

# 论劳动合同和劳动合同制

史探径

---

本文首先论述了我国劳动合同的法律特征，认为，我国的劳动合同是指被录用的职工以参加劳动并取得报酬为目的，与录用单位之间订立的关于双方权利和义务的合同。文章第二部分回顾了我国固定工制度形成的过程，并对这一制度的弊端和实行劳动合同制的必要性进行了较为深入的分析。文章最后对于如何保障劳动合同制工人的劳动权利和主人翁地位的问题进行了探讨。

---

改革劳动制度，是经济体制改革的必然要求。1986年7月12日，国务院发布了国营企业实行劳动合同制暂行规定、国营企业招用工人暂行规定、国营企业辞退违纪职工暂行规定、国营企业职工待业保险暂行规定，从当年10月1日起施行，至今已近一年。贯彻执行这四个暂行规定，是改革劳动制度的重要步骤；实行劳动合同制又是居于首要地位。到1987年5月底，国营企业劳动合同制工人已达559万人，其中原来试点的360多万人，去年第四季度以来新增加的近200万人<sup>①</sup>。劳动合同制的优越性已初步显示出来并逐渐为更多的人所认识。但是也有一些人对这一制度至今仍抱有怀疑；有些待业人员心存疑虑，不愿应招为合同制工人。另有些人却又盲目乐观，认为这一制度已经完美无缺，看不到实际工作中还存在一些有待解决的问题。至于从理论上探讨，则更需要深入。本文从法学角度谈几个问题，希望有助于进一步认识劳动合同和劳动合同制，有助于促进这一制度的发展和巩固。

## 一、劳动合同的概念

劳动合同又称劳动契约。旧中国在立法中都用劳动契约一词。我国在建国初期也称劳动契约。例如劳动部在1950年5月发布的失业技术人员登记介绍办法和在1951年5月发布的关于各地招聘职工的暂行规定中，都规定要订立“劳动契约”。当时在民事、经济法规中，契约与合同二词并用，后来逐渐舍弃契约一词而统一使用合同一词，劳动契约也改称为劳动合同。例如1954年5月，劳动部曾发布关于建筑工程单位赴外地招用建筑工人订立劳动合同办法。在旧的民法理论中，合同行为与契约是有区别的。合同行为是指当事人之间需求相同的即平行的意思表示相一致的法律行为，契约是指当事人之间需求不同的即对立的意思表示相一致的法律行为。我国现在的民法理论则认为，合同行为和契约在民事法律关系中的实质和

---

<sup>①</sup> 见1987年2月9日、6月16日《人民日报》第一版。

含义一样，没有加以区分的必要，因而统称为合同，以便更适应我国人民应用的习惯。劳动法中的劳动契约、师徒契约、团体协约等称谓也就改为劳动合同、师徒合同、集体合同等称谓。

关于劳动契约的意义，德国于第一次世界大战后不久拟定的劳动契约法草案第一条规定：“劳动契约谓受雇人以劳动给付为目的，有偿地为雇佣人所使用之契约。”这一解释初步揭示了劳动契约的两大特点：契约的当事人为雇佣人与受雇人，雇佣双方之间存在着身份上的隶属关系；受雇人的义务是劳动给付，雇佣人的义务是支付报酬。其他国家对于劳动契约的解释在此基础上逐步有所发展并更为周全。在旧中国，国民党政府广东农工厅在1929年拟定的劳动契约法草案中说：“本法所称劳动契约，谓当事人之一方（劳动者）对于他方（雇主）在从属关系，提供其职业上之劳动力，其他方给与报酬之双务契约。”在我国社会主义制度下，劳动者不再是失去生产资料的无产者，而已成为全民财产的主人。劳动合同当事人双方只是社会分工有所不同，他们之间的关系是同志式的互助合作关系，完全不同于资本主义制度下的雇佣剥削关系。我国的劳动合同与资本主义制度下的劳动契约相比较，从它们所各自反映的劳动关系的实质来说，二者毫无共同之点，不能相提并论。但从法律规范的表现形式来说，对我国劳动合同概念的表述仍可借鉴其他国家的规定。我国还没有制定劳动法，也没有其他劳动法规的规定可作依据。参考一些劳动法著作的解释，个人认为：我国的劳动合同是指被录用的职工以参加劳动并取得报酬为目的，与录用单位之间订立的关于双方权利和义务的合同。这个定义表明：劳动合同的双方当事人之间存在着从属关系，即一方当事人（劳动者）被另一方当事人（单位）所录用，成为该单位的职工；劳动者一方要参加职务上之劳动，另一方则要支付报酬。以上两点是劳动合同的特点。关于劳动合同的性质，另外还要解释几点：

