

由高校劳动关系的新变化看工会维权机制创新

李会欣

(福州大学公共管理学院, 福建福州, 350002)

摘要: 随着我国高等院校用人机制的转换, 高校劳动关系发生了劳动关系市场化、劳动关系调节方式契约化、劳动关系的规范化、法制化、个性化、国际化等变化。因此, 教职工的维权需求发生了变化, 这要求创新工会维权机制, 实现全方位、法制化、多层次、多形式、高水平的维权, 在思想意识、组织体制、维权内容、规范保障、维权手段、维权载体和维权队伍等多方面做出调整。

关键词: 高校劳动关系; 高校工会; 维权; 制度创新

中图分类号: D412.6

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2008)05-0655-06

随着高校管理体制改革的深化, 教师聘任制度的全面实施和逐步推进, 高等学校的劳动关系、利益关系也正在发生深刻变化。如何正确认识和准确把握高校劳动关系的新变化, 妥善处理劳动关系新变化所带来的新问题, 有效地维护教职工的合法权益, 成为当前高校工会面临的新课题。创新高校工会维权机制成为必然之举。

一、我国高校劳动关系的新变化

高校工会维权机制的创新源于高校劳动关系发生的新变化。随着我国高等院校用人机制的逐步转换, 在市场经济客观规律的作用下, 高等院校的劳动关系呈现出以下特点和变化趋势:

(一) 劳动关系市场化

长期以来, 我国教师任用制度实行的是一种计划录用、行政任命和调配相结合的任用制度。在这种制度下, 教师由国家统一分配, 统筹管理。人们普遍认为, 只要成为教师, 就端定了“铁饭碗”。这种思想严重阻碍了教师积极性的发挥, 也不利于教师素质的提高和教育教学质量的提高。这种制度下的高校劳动关系是行政关系。随着市场经济的建立和逐步发展, 这种用人制度的弊端也越来越明显, 改革提上议事日程。从1992年开始, 我国相继颁布了《中国教育改革和发展纲要》《教师法》《教育法》《高等教育法》等, 这些

法律都对教师聘任制做出了规定。随后, 教师聘任制在各个高校相继推行, 学校内部管理引入竞争激励机制, 以激发教职工的工作热情, 逐步建立与市场经济相适应的学校用人制度。当前, 我国高校的劳动关系正在经历着前所未有的深刻变化, 其中最显著的就是劳动关系的调节从过去的行政控制转变为市场调节, 即行政化的劳动关系向市场化的劳动关系过渡。

(二) 劳动关系调节方式契约化

与劳动关系的行政化向市场化转变相适应, 劳动用工也开始由政府决定向高校和教职员工订立合同、契约转变。劳动关系的调节方式主要是劳动合同。用劳动合同这种契约化的形式来明确劳动关系双方的责任、权利和义务, 劳动关系双方的责权利通过履行合同得到实现, 是现阶段我国高校劳动关系的一个突出变化。尽管目前我国高校劳动合同在签订、履行等各个环节还存在不少问题, 但是作为市场经济条件下劳动关系的法律属性和主要特征, 契约化已成为不可阻挡的趋势。可见, 在市场经济条件下, 我国高校的劳动关系的确立正朝着平等、自愿、协商和规范化的方向转变。

(三) 劳动关系规范化、法制化

推行教师聘任制, 高校与教职工签订劳动合同, 必然促使劳动关系的建立、实施与监督调节相分离, 这对劳动法制建设提出了更高的要求, 有利于促进劳动管理的规范化和法制化。在行政化的任用制度下, 劳动关系的建立、实施和调节的权利都集中在国家,

