

劳动法与社会保障法论坛（四）

劳动争议研究

与典型案例剖析

北京市劳动和社会保障法学会 编

人民日报出版社

劳动法与社会保障法论坛(四)

劳动争议研究与典型案例剖析

关 怀 主 编

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法论坛 / 关怀 主编. —北京: 人民日报出版社, 2005.11

ISBN 7-80153-850-1

I. 劳… II. 关… III. ①法律-劳动法-论坛-中国②法律-社会保障法-论坛-中国
IV. F832

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 025451 号

书 名: 劳动法与社会保障法论坛

主 编: 关 怀

责任编辑: 孙 琳

封面设计: 王 超

出版发行: 人民日报出版社(北京金台西路2号, 邮编: 100733)

经 销: 新华书店

印 刷: 豫公印刷厂

开 本: 890×1240 1/32

字 数: 1600 千

印 张: 66 印张

印 数: 3000 套

印 次: 2005 年 12 月第 1 版 第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-80153-850-1/F·074

总 定 价: 150.00 元

劳动法与社会保障法论坛(四)

《劳动争议研究与典型案例剖析》

编辑委员会

主 编:关 怀

编 委:王北平 张柳青 郭克利

刘克信 吴文彦 姜俊禄

林 嘉 叶静漪 杨汉平

张恒顺

北京市劳动和社会保障法学会 编

前言

劳动法与社会保障法这两个法律部门在市场经济体制下，越来越受到社会的重视和关注。劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律关系的总称，社会保障法是调整社会保障关系的法律规范的总称，这两个法律部门之间有着密切的联系，其内容甚至还有一些交叉，例如对职工的社会保险，既是劳动法的内容，又是社会保障法的重要内容，正因为这两个法律部门存在着这种密切联系，北京市专门组建了北京市劳动法学和社会保障法学研究会。

北京市劳动法学和社会保障法学研究会自2000年12月成立以来，已度过了五个春秋，五年来我们团结了首都劳动法与社会保障法的研究者和实际工作者，共同从事劳动法学和社会保障法学的研究；学会坚持理论与实际相结合的方针，凝聚了劳动行政管理人员、工会工作者、司法人员、律师、民政系统的人员、大专院校的教师，大家对劳动法学与社会保障法学展开了深入的研究并取得了一定的成果。

在开展劳动法学和社会保障法学的研究方面，我们一直坚持正确的方针。我们认为开展劳动法学与社会保障法学的研究，必须坚持以马克思主义和毛泽东思想为准则，坚持邓小平同志以建设中国特色社会主义的理论为指导。邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论，是当代中国的马克思主义，这一理论是毛泽东思想的继承和发展，是全党、全国人民集体智慧的结晶，它科学地把握社会主义本质，系统地回答了我国如何建设社会主义，如何巩固和发展社会主义的一系列问题。在开展劳动法学和社会保障法学研究方面我们强调必须以“三个代表”的重要思想为指导和深刻理解党中央所确定的方针、路线，以切实保证劳动法学和社会保障法学的研究沿着正确的政治方向前进。

五年来我们研究会举办了历年的年会和案例研讨会以及工会和工会法理论研讨会，收集了大量的论文，其内容涉及劳动法学和社会保障法学的各个领域，划分起来可以概括为：

- 一、劳动法与劳动关系的基本理论研究;
- 二、劳动关系协调的各种制度的研究(包括劳动合同、集体合同等制度的研究);
- 三、劳动基准研究(包括工时、休假、工资、劳动保护、对女职工特殊保护、职业培训等制度的研究);
- 四、劳动监督及劳动争议处理研究;
- 五、违反劳动法法律责任研究;
- 六、社会保障法基本理论研究;
- 七、社会保险制度研究;
- 八、社会优抚等制度的研究。

