

Human Resource Management

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系



劳动关系 Labor Relationship

董福荣 编著

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

Human Resource Management

21世纪高等院校 人力资源管理专业教材新系



劳动关系 Labor Relationship

董福荣 编著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press
大连

© 董福荣 2009

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系 / 董福荣编著. —大连 : 东北财经大学出版社, 2009. 3
(21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系)
ISBN 978 - 7 - 81122 - 485 - 6

I. 劳… II. 董… III. 劳动 - 生产关系 - 高等学校 - 教材
IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 152012 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总 编 室: (0411) 84710523

营 销 部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 328 千字

印张: 16

2009 年 3 月第 1 版

2009 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑: 李 彬 姜彩霞

责任校对: 孙 萍

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 485 - 6

定价: 26.00 元

东北财经大学出版社

您好!感谢您选订我们出版的_____教材,
ISBN(书号)_____。

东北财经大学出版社秉承全方位服务教师的理念,成立了会员俱乐部,每一位选用我社图书作为教材的教师均可成为免费会员,享受免费赠送教材样本、新书推荐、加入作者资源库、提供教学参考资料(限已制作教参部分)等服务,详情请登录东北财经大学出版社网站(www.dufep.cn)。

鉴于以上服务只针对选用本书作为教材的教师,烦请填写如下情况调查表:

