绪言篇：揭开“盖头”

1978年底的中国共产党的十一届三中全会，掀开了中国历史的新篇章。从此，改革与开放成了时代的主旋律。渐次深化的改革和不断扩大的开放，富强了我们的祖国，繁荣了我们的生活。当然，与此同时，也给我们带来了一些并不舒心的问题，比如劳动争议频频发生，职业不再欣乐。这一说法无疑有失准确。但是，或多或少还是反映了我们生活变化的另一个侧面。

一、初识劳动争议

什么是劳动争议？让我们先来看看“外面的世界”：

劳动争议，指劳动关系当事人在工资、福利、解雇及其他待遇和其他任何雇佣条件方面因不同意见而发生的纠纷。

——韩国劳动争议调整法

劳动争议，是指劳动关系当事人之间因有关劳动关系的主张不一致而发生的对抗行为或可能发生对抗行为的状态。

——日本劳动关系调整法

需要全本请访问 www.ertongbook.com

劳动争议，是指一个或一个以上的雇主，或雇王组织、雇王组织联合会与一个或一个以上的工会或工会联合会之间的任何争端。

——新西兰劳资关系法

劳动争议是个严格的法律用语，因而多数国家都采用立法的方式对其加以严格的定义。但是，不同的国家，由于其国情不同，行文习惯不同，法律上的表述方法也不尽相同。有些采用概括式，如上面列举的三个国家，有些采用例举式。另外，有些国家对不同的劳动争议通过不同的法律文件加以调整，因此，一个法律文件中规定的定义并不适用于劳动争议的全部。

我国法律、法规迄今未对劳动争议做出概括性定义，只是在《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》中列举了劳动争议处理机构和受案范围。但学者之间多有发挥。有人认为，劳动争议指的是劳动关系双方当事人因执行劳动法律、法规，或履行劳动合同、签订集体合同，持不同的主张和要求而产生的争执。其特点是严格依照现有法律、法规的规定界定了劳动争议的范围。有人认为，劳动争议就是劳动关系的当事人由于对相互之间权利义务关系的要求不一致而发生的争议。其特点是超越了现有的法律、法规规定。此外，还有各种各样的定义方法。我们认为，在我国现阶段，劳动争议还是一个动态的概念，其内涵仍在不断丰富之中。《企业劳动争议处理条例》对受案范围的规定是开放式的，容量在不断扩大。据统计，依照有关法律、法规和规章的规定，劳动争议的受案范围已经由《条例》规定的四种扩展到十种，并且还有可能继续扩大。因此，定义应坚持原则性，为将来留够空间。劳动争议可以定义为：用人单位与劳动者或劳动者团体之间因实

现劳动权利和履行劳动义务而发生的劳动纠纷。

同其他争议相比，劳动争议有三个基本特征：其一，争议主体只能是用人单位和劳动者（含准劳动者，如退休人员、死亡职工的利害关系人）或劳动者团体。其二，争议是在劳动过程中发生的。通常情况下，劳动关系的存在是劳动争议发生的前提。其三，争议的内容只能是与实现劳动权利和履行劳动义务相关的事项。

劳动争议可以有不同的分类。最常见的分类有三种：一是依劳动者一方当事人人数的多少将劳动争议分为个别劳动争议与集体劳动争议。个别劳动争议指的是劳动者一方当事人为单个人或法律规定人数以下的劳动争议；集体劳动争议指的是劳动者一方当事人为法律规定人数以上的劳动争议。我国立法中采纳了这种分类，将劳动者一方当事人为 3 人以上的劳动争议规定为集体劳动争议，相应地劳动者一方当事人为 3 人以下的劳动争议当然就属于个别劳动争议。二是依劳动者一方当事人为劳动者个人还是劳动者团体将劳动争议分为个人劳动争议和团体劳动争议。凡劳动者个人基本个别劳动关系而发生的争议都属于个人劳动争议，包括个别劳动争议和集体劳动争议；团体劳动争议指的是劳动者一方当事人为工会或其他劳动者团体的劳动争议，主要指的是因订立或履行集体合同而发生的争议。三是依争议内容的不同将劳动争议分为权利争议和利益争议。权利争议指的是对既存的劳动规范（包括劳动法律、法规、集体合同、企业规章）、劳动权利的解释、适用意见不一致而产生的争议；利益争议则是围绕着新的规范、新的权利的创设意见不一致而发生的争议。劳动争议分类主要是为了采取不同的处理方法。在许多国家，个别劳动争议和个人劳动争议都作为普通民事案件加

