Open Journal of Legal Science 法学, 2023, 11(5), 4136-4143
Published Online September 2023 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ojls
https://doi.org/10.12677/ojls.2023.115587

Hans汉斯

劳动休息权法律保障机制研究

罗蕙妏

贵州大学法学院，贵州 贵阳

收稿日期：2023年6月19日；录用日期：2023年7月12日；发布日期：2023年9月13日

摘 要

伴随着经济社会发展和改革开放，顺应时代发展的浪潮和劳动者的实际需要而一系列保障劳动者休息权的法律法规相继出台，我国探索并建立了实现劳动者休息权实现的体制机制。进入新时代，劳动者休息权保障的中国实践的体制机制更加完善，劳动者享有的休息权益更加充分，劳动者有了更高的幸福感、获得感和成就感。

关键词

劳动休息权，劳动者，保障

Research on the Legal Protection Mechanism of Labor Rest Rights

Huiwen Luo

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Jun. 19th, 2023; accepted: Jul. 12th, 2023; published: Sep. 13th, 2023

Abstract

With the development of the economy and society, as well as the reform and opening up, a series of laws and regulations have been introduced to ensure the right of workers to rest in response to the trend of the times and the actual needs of workers. China has explored and established a system and mechanism to realize the right of workers to rest. In the new era, the institutional mechanism for safeguarding the right to rest of workers in China has become more perfect, and the rest rights enjoyed by workers are more fully realized. Workers have a higher sense of happiness and achievement.

文章引用: 罗蕙妏. 劳动休息权法律保障机制研究[J]. 法学, 2023, 11(5): 4136-4143.
DOI: 10.12677/ojls.2023.115587

Keywords

The Right to Rest and Work, Worker, Guarantee

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

马克思认为劳动在人从古猿进化为现在人类的过程中发挥了极端重要的作用[1]，正是因为有了劳动才使得现代人类的祖先顺利完成进化之路，缺乏劳动的人类进化是不可想象的，因此劳动创造了人和人类社会。为了生存与发展，人类毫不犹豫地选择了劳动，随着时间的推移，人类劳动的形态与方式也逐渐呈现多样化的发展趋势，从体力劳动到脑力劳动，从部落集体劳动到群体职业劳动，劳动多样化顺应了时代发展潮流。人类作为一种生物的生理特征决定了人类不可能一直不间断地进行劳动，休息是人类劳动所必需的一种补给和调节。人权简而言之就是人之所以为人所享有的一种权利，劳动休息权天然的就带有一种人权属性，因而是一种重要的人权。劳动休息权的人权属性主要体现为以下三个方面，第一是不可或缺性，劳动是创造一切人类物质财富和精神财富以此来维持人类生存与发展的唯一手段，而人作为生物的本性又决定了人类必然需要休息的权利，因此劳动休息权就属于一种不可或缺的人权范畴。第二是权利性，劳动休息权标志着劳动者有权利为了获得休息而请求他人为或不为一定行为，他人尤其是用工方因此而负有保障劳动者休息权的义务，既然劳动休息权是一种权利，那么国家就理所应当的应该采取一定的手段来保障劳动者休息权的实现，无保障的权利并不是真正的权利。第三是发展性，人类社会的发展已经带来了劳动形态的多样化，那么劳动休息权的实现形式自然也会随着劳动形态的不同而发生改变。随着劳动者观念的进步，对于劳动休息权的理解也会呈现多元化的发展动态，劳动休息权也理应处于不断发展与完善的进程中。

纵观人类社会的发展史，尤其是资本主义产生以后的近代历史，劳动休息权并不是一种在资产阶级革命初期就受到关注的基本权利，甚至一开始遭到了资产阶级的强烈抵制，这当然很大程度上是由于资产阶级本身的阶级局限性所导致的。但是随着社会经济的不断发展以及以工人阶级为代表的劳动人民的不懈斗争，劳动休息权越来越受到关注，并且以多样化的有力手段保障劳动休息权逐渐成为一种国际社会的共识，有鉴于此，本文拟从劳动休息权产生的国际背景、国际标准、国际通行保障机制和新时代中国保障劳动者休息权的历史沿革以及中国方案等一些基本问题作初步的缕析。

