

劳动与社会保障法： 规范与应用

主 编 岳宗福 秦 敏
副主编 郑 言 王雪蝶

西南交通大学出版社
· 成 都 ·

作者简介

岳宗福，男，山东工商学院教授，中国社会法研究会常务理事。1996年毕业于山东大学，获硕士学位；2005年毕业于浙江大学，获博士学位。现主要从事劳动社会保障政策与立法的研究与教学，在《浙江大学学报》（人文社科版）、《社会保障制度》（人大复印资料）、《金融与保险》（人大复印资料）、《社会保障研究》等学术刊物发表论文60余篇，先后出版《近代中国社会保障立法研究》（齐鲁书社2006年版）、《五险一金制度·案例·答疑》（中国法制出版社2008年版）、《中华人民共和国社会保险法解读及应用指南》（人民日报出版社2010年版）、《社会保险法制度解读·案例应用与实务答疑》（中国法制出版社2011年版）、《社会保险法实用问答及应用指南》（法律出版社2011年版）、《劳动法与社会保障法实用教程》（中国法制出版社2014年版）、《机关事业单位养老保险制度改革：知识解答与政策解读》（人民日报出版社2015年版）、《中国社会保险制度》（人民日报出版社2018年版）等多部著作或教材。

序 言

习近平总书记在党的十九大报告中指出：全面依法治国是中国特色社会主义的本质要求和重要保障。完善以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系是落实全面依法治国基本方略的前提和基础，是中国发展进步的制度保障。中国特色社会主义法律体系由七大法律部门构成，劳动法与社会保障法被明确划入社会法。在当今中国，对社会法的内涵主要有两种不同的界定：一种是作为第三法域的社会法，一种是作为法律部门的社会法。

一、作为第三法域的社会法

公元3世纪，古罗马法学家乌尔比安首次提出了公法和私法的划分，指出：“有关罗马国家的法为公法，有关私人的法为私法。”后来这种划分被法学家接受并沿用下来，今天我们通常将规范国家公权力（power）的法律称为“公法”，将规范私权利（right）的法律称为“私法”。现在，比较流行，也比較容易被理解的公法与私法的划分标准，主要是根据国家公权力在法律关系中的存在与否决定的。一个法律关系如果有一方是国家（法律主体之间地位不对等），就被认为属于公法；双方都是私人当事人的（法律主体之间地位平等），就属于私法。由此看来，大多数的法律都是公法，比如宪法、行政法、刑法等，而纯粹的私法是民法（大民法，含合同法、物权法等）。

作为法域的社会法，一般被认为是介于私法与公法之间的第三法域，即“私法公法化”或“公法私法化”，或“法律社会化”的结果。社会法舶来自西方的“社会立法”（social legislation）概念，最早起源于德国。在西方，社会立法也有广义和狭义的区别，为了保护特别风险下的人群利益而进行的社会立法属于狭义的社会立法，为了普罗大众的利益而进行的社会立法属于广义的社会立法。大体而言，在英美国家，社会立法通常做广义的理解；而在德法等欧陆国家（包括东方的日本），通常做狭义的理解。不论称“社会法”，还是“社会立法”，起初都不过是对近代以来“法的社会化”趋势的

一种概念化描述。我国在民国时期曾组建过“社会法临时起草委员会”，察当时“社会法”之内涵，也实为狭义的社会立法。

中国传统法律制度重公权、轻私权，形成了重刑（法）轻民（法）的一元化法律结构。清朝末年的改法修律活动，开始引入欧陆法系的法律文化，开启中国法律的近代转型之路，并逐步形成了明确区分刑法（公法）与民法（私法）的二元化法律结构。在此过程中，自19世纪末以来由俾斯麦开启的社会立法渐成为欧陆法系的重要法律制度，并在国际上引发了“法的社会化”之现代“潮流”。如前所述，民国政府引入社会法之理念，组建社会法起草机构，既为顺应此“潮流”之举，亦开启了中国法律制度由二元化走向三元化法律结构的第二次转型之路。纵观中国法律制度的转型之路，中间虽多曲折，但大趋势并未改变。1978年改革开放以后，劳动法、劳动合同法、社会保险法、慈善法等已经陆续颁行，社会救助法、社会组织法等也已经提上了立法议程，这些劳动领域和社会领域的立法无疑体现了“法的社会化”这一现代潮流，也标志着中国已经进入了社会立法的一个活跃时期。

