

《劳动法》中 人权保障的意义和特点

关彬枫

我国《劳动法》是一部以维护广大劳动者的合法权益为立法宗旨和根本目的重要的基本法律，同时也是一部向劳动者倾斜的调整劳动关系的法律。充分体现了我国法律对劳动者在劳动领域应当享有的基本权利与自由的确认，维护和保障，发展和完善了我国的人权保障法律体系，提高了我国广大劳动者的人权意识和实现人权保障的整体素质。为解放生产力，提高劳动生产率，促进社会主义市场经济的建立和发展必将起到极大的促进作用。我国《劳动法》中的人权保

障具有如下特点：经验的的基础上制定出来的，紧密联系生产和生活的实际，既有权利保障的原则规定和要求，又有可操做的具体规范和标准。如《劳动法》中关于最低工资和最高工时的限制规定；劳动法中关于订立劳动合同的原则、程序、内容；劳动合同的终止；解除和不能解除的条件；违反劳动合同的法律责任，解除劳动合同的经济补偿办法以及劳动合同纠纷的处理程序。……因此，我们可以清楚地看到《劳动法》中劳动者权利的规定和保障都是真实的。其次《劳动法》的颁布实施，使广大劳动者成了实实在在的受益者，在这里劳动者的受益和受益的劳动者都是真实的。

第三，1964年第48届国际劳工大会曾指出：“有劳工立法而无监察，仅是一篇理论的文字，而不是一个具体的社会纪律规范”（《劳动法》红旗出版社第328页）。为了避免使《劳动法》成为“一纸空文”。《劳动法》专章作出“监督检查”和“法律责任”的规定。这样就从法律方面完善了《劳动法》中的人权保障制度，使其成为真正的人权保障制度。

（二）《劳动法》对人权保障的时代性和发展的阶段性。

同资产阶级提出的“天赋人权”，“人权是绝对的”等等人权观点相反，马克思曾借用黑格尔的话指出：“人权不是天赋的，而是历史地产生的”。我国社会主义人权理论认为，人权是发展的是同一定的时代相联系，受各国的社会制度、经济结构和经济发展水平制约的。因此，我国《劳动法》中的人权保障体现了鲜明的时代性和发展阶段性。一方面、社会主义的本质就是保障人权。当人权成为90年代在全世界飘扬的旗帜时，我国《劳动法》对人权保障作出了真实、广泛的规定，这本身就具有强烈的时代特点；另一方面，实现充分的人权是一个渐进的发展过程。马克思说：“权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化的发展。”我国《劳动法》的颁布，大大改变和完善了在计划经济体制下人权保障的状况，反映了市场经济条件下和我国当前经济发展水平条件下人权保障的客观要求，具有鲜明的时代性和发展阶段性的特点。

（三）《劳动法》中人权保障的重点是生存权、发展权和社会经济文化权利。

障具有如下特点：

（一）《劳动法》对人权保障的广泛性与真实性。

我国《劳动法》对劳动者基本人权的保障是极为广泛的，从内容上看，它涉及劳动者的人身人格权利，社会、经济文化权利，政治权利和集体人权等四大类人权及其在劳动领域里的方方面面。

从享受权利的主体——劳动者来看，它涵盖了“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者”可达数亿之众。这充分说明我国《劳动法》对于人权的保障都是极为广泛的。

另外，我国《劳动法》中的人权保障还具有鲜明的真实性的特点。

首先我国《劳动法》是在总结了四十五年特别是改革开放以来劳动制度改革、劳动工作

生存与发展是改革开放的中国面临的首要问题，也是发展中国家人权保障的首要问题，而生存、发展权利保障和实现的前提和基础，是社会、经济、文化权利的保障和实现。这是对西方单纯强调公民和政治权利的传统的人权观念的突破。1977年一些发展中国家在联合国人权委员会首次提出发展权也是一项重要的人权。经过近10年的努力和斗争，1986年42届联大以压倒多数通过了《发展权宣言》。该文献第一条就明确指出：“发展权是一项不可剥夺的人权。”根据这种权利，每个人及每个国家的人民均有权参与。促进和享受经济、文化及政治的发展。只有在这种发展中，所有的人权和基本自由才能得以充分实现。”我国《劳动法》正是把发展权的基础和前提的广泛的社会、经济、文化权利作为其人权保障的主要内容，符合了世界人权发展的趋势，具有保障发展权的鲜明特点。

