



全国劳动和社会保障干部培训教材

劳动关系

劳动和社会保障部组织编写

主编 祝晏君

 中国劳动社会保障出版社

全国劳动和社会保障干部培训教材

劳 动 关 系

劳动和社会保障部组织编写

主 编 祝晏君

副主编 汪志洪 邱小平

中国劳动社会保障出版社

版权所有 翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系/祝晏君主编.—北京:中国劳动社会保障出版社,2001.9

全国劳动和社会保障干部培训教材

ISBN 7-5045-3321-1

I. 劳...

II. 祝...

III. 劳动-生产关系-中国-干部培训-教材

IV. F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 065721 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 8印张 168千字

2001年9月第1版 2001年9月第1次印刷

印数:5000册

定价:18.00元

读者服务部电话:64929211

发行部电话:64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

全国劳动和社会保障干部培训教材 编写委员会

主任 张左己

副主任 李其炎 刘雅芝 林用三 王建伦 王东进

成员 刘永富 任泽民 陈刚 张小建 祝晏君

焦凯平 毛健 乌日图 施明才 袁彦鹏

胡晓义 王东岩 唐云岐 何平

全国劳动和社会保障干部培训教材 审定专家

(按姓氏笔画排序)

史探径 宋长青 杨良初 周达生

林闯 郑海航 侯文若 贾俊玲

夏积智 常凯 董克用

《劳 动 关 系》编写人员

(按姓氏笔画排序)

王 瑞 邢新民 杨毅新

杨燕绥 聂海军 董 平

序

新的更加富有挑战性的 21 世纪已经到来,劳动保障事业也迎来了全面发展的新时期。

新的世纪,劳动保障事业面临三大任务:建立市场导向的就业机制;建立现代企业工资收入分配制度;建立独立于企业事业单位之外、资金来源多元化、保障制度规范化、管理服务社会化的社会保障体系。劳动保障系统肩负的任务繁重,责任重大。要承担起我们的重要职责,完成党中央和国务院交给我们的各项艰巨任务,必须建立一支高素质的干部队伍。

江泽民总书记指出:“按照革命化、年轻化、知识化、专业化方针,建设一支适应社会主义现代化建设需要的高素质干部队伍,是我们的事业不断取得成功的关键。”当前,我国正处于发展的关键时期、改革的攻坚阶段,要建立起适应社会主义初级阶段生产力发展水平、符合社会主义市场经济体制要求的劳动和社会保障制度,有大量的新的知识需要我们去学习和掌握,有大量的过去不熟悉的领域需要我们去了解和认识,有大量的事关全局的问题需要我们去研究和解决。各级劳动保障部门机构改革后,职能调整,新人增多,面对新的形势、职能和任务,加强教育培训,提高干部队伍素质,比以往任何时候都更加重要和紧迫。

劳动保障部组建不久即研究制定了《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》,总的目标是,到 2003 年底以前,要对劳动保障系统全体干部普遍进行一次劳动保障业务知识的系统的教育培训,使全体干部的知识结构明显改善,在政治理论水平、文化素养和业务能力等方面能够更好地胜任工作岗位的要求。为帮助劳动保障系统广大干部学习劳动保障业务知识,配合《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》的实施,我们组织部内有关业务骨干和有关专家编写了这套劳动保障干部培训教材。

希望各级劳动保障部门认真按照《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》要求,结合本地区劳动保障工作实际,充分运用这套教材组织培训。要通过灵活有效的各种培训,使全体干部的业务素质和工作能力提高到一个新水平,为劳动保障事业的发展提供强有力的组织保证和智力支持。

魏 左 己

2001 年 1 月 19 日

目 录

第一章 劳动关系概论	(1)
第一节 劳动关系的概念和特征	(1)
第二节 劳动关系的主体、建立和运行	(5)
第三节 新中国劳动关系的建立、变化和发展	(14)
第四节 调整劳动关系的法律制度	(18)
第二章 劳动合同制度	(28)
第一节 概述	(28)
第二节 劳动合同的订立与履行	(31)
第三节 劳动合同的变更、解除和终止	(39)
第四节 无效劳动合同	(43)
第五节 违反劳动合同的法律责任	(44)
第六节 劳动合同的管理	(47)
第三章 集体协商与集体合同制度	(52)
第一节 概述	(52)
第二节 集体协商制度	(55)
第三节 集体合同制度	(58)
第四章 劳动争议处理制度	(62)
第一节 劳动争议	(62)
第二节 劳动争议的产生与预防	(65)
第三节 劳动争议处理制度概述	(70)
第四节 我国劳动争议处理制度的历史沿革	(76)
第五章 劳动争议处理	(79)
第一节 劳动争议调解	(79)
第二节 劳动争议仲裁	(81)
第三节 劳动争议诉讼	(91)
第四节 集体合同争议处理	(97)
第六章 三方协商机制	(103)
第一节 三方协商机制概述	(103)

