



企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

劳动争议调解师培训教程

laodong zhengyi
tiaojieshi peixun jiaocheng

劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心 组织编写
企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室

 中国劳动社会保障出版社

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

劳动争议调解师培训教程

劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心
企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室 组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议调解师培训教程/劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心 企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室组织编写. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

ISBN 978-7-5045-6077-3

I. 劳… II. ①劳… ②企… III. 劳动争议-调解(诉讼法)-中国-技术培训-教材 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 080459 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 10 印张 184 千字

2007 年 6 月第 1 版 2007 年 6 月第 1 次印刷

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材 编辑委员会

主 任：刘继臣 宋 建 王 敏
委 员：（按姓氏笔画）

丁振宽	王建新	任树奎	邢新民
李 斌	李建伟	李新旺	李福田
宋关达	范战江	张成富	邱平金
杨毅新	姚春生	施卫祖	翁天真
程 建	董 平	韩 杰	蔡 兵
黎竹勋			

本书编写人员

主 编：王建新
参加编写人员：（按姓氏笔画）

马立叶	王培桥	王立福	邓昌煌
邢新民	孙世钢	安 力	吴存钦
周 力	翁天真	康立荣	黎竹勋

前 言

随着改革开放的深入发展，我国的经济关系、劳动关系发生了深刻的变化，企业的组织形式、经营管理机制、就业用工方式、薪酬分配制度等日益多样化，各种矛盾和利益关系也显得更加复杂。这些前所未有的新情况、新问题，已成为社会普遍关心的重要方面。《宪法》和《劳动法》已经把协调劳动关系、维护劳动者合法权益，促进经济发展和社会安定团结列为劳动保障事业的重要任务。另一方面，在建立和发展社会主义市场经济的过程中，有关劳动保障的各类机构在全国范围内迅速扩展，从县级以上政府部门向着乡镇、街道社区延伸，各种经济性质的企业的劳动保障职能部门也都在逐步建立健全。因此，我们可以预见，现在的劳动保障干部队伍将会逐步发展为专业化、社会化的职业队伍。

我国是发展中国家，在经济发展过程中，党和政府已经把安全生产摆在重要的战略位置上。实现安全生产，创建和谐社会，首先要关爱人的健康和生命。据统计，2005年全国共发生各类伤亡事故717 938起，死亡127 089人，损失巨大，安全生产形势十分严峻。根据事故发生理论分析，切断事故链的有效方法是解决人的不安全行为和物的不安全状态。据调查，在企业发生的工伤事故中，80%是由于人的不安全行为所致。对此，规范和纠正作业人员的不安全行为是预防工伤事故发生的关键。加强安全生产教育，提高作业人员的安全意识，使作业人员自觉约束自己，是安全生产的基础。但是，由于社会环境、管理、人们下意识行为等种种因素影响，难免出现违章行为。此刻如果有人对即将发生的不安全行为或已经发生而没有酿成后果的事件予以辨识，并及时给予提醒和纠正是非常必要的。因此，结合企业安全生产管理的需要，在某些工作环境、作业场所、工段、班组设立专职（或兼职）的企业安全督导员，健全监督检查制度，强化安全监督检查的管理，对于保证企业有序生产，大大减少工伤事故的发生，具有重要意义。

为了适应劳动保障事业发展和强化安全生产监督管理的需要，培养和造就一支高素质的劳动保障职业队伍和企业安全督导员职业队伍非常必要。

为此，开展企业劳动工资和安全生产岗位能力培训，经过全国统一考试取得 CETTIC 职业培训证书，无疑为企业提供了劳动工资和安全管理的人力资源市场，也为愿意或即将从事劳动工资和安全管理职业的有识之士提供了直接就业的捷径。因此，在劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心的领导和组织下，企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室，首批组织编写了《薪酬管理师培训教程》《定员定额师培训教程》《劳动合同管理师培训教程》《劳动争议调解师培训教程》《安全生产督导员培训教程》《工资福利常用法规》以及《劳动争议调解常用法规》等教材。以后，根据实际需要，还会有计划地编写其他相关教材。这套企业劳动工资和安全生产岗位培训系列教材的特点是：在讲授基本业务知识的基础上，侧重介绍法律、法规、政策及制度运行；努力做到理论性和实用性的统一，在培养和提高学员的业务理论、政策水准的基础上，突出培训实际运作，提高和拓展其实际工作能力。

