

# 第十章 劳动关系管理

—— 主讲人：谌新民、李萍 ——

# 目录

## CONTENTS

1 / 劳动关系概述

---

2 / 劳动合同管理

---

3 / 集体协商制度

---

4 / 劳动争议处理

---

5 / 员工关系管理

---

# 学习要点

- 1 掌握劳动关系的定义、基本要素和特征
- 2 了解劳动争议的概念、原因及其处理
- 3 了解劳动合同的签订、履行、变更与解除
- 4 掌握劳动争议处理的内容、原因及处理方式
- 5 掌握员工关系本质
- 6 了解员工激励的影响因素及激励模式
- 7 了解劳务派遣的定义、特征和基本原则

---

# 第一节 组织结构和组织变革

---

# 一 | 劳动关系的相关概念

## 劳动关系

---

企业中劳动的雇佣方和被雇佣方之间就劳动的使用而发生的关系。它是一系列权利和义务的总和,包括工作岗位和任务、工作环境、工作方式和工作报酬等。

这些权利和义务如何确定在很大程度上取决于劳资双方的力量对比。

劳动关系涉及的领域广泛,包括劳动用工,劳动管理与监督,劳动者权益保护等方面

# 一 | 劳动关系的相关概念

## ◆ 广义劳动关系

- ◆ 是社会劳动关系，即人们在社会过程中发生的一切关系。由劳动者、劳动力使用者和政府三个主体构成，包括劳动力的使用关系，劳动管理关系，劳动服务关系等。

## ◆ 狭义劳动关系

- ◆ 主要由劳动者和劳动力使用者两个主体构成，即劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间基于有偿劳动所形成的权利义务关系。狭义劳动关系的主体包括两方，一方是员工及以工会为主要形式的员工团体，另一方是管理方及雇主协会组织。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## □ 劳动关系是双方合作与冲突的统一体。

- 在劳动关系中，双方之间既存在着合作又存在着潜在的冲突，劳动关系的实质是双方合作与冲突的统一。

## □ 劳动关系既是经济关系，又是社会关系。

- 合作是在就业组织中，劳动关系的双方共同生产产品或提供服务，在很大程度上遵守一套既定制度和规则的行为。
- 对于员工及工会来说，冲突的形式主要有罢工、旷工、怠工、抵制等，辞职有时也被当作一种冲突形式。对用人方而言，冲突的形式主要有关闭工厂，惩处或解雇不服从领导的员工（如黑名单，排工等）。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## ■ (一) 劳动关系与雇佣关系的区别

- **雇佣关系**是受雇人与雇佣人约定，由受雇人为雇佣人提供劳务、雇佣人支付报酬而发生的社会关系。



# 一 | 劳动关系的相关概念

## 01、干预程度不同

- 雇佣合同作为一种民事合同，以意思自治为基本原则，合同当事人在合同条件的约定上有较大的自由。
- 国家经常以强行法的形式规定劳动合同当事人的权利义务，干预劳动合同内容的确定，当事人的约定不能超出法律的规定。
- 劳动法的规定主要是半强制性规定，所谓**半强制性规定**，就是国家规定了用人单位提供劳动条件的最低标准，用人单位与劳动者约定的劳动条件可以高于国家规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，例如最低工资、最高工时，也就是可以做出一些更有利于劳动者的约定。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## □ 2、福利待遇不同

- 劳动法专门对劳动者和用人单位的待遇问题作出规定。劳动者已经成为用人单位一员，并且根据规定享受用人单位的各种福利待遇。
- 雇佣关系中，受雇人不享受雇佣人提供的包括养老金、医疗保险等在内的各种福利待遇。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## □3、合同形式不同

- 劳动关系是一种正规用工形式，雇佣关系是非正规用工形式。国家对劳动关系有专门立法，对雇佣关系却没有。法律对雇佣合同的形式没有要求，根据《合同法》的规定，既可以是书面合同，也可以是口头合同，是非要式合同。
- 根据《劳动法》第十九条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## □4、主体不同

- 劳动关系的主体只能是用人单位和劳动者，用人单位仅限于我国境内的企业、个体经济组织、国家机关、事业单位和社会团体；
- 雇佣关系没有这种限制，雇主可以是单位，也可以是个人。

## □5、合同的排他性不同

- 劳动者在同一时间内不可能存在两个以上（含两个）劳动关系，即不允许在同一时间内与两个或以上的用人单位发生劳动关系；
- 雇佣关系一般没有此限制，很多时候劳动力提供者可以同时和多个劳动力需求方发生雇佣关系，雇工也可以是与其它单位有劳动关系的劳动者。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## □6、解决争议的方式不同

- 雇佣合同作为一种民事合同，发生争议，当事人可以直接向人民法院起诉，如果雇佣合同中订有仲裁条款，应向双方选定的仲裁委员会申请仲裁。
- 因劳动合同发生的争议，当事人要向人民法院起诉，必须先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的才可以向人民法院起诉，当事人不能就是否仲裁和对仲裁机构进行选择。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## ■ (二) 劳动关系和劳务关系的区别

- **劳务关系**是劳动者与用工者根据口头或书面约定，由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务，用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 1、主体不同

- 劳动关系的主体只能一方是法人或组织，即用人单位，另一方则必须是劳动者个人，劳动关系的主体不能同时都是自然人，也不能同时都是法人或组织。
- 劳务关系的主体双方当事人可以同时都是法人、组织、公民，也可以是公民与法人、组织。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 1、主体不同

- 劳动关系的双方主体间不仅存在着财产关系即经济关系，还存在着人身关系，即行政隶属关系。劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度（如考勤、考核等）等，成为用人单位的内部职工。
- 劳务关系的双方主体之间只存在财产关系，即经济关系，彼此之间无从属性，不存在行政隶属关系，没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务，劳动者提供劳务服务，用人单位支付劳务报酬，各自独立、地位平等。这是劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别。



# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 2、适用的法律不同

- 劳务关系主要由民法、合同法、经济法调整，而劳动关系则由劳动法和劳动合同法规范调整。
- 劳动合同的条款及内容，国家常以强制性法律规范来规定。如劳动合同的解除，除双方当事人协商一致外，用人单位解除劳动合同必须符合《劳动法》规定的条件等。
- 劳务合同受国家干预程度低，在合同内容的约定上主要取决于双方当事人的意思自治，除违反国家法律、法规的强制性规定外，由双方当事人自由协商确定。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## •3、是以谁的名义实施工作以及由谁承担责任不同

- 事实劳动关系是劳动者以用人单位的名义进行工作，劳动者属于用人单位的职员，其提供劳动的行为属于职务行为，构成用人单位整体行为的一部分，由用人单位承担法律责任，与劳动者本人没有关系；
- 劳务关系是提供劳务的一方以本人的名义从事劳务活动，独立承担法律责任。如果在提供劳务过程中纯粹是由于自身的过错给第三人的人身或财产造成损害的，该损害与雇主无关。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## •4、内部规章制度的约束力不同

- 劳动合同是一种特殊的雇佣契约或者说从属的雇佣契约。企业对职工遵守内部规章制度的情况有进行奖惩的单方权力。
- 劳务合同双方发生争议，只有劳务合同本身可以作为解决争议的依据，任何一方的内部规章制度不能成为双方权利义务的依据。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 5、参与经营管理的权利不同

- 作为劳动关系中的职工，有权通过工会、职工大会、职工代表大会、监事会等途径参与企业的民主管理，就高级管理人员的任免、经营决策、职工奖惩、工资制度、生活福利、劳动保护和保险等事项行使批准、提议或发表意见等权力。
- 作为劳务合同关系中的劳务提供者，则不是企业的内部员工，不享有上述权力，无权干涉或者过问企业的生产经营。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 6、薪酬待遇不同

- 在劳动关系中，劳动者获取的报酬表现为工资；在劳务关系中，劳务提供者获取的报酬为劳务费，属于一般债权。劳动者除获得工资报酬外，还有保险、福利待遇等；而劳务关系中的自然人，一般只获得劳动报酬。
- 劳动合同关系中，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付，报酬的支付方式以货币形式和按月支付为显著特征。劳务合同关系中，报酬可以以货币、实物或有价证券等方式支付，可以分期支付，也可以一次性支付。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 7、用人单位的义务不同

- 劳动合同的履行贯穿着国家的干预，为了保护劳动者，《劳动法》给用人单位强制性地规定了许多义务，如必须为劳动者交纳社会保险、用人单位支付劳动者的工资不得低于政府规定的当地最低工资标准等，这些必须履行的法定义务，不得协商变更。
- 劳务合同的雇主一般没有上述义务，当然双方可以约定上述内容，也可以不存在上述内容。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 8、违反合同产生的法律责任不同

- 劳动合同不履行、非法履行所产生的责任不仅有民事上责任，而且还有行政上的责任，如用人单位支付劳动者的工资低于当地的最低工资标准，劳动行政部门责令用人单位限期补足低于标准部分的工资，拒绝支付的劳动行政部门同时还可以给用人单位警告等行政处分。
- 劳务合同所产生的责任只有民事责任——违约责任和侵权责任，不存在行政上的责任。

# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 9、纠纷的处理方式不同

- 劳动合同纠纷发生后，应先到劳动机关的劳动仲裁委员会仲裁，不服的在法定期间内才可以到人民法院起诉，劳动仲裁是前置程序；
- 劳务合同纠纷出现后可以诉讼，也可以经双方当事人协商解决。



# 一 | 劳动关系的相关概念

## • 10、履行劳动合同中的伤亡事故处理不同

- 根据《企业职工工伤保险试行办法》的规定，工伤事故的损害赔偿，适用的是无过错原则。即使用人单位没有过错，仍然应当对遭受工伤的劳动者承担赔偿责任。
- 劳务关系不适用工伤事故处理的有关规定。劳务提供者在提供劳务过程中遭受人身损害的，只能按照《民法通则》的规定由过错方来承担赔偿责任，即过错原则。损害事故的发生，全部是由于劳务提供者的过错（包括故意和过失）产生的，则由劳务提供者自己承担责任；劳务关系双方对事故的发生都有过错的，由双方按照各自的过错程度承担赔偿责任；对于事故的发生没有过错的，不承担赔偿责任。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

### □主体

- 主体是劳动关系的参与人，包括企业的所有者或其委托代理人、企业的经营者与员工及其工会组织。

### □客体

- 客体指主体的劳动权利和劳动义务所共同指向的对象。
- 客体可以是实物，如劳动时间、劳动报酬、福利保险、福利保障及劳动环境等；也可以是某种行为，如员工对企业有关事宜的参与等。

### □内容

- 内容是主体双方的权利和义务。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

### ■ (一) 劳动关系的主体

#### • 1、员工

- **“劳动者”** 具体指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。
- 《劳动法》第十五条规定：禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

- **2、员工团体**

- 员工团体是指因共同利益、兴趣或目标而组成的员工组织，包括工会组织和类似于工会组织的员工协会和专门的职业协会。

- **3、管理方**

- 管理方一般式指由于法律所赋予的对组织的所有权，或称产权，而在就业组织中具有主要的经验决策权利的人或团体。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

- **4、雇主协会**

- 雇主协会是管理方团体的主要形式，它们以行业或贸易组织为纽带，一般不直接介入员工与管理方的关系之中。

- **5、政府**

- 政府在劳动关系中主要有三个角色，一是劳动关系立法的制定者，二是公共利益的维护者，三是公共部门的雇主，以雇主身份直接参与和影响劳动关系。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

### ■ (二) 劳动关系的内容

- **劳动关系的内容是指劳动关系主体双方依法享有的权利和承担的义务。**
- 劳动关系中主体双方在法律地位上的各自独立相互平等关系赋予了职工参与企业管理的权力。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

- 对企业而言，劳动关系指法人企业在组织生产经营活动中所享有的劳动者有关的劳动力使用、工资分配、社会保险、劳动保护等权力、责任和义务。
- 具体包括：依法录用、调动和辞退职工；决定企业的机构设置；任免企业的行政干部；制定工资、报酬和福利方案；依法奖惩职工。
- 其主要的义务有：依法录用、分配、安排职工的工作；保障工会和职代会行使其职权；按职工的劳动质量和数量支付劳动报酬；加强对职工思想、文化和业务的教育、培训；改善劳动条件，搞好劳动保护和环境保护等。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

- 对劳动者而言，劳动关系指劳动者在履行劳动义务的同时所享有的与劳动有关的权力和利益，劳动者所享有的这种权利称为“劳动权”，它通常包括三个方面：
  - 一是**经济权利**。包括劳动权、获取报酬权、劳动保护权，福利保障权，对企业经济行为的选择和建议权等。
  - 二是**政治性权利**。包括知情权、推荐权、选择权、监督权、参与管理决策权等。
  - 三是**思想文化权利**。包括企业精神文明活动建设的参与权、接受文化教育和技能培训的权利等等。



## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

- **劳动关系的主要内容：**

- 1、企业与员工结合的双向选择方面。
- 2、企业与员工结合后双方的责、权、利关系。
- 3、员工与企业分离时及分离后的责、权、利关系。

## 二 | 劳动关系的基本要素和特征

### ■ (三) 劳动关系的特征

- 1、劳动关系主体之间既有法律上的平等性，又具有客观上的隶属性。
- 2、劳动关系产生于劳动过程之中。
- 3、劳动者与用人单位间的劳动关系具有排他性。
- 4、劳动关系的存在以劳动为目的。
- 5、劳动关系具有国家意志和当事人意志相结合的双重属性。

## 三 | 劳动关系的确立

- **劳动关系确立，又称为劳动关系的产生或者发生，是指劳动者与用人单位依法确立劳动关系，从而产生相互权利和义务。**

### ■ **（一）劳动关系的确立**

#### • **1、订立书面劳动合同**

- 根据我国《劳动合同法》第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

## 三 | 劳动关系的确立

### • 2、未订立书面劳动合同

- 用人单位雇佣劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。
  - (1) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
  - (2) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；
  - (3) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

## 三 | 劳动关系的确立

### • 3、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- (1) 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- (2) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- (3) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- (4) 考勤记录；
- (5) 其他劳动者的证言等。

## 三 | 劳动关系的确立

### ■ (二) 劳动关系的建立原则

- 建立劳动关系的原则是指由劳动立法所确定的用人单位在招收、录用员工时应遵循的基本法律准则。根据我国的有关法律，用人单位在招聘录用员工时应坚持的基本原则有：
  - **1、平等原则**
    - 一是劳动者享有平等的就业权利；
    - 二是劳动者享有平等的就业机会，不因种族、民族、性别及宗教信仰不同而受到不同不公正的待遇。

## 三 | 劳动关系的确立

### • 2、公开原则

- 公开原则就是指劳动者通过企业或组织公开招聘考核获得就业岗位的原则。我国1992年颁发的《全民所有制工业企业转换经营机制条例》第十七条、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第四条都明确规定了企业在招聘员工时必须遵守“面向社会、公开招收、全面考核、择优录取的原则”。

## 三 | 劳动关系的确立

### • 3、互选原则

- 互选原则即劳动者自由选择用人单位，而用人单位自主选择优先录取劳动者。
- 我国《劳动法》第三条规定劳动者享有选择职业的权利。
- 我国《企业法》第三十一条、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》第十七条以及《私营企业劳动管理暂行规定》第六条等规定了企业对劳动者的用工自主权何择优录取权。



## 三 | 劳动关系的确立

### • 4、照顾特殊群体的原则

- 我国《劳动法》第十四条、《残疾人保障法》第四章、《女职工劳动保护规定》第三条、《兵役法》第五十六条以及《民族区域自治法》第二十三条等都分别对妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的军人等特殊群体的就业以具体的规定：对谋求职业有困难的或处境不利的上述人员给予特殊的照顾。

## 三 | 劳动关系的确立

- **5、禁止为成年人就业的原则**

- 我国《劳动法》第十五条规定禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。国务院颁布的《禁止使用童工规定》明确规定：禁止任何用人单位何个人（包括父母何监护人）使用同工。
- 文艺、体育何特种工艺单位确需招用未满十六周岁未成年人时，必须按照国家有关规定，旅行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

## 三 | 劳动关系的确立

### • 6、先培训后就业的原则

- 我国《宪法》第四十二条规定，国家对就业前的公民进行必要的劳动就业培训。
- 劳动部发布的《就业训练规定》也明确规定，未接受过培训的求职人员，以及需要转换职业的城乡劳动者，应在就业或上岗前接受必要的就业训练。
- 《劳动法》第八条规定，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据用人单位的实际情况，有计划地进行职业培训，特别是从事技术工种的劳动者，上岗前必须接受培训。

## 三 | 劳动关系的确立

- 根据劳动关系双方对立和冲突的程度分为三种类型。
  - **对立和冲突：**工会和雇主处于公开的冲突中每一方都挑战对方的行为动机不存在合作经常发生严重的罢工。
  - **协调状态：**在这种状况下每一方都尊重对方承认对方的合法利益，经常换位思考并且试图通过讨价还价来解决而力图避免公开的冲突。
  - **劳资合作：**每一方都承认对方在财富创造中的重要作用，尊重对方的需要将企业看作是一个实现雇主和员工共同利益的合作团队。

## 三 | 劳动关系的确立

### ■ (一) 社会环境对劳动关系的影响

#### ✓ 1、社会的经济状况是影响企业劳动关系的首要因素。

- 一般来说经济处于繁荣阶段经济增长速度较快劳动力需求旺盛失业率低，员工选择就业机会多，成本低。相反，经济发展水平低的员工为了维持基本生活需要只能迁就雇主的苛求。同时由于受教育程度低的员工的维权意识和维权能力都较弱。

## 四 | 影响劳动关系的主要因素

### ✓ 2、政府的就业政策对劳动力市场和劳动关系的影响最为直接。

- 我国对雇佣残疾人和下岗工人的企业给予税收和费率的优惠从而使部分弱势群体在就业中增强了竞争力。政府的教育培训政策改变和提高了劳动者技术结构和水平这会改变不同劳动力市场的供求关系，同时提高劳动者的知识技能水平提高其就业的能力。

### ✓ 3、文化环境对劳动关系的影响是潜在的，它不具有强制性但却无处不在。

- 择业自由、个人发展在美国是天经地义的理直气壮的。但在日本过分跳槽是不忠于组织，是不道德的，是不良的记录。

## 四 | 影响劳动关系的主要因素

### ■ (二) 企业自身因素对劳动关系的影响

#### ✓ 1、企业所处行业决定了劳动关系的特殊性。

- 资本、技术密集型企业(如互联网行业和IT行业)相对于劳动密集型企业(如传统的制造业和建筑业)来说其劳动关系有很大的不同。

#### ✓ 2、企业所处的成长阶段对劳动关系的状况也有一定的影响。

- 一般说来在企业刚建立时雇主和员工要建立长期稳定的合作关系是不可能的。当一个企业进入衰退期，劳动关系会变得很复杂裁员、岗位调整、安置、劳资冲突等就在所难免。

## 四 | 影响劳动关系的主要因素

### ✓ 3、企业员工的岗位特点与劳动关系的状况也有内在联系。

- 有些工作岗位，如机械操作工，劳动双方对劳动报酬的标准容易达成共识。相反有些高级复杂的工作岗位劳动双方就这些问题就容易产生纠纷。

### ✓ 4、企业中工会组织的状况对企业劳动关系的影响是不容忽视的。

- 企业中有没有工会、工会是否真正代表员工的利益、工会与企业的谈判能力如何、这些都将直接影响劳资双方力量的对比。



---

## 第二节 劳动合同管理

---

# 一 | 劳动合同的涵义

## ■ (一) 劳动合同的定义

- **劳动合同又叫“劳动契约”或“劳动协议”，是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。**
- 我国《劳动法》第16条、第17条规定，“劳动合同是劳动者与用人单位确定劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”  
“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”

# 一 | 劳动合同的涵义

## ■ (二) 劳动合同的内容

### □1、必备条款和协商条款

- 劳动合同应以书面形式订立，并包括必备条款和协商条款。  
必备条款也称法定条款，包括以下内容：
  - (1) 劳动合同期限；
  - (2) 工作内容；
  - (3) 劳动保护和劳动条件；
  - (4) 劳动报酬；
  - (5) 劳动纪律；
  - (6) 劳动合同终止条件；
  - (7) 违反劳动合同的责任。

# 一 | 劳动合同的涵义

- 不具备这些条款，合同即不成立。除以上条款外，当事人可以协商约定其他内容。**协商条款**是指双方根据具体情况协商约定的权利、义务条款，没有协商约定的条款，不影响合同的成立，根据需要视双方的情况而定。

# 一 | 劳动合同的涵义

## □2、法定内容和商定内容

- 关于劳动合同的内容从法理人可将其分为法定内容和商定内容。
- **法定内容**是指劳动法律规范规定的，劳动合同当事人必须遵照执行的具体内容。法定内容有：（1）工作时间和休息休假；（2）劳动保护和劳动条件；（3）劳动待遇。
- **商定内容**是指劳动合同当事人双方协商约定的具体内容。商定内容又分为必要内容和补充内容。

# 一 | 劳动合同的涵义

**□必要内容**是指劳动合同必须具备的内容，缺少了它劳动合同就不能成立，包括：（1）工作单位；（2）工作内容；（3）工作期限等。

**□补充内容**是指并非劳动合同成立必须具备的条件，缺少了它劳动合同依然成立，是当事人可以约定也可以不约定的条款，它包括试用期条款、保守商业秘密条款、福利待遇等条款。

# 一 | 劳动合同的涵义

## ■ (三) 劳动合同的期限

- 我国《劳动法》第20条规定：“劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。”“劳动者在同一工作单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”
- 第21条规定：“劳动合同可以约定使用期。使用期最长不得超过6个月。”

# 一 | 劳动合同的涵义

## □1、有固定期限

- 有固定期限的劳动合同亦称定期劳动合同，是指双方当事人规定合同有效的起止日期的劳动合同。劳动合同期限届满，劳动合同即告终止。



# 一 | 劳动合同的涵义

## □2、无固定期限

- 无固定期限的劳动合同亦称无定期劳动合同，是指双方当事人不规定合同终止日期的劳动合同。订立无固定期限的劳动合同，除法律、法规有规定外，双方当事人应当约定变更、解除、终止合同的期限。只要不出现可以解除、终止劳动合同的条件，劳动者就可以长期在一个单位工作。

# 一 | 劳动合同的涵义

## □3、以合作时间为期限

- 以完成一定工作为期限的劳动合同是指双方当事人将完成某项工作或某项工程作为合同终止日期的劳动合同。当某项工作或工程完成后，劳动合同自行终止。

# 一 | 劳动合同的涵义

## ■ (四) 劳动合同的分类

### □1、按人数划分

- 按照劳动者一方人数不同来划分，劳动合同分为个人劳动合同、集体劳动合同两种。个人劳动合同一般由劳动者个人同用人单位签订；由工会代表劳动者集体同企业签订的劳动合同为集体劳动合同。

### □2、按合同期限划分

- 有固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同与以完成一定工作为期限的劳动合同。

## 二 | 劳动合同的订立

### ■ (一) 劳动合同的订立原则

- **劳动合同的签订**是指劳动者与企业行政之间，就劳动合同的条款经过协商一致，达成协议，并以书面形式明确双方权利义务的法律行为。
- 我国《劳动法》第17条规定：“订立和变更劳动合同，应遵守平等自愿的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”

## 二 | 劳动合同的订立

- ✓ 1、**平等自愿的原则**。指签订和变更劳动合同的双方在法律地位上是平等的，并完全出于双方当事人自己的真实意见。
- ✓ 2、**协商一致的原则**。指双方就合同的所有条款进行充分协商，达成双方意思一致。
- ✓ 3、**不得违反法律、行政法规的原则**，即不得违反劳动合同的合法原则。

## 二 | 劳动合同的订立

- **(1) 劳动合同的当事人必须具备法定的资格。**劳动者必须是年满16周岁以上具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，企业一方不仅要具有法人资格，而且是经国家有关部门批准具有招收员工、订立劳动合同资格的组织；
- **(2) 劳动合同的内容必须合法，**即当事人双方约定的劳动权利义务，不得违反国家的有关法律政策；
- **(3) 订立劳动合同的程序必须合法。**即要符合面向全社会、公开招收、自愿报名、全面考核、择优录用的具体原则；
- **(4) 劳动合同的形式必须合法。**根据《劳动法》规定，签订劳动合同，必须采用书面的形式。

## 二 | 劳动合同的订立

### ■ (二) 劳动合同的订立程序

- 劳动合同的订立程序是指劳动合同在订立过程中必须履行的手续和必须遵循的步骤。经过要约和承诺两个阶段：
  - **1、企业或组织提出要约，并寻找和确定被要约方。**
    - ✓ (1) 企业或组织公布招聘简章；
    - ✓ (2) 劳动者自愿报名；
    - ✓ (3) 全面考核；
    - ✓ (4) 择优录取。

## 二 | 劳动合同的订立

- **2、签订劳动合同，完成要约和承诺的全过程。**
  - ✓ (1) 企业或组织提出劳动合同草案；
  - ✓ (2) 向劳动者介绍企业内部劳动规章制度；
  - ✓ (3) 双方协商劳动合同内容；
  - ✓ (4) 双方签约；
  - ✓ (5) 合同鉴证机构或劳动主管部门签订合同。
- 劳动合同应当以书面形式订立。不承认口头劳动合同是劳动关系建立的法律形式。



## 三 | 劳动合同的生效

- 劳动合同成立是当事人双方意思表示一致，确立劳动合同关系；
- 劳动合同生效是指劳动合同具有法律效力的起始时间。

## 三 | 劳动合同的生效

### ■ （一）劳动合同的生效

- 当事人双方就劳动合同内容协商一致，劳动合同即告成立，但劳动合同成立并不意味着劳动合同一定生效。根据我国劳动法规定，劳动合同依法成立，即具有法律效力，对当事人双方都有约束力。因此，依法订立的劳动合同，其生效的时间始于合同签订之日。劳动合同签订后，需要鉴证和公证的，其生效时间始于鉴证或公证之日。

