

丛书主编：杨河清



Haoshuo
HAO
Shangliang

白话劳动科学之用案例说话

好 商 说 量

一个兼职劳动仲裁员的工作笔记

宋 湛 著



经济科学出版社
Economic Science Press

白话劳动科学之用案例说话

✻ 丛书主编 ✻ 杨河清 ✻

好说好商量

—— 一个兼职劳动仲裁员的工作笔记

宋 港 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

好说好商量：一个兼职劳动仲裁员的工作笔记 /
宋湛著. —北京：经济科学出版社，2011. 11
(白话劳动科学之用案例说话)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 0867 - 5

I. ①好… II. ①宋… III. ①劳动关系—研究—中国
②劳动争议—劳动法—研究—中国 IV. ①F249.26
②D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 140071 号

责任编辑：何 宁
责任校对：刘欣欣
版式设计：代小卫
技术编辑：王世伟

好说好商量

——一个兼职劳动仲裁员的工作笔记

宋 湛 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142
总编部电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

北京中科印刷有限公司印装

787×1092 32 开 6.25 印张 120000 字

2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0867 - 5 定价：28.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)



一、我们是个怎样的学院

1. 一系列“领先”

首都经济贸易大学劳动经济学院，由原劳动经济系和人口经济研究所于2000年7月合并而成。

劳动经济系的前身，是由原国家劳动部部长李立三同志倡议，于1954年创立的“中央劳动干部学校”。1984年以前，我们的劳动经济系是全国唯一的劳动经济学科点。几十年来，我们在全中国最早建立了劳动经济专业（1955年）和人事管理专业（1984年），第一批建立了人力资源管理专业（1993年）、劳动与社会保障专业（1998年）、劳动关系专业（2005年），也是最早获得劳动经济专业硕士学位授予权（1981年）的单位。我们还摘取了国家重点学科——劳动经济学，国家特色专业——劳动和社会保障、人力资源管理，国家精品课程——劳动经济学、社会保障学，国家优秀教学团体——人力资源管理优秀教学团队的桂冠。

2. 丰硕的成果

几十年来，从我们学院走出了万余名毕业生，其中，

学士 4000 余名，硕士 500 余名，博士 30 余名。毕业生中涌现出正部级领导 1 人，副部级领导 6 人，司局级干部 130 余人，教授 30 余人。

我们在教学与科研方面都取得了丰硕的成果。编写出版的专著和教材近百种，论文上千篇。许多教材多次印刷，被全国许多兄弟院校的相关专业采用。此外，我们首先引进和翻译了国外相关专业教材，承担并完成国家级和省部级科研项目几十项，在社会上产生了很大的影响。不少成果被有关部门采纳，一些科研成果还获得了较高级别的奖项。

作为最早设立劳动经济学科的单位，我们一直处于全国同类学科的领先地位。1996 年被国际劳工组织认定为知名研究机构。《北京志》一直将我们界定为“国内劳动经济学科公认的實力最强的教学、科研机构”之一。

3. 广泛的国际交流

多年来，我们与世界众多国家和地区的大学与机构建立了广泛的国际交流。包括：美国密歇根大学、北伊利诺依大学；日本早稻田大学、流通经济大学、大阪经济大学、奈良女子大学；英国约翰莫尔斯大学、北安普顿大学、伦敦城市大学；加拿大多伦多大学、圣文森特大学、约克大学；爱尔兰阿斯龙理工大学、都柏林城市大学；瑞典布鲁斯大学；香港大学，香港城市大学，香港浸会大学；台湾中正大学、中山大学等。

现劳动经济学院办学层次丰富，学科体系较完整。目前设有：应用经济学博士后流动站，劳动经济学博士点；

总 序

劳动经济学、社会保障学、人口学、人口资源与环境经济学、社会工作 5 个硕士点；人力资源管理、国际人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、劳动关系 5 个专业及专业方向；设有 4 个系、5 个研究所（中心）和 CSSCI 来源期刊《人口与经济》编辑部。

目前有在编教学科研人员共 51 人，其中具有正高级职称者 14 人，副高级职称 18 人，具有博士学位者 48 人。教研人员中有 13 人获得了海外著名大学的博士或硕士学位。

学院还聘请了 2001 年诺贝尔经济学奖获得者爱·斯宾塞教授、我国著名学者萧灼基教授等 40 余名专家、学者、社会贤达人士担任名誉、兼职教授。

二、我们为什么要出版这套系列丛书

我们是国家重点学科，我们有国家级优秀教学团队，我们有众多国家级与北京市的特色专业、重点建设专业。多年来，我们的研究成果可以用“丰硕”二字来形容，而且也有着很高的学术价值。但是，我们始终还有另外一个愿望——在继续攀登学术高地的同时，让学术成果走向大众，服务社会。

1. 我们的研究领域与社会息息相关

我们的主要研究领域包括：劳动经济（狭义与广义）、人力资源管理、劳动保障、劳动关系、人口与资源环境等，这些都与社会息息相关。举个简单的例子：

资源与环境的变化会影响人口迁移，人口的迁移会影

响区域间劳动力供给（含脑力与体力劳动，下同）的数量与结构平衡，劳动力供给的数量与结构会影响区域劳动力价格，劳动力价格的变动会影响用人单位的人员规划、用工成本（薪酬与福利）与人力资源配置，人员规划、用工成本与人力资源配置会影响劳动关系，而劳动关系的调整又会进一步影响到人口与资源环境的变化，进而形成一个“长周期”的大循环。在这个大循环里，劳动与社会保障的水平、结构与覆盖面，又进一步影响到全国人民的福祉。

