



附：劳动关系学自学考试大纲

劳动关系学

[2005年版]

组编/全国高等教育自学考试指导委员会
主编/程延园 副主编/高云

全国高等教育自学考试指定教材
劳动和社会保障专业(本科)

中国劳动社会保障出版社

全国高等教育自学考试指定教材

劳动和社会保障专业（本科）

劳动关系学

（2005 年版）

（附：劳动关系学自学考试大纲）

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

程延园 主 编

高 云 副主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系学/程延园主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社,
2005

ISBN 7-5045-4330-6

I. 劳… II. 程… III. 劳动-生产关系-高等教育-自学考试-
教材 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 023122 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

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 17.75 印张 461 千字

2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 23.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344



21 世纪是一个变幻莫测的世纪，是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展，知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战，随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇，寻求发展，迎接挑战，适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习，终身学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试，其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学，为每一个自学者铺就成才之路。组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问，这种教材应当适合自学者增强创新意识、培养实践能力、形成自学能力，也有利于学习者学以致用，解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书，我们虽然沿用了“教材”这个概念，但它与那种仅供教师讲、学生听，教师不讲、学生不懂，以“教”为中心的教科书相比，已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解，以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念，不断探索适合自己的学习方法，充

分利用已有的知识基础和实际工作经验，最大限度地发挥自己的潜能，达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

2004年7月



劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发展，劳动关系问题越重要。劳动关系学是研究劳动关系理论、制度和历史发展的学问。劳动关系学这门课程主要讲述了劳动关系的理论、历史发展，劳动关系的主体以及运行制度，如劳动合同制度、集体谈判和集体合同制度、三方协商机制和劳动争议处理制度等。本书对市场经济国家的劳动关系进行了深入系统的比较，概括了西方国家劳动关系的基本理论、学派、制度模式和理念，总结了市场经济国家调整劳动关系的基本制度和一般规律。尤其是分析了我国劳动关系问题的立法、政策和经验，介绍了我国劳动关系的主要制度，探索了在加入 WTO 背景下劳动关系所面临的挑战以及发展方向。

劳动关系学是高等教育自学考试劳动和社会保障专业的重要专业课程。本教材共包括十二章内容：第一章劳动关系导论，主要介绍劳动关系的概念、种类、实质以及劳动关系合作与冲突原理；第二章劳动关系理论，重点讲述劳动关系五种学派的基本观点、对劳

动关系问题的价值判断以及劳动关系调整模式；第三章劳动关系的历史和制度背景，主要介绍劳动关系发展的一般规律及我国劳动关系的发展变化；第四章雇主，主要讲述雇主角色理论、管理模式、雇员参与制度和劳资合作；第五章工会，主要介绍工会的基本概念、分类、职能、工会化的原因，以及工会的组织结构和法律保障；第六章政府，主要介绍政府在劳动关系中的作用及在劳动关系实践中承担的五种角色，不同劳动关系学派的政府理论及政府的劳动关系实践，以及我国劳动关系法律的主要内容；第七章劳动合同管理，重点介绍劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，无效劳动合同的确认以及违反劳动合同的法律责任；第八章集体谈判，主要介绍集体谈判的含义和功能、程序和内容、级别和技巧以及我国集体协商谈判制度；第九章集体协议，重点讲述集体协议的订立、变更和终止以及我国集体协议的法律规定；第十章三方协商机制，主要介绍三方协商机制的概念和特点，形式和职能，规则和程序，以及政府在三方协商中的作用和我国的三方协商机制；第十一章劳动争议处理，重点讲述劳动争议的处理原则、方法以及劳动争议调解、仲裁、诉讼制度；第十二章当代劳动关系的发展，重点讲述转型时期我国劳动关系的特点以及伙伴关系的内容。本教材力图用简明易懂的语言解释劳动关系的基本知识、基本理论和基本制度，并努力做到理论性与实用性的统一。书中欠妥之处，恳请广大读者批评指正。

编者

2005年5月于北京

目 录



第 1 章 劳动关系导论 1

- 第 1 节 劳动关系的概述 3
- 第 2 节 劳动关系的实质：冲突与合作 15
- 第 3 节 劳动关系的外部环境 28

第 2 章 劳动关系理论 33

- 第 1 节 劳动关系理论：各学派的观点 35
- 第 2 节 劳动关系的价值取向：
一元论与多元论 48
- 第 3 节 劳动关系调整模式 52

第 3 章 劳动关系的历史和制度背景 59

- 第 1 节 早期工业化时代的劳动关系 61
- 第 2 节 管理时代的劳动关系 65
- 第 3 节 冲突的制度化 68
- 第 4 节 成熟的劳动关系 72

第 5 节	新的矛盾和问题	76
第 6 节	我国劳动关系的发展	79

第 4 章 雇主 86

第 1 节	谁是雇主	87
第 2 节	雇主的角色理论	91
第 3 节	管理模式和实践	97
第 4 节	雇员参与管理	107
第 5 节	劳资合作策略	117

