

劳动法与 社会保障法

第二版

**LABOR LAW AND
SOCIAL SECURITY LAW**

主 编 郭 捷



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

新世纪法学基本课程教材

劳动法与社会保障法

Labor Law and Social Security Law

| 第二版 |

主 编 | 郭 捷

撰稿人 | 郭 捷 李炳安 李坤刚
(以撰写章节为序) | 穆随心 谢德成



法律出版社

始创于 1954 年

www.lawpress.com.cn

好书,同好老师和好学生分享

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法/郭捷主编.—2版.—北京:
法律出版社,2011.8
新世纪法学基本课程教材
ISBN 978-7-5118-2314-4

I. ①劳… II. ①郭… III. ①劳动法—中国—高等学校
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(2011)第145205号

© 法律出版社·中国

责任编辑/侯 鹏

装帧设计/凌点工作室

出版/法律出版社

编辑统筹/法律教育出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京市荣盛彩色印刷有限公司

责任印制/张宇东

开本/720×960毫米 1/16

印张/27 字数/524千

版本/2011年8月第2版

印次/2011年8月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-2314-4

定价:36.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

作者简介

郭捷 西北政法大学副校长,教授;兼任中国劳动法研究会副会长、中国法学会社会法学研究会副会长、教育部法学教育指导委员会委员。从1982年以来,一直从事经济法学与劳动法学的教学与研究,先后在《法学研究》、《法律科学》、《法学家》、《人文杂志》、《当代法学》等期刊发表专业学术论文30余篇、法学教育研究论文10余篇,主编有司法部统编教材《劳动法学》、《劳动法与社会保障法》、《经济合同法》等教材;主持国家社科基金项目1项、承担并完成省部级科研课题4项。先后获省政府优秀科研成果奖2项,获省政府优秀教学成果奖2项。

谢德成 西北政法大学教授,劳动与社会保障法研究中心主任,中国法学会社会法学研究会常务理事,陕西劳动保障厅、陕西省总工会法律顾问。长期从事经济法学与劳动法学的教学与研究,先后在CSSCI核心期刊及重要期刊上发表劳动法专业学术论文和法学教育研究论文30余篇,其中数篇被中国人民大学复印资料全文转载。主编有司法部统编教材《劳动法与社会保障法》等教材,参与数本法学教材及案例编写。主持国家社科基金项目1项主要参加国家社科基金项目1项、承担并完成省部级科研课题3项。

李炳安 温州大学法政学院教授,法学博士,民商法硕士生导师。担任中国法学会社会法学研究会理事、浙江省法学会社会法学研究会副会长、温州市法学会社会法学研究会常务副会长。从事劳动法、商法(公司法、证券法)、行政法的教学和科研工作。出版专著两部,主编福建省精品法学教材一部。在《政法论坛》、《社会法评论》、《武汉大学学报》、《东吴法学》等刊物发表论文40余篇。主持国家社科基金项目一项、省部级课题3项。代表作《劳动权论》获福建省第七届社会科学优秀成果二等奖。2006年获得福建省首届“优秀青年法学人才”称号。

李坤刚 法学博士,安徽大学法学院教授,安徽大学经济法制研究中心研究员,民商法专业硕士研究生导师。中国劳动法学研究会理事,中国社会法研究会理事、学术委员会委员。主持国家社科基金课题一项,参加国家社科基金重大课题一项。1993年起从事劳动法教学和研究工作,先后在CSSCI核心期刊及重要期刊上发表劳动法和社会保障法专业学术论文60余篇,其中多篇被中国人民大学复印资料全文转载,并有3篇用英文撰写的论文在国外专业刊物发表。参与过近十部劳动法教材和案例的编著。曾获得中国劳动法学研究会首次征文二等奖、劳动法十年优秀论文评选二等奖、安徽省优秀论文三等奖。

· **穆随心** 陕西师范大学法学系副主任,讲师,法学博士,主要从事劳动法学的教学、研究工作。近三年来,在 CSSCI 核心期刊及重要期刊上发表劳动法专业学术论文和法学教育研究论文 10 余篇,参编有司法部统编教材《劳动法》等教材 4 部,参与国家社会科学基金项目 2 项,主持省级社科基金项目 2 项,参与省市级社科基金项目 2 项。

