
劳动关系 理论与实务

刘 钧◎著

LAODONG GUANXI
LILUN YU SHIWU



中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

劳动关系理论与实务

刘钧 著

人民邮电出版社

北 京

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系理论与实务 / 刘钧著. -- 北京 : 人民邮电出版社, 2016. 9
ISBN 978-7-115-43335-0

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动关系—研究 IV.
①F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第187556号

内 容 提 要

随着企事业单位的转制以及互联网时代劳动力市场的转变, 已有的一些关于劳动关系的理论和操作实务需要进一步完善和修正, 本书的编写正是适应了上述需求。

本书详细介绍了劳动关系的概念、表现形式、管理模式, 劳动关系立法, 劳动合同管理, 劳动争议处理和劳动监督制度等方面的内容, 并附有案例分析; 同时, 还将行政单位和其公务员、事业单位和其工作人员因工作原因建立的社会关系也纳入了劳动关系的范畴, 以帮助读者全面了解劳动关系管理的基本理论和操作实务。

本书适合劳动与社会保障、人力资源管理、工商管理、法律等专业的学生阅读, 也适合准备依法维护合法权益的劳动者和用人单位参考, 还适合从事人力资源管理工作的人员阅读。

◆ 著 刘 钧

责任编辑 许文瑛

责任印制 焦志炜

◆ 人民邮电出版社出版发行

北京市丰台区成寿寺路11号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 16

2016年9月第1版

字数: 400千字

2016年9月北京第1次印刷

定 价: 45.00 元

读者服务热线: (010) 81055656 印装质量热线: (010) 81055316

反盗版热线: (010) 81055315

广告经营许可证: 京东工商广字第8052号

前言

随着经济体制改革的深化,我国用人单位的所有制形式趋于多样化,用人单位不仅有国有企业、非国有企业、个体经济组织,而且还有行政单位、事业单位和企业化管理的事业单位等。在经济体制改革的同时,我国劳动用工制度也进行了较大的改革,用人单位拥有了劳动用工的自主权,劳动者拥有了选择用人单位的自主决策权。在这种情况下,劳动者和用人单位建立的劳动关系需要依靠国家法律法规加以规范。

建立完善的劳动关系立法体系,可以规范劳动者和用人单位的行为;建立明确的劳动规章制度,可以依法组织和管理劳动者,可以提高劳动生产率;建立富有效率的劳动争议处理机制,可以依法及时处理劳动争议案件,可以保护当事人的合法权益;建立常规的劳动行政部门的劳动监督制度,可以约束用人单位的劳动用工行为,提高用人单位遵纪守法的自觉性。只有如此,才能建立和谐、稳定的劳动关系。

本书的编写适应了我国劳动关系立法完善的需要,适应了劳动者维权的需要,适应了用人单位规范化管理劳动关系的需要。本书详细介绍了劳动关系的概念、表现形式、管理模式,劳动关系立法,劳动合同管理,劳动争议处理和劳动监督制度等方面的内容,以期读者能够了解劳动关系的基本理论。同时,为了将理论和具体实践有机结合,本书附有诸多案例,可以帮助读者学习、思考。

范秀华、刘秀娟、曹一然、林家正、高敏、周田宇、刘文敬、王庆焕、王嘉润、刘文峥、徐晓华、邵知春、刘天石、郑天然参与了本书的编写,对他们的支持和帮助表示感谢。

书中如有不妥之处,愿与专家、学者共同探讨和学习!

