

21 世纪高职高专
精品教材 · 人力资源管理专业

劳动关系 管理

肖传亮 童丽 王贵军 编著

Laodong

Guanxi

Guanli

21 世纪高职高专
精品教材 · 人力资源管理专业

劳动关系 管理

肖传亮 童丽 王贵军 编著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 肖传亮 童丽等 2008

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系管理 / 肖传亮, 童丽, 王贵军编著. —大连 :
东北财经大学出版社, 2008. 8

(21 世纪高职高专精品教材·人力资源管理专业)

ISBN 978 - 7 - 81122 - 351 - 4

I. 劳… II. ①肖…②童…③王… III. 劳动 - 生产关系
- 管理 - 高等学校: 技术学校 - 教材 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 070066 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 282 千字

印张: 14 1/2

2008 年 8 月第 1 版

2008 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 张晓丹

责任校对: 何 群

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 351 - 4

定价: 24.00 元

出版说明

高等职业教育是我国高等教育体系的重要组成部分，也是我国职业教育体系的重要组成部分。教材建设是高等职业教育发展的重要因素，而现阶段可供教学选用的优质教材仍然非常有限。

为满足教学需要、服务教育事业，近年来东北财经大学出版社投入了大量资源开发财经类及相关专业高职教材，取得了阶段性成果，并在相关领域积累了丰富的经验，树立了良好的声誉。本套“21 世纪高职高专精品教材”是我社在此基础上开发的更为完善、更加适用的新型教材。

“21 世纪高职高专精品教材”立足于财经类及相关专业，包括财经类专业平台课、经济贸易类、财务会计类、旅游类、工商管理类、财政金融类、电子商务专业、秘书专业、物业管理专业、连锁经营专业、人力资源管理专业、会展专业等子系列。

本套教材具有以下特点：

1. 以就业为导向，以培养高技能人才为目标。在教材品种设计、内容取舍和讲述方式方面均注重培养学生的实践能力。
2. 将学历教育与职业资格认证考试相结合，更加贴近高等职业教育教学实践。
3. 作者均从教学一线严格遴选，既具有较高的学术水平，又具有丰富的教学经验。
4. 课件、习题、案例、多媒体光盘等教学辅助资源丰富。

高等职业教育正在快速成长，教学实践日新月异，要使教材建设满足和促进职业教育的发展，需要教育主管部门、教学单位、任课教师和专业教材出版机构的共同努力。东北财经大学出版社作为一家专业性、开放式、国际化的财经教育出版机构，愿与相关领域的有识之士精诚合作。

东北财经大学出版社

前 言

随着我国市场经济的发展,以及我国国有企业改制和转轨的不断深入,非公有制经济迅速壮大,企业劳动力的获得正逐步由原来的政府配置转为劳动力市场配置,劳动合同关系正日渐成为劳动关系的普遍形式,但具有中国特色的新型社会主义劳动关系还没有健全和稳定。因此,如何处理好劳动关系,从宏观上讲,已逐渐成为影响全社会和谐稳定的社会问题;从微观上讲,已成为影响劳动者切身利益和企业经营成本及效益的突出问题。努力处理好劳动关系,既是保持社会和谐稳定的迫切需要,又是减少或消除企业内部劳动关系冲突、保障劳动者合法权益、保证企业生产经营顺利进行的迫切需要。由于我国市场经济体制形成的特殊历程,前些年,劳动关系问题一直没有引起社会的广泛关注,直到近些年,由劳动关系引发的社会矛盾越来越多,这一问题才越来越被全社会关注与重视。当然,我国企业现代人力资源管理理念的逐步树立和管理水平的不断提高,员工维权意识的不断增强,也是这一问题越来越被关注与重视的重要原因。

成功的实践需要正确的理论做指导。目前,我国人力资源管理及相关人员都极为重视对劳动关系理论的学习。作为大专院校的人力资源专业及其他相关专业,更是将此理论作为必修课程或重要的选修课程。本教材立足于高职高专教学需要,针对高职高专以培养应用型、能力型人才为目标的要求,并根据其教学特点,在内容安排和编写方式上,努力体现以下原则:第一,以“够用”尺度选择主要的、基本的理论加以阐明;第二,讲清法律、法规规定和有关政策规定,并注重可靠性和规范性;第三,突出实用性和可操作性。

