

广东省社会科学院出版基金资助出版



转型期广东 劳动关系调整机制研究

李继霞◎著



黄河出版传媒集团
阳光出版社

作者简介

李继霞，女，汉族，1974年生，河南省潢川县人，2003年获西北政法大学经济法学硕士学位。现为广东省社会科学院法学研究所副研究员、广东省法学会会员。主要研究领域是劳动法与社会保障法，出版专著《深圳与香港社会保障法律制度比较研究》一部，在《山东社会科学》《社会科学辑刊》等刊物发表学术论文30多篇，主持省级课题若干项。

广东省社会科学院青年课题资助项目（课题编号：2012G0038）

广东省社会科学院出版基金资助出版

转型期广东 劳动关系调整机制研究

李继霞◎著



黄河出版传媒集团
阳光出版社

图书在版编目(CIP)数据

转型期广东劳动关系调整机制研究 / 李继霞著.
— 银川: 阳光出版社, 2013.7
ISBN 978-7-5525-0901-4

I. ①转… II. ①李… III. ①劳动关系—研究—广
东省 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 152386 号

转型期广东劳动关系调整机制研究

李继霞 著

责任编辑 景 岚
封面设计 千 寻
责任印制 郭迅生

黄河出版传媒集团
阳光出版社 出版发行

地 址 银川市北京东路 139 号出版大厦(750001)
网 址 <http://www.yrpubm.com>
网上书店 <http://www.hh-book.com>
电子信箱 yangguang@yrpubm.com
邮购电话 0951-5044614
经 销 全国新华书店
印刷装订 宁夏捷诚彩色印务有限公司
印刷委托书号 (宁)0015238

开 本 720mm × 980mm 1/16
印 张 16.75
字 数 230 千
版 次 2013 年 6 月第 1 版
印 次 2013 年 6 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5525-0901-4/F·34

定 价 32.00 元

版权所有 翻印必究

| 目 录 |

CONTENTS

第一章 劳动关系及其调整模式 / 1

第一节 劳动关系 / 1

- 一、劳动关系的界定 / 1
- 二、劳动关系的基本特征 / 6
- 三、劳动关系的类型 / 11

第二节 劳动关系调整模式 / 15

- 一、劳动关系调整模式概述 / 15
- 二、西方市场经济国家劳动关系调整模式的演进 / 18
- 三、制度规则模式的具体形式 / 24

第三节 我国的劳动关系及其调整模式 / 29

- 一、我国劳动关系及其调整模式的演变历程 / 29
- 二、我国当前劳动关系调整机制效果之实证分析 / 34
- 三、我国劳动关系调整机制效果微弱的原因探析 / 40

第二章 广东转型升级期的劳动关系及其调整 / 44

第一节 广东省转型升级期的劳动关系 / 44

- 一、广东正处于转型升级阶段 / 44
- 二、广东转型升级期的劳动关系 / 49

第二节 广东转型升级期劳动关系的调整 / 60

- 一、广东转型升级期劳动关系调整的必要性和重要性 / 60
- 二、广东当前劳动关系调整机制制约因素分析 / 63
- 三、完善广东省劳动关系调整机制应遵循的原则 / 70

第三章 广东劳动关系三方协商机制 / 76

第一节 我国劳动关系三方协商机制的现状及其再认识 / 76

- 一、劳动关系三方协商机制在我国的建立和发展 / 76
- 二、我国劳动关系三方协商机制的作用与局限 / 82
- 三、对我国劳动关系三方协商机制的再认识 / 88

第二节 广东劳动关系三方协商机制的建立及现状 / 90

- 一、广东劳动关系三方协商机制的建立 / 90
- 二、广东劳动关系三方协商机制的实践 / 94
- 三、广东劳动关系三方协商机制的成果 / 97
- 四、广东劳动关系三方协商机制的问题及原因分析 / 101