目 录

第二节	三方协商机制的主要内容	(108)
第三节	建立适合我国国情的三方协商机制	(115)

第一章 劳动关系概论

第一节 劳动关系的概念和特征

一、劳动关系的概念

劳动关系是一个有两种含义的概念。一是指广义的社会劳动关系，即人们在社会劳动过程中发生的一切关系，包括劳动力的使用关系，劳动管理关系，劳动服务关系等。二是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间，以实现劳动为实质而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。也就是“劳动的社会形式、劳动的社会结构，换句话说，是人们在参加社会劳动方面彼此的关系”。^① 简言之，劳动关系是指劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中与用人单位产生的一种社会关系。本书中所使用的劳动关系的概念，仅限于第二种含义。

劳动关系是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要素结合为前提。也可以说，劳动过程即劳动力与生产资料两种要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种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。由于劳动关系是一个以劳动力和劳动为内涵的概念，因此，要认识和理解劳动关系，首先必须认识和理解什么是劳动和劳动力。

（一）劳动

劳动，是一个使用范围十分广泛的概念，其含义往往因使用范围不同而有所差异。马克思在分析劳动过程时，对劳动的一般含义作过精辟的揭示，即：劳动是劳动力的使用（消费），“是制造使用价值的有目的的活动”，“是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程”。^② 据此可以认为，一般意义的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，使用（消费）劳动力，运用劳动资料，改变劳动对象，创造使用价值以满足人们需要的有意识、有目的的活动。亦即劳动力的使用或劳动者体力和脑力的支出。它是人类生存的首要的和最基本的条件，是社会存在和发展的基础。正如马克思曾经说过的那样，任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这

^① 《列宁全集》第6卷，第234页。

^② 马克思《资本论》第1卷，第201～210页，人民出版社1975年版。

劳动关系

是每一个小孩子都知道的。

在社会实践中，劳动一般分为脑力劳动和体力劳动两种，但实际上其类型复杂多样。如按其结果是否创造物质财富来划分，有生产劳动和非生产劳动；按产业划分，有工业劳动、农业劳动、商业劳动等；按劳动难易程度划分，有复杂劳动、简单劳动、熟练劳动、非熟练劳动等；按劳动力使用方式划分，有自我使用劳动力的劳动和供他人使用劳动力的劳动。劳动关系中的劳动，不管是脑力劳动还是体力劳动，也不管其难易程度，都属于劳动力所有者将其劳动力有偿提供给他人使用的劳动。

劳动关系中的劳动，除了有一般的含义外，还有其特定的内涵，主要包括：(1)从主体上看，它是以职工（雇工）身份所从事的劳动，凡不在职工之列的人员所从事的劳动或虽在职工之列却以职工以外身份所从事的劳动，如现役军人的军工劳动，罪犯、劳教人员和战俘的劳役劳动，家庭成员的家务劳动，个体劳动者和合伙人的劳动，职工以公民身份所从事的社会义务劳动，都不属于劳动关系所指的劳动。(2)从目的上看，它是作为一种谋生手段的职业劳动。即为获取报酬作为其生活主要来源，而相对固定在一定劳动岗位上所从事的劳动。社会义务劳动和其他无偿劳动以及虽有一定报酬或物质补偿但目的不在于谋生的劳动，都不属于劳动关系所指的劳动。(3)从性质上看，它是履行劳动法律义务的劳动，也就是说，它是为了向用人单位（雇用者）履行以法定形式确定的义务的劳动。(4)从形式上看，它是用人单位内部有组织的集体劳动。这是指各个职工由用人单位组织起来并在其指挥或指派下，以用人单位的名义共同从事的劳动。在这里，职工的劳动受用人单位内部劳动规章制度的约束，受用人单位经营者或管理者意志的支配。仅从此意义上看，这种劳动对职工来说，是一种被动的从属劳动。

