

丛书主编 萧鸣政 Neil E. Reichenberg

国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业
双证书项目指定教材

劳动关系与争议处理

北京大学人力资源开发与管理研究中心
国家外国专家局培训中心 组织编写
美国国际公共管理与人力资源管理协会

吴克隆 主编



中国人事出版社

丛书主编 萧鸣政 Neil E. Reichenberg

国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业
双证书项目指定教材

劳动关系与争议处理

吴克隆 主编

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系与争议处理/吴克隆主编. —北京: 中国人事出版社, 2011
国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业双证书项目指定教材
ISBN 978-7-5129-0074-5

I. ①劳… II. ①吴… III. ①劳动-生产关系-中国-高等教育-自学考试-教材②劳动争议-处理-中国-高等教育-自学考试-教材 IV. ①F249.26
②D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 003440 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

新华书店经销

保定市 中画美凯印刷有限公司印刷装订

787 毫米×1092 毫米 16 开本 22 印张 440 千字

2011 年 1 月第 1 版 2012 年 12 月第 3 次印刷

定价: 48.00 元

读者服务部电话: 010-84643933/64929211/64921644

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.renshipublish.com>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业 双证书项目指定教材编辑委员会

顾 问：白继迅 赵玉凤 李国平

丛 书 主 编：萧鸣政 Neil E. Reichenberg

本 书 主 编：吴克隆

本书副主编：朱 泳 叶秀梅

编 委：白继迅 赵玉凤 李国平 萧鸣政

Neil E. Reichenberg Linda Sun

白智立 谢晓非 向 勇 陈小平 张相林

刘李豫 金 民 韩 凜 吴克隆 朱 泳

黄 洁 黄河海 林 英 史继坤 张菊香

叶秀梅

目 录

第一章 劳动关系概述	(1)
第一节 劳动关系的概念与分类和法律特征	(6)
第二节 劳动关系主体及分类	(10)
第三节 劳动关系的实质:冲突与合作	(14)
第二章 劳动关系管理的历史和理论	(25)
第一节 劳动关系的历史发展	(26)
第二节 劳动关系的不同理论学派与观点	(29)
第三节 劳动关系理念的溯源	(38)
第四节 劳动关系策略理论	(49)
第三章 劳动关系的环境因素	(60)
第一节 劳动关系的环境因素	(61)
第二节 劳动关系的经济环境因素	(65)
第三节 劳动关系的政治法律环境因素	(68)
第四节 劳动关系的社会文化环境因素	(71)
第五节 劳动关系的社会文化技术因素	(75)
第四章 劳动者与工会	(78)
第一节 劳动者的概念及其权利义务	(79)
第二节 多样化的劳动者	(87)
第三节 工会的产生及工会理论	(94)
第四节 工会的概念及其功能	(101)
第五节 我国的工会制度	(106)
第五章 雇主及雇主组织	(120)
第一节 雇主概念	(122)
第二节 雇主的角色理论及管理模式	(127)

第三节	雇主组织及国际雇主组织	(130)
第四节	中国雇主及雇主组织	(136)
第六章	政府	(142)
第一节	政府的角色与作用	(147)
第二节	政府介入劳动关系的理论与实践	(152)
第三节	中国政府在劳动关系中的作用	(159)
第七章	劳动法对劳动关系的调整	(169)
第一节	劳动法与劳动关系	(170)
第二节	工资的法律保障	(173)
第三节	工作时间	(178)
第四节	工作场所和特殊群体的法规和规程	(179)
第八章	劳动合同法律制度	(187)
第一节	劳动合同法概述	(188)
第二节	劳动合同的订立	(193)
第三节	劳动合同的履行和变更	(200)
第四节	劳动合同的解除和终止	(201)
第五节	劳务派遣制度	(207)
第六节	法律责任	(210)
第九章	集体谈判和集体合同制度	(215)
第一节	集体谈判和集体合同制度概述	(216)
第二节	集体谈判和集体合同制度的内容	(224)
第三节	集体谈判和集体合同制度在中国	(227)
第十章	企业规章制度	(236)
第一节	企业规章制度概述	(237)
第二节	市场经济国家的企业劳动规章制度	(241)
第三节	中国的企业劳动规章制度	(247)
第十一章	工人参与制度	(253)
第一节	工人参与的产生与发展	(254)
第二节	西方国家的工人参与	(262)
第三节	中国的职工民主参与	(270)