2. 劳动者休息权保障的国际实践

劳动休息权确立以及保障的历史就是一部反对资本家压迫和过分榨取剩余价值的斗争历史。资本家为了追求利润最大化，会强制工人长时间劳动，以获取更多剩余价值，资本历经了几个世纪，才使工作日延长到正常的最大极限，然后通过这个极限，延长到十二小时自然日的极限[2]。资本主义制度下，工人和资本家之间不平等的关系使得受到剥削的工人无法得到足够的休息和娱乐时间，导致身心健康的损害[3]，因此他也呼吁工人阶级团结起来，通过合理的斗争争取合理的工作时间。劳动者正常工作日的规定，是几个世纪以来资本家和工人之间斗争的结果[4]。劳动休息权最开始在英国受到关注也与英国作为资本主义世界中经济发展的排头兵地位有关。劳动休息权产生于资本主义经济迅猛发展[5]，资本家千方

百计榨取工人剩余价值，罔顾工人身心健康的疯狂逐利时期。工作时间尽可能延长大量廉价雇佣童工、女工，工伤事故频发，工人职业病习以为常。

2.1. 劳动休息权率先在英国确立

马克思在《国际工人协会成立宣言》中满怀希望地写到[6]，英国工人阶级经过 30 年惊人顽强的斗争，终于争得了十小时工作日法案的通过，这不仅是一个重大的实际的成功，也是一个原则的胜利。鉴于此，英国议会于 1833 年通过了《工厂法案》(Factory Act)，其中规定每周至少有半天的休息时间。1847 年 6 月 8 日的新工厂法规定，从 1847 年 7 月 1 日起，“少年”(从十三岁到十八岁)和所有女工的工作日先缩短为 11 小时，而从 1848 年 5 月 1 日起，最终限制为 10 小时[7]。此后该法案历经多次修改，其中包括两次大规模修订。1937 年将儿童工作时间限制从 8 小时调整为 4 小时。1949 年将女性工作时间限制从 48 小时调整为 44 小时 1867 年通过《工厂法扩充法案》(Factory Act Extension Act, 1867)，其中规定青年及妇女受雇佣的工作时间每日不得超过 12 小时，1867 年还通过了[8]另外一个《作坊管理法》(Workshop Regulation Act, 1867)进一步规定工作时长为 12 小时，不过考虑到行业特殊性，法案又附有很多例外和保留条件，如在印刷厂，16 岁以上的男工，在工作一天休息一天的情况下，每日工作时长可以达到 15 小时，并且不受该法中关于夜班工作的限制。

2.2. 劳动休息权保障扩展到主要资本主义国家

在法国[9]，以里昂工人起义为代表的工人运动促使法国政府在 1848 年 2 月颁布《为全体市民提供劳动机会的宣言》，明确对全体劳动者的工作时间做出限制，法兰西第二共和国政府建立以后，政府于 1848 年 3 月 2 日发表政令“鉴于每日过长的手工劳作不光会损害工人的健康，更会影响他们提升自己的文化素质，伤害他们作为人的尊严；共和国临时政府宣布将每日的工作时长减少一小时：在巴黎由每日 11 小时减少为 10 小时，在地方各省则由每日 12 小时减少为 11 小时。”这是法国政府在历史上第一次发布全国性的工时法案。在美国[10]，1866 年召开的全国工人代表大会宣布，当务之急是颁布一项法律，规定八小时工作日为美利坚联邦各州的正常工作日。此后，150 多万工人通过在 1883 年到 1887 年的 4 年时间里 4434 起罢工争取到了 8 小时的工作制。为了纪念这次罢工，1889 年巴黎国际社会主义工人代表大会通过决议，将每年的五月一日订为国际劳动节[11]。美国《全球劳工标准法案》(Global Labor Standards Act)：该法案要求美国公司在全球运营时遵守美国劳动法，并保护外国工人的权益，其中包括休息时间的保障。德国 1919 年颁布的《魏玛宪法》更是开创了将劳动休息权上升为基本的宪法权利的先河，对于其他国家以宪法基本权利的形式来保障劳动者的休息权利有着重要的借鉴意义[12]。欧盟委员会 2000 年通过的《欧洲保护人权与基本自由公约》第 31 条明确规定了劳工享有最高工时限制、每日与每周休息时间与支薪年休之权利。欧盟工作时间指令(Working Time Directive)：该指令规定每周最多工作 48 小时，并规定每年有至少 4 周的带薪假期。

