

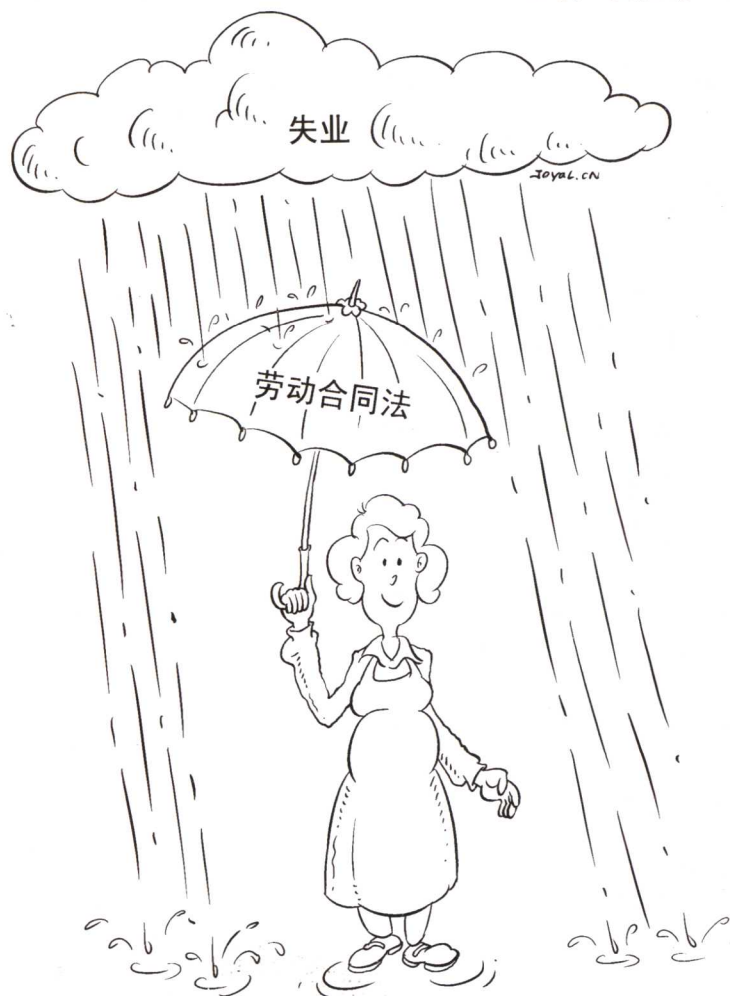
劳动合同法理解与适用指导丛书

2

# 劳动合同法

## 条文讲解与案例分析

主编·黄松有 黎建飞



人民法院出版社

劳动合同法理解与适用指导丛书：(二)

# 劳动合同法条文 讲解与案例分析

主 编：黄松有 黎建飞

参 编 人：许超然 谷 田 范 灵 琳  
肖胜方 周贤日 赵 启 峰  
王 倩 葛少华 范 围  
田 野 刘 洋 刘 珣  
刘文科 姜武艺 欧阳晓娴  
廖榆莉 范爱丽 周 德 洋

参编单位：劳动和社会保障部机关服务局  
书刊发行中心

插图制作：新主艺平面设计事务所

人民法院出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法条文讲解与案例分析 / 黄松有、黎建飞主编.

北京: 人民法院出版社, 2007.7

(劳动合同法理解与适用指导丛书)

ISBN 978-7-80217-503-7

I. 劳… II. ①黄…②黎… III. ①劳动合同-合同法-法律解释-中国②劳动合同-合同法-案例-分析-中国  
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 092720 号

## 劳动合同法条文讲解与案例分析

黄松有 黎建飞 主编

---

责任编辑 林志农 张维炜 张彦春 孟 晋 沈 莹 张承兵  
出版发行 人民法院出版社  
地 址 北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)  
电 话 (010) 85250563 85250572 (责任编辑)  
85250516 (出版部) 85250558 85250559 (发行部)  
网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>  
E-mail [courtpress@sohu.com](mailto:courtpress@sohu.com)  
印 刷 北京人卫印刷厂  
经 销 新华书店

