

HEXIE LAODONG GUANXI
YUANLI YU SHIWU

和谐劳动关系 原理与实务

刘金云 主编

德衡律师集团事务所 编著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

HEXIE LAODONG GUANXI
YUANLI YU SHIWU

和谐劳动关系 原理与实务

刘金云 主编

德衡律师集团事务所 编著



法律出版社

www.lawpress.com.cn

法律门
Access To Law

www.falvm.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

和谐劳动关系原理与实务 / 刘金云主编, 德衡律师集团
事务所编著. —北京: 法律出版社, 2010. 6
ISBN 978 - 7 - 5118 - 0743 - 4

I. ①和… II. ①刘…②德… III. ①劳动—生产关
系—研究—中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 072612 号

和谐劳动关系原理与实务
刘金云 主编
德衡律师集团事务所 编著

编辑统筹 法律应用出版分社
策划编辑 戴伟 张新新
责任编辑 张新新
装帧设计 贾丹丹

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 北京北苑印刷有限责任公司
责任印制 陶松

开本 787×960 毫米 1/16
印张 18.25
字数 352千
版本 2010年6月第1版
印次 2010年6月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-0743-4

定价:45.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一篇 和谐劳动关系联席会议项目介绍

3	和谐劳动关系联席会议项目介绍
---	----------------

第二篇 和谐劳动关系的理论和法律解说

7	1. 劳动合同法解说(信春鹰)
21	2. 从对立到合作的劳动关系理论(冯同庆)

第三篇 和谐劳动关系联席会议的实例

39	1. 钜东开展和谐劳动关系联席会议情况总结
44	2. 2009 年第 1—8 次和谐劳动关系联席会议记录
77	3. 不报复政策
78	4. 不歧视政策
80	5. 非骚扰虐待政策
81	6. 申诉制度
87	7. 2009 年度毛胚厂和谐劳动关系联席会议组成
89	8. 部门和谐劳动关系联席会议章程
93	9. 2009 年毛胚厂第 1—4 次和谐劳动关系联席会议记录
101	10. 毛胚厂和谐劳动关系情况总结

第四篇 和谐劳动关系联席会议项目实施文件

105	1. 联席会议工作流程图
-----	--------------

107	2. 联席会议宣传海报
108	3. 联席会议公告
110	4. 联席会议章程
114	5. 联席会议整体规划
118	6. 联席会议记录

第五篇 和谐劳动关系联席会议项目培训

123	1. (2008 年 1 月 15 日)广州项目培训会
137	2. (2008 年 5 月 27 日)广州经验交流会
167	3. (2008 年 5 月 28 日)美国经验交流会——广州
182	4. (2008 年 5 月 29 日)上海项目培训会
217	5. (2008 年 5 月 30 日)美国经验介绍会——上海
255	6. (2008 年 12 月 9 日)广州项目持续发展交流会
261	7. (2008 年 12 月 11 日)上海经验交流会
289	后记

第一篇

和谐劳动关系联席会议项目介绍

和谐劳动关系联席会议项目介绍

和谐劳动关系联席会议是一个企业自愿组成的改善劳资关系、预防劳资纠纷的议事机制,它可以使职工和管理者定期会面,以便在不放弃他们各自职责的情况下讨论、发现并解决相关问题或难题,为劳资双方构筑一个相互沟通交流的平台。

新中国成立初始多种所有制并存的时期也曾运用了类似的方式。1950年4月,中央人民政府劳动部发表了《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》。到1951年4月,在一年的时间内,全国已建立劳资协商会议2787个。这种劳资协商会议是建立在劳资双方自愿的基础上,在企业内部相互平等协商的制度。

一、形式和方法

企业和谐劳动关系联席会议由对等人数的工人代表和管理人员的代表组成。一般为六人至十人。管理人员代表由企业的主管层指定。工人代表则由职工代表大会选举产生。企业和谐劳动关系联席会议每月或每两个月定期召开。每次会议的主席由双方代表轮流担任。会议的内容主要是由工人代表将其从工人中收集的问题,意见和建议提交给联席会议,然后双方的代表就这些问题,意见和建议进行讨论和协商,最后提出如何解释、回复,或解决这些问题的建议和实施方案,并将建议和方案转交企业的主管层,最终由企业的主管层做出是否采纳和实行的决定。

二、推广与发展

目前的和谐劳动联席会议是在我国劳资协商会议以及目前西方发达国家设立的员工关系委员会的基础上发展而来,为中国企业的民主管理创立了先河和范例。

2006年5月至2007年9月,我们对青岛辖区内15家企业进行了企业和谐劳动关系联席会议的试点工作,在16个月的实践中,每个企业的劳动关系都得到了可观的改善,取得了相当成果。

