

劳动法的 原理 体系与问题

the Theory, System and Issues of Labor Law

林嘉 著

 法律出版社
LAW PRESS · CHINA

劳动法的 原理 体系与问题

the Theory, System and Issues of Labor Law

林嘉 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动法的原理、体系与问题 / 林嘉著. —北京:
法律出版社, 2016. 5
ISBN 978 - 7 - 5118 - 9459 - 5

I. ①劳… II. ①林… III. ①劳动法—研究—中国
IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 091226 号

劳动法的原理、体系与问题
林 嘉 著

策划编辑 韦钦平
责任编辑 夏旭日
装帧设计 汪奇峰

© 法律出版社·中国

开本 710 毫米×1000 毫米 1/16
版本 2016 年 5 月第 1 版
出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
印刷 固安华明印业有限公司

印张 23 字数 400 千
印次 2016 年 5 月第 1 次印刷
编辑统筹 大众出版分社
经销 新华书店
责任印制 沙 磊

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 9459 - 5

定价:65.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

自序

劳动法的研究,与劳动、劳动者天然地连接在一起。

劳动是人类社会存在和发展的最基本条件。马克思说:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡。”“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”人类进化过程,从使用旧石器的类人猿到使用新石器的原始人,再到能创造、掌握和使用现代工具的现代人,无一不是劳动在推动。劳动创造人类、劳动创造财富、劳动创造价值。人类通过劳动,获得生存能力,繁衍生息;通过劳动,集聚财富,创造美好生活。劳动是一种光荣,也是一种尊严;劳动是一种存在,更是一种美丽。

劳动者,是社会财富的创造者,是社会发展的推动力。中国有7亿多劳动者,有祖辈都在土地劳作的农民,有传统的产业工人,有技术人员、研究人员、管理精英、公务员等,更有离开土地到城里打工的一代代农民工。中国的劳动者是一支伟大的力量,是社会的脊梁。可以说,中国改革开放获得的巨大成就,与千千万万劳动者的劳动和贡献密不可分。在劳动者这个群体里,尤其应当大书特书的是中国的2.7亿农民工。他们背井离乡,留下妻儿父母,只身从农村来到陌生的城市;他们任劳任怨,拿着最低的工资,干着最苦的工作。在他们的青春和汗水下,城市的高楼一座座拔地而起,国家的外汇储备快速增长,企业的利润不断增加。曾记得2008年全球遭遇金融危机,中国经济一枝独秀,而其中中国工人的付出和贡献让世界瞩目。2009年美国《时代》周刊年度人物评选中,“中国工人”被评为当年的年度人物。《时代》周刊总编辑理查德·斯坦格尔提到“中国工人”的上榜理由时说:“几乎每年,中国对全球经济的发展都至关重要。没有中国工人,就没有中国8%的经济增长,世界经济也会处于最糟糕的境地。所以中国工人是观察中国对世界影响的一个角度,这种影响实在是无法估量。”我们为中国工人而感到骄傲,这个群体的生命力,深深地扎根在中国的土地上,他们为国家的富强,为美好的生活,辛勤工作,戮力前行。

作为一名劳动法学者,对劳动法的研究越深,就越有劳动者情怀,就会不由自主

主地站队。我时常告诫自己,法律人应当是理性的,不应当带有感性的色彩,生怕这种感性影响了中立的立场和客观的判断。但,劳动法从来就不是单纯的法律技术主义,它承载了法律背后的价值,这种价值与劳动法相伴相生,体现为对劳动者的人文情怀、人权观念和对劳动权的保护。

细算一下在大学教书的生涯已近三十年,从事劳动法学研究也近三十年。期间经历了中国劳动法治的发展和劳动法学研究的变化。这三十年是中国经济改革和社会转型的重要时期。中国迎来了经济的高速增长,国民财富不断增加;中国加入了WTO,成为世界经济体的重要成员;城镇化步伐不断加快,农村劳动力不断向城镇转移;所有制结构和产业结构发生了重大变化,非公企业越来越多;社会结构基本形成,民众的法治意识和权利意识不断增强;劳动关系实现了市场化的转变,劳资利益冲突从隐性走向显性。在这种背景下,中国的劳动法获得了前所未有的发展,劳动法学的研究也从稚嫩渐向成熟。

