

《劳动法》的时代价值与未来挑战

林 嘉

1994年7月5日，第八届全国人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），由此我国有了第一部专门的《劳动法》。

《劳动法》的颁布具有里程碑意义：它打破了以往劳动关系的行政调整模式和按照用人单位所有制性质管理劳动关系的模式，确立了社会主义市场经济条件下劳动关系调整的基本模式，有力地推动了经济体制改革和市场经济的发展；明确了劳动者享有平等就业权、自主选择权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、职业培训权、社会保险权、提请劳动争议处理的权利等，完善了劳动权利保障与救济制度，从而使劳动权这一基本人权具有了实在内容和法律保障，维护了劳动者的合法权益；明确规定通过订立劳动合同来确立双方当事人的权利义务，有利于减少纠纷，维护稳定、和谐的劳动关系，为我国经济社会发展提供了重要保证。

以立法矫正劳动关系不平等地位

劳动法是调整劳动关系及其与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系不同民事关系，它并非劳动者与用人单位之间纯粹的财产交换关系，而是一种继续性合同关系，或者说属于关系型契约。一方面劳动者通过提供劳动换取劳动报酬，另一方面劳动力的存在与劳动者人身不可分离，劳动力无法独立于劳动者而存在。

劳动关系具有从属性，包括人身从属性、经济从属性和组织从属性，劳动者在工作时间内须服从用人单位的指挥管理，遵守用人单位的规章制度，其工作过程中的自由权受到一定的限制。由于劳动关系具有从属性特征以及劳动者与用人单位之间存在经济上的不平等，如果以建立在平等主体基础上、以当事人意思自治为核心的民法来调整劳动关系，必然加重劳动者与用人单位双方地位的不平等，劳动者权利难以保障。

因此，需要通过劳动立法，加强国家对劳动关系的干预，矫正劳动关系双方的不平等地位，维护劳动者的合法权益。

- 由于劳动关系具有从属性特征以及劳动者与用人单位之间存在经济上的不平等，需要通过劳动立法，加强国家对劳动关系的干预，矫正劳动关系双方的不平等地位，维护劳动者的合法权益。
- 《劳动法》的出台，为我国市场经济条件下劳动关系的调整提供了法律依据。《劳动法》明确规定了劳动关系调整的三种基本模式：劳动合同制度、集体合同制度、劳动基准制度。
- 《劳动法》颁布以来的30年，也是中国经济社会快速发展变迁的30年，该法制定之初所主要针对的社会问题很多已发生变化，而需要解决的新问题又层出不穷。下一步，应当在适当的时机启动对《劳动法》的修改。

《劳动法》确立了三种劳动关系法律调整的基本模式

《劳动法》诞生于我国社会主义市场经济建立之初，其时我国的劳动用工制度正在从计划调配转向市场调节，从传统的固定工制度转向全面实行劳动合同制，《劳动法》的出台，为我国市场经济条件下劳动关系的调整提供了法律依据。《劳动法》明确规定了劳动关系调整的三种基本模式：

一是劳动合同制度。劳动合同制是通过订立劳动合同来确定劳动者与用人单位之间劳动关系的法律制度。《劳动法》明确规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动法》对劳动合同的订立、期限、法律效力、劳动合同的解除、终止、经济补偿金等都作了规定，构建起了我国的劳动合同法律制度。

二是集体合同制度。集体合同是工会代表职工与用人单位订立的、以全体劳动者的共同利益为中心内容的协议。集体合同是一种集体协商和团体自治的方式，也是调整劳动关系的重要方式。《劳动法》明确规定，企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。尽管《劳动法》关于集体合同仅规定了三个条款，但却对集体合同制度的建立提供了法律依据。

三是劳动基准制度。劳动基准制度是国家为了保障劳动者的基本生活和职业安全，通过立法确定的劳动条件的最低标准。劳动基准具有强制性，是国家对劳动关系领域的干预，体现为国家意志的强制性，并通过强行性法律规范得以实施。《劳动法》第四章“工作时间

和休息休假”、第五章“工资”、第六章“劳动安全卫生”、第七章“女职工和未成年工特殊保护”等都属于劳动基准范畴，例如，明确规定实行八小时工作制，限制延长工作时间，实行带薪年休假制度；实行最低工资保障制度，实行工资支付保障制度；用人单位必须建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护等。

