

# 基因、身份、契约： 平等劳动权的三重视野

曾庆洪<sup>1</sup>, 张新民<sup>2</sup>

(西南大学 1. 党委办公室; 2. 法学院, 重庆市 400715)

**摘要:** 由于劳动阶段的展开, 平等劳动权将起点平等、过程平等、结果平等以及递进平等关联在一起。从劳动权的现实形态看, 平等劳动权始终与“基因”“身份”“契约”三个核心词紧密相结合。基因和身份既关系着劳动主体的界定和劳动概念的诠释, 也是平等劳动权实现和保障的重要标准。当平等劳动权蕴涵在以劳动契约为介质的劳动关系中, 它的实现有赖于个别劳动关系与集体劳动关系的共同调整, 也成为促进劳资关系均衡的题中之义。

**关键词:** 平等劳动权; 基因; 身份; 契约

**中图分类号:** D922.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-9841(2016)03-0045-07

在人类发展史上, 劳动占据了不可估量的地位, 不仅创造了人本身, 而且创造了人类赖以生存发展的物质财富和精神财富。然而, 人类历史上的劳动现象与劳动权并不具有历史和逻辑的一致性。<sup>[1]</sup> 伴随人类社会生活的变迁和权利意识的觉醒, 劳动所凝聚的经济、文化、政治等要素被激发, 尤其是集结于劳动之上的纠纷和冲突不断发生, 劳动的权利主张终于被提出, 从一种资产阶级意义上的胡说和善良愿望上升为一项普遍的社会权利。

## 一、平等劳动权的内涵定位

自法国空想社会主义者傅立叶了解到商人的诡诈和投机, 从资本主义生产的无政府状态和城乡对立中提出赋予劳动者权利开始, 1848年法国的二月革命继续将劳动权作为斗争的纲领。当德国第一部展现民主制度的《魏玛宪法》宣示把劳动权作为国家的政治义务后, 劳动权与劳动者的现实生活越来越接近。在一个较为完善的劳动权利体系框架下, 人的体面劳动与全面自由发展成为可能, 饥饿、贫困等社会不公被控制在一定范围内, 权利公平、机会公平和规则公平的制度安排能够在人们触及的领域中感知, 劳动创造的物质财富和精神财富建构出一个富强、民主、文明、和谐国家的必备要素基础。从这个意义上理解, 不仅能够推导出“在劳动发展史找到了理解全部社会史的锁钥”<sup>[2]</sup> 这一亘古不变的定律, 而且可以窥探到劳动权成为一项宪法规定的基本人权的逻辑进路。

**收稿日期:** 2015-06-11

**作者简介:** 曾庆洪, 西南大学党委办公室, 西南大学马克思主义学院, 博士研究生。

通讯作者: 张新民, 法学博士, 教授, 博士生导师。

**基金项目:** 重庆市社会科学规划项目重大委托项目“中国特色社会主义法治文化建设研究”(2014wt12), 项目负责人: 张新民; 重庆市社会科学规划培育项目“积极老龄化背景下的老年人劳动权研究”(2015PY40), 项目负责人: 曾庆洪; 中央高校基本科研业务费资助项目“退休人员劳动权益保障研究”(WU1609137), 项目负责人: 曾庆洪。

完整意义上的劳动是一种复杂活动,包含起点、过程与终点等不同阶段,即就业机会的获取、生产活动的开展和劳动成果的享有等。劳动权正是围绕这些阶段在时间和空间上展开,直接指向劳动者应当享有的与劳动相关联的一束权利。作为一个权利集合,它是指由法律保障的劳动者能够获得劳动机会并通过劳动获得相关利益的权利<sup>[3]</sup>,既有的仅仅具有资格意义的劳动机会权,又有保障劳动者生命和健康的劳动条件权以及民主管理等被集体化的劳动权利。另外,提供促使劳动者劳动能力恢复甚至提高的必要闲暇时间和职业培训也属于劳动条件权的范畴。

