

企业劳动管理专业知识丛书

劳动法原理

LAO DONG FA YUAN LI

董保华 著

上海社会科学院出版社

劳动法原

LAO DONG FA YUAN

董保华 著

前 言

中共十五大提出调整和完善所有制结构,加快推进国有企业改革的要求,劳动工作面临着新形势和新任务,劳动就业、劳动组织、工资分配、劳动关系、社会保险以及劳动法制建设等方面的改革将不断深化,这就要求企业劳动管理人员不仅应具有较高的文化素质、较强的业务工作能力,而且必须具有较高的专业知识水平。为了帮助企业劳动管理人员掌握企业劳动管理的基础理论以及劳动管理的实际业务知识,上海劳动学会组织从事劳动管理的专家 and 实际工作者,编辑出版这套劳动管理专业知识丛书,作为对企业劳动管理人员进行专业知识岗位资格培训的教学用书。丛书由《企业劳动管理实务》、《劳动经济学》、《劳动法原理》组成。本丛书也可作为从事劳动管理人员自学用书。

遵循邓小平理论指引的方向,我国现在正处于由传统的计划经济向社会主义市场经济过渡的时期,新情况、新问题不断涌现。在这套丛书中,作者根据中共十一届三中全会以来改革的实践和十五大精神,对劳动经济学和劳动法学领域中的一些新情况、新问题作了探索。企业劳动管理实务反映了现阶段劳动领域改革和劳动法制建设的情况。随着劳动领域改革的深入,企业劳动管理中有关问题的处理都应以有关法律、法规和政策为准。

上海劳动学会《劳动管理专业知识丛书》编审委员会

1998年3月

目 录

前 言

第一章 导论	(1)
第一节 劳动法学的研究对象.....	(1)
第二节 劳动法学的本位思想.....	(4)
第三节 劳动法学的基本范畴.....	(6)
第四节 劳动法学的体系结构	(10)
第二章 劳动法的产生和发展	(14)
第一节 公、私法溶合产生劳动法.....	(14)
第二节 “私法公法化”——西方劳动法的产生	(17)
第三节 “公法私法化”——我国劳动法的发展	(26)
第三章 劳动法的调整对象(一)	(40)
第一节 劳动法调整对象概述	(40)
第二节 个别劳动关系	(45)
第三节 集体劳动关系	(49)
第四节 劳动行政关系	(52)
第四章 劳动法的调整对象(二)	(55)
第一节 劳动关系与行政关系的界定	(55)
第二节 劳动关系与民事关系的界定	(62)
第三节 变形劳动关系	(70)
第五章 劳动法的原则	(77)
第一节 劳动法原则概述	(77)
第二节 劳动法的基本原则	(82)
第三节 劳动法的调整原则	(86)
第四节 劳动法的具体原则	(88)
第六章 劳动法的内容和形式	(90)

第一节	劳动法的内容	(90)
第二节	劳动法的形式	(98)
第三节	劳动法的体系	(101)
第七章	劳动法的调整模式	(108)
第一节	劳动法调整模式概述	(108)
第二节	劳动基准法调整全部劳动关系	(111)
第三节	集体合同调整集体劳动关系	(122)
第四节	劳动合同调整个别劳动关系	(139)
第八章	劳动法律关系	(155)
第一节	劳动法律关系概述	(155)
第二节	劳动法律关系的主体	(160)
第三节	劳动法律关系的内容	(168)
第四节	劳动法律关系的客体	(179)
第五节	劳动法律事实	(182)
第九章	劳动法律关系的社会保障	(188)
第一节	劳动法律关系的社会保障概述	(188)
第二节	促进就业制度	(196)
第三节	社会保险制度	(202)
第十章	劳动法律关系的程序保护	(211)
第一节	劳动法律关系的程序保护概述	(211)
第二节	劳动争议处理制度	(213)
第三节	劳动法的监督、检查制度	(221)
第十一章	违反劳动法的责任	(224)
第一节	违反劳动法的责任概述	(224)
第二节	违反劳动合同的法律责任	(235)
第三节	违反集体合同的法律责任	(237)
第四节	违反劳动基准法的法律责任	(239)
第五节	违反劳动纪律的法律责任	(244)

