

# 劳动法治研究的价值意蕴、主题演进 与未来趋势

周君丽<sup>1,2</sup>

(1.山东大学马克思主义学院 山东 济南 250100;

2.山东管理学院马克思主义学院,山东 济南 250357)

**[摘要]** 劳动法治研究是法治现代化的重要方面,其中蕴含着丰富的价值意涵,既彰显劳动者利益至上的价值取向,凝铸为劳动法治现代化提供学理支撑的价值实践,又昭示着构建中国特色劳动法治话语体系的价值理想。新中国成立以来,随着我国劳动法治现代化实践加速推进,劳动法治研究取得丰硕成果。运用 CiteSpace 软件对 CNKI 数据库高影响力期刊论文进行可视化分析,能够探查新中国成立以来国内劳动法治研究主题的发展演进情况,进而对劳动法治研究的未来发展趋势作出预测。从国家治理现代化视角来看,未来劳动法治研究应当重点关注劳动法典理论、劳动法治基本概念和基础理论、劳动法治效能以及新型劳动权利保护四个方面,为中国式劳动法治现代化提供智力支持。

**[关键词]** 劳动法治;法治现代化;主题;趋势;CiteSpace

**[中图分类号]** D922.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2095-7416(2023)03-0085-16

恩格斯指出:“劳动是整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上不得不说:劳动创造了人本身”<sup>[1]550</sup>。社会的进步、文明的创造、美好生活的实现,皆源于劳动。坚守劳动“最光荣、最崇高、最伟大、最美丽”的价值底色,除了劳动者朴素的道德自觉,更需要持续推进劳动法治现代化,以法治的力量捍卫劳动者合法权益、平衡劳动者与相关主体的利益关系,构建社会主义和谐劳动关系。劳动法治现代化的实现,建立在劳动立法不断完善的基础之上,更离不开劳动法治研究的深入推进。劳动法治研究是推进国家劳动法治治理体系和治

收稿日期:2022-12-24

**基金项目:** 本文系山东省教育系统工会理论研究和调查研究课题“关于高标准打造教职工服务阵地,不断满足教职工群众日益增长的美好生活需要的研究”(项目编号:XXGY2020GX090)的研究成果;山东管理学院工会理论重点研究项目“新中国70年劳动法治现代化研究:立法、司法与法理阐释”(项目编号:2020GH-Z02)的阶段性研究成果。

**作者简介:** 周君丽(1980—),女,陕西大荔人,山东大学博士研究生,山东管理学院马克思主义学院讲师,研究方向为党的建设、思想政治教育、劳动法。

理能力现代化的重要论题,其内容丰富。总的来说,劳动法治研究的对象涵盖三个方面:一是对劳动法治基本理论的研究;二是对劳动和社会保障立法、执法和司法的研究;三是对劳动法治研究本身的研究。新中国成立以来,随着我国劳动法治现代化不断发展,劳动法治研究取得丰硕成果。进入新发展阶段,劳动领域新情况新问题不断涌现,对劳动法治研究提出更高要求。准确认识劳动法治研究的价值意涵、系统回顾新中国以来劳动法治研究的演进历程、预判中国特色劳动法治研究的未来趋势,对于探索劳动法治研究的内在规律、构建中国特色劳动法治话语体系、推进中国劳动法治现代化具有重要的理论价值和实践意义。

### 一、劳动法治研究的价值意蕴

当前,世界大变局正加速演进,中华民族伟大复兴进入关键时期,新经济新产业新业态促使劳动就业形态发生深刻变化,劳动领域新老问题交织叠加,直接影响劳动关系和谐与经济社会稳定。有鉴于此,加强劳动法治研究,发挥其学理支撑作用显得尤为重要。从全面建设社会主义现代化强国的战略全局来看,劳动法治研究作为一个价值命题,具有价值规范、价值取向、价值目标、价值理想等多重价值意涵。

#### (一)彰显劳动者利益至上的价值取向

我国劳动法律制度内容丰富,涉及劳动关系、劳动基准、社会保险、劳动权利保障与救济等方面。通观以上制度,无不体现劳动者利益至上的立法宗旨,劳动法治研究应当始终遵循这一价值取向。党的二十大报告指出,“实践告诉我们,中国共产党为什么能,中国特色社会主义为什么好,归根到底是马克思主义行,是中国化时代化的马克思主义行”<sup>[2]</sup>。坚持和发展马克思主义,是中国共产党兴党强国的重要经验。马克思主义经典作家关于劳动权利问题的经典论述,集中体现了无产阶级和劳动人民立场,至今仍然具有很强的启发和借鉴作用。

马克思在《青年在选择职业时的考虑》一文中写道,“如果我们生活的条件容许我们选择任何一种职业;那么我们就可以选择一种能使我们最有尊严的职业”<sup>[3]</sup>;在《德意志意识形态》中,他阐发了未来的理想社会样态——“在共产主义社会里,任何人都没有特殊的活动范围,而是都可以在任何部门内发展,社会调节着整个生产,因而使我有可能会随自己的兴趣今天干这事,明天干那事,上午打猎,下午捕鱼,傍晚从事畜牧,晚饭后从事批判,这样就不会使我老是一个猎人、渔夫、牧人或批判者”<sup>[4]537</sup>。在这里,马克思认为,自由、体面是劳动者最朴素的职业诉求。在《1844年经济学哲学手稿》和《资本论》中,马克思论述了工资、工作日、工作强度、劳动报酬等劳动权利要素。他指出:“劳动为富人生产了奇迹般的东西,但是为工人生产了赤贫。劳动生产了宫殿,但是给工人生产了棚舍。劳动生产了美,但是使工人变成畸形。劳动生产了智慧,但是给工人生产了愚钝和痴呆”<sup>[4]158-159</sup>。由此揭示了异化劳动引发的权利困境,进而将劳动权利定位为“初次概括无产阶级各种革命要求的笨拙公式”,为人的解放奠定了基础<sup>[5]</sup>。劳动法治研究只有立足中国的发展需要,从马克思主义原典论著中汲取智慧和营养,捍卫劳权至上的基本价值取向,在劳动者、用工主体和政府三方之间找到最佳利益平衡点,才能不断提升理论品质、真正解答时代之问。

## (二)凝铸为劳动法治现代化提供学理支撑的价值实践

党的二十大报告指出:“从现在起,中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴”<sup>[2]</sup>。劳动法治现代化是中国式现代化题中应有之义,劳动法治研究作为劳动法治现代化的重要方面,其质量和水平直接体现劳动法治的理论品质,关乎国家劳动法治现代化的实现。马克思在《关于费尔巴哈的提纲》中曾经指出:“哲学家们只是用不同的方式解释世界,而问题在于改变世界”<sup>[4]502</sup>。实践性是一切科学研究必备的理论品格,劳动法治研究的立脚点就在于促进劳动问题的解决,助推劳动法治现代化。

