

企业人力资源管理丛书

总主编 \ 赵永乐

劳动合同管理 与劳动争议处理

赵永乐 王培君 方江宁 王 颖 主编

上海交通大学出版社

企业人力
资源管理

企业人力资源管理丛书

劳动合同管理 与劳动争议处理

赵永乐 王培君 方江宁 王 颖 主编

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书共分 15 章,第 1~4 章概括介绍了企业劳动关系管理、劳动关系管理制度、劳动管理的组织以及劳动关系预警等整体性理论;第 5~9 章系统介绍劳动合同管理的具体技术方法;第 10~15 章细致阐释劳动合同管理中比较突出的双方争议的处理技术。

本书贯彻由宏观到微观、先理论后技术的原则,全景式的介绍、程序式的剖析,对企业合同用工制度的宏观、微观各个层面都作了较好的梳理。理论介绍简洁明了、框架清晰、技术方法合乎法律规范、操作性强,特别适合于企业人事行政管理工作人员日常应用,对于市场经济体系中的就业者同样具有重要参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同管理与劳动争议处理 / 赵永乐,王培君,方江宁,王颖主编. —上海:上海交通大学出版社,2006
(企业人力资源管理丛书)
ISBN 7-313-04295-7

I. 劳... II. ①赵...②王...③方...④王... III. ①劳动合同—管理—中国②劳动争议—处理—中国
IV. D922.52②D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 130112 号

劳动合同管理与劳动争议处理

赵永乐 王培君 方江宁 王 颖 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

昆山市亭林印刷有限责任公司印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:21 字数:390 千字

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

印数:1-3 050

ISBN7-313-04295-7/D·123 定价:32.00 元

编委会名单

主编： 赵永乐

编委：（以姓氏笔画为序）

王培君 方江宁 孙剑平 杜林致

况志华 汪 群 张天蔚 陈京民

郁金豹 赵永乐 顾琴轩

总 序

光阴似箭。回顾人力资源管理在我国所走过的道路，一路春色。

“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理的实践》一书中提出来的。20世纪60年代以后，“人力资源管理”一词开始在西方逐渐流行起来，然而，直到80年代以后才受到西方企业的普遍重视。无独有偶，当人力资源管理在西方受到格外重视的同时，我国的人才学研究也开始起步发展，并与之相互耦合：前者是发达国家在智力开发方面的理论先导，后者则是在发展中国家的理论呼应。随后，在我国人才学者和其他相关学科领域学者对人力资源管理学说的大力推介下，随着改革开放的日渐深入，三资企业对人力资源管理的引入，人们对人力资源管理逐渐由不知、疑惑和不解过渡到了了解、认同和重视。到了90年代中后期，中国企业逐步掀起人力资源管理的热潮。时至今日，战略性人力资源管理、人力资源规划、素质模型、绩效管理、薪酬制度、招聘面试、人力资源外包等，已成为我们生活中媒体上出现频率很高的词汇。可以说，人们对人力资源管理的关注达到前所未有的程度。

在全球化竞争和知识经济时代来临的今天，人力资源开发已成为推动经济发展的重要动力。德鲁克曾指出，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。这一观点越来越受到学者和企业家的普遍认同和推崇。而且，随着企业竞争的日益加剧，人力资源作为企业的核心能力受到学者和企业家的广泛关注和重视，并由此派生出对人力资源管理知识和技能的巨大需求。在今天的中国，人力资源管理专业成为最热门的专业之一，人力资源经理也成为企业最抢手的人才之一。人们越来越认识到，在企业的人力资源管理的过程中，不仅人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能，其他各级领导和管理者也同样必须具备人力资源管理的知识和技能。但由此亦引出这样一个问题，那就是中国企业的人力资源如何管理？如何实际操作？这个问题一直困扰着企业家并令其非常头疼。正是在这种背景下，赵永乐教授主编的这套企业人力资源管理丛书应运而生，其主要目的是为我国企业提供人力资源管理的基本知识和技能，强调可操作性，以期能够很好地解决我国企业在人力资源管理中的技术操作难题，实实在在地为我国企业提高人力资源管理技能提供服务。我想，这对我国的广大企业来说，无疑是雪中送炭。

