



人力资源管理名家精品系列教材

Labor Relation
Management

劳动关系管理

陈维政 李贵卿 毛晓燕 主编



科学出版社
www.sciencep.com

劳动关系管理

陈维政 李贵卿 毛晓燕 主编

科学出版社

北京

内 容 简 介

我国目前正全面建设社会主义和谐社会,而和谐的劳动关系是和谐社会的前提。本书以现代劳动关系理论为依据,结合我国劳动关系的现实,从企业劳动关系管理的视角,系统介绍了劳动关系管理的演进和发展,并就劳动关系管理实务中劳动合同、企业用工、劳动标准、社会保险、集体协商、劳动争议、非标准劳动关系管理等进行了全面的阐述。本书内容全面系统,结构体系完整,理论分析简明扼要、重点突出,同时配有大量的案例分析及思考题。

本书可作为高等学校工商管理 and 人力资源管理类专业以及其他相关经济管理类专业的本科或专科学课程教材,也可作为 MBA 学生的劳动关系管理课程的教材。此外,还可作为企业管理人员、人力资源管理从业人员以及对现代劳动关系管理感兴趣的各类读者的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理/陈维政,李贵卿,毛晓燕主编.—北京:科学出版社,2010.4

(人力资源管理名家精品系列教材)

ISBN 978-7-03-027069-6

I. ①劳… II. ①陈…②李…③毛… III. ①劳动-生产关系-管理
IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 048511 号

责任编辑:张 兰 / 责任校对:宋玲玲

责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

骏杰印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010 年 4 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2010 年 4 月第一次印刷 印张:23 1/4

印数:1—4 000 字数:551 000

定价:39.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

出版说明

“万事万物都被创造了两次，第一次是意念的创造，第二次是物质的创造。”

策划、组织“人力资源管理名家精品系列教材”让我们开始理解这个颠扑不破的真理。作为这套教材的设计者——这些来自国内优秀大学、在人力资源管理领域长期从事科研与教学工作的老师们，早在一年多以前，在他们开始对这项图书“建筑”工程进行第一次意念的创造时，就常常思索：“应该为读者构建一栋怎样的建筑？”作为一家国家级出版社，我们也期望通过一系列的增值工作，让这栋“建筑”更加外形美观、坚实牢固。在作者和出版社一年多的共同努力下，我们终于实现了“第二次物质的创造”——为读者呈现出了这样一个图书“建筑”的模样：

- 它是功能先进、完备的——这套教材反映了人力资源管理专业各门必修课最完整的内容，包含了教学大纲所要求的所有必要知识。不仅如此，它还吸收了这个领域内最新的科研和教学成果。这是一套完整、全新的教材。
- 它是造型美观的——书名处采用经典的蓝色作底，暗含了我们想让它成为经典的美好意愿。封面上的拼图组件蕴涵了阅读此书的目的——学习是一个探索真理的过程，每一本书中的知识就像这一个个小拼图，它们帮助读者拼出了对这个学科的真实认识。而书中如“阅读材料”、“讨论与思考”、“成功典范”、“小辞典”等配合正文、形式多样的栏目设计，以及精心巧妙的版式设计都有助于读者消除阅读教材的枯燥感。
- 它是名家建造的——我们相信好的作品总是出自好的作者之手。于是我们通过多次拜访以及反复沟通联系了这些在国内名校人力资源管理领域有着丰富教学与科研经验的名家来编写这套教材。他们积累了多年的一线教学经验，也愿意在这套教材中与读者分享他们的经验与体会。

我们很想知道这栋“建筑”能否让读者您感到满意，因此我们特意在我社网站上开辟了一个论坛，供您与我们交流和沟通。论坛地址如下：

<http://www.sciencep.com/forum/>

当然，您也可以与我们电话或邮件联系：

010-64012800 jingguanfa@mail.sciencep.com

FOREWORD

前 言

处在经济转型时期的中国，严峻的就业压力和空前复杂的劳动关系给我国的经济和社会生活带来诸多不和谐因素，这引起了各界的高度关注。近年来企业面临着不断上升的用工成本和用工风险，劳动者更面临着就业保障和就业安全的严峻挑战。进入 21 世纪后，我国相继出台了《中华人民共和国合同法》（以下简称为《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称为《劳动争议调解仲裁法》）、《中华人民共和国就业促进法》（以下简称为《就业促进法》）等，一方面规范和调整我国的劳动关系管理，另一方面也突出对劳动关系双方主体的保护，这给劳动关系管理提出了很多新的课题。目前我国正以科学发展观统领全局，全面建设社会主义和谐社会，而建设和谐合作的劳动关系是建设和谐社会的前提，相信本教材的出版，将对我国的劳动关系管理发展起到积极的作用。

