

普通高等教育经管类专业系列教材

劳动关系管理

宋 彧 主编

邓慧娟 谭海燕 副主编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书从企业劳动关系的视角，系统介绍了劳动关系管理的理论发展和国内外的实践探索、员工有效沟通和民主管理的内容，并结合新近的劳动法律和法规中的劳动合同、企业用工、劳动基准、社会保险、集体协商、劳动争议和纠纷等内容进行了全面的阐述。本书知识体系清晰合理，逻辑结构严谨，内容详实，注重本土应用；理论分析简明扼要，重点突出，实务案例丰富，具有易学性和实用性。

本书能够做到理论与实务相结合，在劳动关系基本理论知识讲授的基础上，配合思维导图、案例分析及各章习题，有助于应用型本科人才的培养，体现出学以致用、学以致用的特色。

本书配套的电子课件、教案、教学大纲和习题答案可以到 <http://www.tupwk.com.cn/downpage> 网站下载，也可以扫描前言中的二维码获取。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。举报：010-62782989，beiqinquan@tup.tsinghua.edu.cn。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理 / 宋彧主编. -- 北京: 清华大学出版社, 2025. 7. -- (普通高等教育经管类专业系列教材).
ISBN 978-7-302-69660-5

I. F246

中国国家版本馆CIP数据核字第2025KB8341号

责任编辑：胡辰浩

封面设计：周晓亮

版式设计：妙思品位

责任校对：马遥遥

责任印制：刘海龙

出版发行：清华大学出版社

网 址：<https://www.tup.com.cn>，<https://www.wqxuetang.com>

地 址：北京清华大学学研大厦A座

邮 编：100084

社 总 机：010-83470000

邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969，c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015，zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者：三河市人民印务有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：185mm×260mm

印 张：16.25

字 数：396千字

版 次：2025年8月第1版

印 次：2025年8月第1次印刷

定 价：79.00元

产品编号：095986-01

劳动关系管理的研究对象是劳动关系的建立、运行、调整和终止过程中的各种关系和管理活动，包括劳动关系的本质、特征、构成要素，劳动关系管理的理论与实践，劳动标准的制定与实施，劳动争议的处理等内容。劳动关系管理的理论与实践是不断发展和变化的，这是一门理论性和实践性都很强的课程。近年来，我国劳动关系面临着诸多挑战，如劳动关系的多元化、复杂化，劳动者权益保护的问题，企业劳动关系管理的创新等。本书的编写正是在整合了近年来相关成果的基础上完成的。

本书的学术价值在于：第一，构建系统完整的知识体系。从劳动关系的基本概念和特征开始，深入探讨劳动关系的构成要素、劳动法的制度体系，进而阐述劳动关系的管理理论与实践，包括员工沟通与民主管理、雇主与政府管理、劳动合同管理、企业用工管理、集体合同管理、劳动标准管理、社会保险、劳动争议处理等内容，形成了一个完整的逻辑框架。第二，研究应用型本科以及教学型本科教材理论与实践的融合方式，即如何在教材中合理安排理论知识的讲解和实践案例的分析，以提高学生的知识应用能力和实践操作能力。

本书的特色体现在：第一，理论与实践紧密结合。对于非劳动关系管理专业的学生来说，本书不仅注重理论知识的传授，还加入了大量实际操作的案例和实践指导，使学生能够更好地理解和应用所学知识。第二，精简理论知识，突出重点。在基础理论知识部分，本书删除了一些过于复杂和抽象的理论推导，重点讲解与实际应用密切相关的内容，如劳动关系的核心概念、劳动法的基本原则、劳动关系管理的实践方法等，以培养应用型本科人才的实际操作能力。第三，通过丰富的案例和习题，激发学生的学习兴趣。本书精选了大量真实案例，对案例进行深入分析，帮助学生理解和掌握知识点。同时，每章末还配备了具有针对性的习题，包括简答题和案例讨论题等，以促进学生的参与性学习，增强学生的知识理解和应用能力，开拓学生的视野。第四，各章以思维导图的形式总结章节的知识点，梳理逻辑脉络，便于学生扫码观看和及时复习。

本书适合高等院校人力资源管理专业、管理类专业本科教学使用，也可作为财经类专业研究生劳动关系管理教学的参考书，也适合企业管理者、人力资源从业者，以及对劳动关系管理感兴趣的自学者使用。教师可根据教学对象和授课学时不同，灵活选择相关内容进行重点讲授。

本书由宋彧教授任主编，邓慧娟、谭海燕任副主编。全书共计十章，由宋彧教授总体策划，各章编写人员及分工如下：宋彧编写第一章、第二章和第四章；邓慧娟编写第五

章、第六章、第八章和第九章；谭海燕编写第三章、第七章和第十章。谭海燕负责编写各章节案例以及制作思维导图，邓慧娟负责各章节习题及教案、大纲的撰写，邓慧娟和谭海燕二人在资料收集等方面做了大量的基础性工作，全书最后由宋彧教授总纂。

本书在编写过程中，参考了很多同类教材、著作和期刊等相关文献，限于篇幅，恕不一一列出，在此向这些文献的作者深表感谢。

由于受时间、资料、编者水平及其他条件限制，书中难免存在一些不足之处，恳请同行专家及广大读者批评指正。我们的电话是010-62796045，邮箱是992116@qq.com。

本书配套的电子课件、教案、教学大纲和习题答案可以到<http://www.tupwk.com.cn/downpage>网站下载，也可以扫描下方二维码获取。

扫描下载



配套资源

作者
2025年3月

第一章 劳动关系与劳动法概述 ····· 1

- 第一节 劳动关系的含义和特征 ····· 2
- 一、劳动关系的含义 ····· 2
 - 二、劳动关系的特征 ····· 2
 - 三、劳动关系的称谓 ····· 3
 - 四、劳动关系管理的研究对象 ····· 4
- 第二节 劳动关系的构成要素 ····· 5
- 一、主体要素 ····· 5
 - 二、内容要素 ····· 7
 - 三、客体要素 ····· 8
- 第三节 劳动法的制度体系和调整对象 ····· 9
- 一、劳动法 ····· 9
 - 二、劳动法的制度体系 ····· 13
 - 三、劳动法的调整对象 ····· 15
 - 四、我国劳动法调整劳动关系的范围 ····· 16
- 第四节 劳动关系的认定 ····· 17
- 一、劳动关系的构成要件 ····· 17
 - 二、劳动关系认定的一般标准 ····· 18
 - 三、劳动关系与劳务关系的区别 ····· 19
- 第五节 和谐劳动关系的构建 ····· 21
- 一、和谐劳动关系的基本含义和特征 ····· 21
 - 二、构建和谐劳动关系的重要性 ····· 23
 - 三、构建和谐劳动关系的原则 ····· 23
 - 四、构建和谐劳动关系的基本思路和目标任务 ····· 24

第二章 劳动关系管理理论与实践 ····27

- 第一节 劳动关系管理理论的历史演进 ····28
- 一、劳动分工与劳工运动理论 ····· 28
 - 二、工业资本主义理论 ····· 30
 - 三、劳动关系系统理论 ····· 32
- 第二节 劳动关系管理的理论学派与观点 ····· 34
- 一、新保守派 ····· 34
 - 二、管理主义学派 ····· 35
 - 三、正统多元论学派 ····· 35
 - 四、自由改革主义学派 ····· 36
 - 五、激进派 ····· 37
- 第三节 国外代表性国家劳动关系管理实践 ····· 38
- 一、美国的“多元”劳动关系管理 ···· 38
 - 二、加拿大的集体劳动合同谈判 ····· 42
 - 三、英国政府的“第三条道路” ····· 44
 - 四、德国的“共决制”劳动关系运作 ····· 46
 - 五、日本的终身雇佣制 ····· 49
 - 六、新加坡的“三方机制” ····· 51
- 第四节 中国企业劳动关系管理实践 ····· 53
- 一、国有企业劳动关系的转型 ····· 53
 - 二、民营企业的劳动关系概况 ····· 57
 - 三、外资企业的劳动关系 ····· 60
 - 四、我国现代劳动关系的发展趋势 ···· 62

第三章 员工沟通与民主管理	65
第一节 员工沟通管理	66
一、沟通的含义	66
二、沟通的类型	66
三、沟通的障碍	68
四、沟通的技巧	69
五、沟通的方法	70
第二节 民主管理的含义和形式	71
一、民主管理的基本含义	71
二、民主管理的形式	72
三、民主管理的原则	74
第三节 工会	75
一、西方发达国家的工会	75
二、中国的工会	76
第四节 中国员工民主参与制度	82
一、中国职工代表大会制度的基本理论	82
二、厂务公开制度	84
第四章 雇主与政府管理	89
第一节 雇主的基本概念与内涵	90
一、雇主的基本概念	90
二、雇主的内涵	90
第二节 雇主组织的形式和特征	91
一、雇主组织的形式	91
二、雇主组织的特征	92
第三节 雇主组织在劳动关系中的作用	93
一、参与集体谈判	93
二、参与劳动立法和政策制定	93
三、协调劳动关系	94
四、提供服务和信息支持	94
第四节 政府在劳动关系中的角色和职能	95
一、政府在劳动关系中的角色	95
二、政府在劳动关系中的职能	96
第五节 中国政府在劳动关系转型中的作用和任务	99

一、政府在劳动关系转型中的作用	99
二、政府在劳动关系转型中的任务	102

第五章 劳动合同管理

第一节 劳动合同的概述	108
一、劳动合同的概念	108
二、劳动合同的种类	108
三、劳动合同的内容	110
第二节 劳动合同的订立与续订	113
一、劳动合同订立的原则	113
二、劳动合同订立的程序	114
三、劳动合同的续订	114
四、无效劳动合同的确认和处理	115
第三节 劳动合同的履行与变更	117
一、劳动合同的履行	117
二、劳动合同的变更	118
第四节 劳动合同的解除与终止	121
一、劳动合同的解除	121
二、劳动合同的终止	123
三、解除与终止劳动合同的经济补偿	125
第五节 劳动合同的特殊规定	128
一、培训服务期	128
二、竞业限制	129

