

劳动关系的异化与同化

■ 彭妍君 王群

(兰州大学法学院,甘肃兰州 730000)

【摘要】劳动关系是劳动法领域中最基本的概念,只有认定劳动关系的存在与否以及明确界定劳动关系的具体标准,才可以保护劳动者的合法权益,明确用人单位和劳动者的权利义务关系。防止劳动关系不适当的同化与异化,并对劳动关系的同化和异化现象进行规制,才能构建和发展和谐稳定的劳动关系。

【关键词】劳动关系;界定;同化;异化

劳动关系属于人与人之间非常重要的社会关系的范畴,受法律调整后形成具有特定权利和义务内容的劳动法律关系。劳动关系是一类重要的社会关系。当前,劳动法和相应法规与规章对劳动关系的认定并无明确规定,理论上对劳动关系的认定也未达成一致,由此导致实践中在劳动关系的认定上执法标准不统一,出现了将劳动关系与劳务关系、人事关系等其他关系的混淆,由此影响到争议的处理程序和法律的适用,也损害了当事人的合法权益。更导致了劳动关系的同异化。

一、劳动关系的界定

首先,我们要对劳动关系的认定标准以及与劳动关系相关的一些概念做一个分析,以便我们更好的了解什么是劳动关系?依据我国现有的国情,政治,经济,文化,来更进一步分析劳动关系同化与异化的根本原因。然而,随着社会和经济的发展,当下劳动关系越来越呈现出多样化、复杂化的趋势,主要表现在:第一,工作时间更加灵活,兼职和非全日制用工形式出现并逐渐增多;第二,工作场所出现非固定化的趋势,劳动者可以到劳动力使用者指定的场所同样可以完成工作任务;第三,劳动关系主体多元化,出现了多边关系,如劳务派遣、双重用工等新的劳动关系形式。这种种现象都给认定劳动关系增加了难度,因此劳动关系认定标准的发展趋势也应该顺应劳动形式的发展趋势,综合考虑各种因素,将越来越多的新型的、具有劳动关系实质特征的劳动力使用关系纳入劳动法律的调整范畴。

其次,我国劳动法在法律层面上并没有对劳动关系给出相关的解释。但是,在有关劳动行政法规中确有所涉及到。因此,就是法律上的缺失和不完善,使得劳动关系概念不清晰,使很多人钻法律的空子,影响当事人的合法权益。所以,我认为我国鉴别劳动关系可以主要考虑劳动者所从事的是与用人单位性质相符的正常岗位劳动,劳动者提供的劳动是用人单位业务不可分割的一部分;劳动者与用人单位关系稳定;并由用人单位承担经济风险。

二、劳动关系与相关概念的辨析

我们除了对劳动关系进行认定外,还应当确定我国劳动关系的外延究竟有多广。这样这就需要我们厘清现实中争议较大、使用十分混乱的两对概念,即劳动关系与雇佣关系,劳动关系与劳务关系。雇佣关系是人类社会发展到资本主义阶段,劳动成为商品的一种劳动交易形态,是一种劳务提供与换取报酬的对价关系。劳动关系经历了雇佣关系社会化的过程。具体到我国,被纳入劳动法调整范围的社会关系被称为劳动关系,没有被纳入劳动法调整范围的那部分社会关系则以雇佣关系的形式存在,接受民事法律的调整。而劳务关系本身并不是一个法律概念,在法律规范中也未见有“劳务关系”的提法,只是我国学者在学术研讨中曾提出此概念以区分那些与劳动关系相近却又不属于劳动关系的社會关系。劳务关系是指平等的民事主体之间,一方按照约定向另一方提供有偿劳动,而另一方享受劳动成果并向其支付约定的报酬,所形成的这种权利义务关系。劳务关系概念的提出也是劳动关系异化的结果。

所以说,二者的区别在于是否具有从属性。劳动关系中的劳动者必需身份上从属于用人单位。而劳务关系双方完全是平等的民事主体,不存在管理与被管理的关系,劳务提供者的工作内容及方式不受劳务需求

