



普通高校“十二五”规划教材·工商管理系列

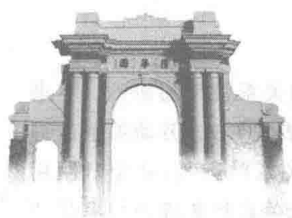
# 海事劳动关系管理



瞿群臻 © 编著



清华大学出版社



普通高校“十二五”规划教材·工商管理系列

# 海事劳动关系管理

瞿群臻 ◎ 编著



清华大学出版社  
北 京

## 内 容 简 介

本书主要介绍海事劳动关系理论与管理,将劳动关系理论贯穿于海事劳动关系管理的研究。本书全面阐述了劳动关系管理的经典理论,如劳动关系的特征,劳动关系的主体和表现形式,劳动关系的理论溯源,劳动关系的调整机制,劳动职业保障,劳动保护,劳动合同管理,劳动关系的运行,非全日制用工、集体协商、员工参与管理、劳动争议、社会保险、员工健康与安全管理等,劳动关系经典理论与海员劳动关系管理相融,成为本书特色。本书分为10章内容,在内容编排上,力求做到体系完整,重点突出,并注重引入知识链接、案例。同时,在各章均安排了学习目标、引导案例、关键术语、思考题和案例分析,能够很好地帮助教材使用者较为系统地了解海事劳动关系管理的知识结构,把握海事劳动关系管理的工作技能,领悟海事劳动关系管理的真谛,并为其将基础理论灵活运用于各类组织及组织活动中有较好的借鉴意义。

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

海事劳动关系管理/瞿群臻编著. --北京:清华大学出版社,2016

(普通高校“十二五”规划教材. 工商管理系列)

ISBN 978-7-302-44381-0

I. ①海… II. ①瞿… III. ①海上运输—劳动关系—管理—中国—高等学校—教材 IV. ①F552.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 167531 号

责任编辑:陆滢晨

封面设计:汉风唐韵

责任校对:王荣静

责任印制:杨 艳

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](mailto:c-service@tup.tsinghua.edu.cn)

质量反馈:010-62772015, [zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn)

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175 转 4506

印 装 者:三河市春园印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:28.75

字 数:658 千字

版 次:2016 年 7 月第 1 版

印 次:2016 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1~3000

定 价:56.00 元

产品编号:067189-01

劳动关系是国家稳定与社会和谐的“风向标”与“晴雨表”。我国关于劳动关系的学术研究,是从20世纪80年代中期开始的。随着国家劳动法规的日益规范与执行力度的加大,劳动关系已成为学界重点关注的问题。劳动关系研究不再局限于劳动部门或工会部门,而成为许多高等院校和研究机构的研究对象。随着《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》的制定和实施,劳动关系的研究已经成为学界研究的热点问题,如经济学、法学、政治学、社会学、管理学等,都在用自己的研究范式和研究方法来研究劳动关系问题,劳动关系正处于一个方兴未艾的时期。

《海事劳动关系管理》是一本系统阐述海事劳动关系管理基本理论和具体做法的基础平台教材。全书博采众长,力求视野清晰、概念解释详细、理论阐述深入浅出、论述充分、内容编排紧凑、相关知识前呼后应,非常适合于航运、海洋、物流管理类本科生、研究生(包括MBA)对海事劳动关系管理理论和实践知识的学习,也适合其他对海事劳动关系管理感兴趣的人士阅读和思考,对于海事劳动关系管理研究和教学人员也具有一定的参考价值。

本书从劳动关系管理理论出发,首先对劳动关系进行整体的概述;进而从海事劳动关系的主体、海事劳动合同、海事劳动关系建立与运行等部分,对海事劳动关系管理的各项重要内容进行分析和介绍。全书共分10章内容,书中不仅说明了海事劳动关系管理的理论依据,而且解释了具体的实务操作,力求让读者较为系统地了解海事劳动关系管理的知识结构,较为具体地把握海事劳动关系管理的工作技能。

本书在编写上主要有三个特征:

(1) 注重系统性与全面性。本书系统、全面地介绍海事劳动关系管理的基本理论、实务、工具与技术等。遵循不同的写作原则和写作风格,理论部分强调理论的严谨性、结构和内容的科学性;实务部分强调内容的可操作性,力求简明扼要、通俗易懂、脉络清晰。

(2) 体现理论与实践相结合的原则。本书每章精心编排了“引导案例”、“知识链接”和“章末案例分析”,介绍了海事劳动关系中与该章节知识关联的案例,将劳动关系管理的理论、原则和方法贯穿于各相关内容中直接与海事劳动关系管理的实践相结合,不仅能够反映海事劳动关系领域的动态发展,还能让学生在学习过程中有身临其境的感觉,不至于生涩难懂。