因而对劳动法制建设的要求并不很高,结果是劳动行政代替了劳动法制。劳动合同制是一种权利分散的社会经济体制,各种权利主体的思想和行为千差万别,不会自动地与国家的政策和全社会的利益相一致;而且合同关系双方各自的地位不同,利益不同,也不可能始终保持一致,这就有可能出现违背国家政策、损害全社会利益和侵害对方权利的行为。要避免这些现象的发生,就必须加强劳动立法和执法监督,充分行使国家监督调节劳动关系的职能,使劳动管理步入规范化、法制化的健康轨道^[1]。事实上,目前在已经进行校内管理体制改革的学校,绝大多数并没有真正推行全员聘用制。有的虽然改革了,但并没有动真格,几乎没有谁不被聘任。人才流向的总趋向依然是:高层次人才向校外流,一般性人才向校内流,对于高校的发展十分不利。可见,高校劳动关系的法制化势在必行。然而,相关法律法规建设却不乐观。对于高校作为事业单位的劳动关系,虽然《高等教育法》等也提出了原则性要求,但还没有明确具体的、可操作性的法律规范。此方面的工作必须加强。

(四) 劳动关系的不稳定性和短期化

在社会主义市场经济体制下,通过市场配置教职工资源的趋势越来越明显。为了追求和谐的人际关系和适宜的工作环境,取得最大化的劳动报酬,得到更好的劳动条件和更多的闲暇时间及充分实现自己的价值,教职工可以凭借自身的专业知识和技能在不同区域和不同高校,甚至不同行业间流动,中断原来的劳动关系,建立新的劳动关系。同时各个高校也在追求教师资源的最佳组合,以求得学校的最大发展。劳动关系的动态性发展,冲破了劳动用工和劳动就业由国家统包统配旧体制的束缚,改变了过去一次分配定终身的状况,实现了高校教师资源的新配置,有利于调动积极性,但也使高校的劳动关系发展表现出不稳定趋势和短期化趋势。一方面,高素质的教师由于供不应求,为便于随时离开原单位,他们大多希望并尽量与其签订短期劳动合同;另一方面,低素质教师供过于求,高校为了控制、降低人工成本,大多与其签订短期合同。这两方面情况无疑会导致劳动关系出现短期化态势^[2]。

(五) 劳动关系的个性化

虽然高校劳动关系主要通过劳动合同,以制度化、规范化的方式进行调整,但高校劳动关系的特点和劳动合同自身的局限性使其不可能规范劳动关系的全部内容。首先,合同条款是通过文字来表述的,基于文字篇幅的限制,它的内容不可能非常详细且面面俱到。

其次,对于反映劳动关系的某些内容,由于其自身的特点很难用文字进行清晰的表述。例如,教职员工的学校的发展、晋升机会就很难体现在劳动合同中。高校教师重视对人生价值的追求,工作具有创造性,自主性很强,在专业范围内拥有很大的自主权,一纸合同无法对专业要求进行说明,也不可能体现教师工作的创造性特点。劳动关系体系是由心态、期望、人际关系和行为不同的个人组成的不同群体所构成。对于校方来讲,因所处的管理层级不同,对教职工的态度也不相同;而对于教职工来讲,因年龄、背景、资历等方面的差异,更体现出不同的利益诉求。事实上,劳动合同具有普遍性、规范性的特点,它不可能针对每一个劳动者的期望、心理需求而体现出个性化的内容。因此,格式化的劳动合同并不能满足劳动关系各方的需求,这也是形成劳动争议和冲突的潜在因素^[3]。

(六) 劳动关系逐步国际化

随着经济的全球化发展,劳动关系的全球化成为必然。中国高等院校与国外的高等院校和企业之间的合作与交流更加频繁,人才之间的相互流动更加具有主动性。要求高等院校劳动关系的运作符合国际通行的“游戏规则”和公认的国际劳工标准和惯例,同时又具有应付各种突发情况的应变能力,既能保证人才正常健康的有序流动,又要避免人才的流失。当然,我国高等院校是以国家设立的普通高等院校为主,属于事业单位的一种,其管理体制和劳动关系都具有中国特色。而西方高等院校是以私立为主,学校的各项管理体制均以市场机制为主导。二者劳动关系的不同,给人才的流动与合作都带来了困难。尽管如此,不少高校为了获得更广泛的人才和资源,提高国际知名度,在涉外的人事政策和劳动关系制度上都在不断地进行探索和实践,也采取了一些改革措施,如聘任国外的专家学者为名誉教授、兼职教授、客座教授等,对一些人才采用更加灵活的方式,引进了以前由于制度限制而无法引进的高级人才。引进人才在一些领域起到了带头作用,有些甚至填补了学校的学科空白,为学校的科研和学科建设贡献很大^[4]。劳动关系的国际化趋势将随着经济全球化的发展、不同国家高校之间的合作与交流的增多而逐步加强。