第十二章 劳动争议处理	(278)
第一节 劳动争议概述	(279)
第二节 自主协商和调解	(283)
第三节 劳动争议仲裁	(285)
第四节 劳动争议诉讼	(288)
第五节 集体争议处理制度	(292)
第十三章 集体争议与产业行动	(296)
第一节 集体争议与产业行动的概念和特征	(297)
第二节 集体争议和产业行动的历史与逻辑	(302)
第三节 与集体争议和产业行动有关的权利义务和责任	(307)
第四节 我国的有关立法与政策及其展望	(313)
第十四章 三方协商机制的理论与实践	(316)
第一节 三方协商机制概述	(317)
第二节 市场经济国家的三方协商机制	(323)
第三节 我国的三方协商机制	(328)
第四节 国际劳工组织的三方协商机制	(336)
参考文献	(342)

第一章 劳动关系概述

【学习目标】

通过本章的学习，使学生理解劳动关系的概念、特征和实质，认识劳动关系的主体和分类，了解劳动关系冲突和合作的根源、表现形式及其影响因素。

【引导案例】

劳动关系的八大热点

2008 年是我国劳动关系领域发生深刻变革的一年。在这一年里，我国政府出台了一系列相关的重大法规和举措，引起了一系列链式反应。这些新的变化、新的趋势不仅在过去的一年里深刻影响着我国社会特别是企业的方方面面，对今后我国企业的运行和管理也将产生深远的影响。

争论

2008 年 1 月 1 日，《劳动合同法》正式实施。它的颁布实施在企业界、经济学界及社会各界引起热议，大部分持肯定态度，但也有不同的声音。2008 年 3 月，全国政协委员、玖龙纸业（控股）有限公司董事长张茵到京参加两会。她在接受《南方都市报》采访时表示，《劳动合同法》实施后，给一些企业增加了很多成本支出和风险，出现了企业转投资、倒闭风潮。她提出要向大会提交一份提案，建议完善新法。如其中的无固定期限合同，相当于计划经济时代的“铁饭碗”，建议修改。全国人大代表、珠海格力电器股份有限公司总裁董明珠则有不同看法：“反对《劳动合同法》的，我认为不是真正的企业家。”她说：“企业人力资源管理就是应该合法化、规范化、制度化。善待你的员工就是善待你的企业，这些道理应该看得透。我认为工人的工资还应该提高。企业家就应该造福一方。你自己一年赚几十亿，工人每个月只给人家 1 000 块钱，你不是在压榨别人的血汗吗？”

有些知名经济学家提出，《劳动合同法》在无固定期限合同等条款上存在缺陷，

是政府不当干预劳动力市场的典型，会导致政府、企业和职工“三输”的结果。2008年1月，著名经济学家张五常在其博客抛出《论新劳动法》的文章，提出无固定期限合同将“维护懒人”，严格执行反而会大幅增加失业率，“把经济搞垮”。2008年3月14日，全国政协委员、全国总工会副主席张鸣起则指出，《劳动合同法》把应当订立无固定期限的条件放宽了，10年就可以，签订两次也可以。但是同时，对于解除无固定期限劳动合同的条件也增加了两条：一个是企业转产、重大技术革新、经营方式调整，在这种情况下企业可以进行裁员；另一个是企业订立合同时的客观情况发生了重大变化时也可以裁员。因此，不会造成用工制度的僵化，认为无固定期限劳动合同导致用工机制僵化纯属误读。

一部法律刚刚实施就引起这么大的争议和讨论，在我国历史上是从未有过的现象。

用工改革

《劳动合同法》实施以后，企业违法用工的成本明显提高，这就促使一部分企业开始重新审视企业内部的劳动分配管理，更多的企业则以贯彻实施《劳动合同法》为契机，主动对企业内部的劳动分配制度进行改革，掀起新一轮劳动分配制度改革的新高潮。

