

→ 四川省高等教育自学考试教材

RENLI ZIYUAN GUANLI CONGSHU

人力资源管理丛书

劳动关系 与劳动法

LAODONG GUANXI
YU LAODONGFA

◎ 主编 夏志强 杨 红

附：劳动关系与劳动法自学考试大纲



四川大学出版社

RENLI ZIYUAN GUANLI CONGSHU
人力资源管理丛书



编：夏志强、杨红
副：顾敏、王德、王德、王德
设计：王德、王德、王德
印刷：王德、王德、王德

第1版(1999) 第2版(2005)

劳动关系与劳动法

LAODONG GUANXI YU LAODONGFA

◎ 主编 夏志强 杨红

劳动关系与劳动法

主编 夏志强 杨红
副主编 顾敏 王德 王德 王德
设计 王德 王德 王德
印刷 王德 王德 王德



四川大学出版社

责任编辑:楼 晓
 责任校对:周 颖
 封面设计:翼虎书装
 责任印制:杨丽贤

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系与劳动法 / 夏志强, 杨红主编. — 成都: 四川大学出版社, 2007.8

(人力资源管理丛书)

ISBN 978-7-5614-2812-1

I. 劳… II. ①夏…②杨… III. ①劳动—生产关系—高等教育—自学考试—教材②劳动法—中国—高等教育—自学考试—教材 IV. F246 D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 134933 号

书名 劳动关系与劳动法

主 编 夏志强 杨 红
 出 版 四川大学出版社
 地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)
 发 行 四川大学出版社
 书 号 ISBN 978-7-5614-3812-1/F·518
 印 刷 四川锦祝印务有限公司
 成品尺寸 146 mm×210 mm
 印 张 9.25
 字 数 254 千字
 版 次 2007 年 8 月第 1 版
 印 次 2007 年 8 月第 1 次印刷
 印 数 0 001~3 000 册
 定 价 16.00 元

◆ 读者邮购本书,请与本社发行科联系。电话:85408408/85401670/85408023 邮政编码:610065

◆ 本社图书如有印装质量问题,请寄回出版社调换。

◆ 网址:www.scupress.com.cn

版权所有◆侵权必究



第五节	劳动安全和卫生	119
第五章	劳动合同	125
第一节	劳动合同概述	127
第二节	劳动合同的订立	129
第三节	劳动合同的内容	136
第四节	劳动合同的履行、变更与终止	140
第五节	劳动合同的解除	143
第六节	违反劳动合同的法律责任	148
第六章	员工民主参与	151
第一节	员工民主参与管理概述	153
第二节	员工民主参与管理的组织形式	159
第三节	我国私营企业员工民主参与管理	162
第七章	集体谈判与集体合同	169
第一节	集体谈判概述	171
第二节	集体谈判的结构、过程及结果	175
第三节	集体谈判的法律调整	181
第四节	我国集体谈判的现状 & 思考	185
第五节	集体合同概述	187
第六节	集体合同的签订	192
第七节	集体合同的内容	195
第八节	集体合同的效力	202

第八章 劳动争议与处理	211
第一节 劳动争议概述	213
第二节 劳动争议调解	216
第三节 劳动争议仲裁	226
第四节 劳动争议诉讼	236
附录 劳动关系与劳动法自学考试大纲	249
第一章 劳动关系主体	251
第二章 劳动关系的本质	254
第三章 政府与劳动关系	257
第四章 劳动法	260
第五章 劳动合同	264
第六章 员工民主参与	268
第七章 集体谈判与集体合同	271
第八章 劳动争议与处理	276
附 录 题型示例	285
后记	287

第一章

劳动关系 与劳动关 系主体

系关画黄
关画黄
系主系

章一策

画关画画 一

画关画画 一



第一节 劳动关系概述

人类的产生和发展与劳动密不可分，劳动创造了人类，造就了今天的社会和世界。劳动关系就是在劳动过程中形成的劳动者与劳动力使用者之间的社会经济关系。在当代，劳动关系是社会经济关系的重要组成部分。