第二版说明

随着我国社会主义市场经济的深入发展,国家经济、政治、文化和社会生活各个方面,都发生了深刻的变化。与此相一致,我国劳动关系的运行日趋市场化、多样化、复杂化。适应劳动关系的发展变化,劳动法制建设得到了加强,劳动法律的基本框架体系已经形成,劳动法学的研究成果不断涌现。可以说,本教材的编写就是在上述背景下进行的。

本教材的编写有以下特点:首先,在内容深度上力求拓掘。注意介绍了近年来我国劳动法学领域中的最新理论研究成果,包括国际劳动法学研究的一些新动向,目的在于引起读者对有关问题的进一步思考。为此,在总论部分,强化了市场经济条件下应有的劳动法的观念和理论的论述,使之引领全书;在分论部分,力图反映最新的劳动立法动态与立法精神。其次,在形式上作了一定创新,每章根据具体内容需要设计了【内容提要】、【案例】、【探讨】、【思考】、【资料链接】等小栏目,目的是对基本法律原理进行有效地编纂与讲解,使学生理解和掌握。最后,在参考资料的引用上力求最新。所引用的法律和法规日期截止到2011年6月。

本书撰稿分工如下(按章节顺序):

郭捷 第一、二、三、六章;

李炳安 第四、五、十五、十六章;

李坤刚 第七、八、十八、十九章;

穆随心 第九、十二、十七章;

谢德成 第十、十一、十三、十四章。

全书由郭捷主编统一终审定稿。

本书在写作过程中参阅了大量的国内专家、学者的论文、著作。在此表示深深的谢意!

尽管各位作者竭尽所能,但其中仍难免有不足之处,敬希不吝批评指正。

编者
2011年7月

目 录

上 编

第一章 劳动法概述	(3)
第一节 劳动法的概念及其调整对象	(3)
第二节 劳动法的理论基础	(15)
第三节 劳动法的地位与作用	(17)
第四节 劳动法的渊源及其体系架构	(24)
第二章 劳动法的产生与发展	(28)
第一节 劳动法的起源	(28)
第二节 外国劳动立法概况	(30)
第三节 中国劳动立法概况	(36)
第四节 国际劳动立法概况	(45)
第三章 劳动法的基本原则	(53)
第一节 劳动法基本原则的概念	(53)
第二节 劳动法基本原则的内容	(54)
第四章 劳动者的权利与义务	(62)
第一节 劳动权	(62)
第二节 劳动者的权利与义务	(69)
第五章 劳动法中的法律关系	(82)
第一节 劳动法律关系	(82)
第二节 劳动行政法律关系	(91)
第三节 劳动服务法律关系	(99)
第六章 就业促进制度	(103)
第一节 就业与就业促进	(103)
第二节 就业促进主体	(111)
第三节 政府就业促进的主要措施	(116)
第七章 劳动合同	(130)
第一节 劳动合同概述	(130)

第二节 劳动合同的订立、内容和效力	(133)
第三节 劳动合同的履行和变更	(145)
第四节 劳动合同的解除和终止	(148)
第五节 劳务派遣合同和非全日制劳动合同	(156)
第八章 集体合同	(159)
第一节 集体谈判和集体合同概述	(159)
第二节 我国集体合同的订立和内容	(165)
第三节 集体合同的履行、变更、解除和终止	(169)
第四节 不当劳动行为	(171)
第九章 工作时间与休息时间基准制度	(175)
第一节 工作时间制度	(175)
第二节 休息时间制度	(184)
第三节 限制延长工作时间制度	(189)
第十章 工资基准制度	(193)
第一节 工资基准制度概述	(193)
第二节 最低工资制度	(201)
第三节 工资保障制度	(209)
第十一章 劳动安全卫生基准制度	(216)
第一节 劳动安全卫生基准制度概述	(216)
第二节 劳动安全基准制度	(223)
第三节 劳动卫生基准制度	(236)
第四节 特殊劳动保护制度	(242)
第十二章 劳动争议处理制度	(249)
第一节 劳动争议处理概述	(249)
第二节 劳动争议处理的原则	(254)
第三节 劳动争议处理机构	(256)
第四节 个别劳动争议处理程序	(258)
第五节 集体合同争议处理程序	(267)
第十三章 劳动保障监察制度	(271)
第一节 劳动保障监察制度概述	(271)
第二节 劳动保障监察机构	(276)
第三节 劳动保障监察的实施	(279)
第十四章 违反劳动法的法律责任	(286)
第一节 违反劳动法的法律责任概述	(286)
第二节 用人单位违反劳动法的行为及法律责任	(289)
第三节 劳动者违反劳动法的行为及法律责任	(299)