长期以来,许多高等院校、科研院所和实务部门的理论工作者立足不同时期、不同阶段的社会发展需求,结合自身研究专长,针对劳动法领域的诸多重要问题开展了一系列卓有成效的研究工作。劳动法律、劳动司法和执法、劳动关系、劳动争议处理、集体协商、工会组织、国际劳工标准等方面研究成果大量涌现,聚沙成塔,勾勒出中国劳动法治研究的生动图景。以上研究对于廓清理论误区盲区、完善劳动立法、推进劳动司法和执法科学化规范化、构建劳动法学科体系和学术体系提供了许多有益的借鉴,为劳动法治现代化实践提供了重要的学理支撑。

## (三)昭示构建中国特色劳动法治话语体系的价值理想

对于研究者个体而言,尤其是劳动法治研究者,拥有学术理想极为重要。最新数据<sup>①</sup>显示,2021年末,我国16—59岁劳动年龄人口88222万人,占全国总人口的比重为62.5%。劳动关系作为最基本的社会关系,是连接个人、家庭与国家的重要纽带,劳动关系的和谐稳定关乎个人发展、家庭幸福,更关乎强国复兴伟业。因此,劳动法治研究者应当以强烈的使命感和担当意识,提高学术研究水平,为中国式劳动法治现代化提供智力支持。

新中国成立以来,特别是改革开放40多年来,社会主义基本经济制度不断完善,为劳动法治现代化奠定了良好基础,劳动法治治理体系更加系统、科学,治理效能不断提升。同时,也要看到,随着经济结构的转型升级、互联网技术的革新与应用,劳动方式发生深刻变化,催生兼职就业、远程办公、共享员工、灵活就业、居家就业等新的工作形式,由此导致劳动关系复杂化、多样化;经济全球化背景下,劳动法国际化、劳动关系格局变化、西方霸权主义对中国劳动领域的渗透,世界范围劳动领域政治、经济、法律、民族、宗教等问题交织在一起,以上现实情况都对劳动法治研究提出新的挑战。习近平总书记指出:“不断推进学科体系、学术体系、话语体系建设和创新,努力构建一个全方位、全领域、全要素的哲学社会科学体系”<sup>[6]</sup>“加快构建中国话语和中国叙事体系,用中国理论阐释中国实践,用中国实践升华中国理论”<sup>[7]</sup>。有鉴于此,从学术共同体价值理想的角度看,中国劳动法治研究在立足以法治化方式解决本国劳动问题的同时,还应当面向国际国内做好阐释和宣解,积极构建中国特色劳动法治学科体系、学术体系和话语体系,增强中国劳动法治理论的解释力、说服力和国际影响力。

## 二、数据来源与研究方法

### (一)数据来源

本研究以CNKI期刊学术论文作为数据来源。以“劳动治理”“劳动法治”“劳动现代化”“劳

动法”为主题词进行检索,时间跨度为1949—2022年,检索日期为2022年12月9日,共检索到18060篇期刊论文。一方面,要确保数据覆盖的时间跨度为1949—2022年;另一方面,尽可能选取最具有代表性的文献资料。基于以上两方面考虑,在1998—2022年2191篇CSSCI文献的基础上,对1949—1997年的文献资料进行了数据补全。经过手工筛选,剔除报道、文件、通知等非学术性文献,清洗除重处理后,分别选取前20%高被引文献。具体包括两部分文献资料:一是1998—2022年CSSCI期刊论文前20%的高被引文献438篇;二是1949—1997年发表的期刊论文前20%的高被引文献92篇。

## (二)研究方法

在阐明劳动法治研究价值意蕴的基础上,本研究力求探索和总结新中国以来劳动法治研究的宏观样貌和热点主题演进,并对劳动法治研究的未来趋势进行初步预测。CiteSpace是一款建立在引文分析理论和寻径网络算法基础上的信息可视化软件,综合运用引证分析和共引分析,从知识基础映射研究前沿,用时间切片抓拍显示研究领域演进,以可视化图谱呈现研究网络结构变化,能够很好地契合本研究需要<sup>[8]</sup>。因此,本研究主要运用CiteSpace软件进行文献计量可视化分析,对关键词进行词频统计、共现、聚类 and 突现分析,直观具象地反映劳动法治领域的研究热点与前沿。

## 三、新中国以来劳动法治研究的主题演进

### (一)时空交错场域下高影响力作者的历史出场

#### 1.劳动法治研究的时间分布图谱

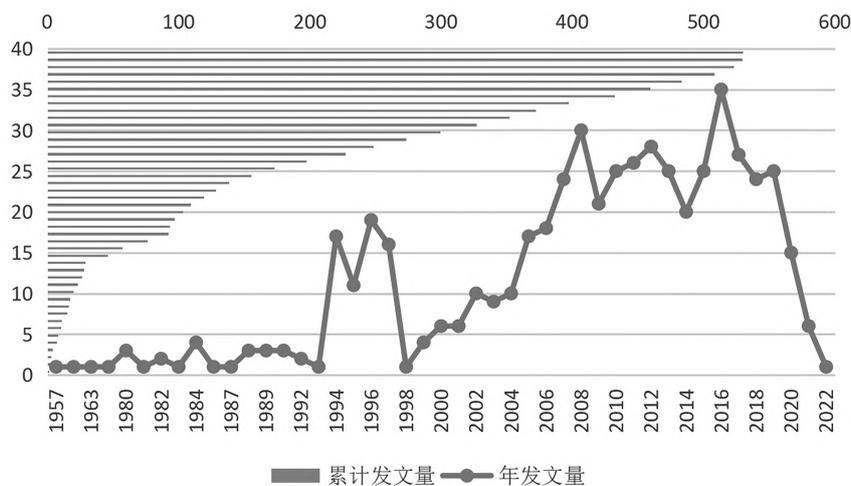


图1 1949—2022年劳动法治研究代表性文献统计

为系统探查劳动法治研究的发展脉络,本研究对1949—2022年收录在中国知网的530篇代表性期刊论文进行了统计,如图1所示,从时间维度勾列出劳动法治研究的知识化图谱反映了新中国成立70多年来我国劳动法治研究发文章量变化的基本走势。

