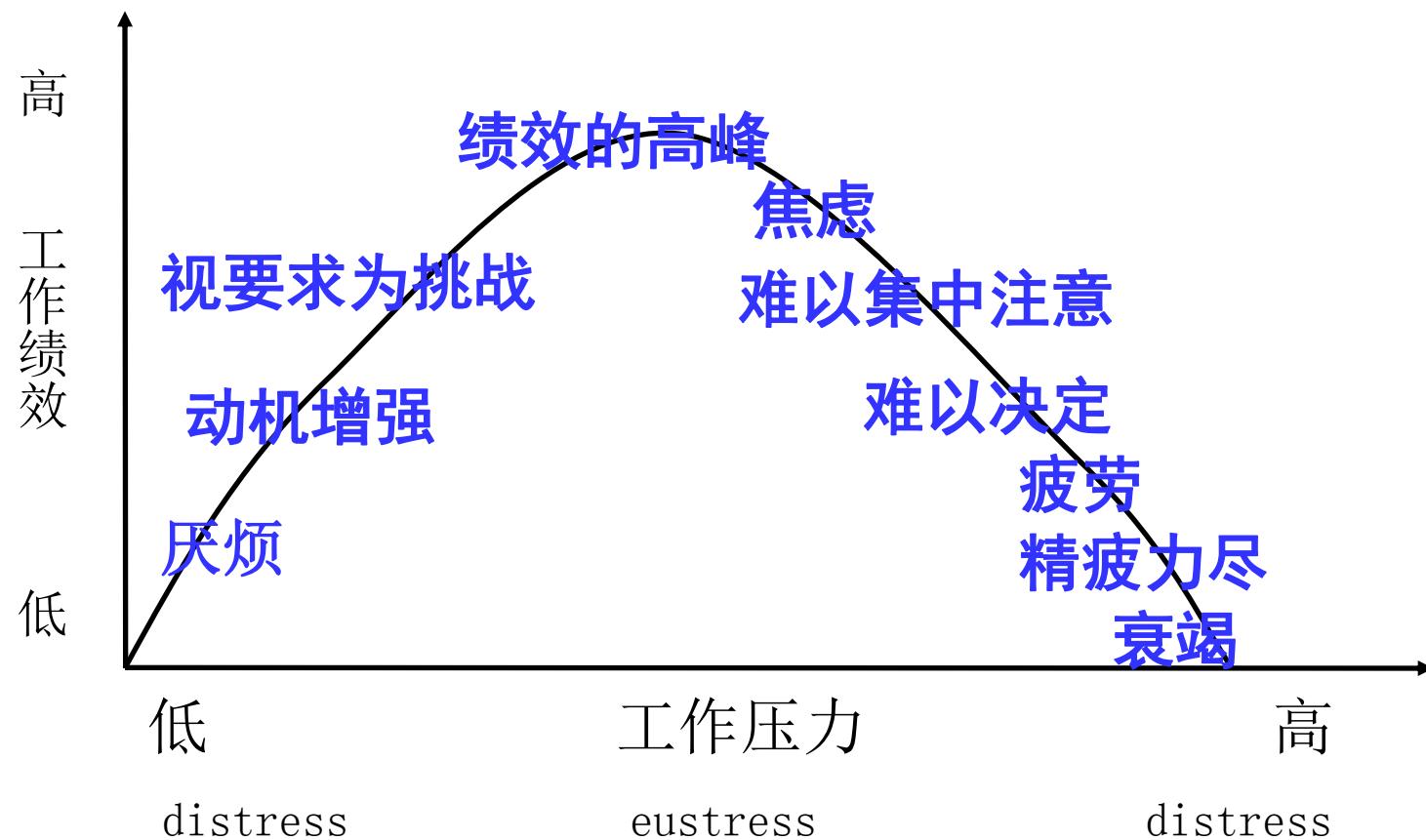
– B型行为: 容易与人相处, 较少狂乱, 很少对人怀有恶意等

• 3、控制源是压力的潜在中介

– 内在控制性(事情结果与个人努力一致)强的人更少的  
感觉到压力

– 外在控制性(结果不由个人努力所决定) 强的人更多的  
感觉到压力

# 工作压力与工作绩效关系图



### 三、工作压力的后果

#### （一）工作压力对工作绩效的积极作用

- **积极作用**：激发动机，是提高动机水平的有力工具（通过设计有挑战性的目标，激发员工的成就动机，给下属一定的心理压力，使其动机得以激发）
  - 适度的压力水平可以使人集中注意，提高忍受力，增强机体活力，减少错误的发生 (Hebb, 1958)。压力可以说是机体对外界的一种调节的需要，而调节则往往意味着成长。当我们在压力情境下不断地学会应付的有效办法，就可以使我们的应付能力不断提高，工作效率也会随之上升。

