

 Labor Relation  
Management

# 劳动关系管理

LAODONGGUANXIGUANLI

■ 李友德 著

海南出版社

# 劳动关系管理

李友德 著

海南出版社

---

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理/李友德著. -海口:海南出版社,2009.4

ISBN 978 -7 -5443 -2993 -4

I. 劳… II. 李… III. 劳动—生产关系—管理 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第042436号

---

## 劳 动 关 系 管 理

李友德 著

---

责任编辑:古 华

出版发行:海南出版社

地 址:海口市金盘开发区建设三横路2号

邮 编:570216

电 话:0898—66830929(海口)

0731—4863905(长沙)

网 址:<http://www.hncbs.cn>

印 刷:长沙市天心区井岗印刷厂

开 本:850×1168(毫米) 1/32

印 张:11.25

字 数:350千字

版 次:2009年4月第1版 2009年4月第1次印刷

书 号:ISBN 978 -7 -5443 -2993 -4

---

定 价:30.00元

## || 前 言 ||

自现代劳动关系产生以来,劳动关系便成为人们研究的对象,随着资本主义的发展演变,劳资矛盾冲突日益激化,劳动关系就成为一个更加突出和影响广泛的社会问题,各国学者对劳动关系理论研究也在不断发展和深化。我国社会正处在渐进的转型过程中,随着市场经济体制的逐步建立和完善,现代工业经济和服务经济在国民经济中所占的经济比重日益加大,劳资关系在经济运行过程中的解决难度日益呈现复杂化,企业主与员工之间、企业与政府之间、员工与政府之间的矛盾越来越突出。正是在经济急速发展,劳动关系日趋难于协调的情况下,我国政府顺应市场形势,在党的十六大会议上明确提出把建立和谐社会作为建设小康社会的主要目标之一,并在2007年对原来制定并实施十多年之久的《劳动合同法》重新进行修订,其目的就是要更进一步建立和谐的市场劳动经济体制,体现“以人为本”的社会主义经济制度,充分发挥劳动者在经济建设中的积极性。

和谐劳动关系的实质是劳动关系主体双方利益的和谐,也是劳动关系主体双方权利和义务的平衡。只有实现主体双方利益的最大化 and 均衡化,才不会导致劳动关系的失衡和破裂,才能使主体双方在劳动过程中形成稳定的劳动关系。劳动关系状况受一个国家经济发展水平、社会制度、经济管理体制以及社会化民主进程的广泛影响。随着劳动组织形式和劳动就业形式的多样化,企业和员工之间的利益关系和分配关系日益复杂化,企业的劳动争论和劳动纠纷逐渐增多,企业与员工的矛盾时有激化。企业体制改革的深化和产业结构的调整,失业人数不断增多,社会贫困化程度的加剧,城乡贫富差距

## 2 劳动关系管理

的拉大,经济失衡现象的发生,员工对于社会的救助日显渴求。政府建立有序的社会保障运行机制也是稳定社会发展的必需途径,现代社会各国政府对于各种类型的保障的完善也是稳定人心的一个重大举措,当然保障体制的建立是一个漫长的过程,也是劳动者权益落到实处的反映,同时社会保障制度的实行极大地改善了各国的民生状况,促进各国民众共享经济繁荣和社会进步成果,能对保证经济社会运行的平稳和社会的安定发挥积极的作用。

经济全球化形成了生产要素的跨国流动和配置,促进了各国经济相互间的高度依赖和融合。各国劳动就业进程中的就业机会、劳动资源的分配、就业方式的变动、劳动中分工和合作、人力资源的分配都要相互影响。国际间相互合作也加剧劳动关系之间的冲突,政治制度、经济发展、社会环境的差异,使劳动关系的处理日趋多样化。客观来看,劳动权益保护是人权社会向前发展的重大迈进,也是我国建立和谐社会的根本要求。完善我国劳动关系的立法也是适应全球社会发展的重要标志,入世以后的中国,面临吸引外资和产业结构的调整,就业和劳动关系问题更加突出和复杂化,如何适应全球化条件下劳动关系的新变化,制定积极的劳动关系政策,适应我国经济的整体发展,促进经济持续健康的发展,是中国当前面临的紧迫任务。