本教材在内容安排上,分别就劳动关系和劳动关系管理、劳动合同管理、集体合同管理、社会保险管理、劳动安全卫生管理、劳动争议管理、员工沟通管理、劳动关系管理其他相关制度、建立和谐劳动关系等进行了阐述。在此基础上,特别注重如何将这些理论运用于实践,在编著过程中,结合实际进行简明、易懂的分析,还运用案例分析、知识链接、情境模拟、小思考、实践训练等方式,加深学习者对劳动关系理论的通俗理解和对操作流程与要领的熟悉。

本教材具体编写分工如下:第1章、第8章由肖传亮执笔,第2章由吕金辉执笔,第3章由丁雯执笔,第4章、第6章由童丽执笔,第5章、第9章由王贵军执笔,第7章由肖传亮、童丽执笔,第10章由丁雯、肖传亮执笔。肖传亮负责本书

2 劳动关系管理

内容体系的设计、人员的组织分工及最后的统稿、定稿工作。

本教材是所有参与编著成员倾力合作的成果。在写作过程中，吸取和参考了同行专家的著作、文章及相关文献资料，在此表示诚挚的谢意！由于时间和水平所限，教材中难免有错误和不妥之处，敬请专家和读者不吝指正。

肖传亮

2008 年 5 月

目 录

第1章 劳动关系概论	⇨1
学习目标	/1
1.1 劳动关系的释义与特征	/1
1.2 劳动关系与事实劳动关系	/3
1.3 劳动关系与劳务关系	/5
1.4 劳动关系与人力资源管理	/8
知识掌握	/10
知识应用	/10
第2章 劳动合同管理	⇨11
学习目标	/11
2.1 劳动合同	/12
2.2 劳动合同的订立	/20
2.3 劳动合同的变更	/22
2.4 劳动合同的解除	/23
2.5 劳动合同的终止与续订	/25
知识掌握	/26
知识应用	/26
第3章 集体合同管理	⇨28
学习目标	/28
3.1 集体协商制度	/29
3.2 集体合同制度	/32
知识掌握	/39
知识应用	/39
第4章 社会保险管理	⇨41
学习目标	/41
4.1 社会保险日常业务的办理	/42
4.2 社会保险缴费	/44
4.3 社会保险待遇简介	/48

2 劳动关系管理

知识掌握 /57

知识应用 /58

第5章 劳动安全卫生管理 ⇨59

学习目标 /59

5.1 劳动安全卫生管理概述 /60

5.2 劳动安全管理 /63

5.3 劳动卫生管理 /71

5.4 劳动保护 /74

5.5 企业劳动安全卫生管理措施建议 /86

5.6 案例评析：劳动安全卫生争议处理 /87

知识掌握 /91

知识应用 /92

第6章 劳动争议管理 ⇨93

学习目标 /93

6.1 劳动争议的定义及产生原因 /94

6.2 劳动争议的解决途径及程序 /95

6.3 典型劳动争议的处理 /98

6.4 劳动争议处理法律文书写作 /110

6.5 劳动争议的预防 /114

知识掌握 /119

知识应用 /119

第7章 员工沟通管理 ⇨120

学习目标 /120

7.1 沟通的定义及过程 /121

7.2 沟通的类型 /123

7.3 沟通的障碍及解决途径 /126

7.4 问题员工的有效沟通 /130

7.5 员工满意度调查 /135

知识掌握 /143

知识应用 /143

第8章 劳动关系管理的相关制度 ⇨145

学习目标 /145

8.1 劳动关系管理的相关制度 /146

8.2 职工民主管理制度 /147

8.3 工资制度 /151

8.4 企业内部劳动规则 /159

8.5 奖惩与申诉制度 /162

知识掌握	/167	
知识应用	/167	
第9章 和谐劳动关系的构建		⇨170
学习目标	/170	
9.1 当前劳动关系中存在的问题	/171	
9.2 当前劳动关系不和谐的原因	/177	
9.3 构建和谐劳动关系的措施	/178	
知识掌握	/184	
知识应用	/184	
第10章 劳动关系管理全景案例——辞职门事件始末		⇨186
学习目标	/186	
10.1 企业背景	/186	
10.2 事件始末	/188	
10.3 事件评析	/191	
10.4 企业回应	/192	
10.5 事件结局	/193	
10.6 事件影响	/193	
知识掌握	/196	
知识应用	/196	
附录1 中华人民共和国劳动法		⇨197
附录2 中华人民共和国劳动合同法		⇨207
主要参考文献		⇨220