(3) 突出适用性与前沿性。本书适当精简了理论的介绍,突出应用与实践。避免教材与教材之间的过多重复,凸显海事特色和知识要点。书中包含国内外最新的劳动关系理论研究和操作技术,在内容上具有一定的前沿性,并以科学且丰富的内容以及创新的结构体系,满足不断发展的海事劳动关系管理的要求。

本书的编写参考了近年来本领域的最新研究成果,在此谨向相关专家和学者深致谢意!由于编者水平所限,书中难免还有疏漏和不足,敬请各位专家和读者不吝赐教,也希望各位劳动关系与社会保障专业同人能够提供有益的批评意见,以进一步修订完善本教材。

另外,在本书的编写和出版过程中,清华大学出版社给予了大力的支持,对本书提出了许多宝贵的意见,并做了大量的工作,在此特地致谢。

编者

2016年4月

# 教学支持说明



扫描二维码在线填写  
更快捷获取教学支持

尊敬的老师：

您好！为方便教学，我们为采用本书作为教材的老师提供教学辅助资源。鉴于部分资源仅提供给授课教师使用，请您填写如下信息，发电子邮件给我们，或直接手机扫描上方二维码在线填写提交给我们，我们将会及时提供给您教学资源或使用说明。

（本表电子版下载地址：<http://www.tup.com.cn/subpress/3/jsfk.doc>）

## 课程信息

|        |                                                                                                                          |          |  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--|
| 书 名    |                                                                                                                          |          |  |
| 作 者    |                                                                                                                          | 书号（ISBN） |  |
| 开设课程1  |                                                                                                                          | 开设课程2    |  |
| 学生类型   | <input type="checkbox"/> 本科 <input type="checkbox"/> 研究生 <input type="checkbox"/> MBA/EMBA <input type="checkbox"/> 在职培训 |          |  |
| 本书作为   | <input type="checkbox"/> 主要教材 <input type="checkbox"/> 参考教材                                                              | 学生人数     |  |
| 对本教材建议 |                                                                                                                          |          |  |
| 有何出版计划 |                                                                                                                          |          |  |

## 您的信息

|      |  |       |  |
|------|--|-------|--|
| 学 校  |  |       |  |
| 学 院  |  | 系/专业  |  |
| 姓 名  |  | 职称/职务 |  |
| 电 话  |  | 电子邮件  |  |
| 通信地址 |  |       |  |

清华大学出版社客户服务：

E-mail: [tupfuwu@163.com](mailto:tupfuwu@163.com)

电话：010-62770175-4506/4903

地址：北京市海淀区双清路学研大厦 B 座 506 室

网址：<http://www.tup.com.cn/>

传真：010-62775511

邮编：100084

# 目 录

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| <b>第 1 章 海事劳动关系与劳动关系管理导论</b> | 1   |
| 1.1 劳动关系的概述                  | 2   |
| 1.2 劳动关系的系统及其运行              | 20  |
| 1.3 劳动关系管理的概述                | 21  |
| 1.4 我国的劳动关系                  | 25  |
| 关键术语                         | 34  |
| 本章思考题                        | 34  |
| 【案例分析】                       | 34  |
| <b>第 2 章 海事劳动关系的主体</b>       | 38  |
| 2.1 海员劳动者                    | 38  |
| 2.2 海员工会                     | 44  |
| 2.3 雇主和雇主组织                  | 58  |
| 2.4 政府                       | 67  |
| 关键术语                         | 78  |
| 本章思考题                        | 78  |
| 【案例分析】                       | 79  |
| <b>第 3 章 劳动法对海事劳动关系的调整</b>   | 82  |
| 3.1 劳动法与海事劳动关系               | 83  |
| 3.2 工资法律保障与船员工资              | 94  |
| 3.3 船员工作时间                   | 114 |
| 关键术语                         | 122 |
| 本章思考题                        | 122 |
| 【案例分析】                       | 122 |
| <b>第 4 章 海事劳动合同概述</b>        | 124 |
| 4.1 海事劳动合同的概念定义              | 125 |
| 4.2 劳动合同的种类和内容               | 137 |
| 4.3 劳动者和用人单位的权利和义务           | 145 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 4.4 无效劳动合同 .....           | 149 |
| 4.5 船员劳务外派合同 .....         | 155 |
| 4.6 劳动合同管理 .....           | 164 |
| 关键术语 .....                 | 171 |
| 本章思考题 .....                | 171 |
| 【案例分析】 .....               | 171 |
| <b>第5章 海事劳动关系运行</b> .....  | 173 |
| 5.1 劳动关系的建立 .....          | 174 |
| 5.2 劳动关系的存续 .....          | 179 |
| 5.3 劳动关系的终止 .....          | 194 |
| 5.4 经济补偿金 .....            | 204 |
| 关键术语 .....                 | 212 |
| 本章思考题 .....                | 212 |
| 【案例分析】 .....               | 212 |
| <b>第6章 特殊的海事劳动关系</b> ..... | 214 |
| 6.1 非全日制用工 .....           | 215 |
| 6.2 海事劳务派遣 .....           | 227 |
| 6.3 海事集体合同 .....           | 241 |
| 关键术语 .....                 | 262 |
| 本章思考题 .....                | 262 |
| 【案例分析】 .....               | 263 |
| <b>第7章 海员参与管理</b> .....    | 264 |
| 7.1 海员参与管理概述 .....         | 265 |
| 7.2 海员参与管理的实施 .....        | 272 |
| 7.3 员工参与管理的形式 .....        | 279 |
| 7.4 海员参与管理的建议 .....        | 306 |
| 关键术语 .....                 | 308 |
| 本章思考题 .....                | 308 |
| 【案例分析】 .....               | 308 |
| <b>第8章 海事劳动争议管理</b> .....  | 311 |
| 8.1 船员劳动争议概述 .....         | 312 |
| 8.2 劳动争议处理程序 .....         | 321 |
| 8.3 集体争议管理 .....           | 337 |
| 8.4 劳动争议的预防 .....          | 340 |