图 1 显示,1949—1992 年,我国劳动法治研究因应社会主义革命和建设实践需要,在摸索中艰难推进;1992 年以后,我国劳动法治研究进入快速发展阶段;进入 21 世纪以来,我国劳动法治研究呈现出爆发式增长趋势;新时代我国劳动法治研究持续推进,高影响力文献多达 232 篇,占研究样本 43.77%,在一定程度上展示了该领域研究的能力和水平。

## 2. 劳动法治研究的空间分布图谱

为了探明国内劳动法治研究的核心学术机构,对样本文献进行分析,据此绘制出空间分布图谱,其中,高影响力研究机构如图 2 所示。横坐标代表发文量,纵坐标代表学术机构名称及其发文的最早年份,直观反映新中国以来劳动法治研究的高影响力机构空间分布情况。

研究发现,中国人民大学、华东政法大学、中国社会科学院、吉林大学、中国政法大学位列高被引论文发文量前五名,共计发文 142 篇。这五大机构从 20 世纪 90 年代前后开始深耕劳动法治研究,在该领域具有深厚的学术积淀和传承。从空间分布来看,劳动法治研究机构的核心力量主要集中在北京和上海,其次是吉林,其他地区研究力量相对薄弱,核心机构研究力量空间分布不平衡。

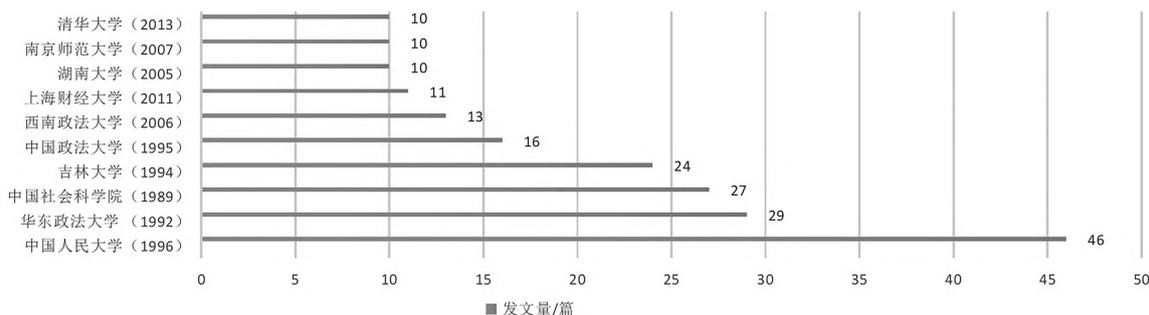


图 2 1949—2022 年劳动法治研究高影响力机构统计

研究还发现,核心研究机构中,除法学类院校和研究机构外,还有师范类、财经类和综合类大学。值得注意的是,劳动法治研究不仅得到理论界重视,也受到实务部门、学术团体的关注,劳动法治研究主体多元化趋向。从研究机构间合作的情况来看,中国社会法学会、中国人民大学、中国社会科学院合作度相对较高,在劳动法治研究领域起到一定的中介和桥梁作用,呈现出多机构协同的趋势。

## 3. 劳动法治研究高影响力作者的历史出场

相关领域的研究力量体现为核心研究机构的发文情况,但归根到底体现为核心作者群的发文情况。为了探寻国内劳动法治研究的核心学者,本研究对中国知网 1949—2022 年劳动法治高被引期刊论文发文作者进行了分析,据此绘制出高影响力作者分布图谱。表 1 显示,发文量 6 篇及以上的作者总计 14 位,共计发文量 162 篇,占研究样本的 30.57%。其中,华东政法大学董保华、上海财经大学王全兴、吉林大学冯彦君和中国社会科学院谢增毅是该领域核心作者群的中坚力量。

运用 Citespace 软件分析作者合作网络发现,网络密度仅为 0.0019,尽管图谱节点中王全兴、董保华、冯彦君等存在一定长度的半径,形成了或大或小的合作团队,但从总体上看,图谱呈明显离散状分布。这表明国内劳动法治研究领域核心作者之间学术合作频次不高且强度偏弱,相对稳定的学术共同体尚待形成。

表 1 1949—2022 年劳动法治研究高影响力作者统计

发文量/篇	作者
25	董保华
19	王全兴 冯彦君
16	谢增毅
13	王天玉
12	秦国荣
9	林嘉 钱叶芳 许建宇
7	常凯
6	黎建飞 沈建峰 史探径 徐智华

## (二)70 多年来劳动法治研究热点主题的时代转换

### 1. 劳动法治研究热点的测定

研究热点是某一时期比较受研究者关注的问题。关键词作为论文中心思想的高度凝练,其出现频次、中介中心性能够表征该领域的研究热点和学术前沿。频次直观地反映关键词的热度,中介中心性则表征关键词在共现知识网络中影响力的大小。本研究利用 Citespace 软件进行可视化处理,生成 1949—2022 年劳动法治研究词频大于 3 的关键词共现图谱,如图 3 所示。同时绘制出关键词共现频次、中心性图表,如表 2 所示。

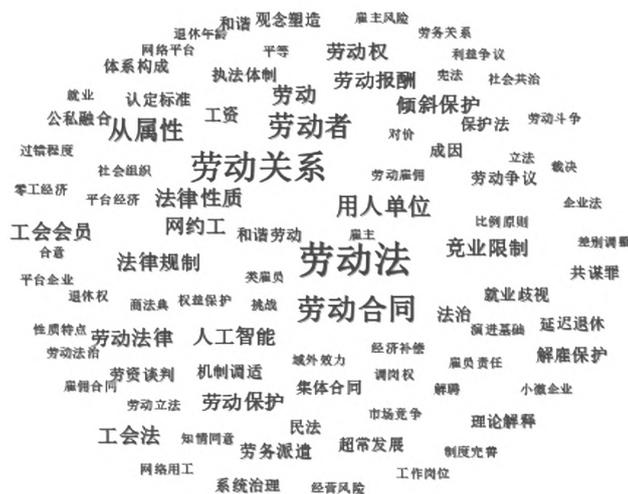


图 3 1949—2022 年劳动法治研究关键词共现图谱

结合图3和表2的数据信息,从关键词出现频次来看,“劳动法”出现频次高达123次。“劳动关系”“劳动合同”“劳动者”“用人单位”“劳务派遣”“工会法”“劳动权”出现的频次都在10次以上,反映了劳动法治研究的总体样貌;从关键词共现的中介中心性来看,除前述关键词以外,“劳动争议”“劳动立法”“农民工”“劳动权益”也是劳动法治研究的关键节点。概言之,70多年来国内劳动法治研究的热点集中在劳动立法、劳动合同、劳动关系、劳动权益保护等方面。

表2 关键词共现频次、中心性及年份(部分)

