

您现在的位置: >>>首页>>>商事法学>>>学者论坛

论我国《劳动法》的立法目的

黎建飞 中国人民大学法学院 教授

上传时间:2005-9-11

浏览次数:4636

字体大小: 大 中 小

【内容提要】我国劳动法把保护者的合法权益,调整劳动关系,促进经济发展和社会进步作为立法目的。本文论述其产生的社会基础,指出该目的在立法过程中人们的认识和接受历程。文章力图从多个角度说明劳动者为何为“弱者”,强调保护劳动者合法权益的必要性和重要性。作者结合劳动法律规范阐述了劳动法立法目的的内容。

【关键词】劳动法、立法目的、劳动者、劳动关系

任何法律都有其立法目的。正是有了立法目的,人们才会为制定这项立法而开展工作。在立法目的指引下,制定出针对特定社会关系的法律规范,告诉社会成员在特定的社会关系中可以怎么样行为,不得怎么样行为,以及应当或者必须怎么样行为。我国《劳动法》的立法目的,贯穿于整个劳动法律规范体系之中;各项具体的劳动法律制度和法律规范必须为其立法目的服务。认真研究和领会我国《劳动法》的立法目的和精神,才能在《劳动法》的贯彻实施中准确把握和运用。

一、确立我国《劳动法》立法目的的社会基础

我国《劳动法》的立法目的如同大多数立法一样,是规定在“第一章,总则,第一条”中的。我国《劳动法》第1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。”根据这条规定,我国《劳动法》的立法目的包括保护劳动者的合法权益,确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步三个方面。

把“保护劳动者的合法权益”作为《劳动法》的根本目的是经历了一个认识过程的,在《劳动法(草案)》最初的数稿中,这句话一直表述为“为了保护劳动者和用人单位的合法权益”。应当说,这样的表述更加符合法律的普遍形式,因为作为调整社会关系的法律是以“公平”、“正义”为归依的。而“公平”在法律的调整功能中最明显的体现就是平等地保护法律关系双方当事人的合法权益,也平等地约束双方当事人的相关行为。从表面看,我国《劳动法》把保护劳动关系单方面行为人的权益作为自己的首要目的,对另一方当事人是不“公平的”,但是,实际上这样才能实现劳动关系双方当事人真正的公平和平等(注:事实上,对此的不同看法在1994年4月12日至15日全国人大法律委员会、全国人大财经委员会和全国人大常委会召开的立法论证会也反映突出。例如,在劳动合同的解除上,《劳动法》对于劳动者与用人单位的权利义务规定是不对等的。有人就提出:“在国有企业中,管理者与工人的关系不是资本家与工人的关系,草案把工人与企业行政完全对立起来是不合适的,工人的利益与企业的利益根本上是一致的。在解除劳动合同的规定中对企业规定了很多限制条件,还要征求工会意见或与全体工人协商;而工人解除劳动合同则没有任何条件限制,应考虑双方的利益。建

热门文章

- 吴庆宝 试论民事审判标准 (2008-5-27)
- 周珂 气候变化问题之批判 (2008-5-31)
- 唐应茂 欧洲伊斯塔克(EASDAQ)的运作及其法律构架 (2008-5-27)
- 朱绵茂 电子商务的发展对金融业的影响及其对策(上) (2008-5-28)
- 朱绵茂 电子商务的发展对金融业的影响及其对策(下) (2008-5-28)
- 唐应茂 存托凭证的运作方式及其法律构架 (2008-6-1)
- 闻达 从法律角度看欧元 (2008-5-31)
- 子明 项目债券的运作和主要法律问题 (2008-6-1)
- 余保福 银行业关联交易的法经济学分析 (2008-6-2)
- 芮嗣文,唐应茂 金融服务贸易协定 (2008-6-2)

专题

股东诉权

商法中的程序之维

公司分立

证券市场的信息披露制度

证券市场的自律监管机制

股东身份(资格)的认定

公司登记

公司法的规范

公司的社会责任

公司资本制度

[更多专题>>](#)

