

企业劳动关系

操作指南与案例解析

张彦宁 主编

91

QIYELAODONGGUANXI



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

企业劳动关系操作 指南与案例解析

张彦宁 主编

企业管理出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系操作指南与案例解析/张彦宁主编. —北京:企业管理出版社, 2003.8

ISBN 7 - 80147 - 924 - 6

I. 企... II. 张... III. ①企业—劳动争议—处理—中国—指南②企业—劳动争议—案例—研究—中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 080056 号

书 名: 企业劳动关系操作指南与案例解析

作 者: 张彦宁 主编

责任编辑: 群 力

技术编辑: 穆 子 晓 光

书 号: ISBN 7 - 80147 - 924 - 6/F·922

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编:100044

网 址: <http://www.cec-ceda.org.cn/cbs>

电 话: 出版部(010)68414643 发行部(010)68414644 编辑部(010)68428387

电子信箱: 80147@sina.com emph1979@yahoo.com

印 刷: 北京增富印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 850 毫米×1168 毫米 32 开本 12.25 印张 280 千字

版 次: 2003 年 9 月第 1 版 2003 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 26.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

《企业劳动关系操作指南与案例解析》

编辑委员会

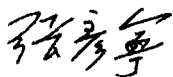
主 编：张彦宁

副主编：陈兰通

编 委：孙延祜 陈 英 尹援平 刘 鹏
程多生

撰稿人：刘 鹏 程多生 汪 洋 白廷远

序 言



劳动关系作为一种最基本的社会关系,是生产力发展水平和社会进步的主要表现形式。维护劳动关系和谐稳定,对于促进改革、发展、稳定大局,妥善处理人民内部矛盾,开创社会主义现代化建设事业新局面,实现全面建设小康社会的目标都起着至关重要的作用。

一、充分认识我国劳动关系的复杂性和劳动关系面临的新问题

劳动关系状况受一个国家经济发展水平、社会制度、经济管理体制以及社会民主化进程的广泛影响。我国由于多年来实行高度集中的计划经济管理体制,企业的产供销、人财物均由国家计划统一调配,企业的工资分配、福利待遇等也都由国家政策统一确定,因此,劳动关系相对简单,劳动纠纷相对较少。随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,我国的经济成分日趋多元化,一些私营企业、乡镇企业和外资企业都出现了大量的雇佣关系,很多国有企业也有了自主用工的权利,并通过签订集体合同、劳动合同来规范企业和员工之间的劳动关系。我国企业的劳动关系,总体上说是好的,是随着改革的逐步深化而得到相应妥善处理的,是向着稳定和谐的方向发展的。但是,也存在着不容忽视的问题。随着劳动组织形式和劳动者就业形式的多样

化,企业和职工之间的利益关系和分配关系日益复杂,企业的劳动争议和劳动纠纷呈现增多的趋势,一些企业克扣、拖欠工资的现象时有发生,有的企业不签劳动合同、集体合同,忽视职工权益的保护,甚至出现一些“生死合同”,使企业与职工的矛盾时有激化。同时,在另一些企业中,又存在忽视企业利益、甚至侵害企业利益的现象。

造成劳动关系复杂的原因,主要是改革和发展中不可避免地出现一些新情况和新问题。我国正处在经济结构战略性调整的重要时期,必然会带来劳动力结构的调整。国有企业改革的深化,企业优胜劣汰机制的逐步建立,也会使职工就业的内容和形式发生变化。在坚持和完善公有制为主体,多种所有制经济共同发展的基本经济制度过程中,非公有制经济将进一步发展,给劳动关系工作带来新的课题。我国加入世贸组织以后,中国的企业和国外的企业将在共同的市场环境中竞争,劳动力的跨国界、跨地区流动,劳动关系的调整手段和管理方式、劳动标准体系的应用都要相应地调整。这些变化都使得劳动关系日趋复杂,劳动关系中的矛盾将更加突出。劳动关系是社会关系中最基本、最重要的关系之一。我国是发展中的人口大国,经济发展速度快,改革开放的步子大,建立和谐稳定的劳动关系具有特别重要的意义,稳定的劳动关系是改革和发展的重要前提,也是实现小康社会的重要保证。