刘钧

于中央财经大学

2016年8月6日

第一章 劳动关系概述 / 1

第一节 劳动关系的概念和特征 / 1

一、劳动关系的概念 / 1

二、劳动关系的称谓 / 2

三、劳动关系的主体 / 3

四、劳动关系的特征 / 6

第二节 劳动关系的表现形式 / 8

一、合作 / 8

二、权力 / 11

三、冲突 / 11

四、力量 / 13

第三节 劳动关系和劳务关系 / 15

一、劳务关系的概念 / 15

二、劳动关系和劳务关系的联系和区别 / 16

三、容易同劳动关系混淆的劳务关系 / 17

第四节 劳动关系管理模式 / 19

一、剥削型管理模式 / 19

二、宽容型管理模式 / 20

三、自主型管理模式 / 21

二、劳动关系立法的作用 / 23

三、劳动关系立法的内容 / 23

第二节 劳动关系立法的原则 / 26

一、劳动关系立法原则的概念 / 26

二、劳动关系立法原则的特点 / 26

三、劳动关系立法原则的内容 / 26

第三节 劳动关系立法的产生和发展 / 29

一、劳动关系立法的产生及其产生的主要原因 / 29

二、劳动关系立法的初步发展和主要特点 / 31

三、劳动关系立法的全面发展和主要特点 / 33

第四节 我国劳动关系立法的产生和发展 / 34

一、新中国成立以前的劳动关系立法 / 35

二、新中国成立以后的劳动关系立法 / 36

第三章 劳动合同 / 44

第一节 劳动合同的概念和特征 / 44

一、劳动合同的概念 / 44

二、劳动合同的法律特征 / 45

三、劳动合同的作用 / 46

四、劳动合同的种类 / 46

第二节 劳动合同的内容 / 53

一、劳动合同内容的含义 / 53

二、劳动合同的存在形式 / 54

三、劳动合同条款 / 55

第二章 劳动关系立法 / 22

第一节 劳动关系立法的概念和作用 / 22

一、劳动关系立法的概念 / 22

第三节 劳动者及用人单位的权利和义务 / 58

一、劳动者及用人单位权利和义务的类型与关系 / 58

二、劳动者的权利和义务 / 59

三、用人单位的权利和义务 / 66

第四节 劳动合同无效 / 71

一、劳动合同无效的概念 / 71

二、劳动合同无效的原因 / 72

三、劳动合同无效的认定 / 73

四、劳动合同无效的处理程序 / 73

第四章 企业劳动关系的运行 / 77

第一节 企业劳动关系的建立 / 77

一、企业劳动关系建立的概念 / 77

二、企业劳动关系建立的前提条件 / 78

三、企业劳动关系建立的原则 / 78

四、企业劳动关系建立的方式 / 80

第二节 企业劳动关系的存续 / 82

一、劳动合同的履行 / 82

二、劳动合同的中止 / 84

三、劳动合同的变更 / 86

四、劳动合同的续订 / 89

第三节 企业劳动关系的终止 / 91

一、劳动合同解除 / 91

二、用人单位单方解除劳动合同的情形 / 93

三、劳动者单方解除劳动合同的情形 / 94

四、劳动合同终止 / 97

第五章 行政单位劳动关系的运行 / 102

第一节 行政单位劳动关系的建立 / 102

一、行政单位劳动关系建立的条件 / 102

二、行政单位建立劳动关系的程序 / 103

三、行政单位劳动关系建立的方式 / 105

四、公务员的权利和义务 / 106

第二节 行政单位劳动关系的履行 / 108

一、公务员的职责 / 108

二、公务员履行职责的类别和职务序列 / 108

三、公务员的交流 / 110

四、公务员履行职责的考核 / 110

第三节 行政单位劳动关系的解除和终止 / 113

一、行政单位劳动关系的解除 / 113

二、行政单位劳动关系的终止 / 114

第六章 事业单位劳动关系的运行 / 116

第一节 事业单位劳动关系的建立 / 116

一、事业单位劳动关系建立的程序 / 116

二、聘用合同的签订 / 119

三、聘用合同的续订 / 120

第二节 事业单位劳动关系的履行 / 120

一、事业单位工作人员的职责 / 120

二、事业单位的工作岗位类别和序列 / 122

三、事业单位工作人员履行职责的考核 / 123

第三节 事业单位劳动关系的解除和终止 / 124

一、事业单位劳动关系的解除 / 124

二、事业单位劳动关系的终止 / 125

第七章 工会 / 127

第一节 工会的性质和地位 / 127

一、工会的概念 / 127

二、工会的性质 / 128

三、工会的地位 / 128

第二节 工会的产生和发展 / 129

一、工会的产生 / 129

二、工会的发展 / 129

三、我国工会的产生和发展 / 130

第三节 工会的职能和权利义务 / 131

一、工会的职能 / 131

二、工会的组织结构 / 132

- 三、工会的权利和义务 / 134
- 四、工会履行职责的方式 / 136

第八章 集体合同 / 140

- 第一节 集体合同的特征和类型 / 140
 - 一、集体合同的概念和特征 / 140
 - 二、集体合同的类型 / 141
 - 三、签订集体合同的意义 / 142
- 第二节 集体合同的内容和期限 / 143
 - 一、集体合同的内容 / 143
 - 二、集体合同的形式 / 144
 - 三、集体合同的期限 / 144
- 第三节 集体合同订立的程序和效力 / 144
 - 一、集体合同订立的程序 / 144
 - 二、集体合同的效力 / 148
 - 三、集体合同和个人劳动合同的区别 / 149
- 第四节 集体合同的履行、变更和终止 / 150
 - 一、集体合同的履行 / 150
 - 二、集体合同的续订和变更 / 151
 - 三、集体合同的解除和终止 / 151