在劳动权的丰富内涵中,平等贯穿于这项权利实现的全部环节。起点平等意味着有劳动能力和劳动愿望的人有平等竞争工作岗位的机会,这种平等没有过问劳动者本身的天然肌理、素质能力和社会地位,尽管这些要素对劳动的过程和结果会产生一定程度的影响。过程平等是起点平等在时间上的继起,是劳动者工作场所、劳动时限、福利设施等内容相对一致性的抽象表述,是对劳动者与雇主建立的劳动关系的保护,这种平等在于保持二者之间的力量平衡,避免劳资双方的冲突。结果平等的最集中体现是劳动成果的分配。尽管我国当前是多种分配方式并存,但按劳分配仍然是主要的方式,这样一种彻底地以劳动为尺度来进行分配的制度,从根本上否定了几千年来建立在生产资料私有制基础上的“不劳而获”的人剥削人的分配制度,在分配上消除了人剥削人的不平等关系。<sup>[4]</sup>在这些意义上,平等劳动权似乎没有层级上的差异,都源于法律原始的规定,处于需要善良维系的同一水平面。但美国耶鲁大学的 Leighton Homer Surbeck 教授在雇佣歧视法领域曾经定义了“附随平等”“固有平等”“建构平等”的逐步递进的“三维平等观”<sup>[5]</sup>,并明确提出劳动权的实现必须融入对特殊群体的差异保护和对破坏平等者的针对性惩罚。然而,从劳动权在现实世界中的不同存在形态看,无论是基于劳动环节的横向转接,还是面向权利实现的纵向递进,平等劳动权始终围绕“基因”“身份”“契约”三个核心词而展开。

## 二、超越基因差异的平等劳动权

从劳动的全过程看,劳动权实现的起点是劳动者主体资格的获得。作为资格权意义上的劳动权,它与劳动者的人身密切相关,呈现出较强的自然特征,依附于千差万别的个体而存在,不可转让,不能分割。与此同时,个体的这种天然差异性背后的基因密码将劳动者进行了人为设定和划分,形成平等劳动权实现的一道屏障。

### (一)劳动权的基因框架

达尔文的进化论揭示了整个生物界发生、发展的规律后,人类便热衷于在此基础上解释自身发展和社会进步。人类及其社会的形成,在很大程度上是人与自然关系的自然进化和人与人关系的社会进化协同作用的结果,至少在自然进化的过程中人类无例外地遵循着“物竞天择,优胜劣汰”的法则。<sup>[6]</sup>因此,似乎有一部分人天然地就是雇工,他们在很长一段时间被刻上烙印,从出生到死亡都只能在资本的控制下劳动,其中一个理由是,个体的日常活动因为基因差异被固化,何况这里面可能还有缺陷性基因。

基因原本属于生物遗传学上的概念。它是控制生物性状的基本单位,专指存在于生物体细胞中的、承载遗传信息的 DNA 序列,直接影响着人体的外在表征和生命体的正常运转。从形成受精卵开始,基因已经确定,个体的性别、身高、肤色、毛发、面容,甚至于性格都基本定型,产生了不同个体独特的外在表现形式与每一个个性化的自我,同时也将抽象的人具体化、主体化。就具体的人来讲,劳动权的享有无非两个前提:有生命的个体和健康的肌体。前一点毋庸置疑,只是个体生命体征表现出男女之别、高矮之差和胖瘦之分等等,尽管这些与个人劳动在质的面向上并无太大关联,但却因为不同劳动领域的强度和具体要求不同,这些对个人劳动在量的面向上却会产生较为明显的影响。至于健康问题,一般是指维持人体生命活动的生理机能的正常运作和功能的完善发挥,包括两个要素,一是生理机能的正常运作,二是生理功能的完善发挥。通过这两个要素的协调一致发

挥作用,达到维持人体生命活动的最终目的。<sup>[7]</sup>劳动从纸上的权利转化为现实行为与个人健康的关联度则远远超过性别、身高等,倘若个人健康存在缺陷,而缺失的内容恰恰又是劳动过程中最为依赖的,那么摆在他面前的劳动机会很可能成为梦想。