综上所述，劳动关系意义上的劳动，专指职工为谋生而从事的、履行劳动法律义务的、有组织的、岗位相对固定的集体劳动。

(二) 劳动力

马克思说，我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人们生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。据此，劳动力是指人的劳动能力，即人所具有的并在劳动过程中生产使用价值时运用的体力和脑力的总和，它是人体的一种能量。

劳动关系所指的劳动力，具有下述明显的特征：(1)劳动力的存在具有人身依附性。劳动力天然的以劳动者人身为载体，无论以何种形态存在，也无论存在于何种时空，总是依附于劳动者的肉体上，与劳动者的人身不可分离。(2)劳动力的形成具有长期性。劳动力的形成需要一个很长的渐进时间，即经过人体生理发育过程才能形成一定的体力；经过一系列的教育、生产实践等阶段才能形成一定的脑力。(3)劳动力的储存具有短期性。劳动力产生后，就作为一种能量以无形状态潜存在劳动者体内，如果在一定时间内不被使用，体力便会自然消耗，脑力便会失去使用价值，而不能像物品一样能长期储存待用。其

中体力的储存时间更大大短于脑力的储存时间。(4) 劳动力的再生产具有不可间断性。劳动力再生产和劳动力存续与劳动者的生命是同一过程, 有了劳动者才会有劳动力, 无论劳动力是否被使用都必须持续再生产。劳动力再生产一旦中断就难以为继, 也就意味着致残或死亡。(5) 劳动力的投入使用具有不可分割性。一个劳动者的劳动力就其内容而言, 往往是由多个部分构成的整体, 但各部分劳动力之间不能分开存在, 劳动者在一定时空范围内尽管得以使用的一般只是部分劳动力, 但仍需要全身心的投入。这就是说, 只要有任何一部分劳动力被使用, 其余未被使用的劳动力部分必然伴随被使用的劳动力投入同一时空。(6) 劳动力的支出具有可重复性和不可回收性。劳动力在生产正常且有保障的条件下, 可以持续的重复支出, 而不像物品那样一次性支付即完毕。但劳动力一旦支出, 就无法回收, 而不像有的物品支出后还可以回收。

劳动关系所指的劳动力, 就其形态来说, 还有下述分类: (1) 潜在形态和外在形态。劳动力的潜在形态, 是指蕴含于人体内部、处于静态形式和无形状状态的劳动力, 是看不见的无形物。它创造使用价值的可能性尚未转化为现实性。未被使用的劳动力只以潜在形态存在。劳动力的外在形态, 是指表现于人体外部、处于动态形式和行为状态的劳动力, 是看得见的有形物, 它已具有了创造使用价值的现实性。被使用的劳动力才以外在形态存在。这两种形态的劳动力对于劳动者和用人单位来说都是必要的, 潜在形态的劳动力是外在形态劳动力的基础和依据, 外在形态劳动力是潜在形态劳动力的转化和表现。提高潜在劳动力的水平, 可以扩大外在劳动力创造社会财富的能力; 而潜在劳动力对创造社会财富的实际贡献大小, 则取决于外在形态劳动力对潜在形态劳动力转化的程度, 即是否全部转化和转化了多少; 并且, 潜在形态劳动力的素质, 可以通过外在形态劳动力得到加强。(2) 商品形态或非商品形态。劳动力的商品形态, 又称劳动力商品, 指进入市场成为买卖客体的劳动力, 它由其所有者有偿地让渡给他人使用。劳动力作为一种特殊商品, 其使用价值在于, 能够通过其使用而创造价值, 并且能创造出比自身更大的价值。其价值表现为, 形成和再生产劳动力所必要的生活资料的价值, 即维持劳动力所有者生存所需要的生活资料的价值。非商品形态劳动力, 指没有进入市场成为买卖客体的劳动力, 它由其所有者自己使用或无偿地让渡给他人使用。在简单商品经济中, 劳动力商品仅个别地、分散地出现; 在发达的市场经济条件下, 劳动力则普遍表现为商品形态。

劳动关系是以劳动为实质、发生在劳动过程中的一种社会关系。因此, 理解劳动关系的概念还需要明确下述要点: (1) 劳动关系属于生产关系的范畴。劳动关系是由劳动力同生产资料相结合而形成的一种社会关系, 生产资料的性质决定劳动关系的性质。(2) 劳动关系的实质是人与人之间的社会关系。劳动固然是劳动力的使用过程, 但劳动是人的劳动, 在劳动中作为劳动力的所有者和劳动力的使用者, 其实都是人与人之间的相互作用, 产生人与人之间的关系。(3) 劳动关系体现的是一种权利和利益关系。在生产劳动过程中, 劳动者与用人单位之间客观地存在着劳动权利和利益的矛盾, 劳动关系正是在这种矛