---

开 本 636×965 毫米 1/16  
字 数 385 千字  
印 张 25.125  
版 次 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 2 次印刷  
书 号 ISBN 978-7-80217-503-7  
定 价 50.00 元

---

版权所有 侵权必究

## 内 容 简 介

本书以立法宗旨为指导，将劳动合同法条文，逐一进行全新地阐释，并对现行有效的配套法律、法规，本着全面系统和必要、精炼的原则，适当选取、结合讲解，使本书成为目前全面系统阐释劳动合同法及其配套法规的最新之作。

本书为达到深度解读、直观易懂的编写目的，特别在每个条文之后，增设【案例分析】部分，通过【基本案情】→【分析意见】→【特别提示】三个环节，逐级深入透彻分析，有针对性地提出对有关法律问题的理解及实际操作方法，为读者提供解疑释惑的思路。

值得一提的是，本书选取的 150 个案例全部是来自于日常生活中的真实案例，贴近百姓生活且法律关系相对简单，能集中体现要说明法条的主旨内容，具有较鲜明的典型性和代表性，并且，为了增强普法类图书的可读性，便于读者理解法条内容，全书精心绘制了 60 余幅卡通漫画，以 1~2 个固定的人物为主人公，通过场景变化，人物对话等形式，表现《劳动合同法》中的相关法律规定，使本书形式更新颖美观，内容更生动活泼。

## 《劳动合同法理解与适用指导丛书》编委会

**总策划：**刘旭刚 王运声 刘德权

**主 编：**黄松有 黎建飞

**副主编：**刘德权 林风雨

**执行副主编：**林志农 肖胜方

**编委会成员（按姓氏笔画排序）：**

|     |     |     |      |     |
|-----|-----|-----|------|-----|
| 王运声 | 王 倩 | 田 野 | 刘旭刚  | 刘德权 |
| 刘 洋 | 刘 珣 | 刘文科 | 许超然  | 肖胜方 |
| 张维炜 | 张承兵 | 张彦春 | 沈 莹  | 谷 田 |
| 李兆余 | 林志农 | 周德洋 | 周贤日  | 范灵琳 |
| 范 围 | 范爱丽 | 孟 晋 | 欧阳晓娴 | 赵启峰 |
| 姜武艺 | 黄松有 | 盖 铭 | 葛少华  | 廖榆莉 |
| 黎建飞 | 戴 渊 |     |      |     |

# 前言

## 劳动合同法的回顾与展望

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)终于通过了!这是我国法治建设中的一件大事,对于劳动者、用人单位劳动法治领域的相关工作者更是如此。值此书稿出版之际,试以回顾并展望劳动合同法律制度作为前言。

在立法上对劳动者与雇主关系进行调整始于公元6世纪的罗马法。在自由资本主义时期,根据契约自由原则,各国主张不干预雇佣关系,此时,劳动合同立法还未从民法中分离出来。1804年制定的《法国民法典》仍承袭罗马法的传统,把雇佣契约称为借款合同。1896年的《德国民法典》开始将劳动契约作为独立的契约,专列一节作了详细规定。20世纪后,各国政府对契约自由加以限制,纷纷通过立法对劳动合同进行专门规定。1900年3月10日,比利时首先制定《劳动合同法》,将劳动契约从民法中分离出来。1920年芬兰也制定了专门的《劳动合同法》。此后,德国、意大利、西班牙、法国、丹麦等国相继进行专门的劳动合同立法。截止到20世纪六七十年代,世界上大多数国家都对劳动合同或劳动合同的制定专门立法,或在劳动法中作出专门的规定。