## (二) 工作压力的消极作用

- **生理：**包括新陈代谢紊乱，心率、呼吸加快，血压升高，头痛，易患心脏病等。



- **心理：**紧张、焦虑、易怒、情绪低落、工作满意下降等。



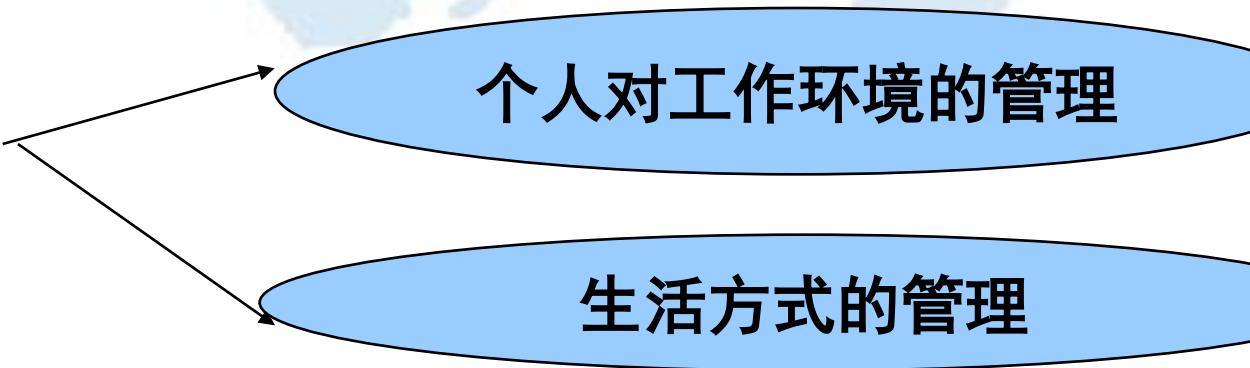
- **行为：**包括工作效率下降、缺勤、离职、饮食习惯改变、嗜烟、嗜酒、烦躁、睡眠失调等。