二、建立稳定和和谐的劳动关系必须切实维护企业和职工的合法权益

在完善社会主义市场经济体制、扩大对外开放和推进企业改革发展的过程中,依法维护企业和职工的合法利益,是建立规范稳定和谐劳动关系的重要环节。

第一,要切实依法维护企业合法权益,促进企业发展。企业

是国民经济的细胞,是市场经济活动的主体,也是社会财富的创造者和社会发展的推动者。一个国家经济的发展,主要体现在企业的发展和经济效益的不断提高。落实党的“十六大”方针、实现强国富民的夙愿,重要的是发展生产力,这是实现小康目标的基础。协调劳动关系,首先要维护企业合法权益,给企业创造一个和谐、宽松的外部环境,这也是维护职工利益、改善职工生活的重要前提。要紧密围绕改革发展大局,注重解决企业存在的困难和问题,特别是企业深化改革过程中带来的许多新问题。只有企业健康发展、合法权益得到保护,良好的经济秩序才能建立,生产力才能发展,职工的权益才能有保证。维护了企业和企业家的合法权益,实际上就是维护了广大人民群众的根本利益。目前,企业的合法权益受到侵害的事件屡有发生,因此,要在政治生活、社会地位和公众形象等方面创造有利于企业发展的社会氛围,健全和完善相关法律、法规,依法维护企业合法权益。同时,企业和企业家要学法、懂法,在合法权益受到侵害时,要敢于和善于拿起法律武器来保护自己。

第二,企业要依法维护职工合法权益,全心全意依靠职工群众办好企业。当前,有些企业仍然存在漠视和损害职工群众利益的问题,导致一些企业劳动关系矛盾激化,影响了企业的生产经营和发展,影响了社会稳定。要注意引导企业认真贯彻《劳动法》、《工会法》,积极推行集体合同和劳动合同制度。要让企业和职工在推行平等协商、集体合同制度与劳动合同制度方面达成共识,这些制度是市场经济条件下调整劳动关系的主要手段和有效机制,符合国际惯例,也是依法保护双方合法权益、规范双方行为、增进双方合作、共谋企业发展的重要制度。

企业还要全心全意依靠职工办好企业。企业的发展与职工息息相关,企业的工作要靠广大职工的辛勤劳动来完成。随着

经济全球化进程加快和科学技术迅猛发展,我国企业面临着前所未有的挑战和机遇,企业要在国内外激烈的市场竞争中发展壮大,必须牢牢树立全心全意依靠职工群众办好企业的思想,充分调动一切积极因素,充分发挥职工的聪明才智,这是企业能否可持续发展的关键因素,也是办好企业的一个重要原则。企业要贯彻“以人为本”的经营理念,重视职工教育培训,在企业发展的基础上提高职工工资和福利待遇,改善工作环境和劳动条件。要建立健全能让广大职工广泛参与的民主管理制度,这是依靠职工办好企业的重要手段。要切实加强工会组织建设,包括国有的、集体的、民营的、合资的企业,都必须重视和加强职工民主管理。

三、加强协调劳动关系三方机制建设是稳定劳动关系的重要途径

劳动关系三方机制是市场经济国家为促进劳动关系协调发展而普遍采取的方式。1990年9月7日,我国人大常委会批准了国际劳工组织第144号公约《三方协商促进履行国际劳工标准公约》,表明我国将逐步按照国际通行做法协调处理劳动关系问题。2001年8月,我国劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会、中国企业家协会正式建立了国家协调劳动关系三方会议制度,标志着国外市场经济国家实行上百年的协调劳动关系三方机制在我国正式启动,中国的劳动关系协调工作从此有了一个较为规范和稳定的工作机制。2001年11月在南京召开的“贯彻实施《劳动法》《工会法》推进集体劳动合同工作经验交流会”,使我国协调劳动关系工作进入到一个新的发展阶段。我国协调劳动关系三方机制建立的原因是随着经济和社会的发展,特别是多种经济成分的形成和多种所有制结构的发展,仅仅由政府、工会或企业组织各自单方面来处理劳动关系