本教材适合管理类专业使用，如工商管理专业、企业管理专业、人力资源管理专业、劳动与社会保障专业、劳动经济专业、劳动关系专业等。本书分为上篇劳动关系管理理论（共六章）和下篇劳动关系管理实务（共八章）两部分。上篇包括劳动关系导论、劳动关系管理的理论演进、世界各国的劳动关系管理实践、员工参与和民主管理、我国转型时期的劳动关系、政府在劳动关系管理中的作用等。下篇包括劳动关系管理实务概述、劳动合同管理、企业用工管理、劳动标准管理、社会保险、集体协商与集体合同、劳动争议处理、非标准劳动关系等。本书内容可供 30~70 学时课程使用。

本教材在编写中突出了以下特点：

第一，内容的前沿性。本书尽量收集国内外劳动关系管理领域理论与实践的最新进展。理论方面，以西方劳动关系理论的研究为借鉴，以中国现实的劳动关系为依据，比如合作型劳动关系的建立与管理等，体现了教材编写者的最新研究成果；实践方面，在《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》等出台后，本教材突出在劳动合同、劳动用工、劳动标准、劳动争议和劳务派遣等管理及其操作实务。

第二，本土化导向性。我国是社会主义国家，社会制度及性质不同于西方，我们对西方劳动关系理论的研究方法加以借鉴，但更注重坚持以马克思主义理论的基本原则为指导，突出总结和发展我国在建设有中国特色社会主义进程中的劳动关系管理理论与实践。

第三，应用导向性。本教材突出劳动关系管理的实践性，针对我国劳动关系管理面临的实际问题，立足于企业，从企业劳动关系管理的视角来分析与运用相关理论和法规政策。学生通过本书的学习，能系统了解企业的实际劳动关系管理工作，并掌握相关的必备

知识和技能。而且，本书配以大量的真实案例以生动说明企业劳动关系管理的经验及教训，帮助学生理解相关理论与法规政策，同时增强本书的可读性。

在本教材的编写过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，同时引用了部分文献资料和案例，在此谨向这些书籍、论文和案例的作者表示最诚挚的谢意。本教材上篇由李贵卿撰写初稿，下篇由毛晓燕撰写初稿，全书由陈维政修改定稿。由于编者水平所限，书中难免有疏漏和不足，恳切希望使用本教材的老师和学生提出批评和建议，以使本教材不断充实完善。并祝愿通过众多专家的共同努力，逐渐有更多的适应中国实际、富有中国特色的教材问世，为我国培养更多高素质的复合型人才作出积极的贡献。

陈维政

2009年11月28日于四川大学

CONTENTS

目 录

出版说明
前言

上篇 劳动关系管理理论

第一章	
	劳动关系导论 3
第一节	劳动关系的含义 3
第二节	劳动关系的环境 6
第三节	劳动关系中的主体 11
第四节	劳动关系的类型 14
第五节	我国目前劳动关系特点 18
第二章	
	劳动关系管理的理论演进 23
第一节	劳动关系的理论演进 23
第二节	劳动关系的不同理论学派与观点 28
第三节	现代劳动关系管理的新趋势：合作型劳动关系 30
第四节	劳动关系合作的发展趋势 35
第三章	
	世界各国的劳动关系管理实践 42
第一节	美国的劳动关系管理实践 42
第二节	加拿大的集体合同谈判 47
第三节	英国政府的第三条道路 51
第四节	德国的“共决制”劳动关系运作 55
第五节	日本的终身雇佣制 57
第六节	新加坡的劳动关系 61