无论是生命还是健康,劳动权享有的这两个前提都可以在基因框架的序列中找到答案。就作为权利主体的个人看,笔者以基因是否需要技术手段测定为标准,将基因框架区分为两个序列,即现实性序列和倾向性序列。二者对生命体征和肌体健康的影响存在交叉。现实性序列是人的感官能够直接感知的,集合了自然人的固有特征,影响人的性别、身高、肤色等,先天性的残疾也可以纳入此范畴,在这个框架内判断劳动者主体是否适格通常比较容易。倾向性序列的出现是基因科技发展的结果,越来越多的科学家发现地中海贫血、纤维性囊肿等众多疾病都与个体基因有密切关系,甚至连高血压、心脏病等都与基因有关。这类基因不是检查一个人是否已经患有某种疾病,而是检测他是否具有某种与特定疾病有关的基因缺陷,包括先天基因缺陷和后天基因变异。<sup>[8]</sup>虽然这个序列通常是隐性的,但用人单位考虑到健康带来的额外成本,劳动权在此框架下自然存在受到不公平对待的风险。

## (二)面向基因差异的反歧视

人类社会很长一段时间处于被种族、性别等问题分隔的状态,劳动者的平等权也贴上了种族区别、男女差异的标签。这些被显性化的基因状态的不同,实际上预设了个体基因不平等的前提,意味着基因本身存在优劣之分,反映到劳动实践中,便构成劳动权平等的主要障碍,而这是无论哪个现代国家都不允许的。客观地说,论证劳动权上的基因平等从来就不缺少立法学上的依据。《世界人权宣言》第1条开宗明义地指出:“人人生而自由,在尊严和权利上一律平等”;《经济、社会和文化权利国际公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》等国际人权制度对权利平等予以了进一步的确认,其中不乏劳动权的有关规定。国内法意义上的劳动权平等体现在《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规确立的“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”等具体条文中。

现实生活中,源于基因的歧视已经成为劳动权实现和保障的一个普遍的、全球化的问题。我们时常听说条件相同的美国黑人与白人竞争同样工作岗位时总是处于弱势地位,我国也有女性只是因为性别原因甚至连一个邮政快递员的工作也无法获得,更多的女性则在个人的职业发展中因为面临怀孕、妊娠等得不到与男性同等的晋升机会,也有因为身高、相貌被用人单位拒之门外的情形。近几年还出现了在招录体检中通过疾病基因检查而拒录风险携带者的案例。从这些现象看,仅仅是基因存在的现实性或者倾向性因素,劳动中的不平等和歧视就表现出多重面相。

人的身高、胖瘦等本是个人基因的身体外观形态反映,只具有自然意义而没有社会意义,不应成为区别对待、有意选择和故意排斥的对象。当美学概念渗透到劳动领域后,人的身高、胖瘦等数量值便转化成对人体美感的评价,进而确定出社会公众认可的指标。有的标准演化为社会对个人从事某些行为的条件和职业要求,跨越了个人的心理愿望或欣赏标准,坠入了“以貌取人”的庸俗观念和陋习,违背了基本的公平理念,是平等劳动权理念所不允许的。现代社会越来越多的女性进入军人、厨师等不易被传统观念接受的职业后,因为性别而不予录用或者实施差别待遇被定格为固执的偏见,类似的将女性的录用标准或者劳动标准提高也成为法律禁止的内容。这再次印证了马克思关于妇女平等意义的经典论述:“每个了解一点历史的人也都知道,没有妇女的酵素就不可能有伟大的社会变革。社会的进步可以用女性(丑的也包括在内)的社会地位来精确地衡量。”<sup>[9]</sup>至于经过基因检测后在劳动就业主体上进行选择的做法,已然是对曾经长时间、大规模滥用遗传学经验法则迫害特定基因携带者的野蛮历史的变相再造,不应在文明社会出现。司法实践中则可以将《就业促进法》中禁止用人单位拒绝录用传染病病原携带者的法律规制作扩展解释,将风险基因携带者纳入当然范围。

如果说禁止源于基因的歧视体现的是消极意义的平等劳动权,那么为女性、先天残疾人及风险

基因携带者等提供特殊保护则体现了积极意义的平等劳动权。这种保护是基于实现实质平等而采取的差别待遇原则。在劳动权的保障实践中,除了落实《妇女权益保障法》、《残疾人权益保障法》等规定的禁忌作业外,还应当不断强化政府义务,为基因特征相对弱势的一方创造公平的就业机会,提供更具人性化的职业培训和劳动保障等。

