当代劳动法学概论

主　编　王权典　陈　莉
副主编　唐元平　胡信华　陈微微

华南理工大学出版社
·广州·

需要全本请访问 www.ertongbook.com

内 容 简 介

本书在系统介绍劳动法学基础知识的同时，全面阐述当代劳动法学的基本原理与主要法律制度。主要内容包括：劳动法的基本原理、劳动法的产生与发展、国际劳动立法与国际劳工标准、劳动就业法律制度、劳动合同法律制度、工会法与集体协商法律制度、工时与休息休假制度、工资与员工福利法律制度、劳动社会保障法律制度、劳动行政执法与劳动法律责任以及劳动争议处理法律制度等。

本书既可供普通高等学校法学、社会工作、公共事业管理、行政管理类本（专）科专业学生作为专业教材使用，也适合于作各类成人高校法学等专业学生的学习用书，还可作为机关、企事业单位干部的培训教材和各类在职人员学习劳动法的参考资料。

图书在版编目（CIP）数据

当代劳动法学概论/王权典，陈莉主编．—广州：华南理工大学出版社，2005.9
ISBN 7-5623-2272-4

Ⅰ．**当…**　Ⅱ．①**王…**　②**陈…**　Ⅲ．**劳动法—法的理论—中国**　Ⅳ．D922.501

中国版本图书馆 CIP **数据核字**（2005）**第** 092783 **号**

总 发 行：**华南理工大学出版社**（**广州五山华南理工大学** 17 **号楼，邮编** 510640）
发行部电话：020—87113487　87110964　22236185　87111048（**传真**）
E-mail：scut202@scut.edu.cn　　http：//www.scutpress.com.cn
责任编辑：**毛润政**
印 刷 者：**广东省阳江市教育印务公司**
开　　本：787×960　1/16　**印张**：16.875　**字数**：350 **千**
版　　次：2005 **年** 9 **月第** 1 **版第** 1 **次印刷**
印　　数：1～ 4 000 **册**
定　　价：25.00 **元**

版权所有　盗版必究

前　言

劳动法学以劳动法及其发展规律作为主要研究对象，它在当代法学体系中占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科，是独立的部门法学之一。它的研究范围很广泛，除了研究劳动法的基本范畴、基本原理、现行主要劳动法律制度、劳动基本标准及具体劳动法律规范以外，还研究我国劳动法制的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的新情况、外国劳动法制和国际劳动立法经验等。高等教育人才培养方向不能偏离社会的现实需求，在社会就业形势相对严峻的市场经济条件下，对大学生进行普及劳动法制教育、灌输劳动就业新观念，确有必要且意义重大。劳动关系是社会关系的主体，稳定、规范、有序的劳动关系是构建和谐社会的重要内容与基石。编写本书主要是为了适应当代高等教育教学改革的需要，贯彻以人为本的教育新理念，融入构建社会主义和谐社会的重要思想，有助于完善高校素质教育的教学体系，特别是满足法学及相关专业进行专业教学改革的现实需要，有利于提高当代法学及相关专业学生的综合素质，旨在开阔学生视野，提高他们的劳动法制观念与社会适应能力。

本书的编写，坚持理论联系实际的方针，力求贯彻科学发展观与我国一贯的人权保护政策思想，做到理论上全面、系统、新颖及实证分析与实际应用并重。本书拟突破现行劳动法的立法框架，反映当代劳动法学与劳动法制的发展动态、趋向，正确地阐释党和国家在劳动领域内的基本方针及政策法规精神；同时注意广泛吸纳和借鉴外国劳动法律制度建设的实践经验。本书体现了国内法与国际法的衔接性，展示了我国当代劳动法学研究与劳动法律实践的最新成果。诚然，我们在编写过程中努力保持谦虚谨慎，力求博采众长，大量参考及援引专家学者的优秀论著及教材，但为确保内容求精，凭我们的管窥陋见，删繁就简，有所取舍。