社会生活日新月异,法律调整相对滞后。面对劳动关系的复杂多变,劳动法应当如何回应?当前中国经济进入新常态,经济发展从高速增长转向中高速增长,人口和劳动力结构也发生很大的变化,劳动关系领域出现了许多新问题。在经济下行的压力下,如何看待劳动与资本的关系?劳动法应如何顺应经济发展的变化,是守成还是变革,是管制还是放松,是封闭还是开放?这些都对劳动法提出了新挑战。

本书的研究基于作者多年来对劳动法的思考,研究的重点和特色有以下几点:第一,对劳动法的理论进行系统的梳理和深入的研究。理论是制度构建的基础,也是学科研究的重点。劳动法律制度的构建和发展需要丰富的理论为支撑。本书重点讨论了劳动法的社会法属性、劳动法的基本原则和体系、劳动权的性质,以及劳动法各项具体制度的基础理论问题。第二,注重对劳动法体系的构建。劳动法体系是将劳动法律规范有机地组合从而形成的逻辑体系。体系化研究是劳动法体系建立的基础,也是劳动法研究的方法论。本书的研究以基础理论出发,从外在和内在两个层面对劳动法内容进行体系化研究,外在体系涵盖劳动者参与劳动的全过程,即劳动就业——劳动法律关系调整——劳动权保障,内在体系体现劳动关系的内容以及劳动关系调整模式之个体自治、团体自治以及国家强制的相互联系。循着这个思路,本书的内容体例安排为:劳动法的新发展、劳动法的基础理论、劳动就业法、劳动合同法、集体劳动法、劳动基准法和劳动争议处理法。第三,重点探讨了劳动法的新发展、新问题和未来立法之完善。面对当前经济下行的压力,《劳动合同法》受到来自企业界、经济学界的批评,如何客观理性地看

待和回应这些批评;在经济全球化的背景下,劳动法的发展是管制还是放松管制;劳动关系认定中的疑难问题;就业歧视的法律规制;《劳动合同法》适用中的重点难点问题;集体劳动关系法的现状与发展;劳动基准法的立法与完善;劳动争议处理制度的改革与重构;等等,对于目前劳动法理论界和法律实务界所关注的问题,本书进行了重点研究。

劳动法是一个实践性很强的部门法。在一个开放和变革的时代,劳动法面临机遇也面临挑战。对于劳动法未来的发展,应当把握以下几点:一是劳动和资本的平衡。既要考虑劳动者在劳动关系中的弱势地位,对劳动者给予倾斜保护,又要考虑给予用人单位适度的用工灵活性,以实现劳动关系的和谐稳定。二是劳动法中管制和自治的关系。应当在劳动法必要的管制基础上开放更多的自治空间,发展集体劳动法,加强集体协商,把劳动关系中更多的内容交由双方协商决定。三是劳动安全和弹性的平衡。应当在安全的基础上开放劳动关系的弹性,即以劳动权保障为前提适应经济全球化对劳动关系弹性化的要求。

劳动法学是一个不断发展和日益精进的学科。本书虽为笔者多年来劳动法学研究的阶段性总结,但定仍有很多问题的研究有待深入,仍有部分观点可能会继续修正。借本书出版之机会,欢迎各位同仁批评指正。

