

全国高等院校工商管理系列教材
人力资源管理专业主干课程教材

人力资源治理与 人事及社会保障法规

刘凤瑜 编著



对外经济贸易大学出版社
University of International Business and Economics Press

全国高等院校工商管理系列教材、人力资源管理专业主干课程教材

人力资源治理与人事 及社会保障法规

刘凤瑜 编著

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源治理与人事及社会保障法规 / 刘凤瑜编著
—北京: 对外经济贸易大学出版社, 2013
全国高等院校工商管理系列教材 人力资源管理专业
主干课程教材
ISBN 978-7-5663-0842-9

I. ①人… II. ①刘… III. ①劳动法 - 法规 - 中国 -
高等学校 - 教材②社会保障 - 法规 - 中国 - 高等学校 - 教
材 IV. ①D922.5②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 236539 号

© 2013 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

人力资源治理与人事及社会保障法规

刘凤瑜 编著

责任编辑: 汪 洋 陈 昕

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

山东省沂南县汇丰印刷有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 185mm × 260mm 23 印张 532 千字

2014 年 1 月北京第 1 版 2014 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-0842-9

印数: 0 001 - 2 000 册 定价: 39.00 元

人力资源管理专业主干课程教材编委会名单

(按姓氏拼音先后为序)

陈胜军	对外经济贸易大学
程延园	中国人民大学
郝旭光	对外经济贸易大学
黄琦	首都经济贸易大学
李永壮	中央财经大学
林新奇	中国人民大学
刘俊振	南开大学
牛雄鹰	对外经济贸易大学
石伟	中国人民大学
温海红	西安交通大学
徐兆铭	中央财经大学
杨河清	首都经济贸易大学
于海波	北京师范大学
张进	清华大学
朱勇国	首都经济贸易大学

出版说明

21 世纪以来，全球经济蓬勃发展，市场竞争日益激烈，我国企业越来越紧迫地感到增强其自身竞争力的重要性。知识经济时代，人力资源已替代物质资源成为企业发展最根本的资源，企业必须不断创新适应竞争模式的改变，把人力资源管理提到战略高度，并建立适合自身的人力资源管理体系。企事业单位内外部竞争环境的变化，对国内的人力资源管理专业教育提出了新的课题，对该专业的教材也提出了更高的要求。

鉴于此，我们延请中国人民大学、清华大学、对外经济贸易大学、中央财经大学、首都经济贸易大学、北京师范大学、南开大学、西安交通大学等众多知名学府的权威学者，并联合实务界人士，共同推出了“人力资源管理专业主干课程教材”。这套丛书，既可以作为人力资源管理专业本科生教材，亦可以作为业内人士的重要参考图书。

本套丛书在讲解基本知识内容的基础上，对重点内容及其最新发展进行了极大的丰富和深化。在知识结构安排上更加完善，颇具有前瞻性和系统性。书中融入了与理论知识密切相关的现实案例，有助于读者扩大知识视野，提高理解理论的深度，拓宽思考现实问题的广度，从而在实践中解决问题。

本套丛书的每一本都是作者的倾力制作，愿她们的出版对我国的人力资源管理专业教育、人才的培养有所助益！

对外经济贸易大学出版社

2009 年 9 月

前言

随着企业对战略性人力资源管理需求的日益迫切，企业的管理者，尤其是企业的人力资源管理者，仅仅掌握招聘、工作分析、绩效管理、培训与发展、薪酬、员工关系等人力资源传统的管理技术，已经不能满足企业对人力资源管理的要求，也不能完全适应我国当今企业新的劳动关系发展的要求。企业对劳动关系管理的重视程度，伴随着《中华人民共和国劳动合同法》的颁布实施，已经提升到了一个新的高度。

