


常凯 主编

劳动关系·劳动者·劳权

——当代中国的劳动问题



中国劳动出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系·劳动者·劳权：当代中国的劳动问题/常凯
主编. —北京：中国劳动出版社，1995. 8

ISBN 7-5045-1790-9

I. 劳… II. 常… III. ①劳动权—中国—研究②劳动制度—中国—研究 IV. ①D922.504②F249.20

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 13363 号

ISBN 7-5045-1790-9/F·327

劳动关系·劳动者·劳权 ——当代中国的劳动问题

主 编 常 凯

责任编辑 朱学敏 曾令萍

中国劳动出版社

(100029 北京市惠新东街1号)

北京市朝阳区北苑印刷 新华书店北京发行所发行

1995年8月第1版 1995年8月北京第1次印刷

开本：850×1168毫米 1/32 印张：18.125

字数：450千字 印数：4050册

定价：24.00元

课题顾问

纪明波 中国工运学院党委书记
孙中范 中国工运学院院长
桉 苗 中国工运学院教授

课题审核鉴定委员会

主任委员

赵履宽 中国人民大学劳动人事学院教授

委 员

王建新 中国劳动出版社社长兼总编辑、编审
冯建威 中国工运学院劳动经济系教授
宋晓梧 中国劳动科学研究院副院长、研究员
陈 骥 中华全国总工会工运研究室研究员
贾俊玲 北京大学法律系教授

课题组成员

马明伟	王 慧	冯同庆	许小军	关秀玲
齐志荣	刘元文	李 琪	乔 健	吴亚平
郑 桥	林燕玲	阎春芝	赵健杰	信卫平
徐小洪	常 凯	崔国璋	傅 麟	霍起迈

序 言

本书所研究的这个课题，是中华社会科学基金资助的国家项目《现阶段我国工人阶级状况研究》的组成部分。这一国家项目的研究共分两个阶段，第一阶段的研究，已于1993年完成，其成果是中国社会科学出版社出版的《中国职工状况——内部结构及相互关系》。本书作为第二阶段的研究成果，是由以中国工运学院工会学系的教师为主要成员的“劳动关系与劳动问题研究中心”承担并完成的。

本书所研究的这个课题，着重探讨引起中国职工状况发生深刻变化的社会经济根源并予以理论说明。我们认为劳动问题是工人阶级理论和实践的基础内容。劳动关系是一种最基本、最本质、最具体的社会经济关系。社会经济关系的变化，首先是从劳动关系的变化开始的。我国在走向社会主义市场经济的社会转型期，正是劳动关系的变化和劳动问题的产生引起工人阶级状况，特别是其内部结构和相互关系发生巨大变化。因此，劳动关系和劳动问题的研究，对于丰富和完善新时期工人阶级理论，正确处理工人阶级内部关系和矛盾，贯彻落实全心全意依靠工人阶级的根本指导方针；对于深化企业改革，稳定

劳动关系和职工队伍，保障社会主义现代化建设的顺利进行，有着重要的现实意义和理论意义。这部著作，既是我们对于中国工人阶级理论研究的继续，也是下一阶段研究的一个新的起点和生长点。

近几年来，我国关于劳动关系和劳动问题的研究取得了积极的成果。但是，总的说来，这种研究还是零星的、表层的、比较薄弱的。并且这种研究一般侧重于市场经济下劳动关系的一般规律方面，而对体现市场经济与社会主义基本制度相结合的劳动关系的特殊规律，即公有制下，在向市场经济转轨时期的劳动关系和劳动问题，似觉探讨不足，讲普遍性、共性多，讲特殊性、个性少，缺乏鲜明的中国特色。

我们认为，中国在走向社会主义市场经济的转型期，劳动关系最大、最本质的变化，是劳动力资源配置的日益市场化，是劳动力市场的培育和发展。劳动关系的其他多方面的变化，诸如劳动关系主体明晰化、属性企业化、调控手段契约化等等，都是在劳动关系市场化的基础上引发和派生出来的。

劳动关系市场化，是发展社会主义市场经济的必然趋势。市场经济作为社会资源的配置手段，其内在要求，就是要把社会主要的物力资源和人力资源都纳入市场，使市场在社会资源的配置中起基础性的作用。我国要实现建立社会主义市场经济体制的改革目标，也必须以主要社会资源进入市场作为先决条件。作为社会资源主要

