

然科学奖励条例》、《合理化建议和技术改进奖励条例》等有关法规。1982年颁布的新宪法，首先把实现科学技术现代化作为我国社会主义现代化建设的战略任务之一载入序言，同时在第二十条规定：“国家发展自然科学和社会科学事业，普及科学和技术知识，奖励科学研究成果和技术发明创造”。第四十七条中还规定，我国公民有进行科学研究活动的自由，国家对于从事科学技术事业的公民的有益于人民的创造性工作，给以鼓励和帮助。这样就把发展科技事业作为我国的基本国策确立为宪法原则。

制定比较完备的科学技术方面的法律以适应实际需要，是我国面临的一项艰巨任务。科学技术领域中的法律问题带有一定独特性，相应地，有关法律必然会有其特殊的结构和原则。所以，在理论上，必须加强科学法学的研究，正确处理法律同科学技术的关系问题。当前我国现代化建设的实践，在这方面提出了大量亟待研究的课题，例如：怎样通过法制使我国科技研究的组织工作严密起来，避免重复劳动的浪费，怎样提高科技成果在生产上的利用率，怎样完善科技立法体制，怎样进行科技立法预测，怎样追究科技方面违法行为的法律责任，等等。在科学技术渗透到社会每个角落的今天，我们对科学法学研究的重要性和紧迫性，应该有充分的认识。

试论我国劳动法的调整对象

龚 建 礼

我国劳动法调整的对象，是整个社会关系中的一个特定的部分，即劳动关系以及与劳动关系密切联系的其它一些社会关系。

劳动是人类社会存在和发展的最基本条件。马克思曾明确地指出：“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，这是每一个小孩都知道的。”^①恩格斯在《劳动在从猿到人转变过程中的作用》中也强调指出：“它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。”^②可见，劳动在人类生活中占有极其重要的地位，并且在人类历史上具有极其伟大的意义。

在劳动过程中，人们不仅要与自然界发生关系，而且彼此之间也要发生一定的关系。马克思早在《雇佣劳动与资本》中就明确指出：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的关系，才会有生产。”^③人们为了进行生产所结成的生产关系中那部分与实现劳

① 《马克思恩格斯选集》第四卷，第368页。

② 《马克思恩格斯选集》第三卷，第508页。

③ 《马克思恩格斯选集》第一卷，第362页。

动过程有关的社会关系，被称为社会劳动关系。劳动法调整的对象并不是全部的社会劳动关系，而只是其中的一个特定的部分，即劳动者因参加劳动过程而与其所在企业等单位之间发生的那部分劳动关系，也称狭义的社会劳动关系。它的特征是：通常与劳动者参加集体生产劳动有密切的联系；劳动是这种关系的内容，通常是公民在实现劳动权利和履行劳动义务时发生；这种关系的一方当事人是劳动者，要参加企业等单位内的活动，成为该单位集体劳动的一个成员，并遵守其内部劳动规则，另一方当事人是企业等单位，少数情况下也可以是个人；这种关系的产生、变更、消灭以及在劳动过程中的权利、义务和劳动条件等，一般都是由国家劳动法加以规定，也可由劳动合同规定。

劳动关系的性质和生产关系的性质一样，是由生产资料所有制的形式所决定的。在不同的社会制度下，生产资料所有制的形式不同，劳动关系的性质也各不相同。

资本主义社会的劳动关系，是在生产资料资本家所有制的基础上产生的雇佣劳动关系。这种关系的一方当事人是雇佣者（雇主），另一方是受雇者（雇员），他们双方之间以形式上的“平等”掩盖着实际上的不平等，以“契约自由”掩盖着资本家对工人的剥削。这种关系是统治与被统治、剥削与被剥削的阶级对抗关系。

