

21世纪高职高专规划教材



劳动关系管理

周英锐 王 锁 主 编
秦美从 王雪莲 副主编

**Labor
Relation
Management**

清华大学出版社

21 世纪高职高专规划教材

劳动关系管理

周英锐 王 锁 主编
秦美从 王雪莲 副主编

清华大学出版社
北 京

ISBN 7-302-11390-1
定价：32.00 元

002408 01

内 容 简 介

本教材以构建和谐劳动关系为主线,整体内容从理论与实践相结合的角度入手。全书共八章,具体包括:劳动关系管理概述、劳动合同管理、集体合同管理、社会保险、工资与福利、员工管理、劳动争议管理、劳动关系与人力资源管理。本教材基本覆盖了企业劳动关系管理的主要内容,在内容和体例上与时俱进,力求“看得懂、用得会、做得好”,体现易学、易教、易用。为了便于学习,从设定学习目标到知识点回顾、复习思考题,注重编写体例的规范性和灵活性;为了检验学习效果,以大量的案例分析和实践练习作巩固,锻炼思考分析的能力,强调实用与实务并重。内容部分辅之大量的引导案例、小知识、法条衔接、法律衔接、法律链接、知识衔接、延伸阅读、大视野、实务操作的环节以拓展知识面、开阔思路、扩大视野。

本书为构建和谐劳动关系宣传教育基础教材,可作为高职高专教学使用,适合高职不同专业的学生,同时为企业和劳动者、工会工作人员、人力资源管理者、法律工作者提供参考借鉴。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理/周英锐,王锁主编. --北京:清华大学出版社,2014

21 世纪高职高专规划教材

ISBN 978-7-302-35144-3

I. ①劳… II. ①周… ②王… III. ①劳动关系—管理—高等职业教育—教材 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 012417 号

责任编辑:彭远同

封面设计:孙梦洋

责任校对:袁 芳

责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62795764

印 刷 者:三河市君旺印装厂

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:20.5 字 数:493 千字

版 次:2014 年 1 月第 1 版

印 次:2014 年 1 月第 1 次印刷

印 数:1~2500

定 价:35.00 元

作者简介

周英锐,毕业于吉林大学德恒律师学院经济法专业,中国社科院研究生院民商法专业法学硕士。现任河北劳动关系职业学院副教授,河北法学会劳动法学会理事,河北省总工会法律援助律师。担任多家企业法律顾问,关注和研究企业用工管理与和谐劳动关系构建等课题。在《人民论坛》、《中国工运》、《中国劳福事业》、《中国工会财会》等国家级刊物上发表文章二十余篇。讲授的课程包括:《劳动关系》、《比较劳动关系》、《劳动合同法》、《劳动争议处理》、《社会保障理论与实务》、《企业用工管理》、《企业经济法律实务》、《企业用工成本控制与法律风险防范》、《工会法》等。

王锁,毕业于内蒙古工业大学机械制造专业,河北劳动关系职业学院党委副书记、院长。曾担任河北省总工会组织部副部长、集体合同部部长等职务,有十多年的企业工作经历,二十多年的工会工作经验,对劳动关系有深刻的认识和研究,在工会、集体合同领域积累了丰富的管理经验。

前言

Foreword



劳动关系是最基本的社会经济关系,是构建现代社会的基石。党中央、国务院高度重视和关注劳动关系问题,从2006年10月党的十六届六中全会首次正式提出“发展和谐劳动关系”,一直到2012年11月党的十八大强调“构建和谐劳动关系”,这些都标志着构建和谐劳动关系已经成为党和政府的施政目标和治国方略。从这一意义上讲,劳动关系既是一个理论课题,更是一个实践性很强的现实问题。

目前,国内编写和翻译国外劳动关系的著作很多,大都对劳动关系的理论、制度和政策状况等进行了综合性的阐释,但对于劳动关系在具体领域的应用和实务操作介绍得不够深入。本书没有拘泥于劳动关系的理论和流派体系的学科化研究,更多的是站在中性的立场阐述劳动关系管理涉及具体制度的基本概念、基本原则和基本方法。通过灵活设置引导案例、法条衔接、法律衔接、知识衔接、法律链接、延伸阅读、小知识、实务操作、大视野等环节辅助理解劳动关系的制度化管理和规范化操作的重要性。为了提高学习兴趣,适当插入一些图表、故事性案例以增强可读性;全书以模块化思路编写,每章包括学习目标、引导案例、主体内容、知识点回顾、复习思考题等环节;尤其在实践练习环节,大大拓展了知识的实践应用能力。这种体例和安排既符合学习特点和教学规律,又体现了高职教育理论与实践相结合的要求。