第四节	劳动服务机构违反劳动法的行为及法律责任	(301)
第五节	劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员违反劳动法的 行为及法律责任	(302)

下 编

第十五章	社会保障法概述	(309)
第一节	社会保障法的概念	(309)
第二节	社会保障法的历史发展	(313)
第三节	社会保障法的体系	(321)
第十六章	社会保障法的调整对象与原则	(324)
第一节	社会保障法的调整对象	(324)
第二节	社会保障法的理念和基本原则	(328)
第三节	社会保障法的渊源	(336)
第十七章	社会保险制度	(341)
第一节	社会保险法概述	(341)
第二节	养老保险制度	(349)
第三节	医疗保险制度	(358)
第四节	工伤保险制度	(366)
第五节	失业保险制度	(374)
第六节	生育保险制度	(378)
第十八章	社会救助法律制度	(382)
第一节	社会救助制度概述	(382)
第二节	社会救助制度的基本内容	(385)
第十九章	社会福利和社会优抚制度	(399)
第一节	社会福利制度	(399)
第二节	社会优抚法律制度	(411)
阅读书目推介		(416)

上 编

第一章 劳动法概述

► **内容提要** 本章为劳动法总论部分,共分为四节,主要围绕劳动法的概念及其调整对象、劳动法的理论基础、劳动法的地位与作用、劳动法渊源及其体系架构展开。本章的重点是第一节劳动法的概念及其调整对象。难点是劳动关系的理解 and 实践运用以及对劳动法是一个独立的法律部门的认识。

劳动法以劳动关系为主要调整对象,旨在维护劳动者的合法权益和促进社会生产力的发展。它是我国社会主义市场经济法律体系中一个重要的法律部门。

第一节 劳动法的概念及其调整对象

一、劳动法的概念

关于劳动法的概念,中外学者有不同的主张与说法。西方学者有的认为劳动法是规定劳动关系的法,犹如商法是规定交易关系的法一样;有的认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法;也有的认为劳动法的规定不仅仅限于受雇人,而且兼及雇主,是受雇人及雇主的法等。旧中国法学界对劳动法较有代表性的解释是:“劳动法为关于劳动之法。详言之,劳动法为规定劳动关系及附随一切关系之法律制度之全体。”^{〔1〕}尽管如此,可以肯定的是,中外学者围绕劳动法的概念在以下方面基本上是一致的:劳动法是由工厂法逐渐发展而来;劳动法是调整劳动关系的法,是法律体系中的一个重要部门;劳动法除了调整劳动关系外,还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。因此可将劳动法定义为:劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。这与我国当前劳动法学界对劳动法的定义基本一致。例如,较具代表性的观点认为,劳动法如同民法、刑法、行政法一样,是一个国家法律体系中的基本法律部门,是“以职业劳动关系及其附随关系为调整对象,保障劳动者的生存利益与独立人格为理念的独立的法部门”。^{〔2〕}

〔1〕 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版,第1页。

〔2〕 冯彦军:《劳动法学》,吉林大学出版社1999年版,第6页。



思考

“劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系”与“劳动关系及其附随关系”有本质区别吗?

