

2009年北京市精品教材立项项目

BEIJINGSHIJINGPINJIAOCAILIXIANGXIANGM

劳动关系与劳动法

王少波 主编

LAODONG GUANXI YU LAODONGFA



中国劳动社会保障出版社

2009年北京市精品教材立项项目

北京市属市管高等学校人才强教计划（PHR）项目

劳动关系与劳动法

王少波 主编

LAODONG GUANXI YU LAODONGFA



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系与劳动法/王少波主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2011
ISBN 978-7-5045-9153-1

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动关系-研究-中国②劳动法-研究-中国
IV. ①F249.26②D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 152143 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 17 印张 297 千字

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

前 言

随着市场经济的深入发展，我国日益成为“世界工厂”，随之而来的劳动关系问题愈加突出，劳动关系与劳动法的理论建设越来越受学术理论界及社会各界人士的关注，也初步形成了一些基础理论；但面对实际生活中出现的大量问题，这些理论知识仍然显得不足。

本书作者长期从事劳动关系与劳动法的理论研究和教学工作，并在关注和参与处理劳动关系领域大量事件的基础上，运用理论与实践相结合的研究方法形成了自己独特的观点。这些观点体现在本书的各章节之中，必将丰富我国的劳动关系与劳动法理论。纵观全书的内容，读者可以发现以下几个主要特点：

第一，突出劳动关系与劳动法的并行关系。一些教材和著作认为劳动法是劳动关系理论中的一个组成部分；但本书认为劳动关系与劳动法是一种并行关系，二者互相联系，互相依赖。从劳动关系的角度来讲，劳动法是其重要组成部分和内容支撑；而从劳动法的角度来看，劳动关系是其调整对象和理论发展的必要前提。

第二，理论部分和实际部分结合得相得益彰。劳动关系与劳动法的理论发展离不开实践的发展，这些理论知识又需要在实践中得以检验。本书通过对大量典型案例的研究和分析去解释理论问题，同时运用理论知识解析这些案例的处理依据和结果。

第三，体现劳动关系与劳动法在我国的发展阶段和发展状况。劳动关系与劳动法理论在国外的的发展已经相当成熟和完善，因为劳动关系问题是伴随着西方市场经济的发展而形成和发展的。而我国的市场经济只是随着改革开放政策而出现的，发展历程只有短短几十年；相应地，我国的劳动关系问题必然和西方社会有所不同，

» 劳动关系与劳动法

表现出一定的历史性特点。有鉴于此，提出的相关理论必然符合和体现了劳动关系与劳动法在我国的发展阶段和状况。

本书以高等学校管理学各专业学生为主要对象，在介绍劳动关系与劳动法领域基础知识的基础上，通过介绍和剖析大量典型案例，不仅有助于提高学生学习的积极性和主动性，使劳动关系与劳动法理论变得亲切而生动，而且有利于培养、提高学生运用相关理论知识分析和处理实际问题的意识和能力。

本书第一章、第三章、第四章由王少波编著，第二章、第七章由李晓晖编著，第五章由兰花编著，第六章由左春玲编著。全书由王少波统稿。

本书借鉴、引用了其他学者的一些研究成果，在此表示衷心感谢。

由于时间仓促以及作者的理论修养与实践经验所限，本书难免存在错误和疏漏，敬请各位读者批评指正。

目 录

第一章 劳动关系概论	(1)
第一节 劳动关系的概念与特征	(1)
一、劳动关系的概念	(1)
二、劳动关系的特征	(3)
第二节 劳动关系的性质与类型	(6)
一、劳动关系的性质	(6)
二、劳动关系的类型	(10)
第三节 劳动关系的外部因素及内部因素	(31)
一、外部因素对劳动关系的影响	(31)
二、内部因素对劳动关系的影响	(41)
第四节 劳动关系运行的表现形式及其根源	(50)
一、劳动关系的冲突及其根源	(50)
二、劳动关系的合作及其根源	(54)
第五节 与劳动关系相关的几个概念	(55)
一、劳动法律关系	(55)
二、劳务关系	(57)
三、事实劳动关系	(62)
第二章 劳动关系的主体	(69)
第一节 劳动者	(69)
一、劳动者的概念	(69)
二、劳动者的法律含义	(70)

