



劳动关系 与劳动法

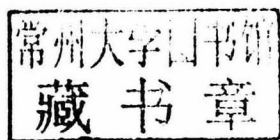
LAODONGGUANXI

YU LAODONGFA

庞辉 芦文慧 / 编著

劳动关系与劳动法

庞 辉 芦文慧 编著



辽宁师范大学出版社

• 大连 •

©庞 辉 芦文慧 2013

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系与劳动法 / 庞辉, 芦文慧编著. —大连:
辽宁师范大学出版社, 2013. 6(2019. 1 重印)
ISBN 978-7-5652-0918-5

I. ①劳… II. ①庞… ②芦… III. ①劳动关系—高等
教育—自学考试—自学参考资料 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 125173 号

出 版 人:王 星

责任编辑:刘长影 曲颖慧

责任校对:王 钢

封面设计:李小曼

出 版 者:辽宁师范大学出版社

地 址:大连市黄河路 850 号

网 址:<http://www.lnnup.net>

<http://www.press.lnnu.edu.cn>

邮 编:116029

电 话:(0411)84259912

印 刷 者:大连华伟印刷有限公司

发 行 者:全国新华书店

幅面尺寸:145mm×210mm

印 张:10

字 数:297 千字

出版时间:2013 年 7 月第 1 版

印刷时间:2019 年 1 月第 3 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5652-0918-5

定 价:25.00 元

前言

劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的社会关系,劳动力市场越发展,劳动关系问题越重要。劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律。劳动关系与劳动法这门课程主要讲述了劳动关系的理论、劳动关系的主体以及劳动法的相关内容,如劳动合同、灵活用工制度、集体谈判、集体合同和劳动争议处理等。本书在介绍劳动关系与劳动法领域理论知识的基础上,介绍和剖析了大量典型案例,不仅有助于提高学生学习的积极性和主动性,使劳动关系与劳动法理论变得亲切而生动,而且有利于培养、提高学生运用相关理论知识分析和处理实际问题的能力。

本书共包括十一章内容:第一章劳动关系概论,主要介绍劳动关系的概念与特征、劳动关系的本质及其根源、劳动关系的外部环境以及新中国成立以来劳动关系的历史沿革;第二章劳动者,主要介绍劳动者的概念、劳动者的法律含义、劳动者的劳动权利与义务以及我国劳动者身份认定中的特殊问题;第三章雇主和雇主组织,主要介绍雇主的含义、雇主的权利与义务、劳动关系中的雇主管理、雇主组织的概念、国际雇主组织和中国雇主组织;第四章工会,主要介绍工会的定义、性质、结构分类,工会的发展历程,工会的职能与行为方式,工会的权利与义务以及中国工会的组织结构;第五章政府,主要介绍政府的角色、政府与劳动关系理论、中国政府干预劳动关系的努力;第六章劳动法概论,主要介绍劳动法的概念与作用、劳动法的产生与发展 and 劳动法的基本原则;第七章劳动合同,主要介绍劳动合同的概念、分类,劳动合同制度的作用,劳动合同的订立,劳动合同的内容,劳动合同的履行与变更,劳动合同的解除与终止

以及违反劳动合同的法律责任;第八章灵活用工制度,主要介绍劳动派遣制度、非全日制用工和弹性工作制;第九章集体谈判,主要介绍集体谈判的概念、功能,集体谈判的结构,集体谈判的过程以及工资集体谈判;第十章集体合同,主要介绍集体合同制度,集体合同基本原则、主要内容、基本程序和监督机制,集体合同的订立,集体合同的变更以及终止;第十一章劳动争议处理,主要介绍劳动争议的概念和特征,劳动争议的种类、处理方式,劳动争议调解,劳动争议的仲裁以及劳动争议的诉讼。本书力求用简明易懂的语言解释劳动关系与劳动法的基本知识、基本理论和基本制度,并做到理论与实践相统一。书中欠妥之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