第六章 企业用工管理

第一节 员工招聘管理	132
一、招聘过程中的歧视行为	132
二、招聘过程中用人单位的权利和义务	135
第二节 试用期管理	137
一、试用期的含义	137
二、试用期的相关约定	137
三、试用期工资	138
四、试用期解除劳动合同	139
第三节 员工职业培训与服务期管理	141
一、职业培训	141

二、培训协议与服务期·····	142
第四节 商业秘密与竞业限制管理·····	144
一、保守商业秘密·····	145
二、竞业限制·····	148

第七章 集体合同管理····· 151

第一节 集体协商制度概述·····	152
一、集体协商的内涵·····	152
二、集体协商的内容·····	154
三、集体协商的意义·····	156
第二节 集体合同制度的内容·····	157
一、集体合同的含义与特征·····	157
二、集体合同的种类·····	158
三、集体合同的内容·····	158
四、集体合同的作用·····	159
五、集体合同与劳动合同的关系·····	160
六、集体合同的签订程序·····	161
第三节 集体合同争议的处理·····	162
一、集体合同争议处理的原则·····	163
二、集体合同争议处理的程序·····	164

第八章 劳动标准管理····· 169

第一节 工作时间与休息休假·····	170
一、工作时间制度·····	170
二、延长工作时间·····	173
三、休息休假·····	175
第二节 劳动报酬·····	180
一、工资的范畴·····	180
二、工资的计算·····	182
三、工资支付·····	184
四、工资的扣和无故拖欠·····	185
五、最低工资制度·····	188
第三节 劳动安全与劳动保护·····	189
一、劳动安全卫生·····	189
二、职业病的防治与处理·····	194
三、女职工与未成年工的 劳动保护·····	197

第四节 企业规章制度·····	199
一、规章制度的重要性·····	199
二、规章制度的有效性·····	201
三、规章制度的内容设计·····	202
四、规章制度的制定程序·····	203

第九章 社会保险····· 205

第一节 社会保险概述·····	206
一、社会保险的基本内涵·····	206
二、社会保险的功能·····	207
三、社会保险管理制度·····	207
四、社会保险体系·····	209
第二节 养老保险·····	210
一、养老保险制度·····	210
二、养老保险的覆盖范围·····	210
三、职工养老保险费的缴纳·····	211
四、职工养老保险待遇及享受 养老保险待遇的条件·····	211
五、基本养老保险关系转移接续·····	213
六、其他保险制度·····	213
第三节 医疗保险·····	215
一、基本医疗保险制度·····	215
二、基本医疗保险的覆盖范围·····	215
三、基本医疗保险基金的筹集·····	215
四、基本医疗保险基金的支付·····	216
五、基本医疗保险关系的转移·····	217
第四节 生育保险·····	218
一、生育保险制度·····	218
二、生育保险的覆盖范围·····	218
三、生育保险基金·····	218
四、生育保险待遇支付·····	219
第五节 工伤保险·····	220
一、工伤保险制度·····	220
二、工伤保险的覆盖范围·····	220
三、工伤保险的原则·····	221
四、工伤保险费的缴纳·····	222
五、工伤保险基金的统筹和管理·····	223

六、工伤认定	223
七、工伤保险待遇	225
第六节 失业保险	226
一、失业保险制度	226
二、失业保险的覆盖范围	227
三、失业保险基金的筹集和管理	227
四、失业保险金的申领	227
五、失业保险待遇	229

第十章 劳动争议处理

第一节 劳动争议概述	232
一、劳动争议的概念	232
二、劳动争议的分类	233
三、劳动争议的处理原则	235
四、劳动争议的处理方法	236
第二节 劳动争议的协商和调解	237
一、劳动争议协商的概念和特点	237

二、劳动争议协商的基本原则	237
三、劳动争议调解	238

第三节 劳动争议的仲裁

一、劳动争议仲裁的概念和特点	240
二、劳动争议仲裁的原则	241
三、劳动争议仲裁的受案范围	241
四、劳动争议的仲裁管辖	242
五、劳动争议仲裁的程序	243

第四节 劳动争议诉讼

一、劳动争议诉讼的概念	245
二、劳动争议诉讼的特点	245
三、劳动争议诉讼的原则	246
四、劳动争议诉讼的管辖	246
五、劳动争议诉讼的程序	248

参考文献

251

第一章

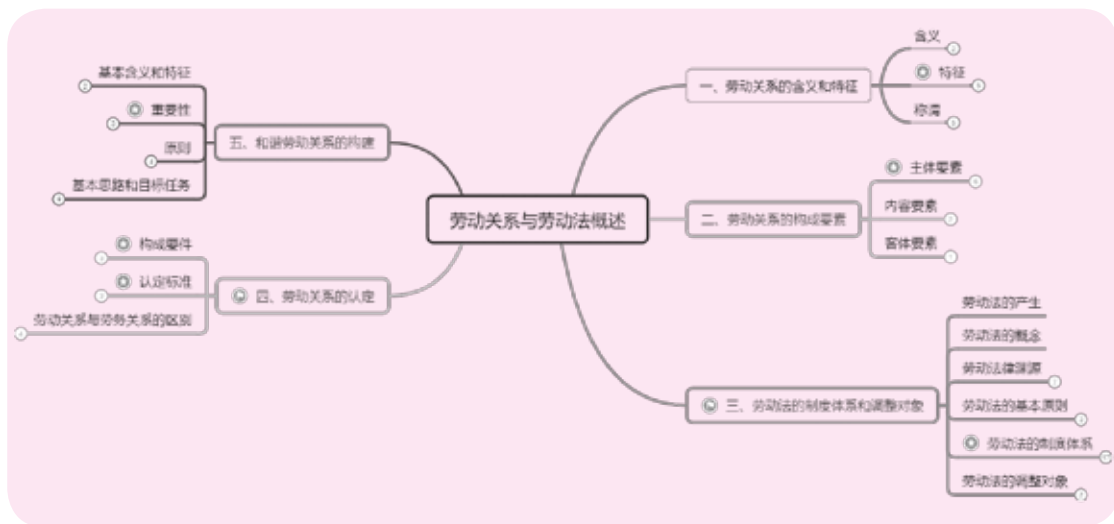
劳动关系与劳动法概述

学习目标 |

1. 了解劳动关系的基本含义。
2. 准确把握劳动关系的构成要素。
3. 深刻理解劳动法的制度体系。
4. 掌握构建和谐劳动关系的重要性。



扫码看详图



劳动法是调整劳动关系的基本法律规范，为劳动关系的建立、运行、调整和终止提供了明确的法律依据和准则。劳动关系是劳动法的调整对象，劳动法的各项规定都是围绕着规范和调整劳动关系而展开的。同时，劳动关系的实践不断推动着劳动法的发展和完善，随着社会经济的发展和劳动关系的变化，劳动法需要不断修订和补充，以更好地适应实际需要。

第一节 劳动关系的含义和特征

一、劳动关系的含义

劳动关系是指劳动者与用人单位(包括企业、个体经济组织、民办非企业单位等)之间,在劳动过程中所形成的社会经济关系。这种关系的核心是劳动者将自己的劳动力提供给用人单位使用,用人单位支付相应的劳动报酬。劳动关系是同劳动的权利和义务联系在一起,其权利和义务的实施是依靠国家强制力来保证的。劳动关系的含义可以从以下几个方面来理解。

(一) 基于经济层面的理解

劳动关系是社会生产关系的重要组成部分。劳动关系的基本性质是社会经济关系,即劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系,其本质上是一种经济利益关系。在市场经济条件下,它体现了劳动力与生产资料的结合方式。劳动者通过让渡自己的劳动力使用权,参与到用人单位的生产经营活动中,为社会创造财富。而在实际生活中,劳动关系是一种更复杂的社会关系,其涉及和影响的不仅是社会经济,在特定的条件下,劳动关系还涉及政治领域。因此,劳动关系的稳定与和谐,直接关系到社会经济、政治的稳定与和谐,如大量企业裁员导致失业率上升,会对消费市场、社会稳定等诸多方面带来负面效应。

(二) 基于法律层面的理解

劳动关系是一种受法律调整的雇佣关系。我国劳动法和劳动合同法等法律、法规对劳动关系的建立、履行、变更、解除和终止等各个环节都做出了详细规定。例如,法律规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,应当订立书面劳动合同;劳动合同应当具备工作内容、工作地点、劳动报酬等必备条款。这些法律规定保障了劳动者和用人单位双方的合法权益。

(三) 劳动关系与劳务关系的区别

劳动关系与劳务关系容易混淆,但两者有本质区别。劳动关系中,劳动者与用人单位之间存在管理与被管理、支配与被支配的关系,劳动者要遵守用人单位的规章制度,劳动过程具有较强的从属性。例如,企业员工要按照企业的考勤制度上下班,接受企业的工作任务分配。而劳务关系是平等主体之间就劳务事项进行的一种经济关系,提供劳务者相对独立,一般不受对方的管理和支配。比如,个人之间的家政服务合同关系,家政服务人员在完成约定的服务任务后,其工作过程和方式相对自主。

二、劳动关系的特征

劳动关系是特定的当事人在实现劳动过程中发生的复杂而特殊的社会关系。它涉及劳动者和用人单位之间的法律关系、经济利益,以及社会责任等多个方面。这些方面共同构成了劳动关系的本质和内涵。

(一) 主体的特定性

在劳动力市场上，劳资双方都是自主的独立主体。劳动关系主体的一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者主要是指达到一定年龄、具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源的自然人；而用人单位则是指依法成立的从事生产经营活动或其他社会活动的组织，如企业、事业单位、社会团体、个体经济组织等。这种关系建立在特定的劳动法律规范和劳动合同基础上。

(二) 双方地位的平等性和从属性

在劳动关系中，劳动力的市场交换关系是一种形式上的平等经济关系。但这种平等的形式掩盖了实际的不平等。由于资本具有稀缺性和独占性，资方在劳动力市场上大多占有着绝对的优势，而劳动者出让劳动力的行为，本质上是一种谋生的手段，而且劳动者在劳动过程中又处于被支配和被管理的地位，因而不得不依从或从属于资本。因此，市场经济下的劳动者，是一种具有“从属性特点的雇佣劳动者”。从属性是劳动关系最主要的特点。