我国企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但

是,却十分缺乏如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的可操作的制度、措施和技术手段。正像有的学者所强调的那样,如果说中国企业不能在人力资源管理、技术和方法方面有所突破,那么中国企业要和国际企业竞争,并创立中国的一流企业,将是很困难的。可以说,技术是理论得以实现的工具和桥梁,没有技术,再好的理论也只能置之楼阁。我认为,人力资源管理技术是人力资源管理理论和人力资源管理工作的中介和纽带。对人力资源管理理论来说,人力资源管理技术则是它的支撑和延伸;对于人力资源管理工作来说,人力资源管理技术则是它的指导和工具。人力资源管理理论主要告诉我们人力资源管理是什么以及人力资源管理为什么是这样的,而人力资源管理技术主要告诉我们人力资源管理应该做什么以及应该怎么做。当前我国企业要想实现从传统的人事管理向现代人力资源管理的转变,必须掌握适合我国国情的现代人力资源管理技术,否则,我们的目的就不能实现。

为此,“企业人力资源管理丛书”的作者们,借鉴国际上先进的通行的人力资源管理理念、方法和技术,并从我国企业的人力资源管理的实际出发,设计了一套适用的既相互关联又可独立操作的技术体系。这个体系主要包括:人力资源规划、招聘面试、人员素质测评、职业生涯管理、培训管理、绩效管理、薪酬体系与机制设计、劳动合同管理与劳动争议处理、工作分析与设计等项具体技术。在以上的技术体系中,各项既相互联系,相互依存,相辅相成,同时又相互区别,相互独立,各自成书。

这套丛书与其他的人力资源管理书籍相比,具有两个显著的特征:一是系统性,该丛书基本上从整个人力资源管理技术体系如人力资源规划、招聘、培训、绩效管理和薪酬管理等所需要的实用技术出发,以更加细化的方式加以完整体现,使企业的领导、人力资源经理、各级各类直线经理和管理人员及人力资源管理专业的学生,能够全面地对每项技术的各个部分、各个环节有深入地了解、认识和把握。二是技术性和可操作性,该丛书并不过分关注理论,不是教科书,在解决人力资源管理是什么和为什么的基础上,注重解决人力资源管理应该做什么以及应该怎么做的问题,将目光和重点紧扣在技术的应用上。为了便于读者能够尽快地了解、掌握和运用,每项技术都既有理论说明,又有实际操作说明,并精选了大量的案例,从而增加了丛书的可读性,突出了实用性,可以较好地满足企业当前的实际需求。

从该套丛书的作者可以看出,他们都是研究人力资源管理方面问题的资深学者或年轻才俊。这套丛书可以说既是他们长期教学科研的结果,又是他们多年来进行人力资源管理咨询经验的总结,是他们的辛勤劳动所浇灌出的硕果。我衷心希望本套丛书的出版能为我国企业人力资源管理技能的改进、提高和完善,发挥积极的作用,做出应有的贡献。

21 世纪是知识经济的时代,也是人力资源管理的时代。愿人力资源管理的技术能在我国广大企业中扎根、开花,并结出丰硕的果实,进而推动我国经济持续健康稳定快速发展。

应永乐诚邀,发感想一通。权以为序。

中国人才研究会副会长兼秘书长、
中国人事科学研究院院长、研究员

王通讯

2005 年 4 月 24 日于北京

总主编絮语

2001年,上海交通大学出版社推出了《现代企业人力资源管理技术丛书》首批五本,受到了社会的好评和欢迎。正在作者们准备出版第二批书稿的时候,出版社作出了新的决策。面对着市场的行情,出版社决定在原有基础上,提升档次,扩大容量,重整资源,将“现代企业人力资源管理技术丛书”转换为“企业人力资源管理丛书”。新的丛书从2003年春开始酝酿准备,同年底开始写作,2004年秋先后完成初稿。丛书的作者们几乎用了大半年的时间对初稿反复修改,终于在2004年8月最后定稿。现正“企业人力资源管理丛书”九本书与读者见面。

面对着经济全球化、知识经济迫近、科技进步成为社会发展主要推动力的大背景,我国人力资源管理表现出战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用五大趋势。不管是哪一趋势,最后都要落实在技术性的应用上。也就是说,人力资源管理要能得以实现,关键还在于应用。因此,企业对人力资源管理知识和技能的需求不仅是大,而且是迫在眉睫。

