



国家开放大学
THE OPEN UNIVERSITY OF CHINA

劳动关系与 社会保障实务

黄任民 主编 刘文军 副主编



中央广播电视大学出版社



国家开放大学
THE OPEN UNIVERSITY OF CHINA

劳动关系与社会保障实务

LAODONG GUANXI YU SHEHUI BAOZHANG SHIWU

黄任民 主 编

刘文军 副主编

中央广播电视大学出版社

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系与社会保障实务/黄任民主编. —北京: 中央广播电视大学出版社, 2013. 12

ISBN 978 - 7 - 304 - 06415 - 0

I. ①劳… II. ①黄… III. ①劳动关系—研究—中国 ②社会保障—研究—中国 IV. ①F249.26 ②D632.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 309532 号

版权所有, 翻印必究。

劳动关系与社会保障实务

LAODONG GUANXI YU SHEHUI BAOZHANG SHIWU

黄任民 主 编

刘文军 副主编

出版·发行: 中央广播电视大学出版社

电话: 营销中心 010 - 58840200 总编室 010 - 68182524

网址: <http://www.crtvup.com.cn>

地址: 北京市海淀区西四环中路 45 号 邮编: 100039

经销: 新华书店北京发行所

策划编辑: 李永强

版式设计: 赵 洋

责任编辑: 王婷婷

责任校对: 周一心

责任印制: 赵联生

印刷: 北京市平谷早立印刷厂

印数: 0001 ~ 5000

版本: 2013 年 12 月第 1 版

2013 年 12 月第 1 次印刷

开本: 185mm × 230mm

印张: 16 字数: 312 千字

书号: ISBN 978 - 7 - 304 - 06415 - 0

定价: 24.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

劳动关系与社会保障实务课程组成员

组 长：王承先

主 编：黄任民

副 主 编：刘文军

教 学 设 计：王承先

课程组成员：葛郡沂 杨军毅 刘爱君 王 祎 吕 茵

李睿卿 艾大力 刘乃民 尹晓娟 郭宏扬

李永强 魏 杰 黄 丽 王 俊 程春华

《劳动关系与社会保障实务》编写组成员

组 长：王承先

主 编：黄任民

副 主 编：刘文军

编写组成员：王 祎 吕 茵

序言/前言：林泽炎 王承先

统 编 校 对：刘文军 王承先

劳动关系与社会保障实务课程审定组专家

主 审：林泽炎 李华东 刘湘丽 牛 慧

审定组专家：邢 采 李春苗 郭宏扬 古晓华

序 言

掌握人力资源管理技术是入门功课

作为主要通过电视、互联网等媒介学习人力资源管理专业知识的学生,我认为应该思考四个方面的问题:为什么学?学什么?怎么学?学习目标是什么?

古今中外,管理思想可谓汗牛充栋,其中绝大部分皆是源于生产生活经验的归纳、提炼和总结,只要是一个智商正常的人,历经长期的生活工作实践,要提出一些经验性的管理措施、方法和手段,皆有可能。按此逻辑,一个工作人员要成为一个管理者,是完全没有必要进入学校学习专门的管理知识的,只要沿袭传统的方法——跟师傅学习或善于总结工作经验,即可成为一名管理者,甚至有可能成为优秀的职业管理者,在历史长河中、现实实践中亦不乏优秀案例可陈。自从泰勒基于生产试验提出科学管理思想,使管理成为一门真正科学以来,进入学校学习专门的管理知识就成为一种必要,学校设置专门的管理专业也就成为一种必然。由此亦可推论,一个组织,当然包括班组、团队或企业,如果要想从经验管理逐步转向科学管理,乃至人性化的科学管理,这不是随便哪个人都能胜任的,只有接受过良好的管理科学教育,并经过长期实践的职业人,才有可能成长为一名管理者,甚至成长为优秀的职业管理者。可见,管理部门如若作为“老弱病残差者”的安置所,那可就大错特错了。

人力资源管理专业的大专学生到底应该学些什么?这是摆在此套教材编写者面前的一个大难题。所有参与此套教材编写的人员都是在人力资源管理领域有一定建树的专家。我深知,凡是长期从事人力资源管理研究和教学的专家,大都喜好人力资源管理战略和哲学层面的思考,厌烦人力资源管理技术层面的研究和实践。但是在我看来,人力资源管理技术、方法和手段,如岗位分析、员工招聘、员工培训、绩效考核、薪酬管理等,才是做好人力资源管理实际工作的工具性基础,也是思考人力资源管理战略和哲学方法论的前提,当然更是人力资源管理专业大专学生的入门功课。因此,此套教材在编写过程中,以人力资源管理技术、方法和策略为重点,结合人力资源管理工作实际,力尽简洁、通俗,逻辑层次清晰,操作性强,案例丰富。