### 三、打破身份标签的平等劳动权

劳动者在我国是一个非常特殊的称谓,它不仅仅是劳动法上的一个概念,从《宪法序言》的规定中不难看出,它还被界定为与剥削阶级相对应的阶级群体,具有较强的政治属性。人们在长期的思维定势中,不自觉地将劳动者的身份与其具有政治属性的社会角色关联起来,这种身份标签甚至成为不同劳动者阶层实现平等劳动权的沟壑。

#### (一)劳动权的身份符号

在原始社会生产中,人们所需的产品是在群居生活中依靠相互协作努力下获得的,没有本质上的差异,进而分配时不存在多劳多得、少劳少得、不劳不得的经济观念。这种劳动方式存在的目标和意义,既不在于获取象征身份和地位的财富积累,也不在于实现对他人的剩余产品或价值的剥削。这种劳动以一种最为原始性的目的而存在,这就是作为人的类存在意义上的共同体的延续和个人生物意义的生命之维持。<sup>[10]</sup>伴随着三次社会大分工的出现,人们的生活地域不断拓宽,原始的简单劳动发生了实质性变化,畜牧业、手工业和农业、商业一步步从社会生产中分离出来,同时在分离出来的不同行业内部又产生了新的分工,人们在社会关系中所处的角色因为相互之间的地域、职业等差异而显得更为独立,于是便有了“身份”的概念。

“身份”是一个中性词,它由与个人相关的户籍、婚姻和教育状况、职业等一组事实所构成。由于社会分工使劳动产生了层次性,加上社会历史的延续性和个人的生活地域、血缘等限制,人与人之间在意识形态、财产多寡、教育背景等方面的差异是客观的,这就是身份差异的内容。尽管语义学上的身份被赋予了丰富的内涵,但究其实质,特别是与法学意义上的劳动权结合时,无非集中在经济、政治、社会等几个主要领域。最简单的身份当数未成年人、老年人这些基于自然年龄而产生的身份。《老年人权益保障法》、《劳动法》等已经明确了16岁和60岁的年龄界限,同时将16岁至18岁作为未成年工予以保障,但老年人的劳动权在平均年龄不断延长和劳动人口结构逐渐改变的情况下成为一个新的研究课题。除此之外,户籍身份、阶层身份等一直是劳动领域专家学者致力破除的,他们也在为建构罪犯等特殊身份主体的劳动权而努力。建国后很长一段时间里,以城乡身份世袭和人口迁徙禁锢为特征的户籍管理制度形成了户籍身份。在这一身份约束下,农业劳动者甚至连选择劳动地域的自由都不具备,更谈不上超越身份限制参与其他形态的劳动或者能与城镇居民拥有平等的就业机会。与此类似的是“子承父业”的就业传统。在这种传统影响下,社会阶层世袭成为理所当然,而由此导致的“官二代”等不仅针对利益分配机制不公正产生的扭曲社会现象,而且指向劳动就业机会的不平等。至于罪犯及其他被限制行为自由的主体,因为尚不具备支配自己劳动能力所必需的行为自由,肯定不会与一般主体在劳动权上处于平等地位。

当宪法及其他法律制度将劳动权作为一项基本权利予以确认时,这些差异化的身份只是一个符号,并没有所谓的等级观念。这种不以人类之间事实上存在的出身、地位、资格和财产多寡等方面的差异作为立法上分类的一个标准,就是身份平等。<sup>[11]</sup>这不仅迎合了社会大众内心公平观念的理性视角,也顺应了大家基于社会权意义上的劳动权普遍认可,成为对不同身份的劳动者提供保护的基本依据。

#### (二)跳出劳动权平等保护的“身份陷阱”

一般认为,平等的目的就是消除特权。而所谓特权,是指某人获得利益和好处的资格不是来自于个人的功绩,而是因为具有某集团或阶层的成员资格。<sup>[12]</sup>随着劳动就业制度的健全,“子承父业”