议增加限制工人解除劳动合同的规定。”(北京商标印刷三厂厂长李建军、北京百货大楼副总经理刘冰、北京低压电器厂、经贸部、电子部、煤炭部、中国船舶工业总公司、北京人民机器集团公司、北京建树集团总公司、机械部、国家计委)参见宋汝芬著:《参加立法工作琐记》,1版,344页,北京:中国法制出版社,1995。)

之所以说《劳动法》把保护劳动者的合法权益作为立法目的才能实现劳动关系双方当事人真正的公平和平等,是由劳动者的“弱者”地位和法律维持社会公平和正义的方式决定的。

在现代社会,劳动者在法律地位上与用人单位平等,雇工与雇主同样都具有平等的权利既是普遍的共识,也是各国宪法确立的基本原则。我国是社会主义国家,劳动者是国家的主人,其法律地位和权利得到的保障是毋庸置疑的。但法律地位上的平等与在具体的社会关系中的平等并不是可以直接画等号的。比如在婚姻关系中夫妻双方都是平等的,但现实的婚姻关系却要偏重对妇女合法权益的保护。这种情况在劳动关系中尤其突出,因为劳动者在劳动关系中的弱者地位是十分突出的。

对于劳动者在劳动关系中的弱者地位,我们可以从以下几个方面来认识。

首先我们可以追根溯源,看看劳动法产生的历史背景和劳动法得以面世的理由。法律是人的产品,如同人的其他产品一样是为人的需要而产生,为人的需要而存在,为满足人的需要而效力的。如果没有人的需要,任何法律都不会产生;当人有了某种法律需要后,某项法律便会产生;当人的这种需要发生变化或者消失后,法律便会修改或者废除。由人的这种需要决定,因这种需要应运而生的法律便注定了它特有的“目的”。在人类社会发展的历史长河中,法律几乎与人类社会的形成同时产生,并为人类社会提供服务。但劳动法是个例外,尽管劳动是与人类共始终的,但劳动法并没有与人类共始发。

产生于19世纪初叶的劳动法是在人类社会完成工业革命,进入资本主义社会之后。资本主义的产生和发展需要两个前提,一是大量的农民和手工业者被剥夺生产资料后沦为可以“自由”出卖劳动力的劳动者;二是资本家积累了大量货币资本。为此,此前的法律一方面维护并加重对农民和手工业者的剥削以完成货币资本的积累,一方面促使小生产者同生产资料分离,例如英国的圈地运动,强迫被剥夺了土地的农民到工厂从事雇佣劳动以提供更多的劳动者。正如同任何投资都是为了回报,任何回报都追求利润的最大化一样,早期的资本家是以尽可能多地赚取利润为其最高追求的。在投入和产出受社会平均化规律制约下,降低生产成本便等于是多赚利润。在工业生产中,生产成本从大的方面讲包括人工成本和非人工成本。前者受社会平均值制约较强,很难由个别资本家长时间或者大幅度地降低。后者则不同,有很大的利用空间。尤其是当大量的失业人员充斥社会时,劳动者在饥饿与无所事事的困扰中为资本家肆意蹂躏就成为必然。资本家在同样的劳动时间中选择更为廉价的劳动力,作为廉价劳动力代表的童工和女工首当其冲;在使用同样价格的劳动力尽可能地延长劳动时间,把工人完全沦为机器的附属品。当时英国的纺织厂中,大批儿童到工厂做工,最小的仅四五岁。清晨四五点起床,在地上捡拾棉纱头,有些六七岁儿童即被派到纺轮或织机部门工作。工作时间内必须站立,不许饮水和入厕。工时最多的长达16~18小时,有的十多岁儿童就累死了。这时的英国政府反其道而行之,颁布的是延长雇佣劳动者工作时间,限制最高工资额的法律。这些法律虽与劳动关系有关,但并不被认为是属于劳动法的范畴,而是只反劳动法的法律而已。