第 1 章

劳动关系概论

学习目标

在学习完本章之后，你应该能够：了解劳动关系的概念及特征，以及劳动关系与人力资源管理的相互关系；明确劳动关系与事实劳动关系及劳务关系的联系与区别；熟知如何正确界定事实劳动关系；掌握劳动争议中的举证责任问题。

【引例】

Andy——“有理，说不清”

2007 年 6 月 7 日，Andy 任职于某 IT 公司（约定无试用期，公司将与其签合同、调档、买各种社会保险）；8 月初，公司口头通知 Andy 已经为其调档及上各种社会保险；在任职期间，Andy 询问合同订立之事却无音信；2008 年 1 月，该公司却以经营业务变化为由将 Andy 辞退，Andy 觉得好不容易找到这份工作，不愿意离开公司，于是双方发生争议。争议过程中，公司反复强调企业有充分的用人自主权，何况公司现在根本不需要 Andy 这类员工。Andy 十分困惑，他根本不知道像他这种情形是否可以通过法律手段维护自己的权利？

这一案例表明：现在社会上仍然有部分用人单位和劳动者对劳动关系的认识比较模糊；对于因劳动关系引发的劳动争议问题的处理更是不明白。而作为人力资源管理者，必须了解什么是劳动关系、受劳动法律法规保护的劳动关系有哪些、由劳动关系引发的劳动争议用人单位应该承担哪些法律责任。

● 1.1 劳动关系的释义与特征

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。

1.1.1 劳动关系的定义

劳动过程的实现,必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下,只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系,劳动过程才能够实现。劳动关系是维系人类社会得以存在和发展的最基本的社会关系。在不同的国家或不同的体制下,现代劳动关系有时又被称为“劳资关系”、“劳工关系”、“劳雇关系”、“员工关系”、“产业关系”等。从中国的现在情况来看,由于劳动力使用一方具有部分国家性质,所以使用“劳动关系”的表述,既可以避免因所有制不同而引起的概念差别,而且可以避免从某种政治态度和立场出发而引起的概念差异。

在中国目前市场经济条件下,劳动关系具体是指劳动者与劳动力使用者(单位)之间在劳动过程中建立或结成的关系。更狭义地讲,是指企业所有者、经营者、普通职工及其工会组织之间在企业的生产经营活动中形成的各种责、权、利关系。其主要包括:所有者与全体职工(包括经营管理人员)的关系;经营管理者与普通职工的关系;经营管理者与工会的关系;工会与职工的关系。

【小思考 1—1】

某造船厂的厂房漏雨,请来两名瓦工修补屋顶,修好后付给报酬。双方形成的是不是劳动关系?

答:不存在劳动关系。瓦工修补屋顶这种劳动并不是产生于造船厂的生产劳动过程,因而造船厂和瓦工形成的不是劳动关系,而是由民法调整的民事关系。

劳动关系的一方(劳动者)必须加入某一个用人单位,成为该单位的一员,并参加单位的生产劳动,遵守单位内部的劳动规则;而另一方(用人单位)则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬,提供工作条件,并不断改进劳动者的物质文化生活。

