

我国劳动法律关系客体的动因性研究

柯凯鈇

(福建工程学院 法学院, 福建 福州 350118)

摘要: 社会物质生活条件作为法的动因性渊源对法律的生成具有决定性的意义,所以通过对时代的物质生产方式与劳动法律关系联系的研究,我们会看到劳动法律关系客体在不同的物质生产方式下会出现不同的类型。在计划经济时期劳动法律关系的客体是劳动活动,在社会主义市场经济条件下即市场经济时期劳动法律关系的客体是劳动力。同时,从社会物质生活条件决定主义的视角研究劳动法律关系客体,不仅可以合理认识当代我国劳动法律关系客体,解决对客体认识的争议,而且有利于劳动法律制度建设和劳动法研究的深化。

关键词: 劳动法律关系; 客体; 劳动力; 动因性

中图分类号: DF47

文献标志码: A

文章编号: 1672-4348(2015)05-0462-04

Research on motivation of object in Chinese labour legal relationship

Ke Kaifu

(Law School, Fujian University of Technology, Fuzhou 350118, China)

Abstract: Social conditions of material life as the legal motivation origin is decisive for the generation of law. By studying the relationship between the material production mode of the era and labour legal relationship, we could see that the object of labour legal relationship will appear in different types in different material production modes. The object of the legal relationship is labour activities in the Chinese planned economy period, whereas the object of legal relationship is labour force under the condition of socialist market economy or in China's market economy period. To study the object of the labour legal relationship from the angle that the social conditions of the material life decides the materialism, it can not only lead to a clear understanding of the object of contemporary China's labour legal relationship to resolve disputes over object recognition, but it can also be favourable for the construction of labour legal system and the deepening studies of labour jurisprudence.

Keywords: labour legal relationship; object; labour force; cause

近年来,我国劳动法学界很重视对劳动法律关系客体类型的研究,其中比较有代表性的学说主要有“劳动活动客体说”即劳动法律关系的客体是劳动权利和劳动义务共同指向的对象是劳动活动;“主从客体说”即劳动法律关系的客体具有主从性,主客体是劳动行为,从客体是劳动待遇和劳动条件;“劳动力客体说”即劳动法律关系的客

体是权力义务双方共同指向的劳动力;“双重客体说”即劳动法律关系的客体应该包括劳动力和劳动行为。之所以会众说纷纭是因为我们长期以来忽视了劳动法律关系客体研究的一个基础性问题,即劳动法律关系客体是基于何种原因形成的,也就是劳动法律关系客体的动因性研究。

劳动法律关系客体作为一个法的现象是指劳

动法律关系权利义务共同指向的对象,是构成劳动法律关系必不可少的要素,也是劳动法律关系存在的基础。一国法律关系客体的范围,是同该国国情特别是国情中社会物质生活条件相关联,反映一定社会经济关系的要求。我们认为,仅仅在客体类型上研究或者仅仅停留在劳动法律关系客体是什么问题上的研究,不去研究劳动法律关系客体是如何形成的,其动力和原因是什么,那么对客体类型的研究就很难取得共识。当代我国劳动法律关系客体归根结底是由当代我国社会物质生活条件决定的,也就是说研究当代我国劳动法律关系客体形成的动力和原因应当到当代我国社会物质生活条件特别是物质生产方式中去探索。以资源配置的方式为依据,以党的十四大提出建立社会主义市场经济为时间点来划分,当代我国社会物质生产方式的发展阶段大致可以分为两个时期,第一个时期是计划经济时期(1949—1992),是以生产资料公有制为基础的计划经济模式;第二时期是市场经济时期(1993—),是以生产资料公有制为主体、多种经济成分共同发展的市场经济模式。

