



· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 ·



· 面向21世纪课程教材 ·

Textbook Series for 21st Century

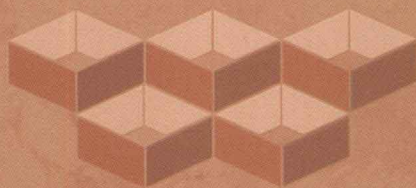
· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

劳动关系

(第三版)

Labor Relations

程延园 编著



· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 ·

· 面向 21 世纪 课程教材 ·
Textbook Series for 21st Century

· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

劳动关系

(第三版)

Labor Relations

程延园 编著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系/程延园编著. —3 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 5
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材 普通高等教育“十一五”国家级规划教材
面向 21 世纪课程教材
ISBN 978-7-300-13556-4

I. ①劳… II. ①程… III. ①劳动关系-高等学校-教材 IV. ①F248

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 052979 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
面向 21 世纪课程教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
劳动关系 (第三版)
程延园 编著
Laodong Guanxi

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京七色印务有限公司		
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次	2002 年 8 月第 1 版 2011 年 6 月第 3 版
印 张	23 插页 1	印 次	2011 年 6 月第 1 次印刷
印 数	481 000	定 价	36.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

总 序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于 2000 年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是 20 世纪 90 年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业单位各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放 30 多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面，一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优

势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平,我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法,努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是,人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域,对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响,因此,仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长,已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征,可以说,建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之,无论是提高我国人力资源管理水平,还是建立具有中国特色的管理理论体系,都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来,社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计,自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来,到 2009 年底,全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈,组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则:第一,优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校,而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔,保证了教材的质量。第二,优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等,既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要,也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三,重视本国案例。在修订时,我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例,以帮助学生更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力,我们仍然清楚地认识到,这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教,提出修改意见和建议,使之日臻完善,以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

目 录

第一章 劳动关系导论	(1)
第一节 劳动关系的概念	(2)
第二节 劳动关系的实质：冲突与合作	(10)
第三节 劳动关系的外部环境	(20)
第二章 劳动关系理论	(26)
第一节 劳动关系理论：各学派的观点	(27)
第二节 劳动关系理念溯源	(37)
第三节 劳动关系调整模式	(48)
第三章 劳动关系的历史和制度背景	(55)
第一节 早期工业化时代的劳动关系	(56)
第二节 管理时代的劳动关系	(58)
第三节 冲突的制度化	(60)
第四节 成熟的劳动关系	(63)
第五节 新的矛盾和问题	(65)
第四章 管理方	(70)
第一节 谁是管理方	(72)
第二节 管理方的角色理论	(75)
第三节 管理模式和实践	(79)
第五章 工 会	(89)
第一节 工会的概念	(91)
第二节 为什么及如何组建工会	(94)
第三节 工会的职能与行为方式	(99)
第四节 工会的组织结构	(105)
第五节 劳资合作策略	(107)

第六章 政 府	(116)
第一节 政府的角色	(118)
第二节 政府与劳动关系理论	(121)
第三节 政府劳动关系策略与实践	(124)
第七章 劳动法——调整劳动关系的法律	(133)
第一节 劳动法与劳动关系	(135)
第二节 工资的法律保障	(139)
第三节 工作时间和休息休假	(147)
第四节 劳动安全与卫生	(155)
第五节 工作场所的规则	(159)
第八章 劳动合同法：劳动关系之建立、维持与结束	(164)
第一节 劳动合同法概述	(165)
第二节 劳动合同的订立	(170)
第三节 劳动合同的履行和变更	(177)
第四节 劳动合同解除和终止	(181)
第五节 劳务派遣制度	(189)
第六节 非全日制用工	(199)
第九章 工业民主：员工参与管理	(204)
第一节 员工参与管理的实施	(206)
第二节 员工参与管理的形式	(211)
第十章 惩处与申诉	(218)
第一节 如何实施惩处	(219)
第二节 申诉	(223)
第十一章 集体谈判和罢工	(229)
第一节 集体谈判	(231)
第二节 罢工及其处理	(240)
第十二章 集体合同	(260)
第一节 集体合同概述	(261)
第二节 集体合同条款研究	(265)
第三节 集体合同的具体实施	(271)
第四节 集体合同的立法实践	(277)