第九章 奖惩制度 / 153

- 第一节 奖励制度 / 153
 - 一、奖励制度的概念和特点 / 153
 - 二、奖励制度设立的原则 / 154
 - 三、奖励的依据 / 155
 - 四、奖励的方式 / 155
 - 五、奖励的撤销 / 155
- 第二节 惩处制度 / 155
 - 一、惩处制度的概念 / 156
 - 二、惩处制度设立的原则 / 156
 - 三、惩处的依据 / 157
 - 四、惩处的程序和方式 / 159

第三节 申诉的概念和程序 / 164

- 一、申诉的概念和特点 / 164
- 二、申诉的类型 / 165
- 三、申诉的程序 / 165

第十章 职工民主管理 / 174

- 第一节 职工民主管理的概念和作用 / 174
 - 一、职工民主管理的概念 / 174
 - 二、职工民主管理的法律地位 / 175
 - 三、职工民主管理的作用 / 175
- 第二节 职工民主管理的内容和方式 / 175
 - 一、职工民主管理的内容 / 175
 - 二、职工民主管理与劳动者权益的关系 / 176
 - 三、职工民主管理的方式 / 177
- 第三节 职工代表大会制度 / 178
 - 一、职工代表大会的概念 / 178
 - 二、职工代表大会的职权 / 179
 - 三、职工代表的权利和义务 / 180

第十一章 劳动争议处理 / 182

- 第一节 劳动争议的概念和类型 / 182
 - 一、劳动争议的概念和特点 / 182
 - 二、劳动争议的类型 / 183
 - 三、引发劳动争议的原因 / 184
 - 四、劳动争议与一般民事纠纷的区别 / 185
- 第二节 劳动争议处理制度 / 186
 - 一、劳动争议处理与劳动争议处理制度的概念 / 186
 - 二、劳动争议处理的原则 / 187
 - 三、劳动争议处理的法律依据 / 188
 - 四、法律法规适用冲突的调整 / 191
 - 五、劳动争议处理的程序和方式 / 191
 - 六、我国劳动争议处理制度的建立和发展 / 192

第三节 劳动争议的基层调解 / 194

- 一、劳动争议基层调解的概念和特点 / 194
- 二、劳动争议调解机构 / 195
- 三、劳动争议基层调解的回避制度 / 196
- 四、劳动争议基层调解的一般程序 / 196

第四节 劳动争议仲裁 / 199

- 一、劳动争议仲裁的性质和原则 / 199
- 二、劳动争议仲裁机构 / 201
- 三、劳动争议仲裁管辖 / 203
- 四、劳动争议仲裁时效 / 206
- 五、劳动争议仲裁程序 / 208

第五节 劳动争议的诉讼 / 216

- 一、劳动争议诉讼的概念和特点 / 216
- 二、劳动争议诉讼的程序 / 217
- 三、判决书的执行 / 220

第十二章 劳动监督 / 225

第一节 劳动监督的概念和特点 / 225

- 一、劳动监督的概念 / 225
- 二、劳动监督的作用 / 226
- 三、劳动监督体系 / 227

第二节 劳动保障监察 / 227

- 一、劳动保障监察的概念和特点 / 227
- 二、劳动保障监察的方式 / 228
- 三、劳动保障监察的职权和管辖 / 229
- 四、劳动保障监察的内容 / 231
- 五、劳动保障监察的程序 / 231

