

我国劳动法理念的发展路径探析

潘志伟¹ 徐佳²

1. 兰州理工大学法学院,甘肃 兰州 730050;

2. 山西农业大学信息学院,山西 晋中 030800

摘要:在构建和谐社会的时代背景下,同时基于我国特殊国情和劳动法“平等自由”的精神,文章简单梳理我国劳动法不同阶段的发展理念,着重提出了我国劳动法理念的发展所遵循以权力本位向权利本位、国家本位向社会本位、利益一致到利益协调发展的路径。

关键词:劳动法理念;发展路径;利益协调

中图分类号: D922.5

文献标识码: A

文章编号: 2095-4379-(2016)04-0080-02

作者简介:潘志伟,女,湖北黄陂人,兰州理工大学法学院讲师;徐佳,女,汉族,山西太原人,研究生,山西农业大学信息学院公共课教学部教师,研究方向:法学。

我国劳动法理念的发展总脉络是围绕经济发展的变化而变化,从1978年改革开放以后,我国劳动法理念呈现出了一个较为清晰的演变路径:权力本位向权利本位转变、国家本位向社会本位转变、利益一致向协调利益的转变。

一、权力本位向权利本位的转变

在建国初期,我国选择了计划经济模式。计划经济是典型的权力经济,这样的集权经济下,理论上劳动者是国家的主人,享有很多权利,但实际上连诸如劳动力、生产资料、生活资料等基本资源都不能支配,加入用人权国家垄断,所以劳动者在现代劳动法意义上的“平等自由”精神是不存在的。因此,有学者说计划经济下的个人并不是真正意义上的自由人,而是一种畸形的“国家人”、“单位人”。所以从这个角度上说,在建国初期的我国的劳动法,不是真正意义上的劳动法,而是一种劳动管理的行政法。但是从劳动法理念上讲,确实存在劳动法理念的。因为“平等自由”精神追求着一种理性价值。劳动者在这种计划经济体制下的参与是一种理性选择,而不是完全的强权之下的逼迫选择。所以这种“平等自由”精神是可以寻找到的,只不过确实不够明显。所以在计划经济体制下的劳动法理念,即劳动基准的制定和社会保障措施的确立。结合本段所述之背景,我们必须承认这种劳动法理念是一种权力本位下的劳动法理念。

随后,改革开放,计划经济开始解构。自由经济被唤醒,劳动关系逐渐倾向于利益化和自由化。因此,当我国计划经济转向市场经济中,特别是工资制度和用人权上进行了两条主线的改革。这样就使得劳动者的权利得以体现。在这样的背景下,我国劳动法的理念是通过确立劳动合同制度,协调各方利益,保障经济发展的需要。这样的劳动法理念虽然仍然有着劳动行政管理色彩,但是对于劳动者利益的关注至少是值得肯定的。

再至我国在宪法中确立市场经济体制和1994年我国《劳动法》的颁布,我国劳动法理念得以真正体现。严格意义上说,我国也就是这一阶段才实行了我国的劳动法理念。因为出现了狭义的劳动法律,同时体现了市场经济的自由化。这才完整的拥有了法理念要求的自由平等精神和法实在要素。我国《劳动法》的出台,使得劳动者的权利真正得

以体现,而不再是宪法之中的抽象权利。所以,权利化在这一阶段得以落实和发展。

再至我国加入世贸组织之后,我国劳动法理念对国际劳动法理念的吸收,完成了我国的劳动法理念的进化。我国在劳动法理念实然层面形成了以“劳工不是商品”为主体理念,“三方结构”为生产理念,“社会进步成功共享”为分配理念的劳动法理念体系。我国这一劳动法理念体系的形成,标志着我国劳动法理念实现了由权力化向权利化的转变。

再至和谐劳动关系下形成了劳动法理念,更进一步强调了对劳动者利益的保护,但同时以兼顾其他各方的利益,这是我国劳动法理念在发展进程中的一大进步。也就是说不只是劳动者的权利要得以实现,而且其他利益主体的权利也要得以实现,最终实现共享成果,实现分配正义。