劳动关系

盾运动中存在和发展的。

二、劳动关系的类型

劳动关系可依照不同的标准进行多种分类。在不同国家或同一国家的不同历史时期和不同的经济发展阶段，劳动关系的分类方法及其法律意义都不尽相同。目前，世界各国对劳动关系的分类大致有以下几种情形：

(一) 以生产资料所有制为标准进行分类

在许多国家，都把劳动关系按生产资料所有制划分为私营劳动关系的和国营劳动关系。在我国，主要有国有所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、私营企业劳动关系、外商投资企业劳动关系、个体经济组织劳动关系、股份制企业劳动关系等。

(二) 以劳动者特定身份为标准进行分类

以劳动者特定身份为标准分类，如工人劳动关系与管理人员劳动关系（可进一步分为一般管理人员劳动关系和高级管理人员劳动关系）、一般职工劳动关系与特别人员劳动关系（如女职工和未成年工劳动关系、临时工劳动关系、学徒工劳动关系、农民工劳动关系、外籍人员劳动关系）等。

(三) 以劳动关系主体一方的用人单位性质为标准进行分类

以用人单位的性质为标准进行分类，可划分为企业劳动关系和国家机关、社会团体、事业单位劳动关系。

(四) 以劳动关系所在的产业为标准进行分类

以产业为标准进行分类，可划分为工业劳动关系、农业劳动关系、商业劳动关系及金融业、房地产业、信息产业等劳动关系。

(五) 以劳动关系确立的方式为标准进行分类

以劳动关系确立的方式为标准进行分类，可划分为劳动合同劳动关系和非劳动合同劳动关系。

(六) 以不同的法律规范调整为标准进行分类

以不同的法律规范调整为标准进行分类，可划分为劳动法调整的劳动关系和劳动法及其他法调整的劳动关系。如企业劳动关系都由劳动法调整，而国家机关、社会团体、事业单位的劳动关系，有的内容属劳动法调整，有的内容则属公务员法调整。

三、劳动关系的特征

在现代市场经济条件下，劳动关系呈现出下述特征：(1) 它以劳动为目的，以劳动力与生产资料相结合为方式，在人们运用劳动能力，作用于劳动对象，实现劳动过程中发生。如果劳动力不投入使用，不和生产资料相结合，不进入劳动过程，便不会产生劳动关系。(2) 它具有自然关系和社会关系双重属性。劳动关系不仅表现为单纯的劳动力的使用和被使用关系，即人与自然的关系，还包含着复杂的社会经济、政治、文化、道德等的社会关系。(3) 它的主体一方固定为劳动力所有者和支出者，即劳动者；另一方固定为生产

资料占有者和劳动力使用者，即用人单位。其中，劳动者在劳动过程中及其前后都是劳动力的所有者，并且在劳动过程中还是劳动力的支出者；用人单位以占有生产资料作为其成为劳动力使用者的必要条件。(4) 它以劳动力的使用为核心，形成了二元权利结构。在劳动关系中，劳动力所有者以依法能够自由支配劳动力，并且获得劳动力再生产保障为基本标志；劳动力使用者则只限于依法将劳动力用于同生产资料相结合。劳动力是劳动者自身的产物，归劳动者个人占有、使用和支配。但是，在社会化大生产条件下，劳动者个人不能占有生产资料，劳动力的使用也不只是劳动者个人的事情，而必须同占有生产资料的社会劳动组织相结合。这样，劳动力使用便形成了二元权利结构。一方面，劳动者个人对劳动力拥有占有权和使用权，用人单位在使用劳动力过程中，应当为劳动者提供保障劳动力再生产所需要的时间、物质、技术、教育等方面的条件，不得损害劳动力本身及其再生产机制，也不得侵犯劳动者转让劳动力使用权的自由和在劳动力被合法使用之外支配自己劳动力的自由；另一方面，劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位，由用人单位根据生产劳动的需要对劳动力进行分配和安排，以同其生产资料相结合。(5) 它是人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可分离，劳动者把劳动力让渡给用人单位使用，实际上就等于劳动者将其人身在一定限度内交给了用人单位，因而劳动关系在此意义上说是一种人身关系。由于劳动者让渡劳动力使用权的目的是换取生活资料，使用劳动力的用人单位必须向劳动者支付工资等物质待遇，这是一种体现商品等价物交换原则的等量劳动相交换。就此意义而言，劳动关系同时又是一种财产关系。(6) 它是平等性与隶属性兼有的社会关系。其平等性表现在劳动者与用人单位之间，通过在劳动力市场相互选择和平等协商，以劳动合同的方式确立劳动关系，并可通过平等协商来续延、变更或终止劳动关系。其隶属性表现在劳动关系一旦建立，劳动者就成为用人单位的一名职工，劳动者的劳动力就让渡给用人单位使用，用人单位就成为劳动力的使用者和支配者，劳动者在生产劳动过程中要服从用人单位的指挥，接受用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度，从而构成了一种隶属主体之间的管理和被管理的关系。(7) 它的确立、变更和终止以及在劳动过程中主体的权利义务，都以特定方式实现。在不同历史时期和不同经济体制条件下，实现方式有所不同。我国在计划经济条件下，劳动关系的建立、变更和终止以及在劳动过程中主体权利义务是以行政的方式实现，在市场经济体制条件下则以劳动合同等法律形式实现。