第 5 章 工会 127

第 1 节	工会的概念	128
第 2 节	工会的职能	135
第 3 节	工会的组织结构	146
第 4 节	工会的法律保障	152

第 6 章 政府 160

第 1 节	政府的角色	163
第 2 节	政府与劳动关系理论	168
第 3 节	劳动法——调整劳动关系的法律	173
第 4 节	政府劳动关系实践	198

第 7 章 劳动合同管理 205

第 1 节	劳动合同概述	206
第 2 节	劳动合同的订立和履行	217
第 3 节	劳动合同的内容	227

第 4 节	劳动合同的变更和解除	234
第 5 节	劳动合同的终止和续订	242
第 6 节	法律责任	245

第 8 章 集体谈判 252

第 1 节	集体谈判的含义和功能	253
第 2 节	集体谈判的结构	258
第 3 节	集体谈判的进程	267
第 4 节	集体谈判的结果	281
第 5 节	不当劳动行为及其救济	284
第 6 节	诚信谈判的责任	294
第 7 节	罢工及其争议处理	299

第 9 章 集体协议 324

第 1 节	集体协议的性质	325
第 2 节	集体协议管理	338
第 3 节	集体协议的条款	345
第 4 节	集体协议的订立、变更和终止	368

第 10 章 三方协商机制 374

第 1 节	三方协商机制概述	375
第 2 节	三方协商机制的主要内容	387
第 3 节	我国协调劳动关系的三方机制	399

第 11 章 劳动争议处理 406

第 1 节	劳动争议处理的原则和方法	407
-------	--------------	-----

第 2 节	劳动争议调解	417
第 3 节	劳动争议仲裁	423
第 4 节	劳动争议诉讼	432
第 5 节	集体争议处理	437
第 6 节	争议预防和处理技巧	449

第 12 章 当代劳动关系的发展 457

第 1 节	来自国外的影响	458
第 2 节	中国劳动关系的发展变化	463

中文参考文献 481

英文参考文献 485

后记 491

附：劳动关系学自学考试大纲 493

第1章

劳动关系导论

◆ 学习目标 ◆

本章的学习重点是劳动关系的概念、实质以及劳动关系合作与冲突原理。目的是通过本章的学习，了解劳动关系的概念和实质、劳动关系的主体、个别劳动关系和集体劳动关系、影响冲突与合作的内部因素和外部环境，理解劳动关系双方冲突和合作的根源及表现形式。

引导案例：某公司突发人事地震^①

2002年12月12日，某公司通知陈某等员工：“10分钟之内必须在一张已经打印好的通知单上签字同意，否则将被视为自动离职。”这一天也是陈某等员工3个月试用期的最后一天，他们被告知公司将进行战略调整，员工必须到西部地区从事电脑销售工作，如不在规定时间内答复，将视为自动辞职，公司不承担任何

^① 根据 <http://www.sina.com.cn> 2002年12月21日21世纪经济报道改编。

何责任。这一通知令陈某等人目瞪口呆。陈某等人是在2002年七八月份在公司强势的“5000软件工程师”招聘中过五关斩六将，才进入公司软件园工作的员工，虽然在3个月试用期中已经产生了一些疑惑，但想不到事情会如此突然和直接。

公司的一位副总裁解释说，“在我们看来，这只不过是一次正常的内部人事调整，公司每年在年终时都会有类似的举措。”2002年10月11日，公司董事局已向全体员工发了关于公司经营业务全面转向增值服务的通知，宣布公司将全面向增值服务进行战略转型，为配合这次转型，需要对所属各大专业集团进行全面人事整合。

员工反应最激烈的是合同问题：“我们被录用的时候，被要求与某科技发展有限公司签订劳动合同，但直到今天，我们都不知道这家科技公司究竟是做什么的，办公地点在哪里？”

被分流的124名新员工声称：“在人员调整上，他们明显是在刁难。”软件园的大部分员工被要求调往西部，而西部的员工被要求调往深圳。而且让人迷惑不解的是，将软件工程师们分流到主要负责硬件服务的集团从事电脑销售服务的工作。对此，公司的负责人解释说：“这样调整是为了让员工更好地融入企业文化，和企业员工打成一片，并不存在故意刁难的问题。”“让这批软件工程师们去一线接触市场，对他们今后从事软件设计开发工作会很有帮助。”

至于是否是利用试用期末裁员？公司解释说：“这次调整主要是根据员工在3个月培训期间的表现以及考核成绩进行重新评估，对表现欠佳的员工在按合同发完工资之后劝其辞退。”但员工却说：在3个月试用期中，几乎没有得到任何具体的工作指示，仅仅是一些内部模拟测试，培训的内容主要是军训、企业文化和编码培训。因而员工认为试用期接近结束时的“劝退”，其实就是变相裁员。高层管理人员都坚决反对“裁员”说法，“我们一直没有裁员，对不合格的员工是让其在公司内部待岗。”而

