

Employment Relations Studies in China: 1978-2018

中国劳动关系学40年

(1978-2018)

吴清军 主编



中国社会科学出版社

Employment Relations Studies in China: 1978-2018

中国劳动关系学40年

(1978-2018)

吴清军 主编



中國社會科學出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国劳动关系学 40 年: 1978—2018/吴清军主编. —北京:
中国社会科学出版社, 2018. 12

ISBN 978 - 7 - 5203 - 3751 - 9

I. ①中… II. ①吴… III. ①劳动关系—中国—1978—2018
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 279561 号

出版人 赵剑英
责任编辑 侯苗苗 沈心
责任校对 王龙
责任印制 王超

出版 中国社会科学出版社
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮编 100720
网址 <http://www.csspw.cn>
发行部 010 - 84083685
门市部 010 - 84029450
经销 新华书店及其他书店

印刷 北京明恒达印务有限公司
装订 廊坊市广阳区广增装订厂
版次 2018 年 12 月第 1 版
印次 2018 年 12 月第 1 次印刷

开本 710 × 1000 1/16
印张 22.25
插页 2
字数 369 千字
定价 95.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683
版权所有 侵权必究

前 言

中国改革开放 40 年，是中国劳动关系市场化发展的 40 年，同时也是中国劳动关系学科建设的 40 年。自 20 世纪 80 年代中期以来，中国劳动力市场逐渐从计划经济时期的用工体制转向了市场化和契约化的用工体制，与之相配套的劳动关系制度也实现了从创立到逐步发展的历程。劳动关系学作为研究市场经济条件下劳方、资方和政府三方关系的新兴学科，在改革开放以来的 40 年当中，历经了学科初创、学科成立以及学科趋于成熟的发展过程。

在 20 世纪 80 年代中期，中国国有企业和城市领域开始实施了市场化改革，当时整个社会和学界所关注的核心议题是：如何配合国有企业和市场经济改革而进行劳动制度改革。所以在改革初期，学界关注劳动关系最重要的问题便是劳动制度改革的问题。这时期学界的研究主要集中于劳动就业、劳动用工、劳动合同、劳动报酬、社会保险与福利等劳动领域的改革问题。

自 20 世纪 90 年代初开始，随着现代企业制度的建立，中国社会主义市场经济实现了突破性发展。与此同时，劳动制度改革也取得了历史性的突破，1994 年《劳动法》的颁布和实施成为劳动制度改革成就的标识。在 20 世纪 90 年代到 21 世纪初这 10 年时间中，随着市场经济和劳动制度的改革，我国劳动关系的市场化改革也取得了巨大的进展。劳动关系研究在这十余年中获得历史性突破，学界已有许多学者开始把市场经济下的劳动关系作为研究的主题，形成了多学科、多视角共同研究的学术领域。

从 2006 年党中央提出发展社会主义和谐劳动关系的概念与具体要求之后，国家加大了劳动关系政策的推行力度，颁布了一系列的法律法规，劳动关系政策得到了巨大的发展。在此期间国家颁布了《安全生产法》（2002 年）、《就业促进法》（2007 年）、《劳动合同法》（2007 年）、《劳动争议调解仲裁法》（2007 年）以及《社会保险法》（2010 年）等法律，同时还颁布了《最低工资规定》《工伤保险条例》《劳动保障监察条例》

《安全生产许可条例》《劳动合同法实施条例》《劳动争议调解仲裁法实施条例》等法规。在过去的 10 年当中，劳动关系政策制定的数目和涵盖范围，都是改革开放以来从未出现过的。劳动关系政策从劳动者的就业、工资、工时、劳动合同、劳动安全与卫生到培训等各方面权益进行了保护，已初步形成了中国特色的劳工政策体系。

随着劳动立法力度的加大和社会主义和谐劳动关系的构建，自 2006 年之后，学界已不再仅仅把劳动关系当成研究的主题，而是形成了较为完整的学科。劳动关系研究目前已取得了丰硕的成果，在学科建设上，已形成了多学科共同研究的趋向，法学、工会研究、社会学、经济学、管理学以及心理学等学科共同研究劳 - 资 - 政关系，劳动关系形成了一个独立于其他学科的独立研究领域；在研究方法上，突破了传统法学和工会研究的传统，社会学的定性案例研究和经济学、管理学的定量研究也开始在劳动关系研究中大范围使用；在教学与人才培养上，中国人民大学、中国劳动关系学院、首都经济贸易大学自 2004 年之后纷纷设立了本科专业，并且 2009 年中国人民大学设立了劳动关系硕士学位和博士学位授予点。自此，劳动关系在中国真正成为了一个区别于其他学科的独立学科。