我国在土地革命时期制定的《中华苏维埃共和国劳动法》对劳动合同作了规定:劳动合同是一个工人或几个工人与雇主订立的协定,劳动合同的协订、劳动合同的条件与劳动法和现行的劳动法令及集体合同的条件较恶劣者,皆不能发生效力。1933年10月修订后的《劳动法》以专章形式详细规定了劳动合同的含义、期限、变更与解除的条件。抗日战争时期制定的《陕甘宁边区劳动保护条例

(草案)》也就劳动合同进行了规定。解放战争时期举行的第六次全国劳动大会通过的决议也要求“劳动须有契约”。

新中国成立以后至1986年，我国一直没有专门的劳动合同立法，只有对解放初期的私营企业以及其他企业等单位使用临时工、季节工、轮换工签订劳动合同的规定。对于其他绝大部分职工则实行固定工制度，立法上并未规定要订立劳动合同。1949年11月，中华全国总工会颁布的《关于劳资关系暂行办法》中规定：私营企业与被雇佣工人、职员、学徒及勤杂人员之间的关系未属本办法规定者，得由劳资双方协议，签订集体或劳动契约规定之。1951年5月，劳动部发布的《关于各地招聘职工的暂行规定》中提出：招聘职工时雇佣与被雇佣者双方应直接订立劳动契约，须将工资、待遇、工时、试用期以及招往远地者来往路费、安家费等加以规定，并向当地劳动行政机关备案。1954年5月，劳动部《关于建筑工程单位赴外地招用建筑工人订立劳动合同办法》规定：建筑工程单位至外地招用临时工，不论招用期限长短，均应由招工单位（简称甲方）与工人或工人代表（简称乙方）按照工程所在地区劳动行政部门招工的规定签订劳动合同，并应严格遵守。1956年初，劳动部会同全国总工会起草了《中华人民共和国劳动合同条例（草案）》，1957年更名为《企业、事业、机关录用人员时签订劳动合同的暂行规定（草稿）》。其中规定：企业、事业、机关在录用新工人、新职员、新学徒、季节工、临时工以及其他单位调入或借调工人时，都必须签订劳动合同，并对劳动合同的内容、订立程序与解除劳动合同的理由等作了规定。1962年10月，国务院制定的《关于国营企业使用临时工的暂行规定》、1965年3月制定的《关于改进对临时工的使用和管理的暂行规定》，均规定各单位招用临时工必须签订劳动合同。另外，在其他一些法规中也规定了矿山、交通、铁路等企业使用亦工亦农轮换工及有关企业使用季节工都须订立劳动合同。从1980年开始，一些地方开始试行劳动合同制。1983年2月，劳动人事部《关于积极试行劳动合同制的通知》提出，今后无论全民所有制单位还是县、区以上集体所有制单位，在招收普通工种或技术工种工人的时候，用工单位与被招用人员都要订立具有法律效力的劳动合同形式，规定双方当事人的权利与义务。

1986年7月12日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行

规定》(以下简称《暂行规定》)指出,企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有特别规定者外,统一实行劳动合同制;国家机关、事业单位和社会团体在常年性岗位上招用的工人,应当比照该规定执行;按照国家政策实行统一分配的人员,如国家统一分配的大中专毕业生、由国家统一安置的复员转业军人等均不实行劳动合同制,在该《暂行规定》实施以前招用的固定工人,仍然维持固定工制度。集体所有制企业招用的工人,个体劳动者招用的帮工、学徒、私营企业招用的雇员以及“三资”企业招用的职员、雇员,不适用该《暂行规定》中的劳动合同制。该规定从1986年10月1日起施行。但在其实施以后,一些省、自治区、直辖市人民政府相继规定,城镇集体所有制单位新招工人,也参照国务院发布的上述规定实行了劳动合同制。

到1994年《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)制定时,全国劳动合同制职工约有3500多万人。《劳动法》总结了实行劳动合同制的实践经验,借鉴市场经济国家的做法,在该法第16条中明确规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。它表明劳动者与用人单位双方建立劳动关系必须订立劳动合同,否则就构成违法。