本书在写作过程中,参考和引用了国内外学者的大量著作和文献。在此,对著作者深表谢意。

由于作者知识和经验的局限,错误和疏漏在所难免,恳请专家、学者、及广大读者进行批评指正。

李友德

2009年3月30日

# 目 录

---

<b>第一章 劳动关系概论</b> .....	(1)
第一节 劳动关系内涵 .....	(1)
第二节 劳动关系的实质 .....	(7)
第三节 影响劳动关系的环境因素 .....	(16)
<b>第二章 劳动关系发展历史及理论</b> .....	(24)
第一节 劳动关系产生的理论渊源 .....	(24)
第二节 劳动关系的历史演进 .....	(30)
第三节 现代劳动关系理论 .....	(35)
第四节 劳动关系理论在西方各国的实践 .....	(46)
<b>第三章 员工参与及劳动合作</b> .....	(55)
第一节 员工参与概述 .....	(55)
第二节 员工参与管理的形式 .....	(66)
第三节 企业劳动合作的主要形式 .....	(71)
第四节 企业劳动合作的实现及其扩展 .....	(79)
<b>第四章 工会制度</b> .....	(84)
第一节 工会概述 .....	(84)
第二节 工会的基本职能和工人入会的原因 .....	(91)

## 2 劳动关系管理

第三节	工会的组织结构 .....	(99)
第四节	目前中国工会制度中存在的问题 .....	(107)
<b>第五章</b>	<b>政府管理 .....</b>	<b>(117)</b>
第一节	政府及其在劳动关系中的角色和职能 .....	(117)
第二节	政府劳动关系策略与实践 .....	(126)
第三节	政府干预与公权对劳动关系的影响 .....	(133)
第四节	中国政府在劳动关系中的作用 .....	(146)
<b>第六章</b>	<b>集体谈判主体——雇主 .....</b>	<b>(156)</b>
第一节	雇主与雇主组织 .....	(156)
第二节	劳动关系中的的雇主管理 .....	(163)
第三节	世界各国国家雇主组织发展 .....	(171)
第四节	中国雇主组织的现状 .....	(178)
<b>第七章</b>	<b>劳动争议处理制度 .....</b>	<b>(184)</b>
第一节	劳动争议概述 .....	(184)
第二节	劳动争议调解 .....	(189)
第三节	劳动争议仲裁制度 .....	(200)
第四节	劳动争议诉讼 .....	(206)
第五节	集体合同制度 .....	(221)
<b>第八章</b>	<b>集体谈判管理 .....</b>	<b>(229)</b>
第一节	企业集体谈判概述 .....	(229)
第二节	集体谈判的主体和结构 .....	(236)
第三节	集体谈判的影响 .....	(249)
第四节	我国集体谈判制度现状 .....	(264)
<b>第九章</b>	<b>劳动者的社会保障 .....</b>	<b>(275)</b>
第一节	社会保障与市场经济 .....	(275)
第二节	劳动和社会保障立法程序 .....	(282)

第三节 社会保险给付 .....	(289)
第四节 我国的养老保险制度 .....	(294)
第五节 我国的失业保险制度 .....	(300)
第六节 医疗保险制度的基本内容 .....	(312)
第七节 工伤和工伤保险 .....	(319)
<b>第十章 产业行动——罢工 .....</b>	<b>(328)</b>
第一节 产业行动概述 .....	(328)
第二节 罢工 .....	(332)
第三节 罢工以外的解决办法 .....	(345)
主要参考书目 .....	(350)



## 第一章 劳动关系概论

劳动关系的问题不仅局限在产业组织内,其影响也不仅涉及生产单位的劳动生产率。劳动关系的焦点集中在失业、贫困、妇女和种族歧视、社会保障等社会问题上,这是就业组织必须承担的社会责任。劳动关系问题的许多方面,仅靠当事人自行解决是有困难的,还需要政府在处理劳动关系中承担责任和发挥作用。传统的劳动关系的主要研究对象是工人,近几年就业组织中的工程技术人员、管理人员、服务人员等“白领”人员的行为和关系也成了主要的研究对象,这是工业化所带来的一个新特征。劳动关系的处理方式与历史形成的观念有关,还与各国的文化背景有关,所以东方国家与西方国家的有关劳动政策和制度很不相同。