2.3. 共产国际和苏联关于劳动休息权保障的探索

早在 1866 年 9 月，第一国际就在其通过的《关于限制工作时间的决议》正式提出[9]，把工作日在法律上限制为 8 小时。1906 年 5 月法国爆发了法国总工会自成立以来的第一次全国性大罢工[9]，其中就明确了减少工作时间的诉求，1936 年更是爆发了蔓延至法国全境，超过两百万人参加的大罢工，与此同时，共产国际发布了《关于法国革命形势的决议》，鼓励工人团结起来，争取实现 40 小时工作制度，以及改善劳动条件和保障劳动者的权益。最终，政府在压力下同意了 40 小时工作制度的实行，同时提高了工资和改善了劳动条件。在罢工的压力下政府、企业主和总工会三方代表在“马蒂尼翁”饭店开会[13]，签署

了《马蒂尼翁协定》。协定规定平均提高工人工资 7%~15%，承认工会自由和车间代表制度，每周 40 小时工作制以及保障工人享有签订集体合同的权利。此次罢工的重要成果之一就是带薪休假制度在法国成为现实。

作为世界上第一个社会主义政权的苏维埃社会主义共和国联盟(以下简称“苏联”)，苏联自成立之初就重视保护劳动阶级的权利[14]。1936 年的新宪法申明：凡苏联公民，不论民族和性别一律平等，享有言论、出版、集社、结社、劳动、休息等自由，保证劳动人民享有劳动、休息和受教育的权利，保证他们在年老、患病和丧失劳动能力的情况下享有物质保障权。

2.4. 劳动休息权保障的国际公约

根据凡尔赛公约，1919 年国际劳工组织成立[12]，该组织致力于维护全球范围内劳动者的各项权益，在其组织的第一届国际劳工大会上，该组织提出了“每天 8 小时，每周 48 小时”的国际性劳动标准倡议。1921 年在日内瓦举行的第三届国家劳工大会上通过了《工业企业中实行每周休息公约》[12]，该公约对于工业企业中每周休息一日作了规定，无论公营还是私营的企业，所有职工都应该在连续工作的每七日内享有至少连续 24 小时的休息时间，此种休息时间还应该与本国或当地的风俗习惯相吻合，在未能保障职工休息时间的特殊情况下，应该对于职工未能享受到的休息时间进行补偿。1970 年修订通过的《带薪休假公约》[16]对于劳动者享有的带薪休假的权利进行了详细规定，该公约指出，年休假时间的长短应该由每一成员国在批准被公约时予以决定。马克思说过，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文化发展。考虑到带薪休假需要国家或者企业主承担劳动者在休息未能创造经济收益的情况下仍然要支付一定薪资报酬的经济成本，而世界各国的经济发展程度又具有较大的差异，经济负担能力也不在同一层次的现实情况，国际劳工组织在申明保障劳动者带薪休假权利原则的同时给予各个公约国较大的自主权利，尊重各国经济发展的差异以及带薪休假权利保障的不同进展，由各个国家自行决定劳动者可以享受带薪休假的具体条件和具体的薪资水平。