构成部分之一的劳动力资源，是生产诸要素中能动的、最活跃的、唯一能创造新价值的基本要素，显然需要摆脱传统体制下计划配置的羁绊，而由劳动者带着自己的劳动力进入市场，在市场机制的作用下实现优化配置和合理流动。如果劳动力不进入市场，而仍由政府“统包统配”，企业不能在市场上自主地获取劳动力，劳动者不能自主地选择职业和流动，总之不能按市场经济的基本规律——价值规律、供求规律、竞争规律来配置劳动力资源，那么企业、劳动者就仍不可能真正成为市场主体，建立起社会主义市场经济体制就只能是空谈。

对于我国劳动关系的变化和现状，要有科学的估量。一方面，要看到改革开放十多年来，劳动关系已经和正在发生巨大的变化，对这种变化的深刻性、广泛性、复杂性及其影响决不可估计不足。另一方面，也不可估计过头，不可以把今天的劳动关系看作是已经成熟的市场经济条件下的劳动关系，并以此为出发点，来探讨相应的对策。严格地说，我们今天正处在从传统的计划经济体制下的劳动关系走向社会主义市场经济体制下的劳动关系的转轨过程中，具有过渡性的特点，离成熟的社会主义市场经济的劳动关系还有一段不小的距离。其主要标志在于，在我国市场体系的发育中，生产要素市场落后于其他市场，而劳动力市场又严重滞后于其他要素市场，尚处在发育的初级阶段。市场机制在劳动力资源配置中还远没有起到基础的作用。

我国经济体制转型期的劳动关系，具有鲜明的中国特色，主要表现为：

其一，社会主义公有制下新型的三方利益格局。

一般讲市场经济下的劳动关系，总是离不开三方利益格局：雇主、工人、政府。这对于以私有制为基础的市场经济下的劳动关系来说，当然是毋庸置疑的。但如果把这种三方格局简单地套用到我国的现阶段，则不尽合适。在我国国有企业的劳动关系中，当然也存在着企业、劳动者、政府的三方格局，但三方各自的地位、身份，以及相互之间形成的权利、利益结构与西方市场经济国家则有重大的差别。从政府来说，一般私有制下的市场经济国家，政府只有一种身份，就是作为国家行政机关对企业劳动关系实施宏观调节、监督。而在我国，政府则具有双重身份，既是国家行政机关，劳动关系的宏观调节者，又是国有企业的出资者，对国有资产拥有终极所有权，享有股东的权利，但不能直接干预企业的经营管理。企业拥有法人财产权，对其全部法人财产依法自主经营、自负盈亏，对出资者承担保值增值责任。经营者的主要责任是保障和增加投资者的权益，全权负责生产经营，并在实际生产劳动过程中处于管理者的地位，因而经营者和投资者一般作为一个利益集团构成劳动关系的一方，即劳动力的需求主体、用工主体的一方；而劳动者则构成另一方，即劳动力的供给主体、劳动主体的一方。

在传统体制下，政企不分，实际是包含上述双重意义

上的政企不分，一是政府作为国家行政机关对经济间接的宏观调控与对企业直接的微观管理不分；二是国家对国有企业的所有权、股东权与企业的法人财产权（特别是经营权）不分，把国有企业等同于国家直接经营的企业。把政府的这双重身份和职能分清楚，乃是国有企业改革要解决的一个关键问题。

在资本主义私有企业中，工人只有一重身份，就是雇佣劳动者，不可能是企业的主人。雇主是生产资料的所有者，才是企业的主人。在我国国有企业的劳动关系中，职工具有双重身份，一方面是国有生产资料的主人翁，是国家和国有企业的主人翁；另一方面，由于社会分工的不同，职工群众又具有相对于国有生产资料代表和企业经营者而言的劳动者身份。因此，职工的利益既包括作为主人翁的地位和政治民主权利，又包括作为劳动者的劳动权利和其他经济利益。过去我们在理论上肯定职工的主人翁地位、身份和权利，这是十分重要的，但在具体制度、措施上则落实得不够。而对于职工作为劳动者的身份则考虑较少，劳权问题长期被忽视。随着劳动关系逐步市场化，这个问题越来越突出。在新形势下，职工这双重身份具有内在的统一性。公有制为主体的企业，不论如何转机建制，只要公有制的主体地位不变，职工就仍然是生产资料的主人，他们作为国家和企业主人翁的地位、身份就没有变，也决不允许变；同时，我们又必须看重职工作为劳动者的地位和身份，维护和保障他们的劳权。劳权，是职