2013年5月

目 录

第一章 劳动关系概论	1
第一节 劳动关系的概念与特征	1
第二节 劳动关系的本质及其根源	6
第三节 劳动关系的外部环境	22
第四节 新中国成立以来劳动关系的历史沿革	27
第二章 劳动者	32
第一节 劳动者的定义及分类	32
第二节 劳动者的法律含义	35
第三节 劳动者的劳动权利与义务	40
第四节 我国劳动者身份认定中的特殊问题	46
第三章 雇主和雇主组织	52
第一节 雇主的含义	52
第二节 雇主的权利与义务	59
第三节 劳动关系中的雇主管理	66
第四节 雇主组织的概念	74
第五节 国际雇主组织	78
第六节 中国雇主组织	81
第四章 工会	85
第一节 工会概述	86
第二节 工会的发展历程	90
第三节 工会的职能与行为方式	97
第四节 工会的权利与义务	100
第五节 中国工会的组织结构	105
第五章 政府	113
第一节 政府的角色	113
第二节 政府与劳动关系理论	123
第三节 中国政府干预劳动关系的努力	125

第六章 劳动法概论	129
第一节 劳动法的概念与作用	129
第二节 劳动法的产生与发展	134
第三节 劳动法的基本原则	137
第七章 劳动合同	141
第一节 劳动合同概述	141
第二节 劳动合同的订立	146
第三节 劳动合同内容	153
第四节 劳动合同的履行与变更	162
第五节 劳动合同的解除与终止	168
第六节 违反劳动合同的法律责任	176
第八章 灵活用工制度	182
第一节 劳务派遣制度	182
第二节 非全日制用工	205
第三节 弹性工作制	215
第九章 集体谈判	220
第一节 集体谈判概述	220
第二节 集体谈判的结构	225
第三节 集体谈判的过程	231
第四节 工资集体谈判	233
第五节 关于集体谈判的案例分析	243
第十章 集体合同	249
第一节 集体合同概述	249
第二节 集体合同的订立	254
第三节 集体合同的生效	260
第四节 集体合同的终止	265
第五节 关于集体合同的案例分析	268
第十一章 劳动争议处理	276
第一节 劳动争议概述	276
第二节 劳动争议调解	285
第三节 劳动争议仲裁	291
第四节 劳动争议诉讼	306
参考文献	313

第一章 劳动关系概论

第一节 劳动关系的概念与特征

一、劳动关系的概念

(一)劳动关系的内涵

人类的产生和发展离不开劳动。对于大多数人来说,劳动不仅可以使其获得物质上的财富,同时也是其社会地位和个人心理获得满足的主要源泉;对于企业来说,劳动者的劳动效率、工资水平等是影响其生产质量、生产效率、劳动力成本的重要因素,关乎企业的生存与发展;对于整个社会而言,劳动关系的和谐发展在促进社会财富和社会收入的合理分配、缓解通货膨胀和失业状况以及提高社会成员的生活质量方面发挥着积极的作用。

“劳动关系”是根据英文“labor relations”一词翻译而来,是指劳动者(雇员)与雇主之间在劳动过程中形成的社会经济关系。人们对劳动力的提供者的称谓不同,一般称之为“雇员”,有时也称之为“劳动者”、“工人”、“劳工”等。在不同的国家或不同的体制下,劳动关系又被称为“劳资关系”、“产业关系”、“雇佣关系”、“劳工关系”、“劳使关系”等。

劳资关系表明的是资本与劳动之间的关系,即指劳工和资方之间的权利和义务的关系。这种关系透过劳资双方所签订的劳动契约和团体协约而成立。劳资关系所牵涉的范围很广,如劳动条件、童工女工保护、劳工组织与经营、生产效率、违约处理及争议处理等。在手工业时代,由于劳资关系多体现在师徒之间,这种关系亲密融洽,并不存在很多问题,但自工业革命以后,由于机器取代了人力,劳资双方壁垒开始分明,逐渐形成了严重的劳资问题。劳资关系的良好与否,关系到生产秩序、社会安定以及国家安全。一般而

言,工业先进国家的劳资关系大都不太和谐,经常有劳资纠纷的情形发生,从而导致罢工、怠工、关厂、停业。

产业关系又称工业关系,该称谓源自美国。其狭义上等同于劳资关系,主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系。广义上则泛指产业及社会管理中的管理者与受雇者之间的所有关系,产业关系的主体不仅包括普通劳资关系中的劳资双方,还包括了政府一方。产业关系这个概念在欧美国家使用比较广泛。

雇佣关系是指受雇者向雇主提供劳务,雇主支付相应报酬而形成权利义务关系。雇佣关系是雇主和受雇者在达成契约的基础上成立的,雇佣合同可以是口头的,也可以是书面的。雇佣合同在我国法律中没有明确规定,但大陆法系各国一般都对雇佣合同设有规定,例如《法国民法典》、《德国民法典》。雇佣关系的侧重点在于说明雇主与受雇者之间建立在特定法律关系基础上的雇佣关系,强调的是雇主与受雇者之间的权利义务结构。