第十三章	三方协商机制	(281)
第一节	三方协商机制概述	(282)
第二节	三方协商机制的主要内容	(291)
第十四章	劳动争议处理	(302)
第一节	劳动争议处理概述	(303)
第二节	劳动争议的时效与期限	(309)
第三节	劳动争议证据的保护和运用	(312)
第四节	劳动争议处理程序	(315)
第五节	集体争议处理制度	(327)
第十五章	当代劳动关系的发展和问题	(331)
第一节	跨国公司的劳动关系	(333)
第二节	主要国家劳动关系制度的发展	(342)
第三节	中国劳动关系的发展趋势	(351)
后 记		(357)

第一章

劳动关系导论

本章重点

学完本章之后，你应当能够：

1. 理解并熟悉劳动关系的概念和实质
2. 理解个别劳动关系和集体劳动关系
3. 描述冲突的根源和背景
4. 理解合作的根源
5. 掌握冲突与合作的表现形式
6. 了解影响劳动关系的外部环境因素

东航飞行员“集体返航”事件

2008年3月31日，东航云南分公司从昆明飞往大理、丽江、版纳、芒市、思茅和临沧六地的18个航班在飞到目的地上空后，告知乘客无法降落，又全部飞回昆明，这导致昆明机场更多航班延误。虽然东航官方解释是“天气原因”，但同一天飞往上述地区的其他航空公司航班则正常降落。之后，东航迫于压力，称集体返航事件有“人为原因”。集体折返的原因，据传是飞行员因为待遇低下而集体“罢飞”。无独有偶，3月以来，民航业已发生多起类似事件：2008年3月14日下午，同样由于认为受到了不公平的待遇，上海航空公司40余位机长同时报请病假；3月28日，东星航空公司11名机长因与公司发生劳资等纠纷，集体“告假”，导致多数武汉始发的航班停飞。

追根溯源，飞行员“罢飞”事件源于快速放开的民航投资闸门。2004年民营资本可以进入民航业筹建航空公司，但当时各航空公司飞行员总数仅1万多人，刚好能满足国内700多架飞机的配备需要。据民航总局预测，到2010年，我国航空运输机将达

1 250 架,需补充 6 500 名飞行员,而我国每年培养的飞行员总数只有 600~800 名。由于民用航空公司的快速发展,需要大量飞行员,而自己培养飞行员时间不允许,培训费又很高,最简便的方法就是去国有航空公司高薪挖人,而国有航空公司则坚决抵制,各种诉讼不断,天价索赔也挡不住飞行员跳槽。国有航空公司为了留住飞行员,与飞行员签订的都是长期合同,有的甚至是长达 99 年的终身合同。民航总局联合五部委发文要求“飞行员辞职必须征得原单位的同意”,要赔偿原单位“70 万元~210 万元不等的培训费”等,甚至飞行员支付了相关费用,跳槽也不容易。据说东航飞行员集体罢飞就是因为一些飞行员按规定支付了赔偿,但因原航空公司不放档案而难以到民营航空公司工作,在跳槽受阻,企业内部又没有有效沟通渠道时,无奈之下选择了集体罢飞这种极端手段。返航事件是飞行员和航空公司之间劳资矛盾的一次“井喷”,折射出企业与员工之间的矛盾和冲突。目前,全国各大小航空公司的飞行员“辞职门”事件都呈愈演愈烈的态势。越来越多的飞行员因不满自己的劳动权益受侵犯以及自己的正当权利得不到保障,而选择以提出辞职的形式来维护自己的合法权益。从强行辞职到对簿公堂,再到罢飞事件,一系列的辞职案例也都告诉我们,在市场经济体制下如何协调企业与员工的利益,建立劳动者正常、有效的利益诉求渠道,避免采用极端手段来表达不满和诉求,已成为管理者、政府和劳动者需要共同面对的问题。