第一章 导 论

本书是劳动法学的理论著作。劳动法学应研究劳动立法、守法、执法的全过程,并将这种研究置于国际比较和历史发展的广阔背景中进行。

第一节 劳动法学的研究对象

劳动法学以劳动法作为研究对象。我国的劳动法是调整劳动关系以及为实现劳动关系而产生的其他社会关系的法律规范的总和。在我国社会主义法律体系中,劳动法是一个重要的、独立的法律部门。它与其他法律部门一样,是国家意志的体现,是由国家制定或认可的,并以国家强制力保证其实现的行为规范。

任何社会形态要进行生产都必须把劳动力和生产资料结合起来。如果劳动力和生产资料属于同一个所有者,生产的两要素就可以在它的所有者掌握中直接结合,进行生产。如果劳动力和生产资料分属于不同的所有者,就会出现劳动力的所有者在一定条件下,把劳动力的支配权、使用权让渡出去,以实现劳动力和生产资料的结合,由此产生的社会关系就需要法律调整。当着立法者着眼于保护劳动者方面,对劳动关系进行调整,就产生了劳动法。因此,劳动力和生产资料分属于不同的所有者,是劳动法产生的历史条件。

原始社会,劳动力和生产资料都属于氏族所有。这时生产力水平极端低下,在洪水猛兽横行肆虐,随时可以把人们吞噬的社会环境中;个人是无法不受氏族支配而离群索居、独立生活的。作为集体获取食物所必需的生产资料是氏族公共占有;人的劳动力同样

也是氏族公共所有，两者在氏族公社的范围内直接结合，劳动力的所有者和使用者是完全统一的。每个人的劳动力都是作为集体劳动力的有机部分来使用，人们往往推选生产经验丰富的酋长按照习惯对属于公社所有的劳动力和生产资料进行调配和组织，使氏族的狩猎、捕鱼、耕作、畜牧和作战得以顺利的进行。在原始公社制度下，没有国家，没有法，劳动关系由世代相传的各种习惯来调整。

奴隶社会存在人身所有关系，不仅生产资料成为私有物，劳动力也被视为私有物。“人也可以成为商品，如果把人变成奴隶，则人的劳动力也可交换和利用了。”^① 劳动者成为侵略战争的掠夺对象，成为债务的抵押品，成为商品的一个品种。奴隶主占有了奴隶的人身，也就占有了藏于其躯体内的劳动力。奴隶主掌握了支配、使用甚至处置劳动力的全部权利，生产资料和劳动力作为奴隶主手中的财产直接结合，法律通过保护奴隶主财产所有权来维护这种人身所有关系。如在罗马法中，奴隶和土地、家畜一样是财产所有权的客体，奴隶的伤亡，也只认为是奴隶主财产的损失。古巴比伦王国的《汉穆拉比法典》规定，如果伤害奴隶的眼睛，仅以奴隶的一半买价偿还原主，这同伤害一头牛的眼睛也以该牛的半价赔偿原主是同等看待的。倘奴隶被打死，也只须赔给奴隶主人 20 舍克勒的银块即可。奴隶社会的法律很少过问奴隶的劳动，奴隶的劳动被视同牛马的耕作，是一种财产的使用。劳动关系通常不能独立的成为法律规范的调整对象。

封建社会存在人身依附关系。“生产关系的基础是封建主占有生产资料 and 不完全占有生产工作者，这生产工作者便是封建主虽已不能屠杀，但仍可以买卖的农奴。”^② 中世纪在权利问题上采用了一种简单的思维方式，它把个人及其权利都归结为“身份”，身份关系决定一切，使权利成为极少数封建主的权利，权利是作为一种

