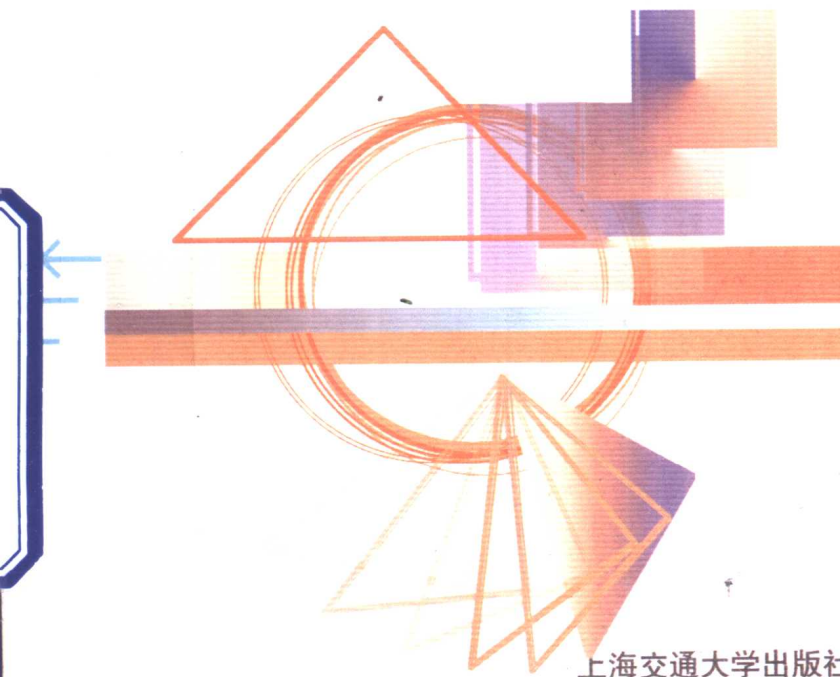


现代企业人力资源管理技术丛书

方江宁 李 涛 编著

劳动争议处理技术

RAODONG ZHEN YI CHULI JISHU



上海交通大学出版社

现代企业人力资源管理技术丛书

劳动争议处理技术

方江宁 李 涛 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书旨在为企业预防和解决劳动争议提供技术指南。全书共分8章,在忠实于劳动法律、法规及劳动政策的前提下,就企业在劳动争议处理不同阶段中经常采用的方法、技巧与对策等,作了比较全面的介绍和规律性的总结。书中所述技术内容涵盖了企业劳动争议处理的始末及各个具体环节,每项技术的使用都通过典型的案例加以分析说明,以方便读者理解和掌握。本书突出实用,针对性强,方便操作。

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理技术/方江宁、李涛编著. —上海:上海交通大学出版社,2001

(现代企业人力资源管理技术丛书)

ISBN 7-313-02678-1

I. 劳… II. ①方…②李… III. 劳动争议-仲裁-中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 021807 号

劳动争议处理技术

方江宁 李 涛 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

上海交通大学印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/32 印张:7.5 字数:148千字

2001年7月第1版 2001年7月第1次印刷

印数:1~3050

ISBN 7-313-02678-1/D·058 定价:10.00元

版权所有 侵权必究

编 委 会 名 单

主任 赵永乐

委员 (按姓氏笔画为序)

马士斌 方江宁 孙淮斌

李 晖 朱必祥 吴 远

况志华 陈京民 郁金豹

赵永乐



总 序

考察中国企业人力资源管理发展的历程，我们大致可以把它分为五个阶段。

如果把 20 世纪的 70 年代末 80 年代初算是第一个阶段的话，那只能说这是一个启蒙的阶段。正当人才学走红中国大地的时候，“人力资源管理”这个名词开始出现在中国。面对这个新名词，除了少数人好奇之外，不少人都感到不可理解。记得那时还有人提出这样的疑问：劳动者不是国家的主人吗？怎么能把劳动者当作一种资源来进行管理呢？这不是鄙视劳动者吗？不过在众多的企业里并没有引起充分的注意。但我们必须明确地指出，在学术界，一些科研单位以及人才学、科学学等相关学科的专家学者已经敏锐地注意到这个名词。1982 年，与国际上的“人力资源”想法相衔接，当时的国家劳动人事部成立了人才资源研究所。不久，这一研究所建制转到当时的国家科委。这一研究所不但在人力资源管理的科研上卓有建树，而且在人力资源管理的宣传上也下了很大工夫。同期，笔者不但多次听王通讯研究员论及过人力资源管理，而且在天津理工学院看到过《人力资源管理》教材，并与该学院的阎凤高、于子