这种凭借经济、政治上的优势或者特定职业的照顾政策获取工作岗位以及升迁机会的方式正在被破除。即使在石油、烟草等正在改革中的垄断行业,员工子女多年来形成习惯的就业方式也在调整,不计能力素质、无忧无虑地走上工作岗位被竞争性选拔所替代。与劳动权结合的特权似乎已逐渐被抛弃,“同工同酬”超越了数学上的平均而被接纳,劳动者的自由与平等获得了最大程度的保障。但老年人、农民仍然在很多职业领域无法被接受和认同,这部分人作为劳动者的身份和地位被贬低,无疑助长了劳动权领域的身份特权。因此,人们纠缠的平等劳动权更多地集中在老年人、农民等身份引发的争议,劳动权的平等保护掉入了“身份陷阱”,问题的本质是法律意义上的劳动主体界定及劳动概念诠释。

宪法和劳动法都关注劳动权,宪法上的劳动权主体为“公民”,劳动法上的劳动权主体则是“劳动者”。这样的界定原本没有将权利主体的身份具体化,但《劳动法》、《劳动合同法》将劳动者明确为与我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织建立劳动关系的劳动者,以及与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。从宪法和劳动法的法律位阶看,劳动法属于下位法,无论是老年人还是农民、自由职业者等都属于“公民”范畴,被排斥在劳动法上的劳动权主体之外是明显不合理的。我们应当看到,社会生活的形态是复杂多样的,并且不断随着社会的发展而更趋复杂多样,今天不被社会所承认的劳动类型,往往会成为明天社会典型的职业形态,所以,对劳动概念的诠释,应遵循面向未来的开放性原则,以便使宪法劳动权的保障领域可以与社会的发展保持同步。<sup>[13]</sup>在社会分工的精细化程度不断提高的今天,农民的农、林、牧、渔活动和自由职业者的自主劳作都是主要的现代劳动方式之一,其主体地位当然不能被忽略,也不能在劳动权的享有上因为户籍等身份差异设置双重标准障碍。与此对应的是,劳动概念应当作扩展性诠释,不仅包含偏重经济功能的物质生产、商业服务等,而且涵盖对于推动经济社会发展同样重要的精神生产、公务活动等。笔者认为,即使劳动者不能随心所欲或是按照个人当时的情绪作调整,而是具有标准化和一致性的特质的情绪劳动<sup>[14]</sup>,也必然在劳动概念解释范围之内,否则,从事相关职业的劳动者的劳动权平等只是一句空话。

另外,需要说明的是,竞业禁止制度的确立和某些职业特定条件的设定并不是对平等劳动权的否定,相反是出于维护公共利益、保守商业秘密等目的,如规定“离任两年之内的法官不得以律师身份担任辩护人”、“政府外事部门的工作人员招录须具备一定外语水平”等,这些对特殊职业者提出的较普通人更高的要求,其实是将关口前移,以相对合理的规则平等来寻求更大范围和更深层次的平等劳动权。

## 四、面向均衡劳资关系的平等劳动权

史尚宽先生在 80 多年前即指出,劳动者是指“基于契约上之义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动”<sup>[15]</sup>的人。契约在确认劳动者与用人单位之间劳动法律关系实际形成的同时,其蕴含的从属关系也成为劳动者主体资格的关键判断标准,但这种从属关系却将契约双方推向了劳动权不平等的漩涡。

### (一)劳动契约的平等旨归

在马克思看来,“劳动力并不向来就是商品。劳动并不向来就是雇佣劳动,即自由劳动”<sup>[16]</sup>。职业劳动诞生之前,甚至职业劳动尚未社会化、契约化的时候,作为生存手段的劳动仅代表人的生命活动。当农民丧失了土地后,他唯一剩下的只有劳动力,资本家此时正在谋划现代工厂的建立,他们便达成合意:农民出卖自己的劳动力给资本家,并从资本家那里获得生活报酬。于是,他们之间相对独立、力量均衡的天平发生了倾斜,“原来的货币占有者作为资本家,昂首前行;劳动力占有者作为他的工人,尾随于后。一个笑容满面,雄心勃勃;一个战战兢兢,畏缩不前,像在市场上出卖了自己的皮一样,只有一个前途——让人家来鞣”<sup>[17]</sup>。于是,一种以“依附关系”为基础的雇佣契