中国社会科学院于2012年12月19日发布的2013年《社会蓝皮书》指出，2012年，国际经济社会环境中的不稳定、不确定因素仍然突出，我国在就业、劳动关系、收入分配、社会管理等方面，仍然面临各种问题和挑战。据全国总工会统计，2012年1月至8月，全国共发生围绕工资纠纷的、规模在百人以上的集体停工事件120多起，发生在19个省、规模在30人以上的达270多起。据人力资源和社会保障部的不完全统计，2012年1月至9月，全国各级劳动争议仲裁机构立案受理劳动争议案件47.9万件，同比增长11.9%；涉及劳动者66万人，同比增长19.4%。从一些典型案例看，劳动密集型企业和小微企业仍然是劳动争议的多发点，但一些大型企业特别是外资企业的劳动争议也频频发生，甚至引发罢工、游行等群体性事件。而引发劳动争议的因素，主要是直接利益矛盾和企业管理（特别是人力资源管理）的不规范。

伴随着劳资矛盾的不断凸显，企业人力资源管理的法制化要求越来越高，人力资源管理正在迈向一个法制化的时代。人们越来越清楚地意识到，所有人力资源管理行动必须在相关法律法规的约束下规范运行。以《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》以及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等为代表的各种适用于人力资源管理的法律法规和社会保障制度，都对人力资源的规范化管理做出了相关方面的约束。企业的管理者和人力资源管理者必须熟知相关劳动法律法规的内容，只有这样，才能更好和更有效地开展人力资源管理工作。一些人力资源管理工作经过多年的人力资源管理实践与探索，逐渐勾勒和确定了如何进行规范化的人力资源管理的职责范围。这样，在人力资源管理领域逐渐诞生了一个新的职能部门——人力资源治理（Human Resources Governance, HR Governance）。

人力资源治理就是人力资源管理者以系统的方法，对企业整个人力资源管理职能部门依法进行规范、控制和管理，以确保企业人力资源决策的有效性和科学性，从而改善和提高企业人力资源管理的服务质量，最终帮助企业实现其战略目标、运营目标和所设定业绩结果的过程。通过人力资源治理，企业可以有效地避免人力资源管理实践过程中的法律风险，使得企业的人力资源管理有规可循，有规必循，从而提高企业整个人力资源管理的水平和效益。

本书主要从人力资源治理的角度,对与人力资源管理密切相关的劳动人事和社会保障法律法规,如有关就业和雇佣、劳动合同、试用期、竞业限制、社会保险、劳动争议等,进行了较为详细的分析和讲解,结构明了、清晰。本书分三个部分共计八章。第一部分包括第一章,主要介绍了人力资源治理的含义及其在人力资源管理中的重要意义,并列出了人力资源管理工作者应该了解和掌握的与劳动相关的主要人事政策和社会保障法律法规。从第二章到第七章为本书的第二部分,主要系统介绍和分析了我国有关就业和雇佣、社会保障、劳动保护、变更劳动合同、终止和解除劳动合同、劳动争议等人事和社会保障法律法规,并分别从企业和员工这两个劳动关系主体的角度,就如何依法进行雇佣和就业,如何签订、变更和解除劳动合同,如何管理试用期,如何约定和实施竞业限制,如何管理社会保险,如何避免和管理劳动争议以及如何管理企业人力资源政策等方面,给出了意见和建议,以便于企业的管理者和人力资源管理者合法而有效地开展企业管理工作,也便于劳动者和即将走上工作岗位的劳动者在雇佣和劳动过程中,有效地依法保护自己的合法权益。第三部分包括第八章,主要系统介绍了企业人力资源政策及其制定过程,为企业科学管理人力资源政策提供了思路和方法。

本书的最大特色是从人力资源管理和法律两个角度,对我国与劳动相关的法律法规给予了详细的解读和分析,并结合作者本人多年的人力资源管理和劳动关系实践的经验和教训,从人力资源治理和管理的角度,对相关劳动法律法规在企业的具体贯彻和实施,给出了可操作性的意见和建议,不仅可以帮助企业的人力资源管理者正确地进行劳动管理,还可以帮助劳动者合理地履行自己的劳动权利。因此,本书的内容更接近企业人力资源管理者 and 劳动者的实际,就如同一个在劳动实践中可以随时出谋划策的良师益友。无论是企业还是劳动者,当在实际的劳动实践中遇到了与劳动相关的法律问题时,相信本书一定会给你,或者一个满意的答案,或者一个解决问题的思路,或者一个善意的提醒。

