

后金融危机背景下我国的双重劳动关系界定

金 燕

(北京周报社 人力资源部,北京 100037)

摘 要:我国劳动法明确规定了各项劳动关系,在后金融危机的今天,双重劳动关系的界定仍是一个重要的问题。鉴于此,结合我国劳动关系与合同关系的现实状况,通过论述双重劳动关系的重要法律依据,详细阐明双重劳动关系重新构筑的方法对策。

关键词:双重劳动关系;劳动法;后金融危机;劳动者;法定原则

中图分类号:D922.5 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-8772(2013)05-0133-01

“双重劳动关系”在对应劳动法学上是指作为一名劳动者所拥有的两项劳动关系以及双重身份。就现实而言,“双重劳动关系”在我国逐渐由“模糊化”发展变为“显著”的状态。通常意义上,双重劳动关系包括三大类型:因兼职工作形成的、因非全日制劳动产生的以及国有企业市场经济体制改革后所出现的。下面先讲一讲后金融危机双重劳动关系的相关法律依据。

一、后金融危机双重劳动关系的相关法律依据

在当前一个时期,劳动合同在我国定位并不尽明确。诚然,劳动合同在本质上是一种“自主订立”的契约,遵循自愿平等的基本原则。劳动合同在签订时,虽必须遵守劳动法的强制性条款,但从根本上仍贯彻体现了“意思自由”的精神理念。对于研究劳动合同法的学者来讲,承认并尊重民法规则是十分必要、意义深远的。我国劳动法明确规定,劳动者可依照个人情况,与一家或多家用人单位订立相应劳动合同。因此,在法律上便对双重、多重的劳动关系做了详尽的规定。

劳动合同一经订立,便要符合三大基本条件:内容、意思表示和主体。需强调的是,可按劳动合同能否正式地发挥效力,仅看是否符合以上三类合同签订的条件即可,而这些“条件”并不是衡量劳动关系成立的标准。除此之外,我国劳动合同法也规定,针对那些尚未成立的合同能经由合同订立双方是否实际履行对应的法律行为予以根治。

二、构筑全新的双重劳动关系的方法

1.国有企业改革体制过程中的合同关系

近些年来,国有企业改制被提上经济体制改革的议事日程中,在这一系列繁杂的进程中,无论是置换股权还是另外专门化形式,均不可避免地出现批量的“内退”职员。简明而言,“内退”员工便是职员已在相应的单位不参与劳动了,但原所在的单位仍继续为其保留社会保险关系,并发放固定生活费直到职员达到正式退休年龄为止,而后便能办理明确地退休手续。由此表明,这类“内退”的员工,往往与企业保留形式层面的合同关系,这些职员若再去找新工作,则自然要向其新单位从事劳动的义务,同时新单位也要支付相应的薪酬。前几年国家颁布的“劳动争议案件的司法解释”中,就明定单位“内退”等几类职员,如若和新劳动单位出现劳动方面的争议、在调解时出现矛盾,则应向法院诉讼,再由法院依据相应的劳动关系对此争议性案件作出妥善地处置。需指出,这一类劳动合同关系隶属于劳动关系的范畴,不单是在改制中的国有企业,在其他“非公”企业中,双重劳动关系同样是劳动关系的构成内容,也受到对应法律、法规的保护。

2.兼职劳动行为的双重劳动关系

兼职作为一种“第二职业”,是指劳动者在从事日常本职工作时,在工作之余,与另外的单位构建的一种劳动关系。由于兼职工作行为是典型的双重劳动关系,所以起先所签订的劳动合同关系被称作“主劳动关系”,而兼职后所形成的劳动关系自然被叫作“次要的合同关系”。在我国,从事高新科技研发的技能型人员,若要从事兼职工作,则会为科技水平的提高提供必备的保障,因这类职员属于高附加值、稀缺人才,因而其兼职劳动活动是十分必要的。此外,用人单位对那些没能及时与原单位撤销劳动合同的职工,若对原用人单位带来一定的经济损失,则该用人单位需背负相应的赔偿责任。

3.非全日制劳动的双重劳动关系

在我国现阶段,“非全日用工模式”仍是“边缘化”、“非主流”的劳动关系样式,其发端于2000年代初期,作为非全日制劳动者,能与超过一家的用人单位构筑劳动关系,然而,这看起来仍是一个“原始化”的、不尽完善的法律规定。到2008年,新修订的合同法明文规定,非全日制的劳动人员,能与一个或者若干用人单位签订合同,但后来签订的合同不能与先签订的合同相冲突,也就是说,以不能影响、妨碍原先签订的合同为基本前提。法律、法规十分明确,两个或者多个非全日制合同经过“累加”,便成为“双重劳动关系”。在工作实践中,非全日制劳动所形成的“双重劳动关系”大都缺乏正式的合同作为补充,仅借助于劳动人员付出相应的劳动、用人企业支付相应的报酬弥补合同的空白,并形成“真正意义上”的劳动关系。

总体而言,非全日制劳动比较灵活,且适合于大社会化生产背景下的细致化分工,在劳动中所产生的双重劳动关系、特别是合同内容要点必须完全符合劳动法的最新规定,否则,这样一种“契约劳动关系”便成为一种无效力的、不受法律保障的关系。

三、结语

我国市场经济条件下,劳动用工模式也纷繁多样。面对劳动领域内法律、法规的最新规定,劳动者与用人企业需仔细审视双重劳动关系的新内涵,在维护和保障各自合法权益的同时,努力探索多元化的劳动模式。

参考文献:

- [1] 李玲东.金融危机给企业劳动关系带来的影响与思考[J].中国外资,2012,(13).
- [2] 郭志栋.金融危机中我国中小企业劳动关系稳定研究[J].中共太原市委党校学报,2012,(3).
- [3] 彭阳.双重劳动关系法律问题研究[J].成功(教育),2012,(9).
- [4] 袁峰.双重劳动关系法律问题研究[J].中外企业家,2010,(4).

(责任编辑:赵蕾)

收稿日期:2013-02-20

作者简介:金燕(1972-),女,上海人,副主任,从事人力资源管理研究。

后金融危机背景下我国的双重劳动关系界定

作者: [金燕](#)
作者单位: [北京周报社 人力资源部, 北京 100037](#)
刊名: [中外企业家](#)
英文刊名: [Chinese and Foreign Entrepreneurs](#)
年, 卷(期): 2013 (7)

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_zwqyj201307063.aspx