## 三 | 劳动合同的生效

### ■ (二) 劳动合同的无效

#### • 1、劳动合同无效的情况

- **无效劳动合同**是指当事人违反法律规定，订立的不具有法律效力的劳动合同。

- (1) 违反法律、行政法规的劳动合同；

- (2) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

- 劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。劳动合同被确认无效后，合同规定的当事人双方的权利义务关系自然终止，终止履行合同，尚未履行的不得履行。

## 三 | 劳动合同的生效

### • 2、劳动合同无效的类型

- 无效的劳动合同可分为全部无效和部分无效。
  - ✓ **全部无效劳动合同**，是指劳动合同当事人和基本内容违反法律、行政法规的禁止规定，劳动合同条款全部无效。
  - ✓ **部分无效的劳动合同**是指劳动合同部分条款违反法律、行政法规，但不影响劳动合同基本内容的，违反法律、行政法规的那部分条款无效。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

## 四 | 劳动合同的履行

- **劳动合同的履行**是指合同当事人双方履行劳动合同所规定的义务法律行为。这一过程实质上也是劳动关系双方实现劳动过程和各自合法权益，履行各自权利和义务的过程。
- 双方履行劳动合同，必须遵守亲自履行原则、全面履行原则。对于劳动合同必须全面履行，从而使双方的合法权益得到全面实现。

## 五 | 劳动合同的变更和续订

### ■ (一) 劳动合同的变更

- 劳动合同双方已订立的合同条款达成修改补充协议的法律行为，称之为劳动合同的变更。劳动合同依法订立后，当事人双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更劳动合同。
- 劳动合同双方当事人的任何一方对劳动和体的内容都可以在正当的理由和时间内提出修改补充意见，并经由双方同意时候方可变更劳动合同内容，若给对方造成损失的要负赔偿责任。

## 五 | 劳动合同的变更和续订

- 允许变更劳动合同的条件有：
  - (1) 订立劳动合同时所依据的法律、法规已经修改或废止；
  - (2) 企业经有关部门批准转产、调整生产任务，或者由于上级主管机关决定改变单位的工作任务；
  - (3) 企业严重亏损或发生自然灾害，确实无法履行劳动合同规定的义务；
  - (4) 当事人双方协商同意；
  - (5) 法律允许的其他情况。

## 五 | 劳动合同的变更和续订

### ■ (二) 劳动合同的续订

- 劳动合同续订，是指合同期限届满，双方当事人均有继续保持劳动关系的意愿，经协商一致，延续签订劳动合同的法律行为。
- 《劳动法》第20条第二款规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同”。



## 六 | 劳动合同的解除

- **劳动合同的解除**是指当事人双方提前终止劳动合同的法律效力，解除双方的权利和义务关系。劳动合同的解除分为法定解除和协商解除两种。
- **法定解除**是指因发生法律、法规或劳动合同规定的情况，提前终止劳动合同的法律效力。
- **协商解除**是指当事人双方因某种原因，协商同意提前终止劳动合同的效力。

## 六 | 劳动合同的解除

### ■ (一) 劳动合同双方当事人协商解除劳动合同

- 经劳动合同双方当事人协商一致，劳动合同可以解除。当事人协商解除劳动合同必须符合下列条件：
  - 一是双方自愿；
  - 二是平等协商；
  - 三是不得损害一方利益。

# 六 | 劳动合同的解除

## ■ (二) 用人单位有权单方解除劳动合同

### ◆ 1、因劳动者不符合录用条件或者有严重过错或触犯刑律，用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同。

- 《劳动法》第25条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（1）在试用期间被证明不符合录用条件的；（2）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（3）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（4）被依法追究刑事责任的。”另外，根据有关规定劳动者被依法劳动教养的，用人单位也有权单方解除劳动合同。
- 劳动者有上述情形之一的，用人单位无须以任何形式提前通知劳动者，随时都可以同劳动者解除劳动合同。

## 六 | 劳动合同的解除

### ◆2、因劳动者不能胜任工作或因客观原因致使劳动合同无法履行的。

- 《劳动法》第26条规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：
  - （1）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
  - （2）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
  - （3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

## 六 | 劳动合同的解除

### ◆3、因经济性裁员，用人单位按照法定程序与被裁减人员解除劳动合同。

- 《劳动法》第27条规定：“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。”

## 六 | 劳动合同的解除

### ◆禁止解除劳动合同的情况

- 《劳动法》第29条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第26条、第27条的规定解除劳动合同：
  - (1) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
  - (2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
  - (3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
  - (4) 法律、行政法规规定的其他情形。
- 劳动者有上述情形之一的，即使劳动合同期限届满，劳动者仍有权依照原劳动合同的规定享受社会保险待遇。

## 六 | 劳动合同的解除

### ■ (三) 劳动者单方解除劳动合同

#### ◆ 1、提前通知用人单位解除劳动合同的情况。

- 《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。”
- 这一规定是为了保障劳动者的择业自主权。这种情况下解除劳动合同，劳动者无须说明任何理由，也无须征得用人单位同意，只要提前30日以书面形式将解除劳动合同的决定通知用人单位即可，超过30日劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予办理。但如果劳动者违反劳动法规定的条件解除劳动合同，对用人单位造成经济损失的，应承担赔偿责任。

# 六 | 劳动合同的解除

## ◆2、随时通知用人单位解除劳动合同的情况。

- 《劳动法》第32条规定：有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：
  - (1) 在试用期内的；
  - (2) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
  - (3) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。



## 六 | 劳动合同的解除

### ■ (四) 解除劳动合同的经济补偿

- 因解除劳动合同而由用人单位给予劳动者的一次性的经济补偿金。
- 根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规定具体办法是：
  - (1) 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

## 六 | 劳动合同的解除

- (2) 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。
- (3) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

## 六 | 劳动合同的解除

- (4) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，用人单位应按其在本单位工作年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。
- (5) 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。
- 用人单位解除劳动合同后，未按照规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

## 七 | 劳动合同的终止

**□ 劳动合同的终止是指终止劳动合同的法律效力。**

**□ 劳动合同的终止与劳动合同的解除不同：**

- ✓ 劳动合同的解除是在合同尚未履行完毕时提前终止合同的效力，而劳动合同的终止是劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现后，即行终止合同的效力；
- ✓ 用人单位解除劳动合同符合法律规定的情形时，需支付劳动者经济补偿金，而劳动合同终止一般情况下无须支付劳动者经济补偿金。

---

## 第三节 集体协商制度

---

# 一 | 集体协商

## 集体协商

---

集体协商亦称集体谈判，是指用人单位工会或职工代表与相应的用人单位代表，为签订集体合同进行商谈的行为。它是签订集体合同的前提条件。

在我国集体协商的形式只有用人单位工会或职工代表与用人单位集体协商这一种形式，而且集体协商只适用于企业和实行企业化管理的事业单位与其工会或职工为签订集体合同而进行的集体协商。

# 一 | 集体协商

## ■ (一) 集体协商的特点

- (1) 集体协商代表的身份和人数对等。
- (2) 集体协商双方代表的法律地位平等。
- (3) 集体协商是公开、平等协商。
- (4) 集体协商是和平协商。双方遵循合作原则。
- (5) 集体协商是在法律、法规规定的范围内协商。在集体协商过程中，任何一方都不得以闭厂、罢工等手段要挟对方，不得损害国家、社会、集体的利益和其他公民合法的自由和权利。

# 一 | 集体协商

## ■ (二) 集体协商的主体

- 集体协商的双方主体是雇主和工会。雇主一方可以是单个雇主，也可以是雇主组织或团体。劳动者一方可以是工会或工人代表。



# 一 | 集体协商

## • 1、工会组织

- 工会组织类型有多种多样，有企业工会、行业工会、产业工会、地方工会以及全国性的工会联合会。
- 集体协商与工会组织结构有着密切的联系。每个国家的工会组织类型虽不是单一的，但都会以某种类型的组织结构占据主导地位，那么这个国家的集体协商结构就会以占据主导地位的工会组织结构为主。

# 一 | 集体协商

## • 2、雇主

- 在西方市场经济国家的集体协商中，雇主为谈判的另一方。这一方代表可以是单个雇主，也可以是雇主指定的某些经营者作为其代表，也可以是雇主组织或团体。
- 在以企业级谈判为主的国家，雇主一方的代表多为单个雇主或雇主指定的经营者。在以产业级或行业级谈判为主的国家，雇主一方的代表是雇主组织。

# 一 | 集体协商

## ■ (三) 集体协商的目的

- 劳动关系行为主体中劳动者和管理者是各自独立的双方主体。
- 为了争得与管理者在地位上的平等，劳动者需要依靠工会或工人代表，即依靠团体的力量来获得有利于劳动者的条件。
- 有时，管理者也需要依靠自己的团体或组织与工会进行交涉。
- 因此，企业集体协商实际上就是工会组织与企业管理者或其团体就有关劳动条件等问题而进行的交涉活动。

# 一 | 集体协商

- (1) 从**劳动者角度**而言，是为了争得与管理者地位上的平等，实现劳动条件和生活条件的改善，争得必要的待遇和合法权益。
- (2) 从**管理者角度**而言，是为了缓解和解决与劳动者之间在劳动条件等方面存在的分歧，保障企业生产和经营活动的正常进行。
- (3) 就**企业**而言，是为了发展良好的劳动关系。这是集体协商的根本目的之所在。进行集体协商，工会与企业就双方的经济利益问题进行协商和交涉，并在协商和交涉的基础上力求达成一个双方都能接受的协议或合同。一旦签定了企业集体合同，劳动关系的双方主体都要无条件遵守和履行。显然，集体协商对于稳定劳动关系，有着非常重要的作用。

## 二 | 集体合同

### ■ （一）集体合同及其内容

- 集体合同亦称团体协约、劳动协约、集体协议，是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协约。

## 二 | 集体合同

- **1、集体合同的内容**

- (1) 劳动报酬；(2) 工作时间；(3) 休息休假；(4) 保险福利；  
(5) 劳动安全与卫生；(6) 合同期限；(7) 变更、解除、终止  
集体合同的协商程序；(8) 双方履行集体合同的权利和义务；  
(9) 履行集体合同发生争议时协商处理的约定；(10) 违反集体  
合同的责任；(11) 双方认为应当协商约定的其他内容。

## 二 | 集体合同

### • 2、集体合同与劳动合同的区别

- ✓ **(1) 合同主体不同。**集体合同的主体一方是工会或职工推举的代表，另一方是用人单位；劳动合同的主体一方是劳动者，另一方是用人单位。
- ✓ **(2) 签订目的不同。**签订集体合同的目的是协调、稳定劳动关系；签订劳动合同的目的是确立劳动关系。
- ✓ **(3) 内容不完全相同。**集体合同内容是规定职工集体劳动条件；劳动合同内容是规定劳动者个人劳动条件。
- ✓ **(4) 所遵循的原则不同。**订立集体合同必须遵循合法、平等、合作的原则；订立劳动合同应遵循合法、平等、自愿、协商一致原则。

## 二 | 集体合同

- ✓ **(5) 签订程序不同。** 签订集体合同需提交职工代表大会或者全体职工讨论通过，由双方首席代表签字；劳动合同由劳动者与用人单位签订。
- ✓ **(6) 适用范围不同。** 集体合同适用于企业和实行企业化管理的事业单位及其全体职工；劳动合同适用于劳动者个人和用人单位。
- ✓ **(7) 集体合同效力高于劳动合同的效力。** 集体合同规定最低限度的集体劳动条件，劳动合同规定的劳动者个人劳动条件低于集体合同规定的一律无效。



## 二 | 集体合同

### ■ (二) 集体合同的订立

#### • 1、集体合同订立原则

- (1)合法原则。是指订立集体合同的主体、内容、程序必须符合国家法律、法规的规定。
- (2)平等协商原则。集体协商双方的法律地位平等，都以平等的身份进行协商。
- (3)义务对等原则。即一方承担的义务需要另一方承担相应的义务。

## 二 | 集体合同

### • 2、集体合同订立程序

- **(1)集体协商**。工会或职工代表同企业或事业组织为签订集体合同进行商谈。集体协商时，双方代表就双方起草的集体合同草案进行协商，形成为双方共同起草的集体合同草案后提交企业或事业组织的职工大会或职工代表大会讨论通过。
- **(2)双方签字**。集体协商双方代表就集体合同草案经过协商取得一致意见，并经本单位职工大会或职工代表大会讨论通过后，由双方首席代表在集体合同文本上签字，集体合同即告成立。

