

21世纪高等院校法学类系列规划教材

Faxuelei

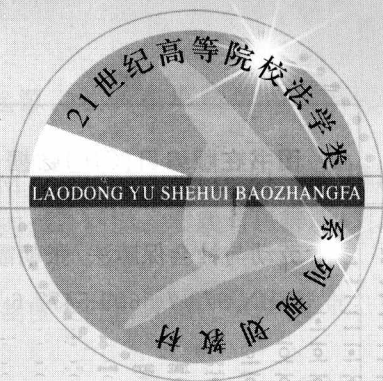
劳动与社会保障法

Laodong yu Shehui Baozhangfa

◎ 张朝霞 主编

华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>



21世纪高等院校法学类系列规划教材

劳动与社会保障法

Laodong yu Shehui Baozhangfa

- 主 编 张朝霞
- 副主编 郑 言 徐戡全 徐江萍
- 参 编 (以姓名的拼音首字母为序)

程 琳 冷 凌 廖秀健 刘 冰 宋 敏

涂 俊 涂小雨 王 震 王 磊 王薇蕾

徐戡全 徐江萍 郑 言 张朝霞

华中科技大学出版社

中国·武汉

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/张朝霞 主编. —武汉:华中科技大学出版社, 2009年9月
ISBN 978-7-5609-5477-6

I. 劳… II. 张… 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. D922.5 D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 104569 号

劳动与社会保障法

张朝霞 主编

策划编辑:曾光

责任编辑:章红

责任校对:李琴

封面设计:刘卉

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录排:武汉星明图文制作有限公司

印刷:武汉万隆印务有限公司

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:25

字数:533 000

版次:2009年9月第1版

印次:2009年9月第1次印刷

定价:45.00元

ISBN 978-7-5609-5477-6/D·112

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

内 容 简 介

本书分为劳动法、社会保障法和法律救济三部分，共三编二十一章，系统地论述了劳动法基础理论、劳动法的产生和发展、劳动法主体、促进就业和职业培训、劳动合同、集体合同、劳务派遣和非全日制用工、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、职工民主管理、社会保障法基础理论、社会保障法的产生和发展、社会保障法主体、社会保险、社会救助、社会福利、社会优抚、劳动争议处理、劳动保障监督、劳动保障行政复议和行政诉讼。随着《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》的颁布和实施，以及社会保险等方面的法律法规的相继出台，我国的劳动与社会保障立法不断完善，本书力求使学生掌握劳动与社会保障方面的基本法律问题，全面反映我国劳动与社会保障方面的立法现状和最新发展，并紧密结合社会实践，对现行相关法律法规进行阐述与分析。

本书为普通高等教育法学专业的核心课程教材，内容系统简练，并附有劳动与社会保障相关重点法律文本，适合高等学校法学、经济学、管理学等专业学生学习劳动与社会保障法时使用，也可作为国家机关、企事业单位、社会团体中从事劳动与社会保障工作的人员的参考书。

前 言

劳动法学与社会保障法学是既有联系又有区别的两个独立法律学科。劳动法与社会保障法同属于社会法的范畴，两者是最为邻近的两个独立法律部门，有着密切的联系，是现代社会的法律体系中重要的法律部门。这两个法律部门都与保护弱势群体、实现社会公平和社会安定有关，但这两个法律部门调整的社会关系和调整方法等是不同的。

相对于其他法学学科，劳动与社会保障法学研究在我国起步较晚，但在诸多学者的努力下，对劳动与社会保障法的理论研究取得了不少成果，无论在深度上还是在广度上都有所发展。对于市场化条件下日益复杂的劳动与社会保障法律关系，学者们更多地用现代法学理论和开放的观念来研究和探讨其中出现的新问题，以不断丰富和完善劳动与社会保障法学理论体系。相关的立法也在不断地发展和完善，已初步形成了较为系统的体系结构。1994年颁布的《劳动法》，被普遍认为是我国劳动与社会保障法制建设的里程碑，促进了劳动与社会保障立法的进程。在构建社会主义和谐社会的大背景下，我国加快了劳动与社会保障法的立法工作，在被称作“劳动立法年”的2007年，国家相继颁布了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》，并于2008年施行。立法的发展和完善也促进了劳动与社会保障法学的教学和研究，劳动与社会保障法学的研究日趋繁荣。