序号	频次	中心性	年份	关键词	序号	频次	中心性	年份	关键词
1	123	0.73	1980	劳动法	6	11	0.08	1996	劳动争议
2	58	0.21	1984	劳动关系	7	22	0.07	1994	用人单位
3	55	0.14	1984	劳动合同	8	18	0.05	1957	劳动立法
4	29	0.09	1997	劳动者	9	9	0.05	2004	农民工
5	14	0.08	1959	工会法	10	7	0.04	1995	劳动权益

## 2. 劳动法治研究热点主题的时代在场

研究热点能够反映不同时期研究者较为关注的问题。为了深入发掘这些研究热点之间的主题联系,本研究运用 Citespace 软件对 1949—2022 年劳动法治研究关键词进行可视化处理,生成关键词聚类图谱,如图4所示,从中可以清晰地看到新中国成立以来国内劳动法治研究热点主题分布情况。

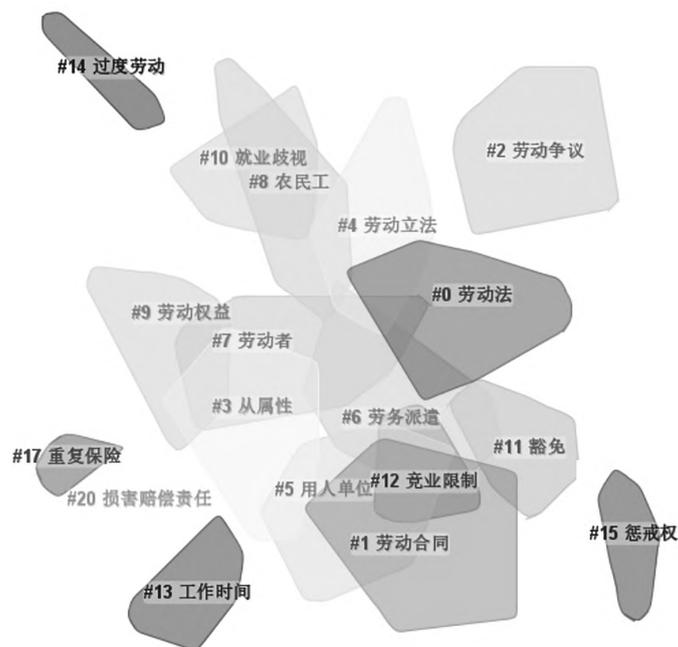


图4 1949—2022年劳动法治研究关键词聚类图谱

根据图4,结合新中国成立以来中国式现代化发展历程,本研究将国内劳动法治研究大致划分为三个阶段,并在系统梳理各个不同时期高影响力文献的代表性观点和主要结论基础上,深入剖析不同阶段我国劳动法治研究热点主题的演进过程。

#### (1)第一阶段(1949—1977年):劳动立法研究阶段

从新中国成立到党的十一届三中全会以前,这一时期国内劳动法治研究集中体现为劳动立法研究。从研究的时间分布来看,这一时期总计53篇文献,高影响力文献仅3篇。从关键词的空间分布来看,围绕“劳动法规”,次级中心关键词主要有“劳动法令”“工会法”“劳工立法”,研究机构涵盖高等院校、劳动行政部门、企业等主体。从研究内容来看,主要是贯彻国家劳动政策,服务于国家经济恢复和计划经济建设。有学者指出,这一阶段的劳动立法“在工资制度、劳动保护制度与社会保险制度方面都有很大的改进”,对促进国民经济恢复、保证国家生产计划的完成以及在生产发展基础上改善职工生活方面发挥了重要作用<sup>[9]</sup>。该观点具有一定的代表性。

总的来说,这一时期劳动法治研究的热点主题是“劳动法规”。研究成果较少,研究力量较为薄弱、分散,多面开花且具有浓厚的政治色彩。尽管如此,也要看到这一时期的劳动法治研究在中国劳动法治现代化历程中具有非凡意义,在一定程度上体现了国内劳动法治研究随着新中国的发展壮大,在艰辛探索中踉跄起步。

#### (2)第二个阶段(1978—2011年):劳动法治研究稳步发展阶段

这一时期的国内劳动法治研究可以细分为两个时段。

一是1978—1997年的劳动法治研究。20年改革开放浪潮孕育了中国劳动法治现代化发展史上影响深远的重大事件:劳动合同制度的实行和《劳动法》的颁布实施。在此背景下,涌现出任扶善、关怀等多位劳动法领域著名学者,劳动法治研究取得长足进步。在此期间,高影响力文献121篇,占研究样本的22.83%。从研究机构的空间分布来看,工会组织及工会类院校、专门研究机构以及国家立法机关的参与使得研究主体更趋多元。从研究内容聚类结果来看,突出劳动法律制度 and 劳动法律关系两大热点主题。

在劳动法律制度研究中,次级中心关键词有“劳动法律”“社会保障立法”“劳动合同制度”“劳动法典”“劳动争议处理”“工会立法”。概言之,涵盖四个方面:第一,劳动法基本理论问题研究。有学者呼吁中国应当尽早制定劳动法典<sup>[10]</sup>。有学者建议,我国劳动立法应采取“合同化”和“标准化”相结合的立法体例<sup>[11]</sup>。第二,有关《劳动法》的研究。大量研究围绕《劳动法》的重要理论和实践问题展开讨论。有研究探讨了《劳动法》的适用范围、劳动就业、劳动合同、工作时间以及职工奖惩问题<sup>[12]</sup>。第三,劳动合同制度研究。主要集中在签订劳动合同的必要性、法定程序、劳动合同的有效性及其合法解除、违反劳动合同的赔偿等问题。第四,具体劳动法律制度研究。涉及工资制度、劳动保险制度、劳动安全卫生制度、工伤赔偿制度、劳动争议处理制度等。

在劳动法律关系的研究中,次级关键词有“劳资关系”“劳动合同关系”“工会工作”“集体谈判”“劳动关系”。具体而言,涵盖两个方面:第一,劳动关系认定问题。判断是否存在劳动关系,

首先需要对劳动者、用人单位作出清晰界定,其次需要厘清劳动关系与其他劳动法律关系的区别。有学者提出,“在通俗的意义上劳动关系中的劳动者即是人们平常所说的蓝领工人和白领工人”<sup>[13]</sup>。第二,劳动关系协调问题。有学者探讨了日本、德国、荷兰的劳动关系调整机制研究,也有学者对不同所有制企业的劳动关系展开讨论。有学者指出,工会应当成为劳动者集体权益的代表<sup>[14]</sup>。