一、计划经济时期劳动法律关系的客体是劳动活动

1949年至1992年我国基本上是以生产资料公有制为基础的计划经济模式。虽然20世纪50年代初的社会主义过渡时期,我国还存在私人资本主义经济,在这种经济成分里,仍然实行着雇佣劳动制,以及1978年以后转型时期实行计划调节为主,市场调节为辅的改革,在计划体制的边际上开始引入劳动力的市场配置方式。但是,从总体上看我国1953年开始实行第一个五年计划,从此进入了有计划的经济建设时期,我国的社会物质生产方式基本上是以生产资料公有制为基础的计划经济模式。在这一时期我国劳动立法主要有:1954年《中华人民共和国宪法》中关于劳动问题有许多重要的原则规定,因此,劳动立法工作有所加强。在劳动保护方面,颁布了《关于进一步加强安全技术教育的决定》《工厂安全卫生规程》等几项法规;在劳动报酬方面,进行了工资制度改革,发布了《国务院关于工资改革的决定》等法规;在劳动保险方面,修订了《中华人民共和国劳动保险条例》,提高了劳动保险待遇;在劳动权利

保障方面,早在1950年就颁布了《关于劳动争议解决程序的规定》《中华人民共和国工会法》等法律法规。与此同时,也开始起草《中华人民共和国劳动法》,但由于历史原因没有完成就停顿下来。可以说在计划经济时期我国并没有一部完整意义上的劳动法。

计划经济是按照行政权力即政府的意志运行的经济。在计划经济时期企业是国家的企业,是行政部门的附属物,企业没有用人权,既不能自主经营,又不要自负盈亏。职工是国家的职工,就业国家统招统配,用人单位全国只有一个那就是政府。个人作为劳动者,在什么工作岗位上就业和担任什么工作,都由政府的劳动人事部门按计划安排好,劳动者没有自主权。劳动法律关系没有思想性。一般地说法律关系是一种思想社会关系,通常都表现了该法律关系主体的某种意志。但是,计划经济时期作为劳动法律关系主体的劳动者是“螺丝钉”没有自主权,在法律关系的权利义务上一般没有意思表示,劳动者的权利义务不是约定的是法定的。所以,计划经济时期的劳动法律关系是不完整的法律关系。因此,这一时期劳动关系的主要特征就是国家化,即从劳动用工到劳动分配都是由国家统一计划、统一部署、统一分配、统一实施。

在计划经济时期,整个社会经济制度是以生产资料公有制为基础,资源配置由政府的计划决定,劳动者成为生产资料的主人,实行按劳分配,劳动产品归全体劳动者共同所有,劳动法律关系主体双方没有根本利益冲突。所以,在计划经济体制里劳动力资源配置由政府的计划决定,劳动法律关系主体双方一方是政府,另外一方是劳动者。政府作为劳动法律关系主体拥有的权利范围主要包括:就业计划安排权、职业转换批准权、工资决定权(实行按劳分配)、社会保险权和劳动保障权等,承担的义务范围包括提供就业计划、支付工资等等。在计划经济时期劳动者具有双重身份,既是生产资料的主人,又与生产资料结合进入生产过程成为工人。作为劳动法律关系主体的劳动者是工人,其享受的劳动权利范围包括劳动就业权、劳动报酬权、社会保障权、劳动环境权等,承担的义务范围包括服从政府和企业的管理、接受政府安排的劳动职业岗位和工资按劳分配等。

在生产资料公有制的基础上劳动者已经成为

生产资料的主人,劳动者与生产资料的结合不需要通过劳动力的买卖实现结合,劳动力不可能成为商品。劳动者与生产资料的结合是由政府的就业计划,即政府通过组织劳动,计划配置劳动力资源使劳动力与生产资料直接结合进入劳动活动过程实现劳动产品。政府的就业计划或者组织劳动是建立在企业生产劳动计划的基础上。这样从政府主体权利义务看,无论是就业计划安排权、职业转换权,还是提供就业计划、发放工资都是围绕企业生产的劳动活动展开。同时,从劳动者的权利义务看服从管理、接受安排和按劳分配也是指向劳动活动。尤其是劳动者的劳动报酬权和政府工资支付的原则按劳分配更是指向劳动活动。因为按劳分配原则是指按照劳动者提供给社会的劳动的数量和质量分配,即劳动活动所形成的劳动数量和质量是劳动者实现劳动权利与履行劳动义务的载体,从而为自己获得劳动报酬和劳动利益。这样计划经济时期劳动法律关系主体双方权利义务的核心范畴——工资支付义务和劳动报酬权指向对象就是劳动活动。这也是计划经济时期劳动法律关系客体是劳动活动(劳动行为)产生的动因。

