制定《中华人民共和国劳动法》的必要性和可能性

王乃荣　李景森

作为我国劳动法调整对象的劳动关系以及与劳动关系有密切联系的某些其他关系，其涉及的问题是很广泛的。例如：关于职业培训方面的问题；关于劳动就业和劳动合同的签订、变更和终止方面的问题；关于工作时间和休息时间方面的问题；关于劳动报酬方面的问题；关于劳动保护（劳动过程中的安全和卫生）方面的问题；关于劳动保险（劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下获得物质帮助）方面的问题；关于劳动者实行民主管理方面的问题；关于劳动纪律方面的问题；关于处理劳动争议方面的问题；关于某些国家机关和人民团体对劳动关系的合法性进行监督方面的问题，等等。以上情况，不仅说明了我国劳动关系涉及问题的广泛性，而且也突出地表明了我国劳动关系的重要性。

首先，我们从微观方面来看，这些问题无不同每个劳动者的切身利益密切相关，而且又都直接或间接地同劳动者家庭的利益密切相关。所以，这些问题不仅直接关系到我国四亿多劳动者的切身利益，而且实际上也广泛地涉及到全国十亿人口的切身利益。从每个单位来看，这些问题同单位工作的好坏、任务的完成和超额完成以及经济效益的提高，也都是密切相关的。

其次，我们再从宏观方面来看，这些问题也是同要把我国建设成为具有高度物质文明、高度社会主义精神文明和高度社会主义民主的社会主义国家这一伟大任务密切相关的。从建设高度的物质文明来说，这些问题对于调动劳动者的社会主义积极性和创造性，保证我国四个现代化的逐步实现，具有极为重要的作用。从建设高度的社会主义精神文明来说，这些问题特别是其中有关职业培训的问题，有关劳动纪律的问题，以及有关提倡和鼓励共产主义劳动态度的一些制度等等，对于不断提高劳动者的思想政治觉悟，防止和清除精神污染，培养、锻炼和建设一支“有理想、有道德、有文化、守纪律”的社会主义劳动大军，具有十分重要的作用。从建设高度的社会主义民主来说，人民依照法律规定，通过各种途径和形式，管理经济和文化事业，是新宪法第二条中规定的我国的一切权力属于人民的一个重要方面。职工民主管理企业是社会主义企业的本质特征，也是社会主义企业生产经营活动的一项根本原则。1981年6月制定的《国营工业企业职工代表大会暂行条例》第二条规定：“职工代表大会（或职工大会）是企业实行民主管理的基本形式，是职工群众参加决策和管理、监督干部的权力机构。”1983年10月中国工会第十次全国代表大会通过的《中国工会章程》第二十六条中规定，“依法维护职工的民主权利，组织职工民主管理企业、事业”是工会基层委员会的基本任务之一。广大职工通过职工代表大会和工会等形式，在企业、事业中实行民主管理，是在整个国家政治生活中实行民主的重要组成部分，对于整个国家高度民主的实现，具有极为重要

的作用。

我们再从劳动案件的特点方面来看正确处理劳动关系的重要性。劳动案件根据其特点一般可以分为以下三类：一类是案件本身就触犯了刑律，例如重大的责任事故案件，这类案件既是劳动案件，又是刑事案件；另一类是案件本身原来是属于一般的劳动案件，但是由于没有得到正确、及时的处理，因而矛盾激化，案件上升为刑事案件，这种情况在刑事案件中占有相当大的比例；再有一类是案件本身属于一般劳动案件，这类案件即使是争议的标的金额不大，但却常常关系到劳动者及其家庭成员日常生活的需要，所以处理这类劳动案件的重要性仍然不同于处理一般的民事债务案件。正是因为这样，所以我国《民事诉讼法（试行）》第八十六条规定，在第一审普通程序中，属于劳动案件性质的追索抚恤金和劳动报酬的案件，同属于婚姻家庭案件性质的追索赡养费、扶养费、抚育费的案件一样，被告提出答辩状的诉讼期间要短于其他案件，即这类案件为十天，而其他案件则为十五天。

以上，我们从几个方面论述了劳动关系所涉及问题的重要性。十分明显，我们应当十分重视国家对劳动关系的法律调整。制定一个综合性的、内容比较完整的、法典式的《中华人民共和国劳动法》，以完备我国的劳动法律体系，加强对劳动关系的法律调整，则是摆在我们面前的一项重要而迫切的任务。

列宁对于建立和健全苏维埃国家的劳动法律体系是十分重视的。他指出，“如果不愿陷入空想主义，那就不能认为，在推翻资本主义之后，人们立即就能学会不需要任何法权规范而为社会劳动，况且资本主义的废除不能立即为这种变更创造经济前提”。① 还在十月革命胜利后的第四天，列宁就签署了由苏维埃政权颁布的关于八小时工作日的第一个劳动法令。在外国武装干涉和国内战争时期，苏维埃政权于1918年就颁布了第一部苏维埃劳动法典。在过渡到恢复国民经济的和平工作时期，苏维埃政权于1922年又重新修改颁布了新的《苏俄劳动法典》，确认和扩大了1918年《劳动法典》中的劳动法律保护。列宁对这个新颁布的《劳动法典》给予了很高的评价。他指出：“在各国都向工人阶级进攻的时候，我们通过了一个巩固地规定了劳动法基础（例如八小时工作制）的法典，这是苏维埃政权的一大胜利。”② 在列宁的领导下，苏维埃政权建立和健全劳动法体系的进程是很快的。

