

● 山东省社会科学规划研究项目文丛·重大（重点或青年）项目（11CFXJ05）

和谐劳动关系视野下的 劳动者职业稳定权研究

洪芳 李岩 武玉芳 陈俊洁 张慧琳 著

山东大学出版社

山东省社会科学规划研究项目文丛·重大(重点或青年)项目

和谐劳动关系视野下的劳动者 职业稳定权研究

洪芳 李岩 武玉芳 著
陈俊洁 张慧琳

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

和谐劳动关系视野下的劳动者职业稳定权研究/洪芳等著.

—济南:山东大学出版社,2015.8

ISBN 978-7-5607-5359-1

I. ①和… II. ①洪… III. ①劳动权—研究—中国

IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 215318 号

责任策划:秦大忠

责任编辑:秦大忠

封面设计:牛 钧

出版发行:山东大学出版社

社 址 山东省济南市山大南路 20 号

邮 编 250100

电 话 市场部(0531)88364466

经 销:山东省新华书店

印 刷:山东和平商务有限公司印刷

规 格:720 毫米×1000 毫米 1/16

19 印张 348 千字

版 次:2015 年 8 月第 1 版

印 次:2015 年 8 月第 1 次印刷

定 价:39.00 元

版权所有,盗印必究

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社营销部负责调换

《山东省社会科学规划研究项目文丛》

编委会

主任委员 李 群

副主任委员 张全新

委 员 (以姓氏笔画为序)

王兆成 尹慧敏 齐 涛 刘德龙

安世银 张 华 蒿 峰

前言

劳动关系是最重要、最基础的社会经济关系,是社会存在与发展的前提。劳动关系和谐与否不仅会直接影响用人单位和劳动者个体的利益,而且还会影响国家的经济发展和社会的稳定。因而,市场经济国家无不追求劳动关系的和谐与稳定。当前中国劳动关系的运行和发展受到工业化、城镇化、市场化和全球化等多种因素的综合影响,劳动关系呈现出多元化、复杂化、国际化的发展趋势。随着我国市场经济的深化发展,劳动关系领域中的不和谐、不稳定因素相应增多,劳动争议案件快速增长,因工资低、欠缴社会保险费、违法加班等原因所引发的群体事件时有发生,占全部群体性事件的近三成。

与此形成鲜明对比的是我国在经济领域中取得的巨大成功。在效率优先、兼顾公平的政策引导下,我国经济总量已跃居为世界第二。中国经济的快速发展,在很大程度上要归功于中国的人口红利。特别是从农村解放出来的大批农民工源源不断地涌入城市成为产业工人,一方面满足了工业化快速发展对劳动力的巨大需求,另一方面廉价而充足的劳动力资源成为中国吸引外资的重要砝码,成为中国经济快速增长的重要原因之一。但在城乡二元经济体制下,工业化与城市化并非同步发展,进城务工的农民工并不能与城市市民享受相同的社会福利,农民工不得不在城市与农村之间不断流动。与此同时,大量的企业特别是民营企业不得不面对较大比例的人员流动和招工成本的大幅上涨,并且因劳资摩擦所导致工人的频繁跳槽或离职,使企业普遍对不定期劳动合同予以抵制,各种替代性的用工快速增长,劳动合同短期化,劳动者的职业任期尤其是农民工的职业任期短暂,劳动者的职业稳定权缺乏保障等问题层出不穷。劳动关系不稳定已经成为我国劳动关系领域中的突出问题。

解决劳动关系不稳定的问题必须多管齐下,从微观、中观和宏观三个角度同时调整,才能构建和谐稳定的劳动关系,进而保障劳动者的职业稳定权。当前我国劳动关系不稳定说明我国《劳动法》打破固定工制度的任务基本完成,与此同时,我国劳动合同制度必须以规范、稳定劳动关系为目标。这就意味着我国的劳动合同制度的调整目标必须顺应我国劳动力市场的基本情况进行转变。应着力通过劳动合同期限制度和解雇保护制度解决劳动合同短期化的问题,同时对非