第三节 相关行政部门的监督 / 239

- 一、相关行政部门监督的必要性 / 239
- 二、相关行政部门监督的方式 / 240
- 三、相关行政部门监督的内容 / 240

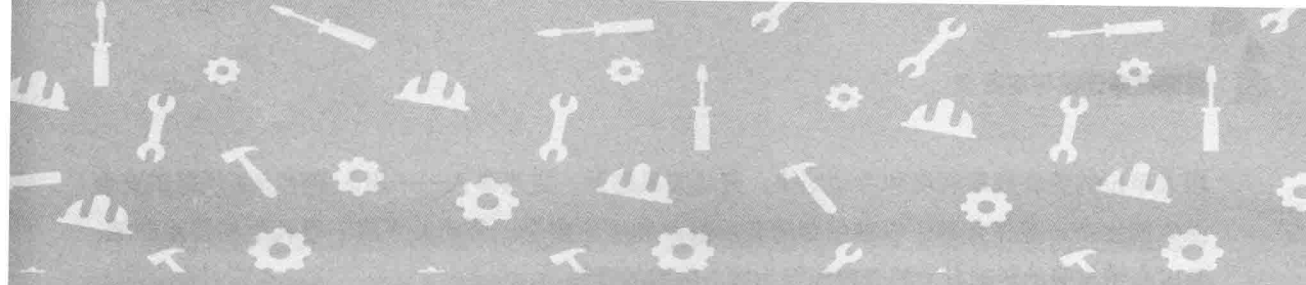
第四节 工会监督 / 241

- 一、工会监督的概念和特点 / 241
- 二、工会监督的方式 / 241
- 三、工会监督机构 / 242
- 四、工会的劳动监督职权 / 242
- 五、工会监督的程序 / 243

第五节 群众监督 / 245

- 一、群众监督的概念 / 245
- 二、群众监督的特点 / 245
- 三、群众监督方式 / 246

主要参考文献 / 247



第一章

劳动关系概述

劳动关系是劳动者和用人单位在劳动过程中建立的社会经济关系。劳动关系稳定、和谐，可以激励劳动者积极努力地工作，可以提高用人单位的工作效率，可以促进经济的发展和社会的稳定。本章主要介绍劳动关系的概念、特征、表现形式，劳动关系的区别及联系等方面的内容，这些内容是学习劳动关系理论必须掌握的基础知识。

第一节 劳动关系的概念和特征

一、劳动关系的概念

劳动关系是指劳动者与用人单位在劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，劳动关系是指依照国家劳动法律法规建立的劳动法律关系，是国家法律、法规规定的合格主体之间建立的社会经济关系，即双方当事人是受到劳动法律、法规所规范的特殊主体。劳动关系是同劳动的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实施是依靠国家强制力来保证的。本书介绍的劳动关系是狭义的劳动关系，对于狭义劳动关系的概念可以从以下几个方面理解。

（一）劳动关系是因劳动活动而产生的社会经济关系

劳动关系是发生在劳动过程中的社会经济关系。劳动关系的一方当事人——劳动者，必须加入某一家用人单位，成为用人单位的一名成员，并参加用人单位组织的生产经营活动，遵守



用人单位的劳动规章制度和劳动纪律。劳动关系的另一方当事人——用人单位，必须提供安全卫生的生产、工作条件，以确保劳动者的财产和生命安全。劳动关系属于管理学的特定领域，是以介绍与劳动活动有关的管理问题为核心内容的学科。

（二）劳动关系是由劳动者和用人单位的经济利益引起的

劳动关系中的劳动者向用人单位提供相应的劳动，用人单位必须按照劳动者提供劳动的数量或者质量给付劳动报酬，提供员工福利和相关的社会保险待遇等，劳动关系是由双方的经济利益引起的。

（三）劳动关系的“劳动”具有特定性

劳动关系中的劳动专指为谋生而从事有组织、岗位相对固定、有报酬的集体劳动。对于劳动关系中“劳动”的概念可以从以下几个方面理解。

（1）依法确立劳动关系是从事劳动活动的前提条件。劳动关系以外，劳动者所从事的劳动活动，不属于劳动关系中“劳动”的范畴。例如，服现役义务兵的劳动，罪犯和战俘从事的劳动，家务劳动者、个体劳动者和合伙人从事的劳动，均不属于劳动关系中规定的劳动。

（2）劳动是谋生的手段，劳动的目的是为了获取劳动报酬。社会义务劳动、其他无偿劳动以及有一定报酬或者物质补偿的劳动，由于其目的不在于谋生，不属于劳动关系中“劳动”的范畴。例如，职工以公民身份从事的社会义务劳动、在校学生从事的劳动、志愿者从事的劳动，就不属于劳动关系所规定的“劳动”的范畴。

（四）劳动关系还会受社会政治制度和文化传统的影响

劳动关系还会受社会经济、技术、法律法规、政治制度和文化传统的影响。例如，我国国家公务员与用人单位建立的劳动关系，不受《劳动法》和《劳动合同法》的约束，而是受专门的《公务员法》来规范，这与我国现行的社会制度有关。从这个角度来看，劳动关系不仅表现为社会经济关系，还表现为社会文化关系。

二、劳动关系的称谓

由于社会法律制度、文化传统、公民法律意识等方面的不同，世界各国对劳动关系的称谓也有所不同，劳动关系在世界各国的称谓大致可以归纳为以下几种。

（一）劳资关系

劳资关系是指资本所有者与劳动者之间建立的劳动关系。在资本主义工业化发展初期，资本所有者同经营者并没有发生分离，用资本就可以代表资本所有者的称谓了，这一时期劳资关系的主体同劳动关系的主体是一致的，劳资关系就是劳动关系。但是，随着资本主义经济的发展，资本的所有者同经营者发生了分离，劳资关系和劳动关系强调的侧重点发生了转移。劳资关系强调劳动者和资本所有者之间的关系，劳动关系则强调劳动者和用人单位之间管理和被管理的关系。

