

劳动制度改革 学术讨论会论文选集

劳动人事部劳动科学研究所编



劳动人事出版社

劳动制度改革 学术讨论会论文选集

劳动人事部劳动科学研究所编

劳动人事出版社

**劳动制度改革
学术讨论会论文选集**
劳动人事部劳动科学研究所编

劳动人事出版社出版
(北京市和平里中街12号)

交通印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 7印张 159千字

1985年7月北京第1版 1985年7月北京第1次印刷

印数 1—6,000册

书号: 4238·0106 定价: 1.25元

目 录

代序言 劳动制度改革学术讨论会纪要·····	(1)
谈谈改革劳动制度的问题·····	曹阳戈(13)
坚定不移地有步骤地改革劳动制度·····	悦光昭(22)
建立有中国特色的社会主义劳动制度 ·····	陈 平 安鸿章(33)
论当代社会主义社会的劳动力调节及其 实现形式·····	苑 茜(45)
论社会主义劳动关系的性质和特点 ——兼议劳动制度的改革·····	葛寿昌(54)
根据联合劳动的要求改革现行劳动制度·····	杨体仁(64)
改革劳动制度是开创社会主义现代化建设 新局面的需要·····	周金涛(74)
对我国劳动制度的几点看法及改革企业 用工制度的设想·····	谭国章(84)
劳动合同制的优越性和生命力 ——南宁市用工制度改革中的几个理论问题 ·····	邝海春 任树人(98)
对深圳市推行劳动合同制的探讨 ·····	伍伯坚 陈立华(110)
国营企业实行合同工用工制度的探讨·····	梁天明(118)
用工制度改革初探·····	陈惠丽 顾壬章(127)
对劳动合同几个问题的初步认识·····	李运福(136)

试论劳动合同用工制度的客观依据

.....李华杰 李其应 李永杰(144)

关于劳动合同制度的探讨.....宣冬玲(158)

试论劳动合同制及其在我国的应用...许玉龙 曲书敏(165)

劳动合同制应该推广到全体职工.....任扶善(177)

我国现阶段的劳动合同制初探.....吴贤忠(183)

对实行劳动合同制的看法.....傅仁章(189)

打破旧三型 建立新三型

——论我国城镇就业体制的改革.....刘立均(193)

人口构成与劳动就业.....熊 郁(202)

在强化劳动部门社会职能的过程中实现

劳动制度的改革.....刘大为(211)

代 序 言

劳动制度改革学术讨论会 会议纪要

中国劳动学会和广西劳动学会于1983年4月30日至5月7日在南宁市联合召开了劳动制度改革学术讨论会，为期8天。参加会议的代表有来自部分省、市、自治区从事实际工作的同志，有大专院校、科研单位的理论工作者、专家、教授等，共120人。会议共收到论文六十余篇。讨论会由中国劳动学会副会长、劳动人事部副部长何光同志和中国劳动学会顾问、中共广西壮族自治区党委书记周光春同志主持，中国劳动学会顾问刘子久同志参加了会议，并在会上讲了话。参加会议的还有国务院经济研究中心马宾同志。31位代表在大会上发言。

会议分两个阶段进行，第一阶段学术交流，就改革劳动制度的问题从理论、政策以及法学等各个不同的侧面作了初步的探讨。第二阶段，讨论了《关于劳动制度改革的初步设想》、《劳动合同制条例》（草案）和《关于改革职业技术培训制度的初步设想》等文件。

一

会议重点讨论了改革劳动制度，建立劳动合同制的理论依据问题。与会同志从社会主义的客观规律、当前经济体制

改革的需要及立法等几个方面出发，发表了各种不同意见。

第一种意见：劳动合同制的建立，是生产关系适应生产力发展的需要

有的同志认为，劳动制度的改革归根到底决定于生产力发展的要求。党的十一届六中全会决议指出，社会主义生产关系的发展并不存在一套固定的模式，我们的任务是要根据我国生产力发展的要求，在每一个阶段上创造出与之相适应和便于继续前进的生产关系的具体形式。劳动力的安置是劳动力如何与生产资料结合实现物质资料的生产，属于生产关系范畴，必须适应生产力的发展。实行劳动合同制正是为了加速国家四化建设的需要，是自觉和能动地在生产关系不适应生产力发展的部分和环节进行的破旧创新的重大改革。