* 姓名: _____ * 性别: _____ 出生年月: _____

* 学历: _____ * 职务: _____ * 职称: _____

* 学校全称: _____ * 所在院、系、教研室: _____

* 学校地址: _____ * 邮编: _____

* 区号: _____ * 办公电话: _____ * 手机: _____ * email: _____

* 授课科目: _____ * 学生人数: _____ * 教学层次: _____ * 学期: ☐春季 ☐秋季

其他授课科目: _____ 学生人数: _____ 教学层次: _____ 学期: ☐春季 ☐秋季

* 教材指定者: ☐本人 其他: _____

主要研究领域及成果: _____

是否有出版计划: ☐是 ☐否 出版方向: _____

是否愿意从事翻译工作: ☐是 ☐否 翻译方向: _____

* 对我社教材满意度: ☐满意 ☐一般 ☐不满意 ☐希望更换

对我社的意见和建议: _____

注: (* 为必填项) 院系领导签字: _____

盖章: _____

~~~~~  
填妥后请选择以下任何一种方式将此表返回:

电话: 0411-84710715 传真: 0411-84710731

E-mail: ts@dufe.edu.cn 邮编: 116025

地址: 大连黑石礁东北财经大学出版社教学支持中心

21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

## 编审委员会

### 首席顾问（以姓氏笔画为序）

周文霞 中国人民大学劳动人事学院教授

赵曙明 南京大学国际商学院院长，教授，博士生导师

廖泉文 厦门大学管理学院教授，博士生导师，厦门大学人力资源研究所所长

### 委员（以姓氏笔画为序）

朱 舟 上海财经大学国际工商管理学院博士

刘银花 云南财经大学 MBA 学院副教授

李严锋 云南财经大学商学院教授，博士

何承金 四川大学工商管理学院教授

张 兵 南京农业大学经贸学院教授

张 德 清华大学经济管理学院教授，博士生导师

张 磊 上海对外贸易学院教授

张文贤 复旦大学管理学院教授，博士生导师

杨 蓉 北京物资学院教授，硕士生导师

金延平 东北财经大学工商管理学院副教授

姜法奎 云南财经大学工商管理学院教授，硕士生导师

唐宁玉 上海交通大学管理学院副教授

崔 勋 南开大学商学院人力资源系教授

董福荣 广东商学院工商管理学院人力资源系教授

# 新世纪人力资源管理的思考（代序）

跨入新世纪，经济全球化、技术进步和消费者地位的提升等使得企业的外部经营环境变化越来越快。很多企业管理的研究者与实践者们都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征。以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。例如，核心能力理论认为，企业在本质上是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本；组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素。尽管不同的理论对“什么是人力资源”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的唯一动力”。在企业系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的唯一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的 hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的 HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。为什么人力资源管理并没有在实践中发挥应有的作用呢？我们知道，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、招聘与挑选、培训与开发、绩效管理与评估、薪酬制度管理等等，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。企业在获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持

续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的，即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性，而只有极少企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

现实中人力资源管理没有能够发挥出应有的作用通常在于人们对于人力资源管理角色的错误定位。人们依然按照传统人事管理的观念将企业人力资源管理看成“成本中心”，而在新经济条件下企业人力资源管理应该成为企业的“利润中心”。要实现人力资源管理从成本中心向利润中心的转变，企业对人力资源管理的定位应该实现如下的转变。

首先，人力资源管理部门必须转变其思想观念，从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”，从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次，人力资源管理者必须从传统的职能专家向战略伙伴、员工支持者和变革倡导者转变。其中，战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中，人力资源管理以战略伙伴的面目出现，通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约，把精力投入到员工日常关心的问题和需求上，积极地倾听、积极地反应，并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源，创造一个学习的氛围和环境，让企业员工置身于其中，激发出一种自然的学习动力和工作成就感。

