

# 论教师工作环境权

曲中林 杨小秋

**摘要：**教师工作环境权是教师实现体面劳动价值的权利，其主要内容包括生命健康权、人格尊严权、知情权、交流与表达权、生存与发展权、结社权。在现实中，教师工作环境权的缺失是普遍存在的，保护的困境是多方面的，其负面影响不可小视。教师工作环境权的保护策略在于：增强教师权利保护意识，使教师工作环境权实现从依附环境到主动保护；提高学校管理水平，保证教师工作环境权实现物质环境与人文环境并重；加强教师工作环境监督检查，使教师工作环境权由应然转化为实然；健全教师工作环境权法律、规章，使教师工作环境权保护从弱到强。

**关键词：**教师；体面劳动；工作环境权；权利；保护

**中图分类号：**G640

**文献标识码：**A

**文章编号：**1672-0717(2018)04-0058-07

**收稿日期：**2018-03-28

**基金项目：**广东省普通高校特色创新类项目(教育科研项目)“教师工作环境权研究”(2016GXJK168)；广东省协同创新平台、粤台教师教育协同创新发展中心资助项目“基于中小学教师学习特点的高效培训模式研究”(YTJY1508)。

**作者简介：**曲中林(1965-)，男，黑龙江绥化人，广东省肇庆学院教育发展研究院常务副院长、教授，主要从事院校研究和教师教育研究；杨小秋，广东省肇庆学院教育科学学院教授；肇庆，526061。

李克强总理说“最重要的教育资源不是楼房、不是课桌，是教师”，一再强调要关心教师的生活和成长。但长期以来，在基层一线从教的教师们，整天“围着学生转”，工作负担重、压力大，事业上升通道狭窄。不仅如此，从幼儿园到大学的不同学段，频发教师遭受暴力的现象，使得学校正常的教育教学秩

序遭到干扰和破坏，一定程度地损伤了教师的身心健康，对其工作产生消极影响。因此，教师安全的工作环境、人道的工作条件、公平公正的工作待遇、和谐的人际氛围、享有充分的工作话语权等关涉教师工作环境权的现象与问题引发了人们的关注和思考。

## 一、教师工作环境权的概述

公民工作环境权诞生于20世纪，是公民拥有的一种重要的社会权利，是工作环境领域中的社会权。工作环境权利是今天许多发达国家和地区保护的重要劳动立法之一。理论界对工作环境权的认识并无太多的歧义，只是强调的侧重点不同。张晓阳认为，“工作环境权是指劳动者有权在能够保障其生命安全、身心健康和人格尊严的环境中进行工作的权利”<sup>[1]</sup>。李爽提出工作环境权“除了更加强调高级别生命安全和身体健康保护外，还应强调增加对劳动者心理健康和人格尊严的重视与保护，侧重‘劳工参与’和‘社会对话’为核心的权利行使与保障”<sup>[2]</sup>。义海忠、谢德成提出“工作环境权是劳动者享有的能够保障其安全和身心健康和谐与愉悦的权利，是对劳动安全卫生保障权的丰富和发展”<sup>[3]</sup>。实际上，工作环境权是职场中劳动者的权利，但并非劳动者个人的私权。工作环境作为公共财产并不具有排他性，工作环境是大家共享的，工作环境权带有公益性质。从权利属性看，工作环境权是基本人权，即劳动者的生存和发展必须予以保证的、最起码的重要权利，体现了劳动者在人权体系中的“体面劳动”时尚理念。

很多人认为，教师的工作环境是“平和”的、“安全”的，其实不然。与一些职业相比，或许教师工作环境权还算“良好”，但也存在侵害教师的环境工作权的现象和问题。如媒体热议的四川两起教师“道歉门事件”：其一是四川攀枝花市新华中学女教师李虹蓉因与学生发生争执，当着两名校领

导,向学生及其亲属下跪,其后李虹蓉老师住进了精神病医院;其二是四川隆昌县小学女教师张远淑疑因体罚学生被家长要求道歉,在巨大的压力下服毒自杀。众多类似事件发生说明教师的教育生活并非是有条不紊的,而是依存于工作环境的,教师的职业生活是生存化的。