### 第一节 劳动关系内涵

#### 一、劳动关系的内涵

劳动关系是一种经济关系。作为生产关系的组成部分,劳动关系是生产关系的微观层次上和生产环节中的具体体现。劳动关系是产业组织关系的核心部分。劳动关系,在国外叫产业关系,又叫劳资关系或劳工关系,是就业组织中最基础的组织关系。劳动关系是管理方与员工个人及员工团体之间的权利与义务安排,以及由利益引起的合作与冲突的总和。从宏观层面来看,劳动关系也是工业社会中一个最基本的社会关系,因为工业社会的成员不是充当雇主的角色,就是充当着雇员角色,两者居其一。雇主与雇员之间的利益冲突,是社会冲突的最基本内容。

## 2 劳动关系管理

在我国计划经济体制下,劳动关系被解释为国家—集体—个人三者利益关系,在就业组织内被解释为“领导者和被领导”之间的关系。这种建立在行政隶属关系上的劳动关系与市场经济体制下的雇佣契约基础上的劳动关系完全不同。在市场经济体制下,不管用人单位是什么性质,都将以“雇佣”的身份到劳动力市场去雇用员工,这是市场经济体制下配置劳动力资源最基本的方式。用人单位,也就是就业组织内的劳动人事管理工作的核心,就是如何在雇佣契约的基础上处理好管理方与员工之间的关系。

### 二、劳动关系的构成要素

劳动关系不是一种简单的、仅局限于一个生产单位内的双边关系,它是一个动态的,由自一定社会环境下的心态、期望、人际关系、行为各不相同的个人及其群体组合成的复杂的社会体系。

#### (一) 主体要素

劳动关系是由不同的群体构成的,这些群体构成系列在不同层次上正式或非正式地存在着,并且在横向上和纵向上彼此发生着联系。这些群体各有其形成和消亡的原因。它们可能彼此渗透,并且随时可能重新组合。这给群体一个就业组织内的工作小组层次上构成一种最低层次的劳动关系。如果从一个企业层次上考察,劳动关系是由“资方”(管理方)和“劳方”(雇员)这样两个系列群体构成的。“资方”是生产经营权和管理权的载体,其政策主张和行为从总体上讲是体现雇主意愿的,但内中有异。例如,班组长阶层、车间主任阶层与公司人事部阶层人员的心态就不同。前者更注意生产效率,因为他们的办事能力要靠自己所管领域的生产率提高来表现,将来的升迁与生产率相关联;而人事部人员更注意生产一线普通员工的需要,因为他们的办事能力要靠员工的潜力的发挥如何来反映,将来的升降与人力资源利用状况相关联。人事部内部不同级别人员之间的心态也各有差异,人事部经理更多地对总经理负责,而人事部低层人员与员工的利益更相通。在现代企业中,股东的行为是典型的利润最大化,总经理的行为往往会偏离利润最大化目标,他们追求规

模增长和市场目标,因为他们的权力大小、社会声望高低直接与企业规模和企业社会形象高低相关联。由于股东们为利益,经理们为权力,所以两者对员工的态度就有差异。“劳方”系列中的群体由于职业相同、工作环境相同、所处岗位在整个工程中的地位相同,或在同一车间、同一工序、同一小组工作而形成。不同工种、不同环境、不同地位、不同车间、不同作业组各有他们特殊的问题,有的工伤风险特别大,有的工作时间特别长,有的工作特别单调,因而各自结成群体为各自利益而奋斗。“劳方”系列中的群体,还可依据员工的年龄、性别、文化程度、工作能力、家庭背景、气质、兴趣、性格等个人特征来划分,因为个人特征不同的员工,他们的利益不完全相同。所以员工系列内的群体很多,内部关系也十分复杂。

在产业、行业、职业层面上考察,雇主们会因为所处产业、行业不同而分成不同群体。因为不同产业、行业会面临不同的劳动关系问题,例如不同的工作环境问题、不同的职业稳定问题、不同的生产率问题、不同的劳动组织问题、不同的工资水平和工资结构问题等。但雇主们处在同一产品市场和劳动力市场上,彼此又有竞争关系,所以实力地位不同的雇主又可以正式、非正式地形成几个群体。产业、行业层面上的雇主们的正式组织,常称为产业(行业)公会或产业(行业)协会等。同样道理,雇员们也会按产业、行业,还有职业系列分别组成群体,而且在同一产业、行业、职业内还会存在几个不同的群体,因为同一产业、行业、职业内的雇员们彼此也有竞争关系,并由于个人职业不同而形成产业工会、行业工会、职业工会。这些组织超出了企业的范围,它们将与产业(行业)内的多个雇员形成关系,还要处理同一产业(行业)、职业内各企业分支组织间矛盾问题。