明以及辽宁的王小夫、新疆的汪光盛等教授学者对该教材进行过讨论。

以后的80年代中期是第二个阶段。这时,以著名的人才学者王通讯研究员为代表的一批专家学者在宣传人才资源或其他学科理论的同时,也广泛地宣传了人力资源管理。中外就人力(人才)资源管理与开发方面的学术交流也逐渐多起来。有关人力资源管理与开发的教材和专著相继出版,有力度的理论文章也竞相发表。但也可能是由于王通讯的“人才学”影响太大了,或是由于当时的气候尚未成熟,以至于人们,尤其是企业,对人力资源管理尚未引起像今天这样广泛的关注。这一时期可以称为宣传时期。

80年代末到90年代初期,改革开放形成了大气候,三资企业把国外的人力资源管理引入了国内,人力资源管理逐渐为人们所重视。1988年在贵阳召开的“国际劳工组织亚洲人力资源开发网、中国人力资源开发研究中心暨首届学术研究会”,标志着中国人力资源管理研究全面兴起并向系统化和组织化方向深入发展。在这一时期,国内的人才资源管理理论中融入了大量的国外的人力资源管理理论,国外的主要是发达国家的人力资源管理理论在我国开始传播。这是一个发展时期。

90年代中后期,中国企业逐步掀起了人力资源管理的热潮。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理是增



理技术。这是中国企业的当务之急。

自然科学有技术,名曰科学技术。管理科学也有技术,名曰管理技术。所谓技术,按照狄德罗在200年前主编的《百科全书》所下的定义,“是为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系”^①。人们普遍认为,这一定义至今仍有指导意义。根据这一定义,为实现人力资源管理的目的而共同协作组成的人力资源管理工具和规则体系,也是技术,这就是人力资源管理技术。对于人力资源管理理论来说,人力资源管理技术是它的延伸,也是它的支撑。对于人力资源管理工作来说,人力资源管理技术则是它的指导,也是它的工具。一句话,没有人力资源管理技术,人力资源管理的目的就不能成为现实。

人力资源管理发展到今天,已经成为一个完整的体系:从员工的生涯来看,从人力资源的引入一直到退出,从再生产过程来看,从人力资源的生产一直到劳动消费;从运行主体来看,从组织、群体到个人;从人力资本活动来看,从投资、价值、成本到收益;从管理程序来看,从战略规划到实施和控制……。这就决定了人力资源管理技术也是一个完整的体系。这个体系包括:人力资源规划技术、人员招聘面试技术、人员素质测评技术、人员绩效考评技术、员工生涯管理技术、员工培训技

^① 宋健主编:《现代科学技术基础知识(干部选读)》,科学出版社、中共中央党校出版社1994年版,第5页。



强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。人力资源管理专业成为最热门的专业之一,人力资源经理也成为今天中国企业最短缺的人才之一。

第五个阶段指的是世纪之交的一段时期,包括今天,可能也要包括今后的一段时期。面对着经济全球化、发达国家进入知识经济时代、科技进步成为主要推动力这种大背景,人力资源管理出现了新的趋势。这种新的趋势主要表现在五个方面,即战略化的管理、资本化的动作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用。其实不管哪一种趋势,最后都要落实在技术性的应用上。人力资源管理能否实现,关键在于应用。要想铸造企业的核心资源,就必须非常重视并娴熟掌握人力资源管理的技术。因此,构建科学的和可操作的人力资源管理技术体系,就成为现代企业的管理追求。

