



人力资源管理名家精品系列教材

**Labor Relation
Management**

劳动关系管理

——理论与实务（第二版）

陈维政 李贵卿 毛晓燕 主编



科学出版社

人力资源管理名家精品系列教材

劳动关系管理

——理论与实务

(第二版)

陈维政 李贵卿 毛晓燕 主编

科学出版社

北京

内 容 简 介

我国目前正全面建设社会主义和谐社会,而和谐的劳动关系是和谐社会的前提。本书以现代劳动关系理论为依据,结合我国劳动关系的现实,从企业劳动关系管理的视角,系统介绍了劳动关系管理的演进和发展,并就劳动关系管理实务中劳动合同、企业用工、劳动标准、社会保险、集体协商、劳动争议、非标准劳动关系管理等进行了全面的阐述。本书内容全面系统,结构体系完整,理论分析简明扼要、重点突出,同时配有大量的案例分析及思考题。

本书可作为高等学校工商管理 and 人力资源管理类专业以及其他相关经济管理类专业的本科或专科学生课程的教材,也可作为工商管理硕士的劳动关系管理课程的教材。此外,本书还可作为企业管理人员、人力资源管理从业人员以及对现代劳动关系管理感兴趣的各类读者的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理:理论与实务/陈维政,李贵卿,毛晓燕主编. —2版. —北京:科学出版社,2017.6

人力资源管理名家精品系列教材

ISBN 978-7-03-053192-6

I. ①劳… II. ①陈… ②李… ③毛… III. ①劳动关系—管理—高等学校—教材 IV. ①F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第125734号

责任编辑:方小丽/责任校对:张凤琴
责任印制:霍兵/封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

保定市中华美凯印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009年4月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2017年6月第 二 版 印张:25 1/2

2017年6月第七次印刷 字数:605 000

定价:58.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

FOREWORD

前言

经济转型时期,严峻的就业压力和空前复杂的劳动关系给我国的经济和社会生活带来诸多不和谐因素,这引起了各界的高度关注。近年来企业面临着不断上升的用工成本和用工风险,劳动者更面临着就业保障和就业安全的严峻挑战。进入 21 世纪后,我国相继出台了《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(简称《劳动争议调解仲裁法》)、《中华人民共和国就业促进法》(简称《就业促进法》)等,一方面规范和调整我国的劳动关系管理,另一方面也突出对劳动关系双方主体的保护,这给劳动关系管理提出了很多新的课题。目前我国正以科学发展观统领全局,全面建设社会主义和谐社会,而建设和谐合作的劳动关系是建设和谐社会的前提,相信本书的出版,将对我国的劳动关系管理发展起到积极的作用。

本书适合管理类专业使用,如工商管理专业、企业管理专业、人力资源管理专业、劳动与社会保障专业、劳动经济专业、劳动关系专业等。本书分为上篇劳动关系管理理论(共六章)和下篇劳动关系管理实务(共八章)两部分。上篇包括劳动关系导论、劳动关系管理的理论演进和趋势、世界各国的劳动关系管理实践、员工参与和民主管理、中国转型时期的劳动关系、政府在劳动关系管理中的作用等。下篇包括劳动关系管理实务概述、劳动合同管理、企业用工管理、劳动标准管理、社会保险、集体协商与集体合同、劳动争议处理、非标准劳动关系等。本书内容可供 30~70 个学时课程使用。

本书在编写中突出了以下特点:

第一,内容的前沿性。本书尽量收集国内外劳动关系管理领域理论与实践的最新进展。理论方面,以西方劳动关系理论的研究为借鉴,以中国现实的劳动关系为依据,如合作型劳动关系的建立与管理等,体现了教材编写者的最新研究成果;实践方面,在《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《就业促进法》等出台后,本书突出了劳动合同、劳动用工、劳动争议和劳务派遣等方面的管理及操作实务。



第二，本土化导向性。我国是社会主义国家，社会制度及性质不同于西方，我们对西方劳动关系理论的研究方法加以借鉴，但更注重坚持以马克思主义理论的基本原则为指导，突出总结和发展我国在建设有中国特色社会主义进程中的劳动关系管理理论与实践。