哪里有压迫哪里就有反抗,这也是放之四海而皆准的。随着工人阶级的成长和壮大,工人们不堪忍

受机器生产下大大增加了的劳动强度，不堪忍受工时长、工资低等种种恶劣的劳动条件，不断和资本家展开斗争，从自发的分散的破坏机器，到成为有组织的自觉的运动并组织工会，开展更为有效地斗争。启蒙思想家的进步学说也演生出主张劳动和职业自由，强迫劳动者从事雇佣劳动，过度延长工作时间和压低工资数额，被认为是不道德的和非正义的。资本家迫于对劳动力再生产的需要而不得不做出适当让步，资产阶级政府也意识到如果允许资本家不受限制地肆意蹂躏工人，或者以合同自由为据放任不管，甚至以法律规范助纣为虐，必然导致严重的社会后果，也必将付出昂贵的社会代价。因此，皮尔勋爵于1802年提出学徒健康与道德法案，获得国会通过。这就是目前公认的最早的劳动法，实际上是第一部保护童工的劳动立法。该法规定：纺织厂不能用9岁以下的学徒；童工每天工作不得超过12小时，而且限于清晨6时至晚间9时，禁止做夜工。经皮尔等人的继续努力，此法案1819年得到修正，规定纺织业不分对象均禁止雇佣9岁以下儿童，16岁以下儿童仅能工作12小时。1833年的《工厂法》进一步规定，13岁以下儿童每天工作不超过9小时，每周48小时。1847年修正工厂法规定，女工及18岁以下的童工每天工作不得超过10小时。

从劳动法产生的历史背景和第一部标志性劳动法的内容我们可以看出，劳动法面世的理由和目的就是为了保护处于“弱者”地位的劳动者的合法权益，它是以劳动关系一方当事人，即作为弱者的劳动者为保护对象的。如果劳动者不需要劳动法的专门保护，劳动法就不会出现在人类社会的生活；如果劳动法不以劳动者为专门的保护对象，并以此作为自己的根本目的，劳动法也就没有存在的理由和必要，或者说这样的劳动法就不能再称之为劳动法了。这或许也就是我国劳动者在呼唤《劳动法》尽早出台所说：“我们劳动者亟待劳动法的保护”的原始依据吧。

劳动者的“弱者”地位随着历史的进程已经有了翻天覆地的变化。今天劳动者的地位已是历史上的劳动者不可想象的，但今天劳动者相对于用人单位的“弱者”地位仍然是可以感知的。

劳动力市场供需状态和劳动对于劳动者的意义是导致现实中劳动者“弱者”的主要原因。劳动力的供大于求几乎是现代社会在世界范围内的普遍现象。“充分就业”无疑是人们期望的美好目标，但专家学者们即使在“充分就业”的定义和界限上也表现出了冷静和“保守”。“在20世纪，充分就业的概念是指劳动力市场上有工作意向的人与空职的工作岗位在数量上基本处于均衡状态。对均衡状态的判定，随人口结构和制度的变化有不同的结论。60年代，经济学家认为，就业率达到96%，即为充分就业；80年代，经济学家认为，94%即为充分就业。”（注：杨伟民.失业保险(1版).北京，中国人民大学出版社，2000.155.“充分就业”是凯恩斯就业理论中的一个基本概念，它并不是指一切有劳动力的人全都就业，而是指在某一货币工资水平下愿意就业的人的就业。“在实际生活中，没有不自愿失业之存在，此种情形，我们称之为充分就业。磨擦的与自愿的失业都与‘充分’就业不悖。”凯恩斯著：《就业、利息和倾向货币通论》，1版，19页，北京，商务印书馆，1963。）也就是说，“充分就业”并不意味着每个劳动者都百分之百地找到了工作，其本身就是以一定的失业率为内涵的。即使是在一个国家经济高速增长时期，排除由于劳动力绝对过剩而失业的必然性因素，也会由于包括劳动者自身在内的其他多种原因产生磨擦性失业、结构性失业、周期性失业、季节性失业等。