（二）雇佣关系

雇佣关系是指雇员在从事雇佣活动中同雇主之间形成的权利和义务关系，雇佣关系是比劳动关系更广泛的概念，不仅包括国家法律法规规定的劳动关系，还包括劳动法律法规未做出规定的劳务关系。

（三）劳工关系

劳工关系是指劳动者和工作之间的关系，劳工关系更强调劳动关系中一方当事人劳动者及其所从事的工作，而未突出另一方当事人。目前，劳工关系这一概念还被许多国家广泛使用，劳工关系是劳动关系的另一种称谓。

（四）劳使关系

劳使关系的称谓起源于日本，是指雇主和雇员之间具有的劳动和使用劳动的关系，主要强调的是劳动力和劳动力使用者之间的关系。

三、劳动关系的主体

劳动关系的主体是指依照劳动法律法规的规定，享有权利、承担义务的单位或者个人。狭义劳动关系主体的一方当事人是劳动者，另一方当事人是用人单位；广义劳动关系主体除了包括劳动者和用人单位以外，还包括工会、雇主协会和政府。本书介绍的劳动关系主体是广义的劳动关系主体。

（一）劳动者

劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力的个人，是参加劳动、以劳动收入为主要生活来源的个人，主要包括工人、从事服务行业的人员、医务人员、公务人员、教师、警察、社会工作者等。作为劳动关系主体的劳动者必须具备法律法规规定的主体资格，必须具备劳动权利能力和劳动行为能力。

（1）劳动权利能力。劳动权利能力是指公民依法能够享有劳动权利和承担劳动义务的资格。年龄在法定就业年龄以上至法定退休年龄以下的公民，才具有劳动权利能力。在我国，具有劳动权利的公民是指年满16周岁以上（包括16周岁）至60周岁以下的男性公民，以及年满16周岁以上（包括16周岁）至50周岁以下的女工人或者55周岁以下的女干部。公民具备劳动权利能力是公民成为劳动关系主体必须具备的条件。16周岁以下的公民、60周岁以上的公民以及不具有国家法律法规赋予劳动权利能力的公民不属于劳动者，不纳入狭义劳动者的范畴。

（2）劳动行为能力。劳动行为能力是指劳动者必须具有完成一定的劳动技术和技能的能力。不具有劳动行为能力的公民不能成为劳动者。例如，20岁的精神病患者具有劳动权利能力，但是不具有劳动行为能力，不能成为劳动者。

（3）劳动者必须同时具备劳动权利能力和劳动行为能力。劳动关系中的劳动者必须同时具

备劳动权利能力和劳动行为能力，二者缺一不可；否则，就不能成为劳动关系的主体。例如，14岁的童工具有劳动行为能力，但是不具有劳动权利能力，因此不能成为劳动者。又如，我国《公务员法》规定，公务员应当具备下列条件：①具有中华人民共和国国籍；②年满18周岁；③拥护中华人民共和国宪法；④具有良好的品行；⑤具有正常履行职责的身体条件；⑥具有符合职位要求的文化程度和工作能力；⑦法律规定的其他条件。17岁的公民不具有成为公务员的劳动权利能力。

（二）用人单位

用人单位是指国家法律、法规认可的可以雇用劳动者的单位，用人单位主要包括企业、国家机关、事业单位、社会团体、依法注册的个体经济组织等。用人单位既可以是营利性质的单位，也可以是非营利性质的单位。按照所有制形式划分，企业可以分为国有企业、集体企业、三资企业、私营企业。作为劳动关系主体的用人单位必须具备法律法规规定的主体资格，必须具备用工权利能力和用工行为能力。

（1）用工权利能力。用工权利能力是指用人单位依法享有用工权利和承担用工义务资格，它表明用人单位依法享受哪些用工的权利和承担哪些用工的义务。用人单位有合法的用人单位和非法的用人单位两种。合法的用人单位是指在政府管理部门依法注册、登记的单位或者组织；非法的用人单位是指未在政府管理部门依法注册、登记的单位或者组织。合法的用人单位具有用工权利能力，非法的用人单位不具有使用劳动力的权利能力。