劳工关系在英文中与劳动关系是同一个名词。在中文中,劳工关系则更强调以劳动为中心而展开,着重于劳动力,突出劳工及其团体,如工会的作用,强调劳工团体与雇主之间的互动过程,如集体谈判。

劳使关系的称谓源自日本,主要是为了更准确地说明劳动者与劳动力使用者之间的社会经济关系。这个概念比劳资关系、雇佣关系中性和温和,在一定程度上掩饰了劳资关系、雇佣关系中主体的对抗和冲突性质。

(二)我国劳动关系的概念

根据《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)的规定,我国劳动关系的具体含义是指劳动者与用人单位之间在运用劳动能力和实现劳动过程中形成的社会经济关系。

劳动关系是社会劳动生产过程中发生的社会经济关系。劳动过程是劳动力与生产资料两种要素相结合的生产过程。由于劳动关系是一个以劳动为内涵的概念,因此有必要认识和理解什么是劳动。劳动是人们在物质生产和精神生产过程中的体力和脑力的支出,是人类生存和发展的最基本条件。劳动既具有自然性质,也具有社会性质。

在我国,劳动关系中的劳动除了具有一般的含义外,还有其特定的内涵。劳动关系意义上的劳动,专指劳动者为谋生而从事的、履行劳动义务的、有组织的、岗位相对固定的集体劳动。从主体上看,它是以雇员身份所从事的劳动。凡不在雇员之列的人员所从事的劳动,例如现役军人的军工劳动,罪犯、劳教人员和战俘的劳动,家庭成员的劳动,个体劳动者和合伙人的劳动,雇员以公民身份所从事的社会义务劳动,都不属于目前《劳动法》所调节的劳动关系所指的劳动。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。从性质上看,它是履行劳动法律义务的劳动。也就是说,它是为了向雇主履行以法定形式确定的义务的劳动。从形式上看,它是雇主内部有组织的集体劳动。即雇员由雇主组织起来并在其指挥或指派下,以雇主的名义共同从事的劳动。

二、劳动关系的特征

(一)劳动关系主体之间既具有法律上的平等性,又具有客观上的隶属性。劳动关系主体双方在法律面前享有平等的权利,雇员向雇主提供劳动或服务,雇主向雇员支付劳动报酬,双方在平等自愿的基础上建立劳动关系。同时,雇员作为雇主的成员,在实现劳动过程中应当遵守雇主制定的规章制度,服从雇主的管理,双方形成领导与被领导的隶属关系。

(二)劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。人身关系是指具有人身属性的社会关系,是与公民的人身密切联系的社会关系。因为,劳动首先表现为人体的一种生理机能,是人的脑、神经、肌肉感官等的耗费,而劳动力存在于劳动者肌体内不能分离,所以当雇员向雇主提供劳动力时,也将其人身在一定限度内交给了雇主,故劳动力的支付过程也就是劳动者生命的实现过程。就这个意义而言,劳动关系是一种人身关系;另一方面,劳动关系又具有财产关系的属性,作为一种财产关系,它属于民法所调整的,而劳动法所调整的是活劳动与物化劳动相交换的关系。

(三)雇员与雇主间的劳动关系具有排他性。劳动关系只能产

生于雇员与雇主之间,劳动者与其他社会主体之间发生的社会关系不能称之为劳动关系。同时,作为自然人的雇员,在同一时间只能与一个雇主签订劳动合同、建立劳动关系。任何劳动者都不能与两个雇主同时签订劳动合同、建立劳动关系;任何两个雇主也不得同时与一个劳动者签订劳动合同、建立劳动关系,劳动关系具有排他性。至于现实社会中存在的灵活就业者,比如作家、自由撰稿人、小时工等,他们可以和不同的雇主建立劳动关系。然而灵活就业者在本质上并没有违背劳动关系排他性,因为灵活就业者在工作时间上是相互错开的,依然符合劳动者在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系的规范,只不过这“同一时间”更为灵活、更为具体而已。

(四)劳动关系具有国家意志和当事人意志相结合的双重属性。劳动关系是依据劳动法律法规规定和劳动合同约定形成的,既体现了国家意志,又体现了双方当事人的共同意志。我国劳动合同法对用人单位和劳动者的权利、义务作了明确的规定,体现了国家对劳动关系的强制干预性质,同时当事人双方对劳动关系的具体事项可以在平等自愿的基础上自由约定,体现了契约自由的本质属性。

