



今年1月1日,《劳动法》已实施20年。无论是硬件工程师吴建业、导购员崔菁菁,还是农民工张少伟、外地打工者徐德林,抑或是其他更多的职工,他们的合法权益之所以能够得到维护,得益于《劳动法》的诞生以及此后一系列劳动法律法规的不断出台与完善。

《劳动法》走过20年:职工有了护身符

□本报记者 王香阑 文/图

实施第一年: 出法规均涉及职工利益

“1995年1月1日生效的《劳动法》奠定了整个劳动法立法领域的框架,而1995年也可以说是劳动法领域立法的元年。《劳动法》在当时历史背景下出台,重塑了劳动关系,助推了经济的发展。”知名劳动法律师、擅长劳动争议调解的北京兰台律师事务所的程阳律师说。

中国人民大学劳动人事学院谢鹏鑫博士认为,从历史地位来看,《劳动法》的实施改变了过去固定工“铁饭碗”的模式,有利于提高劳动生产率,调动员工的积极性,促进社会主义市场经济的发展,成为劳动法制的重要里程碑。它在劳动法体系中处于龙头地位,除了构建起劳动者从就业权、报酬权、社会保障权、休息权的权利体系,并落实了这些权利外,由贯彻和落实《劳动法》而面世的其他劳动法律法规,都为稳定和谐劳动关系发挥了很大作用。

程阳律师告诉记者,在《劳动法》实施的第一年,相继出台了9个劳动方面的法律、部门规章,其中有8个至今还有效。梳理这8个尚在运行的法规,从工作时间到工资支付,从企业裁员到职工患病或因工负伤,以及劳动合同的经济补偿和赔偿,无一不是关系职工切身利益的内容。而在此后20年中,《住房公积金管理条例》、《最低工资规定》、《工会法》、《职业教育法》、《劳动合同法》、《社会保险法》等相关法律法规的出台,都与职工的合法权益息息相关。

最大亮点: 职工有了护身符

程阳律师说:“《劳动法》的最大亮点是劳动者从此有了保护自己权益的法律。”她告诉记者,《劳动法》的立法宗旨是为了保护劳动者的合法权益。《劳动法》一共13章107条,作为母法的《劳动法》搭建了促进就业和培训、劳动合同与集体合同、工作时间、休息休假、工资福利、社会保险、劳动安全卫生和特殊保护、劳动争议解决以及劳动监察的立法框架。通过这20年的发展,从立法体系角度讲,劳动法领域的立法已经趋于完善。当然,这不等于是用人单位的利益就不保护了,《劳动法》

在侧重保护劳动者的同时,还规定了劳动者的许多应尽的义务,比如完成劳动生产任务、遵守劳动纪律、执行劳动安全卫生规程及其他法律法规规定的义务,其目的是为了建立稳定和和谐的劳动关系。

谈到《劳动法》20年来的最大贡献,谢鹏鑫说:“我觉得它在国家立法的层次上,完善了我国的人权保障体系,保障了劳动者的生存权、发展权以及经济、社会、文化权利等,提高了劳动者的人权意识。”比如以前职工与单位发生纠纷,通常是内部解决,但职工明显处于弱势地位,劳动者的合法权益往往很难得到保障。虽然也有一些保护职工权益的法规,但都散落在政策中,没有明确的法律依据,劳动争议解决渠道不顺畅,职工维权很困难。

北京市二中院劳动争议审判庭庭长李馨告诉记者:“《劳动法》出台前,关于劳动争议的处理是依据1987年国务院颁布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》(1993年8月1日失效),1993年颁布的《企业劳动争议处理条例》(2011年1月8日失效)。实体法方面,主要依据劳动部和各地行政部门的一些规定与政策,并没有完善的法律体系。这时法院虽然审理过劳动争议案件,但数量不多。《劳动法》出台后,劳动者对维权有了初步认识。2008年实施《劳动合同法》后,职工的维权意识不断升温,发生劳动纠纷后敢于与用人单位对簿公堂,法院接到的劳动争议案件数量快速增长。”

“现在职工与单位发生劳动争议后,一般可通过协商、一调、一裁、两审等程序来解决,即劳资双方首先进行协商;未达成一致意见,再由依法设立的调解组织或劳动人事争议仲裁委员会进行调解;调解不成,由劳动人事争议仲裁委员会对劳动争议作出裁决;双方或者一方不服仲裁裁决的,可向法院提起诉讼;当事人对一审判决还不服,可上诉至上一级人民法院。2009年1月,二中院正式成立了劳动争议审判厅,截至2014年12月20日,共结案22380件,足见职工的维权意识是多么强。”李馨介绍。

系列劳动法规: 《劳动法》送给职工的大礼包

虽然《劳动法》内容多、覆



盖面广,但法条是原则性的,可操作性不强,而由此产生的《劳动合同法》、《就业促进法》、《职工带薪年休假条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》、《社会保险法》、《女职工劳动保护特别规定》、《劳务派遣暂行规定》等一系列劳动法律法规,为劳动者维权提供了具体法律依据,成了《劳动法》送给职工的大礼包。