第四章	
	员工参与和民主管理 67
第一节	员工参与管理的内涵与典型形式 67
第二节	工会 69
第三节	经济转型时期我国工会的作用 74
第四节	职工代表大会与职工大会 81
第五节	厂务公开 85
第五章	
	我国转型时期的劳动关系 90
第一节	我国国有企业劳动关系的转型 90
第二节	我国民营企业的劳动关系现状 96
第三节	外资企业的劳动关系 99
第四节	我国劳动法律的进一步完善对劳动关系协调的积极作用..... 102
第六章	
	政府在劳动关系管理中的作用 110
第一节	政府在劳动关系中的角色..... 110
第二节	我国政府在劳动关系转型中的作用..... 115
下篇 劳动关系管理实务	
第七章	
	劳动关系管理实务概述 127
第一节	劳动法律关系..... 127
第二节	我国的劳动立法..... 133
第三节	企业劳动关系管理实务..... 141
第八章	
	劳动合同管理 147
第一节	劳动合同概述..... 147
第二节	劳动合同的订立..... 152
第三节	劳动合同的履行和变更..... 163
第四节	劳动合同的解除与终止..... 167

第九章	
	企业用工管理 188
第一节	员工招聘管理..... 188
第二节	试用期管理..... 196
第三节	员工培训与服务期管理..... 201
第四节	商业秘密与竞业限制管理..... 206
第十章	
	劳动标准管理 216
第一节	工作时间与休息休假..... 216
第二节	劳动报酬..... 228
第三节	劳动安全与劳动保护..... 238
第四节	企业规章制度..... 246
第十一章	
	社会保险 257
第一节	社会保险概述..... 257
第二节	养老保险..... 261
第三节	医疗保险..... 269
第四节	工伤保险..... 272
第五节	失业保险..... 284
第六节	生育保险..... 287
第十二章	
	集体协商与集体合同 295
第一节	集体协商与集体合同概述..... 295
第二节	集体协商与集体合同制度的内容..... 298
第三节	我国集体协商与集体合同制度的现状、问题与发展趋势..... 305
第十三章	
	劳动争议处理 314
第一节	劳动争议概述..... 314
第二节	劳动争议的调解..... 320

第三节	劳动争议的仲裁.....	323
第四节	劳动争议的诉讼.....	333
第十四章		
	非标准劳动关系	341
第一节	劳务派遣.....	341
第二节	非全日制用工.....	352
参考书目	361

上 篇
劳 动 关 系 管 理 理 论



劳动关系导论

处在经济转型时期的中国，近年来严峻的就业压力和空前复杂的劳动关系引起了学术界和企业界的高度关注，不同所有制企业在劳动过程中的问题各有特点，不尽相同。国有企业为解决冗员众多，人浮于事、效率低下的痼疾，广泛实施了下岗分流、减员增效、竞争淘汰机制，在企业效率和效益逐步提高的同时，也存在下岗职工增加、收入差距拉大、内部分化严重、劳动关系紧张、群体性事件时有发生等诸多问题，而近年来新老职工在用工方式之间的差异又产生了较为普遍的新的不公平。民营企业的状况更加令人担忧：工作时间超长、拖欠工资现象严重、工伤事故频频发生、劳动争议事件大幅上升、劳动者的人身财产权利得不到有效保障。外资企业职工权益也屡屡被侵害，工作时间长、工作压力大、企业内部组建工会难，致使职工不能有效地参与管理以维护其合法权益。

随着劳动关系市场化进程的加快，日益尖锐的劳资冲突表明我国在劳动关系理论方面亟待进一步深入的研究，以解决劳动关系建立和运行中存在的问题。劳动关系对劳动者、企业（雇主）和整个社会都有着深刻的影响。对劳动者来说，工作条件、工作性质、薪酬福利待遇，将决定着他们的生活水平、职业发展、个人尊严、自我认同感和身心健康。对于企业来说，职工的工作绩效、忠诚度、工资福利水平都是影响生产效率、劳动成本、经营效益等的重要因素，甚至影响着企业的生存与发展。对于整个社会而言，劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况、社会财富和社会收入的总量和分配，并进一步影响全体社会成员的生活质量。

