

全国人力资源和社会保障干部培训教材
劳动和社会保障岗位资格证书考试教材
高等教育自学考试劳动和社会保障专业专科教材

—— 总主编 尹蔚民 ——

劳动关系

L A O D O N G G U A N X I

人力资源和社会保障部 组织编写

主编 杨志明

副主编 邱小平 宋 娟



中国劳动社会保障出版社

全国人力资源和社会保障干部培训教材
劳动和社会保障岗位资格证书考试教材
高等教育自学考试劳动和社会保障专业专科教材

—— 总主编 尹蔚民 ——

劳动关系

L A O D O N G G U A N X I

人力资源和社会保障部 组织编写

主编 杨志明

副主编 邱小平 宋 娟



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系/杨志明主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2011
ISBN 978-7-5045-9412-9

I. ①劳… II. ①杨… III. ①劳动关系-干部培训-教材 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 264151 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

新华书店经销

中国铁道出版社印刷厂印刷装订

787 毫米×1092 毫米 16 开本 20.25 印张 333 千字

2012 年 1 月第 1 版 2012 年 1 月第 1 次印刷

定价: 42.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

全国人力资源和社会保障干部培训教材

编审委员会

主 任 尹蔚民
执行主任 杨士秋
副 主 任 孙宝树 李智勇 杨志明 杨士秋 王晓初 何 宪
胡晓义 信长星 张建国 袁彦鹏

成员

部有关单位负责人（按姓氏笔画排序）

孔昌生	尹成基	王玉君	王克良	王志明	王 程	左春文
田小宝	田素清	皮德海	刘丹华	刘旭刚	刘学民	刘 康
刘 梅	刘燕斌	孙建立	朱建平	毕雪融	江谟辉	闫宝卿
余志捷	吴云华	吴 江	吴道槐	宋连辉	宋 娟	张义全
张亚力	张宝忠	张梦欣	张新民	李保国	杨秀清	汪志洪
邱小平	陈 刚	陈 良	陈 蔚	孟昭喜	范 勇	郑东亮
金维刚	姚 宏	赵 敏	夏文峰	唐志敏	贾怀斌	郭义萍
曹功彪	傅兴国	游 钧	蔡振红	翟燕立	樊德新	霍燕飞
魏 卓						

各省、自治区、直辖市，新疆生产建设兵团人力资源和社会保障系统负责人（按编制序列排序）

张欣庆	孔长起	傅文才	张 健	于永泉	刘 铭	骆德春
林秀山	孔伟化	周海洋	刘嘉音	谭 颖	乐益民	刘 莉
钟维平	丛远东	揭赣元	焦连合	董国勋	郭俊民	刘应堂
邵汉生	翟天山	彭崇谷	欧真志	蒋克昌	蒋明红	王焕明
姜 平	陈元春	叶 壮	夏一庆	解 毅	边巴扎西	
姚瑞峰	鬲向前	庞 波	李 峰	冯锐强	纪仁凤	张学武
田 文	艾尼瓦尔·依明	周考斌				

编审委员会办公室

主 任 王志明 张梦欣

副主任 张立新

成 员 吴春星 曾令萍 仲艳平 陈晓丽 牛雅娜



“十二五”时期是人力资源和社会保障事业发展的重要时期，既面临严峻的挑战，又面临难得的发展机遇。人力资源和社会保障工作要坚持“民生为本、人才优先”的工作主线，实施充分就业的发展战略和人才强国战略，健全覆盖城乡居民的社会保障体系，深化人事制度改革和工资收入分配制度改革，积极构建和谐劳动关系。要完成上述各项目标任务，亟须打造一支高素质的人力资源社会保障干部队伍，以承担历史赋予我们的重要责任，完成党中央和国务院交给我们的光荣使命。

以胡锦涛同志为总书记的党中央历来高度重视干部队伍建设，提出了大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务。机构改革后各级人力资源社会保障部门职能增强、业务领域拓宽、人员交流扩大，面对新的形势，加强教育培训，提高干部队伍素质，显得更加重要和紧迫。

加强干部培训教材建设，是增强干部教育培训工作实效的重要途径。编写一套全面反映人力资源社会保障形势任务、政策法规和业务知识的干部培训教材，有利于系统干部认清形势，把握大局，增强责任感、使命感；有利于提高依法行政能力，全面理解和准确把握政策，推动工作落实；有利于加强作风建设，促进系统融合，加快思想上形成共识、工作上形成合力、制度上形成统一、文化上形成风格、服务上形成品牌的进程。