在我国这样一个人口资源大国，劳动力供大于求的现象尤为突出。温家宝总理2003年3月18日会见中外记者时就坦诚地表明：“中国的劳动力有7亿4千万，而欧美所有发达国家的劳动力只有4亿3千万。中国每年新增劳动力1000万；下岗和失业人口大约1400万；进城的农民工一般保持在1亿2千万。中国面临巨大的就业压力。”（注：“温家宝总理等会见中外记者，问答全文”中国人大新闻，www.npcnews.com.cn，2003年3月19日。）巨大的劳动力基数意味着即使是较低比率的失业也产生了庞大的失业后备军。如果说“失业”对于社会和政府是“压力”的话，对于失业的劳动者本身，

其中的滋味就不仅仅是“压力”所能领略的了。美国一个州的劳动法协会的定论为：犯罪通常是失业者的最后选择。失业不仅使失业者本人及其家庭生活由于收入下降而质量下降，劳动者的劳动技能因为停止工作而退化或过时，而且还会使失业者及其家庭成员在精神上蒙受伤害，自信心与成就感因挫折而减退，与社会的沟通由于离开工作单位而疏远。就连家庭的稳定性也面临严峻的考验，失业或下岗者中离婚率偏高，其中又以男性失业或下岗为甚便是例证。直白地说：失业影响的是失业者的生存、失业者家庭成员的生存和失业者家庭本身的生存。由于有了失业保险等救济制度，这里的“生存”与“活着”是略有区别的，但其程度也是不易承受的(注：“逾4万人争3600个职位‘获聘好过中大彩’”：香港最大雇主赛马会连续两天为3600个职位举办招聘会，共吸引了逾4万人通宵排队求职，此情此景仿佛时光倒流到上世纪六七十年代香港最艰难时期。一名昨天成功获得面试机会的中七男生向《明报》即时新闻说，他尝试找过六七份工都失败，现在希望在马会觅得兼职电话接听员的职位。他形容，如果获聘，“还好过中六合彩(大彩)”。仅首日有38000人排队3公里为争取一个职位，人龙由湾仔排到中环，成为香港20年来罕有的“壮观”求职场面，也凸显了香港失业的困境。(联合早报[新加坡]，2003年5月19日))。

劳动力市场供需状态和劳动对于用人单位或者说雇主的意义就另当别论了。劳动者找工作难正好意味着用人单位很容易找到自己所需要的劳动者，而且还可以以尽可能低的代价找到劳动者。而且，即使假定用人单位或者雇主也如同劳动者找不到工作一样找不到劳动者，其“压力”和“程度”也不是可以与劳动者同时而语的。因为任何投资都以生产资料而不是以生活资料进行的，而绝大多数用人单位或者雇主都是“有限责任”，即使是因为劳动者的缺乏而倒闭，所影响的也不是这些投资人的“生计”。

可见，劳动者的“弱者”地位再次被“注定”。

进而言之，在已经形成的劳动关系中，即劳动者已经找到工作，实现就业后，劳动者仍然是“弱者”。我们知道，劳动关系的特征之一就是它的依附性，包括雇工对雇主的依附和雇工对雇用组织的依附性。劳动者服从雇主及其雇用单位的管理、指挥和监督是一项基本的劳动义务，这项义务还构成了劳动法、劳动合同和用人单位规章制度的内容。在日常工作劳动者必须将自己置身于用人单位的管理、指挥和监督下。当发生劳动争议时，劳动者或由于用人单位规章制度的管理方式，或由于其他劳动者对于雇主的顾虑，往往难以得到对自己有利的证据。还有由于劳动者与用人单位的一次争讼，在失去现有工作后更难重新找到工作，尤其当这次争讼在媒体曝光后。而这一切，对于雇主或者用人单位都不在话下，不仅会容易找到新的劳动者，即使是诉讼费、律师费等开支也是在生产成本中列支，不是由个人承担。前些年江苏的一个案例也能证明这方面的情形。一家长期亏损的国有企业在四人承包经营后效益大增，成为该市的纳税大户。该厂一名一贯表现优秀的女工因一天没来上班被全厂通报批评，女工的丈夫为此去找厂长理论，双方发生冲突。厂长于当天下午发出公告，开除该名女工。女工不服，向区劳动仲裁委员会提起劳动争议仲裁申请。区劳动仲裁委员会审理后认定厂方开除女工的做法于法无据，裁决撤销厂方的决定。四名作为厂长和副厂长的承包人对仲裁裁决不服，在向法院起诉的同时，集体辞职，致该厂停产，并通告全厂职工凡愿每天去市政府请愿要求恢复厂长职务，开除该名女工者发给高于工资的报酬。这个案件的最后结果现在已不重要，但它向我们清楚地说明了在劳动争议案件中，作为双方当事人所做的和所能做到的差异是何其明显？