的机制已经不能很好地适应经济社会发展的需要,迫切需要由代表雇主的组织和代表工人的组织通过协商共同处理劳动关系问题。在市场经济条件下,不同的利益主体有各自不同的利益需求,形成不同的利益倾向,对于涉及劳动关系重大问题的处理难免出现分歧。三方机制的本质是为了保证三方各自的利益,通过一种制度和机制来解决各方的分歧,通过协商、对话和合作达到各方基本满意的目标。特别是在现代社会,崇尚社会生活民主化,在涉及雇主、职工根本利益的重大问题上,更需要广泛发扬民主,通过吸收不同利益主体的意见,达到相互的协调和平衡,从而充分调动各方的积极性,共同创造一个繁荣、民主、文明的社会。

我国的协调劳动关系三方机制,是在我国经济体制改革和企业改革不断深化的情况下建立的,是社会主义市场经济不断发展的产物,符合社会主义市场经济的总体原则和发展方向。通过各级劳动关系三方机制的建立,为加强政府劳动保障行政部门、工会组织和企业组织三方就涉及劳动关系方面的重大问题进行经常性的沟通和协商,共同促进劳动关系长期和谐稳定,保证改革开放的顺利进行和经济的持续发展都有重要意义。对此,国务院新闻办公室于2002年4月29日发表了《中国的劳动和社会保障状况》白皮书,对我国建立新型的劳动关系三方机制进行了充分肯定,该白皮书中指出“中国积极建立符合本国国情的政府、工会和企业三方协调机制。这种协调机制,由各级政府劳动和社会保障部门、工会组织、企业组织派出代表,组成协调机构,对涉及劳动关系的重大问题进行沟通和协商,对拟订有关劳动和社会保障法规以及三方利益调整的重大改革方案 and 政策措施提出建议。2001年8月,中国劳动和社会保障部同中华全国总工会、中国企业联合会建立了国家协调劳动关系三方会议

制度,并召开了第一次国家级协调劳动关系三方会议,使中国的劳动关系协调工作有了一个较为规范和稳定的工作机制。”

建立协调劳动关系三方机制,保持劳动关系和谐稳定,充分体现了代表最广大人民根本利益的要求,在劳动关系领域提供了一个全新的社会对话渠道和协调机制,是实现人民当家作主、参政议政和体现政治文明的重要途径,是我国建立市场经济体制、改革开放发展到一定阶段的必然结果。在我国发展社会主义市场经济进程中,建立多层次的劳动关系三方协调机制,其重要作用将日益显现。三方机制要紧紧抓住企业和职工最关心、以及劳动关系中最突出的带有普遍性倾向性问题,研究提出解决方法。要把保持劳动关系和谐稳定,维护劳动关系主体双方权益作为工作的重点,注重从政策上、从源头上切实维护企业和职工利益,为我国改革开放和社会主义现代化建设事业创造良好的、稳定的发展环境。

2003年8月

目 录

第一章 劳动关系概述	(1)
第一节 劳动关系的概念与内涵	(1)
第二节 劳动关系的主体	(9)
第三节 劳动关系的内容及运行	(18)
第二章 劳动合同	(24)
第一节 劳动合同概述	(24)
第二节 劳动合同的形式与内容	(33)
第三节 劳动合同的订立和续订	(43)
第四节 劳动合同的履行和变更	(53)
第五节 劳动合同的解除和终止	(59)
第六节 劳动合同的管理	(63)
第三章 集体合同与集体谈判	(68)
第一节 集体合同概述	(68)
第二节 集体合同的内容和期限	(73)
第三节 集体合同的订立和效力	(78)
第四节 集体合同的履行、变更、解除和终止	(82)
第五节 集体合同的谈判	(87)
第四章 劳动争议	(100)
第一节 劳动争议的产生与激化	(100)
第二节 劳动争议的类型	(117)
第三节 劳动争议的处理	(143)