① 《马恩恩格斯选集》第 4 卷，人民出版社 1972 年版，第 172 页。

② 斯大林，《列宁主义问题》，1949 年外国文书籍出版局印行。

特权而存在。封建主虽然不完全占有农奴(或农民),但农民要用一半以上的时间在封建庄园为封建主无偿劳动,劳动过程中被使用的劳动力不归劳动者所有而归地主所有。这种劳动关系和奴隶社会劳动关系的区别是:农奴占有自己劳动力的一部分,所以才能与归他所有的少数农具和归他使用的份地等少量生产资料相结合,生产出供自己消费的产品。生产资料同劳动力一方面在封建主手中直接结合起来,另一方面在农奴(或农民)的手中直接结合起来。在这个限度内,生产资料的所有者、劳动力的所有者,劳动力的使用者、支配者都是统一的。封建主和农奴在劳动过程中的关系是作为人身依附关系的一部分内容,也不可能独立地成为法律规范的调整对象。

—资本主义社会既不存在奴隶社会那种人身所有关系,也没有封建社会那种人身依附关系。资本主义制度给人类历史带来的后果是,一方面使劳动者(工人)完全失去对生产资料的所有权;另一方面却也使劳动者在法律上获得了完全的人身自由。生产资料和劳动力属于不同的所有者,资本家是生产资料的所有者,劳动者是本人劳动力的所有者,这种分离的结果,使劳动者除了自己的劳动力外一无所有,为了换取生活资料,只得把存在于他的活的身体中的劳动力当作商品出卖。“而要做到这一点,他必须始终让买者只是在一定期限内暂时支配他的劳动力,使用他的劳动力,就是说,他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对他的所有权”^①。这种一方出卖劳动力而取得工资和另一方支付工资而使用劳动力的雇佣关系,先是分别成为公法和私法的调整对象,继而又成为兼有公、私法特征的劳动法的调整对象。

可见,在自然经济的条件下,劳动力与劳动者在自然状态上和经济状态上都是完全统一的,商品经济是伴随着劳动力与劳动者

① 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版,第191页。

在经济状态上的分离而发展起来的,劳动法是适应这种分离而产生的。它是要解决商品经济发展过程中暴露出来的那种劳动力与劳动者在经济上分离(形成财产关系)而在自然状态上又是统一的(形成人身关系)的矛盾;这种矛盾使劳动关系建立时是平等关系,而建立后却转化为隶属关系,产生了内在不平衡。而劳动法的作用正是在于通过倾斜立法来解决这种矛盾,不仅把劳动力当作个别劳动力,而且作为企业的劳动力、社会劳动力来加以关注,以克服这种内在的不平衡。

第二节 劳动法学的本位思想

我们考察任何一个法律部门,确定其调整对象、范围等问题时,都应当有一个出发点,或者说“本位思想”,这是权利(力)义务观念的重心所在。这种“本位思想”通常是由法律所体现的利益所决定的。正是这种本位思想构成一个法律部门区别于另外一个法律部门的主要标志。从法律思想和法律制度的演变来看,存在着国家本位、个人本位、社会本位。与三种本位思想相对应,在法律结构上存在着一元法律结构、二元法律结构和三元法律结构。

一元法律结构,这是一种以国家为本位构建的法律制度,即公法上的权力渗透到社会一切领域的一种法律结构。资本主义前尤其在中世纪是以剥削阶级统治为特征的一元法律结构。国家权力支配着市民社会的各个领域。国家从社会中夺走了全部权力,个人没有独立的权利,也没有自由。在阶级对立的社会中,权力、义务分别为对立的两极所有,两者的区别可以直接表现在主体的不同上。法律关系的双方各为权力、义务的承担者,即一方只有权力,另一方只有义务;一个阶级几乎拥有一切权力,而另一个阶级则几乎负担一切义务,因而这时的法律,对于劳动人民来说,可以说是一种义务法。一元法律结构在发展过程中,又形成了两种类型:除了上