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| 关键术语·····                       | 346        |
| 本章思考题·····                      | 346        |
| 【案例分析】·····                     | 346        |
| <b>第9章 海员工资、社会保险与福利待遇</b> ····· | <b>348</b> |
| 9.1 船员工资制度概述·····               | 349        |
| 9.2 船员社会保险·····                 | 364        |
| 9.3 住房公积金·····                  | 399        |
| 9.4 津贴与福利·····                  | 403        |
| 关键术语·····                       | 409        |
| 本章思考题·····                      | 409        |
| 【案例分析】·····                     | 410        |
| <b>第10章 海员健康与安全管理</b> ·····     | <b>412</b> |
| 10.1 海员健康管理概述·····              | 414        |
| 10.2 劳动时间管理·····                | 423        |
| 10.3 劳动强度管理·····                | 428        |
| 10.4 劳动安全管理·····                | 431        |
| 10.5 劳动卫生与职业病管理·····            | 433        |
| 10.6 员工压力管理·····                | 437        |
| 10.7 员工援助计划(EAP)·····           | 441        |
| 关键术语·····                       | 444        |
| 本章思考题·····                      | 444        |
| 【案例分析】·····                     | 444        |
| <b>参考文献</b> ·····               | <b>446</b> |

## 第 1 章

# 海事劳动关系与劳动关系管理导论

### 【学习目标】

1. 了解劳动关系的定义、特征。
2. 掌握海事劳动关系的特殊性。
3. 了解劳动关系的主体和表现形式,以及劳动关系的类型和其影响因素。
4. 掌握劳动关系系统及其运行。
5. 掌握劳动关系管理的含义和研究内容。
6. 了解劳动关系管理的目的、意义与方法。
7. 了解我国不同时期的劳动关系的特点。

### 引导案例

#### 群体性劳动关系事件频发说明了什么?

2009年,我国劳动关系领域发生的产业工人参与的群体性事件显著增加。4月,发生了河北保定棉纺厂千名职工沿国道“徒步进京旅游”事件;7月,发生了武汉锅炉厂千名工人三次堵车事件;同在7月,还发生了“吉林通钢事件”,以7个高炉一度停产、1名企业高管被殴致死的“双输”结果,震动全国;8月,“河南林钢事件”中,濮阳市国资委副主任被软禁90小时;11月,重庆嘉陵机器厂工人发生罢工……显然,群体性事件的显著增加不是无缘无故的,它从一个侧面反映出当前我国劳动关系领域发展的一些带有趋势性、标志性的新动向,从中我们可以看到劳动者权利意识的觉醒,劳动者维权方式从个人维权向集体维权的转变,劳动者对群体力量的认识,劳动者不但关注个人利益也开始追求整体利益等。当然,这其中也反映出很多问题。比如,劳动者维权方式的不成熟、集体行动规则的不明确、劳动者集体权利的缺失、劳动者维权过程中工会的缺位、劳动关系调整机制的不健全等。相信,通过对这些令人深思的问题的探索,我们将学会运用法律的、机制的、体制内的、可控的方式来解决劳动关系问题,使我们的劳动关系处理逐渐走向成熟。当然,后面还会有很长的路要走。