标准用工予以必要的限制。

劳动关系和谐稳定与否不仅取决于劳资力量的对比,而且还受制于政府政策的导向。保障劳动者的职业稳定权,稳定劳动关系不仅是对劳动者的保护,而且还是对我国经济、社会的可持续发展提供保障。政府在保障劳动者的职业稳定权方面负有主要义务。我国劳动关系的调整模式必须向协约自治模式转变。政府应将公平优先作为劳工政策的出发点,健全劳动基准立法,建立统一、开放、公平的劳动力市场,完善失业保障制度,加强失业保障制度在促进就业和稳定劳动关系等方面的作用,推动劳动力市场规则的实施,完善劳动争议处理机制。

同时必须重视劳动者职业稳定权的集体保障机制。为应对市场经济的挑战,我国工会必须顺应形势的变化进行转型,其发展道路应朝着社会化的方向发展,强化工会的代表性和相对独立性,将维护会员的合法权益作为工会的首要职能,加强工会的责任意识,以适应经济转型、体制转轨、劳动纠纷多发、群体性事件增多情况下创新社会管理的需要。

当然,保障劳动者职业稳定权是企业承担劳工社会责任的体现。应引导企业严格遵守劳动标准,在企业管理中,加强企业职工民主管理,推进劳工合作与自治。通过建立企业承担社会责任的信息公示制度,将企业在订立劳动合同、执行劳动基准、单方解雇、建立集体协商机制情况等信息进行公开,从而引导企业承担劳工社会责任。

本书是受山东省哲学社会科学规划课题资助而完成的研究成果(项目编号:11CFXJ05)。本课题的研究起因于笔者参与的工会干部培训工作。在工会干部培训中,许多参加培训的企业工会主席都对企业员工的快速流动有着深刻的认识,认为当前建立稳定的劳动关系对于企业的发展、劳动者就业权的保障以及全社会的稳定具有重要的意义。这引起了笔者的关注和兴趣。作为法学教师,我们在本课题的研究中以法学研究为基础,同时融合了经济学、社会学、管理学等多种研究方法,从劳动者职业稳定权出发,探寻建立和谐稳定劳动关系的路径。

本书由课题小组集体讨论并确定了编写的框架。其中洪芳撰写了第一章、第二章、第四章、第五章、第七章和第八章;李岩撰写了第三章;武玉芳、陈俊洁撰写了第六章;张慧琳撰写了第九章。对本书研究中的不足,恳请广大读者提出宝贵意见,予以批评指正。

作 者

2015年6月于济南

目 录

第一章 导 论	(1)
第二章 劳动者职业稳定权的内涵	(13)
第一节 劳动权	(13)
第二节 劳动者职业稳定权的内涵	(20)
第三节 劳动自由权与职业稳定权	(26)
第四节 和谐劳动关系与劳动者职业稳定权	(33)
第三章 域外劳动者职业稳定权保护考察	(42)
第一节 德国劳动关系与劳动者职业稳定权保护	(42)
第二节 日本劳动关系与劳动者职业稳定权保护	(51)
第三节 美国劳动关系与劳动者职业稳定权保护	(61)
第四章 劳动合同制度与劳动者职业稳定权保护	(72)
第一节 劳动合同的特征及基本任务	(72)
第二节 我国劳动合同期限制度及对劳动者职业稳定权的影响	(75)
第三节 我国劳动合同解除、终止制度对劳动者职业稳定权的影响	(83)
第四节 完善我国劳动合同制度,保障劳动者的职业稳定权	(102)
第五章 非标准用工与劳动者职业稳定权保护	(108)
第一节 非全日制用工与劳动者职业稳定权保护	(108)
第二节 劳务派遣用工与劳动者职业稳定权保护	(123)
第六章 劳动者职业稳定权的政府保障机制	(147)
第一节 政府与劳动关系	(147)
第二节 我国政府在劳动关系中的角色	(155)

第三节	我国劳动者职业稳定权政府保障机制的路径转型·····	(179)
第四节	劳动者职业稳定权的政府保障机制的完善·····	(185)
第七章	劳动者职业稳定权的集体保障机制·····	(197)
第一节	劳动者职业稳定权保障的三个层次·····	(197)
第二节	集体劳权对于劳动者职业稳定权的保障机制·····	(198)
第三节	我国劳动者职业稳定权集体保障机制的现状·····	(211)
第四节	市场经济的挑战与工会体制改革·····	(232)
第八章	职业教育与劳动者职业稳定权·····	(243)
第一节	职业教育概述·····	(243)
第二节	我国职业教育的现状·····	(249)
第三节	完善我国的职业教育体制,促进就业,保障劳动者职业稳定权 ·····	(260)
第九章	企业社会责任与劳动者职业稳定权保障·····	(265)
第一节	企业社会责任的历史源起和发展·····	(265)
第二节	企业社会责任中的劳工问题与劳动者职业稳定权·····	(270)
第三节	加强企业社会责任,保障劳动者职业稳定权 ·····	(277)
主要参考文献	·····	(283)