(三) 以劳动力的所有权与使用权相分离为核心

劳动关系的运行过程是在劳动的过程中实现的，工作场所或雇佣单位是劳动关系存在和运行的空间范围。在消费领域，劳动力的所有权与使用权都归属于劳动者本人；而在生产领域，劳动力的所有权与使用权发生了分离，形成了劳动者将其劳动力的使用权让渡给用人单位使用的客观现实状态。

(四) 产生于劳动过程之中

劳动关系是伴随着劳动行为的产生而产生，并随着劳动行为的存续而持续。劳动者只有与用人单位提供的生产资料相结合，在实现劳动过程中才能与用人单位产生劳动关系。

(五) 国家意志和当事人意志相结合的双重属性

劳动关系是依据劳动法律规范规定和劳动合同约定形成的，劳动关系的建立、变更和终止都需要遵循法定的条件和程序。这既体现了国家意志，又体现了双方当事人的共同意志。我国劳动合同法对用人单位和劳动者的权利、义务作了明确的规定，体现了国家对劳动关系的强制干预性质，同时当事人双方对劳动关系的具体事项可以在平等自愿的基础上自由约定。

三、劳动关系的称谓

劳动关系在不同国家和不同历史时期的称谓有所不同，主要可以归纳为以下几种。

(一) 劳资关系

“劳”代表劳动者；“资”代表资本所有者，也就是用人单位或者雇主。劳资关系是指劳动者和资本所有者之间建立的权利和义务关系。这种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者雇主团体的关系。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；劳动者作为被雇用者通过出卖自身劳动力获取工资

报酬。因此，二者之间既有力量的对比，又有利益的博弈，不仅涉及经济层面的工资、福利等问题，还包括社会层面和政治层面的内容。

(二) 劳动关系

劳动关系，又称劳使关系，是劳动者和劳动力使用者(用人单位)之间的一种社会经济关系。在资本主义工业化发展初期，资本所有者同经营者并没有发生分离，用资本就可以代表资本所有者的称谓，这一时期劳资关系的主体同劳动关系的主体是一致的，劳资关系就是劳动关系。但随着资本主义经济的发展，资本的所有者同经营者发生了分离，劳资关系和劳动关系强调的侧重点发生了变化。劳资关系强调劳动者与资本所有者之间的关系，劳动关系强调劳动者与用人单位之间管理和被管理的关系。

(三) 雇佣关系

雇佣关系是一种比较传统的称谓，它指的是雇员在从事雇佣活动中同雇主之间形成的权利和义务关系。在这种关系中，雇主(用人单位)通过支付工资等报酬获得劳动力的使用权，雇员为其提供劳动服务，强调的是雇员个体和雇主的关系。在雇佣关系下，雇主对雇员的工作有指挥、监督的权力，雇员需要按照雇主的要求完成工作任务。从法律角度看，雇佣关系主要受民法等相关法律法规规范调整，强调双方的合同约定和民事权利义务，如雇主有支付报酬的义务，雇员有提供劳务的义务。

(四) 劳工关系

劳工关系是指劳动者和工作之间的关系。这一概念着重突出劳动关系是以“劳工”为核心的关系，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。它是劳动关系的另一种称谓，被许多国家和地区广泛使用。

(五) 雇员关系

雇员关系主要是指雇主(组织或雇主代表)与雇员之间的互动和联系。它涵盖了雇佣合同所规定的正式关系，以及在工作场所中发展起来的各种非正式关系。其出发点是企业内部的管理关系。从法律角度看，雇佣合同明确了双方的权利和义务，包括工作内容、工作时间、工资报酬等基本要素；从社会和心理角度讲，雇员关系还涉及员工对工作的满意度、忠诚度、归属感，以及雇主对员工的激励、关怀等方面。

四、劳动关系管理的研究对象

劳动关系管理的研究对象处于不断变化之中，且与其他相关学科和领域的界限通常比较模糊。随着全球化的深入发展，劳动关系管理的研究对象还扩展到劳动关系的跨国比较与国际化方面。不同国家和地区的劳动关系具有不同的特点和模式。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渗透到与工作相关的全部问题，如劳动合同、职业安全和卫生、雇用歧视、雇员满意度、工作保障，以及劳动关系的跨国比较。通过跨国比较可以深入了解各国劳动关系的异同和优劣，为制定更加科学合理的劳动关系政策提供实践参考。同时，随着跨国企业的增多和国际合作的加强，劳动关系的国际化趋势也日益明显，劳动关系管理需要研究如何应对全球化带来的挑战和机遇。

综上所述，劳动关系管理的研究对象是一个由不同层级和不同方面所构成的复杂系统。随着社会的不断发展和进步，劳动关系管理的研究对象也将不断扩展和深化。

第二节 劳动关系的构成要素

劳动关系是以雇员和雇主(劳动者和用人单位)为基本主体构成的，但为了实现劳动过程，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也是不可或缺的。从整体上看，劳动关系的构成要素包含劳动关系系统中的主体要素、内容要素和客体要素三个部分的内容。其中，主体要素包括参与劳动关系的双方和协调劳动关系的政府：①劳动者及其组织(工会、职工代表大会)；②用人单位及其组织(雇主组织)；③政府。内容要素包括：①劳动者的权利和义务；②用人单位的权利和义务。客体要素则主要指劳动行为。

一、主体要素

(一) 劳动者

劳动关系中的劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力，依照劳动法律、法规被用人单位雇用，并在其管理下从事劳动以获取工资收入的人员。劳动者的概念包括四层含义：①劳动者是被用人单位依法雇用(录用)的人员，不包括自雇用者；②劳动者是在用人单位管理下从事劳动的人员；③劳动者是以工资收入为主要生活来源的人员；④劳动者仅限定在国家劳动法律所规定的范围之内。

(二) 工会

工会是指在市场经济条件下，为维护和改善劳动者的劳动条件和生活条件而设立的组织。设立工会的主要目标是为工会成员争取利益和价值。《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)第二条规定：“工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。”《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第七条规定：“工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。”

维护职能是工会最核心的职能。工会代表和维护职工的合法权益，通过与企业进行平等协商、签订集体合同等方式，保障职工在工资、工时、劳动安全卫生、社会保险等方面的权益。

(三) 职工代表大会

根据我国《工会法》规定，职工代表大会(职工大会)是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权利的机构。当企业超过一定人数(综合各地区职工代表大会条例规定，通常多于100人)时，应采取职工代表大会的形式；在职工人数较少(综合各地区职工代表大会条例规定，通常少于100人)的企业，则采取由全体职工参加的职工大会的形式。

职工代表大会为职工和企业管理层提供了一个直接的沟通协调平台。职工的诉求和问题可以通过职工代表及时反馈给企业管理层。

(四) 用人单位

用人单位是指具有法定用人资格，使用劳动力组织生产劳动且向劳动者支付工资报酬的单位。在西方市场经济国家一般称为雇主或雇用人，是指依法雇用劳动者完成一定的劳动任务并向其支付劳动报酬的机构或个人。在我国一般称为用人单位，《劳动法》对于劳动关系双方的构成，具体规定为劳动者和用人单位的关系。

在我国，法律界定的用人单位包括：①企业，是指包括国有企业、集体企业、外商投资企业、私营企业等依法成立、进行生产经营活动的各类经济组织；②个体经济组织，是指雇工7人以下(含7人)的个体工商户；③民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量，以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织；④国家机关，包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关等；⑤事业组织，是指为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织；⑥社会团体，是指我国公民自愿组成、为实现成员共同意愿、按照其章程开展活动的非营利性社会组织。

(五) 雇主组织

雇主组织是由雇主(企业主或企业代表)组成的团体，其主要目的是维护雇主的利益，在劳动关系以及社会经济事务等诸多领域发挥作用。它是一种代表雇主利益的社会组织，具有行业性、区域性等多种形式。其主要作用体现在以下几个方面。

(1) 雇主组织同工会或者工会代表进行集体谈判。在集体协商中，雇主组织可以代表雇主同工会协商，就签订集体合同的事宜达成一致。雇主组织代表用人单位签订的集体合同，对其所代表的用人单位都具有法律效力。

(2) 提供法律支持。在处理劳动者和用人单位的劳动争议中，雇主组织可以向其成员提供必要的法律支持，以维护雇主的权利和利益。

(3) 雇主组织间接地影响劳动关系。雇主组织通过参与同劳动关系有关的政治活动、选举和修订劳动法律、法规等方式，间接地影响劳动关系。

(4) 解决劳动者和用人单位的劳动纠纷。一般来说，雇主组织并不直接参与解决劳动纠纷，只是为用人单位提供咨询和法律、法规指导，以促使劳动者和用人单位及时解决劳动争议。

(六) 政府

从世界各国协调劳动关系实践来看，政府协调劳动关系的作用必不可少，在制定政策、执法监察和处理重大突发性劳动争议事件等方面发挥着主导作用。政府在劳动关系中的作用如下。

(1) 劳动关系的规制者。政府通过制定和实施劳动法律、法规来调整和规范劳动关系，通过立法并推动其实施，建立起劳动关系双方行为的约束机制，促进其平稳运行和发展。由于市场地位不平等、信息不对称、管理关系的不平等，劳动者普遍处于相对弱势的地位。政府制定劳动法律、法规，通过对劳动者的倾斜保护，尽可能实现劳动关系中两个主体权利义务的平衡。

(2) 劳动关系运行的监督者。政府对劳动保障法律、法规的实施情况进行监督检查，采取强制性措施确保劳动保障法律、法规得到全面执行，维护劳动关系双方尤其是劳动者的合法权益，促进劳动关系的正常运行。

(3) 劳动争议的重要调解仲裁者。政府在处理劳动争议时，居中调解和发挥主导作用。劳动争议是市场经济的必然产物。政府作为中立的第三方，与工会、企业方面的代表共同组成劳动争议处理机构，鼓励劳动争议双方当事人尽可能通过调解和法定程序解决劳动争议，将冲突造成的损失降到最低。

(4) 劳动关系重大冲突的控制者。政府在劳动关系双方发生严重冲突时，会同工会、企业组织等争议处理机构及时妥善予以处置，必要时可依法采取一定的行政强制措施，以减轻对经济和社会秩序的不良影响。