综上所述,由权力本位向权利本位的转变,是我国劳动法发展理念转变的一条极其明显的路径。从这一角度,反映了我国劳动法理念的进步,符合法理念进化的要求。因为“平等自由”是劳动法法理念的核心。只要当这种“平等自由”的精神能够逐步得以体现,就是劳动法理念正确的路径。

二、国家本位向社会本位的转变

国家、社会、个人,这是三个不同的利益主体。由于社会是处于个人和国家的中间地带,所以当个人与国家利益诉求不同时,他们的利益争夺就体现在社会之中。市民社会与权力社会就是由此产生的两个相对的概念。纵观近代历史的演变,市民社会的追求已成一种不可逆之势。这主要是近代个人权利的发展和体现。然而市民社会也并不是完美无缺的。近代市民阶级通过资产阶级革命,开始向国家所要权利。当资产阶级革命取得成功后,市民空间急剧扩大,对公权力的排斥采取了极端的态度。他们认为“^①公权力“即使在最好的情况下,也不过是一件免不了的祸害,在最坏的情况下,就成了不可容忍的祸害。”这样,政府成为了守夜人。但随着社会的发展,市民阶级最为自豪的“契约自由”却变成了强者压迫弱者的合法依据。在这样的教训和认知下,市民阶级开始让步,还权于政府,开始追求一种社会本位。社会本位的思想是:实现市民社会整体利益为

目标,以国家干预、扶助弱者为形式,社民社会健康发展为内容。这也就是现代国际社会认可的劳动法理念的哲学基础。也正是在这样的哲学基础上,确立“劳工不是商品”“三方主体架构”“分享社会进步成果”的现代劳动法理念。

再从历史发展的角度考察我国劳动法理念的发展:

在建国初期,国家权力极大,个人权利极小,完全是处于一种国家本位的阶段。劳动法在该阶段的作用不是在于保障劳动者权益,而只是劳动基准的制定和社会保障措施的实施,这完全使得劳动法隶属于行政法之下。所以在建国初期所体现出的劳动法踪影,也就是国家本位下的行政手段而已。

在1978年,经济调制开始转型,计划经济体制开始解体,劳动者得以松绑。这一阶段通过工资制度、企业单位用人权的改革为路径,国家权力开始放手,公民权利逐步得以扩大。这一阶段劳动法的理念是通过确立劳动合同制度,协调各方利益,保障经济发展的需要,个人的利益保护成为了首选。所以在这一阶段我国劳动法的理念是国家本位向个人本位的渐变。

其后进入到市场经济全面建设时期,这一阶段我国确立了市场经济体制和颁布了《劳动法》。在该阶段中,国家一切以经济建设为中心,对于劳动关系的正常化运行的监管采取了灵活的政策。正是基于国家权力的让步过快,这一阶段我国的社会财富分配极为不均、弱势群体逐渐增大。所以这一阶段劳动法理念经历了先前的个人本位,强调劳动者利益倾斜保护为中心,到后吸收国际社会的劳动法理念形成的社会本位劳动法理念体系。

和谐劳动关系背景下,强调劳动关系要规范有序、公平合理和合作互利。和谐劳动关系是我国面临的社会财富分配不均、弱势群体利益不能得到保护、多方利益冲突、劳资双方参与劳动关系市场市场构建力度不足等等诸多问题提出来的。虽然在市场经济全面建设阶段我国劳动法理念完成了进化,但那只是一种应然层面。怎让由应然转化为实然还需要将该阶段的劳动法理念中国化。为了解决这一系列问题,我国政府开始逐步参与了其中,国家权力的干预增大。这也就是合理劳动法理念的要求。所以说和谐劳动关系下形成的劳动法理念是一种社会本位的。