1.1.2 劳动关系的三要素

劳动关系的三要素包括:主体、内容和客体。

劳动关系的主体是指劳动法律关系的参与者,包括劳动者、劳动者的组织(工会、职工代表大会)和用人单位。

劳动关系的内容是指主体双方依法享有的权利和承担的义务。

劳动关系的客体是指主体的劳动权利和劳动义务共同指向的事物,如劳动时间、劳动报酬、安全卫生、劳动纪律、福利保险、教育培训、劳动环境等。

1.1.3 劳动关系的特征

(1) 劳动关系主体双方具有平等性和隶属性。

(2) 劳动法律关系具有以国家意志为主导、以当事人意志为主体的特征。

(3) 劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方必须是提供生产资料的用人单位。

(4) 劳动者必须为实现用人单位的劳动过程而劳动。

(5) 劳动关系是基于职业的、有偿的劳动而发生的。

(6) 劳动关系的一方劳动者必须成为另一方用人单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。

【知识链接1—1】

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。按月发放工资是我国实行工资支付制度的法定形式。因此,从上述规定可以看出,须具有一个月工资以上的,也就是用人单位与劳动者有一个月以上的劳动雇用关系,双方才会形成相对比较固定的劳动关系,才能成为事实劳动关系。我国《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定,劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,用人单位未表示异议的,劳动者和原用人单位之间存在的是一种事实上的劳动关系,而不等于双方按照原劳动合同约定的期限续签了一个新的劳动合同。一方提出终止劳动关系,应认定为终止事实上的劳动关系。

● 1.2 劳动关系与事实劳动关系

现实生活中大量存在着未签订书面劳动合同(我国《劳动法》第十六条规定,“建立劳动关系应当订立劳动合同”)但又实际存在着劳动关系的情况,对社会的稳定、和谐和社会的经济发展带来严重阻碍,从而导致社会劳动关系处于不是常态的环境之中。

1.2.1 对事实劳动关系的认识

在我国,事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间既无劳动合同又存在着劳动关系的一种状态。产生事实劳动关系的主要原因在于:用人单位与劳动者确立劳动关系时,未按国家有关规定签订劳动合同;合同期满后当事人既未续订劳动合同,又没有终止原先的劳动合同。

2007年6月通过并于2008年1月1日起实施的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”也就是说,引起劳动关系产生的基本法律事实是用工,而不是订立劳动合同,其目的是保护事实劳动关系中劳动者的权益,并不是肯定用人单位不与劳动者订立劳动合同的行为。

【案例分析1—1】

存在事实劳动关系 合同不能随便解除

小罗在某网络公司工作。2008年3月,他发现自己的劳动合同即将到期,于是,要求公司人事部与自己续签新劳动合同。“公司正准备换CEO,等新的CEO来了再说吧。”人事经理给了他这样一个答复。半个月过去了,小罗的合同已经过期,公司还没有跟他续订合同。又过了一个多月,新CEO终于上任了。新官上任

三把火，这位新官的第一把火就烧在了人的身上——决定大幅裁员。小罗跟其他一些员工一样，收到了公司发出的终止劳动合同通知书。小罗办完离职手续后，找到人事部，要求公司向自己支付经济补偿金，没想到却遭到了人事经理的拒绝。“你的劳动合同是到期终止，不是中途解除，所以，没有经济补偿金。”人事经理这样解释道。“可是，我的合同是一个月前到期的，你们当时没有终止呀。”小罗觉得有点儿委屈。“不管怎么说，合同到期后，公司没再跟你续，就可以随时跟你终止劳动关系。”人事经理态度很强硬。小罗走在回家的路上，脑子还是转不过弯来：难道劳动合同过期后，公司不立即终止也不续订，以后就可以随时解除，甚至连补偿金也可以不给？

问题：小罗的问题该如何解决？

分析提示：本案中的网络公司虽然开始时和小罗订有劳动合同，但在劳动合同到期时，既没有终止又没有续订，双方当事人处在了存有劳动关系但没有劳动合同的状态，属于形成事实劳动关系。网络公司以换CEO为理由，拖延续订劳动合同，这在法律上不属于有正当理由，仍然属于无故拖延不订。所以，此时，网络公司已经不能采用终止劳动合同的办法结束与小罗之间的劳动关系了。即使小罗同意公司的提议，了断双方的劳动关系，也只能属于双方协商解除劳动关系。网络公司至少也应按有关规定向小罗支付解除劳动关系的经济补偿金。

1.2.2 事实劳动关系与劳动法律关系的区别

(1) 劳动法律关系符合法定模式，受到劳动法律法规的调整；事实劳动关系则完全或部分不符合法定模式，尤其是缺乏劳动法律关系赖以确立的法律事实的有效要件，如未签订书面劳动合同。