### 【相关链接】

2012年5月23日:黑龙江海事局近日对外透露,黑龙江省海上劳动关系三方协调机

制正式建立。这标志着全国海上劳动关系三方协调机制已经正式推向省级层面,为黑龙江省海员提供劳动关系的保障迈出了实质性一步,搭建了劳动关系双方平等协商的平台。

据了解,随着我国航运企业生产经营模式和劳动用工制度的改变,海员流动性加大、结构分布不合理、劳动关系复杂化日趋严重,海员权益保护面临诸多挑战,建立省级海上三方(黑龙江海事局、黑龙江省海员工会、黑龙江省船员协会)协调机制,劳动关系双方可以利用这个平台定期进行协商,研究行业发展中涉及船员权益的问题,充分表达双方要求,增进双方沟通。这有助于建立公正合理、规范有序、互利共赢、和谐稳定的海上劳动关系,减少海员的不合理流动,吸引更多高素质人才进入船员队伍,真正实现海员体面劳动。

资料来源: <http://msa.test.17work.net/NewsContent.aspx?CatalogId=4415597f-ef10-483e-9fd7-aef3432552a3&.ContentId=531d4f04-4e73-46cc-8fe7-5ae7088c7cf1>.

### 【相关链接】

2015年10月26日:2015年8月29日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十六次会议已决定批准《2006年海事劳工公约》。为了更好地推进《2006年海事劳工公约》履约准备工作,10月21日上午,上海海事局组织召开“上海海上劳动关系三方协调机制工作会议”,上海海事局、上海市总工会、上海船东协会三方代表出席了会议。会上,上海海事局船员管理处介绍了目前我国履约准备工作的推进情况,各方还就三方机制如何在协调解决船员劳务纠纷方面发挥作用、如何在上海地区推广使用《船员劳动合同书(范本)》进行了探讨。

下一步,船员管理处将继续跟踪我国履约准备工作,及时向各方通报相关情况,按照海事局的统一部署,积极应对公约的生效。

资料来源: <http://www.shmsa.gov.cn/NewsContent.aspx?CatalogId=7fda5bd7-008f-4aa2-b72b-6cf85b7b5b38&.ContentId=f9e10614-5d15-4a3b-8a8c-bfd55d5ba6fd>.

## 1.1 劳动关系的概述

### 1.1.1 劳动关系的定义及特征

#### 1. 劳动关系的定义

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。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过程构成的社会经济关系。

所谓生产关系,一般是指人们在自己生活的社会生产中所发生的一切的、必然的、不以人们的意志为转移的关系;一定的生产关系一般同物质生产力的一定发展阶段相适应。显然,这里界定的生产关系是一个高度抽象的概念。将劳动关系界定为与劳动相关的那一部分生产关系,也是一个抽象的说法。换言之,这种不以人们的意志为转移的、必然的、与劳动相关的那一部分生产关系,可以称为抽象的劳动关系。

劳动关系是维系人类社会得以生存和发展的最基本的社会关系,具体是指在实现劳动过程中劳动者与劳动力使用者所结成的社会经济关系。从微观上讲,劳动关系贯穿于企业生产、经营、分配各个环节;从宏观上看,它是现代社会一种最主要的社会经济关

系。在市场经济国家中,劳动关系是企业竞争力和国家经济发展和社会稳定的重要因素,正因为如此,市场经济国家的政府对劳动关系相当重视,它们以各种方式不同程度地介入劳动关系事务,从而使劳动关系问题超出了劳方与资方的范围。

关于劳动关系这一概念通常有广义和狭义之分。在企业的劳动关系管理中,广义的概念是指企业、经营管理者、职工及其职工组织(工会、职工代表大会等)之间在企业的生产经营活动中形成的各种权、责、利关系,主要包括以下几种。

- (1) 企业与全体职工(包括经营管理人员)之间的关系。
- (2) 企业与职工组织之间的关系。
- (3) 经营管理者与职工之间的关系。
- (4) 经营管理者与职工组织之间的关系。
- (5) 职工与职工组织之间的关系等。

狭义地讲,企业的劳动关系是指企业作为用人单位(雇主)与职工(雇员)及其组织之间依据劳动法律法规形成和调整的劳动法律关系。

在不同国家或者不同体制下,劳动关系又被称为“劳资关系”、“劳工关系”、“劳雇关系”、“雇佣关系”、“员工关系”、“产业关系”等。这些不同的称谓是从不同角度对于特定劳动关系性质和特点的把握和表述,而劳动关系相对来说是一个更为宽泛和适应性最强的概念。这一概念不仅避免了所有制不同引起的概念差异,也避免了从不同政治立场或经济利益出发所引起的概念差异。所以,《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)明确使用“劳动关系”这一表述,指出我国劳动关系的具体含义是指劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与用人单位之间产生的经济社会关系。

