



——
对我国劳动法律制度功能的反思

和谐劳动关系法律保障机制研究

曹
燕
著

HE XIE LAO DONG GUAN XI FA LU
BAO ZHANG JI ZHI YAN JIU
DUI WO GUO LAO DONG FA LU ZHI
DU GONG NENG DE FAN SI

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



和谐劳动关系法律保障机制研究

——对我国劳动法律制度功能的反思

曹燕 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

和谐劳动关系法律保障机制研究:对我国劳动法律制度功能的反思/曹 燕著. —北京:中国法制出版社,
2008. 6

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0572 - 0

I. 和… II. 曹… III. 劳动法 - 研究 - 中国 IV.
D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 076622 号

和谐劳动关系法律保障机制研究

——对我国劳动法律制度功能的反思

HEXIE LAODONG GUANXI FALU BAOZHANG JIZHI YANJIU

——DUI WOGUO LAODONG FALU ZHIDU GONGNENG DE FANSI

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/7.875 字数/153 千字

版次/2008 年 6 月第 1 版

2008 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0572 - 0

定价:23.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真:66031119

网址:<http://www.zgfzs.com>

编辑部电话:66010493

市场营销部电话:66033393

邮购部电话:66033288



曹燕，女，1975年11月生，籍贯北京。1998年获得西北政法大学法学学士学位，2001年获得西北政法大学法学硕士学位，2006年获得中国人民大学法学博士学位，现任西北政法大学经济法学院劳动法教研室讲师。

研究方向：劳动法与社会法。西北政法大学精品课程——劳动与社会保障法主讲教师。2006年8月-2007年7月，应邀赴韩国外国语大学校法科大学讲学。主持或参与国家社会科学基金和省部级科研项目若干项，公开发表学术论文十余篇。

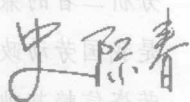
序 言

这是作者在其博士学位论文基础上完成的一本专著。本书大胆设问：我国劳动法体系是否具备保障和谐劳动关系的制度功能？作者选择机制研究的制度侧面，确定分析框架：以劳动政策确定的目标秩序为参照物，考察我国劳动法体系的结构功能，分析二者的兼容性。据此作者认为，和谐劳动关系是我国劳动政策设定的目标秩序。这是一种建立在劳资信赖基础上、依靠劳资自由合意形成劳动关系稳定运行的秩序；这也是我国劳动法的立法宗旨。然而，通过逐一分析我国劳动法各主要制度的构造与功能，作者发现，我国劳动合同制度与集体合同

制度都因未能改变劳动关系主体地位不平等的状态，而使劳资自治失去了制度保障，无法形成和谐劳动关系。我国的劳动基准和劳动监察制度对于政府通过公权力促使劳资双方相互信赖并形成和谐劳动关系，也是勉为其难、无能为力。因此，我国的劳动关系运行处于一种保障真空的状态，使得和谐劳动关系的法律保障机制因制度失范而出现了功能失调。

这样的研究是颇具特色，发人深省的。首先，作者选取劳动政策的视角分析劳动法制的功能，形成法律机制研究的独特视角。其次，准确地把握劳动关系的本质特征及其历史发展的基本理性，将劳资信赖作为和谐劳动关系的秩序特征。而对劳动合同法律构造与功能的分析也具有新意。最后，本书得出结论，我国劳动法制的政策基础与制度功能之间存在冲突，和谐劳动关系法律保障制度存在功能性失调的机制性问题。

