

零距离上岗

高职高专人力资源管理专业系列规划教材

劳动关系管理

陈 丽 戴卫东 ● 主编
姬明昕 ● 主审



(第2版)



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>



高职高专人力资源管理专业系列规划教材

劳动关系管理

陈丽 戴卫东 ● 主 编
杨雷 刘庆君 ● 副主编
戴环宇
姬明昕 ● 主 审



(第2版)

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

全书以劳动关系管理的内容和职能为主线,介绍了劳动合同管理、劳动就业管理、用人单位内部劳动规则管理、职工民主管理及工作时间和休息休假管理、劳动安全卫生和劳动保护管理、工资管理、劳动争议管理等内容。本书在第1版的基础上,对相关内容根据国家最新颁布的相关政策和法律法规进行了修订,更新了大部分案例,突出了高职高专实践教学的特色。本书既可作为高职高专人力资源管理专业的教材,又可作为人力资源培训机构的培训用书,还可以供社会各界从事人力资源管理工作的有关人员参考阅读。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理 / 陈丽, 戴卫东主编. —2版. —北京: 电子工业出版社, 2010.1
(零距离上岗·高职高专人力资源管理专业系列规划教材)
ISBN 978-7-121-09580-1

I. 劳… II. ①陈… ②戴… 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(2009)第 171056 号

责任编辑: 常淑茶 袁桂春

印 刷: 北京市天竺颖华印刷厂

装 订: 三河市鑫金马印装有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 787×980 1/16 印张: 13.75 字数: 310 千字

印 次: 2010 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 25.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zits@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010) 88258888。

高职高专人力资源管理专业系列 规划教材（第2版）编委会

主 任 唐 静

副 主 任 杨 光 杨 明 李 坚 肖于波 李 莉
牛占卉 刘明鑫 杨 海 何 强 李 璐
曹文启 白 静 戴卫东 杨颖红 岳玉珠
张维君 刘崇林 林世光 张 侗 李贵强
刘庆君 张海玉 赵 伟 陈晓峰

编 委 杨 帆 朱荃子 杨 雷 戴环宇 姬明昕
梁宝学 邓诗懿 万 鑫 万 颖 刘 键
张良箫 李桂英 唐晓诗 冷晓峰 李洪生
李桂君

第2版总序

零距离上岗·高职高专人力资源管理专业系列规划教材，经过三年多教学实践的检验，得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可，也受到了广大师生的好评。但是随着社会的发展、科技的进步和国内外人力资源管理专业学科理论建设的日益完善与创新，尤其是近年来国家颁布实施了一系列相关的新的法律法规，这些客观形势的变化，迫切要求对这套教材进行全方位的修订、更新升级、丰富完善，以满足和适应当前及今后教学的需要。

此次修订，在保持第1版主体结构不变的前提下，紧密围绕高职高专人力资源管理专业教学实际需要和零距离上岗这两大主题，有更新、有增加、有精简、有创新，更加重视实践教学环节，加强学生的岗位技能训练，使学生能够更快地适应人力资源管理职业岗位的要求。

修订后的第2版教材具有以下几个显著特点：

(1) 目标定位准确。本套教材以强化高职高专院校学生实践能力和职业技能为目标，力求实现学生从学校到工作岗位的“零距离”。

(2) 内容与时俱进。本套教材的内容融入了人力资源管理理论与实践应用的最新成果和国家最新颁布的方针、政策、法律法规。

(3) 体例新颖活泼。本套教材在保持第1版的“引导案例”、“本章重点概念”、“案例分析”、“调查研讨题”的基础上，增加了“学习导航”、“相关链接”、“自测题”等新栏目，不但使学生对章节结构和知识体系有更加清晰的理解，同时也在一定程度上扩大了学生的知识面，拓宽了学生的视野，并与正文内容产生更好的互动。