第三，应用导向性。本书突出劳动关系管理的实践性，针对我国劳动关系管理面临的实际问题，立足于企业，从企业劳动关系管理的视角来分析运用相关理论和法规政策。学生通过本书的学习，能系统了解企业的实际劳动关系管理工作，并掌握相关的必备知识和技能。而且，本书配备大量的真实案例以生动说明企业劳动关系管理的经验及教训，帮助学生理解相关理论与法规政策，同时增强本书的可读性。

在本书的编写过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，同时引用了部分文献资料和案例，在此谨向这些书籍、论文和案例的作者表示最诚挚的谢意。本书上篇由李贵卿撰写初稿，下篇由毛晓燕撰写初稿，全书由陈维政修改定稿。由于编者水平所限，书中难免有疏漏和不足，恳切希望使用本书的老师和学生提出批评和建议，以使本书不断充实完善。并祝愿通过众多专家的共同努力，逐渐有更多的适应中国实际、富有中国特色的教材问世，为我国培养更多高素质的复合型人才作出积极的贡献。

陈维政
于四川大学

CONTENTS

目 录

上篇 劳动关系管理理论

第一章	劳动关系导论	3
第一节	劳动关系的含义	3
第二节	劳动关系的环境	6
第三节	劳动关系中的主体	11
第四节	劳动关系的类型	14
第五节	中国目前劳动关系的特点	18
第二章	劳动关系的理论演进和趋势	24
第一节	劳动关系的理论演进	24
第二节	劳动关系的不同理论学派与观点	29
第三节	现代劳动关系管理的新趋势：合作型劳动关系	32
第四节	劳资合作关系的发展趋势	37
第三章	世界各国的劳动关系管理实践	44
第一节	美国的劳动关系管理实践	44
第二节	加拿大的集体合同谈判	49
第三节	英国政府的“第三条道路”	53
第四节	德国的“共决制”劳动关系运作	57
第五节	日本的终身雇佣制	60
第六节	新加坡的劳动关系	64



第四章	员工参与和民主管理	70
第一节	员工参与管理的内涵与典型形式	70
第二节	工会	72
第三节	经济转型时期中国工会的作用	78
第四节	职工代表大会与职工大会	85
第五节	厂务公开	90
第五章	中国转型时期的劳动关系	100
第一节	中国国有企业劳动关系的转型	100
第二节	中国民营企业的劳动关系现状	108
第三节	外资企业的劳动关系	111
第四节	中国劳动法律的进一步完善对劳动关系协调的积极作用	114
第六章	政府在劳动关系管理中的作用	123
第一节	政府在劳动关系中的角色	123
第二节	中国政府在劳动关系转型中的作用	128
第三节	新时期劳动关系管理面临的新任务	137

下篇 劳动关系管理实务

第七章	劳动关系管理实务概述	149
第一节	劳动法律关系	149
第二节	中国的劳动立法	155
第三节	企业劳动关系管理实务	162
第八章	劳动合同管理	169
第一节	劳动合同概述	169
第二节	劳动合同的订立	176
第三节	劳动合同的履行和变更	190
第四节	劳动合同的解除与终止	194
第九章	企业用工管理	214
第一节	员工招聘管理	214
第二节	试用期管理	222
第三节	员工职业培训与服务期管理	228
第四节	商业秘密与竞业限制管理	234
第十章	劳动标准管理	243
第一节	工作时间与休息休假	243
第二节	劳动报酬	257
第三节	劳动安全与劳动保护	267



第四节	企业规章制度	275
第十一章	社会保险	287
第一节	社会保险概述	287
第二节	养老保险	291
第三节	医疗保险	299
第四节	工伤保险	303
第五节	失业保险	315
第六节	生育保险	319
第十二章	集体协商与集体合同	324
第一节	集体协商与集体合同概述	324
第二节	集体协商与集体合同制度的内容	327
第三节	中国集体协商与集体合同制度的现状、问题与发展趋势	335
第十三章	劳动争议处理	349
第一节	劳动争议概述	349
第二节	劳动争议的协商与调解	357
第三节	劳动争议的仲裁	362
第四节	劳动争议的诉讼	373
第十四章	非标准劳动关系	380
第一节	劳务派遣	380
第二节	非全日制用工	393