对于大多数中国企业来讲,第五个时期就是技术性应用时期。很多企业已经认识到人力资源的重要性,也想管理好人力资源,但就是不知从何下手,不知怎么干,其实说到底,就是缺乏人力资源管理的技术。技术是提高实践效率的关键,没有好的技术,再好的理论也难以表现出力量来。中国企业要想实现从传统的人事管理向现代的人力资源管理转变,就必须掌握现代的人力资源管



术、薪酬设计技术、激励技术、劳动合同管理技术、劳动纠纷处理技术、人事诊断技术、人力资源价值成本分析技术、人员遣散技术以及群体组合技术等项具体技术。这些技术之间既具有内在的逻辑联系,又在横向层次上和纵向系统上有本质区别,组织起来是一个统一的技术体系,实行起来又是一项项具体独立的技术。

把住这种时代的脉搏,上海交通大学决意推出《现代企业人力资源管理技术丛书》。应上海交通大学出版社的邀请,河海大学人力资源研究中心组织了河海大学、南京理工大学等高校执教人力资源管理专业的老师们,自1999年初酝酿,是年6月开始写作,到2000年夏先后完稿,后几经修改,终于完成了首批丛书书稿。

丛书的作者们从我国企业人力资源管理与开发的实际出发,根据现代人力资源管理与开发理论,从微观的层面上为我国各类企业的人力资源管理与开发工作设计了一套通用适用的既互相关联又可独立操作的技术体系。丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体的技术,不但向广大读者介绍了该项技术的形成和发展过程,理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了该项技术所涉及到的有关管理制度、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便



于读者能顺利地了解、掌握和运用,每项技术在编排上都既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

河海大学和南京理工大学是我国较早设立人力资源管理本科专业的高校之一,课程设置合理且各具特色,师资力量较为雄厚,不但为国家培养出大批的人力资源管理专业人才,而且还为众多的企业开展了人力资源管理咨询活动。比如:人力资源发展规划、招聘面试、素质测评、绩效考评、组织设计、生涯设计、薪酬设计、工作设计、管理诊断和培训等。产学结合,产生了很好的效果。这次推出的和以后将陆续推出的人力资源管理技术项目,不仅是他们教学科研的结果,而且也是他们为企业开展咨询服务的成果。

21 世纪,是人力资源的世纪,是人力资源管理技术的世纪,更是人力资源管理技术的世纪。愿我国企业的人力资源管理技术之花,在改革开放的春天里,盛开不败!

赵永乐

2001 年 6 月于南京



方江宁,男,1965年生。1991年毕业于中国人民大学法学院,获法学第二学士学位。曾先后在南京、珠海两地数家金融、房地产、外贸公司任职,主要从事人力资源管理工作。现为南京理工大学法律系讲师,从事劳动法的教学与研究工作。





李涛，女，1970年生。1992年毕业于北京师范大学经济系，后在南京大学获经济学硕士学位。现为南京理工大学人文学院经济系讲师。主要从事经济学和人力资源管理的教学与研究工作。



目录

1 企业劳动争议处理技术	
概述	(1)
1.1 劳动争议基本知识	(1)
1.2 劳动争议处理技术基本 原理	(13)
2 企业劳动争议协商技术	(22)
2.1 劳动争议协商指导思想	(22)
2.2 劳动争议协商前准备	(24)
2.3 劳动争议协商过程与争议 解决办法	(34)
3 企业劳动争议调解技术	(41)
3.1 企业劳动争议调解委员会 的设立	(41)
3.2 企业劳动争议调解	(49)
3.3 企业怎样参加劳动争议调 解委员会的调解活动	(53)
3.4 典型案例技术分析	(59)
4 企业劳动争议仲裁技术	(63)
4.1 劳动争议仲裁申请	(63)
4.2 劳动争议仲裁制度适用	(73)
4.3 典型案例技术分析	(86)
5 企业劳动争议诉讼技术	(91)
5.1 企业劳动争议诉讼当 事人	(91)
5.2 起诉与受理	(96)