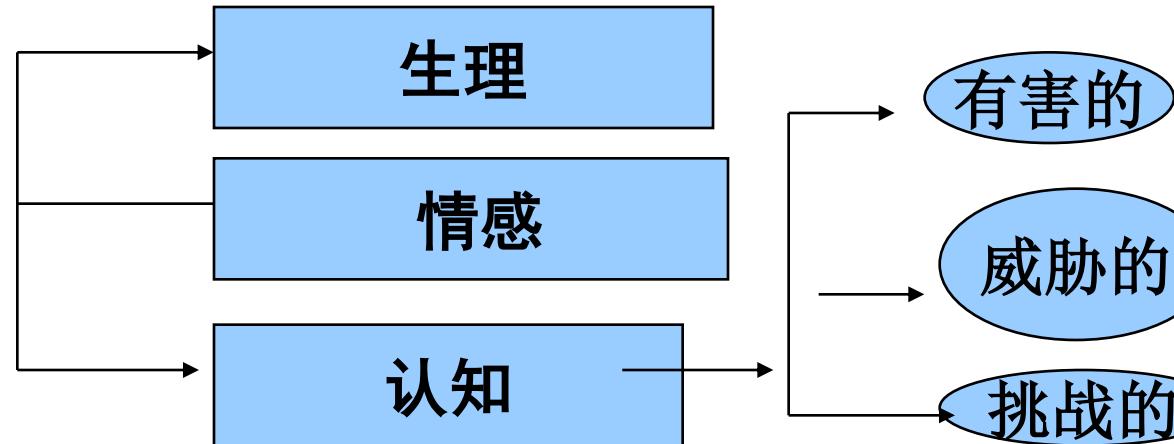
# 【能力要求】工作压力管理

- **(一) 个体压力管理的主要策略**（可针对其内在机制环境、反应、个性三个方面导向进行管理）

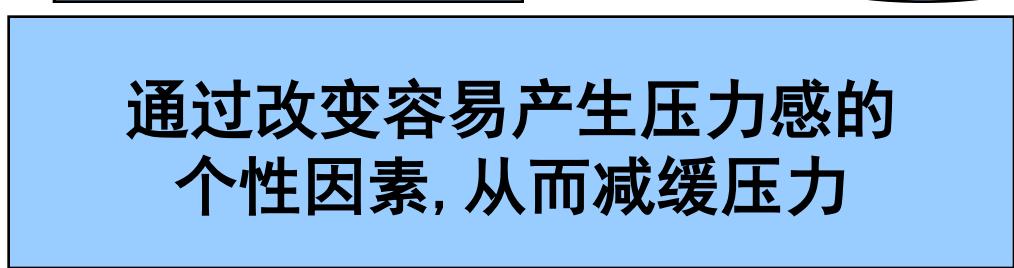
## – 1、压力源导向



## – 2、压力反应导向



## – 3、个性导向





- 压力反应导向
  - 从生理方面

- 通过心理训练, 学会控制自己的生理反应, 从而消除或减轻自己的紧张反应

- 从情感方面

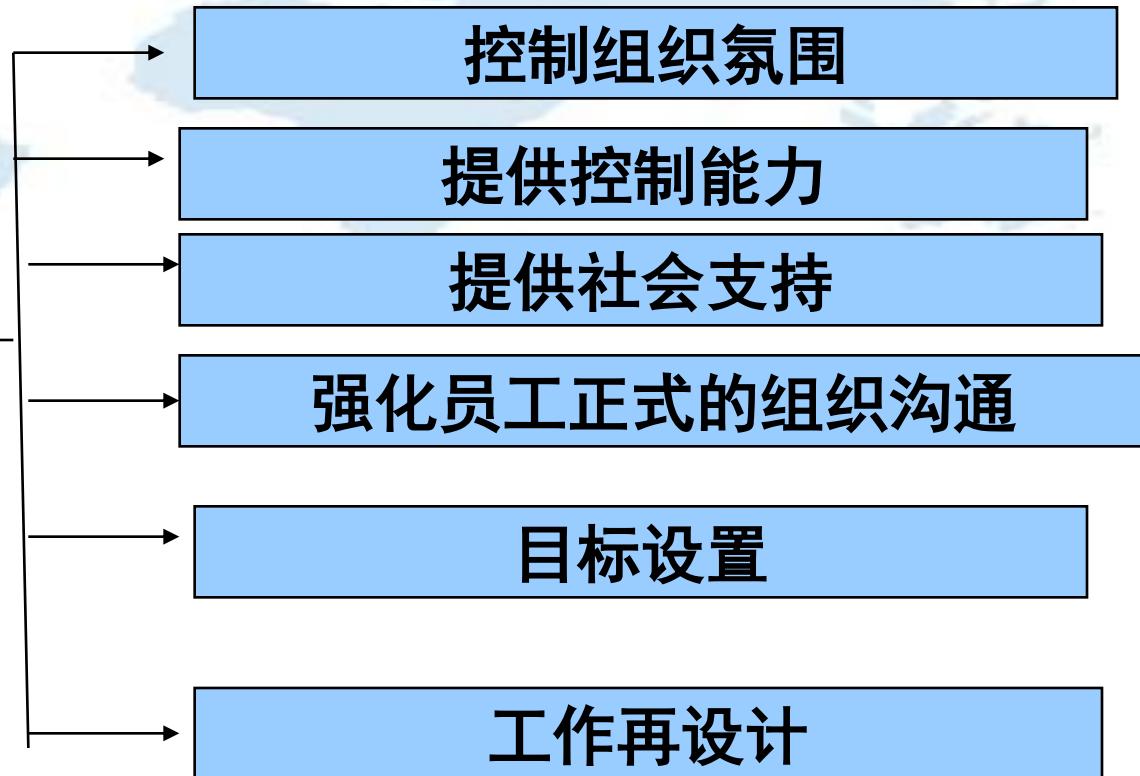
- 寻求社会支持

- 从认知方面

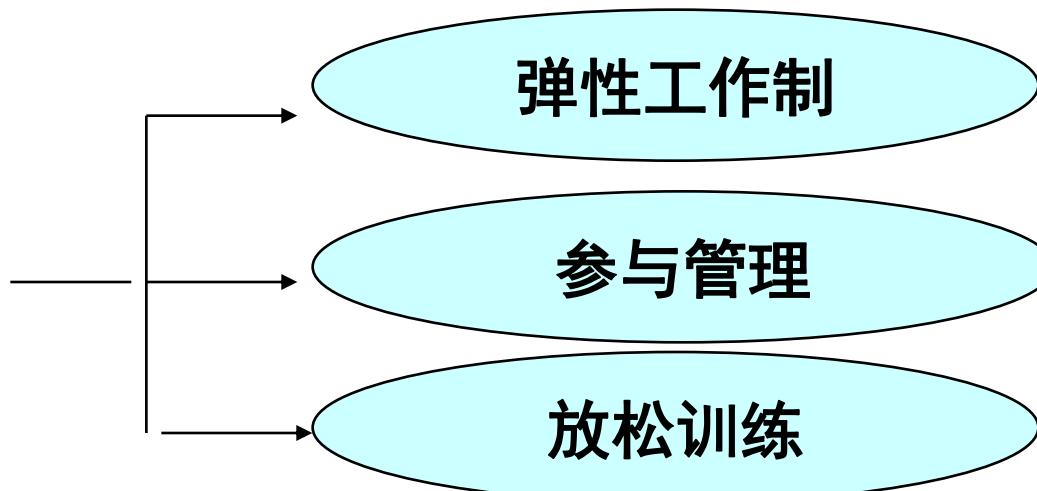
- 对压力源用积极乐观的态度去认知

## • (二)组织水平上的压力管理策略

### • 1、任务和角色需求



### • 2、生理和人际关系需求



# 第二单元 员工援助计划

- 一、员工援助计划（EAP）的含义
- EAP (Employee Assistance Program)
  - 即员工援助计划，是由组织（如企业、政府部门等）向所有员工及其家属提供的一套系统的、免费的、专业的和长期的咨询服务计划。又称员工心理援助项目，也叫全员心理管理技术

1. 对象：所有员工和他们的家属