（2）用工行为能力。用工行为能力是指用人单位能够以自己的行为行使用工权利和履行用工义务资格，它表明用人单位只有具备了这样的资格，才能使用劳动力。用工行为能力可以分为合法用工行为能力和违法用工行为能力。合法用工行为能力是指实施合法用工行为并承担其法律后果的能力；违法用工行为能力是指实施违法用工行为并对其行为承担法律责任的能力。用人单位的用工行为能力也是需要国家法律法规认可的，用人单位只有具备一定的物质、技术和组织条件，能够按照国家法定的要求为劳动者提供一定的劳动安全条件，并保障劳动者的合法权益时，才被确认为具有用工行为能力。

用人单位的用工行为能力主要受到以下几个方面因素的制约。①财产因素。用人单位只有具备一定的归自己独立支配的财产，才能够使用劳动力，并维持劳动力的再生产。其中，作为生产资料和购置生产资料的资金最为重要。只有成为生产资料的占有者，才有资格成为用人单位。②技术因素。用人单位仅有生产资料还不够，还必须与一定的技术因素相结合，才能构成符合法定标准的劳动条件。特别是在劳动安全卫生方面，必须有一定的技术因素作为基础。如果用人单位要求劳动者完成一定的生产任务，也必须以相应的技术因素为基础。③组织因素。用人单位只有形成一定的组织结构，才能合理、有效地配置劳动力，在相互协作的条件下与生产资料相结合。

（三）工会

工会是由劳动者组成、旨在维护和改善劳动者工作条件、报酬的群众性组织。工会的作用

是代表劳动者、维护工会成员的合法利益。例如,代表工会成员参加谈判,争取会员的利益。工会通过签订集体合同、监督职工代表大会、调解劳动争议案件等方式依法维护了劳动者的合法权益,维持了和谐、稳定的劳动关系。有关工会的性质、法律地位、权利和义务等问题,将在以后章节中介绍。

(四) 雇主协会

雇主协会是指由雇主组成的旨在维护用人单位权利和利益的组织。雇主协会通常以行业或者贸易组织为纽带组成,雇主协会并不直接介入到劳动者和用人单位的劳动关系之中,而是间接地影响劳动者和用人单位之间的关系,雇主协会的作用主要有以下几个方面。

(1) 雇主协会同工会或者工会代表进行集体谈判。在集体协商中,雇主协会可以代表雇主同工会协商,就签订集体合同的事宜达成一致。雇主协会代表用人单位签订的集体合同,对其所代表的用人单位都具有法律效力。

(2) 提供法律支持。在处理劳动者和用人单位的劳动争议中,雇主协会可以向其成员提供必要的法律支持,以维护雇主的权利和利益。

(3) 雇主协会间接地影响劳动关系。雇主协会通过参与同劳动关系有关的政治活动、选举和修订劳动法律法规等方式,间接地影响劳动关系。

(4) 解决劳动者和用人单位的劳动纠纷。一般来说,雇主协会并不直接参与解决劳动纠纷,只是为用人单位提供咨询和法律法规指导,以促使劳动者和用人单位及时解决劳动争议。

案例 1 我国的雇主协会

中国企业联合会、中国企业家协会是经中华人民共和国民政部核准注册的全国性社团法人组织,由各种所有制企业,有关经济、科研、新闻工作单位以及有关企业工作团体组成,是非营利性的社会组织。作为中国雇主组织代表,中国企业联合会参与国家协调劳动关系三方机制的建设,参加国际劳工大会、国际劳工组织的各项活动。

(五) 政府

政府是依法介入劳动关系管理的单位,政府在劳动关系中的作用主要有以下五个方面。

(1) 政府是劳动关系立法的制定者。政府管理部门通过制定有关劳动关系方面的法律法规,规范、影响劳动关系,促进劳动关系稳定、和谐。

(2) 政府是劳动关系的管理者。政府管理部门可以直接介入劳动关系的管理,规范劳动者和用人单位的行为,依法维护劳动关系当事人的合法权益。

(3) 政府是公共利益的维护者。政府管理部门运用监督、干预等手段,促使劳动关系主体遵守国家法律法规,促进劳动关系协调、稳定发展。

(4) 政府是公共管理部门的用人单位。政府的公共管理部门以雇主的身分雇用劳动者,成为劳动关系的一方当事人。本书认为,政府管理部门和公务员、事业单位和工作人员因雇佣而产生的社会经济关系也是劳动关系,所以,本书设有专门章节介绍行政、事业单位劳动关系的运行。

