



劳动部劳动力和就业司组织编写

劳动关系概论

北京师范学院出版社

劳动关系概论

劳动部劳动力和就业司组织编写

刘东升 曾虹文 程晓敏 丁春庭 著

*

北京师范学院出版社出版发行

(北京阜成门外花园村)

北京昌平兴华印刷厂印刷

*

开本: 787×1092 1/32 印张: 10.875 字数: 220千

1990年4月北京第1版 1990年4月北京第1次印刷

印数: 00,001—20,000册

ISBN 7—81014—453—7/G.395

定价: 3.80元

序

劳动仲裁在我国还是一项新工作，它通过直接参加处理各类劳动关系运行中发生的问题和矛盾，成为劳动关系协调机制中的一个不可缺少的重要环节；劳动仲裁依法处理劳动争议，依法维护劳动关系双方的合法权益，使广大职工社会主义主人翁地位得到保证，有利于充分调动劳动关系双方的社会主义积极性。因此，充分认识劳动仲裁工作在我国劳动管理中的重要地位和作用，广泛深入地进行劳动法制宣传教育工作，全面系统地培训劳动仲裁干部，是建设具有中国特色的劳动仲裁制度的一项长期重要内容。劳动仲裁战线的同志们在三年工作实践的基础上，大胆进行理论探索，首次编辑出版了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。这套丛书的发行，对于处理劳动争议的实践和理论研究以及干部培训工作会起一定的促进作用。编写这套丛书的同志都是从事劳动仲裁的工作人员，作为科学尝试在较短的时间内完成该丛书的写作任务，精神可佳。由于劳动仲裁制度恢复只有三年，时间短、经验不足，理论探讨也不尽深透。错误与疏漏在所难免，希望广大读者和编写者在实践中不断完善，更希望在劳动仲裁领域中，有更多的新作出现，以推动劳动仲裁工作和理论研究的发展。

阮崇武

一九九〇年二月七日

说 明

劳动仲裁是一项新兴的事业。为开展劳动仲裁专业的理论究中，推动劳动仲裁事业的发展，为企业和职工提供维护双方合法权益的有力武器，劳动部劳动力和就业司组织编写了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。参加该丛书编书的有刘东升、程晓敏、吕唐勋、丁春庭、曾虹文等同志。书稿完成后，劳动部劳动力和就业司进行了审定。

《劳动关系概论》一书是这套丛书中的一本。该书试图从我国的政治、经济发展变化入手，研究劳动关系发展的历史沿革，着重分析我国现在主要劳动关系即国营企业、集体企业、乡镇企业、私营企业、涉外企业中劳动关系的现状与特点，依据党和国家的现行政策和法规，论述协调劳动关系与妥善处理劳动争议的一般规律，进而从理论与实践的结合上介绍有关调整各类劳动关系的基本原则和制度。本书的第一、二、十章由曾虹文同志编写，第三、四、五、七、八章由刘东升同志编写，第六章由丁春庭同志编写，第九章由程晓敏同志编写。

本书编写过程中，参考了有关论著中的某些资料和研究成果，并得到了邓玉来、熊熙龄、程正泉、韩竹君、梁满光，张治国、张宪民等同志的大力支持与帮助。在此，谨致由衷感谢！因时间仓促，作者水平有限，错误之处，请不吝指正。

编 者

一九八九年十二月

目 录

上篇 劳动关系概述	(1)
第一章 概述	(2)
第一节 劳动关系.....	(2)
第二节 研究劳动关系的方法与作用.....	(15)
第二章 调整劳动关系的法律依据及其制度	(22)
第一节 劳动关系的调整原则.....	(22)
第二节 调整劳动关系的法律依据.....	(25)
第三节 劳动法是调整劳动关系的主要依据.....	(31)
第四节 调整劳动关系的几项制度.....	(35)
第五节 劳动仲裁制度是调整劳动关系的重 要制度.....	(49)
中篇 劳动关系沿革	(63)
第三章 旧中国劳资关系的产生与发展	(64)
第一节 旧中国资本主义工业的产生与发展.....	(64)
第二节 旧中国的劳资关系.....	(79)
第四章 革命根据地（解放区）劳动关系 建立与发展	(105)
第一节 第二次国内革命战争时期根据地的 劳动关系.....	(105)
第二节 抗日战争时期革命根据地的劳动关 系.....	(111)
第三节 解放战争时期解放区的劳动关系.....	(116)
第五章 新中国劳动关系的建立、变化和发展	(122)
第一节 新中国经济建立与发展.....	(122)