在13年后的今天,我国起草制定《劳动合同法》主要是基于两方面的原因:一方面是在这13年中,劳动关系出现了许多新的形式,如灵活就业的形式。我国灵活就业的规模占到城镇就业人口的20%~41%之间。灵活就业者在劳动报酬、劳动保护、劳动时间、劳动强度以及劳动者应有的福利及社会保险方面,都更容易受到损害。在劳动关系上表现为没有签订,或者是签订极短期的劳动合同。由于单位不正规,社会保障缺乏,导致工作不稳定,工作时间长,工资率低等等现象发生,因此,依据《劳动合同法》来保障灵活就业者的合法权益已成为当务之急;另一方面是13年的实践证明,《劳动法》中有关劳动合同的一些条款已经不适应时代的发展与要求了,如劳动合同到期、终止,用人单位不承担经济补偿的规定;一些条款的实施效果竟然适得其反,如年满10年应当订立无固定期限的规定;一些条款需要限定适用条件和期限,如劳动合同试用期约定的规定等等,总之,形势的发展要求我国尽快制定一部《劳动合同法》。

正是在这样的背景下,由劳动和社会保障部起草了《劳动合同

法（草案送审稿）》，于2005年1月报请国务院审议。国务院法制办会同劳动和社会保障部、全国总工会经过广泛征求意见，反复研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法（草案）》。2005年10月28日，国务院第110次常务会议讨论通过后报送全国人大常委会。2005年12月24日，第十届全国人大常委会第19次会议对《中华人民共和国劳动合同法（草案）》进行了第1次审议。2006年3月20日，全国人大常委会向全社会征求《劳动合同法（草案）》的意见，这是1954年第一次公布宪法草案以来，我国第13部法律草案面向全社会公开征集立法建议和意见。仅仅1个月后的4月20日，全国人大常委会收到的意见和建议近20万件。在1个月的时间里收到如此多的意见，是其他立法从未有过的，在立法史上创下了全国人大常委会的立法新纪录。它既充分体现了社会公众对于这部法律的关注程度，也同时表明了这是一部调整劳动关系最为直接和重要的法律。它所涉及的是我国社会中的每一个劳动者和劳动者的基本权利与义务。

2006年12月24日，全国人大常委会对《劳动合同法（草案）》进行了第2次审议。此次又对原草案作了大幅度修改，在以构建和谐稳定的劳动关系，更好地保护劳动者的合法权益的基础上，对非全日制用工和派遣用工一节进行了规范。为解决劳动合同短期化的现象，在鼓励订立无固定期限劳动合同的前提下也明确向有利于用人单位方面作了修改。在经济性裁员、拖欠社会保障费、服务期、企业规章制度、集体合同等方面，原草案也进行了相应的调整和修改。2007年4月24日，第十届全国人大常委会第27次会议第3次审议《劳动合同法（草案）》，对于劳动关系的建立和劳动合同的订立、培训职工的服务期协议、经济性裁员、经济补偿和过渡条款等问题又作了修订。

2007年6月24~6月29日，第十届全国人大常委会第28次会议对《劳动合同法（草案）》进行了第4次审议，并正式通过。回想十多年前在劳动部的一次会议上，我就《劳动法》的制定与劳动制度改革问题提出：劳动合同制的确立是劳动制度改革的关键，劳动合同法律制度的规定是《劳动法》制定的关键。现在，十多年的岁月将“乡音无改鬓毛衰”馈赠我的同时，也清醒地提示当年的我多少有些“少年不识愁滋味”！事实上，人类社会法律制度的施行都伴

随着得与失、利与弊，人们只能权衡利害取其重轻。因此，我们一直期待《劳动合同法》的尽早施行。因为当社会亟待一部法律调整相应的社会关系时，不甚完备的规定也胜于无法可依的窘境！