本套教材以培养具备人力资源管理及管理学、经济学方面的基本理论和基本知识，熟悉人力资源管理相关法规和政策，具有良好人际沟通能力和组织协调能力，能够在企事业单位和政府机关及其他各种组织中从事人力资源管理和相关研究的专门人才为目标，突出抓好把国内外人力资源管理最新理论、方法同我国人力资源管理实践的结合，侧重于将理论运用于实践这一过程的培养，强化学生对操作技能与方法的掌握，真正做到学以致用，运用自如。

本套教材包括：①《人力资源管理基础（第2版）》、②《人力资源规划（第2版）》、③



《员工薪酬福利管理(第2版)》、④《劳动关系管理(第2版)》、⑤《人员素质与能力测评(第2版)》、⑥《绩效考评(第2版)》、⑦《人员招聘与配置(第2版)》、⑧《人力资源培训与开发(第2版)》、⑨《人力资源管理实用文案(第2版)》。

本套教材是高职高专学生走向社会、实现零距离上岗不可多得的教科书,同时也适合作为社会力量办学机构与培训机构的培训用书,还可供社会各界从事人力资源管理工作的
人员参考阅读。

在修订过程中,编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果,同时也参阅了大量相关书籍和资料,在此谨向原作者表示深深的谢意!

由于编者水平有限,加之时间仓促,书中疏漏之处在所难免,恳请专家、同行和广大读者批评指正,以便下一次再版时修订完善。

唐 静

零距离上岗·高职高专人力资源管理专业
系列规划教材(第2版)编委会主任

第2版前言

本书是零距离上岗·高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一，是在第1版的基础上修订而成的。原教材经过三年多教学实践的检验，得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可，也受到了广大师生的好评。近年来，随着改革的进一步深化，在一些法律法规废止的同时，许多新的法律法规实施，国家有关机构和部门也进行了重组，这些客观形势的变化迫切要求对本书内容进行修订与更新，以适应当前及今后教学的需要。

为此，我们适时成立了高职高专人力资源管理专业系列规划教材（第2版）编委会，邀请了有关专家、学者和人力资源管理社会培训机构的资深人士，共同研究修订的具体事宜。大家经过广泛深入的调查研究、反复认真的推敲论证，制定了修订的指导思想、总原则、编写体例、编写格式、具体要求、修订内容、修订方法和注意事项。

本书在这次修订中主要体现以下变化：

（1）自2008年1月1日起施行的《劳动合同法》是规范劳动关系的一部重要法律，我们在修订时依据《劳动合同法》的条款对书中相应内容进行了更新。

（2）对一些已经废止的法律法规做了及时调整，使读者对最新的法律法规有所了解。

（3）对章后的复习思考题题型进行了较大改动，由原来单一的简答题，改为判断题、单选题、多选题、简答题和案例分析题，更符合学生课后复习和巩固的需要。

本书由陈丽（辽宁经济职业技术学院）、戴卫东（沈阳工业大学管理学院）担任主编，杨雷（沈阳师范大学）、刘庆君（沈阳理工大学应用技术学院）、戴环宇（沈阳理工大学）担任副主编，姬明昕（沈阳师范大学）担任主审。写作分工是：陈丽（第2章、第5章），戴卫东（第7章、第8章），杨雷（第6章），刘庆君（第4章），戴环宇（第1章、第3章）。全书由陈丽、戴卫东统稿。沈阳师范大学的姬明昕对本书进行了仔细认真的审定，对全书的体系架构和内容调整提出了重要的建议。

本书是集体智慧的结晶，是大家共同的劳动成果。在此谨对上述全体人员及其付出的辛勤努力表示衷心的感谢！



在本书的修订过程中，我们拜读了国内外许多专家、学者的著作，并借鉴了其中部分内容，在此谨向他（她）们表示深深的感谢和敬意！

受时间和水平所限，书中难免会有错误和纰漏，敬请专家和读者不吝指正。

编者

目 录

第 1 章 劳动关系管理概述	1
1.1 劳动关系概述	2
1.2 劳动关系与劳务关系	5
1.3 劳动关系管理理论与制度	16
本章重点概念	19
自测题	19
案例分析	21
第 2 章 劳动合同管理概述	22
2.1 劳动合同概述	23
2.2 劳动合同管理	46
2.3 集体协商与集体劳动合同管理	55
本章重点概念	62
自测题	62
案例分析	64
第 3 章 劳动就业管理	65
3.1 劳动就业概述	66
3.2 劳动就业服务企业	75