由于劳动保障制度和安全生产监督管理制度改革还处在逐渐完善的阶段，在改革深化过程中还会不断出现新情况、新问题。上述教材只能反映劳动保障制度和安全生产监督管理的现阶段改革发展的成果。因此，在采用本教材讲授中，需要适时充实新内容，以提高质量，与时俱进。书中如有失当或疏漏之处，敬请指正。

编委会

本书前言

《劳动争议调解师培训教程》一书，是为适应改革开放新形势下企业劳动争议调解人员岗位能力开发和培训工作的需要而编写的培训教材。本书力图从劳动争议处理专业理论和工作实践的视角，为劳动争议调解人员和准备从事劳动争议调解工作的人员提供专业理论和实际运作的指导。

劳动争议调解是由依法设立的劳动争议调解组织，对发生在本单位的劳动争议案件，经由当事人自愿提出调解后，在查清事实、分清是非、明确责任的基础上，运用宣传法律、法规、规章和说服教育、规劝疏导的方法，使劳动争议及时得到解决的一种活动。它虽然不是劳动争议处理过程中的一个必经程序，但却是处理劳动争议不可缺少的重要制度。由于劳动争议调解工作的开展，由本单位的行政、职工和工会三方代表参加，有广泛的代表性和群众性，能够有效地维护当事人的合法权益，调动用人单位和职工双方的积极性，有利于建立和谐的劳动关系，促进经济发展。因而得到了企业和职工群众的充分肯定。党的十六届四中全会通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》，明确提出了构建社会主义和谐社会的目标，要“妥善协调多方的利益，正确处理人民内部矛盾”，要“综合运用政策、法律、经济、行政等手段和教育、协商、调解等方法，依法及时、合理地处理群众反映的问题。”劳动关系说到底就是利益关系，利益关系是劳动关系的本质体现。因此，加强劳动争议调解工作，就是要通过调解手段来协商劳动关系双方的利益，及时化解双方的矛盾和纠纷，力争把问题解决在基层，解决在萌芽状态下。这与党的十六届四中全会所提出的要求是完全一致的，我们贯彻党的十六届四中全会精神，努力做好劳动争议调解工作，维护和谐劳动关系，是构建社会主义和谐社会的一个重要的切入点和着力点。

加强劳动争议调解人员队伍建设，是提升劳动争议工作整体水平的一个关键性环节。各地、各部门在推进建立企业和区域性、行业性劳动争议调解组织的过程中，采取了有效措施，调整和充实劳动争议调解人员队伍，建立培训制度，对调解人员进行轮训，增强他们的责任感和使命感，提高

他们的实际工作能力，已经取得了很大成效。劳动争议调解活动，是调解人员综合运用政策、法律、法规手段和说服教育、规劝疏导的方法的过程。劳动争议调解工作的质量，在很大程度上表现在调解人员的专业理论、政策法规水平和能力素质、调解技巧的运用上。因此，做一名合格的劳动争议调解人员，必须十分注重培训、再培训，不断地提高自己。

本书内容系统、全面、实用。全书分六章。第一章是劳动争议概述，介绍劳动争议的概念、分类、性质和特征；分析劳动争议产生的原因和预防措施，以建立和谐、稳定的劳动关系，促进改革的发展。第二章是劳动争议处理制度，概述我国劳动争议制度的历史沿革；阐述分析劳动争议案件管理范围、劳动争议当事人的特点和权利义务，介绍劳动争议处理机构和处理劳动争议的基本程序。第三章是劳动争议协商解决，阐述劳动争议协商解决的概念和特征、协商解决的原则、协商解决的形式，以及工会参与协商解决的原则和基本内容。第四章是劳动争议调解，概述劳动争议调解的概念、特点及其意义和作用；介绍劳动争议调解组织的设立、组成、职责，以及工会在劳动争议调解中的地位和作用；解析劳动争议调解的原则、调解程序、工作制度和调解文书制作。第五章是劳动争议仲裁，概述劳动争议仲裁的概念、特征；介绍劳动争议仲裁机构的设立和职责，仲裁员任职资格、聘任及其职责，以及仲裁的管辖和时效制度；解析劳动争议仲裁的参加人、仲裁程序、仲裁的执行和监督，以及仲裁文书制作。第六章是劳动争议诉讼，概述劳动争议诉讼的概念；解析劳动争议诉讼当事人、诉讼的条件、诉讼的管辖、诉讼的证据；阐述人民法院受理劳动争议案件的范围、审判程序、条件的执行。本书还附编了劳动争议若干案例分析。