就现行的《劳动合同法》而言，草案几次修改的轨迹并不都是趋向劳动者的，但我们也必须欣然接受。因为法律是多种社会利益的“平衡器”，即便是以保护劳动者为己任的劳动法律也不例外。社会利益的差异与冲突决定了法律调整与平衡功能的相对性。换言之，世上本不存在全体社会成员无一例外都满意的法律，如果这样的话，法律也大可不必称之为法律了。我的同事王轶教授在谈及《物权法》时曾说过：我们现在社会中的共识就到这一步，所以《物权法》的规定也就只能如此。《劳动合同法》亦然。

好在社会是发展的，发展着的社会是有趋势和规律的。具体到劳动法领域，社会和法律从古至今都是朝着更多地赋予劳动者权利与更好地保护劳动者权益的方面前行的。从罗马法中与物并列的“对人租赁”到劳动者成为宪法的权利主体；从春秋时期“匹马束丝”换8个奴隶到劳动者成了国家的主人；从日工作16小时到8小时的演进；从劳动年龄8周岁到16周岁的提升；“从饥饿工资”到最低工资的保障；从劳动者自担风险到雇主无过错承担责任的法定原则……这些都无不证明着这一趋势和规律。

所以，我们信心满满地关注着《劳动合同法》的实施，相信它在实践的过程中会日臻完善。并且，《劳动合同法》的完善与我国劳动者权益在质与量上的飞跃也会是同步的！

黎建飞

2007年7月

## 编 者 的 话

党的十六届六中全会强调要发展和谐的劳动关系。恩格斯也曾经指出：资本和劳动的关系，是我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心。劳动关系的和谐与否，不仅事关每个劳动者和家庭的切身利益，而且还关系到企业的发展和社会的稳定。因此，构建和谐的劳动关系，是社会主义市场经济条件下构建和谐社会的基础之一。

目前，我国劳动关系总体上是稳定的、和谐的，但随着市场经济体制的不断深入，我国社会的劳动关系日益呈现出市场化、多元化以及复杂化的特点。近年来，劳资矛盾和冲突有所加剧，劳资双方力量失衡，强资本、弱劳工的格局逐渐显现。劳动关系中的不和谐因素突出表现在劳动就业、劳动报酬、劳动保护和社会保险权益等各个方面。

1994年7月全国人大常委会通过的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）确立了我国的劳动合同制度。13年来的实践证明，劳动合同制度对于破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用人制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系的和谐稳定，发挥了十分重要的作用。然而，随着市场体制的转轨，我国劳动关系在艰难转型，劳动合同制度在此过程中渐显滞后，无法应对各种新的挑战。因此，出台一部以保护劳动者合法权益，建立稳定、和谐的劳动关系为目标的《劳动合同法》显得迫在眉睫。

2007年6月29日，备受亿万劳动者瞩目的《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）正式颁布。本法在《劳动法》原则性规定的基础上，对劳动合同的适用范围、合同的订立、履行和变更、解除和终止、建立平等协商的集体合同制度、对实施劳动合同制度的监督检查以及法律责任等多方面都作出了大幅调整，积极回应百姓呼声，为妥善调整劳动关系提供了详细的、可供操作的

规范，在寻求劳资诉求契合点与平衡劳资关系的同时，注重对劳动者合法权益的多重保护。《劳动合同法》与《劳动法》及其他相关法律法规一起，初步建立起了我国相对完整的劳动法律制度。《劳动合同法》在用人单位与劳动者之间构筑了一道保护屏障，成为劳动者维护自身合法权益的新的更有力的法律武器，是构建市场经济条件下和谐社会的一部重要法律。

在《劳动合同法》颁布伊始，为配合该法的宣传普及，全面落实“五·五”普法规划，完善普法工作制度，增强劳动者和用人单位的劳动法律意识，劳动和社会保障部相关部门组织参与此次劳动合同法立法的有关专家、学者及最高人民法院专门研究劳动法律制度的法官共同编写而成，并由法律图书权威出版部门——人民法院出版社共同出版了《劳动合同法理解与适用指导丛书》。该套丛书通过通俗易懂的语言，准确详实的案例、深度透彻的讲解，以图文并茂的形式，希望能在第一时间对这部重要的法律进行全面、系统地阐释，以满足社会各界学习、理解及运用该法之需要。