“全国人力资源和社会保障干部培训教材”是新部成立以来组织的第一套综合性干部培训教材（共 19 本），涵盖就业、社会保障、人才队伍建设、人事制度改革、工资收入分配制度改革、劳动关系等六大板块的工作内容，是系统干部学习培训的好帮手。希望各级人力资源社会保障部门认真贯彻中央和部里的要求，结合本部门工作实际，充分运用这套教材组织培训，努力增强学习培训的针对性和时效性，着力建设一支政治靠得住、业务素质高、工作能力强、作风过得硬的干部队伍，为促进人力资源和社会保障事业的科学发展提供强有力的组织保证和智力支持。

A handwritten signature in black ink, consisting of three characters: '尹', '肃', and '民'.

2011 年 10 月 8 日

前 言

“全国人力资源和社会保障干部培训教材”与读者见面了。这套教材是人力资源和社会保障部组建后开发的第一套针对系统干部培训的综合性教材，是系统干部重要的培训教材和学习资料。

一、教材组织编写的背景

新部成立前，原人事部、劳动保障部在干部培训教材建设方面做了大量工作，积累了一些经验。如1998年和2004年，原劳动保障部分别组织编写了第一版和第二版劳动保障系统干部培训教材。原人事部也组织编写了一些干部培训教材。但近些年来，随着我国政治、经济和社会的发展，人力资源和社会保障事业发生了巨大的变化，这些教材已经不适应当前系统干部学习和培训的需要。针对新的形势，部里决定组织全部力量，并吸收部外专家学者，开发一套科学、规范、系统的“全国人力资源和社会保障干部培训教材”。

为此，部人事司组织有关单位于2009年年初起草了干部培训教材组织开发方案初稿。随后，多次召开座谈会，征求人力资源和社会保障部在职和退休干部、地方人力资源和社会保障系统干部的意见和建议，并在这些意见和建议的基础上对方案进行修改完善。2009年11月底，部党组会讨论通过了干部培训教材组织开发方案。

根据方案的要求，为确保教材的针对性和实用性，在作者选择上采取业务司局为主、部内研究机构和部外专家学者为辅的方式。尹蔚民部长担任教材的总主编，分管部领导担任相应专业教材的主编，教材负责司局及参与司局的负责人担任副主编。在部领导高度重视、各司局积极参与下，干部培训教材组织编写工作顺利开展。

二、教材组织编写的指导思想和基本原则

这套教材以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照中央有关干部教育培训工作要求，紧紧围绕人力资源和社会保障中心工作和发展大局，以增强工作本领、提高能力素质为核心，以系统各级各类干部基本公共需求为导向，以人力资源和社会保障政策法规、基本业务知识、基本理论和技能训练为内容，准确把握教材开发定位，科学设计教材课程体系，合理组织教材编写内容，力求为人力资源和社会保障干部教育培训工作提供强有力的基础保障。

在教材编写中，始终坚持以下三个基本原则：一是准确把握人力资源和社会保障事业发展的新形势、新任务，确保教材服从并服务于人力资源和社会保障中心工作；二是充分汲取人力资源和社会保障工作理论和实践发展的新成果，确保教材的先进性和科学性；三是切实适应干部教育培训工作的新需求，确保教材的生命力。

为增强教材的针对性和可读性，要求教材的呈现方式生动新颖、内容活泼，通过本章导读、案例研究、关键概念、新闻摘录、阅读参考、阅读链接等多种形式，多层次、多角度地帮助系统干部学习掌握业务知识，提高能力素质。

三、教材的体系设计

教材的体系设计紧紧围绕我部两大基本职能和中心工作，以各司局业务分工为基础，按照业务板块之间的关联，对有关业务进行整合，尽量反映相关业务工作的融合，体现业务工作的整体性和课程设置的科学性，并同时兼顾原劳动和社会保障部与教育部联合开展的劳动保障专业高等教育自学考试及劳动保障岗位资格“双证书”项目教材的要求。全套教材共19种，具体是：《人力资源和社会保障法制》《人力资源和社会保障事业发展统计与信息化建设》《就业促进与职业能力建设》《社会保障概论》《养老保险》《失业保险》《医疗保险和生育保险》《工伤保险》《社会保障基金监管》《劳动人事争议调解仲裁》《劳动保障监察》《社会保险经办管理》《劳动关系》《公共部门人力资源开发与管理》《公务员制度与管理》《事业单位人事管理》《军官转业安置》《专业技术人才队伍建设与管理》《智力引进》。其中《就业促进与职业