人力资源管理是一门实践性很强的科学，离开了工作实践，只会看书，死记硬背，要掌握员工招聘、培训、考核等技术、方法，只怕会事倍功半，难以取得良好的学习效果。结合案例讨论学习，结合工作实践思考人力资源管理问题，都是不错的学习方法。当然，如果能在学习中假想自己就是一名人力资源主管，尝试进行员工招聘、员工培训、职业规划和绩效考核等，我想学习效果会更好些。

通过一段时间的学习，只要掌握了人力资源管理技术、方法和一些管理策略，我想你就能成长为一名称职的人力资源管理者。如果能在长期的人力资源管理实践中，结合企业战略、企业文化、企业业务性质、员工本身的特点等深入思考人力资源管理问题，你就能成长为一名优秀的人力资源管理者。这是我的希望，也是此套教材编写者的愿望。

我由于工作原因未能参与教材编写，但有幸参与了教学大纲、教材提纲的讨论。要完成教材的编写任务，是一项极富挑战性的工作，至少我深感责任重大、能力有限，时有江郎才尽的感觉。另外，中国企业处在高速发展中，中国企业人力资源管理处在不断探索完善中，就某一看似毫无异议的概念亦是争论不断，仁智见异。因此，教材中可能存在这样那样的疏漏，也只有恳请各位专家和广大学员指正了。因为我们坚信：教学相长！

是为序。

林泽炎

前言

“劳动关系与社会保障实务”课程是国家开放大学人力资源管理专业(专科)的统设必修课。劳动关系与社会保障实务是人力资源管理专业一门重要的核心课程,是为学生掌握劳动关系与社会保障的基本理论知识和实务而开设的。《劳动关系与社会保障实务》的主要内容有:劳动关系概述、劳动关系的主体与社会保障的关系、中国劳动关系模式与现状、劳动关系运行与协调实务、社会保障概述、社会保险险种与社保基金的管理实务、劳动合同与用工管理、劳动争议处理等。通过本课程的教学,学生可以了解劳动关系与社会保障管理在人力资源管理中的地位 and 作用;掌握劳动关系与社会保障管理的原理和方法,能够综合分析和解决组织中有关劳动关系与社会保障管理的实际问题,培养学生相应的调研、策划和组织管理能力。

本教材由中国劳动关系学院社会保障系主任黄任民教授任主编,中国劳动关系学院副教授刘文军博士任副主编,由课程组组长国家开放大学人力资源管理专业负责人王承先副教授负责总体设计和编写组工作的组织与实施,以及主持召开各项审定会议工作,杨军毅副教授参与了前期教学大纲的教学设计与审定工作,主持教师葛郡沂博士参与了后期的催稿、一体化方案和书稿审定会等组织工作。本教材具体参编人员分工如下:第六章,由黄任民教授编写;第一章、第三章、第四章、第七章,由刘文军副教授编写;第二章、第五章,由中国劳动关系学院王祎讲师编写;第八章,由中国劳动关系学院副教授吕茵博士编写;序言由中国著名人力资源管理专家中华全国工商业联合会政策研究室主任林泽炎博士撰写;前言、目录和参考资料及本课程的教学大纲草稿由王承先副教授编写和整理。全书最后由黄任民教授、刘文军副教授和王承先副教授负责统稿、修改。中央广播电视大学出版社电大教材策划部李永强主任为本书的编辑和出版付出了辛勤的劳动,谨此表示特别的感谢!

为了保证本书编写的质量,达到国家开放大学“教材建设规范”的标准,并符合教学大纲和一体化方案的要求,王承先副教授做了精心细致的教学设计。在本课程的教学大纲、一体化方案研讨审定和文字教材书稿审定过程中,除编写组全体



成员付出了辛勤的劳动外，课程组的其他成员也贡献了自己的智慧和力量。由中国劳动关系学院副院长李华东教授、国家开放大学资产管理处牛慧教授和中国社会科学院工业经济所研究员刘湘丽博士担任的主审，国务院发展研究中心李春苗教授、中国人民大学心理系副教授邢采博士、国家开放大学政法学院古晓华副院长等其他审定组专家一道，对本课程教材建设认真把好每道环节的质量关。同时，本课程的教材建设工作，得到了国家开放大学经济管理学院领导和同志们的关心和支持。本书的编写还得到了全国电大人力资源管理课程中心教研组老师们的大力支持。在此，我们一并表示感谢。