此外,本书还就每一讨论的专题都尽量给出较为详尽的相关劳动法律条文,这样可以节约读者学习、查找和使用相关劳动法律法规的时间。从这个意义上说,本书也是一本企业管理者、人力资源管理者 and 劳动者的工具书和工作指导手册。

本书的体例安排,既适合于人力资源专业的本科生、研究生、MBA、EMBA 和教师们将其作为教材或者教学参考书,也可以作为企业的管理者,尤其是人力资源管理工作者自我提高的参考书或者培训教材,还可以作为企业人力资源治理和劳动关系管理工作者的工作指南。从更广泛的意义上来说,本书还可以作为所有在企业工作的劳动者就业和工作的重要参考书。

感谢对外经济贸易大学国际商学院人力资源和组织行为学系牛雄鹰教授和刘世敏教授为我提供了可贵的实践机会。正是他们的无私帮助和支持,才使得本书得以顺利出版。

由于本书涉及大量的劳动法律法规,内容比较专业,加之作者知识有限,书中难免存在纰漏或不足之处,恳请读者予以指正,以便我们在今后修订时进行纠正。

刘凤瑜

2013年6月于北京

目 录

第一章 人力资源治理与人事及社会保障法规概述	1
[学习目标]	1
[关键概念]	1
第一节 人力资源治理及其意义	2
第二节 与劳动相关的人事法规与社会保障规定概述	7
第三节 人力资源管理工作应该了解和掌握的人事政策与社会保障 法律法规	21
[本章小结]	27
[复习思考题]	28
[案例讨论]	28
第二章 与就业和雇佣相关的人事与社会保障法律法规及其管理	29
[学习目标]	29
[关键概念]	29
第一节 平等就业及其管理	30
第二节 聘用意向协议、劳动合同及其管理	47
第三节 试用期及其管理	61
第四节 竞业限制及其管理	75
[本章小结]	91
[复习思考题]	91
[案例讨论]	92
第三章 与社会保障相关的人事与社会保障法律法规及其管理	93
[学习目标]	93
[关键概念]	94
第一节 社会保障与社会保险制度概述	95
第二节 养老保险及其管理	103
第三节 医疗保险及其管理	116
第四节 工伤保险及其管理	137
第五节 失业保险及其管理	153
第六节 生育保险及其管理	166
第七节 住房公积金及其管理	176
[本章小结]	183

2 人力资源治理与人事及社会保障法规

[复习思考题] 183

[案例讨论] 184

第四章 与劳动保护相关的人事与社会保障法律法规及其管理 185

[学习目标] 185

[关键概念] 185

第一节 劳动保护概述 185

第二节 未成年工和女职工保护及其管理 191

第三节 工作时间、休假制度、国家法定节假日与加班及其管理 199

[本章小结] 217

[复习思考题] 217

[案例讨论] 218

第五章 与劳动合同变更相关的人事与社会保障法律法规及其管理 219

[学习目标] 219

[关键概念] 219

第一节 劳动合同变更概述 220

第二节 调岗调薪及其管理 229

第三节 并购与劳动合同变更管理 240

[本章小结] 254

[复习思考题] 254

[案例讨论] 254

第六章 与终止和解除劳动关系相关的人事与社会保障法律法规及其管理 257

[学习目标] 257

[关键概念] 257

第一节 终止与解除劳动合同概述 257

第二节 终止劳动合同及其管理 264

第三节 解除劳动合同及其管理 273

[本章小结] 284

[复习思考题] 284

[案例讨论] 285

第七章 与劳动争议相关的人事与社会保障法律法规及其管理 287

[学习目标] 287

[关键概念] 287

第一节 劳动争议概述 287

第二节 劳动争议调解及其管理 301

第三节 劳动争议仲裁及其管理 315

第四节 劳动争议诉讼及其管理 322

[本章小结]	329
[复习思考题]	329
[案例讨论]	329
第八章 企业人力资源政策管理	331
[学习目标]	331
[关键概念]	331
第一节 企业人力资源政策及其制定的意义	331
第二节 企业如何制定人力资源政策	336
第三节 企业人力资源政策的管理	346
[本章小结]	350
[复习思考题]	350
[案例讨论]	351
中英文名词对照	352
主要参考文献	354