能力建设》《养老保险》《失业保险》《医疗保险和生育保险》《工伤保险》《劳动关系》6种教材为劳动保障专业高等教育自学考试教材和劳动保障岗位资格证书考试教材。

四、教材的组织编写

为了保证教材编写工作顺利进行，确保教材质量，我们先后召开动员会布置编写任务；召开编写要求会安排具体编写工作；召开联络员会议布置教材编写日常任务。每本教材都配备了联络员、统稿人和审纲审稿人。确定联络员，便于编审委员会办公室和各书编写参与单位之间的沟通责任到人。统稿人一般为工作经验丰富的司局级干部，以确保教材能够满足适用性、权威性和先进性的要求。审纲审稿人全部是有关领域的权威专家，由他们对教材大纲和成稿进行把关，以确保教材的理论性、系统性和科学性。

人力资源和社会保障制度建设还处于逐步完善阶段，在人力资源和社会保障事业发展过程中还会不断出现新情况、新问题。这套教材的编写也只能是反映人力资源和社会保障事业发展的阶段性成果。希望系统干部和广大读者多提宝贵意见和建议，我们将在今后的修订改版过程中不断更新教材内容，提高教材水平，打造人力资源和社会保障领域的精品教材，为系统干部业务能力和素质提升提供有力支持。

全国人力资源和社会保障干部培训教材
编审委员会办公室

2011年10月

目 录

第一章 劳动关系概论	(1)
本章导读	(1)
第一节 劳动关系的概念和特征	(1)
第二节 劳动关系的类型与模式	(11)
第三节 劳动关系系统及其运行	(22)
第四节 劳动关系的发展历程	(28)
第五节 我国劳动关系调整体制	(38)
第六节 发展和谐劳动关系	(46)
思考题	(50)
第二章 劳动合同制度	(51)
本章导读	(51)
第一节 劳动合同制度概述	(51)
第二节 劳动合同的订立	(55)
第三节 劳动合同的履行和变更	(66)
第四节 劳动合同的解除和终止	(72)
第五节 劳务派遣	(78)
第六节 非全日制用工	(85)
第七节 劳动合同法律责任	(88)
思考题	(92)

第三章 集体合同制度	(93)
本章导读	(93)
第一节 集体合同制度概述	(93)
第二节 集体协商	(103)
第三节 集体合同	(110)
思考题	(118)
第四章 劳动规章制度	(119)
本章导读	(119)
第一节 劳动规章制度概述	(119)
第二节 劳动规章制度的制定	(125)
第三节 劳动纪律规章制度	(131)
思考题	(134)
第五章 职工民主管理制度	(135)
本章导读	(135)
第一节 职工民主管理制度概述	(135)
第二节 职工代表大会制度	(141)
第三节 厂务公开制度	(144)
第四节 职工董事、职工监事制度	(148)
思考题	(151)
第六章 劳动标准	(152)
本章导读	(152)
第一节 劳动标准及劳动标准体系概述	(152)
第二节 劳动条件标准现状及其发展	(161)
第三节 国际劳工标准	(173)
思考题	(183)

第七章 企业工资收入分配	(184)
本章导读	(184)
第一节 企业工资决定机制	(184)
第二节 企业内部分配制度	(196)
第三节 企业负责人薪酬分配管理	(206)
第四节 最低工资制度	(211)
第五节 工资支付保障制度	(220)
思考题	(230)
第八章 劳动争议处理制度	(231)
本章导读	(231)
第一节 劳动争议处理制度概述	(231)
第二节 劳动争议协商和解	(244)
第三节 劳动争议调解	(249)
第四节 劳动人事争议仲裁	(260)
第五节 集体合同争议处理	(272)
思考题	(277)
第九章 协调劳动关系三方机制	(278)
本章导读	(278)
第一节 协调劳动关系三方机制概述	(278)
第二节 我国三方机制运作模式	(292)
第三节 建立中国特色的三方机制	(300)
思考题	(305)
主要参考文献	(306)
后记	(309)

