



41.32
0-2

外劳动合同制度

夏 积 智

国外劳动合同制度

夏 积 智

人 民 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

国外劳动合同制度/夏积智著。

GUOWAI LAODONG HETONG ZHIDU

—北京：人 民 出 版 社，1993.9

(海外经济管理运作丛书/吕东，徐惟诚主编)

ISBN 7-01-001812-X

I. 国…

II. 夏…

III. 劳动合同-基本知识-世界

IV. F241.32

人 民 出 版 社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京冠中印刷厂印刷新华书店北京发行所经销

1993 年 9 月第 1 版 1993 年 9 月北京第 1 次印刷

开本：787×960 毫米 1/32 印张 5.375

字数：79 千字 印数：0—5000 册

定价：3.40 元

序

徐 惟 诚

人类离不开劳动。劳动创造了人自身。人类又在自己的发展过程中，不断提高劳动本领，运用新的劳动工具，扩大劳动的对象，创造出越来越多的物质财富和精神财富，以满足人类不断增长的需要。

人是社会的动物。人是作为社会的人诞生的。人的生活是社会生活，人的劳动是社会劳动。人的社会分工提高了人的劳动效率。人类社会越进步，劳动生产的社会化程度越高。这是全部人类历史告诉我们的事实。

社会化的劳动需要有组织地进行，需要解决劳动力的配置和劳动资源的配置问题，使劳动能够连续地、有效地进行。劳动社会化的程度越高，这种组织工作越重要，也越困难，越复杂。组织的方法大体为两类：计划的方法和通过市场的方法。过去我们以为社会主义只能用计划的方法，市场

的方法只能同资本主义相联系。这当然是一种误解，不符合当代世界经济状况的实际，也不符合从十一届三中全会以来我国 14 年改革开放实践的经验。事实上，资本主义生产在企业内部的计划性是极强的，自本世纪 30 年代以来，大多数发达的资本主义国家都在不同强度上用不同方法加强了政府对经济的宏观计划调控。社会主义国家的劳动生产更是几乎从来没有同市场绝缘过。我国 10 多年的经验表明，在我国当前生产力发展水平的条件下，适当运用市场机制，更有助于生产力的发展，有助于社会主义综合国力的增强及人民生活水平的提高。

但是我国的生产力水平毕竟还比较低，生产社会化的程度也不高，对于如何运用市场机制，大多数人是熟悉的。因此，迫切需要借鉴发达国家或者搞得成功的发展中国家已有的经验。社会主义应当继承和发展人类一切文明的成果，何况社会化生产的管理和经营经验，这是我们所更需要的。这一套《海外经济管理运作丛书》就是为适应这种需要而编写的。

这套丛书的特点在“运作”。就是说，我们希望尽可能地写实，而不是把着重点放在概念、原则的介绍上。研究经济学，概念和原则都是少不

了的。概念和原则也是由事实构成的，是事实的抽象。但是，对于这种抽象各人又可能有不同的理解。加之许多人对事实本身並不熟悉，更可能只凭自己的经验或者想象去理解。现在有一部分争论或者有些同志走的某些弯路，可能与此有关。当然也並不要紧，实践的经验多了，许多认识又可能趋于一致。不过代价总是力求付得少一点好。为此，多了解一点事实，大概不是没有用处的。只不过这些事实不应是表面现象的描绘。所以，我们又希望尽可能深入到经济的运行和操作过程中去，把各种相关的制约因素之间的关系客观地描述出来。这是一件不容易的事。丛书的作者大多对海外的情况有实际的了解。但写这样的著作，毕竟还是一种探索。效果究竟怎样，还有待实践检验。我们希望各界有识之士提出宝贵的意见，以便不断充实本丛书的内容。

出版这一套丛书，还有一个目的，就是希望能够有助于我国同海外经济的联系。开放，就要同别人打交道，做生意，就需要有互相的了解。不了解，有些机会就抓不住。格格不入，有些生意就做不成。不熟悉对方的运作机制，有些钱就赚不了。有些纠纷还可能由于相互对事物的不同理解而产生。我们相信，随着对外开放的扩大，

出版这样一套丛书的必要性也将会显现得更清楚。

任何事物都是在一定条件下形成的，都是作为发展的过程存在的，不可能止于至善，更不可能不囿于条件而放之四海皆准。这套丛书的任务不在于评定各种做法的优劣。我们只是希望在介绍情况时尽可能把背景条件说清楚，以便于阅读者分析参考。这样做，也是一种尝试。

中国在经济上落后的时间已经太长了。中国应当起飞，当前的国际国内条件使我们有可能起飞，需要的是中国人团结一致，扎扎实实地努力奋斗。做一点扎实的工作，我们在编辑出版这一套丛书时以此自勉，并与读者同志们共勉。