第一章 导 论

一、问题的提出和研究的意义

(一) 劳动关系不稳定是我国当前劳动关系领域中的突出问题

我国的劳动力市场是通过劳动合同制度来构建的,劳动合同从试点到推广,直至 1995 年《劳动法》的实施,才正式宣告了劳动用工的配置由劳动行政计划向市场化、法制化演进。劳动合同制度推广适用的目的在于为企业构建能进能出的用人机制,以实现劳动力资源配置的最优化。经过 30 多年改革开放,劳动力市场建立起来了,我国的经济发展也取得了举世瞩目的成绩。在我们感受到市场经济所带来的前所未有的经济繁荣的同时,也感受到劳动关系领域中还存在着一些突出问题,如强政府、强资本、弱劳工的格局一直未变,这是劳动关系力量失衡的表现。政府和企业劳动关系领域拥有更多的话语权,劳动用工领域中的违法现象多发。政府盲目追求效率价值,容忍了分配领域中的不公平,劳动报酬在 GDP 中所占比例逐年下滑,一方面造成内需不足从而导致经济下行的压力增大,另一方面,职工因薪酬过低而进行罢工抗议的案例也逐年增多。再如,劳动争议案件呈现快速增长态势,集体争议案件逐年增多;就业难与用工荒同时并存,劳动关系不和谐的因素增多。为此,我国从中央政府到地方政府,都提出了构建和谐劳动关系的目标。研究和谐劳动关系的课题和论文相继出现,有不少学者关注到我国劳动关系领域还存在着另一突出问题:劳动关系不稳定。

1. 从劳动合同期限看我国劳动者的职业稳定性

一般劳动合同的期限可以很明显地说明劳动者的职业稳定性。一般而言,劳动合同期限越长劳动者越能够获得职业安定感。2008 年 1 月 1 日开始实施的《劳动合同法》“出重拳”,意图稳定劳动关系,延长劳动合同期限,扩大无固定期限劳动合同签订的范围。至今《劳动合同法》已经实施了 6 年,当初立法者所要达到的目标是否实现了呢?有学者对《劳动合同法》的实施情况展开了调查。统计显示,劳动合同期限 3 年以下为多数:2~3 年的占 46.3%,1 年以下的占

30.9%，两者相加占了77.2%。^①从劳动合同的期限来看，我国劳动合同趋向短期化的状况，虽然在《劳动合同法》实施后有所好转，表现为1年及1年以下的劳动合同的签订率有所下降，但劳动合同短期化的现状并没有得到根本治理，最明显的特征即是无固定期限的劳动合同并没有像立法者所期望的那样大幅地上升。广东省新签劳动合同期限中无固定期限劳动合同仅增加了1.19%。

另一方面，我国劳动合同的期限，在不同性质的企业中，表现出明显的差异性。其中，就1年以下的劳动合同来看，私营企业所占比重最高，为41.3%；而就无固定期限劳动合同的签订率来看，国有及国有控股企业最高，为37.6%。所有企业均倾向于签订3年左右期限的劳动合同。因此3年左右的劳动合同期限成为我国当前劳动合同期限的主流。

2. 从劳动者的职业任期看劳动者的职业稳定性

劳动合同的期限并不能完全地反映劳动者的职业稳定性，因为用人单位可以通过续签劳动合同使得劳动者可以持续在同一单位、甚至同一工作岗位上持续地工作。因而，需要在反映劳动者职业稳定性上采用另一指标即劳动者的职业任期。一般我们从职业任期中可以看出劳动者职业稳定性的基本情况。我国劳动者职业任期呈现出层级化的特征。