在资本主义制度下，劳动力是商品，劳动关系仅仅是财产关系的变态，是由于劳动力的买卖而发生的一种关系，一般采用民法中关于财产关系的原则来加以调整。最典型的资产阶级民法——《拿破仑法典》，就把劳动关系作为自己的调整对象。二十世纪以来，在工人运动的压力下，劳动法才逐步脱离民法而独立。但是，资本主义劳动法的制定和实施情况，决定于一定历史时期阶级斗争力量的对比。正如斯大林明确指出的那样：“历史表明每一‘工厂法’颁布以前都发生过局部罢工或总罢工。”^①资产阶级政府迫于无产阶级革命运动高涨的压力，为了缓和阶级矛盾和麻痹工人的斗争意志而制定的一些暂时让步的改善劳动条件的劳动法规，又常在工人运动处于低潮时，变成了一纸空文。资产阶级甚至还进一步把劳动立法做为镇压工人运动、实施法西斯专政的工具。

在我国，劳动关系的性质和资本主义社会的雇佣劳动关系的性质是根本不同的。我国的劳动关系，由于它是建立在生产资料公有制的基础上，由于劳动者的政治经济地位发生了根本变化，成了国家和企业的主人，由于消灭了阶级对立和人剥削人的现象，它的性质已变成不受剥削的劳动者之间同志合作和社会主义互助的关系。

我国宪法第六条规定：“中华人民共和国的社会主义经济制度的基础是生产资料的社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。”第十一条、第十八条还规定：在法律规定范围内的城乡劳动者个体经济，是社会主义公有制的补充，国家保护个体经济的合法的权利和利益；中外合资经营企业的合法的权利和利益受中华人民共和国法律的保护。因此，我国现阶段存在的劳动关系有四种，即：社会主义全民所有制的企业、事业、机关、团体等单位中的劳动关系；社会主义劳动群众集体所有制的企业、事业和农村集体经济中的劳动关系；城乡非农业个体经营单位中的劳动关系；中外合资经营企业的劳动关系。前两种是主要的、主导的，属于社会主义性质的劳动关系，后两种是次要的、补充的劳动关系。

在我国，社会主义全民所有制企业等单位内的劳动关系，由于生产资料属于全民所有，行政领导人员和职工只是分工的不同，相互之间是平等的关系。在城镇集体所有制企业等单位内和农村人民公社中的劳动关系，由于生产资料属于劳动者集体所有，按照社会主义原则

^① 《斯大林全集》第一卷，第267页。

组织集体生产劳动和产品分配，人们在生产过程中的相互关系同样是社会主义互助合作的关系。因此，我国宪法所确定的劳动法的基本原则，对这两种社会主义劳动关系都是适用的。如：实行各尽所能、按劳分配的社会主义原则；劳动者有休息的权利；在劳动中要加强劳动保护，改善劳动条件；劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利；劳动者有参加民主管理的权利；劳动者有受教育的权利和义务；劳动者有遵守劳动纪律的义务；贯彻男女平等、民族平等、同工同酬原则等等。

但是，这两种社会主义劳动关系之间还存在着很大的差别。全民所有制单位内的劳动关系是一种和财产所有关系分开的独立的关系，而在劳动群众集体所有制单位内，劳动关系是和财产所有关系、收益分配关系密切结合，不可分割的。因此，有关全民所有制单位的劳动法规，不能完全适用于劳动群众集体所有制单位，特别是农民集体所有制单位。例如：八小时工作制，在农村集体所有制单位内就不能强制执行。在农村集体所有制单位内，也要贯彻按劳分配的社会主义原则，但在具体办法上，不可能和全民所有制单位或城镇集体所有制单位相同。其它如退休养老、劳保福利、劳动力的招收和组织管理等等，都要结合农村集体所有制的特点，采取不同的具体办法。因此，我们在制定劳动法时，除了劳动法的基本原则（总则部分）可以适用于各种不同所有制单位内的一切劳动者外，在具体的劳动法律制度上（分则部分），还不可能作出适合于一切劳动者的统一规定，只能对全民所有制单位和集体所有制单位分别不同情况作出不同的规定。

在我国，在法律规定范围内的城乡劳动者个体经济，是社会主义公有制经济的补充。个体劳动同样是光荣的，国家保护个体经济的合法的权利和利益，通过行政管理，帮助、指导和监督个体经济。个体经济在政策法律允许范围内招收少量学徒或帮手时，其内部就发生了劳动关系。这种劳动关系，也必须遵守宪法确定的劳动法的基本原则。