以处理，而对于集体劳动争议特别是团体劳动争议则规定了特殊的处理程序，因为集体劳动争议特别是团体劳动争议的社会影响及处理难度远远大于个别劳动和个人劳动争议。权利争议由于有章可循，易于判断，许多国家在规定了当事人自主解决措施的同时，规定了严格的仲裁、诉讼程序，且以后者为主。利益争议由于没有明确的判断标准，第三方裁决困难较多，因此一般采取以当事人自主解决为主，调解、仲裁、政府禁令、法院判决等为辅的处理机制。权利争议与利益争议的划分，困难重重，因此立法上接受这种分类的国家较少，主要是一种学理上的分类。我国无论是立法上还是学理上均没有接受这种学说。在我国，结合立法上的有关规定，人们通常将劳动争议划分为三类：一是个别劳动争议，指的是单个劳动者或三人以下的劳动者同用人单位之间发生的劳动争议；二是集体劳动争议，即三人以上的劳动者因共同的理由同用人单位之间发生的劳动争议；三是集体合同争议，指的是因签订或履行集体合同而发生的劳动争议。

二、劳动争议悄然走近你和我

（一）现实是严峻的

1994 年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数（件）	其中集体争议案件数（件）	涉及人数（人）	其中集体争议涉及人数（人）
19098	1482	77794	52637

1994 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数（件）	仲裁调解（件）	仲裁裁决（件）	其他方式（件）
17962	9362	3465	5135

1995 年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数（件）	其中集体争议案件数（件）	涉及人数（人）	其中集体争议涉及人数（人）
33030	2588	122512	77340

1995 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数（件）	仲裁调解（件）	仲裁裁决（件）	其他方式（件）
31415	17990	7269	6156

1996 年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数（件）	其中集体争议案件数（件）	涉及人数（人）	其中集体争议涉及人数（人）
47951	3150	189120	92203

1996 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数（件）	仲裁调解（件）	仲裁裁决（件）	其他方式（件）
46543	24223	12789	9531

需要全本请访问 www.ertongbook.com

以上表格分别摘自 1995、1996、1997 年度的《劳动统计年鉴》（之所以选择这三年，是因为《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》从 1993 年 8 月 1 日起开始施行。同以前相比，劳动争议处理机构的受案范围有所扩大。只有这三年，彼此之间才有可比性）。数字是枯燥的，但数字是最有说服力的。解析上述统计数字并结合每年度劳动部公布的劳动争议处理情况通报或情况分析，我们不难得出结论：现阶段我国劳动关系的形势是严峻的，我国已经进入劳动争议多发期。这一结论与我们每个人的感觉是一致的。

——劳动争议数量连年大幅增加。1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件 19098 件，1995 年受理了 33030 件，1996 年受理了 48121 件，1997 年前三个季度比 1996 年同期又净增 16089 件。企业调解委员会受理劳动争议案件的变化情况大体相当。

——集体劳动争议持续上升。集体劳动争议涉及面广、影响大。1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理集体劳动争议案件 1482 件，涉及劳动者 52637 人，平均每案涉及人数 35.5 人；1995 年受理集体劳动争议案件 2588 件，涉及劳动者 77340 人，平均每案涉及人数 29.9 人；1996 年受理集体劳动争议案件 3150 件，涉及劳动者 92203 人，平均每案涉及人数 29.3 人。需要强调的是，1993 年 8 月 1 日生效的《企业劳动争议处理条例》将集体劳动争议界定为劳动者一方当事人为 3 人以上、有共同理由的劳动争议，而实际上集体劳动争议的平均涉及劳动者人数远远高于 3 人，三年来均在 29 人以上。