本书由华南农业大学法律系联合广东技术师范学院、广东金融学院等院校法律系，组织有多年劳动法学教学与科研经验的专业教师编写而成，本书的完稿凝聚了他们共同的心血和集体智慧。编写中也得到了各参编学校的教务处、继续教育学院、教材中心的大力支持，华南农业大学法律系的罗智

星、苏章桦、范丽璇等同学协助承担了书稿的打印及文字校对工作，在此一并谨表谢忱。

本书共12章，由王权典、陈莉任主编，唐元平、胡信华、陈微微任副主编，其他参编人员还有任昱、郑丹霞、钟广池、吕惠琴。具体编写分工为：王权典（第一章），唐元平（第二、四章），任昱（第三、七章），陈莉（第五章），胡信华（第六章），钟广池（第八章），吕惠琴、陈微微（第九、十章）、吕惠琴（第十一章）、郑丹霞（第十二章）。

本书既可供普通高等学校法学、社会工作、公共事业管理、行政管理类本（专）科专业学生作为专业课教材使用，也适用于各类成人高校法学等专业的学员，还可以作为机关、企事业单位干部培训教材和各类在职人员学习劳动法的参考资料。

编　者

2005年7月

目　　录

第一章　劳动法的基本原理……（1）
第一节　劳动、劳动力与劳动者……（2）
第二节　劳动权及其法律保护……（4）
第三节　劳动法的概念及调整对象……（5）
第四节　劳动法律关系……（9）
第五节　劳动法律渊源与劳动法律体系 ……（14）
第六节　劳动法的本质、地位及作用 ……（17）
第七节　劳动法的基本原则 ……（21）
第八节　用人单位劳动规章 ……（24）
复习思考题 ……（27）

第二章　劳动法的产生与发展 ……（28）
第一节　劳动法产生的历史背景 ……（29）
第二节　外国劳动立法的历史沿革 ……（29）
第三节　国际劳动立法简史 ……（33）
第四节　中国劳动法的产生与发展 ……（37）
复习思考题 ……（45）

第三章　国际劳动立法与国际劳工标准 ……（46）
第一节　国际劳动立法 ……（46）
第二节　国际劳工标准 ……（53）
第三节　WTO 的社会条款 ……（56）
附录：历届国际劳工大会通过的劳工公约 ……（62）
复习思考题 ……（66）

第四章　劳动就业法律制度 ……（67）
第一节　就业与就业权 ……（68）
第二节　国家就业义务 ……（71）
第三节　劳动就业的基本原则与方针 ……（74）

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第四节　促进就业法 …… (78)
第五节　下岗、失业与再就业问题的法律政策调整 …… (81)
复习思考题 …… (91)

第五章　劳动合同法律制度 …… (92)
第一节　劳动合同概述 …… (93)
第二节　劳动合同立法 …… (96)
第三节　劳动合同的内容和形式 …… (99)
第四节　劳动合同的效力 …… (106)
第五节　劳动合同的变更、解除和终止 …… (109)
第六节　集体劳动合同 …… (114)
复习思考题 …… (119)

第六章　工会法与集体协商法律制度 …… (120)
第一节　员工参与权 …… (121)
第二节　工会法与劳动法的关系 …… (124)
第三节　工会的法律地位与职责 …… (125)
第四节　集体劳动关系及其法律调整 …… (130)
第五节　三方协商机制 …… (138)
复习思考题 …… (143)

第七章　工作时间与休息休假法律制度 …… (144)
第一节　工作时间与休息休假立法概况 …… (144)
第二节　工作时间与工时制度 …… (147)
第三节　延长工作时间的法律规制 …… (150)
第四节　休息休假制度 …… (153)
复习思考题 …… (156)

第八章　工资与员工福利法律制度 …… (157)
第一节　工资与工资立法概述 …… (158)
第二节　工资法（薪酬法）的主要内容 …… (163)
第三节　工资的宏观调控方针 …… (165)
第四节　最低工资制度 …… (168)
第五节　特殊情况下的工资 …… (173)
第六节　工资保障制度 …… (175)
第七节　员工福利保障制度 …… (182)
复习思考题 …… (184)