3.3 劳动就业服务机构	79
本章重点概念	82
自测题	82
案例分析	84
第4章 用人单位内部劳动规则管理	85
4.1 用人单位内部劳动规则管理概述	86
4.2 用人单位内部劳动规则的制定和效力	89
4.3 劳动组织规则	94
4.4 劳动纪律与职业道德	99
本章重点概念	105
自测题	105
案例分析	107
第5章 职工民主管理及工作时间和休息休假管理	108
5.1 职工民主管理概述	109
5.2 职工代表大会制度	112
5.3 平等协商制度	114
5.4 工作时间和休息休假管理	117
本章重点概念	120
自测题	120
案例分析	122
第6章 劳动安全卫生和劳动保护管理	123
6.1 劳动安全卫生概述	124
6.2 劳动安全卫生技术规程	126
6.3 劳动保护管理制度	130
6.4 工伤和职业病	135
6.5 女职工和未成年工特殊劳动保护	148
本章重点概念	153
自测题	153
案例分析	155



第7章 工资管理	156
7.1 工资概述	157
7.2 最低工资制度	159
7.3 主要的工资制度	162
7.4 工资形式	165
7.5 特殊情况下的工资	167
7.6 工资保障	169
本章重点概念	170
自测题	171
案例分析	172
第8章 劳动争议管理	173
8.1 劳动争议概述	174
8.2 劳动争议原因分析	180
8.3 劳动争议处理的原则、程序和依据	186
8.4 劳动争议的预防	203
本章重点概念	206
自测题	206
案例分析	208
参考文献	209

第 1 章

劳动关系管理概述



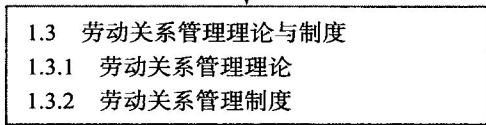
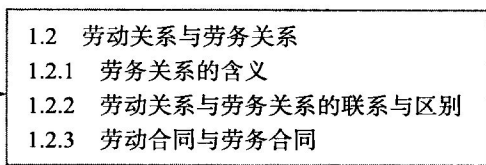
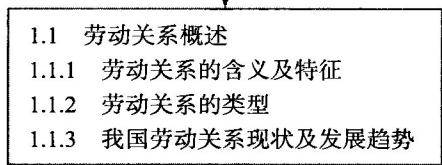
学习目标

- 掌握劳动关系与劳务关系的联系与区别。
- 熟悉劳动关系管理理论与制度。



学习导航

第 1 章





1.1 劳动关系概述

引导案例 1-1

李某 2009 年 3 月到 B 公司上班。公司安排其先到行政人事部门从事相关工作，并约定，这只是临时安排，以后根据需要，公司可以进行调整。4 月公司与李某签订劳动合同时，在合同中将李某安排到销售部门。李某不愿意，认为自己对销售并无兴趣，也没有从事这个工作的意向，遂向 B 公司提出，要求继续在原岗位上工作。公司认为，当初并未对其岗位进行承诺，公司的安排是同和李某事先的约定相符的。双方发生了争议。

- 思考题：1. 李某与该公司是否已经发生劳动关系？
2. 该争议应如何处理？

1.1.1 劳动关系的含义及特征

1. 劳动关系的含义

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。或者说，劳动过程即劳动力和生产资料两个要素的动态结合过程。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。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指依照国家劳动法律法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（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。