二、作为法律部门的社会法

2011年10月27日发布的《中国特色社会主义法律体系》（白皮书），明确宣布中国特色社会主义法律体系已经形成。中国特色社会主义法律体系是以宪法为统帅，由“宪法相关法、民法商法、行政法、经济法、社会法、刑法、诉讼与非诉讼程序法”等七个法律部门组成的有机统一整体。社会法作为一个法律部门，是调整劳动关系、社会保障、社会福利和特殊群体权益保障等方面的法律规范，遵循公平和谐和国家适度干预原则，通过国家和社会积极履行责任，对劳动者、失业者、丧失劳动能力的人以及其他需要扶助的特殊人群的权益提供必要的保障，维护社会公平，促进社会和谐。

由此可见，在官方文件当中，社会法这个概念只是在法律部门的含义上来使用的。但作为一个法律部门的社会法，根据其所涵盖内容的多少，又大致可以划分出广义、中义、狭义三个不同层面。广义社会法相当于“第三法域”，包括劳动法、社会保障法、社会福利法、公益事业法、特殊群体权益保障法、住宅法、卫生法、环保法、义务教育法等；中义社会法基本等于官方使用的社会法的含义，包括劳动法、社会保障法、社会福利法、公益事业法、特殊群体权益保障法；狭义的社会法则等同于社会保障法或社会福利法。也有学者主张，中义的社会法等于劳动法和社会保障法，狭义的社会法等于社会保障法。

三、编写体例与修订说明

劳动法是关于劳雇关系的法律规范，社会保障法是关于公共给付的法律规范，两者性质不同。所以，本书在编排体例上，首先对劳动与社会保障法基础知识进行概述，然后分别从劳动法与社会保障法两大部分进行介绍和阐释。在劳动法部分，主要基于现行《中华人民共和国劳动法》的章次安排和已经颁行的其他相关法律法规，同时也适当借鉴了历史上关于劳动法典草案的编纂设计，计由劳动就业法、劳动合同法、劳动基准法、劳动保护法、劳动争议法、劳动组织法、集体合同法、民主参与法、劳动监察法等组成。在社会保障法部分，由于我国尚未出台综合性的社会保障法，且关于社会保障内涵的理解莫衷一是，所以本书在内容编排上尽量兼顾实务部分与学界的“共识”，由社会保险法、社会救助法、社会福利法、军人保障法、住房保障法等组成。除了内容编排具有上述特色外，本书关于劳动和社会保障法的理论叙述力求简明扼要，而对于我国现行劳动和社会保障法的规范解读和实务应用则力求细致入微，故名《劳动与社会保障法：规范与应用》。

本书在原实用教程的基础上修订而成，这次修订对原书的结构和内容都进行了全面调整、改写和修补，具体说明如下：一是凸显了应用性与实用性，在“复习与思考”部分补充了近年国家司法考试中涉及劳动与社会保障法的真题，便于读者了解和掌握国家法律职业资格证书考试在劳动与社会保障法方面的侧重点和新动向；二是优化了篇章结构布局，对涉及集体劳动关系的法律规范进行了集中编排，同时考虑到社会保险法的内容较多，所以拆分为两章，一章为社会保险法总论，另一章为社会保险法分论；三是丰富了全书的内容，增补“民主参与法”一章，完善了集体劳动关系的法律规范，同时考虑到军人保障、住房保障是新时代民生保障不可或缺的重要组成部分，添加了军人保障法、住房保障法两章内容。同时，还对原书的部分内容及文字表述进行了改写、删减、增添及补正。本书既可以作为高等院校劳动与社会保障、人力资源管理、劳动关系、社会工作等专业学生学习劳动和社会保障法的教材，也为劳动与社会保障法相关实务部门提供了一本兼顾理论与实务的实用教程，同时也为每位劳动者和公民了解和维护自身劳动及社会保障权益提供了必备的法律规范与应用指南。最后，当然也是最重要的，由于编者学识水平和时间精力有限，书中难免存在错讹疏漏之处，敬请读者批评指正。

作者 谨识

2018年10月16日 于烟台

目 录

第一章 劳动与社会保障法基础	001
第一节 劳动法基础.....	001
第二节 社会保障法基础.....	014
复习与思考.....	023
第二章 劳动就业法	025
第一节 概 述.....	025
第二节 公平就业.....	029
第三节 就业服务与管理.....	032
第四节 职业教育与培训.....	038
复习与思考.....	045
第三章 劳动合同法	046
第一节 劳动合同的概念与分类.....	046
第二节 劳动合同的订立与形式.....	050
第三节 劳动合同的内容与条款.....	053
第四节 劳动合同的生效与无效.....	060
第五节 劳动合同的履行与变更.....	062
第六节 劳动合同的解除与终止.....	065
第七节 劳务派遣与非全日制用工.....	081
复习与思考.....	089
第四章 劳动基准法	096
第一节 工时基准.....	096
第二节 工资基准.....	105
复习与思考.....	117
第五章 劳动保护法	119
第一节 概 述.....	119
第二节 劳动安全.....	123
第三节 劳动卫生.....	126
第四节 特殊劳动保护.....	134
复习与思考.....	138