三、劳动者的劳动权利与劳动义务	(71)
第二节 工会	(75)
一、工会的概念	(75)
二、工会的发展历程	(77)
三、工会的行为方式和主要职能	(78)
四、工会的权利和义务	(80)
第三节 雇主和雇主组织	(84)
一、雇主的含义	(84)
二、雇主的劳动权利能力和劳动行为能力	(86)
三、雇主的权利与义务	(87)
四、雇主组织的含义	(88)
五、雇主组织的行为方式和任务	(90)
第四节 政府	(92)
一、政府在劳动关系协调中所起的作用	(92)
二、政府在劳动关系协调中所扮演的角色	(92)
三、劳动行政部门在劳动关系协调中的作用	(95)
第三章 劳动法律制度	(98)
第一节 劳动法的发展历程	(98)
一、世界劳动法律制度的起源	(98)
二、我国劳动法律制度的发展	(100)
第二节 劳动法的概念与作用	(102)
一、劳动法的概念	(102)
二、劳动法适用的范围	(103)
三、劳动法的内容	(104)
四、劳动法的作用与功能	(106)
第三节 劳动法的基本原则	(108)
一、劳动既是权利又是义务的原则	(108)
二、保护劳动者合法权益的原则	(109)

三、劳动力资源合理配置的原则	(110)
第四章 劳动合同制度	(112)
第一节 劳动合同的订立	(112)
一、合同的特点	(112)
二、劳动合同的性质	(112)
三、订立劳动合同的原则	(114)
四、劳动合同订立时的知情权	(117)
五、劳动合同的内容与条款	(117)
六、订立劳动合同应注意的事项	(135)
七、劳动合同的无效	(138)
第二节 劳动合同的履行与变更	(143)
一、劳动合同的履行	(143)
二、劳动合同的变更	(146)
第三节 劳动合同的解除与终止	(151)
一、劳动合同的解除	(151)
二、劳动合同的终止	(171)
三、经济补偿金的支付与核算	(175)
第五章 灵活用工制度	(187)
第一节 劳务派遣制度	(187)
一、劳务派遣的含义、起源及三方关系	(187)
二、劳务派遣的运行规则	(196)
第二节 非全日制用工	(203)
一、非全日制用工的概念	(203)
二、非全日制用工的有关规定	(204)
第三节 弹性工作制	(205)
一、弹性工作制的概念和分类	(206)
二、实行弹性工作制的优点及限制	(206)

三、关于弹性工作制的法律规定	(208)
第六章 集体谈判与集体合同制度	(210)
第一节 集体谈判和集体合同制度概述	(210)
一、集体谈判	(210)
二、集体合同制度	(218)
第二节 集体谈判制度的社会功能和集体合同制度的作用	(224)
一、集体谈判制度的社会功能	(224)
二、集体合同制度的作用	(225)
第三节 西方国家的集体谈判和集体合同制度	(227)
一、西方国家集体谈判和集体合同制度的发展概况	(227)
二、西方国家集体谈判和集体合同制度发展的特点	(229)
三、西方集体谈判制度的发展趋势	(229)
四、西方集体谈判制度经验对我国的启示	(230)
第四节 我国集体谈判和集体合同制度	(232)
一、我国集体谈判和集体合同制度的发展历程	(232)
二、我国集体谈判和集体合同制度现状及存在的问题	(233)
三、我国集体谈判和集体合同制度建设的基本思路	(235)
第七章 劳动争议处理制度	(238)
第一节 劳动争议处理制度概况	(238)
一、劳动争议的概念	(238)
二、劳动争议的类型	(239)
三、劳动争议的范围	(240)
四、劳动争议处理的基本原则	(240)
五、劳动争议的处理方式	(241)
第二节 劳动争议调解制度	(245)
一、劳动争议调解的概念	(245)
二、劳动争议的调解机构	(245)

三、劳动争议调解的原则	(246)
四、劳动争议调解的程序	(247)
第三节 劳动争议仲裁制度	(249)
一、劳动争议仲裁的概念	(249)
二、劳动争议仲裁机构	(249)
三、劳动争议仲裁的管辖和受案范围	(250)
四、劳动争议仲裁的程序	(251)
第四节 劳动争议诉讼制度	(255)
一、劳动争议诉讼的概念	(255)
二、劳动争议诉讼案件的受理范围	(256)
三、劳动争议诉讼的管辖	(257)
四、劳动争议诉讼的程序	(258)
参考文献	(262)