在市场经济机制下,由于所有制有了一定的变化,我国的劳动关系发生了显著变化,过去单一的社会主义劳动关系,现在成为了多元的各种不同性质并存的劳动关系,我国的劳动关系既有国有企业的社会主义劳动关系,又有中外合资、合作经营企业中的半社会主义性质劳动关系,还有外资企业中及私有企业中的资本主义性质的劳资关系。基于劳动关系的多元化及复杂化,劳动争议的数量急剧地增长,每年以30%以上甚至还要更大的比例增长,集体争议也频频发生,有的地区还出现了突发事件,这种形势要求我们必须高度重视对劳动法和社会保障法的研究。劳动法和社会保障法法制建设的进一步完善具有重要的意义,它在保护劳动者的合法权益,确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定的劳动关系,促进经济发展和社会进步有着重要的作用;社会保障法在保障社会某些群体的切身利益方面承担着重要的职责。无论从那一个角度来论证,劳动法与社会保障法都是构建和谐社会的法律工具,我们必须高度重视劳动法学和社会保障法学的研究。

为了推广和交流这些年来研究成果,我们将这五年来的优秀论文及调研报告、案例评介等汇集成册,以期推动我国对劳动法学和社会保障法学的研究和在劳动法制和社会保障法制建设中发挥一定的作用。

关 怀
二〇〇六年二月 北京

目 录

前言	(1)
对改进我国劳动争议处理制度的构想	关 怀 (1)
劳动争议的特点、发展趋势及对策	徐树理 苏 育 (10)
劳动争议处理与制度选择	李德齐 (24)
谈我国劳动争议处理体制存在的弊端	李 利 (32)
对劳动争议处理制度建设、创新的建议	周万玲 (48)
对完善我国劳动争议处理体制和制度的几点建议 ...	王振麒 (55)
对完善我国劳动争议诉讼制度的若干思考	张冬梅 (61)
论劳动争议处理制度和体制的完善与创新	王 杰 (69)
应当尽快制定《劳动争议处理法》	孙德强 (73)
论我国劳动争议处理制度的改革与完善	万兴隆 (80)
我国劳动争议处理制度的反思与重构	孙德强 (98)
论现代司法理念下劳动争议解决机制的重构	王继红 俞里红 (107)
现行劳动争议解决程序分析与建议	谷世波 刘 磊 (121)
北京市劳动争议审判的发展历程与前瞻 ——纪念《劳动法》颁布十周年	
北京市高级人民法院民一庭	(140)
我国劳动争议处理程序法律研究	袁艳玲 (147)
进一步完善我国劳动争议处理制度 ——为纪念《劳动法》颁布十周年	王建平 (156)
正确处理“三个关系”，充分发挥“三个作用”，认真做好 劳动争议调解工作	
首钢炼铁厂劳动争议调解委员会	(161)
论加快完善劳动争议调解立法	王 敏 (165)

对我国解决劳动争议仲裁前置程序的思考	全玉海 (169)
关于克扣、无故拖欠工资案件的仲裁时效问题	苏文蔚 (178)
劳动争议仲裁时效制度的法律思考	陈建民 游 丽 (184)
劳动争议仲裁与劳动保障监察受案范围交叉的现状、 问题及对策研究	北京市劳动争议仲裁委员会 (201)
劳动仲裁建立“预备庭制”初探 ——劳动争议处理机制的改革与创新	钱 炼 (215)
加强工会参与劳动争议处理的举措和建议	杨一名 (220)
论对我国职工的法律援助	关 怀 (226)
浅谈工资争议的成因及对策	徐海威 柴黎平 (232)
劳动能力鉴定结论可否成为行政复议、行政 诉讼对象的法学透视	郑尚元 (241)
人民法院审理人事争议案件的统计分析	李盛荣 罗海燕 (249)
外来女工权益保护与劳动争议机制完善的研究	鲁 英 (262)
新时期北京市劳动争议审判情况与对策	北京市高级人民法院民一庭 (269)
2002 年北京市劳动争议案件情况分析	北京市劳动争议仲裁委员会 (285)
关于北京市西城区劳动争议情况的调查与思考	杨广宏 (294)
当前我市劳动争议审判的新特点、新问题与 应对研究	北京市高级人民法院民一庭 (303)
我市法院 2004 年度劳动争议审判的回顾和展望	北京市高级人民法院民一庭 (310)

2004 年我市劳动争议案件处理情况及特点

.....北京市劳动争议仲裁委员会 (321)