约随之产生。

“契约”一词的中心语义是意思自治或称意志自由,它是对人的主体地位的复归,把从身份的束缚中解放出来,强调人与人之间凭借双方合意而建构的一种新型关系。考察当时订立雇佣契约的劳动者与雇佣者双方,意思自治的背后实际隐藏着二者的不平等地位:劳动者除了劳动力之外一无所有,必须与资本家的生产资料相结合才能通过自己的劳动换取必要的生活资料,劳动者与资本家之间在经济上的悬殊日益加大,劳动者成为经济上的弱者<sup>[18]</sup>,出现了强资本与弱劳动的格局。这种格局下,同一时间进入市场的资本与劳动力没有平等对话的前提,资本家为了契约有利自身不停地与劳动者谈判,而劳动者为了生存不得不与资本家妥协,被动地出让自己的劳动力。加之现代化生产的应用造成的资本供给不足与劳动力相对过剩,资本与劳动的强弱对比加剧,雇佣契约的价值旨归偏离了初始愿望。

衡平法的介入改善了有所扭曲的契约关系,它将雇主与雇工之间的平等关系界定为:“一个人按照他确信是合理的条件出卖其劳动力的权利,实质上等同于劳动力的购买者规定他从提出出卖劳动力的人那里接受这种劳动力的条件的权利。所以,雇工基于任何理由,不再为雇主服务的权利,等同于雇主基于任何理由,不让该雇工继续服务的权利。”<sup>[19]</sup>这种出于良心公正的人文主义解释很快获得了广泛的认同,并成为劳动立法的基本原则之一。因此,现代劳动法将资本利益和劳动利益的平等尊重与保护作为追求的目标,并融入了突出保障作为劳动关系弱者的劳动者的品质,雇佣契约完成了向劳动法意义上的劳动契约的实质性转变。确切地说,劳动关系的建立,经历了社会化的过程,从简单的两方债权债务关系的相对性阶段,过渡到衔接社会保险、岗位资源等涉他性的阶段。<sup>[20]</sup>《劳动合同法》及相关司法解释较好地吸收了这些要素,越来越强调劳动合同订立、履行和解除时的协商一致,并作出了违约金禁止条款、劳动契约承继条款、劳动者自由解约条款等特别规定。

## (二)以两种劳动关系调整促进劳资均衡

近年来,劳动权在国际法体系中获得前所未有的发展,仅国际劳工组织通过的《废止强迫劳动公约》、《组织及共同交涉权公约》、《结社自由及保护组织权公约》等国际公约就差不多 200 个,由此确立了禁止强迫劳动、组织工会的权利、集体谈判的权利、社会保障的权利等劳动权保护的基本标准。因为缺乏有效的政府间实施机制,国际法规定的劳动权保护主要依靠一个有效运转的国内劳动法律制度体系,这样国际标准才能成为国内法的基本原则乃至具体条款,国家公权力对劳动契约的规制便随之介入。

国家公权力介入后如何调整并不是从一开始就已经确定的,它是基于劳资双方的力量对比而行动。我们可以设定一个发展阶段的基准点——在劳动力从具有无限供给特征逐步转变为出现短缺的这个转折点上,劳资关系开始从资方主导的不平衡,逐渐向劳资双方市场地位更加平衡转变。<sup>[21]</sup>因此,国家公权力对劳动契约自由的修正是基于雇主与劳工之间力量不平等的现实,通过公权力的强制性干预调和两者间的悬殊地位<sup>[22]</sup>,以实现对劳动关系这一重要社会关系的调整。通常调整的模式有两种,即个别劳动关系的调整和集体劳动关系的调整。随着《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的制定修订,劳动标准的立法趋于完善,强制性地规定了劳动者雇佣、劳动安全与卫生、工作时间、社会保险等内容,涵盖了劳动契约的签订、履行和解除等各个环节,用人单位的优势地位得到约束,在劳资双方间确立了维护和谐劳动关系的底线,个别劳动关系的调整有了法律依据。