上 篇

劳动关系管理理论

第一章 劳动关系导论

处在经济转型时期的中国,空前复杂的劳动关系(labor relations)和日益增长的劳动争议引起了学术界和企业界的高度关注,不同所有制企业在劳动过程中的问题各有特点,不尽相同。国有企业为解决冗员众多、人浮于事、效率低下的痼疾,广泛实施了下岗分流、减员增效、竞争淘汰机制,在企业效率和效益逐步提高的同时,也存在收入差距拉大、内部分化严重、劳动关系紧张、群体性事件时有发生等诸多问题,而近年来新老职工在用工方式之间的差异又产生了较为普遍的新的不公平。民营企业的状况同样堪忧:工作时间超长、拖欠工资现象严重、工伤事故频频发生、劳动争议事件大幅度上升,劳动者的合法权益得不到有效保障。外资企业职工权益也屡屡被侵害,工作时间长、工作压力大、劳动保护差、职工不能有效地参与管理以维护其合法权益。

随着劳动市场化进程的加快,日益尖锐的劳资冲突表明中国在劳动关系理论方面亟待进一步深入的研究,以解决劳动关系建立和运行中存在的问题。劳动关系对劳动者、企业(雇主)和整个社会都有着深刻的影响。对劳动者来说,工作条件、工作性质、薪酬福利待遇,将决定着他们的生活水平、职业发展、个人尊严、自我认同感和身心健康。对于企业(雇主)来说,职工的工作绩效、忠诚度、工资福利水平都是影响生产效率、劳动成本、经营效益等的重要因素,甚至影响着企业的生存与发展。对于整个社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和就业状况、社会财富和社会收入的总量与分配,并进一步影响全体社会成员的生活质量。

第一节 劳动关系的含义

一、劳动关系的概念

劳动关系是人们为实现生产劳动过程而形成的一种社会关系,是人类社会活动中最基本的社会关系。在企业的劳动关系管理中,广义地讲,劳动关系是指企业、经营管理者和职工及其职工组织(工会、职工代表大会等)之间在企业的生产经营活动中形成的各种权、责、利关系,主要包括:①企业与全体职工(包括经营管理人员)之间的关系;②企业与职工组织之间的关系;③经营管理者与职工之间的关系;④经营管理者与职工组织之间的关系;⑤职工与职工组织之间的关系;等等。



狭义地讲,企业的劳动关系是指企业作为用人单位(雇主)与职工(雇员)及其组织之间依据劳动法律法规形成和调整的劳动法律关系。本书的讨论主要是基于狭义的劳动关系,即劳动法律关系。

劳动关系这一概念包含以下几个方面的内容:其一,劳动关系的目的。劳动关系是与生产劳动过程相联系并在生产劳动过程中形成的,实现生产劳动过程是劳动关系的直接目的。其二,劳动关系的主体(actors)。劳动关系是以劳动者和劳动力使用者(雇主)为基本主体构成的,但为实现生产劳动过程,也包括相关的社会组织——主要是作为社会生产过程的组织协调者的政府、作为劳动者利益代表的工会组织以及作为雇主利益代表的雇主组织。其三,劳动关系的性质。劳动关系的基本性质是社会经济关系,或者说,劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系^①。

二、关于劳动关系的不同称谓

劳动关系在不同的国家和不同的历史时期,有不同的称谓。与劳动关系内容接近的称谓有劳资关系、劳工关系、雇用关系、职工关系、产业关系等。

(1) 劳资关系是指劳动者与雇主(资本所有者)之间的关系。这一关系既包括劳动者个人与雇主的关系,也包括工会与雇主或雇主团体的关系。这一概念在市场经济条件下使用非常广泛,其特点是突出劳资的区别,主体明确,关系清晰。资本的所有者以生产资料的所有者或所有者代理人的身份支配、控制劳动过程;劳动者则作为被雇用者挣得相当于自己劳动力价值的工资。劳动和资本不是简单的利益共同体,它们存在着力量的对比和利益的博弈。