(5) 协调劳动关系制度和机制建设的推动者。政府通过推动建立劳动合同制度、集体协商机制和企业内部矛盾纠纷的协商解决机制，形成劳动关系双方的自主协商机制。通过建立劳动监察制度和推动建立三方性的劳动争议仲裁制度，以及协调劳动关系三方机制，建立社会层面的劳动关系调整制度和机制。

二、内容要素

(一) 劳动者的权利和义务

1. 劳动者的权利

1) 劳动就业的权利

我国《劳动法》第三条第一款规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

2) 参加和组织工会的权利

《劳动法》第七条规定，劳动者有权依法参加和组织工会，使其合法权益能得到工会的代表和维护。

3) 参与民主管理的权利

《劳动法》第八条规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”

2. 劳动者的义务

《劳动法》第三条第二款规定，作为企业职工的劳动者应当完成用人单位规定的劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

1) 完成劳动任务

劳动者应当按照劳动合同约定和用人单位的要求，认真、按时完成劳动任务。这是劳动者最基本的义务。如果劳动者未能完成劳动任务，可能会影响企业的生产经营活动，并且可能会承担相应的责任。

2) 提高职业技能

劳动者有义务不断提高自己的职业技能，以适应社会发展和企业生产技术进步的要求。在当今科技飞速发展的时代，劳动者需要主动学习新知识、新技术。

3) 遵守劳动纪律和职业道德

劳动者必须遵守用人单位的劳动纪律，如考勤制度、工作秩序等。同时，劳动者还应当遵守职业道德，这包括诚实守信、敬业奉献、保守商业秘密等诸多方面。例如，在金融行业，从业者要遵守严格的保密制度，不得泄露客户的财务信息；在服务行业，员工要以热情、周到的服务对待顾客，遵守行业的基本道德准则。

(二) 用人单位的权利和义务

1. 用人单位的权利

1) 劳动指挥权

劳动指挥权是用人单位所拥有的核心权利。用人单位是生产资料的所有者，因此在生产过程中享有相对优势的指挥权，是保证生产经营正常运行和提高劳动生产率的必要前提。为此，用人单位的首要权利是根据本企业的实际情况制定各项规章制度，要求劳动者遵守的权利。

2) 奖惩权

奖惩权是用人单位实施劳动指挥权的延伸和补充，其中惩罚权是用人单位谋求企业生存、提高生产率和维持企业秩序的重要手段。一般法律中不对用人单位的奖励措施进行规定，而是由用人单位根据企业的具体状况和职工在生产过程中的表现设计奖励措施和内容。

3) 人事权

用人单位可以根据需要依法录用、调动和辞退职工，任免企业行政干部，决定企业内部机构和岗位的设置，确保生产经营的正常进行。

2. 用人单位的义务

1) 平等雇用劳动者

就业是劳动者个别劳权的基础和前提，也是劳动者的其他权利在劳动关系中得以实现的条件。

2) 提供劳动报酬

劳动报酬是劳动者在劳动关系中享有的基本和核心的权利，劳动者为了获得劳动报酬，才与雇主缔结劳动关系，也是劳动者进入劳动关系的直接目的和追求。因此，雇佣劳动者的代价就是用人单位必须支付工资报酬。

三、客体要素

劳动关系的客体要素为劳动行为，它是指劳动者在工作过程中，为了完成劳动任务而进行的各种体力和脑力活动的总和。通过劳动行为，劳动者将自身的劳动力与生产资料相结合，创造出产品或服务价值。例如，在一家汽车制造工厂，工人在生产线上进行汽车零部件的组装，这是典型的体力劳动行为；而工程师在办公室设计汽车的新型发动机，这属于脑力劳动行为。

第三节 劳动法的制度体系和调整对象

一、劳动法

(一) 劳动法的产生

工业革命是劳动法产生的重要催化剂。工业革命带来了机器大生产，工厂制度兴起。大量农村劳动力涌入城市的工厂，形成了庞大的产业工人阶级。随着工厂规模的扩大和生产方式的改变，传统的劳动关系调整方式已经无法适应新的需求。劳动过程中的工伤事故频发、职业病滋生，工人的基本权益得不到保障，工人阶级开始强烈要求改善劳动条件，包括废除旧有的工人法规、颁布缩短工作日的法律、增加工资、禁止使用童工、对女工及未成年工给予特殊保护，以及实现社会保险等。这迫切需要国家通过法律手段来规范劳动关系。1802年，英国通过了《学徒健康和道德法》，这是现代劳动立法的开端。该法规定纺织厂不能雇佣9岁以下的学徒，童工每天工作不得超过12小时，并限于清晨6时至晚间9时，禁止做夜工等，其适用范围虽然有限，但它是世界上第一部以保护劳动者权益为宗旨的法律，具有开创性的意义，为后来各国的劳动立法奠定了基础。

在我国，劳动法的产生和发展也经历了一段曲折的过程。20世纪50年代，新中国成立之初，原劳动部曾起草过一部劳动法草案，但由于当时条件不具备，这一草案并未成为正式法律。直到1979年，国家成立了起草小组，开始重新起草《劳动法》。经过多次修订，最终在1994年7月5日，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，自1995年1月1日起施行。这部法律的制定和实施，对于保护劳动者的合法权益、调整劳动关系、建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度、促进经济发展和社会进步具有重要意义。

(二) 劳动法的概念

劳动法的概念可以从狭义和广义两个层面来理解。狭义上，劳动法是指由国家最高立法机关制定和颁布的关于调整劳动关系及与之密切联系的其他社会关系的全国性、综合性的法律，如《中华人民共和国劳动法》。这部法律自1995年1月1日起正式施行，是我国社会主义市场经济体制下的一部重要法律，旨在保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。广义上，劳动法则不仅包括上述狭义的劳动法，还涵盖了所有调整劳动关系，以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。这些法律规范以各种单行法规的形式出现，并以劳动法典的形式颁布。

劳动法的主要内容包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程等。此外，劳动法还涉及劳动就业法、劳动合同法、工作时间和休息时间制度、劳动报酬、劳动安全与卫生、女工与未成年工的特殊保护制度、社会保险与劳动保险制度、职工培训制度、工会和职工参加民主管理制度、劳动争议处理程序，以及对执行劳动法的监督和检查制度等多个方面。

总的来说，劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。它既包括狭义的法典，也包括广义上的各种劳动法律规范。劳动法的核心内容和目的是保护劳动者的合法权益，维护劳动关系的稳定与和谐，推动经济发展和社会进步。

(三) 劳动法律渊源

劳动法律渊源，是指具有法的效力意义和作用的法或法律的外在表现形式，主要包括宪法、法律、行政法规、部门规章、地方性法规和规章、正式解释和国际劳工公约等。这些法律渊源共同构建了我国劳动法的法律体系，为劳动关系的调整提供了坚实的法律基础。

1. 宪法

宪法是国家的根本大法，具有最高的法律效力。在劳动领域，宪法中包含了许多关于劳动的基本规定，这些规定是劳动立法的基础和最高准则。例如，我国宪法规定公民有劳动的权利和义务，这确立了劳动权作为公民基本权利的地位。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇等，为劳动法律、法规的制定提供了基本的原则和方向。

2. 法律

(1) 劳动基本法。如《中华人民共和国劳动法》是我国劳动法律体系中的基本法律。它全面规定了劳动关系的各个方面，包括促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议等内容。这部法律对调整劳动关系起到了基础性的、综合性的作用。

(2) 劳动专项法。如《中华人民共和国劳动合同法》，重点对劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等环节进行详细规定，明确了劳动者和用人单位在劳动合同中的权利和义务，加强了对劳动者的保护，规范了劳动合同制度。《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)主要是为了促进就业，推动经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定，规定了政府在促进就业方面的职责、就业服务和管理、职业教育和培训等内容。

3. 行政法规

行政法规是国务院根据宪法和法律制定的规范性文件。在劳动领域，有许多行政法规，如《工伤保险条例》，它详细规定了工伤保险的参保范围、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险待遇等内容，是对工伤这一具体劳动保障问题的操作性规范。这些行政法规的效力低于宪法和法律，但它们能够针对劳动领域中的具体问题进行详细规定，使劳动法律制度更加完善和具有可操作性。

4. 部门规章

部门规章是国务院各部门根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内制定的规范性文件。在劳动领域，劳动和社会保障部(现称“人力资源和社会保障部”)等部门发布了大量规章。例如，人力资源和社会保障部发布的有关劳动人事争议仲裁办案规则的规章，详细规定了劳动争议仲裁的程序、仲裁庭的组成、证据规则等内容，这些规章为劳动争议的处理提供了具体的操作规范。

5. 地方性法规和规章

地方性法规是由省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会，或者较大的市(如省会城市、经济特区所在地的市等)的人民代表大会及其常务委员会制定的规范性文件。地方政府规章是由省、自治区、直辖市和较大的市的人民政府制定的规范性文件。它们可以根据本地区的实际情况，在不与宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，对劳动就业、劳动保护、社会保险等劳动领域的问题作出具体规定。例如，某沿海经济发达城市制定的关于外来务工人员社会保险的地方政府规章，以适应本地劳动力市场中外来务工人员众多的情况。

6. 正式解释

对已经生效的劳动法律、行政法规等规范性文件，任何人都可以根据自己的理解作出解释，律师、语言学家、法学家、公民个人的解释属于任意解释，任意解释不具有法律效力。但是，有权的国家机关对已经生效的劳动法律、行政法规等规范性文件所作出的阐释和说明，可以适用，具有法律效力，因此也是劳动法的法律渊源。根据解释主体的不同，正式解释分为立法解释、司法解释和行政解释。正式解释可以保证相关法律或行政法规在法律适用中不产生歧义，使其得到有效的实施。例如，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》，对于统一劳动争议案件的司法裁判标准，正确适用法律，维护劳动者和用人单位的合法权益具有重要意义。这些解释可以明确法律条款的具体含义，指导劳动法律的具体实施。