当前,人力资源管理专业已成为热门专业,人力资源管理课程已成为MBA、EMBA的核心课程,人力资源经理也成为炙手可热的职业。现实表明,中国企业正在形成人力资源管理热潮,对人力资源管理知识和技能的需求与日俱增。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理与开发是增强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业发展的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级领导和管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。

在这种情况下,编委会着眼于技术和应用,从微观的层面上根据我国企业人力资源管理的实际需要,设计了一套实战丛书。这一套丛书从人力资源规划到工作分析与设计,从招聘与面试到劳动合同管理与劳动争议处理,从绩效管理到薪酬体系与机制设计,从人员素质测评到职业生涯管理和培训管理,基本涵盖企业人力资源管理的主要功能和环节。这些书籍之间既具有内在的逻辑性联系,又在横向层次上和纵向系统上各自独立成书,因此组织起来是一个统一的丛书体系,实行起来又是一个一个具体独立的技术功能单元。

丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,在简要说明“是什么”和“为什么”的基础上,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体系统的操作技术,不但向广大读者介

绍了其形成和发展的过程、理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了其所涉及的有关管理制度、运行机制、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能够顺利地了解、掌握和运用,各书在写作安排上既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有大量的案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

还需要说明的是,丛书的作者们或者是本身就工作在企业人力资源管理第一线,具有丰富的工作经历和实践经验,或者是从事多年的人力资源教学和科研工作,熟谙人力资源管理的理论与基本原理,尤为可贵的是他们能够走出象牙塔,深入社会,到企业担任专家顾问或独立董事,承担项目外包,提供真刀实枪的咨询服务,已经凝造了一项一项具有自主知识特色的技术体系。本套丛书正是他们研究和实践的结晶。在这里我代表编委会并以我个人的名义,对他们的辛勤劳动谨表崇高的敬意。此外,丛书的出版无疑还凝结着出版社领导、编辑们的默默无闻和无私的奉献,在这里我也代表编委会并以我个人的名义,向他们表示衷心的感谢。当然,我还要特别感谢中国人事科学研究院院长王通讯研究员,我知道他很忙,觉得实在不应打搅他,但还是禁不住怀着侥幸的心理叨扰了他,不料他爽快地应允下来,并在百忙的事务工作和科学研究之余欣然命笔,为丛书写了总序。可以说,丛书的出版与他的殷切鼓励和大力支持是分不开的。

丛书付梓在即,心情忐忑不安。我深知,丛书的问世既是向广大的企业提供一套餐饮,也是要接受广大企业的检查和验收,因此热忱欢迎广大读者不吝赐教,给予批评指正,多多提出宝贵建议和修改意见,以便不断充实和丰富我们丛书的内涵和体系。

絮叨至此,零散不成文意,是充为总主编絮语。

《企业人力资源管理丛书》主编

赵永乐

2005年12月于南京

前 言

劳动关系是与劳动有关的社会关系,它是社会关系大系统的重要组成部分,是人类内在的最本质的关系。劳动关系作为现代社会中一种最基本的社会经济关系,主要涉及企业、员工以及相关管理部门之间的权利、义务等;同时,它还关系到劳资之间的合作与冲突对整个社会的影响以及政府在劳动关系管理中的作用。

在西方资本主义国家,早期的经济发展导致劳工问题的产生,随之而来的劳工运动让人们把目光投向了工作场所中的劳资双方,研究它们的需求。同样,随着我国经济的发展和人民生活水平的日益提高,劳动力市场也日趋成熟和完善,相关的劳动关系管理制度如劳动合同管理、劳动争议处理等制度在经历了一个曲折的发展过程后也逐渐形成体系。

劳动关系是现代人力资源管理的重要组成部分,劳动关系管理融会在人力资源管理的各个环节,它把柔性的管理与刚性的制度结合起来,为人力资源管理工作思考如何处理问题提供了一个独特的视角。在我国,对相当一部分人力资源管理工作者来说,虽然在实践中常常遇到劳动关系方面的问题,但是劳动关系还是一个陌生的术语。原因在于我国长期的计划经济体制下,企业没有独立的市场主体地位,无法形成劳动力市场。在这种背景中,现代意义的劳动关系不可能形成,从而导致对劳动关系的理论研究也几乎处于空白状态。而当前社会主义市场经济的实践则迫切要求加强这一方面的研究和探索。