劳动者的“弱者”地位已不需再多证明。问题在于面对实际地位不平等的双方当事人，法律应当怎么办？由法律维持社会公平和正义的方式决定，劳动法应当担负起维护作为“弱者”一方的劳动者合法

权益的任务。在人类社会生活中，社会成员在社会中的生存能力由于先天或后天的原因是有强弱之分的，但人类社会与动物世界的最大区别就在于不允许“弱肉强食”这一“丛林规则”成为社会规范，社会成员在社会生活中必须奉行平等和公正的原则。

要实现社会成员之间平等有两种方式，其一是自然的平等，即对于生存能力平等的社会成员，其行为本身就能达成平等的目的；其二是社会的平等，即对于生存能力相对弱小的社会成员，由法律来帮助其达成平等。法律帮助社会成员达成平等的手段是对侵犯弱者的强者行为进行制约和制裁，从而完成弱者自身不能与强者达成平等或者平衡的社会目标。比如，被强奸的受害人相对于凶残的强奸犯是弱小的，靠其自身力量是无法与之抗衡的，法律便要制裁强奸犯，帮助被害的女性达成与罪犯的抗衡，通过制裁罪犯来处罚实施犯罪行为的人并警示其他社会成员，从而达到平衡全体社会成员力量的目的。用黑格尔的话说是：不法是对法的否定，法是对不法的否定，通过否定之否定达到新的肯定。所以，人类社会的法律从根本上说就是弱者的法律，“法律关切的是竞争制度下的不幸的受害者，而不是那些获得利益的幸运儿”（注：[英]J·M·奥利弗.法律和经济(1版)[M].武汉，武汉大学出版社，1986.32.）。

二、我国《劳动法》立法目的的内容

（一）保护劳动者的合法权益

保护劳动者的合法权益，是我国《劳动法》最基本的目标之一。我国是社会主义公有制国家，劳动者是公有制经济的生产资料的主人。这种社会制度的性质决定了劳动者在企业中的地位和享有充分的民主管理等权利。为了保护劳动者的合法权益，建立起劳动者当家作主的社会制度，中国共产党无论在为新中国成立而斗争的过程中。还是在新中国成立之后的经济建设中，始终都将这一由社会性质决定的最高目的，贯穿于所有的决策和工作实践之中。

对此，我国《宪法》第十二条至四十五条作了全面而系统的规定，《劳动法》将此作为保护劳动者合法权益立法目的的最高效力的法律依据。《劳动法》把保护劳动者合法权益作为首要任务，就是充分体现宪法有关规定的精神，把劳动者享有的合法权益明晰化、具体化，使宪法赋予劳动者的合法权益得以真正实现。

劳动者的合法权益，是指劳动者依照国家法律、法规的规定，在劳动方面享有的各种权利和利益。《劳动法》把保护劳动者的合法权益作为首要目的，也是由我国社会主义法律的本质决定的。在社会主义国家，法律所体现的是人民的意志，是以维护广大人民利益为其根本目的的。我国是社会主义国家，劳动者是社会财富的创造者，是社会生活的主体，《劳动法》首先要体现保护劳动者的各种需要和利益。同时，劳动者的利益需要是劳动者从事生产劳动的内在动因和动力。当劳动者的这种利益需要得到满足和保护时，劳动者便更有劳动的创造性。《劳动法》正是以法律手段来满足、支持和保护劳动者不断得到这些物质利益的需要。总之，如果不将保护劳动者的合法权益作为《劳动法》的基本立法目的，《劳动法》本身也会失去其制定的意义。

