

雇主组织在中国

张彦宁 主编

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

雇主组织在中国/张彦宁主编. -北京: 企业管理出版社, 2002.7

ISBN 7-80147-726-X

I. 雇… II. 张… III. 雇佣劳动 - 劳动组织 - 中国
IV. F249.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 052806 号

书 名: 雇主组织在中国

作 者: 张彦宁 主编

责任编辑: 群 翊 技术编辑: 穆 子 晓 光

书 号: ISBN 7-80147-726-X/F·724

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: 68414643 发行部: 68414644 编辑部: 68701408

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

印 刷: 北京增富印刷厂

经 销: 新华书店

规 格: 850 毫米 × 1168 毫米 大 32 开 13.375 印张 320 千字

版 次: 2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月第 1 次印刷

印 数: 5000 册

定 价: 25.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

编辑委员会

主 编：张彦宁

副主编：陈兰通

编 委：孙延祐 陈 英 尹援平

刘 鹏 程多生

撰稿人：刘 鹏 刘景省 刘寒松 韩 斌

加強僱主組織建設，更好地
維護企業和企業家權益。

袁寶華



二〇一二年七月

积极协商协调
劳动关系三方机
制,将自身相互
建设,努力发挥
企业组织代表的
作用。

陈锦华
二〇〇二年七月

序 言

张彦宁

中国劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会于2001年8月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发达国家实行上百年的协调劳动关系三方机制在我国正式建立，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月又在南京召开了“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”，标志着我国协调劳动关系工作进入到一个新的发展阶段。作为雇主组织的代表，各级企联应适应形势发展的需要，在协调劳动关系三方机制中更好地发挥作用。

一、充分认识我国劳动关系问题的重要性和复杂性

劳动关系的状况受一个国家经济发展水平、经济管理体制和社会生活民主化进程的影响。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，我国的经济成份日趋多元化，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。尽管我国劳动关系的总体状况值得肯定，但也存在一些不可忽视的问题。在一些企业中，劳动关系开始出现复杂的局面，劳动争议和劳动纠纷逐渐增多，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。

在我国，建立和谐稳定的劳动关系具有特别重要的意义。我国实行的是社会主义市场经济体制，稳定的劳动关系是改革和发展的前提。特别是随着我国加入世界贸易组织，中国的企业和国外的企业将在相同的市场环境中竞争，劳动力市场也将逐步国际化，劳动关系将更加复杂，劳动关系中的矛盾也将更加突出。解决好劳动关系问题对于企业的发展和职工生活的改善都有重要的意义，可以说解决好劳动关系对于职工队伍的稳定、企业的稳定、社会的稳定、政权的稳定都有重要的意义。

处理劳动关系要兼顾国家、企业和职工三方利益。一方面，要注重维护职工合法利益。人是生产力诸多因素中最积极的因素，只有充分调动企业职工的积极性和创造性，充分重视企业人力资源的开发，才能在企业生产经营中产生较高的生产效率，不断提高企业竞争能力。另一方面，如何进一步减轻企业负担，提高企业竞争实力，保护企业利益，也是当前刻不容缓的任务。只有在企业发展、经济效益提高的情况下，劳动者的利益才能真正得以保证，职工生活才能不断提高，和谐健康的劳动关系才能稳定而持久地建立起来。

二、加强协调劳动关系三方机制建设是稳定劳动关系的重要手段

为了正确处理好我国的劳动关系问题，借鉴市场经济国家成功的经验，我国于2001年8月建立了协调劳动关系三方机制。

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。三方机

制的本质是在市场经济条件下，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。因此，对于涉及劳动关系重大问题的处理难免出现分歧。为了保证三方各自的利益，就需要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经常性沟通和协商，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和建立三方协调机制进行了充分肯定，《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。”

三、雇主组织在协调劳动关系工作中要发挥积极作用

在国外市场经济发达国家，协调劳动关系是雇主组织最重要

的作用之一。许多西方国家雇主组织建立的根本原因就是由于工会的出现和发展，为了与工会协商劳动关系而建立的。作为雇主组织代表的各级企业联合会/企业家协会要把参与协调劳动关系作为今后一项重要工作，下大力气切实抓好这项工作。目前要积极抓好以下工作：