二、市场经济时期劳动法律关系的客体是劳动力

1993年党的十四届三中全会《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》是我国市场经济体制的总体设计,第一次明确提出要培育和发展劳动力市场,也是市场经济建立的起点。之后我国建立以生产资料公有制为主体、多种经济成分共同发展,政企分开,企业独立自主经营,整个社会经济运行市场起决定性作用,以及允许生产要素按贡献参与分配的社会主义市场经济的基本框架。市场经济的建立使生产要素包括劳动力资源的配置由市场决定,摆脱了计划经济时期行政公权力配置的桎梏,使劳动者获得对自己劳动力的支配权。即劳动者可以在国家法律规定的范围内自由支配和处分自己的劳动力。劳动力自主流动,并由市场调节,劳动报酬或者劳动力价格打破按劳分配制度,把市场竞争机制引入到收入分配体制之中主要由劳动力市场供求关系决定。劳动力资源配置市场化、主体关系契约化成为市场经济时期劳动关系的两大特征。另外,允许鼓励

非公有制经济的存在和发展,促进了劳动力需求的大大增加和劳动力资源配置市场化,最终使劳动力资源的配置彻底摆脱国家行政权的控制。这样的物质生产方式产生的劳动法律关系主体双方再也不是政府与劳动者关系,而是企业(用人单位)与劳动者的关系。劳动力成为商品,劳动力市场的形成是劳动力成为劳动法律关系客体的前提和基础,也是动力和原因。

正是为了适应变化了的社会物质生产方式,这个时期我国的劳动法制建设也出现新的发展。1994年7月5日通过的《中华人民共和国劳动法》是我国进入社会主义市场经济后制定的第一部综合性全面调整劳动关系的法律,标志着我国劳动法制进入一个新的历史阶段。《劳动法》的主要内容体现了我国社会主义市场经济体制对劳动力市场的要求,原则上规范了最低工资(劳动力的最低价格)、工时休假、劳动安全与卫生、女工与未成年工特殊保护、职工奖惩等重要劳动标准,为适应现阶段我国劳动就业的总体形势特点,在劳动合同、法律责任等项规定上,突出保护劳动力所有者即劳动者的合法权益。

2007年我国先后通过了三部重要的劳动法律,分别是《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》和《中华人民共和国劳动争议仲裁法》,标志着我国已经初步建立了适应社会主义市场经济体制的劳动立法体系。

随着新的劳动法律的制定和实施,以及劳动力资源配置市场化、劳动关系契约化,我们必须重新研究劳动法律关系的客体。劳动力是人的劳动能力,存在于劳动者的身体中,是劳动者在生产使用价值时运用的体力和智力的总和。市场经济劳动关系的实质是雇佣关系,即通过劳动力市场劳动力的供应者把自己的劳动力卖给劳动力的需求者即雇主(用人单位),在实现劳动力与生产资料结合的生产过程中形成人们的劳动地位及其相互关系和产品分配关系,在法律上表现为劳动权利和劳动义务关系即劳动法律关系。在市场经济条件下,劳动法律关系的产生是劳动力市场两个平等主体的真实意思表示,其劳动权利和劳动义务是通过平等协商成立劳动合同约定的。工资是劳动力价格,由劳动力价值决定,是劳动力价值的货币表现,是市场调节的结果。雇主购买了劳动力,劳动者就是雇主企业的职工,不是国家的职工。