引导案例显示的是一个典型的劳动关系问题,东航云南分公司集体返航事件引起社会广泛关注。部分飞行员由于不满公司奖金分配、征税比例等有关薪酬分配问题,在不满现状、诉求无门、辞职困难以及辞职后面临巨额索赔的情形下,采取“集体返航”将事态扩大化,把飞行员和航空公司之间的劳动纠纷推向全社会。在东航事件发生之前,航空公司与其飞行员之间已经发生了多起纠纷,其中的一个显著特点是“飞行员要走,航空公司要留”,在矛盾无法协调化解时,飞行员多采取打官司、请病假、集体“告假”,甚至集体返航等极端方式,导致航空公司和社会公众利益受损。酿成此类事件的最重要因素是什么?为什么在事件发生之前不能消除这些因素?东航事件如何才能不再发生?公司与劳动者在许多问题上具有不同的利益和看法。解决这一问题需要从劳动关系的基本理念着手,分析劳动关系的内部机制和外部环境。

第一节 劳动关系的概念

对于大多数劳动者来说,工作是最重要的财富之一,工作不仅是物质财产的主要来源,而且是社会地位和个人心理获得满足的主要源泉。对企业来说,劳动者的工作绩效、忠诚度、工资福利水平是影响生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素,甚至会影响企业的生存和发展。对整个社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况、社会财富和社会收入的总量和分配,并进一

步影响全体社会成员的生活质量,实现劳动关系的和谐发展是社会孜孜以求的目标。

一、劳动关系的词源

“劳动关系”由英文“labor relations”翻译而来。它是雇员(劳动者)与雇主(我国称用人单位)之间在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。“雇员”,是指劳动力的提供者,有时也称为“劳工”、“工人”、“劳动者”、“受雇者”等。劳动关系在不同的国家或不同的体制下,又称为劳资关系、劳工关系、劳使关系、产业关系、雇员关系等,这些概念含有明显的价值取向,不同的称谓是从不同角度对于特定劳动关系的性质和特点的把握和表述。

“劳资关系”是资本与劳动之间的关系,其主体明确、关系清晰,含有对立的意味,强调劳资双方的界限分明,所展开的关系中包含了一致性与冲突性。

“劳工关系”,在英文中与劳动关系是同一个词。在中文中,劳工关系则更强调以劳动者为中心展开,着重于劳动者,以劳动者为本位进行思考,强调劳动者组成的团体,也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体谈判的过程。

“劳使关系”的称谓源自日本,主要是为了更准确地说明劳动者与劳动力使用者之间的关系,力图排除其价值判断,强调其技术性意义,因而用中性、温和的名词代替劳资关系这个具有对抗意味的概念。

“产业关系”又称工业关系,在欧美国家使用最早、最为广泛。狭义的产业关系,指劳资关系,主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系;广义的产业关系,则指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系,包括雇佣关系的所有层面,以及相关的机构和社会、经济环境。^①产业关系的主体不仅包括劳资双方,而且包括政府一方。

浏览过去20多年里有关这一主题的论著的名称,可以了解到这一主题的重心发生了什么变化。在20世纪七八十年代,学者多用“产业关系”(industrial relations)作为其著作的名字。但近年来,人们却习惯使用“雇员关系”(employee relation)和“雇佣关系”(employment relation)来作为书名。其主要原因在于,“产业关系”是与日益衰落的“冒烟产业”、蓝领工人以及强调与之相伴的雇主与工会之间的集体谈判相联系的。这一名词反映的是,在传统制造业中那些拥有高工会组织率的体力劳动者与雇主之间的关系,反映了传统制造业中蓝领劳工与雇主的互动。“雇员关系”则意味着一个更加广泛的雇佣关系领域。在这一领域中,无工会的雇佣制度和白领的工作受到同样的重视。因而,用“雇员关系”取代“产业关系”更能体现雇佣关系在情景与内涵上的转变。过去,多数国家对产业关系的研究集中在劳资关系这一领域,其内容主要包括工会的成因、功能和影响。但近年来,产业关系研究范围已经逐步扩大到与工作相关的全部问题,诸如高绩效工作、职业安全与健康、雇佣歧视、雇员满意度、工作安全以及国际产业关系