在纪念中国改革开放 40 周年之际，受中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国教授的委派，我组织国内劳动关系领域的中青年学者编写《中国劳动关系学 40 年 (1978—2018)》一书。本书从多学科的视角出发，分别梳理了中国劳动关系学在各个研究主题上近 40 年的发展成果。全书由四部分组成：第一部分总论，从总体上介绍了中国劳动关系学的学科发展历程；第二部分综述了关于劳动关系主体的研究成果，包括第二章“工会研究”、第三章“雇主研究”、第四章“政府与劳工政策研究”、第五章“劳工研究”；第三部分综述了关于劳动关系制度的研究成果，包括第六章“集体协商与集体合同研究”、第七章“劳动争议处理研究”、第八章“集体行动与政府治理研究”、第九章“企业民主管理制度研究”；第四部分综述了关于劳动关系主体行动的研究成果，包括第十章“企业社会责任与劳动关系研究”、第十一章“劳资冲突与群体行动的研究”、第十二章“企业劳动关系管理研究”。

《中国劳动关系学 40 年 (1978—2018)》作为综述中国劳动关系近几十年研究成果的著作，具有以下三个方面的特点：第一，全书涵盖了劳动关系学、劳动法学、工会研究、劳工研究、劳动经济学和管理学等多

学科的研究。劳动关系学是一门新型的交叉学科，其研究成果涉及多个研究领域，所以本书不仅综述了劳动关系研究领域的学术成果，还综述了多个研究领域的学术成果。第二，全书各章节的作者均为中青年学者，他们都是各个研究领域的佼佼者，能够把握各个学科的发展脉络和学科发展的全貌；同时，他们对劳动关系研究都抱有极大的热情，能够在阅读文献和写作中投入大量的精力和心血。第三，全书的内容涉及劳动关系研究的各个重要议题。劳动关系学既是一门交叉学科，同时也是一门面向实践的学科，它的研究主题随着时间的变化而不断发生改变，所以本书的作者们在综述各个研究领域的学术成果时，都按照时间脉络梳理了近40年来各自领域研究主题的变化，从而保证综述的内容能够涵盖到各自领域的全部重要议题。

本书各章作者分工如下：

- 第一章 吴清军 中国人民大学劳动人事学院
- 第二章 吴建平 中国劳动关系学院工会学院
- 第三章 李 敏 华南理工大学工商管理学院
- 第四章 张 皓 中国人民大学劳动人事学院
- 第五章 汪建华 中国社会科学院社会发展战略研究院
- 第六章 闻效仪 中国劳动关系学院劳动关系系
- 第七章 涂永前 中国人民大学劳动人事学院
- 第八章 孟 泉 首都经济贸易大学劳动经济学院
- 第九章 孙兆阳 中国社会科学院社会发展战略研究院
- 第十章 黄 岩 华南理工大学公共管理学院
- 第十一章 何 勤 北京联合大学管理学院
- 第十二章 朱 飞 中央财经大学商学院

全书由我起草写作框架并进行统稿，如有不妥之处，我接受所有的批评并承担全部的责任。在本书成稿付梓之际，感谢各位作者的辛勤写作，感谢杨伟国院长的鼓励和鼎力支持；同时感谢中国社会科学出版社侯苗苗主任的信任和沈心编辑的辛苦工作。

吴清军

2018年11月

于中国人民大学求是楼

目 录

第一章 中国劳动关系研究 40 年	1
第一节 劳动关系早期研究与学科起源	1
第二节 市场化劳动关系制度与学科初创	11
第三节 和谐劳动关系构建与多元学科融合	26
第四节 劳动关系研究的未来发展	38
第二章 工会研究	47
第一节 工会的角色与性质	48
第二节 工会的组织与运行	54
第三节 工会的作用与效果	62
第四节 工会的改革与变迁	71
第五节 结论	80
第三章 雇主研究	86
第一节 市场经济发展与雇主主体性确定	87
第二节 私营经济性质及雇主政治参与	94
第三节 雇主的逐利目标与社会责任	100
第四节 “三方”关系中的雇主组织与协会发展	105
第四章 政府与劳工政策研究	114
第一节 政府性质与劳工治理模式	114
第二节 政府在劳动关系治理中的角色	124
第三节 小结	130