第一节 劳动关系的含义

一、劳动关系的概念

劳动关系是人们为实现生产劳动过程而形成的一种社会关系，是人类社会活动中最基本的社会关系。在企业的劳动关系管理中，广义地讲，劳动关系是指企业、经营管理者、职工及其职工组织（工会、职工代表大会等）之间在企业的生产经营活动中形成的各种权、责、利关系，主要包括：①企业与全体职工（包括经营管理人员）之间的关系；②企

业与职工组织之间的关系；③经营管理者与职工之间的关系；④经营管理者与职工组织之间的关系；⑤职工与职工组织之间的关系；等等。

狭义地讲，企业的劳动关系是指企业作为用人单位（雇主）与职工（雇员）及其组织之间依据劳动法律法规形成和调整的劳动法律关系。本书的讨论主要是基于狭义的劳动关系，即劳动法律关系。

劳动关系这一概念包含以下几个方面的内容：其一，劳动关系的目的。劳动关系是与生产劳动过程相联系并在生产劳动过程中形成的，实现生产劳动过程是劳动关系的直接目的。其二，劳动关系的主体。劳动关系是以劳动者和劳动力使用者（雇主）为基本主体构成的，但为实现生产劳动过程，也包括相关的社会组织——主要是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利益代表的雇主组织。其三，劳动关系的性质。劳动关系的基本性质是社会经济关系，或者说，劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系^①。

二、关于劳动关系的不同的称谓

劳动关系（labor relations）在不同的国家和不同的历史时期，有不同的称谓。与劳动关系内容接近的称谓有劳资关系、劳工关系、雇佣关系、职工关系、产业关系等。

（1）劳资关系指劳动者与雇主（资本所有者）之间的关系。这一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雇主团体的关系。这一概念在市场经济条件下，使用非常广泛；其特点是突出劳资的区别，主体明确，关系清晰。资本的所有者以生产资料的所有制或所有者代理人的身份，支配、控制劳动过程；劳动者则作为被雇佣者挣得相当于自己劳动力价值的工资。工资和利润不是简单的利益共同体，它们存在着力量的对比和利益的博弈。

（2）劳工关系这一概念在于突出劳动关系是以劳工为重心和核心的关系，强调劳工的地位特别是劳工团体，更注重集体的劳动关系，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。我国台湾地区和海外华人学者，更多使用这一概念。

（3）雇佣关系是指一种经济的、法律的、社会的、心理的以及政治的关系，在这种关系中，雇员投入自己的时间和专业知识为雇主谋利，以此换取一系列个性化的经济和非经济的报酬。在这一关系中，主要是指以就业关系为中心的个别的劳动关系，不强调集体的劳动关系，强调的是受雇佣的劳动者个体和雇主的关系，主要指以就业关系为中心的个别劳动关系，一般不包括集体的劳动关系。

（4）职工关系又称雇员关系，不仅涉及就业关系，而且包括就业后的企业管理关系，所强调的是企业为中心，劳动者是企业的雇员，其出发点是企业内部的管理关系，注重个体层次上的关系和交流，强调和谐与合作。

（5）产业关系指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。产业关系分为狭义和广义两种用法，狭义等同于劳资关系，主要指劳动者及工会与雇主之间的关系。广义则指产业及社区中管理者与受雇者之间的所有关系，

^① 常凯．劳动关系学．北京：中国劳动社会保障出版社，2005

包括了雇佣关系的所有层面，以及相关的机构和社会、经济环境^①。在美国，关于产业关系的定义为：不仅包括劳动者组织和产业经营者之间的关系处理，而且包括工资、生产、雇佣保障、经营者的雇佣惯例、工会的政策，以及对于劳动问题的政府和行动，即劳动的全部领域。而在英国，更把产业关系作为研究劳动问题的学问，就主体而言，这一关系不仅包含劳资双方，而且还包括政府一方，是所谓的三方关系。产业关系这个概念一般是使用其广义的含义。

