

市场经济条件下劳动法规体系初探

张 诚

万欣荣

(经济管理系)

(人 事 处)

摘 要 我国劳动法规体系目前还没有完全形成,还处于建立之中,有必要大力加强对劳动法规体系理论的研究¹⁹本文从市场经济的角度,阐述了劳动法规体系的原则和必要性,提出了以劳动法为统帅,以各劳动部门为骨干,以单项劳动法规为基本要素的劳动法规体系的构想¹⁹.

关键词 劳动法规;市场经济

分类号 D 912.5

0 引 言

1994年7月5日颁布实施了《中华人民共和国劳动法》,同时,相继出台了调整劳动经济领域各个方面的法规,对保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,都具有重要意义¹⁹.

1 建立完整的劳动法规体系的必要性

1.1 有利于保护劳动者合法权益

随着社会主义市场经济体制的建立,经济结构和生产关系发生了重大变化¹⁹以公有制为主体、多种经济成份并存的格局已经确立,国有企业经营机制的转变和非公有制经济的发展,带来了劳动关系的多样化和复杂化,在这种深刻变化过程中,如何正确调整劳动关系,解决用人单位与劳动者之间的矛盾,就有必要建立我国的劳动法规体系,通过这样一个体系,协调国家与用人单位之间的关系,协调用人单位与劳动者个人之间的关系¹⁹用人单位应严格遵守法律规定,采取有力措施,为劳动者实现其劳动权利提供保障¹⁹并且还有责任教育职工履行自己的义务,完成生产任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德¹⁹既要尊重劳动者的权力,还要积极履行管理职责,使权利和义务在劳动关系中达到完善、和谐和实现有机统一¹⁹.

1.2 促进市场经济的发展

我国目前正处在建立社会主义市场经济体制过程中,客观上需要劳动法来保护劳动者的

合法权益¹⁹在现代化的市场经济中,一方是现代化的企业,拥有强大的经济实力,在劳动关系中处于优势地位,另一方面是劳动者,以分散的个体出现,而且作为生产要素之一的劳动力通常供大于求,又由于劳动与劳动报酬对于劳动者的生存和发展的意义,导致劳动关系双方事实上的非均衡性,使劳动者在市场活动中容易受到伤害¹⁹只有建立完整的劳动法规体系,从法律上明确劳动关系主体的权利,规定各种旨在保护劳动者权益的劳动标准,才能够有力地保护劳动者的合法权益¹⁹。

1.3 推动劳动体制改革向深层次发展

劳动体制改革不仅是我国经济体制改革的重要组成部分,而且是经济体制改革的重点和难点,对于经济体制改革的进程和成败都有着重大影响¹⁹党的十一届三中全会以来,我国劳动体制进行了多方面的改革,取得了明显成果¹⁹劳动用工、工资分配、社会保险、职业培训等方面,都相继建立了一些新的制度¹⁹但是,劳动体制改革距建立社会主义市场经济体制还有很大差距,仍然面临着十分艰巨的任务,彻底打破旧体制、建立新体制,还需要把改革向深层发展,实现改革的全面性整体推进¹⁹改革的整体性推进和向深层发展的一个显著特点,是注重体制和政策的规范化,规范化要通过法律、法规来实现,要靠法律、法规作保证¹⁹。

1.4 有利于加强对劳动法的监督和检查

在市场经济条件下,扩大国有企业经营自主权是一个趋势¹⁹如果经营者不依法管理,就难免出现侵犯职工合法权益的行为;非国有企业如果只顾追求利润而无视劳动者合法权益,也会侵害劳动者利益,影响社会稳定和经济发展¹⁹所以加强劳动监督检查是发展社会主义市场经济的迫切需要,不仅监督部门有着重要职责,被监督的用人单位也负有极大的法律责任¹⁹。

2 建立完整的劳动法规体系应遵循的原则

与其他部门法相比,体系的界定对劳动法的定位和外化具有更为重要的意义¹⁹从理性看,劳动法分散、易变、复杂,只有通过劳动法规体系才能反映劳动法的真实存在¹⁹从实践看,人们对劳动法的把握主要不是来自劳动法调整对象的认识或对劳动法范围揭示,而是来自对劳动法规体系的认同¹⁹就目前我国劳动法发展的状况,我认为,我国劳动法规体系还没有完全形成,还处于建立之中,为了更快更好地建立起我国劳动法规体系,有必要大力加强对劳动法规体系理论的研究,在研究中应注意坚持以下一些原则:

2.1 保障劳动者享有劳动权和承担劳动义务的原则

劳动的权利是指具有劳动能力的人有获得职业并取得相当报酬或收入的权利¹⁹这是劳动法最重要、最基本的原则,这条原则有三层意思,即公民享有平等的劳动权利;公民在享有劳动权的同时,也要相应地承担一定的劳动义务,履行劳动义务,是劳动者的神圣职责;劳动者享有劳动权利和承担劳动义务相一致的原则¹⁹。

2.2 以经济建设为中心,大力发展生产力

党和国家把是否有利于发展生产力作为考虑问题的出发点和检验一切工作的根本标准,只有生产力发展了,经济搞上去,国家实力增强了,劳动者的合法权益也会有可靠的物质基础和坚实的保障力量¹⁹把发展生产力作为劳动法规体系的重要原则,注意在与《企业法》、《公司法》等有关法律相衔接,明确规定了企业自主用人、自主分配工资、非过失性辞退职工等权利,