教师工作环境既包括办公的地方如办公室、教室,还有所在学校的人文环境、物质环境,也包括在校外,如学生家庭、社区环境、社会环境、国家法律环境等。在当下,教师还会面临超负荷工作的压力、不良情绪积累多及职称评定、教师聘任、末位淘汰、按绩取酬等特殊的工作环境。教师工作环境权是指在上述工作环境中,通过改善并保障教师在生命安全、身心健康、人格尊严和知情参与等诸多的工作环境中进行教育教学,实现其体面劳动价值的权利。工作环境权不是对教师的“恩宠”,是教师积极的权利、正当的权利。教师工作环境权的形成是人权学、环境科学、政治学以及学校管理学等多学科交互融合的结果。

## 二、教师工作环境权的主要内容

黄鸿福等人提出人对生存环境有安全的、卫生的、舒适的和美学的四个层次的基本需求,由此可见,构建以教师的积极话语权为核心的工作环境权的权利内容非常广泛。现实中应根据教师职业的特殊性界定教师工作环境权的内容,明确教师工作环境权的范围,建立完整的教师工作环境权保护体系。

### (一) 生命健康权

教师身心健康是实现教师工作环境权的前提条件,工作环境必须要保证教师的身体健康和生命安全不会受到威胁。我国法律规定劳动者在自己的身体健康、个体生命受到侵害的时候,有权拒绝进行劳动,法律保护拒绝从事危险工作的劳动者。当然,由于“一切为了学生”的教师劳动的特殊性,类似于教师的“紧急避险权”等安全权是在保护学生安全的前提下享有的。实际上,生命健康权也是一种职业安全权。

教师的“健康”,不仅限于没有疼痛、没有疾病或少病,还包括身体的舒适、心理的安宁,即完全的身心舒适、幸福感与精神无忧。为此,休息权也就成

为了教师一项重要的工作环境权。我国《宪法》第43条规定:“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。”据笔者调查,在学校公共教学楼设置独立的教师休息室的比率仅为0.038%,与国家标准的《中小学校设计规范》要求相差甚远。普遍情况是,教师连续上课,课间却没有休息的地方,而教师连续上课与连续工作强度都超过了其他行业。在一些农村高中,教师只有工作日而没有休息日,连续的、过度的劳动强度,牺牲了教师应享有的休息权,侵犯了教师的生命健康权。

### (二) 人格尊严权

最早把环境权与个体尊严权联系起来的是在1972年联合国人类环境大会通过的《人类环境宣言》,其中讲到“人类有权在一种能够过尊严和福利的生活的环境中,享有自由、平等和充足的生活条件的权利”。教师在工作过程中享有的人格尊严权主要包括人格尊严的保护、人格形象的保护、隐私的保护、人身自由的保护以及工作场所性骚扰的防止等。

在实际工作中,教师人格尊严权与批评、惩戒学生权关联最为密切。《教师法》指出,教师应“指导学生的学习和发展,评定学生的品行和学业成绩”。教育管理部门对此也相应地作出明确规定,教师有对学生进行批评教育的权利。穆尔在《教育理论导论》一书中罗列了各种各样的教育活动,如教、学、训练、示范、惩戒等。可见,在教师工作环境中,对学生进行管理、批评乃至惩戒都是教师应有的职业权利,但现实生活中则是另一番情景,教师的相关权利缺失,以致其人格尊严受到侵犯。华东政法大学一名大四学生将一杯滚烫的热水泼到老师脸上,只因为老师的一句抱怨:“如果连课都不上,怎么能考上研究生。”<sup>[4]</sup>一项来自英国全国校长协会的调查显示,十分之一的班主任曾经遭受家长的蛮横对待。调查报告说,在英格兰、威尔士和北爱尔兰的1 362个案例中,班主任称曾遭受家长袭击头部、拳打脚踢甚至被咬伤或遭受性侵犯。近75%的受访教师表示在过去五年里,遭受过学生家长的辱骂或威胁,有86%的民众表示,家长对教师的行为日益恶化。

### (三) 知情权

知情权与用人单位的告知义务紧密关联。美国

《职业安全卫生法》明确规定,由工会依法选派的劳动者代表,有权要求雇主提供与劳动环境相关的一切资料。我国相关法律规定的劳动者的知情权主要有四个方面:一是用人单位告知体现在劳动合同中的劳动安全卫生等各项条款;二是用人单位告知在工作过程中危险紧急情况下可以采取的防范、应急措施;三是用人单位告知工作环境中的危险因素,告知可能产生职业病的场所、设施和设备,并设置安全警示标志;四是告知职业病检查结果。所以,教师工作环境知情权最主要的表现就是对工作环境中各项事务的告知,比如年度安排教师体检以及体检结果,应告知到本校的每一位教师。