本书采用校企合作、联合编写的方式,由周英锐和王利军共同提出编写的整体构架和思路,周英锐负责写作大纲、章节模块等具体安排,并进行最后统稿和定稿工作。各章节的具体编写分工如下:第一章、第二章、第四章、第六章由周英锐编写;第三章由王锁、秦美从编写;第五章由周英锐、谷卫彬编写;第七章由周英锐、王利军编写;第八章由宋连锁、亢文杰、王雪莲编写。

在本书的编写过程中,河北经贸大学法学院副院长王利军教授、河北省总工会谷卫彬处长和京州国际大酒店的董事长宋连锁先生和人力资源总监亢文杰先生给予了很多帮助。清华大学出版社的编辑也给予了耐心细致的指导,为本书的顺利付梓付出了大量心血。在此向他们表示真诚的谢意!

另外需要说明的是,本书编写中参阅和借鉴了大量国内外同行的书籍、论文及网上资料。我们尽量尊重原作者的知识产权,感谢他们在劳动关系领域的研究和资料积累,为我们完成本书的编写工作提供了详实的一手资料。

最后,由于知识和经验的欠缺,本书的错误和不足在所难免,恳请各位专家和读者提出批评和建议。

周英锐

2014年1月

目录

Contents

第一章 ● 劳动关系管理概述	1
第一节 劳动关系管理理论	1
第二节 劳动关系含义与特征	6
第三节 劳动关系与劳务关系	10
第四节 劳动关系与事实劳动关系	21
第五节 和谐劳动关系的构建	29
第六节 调整劳动关系的法律	37
本章知识点回顾	42
复习思考题	42
第二章 ● 劳动合同管理	44
第一节 劳动关系建立	44
第二节 劳动合同概述	47
第三节 劳动合同的订立	51
第四节 劳动合同的履行与变更	58
第五节 劳动合同的解除与终止	64
第六节 特殊用工劳动合同	72
本章知识点回顾	79
复习思考题	79
第三章 ● 集体合同管理	81
第一节 集体协商制度	81
第二节 集体合同制度	85
第三节 集体合同争议的处理	96
本章知识点回顾	97
复习思考题	98

第四章 ● 社会保险	100
第一节 社会保险概述	100
第二节 养老保险	107
第三节 医疗保险	128
第四节 生育保险	137
第五节 失业保险	142
第六节 工伤保险	149
第七节 社会保险基金管理	156
本章知识点回顾	160
复习思考题	160
第五章 ● 工资与福利	162
第一节 工资制度	162
第二节 住房公积金	174
第三节 津贴与福利	182
本章知识点回顾	189
复习思考题	190
第六章 ● 员工管理	192
第一节 员工沟通管理	192
第二节 员工时间管理	205
第三节 员工健康管理	209
第四节 员工安全管理	213
第五节 员工参与管理	227
第六节 绩效管理	236
本章知识点回顾	256
复习思考题	256
第七章 ● 劳动争议管理	261
第一节 劳动争议概述	262
第二节 自主协商和调解	271
第三节 劳动争议仲裁	281
第四节 劳动争议诉讼	294
第五节 劳动争议的预防	299
本章知识点回顾	302
复习思考题	302

第八章	● 劳动关系与人力资源管理	305
第一节	人力资源管理在协调劳动关系中的作用	306
第二节	人力资源管理在劳动关系调整中的方法	308
第三节	人力资源管理和劳动关系的关系	313
	本章知识点回顾	316
	复习思考题	316

第一章 劳动关系管理概述



学习目标

通过本章的学习,了解劳动关系管理基本理论;理解劳动关系的含义和特征;掌握劳动关系与劳务关系、事实劳动关系的区别;明确如何构建和谐劳动关系;熟悉调整劳动关系的法律体系架构。



引导案例

2012年7月,某大型公司决定在成都设立子公司。设立子公司前期,公司派一位副总前往成都并拨给其一定的筹备经费。该副总到成都后,因为人手严重不足,在成都招聘了李某和另外一人负责子公司筹备工作。2012年10月,子公司正式成立营业。子公司成立后,又招聘了不少工作人员,并一一签订劳动合同。但在与最初从事公司筹备工作的李某两人签订合同时,对劳动关系的起始时间,双方发生了争议。公司认为应从子公司成立之日起算,李某两人则认为应从7月开始计算。于是,李某两人就此事向劳动保障部门进行了反映。

思考:李某两人的劳动关系从什么时候开始计算呢?