本书不足与错误之处，恳请读者批评指正。

课程组组长王承先

2013年9月

目 录

上篇 劳动关系实务

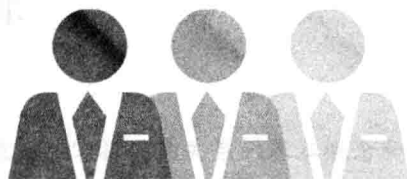
第一章 劳动关系概述	3
第一节 劳动关系的概念、系统和发展历程	4
第二节 劳动关系的基本理论	10
第二章 劳动关系的主体与社会保障的关系	22
第一节 劳动关系与社会保障之间的关系	23
第二节 劳动者和工会组织	26
第三节 雇主和雇主组织	32
第四节 政府和非政府组织	38
第三章 中国劳动关系模式与现状	45
第一节 劳动关系模式	46
第二节 中国劳动关系现状综述	55
第四章 劳动关系运行与协调实务	71
第一节 劳动关系的管理实务	73
第二节 三方协商机制	78
第三节 企业规章制度	89
第四节 工人参与制度	92
第五节 劳动关系调整中的人力资源管理方法	98



下篇 社会保障实务

第五章 社会保障概述	109
第一节 社会保障概述	110
第二节 社会保障的基本理论	114
第三节 社会保障模式	120
第四节 社会保险与商业保险	124
第五节 社会救助、社会福利与补充保障	128
第六章 社会保险险种与社保基金的管理实务	137
第一节 社会保险概述	138
第二节 社会保险各险种的主要内容及管理办法	144
第三节 社会保障基金及管理实务	165
第七章 劳动合同与用工管理	179
第一节 劳动合同中的社会保障内容	182
第二节 如何控制社会保障成本	189
第三节 劳动用工时如何保障员工权益	200
第四节 如何依法解除劳动合同	209
第八章 劳动争议处理	219
第一节 劳动争议概述	220
第二节 劳动争议处理的制度与程序	222
第三节 劳动争议的预防	236
第四节 劳动争议处理实务	240
参考书目	245

第一章 劳动关系概述



上篇 劳动关系实务

- 第一章 劳动关系概述
- 第二章 劳动关系的主体与社会保障的关系
- 第三章 中国劳动关系模式与现状
- 第四章 劳动关系运行与协调实务

第一章 劳动关系概述



学习目标和技能要求

学习目标:

通过本章的学习,应该理解和掌握劳动关系的基本概念和特征,掌握维护劳动关系的基本原则,掌握劳动关系的基本理论,了解劳动关系的发展历程。

技能要求:

1. 陈述劳动关系的概念;
2. 举出劳动关系的特征;
3. 绘出劳动关系的层级结构图和系统结构图;
4. 列出劳动关系发展的四个阶段;
5. 简述劳资关系和劳工运动理论的主要内容;
6. 简述劳动关系系统理论的主要内容;
7. 简述劳动关系策略理论的主要内容。



导入案例

文清诉 DX 制衣厂事实劳动关系纠纷案^①

原告文清是中华纸业二期项目土地征用人员。原告于 2009 年 3 月进被告 DX 制衣厂工作,双方未订立劳动合同。2009 年 11 月 22 日,被告向原告收取押金 100 元。2012 年 8 月 10 日,原告与同事发生争执,同年 8 月 12 日,原告与被告单位领导发生争吵后离开单位。被告未给付原告 2012 年 7 月、8 月的工资,原告该两个月的工资分别为 644.47 元、703.73

^① 110 法律咨询网, <http://www.110.com/ziliao/article-140370.html>, 2012-04-24。本书引用时对原告和被告使用了化名,内容有少量删改。

元。被告一直没有为原告缴纳养老金及住房公积金。

2012年8月14日,原告向宁波经济技术开发区劳动仲裁委员会申请仲裁,要求被告补缴自2009年3月至2012年8月的养老金14 381.57元、支付经济补偿金及额外经济补偿金共计5 400元、2012年7月和8月的工资1 348.2元,退还押金100元,赔偿违反劳动合同的责任赔偿金9 000元,以及补缴住房公积金。

2012年9月19日,该仲裁委做出宁开劳仲案字〔2012〕第70号仲裁裁决书。该裁决书认为原告系土地征用工,且每月领取生活费,故原告、被告之间只存在劳务关系,不存在被告向原告缴纳社会保险费、支付经济补偿金和赔偿金的问题,裁决被告应支付给原告2012年7月、8月工资共计1 348.2元,退还原告押金100元。