另一方面，保护劳动者的合法权益，也是实现稳定劳动关系、正常劳动秩序、促进社会经济发展和进步的前提与保障。劳动者的合法权益得不到有效的保护，和谐和稳定的劳动关系，以及正常的劳动秩序便不可能存在。劳动者的合法权益长期不被重视和遭受侵害，必然影响社会经济的发展。而劳动者合法权益受到保护的程度，又是反映一个国家社会进步的重要标志。因此，保护劳动者的合法

权益，是我国《劳动法》的最基本的立法目的。

为了保障《劳动法》保护劳动者合法权益立法目的的权益得以真实的实现，我国《劳动法》依据宪法的规定，在法典的内容体系中，建立了完善的保护劳动者合法权益的法律制度体系。具体包括：(1)法律规范结构体系。具体表现为《劳动法》总则中第3条的规定，以及以后各章中有关保护劳动者合法权益的规定。(2)法律规范内容体系。具体表现为《劳动法》中对劳动者就业权益的保护，民主管理权益的保护，休息权益的保护，劳动报酬权益的保护，生命安全和身体健康权益的保护，女职工和未成年劳动者权益的特殊保护，职业教育和职业培训权益的保护，劳动保险和福利方面权益的保护以及权益遭受侵害时的法律保护等。(3)权益保护的法律措施和方法。包括行政保护方法，民事保护方法，经济保护方法、刑事保护方法。

(二)确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系

我国《劳动法》的立法目的，不仅在于保护劳动者的合法权益，而且还同时确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系。

无论从人类劳动法产生、发展的历史考察。还是从现实和社会生产方面考察，只要有众多人在一起劳动，即进行社会劳动，就必然要求有一定的劳动规则，以实现正常的劳动秩序。正常的劳动秩序，只能建立在稳定和谐的劳动关系的基础之上。没有稳定和谐的劳动关系，就没有稳定和正常的生产秩序和社会秩序。因此，劳动法从它在人类社会诞生以来，一直肩负着正常劳动秩序的重大使命。

尽管我国是以生产资料公有制为主体的社会主义国家，劳动者是生产资料的主人，并享有最广泛的民主管理权利，但是，人类现阶段正处于市场经济的历史阶段决定了社会各群体之间仍然存在着各自的利益的差别，特别是用人单位和劳动者之间的利益差别。因利益关系决定的各种差别，无时不在威胁着正常的劳动秩序。另一方面，我国经济体制改革的深化，促进了我国非公有制的多种经济形式得到了迅速发展，如外国资本经济、私营经济等。在这类非公有制经济中，用工一方与劳动者之间的利益冲突更加明显和突出。因此，将确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，作为我国《劳动法》的立法目的，是劳动法的基本功能和我国社会经济的必然要求和结果。

确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系，三者之间是既相互独立、又相互依赖和联系的辩证统一体。

确立用人单位与劳动者之间的稳定和谐的劳动关系，其实质是要求用人单位与劳动者建立劳动关系时，必须在平等自愿、协商一致基础上，充分考虑双方各自的利益要求，依法形成一种良好的、健康的劳动关系，不隐含发生冲突的各种人为因素。这一立法目的，在我国《劳动法》中，主要通过第二章“就业促进”和第三章“劳动合同”法律制度保证实现。根据就业促进立法，建立起劳动者之间平等就业的社会就业机制，使劳动者在与用人单位确立劳动关系时，不因民族、性别、宗教信仰等不同而在就业方面有所差别。通过劳动合同法律制度，建立平等自愿、协商一致的确立劳动关系的原则，保障用人单位与劳动者之间意志的合理实现，为确立稳定和谐的劳动关系构建了和谐的人际环境。

维护用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，就是指通过各项法律制度和法律措施，保证使已经确立的良好的劳动关系得到巩固。稳定和谐的劳动关系，是《劳动法》立法目的对劳动关系存在质

量的一种经常性和长期性的要求，确立良好和健康的劳动关系，仅仅是稳定和谐的劳动关系的存在的良好开端和基础，它并不能保证正常的劳动秩序的实现。因此，《劳动法》不仅要求确立稳定和谐的劳动关系，而且更重要的还在于维护和巩固已经确立的稳定和谐的劳动关系。这一立法目的，在《劳动法》中具体表现为：通过劳动纪律和劳动监督等立法，防止和制裁劳动过程中破坏稳定和谐劳动关系的越轨行为。通过签订集体合同巩固已经形成的劳动关系。通过劳动争议的处理，解决和消除用人单位与劳动者之间的冲突和矛盾，以维护稳定和谐的劳动关系。

