

劳动·工资·社会
保险制度改革丛书

什么是 全员劳动合同制？

● 夏积智· 著

1.32

劳动、工资、社会保
险制度改革丛书之一

什么是全员劳动 合同制

夏 积 智 著

红 旗 出 版 社

(京) 新登字 108 号

劳动·工资·社会保险制度改革丛书之一

什么是全员劳动合同制

编 著 者 夏积智

责任编辑 毛传兵 封面设计 张 雷

出 版 红旗出版社 (北京沙滩北街 2 号)

发 行 新华书店北京发行所

印 刷 北京仰山印刷厂

787×1092 32 开 4.75 印张 96 千字

1993 年 2 月北京第 1 版 1993 年 北京第 1 次印刷

印 数 1—7000 册

ISBN 7-80068-306-6/F·42

定 价 3.60 元

《劳动、工资、社会保险制度改革丛书》
编辑委员会

主	编	夏积智	李惠让		
编	委	王晓明	王爱文	张再平	
		莫荣	翁天真	葛蔓	

前 言

党的十四大胜利召开了。此时此刻，我们怀着无比激动的心情给读者奉献一套《劳动、工资、社会保险制度改革丛书》。这是我国目前在改革大潮中推出的第一部劳动领域的改革丛书。

劳动、工资、社会保险三项制度改革，是适应我国实行社会主义市场经济的改革开放大目标下进行的重要改革。而且，它已经成为近期改革的主旋律，也是当前的热门话题。在我国各项制度改革当中，它占据极为重要的地位。因为它涉及到我国整个国民经济和社会发展的方向、步伐，更关系到亿万劳动者的切身利益。因此，劳动、工资、社会保险三项制度改革只能搞好不能搞坏。搞好改革，必须对改革的实践有所指导。丛书试图为此出微薄之力。做好宣传解释工作，把劳动政策通俗地介绍给广大劳动部门的业务干部，特别是基层单位的劳资部门的工作者，把劳动政策的“底”交给广大职工群众，让更多的人了解、支持劳动、工资、社会保险三项制度改革，是我们编撰丛书的主旨。

劳动、工资、社会保险三项制度改革所涉及的问题很多。丛书只就人们最为关心的，也是我们在日常工作中经常碰到的一些问题，进行了探讨。我们觉得这样做，既能抓住读者

的心，也大大压缩篇幅节约大家的时间。丛书由七本小册子组成，这七本小册子虽然内容各不相同，但围绕的一个共同主题是如何更好的为改革实践服务。因此，它坚持理论联系实际，力求理论性、知识性、操作性并重。劳动、工资、社会保险三项制度改革，绝不仅仅是劳动部门的事情。编撰丛书也必须跳出“三界”之外，让全国各级劳动部门的业务干部及其之外的企业各级各类管理人员、工会的各级干部、有关的实际工作者、科研和教学人员、广大职工群众，都能从丛书中找到自己的参考材料。

当然，丛书提出的观点，只是一“家”之言，愿意与一些有兴趣同志磋商这些问题。丛书提出的各种各样的意见和建议，仅供大家参考。具体处理这方面的问题时，希望以法律、法规为依据。丛书编撰过程中，得到红旗出版社的大力支持和帮助，有关同志为丛书付出了辛勤的劳动，我们特表示诚挚的感谢！

**《劳动、工资、社会保险制
度改革丛书》编辑委员会**

1992年10月



作者简介

夏积智，52岁。安徽省安庆人。现任劳动部劳动科学研究所副所长。学术界有若干兼职。改革开放以来，积极投身改革洪流，在主观上尽心尽力为我国劳动立法和劳动、工资、社会保险制度改革服务。主编《劳动行政管理知识大全》、《劳动立法学概论》、《中国社会保险的改革与实践》等20余种图书，先后发表论文70余篇。

目 录

一、不是“前言”的前言.....	(1)
二、什么是合同	(11)
(一) 合同是什么东西	(11)
(二) 追根溯源：合同的出现及其沿革	(16)
(三) 合同要素与合同关系	(21)
(四) 合同的家族	(25)
三、什么是劳动合同	(31)
(一) 劳动合同是一种特殊的合同	(31)
(二) 劳动合同的种类	(33)
(三) 劳动合同的期限	(35)
(四) 劳动合同的内容	(42)
(五) 劳动合同的调整对象	(45)
(六) 劳动合同与集体合同、劳动法规 之间的关系	(46)
(七) 中国人为什么对劳动合同那么陌生	(49)
(八) 劳动合同与雇佣合同	(54)
(九) 劳动合同，你究竟姓“资”还是姓“社” ...	(59)
(十) 小学生就应该知道劳动合同	(65)
四、什么是劳动合同制	(68)

