

以劳动法典编纂促进劳动法体系完善

田思路

我国 1994 年颁布的《劳动法》具有里程碑的意义，对保护劳动者权益、维护劳动关系稳定、促进社会和谐发挥了重要作用。但随着社会经济的迅猛发展，劳动者合法权益保护面临新的挑战，修改《劳动法》以及《劳动合同法》的呼声日渐强烈。笔者认为，与其单独和分别修法，不如将修法与《劳动法典》的编纂协同考虑，以劳动法典的编纂为统领，既可以更好地促进劳动法体系完善，又可以实现劳动立法内部和谐，补充单行劳动法律规范之不足，还可以回应数字时代劳动用工灵活化、新就业形态蓬勃发展面临的挑战。劳动法典是体系化作业，自始至终应以劳动权的保障和实现为基本，这是中国特色劳动法典的根本特征和必然要求。

劳动权立法的历史起源与发展

从历史角度观察，劳动权作为一种标示劳动者人格独立、蕴涵劳动者利益的人权类型，诞生于职业劳动得以社会化、普遍化、契约化的资本主义时期。1919 年的《国际劳工组织宪章》序言中强调，劳动条件、社会公正和普遍和平之间的依存关系，指出“劳动条件对许多人而言极不公平，充满艰辛与困苦，使得世界和谐处于危险之中”。之后《费城宣言》通过“劳动不是商品”“人人均有权在自由和尊严的环境中追求自己的物质福利和精神发展”等强化了劳动作为人的价值、社会需求以及自我实现和人格发展的基本原则。保障人权一直是劳动权的内生功能，具体来说：就业权是生存权的延伸与具体化，而平等就业权是平等权的重要内容；休息休假权是维持生命健康可持续发展的需要，体现了健康权这一基本人权；劳动安全卫生权是保障生命权、环境权的重要途径等。社会权作为一种独立人权类型的诞生，是人权发展到 20 世纪后增加的成果。一般认为劳动权所涉范围涵括于第二代人权之经济与社会权所涉范围，且二者均系处理个人权利主义、资本经济体制所造成的社会问题，而逐渐发展、建构之概念内容。以世界人权宣言来看，有关劳动之第二代人权主要集中于第 23 条和第 24 条，其中有工作权、择业自由、公正与合适的工作条件及报酬、同工同酬、组织与参加工会、合理工作时间、定期带薪休假等权利。伴随人权的发展，劳动权由理论形态上升为现代各国的宪法形态，劳动权逐渐成为劳动立法的逻辑主线。1848 年 2 月，法国资产阶级政府临时发布的《为全体市民提供劳动机会的宣言》，以法令形式开创劳动权保护先河。1919 年的《魏玛宪法》则第一次用宪法的形式规定公民从事劳动的活动。《魏玛宪法》第 163 条规定：“每个德国人都应获得通过报酬劳动谋生的可能性。”《日本宪法》第 27 条和第 28 条结合了自由权条款明确了劳动权的基本性质：“劳动权是生存的基本权利。劳动是自然人提供其生存所必需的生活资料的唯一专属权利。”日本劳动法学家恒藤武

- 随着社会经济的迅猛发展，劳动者合法权益保护面临新的挑战，修改《劳动法》以及《劳动合同法》的呼声日渐强烈。笔者认为，与其单独和分别修法，不如将修法与《劳动法典》的编纂协同考虑。
- 以劳动法典的编纂为统领，既可以更好地促进劳动法体系完善，又可以实现劳动立法内部和谐和补充单行劳动法律规范之不足，还可以回应数字时代劳动用工灵活化、新就业形态蓬勃发展面临的挑战。
- 以劳动权为基本，构建劳动法典体系目标、确立劳动关系认定标准、推动基本劳动标准的确立、促进集体劳动关系的发展，并坚持开放共享的编纂过程，可以有效地保护劳动者权益，构建和谐稳定的劳动关系，促进经济社会的高质量发展。

二教授指出，以劳动基本权作为劳动法的中心，是以马克思主义关于资本家与工人的阶级对立为基点提出的。

至第二次世界大战之前，全世界除封建专制或军事独裁的国家外，几乎都颁布了承认劳动者团结权、集体谈判权和行动权的劳动法律。在 20 世纪下半叶，劳动权除了新发展的社会保障权、职业培训权、劳动争议处理权等个体劳动权外，在集体劳动权方面又增加了劳动者民主参与权，由“劳动三权”变为“劳动四权”。于第一次世界大战前后快速成长起来的劳动法逐渐形成了以劳动基准法、集体劳动关系法和劳动关系调整法为主的劳动立法体系。如在日本表现为劳动组合法、劳动基准法与劳动关系调整法。其中，《劳动基准法》是日本劳动立法中最重要和最基本的法律，被称为“劳动宪法”，它保障所有工人不可剥夺的权利，并规定了工作条件细节的最低标准，以便为他们提供更好的工作条件。因此，《劳动基准法》的核心和最重要的方面是工作条件。劳动权是一个人生存所不可缺少的，它也是三部劳动法的基础，是与基本生存权有机联系的最重要的中心。《劳动基准法》的中心和最重要的方面是工作条件。《劳动组合法》的核心权利是集体协议权、组织权、集体谈判权和争议权。此外，《劳动关系调整法》的核心要义是劳动争议的调停、仲裁和调解。从实践的角度来看，这三部劳动法可以说是相互关联的。