第六章 劳动争议法	139
第一节 概 述.....	139
第二节 劳动争议调解.....	145
第三节 劳动争议仲裁.....	148
第四节 劳动争议诉讼.....	159
复习与思考.....	164
第七章 劳动组织法	166
第一节 工会组织.....	166
第二节 雇主组织.....	173
第三节 国际劳工组织.....	177
复习与思考.....	181
第八章 集体合同法	182
第一节 概 述.....	182
第二节 集体合同的内容和期限.....	187
第三节 集体合同的订立和效力.....	188
第四节 集体合同的履行、变更、解除及终止.....	192
第五节 集体合同的争议处理.....	195
复习与思考.....	196
第九章 民主参与法	198
第一节 概 述.....	198
第二节 职工代表大会.....	201
第三节 民主参与的其他形式.....	204
复习与思考.....	206
第十章 劳动监察法	208
第一节 概 述.....	208
第二节 劳动保障监察.....	212
第三节 工会劳动法律监督.....	220
复习与思考.....	222
第十一章 社会保险法（上）	223
第一节 社会保险经办.....	223
第二节 社会保险基金.....	235
第三节 社会保险监管.....	238
第四节 社会保险争议处理.....	241
复习与思考.....	247

第十二章 社会保险法(下)	248
第一节 养老保险	248
第二节 医疗保险	260
第三节 工伤保险	266
第四节 失业保险	279
第五节 生育保险	290
复习与思考	293
第十三章 社会救助法	297
第一节 概述	297
第二节 最低生活保障	304
第三节 农村五保供养	309
第四节 自然灾害救助	312
第五节 流浪乞讨人员救助	317
第六节 专项救助	321
复习与思考	329
第十四章 社会福利法	330
第一节 老年人福利	330
第二节 妇女儿童福利	335
第三节 残疾人福利	341
复习与思考	347
第十五章 军人保障法	348
第一节 军人保险	348
第二节 军人优抚	361
复习与思考	367
第十六章 住房保障法	368
第一节 保障性住房	368
第二节 住房公积金	377
复习与思考	385
附件 本书所涉主要法律法规	386
参考文献	390

第一章 劳动与社会保障法基础

劳动与社会保障法的历史、概念与理论是学习劳动法与社会保障法的知识基础。劳动法基础概括介绍劳动法的概念、历史、渊源、调整对象、适用范围、劳动法律关系、劳动者的权利与义务等基础知识；社会保障法基础概括介绍社会保障法的概念、历史、功能、原则、渊源、调整对象、立法模式、法律体系等基础知识。

第一节 劳动法基础

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律规范的总和。劳动法有广义和狭义之分：狭义上的劳动法，一般是指国家最高立法机构制定颁布的全国性、综合性的劳动法；广义上的劳动法，是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。劳动法是工业社会的产物，以劳动力和生产资料分属不同主体为前提条件，是劳动者长期抗争的结果，也是维护劳动力市场自由平等竞争的基本规范。

一、劳动法简史

在工业革命前约 400 年的英国，曾经颁布过强迫被赶出土地的劳动者到工厂去做工、强制建立劳动关系的所谓“劳工法规”。在黑死病流行、劳动力短缺的背景下，英王爱德华三世于 1349 年颁布了英国历史上第一个“劳工法规”，此后的 400 多年里，“劳工法规”一再修订，并被其他欧洲国家仿效。这与工业革命以后出现的以保护劳动者为宗旨的劳动立法完全不同，通常不被认为是现代劳动法的起源。1802 年英国议会通过的《学徒健康及道德法案》，是英国历史上第一个保护童工的立法，也是第一部限制资本家剥削工人的法律，被认为是“工厂立法”的开端，开创了现代劳动立法的先河。

1804 年《法国民法典》作为第一部资产阶级民法典，将劳动关系的性质确认为“劳动力租赁”（“劳动力的租赁者，谓当事人约定，一方为他方完成一定的工作，他方支付报酬的契约”），并为资产阶级各国仿效。这反映了劳动关系的双重特征：首先，劳动力作为一种特殊商品蕴含于劳动者体内，劳动关系具有人身隶属性的特征，需要对劳动力的所有者进行特殊保护；其次，劳动力的使用权及支配权的让渡具有财产性和平等性的特征，需要遵循商品买卖的一般规则。因此，现代工厂立法与劳动力租赁契约的民法规范逐渐融合，形成了以保护劳动者为宗旨的独立法律部门——现代劳动法。