我们国家，从新中国成立时起临时宪法作用的《共同纲领》直到其后的历次宪法，都规定了我国劳动关系的各项基本原则。根据这些基本原则，中央有关部门制定了大量的单行劳动法规。此外，各个省、市、自治区结合各地的实际情况，还制定了许多地方性劳动法规。这些单行劳动法规和地方性劳动法规，对于宪法中各项劳动关系基本原则的实施都起着保证的作用。但是，从完备的劳动法律体系来说，我们现在还缺少这样一个重要的中间环节，即还缺少一个综合性的、内容比较完整的、法典式的《中华人民共和国劳动法》。这个《劳动法》在劳动法律体系中处于承上启下的中间环节地位：对于宪法来说，它所规定的劳动关系的一般原则是宪法中关于劳动关系基本原则的具体化；对于各项单行劳动法规和地方性劳动法规来说，它所规定的劳动关系的一般原则又是制定这些劳动法规的具体依据，可以使得这些劳动法规在一般的原则精神上更好地保持一致性，避免出现相互矛盾和抵触的情况。所以，有了这样一个中间环节的《劳动法》，我们就可以在调整劳动关系方面形成一个“宪法——《劳动法》——各项单行劳动法规和地方性劳动法规”这样一个统一的、比较完备的劳动法律体系，这就

① 《列宁选集》第三卷，人民出版社1972年版，第252页。
② 《列宁全集》第三十三卷，第352页。

可以把我国的各种劳动关系纳入这个劳动法律体系的法制轨道，更好地发挥劳动法对于调整劳动关系的积极作用。

现在，世界上的许多国家，包括一些人口很少的第三世界国家，都制定了这样的《劳动法》。我们是有十亿人口的社会主义大国，建国已经三十多年，尽快地制定出《劳动法》，不仅刻不容缓，有其必要性，而且也具有现实的可能性。

有一种意见认为，我国当前正在进行经济体制改革，而劳动法中有些重要制度，主要是劳动制度、工资制度和劳动保险制度等等，正处在改革变动的过程中，尚未定型，所以现在就制定《劳动法》，时机还不成熟，条件还不具备。这种意见从表面看来不无一定道理，但是它却不能成为妨碍我们制定《劳动法》的理由。

首先，改革是长期的过程，《劳动法》只能在改革过程中制定，不能等待。胡耀邦同志指出，要搞四个现代化建设必须进行一系列的改革，改革要贯穿四个现代化建设的整个过程，这应该成为我党领导四化建设的一个极为重要的指导思想。① 可见，我们的社会主义社会还要在各方面进行改革。在劳动制度、工资制度和劳动保险制度方面来说，即使经过一段时间的改革以后，比较定型了，也不等于以后就不再需要改革了，而且劳动法调整范围内的别的制度也还会继续进行改革。因此，制定《劳动法》只能在改革过程中抓紧进行，不能拖延等待。

其次，经济体制改革与制定《劳动法》的矛盾是可以得到解决的。大家知道，劳动制度、工资制度和劳动保险制度的改革本身就是经济体制改革的组成部分，而经济体制各个组成部分的改革之间则是相互关联的。因此，劳动制度、工资制度和劳动保险制度的改革，不应消极地被动地等到其他组成部分的改革完成以后再来进行，而应积极地主动地进行改革，以便对其他组成部分的改革起到配合和促进的作用。《劳动法》可以对劳动制度、工资制度和劳动保险制度的一般原则，以及改革的方针、方向和在改革中已经成熟的经验加以规定，以便巩固改革已经取得的成果，并为继续进行改革提供法律保证和指明方向。作为社会主义上层建筑组成部分的法律制度，并不是一经制定就永远固定不变，它总是要随着社会政治经济的变化发展而不断加以修改的。即使是我国的宪法，也已经过了多次修改。而且，我们还要看到，1982年通过的新宪法，就是在社会各方面的改革进程中制定出来的。新宪法能够做到的，《劳动法》为什么不能做到呢？总之，在经济体制改革与制定《劳动法》之间是存在着一定的矛盾，但是，这种矛盾是可以得到适当解决的，不能成为妨碍制定《劳动法》的理由。

我们现在制定《劳动法》具有十分有利的条件。粉碎"四人帮"以来，党和国家一再强调要加强和健全社会主义法制，并且多次提出要制定包括《劳动法》在内的一系列基本法律，广大群众和劳动工作干部也都迫切盼望能尽早制定出这样一个《劳动法》来，以便能有法可依。我们现在已经完成了指导思想上的拨乱反正。党的十二大为我国的社会主义现代化建设作了长远的科学规划，五届人大五次会议通过的新宪法，更规定了符合新的历史时期的各项重大的方针政策，包括有关劳动关系方面的基本准则。所有这一切，为我们制定《劳动法》提供了充分的前提条件，说明我们现在制定《劳动法》的时机是成熟的，条件是具备的。可以预期，一部具有中国特色的社会主义劳动法，一定能够早日制定出来。

① 见1983年1月21日《人民日报》。