

试论工作权

□ 胡玉鸿

华东政法大学 法律学院 上海 201620

对于社会上的绝大多数人而言,其生存及其生存的质量都与工作密不可分。只有通过工作人们才能获得生存的资源;反之,当人们找不到工作或失业时,本人及家庭生活就会受到重大的影响。要保障工作机会和工作待遇的平等,就必须确立工作权的概念,使人们拥有此一权能之后,能够理直气壮地向国家和社会提出请求。正因如此,工作权作为国际社会公认的人权,体现在诸多国际人权公约之中,也在各国宪法中被普遍予以承认。在我国现行宪法中,工作权则以“劳动权”名之。明显地,工作权需要得到来自国家与社会的尊重与保护,对工作权的维护与保障,既是国家的责任所在,也是历史的必然趋势。同时,工作权是属于每一个人都应当拥有的社会权,它提供了人们对抗劳动关系中的剥削、歧视的法律后盾,也是人们在劳动关系中获致尊严、自尊的法律凭借。实际上,工作权之所以不是纯粹的经济权而同时属于社会权,很大程度上就是因为它体现了社会权的基本追求:维护社会公平,实现人的尊严。工作权的具体内涵主要包括以下四个方面。

一、自主就业权

在工作权中,就业权是其中心内容。就业权包括两个基本方面的内容:一是选择权,即当事人有权选择自己认为合适的单位、场所、工种去工作,也可以拒绝某个就业机会。二是自主权,即是否工作以及在什么地方工作,应当听任当事人自主决定。正是在这个意义上,强迫劳动被国际社会所普遍禁止。

我国《劳动合同法》第38条即规定了劳动者单方解除劳动合同的情形,其中就特别提到:“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”所以,工作权不仅包含着自主选择就业的权利,还延伸出就业保护的权利,即雇主无法律上的理由不得行使解雇权。同样以我国的《劳动合同法》为例,法律即确定了“过失性辞退”(第

39条)、“无过失性辞退”(第40条)、经济性裁员(第41条)三种法律允许用人单位可以辞退员工的情形,但第42条则强调,有六种情形用人单位不得解除劳动合同。这条就是通过法律的强行规定,来限制用人单位的用工自主权,进而保护劳动者的就业权利。

二、公平报酬权

对于在工作中获取公平的报酬,《世界人权宣言》早于《经济、社会、文化权利国际公约》就予以明确,其第23条第(二)(三)项规定:“人人有同工同酬的权利,不受任何歧视。”“每一个工作的人,有权享受公正和合适的报酬,保证使他本人和家属有一个符合人的尊严的生活条件,必要时并辅以其他方式的社会保障。”可见,在国际公约中,既强调劳动报酬的公平,不得有歧视现象,又提出了报酬的标准,即“公正和合适”。《经济、社会、文化权利国际公约》第7条则强调要“最低限度给予所有工人以下列报酬”: (1)公平的工资和同值工作同酬而没有任何歧视,特别是保证妇女享受不亚于男子所享受的工作条件,并享受同工同酬; (2)保证他们自己和他们的家庭得有符合本公约规定的过得去的生活。两《公约》虽然法律用语略有不同,但都强调了同工同酬的原则以及保障其本人和家庭生活的薪金标准。这既是保障工人生活所需,也是人的尊严得以保障的前提。从工作权的社会性质而言,国家应当出台有力的法律和政策,确保工人工资的“公正”和“合适”。

但问题的困难之处在于,“公正”和“合适”的工资标准究竟是什么?标准很难量化。总体而言,每一个人和其家庭的情形又各有不同,要使工人的工资收入足以保障其本人和家庭的体面生活,唯一可行的途径不外有二:一是拟定最低工资标准,保障劳动者有最基本的养家糊口的收入。二是通过社会保障制度,来弥补劳动者工资收入的不足。前者是从最低限度上保障劳动者的基本收入。后者则是对收入不足所实行的国家补助,如家庭津贴、生育津贴等。

同样必须注意的是,完全采用收入分配制度上的

平均主义,同样并不可取。或许更为可取的办法,是通过国家的法律和政策,“调整收入分配格局,完善以税收、社会保障、转移支付等为主要手段的再分配调节机制,维护社会公平正义,解决好收入差距问题,使发展成果更多更公平惠及全体人民”。在党的十九大报告中,针对当前中国的现状,习近平指出:“要……坚持按劳分配原则,完善按要素分配的体制机制,促进收入分配更合理、更有序。鼓励勤劳守法致富,扩大中等收入群体,增加低收入者收入,调节过高收入,取缔非法收入。坚持在经济增长的同时实现居民收入同步增长、在劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。拓宽居民劳动收入和财产性收入渠道。履行好政府再分配调节职能,加快推进基本公共服务均等化,缩小收入分配差距。”可见,国家和法律的任务不是完全抹杀不同性质劳动的价值,而是要在总体上提高居民的收入水平,并通过各种制度、措施来缩小收入分配上的差距,维护社会公平正义。

