

21世纪人力资源与劳动关系精品教材

# FUNDAMENTAL of Labor Relations Management in Enterprises



## 企业劳动关系 管理基础

唐镛 汪鑫 编著

面对复杂的企业用工现实和劳动争议案件,劳动关系从业人员的素质直接影响到劳动争议调解工作的成效。本教材是针对工商管理类人力资源管理、劳动关系等专业大一和大二学生的学习需求而编写的。内容包括四个部分:第一部分,企业劳动关系管理导读;第二部分,企业劳动关系管理基础必备;第三部分,企业劳动关系管理专业必备;第四部分,企业劳资冲突管理系统建设。这四个部分的知识点完全可以覆盖劳动关系从业人员应具备的基础知识,为他们提升专业素质,尤其是谈判、说服、社交洞察力、主动聆听、合作性、关怀他人等六项鉴别性素质特征的养成提供坚实的基础。

21世纪人力资源与劳动关系精品教材

# FUNDAMENTAL

## of Labor Relations Management in Enterprises



# 企业劳动关系 管理基础

唐鑛 汪鑫 编著

FE 东北财经大学出版社  
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 唐 鑛 汪 鑫 2015

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动关系管理基础 / 唐鑛, 汪鑫编著. —大连: 东北财经大学出版社, 2015. 1

(21 世纪人力资源与劳动关系精品教材)

ISBN 978-7-5654-1728-3

I. 企… II. ①唐… ②汪… III. 企业-劳动关系-管理-高等学校-教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 263791 号



东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: [dufep@dufe.edu.cn](mailto:dufep@dufe.edu.cn)

大连雪莲彩印有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 282 千字 印张: 15 1/4 插页: 1

2015 年 1 月第 1 版

2015 年 1 月第 1 次印刷

责任编辑: 石真珍 孙晓梅 孙 平

责任校对: 贺 欣

吴 焕 王 斌

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1728-3

定价: 32.00 元

## 总序

---

劳动关系是劳资双方在工作场所形成的用工关系，它是一种既包括权利关系又包括利益关系的社会关系。劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科，其核心是雇佣关系和劳动问题的研究。在国际上，早期这一学科被称为劳资关系（**industrial relations**，国内也译为产业关系），也有雇佣关系（**employment relations**）的说法。近年来，随着工会密度下降，集体劳动关系让位于个体劳动关系，劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部领域和问题，诸如绩效与报酬的对等承诺与对等实现、工作与生活平衡、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等。由于劳资关系与人力资源管理学科的研究领域如此相似，有人认为“劳资关系”的概念已经过时。但也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓，因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。作为一种妥协，一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。2006年，美国雇佣和劳动关系学会由过去的 LIRA（**Labor and Industrial Relations Association**）更名为 LERA（**Labor and Employment Relations Association**）即反映了这一发展趋势和变化。

比起人力资源管理、劳动经济学等相关学科，劳动关系作为一门学科有着无法替代的优势。人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作，劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。假如员工与管理者是完全合作的，人力资源管理的解释框架是最合理的；假如各生产要素是完全竞争的，劳动经济学的解释框架则是最优的。但事实上，既不存在完全的合作，亦不存在完全的竞争，正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。目前，美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等在不同院系中都设立了劳动关系专业；英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等，加拿大的多伦

多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。劳动关系学科以及劳动关系人才培养在中国也愈来愈受到重视。在教育部新颁布的《普通高等学校本科专业目录（2012年）》中，劳动关系专业正式列入管理学门类的工商管理类，全国已有50多所大学开始教授劳动关系专业的课程，部分院校开始设立劳动关系本科专业。近年来，中国人民大学劳动人事学院启动了包括学士、硕士和博士的劳动关系人才培养模式，并招收劳动关系方向的博士后研究人员。

正是在这样的背景下，我们精心策划和组织了本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“21世纪人力资源与劳动关系精品教材”。概括起来，本丛书与以往的同类教材相比有三个较为显著的特点：第一，整体编排的系统性；第二，教材内容的管理导向；第三，适应学科特色的跨学科融合。正因为此，我们期望本套教材的出版不仅能够反映国内劳动关系学科的发展状况，更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发展。

最后，我要在这里感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧，感谢东北财经大学出版社的大力支持，感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作做出的不懈努力！

唐 鏞  
2014年6月

## 前言

---

对于我国复杂的劳动关系现状，党的十八大报告明确指出：“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制，加强劳动保障监察和争议调解仲裁，构建和谐劳动关系。”因此，正确处理和协调劳动关系，已经成为我们在处理和协调各种经济社会矛盾中一项长期的中心任务，成为协调社会经济发展的重要方面，成为建设和和谐社会的基础工作。