第一章

人力资源治理与人事及社会保障法规概述

● 学习目标 ●

- 掌握人力资源治理的定义和主要内容
- 掌握人力资源治理的意义
- 了解我国劳动保障法律制度建设的基本情况
- 掌握我国劳动保障法律制度的主要内容
- 了解我国劳动保障法律制度建设的未来动向
- 了解人力资源管理工作必须知道和掌握的国家人事政策与劳动保障法律法规

● 关键概念 ●

人力资源治理 合规 人力资源管理稽核

对于一个企业，尤其对于一个规模中等以上的企业来说，如何保证企业制订的人力资源政策符合国家劳动法律法规的要求，如何保证企业的人力资源政策在不同的事业部、不同的部门之间得到同样的贯彻和执行，是每一个人力资源管理工作都面临的一个重要问题。企业所制订的人力资源政策一定要符合国家劳动法律法规的要求，这是一个企业进行劳动实践的根本基础。大量事实证明，当企业的人力资源管理政策在企业不同的事业部、不同的部门中贯彻和执行高度一致时，员工的士气就会很高，凝聚力就会很强，企业的工作氛围也会变得很和谐。反之，员工的士气就会低落，企业各部门间也会产生种种的矛盾冲突。可见，确保企业的人力资源管理政策合规并在企业各不同部门中实践的一致性，对于企业人力资源管理工作顺利进行，对于促进企业劳动关系和谐，具有非常重要的作用。

第一节 人力资源治理及其意义

一、什么是人力资源治理

（一）人力资源治理的定义

人力资源治理是人力资源管理领域的一个新概念。截止到目前，无论是学术界还是人力资源管理实践领域，对人力资源治理的探讨非常少，而且人们对人力资源治理的理解也不尽相同。有人将其与人力资源管理等同起来，认为人力资源治理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事适宜，以实现组织目标。还有的人基于对公司治理（Corporate Governance）的理解来解释人力资源治理，例如美世人力资源咨询公司（William Mercer）的人力资源咨询师 Marsha Sussman 认为，作为一种全新的组织管理实践，人力资源治理就是以一种系统的方法对企业的整个人力资源管理职能部门依法进行控制和管理，即基于企业利益相关者的要求、期望与企业的发展需求，通过优化组织人力资本的绩效和降低企业人力资源管理的法律风险，帮助人力资源管理者执行人力资源管理决策，从而使人力资源管理达到和实现组织的战略目标、运营目标和所设定业绩结果的过程。

毋庸置疑，人力资源治理是人力资源管理中一个全新的概念，也是一种全新的人力资源管理实践。人力资源治理的概念深受公司治理的概念与内涵的影响。借鉴美世人力资源咨询公司咨询师 Marsha Sussman 的观点，要想全面、准确地理解人力资源治理这一概念，必须要明确其服务的对象是谁，治理的内容和过程是什么以及所要达成的目标是什么。基于这些问题，本书作者认为，人力资源治理主要是以企业的整个人力资源部作为主要对象，即人力资源治理是研究企业的整个人力资源部门本身，研究企业的人力资源部门的管理是否有效，人力资源管理的政策是否符合法律要求，人力资源管理的实践是否合规和一致等问题；人力资源治理的核心内容是规范、监督与激励，即人力资源治理不仅仅研究企业人力资源管理过程中对人力资源管理实践者的规范与监督，还强调如何通过人力资源治理来保证人力资源决策的有效性和科学性，从而改善和提高企业人力资源管理的服务质量。可见，人力资源治理工作是一个企业的人力资源管理部门负责人的主要工作职责之一。随着企业业务的发展与扩大，人力资源治理工作已经逐渐从企业的人力资源管理部门负责人的工作职责中剥离出来，成为一个独立的人力资源管理职能。