分析:《劳动合同法》规定,劳动关系的主体一方是劳动者,另一方是用人单位。而该用人单位应是具有法人资质的公司,或具有营业执照的个体经济组织以及民办非企业单位,只有在这样的前提下才具有用工权。

该案例中,因为子公司筹备期间,子公司没有成立,不具有法人资质,因此就构不成劳动关系上的用人单位的主体,因而也不能与另一主体劳动者形成劳动关系。那么,对子公司筹备期间的劳动关系应如何规定呢?子公司筹备期间,筹备人如果是个体,那么应与劳动者形成一种民事上的劳务关系;如果子公司筹备人是公司,那么,筹备期间的劳动关系应认定为是与筹备公司之间形成劳动关系。如果该子公司的副总持有总公司的书面授权招用劳动者进行子公司筹备工作,那么,筹备期间,劳动者是与筹备公司形成了劳动关系;如果没有授权,仅是副总的个人行为,那么形成的就是一种劳务关系。

第一节 劳动关系管理理论

劳动关系管理研究在中国处于起步阶段,但在西方已经有相对成熟的理论体系。劳动关系管理理论作为一项成熟的理论,真正开始和形成于20世纪40年代。当代各学派包括

新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进派等纷纷提出了本学派的理论体系;20世纪80年代末,美国学者桑德沃提出的桑德沃理论模型更是从理论上较为详细地阐述了劳动关系管理的具体影响因素和紧张冲突的解决及其后果,这一模型的提出标志着当代劳动关系管理理论模型的渐趋成熟。

一、当代劳动关系管理理论各学派的观点

国外关于劳动关系管理理论的研究起步较早,历史源远流长。可以说,伴随着19世纪中叶西欧产业革命的开始已开始。从马克思到韦布夫妇(Sidney and Beatrice Webb),再到康芒斯(John R. Commons)和珀尔曼(Selig Perlman)等,他们分别从政治、经济、历史和社会等不同学科的角度对劳动关系这一重要的社会经济现象进行了富有成果的研究,形成了各具特色的观点,这对于后来的理论发展和完善有着不容忽视的指导和借鉴意义。20世纪40年代以后,各学派纷纷提出了本学派的理论体系。

1. 新保守派

新保守派也称新自由派或新古典学派,基本由保守主义经济学家组成。这一学派主要关注经济效率的最大化,研究分析市场力量的作用,认为市场力量不仅能使企业追求效率最大化,而且也能确保雇员得到公平合理的待遇。

新保守派认为,劳动关系是具有经济理性的劳资双方之间的自由、平等的交换关系,双方具有不同的目标和利益。从长期看,供求双方是趋于均衡的,供给和需求的力量保证了任何一方都不会处于劣势。由于劳动力市场机制可以保证劳资双方利益的实现,所以劳资双方的冲突就显得微不足道,研究双方的力量对比也就没有什么意义,所以,工会的作用就不大了。新保守派认为工会所起的作用是负面的,工会实际形成的垄断制度,干扰了管理方与雇员个人之间的直接联系,阻碍了本来可以自由流动的劳动力市场关系,破坏了市场力量的平衡,使管理方处于劣势地位。由于工会人为地抬高工资,进而抬高了产品的价格,干涉了管理方的权力,最终会伤害雇主在市场上的竞争地位,也会削弱其保障雇员工作的能力。在政府的劳动关系政策上,新保守派主张减少政府的收支规模,强调要减少税收,尤其是经营税收以及针对管理者和技术工人的税收。主张将市场“规律”引入工资和福利的决定过程,认为理想的劳动法应该使工人难以组织工会,或者即使有工会,其权力也很小。这样,劳动力和资源的配置才会更加灵活,也才能提高劳动生产率。