二是1998—2011年的劳动法治研究。随着改革深入进行,我国劳动法律制度不断完善。这一时段的劳动法治研究高影响力文献有206篇,占研究样本的38.87%。从研究成果的时间分布来看,2006—2011年发文量呈现明显增长态势。从研究机构的空间分布来看,高校和研究机构是核心力量。从研究的核心作者来看,董保华、冯彦君、王全兴发文量都在10篇以上。从研究内容来看,研究的热点主题是劳动合同法、劳动者和劳动关系。

关于劳动合同法的研究,次级关键词有:“立法模式”“《劳动法》”“劳动标准”“非全日制用工”“社会法”。董保华提出我国劳动基准法应当以“低标准、广覆盖、严执法”作为目标选择<sup>[15]</sup>。有学者提出,应当吸收借鉴地方劳动合同立法资源<sup>[16]</sup>。也有学者提出,《劳动合同法》的立法价值在于,明确侧重保护劳动者的价值取向,明确将国家强制作为协调劳动关系的基本手段,明确劳动关系各方的权利义务关系<sup>[17]</sup>。

关于劳动者研究,次级关键词包括:“劳动权益”“劳动诉讼”“劳动报酬”“无固定期限劳动合同”“农民工”“带薪实习”“忠诚义务”。总体上说,研究主要集中在劳动者身份认定、劳动权利与义务、劳动权益保护三个方面。有学者认为,劳动法上的劳动者本质是工人。不少研究探讨了无固定期限劳动合同和解雇保护制度。也有研究探讨了公司高管、职业运动员、高校教师的劳动者身份以及劳动者隐私权、单方解除劳动合同权、录用优先权等问题。有学者主张,劳动者在履行劳动给付义务过程中享有人格尊严权、人身安全与健康权、休息权等基本权利<sup>[18]</sup>。也有学者就劳动者竞业限制、保守商业秘密的义务以及不当劳动行为的规制展开讨论。

关于劳动关系研究,次级关键词包括:“劳动关系”“雇佣关系”“劳务关系”“劳动法适用”。研究主要集中在辨析基本概念和界定认定标准。有学者从劳动内容、当事人地位和主体身份来界定劳动关系<sup>[19]</sup>。也有学者提出,将非典型劳动关系与典型劳动关系纳入劳动法调整范围,将雇佣关系与劳动关系视为统一概念,经由主体性判断和内容性判断两条路线建构综合判断标准<sup>[20]</sup>。

综上所述,这一时期我国劳动法治研究实现稳步发展。研究视野不再拘泥于对某一具体法律制度的设计,而是在全球化视野下立足本国实际寻求最佳发展路径。对劳动法治的基础性理论持续探讨,突出劳动标准立法,强调劳动法治实践的效能检验,特别是劳动法法典化的创想具有很强的前瞻性。对劳动者权益保护的研究更加深入,既有侧重基本权利的实现,也有对新就业形态下新型劳动权利保护的探索。在劳动关系研究方面,既有对主体法律地位的讨论,又有价值取向、判定标准、协调机制等宏观层面的思考。还有研究从域外劳动关系实践来关照中国现实,以寻求解决之道。

### (3)第三阶段(2012年至今):劳动法治研究体系化跃升阶段

新时代以来,中国式现代化取得长足发展,中国特色社会主义法治体系加快推进,一大批重大劳动法治研究成果竞相涌现,劳动法治研究进入体系化跃升阶段。从发文量来看,这一时期高影响力文献 232 篇,占研究样本的 43.77%,充分展现出当前研究的现实样态。从研究的时间分布来看,发文量相对稳定。从研究力量的分布来看,核心研究机构位居前三位的分别是:中国人民大学、武汉大学和北京大学;高影响力文献的高产作者有谢增毅、沈建峰、王天玉、王全兴等。从研究层次看,国家社会科学基金资助项目成果占据绝对优势。从研究内容来看,适应国家法治建设需要,这一时期研究的热点主题分别是劳动法治、劳动关系的劳动者权益保护。

关于劳动法治研究,次级关键词有“劳动法”“工时制度”“社会保险法”“劳动合同法”,涉及同工同酬、加班工资、劳务派遣、工伤保险、过度劳动等重要议题。有学者建议构建“类劳动者”的法律制度。不少研究者针对劳动法的法律属性问题展开争论。概言之,主要有四种观点:民法、经济法、行政法、社会法。有学者提出劳动法应当认定为特别私法<sup>[21]</sup>。从总体上讲,多数学者倾向于认可劳动法作为社会法的法律属性。有研究者提出,要构建“由社会法本体理论、社会权利理论、和谐劳动关系法律建构理论和社会弱势群体法律保障理论”构成的中国特色社会学理论体系<sup>[22]</sup>。还有学者剖析了我国劳动法律规范的域外效力,并提出完善建议。另有学者认为,应以个别劳动关系调整为基础,以集体劳动关系调整为主线,以社会劳动关系调整为目标,构建与之相适应的新的劳动法学科体系<sup>[23]</sup>。

关于劳动关系研究,主要体现在劳动关系主体、认定标准及其治理三个方面。对劳动关系主体的讨论从劳动者、用人单位和中间主体三个层面展开。在劳动关系认定标准研究方面,有学者提出,劳动关系从属性认定标准应当由人格、经济和组织从属性构成<sup>[24]</sup>。在劳动关系治理研究方面,“分享经济”“平台经济”“零工经济”这三个关键词表征了新时代新型劳动关系生成场域。有学者指出,在政府主导和劳动者自发两种力量共同作用下,中国劳动关系正在发生集体化转型<sup>[25]</sup>,也有学者建议实行分类调整、区别对待的劳动关系调整模式<sup>[26]</sup>。还有学者建议,互联网平台用工劳动关系应采取立法设计与现实应对双重治理路径<sup>[27]</sup>。另有研究指出,劳动关系治理的变革之道在于“从标准劳动关系‘做减法’、非劳动关系‘做加法’、非标准劳动关系‘扩中间’”<sup>[28]</sup>。还有学者提出要构建“强资本与弱劳动+有限政府与强社会”的劳动关系协调机制<sup>[29]</sup>。

在劳动者权益保护研究中,有关宪法劳动权的探讨,对于劳动者合法权益保护研究具有重要启示意义。有学者将平台工作者界定为“第三类劳动者”,提出劳动权利扩展的保护思路。针对“996 工作制”等过度劳动问题,有学者呼吁构建由“工时基准、带薪年假、法定节假日、产假(育儿假)和加班等规则”构成的休息权法律制度<sup>[30]</sup>。有学者提出高校工会要高标准打造思想政治引领阵地、产学研资源融合阵地、团结动员群众阵地以及教职工维权服务阵地,保障劳动者体面工作、舒心生活、全面发展<sup>[31]</sup>。也有学者对劳动者集体劳动权和竞业禁止、保守商业秘密等义务进行研究,对用人单位惩戒权等问题展开探讨。还有学者从反就业歧视、防治职场性骚扰、解雇保护、失业保险等方面探讨劳动者权益保护问题。