2007年年底至今,德恒劳动法律咨询服务中心进一步将和谐劳动关系联席会议推广到珠三角及长三角等地区,先后在广州、东莞、上海、武汉、大连为近百家企业进行了培训,百思买、阿迪达斯、耐克、迪斯尼、强生等多家国际一流公司在其企业内部或供应商体系中建立和谐劳动关系联席会议制度,有效地改善了上述企业的劳资关系。

第二篇

和谐劳动关系的理论和法律解说

1. 劳动合同法解说(信春鹰)

《中华人民共和国劳动合同法》讲座

主办:青岛市人大法制委员会《法制日报》周末报刊

中世律师联盟(SGLA)

承办:德衡律师集团 山东律师(德衡)联盟

协办:《青岛财经日报》

时间:2007年12月7日下午13:30—16:30

[主持人]:

各位来宾、同志们:

2007年6月29日,《中华人民共和国劳动合同法》由十届全国人大常委会第二十八次会议通过,自2008年1月1日起实行,制定《劳动合同法》是尊重劳动、保护劳动者和完善劳动保障法律体系的重要举措,是落实科学发展观,构建社会主义和谐社会的重要内容。《劳动合同法》的颁布实施对于更好地维护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,促进社会主义和谐社会建设,具有十分重要的意义。

明年1月1日起,中华人民共和国境内的各个企业,个体民营组织、民办企业组织与劳动者之间,事业单位与工作人员之间,国家机关、事业单位、社会团体和建立劳动关系的劳动者之间建立劳动关系,订立、履行、变更、解除劳动合同时,都应当适用《劳动合同法》,这已经成为热点话题,受到社会各界、媒体与劳动者的普遍关注,很多企业有一些迷惑和误解,为了使大家更好地理解、领会和贯彻落实《劳动合同法》,由青岛市人大法制委员会,《法制日报》、《青岛财经日报》协办、德衡律师集团、山东律师(德衡)联盟主办的和谐劳动关系与企业制度创新法制论坛今天如期举行,我代表青岛市人大常委会向演讲嘉宾、全体来宾以及新闻媒体朋友们表示热烈的欢迎,向论坛的主办单位、承办单位和协办单位表示衷心的感谢!

在论坛的第一阶段,我们特别邀请了全国人大常委会法制工作委员会副主任信春鹰同志,对《劳动合同法》的形成过程、主要内容和贯彻落实的问题做专题报告。

信春鹰同志是著名的法律专家。她全程参与了《劳动合同法》的审议和修改

工作,她的报告对《劳动合同法》的贯彻实施一定会有巨大的帮助,下面让我们以热烈的掌声欢迎信春鹰同志为我们做报告。

信春鹰:

大家下午好!很高兴来青岛“和谐劳动关系和企业制度创新”的法制论坛,也感谢各个主办单位能够在这个时候举办这样一个论坛。

特别感谢选择《劳动合同法》作为讲座题目。《劳动合同法》还有两个多月就实施了,最近一段时间,围绕这部法律的实施,说“山雨欲来风满楼”一点也不过分。很多人都在议论这部法律。有人说这部法律“超前”,也有人认为这部法律“滞后”,错过了调整劳动关系的最好时机。华为公司的“辞职事件”开了一个头,在法律实施的前夜,很多人都有焦虑,企业有焦虑,劳动者也有焦虑,大家在新法律实施前,都有不同角度的焦虑。

我了解到,今天下午的听众里面,有很多的人来自于企业。感谢企业对这部法律的关心。我想在今天下午的讲座里讲几个问题:第一,为什么要制定《劳动合同法》。第二,《劳动合同法》的立法过程。第三,《劳动合同法》的主要内容。

在介绍主要内容部分,会有针对性地把大家最关心的几个条款究竟是什么意思,会给大家带来什么样的影响,按照我的理解讲一讲。最后一个问题讲一下《劳动合同法》的实施。我相信讲座之后,来自企业界的企业家们,负责人力资源的各位同行,你们会有一颗定心丸,不要被媒体所渲染的《劳动合同法》的实施将会给企业带来多么大的负担这样一种很不准确的宣传所误导。