德国社会法院与中国社会保障争议处理制度比较研究

.....程延园 Barbara (329)

本案中的劳动关系是否已经解除

——姬某与北京市某服装公司劳动合同、社会
保险争议案..... (343)

劳动关系可否“事实解除”

——B 公司与张某劳动争议案..... (348)

本案中哪个公司可以终止职工的劳动合同

——丁某与北京某电力工程有限公司终止劳动
合同纠纷案..... (352)

劳动合同到期后未办理终止手续,形成的事实劳动关系 应当如何认定

——王某与某集团公司劳动争议案..... (355)

本案中的劳动关系应当如何认定

——鲁某诉 A 公司解除劳动合同纠纷案..... (359)

双方是“事实劳动关系”还是劳务关系

——刘某与 A 公司工伤待遇纠纷案..... (365)

公司的法定代表人能否与其他用人单位建立劳动关系

——李某与上海某物流公司北京分公司劳动争议案..... (370)

张某能否续订无固定期限的劳动合同

——张某与北京某煤炭公司劳动合同争议案..... (375)

因档案转移引发的劳动争议

——高某与北京某印章公司劳动争议案..... (379)

劳动合同中规定的工作岗位不能随意变更	
——彭某与某网络安全系统公司劳动合同纠纷案	(382)
外国公司驻中国代表处与其员工之间的劳动争议	
应如何处理	
——沈某与中国某国际经济技术合作公司、德国	
某国际股份有限公司北京代表处劳动争议案	(387)
高等院校毕业生“三方协议”的法律效力如何认定	
——郭某诉某医疗器械公司劳动合同纠纷案	(392)
劳动者休假权受法律保护	
——徐某与甲公司劳动争议案	(397)
提成奖励应当如何计发	
——于某与某医药公司劳动争议案	(403)
职工的劳动报酬权受法律保护	
——庄某与某信息技术公司工资争议案	(407)
竞业禁止与商业秘密保护应当如何区别与认定	
——冯某诉北京某信息技术股份有限公司竞业禁止	
纠纷案	(411)
侵犯商业秘密的行为应当如何认定	
——黎某与 A 公司劳动争议案	(418)
竞业限制的行为应当如何认定	
——某高科技公司与王某竞业限制争议案	(426)
劳动争议仲裁裁决被法院裁定不予执行后,当事人	
能否直接向法院提起劳动争议诉讼?	
——岳某诉某机械厂劳动争议案	(431)
劳动争议案件诉讼中用人单位举证责任重大	
——任某与某通信规划设计院劳动争议案	(434)
人事争议案件仲裁和法院受案范围如何衔接	
——江某诉北京某大学人事争议案	(439)

对改进我国劳动争议处理制度的构想

关 怀

随着市场经济的逐步发展，我国的劳动关系发生了巨大的变化，劳动争议在逐年不断增长。为了妥善地处理劳动争议，必须对现行的劳动争议处理机制进行改革。本文拟就这一问题谈一些看法，以供研究。

一、正确处理劳动争议对建立和谐的劳动关系的意义

（一）建立和谐的劳动关系是构建和谐社会的必然要求

党的十六届四中全会提出构建和谐的社会主义社会，并把它作为同经济、政治、文化建设并列的重大战略任务，其意义重大而深远。胡锦涛同志明确指出民主与法制、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处是社会主义和谐社会的基本特征。从社会主义和谐社会的上述特征来看，构建社会主义的和谐社会必须注意劳动关系的和谐与协调。

劳动关系是最基本的社会关系，即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。具体地表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的劳动权利与义务关系。劳动关系就其内涵而论，包括劳动就业、休息休假、劳动分配、劳动保护、社会保障等内容。如果我们的劳动关系处于紧张地、不和谐的状态，就难以充分调动包括工人阶级在内的全体劳动群众的积极性和创造性，因此必须深刻认识建立和谐的劳动关系是构建和谐社会的必然要求。

（二）正确处理劳动争议对劳动关系双方当事人的合法权益提供法律保障，可以更好地提高两者的积极性

为了构建和谐劳动关系，必须保障劳动关系当事人的合法权益不受侵犯，正确处理劳动争议，一方面可以保证用人单位在和谐的环境中依法组织生产和劳动，提高劳动生产率；另一方面可以保