2. 目标：改善员工的工作生活质量，从而达到其终极目标：提高组织的工作绩效和促进员工的个人成长。
3. 实质：提供组织层面的心理咨询服务。

## 二、员工援助计划的历史沿革

- EAP起源于二十世纪二三十年代的美国，最初是为了解决员工酗酒问题——职业酒精依赖项目（Occupational Alcoholism Program,OAP）
- 六七十年代，OAP项目扩大范围，项目增多，对象扩大到员工家属
- 现在：全方位帮助员工解决个人问题
  - 工作压力、心理健康、灾难事件、职业生涯困扰、健康生活方式、法律纠纷、理财问题减肥和饮食紊乱等

### 三、员工援助计划 (EAP) 的分类

- **(一) 长期EAP和短期EAP**
  - **长期**: 实施时间数月或更久，并有计划地持续
  - **短期**: 应急性的，帮助组织顺利渡过一些特殊阶段
- **(二) 内部EAP和外部EAP**
  - **内部**: 节省成本，但员工信任程度不高
  - **外部**: 经验丰富，有广泛的服务网络

# 四、EAP的意义

- **直接目的：**
  - 维护和改善员工的职业心理健康状况，从而提高组织绩效。
- **个体层面的意义——提高员工的工作生活质量**
  - 增进个人身心健康、促进心理成熟、减轻压力和增强抗压的承受能力、提高工作积极性、提高个人工作绩效、改善个人生活质量、改善人际关系
- **组织层面的意义——减少成本，增加收益**
  - 具体表现为：节省招聘和培训费用、减少人员流失....