在社会历史的发展过程中，随着生产方式的演变，生产组织形式也不断变迁。其中，劳动者与劳动力使用者之间的关系也在不断调整、变化，描述这个关系的概念名称及其内涵和外延同样在不断变化。从我国的情况看，人们习惯将劳动者与劳动力使用者之间的关系称为劳动关系。

一、劳动关系的概念

劳动关系是社会生产关系中表明劳动力使用者与劳动力所有者之间关系的概念。在英文中，劳动关系是指劳动者与雇主之间在劳动过程中形成的社会经济关系。由于人们对劳动力的提供者与劳动力的使用者的称谓不同，对特定的劳动关系的经济社会性质和特点的认识角度不同，把握和表述存在差异，使劳动关系又被称为“劳资关系”、“产业关系”、“雇佣关系”、“劳工关系”、“劳使关系”等等。

“劳资关系”表明的是资本与劳动之间的关系，也是劳动关系最传统的称谓，体现的是雇佣工人与资本所有者之间的关系。在资本主义发展初期，生产组织中的管理者就是资本所有者，即“资本家”，劳动者就是指雇佣工人。资方劳方界限分明，劳动关系主体明确，关系清晰。由于资方劳方的绝对分离，劳资关系所表现的社会内容逻辑地蕴含着劳资冲突与对抗的意义。随着社会化大生产方式的发展，社会的生产组织形式也不断变迁，现代企业制度逐步建立。

在当代，资本所有者与生产组织中的管理者逐渐发生分离，部分雇佣工人也因持有了公司的“股票”而变成了资本“所有者”。由此，劳资关系所表明的社会经济内涵发生了很大的变化。

“产业关系”又称工业关系、劳动—管理关系，是对以社会化大生产为基本特征的现代资本主义生产过程中劳动关系的新指称。其狭义上等同于劳资关系，即雇佣工人与资本家之间的关系；广义上则泛指产业及社会管理中的管理者与受雇者之间的全部关系。产业关系所涉及的主体不仅包括普通劳资关系中的劳资双方，而且还包括社会的管理者，即政府在内。当代西方国家普遍使用这个概念。

“雇佣关系”也称劳雇关系，其侧重点在于说明雇主与受雇者之间建立在特定法律关系基础上的雇佣关系，强调的是雇主与受雇者之间的权利义务结构。而且，雇佣关系通常是指雇主与受雇者之间的个别性质的劳动关系，一般不包括集体的劳动关系。

“劳工关系”是我国台湾地区 and 海外华人学者经常使用的概念，它侧重于以劳工为重点和核心的劳动关系，突出劳工及其团体，如工会的作用，强调劳工团体与雇主之间的互动过程，如集体谈判。

“劳使关系”，这个概念源于日本，指劳动者与劳动力使用者之间的经济社会关系。这个概念比劳资关系、雇佣关系更加中性、温和，在一定程度上掩饰了劳资关系、雇佣关系中主体的对抗和冲突性质。

二、中国的劳动关系

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)^①的规定，我国劳动关系的含义是指劳动者与用人单位在劳动中形成的社会经济关系。

^① 为行文方便，本书首次出现我国法律文书时使用全称，以后仅使用简称。后文不一一注明。

劳动关系是社会劳动生产过程中发生的社会经济关系。在我国，《劳动法》所调节的劳动关系中的劳动，除了具有一般的含义外，还具有特定的内涵。它专指劳动者为谋生而从事的、履行劳动义务的、岗位相对固定的集体劳动。^① 家庭成员的家务劳动，个体劳动者和合伙人为自己企业的劳动，公民从事的社会义务劳动等等都不属于目前《劳动法》所调节的劳动关系所指的劳动。

劳动过程是劳动力与生产资料相结合的生产过程。在劳动力与生产资料分别属于不同主体的条件下，劳动力与生产资料相结合的自然过程从本质上就是这两种不同生产要素之间发生联系的社会过程。劳动既具有自然性质，也具有社会的属性。劳动关系是社会生产关系的重要组成部分，是社会经济关系的本质体现。所有制不同，对生产资料的占有和运用就不同，所以劳动关系也会存在差异^②。我国目前正在建立和完善社会主义市场经济体制，传统的劳动关系，特别是公有制经济劳动关系必须要适应社会主义市场经济体制改革的要求，自觉地调整劳动关系中不同主体的利益要求。同时，随着信息社会的来临，知识经济渐露端倪，在这种新的生产方式中，劳动者与用人单位之间的关系必将变得更加复杂，劳动关系必将面临新的调整。