## 二 | 集体合同

- **(3)报送审查。**集体合同签订后，应当在7日内由用人单位一方将集体合同一式三份及说明报送劳动行政部门审查。劳动行政部门在收到集体合同书后15日内将《集体合同审查意见书》送达集体合同双方代表。签订集体合同双方在收到劳动行政部门的审查意见书后，对其中无效或部分无效的条款进行修改，并于15日内报送劳动行政部门重新审查。
- **(4)公布。**劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。经劳动行政部门审查的集体合同，双方应及时以适当的形式向各自代表的全体成员公布。

## 二 | 集体合同

### ■ (三) 集体合同的履行、修订及终止

#### • 1、集体合同的履行

- **集体合同的履行**，是指集体合同的当事人和关系人履行合同规定的义务和实现合同规定的权利。履行集体合同应当遵循实际履行、全面履行和协作履行的原则。
- 由于集体合同的签约当事人主要是工会组织和企业管理者或其组织，而合同内容涉及的当事人主要是劳动者和管理者。
- 集体合同的履行，既包括工会组织和管理者组织对合同的履行，又包括劳动者和管理者对合同的履行。

## 二 | 集体合同

- (1) 对于标准条款的履行，主要是集体合同的有效期限内始终按照集体合同规定的各项标准签订和履行个人劳动合同，确保劳动者的工资和各项劳动条件不低于集体合同规定的标准；
- (2) 对于义务条款或目标条款的履行，主要是将集体合同规定的义务和目标具体落实到企业生产经营计划和工会工作计划当中去，并采取措施，实施和实现这些计划；
- (3) 对于内容十分明确的条款，合同当事人和关系人只需按照合同规定的内容履行合同即可；
- (4) 对于内容不太明确的条款，若国家有法规明确规定的，按国家法规规定的办，若国家法规无明确规定的，则由合同当事人和关系人重新协商，并按协商结果履行。

## 二 | 集体合同

- **集体合同的履行，又有按份履行和连带履行之分。**
- **按份履行**，是指合同一方当事人和关系人当中的各关系人之履行按份由自己承担的合同义务，而不履行合同规定的全面的义务；
- **连带履行**则是指各关系人履行本方承担的合同义务的全部。

## 二 | 集体合同

- **2、集体合同的变更**

- **集体合同的变更**是指合同当事人依法对尚未履行或尚未完全履行的集体合同的有关条款和内容进行修改和补充的行为。
- 在集体合同期限内(一般为1年至3年), 由于签订集体合同的环境和条件发生变化, 致使集体合同难以履行时, 任何一方均可提出变更集体合同的要求。

## 二 | 集体合同

- 合同所依据的主客观条件的变化主要包括：
  - (1) 企业破产、停产或转产，导致集体合同无法履行；
  - (2) 国家的有关政策法规发生变化，使得合同原规定的有关标准低于现行法规的要求；
  - (3) 发生不可抗事件如水灾、火灾或地震等，致使集体合同的部分或者全部条款无法履行；
  - (4) 合同双方当事人和关系人的某些主观条件发生变化，致使合同的部分甚至全部条款无法履行等。



## 二 | 集体合同

- **集体合同的变更一般要按照法定程序进行，法定程序一般为：**
  - ◆ 首先，一方当事人就变更合同向另一方提出请求，另一方应给予答复，并在规定的期限内由双方进行协商；
  - ◆ 其次，经双方协商一致后，对合同的有关条款和内容进行修改和补充；
  - ◆ 最后，合同变更后，要在规定的期限内上报劳动行政部门或企业主管部门审查。

## 二 | 集体合同

- **3、集体合同的终止**

- **集体合同的终止**，是指合同期满、合同的目的已经实现或依法解除合同等而使合同法律效力消失。主要包括：

- (1) 企业集体红因合同期满而终止。

- (2) 集体合同因合同目的的实现而终止。

- 合同双方当事人和关系人完全履行合同规定的内容和条款后，合同的目的已经实现，这时，合同应当终止。这对于以完成一定工作为期的集体合同来说，更为合适。在约定的工作完成后，合同的目的实现，合同即行终止。

## 二 | 集体合同

- (3) 集体合同因合同依法解除而终止。
  - 协商解除，双方当事人经过协商，一致同意解除合同，则集体合同解除；
  - 无条件单方基础，集体合同无条件单方解除适用于不定期合同的解除；
  - 有条件单方解除，对于定期集体合同、未履行一定期限的不定期集体合同，一般要求在一定条件下方可解除；
  - 裁决或判决解除，当集体合同的履行发生争议时，双方当事人要提请仲裁或提起诉讼，仲裁部门或法院要根据实际情况做出解除合同的裁决或判决；

---

## 第四节 劳动争议处理

---

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## 劳动争议

---

劳动争议就是劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利与义务发生的争执。

在我国，具体是指劳动者与用人单位之间，在劳动法调整范围内，因适用国家法律、法规和订立、履行、变更、终止和解除劳动合同以及其他与劳动关系直接联系的问题而引发的纠纷。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## ■ (一) 劳动争议的内容

- **1、劳动争议是基于劳动关系发生的、有关劳动权利和劳动义务方面的冲突。**
- 它不包括由于观念、信仰、理论等分歧引起的争执。凡不是基于劳动关系而发生的争议，不属于劳动争议，如民事争议、劳务纠纷等。



# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

- **2、劳动争议是发生在劳动法律关系当事人即用人单位和职工之间的争议。** 劳动争议的当事人是特定的，因此用人单位与用人单位之间、劳动者与劳动者之间或用人单位与劳动行政部门之间等发生的争议不是劳动争议。
- **3、当事人争议的标的必须是属于劳动关系中的权利和义务。** 不属于劳动关系中的权利义务之争也不是劳动争议，例如公司与职工之间因股息分配、集资入股等发生的争议，不属于劳动争议。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## ■ (二) 劳动争议的分类

### • 1、既定权利争议和待定权利争议

- 按照争议的内容性质不同，可将劳动争议具体划分为**既定权利争议**和**待定权利争议**。
- 既定权利争议，是指企业劳动关系双方主体及其代表对即定权利和义务的实现和履行产生的争议。
- 待定权利争议，是指企业劳动关系双方主体及其代表在确定彼此的权利和义务关系时产生的分歧和争议。



# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## • 2、个别争议和集体争议

- 劳动争议按照劳动者一方争议当事人的多寡可以分成个别争议和集体争议两种。
  - **个别争议**，是指个别劳动者与企业管理者之间发生的具有独特内容的劳动争议；
  - **集体争议**，又叫团体争议，是指一方为规定的多数人或某一团体并有共同争议内容和争议请求的劳动者与另一方为企业管理者之间发生的劳动争议。需要指出的是，劳动者因与企业管理者签订和履行集体合同而发生的团体劳动争议也属于集体争议的范畴。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## ■ 企业个别争议具有以下特点：

- ✓ (1) 劳动者一方的争议当事人人数未达到集体争议当事人人数的法定要求。
- ✓ (2) 争议内容只是关于个别劳动关系、劳动问题的，而不是关于一类劳动关系、劳动为题或集体合同的。
- ✓ (3) 对于争议的处理，劳动者一方的争议当事人只能自己参加，而不能由别人代表。劳动者一方的争议当事人为2人时，其中一人不能做另一人的代表。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## ■ 企业集体争议的特点是：

- ✓ (1) 劳动者一方的争议当事人人数必须达到法定的要起。
- ✓ (2) 争议的内容是共同的。
- ✓ (3) 对于争议的处理，劳动者一方可由选举的代表或工会出面参加。争议处理的结果，只对参与争议的劳动者有效。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## • 3、国内劳动争议和涉外劳动争议

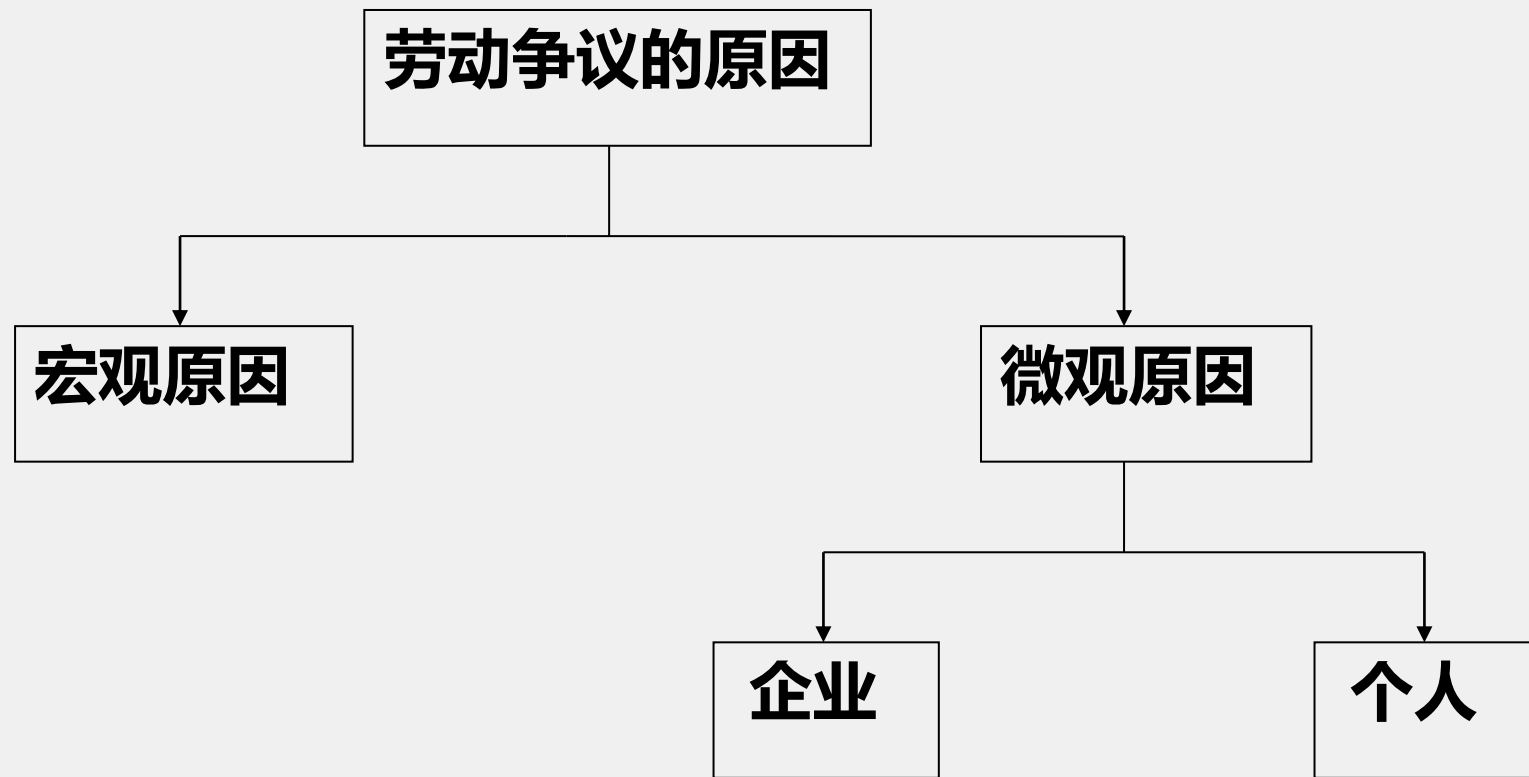
- 以当事人的国籍不同，划分为国内劳动争议与涉外劳动争议。
- **国内劳动争议**，是指本国的用人单位与本国的职工方发生的争议。
- **涉外劳动争议**，是指当事人一方(用工方或者职工)为具有外国国籍的单位或者公民的争议。它包括本国企业管理者与外籍员工之间、外籍雇主与本国员工之间以及外籍雇主与外籍员工之间的劳动争议。
- 需要指出的是，在中国，外商投资企业中的中外合资经营企业和中外合作经营企业属于中国企业。

# 一 | 劳动争议的内容、分类和范围

## ■ (三) 劳动争议的范围

- 《劳动争议调解仲裁法》第2条规定，劳动争议的范围是：
  - (1) 因确认劳动关系发生的争议；
  - (2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
  - (3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
  - (4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
  - (5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
  - (6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

## 二 | 劳动争议的原因



## 二 | 劳动争议的原因

劳动争议		
	微观原因	企业层面
		个人层面

- 企业内部劳动规章制度不合理、不健全或不依照合理程序制定
- 企业法制观念淡薄，人力资源管理人员缺少劳动争议管理方面的专业训练
- 企业改制和一些企业经营困难导致了劳动争议的产生
- 一些企业知法犯法造成劳动争议
- 贪图私利，钻企业政策空子的心理
- 法制观念淡薄

## 三 | 劳动争议的处理

### ■ (一) 劳动争议处理的基本原则

- **1、在查清的基础上，依法处理原则。**
- **2、当事人在法律上一律平等原则。**
- **3、以协商为主、着重调解原则。**
- 当企业内部发生劳动争议时，应尽量采取协商的办法解决，不应轻易采取极端行动，如怠工、搞蓄意破坏、罢工、游行、开除等，以免形成尖锐的对立和造成很不好的社会影响。处理劳动争议，应当重视调解方式，调解既是一道专门程序，也是仲裁与审判程序中的重要方法。