三、劳动保护权

这里主要是指工作者必须享有安全与卫生的工作条件,以及对特定人群施行特别保护的法律规定。

首先,劳动者的工作场所和环境应当是安全与卫生的,不能将他们置于危险和肮脏的环境下工作,这不仅影响劳动者的健康,更可能危及他们的人身安全。为此,国家应当“实施和定期审查协调一致的国家政策,以尽量减少职业事故和疾病的危险,并在职业安全和卫生服务方面制定协调一致的国家政策”。

其次,要通过国家法律确立劳动和休息的时间,确保劳动者有一定的自主支配的闲暇时间。我国实行劳动时间的国家标准,即“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”(第36条),并明令“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”(第38条),且规定用人单位在元旦、春节、国际劳动节、国庆节及法律、法规规定的其他休假节日,应当依法安排劳动者休假(第40条)。上述条文,也是宪法第43条规定的“劳动者有休息的权利”在部门法中的具体落实。

再次,对特定职工的特别保护措施,这尤其体现在女工权益的保护上。“保护母性”是其根本目标,为此,用人单位应当承担积极的社会责任,保护生育期间妇女的工作机会和相关待遇。特别需要指出的是,职场中的性骚扰在对女性的工作权上,是一种危害极大的干涉公平就业的违法行为。对于女性公平就业而言,性骚扰的危害是:以女性是否接受骚扰作为获得工作机会的前提条件;创造了一个对女性来说失去安全和尊严的工作环境。

最后,涉及为工作权得以实现所采取的公共服务措施上。在这方面,一是要提供就业信息,使工作者能够据此获得在哪可以找到工作岗位的基本信息。

对于初入市场的劳动者和失业者来说,这类信息是否快捷、准确,直接影响着他们的就业机会。这种服务的提供主要是由政府来运作,以体现“对尊重自由就业需要的回应”。当然,也应当允许私人性的机构从事这项服务。二是加强职业培训,提升劳动者的就业技能,为他们顺利就业或再就业给予国家帮助。

四、不受歧视权

在社会上存在的各种歧视中,就业歧视是最值得关注的歧视形式之一。这不仅因为歧视在就业中普遍存在,更是因为就业上的歧视直接影响着当事人能够获得工作的机会,因而也就成为能否保有尊严和生存、生活的主要负面因素。

1958年国际劳工大会通过的《就业和职业歧视公约》认为,“歧视”一词包括:(1)基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因,具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠;(2)有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织(如存在此种组织)以及其他适当机构协商后可能确定的、具有取消或损害就业机会均等或待遇平等作用的其他此种区别、排斥或优惠。但是,对一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠不应视为歧视。可见,就业歧视与一般法律上的歧视相似,都是基于当事人自身以外的原因而给予的不平等对待,但因为这种区别、排斥或优惠直接影响着当事人获得就业机会或平等待遇,因而直接影响着人们的生存和生活。不消除职场中的就业歧视,人们就无法保障尊严和安全的工作环境和工作条件。而对于人的生存来说,工作或就业是大多数人获取生活资源和生活保障的唯一途径,因而工作权中所派生的不受歧视权就显得特别的重要。

就业歧视在社会生活中不仅普遍存在,并且形式多样,不一而足。歧视隐藏在社会生活中的各个角落,而其在就业问题上则是给被歧视者设置工作障碍。要么是无法找到工作;要么是只能做粗活、脏活;要么是在薪金待遇上低于他人;要么是缺乏和他人一样平等的升迁机会。如此种种,不一而足。但在法律上需要明确的是,歧视是平等的天敌,为此,需要将“法律面前人人平等”的原则贯彻于就业领域,并且不仅要强调形式平等,还要注重实质平等,以此来反对歧视,消灭歧视,相应的措施还不止于此,还必须采取对受歧视者予以特别保护的扶持措施。当然,歧视的消除,总体上还是有赖于人类文明程度的提升,那就是真正地平等待人,将每一个人都视为与我们自己一样的主体,拥有同等的尊严和价值。悲悯的善念、宽容的心胸,或许才是化解歧视这一顽疾的根本解决之道。当然,这是一个漫长的过程,而在这一过程中,国家必须扮演维护公正、消除歧视的重要责任。

■ 《求是学刊》2021年第4期,约20000字