论合同期限与劳动力资源配置的关联与互动

■ 张有亮 副教授 马晓燕(兰州理工大学人文学院 兰州 730050)

◆ 中图分类号：D922.5 文献标识码：A

内容摘要：建国以来，我国劳动合同期限与劳动力资源配置经历了一个历史螺旋运动过程，同时两者之间存在着明显的历史关联性和历史互动性关系。与此前相比，劳动合同期限和劳动力资源配置目前这种关联和互动是理性、渐进和良性的。我国劳动和谐能否成功推进，在很大程度上取决于能否实现通过劳动合同期限规划而引发的劳动力资源稳定性和流动性的有机整合和互动。

关键词：劳动合同期限 劳动力资源配置 和谐 平衡

我国劳动合同期限和劳动力资源配置的历史轨迹

（一）探索和反复阶段（20 世纪 80 年代初）

我国劳动合同制只是在 1979 - 1980 年开始实行，社会主义改造完成后，劳动者基本由国家安置就业，就业形式以固定工为主。当时受传统民法的影响，为使法律关系效力确定得以方便履行，确保交易安全，除身份行为、单独行为外，“法律行为原则上皆得附期限”，雇用合同期限也以定期(固定期限)为主，不定期(无固定期限)为例外。逐渐形成了统包统配的劳动力资源配置方式，实行“铁饭碗”、“大锅饭”，在劳动合同期限上当然也就基本上实行终身制，进了国企单位在一定程度上就等于终生有了保障。在当时两权分离的体制下，人们不会担心自身利益受损，靠着国有经济不断扩充个人利益，很少有人想到离开国企去自谋出路，所以说 20 世纪 80 年代初以前只是探索阶段。

（二）试点和实践阶段（20 世纪 80 年代初 - 1995 年）

经过几十年的发展，尤其是改革开放以后，随着计划经济与商品经济结合模式的施行，原有劳动合同及劳动力体制已出现越来越不适应社会发展需要的趋势。国企负担愈来愈重，人员流动基本处于停滞状态，这就造成了人员只增不减、企业负担过重的现象。

20 世纪 80 年代的劳动制度改革，开始决定按市场来配置劳动力资源，以固定工为主的用工制度被彻底改变。1992 年，党的十四大正式确立了建立社会主义市场经济体制的目标，国有企业经营机制的进一步转换和建立现代企业制度，要求彻底打破国有企业劳动力资源计划配置体制，实行劳动力市场配置，这已成为国有企业劳动就业体制改革的必然选择。在当时对劳动合同期限及人员的流动造成了很大的影响，在国企职工大量下岗失业的同时，也带来了大量流动劳动力资源。

（三）全面实施阶段（1995 年以后）

经过一系列的改组整合后，我国在转型期整体上稳步发展，劳动合同期限制度日臻完善、城乡融合程度提高，劳动力资源流动速度加快，合同期限与劳动力资源呈相互促进、相互融合的局面。随着劳动合同期限制度的制定，员工选择余地的增大，给私人资本带来了生机，劳动力资源也被人们重新重视起来。新的劳动合同法颁布后，劳资双方都被赋予了更多的自主权，劳动者的权益在各个部门基本上都人满为患的情况下很容易受到侵害，所以不论是劳动者个人还是有关部门都应该注意劳动者的权益保护问题。

新形势下合同期限与劳动力配置的现实关联

首先，劳动合同期限制度的完善使劳动者的自主权得到了充分发挥，加强了法律保障，促进了劳动力资源配置的良性发展。要想达到促进社会发展的目的，就不能采取单一的劳动合同期限制度，只有让劳动者的合法权益能够在流动过程中得到保障，劳动者才会放心的变换岗位，才能实现人员的流动。新的劳动合同法从起草到出台以来，像外出务工人员的“三险”问题、子女教育等问题都有了相对满意的答复，劳动合同期限制度的完善，更是对短期工作的劳动者予以了相应的法律保障。所以，在以后的工作中要切实加强政策引导，在以劳动力市场作为劳动力配置基础的前提下，政府的政策引导及相应经济手段、法律手段的运用是至关重要的。唯有政府的积极参与、法律的有效保障，才能使劳动力资源得到有效配置，才能保证产业间、区域间的均衡发展。