(1) 正规就业部门劳动者的职业任期特点

据有关资料显示，我国正规就业者的平均任期为14.9年，与西方发达国家相比较，我国正规就业者的任期过长。这说明我国正规就业部门的劳动者其职业稳定权是有保障的。但需要引起重视的是，我国正规就业者的任期并非市场化配置的结果，而是因为当前我国正规部门的就业并没有完全地实现市场化。2012年8月27日上午，湖南省邵阳市自来水公司内部职工石某因不满公司未同意招收其第二名孩子进公司工作（一名孩子已安排进公司工作），冲入会议室对正在开会的公司党委班子成员泼洒汽油并点火，造成3人死亡4人烧伤的惨剧。在人们对犯罪分子进行谴责的同时，笔者也注意到：该自来水公司从来没有公开进行过招工，新进的员工都是通过内部关系进厂上班的。安排职工子女进厂工作已经成为该厂多年不变的习惯。而目前，我国国有企业中像邵阳自来水厂这样用工的并不在少数。而那些通过市场竞争进入到正规就业部门的劳动者，并不能享有与正式职工相同的待遇。因此，对于多数国有企业而言，其正规劳工用工并没有真正实现市场化，充其量只能称为“准市场化”。这是我国正规就业部门职业稳定性强的主要原因。对于正规部门而言，即使通过市场化引

^① 参见徐小洪、张俊华：《〈劳动合同法〉实施状况与前景展望——来自浙江省的实证调研》，中国社会科学出版社2012年版，第91页。

进的职工也较少发生违法辞退,毕竟在正规就业部门,劳资矛盾不那么明显。对于大多数职工而言,能够进入正规就业部门是他们梦寐以求的事情,由于正规就业部门劳动条件相对较好,劳动报酬相对较高,他们格外珍惜现有的工作。对他们而言,与其跳槽离职,不如努力工作并寻找机会转为单位的正式人员。

(2)非正规就业部门劳动者职业任期的特点

有资料显示我国非正规就业者的平均任期为 5.4 年,与发达国家相比,这一平均任期过短。农民工平均任期则更短,只有 2 年左右。并且,新进入劳动力市场的年轻劳动者中超过 3/4 的人进入了非正规就业岗位。非正规就业部门的就业是市场机制对劳动力资源配置的结果。从非正规就业部门的岗位任期来看,我国劳动力任期过短,就业稳定性较差,尤其是农民工的就业稳定性更加不容乐观,详见表 1:

表 1-1 就业平均任期的中外比较^①

国家	希腊	日本	意大利	法国	欧盟 14 国 ^②	德国
平均任期(年)	13.6	12.2	12.2	11.2	10.6	10.6
国家	丹麦	英国	美国	中国(正规就业者)	中国(非正规就业者)	中国(农民工)
平均任期(年)	8.3	8.2	6.6	14.9	5.4	不到 2 年

2009 年度全国第二、三产业就业人员总计 4.83 亿人,其中农民工达 2.3 亿人;2010 年度农民工就业人员总数更上升到 2.42 亿人。从这些数据看,农民工已经成为中国产业工人的主体。农民工的职业稳定性直接关系到我国劳动用工整体的稳定性。有学者在珠三角对农民工所做的调查显示:2008 年,有 59.78% 的农民工签订了劳动合同,有近 40% 的农民工没有签订书面劳动合同。在所签订的劳动合同中,固定期限劳动合同占签订总数的 82.46%,年限平均为 1.56 年。至于那些没有签订劳动合同的农民工,其岗位任期甚至更加短暂。能够签订无固定期限劳动合同的农民工简直可称为凤毛麟角。^②

2012 年 2 月,新华社联手国内最大的务工在线职业介绍服务平台——工众

^① 中国资料来自吴要武、蔡昉:《中国城镇非正规就业:特征与规模》,载《中国劳动经济学》2006 年第 3 期,其他数据来自 International Labour Organization(ILO)(2005),转引自荣兆梓:《通往和谐之路:当代中国劳资关系研究》,中国人民大学出版社 2010 年版,第 338 页。