目　录

第九章　劳动保护法律制度……（185）
第一节　劳动安全卫生保障制度……（185）
第二节　女职工和未成年工的特殊劳动保护……（192）
第三节　职业安全保障制度……（197）
复习思考题……（200）

第十章　劳动社会保障法律制度……（201）
第一节　社会保障法律制度概述……（202）
第二节　劳动者的社会保障权……（209）
第三节　我国劳动社会保险的种类及法律规制……（212）
复习思考题……（223）

第十一章　劳动行政执法与劳动法律责任……（225）
第一节　劳动行政与劳动行政法概述……（225）
第二节　劳动行政执法与劳动监察……（228）
第三节　劳动行政复议与劳动行政监督……（231）
第四节　违反劳动法的法律责任……（235）
复习思考题……（239）

第十二章　劳动争议处理法律制度……（240）
第一节　劳动争议及处理方式概述……（240）
第二节　劳动争议处理立法……（247）
第三节　劳动争议的调解处理机制……（249）
第四节　劳动争议的仲裁处理机制……（252）
第五节　劳动争议的诉讼处理机制……（257）
复习思考题……（259）

参考文献……（260）

第一章　劳动法的基本原理

【本章提要】

与其他学科一样，劳动法的学科理论体系也是以基本概念的确定作为其逻辑思维展开的起点。劳动、劳动者、劳动权与劳动关系是劳动法学中的四个基本范畴。劳动是人的本能与天赋权利。在现代社会，劳动是人权保护的基本内容；劳动权在现代人权法中有着相当重要的地位，受到法律的特别保护。劳动权的实现必然引出就业权、保障权及劳动标准等法律问题，从而构成现代劳动法的理论基础；劳动关系是人们在劳动过程中所发生的基本社会关系，而当人类社会需要法律对其进行全面介入调整时，即成为劳动法产生的社会基础。劳动法的基本原理是对劳动法的调整对象和劳动法律规范真貌的揭示和科学描述，它是法学原理在劳动保护领域的延伸与使用，但其在形成和发展的历史进程中显示出自身的特有内容、原则和规律。本章是在对上述基本概念进行学科界定分析的基础上，集中表述劳动法律关系、劳动法律渊源、劳动法律体系、劳动法的本质、地位及作用、劳动法基本原则等基本原理问题，以及附带对用人单位劳动规章法律意义进行阐述，以初步揭示劳动法学的研究对象与范围，表明其作为一门独立学科存在和发展的理论意义与实践意义。

【重点提示】

- 劳动的法学意义及其基本特征
- 劳动者的法学意义
- 劳动权的基本内涵、特征及其法律保护
- 劳动法的概念及调整对象
- 劳动法律关系的内涵、特征及构成要素
- 劳动法律渊源与劳动法律体系
- 劳动法的本质与地位
- 我国劳动法的基本原则
- 用人单位劳动规章的含义、本质及法律规制要点

【关键术语】

劳动；劳动力；劳动者；劳动权；劳动关系；劳动法律关系；事实劳动关系；劳动法律关系客体；劳动法律渊源；劳动法律体系；和谐劳动关系；劳动关系协调机制；用

人单位劳动规章

第一节　劳动、劳动力与劳动者

一、劳动的含义

（一）劳动的一般意义

“劳动”一词是在人们生活中使用频率相当高的字眼，其使用范围相当广泛，几乎遍及人类社会生活的各个方面，亦始终伴随着人的一生。劳动是人的本能需要，是人的生命本身，是人类生存繁衍延续的永恒条件，是人类社会存在和发展的基础。正如马克思所言：“任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”在哲学意义上，“劳动”是指人们利用工具、改造客观世界以使其适应自己主观需求的活动；换言之，劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。人类通过劳动创造了本身。就一般社会意义而言，劳动是人以自身活动引起、调节和控制人和自然之间物质变化的过程，“是制造使用价值的有目的的活动”。作为人的体力和脑力的消耗，人们创造价值的劳动主要包括自我劳动、雇佣劳动和公益劳动等。在现代社会生活中，劳动既是公民的权利，也是公民的义务，是人们获取基本生活资源（即实现谋生）和参与社会活动的基本途径。所以，劳动往往被视为一种天赋的基本人权。

