绪　论

一、劳动争议处理学科的研究对象

（一）劳动争议处理学科是一门独立学科

劳动争议处理学科是对劳动争议处理理论和实践进行概括的科学。它之所以成为一门独立学科，是因为在社会关系领域中有其独立的研究和调整对象，即劳动争议和劳动争议处理。劳动争议，是人们在社会生活中的矛盾之一，它产生于社会劳动关系形成之后，发生在用人单位和劳动者之间，以劳动权利、义务为内容。劳动争议处理，是根据劳动争议当事人的自愿请求，第三者介入、居中，按照法定（或双方当事人的约定）的原则、依据和程序，对劳动争议进行事实调查、责任认定、调解和作出处理决定，以避免劳动争议扩散和激化，维护劳动关系健康和协调发展。在这一特定的社会关系领域，有其特定的运行和发展规律，需要人们进行科学的研究、总结，以掌握客观规律，指导处理劳动争议的工作。于是劳动争议处理学科作为社会科学、劳动科学的分支应运而生。

（二）劳动争议处理学科与劳动关系的联系

劳动关系是用人单位与劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中发生的一种社会关系。从某种意义上说，劳动关系是社会生产两大要素（生产资料与劳动力）相互结合的关系，它不仅是劳动领域中，而且是整个社会中最重要、最广泛的社会关系之一，因而是整个社会关系的基础部分。劳动争议是劳动关系双方当事人之间的纠纷，它基于劳动关系而发生，是劳动关系不能协调发展的滞态反映。处理劳动争议的目的在于依法协调劳动关系。而劳

需要全本请访问 www.ertongbook.com

动关系为劳动法律规范调整而形成的权利义务关系，则为劳动法律关系。可见，劳动争议处理学科深层次的研究对象是劳动关系和劳动法律关系。只有在研究掌握劳动关系建立、运行和终止规律的基础上，研究如何完善劳动法律关系，才能实现对劳动争议和劳动争议处理规律的深入研究。从这种意义上看，劳动争议处理学也是一门研究劳动关系的学科。

（三）劳动争议处理学科同邻近学科的关系

任何事物都不是孤立存在的，总是与周围的事物相互联系、相互渗透、相互制约的。劳动争议处理学科也不例外，它同邻近的学科有着密切的联系。

1. 劳动争议处理学科同诉讼法学的关系

诉讼法学是对诉讼法的立法和诉讼活动（包括对象、管辖、原则、依据、证据、程序、执行）进行研究和概括的科学。劳动争议处理学科同诉讼法学有着密切的联系，都是以公民、法人、组织的“诉”为对象，以保证宪法赋予他们的各项合法权益得以兑现；劳动争议处理中的仲裁活动程序是根据其特定对象、仲裁的性质和仲裁活动的特点，在借鉴民事诉讼法的基础上产生和完善的；劳动争议处理制度中的人民法院审判程序，则是依据民事诉讼程序的。但是，两者仍然是有本质区别的，它们的内涵不同，外延有所交叉，分别有自己特定的调整对象和特有原则等等。从劳动争议仲裁法规看，总体上是简化于民事诉讼法的。

2. 劳动争议处理学科同劳动法学的关系

劳动法学是研究劳动法的制定和实施的学科。制定劳动法，健全劳动法律、法规体系，是预防劳动争议的前提条件，是妥善处理劳动争议的重要保障，是处理劳动争议的基本依据。可见，劳动法学的研究，指导和带动了劳动争议处理学科的研究，劳动争议处理学科是劳动法学的组成部分。

3. 劳动争议处理学科同劳动经济学的关系

劳动经济学是研究劳动的人的学问，以人们的就业、劳动时间、生产率、收入、物价、社会保险等众多问题为研究对象。劳动经济学以经济学作为分析、研究劳动关系的工具；其研究所涉及的客体同劳动争议处理学科研究的客体是有交叉的。在一定条件下，劳动经济学研究的具体对象就是劳动争议和处理劳动争议的客体，二者就同一客观事物从不同的角度进行研究。劳动经济学研究它的运行规律，以求提高劳动生产率；劳动争议处理学科研究它的滞态反映规律，以求恢复它的正常状况，得以协调发展。可见劳动经济学是研究劳动争议处理问题的基础理论之一。