(一) 什么是劳动合同制	(68)
(二) 劳动合同制是一个“通用件”	(73)
(三) 为什么中国在 80 年代出现 “劳动合同制”	(76)
(四) 国务院 77 号文件的颁布	(80)
(五) 劳动合同制对中国改革开放的作用	(83)
(六) 劳动合同制与劳动合同化管理	(89)
(七) 劳动合同制与优化劳动组合	(94)
(八) 劳动合同制与“劳务市场”	(101)
(九) 劳动合同制与职工的主人翁地位	(106)
五、什么是全员劳动合同制	(113)
(一) 什么是全员劳动合同制	(113)
(二) 全员劳动合同制的“全员”概念	(115)
(三) 全员劳动合同制是在什么情况下出现的	(120)
(四) 实行全员劳动合同制的基本要求	(123)
(五) 实行全员劳动合同制的目标	(127)
六、结束语	(135)

一、不是“前言”的前言

—

“忽然一夜春风来，千树万树梨花开。”

1978年最后的日子，决定了中国的命运：党的十一届三中全会胜利召开了。这犹如一股改革开放的强劲春风，吹遍了祖国大地，吹绿了祖国大地。

过去，我们讲过：“十月革命”一声炮响，给中国送来了马列主义。

现在，我们讲：党的十一届三中全会召开，给中国大地打开了改革开放的大门，给亿万人们唤起了再生和发展的希望，给九百六十万平方公里的土地带来了一片生机。

什么是改革开放？要不要改革开放？类似这些问题，在改革开放的初期，到底有多少人脑子清楚，心里明白呢？时至今日，是不是所有的人都能理解呢？

时光流逝，14年过去了。事实证明，改革开放是一股时代的潮流。在我国，它逐渐从南向北、从东向西涌过来，已经汹涌澎湃，势不可挡！祖国的面貌，随着改革开放的进程，发生了深刻的变化，也可以说是“日新月异”！上下五千年的历史，我不知道有没有类似这14年的巨变！

现在，对于要不要改革开放，人们似乎已经取得了共识。

对于如何进行改革开放，在改革开放的问题上走一条什

么样的道路，在类似这样一些“方法性”问题上，人们仍然常常歧见丛生。不说是“论战不休”，也能见“争辩有时”。当然，具体分析起来，情况也不很一样。想把改革开放的事情办得更好的，大有人在。想推动改革开放的步伐迈得更快些的，亦大有人在。但是，有些“方法”论，就很难令一般人所能理解。举例说明：在他那里，这么做不行，那么做也不行。如果怎么做都不行，那只好什么都不做。如果说到劳动制度改革，这么改不行，那么改也不行，换一个办法改还是不行，那只好恢复固定工制度。这样的情形，并非我所杜撰。当然，1992年上半年是很难遇见的。但是，在改革开放的十四年内，我们遇到这些也是常有的事情。

就在非常关键的时刻，邓小平同志考察了武昌、深圳、珠海、上海。1992年春季，传达了他在这些地方的重要谈话。他深刻地指出：“革命是解放生产力，改革也是解放生产力。”他说得非常好：不坚持社会主义，不改革开放，不发展经济，不改善人民生活，只能是死路一条。小平同志强调，“改革开放胆子要大一些”，要敢于试验，不能像小脚女人一样。看准了的，就大胆地试，大胆地闯。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。他指出：“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。”

小平同志高瞻远瞩，洞察一切。他指出，现在，有右的东西影响我们，也有“左”的东西影响我们，但根深蒂固的还是“左”的东西。中国要警惕右，但主要是防止“左”。把

改革开放说成是引进和发展资本主义，认为和平演变的主要危险来自经济领域，这些就是“左”。我们从劳动制度改革的14年回顾中可以看出，小平同志讲的多么深刻！应该说，这个问题的解决，等于扫清了进一步改革开放的最重要的思想障碍。

小平同志的重要谈话涉及一个重大的社会主义经济理论问题。他说：计划多一点还是市场多一点，不是社会主义与资本主义的本质区别。计划经济不等于社会主义，资本主义也有计划；市场经济不等于资本主义，社会主义也有市场。计划和市场都是经济手段。

认真地学习小平同志的重要谈话，我们认为，这个谈话非常重要，不仅在社会主义经济理论上有了重大突破，也是对马列主义的重大发展，而且让人们看到了新的希望：邓小平同志掀起了东方大国又一轮改革开放的新潮！

