

劳动法律体系的市场经济底色与未来走向

沈建峰

2024 年是《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）颁布 30 周年。2025 年 1 月 1 日，《劳动法》也将迎来正式实施 30 周年。

回望过去的 30 年，这部法律最重要的贡献当是为市场配置劳动力资源提供了基本法律依据和保障，奠定了我国在市场经济基础上解决劳动者保护问题这一劳动立法的基调，在一定程度上也影响了我国市场配置劳动力资源的法律体系格局和未来劳动法律体系的走向。

《劳动法》是市场配置劳动力资源的法律表达

《劳动法》制定的重要背景是改革开放后的市场经济体制改革。市场经济的建立需要实现生产结果和各生产要素的市场化，劳动力资源的市场化正是题中应有之意。改革开放的总设计师邓小平同志就曾提出“应该集中力量制定……劳动法等”。可以说，与改革开放同步，我国就开始进行劳动合同制改革并着手起草劳动法。

1980 年，《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》颁布，1982 年在部分地区试点国有企业劳动合同制改革，1986 年制定了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，并最终于 1994 年制定《劳动法》。这一立法背景和立法过程足以说明，《劳动法》以服务市场经济改革为导向，并建立在劳动力市场化改革 10 多年实践经验的基础上，反映了市场配置劳动力资源基本要求。

《劳动法》制定和实施中的相关材料也一再强调该法的这一功能。《劳动法草案说明》提出，“制定《劳动法》是社会主义市场经济发展的迫切需要。”该法在第一条开宗明义提出的立法目标之一就是“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度”。该法通过后，时任劳动部的负责人再次明确，“《劳动法》就是把劳动力市场改革成果变成立法条文，打破了不同所有制企业和职工不同身份的界限，体现了公平竞争的市场经济共同原则，开始与国际习惯接轨。”在《劳动法》实施 20 年后，立法机关在执法检查报告中再次肯定，“《劳动法》的颁布实施，推动和深化了劳动用工制度改革，推行了与社会主义市场经济体制相适应的劳动合同制度、集体协商和集体合同制度。”

总体来看，《劳动法》是市场配置劳动力资源的法律表达，体现了市场经济的理念，与同时期前后颁布的《公司法》（1993）、《担保法》（1995）等分别解决了市场经济条件下劳动力和资本配置的问题，对促进我国 20 世纪 90 年代以后的市场经济发展意义重大。该法颁布 30 年后，纪念该法首先应纪念其对实现我国劳动力市场化改革的重要意义，学习和运用该法也应在市场经

- 《劳动法》是市场配置劳动力资源的法律表达，体现了市场经济的理念，与同时期前后颁布的《公司法》（1993）、《担保法》（1995）等分别解决了市场经济条件下劳动力和资本配置的问题。
- 《劳动法》及其相关法不仅是市场配置劳动力资源的主干法，而且几乎是唯一的立法，形成一种《劳动法》先行 + 民事用工法律相对缺失的市场配置劳动力资源法律体系的基本格局。
- 立足《劳动法》的特点，面向未来，劳动法律体系应从如下方面进行制度完善：补齐协调用工关系的法律体系短板；尽快实现劳动关系的分层治理；完善适应数字时代的劳动者保护制度。

济的法律体系中进行。在此意义上，不应简单地把劳动法律理解为管制法律，更不应把《劳动法》和市场经济对立起来。

《劳动法》奠定了我国劳动立法的基调

作为劳动力市场化改革要求的法律表达，《劳动法》奠定了我国劳动法律的市场经济法律基调，不再区分企业所有制性质，统一进行制度安排已经是市场经济的体现，其各项制度更是以市场配置劳动力资源为前提，也饱含市场发挥决定作用与法律兜底保障相结合的观念。

具体而言，在劳动合同制度中，劳动合同订立和变更“应当遵循平等自愿、协商一致的原则”，劳动合同除了法律规定的必备条款外，“当事人可以协商约定其他内容”，这些都给市场主体留下了自主安排空间。《劳动法》原则规定的集体合同制度，“为在市场经济条件下协调劳动关系建立了一种新的机制”。集体合同是企业职工一方与企业根据市场状况签订的涉及劳动条件的协议，是一种集体自治现象，承载着职工一方与企业共同的意愿。

《劳动法》规定的最低工资、工时制度等劳动基准制度反映的是法律兜底保障的思路，在底线之上当事人依然享有自主安排的空间。以工时和休息为例，“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”，“不超过”“至少”等都是经典的兜底保障的立法技术。

除此之外，就业促进等其他制度也无不体现市场经济理念。在就业问题上，不是国家安排就业，而是“国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会”。《劳动法》颁布实施后，制定的《劳动合同法》《就业促进法》等劳动法律基本也坚持了《劳动法》的这种市场经济法律定位。“平等自愿、协商一致”依然是《劳动合同法》规定的劳动合同订立原则，《劳动合同法》第十七条第二款也规定了劳动合同约定实现的开放性等。