第一，劳动合同是合同的一种，其订立，当然需要双方当事人在自愿基础上达到意思表示的一致，这就是实行劳动合同制暂行规定中规定的订立劳动合同的平等自愿和协商一致的原则。

第二，关于劳动合同双方当事人所包括的范围。实行劳动合同制暂行规定第二条规定：国营企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制，应当签订劳动合同。因此，在实行劳动合同制的范围内，劳动合同的当事人一方为国营企业，另一方为符合上述规定条件的工人。但是，从劳动法理论来说，实行劳动合同制范围以外的单位，它们与被录用的劳动者之间签订的关于双方权利和义务的合同，也应该称作劳动合同。这样，录用单位就应包括各种所有制形式的企业以及事业、机关、团体等单位，还应包括招用帮手和学徒的个体工商户和个人合伙；被录用的劳动者一方，不仅包括体力劳动者，还应包括脑力劳动者，当然其年龄都应在十六周岁以上。不过国家行政工作人员系由选举委任、提名委任或调任而产生，似乎不宜包括在劳动合同当事人范围之内，这方面的关系应由行政法去调整。至于固定工，他们与录用单位之间虽然没有订立书面劳动合同，但同样应视为已经存在劳动合同关系。

第三，劳动合同的性质。劳动合同的成立以双方当事人合意为要件；双方当事人都要承担义务；录用单位给职工支付报酬是职工参加劳动之对价。所以，劳动合同是诺成合同、双务合同、有偿合同。按照实行劳动合同制暂行规定以及50年代关于招雇技术员工、招雇建筑工人、借调工人等方面的规定，劳动合同应该以书面形式签订，所以是要式合同，但是不

属于法律规定必须用书面形式签订范围内的劳动合同，双方通过口头协商取得一致，没有采用书面合同形式，只要其内容不违背法律和政策规定，同样具有效力。这种合同又是非要式合同。

劳动合同不同于民事合同、经济合同、行政合同以及农村承包经营合同等各种合同，而是一种独立类型的合同。民事合同中的承揽、委托、合伙等合同，都离不开劳务的内容，与劳动合同有些相象，但实际上有明显的区别。承揽合同是承揽人用自己的设备、技术和劳动为定作人完成一定的物质成果或精神成果，自己承担风险，工作中不用接受定作人的具体指示，不用遵守定作人单位的内部劳动规则；劳动合同的内容与这些要求相反。委托合同可以是有偿的，也可以是无偿的；劳动合同都是有偿的。委托人与受托人之间无从属关系；委托合同关系和承揽合同关系，不仅可以发生在法人与公民之间以及公民与公民之间，而且可以发生在法人与法人之间。这些都与劳动合同不同，劳动合同不能发生在法人与法人之间。按照我国民法通则的规定，个人合伙是公民各自提供资金、实物、技术等，合伙经营，共同劳动。从共同劳动说，类似劳动合同。但合伙人要提供资金、实物、共同决定经营活动，对债务清偿承担连带责任；劳动合同的被录用者则不用提供资金、实物，不用承担录用单位的债务清偿之责，虽可参加民主管理，但无经营管理最终决策之权。以上区分，有助于正确认定和区分各种不同合同的性质，正确处理不同合同关系中的问题，在实践中有相当重要的意义。

关于劳动合同与雇佣契约的区别也有必要阐明。现在有些文章论述到我国的劳动合同与资本主义制度下的雇佣契约的区别时说：我国劳动者是社会主义公有制生产资料的主人，劳动合同反映的是社会主义劳动关系；而资本主义制度下的劳动者不占有生产资料，只有出卖劳动力的权利，雇佣契约所反映的是私有制度下的剥削关系。这种论述当然是对的，但却是不充分的。因为要区别我国的劳动合同与资本主义制度下的劳动契约时，同样可以举出上述理由作为回答。问题的实质在于，资本主义制度下的劳动契约与雇佣契约也是有区别的，这个区别没有触及，而从劳动法理论来说，说明这一点很有必要。