## 三 | 劳动争议的处理

### • 4、及时处理原则。

- 劳动争议发生后，当事人应当及时协商或及时申请调解以至申请仲裁，避免超过仲裁申请时效，丧失申请仲裁的权利。
- 劳动争议处理机构在受理案件后，应当在法定结案期限内，尽快处理完毕。
- 对处理结果，当事人不履行协议或决定的，要及时采取申请强制执行等措施，以保证案件的顺利处理和处理结果的最终落实。

## 三 | 劳动争议的处理

### ■ (二) 劳动争议的处理机构

- 劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院。
- **1、劳动争议调解委员会**
  - 劳动争议调解委员会是群众性的自治组织，职责主要是负责调解本企业发生的劳动争议。
  - 劳动争议调解委员会由下列人员组成：职工代表、企业代表和企业工会代表。职工代表由职工推举产生，企业代表、工会代表由指定产生，企业代表不得超过代表总数的1/3。无工会的企业，调解委员会的设立由职工和企业双方商定。调解委员会设主任，由工会代表担任，其办事机构设于企业工会委员会。

## 三 | 劳动争议的处理

### • 2、劳动争议仲裁委员会

- 劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构，其职责主要是负责处理管辖范围内的劳动争议，它向同级人民政府负责并报告工作。
- 劳动争议仲裁委员会由下列人员组成：劳动行政部门的代表、同级工会的代表和企业的代表；委员会代表的总数应为单数，上列三方代表人数相等；仲裁委员会主任由同级劳动行政机关的负责人担任，仲裁委员会的办事机构是劳动行政机关的劳动争议处理机构。

## 三 | 劳动争议的处理

### ■ (三) 劳动争议的处理方式

- 我国劳动争议的处理方式主要有劳动争议协商、劳动争议调解、劳动争议仲裁和劳动争议诉讼。
- 劳动争议的处理要遵循“一调一裁二审”的程序，必须要经过调解，调解不成，再仲裁，仲裁不成再经法院提起诉讼。

## 三 | 劳动争议的处理

### 01、劳动争议协商

- 争议发生后，当事人首先应当协商解决。协商一致的，当事人可以形成和解协议。但和解协议不具有强制执行力，需要当事人自觉履行。
- 协商不是处理劳动争议的必要程序，当事人协商不成或不愿协商的，可以依法申请调解和仲裁。

## 三 | 劳动争议的处理

### □2、劳动争议调解

- 劳动争议调解是指调解委员会对企业与劳动者之间发生的劳动争议，在查明事实、分清是非、明确责任的基础上，依照国家劳动法律、法规，以及依法制定的企业规章和劳动合同，通过民主协商的方式，推动双方互谅互让，达成协议，消除纠纷的一种活动。

## 三 | 劳动争议的处理

- **一般来说，调解要经历这样几个重要的步骤：**
- **(1) 调解申请**
  - 劳动争议的双方当事人以口头或书面的形式向劳动争议调解委员会提出的调解请求。
  - 调解申请是建立在争议双方当事人自愿的基础上的，双方当事人可以申请调解，也可以申请仲裁。劳动争议调解委员会只有在收到当事人的调解申请后，才能受理并行使调解。

## 三 | 劳动争议的处理

### • (2) 案件受理。

- 案件受理是指企业调解委员会在收到调解申请后，经过审查，决定接受案件申请的过程。调解申请可以是双方当事人共同提出，也可以是一方提出，但必须是双方合意的情况下。
- 调解委员会受理审查中，主要就三项内容进行审查：
  - 一是要审查调解申请人的资格；
  - 二是要审查争议案件是否属劳动争议案件；
  - 三是要审查该争议案件是否属调解委员会受理的范围。
- 调解委员会在对案件进行审查后，就可以做出是否受理的决定，并及时将决定通知双方当事人。



## 三 | 劳动争议的处理

- **(3) 进行调查。**

- 要求争议双方当事人就调解申请的理由及争议的事实提出自己的意见和依据；
- 调查争议所涉及的其他有关人员、单位和部门及他们对争议的态度和看法；
- 察看和翻阅有关劳动法规以及争议双方订立的劳动合同或集体合同等。

## 三 | 劳动争议的处理

### • (4) 实施调解

- 实施调解是指通过召开调解会议对争议双方的分歧进行调解。
- 调解会议一般由调解委员会主任主持，参加人员是争议双方当事人或其代表，其他有关部门或个人也可以参加。
- 实施调解有两种结果：
  - 一是调解达成协议，这时要依法制作调解协议书
  - 二是调解不成或调解达不成协议，这时要做好纪录，并制作调解处理意见书，提出对争议的有关处理意见。

## 三 | 劳动争议的处理

- **(5) 调解协议的执行**
- 调解协议有调解协议书具体体现。
- 只要达成协议，争议双方当事人要自觉执行调解协议。

## 三 | 劳动争议的处理

### □3、劳动争议仲裁

- 仲裁也称公断，是一个公正的第三者对当事人之间的争议作出评断。劳动争议仲裁是指经劳动争议当事人申请，由劳动争议仲裁委员会对当事人因劳动权利、义务等问题产生的争议进行的评价、调解和裁决，其生效裁决具有国家强制力。

## 三 | 劳动争议的处理

- **(1) 案件受理阶段**

- 这一阶段实际上有两项工作要做:

- **一是仲裁申请。** 这时当事人要做的工作。任何一方当事人在规定的时效内可向劳动争议仲裁委员会提交请求仲裁的书面申请。
- **二是案件受理。** 这时仲裁委员会要做的工作。仲裁委员会在收到仲裁申请后一段时间内要做出受理或不受理的决定。

## 三 | 劳动争议的处理

- **(2) 调查取证阶段**
- 在受理申诉人的仲裁申请后，仲裁委员会就要进行有针对性的调查取证工作，这其中包括拟定调查提纲，根据调查提纲进行有针对性的调查取证，核实调查结果和有关证据等。
- 调查取证的目的是收集有关证据和材料，查明争议实施，下一步的调解或裁决做好准备工作。

## 三 | 劳动争议的处理

- **(3) 进行调解阶段**

- 仲裁庭在查明事实的基础上，要先行调解工作，努力促使双方当事人自愿达成协议。对达成协议的，仲裁庭还需制作仲裁调解书。

- **(4) 裁决实施阶段**

- 经仲裁庭调解无效或仲裁调解书送达前当事人反悔，调解失败，这时，仲裁庭应及时实施裁决。仲裁庭的裁决要通过召开仲裁会议的形式做出。一般要经过庭审调查、双方辩论和陈述等过程，最后由仲裁员对争议事实进行充分协商，按照少数服从多数的原则做出裁决。仲裁庭做出裁决后应制作调解裁决书。当事人对裁决不服的，可在规定时间内向法院起诉。

- **(5) 调解或裁决执行阶段**

- 仲裁调解书自送达当事人之日起生效；仲裁裁决书在法定起诉期满后生效。

## 三 | 劳动争议的处理

### □4、劳动争议诉讼

- 劳动争议诉讼是人民法院按照民事诉讼法规的程序，以劳动法规为依据，按照劳动争议案件进行审理的活动。
- 它是处理劳动争议的最终程序，通过司法程序保证了劳动争议的最终彻底解决。



## 三 | 劳动争议的处理

### • (1) 起诉、受理阶段

- 起诉是指争议当事人向法院提出诉讼请求，要求法院行使审判权，依法保护自己的合法权益。诉讼请求要尽可能详细，要明确被告，要说明要求被告承担何种义务等。
- 受理是指法院接受争议案件并同意审理。法院的受理与否是在对原告的起诉进行审查以后做出决定的。

### • (2) 调查取证阶段

- 法院的调查取证除了对原告提供的有关材料、证据或仲裁机构掌握的情况、证据进行核实外，自己还要对争议的有关情况、事实进行重点的调查。

## 三 | 劳动争议的处理

- **(3) 进行调解阶段**

- 法院的调解也要在双方当事人自愿的基础上，法院不得强迫调解。调解成功的，要制作法院调解书。法院调解不成或调解书送达前当事人反悔的，法院应当进行及时判决。

- **(4) 开庭审理阶段**

- 开庭审理是在法院调解失败的情况下进行的。主要是：法庭调查、法庭辩论和法庭判决。

- **(5) 判决执行阶段**

- 法庭判决书送达当事人以后，当事人在规定时间内不向上一级法院上诉的，判决书即行生效，双方当事人必须执行。

---

## 第五节 员工关系管理

---

# 一 | 员工关系的本质

- 员工关系是指管理方与员工及团体之间产生的，由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和。
- 员工关系又称雇员关系，与劳动关系、劳资关系相近，员工关系强调以员工为主体和出发点的企业内部关系，注重个体层次上的关系和交流，注重和谐与合作是这一概念所蕴涵的精神。
- 员工关系表现为合作，也会表现为冲突，要形成和谐的员工关系，可以通过激励、员工参与管理等方式促进双方合作，减少冲突。

# 一 | 员工关系的本质

## ■ (一) 合作

- 合作是指管理方与员工要共同生产产品和服务，并在很大程度上遵守一套既定制度和规则的行为。这些制度和规则是经过双方协商一致的，协议内容非常广泛，涵盖双方的行为规范、员工的薪酬福利体系、对员工努力程度的预期、对各种违反规定行为的惩罚，以及有关争议的解决、违纪处理和晋升提拔等程序性规定。

# 一 | 员工关系的本质

## ■ (二) 冲突

- 同时由于双方的利益、目标和期望常常会出现分歧，产生冲突，甚至彼此背道而驰，因而冲突也在所难免。冲突的形式，对员工来说，有罢工、旷工、怠工、抵制、辞职等；对管理方而言，有关闭工厂、惩罚或解雇等。

# 一 | 员工关系的本质

## ■ (三) 力量

- 双方选择合作，还是冲突，取决于双方的力量对比。力量是影响员工关系结果的能力，是相互冲突的利益、目标和期望以何种形式表现出来的决定因素。
- 力量分为劳动力市场的力量和双方对比关系的力量。

# 一 | 员工关系的本质

- **劳动力市场力量**反映了工作的相对稀缺程度，是由劳动力市场供求中的稀缺性决定的，一般而言，员工技能越高，其市场力量就越强。
- **双方对比关系的力量**是指员工进入组织后所具有的能够影响管理方的程度，其中尤以退出、罢工、岗位三种力量最为重要：
  - (1) “退出”是员工辞职给用人方带来的成本，如寻找和培训顶替辞职员工的费用
  - (2) “罢工”是员工停止工作给管理方带来的损失；
  - (3) “岗位”主要是由于在岗员工不服从、不配合用人方的工作安排而带来的管理成本的增加。



# 一 | 员工关系的本质

## ■ (四) 权力

- 在员工关系中，管理方享有决策权力。权力是管理方拥有的决策和权威，即对员工进行指挥和安排，以及影响员工行为和表现的各种方式。拥有权力，使管理方在员工关系中处于主导优势地位，但这种优势地位也不是无可争议的，在某些时间和场合，可能会发生逆转。

## 二 | 员工参与管理

- 员工参与管理，就是指在不同程度上让员工和下属参加组织的决策过程及各级管理工作，让下级和员工与企业的高层管理者进行有效沟通，参与研究和讨论组织中的重大问题，使他们感到上级主管的信任，从而体验自己的利益与组织发展密切相关而产生强烈的责任感；
- 员工因为能够参与商讨与自己有关的问题而受到激励。参与管理既对个人产生激励，又为组织目标的实现提供了保证。

## 二 | 员工参与管理

### ■ (一) 员工参与管理的途径

#### • 1、直接参与

- 员工直接参与管理指全体职工参加企业经营管理决策及其运作的整个过程、各个方面。
- 直接参与管理可以使员工能够充分获得企业的各种信息，从而使企业的决策及其运作结果指向整个职工集体的共同利益与目标。
- 当企业的规模达到一定程度时，这种方式可能会降低决策效率，增加决策成本等，因此这种形式一般更适用于员工规模较小的企业。

## 二 | 员工参与管理

### • 2、间接参与

- 员工间接参与管理则是由全体职工以一定的方式委派他们的代表参加企业管理，主要是参与做出重大经营决策。
- 虽说在这种参与形式中未能使全体员工对企业的每一个重要决策做出自己的判断与选择，然而员工代表的议员也反映了集体的共同利益目标。

## 二 | 员工参与管理

### ■ (二) 员工参与管理的作用

- 1、员工参与管理有利于员工的自我价值的实现和个人的职业发展。
- 2、让员工参与管理能够更有效地约束监督企业经营者，以保证经营决策的科学性和及时性。
- 3、让员工参与管理有利于增加企业中的信息传递与流动。
- 4、让员工参与管理有利于企业的生存和发展。