英国作为工业革命的发源地，既是现代工厂立法的起源地，也是工会立法最早的国家。1871年英国议会通过世界上第一部《工会法》，正式承认工会的合法地位。19世纪80—90年代，德国最早推出劳工社会保险立法，创建现代社会保险制度，影响深远。集体劳动关系立法开始于19世纪下半叶，主要的立法成果有英国1875年颁布的《企业主和工人法》，法国于1919年颁布的《劳动协约法》，德国于1921年颁布的《集体协议法》（也称《团体协约法》），美国于1935年颁布的《全国劳动关系法案》（又称《瓦格纳法案》或《华格纳法案》）等。

俄罗斯十月革命后成立的苏维埃政权于1918年通过了世界上第一部社会主义性质的劳动法——《苏俄劳动法》，在此基础上又于1922年制定了《苏俄劳动法典》。日本是亚洲最早制定劳动法规的国家，在1911年即颁布了《工厂法》，后来被1947年颁布的《劳动标准法》所取代；日本的《劳动标准法》是一部综合性的劳动保护立法，确立了劳动条件的基准，这种综合性的劳动基准立法模式在亚洲地区产生了重要影响。国际劳工组织于1919年成立后，一直致力于在国际范围内推动劳动立法，制定国际劳工公约和建议书是国际劳工组织推动国际劳动立法的基本形式；在第二次世界大战前，国际劳工组织制定公约和建议书的原则是1919年《国际劳动宪章》中所列的9条原则；第二次世界大战后则主要是1944年通过的《费城宣言》中提出的各项原则。国际劳工组织制定公约和建议书的内容比较广泛，主要包括劳动基本权利、就业政策、劳动工作条件、社会保障、劳动关系、劳动管理等方面。

中国劳动立法最早可以追溯至民国北京政府（北洋政府）于1923年颁布的《暂行工厂规则》，这通常被认为是中国历史上第一部调整劳动关系的法律。南京国民政府于1927年成立后，成立了劳动法起草委员会，组织编纂劳动法典，并于1929年完成《劳动法典草案》，后因放弃法典化立法模式改采用单行法模式，截止到抗日战争全面爆发前，陆续公布有《工会法》（1929年）、《工厂法》（1929年）、《劳资争议处理法》（1930年）、《团体协约法》（1930年）、《劳动契约法》（1931年）、《最低工资法》（1936年）等。抗日战争期间，国民政府迁都重庆，于1943年颁布《职工福利条例》。

中国共产党成立之初，即组建中国劳动组合书记部作为劳动工人运动的总机关，于1922年发起了劳动立法运动，并领导拟定了《劳动立法原则》、制定了《劳动法案大纲》，推动了民国北京政府的劳动立法。在中华人民共和国成立前，中国共产党在革命根据地和解放区制定的劳动法规是中国社会主义性质劳动法的萌芽，如1931年制定的《中华苏维埃共和国劳动法》、1942年制定的《陕甘宁边区劳动保护条例（草案）》、1948年制定《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》等。

中华人民共和国成立后的劳动立法，以1978年改革开放为界可以分为前后两个大的时期。前一时期的主要立法有1950年颁布的《中华人民共和国工会法》、1951年颁布的《劳动保险条例》等法律法规及涉及工人失业、劳资关系、劳动保护等的一系列规范性文件。改革开放以后，首先，以1994年颁布的《中华人民共和国劳动法》为基本法，形成由《工会法》（2001年修订）、《职业病防治法》（2001年）、《安全生产法》（2002年）等重要法律及一系列行政法规、行政规章、规范性文件构成的劳动立法体系。2007年公布的《中华人民共和国劳动合同法》被称为“新劳动法”，标志着中国劳动立法进入了一个新阶段。

由于特殊的历史原因，在中国香港、澳门和台湾地区形成了不同特色的劳动相关规定。在香港地区，1968年制定的《雇佣条例》是调整劳资关系的重要规范；在澳门地区，1984年制定的《劳资关系法令》是调整劳资关系的重要规范；台湾地区沿袭了20世纪30年代民国

劳动立法的基础，制定的主要劳动相关规定有 1951 年的所谓“劳工保险条例”、1974 年的所谓“劳工安全卫生法”、1992 年的所谓“就业服务法”、1993 年的所谓“劳动检查法”等，而于 1984 年制定的所谓“劳动基准法”（后多次修订）是台湾地区一部重要劳动相关法规。