工的最基本权利，是获得生存权的必要条件，没有劳权，生存权也就没有保障。因而它是职工最具体、最直接、最切身的利益，是保障其主人翁权益的重要前提，是实现其他利益的基础。

在我国社会主义公有制条件下劳动关系市场化的三方利益格局，具有与资本主义私有制下不同的特点。后者职工实际上并没有自主劳动的权利，劳动权操纵在占有生产资料的雇主手中。雇主凭借生产资料的所有权，无偿占有职工所创造的剩余价值。这当然是一种雇佣关系。在我国搞市场经济，是同社会主义基本制度相结合的，从我们国家的国体和所有制来说，就从总体上决定了劳动关系的特殊性。在公有制企业，特别是国有企业，工人剩余劳动所创造的价值，由企业作为税金、利润、股息上缴给国家，或作为企业国有资产的增值继续用于扩大再生产，它被国家、社会占有，又返回来服务于人民。也就是说，职工所创造的剩余价值上缴国家，归根到底，最终还是又回到作为公有生产资料共同所有者的职工群众和广大人民自己手中。而且，职工还有权从上缴税金和付息还贷后的企业新增产值中参与部分利润的分配，这里不存在劳动者创造的剩余价值被私人无偿占有的问题，因而不存在雇佣关系。总之，生产资料所有制的性质决定劳动关系的性质。我国坚持以公有制为主体，这就决定了劳动者与国家、企业所形成的是在根本利益一致基础上的劳动关系，但在利益要求和目标上，三方之间又存在着差别和矛

盾，这既不同于资本主义私有制下劳资矛盾、政府调节的三方格局，也不同于我国传统的计划经济体制下的那种利益格局。过去我们只强调三者利益的一致性，忽视差别性，讳言矛盾性，这是片面的。今天，我们强调随着劳动关系逐渐市场化，三方利益的差别性和矛盾性将趋于显性化，这是正确的，但也应防止从一个极端走到另一个极端，忽视甚至否认三方利益在根本上的一致性，或者把这种一致性看作是抽象、虚幻的东西，从而把两种不同社会制度下的劳动关系与三方利益格局混淆起来。

其二，买方约束型的劳动力市场。

我国向社会主义市场经济过渡，劳动关系一个突出的特点，就是劳动力的供给远远大于需求，我们正在培育和发展的是买方约束型的劳动力市场。我国人口多，劳动力资源丰富，这是我们的一大优势，但与此同时，也造成就业压力大，失业问题是我国社会转型期面临的一个大难题。我国城镇每年新增加劳动力约400万人；在激烈的市场竞争中必定会有某些破产企业的工人失业；国有企业存在大量的富余人员，大约有3000万人，改革深化，人员分流，他们将从原所在企业中剥离出来，需要重新就业；我国目前农村有富余劳动力9000万人，到2000年将达到2.5亿人，需要转入非农产业，其中一部分将成为城镇劳动力市场的竞争者。

就业问题是向市场经济的过渡中最为严重的一个社会经济问题。如果我们找不到解决这个问题的答案，那么

我们整个的改革、发展、稳定都将受到巨大的冲击。但是，这个问题的严重性，还没有为人们充分认识，在改革决策上尚未得到充分的重视和体现。随着劳动力市场的日益发展，就业问题的矛盾会由隐性变为显性，由潜在变为公开，由局部性的问题变为牵动全局的问题。

根据市场经济的供求规律，当劳动力的供给大大超过需求时，劳动力市场就成为买方市场，即劳动力的使用单位居主导、控制地位的市场，而使劳动者处于一种被动、不利的地位。本来单个的劳动者在作为社会经济组织的企业面前已经处于相对弱者的地位，而在我国劳动力过分供大于求的条件下，劳动者的弱者地位将更加明显和突出。按一般市场经济的原则，劳动关系双方主体应自主独立、地位平等、自愿互利、协商谈判，来确定各自的权利、义务，但由于全社会富余劳动力多，劳动者之间过分的就业竞争压力，使劳动者不得不在职业选择、劳动报酬、劳动条件等问题上降低自己的要求，从而在一定程度上迁就用人单位的要求，削弱以至损害自己的某些劳动权利。劳动者和用人单位应当“双向选择”，对于一般市场经济来说，这是理所当然的；但在买方约束型的劳动力市场条件下所谓“双向选择”，实际上主要是企业选择职工的“单向选择”，而职工选择企业的权利不得不打折扣。