有这样一个案例:某学校一周一次例会制度的时间规定在周五进行,会议内容大致是总结本周工作、部署下周工作、公布上级行政单位或学校重要决策及事情、公示各类信息等。在某周的一次例会上,该校正式发布了《学校教师评价实施细则》(下称《细则》),并决定自发布之日起执行。之后该校一教师触犯了该《细则》,经学校领导班子研究决定进行处罚。该教师不接受,原因是“公布《细则》的那次例会我没参加,我代表学校参加公派训练,我不知道《细则》的内容,也没有人告知我,因此不能处罚”<sup>[5]</sup>。这就涉及到教师工作环境知情权的问题。

#### (四)交流与表达权

现代社会是一个充满对话精神的社会。英国工党在1994年曾提出一个有关公民环境权的建议,指出劳动者有“就劳动环境问题进行协商的权利”,其中就涉及到劳动者在劳动环境中的人际关系;美国奥尔德弗的ERG理论认为人际关系的需要是人的三种需要之一;著名的马斯洛需求论中,也提出社交需要的不可或缺。也就是说,不管是团队工作还是“单兵作战”,劳动者都需要在工作环境中与其他人接触、交流和交往,进行“协同”,需要与同事保持和谐。教师的人际关系包括与学生及家长的沟通与交流、与同事及领导的沟通与交流,相对应地人际工作环境一定程度上影响着教师的满意度,而不良的人际关系常常给教师带来严重的身心困扰。

在实际工作过程中,不仅教师要不断地适应工作环境的变化、满足工作环境对个体提出的各种要求,学校也要满足教师的合理要求,使教师能够做

他该做的事情,而不强迫他去做不该做的事情。依据《宪法》第35条,“表达自由是公民的基本权利”,

《教师法》规定教师有“对学校教育教学、管理工作和教育行政部门的工作提出意见和建议”的权利,有“通过教职工代表大会或者其他形式,参与学校的民主管理”的权利。教师的表达权包括教师享有职务表达自由与个人表达自由。教师的交流与表达权凸显了教师的主体地位,凸显了教师的自立能力、自主意识和自律素质。

#### (五)生存与发展权

弗洛姆认为,“劳作就是把他的境况,他的才能,把每个人(尽管程度不同)被武装起来的人类本能的财富传达出来。劳作意味着去自我更新,去成长,去不断生成,去爱,去超越孤独的内心自我之牢笼,去关心,去倾听,去给予”<sup>[6]</sup>。教师劳动的“有用性”赋予了教师具有其生存与发展权,让“优者从教”,保证“教者从优”。第一,物质保障权是教师生存与发展权的基础,保障教师工资、福利待遇,提高教师的经济地位,提升教师说话的底气和信心,才能使教师人格独立,活得有尊严。美国学者罗莎娜·利斯威德在《发现你的学习优势,发现我的教育优势》一书中提到,1999年盖洛普机构的一份问卷中显示,89%美国公众支持给表现优异的老师加薪,61%的公众支持给老师减免税负。而2001年,更有54%的公众表示,如果老师增加的薪水与学生们提高的成绩相关的话,他们愿意交更高的税。显然,如果能给青年人更好的教育,人们愿意承担更高的税负。第二,专业的生存与发展权,让教师“我的地盘我做主”,体现了教师的专业自治、自我更新和自主发展,是教师专业地位的保障,包括教师的教学与科研、学习与培训、学生与班级管理、专业决策权等。

#### (六)结社权

劳动者的工作话语权是“保证解决冲突、社会公正和有效政策实施的一种手段。它还是捍卫权利、促进就业和保障工作的手段”<sup>[7]</sup>。劳动者的工作话语权赋予了劳动者有权通过团体形式主张权利和争取利益,有结社自由的权利。劳动者借助于代表自己利益的组织与雇主进行平等对话,通过代表进行集体协商和谈判,表达劳动者的愿望和利益,在参与过程中让劳动者享有充分的民主生活。