① 卫民:《工会组织与劳工运动》,4页,台北,空中大学,1993。

比较研究等。产业关系研究发生的这些变化与雇佣方式、雇佣关系发生的深刻变化有着广泛的联系。

另外，在谈到“劳资关系”时，不免要想到谁是“劳”，谁又是“资”。依照马克思的说法，在资本主义经济体制中，拥有生产工具者是资本家，被归为“资产阶级”；未拥有生产工具、靠劳动力为生者是劳动者，被归为“无产阶级”。然而，今天这种划分方法已不合时宜，因为第二次世界大战后，经过管理革命，所谓“资本家”逐渐被职业经理人取代，这些经理人运用他们的知识与技术掌控了企业各部门的决策，他们本身并非雇主，但是在管理职能上又具有指挥和监督的职权，可以说兼具“劳”、“资”双重身份。另一方面，资本大众化的趋势使得劳动者或工会也可以通过购买股票，成为企业的股东，而且在发达国家，劳动者的退休基金往往成为企业资金的重要来源，传统观念中“劳”、“资”的分野不再那么明显。如今，西方国家已不再讨论“劳”、“资”之间的关系，而开始讨论“管理层”与“员工”之间的关系。“资方的责任”以及“资方的权利”等字眼已经从其词汇中消失，取而代之的是“管理层的责任”以及“管理层的特权”。^①

在我国，劳动关系作为一个更加通用的概念，已经被广泛接受，它实际上包容了上述各种概念的内涵。为避免不同所有制、不同政治立场带来的概念差异，兼顾我国的习惯用法，本书中多使用劳动关系的概念，但在研究外国的劳动关系制度时，也会用到劳资关系、雇员关系等概念。现在人们对劳动力（或称人力资源、人力资本）在现代经济发展和社会繁荣中所起的重要作用有了更深刻的认识。人们深刻地认识到，企业劳动关系状况的好坏是企业能否在日益复杂的产品市场上赢得竞争优势的关键。

二、劳动关系的定义

劳动关系是在就业组织中由雇佣行为产生的关系，是组织管理的一个特定领域，它以研究与雇佣行为管理有关的问题为特殊对象。

劳动关系，是指管理方与劳动者个人及团体之间产生的、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，它会受到一定社会的经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响。劳动关系是在一种经济的、法律的、社会的、心理的以及政治的关系中，劳动者投入自己的时间和专业知识为就业组织谋利，以此换取一系列个性化的经济和非经济的报酬。劳动关系是以劳动换取报酬的经济关系，劳动力作为一种特殊商品，又具有人身和社会属性，即在获取经济利益的同时，劳动者还要从工作中获得人所拥有的体面、尊严和满足，因而劳动关系同时又是社会关系，其特点是“平等性兼隶属性，人身性兼财产性”。^②可见，对劳动关系的调整是以加强和巩固伙伴关系为原则，以双赢为目标，使劳动关系良性发展。

① 彼得·德鲁克：《管理的实践》，2页，北京，机械工业出版社，2006。

② 董保华：《劳动法论》，51页，上海，上海世界图书出版公司，1999。

劳动关系的本质是双方合作、冲突、力量和权力的相互交织。劳动关系双方要进行生产,就要共同合作,遵守一套既定的制度规则。劳动者通过提供劳动获得一定的报酬和福利,在法律上可以通过集体协议或劳动合同的形式表现。然而,劳动者在获取经济利益的同时,还要从工作中获得作为人所拥有的体面、尊严、归属感、成就感和满足。劳动关系的一些内容,比如对工作的预期和理解、工作保障、晋升机会、对团队的归属感以及社会声誉等,并不完全是用书面契约进行约定,有时它是建立在一种“心理契约”的基础之上,即建立在双方对“工资与努力程度之间的动态博弈”结果之上。虽然心理契约不是有形的,但却发挥着有形契约的作用。企业清楚地了解每个员工的需求和发展愿望,并尽量予以满足;而员工也为企业的发展全力奉献,因为他们相信企业能满足他们的需求与愿望。这种非经济性报酬不但会因为雇佣关系本质的不同而不同,也会因为雇员个性的不同而有所差别。

与合作不可避免一样,在劳动关系中,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,对劳动者来说,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。