从长远的观点看问题，劳动力全面进入市场，市场机制在劳动力资源的配置中起基础作用，乃是市场经济的必然要求和发展的必然趋势，但这是一个相当长的过程。

在目前和今后一段时间，由于我国劳动力资源供大于求的特点，就业形势严峻，城乡剩余劳动力还不可能全面地进入市场，从而制约着劳动力市场的发展。我们坚信，随着社会主义市场经济体制的建立和完善，随着国民经济的日益现代化，充分发挥社会主义制度特有的优越性，我们一定能够解决好中国这样一个人口大国的就业问题，我们的劳动力市场一定会得到充分的发展。

其三，劳动关系类型的多样化、复杂化。

劳动关系的本质和内容，归根结底，是由生产资料所有制的性质制约和决定的。有什么样的所有制关系就有什么样的劳动关系，但劳动关系的性质特点、矛盾表现及调节手段和方式，则由经济体制的性质特点所直接制约和影响。我国在计划经济体制下的劳动关系很单一，基本上是公有制的劳动关系，主要又是国有单位的劳动关系。我国向社会主义市场经济过渡，在所有制上，坚持以公有制为主体，多种经济成分并存，有国有经济、集体经济、私营经济、个体经济、联营经济、股份制经济、外商投资经济、港澳台胞投资经济，等等；在分配方式上，坚持以按劳分配为主体，同时也有按资分配、按股息分配等。所有制形式、分配方式、经营方式的多样化，使得劳动关系多样化和复杂化。这里特别值得注意的是，除了公有经济的劳动关系外，还出现了非公有经济的劳动关系，特别是私营和外资企业的劳动关系，这是一种新型的劳资关系，有着自身的特点，它既不同于我国公有制企业的劳动关

系，也不完全等同于西方资本主义制度下的劳资关系。在不同类型的劳动关系中，劳动者的地位、作用、权益、状况是不同的，调节劳动关系、维护劳动者利益的方式、手段、途径也是有区别的。因此，我们不能抽象地、泛泛地谈劳动关系，而要从实际出发，具体地分析和对待各种不同的具体的劳动关系，不要搞一个模式、一股风、一刀切，可以有不同的思路，不同的做法。

劳动关系的新变化、新特点，对于中国经济和社会的发展，具有重大的影响。其中特别是给中国的工会运动带来了一系列的新问题，它成为新时期工会工作的一个基本出发点和依据。工会能否适应社会主义市场经济的发展，关键就看能否适应新形势下劳动关系的这种复杂多样的新变化。我们在这方面研究还不深，经验还缺乏，工作还跟不上。如果我们不能在这方面有所前进，有所突破，职工群众就不能原谅我们，我们就会脱离群众。这是多年来我们致力研究和解决的要害问题。首先工会必须明确自己的地位和身份，即职工利益的代表者和维护者。更具体地说，在劳动关系中，工会是劳动者一方的代表，是集体劳权的代表。工会地位的基础是在劳动关系中的地位，工会的政治、社会地位是其劳动关系中的地位的集中表现和反映。其次，随着劳动关系的日益市场化，工会要更加突出维护的职能。工会是特定社会经济矛盾的产物，更具体地说，是特定劳动关系矛盾的产物。维护劳动者的利益，是工会继续长期存在的客观基础，是工会服务

于党的中心任务的主要手段，是工会的基本职责。当前工会要以贯彻实施《劳动法》为契机和突破口，以集体谈判和集体合同为工作重点，同时从宏观层次上加大劳动法律和行政法规的立法参与和执法监督的力度，运用法律武器积极参与劳动关系的调整，切实有效地维护职工在劳动就业、工资分配、社会保障和劳动保护等方面的劳动权利。

向社会主义市场经济过渡中的劳动关系和劳动问题，是一个极其复杂而艰巨的题目。这个问题的研究和解决，直接关系到中国社会经济的发展、经济体制改革的进行和亿万劳动者权益的实现。因此，我们认为，有必要将其作为一个专门的对象领域加以研究，逐步构建起中国的劳动问题（在市场经济国家一般称之为劳工问题）理论体系，并形成一个独立的学科。本书所反映的研究成果，即是我们在这一方面所作的一点初步尝试和努力。

