

公共管理实用培训教程

劳动关系理论与实务

刘钧 著

公共管理实用培训教程

劳动关系理论与实务

刘钧 著

清华大学出版社

北京

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

劳动关系理论与实务 / 刘钧著. --北京:清华大学出版社,2011.6

(公共管理实用培训教程)

ISBN 978-7-302-25981-7

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动关系—研究 IV. ①F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第114391号

责任编辑:周菁

责任校对:宋玉莲

责任印制:何芊

出版发行:清华大学出版社

地址:北京清华大学学研大厦A座

<http://www.tup.com.cn>

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

印装者:三河市春园印刷有限公司

经销:全国新华书店

开本:185×230 印张:15

字数:274千字

版次:2011年6月第1版

印次:2011年6月第1次印刷

印数:1~4000

定价:30.00元

产品编号:035290-01

前言

FOREWORD

随着经济体制改革的深化,我国用人单位的所有制形式趋于多元化,不仅有国有企业、非国有企业、个体经济组织,而且还有行政单位、事业单位和企业化管理的事业单位等。在经济体制改革的同时,我国劳动用工制度也进行了比较大的改革,用人单位拥有了劳动用工的自主权,劳动者拥有了选择用人单位的选择权。在这种情况下,劳动者和用人单位建立的劳动关系需要依靠国家法律法规的力量加以规范。

建立完善的劳动关系立法体系,可以规范劳动者和用人单位的行为;建立明确的劳动规章制度,可以依法组织和管理劳动者,可以提高劳动生产率;建立富有效率的劳动争议处理机制,可以依法及时保护当事人的合法权益;建立常规化的劳动监督制度,可以约束用人单位的行为,提高用人单位遵纪守法的自觉性。只有如此,才能建立和谐、稳定的劳动关系。

本书的编写适应了我国劳动关系立法完善的需要,适应了劳动者维权的需要,适应了用人单位规范化管理的需要,详细介绍了劳动关系的概念、表现形式、管理模式,劳动关系立法、劳动合同管理、劳动争议处理和劳动监督制度等方面的内容,以期帮助读者了解劳动关系的基本理论。本书的特点是,在讲述劳动关系基本理论的同时,结合我国劳动法律法规的建设,力争实现基本理论和具体实践的有机结合。书中附有

案例和复习思考题,可以帮助读者学习、思考。

范秀华、徐景峰、徐晓华、曹一然、孟兰婷、仇建国、刘丽瑶、刘文敬、申海、余仁山、王庆焕、相琼、严梦春等参与了本书的编写,在此对他们的支持和帮助表示感谢。

书中如有不妥之处,希望广大读者批评指正。

刘 钧

于中央财经大学
2011年1月29日

CONTENTS

第一章 劳动关系概述	1
第一节 劳动关系的概念和特征	1
一、劳动关系的概念	1
二、劳动关系的称谓	2
三、劳动关系的主体	3
四、劳动关系的特征	6
第二节 劳动关系的表现形式	7
一、合作	8
二、权力	10
三、冲突	11
四、力量	13
第三节 劳动关系管理模式	15
一、剥削型管理模式	16
二、宽容型管理模式	17
三、自主型管理模式	18
第四节 劳动关系和劳务关系	19
一、劳务关系的概念	19
二、劳动关系和劳务关系的联系和区别	20
三、容易同劳动关系混淆的劳务关系	21
复习思考题	23
第二章 劳动关系立法	24
第一节 劳动关系立法的概念和作用	24

一、劳动关系立法的概念	24
二、劳动关系立法的作用	25
三、劳动关系立法的内容	25
第二节 劳动关系立法的原则	27
一、劳动关系立法原则的概念	27
二、劳动关系立法原则的特点	28
三、劳动关系立法原则的内容	28
第三节 劳动关系立法的产生和发展	31
一、劳动关系立法的产生及其产生的主要原因	31
二、劳动关系立法的初步发展和主要特点	33
三、劳动关系立法的全面发展和主要特点	35
第四节 我国劳动关系立法的产生和发展	37
一、新中国成立前的劳动关系立法	37
二、新中国成立后的劳动关系立法	39
复习思考题	44
第三章 劳动合同	45
第一节 劳动合同的概念和特征	45
一、劳动合同的概念	45
二、劳动合同的法律特征	46
三、劳动合同的作用	47
四、劳动合同的种类	47
第二节 劳动合同的内容	55
一、劳动合同内容的含义	55
二、劳动合同的存在形式	55
三、劳动合同条款	56
第三节 劳动者和用人单位的权利和义务	60
一、劳动者和用人单位权利和义务的类型和关系	60
二、劳动者的权利和义务	60
三、用人单位的权利和义务	67
第四节 劳动合同无效	73
一、劳动合同无效的概念	74
二、劳动合同无效的原因	74