劳动关系双方选择合作还是冲突,取决于双方的力量对比。力量是影响劳动关系结果的能力,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。劳动力市场的力量反映了工作的相对稀缺程度,是由劳动者在劳动力市场供求中的稀缺性决定的。一般而言,劳动者的技能越高,其市场力量就越强。双方对比关系的力量是指劳动者进入就业组织后能够影响资方的程度,其中尤以退出、罢工、岗位三种力量最为重要。“退出”是劳动者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;“罢工”是劳动者停止工作给用人方带来的损失;“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。在劳动关系中,管理方享有决策权。决策权是管理方拥有的权威,即对劳动者进行指挥和安排,以及影响劳动者行为和表现的各种方式。拥有决策权,使管理方在劳动关系中处于主导优势地位,但这种优势地位也不是固定不变的,在某些时间和场合可能会发生逆转。比如,在引导案例中,由于航空市场飞行员人才稀缺,飞行员拥有强于航空公司的市场力量。在飞行员与航空公司的力量对比关系中,由于飞行员培训周期长、培训费用高,飞行员一旦辞职会给航空公司带来很大成本,从而使飞行员在退出、罢工、岗位这三种力量上均具有优势地位。但同时,管理方享有决策权,承担着管理的责任,拥有对飞行员进行指挥和安排的权力,以及影响其行为和表现的权威。

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)将劳动关系描述为“劳动者”与“用人单位”之间的经济社会法律关系。劳动者,是指具有劳动权利能力和劳动行为能力,依照法律规定能够建立劳动关系,给付劳动并获取劳动报酬的自然人,包括脑力劳动者,

也包括体力劳动者；包括我国公民，也包括外国人和无国籍的人。在我国，劳动者应该是年满16周岁的公民，不满16周岁不能就业，不能与用人单位订立劳动合同。某些特定行业（文艺、体育和特种工艺单位）需要招收不满16周岁的人员，要得到国家有关部门的批准。此外，对有可能危害未成年人健康、安全或道德的职业或工作，《劳动法》规定劳动者不应低于18周岁。用人单位，则包括各类企业、个体经济组织和民办非企业单位。机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系时，也属于用人单位。此外，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，也属于用人单位。

劳动关系就其构成形态而言，可以分为个别劳动关系和集体劳动关系。个别劳动关系是劳动者个人与雇主之间形成的社会经济关系。个别劳动关系是劳动关系的基本形态，是劳动者个人与雇主之间通过书面或口头的劳动合同来确定和规范双方的权利义务，比如建立、变更或解除劳动关系等。集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。集体劳动关系是指劳动者通过行使团结权，组成工会来实现自我保护，进而平衡和协调劳动关系。它是劳动者的团体如工会，为维持或提高劳动条件与管理方之间的互动关系。集体劳动关系的一方是工会，另一方为雇主或雇主组织，是团体对团体的社会经济关系。双方主要通过集体谈判和集体协议的形式来体现其构成和运行。与美国、加拿大、日本等国家相比，欧洲国家的集体劳动关系更强。

三、劳动关系主体

劳动关系主体，是指劳动关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者，即拥有劳动力的雇员（劳动者）和使用劳动力的雇主（用人单位）。其中，劳动者也称劳动主体，用人单位亦称用人主体。在世界各国，哪些公民、社会组织能够成为劳动关系主体，一般由劳动法律规范予以确定和认可。

从狭义上讲，劳动关系的主体包括两方，一方是雇员以及以工会为主要形式的雇员团体，另一方是雇主以及雇主协会。由劳动关系主体双方组成的组织，可以称为就业组织，也就是我国通常所说的用人单位，它可以是营利性的，也可以是非营利的。从广义上讲，劳动关系的主体还包括政府。在劳动关系发展过程中，政府通过立法介入和影响劳动关系，其调整、监督和干预作用不断增强，因而政府也是广义的劳动关系的主体。

（一）雇员

雇员是指在就业组织中，本身不具有基本经营决策权力并从属于这种权力的工作者。雇员又称员工、劳动者，包括所有从事体力或脑力劳动而获取工资或报酬的工作者。

雇员的范围相当广泛，包括蓝领工人、医务人员、办公室人员、教师、警察、社会工作者，以及其他在西方被认为是中产阶级的从业者和低层管理者。因为低层管理者只负责监督和分配，无权命令或奖惩下属，因而也属于雇员的范畴。雇