是为序。

林 嘉

2016年4月于人大明德法学楼

目 录

第一章 当代劳动法的新发展 / 1

第一节 我国劳动法的发展及其背景 / 1

一、我国劳动法的发展轨迹 / 1

二、我国劳动法发展中呈现的特点 / 5

三、我国劳动法发展的背景 / 6

第二节 当前我国劳动关系的特点 / 9

一、劳动关系多元化 / 9

二、劳动关系紧张化 / 11

三、劳动关系国际化 / 12

第三节 “劳动合同法争论”之现象观察 / 13

一、批评《劳动合同法》的主要观点 / 13

二、世界各国对劳动法的争议 / 16

三、客观理性地看待我国当前的《劳动合同法》争论 / 18

第四节 劳动法的发展——管制还是放松 / 24

一、从劳动法的本质看劳动法的管制和放松 / 24

二、现代经济社会发展对劳动法的影响——放松管制的提出 / 27

三、从全球范围内看劳动法的管制和放松管制现象 / 29

四、我国劳动法的挑战与未来发展 / 32

第二章 劳动法的基础理论 / 34

第一节 劳动法的社会法属性 / 34

一、劳动法的概念 / 34

二、劳动法的社会法属性 / 35

第二节 劳动法的体系建构 / 42

一、关于劳动法体系的讨论 / 42

二、我国劳动法体系建构 / 43

三、劳动法的内容 / 43

第三节 劳动法基本原则重构 / 45

一、劳动法原则的功能 / 46

二、学界关于劳动法基本原则的观点的梳理和分析 / 47

三、劳动法基本原则的内容 / 48

第四节 劳动法范式的转变 / 54

一、劳动法调整方式上的转变——从政策调整到法律调整 / 56

二、劳动法价值观念上的转变——确立和深化了倾斜保护劳动者和保护劳动者基本权利的原则 / 57

三、劳动法定位上的转变——从国家本位到社会本位 / 60

四、劳动法调整模式上的转变——从单一模式到个体自治、团体自治和国家强制三种模式共存 / 62

第五节 劳动权的性质与体系探讨 / 63

一、劳动权的概念和特征 / 63

二、劳动权的性质 / 67

三、劳动权的体系和内容 / 73

第六节 劳动关系的认定 / 82

一、劳动关系的概念及特征 / 82

二、劳动关系的主体认定标准 / 84

三、劳动关系的从属性认定标准 / 95

四、特殊情形下劳动关系的认定 / 97

五、劳动关系与劳务关系的辨析 / 105

第三章 劳动就业法 /113

第一节 劳动就业法的基本原理 /113

- 一、劳动就业的界定 /113
- 二、劳动就业法的概念 /116
- 三、劳动者的劳动就业权 /116
- 四、劳动就业的国家义务 /118

第二节 劳动就业法的体系建构 /120

- 一、就业调控法 /120
- 二、公平就业法 /121
- 三、就业管理法 /123
- 四、就业服务法 /124

第三节 就业歧视的法律规制 /125

- 一、就业歧视的法律界定 /125
- 二、我国就业歧视立法现状及评价 /131
- 三、我国反就业歧视法的完善 /136

第四章 劳动合同法 /150

第一节 劳动合同法的基本原理 /150

- 一、劳动合同的性质 /150
- 二、劳动合同当事人的权利和义务 /154

第二节 《劳动合同法》的立法过程及价值 /158

- 一、《劳动合同法》的制定过程 /158
- 二、《劳动合同法》的立法价值 /160

第三节 劳动合同订立与效力问题研究 /163

- 一、劳动合同的订立 /163
- 二、劳动合同的效力 /169

第四节 劳动合同内容问题研究 /174

- 一、劳动合同的期限 /174

二、服务期与违约金 /182

三、商业秘密保护与竞业限制 /191

第五节 劳动合同变更、解除与终止问题研究 /201

一、劳动合同的变更 /201

二、劳动合同的解除 /204

三、劳动合同的终止 /212

四、经济补偿金 /218

第六节 劳动规章制度问题研究 /222

一、用人单位劳动规章制度的功能 /223

二、用人单位劳动规章制度的性质 /225

三、劳动规章制度的制定 /227

第七节 劳务派遣的法律规制 /229

一、劳务派遣的界定 /229

二、劳务派遣在我国的发展 /231

三、国外劳务派遣的发展及其法律规范 /237

四、我国《劳动合同法》对劳务派遣的法律规制 /241

第五章 集体劳动法 /250

第一节 集体劳动法的基本原理 /250

一、西方国家集体劳动法的发展历史及其启示 /250

二、集体劳动法的法理基础 /258

三、集体劳动关系主体的权利和义务 /261

第二节 我国集体劳动法的发展与现状 /265

一、我国集体劳动法的发展 /265

二、我国集体劳动关系现状 /268

第三节 集体合同制度的价值、内容及完善 /272

一、集体协商、集体谈判与集体合同概念辨析 /272

二、集体合同在调整劳动关系中的作用 /273

三、集体劳动合同的订立、内容、效力 /275

四、我国集体合同制度的完善 /279

第四节 社会协商:构建集体劳动关系的新模式 /282

一、社会协商在劳动关系领域的展开 /282

二、劳资社会协商是构建和谐劳动关系的重要途径 /284

第六章 劳动基准法 /286

第一节 劳动基准法的基本原理 /286