1. 提高认识，建立健全组织机构。建立协调劳动关系三方机制是经济和社会发展的必然要求，是社会主义市场经济条件下协调劳动关系的有效途径。企联/企业家协会作为雇主组织（企业组织）代表，参加协调劳动关系三方机制是历史赋予的职责。各级企联/企业家协会应及时适应形势的变化，准确把握职责定位，不断调整和改进工作内容和工作方式，拓宽工作思路，扩大服务对象，将参与三方机制建设工作作为企联/企业家协会今后的重要工作之一，下大力气抓好这项工作。

2. 积极推进三方机制建设。各省企联/企业家协会要大力宣传贯彻“南京会议”精神，积极与劳动厅和总工会配合，建立三方协商会议制度，建立协调劳动关系三方机制的组织及工作规程，紧紧围绕当地劳动关系方面的突出问题开展工作。同时要积极推动和指导地、市一级开展三方机制建设工作，指导地、市企联/企业家协会加强组织体系建设，逐步推进各级三方机制建设工作的全面开展。

3. 明确工作职责，开展劳动关系协调工作。协调劳动关系工作是一项政策性很强的工作。目前的工作重点是通过与劳动部门和工会部门建立三方机制，抓好重大劳动关系的协调工作。要贯彻执行国家协调劳动关系三方会议的有关指示精神；研究分析经济体制改革和社会经济发展计划对劳动关系的影响，提出政策性意见和建议；研究分析劳动关系状况及发展趋势，对劳动关系方面带有全局性、倾向性的重大问题进行协商，形成共识；对制定并监督实施涉及调整劳动关系的法律、法规、规章和政策提出

意见和建议；对地方建立三方协调机制和企业开展平等协商、签订集体合同等劳动关系工作进行咨询、指导；研究现行劳动争议处理体制，指导地方的劳动争议处理工作，总结推广典型经验；对具有重大影响的集体劳动争议和群体性事件进行调查研究，提出解决的意见、建议，并对如何避免和预防类似事件的发生提出可行措施；加强对劳动法律、法规的宣传工作。

4. 加强对劳动关系重大问题的研究。加强三方机制建设和劳动关系协调工作，必须要加强对影响劳动关系重大问题的研究，制定和积累解决问题的方案。一是加强劳动关系问题的理论研究，把握劳动关系的规律和特点，对劳动关系的发展变化趋势有相当的预测能力；二是研究分析目前劳动合同、集体合同执行中存在的问题，并提出有针对性措施，推动两个合同的落实；三是研究分析科学、规范的企业平等协商规则和程序，以及各种类型企业平等协商特点，推动各类企业相关工作；四是深入研究劳动争议问题，研究分析建立和完善劳动争议仲裁机构、加强劳动争议仲裁管理、加强劳动争议仲裁员建设等问题；五是对企业负担问题开展调研，提出解决方案，切实维护企业权益。

5. 积极加强与企业的联系，切实加强对企业的服务。要通过开展劳动关系协调工作，广泛吸收各种所有制企业入会，扩大会员企业的覆盖面和数量。要加强与企业之间的交流、沟通渠道，对三方协商的重大问题能广泛听取企业意见，代表企业利益，切实维护企业和企业家合法权益。要引导企业和企业经营者提高素质，维护职工合法权益，督促企业认真执行《劳动法》和《工会法》，推进劳动合同和集体合同工作，引导企业经营者依法经营，切实维护企业职工身心健康，努力从源头上维护职工队伍稳定。要推动企业实行民主管理，爱护和调动职工的积极性。

目 录

第一章 雇主与雇主组织	(1)
第一节 雇主的概念与内涵	(1)
第二节 雇主组织的概念与内涵	(6)
第三节 雇主组织的作用	(12)
第四节 雇主组织的运作	(19)
第二章 国际雇主组织	(27)
第一节 国际雇主组织的起源与发展	(27)
第二节 国际雇主组织的主要机构	(32)
第三节 国际雇主组织的主要任务	(35)
第三章 国外部分国家和地区雇主组织	(37)
第一节 欧洲部分国家雇主组织	(37)
第二节 北美洲部分国家雇主组织	(46)
第三节 亚太地区及部分国家雇主组织	(47)
第四章 国际劳工组织及其三方机制	(62)
第一节 国际劳工组织的起源与发展	(62)
第二节 国际劳工组织的组织机构	(67)
第三节 国际劳工组织的三方机制	(72)
第四节 中国与国际劳工组织	(75)
第五章 三方机制概述	(79)
第一节 三方机制的起源与内涵	(79)