7. 国际劳工公约

国际劳工公约是由国际劳工组织制定的，经成员国批准后，在成员国内具有一定的法律效力。我国已经批准了一系列国际劳工公约，这些公约对于我国完善劳动法律体系、加强劳动保护标准等起到了借鉴和推动作用。例如，我国批准的《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》的决定，促进了我国在禁止童工等方面的法律实施和监督。

总的来说，劳动法的法律渊源是一个多层次、多形式的体系，它们共同构成了我国劳动法的法律基础。这些法律渊源不仅为劳动关系的调整提供了明确的法律依据，也为劳动者权益的保障提供了有力的法律支持。

(四) 劳动法的基本原则

根据《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)和《劳动法》的有关规定，将劳动法的基本原则归纳为以下内容。

1. 保障劳动者劳动权的原则

《宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”第三十三条规定：“国家尊重和保障人权。”根据《宪法》的上述规定和其他有关规定，可以说保障劳动者的劳动权是劳动法的首要原则。

劳动权是指法律保障的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利，包括平等的劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。这种保障具体体现为基本保护、全面保护和优先保护等方面。基本保护是对劳动者的劳动权最低限度的保护，即对基本权益的保障；全面保护是

对劳动者权益和权能的保护，包括人身权益和财产权益、法定权益和约定权益，无论涉及经济、政治、文化、社会等哪个方面，无论是劳动力的所有、占有、交换、使用等哪种权能，劳动法都给予全面保护；优先保护，是指劳动法在对劳动关系当事人的利益都给予合法保护的同时，优先保护在劳动关系中事实上处于相对弱势地位的劳动者。

2. 劳动关系民主化原则

宪法规定，国家发展社会主义民主。在社会主义市场经济体制下，国有企业和集体经济组织实行民主管理。依据宪法的有关规定和其他规定，劳动关系民主化原则同样是劳动法的基本原则。

劳动关系民主化原则的具体内容包括：第一，劳动者有依据法律的规定享有参加和组织工会的权利，有通过工会、职工大会或职工代表大会参与民主管理的权利。第二，劳动关系当事人双方有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利。第三，劳动关系当事人双方享有集体协商权和共同决定权。劳动条件不能由劳动关系当事人单方决定，一般劳动条件的决定，包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，由工会或职工代表与用人单位通过集体协商、订立集体合同的形式决定。第四，政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，即政府、工会和企业家协会(雇主协会)共同参与决定或听取工会和企业家协会(雇主协会)的意见。第五，用人单位制定重要规章制度涉及劳动者利益的，用人单位对劳动者进行重大处罚等事项应当通过一定形式听取工会意见。第六，劳动争议仲裁委员会的组成应当贯彻“三方原则”。第七，在劳动关系领域的其他方面，工会享有广泛的参与权、知情权和咨询权等。

3. 物质帮助权原则

《宪法》第十四条第四款规定：“国家建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度。”第四十四条规定：“国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。”第四十五条规定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。”依据宪法的上述规定和其他规定，物质帮助权原则是劳动法的第三条基本原则。

物质帮助权是劳动者暂时或永久丧失劳动能力、暂时失去就业机会时有从社会获得物质帮助的权利。物质帮助权作为公民的基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。此外，社会保险作为物质帮助权实现的主要方式，还具有以下特征。第一，社会性。社会性包括保险范围的社会性，各类劳动关系的劳动者均被纳入社会保险的范围；保险目的的社会性，建立健全社会保险制度，既反映社会的政治进步，也促进经济发展；保险组织和管理的社会性，社会保险是一种政府的保险制度，由国家立法确认和保护，保险基金的筹集和运营、保险待遇的给付和管理等方面由政府组织实施。第二，互济性。互济性一方面表现为社会保险基金实行社会统筹，另一方面表现为社会保险基金平衡调剂，将个别劳动者的风险所形成的损失和负担在缴纳保险费的大多数主体间分摊。第三，补偿性。劳动者享受的各项社会保险待遇均是劳动者通过自己的劳动创造的，各项社会保险的给付集中反映了其补偿性特征。

二、劳动法的制度体系

劳动法涵盖了四大体系内容，即劳动关系法律制度、劳动标准法律制度、劳动保障法律制度和劳动监察法律制度。它是一个多层次、多方面的综合法律体系，旨在保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，并建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。

(一) 劳动关系法律制度

劳动关系法律制度包含劳动合同制度、集体合同制度、工会和职工民主管理制度和劳动争议处理制度等。

(1) 劳动合同制度：劳动合同是市场经济条件下劳动者个人与用人单位建立劳动关系的契约，是落实劳动保障法律法规、规范劳动关系双方权利和义务的重要载体。1994年颁布的《劳动法》确立了劳动合同制度的法律地位和基本框架，极大地推动了劳动合同制度的全面实施。2012年修订的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)进一步对劳动合同的订立、存续、解除或终止的过程进行了全面系统的规范。劳动合同制度是市场经济条件下调整个别劳动关系的一项基本制度。目前，我国已普遍实行了劳动合同制度。

(2) 集体合同制度：集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。集体合同制度是调整集体劳动关系的基本制度。

自《劳动法》正式确立了集体合同制度以来，集体合同覆盖面不断扩大，1994年原劳动部颁布了《集体合同规定》，并于2004年对该规定进行了修订，以部令形式颁布。为进一步从法律上对集体合同制度进行明确，《劳动合同法》用专节对集体协商和集体合同制度的有关内容进行了特别规定。例如，在协商过程中，双方代表应当就各项劳动条件和劳动报酬等问题进行充分的讨论，达成一致意见后形成草案。集体合同签订后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。集体合同的效力高于劳动合同，当劳动合同的标准低于集体合同标准时，按照集体合同执行。

(3) 工会和职工民主管理制度：工会和职工民主管理制度用于保障劳动者的结社权和民主管理参与权。该项制度规定工会的法律地位，工会的职责与任务，工会的工作方式与活动方式，以及劳动者民主参与管理的形式，职工大会、职工代表大会的职权等内容。

我国职工民主管理制度的主要体现形式是职工代表大会制度。按照法律规定，职工代表大会是由职工民主选举产生的、职工代表组成的、代表全体职工行使民主管理的机构，是企业实行民主管理的基本形式。职工代表大会制度一直是公有制企业实行职工民主管理的一种法定必要形式。

(4) 劳动争议处理制度：包括为了保证劳动实体法的实现而制定的有关劳动争议处理的调解程序、仲裁程序和诉讼程序的规范，以及劳动争议处理机构的组成，调解、仲裁程序应遵循的原则等内容。

劳动争议是指劳动关系双方当事人因实行劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。劳动争议处理制度是指由法定的机构依法对劳动关系主体双方因劳动权利和义务发生的纠纷进行处理的一项制度。它是调整劳动关系的重要手段，是处理劳动关系主体双方矛盾纠纷

的重要机制，是劳动关系协调机制的重要组成部分。我国自1987年恢复劳动争议处理制度以来，先后颁布了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)等法律、法规，明确了以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的先裁后审的劳动争议处理制度。我国实行的是“一调、一裁、两审”的争议处理体制。

(二) 劳动标准法律制度

劳动标准法律制度主要有工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全与卫生制度、女职工与未成年工的特殊保护制度等。

(1) 工作时间和休息休假制度：包括对标准工作日和工作周的各项规定，对延长工作时间的规定和限制，休息时间、法定节日、年休假等规定。

(2) 工资制度：包括工资等级制度、工资、奖励、津贴制度的基本原则，最低工资法，在特殊情况下的工资支付等办法。

(3) 劳动安全与卫生制度：包括各种安全卫生的技术规程、职业病的预防与治疗、劳动保护用品的发放标准、各种安全和卫生的管理制度等。

(4) 女职工与未成年工的特殊保护制度：包括对女职工、未成年工从事有害健康的工作的限制，对女职工孕期、产期、哺乳期、经期的保护。对未成年工就业年龄和工作时间的职业培训的法规，包括学徒制度、技工学校制度、在职培训制度与转业培训制度等。

(三) 劳动保障法律制度

劳动保障法律制度主要有促进就业制度、职业培训法律制度、社会保险法律制度、劳动福利法律制度和协调劳动关系三方机制等。

(1) 促进就业制度：促进就业制度的主要内容是规范国家和各级政府在促进就业方面的职责，以及对社会特定人口群体如妇女、残疾人员、少数民族人员、退出现役的军人等的专门促进就业措施。

(2) 职业培训法律制度：职业培训是指对要求就业的或已经就业的劳动者进行的专业技术知识和职业技能的教育与训练。其目的在于开发劳动者的职业技能，提高劳动者的素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。职业培训是国家国民教育体系的重要组成部分。职业培训制度规定政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的职责、管理权限、职业分类、通用标准和职业技能考核鉴定制度。

(3) 社会保险法律制度：社会保险制度是为了保障劳动者的物质帮助权，其功能是使劳动者在年老、患病、工伤、失业和生育等情况下能够获得帮助和补偿。社会保险制度的主要内容包括：社会保险的体制，社会保险的项目、种类，社会保险的适用范围，享受社会保险待遇的资格条件和标准，社会保险待遇的支付原则，以及社会保险基金的筹集、运营和管理等。

(4) 劳动福利法律制度：用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇，如提供职工食堂、宿舍、班车等福利设施，以及发放节日福利、年终奖金等。

(5) 协调劳动关系三方机制：三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。2001年8月，由原劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会三方共同建立了国家协调劳动关系三方会议制度。《工会法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》先后对县级以上人民政府劳动行政管理部门会同工会和企业组织方面代表建

立协调劳动关系三方机制作出明确规定。各地三方借助这一社会对话平台，对劳动关系方面的重大问题进行协商、沟通，在研究解决劳动关系重大问题上发挥了独特的作用。

(四) 劳动监察法律制度

劳动法的监察制度是为有效贯彻实施劳动法，保护劳动者的合法权益，对用人单位和其他有关单位遵守劳动法的情况实行监督、检察、纠偏、处罚活动的主体、监察的目的、监察的客体、监察的方式，对违反劳动法的行为进行制止、纠正和追究违法行为人法律责任的规范的总称。劳动法监察的内容既包括《劳动法》各项规定的实施状况，也包括劳动法律部门各项劳动法律规范的实施状况。劳动法监察的功能是保证劳动法体系的全面实施。