第五章 劳工研究	137
第一节 制造业中的劳动过程研究	139
第二节 非制造业中的劳动过程研究	148
第三节 讨论与反思	153
第六章 集体协商与集体合同研究	161
第一节 中国集体协商制度的建立	161
第二节 集体协商制度的推动及其主要特征	172
第三节 中国集体协商的最新进展	176
第四节 结论	183
第七章 劳动争议处理研究	187
第一节 文献量化统计分析	187
第二节 劳动争议调解仲裁法研究	190
第三节 劳动争议程序研究	194
第四节 个别劳动争议研究	200
第五节 小结及未来展望	205
第八章 集体行动与政府治理研究	209
第一节 改革开放以来中国工人集体行动状况	210
第二节 集体行动的解决方式	217
第三节 应对工人集体行动的实践经验及其有效性	221
第四节 集体行动的制度化效应与劳动关系格局的再造	227
第九章 企业民主管理制度研究	236
第一节 我国企业民主管理制度的历史沿革	236
第二节 企业民主管理制度研究总体情况	243
第三节 企业民主管理的作用、问题和改进	251
第四节 职工代表大会制度和厂务公开	258
第五节 未来发展	262

第十章 企业社会责任与劳动关系研究	270
第一节 企业社会责任研究	270
第二节 全球供应链与劳动关系研究	279
第三节 企业社会责任对用工影响研究	284
第四节 讨论与展望	287
第十一章 劳资冲突与群体行动的研究	292
第一节 劳资冲突的性质与特征研究	292
第二节 集体行动权利研究	306
第三节 集体行动处理研究	310
第四节 集体劳动争议处理制度研究	314
第十二章 企业劳动关系管理研究	320
第一节 中国企业劳动关系管理研究的阶段划分	320
第二节 企业层面的雇主和雇员关系形式及其变迁	325
第三节 企业合理/情性劳动关系管理实践	330
第四节 关于人力资源管理与劳动关系管理之关系的讨论	340
第五节 结语	342

第一章 中国劳动关系研究 40 年^①

中国改革开放 40 年以来，随着社会主义市场经济的建立，自由竞争的劳动力市场与市场化的劳动关系逐步形成。^② 自 20 世纪 80 年代中期以来，中国劳动关系逐渐从计划经济时期的用工体制转向了市场化和契约化的用工体制，与之相配套的劳动关系制度也逐步走向完善。劳动关系学作为研究市场经济条件下劳方、资方和政府三方关系的新兴学科，在改革开放的 40 年当中，历经了学科初创、学科成立及趋于成熟的发展历程。本章将在回顾中国劳动关系研究 40 年的基础上，分别综述以下四方面的内容：一、劳动关系早期研究与学科起源；二、市场化劳动关系制度与学科初创；三、和谐劳动关系构建与多元学科融合；四、劳动关系研究的未来发展。

第一节 劳动关系早期研究与学科起源

1920 年，威斯康星大学经济系教授约翰·康芒斯（John R. Commons）在该系开设了一门劳动关系学课程。这门课程的开设标志着劳动关系作为一门学科在美国教育体系中诞生（Kaufman, 2004）。^③ 康芒斯的课程包含了四方面的内容：劳工立法、劳工史与产业政治学、劳动管理、失业原因与救助。从课程内容来看，劳动关系的研究既包含了制度经济学、劳动法学的内容，同时也包含了劳工史、政治学以及管理学的知识，所

① 吴清军，中国人民大学劳动人事学院。

② 常凯：《总报告：当代中国劳动关系的特点和趋向》，《中国劳动关系报告：当代中国劳动关系的特点和趋向》，常凯主编，中国劳动社会保障出版社 2009 年版，第 2 页。

③ Kaufman Bruce, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, Geneva: International Labor Organization, 2004, p. 32.