本书在编写过程中博采众长，参与了不少有关劳动关系、劳动合同管理、劳动争议处理等方面的教材。本书在编写过程中参考采纳了各家所长。感谢他们为劳动争议处理培训教材所作出的贡献。

由于劳动争议处理制度还处于不断探索、不断完善的阶段中，在改革深化过程中还会不断出现新情况、新问题；加之编者水平有限和编写时间紧迫，不足之处在所难免，欢迎广大读者批评指正。

目 录

第一章 劳动争议概述	(1)
第一节 劳动争议的概念及其性质和特征	(1)
第二节 劳动争议的产生与预防	(4)
第二章 劳动争议处理制度	(10)
第一节 我国劳动争议处理制度的历史沿革	(10)
第二节 劳动争议案件的受理范围	(13)
第三节 劳动争议处理的基本原则	(16)
第四节 劳动争议处理的基本程序	(18)
第五节 劳动争议当事人的特点和权利义务	(19)
第六节 劳动争议处理机构	(22)
第三章 劳动争议协商解决	(24)
第一节 劳动争议协商解决概述	(24)
第二节 工会参与劳动争议协商解决	(26)
第四章 劳动争议调解	(30)
第一节 劳动争议调解概述	(30)
第二节 劳动争议调解的原则	(34)
第三节 劳动争议调解组织	(39)
第四节 劳动争议基层调解的程序	(49)
第五节 劳动争议调解文书的制作与整理	(58)
第六节 劳动争议调解工作制度	(64)

第五章 劳动争议仲裁	(67)
第一节 劳动争议仲裁概述	(67)
第二节 劳动争议仲裁机构	(68)
第三节 劳动争议仲裁的参加人	(72)
第四节 劳动争议仲裁的管辖和时效制度	(74)
第五节 劳动争议仲裁程序	(77)
第六节 劳动争议仲裁的执行和监督	(82)
第七节 劳动争议仲裁文书写作	(84)
第六章 劳动争议诉讼	(100)
第一节 劳动争议诉讼概述	(100)
第二节 劳动争议案件的审判程序	(106)
第三节 劳动争议案件的执行	(108)
附 劳动争议典型案例分析	(110)
参考书目	(150)

第一章 劳动争议概述

学习目标：

通过本章学习，理解劳动争议的概念、种类、性质和特征；了解劳动争议发生的原因，掌握预防劳动争议发生和扩大的措施，达到建立和谐、稳定的劳动关系，促进改革和发展，维护社会安定的目的。

第一节 劳动争议的概念及其性质和特征

一、劳动争议的概念

劳动争议，又称劳动纠纷、劳资争议、劳资纠纷等，是指劳动者或工会（劳动者组织）与用人单位及其组织之间因劳动权利和劳动义务而发生的纠纷和争议。劳动争议包括劳动者个人与用人单位之间发生的争议，劳动者组织（工会）与用人单位之间发生的争议，劳动者组织（工会）与用人单位组织之间发生的争议。依照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第2条规定，我国纳入劳动争议处理范围内的劳动争议仅包括劳动者个人和用人单位之间因具体劳动权利义务关系发生的争议，不包括因集体合同的谈判和履行而发生的争议。2001年10月，第九届全国人大常委会第24次会议审议并通过了修正后的《工会法》，其中第20条规定：“因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”但现实中这类因履行集体合同发生的争议很少发生。