1993年8月，原劳动部颁布了《劳动监察规定》，我国逐步实现对用人单位用工行为监管的法制化。2004年，我国又颁布了《劳动保障监察条例》，进一步确立了劳动保障监察的性质和地位，健全了劳动保障监察制度。

三、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象包括两个方面的关系：一是劳动关系，这也是劳动法调整的最重要、最核心的关系；二是与劳动关系密切相关的其他社会关系。

(一) 劳动关系

1. 劳动关系的定义与特征

劳动关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中发生的社会关系。其具有以下特征。

(1) 主体特定性。劳动关系的主体一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者是指达到法定年龄、具有劳动能力、以从事某种社会劳动获取收入为主要生活来源的自然人。用人单位则是依法招用和管理劳动者，对劳动者的劳动过程进行组织、指挥、监督和管理，按照法律规定或者合同约定支付劳动报酬的组织，包括企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体等。

(2) 隶属性。劳动者与用人单位之间存在着管理与被管理、指挥与被指挥的隶属关系。用人单位依法制定的各项规章制度对劳动者具有约束力，劳动者需要按照用人单位的要求完成工作任务，遵守工作纪律和工作规程。例如，在工厂的生产线上，工人需要按照工厂规定的生产流程和工作时间进行工作，听从车间管理人员的指挥和调度。

(3) 劳动给付性。劳动关系是基于劳动者向用人单位提供劳动而产生的关系。劳动是劳动者的主要义务，而用人单位的主要义务是向劳动者支付劳动报酬。这种劳动给付是劳动关系的核心内容，包括体力劳动和脑力劳动，如建筑工人的体力劳动，程序员的脑力劳动等。

2. 劳动关系的具体内容

(1) 劳动报酬关系。这是劳动关系中最基本的内容之一。劳动者通过付出劳动，有权获得相应的报酬。劳动报酬的形式多样，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等。例如，一名销售员的劳动报酬可能由基本工资和销售提成组成，基本工资按照每月的工作时间计算，销售提成则根据其销售业绩来确定。

(2) 工作时间和休息休假关系。劳动法对劳动者的工作时间和休息休假有明确规定。用人单位需要合理安排劳动者的工作时间，保证劳动者享有法定的休息休假权利。如劳动者每周至少有1天的休息日，在法定节假日(如春节、国庆节等)应安排休假，并且劳动者在工作一定时间后还享有带薪年假的权利。

(3) 劳动安全卫生关系。用人单位有义务为劳动者提供安全、卫生的工作环境和必要的劳动保护条件。例如，在化工企业，用人单位要为劳动者配备防毒面具、防护手套等防护用品，对生产车间的有毒有害气体进行监测和控制，防止劳动者发生职业伤害和职业病。

(4) 职业培训关系。用人单位为了提高劳动者的职业技能和素质，适应企业生产经营的需要，会对劳动者进行职业培训。这种培训可以是新员工入职培训，也可以是针对新技术、新工艺的在职培训。例如，一家软件公司为了让员工掌握新的编程语言，会组织内部培训或者送员工参加外部的专业培训课程。

(二) 与劳动关系密切相关的其他社会关系

1. 劳动行政关系

劳动行政部门代表国家对劳动关系进行监督和管理，与用人单位和劳动者发生的社会关系属于劳动行政关系。例如，劳动行政部门对用人单位的劳动用工情况进行检查，包括审查用人单位是否依法签订劳动合同、是否按照规定缴纳社会保险、是否遵守最低工资标准等。同时，劳动行政部门也为劳动者提供就业服务、职业培训等方面的指导和帮助。

2. 社会保险关系

社会保险关系是指劳动者、用人单位和社会保险经办机构之间的关系。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，如养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。用人单位有为劳动者缴纳社会保险费的义务，劳动者在符合条件时可以享受社会保险待遇。例如，劳动者在生病就医时，可以通过医疗保险报销部分医疗费用；在因工作遭受事故伤害时，可以享受工伤保险待遇，包括工伤医疗救治、伤残津贴等。

3. 劳动服务关系

劳动服务关系是指劳动服务机构(如职业介绍机构、职业培训机构等)为劳动者和用人单位提供服务而产生的社会关系。职业介绍机构为劳动者提供就业信息、推荐就业岗位，为用人单位招聘员工提供服务。职业培训机构为劳动者提供职业技能培训，提高劳动者的就业能力和职业素质。例如，一个职业介绍中心为求职者和用人单位牵线搭桥，促成就业意向，它与求职者和用人单位之间就形成了劳动服务关系。

四、我国劳动法调整劳动关系的范围

我国劳动法调整劳动关系的范围广泛，涵盖了多种类型的用人单位和劳动者之间的劳动关系。具体来说，主要包括以下几个方面。

(一) 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织的劳动关系

(1) 企业：作为用人单位，与劳动者签订劳动合同，明确双方的权利和义务。企业依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受企业的劳动管理，从事企业安排的有报酬的劳动。这种劳动关系是最为常见的，也是劳动法调整的主要对象之一。

(2) 个体经济组织：如个体工商户等，虽然规模较小，但同样需要与劳动者建立劳动关系。双方通过签订劳动合同，明确工作内容、劳动报酬等事项。个体经济组织同样需要遵守劳动法的相关规定，保障劳动者的合法权益。

(3) 民办非企业单位：是指利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。这类单位与劳动者建立劳动关系时，也需要遵守劳动法的规定，保障劳动者的合法权益。

(二) 国家机关的劳动关系

国家机关与所用工勤人员之间的劳动关系是劳动法的调整对象。对于参照公务员管理的工作人员，其劳动关系适用公务员法，不属于劳动法的调整范围。

(三) 事业单位的劳动关系

(1) 参照公务员管理的工作人员：其劳动关系适用公务员法，不属于劳动法的调整范围。

(2) 实行聘任制的人员：有特别规定的从其规定；无特别规定的人员的劳动关系适用劳动法。

(3) 工勤人员：其劳动关系适用劳动法。

(四) 社会团体的劳动关系

(1) 参照公务员管理的社会团体：如工会、共青团、妇联等，其工作人员的劳动关系适用公务员法，不属于劳动法的调整范围。

(2) 工勤人员：其劳动关系适用劳动法。

(3) 其他社会团体：与其劳动者的劳动关系适用劳动法。

(五) 依法成立的合伙组织和基金会等单位的劳动关系

依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会与其劳动者的劳动关系也属于劳动法的调整范围。

值得注意的是，农村劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人用工等性质的劳动关系，以及国家机关、事业组织、社会团体的非劳动关系(即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系)，不属于我国劳动法调整的范围。

第四节 劳动关系的认定

一、劳动关系的构成要件

劳动关系是指双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系。根据该定义，劳动关系的构成要件包括以下几个方面。

(一) 适格的双方当事人，即用人单位和劳动者

用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。就用人单位而言，根据《劳动合同法》第二条之规定，应为我国境内依法设立的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，以及国家机关、事业单位、社会团体。就劳动者而言，应当为已满16周岁的自然

人，但不包括达到法定退休年龄且已经办理退休手续、依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员。对于未满16周岁的自然人，可由文艺、体育和特种工艺单位招用。

(二) 具有建立劳动关系的合意

劳动关系的建立需要双方当事人间形成合意——即双方之间一致同意建立劳动关系的意思表示。对当事人之间建立劳动关系的合意认定，应当遵循民法“意思表示”认定和解释标准。通常，除书面合同外，确定双方达成的合意证据包括工资支付凭证、社会保险缴纳证明、工作证、招聘登记表、考勤记录、工作服等。

(三) 从属性

从属性是认定劳动关系的实质性要件，亦是劳动关系区别于其他法律关系的关键所在。劳动关系的从属性，包括经济和人身从属性。经济从属性主要在于劳动者以自身劳动获取报酬，在经济上从属于用人单位。人身从属性则是指用人单位相对劳动者处于管理、指挥、控制和支配地位。双方权利义务只有同时满足人身和经济从属性才能构成劳动关系，其中以人身从属性为核心。

二、劳动关系认定的一般标准

根据《劳动法》第十六条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。但在认定劳动关系时，不能仅以双方之间是否签订了书面劳动合同为依据，而应以用工过程中所体现的双方当事人的权利与义务关系来确定。

(一) 法律法规对劳动关系认定

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号文件)：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：①用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；②用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；③劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

(二) 实践对劳动关系的认定

实践对劳动关系的认定主要考虑三个方面的因素。①主体资格。用人单位主体不能是个人，且必须合法成立并存续，无营业执照或者未经依法登记、备案的单位，以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位是非法用工单位，不能与劳动者形成劳动关系；另外，年满十六周岁且未享受养老保险待遇或者未领取退休金的劳动者，可以认定为符合法律、法规规定的主体资格。②建立劳动关系的意思表示。有书面约定的，可以根据合同中对权利义务内容的约定判断双方之间是否有建立劳动关系的合意；没有书面约定的，需结合其他证据，如工资凭证、工作证、考勤记录、邮件收发记录、微信记录、社保缴纳记录等。③从属性。劳动关系的从属性包括经济从属性及人身从属性，前者表现为劳动者对用人单位经济上的依赖，后者表现为用人单位对劳动者的指挥、控制和支配。

(三) 新业态下劳动关系的认定

判断互联网平台用工是否构成劳动关系，应以事实为基础，审查双方是否符合劳动关

系核心特征。对于适格主体之间，平台企业的指挥、管理与监督权具有决定作用，从业者无实质自主决定权，从业者获得的报酬为其主要经济来源且具有持续稳定特点，其提供的劳动是平台企业的业务组成部分的，应认定双方存在劳动关系。从业者应平台企业要求注册个体工商户、自备部分生产资料、薪酬由其他主体代发、双方事先对身份关系进行约定等均不影响劳动关系的认定。