者的控制,自主管理,自由支配劳动力,劳务需求者只享受劳动成果。判断某种社会关系是否属于劳动关系,并没有一个绝对的、一成不变的标准。对劳动关系的界定是一个对客观要素的主观判断过程,属于主观认识,存在多变性。现阶段对我国劳动关系的认识,应当充分考虑劳动形式多样性、灵活性的发展趋势,根据从属性的基本特征,与我国现阶段的经济的发展以及人们的价值理念相结合,从保护劳动者角度出发综合考量各种因素进行界定。

三、劳动关系同化与异化问题

什么是劳动关系的同化和异化呢?我们脑子里有很多疑问。劳动形式多样性、灵活性的发展趋势,以及我国对劳动关系的不明确界定,势必会导致劳动关系的异化与同化。所以,下面我们就以劳动关系与其它社会关系之间的相互联系进行分析,来揭示劳动关系同化与异化的原因。“异化”是指主体在一定的阶段,分裂出它的对立面,变成外在的异己的力量。而“同化”则是指主体的对立面在发展的过程中,变成内在的己己的力量。雇主和雇员是基本劳动关系的主体。雇主和雇员可以是个人,也可以组织形式出现在劳动关系中。我们可以把这种劳动关系称为简单的劳动关系,但是,随着社会和劳动形式多元化的发展,我们的劳动关系也变得复杂化了,与简单劳动关系具有密切联系的社会关系,如就业政策、职业培训、社会保障、劳动争议处理等,这些社会关系我们怎么处理。在市场经济国家,针对上述社会关系制定独立法律,与劳动法并列存在。但是在中国计划经济体制下,将上述社会关系均列入劳动法体系,由此构成大劳动法体系,这就是劳动关系的同化。因传统文化,市场,科技,信息和权利等各项环境因素对劳动关系的实体规则和程序规则产生的实际影响,把本不属于劳动关系范畴的其他关系,被劳动法体系所收纳。这种混同的现象造成了劳动关系的复杂化,使得我们更加难以去对劳动关系作出界定。

如果劳动关系发生形变而质不变。比如未依劳动法规定订立劳动合同,但劳动者事实上成为用人单位的成员,并提供有偿劳动而形成的事实上的劳动关系。其劳动关系外在形式有异化的情况,没有书面合同,但劳动者与用人单位之间存在劳动关系的实质仍没有改变。这就是劳动关系异化的一种情况。其次是,劳动关系的形变而质亦变,这种“变异”改变了劳动关系的性质,其表征的是劳动者与劳动使用者所形成的其他社会关系。还有一种是,劳动关系的形不变而质变,在现实中的表现如用人单位用书面劳动合同的形式,在无合法手续、证照下招用劳动者或招用童工的行为,其形成的社会关系,尽管形式上具备了劳动关系的外在要求,但不会产生实质上的劳动关系,而只是产生非法劳动关系。劳动关系的异化,让我们难以明确当事人之间的责任,不能很好的保护当事人的合法权益。

综上所述,在立法上我们应倾注更多的力量规范各种形式的用工,应借鉴西方一些国家较成熟的经验,结合中国特点制定出符合国情的法律规范。在规范劳务关系时,应采取严格的检查和管理制度,尽可能控制和严格管理各种不稳定的雇佣关系。如在法国用人单位要雇佣临时工,不能自行在报纸上刊登广告或直接到劳动力市场上寻找,而必须经过合法的临时工介绍所进行。临时工在与介绍所之间形成个体劳动合同关系的同时,用人单位与介绍所之间形成服务合同关系。介绍所享有真正雇主的权利,承担相应的义务。只有制度和法律的完善,让可以不让有些人钻法律的空子,获得非法的权益。

【参考文献】

- [1]王全兴.劳动法(第二版)[M].北京:法律出版社,2004.
- [2]黄越钦.劳动法新论[M].中国政法大学出版社,2003.
- [3]吴文芳.劳动关系界定标准探析[J].中国劳动,2005.
- [4]张文显.法理学[M].高等教育出版社、北京大学出版社,1990.

作者简介:彭妍君(1987—),女,甘肃兰州人,兰州大学2011级法律硕士。

王群(1987—),女,甘肃兰州人,兰州大学2011级法学硕士。

劳动关系的异化与同化

作者: [彭妍君](#), [王群](#)
作者单位: [兰州大学法学院, 甘肃兰州 730000](#)
刊名: [西江月](#)
英文刊名: [Xi Jiang Yue](#)
年, 卷(期): 2013(10)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_xjy201310154.aspx