第一章 劳动关系概论

第一节 劳动关系的概念与特征

一、劳动关系的概念

一般意义上，关于劳动关系的定义有广义和狭义之分。从广义上说，劳动关系是人们在劳动中结成的相互关系。从法律研究的角度来看，这一定义并没有揭示劳动法学所要研究的对象的特点，与经济学上对劳动关系的定义差别不大。从狭义上说，劳动关系是劳动者与劳动力使用者在劳动过程中发生的社会关系。这一定义从劳动法学研究的角度出发，揭示了所要研究的劳动关系的主体为劳动者、劳动力使用者，劳动关系的性质为社会关系，而且是劳动过程中的社会关系。本文主要从狭义的角度研究劳动关系。

由于劳动关系主要是以劳动为内涵的概念，因此，要认识和理解劳动关系，首先必须从认识和理解劳动入手。劳动是一个使用范围十分广泛的概念，其含义往往因使用范围不同而有所差异。马克思在分析劳动过程时，对劳动的一般含义做过精辟的揭示，即：劳动是制造使用价值的有目的的活动，是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换的过程。据此，一般意义上的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，使用劳动力，运用劳动资料，改变劳动对象，创造使用价值，以满足人们需要的有意识、有目的的活动。它是人类生存的首要和最基本的条件。正如马克思所言，任何一个民族，如果停止劳动，不用1年，就是几个星期，也要灭亡。

劳动关系中的劳动，除了有一般的含义外，还有其特定的内涵，主要包括：

第一，从主体上看，这种劳动是劳动者以职工（雇工）身份所从事的劳动，凡不在职工之列的人员所从事的劳动或虽在职工之列却以职工以外的身份所从事的劳

动，如现役军人的军工劳动，罪犯、劳教人员和战俘的劳役劳动，家庭成员的家务劳动，个体劳动者和合伙人的劳动，职工以公民身份从事的社会义务劳动，都不属于劳动关系中所指的劳动。

第二，从目的上看，对于劳动者来讲，它是作为一种谋生手段的职业劳动，即以获取报酬作为其主要生活来源，而相对固定在一定劳动岗位上所从事的劳动。社会义务劳动和其他无偿劳动，以及虽有一定报酬但目的不在于谋生的劳动，都不属于劳动关系中所指的劳动。

第三，从性质上看，它是履行劳动法律义务的劳动，也就是说，它是劳动者为了向用人单位（雇佣者）履行以法定形式确定的义务而进行的劳动。从形式上看，它是用人单位内部有组织的集体劳动。这是指各个职工由用人单位组织起来并在其指挥或指派下，以用人单位的名义共同从事的劳动。在这里，职工的劳动受用人单位内部劳动规章制度的约束，受用人单位经营者或管理者意志的支配。仅从此意义上看，这种劳动对职工而言，是一种被动的从属劳动。

结合上述关于劳动概念的分析，我们可以对劳动关系下一个定义：所谓劳动关系，是劳动者与用人单位在实现劳动的过程中建立的社会经济关系。从该定义中主体的角度分析，一般来讲，劳动关系的主体是指劳动者与用人单位，但这只是个别劳动关系中的主体；围绕着个别劳动关系，还存在着集体劳动关系与产业劳动关系，后两者劳动关系的主体还包括：

(1) 工会：劳动关系主体间的双重性关系也决定了劳动者必须组建自己的组织——工会。工会是劳动者自己的组织，是维护劳动者权利、利益的组织。工会将劳动关系主体一方组织起来，减少劳动力供给方的内部竞争，使得劳动力供求关系发生有利于劳动力供给方的变化。工会通过集体活动、集体谈判、集体参与等活动，使得劳动关系主体双方得以沟通、协商，进而各自调整、相互协调，因而形成较和谐的劳动关系，从而保障劳动者权益，促进劳动生产率的提高。

(2) 雇主组织：维护雇主利益、建立协调的劳资关系、促进社会合作，是雇主组织建立的宗旨和目标。也就是说，雇主组织推动雇主提高企业的竞争力，改善雇员工作、生活质量，实现对股东、雇员、客户和国家的义务。一般来说，雇主组织职能的发挥主要作用于以下两个层次：一是为保持和谐的劳动关系在国家及地方一级建立三方机制，加强政府、工会和雇主组织在劳动关系问题上的协调和合作；二是在企业一级以提高企业的竞争力并改善劳动者的素质为目标，通过企业发展创造良好的就业条件，减少企业与员工之间的摩擦，促进和谐。