述那种以剥削阶级统治为特征的一元法律结构外,还有一种以无产阶级专政为特征的一元法律结构。这种法律结构以高度集中管理为特征,国家实行一杆子插到底的管理体制。前苏联和改革开放前的我国就是这种类型。

二元的法律结构是以公法与私法的区分为特征的法律结构。公法以国家为本位,私法以个人为本位。“二元法律结构相对于古罗马的公、私法概念性分类,是结构性的升华,相对于中世纪,是对权力—义务一元法律结构的否定,它的实质和功能,在于维护市民权利和限制国家权力。”^①二元法律结构的功能首先表现了一种保障权利和限制权力的法制状态。也可以说,这时“义务法”转化为“权利法”,进一步的分析还可以看到,这种转化首先出现的是一种“个人权利本位”的法制状态。

三元的法律结构是指公法、私法与社会法并存的法律结构。社会法是国家为保障社会福利和国民经济正常发展,通过加强对社会生活干预而产生的一种立法。在资本主义国家,社会法是“私法公法化”或“法的社会化”,即原来主要使用任意性规范的领域逐渐为强制性规范所替代,形成公法与私法的相互交错,出现了作为中间领域社会法。社会工程法学的代表人物庞德对值得由法加以保护和促进的利益进行了分类和论述。把利益分为三类:即个人利益、公共利益和社会利益,并对各种利益的保护方式进行了研究。社会法保障的是社会利益。

当今社会,法律往往呈现出多元的结构。在我国也应当形成三元的法律结构,即公法、私法与社会法。如果我们将以国家本位为特征的公法看作是第一法域,以维护国家利益或公共利益为特征;以个人本位为特征的私法看作是第二法域,以维护个人利益为特征;那么私法与公法相溶合而产生的,以社会本位为特征的社会法

^① 参见刘楠:“论公、私法二元结构与中国市场经济”,载于梁慧星主编《民商法论丛》第4卷,法律出版社1996年版,第28页。

则是第三法域,以维护集体利益、社会利益为特征。第三法域是以劳动法的产生为标志,开始逐步形成,并成为劳动法的存在空间。劳动法作为社会法的一部分,兼有公法和私法的性质。

在我国现实法律体系中,具有公、私法特点的劳动法和具有私法特点的民法、具有公法特点的行政法一起,为实现社会主义现代化事业,共同发挥着各自的职能和作用。从历史发展来看,资本主义早期,曾一度把劳动力仅仅视为个别的劳动力,把劳动关系仅仅看作是一种财产关系和平等关系而由民法去调整,依“个人本位”的思想,强调“意思自治”,其结果是极大地伤害了劳动者的人身。我国和其他一些社会主义国家在经济发展过程中,曾向产品经济的方向发展,形成了高度集中统一的管理体制,依“国家本位”的思想,将劳动力视为国家所有,过份的强调劳动关系是一种人身关系和隶属关系,而排斥这种关系的财产性,把劳动关系视为行政关系的延伸,对这种关系作过繁过细的规定,其结果是使劳动关系丧失了应有的活力。因此,基于“社会本位”的认识,我们也可以把握劳动法与民法、行政法的联系和区别。

第三节 劳动法学的范畴

一种理论要想自成体系都必须有自己的理论基石。例如,剩余价值学说是马克思政治经济学的理论基石。法学应当是以权利、义务为基石范畴的理论体系。劳动法学则应当是以劳动权利和劳动义务为基本范畴。

当我们以劳动力所有与劳动力使用分离为前提,以劳动权利和劳动义务为基本范畴,并使之成为贯穿于全书的一根红线时,必须对劳动权利和劳动义务作出全新的阐释。这就不得不涉及法理学关于权利义务的一些讨论。

对于权利(right),《牛津法律大辞典》称,“这是一个受到相当

不友好对待和被使用过度的词。在法律上下文中是个法律概念，它表示通过法律规则授与某人以好处或收益。在古希腊哲学和罗马法中，权利似乎和正义一致。后来，有时从自由意志的基本论据中推导出权利，有时认为，权利实质上是根据两者之间的法律关系，由法律决定并通过法律认可和保护，有时被看作是受法律公正地承认和保护的某种利益”^①。