以从一开始,劳动关系就是一门多学科交融的产物。在中国,自 20 世纪 80 年代中期开始,学者们就从法学、社会学、经济学和管理学等学科出发开始研究劳动关系的问题,中国劳动关系研究从一开始就体现出了多学科的特点。直到 21 世纪初期,中国劳动关系学才逐渐形成了多学科交叉的独立学科。本文这部分将分析中国劳动关系学早期研究与学科的起源。

一 劳动关系早期研究

欧美劳动关系研究起源于学界对当时劳工问题的关注。在 19 世纪中期,随着资本主义和工业化大发展,工人的恶劣工作环境与工作待遇、资本与劳工的阶级对立、工会与罢工的兴起等,这些劳工问题已成为了当时社会的大问题,同时也引起了学界的关注和研究。^① 中国工业化道路与欧美国家存在着较大的差异,在计划经济体制时期,已发展了大型重工业,并通过单位制的组织形式形成了国有企业的职工队伍。20 世纪 80 年代中期之后,中国国有企业和城市领域开始实施市场化改革,当时整个社会和学界所关注的是如何配合国有企业改革和市场经济的建立而实施的劳动制度改革。^② 所以,在改革初期,学界关注劳动关系的重点问题并非是劳工问题,而是劳动制度改革的问题。这时期学界的研究主要集中于劳动就业、劳动用工、劳动合同、劳动报酬、社会保险与福利等劳动领域的改革问题。与劳动关系紧密相关的研究,在 20 世纪 80 年代到 20 世纪 90 年代初,主要集中于两大主题的讨论,即劳动力市场改革与劳动合同制度改革。

(一) 劳动力市场改革的讨论

为了打破计划经济时期“统包统配”的用工制度,增强企业的用工自主权,从 20 世纪 80 年代中期开始,中国就进行了劳动力市场的改革。1986 年之前,学界基本上没有讨论劳动力市场的话题,从 1986 年开始,这方面的讨论逐渐增多,其中争论最激烈的问题就是社会主义制度下劳动力的性质是否具有商品属性。要开放和建立劳动力市场,首先要解决

^① Kaufman Bruce, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, Geneva: International Labor Organization, 2004, pp. 32 - 33.

^② 吴清军、刘宇:《劳动关系市场化与劳工权益保护——中国劳动关系政策的发展路径与策略》,《中国人民大学学报》2013 年第 1 期。

的问题即是劳动力是否是商品。劳动力市场是进行劳动力交换的场所及其交换关系的总和，作为劳动力市场的供给方来说，其所持有的商品是劳动力，作为需求方来说，其所拥有的商品是货币或实物化的货币，市场的交换关系表现为劳动力商品与货币的交换。但在社会主义国家建立劳动力市场，劳动力是否是商品就成为一个关于社会主义性质与劳动者社会地位的问题。关于这一问题的争论，基本上形成了三种观点：

第一种观点认为，劳动力不是商品。《中国社会科学》在 1986 年第 2 期发表了两篇观点截然相反的文章，在 1987 年第 1 期上又刊登了 4 篇文章来讨论这个问题。王珏、韩康、卢中原（1986）认为，在一个全面开放的、通畅的和协调的计划市场体系中，劳动力市场是一个不可缺少的重要组成部分，劳动力的价值化和开放劳动力市场，成为社会主义商品市场本身必不可少的前提条件。但是，劳动力的流动采取了价值的形式，这并不等于说在社会主义社会里劳动力也是商品。^① 他们认为，根据马克思的观点，劳动力商品是资本主义的生产关系和经济关系的产物。劳动力成为商品，必须具备三个相互联系的基本经济特征：其一，劳动力的所有者除了自身劳动力以外同其他任何生产要素无关，劳动力的需求方则是物质生产资料的私人占有者；其二，劳动者进入生产过程之后，其劳动力的使用权和支配权即同主体完全分离而归于购买者；其三，劳动者仅仅获得等于劳动力价值的必要劳动所创造的价值，全部剩余劳动所创造的剩余价值归购买劳动力的人所有。显然，在社会主义公有制的经济关系中，上述三个经济特征都是不存在的。依此判断，他们虽然主张要建立开放的社会主义劳动力市场，但是劳动力并非是商品。冯丛林（1987）同样认为，只有在生产资料归非劳动者所有的条件下，劳动者才能把自己的劳动力当作商品出卖。如果认为社会主义条件下的劳动力是商品，那就必须否定劳动者的主人翁地位，也无法实行按劳分配。^② 在同一期上，卫兴华（1987）同样认为，劳动力流动不等于劳动力就是商品，劳动力成为商品，是货币转化为资本、实现剩余价值剥削的前提条件，而不是产品转化为商品、商品经济存在的前提条件。^③