1804年公布的法国民法典，承袭罗马法的观念，把劳动力的租赁与物的租赁相并称，再加上畜类的租赁，统一规定在租赁一章中。该法典第1711条解释说：“雇佣即劳力或服役的租赁。”1900年公布施行的德国民法典，改变劳动力租赁的观念，专门规定雇佣一节。据该法典第611条规定，雇佣契约为一方当事人（受雇人）履行约定劳务的义务，他方当事人（雇佣人）给予报酬的契约；其标的物得为各种的劳务。这条规定的前款内容，与前文提及的德国劳动契约法草案中关于劳动契约的规定，形式上有相似之处，实质上并不一致。此处只规定履行约定的劳务义务，而劳动契约则规定受雇人有偿地为雇佣人使用。加上后款内容，更可以看出，德国民法典这条规定纯为注重两个经济行为者之间价值的交换，与劳动契约的意义并不一致。不论法国民法典还是德国民法典，虽把劳动者视为雇佣的权利主体，但却把劳动力看作权利的客体，劳动力与其持有者劳动者分开，劳动力无人格可言。后来劳动法理论发展，劳动法的目的之一就是要促进劳动人格的完成。所谓劳动人格，就是指劳动力的完全人格化，劳动力应该与其持有者合一，由客体转变为主体。在劳动契约中，具有法律赋予的权利能力和行为能力的劳动者，作为受雇人，在职业身分上处于雇佣人的从属地位，但他的劳动力不再被看作客体，而与他合一，同被作为契约的主体。这是法律思想的一大进步。这种尊重劳动者人格的思想，推动了调整劳动关系的法律规范从民法中分离出来，并与传统的工厂法中调

整劳动关系中劳动保护、劳动保险、失业救济和工会活动等其他方面关系的法律规范相汇合而形成劳动法这个独立的法律部门。现在许多资本主义国家的民法典中还保留着调整雇佣关系的规范；但在劳动法典或劳动契约法中，常常对劳动关系的调整作出更为详尽的规定。在资本主义国家里，雇佣契约调整的双方当事人之间的关系可以是从属关系，也可以是非从属关系；劳动契约的特点则强调从属关系。一般情况是这样，诸如私人约聘的语言教师、音乐教师、医师等，不是固定于某一关系中专为某一人或某一家庭提供服务，大多与雇主订立雇佣契约；工厂工人则都订立劳动契约。如果没有劳动契约法的特别规定，依一般原则，民法上关于雇佣的规定，也适用于劳动契约。与我国的劳动合同相对应的，是资本主义国家的劳动契约，而不是雇佣契约。我们有时把资本主义制度下的劳动契约称为雇佣劳动契约，目的是着重揭示其雇佣剥削关系的实质，但不能把劳动契约与雇佣关系混为一谈。

## 二、我国为什么要实行劳动合同制

在经济制度和法律制度中常常有一些对应的概念，例如所有制与所有权，经济责任制与经济责任合同制，农村承包经营责任制与农村承包经营合同制等等。劳动合同制本来是一个法律概念，由于没有适当的名称以反映与其对应的经济制度上的含义，因此它一身而二任，同时又是经济概念。从经济概念来说，劳动合同制是指一种用工制度，一种确定企业与职工之间劳动关系的制度。它的含义是，为改变单纯用行政手段分配和录用职工的办法，实行由企业与企业职工依据法律规定，通过互相选择和平等协商，以确定双方劳动关系的制度。从法律概念来说，劳动合同制是指一种合同制度，实行上述用工制度时，必须通过签订劳动合同来具体规定双方的权利、义务和责任。

为了说明我国为什么要实行劳动合同制，有必要先分析一下现行的固定工制度。固定工制度的基本特征是：国家对企业用工实行集中统一的指令性计划管理，采用行政手段直接控制企业的用工数量、用工形式和招工办法，以固定工为主体和少数临时工为补充，形成了被称为“铁饭碗”的用工模式；职工一旦被正式录用，即成为企业的固定工，除去特殊情况，他们与企业保持长期固定的劳动关系，企业不能依据生产需要变化辞退固定工或多招临时工；劳动者经一次分配定了终身，不管能否发挥自己专长和是否符合自己的志愿，不允许另行选择职业。