最后，人力资源管理必须掌握新的技能：掌握业务，掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色一一对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担，这门年轻的学科显得十分的稚嫩，迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨，对推动人力资源管理的理论发展，提高人力资源管理的实践水平，无疑是雪中送炭。这套丛书与20世纪90年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同，其具有两个显著的特征：一是先进性，这套丛书紧跟时代步伐，汇集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用性，这套丛书

以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的人力资源管理教材。十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明  
于南京大学

# 前 言

企业发展靠的是人力资本、技术资本和企业战略的全面提升，而对劳动者权利的充分保护应当是企业乃至全社会的责任。我国从 20 世纪 80 年代开始，在国有企业和外商投资企业先后试行和推广劳动合同制度，并在 1994 年颁布的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）中得以全面确立。这对我国从计划经济体制下的劳动行政关系向社会主义市场经济体制下劳动关系转变起到了重要作用。但是，在《劳动法》的实施过程中出现了许多问题，如一些用人单位不依法订立书面劳动合同、滥用试用期、限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动及劳动合同短期化倾向等，这些都明显影响了劳动关系的和谐稳定和社会的发展。同时，随着劳动制度改革的不断深化，也出现了多种用工形式，劳动关系的多元化和复杂化对现行劳动合同法律制度形成了挑战。2008 年，我国先后实施了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）和《中华人民共和国劳动争议调节仲裁法》（以下简称《劳动争议调节仲裁法》），这正是在新的历史时期为了适应我国市场经济的发展，对我国现行劳动关系管理规范化的突出表现。

基于上述情况和我国劳动关系中的现实问题，我们编写了本书。本书共 9 章，可以大体分为四部分：第一部分是第 1 章，介绍了劳动关系一些基本概念、表现形式和劳动关系环境，目的在于让人们对于劳动关系的内涵有一个大致的了解；第二部分是第 2 章，主要介绍了三种劳动关系理论和劳动关系的调节模式，使读者对劳动关系研究的主要理论有一个清晰认识；第三部分是第 3 章到第 8 章，这部分是全书的重点，从不同侧面分析了劳动关系的表现、内容和劳动争议等问题；第四部分是第 9 章，从对比的角度分析了发达国家、发展中国家，特别是我国不同所有制企业劳动关系的表现和劳动关系发展变化趋势，使人们对劳动关系发展和变化有一个总体的方向性的认识。总观全书内容，本书具有如下特点：

第一，反映了最新研究成果。劳动关系是社会关系中最重要经济关系，《劳动合同法》和《劳动争议调节仲裁法》颁布和实施后，理论界和实际部门对于劳动关系的研究不断深入，取得了许多可喜的、非常有价值的成果，这些成果大部分在本书中都得到了体现。

第二，具有明显的指导作用。《劳动合同法》规定，只要建立劳动关系就必须签订书面劳动合同，不然的话就要受到制裁。那么如何签订和履行劳动合同，劳动合同怎样变更和终止，在此过程中应该注意哪些问题等，本书都给予了比较详尽的说明和指导。

第三，适用面非常广。从国外的情况来看，所有雇主与雇员在劳动中所形成的

关系都是劳动关系，而在中国，随着人们对劳动关系认识的不断深入，劳动关系的范围会越来越广，这次《劳动合同法》对劳动关系范围的界定就是明显的证明。《劳动合同法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系……国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”所以，本书所研究的劳动关系，对建立劳动关系的当事人双方都具有广泛的适用性。

第四，可操作性突出。本书除第1章、第2章和第9章外，其他章节都具有非常强的可操作性，这样无论是用人单位、政府、社会还是劳动者个人在阅读本书后都会感到能够用得上，可以解决许多悬而未决的问题。

第五，针对性很强。本书的内容是研究劳动关系，可以说凡是涉及劳动关系的内容都在本书所研究和探讨的范围，如工会的问题、三方协商机制问题等。

此外，本书对于劳动关系的理论、现实劳动关系存在的问题和劳动关系的发展趋势等问题也进行了一定程度的探讨和分析，目的在于使人们对劳动关系有一个总体把握和认识。

本书的大纲和主要内容由董福荣提出和编写，广东商学院人力资源管理专业的部分研究生参与了本书的编写，具体分工是：第1章李萍、董福荣，第2章董福荣、王晓林，第3章董福荣、任莉娟，第4章董福荣、关开明，第5章董福荣，第6章董福荣、吴子春，第7章李婷、董福荣，第8章董福荣、李萍，第9章邓焰林、董福荣。

广东商学院研究生叶欣逢、张鑫，白云山制药厂人力资源部的陶跃良先生为本书的编写提供了部分资料，同时，在本书编写过程中我们参阅了许多国内外文献，对此一并深表谢意。由于作者知识和经验的局限，错误和疏漏一定存在，恳请批评指正。

作者

2008年9月于广州

# 目 录

|                     |    |
|---------------------|----|
| 第1章 劳动关系概述          | 1  |
| □ 学习目标              | 1  |
| 1.1 劳动关系的内涵         | 1  |
| 1.2 劳动关系的主体、客体及表现形式 | 5  |
| 1.3 劳动关系的性质与类型      | 10 |
| 1.4 劳动关系的外部环境       | 19 |
| □ 本章小结              | 22 |
| □ 关键概念              | 23 |
| □ 课堂讨论题             | 23 |
| □ 复习思考题             | 23 |