(2) 劳动法律关系的内容即权利义务，是双方当事人所预期和设定的；事实劳动关系的双方当事人之间虽然存在一定的权利义务，但这一般不是双方当事人所预期的，更不是由双方当事人所设定的。

(3) 劳动法律关系由法律保障其存续，事实劳动关系如果不能依法转化为劳动法律关系，就应当强制其终止。

1.2.3 如何界定事实劳动关系

本章的引例（Andy——“有理，说不清”）实际上就属于在用人单位与劳动者确立劳动关系时，未按国家有关规定签订劳动合同的这种情形下，如何利用事实劳动关系维权的问题。引例中，Andy不知是否能够维护自身权益，这说明他对事实劳动关系比较模糊，也不懂在哪种情形下，搜集哪些证据，才能证明与用人单位之间的关系属于事实劳动关系。

用人单位和劳动者虽然没有签订书面劳动合同，但劳动者已经成为用人单位的一员，身份上具有从属关系，双方确已形成了劳动权利义务关系的，可以综合下列情况认定为事实劳动关系：

- (1) 劳动者已实际付出劳动并从用人单位取得劳动报酬；
- (2) 用人单位对劳动者实施了管理、指挥、监督的职能；

(3) 劳动者必须接受用人单位劳动纪律和规章制度的约束。

用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同,只要存在事实劳动关系,符合劳动法适用范围及劳动争议受案范围,仲裁机构均应处理。

1.2.4 如何证明事实劳动关系

证明用人单位与劳动者之间存在事实劳动关系,需要提供相关证据。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定,用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

(1) 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(2) 用人单位向劳动者发放的工作证、服务证等能够证明身份的证件;

(3) 劳动者填写的用人单位招工招聘登记表、报名表等招用记录;

(4) 考勤记录;

(5) 其他劳动者的证言等,如工资卡(条)、工作证、名片、同事证言、劳动手册(签名的)、规章制度(签名的)、工作服、社保记录、公司相关证明等。

发生劳动争议,经常会碰到证据提供的问题,但是劳动争议中的大量主要证据,如用人单位制订的规章制度、职工的档案材料、考勤记录、工资发放记录、缴纳社会保险记录、福利待遇发放记录等都掌握在用人单位方,而劳动者对这些证据很难具有举证能力。如果劳动者向劳动部门提起仲裁,但由于证据掌握不足,是否很难在仲裁中取胜呢?

一般来说,劳动争议提交劳动仲裁委员会或者人民法院,劳动者和用人单位都需要承担一定的举证责任。所谓举证责任,是指当事人对诉讼中提出的主张提供证据加以证明的责任。我国民事诉讼程序中一般适用的是“谁主张,谁举证”的原则,意即申诉方举证。劳动争议仲裁的实践表明,大量侵犯劳动者合法权益的争议中,虽然劳动者提出申诉,但要劳动者负举证责任是不公平、不合理的。这是因为劳动者对一些关键证据的举证能力有限,因此要按照劳动争议的性质来确定不同的举证责任。具体来说,劳动争议的举证责任问题可以概括为以下几点:

(1) 对因履行劳动合同和职工辞职、自动离职发生的争议,是一种平等主体关系之间的争议,应确定“谁主张、谁举证”的原则,由申诉方负举证责任;

(2) 对因企业开除、除名、辞退职工发生的争议,这是一种隶属关系的争议,应确定“举证责任倒置”的原则,由做出决定的用人单位负举证责任;

(3) 对因用人单位拖欠职工工资、拖欠职工福利待遇、拒为职工提供劳动安全条件和防护用品等发生的争议,这是一种由人身依附关系引起的争议,也应确定“举证责任倒置”的原则,由用人单位负举证责任。

● 1.3 劳动关系与劳务关系

劳务关系是指两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中

形成的一种经济关系。

劳动关系和劳务关系存在以下区别：

1) 规范和调整劳动关系与劳务关系在法律依据方面的主要区别

劳动关系由《劳动法》规范和调整，而且建立劳动关系必须签订书面劳动合同；劳务关系由《中华人民共和国民事诉讼法通则》和《中华人民共和国合同法》进行规范和调整，建立和存在劳务关系的当事人之间是否签订书面劳务合同，由当事人双方协商确定。