即使是国有企业也因为企业成为法人其员工也不再是国家的职工,也是企业的职工。

这样的劳动法律关系主体双方劳动权利义务分别是,在购买劳动力商品之后雇主一方的权利范围包括对劳动力的占有权和使用权,具体指合理组织调配劳动力、辞退职工等,以及收益权,具体指企业收入分配、劳动奖惩等;义务范围包括支付劳动力对价即工资、保障最低工资收入、提供安全卫生的劳动环境和社会福利保障、履行法定的工作时间和休息休假等等。雇主的权利义务是围绕劳动力展开的,因为雇主购买了劳动力就享受劳动力的使用权利,劳动力进入生产过程不仅劳动属于雇主的,而且劳动产品也归雇主即雇主享有收益权。与此相对的雇主就有义务支付劳动力对价,以及给予安全卫生的劳动环境、履行法定工作时间和休息休假等也是为了保护劳动力和保障劳动力的再生产。况且,现代经济发展表明人力资本的贡献大于物质资本,企业合理组织调配劳动力、辞退职工必须以劳动者的劳动能力为本,劳动能力是企业生存和发展的基础。所以,雇主在劳动法律关系中的权利义务的共同指向是劳动力,而不是劳动。

劳动者一方的权利范围包括劳动就业权、辞工权、劳动报酬权、职业培训权、福利保障权、劳动保护权和职工民主管理权、团结权、集体谈判权、集体行动权等;义务范围包括提供劳动履行劳动合同约定的义务,以及法律规定的其他义务。劳动者这些权利义务也是围绕劳动力展开的:

第一,劳动者的劳动就业权、辞工权指向对象是劳动力。劳动就业权如果指向劳动活动的话那么就不存在就业权问题,因为劳动活动是劳动力与生产资料结合进入生产过程才发生的,也就是

说已经就业了。辞工权是劳动力的转移再就业。

第二,劳动报酬权、职业培训权、福利保障权、劳动保护权指向对象也是劳动力。劳动报酬权的实现就是工资,是劳动力价格的货币表现,而职工民主管理权、职业培训权、福利保障权、劳动保护权也是为了保障劳动力再生产和劳动力不受侵害。

第三,职工民主管理权是指劳动力的所有者即劳动者参与企业管理和分享企业利润的权利,所以该权利指向对象是劳动力;团结权、集体谈判权和集体行动权(以下简称劳动三权)是因为雇主坚持买者的权利,要求实现收益最大化,出卖劳动力的劳动者坚持卖者的权利,要求合理正义的分配,他们的要求都具有市场经济的合理性,于是发生了权利与权利的对抗。而在这种对抗中双方力量的对比起决定性的作用,就单个雇主和单个劳动者来说,雇主的力量是强大的,所以劳动者要有劳动三权,才会具备与雇主对抗的力量。因此,劳动三权指向的对象还是劳动力。

第四,劳动者的义务是提供劳动、履行劳动合同约定,即劳动力的支出或是劳动力的使用,当然其指向对象是劳动力。

总之,在市场经济条件下劳动法律关系主体双方的权利义务共同指向对象是劳动力。所以,市场经济时期劳动法律关系的客体是劳动力。

综上所述,劳动法律关系的客体作为法的现象归根结底是由社会物质生活条件决定的,反映一定社会劳动经济关系的要求,通过对时代的物质生产方式与劳动法律关系联系的研究,我们看到劳动法律关系客体在不同的物质生产方式下出现不同的类型。在计划经济时期劳动法律关系的客体是劳动活动,在社会主义市场经济条件下即市场经济时期劳动法律关系的客体是劳动力。

参考文献:

- [1] 贾俊玲. 劳动法[M]. 北京:北京大学出版社,2009:36-38.
- [2] 徐芳. 关于“建立中国特色劳动力市场”的探讨[J]. 高等教育研究,1994(2):11-13.
- [3] 马克思. 资本论:第一卷[M]. 北京:人民出版社,1975:260-263.
- [4] 许建宇. “双重客体说”:劳动法律关系客体再论[J]. 法治研究,2010(11):63-67.
- [5] 郭捷. 劳动法[M]. 北京:中国政法大学出版社,2007:69.
- [6] 李德进. 体系化视角研究劳动法律关系[J]. 江西社会科学,2013(6):182-185.
- [7] 方勇. 劳动法律关系客体新论[J]. 法制与社会,2007(8):93-94.
- [8] 董保华. 试论劳动法律关系的客体[J]. 法商研究(中南政法学院学报),1998(5):33-39.
- [9] 柯凯铎. 对职工民主管理的法律思考[J]. 长春理工大学学报:社会科学版,2012(3):20-22.