| □ 自测题               | 23 |
| □ 补充阅读材料            | 23 |
| 第2章 劳动关系理论和调节模式     | 28 |
| □ 学习目标              | 28 |
| 2.1 马克思的劳动关系理论      | 28 |
| 2.2 韦布夫妇对劳动关系的研究    | 33 |
| 2.3 康芒斯对劳动关系的研究     | 35 |
| 2.4 劳动关系的调整模式       | 38 |
| □ 本章小结              | 43 |
| □ 关键概念              | 43 |
| □ 课堂讨论题             | 43 |
| □ 复习思考题             | 43 |
| □ 自测题               | 43 |
| □ 补充阅读材料            | 44 |
| 第3章 雇主              | 46 |
| □ 学习目标              | 46 |
| 3.1 雇主的定位           | 46 |
| 3.2 雇主组织            | 50 |
| 3.3 雇主的角色理论         | 55 |
| 3.4 管理模式和实践         | 58 |
| 3.5 劳资合作策略          | 61 |

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> 本章小结 .....   | 66         |
| <input type="checkbox"/> 关键概念 .....   | 66         |
| <input type="checkbox"/> 课堂讨论题 .....  | 66         |
| <input type="checkbox"/> 复习思考题 .....  | 67         |
| <input type="checkbox"/> 自测题 .....    | 67         |
| <input type="checkbox"/> 补充阅读材料 ..... | 67         |
| <b>第4章 工会 .....</b>                   | <b>70</b>  |
| <input type="checkbox"/> 学习目标 .....   | 70         |
| 4.1 工会的概念和职能 .....                    | 70         |
| 4.2 工会的组织结构 .....                     | 74         |
| 4.3 我国的工会制度 .....                     | 77         |
| <input type="checkbox"/> 本章小结 .....   | 81         |
| <input type="checkbox"/> 关键概念 .....   | 82         |
| <input type="checkbox"/> 课堂讨论题 .....  | 82         |
| <input type="checkbox"/> 复习思考题 .....  | 82         |
| <input type="checkbox"/> 自测题 .....    | 82         |
| <input type="checkbox"/> 补充阅读材料 ..... | 82         |
| <b>第5章 劳动合同管理 .....</b>               | <b>83</b>  |
| <input type="checkbox"/> 学习目标 .....   | 83         |
| 5.1 劳动合同及其特征 .....                    | 83         |
| 5.2 劳动合同的订立 .....                     | 85         |
| 5.3 劳动合同的履行和变更 .....                  | 92         |
| 5.4 劳动合同的解除和终止 .....                  | 94         |
| 5.5 劳务派遣 .....                        | 102        |
| 5.6 非全日制用工 .....                      | 107        |
| <input type="checkbox"/> 本章小结 .....   | 108        |
| <input type="checkbox"/> 关键概念 .....   | 108        |
| <input type="checkbox"/> 课堂讨论题 .....  | 108        |
| <input type="checkbox"/> 复习思考题 .....  | 109        |
| <input type="checkbox"/> 自测题 .....    | 109        |
| <input type="checkbox"/> 补充阅读材料 ..... | 109        |
| <b>第6章 集体谈判和集体合同 .....</b>            | <b>111</b> |
| <input type="checkbox"/> 学习目标 .....   | 111        |
| 6.1 集体谈判的含义和功能 .....                  | 111        |
| 6.2 集体谈判的结构、进程和结果 .....               | 114        |
| 6.3 集体合同的性质和管理 .....                  | 119        |
| 6.4 集体合同的主要内容 .....                   | 122        |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 6.5 集体合同的订立、变更、解除和终止 .....   | 123 |