我国虽然已经建立了包括法定劳动保障基准、劳动合同、集体合同、劳动争议处理、劳动保障监察制度在内的法定劳动关系调整体系，但是我国能够运行和维护这套体系的劳动关系协调人员严重缺乏，尤其是基层调解组织和企业内部亟待加强劳动争议调解队伍建设。劳动关系协调工作责任重、专业性强，不仅要求从业人员具有认真负责的态度、客观公正的意识，更需要相应的劳动关系和劳动保障法律知识，娴熟的判断、沟通和说服技能。因此，我国在壮大劳动关系从业人员队伍的同时，必须加强劳动关系专业队伍的培养。

面对复杂的企业用工现实和劳动争议案件，2009年，人力资源和社会保障部在其颁布的《关于加强劳动人事争议调解工作的意见》中提出，要实现建设“具有劳动人事法律知识、政策水平和实际工作能力的高素质调解员队伍”，首先应当从调解工作的实效出发，明确劳动争议调解的工作要求，对调解人员的任职素质进行科学分析，进而才能在调解人员队伍建设的过程中，不断强化其有利于调解工作成功开展的素质特征，提升调解人员选聘与管理过程中的合理性和有效性。2012年，我们以北京市132家大中型企业中的劳动关系从业人员为对象，进行了劳动关系从业人员的素质特征研究。我们的研究以O\*NET工作分析为基础，结合行为事件访谈，构建了企业劳动争议调解人员素质模型。我们发现，劳动关系从业人员的素质直接影响劳动争议调解工作的成效。

正是在这种现实需求和理论指导下，2012年人力资源和社会保障部劳动科

学研究所与中国人民大学劳动人事学院共同编写了国家职业资格培训鉴定教程《劳动关系协调员》。在总结该教程编写经验的基础上，针对工商管理门类的劳动关系专业大一和大二学生的学习需求，我们编写了《企业劳动关系管理基础》。该书包括四个部分：第一部分，企业劳动关系管理导读；第二部分，企业劳动关系管理基础必备；第三部分，企业劳动关系管理专业必备；第四部分，企业劳资冲突管理系统建设。我们认为，这四部分的知识点完全可以覆盖劳动关系从业人员应具备的基础知识，为他们提升专业素质，尤其是谈判、说服、社交洞察、主动聆听、合作、关怀他人等六项鉴别性素质特征的养成提供坚实的基础。

虽然劳动关系学科的建设 and 专业推广在我国目前的社会经济背景下正在全面开展，劳动关系专业教学培训工作的开展也如火如荼，呈燎原之势，但是我们必须清醒地认识到，具有中国特色的社会主义劳动关系理论体系和教研体系的构建还处于探索之中。因此，《企业劳动关系管理基础》难免存在许多不足之处，我们殷切地期望人力资源与劳动关系领域的专家、学者和从业人员给予批评和建议，以便我们进一步改进和完善。

唐镛 汪鑫  
2014年9月

# 目录

## 第一部分 企业劳动关系管理导读

### 第1章 劳动关系概述 3

- 1.1 劳动关系的含义 3
- 1.2 劳动关系的建立、维系和终止 7

### 第2章 劳动关系管理 13

- 2.1 劳动关系与人力资源管理 13
- 2.2 战略劳动关系管理的冰山模型 19

## 第二部分 企业劳动关系管理基础必备

### 第3章 劳动保障法律常识 27

- 3.1 劳动保障法律与政策概论 27
- 3.2 劳动保障法律关系 31
- 3.3 劳动保障法的基本制度 38

### 第4章 人力资源管理常识 45

- 4.1 人力资源管理基本理论 45
- 4.2 工作分析 51
- 4.3 员工招聘 56
- 4.4 绩效考核 61
- 4.5 薪酬管理 67



**第5章 劳动经济学常识 71**

- 5.1 劳动力市场 71
- 5.2 劳动力需求与供给 74
- 5.3 工资的确定 82
- 5.4 人力资本投资 86
- 5.5 劳动力流动 90
- 5.6 劳动力市场歧视 93