第二节 劳动关系的主体、建立和运行

一、劳动关系主体

劳动关系主体，是指劳动关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者，即拥有劳动力的劳动者和使用劳动力的用人单位。其中劳动者亦称劳动主体，用人单位亦称用人主体。

劳动关系

在各国，哪些公民、社会组织能成为劳动关系主体，都由劳动法律规范予以确定和认可。劳动关系主体具有下述特征：(1) 主体范围的广泛性。在现代社会中，各种社会经济组织和各个劳动者都可依法成为参与劳动关系主体。(2) 主体资格的法定性。劳动者和用人单位缔结劳动关系必须符合法定的条件，具备法定的资格。

(一) 劳动者

劳动者泛指具有劳动能力，并实际参加社会劳动，以自己的劳动收入为生活资料主要来源的人。包括工人、农民、脑力劳动者，以及从事流通和服务的人员、个体劳动者，等等。劳动关系中的劳动者，在各国还有职工、员工、雇工、劳工、雇员、受雇人等称谓；在我国，一般称职工（员工）。从许多国家劳动关系的定义和范围来看，劳动关系中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）的公民；(2) 劳动者是在用人单位（雇主）管理下从事劳动的公民；(3) 劳动者是以工资收入为主要生活来源的公民；(4) 劳动者是依法享受社会保险待遇的公民。

劳动者作为职工可按不同的标准进行分类。在我国劳动关系中具有重要意义的分类有下述几种：(1) 职员和工人。这是以劳动者的劳动类型为标准进行的分类。职员在有的国家称为使用人，我国通常称干部，一般是指在用人单位担任管理或技术工作的劳动者，亦即脑力劳动者，如行政或经济管理人员、工程技术人员、教学科研人员、医药卫生人员、文化艺术人员、体育人员等。这种分类对劳动者的劳动分工和劳动待遇有一定意义。但是，就每个劳动者而言，这种分类并非固定不变，它可以随着劳动岗位的变动而改变，当从事职员岗位的劳动者转换到工人岗位时，原职员身份即成为工人身份。(2) 全民所有制职工、集体所有制职工和其他所有制职工。这是以劳动关系中用人主体的所有制性质为标准进行的分类。按照我国法律规定，不同所有制经济中的职工在劳动力市场上的地位和劳动关系中的具体权利义务有一定的差别。随着经济体制改革，职工之间所有制性质的界限正在逐步淡化，且这种界限在许多方面已经被打破。(3) 城镇户口职工和农村户口职工，即城镇职工和农民工。这是以劳动者户籍关系为标准进行的分类。按照这种分类，劳动关系的建立和职工的有关待遇有一定的差异。(4) 正式工和临时工。这是以用人单位用工形式为标准进行的分类。在计划经济条件下，正式工是指在国家下达的用工指标内使用的在常年性岗位从事劳动且工作时间长的职工；临时工是指在计划用工指标内或外，在非常年性岗位，使用期限在一年以下的临时性、季节性用工。随着市场经济体制的建立和劳动合同制度的实施，临时工的概念已经不复存在了。(5) 固定工和合同工。这是以用工制度为标准进行的分类。固定工是以行政方式确定劳动关系，并且在一般情况下由用人单位无期限使用的职工；合同工是指以劳动合同方式确定劳动关系，按合同期限使用的职工。经济体制改革前，我国基本上实行固定工制度；改革过程中，固定工和合同工同时并存。《劳动法》实施后，固定工制度已被合同制度所取代。