^② 参见孙德强:《中国现代工会法律制度构建》,中国法制出版社 2007 年版,第 428 页。

网,发布了一份关于全国 18 省市农民工就业流向的调查,调查显示:被访农民工中,30 岁以下的占 69.7%;38.2%的人在最近单位工作时间少于 1 年,25.8%的为 1~2 年,仅有 17.4%的人超过 4 年。2012 年清华大学《农民工就业趋势研究》课题组公布的最新调查显示,当前我国农民工就业普遍面临“短工化”的趋势,这主要体现为“高流动”和“水平化”两个方面。“高流动”体现为农民工换工频率高,每份工作的持续时间短,前后两份工作之间的待业时间也较长;“水平化”则体现在农民工的职业流动方面,无论是在用工单位的内部,还是通过变更工作从而实现用工单位之间的转换,其职业地位都难以有实质性的提高。“干不长,频跳槽,发展空间小,努力后成效低。”这是该课题组概括的当下中国农民工的就业趋势,简而言之:农民工大多在打“短工”。据对 2043 位农民工的调查发现,65.9%的农民工更换过工作,25%的人在近 7 个月内更换了工作,50%的人在近 1.75 年内更换了工作,农民工平均每份工作的持续时间为 2 年。值得一提的是,超过 1/3 的农民工在上一份工作期间薪酬、技能和管理层级均无提升;更换工作后,虽然有 42%的人有所薪酬提高,但仅 11%的农民工表示在技术等级上有所提高,还有 15%的人表示在薪酬、技能和发展前景方面均无提高。由此可见,“高流动”的工作充其量就是让农民工在薪酬待遇方面获得一定改善,而在管理层级和技术等级等方面的改善则相当有限。“水平化”的提升空间是致使相当数量农民工因对用工单位不满而离职、导致工作呈现“高流动”状态的一个重要原因。另一个值得关注的现象是,“短工化”趋势逐年递增:2004 年开始上份工作的农民工,工作平均持续时间为 4.3 年;而 2008 年开始上份工作的农民工,工作只持续了 2.2 年,缩短了近一半。此外,课题组还发现,“短工化”趋势随年龄减小而增强,女性的“短工化”趋势比男性明显,而后天努力同样未能解决“短工化”困境。调查人员发现,与上一份工作相比,目前工作中拥有国家承认的职业资格证书(技术等级证书)的农民工提升薪酬的比例与无证书的农民工相同。换工作,对一个人的职业生涯、甚至整个生活状态都会产生一定的影响。同时,换工作也意味着社会互动网络的变化。而当前我国的农民工处于频繁换工作的状态中。这种“短工化”表明相当数量的农民工生活极其不稳定,这不仅对农民工的个人发展和家庭生活有影响,而且还会影响到社会的稳定和发展。^①

而同时不能让我们忽视的是,一部分大学毕业生频繁跳槽成为现在社会的普遍现象,他们总希望通过跳槽试探自己到底喜欢或胜任什么工作,希望通过跳槽找到一份适合自己的工作。用人单位将频繁跳槽的大学生称为“闪辞族”。

^① 参见《农民工就业面临短工化趋势每份工作平均干两年》,www.eastmoney.com,2012 年 2 月 7 日第一财经日报网页。

2012 年智通人才连锁南京分公司的一份调查报告显示:65%的大学生第一份工作持续时间不到一年,其中,不到半年就走的,占 37.98%;25.58%的只干了一两年;仅 9.3%的大学生能干两年以上。^①

3. 从企业人员流动看劳动者的职业稳定性

保持一定的人员流动性是市场经济对劳动力资源进行优化配置所必要的。但劳动力的流动性必须限定在一定的范围内,过于频繁的人员流动不仅不利于劳动者的职业稳定,而且对企业的长远发展极为不利。

当前我国各类企业都存在着不同程度的人员流失问题,尤其是民营企业,其人员的流失是惊人的。湖南省民营经济研究基地课题组 2007 年的调查数据显示:湖南中小民营企业员工流失率偏高,其中生产一线员工流失率为 45.5%,基层管理人员为 10.9%,营销人员为 11.6%,工程技术人员为 14.8%,中层以上管理人员为 17.2%,详见表 1-2。^②

表 1-2 湖南中小民营企业员工流失统计

人员类别	流失人数	流失百分比
中层以上管理人员	258	17.2
工程技术人员	222	14.8
营销人员	174	11.6
基层管理人员	164	10.9
生产一线人员	682	45.5
合计	1500	100