资料链接

外卖骑手劳动关系确认典型案例

2020年12月3日，原告陈某某作为劳动者与被告某服务有限公司签订了劳动合同书，被告安排原告从事外卖骑手工作。2021年6月7日，双方达成解除劳动关系协议书。2021年9月8日，被告某服务有限公司与某科技有限公司签订了《业务外包协议书》。双方合作内容为被告从事××配送行业，某科技有限公司为被告寻找、筛选合适的自由职业者，并由被告支付服务费和任务佣金，某科技有限公司再将任务佣金发给自由职业者。后某科技有限公司分别向原告转账9 580.00元、5 945.00元、11 024.00元、7 511.00元。2022年5月5日，原告向劳动人事争议调解仲裁委员会提起仲裁，要求确认其与被告存在事实劳动关系。2023年1月17日，劳动人事争议调解仲裁委员会裁决原告与被告之间不存在事实劳动关系。原告不服该裁决，向承德市双桥区人民法院提起诉讼。最终，该法院从劳动管理、相关公司的业务组成等情况综合认定原告与被告之间存在劳动关系，从而维护了外卖骑手的合法权益。

分析：

本案中，原告提供其于2021年12月22日订单操作记录能证明其从事骑手配送行业，且该订单操作记录加盖被告的公章，故法院认为原告作为劳动者，对证明其与用人单位存在劳动关系，已完成了初步举证责任。同时，被告公司从事××配送行业，其与某科技有限公司签订的业务外包协议书中约定，被告应为自由职业者提供符合国家关于劳动保护的相关法律、法规规定的工作场所和各项安全条件，应尽全力保障其人身、财产安全，故能够确认原告系在被告提供的工作场所进行工作，并接受被告公司的管理。被告主张原告的工资系由某科技有限公司发放，但根据业务外包协议书中约定，系被告公司向某科技有限公司支付服务费和任务佣金后，科技有限公司再将佣金发给自由职业者。故原告和被告之间存在劳动关系。

三、劳动关系与劳务关系的区别

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(2021年施行)第三十二条，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

(一) 劳动关系

劳动关系是用人单位与劳动者之间建立的，由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给

付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系。

(二) 劳务关系

劳务关系，是指一方提供劳务、另一方支付报酬的民事关系，如家庭或个人与保姆、家教等人员之间的关系，个体工商户、农村承包经营户与受雇人之间的关系，用工单位与依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员的关系等。劳务关系的基本特征如下。

(1) 双方当事人的地位平等，在人身上不具有隶属关系。

(2) 工作风险一般由提供劳务者自行承担。但由雇工方提供工作环境和条件的和法律另有规定的除外。

(3) 基于民事法律规范成立，并受民事法律规范的调整和保护。

(4) 主体具有不特定性，提供劳务方和用工方都可以是自然人、法人或其他组织。

(三) 劳动关系与劳务关系的区别

1. 主体不同

劳动关系中的用人主体如前所述，劳务关系中的用工主体范围较为广泛，可以是自然人、法人或其他非法人组织。劳动关系中的劳动者限于法定情形，而劳务关系中的提供劳务方可以是依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员，也可以是未满16岁的未成年人。

2. 主体地位不同

劳动关系中，主体双方具有隶属性，劳动者是用人单位的成员，遵守单位的规章制度，服从单位的领导和安排。劳务关系中，双方是平等的民事主体，提供劳务一方提供劳务服务，接受劳务一方支付劳务报酬，双方也存在一定的管理关系，但是该管理更侧重于在提供劳务时的安排。

3. 报酬、福利待遇和风险承担不同

劳动关系中的劳动者享有定期、足额获取工资报酬的权利，除获得工资报酬外，还享有社会保险、公积金、各类补贴等福利待遇，如果劳动者在劳动过程中受到了意外伤害或者患职业病，可以认定工伤并获得工伤保险赔偿。劳务关系中的提供劳务方一般只获得劳务报酬，接受劳务方无须提供保险、福利待遇等，工作风险一般也由提供劳务方自行承担。

4. 适用法律及救济途径不同

因劳动关系产生的劳动争议适用《劳动法》《劳动合同法》等相关规定，通过协商、调解、劳动仲裁、民事诉讼程序处理。劳务关系产生的纠纷为普通民事纠纷，适用《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称《民法典》)等相关规定，通过协商、调解、民事诉讼程序处理。



资料链接

提供劳务过程中意外受伤致残，责任谁来承担？

装修工李某多年来一直跟随同行王某从事室内装修工作。某日，李某在对一店铺进行吊顶作业时，未按规定采取系安全绳、戴安全帽等保护措施，因脚手架滚轮滑动不慎摔落受伤，造成颅脑损伤和胸椎、腰椎骨折等严重后果，经治疗后落下残疾。双方在多次协商后无法达成赔偿协议，李某遂向法院提起诉讼。

法院审理认为，店铺经营者与被告王某之间形成的是承揽合同关系，被告王某与原告李某之间形成个人劳务关系。店铺负责人未履行基本的提示或监督作用，对于原告因此受伤的过错相对较小，酌情应承担10%的责任。被告王某作为店铺的装修承揽人，对雇佣人员未提供安全保障措施，也未对作业工具的安全使用等方面进行检查和管理，对于本次事故造成原告受伤的后果存在较大过错，应承担60%的责任。而原告本人作为熟练的装修作业人员，对防范自身安全等问题应高度重视，但其疏忽大意、过于自信，导致了本次事故的发生，对造成自身损害的结果也负有相应的责任，应承担30%的责任。

【法条链接】

《民法典》第一千一百九十二条规定，个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。

第一千一百九十三条规定，承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的，定作人不承担侵权责任。但是，定作人对定作、指示或者选任有过错的，应当承担相应的责任。

第一千一百七十九条规定，侵害他人造成人身损害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入。造成残疾的，还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金；造成死亡的，还应当赔偿丧葬费和死亡赔偿金。

第五节 和谐劳动关系的构建

党的二十大报告明确提出“完善劳动关系协商协调机制，加强灵活就业和新就业形态劳动者的权益保障”的目标要求。推动中国特色和谐劳动关系健康发展，对实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，具有重要的理论意义和现实意义。和谐的劳动关系成为建立和完善社会主义市场经济体制的一项长期而重要的任务。

一、和谐劳动关系的基本含义和特征

(一) 和谐劳动关系的基本含义

和谐劳动关系是指劳动者与用人单位之间基于平等自愿、公平公正、诚实信用的原则，形成的稳定、和谐、有序的劳动关系。在这种关系中，劳动者对用人单位的工作以及薪酬待遇感到满意，而用人单位也对劳动者的工作表现感到满意。

1. 从劳动者和用人单位权利义务角度来看

(1) 权益保障方面。①劳动者的权利得到充分保障，如获得公平合理的劳动报酬。劳动报酬不仅要符合国家法律、法规规定的最低工资标准等要求，还应当与劳动者的工作岗位、工作强度、工作技能等相匹配。②用人单位的合法权益也能得到维护，包括知识产权、商业秘密等。

(2) 责任履行方面。①劳动者需要遵守用人单位的规章制度，按照合同约定提供劳动服务。例如，劳动者在工作时间内保质保量地完成工作任务，遵守企业的考勤制度、工作流程规范等。同时，劳动者还应当履行对企业的忠诚义务，不能同时在与本单位有竞争关系的单位兼职，损害用人单位的利益。②用人单位则要为劳动者提供安全健康的工作环境，这是企业的基本责任。同时，用人单位还要按照法律规定和合同约定，为劳动者提供职业培训、晋升机会等。

2. 从劳动关系协调机制角度来看

(1) 沟通机制顺畅。劳动者和用人单位之间建立了有效的沟通渠道。企业内部设有员工意见反馈箱、定期的员工座谈会等方式，让劳动者能够将自己在工作中的困难、对企业管理的建议等及时反馈给管理者。

(2) 争议解决机制合理高效。当劳动关系双方出现争议时，有公正合理的解决方式。比如劳动争议调解仲裁机构能够公正地处理纠纷，并且企业内部也可以设有劳动争议调解委员会，在劳动争议初期进行调解，避免矛盾激化。通过协商、调解、仲裁等多种方式，及时、公平地解决劳动者和用人单位之间的分歧，如在工资支付、劳动合同解除等问题上出现争议时，能够按照法定程序和公平原则进行处理。

3. 从社会层面看

(1) 符合法律、法规和社会道德规范。和谐劳动关系必须是建立在遵守国家劳动法律、法规的基础之上。同时，劳动关系还要符合社会道德观念，企业不能过度压榨劳动者，劳动者也不能恶意损害企业利益。

(2) 促进社会稳定和经济发展。良好的劳动关系能够对社会稳定起到积极的促进作用。当劳动者和用人单位关系和谐，劳动者的工作积极性高，失业率会保持在合理水平，社会矛盾减少。从经济发展角度看，和谐劳动关系有利于企业提高生产效率，降低人力成本损耗(如因劳动争议导致的时间成本、经济赔偿等)，进而促进整个经济的健康持续发展。

(二) 和谐劳动关系的特征

1. 合同性

和谐劳动关系建立在劳动合同的基础上。劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动关系的法律凭证，它明确了双方的权利和义务，规范了劳动关系双方的行为。

2. 法制性

和谐劳动关系遵循法律、法规的约束。在市场经济条件下，劳动关系在构成、运行、处理等方面应当实现法制化，以法律原则、法律方式作为调整劳动关系的主要模式。

3. 民主性

和谐劳动关系强调民主参与和协商。这包括劳动关系三方协商机制、平等协商和集体合同制度以及职工民主管理制度等，旨在保障劳动者的合法权益，提升劳动者在劳动关系中的地位和权利。

4. 救助性

和谐劳动关系需要建立一套解决矛盾和化解冲突的有效机制。当劳动关系双方出现矛盾时，应通过协商、调解、仲裁等方式及时解决，以维护劳动关系的稳定和谐。

二、构建和谐劳动关系的重要性

加强劳动关系协调，大力构建和谐稳定的劳动关系，既是构建和谐社会的重要内容，又是构建和谐社会的重要基础和必然要求。

（一）劳动关系是最基本和最重要的社会关系

劳动关系的本质属性决定其成为现代社会经济生活中最基本、最重要的社会关系。随着我国工业化、城镇化进程的不断加快，劳动关系的调整对象日益增加，劳动关系的影响范围和程度不断加大。同时，劳动关系作为基础性的社会经济关系，深刻影响着企业乃至国家的经济发展和社会稳定。协调和处理劳动关系双方的利益矛盾，是处理和协调各种社会经济矛盾工作中的一项长期的任务，是协调社会经济发展的要求，是建设和谐社会的基础工作。