——争议内容日趋复杂。在早期，劳动争议主要集中于

开除、除名、违纪职工辞退等职工惩处方面。形式比较单一，内容比较简单，处理起来比较容易。近年来，随着劳动争议的增多，劳动争议的复杂程度也在日益加深。其一，内容复杂的解除劳动合同、劳动报酬、保险福利待遇等方面的争议比重不断加大。据北京市的统计，劳动报酬和保险福利争议一直呈上升趋势， 1996 年两项争议占争议总数的 60.7％，而开除、除名、辞退争议则比上一年下降了近 6 个百分点。其二，劳动争议呈现多样化。出现了一些新的劳动争议，诸如：因事实劳动关系引发的劳动争议；因从事第二职业引发的劳动争议；因承包合同引发的劳动争议；因下岗问题引发的劳动争议；因工时、定额、机器设备的利用引发的劳动争议；因企业兼并职工安置而引发的劳动争议；……法律、法规有规定的各类争议已经出现，法律、法规尚没有明确作出规定的也开始出现。劳动争议的复杂化，增加了处理的难度。表现之一，企业调解率逐年下降，这从劳动争议仲裁委员会受案数量的逐年增多中即可以“窥见一斑”。表现之二，劳动争议仲裁委员会以仲裁裁决方式结案的结案率逐年上升。 1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会以仲裁调解、仲裁裁决和其他方式处理劳动争议案件分别占结案数的 52.1％、19.3％和 28.6％；1995 年分别为 54.5％、22.0％和 18.6％；1996 年则变为 51.9％、27.7％和 20.4％。表现之三，当事人不服仲裁委员会裁决起诉到人民法院的案件日益增加。 1994 年当事人不服裁决起诉到人民法院的为 678 件；1995 年激增到 1402 件， 1996 年为 1389 件，基本维持在 1995 年的水平。

（二）未来也不容乐观

现实是严峻的。但是，放眼未来的若干年，我们依然无

法乐观，不能奢望劳动争议的多发期很快过去。各项改革仍在深化之中。改革的全方位推开，定会触动更多的争议点，劳动争议的数量将会继续上扬；改革力度的加大，劳动争议的“力度”也势必加大，劳动争议的复杂程度将会提高。因为，如果说，初期的改革，给人的感觉只是挠痒痒，那么深化的改革将会触及筋骨，带来切肤之痛。人们由此而产生的“反应”肯定是不一样的。

第一，“体制外改革”的继续，将会在相当长的时期内维持劳动争议发生的上升趋势。所谓体制外改革，就是非国有经济的发展。党的十五大报告再次明确，“公有制为主体、多种所有制经济共同发展”是我国社会主义初级阶段的一项基本经济制度，要继续鼓励和保护个体经济、私营经济和外资经济的发展。可以预期，非国有经济在我国将会有进展的发展。非国有经济从发展走向规范还需要相当长的时间。在规范化之前，非国有经济是劳动争议的多发企业。过去几年的实践已经给了我们以启示。1994 年以来，在各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议中，非国有企业发生的劳动争议占案件总数的比例一直超过半数，且逐年上升， 1994 年为 51.1%、1995 年为 56.3%、1996 年达到 62.2%。另外，集体劳动争议也主要发生在非国有企业。

第二，体制内改革“由表及里”，将会加大劳动争议的上升幅度，加剧劳动争议的复杂程度。体制内改革，即国有企业改革。自 1984 年城市经济体制改革开始以来，我国国有企业改革已经经历了数个阶段，从放权让利，到两次利改税，到企业承包、租赁，等等，基本上都是“面”上的改革，目的是扩大企业的经营自主权。十四大明确了建立社会主义市场经济体制的改革目标之后，按照建立适应市场经济需要和现