第一章

劳动关系概论

本章导读

劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动的过程所构成的社会经济关系。从性质上来看,劳动关系则是一种从属性的雇佣关系。从狭义上来说,劳动关系的主体包括两方,一方是劳动者以及工会组织,另一方是用人单位以及雇主组织。从广义上来说,劳动关系的主体还包括政府。劳动关系的层级结构主要由个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系所构成。

依据不同的标准可以把劳动关系分为不同的模式或类型。

市场经济国家的劳动关系从18世纪中期开始到现在已有200多年的历史,经历了一个从资本占有绝对优势、劳资力量悬殊到劳资双方力量相对趋于平衡,从冲突对抗到谈判对话、谋求合作共赢的发展历程。我国劳动关系发展经历了从计划经济向市场经济的转型。

我国调整劳动关系的制度和机制包括:劳动合同制度、集体合同制度、劳动规章制度、职工民主管理制度、劳动争议处理制度、协调劳动关系三方机制、劳动监察制度。

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,通常是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系,或者说是指整个社会关系系统中与劳动过程直接相关的社会关系系统。具体地说,劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动的过程所

构成的社会经济关系。^①

劳动关系这一概念包含以下三个方面的内容：其一，劳动关系的目的。劳动关系是与劳动过程相联系并在劳动过程中形成的，实现劳动过程是劳动关系的直接目的。其二，劳动关系的主体。劳动关系是以劳动者和劳动力使用者（雇主）为基本主体构成的，但为实现劳动过程，相关的社会组织——主要是作为社会生产过程的组织协调者政府、作为劳动者利益代表的工会组织以及作为雇主利益代表的雇主组织，也是不可或缺的。其三，劳动关系的性质。劳动关系的基本性质是社会经济关系，或者说，劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系。

劳动关系是社会生产过程中劳动者与生产资料结合的具体表现形式，是通过人与人的关系来解决人与物的关系，即解决劳动者和生产资料相结合的问题。这种劳动者和生产资料的结合，是通过劳动者与作为生产资料的代表者的雇主的关系来实现的。劳动关系的构成，在私有制的劳动关系中，雇主代表私营企业主的利益与劳动者形成劳动关系，在公有制的劳动关系中，雇主代表国家利益与劳动者形成劳动关系。我国的《劳动法》对于劳动关系双方的构成，具体规定为用人单位和劳动者的关系。^②

在劳动关系中，劳动者向雇主让渡自己的劳动力，雇主向劳动者支付劳动报酬。在这当中，工资是连接劳动者和雇主的最基本的要素，即雇主是通过工资来雇佣劳动者的，劳动者则是为了获取工资才接受用人单位的雇佣并为其付出劳动力的。在市场经济条件下，工资就其性质而言，是市场所决定的作为生产要素之一的劳动力价格，劳动力价值的价格表现。所以，劳动关系在本质上是一种经济利益关系。当然，在实际生活中，劳动关系是一种更复杂的社会关系，其涉及和影响的还不只是经济和社会领域，在特定的条件下，劳动关系还涉及政治领域。因此，劳动关系的稳定与和谐，直接关系到社会经济政治的稳定与和谐。

二、劳动的从属性和劳动关系的基本特征

在劳动关系中，劳动者与雇主作为不同生产要素的代表，所处的立场和所追求的目标截然不同。雇主作为资本的代表，利润最大化是其直接的追求，而劳动者的直接追求则是工资最大化。劳动关系的矛盾因此发生。但不论是

① 常凯主编，劳动关系学，北京：中国劳动社会保障出版社，2005. 9

② 见我国《劳动法》第一章第3条。一般认为，雇主概念的外延要大于用人单位。作为一个国际通用并在国际法和各国劳动法中普遍使用的概念，雇主这一概念已经越来越被我国社会所接受。

利润最大化的追求，还是工资最大化的追求，都不是雇主或劳动者单方面可以决定的。寻求双方都能够接受的平衡点，是劳动关系正常运行的基本要求。这种平衡点是通过劳资双方的博弈过程实现的。