（二）劳动的法学意义

法学意义上的“劳动”有其特定的内涵。由于法律对某种社会关系的调整结果必然体现为法定的权利和义务，而法定的权利和义务都是与法定的条件相联系的。史尚宽先生认为，法律意义上的“劳动”与一般意义上的“劳动”的区别，主要在于前者须具备特定的条件：“广义的劳动，谓人间之有意识的且有一定目的的肉体的或精神的操作；而劳动法上之‘劳动’，则需具备下列要件：（1）为法律之义务的履行；（2）为基于契约的关系，而民法上基于夫妇关系及亲子关系之劳动非劳动法上之劳动；（3）为有偿的；（4）为有职业的；（5）为在于从属的关系。依上列要件可知劳动法之劳动为基于契约上的义务从属关系所为之职业上有偿的劳动。”正是由于法律设定在“劳动”上的条件使“劳动”在劳动法学中具有不同于一般意义上的含义。它首先要求从事劳动的人具备作为劳动者的法定条件；而且是由劳动者从事的、能够得到劳动报酬，从而用以满足自身及其家庭成员生活需求的劳动；这种劳动的对象必须是除本人和家人外的他人的，具有明显的社会性；这种劳动还必须建立在劳动合同或雇佣关系的基础上，是从属于一定的用人单位或者雇主的，从事劳动的人须服从用人单位或者雇主的管理。

根据以上表述，可以将劳动法学意义上的“劳动”的基本特征概括为：基于法律的

规定的特定范围内的合法劳动（有别于一般意义上的助人为乐式的劳动）；基于劳动合同关系而产生的隶属性劳动（区别于家庭关系的劳动）；有报酬的（区别于基于道德风格的义务劳动）；为职务性的（以此作为谋生的手段，区别于学生实习等非职业性的劳动）。

二、劳动力的内涵特征

劳动力即人的劳动能力，其包含着劳动者的体力、知识与技能。一般来说，劳动力具有两层含义：

一是劳动力与劳动者不可分离。劳动力依附在劳动者身上，与劳动者的人身不可分割；在劳动力使用的同时，必须考虑对劳动者的尊严和体力的保护。劳动力是劳动者的体力和脑力的支出，但在不同的岗位上体力和脑力支出的比例和形式不同。劳动力受劳动者的心理和素质的影响，劳动者的教育背景和工作阅历是影响劳动品质的关键因素。

二是劳动力是一种生产要素。劳动力是劳动的载体，是重要的生产要素和产品成本的构成要素，在市场中有交换的需求和价值，因而具有商品属性；但劳动力不同于一般商品，它依附在劳动者身上，它在出让、使用和计价时必须考虑人力资本。因此，劳动力是一种特殊商品，其特殊性主要表现为：一般商品与其所有者可以分离，劳动力作为商品与其所有者是不能分离的。

三、劳动者的概念

劳动者即劳动力的所有者，亦即具有劳动能力的公民。劳动力具有商品属性，但劳动者并非商品，这已经被视为国际劳动公约的定论。劳动者是劳动立法的核心问题，但在不同学科领域，可对劳动者有不同的理解。社会学意义上的劳动者泛指人类社会的创造者和社会的主人，包括一切具有劳动能力、遵守劳动规则、占据劳动岗位、参与劳动过程的人，如工人、农民、商人、教师、公务员等均属劳动者。经济学基于人力资本角度研究雇佣关系，劳动者被统称为“雇员”，一般具有下列特征：一是劳动者是劳动力的所有者；二是劳动力具有明显的商品属性而被雇佣，是生产中的活要素；三是劳动报酬是劳动者的主要收入。应予以注意的是，个体农民、个体就业者、自由职业者的劳动虽亦具有商品属性，但因其不具有雇佣和合作关系，故此是独立劳动者。