一是进一步规范企业内部用工形式，将原来企业普遍实行的正式用工、劳动合同工、招聘用工、劳务外包等多种规范、非规范混合用工形式变革为劳动合同制用工、劳务派遣用工等规范用工形式，并且进一步强化分类管理。比如，一些企业根据《劳动合同法》的要求规定劳务派遣工仅在一些季节性、临时性、替代性岗位上使用，将原来在其他岗位上使用的劳务派遣工一律改为劳动合同制用工。人员一时难以分清楚的，进一步细分岗位，避免在相同或相似岗位上发生混岗导致不能同工同酬的风险。

二是强化社会保险意识。以往企业用工通常仅为所谓正式工办理社会保险，其他用工特别是农民工一般不考虑社会保险问题。《劳动合同法》实施后，社会保险成为劳动合同的必备条款，不给劳动者办理社会保险将面临强大的风险。2008年第一季度，浙江省大、中、小企业养老保险金等“五金”投入额显著上升。2008年上半年苏州市企业缴纳的社会保险费数额增加42%。

三是全面审计内部劳动规章和实务操作流程，特别是对一些关系员工切身利益的规章普遍进行修改和完善，避免发生违反劳动法律法规的现象。《劳动合同法》第4条明确规定，对于关系员工切身利益的规章制度，如用工管理制度、工资管理制度、绩效管理制度、工时制度、休息休假制度、职工奖惩制度、劳动定额管理制度等，要对员工产生有效的约束作用，必须确保内容合法、采取民主程序制定并向员工履行公示程序。这就迫使企业重新审视企业内部的劳动规章，对于不符合《劳动合同法》要求的劳动规章进行修订和完善。

签合同

《劳动合同法》对于近些年来一些企业不与劳动者签订劳动合同和劳动合同短期化的现象明确了一些有针对性的条款，因此该法出台以后，对劳动合同签订的影响是

十分明显的。

2008年第一季度,广东省台资企业劳动合同签订率明显提高,达到93.1%,比上年同期上升了3.5%。据广东省劳动保障部门提供的数据,2008年第三季度广东省各类企业劳动合同签订率达96.5%,比上年同期提高5.7个百分点。截至2008年6月底,福建省企业劳动合同覆盖面达95%;涉及职工445.9万人,职工劳动合同签订率达86%,比上年底提高了5.3%。截至2008年12月,四川省职工劳动合同签订率达95.8%,比上年同期提高了7.6%。据全国总工会提供的数据,《劳动合同法》实施短短两个多月的时间,劳动合同的签订率大幅度上升,达到80%~90%,个别城市达到了95%以上。

另外,劳动合同短期化现象有所转变,中长期和无固定期限劳动合同已逐步成为主流形式。大部分企业改变以往一年一签甚至一年两签的做法,普遍与劳动者签订为期3~5年的劳动合同。据厦门市统计,全市签订3年以上至无固定期限劳动合同的约占三成,1年到3年的约占六成多,而签订1年及以下期限劳动合同的不到一成。而在《劳动合同法》实施前,劳动者新签劳动合同的期限在1年及以内的占了近七成。据苏州市劳动合同书面报告数据库统计,截至2008年上半年,苏州市“进库有效劳动合同数”为261.7万份,比上年增长36.26%。与此同时,1年(含1年)以下劳动合同数为32.34万份,比上年下降52.99%;1年以上3年(含3年)以下劳动合同数为102.36万份,比上年增长14.88%;3年以上较长固定期限劳动合同数为110.55万份,比上年大幅增长71.77%,无固定期限劳动合同数16.45万份,比上年增长了52.31%。