(2) 劳工关系这一概念在于突出劳动关系是以劳工为重心和核心的关系,强调劳工的地位特别是劳工团体,更注重集体的劳动关系,比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体协商的过程。中国台湾地区和海外华人学者,更多使用这一概念。

(3) 雇用关系是指一种经济的、法律的、社会的、心理的及政治的关系,在这种关系中,雇员投入自己的时间、劳动和专业技能为雇主谋利,以此换取一系列个性化的经济和非经济的报酬。

在这一关系中,主要是指以就业关系为中心的个别的劳动关系,不强调集体的劳动关系,强调的是受雇用的劳动者个体和雇主的关系。

(4) 职工关系又称雇员关系,不仅涉及就业关系,而且包括就业后的企业管理关系,所强调的是以企业为中心,劳动者是企业的雇员,其出发点是企业内部的管理关系,注重个体层次上的关系和交流,强调和谐与合作。

(5) 产业关系是指区别于前资本主义劳动关系的以社会化大生产为基本特征的工业生产过程中的劳动关系。产业关系分为狭义和广义两种用法,狭义的产业关系等同于劳资关系,主要是指劳动者及工会与雇主之间的关系。广义的产业关系则是指产业及社区中管理者与受雇者之间的所有关系,包括了雇用关系的所有层面,以及相关的机构和

^① 常凯:《劳动关系学》,中国劳动社会保障出版社,2005年,第9页。



社会、经济环境^①。在美国，关于产业关系的定义为：不仅包括劳动者组织和产业经营者之间的关系处理，而且包括工资、生产、雇用保障、经营者的雇用惯例、工会的政策，以及对于劳动问题的政府行动，即劳动的全部领域。而在英国，更把产业关系作为研究劳动问题的学问，就主体而言，这一关系不仅包含劳资双方，而且包括政府一方，即所谓的三方关系。产业关系这个概念一般是使用其广义的含义。

(6) 劳动关系作为劳动者和劳动力使用者之间的社会经济关系的表述，是一个最为广泛和适用性最强的概念。

总体分析以上这些概念，劳资关系、劳工关系是劳动关系发展和劳动关系研究中的一种传统概念，这些概念强调劳资力量的平衡和集体劳动关系。雇用关系和职工关系的概念，更多地从管理方出发而注重个别劳动关系。产业关系则是一个宏观和社会层面的概念。相对于以上这些概念，劳动关系不仅可以避免所有制的不同所引起的概念的差别，而且可以避免从某种政治立场或经济利益出发而引起的概念差异，更能反映这一社会关系所具有的一般特征。

当然，以上概念的差异在一定程度上也是因为中国在从西方引入这些概念时翻译的不同。例如，劳动关系、劳资关系、劳工关系等在英文中都是“labor relation”，早期常译为劳资关系，主要是反映工业社会初期劳方（工人、无产阶级）与资方（资本所有者、资产阶级）间的对立关系。但是，随着工业化的快速发展，现代工业企业已发生了巨大变化，作为资本所有者的出资人退出了企业，变成了数量巨大的公众出资人（股东、股民、基民）。企业成为独立的法人实体，其经营管理由职业经理人掌控。职业经理人既受雇于企业，同时又代表企业管理职工，而职工中又有相当部分因持有本企业或其他企业的股份同时是出资人。这种复杂的关系显然不能再简单地用劳资关系来描述。

另外，产业关系的英文是“industrial relation”，也常译作工业关系或劳动关系；雇用关系的英文是“employment relation”，也可译为用工关系或劳动关系。

综上所述，用劳动关系比其他术语更妥当。

三、劳动关系管理的研究对象

劳动关系管理的研究处于不断变化之中，其关注的问题也不断发生显著的变化，其各种理论框架也经过反复修正。劳动关系和其他相关学科、领域的界限通常也比较模糊，并且新的研究方法不断出现。劳动关系管理研究发生的这些变化与雇用方式、雇用关系发生的深刻变化有着广泛的联系。多数国家对劳动关系的研究大多集中在“工会-雇主-政府”这些领域，其内容多围绕工会的成因、功能和影响。然而，近年来劳动关系管理的研究范围已经逐步扩大到与工作相关的全部问题，如劳动合同、职业安全和健康、雇用歧视、雇员满意度、工作保障以及劳动关系的跨国比较等。