本书分为三部分,分别系统介绍了劳动关系管理的相关理论和操作知识。第一部分(第1章至第4章)着重从宏观上介绍了与企业劳动关系相关的基本理论和劳动关系的管理机构;第二部分(第5章至第9章)和第三部分(第10章至第15章)则结合当前我国劳动关系管理过程中常见的案例,系统而详细地介绍了企业在劳动合同管理和劳动争议处理方面的相关制度、操作方法和步骤,具有较强的应用性和实践性。

目 录

第 1 章 企业劳动关系与管理	1
1.1 劳动关系概述	2
1.2 几个容易混淆的概念	12
1.3 企业劳动关系	16
第 2 章 企业劳动关系管理制度	33
2.1 相关法律制度	33
2.2 劳动合同管理制度	36
2.3 劳动争议处理制度	39
2.4 劳动安全卫生制度	41
2.5 员工的沟通协商制度	46
第 3 章 企业劳动关系管理组织	53
3.1 企业人力资源部	53
3.2 企业工会	57
3.3 员工协会	62
3.4 企业其他职能部门	63
3.5 政府	65
第 4 章 企业劳动关系预警	69
4.1 企业劳动关系预警的内涵	69
4.2 企业劳动关系预警指标体系	71
4.3 企业劳动关系预警信号体系	75
4.4 企业劳动关系预警内容	77
4.5 企业劳动关系预警程序	81
第 5 章 企业劳动合同管理	89
5.1 企业劳动合同管理的意义	89

5.2	企业劳动合同制度概述·····	93
5.3	企业劳动合同·····	97
5.4	企业劳动合同管理技术 ·····	102
第6章	企业劳动合同的订立·····	105
6.1	企业劳动合同订立的条件 ·····	105
6.2	企业劳动合同订立的原则和程序 ·····	110
6.3	企业订立劳动合同应注意的几个问题 ·····	117
6.4	企业劳动合同的续订 ·····	123
第7章	企业劳动合同的履行、变更、解除和终止·····	127
7.1	企业劳动合同的履行 ·····	127
7.2	企业劳动合同的变更 ·····	133
7.3	企业劳动合同的解除 ·····	138
7.4	企业劳动合同的终止 ·····	148
第8章	企业集体劳动合同的管理·····	153
8.1	企业集体劳动合同及其订立 ·····	153
8.2	企业集体劳动合同的履行、变更和解除及终止·····	158
8.3	企业集体劳动合同的违约责任及争议处理 ·····	164
8.4	工会与企业集体劳动合同管理 ·····	169
第9章	企业聘用合同的管理·····	172
9.1	企业聘用合同的内涵及订立的原则 ·····	172
9.2	企业经营者聘用合同的管理 ·····	179
9.3	企业管理者聘用合同的管理 ·····	183
9.4	企业科技人员聘用合同的管理 ·····	185
9.5	企业聘用合同争议及其处理 ·····	189
第10章	企业劳动争议的协商 ·····	194
10.1	劳动争议协商的概念与特点·····	194
10.2	劳动争议的本质及其种类·····	197
10.3	劳动争议协商指导思想·····	203
10.4	劳动争议协商前的准备·····	204

10.5	劳动争议协商过程及其方法	210
第 11 章	企业劳动争议的调解	215
11.1	企业劳动争议调解委员会的设立	215
11.2	企业劳动争议调解	220
11.3	企业参加劳动争议调解委员会的调解活动	223
11.4	典型案例技术分析	227
第 12 章	企业劳动争议的仲裁	230
12.1	劳动争议仲裁申请	230
12.2	劳动争议仲裁制度的适用	237
12.3	典型案例技术分析	246
第 13 章	企业劳动争议的诉讼	250
13.1	企业劳动争议诉讼当事人	250
13.2	起诉与受理	254
13.3	劳动争议案件审理程序	258
13.4	典型案例技术分析	265
第 14 章	企业劳动争议的预防	272
14.1	企业劳动争议预防的功能和特点	272
14.2	企业劳动争议预防对象	274
14.3	企业劳动争议预防组织	278
14.4	企业劳动争议预防的阶段性和预防方法	281
14.5	企业劳动争议预防方法	284
14.6	典型案例技术分析	288
第 15 章	企业劳动争议文书制作	291
15.1	企业在劳动争议调解程序中相关文书的制作与注意事项	291
15.2	企业在劳动争议仲裁程序中相关文书的制作与注意事项	294
15.3	企业在劳动争议诉讼程序中相关文书的制作与注意事项	304
	参考文献	316