二、劳动法的渊源

劳动法的渊源，也称为劳动法的形式，是指劳动法律规范的具体表现形式。它表明劳动法律规范以什么形式存在于法律体系中，告诉人们从何处找到劳动法律规范。在成文法国家，劳动法的渊源仅限于各种成文法；在承认不成文法的国家或地区，劳动法的渊源除了成文法外，还包括判例法和习惯法。我国劳动法的渊源主要包括以下方面。

（一）宪法中有关劳动领域事务的规定

《中华人民共和国宪法》在“公民的基本权利和义务”一章第四十二条至第四十五条对劳动领域事务做出了具体规定。第四十二条规定：中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。第四十三条规定：中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。第四十四条规定：国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。第四十五条规定：中华人民共和国公民在年老、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。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。国家和社会保障残废军人的生活，抚恤烈士家属，优待军人家属。国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

（二）全国人大及其常委会制定的劳动法律

劳动法律包括专门的劳动法律和其他法律中包含的有关劳动的法律规范，其效力仅次于宪法。全国人民代表大会常务委员会通过的《劳动法》和《劳动合同法》是我国劳动领域两部重要的基本法。此外，在《工会法》《社会保险法》《残疾人保障法》等法律中也包含有劳动法律规范。

（三）国务院制定的劳动行政法规

行政法规是指由国家最高行政机关即国务院制定的有关劳动的规范性文件。按照国务院 2001 年 6 月公布的《行政法规制定程序条例》的规定，行政法规的名称为“条例”“规定”“办法”三种，国务院根据全国人民代表大会及其常委会的授权决定制定的暂行性行政法规，称为“暂行条例”或“暂行规定”，如《职工带薪休假条例》《劳动合同法实施条例》《工伤保险条例》等。此外，还有一些由国务院发布的“决定”“命令”“通知”等文件也带有较强的政策性。

（四）地方性劳动法规、自治条例和单行条例

地方性法规是由省、自治区、直辖市地方立法机关（地方人大及其常委会）制定的地方性劳动法规。地方性法规在立法实践中一般称为“条例”“规定”“办法”“实施细则”等，如《广东省工资支付条例》等。根据宪法规定，民族自治地方的人民代表大会及其常委会有权依照当地民族的政治、经济、文化的特点，制定自治条例和单行条例，如《广西壮族自治区劳动行政处罚规定》等。

（五）劳动行政法规和地方规章

行政法规是指由国务院有关部委和具有行政管理职能的直属机构制定的关于劳动的规范性文件。如原劳动部发布的《工资支付暂行规定》、原劳动和社会保障部发布的《最低工资规定》等。地方规章是指由省、自治区、直辖市政府，省、自治区政府所在地的市和国务院批准的较大的市及经济特区市的政府制定规章，如《广东省劳动合同管理规定》等。

（六）我国批准生效的国际劳工公约

目前，我国已经批准生效的国际劳工公约有 20 多个，如 1930 年批准的《最低工资办法公约》、1990 年批准的《男女工人同工同酬公约》、2001 年批准的《劳动行政管理公约》等。

（七）法律解释及规范性文件或准规范性文件

作为劳动法律渊源之一的法律解释，一般指国家机关所做的规范性解释，这种规范性解释包括国家立法机关（全国人大及其常委会）的解释、国家司法机关（最高人民法院、最高人民检察院）的解释、中央国家行政机关（国务院）的解释、地方国家权力机关和行政机关的解释。其中，最高人民法院的司法解释占有特殊地位，如《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2001 年 4 月公布实施）。此外，中华全国总工会制定的准规范性文件也属于我国劳动法律渊源之一，如《工会参与劳动争议处理试行办法》《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》等。

2008 年 1 月 1 日起实施的《劳动合同法》是全面调整劳动合同关系的法律规范，在规范用人单位与劳动者订立、履行、解除、变更、终止、续订劳动合同中发挥着重要作用。《劳动法》与《劳动合同法》是一般法与特别法的关系，即《劳动合同法》有规定的，优先适用《劳动合同法》；没有规定的，适用《劳动法》。

三、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系。

（一）劳动关系

劳动关系有广义和狭义之分。狭义上的劳动关系是指劳动者（或劳工、雇员）与用人单位（或雇主、企业主）之间在实现劳动过程中发生的社会关系；广义上的劳动关系的主体还应包括工会组织和雇主组织。因此，广义上的劳动关系可以分为个别劳动关系的集体劳动关