障职工的各项合法权益不受侵犯。正确地处理劳动争议，可以提高当事人的履行法律义务的自觉性，提高当事人的法制观念，从而进一步消除用人单位和劳动者之间的隔阂，增进企业经营者和职工在劳动过程中的合作和凝聚力，更好地调动两者的积极性。劳动争议的正确解决，可以使影响劳动关系正常发展的“症结”得到及时的化解，使企业与职工之间建立和谐的劳动关系，更好地为社会主义建设并肩奋斗。

（三）正确处理劳动争议可以避免矛盾的激化和恶性案件的发生，促进社会的安定团结

和谐的社会要求民主与法治、公平正义、安定有序。劳动关系的协调对整个社会关系的稳定与否起着重要的作用。劳动争议的正确解决是构建和谐劳动关系的法律保障，可以避免矛盾的激化和恶性案件的产生，促进社会的安定团结。劳动争议如果得不到及时、公正、正确处理，就可能使矛盾激化，引发恶性案件。因此还应深刻理解劳动争议的处理在调节整个社会关系中的“稳定器”和“避震器”作用。

二、我国劳动争议处理制度的历史发展

我国的劳动争议处理大体经历了三个阶段：

（一）1949年至1956年劳动争议的处理概况

这一时期首先是在私营企业中不断出现劳动争议。为了解决劳动争议，中华全国总工会于1949年11月22日发布了《关于劳资关系暂行处理办法》，其中第27条对劳动争议的协商、调解、仲裁和法院审判的处理程序作了规定。1950年11月26日，经政务院批准，劳动部颁发了《关于劳动争议解决程序的规定》，这一规定不仅适用于私营企业，而且也适用于一切国营、公营、公私合营及合作社经营的企业中的劳动争议。这一法规规定劳动争议的处理程序是：（1）协商；（2）调解；（3）仲裁；（4）法院审判。

由于有了上述处理劳动争议的规定，为正确、及时地处理大量的劳动争议创造了条件，对各种劳动关系的调整，特别是使劳资双方顺利地纳入国家政策法律的轨道起到了积极作用。

（二）1956 年至 1987 年劳动争议的处理概况

1956 年，国家对私有企业的改造基本完成，这种劳资性质的劳动争议当时已不存在。人们在思想上产生了错误认识：认为都是国营企业了，没有劳资冲突了，在这种形势之下，劳动争议的处理不需要了。各级劳动行政机关的劳动争议的处理机构相继撤销。劳动争议不再按《规定》处理，而是依靠国家机关一般来信、来访的方式处理，人民法院也不再处理此类案件。

人民来信、来访制度在一段时间内，在处理劳动争议方面收到了一定效果。但是从实际情况看，因为处理劳动争议的机关不明确，发生劳动争议后，职工到处上访，有的是层层上访，多次反复，不仅浪费了大量的人力财力，而且使许多争议长期得不到解决。

文革以后，随着改革的不断深入，国务院于 1986 年颁布了关于劳动制度改革的暂行规定，实现了劳动制度的改革，与此同时，劳动争议有所增加，客观形势要求我们必须采取新的措施解决劳动争议不断增多的问题。

（三）1987 年至现在劳动争议的处理概况

为适应劳动争议不断增加的状况，1987 年 7 月国务院颁布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》，解决了依靠信访制度解决劳动争议的弊端，但其本身仍有不足之处：首先是它仅仅适用于国有企业；其次是收案范围狭窄，只解决履行劳动合同发生的争议和因开除、除名、辞退违纪职工发生的争议；再者是仲裁制度不健全，没有关于劳动争议仲裁员和仲裁庭的法律规定。为了弥补这一《规定》的不足，国务院于 1993 年 7 月 6 日颁布了《企业劳动争议处理条例》和劳动部颁发了与之配套的《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》、《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》等法规。1994 年 7 月 5 日通过的《劳动法》肯定了上述的一些法规。《劳动法》的颁布标志着我国劳动争议的处理进入了一个新的阶段，并形成了我国现行的处理劳动争议的体制——“一调、一裁、二审制”。即企业劳动争议调解委员会调解，劳动争议仲裁委员会仲裁，人民法院对劳动争议案件实行二审审理。