第二节 劳动关系主体

“劳动关系主体”是劳动关系的重要构成要素，所有劳动关系现象和劳动关系制度的产生、发展、变化和终止都是劳动关系主体之间不断相互作用的结果。在一个企业内部，应该处理好劳动者与用人单位双方之间的关系，否则将会造成劳动关系主体之间的矛盾和

^① 程延园. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 63

^② 左祥琦. 劳动关系管理 [M]. 北京: 中国发展出版社, 2007. 4~5

冲突,甚至会引发产业行动。^①

一般而言,劳动关系的主体是指劳动关系的参加者。从狭义上讲,劳动关系的主体包括两方:一方是劳动者和以工会为主要形式的员工团体;另一方是管理方以及“雇主”协会。从广义上讲,劳动关系主体,即劳动者及其联合体、“雇主”及其联合体以及以政府劳动保障部门为代表的第三方等,政府通过立法介入和影响劳动关系,政府是广义的劳动关系的主体。^②

一、管理方

管理学大师法约尔认为管理具有计划、组织、指挥、协调与控制的职能。管理被定义为“社会组织中,为了实现预期的目标,以人为中心进行的协调活动”。^③而在劳动关系中,管理方即劳动力的雇佣方,也被称为用人单位或雇主。本文采用管理方的定义,是因为作者认为在当今的劳动关系中,管理方已不是单纯的雇佣的一方,通过职工持股等形式,一方面“雇员”也参与到管理中来,拥有管理的部分职能;另一方面,管理方也可认为是被股东们雇佣的“雇员”。

(一) 管理方的概念

1. 定义

从狭义上看,管理方是指在生产组织中通过行使职权,实施管理职能,率领其隶属人员完成既定工作的各级管理人员。从广义角度看,管理方除了包括企业中的各级管理人员,还包括各类正式与

① 王君南,陈微波. 劳动关系与社会保险 [M]. 济南: 山东人民出版社, 2004. 37~38

② 王丹. 中国劳动关系主体的体系性研究 [J]. 中国人力资源开发, 2005(7)

③ 周三多,陈传明,鲁明泓. 管理学——原理与方法 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 2002. 10

非正式的雇主协会。

2. 特点
(1) 管理方具有职权。职权是能向隶属人员进行指挥、发出命令并要求下级强制服从并执行的权力，以及给予奖惩的权力。

(2) 管理方通过合法程序获得职权。企业各级管理人员的职权是经由一定正式程序而赋予某个职位的一种权力。它源于企业产权，是合法的。

(3) 职权是自上而下逐级授予的，权责对等十分重要。^①

3. 与管理方有关的概念

在生产经营的实践中，与管理方有关的概念有如下几种：

(1) 资本家。又称为资产阶级或资本家阶级，是指现代产业社会中占有生产资料、通过雇佣工资劳动者而获得剩余价值的人。由于这一概念具有强烈的阶级对立色彩，我国立法中一般未采用。

(2) 企业主。指企业的拥有者或资产所有者。这一概念并未从劳资关系的角度提出，更强调企业的所有权。而企业主与劳动者的对应关系表现在企业是资本所有者，劳动者是劳动力所有者，两者在劳动关系中有着一种本质的联系。

(3) 企业家。企业家与企业主在市场经济国家中含义基本相同，但企业家更侧重于企业的经营。在我国，社会对于企业经营的专门人才统称为企业家，可见，两者并非对应的关系。

(4) 雇主。是指一个组织中，使用雇员进行有组织、有目的的活动，且向雇员支付工资报酬的法人或自然人。有人认为“管理方”这一个概念范围太宽泛，在劳动关系实践中，许多中低层管理者应该属于雇员系列，而从自然人的角度理解管理方应该是拥有决策权，处在整个组织权力结构最高层，代表组织进行决策的人员。使用雇主这一概念的人认为雇主并不包括各级管理人员，采用“管理方”并不恰当。而本书作者认为，由于现代企业制度下产权关系的演变，采用“管理方”的定义更为恰当。