2. 管理主义学派

管理主义学派由组织行为学者和人力资源管理专家组成。更关注就业关系中员工的动机及员工对企业的高度认同、忠诚度问题,主要研究企业对员工的管理政策、策略和实践。

该学派认为,员工同企业的利益基本是一致的,劳资之间存在冲突的原因,在于雇员认为自己始终处于被管理的从属地位,管理与服从的关系是员工产生不满的根源。该学派对工会的态度是模糊的,一方面该学派认为,由于工会的存在威胁到资方的管理权力,并给劳动关系带来不确定性,甚至是破坏性的影响,所以应尽量避免建立工会;但另一方面,该学派也承认,在已经建立工会的企业,管理方应该将工会的存在当作既定的事实,同工会领导人建立合作关系。同样,该学派对集体谈判制度的态度也是灵活的。与新保守派相比,管理主义学派更多地看到“纯市场”经济的局限性,他们支持政府间接地介入。在劳动关系和人力资源管理方面,管理主义学派主张采用新的、更加弹性化的工作组织形式。更加强调整体和

管理方之间的相互信任和合作,尤其赞赏高绩效模式中的“高度认同”的内涵,包括工作设计改革、雇员参与改革以及积极的雇佣政策。

3. 正统多元论学派

正统多元论学派由采用制度主义方法的经济学家和劳动关系学者组成。其观点是第二次世界大战以来经济发达国家一直奉行的传统理念的延续。该学派主要关注经济体系中对效率的需求与雇佣关系中对公平的需求之间的平衡,主要研究劳动法律、工会、集体谈判制度。

该学派认为,雇员对公平和公正待遇的关心,同管理方对经济效率和组织效率的关心是相互冲突的。同时也认为,这种冲突仅限于收入和工作保障等这些具体问题,而且“这些具体利益上的冲突,是可以通过双方之间存在的共同的根本利益加以解决的”。相对于雇主,雇员个人往往要面对劳动力市场的“机会稀缺”。所以,在劳动力市场上雇员大多处于相对不利的地位。而工会和集体谈判制度有助于弥补这种不平衡。

正统多元论学派传统的核心假设是:通过劳动法和集体谈判确保公平与效率的和谐发展是建立最有效的劳动关系的途径。这是战后许多国家所奉行的劳动关系制度。该学派强调弱势群体的工会化,强调更为集中的、在产业层次上的集体谈判,反对因任何偏见替代罢工工人。提出用工人代表制度等形式来保证劳动标准的推行,如建立工人与管理方共同组成的委员会,在公司董事会中要有工人代表,建立“工人委员会”,工人代表可以分享企业信息、参与协商以及联合决策等。对该学派持批评态度者认为,这一模式的缺点是,工会的覆盖面具有局限性,工会与管理方过于对立,以及在存在工会的情况下工人仍缺乏参与权。

4. 自由改革主义学派

自由改革主义学派更具有批判精神,积极主张变革。该学派十分关注如何减少或消灭工人受到的不平等和不公正待遇。该学派的观点在五个学派中内容最松散,它包括了对歧视、不公平、裁员和关闭工厂、拖欠工资福利、危险工作环境以及劳动法和集体谈判体系中的缺陷等问题的分析。认为劳动关系是一种不均衡的关系,管理方凭借其特殊权力处于主导地位。它认为现存的劳动法和就业法不能为工人提供足够的权利保护。因此为了确保工人获得公正平等的待遇,必须要加大政府对经济的干预。

自由改革主义学派的最大特点是提出了“结构不公平”理论。该理论将经济部门划分为“核心”和“周边”两个部门。“核心”部门是指规模较大、资本密集且在市场上居于主导地位的厂商;而“周边”部门则是规模较小、劳动密集且处于竞争性更强的市场上的厂商。

近年来,该学派将“核心”和“周边”部门的划分进一步扩展到了单个的雇主或产业的分析中。“结构不公平”说明工会的存在和集体谈判的开展是非常必要的。但自由改革主义学派同时又经常严厉地批判当前的劳动关系体系,甚至对工会也表示不满。认为在当前体系下,那些在周边部门工作的雇员,是最需要工会帮助的,但恰恰在周边部门,工会却又是最无效的。因为周边部门的工人,其罢工力量很小,管理方迫于市场竞争压力也不可能做出实质性让步。工会和管理方之间的尖锐对立,使工会无法为其成员争取更多的利益。近年来,在经济全球化趋势的影响下,当雇主对工资福利的支出和绩效水平的提高不满时,相继采取了关闭工厂等手段,或者向海外人工成本较低的地区转移,这一现象引起了该学派的特别关注。自由改革主义学派支持强有力的劳动法和各种形式的工人代表制度,关注更广泛的经济社会政策,认为政府应该限制和改变市场经济所产生的经常性的负面影响,反对市场化,尤其是自由贸易协议。主张强势工会,认为工会应该比以往更加关心广泛的社会问题和事务。