综上所述，本书作者认为，人力资源治理就是以系统的方法对企业整个人力资源管理职能部门依法进行规范、控制和管理，以确保企业人力资源决策的有效性和科学性，从而改善和提高企业人力资源管理的服务质量并最终帮助企业实现其战略目标、运营目标和所设定业绩结果的过程。

（二）人力资源治理的主要内容

基于上述对人力资源治理内涵的界定和理解，企业的人力资源治理工作将主要包括以下职责：

1. 企业人力资源政策管理

保证企业的人力资源政策符合国家的劳动法律、法规的要求，是人力资源治理工作最基本的职能之一。人力资源治理工作者是企业人力资源管理政策制订、修改工作的启动者和协调者。当企业外部法律环境发生变化以及企业的战略发展要求企业对当前的人力资源管理政策进行调整时，或者需要制订新的人力资源管理政策以适应企业的发展变化时，企业的人力资源治理工作者将会会同人力资源相关部门及法律部，共同对需要调整的人力资源管理政策或者需要制订的新政策做出必要性和可行性的分析，提出政策调整或者制订的议案，并提交企业人力资源部的管理层进行讨论，以决定是否要对当前的人力资源管理政策进行必要的调整或者是否要制订新的人力资源管理政策。因此，企业的人力资源治理工作者不仅要熟知国家的劳动法律、法规和政策，而且还要对国家的劳动法律、法规的可能变化和未来的发展趋势具有高度的敏感性。如有可能，应当与国家相关的劳动部门建立起密切的合作关系，或者与外部专业的劳动法律师事务所签订相关协议，以便及时了解和把握国家劳动法律、法规的变化，从而及时对企业的人力资源管理政策和人力资源管理实践做出必要的调整。

2. 合规管理

合规即企业制订的人力资源政策要符合国家的劳动法律法规的基本要求。企业的人力资源管理实践应严格按照国家的劳动法律法规的要求来进行。合规管理的核心工作之一，是要确保企业依法构建一整套完善的人力资源管理政策体系。为了及时把握和了解企业外部劳动环境的变化，对企业外部的劳动环境进行扫描是很多企业常用的一个确保企业人力资源管理合规的重要手段。企业外部劳动环境扫描主要针对国家劳动法律法规和政策的變化、企业所在城市及未来要拓展城市的劳动力市场变化（如外部相关人才的就业状况、劳动力供需及价格变化、人才流动趋势及老龄化趋势等）、外部劳动仲裁和劳动争议案件的动态及发展趋势、其他企业最佳劳动实践、企业主要竞争对手的劳动实践等诸多方面进行系统的信息收集、整理和分析，确定其对企业人力资源管理政策和人力资源实践的影响并提出相应的应对措施。通过对企业外部劳动环境进行扫描，可以使企业真正做到人力资源政策与人力资源实践的双“合规”。从实践的角度来说，人力资源治理不仅要在人力资源管理政策内容上确保符合劳动法律要求，更重要的是要在人力资源管理实践中依法办事。依法进行人力资源管理实践已经成为每一位人力资源管理者和企业管理者应尽的责任和义务。

3. “例外”管理

在企业的人力资源管理实践中，由于企业的外部环境时刻都在发生着变化，企业不同的业务部门之间的需求又存在着诸多的不同，因而在人力资源管理政策的执行过程中，总会出现这样或那样需要突破企业现有人力资源管理政策规定的要求。尤其是对于那些拥有诸多业务部门和跨行业业务的企业来说，依法制订和调整企业的人力资源管理政策并非难事，而如何保证企业在不同的业务部门之间，尤其是在那些跨行业的业务部