劳动关系中的劳动,除了具有一般的含义之外,还有其特定的内涵。主要包括以下几点。

(1) 从主体上看,这种劳动是劳动者以职工的身份所从事的劳动,凡不在职工之列的人员所从事的劳动或虽在职工之列却以职工以外的身份所从事的劳动,如现役军人的军工劳动,家庭成员的家务劳动,罪犯、劳教人员和战俘的劳役劳动,都不属于劳动关系中所指的劳动。

(2) 从目的上看,它是一种谋生手段的职业劳动,即为获取报酬作为其生活的主要来源,而相对固定在一定劳动岗位所从事的劳动。社会义务劳动和其他无偿劳动,虽有一定报酬但目的不在于谋生的劳动,都不属于劳动关系中所指的劳动。

(3) 从性质上看,它是履行劳动法律义务的劳动,也就是说,它是劳动者为了向用人单位履行以法定形式确定的义务而进行的劳动。

(4) 从形式上看,它是用人单位内部有组织者的集体劳动。这是指各个职工由用人单位组织起来并在其指挥或指派下,以用人单位的名义共同从事的劳动。在这里,职工的劳动受用人单位内部劳动规章制度的约束,受用人单位经营者或管理者意志的支配。仅从此意义上看,这种劳动对职工而言,是一种被动的从属劳动。

随着科技的蓬勃发展和全球经济一体化的推进,人类在海域的生产活动将会进一步增加,这也必将会给古老的海运产业带来新的机遇。海运业的发展对我国的国民经济具有重大的意义。海运生产离不开劳动者,如船舶代理人、货运代理人、船员、引水员等,其

中最主要的劳动者是船员,因此,船员队伍的素质状况及健康状况对安全、快速的货物运输具有决定性的作用。国家拥有一支素质良好、身心健康的船员队伍,一方面要靠严格的培训和管理,另一方面要靠提供良好的劳动条件予以保护。培养的目的在于建立一支业务素质精良的船员队伍;而保护的目的在于不断改善和提高物质待遇条件,提高船员的劳动积极性,并使其劳动力的再生产成为可能。因此,船员劳动关系日渐成为专家学者研究的重点。

## 2. 劳动关系的相关概念

在实践中,由于各国社会制度和文化传统等不同,劳动关系有不同的称谓。有的称劳资关系、雇佣关系,有的称为劳动关系、劳使关系,也有的称为产业关系。这些不同的表述从不同的角度诠释了劳动关系的内涵和性质,也反映了所处社会的制度和特点。

(1) 劳资关系,这是一种最传统的称谓。劳资关系是相对于资本与劳动关系而言的,它反映的是生产资料的提供者与劳动者之间的关系,突出两者之间的对立地位。劳资关系的含义或性质经历了一个发展变化的过程。在劳资关系或雇佣关系提出的初期,主要反映的是一种雇主与雇员之间的阶级对抗或利益冲突关系;而当前所说的劳资关系主要指劳动者与资产所有者之间的关系,并不反映阶级对抗或利益冲突的性质。

(2) 劳工关系。劳工关系更强调劳工的地位,突出劳动者和雇佣方之间的关系是以劳动为重点和核心展开的。强调劳动者团体地位,也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体协商的过程。

(3) 劳雇关系。劳雇关系强调的是受雇者与雇佣者之间的关系,主要是指个体的劳动关系,一般不包括集体的劳动关系。劳雇关系的重点在于权利义务结构,存在法律关系。

(4) 劳使关系。劳使关系则是日本人使用的概念,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。这一概念不仅准确表述了其内涵,而且强调了其技术性意义,减少了其价值判断。相对于带有对抗意义的劳资关系,劳使关系显得中性和温和。在日本的劳动法学著述的具体行文中,劳使关系更多地指集体或团体的劳动关系。

(5) 雇员关系,又称员工关系。这一称谓源于西方人力资源管理体系,是从人力资源管理角度提出的取代劳资关系的概念。雇员关系不仅涉及就业关系,而且包含了就业后的管理关系,强调以企业为中心,劳动者是企业的雇员,其出发点是企业内部的管理关系,注重个体层次上雇主与雇员的交流,蕴含了和谐合作的精神。

(6) 产业关系,又译为工业关系。在西方,特别是在美国文献中,这一概念经常被使用。1912年,经美国前总统威廉·塔夫脱的提名,美国国会任命了一个名为“产业关系专门委员会”的九人调查委员会。专门负责调查由劳资摩擦引起的、致人丧生并让全国震惊的洛杉矶大楼爆炸事件,自此,产业关系一词正式写入了美国词典。产业关系原意为区别于前资本主义劳动关系的以社会化大生产为基本特征的工业生产过程中的劳动关系。产业关系的主体不仅包括劳动者和雇主,还包括政府,这是一种三方关系,强调劳资双方及其相关组织在工作场所和在整个社会中的作用。国外的研究中通常把产业关系看成一个系统,劳资关系是系统的一部分。