三、我国劳动争议的发展趋势

在市场经济条件下,由于出现了多种经济成分和多种经营方式并存的局面,企业劳动关系的模式从单一走向多元化,不同性质的企业具有不同的性质劳动关系。在全民所有制和集体所有制企业中,是社会主义的劳动关系;而在中国合资、中外合作经营企业中,是半社会主义性质的劳动关系;在外国独资企业和私营企业中,劳动关系则具有劳资关系的特点。以上各种劳动关系,都存在着产生劳动争议的条件。

因为实行市场经济、企业扩大了自主权,企业的劳动关系由过去的政府行为转变为企业行为,导致了劳动争议的增加。劳动部门在转换职能之后,政府对劳动管理从微观管理转向宏观管理,从直接管理转向间接管理,企业在用工制度、工资分配、职工调动与辞退等许多方面拥有了更广泛的自主权。职工在劳动关系中更加处于弱者的地位,企业方面侵犯职工合法权益和漠视职工利益的情况更易于产生,这些势必会导致劳动争议增多。

劳动争议发展的趋势大体是:

(一) 劳动争议的数额显著增加

据提前数年对 20 多个省(直辖市、自治区)的不完全统计,1949 年、2000 年和 2001 年基层劳动争议调解委员会处理劳动争议分别为 83438 件、96435 件和 208419 件,2000 年和 2001 年增幅分别为 16%和 116%,年均增幅 66%。劳动争议仲裁委员会立案分别为 45438 件、94171 件和 105261 件,2000 年和 2001 年受理争议案件增幅分别为 107%和 12%,平均增幅为 60%。

2005 年 3 月 31 日王兆国同志在全总机关先进性教育活动报告会上就当前的劳动关系和劳动争议的情势指出:“当前我国的劳动关系非常复杂,协调处理的难度也相当大。从目前掌握的情况看,有些问题还比较突出。比如劳动合同的签订率比较低,履约情况也不理想;拖欠工资问题比较严重。进城务工人员等低收入人群工资收入增长较慢,抽样调查显示,低于最低工资标准的达 13.6%,并呈逐步扩大的趋势;职业病危害比较严重,特大重大劳动安全事故

时有发生；社会保障体制不够健全，历史欠帐太多，社保的覆盖面不够广，国有企业改制过程中出现了国有资产流失，职工合法权益受损，分配差距过大等问题，由此引起的劳动争议案件和纠纷大幅度上升，法院受理的案件每年以 30% 的速度增长，有些引发了职工群体性事件，有的还在国内外造成了不良影响。”¹ 这段讲话既阐述了当前劳动争议不断上升的趋势，也分析了劳动争议案件不断上升的原因。

（二）外商投资企业与私有企业中劳动争议比国有企业和集体所有企业的劳动争议数额不断增加

随着改革开放的深入发展，外商投资企业和私有企业数额不断增加，而外商与资方基于追求更多利润的目的，对职工进行榨取和掠夺，恶化劳动条件，忽视安全与卫生，任意加班加点，克扣与拖欠工资等行为引起职工的不满，使这些企业中的劳动争议大幅度的上升。

（三）集体劳动争议逐步增多

在企业中因为侵犯了企业全体职工或部分职工的利益，激发了这些职工联合起来为维护共同的利益而斗争的劳动案件，随着改革的深入发展有了明显的增长的趋势，劳动争议的出现与数量上升的趋势，要求我们必须面对这一现实，认真地搞好劳动争议的处理工作和实现对劳动争议处理制度的改进。

四、我国劳动争议处理制度的主要问题

我国劳动争议处理制度——“一调、一裁、二审制”总的来说，在调整劳动关系方面取得了巨大成绩，在维护当事人合法权益方面发挥了作用，同时也树立了《劳动法》的权威，这些是应予肯定的。但是也必须看到劳动争议处理方面存在着一些不适应的情况，其焦点是维权的周期太长，劳动争议的处理秩序有些繁琐，提起申请仲裁的时效太短，维权的成本过高等一系列问题。