**第6章 心理学常识 98**

- 6.1 个性心理与个体行为 98
- 6.2 群体心理与行为 100

**第三部分 企业劳动关系管理专业必备**

**第7章 劳动标准实施管理 107**

- 7.1 劳动标准概述 107
- 7.2 劳动基准 110
- 7.3 用人单位劳动标准 127

**第8章 劳动合同管理 133**

- 8.1 劳动合同订立 133
- 8.2 劳动合同履行与变更 140
- 8.3 劳动合同解除与终止 145

**第9章 集体协商与集体合同管理 149**

- 9.1 集体协商与集体合同概述 149
- 9.2 集体协商流程 151
- 9.3 集体合同订立 154
- 9.4 工资集体协商 156

**第10章 劳动规章制度建设 159**

- 10.1 劳动规章制度的制定 159
- 10.2 劳动规章制度实施与评估 163

**第11章 劳资协商与民主管理 167**

- 11.1 劳资协商 167
- 11.2 民主管理 172

**第 12 章 员工申诉与劳动争议处理 183**

- 12.1 员工申诉 183
- 12.2 冲突与争议的基本概念 185
- 12.3 劳动争议处理 188
- 12.4 集体劳动争议 194

**第四部分 企业劳资冲突管理系统建设****第 13 章 冲突管理的基本理论 201**

- 13.1 工作场所劳资冲突管理的发展 201
- 13.2 工作场所冲突管理系统 205

**第 14 章 劳资冲突管理系统建设 212**

- 14.1 预防的制度建设 212
- 14.2 协商与调解 216
- 14.3 仲裁与诉讼 222

**参考文献 230**

# 第一部分 企业劳动关系 管理导读

第1章 劳动关系概述

第2章 劳动关系管理



# 第 1 章 劳动关系概述

---

## 1.1 劳动关系的含义

### 1.1.1 劳动关系概念及特征

劳动关系是指劳资双方在工作场所中形成的用工关系（employment relations）。一般而言，劳资双方基于劳动合同而形成的用工关系属于个别劳动关系，劳资双方基于集体合同而形成的劳动关系是集体劳动关系。

劳动关系是劳资双方在劳动过程中形成的一种社会关系，包括权利关系和利益关系两个方面，劳动争议中涉及的劳动关系是权利和利益兼有的关系。劳动关系管理是一种对劳动关系建立、维系和终止的管理活动，包括招募、培训、薪酬、考核、晋升、轮岗、调动、降职、解雇、退休等。劳动关系管理不是简单的法律问题、管理问题或经济问题，劳资冲突管理的预防、协商、调解、仲裁和诉讼均需要从多个学科领域进行战略性思考。

劳动关系包括三个范畴，即学术建设、解决实际问题、道德规范。在学术建设方面，劳动关系作为社会科学的分支，尝试通过严谨高质的研究去理解雇佣关系。在学术上，劳动关系与其他学科相交叉，包括劳动经济学、人力资源管理、法学、政治学、产业社会学。在解决实际问题方面，劳动关系尝试通过宏观制度与政策设计和微观管理实践来使雇佣关系的运行更加良好。劳动关系的典型特征之一就是具有强烈的问题导向，定位于解决实际问题。这就要求其拒绝古典经济学对劳动问题自由放任的解决方法和激进主义阶级斗争的方案。这种定位在很大程度上影响了美国的新政立法，具体例子就是美国的《国家劳动关系法》（National Labor Relations Act）和《公平劳动标准法》（Fair Labor Standards Act）。

在道德规范方面，劳动关系对于员工行为和雇佣关系有较强的规范原则，特别是反对劳动力的商品化、强调员工“人”的属性和工人人权、强调劳资双方的依存关系、强调劳资双方的相互尊重、强调劳动关系管理的终极目标是实现员工与组织的共同发展。

劳动关系具有以下两个基本特征：

第一，平等性。劳动关系的平等性体现在劳动关系双方当事人必须是平等的，一方不能强迫另一方。这种平等性具体体现在劳资双方劳动关系的建立、变更、解除和终止应该符合法律的相关规定或双方必须平等协商一致。比如企业不能强迫员工建立劳动关系，员工也不能在未付出劳动的情况下强迫企业给自己发工资，这些都违背了劳资双方的平等性。

第二，隶属性。虽然劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上，但劳动关系具有隶属性。劳动关系一旦建立，员工就成为企业的一员，企业就要对员工进行管理。在劳动关系存续期间，员工必须遵守企业内部的规章制度，接受企业的管理。这个具体的管理过程也就体现为劳动权利义务的履行过程。