第二节	新中国劳动关系的形成·····	(128)
第三节	我国劳动关系的变化·····	(141)
第四节	我国劳动关系的发展·····	(146)
第六章	国营企业劳动关系 ·····	(154)
第一节	国营企业劳动关系概述·····	(154)
第二节	国营企业劳动关系现状与发展·····	(168)
第三节	协调国营企业劳动关系·····	(183)
下篇	劳动关系现状 ·····	(187)
篇 绪	·····	(187)
第七章	城镇集体企业劳动关系 ·····	(196)
第一节	城镇集体企业劳动关系概述·····	(196)
第二节	城镇集体企业劳动关系·····	(204)
第三节	城镇集体企业劳动关系调整的 法律根据·····	(214)
第四节	城镇集体企业劳动争议·····	(222)
第八章	乡镇企业劳动关系 ·····	(232)
第一节	乡镇企业劳动关系概述·····	(232)
第二节	乡镇企业劳动关系·····	(246)
第三节	乡镇企业劳动关系发展趋势探讨·····	(257)
第九章	私营企业劳动关系 ·····	(261)
第一节	私营企业的现状与发展·····	(261)
第二节	私营企业劳动关系维系·····	(278)
第三节	私营企业劳动争议处理·····	(300)
第十章	涉外劳动关系 ·····	(306)
第一节	涉外劳动关系概述·····	(306)
第二节	外商投资企业劳动关系·····	(313)
第三节	“三来一补”企业劳动关系·····	(333)

上篇 劳动关系概述

劳动关系是生产关系的一个重要组成部分。人类历史已经历了原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会以及社会主义社会等五种社会形态，形成了五种主要的生产关系，相对应也有五种主要劳动关系。劳动关系同生产关系一样，其性质是由生产资料所有制形式所决定的。本书所研究的劳动关系，是建立在公有制基础上的我国各种劳动法律关系。这种劳动关系不是指人们在一般劳动过程中发生的人与人之间的劳动关系，而是特指在社会生产劳动过程中，受国家有关劳动法律、法规所确认和调整的劳动者与企业（单位）之间形成的权利、义务关系——即劳动法律关系。本篇从劳动关系概念谈起，对劳动关系构成，调整原则、依据、制度和研究方法等作一些概括介绍，以求和读者一起探讨劳动关系科学的基本理论，发展我国的劳动关系科学。

第一章 概述

第一节 劳动关系

一、概念

劳动关系，是指劳动者与劳动者的录用者（包括法人和自然人）之间在劳动过程中所发生的关系。在我国，劳动关系表现为劳动者与作为其录用者的国家机关、事业、社会团体、企业等单位行政以及私人雇主之间的关系。从政治经济学角度来看，劳动关系是生产关系的一个组成部分，是劳动者与生产资料相结合的社会方式的反映。它的性质，同样取决于生产资料所有制的性质。

劳动关系又称“社会劳动关系”，即指人们在社会劳动过程中相互间发生的关系。由于生产资料所有制性质不同，人类社会经历了五种社会形态，也形成了五种类别的社会劳动关系：（一）原始社会的劳动关系。原始社会是人类历史上第一种社会经济形态，生产资料所有制是原始的公社公有制。在这个没有私有财产、没有阶级和剥削的社会里，人们在生产过程中形成了一种共同劳动、共同消费、平等合作和相互依存的关系。原始社会这种特殊的劳动关系，其基础是生产资料社会公有制，并与当时低下的生产力相适应。（二）奴隶社会的生产关系。在奴隶社会，奴隶主占有土地、劳动