1992年10月1日

前 言

去年，我在红旗出版社出了一本书，书名是《什么是全员劳动合同制？》。现在，人民出版社组织编撰《海外经济管理运作丛书》，出版了我的这本小册子《外国劳动合同制度》。这两本书，可以说是姊妹篇。这两书的出版，适应了当前形势的发展和改革的需要。在当前进行的劳动、工资、社会保险三项制度改革当中，乃至整个社会主义市场经济新体制的建立与完善过程中，实行“劳动合同制”，成了热门话题。

“劳动合同”，毕竟是“舶”来货。中国人了解它的不多，实行劳动合同制度也不大习惯。因此，前两年上上下下都有人对实行劳动合同制很不理解。现在，对于这一点取得了共识：在市场经济面前，继续实行传统的劳动制度，在国家统包统配下，人员能上不能下，能进不能出，继续吃“大锅饭”、端“铁饭碗”，这条路是行不通的。市场经济与单一的计划经济或者高度集中管理的经济体制

的主要区别,反映到劳动制度上,最主要有三条:

- 1.用人主体是国家,还是企业、事业等用人单位;
- 2.劳动力的主体是部门、用人单位,还是劳动者个人;
- 3.劳动关系的建立与调整,是行政方面一人说了算,还是“双方协商”、实行“双向选择”。如果我们肯定了用人主体是企业、事业等用人单位,劳动力归个人所有,实行双方协商与双向选择的用人体制,那么,在劳动人事制度上不可避免的选择就只能是“劳动合同”制度。就是说,对“劳动合同”怎么不了解,对实行劳动合同制度怎么不习惯,都得接受它,对此已别无选择。

时至今日,已经不是继续海侃什么要不要实行劳动合同制的时候了。现在,要解决的是如何实行劳动合同制。如何实行?这里要解决的当然是方法范畴的问题。既然是“舶”来货,就得有人介绍外国的情况,让人了解它。然后,加以研究,以供制定政策、制度时参考。如果是国际通行做法,我们认为,应当尽量采纳。在我们生活中是不是存在一个毛病:该学的不学,不该学的拚命学。本来是国际通行做法,人家能办并且各个国家都能办而且办得很好,我们却老是强调要有“中国特色”。有些不过是个别国家的特殊做法,有的地方、有的部门却拿来硬要作中国的改革“模式”。

现在,有的领导也很有意思,你想办个事情说一千道一万他也不一定批准你,但说一句“这是国际惯例”当即就能批下来。所以,现在个别国家的经验作为“国际惯例”引进来的情况不少。这里,顺便说一句题外话。目前世面上流行一种说法:“国际惯例”。只要是认为世界上很多国家都是这样做的,而且又想学人家的事情,都说是“国际惯例”。我听了以后,总觉得不那么合适。我希望换一个说法,如说“国际通行做法”、“世界通行做法”,这样要科学一些。

实行劳动合同制,有很多做法是“通行”的,而且是“技术性”问题。这些做法,我主张拿过来就用,完全没有必要再煞费苦心地再创造什么新的“经验”,搞什么“发明创造”。在这个问题上,我同意多采用国际通行的做法,少搞些“土政策”。

邓小平同志1992年春季在南方的重要谈话中说,社会主义要赢得与资本主义相比较的优势,就必须大胆吸收和借鉴人类社会所创造的一切文明成果,吸收和借鉴当今世界各国包括资本主义发达国家的一切反映现代化生产规律的先进经营方式、管理方法。小平同志还讲道:改革开放迈不开步子,不敢闯,说来说去就是怕资本主义的东西多了,走了资本主义道路。要害是姓“资”还是姓

“社”的问题。判断的标准，应该主要看是否有利于发展社会主义社会的生产力，是否有利于增强社会主义国家的综合国力，是否有利于提高人民的生活水平。这就从根本上解决了类似“劳动合同”问题的姓“资”姓“社”问题。因为劳动合同的确是从外国传进来的，而且主要是学习借鉴资本主义国家的做法，但它不是资本主义的“专利”，它是几千年人类社会所创造的一个文明成果。我们借用过来为社会主义服务，绝对没有错。今后没有必要再在这个问题上作无休止的争论了。这就可以腾出很多的时间和精力，尽快把劳动合同制度建立起来。

人民出版社出版《海外经济管理运作丛书》，给了我一个介绍外国劳动合同制度的机会。因此，我十分感谢人民出版社以及韩忠本和杨素梅同志。由于掌握的材料有限，也不一定准确，敬希读者批评指正。

内 容 简 介

在市场经济条件下，继续吃“大锅饭”，端“铁饭碗”已行不通了。取而代之的是实行劳动合同制。本书向读者介绍了“合同”、“劳动合同”、“劳动合同制度”，签订劳动合同的内容，以及国外劳动合同制度中的具体做法和立法情况。