1948 年联合国大会通过的人权领域里程碑式代表文件《世界人权宣言》中明确包括工作权、自由择业权、休息休假权等属于劳动者在劳动工作领域的基本人权属性[15]。1966 年通过的《经济、社会及文化权利公约》中对于该项权利进行了更加具体化的规定，在第三编第七条中明确写道本缔约国确认人人有权享有公平与良好之工作条件，尤须确保：休息、闲暇、工作时间之合理限制与照给薪资之定期休假、公共假日亦须给酬。纵观历史，从 18 世纪末 19 世纪初到当今 21 世纪，劳动者的休息时间从最初的无法可依，全由企业主决定，发展到今天由国家主导，资方和劳方共同协商、合作共赢的模式经历了深刻而重大的变化[16]。这样一个相互妥协形成的制度，平衡了各个群体的不同诉求，弱化了利益对立群体的矛盾冲突，具有相当的包容性和生命力。

3. 劳动者休息权保障的中国实践

早在建立红色政权时，我们就开始进行劳动休息权保障的探索，这一时期的局部探索，取得了较好的成果，获得了广大劳动人民的支持，积累了一些有益的探索经验，为新中国成立后全面建立劳动休息权保障制度奠定了良好的基础。

3.1. 劳动休息权保障的早期探索

作为工人阶级的先锋队[17]，我们党在领导人民进行革命的过程中就十分重视人的解放，因此在思想上牢固树立了保障劳动者休息权的理念[18]。思想理念是实践的先行者，正是因为我们早期十分重视保障劳动者的休息权，1921 年 8 月，中国共产党仅仅宣告正式成立一个月后[19]，党就在上海组织成立了中

国劳动组合书记部(以下简称“劳动书记部”)，次年四月，劳动书记部便在《民国日报》上发出《关于召开第一次全国劳动大会》的通告，1922 年 5 月，中国共产党就以中国劳动组合书记部的名义在广东机器工会礼堂发起召开了第一次全国劳动大会(以下简称“一劳大”),在经过几天的集体讨论和认真审议之后，大会通过了包括《罢工援助法案》、《全国总工会组织原则案》、《八小时工作制》等在内的十件提案[19]，其中《八小时工作制》的通过标志着我们党开始对于保障劳动者合理工作时间有了制度上和组织化探索的开端。这些党的成立之初有关劳动休息权保障的劳动立法的成果和经验为后来党在更大范围内进行劳动个休息权保障的立法工作提供了借鉴的经验和素材，也为党在中央苏区的劳动立法相关的社会保障性立法开辟了一条可供探索之路[20]。目前已知的苏区最早颁布的有关劳动者权益保护方面的法规分别是 1929 年 10 月的《上杭劳动法》和 1930 年 2 月的《永定劳动法》[19]，这两部法律中并没有明确提到有关劳动者工时制度的保障，而是侧重于对于劳动者薪资待遇以及工会组织等方面的问题进行了规定。

此后 1931 年 11 月中华苏维埃共和国成立后正式颁布了第一部劳动法《中华苏维埃共和国劳动法》[19]，这部劳动法在工作时间上规定，所有雇佣劳动者，通常每日工作时间，依照本劳动法规定，不得超过八点钟，十六岁至十八岁的青工，每日工作时间不得超过六点钟，十四岁至十六岁的童工，每日工作时间不得超过四点钟，该劳动法作为苏维埃共和国劳动立法领域的基本法已经颁布就受到了广大劳工群体的关注，各地也根据自身实际相应的制定了实施该法案的地方性法案。该法案在中央苏区社会保障性立法的进程中具有里程碑式的意义，但是由于各种主客观因素的限制，该法案自实施后也暴露出来许多不足和急需调整的方面[21]。鉴于此，1933 年 3 月 28 日，中央政府人民委员会第三十八次例会讨论，以一苏大通过的《中华苏维埃共和国劳动法》条文有些地方不适合现在苏区的实际环境为由，决定开始对其进行修改，同年 10 月 15 日重新颁布了修改后的劳动法，新法在原则上坚持八小时工作时的同时，变通了一些特殊行业的劳动时间限制，给予一些特殊行业不受八小时工作制制约的放宽政策，减少了难以实现的一些明目种类过多的休假时间，取消了工人加班获得双倍薪资的规定，工人加班只享受一定数量的额外工资。同时颁布了《中华苏维埃共和国违反劳动法令惩罚条例》，加强劳动监察。新颁布的劳动法坚持了原有劳动法保护劳动者基本权益的原则又结合当下苏区工作的实际纠正了法律条文中的不适当之处，是苏维埃劳动保障政策的进步，也推动苏区劳动者休息权利保障性立法迈上新台阶。进入解放战争后为了适应革命斗争的新需要，党不断调整优化劳动休息权保障的各项措施。1945 年 9 月出台的《中国解放区职工联合会纲领(草案)》提出要保护职工利益，发展生产[22]，实施八小时到十小时工作，实行多劳多得原则。