工具等一切生产资料以及劳动者——奴隶，并拥有奴隶生产的全部产品，奴隶主和奴隶之间是一种最露骨、最野蛮的统治与被统治、剥削与被剥削的阶级对立关系。奴隶社会，是随着社会生产力的发展，形成生产资料私有制后出现的第一个阶级剥削和阶级对抗的社会。（三）封建社会的劳动关系。随着奴隶社会的解体，奴隶开始摆脱被奴隶主占有的地位，但被地主束缚在土地上，从而形成一种新的劳动关系。由于封建社会建立于占有基本生产资料——土地，而不直接占有劳动者——农民，因此，封建社会劳动关系的主要特征是封建地主阶级依靠封建土地所有制和阶级强制力，以封建地租统治农民。（四）资本主义社会的劳动关系。在资本主义社会里，生产资料归资本家私人所有，劳动者——工人阶级除了自己的劳动力外一无所有，只得以契约形式出卖劳动力，换取报酬，而资本家则借此榨取剩余价值。资本主义社会劳动关系，就是一种在所谓“平等”的市场交换中所体现的雇佣关系，即不平等的剥削关系。（五）社会主义社会的劳动关系。社会主义社会消灭了生产资料资本主义私有制，实行了社会主义生产资料公有制，剥削阶级已不存在，劳动者成了社会生产资料的主人。因此，社会主义社会劳动关系是一种因社会分工不同而形成的互助合作关系，双方地位相等，也不存在剥削。当然，由于社会生产力在客观上存在着不同的水平，社会主义社会有一个逐步成熟和发展的过程。目前，我国正处于社会主义初级阶段，存在着多种所有制形式和多种经营方式，从而形成了以社会主义全民所有制、劳动群众集体所有制为主体、兼有国家资本主义私有制、私人所有制等形式的多元化的劳动关系模式，但其主体仍然是公有制下的平等合作式的劳动关系。

随着社会的进步，现代社会，不论是社会主义社会，还是资本主义社会，都十分重视运用法律规范对劳动关系进行确认、调整和保护，即使其成为一种劳动法律关系。劳动法律关系是指劳动关系为劳动法律规范所调整而形成的权利义务关系，属于上层建筑范畴，其性质由生产关系的性质所决定。换言之，劳动法律关系富有一种新的含义：劳动关系不再是完全由当事人的意志所决定，而主要取决于国家的意志，即由国家法律确定劳动关系的内容，并且只有在这种条件下，劳动关系才能得到国家的认可和保护。如果当事人一方或双方违反了法律规定，将导致因其违法行为而带来的法律关系的产生。例如，企业采用欺骗手段招收未满十六周岁的童工，国家不仅不承认这种招收而引发的劳动关系，而且还要对违法者追究责任及制裁，这就形成了追究违法责任的法律关系。

我们是社会主义国家，组织和管理社会劳动，维护劳动者与企业等用人单位的合法权益，是政府的重要职责。因此，一切劳动关系必须置于国家管理之下，特别是企业的劳动关系，对于整个社会的政治、经济生活具有很大的影响，更具有受国家调整的必要性。当然，国家管理企业的劳动关系，并不等于国家要作为劳动关系的直接当事人参与到企业劳动关系之中。所谓国家对企业劳动关系的管理，主要是通过国家有关机关制定和颁布调整劳动关系的法律、法规、规章等，规定企业劳动关系当事人的权利与义务，从而把劳动关系上升为劳动法律关系。也就是说，国家对企业劳动关系管理的意志，即在每一个企业的劳动法律关系中得到具体体现。本书为了准确反映我国目前劳动关系的情况，在以下各章、节中，将从劳动法律关系的角度介绍各类劳动关系。