(5) 用人单位。用人单位是我国劳动法一直沿用的概念，这一

^① 程延园，劳动关系[M]. 北京：中国人民大学出版社，2002. 83~84

概念在市场经济条件下具有明显的局限性。其表现在“用人单位”不仅只是用人的一方、纯粹雇佣人的一方，在现代企业制度的委托代理关系中也有可能是“被雇佣的一方”。因此，本书认为，用“管理方”的定义仍比用“用人单位”的定义更为恰当。

在劳动关系中，管理方是用人单位，是“雇佣”的一方，雇员是被“雇佣”的一方，但两者的界线并非清晰。在现代企业制度下，管理方与雇员的角色实际并不绝对对立。

在工业化发展的过程中，企业领导制度经历了从“企业主经营管理制”到“经理经营管理制”的演变过程。相应的，“雇主”一词在不同历史时期也表现出不同的内涵。18世纪，雇主主要是指资本家，其实质含义是指占有生产资料、通过雇佣劳动者而获得剩余价值的人。在工业社会发展初期，资本家既是投资者也是经营者，企业所有者集财产所有权、决策权、监督权、管理权于一身，“资本家”与“雇主”的概念是重合的。19世纪中期之后，随着资本原始积累的扩大，企业规模有了较大发展，企业所有权与经营权开始分离，产生了受雇于资本家的经理阶层。职业经理人经营管理企业，雇佣工人进行生产劳动，实际担负了“雇主”角色。而资本家仅是通过所有权来管理企业。特别是随着现代公司制度的实行，企业的投资者主要通过行使股权对企业施加影响，而雇佣员工、管理员工、分配工资的实际权力是由经营者来行使的，经营者成为名副其实的雇主。^①

企业所有权与经营权的分离也带来了代理问题，并进一步发展为公司治理问题。吴敬琏在《现代公司与企业改革》一书中将公司治理定义为：“由所有者、董事会和高级执行人员即高级经理人员三者组成的一种组织结构。在这种结构中，上述三者之间形成一定的制衡关系。通过这一结构，所有者将自己的资产交由公司董事会托管；公司董事会是公司的最高决策机构，拥有对高级经理人员的聘

^① 程延园. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005.

用、奖惩以及解雇权；高级经理人员受雇于董事会，组成在董事会领导下的执行机构，在董事会的授权范围内经营企业”。股东会和董事会之间是“信托”的关系，而董事会和经理层之间则存在一种委托—代理关系，^①如图1所示。

通过持有公司股份，劳动关系中“雇员”成为公司的所有者之一，而股权的分散化，或者说产权民主化，使企业成为社会的企业，从而使“管理者”与“雇员”的传统角色变得复杂化，界限不再清晰。一方面，劳动关系中的管理方，即经理层，负责公司的日常运营与人、财、物等资源的调配使用，是“雇佣别人的人”；而在公司治理中他们又是被公司产权所有者“雇佣的人”；另一方面，本身具有“被雇佣”身份的员工，通过持有公司股份，在一定意义上成为公司产权的所有者，从而“雇员”可以参与到企业管理中来，参与到企业资本利润的分配中来，成为“雇主”。

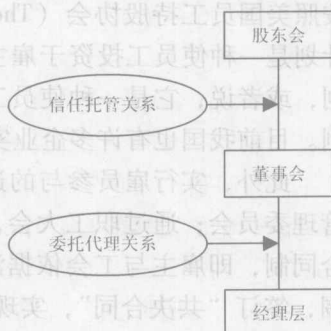


图1 公司治理结构图

因此，在缺乏一定监控下，经理层既是劳动关系中的“管理方”，又是公司所有者“雇佣”的人，并实际掌握着公司的真实情况和管理权力，拥有双重身份，处于“双强势”的地位，其力量是大于委托者的，出现雇佣方作为被委托方是强势的一方，而作为委托者的董事会、股权所有者却成为弱势的一方，见图2所示。



图2 管理者和雇员关系转化图

① 吴敬琏. 现代公司与企业改革 [M]. 天津: 天津人民出版社, 1994.