劳动与社会保障法在“十一五”期间被列为法学核心课程。随着我国社会主义市场经济的发展与完善，社会对于劳动与社会保障法方面的人才有大量的需求，为了适应教学工作的需要和社会需求，我们编写了这本《劳动与社会保障法》。由于劳动与社会保障法的理论研究工作还将不断深入，立法工作也正处在发展变革过程中，新理论的不断产生和发展，以及实践中大量相关案件的发生，使劳动与社会保障法的研究需与时俱进，有很大的挑战性，在编写过程中也给我们带来了很大的难度。

本教材的编写人员富有多年劳动与社会保障法教学研究和实践经验，由张朝霞任主编，郑言、徐戡全、徐江萍任副主编。编写组成员具体分工如下（按写作先后顺序编排）：

张朝霞	第一章	第三章	第十二章
王震	第二章		
冷凌	第四章		
徐江萍	第五章		
刘冰	第六章		
廖秀健	涂小雨	第七章	第十三章
宋敏	第八章		
王岩	第九章		
徐骝全	第十章	第十一章	
王薇蕾	第十四章	第二十章	第二十一章
涂俊	第十五章		
郑言	第十六章	第十七章	第十八章
程琳	第十九章		

在编写过程中，我们参阅了国内劳动与社会保障法方面的有关著作，借鉴吸收了一些专家、学者的研究成果，在此，表示诚挚的谢意。同时，因篇幅有限，我们无法一一注明出处，敬请谅解。由于水平所限，书中难免存在错误和不足之处，恳请读者不吝赐教。

本书的出版得到了华中科技大学出版社、青岛大学、武汉理工大学、山东工商学院、中国海洋大学、中国石油大学、湖南农业大学、湖南理工大学、青岛科技大学、山东工会管理干部学院、西南政法大学等单位领导和同志的大力支持，在此一并表示感谢。

作者

2009年4月

目 录

第一编 劳 动 法

第一章 劳动法基础理论	(3)
第一节 劳动法学的基本概念	(3)
第二节 劳动法的地位和作用	(11)
第三节 劳动法的法律属性和基本特征	(15)
第四节 劳动法的基本原则	(16)
第五节 劳动法的渊源和内容	(20)
第六节 劳动法的适用范围	(22)
第七节 劳动法律关系与附随劳动法律关系	(25)
第二章 劳动法的产生和发展	(33)
第一节 外国劳动立法的产生和发展	(33)
第二节 中国劳动立法的产生和发展	(36)
第三节 国际劳动立法的产生和发展	(39)
第三章 劳动法主体	(43)
第一节 概述	(43)
第二节 劳动者及其团体	(45)
第三节 用人单位及其团体	(56)
第四节 劳动行政部门和劳动服务主体	(63)
第四章 促进就业和职业培训	(71)
第一节 促进就业	(71)
第二节 职业培训	(83)
第三节 法律责任	(88)
第五章 劳动合同	(92)
第一节 概述	(92)
第二节 劳动合同的形式和内容	(94)
第三节 劳动合同的订立和效力	(98)
第四节 劳动合同的履行和变更	(102)

第五节	劳动合同的终止和解除	(104)
第六节	用人单位的规章制度	(111)
第七节	法律责任	(112)
第六章	集体合同	(117)
第一节	概述	(117)
第二节	集体合同的内容和形式	(118)
第三节	集体合同的订立和效力	(120)
第四节	集体合同的履行和变更	(122)
第五节	集体合同的解除和终止	(126)
第六节	法律责任	(127)
第七章	劳务派遣和非全日制用工	(129)
第一节	劳务派遣	(129)
第二节	非全日制用工	(134)
第三节	法律责任	(136)
第八章	工作时间和休息休假	(138)
第一节	工作时间	(138)
第二节	休息休假	(142)
第三节	法律责任	(145)
第九章	工资	(148)
第一节	概述	(148)
第二节	工资的调整模式	(153)
第三节	工资保障	(158)
第四节	法律责任	(162)
第十章	劳动安全卫生	(164)
第一节	概述	(164)
第二节	劳动安全卫生技术规程	(165)
第三节	劳动安全卫生管理制度	(169)
第四节	女职工和未成年工特殊劳动保护	(172)
第五节	法律责任	(175)
第十一章	职工民主管理	(179)
第一节	概述	(179)
第二节	职工代表大会制度	(180)
第三节	平等协商制度	(181)