我国劳动权立法的形成与发展

纵观整个劳动立法体系的发展沿革，我国的劳动体系化立法同样以劳动权为核心展开。1994 年《劳动法》是根据宪法制定的，是我国在市场经济时代其他一系列劳动立法的母法。《劳动法》历经 15 年、30 余稿草案最终确定，及时回应了“尽快制定具有法典性质的劳动法”的呼声。它在工资、劳动合同、劳动保护、安全生产、劳动监察、劳动争议、促进就业等相关法律和其他劳动法规之上，担负着统筹中国劳动法体系的作用。原劳动部《关于贯彻实施〈劳动法〉的意见》的通知在“完善劳动法律体系问题”部分明确了《劳

动法》在劳动法体系中的基本法地位。《劳动法》总则第 1 条即对立法宗旨做出了概括：“保护劳动者的合法权益”、“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度”。《劳动法》以总则、促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假等 13 章的内容，勾画出《劳动法》的主要框架。

《劳动法》居于我国劳动领域的纲领性法律地位，表现为“由尖顶而向下发展，由母法而子法”的伞形造法结构。首先，由《劳动法》为基本引领和各单行劳动法律构成了劳动法的总分结构；其次，《劳动法》以劳动基本法的形式确认劳动权保障，并详细列举各项劳动权——劳动报酬权、休息休假权、职业安全权、职业培训权、社会保险权、劳动争议处理权、工会权等劳动权体系。最后，属于劳动法分则的各部劳动法单行法构成基本权利类型的规则体系。2007 年与 2011 年，分别迎来劳动立法的第一次和第二次高潮，通过了《就业促进法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》等《劳动法》的配套性法律。与《劳动法》配套的《促进就业法》《劳动合同法》《工资法》《安全生产法》《劳动保护法》《职业技能开发法》《社会保险法》《劳动争议处理法》和《劳动监察法》等单项法律和法规共同贯彻执行了《劳动法》中规定的各项基本原则，形成完善的劳动法律体系。除法律责任章和附则外，每一章节都有与之相配套的单行法律作相应地细化和补充，奠定了劳动法的基本体系，以权利类型为线索的劳动立法格局亦由此开启。

我国《劳动法典》中劳动权的理论展开与设想

劳动法的法律属性与关系适用。劳动法被认为是公法私法化/社会化的产物，它在社会法定位中融合了公法和私法的因素。这意味着劳动法典在编纂时需要考虑劳动法整体和各项制度中公、私法因素的有机融合，并弥补因公法路径依赖所致的私法化不足和社会化滞后的缺陷。劳动权在功能法域上由公法与私法领域向公私混合领域变迁，劳动权的主观性因而兼具主观公权利与主观私权利的属性。一方面，它要求国家排除

公共权力对劳动权的侵害与干扰，还需要国家构建能动的权力运作机制，使国家能够积极担负劳动权实现的责任；另一方面，劳动者通过法律实践形成特定的法律关系获得劳动权，其中劳动者实质的意志自由是促进劳动权实现的前提，有助于劳动者主体价值的投射和能动作用的发挥。劳动权以权力主动性与个人能动性相结合，劳动权的私权属性亦应受到关注和保护。劳动法典的编纂需要适度扩大劳动法保护范围，并分层次安排劳动法与民法的衔接，同时完善劳动法规范，以适度限制民法规范对劳动关系和经济从属性劳务关系的适用。

劳动权结构的多元构成。在劳动权的发展与演进中，形成了人权法意义上的劳动权、现行法律确认和保护的权利、已经产生的且有待法律化的正当利益三层内涵，分别对应理念化、制度化与实现化的多元权利结构。权利理念的张扬和落实就是逐步实现应有权利的历史进程，法定权利到现实权利的跃迁则取决于权利实现的各项因素，如所要获得的权利事实；权利人的素质与状况；受限于一一定的社会政治、经济、文化及相关制度安排等客观因素影响。由制度化权利向实在化权力的演变即为“劳动权实有化”过程，抽象的劳动权可以藉由法规范的赋权为劳动者在实际履行中提供权利保障，这也是劳动立法的终极使命。

劳动权的制度进路。劳动权与社会经济结构及其制约的社会经济发展相关，是社会大生产的需要，而社会大生产促成了劳动法的产生，铺设了劳动权的制度进路。一方面，在社会生产力的发展背景下，劳动权立法不断扩充。另一方面，劳动权是一项发展的权利，其内容随着社会变革与变迁而日益丰富，其范围通过立法和社会政策而不断扩展。劳动权理论与劳动立法体系的演进呈现出交互影响，立法的向前推进，实质上是以劳动权立法为基本内容的立法过程。

总之，劳动权保障与实现的本质目的为我国《劳动法》法典化提供了理论支撑。在劳动法面临承上启下、继往开来的历史时刻，劳动法典的编纂无疑是新时代我国劳动法治建设的重要任务。以劳动权为基本，构建劳动法典体系目标、确立劳动关系认定标准、推动基本劳动标准的确立、促进集体劳动关系的发展，并坚持开放共享的编纂过程，可以有效地保护劳动者权益，构建和谐稳定的劳动关系，促进经济社会的高质量发展。这不仅是劳动法发展的需要，也是法治建设的必然要求，更是国家治理现代化的必由之路。

(作者系华东政法大学经济法学院教授、博导，中国法学会社会法学研究会副会长。)



扫描左侧二维码关注