去年12月31日,食品公司导购员崔菁菁的劳动合同期满,单位不想跟这个已怀孕8个多月的职工续签合同。工会调解员告诉单位领导,《劳动合同法》第45条规定:劳动合同期满,如果女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止。所以,公司不能与怀孕的崔菁菁终止劳动合同,而应当延续至她生完小孩并哺乳期满为止。经调解,公司同意了。

崔菁菁能继续在食品公司工作,依据的是《劳动合同法》的条款。“此法是《劳动法》的子法,它重新塑造了劳动领域新的规则,确立了劳资之间的法律关系,开启了一个劳资关系的新格局。”程阳律师这样评价《劳动合同法》。

在2014年北京市各级工会和劳动争议调解组织受理的近3万件法律援助、劳动争议调解案件中,记者发现无论是调解结案的还是仲裁委裁决、法院判决的,绝大多数案件都与《劳动合同法》有关。可见,该法已成为职工维权不可或缺的一部法律。

职工生病要去医院治疗,解

除劳动关系就可能失业,到了一定年龄要退休,这些内容在《劳动法》中虽有规定,但只是个框架,而从2011年7月1日起施行的《社会保险法》详细规范了这些内容,它是我国第一部社会保险制度的综合性法律,建立起覆盖所有城乡居民的社会保障体系。正在北京打工的、48岁的甘肃籍农民工张少伟对记者说:“单位现在每个月都给我缴纳社会保险,以后能像你们城市人一样退休领工资,这是我做梦都没想到的。”

在一家物业公司工作的赵莹,入职一年多但工龄已满15年,可单位规定每位职工每年只能休5天年假。她对此不服申请了劳动仲裁,仲裁委裁决单位向她支付未休5天年假的工资补偿1200元。

《劳动法》规定国家实行带薪年休假制度。2008年施行的《职工带薪年休假条例》,规定除正在实习尚未建立劳动关系或者已经退休又被返聘的人员外,其他职工都享受带薪年休假,以维护职工的休息休假权利,而赵莹就是《职工带薪年休假条例》的受益者。

推进工伤保险制度改革: 为职工撑起保护伞

俗话说天有不测风云,职工在工作过程、出差、上下班途中,有可能会受到伤害。在《劳动法》的诸多子法中,《工伤保险条例》是专为保障工伤职工而设立的,被人称为给职工撑起的保护伞。

去年3月,入职半个月的建材厂职工赵文才因公受伤,后认定为工伤、九级伤残。半年后,双方解除劳动关系,但对工伤赔偿事宜未达成一致意见。经工会指派律师帮其维权,赵文才近日得到单位支付的一次工伤医疗补助金、一次伤残就业补助金、停工留薪期间工资等共计9万元。

擅长工伤理赔的北京市常鸿律师事务所律师陈剑峰律师说:“赵文才等工伤职工能依法获得工伤保险待遇,得益于工伤保险法律法规的不断完善。”

《劳动法》出台后,为了配合该法的贯彻实施,推进工伤保险制度的改革,劳动部于1996年8月发布《企业职工工伤保险试行办法》,要求工伤保险实行社会统筹,设立工伤保险基金,对工伤职工提供经济补偿和实行社会化管理服务;企业必须按规定参加工伤保险,按时足额缴纳工伤保险费,保障职工的工伤保险待遇。

针对当时一些单位发生工伤事故后企业不愿为职工申请认定工伤的情况,《企业职工工伤保险试行办法》规定,工伤职工或其亲属可自行向当地劳动行政部门提出工伤认定申请,企业拒绝在申请表上签字的,工伤职工或其亲属可以直接报送。对于工伤职工本人或其亲属没有可能提出申请的,可由本企业工会代表工伤职工提出申请。

陈剑峰律师介绍:“2004年1月1日,国务院颁布的《工伤保险条例》正式实施。这是我国在工伤保险方面的第一部行政法规,具有里程碑的意义,随后各省市自治区直辖市陆续出台了实施意见和管理办法。就这样,工伤方面的法律法规逐步纳入了法制化建设的轨道。”对于职工认为是工伤而企业认为不是工伤、劳动者又难以举证的老大难问题,条例规定由用人单位承担举证责任,这为处理工伤纠纷提供了有效的解决之道。

2011年1月1日,修改后的《工伤保险条例》实施,它是《社会保险法》颁布后第一部修订的配套法规,它不但扩大了工伤保险的适用范围、简化了工伤认定程序,还提高了工伤保险待遇。“《劳动法》实施的20年,也是工伤保险法律逐步规范完善的过程,既体现了政府关心民生,又使工伤职工有了保护伞,对稳定社会秩序、完善社会保障是一个巨大进步。”陈剑峰律师说。