教师工作环境权既包括使教师个人有权就工作环境问题诉诸有管辖权的机构,也包括通过结社达成的集体谈判权。教师结社权有利于建立有效的多方协同机制,促进教师、家长、学生、学校和政府之间的对话和集体协商。个体教师或许处于“手无缚鸡之力”的弱势地位,个体教师的结社权意味着对教师的解放,意味着对教师参与社会各方面权利的精神世界的尊重,教师因此“抱团取暖”。教师的结社权不仅“还权”于教师,激发了教师工作积极性,把那些本来属于教师的东西还给教师自己,而且也体现了现代社会“关注民生、重视民生、保障民生、改善民生”的和谐发展理念。

### 三、教师工作环境权保护的困境

我国不同地区、不同类别教师工作环境差别很大,发达地区与落后地区、城市与农村、大学与中小学、不同年龄阶段的教师、男教师与女教师等都有所不同。笔者在一所县城中学调研时发现,对比该校校长豪华的办公室,教师的办公室非常拥挤:一间近30平方米的办公室,坐了16位教师,他们在嘈杂的环境中相互干扰,工作效率低下。而那小小的办公桌甚至不及学生书桌大,桌子上摆满了教参、大纲、课本、学生作业本、教具、模型、水杯、药瓶……,桌下堆积了各类复习资料。课间学生穿梭送、取作业本,办公室更显嘈杂、拥挤,教师课间难以休息,增加了工作的疲劳感。正所谓教师“书桌上有多乱,心就有多乱;心有多乱,教室就有多乱”<sup>[8]</sup>。在现实中,教师工作环境权的缺失是普遍存在的,其负面影响不可小视。

#### (一)理论缺乏、认识偏误,致使教师工作环境权有名无实

我国目前对教师工作环境权的保护理念尚未确立,对工作环境权的认识存在偏误,其表现是多方面的。第一,学生第一,教师就是服务的,“一切为了学生”的“生本”理念的束缚与教师维权意愿的不足,使教师工作环境权的实现困境重重,直接影响了教师的职业生存和专业发展。如对学生实施惩戒是教师的重要权利,是维持教育教学活动秩序、保证教育教学活动正常开展的合情、合理、合法权利。但由于家长及社会认识的偏差、学校的“让步”,教

师的惩戒权逐渐走向式微,教师不得不被动地履行教书育人的职责<sup>[9]</sup>。第二,社会各界对教师要求比较苛刻,动辄从师德的高度对教师横加指责,对学校中出现的一些问题,不论青红皂白地把责任推到老师身上。现实中就有教师在管理学生时,学生、家长不理解,甚至有些家长来到学校不分场合、不讲方式地吵吵嚷嚷,污言秽语地恐吓威胁,导致教师不能全身心地开展教育工作,影响教育质量。第三,片面追求升学率的指导思想牺牲了教师工作环境权。为了提升升学率等“政绩”,一些学校在其行政管理工作中置教育教学规律、教师的工作环境权益于不顾,无限度地增加教师工作强度、延长工作时间,针对教师制定了“急功近利”的教学管理规范以及相应的奖惩措施,侵犯教师的工作环境权。第四,教师队伍建设中普遍存在着对教师口号式关爱。多数中小学校有学生食堂,却没有教工食堂;教师住宿条件简陋,生存现状堪忧。曾有湖南省某乡镇学校教师在网络社区晒了自己在学校的住宿环境:简陋的教工宿舍仅仅9平方米,没有通自来水,蚊虫很多,用厕所只能去室外的公共卫生间<sup>[10]</sup>。

#### (二)工作强度普遍超标,频发教师工作环境权侵害事件

调查数据显示,我国仅有49.4%的体力劳动者能够得到必要的劳动保护用品,只有34.9%的单位能够定期组织职工进行健康体检<sup>[11]</sup>,比例明显偏低。工作环境权是优先考虑劳动者的生存状况的。但在现实中,很多劳动者或多或少患有某种职业病,诸如因工作带来的精神紧张、下肢静脉曲张、肠胃疾病、呼吸道疾病等,这说明劳动者在过大工作压力下,出现了巨大的生理和心理问题,并导致亚健康、职业病与过劳死的高发,难以“工作并快乐着”。

同时,教师的劳作也已经走向了教师自身的反面,承受着孤独的煎熬,缺乏合作的愉悦,没有了欣赏的心境,这些都在不断地侵蚀着教师的身心健康,严重地影响着教师的成长和发展。第一,教师工作满意度低。一些教师感到在学校中缺乏支持,不被认可,日常管理事务缠身。特别是面对问题学生时,他们的职业满意度更低。第二,教师身心疲惫。如为提高成绩与排名,教师个人自由时间越来越少,多数教师每周工作时间在50个小时以上,实际工作