第三节 完善广东劳动关系三方协商机制的相关对策 / 108

- 一、完善劳动关系三方协商机制的必要性 / 108
- 二、完善三方协商机制的对策建议 / 112

第四章 广东工资集体协商机制 / 123

第一节 我国集体合同制度的推行现状与反思 / 123

- 一、我国集体合同制度的推行情况 / 123
- 二、对我国集体协商机制的再认识及其反思 / 133

第二节 广东工资集体协商制度的推行现状 / 139

 一、广东工资集体协商制度的推行情况 / 139

 二、广东推行工资集体协商制度的主要成效 / 147

 三、广东推行工资集体协商制度实效性不足及其原因分析 / 152

第三节 完善广东工资集体协商机制的相关对策和建议 / 155

 一、完善广东工资集体协商制度的必要性 / 155

 二、广东具有完善工资集体协商制度的现实基础 / 160

 三、完善广东集体协商制度的具体措施 / 163

第五章 广东职工民主参与机制 / 170

第一节 职工民主参与机制的功能与局限 / 170

 一、职工民主参与机制的内涵及其价值基础 / 170

 二、我国职工民主参与的基本机制 / 174

 三、我国职工民主参与机制的功能 / 180

 四、我国职工民主参与法律机制的局限 / 182

第二节 广东省职工民主参与现状评述 / 186

 一、广东省职工民主参与的实践与创新 / 186

 二、广东省职工民主参与机制存在的问题及原因剖析 / 194

第三节 完善广东省职工民主参与机制的对策建议 / 201

 一、优化职工民主参与机制运行的外部环境 / 201

 二、完善职工民主参与机制的自身建设 / 205

第六章 广东劳动争议处理机制 / 215

第一节 我国现行劳动争议处理机制及其缺陷 / 215

一、劳动争议的界定 / 215

二、我国现行劳动争议处理机制 / 216

三、我国现行劳动争议处理机制的缺陷 / 220

第二节 广东省在完善劳动争议处理机制方面的实践与创新 / 229

一、完善劳动保障监察制度，构建劳动争议预防机制 / 229

二、探索调解解决劳动争议案件的新模式 / 230

三、建立劳动仲裁新型工作机制 / 234

四、创新劳动诉讼审判机制 / 235

第三节 进一步完善广东省劳动争议处理机制的对策建议 / 241

一、完善劳动争议处理法律制度 / 242

二、促进现行劳动争议处理机制的有效运行 / 248

主要参考文献 / 254

后记 / 261

第一章 劳动关系及其调整模式

劳动关系问题涉及每个劳动者的切身利益，作为现代社会最重要的社会经济关系之一，劳动关系的和谐稳定关系着整个社会的政治、经济、文化各方面和谐稳定发展。因此，所有市场经济国家都将建立协调稳定的劳动关系作为重要目标，都非常重视劳动关系的调整。在探索劳动关系调整模式的实践过程中，也形成了一些关于劳动关系及其调整的经典理论。

第一节 劳动关系

一、劳动关系的界定

（一）劳动关系的词源演变

“劳动关系”由英文“labor relations”翻译而来。它是雇员（劳动者）与雇主（我国称用人单位）之间在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。由于各国社会制度和传统文化的不同，不同的国家对劳动关系的称谓各不相同，如劳资关系、劳工关系、劳使关系、产业关系、雇员关系等。“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，强调劳资双方的界限分明，所展开的关系中包含了一致性和冲突性。“劳工关系”则更强调以劳动者为

中心展开，着重于劳动者，以劳动者为本位进行思考，强调劳动者组成的团体，也比较强调工会与雇主之间的互动过程，尤其是集体谈判过程。“劳使关系”的称谓源自日本，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、温和的名词代替“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，在欧美国家使用最早、最为广泛。狭义的产业关系，指劳资关系，主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系；广义的产业关系，指产业与社会中管理者与受雇者之间的所有关系，包括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劳资双方，还包括政府一方。

在20世纪七八十年代，学者多用“产业关系”作为其著作的名字。但近年来，人们却习惯使用“雇员关系”和“雇佣关系”作为书名。其主要的原因在于，“产业关系”反映的是在传统制造业中那些拥有高工会组织率的体力劳动者与雇主之间的关系；“雇员关系”则意味着一个更加广泛的雇佣关系领域。在这一领域中，无工会的雇佣制度和白领的工作受到同样的重视^②。如今，关于劳、资的划分也不明显了。一方面，企业的所有权与经营权分离，出现了利用知识和技术管理企业的职业经理人。职业经理人本身并非雇主，但又执行管理职能，可以说具有“劳”、“资”双重身份；另一方面，资本大众化的趋势使得劳动者也可以通过购买股票成为股东。因此，传统关系中“劳”、“资”的分野已不再那么明显，“劳资关系”的称谓也不合时宜了。

