

穷究法理
探求真知

劳动法与社会保障法实用教程

主编 岳宗福
副主编 郑言 张建彬 王雪蝶

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

穷究法理

探求真知

劳动法与社会保障法实用教程

主 编 岳宗福
副主编 郑 言 张建彬 王雪蝶
编 委 王飞鹏 张其林 张 建
张彦丽 汪建强 孟祥秀
郝丽丽 李慧英 张秀芹
陈冬生 王 琪 许 慧

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法与社会保障法实用教程 / 岳宗福主编. —北京:
中国法制出版社, 2014. 5

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5303 - 5

I. ①劳… II. ①岳… III. ①劳动法 - 中国 - 高等学校 - 教材②社会保障 - 行政法 - 中国 - 高等学校 - 教材
IV. ①D922. 5②D922. 182. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 061402 号

策划编辑 徐樱子 (xyzdmm@126.com)

封面设计 蒋怡

劳动法与社会保障法实用教程

LAODONGFA YU SHEHUIBAOZHANGFA SHIYONG JIAOCHENG

主编/岳宗福

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2014 年 5 月第 1 版

印张/23.5 字数/379 千

2014 年 5 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5303 - 5

定价: 60.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 010 - 66033393

值班电话: 010 - 66026508

传真: 010 - 66031119

编辑部电话: 010 - 66038902

邮购部电话: 010 - 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

作者简介

岳宗福 男，山东工商学院教授，中国法学会社会法研究会理事、山东省法学会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40余篇，出版《五险一金制度·案例·答疑》（中国法制出版社2008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）、《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）、《近代中国社会保障立法研究》（齐鲁书社2006年版）等多部著作。

序 言

依法治国，建设社会主义法治国家，是中国共产党领导人民治理国家的基本方略。形成中国特色社会主义法律体系，保证国家和社会生活各方面有法可依，是全面落实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。在当今中国大陆，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、也比较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”，还是称“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。民国之际，已于1941年组建有“社会法临时起草委员会”，察其“社会法”之内

涵，也实为狭义社会立法。

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、社会保险法等已经陆续颁行，社会救助法、慈善事业法等也已经提上了立法议程，这些劳动领域和社会保障领域的立法无疑体现了“法的社会化”这一现代潮流，也标志着中国大陆地区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，在中国大陆官方文件当中，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、狭义三个不同层面的社会法。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中国大陆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。也有的学者主张，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、本书的编写体例

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，除首先对劳动法、社会保障法进行概述外，其余内容分为劳动法与社会保障法的两大部分。在劳动法部分，主要基于我国现行《劳动法》的章次安排和已经颁行的相关立法，同时也适当借鉴了历史上关于劳动法典草案的编纂设计，计由劳动组织法、劳动合同法、集体合同法、劳动基准法、劳动保护法、劳动争议法、劳动就业法、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避免了学界和官方的分歧，计由社会保险法、社会救助法、社会福利法等组成。

除了内容编排具有上述特色外，本书关于劳动法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法和社会保障法的制度解读和实务应用则力求细致入微，故名《劳动法与社会保障法实用教程》。本书既可以作为高等院校劳动与社会保障专业、劳动关系专业、社会工作专业、法学专业学生学习劳动法和社会保障法的教材，也为劳动法与社会保障法相关的培训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知识。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。

岳宗福 谨识

2014年4月9日 于烟台

目 录

第一章 劳动与社会保障法概述	1
第一节 劳动法概述	1
第二节 社会保障法概述	14
第二章 劳动组织法	27
第一节 工会组织	27
第二节 雇主组织	37
第三节 国际劳工组织	41
第三章 劳动合同法	47
第一节 劳动合同的概念与分类	47
第二节 劳动合同的订立与形式	51
第三节 劳动合同的内容与条款	55
第四节 劳动合同的生效与无效	63
第五节 劳动合同的履行与变更	66
第六节 劳动合同的解除与终止	69
第七节 劳务派遣与非全日制用工	89
第四章 集体合同法	107
第一节 概述	107
第二节 工资专项集体合同	119
第三节 集体合同争议处理	121

第五章 劳动基准法	124
第一节 工时基准	124
第二节 工资基准	135
第六章 劳动保护法	152
第一节 概述	152
第二节 劳动安全	157
第三节 劳动卫生	161
第四节 特殊劳动保护	169
第七章 劳动争议法	176
第一节 概述	176
第二节 劳动争议调解	183
第三节 劳动争议仲裁	186
第四节 劳动争议诉讼	198
第八章 劳动就业法	205
第一节 概述	205
第二节 公平就业	209
第三节 就业服务与管理	214
第四节 职业教育与培训	222
第九章 劳动监察法	230
第一节 概述	230
第二节 劳动保障监察	235
第三节 工会劳动法律监督	245
第十章 社会保险法	248
第一节 概述	248
第二节 养老保险	259
第三节 医疗保险	266

第四节	工伤保险	274
第五节	失业保险	289
第六节	生育保险	302

第十一章 社会救助法 309

第一节	概述	310
第二节	最低生活保障	313
第三节	农村五保供养	319
第四节	自然灾害救助	322
第五节	流浪乞讨人员救助制度	327
第六节	专项救助	332

第十二章 社会福利法 343

第一节	老年人福利	343
第二节	妇女儿童福利	349
第三节	残疾人福利	356

主要法律法规索引	364
参考书目	367

第一章 劳动与社会保障法概述

第一节 劳动法概述

一、劳动法的概念与渊源

(一) 劳动法的概念

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，即《中华人民共和国劳动法》；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，不仅包括劳动法，而且包括劳动合同法、工会法、社会保险法、工伤保险条例等法律法规。