我们认为，劳动关系、劳动者、劳权是构成中国劳动问题的基本内容和三个基本层次。这三个层次互相关联，依次递进，步步深化。其中劳动关系是基础，劳动者是主体，劳权是核心。因此，我们以“劳动关系·劳动者·劳权”作为本书的书名，并以此作为中国劳动问题研究的基本理论线索来展开叙述和论证。

从这一理论认识出发，本书对于中国劳动问题的一般理论和认识；对于向社会主义市场经济过渡时期劳动关系的一般状况和不同企业的劳动关系的具体特点；对

于中国的劳动者的状况和特点；对于当代中国劳动问题的表现及对于劳权实现的影响；对于协调中国劳动关系和解决中国劳动问题的思路和对策等，分别进行了研究和论述。在这些研究中，我们力求从中国的现实出发，从国内外相关学派的比较鉴别中，对我国劳动问题的现状和特点，提出一些理论性的认识和见解，诸如劳动关系的性质与分类及劳动关系转变的类型取向；我国劳动者概念的内在规定性及其在劳动关系中的地位；劳权关系概念的提出和界定以及和产权关系、经营权关系的互相联系；不同企业的劳动关系特点的分析把握等，都是第一次见诸于中国理论界。

将当代中国的劳动问题当成一个独立的研究对象进行系统的研究，在国内还刚刚是开始。本书作为一部探索之作，所提出的观点和见解，难免会有浮浅和不当之处。我们抛出这块引玉之砖，只是想引起大家进一步的关注和重视，希望今后有更多的学界朋友致力于这方面的研究和探讨，也希望对书中的疏漏、失误和不足之处给予批评指正。

中国工运学院工会学系名誉主任、教授 按 苗
“现阶段我国工人阶级状况研究”课题组负责人

1995. 6. 1

目 录

序 言	(1)
第一章 导论	
——中国劳动问题研究的一般理论和方法	(1)
第一节 劳动关系：劳动问题研究的基础 和出发点	(2)
第二节 劳动者：劳动问题研究的主体范畴 和重点	(13)
第三节 劳权：劳动问题研究的核心范畴 和理论线索	(21)
第四节 劳动问题研究的理论方法和理论框架	(29)
第二章 劳权保障：历史嬗变中的痛苦和希望 ——向市场经济过渡中的劳动关系 和劳动问题	(41)
第一节 劳动关系：变化和特点	(41)
第二节 劳权保障：问题及表现	(56)
第三节 劳动问题：前景与出路	(69)
第三章 从利益一体到利益分化与协调 ——国有企业劳动关系的状况和特点	(77)
第一节 从国有企业改革的话题谈起	(78)

第二节	影响国有企业劳动关系正常运行 的若干因素·····	(88)
第三节	改善国有企业劳动关系亟待解决的 几个主要问题·····	(95)
第四章	产权关系与劳动关系的交织与互动	
—	股份制公司劳动关系的状况和特点·····	(104)
第一节	股份制公司劳动关系的一般情况和特点·····	(104)
第二节	股份制公司的一般劳动问题·····	(110)
第三节	股份制公司协调劳动关系和解决劳动 问题的一般思路和办法·····	(115)
第五章	由乡亲邻里到工业关系	
—	乡镇企业劳动关系的状况和特点·····	(124)
第一节	在乡镇企业高速发展中形成的劳动关系·····	(124)
第二节	乡镇企业内的社会结构和社会分化·····	(134)
第三节	乡镇企业内的劳动问题·····	(140)
第四节	乡镇企业劳动关系中的工会·····	(145)
第六章	外资利用：劳权不应是代价	
—	外商投资企业劳动关系的状况和特点·····	(153)
第一节	外商投资企业的发展对劳动关系的影响·····	(153)
第二节	外商投资企业劳动关系主体的特征·····	(161)
第三节	外商投资企业劳动关系现状·····	(170)
第四节	变化中的劳资关系体制·····	(181)
第七章	在冲突中寻求协调	
—	私营企业劳动关系的状况和特点·····	(185)
第一节	私营企业的发展及其劳资关系的确立·····	(185)
第二节	私营企业劳动关系的主体状况及特点·····	(190)
第三节	私营企业的劳动问题·····	(196)