代企业制度的方向，开展了一些“质”的改革的试点，但试点的广度和深度都有限。前几年的统计结果表明，国有企业发生的劳动争议在各级劳动争议仲裁委员会受案总数中所占比例呈逐年下降趋势，但绝对数仍是逐年上升。这一变化趋势与体制外改革的力度大于体制内改革的改革进程是一致的。随着改革的深化，中央已经提出，将国有企业改革作为世纪末的攻坚战，力争到本世纪末大多数国有大中型骨干企业初步建立现代企业制度，经营状况明显改善，开创国有企业改革和发展的新局面。国有企业的深层次改革已经全面展开。国有企业的深层次改革，我们理解，主要包括两大方面：一方面是资产重组，按照经济结构调整和国有资产保值增值原则建立新型的国有资产运行制度；另一方面是机制转换。按照市场竞争原则确立新的经营管理机制，由市场竞争决定企业的“生死存亡”。两方面的改革特别是资产重组，都是对传统利益关系的最大调整，都会引发劳动争议。因为，我们知道，资产的组合并不是孤立的，它总是同人的组合分不开的。也就是说，在传统的资产组合形式下，也形成了与之相适应的劳动者组合，形成了与之相适应的利益团体。

——关于“放小”。所谓“放小”，实质就是缩短国有经济的战线，把国有小企业通过联合、兼并、承包、租赁、股份合作制和出售等形式，放开搞活，使它们能够采取符合其生产力水平的所有制形式和经营方式。首先是“放”的过程。“放”的过程就是利益调整的过程，一旦利益分配不公，或者劳动者对之缺乏正确理解，便有可能发生劳动争议，而这又是极容易发生的。以当前比较通行的股份合作制改造为例，股份如何分配，过去的工龄怎样对待，退休职工如何处理，等等，都是极易引起劳动争议发生的敏感问题。其次是“放”完

之后。“放”完 之后，把大部分国有小企业都溶化为非国有企业，归属到劳 动争议容易发生的企业类别之中。

——关于“抓大”。国有大企业关系到国民经济的命脉，国家要抓住不放。但是，“抓住”并不是简单地维持原状，同样要进行改造。其一，是通过资产重组，通过市场竞争形成一批跨行业、跨地区乃至跨国经营的大企业集团，有人将之形容为营造“旗舰”企业。在重组过程中，必须要涉及到经营内容的调整、人员安排的变动和工资福利待遇的变化，这些变化都容易导致劳动争议；其二，是采取多种方式，包括直接融资，充实企业资本金。实行股份制、吸收多元化投资，是其中的主要措施。股份制改造之后，以“股东大会、董事会、监事会”为主体的公司化管理模式的导入，将会改革传统的国有企业管理方式和劳动关系调节手段。在过渡阶段，新旧体制的冲突将会产生劳动争议。其三，是实行所有权与经营权彻底分离。国家退回到所有者位置，不再直接参与经营。国有企业作为真正的法人实体和竞争主体而存在。国有企业在获得主体地位的同时，也获得了利益主体地位，企业开始拥有自身相对独立的利益。出于对企业自身利益的追逐和保护，企业有可能与劳动者在利益分配上进行争夺，由此也可能引发劳动争议。

——关于“鼓励兼并、规范破产、下岗分流、减人增效”:“鼓励兼并、规范破产、下岗分流、减人增效”,是在 111 个“优化资本结构”试点城市中实行的一项国有企业改革的重要举措。这一改革有利于形成企业优胜劣汰的竞争机制，同时也会使企业与职工之间业已确立的劳动关系发生重大变化。劳动关系变更、解除和终止的现象将有所增多，由此带来的经济补偿和赔偿问题也会增加。同时，一些深层次的矛

盾和问题将会在市场机制的作用下反映出来。因破产、兼并下岗、裁员而出现的一些突发性群体事件将有所上升，虽然同步实施的再就业工程对劳动争议将起到一定的缓解作用，但肯定无法完全防止劳动争议的发生。

第三,随着产业结构的调整,第三产业将会兴旺发达,成为新的经济增长点和就业渠道。一些新的企业将会诞生，许多现有企业也将会“退一进三”、“退二进三”,进军第三产业。第三产业一般规模较小，经营变数大，劳动者流动性强，历来属于劳动争议多发行业，因此第三产业的发展将会增加劳动争议的发生率。