（二）构建和谐劳动关系是营造和谐社会的重要内容

在促进经济发展的基础上，更加关注社会发展和人的全面发展，维护广大人民群众的合法权益，促进社会公平，是营造和谐社会的重要内容。经济利益是劳动关系的核​​心，劳动关系涉及企业和劳动者最关心、最直接、最现实的利益问题。为此，需要加快建立健全协调劳动关系的体制、机制，完善利益分配机制和劳动纠纷调处机制，维护好劳动关系双方的合法权益，尤其是劳动者的经济权利、民主权利和发展权利，引导双方通过正常渠道表达合理诉求，妥善和及时处理劳动关系方面的矛盾和冲突，实现职工得实惠、企业得效益、经济得发展、社会得稳定的共进局面，促进社会主义和谐社会建设。

（三）构建和谐劳动关系是保持经济又好又快发展的重要前提

建设和谐社会需要强大的物质基础，经济的健康协调可持续发展是获得物质基础的根本保障。劳动是创造财富的源泉。建立和谐的劳动关系，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，就可以更充分、更广泛地调动劳动者、经营者和投资者等各方面的积极性和创造性，使全社会充满创造活力，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，推动生产力的进一步解放和发展，为和谐社会建设奠定坚实的物质基础，不断在更高层次上实现社会和谐。

三、构建和谐劳动关系的原则

（一）坚持以人为本

把解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题，切实维护其根本权益，作为构建和谐劳动关系的根本出发点和落脚点。

（二）坚持依法构建

健全劳动保障法律、法规，增强用人单位依法用工意识，提高职工依法维权能力，加强劳动保障执法监督和劳动纠纷调处，依法处理劳动关系矛盾，把劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法治化轨道。

（三）坚持共建共享

统筹处理好促进企事业发展和维护职工权益的关系，调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企事业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。

(四) 坚持改革创新

从我国基本经济制度出发，统筹考虑公有制经济、非公有制经济和混合所有制经济的特点，不断探究和把握社会主义市场经济条件下劳动关系的规律性，积极稳妥推进具有我国特色的劳动关系工作理论、体制、制度、机制和方法创新。

四、构建和谐劳动关系的基本思路和目标任务

(一) 基本思路

发展和谐劳动关系的基本思路是以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照党中央关于构建社会主义和谐社会的要求，以发展和谐劳动关系为目标，在解决劳动关系突出问题的同时，推进治理体系与治理能力现代化相适应的劳动关系协调体制，形成发展和谐劳动关系长效机制和制度，构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。

(二) 目标任务

构建和谐劳动关系的目标是加强调整劳动关系的法律、体制、制度、机制和能力建设，加快健全党委领导、政府负责、社会协同、用人单位和职工参与、法治保障的工作体制，形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制，实现劳动用工更加规范，职工工资合理增长，劳动条件不断改善，职工安全健康得到切实保障，社会保险全面覆盖，人文关怀日益加强，有效预防和化解劳动关系矛盾，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

1. 进一步完善劳动合同制度

继续完善劳动法规政策，制定《劳动合同法》的配套规章政策。采取有力措施，切实提高企业和农民工劳动合同签订率。加强对企业劳动用工的指导和服务。完善劳务派遣规定，加强对劳务派遣的规范和引导，促进劳务派遣在规范中发展，依法维护被派遣劳动者合法权益。推进劳动用工备案制度建设，建立全国统一的劳动用工信息数据库，实现对劳动用工的动态化管理。加强对产业结构调整 and 国有企业改革中劳动关系处理的指导，督促企业规范操作程序，依法妥善处理劳动关系，维护劳动者合法权益。

2. 积极推进集体合同制度实施

加强集体合同制度法治建设。以非公有制企业为重点对象，指导在已建工会的企业全面开展集体协商工作，在未建工会的企业集聚区大力开展区域性、行业性集体协商，进一步扩大集体协商和集体合同制度的覆盖面。继续支持工会和企业组织加强基层组织建设，强化双方协商代表的业务培训，帮助双方协商代表提高政策水平和协商能力，鼓励双方积极开展要约行动。

3. 健全国家劳动标准体系

完善特殊工时制度，加强对企业实行特殊工时制度的审批管理。加强劳动定额定员标准工作，全面推动劳动定额定员国家标准、行业标准的制定和修订工作，为企业合理确定劳动定额、计件单价，核算劳动者劳动报酬提供依据。贯彻落实职工带薪年休假制度，依法维护企业职工休息休假权利。

4. 完善协调劳动关系三方机制

健全三方机制组织体系，加快推进基层三方机制建设。增强三方机制协调处理劳动关系重大问题、重大集体劳动争议和群体性事件的能力，健全三方机制工作制度。深入开展和谐创建活动，继续开展创建和谐劳动关系企业和工业园区活动，大力推进街道(乡镇)、社区和谐劳动关系创建活动。

5. 加强企业工资收入分配制度改革

推进工资集体协商制度建设，健全企业工资正常增长机制。完善工资支付保障机制，重点解决农民工工资拖欠问题。改革国有企业工资总额管理办法，深化垄断行业收入分配制度改革，规范国有企业负责人薪酬管理。健全以工资指导线、人力资源市场工资指导价位、行业人工成本信息为主要内容的企业工资宏观调控体系，建立企业薪酬调查和信息发布制度，为企业工资分配提供信息引导。完善并落实最低工资制度，健全最低工资标准调整机制，适时调整最低工资标准。

6. 完善劳动争议处理体制

加强基层劳动争议调解组织建设和仲裁机构实体化基本建设，加强调解仲裁队伍建设，提高争议处理效能和专业化水平。

7. 加大劳动保障执法监察力度

加大对用人单位劳动用工和人力资源市场的监管力度，加强劳动保障监察机构队伍建设，实现监察机构标准化、人员专业化，加强网格化、网络化管理机制建设，健全违法行为预防预警和综合治理机制，提高处理违法案件和处置劳动保障群体性事件的能力。



资料链接

劳动关系无小事 和谐共赢“你我他”

某大型电子制造企业，拥有员工5000余人。在过去，企业面临着员工流动率较高、劳动纠纷时有发生等问题，这些问题严重影响了企业的生产效率和声誉。为了改善这一状况，企业管理层决定采取一系列措施构建和谐劳动关系。

企业首先完善了薪酬福利体系。通过市场调研，结合企业自身情况，制定了具有竞争力的工资标准，确保员工的付出能够得到合理回报。同时，企业增加了多项福利项目，如提供免费的工作餐、定期组织员工体检、为员工购买补充商业保险等。

在员工发展方面，企业建立了完善的培训体系。新员工入职后，会接受系统的岗位技能培训，帮助他们快速适应工作。对于有晋升意愿的员工，企业提供具有针对性的管理培训课程，为员工的职业发展提供广阔空间。此外，企业还设立了内部晋升机制，鼓励员工通过自身努力获得晋升机会。

为了加强沟通，企业搭建了多种沟通渠道：设立了员工意见箱，员工可以匿名提出对企业管理、工作环境等方面的意见和建议；定期召开员工座谈会，管理层与员工面对面交流，及时了解员工的需求和想法。同时，企业还利用内部网络平台，发布企业的重要决策和信息，让员工能够及时了解企业的发展动态。

在劳动保护方面，企业加大了投入，为员工配备了齐全的劳动防护用品，定期对生产设备进行维护和更新，确保工作环境的安全。同时，企业还制定了完善的安全管理制度，

加强对员工的安全教育培训，提高员工的安全意识。

分析：

通过采取上述一系列措施，该电子制造企业成功构建了和谐劳动关系。员工流动率显著降低，劳动纠纷大幅减少，企业的生产效率和经济效益得到了显著提升。这表明，构建和谐劳动关系不仅有利于员工的权益保障，也有利于企业的可持续发展。企业应该重视劳动关系的管理，通过合理的薪酬福利、员工发展机会、沟通渠道和劳动保护等措施，营造良好的工作氛围，实现企业与员工的共赢。

思考题

1. 如何理解劳动关系的含义和特征？
2. 劳动关系的主要构成要素有哪些？
3. 简述我国劳动法调整劳动关系的范围。
4. 简述劳动关系与劳务关系的区别。
5. 分析构建和谐劳动关系的重要性。
6. 构建和谐劳动关系的最终目标任务是什么？

案例讨论题

案例一：直播带货主播与合作公司确认劳动关系案

近年来，互联网直播备受年轻群体关注，主播通过直播平台销售商品、观众打赏、插播广告等方式，快速积累财富，互联网直播已成长为新兴行业。在直播带货发展过程中出现许多新类型合同纠纷，社会关注度较高，准确地裁判对厘清法律关系、维护契约精神、引导直播行业的健康发展具有积极的作用。

汤某某于2022年3月至甲公司担任直播带货主播，约定直播收入为有效GMV所产生的利润的40%，每日直播两场，每场直播时间约两小时，直播时间长短由主播根据直播时的粉丝数量进行适当调整，直播内容由主播根据具体产品自行确定。双方签订了《达人经纪合作合同》，约定合作模式及双方的权利义务，同时约定双方之间并非劳动合同关系。汤某某每月的收入条中载明了其合伙人身份、佣金收入、运营成本、后台底薪、总利润、提成比(40%)、应发提成、奖金、扣除、实际工资等。后双方在合作期间因故产生争议，汤某某起诉要求确认双方存在劳动关系。

讨论与思考：

1. 从我国法律上如何判定是否存在事实劳动关系？
2. 结合我国法律、法规，分析汤某某与甲公司是否存在劳动关系，并说明依据的判定标准。

案例二：外卖小哥的劳动关系归属案

A公司为某区域外卖业务的分包主体，其站长发布骑手招聘信息，刘某应聘后签订电子服务协议，甲方为“B公司”，但A公司站长对刘某接单内容进行管理，刘某工资由C公司支付，A公司使用D公司的支付系统并扣除费用等，后刘某向A公司寄送解约书，通知解除劳动关系。

讨论与思考：

1. 刘某属于哪家公司的员工？
2. 刘某与A公司、B公司、C公司、D公司分别存在什么关系？