5. 激进派

激进派具有比其他学派更加深刻的思想内涵,主要由西方马克思主义者组成。激进派所关注的问题同自由改革主义学派有许多是相同的,但它更关注劳动关系中双方的冲突以及对冲突过程的控制。

该学派认为自由改革主义学派所指出的问题,是资本主义经济体系本身所固有的问题,因而其提出的政策主张的作用十分有限。激进派认为,在经济中代表工人的“劳动”的利益,与代表企业所有者和管理者的“资本”的利益,是完全对立的。冲突不仅表现为双方在工作场所的工资收入、工作保障等具体问题的分歧,还扩展到“劳动”和“资本”之间在宏观经济中的冲突。

激进派认为,其他学派提出的“和谐的劳动关系”只是一种假象。只要资本主义经济体系不发生变化,工会的作用就非常有限。尽管工会可能使工人的待遇得到某些改善,但这些改善是微不足道的。在技术变革和国际竞争不断加剧的今天,工会显得越来越力不从心。因为国际竞争总是更多地依赖人均劳动成本的优势,而非人均劳动生产率的优势。所以,要使工会真正发挥作用,必须提高工人对自身劳动权和报酬索取权的认识,了解劳动关系对立的本质,进而开展广泛的与资本“斗争”的运动,向资本的主导权挑战。

二、桑德沃劳动关系管理理论

1. 桑德沃理论模型的分析框架

1987年,美国学者桑德沃在其《劳动关系:过程与结果》一书中提出了劳动关系管理的理论模型。在劳动关系及其管理运作过程中,外部环境因素、工作场所和个人因素是导致工作紧张冲突的基本因素,而冲突的解决依赖于管理和个人撤出以及劳工运动;劳工运动在解决紧张冲突的过程中,集体谈判是基本手段。工会一般就工资、工时和工作条件等同雇主等企业管理者进行集体谈判;在集体谈判的基础上,签订集体合同和有关协议,集体合同和有关协议成为工作场所的行为准则,或对工作场所产生影响,使工作场所得以改善;工作场所的改善和发展变化又会对外部环境产生影响,外部环境也因此得到改善;外部环境的改善和发展变化又反过来影响劳动关系及管理的运作。

2. 对劳动关系管理影响因素的理论分析

桑德沃在构建劳动关系管理理论模型的同时,对影响劳动关系及其管理运作的各项因素进行了理论分析。这些影响因素主要有:

(1) 环境因素。环境因素包括工作场所以外的对工作场所劳动关系及管理产生影响的各种社会经济因素。主要有:①经济因素,这些经济因素受经济运行总体状况的影响,主要包括通货膨胀、失业和经济周期的阶段等;②技术因素,技术因素是生产的硬件,主要有制造产品的工具和机器、工人的技术和工艺以及使生产和组织正常运转必要的管理技艺等;③政治和法律因素包括调整劳资关系的法律的性质、政党的权威以及政治信仰自由的相对普及性等;④思想意识因素,属于思想意识的因素主要是人们对于有关问题的一般社会心态和看法,包括人们对工会、企业的看法,人们对集体行为相对于个体行为合法性的认同,甚至人们对私人财产所有权和自由参加社团权的认识等。

(2) 工作场所因素。工作场所因素主要包括:①工作场所的技术,属于这一范畴的有生产(产品或服务)的一般属性、生产过程的属性(批量生产或依靠工艺生产,办公室生产或

工厂生产)以及生产设备的规模和工作强度的大小等;②预算和市场力量,属于这一范畴的有雇主赢利的可能性、产品市场的竞争状况、商品或服务的可替代性等;③工作场所的管理,包括工作场所管理或管理者的一般特征、行为和态度,也就是工作场所管理或管理者对工作场所行为准则和规章制度的一般心理,以及履行还是不履行等;④所有制和企业的思想,企业是个人所有还是公众所有?所有者们对诸如劳工运动和工人参加工会的态度是什么?等等。