在我国，允许外国的企业和其他经济组织或者个人依照我国法律的规定在中国投资，同中国的企业或者其他经济组织进行各种形式的经济合作。它们的合法的权利和利益受我国法律的保护。五届人大二次会议上通过了《中外合资经营企业法》，在1979年7月8日公布生效。国务院在1980年7月26日又根据该法颁布了《中外合资经营企业劳动管理规定》，以调整中外合资企业内的劳动关系。中外合资企业内的劳动关系基本上是属于半社会主义性质的劳动关系。

上述四种劳动关系是我国现阶段劳动法调整的基本的、主要的对象。但是，这种劳动关系不是劳动法调整的唯一的对象，除此之外，劳动法还调整与劳动关系密切联系的某些其他关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是他们和劳动关系有着密切的联系，有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是随着劳动关系附带发生的。

在我国，目前与劳动关系密切联系的其他关系主要有以下四种：

（一）关于劳动力管理方面发生的关系：即国家管理劳动力的机关（劳动人事部门）同企业、事业、机关、团体等单位以及职工之间由于招收、调配和培训劳动力而发生的关系。

根据国民经济有计划按比例发展规律的要求，遵循党的路线、方针和政策，按照统筹兼顾、适当安排的原则，国家管理劳动力的机关（劳动人事部门）要在各部门、各地区之间合理地分配社会劳动力，正确处理农业和非农业之间，特别是农业和工业之间劳动力的比例关系；正确处理直接生产部门和非直接生产部门之间劳动力的比例关系，生产部门和基本建设部门之间劳动力的比例关系，各地区之间劳动力的比例关系。在有计划地分配社会劳动力的过程中，国家劳动人事部门同企业等用人单位以及劳动者之间发生的社会关系本身，虽然不

是劳动关系，但它是发生劳动关系的必要前提，所以是劳动法调整的内容之一。如：高等院校、中等专业学校、技工学校毕业生和复员转业军人分配中发生的关系。

对于在职职工因接受职业技术教育和培训而发生的社会关系本身也不是劳动关系。但是，它是随着劳动关系而附带产生的关系，是在建立劳动关系之后，而且是在劳动关系的基础上产生的，所以也是劳动法调整的内容之一。例如：企业等单位内部为培训干部和提高职工的文化技术水平，在举办业务训练班和文化补习班以及组织职工参加电视大学、职工大学和函授学习等情况下发生的社会关系。

(二) 关于执行劳动保障方面发生的关系：即国家管理劳动保障的机构(劳动人事部门、工会组织)同企业、事业等单位以及职工之间因执行劳动保障而发生的关系。在生、老、病、死、伤、残的情况下所发生的劳动保障方面的关系，凡直接由企业行政支付劳动保障费用的那部分关系，应包括在劳动关系之内，其余部分，其劳动保障待遇是劳动关系的直接结果，是由于曾经存在过劳动关系而产生的，同劳动关系有着密切的联系。例如：职工在退休养老后，同企业等用人单位之间已不存在劳动关系，但是，他们仍有权享受养老待遇和疾病医疗待遇，一直到死亡为止；即使在他们死亡后，受其供养的直系亲属仍有权领取抚恤金，一直到受供养者失去受供养条件时为止。所以，这些关系也属于劳动法调整的范围。

(三) 关于解决劳动争议方面发生的关系：即有关国家机关(主要是劳动人事部门、人民法院等)同企业、事业等单位以及职工之间由于调解、仲裁和审理劳动争议而发生的关系。劳动争议本身是属于劳动关系的一部分内容。但是，在劳动争议解决过程中，职工或企业、事业等单位同调处争议的机构(调解委员会、仲裁委员会、人民法院)之间并不存在劳动关系，只是劳动争议的内容是在劳动关系的基础上产生的，所以，这种关系也是劳动法调整的范围。