其次，劳动力资源的合理配置使劳动关系不断向和谐化方向发展，促进了劳动合同期限制度的完善。劳动力资源的合理配置拓展了劳动合同期限制度的空间，劳动力资源只要发生流动，就会引起相应劳动关系的变化，这就要求有相应的劳动合同期限制度出台，为劳动力流动所带来的一系列问题提供法律保障。随着劳动力资源配置在实践过程中不断摸索发展，目前已逐渐取得了一定的成果。劳动关系的和谐发展关系到社会的稳定，关系到广大劳动者的利益，因此在处理劳动关系问题上，尤其是在立法问题上，要充分考虑到广大劳动者的切身利益，一切工作都要以最大限度的保护劳动者的利益为原则。

劳动合同期限与劳动力资源配置关联与互动原因分析

（一）公平与效率之间的平衡

在劳动合同期限问题上要合理调配三种劳动合同期限制度的使用，要确保劳动者在公平的环境下工作，但也要注意不能使劳动者违背自身意愿而被合同期限捆绑在固定的岗位上，要充分促进劳动力资源流动，以提高资源配置效率。政府在制定相应政策时既要支持社会资本的发展壮大，

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

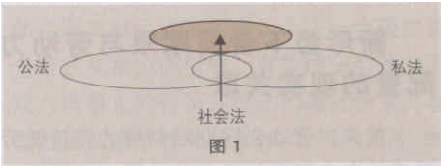

图 1

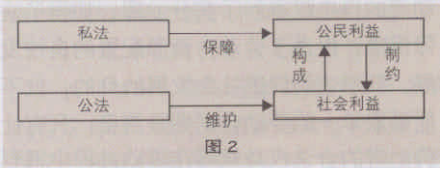

图 2

也要密切关注弱势群体的利益。一方面，政府在制定宏观政策时要给资本以倾斜，鼓励市场自由竞争，改善投资环境，在税收、劳动力市场调节等政策上给予资方以优惠，在制定微观政策时注重创造有利于小企业生存和发展的空间与环境等；另一方面，政府要考虑到低收入阶层的利益，应该定期颁布行业工资标准和最低工资限额，并根据宏观经济整体和各个行业的发展状况定期进行修改，保障低收入阶层的最基本权益；并制定促进就业的政策等。此外，政府还要通过立法和严格执法来规范企业资方对待劳动者的行为，通过立法倾斜和严格执法保护处于弱势地位的劳动者。

（二）管制和促进的平衡

从目前的《劳动合同法》来看，似乎更加强调严格规制，希望通过提高劳动基准，对劳动关系形成过程进行干预和限制，这集中体现在劳务派遣的规制、严格解雇条件以及企业用人自主权的限制等方面。在管制和促进的问题上，若采取公共措施为工人们提供保护并承担失业所带来的损失，对社会整体而言是一个巨大的财政负担；同时，若完全由市场调节就业而没有政府干预，必将引起相当混乱的后果。劳动合同立法能否解决劳动关系转变时期的新问题，取决于它在劳动力市场上如何妥善处理企业“效率”与保护弱者“公平”之间的平衡关系。对那些劳动力市场被严格管制的问题需要更多的灵活性，对劳动力市场本已很灵活的问题则需要增加管制，在管制和促进中寻找平衡。

（三）在稳定与流动之间的平衡

劳动合同期限与劳动力资源配置相互促进，实现了稳定性与流动性相结合的良性发展态势。在流动性基础上有计划的实行稳定性运行的过程中，要实现流动性与稳定性真正有机的结合，使之走向有序化，需要一个反复修正的客观历史过程。只有在全面认识与分析劳动合同期限与劳动力资源配置相结合的基本点的基础上，才能有针对性地提出解决过去我国在劳动合同期限与劳动力资源配置制度问题上存在的错误观念与看法。近几年，我国劳动力资源配置的现实模式是在流动性的基础上和实现稳定性模式的前提下，进一步加强宏观控制机制，调整微观运行系统，使劳动合同期限与劳动力资源配置制度处于有序化的动态运行模式中，这便是我国目前劳动合同期限与劳动力资源配置制度结合的基本模式。