以上概念从不同的侧重点叙述劳动力的提供者和使用者之间的关系:劳资关系、劳

工关系和劳使关系强调劳资双方力量的平衡,注重集体劳动关系;劳雇关系和雇员关系强调劳资双方的合作与交流,注重个别劳动关系;产业关系强调劳资及其他组织的系统关系,注重社会关系。相对于以上各种对劳动者和劳动力使用者之间的关系的表述,劳动关系是一个最为广泛和适应性最强的概念。这一概念避免了由于所有制不同而引起的差别,也避免了社会经济利益不同而造成的差异,包含了多层次的内涵,更加通用。劳动关系的概念具有概括性和客观性的特点,更能反映这一社会关系所具有的一般特征。

### 3. 劳动关系的特征

劳动关系的特征可以概括为以下几个方面。

#### 1) 个别性与集体性

雇主向劳动者支付劳动报酬,劳动者向雇主让渡自己的劳动力而获得报酬,雇主与个别劳动者之间形成雇佣与被雇佣的关系,这一关系是劳动关系最直接、最本质、最一般的基本构成形态,雇佣双方力量是不平衡的。为了维持和提高劳动者群体的共同利益,劳动者团体(即工会)作为相抗衡和协调的力量,也与雇主及其组织间形成了互动关系。因此,从劳动关系主体看,劳动关系具有个别性和集体性。

#### 2) 平等性与隶属性

一方面,在劳动力市场上,劳资双方都是自主的独立主体,双方平等协商完成劳动力的市场交换。另一方面,由于资本的稀缺性和独占性,它在劳动力市场上占有绝对的优势。劳动者让渡劳动力是为了获得报酬维持生活,在劳动过程中处于被管理和被支配的地位。因此,劳动关系主体双方间的关系,有平等性的一面,也有隶属性的一面。

#### 3) 对等性与非对等性

就劳动关系双方间的权利义务而言,部分劳动者一方的义务正是雇主一方的某一特定权利,例如雇员按要求完成劳动任务与管理方如约支付劳动报酬。还有部分劳动者一方的义务并不对应雇主一方的某一特定权利,如雇员的忠实义务与雇主的照顾义务。可见,双方之间的义务有些具有对等性,属于双方利益的互换;也有一些不具有对等性,属于伦理上的要求。

#### 4) 经济性、法律性与社会性

雇主向雇员支付工资,就性质而言是劳动力的价格,体现了劳动关系的经济性,在劳动关系中含有经济性要素。同时,资方和劳方通过依法协商达成双方权利义务的协议,是劳动关系在法律上的表现形式。劳动者在获取报酬的同时,还希望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,其经济要素和身份要素同时并存于同一法律关系中,其中以身份要素为劳动关系中的主要部分。

### 4. 劳动关系学的研究对象

劳动关系是人们为实现劳动过程而形成的一种社会关系,这是人类社会最基本的社会关系。但将劳动关系作为一种社会现象加以研究,是人类进入工业社会以后的事情。劳动关系作为一种研究对象,是指现代社会中以工业化大生产为其社会背景的劳动关系,这是一种劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系。

劳动关系学,即研究劳动关系的专门学科。一般而言,劳动关系学的研究对象为劳动关系,具体来说,劳动关系学是研究劳动关系存在和运行的一般规律的学科。这一界定包

含以下内容。

劳动关系学是研究劳动关系的。对于劳动关系的研究,可以有静态和动态两种方式。劳动关系的存在,主要是从静态的角度把握劳动关系;劳动关系的运行,则是从动态的角度把握劳动关系。这只是一种方法上的区别,在现实中静态和动态是不可分的,劳动关系作为一种社会存在是一种历史过程,劳动关系学对于劳动关系的研究就是要把握这种历史过程是如何实现的。

劳动关系学是将劳动关系作为一个系统来研究的。劳动关系系统,又称为产业关系系统或劳资关系系统,是指在现代社会系统中以劳动关系为基本关系所构成的子系统。劳动关系系统的研究主要涉及劳动关系内部矛盾与外部环境如何构成一个有机的系统网络,以及这一系统网络通过何种规则和程序才能实现良性运行。将劳动关系看成是一个社会子系统,而不是一个孤立的社会现象,是劳动关系学的一个最重要的分析方法和分析框架。而探究和寻找劳动关系系统运行的规则和规律,则是劳动关系学作为一门社会科学学科的最终学术追求。