以达到促进生产力发展的目的¹⁹。

2.3 坚持法律规范的统一性和社会经济发展不平衡的有机结合

既要建立统一的市场规则和法律标准,坚持劳动者平等受法律保护的原则,又要承认我国国民经济发展不平衡的实际情况,使二者兼顾,有机结合,要处理好《劳动法》与地方性法规的关系问题¹⁹。由于社会经济发展不平衡,各个地方根据自身的特点,制定了一些地方性法规,作为《劳动法》的补充,但要确保法律法规的统一性¹⁹。

3 劳动法规体系的基本框架构想

建立劳动法规体系的初步构想应是以“对一切劳动经济活动作出原则性的规定,用以规范人们从事一切劳动经济活动应遵循的基本行为准则”的劳动基本法为统帅,以各劳动部门为骨干,以单项劳动法规为基本要素,组成一个门类齐全,有主有从,内容和谐一致,逻辑严密,形式完备统一的有机整体¹⁹。

我国劳动法规体系在纵向上分为三个层次¹⁹。

第一层次的劳动基本法——《中华人民共和国劳动法》¹⁹。1994年7月5日颁布《劳动法》就属于劳动法基本法性质¹⁹。《劳动法》共十三章一百零七条,内容丰富,规定具体,针对性强¹⁹。除了总则、监督检查、法律责任、附则外,还包括促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职工培训、社会保险和福利、劳动争议等九章¹⁹。《劳动法》第一条规定:“为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法”¹⁹。这一规定把《劳动法》的立法宗旨清楚地表述出来了,划清了《劳动法》与其他基本法的界限¹⁹。由于劳动关系是人们为了生产劳动而对劳动力的占用、支配、使用、交换和管理而形成的一种社会关系,不仅与广大劳动者切身利益密切联系,而且对于经济发展和社会进步有重要意义¹⁹。可见《劳动法》不仅是指导劳动经济活动的基本法律,也是制定各项劳动经济具体法律的法律依据¹⁹。

第二层次,在《劳动法》之下,对劳动经济领域中的各个方面的基本制度进行规定,制定与《劳动法》相配套的具有实质性事项规定和具体措施规定的各种法律法规¹⁹。

大体上包括:最低工资保障制度、职业指导办法和劳动监察员管理办法、企业经济性裁减人员规定、国营企业实行劳动合同制暂时规定、国营企业劳动争议处理暂行规定、女职工劳动保护规定等方面¹⁹。

第三层次则根据第二层次的法律法规制定必要实施细则和规章¹⁹。如:国务院关于职工探亲待遇的规定的实施细则、职业指导办法实施细则、最低工资标准实施细则和企业经济性裁减人员实施办法、城镇待业人员登记管理办法等¹⁹。

《劳动法》作为劳动法律体系的龙头,还有赖于单项法律的规定具体化¹⁹。从横向上看,我国劳动法规体系可分为六个法规群:

(1) 促进就业法规群

指提高后备劳动力素质、提供劳动力供求信息、实行积极的就业政策、拓宽就业渠道,发展就业服务事业,创造有利的就业条件,保证劳动者实现就业权利的法律法规¹⁹。包括就业方针、就业程序、就业条件、职业介绍所的管理、就业培训、人才交流、劳务输出、境外人员在中国就业、

妇女、残疾、年龄较大的劳动者的安置就业等法律法规¹⁹。

(2) 劳动合同法规群

指在社会主义市场经济条件下,企业与劳动者之间是平等的两个主体之间的关系,运用订立劳动合同的形式建立劳动关系的法律规范¹⁹主要包括劳动合同的主要条款、劳动合同的订立程序、集体谈判、集体合同的签订办法、中外合资经营企业管理及履行和解除劳动合同的经济补偿等法律法规¹⁹。

(3) 职业技能开发法规群

指提高我国劳动者和整体素质,全面开发劳动者的职业技能的法律规范¹⁹包括职业分类、职业技能标准、学徒培训、失业培训、职业资格证书制度和职业技能考核鉴定等法律规范¹⁹。

(4) 社会保障体系法规群

指劳动者在暂时或永久丧失劳动能力及失去职业岗位时获得国家和社会物质帮助的法律规范¹⁹包括在生育、养老、疾病、工伤、失业、优抚、救济、生活福利、保险基金的筹集、保值、增值、保险金的发放等法律法规¹⁹。

(5) 劳动标准法规群

指规范劳动条件的尺度和各项措施的法律规范¹⁹包括最低工资、标准工资、工资支付的形式、方法、时间、地点、扣欠工资的限额、劳动安全与卫生、女职工和未成年工特殊保护、工时和休时等法律法规¹⁹。

(6) 劳动管理监督规群

指赋予劳动行政部门和监督检查和行政处罚的法律手段¹⁹包括劳动监督、检查税务规则、劳动监察机构、劳动争议处理违反劳动法行为处罚等法律规范¹⁹。

参 考 文 献

- 1 中华人民共和国劳动法¹⁹北京:中国工人出版社,1994,1~18
- 2 李伯勇、张左己主编¹⁹中华人民共和国劳动法讲座¹⁹北京:中国劳动出版社,1994
- 3 杨体仁主编¹⁹劳动法法学¹⁹北京:红旗出版社,1993