在实践中需要注意以下问题：①区分劳动关系和劳务关系。劳动关系是劳动者与用人单位之间发生的权利义务关系，受劳动法调整。劳务关系是提供劳务与接受劳务的主体之间的关系。劳务合同的主体可以是法人或自然人，产生经济合作关系（非劳

动关系),服从经济法律规范,其权利义务关系受民法调整。因此,劳动关系与劳务关系的主体、内容都存在明显差别。②谨慎对待事实劳动关系。事实劳动关系即缺乏劳动合同依据而现存的劳动关系,它是我国劳动合同法律制度实施过程中难以避免的问题。我国全面实行劳动合同制度以后,确认劳动关系的依据即合法有效的劳动合同。事实劳动关系发生在两种情况下:一是应当签订劳动合同,因企业管理疏忽或其他原因未签订劳动合同;二是原合同因期限届满已经终止,在未办理手续的条件下,继续存在的劳动关系。认定事实劳动关系的基本条件是,劳动关系双方已经履行或正在履行各自的劳动权利与义务。

二、劳动争议的特征

劳动争议不同于一般的民事争议和行政争议,它具有以下的特征:

(一) 劳动争议是基于劳动关系产生的争议

劳动争议产生的前提必须是双方当事人之间存在着劳动关系。如果双方当事人之间并不存在劳动关系,也就不会发生劳动争议。

(二) 劳动争议双方当事人一方为用人单位或其组织,另一方为劳动者或其组织,即工会

发生在其他当事人之间的争议,即使可能与劳动关系有关,也不属于劳动争议。如民事争议既可以是自然人之间发生的,也可以是法人之间发生的,还可以是法人与自然人之间发生的;行政争议可以是自然人与行政机关之间发生的,也可以是法人与行政机关之间发生的,甚至是自然人或法人与劳动行政部门之间发生的。

(三) 劳动争议的标的是劳动权利和劳动义务

劳动争议的标的只能是劳动权利和劳动义务。劳动权利和劳动义务,包括法律、法规、规章和集体合同、劳动合同规定或约定的,如工作内容、工时、工资福利、劳动保护、职业培训、民主管理、劳动关系解除和终止等方面,对于劳动权利和劳动义务以外的其他以权利、义务为标的的争议,不属于劳动争议的范围。而民事争议是有关民事权利义务的争议,如所有权争议、知识产权争议、人身权争议等;行政争议是因行政机关行使行政职权的行为引起的争议,如行政许可争议、行政处罚争议、行政强制争议等。所以,用人单位与劳动者之间发生的争议,如果涉及的不是以劳动权利和劳动义务为标的,如借款争议、集资款争议、发明权利归属争议等,也不是劳动争议。

实践中应当注意,劳动争议大多发生在劳动关系存续期间,有的劳动争议是发生在劳动关系结束之后,如经济补偿争议等。

(四) 劳动争议有特定的表现形式

一般社会关系争议(如民事争议)表现为争议主体之间的利益冲突,影响面的范

围局限于主体范围之内。而劳动争议还可以表现为消极怠工、罢工、游行示威等形式表现,涉及面广,影响范围大,甚至干扰社会经济的稳定和发展。

三、劳动争议的分类

劳动争议按照不同的标准可以分为不同的类别,这种分类有助于认清劳动争议的属性和本质,对于选择正确的争议解决途径也有一定意义。一般来说,劳动争议可以分为以下几类:

(一) 个人劳动争议和集体劳动争议

按照劳动争议职工一方当事人人数的多少来划分,劳动争议可以划分为个人劳动争议和集体劳动争议。个人劳动争议,即指单个职工与用人单位之间基于劳动合同发生的纠纷。在这类劳动争议中,职工当事人仅限于1~2人,争议的处理必须由职工当事人本人或其委托的代理人参加。职工当事人一方为工人时,其中的任何一人在无另一人委托授权的情况下,也无权代表另一人。

集体劳动争议,是指多个职工因共同的理由与用人单位发生的争议。我国《企业劳动争议处理条例》规定,集体性的劳动争议职工一方当事人为3人以上。集体劳动争议的职工当事人应当推举代表参加劳动争议的处理过程。另外有关法规还规定,职工一方人数在30人以上的集体劳动争议适用特别程序,劳动争议仲裁委员会处理职工一方人数在30人以上的集体劳动争议案件,应当组成特别仲裁庭进行仲裁。