## 二 | 员工参与管理

### ■ (三) 员工参与的形式

#### • 1、分享决策权

- 下级在很大程度上分享其直接监管者的决策权。管理者与下级分享决策权的原因是，当工作变得越来越复杂时，他们常常无法了解员工所做的一切，所以选择了最了解工作的人来参与决策，其结果可能是更完善的决策。
- 共同参与决策还可以增加对决策的承诺，如果员工参与了决策的过程，那么在决策的实施过程中他们就更容易反对这项决策。

## 二 | 员工参与管理

### • 2、代表参与

- 代表参与是指工人不是直接参与决策，而是一部分工人的代表进行参与。代表参与的目的是在组织内重新分配权力，把劳工放在同资方、股东的利益更为平等的地位上。
- 代表参与常用的两种形式是**工作委员会**和**董事会代表**。
- 工作委员会把员工和管理层联系起来，任命或选举出一些员工，当管理部门做出重大决策时必须与之商讨。
- 董事会代表是指进入董事会并代表员工利益的员工代表。

## 二 | 员工参与管理

### • 3、质量圈

- 质量圈是由一组员工和监管者组成的共同承担责任的一个工作群体。他们定期会面，通常一周一次，讨论技术问题，探讨问题的原因，提出解决建议以及实施解决措施。他们承担着解决质量问题的责任，对工作进行反馈并对反馈进行评价，但管理层一般保留建议方案实施与否的最终决定权。
- 员工并不一定具有分析和解决质量问题的能力，因此，质量圈还包含了为参与的员工进行质量测定与分析的策略和技巧、群体沟通的技巧等方面的培训。



## 二 | 员工参与管理

### • 4、员工持股计划

- **员工持股计划**，是员工拥有所在公司的一定数额的股份，使员工一方面将自己的利益与公司的利益联系在一起，一方面员工在心理上体验做主人翁的感受。
- 员工持股计划能够提高员工工作的满意度，提高工作激励水平。员工除了具有公司的股份，还需要定期被告知公司的经营状况并拥有对公司的经营施加影响的机会。

## 二 | 员工参与管理

### ■ (四) 员工参与管理的影响因素

#### • 1、领导者方面

- 领导者对员工参与管理的支持态度、领导者的管理协调能力、领导者的性格和行为、领导者的授权意愿和管理理念、领导者对员工的尊重和信任态度、领导者与员工的人际关系等方面

#### • 2、员工方面

- 员工自身的素质方面因素，包括员工参与管理的主动性、员工对现在的工作内容感兴趣程度、员工自身的知识水平、性格、能力、参与意识、成就取向等方面。

## 二 | 员工参与管理

- **3、企业方面**

- 组织文化、组织的结构、组织的战略、组织制度层面和产权治理结构、内部或外部劳动力市场的劳动制度、组织内部管理层次和管理幅度、行业环境。

- **4、其他**

- 组织的凝聚力、管理者的授权意愿、管理团队中的团体动力对员工参与管理的影响。

## 三 | 员工激励

- **员工激励**是指通过各种有效的手段，对员工的各种需要予以不同程度的满足或者限制，以激发员工的需要、动机、欲望，从而使员工形成某一特定目标并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，充分挖掘潜力，全力达到预期目标的过程。

## 三 | 员工激励

### ■ (一) 员工激励的原则

- 1、物质激励和精神激励相结合的原则
- 2、充分考虑员工的个体差异，实行差别激励的原则
- 3、公平公正原则
- 4、目标结合原则

## 三 | 员工激励

### ■ (二) 员工激励效果的影响因素

#### ■ 1、企业外部环境

- **(1) 经济发展水平：**一个国家或地区的经济发展水平在很大程度上决定着当地人的需要强度结构，从而也决定着企业所采取的激励模式。
- **(2) 传统文化：**传统文化直接决定着一个地区的人们的价值观，从而也就决定着人们的精神需要。
- **(3) 社会环境：**企业随环境的变化而采取相应的措施，对企业的某些环节或全部施加影响，使整个企业以适应这种变化。

# 三 | 员工激励

## ■ 2、企业内部环境

### • (1) 管理方式

- 美国的管理往往比较强调制度明确，岗位职责明确，强调每一个人的具体责任与相应的权限；在报酬方面比较重视公平、公正，真正体现“按劳分配”；劳资双方主要任务在于认真履行双方的协议，责任心建立在严格的制度和协议上，而很少涉及情感。因此美国的管理更偏重于“法制管理”，比较倡导个人英雄主义。
- 日本的管理则是强调一个团队、一个部门的整体责任与权限，非常重视群体的和谐一致，强调群体价值观。员工的责任心来源于对自己所在企业的价值观的认同，来源于对企业的忠诚与感情。因此，日本企业对员工的激励比较偏重于保障职业安全、奖励忠诚以及价值观激励等。

## 三 | 员工激励

### • (2) 领导方法

- 德国文化传统偏爱信赖职权来指挥工人，因此他们的领导方法偏重于独裁式的。因此，其激励手段往往是为了促使员工更好地去按照上级已经决定了的计划行事。
- 日本企业则偏重于民主型领导，激励方法主要体现在让员工尽可能的参与决策，参与管理。



## 三 | 员工激励

- **3、个体因素**

- (1) 收入水平
- (2) 受教育程度
- (3) 年龄与工龄
- (4) 性格特征
- (5) 个人价值观

# 三 | 员工激励

## ■ (三) 员工激励模式

- 员工激励主要有奖励和惩罚、晋升、改善工作环境、授权、培训、文化认同等激励模式。

### ■ 1、奖惩

- 奖励属于积极性的激励诱因，是对员工某项工作成果的肯定，旨在利用员工的向上心、荣誉感，促使其守法守纪，负责尽职，并发挥最高的潜能。奖励可以给员工带来高度的自尊、积极的情绪和满足感。
- 惩罚则是消极的诱因，其目的是利用人的畏惧感，促使其循规蹈矩，不敢实施违法行为。惩罚会使人产生愤恨、恐惧或挫折，除非十分必要，否则不要滥施惩罚。

## 三 | 员工激励

◆奖励是一种正向激励，包括：嘉奖记功、奖金、奖牌奖章、晋级加薪、培训、公开表扬等方式。企业在实际的执行中遵循以下几条原则：

- (1) 该做的事不奖。
- (2) 奖励要正式且隆重。
- (3) 要掌握奖励的时机。
- (4) 奖励要有层次性。
- (5) 奖励要有结合性。

## 三 | 员工激励

◆ 惩罚是对个体施与心理或生理的不愉快刺激，从而减退或遏制不良行为的出现，若能适当地应用，它可以一直较为特殊的不良行为，受到一定的预期效果。惩罚具有两种功能：矫正功能和威慑功能。包括：申诫记过、降薪、降调职务、停职、免职、追究刑事责任等方式。合理运用惩罚应遵循以下原则：

- **(1) 惩微原则**

- 及早采取措施，尽可能少地依赖惩罚措施。

- **(2) 沟通原则**

- 在惩罚要作出前、中、后，都应该与被惩罚对象进行持续的有效沟通，从而把惩罚的不利影响最小化。

## 三 | 员工激励

- **(3) 及时原则**

- 当员工不当行为开始出现时就给与及时的惩罚，这样不当的行为就会与惩罚所引起的焦虑、恐惧等经验相连接。

- **(4) 协调原则**

- 惩罚过程涉及到的因素一般包括：执罚者的方式、惩罚的类型、被惩罚者的态度等，在实践中要综合地协调和处理各要素之间的关系，使之发挥系统的最大功效。此外，协调原则还应体现在多种惩罚方式的采用和结合上。

## 三 | 员工激励

- 奖惩激励的最佳结合点：
  - **(1) 奖励和惩罚要相互结合**
  - 有奖有罚，有罚有奖，先奖后罚，前罚后奖，奖中有罚，罚中有奖，多奖少罚，少奖多罚等手段是其主要体现形式。
  - **(2) 以奖为主，以罚为辅**
  - 一般来说，奖励的次数宜多，而惩罚的次数宜少；奖励的气氛宜浓，惩罚的气氛宜淡；奖励的场合宜大，惩罚的场合宜小；奖励以公开进行，惩罚以个别进行；可将可不奖者，奖，可罚可不罚者，不罚；在制定奖励和惩罚条例时，要考虑到人们的期望值和承受力。

## 三 | 员工激励

- **(3) 奖惩要适度**

- 如果奖惩无度，小功大奖，则助长人们的侥幸心理；大功小奖，则缺乏应有的激励强度；小过重罚，则会加重挫折行为；大过轻罚，不足以纠正非期望行为

- **(4) 奖惩应指向具体行为**

- 奖惩应该和具体行为紧密挂钩：什么行为是被领导欣赏的、需要加强的，什么行为是要被抑制的、需要改进的。

# 三 | 员工激励

## ■ 2、晋升激励

- (1) 相对于其它激励措施，晋升可以鼓励组织成员的长期行为。
- (2) 相对于外部招聘，企业从内部提拔合适的人选更能加强企业的凝聚力。
- (3) 内部晋升的员工已经认同企业的价值观，熟知企业的运作，比外部招聘的员工有更强的适应性与融合性。
- (4) 内部晋升不但让被晋升者得到更多的机会和在更大的范围施展其才华，也给未晋升者或新来者提供了职业发展的期望，使员工将个人职业发展与企业的长期发展结合起来，从而增强员工对企业的归属感与忠诚感。



## 三 | 员工激励

- **企业把晋升作为一种激励措施，通常会存在以下一些问题：**

- (1) 职务晋升的等级是有限的。企业只能晋升少数员工，而不能像货币激励那样，同时奖励大多数人。
- (2) 在员工的整个职业生涯中，即使最优秀的人才，其晋升的次数也不可能很多。而企业对员工则可经常进行货币奖励。
- (3) 由于晋升机会不多，同事之间会因为争取晋升而产生竞争，或多或少会对组织的团队合作精神产生影响。
- (4) 晋升具有激励与选拔管理人员两种功能，奖励功能是对员工过去的优秀业绩进行奖励。选择管理人员是将合适的人放在合适的岗位上。典型的例子是优秀的科学家和工程师不一定能当出色的经理。

## 三 | 员工激励

- (5) 对于未能晋升的员工来讲，晋升的愿望得不到实现，为了晋升所付出的努力得不到收获所带来的负面影响可能是巨大的。
- (6) 内部晋升极易造成人浮于事、相互扯皮，也会导致员工之间为争夺有限的资源（个人发展机会、继续晋升、领导赏识等）而进行过度竞争，富有讽刺意味的是，在这种竞争中，胜利者往往是业务能力较弱的员工，而失败者往往是业务能力强的员工。

# 三 | 员工激励

## ■ 3、工作环境激励

### ➤ (1) 在组织内形成良好的人际关系氛围。

- 在一个组织中，良好的人际关系会使每一个身在其中的人都产生心灵的安全感与归属感。对他人知识的依赖，为他人知识作出奉献，是员工取得成就的必然途径。

### ➤ (2) 为员工创造自主的工作空间。

- 给员工尤其是知识型人才较大的工作自主权，在不影响组织战略目标的前提下，让他们自行决定工作时间和工作程序，无疑会有利于其成功。

## 三 | 员工激励

### ■ 4、授权激励

- **授权**指在组织内部共享权力，或将权力分给组织中的其他人。
  - (1) 有效的授权以多种方式为长期竞争优势提供基础。因为授权不仅可以增加组织中的权力总量；而且还能增强雇员的工作动力。
  - (2) 有效的授权激励有助员工的成长。
  - (3) 有效的授权有助于共同远景的形成。
  - (4) 有效的授权有助于学习型组织的形成。

## 三 | 员工激励

### ■ 5、培训激励

- 培训也是企业对员工的一种激励方式，通过给员工提供培训和发展的机会，使其价值得到提升和体现。
  - **(1) 目标激励**：以满足员工个人的归宿需要以及成就需要
  - **(2) 内在激励**：感到一种强烈的自我价值的实现。
  - **(3) 关心激励**：使员工产生强烈的归宿感。
  - **(4) 奖励激励**：可以提高员工的岗位竞争力；可以通过提高技术技能水平获得较高收入的回报；可以为员工的职业生涯发展创造更有利的条件；可以通过培训获得晋升的机会等等。

## 三 | 员工激励

### ■ (四) 员工压力管理

- 1、设计合理的工作
- 2、建立公平的内部管理机制
- 3、重大机构变动期的及时处置
- 4、构建人性化管理机制
- 5、开展压力管理咨询与培训
- 6、向员工提供保健或医疗项目
- 7、改善企业工作环境和条件

## 四 | 员工离职管理

### ■ (一) 员工离职的定义

- 员工离职一般是指从一个企业领取货币性报酬的人彻底中断作为企业成员的关系过程。员工离职按员工的意愿来分，分为两种形态：
  - **1、员工自愿离职**
  - 员工自愿与组织解除契约关系，如辞职、自动离职。自愿离职是员工依据个人意愿所做的离职，主要是员工为了追求职业新鲜感、高收入高福利、职业发展发展、增加阅历、改善人际关系，或由于婚姻、家庭、出国、升学等，对现有工作的不满或不得已而离开组织。