(3) 个人因素。影响劳动关系及其管理的个人变量主要有:①经济、安全和保障需求,这些需求是由劳动者个人的身体健康和保障需要决定的;②社会化、交往和权力需求,这些需求不像生存需求那样是人类的本能,而是需要经过学习或实践才能产生的,因此,它们对于人类的发展更为重要;③公平和平等需求,这种需求也是人们生活经历或实践的产物,人类在诸如家庭、工作和个人交往等各种交换关系中,都要追求公平和平等感,并设法在努力和回报之间找到一种平等关系;④价值观和信仰,这是一个与人们的行为紧密相连的因素,它会真正使人们彼此之间的行为模式不同,并在很大程度上可以用来解释人类行为的复杂性。

3. 对紧张冲突的解决及其后果的理论解释

(1) 紧张冲突。来源于工作中的紧张感有很多,包括感到被列为从属的地位、竞争的地位,感到被剥削和经济上的不确定性。就拿从属性的紧张感而言,在大多数大规模的工业生产中,劳动力总是被分成各种层次,一些层次发出命令,一些层次执行命令。那些属于执行命令层次的劳动者总会感到自己对自由和自主的需求被这种工作场所的劳动分工结构所剥夺,他们由此在工作中承受着紧张的压力。当工人长期处于彼此竞争的环境时,竞争性的紧张感便产生了。单调乏味的紧张感则是在这样的情况下产生的:工人们需要一个多样性和富有挑战的工作环境,但他们的工作性质决定了他们只能日复一日地从事单调、例行公事式的工作。经济上不确定性的紧张感是由以下情况引起的:工人们不知道哪一天会被解雇,或者工人们不知道一年中的什么时间他们为之工作的公司的生意会好起来。

(2) 紧张冲突的解决。有三种解决工作紧张感和冲突的方法:第一种方法也是最普遍的方法,雇主一方在解决雇员工作紧张或冲突中所做出的反应即管理;第二种是工人的个人撤出,撤出有两种形式:身体撤出和心理撤出。从工作场所的身体撤出就意味着辞职,或转换和离开现有的雇佣关系。心理撤出是指撤出努力、许诺或心理上从工作场所撤出但并没有实际离开雇佣关系;第三种是工人集体的行动,也就是开展劳工运动。这种方法的运用依赖于紧张冲突的内容、工作场所的性质、工人个人的需求和价值观以及影响劳动关系的外部环境等。

(3) 冲突解决的过程及集体协议的签订。集体谈判是工会用来解决紧张冲突的主要手段,集体谈判的基本产物是集体协议或集体合同的签订。基于谈判而签订的集体协议一般会就工作时间及其补偿作出规定,集体协议还要详细说明工人什么时间可以或不可以罢工,人们对集体协议的适应过程和对集体协议的管理过程也是集体协议的一部分。

(4) 工作场所的改善。基于集体谈判而签订的集体协议对工作场所的雇主和劳动者双方均会产生十分重要而具体的影响。关于工资的协议将很可能包含一个工人工资增长的计划 and 雇主提高工资支出的规定;关于工时的协议就可以规定某些特殊工人可以增加多少额外时间的工作,可以要求雇主在生产的高峰期雇佣额外的工人,以满足生产的需要;关于工

作条件的协议不仅可以规定雇员工作的场所要较为安全和整洁,而且还可以要求雇主购买某些新设备或削减现有某些设备。

(5) 外部环境的改善。工作场所的改善和发展变化会对劳动关系及其管理的外部环境产生积极的影响。而从逻辑上来说,工作场所的改善和发展变化起因于集体谈判而签订的集体协议。因此,联系集体协议与外部环境的中间纽带和桥梁是工作场所的改善和发展变化。因此,从眼前来讲,人们一般只关注集体谈判对工作场所的影响。实际上,工作场所也是一个大的社会经济系统的一部分。

4. 对桑德沃理论模型的批判

尽管桑德沃理论模型是迄今为止劳动关系研究领域内建立在多学科基础之上的、多因素的理论模型,但这一模型也有明显的局限性。这一模型尽管也考虑了影响劳动关系的诸多外部环境,但它仅将劳动关系的处理看作是冲突的解决,这显然是片面的。实际上,劳动关系的运作主要表现为两种形式:既有可能是冲突,也有可能是合作。劳动关系冲突过程中,工人一方主要采取的斗争手段包括罢工、怠工和抵制等,管理者一方主要采取的手段包括关闭工厂、黑书单和排工等;劳动关系合作有多种实现形式,主要有工人参与管理、双方协议制度和集体谈判制度三种。