# 【能力要求】EAP的具体操作流程

## 1. 问题诊断阶段

- ① 目的---了解问题的现状和原因
- ② 主要关注的层面---组织层面、团队层面和个体层面
- ③ 方法----观察法、访谈法、问卷调查法和文献法

## 2. 方案设计阶段

- ① 以书面形式确立员工援助计划在企业活动中的地位和意义
- ② 确定此次活动的主要目标，细化目标并向相关人员公布
- ③ 制定具体的、可操作的实施计划

## 3. 宣传推广阶段：在管理者层面和一般员工层面进行宣传

## 4. 教育培训阶段：包括管理者培训和员工培训

## 5. 咨询辅导阶段：针对个员员工的问题进行心理咨询

## 6. 项目评估反馈阶段

# 第五节 和谐劳动关系的营造

## 第一单元 工会组织与企业社会责任运动

- **一、工会的定义与组织建设保障**
- **定义**
  - 工会是职工自愿结合的群众性组织，其宗旨是代表职工的利益，依法维护职工的合法权益
- **工会建设的法律保障**
  - 组织建设保障
  - 工会干部保护
  - 工会经费保障
    - 企业按工资总额的2%向工会拨缴经费，不拨缴的，工会可向法院申请支付令。

## 二、我国工会组织的职能

- **(一) 维护职工合法权益的职能**

1. 帮助指导职工签订劳动合同，代表职工签订集体合同
2. 企业处分职工时提出意见权和职工维权帮助权
3. 与单位交涉权、请求政府作出处理权
4. 对“三同时”的监督权、危险情况的建议权
5. 调查权
6. 伤亡事故的参与调查权
7. 代表职工协商权
8. 参加劳动争议调解工作

- **(二) 工会的其他职能**

- 建设职能
- 参与职能
- 教育职能

### 三、企业社会责任 (CSR) (Corporate Social Responsibility)

- **(一) 企业社会责任的含义**
- 企业社会责任是指企业在创造利润、对股东利益负责的同时，还要承担对员工、对消费者、对社区和环境的社会责任，包括遵守商业道德、生产安全、职业健康、保护劳动者合法权益、保护环境、参与社会公益活动、保护弱势群体等。

企业社会责任

经济责任

法律责任

伦理责任

## (二) 企业社会责任产生的直接条件

- 资本全球化、市场全球化、贸易规则全球化为特征的经济全球化进程迅速发展，在全世界范围内促进了经济的繁荣，也加剧了社会矛盾，主要表现在：
  - 人与自然的矛盾更加明显，环境问题更加突出
  - 劳动与资本的矛盾在一些国家和地区趋于激化，主要是些资本输入国
  - 发达国家与发展中国家之间的矛盾趋于激化
  - 发展中国家相互之间的矛盾开始出现
  - 国际经济贸易新规则的构建取得了很大进展，在这些贸易规则形成过程中关于劳动标准方面的问题自然成为不同集团同时关注的焦点
  - 2000年，联合国提出企业界《全球契约》

# 《全球契约》的基本内容

- 全球契约的基本内容涵盖了人权、劳工标准、环境以及反腐败四个方面在内的十项基本原则，这十项原则是：
  - **1、人权方面：**
    - (1) 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权；
    - (2) 绝不参与任何漠视与践踏人权的行为；
  - **2、劳工标准方面：**
    - (3) 企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利；
    - (4) 彻底消除各种形式的强制性劳动；
    - (5) 消除童工；
    - (6) 杜绝任何在用工与行业方面的歧视行为；
  - **3、环境方面：**
    - (7) 企业应对环境挑战未雨绸缪；
    - (8) 主动增加对环保所承担的责任；
    - (9) 鼓励无害环境技术的发展与推广；
  - **4、反贪污：**
    - (10) 企业应反对各种形式的贪污，包括敲诈、勒索和行贿受贿。

## 四、企业社会责任的两个国际性标准

### (一) 企业社会责任国际标准 (SA8000) 的主要内容



内容

- **SA8000的性质**
- 是一种基于国际劳工组织宪章、联合国权利公约、世界人权宣言而制定的，以保护劳动环境和条件、劳工权利等为主要内容的管理标准体系，是全球首个道德规范国际标准 **(不是一种法律标准)**
- **制定者：**社会责任国际组织发起 (SAI, 是一个民间组织) 并联合欧美跨国公司和其他国际组织
- **宗旨：**确保供应商所供应的产品，皆符合社会责任标准的要求