(3) 政府：在劳动立法方面，政府部门应当积极加强法制建设，建立一整套与

社会主义市场经济发展及企业的现状相适应的法律体系，以规范企业的劳动关系，解决我国目前存在的劳动关系法律约束机制缺失的问题。在劳动执法与监察方面，政府应当加大人员、资金的投入，解决限制我国劳动执法与监察发挥作用的瓶颈问题；加强劳动执法与劳动监察力度，全面落实相关劳动法律法规，实现政府对企业劳动关系运行的有效干预及对劳动者权益的维护。

二、劳动关系的特征

劳动关系作为当代社会一种重要的社会关系，其表现出不同于其他社会关系的特征，主要体现在以下几个方面。

（一）劳动关系发生在劳动者提供劳动力与用人单位提供的生产资料相结合的实现劳动过程中

劳动关系的目的在于实现劳动过程，而劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素的结合为前提，也可以说，劳动过程就是劳动力和生产资料两种要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种主体之间形成劳动力和生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能实现。

劳动关系以劳动力的使用为核心，形成了二元权利结构。一方面，劳动者个人对劳动力拥有占有权和使用权，用人单位在使用劳动力的过程中，应当为劳动者提供保障劳动力再生产所需要的时间、物质、技术、教育等方面的条件，不得损害劳动力本身及其再生产机制，也不得侵犯劳动者转让劳动力使用权的自由和在劳动力被合法使用之外支配自己劳动力的自由；另一方面，劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位，由用人单位根据生产劳动的需要对劳动力进行分配和安排，同生产资料相结合。所以，劳动关系是体现和表达劳动过程的一种社会关系，而相应的劳动成果仅是其内容的一个部分。

根据这一特征，律师与客户之间所形成的关系、洗衣店老板与顾客的关系等与劳动关系表面上有些相似的社会关系就不是劳动关系。虽然这些社会关系中也有一方提供劳动（比如律师和洗衣店老板），另一方提供报酬（比如律师的客户、洗衣服的顾客），但在这些社会关系中提供劳动的一方不仅仅提供劳动，同时还提供有关的生产资料（包括生产工具和设备、工作场地、劳动条件等），而另一方仅提供报酬并接受相应的劳动成果。双方的关系主要体现在最终劳动成果的实现上。

（二）劳动关系是在用人单位录用劳动者以后所形成的关系

从劳动关系形成的阶段上来看，劳动关系是在用人单位录用劳动者以后所形成的关系。一般而言，劳动者与用人单位的关系分为三个阶段：第一阶段为求职招聘

阶段，双方在此阶段形成的是就业关系。它是劳动关系形成的必要前提阶段，主要体现在围绕着是否建立劳动关系而进行的了解、谈判活动方面。双方发生争议主要集中在就业歧视、是否如实披露属于知情权范围内的事项以及是否泄漏在招聘过程中所知悉的对方的知识产权等方面。第二阶段是劳动关系的形成以及履行阶段。该阶段形成的标志就是用人单位正式录用了劳动者，表现形式是双方签订了劳动合同或者因劳动者开始提供劳动而形成事实劳动关系。此时双方发生的争议便是劳动争议。第三阶段是劳动关系终止后所形成的关系。劳动关系终止的标志是劳动合同的解除、终止、劳动者退休、用人单位因各种原因（自行解散、破产、被撤销、被责令关闭等）而导致的主体消失。比如退休职工接受用人单位的返聘而形成的关系。