与此同时,劳动关系的处理还涉及劳动合同、集体合同和工会等内容。此外,与劳动关系处理相关的内容还包括影响劳动关系的外部环境,主要有思想文化环境、社会经济环境、体制法律环境和劳动力市场环境等。



知识衔接

最初综合劳动关系理论的学者是邓洛普(J. T. Dunlop),他在《产业关系系统》(Industrial Relations Systems, 1958)一书中构建了较完整的劳动关系的分析框架。在《产业关系系统》一书中,邓洛普构建了一个全面的分析框架,用来解释影响产业关系系统的多种因素的相互影响。邓洛普的这个分析框架最终可以应用到任何国家的任何产业中去。邓洛普认为,劳动关系是社会系统中的一个子系统,由行为主体、环境、意识形态、规则四个部分构成。

第二节 劳动关系含义与特征



引导案例

某清洁公司承包了某工业区清洁业务,于2010年8月3日,与孙某签订了《清洁服务承包合同》,该合同约定了承包地点、承包内容、清洁服务承包费和付款方式、承包方式、承包期限、合同争议及解决等内容。其中约定清洁承包服务费每月1200元;甲方(某清洁公司)负责乙方(孙某)承包范围的业务指导,负责监督检查,乙方接受甲方及有关部门的业务监督和指示,接受按清洁工作检验标准对其工作进行检查和整改等。某清洁公司自2010年8月3日起,每月发放孙某承包费1200元。后孙某申请劳动仲裁,要求确认其与某清洁公司之间存在劳动关系。

思考：孙某是否与清洁公司之间存在劳动关系？

分析：劳动关系是指劳动者与用人单位之间存在的，以劳动给付为目的的劳动权利和义务关系。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定：“用人单位招用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：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）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；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”从中可以看出，从属性和有偿性是劳动关系的两大主要特点。

承包是指企业与承包者之间签订承包经营合同，将企业的经营管理权全部或者部分在一定期限内交给承包者，由承包者对企业进行经营管理，并承担经营风险及获取企业收益的行为。其主要特征是：双方为平等的权利主体，发包人向承包人支付承包费；承包人在承包范围内自主经营、自负盈亏。

本案中，孙某在工作期间，必须在某清洁公司指定的地点，按照某清洁公司的作业标准工作，工作内容属于某清洁公司的业务范围，并接受某清洁公司的检查监督，某清洁公司按月支付孙某报酬，明显具备了有偿性和从属性，而非平等的民事主体。故，孙某和某清洁公司之间实际上已形成劳动关系而非合作关系。

一、劳动关系的含义

目前普遍的定义为：劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

劳动关系有广义与狭义之分。从广义上讲，无论何人只要与其用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系，都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指按照国家劳动法律、法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量支付报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。

基于政治、经济制度和文化传统等的不同，不同国家对劳动关系的称呼也有所不同，如：劳资关系、雇佣关系、产业关系等。劳资关系、雇佣关系是相对于资本与劳动之间的关系而言的，反映出资者与劳动者或雇主与雇员间的关系。西方发达国家特别是美国，多用“产业关系”（“产业中劳动力和资本之间的关系”的缩略语）这一术语，即指产业关系中的雇佣关系，或称为产业关系系统中的劳资关系。这一概念用以强调人与组织、人与产业环境之间的相互作用，几乎包含了与雇佣相关的所有方面：个人、企业和社会。



法律链接

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《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。用人单位应当建立职工名册备查。”

本法所称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和义务关系。

劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间的工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、规章制度、劳动保险、职业培训等。

资料来源：法律出版社法规中心：《中华人民共和国劳动合同法注释本》，第2版，北京：法律出版社，2011。

二、劳动关系的特征

根据法律规范和司法政策，劳动关系应该是劳动者与劳动力使用者之间因付出劳动和支付报酬而形成的法律关系。换言之是在实现社会劳动过程中，劳动者与所在单位之间的社会劳动关系。之所以强调它是社会劳动关系，是因为它不是劳动力与劳动报酬的简单交易，而是劳动者将其劳动力的支配权、使用权有偿让渡给生产资料所有者，并与生产资料相结合所形成的社会关系。