- (1) 童工
- (2) 强迫性劳动
- (3) 健康与安全
- (4) 结社自由和集体谈判权
- (5) 歧视
- (6) 惩戒性措施
- (7) 工作时间
- (8) 工资报酬
- (9) 管理系统

# SA8000与ISO9000和ISO14000的区别

- ISO9000和ISO14000已被国际标准组织认可，对各成员国都有约束力的真正的国际标准，在各成员国都设立合法的办事机构，其认证条件和程序都是标准化和公开化的，各国企业在各国的相关机构认证即可，认证严格按标准和程序合法进行的

- SA8000是独立于国际标准化制定的《社会责任组织指南》，目前还没有被国际标准化组织认可，其标准体系内容并不十分规范和清晰，其认证条件和程序也不规范，认证机构也未国际化，其认证通常在一定商业联系范围内具有权威性。  
SA8000不是一种具有普遍约束力的管理标准，更多地是对企业的道义和伦理要求。在多数情况下，它是以社会舆论压力、消费者运动和企业的自我约束实现的。

## (二) 社会责任指南 (ISO26000)

- ISO26000是国际标准化组织（ISO）制定并于2010年11月1日在瑞士日内瓦召开的“共担责任，实现可持续发展”新闻发布会上正式对外颁布的**国际社会责任标准**。
- **其产生的直接条件就是：**伴随着经济全球化过程中所带来的各种矛盾，国际社会开始通过制定一系列的标准来指导、控制企业和其他社会组织的行为。

- **2、开发、制定ISO26000的目的**
  - 促进全球各类组织对社会责任的共同理解，按照社会责任的最佳实践，向全世界愿意用ISO26000的所有组织提供一个有助于践行社会责任的框架性指南，为支持组织实现可持续发展做出贡献。
- **开发、制定ISO26000的目标**
  - 使该指南普遍适用于任何形式的组织、任何性质的组织，包括企业、社会团体、各类非政府组织等；无论其规模大小、其活动领域如何；普遍适用于任何地区、任何国家均可采用。同时，适用该指南应当考虑到各组织的相关情况及文化、社会发展阶段、法律和环境等方面差异

- ISO26000定义的社会责任是：
  - 通过透明和道德的行为，组织为其决策和社会活动给社会和环境带来的影响承担责任。这些透明和道德行为有助于可持续发展，包括健康和社会福祉，考虑到利益相关方的期望，符合适用法律并与国际行为规范一致，融入整个组织并践行于其各种关系之中。**即社会责任就是各类组织为社会可持续发展做出的贡献。**
- ISO26000界定组织的社会责任核心原则有七项：
  - 承担责任
  - 决策透明
  - 道德行为
  - 尊重利益相关方
  - 尊重法规
  - 尊重国际行为标准
  - 尊重人权

- ISO26000建议围绕7个核心问题进行反思或以此评估模式衡量、判断一个组织社会责任的融入程度：
  - 组织治理
  - 人权
  - 劳动关系和劳动条件
  - 环境
  - 商业操作
  - 消费者问题
  - 社区参与和社会承诺

# ISO26000的性质

- 按照ISO的定义，ISO26000是一个**自愿性的国际指导性标准(Guidance)**，也就是说，与ISO9000及ISO140000不同，ISO26000为**非管理标准，而是一个推荐标准。也不是一个认证标准**，实际上ISO26000是为组织处理社会责任的实践提供指导。此外，ISO26000不能用于法律规定、采购及合同目的。

## 五、社会责任国际标准（SA8000、ISO26000）的意义

- **有一定的积极意义**

- 不仅考虑了经济的增长，而且也关注了人的发展、经济增长与环境的和谐。经济增长本身不应成为目的，普遍地增进人的福利和社会公正才是经济社会发展所追求的目标，效率与公平不可偏废
- ISO26000为各类组织可持续地发展做出贡献

