

中国注册人力资源管理师职业资格认证教材

ZHONGGUO ZHUCE RENLI ZIYUAN GUANLISHI
ZHIYE ZIGE RENZHENG JIAOCAI

劳动关系管理

左祥琦 编著

本书作为“中国注册人力资源管理师职业资格认证”的指定培训教材之一，全书系统地介绍了适用于中国的劳动关系管理的理论、操作技术和案例。



LABOR RELATION MANAGEMENT

· 中国人力资源开发研究会中国注册人力资源管理师考试认证中心组织编写 ·



中国发展出版社

中国注册人力资源管理师职业资格认证教材

劳动关系管理

左祥琦 编著

· 中国人力资源开发研究会中国注册人力资源管理师考试认证中心组织编写 ·

LABOR RELATION MANAGEMENT



中国发展出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系管理 / 左祥瑞编著. —北京: 中国发展出版社, 2007.1
(中国注册人力资源管理师职业资格认证教材)

ISBN 7-80087-983-6

I. 劳… II. 左… III. 劳动-生产关系-管理-资格考核-教材
IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 134352 号

书 名: 劳动关系管理
著作责任者: 左祥瑞
出版发行: 中国发展出版社
(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)
标准书号: ISBN 7-80087-983-6 / F · 560
经 销 者: 各地新华书店
印 刷 者: 北京白帆印务有限公司
开 本: 700×1000mm 1/16
印 张: 18.75
字 数: 318 千字
版 次: 2007 年 1 月第 1 版
印 次: 2007 年 1 月第 1 次印刷
印 数: 1—5000 册
定 价: 32.00 元

咨询电话: (010) 68990642 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

电子邮箱: fazhanreader@163.com

网 址: <http://www.develpress.com.cn>

版权所有·翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

中国注册人力资源管理师职业资格认证教材编委会

编委会主任

李震

编委会委员

(按姓氏笔画排序)

于虹 左祥琦 闫凤芝 洪玫 刘红松 杜映梅 胡昌全 寇家伦

作者简介

左祥琦 劳动法专家，资深劳动争议仲裁员、律师，中央电视台《今日说法》特约嘉宾、《法律讲堂》栏目签约教授；在清华大学等高等院校及众多大中型企业担任客座教授，讲授劳动法课程；搜狐、博士伦、金佰利、UT斯达康、大唐电信、肯德基、亚信、拉法基等知名公司的人力资源法律顾问；在《中国劳动保障报》、《北京青年报》、《北京晨报》等报刊开有“说法”类专栏，其中的“祥琦说法”专栏，被评为“中国新闻名专栏奖”（全国新闻专栏最高奖）；著述图书20余部，其中代表作有：《祥琦说法》系列丛书、《用人单位劳动法操作实务》、《员工招聘与劳动保护》、《劳动合同与集体合同》、《劳动争议调解、仲裁与诉讼》、《工资与福利》等。



中国注册人力资源管理师职业资格认证教材

ZHONGGUO ZHUCE RENLI ZIYUAN GUANLISHI
ZHIYE ZIGE RENZHENG JIAOCAI



责任编辑/王祝萍 徐瑞芳

封面设计/张虹

序

不断发展与变化的人力资源管理

这是一个不断变化和发展的世界。20多年前，人力资源作为一个概念被引进我国，人力资源作为一个新词汇被应用；10多年前，第一本人力资源领域的中国人文核心期刊——《劳动与人事》正式更名为《中国人力资源开发》；5年前，我国领导人提出“人力资源是第一资源”和“强化人力资源开发是我国的基本国策”；3年前，中国人力资源开发研究会推出首个由专业的人力资源研究机构研发的针对我国人力资源从业者的培训认证体系；而今天，我国的人力资源从业者已达500万以上，招聘、猎头、咨询、培训、测评、人力资源信息化等各种人力资源服务企业和机构达数十万家之众。

这样的巨变反映了一个事实：我国的人力资源管理在迅速地发展与变化。这样一个事实也要求我们的人力资源专业机构不能躺在功劳簿上睡大觉，必须为了我国人力资源的发展而孜孜以求，自身也需要不断地变化和创新。

于是，在注册人力资源管理师职业资格认证推出暨该项目第一套指定培训教材面世三周年之际，中国人力资源开发研究会中国注册人力资源管理师考试认证中心重新组织编写的这套“中国注册人力资源管理师职业资格认证教材”以崭新的面貌跟读者见面了。