| □ 本章小结 .....                 | 127 |
| □ 关键概念 .....                 | 127 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 127 |
| □ 复习思考题 .....                | 127 |
| □ 自测题 .....                  | 127 |
| □ 补充阅读材料 .....               | 128 |
| <b>第7章 三方协商机制</b> .....      | 134 |
| □ 学习目标 .....                 | 134 |
| 7.1 三方协商机制概述 .....           | 134 |
| 7.2 三方协商机制的主要内容 .....        | 138 |
| 7.3 三方协商机制在中国 .....          | 143 |
| □ 本章小结 .....                 | 151 |
| □ 关键概念 .....                 | 151 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 151 |
| □ 复习思考题 .....                | 151 |
| □ 自测题 .....                  | 152 |
| □ 补充阅读材料 .....               | 152 |
| <b>第8章 劳动争议处理</b> .....      | 153 |
| □ 学习目标 .....                 | 153 |
| 8.1 劳动争议处理的原则和方法 .....       | 153 |
| 8.2 劳动争议的调解 .....            | 161 |
| 8.3 劳动争议的仲裁 .....            | 164 |
| 8.4 诉讼 .....                 | 170 |
| 8.5 劳动争议的预防 .....            | 175 |
| □ 本章小结 .....                 | 179 |
| □ 关键概念 .....                 | 179 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 179 |
| □ 复习思考题 .....                | 180 |
| □ 自测题 .....                  | 180 |
| □ 补充阅读材料 .....               | 180 |
| <b>第9章 当代劳动关系变化与发展</b> ..... | 184 |
| □ 学习目标 .....                 | 184 |
| 9.1 西方发达国家的劳动关系 .....        | 184 |
| 9.2 发展中国家劳动关系 .....          | 192 |
| 9.3 我国劳动关系现状与发展 .....        | 194 |
| □ 本章小结 .....                 | 203 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> 课堂讨论题 .....  | 203 |
| <input type="checkbox"/> 复习思考题 .....  | 203 |
| <input type="checkbox"/> 自测题 .....    | 203 |
| <input type="checkbox"/> 补充阅读材料 ..... | 203 |
| 附录1 《中华人民共和国劳动法》 .....                | 208 |
| 附录2 《中华人民共和国劳动合同法》 .....              | 216 |
| 附录3 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》 .....          | 226 |
| 附录4 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》 .....          | 230 |
| 附录5 《中华人民共和国工会法》 .....                | 235 |
| 主要参考文献 .....                          | 239 |

# 第 1 章 / 劳动关系概述

## 学习目标

通过本章学习，掌握劳动关系的定义、内涵，了解劳动关系的性质及其类型，熟悉劳动关系的主体及表现形式。

劳动关系是人类社会最主要的社会经济关系。实际上，从存在人类劳动开始，这种关系就已形成。劳动关系的表现及其协调，关系到经济发展和社会稳定，因此，如何构建和谐劳动关系是建设和谐社会，促进经济发展的重要内容。

## 1.1 劳动关系的内涵

### 1.1.1 劳动关系的定义

劳动是人类社会存在和发展的最基本的条件，是人们改变劳动对象并使之适合自己需要的有目的的活动，即劳动力的支出或使用，它在人类形成过程中起了决定性的作用。<sup>①</sup> 劳动不仅创造了人本身，也创造了人们共同集成的人类社会。“一国国民每年的劳动，就是供给他们每年消费的一切生活必需品和便利品的源泉。”<sup>②</sup> 人类必须要不断地进行劳动，以求得生存和发展。人类的劳动不停止，劳动与自然界、人类的关系也不会停止。

人类在创造物质财富和精神财富的过程中，会和自然界结成一定的关系，创造价值；在进行生产活动的过程中又会和其他人或组织甚至整个社会结成一定的关系。这种社会经济关系反映了人类劳动的社会性，可见，劳动关系不是一个单个个体的劳动者所能建立的。

关于劳动关系的概念，我国于 1984 年出版的《法学词典》中并无劳动关系的词条。1995 年开始实施的《劳动法》和 2008 年开始实施的《劳动合同法》中都明确地说明调整对象主要是劳动关系，但对劳动关系的定义没有任何解释，对劳动关系的界定没有做任何描述。我国对劳动关系的定义做出解释的是高等院校法学及管