一、劳动基准的概念及内容 /286

二、劳动基准法的特性 /289

三、劳动基准法的法律效力 /290

第二节 工资法问题研究 /295

一、工资的概念 /295

二、工资立法的基本原则 /298

三、工资集体协商 /300

四、最低工资制度 /303

第三节 工作时间和休息休假法问题研究 /307

一、工作时间立法 /307

二、休息休假立法 /316

第四节 劳动安全卫生法问题研究 /319

一、当前我国劳动者的劳动安全卫生保护的总体状况 /319

二、我国现有劳动安全卫生法律制度 /322

三、劳动者安全卫生法律制度的完善 /325

第七章 劳动争议处理法 /329

第一节 劳动争议案件及类型 /329

一、当前劳动争议案件分析 /329

二、劳动争议的概念及类型 /336

三、劳动争议的受案范围 /337

第二节 劳动争议调解问题研究 /341

一、劳动争议调解的概念和特点 /341

二、我国劳动争议调解存在的主要问题 /342

三、劳动争议调解协议的效力 /343

第三节 劳动争议仲裁问题研究 /345

一、劳动争议仲裁的概念和特点 /345

二、我国劳动争议仲裁制度的主要内容 /346

三、“仲裁前置”还是“或裁或审” /348

四、“一裁终局”的相关问题 /350

第四节 劳动争议诉讼问题研究 /352

一、劳动争议诉讼的概念和特点 /352

二、劳动争议调解、仲裁与诉讼的衔接 /352

后记 /355

第一章 当代劳动法的新发展

第一节 我国劳动法的发展及其背景

一、我国劳动法的发展轨迹

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。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐。^①我国劳动关系经历了从计划经济到市场经济的转变,现代劳动关系随着社会主义市场经济的发展而不断发展,其法律规制也随之不断完善。1994年《劳动法》的颁布,标志着适应社会主义市场经济体制的劳动法律制度的建立。2007年全国人大常委会相继出台了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》三部法律,我国劳动法律制度进一步完善。随着中国特色社会主义法律体系的确立,我国劳动法被明确定位为“社会法”,^②劳动法成为中国特色社会主义法律体系中的重要组成部分。综观1949年新中国成立后的劳动立法,其历经了以下三个阶段:

(一) 从1949年新中国成立到1978年改革开放以前的劳动立法

1949年新中国成立,实现了从新民主主义到社会主义的转变,这一时期的劳动立法围绕着社会主义建设而展开。主要的立法包括:在工会方面,1950年6月中央人民政府公布了《中华人民共和国工会法》。在劳动就业方面,劳动部先后于1950年和1952年颁布了《关于救济失业工人的指示》、《关于劳动就业问题的决定》等。在社会保险方面,1951年2月26日,政务院颁布了《中华人民共和国

^① 中共中央、国务院:“中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见”,载人民网,http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2015-04/09/nw.D110000renmrb_20150409_2-01.htm,2015年5月23日访问。

^② “社会法是调整劳动关系、社会保障和社会福利关系的法律。我国已经在这方面制定了劳动法和一批保障社会特殊群体权益的法律。”参见李鹏:“全国人民代表大会常务委员会工作报告——2001年3月9日在第九届全国人民代表大会第四次会议上”,载新华网,http://news.xinhuanet.com/misc/2001-01/03/content_496992.htm,2015年5月23日访问。

劳动保险条例》(1953年1月作了若干修正后重新公布),这是新中国一项重要的劳动法规。在工资方面,国务院于1956年发布《关于工资改革的决定》、《关于工资改革中若干具体问题的规定》、《关于新公私合营企业工资改革中若干问题的规定》等,根据按劳分配原则建立起全国统一的工资制度。在劳动保护方面,国务院于1956年同时颁布“三大规程”,即《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工人职员伤亡事故报告规程》,以及《关于防止厂、矿企业中砂尘危害的决定》等,1963年国务院又发布了《关于加强企业生产中安全工作的几项规定》。

通过上述一系列的立法,初步建立起了新中国以计划经济为基础的劳动法律制度。但此后中国进入“文化大革命”时期(从1966年到1976年),劳动立法基本停滞,已有的劳动法规也不能有效贯彻实施。

(二)1978年到1994年《劳动法》颁布以前的劳动立法

1978年12月,中国共产党十一届三中全会的召开标志着中国进入了改革开放的新时期,伴随着改革开放的进行,我国劳动立法进入了恢复发展时期,这一阶段的劳动立法主要是围绕着经济体制改革和劳动制度改革而进行。劳动法的任务是通过实行劳动合同制以破除计划经济体制下固定工为代表的统包统配式的劳动用工制度,以实现经济体制改革的目标。