研究范围的扩大，使劳动关系管理与其他学科交叉融合，并促进了其他学科的学者研究劳动关系，如经济学、社会学、法学、组织行为学、政治伦理学等领域学者的介入。

^① 卫民：《工会组织与劳工运动》，台湾空中大学，1993年，第4页。



与此同时,各学科的研究方法和研究策略在劳动关系管理理论和实证的研究中得以扩展。以前研究劳动关系管理多为制度描述、历史回顾、案例分析以及简单的描述性分析等,而现在劳动关系管理的研究增加了实证研究和处理复杂数据的统计分析。

近年来,由于人力资源管理作为一个研究领域得到了长足发展,人们开始质疑传统的“劳动关系”理论只适应于大机器生产的工业时代,而不适应于以知识经济为特征的信息时代。因为工厂的工人数量不断下降,工会运动的影响力慢慢减弱,在工作上更加独立和个性化的知识型职工越来越多,人们对职工的工作认同和工作参与的关注不断上升,劳动关系管理研究的对象和内容正面临一次新的严峻挑战。

第二节 劳动关系的环境

所谓劳动关系的环境是指一个社会的劳动关系系统所处的具体的社会条件和社会背景。劳动关系的存在与它所处的社会环境直接相关,劳动关系的性质和特点直接受其所处的社会环境的影响。

劳动关系的环境包括政治环境、经济环境、技术环境和国际环境。

一、政治环境

劳动关系的政治环境主要包括影响劳动关系的政府和法律等因素。政府作为劳动关系的“第三方”,通过立法对劳动关系的影响主要表现在:①政府拥有制定和改变雇用关系系统规则的权力和职责;②政府通过对公共部门内的组织和有潜在联系部门的直接或间接控制,显示出它们所倾向的模式;③政府的社会和经济政策对劳动关系运行的影响^①。

政治环境中的法律因素是指对中国劳动关系有直接影响的相关法律和规定。正如《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)、《劳动合同法》、《就业促进法》和《中华人民共和国工会法》(简称《工会法》)等都对保护劳动者的合法权益、鼓励规范的劳动关系、促进就业和培训起到了积极的作用。

二、经济环境

劳动关系的经济环境主要包括经济结构、市场状况和技术状况等因素。其中所有制和分配的制度状况是对劳动关系影响最为直接的经济因素。在市场经济条件下,劳动关系与市场状况直接相关,特别是劳动力市场状况,直接决定了劳动关系的特点。技术状

^① 李斯特 P、桑希尔 A、桑得斯 M:《雇员关系:解析雇佣关系》,高嘉勇、曹金华、邓小涛等译,东北财经大学出版社,2005年,第28-32页。



况包括技术水平、技术构成以及与此相适应的企业管理方式等,这些因素对劳动关系的构成和特点也具有直接的影响。

经济全球化的发展趋势对劳动关系的影响是不容忽视的。当今社会的产品生产越来越被跨国公司所控制,并且在多方面相互影响。

中国加入 WTO (World Trade Organization, 即世界贸易组织) 标志着中国直接与国际经济接轨, 融入国际经济大循环的体系中, 并遵守其规则和惯例, 这对中国劳动关系产生了重大、深远的影响。加入 WTO 后, 要求中国劳动关系的运作符合国际通行的“游戏规则”和公认的国际劳工标准 (international labor standards) 及惯例, 如工资作为劳动力的市场价格, 要由劳动关系双方谈判确定等, 从而使劳动关系趋于国际化。

三、技术环境

科学技术的飞跃发展对工作环境的影响是巨大的, 特别是 20 世纪 70 年代以来, 计算机技术的广泛应用使以前由人工承担的生产和管理工作中的例行任务自动化。到了 20 世纪 90 年代, 这种自动化又得到了分布式通信技术的互联网系统支持, 使工作跨越了时间和空间的限制。如今, 已有相当部分的工作可以在互联网平台或通过互联网平台来完成。