2) 劳动关系主体与劳务关系主体的区别

劳动关系中的一方应是符合法定条件的用人单位，另一方只能是自然人，而且必须是符合劳动年龄条件，且具有与履行劳动合同义务相适应的能力的自然人；劳务关系的主体类型较多，可以是两个用人单位，也可以是两个自然人。法律法规对劳务关系主体的要求，不如对劳动关系主体要求得那么严格。

3) 当事人之间在隶属关系方面的区别

处于劳动关系中的用人单位与当事人之间存在着隶属关系是劳动关系的主要特征，隶属关系的含义是指劳动者成为用人单位中的一员，即当事人成为该用人单位的职工；劳务关系中，不存在一方当事人是另一方当事人的职工这种隶属关系。例如，某一居民使用一名按小时计酬的家政服务员，家政服务员不可能是该户居民家的职工，与该居民也不可能存在劳动关系。

4) 当事人之间在承担义务方面的区别

劳动关系中的用人单位必须按照法律法规和地方规章等为职工承担社会保险义务，且用人单位承担其职工的社会保险义务是法律的确定性规范；劳务关系中的一方当事人不存在必须承担另一方当事人社会保险的义务，如居民不必为其雇用的家政服务员承担缴纳社会保险的义务。

5) 用人单位对当事人在管理方面的区别

劳动关系中，用人单位具有对劳动者违章违纪进行处理的管理权，如对职工严重违反用人单位劳动纪律和规章制度、严重失职、营私舞弊等行为进行处理，有权依据其依法制定的规章制度解除当事人的劳动合同，或者对当事人给予警告、记过、记过失单、降职等处分；劳务关系中的一方对另一方的处理虽然也有不再使用的权利，或者要求当事人承担一定的经济责任，但不包括对其解除劳动合同或给予其他纪律处分的形式。

6) 确定报酬的原则不同

在劳动合同中，用人单位体现按劳分配为主的分配原则；劳务合同中的劳务价格是按等价有偿的原则支付。在支付方式上，劳动合同支付报酬的方式多以工资的方式定期支付（一般是按月支付），有规律性。劳务合同多为一次性的即时结清或按阶段按批次支付，没有一定的规律。

7) 法律责任后果不同

用人单位违反劳动合同可能承担行政责任、民事责任甚至刑事责任；违反劳务

合同一般只承担民事赔偿责任,而不涉及行政和刑事责任。如果在工作中出现危险,属于劳动合同的,由用人单位承担;属于劳务合同的,则由个人承担。

总之,劳动合同是用来调解劳动者与用人单位的劳动关系的,员工只要与某单位签订了劳动合同,或存在事实劳动关系,就是这个单位的人,他的社保和福利工资等都在该单位享受。劳务合同只是一个经济合同,一个人在某个单位工作,可以与其他单位签订劳务合同,提供劳务,接受劳务的单位不用为其缴纳社会保险费。可见,劳动合同待遇较全面。

【案例分析1—2】

王间是某晚报的发行公司的投递员,从1997年11月23日开始在单位从事某晚报的征订、投递及其他物品配送工作,有单位盖有其公章的工作证。2002年11月13日,与单位签订为期一年的“劳务责任协议书”,双方约定就相关工作达成“兼职劳务协议”。2004年8月28日,王间参加了单位组织的“公司基层骨干训练营”,并经考核认定,王间初步掌握了业务开拓、客户服务、员工激励及基层管理的相关技能,单位发给王间结业证书。单位于2005年3月15日制定“发行站投递员工作考评制度”,对包括王间在内的发行站投递员在工作纪律、服务质量、发行业绩、投递线路、横向产品业绩等五个方面进行考评。

2005年4月19日,双方再次签订“劳务责任协议书”,内容包括:单位委托王间提供的劳务是在某地区或其他发行站投递报纸、收订报纸及送水、回收废报等;单位视工作岗位需要确定王间的工作时段,并在王间按要求完成工作任务后支付劳务费;单位为王间购买人身意外保险,王间如以自由职业者身份在户口所在地区的劳动部门缴纳基本养老保险后,可凭缴费收据向单位申领50元/月的社保补贴,王间不得以任何理由向甲方提出有关社保方面的要求;协议有效期自2005年4月19日起至2006年4月19日止。