二、劳动争议处理学科的研究原则、方法和目的

劳动争议处理学科和其他学科一样，需要正确的研究方法。正确的研究方法是揭示研究对象的手段。正确的研究方法，是与研究对象相适应，反映其客观性的研究方法。了解和掌握正确的研究方法有助于克服经验主义、片面性和主观臆断，进行正确判断和决策。

（一）劳动争议处理学科的研究原则

劳动争议处理学科要运用正确的方法进行研究，必须遵循科学研究方法的一般原则。主要内容如下：

1. 收集数据资料和典型案例要客观。只有依据客观的数据资料进行分析，才能得出正确的结论。绝不能在调查之前即形成主观偏见，按照主观偏见去选择数据和案例。

2. 理论要与实际密切联系。通过对劳动争议处理工作的实践进行归纳、概括，形成系统理论，将所形成的理论运用于指导劳动争议处理工作的实践，从而深刻揭示我国劳动争议处理制度产生的社会原因，阐明其指导思想、原则，形成该学科的系统体系。

坚持理论与实践相结合的方法，要做到基于对我国劳动关系的深刻分析进行研究；立足于劳动制度改革第一线进行研究；从本国实际出发，借鉴国外经验进行研究。

3. 要遵循个性与共性辩证统一的关系。劳动争议处理学科是由劳动争议原理、企业调解、地方仲裁和人民法院诉讼四个部分构成的统一体，各组成部分之间既有严格的区别，又有密切的联系。因此，劳动争议处理学科的研究，应按照共性寓于个性之中的规律，深入地研究其每一个组成部分，把握劳动争议区别于其它争议的本质及特征；把握调解、仲裁和诉讼之间质的差别，准确理解它们各自的确切含义。在此基础上，研究它们各自的原则、依据和程序。同时，又要将每个组成部分同其他部分联系起来进行研究，从而把握劳动争议处理学科的整体精神实质。

4. 对劳动争议处理工作的未来要有预见。来自实践的理论是具有客观性的理论，其结论应在实践中不断再现，指导实践。掌握了符合客观规律的理论，就可以预测未来，用研究的成果指导劳动争议处理工作。

（二）劳动争议处理学科的研究方法

1. 案例研究法。劳动争议处理学科的研究对象寓于案例之中。通过对一个或若干同一类型案例进行分析，可以深入劳动争议的内核，把握一类现象的本质和规律，从而得出正确的结论。这些正确的结论，可以揭示劳动争议发展的新动向，打开我们处理劳动争议的新思路；还可以揭示我国劳动制度和劳动立法的不完善之处，为健全我国劳动法制奠定基础。

2. 比较研究法。具体的比较方法是多种多样的。例如，中外比较；劳动争议处理同民事纠纷、经济纠纷处理的比较；劳动争议调解和仲裁、诉讼的比较；不同案例之间的比较等等。有比较才能有鉴别，从鉴别中更能发现属于劳动争议处理学科本质的、规律性的东西，通晓其利弊长短，有助于全面深入地掌握该学科，科学地进行学科建设。

3. 个人、集体相结合的研究方法。市场经济的发展客观地要求我们改变科研与实际工作相脱离的现状，发挥劳动争议处理制

度复建以来的好传统，边干边研讨。个人研究是学科研讨的基础，每一篇好的文章，即是一付解决问题的良药。地方研究是学科研讨的重头，是第一线的、有针对性的研究，是综合特殊与一般的中心环节。全国研究是学科研讨的概括，它只有以个人研究为细胞，以地方研究为基础，进行归纳、概括，才能得出指导全面的一般性结论。