在国家层面上,同一产业、行业、职业中的雇主和雇员还会因地域的自然条件、社会经济条件不同,而有不同的劳动关系问题。例如,经济发展水平不同的地区可接受的最低工资条件不会一样,经济发展水平不同的地区就业情况也不一样,劳动力市场紧张条件下的工会与劳动力市场宽松条件下的工会的影响力地位也不相同,它们

## 4 劳动关系管理

---

的心态和期望差异也很大。在西方发达国家,劳动关系体系中最大规模的群体是全国产业(行业)、职业工会和全国产业(行业)雇主协会,以及工会和雇主协会的跨产业、跨地区的全国联盟。

劳动关系的主体是构成劳动关系体系的核心要素,因为所有劳动关系现象和劳动关系制度的产生、发展、变化、终止都不是毫无理由,都是复杂的群体系列的各群体的心态、期望、人际关系发生变化,从而他们的政策和行为也发生变化的结果。分析群体心态、期望、人际关系以及他们的政策和行为,是劳动关系研究的主要内容。

### (二) 环境要素

劳动关系是社会关系的一个环节,它受社会关系其他环节影响。这些环节构成了劳动关系存在和赖以变化的环境,涉及经济、社会、政治等方面。从经济环境来说,市场的变化、技术的变化、就业结构和就业方式的变化,以及影响财富分配的社会经济政策的改变,都会通过失业率、工资水平及结构影响劳动关系,而劳动关系的变化又反过来影响市场、技术、就业结构等经济变量。

从世界范围来看,技术进步和非体力性就业增长,体力劳动者失业增加,是几十年来就业结构变化的主要特征。非体力性就业的增长源于服务性行业的发展及技术的进步,特别是计算机与微电子技术的运用,机器人对工人的替代。随着信息传播持续的发展,人们可以在家中通过计算机通讯网络与企业管理部门保持联系,无需与同事们一起坐在办公室中工作。这些变化对劳动关系产生巨大影响。例如分散作业使工会参与率下降,家庭工厂和被称之为“电脑通勤人员”的自由职业者的发展,使劳动关系又变成一种家庭或商业性劳务关系。

失业率是由失业人数与失业周期决定的,因此,失业人数,失业周期长短不同,长期失业人口在失业人口总数中所占比重不同,对劳动关系产生的影响也不同。导致失业的因素可以从劳动需求和劳动供给两方面去寻求,既有就业岗位减少造成的,也有劳动力人口增长造成的,这两方面原因造成的失业,对劳动关系的影响作用自然不

同。在考虑失业与劳动关系相互影响问题时,还要注意对失业人口的结构进行分析。失业人口的年龄结构、性别结构、文化程度结构、技能结构不同,对劳动关系的影响也就不同。

从社会环境来说,财富的分配和社会价值观念的改变,人与人之间的等级关系的变化等,都是对劳动关系有明显作用的因素。20世纪70年代末和80年代初的经济滞胀,使“福利”国家的信条受到了挑战,持续的高失业和福利大幅度削减重新拉大了收入差别,就业者与失业者之间,衰落行业与发达地区、新兴行业之间,能独立支付医疗、教育费用的人与仅仅靠公共服务生存的人之间的社会地位差别进一步明显。

从政治环境来说,它与机构和个人在决策中的权力、态度和行为有关。与劳动关系有关的政治有两类:一类是属于劳动关系一部分的组织内部政治;另一类是通过政府形成的外部的公共政治,它表现为一个社会政治体系。政治环境是由参与决策的各派政治力量的主张(目标)和其鼓动手段所构成的。各派政治力量通过较量所形成的力量对比决定了政治格局。因此,政治环境在很大程度上是由执政党的意识形态和作风所决定的。