(5) 政府是劳动争议的解决者。政府设立的劳动争议仲裁委员会、法院站在中立的立场上依法处理劳动争议案件,依法维护劳动者或者用人单位的合法权益。因此,政府是劳动争议的解决者。

案例 2 我应该去哪里申诉

1996年8月15日,罗某研究生毕业后到某航空公司工作,双方签订了为期5年的合同。1999年10月10日至20日期间,罗某因病休息了10天。10月21日,罗某上班,单位人力资源管理部门的工作人员通知罗某,他已经被辞退。罗某不服,向北京市海淀区人民法院提起诉讼,要求单位支付工资、单方违反劳动用工合同的违约金共计1.4万元。法院对他的起诉不予受理,而是把材料交到国家人事部仲裁庭。

2000年4月,罗某接到了国家人事部仲裁庭的《不予受理通知书》。人事部仲裁庭认为,罗某所在单位隶属于原国家某部委,而该部现在已经转制为企业,不在人事仲裁庭管辖的范围内。于是,罗某又向北京市海淀区劳动争议仲裁委员会提出申诉,仲裁委员会认为,罗某是国家派遣的毕业生,具有干部身份,不属于劳动者,不在劳动争议仲裁的范围^①。

案例分析: 尽管本案所述问题最终得到了解决,但这其中暴露出当时我国劳动关系管辖范围和管理权限划分方面存在的一些问题。随着人事部和劳动社会保障部的合并^②,随着我国劳动法律法规建设的逐步完善,有关劳动关系管辖范围和管理权限划分的一些问题会逐步得到解决。

(摘自《中国劳动保障报》,2002年1月1日。)

四、劳动关系的特征

劳动关系的特征主要有以下几个方面。

(一) 劳动关系具有法律规定的平等性

在法律关系上,劳动者和用人单位是平等的劳动关系主体。在劳动力市场上,劳动者和用

① 程延园主编,《劳动关系》,北京:中国人民大学出版社,2003。

② 2008年3月,全国人民代表大会通过的《国务院机构改革方案》规定,将劳动保障部与人事部合并为人力资源和社会保障部。

人单位平等协商、相互选择。劳动者和用人单位就劳动报酬、劳动条件、劳动标准、劳动时间协商一致后,可以以签订劳动合同的方式建立劳动关系。

(二) 劳动关系具有现实的不平等性

在劳动活动中,劳动者和用人单位存在着事实上的不平等。用人单位处于领导、管理、支配的地位,而劳动者则处于被领导、被管理、被支配的地位。在劳动关系中,劳动者大多处于弱势地位,当合法权益受到侵害时,劳动者往往处于被动接受的地位,难以依法维护自己的合法权益。劳动关系现实的不平等性,要求政府管理部门加强对用人单位的劳动安全保障监察,依法维护劳动者的合法权益。

(三) 劳动关系具有隶属性

劳动关系建立后,劳动者成为用人单位的职工,接受用人单位的管理,服从用人单位的指挥和领导;用人单位就成为劳动者的隶属单位,这种隶属性会持续下去,直到劳动者脱离用人单位、与用人单位解除或者终止劳动关系为止。

(四) 劳动关系具有经济利益的性质

劳动者提供的劳动是一种特殊的商品,劳动者以符合用人单位需要的工作能力和技能从事劳动,可以获得相应的劳动报酬。用人单位取得劳动者的劳动成果后,可以实现产品价值的增值,可以获得较高的利润。从这一角度来看,劳动关系具有经济利益的性质。

(五) 劳动关系具有社会关系的性质

劳动者和用人单位是由特定的经济利益目标结合起来的,是由处于一定社会环境下的期望、人际关系、行为特征组成的。劳动者在获得经济利益的同时,还可以从劳动中获得一定的社会地位、荣耀和满足感。因此,劳动关系既是经济关系,又是社会关系。

案例 3 我国政府对事实劳动关系的界定

1995年劳动部颁发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(本章以下简称《意见》)中,提出了“事实劳动关系”概念。《意见》规定,中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,没有签订劳动合同,但劳动者本人事实上已成为企业、个体经济组织成员,并为其提供了有偿劳动,亦认定形成劳动关系。2005年5月25日,劳动和社会保障部发布的《劳动和社会保障部关于确定劳动关系有关问题的通知》规定,用人单位招用劳动者未订立书面合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:①用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;②用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;③劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可以参照下列凭证:①工资

支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；②用人单位向劳动者发放的《工作证》《服务证》等能够证明身份的证件；③劳动者填写的用人单位招工招聘《登记表》《报名表》等招用记录；④考勤记录；⑤其他劳动者的证言等。其中，①③④项的有关凭证由用人单位负举证责任。事实劳动关系的上述规定确定了不依赖书面合同而存在的劳动关系。