三、劳动合同无效的认定	75
四、劳动合同无效的处理程序	76
复习思考题	78
第四章 劳动关系的运行	79
第一节 劳动关系的建立	79
一、劳动关系建立的概念	79
二、劳动关系建立的前提条件	80
三、劳动关系建立的原则	81
四、劳动关系建立的方式	82
第二节 劳动关系的存续	84
一、劳动合同的履行	84
二、劳动合同的中止	86
三、劳动合同的变更	89
四、劳动合同的续订	91
第三节 劳动关系的终止	94
一、劳动合同解除	94
二、用人单位单方解除劳动合同的情形	96
三、劳动者单方解除劳动合同的情形	98
四、劳动合同终止	101
复习思考题	104
第五章 工会	106
第一节 工会的性质和法律地位	106
一、工会的概念	106
二、工会的性质	107
三、工会的法律地位	107
第二节 工会的产生和发展	108
一、工会的产生	108
二、工会的发展	108
三、我国工会的产生和发展	109
第三节 工会的职能和权利义务	111
一、工会的职能	111

二、工会的组织结构	112
三、工会的权利和义务	113
四、工会履行职责的方式	115
复习思考题	118
第六章 集体合同	119
第一节 集体合同的特征和类型	119
一、集体合同的概念和特征	119
二、集体合同的类型	120
三、签订集体合同的意义	121
第二节 集体合同的内容和期限	122
一、集体合同的内容	122
二、集体合同的形式	123
三、集体合同的期限	123
第三节 集体合同订立的程序和效力	124
一、集体合同订立的程序	124
二、集体合同的效力	127
三、集体合同和个人劳动合同的区别	128
第四节 集体合同的履行、变更和终止	129
一、集体合同的履行	129
二、集体合同的续订、变更和解除	130
三、集体合同的终止	130
复习思考题	131
第七章 惩处与申诉	132
第一节 惩处的概念和原因	132
一、惩处的概念	132
二、惩处的依据	133
三、惩处的原因	134
四、劳动规章制度制定的程序	135
第二节 惩处的程序和方式	136
一、惩处的程序	136
二、惩处的方式	137

第三节 申诉的概念和程序	142
一、申诉的概念和特点	142
二、申诉的类型	143
三、申诉的程序	143
四、惩处决定的纠正	144
复习思考题	145
第八章 职工民主管理	146
第一节 职工民主管理的概念和作用	146
一、职工民主管理的概念	146
二、职工民主管理的法律地位	146
三、职工民主管理的作用	147
第二节 职工民主管理的内容和方式	147
一、职工民主管理的内容	147
二、职工民主管理与劳动者权益的关系	148
三、职工民主管理的方式	149
第三节 职工代表大会制度	150
一、职工代表大会的概念	150
二、职工代表大会的职权	151
三、职工代表的权利和义务	152
复习思考题	154
第九章 劳动争议处理	156
第一节 劳动争议的概念和类型	156
一、劳动争议的概念和特点	156
二、劳动争议的类型	157
三、引发劳动争议的原因	158
四、劳动争议与一般民事纠纷的区别	159
第二节 劳动争议处理制度	160
一、劳动争议处理与劳动争议处理制度的概念	160
二、劳动争议处理的原则	162
三、劳动争议处理的法律依据	162
四、法律法规适用冲突的调整	165