### (三) 时间要素

劳动关系总是处在变动之中,现状不过是连绵不断的过去与将来之间的一个部分。因此,现代劳动关系有相当多的部分源于它的过去或源于双方当事人对未来所抱的目标和期望。在微观层面上,时间因素的作用从两方面表现出来:一是今天的问题源于昨天的决定,而今天解决问题的意向随着环境的变化,就会导致以后问题的出现;二是双方当事人的心态、期望和人际关系,部分地受到他们过去的个人或集体的经验、传统的影响。在宏观层面上,时间因素的作用表现为劳动关系的状态总是随着经济、社会和政治环境的变化而变化。

### (四) 媒体要素

劳动关系受传播媒体的影响是不可避免的,因为大众传播媒体

会改变双方当事人的心态、倾向与期望,从而为劳动关系的调整提供外在途径或增设外在的障碍。人们大多数的知识是通过大众传媒对经济、社会、政治问题的报道和评论而获取的。大众传媒对包括劳工事件在内的社会事件的报道和评论,不可避免地会掺杂个人的价值判断、思想观念乃至偏见。有关内容和观点的传播被当事人用来争取社会公众的支持,也可以形成对当事人的攻击和损害。纠纷公开化的结果可能因传播了解决问题的经验而有利于矛盾的解决,也可能因为不满的矛盾传播开来而使纠纷进一步扩大、激化,从而不利于劳动关系的调整。

### (五) 制度要素

劳动关系的外部表现是一系列各种形式的制度。这是由于劳动关系并不是纯粹的经济关系,相反,它是一种比其他任何一种经济关系都更多地渗透有非经济的社会、文化关系及政治关系的经济关系,因此,调节劳动关系的制度是多样的。法律是为维护社会正义和社会秩序而创造的一种社会调节器,它规定每个社会成员履行与其权利相对等的义务,从而规范人们的行为,调整人与人之间的关系,促进社会稳定和人类文明的发展。调整劳动关系的法律制度,强调三方性原则。它不仅规定当事人双方的权利、义务,而且规定作为第三者的政府的权力、义务。三方性原则表明劳动关系制度对公共权力的承认,这也是劳动关系中不可避免地会有渗透公共权力的特点的反映。权力包括私人权力和公共权力,它是处于某种社会关系内的成员实现个人意志的可能性。行政是对权力的行使,直接对权力所赋予的管辖在范围内的人的行为实施管理。道德作为一种直接的社会控制手段,处理自我意志与情感之间发生矛盾冲突情况下产生的人与人之间关系。道德手段的力量源泉来自于自我良心责备和社会舆论的张力。我们知道,人与人之间的情感关系的疏密对劳动关系的和谐有十分巨大的影响。因此,劳动关系比其他任何一种经济关系更依赖于道德规范的调节。市场经济国家的劳动关系制度是以法律制度为基础的。因为市场经济是以产权为基础的契约体制,它本

质上只能是一种法制经济,但劳动关系制度将比其他任何一类经济制度都更多地借助于权力范围和道德范围。

## 第二节 劳动关系的实质

劳动关系实质是冲突与合作。冲突的根源可以分为根本根源和背景根源,前者是指由于劳动关系的本质属性造成的冲突,后者是指由那些更加可变的,取决于组织、产业、地域、国家等因素的属性所造成的冲突。

### 一、冲突

#### (一)冲突的根本根源

##### 1. 异化劳动的合法化

目前,私营经济在多个国家占有绝对优势地位,而私营经济的理论认为,当人们为自己而不是为他人工作时,会变得更加努力。但问题是,事实上大多数人并不是在为自己工作。为此,马克思指出,资本主义市场经济存在着资产阶级和无产阶级的分化。前者拥有并控制着生产工具,而后者则一无所有,只能靠出卖劳动力谋生。这种阶级地位的差别,决定了现代资本主义社会的主要特征是大多数劳动力市场的参与者都在为他人工作。实际上这也是目前资本主义经济中劳动关系最主要的特征。因为工人并非为自己工作,所以他们在法律上既不拥有生产资料、生产产品以及生产收益,也不控制工作的生产过程,从而法律上造成了劳动者与这些生产特征的分离。工人为了保住工作,可能会认同这种工作安排并尽力工作。但是,在其他不变的情况下,工人缺乏努力工作的客观理由,因为生产资料、过程、结果及收益在法律上不归他所有,这本身就是管理的难题。而个体工商户就不存在这样的管理问题。