尽管书中还有某些观点值得商榷，但作者在学术研究上锐意进取、勤于思考的精神值得嘉许，特此序。



中国人民大学法学院教授、博士生导师

2008年5月13日于北京

内容摘要

这是一项关于我国劳动关系法律调整机制之制

度层面的静态研究。法律机制的研究不啻为一个宏

大叙事的命题。本书将选取机制研究的制度侧面，

从劳动政策的视角考察我国现行劳动法律制度体系

的构造与功能，以此为路径，集中研究本书的主题

——我国劳动法律体系是否具备形成和谐劳动关系

的制度功能？

构建和谐劳动关系不仅是科学发展观指引下的

政府劳动政策目标，也是我国劳动立法的宗旨所在，

它要求劳资双方相互信赖，精诚合作，顺利完成劳

动过程。但是基于劳资地位的从属性所导致的劳资

利益不平衡由来已久,劳资矛盾层出不穷,如何在历史与现实的基础上构建和谐劳动关系一直深为政府和社会各界所关注。建国以来,伴随着经济体制改革,我国劳动政策也不断变革并深刻影响了劳动关系的发展。1993年12月,劳动部发布《关于建立社会主义市场经济体制时期劳动制度改革总体设想》,确立了劳动关系市场化运行的目标模式,即政府无意于过多干预劳动关系并期望通过劳资双方依照市场规律自由协商形成稳定和谐的劳动秩序。这种政策思路反映在制度建设上就是以合同机制改造计划经济体制之下劳动者、企业和政府之间的关系,打破劳动者对企业与政府的依附,使其尽快成为责任自负的市场主体,以此推进市场取向的经济体制改革。在这样的政策背景下,我国逐渐形成了以劳动合同制度、劳动基准制度、劳动监察制度、集体合同制度以及劳动争议处理制度为主干的劳动法律体系。该体系以劳动合同制度为核心,以个别劳动关系的法律调整为基础,试图通过劳资个体自由合意来形成和谐劳动关系。

然而,这一体系是否存在着功能冲突?即以劳动合同制度为核心的劳动法律体系是否具备形成和谐劳动关系的制度功能?这是对我国劳动法律体系内部逻辑性的审视,对这个问题的回答,将直接涉及到我国劳动关系法律调整的基本方向。为研究之审慎,本书将研究范围限定在现行法律制度层面,通过学理分析,剖析我国劳动法律制度的构造,对比和谐劳动关系的政策目标,对我国劳动法律体系的制度功能做出理论性评判。

秉承上述理念,本书的研究思路是:从政府干预劳动关系的正当性及其基本模式出发,通过分析我国劳动政策发展中的政府

理性,得出和谐劳动关系是我国劳动政策设定的劳动关系运行的目标模式——这一基本判断。所谓和谐劳动关系是经过制度调整后所形成的劳资信赖与合作的秩序。和谐劳动关系法律保障机制是以劳资信赖所产生的劳资合作秩序作为既定的目标,其基本构造是以劳动合同制度、集体合同制度、劳动基准制度、劳动监察制度以及劳动争议处理制度为主干,依靠劳资合意的市场理性驱动劳动关系主体行为,以此造就劳资信赖的基本秩序。本文以这样的法律调整机制作为“应然性”的参照物,通过考察我国劳动法律制度体系的基本构造和它们各自对我国劳动关系运行的制度功能,分析它们与和谐劳动关系的目标秩序之间存在的功能性冲突,并在此基础上,得出结论——我国和谐劳动关系法律保障体系存在着功能性失调的机制性问题。据此,本书结构如下:

第一章 导论

本章将对本书的选题、研究目的、研究思路和基本内容进行概括性介绍,并对题目的关键词进行了限定。

第二章 劳动关系与政府干预

劳动关系是劳动者与雇主(劳动力使用者)及其相关组织之间就实现劳动过程而发生的社会经济关系。劳动关系的基本特点体现为从属性,而从属性所导致的劳动关系运行风险的外部性是政府干预劳动关系的合理性基础。政府的干预行为集中体现为劳动政策的制定与执行。政府干预劳动关系的方式与程度决定着劳动关系最终依靠市场力量还是政府强制力量驱动运行,以此为标准可以将劳动关系运行的基本模式划分为政府协调型、政府统治型以及团体协约自治型等不同类别。政府干预劳动关系的功能最