门之间如何依法、依企业相关政策确保人力资源管理实践的一致性并非易事。一般来说，企业的人力资源治理工作者最难处理的，恰恰就是如何保证企业不同业务部门之间人力资源管理实践的一致性。换句话说，企业的人力资源治理工作者的工作，就是既要满足企业不同业务部门的发展需求，又要确保企业人力资源政策合规。因此，企业的人力资源治理工作者不仅要熟知国家的法律、法规及企业的人力资源管理政策，还要拥有一定的企业所在行业的专业知识及市场知识，只有这样，才能灵活而创造性地平衡好政策合规与企业不同业务部门不同需求之间的关系，在人力资源管理政策合规的基础上，最大限度地满足企业不同业务部门的发展需求。

4. 人力资源部门服务商管理

在企业的人力资源管理实践中，基于相关劳动法律规定和企业需求，人力资源部门不仅会将人力资源管理一些工作外包给外部人力资源管理方面的专业服务商，而且还会使用一些劳务派遣员工。如何确保人力资源部门的服务商及劳务派遣公司的人力资源管理合规，就成为了人力资源治理的另一项重要工作职责。一般来说，人力资源治理不仅要保证企业的人力资源政策和人力资源管理实践合规，而且还要确保人力资源部门所使用的服务商的人力资源管理实践也要合规，因为人力资源部门所使用的外部服务商在其人力资源管理过程中的任何违法行为，都可能会直接或者间接地影响着本企业的名望和声誉，有时甚至还可能会给企业带来连带的法律责任。因此，任何人力资源部门服务商的筛选和确定，都必须依照国家相关法律和企业的有关规定进行。人力资源治理的职责就是要与企业的其他相关部门（如法律部、采购部等）一起，制定外部服务商使用的策略和规则，并在使用过程中规范和监督人力资源部门服务商的合规性与服务质量。

5. 人力资源管理稽核

所谓人力资源管理稽核，就是对人力资源管理政策、操作程序和人力资源管理实践等方面做出系统分析和评价，其重点是检查企业的人力资源管理是否依法、依企业的相关政策进行了实践，其合规性如何，最终的目的是要评价企业人力资源管理的效果如何。具体来说，人力资源管理稽核就是全面理解企业人力资源管理的流程，评价企业人力资源管理流程和相关内部控制的效果和效率，并对支持人力资源管理流程的信息系统的可靠性和质量做出评价。人力资源管理稽核程序包括收集和整理信息、分析和解释数据、评价数据和根据分析结果采取行动。人力资源管理稽核着重描述人力资源信息，检查人力资源管理过程的合法、合规性。人力资源管理稽核是人力资源治理的一项重要工作，也是规范和督促企业人力资源管理实践合规的一个重要手段。在企业实际的人力资源治理过程中，人力资源治理工作者一般都会定期（如按季度、半年或者年度）对企业的人力资源管理实践依据所制订的人力资源政策进行人力资源管理自我稽核，对在人力资源管理自我稽核中发现的问题制订整改措施，并督促加以改正。

一般来说，人力资源管理稽核主要有以下职能：

- （1）对企业劳动实践活动是否符合国家的劳动法律法规进行监督；
- （2）对企业与人力资源管理有关的内部控制制度进行评价；
- （3）对企业人力资源管理的经济性、效率性和收益性进行评价；

(4) 对企业当前人力资源所必须具备的知识和技能进行评估;

(5) 对企业管理者人力资源保值增值责任的履行情况进行评价。

此外,人力资源治理的工作内容还包括人力资源信息管理、人力资源部运营规则管理等。一句话,凡是能够促进企业人力资源管理及其实践合规、高效的工作内容,都属于人力资源治理的工作范畴。

二、为什么要进行人力资源治理

(一) 国家劳动法律法规及其变化给人力资源管理带来的法律风险

在人力资源管理实践过程中,国家在劳动法律法规方面的任何变化,都有可能给企业人力资源管理带来一定的法律风险,稍有不慎,企业就有可能出现违法行为。2008年1月1日颁布实施的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)以及随后颁布实施的《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》)和《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)等劳动法律法规,都对企业人力资源管理乃至企业的全面经营管理产生了深远的影响,操作不慎,将会对企业人力资源管理形成现实的法律风险。因此,企业应当审时度势,未雨绸缪,利用新的劳动法律法规实施的契机,提升企业劳动关系的管理水平,避免劳资冲突,以建立和谐的劳动关系。可见,从人力资源管理的角度而言,通过人力资源治理,基于国家劳动法律法规的变化,对企业的人力资源管理政策进行调整和规范,使企业所有的人力资源管理政策既要合乎法律要求,又要满足企业经营与发展的需求,已经逐渐成为各个企业人力资源管理中的一项重要工作。