新技术的应用对劳动者的工作环境和性质产生了很大的冲击, 以前由管理者实施的控制程序和内容, 通过信息技术很多已经转移到了工作平台上。同样, 互联网技术使组织增加了在任何地点进行工作的自由。新技术的出现催生了许多新的工作职务, 而以前存在的很多工作也随之消失。美国著名经济学家里夫金在《工作的终结》中对这个问题做了深入的研究。

高科技革命本身并没有错。从宏观上讲, 它使社会拥有更为先进的生产力, 人们能够利用更为先进的生产工具去创造更多的财富, 从而带来更多的福祉。同时, 高新技术的不断发展加剧了市场竞争, 在低水平运行层次上的企业将被淘汰出局, 更最大限度地实现社会资源优化配置。从微观上讲, 高新技术 (尤其是信息技术) 的广泛采用使再造企业成为可能, 企业的运作更具效率。同时, 企业的大量裁员会降低工资成本和负担, 公司将获得更多的盈利从而更具竞争力。

但在社会方面, 高新技术 (尤其是自动化和信息化) 打破了劳动力市场的均衡, 使劳动力供给出现绝对过剩。社会将日益分化为彼此不同的两类人: 一类是高新技术方面的优秀人员, 他们领导着高科技经济, 成为满负荷甚至超负荷工作的劳动者, 他们可能还占不到劳动力人口的 20%; 另一类是数量庞大的工人和“白领职员”, 他们的处境正在发生巨大变化, 在日益自动化和信息化的世界上几乎没有什么前景, 特别是没有希望得到真正的全日制工作。彼得·德鲁克警告过他的同事, “面对着新兴的信息社会, 关键的社会挑战在于防止后资本主义社会中两个主要集团——知识工作者和服务业劳动者之间的冲突”^①。

^① 里夫金 J: 《工作的终结》, 王寅译, 上海译文出版社, 1998 年, 第 203 页。



四、国际环境

劳动关系的状况对经济发展和社会安定有着直接、重要的影响,所以,调整劳动关系的劳动立法普遍受到各国的重视。随着经济的发展,越来越多的人意识到,保护劳动者的权利、体现社会正义,对保障经济发展、缓和社会主要矛盾关系重大。

(一) 各国劳动法对劳动关系的调整

《世界人权宣言》第 23 条规定:①人人有权工作、自由选择职业、享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障;②人人有同工同酬的权利,不受任何歧视;③每一个工作的人,有权享受公正和合适的报酬,保证使他本人和家属有一个符合人的尊严的生活条件,必要时并辅以其他方式的社会保障;④人人有为维护其利益而组织和参加工会的权利。

《世界人权宣言》第 24 条规定:人人有权享受休息和闲暇的权利,包括工作时间合理限制和定期带薪休假的权利。

基于此,各国的劳动法律法规都广泛规定了法定的劳动权利:第一,平等的就业权和创业权;第二,自由选择职业权;第三,自由缔结劳动合同权;第四,劳动报酬权;第五,休息休假权;第六,劳动安全卫生和劳动保护权;第七,职业技能培训和文化素质教育权;第八,社会保障和社会福利权;第九,参与管理决策权;第十,联合组建工会权;第十一,获得信息和磋商权;第十二,合法罢工权^①;第十三,提请劳动争议处理权;第十四,与劳动相关的其他权利,如工作中的表达权、隐私权、人身自由权等。以上是一个基本范围的劳动权利,劳动权利的内容还很丰富,而且不断扩大。

(二) 国际劳工标准对劳动关系的调整

国际劳工标准是指由国际劳工大会通过的国际劳工公约书和建议书,以及与之相关的一些关系的原则、规则等^②。国际劳工组织在制定劳工标准的同时,也规定了监督条款。国际劳工组织是隶属于联合国的专门负责劳工事务的国际组织,其重要特点在于由成员方的政府、工人和雇主三方代表以平等、独立的方式共同组成。