我国劳动争议处理制度——“一调、一裁、二审制”的本意是

¹ 《中国工运》2005 年第 4 期第 8 页。

考虑到劳动关系的特点而设计的,由于劳动关系具有隶属关系的属性,为了便于今后的共处与合作,因此强调采用调解程序化解矛盾和通过仲裁解决纠纷,尽量不到法院进行审判,避免双方当事人的尖锐对立,这种设计本意是好的,但实践起来却显现了一些值得研究的问题。具体分析起来在调解、仲裁和法院审理的环节中都有可商榷的问题。

(一) 劳动争议调解程序中的问题

1、调解组织不够健全

按《劳动法》的规定,要求应“在用人单位,可以设立劳动争议调解委员会。”但事实是在不少的企业中并未建立调解委员会。在改制过程中,大批国有企业转制、兼并、分立、破产,原有的劳动争议调解委员会减少了很多,在新建企业中未及时建立调解组织,至于一些企业化管理的事业单位和其他社会组织基本上没有建立劳动争议调解组织,因为调解组织不够健全,当然难以发挥调解劳动争议的作用。

2、调解劳动争议为非必经程序,影响了调解作用的发挥

劳动争议的调解,遵循了当事人双方自愿原则,在劳动争议处理中不是必经程序,很多当事人认为调解无用,对调解工作缺乏正确认识,不予重视。有的负责调解工作的工会干部受制于企业行政,怕得罪领导,不敢大胆依法公正调解,这些使调解程序不能充分发挥应有的作用。

(二) 劳动争议仲裁程序中的问题

1、仲裁前置原则带来诸多弊端

依现行劳动争议处理制度,实行仲裁前置程序,即仲裁无需当事人达成协议,一方申请即可启动仲裁,同时又规定先裁后审,不经仲裁,法院不予受理。这种做法不利于当事人诉权的保护,排除了当事人对仲裁的选择权。由于实行“一调、一裁、二审制,”使劳动争议的处理周期过长,维权成本太高,不利于及时、有效地处理劳动争议,根据现行规定,一个劳动争议案件可能历时一年以上的时间才能得到最终解决,有的则需要更多的时日才能达到终审。

这大大地增加了劳动者维权的难度和不利于劳动争议的及时解决。

2、三方共裁的原则未能认真贯彻

根据《劳动法》的规定，“劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表，用人单位方面的代表组成。也即是说要求实现三方共裁原则。这一做法符合公正处理的要求，劳动争议当事人双方都有自己的代言人参加仲裁，有利于劳动争议的合理解决。但在实际生活中，同级工会的代表和用人单位方面的代表则经常处于空缺状态，常出现的是劳动行政部门代表一家独裁，这使仲裁过多的呈现出行政色彩，影响了仲裁的效果。

3、现行的申请仲裁的时效的规定不利于保护劳动者的合法权益

按照《劳动法》第82条规定，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的法定期限为自劳动争议发生之日起60日以内。最高人民法院于2001年4月发布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第3条规定，如果劳动争议仲裁委员会以当事人的仲裁申请超过60日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应予受理，但经查明确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。这些都肯定申请仲裁的期限为60日。这种申请仲裁的有关时效的规定对劳动者非常不公，往往是劳动者在权利受到侵犯后，费尽力气实现维权，当难以实现维权目标，下决心申请仲裁以求公道时，却已超过申诉时效，目前大批的劳动争议案件以超过申诉时效驳回了劳动者的申诉，这大大地损伤了劳动者的利益。《劳动法》在制定时把2003年颁布的《企业劳动争议处理条例》规定的申请仲裁的时效从六个月改为六十日，其初衷是想及时地使劳动争议得到解决，但却为劳动者维权设置了障碍。

（三）法院审理程序中的问题

1、劳动争议的审判机构不能适应现实的要求

按现行规定，劳动争议的审理由法院民事审判庭负责审理，但是民事审判庭的法官往往注重熟悉民商法，对劳动法都比较陌生；