总而言之,新时代十年,中国式现代化在理论和实践上取得创新突破,劳动法治现代化深入推进,劳动法治研究实现体系化跃升。这一时期劳动法治研究成果不仅数量较多,而且质量颇高,研究主要聚焦劳动法治、劳动关系和劳动者权益保护三大热点主题。在劳动法治研究方面,劳动基准立法仍然是重要议题;对劳动法的基本概念、法律属性、适用范围等基本理论问题继续深入探讨,对劳动法域外适用问题的讨论契合国际化发展需要;研究视野更为宏阔,探求建构中国特色社会主义劳动法治理论体系、学科体系、话语体系的具体进路。在劳动关系研究方面,有学者提出将“经济依赖型劳务提供者归入中间主体”<sup>[32]</sup>;明确界定劳动关系从属性认定标准;深入讨论平台用工劳动关系的认定问题;在厘清基本概念和基本理论问题的基础上,研究重点转向探寻劳动关系治理路径。在劳动者权益保护研究方面,除了注重对传统劳动权利的探讨,也有关于休息权、集体劳动权和宪法劳动权的讨论;在保护路径上,学者们对就业歧视、职场性骚扰、解雇保护等重要议题展开探讨。

#### 四、中国劳动法治研究的未来发展趋势

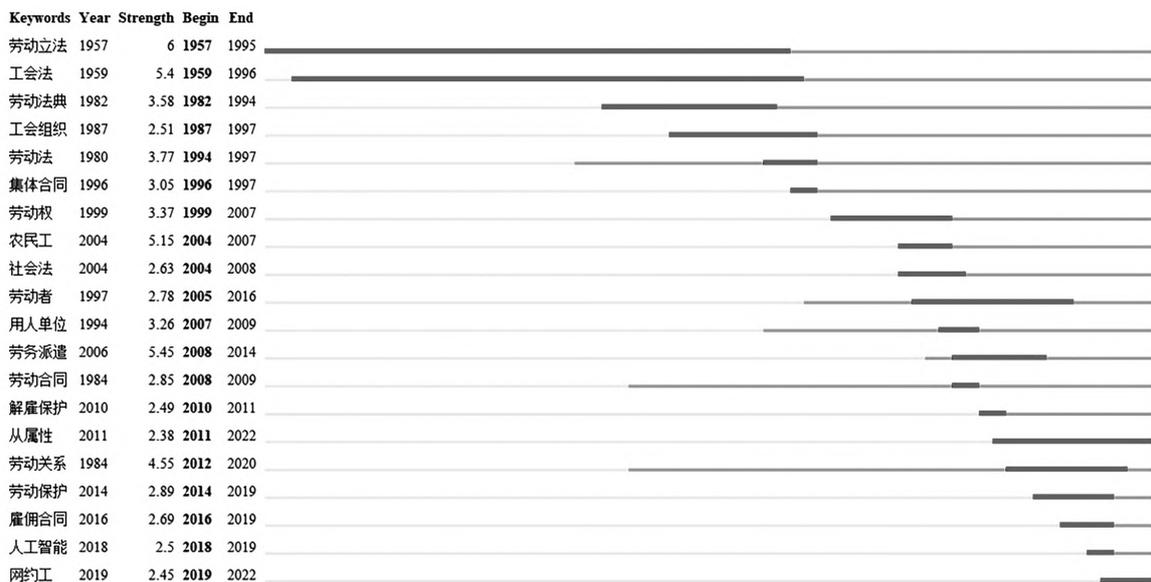


图5 1949—2022年劳动法治研究关键词突现图谱

突现词是在一定时间内出现频次较高的词,其突现的频次和强度能够在一定程度上表征研究领域的前沿与趋势。为了探测新中国成立70多年来国内劳动法治研究前沿,本研究利用Citespace相关分析,得到1949—2022年劳动法治研究关键词突现图谱,如图5所示。从突现强度来看,排在前10位的是“劳动立法”“劳务派遣”“工会法”“农民工”“劳动关系”“劳动法典”“劳动法”“劳动权”“用人单位”“集体合同”。从时间序列来看,1949—1978年间的突现词为“劳动立法”“工会法”;1978—2012年间的突现词为“劳动法典”“工会组织”“劳动法”“集体合同”“劳动权”“农民工”“社会法”“劳动者”“用人单位”“劳务派遣”“劳动合同”“解雇保护”“从属性”

“劳动关系”;2012年至今的突现词为“劳动保护”“雇佣合同”“人工智能”“网约工”。透过关键词的突现强度和时序发现,国内劳动法治研究紧跟国家现代化建设步伐,具有明显的政策导向性。从聚焦主题来看,进行整体分析、合并同类项之后发现,“劳动立法”“劳动关系”“劳动者权益保护”“劳动合同”是劳动法治研究的前沿热点,不同热点主题的影响周期不尽相同。根据国内劳动法治研究的时代背景和基本现状,特别是国家法治现代化进程与劳动法治研究的互动演进,未来劳动法治研究应当重点关注以下几个方面。

### (一)劳动法典理论研究

改革开放以来,编纂一部中国的劳动法典,一直是学界关注的重点议题,围绕这一议题,学者们作了许多有益的探索和尝试。从改革开放到党的十八大之前,既有研究主要集中在两个方面:一是对域外劳动法典的介绍与评说,包括波兰人民共和国、保加利亚、俄罗斯、土库曼斯坦、俄罗斯联邦。其中,大多数学者作了整体性论述,但也有学者关注了某一具体法律制度,如王佳慧探讨了俄罗斯联邦劳动权利保护制度。二是建议将制定劳动法典纳入立法规划。早在1989年,史探径就提出,制定劳动法典重要议题<sup>[10]</sup>。2003年,周玉清向十届全国人大提交了关于制定劳动法典的议案;郭军呼吁将制定《劳动法典》纳入立法规划。党的十八大以来,学界对制定劳动法典的意义和必要性达成共识,在前述研究基础上,有关劳动法典的讨论主要聚焦于三个方面:一是劳动法典化的可行性论证。研究者普遍认为,我国劳动法典化的条件已经成熟。理由归结为四点:从历史维度来看,中国具有法典化的历史传统;从现实维度来看,我国已经具备较为完善的劳动法律体系、较为成熟的劳动法实践以及劳动者法律意识的普遍觉醒;从实践维度来看,民法典的编纂为劳动法典化提供了话语正当性以及可供借鉴的经验积累,特别是立法技术方向;从世界维度来看,劳动法典化正逐渐成为世界潮流。二是对劳动法典编纂具体问题的探讨,如关于雇佣合同、个人信息保护、劳动权利等重要制度入典的讨论。有研究指出,编纂劳动法典应当重点关注劳动关系认定标准、基本劳动标准、集体劳动关系三大问题<sup>[33]</sup>。三是探讨劳动法典的基本架构。现有以“劳动法典”命名的专著,实为劳动法律制度汇编。有观点指出,“我国的劳动法典应采取体系型编纂模式”,“法典应包含总则、个体劳动法、集体劳动法、劳动执法和劳动争议处理四大模块”<sup>[34]</sup>。也有观点认为,劳动法典可以分设劳动私法编和劳动公法编。概言之,有关劳动法典的研究,关涉舆论正当性讨论、可行性论证以及立法建议等方面,既有宏观思考,也有中观探讨,还有微观建构,这些研究成果为当前和今后一个时期劳动法典理论研究奠定了坚实基础。