重编教材基于以下两个原因：

一是为了适应人力资源管理的发展和人力资源从业者的需要。

人力资源专业知识和技能的发展日新月异，特别是近几年来，我国的人力

资源管理水平更是随着经济的迅猛发展和企业的壮大而迅速提升，其特点、重点与3年前有了很大差别，社会对人力资源管理的需求也有了更高要求；与此同时，国内外关于人力资源管理的开发和研究也与时俱进，人力资源管理的理论和实践能力都在原有基础上迈上了新的台阶。因此，把新的研究和实践成果展示给广大的人力资源从业者，并根据目前的新要求、新特点提供符合需求的新教材是很有必要的。

二是为了适应中国注册人力资源管理师职业资格认证项目的发展。

3年并不是一段很长的时间，但3年也足以证明一个项目的决策和实施是否正确。经过3年的努力，注册人力资源管理师职业资格认证项目已经完善了对HR从业者的培训体系的建设，并建立了一套行之有效的培训效果保障体系，成为我国人力资源业界的培训标杆，并在2006年初更名为“中国注册人力资源管理师职业资格认证项目”。

3年来，中国注册人力资源管理师职业资格认证站在我国人力资源培训认证的前沿，项目的体系和知识要点不断更新，学员队伍迅速扩大，学员需求也越来越高。为了进一步提高注册人力资源管理师职业资格认证的含金量，打造中国人力资源业的顶尖队伍，推动中国人力资源事业的发展，下一步的工作重点将是建立中高级人力资源管理人员的资格考试和评价体系，努力探索人力资源管理人员的培训与选拔、评价、推荐相结合的有效途径，加强资格评价及培训认证工作的科学化、制度化和法制化建设。综合分析，实行项目的全国统考和对人力资源从业者的统一评审的条件已基本成熟。因此，中国人力资源开发研究会于2005年底成立了中国注册人力资源管理师考试认证中心，全面推进该项目的考试评审体系的建设。2006年，注册人力资源管理师考试认证中心的中心工作就是实行全国统考，开展各种后续服务，完善该项目的体系建设。

对人的评价是一门科学。我们的评价体系将结合目前国际流行的评价方法，考、评结合，知识、技能并重，力争在很短的时间内建立HR的国内评价

标准。为了与这一目标配套，我们必须有一套体系更完备、理论更先进、知识更丰富、技术更标准、内容更实用、使用更方便的教材。

基于这两个原因，我们自 2005 年底便开始组织这套教材的编写。教材的作者全部是在中国注册人力资源管理师项目培训一线担任主力讲师的老师，他们既有着深厚的专业功底和实践基础，也因为一直站在人力资源管理发展的前沿，始终跟一线的人力资源高管们站在一起并对新知识和新技术有着最真实的体会和感悟，保证了教材的实用性。由他们编写的这套教材既与 CHRP 培训内容和考试内容配套，同时也能满足所有的人力资源从业者的需要，可以说是目前国内人力资源专业最权威的培训教材。

具体来说，这套教材有以下几个显著的特点：

1. 突出实用性。教材编写以突出实用性为主，理论和概念讲述简洁、精练。图书的整体风格突出实用性和可操作性。

2. 形式活泼，可读性强。文中广泛运用插图和表格，使得教材文字变得直观、鲜活，增加读者的感性认识。文后增加大量的习题和讨论，以及阅读材料和网站资源，便于读者进一步提高。

3. 案例、知识点丰富。正文和案例窗口及知识点相互穿插，既可以阅读正文，也可以跳跃式地阅读相关材料或进行思考。

4. 内容新颖。本套教材的内容不仅结合实际，并且能反映人力资源领域的最新技术和研究成果。

这套教材由原来的 7 种增加为 9 种。在原有的《人力资源战略与规划》、《绩效管理》、《薪酬福利管理》、《员工任用》、《企业培训》、《职业生涯管理》和《劳动关系管理》的基础上增加了《人才测评》和《人力资源信息化管理》。增加这两个模块就是为了适应目前企业对人力资源管理的新要求。一方面，新的人才测评技术在人力资源管理的各个阶段越来越发挥着重要的作用；另一方面，各种人力资源信息化系统在企业中得到越来越广泛的应用。作为一个开放的体系，中国注册人力资源管理师职业资格认证项目对这些新的要求和变化不