### 5. 劳动关系学作为一个学科的形成

自现代劳动关系产生以后,劳动关系便成为学者的研究对象。但劳动关系的研究成为一门独立的学科,则经历了一个过程。

将劳动关系作为一种社会经济问题进行研究,首先是从古典经济学派开始的。这种研究的出发点是为了解决资本主义工业生产方式中所产生的劳工问题。这种研究可以追溯到亚当·斯密,他在阐述他的劳动分工等经济理论时论及工人联合的必然性。

最早对劳资关系进行系统研究的学者是马克思和恩格斯。马克思的《资本论》和恩格斯的《英国工人阶级状况》,可以说是两部最经典的劳动关系研究专著。马克思和恩格斯的理论贡献,是以剩余价值说揭示了资本主义的本质矛盾,并论证了资本主义社会中劳工运动的合理性。但直到19世纪末,这种研究还仅仅是将劳动关系作为经济学的一个构成部分,而并没有将其作为一个独立的研究对象。

随着资本主义发展到帝国主义阶段,劳资关系矛盾和冲突更加激化,劳动关系问题成为一个更加突出和影响广泛的社会问题。对于劳动关系的研究,不仅局限于经济学,法学、社会学等学科也都介入进来。其中韦伯夫妇的《英国劳动运动史》(1894)和《产业民主》(1897),第一次将劳工运动作为社会学的分析对象。此后,霍布金斯学派产业民主制的理论、马克斯·韦伯的工业资本主义理论、康芒斯的集体行动理论等,都从不同的角度对资本主义的劳资关系和劳资冲突,以及工人运动等问题进行了分析。但这些劳动关系理论的主要影响在学术界和劳工界,还没有形成为政府劳工政策基础的理论形态。

第一次世界大战以后,劳工问题更加突出并成为一个国际问题,而1919年国际劳工组织的成立,更促进了学界对于劳资关系问题的研究。1920年,美国威斯康星大学经济学系正式开展了产业关系学方面的教学和研究。课程包括劳工法、劳工运动史、工业管理和劳动力管理、失业问题四个方向。在此基础上形成的威斯康星学派,主要是从社会经济和法社会学的角度,对于工会运动和产业关系进行分析。此后美国许多大学如宾州大学、普林斯顿大学、哈佛大学也相继开设了产业关系系或课程。但此时产业关系学尚未形成一个独立的学科,当时还只是为了解决雇佣关系中雇主和雇员之间的矛盾而设立的相关

课程。

劳动关系学成为一个独立的学科是在第二次世界大战以后。

第二次世界大战后在两个阵营的对峙中,如何平衡和稳定劳资关系,成为资本主义国家公共政策的中心内容。在这一背景下,劳动关系研究是战后最重要的学术研究之一。美国学者邓洛普于1958年发表的《产业关系系统》一书,在劳动关系理论发展史上,具有“革命性的意义”。这种革命性的贡献主要表现为,劳动关系的研究已经具备了一种系统理论的形态,开始成为一门独立的学科。

邓洛普提出的劳动关系系统论,从社会总体的角度,通过研究制度和行为之间互动的关系来把握劳动关系的运行和协调。这一理论强调“制度”和“行为”之间的互动关系,借以了解和解释劳动关系的规则,将劳动关系作为一个系统,如同经济系统一样,同属一个社会大系统中的子系统;并将劳动关系系统分为四方面,包括劳动关系的环境、劳动关系的主体、意识形态、劳动关系规则网络。

邓洛普的劳动关系系统理论,有着两方面的意义。

其一,将劳资关系矛盾的处理和解决,引入资本主义体制的大框架内,通过在体制内解决劳资冲突,来对抗马克思的社会革命理论。这一理论为资本主义体制的自我完善具有重要的意义。劳动关系系统理论,逐步成为资本主义国家劳工政策制定的理论依据。

其二,这一理论为当代劳动关系研究的学科化和体系化,提供了一个基本的分析框架并奠定了学术基础。尽管这一框架并不完善,后来的学者对于这一框架又有许多批评和修正,但都是在这一框架的基础上修补完善。

此后,产业关系学在西方市场经济国家迎来了学科发展的黄金年代。由于劳动关系系统理论被政府作为制定劳工政策的基本的理论依据,在解决劳资冲突促进劳资合作方面发挥了重大作用,进而促进了这一学科的普及和发展。在英国、欧洲大陆和北美,许多著名的大学都设有劳动和产业关系院系,这些院系主要培养劳动关系学位的硕士和博士。而且,许多商学院的公共管理学院,也都设有产业关系专业。