(二) 用人单位

用人单位，又称用工单位，在许多国家则称为雇主或雇用人，是指具有用人资格，即用人权利能力和用人行为能力，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。

各国对用人单位范围的界定不尽相同，主要有以下几种：（1）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。（2）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酬以工资的任何自然人或法人。（3）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。

在我国，法律界定的用人单位包括：（1）企业，包括各种所有制经济、各种组织形式的企业；（2）个体经济组织，即个体工商户；（3）国家机关，包括国家权力机关、行政机关、审判机关和检察机关、执政党机关、政治协商机关、参政党机关、参政团体机关；（4）事业组织，包括文化、教育、卫生、科研等各种非营利单位；（5）社会团体，包括各行各业的协会、学会、联合会、研究会、基金会、联谊会、商会等民间组织。目前，集体所有制农业生产经营组织、农户和除个体工商户以外的公民个人，尚未包括在用人单位范围内。

二、建立劳动关系的条件

建立劳动关系的条件，是指建立劳动关系的双方主体，即劳动主体（劳动者）和用人主体（用人单位）所应具备的资格。由于劳动关系是伴随着人类社会由低级到高级的进化而产生和发展的，因此，不同社会制度的国家和不同的历史发展时期，建立劳动关系的条件的具体内容和标准不尽相同，一般都与其生产力发展水平相适应。

（一）劳动者的资格

劳动者资格，是指公民建立劳动关系，成为劳动关系主体的必备条件，一般由法律规定。它包括劳动权利能力和劳动行为能力两个方面。

1. 劳动权利能力

劳动权利能力，是指公民依法能够享有劳动权利和承担劳动义务的资格。它是公民成为劳动者，劳动者成为劳动关系主体的必备条件。公民不具有劳动权利能力和劳动行为能力或者被限制劳动权利能力时，不能成为劳动关系中的劳动主体。

劳动关系

劳动者劳动权利能力具有平等性。这既是现代市场经济的必然要求和社会文明进步的标志，也是现代社会通行的惯例。1958年国际劳工组织通过的第111号公约《就业和职业歧视公约》中规定，会员国应制定一项促进就业、职业机会均等和待遇均等的国家政策，以消除这方面的性别、种族等任何歧视，还应采取措施保证这一政策实施。1964年通过的第122号公约《就业政策公约》中又规定，会员国应实行积极政策，保证有工作供给寻找工作并有能力工作的人，使每个工人有资格享受最能发挥其技能与才能的机会，获得最适合的工作，不分其种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会出身。因而，世界各国劳动立法都体现了劳动者劳动权利能力平等的精神，只不过在不同国家实现平等的程度不尽相同而已。

劳动者劳动权利能力的制约因素。在我国，劳动者的劳动权利能力在总体上具有平等性，但是，由于我国还是一个发展中国家，经济体制正在改革中，社会生产力水平不高，城乡之间、地区之间经济发展不平衡，人口数量多而素质低，使得劳动者劳动权利能力还有一定差别。制约劳动者劳动权利能力的因素主要是：(1) 户籍。它对劳动者劳动权利能力的制约表现在两个方面：其一，户籍性质的限制。按户籍性质，户籍分为农业户籍和非农业户籍，法律、法规和政策对城镇用人单位与非农业户籍劳动者建立劳动关系的限制少，而对与农业户籍劳动者建立劳动关系的限制较多。其二，户籍区域的限制。原则上用人单位只允许使用本区域户籍的劳动力，凡能在本区域内满足需要的一般不能使用外地劳动力，某些大城市对使用外地劳动力限制更为严格。(2) 职数。职数是指允许劳动者同时从事职业的数目。我国过去一直实行“一人一职”的原则，一名劳动者只允许参与一个劳动关系，少数劳动者允许兼职从事第二职业，建立非正式劳动关系。此外，对于因违法或违纪而受到制裁的劳动者，有的也被限制劳动权利能力。如严重违反会计法规或财经纪律的会计人员，被撤职后不能再担任会计工作。

2. 劳动行为能力

劳动行为能力，是指法律认可的劳动者行使劳动权利和履行劳动义务的资格。它是劳动者参与劳动关系的实质性条件。它表明哪些劳动者可以参与劳动关系，行使劳动权利和履行劳动义务。