第1章 企业劳动关系与管理



本章要点

1. 明确劳动关系的概念及性质
2. 了解劳动关系的类型、主体和外部环境
3. 分清几个易混淆的概念:劳动关系、劳务关系和人事关系
4. 了解企业劳动关系的分类及现状
5. 了解我国企业劳动关系的特征和发展趋势
6. 了解企业劳动关系管理与人力资源管理的关系

劳动关系是社会生产和生活中人们相互之间最重要的联系之一。全世界大多数劳动人口正在用主要精力从事“工作”,并将“工作”作为主要收入来源。劳动关系对劳动者、企业和整个社会有着深刻的影响,如对劳动者来说,工作条件、工作性质、薪酬福利待遇等将决定他们的生活水平、个人发展的机会、个人的尊严、自我认同感和身心健康;对于企业来说,员工或员工(以下统称员工)的工作绩效、归宿感、工资福利水平等不仅是影响企业生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素,而且还直接关系到该企业是否具有竞争力,甚至还会最终影响企业的生存和发展;对整个社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况、社会财富和社会收入的总量和分配,并进一步影响全体社会成员的生活质量。营造一种健康、理性的劳动关系,无疑能给劳动者、企业乃至整个社会带来巨大的收益。因而,研究劳动关系具有重要的理论和现实意义。本书立足企业,主要从劳动合同的管理和劳动争议的处理两个方面,来研究员工与企业间的劳动关系与管理。

1.1 劳动关系概述

1.1.1 劳动关系的概念



小辞典

劳动关系,是指劳动者与用人单位(包括各类企业、个体工商户、事业单位等)在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

劳动关系作为一种社会经济关系,可以从两个层面去认识。首先,劳动关系是一种劳动管理关系。在一个用人单位内部,劳动者提供劳动力、参加单位的生产劳动,服从单位的管理;用人单位向员工提供工作、生产条件,制定生产规则、程序和单位内部的劳动规章,检验劳动成果,从而控制、支配整个劳动生产过程。劳动关系最初作为一种劳动管理关系,强调用人单位在生产组织内部的特权和权威,有利于建立起与社会化大生产相适应的工作生产秩序。但是,随着劳动者自主性的不断增强以及由于技术变革所带来的社会经济环境的变迁,体力劳动所占的比例持续下降,相对自主的劳动者群体不可能也不需要被严格控制与支配。现代人力资源管理实践表明,劳动者在劳动关系中的主人翁地位更加明显,鼓励劳动者参与管理能够建立起一种更协调的劳动关系模式。因此,劳动管理关系仅仅涵盖了劳动关系的部分内容而不是全部内容。

其次,劳动关系是一种权利义务关系。现实生活中的劳动关系是依照国家劳动法律规范的劳动法律关系,即双方是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利义务联系在一起的。劳动法律关系的一方(劳动者)必须加入某一用人单位,成为该单位的一员,并参加单位的生产劳动,遵守单位内部的劳动规则;另一方(用人单位)必须按照劳动者的劳动数量或质量支付报酬,提供工作条件,并不断改进劳动者的物质文化生活。劳动法律关系双方各自享有的权利以及对对方承担的义务构成了劳动关系的重要内容。

劳动关系是社会经济活动中的一个重要问题,其内容和体系相对复杂,须随着时间不断做出调整。不论是发达国家还是发展中国家,都普遍重视对劳动关系的研究。劳动关系本身受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响,而各国社会经济发展状况和文化传统各不相同,对劳动关系的认识存在