对于义务(duty)，《牛津法律大辞典》称，“源自于拉丁语的债务和法语的责任一词，是指负有或应支付他人而又必须履行的一种法律上的不利条件”。法律义务是对依法必须作出和恪守的行为的确定形式。规定义务及对不履行义务者予以制裁是法律用以调整人们行为的主要方式”^②。

西方学界对权利涵义的解释不仅在结论上莫衷一是，在方法上也是纷繁杂乱的，正如1991年出版的弗雷泽(Michael Freezer)所著《权利》一书在论及研究概念的途径与方法时说：“在政治理论里，权利已经成了一个最受人尊重而又确实模糊不清的概念，想在原理上阐发权利概念所代表的观念，与阐发诸如平等、民主乃至自由之类的观念，几无二致。”通常采用的方法诚如弗雷泽所说，是用一连串相邻的或相关的概念来解释权利，如自由、平等、民主、人性、利益、选择、权力、正义等。而这些概念本身又不是很清楚的，使用者往往从自己特定的学术立场出发，还给这些作为解释工具的概念附加了一定前提条件或赋予某种新的含义。不仅如此，在现代西方，权利是由政治学家、历史学家、法学家、哲学家所组成的不同学术群体共同关注的焦点。政治学家们从社会政治的角度研究权利，历史学家着重探讨权利概念的历史涵义，法学家着重从人与人

① [英]戴维·M·沃克：《牛津法律大辞典》，北京社会与科技发展研究所组织翻译，光明日报出版社1989年版，第773页。

② [英]戴维·M·沃克：《牛津法律大辞典》，北京社会与科技发展研究所组织翻译，光明日报出版社1989年版，第276~277页。

之间法定关系的角度解释权利,哲学家则关注权利的性质、权利与义务的联系、权利的功能等问题^①。

我国的学者依据国外各种学说,进一步将权利释义为资格说、主张说、自由说、利益说、法力说、可能说、规范说、选择说等八种。^②我国学者一般总是倾向于“综合说”,将各种学说加以综合,来对权利义务进行释义。夏勇认为,各种关于权利的学说,“只是从一个侧面来描述权利的属性。如果我们将各种权利属性的描述结合起来,并顺着这条线索联系权利的实际,就会得出关于权利本质的比较全面的认识。”并将权利归纳为五大要素:利益、主张、资格、权能、自由。“对于一项权利的成立来讲,这五个要素是必不可少的。以其中任何一种要素为原点,以其他要素为内容,给权利下一个定义,都不为错”^③。这样的一些表达方式,表面看来,似乎非常全面,但实际上却抹杀了各种学说的个性。尽管有些学说中一些观点存在着相互继承或相互借鉴的关系,但也有一些学说则是不应调和的。这一点对于我们将要分析的劳动权利和劳动义务至关重要。我国的劳动法学在权利义务的研究上正是因循着这些貌似全面而实际上却被抹杀了特点的表达而止步不前。

在权利义务的释义上,北岳、张恒山、黄金华的论述可以说是独树一帜,极具特色。他们的观点对我们认识劳动权利、劳动义务的特点颇具启迪。

北岳认为,“义务的形成是因为相互结成社会的每一个体为了保证自己的共同的某种需要得到先行满足,从而对追求他种需要满足的行为加以限制。这种分析实际上包含着这样的观念:当结成社会的各个个体成员存在着两种或两种以上的需要、而有限的环

① M·Freezer:《权利》(Rights, University of Minnesota Press, 1991, 第1页。转引自夏勇:《人权概念起源》,中国政法大学出版社1992年2月版,第38页。