纵观我们党在新中国成立以前有关劳动休息权保障的探索[23]，具有以下鲜明的特征，首先劳动休息权保障在各个时期都受到重视，无论是领导人的思想认识上还是党的任务制定中都将劳动休息权保障放在重要位置，将其作为党的一项重要工作来予以完成。其次在党制定的各项保障劳动者休息权的法案中坚持了普遍性与差异性共存的保障原则，保障一切劳动者普遍享有劳动休息和休假的权利，同时兼顾童工和女工在内的特殊群体，根据其生理特征的需要而给予特殊的照顾和保障。再次，党在劳动休息权保障体系的探索中注重权利保障与权利享有情况的监督并重的原则，不仅注重在法律条文中明确规定劳动者的休息权利，也将权利享有的具体情况纳入劳动监察的范围和之中，是权利保障真正具有实效性。最后，党的劳动休息权保障的法律条文随着当前的中心任务以及革命形势的发展会及时做出相应调整。但是，由于各种条件的限制，劳动休息权保障的早期探索中也暴露出了不少问题，我们一直在持续不断的探索中国工人阶级劳动休息权保障的实现路径，但不可否认的是，在半殖民地半封建社会的旧中国，在帝国主义、封建主义、官僚资本主义三座大山的压迫下，尽管我们做了很多努力进行了很多有意义的探索，但是旧中国工人阶级的劳动休息权的保障不可避免的具有较大的时代局限性，劳动者劳动休息权真正得到保障只有在社会主义的新中国才能得到很好的实现。

3.2. 劳动休息权法治化保障道路的建立

休息成为一种权利意味着：休息由人的生存发展需要逐步演变为制度化的权利义务关系，即休息制度被法律制度所保障和确立，并因此具备可诉性和操作性。因此，证明休息何以成为一项权利的关键在于证明休息何以成为一项真实的法律权利[24]。在发挥临时作用的《中国人民政治协商会议共同纲领》(以下简称《共同纲领》)中明确规定公私企业目前原则上应该实施八至十小时工作制，切实保障劳动者的休息权[25]。1954 年通过的《中华人民共和国宪法》更是将劳动者的休息权作为一项单独的权利予以列出[25]，此后所修改并颁布的宪法都将劳动休息权作为一项公民所享有的重要的宪法权利予以列出。从宪法第一次制定，立法者就明确将休息权独立列为公民的一项基本权利，除了七五宪法将休息权与劳动权、受教育权等合并为一个条款以外，此后宪法的通过及修订都将休息权单独列出。劳动休息权作为一项重要权利入宪有着深刻的意义，是我们国家性质的体现，也彰显了党和国家政府高度重视劳动者休息权的态度，同时基于宪法的根本法地位其他有关法律法规也会在宪法的指导下被制定和通过以便更好地保护劳动者的休息权益。1994 年颁布的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)设置专章规定劳动者的工作时间[26]，对于增加工作时间也制定了一些补偿措施，同时也制定了每周至少休息一日的最低休息日保障制度。以上关于劳动者休息权的基本制度规定，在此后的《劳动法》修订中得到一以贯之的坚持。同年颁布的《国务院关于职工工作时间的规定》中重申每日八小时工作时[26]，每周不超过四十四小时工作时间的工时制度外，增加了隔周双休的制度，这也可以是看做我国双休日制度的早期探索。该规定在次年即行修改，将每周工作时间从原有的四十四小时缩短到四十小时，即实行一周五天工作制和双休日制度，星期六和星期日成为固定的周休息日。至此，我国劳动者开始了双休日休息制度。

