

<<劳动争议处理>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议处理>>

13位ISBN编号：9787504579751

10位ISBN编号：7504579750

出版时间：2009-9

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：姜颖 编

页数：268

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;劳动争议处理&gt;&gt;

## 前言

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。

在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。

它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。

加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。

党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。

所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。

这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起来、切实维权”工会工作方针的必然要求。

我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研究，坚持以科学理论为指导，坚持从国情、会情出发，坚持理论联系实际，坚持继承和创新的统一，把劳动关系问题的研究不断引向深入。

要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征，深刻分析不同性质社会、不同历史时期劳动关系的区别，准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。

要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系，围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面，探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件，促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决，推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展，为推动构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校，既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务，也承担着加强工会理论研究的任务。

作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校，全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。

学院拥有一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师，在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。

这套精品系列教材的编写、出版，既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措，也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。

当然，由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中，也由于这一学科的开创性，本丛书可能在一些方面还不够成熟，还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。

希望它的出版，对于提高劳动关系学科的教学水平，深化劳动关系研究，推动工会工作和劳动关系人才培养，起到积极的促进作用，也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题，共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

## <<劳动争议处理>>

### 内容概要

本书在介绍我国劳动争议处理法的基本理论、原则以及历史发展的基础上，对劳动争议处理所涉及的适用范围、处理体制、举证责任，以及劳动争议调解、仲裁、诉讼等各个阶段的具体制度进行了详细的论述，研讨内容涉及我国劳动争议处理法的各个方面。

本书力图将理论与实务紧密结合，各章均以“本章重点”及“关键词”提纲挈领，以“引导案例”引发思考，在正文后配合“思考题”巩固学习成果，以“案例分析”培养读者对法学知识的适用能力，大大增强了教材的可读性、适用性，扩展了教材的知识含量，有助于读者全面、深入、灵活地掌握劳动争议处理的基础理论与重要制度。

## &lt;&lt;劳动争议处理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 劳动争议概述	第一节 劳动争议的概念	一、劳动争议的概念	二、劳动争议的特征
	第二节 劳动争议的种类	一、个人争议和集体争议	二、权利争议和利益争议
	第三节 我国劳动争议状况及对劳动关系的影响	一、近年来我国劳动争议的状况及特点	二、劳动争议对劳动关系的影响
第二章 我国劳动争议处理制度的发展	第一节 我国劳动争议处理制度的历史发展	一、新中国成立前的劳动争议处理制度	二、新中国成立后的劳动争议处理制度
	第二节 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景、立法过程和立法意义	一、立法背景	二、立法过程
	第三节 立法宗旨和立法意义		
第三章 劳动争议处理的适用范围	第一节 我国关于劳动争议处理适用范围规定的发展	一、我国关于劳动争议处理适用范围的发展概况	二、关于适用范围规定存在的问题
	第二节 《劳动争议调解仲裁法》对适用范围的规定	一、《劳动争议调解仲裁法》适用的主体范围	二、《劳动争议调解仲裁法》的内容范围
第四章 劳动争议处理的基本原则	第一节 劳动争议处理基本原则的特点及意义	一、劳动争议处理基本原则的特点	二、劳动争议处理基本原则的意义
	第二节 劳动争议处理基本原则的内容	一、合法原则	二、公正原则
		三、及时处理原则	四、着重调解原则
第五章 劳动争议处理体制	第一节 《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制及存在的问题	一、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制	二、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制存在的问题
	第二节 《劳动争议调解仲裁法》对处理体制的修改及修改的意义	一、劳动争议调解机制的完善	二、劳动争议裁审体制的关系重构与衔接
		三、增强劳动监察行政部门对用人单位违法行为的监督检查职能	
第六章 劳动争议处理中的举证责任	第一节 举证责任概述	一、举证责任的概念	二、举证责任的性质
	第二节 劳动争议处理中举证责任的特点	一、劳动争议处理中举证责任的主体	二、劳动争议处理中举证责任的对象
	第三节 《劳动争议调解仲裁法》关于举证责任的规定及其意义	一、《劳动争议调解仲裁法》关于举证责任的规定	二、劳动争议调解仲裁法中举证责任规定的意义
第七章 劳动争议调解	第一节 劳动争议调解的概念和作用	一、劳动争议调解的概念	二、劳动争议调解的作用
	第二节 劳动争议调解组织和调解员	一、劳动争议调解组织	二、劳动争议调解员
	第三节 劳动争议调解程序	一、劳动争议调解的申请和受理	二、调解前的准备工作
		三、实施调解	四、调解的终结
	第四节 劳动争议调解效力	一、调解协议具有劳动合同的效力	二、部分调解协议具有强制执行力
第八章 劳动争议仲裁组织和当事人	第一节 劳动争议仲裁概述	一、劳动争议仲裁的概念	二、我国现行劳动争议仲裁制度的特色
	第二节 劳动争议仲裁组织	一、劳动争议仲裁组织概述	二、广义的劳动争议仲裁委员会
		三、狭义劳动争议仲裁委员会的构成及其职责	四、劳动争议仲裁员
	第三节 劳动争议仲裁参加人	一、劳动争议仲裁参加人概述	二、劳动争议仲裁的当事人
		三、劳动争议仲裁中的代理人	
第九章 劳动争议仲裁的申请与受理	第一节 劳动争议仲裁管辖	一、劳动争议仲裁管辖的概念	二、劳动争议仲裁管辖的原则
		三、《劳动争议调解仲裁法》关于仲裁管辖原则的变化	
	第二节 劳动争议仲裁时效	一、劳动争议仲裁时效的概念和历史发展	二、劳动争议仲裁时效期间
		三、劳动争议仲裁时效的起算	四、劳动争议仲裁时效的中止和中断
		五、劳动争议仲裁时效完成后的法律后果	
	第三节 劳动争议仲裁的申请	一、劳动争议仲裁申请的概念和特征	二、劳动争议仲裁申请的条件
		三、劳动争议仲裁申请的形式	
	第四节 劳动争议仲裁的审查和受理	一、受理的管辖	二、对仲裁申请的审查
		三、审查后的处理	四、仲裁准备
	第五节 劳动争议仲裁的收费	一、以往法律关于仲裁收费的规定	二、《劳动争议调解仲裁法》关于仲裁收费的规定
第十章 劳动争议仲裁开庭和裁决	第一节 仲裁开庭	一、开庭准备	二、开庭审理
	第二节 仲裁裁决	一、和解与调解	二、裁决的作出
		三、仲裁裁决的效力	四、裁决的执行
第十一章 劳动争议诉讼	第一节 劳动争议仲裁与诉讼的衔接	一、仲裁可诉(前置型)	二、仲裁终局型
	第二节 第一审程序	一、管辖	二、诉讼参加人
		三、起诉与受理	四、开庭审理
			五、简易程序