在我国，“劳动关系”作为一个更加通用的概念，已经被广泛接受，意在强调这种关系既包括公有制也包括私有制，以区别于“劳资

^① 卫民：《工会组织与劳工运动》，台北国立空中大学出版社，1993年，第4页。

^② 程延园：《劳动关系》，中国人民大学出版社，2011年，第3页。

关系”。为避免不同所有制、不同政治立场带来的概念差异，兼顾我国的习惯用法，本书中多使用劳动关系的概念，但在研究外国的劳动关系制度时，会沿袭当地的称谓，用到劳资关系、雇员关系等概念。

（二）我国劳动关系定义的演变历程

我国的劳动法研究是从接受苏联的劳动法研究成果开始的。我国20世纪50年代的劳动法教材是亚历山大洛夫著的《苏维埃劳动法教程》，该教材分析了劳动关系的历史类型，讲述了社会主义劳动的性质、劳动关系与劳动法律关系的联系，但未给劳动关系下定义。这种研究方法也影响了我国学者。我国于1984年出版的《法学词典》中并无劳动关系的词条。在长达千字的“劳动法”词条中，虽然明确其调整对象主要是劳动关系，但未对劳动关系做任何解释。

我国对劳动关系做出较有影响解释的，是曾作为高等学校统编教材的《劳动法学》。该书将劳动关系定义为：“人们之间在运用劳动能力、实现劳动过程时发生的关系，这种社会关系与劳动有着直接的联系，劳动是这种关系的基础，也是它的实质。”^①该书又在“劳动关系特征”部分进一步指出，劳动关系当事人一方是在企业、机关、集体组织中劳动，并遵守各有关单位的内部劳动规则的“公民”。该书对劳动关系进行了明确的定义，为以后研究奠定了基础。但局限于当时的研究条件、政治环境，该定义也存在着明显的不足：首先，将劳动关系表述为“人们之间”发生的关系，劳动关系的当事人不明确。其次，只说明劳动关系一方当事人，另一方当事人呢？再次，“公民”的称谓混淆了劳动关系当事人和劳动行政关系当事人。

以后的研究者在上述研究的基础上，对劳动关系定义时逐步克服了上述缺陷，比较有代表性的如《劳动法手册》。其将劳动关系定

^① 关怀主编：《劳动法学》，群众出版社，1987年，第7页。

义为：“劳动者同劳动者的录用者之间在劳动过程中所发生的关系，是劳动法调整对象。在我国，劳动关系表现为劳动者与录用劳动者的国家机关、企业、事业等单位行政之间的关系。”^①该定义用“劳动者”概念代替了“公民”的概念，且指出了劳动关系的另一方当事人，其进步是明显的，但局限于当时的用工制度，带有浓厚的行政色彩。随着我国劳动力市场的发育、用工制度的改革，劳动者与用人单位确定劳动关系的途径已由“录用”变为“签订劳动合同”，将与劳动者相对应的一方称为“录用者”的“单位行政”是不合适的。因此，我国现在的大部分研究者对于“劳动关系”的概括开始“去行政化”，并逐步趋同。

（三）当代劳动关系的内涵界定

马克思主义经典理论认为，劳动关系是指生产关系中直接与劳动相关的那部分社会关系，生产关系一般是指人们在自己的社会生产中所发生的一定的、必然的，不以他们的意志为转移的关系。国内学者也分别从不同的角度对劳动关系的内涵进行了界定，如常凯指出，劳动关系是在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系，劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。程延园从企业劳动关系管理的角度认为，“劳动关系是在就业组织中因雇用行为而产生的关系，是组织管理的一个特定区域，它以研究雇用行为管理有关的问题为核心内容。其基本含义，是指管理方与劳动者个人及团体之间产生的，由双方利益引进的，表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和”。黑启明从劳动关系构成主体的角度提出，劳动关系是指“人们为了从事社会劳动而结成的关系，劳动者与劳动力的使用者双方以及他们各自的组织，前者如工

^① 劳动人事部劳动科学研究所编：《劳动法手册》，经济管理出版社，1988年，第305页。

会，后者如企业管理者协会、雇主协会等，共同构成社会劳动关系的主体”。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）将劳动关系描述为“劳动者”与“用人单位”之间的经济社会法律关系。