（三）劳动争议处理学科的研究目的

劳动争议处理学科研究的基本目的，是为劳动争议处理的实践服务。一是随时掌握劳动争议及处理工作的新情况、新问题，经过科学研究发现其变化规律，以便及时解决问题，科学地预见问题，使劳动争议处理工作适合社会主义市场经济的需要。二是不断从劳动争议处理工作的实践中总结经验，研究问题，使之上升为理论，指导劳动争议处理制度的健全和劳动争议处理工作人员素质的提高。三是通过劳动争议处理学科的不断完善，促进我国劳动制度的改革和劳动法制的建设，加速我国劳动力市场的培育和发展，从而使我国劳动关系协调发展，为改革开放和实现四个现代化服务。

三、劳动争议处理学科的基本内容

劳动争议处理学科的基本内容与其研究对象相对应，主要有四部分：

第一部分，劳动争议原理。主要是对劳动争议处理对象的归纳与概括，包括劳动争议的概念、特征、起因，劳动争议处理制度的历史沿革，以及劳动争议处理的依据和原则。

第二部分，用人单位劳动争议调解制度。主要内容是企业劳动争议调解的原理、组织、原则、依据及其运用，以及企业劳动争议调解实务。

第三部分，地方劳动争议仲裁制度。主要内容是劳动争议仲裁的原理、机构及其职责；仲裁参加人，仲裁原则、依据及其适

需要全本请访问 www.ertongbook.com

用要求，仲裁的程序和执行等。

第四部分，人民法院劳动争议诉讼制度。主要内容是劳动争议诉讼的原理、依据和主要程序等。

第一章　劳动争议

本章重点阐述劳动争议的概念、性质和种类，使大家了解劳动争议的原理，掌握劳动争议处理的对象。

第一节　劳动争议的概念与构成

一、劳动争议的概念

劳动争议，作为劳动法学中的一个极为重要的概念，已经成为理论界和实际工作者研究的重要命题。特别在 1987 年，我国恢复中断三十多年的劳动争议处理制度后，这个命题不仅引起人们广泛的兴趣，而且为人们进一步研究劳动争议的概念提供了丰富的实践。1988 年法学教材编辑部编审的高等学校法学教材——《劳动法学》，将劳动争议的概念定义为“劳动争议是指劳动关系当事人因劳动问题引起的纠纷。”1991 年 8 月中国劳动出版社出版的《劳动立法学概论》，对劳动争议的内涵作了这样的解释：“劳动争议，亦称劳动纠纷，在私营企业与外资企业以及资本主义国家亦称劳资争议（纠纷）。它是指劳动关系的当事人即用人单位行政与职工之间因执行劳动合同或劳动法规所发生的一切争议。”① 1991 年 11 月中国劳动出版社出版的《劳动行政管理知识大全》，把劳动争议定义为：“劳动关系双方当事人之间因执行劳动法规和国家有关劳动方面的政策而发生的争议。”从上述解释可以看出，人们已从一定层次上对劳动争议的内涵进行了揭示，其

①《劳动立法学概论》中国劳动出版社出版，1991 年版，第 240 页。

共同点主要是把劳动争议与劳动立法、执法联系起来了。也就是说，没有劳动立法，也就无所谓劳动争议，而特别强调劳动争议是执法过程中的争议。这样，在一定程度上反映了劳动争议的本质属性，但也不难看出这几种概念的局限性。比如，若简单地将劳动争议定义为因执行劳动法规和劳动合同发生的争议，那么，现行劳动立法尚不健全，在许多企业、事业单位，尤其是私营企业、乡镇企业，根本未订立劳动合同，是否可以说这些用人单位与劳动者就无劳动争议可言了呢？显然，这一定义将一部分劳动争议剔除在外了。若把劳动争议定义为因“劳动问题”引起的纠纷，而劳动问题涉及的范围较广，不论是任何社会形态，劳动不仅要涉及人的要素，它还涉及到物的要素，如劳动资料，那么，由此是否可以说，因劳动资料问题引起纠纷也是劳动争议呢？显然这样定义把一些非劳动争议问题也涵盖进来了。通过上述分析和几年来劳动争议处理工作的实践，人们对劳动争议的概念比较一致的看法是：“劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。”这样定义之所以比较准确、周严，主要理由是：