在市场化前提下，《劳动法》对劳动力资源市场化所带来的社会问题也有系统关照。解除事由法定，解除后的

经济补偿、工时工资等劳动基准、安全生产规则、特殊群体保护、市场化运行过程中社会化的风险化解等市场配置劳动力资源前提下的社会保护的制度均配套而立。当然，作为一部改革开放过程中以“破除传统计划经济体制下行政分配方式的劳动用工制度”为目标的法律，在自治和保护平衡问题上，《劳动法》在有些方面相对偏向于了自治，在制度设计上允许当事人自由约定劳动合同终止条件，没有规定特定情况下的续签义务，没有限制约定违约金等。这些制度现象都是特定历史条件下的产物，成为后来《劳动法》执法检查过程中发现的劳动关系短期化、违约金滥用等实践问题的根源，也是 2008 年《劳动合同法》制度调整，对当事人自由约定的可能进行限制的重要背景。

值得一提的是，为了防止对用工主体等区分对待引发的市场主体不平等问

对我国市场配置劳动力资源法律体系格局的影响

从以上讨论来看，我国劳动法立法与其他市场经济国家的劳动立法存在起点差异：其他国家和地区往往是通过民事法实现劳动力资源的市场化，通过劳动立法实现劳动者的社会保护；而我国是在民事法规定雇佣合同制度之前就进行了《劳动法》立法，是要通过《劳动法》实现劳动力资源的市场化，同时实现劳动者的社会保护，《劳动法》承载着双重价值、双重任务，其立法技术和政策平衡难度也因此更大，同时这种双重任务也影响了我国市场配置劳动力资源的法律体系格局。

具体而言，《劳动法》承担市场化改革任务的思路导致《劳动法》对《民事雇佣法》的制度替代，导致民事用工制度发育缓慢。1995 年之后，在民事《合同法》制定的过程中，雇佣合同最终被剔除出草案，其重要的原因在于“劳动法、著作权法等法律，对有关合同的特殊性问题做了具体规定，因此在合同法分则中不再专门规定”。从此之后，直至《民法典》制定，雇佣合同或者劳务合同等用工合同都未再以有名合同形式出现在民事立法中。在此意义上

可以认为，《劳动法》及其相关法不仅是市场配置劳动力资源的主干法，而且几乎是唯一的立法，形成一种《劳动法》先行+民事用工法律相对缺失的市场配置劳动力资源法律体系的基本格局。

在该立法前提下，当《劳动法》的适用以劳动关系为前提，司法机关又强调防止劳动关系扩大时，就会导致大量民事用工关系的调整以及民事用工过程完全处于私人自治的安排之下，欠缺基本的法律保护。而每每用工领域出现问题，人们潜意识里就认为这是《劳动法》的问题，劳动力提供者问题被与《劳动法》问题等同，劳动法律面临的压力因此倍增。

立足《劳动法》完善我国劳动法律体系

法律制度的发展一定要立足现有法制状况，特定历史条件下形成的《劳动法》格局也因此成为进一步完善劳动法律体系的基本前提。立足《劳动法》的上述特点，面向未来，劳动法律体系应从如下方面进行制度完善：

其一，补齐协调用工关系的法律体系短板。如上所述，因为《劳动法》的影响，调整一般民事劳务关系的法律在我国当前的法律体系中处于规范缺失，完全由当事人自治安排的状态；同时，从理论逻辑和其他市场经济国家的法治实践来看，不仅处于劳动关系中的人需要法律保护，处于民事劳务关系中的也需要法律保护。为此，应补齐民事劳务关系法律调整的短板。考虑到当前劳动法对民事用工制度替代的格局以及制定不久的《民法典》结构稳定的状况，这一补齐应在劳动立法中完成。我国劳动法也将从劳动关系法扩张为有关劳动的法。当前，没有劳动关系的主体也进行一定劳动权益保护的立法实践，已经开启了朝这个方向发展的路径。

其二，尽快实现劳动关系的分层治理。为了防止市场主体的不公平对待，《劳动法》在打破身份用工过程中，采取了所有劳动者和用人单位一体对待的立场，导致了一把尺子量不同用人单位和劳动者。很多时候，对劳动法的批评，不是源于劳动保护标准高或者低，而是源于法律的针对性不够引发的问题。劳动法律作为社会政策很强的法律，需要根据主体的不同配置不同的社会政策和法律规则，为此应对劳动关系根据劳动者和用人单位的情况进行分类治理，形成标准劳动关系之外的非标准劳动关系，提高法律的精细化，避免《劳动法》当前存在的问题。

其三，《劳动法》立足工业化大生产，未能考虑数字时代用工的特殊性。故此面向未来，应完善适应数字时代的劳动者保护制度。当前，我国在新就业形态领域的大量政策，应当就是这种适应数字时代立法的先导。

（作者系中央财经大学法学院教授、博导，中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副会长，全总工会理论和劳动关系智库专家。）