这一时期主要的劳动立法包括:在劳动就业方面,1981年,中共中央、国务院发布了《关于广开门路、搞活经济、解决城镇就业问题的若干规定》,1991年国务院发布《禁止使用童工规定》。在劳动关系和劳动制度改革方面,1986年国务院颁布《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》,这些规定的出台,对传统的固定工制度进行了重大的改革。在工资制度方面,1985年国务院发布《关于国营企业工资改革问题的通知》、《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》及配套规定,1993年原劳动部发布《企业最低工资规定》。在劳动保护方面,国务院于1982年颁布了《矿山安全条例》、《矿山安全监察条例》,1988年颁布《女职工保护规定》,1991年颁布《企业职工伤亡事故报告和处理规定》。1992年,第七届全国人民代表大会通过了《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国矿山安全法》。在社会保险方面,全国人大常委会1978年原则批准国务院《关于安置老弱病残干部的暂行办法》、《关于工人退休、退职的暂行办法》,1986年颁布了《国营企业职工待业保险暂行规定》等,1991年国务院发布了《关于企业职工养老保险改革的决定》,1993年国务院发布了《国有企业职工待业保险规定》、《企业职工

养老基金管理规定》、《女职工保健工作暂行规定》。在工会方面,1992年第七届全国人民代表大会通过了新的《中华人民共和国工会法》。在劳动争议处理方面,1993年国务院颁布《企业劳动争议处理条例》。

(三)1994年《劳动法》颁布至今劳动立法的发展

1993年党的十四届三中全会作出了《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》,正式确定了我国社会主义市场经济体制的发展模式,劳动立法伴随着市场经济体制的确立进入了快速发展阶段。与前两个阶段不同的是,这一时期劳动立法的发展从数量到内容再到立法的层级上都有了很大的变化和提升。

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》,这是新中国成立后颁布的第一部劳动法,是调整劳动关系的一部基础性、综合性的法律,《劳动法》的内容涉及劳动关系领域的各个方面,包括总则、促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查、法律责任等,这些内容基本构建了我国劳动法律体系的框架,可以说《劳动法》是一部“劳动基本法”。《劳动法》的颁布和实施具有划时代的意义,其重要作用主要体现在以下几方面:第一,为转型中国市场经济劳动关系的调整提供了法律依据。社会主义市场经济体制的建立是一个重大的社会变革过程,这一社会转型反映在劳动关系领域,就是计划经济时代的固定工制度向劳动合同制度转变,劳动合同制是市场经济体制下的劳动用工的基本制度,这种新型的用工制度迫切需要用法律的手段予以调整。《劳动法》顺应了市场经济发展的需要,为市场经济条件下劳动关系的调整提供了法律依据。第二,确立了保护劳动者的基本原则。《劳动法》第1条开宗明义地规定“保护劳动者的合法权益”。保护劳动者合法权益是劳动法应有之义,从劳动法诞生之日起它就以保护劳动者为己任。劳动权是宪法规定的基本权,我国《宪法》第42条规定“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”,宪法规定的劳动权需要在劳动法中进一步具体化和落实,从而保障公民劳动基本权的实现。由于在劳动关系中,劳资之间在经济地位上的不平等,使劳动者处于相对弱势地位,需要通过法律的强制对劳动者予以倾斜保护,《劳动法》明确规定保护劳动者的合法权益并将其确立为劳动法的基本原则。第三,有利于协调劳动关系的发展。劳动关系是基本的社会关系,劳动关系的和谐稳定,对国家经济的发展和社会的稳定具有重要的影响。《劳动法》构建了劳动法律体系的基本内容,通过法的强制性规范,对劳动关系双方的权利义务作了明确规定,并通过规定劳动合同、集体合同、劳动基准等内容,形成了对劳动关系调整的多元模式,符