随着互联网经济的勃兴,新的劳动就业形态不断涌现,劳动领域出现许多新矛盾新问题,这些新问题与老问题叠加累积,劳动者权益保护面临新挑战。应当看到,我国的劳动法律体系已经不能完全适应经济社会发展的实际需要,劳动法律制度还需要进一步完善,适时进行修、改、废,以确保劳动法律体系内部协调统一,确保劳动法与民法、经济法、刑法等相关法律同向而行。因此,亟须制定一部面向现代化、面向未来、面向世界的具有中国特色的劳动法典。有鉴于此,迫切需要研究者继续思考一系列的根本性问题:现行立法存在哪些问题和不足;未来劳动法典能够从哪些方面进行弥补和突破;当前编纂劳动法典具备哪些“存量”资源;还缺少哪些“增量”资源;

走向共同富裕甚至更高目标,我们究竟需要一部什么样的劳动法典;我国劳动法典的体例如何选择;结构框架如何建构;编纂劳动法典应当突出哪些重要制度设计;实体法与程序法的关系如何呈现;劳动法典与民法典关系如何协调;劳动法实践能够为劳动法典编纂提供哪些丰厚滋养;等等。毫无疑问,以上这些围绕劳动法典编纂展开的问题必然成为当前和今后一定时期劳动法治研究的热点议题。制定一部中国特色的劳动法典,对于推进劳动法治现代化、构建和谐劳动关系、保护劳动者合法权益必将起到基础性保障作用。

### (二)劳动法治基本概念界定和基础理论阐释

如前所述,现有研究在劳动法治概念廓清和基本理论建构方面作出了许多有益的尝试。在此基础上,该项研究仍将持续深入。从中国劳动法治实践和研究进展来看,对基本概念和基本理论研究的迫切需求源自两个方面:一是当前国内劳动法治研究基于不同的语境,不同学科对劳动者、用工主体、劳动关系等基本概念的定义不尽相同,概念本身涵盖的主体范围也不统一,给劳动法领域的理论创新与实践推进造成一定阻力;二是基本概念、基本理论所蕴含的价值理念具有强大的意识形态建构功能,基本概念的规范化水平、基本理论的科学化和体系化水平直接影响到劳动法治的研究水平和实践效能,直接关系到中国特色劳动法治学术体系、学科体系、话语体系的建构成效,甚至将决定未来劳动法典的立法走向。有鉴于此,随着劳动法治研究的持续深入,未来研究应当立足于中国劳动法治现代化的现实需求,科学界定劳动法治的基本概念,有效建构基础理论体系。唯有如此,劳动法治研究才能做实做深,也才能够通达建构中国特色劳动法治学术体系、学科体系、话语体系的价值理想。

### (三)劳动法治效能研究

中国的劳动法治是效能型法治,建构中国特色劳动法治体系的目的在于以中国式劳动法治现代化推动民族复兴。以法治思维和法治方式加强劳动领域治理,关键是在厘清基本概念、阐明基础理论上,加强劳动法治体系化建设,以提高劳动法治治理效能。从当前劳动立法现状和劳动法治研究概况来看,研究者需要从劳动立法、司法与学理阐释的多向互动中探寻提升中国劳动法治治理效能的具体进路。具体而言,可以从三个方面入手:一是以劳动法典的编纂推动劳动法律制度的体系化跃升;二是在劳动法典型案例的纵横比较中测量现行劳动法律的治理效能,推进劳动法领域实体法与程序法的体系化建构,促进劳动案件的妥善解决;三是以系统化的劳动法治研究为劳动法典化提供话语正当性,同时为劳动法实践提供有益参考。研究劳动法治的治理效能对于切实发挥劳动法律的实践应用功能、充分彰显劳动司法的公平正义价值方面具有重要的理论和实践价值。因此,随着法治强国战略的全面实施,劳动法治效能研究有望成为未来劳动法治研究的热点议题。概言之,未来研究应当扎根劳动司法实践,通过对典型案例样本的实证分析,检验现行劳动法律制度体系的实践效能,更为重要的是,探查是哪些因素影响了劳动法治效能的充分发挥,以期提升理论研究的针对性和实效性,助推劳动法治现代化的全面实现。

### (四)新型劳动权利保护研究

党的二十大报告指出:“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”<sup>[2]</sup>。针对当前劳动领域出现的新就业形态,未来劳动法治研究需要进一步探讨新就业形态劳动者权益保护问题。具体来讲,可以从四个方面展开:一是劳动者个人信息权保护。特别是要深入探究在应对突发公共卫生事件时,如何协调好劳动者个人信息保护与公共安全治理的关系,如何最大限度地保护劳动者的个人信息安全。二是劳动者休息权保护。随着互联网的普及及其在工作场域的广泛应用,劳动者的工作时间趋于模糊化,生活工作化态势很难扭转,应深入探讨用工主体如何切实贯彻我国劳动法的工时基准,作为弱势地位的劳动者一方如何在下班后对休闲时间与额外工作时间进行分割。三是平台就业者劳动报酬支付问题。主要涉及劳动报酬支付制度,特别是要扩大劳动关系的适用范围,并对不符合确立劳动关系情形的劳动者实行最低工资制度。四是户外劳动者的劳动保障问题。快递、外卖从业者和网约车司机等户外劳动者的社会保险、劳动安全、劳动条件保障等一系列问题尚待进一步探讨。

