

对我国劳动合同法律制度几个问题的探讨

凌相权 罗明达

胡耀邦同志在党的十二大的报告中提出,今后二十年,要在不断提高经济效益的前提下,力争使全国工农业的年总产值翻两番。这是一个宏伟的战略目标。为了实现这一战略目标,需要各个方面进行卓有成效的努力。尽快制定一部具有我国特色的、适应新的历史时期战略目标需要的劳动法,已经成为加强社会主义法制建设的一项刻不容缓的任务。本文拟对在我国劳动法中具有显著地位的劳动合同法律制度的特点、推行劳动合同制度的客观依据及劳动合同立法的原则等问题,谈一些粗浅的看法。

两种根本对立的劳动合同法律制度

由于长期存在的“左”的思想和教条主义的束缚,人们往往把劳动合同制度当作资本主义的怪物,认为在社会主义制度下提倡劳动合同是为资本主义扬幡招魂的大逆不道的行为。这种理论上思想上的错误和混乱,是我国长期不能健全和推行劳动合同制度的症结所在,同时也是当前建立完善的劳动合同制度的大障碍。因此,首先应当谈一谈这个问题。

社会发展的客观历史进程告诉我们,在原始社会,社会成员之间的劳动关系,是建立在极其低下的社会生产力基础上的平等关系。在奴隶社会,奴隶主不仅占有生产资料,而且直接占有劳动者,奴隶被当作会说话的工具,不享有任何人的权利,被主人任意宰割。在封建社会,农民在人身上仍然依附于封建主,封建主依靠对土地的所有权,对农民实行“超经济的强制”,迫使农民为他劳动。由此可见,在原始社会、奴隶社会和封建社会,是根本不存在建立劳动合同制的客观条件的,自然也就无所谓劳动合同可言。

人类社会进到了资本主义发展阶段,生产方式和交换方式发生了根本的变革。劳动者不象奴隶或农奴那样隶属于别人,他们有了处置自己劳动力的“自由”,劳动力便成为一种特殊的商品,于是劳动合同也就应运而生。

那么,能不能因为劳动合同制度是出现在资本主义时代,就把它视为资本主义社会的“专有品”,并把社会主义的劳动合同制度同资本主义的劳动合同制度相提并论呢?不能,绝对不能。

首先,两种劳动合同制度是建立在两种根本不同的经济基础之上的。

马克思主义的历史唯物论认为,有什么样的经济基础,就有什么样的上层建筑,上层建筑的性质取决于它赖以建立的经济基础的性质。正如恩格斯所指出的:“每一时代的社会经济结构形成现实基础,每一个历史时期由法律设施和政治设施以及宗教的、哲学的和其他的观点所构成的全部上层建筑,归根到底都是应由这个基础来说明的。”^①大家知道,资本主义生产关系的基础,是生产资料的资本家私人占有制,建立在这个经济基础之上的上层建筑,就

是以资产阶级在政治上、思想上的统治为其主要内容和特征的。作为上层建筑的一个重要组成部分的劳动合同法律制度，体现了资产阶级的意志，是为资本主义经济基础服务的，具有强烈的阶级对抗的性质。社会主义社会根本不同于以剥削制度为基础的资本主义社会。我国宪法第六条规定：“中华人民共和国的社会主义经济制度的基础是生产资料的社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。”这就是说，社会主义公有制，是我国全部上层建筑的基础，也是劳动合同法律制度赖以建立的基础，是工人阶级和全体劳动人民意志的反映，体现了社会主义生产过程中人与人之间的互助合作关系，不具有阶级对抗的性质。

其次，两种劳动合同制度对待劳动者持两种根本对立的态度。

在资本主义制度下，存在两种根本对立的阶级，一个是货币所有者——资本家，一个是劳动力所有者——无产者。马克思在《资本论》中指出：“货币所有者要把货币转化为资本，就必须在商品市场上找到自由的工人。”^②在封建制度解体和资本主义生产关系形成的历史过程中，绝大多数人沦为无产者。他们一方面能够把自己的劳动力当作自己的商品来支配；另一方面，他们又是清贫如洗，一无所有，为了活命，不得不“自由”地出卖自己的劳动力。于是，劳动力就成为一种特殊的商品，劳动市场就成为“商品市场的一个特殊部门。”^③资本主义劳动契约，就是以无产者的劳动力作为标的物的。还应当指出，在资本主义社会，劳动力的买和卖，是在商品流通领域内，在“天赋人权”、“契约自由”、“等价交换”等原则支配的“真正乐园”中进行的。自由！平等！多么动听呀！其实这里的“自由”、“平等”，正如马克思所揭露的那样：“原来的货币所有者成了资本家，昂首前行；劳动力所有者成了他的工人，尾随于后。一个笑容满面，雄心勃勃；一个战战兢兢，畏缩不前，象在市场上出卖了自己的皮一样，只有一个前途——让人家来鞣。”^④