终体现在劳动关系秩序上。而法律是规范人们行为的基本制度体系,它通过规范人们的行为来分配他们之间的利益,形成一定的社会秩序。因此,法律制度对劳动关系的规范效果是判定政府干预劳动关系的政策目标是否能够实现的重要指标。换言之,政府干预劳动关系的模式如果和劳动法律制度对劳动关系的规范功能相一致,那么劳动政策的实施就有了制度保障。反之,劳动关系的运行则可能与劳动政策背道而驰,政府的政策目标将难以实现,并因为和法律制度之间的功能冲突而引发系统性风险。这就为本书的写作提供了一个视角——从政府劳动政策设定的劳动关系运行之目标模式入手,分析劳动法律制度的功能,以法律制度从构造到功能的机制之考察,发掘政府劳动政策的目标秩序是否能够通过劳动法律制度体系得以实现。

第三章 和谐劳动关系法律保障机制的政策基础与分析框架

法律机制是一个在目标秩序和制度规范之间的互动过程,驱动这个过程的是利益和实现利益的力量。通过分析我国政府劳动政策历史变迁的理性,得出我国劳动政策的目标秩序是以劳资个体自由合意形成和谐劳动关系的基本判断,并以其作为审视我国劳动法律制度机制的前提。然后,结合劳动关系历史发展和法律规制的国际经验,分析和谐劳动关系的内涵,并分析形成和谐劳动关系的制度需求,以此作为下文检视我国劳动法律制度构造与功能的参照系。

第四章 劳动合同法律机制研究

劳动合同制度所规范的个别劳动关系不同于一般商品交易关系。劳动条件与劳动力(使用权)之间不具有等价有偿性,从而

合同法所确立的财产补偿的信赖保障机制无法适用于劳动力交易。同时,劳动力交易中唯一可被强制执行的义务是雇主实际履行支付劳动条件的义务,这是由劳动关系历史发展形成的交易习惯以及现代法制理念所决定的。但是雇主义务的履行由于劳动关系的从属性而无法依靠劳资个体合意实现。如果要实现这样的义务,就必须修正劳动关系主体的交易地位,这一方面需要政府权力的介入,另一方面需要劳资团体力量的制衡,但这都不是劳动合同功能之所及,因此,劳动合同制度不具备以劳资个体合意之市场力量驱动劳动关系和谐运行的功能。

第五章 集体合同法律机制研究

劳资团体合意的制度基础是以劳资集体谈判为核心的集体合同制度,它使劳资双方形成对等决定劳动条件的均衡力量,以此实现依靠劳资团体合意的市场力量驱动劳动关系和谐运行的秩序。但是我国的集体协商制度本质上不同于集体谈判,它是一种政府主导下的劳资参与决定劳动条件的合意制度,它是以政府行政力量保障实施的。因此,我国的集体合同制度并不具备使劳资双方形成信赖理性以保障和谐劳动关系的功能。

第六章 劳动基准与劳动监察法律机制研究

由于我国劳动合同制度与集体合同制度无法使劳资双方自由合意形成和谐劳动关系,因此,以政府力量为基础的劳动基准与劳动监察制度就成为和谐劳动关系运行的根本保障,其结果只能造成劳动关系运行的行政主导或者说劳动者对政府的依赖以及政府与雇主间无休止的博弈,这与和谐劳动关系的目标秩序相去甚远。同时,由于我国劳动监察无论在立法资源还是在行政投入上