资料来源:中小民营企业员工激励机制调查问卷(湖南省民营经济研究基地课题组,2007)。

其他省份的民营企业也都存在着类似的情况。如宁波市某私营企业创业初期共拥有各类人才 730 多人,现在只剩下不足 150 人,人才的流失率竟高达 80%。据调查,浙江民营企业近几年的人才流失率平均达 30%以上,如台州飞跃集团是目前世界上最大的缝纫机生产企业,但企业近年来的人才流失率也达 30%以上;浙江一些医药生产企业人才流失率竟高达 70%;流失的人才大部分是企业的中坚力量,具备一定的管理经验和专业技术特长,中高层人才以及科技人员在民营企业的工作年龄普遍较短,一般为 2~3 年。^③ 人员流失率高是导致

① 参见《六成应届生都是“闪辞族”》, http://kb.dsqq.cn/html/2012-11/14/content_223635.htm。

② 参见王周火:《中小民营企业知识型员工流失问题研究》,载《邵阳学院学报(社会科学版)》2008 年第 5 期。

③ 参见傅烈、袁志杰:《浙江民营企业员工流失问题研究》,载《价格月刊》2010 年第 2 期。

民营企业寿命短暂的重要原因之一。

因此,当前我国劳动关系领域中劳动关系不稳定的问题突出。

(2)研究的意义

劳动关系是现代社会最基本的社会关系。劳动关系和谐稳定与否,直接关系到劳动者的切身利益,也是衡量一个社会是否和谐的重要标准。当前我国处于经济体制转轨、社会结构转型、企业机制转换以及工业化、城市化、全球化和经济结构调整加快的关键时期,伴随着利益的调整,我国处于利益冲突的多发时期。劳资关系在社会经济结构变迁中扮演的关键角色以及在风险社会发展过程中的重要作用,使其相关主体之间的矛盾与冲突问题成为当前最突出的社会经济问题之一。在我国过去三十多年的经济改革中,因资本要素相对缺乏,劳动力资源严重供过于求以及政府经济政策上的倾斜等原因,导致我国的劳资格局呈现出“资强、劳弱”的特征。因劳资摩擦所导致的劳动合同短期化、劳动者频繁跳槽,尽管体现了市场经济下的合同自由原则,但若放任其发展势必会造成劳动者缺乏职业安全感,对企业没有归属感,忠诚度低,无法专注于工作从而无法满足向上流动和提高劳动技能的需要。这不仅使企业难以获得满足长远发展所需要的稳定且训练有素的员工队伍,而且还不利于国民经济的长远发展以及我国劳动力整体劳动技能的提高,进而制约了我国高新技术产业的发展,甚至影响社会的安定团结。近几年来,我国东南沿海地区在劳动力供过于求的状况下出现的用工荒,就是劳资摩擦、劳动关系不稳定的例证。本研究并不试图从宏观上去探讨和谐劳动关系的构建,而是尝试在构建和谐劳动关系的大背景下对稳定劳动关系和劳动者职业稳定权进行研究,以求在稳定劳动关系的基础上,探求和谐之路。

二、国内外研究的基本情况

(一)国内外关于劳动关系研究的基本情况

自资本主义制度确立以来,对劳动关系的研究就从未停止。各国学术界为寻求劳动关系的和谐稳定作了大量的研究,并形成了比较有代表性的五大理论学派,即新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进派。各学派虽然观点各异,但都旨在追求劳动关系的和谐、稳定。

我国学术界对劳动关系研究的起步较晚,始于20世纪90年代,但真正从构建和谐劳动关系的角度进行研究是近十几年来事,特别是近几年来以劳动关系为研究对象的著作和论文如雨后春笋般地相继问世,代表性的研究主要有:

1. 从经济学、社会学的角度探求劳资关系的合作研究。如荣兆梓的《通往和谐之路:当代中国劳资关系研究》在充分分析导致劳动关系不和谐的原因的基础

上提出:转换发展模式,推进工业化、城市化进程化解劳资矛盾,在完善社会主义基本制度的过程中实现劳资和谐,通过改革政府体制,改善政府管理,渐进有序地实现劳资和谐。谭泓的《劳动关系:社会和谐发展的风向标》在比较了世界各国构建和谐劳动关系理论与实践的基础上提出了我国和谐劳动关系的构建思路:充分发挥政府、企业和工会在构建和谐劳动关系中的主体作用,不断提高劳动者的主体地位和综合素质以及通过三方协商机制、集体谈判、职工民主管理等手段实现劳动关系的和谐。罗宁的《中国转型期劳资关系的冲突与合作研究》通过博弈论探讨不同劳资关系协调模式背后的基础,即确立及维护权利相对平等和力量相对平衡的制度因素,进而建立以基础性制度和衍生性制度为主要结构的劳资关系制度体系,进而提出劳资产权制度和劳资组织制度作为该体系的基础性制度,而集体谈判、三方协商、共同参与和利润分享机制则是在产权、组织制度的基础上衍生出来调整劳资利益、缓解劳资矛盾、实现劳资合作的具体机制。

2. 关于劳动关系协调机制的研究。如赵小仕在《转轨期中国劳动关系调节机制研究》中对我国当前“三方主体”调节机制的实践发展及运行中存在的法律基础不健全、工会代表性不强、政府职能错位等问题进行了剖析,并提出了针对性的改进建议。

3. 关于劳动关系各主体在构建和谐劳动关系中的作用的研究。如张炳坤在《中国劳动力市场深层矛盾研究》中从解决中国劳动力市场的问题与矛盾出发,以追求和谐为目标,意在强调政府的责任和作用。曹荣等在《博弈·制衡·和谐——中国工会的博弈制衡与和谐劳动关系构建》中探讨了工会如何通过合作博弈达成劳资平衡、维护劳动者权益、构建公平合理基础上的和谐劳动关系。

4. 从经济全球化的背景下研究我国劳资关系的新特点的研究。如许叶萍的《全球化背景下的劳资关系》,再如周长征的《全球化与中国劳动法制研究》。

5. 劳动法律制度研究,如周永平的《当代劳动关系法律制度研究》、曹燕的《和谐劳动关系法律保障机制研究:对我国劳动法律制度功能的反思》关于中国劳动关系法律调整机制之制度层面的静态研究。从立法的角度提出我国劳动法律制度的改革设想。更有大量的学者如常凯、董保华、王全兴等对我国的劳动合同立法、劳动基准立法进行了卓有成效的研究,特别是关于劳动合同法草案的探讨也在如火如荼地进行中。

6. 关于劳动关系现状的实证研究。如佟新编著的《中国劳动关系调研报告》、徐小洪、张俊华的《〈劳动合同法〉实施状况与前景展望——来自浙江省的实证调研》、陈兰通《中国企业劳动关系状况报告》等。

7. 关于农民工市民化和农村劳动力转移的问题研究。如李建华的《中国农民工市民化及其权益保障》、高芸的《中国农村劳动力反复流动问题研究》等。

此外对国外劳资关系进行介绍的丛书也相继问世。但上述研究多是从宏观上把握构建和谐劳资关系的策略,而对于保障劳动者的职业稳定权,构建稳定的劳动关系则探讨不足,部分研究仅从个别劳动关系上探讨稳定劳动关系的策略,而这是远远不够的。

(二)国内关于劳动者职业稳定权的理论研究

我国对于劳动者职业稳定权的研究始于对劳动合同短期化现实的关注,如孙双星、马文波的《短期劳动合同与长期劳动合同对比分析》、刘峰的《劳动合同短期化现象不容忽视》。随着《劳动合同法》草案的公布将有关劳动合同期限和解雇保护的研究推向一个新的高度,稳定劳动关系的研究逐渐进入学者们的研究视野。但多数研究局限于劳动合同制度,如郑尚元的《〈劳动合同法〉的制度与理念》、徐智华的《劳动合同法研究》、董保华的《论我国的定期劳动合同》及《从裁员潮看〈劳动合同法〉的立法思路设计与调整》、钱叶芳的《个人解雇保护立法实践的国际比较:回应与建设》等。系统研究劳动关系稳定性的则不多见。有代表性的如刘淼白的博士论文《劳动关系稳定之法律调整研究》,再如钱叶芳的《企业劳动关系稳定的法律研究》。他们主要从企业的角度探讨劳动关系的稳定,而从劳动者权益保护的角度探讨稳定劳动关系,特别是将职业稳定作为劳动者的一项权利加以研究则更加少见。学者们虽然没有系统地研究劳动者的职业稳定权,但关注劳动者职业稳定权利的表述却并不少见。如林嘉将其称为“就业保护权”,黎建飞所称的“拒绝用人单位非法解雇的权利”,王全兴、薛礼称其为“职业安定权”,而金英杰则是最早提出了保护劳动者的“职业稳定权”。