我国是以工人阶级为领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家，消灭了人剥削人的制度，根除了把劳动力作为商品的雇佣剥削劳动合同的根源。在我国，劳动者是以社会的主人资格同社会主义全民所有制组织、劳动群众集体所有制组织以及社会团体缔结劳动合同的。这是他们积极参加国家社会主义现代化建设的一种方式 and 表现。很显然，在社会主义制度下，劳动力已不具有商品的性质，劳动合同再不是买卖劳动力的形式。这是社会主义劳动合同与资本主义劳动合同的一个本质区别。

其三，两种劳动合同制度具有根本不同的目的。

马克思说过：“作为资本家，他只是人格化的资本。他的灵魂就是资本的灵魂。而资本只有一种生活本能，这就是增殖自身，获取剩余价值”。^⑤资本的增殖靠什么呢？马克思主义政治经济学告诉我们，资本是由不变资本与可变资本构成的。不变资本在生产过程中并不改变它的价值量，因而也不能创造剩余价值。只有可变资本才能在生产过程中改变自己的价值量，不仅生产出劳动力自身的价值，而且生产出剩余价值。因此，马克思说：“资本是死劳动，它象吸血鬼一样，只有吮吸活劳动才有生命，吮吸的活劳动越多，它的生命就越旺盛。”^⑥马克思关于不变资本和可变资本的理论，深刻地揭露了资本主义剥削的秘密。它告诉我们：为资本增殖，榨取工人阶级创造的剩余价值，乃是资本主义制度下建立和推行劳动合同法律制度的目的所在。

与资本主义社会相反，在社会主义制度下，生产的目的是为了满足社会成员不断增长着的物质和文化生活的需要。这是社会主义社会的基本经济规律，也是社会主义劳动合同制度的出发点和归宿点。具体说，我国建立和推行劳动合同制度的目的，就是为了合理地组织社会劳动，保证劳动者更好地实现劳动权利和履行劳动义务，促进劳动生产率和工作效率的

不断提高，促进社会主义现代化建设的顺利实现。

我国建立和推行劳动合同法律制度的客观依据

在我国建立和推行劳动合同制度，如同任何法律制度的出现一样，是有它自身的客观依据的。关于这个问题，我们试从以下几个方面去思考和探究。

一、宪法根据。

宪法是我国的根本大法，具有最高的法律效力，是制定一切法律、法规和确立任何法律制度的根据。宪法第十四条规定：“国家通过提高劳动者的积极性和技术水平，推广先进的科学技术，完善经济管理体制和企业经营管理制度，实行各种形式的社会主义责任制，改进劳动组织，以不断提高劳动生产率和经济效益，发展社会生产力。”从这一规定可以看出，要不断提高劳动生产率和经济效益，发展社会生产力，必须“提高劳动者的积极性和技术水平”，必须“推广先进的科学技术”，必须“完善经济管理体制和企业经营管理制度”，必须“实行各种形式的社会主义责任制，改进劳动组织”。我们认为，宪法为提高劳动生产率和经济效益所规定的上列各项措施，都可以通过劳动合同的形式去组织落实。在这个问题上，我们应当实事求是，进一步解放思想，冲破各种束缚，在宪法规定的范围内，建立和推行各种形式的劳动合同，为全面开创社会主义现代化建设的新局面作出贡献。

二、适应社会主义现阶段劳动者的思想觉悟程度。

马克思在《哥达纲领批判》中指出：“我们这里所说的是这样的共产主义社会，它不是在它自身基础上已经发展了的，恰好相反，是刚刚从资本主义社会中产生出来的，因此它在各方面，在经济、道德和精神方面都还带着它脱胎出来的那个旧社会的痕迹。”由于社会生产力发展水平的限制，也由于资本主义雇佣劳动思想的影响的存在，在共产主义的初级阶段——社会主义社会，就大多数社会成员来说，不可能把劳动当作生活的第一需要，而是把它当作谋生的手段。我们看到，在现实生活中，有的社会成员还缺乏为人民服务的献身精神和共产主义的劳动态度与工作态度；还存在损人利己、损公肥私、好逸恶劳、“一切向钱看”以及不择手段地追求享受的歪风邪气；各行各业的职业责任、职业道德、职业纪律的教育还相当薄弱。上述社会弊端的出现，都不是偶然的。应当说，我国劳动法律不健全，特别是没有建立劳动合同制度，也是一个重要的原因。党的十二大高瞻远瞩，在建设高度物质文明的同时，努力建设高度的社会主义精神文明，作为建设社会主义的一个战略方针问题提了出来。推行劳动合同制度，是有利于提高劳动者的劳动热情，培养劳动者的共产主义劳动态度，加强劳动者的职业道德，完善社会主义的劳动关系，实现社会风气的根本好转的。