(二) 团体劳动争议和集体劳动争议

按照劳动争议主体的不同,可以划分为团体劳动争议和集体劳动争议。团体劳动争议是关于集体合同的争议,包括集体合同的订立、履行、变更或解除、终止的争议,争议主体是用人单位全体职工的代表——工会与用人单位就劳动权利义务发生的争议;而集体劳动争议的主体仍然是用人单位与职工,争议的内容涉及的是法律、法规,以及劳动合同中规定或约定的用人单位或职工个人的劳动权利和义务。

(三) 权利争议和利益争议

按照劳动争议的内容划分,劳动争议可以划分为权利争议和利益争议。权利争议是指劳动关系当事人之间因劳动法律、法规规定或劳动合同约定的劳动权利和劳动义务而发生的争议。这类争议是为实现既定的、现实的权利而发生的争议,因为权利已由法律、法规的规定确立或者已由劳动合同约定产生,它属于法律问题,故也有法律争议之称。

利益争议是指劳动关系当事人,主要是用人单位或其团体与用人单位全体职工代表——工会就集体合同的订立与变更发生的争议。它不是现实的权利争议,而是为创设将来的合同,设定将来的劳动条件,即确定期待的权利而发生的争议,争议的目的在于使一方或双方的某种利益得到合法确认,从而上升为权利。因此,有时称权利争

议为既定权利争议；称利益争议为待定权利争议。

（四）劳动关系争议和劳动条件争议

按照劳动争议所涉及的权利义务的具体内容，劳动争议可划分为劳动关系争议和劳动条件争议。劳动关系争议涉及劳动关系的建立、续存和消灭，表现为劳动合同的订立、变更、解除、终止与续订发生的争议；也包括因事实劳动关系认定引起的争议，因除名、开除、辞退、辞职发生的争议可以归类于劳动关系争议，按照解除劳动合同的原则和程序处理。

劳动条件争议涉及劳动法律、法规规定和劳动合同约定的劳动条件的履行，还可细分为工资争议、工时争议、福利争议、社会保险争议、劳动保护争议、职业培训争议等。

社会保险争议，即社会保险当事人之间的社会保险权利义务纠纷。有两类社会保险争议：一是用人单位与职工之间基于劳动关系，因缴纳社会保险费发生的争议（劳动关系的延伸）；二是社会保险缴费人（用人单位和职工）和受益人与社会保险经办机构或劳动和社会保障行政部门之间，因社会保险缴费、数据管理、保险待遇支付和行政处罚发生的争议。前者基于劳动关系而产生（先有劳动关系，后有社会保险关系），其核心问题在于“缴费”；后者基于行政关系而产生，核心问题在于“管理和服务”。这两类争议的主体和内容均不同，处理争议的原则和要求也不同，从我国实际情况看，第一类争议即缴纳社会保险费发生的争议仍属于劳动争议处理范围。

第二节 劳动争议的产生与预防

1995年5月，劳动部发布的《关于进一步完善劳动争议处理工作的通知》中指出，预防劳动争议是一项综合性社会工作，因此在指导企业增强内部劳动关系协调机制的同时，还需要不断开辟社会预防劳动争议的新渠道。有条件的地方，可以按照国家有关规定，发展面向社会的劳动法律咨询机构，为广大职工和用人单位提供劳动关系方面的法律、法规咨询，提出解决问题的建议，使职工群众的疑难问题有地方询问，有了解劳动法律、法规 and 政策的正常渠道。通过咨询服务普及劳动法律知识，化解劳动争议，从而达到预防和减少劳动争议的目的。

一、劳动争议产生的原因分析

我们在研究劳动争议时，应当对劳动争议发生的原因进行认真分析和总结，只有这样才能从根本上找到劳动争议产生的原因，也才能从根本上寻求预防劳动争议的措

施。在实践中,劳动争议产生的原因是复杂的,归纳起来,主要有以下几个方面:

(一) 劳动关系双方之间经济利益的冲突

国际劳工组织在 1993 年的关于劳动争议本质的研究结论是:“在资本市场上,工人和雇主各自具有独立的地位。然而,雇主是资本的所有者,工人是他们劳动力的所有者,他们的追求是截然不同的。雇主追求利润最大化,工人追求工资最大化,成本与利润的矛盾决定了他们之间的对立性;如果处理得不好,还会由对立转化为对抗。”

我国经济体制转轨以后,劳动关系性质的变化,导致了劳动关系双方利益上的差异性,是发生劳动争议的根本原因,决定了存在劳动争议的客观性。在计划经济体制下,劳动关系被异化为政治化和行政化的劳动关系,经济利益被掩饰和弱化,劳动关系的建立、调整都是由政府运用行政手段直接控制。因此,这种劳动关系实质上是一种劳动行政关系,双方矛盾并不突出,劳动争议也较少发生。但在向市场经济转型过程中,劳动关系回复其本来的利益化和市场化的特点,两方主体都面对新的利益机制的挑战,引起劳动关系在建立运行和调整过程中的一系列变革,劳动关系矛盾不断显性化,劳动争议因此日益多发。特别近些年来,随着国有企业改革步伐的加快,大量企业通过合并、兼并、破产等方式进行重组和改造,从而导致企业劳动关系发生重大调整 and 变化,劳动者的整体利益受到触动,以往利益均衡的格局被一定时期的利益失衡所替代。由于企业在改制过程中忽视了对职工权益的保障,在改制措施和职工安置方案上存在不规范和不公平的现象,加上职工在观念和感情上一时难以转变和接受,集体劳动争议的产生则不可避免。另外,部分国有企业由于无法适应市场经济要求,经营陷入困境,无力支付职工劳动报酬或社会保险基本待遇,导致大量职工为主张权利引发劳动争议。

(二) 劳动关系的从属性决定了劳动争议难以避免

劳动关系具有从属性特征,劳动者在劳动过程中,必须接受用人单位的管理和安排,遵守用人单位的劳动纪律和规章制度。用人单位和劳动者各自利益所在不同,价值目标各异,因此对于劳动关系的管理原则和措施、方法可能产生完全不同的判断,发生矛盾和冲突是自然的。同时劳动争议的多发,也与用人单位的管理水平和劳动者、用人单位的法制观念有着密切的关系。

(三) 在经济体制转换过程中劳动关系协调机制有待进一步完善

我国正处在传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转轨的过渡阶段,原先的制度结构被打破,而新的规范又未建立完善,社会变革的成本大多落在劳动者头上,而且相应的补偿措施又不到位,劳动争议频发便成为一种普遍现象。如果有相应的劳动关系协调机制及时地消除矛盾,劳动争议也可以被消灭在萌芽状态。这类协调机制主要是通过工会组织职能的履行得以实现,如工会帮助、指导劳动者签订劳动合

同,工会代表职工与用人单位平等协商和签订集体合同,工会代表职工和组织职工参与民主管理等。但是,我国目前相当一部分外商投资企业、乡镇企业、私营企业至今没有建立工会,一些国有企业和集体企业在改革、改制过程中随意撤销、合并工会组织,特别是一些亏损企业的工会组织基本处于瘫痪状态,名存实亡,导致劳动关系双方地位和力量失衡。由于缺乏有效的劳动关系协调机制,劳动者没有正常渠道反映意见和发泄不满情绪,致使劳动过程中产生的矛盾得不到及时的疏导和解决,逐步转化成劳动争议。

(四) 劳动法制不健全,不能适应新时期劳动关系的变化

随着经济体制改革深化和市场经济的发展,劳动关系主体明晰化、构成多元化、利益复杂化,劳动关系矛盾日益突出。而我国的劳动立法明显滞后,至今尚未建立起以劳动基本法为核心和辅之以调整劳动关系的各项专门法律的完整的劳动法律体系,劳动立法未能与经济发展同步,不能适应市场经济发展的需要,工资分配、劳动就业、职业培训、社会保障等方面的法律法规还不够完善,有的甚至处于无法可依的状态,从而引起劳动争议。另外,我国现行的各项劳动法律、法规普遍存在着制定得不够具体、明确的缺陷,容易使劳动关系双方当事人对劳动法律、法规的理解产生分歧,也可能导致劳动争议的发生。