有的同志同意劳动制度属于生产关系范畴，但认为这种制度一旦成为法规就属于上层建筑。

有的同志认为，劳动合同制作为一种用工制度，属于上层建筑的范畴，而作为一种用工形式，则属于生产关系的范畴。

也有的同志认为，劳动制度，既有宏观的内容，又有微观的内容。它既属于上层建筑范畴，又属于生产关系和生产力范畴。

第二种意见：劳动合同制能够较好地体现生产资料与劳动者的结合

有的同志认为，现阶段生产资料公有化程度还不高，有全民和集体两种所有制。即使是全民所有制企业，也有自己独立的物质利益的经济实体，因而劳动者与生产资料的直接结合是有限制的。国家既然不能直接组织全部生产和调拨全部物资和积累，也就不能直接安排和调配全部劳动力，把劳

动力全部包下来。由于国家没有掌握全部生产资料，劳动力又是属于个人所有，劳动者与生产资料的结合，必须通过介绍就业、招工考试、择优录用等中间环节，有条件的实现。

有的同志提出，劳动者与生产资料的结合是分层次的。一是在社会范围内的结合。社会与劳动者的劳动关系，是劳动者共同占有生产资料、联合劳动的关系。这种关系决定了社会应保证劳动者人人有事干，人人有饭吃。它体现了社会主义制度的优越性。一是在企业内部，劳动者与生产资料的结合，这是有条件的。企业与劳动者的劳动关系是互相选择、自由结合的关系。企业对劳动者有选择，可以录用，也可以辞退；劳动者对企业也可以选择，可以应招，可以解约。劳动者被企业解除了合同，虽然和这个企业具体占有生产资料不结合了，不是这个企业的主人了，但他仍然和归社会所有的生产资料直接结合，仍然是社会生产资料的主人。

有的同志认为，劳动合同制是使劳动者和生产资料结合的好形式，可以大大解放生产力。在实现了生产资料公有制的社会主义社会里，劳动者与生产资料的结合不是通过强迫的形式，而是在全民和集体单位内共同占有生产资料的基础上互相联合起来的共同劳动。这种联合起来的共同关系，对每个劳动者来说，在责、权、利上是平等的。所以联合应该是有条件的，否则就不是真正的联合，也没有真正的平等劳动。社会主义的物质利益原则，是劳动者和生产资料彼此结合的一个重要条件，破坏了这个原则，必然使劳动者和生产资料相隔离。社会主义的企业是劳动者和生产资料相结合的具体实体，只有通过具体的、有条件的结合，把国家，集体、个人利益一致起来，劳动者和生产资料的结合才能从形式和内容上真正统一起来。

有的同志则不同意把劳动力个人所有制或劳动力部分个人所有制作为实行劳动合同制的理论依据，认为对这个问题理论界虽作了长期研究，但还没有定论或者成为大多数人的看法。

有的同志不同意在劳动者与生产资料结合中加上“直接”或“间接”的提法，认为在马克思经典著作中找不到根据。

有的同志则认为，马克思经典著作虽然没有具体这样讲，但原则早就有了。如社会主义社会是一个“自由人联合体”，在这个联合体中，“他们用公共的生产资料进行劳动，并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会劳动力来使用”，我们称这种形式为“联合劳动”，这就是实行劳动者与生产资料“直接结合”的原则。现在固定工和合同工制度，从形式上看，都继承了过去雇佣劳动制中通行的一些作法，这在社会主义阶段是不可避免的。但从实质上看，却不是雇佣劳动制。直接结合，也正是从这个意义上说的。

第三种意见：劳动合同制符合国民经济有计划按比例发展规律的要求

有的同志认为，劳动力和生产资料的结合不是自发形成的，需要通过国家劳动计划，在全社会有计划、按比例地分配劳动力，做到劳动力的统筹兼顾，适当安排。而劳动合同制则是与有计划按比例规律相适应的。