第二编 社会保障法

第十二章 社会保障法基础理论·····	(187)
第一节 社会保障法学的基本概念·····	(187)
第二节 社会保障法的地位与作用·····	(194)
第三节 社会保障法的本质·····	(199)
第四节 社会保障法的基本原则·····	(202)
第五节 社会保障法的体系·····	(204)
第十三章 社会保障法的产生和发展·····	(209)
第一节 社会保障法的历史沿革·····	(209)
第二节 社会保障的制度模式·····	(212)
第三节 中国社会保障法的建立和发展·····	(216)
第十四章 社会保障法主体·····	(221)
第一节 概述·····	(221)
第二节 被保障主体·····	(222)
第三节 保障主体·····	(226)
第十五章 社会保险·····	(231)
第一节 概述·····	(231)
第二节 养老保险·····	(234)
第三节 医疗保险·····	(239)
第四节 失业保险·····	(243)
第五节 工伤保险·····	(246)
第六节 生育保险·····	(251)
第十六章 社会救助·····	(255)
第一节 概述·····	(255)
第二节 社会救助法律制度的基本内容·····	(260)
第三节 我国的社会救助法律制度·····	(263)
第十七章 社会福利·····	(273)
第一节 概述·····	(273)
第二节 公共福利·····	(274)
第三节 职业福利·····	(277)
第四节 社会福利事业·····	(278)
第五节 社区服务·····	(283)

第十八章 社会优抚	(287)
第一节 概述	(287)
第二节 我国社会优抚法律制度的基本内容	(289)

第三编 法律救济

第十九章 劳动争议处理	(297)
第一节 概述	(297)
第二节 劳动争议调解	(301)
第三节 劳动争议仲裁	(304)
第四节 劳动争议诉讼	(314)
第五节 集体合同争议处理	(317)
第六节 法律责任	(319)
第二十章 劳动保障监督	(322)
第一节 概述	(322)
第二节 劳动保障监察	(324)
第三节 工会劳动保障监督	(329)
第四节 法律责任	(332)
第二十一章 劳动保障行政复议和行政诉讼	(334)
第一节 劳动保障行政复议	(334)
第二节 劳动保障行政诉讼	(335)
附录	(337)
中华人民共和国劳动法	(337)
中华人民共和国劳动合同法	(346)
中华人民共和国就业促进法	(357)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(364)
中华人民共和国工会法	(370)
中华人民共和国社会保险法(草案)	(376)
参考文献	(387)

第一编

劳动 法

第一章 劳动法基础理论

第一节 劳动法学的基本概念

一、劳动法与劳动法学

劳动法又称劳工法，是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。狭义的劳动法仅指1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过并于1995年1月1日施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。广义的劳动法包括劳动法律、劳动行政法规、劳动行政规章、地方性劳动法规和规章，以及具有法律效力的其他规范性文件、关于劳动法的司法解释等。我们在学习和运用劳动法时，不仅应以《劳动法》为核心，而且要了解其他的劳动法律规范。关于劳动法概念的基本内涵，一般以其调整对象来说明。在法学界，劳动法的调整对象已被公认为劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

任何种类的科学都会具有各自独特的研究对象。法学是研究法这一特定社会现象及其发展规律的科学。劳动法学是法学的一个分支，作为法学这种社会科学重要组成部分的劳动法学自然也会有其独特的研究对象。劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象不同。劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系，而劳动法学则是以劳动法及其发展规律作为研究对象，其研究范围十分广泛，它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外，还要研究我国劳动法的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法、市场经济发展及经济全球化对劳动法提出的新要求、未来劳动法的发展趋势等。

劳动法作为一独立的法律领域，并且成为一门独自存在的法学分支，有其特有的法律规范体系与调整对象。即使对同一对象，也有与其他法律不同的特殊规范的角度与立场。对劳动问题的研究各自有不同立场，但劳动法学则必须以国家现行实定法为其界限，以避免个人主观理想或希望与理论构成以及法规范体系相互混淆不清，因此，劳动法学必须以国家现行实定法为一切问题解决的根据。^① 劳动法是我