第五章 三方机制	(163)
第一节 三方机制概述	(163)
第二节 国外三方机制的沿革	(167)
第三节 我国三方机制的运行	(178)
第六章 企业劳动关系实践	(200)
附录:	(254)
1. 中华人民共和国劳动法	(254)
2. 中华人民共和国工会法	(271)
3. 中华人民共和国公司法	(282)
4. 中华人民共和国劳动争议处理条例	(329)
5. 集体合同规定	(337)
6. 工资集体协商试行办法	(344)
7. 北京市劳动合同规定	(349)
8. 华北制药集团有限责任公司集体合同	(361)
后 记	(377)

第一章 劳动关系概述

第一节 劳动关系的概念与内涵

劳动关系是以劳动为实质、发生在劳动过程中的一种社会关系,它隶属于生产关系的范畴。在生产劳动过程中,雇员与雇主之间客观地存在着劳动权利和利益的矛盾,劳动关系体现的正是这种权利和利益关系。

一、劳动关系的概念

劳动,是一个使用范围十分广泛的概念,一般意义的劳动,是指人们在物质生产和精神生产过程中,使用(消费)劳动力,运用劳动资料,改变劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有意识、有目的的活动。它是人类生存的首要的和最基本的条件,是社会存在和发展的基础。劳动关系意义上的劳动,专指雇员为谋生而从事的、履行劳动法律义务的、有组织的、岗位相对固定的集体劳动。

劳动关系的概念有广义、狭义之分。广义的社会劳动关系,指人们在社会劳动过程中发生的一切关系,包括劳动力的使用关系、劳动管理关系、劳动服务关系等。狭义的劳动关系指劳动

力所有者(雇员)与劳动力使用者(雇主)之间,以实现劳动为实质而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系,它受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化的影响。

二、劳动关系的特点

在现代市场经济条件下,劳动关系呈现出下述特点:

(一)劳动关系具有自然关系和社会关系双重属性。劳动关系不仅表现为单纯的劳动力的使用和被使用关系,即人与自然的的关系,还包含着复杂的社会经济、政治、文化、道德等的社会关系。劳动关系以劳动为目的,以劳动力与生产资料相结合为方式,在人们运用劳动能力,作用于劳动对象,实现劳动过程中发生。如果劳动力不投入使用,不和生产资料相结合,不进入劳动过程,便不会产生劳动关系。在劳动关系中,雇员追求经济利益,也寻求其他方面的利益,如荣誉、周围人的尊敬、归属感、成就感等各方面的满足。

(二)劳动关系是人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。劳动力的存在和支出与雇员人身不可分离,雇员把劳动力让渡给雇主使用,实际上就等于雇员将其人身在一定限度内交给了雇主,因而劳动关系在此意义上说是一种人身关系。由于雇员让渡劳动力使用权的目的是换取生活资料,使用劳动力的雇主必须向雇员支付工资等物质待遇,这是一种体现商品等价物交换原则的等量劳动交换。就此意义而言,劳动关系同时又是一种财产关系。

(三)劳动关系的主体双方具有平等性。劳动关系是在协调雇员利益和雇主利益基础上建立起来的,其平等性表现在雇员和雇主在劳动力市场处于相互选择、平等协商的地位,双方是否建立劳动关系以及建立劳动关系的条件由他们按照平等自愿、协商一致的原则依法以劳动合同的形式确定劳动关系,并可通

过平等协商来续延、变更或终止劳动关系。它的确立、变更和终止以及在劳动过程中主体的权利义务,都以特定方式实现。在不同历史时期和不同经济体制条件下,实现方式有所不同。我国在计划经济体制下,劳动关系的建立、变更和终止以及在劳动过程中主体权利义务是以行政方式实现的,在市场经济体制下则以劳动合同等法律形式实现。

(四)劳动关系具有隶属性。其隶属性表现在劳动关系一旦建立,雇主就成为劳动力的使用者和支配者,雇员在生产劳动过程中要服从雇主的指挥,接受雇主的管理,遵守雇主的规章制度,从而构成了一种隶属主体之间的管理和被管理的关系。

三、劳动关系的分类

劳动关系可以依照不同的标准进行划分。在不同国家或同一国家的不同历史时期和经济发展的不同阶段,劳动关系的分类方法都不尽相同。目前,劳动关系的分类主要有以下几种情形:

(一)以生产资料所有制形式为标准进行分类

以生产资料所有制形式为标准,劳动关系可划分为:

1. 国有企业的劳动关系,包括国有独资企业、国有控股企业、及企业化运营的事业单位等单位的劳动关系。
2. 集体所有制企业的劳动关系,包括城乡集体所有制企业、事业单位的劳动关系。
3. 三资企业的劳动关系,主要指外商独资企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业的劳动关系。
4. 私营企业的劳动关系,包括城乡私营独资企业、私营合伙企业、私营有限责任公司等单位的劳动关系。
5. 个体经营单位劳动关系,包括城乡个体工商户、个人合伙企业的劳动关系。

6. 联营企业的劳动关系,包括两个以上不同所有制的企业、企业与事业单位共同投资经营的联营单位的劳动关系。

7. 股份制企业的劳动关系,即股份有限公司的劳动关系。

(二)以雇员职业为标准进行分类

以雇员职业、特定身份为标准,劳动关系可以划分为:

1. 工人劳动关系,即工人个人与雇主的劳动关系。进一步对其进行划分,可分为一般工人劳动关系与特别工人劳动关系(如女工、学徒工、临时工、农民工、帮手与雇主的劳动关系)等。

2. 技术人员劳动关系,即技术人员个人与雇主的劳动关系。

3. 管理人员劳动关系,即管理人员个人与雇主的劳动关系。其中包括一般管理人员劳动关系和高级管理人员劳动关系。

(三)以雇员与雇主关系为标准进行分类

以雇员与雇主关系为标准,劳动关系可以划分为雇员与本单位形成的劳动关系和雇员与其兼职单位形成的劳动关系。

(四)以雇员的人数为标准进行的分类

以雇员的人数为标准,劳动关系可以划分为雇员个人与雇主形成的劳动关系和工会代表雇员集体与雇主形成的劳动关系。随着我国从计划经济向市场经济的转变,产权关系逐渐明晰,所有制的界限逐渐淡化,劳动合同制和集体合同制的逐步推广,采用这种分类标准的意义日趋显现。

(五)以劳动关系所在的产业为标准进行分类

以劳动关系所在的产业为标准,劳动关系可以划分为工业劳动关系、农业劳动关系、商业劳动关系及金融业、房地产业、信息产业等劳动关系。

四、我国劳动关系的发展

(一)计划经济体制下我国劳动关系的特征

我国在相当长的时期内实行计划经济,与此相适应,劳动关系的建立也受到国家计划经济和相关政策的严格制约,呈现出浓厚的计划经济特征,即采用统包统配的方式建立劳动关系。它是指国家采用全国统一招收的办法,把每年新成长的劳动力“包下来”,然后再按计划统一分配到企业。这种计划经济劳动关系的方式一直延续到 20 世纪 80 年代初期,其基本特征是:

1. 劳动关系类型的单一性。在全国范围内,只有一种单一的公有制经济劳动关系,这种公有制经济劳动关系主要表现为劳动关系主体一方的雇主的经济性质为全民所有制和带有全民性质的集体所有制,雇员也都是全民所有制职工。其他非公有制经济劳动关系一般不存在。从劳动关系的存续看,短期性、季节性、临时性劳动关系范围很窄。一般不允许形成兼职的劳动关系。

2. 劳动关系主体利益的一致性。在劳动关系中,企业是国家的企业,全体雇员都是国家的主人,都是生产资料的占有者,雇员和雇主身份界定模糊,双方没有形成相对独立的利益主体。

3. 劳动关系内容的国家计划性。劳动关系各个方面都由国家统一计划、统一部署、统一实施。雇主无权自行招用劳动力,而要由国家下达用工指标,在指标内招工;雇员无权自择职业,而要由国家统一分配安置就业。劳动关系建立后,工资分配、保险福利等,都是国家统一制定政策,统一进行调整。

4. 劳动关系运行规则的行政性。雇主和雇员建立劳动关系是通过政府的行政指令来实现的。劳动关系一旦建立,没有政府的行政指令,终身保持不变,直至退休。人员严格限制流动,劳动关系一方的雇员身份不可转换。如果需要也是国家用行政方式进行调配。