《劳动法》的规定确立了我国劳动关系调整采取个体自治、团体自治以及国家强制的综合调整模式，三种调整模式共同发挥作用，这也体现了劳动法作为社会法的特质。一方面，劳动合同由劳动者与用人单位双方订立，由双方就合同条款充分协商，体现为个体自治，需要法律予以尊重和保护。另一方面，由于劳动者在劳动关系中所处的弱势地位和劳动社会化的因素，个体自治不足以保护劳动者的权益，因此劳动立法不仅强调劳动合同当事人合意的平等性，还注重合同内容在客观上的妥当性，防止双方之间因地位的不平等导致自由协商的结果严重失衡，损害劳动者权益。

团体自治和国家强制正是实现这一保护功能的机制。团体自治旨在通过团体力量为劳动者争取更有利的劳动条件，在劳动者和用人单位之间的利益差异中寻求平衡；国家强制则以国家公权力干预劳动合同自由的任意性，设定最低劳动标准，界定当事人意思自治的界限，防止用人单位随意损害劳动者权益。

为了保护劳动者的合法权益，及时处理各类劳动纠纷，《劳动法》还规定了劳动争议处理制度和监督检查制度。明确规定用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。授权各级人民政府劳动行政部门劳动监察权，依

法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，制止、纠正违法违规行为。这些规定从程序法方面确立了劳动关系矛盾调处机制。

《劳动法》的局限与多元化发展带来的挑战

《劳动法》的颁布，对于推进我国劳动法治体系建设起了重要的推动作用。通过建立多元的劳动关系调整模式和协调机制，构建了和谐稳定的劳动关系，推动了经济体制改革和国家经济社会的快速发展。

今年是《劳动法》颁布30周年，在回顾《劳动法》颁布实施的积极意义的同时，我们也应当看到《劳动法》存在的不足。

一方面，《劳动法》制定之时对于我国社会主义市场经济的认识尚不深入，个别劳动法律制度的安排具有难以避免的认知局限性；另一方面，《劳动法》颁布以来的30年，也是中国经济社会快速发展变迁的30年，该法制定之初所主要针对的社会问题很多已发生变化，而需要解决的新问题又层出不穷。特别是近年来随着新技术革命的发展，新就业形态大量出现，劳动用工呈现多元化发展，对劳动法的发展和劳动者权益保障提出了许多新要求和新挑战。

党的二十大报告提出了中国式现代化发展，在民生保障领域提出要“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。下一步，应当在适当的时机启动对《劳动法》的修改，在劳动关系协调机制方面，《劳动法》的修改可以在以下方面着力：

一是扩大《劳动法》适用范围，将需要保护的劳动者尽可能纳入到劳动法的保护范围。《劳动法》应当在劳动基准部分作出规定，保护灵活用工和新业态用工劳动者的基本劳动权。

二是要守正创新，既要坚持《劳动法》保护劳动者、平衡用人单位与劳动者双方利益之固有立场，又要及时回应经济社会发展带来的新变化。

三是要回应劳动用工中对灵活与效率价值的合理诉求，在劳动基准之外给予劳动关系双方及其团体更多自治空间，使其能根据自身需求更加合理地分配彼此利益，充分激发市场主体活力。

四是要协调好个体自治、团体自治和国家强制之间的关系，加强团体自治的功能，进一步健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，充分发挥集体协商、集体合同的作用，推进劳动关系的和谐稳定发展。（作者系中国人民大学法学院教授、劳动法和社会保障法研究所所长，中国法学会社会法学研究会常务副会长）

最新国际法律动态>>>

日本东京都制定《顾客骚扰防止条例》

10月4日，日本东京都议会正式通过《顾客骚扰防止条例》，将于明年4月1日起施行。该“条例”旨在规范顾客行为，防止对服务从业者的工作干扰，是日本首个针对消费者行为的地方性法规，其主要内容包括：

一是明确“顾客骚扰”定义。“顾客骚扰”是指顾客对从业者实施

的严重骚扰行为，且对其工作环境造成危害，包括暴力、威胁等非法行为，以及无正当理由的过分要求、粗暴言论等不当行为。

二是明确主体责任。东京都政府将向顾客、从业者和企业提供咨询和建议。顾客应规范自身言行，尊重从业者合法权益。从业者应尊重顾客权益，同时配合企业采取相关措施。企业有义务依据政府指导方针，完善内部制度，防止顾客骚扰。

三是规定具体措施。东京都政府将制定详细的指导方针，支持该“条例”实施和推进。企业应当建立防止顾客骚扰的内部机制，包括制定防骚扰指南、开展员工培训、设立投诉处理流程等。

（日语编译：彭子珈）

上海法治报理论学术部
上海外国语大学法学院

合作主办



扫描左侧二维码关注