2. 劳动关系的特征

在现代市场经济中，劳动关系的一般特征主要表现在以下几个方面：



(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动有着直接的联系。所谓实现劳动过程,是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程,参加物质生产领域的,表现为物质生产性的劳动过程;参加非物质生产领域的,则表现为非物质生产性的劳动过程。

(2) 劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的用人单位。这也就是说,作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合,而是与用人单位提供的生产资料相结合。

(3) 劳动关系的一方(劳动者)要成为另一方(用人单位)的成员,并遵守单位的内部劳动规则。

1.1.2 劳动关系的类型

劳动关系可分别依不同标准进行多种分类:

(1) 以生产资料所有制为标准进行分类。在当前市场经济条件下,可以将劳动关系划分为全民企业劳动关系、集体企业劳动关系、私营企业劳动关系以及外商企业劳动关系4种。

(2) 以管理方与员工之间在利益方面的相互关系进行分类,可以将劳动关系划分成利益一致型劳动关系、利益协调型劳动关系以及利益冲突型劳动关系。

(3) 以劳动关系主体中各方力量的对比进行分类,可以将劳动关系划分成均衡型劳动关系、不均衡型劳动关系和政府主导型劳动关系。

1.1.3 我国劳动关系现状及发展趋势

1. 我国劳动关系现状

在我国内地和香港、澳门、台湾地区,因实行不同的社会制度,劳动关系现状也就有所差别,主要表现在以下几个方面:

(1) 不同所有制性质的企业,其劳动关系的运行规则有一定差别。目前,不同所有制劳动关系之间,在确立方式、内容、存在范围、受国家控制程度等方面,还有一定的不同。

(2) 劳动合同关系和非合同劳动关系仍然并存。

(3) 劳动力市场配置机制和行政配置机制同时对劳动关系发生作用。劳动力市场配置机制对劳动合同关系的运行起支配作用,同时在一定程度上影响着非劳动合同关系的运行;劳



动力行政配置机制仍支配着非合同劳动关系的运行，并对劳动合同关系有一定的制约作用。因而，在劳动关系的运行过程中，存在着两种劳动力配置机制的摩擦。

按照社会主义市场经济的要求，不同所有制性质劳动关系将逐步按统一规则运行；劳动合同关系将逐步成为劳动关系的普遍形式；劳动力市场配置机制将逐步取代劳动力行政配置机制，并对劳动关系起支配作用。

在我国香港、澳门和台湾地区，劳动关系现状有以下特点：

- （1）完全或基本上是以生产资料私有制为基础的雇佣劳动关系。
- （2）全部是劳动合同关系，完全按市场规则运行。
- （3）由本地区劳动法律法规调整，不适用中国内地的劳动法规。

2. 我国劳动关系发展趋势

（1）劳动关系将逐步趋于国际化。经济全球化的进程及我国加入 WTO 后，越来越多的外国企业来华投资。这种涉外劳动关系的发展，要求我国劳动关系的运作符合国际通行规则和公认的劳工标准与惯例。

（2）劳动关系将更加市场化。

1) 国有企业劳动关系面临市场化的重大转折。

2) 随着企业破产、兼并、合并、联合、转让行为的增多，将带来劳动关系的剧烈变动和冲突，劳动力市场将出现个体化、弹性化的趋势，兼职、非全日制、阶段性就业关系将呈增长趋势。

（3）劳动关系呈多变性。随着所有制结构调整和企业产权制度改革的深入，企业产权所有者、经营者、劳动者各自的利益取向日益清晰和独立。所有者追求收益最大化、经营者追求利润最高化、劳动者追求待遇最优化。这三者之间既有相互依存、共同发展的同一性，也有利益冲突的矛盾性。用人单位对不需要的员工可以辞退；劳动者对不满意的用人单位也可以选择辞职，劳动关系呈现复杂多变的发展趋势。