二、劳动关系的种类

在我国，劳动关系的种类，首先可以从生产资料所有制的形式来划分。众所周知，我国目前正处于社会主义初级阶段，存在着多种经济成份，生产资料所有制的形式也比较复杂，其中，起主导作用的是社会主义全民所有制和劳动群众集体所有制两类，其它的还包括有国家资本主义私有制、私人所有制及个体所有制等，相应地劳动关系也有上述五种类型，即全民所有制劳动关系、劳动群众集体所有制劳动关系、私人所有制劳动关系、国家资本主义私有制劳动关系以及个体所有制劳动关系。

劳动关系的种类，还可从劳动关系当事人的法律特点的不同来划分。在我国，全民所有制单位和集体所有制单位职工的身份有经营管理人员、固定工、合同制工人、临时工之分；其他所有制单位还有个体工商户或私营企业主，由于各自所适用的法律、法规不同，劳动关系也就会出现各自的特点。另外，还有一种比较常见的划分方法，即按照各组织的种类，划分为企业、事业单位、国家机关、社会团体组织的劳动关系。

根据生产资料所有制形式的特点来划分劳动关系的种类，是必要的。但应该指出，不应就此认为凡是在全民所有制企业、事业单位内的劳动关系，都是全民所有制的劳动关系，或者认为凡是在集体所有制的企业、事业单位内的劳动关系，就是集体所有制的劳动关系；凡是在外商投资企业单位内的劳动关系，就是国家资本主义私有制的劳动关系。因为基于我国目前的实际，虽然一般情况下在全民所有制的企业、事业单位内的劳动关系，属于全民所有制的劳动关系。

但是，根据我国的法律、法规的规定，在这些单位里，特别是大、中型企业、事业单位，近期为了解决城镇待业青年的就业问题，允许其举办集体所有制小型企业或事业单位，吸收城镇待业青年参加工作。同时也有少数属于集体所有制企业（事业）单位的职工，在全民所有制单位混岗劳动。也就是说，在这些单位里也存在有少量的集体所有制的劳动关系。同样，国家规定在集体所有制单位和外商投资企业中，政府可以派进国家干部或全民所有制的技术工人参与管理和从事生产、工作，而对这部分职工劳动关系的调整，仍适用于调整国家干部或全民所有制劳动关系的法律规范，即在这些单位里仍有少量的其他形式的劳动关系。

在以往的就业结构中，上述划分劳动关系的方式，具有重要的意义。按有关规定，既不允许随意把全民所有制的劳动关系改变为集体所有制的劳动关系，或者把集体所有制、国家资本主义私有制的劳动关系改变为全民所有制的劳动关系。但是，随着近年来我国社会主义有计划商品经济和经济体制改革的发展，股份制、外商投资企业以及横向经济联合的发展，特别是改革企业用工制度，劳动力可以在一定范围内合理流动以后，各类劳动关系的界限不太明显，并出现许多交叉，可以相互转化。当然，打破这种限制还有赖于劳动保险社会化和劳动力流动机制的形成。

三、劳动关系的构成要素及其内容

（一）劳动关系的主体

劳动关系的主体，即为劳动关系的当事人，是指依据劳动法享有权利与承担义务的劳动关系参与者。劳动关系的主体，主要包括自然人和法人两类。

作为劳动关系一方的自然人，包括本国公民和外国人。法人是指按照法定程序组织的、有健全的组织机构和独立财产，有自己的名称、地址、组织条例或章程，能以自己名义参与法律关系，取得权利和承担义务的社会组织。在我国，作为劳动关系一方的法人，包括具有法人资格的企业、事业单位及其他经济组织等。

在不同社会中，由于生产资料所有制形式不同，劳动关系主体的范围和性质也不同。在资本主义社会里，虽然法律规定工人作为劳动关系的主体，在形式上可以平等地参与劳动关系，但是，由于工人被剥夺了生产资料，唯一剩下的由其自己支配的是自身的劳动力。为了生活，他们不得不出卖劳动力，遭受资本家的压迫和剥削。因此，资本主义制度下的工人并不能在实质上以平等的资格参与劳动关系。在我国，建立了人民民主专政，即无产阶级专政的社会主义国家，实现了生产资料社会主义公有制，消灭了剥削阶级，工人阶级和广大劳动人民成为国家的主人，真正平等地享有权利与承担义务。即使在外商投资企业中，虽然外商享有较大的自主权，但由于企业行为必须严格遵守我国有关的法律、法规，企业内的工人的权益可以得到切实的保障，成为劳动关系的平等的参与者。