##### 2. 客观利益差异

市场经济更深层次的原则是企业利润最大化目标。马克思认为,在任何一个经济体系中,所有的价值都是由生产性劳动创造的。

如果雇主按照劳动的价值给付工人报酬,那么利润就会变成了空壳,投资方就没有任何投资的动机,最终就会导致经济的崩溃。所以,资本主义存在的条件就是通过劳动力长期的过度供给(即失业)将工人置于不利的地位,从而支付少于工人劳动创造价值的工资,实现对工人的剥削。

国外一些学者认为,无论是否接受剥削的论点,对利润的追求都意味着雇主和工人之间的利益存在着根本的冲突。在其他条件不变的情况下,雇主的利益在于给付工人报酬的最小化,以及从工人那里获得收益的最大化。同样,在其他条件不变的情况下,雇员的利益在于福利的最大化,以及在保住工作的前提下尽量少地工作。毋庸置疑,雇主与工人的利益是直接冲突的。即企业对利润的追求和员工对福利工资的要求是劳动关系深层次冲突的根本原因之一。

### 3. 雇佣关系的性质

管理方的权力在就业组织中是以一种等级分层(由上而下)的形式逐级递减的。这种权力来源于所有者的产权,在没有法律特别规定的情况下,员工没有权力选举组织中直接的管理者或更高职位的人,而且管理者无须对下负责,员工很难参与到管理权力。虽然雇员拥有退出、罢工和岗位的力量,并能够同管理方协商有关管理制度,但由于雇员难以真正行使参与管理的权利,所以员工关系力量的作用在很大程度上是负面的。双方的这种雇佣关系使员工不情愿地处于从属地位,从而造成对管理者的不信任。雇员与管理者冲突更深层的原因有两个:在一个崇尚个人自由和民主的社会,劳动者不愿意处于从属地位;更重要的是,这种权力的分布不是雇员的利益所在,而是资本所有者的利益(利润)所在。

### 4. 劳动合同性质

如果雇主和雇员签有详细的劳动合同,在合同中又明确规定了工人应当完成的工作任务、工作的质量和数量、工作的职责和范围,以及相应的报酬,那么前三种冲突的根源就会降低到次要地位。只要任何一方没有履行合同,冲突才会出现,需要重新协商变更订立合



同。但实际上,由于工作内容要求很难界定清晰,工作产出有时难以测量,因而劳动合同不可能订得非常详细周全、面面俱到,不产生任何歧义,而且考虑到任何变化因素的发生。

目前从全球劳动力市场看,劳动契约并不普遍,合同条款和内容不可能包罗万象,格式也不统一,甚至没有书面的合同。劳动关系的一些内容,比如对工作的预期和理解等,并不能完全用书面的形式进行约定,有时它是建立在一种“心理契约”的基础上的,即建立在双方对“工资与努力程度之间的动态博弈”结果之上的,或者说,在心理契约形成之后,可以从薪酬水平推测出工人的努力程度。实际上心理契约要复杂得多,它包括组织的全部工作规则,如工人对工作保障、晋升机会、工作任务分配的预期,雇主对工人忠诚和预期等。由于这种理解和期望的复杂性和模糊性,在日常工作中经常会产生对于“公平合理安排”的不同看法。同时,即使在雇员个人和用人方签有书面合同的情况下,也会由于双方对合同条款内涵的理解和解释的不同,产生激烈的冲突。这一点与工会在集体谈判、签订集体合同中引发的问题是一样的。

劳动契约的这种模糊性和复杂性,也是造成潜在冲突的一个根源,在考虑雇员和管理方之间关系的性质及其潜在利益的冲突时,更是如此。劳动关系的性质使得双方对各自的角色和义务产生不同的看法和理解,导致了相互的不信任。在管理方单方引入新的管理规则,变更、破坏心理契约时,这种冲突更为明显。如果这时雇员缺乏相应的法律保护,他们常常会选择辞职。因而,对工人以及工会领导人表现出来的认为管理方政策不可靠、对管理方不信任,甚至采取对立态度,也就很容易理解了。

## (二)冲突的背景根源

除了冲突的根本原因之外,还有更多的背景根源。这种背景根源主要体现在下列三个方面。

### 1. 广泛的社会不平等

工业主义理论的支持者认为,经济剥削是劳动关系双方冲突的