三、有利于保护劳动者的权利，提高劳动者履行义务的自觉性。

宪法第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”坚持权利与义务的统一，是我国宪法关于公民劳动权的规定的一个突出特点。这一特点，不仅指明了劳动合同制度的方向，同时也规定了劳动合同的主要内容和基本条款。通过企业、事业、机关、团体等单位 and 劳动者订立劳动合同，使宪法的原则规定得以具体化，以确保公民劳动权利的实现，提高他们履行义务的自觉性。

那么，劳动合同应当怎样才能体现劳动者劳动权利和义务的统一呢？我们认为，应当包括两个方面：

第一，要明确规定参加订立劳动合同的劳动者的权利和义务。其主要内容是：订立合同的具体目的、合同的有效期限、劳动报酬、工作时间、休息时间、违反合同的责任等；

第二，要明确规定参加订立劳动合同的单位的权利和义务。大体说来，应规定劳动安全和卫生保证、劳动保险、福利条件、解除合同的条件、违反合同的责任等。

应当指出，上述两个方面都是劳动合同不可缺少的内容。人们容易忽视的是第二方面的内容，或者是划不清社会主义劳动合同与资本主义劳动合同的界限，不切实保障劳动者的权利；或者是把公民的劳动权视为“铁饭碗”，对参加订立合同的单位的权利缺乏明确的规定。无疑，这两种偏向都是错误的，应当在推行劳动合同制度的实践中切实加以防止。

四、是实现人才畅流，保持职工队伍精干的需要。

建国以来，我国在用人制度上实行的是一种单一的固定工制度。早在五十年代后期，刘少奇同志曾经多次提倡“两种教育制度”、“两种劳动制度”，但由于“左”的思想的影响，这种符合实际的正确主张并没有在实际中得到贯彻，而在“文化大革命”中却被当作“修正主义黑货”加以批判。因此，单一的固定的用人制度已成为一种“模式”，谁也不敢越雷池一步。实践是检验真理的唯一标准。建国以来三十多年的经验表明，实行单一的固定的用人制度，有许多难以避免的弊端，主要是：形成人才“部门所有制”，人员无法畅流，造成人浮于事，影响劳动者施展其才能；各单位无权根据生产、工作的实际需要，增减辞退职工，实际上已经存在职工“终身制”，使“吃大锅饭”，“端金饭碗”的思想得以孳生和蔓延；不利于切实保障职工的民主权利和培养职工严格履行义务的自觉性，使劳动争议有增无减。粉碎“四人帮”后，特别是党的十一届三中全会以来，人们逐步从“左”的思想的禁锢中解放出来，广泛开展了用人制度的研究，认为现行的用人制度已经到了非改不可的时候了，并进行了一些改革的实践，其势头实在令人可喜。深入实际，调查研究，总结经验，尽快建立具有我国特色的完善的劳动合同法律制度，已是劳动立法机关和劳动法学工作者亟待解决的一个重要课题。

劳动合同立法应当遵循的原则

推行劳动合同制度，必须有相应的劳动合同立法作为根据和准绳。这是维护社会主义法制的统一和劳动合同的严肃性所必需的。在这里，笔者不打算全面去阐述劳动合同立法中的问题，而仅就劳动合同立法应当贯彻的原则略陈管见，以供参考。

民主原则和社会主义原则，是劳动合同立法首先必须坚持的两项根本原则。毛泽东同志早在1954年所作的《关于中华人民共和国宪法草案》的讲话中，就明确地提出民主原则和社会主义原则是我国社会主义立法的两个基本原则。由于历史的发展，我国社会情况的巨大变化，现在在立法中贯彻这两项原则，就其内容的广度和深度来说，已非毛泽东同志讲话时的情况所能比拟，但仍然是我们立法工作须臾不可偏离的原则。就民主原则来说，一方面要真正体现劳动者当家作主的权利，允许劳动者在国家统一计划和遵守有关法律的前提下，根据自己的特长和意愿，选择劳动或工作岗位的权利，有与录用单位商议劳动或工作条件、报酬的权利，有按规定提出解除劳动合同的权利等；另一方面，要赋予企业、事业、机关、团体等单位有根据生产、工作需要，择优录用职工，辞退富余职工，对职工实行奖励和惩罚的权利。就社会主义原则来说，劳动合同立法要适应社会主义现代化建设的需要，符合党在新的历史条件下的方针、政策，以确保劳动合同立法的社会主义方向。