【案例导读】四川大学法学院学生蒋韬因身高而受歧视案

【案情简介】2001年12月23日，原告蒋韬看到《成都商报》上刊登《中国人民银行成都分行招录行员启事》，其中第一条“招录对象”规定：“2002年普通高等院校全日制应届毕业生具有大学本科及以上学历的经济、金融、计算机、法律、人力资源管理、外语等专业的学生。男性身高在168厘米、女性身高在155厘米以上，生源地不限。”原告是四川大学法学院1998级学生，认为成都分行的上述规定，是对包括自己在内的仅因身高不符合上述条件的报名者的身高歧视，侵犯了原告享有的宪法赋予的担任国家公职的平等权。虽然被告在法院受理此案以后，改变了被诉行为，取消了身高限制规定，但与原告诉请法院审查的行为无关，更不能改变被诉行为的违法、侵权性质。综上所述，请求法院依法确认被告的被诉具体行政行为违法、被告停止发布该内容的广告等。此案于2002年1月7日由成都市武侯区人民法院受理。同年4月25日，此案在武侯区人民法院开庭审理，控辩双方在庭上围绕“原告宪法所赋平等权”等焦点展开激烈辩论，庭审历时3小时，法庭宣布“择日公布再审或宣判日期”。同年5月5日，成都市武侯区人民法院作出判决：驳回蒋韬的诉讼请求。法院作出驳回原告起诉裁定的理由有二：一是中国人民银行成都分行招录行员行为不是其作为金融行政管理机关行使金融管理职权、实施金融行政管理的行为，因此，不属于被告的行政行为范畴，依法不属于人民法院行政诉讼的主管范围；二是被告的这一行为在作出时并未对外产生拘束力或公定力。该行为的效力只有在招录行员的报名期间即“2002年1月11日至17日”才产生。而被告成都分行在该行为产生效力之前就已自行修改了启事的内容，撤销了对招录对象的身高条件规定，消除了该行为对外部可能产生的法律后果和对相关人的权利义务产生的实际影响。因此，被告的行为实际上并未给原告及其他相关人报名应试的

权利造成损害。原告蒋韬所称的侵权事实尚未发生，不具有可诉性。此案被蒋韬的代理人周伟教授称为“中国法院受理的宪法平等权利的第一案”。^①

【案例解析】在本案中，原告的平等权不能适用《劳动法》获得救济。因为《劳动法》第2条规定的调整对象是已经与单位形成劳动关系的劳动者，蒋韬与成都分行显然还没有形成劳动关系，不属于《劳动法》所调整的劳动关系。

（三）劳动关系是职业的、有偿的关系

劳动法上的劳动关系，是指用人单位向劳动者给付劳动报酬，而由劳动者提供职业性的劳动所形成的法律关系。劳动法上的劳动关系源于民法中的雇佣关系，所以与民法中的承揽、承包、代理等关系，并不是很容易区分。劳动法对劳动者实行特别保护，用人单位对劳动者承担的责任要高于一般的民事关系，所以，现实生活中有的用人单位往往以双方之间是承揽、承包、代理关系为由来推卸劳动法上的责任。区分劳动关系与这些社会关系的标准之一就是劳动关系中的劳动者提供的劳动是职业性的劳动。

所谓职业性的劳动，是指在用人单位内部形成的稳定的业务岗位上，劳动者在用人单位的指挥和支配下所从事的劳动，是一种从属性的劳动。在这种劳动中，用人单位可以对劳动者实行管理和监督，可以制定一系列规章和制度来约束劳动者；用人单位可以随时对工作进行修正，劳动者工作过程中必须听从用人单位的指挥与安排，其提供劳动的时间和方式往往不能由自己决定。一般来讲，该类劳动具有长期性、重复性的特点。而承揽关系中，定做人与承揽人地位平等。承揽人在完成工作中具有独立性；如何完成工作，由承揽人自己决定，不受定做人的监督；承揽人一般以自己的设备、技术和劳力完成工作，他有权根据自己的经验、知识和技能，选择他认为完成工作的最好方法。承揽人的劳动系一种“独立劳动”。

由此可以判定，现实生活中的大学生勤工助学活动形成的关系不是劳动关系。

劳动关系也是有偿性的关系。因为劳动者提供劳动的目的是为了获取劳动报酬，这是劳动者生存的保障。奥运会志愿者的志愿服务以及现役军人服从部队的指挥所从事的劳动而形成的关系就不属于劳动关系。

^① 参见：李忠夏. 试评析“宪法平等权”第一案. <http://www.148com.com/html/506/100871.html>

第二节 劳动关系的性质与类型

一、劳动关系的性质

(一) 平等性

平等性是由劳动力市场的等价交换的原则决定的。这种平等性，表现在劳动关系双方各是独立的财产所有者，所以他们之间有可能建立一种以双方合意为基础的等价有偿的社会经济关系。