以《劳动合同法》为例,该法律的颁布实施,给企业在制定规章制度、招聘员工、订立劳动合同、为劳动者提供专项培训、与劳动者约定竞业限制与保密条款、订立无固定期限劳动合同、单方解除劳动合同、使用劳务派遣工等诸多方面都带来了大量的法律风险。对于企业而言,当国家劳动法律法规发生变化时,如何预测人力资源管理中存在的法律风险,建立健全相关劳动制度,调整人力资源管理方式,防范和控制法律风险,为企业的经营发展提供良好的环境和人才资源,已经成为企业管理和人力资源管理的首要工作任务之一。而预防和监控企业人力资源管理实践是否合规,正是人力资源治理不二的工作职责。因此,人力资源治理对于企业避免在人力资源政策上出现法律问题,规范人力资源管理实践具有非常重要的意义。

(二) 企业人力资源管理实践的不一致给企业带来的高成本和法律风险

随着企业的发展和不断壮大,企业内部的业务分工和工作分工会越来越细。企业内部的各个业务部门和职能部门为了各自的团体利益,很容易形成企业内部的不良竞争,给企业带来不必要的麻烦和成本的提高。这种不良且无序的内部竞争还可能会给企业带来一定的法律风险。例如,企业内部的业务部门为了吸引和招聘所急需的人才,对同等或者相似条件的候选人可能会给出差异很大的薪资待遇。这种做法不仅破坏了企业的相关招聘政策,提高了企业的用人成本,而且还使得企业内部的公平性遭到严重破坏,甚至还会在企业内出现“歧视性”问题。企业出现这种情况的主要原因,是企业缺乏对

人才招聘实践的规范、控制和监督。

再如,随着市场竞争的日益激烈,为了提高企业的竞争力,企业往往会不断地调整自己的战略目标并不断优化自己的资源、技术、组织结构和核心能力。企业的这种战略调整往往会伴随着人员的调整。在人员调整过程中,对于企业不能安置的员工,企业不得不依法解除员工的劳动合同并依法支付经济补偿金。然而,在支付员工经济补偿金问题上,不同的业务部门为了“容易”解决问题,往往会基于员工的要求给予不同的、高于法律规定的经济补偿金。但是,实际上,企业的这种做法不仅没有能够使得问题很“容易”地得到解决,反而会使得问题更难以解决,最终即使企业支付给员工远远高于法律要求的经济补偿金,员工也不会满意,因为他们总觉得自己所拿到的经济补偿金不是最高的。出现这种情况的主要原因,也是企业缺乏对离职管理实践的规范、控制和监督。

可见,缺乏对人力资源管理实践的规范、控制和监督,常常会给企业带来高成本和法律风险。在政策合规的基础上确保企业人力资源管理实践的一致性,对于企业控制经营成本和降低法律风险具有重要的现实意义。

(三) 人力资源治理是企业人力资源管理合规、规范和有效的重要手段

为了减少和避免国家法律法规变化给企业带来的法律风险,为了避免企业内部各业务部门和职能部门人力资源管理实践的不一致给企业带来的成本提高和法律风险,人力资源治理这一人力资源管理体系中新的人力资源管理职能顺势而生,成为当今企业人力资源管理体系中的重要组成部分,而且在人力资源管理体系中占据着重要位置。通过人力资源治理,企业的人力资源管理政策可以得到及时的更新与修订。这时候,企业的人力资源管理政策不仅能够实时反映当今国家及地方劳动法律法规最新的要求,而且还将企业的发展需求与国家劳动法律的要求有机地结合在一起,非常贴近企业和员工的实际,具有很强的指导性和操作性。更重要的是,人力资源管理政策从此有了正式的归属与管理部门,企业人力资源管理政策的制订和修改从此有了标准化的规则与指南。