第四，集体谈判、集体合同制度的推行，将会增加集体合同争议。从理论上讲，集体谈判、集体合同制度是调整劳动关系的一种重要手段。它们的推行，将会相应减少个别劳动争议的发生，但其前提是规范化、制度化。我国目前尚处于推行集体谈判、集体合同制度的初始阶段，谈判条件尚未完全成熟，相关制度并不健全，人们的意识也未跟上，加上部分地区在推行过程中的一些作法不够规范，故而还不能在近期内期望集体谈判、集体合同制度在减少个别劳动争议方面充分、有效地发挥作用。相反，将极有可能引发更多的集体劳动争议发生。

（三）表象背后

近年来，自然灾害、气候失常现象越来越多，科学家们将其归因于“厄尔尼诺现象”。“厄尔尼诺”这个原本对中国人来说十分拗口的西化名词越来越为我们所熟悉。于是有人“发挥”道：“厄尔尼诺现象”不仅作用于自然,而且作用于人类的生理和思想。如同全球气候变暖一样，人们的情绪越

需要全本请访问 www.ertongbook.com

来越缺乏冷静,导致了更多的纠纷,包括劳动争议。当然,这是笑谈。但反映出人们在思索两个问题：为什么在我国依然存在劳动争议，为什么在如此短的时间内，我国即迅速进入劳动争议的多发期。原因究竟何在？

要回答这个问题，首先还是得分析劳动争议的性质。劳动争议表面看来只是劳动关系双方当事人的主张、要求不一致，实际上是双方利益冲突关系的一种表现。双方当事人出于各自利益的考虑，提出了各自的要求和主张。由于利益的不一致，要求和主张也就不一样。当双方当事人都为维护自己的利益，不肯妥协和让步时，争议便发生了。因此，考察劳动争议的原因，必须透过现象，分析劳动过程中的利益冲突关系。

中国不是‘世外桃源”,躲不过人间烦恼。劳动争议只不过是人间烦恼的一种。只要人类尚没有走出“劳动是谋生”的历史阶段，只要劳动交换依然存在，交换双方的利益关系就不可能完全一致，劳动争议也就不可避免。国外如此，中国也不例外。因此，劳动争议在中国实属“合理的存在”。其实不仅现阶段的中国存在劳动争议，在传统的计划经济体制下，劳动争议同样没有完全消失。只不过在牺牲效率、追求公平的当时，过于强调国家、集体和个人利益的一致性，单位与劳动者个人之间的利益冲突较小，劳动争议相对较少，加之没有正常的处理渠道，劳动争议被隐性化了。虽然没有人打出劳动争议的招牌，但上访群众中的不少人实际上就是为了解决劳动争议而“上下求索”。至于现如今为什么在短期内我们就进入劳动争议多发期，江泽民同志在十四届五中全会上的报告中一段话可以给我们以启发。江泽民同志说：我国“当前处于经济体制转轨时期，人们思想观念的转变需要一个

过程，各方面利益关系变动较大，各种矛盾可能比较突出，保证稳定更具有重大的现实意义。”劳动争议就是一种矛盾，其突出出来并不奇怪。

具体说来，劳动争议的产生和多发主要有以下几个方面的原因：

第一,劳动关系的变化是劳动争议多发的最主要原因。在计划经济体制下，企业是国家的企业，劳动者是国家的主人。企业没有用人自主权，劳动者没有择业自主权。劳动者与企业之间的所谓的劳动关系是基于国家的行政调配行为形成的。国家、企业与劳动者之间的利益关系是基本一致的，企业和劳动者都以国家的利益作为自己的利益。企业与劳动者之间的劳动关系只是形式，它所掩盖的是国家与劳动者之间的行政管理关系。既然没有真正意义上的劳动关系，当然也就不可能发生劳动争议。即使发生劳动争议，也只能是零星的。随着经济体制改革，传统的单一劳动关系格局被打破，出现了一些新型劳动关系；随着劳动制度改革，传统劳动关系的性质被改变，劳动关系真正回归到用人单位与劳动者之间的关系。这样，劳动争议的发生就具备了前提条件。