维权

2008年是《就业促进法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等“三法”实施后的第一年,随着全国上下普法工作的不断深入,劳动者维权意识不断增强,其中一个最突出的表现是劳动争议案件明显增多。2008年3月,马女士因贝因美公司不与其签订劳动合同将贝因美公司告上法庭,要求公司自2008年2月1日起按双倍标准支付工资,直到签劳动合同之日止。这是云南首例“不签劳动合同,双倍工资索赔案”,也是全国该类型案件中首例进入司法程序的案件。这起案件是《劳动合同法》所确定的“用人单位不与劳动者签劳动合同支付双倍工资”规则的实践运用,充分再现了普通劳动者运用法律武器维护自身权益的良好法律意识,也为部分恶意规避法律、不与劳动者签劳动合同的用人单位敲响警钟。3月21日,海航集团有限公司下属的中国新华航空有限责任公司飞行员王振军和郭岳炳,申请劳动仲裁,要与新华航空公司解除劳动合同,遭新华航空公司反诉,分别被索赔500余万元的违约金和补偿费。4月18日,北京市顺义区劳动争议仲裁委员会首次做出两份具有历史意义的裁决书:裁决新华航空公司的两名辞职飞行员——王振军和郭岳炳与公司解除劳动合同;裁决新华航空公司自解除劳动合同起15日内为两名飞行员办理档案转移手续;驳回新华航空公司的全部反诉请求。对于辞职飞行员的“零赔付”裁决,在全国这是首例,是新颁布的

《劳动合同法》适用中的一个成功案例。为飞行员如何依法维护自己的合法权益树立了一面镜子,摒弃采取“罢飞”等极端方法解决辞职纠纷的错误做法,也同时告诫了航空公司如何尊重飞行员的劳动权益,依法建立劳动关系,依法使用飞行员。2008年1—8月,广东省各级劳动争议仲裁机构处理劳动争议案件17.5万件,案件数约占全国总数的1/4,是上年同期的2.6倍。涉案人数和涉案标的分别是上年同期的3倍和4.2倍。来自浦东新区劳动争议仲裁院的统计数据显示,2008年1—9月,一共受理劳动争议案件5350件,而上年同期仅为1846件,增长近300%。劳动者维权意识增强,劳动争议数持续增长,主要集中在中小企业与劳动者的争议案件数量增加。而从类型来看,劳动报酬和保险福利仍是主要争议。在劳动报酬的争议中,有关加班工资的争议最多,占到60%左右。从劳动争议涉及的人数来看,表现在群体性劳资纠纷增加。由于劳动合同法加大了对劳动者的保护力度,部分企业在法律颁布后实施前,采取批量裁员、重新签订劳动合同、改变工资结构、降低工资标准、将正常劳动关系强行转变为劳务派遣等办法,导致群体性纠纷呈高发态势。同时劳动者以群体性纠纷显示其强势维权的趋势也很明显,2008年11月、12月发生在重庆、海南三亚、广东梅州等地的出租车司机集体罢运事件,在全国引起强烈反响,也引起有关部门的高度重视。

工会

《劳动合同法》规定了工会对用人单位劳动合同、集体合同履行情况的监督权。并且明确规定:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。”这一方面为职工维权撑起了保护伞,另一方面也对工会依法维护职工合法权益提出了严峻的挑战。依法维护职工合法权益不仅是《工会法》《劳动法》《劳动合同法》赋予工会的职责,更是广大职工的愿望和要求。这也在一定程度上促进了工会组织的建立和发展。组建工会和发展入会不仅成为各级工会和广大职工自身的事情,也成为各级政府的一项重要工作。2008年2月,海南省委、省政府办公厅联合印发了《关于加强新建企业工会组建工作的意见》,要求海南省各级组织部门,要把工会组建率、职工入会率纳入党建工作的考核目标,2008年要力争职工人数在20人以上的非公有制企业的工会组建率达到90%以上,员工人数不足20人的非公有制企业的工会组建率实现60%以上的目标。2008年2月,深圳市政府提出,到2010年,确保工会组建率提高到80%以上。截至2008年9月底,四川省基层工会达9.29万家,会员数达1237.79万人。在四川有法人资格的世界500强等跨国公司建会率达93.1%。截至2008年3月,全国基层工会达到150.8万个,覆盖319.3万个法人单位,会员总数1.93亿人;已有11.1万家外商投资企业,包括港澳台商企业建立了工会,建会率达73.1%;私营企业工会会员达到了5220.8万人;农民工会员达到6197万人,农民工的入会率达到了51%。