人力资源管理学将人力资本置于生产要素的首位，关注劳动技能，重视劳动者的素质和能力，以及潜在劳动力的可开发性；根据劳动者的受教育背景、工作经历及业绩、适应岗位的能力、薪酬待遇、研发和管理参与度不同，劳动者被客观地区分为体力型、技能型与智能型三类。

法学中的劳动者是指具有劳动权利和承担劳动义务的公民。公民的劳动权利和劳动义务是由宪法、法律作出明确规定并保证其实施的。劳动立法保护劳动者的宗旨和功能主要体现在：一是明确规定劳动者的基本权利和义务；二是合理规制、维护劳动者合法

权益的基本途径与方式。

第二节　劳动权及其法律保护

一、劳动权的概念

劳动是人的本能和需要，劳动权是人的天赋权利，它与人权有着密切的联系，是人权的重要内容之一，在人权中又具体表现为生存权。劳动权作为一种法律概念，最早由奥地利法学家安东·门格尔在其1886年出版的《全部劳动权史论》一书中提出。他认为劳动权是经济基本权的基础，劳动者的劳动权是生存权的一部分，应得到法律的保障；社会财富的分配应确立一个使所有人都获得与其生存条件相适应的基本份额的一般客观标准，社会成员依据这一标准具有向国家提出比其他具有超越生存欲望的人优先的、为维持自己生存而必须获得的物和劳动的要求的权利。1919年德国《魏玛宪法》在人类历史上第一次将劳动权归入人的生存权利中，其规定的劳动权即："德国人民应有可能的机会从事经济劳动，维持生计。"其后，各国宪法明确规定了公民的劳动权。如法国宪法规定："任何人有工作的义务并享有就业的权利"；日本宪法规定："全体国民均有劳动的权利和义务"；1936年前苏联宪法规定："苏联的公民有劳动的权利，即有权取得有保障的工作及按其劳动数量和质量发给之报酬"。

可见，劳动权与生存权密不可分，在现代人权法中占据相当重要的地位，受到法律的特别保护。然而，劳动权由天赋权利一旦成为法赋权利，应包括如下基本特征和内容：

一是劳动权即生存权，公民需要通过劳动建立社会关系和获取报酬；

二是劳动权即就业权，具有劳动能力和求职愿望的公民具有得到职业培训和工作岗位的权利。

三是劳动权即保障权，公民需要持续收入和健康的基本保障。

根据国内法学界有关劳动权的讨论，其定义为："所谓劳动权，是指具有劳动能力的公民，有获得参加社会劳动并按照其所提供的劳动数量和质量取得相应的报酬或收入的权利。"① 若从广义上理解，劳动权泛指劳动者依据劳动法律、法规和劳动合同所获得的一切权利，系指以劳动就业权为核心的，与其相互联系、相互作用的诸多权利的总和，它不仅包括劳动就业权（工作权）、职业选择权，而且包括劳动报酬权、休息权、分配权、解决劳动争议权等。在当今社会，劳动权是生存权最基本的构成部分之一，国家负有保障公民生存权的义务是现代法制文明的重要标志，这就决定了公民劳动权中包

① 韩德培主编：《人权的理论与实践》，武汉大学出版社，1995年版，第578页。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

含有基于国家保障义务而产生的权利内容，劳动权就是指依据宪法和法律规定，具有就职愿望和劳动能力的公民为维持其生存需要，始终享有从社会平等获得职业技能、实现有偿劳动就业愿望的机会和保障及在社会经济组织中进行劳动的享有与劳动有关的权益。其核心内容包括自主择业权、平等就业权、劳动报酬权、休息休假权、职业培训权和职业保障权等六个方面。

二、劳动权在我国劳动立法中的体现

（一）宪法中的劳动权

我国宪法第42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，加强劳动保障，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。国营企业和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。"该宪法条款既表明了我国公民劳动权的基本内容（如：获得就业前职业培训；获得劳动报酬和福利；劳动安全和卫生保障等），亦明确了为实现公民的劳动权而对国家设立了相应的义务（如：提供就业前职业培训；发展经济，制定劳动力市场政策，创造就业条件；加强安全管理，改善劳动条件；提高劳动报酬与福利待遇等）。