都极其有限，根本无法与其担负的监察使命相适应，因此，在法律制度层面考察，我国劳动关系运行存在风险防范的制度真空。

第七章 劳动争议处理法律机制研究

通过分析我国劳动争议现状与劳动争议处理制度之间的矛盾,印证前述各项制度对劳动关系调整的功能失调。

第八章 结论

以前述论证为基础得出本书的基本结论：我国劳动法律体系并不具备形成和谐劳动关系的制度功能，并在此基础上提出完善和谐劳动关系法律保障机制的建议。

第一章 绪论

第一节 绪论

1 绪论

2 绪论

3 绪论

4 绪论

5 绪论

6 绪论

目 录

7 绪论

8 绪论

9 绪论

10 绪论

11 第一章 导 论 1

12 第一章 导 论 1

第一节 主题的提出和研究视角 1

13 第二节 论证思路与结构安排 9

14 第三节 研究特点与可能的贡献 13

15 第四节 研究的技术支持 15

16 第二章 劳动关系与政府干预 17

17 第一节 劳动关系概述 17

18 第二节 政府干预劳动关系的

合理性 与基本模式 25

19 第三节 本章小结 43

20 本章小结 43

第三章 和谐劳动关系法律保障机制的政策基础与分析框架

——劳资信赖秩序法律调整机制的基本

假设与主题提出	45
第一节 法律机制的要素	45
第二节 我国政府劳动政策的发展及现状	47
第三节 和谐劳动关系法律保障机制的分析 框架与主题提炼	69
第四节 本章小结	90
第四章 劳动合同法律机制研究	92
第一节 问题的提出与分析的路径	92
第二节 交易秩序的合同保障机制分析	95
第三节 劳动合同的法律构造分析	106
第四节 劳动合同的制度功能分析	119
第五节 本章小结	136
第五章 集体合同法律机制研究	138
第一节 集体合同概述	138
第二节 我国集体合同制度构造与功能的特殊性	153
第三节 本章小结	156
第六章 劳动基准与劳动监察法律机制研究	158
第一节 劳动基准法律机制	158
第二节 劳动监察法律机制	180
第三节 本章小结	191

第七章 劳动争议处理法律机制研究	192
第一节 劳动争议的界定	192
第二节 劳动争议处理制度的一般体系构造及功能	198
第三节 我国劳动争议处理机制 ——现状与制度的张力	205
第四节 本章小结	220
第八章 结 论	222
第一节 和谐劳动关系法律保障机制的失范 ——对主题的回答与主要结论	222
第二节 和谐劳动关系法律保障机制的完善	227
参考文献	229
致 谢	237

①宝明内余第个儿，一

将登会并前主发而野长德茂既实源回之理胜关时其又（青田刺伏

③。系关

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

第一章 导 论

的会并已案国奏升，村主内代之系关德茂次者印趣；宝明，E

策趣德茂奇照朴中集友射次计其，随干计批系关德茂权益味共公

来，编即趣计德茂育具甜县“宝明”中文本④。中计德已宝明

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

宝明内并合資茂前取强意合由自資茂章游，土脚基越前資茂立

一、几个概念的限定^①

1. 劳动关系：本文所谓劳动关系，是指劳动者与雇主（劳动力使用者）及其相关组织之间就实现劳动过程而发生的社会经济关系。^②

2. 和谐劳动关系：和谐劳动关系是在和谐社会理念指导下，我国劳动政策确定的劳动关系运行的目标秩序。它应当是一种建立在劳资信赖基础上，依靠劳资自由合意形成的劳资合作的稳定秩序。^③

3. 政府：政府作为劳动关系之外的主体，代表国家与社会的公共利益对劳动关系进行干预，其行为模式集中体现在劳动政策的制定与执行中。^④本文中“政府”是指具有劳动行政职能，隶属于国家行政系统的劳动行政管理部门。

4. 劳动政策：劳动政策作为一个历史性的概念，是伴随着资本主义雇佣劳动和市场经济的发展而出现的。从政府发展市场经济的理性出发，劳动政策是指政府保护和培养劳动力的生产政策。劳动力是蕴藏在劳动者体内的劳动能力，是创造社会财富的源泉。由于雇佣劳动的从属性，个别资本（即劳动力使用者）有可能过度使用劳动力而致使社会劳动力资源枯竭，使政府面临社会经济

① 此处概念界定是对题目中关键词的意义限定，这些概念不仅是主题的基本内容也是论述展开的基本依据，因此，对这些概念的具体提炼过程与内容在本书第二章和第三章都有详细的论述，这里仅是将后文中对这些概念提炼的结论给出，以方便导论之论述与阅读之明了，其详细内容请见各概念之标注中所涉及章节的论述与注释。

② 详见本书第二章。

③ 详见本书第三章。

④ 详见本文第二章。