我国固定工制度的形成是与我国国情和过去几十年所处具体历史条件分不开的。建国初期，党和政府为了尽快发展生产，恢复经济，解决旧社会遗留下来的失业问题，安定社会秩序，一方面对原属国民党政府的旧公教人员和官僚资本主义企业里的职工实行包下来统一安置的政策；另一方面对城镇失业人员采取介绍就业、转业训练、鼓励自行就业、组织生产自救和发放救济金等办法给予安置。同时大力安排新成长起来的劳动力就业，并严格限制公私企业解雇职工。随着集中统一的经济管理体制的逐步建立，集中统一的劳动管理体制也逐渐建立起来，以固定工为主体的用工模式开始在全国普遍推行。后来，开始了大规模经济建设，固定工制度逐渐暴露出它的许多弊端。例如，它妨碍了企业精简机构和改善劳动组织的积极性，引起劳动纪律松弛等。从1956年开始，曾几次研究并试行改革劳动制度，包括推行劳动合同制和试行刘少奇提倡的“两种劳动制度”等。但在“左”倾错误思想的影响干扰下尤其是“大跃进”的冲击下，包下来的现象愈趋严重。文化大革命开始，改革试验遂告终止。到1971年，大批临时工包括企业“家属工”转为固定工。以后为缓和社会上严重的待业

现象，又实行“子女顶替”和“内招”的办法。到此，用工制度即完全僵化固定了。

应该承认，我国的固定工制度曾经起过重要作用。主要是两方面：一是有计划地及时供应了国民经济发展所需要的劳动力；二是保障劳动权利的实现，使广大职工获得稳定的职业岗位，免除失业的忧虑，这对安定社会秩序是一个重要因素。这两个方面，可以说是一切资本主义国家都无法做到的。但是，固定工制度毕竟是在特定历史条件下的产物。时至今日，随着经济体制改革的深入开展和大力发展社会主义计划商品经济，固定工制度愈来愈显得与形势需要格格不入。主要是，单纯靠行政手段用“统包统配”办法来确立企业与职工的关系，不能灵活地适应各类企业对劳动力的不同需要和在发展中对劳动力需要的变化，直接影响到企业与职工两个方面的主动性、积极性和创造性的发挥，妨碍了劳动生产率和经济效益的提高。党的十一届三中全会召开以后，作为经济体制改革的配套措施之一，劳动制度也着手进行了一些改革。例如，在劳动就业上采取政府介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的方针，同时由于经济建设的发展和第三产业的兴起，社会上的严重待业现象已大大趋于缓和。在招工方面逐步实行公开招收、择优录用的办法，有些省、市还进行了实行劳动合同制的试点。这些试验性改革工作很有成效，为现在进行劳动制度的重要改革取得了经验，作好了准备。

实行劳动合同制以后，企业和职工依据平等自愿和协商一致的原则，确立互相之间的劳动关系，期限可以在五年以上，也可以在一年至五年之间或者定期轮换。企业另外还可以招用临时工、季节工。实行劳动合同制的优点是：突破劳动力的“单位所有制”，用工形式多样，期限可长可短，灵活性与稳定性相结合，企业有了用工自主权，劳动者获得选择职业的自由。加上工资制度、社会保险制度、就业制度、职业培训制度等配套改革制度的实行，将能逐步建立起合理的具有活力的社会劳动力调节机制，适应改革、开放、搞活经济政策的需要。

实行劳动合同制，无论从经济方面还是从法律方面来说，都是具有充分理论依据的。主要可以从以下几方面来说明：

第一，实行劳动合同制，符合现代化大生产的需要。社会化大生产由于技术基础的不不断变革而不断发展，社会内部的分工将随之变动，劳动力的流动也将是必然的。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。”<sup>①</sup>这种现象的出现，不仅在资本主义制度下是必然的，而且在社会主义制度下也是必然的。社会化大生产还有另一种需要，就是它的具体的生产过程要求劳动力的相对稳定。资金技术构成越高的企业，越是要求技术骨干工人的稳定，特别是关键性技术岗位的技术工人和熟练工人的稳定。由此可见，劳动力流动性与稳定性的辩证统一，是社会化大生产的必然需要。所不同的是，资本主义国家基本上只能通过市场调节的自发作用来满足这种需要，存在着盲目性，失业现象不可避免；我们社会主义国家则可以采用统筹规划与市场调节相结合的方式，自觉地利用和满足客观规律的需要，减少和避免盲目作用造成的浪费。实行劳动合同制，正是反映了统筹规划与市场调节相结合的作用，适应了劳动力流动性与稳定性两方面的需求，因此是一种好的用工形式和用工制度。