目录

5.3	劳动争议案件审理程序	(102)
5.4	典型案例技术分析	(110)
6	企业劳动争议预防技术	(121)
6.1	企业劳动争议预防对象	(121)
6.2	企业劳动争议预防组织	(128)
6.3	企业劳动争议预防的 阶段性	(131)
6.4	企业劳动争议预防方法	(137)
6.5	典型案例技术分析	(143)
7	企业劳动争议主要类型案例 及处理技术分析	(146)
7.1	因订立劳动合同发生的劳动 争议处理技术	(146)
7.2	因履行劳动合同发生的劳动 争议处理技术	(151)
7.3	因变更劳动合同发生的劳动 争议处理技术	(155)
7.4	因解除劳动合同发生的劳动 争议处理技术	(159)
7.5	因开除职工发生的劳动争议 处理技术	(163)
7.6	因除名职工发生的劳动争议 处理技术	(167)
7.7	因工资发生的劳动争议处理 技术	(171)
7.8	因劳动安全卫生发生的劳动 争议处理技术	(174)



目录

7.9 因女职工劳动保护发 生的劳动争议处理 技术	(178)
7.10 因医疗保险发生的劳动 争议处理技术	(182)
 8 企业劳动争议文书制作 技术	(187)
8.1 劳动争议调解、仲裁程序 文书	(187)
8.2 劳动争议诉讼程序 文书	(198)
 附录	(211)
 参考文献	(222)
后记	(223)



1 企业劳动争议处理技术概述

1.1 劳动争议基本知识

1.1.1 劳动争议的含义和特征

1. 劳动争议

随着我国步入社会主义市场经济,劳动关系日益市场化和契约化,在市场法则的作用下,用人单位和劳动者各自有着不同的利益追求,这种经济利益上的分化决定了劳动争议的发生在所难免。并且在最近几年,由于企业经济结构调整,企业兼并、破产的力度不断加大,可以预见劳动争议势必呈现出高发率。那么,究竟什么是劳动争议?现行法律、法规对此并没有下过任何定义,按照通常说法,是指职工与企业之间因劳动权利、义务而发生的纠纷、争执。因此,有时也叫劳动纠纷或劳资纠纷。从争议主体来看,它只限于职工和企业之间,这有别于职工与职工之间、企业与企业之间、职工或企业与政府行政机关之间发生的纠纷,这些纠纷即使涉及劳动问题,也不构成劳动争议。下面请看几个例子:

案例一 从事个体运输的陈某与某企业订立合同,双方协商同意:陈某把企业所需某原料从外地运到企业,企业支付陈某工钱 500 元。陈某完



成运输任务后,企业迟迟不按合同约定支付工钱,为此发生争议。

案例二 某厂行政部门在职工住房分配方案问题上,与工会发生争议。厂行政会议开会决定,将本年度分配的职工住房提出 25%(按面积计算)由厂长支配,作为对企业有功人员及引进人才的奖励分房。工会认为,厂长奖励分房的比例太大,不利于解决广大住房困难户的住房问题。双方发生争议。

案例三 丁某是某县服装厂的私营企业主,为获取廉价劳动力,他先后雇用了数名不满 16 周岁的少年当童工,被当地劳动行政管理部门查获并处以罚款。丁某认为雇用谁是自己的事,只要双方情愿即可,故对处罚不服,与当地劳动行政管理部门发生争议。

上述三个案例涉及到报酬、福利、用工问题,乍看似乎都是劳动争议,其实都不是。在案例一中,陈某与企业是平等的民事主体,陈某不是以职工身份与企业打交道,而是以公民个人资格与企业进行民事活动,双方所订合同是劳务合同,而不是劳动合同。合同规定的工钱不是劳动法意义上的劳动报酬,而是一种劳动费用。因此,这是一起民事纠纷,而不是劳动争议。在案例二中,厂方不是以企业的身份出现的,工会也不是以职工具体劳动利益的代表者的身份出现的,因此,厂方与工会之间发生的争议也不是劳动争议,而是企业内部民主管理和民主监督中发生的争议。在案例三中,丁某因用工问题与当地劳动行政管理部门发生的争议,因其双方主体不是企业与其职工,而是个人与劳动部门,故也不是劳动争议,这种公民、