第一，这一定义体现了劳动争议与劳动立法的内在联系。劳动立法是从 19 世纪起，资产阶级学者提出并开始制定的。只有当劳动立法出现后，才有劳动者支配劳动力的权利可言，从而产生了劳动权利和义务的概念。因此，劳动争议作为劳动法学中的重要概念，也是劳动立法的产物。劳动争议与劳动立法的内在联系是，后者是前者存在的条件，前者是后者的必然结果。

第二，反映了劳动争议的本质内容。劳动争议的标的只能是劳动权利和义务，只有当劳动权利受到非法侵害，或者劳动义务被非法拒绝履行时，才会出现劳动争议。这就把劳动争议与民事争议、经济争议、劳动行政争议从本质上区别开来了。

第三，符合事物相互联系、相互制约的客观规律。任何事物

总是与其周围的事物发生各种联系的，劳动立法也不例外，不可避免地会与经济立法、行政立法、民事立法相互交织。因此，劳动权利、义务在主要受劳动立法调整的同时，还会出现受相关立法调整的个别现象；劳动争议的原因也不会只局限在执行劳动立法的过程之中，因执行相关立法也会发生劳动争议。此定义将上述内容均予包含。

根据迄今的实践和理论研究的成果，对劳动争议的概念作上述界定，是正确的。随着我国改革的进展，劳动争议的概念还会得到不断深化。例如，我国各类企业中正在试点集体谈判和集体合同制度，随着该项制度的试行和发展，权利争议和利益争议的划分方式在我国劳动争议处理的实践中不可避免地要采用，因此劳动争议的概念也会发生变化。我们应当看到这种趋势。

二、劳动争议构成的要素

从劳动争议的概念可以看出，劳动争议具有以下三个基本特征：一是劳动争议的主体必须是已建立劳动关系的双方，即一方是用人单位，另一方是该用人单位的职工；二是劳动争议的内容必须是在社会生产劳动过程中，劳动关系双方由于实现劳动权利、履行劳动义务而发生的纠纷；三是劳动争议的客体必须是一方当事人针对另一方当事人的行为是否符合劳动立法及相关立法的规定而提出的异议。

(一)劳动争议的主体

劳动争议的主体是指劳动争议当事人（它包括自然人、法人和具有经营权的用人单位），即劳动法律关系中权利的享有者和义务的承担者。成为劳动争议的职工主体必须具备如下条件：

1、必须具有劳动权利能力。劳动权利能力是指能够依法享有劳动权利和承担劳动义务的能力和资格。公民的权利能力始于出生，终于死亡。而劳动权利能力则从 16 周岁开始，这与公民的运用民事权利能力不同。公民的权利被依法剥夺后，即不能成为劳

动争议主体。

2. 必须具有劳动行为能力。劳动行为能力是指能够以自己的行为行使依法取得的劳动权利和承担劳动义务的能力或资格。劳动行为能力以具有劳动权利能力为前提，但不是一切具有劳动权利能力的公民都有劳动行为能力。如劳动立法规定年满 16 周岁的公民才具有劳动行为能力，但患有精神病且不能从事劳动的 16 周岁以上的公民却没有劳动行为能力，由于这些人不能成为用人单位的职工，因此就不可能成为劳动争议的主体。然而有一种特例需要说明，即有的劳动者是在成为用人单位的职工后，才患精神病或丧失劳动行为能力的。在这种情况下，该职工是可以成为劳动争议主体的，不过应由其法定代理人参加劳动争议处理活动。

劳动争议主体在我国主要包括以下几类：（1）具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国公民；（2）在中国境内的具有劳动权利能力和劳动行为能力的外国人和无国籍人，如在我国就业的外国人和外商投资者都可以成为劳动争议主体；（3）用人单位，包括各类企业法人和非企业法人（事业单位和国家机关、人民团体，以及具有经营权的用人单位等）。