员不包括自由职业者、自雇佣者。从产业部门来看,雇员的范围包括第二产业和第三产业,即工业、服务业中所有不具有基本经营决策权的劳动者。第一产业中的农业劳动力,尤其是从事种植业和畜牧业的农民,一般不属于雇员的范畴,因为土地所有者与农民之间的关系同我们研究的雇主(管理方)与雇员之间的关系在总体上存在很大的区别。

劳动关系中的雇员指具有劳动权利能力和行为能力,由雇主雇用并在其管理下从事劳动以获取工资收入的法定范围内的劳动者。劳动关系中的雇员一般具有以下含义:(1)雇员是被雇用的人员;(2)雇员是在雇主管理下从事劳动的人员;(3)雇员是以工资为劳动收入的人员;(4)有些国家的劳动法规定某种或某几种人员不属于雇员,如公务员、军事人员、农业工人、家庭佣人、企业的高层管理者。

(二) 雇员团体

雇员团体是指因为共同利益、兴趣或目标而组成的雇员组织,包括工会和类似于工会组织的雇员协会和专门的职业协会。

工会的主要目标是代表并为其成员争取利益和价值。在我国和世界上许多国家,工会是雇员团体的最主要形式。截至2009年,全国基层工会组织有184.5万个,覆盖企事业单位395.9万家,全国工会会员总数达2.263亿人。^①我国已成为当今世界工会会员人数最多的国家。中华全国总工会成立于1925年,是一个统一的全国性群众团体,是各地方总工会和产业工会全国组织的领导机关。中华全国总工会的最高权力机关是五年一届的全国代表大会及其选举产生的中华全国总工会执行委员会。

非工会组织通常指独立于工会的雇员协会和职业协会。雇员协会往往是在一个就业组织内部形成的,如基于某一兴趣而组织的员工俱乐部、员工体育运动协会等,也包括由员工组成的非正式组织。职业协会是由跨企业、跨行业从事某种特定职业的雇员组成的组织,其主要目标是为其成员争取更多的特定职业方面的利益。

(三) 雇主

雇主一般是指由于拥有法律赋予的对组织的所有权(一般称产权),而在就业组织中具有主要经营决策权力的人或团体。所谓雇主,也称为管理方或资方,是指雇用他人其工作,并支付工资或报酬的法人或自然人。在国际上,一般把雇用劳动者并将劳动者纳入劳动组织中的自然人或法人称为雇主。雇主可以包括雇用劳工的业主、经营负责人或代表业主处理有关劳动事务的人。雇主处于管理方地位,其最重要的意义在于享有对员工的劳动请求权和指示命令权,以及决策的权力。在就业组织中,只有一个或少数几个人具有比较完全的决策权力,而其他管理层级的决策权力是逐级递减的,每一级都要在服从上级权力的情况下行使其

^① 参见国务院新闻办公室2010年9月10日《中国的人力资源状况》白皮书。

权力。所以，管理方是分层级的，权力分布是不均衡的，多集中于管理方的上层。也就是说，除了最高层管理者之外，其他管理者都会同时处于服从上级和指挥下级这两种关系之中。低层管理者只负责监督和分配，而无权命令或奖惩下属，因而他们属于雇员的范畴，而不属于雇主方。

（四）雇主组织

雇主组织的主要形式是雇主协会，它们以行业或贸易组织为纽带，一般不直接介入雇员与雇主的具体劳动关系事务之中。雇主组织的主要任务是与工会或工会代表进行集体谈判，在劳动争议处理程序中向其成员提供支持，通过参与同劳动关系有关的政治活动、选举和立法改革，比如修订劳动法来间接影响劳动关系。

（五）政府

政府在劳动关系中的角色有以下四种：一是劳动关系立法的制定者，通过立法介入和影响劳动关系，为劳动关系的调整提供法律保障和依据，切实保障劳动者的“劳动三权”，即结社权、集体交涉权和争议权；二是公共利益的维护者，通过监督、干预等手段促进劳动关系的协调发展，切实保证相关政策、制度的有效执行，并建立一整套执法与司法制度和程序，包括加强劳动监察、对违法者实行严厉的制裁，建立解决集体谈判和集体协议纠纷的司法制度和程序等；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；四是有效服务的提供者，重点是加强对劳资双方的培训，并为劳资双方的谈判提供高质量的信息服务和指导。