第 三 批 书 目

看得见的手——西方国家对经济的宏观控制

市场经济中的信用

西方股市现货与期货交易

外国劳动合同制度

雇员与老板的较量——海外劳动争议处理及预防

海外住房政策与管理

国际税收关系

西方股市运行与操作

市场经济与经纪人

共同市场·西欧商人

目 录

前 言	1
一种“合意”	1
——资本主义法律第一个给“合同”下的定义	
最早的劳动合同书四千年以前就已经存在	5
劳动合同以及我对外国“劳动合同制度”的	
第一印象	7
谁跟劳动合同无缘?	13
“缔约双方”的资格	19
缔约双方的平等权利：在“纸面上”的和在	
实际上的	22
合同书与劳动合同内容	26
为什么还要“试用”一下	31
一个通行的做法	35
——值得了解的劳动合同期限问题	
在柏林遇到的一种特殊做法	41
日本的“终身雇用制”与不定期劳动合同	44

“劳动标准法”所起的作用·····	50
最低工资、最长工时与劳动合同·····	54
“流动”与“调动”之差·····	61
美国人是如何“流动”的·····	68
缔约自由与解约“限制”·····	71
劳动合同有人管吗? ·····	80
执行合同发生纠纷怎么办? ·····	85
有代表性的三国“劳动合同法”·····	95

附 录

比利时雇佣合同法(摘录)·····	107
-------------------	-----

一种“合意”

——资本主义法律第一个给“合同”下的定义

合同,又称为“契约”。

合同的历史是很悠久的。第一个给合同下定义的法律,是1804年颁布的《法国民法典》。这就是法学家常说的“拿破仑法典”。这部法典,对于资本主义法律制度的确立和发展,起了领头的作用。现代最主要的一些资本主义国家的很多法律,都参考甚至照搬了这部法典的规定。

《法国民法典》一共有2281条。其中,有关合同的规定,有1000多条,几乎占了一半。这部法典首先确立了资本主义“三原则”:自由平等原则、所有权原则、契约自由原则。第1101条对合同专门下了定义:“契约为一种合意,依此合意,一人或数人对于其他一人或数人负担给付,作为或不作为债务。”在《法国民法典》颁布之前大约三四千年就已经有合同书的存在,但第一个认真给合同下定义的,是《法国民法典》。所谓“合意”,可以简单理解为一人(或数人)的共同意思,或者说是他们协

商的结果。

《法国民法典》对合同成立的条件作了明确的规定：“下列四个条件为契约有效成立的必要条件：负担债务当事人的同意；订立契约的能力；构成约束客体的确定标的；债的合法原因。”同时，它还对合同的效力作了规定：“依法成立的契约，在缔约当事人间有相当于法律的效力。”

《法国民法典》关于合同法律制度的规定，对于英、美等国的合同制度有很大的影响。英国1890年的《货物买卖法》、美国1906年的《统一商法典》，都采用了《法国民法典》中关于合同的一些基本原则。

资本主义国家中，美国合同法律制度发展更为迅速。在美国，合同几乎是无所不包和无所不在。不仅在国内的生产、交换、流通的各个领域，而且在对外贸易上也广泛采用合同。美国的法律规定，构成一个合同要包括要约、承诺、对价三个要素。提议订立合同者，在其提议未被接受前，可以撤回。

资本主义合同法律制度的理论基础和基本原则是“契约自由”。这是18世纪末和19世纪初，以卢梭为代表的法国资产阶级启蒙思想家为了反对封建的专制主义提出来的。后来，这个原则成了

资本主义合同法律制度的基础。所谓“契约自由”原则,包含两方面的意思:一是就“缔约”而言。这里有三层意思:第一,除了某些公用性职业外,一方没有必须与谁缔约的义务;第二,可以任意选择缔约的对象;第三,可以自由确定契约的条款。另一方面的意思,是就“法”与“司法者”而言。这里也有三层意思:第一,法律不限制缔约的权利;第二,契约一经确定,就视为神圣不可侵犯;第三,当执行契约发生纠纷,法官主要依据当事人的意思进行裁决。所以,“契约自由”原则,是“合意”的保障。不过,在“契约自由”原则下,一方面政府的作用受到限制;另一方面总对当事人中的强者有利,往往成为他们聚资敛财的手段。因此,资本主义国家在实际生活中逐渐采取各种办法限制这种“契约自由”原则。常见的办法为:第一,立法干预。各国通过法律限制自由协商的范围和程度,是常见的。例如,德国1915年颁布《关于限制契约最高价格的通知》,对契约价格进行限制。日本1927年颁布《航空法》,规定凡经营航空事业,建筑机场者必须经政府批准。另外,各国颁布的“劳动标准法”,也将劳动合同双方当事人自由协商的范围限制在最低的劳动条件之上。当然,这是工人阶级长期斗争的结果。第二,通过“标准合同”