五、劳动争议处理的程序和方式·····	166
六、我国劳动争议处理制度的建立和发展·····	167
第三节 劳动争议的基层调解·····	169
一、劳动争议基层调解的概念和特点·····	169
二、劳动争议调解机构·····	170
三、劳动争议基层调解的回避制度·····	171
四、劳动争议基层调解的一般程序·····	171
第四节 劳动争议仲裁·····	174
一、劳动争议仲裁的性质和原则·····	174
二、劳动争议仲裁机构·····	176
三、劳动争议仲裁管辖·····	179
四、劳动争议仲裁时效·····	181
五、劳动争议仲裁程序·····	183
第五节 劳动争议诉讼·····	192
一、劳动争议诉讼的概念和特点·····	192
二、劳动争议诉讼的程序·····	193
三、判决书的执行·····	196
复习思考题·····	201
第十章 劳动监督·····	202
第一节 劳动监督的概念和作用·····	202
一、劳动监督的概念·····	202
二、劳动监督的作用·····	203
三、劳动监督体系·····	204
第二节 劳动保障监察·····	204
一、劳动保障监察的概念和特点·····	204
二、劳动保障监察的形式·····	205
三、劳动保障监察的职权和管辖·····	207
四、劳动保障监察的内容·····	208
五、劳动保障监察的程序·····	209
第三节 相关行政部门的监督·····	218
一、相关行政部门监督的必要性·····	218
二、相关行政部门监督的方式·····	218

三、相关行政部门监督的内容·····	219
第四节 工会监督 ·····	220
一、工会监督的概念和特点·····	220
二、工会监督的方式·····	220
三、工会监督机构·····	221
四、工会的劳动监督职权·····	221
五、工会监督的程序·····	222
第五节 群众监督 ·····	224
一、群众监督的概念·····	225
二、群众监督的特点·····	225
三、群众监督的方式·····	225
复习思考题 ·····	226
参考文献 ·····	227

第一章

劳动关系概述

CHAPTER 1

劳动关系是劳动者和用人单位在劳动过程中建立的社会经济关系。劳动关系的稳定与和谐,可以促进经济的发展和社会的稳定。本章主要介绍劳动关系的概念、特征、形式,以及劳动关系与劳务关系的区别、联系等方面的内容,这些是学习劳动关系理论必须掌握的基础知识。

第一节 劳动关系的概念和特征

一、劳动关系的概念

劳动关系是指劳动者与用人单位在劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲,生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会经济关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲,劳动关系是指依照国家劳动法律法规建立的劳动法律关系,是国家法律法规规定的合格主体之间建立的社会经济关系,即双方当事人是受一定劳动法律法规所规范的主体。劳动关系是同劳动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证实施的。本书介绍的劳动关系是狭义的劳动关系,对于狭义劳动关系的概念可以从以下几个方面理解。

1. 劳动关系是由劳动活动而产生的社会经济关系

劳动关系是发生在劳动过程中的社会经济关系。劳动关系的一方当事人——劳动者必须加入某一家用人单位,成为用人单位的一名成员,并参加用人单位组织的生产劳动,遵守用人单位的劳动规章制度和劳动纪律。劳动关系的另一方当事人——用人单位必须提供安全的生产、工作条件,以确保劳动者的财产和生命的安全。劳动关系属于管理学的特定领域,是以介绍与劳动活动有关的管理问题为核心内容的学科。

2. 劳动关系是由双方的经济利益引起的

劳动关系的劳动者向用人单位提供劳动,用人单位必须按照劳动者提供劳动的数量或者质量给付劳动报酬,提供员工福利和相关的社会保险待遇等,劳动关系是由双方的经济利益引起的。

3. 劳动关系中的“劳动”具有特定性

劳动关系中的劳动专指为谋生而从事有组织的、岗位相对固定的、有报酬的集体劳动。对于劳动关系中“劳动”的概念可以从以下几个方面理解。

(1) 依法确立劳动关系是从事劳动活动的前提条件。劳动关系以外,劳动者所从事的劳动活动,不属于劳动关系中“劳动”的范畴。例如,现役军人的劳动,罪犯、劳教人员和战俘从事的劳动,家务劳动者、个体劳动者和合伙人从事的劳动,也不属于劳动法律关系中规定的劳动。

(2) 劳动是谋生的手段,劳动的目的是为了获取劳动报酬。社会义务劳动、其他无偿劳动以及有一定报酬或者物质补偿的劳动,由于其目的不在于谋生,不属于劳动关系中“劳动”的范畴。例如,职工以公民身份从事的社会义务劳动,在校学生从事的劳动,志愿者从事的劳动,就不属于劳动关系所规定的劳动的范畴。