二、高校劳动关系的变化对工会维权提出了新的要求

随着我国高校劳动关系出现上述变化,劳动争议和劳动纠纷也呈现不断上升态势,对高校工会组织的

维权提出了新的要求。

（一）依法维权

在高校劳动关系市场化发展趋势下，劳动关系变得异常复杂、多变和凸现，侵犯教职工合法权益的现象，甚至侵犯工会组织和工会干部的合法权益现象时常出现，有法不依的现象也很普遍，这一现实要求工会组织必须把依法维权作为基本职责。而且劳动关系的契约化、法制化也直接要求工会做到依法维权，提高维权的效力和权威性。然而，目前，工会在依法维权方面还存在不少阻力，一方面，有关维护高校教职工合法权益的法律法规体系不完善。我国的《工会法》《劳动法》《教育法》《高等教育法》《教师法》等法律、法规是教职工维护合法权益、参政议政、行使民主权利、保证主人翁地位的法律依据，但就目前情况来看，这些法律的内容尚不够完善，相关配套法规欠缺，使得高校工会维权职能的发挥受到严重制约，需要拓展和细化相关法律的规定，突出操作性、强制性和实用性；另一方面，一些工会干部的依法维权意识较差，懂得的法律知识较少，直接影响了依法维权的效果。

（二）全方位维权

以前高校工会在维护教职工眼前利益和具体利益方面做了不少工作，这些工作以后还要做好，但不是当前的主要任务了。教职工需求的多元化要求工会服务的全方位，并把维护教职工的整体利益、长远利益和根本利益作为维权的重点^[5]。高校人事制度及分配制度的改革，使教职工队伍不同利益群体的分化日益明显。不同群体间的利益关系矛盾时常出现，在一定程度上影响和弱化了教职工队伍的内聚力。在职工队伍结构和需求多元化的条件下，如何按照认识上着眼整体、组织上全员吸引、权益上多元维护、利益上协调整合、素质上全面提升的工作思路开展工作；如何探索适应不同职工群体特点的活动载体和工作方式，进而满足不同职工群体日益增长的多元需求，不断增强工会组织在教职工队伍不同层面、不同群体中的凝聚力和号召力，调动一切积极因素，形成推进高校加快发展的强大合力，等等，这些都是高校工会必须高度重视、深入探索、着力实践的重要任务^[6]。

（三）主动维权、柔性维权

高校工会面对的主要是以知识分子为主体的特殊群体，他们的维权要求与社会上其他行业工会会员维权要求有其显著特点，他们不仅仅满足于物质利益的公平实现，更渴望事业的发展、科技的成就、社会的认同；他们是全社会中民主意识浓，权力责任意识强，

赋有理性思维的群体。他们不仅仅满足于自身的身体健康，精神愉悦的健康生活，更渴望得到人格的尊重，人生价值的全面实现，民主意识的展示空间；他们从事传播科学文化，创新思想理论，不仅仅满足于紧张的教书匠生活和繁忙的科研工作，更渴望置身于浓厚的学术气氛和高雅的校园文化氛围之中，有丰富多彩充实的精神文化生活^[7]。上述劳动关系的个性化特征告诉我们，劳动合同难以涵盖教职工这些心理方面和精神方面的需求，这就对工会维权提出了更高的要求，一方面，工会维权要注意柔性方法的运用，通过柔性管理增强教职工对学校的向心力与归属感，对教职工的管理不是依靠外力，而是要依靠权利平等和民主管理，从内心深处激发每个员工的内在潜力、主动性和创造性，使他们能够真正做到心情舒畅，不遗余力地为学校贡献自己的才智；另一方面，工会要树立主动为教职工服务的思想意识，克服工会工作中的行政化、机关化的倾向，增强主动维权的自觉性，广泛开展调研，对广大教职工的需求做到心中有数，想教职工之想，急教职工之急，帮教职工之需，解教职工之困，主动提供维权服务。