《劳动合同法》从起草到实施后一直争议不断,特别是关于强制订立无固定期限的劳动合同的法律规定更加遭到企业的抵制,各种规避法律的行为相继产生,各地反规避的地方性立法也相继出台。在填补法律漏洞之余,我们必须思考企业为何对于无固定期限的劳动合同如此强烈地抵制,如何稳定劳动关系,保障劳动者的职业稳定权。因而全面系统地研究劳动者的职业稳定权,保持劳动关系的相对稳定性,在当前具有重要的意义。

三、研究思路和研究方法

(一)研究思路

本课题从属于和谐劳动关系研究,但和谐劳动关系的建立是一个宏大的工程,需要各方面的协调努力。本课题试图以保障劳动者的职业稳定权为切入点,探讨在我国当前经济、社会形势下,劳动关系存在的问题,探寻稳定劳动关系,构建和谐稳定劳动关系的发展路径。全书共九章,主要内容如下:

第一章,导论。在分析我国当前劳动关系稳定性基本情况的基础上,提出研

究本课题的主旨和意义以及研究的思路和方法。

第二章,劳动者职业稳定权的基本认识。对劳动者职业稳定权的内涵和外延进行阐述,以明确劳动者职业稳定权是劳动权的固有内涵,是蕴藏在立法当中的可以推导出来的固有权利。对劳动权、劳动权利和劳权的概念进行比较和分析,指出劳动权利的实现程度直接影响着劳动者职业稳定权和我国劳动关系的稳定性。通过对劳动自由权和劳动者职业稳定权的比较分析,指出劳动自由权和劳动者职业稳定权同样为劳动者的权利,二者并行不悖。

第三章,域外劳动关系稳定性与劳动者职业稳定权保护考察。建设和谐劳动关系、保障劳动者的职业稳定权,不能闭门造车,市场经济发达国家经过两百多年的历史经验和研究,可以为我们提供一条捷径。本章主要介绍域外主要发达国家在稳定劳动关系,保障劳动者职业稳定权的先进经验。内容涉及基本理念,劳动关系法律调整制度,政府调控的手段,工会与集体劳动关系以及职业教育等方面。

第四章,劳动合同制度与劳动者职业稳定权保护。劳动关系不稳定表明了我国劳动合同制度打破固定工制度的任务基本完成。与此同时,我国劳动合同制度必须以规范、稳定劳动关系为目标,这就标志着我国的劳动合同制度的调整目标必须顺应我国劳动力市场的基本情况转变。本章分析了《劳动法》和《劳动合同法》关于劳动合同期限制度的立法理念,分析了我国劳动合同期限的立法设计对劳动者职业稳定权保护的影响,指出了劳动合同期限制度与解除制度的内在逻辑,提出完善我国劳动合同期限制度,稳定劳动关系,扩大无固定期限劳动合同的签订率,应重构劳动合同的期限与解除制度的内在逻辑,应打消用人单位对于劳动关系凝固化的疑虑,放松无固定期限劳动合同的单方解除条件,建立能进能出的用人机制,保障企业的用人自主权,引导企业更多地订立无固定期限的劳动合同。同时完善违法解雇法律责任,加大违法解雇的赔偿责任,以保障劳动者的职业稳定权。

第五章,非标准用工与劳动者职业稳定权保护。非全日制和劳务派遣用工作为非标准用工在《劳动合同法》实施以后快速地发展,特别是劳务派遣用工已经作为一种重要的用工形式而存在,这直接影响着劳动者的职业稳定权。本章从我国非标准用工立法的角度分析导致我国非标准用工快速增长的立法原因,对《劳动合同法》修正案以及《劳务派遣暂行规定》进行评析,并提出我国应加强对非全日制劳动关系的规制,在规范劳务派遣用工的同时必须相应地适当放宽解雇保护,以减少将劳务派遣作为规避法律责任的手段。

第六章,劳动者职业稳定权的政府保障机制。劳动关系和谐与否不仅取决于劳资力量的对比,而且还受制于政府政策的导向。保障劳动者的职业稳定权,