2012年9月25日,原告不服裁决起诉至法院。其诉称,现要求被告补缴自2009年3月至2012年8月的养老金14 381.57元、住房公积金3 050元、经济补偿金3 600元,给付额外补偿金1 800元、2012年7月和8月的工资1 348.2元,退还押金100元,赔偿违反劳动合同的责任赔偿金9 000元。

被告DX制衣厂则辩称,同意给付原告2012年7月、8月的工资共计1 348.2元,并退还原告押金100元,其他原告诉求则不同意。

问题:

1. 案例中原告与被告之间是否存在劳动关系?劳动关系与劳务关系的区别是什么?
2. 在具体工作中,劳动关系与劳务关系这两者的区别影响到劳动者的什么权利?

第一节 劳动关系的概念、系统和发展历程

由导入案例可知,在协调劳动关系、处理劳资纠纷的实际操作中,明确劳动关系的概念和特征是十分重要的。而要真正理解劳动关系的概念和特征,就有必要从系统论的角度对劳动关系的系统构成和劳动关系系统在整个社会系统中的定位加以剖析,并从劳动关系的发展历程中去把握它。

一、劳动关系的概念和特征

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。法律意义上的劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成



员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系的具体特征可概括为以下几个方面:

第一,劳动关系的建立以劳动为目的。以劳动力与生产资料相结合为方式,在人们运用劳动能力,作用于劳动对象,实现劳动过程中产生。如果劳动力不投入使用,不和生产资料相结合,不进入劳动过程,便不会产生劳动关系。

第二,劳动关系是一种结合关系。从劳动关系的主体上说,当事人一方固定为劳动力所有者和支出者,称为劳动者;另一方固定为生产资料所有者和劳动力使用者,称为用人单位(或雇主)。劳动关系的本质是强调劳动者将其所有的劳动力与用人单位的生产资料相结合。这种结合关系从用人单位的角度观察就是对劳动力的使用,将劳动者提供的劳动力作为一种生产要素纳入其生产过程。在劳动关系中,劳动力始终作为一种生产要素而存在,而非产品。这是劳动关系区别于劳务关系的本质特征。而在劳务关系中,劳动者所有的劳动力往往是一种作为劳务产品而输出,体现的是一种买卖关系或者加工承揽关系等。

第三,劳动关系是从属性的劳动组织关系。劳动关系中劳动者是所在用人单位的成员。虽然双方的劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上,但劳动关系建立后,双方在职责上就具有了从属关系。用人单位作为劳动力使用者,要安排劳动者在组织内和生产资料相结合;而劳动者则要通过运用自身的劳动能力,完成用人单位交给的各项生产任务,并遵守单位内部的规章制度。这种从属性的劳动组织关系具有很强的隶属性质,即成为一种隶属主体间的指挥和服从为特征的管理关系。而劳务关系的当事人双方则是无组织从属性。

第四,劳动关系是一种人身关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可须臾分离,劳动者向用人单位提供劳动力,实际上就是劳动者将其人身在一定限度内交给用人单位,因而劳动关系就其本质意义上说是一种人身关系。但因劳动者是以让渡劳动力使用权来换取生活资料,用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇。就此意义而言,劳动关系同时又是一种以劳动力交易为内容的财产关系。

二、劳动关系的层级结构^①及其特点

一个由不同层级劳动关系所构成的劳动关系系统是广义的劳动关系。作为劳动法调整对象的劳动关系,从宏观而言主要包括三个层面的内容,即所谓个别劳动关系、集体或团体劳动关系、社会劳动关系或产业关系。这三个层面的关系,既是一种互相联系的逐级包容关

^① 常凯、郑桥、彭光华:《劳动关系学》,北京,中国劳动社会保障出版社,2005。

系,又是在性质和法律特征上有所区别的具有相对独立形态的社会关系。

个别劳动关系,即劳动者个人与雇主之间的关系,又称为狭义上或直接意义上的劳动关系。个别劳动关系是基础层面的劳动关系,或劳动关系的基本形态。人们在社会生活中所说的劳动关系,诸如建立劳动关系或解除劳动关系等,都是指劳动者和雇主之间的个别劳动关系。个别劳动关系通常通过书面的劳动合同,来确定和规范其权利义务,或者说,个别劳动关系形成的法律形式是劳动合同。