现代企业制度普遍要求实现企业民主。企业民主要求雇员参与，雇员参与的形式主要是员工持股计划。员工持股（即 ESOP，Employee Stock Ownership Plan 的英文缩写），又称公司员工持股计划。按照美国员工持股协会（The ESOP Association）的定义：员工持股计划是一种使员工投资于雇主企业从而获得长远收益的员工受益计划，或者说，它是一种使员工为本企业的股票拥有者的员工受益机制。目前我国也有许多企业实施了员工持股计划。^①

此外，实行雇员参与的途径还有：雇员参加董事会、监事会和管理委员会；通过职工大会，实行企业民治或企业民主管理；共决合同制，即雇主与工会依据法律规定，通过谈判决定共决内容、范围，签订“共决合同”，实现雇员的民主参与；通过工厂委员会或其他类型的专门机构，参加企业咨询或管理活动。

由于社会化大生产的内在特性，所有权、经营权相分离是必然趋势，实行企业民主化管理是调整劳动关系的必然选择，它有利于缓和劳资矛盾，使政府、雇主和工会间可以更大范围的合作。^②

（二）管理方的地位与作用

新古典经济学家认为，管理方作为企业所有者的代理人，要实现企业利润与所有者财富的最大化，必须不断地提高企业的劳动生产率和竞争力。管理者必须投入劳动力、资金、设备、原材料等生产要素并进行优化组合，使单位产品的成本最小化，从而在市场竞争中赢得成本优势，才能达到以上目标。在劳动关系上，管理者以苛刻的就业条件招聘工人，并努力提高他们的劳动生产率。

新古典经济理论主要强调企业效率，认为有效率才能赢利，从而忽视了劳动关系中的“政治”方面，它没有指出使企业效率最大

^① 吴良刚，肖隽. 谈员工持股计划（ESOP）在我国的实施 [J]. 现代管理科学，2006（10）

^② 赵领娣，付秀梅. 劳动经济学——理论、工具、制度、操作 [M]. 北京：企业管理出版社，2004. 413~414

化的内部工作模式，并且把管理人员视为所有者利益的代理人，没有意识到管理者理性的局限性对决策过程的影响。

2. 权变管理理论 权变管理理论是20世纪70年代在美国兴起的。它力图研究组织的各子系统内部和各子系统之间的相互关系，以及组织和它所处的环境之间的联系，并确定各种变数的关系类型和结构类型。它强调在管理中要根据组织所处的内外部条件随机应变，针对不同的具体条件寻求最合适的管理模式、方案或方法。权变管理理论认为，如果管理方面对不确定程度较小、变化不大的环境，在一个稳定的产品市场中进行大规模生产，最有效的组织形式应该是集权模式。职权的集中程度由不确定性的尺寸以及环境的变化程度决定。相反，如果管理方面对的是不确定性程度较大、变化很大的环境，就应该采用更为灵活的“有机”组织形式。

权变管理理论主要关注管理过程的技术方面，强调在设计最有效的企业组织形式过程中各种权变因素的重要性，在理论上支持了企业职权结构以及管理方劳动关系政策与实践。但没有指出管理方的政策如何导致劳资冲突公开化。

3. 劳动过程理论 前面两个理论侧重于从技术角度来研究管理过程，这一理论更关注组织的政治运作，其理论前提是只追求榨取工人剩余价值而引发工人反抗导致的管理控制问题。美国哈里·布雷弗曼在1974年出版的《劳动与垄断资本》认为：通过降低生产过程的技能，从而降低对熟练工人的依赖；通过加强生产方式和过程控制，防止工人抵制生产。这一理论因降低生产技能而普遍受到置疑。此外，该理论只考虑管理方对工人的直接控制，而忽视管理方对工人的间接控制。其实管理方的政策与实践是有生产和政治导向的。劳动过程理论虽然有助于全面理解管理方的政策与实践，但该理论没有指出管理方采用不同控制战略的原因。

4. 利益相关者理论

这一理论认为，企业组织是利益相关者的结合体，各利益相关