劳动关系是在运用劳动能力、实现劳动过程中，劳动者与用人单位（劳动力使用者）之间的社会劳动关系。并不是所有与劳动有关的社会关系均由劳动法调整，有些与劳动有关的社会关系由其他法律调整。由劳动法调整的劳动关系是和劳动有着直接关系的，劳动是这种关系的基础和实质。因此劳动法调整的是狭义上的劳动关系。

劳动关系的特征如下：

- (1) 劳动关系是在社会劳动过程中发生的关系。
- (2) 劳动关系的主体双方，一方是劳动者，一方是劳动力使用者（或用人单位）。
- (3) 劳动关系主体在维护各自经济利益的过程中，双方的地位是平等的。
- (4) 劳动关系主体双方存在管理和被管理关系，即劳动关系建立后，劳动者要依法服从经营者的管理，遵守规章、制度。这种双方之间的从属关系是劳动关系的特点。

三、劳动法律关系

（一）劳动法律关系的含义

所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利和义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利和义务关系。显然，如果没有国家意志的干预，劳动关系就完全根据当事人双方的意志形成，是纯粹的双方行为。

但在现代市场经济制度中，法律制度特别是劳动法律制度已经不仅仅是劳动关系运行的客观条件或者说劳动关系运行的制度环境；实际上，国家意志已经明确而具体地介入到劳动关系之中了。在这种条件下，劳动关系的性质已经发生了变化。当劳动关系受到法律确认、调整和保护时，劳动关系也就不完全取决于雇主与雇员双方的意志。任何一方违反法律规范，都将承担法律责任。

劳动关系经劳动法律规范、调整和保护后，即转变为劳动法律关系，雇主和雇员双方有明确的权利和义务。这种受到国家法律规范、调整和保护雇主与雇员之间以权利和义务为内容的劳动关系即为劳动法律关系，它与劳动关系的最主要的区别在于劳动法律关系体现了国家意志。

（二）劳动法律关系的特征

1. 劳动法律关系的内容是权利和义务

劳动法律关系是以法律上的权利和义务为纽带而形成的社会关系,运用劳动法的各种调整方式将劳动关系转化为劳动法律关系,是劳动法对劳动关系的第一次调整,雇员与雇主按照法律规范分别享有一定的权利、承担一定的义务,从而使雇主与雇员之间的行为与要求具有法律意义。劳动关系转化为劳动法律关系后,若其运行出现障碍,如违约行为,侵权行为出现,则劳动法将对劳动法律关系继续进行调整,这是劳动法的第二次调整,其目的在于消除劳动法律关系运行的障碍,使其顺利运行。

2. 劳动法律关系是双务关系

劳动法律关系是一种双务关系,雇主、雇员在劳动法律关系之中既是权利主体,又是义务主体,互为对价关系。在通常情况下,任何一方在自己未履行义务的前提下无权要求对方履行义务,不能只要求对方履行义务而自己只享有权利,否则,违背了劳动法律关系主体地位平等的要求。

3. 劳动法律关系具有国家强制性

劳动法律关系是以国家强制力作为保障手段的社会关系。国家强制力是否立即发挥作用,取决于劳动法律关系主体行为的性质。强行性规范而形成的劳动法律关系内容受国家法律强制力的直接保障,如不得使用童工;不得低于最低工资标准雇用员工,雇主提供的劳动安全卫生条件不得低于国家标准等任意性规范形成的劳动法律关系的内容,当其受到危害时,则需经权利主体请求后,国家强制力才会显现。

（三）劳动法律关系的构成要素

劳动法律关系构成要素分别为劳动法律关系的主体、内容与客体。

1. 劳动法律关系的主体

劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定,享有权利,承担义务的劳动法律关系的参与者,包括企业、个体经济组织,机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者,即雇主与雇员。依据我国劳动法的规定,工会是团体劳动法律关系的形式主体。

2. 劳动法律关系的内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体依法享有的权利和承担的义务。因为劳动法律关系为双务关系,当事人互为权利和义务主体,故一方的义务为另一方的权利。根据劳动法的规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利,以及法律规定的其他权利。劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

3. 劳动法律关系的客体

劳动法律关系的客体是指主体权利和义务所指向的事物,即劳动法律关系所要达到的目的和结果。如劳动、工资、保险福利、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等。