单位要求投递员在每日13:30到发行站进行准备工作,待晚报印刷出厂并送到发行站后即按固定路线投递,投递员在投递时必须使用单位的工作服、工作证、自行车、包等工具;投递时不得从事非单位业务的工作;根据投递线路的不同,完成投递的时间为3~5个小时不等;单位对投递员在完成投递之外是否在其他用人单位从事兼职工作不作限制,但禁止投递员在从事非单位业务时以单位的名义,使用单位的工作服、工作证、工具等。单位按月通过银行转账支付投递员的劳动报酬。

王间要求确认王间与单位之间自1997年11月23日至今存在劳动关系;单位为王间补办1997年11月23日至今的养老、失业、医疗、工伤等社会保险的缴纳手续。

单位认为,与王间曾签有“劳务责任协议书”,其中明确双方的法律关系是劳务关系。物流配送人员确实持有“工作证”,所谓“工作证”主要是为了物流配送人员取得客户信任,方便出入小区或者上门服务需要,“工作证”不能证明双方之间成立劳动关系。关于“培训证书”,被诉单位的证书是固定版式,其颁发对象是

各基层业务管理人员（合同制员工），单位在定期为各基层骨干业务管理人员进行业务培训，也会对部分完成劳务的物流配送人员（劳务工）进行培训，目的是为了为了使物流配送人员更好地履行劳务。关于王间提供的“工资表”没有本人签名，单位不承认该证据的真实性。在单位财务账上，管理人员为“工资账”，劳务人员为“劳务账”。就王间提供的银行存折上入账时是“工资”，是由于银行出账只有“工资”、“奖金”两个项目。“发行站投递员工作考评制度”明确指出本考评制度是为了规范发行站投递员劳务行为，指导劳务工更好地履行劳务。王间要求认定其劳务关系为劳动关系，没有依据。

问题：王间的问题该如何解决？

分析提示：劳动争议仲裁委员会审理本案认为，双方均为《劳动法》调整的劳动关系适格当事人，王间作为劳动者具有完全的劳动权利能力和行为能力，而单位是具有独立法人资格和用人资格的企业。根据双方签订的“劳务责任协议书”和实际的履行，王间作为单位的投递员，接受单位的劳动管理，从事的是单位安排的有报酬的劳动，且王间提供的劳动是单位业务的组成部分，根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条的规定，双方建立的是劳动关系而非劳务雇用关系，双方签订的“劳务责任协议书”实为劳动合同。

资料来源 广东省劳动争议仲裁网。

● 1.4 劳动关系与人力资源管理

人力资源管理在完善用人制度和塑造企业的新型劳动关系等方面，为劳动者和雇主提供一种保持和谐、高效关系的管理工具。实践证明，人力资源管理模式与劳动关系的状态存在密切的联系，特定的人力资源管理手段可以促进劳动关系的和谐，某种特殊的劳动关系也决定了人力资源管理技术的采用。目前我国由于工会未能有效地履行为员工争取利益的责任，使员工无法通过平和的方式来维护自己的正当权益，企业中出现许多劳动争议问题都未能及时妥善地得到解决。我国劳动关系调整、运行机制明显滞后于现实需要，不能有效地起到化解、疏导、预防、调解等作用，致使劳动冲突不能很好地解决在企业、化解在基层，冲突自然而然就以非正常途径表现出来。近年来，我国各级劳动仲裁机构受理的劳动争议案件的年均增长率在30%左右，大大高于经济增长率，劳动争议极端案例也常见报端，这已经在一定程度上影响了社会稳定与经济发展。其实，许多劳动问题不应该只是事后的处理、矛盾激发事后的裁决，而应该是预先劳资双方双向（雇主常常是掌握主动的一方）的弹性调整。因此，人力资源管理作为劳动者和雇主之间保持和谐、弹性关系的手段，十分切合当前的需要。

人力资源管理追求的是一种人本的管理，与中国的“和为贵”的传统文化天然相通，是建立劳动关系双方良好沟通渠道、妥当解决劳动问题的有效途径。人力