计划原则，是我国劳动合同立法必须坚持的又一基本原则。宪法第十五条规定：“国家在社会主义公有制基础上实行计划经济。”我国的社会主义经济制度的基础是生产资料的社会主义公有制。只有建立在生产资料公有制基础上的社会主义经济才有可能贯彻计划原则，实现全社会的综合平衡，使社会主义经济有计划、按比例、高速度地持续发展。这是社会主义优

越性的体现。在我国，计划不仅是国家组织和管理经济的强有力的手段，而且应当成为社会主义劳动合同法律制度的一项基本原则。这就是说，我国的劳动合同立法和劳动合同的订立，都要以国民经济计划为根据，以保证国民经济计划的顺利完成。应当指出，我国各企业、事业、机关、团体现实存在的机构重叠，人浮于事，官僚主义严重，办事拖拉，经济效益低等问题，究其原因，无不是由于用人制度与国民经济计划脱节或者不协调所造成的。为了切实解决上述问题，我们在制定劳动合同立法的时候，一定要坚持贯彻计划原则。

坚持各尽所能，按劳分配，兼顾国家、集体和个人三者利益的原则。宪法第六条第二款规定：“社会主义公有制消灭了人剥削人的制度，实行各尽所能，按劳分配的原则。”第十四条第三款规定：“国家合理安排积累和消费，兼顾国家、集体和个人的利益，在发展生产的基础上，逐步改善人民的物质生活和文化生活。”宪法的这些规定，体现了国家对劳动者的物质利益的深切关注；反映了在社会主义制度下，国家、集体和个人利益的一致性；说明了发展社会生产与改善人民物质文化生活的辩证统一关系。这是我国处理社会经济关系的准则，也是社会主义劳动法律制度必须贯彻的重要原则。大家知道，劳动报酬是劳动合同的一个重要内容，劳动合同立法应该明确规定，不分男女一律按照劳动者付出的劳动量的大小、对社会贡献的大小作为计酬的标准，彻底克服长期存在的干不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样的平均主义现象，以利于充分发挥劳动者的劳动积极性和创造性。但是，正如陈云同志所说的，“一要吃饭，二要建设”，是指导我国经济工作的一项基本原则。劳动者物质文化生活水平的提高，只能靠努力发展生产，而不能靠减少国家必不可少的建设资金的积累，否则将损害人民的根本利益和长远利益。

贯彻全面关心劳动者各项基本权利的原则。根据我国社会主义新的历史发展时期的总任务，总结建国以来特别是“文化大革命”的经验教训，新宪法第二章全面规定了公民的基本权利。在劳动合同立法中，虽然无需将宪法规定的公民基本权利一一去加以重申，但是结合劳动立法的特点予以贯彻则是必须的。诸如，公民人身自由和人格尊严不受侵犯的规定（宪法第37、38条）；公民享有申诉权的规定（宪法第41条）；国家通过各种途径，加强劳动保护，改善劳动条件和保障劳动者休息权的规定（宪法第42、43条）；实行男女同工同酬的规定（宪法第48条）等等，都对社会主义劳动立法具有重要的指导意义。这是社会主义劳动立法较之资本主义劳动立法具有无可比拟的优越性的重要标志。

自愿协商，是我国劳动立法必须遵循的原则。在资本主义社会，资产阶级学者一再鼓吹所谓“契约自由”的原则，并在民法或劳动法中确定为法律原则。但是，谁都明白工人出卖劳动力的“自由”是怎么一回事。恩格斯在《英国工人阶级状况》中说过，无产阶级在失掉了一切生产资料的情况下，“除了接受资产阶级向他们提出的条件或者饿死、冻死、卖身露体地到森林中的野兽那里去找一个藏身之所，就再没有任何选择的余地了。”^⑦在社会主义制度下，实现了生产资料的公有制，劳动者实际享有订立劳动合同的自由权利，他们以社会主人的资格自愿地平等地与各种社会组织订立劳动合同。这是社会主义劳动合同立法必须遵守自愿协商原则的根据所在。还应看到，贯彻自愿协商原则，对于培养劳动者主人翁的责任感，鼓励劳动者掌握现代科学和技术知识，开展社会主义劳动竞赛，都将产生重要的作用。总之，自愿协商是我国劳动合同立法必须坚持的一项原则。

注释：

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第66页。

②③④⑤⑥ 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社1975年版，第192、200、260页。

⑦ 《马克思恩格斯全集》第2卷，第360页。