第二，实行劳动合同制，符合经济体制改革的要求。我国正在进行的以城市为重点的整个经济体制改革，其中心环节是增强企业的活力，特别是增强国营大、中型企业的活力。企

① 《资本论》第1卷，《马克思恩格斯全集》第23卷，第534—535页。

业要成为相对独立的经济实体，成为具有一定权利和义务的法人，必须拥有独立的经营权，用工自主权是经营权所应包括的各项权利之一。企业为适应商品经济市场需求的变化，需要及时调整生产组织结构和劳动力结构，要求劳动力能进能出。在固定工制度下，企业很难按照需要选择吸收符合条件的劳动力，又不能精简不需要的劳动力。“内招”和“子女顶替”常常是“择劣顶替”，许多企业出现一方面需要的劳动力严重不足，另一方面却又人浮于事的奇怪现象。劳动合同制则能从根本上克服这些缺点。

第三，实行劳动合同制有利于劳动者获得均等就业机会和自觉实现劳动义务。在我国社会主义条件下，从理论上说，每个劳动者都能获得与其他劳动者均等的与生产资料特别是公有制生产资料相结合的机会。这就是就业，就业是实现劳动权利的首要内容。但是固定工制度只能保证被录用为正式职工的劳动者能可靠地获得这种机会，享受就业权利，其他劳动者则被排除在外。择业自由也是实现就业权利的一项内容。就是说，劳动者在待业时能按照自己的志愿选择就业机会；同时它还意味着劳动者即使在已经暂时与某项生产资料相结合的情况下，还能享有依据需要与可能选择与其他生产资料相结合的自由。当然，这种自由不能滥用，应该在法律和政策规定范围内合理地行使。很显然，一次分配定终身的制度完全否定了这种自由，劳动者常常用非所学，用非所长，不能充分发挥自己的作用，造成人力浪费。这些缺点和弊病，正是实行劳动合同制所能避免的。按照我国宪法规定，劳动既是公民的权利，也是公民的义务。作为义务来说，它意味着劳动是每个有劳动能力的公民的光荣职责，劳动者应该用主人翁的态度积极对待劳动。实行劳动合同制，有利于鼓励劳动者积极劳动，遵守劳动纪律，努力学习政治、科学、文化、技术知识，提高自身择业竞争能力。工人如果不符合录用条件，经过试用，企业可以解除劳动合同；违反劳动纪律或有其他严重错误，企业可以按照法律规定予以辞退、除名甚至开除。其结果，必然能促使工人队伍素质的提高。所以，实行劳动合同制，不仅有利于推动物质文明建设的发展，而且有利于推动精神文明建设的发展。

通过双方平等协商自愿订立劳动合同的方式建立劳动关系，这一做法完全符合劳动法理论和合同法理论。劳动合同制必须有秩序地依法实行，这又意味着我国劳动关系的调整将能更好地纳入法制轨道。现在世界上不论社会主义国家还是资本主义国家，虽然各国制度不同，国情不同，但都采用订立劳动合同的办法。劳动合同是一种法律形式、法律工具，它可以为不同社会制度服务，只是在不同的社会制度下，它体现了不同的生产关系和阶级关系。至于我国的劳动合同制，则是我国经济体制改革和有计划商品经济发展的必然产物，具有我国社会主义的鲜明特色。