<sup>①</sup> 辞海编辑委员会：《辞海》（下册），4259 页，上海，上海辞书出版社，1989。

<sup>②</sup> [英] 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，郭大力等译，北京，商务出版社，1981。

理学专业的教材。许多学者从不同的角度进行了解释，揭示了劳动关系的内涵。实际上，劳动关系必须具备如下内涵：

(1) 形成劳动关系的目的是为了实现在特定的劳动。劳动关系是人类在劳动过程中建立的，为实现劳动而形成的，并且劳动者为用人单位提供的劳动是有偿的，劳动的过程是双方交易的过程。

(2) 劳动关系的主体是劳动力的提供者——劳动者和劳动力的使用者——用人单位，以及相关的利益代表者（如劳动者的利益代表者和用人单位的利益代表者）和组织协调者（如政府部门）。

(3) 劳动者应该具备一定的条件——具有相应的劳动能力。劳动能力是存在于劳动者身上的体力和智力的总和，这种能力在劳动过程中使用能够创造使用价值和价值。不具备相应劳动能力的劳动者无法实现劳动，自然就无法与其他人或组织发生劳动关系。同样，用人单位也应具备相应的条件——能够提供劳动所需的生产资料 and 劳动报酬，以促进劳动力和生产资料的结合。

(4) 劳动关系的基本性质是社会经济关系。劳动关系直接体现了生产要素的结构与关系，体现了社会联系和社会发展的社会利益关系，体现了劳动过程中不同个人或组织具体的社会经济地位。

根据以上认识，劳动关系就是劳动者为用人单位提供劳动，在实现劳动的过程中建立的社会经济关系。劳动过程是劳动力与生产资料动态结合并不断创造价值和使用的过程。在劳动力和生产资料分别属于不同主体的社会条件下，只有这两个主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能实现。所以劳动关系是以劳动为实质、发生在劳动过程中的社会关系。劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个生产要素的结合为前提，而劳动关系是维系这种结合的纽带。

### 1.1.2 劳动关系的相关概念

在实践中，由于各国社会制度和文化传统等不同，劳动关系有不同的称谓。有的称为劳资关系、雇佣关系，有的称为劳工关系、劳使关系，也有的称为产业关系。这些不同的表述从不同的角度诠释了劳动关系的内涵和性质，也反映了所处社会的制度和文化特点。

(1) 劳资关系 (labor-management relation)，这是一种最传统的称谓。劳资关系是相对于资本与劳动之间的关系而言的，它反映的是生产资料的提供者与劳动者之间的关系，突出两者之间的对立地位。劳资关系的含义或性质经历了一个发展变化的过程。在劳资关系或雇佣关系提出的初期，主要反映的是一种雇主与雇员之间的阶级对抗或利益冲突关系；而当前所说的劳资关系主要是指劳动者与资产所有者之间的关系，并不反映阶级对抗或利益冲突的性质。<sup>①</sup>

---

① 郭庆松：《企业劳动关系管理》，天津，南开大学出版社，2001。

(2) 劳工关系 (labor relations)。劳工关系更加强调劳工的地位, 突出劳动者和雇用方之间的关系是以劳动为重点和核心展开的。强调劳动者的团体地位, 也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。中国台湾地区和海外华人学者, 更多使用这一概念。<sup>①</sup>

(3) 劳雇关系 (employer relations)。劳雇关系强调的是受雇者与雇用者之间的关系, 主要是指个体的劳动关系, 一般不包括集体的劳动关系。劳雇关系的重点在于权利义务结构, 存在法律关系。

(4) 劳使关系 (labor-user relations)。劳使关系则是日本人使用的概念, 主要为了更准确地说明劳动者与劳动力使用者之间的关系。这一概念不仅准确表述了其内涵, 而且强调了其技术性意义, 减少了其价值判断。相对于带有对抗意义的劳资关系, 劳使关系显得中性和温和。在日本的劳动法学著述的具体行文中, 劳使关系更多是指集体或团体的劳动关系。

(5) 雇员关系 (employee relations), 又称员工关系。这一称谓源于西方人力资源管理体制, 是从人力资源管理的角度提出的取代劳资关系的概念。雇员关系不仅涉及就业关系, 而且包含了就业后的管理关系, 强调以企业为中心, 劳动者是企业的雇员, 其出发点是企业内部的管理关系, 注重个体层次上雇主与雇员的交流, 蕴含了和谐与合作的精神。

(6) 产业关系 (industrial relations), 又译为工业关系。在西方, 特别是在美国文献中, 这一概念经常被使用。1912年, 经美国总统威廉·塔夫脱 (William Howard Taft) 的提名, 美国国会任命了一个名为“产业关系专门委员会”的9人调查委员会, 专门负责调查由劳资摩擦引起的、致人丧生并让全国震惊的洛杉矶大楼爆炸事件, 自此, 产业关系一词正式写入了美国词典。<sup>②</sup> 产业关系原意为区别于前资本主义劳动关系的以社会化大生产为基本特征的工业生产过程中的劳动关系。它有狭义和广义两种用法: 狭义是指劳资关系, 主要是指劳动者及工会与雇主之间的关系; 广义则是指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系, 包括了雇佣关系中的所有层面以及相关的机构和社会、经济环境。<sup>③</sup> 产业关系的主体不仅包括劳动者和雇主, 还包括政府, 这是一种三方关系, 强调劳资双方及其相关组织在工作场所和在整个社会中的相互作用。国外的研究中通常把产业关系看成一个系统, 劳资关系是系统的一部分。

劳动关系不同称谓强调的重点不同 (见表1—1)。以上概念从不同的侧重点叙述劳动力的提供者和使用者之间的关系: 劳资关系、劳工关系和劳使关系强调劳资双方力量的平衡, 注重集体劳动关系; 劳雇关系和雇员关系强调劳资双方的合作与交流, 注重个别劳动关系; 产业关系强调劳资及其他组织的系统关系, 注重社会关系。相对于以上各种对劳动者和劳动力使用者之间关系的表述, 劳动关系是一个最

① 常凯:《劳动关系学》, 北京, 中国劳动社会保障出版社, 2005。

② 郭庆松:《企业劳动关系管理》, 天津, 南开大学出版社, 2001。

③ 卫民:《工会组织与劳工运动》, 中国台北, 国立空中大学, 1993。