② 张文显:《法学基本范畴研究》,中国政法大学出版社1993年3月版,74~82页。

③ 夏勇:《人权概念起源》,中国政法大学出版社1992年2月版,第44页。

境资源满足手段不可能对两种或两种以上需要同时给以充分满足时,为了避免在争夺资源的冲突中同归于尽,社会成员们理性地选择具有最高价值的共同性需要作为利用有限资源条件给予先行满足的目标,在此基础上将剩余资源条件作为满足他种需要的手段。这样,社会成员们为满足具有共同性的最高价值的需要的行为(或不行为)就成为义务。在不影响这一最高价值需要的满足的情况下,社会成员各自追求的他种需要的满足行为是权利。”“这样,我们断定,义务是在社会资源有限的情况下为解决社会成员的两种或两种以上需要的互损性或冲突性而形成的。一般说来,那种在价值上具有优先性,在群体中具有共同性的需要的满足度,就是义务确定的依据。”^①

张恒山、黄金华认为：“权利就其要素构成而言,其中之一是主体具有行为选择的自由。权利主体可以就权利这一名目下标示的行为在做、不做、放弃之间进行选择。”“义务标示的行为却是义务主体不可选择的行为。按照义务准则,主体对某种行为不做或者对某种行为必做,这是被规定、被要求的。在这里,主体不能在做、不做、放弃之间进行选择。”社会所确定的义务准则,已经给所涉及的每个主体作了行为方式的选择与规定。在这里,权利主要是被论证为具有选择性的行为,而义务则是主体具有必然性的行为。张恒山、黄金华还用“正当”和“应当”来揭示权利和义务这两个概念在实质上的区别。认为,权利是正当的,是社会对“权利”这一名目标示的行为的一种肯定的价值评价;义务是应当的,即社会对“义务”这一名目标示行为的一种实际的义务判归。“应当”是由“正当”加“必须”所构成的义务判断用语。由于“应当”是由表示价值评价的“正当”和表示义务判归的“必须”两要素构成的,它与单纯的价值评价“正当”相比,在语义上更为强烈,因此,义务在法律意义上有

^① 北岳:《关于义务与权利的随想》,《法学》1994年8、9期。北岳:《法律义务的合理性依据》,《法学研究》,1996年第18卷第5期。

更高的要求。^①

立足于社会本位,劳动权利和劳动义务并不仅仅是一种个人权利,而是一种社会权利。这种社会权利,既不同于纯粹的公权力(如行政权力);也不同于纯粹的私权利(如民事权利)。社会权利体现的是一种社会利益。德国潘克顿法学的代表人物耶林、法国的社会所有者狄骥正是从对社会利益的保护出发特别强调法律义务。在社会法的领域中,有相当一部分社会利益是体现在义务规范中的。国家从保护社会利益的立场出发,将一些劳动者的利益不仅规定为用人单位的义务,也规定为劳动者的义务,才使劳动者的利益得到切实的保障。将主体的一部分利益规定为义务,这正是“保护弱者”、“倾斜立法”原则的体现。也正是这种立法方式,使“私法公法化”或“法的社会化”。如果不是用这样的方式,而将这部分利益规定为劳动者的权利,由于劳动关系的内在不平衡最终将导致这部分权利的落空。这也正是社会法在权利义务规定上区别于“私法”的显著特征。当然,需要说明的是,劳动法也并未将劳动者所有的利益统统归为义务,劳动者在一定范围内也还是有选择的权利,这是劳动法保留的私法因素,这也是劳动法区别于“纯公法”的特点。

第四节 劳动法学的体系结构

劳动法作为上层建筑的一部分,必须从经济基础和上层建筑的相互关系中去认识。以劳动力所有与劳动力使用的分离所形成的权利义务关系为红线,以社会为本位,劳动法学可以形成结构严谨的理论体系。

经济基础决定上层建筑。经济基础是由各类经济关系构成的。

^① 张恒山、黄金华:《法律权利与义务的异同》,《法学》1995年第7期。

当前劳动领域中的各项改革,使劳动关系与行政关系得以重新界定,并使劳动关系的性质、内容、特点,发生一定程度的变化,成为各项劳动立法的前提和基础。劳动法的原则以高度抽象的形式反映了劳动关系和劳动行政关系的质的规定性,成为劳动法的核心和灵魂。劳动法规是劳动法的实体,它是以法律规范的形式使劳动法的基本原则具体化,使之能够规范人们的行为,从而使改革的成果以法律的形式确定下来。