合现代劳动关系发展的需要,有力地推动了劳动关系的和谐和稳定。

《劳动法》颁布实施的二十余年,是中国经济制度和社会结构快速发展变化的时期,劳动关系领域出现了许多新问题和新变化。比如:收入差距的拉大导致劳资之间的利益冲突显性化;劳动争议从过去个别劳动争议为主发展到现在集体劳动争议越来越突出,劳动关系中的群体性纠纷增多;劳动用工方式多元化,以劳务派遣为代表的非典型用工越来越多,导致劳动者阶层出现分化现象等。面对这些复杂的问题,《劳动法》的局限性也逐渐显露出来。由于制定《劳动法》时我国社会主义市场经济体制刚刚确立,当时对于市场经济体制的建立从观念到制度都没有完全到位。因此,《劳动法》从立法理念到立法技术都存在一些不足,主要表现为:第一,法律条文过于抽象和原则,可操作性比较弱。《劳动法》颁布之初主要要解决有法可依的问题,立法遵循了宜粗不宜细的原则,导致实施层面弹性空间较大,一些内容留有空白。第二,劳动法的适用范围过窄,“劳动者”和“劳动关系”的界定不清晰,把大量的农民工、非正规就业人员排除在法律的适用范围之外。第三,法律责任规定不明确,影响了法律的实施和法的效力。例如,关于劳动基准中的工作时间规定,一方面对加班的时数限制过于严苛,另一方面对违反法律规定超时工作的处罚规定得不明确,企业违法成本过低,导致法律实施效果不理想。第四,集体劳动关系法律调整不到位,关于集体协商的程序、集体合同的效力及履行、解决集体争议的方式等内容有待加强。

为了完善劳动法律体系,弥补《劳动法》规定的不足,近年来,国家加快了劳动法律体系的建设。2007年以来,全国人大常委会先后制定了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等法律;自2001年以来先后修订了《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《劳动合同法》等。国务院自1995年以来先后发布了《关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》、《失业保险条例》、《社会保险费征缴暂行条例》、《矿山安全监察条例》、《工伤保险条例》、《劳动保障监察条例》、《职工带薪年休假条例》、《劳动合同法实施条例》、《女职工劳动保护特别规定》等行政法规。国务院各行政部门还制定了一系列劳动行政规章,如《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》、《工资支付暂行规定》、《就业训练规定》、《企业职工生育保险试行办法》、《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》、《劳动监察程序规定》、《〈矿山安全法〉实施条例》、《劳动和社会保障行政复议办法》、《工资集体协商试行办法》、《职工非因工伤残或因丧失劳动能力程度鉴定标准》、《集体合同规定》、《劳务派遣暂行规定》等。此外,最高人民法院自2001年起连续出台了五个关于审理劳动争议案件和工伤保

险行政案件适用法律的司法解释。这些法律法规和司法解释的颁布,进一步完善了我国的劳动法律体系和相关的法律适用,对于调整新形势下的劳动关系具有重要的意义。

二、我国劳动法发展中呈现的特点

通过上述不同时期劳动法的发展,尤其是21世纪以来制定的一系列劳动法律法规,我国已初步建立起了适应市场经济发展和构建和谐社会的劳动法律制度。综观60年来我国劳动法的发展,可以分析其发展的几个主要特点。

(一)在劳动法律制度的构建上,实现了从计划经济到市场经济的转变

在计划经济到市场经济转变过程中,政府通过行政干预的手段将劳动关系从原来的计划经济体制中强行脱离,推行市场化改革,要求劳动者签订以固定期限为主的劳动合同,以摆脱原先固定工的制度模式,通过制定《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规,最终形成市场经济体制下的劳动法律制度。

(二)在劳动关系双方利益平衡上,确立了倾斜保护劳动者的基本原则

从劳动关系的内在构造来看,由于劳动关系的人身属性及劳动给付的连续性,劳资双方经济地位不平等,以追求实质正义为依归的劳动法理应对处于弱势地位的劳动者进行适度地倾斜保护,以平衡劳动关系。我国《劳动法》第1条明确规定“为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法”。《劳动合同法》也明确规定“保护劳动者的合法权益”。这些规定确立了倾斜保护劳动者的原则。

(三)在劳动法定位上,实现了从国家本位到社会本位的转变

国家本位体现了计划经济的色彩,在国家本位下,国家对劳动者实行统包统配,实行固定工制度,由国家制定工资标准采取统一的分配方式。社会本位体现了市场经济的特点,突出了对个体利益和社会利益的关注,实行劳动力市场就业,劳动合同制度,用人单位享有工资分配自主权,劳动者有集体协商和民主参与权,等等。

(四)在劳动法调整模式上,实现了从单一的国家强制模式到个体自治、团体自治和国家强制三种模式共存的转变

在计划体制下,劳动关系完全被纳入国家的行政管理体制,国家强制是唯一的调整模式。而市场经济体制下,实行劳动合同制,由劳动关系双方协商签订劳动合同,个体自治调整模式得以确立。团体自治的模式也是随着市场经济的发展逐步确立的,通过劳动者组建工会与用人单位集体协商,签订集体合同,实现对劳