### 1.1.2 劳动关系与劳务关系

劳务关系是指两个或两个以上平等主体之间就劳务事项进行等价交换而形成的一种经济关系。一方提供劳动活动，另一方支付约定报酬，双方是完全平等的民事法律关系。

劳动关系与劳务关系的区别具体表现在以下三个方面：

#### 1. 法律依据不同

劳动关系由《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）进行调整和规范；劳务关系则通过《中华人民共和国民法通则》和《中华人民共和国合同法》（以下简称《合同法》）加以调整。订立劳务合同的法定形式除了书面形式以外，还可以是口头形式或者其他形式。

#### 2. 主体不同

劳动关系的主体一方是符合法定条件的用人单位，而另一方只能是自然人；劳务关系的主体可以是两个或两个以上平等主体，既可以是法人之间的关系，也可以是自然人之间的关系，还可以是法人（非法人组织）与自然人之间的关系。

劳动关系的主体之间不仅存在财产关系，即经济关系；还存在人身关系，即隶属关系。劳务关系的主体之间只存在财产关系，双方在地位上是平等的。

#### 3. 待遇不同

在劳动关系中，用人单位向劳动者支付的工资应遵循按劳分配、同工同酬的原则，且符合当地对最低工资标准的规定；劳动者除获得工资报酬外，还有权获得用人单位提供的社会保险和其他福利。在劳务关系中，一方当事人向另一方支

付的报酬完全由双方协商确定，且一方当事人不存在必须承担另一方当事人社会保险的义务。

### 1.1.3 劳动关系的历史发展

不同历史时期资本主义社会经济结构的具体特点不同，决定了劳动关系的表现方式和内容特征也有所不同。<sup>①</sup>

#### 1. 资本主义原始积累时期

资本主义原始积累时期是资本主义劳动关系的形成阶段，劳动关系表现为直接的剥削，充斥着暴力与强制。封建贵族、商人通过原始积累蜕变为资本家，而劳动者则在圈地运动、殖民掠夺和奴隶贸易的暴力手段中变得一无所有。

#### 2. 自由竞争资本主义时期

从产业革命开始至19世纪上半叶为自由竞争资本主义时期，这一时期劳动关系的特点表现为尖锐的阶级对抗和激烈的阶级冲突。劳资双方成为直接对立的两大阶级，斗争的焦点集中在劳动者最基本劳动条件的改善上。劳工运动总体上处于分散、个别、局部的状态，尽管在一些行业中出现了最初的工人组织，但它们受到雇主和政府的强烈镇压。

#### 3. 垄断资本主义时期

在垄断资本主义时期，政府对劳资关系采取了国家干预政策。随着工人力量的增强和工会运动的发展，劳资力量对比发生变化，集体谈判制度开始出现，并成为解决劳资矛盾的有效途径。大量劳工立法出现，劳资矛盾有所缓和。

#### 4. 当代资本主义时期

在第三次科技革命和社会改革浪潮的推动下，劳动关系总体态势呈现缓和趋势。民主参与成为劳动关系的重要内容，三方格局的形成，立法体系、社会保障制度的不断完善为稳定劳资关系创造了有利条件，劳资争端的解决趋于制度化、法律化。

### 1.1.4 劳动关系研究的基本视角

根据劳动关系学者对工作场所的理解不同，劳动关系研究主要存在三种基本视角：一元论视角、多元论视角和激进主义视角。

#### 1. 一元论视角

在一元论视角中，组织被认为是完整和谐的整体，是“一个幸福的家庭”，组织成员有共同的目的，强调相互合作。此外，一元论视角倾向于家长式的管理方法，即要求所有员工忠诚，对忠诚的强调和应用成为管理实践的主导模式。因此，一元论者认为工会是非必要的东西，因为工人和组织间的忠诚具有相互的排

<sup>①</sup> 这里主要介绍资本主义制度诞生后的劳动关系历史发展。主要参考整理自：常凯. 劳动关系学[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2005：34.

他性，产业并不具有两面性。一元论者认为冲突是煽动者、人际摩擦和沟通失败的非理性结果，具有破坏性。

## 2. 多元论视角

在多元论视角中，组织被视为一个由多个权利强大的子群组成，每个子群都有自己合法的忠实拥趸，有自己的目标体系和领导者。在多元论视角下，管理者和工会是两个主要的子群。因此，管理更多倾向于劝说和协调，较少倾向于强制和控制。工会被视为职工的合法代表，劳资冲突是通过集体谈判来解决的，而且冲突不一定是坏事，如果能够有效地进行冲突管理，就可以把劳资冲突引导成一种积极的力量，从而促进组织变革并使组织制度更加合理。