有的同志认为，生产是一个再生产的不断的流，这个流就是劳动力在生产中与生产资料的不断结合，从国家与企业方面看，就是对生产资料与劳动力的合理使用。对生产资料的使用，要依据有计划按比例发展规律。劳动力的使用，除人口、计划生育外，对就业前劳动力的培训，生产过程中多

余劳动力的安排和适量的劳动力的储备等，都要纳入国民经济计划，有些用工则是国家计划难以顾及的。

有的同志说，劳动力的部分全民所有，决定了劳动力的有计划分配和使用；劳动力的部分个人所有，决定了劳动者有根据个人专长、兴趣等选择职业的自由。

有的同志认为，劳动力有计划按比例分配和使用，反映为劳动力的社会调节。目前我国，由于生产社会化程度还不高，多种经济形式和多种经营方式并存，这就需要在一定范围内经常调节劳动力与生产资料相结合的适应程度。随着生产技术的不断提高和革新，原有劳动力的数量和质量要随之变化。同时，劳动力本身也需要进行不断的调节，老的退休了，新的要进行就业前培训。

有的同志认为，有计划的社会化大生产，既要求劳动力有一定的流动，又要求相对的稳定。劳动力在计划指导下一定范围的流动，既是大工业的要求，又是社会主义劳动关系的特点的反映。马克思说：“大工业的本性决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性”。^①但是，企业的生产和计划经济，又要求劳动力相对稳定。劳动者要有择业的自由，劳动力要有一定的流动，同时又要做到相对稳定，这就需要通过劳动合同制加以保证和实现。劳动合同制是择业自由性，劳动力流动性和稳定性相统一、相结合的好形式。

有的同志不同意劳动力流动会影响职工的文化技术水平提高的说法，认为，允许劳动力有点流动，不把工人固定在一个企业，可以促进工人劳动技能的全面发展。

有的同志主张社会主义社会需要有一定的机动劳动力，

① 《资本论》第1卷，第534页。

要赋予社会所提供的劳动力在数量和质量上以灵活的适应性。机动劳动力与待业不同，它是生产社会化程度提高的产物；而待业是没有工作或失掉了工作等待就业。机动劳动力发挥劳动力社会调节的作用，它可以拾遗补缺，在满足生产和生活需要方面起到应时急需的作用。

有的同志从心理学的角度提出了当前我国青年的就业意识问题，认为，劳动制度的改革应当切实考虑青年的就业意识。青年人的就业意识与老年人不同，老年工人总是希望稳定在自己的工作岗位上，逐步提高自己的技术水平。而青年人则渴望按照自己的专业、爱好、兴趣、身体条件选择职业；希望职业在一定范围内能够自由流动。这种要求具有一定的合理性和必要性，实行劳动合同制，劳动制度搞活了，就能适应青年的要求，充分调动青年的积极性和创造性。

此外，还有以下一些意见：

1. 有的同志认为，劳动合同制是按劳分配规律所决定的。在社会主义的现阶段，劳动还没有成为人们生活的第一需要，多数劳动者还不能做到自觉地为社会劳动，劳动仅仅作作为个人的谋生手段。劳动合同制对于那些好逸恶劳的人有制约的作用。

2. 有的同志认为，在现阶段人们的思想觉悟还没有极大提高的前提下，采用劳动合同制形式规定企业与个人的权利和义务，可以给企业和职工形成责、权、利相结合的良性压力，有利于激发他们努力搞好生产的积极性。

3. 有的同志认为，社会主义的劳动合同是一种契约形式，是为建立劳动关系而签订的协议，即劳动者与用人单位之间订立关于产生、变更、解除劳动关系的协议，规定双方的权利和义务。劳动合同制是一种法律制度，保证劳动关系

中双方应享受的权利与应履行的义务。劳动合同制体现国家、集体、个人三者利益结合的原则。国家和企业明确规定各个职工的职责，有利于推行经济责任制和提高企业的经营管理水平。劳动者可根据自己的志愿和专长在可能的条件下自由选择职业，作到人尽其才，从而为贯彻社会主义各尽所能，为做到能进能出创造条件。