4. 劳动关系还受社会政治制度和文化传统的影响

劳动关系还会受社会经济、技术、法律法规、政治制度和文化传统的影响。例如,我国国家公务员与用人单位建立的劳动关系,就不受《劳动法》和《劳动合同法》的调整,而另外由专门的《公务员法》来规范,这与我国的社会制度有关。从这个角度来看,劳动关系不仅表现为社会经济关系,而且还表现为社会文化关系。

二、劳动关系的称谓

由于社会法律制度、文化传统、公民法律意识等方面的不同,世界各国对劳动关系的称谓也有所不同。劳动关系在世界各国的称谓大致可以归纳为以下几种。

(一) 劳资关系

劳资关系是指资本所有者与劳动者之间建立的劳动关系。在资本主义工业化发展初期,资本所有者与经营者并没有发生分离,用资本就可以代表资本所有者的称谓了,这一时期劳资关系的主体同劳动关系的主体是一致的,劳资关系就是劳动关系。但是,随着资本主义经济的发展,资本的所有者与经营者发生了分离,劳资关系和劳动关系强调的侧重点发生了转移。劳资关系强调劳动者和资本所有者之间的关系,劳动关系则强调劳动者和用人单位管理者之间的关系。

（二）雇佣关系

雇佣关系是指雇员在从事雇佣活动中与雇主之间形成的权利义务关系。雇佣关系是比劳动关系更广泛的概念,不仅包括国家法律法规规范的劳动关系,而且还包括劳动法律法规未进行规范的劳务关系。

（三）劳工关系

劳工关系是指劳动者和工作之间的关系,劳工关系更强调劳动关系中一方当事人——劳动者及其所从事的工作,而对于另一方当事人——用人单位则不予以突出。目前,劳工关系这一概念被许多国家广泛使用。

（四）劳使关系

劳使关系的称谓起源于日本,是指雇员和雇主的关系,主要强调的是劳动力和劳动力使用者之间的关系。

三、劳动关系的主体

劳动关系的主体是指依照劳动法律法规的规定,享有权利、承担义务的单位或者个人。狭义劳动关系主体的一方当事人是劳动者,另一方当事人是用人单位;广义劳动关系主体除了包括劳动者和用人单位以外,还包括工会、雇主协会和政府。本书介绍的劳动关系主体是广义的劳动关系主体。

（一）劳动者

劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力的个人,是参加劳动、以劳动收入为主要生活来源的个人,其主要包括工人、从事服务行业的人员、医务人员、办公人员、教师、警察、社会工作者等。作为劳动关系主体的劳动者必须具备法律法规规定的主体资格,必须具备劳动权利能力和劳动行为能力。

1. 劳动权利能力。劳动权利能力是指公民依法能够享有劳动权利和承担劳动义务的资格。在我国,具有劳动权利的公民是年满16周岁以上(包括16周岁)至60周岁以下的男性公民,和年满16周岁以上(包括16周岁)至50周岁以下的女工人或者55周岁以下的女干部,公民具备劳动权利能力是公民成为劳动关系主体必须具备的条件。16周岁以下的公民或者60周岁以上的公民,以及不具有国家法律法规赋予劳动权利能力的公民不属于劳动者,不纳入狭义劳动者的范畴。

2. 劳动行为能力。劳动行为能力是指劳动者必须具有完成一定劳动的技术和技能,不具有劳动行为能力的公民不能成为劳动者。例如,20岁的精神病患者具有

劳动权利能力,但是不具有劳动行为能力,不能成为劳动者。

3. 劳动者必须同时具备劳动权利能力和劳动行为能力。劳动关系中的劳动者必须同时具备劳动权利能力和劳动行为能力,二者缺一不可;否则,就不能成为劳动关系的主体。例如,14岁的童工具有劳动行为能力,但是不具有劳动权利能力,也不能成为劳动者。

(二) 用人单位

用人单位是指国家法律、法规认可的可以雇佣劳动者的单位,主要包括企业、机关、事业单位、社会团体、依法注册的个体经济组织等。用人单位既可以是营利性质的单位,也可以是非营利性质的单位。作为劳动关系主体的用人单位必须具备法律法规规定的主体资格,必须具备用工权利能力和用工行为能力。