时间超过法定工作时间25%。教师不仅教学工作内容繁多,而且非教学的“琐碎”工作耗费了大量的时间和精力,实际用于课堂教学工作的时间不足总工时的25%<sup>[12]</sup>。第三,教师职业病频发,表现最为突出的是咽喉性疾病。董川峰通过对上海的调查显示,近半中小学教师表示说话费力,71.2%的教师患有慢性咽炎,超过54.93%的教师嗓音听起来嘶哑。此外,有23.23%的教师因声音问题接受医生治疗,其中94.93%的使用药物,5.07%的教师通过手术来恢复发声。第四,教权侵害事件不断增加。韩国2002年出现过104次的教权侵害事件,2008年增加到了249次。其中谩骂、施暴、威胁等因家长而起的教权侵害事件92起,占了37%。2005年英国教师与讲师协会的一组调查数据反映,英国近1/2的教师因学生行为恶化而出现心理健康问题,约3/4的教师因学生言行变得越来越粗暴而有辞职的愿望,约1/7的教师被学生攻击过。解立军的文章中提到,在美国公立学校中,教师被攻击的比率与频率都比较高,形成了危害教师工作环境权之后果的“受虐教师症候群”,其症状包括头痛、高血压、焦虑、忧郁、睡眠问题、饮食异常等疾病。美国调查研究报告显示,美国学校1/5教师被学生言语虐待过,近1/10教师表示身体曾被威胁或伤害过,部分教师被学生攻击过。

### (三)管理的控制倾向、教师工作环境权边界模糊,制约着工作环境权的实现

教师工作环境权应是国家政策予以考虑的,但在政府规制教育过程中,政府承担教育管控责任的同时,依据所掌控的教育资源和教育行政权力,实行大一统的“国家控制”,强化“国家办学”,教师因此要对国家、社会负责。国家及政府的控制取向、效率取向和科层取向,“防教师”的策略和学校管理制度的高度集中,加之教师工作环境权边界模糊,限制了教师的工作环境权的行使。另外,教师的工作环境权实现还与公众的教育期望、客观的办学条件、学校文化密切相关。

鲍尔认为,在官僚教育体制下,教师的工作受到教育教学制度控制,办学如同办工厂,一定要遵循市场和竞争的逻辑才能运行;制度化的学校管理导致了工作环境的恶化,教师的主动性丧失、自主权失落、决策权形同虚设,教师在传递知识的过程

中,成了生产系统末端的技术操作人员,教师的工作不得不接受越来越具有“压迫性的控制”<sup>[13]</sup>,教师与管理层之间相互猜疑,教师对学校的高度依赖又信任不足,如兰州交大患癌女教师刘伶俐被辞退事件,不仅是“人性的缺失”,更是对劳动者权益的侵害。

### (四)法律制度缺失,执法强度不够,教师工作环境权保护不力

第一,法律制度的缺失和不完善,是教师工作环境权得不到有效保护的重要原因。我国虽然颁布了诸多涉及劳动者工作环境权的法律,但存在保护劳动者工作环境权的法律体系分散、立法目的模糊、适用范围不清晰、执法主体不明确以及执法不规范等问题。例如,广东某中学的一次体育教学过程中,两个学生不断讲话,体育老师在多次提示无效后让他们站到前面去。但其中一学生不理不睬,体育老师在无法忍耐的情况下拉这名学生出列,两人因此拉扯起来。拉扯过程中,老师被旁边的学生借着劝和的名义乘机暗算摔倒在地后,还被几个学生趁乱踢了几脚。但因为相关法律法规的缺失,之后的处理结果是不了了之,体育老师身心及尊严受到严重伤害。第二,学校等用人单位对违法违规行为的处罚、监管力度不够,对责任主体没有约束措施。虽然《劳动合同法》规定“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班”,然现实却不容乐观,如沈阳思博瑞培训学校教师刘女士因拒绝无偿加班而被辞退,学校给出的理由却是“因教师个人原因,对学校产生不良影响”。

## 四、教师工作环境权的保护

教师不应只是“活着”,还要“活得好”,达到“诗意栖居”。要让学校成为教师的学校,实现对教师民主权利的尊重,就必须让教师的工作环境权实至名归。对教师工作环境权的保障是个多方位思考的问题,但对教师工作环境权的保障不能一蹴而就,还有漫长的路要走,应循序渐进。

