

劳动·工资·社会
保险制度改革丛书

社会劳动关系： 演变过程的考察与分析

● 王爱文 著

劳动、工资、社会保
险制度改革丛书之五

社会劳动关系：演变 过程的考察与分析

王爱文 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五
社会劳动关系：演变过程的考察与分析

编 著 者 王爱文

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 河北遵化人民印刷厂

787×1092 32 开 5.5 印张 115 千字

1993 年 1 月北京第 1 版 1993 年 北京第 1 次印刷

印 数 1—7000 册

ISBN 7-80068-306-01/F·45

定 价 3.60 元

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

写在前面的话

自从50年代后期，我们向全世界宣告把失业这个魔鬼埋入坟墓以后，劳动者就业的权利便在制度上得到了充分保障。公有制的建立，又使我们获得了庆幸劳资矛盾解决的理由。“劳”与“资”这对被分割而打了几千年架的冤家终于合二而一了。“劳资关系”，“雇佣关系”这类词汇便自然而然地被“请”出了社会主义经济问题的辞典。劳动关系被剥去具体形式的外衣之后，人们也就渐渐地淡忘了它的存在。既然劳动者成了所有者，劳动关系问题不就解决了吗？此种看法一度相当普及。我国劳动立法工作的起起落落，乃至今日《劳动法》尚不能出台，不能不说是受到了这种观点的左右。因为劳动立法的目的是调整劳动关系的，劳动关系矛盾已经“解决”，劳动立法岂不应当寿终正寝？既然本书把劳动关系这尊“神”又请了出来，就不得不先迈劳动关系A、B、C的门坎了。

“劳动关系”又称“社会劳动关系”，是指人们在社会劳动过程中互相发生的关系。它既包括劳动者和录用者之间在劳动过程中发生的关系，也包括劳动者之间的劳动关系。这个概念的第一方面，构成了狭义的劳动关系概念，即劳动者同劳动力使用者之间的劳动关系。这个概念是广义的劳动关系的核 心，它规定了全部劳动关系的性质。这种涵义上的劳

动关系，就是我们平常所说到的劳资关系。劳动关系在生产资料私有制的社会中表现为雇佣关系。这种雇佣关系是劳动者与雇佣者之间剥削关系的基础。但是雇佣关系在私有制经济的不同社会形态中，又有不同的特点。资本主义以前的雇佣劳动关系，是以劳动者对雇佣者的人身依附关系为前提的。劳动者并不是作为一个经济自由人出现在劳动市场上。而是生产资料的附属乃至生产资料所有者的私人财产。显而易见，这种劳动关系是不平等的。

资本主义生产关系的产生，使劳动关系的基础与实现方式发生了重大的变化，它借助市场机制这一经济运行方式，使劳动关系双方以劳动力买方和卖方的身份出现了。从而形成了雇佣者与被雇佣者有条件的选择关系。劳动关系的两极主体在市场上获得了平等的地位。这是劳动关系历史上的重大飞跃。

在公有制经济中，劳动关系最终从雇佣关系的形式中脱胎出来。劳动者获得了生产资料的所有权，从而使全社会所有的劳动者在劳动关系中取得了平等的地位。在这种情况下，劳动关系便表现为劳动者之间的关系。在生产资料国家所有制的经济中，劳动关系体现在国家、企业和劳动者三个主体两个环节之中。在我国改革以前的经济体制中，国家在劳动关系中居于特殊的地位，不仅是生产资料的所有者，而且也是企业的经营者，因而是劳动力使用和管理的主体。在这种“普照的光”之下，劳动者一旦进了国营企业的门便理所当然地取得了“国家职工”的身份。两权分离的改革，使企业的经营权开始下放给企业，企业在劳动关系中的地位开始强化起来。企业用人主体地位的形成，自然而然地转变了劳动关

系发生的主体。劳动关系逐渐还原为企业和劳动者之间的关系。但是，旧体制赋予的国家在劳动关系中的主体地位只能通过改革逐渐消退。因此，在劳动制度漫长的改革进程中，我们必须从国家、企业、劳动者三个方面在劳动关系中地位与作用的变化才能刻划出中国劳动关系演变的基本线索。由此，我们就找到了本书研究的起点。