在实行市场经济的国家，劳动者作为自身劳动力的所有者，可以自由选择自己所满意的用人单位。而用人单位在选择应聘者时，也可不受干预地做出选择。因此，从这一角度看，双方是平等的。但这种平等是相对的。从总体上看，劳动者和用人单位在经济利益上是不平等的。但作为个体的劳动者，尽管其在经济利益上弱于用人单位，但由于用人单位的数量很多，因而他可以选择一个相对平等的用人单位。因此，这种平等性是在总体上的不平等前提下而给予的部分平等，或者说是受限制的平等。正是因为这种平等是有限制的，而劳动者真正要享受到这种有限的平等，还需具备一定的外部条件。在劳动关系中，如果所有的用人单位达成一致，以非常刻薄的待遇对待劳动者，则无论劳动者做出何种选择，其结果显然是不公平的。那么，用人单位是否有可能达成如此广泛的一致呢？历史与现实均证明，这是可能的。由于用人单位追求的是利润最大化，而给予劳动者的待遇越低则越能实现这一目标，于是，用人单位在市场经济中很容易达成这种默契。这种情况类似于消费者在选购商品时的平等选择权：商家与消费者在地位上是天然不平等的，如果任由双方采取貌似平等的方式进行交易，则商家为了获取利益，必然会出现标准合同、除外责任等损害消费者的做法。因此，为了保证劳动者有限制的平等，国家必须以法律的形式予以干预，以确保任何用人单位提供的条件不低于劳动者的生活底线，以此确保劳动者选择就业时的相对公平。

(二) 从属性

一旦劳动关系建立起来，作为劳动者个人与雇主之间的平等关系即告结束，劳动者必须服从雇主的支配或指挥，完成一定的工作任务。在劳动关系的实际运行中，劳动者与雇主之间的关系并无平等性，只有从属性。这种从属关系具体表现为

劳动过程中的行政管理关系，命令与服从是这种关系的原则。^① 这种特点反映了劳动关系的建立实际上是确立了劳动力的有偿让渡。一旦关系确立，雇主便取得了劳动力的支配权，从属关系由此形成。这种从属性还可以从生产关系的各个环节中体现出来：在生产过程中，个体劳动者作为整个用人单位的一部分，必须服从于用人单位的生产需要；在分配过程中，个体劳动者必须依赖于用人单位整体的分配制度，而不能自行决定。只要劳动者还是用人单位的一员，这种从属性就会保持下去，直至劳动者脱离用人单位，与用人单位解除劳动关系。

劳动关系的这种实际的不平等，是由劳动关系中的劳动是一种“从属劳动”，劳动关系的本质是一种“从属关系”所决定的。

马克思最早提出市场条件下工人与资本的关系是“从属关系”^②，揭示了以资本为中心的市場化的劳动关系中劳动的从属性或从属劳动的特质。

这种从属劳动可以从以下两点体现出来：

第一，从劳动关系的特征上体现出来。在现阶段，对于劳动者而言，劳动仍然是谋生的手段，而不是可有可无的活动。因此，劳动者只能通过与生产资料相结合，以获得生活的条件。而对于生产资料的所有者而言，其不存在谋生的问题，而存在获利与否的问题。因此，两者从一开始就存在着地位上的差别，可以说这种差别是先天的，同时又渗透在劳动关系的每一个方面。此外，这种不平等的地位决定了劳动者依附于生产资料所有者，而不是生产资料所有者依附于劳动者；同时，这也决定了劳动力依附于生产资料和劳动对象，而不是生产资料和劳动对象依附于劳动力。

第二，直接体现在确定劳动关系的劳动合同中。在从计划经济向市场经济的过渡中，随着市场化劳动关系的形成，人们注重了劳动者可以以劳动力所有者的身份自由签订劳动合同，却忽视了劳动者作为劳动力所有者在劳动力市场上只能从属于资本。市場化的劳动和劳动关系，即雇佣劳动和雇佣关系；而劳动的从属性，则是雇佣劳动最本质的特征。在市場条件下，劳动者对于劳动力的处置，只能屈从于劳动力市場的需求和价格；劳动者的劳动，也并不是真正自主的劳动，而是在经济上、人格上和組織上都必須从属于雇主的雇佣劳动。^③ 劳动的从属性或从属劳动，

① 梁慧星，王利明。经济法的理论问题。北京：中国政法大学出版社，1986。207~211

② 马克思恩格斯全集（第3卷）。北京：人民出版社，1957。673

③ 关于中国的劳动关系是否具有阶级的从属性，是个更加复杂的问题。国有企业的劳动关系另当别论，但私有企业的劳动关系，作为私有制的雇佣劳动关系，其性质就是劳资关系。这种劳资关系是否是阶级关系，并不在于人们主观如何认定，而在于这一关系是否存在着剩余价值的无偿占有。