(四) 关于监督劳动法令的执行方面发生的关系：即有关国家机关(劳动人事部门、企业等单位的上级主管部门、其他有监察职权的机关)和工会组织同企业、事业等单位之间由于监督、检查劳动法令的执行而发生的关系。如：各级工会有权向同级人民政府或行政单位提出建议，要求纠正或撤销所属地方主管部门和基层单位违反劳动法的措施和规定；企业单位的职工代表大会，有权对本单位的行政执行有关劳动合同、劳动保护、工资支付标准、劳动保险等劳动法规的情况进行监督；上级主管部门有权制止和纠正所属单位违反劳动法规的情况；劳动人事部门有权在自己职权范围内，制止和纠正违反劳动法规的规定和工作措施，等等。

由上所述，可知我国劳动法调整的对象是劳动关系(主要是职工的劳动关系)以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系。与此相适应，我国将要制定的劳动法所包括的内容除总则部分外，分则部分主要有：劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息时间、劳动的安全和卫生、女工和未成年工的特殊保护、职工的社会保险和生活福利、职业技术培训、劳动纪律和奖惩制度、工会组织和职工参加管理制度、劳动争议的处理办法、对执行劳动法的监督和检查制度。这些内容构成了一个完整的劳动法体系，使劳动法在整个社会主义法律体系中成为一个重要的独立法律部门。

在实际生活中，有各种各样的社会关系，它们彼此之间既有联系又有区别，关系错综复杂。因此，在社会主义法律体系中，调整与劳动有联系的社会关系的法律部门，除了劳动法外，还有民法和经济法等。这些法律部门所调整的与劳动有密切联系的一些社会关系，相互

既有联系，又有所不同。

劳动法和民法所调整的与劳动有联系的社会关系的主要区别在于：劳动者是否加入企业等单位内的活动并遵守该单位的内部劳动规则。劳动法所调整的劳动关系的当事人必须加入一定企业等单位内的活动并遵守该单位的内部劳动规则。如：企业单位内的职工应该完成企业交给他的属于一定工种、一定专长或一定职务的任何工作，并且在规定的时间内完成所规定的工作量；企业单位应该按照职工劳动的数量和质量付给规定的劳动报酬量。而民法调整与劳动有联系的社会关系时，只要求当事人在规定的期限内完成某项工作，而不规定单位时间的工作进程和工作量。如：出版预约合同、加工定作承揽合同等，只要求作家按期交付作品，承揽人按期完成加工、定作物品或修理、修缮等劳务，而不规定工作时间、休息时间等劳动秩序。又如：个体劳动者为企业单位、居民提供劳务和产品，取得劳动收入，相互发生的关系虽然和劳动有联系，但不是劳动关系，而是买卖关系或个人承揽关系，属于民法调整的范围。

劳动法和经济法之间的关系也非常密切。经济法是调整一定范围经济关系的一个法律部门。经济关系包括生产、分配、交换、消费等各个领域中的一切社会经济方面所发生的社会关系，其中一个部分就是生产关系。劳动法是调整劳动关系的一个法律部门，而劳动关系是生产关系中直接与劳动有关的部分，也就是列宁所说的“人们在参加社会劳动方面彼此的关系”^①，一般地指劳动者在实现劳动过程中和企业等用人单位之间发生的关系。由于劳动关系是生产关系的组成部分之一，因此，从广义上来理解，在劳动法调整对象和经济法调整对象之间，存在着部分和整体的关系。但是，劳动法和经济法各有自己的调整对象和适用范围，分别成为社会主义法律体系中的独立的法律部门。如：《中外合资经营企业劳动管理规定》是调整中外合资经营企业中劳动关系的法律，属于劳动法的范围；其他如《中外合资经营企业法》、《中外合资经营企业建设用地的暂行规定》、《中外合资经营企业登记管理办法》、《中外合资经营企业所得税法》、《中华人民共和国个人所得税法》等等，都是属于经济法的范围。

在我国，劳动法有独特的调整对象，它是其他法律部门不能取代的。在我国社会主义制度下，劳动者有崇高的政治经济地位，是促进社会发展的最重要的生产力。党和国家对劳动政策和劳动立法一直给予高度重视。这一切都决定了在我国社会主义法律体系中，劳动法占有很重要的地位。



^① 《列宁全集》，人民出版社1959年版，第六卷第234页。