① 王珏、韩康、卢中原：《论我国社会主义计划市场体系及其实现途径》，《中国社会科学》1986 年第 2 期。

② 冯丛林：《对劳动力商品论若干论点的质疑》，《中国社会科学》1987 年第 1 期。

③ 卫兴华：《社会主义商品论不能成立》，《中国社会科学》1987 年第 1 期。

第二种观点认为,劳动力是商品。何伟、韩志国(1986)认为,社会主义条件下的劳动力仍然具有商品性质,根本原因在于生产力发展水平的限制。^①由于生产力发展的限制,目前社会主义条件下的劳动力实际上仍然是个人所有,因此,社会主义条件下劳动者与生产资料的结合,实际上还是一种交换关系,国家或集体向劳动者支付生活资料的价值——货币工资,劳动者向国家或集体让渡自己劳动力的使用价值——提供劳动,这种关系,实际上就是一种商品的买卖关系。同时他们认为,劳动力的商品性质与社会主义条件下劳动者的主人地位并不矛盾,承认劳动力的商品性质也不违背按劳分配原则。江成龙(1987)同样认为,社会主义条件下劳动者与生产资料的间接结合,是劳动力成为商品的根源。只有承认劳动力的商品性质,才能有真正的劳动力市场,才能实现劳动工资制度的根本变革。^②贾履让、房汉廷(1987)在《中国社会科学》同一期上发表的论文认为,社会主义条件下存在的劳动力个人所有制和劳动者对生产资料的“一无所有”,是劳动力成为商品的根本原因。劳动力商品的价格不仅决定于价值,而且还决定于使用价值。在劳动力价格形成过程中,价值规律和按劳分配规律在共同作用。^③

第三种观点认为,社会主义条件下的劳动力具有商品和非商品的二重属性。信长星(1986)认为,社会主义条件下的劳动力是“准商品”的概念,劳动力从本质上看不是商品,但是,发展社会主义的商品生产,开放劳动力市场,又使劳动力具有商品的性质,就是说,在客观上又具有商品的外在形式,因为可称之为“准商品”。^④正如土地不是商品,但在发达的商品经济条件下土地也必然进入市场,并从此而罩上商品的外衣,成为一种准商品。王珏、肖欣(1986)也认为,社会主义经济中的劳动者具有二重性。一方面,他作为社会主义生产关系的主体,是生产资料的主人,从这个根本关系上看,劳动者的劳动力已不再是商品;但

① 何伟、韩志国:《试论我国社会主义市场的全方位开放》,《中国社会科学》1986年第2期。

② 江成龙:《社会主义经济中存在劳动力成为商品的条件》,《中国社会科学》1987年第1期。

③ 贾履让、房汉廷:《承认劳动力的商品属性是开放劳动力市场的理论前提》,《中国社会科学》1987年第1期。

④ 信长星:《劳动力准商品与开放劳动力市场》,《经济学周报》1986年6月29日。

另一方面,劳动者还是生产力诸多要素中的主观要素,或第一要素。^①在商品经济条件下,生产力等客观要素都是商品,它们的组合和再组合都是通过商品交换关系来实现的。因此,作为生产力主观要素的劳动者的劳动力,要同客观要素组合起来,成为现实生产力,它也必须价值化并采取商品的形式才能实现。

以劳动力的性质为争论主题,学界在20世纪80年代中后期对劳动力资源配置、劳动者在生产关系和社会中的地位、收入分配、劳动力市场的培育等问题展开了激烈的争论。^②这些争论观点虽针锋相对,但是所有观点都承认一个讨论的前提,即社会主义市场经济的建立需要建立开放的劳动力市场。所以,到20世纪90年代初,随着社会主义市场经济的逐步建立,关于劳动力性质的争论也逐渐平息。从1994年之后,学界关于此话题的讨论就很少了。虽然争论平息了,但是这场争论对整个社会主义市场经济中开放、自由流动的劳动力市场的建立,在理论上给予了充分的讨论,对实践的发展起到了非常关键的作用。这场争论当时涉及了法学、经济学、政治学、社会学等众多社会科学,这为日后劳动关系学科的建立打下了坚实的理论基础。因为没有劳动力是商品的观点,劳动力的个人所有的问题也无从谈起,更无从思考和分析劳动者的个体权益保障问题。只有承认了劳动力的商品属性,才有了对市场经济条件下劳动者个体和集体权益保障问题的讨论。