尽管研究的视角不同，以上观点对劳动关系内涵的界定基本一致，并在不同的层面上相互补充。因此，本书中所指的劳动关系，是指劳动力使用者与劳动者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济利益关系。从狭义上讲，劳动关系主体包括两方，一方是以雇员以及工会为主要形式的雇员团体，另一方是雇主及雇主组织。在劳动关系发展过程中，政府通过立法介入和影响劳动关系，起着调整、干预和监督作用。因此，从广义上讲，劳动关系主体还包括政府。尽管劳动关系非常复杂，但最终可归结为劳资双方的冲突与合作两个方面。现代社会对劳动关系的调整是以加强和巩固合作关系为原则，以双赢为目标，实现劳动关系的良性发展。

（四）相近概念辨析

1. 劳动关系与人事关系

在我国，人事关系是一个极不严格的概念，它既包括国家机关与其所属的工作人员，也包括企事业单位与其所属的管理人员、专业技术人员的关系^①。在过去高度集中统一的管理体制下，企事业单位招、用人具有机关化倾向，在劳动人事管理方面，企事业单位与国家机关在管理体制上并没有太大区别。随着市场经济的建立和发展，国家机关和企事业单位在人事关系调整上的区别日益明显，所产生的公务员关系与企业内劳动关系的界限也日益明晰。企业的人事关系依附于劳动合同，国家机关的人事关系依附于行政管理；前者受劳动法调整，

^① 董保华：《劳动关系调整的法律机制》，上海交通大学出版社，2001年，第53页。

后者受公务员法调整。现代意义上的劳动关系只包括前者。由于现行管理体制的约束，事业单位的改革长期思路不清。在用人上实行双向选择，是企业化管理；在工资待遇上实行统一管理，是机关化的做法。因此，事业单位的人事关系不能完全纳入到现代劳动关系中。

2. 劳动关系与劳务关系

劳务关系是劳动者与用工者根据口头或书面约定，由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务，用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系。劳动关系与劳务关系的区别如下：首先，劳动关系是仅与劳动过程相联系的社会关系；劳务关系更注重实现过程，与劳动结果紧密相连。其次，劳动关系中劳动力的支配权属于用人单位，劳动者与用人单位之间是管理者与被管理者的隶属关系；劳务关系中则由劳务提供方自行组织和指挥劳动过程。再次，因劳动关系而产生的劳动报酬，具有资本和劳动的分配性质，其支付形式往往是一种持续、定期的工资支付；因劳务关系而取得的报酬，是商品价格的一次性支付，往往受市场变化的影响。最后，劳动关系受劳动法调整，劳务关系受合同法调整。

二、劳动关系的基本特征

（一）劳动关系的基本特征是从属性

20世纪八九十年代，董保华教授将劳动关系的特征概括为“两个兼容”，即劳动关系兼有平等关系和隶属关系的特征、劳动关系兼有人身关系和财产关系的性质^①。该观点已被我国的劳动法学研究者所普遍接受，也正是对这两种兼容性的分析，奠定了现代劳动法的基础。

“两个兼容”的观点比较全面地概括出了劳动关系的特征，但缺陷也

^① 董保华：《劳动制度改革的法学探索》，载《中国法学》，1992年第5期。

很明显：没有进一步指出平等性与隶属性、人身性与财产性是平分秋色还是有所侧重？笔者认为，劳动关系不同于行政关系与民事关系，其基本特征在于其隶属性，即从属性，劳动力所有者在雇佣劳动的过程中从属于劳动力使用者。

马克思最早提出市场条件下工人与资本的关系是“从属关系”^①，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。以劳动从属性的理论为基点来构建劳动法理论体系，最早是在德国提出并展开。在德国法律中，民法的雇佣契约与劳动法的劳动契约是严格区分的，区分的基本标准即是看其是否存在从属劳动。日本的劳动法理论主要从德国引进，而从属劳动作为劳动法学的基础理论和基础概念，历来是日本劳动法学界的基本命题。关于从属劳动的理论，在日本法学界主要有阶级从属说、人格从属说、组织从属说、经济从属说等诸多学派。但不管各学派强调的重点为何，以从属劳动作为劳动法的研究对象，则是共同的出发点或结论。从属劳动的理论，也是我国劳动法理论构建的基础理论。我国民法遵循“平等、自愿、等价、有偿”等基本原则，而劳动法及劳动合同法都以“保护劳动者的合法权益”为原则，也正是基于这一特点，构成了劳动法对民法的挑战，并使劳动法具有了“从属劳动者的保护法”的性质。