(二)公民的劳动能力和劳动行为能力

公民的劳动能力，一般可分为完全劳动能力、部分劳动能力和无劳动能力三种情况。这是人本身的自然生理问题。而劳动权利，则是法律所赋予公民的重要权利。我国宪法明确规定，公民有劳动的权利，这是公民的基本的权利之一。但是，公民在实现这一权利的时候，一方面要受到公民自身劳动能力的限制，即公民要有劳动能力或者有部分劳动能

力，才可能实现劳动权利；如果公民没有劳动能力或者完全丧失劳动能力的时候，则无法实现劳动权利。另一方面，公民实现劳动权利，还要受到劳动权利能力和劳动行为能力的限制，即只有当法律赋予公民具有劳动权利能力和劳动行为能力的时候，公民的劳动权利才能实现。

具体而言，公民的劳动权利能力和劳动行为能力，同公民的民事权利能力和民事行为能力有以下几点区别：

1. 公民具有劳动权利能力和劳动行为能力时间是特定的。在劳动法刚刚诞生时，英国的《学徒健康与道德法》

（1802年）规定童工的年龄仅为9岁，随着社会的发展就业年龄逐渐提高。目前许多国家规定的就业年龄一般为14~16岁之间。我国有关劳动法规规定的就业年龄为16岁，也就是年满16岁的公民才有劳动权利能力和劳动行为能力，才能享有和行使自己的劳动权利和承担劳动义务。而公民的民事权利能力与民事行为能力则有所不同，公民从出生开始一直到死亡都有民事权利能力，并且在我国公民满18岁才具有民事行为能力。可见，我国公民的劳动权利能力和劳动行为能力的起始时间，早于公民的民事行为能力，晚于公民的民事权利能力。

2. 公民的劳动权利能力和劳动行为能力是同时产生的，不可分离。在劳动法上，劳动权利能力和劳动行为能力是统一的，不可分割，二者同时产生，同时消灭（未实现劳动保险社会化，而由劳动力使用者承担退休职工医疗和养老保险的除外）。例如，我国年满16岁的公民，依据劳动法就可以与企业等用人单位签订劳动合同，参加工作和劳动，从而形成劳动关系。而公民的民事权利能力与民事行为能力开始的时间是不统一的，两种能力可以分离。公民有民事权利

能力，但不一定就有民事行为能力，并且具有民事行为能力的人，首先要有民事权利能力。在我国，年满18岁的公民，才有完全的民事行为能力。幼儿和精神病患者等虽有民事权利能力，但无民事行为能力。

3. 公民的权利能力和劳动行为能力只能由本人行使，不能由他人代理。在建立劳动关系过程中，只有当事人本身表示是否愿意参与，而不能由他人代为表态。按照我国法律规定，在民事法律关系中，年满16岁而不足18岁的未成年人为有部分行为能力的人，16岁以下的少年儿童为完全没有行为能力的人，但他们仍享有民事权利能力，可以借助于法定代理人的代理或协助参与民事法律关系。而且，即使年满18岁的公民，也可以委托第三人代理自己行使民事权利能力和民事行为能力，参与民事法律关系。

4. 未成年人和妇女的劳动权利能力和劳动行为能力有所限制。对未成年人和妇女的保护，是各国劳动法不可缺少的一项内容，对劳动行为能力的限制就是从保护青少年和妇女的身心健康出发的。这种保护性的限制，通常包括限制劳动时间，禁止做夜工，禁止从事繁重的体力劳动或有毒有害、矿山井下的工种等。各国规定的未成年工的年龄一般在14~18岁之间。而在民法中公民的民事权利能力和民事行为能力，在法律规定的范围内是不受限制的。