（二）《劳动法》中的劳动权

我国《劳动法》第3条将宪法所规定的公民劳动权基本内容具体化为：平等就业和选择就业的权利；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等。

此外，《劳动法》第4条规定：用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务；《劳动法》第7条规定：劳动者有权依法参加和组织工会，工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主开展活动；《劳动法》第8条规定：劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第三节　劳动法的概念及调整对象

一、劳动法的定义

关于劳动法的定义，国内外众说纷纭，莫衷一是。

英国《牛津法律大辞典》将“劳动法”表述为：与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则，大致和工业法相同；其意指规定雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。史尚宽先生在其《劳动法原论》中指出：“劳动法为关系劳动之法。详言之，劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”德国有学者认为劳动法是与劳动有关的法律规范的总和；而凡是经济意义上的劳动，包括脑力劳动和体力劳动，都属于劳动法上的劳动范畴。日本学者认为劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称，该雇佣关系被称为劳资关系，即指劳动者受雇主雇佣，并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系。韩国劳动法是以劳动者与使用者之间的劳动关系为调整对象，以确保劳动者的生存为目的的法律；而所谓劳动者与使用者之间的劳动关系，是指在市场经济秩序下，以劳动者与使用者之间的雇佣状态为前提，在劳动者与使用者之间形成的一种劳动契约关系。俄罗斯劳动法调整全体劳动者的劳动关系，其劳动合同是劳动者与企业、机关和团体必须为劳动者支付劳动报酬并保障劳动法、集体合同和双方协议规定劳动条件的协议。

上述有关劳动法的定义的着眼点虽不同，但其共性还是较为明显的：劳动法是有关劳动的法律；劳动法是涉及劳动者的法律；劳动法是调整雇佣性劳动关系的法律。应该可以说，有关劳动法概念的表述的框架与思维定式已经形成。

国内劳动法学界对劳动法概念较为普遍的认识是将其区分为广义和狭义两种：广义上理解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关系的法律规范的总和；狭义上理解的劳动法是指由国家颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的全国性、综合性的法律，即第八届全国人民代表大会第八次会议于1994年7月3日通过并于1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。

二、劳动法的调整对象

根据国内外有关劳动法概念的一般理解，劳动法的调整对象为劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的概念与特征

广义上的劳动关系是指人们在从事劳动过程中所发生的社会关系，是社会生活中最基本、最活跃的组成部分，其实质是基于合法的、有偿的、具有职业性的劳动而产生的，是特定社会关系在劳动领域的体现。不过，劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系，而只调整其中的部分关系，即主要体现在集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。一般认为，作为劳动法调整对象的劳动关系是指劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力、由另一方用于实现其经济利益的社会关系。该意义上的劳动关系具有下列特征：

（1）与劳动直接关联性。该关系是在社会劳动过程中产生并以劳动作为其实质

内容。

（2）经济有偿性。即劳动者以其劳动力提供给用人单位使用和用人单位给予劳动者经济补偿之互为目的与条件，并围绕着劳动报酬产生的相应的权利和义务关系，劳动经济关系与劳动有偿性受到法律的保护。

（3）平等合法性。指劳动关系主体（劳动者与用人单位）的法律地位是平等的，劳动关系的发生、变更或终止与其主体资格、权利义务、劳动条件等均应依法处理，这亦是区分规范就业和非规范就业的主要标志。

（4）依附隶属性。表现为雇员对劳动组织的依附，劳动者要成为受雇的用人单位的一员，要完成其指派的任务，遵守其工作章程或劳动纪律规则，彼此存在着管理与被管理的隶属关系。