2008 年颁布并实施《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》对于劳动者关心的带薪年休假权利进行了详尽规定，根据我国当前经济谁发展水平制定了符合当前实际的带薪年休假制度[27]。既能够使劳动者享受到一段时间的带薪休假调整也考虑的企事业单位的发展实际，不增添较重的用人成本负担和维持基本的工作秩序。

从临时宪法到新成果成立以后先后颁布和修订的各部宪法[28]，劳动休息权已经成为当今中国社会或得广泛承认和认可的重要宪法先权利之一，在社会主义建设时期，改革开放时期等不同的国家发展阶段，劳动休息权都得到了党和国家政府的高度重视和关注，一定时期内劳动者享有的劳动休息权利与一定时期内的经济社会发展程度是基本相适应的。我们国家已经形成了以宪法为核心，以《劳动法》《劳动合同法》等法律为支柱，以《国务院关于职工工作时间的规定》等行政法规为基础，以《女职工劳动保护特别规定》等特别规定、行业条例等为补充的劳动休息权保障的法治格局。在当前和今后一段时期内，秉持宪法规定的根本原则，坚持部门法律中确立的基本原则是我们在法治轨道上继续深入推进劳动者休息权保障的必由之路。

3.3. 劳动休息权法治化保障道路的完善和发展

进入新时代，我们国家在劳动休息权的保障方面取得了斐然成绩[27]。2017 年 12 月中华人民共和国国务院新闻办公室(以下简称“国新办”)发布的《中国人权法治化保障的新进展》中明确提到了有关劳动休息权法治保障的新成果修改就业促进法、劳动合同法、安全生产法、职业病防治法、保障劳动者的合法权益，以上法律中都对于劳动者休息权的具体落实进行了更加详细的规定，织牢劳动休息权保障的法治之网。随后的 2018 年国新办再次在发布的[29]《改革开放 40 年中国人权事业的发展进步》白皮书中强调，劳动者劳动报酬权、休息休假权职业安全卫生保护权、女性劳动者特殊劳动保护权等各项权利得到依法保障。2019 年 7 月《平等、参与、共享、新中国残疾人权益保障 70 年》[25]白皮书中针对残疾人的

具体情况，残疾人依法享有更符合其特点的劳动休息权保障措施[30]。2019 年 9 月发布的《平等、参与、共享、新中国 70 年妇女事业的发展与进步》中提到中国高度重视从制度上保障女职工劳动保护各项权利，女职工劳动保护不断提高。针对女职工的生理特点，女职工在一定时期享有不同于男性职工的劳动休息权。同期发布的《为人民谋幸福：新中国人权事业发展 70 年》中在有关切实保障人民各项权利的阐述模块[31]，白皮书中再次提到充分保障劳动者的各项权利，其中包括劳动者工资支付保障、同工同酬、休息休假等在内的七项重要权利进行了完整列举。足以说党和国家对于劳动者休息权保障的高度重视。