尽管在劳动力市场上，劳资双方都是自主的独立主体，劳动力的市场交换关系是一种平等经济关系。但这是一种在平等的形式掩盖下的实际的不平等关系。由于资本具有稀缺性和独占性，在劳动力市场上占有着绝对的优势，而劳动者出让劳动力的行为，本质上是一种谋生的手段，而且劳动者在劳动过程中又处于被支配和被管理的地位，因而不得不依从或从属于资本。首先提出市场条件下工人与资本的关系是“从属关系”的是马克思。^①这一概念揭示了以资本为中心的市场化的劳动关系中劳动的从属性或从属劳动的特质。从属劳动的理论，成为劳动关系理论构建的基础理论和基础概念。市场经济下的劳动者，是一种具有“从属性特点的雇佣劳动者”，而劳动关系从性质上来看，则是一种从属性的雇佣关系。雇佣关系是劳动关系最主要的特点。这一特点主要表现在个别劳动者与个别雇主的关系即个别的劳动关系中。

劳动关系的运行过程是在劳动的过程中实现的，工作场所或用人单位是劳动关系存在和运行的空间范围。而劳动过程所涉及的就业规则、工资报酬、劳动时间、职业安全等劳动标准，以及企业规章制度、员工管理、劳动争议处理等劳动管理规则，是劳动关系所涉及的具体内容。这些内容在规范的劳动关系中，表现为劳动者和雇主的权利义务。

在劳动关系的运行过程中，劳方和资方都在努力争取更有利于自己的结果，而这种结果的获得又必须获得对方的认可。因此冲突与合作贯穿于劳资关系的整个过程，形成劳动关系运行的两种基本形式。劳动关系冲突是一种客观存在，是劳动关系内在矛盾的外在反映。而劳动关系的合作，既是劳动关系的一种状态，也是劳动关系的一种目标。因为劳动关系是劳资双方互为存在的统一体，通过劳资合作来实现劳资两利应是劳资双方共同的追求目标。

劳资合作的目标实现的基本条件有两个：其一是工人通过团结的手段形成有组织的力量，以达到劳资力量对比的相对平衡；其二是政府通过以劳工保护为基本内容的积极的劳工政策，来协调劳动关系，以实现劳动关系的和谐稳定。

^① 马克思恩格斯全集（第3卷）。北京：人民出版社，1957。673

三、劳动关系的主体

劳动关系主体，是指依法建立劳动关系的双方，即拥有劳动力的劳动者和使用劳动力的用人单位。其中劳动者亦称劳动主体，用人单位亦称用人主体。在世界各国，哪些公民、社会组织能成为劳动关系主体，都由劳动法律规范予以明确。劳动者和用人单位建立劳动关系必须符合法定的条件，具备法定的资格。从狭义上来说，劳动关系的主体包括两方，一方是劳动者以及工会组织，另一方是用人单位以及雇主组织。从广义上来说，劳动关系的主体还包括政府。

（一）劳动者

劳动者泛指具有劳动能力，并实际参加社会劳动，以自己的劳动收入为生活资料主要来源的人。包括工人、管理人员、科研人员、农民、教师、公务员、医生、个体工商户、保险推销员、自由职业者等。而劳动关系中的劳动者，又被称为职工、员工、雇员、受雇人等，是指具有劳动权利能力和劳动行为能力，依照劳动法律法规被用人单位雇用并在其管理下从事劳动以获取工资收入的劳动者。从大多数国家劳动关系的定义和范围来看，劳动关系中劳动者的概念包括四层含义：（1）劳动者是被用人单位依法雇用（录用）的人员，不包括自雇用者；（2）劳动者是在用人单位（雇主）管理下从事劳动的人员；（3）劳动者是以工资收入为主要生活来源的人员；（4）劳动者仅限定在国家劳动法律所规定的范围之内，公务员、现役军人、农村劳动者等通常由其他法律调整，均不属于劳动关系中的劳动者。如《西班牙劳动者宪章》规定该法不适用于公务员，公务员由公务员法来规范。

要成为劳动关系中的主体，劳动者应具备一定的资格。通常称这种资格为劳动关系主体的必备条件，这一般由法律规定。各国劳动法中都明确规定，公民只有达到法定年龄才有建立劳动关系的资格。目前世界各国规定的就业年龄一般在14岁至16岁之间。欧盟多数国家规定的最低就业年龄是14岁，日本是15岁，英国是16岁。美国大多数州规定的最低就业年龄是16岁。规定最低就业年龄的意义主要在于保护儿童、禁止使用童工。

（二）工会组织

工会是指在市场经济条件下，劳动者为改善劳动和生活条件而在特定工作场所自主设立的组织。工会的主要目标是代表并为其成员争取利益和价值。