希望听了我的讲解,大家对这部法律所设定的制度增加认同感。当然后面有问题还可以交流。

先让我从华为的“辞职事件”说起。10月20日最早报道说,华为公司为了规避即将施行的《劳动合同法》,要求7000多名职工全部把工龄清零,重新订立《劳动合同》,这一事件一出现,媒体十分关注,有各种各样的报道。这引起了国家有关部门的关注。华为是国家有名的大企业,在尊重法律方面,不希望他们在这个事情上开一个不好的头。另外,我认为,像华为这样前沿的企业对这部法律尚有这样的误解,那么其他的企业可能也有同样的误解,这就加大了宣传、解释《劳动合同法》的立法意义和原则,以及制度设计的工作压力。

大家可能都注意到了,最近几天,全国总工会通知,要求企业在《劳动合同法》实施前不要规避法律,企业工会要维护劳动者的合法权益。12月24日是我国的宪法日,现行宪法颁布25周年,大家如果看中央电视台的节目,宪法日一个很大的主题就是宣传《劳动合同法》。我们国家每年都通过很多部法律,为什么《劳动合同法》引起这么大的关注?引起全社会的关注,甚至是国外的关注,原因是什么?我觉得引起关注主要有这么几个原因:

第一,是这部法律非常有现实针对性。有一些法律非常宏观,非常具有指导性

意义,但是很多条款可操作性不强。以至于大家对于有没有这样一部法律没有什么太深的感受。觉得法律好像和生活没有太多的关系,但是《劳动合同法》不一样,它是非常具有现实针对性的一部法律。

第二,劳动关系是市场经济条件下最直接的一个利益博弈关系。它是利益双方通过法律的一种博弈。做企业的人,都希望把成本做小,把利润做大,劳动者则希望获得所创造财富的应然份额。应该享有权利分享发展改革的成果。现在的劳动关系,坦率地说,企业和劳动者的收益不是很平衡。每一个人说实在的都在劳动关系之中,企业老总可能是财产所有者,从另一个角度说,也是劳动者。即使是高管,你也有一个身份,就是劳动者,你也需要保护。

从这个角度来说,这部法律和我们每一个人都是相关的,不是说只保护他,不保护我,或者只是针对我保护了他,不是这样的。因为利益关系特别直接,大家的关注度特别高。

第三,劳动合同法引起社会广泛关注的第三个原因,是它矫正了不正常的现实劳动关系。上一周的一张在国内很有名的报纸有一篇文章,大幅标题,叫《华为的门 中国的坎儿》,作者抓住了一个核心问题,即劳动关系,是中国的当下的一个坎儿,你要不要过去,过不过得去,不仅仅是劳动关系问题,还涉及中国经济的未来发展,经济结构的转型,社会公平正义,经济的可持续发展。我国改革开放 30 多年的发展,成就不必说,举世瞩目,但是现在到了调整的时候了。

今天的讲座,我知道很多企业界的朋友带着很多的问题,带着热切的心情而来,希望对一些具体的问题得到回答,特别是有利于企业解除焦虑的回答。我是这样设计的,先是讲一讲宏观背景,就是为什么要立这部法律,第二部分讲法律的具体内容,针对企业关心的问题做一些解释。可能还是宏观一些,微观的比如说法律条文如何操作,各个企业都有法律服务,德衡律师所、企业自身对条文也有研究,书店里有各种各样的法律解读。我只就大家最关心的问题进行讲解。我知道你们最关心什么,一定是第十四条。

《劳动合同法》是由国务院提交人大审议的,按照法律分类属于社会法类,是由国务院主管部门先起草出来草案,之后提交国务院常务会议,常务会议通过之后提交全国人大审议。它不是由全国人大自己起草的一部法律,是由国务院起草的一部法律。这部法律在 2005 年 12 月提交全国人大之前,在国务院层面已经做了非常多的工作,国家立法项目确定和选择有很复杂的程序,《劳动合同法》之所以能够制定,不是哪个人拍脑门拍出来的,是基于现实的需求。在《劳动合同法》之前,在 1994 年,国家制定了一部《劳动法》,这里面关于劳动合同有一些规定,但是规定得很原则,应该说在这部法律之前,劳动领域的基本法律就是《劳动法》,对这部法律,做人力资源和管理的同志都很熟悉。

为什么要制定一部《劳动合同法》?从宏观上说,有这样的一些大的道理,大

家可能不愿意听大道理,但是还是要听一听为什么国家要制定这样一部法律。

第一个原因,是30年的经济持续高速发展,每年保持了10%左右持续的增長。这个持续的增長在世界上被认为是奇迹,没有任何一个国家的经济可以持续高速增长30年。所以经济学家认为这是改写了经济学理论的一个奇迹。这个奇迹有诸多原因,其中有一个原因就是充足的、廉价的劳动力。这一点经济学也有很多的分析,应该说从国际竞争的环境来说,我们现在面临的挑战非常大,因为我们是后发展国家,在整个世界产业链上处于低端。但是在这样一个国际产业链的情况下,中国30年经济高速发展,有一个非常大的前提就是低成本的劳动力。