- **消极意义**

- 可能成为典型的非关税壁垒
- 可能成为一些发达国家干预某些发展中国家内部事务的口实

# 六、企业社会责任国际标准（SA8000、ISO26000）对我国的影响

- **（一）积极影响**

1. 有利于促进构建和谐的劳动关系
2. 有利于企业可持续发展战略的实施
3. 有利于落实科学发展观

- **（二）消极影响**

1. 产品出口受阻或被取消供应商资格
2. 降低出口产品的国际竞争力
3. 降低我国国际贸易的比较优势

# 【能力要求】应对企业社会责任国际标准的主要措施

- **(一) 正确理解社会责任**
  - 1、自觉严格遵守法律规范----法律责任
  - 2、充分体现企业价值----经济责任
  - 3、道德伦理的高尚追求----伦理道德责任
- **(二) 履行社会责任应注意处理好的三个重要关系**
  - 1、坚持履行社会责任与促进企业制度建设和改革相结合
  - 2、坚持履行社会责任与企业实际相适应
  - 3、坚持履行社会责任与创建和谐企业相统一

# 【能力要求】应对企业社会责任国际 标准的主要措施

## （三）企业履行社会责任的主要内容

1. 依法经营、诚实守信
2. 不断提高持续赢利能力
3. 切实提高产品质量和服务水平
4. 加强资源节约和环境保护
5. 推进自主创新和技术进步
6. 保障生产安全
7. 维护职工合法权益
8. 参与社会公共事业

# 【能力要求】应对企业社会责任国际标准的主要措施

- **（四）履行社会责任的主要保障措施**
- 1、树立和深化社会责任意识
- 2、建立和完善履行社会责任的机制体制
- 3、建立社会责任报告制度
- 4、加强企业间交流与国际合作

# 第二单元 国际劳动立法

## 一、国际劳动立法的含义

- 由若干国家或国际组织共同制定的，为各国劳动立法提供标准的规范的总和。
- 国际劳工组织成立之后主要由国际劳工组织制定和通过
- 国际劳动立法的形式（主体）：国际劳工公约和建议书
- **1900年**，在法国成立了国际劳动立法协会，确定了国际劳动立法的宗旨
  - **1905年**，该协会通过了二个公约（女工、白磷），标志着国际劳动立法的形成

- **1919年**国际劳工组织正式成立
  - **其宗旨是**：制定和促进实施国际劳工公约和建议书，以保护劳动者正当权益，从而在社会正义为基础建立持久的和平
  - **其主要任务**：制定国际公约或建议书

- **二、国际劳动立法的特点**
  - 国际劳工公约的基本功能——通过渗入各国国内劳动法律法规，以国际统一标准调节各国内劳动关系
  - 1、以保护雇员为主要目的，兼顾国家和雇主的利益
  - 2、内容广泛，涉及劳动关系的各个方面
  - 3、原则的坚定性和措施的灵活性相结合
  - 4、仅对批准国发生效力
  - 5、有些公约偏离了会员国的政治结构、政治体制的特点
  - 6、作用随着经济全球化的发展越来越突出

- **三、国际劳动立法的主要内容**
- **1、国际劳动立法的九项原则**
  - (1) 在法律和事实上，人的劳动不应被视为商品；
  - (2) 雇员与雇主皆有结社之权利，只要其宗旨合法；
  - (3) 工人应该得到足以维持适当生活水平的工资；
  - (4) 工厂的工作时间以每日8小时或每周48小时为标准；
  - (5) 工人每周至少有连续24小时的休息，并尽量把星期日作为公休日；
  - (6) 工商业不得雇佣14岁以内的童工，并限制14——18岁青年的劳动
  - (7) 男女工人同工同酬；
  - (8) 各国应给予有合法居住权的外籍工人与本国工人同样的劳动条件和待遇；
  - (9) 各国应设立劳动监察制度，监察人员应有妇女参加。<sup>165</sup>

- ### 三、国际劳动立法的主要内容
- #### 2、《费城宣言》的主要内容
- (1) 全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展
- (2) 为实现上述目的而创造条件应构成各国和国际政策的中心目标；
- (3) 一切国内、国际的政策和措施，特别是具有经济和财政性质者，均应以此观点来加以衡量，只有能促进而不妨碍达成这一基本目标者才能予以接受；
- (4) 国际劳工组织有责任按照此基本目标来检查和考虑国际间一切经济和财政政策及措施；
- (5) 国际劳工组织在执行委托给它的任务时，对一切有关的经济和财政因素加以考虑后，可以在它的决议和建议中列入任何它认为适当的条款。