——劳动关系呈现多元化。截止 1996 年底，我国在国有单位和城镇集体单位以外的其他经济单位就业的人数已达 9417 万人。这些非公有制企业实行的是与传统的国有企业劳动关系性质完全不同的新型劳动关系。其一，这些劳动关系是按照市场经济规律，通过市场竞争，自主协商建立起来的，即从一开始便采取了市场化作法。劳动关系是否建立、具体内容如何确定，都是由双方当事人在不违法的前提下协商决定的。其二，这些劳动关系是完全的雇佣劳动关系。使用人凭借其资本占有劳动者的剩余价值，而劳动者靠出卖劳动换

取必需的生活资料。其三，劳动关系双方当事人的利益冲突明显。使用人以追求利润最大化为目的；而劳动者则以追求个人收入最大化和劳动条件最优化为目的。利益取向相左。非公有制企业中劳动关系的这些特征决定了劳动争议的多发性。市场化形式带有较强的任意性，容易引起反复和冲突；利益取向的不一致，决定了双方当事人的主张、要求往往不相同，且难以形成共识。剥削关系的存在加剧双方之间心理上的冲突。

——国有企业劳动关系日益市场化。不断深化的劳动制度改革，使得国有企业的劳动关系逐渐实现了市场化。其一，国有企业和劳动者作为劳动关系主体的资格得以确认。企业有了自主用人权，劳动者有了自主择业权。建立、变更和终止劳动关系成了企业和劳动者之间的“私事”，国家不再直接干预。其二，劳动合同成为确立劳动关系的基本形式。新招劳动者全部实行劳动合同制，直接运用市场化机制；过去的“固定工”实行劳动合同制，是对传统劳动关系进行市场化改造。其三，劳动关系双方当事人各自相对独立的经济利益得到承认。企业和劳动者之间的利益关系由过去的一体化逐步走向“全面化”。从“企业兴、职工富”的角度，形成企业利益与劳动者个人利益之间具有“共荣”、“同向”的一面；从“同分一块蛋糕”的角度，造成两者之间又有对立的一面。国有企业劳动关系的市场化同样是导致劳动争议多发的原因。主体资格的真正确立，排除了外来的主要来自行政部门的干预；市场选择行为，减少了劳动关系建立、变更和终止中情感因素的影响和作用；利益追求上的不一致，降低了劳动关系的和谐。在利益机制的驱动和市场法则的掩护下，企业经营者为了追逐利润，往往最大限度地降低生产成本，包括削

减员工，忽视劳动者的工作条件，压低劳动者的劳动报酬和保险福利待遇；而劳动者则有可能消极怠工，甚至为了获取更好的报酬，不惜跳槽，另谋高就。

第二，劳动制度改革的急先锋地位是劳动争议多发原因之一。传统的计划经济体制上一个由许多制度环环相扣的一个整体，要改革这种体制，必须选择若干个突破口。劳动制度便是突破口之一，劳动制度改革充当了“急先锋”的角色。作为“急先锋”，难免要碰到更多的困难，遭遇更多的问题。在相当长的阶段，由于缺乏劳动力市场和社会保障等相关制度的及时配套，因此而发生了许多劳动争议。

第三，劳动法制建设不健全是导致劳动争议多发的一个重要原因。市场经济即是法制经济。市场经济的培育和运行离不开法律的规范和保障。经过多年的发展，我国劳动法制建设虽然取得了显著进展，但相较于经济体制改革的实践，相较于其他法律部门的发展，仍处于落后状态。具体表现为：其一，劳动立法还存在许多空白点，无法可依现象并不鲜见。比如，下岗问题已经成为全社会上上下下共同关注的问题，却没有法律、法规加以规范。其二，立法层次低，在“规章先行”的立法思想指导下，很多非常重要的内容都是借助于劳动规章来实现的。其三，法律文件之间内容不协调。正因为立法层次，彼此之间冲突之处时常可见。其四，劳动立法的内容陈旧。如社会已经发展了这么多年，但许多社会保险问题还不得不依照 50 年代初的《中华人民共和国劳动保险条例》。由于劳动法制建设的不健全,使得劳动关系调整体系中法制调节这一层次的屏障作用不明显。劳动关系许多具体内容的确定缺乏明确、具体准据和相应的指导，从而导致劳动争议的发生，且影响到争议的及时、准确处理。