国际劳工标准的主要内容有:基本人权,包括结社自由、集体谈判、禁止强迫劳动、机会和待遇均等;就业政策与人力资源开发,包括就业政策、就业服务和就业机构、人力资源培训与开发——职业指导和培训、残疾人职业康复与就业、就业保障、社会政策;劳动行政管理与劳动监察,包括工资、一般就业条件、职业安全和卫生、社会服务、住房和休闲;社会保障和社会保险(医疗保险、养老保险、工伤保险、失业保险、生育保险等);妇女就业,包括生育保护、夜班工作、井下劳动;儿童与未成年人就业,包括最低就业年龄、夜班工作、体格检查、井下劳动;老年工人;移民工人;非本土劳动者;特殊行业劳动者;等等。

① 姜颖:《劳动法学》,中国劳动社会保障出版社,2007年,第36-37页。

② 董保华:《劳动关系调整的社会化与国际化》,上海交通大学出版社,2006年,第63页。



国际劳工标准逐渐受到我国的高度重视。1990年,我国批准了《1951年对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(第100号公约)。2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议决定:批准经第42届国际劳工大会通过的《1958年消除就业和职业歧视公约》(第111号公约)。目前,我国已经批准了《最低年龄公约》(第138号公约)和《最恶劣形式的童工公约》(第182号公约)。我国批准这些公约的行为表明,我国政府向国际劳工组织和国际社会做出承诺,决定承担由于批准公约而产生的国家义务。

(三) SA8000 社会责任管理体系

SA8000(social accountability 8000)社会责任管理体系是一种以保护劳工权利为主要内容的新兴管理标准体系。其宗旨是使公司所制定、维持并执行的政策及程序,在公司可以控制和影响的范围内符合有关社会责任的强烈要求。

1997年,设在美国的经济优先委员会建立了一个特许机构,旨在直接监督跨国公司在社会责任问题方面的表现。由来自工会、大学、人权团体、公司和会计师事务所的参与者组成的顾问委员会,帮助起草了一项社会责任标准(SA8000),借鉴国际劳工组织公约和人权原则的一些条款,建立了一套涉及劳工和工作条件等问题的具体标准,包括童工、卫生和安全、结社自由、集体谈判、歧视、工作时间、工资等。这就是现在流行的SA8000社会责任认证标准,其发起组织也从经济优先委员会改名为社会责任国际组织^①。

SA8000的规范性原则包括世界人权宣言、联合国儿童权利公约、国际劳工组织的八项核心公约及第135号(工人代表公约)、第155号(职业安全与健康)、第159号(职业康复与就业)、第177号(家庭工作)公约。表面上,SA8000并不是强制性规范,即企业自愿向认证机构提出申请,并没有什么强制力,但事实上,出口企业对认证机构比对很多政府部门还客气。在商业利益面前,企业为保证产品的销售,遵守企业社会责任标准已经是生死存亡的大事。以下是SA8000涉及劳动关系的相关规定。

1. 核心劳工标准^②

(1) 公司不应使用或者支持使用童工,应与其他人员或利益团体采取必要的措施,确保儿童和应受当地义务教育的青少年的教育,不得将其置于不安全或不健康的工作环境和条件下。

(2) 公司不得使用或支持使用强迫性劳动,也不得要求职工在受雇起始时交纳“押

^① 程多生:《企业社会责任是中国企业面临的新课题》,《中国企业报》,2004年9月24日。

^② 这一概念是1995年召开的社会发展问题世界首脑会议首先提出的。国际劳工组织在1998年国际劳工大会上通过的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》中将核心劳工标准称为“工人的基本权利”,并将其规定为四个方面的内容,即禁止强迫劳动和童工、结社自由、自由组织工会和进行集体谈判、同工同酬以及消除就业歧视。这四项基本劳动权利,主要体现在八项国际劳工公约中,这八项公约为:1930年《强迫劳动公约》(第29号)、1948年《结社自由与保护组织权公约》(第87号)、1949年《组织权与集体谈判权公约》(第98号)、1951年《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(第100号)、1957年《废除强迫劳动公约》(第105号)、1958年《(就业和职业)歧视公约》(第111号)、1973年《最低年龄公约》(第138号)、1999年《最恶劣形式的童工公约》(第182号)。