和谐的劳动关系是和谐社会的重要组成部分，理顺劳动关系，是构建和谐社会的重要因素之一。我们有理由相信，通过全社会的共同努力，特别是劳动者、用人单位、劳动行政监察部门以及司法机关的共同努力，建立稳定、和谐的新型劳动关系的期望终会实现！

本套丛书的编写过程同时是我们学习劳动法律制度的过程，我们力图准确、完整地阐释《劳动合同法》，但由于《劳动合同法》出台前几易其稿，在短时间内编写该丛书实乃任务繁重，加上我们在这方面经验不足，致使该丛书不可避免地存在这样或那样的问题，我们真诚希望能得到广大读者的谅解、批评和指正！

全体编者  
2007年7月

# 目 录

|                          |      |
|--------------------------|------|
| <b>第一章 总 则</b> .....     | (1)  |
| 第一条 .....                | (1)  |
| 第二条 .....                | (7)  |
| 第三条 .....                | (12) |
| 第四条 .....                | (17) |
| 第五条 .....                | (22) |
| 第六条 .....                | (24) |
| <b>第二章 劳动合同的订立</b> ..... | (26) |
| 第七条 .....                | (26) |
| 第八条 .....                | (31) |
| 第九条 .....                | (34) |
| 第十条 .....                | (37) |
| 第十一条 .....               | (41) |
| 第十二条 .....               | (43) |
| 第十三条 .....               | (45) |
| 第十四条 .....               | (48) |
| 第十五条 .....               | (54) |
| 第十六条 .....               | (56) |
| 第十七条 .....               | (58) |
| 第十八条 .....               | (62) |
| 第十九条 .....               | (66) |
| 第二十条 .....               | (72) |
| 第二十一条 .....              | (75) |
| 第二十二条 .....              | (78) |
| 第二十三条 .....              | (81) |
| 第二十四条 .....              | (86) |
| 第二十五条 .....              | (92) |
| 第二十六条 .....              | (96) |



|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 第二十七条 .....                 | (103)        |
| 第二十八条 .....                 | (106)        |
| <b>第三章 劳动合同的履行和变更 .....</b> | <b>(109)</b> |
| 第二十九条 .....                 | (109)        |
| 第三十条 .....                  | (111)        |
| 第三十一条 .....                 | (114)        |
| 第三十二条 .....                 | (121)        |
| 第三十三条 .....                 | (123)        |
| 第三十四条 .....                 | (126)        |
| 第三十五条 .....                 | (129)        |
| <b>第四章 劳动合同的解除和终止 .....</b> | <b>(133)</b> |
| 第三十六条 .....                 | (133)        |
| 第三十七条 .....                 | (135)        |
| 第三十八条 .....                 | (138)        |
| 第三十九条 .....                 | (148)        |
| 第四十条 .....                  | (154)        |
| 第四十一条 .....                 | (160)        |
| 第四十二条 .....                 | (165)        |
| 第四十三条 .....                 | (173)        |
| 第四十四条 .....                 | (174)        |
| 第四十五条 .....                 | (181)        |
| 第四十六条 .....                 | (185)        |
| 第四十七条 .....                 | (191)        |
| 第四十八条 .....                 | (193)        |
| 第四十九条 .....                 | (197)        |
| 第五十条 .....                  | (198)        |
| <b>第五章 特别规定 .....</b>       | <b>(201)</b> |
| 第一节 集体合同 .....              | (201)        |
| 第五十一条 .....                 | (201)        |
| 第五十二条 .....                 | (208)        |
| 第五十三条 .....                 | (210)        |
| 第五十四条 .....                 | (212)        |
| 第五十五条 .....                 | (214)        |