### (一)增强教师权利保护意识,使教师工作环境权实现从依附环境到主动保护

教师在工作过程中被侵权后,或不知道应对措施,或不知道权利救助部门,往往听之任之,源于

教师的权利保护意识普遍缺乏。“人被宣称为应当是不断探究他自身的存在物——一个在他生存的每时每刻都必须查问和审视他的生存状况的存在物。”<sup>[4]</sup>教师工作环境权的自我维护实际上就是一种权利自救过程,教师必须清晰自己所享有的各项权利,并且在权利受到侵害后能主动维护自己的权利,才能够进行自我管理,实现工作环境权的自觉,这时的工作环境权才能发挥应有的对教师个体的保护作用。

教师应具有独立、清醒、良知、理性和人文操守等知识分子特质,不随波逐流,不患得患失,始终保持独立人格、自由思想和批判精神。全社会都应形成“尊重教师、依靠教师、发展教师、为了教师”的风气,“让教师发出声音”。因个体教师的影响力总是有限的,教师应积极主动参与类似于国外的独立教师自组织,维护自己的工作环境权利。如美国教师除了作为一名公民受宪法和法律的保护外,还享有受劳动合同和教师工会保护的权力。结合中国的国情,我国的教师组织应是非政府性的、兼具专业及工会取向的特点。教师组织参与保护教师环境工作权、推进教育民主化的进程,必须依赖于良好的沟通与协调。一方面,教师各维权组织主体之间需要进行沟通协调;另一方面,教师维权组织与个体教师利益相关者之间也要进行充分有效的沟通协调,扩大教师表达意见、与有关部门沟通的机会。为了保证沟通渠道的畅通,教师组织要负责广泛搜集教师意见,并及时有效地传达,实现沟通的经常化、定期化、制度化、有效化。

## (二) 提高学校管理水平,保证教师工作环境权实现物质环境与人文环境并重

多数情况下侵害教师工作环境权的主体是学校,侵害行为发生后使工作环境权难以落实的障碍也在学校。当前,教师工作环境权在我国学校中的认同度不高,常常被轻视,学校本身遵守劳动法和教师工作环境权保障的现实情况不容乐观。因此,学校自身应加强对教师工作环境权的认同感,增强守法意识和守法行为。提高学校管理水平是教师保护工作环境权的重要保障。

事实上,学校侵害教师工作环境权,其直接目的不是为了损害教师的健康,往往是迫于社会压力、提高升学率压力和自身办学条件等客观原因。

学校应以本校为基地,以教师为主体,根植于教师的真实工作环境,通过积极的方式改善教师工作环境。第一,为教师发展打造“人气场”,树立教师在学生中的权威。韩国有句俗语“即使是老师的影子也不能踩”,对于学生而言,韩国大学里的老师有绝对的权威,而且这种权威在社会上是获得普遍认同的。第二,改善办学条件,减轻教师的工作量和工作负担。如教学楼增设教师课间休息室,使教师课间一解疲惫;增设类似于“员工援助师”的工作人员,专职解决教师的日常琐事,让教师集中精力专注教育教学工作。第三,学校要重视团队人际心理和文化建设,营造沟通、负责、互助、和谐的团队文化,提升学校的精神文化。第四,学校运用法律武器,维护正常的教学秩序,保护学校、教师和学生的合法权益。同时,与公安部门合作,打击闹校违法行为,大力整治校园周边环境,营造“绿色治安环境”。

## (三) 加强教师工作环境监督检查,使教师工作环境权由应然转化为实然

我们要将教师工作环境权从应然状态切实转化为实然过程,就必须强化、提升执行力,确保教师的工作环境权益不受侵害。教师工作环境权得到维护的措施之一是对工作环境的监督检查。工作环境监督检查分为直接的监督检查和间接的监督检查。直接的监督检查是深入学校内部,对学校日常工作是否侵犯教师权益进行监督检查。间接的工作环境监督检查是通过统计学校教师职业病的数量来实现的。

为提升教师的形象及社会影响力,管理部门应在工作环境监督检查过程中,建立教师“适度工作”理念,关心教师工作环境内所能承受的工作量和工作压力,厘定教师工作环境权边界,让教师在身心“俱佳”的状态下备好课、上好课,做好各类教育工作,避免承担过多行政工作。影响教师工作质量的因素包括国家教育体制、教育行政部门、教育教学改革新政、学生学业成绩评估体系、社会各方对教师的期待等。在对教师的管理中,应降低这些因素的消极影响,减少其对教师的行政干预,不断提升教师工作的有效性。