（四）发展和保障集体人权。

集体人权是人类权利追求与实现的一种重要形势。在一国内，它要求国家与整个社会为保障某一处于弱者地位的社会群体的特殊权利，而在经济、政治、文化等方面创造权利实现的各种条件和提供各种特殊保护，以便该群体所有个人受益。可以说集体人权的提出和被肯定，是发展中国家在争取独立权的斗争中取得的一个伟大成果，也是对人权理论与实践的重大突破。我国《劳动法》中也对劳动者的集体人权作出规定，在明确“工会代表和维护劳动者合法权益”的身份地位的基础上，确立了调整劳动关系的工会参与原则，使工会执其一方，依法行使代表职工进行集体协商、签订集体合同，主持劳动争议调解和参与劳动争议仲裁的权利。使工会在维护全国人民总体利益，促进经济发展的同时，维护劳动者的合法权益。

（五）努力和国际劳工标准接轨。

发展和保障人权已经成为世界人民的共同主题，因此建立人权保障的国际标准已成为人权实践的重要方面。在劳动人权保障方面，联合国国际劳工组织已制定了300多个国际劳动公约和建议书，此次我国在《劳动法》制定中，结合我国的实际，采取了尽量与国际劳工标准靠拢和接轨的立场和态度。如劳动关系建立的合同化制度。集体合同制度、最低工资保障制

度，最高工时限制制度、非过失性辞退和经济补偿制度、建立社会保险制度等等，这成为了我国第一部《劳动法》的一个新特点。

毫无疑问，我国《劳动法》的制定对完善我国的人权保障体系，改善我国劳动者的人权状况，提高我国劳动者的人权保障水平等方面具有巨大的积极意义。但由于我国正处于经济体制转轨变型时期，生产力和社会经济发展水平还不高，实现《劳动法》中规定某些人权保障的物质条件还不充分。因此，在贯彻执行《劳动法》，实现劳动者人权保障的过程中还有诸多的问题。情况等待我们去研究、解决，特别是以下一些方面，尤应引起我们的注意。

（一）加快与《劳动法》相关配套的劳动法律法规的制定，当务之急是加速《社会保险法》、《社会保障法》、《劳动合同法》、《劳动监察法》的制定尽快建立起一个强大、科学、有效的劳动方面的人权保障体系。

（二）在实现条件下，执行《劳动法》中规定的劳动标准问题。由于我国经济发展的不平衡，地区之间、企业之间的情况千差万别。在一些特别困难的地区和企业，难以执行《劳动法》规定的基本标准。为此各地应努力发展生产，提高劳动生产率、创造物质条件。同时当地政府应在尽快完善社会保险、社会保障制度的情况下，制定些过渡性的规定和政策来加以引导，同时要在大力发展经济的基础上，认真执行劳动基本标准。

（三）在我国劳动力供大于求，就业压力大的情况下，劳动者同企业相比，明显处于弱者的不利地位，因此，要坚决贯彻执行《劳动法》，保护弱者的合法权益。

（四）建立和加强劳动监察体系和队伍，强化法律救济，实现劳动者的人权保障。

（五）尽快制定《集体合同法》，发挥工会在调整劳动关系，维护劳动者的合法权益的作用。

（六）加大《劳动法》的宣传力度，普及劳动法规知识，提高劳动者的人权意识和依法自我维护的水平。

（作者单位：全国总工会法律部）