第二节	三方机制的特征和形式	(85)
第三节	三方机制的作用	(88)
第四节	挪威等国三方机制的运作	(91)
第六章	我国国家级协调劳动关系三方机制	(100)
第一节	国家协调劳动关系三方机制的建立	(100)
第二节	三方机制的主体	(103)
第三节	三方协商的主要内容	(116)
第四节	国家协调劳动关系三方机制的运行	(118)
第七章	中国雇主组织——中国企联简介	(122)
第一节	中国企联的宗旨、任务及组织体系	(122)
第二节	中国企联的工作部门	(128)
第三节	中国企联的重要活动	(132)
第八章	劳动关系	(136)
第一节	劳动合同	(136)
第二节	集体合同	(146)
第三节	劳动争议处理	(152)
第九章	社会责任	(163)
第一节	可持续发展	(163)
第二节	全球协议	(168)
第三节	社会性别	(173)
第十章	维护企业和企业家合法权益	(179)
第一节	中国企业和企业家权益现状	(179)
第二节	维护企业和企业家合法权益机构	(181)

第三节	维护企业和企业家权益的实践·····	(184)
第十一章	各地企联/企业家协会参与三方机制建设实践 ·····	(188)
第一节	各地企联/企业家协会参与三方机制建设综述·····	(188)
第二节	省级企联/企业家协会参与三方机制建设的主要工作·····	(190)
第三节	各省企联/企业家协会参与三方机制建设实践·····	(194)
第四节	企业开展平等协商集体合同案例·····	(235)

附录：

1. 认真实践“三个代表”重要思想，依法推行集体合同和劳动合同制度

——尉健行同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》

推进集体合同劳动合同工作经验交流会上的讲话····· (249)

2. 吴邦国副总理在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》

推进集体合同劳动合同工作经验交流会上的书面讲话····· (261)

3. 王东进同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》推

进集体合同劳动合同工作经验交流会上的发言····· (264)

4. 蒋黔贵同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》推

进集体合同劳动合同工作经验交流会上的发言····· (269)

5. 孙宝树同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》推

进集体合同劳动合同工作经验交流会上的发言····· (274)

6. 认真贯彻实施《劳动法》《工会法》促进企业深化改革加快发展

——陈兰通同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》推进

集体劳动合同工作经验交流会上的发言·····	(278)
7. 张左己同志在全国贯彻实施《劳动法》《工会法》推进集体劳动合同工作经验交流会上的总结讲话·····	(284)
8. 中华人民共和国劳动法·····	(290)
9. 中华人民共和国工会法·····	(305)
10. 中华人民共和国公司法·····	(316)
11. 中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	(361)
12. 集体合同规定·····	(368)
13. 工资集体协商试行办法·····	(374)
14. 劳动和社会保障部、国家经济贸易委员会、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会《关于进一步推行平等协商和集体合同制度的通知》·····	(379)
15. 国家经贸委《关于中国企业家协会代表地位问题的复函》·····	(382)
16. 国家经贸委《关于明确各地方企业家协会代表企业参与劳动关系协调工作的通知》·····	(383)
17. 北京市劳动合同规定·····	(384)
18. 华北制药集团有限责任公司集体合同·····	(395)

第一章 雇主与雇主组织

在国外，雇主是推动经济发展的重要力量，在经济和社会发展中起着重要的作用。雇主组织是西方国家雇主维护自身利益、协调劳资关系的重要组织，在社会各利益集团中也占有相当重要的地位。我国雇主与雇主组织的出现与我国建立和完善社会主义市场经济密切相关，是我国经济体制改革的重大举措，也是借鉴国际经验、与国际接轨的必然要求。本章重点阐述雇主及雇主组织的概念、起源和发展，雇主组织的作用，雇主组织的运作等问题。