监管

《劳动合同法》第74条明确规定,劳动行政部门要对单位制定直接涉及劳动者切

身利益的规章制度及其执行情况等七个方面的实施劳动合同制度的情况进行监督检查；第95条明确规定，劳动行政部门如果不履行法定职责将要被问责。劳动保障监察部门监督的内容增加了，监督的范围扩大了，管理的要求更严格了。这一方面对劳动保障监察工作提出了挑战，另一方面也为政府部门搞好劳动保障监察工作提供了法律支持。2008年以来，各级劳动保障监察机构在做好日常巡视检查、书面审查及接受举报投诉的同时，联合有关部门开展了农民工工资支付、清理整顿劳动力市场秩序、企业劳动用工情况、贯彻《禁止使用童工规定》情况等专项检查，劳动保障监察工作取得明显进展。截至2008年5月，济南市劳动保障监察部门检查各类用人单位1032户，督促用人单位签订劳动合同2927份，清欠社会保险费2000万元，受理投诉、举报、咨询4650人（次），立案检查35起，行政处理23起，行政处罚4起，清欠农民工工资512.06万元，取缔非法职业介绍机构98起，清退童工1人。杭州市探索出了以网格化监察为主导的监察方式。网格化管理，是指根据区域面积、企业分布情况，将街道（乡镇）的行政区域划分为若干网格，每个网格聘请不少于1名劳动保障监察协管员。为此，截至2008年7月，190名劳动保障监察协管员在杭州各城区正式上岗。协管员上岗后，第一项任务就是数据采集。通过摸底调查，使得执法部门对全市8万多家规模以上企业的用人单位数、用工人数，合同签订情况，参保情况，工资、工时、休息休假等情况了然于心。从而做到，一旦发生违法行为，劳动保障监察部门就能够第一时间了解企业的违法信息，让违法行为在萌芽状态时就消除掉。同时，杭州市劳动保障投诉热线采取24小时值班制度，全天候向劳动者开通，随时为劳动者提供劳动保障监察服务。

减薪

早在2004年6月，国务院国资委即出台了《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》，规定了中央企业负责人的薪酬由基薪、绩效薪金和中长期激励等部分构成。基薪是企业负责人年度的基本收入，按月发放。绩效薪金与经营业绩考核结果挂钩，以基薪为基数，根据企业负责人的年度经营业绩考核级别及考核分数确定。《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》虽然在一定程度上规范了中央企业负责人薪酬管理，改变了负责人自定薪酬的局面，但由于负责人的薪酬与企业经营业绩挂钩，而随着近几年来中央企业业绩的不断改善，挂钩的结果是拉大了负责人与普通员工的薪酬差距，在社会上引起了较大反响。为此党的十六届六中全会提出要“规范国有企业经营管理者收入，确定管理者与职工收入合理比例”。2008年，国务院国资委又出台《关于加强中央企业负责人第二业绩考核任期薪酬管理的意见》，明确规定“企业负责人薪酬增长与企业效益增长相一致。企业效益下降，企业负责人年度薪酬（基薪与绩效薪金之和，下同）不得增长，并视效益降幅适当调减；企业负责人年度薪酬增长幅度不得高于本企业效益增长幅度”。尽管该意见为国有企业高管降薪提供了依据，但真正引发国有企业高管减薪的重要事件是2008年上半年中国平安董事长兼总裁马明哲6600多万元的年度（2007年度）总薪酬，在社会上引起广泛争议，也引起政府高层关注。同时，

2008年下半年由于受国际金融危机的影响,我国国有企业包括中央企业也面临着原材料上涨、利润大幅度缩水的经营压力,为了降低成本,与员工一起度过“冬天”,国有企业包括部分中央企业纷纷出台降薪措施。2008年6月25日,国电集团的一位负责人证实,由于电厂经营亏损,国电集团从集团到分公司一线员工下调薪水幅度略低于30%,其中领导的降薪幅度,尤其是亏损火电厂领导的降薪幅度要高于普通一线员工。10月,武钢集团酝酿公司内部的降薪事宜,普通工人降薪20%,处级及处级以上干部降薪幅度则将达到50%。11月4日,据传宝钢集团全体员工工资平均下调10%,管理层工资下降幅度更大。航空业亦追随开始全面降薪。截至2008年12月中旬,企业降薪潮已波及国内房产、航空、石化、电力、IT、证券、金融、印刷等一系列行业。