^① 黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第86页。

国法律体系中一个独立部门，因此，劳动法学在我国法学体系中也占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科。我国劳动法学应适应客观形势的要求，探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制，为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据，更好地发挥劳动法学为社会主义现代化建设服务的作用。

二、劳动力和劳动

劳动关系是一个以劳动力和劳动为内涵要素的概念。

劳动力，指人的身体即活的人体中存在的，人们在生产某种使用价值时运用的体力和智力的总和。劳动力有如下特征：其存在具有人身性；其形成具有长期性；其储存具有短期性；其支出具有可重复性和不可回收性；其往往是生活维持的唯一来源，与生存的关系密切。由于劳动力具有以上特征，劳动法对它的保护具有特殊性。劳动力有商品形态和非商品形态之分。商品形态劳动力，又称劳动力商品，即进入市场成为买卖客体的劳动力，它由其所有者有偿地让渡给他人使用。劳动力自身的特性，使劳动力商品成为与其他商品不同的特殊商品，事实上，劳动力商品比一般的商品有更大的弱点。非商品形态劳动力，即没有进入市场而未成为买卖客体的劳动力，它由其所有者自己使用或者无偿地让渡给他人使用。

劳动是一个使用范围十分广泛的概念。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（消费）劳动力，动用劳动资料，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。简言之，劳动是劳动力的使用（消费），是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。它是人类生存的首要和最基本的条件。劳动法中的劳动属于劳动力所有者将其劳动力有偿提供他人使用的劳动，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，是有职业的有偿的劳动。因非职业的劳动、无偿的劳动、义务的劳动而发生的关系都不由劳动法调整。

三、劳动者

一般意义上的劳动者指劳动力提供者。劳动法系以“劳动者”为中心而展开的法律。各国对劳动者的界定主要是对劳动关系中劳动者身份的界定，学说各有不同，归纳起来，主要集中于英美法系国家的“控制说”和大陆法系国家的“从属说”。由于现代劳动关系类型的多样化，相关学说都有所发展。但劳动法在近代国家法律体系中，指对从属劳动者的特别法。凡纳入他人劳动组织中，受指示而给付劳动力者为从属劳动者。从属性在理论上以人格从属性和经济从属性为主流学说。劳动者人格上的从属性指劳动者在相当期间内，对自己的作息时间不能自行支配。劳动者人格上的从属性可以归纳为以下具体内容。一是服从用人单位的规章制度。二是服从指示。劳动合同具有继续性法律特征，因此，在劳动合同存续期间，劳动者的工作内容会不断发生变化而无法详尽。故用人单位有指示权，劳动者有服从义务。三是接受检查义务。劳动者有义务接受考察与检查，以确定

是否遵守用人单位规章制度，或用人单位指示。四是接受制裁义务。劳动者应对错误行为负责，当违反用人单位规章制度时，用人单位有权依照规定对违纪劳动者给予处罚。劳动者经济上的从属性指劳动者完全被纳入用人单位经济组织与生产结构之内。用人单位自始至终对生产组织体系、生产工具原料等享有所有权，劳动者既不用自己的生产工具从事劳动，也不能用指挥性、计划性或创造性方法对自己所从事的工作加以影响。此乃劳动者经济上从属性的重要含义，与经济上不独立显然是同一意义。

各国立法例都以人格从属性作为界定劳动者的基本标准，同时，辅之以经济从属性作为在特殊情形下界定劳动者的标准。我国劳动立法对作为劳动关系主体的劳动者的界定，也应当以人格从属性作为基本标准，并且，将其具体化为若干细项标准。主要包括：①广泛的指示权，即用人单位是否能够单方确定工作的时间、地点和业务内容；②整体性，即提供的工作是否为企业日常经营不可缺的部分；③关系的持续性，即是否长期地为某一雇主工作。但如果以人格从属性作为界定劳动者的唯一标准，就可能将某些特殊情形中的劳动者排除在劳动法的保护范围之外，而这些劳动者同具有人格从属性的劳动者一样处于弱者地位，需要给予偏重保护。导致这种弱者地位的主要原因在于经济从属性，即劳动者对其相对人存在经济上的依赖关系，主要表现在：①利他性，即为他人而非为自己提供劳动；②工作供给，即利用他人提供的原料、工具设备或其他条件从事劳动；③收入依附性，即以他人给付的劳动报酬作为其主要生活来源。如果将具有经济从属性的劳动者纳入民法的调整范围，由于民法以对双方当事人平等保护为原则，就只能用偏重保护弱者的民事特别法进行调整，即使这样，也难以实现对这种劳动者的充分保护。如果将这种劳动者纳入劳动法的调整范围，由于劳动法以偏重保护弱者为原则，并有一套偏重保护弱者的完整制度体系，就有利于实现对这种劳动者的充分保护。因此，劳动立法中有必要以经济从属性为辅助标准，将某些特殊情形中的劳动者纳入劳动法调整范围。^①