差异,这一点体现在对劳动关系的称谓上。劳动关系在不同国家又被称为产业关系、劳资关系、雇佣关系、劳工关系、劳使关系和雇员关系等。



超级链接

产业关系的起源

产业关系源自美国,在欧美国家使用得比较广泛。在美国,产业关系学最初是为解决劳工问题创立的。而产业关系这一名词本身也仅是“产业中劳动力和资本之间关系”的缩略语。

产业关系的内容十分广泛,其所涵盖的内容涉及与雇佣相关的所有方面,它融合了劳工史、劳动法、劳动经济学和工业社会学的相关内容。人力资源管理被作为产业关系的一个分支,劳动关系也只是产业关系的一部分内容。但是,随着理论与实践的不断发展,产业关系作为一个学术术语,其适用范围日渐狭窄。在日常使用中,产业关系已经只和集体的劳动关系相关联,仅适用于工会、集体谈判、联合协商、解决争端、罢工和其他形式的产业冲突等范围。

劳资关系是指资本与劳动之间的关系。在资本主义发展初期,资本所有者同管理者之间是没有区别的,这时劳资关系同劳动关系的主体是一致的。随着资本主义经济的发展,资本所有者同管理者相分离,劳资关系和劳动关系两者的侧重点发生了偏移。

雇佣关系指的是雇主与员工之间形成的劳动契约关系。其基本特点是,雇主占有生产资料,在契约规定的时间内对雇员拥有控制和支配的权力;员工拥有劳动力,在契约规定的时间里为雇主劳动,同时获得雇主支付的薪酬和福利。雇佣关系的建立以劳资双方的自由意志为前提,因此,这种关系至少在形式上是自由平等的。

劳工关系是指劳工在受雇从事劳动中与雇主形成的权利义务关系。所谓“劳工”,即受雇从事工作并获得工资者。所谓“工作”,是指以一定的活动作为谋生手段。劳工关系的内涵与雇佣关系基本一致,除了不以所提供的劳动力作为谋生手段的偶发雇佣关系之外。

劳使关系这一称谓源自日本,主要是为了更准确地说明劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间的关系。雇员关系反映的也是雇主与员工之间的关系,但它更

强调雇主在个人层次上加强与员工队伍的直接交流和与雇员的关系,即雇主主要考虑针对个体员工和雇员代表的策略。

由此可以看出,在不同国家、不同历史时期,劳动关系的称谓不尽相同,并且在适用范围、调节对象、调节重点等方面也有所差别(见表 1-1)。

表 1-1 不同历史时期劳动关系称谓与差异

劳动关系各称谓	差 异
产业关系	适用于工会、集体谈判、联合协商、解决争端、罢工等产业冲突
劳资关系	资本与劳动之间的关系,与劳动关系相比两者的侧重点不同
雇佣关系	雇主与员工之间形成的劳动契约关系,形式上自由平等
劳工关系	劳工在受雇从事劳动中,与雇主形成的权利义务关系
劳使关系	说明劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间的关系
雇员关系	更强调雇主主要考虑针对个体员工和雇员代表的策略

1.1.2 劳动关系的性质



小辞典

劳动关系的性质,是指劳动关系双方主体之间相互关系的实质或核心内容。

就一般意义而言,劳动关系的性质主要包括如下内容:

第一,法律关系的平等性。劳动关系的平等性质主要表现在劳资双方权利义务的表面上的对等。在市场经济条件下,这主要体现在以下两个方面:一方面,劳动者是自己劳动力的所有者,他有权支配自己的劳动力,有权做出让渡自己劳动力的决策,因而他可以在劳动力市场上自由选择自己所满意的企业。同时企业根据自己的生产经营状况,有权选择和使用劳动力。显然,劳资双方之间的这种相互选择是完全自由和平等的,一旦双方的选择达成一致,就可以在平等自愿的前提下签订劳动合同,缔结劳动关系。同样双方在形成劳动关系之后,基于各自的意愿也可以解除劳动关系,即在遵循一定法律规定的情况下,企业员工如果有了更好的发展机会或对现在的单位不满意,可以辞职。企业的经营状况发生了变化或劳动者在能力上达不到工作岗位的要求,企业可以辞退员工;另一方面,劳资双方在履行劳