(五)劳动关系具有纵向关系和横向关系相交错的特征。纵向关系指国家在生产领域中管理经济活动所产生的关系,是按命令服从原则建立起来的行政隶属关系。横向关系指各个独立的商品生产者在交换领域产生的关系,是按平等协商原则建立起来的经济协作关系。

三、劳动关系主体

劳动关系主体是劳动关系的重要构成要素,是指劳动关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者,即拥有劳动力的雇员(劳动者)和使用劳动力的雇主(用人单位)。可以说,所有劳动关系现象和劳动关系制度的产生、发展、变化和终止都是劳动关系主体之间不断相互作用的结果。

从狭义上讲,劳动关系主体包括两方:一方是劳动者和以工会为主要形式的雇员团体;另一方是雇主以及雇主协会。从广义上讲,劳动关系的主体还包括以政府劳动保障部门为代表的第三方等。在劳动关系发展过程中,政府通过立法介入和影响劳动关系,

调整、监督和干预作用不断增强,因此,政府是广义的劳动关系的主体。

(一) 雇员

雇员是指在就业组织中,本身不具有基本经营决策权力并从属于这种决策权力的工作者。雇员也称为劳动者、员工等,包括所有从事体力和脑力劳动而获取工资或者报酬的工作者。雇员的范围很广,包括蓝领工人、教师、医务人员、警察、办公室人员、社会工作者以及其他在西方被认为是中产阶级的职业者和底层管理者。劳动关系中的雇员,指具有劳动权利能力和行为能力,由雇主雇佣并在其管理下从事劳动以获取工资收入的法定范围内的劳动者。其含义一般包括:雇员是被雇佣的人员;雇员是在雇主管理下从事劳动的人员;雇员是以工资为劳动收入的人员;法定某种或某几种人员不属于雇员,如公务员、军事人员、家庭佣人、企业的高层管理者、农业工人等在一些国家被劳动法列在雇员的范围之外。

(二) 雇员团体

雇员团体是指因为共同利益或目标而组成的雇员组织,包括工会和类似工会组织的雇员协会和专门的职业协会。工会的主要目标是代表并为其成员争取利益。在世界许多国家中,工会是雇员团体的最主要的形式。我国的工会(中华全国总工会)成立于1925年,是一个统一的全国性群众团体,是各地方总工会和产业工会全国组织的领导机关。雇员协会一般是在一个就业组织内部形成的,如员工俱乐部、员工体育运动协会等。职业协会是由跨企业、跨行业从事某种特定职业的雇员组成的组织,其主要目标是为其成员争取更多的、在其特定职业方面的利益。

(三) 雇主

雇主是指雇用他人为其工作,并支付工资或报酬的法人或自然人。在国际上,一般把招用劳动者,并将劳动者纳入劳动组织中的自然人或法人,称为雇主。在不同的国家和不同的时期,其称谓和含义也不相同,如资本家、企业主、用人单位、使用者、经营者等。雇主可以包括雇用劳工的业主、经营负责人或代表业主处理有关劳动事务的人。雇主处于管理方地位,其最重要的意义在于享有对员工的“劳动请求权”和“指示命令权”,享有决策的权利。

（四）雇主组织

随着工会组织的不断发展壮大，雇主也逐步建立和发展起雇主组织。雇主组织是指由雇主（用人单位）依法组成的，旨在代表、维护雇主利益，并努力调整雇主与雇员以及雇主与工会之间关系的团体组织。雇主组织的主要形式是雇主协会，它们以行业或贸易组织为纽带，一般不直接介入雇员与雇主的具体劳动关系事务中。雇主组织的主要任务是同工会或工会代表进行集体谈判。维护雇主利益、建立协调的劳资关系、促进社会合作，是雇主组织建立的宗旨和目标。

（五）政府

近年来随着社会主义市场经济的不断完善和发展，政府在劳动关系中发挥着愈来愈重要而特殊的作用。政府在劳动关系中扮演的角色、强调的重点以及对劳动关系的干预程度与各国的历史背景和传统文化有关。美国、法国和德国的劳动关系强调集体谈判，政府在集体谈判方面有着相近的立法。英国的劳动关系在传统上则强调劳资双方的自愿主义和自决信念。澳大利亚的劳动关系则主要着眼于由政府出面维持产业和平。英国利物浦大学教授罗恩·比恩在《比较产业关系》一书中指出政府在劳动关系中主要扮演五种角色：（1）劳动者基本权利的保护者；（2）集体谈判与雇员参与的促进者；（3）劳动争议的调停者；（4）就业保障与人力资源的规划者；（5）公共部门的雇佣者。