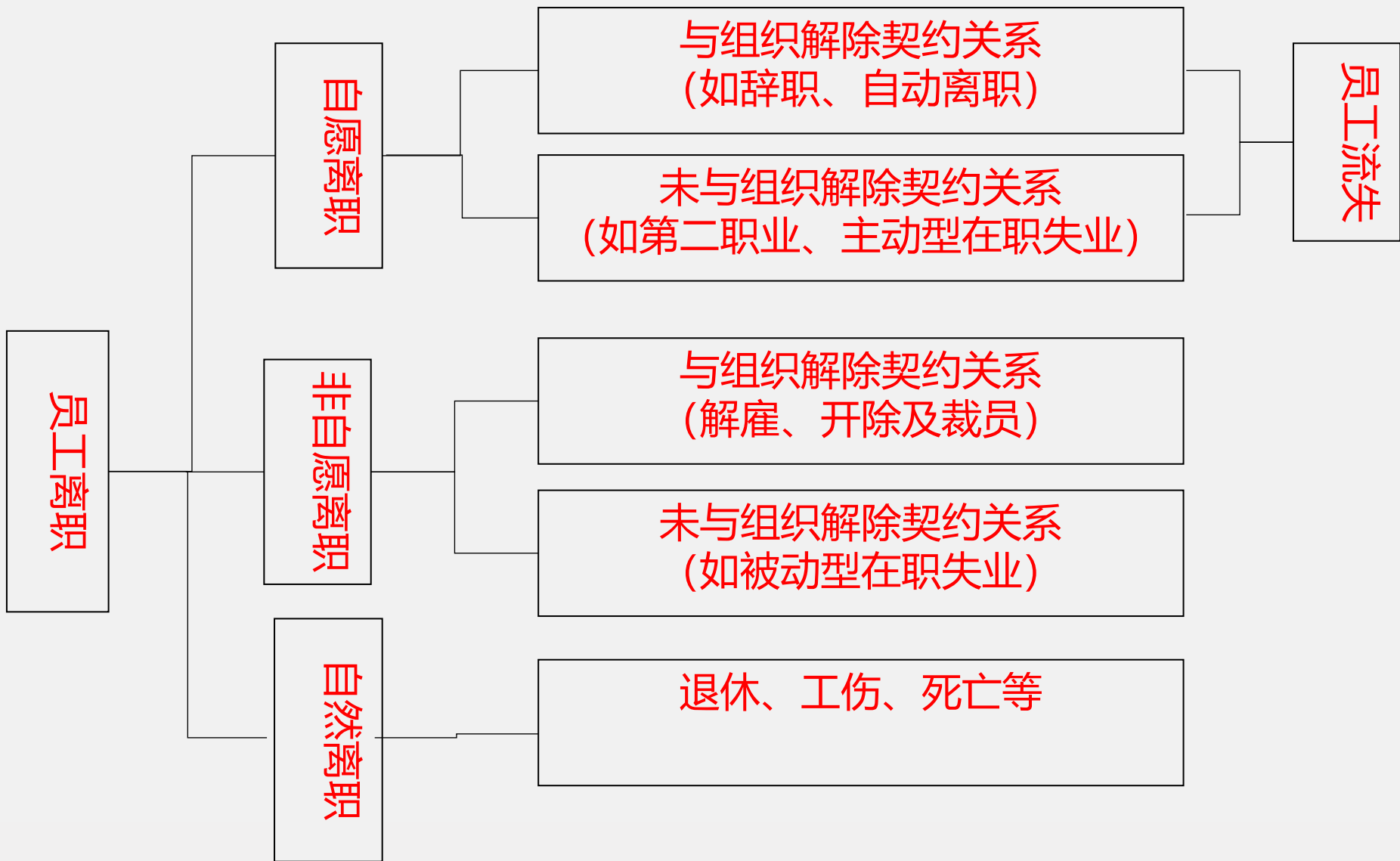
## 四 | 员工离职管理

### • 2、员工非自愿离职

- 员工非自愿与组织解除契约关系，是雇主或组织从自身利益出发强制执行
- 的离职，如解雇、开除、结构性裁员等。其原因主要是员工工作能力减退、残废疾病、工作表现不符合公司规定，或无法满足组织要求时，企业依据正当理由予以解雇。为了节省成本，企业也会进行结构性裁员。
- 员工虽然未与企业解除契约关系，但在客观上已经构成了离开企业的事实的行为过程，如停薪留职、第二职业等不属于企业员工解聘的范畴，因此不作为本章要研究的内容；另一方面，不以人的意志为依据的自然流出，如退休、伤残和死亡等也不属于本章所讲的员工解聘的内容。



## 四 | 员工离职管理



## 四 | 员工离职管理

### ■ (二) 员工离职的影响因素

#### • 1、自愿离职的影响因素

- 自愿离职是员工自愿从企业中流出或自愿离开企业。影响离职的最基本因素是员工个人因素，其次是组织因素，包括组织的领导风格、待遇水平、管理制度和人才机制以及所在行业等，都是影响员工离职的主要因素。社会环境与组织因素作用于个人因素，对离职行为起主导作用。
- 一般来说，员工离职的关键要素集中体现在7个方面：（1）领导层；（2）工作和任务；（3）人际关系；（4）企业文化与战略目标；（5）生活质量；（6）职业生涯发展；（7）薪酬待遇。

## 四 | 员工离职管理

- **从员工个人因素分析，离职原因主要可归为：**
  - 待遇水平不合理或不能满足个人、家庭生活需求；
  - 个人工作量或工作时间超负荷；
  - 工作环境不良，如噪音、危险等；
  - 管理制度和人事机制不佳，升迁机会渺茫；
  - 休假与福利措施不完善；
  - 员工对企业前途、安定性缺乏信心；
  - 组织内部不融洽，包括人际关系不好，员工人格不被上级尊重等；
  - 婚姻、家庭环境因素，如家庭距离公司太远、家人反对、出国等；
  - 个人身体原因如伤残、疾病等不可抗拒因素；
  - 员工表现无法符合公司要求等。

## 四 | 员工离职管理

### • 2、非自愿离职的影响因素

- 除结构性裁员和经济性裁员外，导致解雇的常见原因可分为工作业绩不符合要求、行为不当、缺乏从事本职工作的资格、工作要求改变等几类，这种解雇一般是小规模的或只是个别的。



## 四 | 员工离职管理

- **工作业绩不合要求**可界定为：一直没有完成指定任务或一直不符合规定的工作标准。这里具体的原因包括矿工过多，行动迟缓，一直不符合定额的工作要求，或对公司、主管或同事持反感的态度。
- **行为不当**可界定为：蓄意、有目的地违反雇主的规定，可能包含偷盗、吵架和不服从
- **缺乏从事本职工作的资格**界定为：某员工虽然很勤奋但没有能力从事指定的工作。在这种情况下，因为这个员工可能在努力工作，所以尽一切努力帮助他或她尤其重要
- **工作要求改变**可界定为：在工作性质改变以后，员工没有能力从事指定的工作。该员工可能很勤恳，应先尝试给他调动工作，不能适应工作要求再考虑解雇。

## 四 | 员工离职管理

### ■ (三) 员工离职管理的流程

#### • 1、离职申请

- (1) 员工因为合同期满或者其他原因主动提出离职：由员工个人向主管部门或者人力资源部门提出离职申请；
- (2) 企业在员工合同期满后，希望与员工终止劳动合同；企业解雇、辞退员工，由员工所在部门向人力资源部提出与员工终止或解除劳动合同的申请。

## 四 | 员工离职管理

### • 2、离职通知

➤ 1、员工主动提出离职：员工应提前提出书面申请

➤ 2、企业向员工提出终止或解除劳动合同的：

• 合同期满的员工或者企业的无过错性辞退员工的，企业人力资源部会提前30日以书面形式通知劳动者本人。因员工的过错行为，企业与员工解除劳动关系的，企业无须征得他人意见，也不必履行特别的程序，可作出即时辞退的决定。

## 四 | 员工离职管理

### • 3、离职面谈

- 离职面谈，了解员工离职的原因，挽留优秀员工，从中发现企业的不足，进一步改善企业管理。与员工进行友好的面谈，还可以在离职员工中树立企业良好的形象，更好的利用离职员工这一群体。

### • 4、离职审批程序

- 员工提出离职申请、所在部门提出与员工终止或解除劳动合同的申请并进行离职面谈后，进入离职审批的程序。离职申请由所属部门主管审核后，报人力资源部主管审批。对于与企业签订保密协议的员工，在其离职时，应该与其签订竞业禁止协议或约定脱密期，并约定违约责任。



## 四 | 员工离职管理

### • 5、离职移交

- 离职到期之日，由人力资源部通知离职员工办理离职交接手续，离职交接主要包括以下内容：
  - ① 工作移交，指将本人经办的各项工作、保管的各类工作性资料等移交至部门领导所指定的人员。
  - ② 事物移交，是员工在企业就职期间所有领用物品的移交。
  - ③ 款项移交，是将经手各类本职工作、个人借款等款项、各类工作合同事宜移交至财务处。

## 四 | 员工离职管理

### • 6、经济补偿核算

#### ➤ (1) 经济补偿金:

- ①劳动合同终止，企业支付员工经济补偿金；企业提出解除劳动合同的，支付给员工经济补偿金。对于与企业签订保密协议的员工，在其离职时，支付其补偿金。
- ②劳动合同在期满之前，员工提出解除劳动合同的，经双方协商同意，解除劳动合同的，企业不会支付经济补偿金；因员工过错解除劳动合同的，企业不支付经济补偿金。

## 四 | 员工离职管理

- **(2) 违约金:**
  - 在劳动合同期满之前，因员工过错解除劳动关系、自动离职和违约性辞职产生的违约金，由人力资源部按照合同违约条款进行核算；
  - 《劳动合同》合同期未满足违约金；
  - 《保密协议》违约金。
- **(3) 赔偿金:** 员工因为过错行为给企业带来损失的，在离职时应该对损失进行赔偿。

## 四 | 员工离职管理

### • 7、关系转移

- 将员工档案关系、社保关系相应转移；将离职员工人事档案及在职人员人事档案分离保存。

### • 8、员工离职事后工作

- 从离职员工结构、离职原因等方面进行分析企业员工离职情况，并提出改进措施，使员工流失率控制在合理的范围。在竞业禁止期内或者脱密期内，关注知悉企业商业秘密的离职员工。

## 四 | 员工离职管理

### ■ (四) 员工离职的成本和好处

#### • 1、直接成本

- (1) 员工招聘成本主要包括：招聘准备工作，筛选简历，面试成本，录用准备成本，办理录用手续等成本。
- (2) 培训成本主要包括：岗前培训准备，培训资料，培训管理成本等。
- (3) 内部员工填补空缺成本主要包括：内部员工填补空缺成本，需要额外加班的成本，主管人员协调完成空缺岗位工作的成本，设备闲置费用，更换职务而产生的不良性生产费用等。
- (4) 新员工适应工作岗位期间所付出的成本。
- (5) 离职费用：行政上所发生的费用（如行政上所花的时间成本及面谈成本等）、员工离职时的经济补偿金等。

## 四 | 员工离职管理

### • 2、间接成本

- (1) 降低组织凝聚力。员工离职会对其他员工产生影响，对组织的信任、忠诚度下降。
- (2) 造成企业后备力量不足。频繁的人员流动，使企业今后在选拔中层管理人员时面临后继缺人的困境，进而使企业如果从中层中选拔高级人才。
- (3) 造成企业核心机密泄露。包括技术的泄密、客户资源的流失、经营管理思想的再利用等等。如果这些离职员工带走的资料和信息流入到竞争对手，可能直接威胁到企业的生存。
- (4) 造成企业声誉被破坏。离开企业的员工可能会对企业存在的问题有负面的评价，企业内外人员会对企业的这种现象有些猜忌和传言，损害企业声誉。

## 四 | 员工离职管理

### • 3、员工离职的好处

- (1) 对低素质员工的替代，提高企业人力资源整体素质水平；
- (2) 离职可以更新企业气氛，刺激新的管理方法与技术的引进。带来信知识、新观念、新的工作方法和技能等，从而改进和提高企业的工作效率。
- (3) 有机会裁减不胜任工作的人，有助于建立企业形象；
- (4) 当企业的冗员离职时，高离职率反而能促进企业活力。从员工的流失现象思考企业机构的设置的合理性或重新考虑改革企业的发展战略，以便更最大限度地挖掘企业内的人员潜力，提高企业总体运营效率。
- (5) 对有些员工而言，离职是一种自由移动，可由此获得较好的待遇和工作条件。员工的流动还可以增加内部员工的职业生涯发展机会。

## 四 | 员工离职管理

### ■ (五) 自愿离职的管理对策

#### • 1、建立和完善人力资源管理制度

- 构建公平公正的企业内部环境，包括：薪酬系统的公平，有利于调动和保护大多数人积极性；绩效考核的公平，运用科学的考核标准和方法，对员工的实际工作进行定性考核和定量测定，做到真实具体，保证考核工作的公正和公开；选拔机会的公平，为各类人员提供公平的竞争舞台。