在集体所有制企业和独立经营的国营企业中，劳动关系从本质上讲仍然是劳动者（当然也是所有者）之间的关系。但如果我们把劳动者作为一个个量来分析，将单个劳动者作为劳动关系的一极，则在这两类企业中，劳动关系事实上体现在单个劳动者与劳动者集体的关系中。即我们通常所说的企业与劳动者之间的关系。

由此可见，公有制经济特别是国家所有制经济中的劳动关系是一种更为复杂的劳动关系。对中国劳动关系的演变过程的分析，需要以复杂的经济体制背景为参照。限于我们所能把握的限度，我们将把视域重点放在国营企业。

曾几何时，我们在欢呼社会主义制度的建立，公有制经济一统天下的时候，不少人认为，劳动关系问题已经一劳永逸地解决了。翻开社会主义经济学的教科书，只有“劳动者之间利益的一致性”之类词句作为劳动关系的一种描述一闪而过。劳动法学的命运就更悲惨了。在这种情况下，根本谈不上对劳动关系的深入研究。

改革的意义不仅在于解放生产力，也在于启动着人们研究探索的大脑。改革以来，现实的挑战激起了无数“斗士”们对《劳动法》出台的千呼万唤。虽然这位“圣女”还是“犹抱琵琶半遮面”，但已经看到了天边的曙光。《劳动法》的出

台固然重要，但是，研究和探讨我国劳动关系的格局是一项基础的工作。改革的理论落后于实践的“两张皮”现象充斥于各个领域。劳动关系问题也不例外，因为许多问题已经活脱脱地摆在了我们的面前：

——劳动制度改革要把国营企业塑造成独立的用人主体，还劳动者以自主就业的资格与权利。企业同劳动者由政府包配下来无条件的结合，转变为市场供求双方有条件的结合，这种结合体现了什么样的劳动关系？劳动者作为生产资料所有者的身份在劳动关系中如何体现出来？这双重权利有什么内在的联系？

——劳动者同企业的厂长经理之间是一种什么样的劳动关系？企业经营者在同劳动者的劳动关系中是代表企业外部的政府还是代表企业内部诸多的“主人”？既然经营者同企业职工根本利益是一致的，为什么在改革中会导致矛盾的激化？在“破三铁”的激昂旋律中，我们的“主人”同我们的企业家之间不曾出现过多次同室操戈的悲剧吗？

——劳动者之间的利益既然是一致的，那么他们之间的竞争又意味着什么？优化劳动组合的过程中，同属一个企业的劳动者之间为何存在着激烈的岗位竞争？利益共同体内部的成员相煎何急呢？

——既然公有制企业劳动者作为企业的“主人”在地位上是平等的，为什么还存在着劳动者之间森严的身份界限？这种身份界限反过来是否又证明了劳动者在劳动关系上的不平等？

所有这些问题仅仅用公有制的理论或单纯的市场经济国家的劳资关系理论都很难一揽子解释清楚。在中国的劳动关

系中，我们必须承认公有制生产关系的主导制约，但也的确有被称作“劳资关系”、“雇佣关系”的痕迹。也许，还有某种“中国特色”。即使难以作出准确的分析，但一孔之见也是研究成果大厦中一块必需的砖石。好在改革的深化使劳动关系的各种矛盾得到了更充分的显形机会，我们可以从更广阔的视野中“抓拍”我们的猎物。特别是90年代第2个改革春天的到来，劳动制度改革中的地位空前上升，全国许多地方一片“破铁”的声音，劳动关系问题更为突出起来。当然，我们还得承认另一面，实践中的许多改革尚在探索之中，“潘多拉之盒”只打开了一道缝隙。这本小书中的“研究”根本不带有任何“结论”的性质。而且我们要做的，并不是系统地解答实践中的劳动关系问题，只是想从更实证的角度拉出一条我国劳动关系演变的线索。

刻划中国劳动关系的变革线索不是一件容易的事。这里能做到的，只是以中国劳动制度改革的大背景为依托，观察劳动者、企业、政府这些角色在劳动管理体制中地位的变化，从而把属于劳动关系的内容抽出来。如果说改革是调整经济关系的话，劳动制度的改革也正是要调整劳动关系。