通过人力资源治理,企业的人力资源管理会变得规范有序。这时候,企业的人力资源管理不仅能够实践当今最新的企业管理和人力资源管理的理论,而且还将企业的发展需求与最新的企业管理理论和人力资源管理理论有机地结合在一起,使得企业的人力资源管理更加简洁、有效和规范。更重要的是,人力资源管理从此有了自己运作的规则和评价标准。

通过人力资源治理,企业的人力资源管理实践变得更加合规,各业务部门和职能部门的人力资源管理操作具有更高的一致性。这时候,企业的人力资源管理实践严格地按照企业人力资源管理政策的规定与要求展开,企业各业务部门和职能部门基于工作需要的特殊要求,在合规的前提下得到了充分的理解与尊重,使得企业的人力资源管理实践更加高效,具有了高度的一致性。更重要的是,人力资源管理实践从此有了制度保障。

第二节 与劳动相关的人事法规与社会保障规定概述

一、我国劳动保障法律制度建设的基本情况

劳动保障法律制度属于上层建筑，与国家经济社会发展的进程紧密相联。与此同时，劳动保障法律制度建设又是我国法制建设的重要组成部分，与国家法制建设进程紧密相联。概括起来说，自新中国成立以来，我国劳动保障法律制度的建设，大体上经历了以下四个阶段。

第一阶段，新中国成立初期至“文革”开始。这一阶段，可以称之为我国劳动保障法律制度建设的探索时期。新中国成立伊始，党和国家面临着百废待兴的局面，比较重视运用政策、法律等手段促进包括劳动保障事业在内的各项事业的发展。这一时期，国家特别把发展生产和保护劳动的任务放在突出位置，进行了大量的立法活动，先后制定了一系列劳动保障法律和行政法规。《中国人民政治协商会议共同纲领》明确规定：在国家经营的企业中，目前时期应实行工人参与生产管理的制度，即建立在厂长领导下的工人管理委员会。私人经营的企业，为实现劳资两利的原则，应由工会代表工人职员与资方订立集体合同。公私企业目前一般应实行8小时与10小时的工作制，特殊情况酌情办理。人民政府应按照各地各业情况规定最低工资。逐步实行劳动保险制度。保护青工女工的特殊利益。实行工矿检查制度，以改进工矿的安全和卫生设备。1954年《中华人民共和国宪法》（以下简称《宪法》）对我国劳动关系和社会关系的调整与公民的基本权利和义务做出了规定。其中，第十六条规定了劳动的性质和国家鼓励和支持劳动的态度。第十九条规定了公民的劳动权。第九十二条规定了公民的休息权。第九十三条规定劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力的时候，有获得物质帮助的权利。国家举办社会保险、社会救济和群众卫生事业，并且扩大这些设施，以保证劳动者享受这种权利。第一百条规定了公民有遵守劳动纪律的义务。这些规定，为我国劳动保障领域的法律制度建设提供了宪法依据。这一阶段，我国在劳动保障法律制度建设方面进行了积极而有效的探索，陆续制定了《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）、《中华人民共和国劳动保险条例》（以下简称《劳动保险条例》）、《政务院关于劳动就业问题的决定》、《救济失业工人暂行规定》、《国营企业内部劳动规则纲要》、《工厂安全卫生规程》、《国务院关于改革工资的决定》、《国务院关于工人、职员退休处理的暂行规定》、《关于国营、公私合营、合作经营、个体经营和企业 and 事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》等。1957年年初，国家还进行了《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的起草准备工作（但随后由于开始了“反右”斗争和“大跃进”等运动，使劳动法的起草工作被迫停顿了下来），将我国劳动保障事业的发展纳入了法制的轨道，为我国劳动保障法律制度建设的进一步发展奠定了初步的基础。

第二阶段，“文化大革命”十年动乱时期。这一阶段，是我国劳动保障法律制度建