(二) 劳动法的渊源

我国劳动法的渊源，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：

1. 宪法中有关劳动领域事务的规定，如《宪法》第42-45条，其中第42条第1款规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”
2. 全国人大及其常委会制定的劳动法律，如《劳动法》、《劳动合同法》等。
3. 国务院制定的劳动行政法规，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。
4. 国务院所属各部委制定的劳动规章，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。
5. 省、自治区、直辖市地方立法机关制定的地方性劳动法规和劳动规章，如《广东省工资支付条例》、《广东省劳动合同管理规定》等。

6. 民族自治地方人大制定的地方性劳动法规，如《广西壮族自治区劳动行政处罚规定》等。

7. 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 22 个，如 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。

8. 其他规范性文件或准规范性文件。前者主要指最高人民法院的有关司法解释，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），后者如中华全国总工会制定的《工会参与劳动争议处理试行办法》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。

二、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和集体劳动关系，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用工,与用人单位存在身份、组织和经济上的属性关系,双方形成管理与被管理、支配与被支配的关系,此即从属性的体现。

(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。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。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。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。国家劳动行政部门、卫生行政部门等与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。

三、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大制定的劳动自治

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《公务员法》，不适用劳动法。

（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。国务院在2002年7月批准国家人事部发布《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，要求在事业单位实行聘用制，因此实行聘用制的事业单位与其工作人员的人事关系，不适用劳动法。

（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）不适用劳动法。

（4）现役军人、军队的文职人员不适用劳动法。

（5）家庭雇佣劳动关系不适用劳动法。

（6）在我国境内享有外交特权和豁免权的外国人等不适用劳动法。

（7）义务性、慈善性劳动及家务劳动不适用劳动法。

（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97条第1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”。

四、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）之间（或者雇主组织）依据劳动法律规范所形成的实现劳动过程的权利义务关系。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

劳动关系是劳动法律关系的现实基础，劳动法律关系是劳动关系的法律形式，但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。它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）劳动法律关系的主体

关于劳动法律关系的主体，学术界有“两主体说”与“三主体说”两种不同的

观点。两主体说是多数学者的共同观点，认为劳动者及劳动者组织（主要指工会组织）与雇主及雇主组织的劳动法律关系的基本主体；少数学者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成为劳动法律关系的一方主体，此即“三主体”说。实际上，劳动法律关系主体可以从狭义和广义两个不同层面理解：狭义上的劳动法律关系主体仅指劳动者（雇员）和用人单位（雇主）；广义上的劳动法律关系主体则是由政府方、劳方（劳动者及工会组织）、资方（雇主及雇主组织）构成，三方共同参与劳资双方的利益协调，以确保产业关系的稳定。

1. 劳动者与工会组织

劳动法意义上的劳动者，与日常生活中常用的劳动者含义不同。我国台湾地区的法学家史尚宽在《劳动法原论》一书中指出：“劳动法上之劳动，须具备下列条件：为法律的义务之履行；为基于契约关系；为有偿的；为职业的；为在于从属的关系。”由此我们也可以推论：劳动法的劳动者应指基于契约上义务在从属关系中从事职业性有偿劳动的自然人。

劳动者基于自由结社权而建立的组织，通常被称为劳工组织，或简称为工会（trade/labor union）。在国外，工会一般分为如下4种类型：一是雇用单位工会，即以受雇于同一雇主的劳工所组建的工会；二是行业工会或职业工会，是指从事同一行业或类似职业的劳工组建的工会；三是产业工会，是指联合同一产业内各部分不同职业劳工所组建的工会；四是联合工会，即由各个单独工会联合组建的工会。

我国《工会法》没有规定行业工会，只规定了产业工会。我国的工会可以分为全国总工会、地方总工会、产业工会与基层工会4种形式，而中华全国总工会是各地方总工会和各产业工会全国组织的统一领导机关。根据《工会法》第10条的规定，全国建立统一的中华全国总工会；县级以上地方建立地方各级总工会；同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。

2. 雇主（用人单位）与雇主组织

雇主（employer）是指在劳动力市场上雇用劳动者为其劳动的法人或自然人。我国法律将劳动力使用者称为“用人单位”，既受到传统计划经济体制的影响，也有将自然人或家庭雇主排除在劳动法律关系之外的特殊含义。

在国外，雇主组织一般称为雇主协会，是与工会对称的、由雇主依法组建的，旨在维护雇主利益、建立协调劳动雇佣关系、促进社会合作的团体组织。在国际上

有国际雇主组织（简称为 IOE），成立于 1920 年，由世界各国国家级雇主联合会或其他形式的雇主组织组成，现有成员 126 个。我国目前用人单位的组织主要包括如下类型：一是以中国企业联合会、中国企业家协会（简称“中国企协”）为代表的全国性用人单位团体，这是我国在国际雇主组织中的唯一代表；二是非公有制企业的用人单位团体，此类全国性的团体包括全国工商联、中国外商投资企业协会、中国民营企业家协会和中国个体劳动者协会等，这些组织在全国各地都有其下属组织；三是不分所有制的用人单位团体，如经济发达地区的省总商会，并组建各级商会；四是各地由雇主自发成立的民间用人单位团体，如各种地缘性的雇主组织。

3. 政府劳动行政部门及其他相关社会服务机构

目前，我国政府劳动行政部门主要指人力资源和社会保障部门，但国家发展和改革委员会、国家安全生产监督管理部门、卫生行政部门也是与社会劳动关系密切相关的政府部门。此外，职业介绍机构、职业培训机构、社会保险经办机构等社会服务机构也是劳动法上的重要主体。

五、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