作者简历

王爱文 1962年生，1987年毕业于四川大学经济系，获经济学硕士学位。现任劳动部劳动科学研究所劳动力研究室副主任，助理研究员。主要从事劳动就业与劳动制度方面的研究。在《经济理论与经济管理》《改革》《经济科学》等报刊杂志上发表四十余篇文章。先后参加了“用工制度改革”“国际劳务输出发展战略”等部内重要课题的研究。所著部分文章收入《中国就业与失业》(劳动出版社1991年)一书。本书为作者第一部专著。

目 录

写在前面的话.....	(1)
第一章 “主”“仆”关系的反正：公有	
制理论中劳动关系的原始特征.....	(1)
一、资本主义社会中劳动关系的基本特征.....	(1)
二、公有制：所有者身份向劳动者的回归.....	(4)
三、从资本对劳动的支配到劳动对资本的支配.....	(6)
四、“主人”之间的非对抗性劳动关系	(8)
第二章 理想与现实之间：劳动关系	
的异变与扭曲.....	(13)
一、作为个人的劳动者与作为群体的所有者	
之间的利益矛盾.....	(13)
二、经济权利的异化：劳动关系中的行政性因素	
.....	(17)
三、身份壁垒：劳动者社会地位的等级化.....	(24)
四、职能退化中的工会：政治依附地位的形成.....	(33)
第三章 改革：劳动关系主角的变化.....	(38)
一、企业：用人主体地位的恢复	

与用人行为的变化·····	(38)
二、劳动者：就业主体的回归与	
自主就业动机的形成·····	(44)
三、政府：主角地位的退出与新职能的产生·····	(54)
第四章 劳动关系运行基础的变革·····	(63)
一、劳动市场机制的萌生与发育·····	(63)
二、“看不见的手”是怎样显形于	
劳动关系之中的·····	(70)
三、契约（合同）：新型的劳动关系建立方式 ·····	(76)
第五章 变革中劳动关系的多角度透视·····	(83)
上篇：法人代表与职工之间：混沌迷离的	
主仆关系·····	(83)
一、法人代表的尴尬处境·····	(83)
二、“企业主人”与“企业法人代表”之间的	
利益矛盾与冲突·····	(90)
三、几种特殊经营方式企业中经营者与职工的	
劳动关系·····	(97)
下篇：社会劳动者之间：无处不在的竞争关系·····	(109)
一、作为不同的利益集团——企业劳动者	
集体之间的竞争关系·····	(109)
二、企业劳动者群体对外来“分蛋糕者”的排斥 ·····	
·····	(115)
三、为了进入在业劳动大军中间——求职者	
之间在劳动市场上的竞争·····	(122)

四、在利益共同体内部——企业内部劳动者 之间的竞争·····	(125)
第六章 双重劳动关系：现阶段	
劳动关系的结构特征 ·····	(130)
一、两个主体与双重身份·····	(130)
二、两重关系与两个合同·····	(133)
三、两种手段与两个机制·····	(139)
第七章 竖起新体制的框架：劳动关系	
结构与基础的改造 ·····	(144)
一、强化企业作为用人主体的地位·····	(144)
二、工会职能的重新认定·····	(151)
三、寻求与激励竞争机制相衔接的工资制度·····	(154)
四、全员劳动合同制·····	(157)
结语：对劳动关系演变趋势的概括 ·····	(160)

第一章 “主”“仆”关系的反正：公有制理论中劳动关系的原始特征

一、资本主义社会中劳动关系的基本特征

我们的经典作家们正是从资本主义制度中劳动关系的分析中得出未来社会中劳动关系的特点的。资本主义经济中，劳动关系的形成基础与劳动关系的性质、表现形式都同以前任何社会形态的劳动关系有着重大的区别。尽管这种关系的两极仍然是所有者同劳动者的关系。正是这种“纯劳动者”同“纯所有者”的关系才使得劳动对于生产资料具有经济上的依附性。这是生产资料对劳动剥削的经济基础。也正是在这种意义上，资本主义的劳动关系也有其不平等性。