劳动行为能力不等于劳动能力，两者的区别是：(1) 根据不同。劳动能力的有无和大小，直接以人的生理和心理因素为根据，而劳动行为能力则直接以劳动法律法规为根据。(2) 属性不同。劳动能力作为人的生存能力的一部分，只具有自然属性，而劳动行为能力作为劳动者参与劳动关系的资格，具有社会属性。(3) 意义不同。劳动能力只表明劳动者身体中存在的体力和脑力的实然状态，而劳动行为能力则是国家对劳动者劳动能力的法律认可，是法律对劳动者在体力和脑力上所要求的应然状态。

劳动者劳动能力的水平程度，国家利益和社会利益的要求，是法律对劳动行为能力作出规定的客观依据。劳动者只有在其劳动能力达到符合国家利益和社会利益的要求，并且

能自由地支配自己劳动力的条件下，才会被法律确认为具有劳动行为能力，才能参与劳动关系。劳动者劳动行为能力主要取决或受制于以下因素：(1) 年龄状况。在各国，普遍把年龄作为推定劳动行为能力有无和大小法定依据，劳动者只有在法定的年龄内才被认为可以合法地参与劳动关系。按年龄推定劳动行为能力有三种情形：一是劳动行为能力的起始年龄，即最低就业年龄，未满此年龄者，被规定为无劳动行为能力。1973年国际劳工组织通过的138号公约《准予就业最低年龄公约》规定，应逐步把准许就业的最低年龄提高到与幼年人体力智力充分发展相适应的水平，不应低于完成国家义务教育的年龄，并在任何情况下不应低于15周岁，发展中国家可初步定为14周岁；同时，准许特定的例外情况不受此限。目前，世界各国规定的最低就业年龄不尽相同，有的为16周岁，有的为15周岁，有的为14周岁。我国规定就业年龄为16周岁，但文艺工作者、运动员、艺徒除外。二是完全劳动行为能力起始年龄，即成年劳动者起始年龄。已满此年龄者才成为具有完全劳动行为能力的劳动者，未满此年龄而已满最低就业年龄者即未成年人为限制劳动行为能力的劳动者。各国一般规定为18周岁。主要限制在可能危害其健康、安全或道德的职业或工作岗位从事劳动。三是退休年龄。各国对劳动行为能力的终止年龄一般不作规定，而只规定退休年龄，但退休年龄不能认为是劳动行为能力完全丧失的年龄。从我国看，退休年龄只作为限制劳动行为能力的年龄。(2) 健康状况。在劳动关系中，法律要求劳动者必须具备自己所从事的劳动所应具备的身体健康条件。这方面主要受限制的因素有：一是疾病的限制。各种工作岗位的职工，如患有本岗位所禁忌或不利的特定疾病，则不允许从事此岗位劳动。二是残疾的限制。完全丧失劳动能力的残疾人为无劳动行为能力的人，部分丧失劳动能力的残疾人只能从事为其残疾状况所允许的职业。三是妇女生理条件的限制。国家禁止女职工从事危害妇女生理健康的某些特定职业，如矿山井下、有毒有害、特别繁重体力劳动等，并且禁止女职工在经期、孕期、哺乳期间从事某些特定的劳动。(3) 智力状况。在劳动关系中，法律要求劳动者必备的智力因素包括：一是精神健全。精神病患者被视为无劳动行为能力或限制劳动行为能力的人。二是文化水平。许多国家规定，就业者必须完成国家义务教育或具有相同的文化知识。我国不允许正在接受义务教育的适龄少年就业，劳动者从业的文化程度一般应为初中以上。三是技术水平。对于一些技术性职业，劳动者必须具备所要求的技术水平，一些特定岗位实行资格证书制度，如驾驶员、电工、司炉工、起重工等，应经过技术考核，持证上岗。(4) 行为自由。劳动者只有具备支配自己劳动能力的自由，才有资格参与劳动关系，才能以自己的行为去实现劳动权利和履行劳动义务。如果行为自由被依法剥夺或受到特别限制，其劳动行为能力就相应受到限制，就会丧失参与劳动关系、成为劳动主体的资格。如劳动者在服刑期间，就是这种状况。

3. 劳动者的劳动权利和义务

劳动者与用人单位建立劳动关系后，成为用人单位的一名职工，他作为劳动关系中的