5. 劳动关系的建立具有排他性。公民实现了自己的劳动权利能力和劳动行为能力，已经与用人单位建立了一种劳动关系，在一般情况下，他就不能再参加另一单位的工作，形成另一劳动关系。这时，如果他想参加另一劳动关系，就必须依法终止前一劳动关系，而不允许一个公民同时存在两种劳动关系。在资本主义国家，工人为了维持自身和家庭的

生活，不得不同时从事两种工作（白天与晚上），即同时存在两种劳动关系，这是资本主义社会雇佣劳动制度的表现。而在民事法律关系中，则没有这种限制。

（三）法人在劳动关系中的权利能力和行为能力

劳动力使用者一般是以法人的形式出现的。虽然在民法和劳动法中，法人的概念是相同，但法人在参与劳动关系时的权利能力和行为能力，同法人在参与民事关系时的权利能力和行为能力相比，有其自己的特点。两者的不同之处，表现在以下两个方面：

1. 法人在民法和劳动法中的权利能力和行为能力，都是同时产生的。但是，法人从依法成立后即具有民事权利能力和民事行为能力，并直至法人撤销才消灭；而对劳动权利能力和劳动行为能力来说，除必须在法人依法成立外，还必须向有关部门上报人员编制计划，并经批准下达劳动计划指标招聘职工后，才有权招收职工。也就是说，法人的劳动权利能力和劳动行为能力的产生，晚于民事权利能力和民事行为能力的开始时间。近年来，我国为了鼓励外商投资、改善投资环境，先后颁布了有关法规，明确规定外商投资企业可以自行决定本企业的人员编制与计划，但这并不是说企业可以随意招收职工，缔结劳动关系，这些企业用工计划仍须报有关部门备案，不同性质的职工按不同的程序招聘或审批。

2. 法人的劳动权利能力和劳动行为能力，是通过法人的职能机构或代理人实现的。法人通过其职能机构或代理人，在法律规定的范围内，行使劳动权利能力和劳动行为能力时，对此所引起的后果要负完全责任，如对计划外的招工，法人也要负担全部经济责任。而法人通过代理人所为的民事法律行为，仅对在代理权限内的行为负责，对越权代理

所为的行为是不负责任的；法人职能机构超越职权所为的民事法律行为，在第三人应知或已知此种情况下，法人也是不负责任的。

(四)劳动关系的内容与特点

劳动关系的内容，是指劳动关系主体双方依法享有的权利和承担的义务。劳动权利和劳动义务将劳动者和用人单位联结起来，构成劳动关系的具体内容。

在阶级对抗的社会中，生产资料所有制形式所反映的阶级对立，必然导致劳动权利和劳动义务的对立。正如恩格斯所说的：阶级社会“几乎把一切权利赋予一个阶级，另一方面却几乎把一切义务推给另一阶级。”^①在奴隶社会中，奴隶主享有一切权利，奴隶只承担义务而不享受权利。在封建社会中，封建地主享有一切权利，农奴除了占有少量生产资料（如生产工具）外，承担着为地主劳动的繁重义务。在资本主义社会中，资产阶级鼓吹平等契约关系，但对无产阶级来说仅仅是一句空话。因为工人只有出卖自己唯一的商品——劳动力的义务，无偿为资本家创造剩余价值，而真正享有权利的是人格化的资本——资本家。

在社会主义社会中，由于建立了生产资料公有制，消灭了剥削阶级，从而也就消灭了劳动权利和劳动义务之间的阶级对立。劳动者和用人单位的地位是平等的，相互间的权利和义务也是一致的，既没有无义务的权利者，也没有无权利的义务者。并且，随着社会主义生产的不断发展，为劳动者行使各种权利提供的物质基础越来越多，就能使劳动者更充分地享受各种权利。这一点体现了社会主义制度的无比优越

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第174页。