能熟视无睹。在广泛地征求专家和学员的意见之后，我们将这两个模块纳入到我们的培训认证体系中。

我们相信，有广大人力资源从业者的支持，有众多专家和专业机构的努力，中国人力资源管理水平会蒸蒸日上。我们中国人力资源开发研究会愿做一块人力资源事业的垫脚石，与大家一起构建宏伟的人力资源大厦。

李震

2006年6月

前 言

我国实行市场经济以来，劳动关系问题已经逐渐成为了影响社会经济发展和稳定的最突出的社会问题之一。要想构建和谐社会，首先要把劳动关系调整好，劳动关系的和谐稳定是保障社会和谐稳定的基础之一。

前几年，中国的劳动关系问题一直没能引起社会的广泛关注，但近年来随着劳动关系引发的社会矛盾越来越凸显，人们已经逐渐认识到，中国的劳动关系问题是经济发展中一个绝对不可回避的重大课题。企业劳动关系处理的好坏，不仅仅影响到劳动者的切身利益和用人单位的用工成本，还会影响到全社会的稳定、投资环境，以及企业的市场竞争力，等等。因此，怎样调整好劳动关系，处理好劳动关系中的不和谐因素便成为了广大用人单位和人力资源管理者需要研究的重要课题。

目前，许多人力资源管理者为了工作的需要都希望学习更多的劳动关系管理的相关理论和操作实务，但非常遗憾的是，市面上有关劳动关系的书籍基本上都是照搬国外的理论和国外的操作技术，很难直接应用到具有中国特色的劳动关系管理中。为了扭转这一现状，帮助广大人力资源管理者真正掌握切实可行的、且适用于中国的劳动关系管理的理论和操作技术，作者将自己多年潜心研究的中国劳动关系管理的理论，和为众多知名企业常年担任人力资源法律顾问期间总结的丰富经验和操作实务，以及大量案例，进行了精心地编撰并写成本书，在此奉献给广大的读者。

本书除了可以作为专业的培训和教学教材外，还适合下列从事劳动关系领

域工作的读者作为专业文献或参考资料阅读：人力资源管理者、企业高中级管理人员、劳动行政部门的官员、各级工会干部、劳动法的研究人员、劳动争议仲裁员、负责审理劳动争议案件的法官、劳动监察部门的监察员、非政府组织的专业人士，以及其他与劳动领域有关的从业人员。

由于时间与个人学识水平所限，书中难免有错误与疏漏之处，希望广大读者不吝提出宝贵意见，给予批评指正。

作者

2006年11月于北京

目 录

第 1 章	劳动关系概述	1
	1.1 劳动关系的定义及特点	2
	1.2 劳动关系的主体和表现形式	5
	1.3 劳动关系的性质与类型	7
	1.4 劳动关系的外部环境	9
	1.5 劳动关系系统及其运行	11
	1.6 劳动关系理论的不同学派	15
	1.7 劳动关系的实质——冲突与合作	20
	本章小结	29
	关键术语	29
	思考题	29
	阅读材料 我国企业劳动争议的诱发原因	30
第 2 章	我国的劳动关系	34
	2.1 不同历史时期的劳动关系概述	35
	2.2 企业性质不同带来劳动关系的特点不同	39
	本章小结	45
	关键术语	45
	思考题	45
	阅读材料 我国应选择什么样的劳动关系调节模式	45
第 3 章	管理方（雇主）	50
	3.1 管理方	52

	3.2 雇主组织.....	57
	3.3 我国的雇主组织.....	59
	本章小结.....	61
	关键术语.....	61
	思考题.....	61
	阅读材料 福特汽车公司独特的人力资源管理.....	61
第4章	工会	64
	4.1 工会概述.....	65
	4.2 我国的工会制度.....	70
	本章小结.....	89
	关键术语.....	89
	思考题.....	89
	阅读材料1 工会与党组织的关系.....	90
	阅读材料2 老板的弟弟能当工会主席吗.....	91
	阅读材料3 企业拒付工会经费怎么办.....	92
第5章	政府对劳动关系的管理	93
	5.1 政府角色.....	94
	5.2 政府在劳动关系中的作用.....	98
	5.3 政府劳动关系的实践.....	99
	5.4 我国政府在劳动关系中的作用.....	100
	本章小结.....	108
	关键术语.....	108
	思考题.....	108
	阅读材料1 劳动保障监察与劳动争议处理之间的关系.....	108
	阅读材料2 劳动保障监察查处违法行为的追诉时限.....	110
第6章	劳动法对劳动关系的调整	112
	6.1 劳动法与劳动关系.....	113
	6.2 工资法律保障.....	117
	6.3 工作时间.....	129