发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，是我国《劳动法》确立、维护、发展稳定和谐劳动关系建立社会主义市场经济的劳动制度立法目的中一个重要目的层次。这一目的不仅将稳定和谐劳动关系置于发展变化之中，而使其更切合实际和便于实现。同时，还对稳定和谐的劳动关系提出了更高的要求，即最大限度地激发劳动者的劳动积极性和创造性，以及高涨的劳动热情，使稳定和谐的劳动关系不断地提高其存在的质量。这一立法目的在《劳动法》中主要表现为：通过规定劳动者享有民主管理的权利，树立和增强劳动者的主人翁责任感，使劳动者同用人单位之间在根本利益基本一致的基础上进行协调的劳动。通过劳动竞赛、合理化建议和奖励制度，激发劳动者的创造性和劳动热情，使劳动者在心情舒畅和精神愉快的情景下实现劳动过程。通过职业培训制度，促进用人单位与劳动者之间劳动关系的进一步深化。通过劳动关系存续期间，企业对职工职业培训计划的实施，和劳动技能的提高，可以使用用人单位与劳动者之间的劳动关系延伸到劳动关系的存续期间之外，即劳动合同期限外，当劳动关系依法终止时，其职业培训使有利于促进双方当事人继续确立新的劳动关系。通过建立安全卫生和劳动保护制度，社会保险与福利制度，以及劳动争议的处理制度，不断提高用人单位和劳动者之间稳定和谐的劳动关系的质量，并使稳定和谐的劳动关系不断赋予崭新的内容。

三、促进经济发展和社会进步

组织和促进经济发展，是社会主义国家的基本职能之一，以经济建设为中心，改革开放，经济发展与社会稳定相互促进，互相统一是我国长期坚定不移的基本方针。可以说，所有的有关市场经济的立法，都直接或间接地在为社会主义经济建设服务，我国《劳动法》将促进经济发展和社会进步作为一项重要的立法目的，不仅符合我国社会主义市场经济的基本要求，而且通过立法确认了经济发展与社会进步之间的辩证的关系，即将“效率优先，兼顾公平”的原则在《劳动法》中具体体现出来。

劳动是经济和社会发展的基础，而经济发展和社会进步又是人们进行生产劳动，不断满足自身物质文化生活需要的重要条件。《劳动法》通过保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，提高劳动者的生产积极性促进经济发展和社会进步。

为了贯彻和实现促进经济发展的立法目的，我国《劳动法》建立了以下具体法律制度：建立以劳动合同制为劳动关系的依据，以规定解除劳动合同的法定条件和社会保险等为配套的劳动力资源配置机制。确立效率优先，兼顾公平的劳动报酬分配制度，促使劳动者从自身物质利益出发，努力提高劳动生产率，最终促进全社会经济的发展。通过构建公平合理的竞争机制，促进经济的发展。高速的经济发展，依赖于激烈的竞争，激烈的竞争依赖于公平竞争的法制环境。

促进社会进步与促进经济发展，是一个国家一定历史时期内的两项最主要的任务。因此，我国《劳动法》也将促进社会进步作为其重要目的之一。根据这一目的要求我国《劳动法》在促进经济发展的同时，必须考虑社会进步，在选择促进经济发展、提高劳动生产率的各项具体措施时，必须将是否影响或危害社会进步这一因素作为主要依据，并给予充分考虑。在确立的各项促进经济发展的制度机制