四、劳动权

劳动权是劳动法学的一个核心概念，劳动权理论是劳动法学的理论基石。^② 劳动，是人类社会与生俱有的。但是在人类历史上，劳动在很长时间内并不是一项权利。劳动权的产生经过了一个长期的发展过程，劳动与权利的结合是近代资本主义

^① 侯玲玲：《劳动法上劳动者概念之研究》，载《云南大学学报（法学版）》2006年第1期。

^② 劳动权理论又恰恰是我国当前劳动法学研究中最薄弱的环节。迄今为止，劳动法学界对劳动权理论的各种探讨大都只是停留在政治权利或宪法权利的层面上，照搬其他学科的研究结论（例如认为劳动权是公民的一项基本人权或认为劳动是宪法赋予公民的一项基本权利和义务等），而没有从劳动法自身的理论个性和制度特色上去寻求建立一套真正属于劳动法范畴的劳动权理论体系。许建宇：《社会法视野中的劳动权》，载林嘉主编：《劳动法评论（第一卷）》，中国人民大学出版社2005年版。

发展到一定阶段以后才发生的事情。劳动权开始是以一种口号提出的，从应然权利到实然权利经历了一个过程。1831年里昂工人起义提出了“生活、工作或死亡”的口号，这被认为是无产阶级第一次提出了劳动权利的口号。1848年二月革命时，法国资产阶级临时政府发布了《为全体市民提供劳动机会的宣言》，承认劳动者享有劳动权，以法令形式确认劳动权。而最早以宪法规定劳动权的是1919年德国《魏玛宪法》。从此，劳动权作为一种宪法权利为越来越多的资本主义国家接纳。劳动权的确立无论对于处于弱勢的劳动者还是对使用劳动力的雇佣方都具有重大的历史意义。劳动权不是一开始就有的，而且也不是一成不变的。从劳动权首次被法律确认到现在的几百年时间中，劳动权的内涵与外延处于不断变化之中。劳动权的演进史总体上呈现出如下几个重要的趋势和特点：第一，劳动权概念是伴随着人权概念（特别是生存权、发展权思想）的出现和现代人权理论的成熟而产生并逐步发展的；第二，劳动权的法律理念经历了从“自由权”向“社会权”、从私法调节向社会法保障的转变；第三，劳动权的内涵不断得以充实，从狭义工作权（就业权和择业权）扩展到广义劳动权，从个别劳动权延伸到集体劳动权，又从劳动领域进入到政治、经济、社会、文化等其他领域。劳动权现已成为一个内容丰富的综合性的权利体系。^①

劳动权在世界各国的法律中，往往有不同的含义。根据《牛津法律大辞典》的解释，劳动权可以在两种意义上使用。一种是指工作的权利，即工作的自由，不受限制性规则的束缚，通常指不能因性别、民族、出身、肤色或是否是工会会员而对就业进行限制，可称之为“工作自由权”。另一种是指为请求提供工作或使其可以得到工作的权利，也可称之为“职业保障权”或“就业权”。可见，劳动权是一类权利的统称，是多种权利的组合，包括劳动者选择职业权、职业保障权、职业培训的请求权、失业救济权等。各国学者对于“劳动权”一词的具体含义有着不同的认识和见解。我国劳动法学界对劳动权问题予以关注并展开讨论始于20世纪90年代中后期，目前国内学者对劳动权的定义众说纷纭，在使用上比较混乱。^②我们把劳动权界定为：劳动权是指劳动者个人或团体所享有的，以就业权、结社权（狭义团结权）为核心的，因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利的总称。