|                  |       |
|------------------|-------|
| 第五十六条 .....      | (216) |
| 第二节 劳务派遣 .....   | (216) |
| 第五十七条 .....      | (216) |
| 第五十八条 .....      | (219) |
| 第五十九条 .....      | (223) |
| 第六十条 .....       | (225) |
| 第六十一条 .....      | (226) |
| 第六十二条 .....      | (227) |
| 第六十三条 .....      | (230) |
| 第六十四条 .....      | (232) |
| 第六十五条 .....      | (233) |
| 第六十六条 .....      | (236) |
| 第六十七条 .....      | (236) |
| 第三节 非全日制用工 ..... | (237) |
| 第六十八条 .....      | (237) |
| 第六十九条 .....      | (247) |
| 第七十条 .....       | (249) |
| 第七十一条 .....      | (250) |
| 第七十二条 .....      | (253) |
| 第六章 监督检查 .....   | (258) |
| 第七十三条 .....      | (258) |
| 第七十四条 .....      | (261) |
| 第七十五条 .....      | (267) |
| 第七十六条 .....      | (272) |
| 第七十七条 .....      | (277) |
| 第七十八条 .....      | (278) |
| 第七十九条 .....      | (283) |
| 第七章 法律责任 .....   | (288) |
| 第八十条 .....       | (288) |
| 第八十一条 .....      | (293) |
| 第八十二条 .....      | (295) |
| 第八十三条 .....      | (299) |
| 第八十四条 .....      | (301) |



|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| 第八十五条 .....                | (306)        |
| 第八十六条 .....                | (311)        |
| 第八十七条 .....                | (313)        |
| 第八十八条 .....                | (317)        |
| 第八十九条 .....                | (323)        |
| 第九十条 .....                 | (326)        |
| 第九十一条 .....                | (331)        |
| 第九十二条 .....                | (335)        |
| 第九十三条 .....                | (338)        |
| 第九十四条 .....                | (341)        |
| 第九十五条 .....                | (345)        |
| <b>第八章 附 则</b> .....       | <b>(348)</b> |
| 第九十六条 .....                | (348)        |
| 第九十七条 .....                | (349)        |
| 第九十八条 .....                | (352)        |
| <br><b>附录：中华人民共和国劳动合同法</b> |              |
| (2007 年 6 月 29 日) .....    | (355)        |
| <b>中华人民共和国劳动法</b>          |              |
| (1994 年 7 月 5 日) .....     | (371)        |
| <b>后记</b> .....            | <b>(385)</b> |



## 第一章 总 则

 **第一条** 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

 **[条文要旨]**

本条是关于《劳动合同法》立法目的的规定。

 **[条文讲解]**

劳动合同是整个劳动关系的核心，是劳动关系建立的基础。劳动合同法是调整用人单位和劳动者在订立、履行、变更、解除和终止劳动合同行为的法律规范的总称，是我国劳动法律体系的重要内容。

### （一）《劳动合同法》的立法背景

我国的劳动合同制度自1980年开始，但当时几乎没有对劳动合同作出规定。直到1986年，国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（现已废止），各地才开始大规模地实施劳动合同制度。1995年1月1日开始实施的《劳动法》中对劳动合同用专章进行了规定。《劳动法》第3章关于劳动合同和集体合同的规定是对我国自改革开放以来劳动合同制度成果的总结，并借鉴了当时其他发达国家的先进做法。毋庸置疑，自《劳动法》实施以来，对于维护劳动者的合法权益，规范劳资关系，完善劳动合同制度等方面发挥了积极的促进作用。但是，由于我国所处的特殊的社会转型时期，市场经济高速发展，经济体制改革不断深入，各种社会矛盾逐渐显现，多元化的文化和多元化的利益相互碰撞，激荡摩擦。《劳动法》在实施过程中也出现了很多问题，具体表现在以下几点：

#### 1. 劳动合同签订率低

虽然《劳动法》第16条规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。但是，在我国，不签订劳动合同仍然是一个相当普遍的现象，尤其是在劳动力密集型的行业，如建筑行业。2005年的调查显示，