(6) 劳动关系作为劳动者和劳动力使用者之间的社会经济关系的表述，是一个最为广泛和适用性最强的概念。

总体分析以上这些概念，劳资关系、劳工关系是劳动关系发展和劳动关系研究中的一种传统概念，这些概念强调劳资力量的平衡和集体劳动关系。雇佣关系和职工关系的概念，更多地从管理方出发而注重个别劳动关系。产业关系则是一个宏观和社会层面的概念。相对于以上这些概念，劳动关系不仅可以避免所有制的不同所引起的概念的差别，而且可以避免从某种政治立场或经济利益出发而引起的概念差异，更能反映这一社会关系所具有的一般特征。

当然，以上概念的差异在一定程度上也是我国在从西方引入这些概念时翻译的不同。如劳动关系、劳资关系、劳工关系等在英文中都是“labor relation”，早期常译为劳资关系，主要是反映工业社会初期劳方（工人、无产阶级）与资方（资本所有者、资产阶级）间的对立关系。但是，随着工业化的快速发展，现代工业企业已发生了巨大变化，作为资本所有者的出资人退出了企业，变成了数量巨大的公众出资人（股东、股民、基民）。企业成为独立的法人实体，其经营管理由职业经理人掌控。职业经理人既受雇于企业，同时又代表企业管理职工，而职工中又有相当部分因持有本企业或其他企业的股份同时是出资人。这种复杂的关系显然不能再简单地用劳资关系来描述。

另外，产业关系的英文是“industrial relations”，也常译作工业关系或劳动关系；雇佣关系的英文是“employment relations”，也可译为用工关系，或甚至劳动关系。

综上所述，用劳动关系比其他术语更妥当。

三、劳动关系管理的研究对象

劳动关系管理的研究处于不断变化之中，其关注的问题也不断发生显著的变化，其各种理论框架也经过反复修正。劳动关系和其他相关学科、领域的界限通常也比较模糊，并且新的研究方法不断出现。劳动关系管理研究发生的这些变化与雇佣方式、雇佣关系发生的深刻变化有着广泛的联系。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扩大到与工作相关的全部问题，诸如，劳动合同、职业安全和健康、雇佣歧视、雇员满意度、工作保障以及劳动关系的跨国比较等。

研究范围的扩大，使劳动关系管理与其他学科交叉融合，并促进了其他学科的学者研究劳动关系，如经济学、社会学、法学、组织行为学、政治伦理学等领域学者的介入。与此同时，各学科的研究方法和研究策略在劳动关系管理理论和实证的研究中得以扩展，以

^① 卫民. 工会组织与劳工运动. 台北: 台湾空中大学, 1993

前研究劳动关系管理多以制度描述、历史回顾、案例分析以及简单的描述性分析等。而现在在劳动关系管理的研究增加了实证研究和处理复杂数据的统计分析。

近年来,人力资源管理作为一个研究领域得到了长足发展。人们开始质疑,传统的“劳动关系”理论只适应于大机器生产的工业时代,而不适应于以知识经济为特征的信息时代,因为工厂的工人数量不断下降,工会运动的影响力慢慢减弱,在工作上更加独立和个性化的知识型职工越来越多,人们对职工的工作认同和工作参与的关注不断上升,劳动关系管理研究的对象和内容正面临一次新的严峻挑战。

第二节 劳动关系的环境

所谓劳动关系的环境是指一个社会的劳动关系系统所处的具体的社会条件和社会背景。劳动关系的存在与它所处的社会环境直接相关,劳动关系的性质和特点直接受其所处的社会环境的影响或决定。

劳动关系的环境包括政治环境、经济环境、技术环境和国际环境。

一、政治环境

劳动关系的政治环境主要包括影响劳动关系的政府和法律等因素。政府作为劳动关系的“第三方”通过立法对劳动关系的影响主要表现在^①: ①政府改变雇佣关系系统规则的权利和职权; ②政府通过对公共部门内的组织和有潜在联系部门的直接或间接控制,显示出他们所倾向的模式; ③政府的社会和经济政策对劳动关系运行的一般环境的影响。