1. 用工权利能力。用工权利能力是指用人单位依法享有用工权利和承担用工义务的资格,它表明用人单位依法享受哪些用工的权利和承担哪些用工的义务。用人单位有合法的用人单位和非法的用人单位两种。合法的用人单位是指在政府管理部门依法注册、登记的单位或者组织;非法的用人单位是指未在政府管理部门依法注册、登记的单位或者组织。合法的用人单位具有用工权利能力,非法的用人单位不具有使用劳动力的权利能力。

2. 用人行为能力。用人行为能力是指用人单位能够以自己的行为行使用人权利和履行用人义务的资格,它表明用人单位只有具备了这样的资格,才能使用劳动力。用人行为能力可以分为合法行为能力和违法行为能力。合法行为能力是指实施合法用人行为并承担其法律后果的能力;违法行为能力是指实施违法用人行为并对其承担法律责任的能力。用人单位的用人行为能力也是需要国家法律法规认可的,用人单位只有在具备一定的物质、技术和组织条件,能够按照国家法定的要求为劳动者提供一定的劳动条件,并保障劳动者的合法权益时,才被确认为具有用人行为能力。

用人单位的用人行为能力主要受到以下几个方面因素的制约。

(1) 财产因素。用人单位只有具备一定的归自己独立支配的财产,才能够使用劳动力,并维持劳动力的再生产。其中,作为生产资料和购置生产资料的资金最为重要。只有成为生产资料的占有者,才有资格成为用人单位。

(2) 技术因素。用人单位仅有生产资料还不够,还必须与一定的技术因素相结合,才能构成符合法定标准的劳动条件。特别是在劳动安全卫生方面,必须有一定的技术因素作为基础。如果用人单位要求劳动者完成一定的生产任务,也必须以相应的技术因素为基础。

(3) 组织因素。用人单位只有形成一定的组织结构,才能将劳动力合理分配,在相互协作的条件下与生产资料相结合。

(三) 工会

工会是由工人组成的、旨在维护和改善劳动者工作条件的组织。工会的作用是代表、维护工会成员的法定利益,例如代表工会成员参加谈判,争取会员的利益。工会通过签订集体合同、监督职工代表大会、调解个别维权案件等方式依法维护劳动者的合法权益,维持和谐、稳定的劳动关系。有关工会的性质、法律地位、权利和义务等问题,将在以后章节中介绍。

(四) 雇主协会

雇主协会是指由雇主组成,旨在维护用人单位权利和利益的组织。雇主协会一般以行业或者贸易组织为纽带组成,它并不直接介入劳动者和用人单位的劳动关系之中,而是间接地影响劳动者和用人单位之间的关系。雇主协会的作用主要有以下几个方面。

1. 雇主协会同工会或者工会代表进行集体谈判。在集体协商中,雇主协会可以代表雇主同工会协商,就签订集体合同的事宜达成一致。雇主协会代表用人单位签订的集体合同,对其所代表的所有用人单位都具有法律效力。

2. 提供法律支持。在处理劳动者和用人单位的劳动争议中,雇主协会可以向其成员提供必要的法律支持,以维护雇主的权利和利益。

3. 雇主协会间接地影响劳动关系。雇主协会通过参与同劳动关系有关的政治活动、选举和立法改革等来间接地影响劳动关系。

4. 解决劳动者和用人单位的劳动纠纷。一般来说,雇主协会并不直接参与解决劳动纠纷,只是为用人单位提供咨询和指导,以促使劳动者和用人单位及时解决劳动纠纷。

案例 1 我国的雇主协会

中国企业联合会、中国企业家协会是经中华人民共和国民政部核准注册的全国性社团法人组织,由各种所有制企业,有关经济、科研、新闻工作单位以及有关企业工作团体组成,是非营利性的社会组织。作为中国雇主组织的代表,中国企业联合会参与国家协调劳动关系三方机制的建设,参加国际劳工大会、国际劳工组织的各项活动。

(五) 政府

政府是依法介入劳动关系管理的单位。政府在劳动关系中的作用主要有以下三