尽管我国在劳动休息权保障领域取得了一些列突出成绩，但是不可否认的是，劳动休息权保障还有很长的路需要走。劳动休息权保障仍然面临新问题和新情况，比如带薪休假制度在我国的落实情况就不容乐观，许多职场人士因为各种原因而无法享受到带薪休假，带薪休假制度的落实面临许多挑战。根据[32] 2017 年发布的《中国休闲发展年度报告 2016~2017》显示，城镇居民工作日平均休闲时间为 2.73 小时，43.3%的受访者休闲时间集中在 2 至 4 小时，17.5%的受访人群表示工作日几乎没有休闲时间，由此可以看出总体上我国劳动者的工作日休闲时间比较匮乏，缺乏充足的休闲时间。随着经济社会的发展，人们对于劳动休息的权利的要求也在发生改变，劳动者不仅关心纸面上的劳动休息权利的发展也更加重视实际生活中劳动休息权利的享有以及其品质的高低。例如，人们不仅仅要求法定节假日依法休息的权利也越来越关注法定节假日的调休安排是否合理的问题。科技革命浪潮的到来使得在工作领域人类劳动者在与机器的岗位竞争中显现出许多劣势，其中人类劳动者需要充足的休息时间而机器理论上可以不间断工作以此创造更高的社会收益成为人们热议的话题[33]。在人工智能技术大规模进入工作领域的时代，劳动者是否应该以缩减休息时间为代价来争取人类劳动者与机器劳动者就业竞争中的胜利成为该话题讨论的一部分。不可否认，人工智能技术以及工业机器人的出现对于人类劳动者的就业会产生难以忽视的冲击，事实上我们首先应该树立人工智能是人类劳动者工作伙伴协助者而不是竞争者或代替者的理念。机器学习使得人类的生产力大幅提高，因此能在更短的时间内完成相应数量的工作。这是件好事。AI 的终极理想，就是为人类带来更多自由和可能。”其次我们应该采取多种积极手段应对此种冲击而不是以削减劳动者休息时间这样一种不可持续的消极方式，此外，在不间断地高强度工作方面，毋庸置疑的是机器拥有天然的绝对优势，人类劳动者无法在此方面超越机器。

4. 结语

科技越是发展，劳动者的休息权利就越是应该得到保障，我国批准了涉及劳动者休息权的一系列相关国际公约[34]，较早批准的有《工业工作时间每日限 8 小时及每周限为 48 小时公约》外，在 1988 年签署了《公民权利和政治权利公约》[31]，2001 年批准了《经济、社会及文化权利公约》，这一些国家人权公约中，劳动休息权的保障都是作为核心条文而被纳入公约之中。

劳动者休息权利的享有不仅是对劳动者个人有着重要意义，更重要是的劳动者休息权有着重要的社会意义。在个人层面，首先，劳动者在工作时间内以完成既定的工作目标和工作任务为首要任务，在工作中进行系统性的新技能和反思提升是比较困难的，通过劳动休息时间的享有，劳动者可以利用这段时间进行身心的恢复和调整后以更加饱满的精神状态进行新知识、新技能的培养和学习也可以对自己一段时间的工作进行总结回顾以此来提高自己的职业核心竞争力。人类劳动者无法在体力上与机器劳动者进行角力，但是人所具有的主观能动性和创造性是人类区别于其他一切事物的标识也是人类优于机器的关键点，因此劳动者更加需要必要和充分的休息时间来培养创造力。其次，劳动者在工作中是作为受雇员工的身份而存在，但是劳动者不仅具有这一种社会角色，他还会在其家庭中扮演其他重要的社会角色，承担相应的社会责任，劳动者如果缺乏充足的休息时间就会导致其缺乏承担其他社会角色的时间基础，带来一些列的社会问题，如儿童家庭教育问题、老年人养老看护问题等，这种由于休息时间不足而带来

的传导效应会严重阻碍社会的发展和进步。从社会层面，我们所存在于的社会始终是以人类为主体的社会组织，人类权利的保障程度以及个性和自由的发展才是衡量一个社会进步与否的标志。劳动休息权是一项重要的人权，各个国家有义务采取各种措施保障此项权利已经是我们这个国际社会的共识。

参考文献

[1] 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集(第 5 卷) [M]. 北京：人民出版社, 1957: 321-322.

[2] 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集(第 2 卷) [M]. 北京：人民出版社, 1957: 265.

[3] 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集(第 3 卷) [M]. 北京：人民出版社, 1957: 268-269.

