

<<劳动争议调解师培训教程>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议调解师培训教程>>

13位ISBN编号：9787504560773

10位ISBN编号：7504560774

出版时间：2007-6

出版时间：中国劳动

作者：本社

页数：150

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>

<<劳动争议调解师培训教程>>

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。

<<劳动争议调解师培训教程>>

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。

<<劳动争议调解师培训教程>>

内容概要

这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。

本书内容系统、全面、实用。

全书分六章，分别介绍了劳动争议概述、劳动争议处理制度、劳动争议协商解决、劳动争议调解、劳动争议仲裁、劳动争议诉讼等。

书后还附编了劳动争议若干案例分析。

<<劳动争议调解师培训教程>>

书籍目录

第一章?劳动争议概述 第一节?劳动争议的概念及其性质和特征 第二节?劳动争议的产生与预防第二章?劳动争议处理制度 第一节?我国劳动争议处理制度的历史沿革 第二节?劳动争议案件的受理范围 第三节?劳动争议处理的基本原则 第四节?劳动争议处理的基本程序 第五节?劳动争议当事人的特点和权利义务 第六节?劳动争议处理机构第三章?劳动争议协商解决 第一节?劳动争议协商解决概述 第二节?工会参与劳动争议协商解决第四章?劳动争议调解 第一节?劳动争议调解概述 第二节?劳动争议调解的原则 第三节?劳动争议调解组织 第四节?劳动争议基层调解的程序 第五节?劳动争议调解文书的制作与整理 第六节?劳动争议调解工作制度第五章?劳动争议仲裁 第一节?劳动争议仲裁概述 第二节?劳动争议仲裁机构 第三节?劳动争议仲裁的参加人 第四节?劳动争议仲裁的管辖和时效制度 第五节?劳动争议仲裁程序 第六节?劳动争议仲裁的执行和监督 第七节?劳动争议仲裁文书写作第六章?劳动争议诉讼 第一节?劳动争议诉讼概述 第二节?劳动争议案件的审判程序 第三节?劳动争议案件的执行附?劳动争议典型案例分析参考书目

<<劳动争议调解师培训教程>>

章节摘录

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。

.....

<<劳动争议调解师培训教程>>

编辑推荐

《劳动争议调解师培训教程》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。

《劳动争议调解师培训教程》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。

<<劳动争议调解师培训教程>>

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>