系，狭义上的劳动关系指个别劳动关系。我们这里主要是在狭义上使用劳动关系这一概念的。狭义的劳动关系具有如下特征。

(1) 劳动关系的当事人是特定的，一方是劳动者（或雇员），一方是用人单位（或雇主）。我国劳动法限定劳动关系的主体资格，劳动者只能是自然人，是劳动力的所有者，可以释放其脑力和体力以从事物质创造和完成其他工作任务。劳动者包括法定劳动年龄内具有劳动能力的我国公民、外国人、无国籍人。用人单位是指使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的单位，劳动法限定用人单位为依法成立的企业、国家机关、事业单位、社会团体、个体经济组织、民办非企业单位等组织。非上述劳动关系主体之间发生的雇佣关系不由劳动法调整，如家庭不可以成为用人单位。

(2) 劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系，是在职业劳动、集体劳动、工业劳动中发生的社会关系。所谓实现劳动过程，就是劳动者与某一用人单位提供的生产资料、工作条件相结合的过程。农业劳动关系、家庭成员的共同劳动关系等不由劳动法调整。

(3) 劳动关系具有人身、财产关系的属性。用人单位有权依法管理和使用劳动者，这直接关系到人身（生命健康、人格尊严、权利保护），此即人身关系的属性，这种属性也决定了劳动者必须亲自履行劳动义务，并应遵守用人单位的规章制度。所谓财产关系的属性，主要体现为劳动者有偿提供劳动力，用人单位向劳动者支付劳动报酬。而不具有财产关系属性的无偿、义务、慈善性劳动关系不由劳动法调整。

(4) 劳动关系具有平等、从属关系的属性。在完全理想化的市场经济条件下，劳动关系是通过市场机制双向选择，以现代契约形式——劳动合同来确立的，双方当事人建立变更劳动关系时，应基于自愿、平等、合法的原则，这体现了劳动关系的平等性。但在现实社会环境中，劳动者和用人单位在双向选择的过程中实际上处于不平等的地位，劳动者处于相对弱势，劳动关系一经确立，劳动者就成为用人单位的员工，与用人单位存在身份、组织和经济上的从属性关系，双方形成管理与被管理、支配与被支配的关系。

（二）与劳动关系密切联系的其他社会关系

(1) 劳动行政管理关系。主要指劳动行政部门、其他业务主管部门因行使劳动行政管理权与用人单位之间发生的社会关系。

(2) 人力资源配置服务关系。如职业介绍机构、职业培训机构为人力资源的配置和流动提供服务过程中与用人单位、劳动者之间发生的关系。

(3) 社会保险关系。指国家和地方社会保险机构与用人单位及其员工之间因执行社会保险政策而发生的社会关系。

(4) 工会组织、监督关系。指工会在代表和维护劳动者合法权益活动中与用人单位之间发生的关系。

(5) 劳动争议关系。指劳动争议的调解机构、仲裁机构、人民法院与用人单位、劳动者之间由于调处和审理劳动争议而产生的关系。

(6) 劳动监督检查关系。指国家劳动行政部门、卫生行政部门等相关主管部门与用人单位之间因监督、检查劳动法律、法规执行而产生的关系。

四、劳动法的适用范围

（一）何地适用——空间效力

在空间适用范围上，我国劳动法较之其他部门法具有较强的地域性特征。根据劳动法的不同立法层次，我国劳动法适用的地域范围分为如下两种情况：一是凡由全国人大及其常委会通过的劳动法律和由国务院发布的劳动法规、规定、决定，除法律、法规有特别规定外，统一适用于中华人民共和国的全部领域（但香港、澳门特别行政区除外）；凡属地方性的劳动法规及民族自治地方的人民代表大会制定的劳动自治条例和单行条例，只适用于该地方政府行政管辖区域范围之内。

（二）何人适用——对人的效力

1. 我国劳动法对人的适用范围

（1）我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，适用劳动法。依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。（2）国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系，依照劳动法的有关规定执行。在国家机关工作的工勤人员（即属于工人编制的人员）与国家机关建立劳动关系，应当订立劳动合同，适用劳动法；事业单位、社会团体与其工勤人员、编外人员之间，实行企业化管理的事业单位与其工作人员之间，建立劳动关系，应当订立劳动合同，适用劳动法。

2. 依照我国现行法律规定不适用劳动法的范围

（1）国家机关的公务员，事业单位和社会团体中纳入公务员编制或参照公务员进行管理的工作人员，适用《中华人民共和国公务员法》。（2）实行聘用制的事业单位与其工作人员的关系，法律、行政法规或国务院另有规定的，不适用劳动法；如果没有特别规定，适用劳动法。为了规范事业单位的人事管理，保障事业单位工作人员的合法权益，国务院公布《事业单位人事管理条例》，于2014年7月1日起实施。（3）从事农业劳动的农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）。（4）现役军人、军队的文职人员。（5）家庭雇佣劳动关系。（6）在我国境内享有外交特权和豁免权的外国人等。（7）义务性、慈善性劳动及家务劳动。