第二节 劳动关系的本质及其根源

劳动关系就其本质而言，包括劳动主体之间的冲突和合作两个方面。一方面，劳动者与劳动力的使用者通过劳动就业结成利益共同体，相互依赖，具有合作和协调的基础；另一方面，双方又存在着利益的对立，集中体现在劳动者工资与企业利润最大化的矛盾关系上，这也就成为劳动争议和冲突的根本原因。劳动关系的冲突和合作形成劳动关系运作中的一对矛盾，这两个方面既相互联系又相互对立，在一定条件下又会相互转化。对劳动关系深层次的理解，需

要对冲突和合作的根源有全面的了解。

一、冲突的根源

劳动关系主体之间的冲突是普遍存在的。劳动冲突是指劳资双方的利益、目标和期望不可能总是保持一致,相反会经常出现分歧,甚至背道而驰。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)根本根源

1. 异化劳动的合法化

异化劳动是马克思在《1844年经济学哲学手稿》中首次提出的概念,又称劳动异化。马克思用它来概括私有制条件下劳动者同他的劳动产品及劳动本身的关系。他认为,劳动(自由自觉的活动)是人类的本质,但在私有制条件下却发生了异化。其具体表现是:(1)劳动者同自己的劳动产品相异化。(2)劳动者同自己的劳动活动相异化。(3)人同自己的类本质相异化,即人同自由自觉的活动及其创造的对象世界相异化。(4)人同人相异化。因为当人同自己的劳动产品、自己的劳动活动以及自己的类本质相对立的时候,也必然同他人相对立。马克思借助异化劳动概念,初步探讨了人类历史发展的客观规律,揭示私有财产的本质和起源,并通过异化劳动的扬弃来说明共产主义的历史必然性,在马克思主义形成史上曾起过重要作用。

目前,世界经济主要是资本主义市场经济,私营经济在多数国家经济中占有绝对优势地位。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,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。因为大多数工人并不是在为自己工作,他们在法律上既不拥有生产资料、生产成品,也不拥有收益,同时也不能控制生产过程。这样就从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,并尽自己努力去工作。

但在其他条件不变的情况下,工人缺乏努力工作的客观理由,因为生产的资料、过程、结果、收益在法律上都不归他们所有,而是归其他人所有。这样,工人努力工作却不拥有最终的结果,这种异化了的劳动势必会造成工人和雇主之间的矛盾,成为私有经济中不可能调和的潜在冲突根源。

2. 客观的利益差异

客观的利益差异是存在于劳动关系双方的目标利益的差异。一方面,市场经济是私有性的竞争经济,雇主的目标是实现企业的利润最大化,这一目标有利于企业提高效率和不断创新。然而效率和创新并不是追求利润最大化的唯一途径,雇主也常采用压低工资、减少福利、超负荷使用劳动力等剥削工人的方法来降低企业的生产成本,以此实现利润最大化。这一思想来源同样可以追溯到马克思的著作中。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。如果说雇主是按照劳动的价值给付工人报酬,那么利润就成了空壳,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。西方研究劳动关系的学者认为,无论是否接受剥削的论点,对利润的追求都意味着雇主和劳动者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劳动者报酬的最小化,以及从劳动者那里获得收益的最大化。

另一方面,在其他条件不变的情况下,被雇佣者的利益在于追求工资福利的最大化,以及在保住工作的前提下尽量减少工作投入。可以看出,雇主和劳动者之间的利益是直接冲突的。这种根本的利益冲突是由双方的地位所决定的,冲突的程度取决于雇主追求利润最大化的程度和他们各自采取的策略。如在德国和日本,雇主追求利润最大化的压力相对较小。在德国,企业被大银行所控制,而银行将德国的长期社会福利最大化作为自己的目标。在日本,企业被看作企业集团的成员,企业集团内部交叉控股,所以企业对企业集团内的其他企业负责而不是对投资者负责。因而在这两个国家,劳动者和雇主之间的本质冲突在一定程度上受到了削弱。但