## 四 | 员工离职管理

### • 2、离职面谈

- 人力资源部门在与员工进行沟通之前，要了解以下信息：部门经理的态度和要求、工作进展情况、员工的劳动合同状况和附属协议情况（如培训协议、保密协议、服务和约等）、财务借款情况、设备领用情况、工作中涉及的应收应付情况等，涉及违约的，还要熟悉相应的法律条款。

## 四 | 员工离职管理

### • 3、工作再设计

- 如果员工对其成长需求很高，或想获得到升迁、较高待遇，则他会更愿意接受高技术性、挑战性及自主性的工作，以提高工作动机、工作满足以及工作绩效，进而达到成长的条件。
- 对员工习惯性、例行性工作工作进行工作再设计，注入一些挑战性、自主性及成就感，可以避免员工对工作产生厌倦感，在工作过程中赋予员工参与决策的权力，使员工获得工作绩效的反馈，可在一定程度上满足员工期望。

## 四 | 员工离职管理

### ■ (六) 非自愿离职的管理对策

- 非自愿离职的典型形态是解雇，解雇是离职方式中最强硬、也是最痛苦的形式。从员工方面看，虽然某些员工可以很容易转换工作，但从企业立场看，即使解雇不满意的员工也是很困难的。
- 一般来说，解雇主要根据员工的绩效考核记录、矫正员工过失的指示记录、书面警告、法律法规规定以及企业的规章制度。企业为纠正员工不良行为所做的警告，虽然通常被认为是非效率的措施，但却是维护企业整体纪律的制度化的必要手段。

## 四 | 员工离职管理

- ▶ 非自愿离职需要的技巧性更强，通常员工关注的内容是企业辞退的理由是什么，具体到他（她）个人为此需要承担什么责任、个人的损失和补偿是什么。
- ▶ 当解雇被认为是解决问题的必要方法时，管理者应依法快速作出决定，以避免员工的不安及疑虑、或处理上的困难。
- ▶ 但一般而言，管理者应尽量避免使用解雇手段，而采用其他替代方案，如常用的方法是调换部门、减薪及降级。由于减薪、降级容易造成员工心理上的挫折感，对企业产生不同程度、不同层面的影响，因此使用时应预先加以充分斟酌。

## 四 | 员工离职管理

### ■ (七) 正确对待离职员工

- **离职员工关系管理**是指与离职员工保持长期稳定的联系，建立离职员工信息资料库，并通过双向的价值交换和个性化沟通，使其为企业的发展创造价值。实施完善的离职员工关系管理，是发挥离职员工对企业价值的有效途径。

## 四 | 员工离职管理

- **1、建立离职员工定期面谈制度**
  - 可以利用离职员工面谈记录卡，将所有面谈的内容用规范化的文件表格保存下来，以便做周期性的统计分析和改进人力资源管理。面谈的内容可以尽量宽泛，具有弹性，包括企业战略、薪酬制度、市场信息、行业动态等方面。
- **2、与离职员工保持长期稳定的联系**
  - 一方面，这使离职员工感觉自己被尊重和重视，从而也愿意为企业奉献才智；另一方面，对离职员工做跟踪记录，建立完善的离职人员的信息库，使企业一旦需要就可与其取得联系，节约了搜寻成本。应建立完整的离职员工档案资料库。
- **3、视离职员工为企业的朋友**

## 五 | 劳务派遣

### ■ （一）劳务派遣的定义和特征

- **劳务派遣**又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁，是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，由要派企业（实际用工单位）向派遣劳工给付劳务报酬，劳动合同关系存在于劳务派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业（实际用工单位）之间。

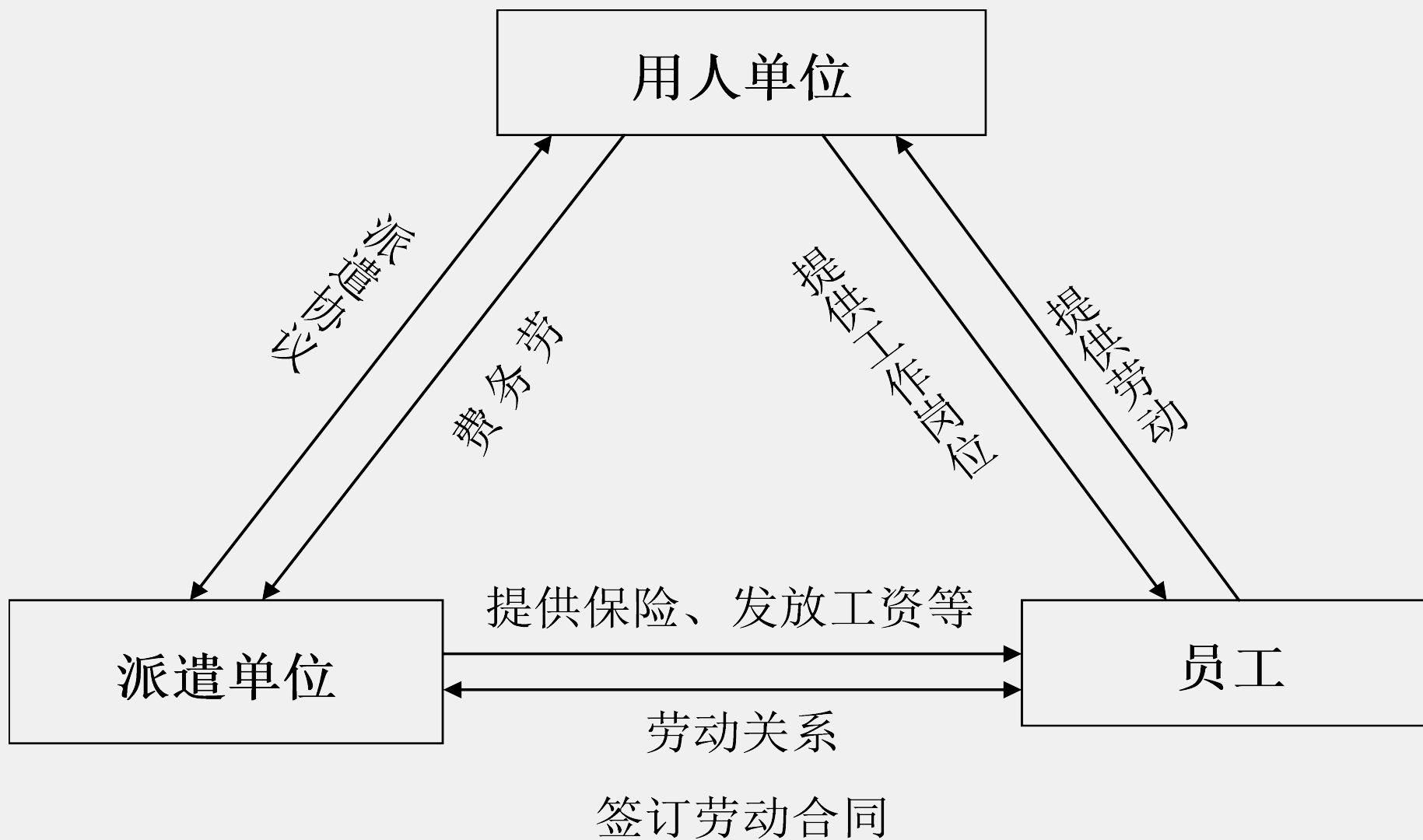
## 五 | 劳务派遣

### ■ (一) 劳务派遣的定义和特征

- 劳务派遣的最显著特征就是劳动力的雇用和使用分离简单地讲，劳动者与其工作的单位不是劳动关系，而是与另一人才中介等专门单位形成劳动关系，再由该人才机构派到用人单位劳动，用人单位与人才机构签订派遣协议。
- 用人单位与派遣公司的关系是劳务关系；被聘用人员与派遣公司的关系是劳动关系，与用人单位的关系是有偿使用关系。



# 五 | 劳务派遣



# 五 | 劳务派遣

## ■ (二) 劳务派遣的原则

### • 1. 劳务派遣的“三性”原则

• 《劳动合同法》第66条规定：“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”

- 所谓辅助性，即可使用劳务派遣工的岗位须为企业非主营业务岗位；
- 替代性，指正式员工临时离开无法工作时，才可由劳务派遣公司派遣一人临时替代
- 临时性，即劳务派遣期不得超过6个月，但是目前也没有详细的法律规定。

# 五 | 劳务派遣

- **2.劳务派遣公司经营服务的四大原则**

- **(1) 员工租赁原则**

- 租赁与雇佣一样更适用于解释劳动力与工作单位之间的法律关系。以生产线承包为特征的劳务外包合作，因为不存在租赁关系而并非劳务派遣，也不适宜签订劳务派遣合同。

- **(2) 拒绝垫付原则**

- 现行法律制度明确了劳务派遣三方法律关系中，用工单位应当实际承担派遣员工工资和社保费用。这就是劳务派遣公司不垫付原则的法律基础，也就是说派遣公司不为用工单位垫付派遣员工工资和社保费用。一旦派遣公司不能坚持原则，为用工单位垫付上述费用，也就意味着无形中极大地增加自身的经营风险。

## 五 | 劳务派遣

- **(3) 同工同酬原则**
- **(4) 受益归责原则**
- 《侵权责任法》规定：“派遣员工因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的补充责任。”
- “谁用工，谁受益”是一种普通常识，“谁受益，谁担责”则是利益义务对等的基本原则。派遣员工一旦出现工伤事故，工伤保险待遇赔偿不足部分则应有真正用工受益方即用工单位负责承担。

## 五 | 劳务派遣

### • 3. 劳务派遣的权利和义务

- (1) 劳务派遣单位要与被派遣劳动者订立书面劳动合同。
- (2) 劳务派遣单位也称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的全部义务。
- (3) 劳务派遣单位与被派遣劳动者至少要订立二年以上的固定期限的劳动合同。

## 五 | 劳务派遣

### ■ (三) 劳务派遣的常见问题

- (1) 经营地位不明确。
- 劳务派遣机构从事的是一种特殊的劳务经济，其经营的业务还没有法律的明确规定，这给劳务派遣企业开展业务造成很大影响：企业无法按业务内容进行登记注册；如何核算劳务派遣企业的收入，依据什么税法，目前没有规定。

## 五 | 劳务派遣

- **(2) 企业使用劳务派遣型工作的规模和岗位缺乏规范。**
  - 企业用工机制更灵活，节约了经营成本，提高了经济效率。
  - 劳务派遣还使一些企业减少或不用固定职工。
- **(3) 劳务派遣三方的权益缺乏保障。**
  - 一是各派遣机构在具体协议内容和标准上做法不一
  - 二是一些责任问题没有解决办法
  - 三是发生争议也无法解决。

## 本章总结

- ◆ 劳动关系是企业中劳动的雇佣方和被雇佣方之间就劳动的使用而发生的关系，是一系列权利和义务的总和，这些权利和义务如何确定在很大程度上取决于劳资双方的力量对比。广义的劳动关系由劳动者、劳动力使用者和政府三个主体构成，而狭义的劳动关系则只包括劳动者和劳动力使用者两个主体。社会环境和企业自身因素都会对劳动关系产生重要影响。



## 本章总结

- ◆ 劳动关系管理是企业人力资源管理系统的重要组成部分，其重点和难点在于劳动争议的处理和劳动关系的解除或终止。劳动争议就是劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利与义务发生的争执。劳动关系的解除或终止是指劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间的劳动权利和义务终止，也可以称为员工流出。

## 本章总结

- ◆ 劳动合同又叫“劳动契约”或“劳动协议”，是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同法是我国劳动关系法的主体，主要内容包括个体劳动关系（劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止）、集体劳动关系、劳动行政部门的监督检查与权力救济（劳动监察和劳动仲裁）、新旧法律的衔接和法律责任。

## 本章总结

- ◆ 员工关系表现为合作，也会表现为冲突，要形成和谐的员工关系，可以通过激励、员工参与管理等方式促进双方合作，减少冲突。劳动派遣的最显著特征就是劳动力的雇用和使用分离：用人单位与派遣公司的关系是劳务关系；被聘用人员与派遣公司的关系是劳动关系，与用人单位的关系是有偿使用关系。
- ◆ 在建立新型的劳动关系过程中，在宏观、中观、微观层面综合防范和应对劳动关系风险的问题显得至关重要。



## 本章总结

- ◆工作说明书是对有关工作职责、工作活动、工作条件、和工作环境等工作特性方面信息进行描述，以及规定工作对任职者的素质、技能和工作背景或经历等方面要求的书面文件。主要包括两大部分的内容：一是职位描述；二是职位规范。
- ◆职位评价，就是根据职位分析的结果，按照一定标准，对职位的性质、强度、责任、复杂性以及所需的任职资格等因素的差异程度，进行综合评价的活动。最常见的职位评价方法包括以下四种：职位分级法、职位分类法、要素计点法、因素比较法。