劳动法概念可作狭义和广义理解。劳动法一般是从广义上理解和使用的。它包括一个国家的劳动法典(狭义劳动法)和与劳动法典实施相配套的一系列劳动法规和规章。

就我国而言,狭义上的劳动法,是指由国家最高立法机关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社会关系的全国性的、综合性的法律,即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过,自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《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总称。包括:(1)宪法中相关的劳动规范;(2)法律中相关的劳动规范;(3)行政法规中相关的劳动规范;(4)部委规章中相关的劳动规范;(5)地方性法规和地方性规章中相关的劳动规范;(6)经我国政府批准的国际劳工公约中相关的劳动规范;(7)规范性劳动法律、法规解释;(8)其他,如国际惯例等。



思考

如何正确看待《劳动法》的法律位阶?

二、劳动法的调整对象

任何法律都是以特定的社会关系作为调整对象,劳动法当然也不例外。与劳动法的定义相一致,大多数中外学者认为:劳动法是以劳动关系为主要调整对象,同时也调整与劳动关系密切联系的其他一些社会关系。

(一) 劳动关系是劳动法调整的基本的社会关系

1. 劳动的含义

劳动关系产生于劳动过程,因而认识劳动关系,就必须先了解什么是劳动。

劳动是人们利用劳动资料改造劳动对象,使之符合人类需要的有意识、有目的的活动,是劳动关系的前提。马克思在《资本论》中对劳动的一般含义作过精辟的阐述:劳动是劳动力的使用(消费),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”。^[3] 劳动对于人类社会具有特殊的基础性作用。首先,劳动创造人类本身,劳动对于人类的形成有决定性的作用;其次,劳动是人类生活的基本条件,是人类社会从低级阶段向高级阶段发展所必需的先决性条件。

[3] 马克思:《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第201~210页。

劳动的实现,必须以劳动力和生产资料相结合为前提,劳动力是指人所具有的并在生产使用价值时运用的体力与脑力的总和。劳动力须以劳动者人身为载体,因此,劳动具有双重属性。马克思、恩格斯从两个方面来考察劳动。一方面是劳动的物质规定性,它体现着劳动者(劳动力)与自然界的关系,即劳动是使用价值的创造过程,是人们利用生产工具(劳动资料),改造劳动对象,创造社会财富的活动。在任何时候,劳动者(劳动力)与生产资料的结合,在质量上都有一定的要求,在数量上都要成一定的比例。这一层面的问题就成为劳动经济学研究的主要内容。另一方面是劳动的社会规定性,即劳动的社会性质,它体现着人们在劳动过程中发生的一定的社会关系。在劳动力与生产资料分别归属于不同主体的社会条件下,二者结合实现劳动过程中必然产生劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间的各种各样的关系,对这一范围的社会关系的规定与调整,使劳动法成为一个独立的法律部门。



思考

1. 劳动者、生产工具(劳动资料)、劳动对象、生产资料之间的关系?
2. 劳动经济学与劳动法学的关系是什么?

劳动法上的劳动,除了有其一般含义外,还有其特定的内涵。我国台湾的劳动法学家史尚宽在其《劳动法原论》一书中讲道:“广义的劳动谓之有意识的且有一定目的之肉体的或精神的操作。然在劳动法上之劳动,须具备下列条件:(1)为法律的义务之履行;(2)为基于契约关系;(3)为有偿的;(4)为职业的;(5)为在于从属的关系。”由此得出:“劳动法上的劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”在我国内地也有学者在分析劳动法意义上的劳动时,将其定义为“专指职工为谋生而从事的,履行劳动法规、集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动”〔4〕。据此,生产资料与劳动力的自我结合形成的劳动不属于劳动法上的劳动。



思考

个体劳动、农民劳动是否属于劳动法上的劳动?