### 三、有待探讨的问题

实行劳动合同制是我国劳动制度建设中的新事物。我们不能用旧的保守眼光来看待它，或者对它采取消极的任其自然发展的态度。也不能盲目地认为新制度的推行一切顺利无阻。今后劳动合同制和固定工制度并存，两种制度互相影响，加上人们几十年来养成的观念和习惯的作用，劳动合同制要比固定工制度对人们产生更大的吸引力，并非易事。我们只有把困难想得更多一些，才能主动一些。劳动合同制推行中有一些兼具理论意义和实际意义的问题有待探讨。其中最重要的问题有两个：一是劳动合同制工人的劳动权利问题；二是劳动合同制工人的主人翁地位的问题。这两个问题有区别又有联系，有的文章解释说，实行劳动合同制

有利于保障工人的劳动权利和主人翁地位。这种解释当然是有道理的。问题是，我们应该作更深入的分析，要看到困难的一面，作好配套工作。如果不是这样，也可能出现有损于工人的劳动权利和主人翁地位的情况。

首先，关于劳动合同制工人的劳动权利问题。所谓劳动权利，包括两个内容：一是有劳动能力的劳动者能够获得就业的机会；二是劳动者能够按照自己劳动的数量和质量取得报酬，也就是按劳分配的权利。实行劳动合同制能使劳动者获得均等就业机会和一定的择业自由，这对实现劳动权利是有利的。劳动合同制工人减少了劳保福利“包”的部分，增加了按劳分配的部分，即用工资性补贴来补偿劳保福利减少的部分。这种做法当然符合按劳分配原则。但是，我们应注意到，实践中还可能出现另外一些情况。企业用工自主，劳动者必将为就业而展开竞争。其好处是，劳动者将依据需要努力提高自身就业能力；可能产生的问题是，竞争中必将有一些人被淘汰而失去职业保障，他们劳动权利的实现就会发生困难。工人们反映，熟练工种工人年轻力壮时不愁就不了业，过了最佳年龄，一到四十岁，就业就困难了。妇女就业问题也会突出起来。按照劳动法基本原则的要求，在劳动就业上，不得歧视妇女；男女同工同酬；在工作调配上要给妇女以必要的照顾。近几年来，有些企业借口改革需要，歧视妇女情况相当严重。例如，招工时不要妇女，实行承包责任制时不让妇女参加，甚至说“宁要武大郎，不要穆桂英”；降低妇女劳动报酬；工作分配中没有适当照顾妇女生理特点，忽视对妇女经期、孕期、生育期、哺乳期的照顾。实行劳动合同制以后，妇女在招工中受排挤的现象更是屡有发生，如不有力地利用法律手段、行政手段来制止这些错误作法，妇女利益可能会受到更严重损害。许多企业不正之风还相当严重，有些人很可能利用自主招工权利而任用私人，或者借解除劳动合同之由来打击报复工人。对劳动合同的期限，工人一般希望长一些，是长期合同最好，企业则愿意短一些，好掌握用工主动权。据有的地方调查，期限在二年以下的合同占总数的60%，二年至五年的占32%，五年以上的仅占8%。合同期限短，工人的流动性增加，职业难以稳定，也不利于生产需要，对于提高经济效益、开展职工教育以及发挥工人主人翁作用等许多方面将产生消极影响。

其次，关于劳动合同制工人的主人翁地位问题。我国宪法规定：国家的一切权力属于人民；企业要实行民主管理。在经济体制改革中，党和政府又一再强调要尊重和保障企业中劳动者的主人翁地位。所谓主人翁地位，既意味着权利的行使，也意味着义务的履行。主人翁权利包括三个方面的内容。一是对于公有制生产资料的所有权利。每个合同制工人以公民的身份，对社会主义全民所有制财产占有一个份额；同时，合同制工人是正式职工，他们和固定制工人一起，直接占有和使用本企业的生产资料。因此，合同制工人的身分没有改变，他们仍然居于主人翁地位。从对于全民所有制生产资料的关系这个意义上说，即使是临时工、季节工，也应该是主人。二是按照按劳分配原则取得报酬的权利，这在前面已经谈到。作为主人翁权利的第三个方面是，劳动者参与企业民主管理的权利。对这一点，应该给以更多的注意。