资本主义社会中，劳动关系的基本特征在于：

——劳动关系的建立是以市场机制为基础的。

和以往一些社会形态一样，资本主义社会的劳动关系也是建立在私有制基础上的。生产资料的所有权同劳动者的分离是一个历史前提。但这种以分离为前提的结合，进而劳动关系的确立，是通过市场实现的。劳动力走向市场，把自己当作商品出卖，才实现了同生产资料的结合。劳动力成为商品，虽然是资本主义生产关系产生的历史与逻辑前提，但比起以往劳动者未能摆脱人生依附关系的私有制社会劳动关系来，进步的意义在于劳动关系的双方获得了平等的交易地位。工人对资本家不再表现为私有财产的形式。人身依附关系被

摆脱了。因为买卖的双方毕竟是按照等价交换原则行事的。这种权利的对等性表现在，一方面，劳动者同雇佣者之间可以通过讨价还价的竞争来达成交易结果。如工资水平，劳动条件等。另一方面，劳动者对其雇佣者同样具有选择的权利。这种双向选择关系，使劳动关系的确立具有了条件性的特征。正是市场机制的介入，使劳动关系在形式上具有了平等性。

——劳动关系的确立是通过契约的形式认定的。

契约形式介入劳动关系的历史虽然比资本主义制度的历史要早得多，但以劳动者同雇佣者作为当事人双方通过合同建立劳动关系在资本主义制度中具有了更广泛的意义。劳动合同这种形式的出现使劳动关系的条件性特征更为明显。合同的本质意义，在于保证劳动关系双方当事人的利益。由于合同的建立直接表现为对劳动关系建立条件的认可。因此，它在劳动关系的发展史上具有重要的意义。当然，在资本主义制度的初期，劳动合同并没有被很普遍采用，其保障作用也未得到充分体现。在劳资双方关系的演变过程中，特别是经过劳动者的斗争，劳动合同才成为资本主义国家建立劳动关系的基本手段。除了劳动合同之外，资本主义国家为了调节劳资关系而实施的一系列法律与政策，都对劳资关系的协调，维护这种契约关系创造了条件，使劳动契约能够充分地起到保障作用。

——劳动者集体组织在劳动关系中充当了重要的角色。

资本主义社会中劳动关系虽然主要是通过雇主同劳动者单个人以合同的方式确立的，但工人在此过程中并不只体现单个雇佣者的意志。雇佣者的团体组织——工会在此过程中有很大的影响作用。在劳动关系史上，雇佣者的团体组织是

在资本主义社会中出现的。这体现了雇佣者社会地位的进步。工会的出现使劳动关系的建立条件表现为工人集体同雇主集体分庭抗礼的结果。这使得劳动关系的阶级色彩更为直接地体现出来。如果从当代发达的资本主义国家看，工会在劳动关系中的作用更为突出。工会不仅在劳动关系中扮演重要角色，而且成为一支重要的政治力量。工会促进了调节劳动关系法规的建设，从而使劳动关系走上法制化的道路。

——劳动关系的实质仍然是对抗性的。

和其它的以私有制为基础的社会形态一样，资本主义的劳动关系毕竟建立在单纯的所有者和劳动者之间。因此，资本对劳动的占有不可避免。这使得这种劳动关系仍然成为产生剥削的制度基础。对于资本主义劳动关系的剥削性质，经典作家曾有过精辟的论述。在经典作家的笔下，我们看到，资本的唯一天性，是对剩余劳动无偿的占有。资本家作为人格化的资本，在劳动关系中处于支配的地位，劳动者是资本的附属。劳动力作为劳资关系的一极，在资本主义制度中，成为资本的特殊形式——可变资本。资本通过剥削劳动，使剩余劳动转化为资本，又反过来占有更多的劳动。劳动的结果成为与劳动相对立的异化形式——资本。由于私有制基础的存在，劳动者在劳动关系中，平等的劳动关系只是发生在劳动市场上，发生在交换过程中。在生产过程中，劳动者并不具有和雇佣者真正的平等地位。只要存在生产资料占有上的不平等，进而劳动者同生产资料的分离，这种劳动关系不可能在实质上是平等的关系。同此，由剥削关系引申而出，我们可以归结为，资本主义的劳动关系本质上是对抗性的劳动关系。