带薪休假

党的十七大报告“着力保障和改善民生”的话音刚落,国务院法制办就公布了《职工带薪年休假规定(草案)(征求意见稿)》。2008年1月1日,《职工带薪年休假条例》开始实施。2008年9月18日,人力资源和社会保障部公布《企业职工带薪年休假实施办法》,进一步细化了我国职工带薪年休假的具体操作办法。带薪休假并非新制度,而是老规定。早在1991年6月,中共中央、国务院就印发了《关于职工休假问题的通知》。1995年1月1日起施行的《劳动法》规定:“国家实行带薪年休假制度,具体办法由国务院规定。”由于具体操作细则在十余年中一直没有出台,带薪年休假于是被人称为“写在纸上的权利”,因此相当多的民营企业、“三资”企业等并没有实施,不同人群也执行得不一样,尤其农民工群体执行得很不理想。出台带薪年休假条例及其实施细则是对原有规定的进一步规范和完善,明确规定了实行带薪年休假制度的单位范畴,全面覆盖了有劳动关系的单位,对休假时间也作了统一规定,单位应根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。并且明确“对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬”。带薪年休假制度是现代文明的一项具体内容,是劳动者的一项权利。国家以法律的形式把它确定下来,体现了我国政府尊重人权、保护劳动者的精神。

作者单位:人力资源和社会保障部劳动工资研究所

第一节 劳动关系的概念与分类和法律特征

一、劳动关系的起源

对于很多劳动者来说,工作是最重要的财富也是物质财产的主要来源,而且是其社会地位和个人心理获得满足的主要源泉。对企业而言,劳动者的工作绩效、忠诚度、工资福利水平是影响生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素,甚至会影响到整个企业的生存和发展。对社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况,

并进一步影响全体社会成员的生活质量,实现劳动关系的和谐发展是社会发展的目标。

劳动关系由英文“labor relations”一词翻译而来。它是雇员(劳动者)与雇主(我国称用人单位)之间在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。对劳动关系的研究,首先要从“雇员”说起,一般我们将劳动力称为雇员,有时也称为“劳工”“工人”“劳动者”“受雇者”等。“劳工”是一个社会概念,“工人”则是普遍使用的概念;“劳动者”是劳动法上的概念,而“受雇者”则是民法上的概念。这些概念,除了人们对它的客观认知之外,基本上没有加入主观判断,但如果赋予其主观的价值判断后,则会大不相同。如“劳动关系”在不同的国家或不同的体制下,又称为劳资关系、劳工关系、劳雇关系、劳使关系、产业关系等。这些概念都含有明显的价值取向,不同的称谓是从不同角度对于特定劳动关系的性质和特点所进行的把握和表述。

劳资关系是资本与劳动之间的关系,其主体明确、关系清晰,含有对立的意味,强调两者间的界限分明,所展开的关系中包含了一致性与冲突性。

劳工关系在英文中与劳动关系是同一个词。在汉语中,劳工关系则更强调以劳动者为中心,着重于劳动者,以劳动者为本位进行思考,强调以劳动者组成团体,也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体谈判的过程。

劳雇关系又称为雇佣关系,它以雇佣在法律上的关系为基础,强调受雇者与雇主之间的关系,重点在于权利义务结构。

劳使关系的称谓源自日本,主要是为了更准确地说明劳动者与劳动力使用者之间的关系,力图排除其价值判断,强调技术性意义,用中性、温和的名词代替劳资关系这个具有对立意味的概念。

产业关系又称工业关系,这一称谓源自美国,在欧美国家使用得比较广泛。产业关系有狭义和广义之分,狭义的产业关系指劳资关系,主要包括工会与雇主之间的关系、劳动者;广义的产业关系则指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系,包括雇佣关系的所有层面,以及相关的机构和社会、经济环境。产业关系的主体不仅包括劳资双方,而且包括政府一方。过去多数国家对产业关系的研究大都集中在劳资关系这一领域,其内容主要包括工会的成因、影响和功能。但随着时间的推移,产业关系研究范围已经逐步扩大到与工作相关的全部问题,诸如高绩效工作、职业安全和健康、雇员满意度、雇佣歧视、工作安全以及国际产业关系比较研究等。上述产业关系所发生的这些变化,与雇佣方式、雇佣关系所发生的变化有着密切的联系。人们对“劳动力”(或称人力资源、人力资本)在现代经济发展和社会繁荣中起到的重要作用有了更深入的认识。人们深刻地意识到,企业雇佣关系状况的好坏是企业能否在日益复杂的产品市场上赢得竞争优势的关键。