(二)劳动争议的内容

劳动权利和劳动义务是构成争议的内容要件。如果没有劳动立法或劳动合同规定劳动关系双方的劳动权利和义务，也就无法形成劳动争议。这些劳动权利和义务主要内容包括：人们在劳动过程中产生的岗位分工及协作，技能培训及考核，工作时间、休息时间及劳动生产条件，贡献与劳动报酬，生产规程及劳动纪律，社会保险与福利等。

(三)劳动争议的客体

劳动争议的容体是劳动争议主体的权利义务所指向的对象。如果没有客体，没有劳动争议当事人之间的权利义务指向的具体对象，就不能构成具体的劳动争议。在我国，劳动争议客体具体

包括行为、物和与人身相联系的非物质财富等。例如，企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职等行为，具体的工资，奖金的数额，劳动保护用品、设施等财物，都可以成为劳动争议的客体。

第二节　劳动争议的性质和特征

劳动关系双方当事人之间发生劳动争议是一种普遍现象。劳动争议的性质和特征是由劳动关系的性质和特征所决定的。

一、劳动争议的性质

劳动争议的性质是由劳动关系的性质所决定的，而劳动关系的性质则是由生产资料所有制性质所决定的。在生产资料私人占有的社会中，劳动关系的一方当事人是私人企业和资本家，另一方是工人，工人与资本家的利益是根本对立的。劳动者为了生存，不得不向资本家出卖自己的劳动力。因此，资本主义的劳动关系实质是剥削与被剥削、压迫与被压迫的关系。这种劳动关系双方当事人之间发生的劳动争议，是阶级斗争的一种形式。

在我国，由于建立了生产资料的社会主义公有制，劳动者与企业、国家的根本利益是一致的，所以企业与劳动者建立的是一种新型的互助合作的社会主义劳动关系。因此，企业与职工因具体利益上的差异性等因素而发生的劳动争议是一种非对抗性的矛盾。虽然我国当前还存在着私有经济和雇佣劳动，劳动争议的一部分实质是劳资争议，具有对抗性质，但就总体来说，我国劳动争议的性质还是非对抗性的人民内部的矛盾。

二、劳动争议的特征

由于劳动关系具有主体特定，权利、义务限定，产生于社会生产集体劳动过程之中等特点，所以劳动争议也相应具有如下特征：

需要全本请访问 www.ertongbook.com

（一）劳动争议的当事人是特定的。即相互存在劳动关系的用人单位和劳动者。

（二）劳动争议的双方当事人存在纵横交错的法律地位。由于劳动关系双方主体之间存在着一种单向隶属关系，所以尽管用人单位与劳动者作为劳动争议当事人在劳动合同关系中法律地位是平等的，但是在生产劳动过程中他们之间存着着管理与被管理的隶属关系。

（三）劳动争议的内容是限定的，即只能是劳动权利和义务。由于劳动关系受劳动立法及相关立法调整后形成了劳动法律关系，才出现了劳动争议，所以就决定了劳动争议的内容只能限定为劳动权利和义务。

（四）劳动争议的影响面较大。这主要是指集体劳动争议。由于劳动关系是产生于集体劳动过程之中，所以一旦发生集体争议而不能妥善处理，就极容易引发怠工、罢工等突发事件，不仅给生产造成严重损害，还会影响社会的稳定。

三、劳动争议同其他领域争议的区别

为了进一步理解劳动争议的内涵，认识其特征，同时了解其他领域中争议的概貌，在这里具体分析一下劳动争议与其他一些争议的区别。

（一）劳动争议与民事争议、经济争议的主要区别

1. 争议的主体不同。民事争议的主体是公民与公民，法人与法人，或者公民与法人；经济争议的主体是具有经济法律关系主体资格的法人与自然人，或者法人与法人，这些主体彼此是相对独立的，一方不受他方支配。而劳动争议的主体是特定的，就是用人单位与劳动者，他们之间存在着一种管理与被管理的隶属关系。