集体或团体劳动关系是指工会为代表的劳动者一方与雇主或雇主组织,为了劳动条件、劳动标准以及有关劳资事务的协商交涉而形成的社会关系。集体或团体劳动关系由企业、行业、产业等不同层面的劳动关系所构成。如现实中的集体谈判关系、集体争议关系、职工参与关系等即属于此类关系。集体或团体劳动关系是在个别劳动关系存在和发展的基础上形成的。而劳动的从属性及其劳动关系的不对等,是集体或团体劳动关系发生的原动力,即劳动者为获得在劳动关系中的对等地位和权利,必须要运用自己的力量。其基本方式,是通过劳动者的团结,来与资本抗争,以实现劳动者的自我保护。集体或团体劳动关系的一方主体为劳动者自愿结合而成的工会组织,另一方为雇主或雇主组织。在这种结构中,雇主所面对的已经不是劳动者个人,而是一个作为整体的工会。集体或团体劳动关系改变了雇主对于劳动者个人的绝对优势。集体或团体劳动关系是劳动关系系统中的一种核心的劳动关系构成形态。

企业劳动关系首先是一种个别劳动关系,一旦成立工会,企业的劳动关系便形成一种集体或团体劳动关系。企业中的劳动关系结构见图1-1。

社会劳动关系即整个社会层面的劳动关系,又称产业关系或工业关系(industry relations)。这是一种以劳动力市场为基础,包括劳动力提供方的劳方、劳动力需求方的资方,以及协调方的政府的三方关系。社会层面的劳动关系所要解决的问题是关于劳工政策、经济政策和社会政策等层面的问题。社会劳动关系是一种宏观层面的劳动关系。

劳动关系的层级结构的特点为,个别劳动关系是劳动关系系统的基础构成,集体或团体劳动关系是劳动关系系统的核心构成,社会劳动关系是劳动关系系统的总体构成,三者是一种互相关联、逐级包容的关系,见图1-2。劳动关系研究,应该从个别劳动关系着手,从社会劳动关系着眼,并以集体或团体劳动关系为核心予以把握。



图1-1 企业劳动关系结构图

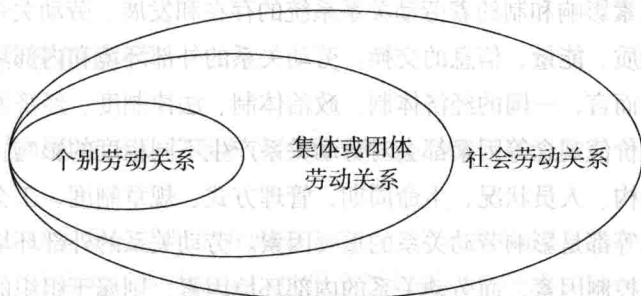


图 1-2 劳动关系的层级结构图

三、劳动关系系统及其特点

劳动关系系统是指现代社会系统中以劳动关系为基本关系所构成的包括劳动关系的内部构成和外部环境因素交流互动的有机整合体。

劳动关系系统是社会大系统中的一个子系统，图 1-3 表明了劳动关系系统与其他系统的关系。这是一个有着主动精神和创造精神的有机体，劳动关系是一个复合的开放系统。社会的开放发展，使劳动关系系统的开发也不断扩大，呈现一种动态的发展变化过程。劳动关系系统的运行则是围绕着适应环境而展开的。

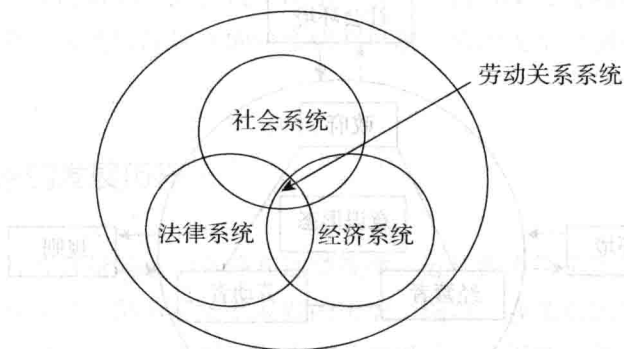


图 1-3 劳动关系系统定位图

劳动关系是构成社会关系系统的一个子系统，因此它同样会受到社会关系外部因素的影响。此外，作为一个子系统，它还要与社会关系中其他的子系统发生关系，受到社会关系内部因素的影响。因此，从系统的观点出发，可以将劳动关系的环境划分为外部环境（external environment）和内部环境（internal environment）两种。