正如我国的《中华人民共和国劳动法》(以下简称为《劳动法》)和《劳动合同法》等都保护劳动者的合法权益,鼓励规范的劳动关系,促进就业和培训等起到了积极的作用。

二、经济环境

劳动关系的经济环境主要包括经济结构、市场状况和技术状况等因素。其中所有制和分配的制度状况,是对劳动关系影响最为直接的经济因素。在市场经济条件下,劳动关系与市场状况直接相关,特别是劳动力市场状况,直接决定了劳动关系的特点与状况。技术状况包括技术水平、技术构成以及与此相适应的企业管理方式等,这些因素对于劳动关系的构成和特点也具有直接的影响。

1. 全球化

全球化和国际化对劳动关系的影响是不容忽视的。当今社会工作的世界也越来越被跨国公司所控制,并且在多方面相互影响。

例如,在20世纪90年代,许多进入英国的外国直接投资由于英国采取的对雇员收

^① [英] 菲利普·李维斯, 阿德里安·桑希尔, 马克·桑得斯. 雇员关系: 解析雇佣关系. 大连: 东北财经大学出版社, 2005. 28~32

人的低工资、低投入的改革，这就导致与其他欧盟国家相比，英国能为雇主提供更为有利的雇佣条件：不仅工资支出较低，而且像节假日工资、医疗补助、养老金支出和职业培训等支出也较少。但是反过来，这也给欧盟带来了一种潜在的危险，即为了有效吸引外资投向本国经济，各国有可能竞相降低成本以至于达到一种职工不可接受的最低水平。

中国加入世界贸易组织（WTO）后，标志着中国直接与国际市场经济接轨，融入国际经济大循环的体系中，并遵守其规则和惯例，这对中国劳动关系将产生重大、深远的影响。加入WTO后，外资企业特别是跨国公司的人力资源政策和劳动关系对国内企业的影响，这种涉外的劳动关系的发展以及全球化的进程，要求中国劳动关系的运作符合国际通行的“游戏规则”和公认的国际劳工标准及惯例，如工资作为劳动力的市场价格，要由劳动关系双方谈判确定等，从而使劳动关系趋于国际化。

2. 失业问题

从20世纪90年代末到进入21世纪后，世界经济虽然受到以美国为代表的信息技术的知识经济的带动，处于高速增长的状态。但是，据联合国国际劳工组织公布的2003年度报告说，全球失业人数在2003年达到了1.859亿人，占全球劳动力总数的6.3%，分别创下新的历史最高纪录^①。国际劳工组织发表《全球就业报告》指出，经济增长并不能彻底解决就业问题，尤其是青年人失业率在2005年再创新高^②。国际劳工组织于2008年1月24日在日内瓦发表2008年《全球就业趋势报告》称，由于全球经济受美国次级房贷危机和油价高涨等因素的影响，预计当年全球将新增500万失业人口。如果经济衰退超出预期的话，失业人口还要进一步增加。失业仍然是世界各主要经济体政府面临的主要问题，可以说，世界经济已经出现了较快增长与高失业并存的新特征。

三、技术环境

自从20世纪70年代以来，新技术对工作环境的冲击是非常巨大的，最初的20世纪70年代，技术发展的焦点是用微型计算机技术来使以前由人工承担的生产和管理工作中的例行任务自动化。然后到了20世纪90年代，这种自动化又得到了分布式通信技术的系统支持，使工作分配跨越了时间和空间的限制。在办公室工作任务中，信息技术使信息的获取、文件和档案的发送、储存和接受、控制和协调等功能得到了有效地加强。

技术对管理者的工作环境和性质造成了很大的冲击，以前由管理者实施的控制程序和内容，通过信息技术已经转移到了工作团队，同样，远程通信技术使组织增加了在任何地点进行工作的自由。新技术的出现使许多新的职务出现了，但以前存在的一些职务消失了。里夫金在《工作的终结》^③中对这个问题作了深入的研究。

高科技革命本身并没有错。从宏观经济上讲，它使社会拥有更为先进的生产力，人们

^① 墨西哥《全球化》月刊，2004年3月转载：联合国国际劳工组织公布信息

^② 刘军·国际劳工组织发表的2005年《全球就业报告》·光明日报，2006-01-27

^③ 杰里米·里夫金·工作的终结·上海：上海译文出版社，1998.203