（5）契约性。劳动关系主要表现为劳动者与用人单位之间存在雇佣与被雇佣的契约关系。

（6）职业性。即以职业性生产劳动（就业工作）为常态内容，而非家务劳动、自主劳动或临时偶发性劳务，由此体现劳动关系的稳定性、技能性特征以及对职业培训的需求。

（7）对立统一性。即存在双方各自的利益冲突（所谓“雇主追求最大利润和雇员追求最高工资的利益冲突”），同时，双方在企业等劳动组织、生存利益上具有统一性。

2. 劳动关系的分类

按照不同的标准，劳动关系可作如下分类：

（1）集体劳动关系和个体劳动关系。集体劳动关系即指雇员的结社（工会）和雇主个人或雇主结社之间的关系。集体劳动关系在欧美等西方发达国家存在已久并且十分强大；个体劳动关系即指个体雇员和个体雇主之间基于劳动合同而建立的劳动关系。

（2）公共部门劳动关系和私营部门劳动关系。公共部门劳动关系是指国家雇主和雇员之间的劳动关系（如我国传统社会存在的全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系）；私营部门劳动关系是指各类私营雇主和雇员之间的劳动关系（如个体经营劳动关系、股份联营企业劳动关系）。

（3）正规劳动关系和非正规劳动关系。正规劳动关系是劳动者基本权益有保障的劳动关系，如签订了合法有效的劳动合同、保证工资支付、执行国家安全卫生标准和为雇员缴纳社会保险费等，否则就是非正规劳动关系（如口头协议劳动关系、事实劳动关系等）。

（4）国内劳动关系和国际劳动关系。国内劳动关系是指发生在一国内部的本国劳动关系，包括国内的涉外劳动关系；国际劳动关系是发生在国内的外国劳动关系和发生在国外的两个或多个国家之间的劳动关系。

3. 法制缺位下的特殊劳动关系

法制缺位是指有法不依、无法可依，在社会转型时期与市场经济条件下，在一定时

期内劳动关系处于非规范状态是不可避免的。这些特殊的劳动关系主要包括：

（1）家庭帮工形式。随着家庭工作的社会化，大量的家务性劳动作为家庭工作交由家庭成员以外的人来完成，如保姆、家庭钟点工、家庭教师、家庭护工等，这些均属于非单位用工形式的个人雇佣关系，且属非经济性的事务性雇佣关系。

（2）承包人用工形式。通常为个人，即承包人承包工作事项后的再雇工，它不同于单位雇佣关系，当然不能适用劳动法调整。然而，承包人用工与单位用工有着许多相似之处，因为承包人仍然以发包单位为名义对外从事活动，可能仍然沿用发包单位的劳动纪律等，其优势地位与单位用工关系中的雇主几乎无异。

（3）合作型雇工形式。在某些情况下，雇工虽然也是出卖其劳动力，但其与雇主之间关系较为松散，雇工受到雇主的约束很少，甚至只需要交纳一定数额的管理费即可，如出租汽车司机等。其与特定的聘用单位之间的关系，与其说是从属性劳动关系，还不如说是一种合作型挂靠关系。

（4）返聘用工形式。即离退休人员退出原职业性工作岗位后再就业。虽然与原用人单位已没有劳动关系，但其已经享受了法定的社会保险待遇，无论新雇主是单位还是个人，均无须再为其购买养老、医疗、失业等社会保险，故有别于常态的劳动关系。

（5）人力资源代理形式。这是新产生的一种用工模式。人力资源代理公司在社会上招揽劳动者，负责他们的用工手续、岗前培训、食宿及劳动保险、工资福利待遇等；而用人者只管指挥用工，向人力资源代理公司支付“租金”即可。最先出现的是保安公司，现已发展到各个行业领域。

（二）与劳动关系有密切联系的其他社会关系

劳动法除了调整劳动关系外，还调整与劳动关系有密切联系的其他某些关系。如：国家劳动行政部门因执行劳动行政管理职能而与企事业单位和机关团体之间发生的关系、社会保险经办机构同劳动者或用人单位之间产生的关系、劳动争议处理中所发生的劳动争议仲裁委员会、人民法院同劳动者或用人单位之间的关系、工会组织与企业在执行劳动法、工会法过程中所发生的关系、其他相关管理机构在监督劳动法执行过程中所发生的关系等。这些关系或是劳动关系产生的前提条件，或是劳动关系的直接后果，或是伴随劳动关系附带产生的关系，但其与劳动关系共同成为劳动法的调整对象。