实行民主管理是我国社会主义企业管理的一项基本原则，也是我国社会主义企业管理的一个重要优势。参与企业民主管理，则是劳动者的基本权利之一，在实行厂长负责制的情况下，尤其要重视保障劳动者实现这项权利。正如中共中央关于经济体制改革的决定中所指出的，实行民主管理，体现工人阶级的主人翁地位，“这是社会主义企业的性质所决定的，绝对不容许有任何的忽视和削弱”。国营企业实行劳动合同制暂行规定第3条规定：“劳动合同制工人与所在企业原固定工人享有同等的劳动、工作、学习、参加企业的民主管理、获得

政治荣誉和物质鼓励等权利。”1986年9月15日发布了全民所有制企业职工代表大会条例，其第3条规定，“职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构”。问题是，现在有许多企业并没有重视民主管理制度，职代会没有起到应有的作用。合同制工人常常不被看作是企业人员的主体，也就更不受到重视，加上本身存在流动性的特点，他们将更难获得参与民主管理的机会。职工代表大会条例规定，职工代表实行常任制，每两年改选一次，可以连选连任。合同期限短的工人怎能有效享受条例规定的选举权和被选举权呢？今后企业中合同制工人所占比重愈来愈大，这个问题将愈趋突出和严重。

劳动者作为主人翁也应当履行义务，这就是要以主人翁的态度和责任感来从事劳动。如前所述，劳动合同制在这方面将能起到明显作用。企业中劳动纪律松弛的现象长期以来相当严重。有些人把这种现象以至企业经营效益不高等等问题，统统归咎于固定工制度，因而也就把实行劳动合同制的优点简单地归结为可以有效地整顿劳动纪律，可以克服这些不良现象。这种认识是片面的。实行劳动合同制是出于经济发展多方面的客观需要，其必要性决非仅限于此。而且，在固定工制度下，本来也应该整顿劳动纪律。1954年5月政务院发布的国营企业内部劳动规则纲要把遵守劳动纪律规定为职工的基本职责之一。1982年4月国务院发布的企业职工奖惩条例，把是否遵守劳动纪律规定为奖或惩的基本条件之一。实行劳动合同制的目的决不是为了对付工人，决不是仅仅为了整顿劳动纪律和督促劳动者履行义务。

总之，实行劳动合同制以后，合同制工人的主人翁地位没有受到侵害，也没有得到更多的保障，如果不注意做好必要的工作，他们参与民主管理的权利将很难实现。

从上面的分析可以看到，劳动合同制要得到发展和巩固，在搞活劳动制度中起到应有作用，除了应继续做好宣传解释工作，使人们解除疑虑以外，更重要的是认真执行实行劳动合同制暂行规定和同时发布的其他三个暂行规定，做好各方面的配套改革工作，切实解决好劳动者和企业两方面的切身利益问题。我认为，制定四个暂行规定的指导思想是，一方面要保障企业用工自主权利，督促劳动者积极履行义务，一定程度的招工选择和择业竞争将不可避免；而另一方面，我们将一如既往，坚持充分就业的方针，决不放松对社会待业人员出路的统筹安排，对劳动者各项权利包括就业权利和民主管理企业权利的积极保护。这是完全符合我国国情的正确指导思想，必须得到认真贯彻。配套改革工作包括内容很多，当前主要应做好合同制工人的工资性补贴、退休养老保险、待业保险以及招工制度改革等各方面工作。合同制工人的住房分配是十分棘手的问题，有待进一步研究找出解决办法。实行劳动合同制的工人人数越来越多，劳动合同的订立、执行、终止和解除中以及辞退违纪职工等方面一定会出现一些争议，要重视劳动争议的处理，改变原来按照处理人民来信来访方式处理劳动争议的办法。要对待业人员加强管理工作，举办转业训练，帮助他们提高就业条件；扶持他们组织生产自救，关心他们的生活，帮助解决困难。企业工会要根据合同制工人的特点对他们开展组织教育工作，组织他们参加企业民主管理；代表工人订立集体合同，参与调处劳动争议，维护合同制工人和全体职工的利益。为了防止可能出现的企业在获得用工自主权以后不遵守劳动法律规定的现象，政府劳动人事部门、各企业主管部门和工会组织，有必要加强对劳动法律和劳动政策执行情况的监督和检查。只有做好这些工作，切实保护劳动者利益，才能顺利推行劳动合同制，从而促进社会安定团结和社会主义现代化建设事业的发展。

(作者单位：中国社会科学院法学研究所)

责任编辑：张广兴