劳动力的成本有多低?有不同的统计数字,我给大家一个数字,可能不绝对准确。中国工人的平均工资是西方发达国家工人平均工资的3%。大家想象这有多低?我不知道山东的最低工资是多少?到1000元了吗?前不久珠三角最低工资涨了之后才670块,还不到100美元,美国的工人是3000美金。这就是说,工人的劳动付出并没有转化为给他们的报酬。

另外,30年经济的高速发展,改变了我们国家的面貌,大家都有感受,社会面貌一天一个样,比如说青岛,我每来一次都感觉变化太大了,第一次来的时候,下飞机要看很长一段田野才能进到市区,也没有什么高大的楼房。现在每半年来一次,看到一个国际化大都市就起来了,经济上快速的发展,使得国家有能力来逐步地提高经济发展的人力成本。中央经济工作会议公布今年国家财政超收差不多到一万亿,这是非常巨大的数字。超收就可以超收这么多,国家的财富在大幅度增加,但是劳动力成本还比较低。从宏观上来说,从国家层面来说,第一个理由就是我们已经有条件让自己的经济发展模式有一个转型。

第二个大的背景就是和谐社会的构建,最近几年,党中央提出了构建和谐社会的理念,工厂、企业也在搞和谐劳动关系。和谐社会里有一个最关键的关系,就是劳资关系,如果劳资关系不和谐,和谐社会就不可能实现。我每到一处都讲这样一个道理:我们每个人,包括企业家,换一个角度想一下,也是一个劳动者,国家的法律制度,对你也有保护作用。立法调研的时候去过很多地方,经常面对的是企业的人力资源管理的白领们,从企业的角度他们希望劳动力成本要低,希望企业有更大的利益,但是经常是一散会他们就问,我们这些人解除劳动关系会有什么补偿。作为一个劳动者你希望这部法律能够提供什么样的保护,这是法律所要考虑的问题。

毋庸置疑,分配不公已经成了影响社会和谐的重大问题。温总理在经济工作会议上的报告,其中有一句话特别讲到“要提高工资性收入在国民经济中的比例”。这是什么意思呢?GDP里面有各种构成,其中有一块是人力支出的份额,就是所谓的工资支出。现在我们国家这个比例是在14%。西方发达国家在60%—70%。什么概念呢?大家的工资近些年来都有增长,像我们这代人,对报酬特别容易满足,因为过过苦日子,一个月几十块,拿了多年,现在好几千块钱,太多了吧。

但是按照统计,我们国家经济高速发展中人力支出在 GDP 里的比重是在下降而不是在增加。1993 年的时候,这个数字曾经达到 19%,现在下降到 14%。为什么呢?因为虽然大家的工资都有绝对提高,但是经济发展特别快,蛋糕越做越大,但是劳动者得到的报酬并没有相应增大。

我看到一些省份的统计,也看到过山东省的统计,人力支出占 GDP 的比重可能比国家的平均水平还要低一点。这说明两个问题:一个是经济发展特别好,每年赚的钱特别多,但是另一方面人力的成本没有相应跟上。这也是一个很大的背景,如果研究一下亚洲后发展国家的发展路径的话,在经济发展的某一个点,一定会有一个跳跃,首先表现在对劳动者的保护。比如说原来讲亚洲四小龙,它们在经济的发展某一个点,就是确定工资标准,一下子确定得很高,由此导致了社会产业结构和社会形态的变化。有这样一个跳跃,社会就往前走了一大步。

第三个大的背景是立法机关贯彻落实科学发展观,重视民生立法。科学发展观内容非常丰富,它的重要内容是科学发展,可持续发展。劳动者的权利保护是维持可持续发展的一个重要条件。每一个劳动者不是一个孤立的个人,他有家庭,有子女,子女要有教育投入,劳动者的子女不念书,社会的人口素质就不会提高,劳动者也要自己学技术,提高自己的素质。劳动者的素质和产品质量相关。一个没有文化、没有知识、什么都不懂的劳动者不可能生产出高端产品。产品质量又和产品质量升级和中国在整个国际产业链中的位置密切相关。