## 3. 激进主义视角

激进主义视角着眼于资本主义社会的本质，即资本与劳动的利益有着根本的区别。激进主义者认为权利和财富的不平等是根植于资本主义经济体系的，因此劳资冲突是不可避免的，而加入工会是工人对他们被资本剥削的自然反应。激进主义者的观点有时候也被归入“冲突模式”理论，主要是因为多元论视角也倾向于把冲突认为是工作场所内生或者固有的。激进主义的理论并不仅限于马克思主义的范畴，但激进主义的理论经常被等同于马克思主义理论。

考虑到诸多原因，国外当代劳动关系正处于危机之中。在学术界，其传统地位一方面受到占主导地位的主流经济学和组织行为学的威胁，另一方面受到后现代主义的冲击。在对政策制定的影响方面，鼓吹自由放任的新自由主义学者盖过了主张制度干预的劳动关系学者。在实践中，工会的力量也越来越弱，去工会化现象越来越严重，仍具有传统劳动关系特征的企业越来越少。在劳动关系的学术研究领域，项目数量也大幅度萎缩，学者们离开这一领域转投其他研究领域，大多数都去从事人力资源管理和组织行为学领域的研究。然而既往劳动关系的经验教训仍然至关重要，当代劳动关系的重要性比以往任何时期都更高了。当代劳动关系面临的巨大挑战是如何重新建立与学术研究、政策制定和管理实践之间更为广泛的联系。深刻认识这个问题的重要性对我国劳、资、政各方来讲都具有非常重要的现实意义和紧迫性，在我国现阶段及今后一个较长的时期我们对这个问题都不能掉以轻心。

我国关于劳动关系的学术研究是从20世纪80年代中期开始的，当时主要是针对政策问题和实际问题进行研究。90年代以后，面对日益突出的劳动关系问题，学界开始有人借鉴和引进市场经济的劳动关系理论和方法，试图对中国的劳动关系问题进行系统的理论分析。2000年前后，随着劳动关系问题的日益加剧，劳动关系开始成为学界的关注问题，其研究不再局限于劳动部门或工会部门，而成为许多高等院校和研究机构的研究对象。在这一阶段，一批劳动关系译著和著述得以出版，更多地介绍西方市场经济国家的劳动关系理论和制度，研究的视野逐步放宽，研究的内容也逐渐深入。随着《劳动合同法》和《中华人民共和国



劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)的制定和实施,劳动关系成为学界研究的热点问题。不同的学科,如经济学、法学、政治学、社会学、管理学等,都在用自己的研究范式和研究方法研究劳动关系问题。应该说,中国劳动关系研究正处于一个方兴未艾的时期。

### 1.1.5 战略劳动关系管理

战略劳动关系管理是企业为实现企业与员工的共同发展所进行的一系列有计划、具有战略意义的劳动关系部署和管理。在经济全球化和我国经济结构战略调整的新形势下,企业应从战略高度思考劳动关系管理问题。

战略劳动关系管理的核心问题是如何通过对企业劳动关系的有效管理,实现劳动关系与组织目标的纵向契合与横向匹配,获取竞争优势,改善组织绩效,最终实现企业与员工的共同发展。

要实现战略劳动关系管理,应立足于合法、合情、合理三个层面<sup>①</sup>。合法层面是指企业劳动关系管理应遵守现行的劳动法律法规;合情层面主要是指劳动关系管理实践要在劳资双方相互依存和相互尊重两大核心理念的基础上,以人为本,把员工视为企业利益相关者,进行动态的人性化管理,确保企业用工过程的平滑性和可预见性,实现劳动关系的健康和谐,化解劳动争议,避免劳资冲突;合理层面是指企业应通过科学的劳动关系管理,提高经济运行效率,获取竞争优势,实现企业的可持续发展。

## 1.2 劳动关系的建立、维系和终止

劳动者通过招聘环节进入企业,双方签订劳动合同,或者劳动者开始为企业提供劳动,标志着劳动关系的建立,劳动者成为企业的一名员工。员工在企业工作期间,企业通过各种管理环节满足员工需求,激励员工进取,维系双方的关系,具体环节包括岗位设定、技能培训、薪酬支付、绩效考核、晋升发展等。员工因退休或离职离开企业,要经过必要的离职面谈、工作交接、手续办理,双方之间的劳动关系终止。这三个阶段涉及企业和员工双方的合法权益,企业和员工应从共赢的角度出发处理问题,避免劳动争议,促进共同发展。

### 1.2.1 劳动关系的建立

《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

从法律法规角度来看,法律对劳动关系成立的界定比较明确。例如劳动和社

<sup>①</sup> 唐鑑. 战略劳动关系管理 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 2011.