(二) 劳动立法与劳动合同制度的讨论

1983年7月,中国劳动法学会正式成立。在学会第一次学术研讨会上,与会代表认为,劳动法是一个独立的法律部门,劳动法具有自己独立的调整对象。它调整社会关系中特定的一个部分,即劳动关系以及与劳动关系紧密相联系的某些其他关系。^③中国劳动法学会的成立,正式启动了中国劳动立法和劳动用工制度改革的进程。与欧美国家劳动立法背景不一样的是,中国劳动立法是与当时社会主义市场经济改革结合起来研究的,其主要目的在于推动劳动力市场的建立和改革“统包统筹”与固定工用工制度。自此之后一直到1994年《劳动法》的颁布,法学界对

① 王珏、肖欣:《试论劳动资源市场》,《光明日报》1986年7月12日。

② 参见罗兴、江刘伍《关于劳动力性质问题讨论观点综述》,《学术界》1987年第1期;郭飞《社会主义公有制经济中劳动力性质讨论综述》,《中国工业经济研究》1994年第8期。

③ 黄士林:《中国第一次劳动法学术研讨会在皖召开》,《中国劳动》1983年第11期。

劳动法的基本原则和适用范围、劳动合同制度、劳动争议处理制度等问题进行了长达十余年的研究。

在 1983—1993 年十年期间,中国劳动立法和法制建设取得了巨大进步。1983—1986 年,劳动立法初步发展,随着工资制度改革的进行,制定了许多关于工资方面的法律规范,同时在劳动安全卫生立法、就业立法、职业培训立法等方面有所发展。1986 年之后,劳动立法得到了进一步发展,这一阶段建立的劳动合同法律制度、企业招工法律制度、待业保险法律制度、辞退法律制度、劳动争议法律制度、女职工劳动保护法律制度等,构成了我国现行劳动立法的核心内容,^①为劳动立法的健全和完善奠定了基础。^②

劳动法学围绕当时的立法议题和法制建设展开了广泛的研究和讨论,李景森和王乃荣(1987、1988)把劳动法学界这十年期间主要争议的议题概括为以下 7 个方面:第一,关于《劳动法》的法律地位问题。一种意见认为,劳动法从属于经济法,是经济法的一个组成部分;另一种意见认为,劳动法是一个独立的法律部门,而不应是经济法的组成部分。第二,关于制定《劳动法》的必要性和可能性问题。一种意见认为,当前制定《劳动法》的时机不成熟,条件不具备,因而也是不必要的;另一种意见认为,当前制定《劳动法》不仅有必要,而且也有现实的可能性。第三,关于《劳动法》的适用范围问题。一种意见认为,我国《劳动法》的适用范围应只限于职工与所属单位之间的劳动关系;另一种意见认为,我国《劳动法》应该适用于我国的一切劳动者,农村集体所有制单位与其成员之间的劳动关系也应包括在内;第三种意见认为,我国《劳动法》的总则部分应适用于全体劳动者,而分则部分只适用于职工与所属单位之间的劳动关系。^③第四,关于厂长负责制与职工民主管理的关系问题。第五,关于劳动合同的问题。关于劳动合同问题的争论较多,其一,关于劳动合同的概念问题,有一种观点认为,不论有没有规定工作期限的正式固定工,或者是规定有一定工作期限的临时工和亦工亦农轮换工,他们与单位之间都存在着劳动合同关系,过去只把临时工和亦

① 张再平:《当前我国劳动立法及其展望》,《中国法学》1989 年第 3 期。

② 史探径:《劳动法与经济体制改革》,《法学研究》1988 年第 5 期。

③ 李景森、王乃荣:《劳动法学争论问题综述》,《法律学习与研究》1987 年第 5 期。

工亦农轮换工称为合同工是不全面的。其二，关于实行劳动合同制的问题，一种意见认为，职工与单位形成劳动合同关系，那么职工与国家之间形成类似的雇佣关系，职工成为国家的雇工，这是不合理的，影响职工在企业中的主人翁地位；另一种意见认为，应用“职工公约”代替合同中的条款，同样可起契约作用，但性质完全不同。公约是职工集体意志的体现，是职工民主决定的，体现了集体利益，但合同仅是个人服从集体的体现；还有一种意见认为，应实行正式工、合同工、临时工相结合的劳动制度，以加强职工群众的主人翁责任感。第六，关于个人是否应缴纳社会保险费的问题。一种意见认为，劳动者个人不应缴纳保险费；另一种意见认为，由劳动者个人缴纳少量的保险费，是符合社会保险的性质和我国国情的。第七，关于劳动争议处理程序的问题，具体争议体现在具体程序和机构设置等问题上。^①