对该定义的内涵，可从以下几个方面来把握。

第一，劳动权的权利主体是劳动者个人或劳动者团体（主要是工会组织），因此可以把劳动权区分为个别劳动权和集体劳动权。由劳动者个人行使的劳动法上的权利称为个别劳动权（或称个人劳动权），由劳动者团体行使的劳动法上的权利称为集体劳动权。这里的“劳动者”既包括现实的劳动者，也包括潜在的劳动者（如求职者），还包括曾经是劳动者的人员（如退休人员、失业人员）。除现有已纳入劳

^① 许建宇：《社会法视野中的劳动权》，载林嘉主编：《劳动法评论（第一卷）》，中国人民大学出版社2005年版。

^② 有关中外学者关于劳动权含义的观点与学说，参见许建宇：《社会法视野中的劳动权》，载林嘉主编：《劳动法评论（第一卷）》，中国人民大学出版社2005年版。

劳动法适用范围的劳动者以外，亦应逐步扩大至所谓的“边缘工人”（“非标准”或“非典型”工人）。而由于劳动权的存续和实现必须依附于特殊的“三方性”权利结构，劳动权的义务主体就显得较为复杂，主要包括国家（政府）、用人单位（雇主）两类义务相对人，在特定情形下还可以是社会上的其他组织和个人。

第二，劳动权是一个综合性权利束，其内容涉及与劳动有关的各项权利。首先，劳动权作为一个综合性权利束，体现的是一个复杂的规范集合体。自然地，在权利系统内部存在着明显的层次的区分。从劳动权的人权、宪法权利层面，劳动权主要体现着国家和公民之间的权利义务关系，而从劳动权的劳动法律权利层面，主要体现了国家对在劳资关系中处于弱势地位的劳动者的倾斜性关照。这种关照落实到具体权利上，又可细分为两个层次：一是通过劳动者个人实现的个别劳动权；二是通过劳动者的利益代表组织——工会实现的集体劳动权。一般而言，个别劳动权是劳动权保护的具体的实现目标，集体劳动权一般是实现个人劳动权的手段。其次，根据每项权利的重要程度不同，可以区分为核心权利和非核心权利。其中，就业权是个别劳动权中的核心权利，取得劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权、物质帮助权等为个别劳动权中的非核心权利。结社权是集体劳动权中的核心权利，团体协商权、争议权、参与权等为集体劳动权中的非核心权利。上述各项权利中，就业权、结社权可称为狭义劳动权，而与劳动有关的所有各项权利的总和可称为广义劳动权。

第三，各项劳动权均应从属于劳动法的范畴，即它们必须是在劳动法调控和保障范围内的权利，是劳动法上的权利。就此意义而言，“劳动权”与“劳动者的权利”两者应有所不同，劳动者的权利除劳动权外，还包括劳动者作为一个公民所享有的政治、文化权利（如选举权和被选举权）以及作为一个自然人所享有的民事权利（如物权、婚姻自主权）等，而这些权利显然属于由其他法律部门所调控和保障的权利。当然，有些劳动权与其他权利可能会有一些交叉（如平等权、人身自由权、人格尊严权、健康权），这时就需考察其是否因劳动而产生或与劳动存在密切的联系，进而作出恰当的区分。有些劳动权（如结社权、参与权、罢工权）的性质并不是纯粹的，可能会辐射至劳动领域以外的其他方面，若这些方面的内容与劳动关系或“三方协商机制”存在密切的联系，则仍可认定为属于劳动权的范畴；反之，若与劳动无关（如工会参与不涉及劳动关系问题的国家和社会事务的管理），即应由其他法律部门调控。

应当看到，劳动权是一项发展的权利，随着经济的发展、时代的变迁、权利意识的不断成熟，劳动权的内容也呈现出日益丰富的特征。劳动权是一个历史的范畴，每个时期都会被赋予独特的时代意义。不管劳动权的内容如何充实、丰富，其基本功能从未发生变化，这就是：维系劳动者的主体地位、确保劳动者有尊严地生存。毫无疑问，劳动权的生成和发展意味着劳动者地位的提高、人格尊严的强化和个人自由的增进。无论劳动权体系有怎样的发展，都丝毫不意味着晚近出现的权利比先前的权利更为重要。一般来说，先前的权利往往更基本，对劳动者的生存、发展影响更大。