第一节 雇主的概念与内涵

一、国外雇主的概念与内涵

1. 概念

雇主，也称雇用者，英文称 Employer，是指一个组织中，使用雇员进行有组织、有目的的活动，且向雇员支付工资报酬的法人或自然人。

各国雇主范围的界定不尽相同，主要有以下几种：

(1) 把雇佣单位及雇佣单位的行政领导人作为雇主。如在挪威，雇主是指雇佣雇员的机构及其行政领导人，无论是国有企

业、私营企业，还是国家的行政单位，这些机构和机构的行政领导人都是雇主。因为这些机构及其行政领导人拥有劳动者的雇佣权，因此，称他们为雇主。

(2) 有的国家对雇主范围的界定在不同法律中有不同的规定。例如，《美国国家劳资关系法》规定，雇主包括直接或间接代表雇主利益的任何一人，但是不包括美国或任何全部属政府所有的公司，或任何联邦储备银行及其在各州或州以下的分支机构，不包括受历次修改的铁路劳工法管辖的任何一人，不包括在任何劳工组织（作为雇主身份时除外）和以劳工组织负责人或代理人名义出现的任何人；而《美国公平劳动标准法》的规定则有所不同，即雇主包括与雇员有关的直接或间接地代表雇主利益的人并包括公共机构，但不包括任何劳工组织（它作为雇主身份时除外）或该劳工组织中的职员或代理人。

(3) 有的国家把雇主范围仅限于私营部门。例如，《伊拉克共和国劳工法》规定，雇主只包括私营部门中雇用工人并付给工资的任何自然人或法人。

(4) 有的国家把雇主范围界定得很广泛。例如，《卢旺达劳工法》规定，无论是自然人或法人，公共机构或私人，一旦雇用一名或几名劳动者（即使不连续雇用），即为雇主。

2. 雇主的涵义

国外的雇主在不同的时期有不同的涵义：

(1) 18世纪时期的雇主主要是指资本家。资本家既是投资者，也是经营者。资本家通过雇佣工人为其劳动，甚至依靠残酷压榨、剥削工人取得超额利润。这种结果往往激起劳资双方的矛盾，甚至是激烈的对抗和冲突。因此，那个阶段的劳资矛盾是不可调和的阶级矛盾。

(2) 19世纪中期以后，随着资本家资本原始积累的扩大，企业的规模有了较大提高。并且随着职业经理的出现，使很多资

本家开始雇佣高级管理人员管理企业，使企业的所有权和经营权逐步分离。这时的资本家仅仅是通过所有权管理企业，而具体的经营管理则由职业经理人员行使，由经理人员雇佣工人进行生产劳动，这时雇主就由原来的资本家变为职业经理人员。特别是随着公司制度的实行，企业的投资者主要通过行使股权对企业施加影响，而企业拥有包括经营权在内的各项企业法人财产权利，因此，雇主就逐渐由资本家演变为经营者。

一般说来，企业的投资人是股东，因此往往认为股东是雇主。其实不然，由于股东权利的行使是通过公司的股东会，而股东会是公司权利机构，决定公司的重大事项，而且股东会的性质决定了股东会不能主持企业的日常工作，而是通过所有权与经营权的分离，把雇佣员工的权利委托给企业的经营者，实际上企业的雇工权利是掌握在经营者手中，因此，一般认为经营者是公司的雇主。这种情况表明，在现代公司中，由于投资权和经营权的分离，使雇主与投资权相分开，也就是说，你拥有一个企业的所有权，但你不一定是雇主。但在个别企业，特别是一些非国有企业，如实行家族式管理的私营企业，大股东仍愿意拥有企业的经营权。有些企业的大股东直接担任董事长，有些企业的大股东尽管不担任董事长或总经理，但仍愿意拥有用工和工资分配权，行使部分董事长或总经理的权利。因此，在这类企业中，这些股东也行使雇主的权利，也是名副其实的雇主。

二、我国雇主的概念与内涵

在我国，雇主是一个全新的概念，而且其涵义与国外相比已经有了很大的变化。

1. 我国雇主的产生

在我国，自从新中国成立以后，雇主就一直是一个比较陌生的概念。我国在1949年制定的《共同纲领》明确规定了我国经