<<劳动争议处理>>

的特别规定 六、调解程序 第三节 二审程序 一、上诉的条件 二、二审审理程序  
三、二审的处理方式 第四节 审判监督程序 一、审判监督程序的启动 二、再审审理的特殊  
问题参考书目

## &lt;&lt;劳动争议处理&gt;&gt;

## 章节摘录

(二) 集体劳动争议是目前我国劳动争议的主要形式, 凸显劳动关系的不稳定因素加剧 集体劳动争议主要指劳动者一方在10人以上的劳动争议以及因履行集体合同而发生的争议。

我国目前的集体劳动争议以前一种为主。

集体劳动争议大量增加是近年来我国劳动争议的一个显著特点, 据劳动和社会保障部的统计, 2004年集体劳动争议案件达1.9万件, 比上年增长72.7%。

2007年集体劳动争议案件达1.3万件, 涉及劳动者27万人, 立案受理案件数较之2006年增加了3.3万件, 比2005年增加了3.6万件。

这表明我国已进入集体劳动争议的高发期, 且涉及的劳动者人数有增无减, 显示出劳动关系不稳定的波及范围扩大。

(三) 引发劳动争议的原因多集中在劳动报酬和经济补偿、赔偿及保险福利等劳动者基本劳动权益方面, 利益矛盾成为劳动关系中的主要矛盾 近10年来, 因劳动报酬、经济补偿和保险福利引发的争议一直是劳动争议的焦点, 连续多年均占全部受理案件的50%以上, 居各类争议之首。

2003年这类案件数量达到12.1万件, 占全部受理案件的53.5%, 仍居第一位。

其中, 劳动报酬案件7.7万件, 占全部受理案件的33.9%; 保险福利案件4.4万件, 占全部受理案件的19.6%。

在2005年的劳动争议案件中, 劳动报酬和保险福利争议案件数量最多, 分别为10.3万件和10.2万件。

这两类案件数量分别占当年全部受理案件总数的33%和32%。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>