（二）劳动关系从属性的表现

1. 劳动关系是从属性的人身关系

人身关系是指具有人身属性的社会关系。人身关系与公民的人身密切联系，具有不可转让的专有性。劳动如果撇开它的具体形式，无非是人体的一种生理机能，正如马克思所说，劳动是“人的脑、神经、肌肉、感官等等的消耗”。劳动力存在于劳动者肌体内不能须臾

^① 马克思、恩格斯：《马克思恩格斯全集》第3卷，人民出版社，1957年，第673页。

分离，基于劳动力的使用而产生的社会关系是与劳动者的人身密切相关联的。劳动力的消耗过程也是劳动者生存的实现过程，这种劳动力消耗过程与劳动者生存过程的高度统一是劳动关系的重要特征。劳动法最初就是从维护劳动者生存权出发来调整劳动关系的。劳动关系的人身性又不同于民事关系的人身性，民事关系是平等的人身关系，而劳动关系是从属性的人身关系，其从属性体现在以下几方面。

首先，由于生产资料的所有权与劳动力的所有权相分离，使得劳动者的劳动行为和其劳动目的相分离。劳动者只是将自己的劳动力使用权在一定时间以一定价格卖给雇主，为实现雇主的经济利益和目的而创造使用价值。其次，正因为雇佣劳动使劳动的目的与行为相分离，使得劳动者必须进入雇主的统治领域，即进入雇主指定的工作场所，采取雇主指定的工作方式，并接受雇主的指挥命令，以完成劳动力和生产资料的结合，实现劳动过程。即劳动者的劳动行为非以自己的意志决定，而必须服从雇主的意志。因此，雇佣劳动使劳动者失去了劳动的意志自主性。再次，由于劳动力与劳动者的人身不可分离，劳动力的使用是对劳动者体能的消耗。而劳动者必须为雇主的利益和目的而劳动，使自己的人身受到他人意志的支配，劳动者的人身健康安全利益的实现和劳动能力的持续提升与保护皆有赖于雇主提供的劳动条件，从而劳动者在人格上从属于雇主。

2. 劳动关系是从属性的财产关系

财产关系是指人们在物质资料生产、分配、交换和消费过程中形成的具有经济内容的社会关系。在社会主义条件下，劳动还是人们谋生的手段，人们还需要通过劳动来换取生活资料，由此缔结的社会关系是一种财产关系。正如马克思指出的“至于消费资料在各个生产者之间的分配，那么这里通行的是商品等价物的交换中也通行的同一原则，即一种形式的一定量的劳动可以和另一种形式的同量劳动相交

换”。劳动法所调整的是活劳动和物化劳动相交换的财产关系。财产关系的内容很广泛，既包括平等的财产关系也包括从属的财产关系。平等的财产关系是指平等主体之间发生相互存在的财产关系，由民法所调整，属民事关系。劳动关系是从属性的财产关系，理由如下：

劳动过程对雇主而言，是其获得产品价值的过程，是实现其经济利益的前提；对劳动者而言，则是实现劳动条件的过程。首先，劳动者的工资是劳动力的价格而不是劳动的对价，“劳动的价值必定总是小于劳动的价值产品”^①。因此，劳动者所获得的经济利益仅仅是其创造的而归雇主所有的经济利益的一部分。劳动力价格的实现依赖于雇主的履约行为，工资等劳动者经济利益的获得从属于雇主。其次，劳动者的生活质量与其所享有的休息时间以及相应的物质保障直接相关，这也有赖于雇主对劳动时间的决定以及其所供给的福利待遇。再次，劳动者在遇到劳动灾害时，能否从雇主那里得到补偿，直接关系到他在劳动能力减损或丧失时能否获得经济支持以维持生存的基本经济利益。因此，劳动者在劳动关系中经济利益的获取从属于雇主。

3. 劳动关系是从属性的组织管理关系

规模生产所要求的分工协作使劳动者的劳动必须被纳入到一定的劳动组织体系中，而这种劳动组织体系由雇主决定并建立，劳动者根据雇主的指挥命令承担劳动组织体系中的某种职能，即劳动者必须遵守劳动组织的管理规定，也即劳动者的劳动是从属于劳动组织的。这种组织管理上的从属性主要表现在四个方面：一是劳动者要服从劳动组织的工作规则。劳动关系的确立依据是双方签订的劳动合同，但劳动合同还特有“附合契约”，劳动合同的“附合契约”有各种称谓，如“工作规则”、“工厂规则”或“就业规则”等。在我国一般

^① 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社，1975年，第590页。