## (四) 健全教师工作环境权法律、规章,使教师工作环境权保护从弱到强

法律是为全人类谋福祉的工具,这既是法律



的最终目的,又体现了法律以人为本的立法宗旨。

工作环境权的相关法律所体现的精神是“高标”的法律精神。与工作环境相关的法律,国外的诸如国际劳工组织的《职业安全卫生与工作环境公约》、美国的《职业安全卫生法》、瑞典的《工作环境法》、日本《的劳动安全卫生法》等,国内诸如《劳动法》、《劳动合同法》、《安全生产法》、《职业病防治法》等。具体到教师职业而言,涉及教师工作环境权的法律包括《教育法》、《教师法》中某些条款,但都不完善。

美国学者津巴多认为,世界上绝大多数的恶并不是少数恶人犯下的,而是普通人在特定环境下做出的极端行径,是好苹果(即普通人)放入坏木桶(即恶环境)的结果,而“制度是更大的木桶”<sup>[15]</sup>。因此,应不断健全教师工作环境权法律、规章制度,使教师工作环境权的保护从弱到强。当前可以将分散在不同的法律当中保护教师工作环境权的法规,整合并形成《教师权益保护法》,赋予并保护教师必要的休息权、教育权和惩戒权、物质保障权等诸多权力。同时,教师工作环境权还应变成容易遵守的行为规范,并融入学校章程。教师的职业是“太阳底下最光辉的、最神圣的”,维护教师职业尊严,通过法律建立起工作环境权的独立体系,完善教师工作环境权制度,落实和保障教师享有的实体性和程序性权利,如同“哨兵神圣不可侵犯”一样。

## 参考文献

- [1] 张晓阳.劳动者工作环境权的界定[J].社会科学战线,2013(10):256-258.
- [2] 李爽.劳动者工作环境权研究[D].长春:东北师范大学硕士学位论文,2013:1.
- [3] 义海忠,谢德成.工作环境权的内容及价值[J].宁夏社会科学,2012(5):14-20.
- [4] 陈卫东.“学生泼老师”警醒了什么[N].中国教育报,2014-11-17(01).
- [5] 王伟罡,徐继艳.学校管理中“教师知情权”的思考[J].吉林教育,2013(7):13.
- [6] [美]弗洛姆.占有或存在——一个新型社会的心灵基础[M].杨慧,译.北京:国际文化出版公司,1989:77.
- [7] 中华人民共和国劳动和社会保障部.增长、就业与体面劳动亚洲就业论文集[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2007:216.
- [8] 林文虎.好老师在这里[M].北京:首都师范大学出版社,2009:26.
- [9] 贺武华.教师惩戒教育权的理性弘扬[J].中国教育学刊,2011(6):25-28.
- [10] 杨启锋.“蜗居”宿舍呼唤改善基层教师待遇[N].中国教育报,2014-10-1(02).
- [11] 张广.劳动者享有哪些工作环境权[N].北京日报,2014-8-13(18).
- [12] 李新翠.教师真的需要这样工作吗?[N].中国教育报,2014-9-16(06).
- [13] 周润智.力量就是知识——教师职业文化的生产与再生产[M].北京:北京师范大学出版社,2005:238.
- [14] [德]恩斯特·卡西尔.人论[M].甘阳,译.上海:上海译文出版社,1985:8.
- [15] 吴义昌.论教师理性素质[J].徐州师范大学学报(哲学社会科学版),2012(2):129-132.

## A Study on Teachers' Right to Work Environment

QU Zhong-lin YANG Xiao-qi

Abstract: The teachers' right to work environment is the right for teachers to achieve the decent labor value. It includes the right to life and health, the right to personal dignity, the right to know, the right to communicate and express, the right to survival and development, and the right to form associations. In reality, the absence of teachers' right to work environment is widespread, the dilemma of protection is manifold, and causing several negative impacts. To protect teachers' work environment right, we should increase teachers' awareness of protecting their rights, improve the management level of schools, strengthen the supervision and inspection of teachers' work environment, and perfect the laws and regulations of teachers' work environment right.

Key words: teacher; the right to work environment; right; protection

(责任编辑 黄建新)