第二节 劳动关系的表现形式

劳动关系表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和，这些关系相互交织在一起，形成复杂的劳动关系，构成劳动关系的表现形式。

一、合作

（一）合作的概念

合作是指劳动者和用人单位共同生产产品或提供服务，并在一定程度上遵守既定的规则、制度和约定的行为。一般来说，既定的规则和制度是经过双方协商一致、以集体协议或者劳动合同的形式确定的，集体协议或者劳动合同通常规定了双方的权利和义务。合作是劳动关系的正常表现形式。

（二）合作的根源

劳动者和用人单位合作的原因主要有以下几个方面。

（1）被迫。为了生存，为了获得维持生活的收入来源，劳动者被迫同用人单位建立劳动关系。为了获得经营收益，为了维持单位的正常运转，用人单位需要雇用劳动者，需要获得劳动者的劳动，并为此支付劳动报酬。

（2）获得满足。用人单位的信任、奖励，会使劳动者产生被认同的满足感，也使劳动者更愿意同用人单位合作，完成一定的工作任务和工作目标。

（3）复杂而矛盾的心理。劳动者和用人单位合作的心理契约和信任通常也是比较脆弱的。如果一方当事人破坏已经建立的信任和心理契约，就会破坏合作的氛围，引起矛盾和冲突。

（三）合作的依据

劳动者和用人单位合作的重要依据之一是劳动合同。劳动合同也称为劳动契约、劳动协议，还可以称为雇用合同、雇用契约，是指劳动者和用人单位共同协商达成的明确双方权利和义务的协议。劳动合同是劳动者与用人单位确定劳动关系的依据，也是劳动关系双方合作的基础。劳动合同的内容比较广泛，包括双方的行为规范、员工的薪酬福利、对劳动者努力程度的

要求、对违反各项劳动规章制度行为的惩罚、劳动合同解除和终止的条件、有关劳动争议的解决、违纪处理和晋升提拔等程序性的规定。例如,我国《劳动法》规定,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。同时,《劳动法》规定,劳动合同应当以书面的形式订立,并具备以下条款:①劳动合同期限;②工作内容;③劳动保护和劳动条件;④劳动报酬;⑤劳动纪律;⑥劳动合同终止的条件;⑦违反劳动合同的责任。劳动合同除了前款规定的必备条款外,当事人还可以协商约定其他内容。

(四) 合作的表现形式

劳动者同用人单位合作的形式,主要表现在以下几个方面。

(1) 沟通。在劳动关系中,沟通特指用人单位向劳动者、工会组织,或劳动者、工会组织向用人单位顺畅传达信息的过程。沟通的目的在于加深劳动者及其组织对用人单位生产、经营状况的理解,消除员工及其组织的一些错误认识。沟通的内容大致包括以下几个方面。①用人单位基本的情况。用人单位向劳动者介绍本单位的基本情况,可以让劳动者对用人单位的历史、发展状况有一个大致的了解,可以了解用人单位的所有制性质、职工人数、经营项目、产品范围、经营效益等。如果用人单位在生产中使用有毒有害物质或危险化学品,应当明确告知劳动者。②日常工作情况。用人单位向劳动者介绍日常工作的情况,可以使劳动者尽快适应工作岗位的要求。例如,向劳动者介绍生产产品的数量、质量、遇到的问题、需要解决的问题等,这样可以帮助劳动者尽快适应工作岗位的要求。③用人单位政策调整和人员调整的信息。用人单位政策调整、人事安排调整的信息应当及时通知劳动者,这样可以使劳动者感到心中有数,不至于感到无所适从。④用人单位的生产、经营情况等。当用人单位的生产、经营状况发生变化时,应当及时通知劳动者。

案例 4 企业职工的迷惘

今天是钢铁厂发工资的日子,可是张某并不怎么高兴,因为他只领到了 70% 的工资,下面是张某和妻子的对话。

“是不是你们厂又亏损了?怎么才拿到这么一点儿钱?”

“我不知道,没有人告诉我。”

“那你少拿的工资将来补不补呀?”

“不知道。大概不补了。”

“不对呀,你们厂一直没有停工,有时候还要加班呢,怎么会发不出工资呢?我听小孙说,你们厂长去美国半年多,刚从美国回来。现在,书记又要去欧洲。如果厂里没有钱,他们拿什么出国?你们头儿拿了多少钱?”

“我猜头儿的工资一分钱都没少。”

“那你们也不去问一问?”