（三）何时适用——时间效力

劳动法的时间效力是指劳动法何时生效、何时失效及是否有溯及既往的效力。

1. 劳动法生效的时间

一般有两种情况：一是通过或公布之日起生效，由该法律规范性文件本身明确规定，如2008年9月18日国务院发布的《劳动合同法实施条例》即明定自发布之日起生效；二是通过或公布之日并不立即生效，而是在该法律规范性文件中明定生效日期，如《劳动合同法》于2007年6月29日由全国人大常委会通过，该法明确规定自2008年1月1日起生效。

2. 劳动法的失效时间

一般有两种情况：一是法律规范性文件明确了失效时间或失效的特定条件，当失效时间或特定条件出现时，即自然失效；二是国家制定了与旧法律规范性文件内容相同或相抵触的新法律规范性文件，根据“新法优于旧法”的原则，明确规定旧法失效或不明定，但旧法自然失效。

3. 劳动法的溯及力

劳动法的溯及力也可以分为两种情况：一是溯及既往；二是不溯及既往。我国《劳动合同法》第九十七条第一款规定，“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行”。

五、劳动法律关系

劳动法律关系是劳动者（或者工会组织）与用人单位（雇主或者雇主组织）之间依据劳动法律规范所形成的实现劳动过程中的权利义务关系。或者说，是劳动法调整劳动关系所形成的权利义务关系。

（一）劳动法律关系与劳动关系的区别与联系

劳动关系的形成以劳动的存在为前提，劳动法律关系的形成以劳动法律规范的存在为前提；劳动关系的内容是劳动，劳动法律关系的内容是权利和义务；劳动关系是劳动法律关系的现实物质基础，劳动法律关系是劳动关系的法律表现形式。当然，并非所有的劳动关系都表现为劳动法律关系，只有已经纳入劳动法律规范的调整范围，并且符合法定模式（如签订书面劳动合同）的劳动关系，才得以表现为劳动法律关系。劳动法律关系既具有劳动关系的一般属性，也具有法律关系的属性。至于不在劳动法律规范调整范围内的劳动关系，只可能成为其他法律部门的法律关系，或者不具有法律关系性质；而虽然在劳动法律规范的调整范围内，但不符合法定模式的劳动关系，则只能作为事实劳动关系而存在。可见，劳动法律规范是劳动关系成为劳动法律关系的依据，按照劳动法律规范缔结劳动关系则是劳动关系成为劳动法律关系的前提。

劳动法律关系和事实劳动关系尽管都在劳动法调整范围内，但由于事实劳动关系不符合法定模式，尤其是缺乏劳动法律关系赖以确立的法律事实的有效要件（如未签订劳动合同或劳动合同无效等），因而不能成为劳动法律关系，但事实劳动关系中劳动者合法权益仍然受到劳动法的保护。

与劳动关系一样，劳动法律关系也有广义、狭义之分。广义上的劳动法律关系主体包括劳动者、工会组织和雇主、雇主组织，可以区分为个别劳动法律关系和集体劳动法律关系；狭义上的劳动法律关系主体包括劳动者和用人单位，仅指个别劳动法律关系。我们这里主要也是在狭义上使用劳动法律关系这一概念。

（二）劳动法律关系的要素

劳动法律关系的要素是指根据劳动法律规范构成劳动法律关系不可或缺的组成部分，由劳动法律关系的主体、内容和客体三部分组成。

1. 劳动法律关系的主体

劳动法律关系的主体是指依照劳动法享有权利和承担义务的劳动法律关系参加者。学术界有“两主体说”与“三主体说”两种不同的观点。“两主体说”认为劳动者及劳动者组织（主要指工会组织）与雇主（用人单位）及雇主组织是劳动法律关系的基本主体。“三主体说”赋予劳动关系更加宽泛的含义，即将劳动关系理解为由劳方、资方、政府方共同构成的社会经济关系，实际上将劳动关系等同于社会劳动关系或产业关系，这样政府相关部门及社会相关组织也成为劳动法律关系的一方主体。劳动者作为劳动法律关系主体，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力；用人单位（雇主）作为劳动法律关系主体，也必须具有用人权利能力和用人行为能力。

2. 劳动法律关系的内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系双方依法享有的权利和承担的义务，是劳动法律关系的核心和实质。具体表现为：享受权利的一方有权依法做出一定行为或不做出一定行为，或者要求他人做出一定行为或不做出一定行为；承担义务的一方依法做出一定行为或不做出一定行为，以保证权利主体的权利和利益能够实现。