上层建筑反作用于经济基础。法律的作用并不仅限于单纯的反映经济关系,同时它还对经济关系起着巨大的正反两方面的作用,即保障、促进或阻碍、延缓经济关系的发展。劳动法规对劳动关系进行调整,使一般劳动关系上升为劳动法律关系,并在国家强制力的保证下,通过劳动行政法律关系的保护,实现用人单位与劳动者之间法律上的权利和义务关系。因此,劳动法正是借助于国家强制力的保护使劳动法律关系在人们生活中得以实现。

沿着经济基础和上层建筑相互作用的轨迹,在介绍了劳动法产生和发展过程之后,将依次探讨我国劳动法的调整对象,劳动法的原则,劳动法的内容、形式,劳动法的调整模式,劳动法律关系,劳动法律关系的保护。现将本书的逻辑发展简介如下:

第二章“劳动法的产生和发展”。立足于历史与逻辑的交汇点,对劳动法的沿革作了全景式的透视,以探索当代社会的法律结构。劳动法是公、私法相溶合而产生的法律部门。如果说当代西方市场经济国家的劳动法是在“私法的公法化”过程中产生的,我国的劳动法则是在“公法的私法化”过程中逐步趋于成熟的。

第三章“劳动法的调整对象(一)”。因个别劳动力的使用而产生的劳动关系,兼有财产关系与人身关系,平等关系与隶属关系的特点。正是这一特点,使劳动关系具有内在的不平衡,这也是全部问题的关键,是全书论证的起点,以后的制度设计全部基于这一认识。弥补个别劳动关系的不足,劳动力作为集体的劳动力来使用而

产生了集体劳动关系,劳动力被视为社会劳动力而产生了劳动行政关系。对于我国来说尤其要注意对劳动关系与劳动行政关系作区分。

第四章“劳动法的调整对象(二)”。对于劳动关系的正确认识必须划清与民事关系、行政关系的界限,界定劳动关系的边缘。如果说第三章是对劳动法的调整对象的本质分析,那么第四章则是边缘界定。

第五章“劳动法的原则”。这时劳动法以法律原则这样抽象的形式存在。劳动关系的财产性、平等性决定了“实行各尽所能,按劳分配原则”(其实是劳动领域中的等价有偿原则);劳动关系的人身性、隶属性决定了“保护劳动者原则”(其实是劳动领域中的“保护弱者原则”)。两条原则以“倾斜立法”的方式相衔接。基本原则还可以展开为“劳动关系协调的合同化原则”、“劳动条件的基准化原则”、“劳动者保障的社会化原则”、“劳动执法的规范化原则”。前两条原则调整劳动关系,后两条原则调整劳动行政关系。

第六章“劳动法的内容和形式”。这时劳动法以法律规范这种客观法形式存在。“各尽所能,按劳分配原则”主要体现在任意性规范上(权利性规范),而使劳动法具有私法特征;“保护劳动者原则”主要体现在强制性规范(义务性规范)上,使劳动法具有公法特征。劳动法将一部分劳动者的利益规定为义务,以强化保护力度。劳动法律规范还以调整原则为核心,形成合同制度、基准制度、保障制度、执法制度。法律制度与法律形式整合为劳动法律体系。

第七章“劳动法的调整模式”。这是联结客观法与主观法的桥梁。劳动法律关系的内容可以分为两部分,其中一部分法律关系的要素可以直接通过劳动基准法,权利义务法定方式规定,并直接根据法律规范所要求的法律事实转变为主观权利和义务;而另一部分法律关系的要素在客观法中没有确切的映像,法律以任意性规范的形式规定,非经当事人意思表示不能确定其主观权利义务的