在我国,劳动关系作为一个更加通用的概念,已经获得了广泛的接受,它实际上涵盖了上述各种概念的内涵。为避免不同所有制、不同政治立场带来的差异,并兼顾我国的习惯用法,本书中多使用劳动关系的概念,但在研究外国劳动关系制度时,也会用到劳资关系等概念。

二、我国劳动关系的概念

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的规定，目前我国劳动关系的具体含义是指劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与用人单位之间产生的经济社会关系。

在我国，劳动关系中的劳动，除了具有一般的含义外，还有其特定内涵。劳动关系上的劳动，专指职工为谋生而从事的、履行劳动义务的、有组织的、岗位相对固定的集体劳动。主要包括：（1）从主体上看，它是以职工（雇员）身份所从事的劳动。凡不在职工之列的人员所从事的劳动，或者虽在职工之列但以职工以外的身份所从事的劳动，例如现役军人的军工劳动、劳教人员和战俘的劳役劳动、家庭成员的家务劳动、个体劳动者和合伙人的劳动、职工以公民身份所从事的社会义务劳动，都不属于我国目前法律意义上的劳动关系中所指的劳动。（2）从目的上看，它是作为一种谋生手段的职业劳动。即以劳动报酬作为主要生活来源，而且是相对固定在一定劳动岗位上所从事的劳动。社会义务劳动的含义是无偿劳动以及虽有一定报酬或物质补偿但目的不在于谋生的劳动，这不属于劳动关系所指的劳动。（3）从性质上看，它是履行劳动法律义务的劳动。也就是说，它是为了向用人单位（雇主）履行以法定形式确定的义务的劳动。（4）从形式上看，它是用人单位内部有组织的集体劳动。即职工由用人单位组织起来并在其指挥下，以用人单位的名义共同从事的劳动。职工的劳动受用人单位内部劳动规章制度的约束，受用人单位经营者或管理者意志的支配，是处于被管理地位的具有隶属性的劳动。

三、劳动关系的特点

劳动关系是在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系，是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。其本质特点主要表现在以下三个方面：

（一）劳动关系是社会生产关系的重要组成部分

在生产资料所有制关系已确定的条件下，劳动关系是生产关系中最生动的内容体现。第一是活跃性，劳动关系的这种活跃性，是与生产关系的其他部分相比较而言的，主要来自于经济活动中人的因素，它使劳动关系不断调整和更新，成为生产关系中最能动的部分。第二是整体性，劳动关系的这种在一定范围内表现出的整体性，是由劳动的从业关系、分配关系和组合关系等各部分内在联系决定的，它们共同形成了一个不可分割的整体。第三是从属性，即生产关系涵盖劳动关系，两者之间是整体与部分的关系。因此，生产关系的性质和特点制约了劳动关系的性质和特点。

（二）劳动关系是社会经济关系的本质体现

在社会经济关系中，劳动关系具有直接性、具体性和本质性的特点。其直接性是指劳动关系直接体现生产要素的地位、作用、结构及劳动者和生产资料之间的关系。

其具体性是指社会经济关系通过劳动关系的具体实现,在劳动过程中处于不同地位的个人或集体也是通过劳动关系来体现其社会经济地位的。其本质性是指社会经济关系的本质和特点,最终需要通过劳动关系来表现。经济关系是最基本的社会关系,体现在劳动关系之中。

(三) 劳动关系的性质和特点是由生产资料所有制决定的

不同所有制的劳动关系的性质和特点是有本质区别的。因为不同性质的所有制分配和运用生产资料的形式和要求完全不同。我国当前存在的劳动关系主要表现为三种类型:公有制经济的劳动关系、混合经济的劳动关系和私有制经济的劳动关系。这些不同类型的劳动关系性质、特点和矛盾也各有不同。公有制经济的劳动关系,主要包括国有企业、集体企业、国有独资企业的劳动关系等;混合经济的劳动关系,主要涵盖股份制企业、合伙制企业和中外合资企业的劳动关系等;私有制经济的劳动关系,主要包括内资私营企业、外资独资企业和个体经济组织的劳动关系。在社会主义市场经济条件下,公有制经济劳动关系必须适应社会经济体制的改革发展,按照市场经济的规律重新构建和规范劳动关系。因此,在这深刻的社会革新中,必然涉及一系列经济利益的调整,随之出现一系列由劳动关系而产生的一些复杂问题。