总之，劳动关系是构成劳动立法调整对象的最主要的一种关系，但并非唯一的关系，还包括基于劳动关系，政府部门、工会组织和其他社会团体介入其中而与劳动关系密切联系的其他关系——主要为主管部门和工会组织与劳动关系当事人之间发生的关系。这些关系和劳动关系的区别主要在于这些关系的当事人和劳动关系的当事人不完全相同，其中一方是劳动关系当事人，而另一方则是国家机关或工会组织。也就是说，这些关系的当事人必须有一方不是劳动关系的当事人，如此才与劳动关系有所区别；同时，这些关系的当事人又必须有一方是劳动关系的当事人，这样才与劳动关系有着密切的联系。此外，这些关系还包括因社会保险、社会救助、社会福利、社会互助而形成的

方是否建立劳动关系以及建立劳动关系的条件由其基于平等自愿、协商一致的原则依法确定。劳动法律关系建立以后，劳动者即成为用人单位的职工，处于提供劳动力的被管理者地位；用人单位则成为劳动力的使用者，处于劳动者的管理者地位，双方形成管理与被管理的隶属关系。劳动法律关系的该特点可与民事法律关系主体间的平等性、行政法律关系主体的隶属性区别开来。

2. 劳动法律关系具有以国家意志为主导、以当事人意志为主体的属性

劳动法律关系是按照劳动法律规范和劳动合同约定形式形成的，既体现了国家意志性，又体现了双方当事人的自由意志，劳动法律关系具有较强的国家干预性质，当事人双方的意志虽为劳动法律关系体现的主体意志，但它必须符合国家意志并以国家意志为主导。这与民事法律关系具有平等性而主要反映当事人意思自治的精神、行政法律关系具有隶属性的法律关系即体现国家强制性相区别。

3. 劳动法律关系具有在社会劳动过程中形成和实现的特点

劳动法律关系的基础是劳动关系，而只有劳动者同用人单位提供的生产资料相结合，在实现社会劳动的过程中，才能在劳动者与用人单位之间形成劳动法律关系；实现社会劳动过程，也就是劳动法律关系得以实现的过程。劳动过程形成和实现劳动法律关系，使其与商品流通过程中形成和实现的民事法律关系亦区别开来。

二、劳动法律关系的构成要素

基于通用的法律关系“三要素”理论，劳动法律关系同样由主体、内容和客体三个要素构成，而且该三个要素之间具有相互依赖的内在联系。

1. 劳动法律关系的主体

劳动法律关系主体就是劳动法律关系参加者，即依劳动法享有权利与承担义务的劳动关系主体。劳动法律关系主体一般被称为当事人，习惯上亦分称为“雇主”（用人单位）与“雇员”（劳动者）。

（1）劳动者

如前所述，劳动者指的是自然人，即公民。一般公民要成为劳动者，与用人单位建立具体的劳动法律关系，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。公民的劳动权利能力和劳动行为能力，是指公民依据劳动法规定，能够享有劳动的权利与义务并以自己的行为行使劳动权利和承担劳动义务，从而引起劳动法律关系产生、变更或消灭的能力。公民的劳动权利能力和劳动行为能力，与公民的民事权利能力和行为能力是不同的。

公民享有民事权利能力，但不一定享有或不一定完全享有民事行为能力，享有民事行为能力必然同时享有民事权利能力；公民享有劳动权利能力必然同时享有劳动行为能力，反之亦然。公民的劳动权利能力与劳动行为能力具有统一性。

根据我国劳动法的规定，作为“合法劳动者”的法律要求为：

①是从年满16周岁开始的。根据劳动法第15条规定，禁止用人单位招用未满16

需要全本请访问 www.ertongbook.com