但随着发达国家的劳动关系模式和规则已经相对稳定和健全,发达国家的劳动关系不断发生变化,劳动关系学科开始发生分化。作为劳动关系学界中两大学派——人事管理学派和劳动力经济学制度学派,不断结合其他不同的学科,逐步形成了人力资源学派和产业关系学派或劳动关系学派。从20世纪70年代开始,随着国际工人运动的衰退,劳动关系学科也开始被冷落。劳动关系的研究转而注重企业的微观劳动关系的调整,劳动关系策略理论被关注。与此同时,主张将雇主利益与劳工利益结合以排斥工会的人力资源管理学派从产业关系学科中分离出来形成了一门新的独立学科。但需要提起注意的是,自90年代以来,经济全球化的出现所形成的新的劳工问题,为劳动关系学科的复兴提供了社会基础,劳动关系学科又开始被重新提起。

从历史发展的顺序看来,劳动关系研究的发展经历了劳资关系和劳工运动理论、劳动关系系统理论。劳动关系策略理论等不同阶段。从更广阔的学科视野来看,人力资源管理也是劳动关系理论发展的一个阶段。但这种发展并不是以一个新的理论来代替原来的理论,而是劳动关系理论在研究方法和研究角度,以及内容和结论上都出现了多元化的情形;这些理论同时并存,既反映了不同的学术流派,更体现了社会不同利益的诉求。但一

一般而言,目前在劳动关系学界中,劳动关系系统理论作为这一学科的主流学派,其理论框架和分析方法,仍然是劳动关系学界的基本理论和基本方法。

## 6. 船员劳动关系特点

司法实践中船员劳动关系和劳务关系之争等诸多问题的产生,主要是源于船员的劳动关系具有不同于其他劳动关系的特殊性和复杂性。

### 1) 船员劳动关系的复杂性

(1) 船员类型对于船员劳动关系的认定有重要的影响。

从船员与其服务对象之间关系的角度,船员可以分为自有船员与自由船员两大类。自有船员是指隶属于某一船公司或者船员管理公司的船员,他们与船公司或者船员管理公司之间存在长期稳定的劳动合同关系,享有一般性劳动法律规范所确认的权利和义务,不论其在船上工作或在岸上休假待岗,其权益通常能够通过劳动合同加以确定和保护。而自由船员不隶属于任何确定的公司,他们往往要依赖船员管理公司或船员服务机构提供短期就业机会,接受这些船员管理公司或者船员服务机构的派遣到指定船舶之上工作,进而与船公司产生联系。因此,在自由船员与派遣机构、自由船员与所服务的船公司之间可能形成不同的法律关系,哪一种法律关系属于劳动关系很难辨识。如果自由船员被船员管理公司或船员服务机构派遣到外籍船舶之上工作,其将作为外派船员形成与外籍船舶所有人之间的特殊法律关系。根据交通运输部颁布的《中华人民共和国海员外派管理规定》(2011)以及《中华人民共和国船员服务管理规定》(2008),截至目前,在中国具备为外籍船舶或港澳台地区籍海船提供配员服务资质的海员外派机构已达179家;具备为中国籍国际航行和国内航行的海船提供配员服务资质的甲级海船船员服务机构达到224家;能够为中国籍国内航行的海船提供配员服务的乙级海船船员服务机构有426家。大量船员需要通过这些船员服务机构建立劳动关系或者劳务关系,而其中自有船员、自由船员包括外派船员的法律地位各不相同,使得船员劳动关系的确定成为一个复杂的问题。

(2) 船员劳动关系和劳务关系区分不明、两种法律关系下相对人义务责任不清晰是影响船员劳动关系和谐的重要因素。

在船员接受船员管理公司或者船员服务机构派遣到指定船舶工作的情况下,通常由船舶所有人根据与船舶管理公司之间的配员服务协议将包括管理费用、船员劳动报酬等在内的约定金额支付给船员管理公司,再由船员管理公司按照其与船员之间的约定向船员支付劳动报酬。如果船员管理公司因船舶所有人欠付薪资而无法支付工资,船员能否直接要求船舶所有人支付相关费用?如果船舶所有人已经按约支付了相关费用,但船舶管理公司欠付船员工资,船舶所有人对于船员的工资请求是否仍然负有支付义务?司法实践中,对于上述两种情况下产生的船员欠薪问题通常都认定船员管理公司和船舶所有人应承担连带责任。但是,如果不对两种法律关系加以区分,不明确两种法律关系下相对人的义务与责任范围,不确认两种法律关系下的义务人承担连带责任的法律基础,与之相关的船员劳动合同和劳务合同纠纷无法得到有效的解决。根据各地海事法院陆续发布的《海事审判白皮书》,受国际金融危机的后续影响,国际航运市场持续低迷,船员劳务合同纠纷包括因船公司经营不善导致的船员欠薪纠纷呈现出不同程度增多的趋势。诸如欠薪