员工则说，内部待岗的规定是：如果3个月内没有得到重新聘用的话，那就解除劳动关系。

之后，员工们选出了代表和公司工作组进行谈判。超出预想的震动局面让公司管理高层措手不及。按原计划，此次调整将在12月末全部完成，各岗位新的人员配置要在2003年之前到位。但现实中的意外情况将这些“美好”的布局打乱了。12月16日各园区负责人接到通知：调整暂停。各专业集团高层负责人汇聚总部，针对调整中出现的问题和现象商讨对策。12月17日公司董事局又发出通知，明确了对无法安排的员工的处理办法：对资深员工，可由董事局统一安排；工作满3年的骨干，向各专业集团董事会报告；工作不满3年的写出个人事迹资料，先向专业集团董事会报，再报董事局；对无法安排的员工按劳动法解聘。这一事件使公司仅在股票市场上就损失了7个多亿，给公司和员工带来了巨大的无形压力。

这一案例就是一个典型的劳动关系问题，公司与劳动者在许多问题上有着不同的利益和看法。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1节 劳动关系的概述

一、劳动关系的概念

(一) 劳动关系的内涵

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，而且也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。

“劳动关系”一词是从英文“labor relations”翻译而来。劳动关系是劳动者（雇员）与雇主（我国称用人单位）之间在劳动过程中所形成的社会经济关系的统称。一般我们把劳动力的提供者，称之为“雇员”，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，又被称之为劳资关系、雇佣关系、劳使关系、劳工关系、产业关系等，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。^①

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，强调劳方资方的界限分明，所展开的关系自然也包含了一致性与冲突性在内。

劳工关系在英文中与劳动关系是同一个名词。在中文中，劳工关系则更强调以劳动为中心所展开，着重于劳动力，以劳动者为本位进行思考，强调劳工组成的团体，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。

劳雇关系又称为雇佣关系，它以雇佣法律关系为基础，强调受雇者与雇主之间的关系，重点在于权利义务结构。

劳使关系的称谓则源自日本，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、温和的名词表达替代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，源自美国，在欧美国家使用比较广

^① 卫民. 工会组织与劳工运动. 台北：台湾国立空中大学，1993. 4

泛。产业关系分为狭义和广义两种用法，狭义指劳资关系，主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系。广义则指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系，包括了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，不仅包括了劳资双方，而且还包括了政府一方。

在我国，《劳动法》明确将这一关系表述为“劳动关系”。劳动关系作为一个更为通用的概念，已获得广泛的接受。为避免不同所有制、不同政治立场所带来的概念差异，并照顾我国的习惯用法，本书多使用劳动关系、劳动者的概念，但在研究国外劳动关系制度时，也会使用到诸如劳资关系等概念。

过去，多数国家对劳动关系的研究大多集中在“劳”和“资”的关系这一领域，其内容主要包括工会的成因、功能和影响。但近年来，劳动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、职业安全和健康、雇佣歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳动关系比较研究等。劳动关系究竟应包含哪些内容，一直存在很大争议。一些学者将劳动关系界定在一个较窄的范围之内，仅指劳资之间、以及工会与管理方之间的关系。另一些学者则采用更宽泛的定义，认为劳动关系覆盖了雇佣关系的各个方面，包括了与工作相关的各种问题。尽管不同学者界定的研究范围相差很大，但随着时间的推移，劳动关系研究范围不断趋于扩大。劳动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。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起到的重要作用有了更为深刻的认识，尤其是人们深刻地意识到，企业雇佣关系的状况是企业在日益复杂的产品市场上获得竞争优势的关键。

① 卫民. 工会组织与劳工运动. 台北：台湾国立空中大学，1993. 4

（二）我国劳动关系的概念

根据我国《劳动法》的规定，目前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。

劳动关系是发生在劳动过程中的社会关系，劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素结合为前提。也就是说，劳动过程即劳动力与生产资料两种要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能实现。由于劳动关系是一个以劳动为内涵的概念，因此，要认识和理解劳动关系，必须认识和理解什么是劳动。

劳动是人们改变劳动对象，使之适合自己需要的有意识、有目的的活动。劳动是人们在物质生产和精神生产过程中的体力和脑力的支出，是人类生存和发展的最基本条件。

劳动具有自然性质。因为劳动首先是发生在人与自然界之间的活动，它把自然界的材料变成了人类赖以生存的财富，同时创造人类本身和人类文明。

劳动也具有社会性质。因为无论在人类社会早期的狩猎中，还是在现代社会的大机器生产中，人都不可能不与别人发生联系而孤独地进行劳动。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系，于是劳动便由单纯的自然行为，变成了一种社会行为。

在我国，劳动关系中的劳动，除了具有一般的含义外，还有其特定的内涵。劳动关系意义上的劳动，专指劳动者为谋生而从事的、履行劳动义务的、有组织的、岗位相对固定的集体劳动。主要包括：（1）从主体上看，它是以职工（雇员）身份所从事的劳动。凡不在职工之列的人员所从事的劳动，或者虽在职工之列却以职工以外身份所从事的劳动，例如现役军人的军工劳动，罪犯、劳教人员和战俘的劳役劳动，家庭成员的家务劳动，个体劳