实施后影响或与社会进步不一致时，必须有相应的补救措施，以消除追求经济发展目的所采取措施的不足和不完善。

对此，我国《劳动法》在其法律规范的具体内容中，均作了相应的规定，具体表现在：以促进社会进步为目标，确立和贯彻了平等原则。我国《劳动法》不仅确立了这一原则，而且将这一原则贯穿于《劳动法》的各项具体法律规范之中。如保障劳动者就业权的平等行使，保证职业选择权的平等性，保证取得劳动报酬的平等性；通过劳动安全卫生与劳动保护，职业培训，社会保险，劳动争议的处理等统一的规则，保障平等原则在各方面的贯彻实行。

以促进社会进步为目的，建立职业培训制度。我国《劳动法》不仅在总则中将提高职业技能，遵守劳动纪律和职业道德作为劳动者的基本义务，将发展职业教育作为国家的责任，并且通过第八章职业培训专章对国家、用人单位和劳动者个人在职业培训中的地位、作用、职责义务作了专门规定。通过规定逐步提高劳动安全卫生、劳动保护条件和水平以及提高劳动保险待遇等规定，促进社会进步。对此，我国《劳动法》都作了专章规定，对劳动安全卫生规章和标准；劳动保护设施和劳动保护用品。女职工和未成年工的特殊的劳动保护；多层次的广泛的社会保险制度和社会保险水平等均作了详细而具体的规定。

2001年我国财政收入增多，财政支出结构加大向弱势群体倾斜力度。中央财政超收收入用于补助全国社会保障基金300亿元；中央财政用于社会保障性支出完成982亿元，是1998年的5.18倍。其中，对养老保险基金补贴支出439亿元，国有企业下岗职工基本生活保障补助支出136亿元，城市居民最低生活保障补助支出23亿元；社会保障基金310亿元；抚恤和社会福利救济支出84亿元。据统计，截至2001年年底，全国有4700多万社会保障对象领到国家预算的社会保障资金的补助。2002年，中央财政将安排社会保障性支出860亿元，按可比口径比较，将比2001年增长28%。其中，为了解决城市低收入人口的基本生活保障，国务院决定2002年中央财政进一步增加对城市居民最低生活保障的补助，由去年的23亿元增加到46亿元；针对提高企业离退休人员基本养老金标准支出翘尾、下岗职工规模等情况，2002年中央财政将继续安排企业养老金补贴支出和下岗职工补贴支出512亿元；并安排抚恤和社会福利救济支出96亿元(注：摘自2002年4月11日新华网：“《瞭望》周刊：透视经济繁荣背后的社会困难群体”。)。

应当特别指出，《劳动法》的三个方面的立法目的，是一个辩证的统一体，三项具体的立法目的，构成了我国《劳动法》立法目的的科学体系。在这个目的体系之中，最高层次的目的是促进经济发展和社会进步。这一目的，不仅是《劳动法》的一个最高的目的层次，而且也是我国市场经济立法的一个总目标。将这一目标作为《劳动法》的最高目的，不仅确立了《劳动法》在整个市场经济法律体系中的重要地位，同时，也起到了《劳动法》同相关的市场经济的其它立法相协调和衔接的作用。保护劳动者合法权益以及确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系两个方面的立法目的，一方面反映了《劳动法》的本质和作用，直接地指导和制约着具体的劳动法律规范，另一方面又服务或作用于促进经济发展和社会进步的最高层次的立法目的。

(原载于《河南省政法管理干部学院学报》2003年第5期)

相关文章: |

- 黎建飞,丁广宇 竞业禁止义务规范研究——以英国法为比较视角
- 黎建飞 法律是社会不同利益群体的平衡器
- 黎建飞 所谓的专家点评: 关于劳动合同的解除与终止
- 黎建飞 农村养老: 期待由家庭走向社会
- 黎建飞 论我国《劳动法》的立法目的
- 黎建飞 拖欠民工工资中的法律问题
- 黎建飞 对无过错赔偿原则在工伤认定中歧见的探讨

>>> [更多](#)

本网站由王利明教授创办并提供全部运作资金

建议使用IE4.0以上1024*768浏览器访问本站

版权所有©2000-2008: 中国民商法律网本网站所有内容, 未经中国民商法律网书面授权, 不得转载、摘编, 违者必究。

征稿启事 投稿邮箱: ruccivillaw@163.com, civillaw@ruc.edu.cn

京ICP备05010211号