2. 争议的内容不同。民事争议是发生在公民之间、法人之间以及公民与法人之间的财产权益、人身权益方面的纠纷。经济争

议是在经济活动中经济法律关系主体之间的经济权利、义务方面的纠纷，如经济合同争议、产权争议、商权争议、环境污染争议等等。而劳动争议则是劳动关系双方主体在劳动过程中因劳动权利、义务发生的纠纷。

3. 争议的表现形式不同。民事争议和经济争议一般局限于争议主体范围之内，影响面较小。而劳动争议有时以怠工、罢工、示威等形式出现，涉及面广，社会影响大。这是劳动争议尤其值得重视的一个特征。

（二）劳动争议与劳动行政争议的主要区别

1. 争议的主体不同。劳动行政争议的主体是劳动行政机关与公民、法人和其他组织；而劳动争议的主体，一方必须是提供劳动力的劳动者，另一方是企业、事业单位、国家机关（以机关法人身份出现，而不是以行政主体的身份出现）、社会团体等用人单位（含个体经营者）。

2. 争议的内容不同。劳动行政争议是劳动行政机关因实施国家劳动行政管理活动与管理相对人发生的一种行政法律关系中的权利、义务纠纷。其主要内容表现在劳动行政机关主体的职权、职责和相对人的权利、义务方面，即劳动行政机关的具体行政行为是否侵犯了相对人的合法权益。劳动争议的内容是劳动关系主体之间劳动权利义务和相关正当利益的纠纷。

3. 争议的客体不同。劳动争议的客体是行为和物，劳动行政争议的客体除此以外还包括人身内容。

4. 发生争议的原因不同。劳动行政争议是为实现管理而产生的争议，劳动争议是为实现劳动而产生的争议。

5. 争议引起的诉讼程序不同。劳动行政争议引起劳动行政复议或劳动行政诉讼程序，被告只能是劳动行政机关；劳动争议引起仲裁程序，当事人不服裁决才可提起诉讼，劳动争议双方当事人均可能成为原告或被告。

6. 处理争议依据不同。处理劳动行政争议依据的程序法是《行政复议条例》和《中华人民共和国行政诉讼法》；处理劳动争议依据的程序法是《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》和《中华人民共和国民事诉讼法》。

第三节　劳动争议的种类

劳动关系纵横交错，涉及面广，内容生动具体，由此决定劳动争议的错综复杂性和处理劳动争议工作的难度。对劳动争议这一较复杂的社会现象，按其发生发展规律进行分类，找出共性，抓住特性，从中发现劳动争议处理的规律，对我们做好劳动争议处理工作，提高办案质量和效率是十分有益的。

根据不同的划分标准，劳动争议分类如下：

一、按照产生劳动争议的劳动法律关系中是否具有涉外因素来划分，劳动争议可分为国内劳动争议和涉外劳动争议。

二、按劳动争议的客体来划分，可以分为权利争议和利益争议。这是一些实行集体谈判和集体合同制度的国家划分劳动争议种类的一种方法。即凡是因法律条文、集体合同中规定的劳动权利而发生的争议，称为权利争议；在集体谈判中提出法定权利之外的新的权利要求而发生的争议，称为利益争议。有的国家也把前者称为法律争议，把后者称为事实争议或经济争议。

三、按照劳动争议涉及的人数来划分，可以分为集体争议和个人争议。例如，《国营企业劳动争议处理暂行规定》第四条规定："发生争议的职工一方，人数在10人以上，并且有共同理由的，为集体争议。"《企业劳动争议处理条例》第五条规定"发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动。"实际是将集体争议的人数标准规定为三人以上。

四、按照用人单位的性质来划分，可分为国有企业的劳动争议，城镇集体企业的劳动争议，外商投资企业的劳动争议，乡镇集体企业的劳动争议，私营企业的劳动争议，国家机关的劳动争议，事业单位的劳动争议，社会团体的劳动争议等。