## • 四、国际劳工公约的分类（11类）

- 基本人权
- 就业与失业
- 工作时间与休息时间
- 工资
- 劳动安全卫生标准
- 女工保护
- 童工和未成年工保护
- 社会保障
- 劳动关系
- 劳动行政与检查
- 其他

# 五、主要国际劳工公约的内容

- (一) 结社自由和保护组织权利公约（1948年第87号公约）
- 赋予所有工人和雇主无须经事先批准，建立和参加其自己选择的组织的权利，并制定了一系列规定，确保这些组织在不受政府的干涉的情况下自由行使其实能
  - 第一，所有雇员和雇主均有权利成立和加入他们自己选择的组织；
  - 第二，政府不得随意解散这些组织或终止其活动；
  - 第三，雇员、雇主及其组织在行使公约规定的结社权利时，应与任何人一样遵守本国法律，同时本国法律及其实施也不应损害公约规定的结社权利。

# 五、主要国际劳工公约的内容

- (二) 组织权利和集体谈判权利公约（1949年第98号公约）
- 为防止发生排斥工会的歧视，防止工人组织和雇主组织之间相互干涉提供保护，并对促进集体谈判作出了规定
  - 工人不得因加入工会，尤其是领导和参与工会活动而受到包括解雇在内的各种风险，以防止在就业方面发生任何排斥工会的歧视性行为；
  - 工人组织和雇主组织均不应干涉对方活动；
  - 政府应采取措施鼓励和推动集体谈判以确定雇员的就业条件等

# 五、主要国际劳工公约的内容

- **(三) 强迫或强制劳动公约 (1930年第29号公约)**
  - 强迫劳动: 任何以惩罚或威胁为手段, 强迫任何人从事非本人自愿的一切劳动或服务。(有例外性的规定)
  - 各国应尽快实现禁止所有形式的强迫劳动或强制劳动, 并规定对强迫或强制劳动行为进行刑事处罚
- **(四) 废除强迫劳动公约 (1957年第105号公约)**
  - 禁止一切形式的强迫或强制劳动
  - 彻底废除强迫劳动而未留下任何回旋余地

- **(五) 准予最低就业年龄公约 (1973年第138号公约)**
  - 全面废除童工劳动
  - 最低就业年龄15岁，少数不发达国家可暂定为14岁
  - 危险繁重工作最低为18岁
  - 以职业和技术教育为目的的活动不受最低就业年龄的限制
  - 13-15岁的可在不影响学校学习的情况下从事课余轻微劳动

- (六) 禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约 (1999年第182号公约)
  - 最恶劣形式的童工劳动是指: P601
- (七) 同酬公约 (1951年第100号公约)
  - 男女同工同酬
- (八) 就业和职业歧视公约 (1958年第111号公约)
  - 目的: 促进就业平等, 禁止一切形式的劳动歧视
- (九) 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言 (1999年第87号国际劳工大会通过)
  - 目的----进一步促进没有批准基本公约的国家也对公约包含的各项原则承担义务



- **六、国际劳动立法与我国的关系**
  - 中国是国际劳工组织的创始成员国之一
  - 1944年中国成为国际劳工组织常任理事国之一
  - 1983年恢复参加国际劳工组织的活动
  - 现已批准25个国际劳工公约

- **预备知识：国际劳工组织的主要机构：**

- 1、国际劳工大会：**是国际劳工组织的**最高权力机关**。是国际劳动立法的决策机关。大会由各成员国的代表组成，各国代表团均由**四名**代表组成，其中**政府代表二名**，**工人代表和雇主代表各一名**。

- 2、理事会：**是国际劳工组织的**决策机关**。由**56人**组成，政府理事**28人**，工人和雇主理事各**14人**。理事会每届任期三年，每年举行三次会议。

- 3、国际劳工局：**是国际劳工组织的**执行机关和秘书处**。

# 能力要求：国际劳动立法的程序

- **国际劳工组织的机构**
- **国际劳工公约的制定程序**
  - **第一阶段**：确定立法主题（秘书处收集建议，提交理事会选择确定）
  - **第二阶段**：形成拟议草案（秘书处拟定）
  - **第三阶段**：审议通过（国际劳工大会，2/3多数通过。通过后，二个会员国批准后即开始生效）