二

会议对劳动合同制的概念和性质进行了初步的探讨。认为社会主义的劳动合同制工人和用人单位签订的劳动合同与资本家和工人签订的劳动合同的性质根本不同。

首先，合同的前提和基础完全不同。在资本主义制度下，资本家占有生产资料，劳动合同是建立在劳动力与生产资料分离和雇佣劳动的基础上，是资本家用以实现其对工人剥削的一种手段。社会主义劳动合同是建立在生产资料公有制和剥削阶级已被消灭的基础上的。

第二，合同双方的社会地位和相互关系的性质发生了根本变化。在资本主义制度下，合同双方——资本家和工人之间是剥削和被剥削的关系。在社会主义制度下，企业是社会主义的基层单位，它不仅不是剥削者，也不是生产资料的所有者，国营企业是社会主义国家的代表。劳动者是生产资料的主人。合同体现着劳动者集体与劳动者个人之间平等的、相互合作的关系。

第三，合同的目的和后果不同。资本主义制度下的劳动合同是资本家剥削工人的手段。社会主义社会采用劳动合同的目的，在于调动企业和劳动者双方的积极性，更好地促进生产的发展，提高经济效益，从而使劳动群众日益增长的物

质文化需要得到更好的满足。劳动合同对企业和劳动者双方，都规定了应尽的义务，双方对履行合同规定的职责，都负有经济的或法律的责任。

在谈到劳动合同制和我国过去实行的合同工、临时工有没有区别的时候，与会同志一致认为这是两个概念，不能混为一谈。新的劳动合同制，将是国家的一种根本劳动制度。劳动合同制工人是在国家劳动计划指标范围以内招收，经过德、智、体全面考核，择优录用的。根据生产需要，他们既可以在常年性生产岗位工作，也可以从事临时性生产，合同期可长可短，合同期满可以续订，也可以终止。劳动合同制工人在合同期间由录用单位管理，解除合同后则归劳动服务公司管理。劳动合同制工人执行相应的社会保险制度，在因病或丧失劳动能力不能工作时，生活有保障。而过去的临时工、合同工，只是一种用工形式，其待遇条件有别于（主要是低于）固定工，在因病或丧失劳动能力不能工作时，也缺少必要的生活保障制度。

三

会议对改革用工制度大体有以下三种意见：

第一种意见，主张以劳动合同制逐步代替现行固定工制度。特别是试行劳动合同制地方的代表，普遍有这个要求。他们认为，要逐步推行劳动合同制，目的是要破除“铁饭碗”和“大锅饭”。如果固定工制度和劳动合同制并存，而且固定工职工人数又占相当大的比重，这会给推行劳动合同制带来很大困难。为了说明要以劳动合同制代替现行固定工制度，他们把两者作了比较：

现行劳动制度的弊端，主要有：

1、统包统配的办法，统得过死，企业不能根据生产发展状况调整本单位的劳动力。

2、企业实行单一的固定工制度，事实上是一种“终身制”，一个人一旦端上了“铁饭碗”，除非犯有严重错误，一般是只能进不能出。

3、固定工制度使劳动力实际上成为部门所有制、单位所有制，劳动力不能灵活地进行社会调剂，不能根据经济发展的需要，在各种所有制单位之间合理流动，难以提高劳动社会化的程度。

4、不能区分劳动好坏与勤惰，不利于贯彻各尽所能、按劳分配原则。

从部分省、市试行劳动合同制的情况，普遍认为它有以下几点好处：

1、有利于提高劳动生产率，促进生产的发展。它打破了过去统包统配的做法，使企业有权根据自身生产发展的需要招聘人员。个人在一定范围内也可以自由选择职业。这样就可以做到人尽其才，合理使用劳动力，人员能进能出，实现劳动力在一定程度上的社会调节。