（4）劳动关系冲突渐趋激化。

1) 非国有企业组建工会难。

2) 现有的工会劳动模式难以适应员工利益多元化的需要。

3) 企业工会在相当程度上仍然依附管理层，难以发挥制衡作用。

（5）劳资对立社会化。面对劳动关系冲突、对立呈社会化趋势，改革现有体制已迫在眉睫，应在法院设立劳动法庭，采取或裁或审、一裁终局的办法，探索市场化的处理机制和方式，从而解决因仲裁人员少、案件多、争议不能及时化解而引发的冲突。



1.2 劳动关系与劳务关系

引导案例 1-2

王某是一联营公司的售货员，因待岗而被联营公司派往急需售货员的红星商场工作。联营公司与红星商场达成书面协议，约定由联营公司为王某缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费，由红星商场负责发放王某的工资。8个月后，王某因工资发放问题与红星商场发生争议，王某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

思考题：1. 王某与红星商场是否存在劳动关系？

2. 王某与联营公司是否存在劳动关系？

1.2.1 劳务关系的含义

劳务关系是指提供劳务的一方为需要的一方以劳动形式提供劳务活动，而需要方应支付约定的报酬的社会关系。即由两个或两个以上的平等主体，通过劳务合同建立的一种民事权利义务关系。劳务合同适用的法律主要是《中华人民共和国合同法》（以下简称《合同法》）。劳务合同与劳动合同不同，没有固定的格式和必备的条款。其形式可以是书面形式，也可以是口头形式和其他形式；其内容可依照《合同法》第十二条的规定，由当事人根据具体情况自主随机选择条款，具体由双方当事人约定。

目前与劳动关系相近的劳务关系大致有下列几种情形：

（1）用人单位将某项工程发包给某个人或某几个人，或将某项临时性或一次性工作交给某个人或某几个人，双方签订劳务合同，形成劳务关系。

（2）用人单位向劳务输出公司提出所需人员的条件，由劳务输出公司向用人单位派遣劳务人员，双方签订劳务派遣合同，形成较为复杂的劳务关系。

（3）用人单位中待岗、下岗、内退、停薪留职人员，在外从事一些临时性有酬工作而与另外的用人单位建立的劳务关系。由于这些人员与原单位劳动关系依然存在，所以与新的用人单位只能签订劳务合同，建立劳务关系。

（4）已经办理离退休手续的人员，又被用人单位聘用后，双方签订聘用合同，这种聘用关系类似于劳务关系，又不完全是劳务关系。



1.2.2 劳动关系与劳务关系的联系与区别

劳动关系与劳务关系都是当事人一方提供劳动力给他方使用，由他方给付劳动报酬，即当事人之间因提供劳务和接受劳务而发生的民事关系。

在劳动关系调整工作中，时常遇到劳动关系与劳务关系并存的情况。从整体上看，劳动关系与劳务关系的区别主要有5点。

1. 主体不同

劳动关系的主体是确定的，一方是用人单位，另一方必然是劳动者。劳动者必须加入用人单位，成为其中一员，并且遵守单位的规章制度，双方存在领导与被领导的关系，反映的是劳动力与生产资料相结合的关系。劳务关系当事人一方或双方既可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人；劳务提供者无须加入另一方，双方不存在领导与被领导的关系，劳务方只要按照约定完成工作任务即可，另一方无权做出额外要求。

2. 劳动风险责任承担不同

作为劳动关系当事人一方的用人单位组织劳动，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任。作为劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任。

3. 劳动报酬的性质、支付方式不同

基于劳动关系发生的劳动报酬是工资，且有按劳分配的性质，其支付方式特定化为一种持续的、定期的支付。基于劳务关系发生的劳动报酬是劳务费，且有劳务市场属性，其支付方式为一次性劳务价格支付。

4. 适用法律不同

劳动关系适用《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），而劳务关系则适用《合同法》。

5. 合同的法定形式不同

劳动关系用劳动合同来确定，其法定形式必须是书面的；而劳务关系用劳务合同来确立，其法定形式除书面的以外，还可以是口头的或其他形式。