可以说，只要是一个中国人，都要受到上述至少两个以上因素的潜在影响。

2. 我国的高等教育普及率相对较低

由于第六次全国人口普查的数据尚未披露，所以我们用 2000 年披露的第五次全国人口普查的数据来予以说明。

2000 年，我国人口数量为 1156700293 人。其中，受过大学专科教育的 28985486 人，约占全部人口的 2.51%；受过大学本科教育的 14150726 人，约占全部人口的 1.2%；受过研究生及以上教育的 883933 人，在全部人口中的比例不足万分之八^①。换句话说，截至 2000 年，我国受过大学专科及以上教育的人口比例仅为 3.71% 左右。

3. 社会需要通俗性的学术读物

综上所述，我国的高等教育普及率很低，这就决定了大批高水平的学术读物无法被大多数人理解。这对于我们这种与社

^① 原始数据来自国家统计局：《第五次全国人口普查数据（2000）》，百分比数据为我们计算而得。

会大众息息相关的学科来说，显然是个很大的遗憾。

对于用人单位来说，如果不能很好地理解有关国家政策，不了解劳动力供需的宏观变化对微观组织的影响，不了解建立和谐劳动关系对雇主品牌的重要意义，不了解搞好内部人力资源管理对企业发展的促进作用，那无疑是很危险的。

而对于普通大众来说，如果不了解这些知识，就无法很好地理解国家有关政策的调整，无法判断用人单位对自己“好”与“不好”，进而也就无法选择更好的发展道路，无法利用有关知识来维护自己的合法权益。

所以说，出版这套丛书意义不可谓不重大。

三、我们这套丛书有哪些亮点

1. 第一套通俗读物

作为国内第一个劳动经济的学科点，这是我们第一次向社会推出系列通俗读物。根据我们的了解，目前出版通俗读物的机构与个人很多，有不少读物还在社会上形成了很大的影响力。但是，作为一个学院，系统地向社会推出系列通俗读物的还不多见。

2. 涵盖多个学科领域

由于我院专业与学科点较多，本可以向社会推出更多的系列读物。但由于是初次尝试，所以此次我们推出的读物只涵盖了大管理、人力资源管理、劳动法、劳动关系、大学生求职与择业五类。

3. 编写人员以青年教师为主

本套丛书的作者，除周施恩老师之外其余全部为青年

骨干教师。他们有朝气、有活力、知识结构新，也有强烈的愿望去做一些理论的普及工作。作为劳动经济学院的院长，我有责任、也很愿意去为他们搭建一个好的平台，以促进他们多出成果、出好成果、服务社会。

4. 全部“以案例说事”

为了便于读者理解和借鉴，本套丛书全部是以真实的案例为背景来进行分析和写作的。案例来源于社会上的用人单位，以及在校大学生的亲身经历。它们反映的是社会上的一些普遍现象，也是急需解决的问题。相信老师们的研究能够给读者一定的帮助。

当然，尽管教师们付出了极大的努力，但由于是初次尝试，时间仓促，书中一定还存在许多不足之处，恳请广大读者批评指正。

首都经济贸易大学劳动经济学院院长

杨河清

2011年6月12日

目录

上篇 劳动仲裁员所见

1

《员工手册》的作用

靠“山”吃“山”，行吗 3

2

寻求双赢

干儿子和他的“亲”妈 12

3

外包规避风险问题

十个男人的一台戏 20

4

非全日制用工的确认

小企业灵活用工的“囧”境 29

5

工作场所的性骚扰

女孩漂亮不是错 36

6

工伤纠纷

不成功，也不成仁 45

7

病假工资的发放

情何以堪 52

8

劳动法律关系的确认

实习之痛 63

9

劳动关系主体的确认

谁是你的老板 73

10

值守性质工作的超时劳动

当我老无所依 82

下篇 劳动关系专业教师所闻

11

消极的抗争

工厂里的连环自杀事件 93

12

末位淘汰制

激励，可以面目狰狞 101

13

事业单位的聘任制

僵卧病床，教授怎不自哀 109

14

证据的采信

最后的无声证言 118

15

员工隐私

手机变“手雷”，员工“被自愿” 125

16

工资增长机制

工资集体谈判，生根发芽 132

17

劳务派遣纠纷

工作11年，谁来正名 140

18

商业秘密认定

你不能说的秘密，我知道 150

19

员工解聘

局中局，员工何以安身立命 157

20

就业歧视

“命定”标签？ 165

21

职业病认定标准

开胸验肺的证明 173

后记 181

上
篇

劳动仲裁员所见



《员工手册》的作用

靠“山”吃“山”，行吗

1. 没“得手”，却失业

十月的一天，劳动仲裁委的会议室里调解正在进行。刚刚开始进入陈述阶段，双方的争论就突然激烈起来。

“我还没有实施行窃，也没带来什么不良后果，开除我，我心里过不去！”说话的是一个五十多岁的中年人，光头偏胖，头上和脸上都泛着油光。他叫代强，曾在心联超市食品部鲜肉组工作，后因盗窃超市鲜肉按严重违纪处理解除劳动关系。

“怎么能说没有实施行窃？仲裁员，他是被超市的内勤当场抓住的！”回应代强的是一个三十多岁衣着朴素的女士，心联超市行政部经理李华英。看上去李女士应该是头一次作为被申请人的委托人来劳动仲裁委，因为和