四、劳动关系的性质

市场经济下的劳动关系具有以下四个方面的性质:

(一) 劳动关系具有不平等性质

劳动关系具有人身让渡的特征。劳动者同管理方签订合同,缔结劳动关系之后,就有义务在工作场所接受管理方的管理监督和支配,按照管理方所规定的纪律、要求来付出劳动,实际上是一种人身自由权利的让渡。在市场经济国家,经常存在着失业现象,失业人员作为劳动力的“后备军”,不仅造成劳动力市场供大于求的状况,而且也对就业劳动力形成一定压力,这种压力就成为管理方劳动力市场上力量偏大的原因之一。

另外,劳动关系平等性内部也具有某些不平等。虽然双方都具有法律上的平等权利,但从全球总体情况来看,双方在力量上的不均衡、实际权利的不对等,已是突出显现的事实,管理方往往在劳动力市场上占有更多的优势和积极地位。

(二) 劳动关系具有平等性质

劳动关系的平等性主要表现为双方权利义务表面上的对等。在市场经济条件下,主要体现在两个方面:

1. 管理方和劳动者双方都是劳动力市场的主体,双方都要遵循平等、自愿、协商的原则订立劳动合同,缔结劳动关系。任何一方在单方决定与对方解除劳动关系时,都要遵循一定的法律规定。

2. 双方各自遵守各自的权利与义务,发生纠纷时法律地位平等。

(三) 劳动关系具有经济利益与财产关系性质

劳动关系双方通过劳动者的劳动都可获得各自的经济利益。一方面,劳动者的劳

动为管理方带来了财富增值；另一方面，管理方向劳动者支付劳动报酬或福利，形成劳动者的主要收入来源。这种经济利益的差异是导致双方合作与冲突的根源。

（四）劳动关系具有社会关系性质

劳动关系是社会关系的一种，生活在社会关系网络中的劳动者，除了经济利益以外，也有追求荣誉、成就、归属、满足、地位等要求。而工作场所往往是劳动者投入时间、精力最多的主要场所，因而劳动者会很自然地希望从工作场所以及管理方那里获得各个方面的满足。劳动关系是社会关系中最重要内容之一。



复习一下

1. 什么是劳动关系的特点及性质？
2. 生产关系中最生动的内容体现是哪些？

第二节 劳动关系主体及分类

一、劳动关系主体

劳动关系主体，是指劳动关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者，即拥有劳动力的雇员（劳动者）和使用劳动力的雇主（用人单位）。其中劳动者也称劳动主体，用人单位也称用人主体。在各国，哪些公民或社会组织能够成为劳动关系主体，一般由劳动法律规范给予确定认可。

从狭义上讲，劳动关系的主体包括两方，一方是雇员以及以工会为主要形式的雇员团体，另一方是雇主和雇主协会。由劳动关系主体双方组成的组织，可以称为就业组织，也就是我们通常所说的用人单位，可以是营利性的，也可以是非营利性的。从广义上讲，劳动关系的主体还包括政府。在劳动关系发展过程中，政府通过立法介入和影响劳动关系，其调整、监督和干预作用不断增强，因而政府也是广义上的劳动关系主体。

（一）雇员

雇员是指在就业组织中，本身不具有基本经营决策权力且从属于这种权力的工作者。雇员又称员工、劳动者，包括所有从事体力或脑力劳动而获取工资或报酬的工作者。

雇员的范围相当广泛，包括蓝领工人、医务人员、办公室人员、教师、警察、社会工作者，以及其他在西方被认为是中产阶级从业者和低层管理者。因为低层管理者只负责监督和分配，无权命令或奖惩下属，因而也属于雇员的范畴。雇员不包括自由职业者、自雇用者。