第四，劳动合同制度不完善是劳动争议产生的原因之一。实行劳动合同制度是我国劳动制度改革的中心内容之一，是建立社会主义市场经济体制的必然要求。劳动合同是当事人之间明确相互之间权利义务关系的一种法律形式。到 1997 年底，我国城镇企业实行劳动合同制度的职工达 10720.1 万人，占同口径职工总数的 97.4%，城镇集体企业实行劳动合同制度的从业人员达 1767.8 万人，私营企业和个体劳动者中实行劳动合同制度的从业人员达 704.4 万人。劳动合同已经成为我国确立、规范劳动关系的主要依据。但是，劳动合同制度的过去和现在都存在一些问题。其一，在早期，由于劳动合同制度的法律规范不健全，使得劳动合同本身出现了这样那样的问题，其中一部分最终以劳动争议的形式表现了出来。其二，一些用人单位和劳动者直到如今也并没有真正认识到劳动合同制度的作用，该由劳动合同规定的不作规定，或者该有明确、具体规定的不作明确、具体规定，为劳动争议的发生留下了隐患。近年劳动合同争议案件逐年上升，同劳动合同制度不完善是不无关系的。

第五，劳动关系当事人主体方面的原因。主体方面的原因，主要是指劳动关系当事人的法律意识、经营观念、业务素质、职业道德等对劳动争议发生的影响。

从经营者方面看，主要表现为：其一，法律意识淡薄，尤其是对劳动法律、法规知之不多、重视不够，不依法办事。比如，不按规定的标准提供相应的劳动条件、创造相应的劳动环境；不按时、足额支付劳动报酬，随意克扣劳动者工资，强行扣押劳动者的身份证件；擅自变更或解除劳动合同，等等。这些行为往往成为引发劳动争议的直接原因。其二，缺乏经营民主作风。一些经营者滥用经营者自主权，只按个人意志

办事，独断专行，任人惟亲，不听取劳动者和工会的意见。随意处罚、开除劳动者，甚至寻找借口对劳动者进行打击报复，加剧了劳动关系的紧张程度，导致了一些不该发生的争议的发生。其三，部分经营者没有树立正确的经营观念，经营手段落后。一些国有企业经营者短期行为严重，过分追求短期经济效益，对劳动者的生活福利、发展前途关心不够，不开展必要的培训，不提供应有的待遇。造成了劳动者的抵触情绪。一些私营企业主、个体老板片面追求利润，不尊重劳动者的人格，不关心劳动者的正当权益。甚至采取侮辱、体罚措施虐待职工，更加剧了冲突。一些外商投资企业只想着对中国廉价劳动力的使用，不考虑劳动者的身心健康，使得劳资双方一直处于对立状态。

从劳动者方面看，主要表现为：其一，随着劳动法方面的普法工作的开展，劳动者依法维护自身合法权益的意识有了明显提高。一方面，劳动者对自己的合法权益有了一定的了解。自己享有哪些权益、享受得充分不充分，基本上做到了“心中有数”；另一方面，劳动者知道了保护自己权益的法律途径，因而不再一味地“忍气吞声”，而是拿起法律武器同企业经营者讨个说法。其二，面对改革带来的利益关系快速调整，部分劳动者的市场经济观念和风险意识跟不上，对改革风险的承受能力比较脆弱。一些人只愿意品尝改革的甜头，不愿意承担改革的风险。将一些改革过程中对自己既有利益的正常调整也认为是对自己利益的侵犯，动不动就“告状”。其三,部分劳动者的法律意识、职业道德意识淡薄:“这山望着那山高”,为了谋得更高的报酬,擅自解除劳动合同,不辞而别，甚至窃走单位的商业秘密。

第六，计划经济体制下问题的沉淀。其一，在计划经济

需要全本请访问 www.ertongbook.com