6.4	劳动保护	133
	本章小结	140
	关键术语	140
	思考题	140
	阅读材料 1 休息日加班后的补休与加班工资	140
	阅读材料 2 流产假是否可以作为医疗期计算	141
第 7 章	劳动合同法律制度	143
7.1	劳动合同的基础知识	144
7.2	劳动合同的订立	154
7.3	劳动合同的变更	159
7.4	劳动合同的解除与终止	162
	本章小结	178
	关键术语	178
	思考题	178
	阅读材料 1 企业可否这样解除员工的劳动合同	179
	阅读材料 2 被裁减的员工能提这样的要求吗	180
	阅读材料 3 可以这样解聘精神病患者吗	181
第 8 章	集体谈判与集体合同制度	182
8.1	集体谈判与集体合同概述	183
8.2	集体谈判	186
8.3	我国的集体合同制度	194
	本章小结	210
	关键术语	210
	思考题	210
	阅读材料 1 集体合同生效的条件是什么	210
	阅读材料 2 职工代表的劳动合同可以随意解除吗	211
第 9 章	员工参与	213
9.1	员工参与概述	214
9.2	员工参与的理念	218

	9.3 员工参与管理的形式·····	219
	本章小结·····	229
	关键术语·····	229
	思考题·····	229
	阅读材料 浙江省台州市委办公室、市政府办公室《关于在非公有制企业建立职工代表大会制度的若干意见》·····	229
第 10 章	产业行动 ·····	233
	10.1 产业行动概述·····	234
	10.2 罢工·····	237
	10.3 我国的产业行动简介·····	242
	本章小结·····	243
	关键术语·····	243
	思考题·····	243
	阅读材料 1 以色列爆发全国总罢工·····	244
	阅读材料 2 多伦多教师的怠工行动·····	244
第 11 章	劳动争议处理 ·····	247
	11.1 劳动争议概述·····	248
	11.2 劳动争议调解·····	257
	11.3 劳动争议仲裁·····	267
	11.4 劳动争议诉讼·····	279
	本章小结·····	285
	关键术语·····	285
	思考题·····	285
	阅读材料 1 企业劳动争议调解委员会的调解书是否具有强制执行力·····	285
	阅读材料 2 究竟是否已错过了申请仲裁的时效·····	286
	阅读材料 3 当事人在调解书送达之前,可以反悔吗·····	287
	参考文献 ·····	289

第1章

劳动关系概述

本章学习目标

1. 掌握劳动关系的概念、特征以及相关概念和特点；
2. 了解劳动关系的主体和表现形式，以及劳动关系的性质类型等；
3. 了解劳动关系的外部环境；
4. 掌握劳动关系系统及其运行；
5. 了解劳动关系理论的不同学派和观点；
6. 掌握劳动关系的实质（冲突与合作）。

引导案例

工会被诉维权不力

赵某原来是某纺织厂的一名女职工，2000年10月，她被调到某烟灰厂工作。烟灰厂为其办理了招工手续，但却未与赵某签订劳动合同。

烟灰厂为赵某安排的工作岗位是水中作业。几个月后，赵某发现该工作劳动强度大，且工厂对这种水中低温作业没有相应的劳动保护措施，自己体力吃不消。于是，她找到烟灰厂领导说：“我患有很严重的关节炎，恳请领导考虑一下我的特殊情况，给我另外安排一个适当的工作岗位。”然而，烟灰厂的领导不同意，对赵某说道：“本来我们单位就是勉强录用你的，你的学历、技能等各方面条件都很差，我们单位能接受你，就已经对你不错了。你还要在工作上挑肥拣瘦，不想干就算了，你到别的单位去找工作吧。”

赵某见找领导协商根本不可能解决问题，于是向当地劳动争议仲裁委员会