二

1984年10月20日，在党的十二届三中全会上通过了《中共中央关于经济体制改革的决定》。《决定》提出，社会主义优越性还没有得到应有的发挥。其所以如此，除了历史的、政治的、思想的原因之外，就经济方面来说，一个重要的原因，就是在经济体制上形成了一种同社会生产力发展要求不相适应的僵化的模式。这种模式的主要弊端是：政企职责不分，条块分割，国家对企业统得过多过死，忽视商品生产、价值规律和市场的作用，分配中平均主义严重。这就造成了企业缺乏应有的自主权、企业吃国家的“大锅饭”、职工吃企业的“大锅饭”的局面，严重压抑了企业和广大职工群众的积

极性、主动性、创造性，使其本来应该生机盎然的社会主义经济在很大程度上失去了活力。《决定》进一步提出，增强企业的活力，特别是增强全民所有制大中型企业的活力，是以城市为重点的整个经济体制改革的中心环节。围绕这个中心环节，主要应该解决好两个方面的关系问题，即确立国家和全民所有制企业之间的正确关系，扩大企业自主权；确立职工和企业之间的正确关系，保证劳动者在企业中的主人翁地位。《决定》的结论性意见是：在我国实行“有计划的商品经济”。应该说，这是社会主义经济理论的一次突破，也指明了我国经济体制改革的正确方向。不过，我们也注意到，《决定》对“市场调节”尚有回避。《决定》设计的中国“经济体制”，“就总体说，我国实行的是计划经济，即有计划的商品经济，而不是那种完全由市场调节的市场经济。”而且，《决定》肯定：“在我国社会主义条件下，劳动力不是商品，土地、矿山、银行、铁路等等一切国有的企业和资源也都不是商品。”其实，这里有不少问题是可以研究的。到了1987年，党的十三大召开了。党的十三大“报告”提出：新的经济运行机制，总体上说应当是“国家调节市场，市场引导企业”，并提出了“加快建立和培育社会主义市场体系”的思路。我国社会主义经济理论，在1984年《经济体制改革的决定》的基础上向前迈进了一步。

1989年夏天，邓小平同志提出“计划经济与市场调节相结合”的论断，当时召开的党的十三届四中全会即行肯定，从而稳定了人们的思想。特别是1992年春季，邓小平同志在南方强调计划经济不等于社会主义，市场经济不等于资本主义，计划和市场都是经济手段，不仅肯定了党的十三大以来的理

论路线,而且也标志着中国社会主义市场经济理论走向成熟。10月金秋,党的十四大召开,正式提出中国走“社会主义市场经济”的改革开放之路,不是成为顺理成章的事情吗?

面对“社会主义市场经济”的经济体制和日渐成熟的社会主义市场经济理论,劳动制度怎么改革?“劳动合同制”乃至“全员劳动合同制”是不是一个必然,这是需要我们做出回答的。

三

中国实行劳动合同制,是在改革开放和加强劳动法制的大环境中孕育、发展起来的。

在中国,为什么一定要改革劳动制度,为什么一定要实行劳动合同制?改革开放以来,报刊杂志上有许多文章从不同的侧面回答这个问题,也有不少文章从不同的角度提出“质疑”,争论有时也很热闹。

其实,在中国一定要改革劳动制度,也必须实行劳动合同制。不这样做,“现代化建设”的目标就不可能达到,其他方面的改革开放也谈不上。中国长期实行统包统配的政策,形成一种能进不能出,能上不能下的固定工制度,使一个自古以来都以勤劳闻名于世的中国人中很多人变懒了,用人单位也变得机构臃肿、人浮于事,效益(效率)低下,这种制度不改能行吗?另外,经济特区的设立,中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业的大量出现,也推动了劳动制度改革,特别是劳动合同制的进展。实行“社会主义市场经济”的经济体制和经济运行机制,建立与培育社会主义市场经济体系,特别是中国劳动市场的有限开放,都对劳动制度改革

提出了新的要求，而且都回避不了劳动合同制问题。这是背景。

实行劳动合同制的近因，是劳动立法的推动。1979年初，党的十一届三中全会刚刚闭幕，国家劳动总局党组即行传达全会精神。全会的主题报告——邓小平同志在1978年12月召开的中央工作会议上的讲话《解放思想，实事求是，团结一致向前看》，提出为了保障人民民主，必须加强法制，并强调提出“应该集中力量”制定包括“劳动法”在内的十部法律。传达文件后，国家劳动总局党组当即决定成立劳动法起草小组。劳动部劳动科学研究所的前身——国家劳动总局政策研究室具体承办“劳动法草案”的研究起草工作。按照当时的立法计划，在制定《中华人民共和国劳动法》的同时，还拟相应制定劳动合同、劳动就业、职业培训、工资、劳动安全与卫生、企业职工奖惩、社会保险、劳动争议处理、劳动监察等“法”或者“条例”。当时，我除了具体承担执笔起草《中华人民共和国劳动法草案》的任务以外，还承担执笔起草《中华人民共和国劳动合同条例》、《中华人民共和国劳动争议条例》、《企业职工奖惩条例》等法规草案。