为了科学发展和可持续发展,中国劳动者的素质一定要提高,素质要提高,保障和权利也要提高。现在我们的经济靠出口拉动,8 亿件衬衣换一架波音飞机回来,8 亿件衬衣用了多少劳动力、多少资源、污染了多少水?我们用那么多的东西,换来一架波音飞机,为什么?因为我们的劳动者只会做衬衫和其他低科技含量的产品,没有过硬的产品在国际上竞争,两万条牛仔裤换一个芯片,两万条牛仔裤是多少工人的劳动,多少成本、多少污染?所以从科学发展观、可持续发展的角度,对工人、劳工的状况也需要有一个比较好的保护,有一个大的改善。

现在回到《劳动合同法》。这部法律立法的时候针对的问题是什么呢?第一个问题是劳动合同签订率低。劳动合同签订率低的一个直接后果是,出现劳动争议的时候,劳动者维权很难。2005 年全国人大常委会做执法检查,发现中小型企业 and 非公企业劳动合同的签约率不到 20%,个体经济的签订率更低,很多企业只和所谓的“白领”签合同,不是和低端劳动者签合同。低端劳动者过剩,是劳动领域里很多问题的根本原因。现在城镇就业是 2.6 亿人口,单位就业有 1.2 亿左右,灵活就业有 5000 万到 6000 万左右,农村转移出来的流动人口有 1 个多亿,到 2010 年国家的就业人口达到 8.3 亿,这是什么概念呢?是所有发达国家就业人口的总和。这样一个背景使得我们国家的劳动力市场在微观层面上出现了一些问题。

签约率低,主要原因是我国的就业市场的基本情况是供大于求。就业难,农民

工找工作更难。在这样的背景下,工人并不要求法律规定的条件,只要有活儿干就行,不要求签订正式劳动合同。没有劳动合同,其他的权利保障就没有基础。例如,没有劳动合同,就没有各种保险。因为没有劳动合同,有些简单的劳动争议酿成大的刑事案件,这样的例子这些年时有发生。两年前,甘肃的一个工人为了500块钱的拖欠工资杀了5个人。为什么呢?他没有合同,无法维护自己的权益,法院不受理,劳动监察也不管,矛盾激化了。这是个案,但是说明这个问题比较严重。

第二个问题是劳动合同短期化,劳动关系不稳定。劳动合同短期化是现在的一个非常普遍的问题。现在很多劳动合同都是一年一签,还有的是一年四签,也就是三个月一签。《劳动合同法》起草的时候来山东调研过,也走访过一些企业。看了很多企业,了解了很多情况,对有一些问题看得更准确。当时我们收到一个淄博工人写的一封信,讲到他在所在的建筑企业不签订劳动合同以及劳动合同太短的问题,后来《焦点访谈》找他做了一个采访。他在接受采访之后说:“我接受了你们的采访,就意味着我的饭碗没有了。”

劳动合同短期化,短期看,从企业的角度来说,可以随时更换新的员工可以保证工作人员活力。好企业不愁新员工进来,企业觉得这是竞争力所在。对劳动者来说,劳动合同短期化带来很多问题。我们访问了很多的劳动者,有的人已经有家庭、有孩子,他们说我要签四次合同,随时担心下三个月有没有工作,没法计划自己和生活,不知道应不应送孩子念书,如果三个月后合同没有了,日子就难过了。劳动者对自己的职业没有长期计划的可能,实际上会影响企业的发展。工人对企业没有长期承诺,所以不会努力付出自己的工作能力和创造力。有些劳动者会产生临时或者对立情绪,这对企业的长远发展是不利的。

第三个问题,劳动关系双方权利义务不平衡,用人单位侵犯劳动者合法权利的问题比较突出。比如说最普遍的低工资,同工不同酬,没有法律要求的各种保险,试用期频繁解雇,不支付加班费,延长加班时间,等等。特别是在农民工比较多的地方,这些问题比较严重。农民工是一支非常重要的劳动力大军,为我国经济发展作出了重大贡献,但是长期以来他们的权利没有得到应有的保护,这不符合我国社会主义制度对公平正义的要求。东莞市是我们立法调研的一个重要城市,因为它很有代表性。它的常住人口是160万,流动人口是1000万,大部分人口是外来的。东莞的企业大都属于劳动密集型,我们在调研中发现,劳动关系的问题或者说是发展模式的问题,应该引起足够的重视。东莞的企业最低工资是670块钱,年轻的女孩子,所有的周末全加班,一个月的工资就是一千块钱左右。外来人口和当地人口的生活状态相差悬殊。有的人在当地已经生活了十几年,仍然没有什么保障和安全感。我问过一个在饭店打工的女孩子,河南周口人,27岁。我问她自己的未来有什么打算?她说她不可能有打算,不可能嫁人,因为当地人不娶她;她也不愿意嫁给一个打工的,因为大家都处于打工的状态,随时都可能有变化;也不可能