2. 劳动关系的含义

正如上文所提到的,在劳动过程中,人们不仅要与自然界发生关系,而且彼此之间也必然发生一定的联系,我们把这种联系称为劳动关系。

“劳动关系”,也称为“劳资关系”、“劳雇关系”、“劳使关系”,等等。我国台湾著名劳动法学者黄越钦认为:“劳动关系”是以劳动为中心所展开,着重在劳动力、劳动者为本位的思考;“劳资关系”含有对立意味,因为劳方资方的界限分明,其所展开的关系自然包含一致性与冲突性;“劳雇关系”以雇佣的法律关系为基础,

〔4〕 王全兴:《劳动法》,法律出版社1997年版,第49页。

重点在权利义务之结构;“劳使关系”则已将所有的价值意味予以排除,只剩下技术性含义。〔5〕我国大陆的学者一般只使用“劳动关系”的概念,意在强调这种关系的社会主义性质,强调这种关系既包括公有制也包括私有制,以区别于“劳资关系”。

广义的劳动关系,是指劳动主体在实现集体劳动过程中彼此之间发生的各种社会关系。它可分为两大类:一类是劳动者在集体劳动过程中与其他劳动者或其他组织之间产生的关系等;另一类是劳动者在实现集体劳动过程中与所在单位之间发生的关系。这两类劳动关系并不全由劳动法调整,劳动法所调整的劳动关系仅限于后者,亦称狭义的劳动关系。在劳动过程中劳动者之间的关系、用人单位之间的关系、个体工商户的家庭成员之间基于共同劳动所发生的关系等,都不是劳动关系,均不由劳动法调整。因此,劳动法中所称的劳动关系是指劳动力所有者与劳动力使用者之间在实现劳动过程中发生的关系。

【案例】甲建筑公司在为某企业施工时,其公司的乙职工不慎掉落一工具,将其同组的丙职工砸伤。请问:

1. 甲公司与乙、丙之间的关系是否属于狭义的劳动关系?
2. 甲公司和某企业之间的关系以及乙、丙之间的关系是否属于狭义的劳动关系?

3. 劳动关系的特征

作为劳动法调整对象的劳动关系与其他社会关系相比较,具有以下几个方面的特征:

(1)劳动关系的主体,一方是劳动者(劳动力所有者),另一方是用人单位(劳动力使用者)。劳动者是劳动力所有者,包括所有自愿参加社会劳动的劳动者。用人单位是生产资料所有者或经营管理者,在我国,包括企业、一定范围的个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位、社会团体。劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合,完成劳动过程,是劳动关系产生的条件。劳动者运用自己的生产资料进行劳动,不产生劳动法中的劳动关系。



重点提示

1. 劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合,是一种他我结合,“他”指的是用人单位的生产资料,“我”指的是劳动者的劳动力,而结合是以劳动力所有权与使用权相分离为前提。

2. 农村村民的联产承包、个体劳动者的劳动,由于劳动力与生产资料的结合是自我结合,因而不能纳入劳动法的调整范围。但是个体劳动者如果请了帮工、带了学徒,此时就产生了生产资料和劳动力的他我结合,产生了劳动关系。

〔5〕 黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第19页。

(2) 劳动关系必须产生于劳动过程之中。只有劳动者进入用人单位,接受用人单位的安排,在劳动组织内和生产资料结合,使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及价值的增加,才会发生现实的劳动关系。这里所说的劳动过程,是指活劳动(劳动力)与物化劳动的交换过程,而不是指物与物交换的实现过程。前者是劳动法的调整范围,后者则属于民法学研究的范畴。例如,劳动者和用人单位的生产资料相结合生产某种劳动产品,在生产过程中,劳动者和用人单位形成劳动关系,而生产出来的劳动产品在市场上出售时形成的买卖关系,虽然也与劳动有关,但不是在实现劳动过程中发生的关系而是流通关系,是由民法调整的民事关系,而不是由劳动法调整的劳动关系。〔6〕



思考

农民在市场上出售自己生产的粮食而与买主之间发生的关系,作家把自己的劳动成果交给出版社而与出版社之间发生的关系,工人将自己的工资存入银行而与银行之间发生的关系等。这些关系属于劳动关系吗?