是,无论这种矛盾如何缓和,它始终还是存在于劳动关系双方之间,在一定的条件下,这种矛盾的利益关系会被激化,从而上升为双方的冲突。

3. 雇佣关系的性质

雇佣关系的性质使劳动者处于从属地位,而雇主处于主导地位。在这种关系中,雇主通过制定大量的规章制度对雇员进行管理和规范。虽然《劳动合同法》要求规章制度在制定过程中必须遵照民主程序,但工会或职工代表大会仅仅享有参与权,规章制度的制定在很大程度上体现了雇主的意志和要求。这就为劳资之间产生冲突埋下了隐患。因为雇员必须遵守雇主制定的规章制度,否则就会遭受相应的惩罚和打击。同时,雇主的权利在组织中是以一种等级分层的形式逐级递减的。在没有法律特别规定的情况下,雇员没有权利选举组织中直接的管理者或更高职位的人,也没有权利改变企业的决策。虽然雇员拥有退出企业和罢工的力量,并能够同雇主协商有关管理规则,但这些方式并不能完全改变雇主的行为。在大多数情况下,雇员对抗管理权力的方法只有退出、罢工、投诉或参加其他形式的冲突性活动。也就是说,在一个崇尚个人自由和民主的社会里,雇佣关系的性质会使劳动者处于从属地位,管理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。这就是冲突产生的深层根源。

近年来,随着商业环境、技术信息和雇员期望的变化,迫使企业采用其他的方式来重新构造他们的权利组织。比如雇员团队被授予广泛的权利,使得雇员在很大程度上可以根据自己的意愿进行工作,而没有直接的监督;大规模的授权,使得管理者可以从指挥雇员工作到引导雇员工作、从严密监视到授权自主完成任务,提高了雇员的主动性。但是,由于雇佣关系仍然没有改变,由雇佣关系性质导致的冲突根源依然存在,随时威胁着劳动者和雇主之间的关系。

4. 劳动合同的性质

劳动合同是指劳动者和雇主之间为确定劳动关系,依法协商达成的双方权利和义务的协议。劳动合同对于保障劳动者的合法权益,发挥劳动者的积极性和创造性具有重要的作用。

如果雇主和劳动者之间签有详细的劳动合同,在合同中又明确

规定了劳动者应当完成的工作任务、工作的质量和数量、工作的责任和范围,以及相应的报酬,那么冲突就会得到缓解。只有在任何一方没有严格地履行合同时,冲突才会出现。但是实际上,从全球劳动力市场来看,劳动合同的条款和内容不可能包罗万象,格式也不可能完全统一,有的雇佣双方甚至没有订立书面合同。这就造成了劳动关系的一些内容,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。由于这种理解和期望具有复杂性和模糊性,使得双方对各自的角色和义务产生不同的看法和理解,导致了相互不信任和冲突的产生。

(二)背景根源

1. 广泛的社会不平等

虽然劳动者的地位和工作条件已有很大改善,但劳动者相对于雇主而言仍然是受到了剥削。世界银行发展报告显示,自20世纪80年代以来,全球收入差距不是在缩小,而是在逐步扩大,各国的基尼系数总体呈现上升趋势。以美国为代表的许多发达国家,经济增长的成果仅仅被少数人所有,多数人分享到的经济增长相对很少,尤其在垄断和非垄断行业之间,这种不平等更加突出。一些西方经济学家和社会学家指出,资本主义市场经济的希望,在于长期经济增长带来的利益能够惠及各阶层的大部分人口。但从20世纪70年代后期,雇主变得越来越富,而劳动者却越来越贫穷,愤恨也就随之产生。但由于劳动力市场竞争激烈,工人害怕失业,因此这种愤恨转化为产业冲突的可能性比较小。

2. 劳动力市场状况

自20世纪上半叶起,工人在劳动力市场上的地位有所上升,就业条件不断改善。但是劳动力的供大于求和失业率的不断上升,成为工人在劳动力市场上面临的严峻问题。我国在加入世贸组织以后,用人单位因为有更多的选择机会而表现得更加挑剔,劳动者因为要面临更多的竞争而表现得更加弱势。另外,工作岗位的健康和安全问题在全球也十分严峻,即使在西方发达国家,因工伤残和死亡仍时有发生,安全和健康也成为劳动者和雇主之间矛盾冲突的另一个社会根源。这些冲突的根源,无论是内在的还是受环境因素影响的,都在不同程度上对员工的行为和劳动关系产生影响。而这些