[4] 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集(第 2 卷) [M]. 北京：人民出版社, 1972: 300.

[5] 尹明生. 劳动者休息权制度的基础法理探析[J]. 西南石油大学学报(社会科学版), 2015, 17(4): 84-89.

[6] 王觉非. 欧洲历史大辞典：上[M]. 上海：上海辞书出版社, 2007: 573.

[7] 蓝寿荣. 论我国宪法休息权的解释[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2020(4): 45-57.

[8] 黄镇. 休息何以是权利——兼与蓝寿荣教授商榷[J]. 云南社会科学, 2015(4): 128-133+164.

[9] 本书编写组. 国际共产主义运动选集[M]. 武汉：湖北人民出版社, 1960.

[10] 柯振兴. 美国劳动法[M]. 北京：中国政法大学出版社, 2014.

[11] 蓝寿荣. 休息何以成为权利——劳动休息权的属性和价值探析[J]. 法学评论, 2014(4): 84-96.

[12] 工人日报工会工作部. 国际劳工组织与公约知识读本[M]. 北京：中国工人出版社, 2002.

[13] 法国劳动法典[M]. 罗结珍，译. 北京：国际文化出版公司, 1996.

[14] 中南政法学院国家法教研室. 苏联宪法学习文件选编[M]. 武汉：北湖印刷厂, 1986.

[15] 中国人权研究会. <世界人权宣言>与中国人权[M]. 成都：四川人民出版社, 1998.

[16] 郑桥，余云霞. 世界工会概况[M]. 北京：中国经济出版社, 1999: 23.

[17] 刘金源. 19 世纪后半叶英国工厂立法的演进[J]. 历史教学(下半月), 2021(3): 11-20, 64.

[18] 赵志峰. 毛泽东民主思想研究[M]. 长春：吉林人民出版社, 2016.

[19] 舒龙，凌步机. 中华苏维埃共和国史[M]. 南京：江苏人民出版社, 2021.

[20] 王永. “2.5 天假期”何时从“纸面”到“地面” [N]. 载中国劳动保障报, 2015-08-22(003).

[21] 黄镇. 我国劳动领域中的休息权研究——历史、现状与展望[J]. 理论与改革, 2016(1): 135-139.

[22] 谢春涛. 中共党史十二讲[M]. 北京：生活、读书、新知三联书店, 2021.

[23] 黄振鹏，杨成广. 系统论视域下平台劳动者劳动权益保护的基本逻辑[J]. 中国劳动关系学院学报，2023，37(2): 68-79.

[24] 蒲晓磊. 织密新就业形态劳动者权益“防护网” [N]. 载法治日报, 2023-03-21(007).

[25] 梁成意. 中国公民基本权利[M]. 北京：中国政法大学出版社, 2016.

[26] 梁甜甜，梁玉莲. 劳动法新论[M]. 北京：北京理工大学出版社, 2016.

[27] 李培智. 中国当代劳动法前沿问题研究[M]. 秦皇岛：燕山大学出版社, 2020.

[28] 王艳丽，张枫波. 共享经济时代中间模式下网约工劳动者权益保护路径探析[J]. 行政与法, 2022(8): 113-120.

[29] 中华人民共和国国务院新闻办公室. 改革开放 40 年中国人权事业的发展进步[M]. 北京：人民出版社, 2018.

[30] 陈磊，周于卜. 新业态劳动者权益保障怎样兜牢[N]. 法治日报, 2022-08-08(008).

[31] 孙萌. 中国与联合国人权机制：影响与变革[M]. 北京：中国政法大学出版社, 2020.

[32] 中国旅游研究院. 中国休闲发展年度报告 2016-2017[M]. 北京：旅游教育出版社, 2016.

[33] 李梦云. 论重大突发公共事件下我国休息休假制度之调整[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2021(6): 42-51.

[34] 彭锡华. <公民权利和政治权利国际公约>国际监督机制研究[M]. 长春：吉林人民出版社, 2001.