(3) 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。一方面,劳动表现为人体的一种生理机能,是人的脑、神经、肌肉感官等的耗费。劳动力存在于劳动者肌体内,不能须臾分离。劳动者向用人单位提供劳动力时,也将其人身在一定限度内交给了用人单位,劳动力的支付过程,也就是劳动者生命(生存)的实现过程。劳动法最初就是从维护劳动者生存权出发来调整劳动关系的。因此,劳动关系就其本来意义上说,是一种人身关系。正是由于其人身性,决定了不能把劳动关系简单视为契约关系。另一方面,劳动关系又具有财产关系的属性。劳动是人们谋生的主要手段,即使在社会主义条件下,人们也还需要通过劳动来换取生活资料,因此劳动关系也必然体现为劳动力的让渡与劳动报酬的交换关系。作为一种财产关系,民法所调整的是主体之间因交换物化了的劳动(劳动成果)而发生的关系;而劳动法所调整的是活劳动与物化劳动相交换的关系。



思考

“不能把劳动关系简单视为契约关系”里的“契约关系”由什么法调整?

(4) 劳动关系具有纵向关系(隶属关系)和横向关系(平等关系)相互交错的特征。纵向关系一般代表的是隶属关系;横向关系代表的是平等关系。劳动关系虽然产生在经济组织内部劳动者与经营者之间,但具有某些横向关系和纵向关系的特征。首先,随着我国劳动用人制度的改革和劳动力市场的确立,劳动力配置由国家集中的一元统配决策,转变为用人单位与劳动者个人进行双向选择。因此,经济组

〔6〕 任扶善:《世界劳动立法》,中国劳动出版社1991年版,第4页。

织内部的劳动关系,是按照平等协商的原则建立起来的,可以说是一种横向关系的体现。其次,劳动关系一经确立,劳动者必须进入用人单位,使自己的劳动力归用人单位支配,并须服从用人单位的指挥,听从调配,遵守该单位的劳动纪律和规章制度。这就使用人与劳动者之间形成了一种职责上的隶属关系。在这里,劳动关系又体现为一种纵向关系。

(5)劳动关系以劳动的给付为主要内容。用人单位与劳动者之间建立劳动关系的主要内容就是劳动者向用人单位提供劳动力,给付劳动,与之相对应,用人单位应向劳动者支付工资作为对价。史尚宽先生认为:“劳动关系谓以劳动给付为目的之受雇人与雇用人间之关系。”〔7〕我国大陆的史探径先生也持类似观点。〔8〕

4. 劳动关系的种类

依据不同的标准,劳动关系可以有多种分类方法。在不同国家或同一国家的不同时期,可以有不同的分类标准。比较典型的分类有:

(1)以生产资料所有制为标准进行分类。在我国可以划分为全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、非公有制劳动关系(个体、私营经济、外资企业组织劳动关系)、混合所有制劳动关系等。

【探讨】

随着我国社会主义市场经济的深入发展以及我国劳动法制的不断完善,上述分类还有存在的必要吗?

(2)以劳动关系是否具有涉外因素为标准进行分类。可将劳动关系划分为国内劳动关系和国际劳动关系。由于大量的双边协议、多边协议和国际公约的存在和执行,共同劳动力市场正在形成,劳工标准已经打破国界,但劳动法和劳工标准的执行仍然有国界,所以,就形成了国内劳动关系和国际劳动关系。

(3)以劳动关系表现形式为标准进行分类。可将劳动关系划分为标准劳动关系和非标准劳动关系。这是最具实践意义的分类。这种分类对我国劳动法的发展和完善具有十分重要的意义。标准劳动关系是最典型的劳动关系,完全符合劳动关系的构成要件,并适用全部劳动基准和集体合同规定。随着市场经济的发展,劳动关系出现弹性化趋势,多种灵活就业方式应运而生。因此而形成的劳动关系在劳动时间、收入报酬、工作场地、职业培训、岗位安排、保险福利等方面不同于标准劳动关系。《劳动合同法》注意到了标准劳动关系和非标准劳动关系的区分,开始对非标准劳动关系的部分类型加以规范,以特别规定的方式,对劳动力派遣、非全日制用工形成的非标准劳动关系进行规范。

〔7〕 史尚宽:《劳动法原论》,台北正大印书馆1978年版,第2页。

〔8〕 史探径:《劳动法》,经济科学出版社1990年版,第44页。