从国际经验来看,仅仅在劳动合同的层面是无法解决劳资关系问题的。在劳动关系的法律调整中,这种个别关系的调整仅仅是基础,而在集体劳动关系层面的调整才是最主要的。<sup>[23]</sup>除了签订集体合同、进行集体协商和集体谈判外,劳动者要致力于形成一种维护自身利益的社会力量,团结在一起着力谋求政治、经济地位的改善,以团体的力量与用人单位抗衡,克服因个别劳动关系调整的不足,这其实就是要建立并壮大工会的力量。在工会的组织下,劳动者的民主参与权不断得到强化,从某种程度上对资方“管理权”与“收益权”的分享,使得劳动者能够获取到一些可能会影响其自

身利益的信息,并在法律上获得对企业进行管理、监督的权利支持,使劳动者有条件、有能力逐步达到社会地位事实上的平等。<sup>[24]</sup>对于当前缺位的劳动者罢工权,在未来的制度设计中也应交由工会组织,将其置于集体谈判之后,通过理智的非破坏行为达到经济目的,从而形成维持劳资关系均衡的潜在力量。

值得注意的是,劳动法虽然在于重点保护劳动者的利益以及劳资双方的位阶平等和力量均衡,但绝不是以牺牲资本的利益为前提的,否则劳动法就失去了公平正义的基础,成为偏袒劳动者的法律,它的目标应当围绕社会法的理想,实现更具实质意义的体面劳动和人格尊严。

参考文献：

[1] 薛长礼. 劳动权论[M]. 北京:科学出版社,2010:79.

[2] 马克思恩格斯文集:第 4 卷[M]. 北京:人民出版社,2009:313.

[3] 王天玉. 工作权研究[M]. 北京:中国政法大学出版社,2011:13.

[4] 李光灿,吕世伦. 马克思、恩格斯法律思想史[M]. 北京:法律出版社,2001:634.

[5] JOHN J Donohue. Employment discrimination law in perspective: three concepts of equality[J]. Michigan law review, 1994: 2583.

[6] 杨春福. 经济、社会和文化权利的法理学研究[M]. 北京:法律出版社,2014:19.

[7] 刘风景,管仁林. 人格权[M]. 北京:中国社会科学出版社,1999:3.

[8] 王迁. 论“基因歧视”的概念——“基因歧视”法律问题专题研究之二[J]. 科技与法律,2003(4):67-69,79.

[9] 马克思恩格斯文集:第 10 卷[M]. 北京:人民出版社,2009:299.

[10] 樊晓磊. 马克思权利思想研究——以占有、劳动、分配为视角[M]. 北京:法律出版社,2014:103.

[11] 肖北庚. 法学视野中的身份平等[J]. 湖南师范大学(社会科学学报),1995(1):14-17.

[12] 韩钢. 平等权的存在形态及其内涵[J]. 齐鲁学刊,2010(2):84-90.

[13] 王德志. 论我国宪法劳动权的理论建构[J]. 中国法学,2014(3):72-90.

[14] 张晋芬. 劳动社会学[M]. 台北:政大出版社,2013:56.

[15] 史尚宽. 劳动法原论[M]. 台北:正大印书馆,1978:7.

[16] 马克思恩格斯文集:第 1 卷[M]. 北京:人民出版社,2009:716.

[17] 马克思恩格斯文集:第 5 卷[M]. 北京:人民出版社,2009:205.

[18] 林嘉. 劳动法与现代人权观念[J]. 法学家,1999(6):28-33.

[19] 赵红梅. 私法与社会法——第三法域之社会法基本理论范式[M]. 北京:中国政法大学出版社,2009:162.

[20] 黎建飞. 从雇佣契约到劳动契约的法理和制度变迁[J]. 中国法学,2012(3):103-114.

[21] 蔡昉. 论对劳动雇佣关系的合法保护——破除关于《劳动合同法》的认识误区[N]. 光明日报,2008-04-29(10).

[22] 徐钢. 宪法上劳动权的规范研究[M]. 北京:法律出版社,2014:171.

[23] 常凯. 劳权保障与劳资双赢[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2009:250.

[24] 郝晶. 劳动者民主参与权研究[M]. 哈尔滨:哈尔滨工程大学出版社,2011:34.

责任编辑 刘荣军  
网 址:<http://xbbjb.swu.edu.cn>