#### 注释

①数据源自《环球时报》2022年1月17日的报道,如果按照国际通用标准,15—64岁属于劳动适龄人口,这一比重还会有所提高。

#### 参考文献

- [1] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局.马克思恩格斯文集:第9卷[M].北京:人民出版社,2009.
- [2] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2022-10-26.
- [3] 马克思恩格斯全集,第1卷[M].北京:人民出版社,1995:459.
- [4] 马克思恩格斯文集:第1卷[M].北京:人民出版社,2009.
- [5] 曾庆洪.马克思劳动权利思想的本源回溯与逻辑演进[J].思想理论教育,2022(05):46-51.
- [6] 习近平.习近平谈治国理政:第二卷[M].北京:外文出版社,2017:344.
- [7] 习近平.习近平谈治国理政:第四卷[M].北京:外文出版社,2022:317.
- [8] 陈悦.引文空间分析原理与应用[M].北京:科学出版社,2014:12-14.
- [9] 关怀.十年来我国劳动法令的发展和在社会主义建设中的作用[J].法学研究,1959(05):49-53.
- [10] 史探径.我国急需制定劳动法典[J].法学研究,1989(05):32-41.
- [11] 董保华.劳动制度改革法学探索[J].中国法学,1992(05):78-82.
- [12] 胡可明.《劳动法》起草过程中的若干难点问题[J].中国劳动科学,1994(11):10-13.
- [13] 常凯.关于我国劳动关系中的劳动者的界定与特点[J].工会理论与实践(中国工运学院学报),1997(02):32-34.
- [14] 常凯,吴亚平.工会:集体劳权的代表——向市场经济过渡中工会的社会定位问题初探[J].当代工会,1996(06):6-8.
- [15] 董保华.中国劳动基准法的目标选择[J].法学,2007(01):52-60.
- [16] 王全兴,侯玲玲.《劳动合同法》的地方立法资源评述[J].法学,2005(02):77-86.
- [17] 林嘉.《劳动合同法》的立法价值、制度创新及影响评价[J].法学家,2008(02):1-8.
- [18] 秦国荣.劳动权的权利属性及其内涵[J].环球法律评论,2010,32(01):59-68.

- [19] 谢增毅. 劳动关系的内涵及雇员和雇主身份之认定[J]. 比较法研究, 2009(06): 74-83.
- [20] 冯彦君, 张颖慧. “劳动关系”判定标准的反思与重构[J]. 当代法学, 2011, 25(06): 92-98.
- [21] 沈建峰. 劳动法作为特别私法《民法典》制定背景下的劳动法定位[J]. 中外法学, 2017, 29(06): 1506-1525.
- [22] 冯彦君. 中国特色社会主义社会法学理论研究[J]. 当代法学, 2013, 27(03): 14-24.
- [23] 常凯. 劳动法调整对象再认识与劳动法学学科重构[J]. 法学论坛, 2012, 27(03): 98-104.
- [24] 肖竹. 劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J]. 法学, 2021(02): 160-176.
- [25] 常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 中国社会科学, 2013(06): 91-108+206.
- [26] 谢增毅. 我国劳动关系法律调整模式的转变[J]. 中国社会科学, 2017(02): 123-143+208.
- [27] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(04): 57-72.
- [28] 李干, 董保华. 劳动关系治理的变革之道——基于“增量”与“存量”的二重视角[J]. 探索与争鸣, 2019(01): 42-53+142.
- [29] 王全兴, 谢天长. 我国劳动关系协调机制整体推进论纲[J]. 法商研究, 2012, 29(03): 123-135.
- [30] 钱叶芳, 徐顺铁. “996类工作制”与休息权立法——资本与法律的博弈[J]. 浙江学刊, 2019(04): 56-67.
- [31] 周君丽. 治理现代化视域下高校工会回应教职工美好生活需要的实践研究[J]. 山东工会论坛, 2022(02): 12-24.
- [32] 班小辉. “零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J]. 法学评论, 2019, 37(03): 106-118.
- [33] 叶静漪, 李少文. 国家治理视野下的劳动法典编纂[J]. 行政法学研究, 2022(05): 18-28.
- [34] 谢增毅. 劳动法典的体例结构: 国际经验及其启示[J]. 北方法学, 2022, 16(06): 22-29.

## Value Implication, Theme Evolution and Future Trend of Labor Rule of Law Research

Zhou Junli<sup>1,2</sup>

(1. School of Marxism, Shandong University, Jinan, Shandong Province, 250199;

2. School of Marxism, Shandong Management University, Jinan, Shandong Province, 250357)

**Abstract:** The study of labor rule of law is an important aspect of the modernization of the rule of law, which contains a wealth of value implications. It not only demonstrates the value orientation of workers' interests first, but also embodies the value practice of providing theoretical support for the modernization of labor rule of law, and also indicates the value ideal of constructing the discourse system of labor rule of law with Chinese characteristics. Since the founding of the People's Republic of China, as the modernization practice of Chinese labor rule of law accelerates, the research on labor rule of law has gained substantial results. The visualization analysis of high-impact journal papers in CNKI database using CiteSpace software can probe the development and evolution of domestic labor rule of law research topics since the founding of PRC, and predict the future development trend of labor rule of law research. From the perspective of the modernization of national governance, future research on labor rule of law

should focus on four aspects: the theory of labor code, the basic concept and theory of labor rule of law, the effectiveness of labor rule of law and the protection of new labor rights, so as to provide intellectual support for the modernization of Chinese style labor rule of law.

**Key words:** labor rule of law; modernization of the rule of law; topic; trend; CiteSpace

(责任编辑:杨 真)

---

(上接第 84 页)

### **Legal Regulation of Algorithmic Employment Discrimination**

Huang Zhi, Tan Jinke

(School of Government Management, East China University of Political  
Science and Law, Shanghai, 201620)

**Abstract:** The application of the algorithm not only improves the efficiency of human society, but also brings new governance risks, and the discrimination in the field of labor and employment caused by it is increasingly attracting much attention. Compared with the traditional algorithm, an ability of gathering and analyzing information in modern day algorithm has improved dramatically, which is difficult to control and makes the occurrence of discrimination more concealed. All the changes bring new challenges to the legal regulation of anti-employment discrimination. The opacity and complexity of the algorithm make it more difficult to identify employment discrimination. At present, the law lacks the restrictions on empowering workers' data and applying artificial intelligence algorithms to employers. Therefore, we should expand the scope of employment discrimination standards, ensure workers' control over personal information, clarify the employers' obligation to explain the application of the algorithm, and adjust the burden of proof and establish an algorithm review system in order to improve the legal framework of algorithmic employment discrimination regulation in China.

**Key words:** algorithm; algorithm discrimination; employment discrimination; legal regulation

(责任编辑:杨 真)