五、按照劳动争议的内容来划分，可分为因招用劳动者或劳动者流动引起的争议，因履行劳动合同而产生的争议，因职业教育和技术培训而产生的争议，因工作时间和休息休假而产生的争议，因劳动报酬（工资、奖金、津贴）而产生的争议，因劳动安全卫生条件而产生的争议，因社会保险和生活福利问题（如养老保险、失业保险，女职工生育，劳动者探亲）而产生的争议，因执行劳动纪律（如用人单位开除、除名、辞退违纪职工）而产生的争议，因执行其它有关法律、法规而涉及劳动权利、义务问题所产生的争议，等等。

第二章　劳动争议的产生和预防

本章将系统地阐述产生劳动争议的原因和预防劳动争议的措施。

第一节　　劳动争议产生的原因

从第一章可知，劳动争议是劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。因此，认识产生劳动争议的原因，应首先认识劳动关系的现状，然后再进而分析产生劳动争议的社会原因和直接原因。

一、劳动关系与劳动法律关系

就广义而言，劳动关系是指人们在参加社会劳动过程中所形成的社会关系，也称为“社会劳动关系”。劳动法范畴里的劳动关系则是狭义上的劳动关系，即用人单位与劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中形成的一种社会关系。从这个定义中不难看出，劳动关系具有三个基本特征：第一，劳动关系的当事人是特定的，一方是用人单位，另一方是该用人单位的劳动者；第二，劳动关系与集体劳动有着密切的联系，是基于集体劳动而产生的，这是由现代化大生产所决定的；第三，劳动关系是基于职业的有偿的劳动而发生的，否则不属于劳动法范畴里的劳动关系。从上述三个特征可见劳动关系是属于经济基础的范畴。劳动关系为劳动法律规范所调整而形成的劳动权利、义务关系，则称为劳动法律关系。例如，实行劳动合同制以后，企业与职工依法用劳动合同的形式确定劳动关系，是一种比较规范的劳动法律关系。劳动法律关系

属于上层建筑的范畴。总之，劳动关系与劳动法律关系既有密不可分的联系，又有本质的区别 ，分属于两个不同的范畴。

另外，与劳动关系有密切联系的一种社会关系是劳资关系。在国际上多数国家为资本主义国家，是以私有经济为基础的，因此普遍将我们所说的劳动关系称为劳资关系。在我国目前以国有经济形式为主、多种经济形式并存的情况下，仍应称劳动关系；劳资关系只是劳动关系的一种形式，存在于外商独资企业和私营企业之中。

二、新形势下的劳动关系

随着我国政治和经济体制改革的不断深化，社会主义市场经济体制的逐步建立，各种社会关系发生了很大变化。劳动体制改革的深入进行，劳动力市场机制的逐步形成，也带来了劳动关系的深刻变化。主要表现在以下八个方面：

（一）劳动关系的形式多样化

首先，从经济类型的角度看，我国已形成了以公有制为主体的多种经济形式和多种经营方式的格局，改变了单一的国营和集体所有制经济形式的局面。相对于这些经济类型，我国的劳动关系主要有 8 种：国有经济的劳动关系，集体经济的劳动关系，私营经济的劳动关系，个体经济的劳动关系，联营经济的劳动关系，股份制经济的劳动关系，外商投资经济的劳动关系，港、澳、台地区投资经济的劳动关系。这就使我国劳动关系呈现出多种形式并存的局面。

其次，从劳动关系结构形式的角度看，同一企业中存在多种形式的劳动关系，如联营企业中就有多种经济类型的劳动关系；同一劳动者同时与两个以上的用人单位建立劳动关系，如出现了从事第二职业和停薪留职的劳动者。这就打破了过去用人单位中劳动关系比较单一和劳动者同时不能与一个以上用人单位建立劳动关系的状况，出现了多样化的趋势。

需要全本请访问 www.ertongbook.com