在当时的劳动法学研究中，学界在推动国有企业全员劳动合同方面做了大量的理论和政策研究，为制定和实施 1986 年的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》做出了非常大的贡献。史探径（1987）对劳动合同的概念和性质做了理论上的解释。他认为，劳动合同即劳动契约，但是我国的劳动合同与资本主义制度下的劳动契约相比较，从他们所各自反映的劳动关系实质来说，二者毫无共同之点，不能相提并论，但从法律规范的表现形式来说，对我国劳动合同概念的表述仍可借鉴其他国家的规定。他认为，劳动合同是指被录用的职工以参加劳动并取得报酬为目的，与录用单位之间订立的关于双方权利和义务的合同。这个定义表明了劳动合同的性质，即劳动合同的双方当事人之间存在着从属关系；同时劳动者一方要参加劳动，另一方则要支付报酬。^②王乃荣、李景森（1988）对劳动合同的概念和适用范围做了更为接近法律规范的解释，他们认为所谓劳动合同，是指劳动者与用人单位订立的关于参加用人单位劳动的协议。从广义上来理解，是指用人单位与劳动者之间，用订立劳动合同的形式来确定双方劳动关系的建立以及变更、终止和解除的制度。对于劳动合同制适用范围，他们认为，实行劳动合同制就是要改革现行

① 李景森、王乃荣：《劳动法学争论问题综述（续）》，《法律学习与研究》1988 年第 1 期。

② 史探径：《论劳动合同和劳动合同制》，《法学研究》1987 年第 4 期。

的以固定工为主体的用工制度模式，逐步达到最终全面实行劳动合同制。但是，目前仍然需要实行“新人新制度，老人老制度”的过渡办法，首先在新招工人中实行劳动合同制，原有的固定工人仍然维持现行制度不变。^①

学界关于劳动合同的概念界定、性质和适用范围的讨论，虽存在着较多争议，但总体上与上述学者的观点相类似。^② 劳动合同制度作为经济体制改革的配套政策，当时研究的起点和目标都在于打破传统的统包统配为主的固定工用工制度，扩大企业的用工自主权，建立灵活、开放的劳动力市场。法学界关于劳动合同与劳动合同制度的研究，为后来劳动关系的研究奠定了坚实的基础。

二 劳动关系研究的起源

直到 20 世纪 90 年代中期，国内劳动关系研究并未形成一个独立的研究领域，更没有形成一个独立的学科。但是随着劳动制度的改革和劳动力市场的逐步建立，在 20 世纪 90 年代初期就有些学者拓展传统的研究主题，以劳动关系为核心主题开展了研究。这时期的研究主要体现在两方面研究的拓展。

(一) 从工会研究主题延伸到市场经济下的劳动关系研究

自改革开放以来，工会研究的核心主题主要集中在工运研究、工会性质、工会职能与工会具体实务工作研究。^③ 但随着市场经济的发展，工会研究学界也开始注意到市场经济下劳动关系的变化。按照桉苗（1993）的论述，随着计划经济体制向市场经济体制转变，劳动关系正在和将要发生许多重要的变化。一是劳动关系属性企业化；二是调控手段契约化；三是劳动关系主题明确化；四是劳动力资源配置市场化；五是劳动关系类型多元化；六是劳动关系各方利益矛盾公开化。所以作者认为，劳动关系的新变化对工会的影响是重大的、深刻的，它应当成为工会活动的

^① 王乃荣、李景森：《劳动合同制的概念及其适用范围》，《法律学习与研究》1988 年第 3 期。

^② 龚建礼：《试论劳动合同的性质及其主体的法律地位》，《中国劳动科学》1986 年第 6 期；夏积智：《实行劳动合同制是中国劳动制度改革的必由之路》，《中国劳动科学》1992 年第 1 期；董保华：《推行全员劳动合同制的若干思考》，《中国劳动科学》1992 年第 11 期。

^③ 桉苗：《当前工会理论研究和教学的几个问题》，《工会理论与实践》1993 年第 6 期。