3. 劳动法律关系的客体

劳动法律关系的客体是指劳动法律关系双方的权利义务共同指向的对象，具体指劳动法律关系双方共同指向的劳动活动：对劳动者而言，是指劳动者通过参加用人单位组织的各种各样的劳动活动，实现其劳动权利和履行其劳动义务；对用人单位而言，是指通过组织各种各样的劳动活动，合理配置劳动力资源，实现其用人权利和履行其对劳动者的义务。

（三）劳动法律关系的产生、变更与消灭

劳动法律关系的产生是指劳动者（或工会组织）与用人单位（或雇主团体）根据劳动法律规范和劳动合同的约定明确双方之间的权利义务关系，是基于劳动法律关系主体双方意思表示一致而形成的劳动法律关系；变更是指劳动法律关系主体双方依据劳动法律规范，变更原来劳动合同中确定的权利和义务的内容；消灭是指劳动法律关系双方主体依据劳动法律规范终止其相互间的权利义务关系。由于劳动权利能力和劳动行为能力只能由劳动者本人亲自行使，所以劳动法律关系主体一方的变更，不是原劳动法律关系的变更，而是原劳动法律关系的消灭和新劳动法律关系的产生。

劳动法律规范虽然是劳动法律关系发生的前提，但劳动法律规范本身并不自动生成劳动法律关系。只有劳动法律事实才能引发劳动法律关系的产生、变更和消灭，劳动法律关系的产生、变更和消灭则是劳动法律事实所引发的结果。按照是否以行为人的意志为转移来划分，劳动法律事实可以分为行为和事件两大类：① 行为是指受劳动法律关系双方主体的意志所控制的法律事实（含合法行为和违法行为），包括劳动法律行为、劳动行政管理行为、劳动仲裁

行为和劳动司法行为；② 事件是指不受劳动法律关系双方主体的意志所控制的法律事实，包括自然现象（如自然灾害），也包括劳动能力的暂时或永久丧失（如患病、伤残、死亡等）。

六、劳动者的权利与义务

（一）法定劳动年龄与童工保护

我国劳动法意义上的劳动者是指在法定劳动年龄内具有劳动能力，以从事劳动获取合法劳动报酬的自然人。自然人要成为劳动法上的劳动者，须具备主体资格，即须具有劳动权利能力和劳动行为能力。劳动权利能力是指自然人能够依法享有劳动权利和承担劳动义务的能力；劳动行为能力是指自然人能够以自己的行为依法行使劳动权利和履行劳动义务的能力。

依据我国劳动法规定，年满 16 周岁的具有劳动能力的公民属于具有劳动权利能力和劳动行为能力的人，包括我国公民、外国公民和无国籍人，即我国法定的最低劳动就业年龄为 16 周岁，退休年龄为男年满 60 周岁，女工人年满 50 周岁、女干部年满 55 周岁。所以，目前我国法定劳动年龄为 16 周岁以上、50/55/60 周岁以下。我国劳动法禁止使用童工，除法律另有规定外，任何单位不得与未满 16 周岁的未成年人发生劳动法律关系。

对有可能危害未成年人健康、安全的职业或工作，最低就业年龄不应低于 18 周岁，用人单位不得招用已满 16 周岁未满 18 周岁的未成年人从事过重、有毒、有害的劳动或危险作业。凡用人单位使用童工的，由劳动行政部门按每使用一个童工每月处 5000 元罚款的标准给予处罚；童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满 14 周岁的童工，或造成童工死亡或严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定追究刑事责任。

（二）劳动者的权利（劳权）

劳动者权利（劳权）是劳动法的基本范畴和基本内容。劳动者权利分为劳动者的个别权利（个别劳权）和劳动者的集体权利（集体劳权）。个别劳权是指劳动者个人独立享有并由个人自主行使的权利。集体劳权是指由劳动者集体享有并由劳动者的代表——工会组织来行使的权利。个别劳权是集体劳权行使的目的，集体劳权是个别劳权实现的保障，两者共同构成完整的劳权。我国《宪法》对于劳动者权利作了原则性规定，《劳动法》第三条对这些权利作出了更加详尽的规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”其中，《劳动法》明确列举的劳动就业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权、社会保险权、劳动争议提请处理权属于个别劳权；《劳动法》未明确列举的“法律规定的其他劳动权利”，学界通常认为包括团结权、集体谈判权、集体争议权、民主参与权，则属于集体劳权。下面对这些权利分别予以介绍。