（四）在劳企和权益之间的平衡

劳动合同期限一度曾在企业与工人之间如一纸空文，劳动力资源也基本处于停滞状态。在计划经济体制下企业靠国家的统一规划和行政命令进行运转，其工人工资、各种福利等也都由国家统一拨款规划，自主性较差。国企改革后，自主经营、自负盈亏的现实赋予了企业较大的活动余地，聘任制成了主要的用工制度，短期劳动合同一时盛行起来，人员流动明显加快。但同时一些问题也逐渐显露出来：长期劳动合同不利于人员的流动，而短期劳动合同存在的最明显的问题就是企业利用劳动者“黄金年龄段”的问题，从而不利于劳动者权益的保护。所以，只有协调好劳动力资源的合理流动与劳动期限的设置问题，才能协调好企业权利与个人权益之间的问题。

劳动合同期限与劳动力资源配置研究的理论整合

劳动合同期限与劳动力资源配置不仅历史地而且现实地关联在一起，具有一定的互动关系，需要整合在一起研究，它们同私法与社会法一样，也是有着割不断的关系。劳动合同法从属于社会法，是私法与公法相互融合的产物，在私法与社会法之间存在着一定的利益一致性，社会法这一概念本身就是从公法与私法的利益协调过程中产生的。在合同期限与劳动力资源配置的问题上，充分体现了私法与社会法关系的影子——既要保护好广大劳动者的利益，又要为了促进社会发展而推动资源流动，所以要想实现多赢，就必须处理好劳动者个人权益与社会政策体系之间的关系。劳动合同法也具有私法传统，强调任意性规范,保护当事人在一定范围内的意思自治,在执法手段上应当采用仲裁与民事诉讼方式。社会法理念在劳动合同方面主要体现在不定期劳动合同中。私法因素与社会法因素在一些国家是通过定期合同和不定期合同这两种合同形式体现的：定期合同在相当程度上保留了私法的传统因素，而不定期合同在很大程度上集中体现了社会法的基本要求。由于不定期合同更多体现的是尊重实际履行和倾斜立法的社会法理念，所以大部分国家用强制的方式将定期合同转入不定期合同，从而解决了以社会法的调整机制来处理劳动关系的问题。

社会法作为独立于公法与私法之外的以社会公共利益为本位的“第三法域”(如图 1)，在各方面利益上并不是完全独立的，尤其是在同私法领域的关系上更是有着千丝万缕的联系。随着劳动法、劳动合同法及社会保障法的进一步发展完善，劳动者利用法律武器维护自身权益意识的加强，在具体的工作中更加避免不了的涉及到私法与社会法的利益协调问题。

只有公民整体利益得到保障，社会保障工作才会做好；只有社会保障、劳动保障工作做好了，公民的利益才能更好地得到维护。此方面的和谐关系能否成功推进，在很大程度上取决于能否实现通过劳动合同期限规划而引发的劳动力资源的稳定性和流动性的有机整合和互动，只有切实把握住人才流动的大潮流，合理调控人员走势，才能达到促进发展的目的，也才能促进制定更合理的劳动合同制度（如图 2）。

劳动合同期限与劳动力资源配置问题在私法和社会法领域随着时间的推移而更加紧密地结合在一起，劳动合同与每个人都息息相关，应在国家的宏观调控下，在尊重国家制度维护法律权威与保护个人利益的双重标准的夹层中寻找平衡点，以期达到各种利益的平衡。

参考文献：

1. 赵瑞红. 劳动关系[M]. 科学出版社，2007

2. 余永跃. 中国劳动力资源配置的体制变迁：历史回顾和文献评述[J]. 中国人口科学，2006

3. 董保华. 锦上添花抑或雪中送炭——析《中华人民共和国劳动合同法(草案)》的基本定位. 法商研究，2006

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net