综上所述,我国的劳动法理念经历了由国家本位到个人本位再到社会本位的发展路径。

三、从利益一致到利益协调的转变

纵向的考察我国在不同阶段劳动法理念,不难发现,我国劳动法理念还遵循了由利益一致到利益冲突再到利益协调的发展路径。

首先,我们考察计划经济体制下我国劳动法的理念。建国初期,我国劳动法的理念是通过劳动立法实现劳动基准的制定和社会保障措施的确立。从这理念之中,我们似乎找不到任何有关利益协调、冲突的字样。原因在于,在计划经济中,个人利益、社会利益被抽象到国家利益之中,认为在实现国家利益的同时也实现了个人利益;劳动者的劳动过程是建设社会主义国家的过程,劳动是一种权利,更是一种义务;国家、企业、劳动者三者的利益是一致的。^②所以在建国初期的计划经济之中,我国劳动法的理念是不会基

于利益作为追求目标的。这也进一步说明了在建国初期,我国劳动法理念严格意义上是不存在的。

我们再回顾市场经济建设下我国劳动法的理念的演变。在计划经济向市场经济转型阶段劳动法理念中所涉及的确立劳动合同制度体现的是对劳动者利益的倾斜保护,而协调各方利益则强调的是也要兼顾国家利益和企业利益。如果我们透过这一劳动法理念,我们看到的是各方利益的冲突。因为在这一阶段,国家虽然对企业的经营权、用人权都进行了放权,但仍然保留着相当大的公权力,这就意味着国家利益在该阶段是极其重要的。但是,计划经济向市场经济转型又是不可逆转的,所以国家又必须对劳动者,这一劳动关系主体的利益进行倾斜性保护。所以国有企业的利益、以及国有企业与国家之间的利益也就成为必须考量的。所以,在该阶段,各方利益冲突是极其剧烈的,并且国家对于利益保护的倾向性选择也是面临两难的。总的来讲,这一阶段劳动法理念更多体现的是多方主体之间的利益冲突,而法律予以了包容。

在全面发展市场经济阶段初期,我国劳动关系市场逐步形成,劳动者的积极性得到了全面激发。为了促进经济发展,国家、劳动者这两个主体的利益保护,国家做出了更倾向于国家经济建设利益。所以这一阶段的经济政策和法律环境都比较宽松,这在于继续使得劳动者对市场经济建设保持热情从而更好的促进经济发展。这就使得大量非公有制经济涌现。这时,市场经济参与主体呈现了多远化。这些参与主体在市场经济中,都开始关注各自利益,追求着各自利益的最大化。各方利益冲突的结果是劳动者利益弱化、弱势群体扩大、社会财富分配不均等种种社会问题的出现。在这样的背景下,国际社会的劳动法理念开始在我国生长。国家为了协调各方利益,开始增加行政干预,倾向性的保护了劳动者利益。最终形成了三方主体结构的劳动法理念框架。

随后和谐劳动关系的构建成为全社会目标。新劳动法实施,强调了保护劳动者利益,但和谐劳动关系又强调了要同时保护其他各方利益,最终实现共享社会进步成果,实现分配正义。这也就是和谐劳动关系构建下我国的劳动法理念是实现劳动关系法治化,平衡多方利益,鼓励多方参与,实现分配正义。这一理念最主要的特征是体现了多方利益协调。

综上所述,由统一利益到利益冲突爆发再到利益协调也就成为了我国劳动法理念演变的一条路径。

[注 释]

①常凯. 劳权本位: 劳动法律体系构建的基点和核心[J]. 工会理论与实践 2001. 6.

②李拥军. 权利问题研究与中国当代劳动法观念的更新[J]. 当代法学, 2005. 9.

[参 考 文 献]

[1]常凯. 劳权本位: 劳动法律体系构建的基点和核心[J]. 工会理论与实践 2001(06).

[2]李拥军. 权利问题研究与中国当代劳动法观念的更新[J]. 当代法学 2005(09).

[3]王全兴主编. 劳动法学[M]. 北京: 高等教育出版社 2008.

[4]王妍. 论自由企业制度及其经济法规制[J]. 当代法学 2007(06).