



人力资源管理

第九章 劳动关系 Labor Relations



案例讨论

他们怎么得上
矽肺病的？



劳动关系的概念

劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系。

劳动者 vs. 用人单位



劳动者的权利

- 平等就业和选择职业的权利
- 取得劳动报酬的权利
- 休息休假的权利
- 获得劳动安全卫生保护的权利
- 接受职业技能培训的权利
- 享受社会保险和福利的权利
- 提请劳动争议处理的权利



劳动关系热点问题

- 职业病和职业伤害：劳动保护
- 拖欠工资
- 劳动过程管理对劳动者的伤害
- 缺乏社会保险
- 劳动关系组织：工会等



我国当前劳动关系特点

- 劳动关系的主体初步确立
- 劳动关系日趋多样化、复杂化、动态化
- 劳动争议日渐显性化



我国劳动关系近年来的趋势

- ☹️ 厂长职位权力与职工民主权利的逆向涌动
- ☹️ 危机感与主人翁责任感的逆向涌动
- ☹️ 竞争意识与合作意识的逆向涌动
- ☹️ 利益驱动与理想信念的逆向涌动



我国劳动关系问题之原因

- 用人单位、经营者不执行甚至故意违反劳动法律、法规。
- 用人单位劳动规章、制度未建立健全。
- 员工存在求职盲目、组织涣散、工作短期等问题，不易建立组织
- 劳动者法律意识不强，不会或不善于使用劳动法律维护自身合法权益。
- 劳动关系主体自主协商机制远未建立健全，不利于在源头避免、化解、减少矛盾。
- 企业改制、下岗分流、劳动力供求的影响。

解决劳动关系的基本依据：《劳动

第一章 总则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

第十一章 监督检查

第十二章 法律责任

第十三章 附则



劳动保护的意义

- 满足员工安全需要
- 激发员工劳动热情



劳动保护的内容

- 保证安全生产 *
- 实现劳逸结合
- 实行女工保护
- 组织工伤救护
- 进行职业中毒和职业病的防治 *



劳动保护措施

- 安全生产技术
- 劳动卫生



当前职业病发展趋势

- 三资企业的急性职业中毒 2000 年比 1999 年上升了 43.8%
- 83% 的乡镇企业存在着不同程度的职业危害，几种重要的职业病和疑似职业病人的检出率高达 15.8%
- 职业病呈现出由境外向境内转移、由发达地区向欠发达地区转移、由城市向乡村转移的趋势



防止职业病和职业毒害的措施

- 组织措施
- 技术措施
- 医疗措施



中华人民共和国职业病防治法

2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员第二十四次会议通过

- 自2002年5月1日起施行
- 第一章 总则 (1-12)
- 第二章 前期预防 (13-18)
- 第三章 劳动过程中的防护与管理 (19-38)
- 第四章 职业病诊断与职业病病人保障 (39-54)
- 第五章 监督检查 (55-61)
- 第六章 法律责任 (62-76)
- 第七章 附则 (77-79)



职业病防治法若干规定

- 用工单位一定要重视维护职工健康生命权，职工上岗前企业一定要依法对他们进行职业卫生培训，提供职业病防护措施
- 违反该法者可处 2 ~ 50 万元的罚款。
- 最大的处罚力度比以往执行过的规章要高 20 多倍
- 用人单位违反该法规定，造成重大职业病危害事故或者其他严重后果，构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法追究刑事责任。



工会

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

Trouble maker vs. Peace Keeper

2001年10月27日《工会法》修改



工会的主要职能

- 维护职工合法权益是工会的**基本职责**。
- 组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。
- 关心职工的生活，帮助职工解决困难。
- 教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质。



新《工会法》重要调整

- 明确了工会的组织
 - 在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。
 - 中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。



新《工会法》重要调整

- 突出和强调工会维护职工合法权益的职能
 - 修正草案在总则中规定：“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。”
 - 针对“……”情况，工会有权向企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正。拒不改正的，工会可以要求县级以上人民政府依法作出处理。



新《工会法》重要调整

- 为工会工作提供了法律保障
 - 上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。
 - 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。



新《工会法》重要调整

- 明确了工会的职权
 - 企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。
 - 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时作出处理决定。



职工代表大会的职权

- 听取和审议行政负责人工作报告或有关重要问题的报告；
- 审查同意或否决工资、资金分配方案及重要规章制度；
- 审议决定有关职工福利的重大事项；
- 评议监督各级领导干部，提出奖惩或任免建议；
- 选举或推荐行政领导人职务。



解决劳动争议的基本原则

- 调解和及时处理原则
- 在查清事实的基础上，依法处理原则，即：合法原则
- 当事人在适用法律上一律平等原则，即：公正原则



解决劳动争议的途径和方法

- 通过劳动争议调解委员会进行调解
- 通过劳动争议仲裁委员会进行裁决
- 通过人民法院处理

我国劳动关系的长期目标

建立劳动关系双方依法自主协商、政府依法调整与监察的新型体制。

- 以劳动法律法规和劳动政策基准为依据
- 以劳动关系双方平等自主协商为基础
- 以实行劳动合同制度与集体协商和集体合同制度为基本形式
- 以劳动争议处理工作和劳动监察为维护劳动关系双方合法权益的保障手段
- 以科学的理论和工作研究为支撑
- 建立宏观预警系统，为指导劳动关系调整与监察工作及时提供信息



处理劳动关系的原则

- 兼顾各方利益；
- 协商为主解决争议；
- 以法律为准绳；
- 劳动争议以预防为主。



改善劳动关系的途径

- 立法；
- 发挥工会及企业党组织的作用；
- 培训主管人员；
- 提高职工的工作生活质量；
- 职工参与民主管理。