四、劳动关系的特点

劳动关系具有以下特点。

（一）法律的平等性

劳动者与企业签订劳动合同时，双方法律地位平等，均须履行各自的义务并享有权利。在劳动法律法规中，劳动者与企业的权利义务也是并列的。在正常合理、双方未受到胁迫的情况下，劳动合同的签订与执行在法律上具有平等性。

（二）经济的依赖性

劳动者以劳动交换企业的薪酬福利，以满足其经济与生活上的需求。企业则需要将劳动者的劳务转换成产品与服务，以满足顾客的需求，创造投资的经济效益。劳资双方在经济上虽有相互依赖性，但在一般实务上，劳动者对企业的依存度较高，而企业对劳动者的依存度则较低。

（三）管理的从属性

企业基于生产与服务的需要，必须安排劳动、指挥人员、行使管理权，劳动者则要服从指挥调度，依企业需求提供劳务。劳动关系一经确立，劳动者就要服

从雇主的指挥和安排,完成一定的工作,双方之间存在管理与被管理、指挥与服从的关系。劳动者提供的是从属性劳动,基于明示、默示,或依劳动之本质,在一定时间内,对自己的作息时间不能自行支配。“除法律、团体协会、经营协定、劳动契约另有规定外,在雇主指挥命令下,由雇主单方决定劳动场所、时间、种类等。”^①管理的从属性主要表现在四个方面:一是劳动者要服从用人单位的工作规则。劳动关系的确立意味着劳动者不仅要遵守国家的法律法规,还要遵守用人单位的工作规则,如工作时间的起止、休息休假的安排等,劳动者自行决定自由的权利受到一定限制。二是劳动者要服从用人单位的指示和命令。在劳动关系存续期间,劳动者的工作内容会不断发生变化,劳动合同难以做到穷尽全部工作内容,因此,用人单位有指示命令的权力,劳动者有服从的义务。三是接受监督、检查的义务。劳动者在工作中要接受用人单位的考察和检查,以确定是否遵守工作规则和雇主的指示。四是劳动者有接受制裁的义务。劳动者应对自己的错误行为承担责任,用人单位对违反工作规则的行为享有惩处权,惩处方式可以从口头申诫到解雇。

(四) 权益的冲突性

基于人性,绝大多数劳动者希望能以较少的劳务交换最高的薪酬福利,但为了创造最大经济效益与利润,企业则竭尽所能降低劳动成本,激发出最大、最高产值的劳务。劳资双方为争取各自最大的权益,常常会引发许多隐性与显性的冲突,冲突结果虽然依劳资双方的实力、冲突议题、协商策略而定,但基于实力上的差异,企业常常是劳资冲突中占据优势的一方。

(五) 实力的差异性

劳资双方拥有和可行使的权力的程度有相当大的差异。实力的差异受到工作性质、雇佣时间和雇佣关系有效期的影响,它也是劳动者在劳动力市场讨价还价能力的体现。例如,医院里的清洁工、看门人与医生拥有的实力不同,清洁工和看门人谈判实力较弱,一旦离开,雇主很容易找到替代者。权力是劳资关系中的基本要素,对劳资关系的管理及其结果都有重大影响。实践中,企业的经济实力是其在劳资冲突中最重要的筹码,通过经济力量的发挥,个别劳动者几乎难以对抗雇主在法律、管理权上的优势地位,唯一的策略是整合多数劳动者的力量与企业抗衡。不过,即使面对集体劳动者的力量,在许多冲突中,拥有较多经济资源的企业,其实力仍强于集体劳动者的力量。

(六) 冲突的影响性

劳资冲突的影响并非仅局限于企业内部,常常会波及劳动者家属、顾客、社会大众权益,加之劳动者占有较高的人口比例,劳资冲突的议题常常衍生为社会

^① 刘志鹏:《劳动法理论与判决研究》,8页,台北,元照出版公司,2000。