(五) 劳动力供大于求,劳动者在劳动关系中处于弱者地位

这是发生劳动争议的重要隐患。在市场经济条件下,用人单位用工和劳动者就业实行双向选择,但由于我国劳动力资源丰富,而经济发展相对落后,就业岗位不足,造成劳动力供大于求,劳动者就业困难。这就使得劳动力的使用者——用人单位一方处于相对强者地位,随意挑选、使用劳动力,用工行为不规范;而劳动力的提供者——劳动者一方相对处于弱者地位,为了找到就业岗位,委曲求全,愿意接受用人单位提出的苛刻劳动条件和较低的工资待遇,导致大量不公正、不合法的劳动合同存在,甚至不签订劳动合同,给劳动争议的发生留下隐患。

二、劳动争议的预防

劳动争议预防,是指劳动关系主体及与劳动关系有关的其他各个方面,对劳动关系当事人之间可能会产生的劳动争议采取必要措施,进行预先防范的活动。具体讲,就是指用人单位和劳动者、工会组织、劳动行政部门、劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院,以及其他有关行政部门和社会组织,通过采取有效措施,把劳动争议由事后的处理变为事前的积极预防,使劳动争议消除在萌芽状态或萌发之前,从而防止和减少劳动争议的发生,创造和谐稳定的劳动关系,为企业改革与发展创造良好的社会经济环境。

劳动争议预防措施,是指为协调劳动关系、预防劳动争议而采取的办法和手段,

主要有以下方面：

（一）加强劳动法制建设

劳动争议预防以法律、法规为依据，加强劳动法制建设，是开展劳动争议预防的前提。为了适应社会主义市场经济条件下协调劳动关系的需要，改革开放以来我国劳动立法步伐加快，以《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）为主体的一批法律、法规和规章相继出台，只有继续加强劳动法制建设，完善劳动法律体系，才能使调整劳动关系、预防劳动争议有法可依。

（二）开展劳动法律知识普及宣传教育

广泛、深入开展劳动法律知识普及宣传教育，持之以恒，是培养人们劳动法律意识，普遍提高法制观念的需要。通过多种形式，如电影、电视、广播、戏剧、报刊、讲座、报告、知识竞赛等媒体和形式，向人们宣传和普及劳动法律知识，做到人人知法、懂法、划清合法与违法的界限，自觉守法，学会依法规范自己的劳动行为，提高依法维护自身权利的意识 and 抵制违法侵害的能力，避免劳动争议发生。

（三）积极推行企业集体合同制度

集体合同制度，是工会代表职工与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业技能培训、保险福利等事项，通过平等协商订立的书面协议。作为一项重要的劳动法律制度，集体合同的内容几乎涉及劳动关系的各个方面，是企业内部共同遵守的劳动关系准则。《劳动法》颁布实施以来，集体合同制度得到了较快推行，成为预防劳动争议的有效机制。工会代表职工与企业签订集体合同，实际上是把职工与企业之间可能出现的矛盾，转化为工会组织与企业之间需要协商解决的问题。这一方面避免了职工个人在劳动关系中所处的相对弱者的地位带来的不利，另一方面可以使问题通过合法的渠道得到合理解决，从而避免了可能产生的劳动争议。

（四）建立企业平等协商制度

平等协商制度，是指企业工会（没有建立工会组织的企业由职工推举代表）与企业经营者就涉及职工合法权益等事项进行定期或不定期沟通、商谈的一种制度。平等协商不只是签订集体合同的法定程序，同时也是协调劳动关系的有效机制，避免劳动争议的基础性建设工作。在没有建立集体合同制度的企业，特别是在一些私营企业和外商投资企业，通过建立平等协商制度，工会与企业就可以就企业的工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法、最低工资标准、特殊情况下的工资、工资保障机制，以及劳动关系中的其他问题随时进行协商，双方达成共识，使矛盾和问题及时得到解决，有效地预防劳动争议的发生。

（五）加强企业劳动合同管理

加强劳动合同管理，首先应当完善劳动合同内容，平等协商，使劳动合同合法有