为了制定劳动法律、法规，我们先后搜集了40多个国家的劳动法典和劳动法规。除我们单位的同志翻译以外，还请了外交部、新华社国际部、全国总工会国际部等单位的专家翻译，然后我们加以整理汇编，先后在中国劳动出版社出版了四辑《外国劳动法选》。从中我们可以看出，在国外招用人、调整劳动关系，实行劳动合同制度是通行的做法。

1979年上半年产生了《中华人民共和国劳动法草案》初稿，专门规定了“劳动合同”一章，下半年开始到湖南、四

川、陕西、福建、浙江、江苏、上海、天津、北京等 10 余省、市征求意见，还先后三次发文件将“劳动法草案”送给全国各地征求意见，1980 年 12 月在福州市召开了全国性的座谈会讨论“劳动法草案”。草案中有关劳动合同的规定，对当时劳动制度改革起了积极的影响，对地方试行劳动合同制也提供了参考。福州座谈会结束后，我们到上海进行调研，发现上海市已捷足先登，率先进行劳动合同制的试点，1980 年在新招收的工人中有 10,000 名工人订立了劳动合同。接着，江苏、广东一些地方也开始进行劳动合同制试点。试点的面，逐步迅速扩大。到 1984 年，全国 29 个省、自治区、直辖市均在不同程度上都试行了劳动合同制，仅国营企业就招收劳动合同制工人 159 万人，且比上年底增加了 102 万人，可见发展速度之快！

为了规范、指导各地进行的劳动合同制试点，国家劳动总局政策研究室的同志从 1979 年开始整理研究古今中外的劳动合同资料，然后宣传介绍劳动合同的知识和实行劳动合同制的重大意义。到 1984 年，当时的劳动科学研究所又根据各地试点中反映的问题，组织了四位同志专门编写了《劳动合同制问答》，于 1985 年由劳动人事出版社出版。这本小册子，从不同的侧面，解释、回答了 114 个问题。如，劳动合同、劳动合同制的概念，实行劳动合同制的必要性及其目的、宗旨，劳动合同的内容，劳动合同的订立、变更和解除的知识和法律制度的基本原则，劳动合同的管理与违约责任等问题。

中国劳动学会会长、原国家劳动总局局长康永和同志在《劳动合同制问答》一书的序言中说：当前，我国生产力发展的最大障碍之一，就是现行劳动制度上存在的“铁饭碗”、

“大锅饭”。一方面对所有城镇劳动力，国家都实行了统包统配，只要是国家统包的人，不论生产、工作是否需要，不论其能力是否胜任所承担的任务，国家都得予以安置，不准辞退，也不准他们为发挥自己的专长而辞掉工作去自谋职业；另一方面，劳动者当上了国家干部或固定职工，不论工作好坏、贡献大小，都一样拿工资。这并不是社会主义制度的优越性。诚然，社会主义制度是要保证“人人有事做，人人有饭吃”的，但实现这种保证是以社会主义生产力的发展为前提的。而“铁饭碗”、“大锅饭”却导致人们就业的门路越来越窄，直至只剩下了进全民所有制单位这条路子，进而又导致一些全民所有制单位机构臃肿，人浮于事。一些人当上了固定工就不思进取，纪律松弛，严重地影响了劳动者积极性、智慧和创造力的发挥，影响了劳动生产率和工作效率的提高，影响了社会主义生产力的发展。因此，现行劳动制度是非改不可了。

《劳动合同制问答》这本小册子出版，迎来了1986年的劳动制度改革的高潮。这个高潮的出现，以《国营企业实行劳动合同制暂行规定》为主的劳动制度改革四项暂行规定的颁布为标志。在我国，劳动制度改革能够得以顺利发展，能够在全国范围实行劳动合同制，绝非偶然。首先是因为中央的改革开放的战略决策，同时得到广大人民群众衷心拥护。当然，广大劳动者拥护劳动制度改革的方向和基本措施，特别是接受了劳动合同制，是决定性因素。此外，《劳动合同制问答》这本小册子的出版，与这本小册子的作者们一样对我国劳动制度改革有高度热情和责任心的众多理论家、学者，对劳动合同制的宣传、解释、呼吁，让广大劳动者了解它、接受它，从而作出了贡献。千千万万实际工作者、劳动部门各