2、有利于转变党风和社会风气。招收劳动合同制工人要经过考试，经过培训合格后才能试用，基本上消除了招工走后门的弊病，对转变党风和社会风气有积极作用。

3、有利于加强企业的经营管理和劳动管理。实行劳动合同制的企业，为了保证企业生产或经营的正常进行，普遍订有厂规、厂法、《职工守则》以及建立了严格的岗位责任制，做到职责分明，奖罚分明。

4、促进职工学习业务、技术的积极性。实行劳动合同制，有利于加强职工队伍专业化、知识化，有利于造就符合

现代化建设的新型工人阶级队伍。

5、有利于集体经济和个体经济的发展。

6、有利于工人德、智、体的全面发展。

第二种意见认为，我国现阶段是多种经济并存，相应地应当采取多种用工制度。要因行业、因工种而异，不搞一刀切。他们认为要对固定工制度有个基本的评价，目前劳动制度上的弊端不完全是实行固定工制度造成的，不能把固定工制度说得一无是处。建国三十多年来，生产建设取得了很大的成就，这除了党的正确领导，也包含着固定工制度的积极作用。从建筑业经验看，固定工（技术工人）和合同工（普通工）的比例搭配得好，劳动生产率就高，反之，就低。过去实行“统包统配”是出于稳定政治经济形势的需要，不是固定工制度的过错。如果说固定工制就等于“铁饭碗”，那么，光发“铁饭碗”，不开“大锅饭”，“铁饭碗”只能是个装饰品，后者为因，前者是果。

有的同志认为，实行固定工制度，企业人员多余可以通过余缺调剂的办法解决，五十年代劳动力的平衡调剂是经常的，目前职工流动中出现的问题，主要是“左”的思想的影响，职工部门所有制，能进不能出，出了又不能进和工资分配中的平均主义等原因造成的。只要党风根本好转，加强思想政治工作，劳动力还是可以调剂的。

还有的同志主张实行“常编工制度”。认为这种职工是企业的主人，无需签订劳动合同，其任职年限不作具体规定，可长可短。凡执意辞职的职工，只要符合规定条件，企业不能强留；不称职的职工，本人不想走，企业也可按照规定辞退。这样留在企业的职工，都是愿意干并且干得好的人。职工在精神上有压力，就不敢当懒汉，现行固定工制的

弊病就可以克服。

四

许多同志认为，劳动制度改革，一定要与其他制度改革配套，否则，推行时就会遇到阻力，即使推行了，也不能巩固。配套，有两个侧面，一是“外延”方面，即劳动合同制要和整个经济体制改革尤其是同财政、教育等的改革紧密结合。另一方面是“内涵”方面，即与劳动制度直接有关的如工资待遇、社会保险和集体福利等各项政策制度的联结。

新的工资制度一定要贯彻按劳分配原则，反对平均主义。工资要和企业的经济效益、工人的技术水平、劳动态度、贡献大小紧密结合。许多同志主张，在同等条件下，劳动合同制工人工资应略高于固定工。为了稳定工人在本企业工作，有的地区准备建立本企业工龄津贴。

要建立社会保险和福利制度。保险基金主要由企业按照工人工资总额提取，个人和国家适当出一小部分。有的地区已经解决了医疗保险和养老金保险。目前有的地方对保险基金的来源，有关部门意见还不统一，因此，社会保险制度迟迟不能建立。

住房问题是劳动合同制工人最迫切希望解决的问题。从目前情况看，国家还不可能解决，应当要求企业对固定工和合同工在住房问题上给予同样的待遇。

为了提高工人的素质，许多同志主张结合教育制度的改革，在工人就业以前一定要进行从技术到政治的全面培训。要相应地建立培训中心。有的同志建议分别成立劳动培训、劳动介绍、劳动调剂和劳动服务等专职机构。

要改革人事制度，解决能上能下和终身制。这对于推行

劳动合同制度具有极其重要的意义。

要加强政治思想工作，保证劳动合同制的贯彻执行。

要加强各级劳动服务公司，使它真正起到吞吐调剂劳动力的职能。

要加强理论宣传工作，讲清推行劳动合同制的必要性。