（四）联合维权

高校维权并非某个高校一家的事情，而是一个社会性的系统工程。高校劳动关系的动态性和国际化趋势使得劳动关系越来越复杂，需要联合各方力量，整合社会维权资源，共同维护教职工的合法权益。而且，工会维权涉及的法律法规门类繁多，内容广泛，而现实问题往往错综复杂，需要通过整合社会力量，凝成合力，予以解决。进一步而言，要逐步形成工会、劳动、司法、信访等多部门联合互动、优势互补、共同维权的社会化维权格局。

三、创新高校工会维权机制的对策

为了应对高校劳动关系变化给工会维权提出的新课题和新要求，必须创新工会维权机制。

（一）创新观念，提高思想认识

工会维权首先要求工会组织充分认识到自己的维权责任，把维权作为工会生存的基础，增强维权意识，认识到工会从活动型、福利型工会向服务型、维权型工会转型的必要性、紧迫性。其次，工会要强化改革创新意识，以维护职能统领其他社会职能，建立维护教职工合法权益的保障体系。工会应主动、积极参与涉及学校内部的管理改革、工资分配、住房、福利等

学校重大决策和方案的制定,在政策制定过程中要充分反映教职工的呼声和合理要求,保证学校行政出台的政策具有严密的科学性和广泛的群众基础,从源头上对教职工权益加以维护。再次,增强依法维权的观念。一方面,工会自身要通晓相关法律法规,在维权实践中不断提高自己的依法维权的水平;另一方面,高校管理者要树立依法管理的观念,在学校与教师签订合同确立聘用关系后,学校管理要从“人治”向“法治”转化,树立以教师为本的管理理念,增强服务意识,鼓励教师参与学校人事制度改革,提高聘任过程的公开性和透明度,使学校人事管理纳入法制化、规范化的轨道。同时,工会要加强宣传,增强教师的法律意识,使教师自觉地把自已置于平等合约人的地位,善于用法律维护自己的合法权益。第四,要强化高校领导对工会维权的认识。工会的维护职能能否得到充分发挥,关键取决于党政领导的理解和支持,而领导的关键又取决于思想认识是否到位。如果领导认识片面甚至错误,就会轻视工会维护工作,简单应付,敷衍搪塞,使工会维护工作难以开展。因此工会要经常不断地向各级领导干部宣传有关法律和工会职能,以及维护教职工合法权益的重要性和必要性。在维护工作中,要向领导反复做好解释和说服工作,沟通思想,消除隔阂,使他们认识到,维护教职工合法权益是工会的重要职责,目的在于保护和调动教职工的积极性,实现学校发展目标。只要领导的思想认识提高了,明确了,就会理解、重视、支持工会维护教职工合法权益。

(二) 创新组织体制

组织体制是工会维权必不可少的组织保障。如果没有健全完善的组织体制,工会维权就是无本之木、无源之水。目前高校工会组织实行的是双重领导体制,既受本校党组织领导,又受上级工会领导,以本校党组织领导为主。这种组织体制使工会受制于本校领导者,使其在学校党政组织序列中实际地位并不高。工会干部的职务调整、职称评定、工资晋升、福利津贴、住房分配、退休离职等都掌握在学校领导者手中。在这种体制下,工会的维权呼声往往得不到重视,工会的维权工作要看领导者的“脸色”,往往是虚浮多于实际。工会常常不是在维护,而是在维持。改革工会现行的组织体制成为必然。可考虑将学校工会受双头领导改为单头直线式领导,直属上级工会领导。上级工会建立党委,负责选拔、考察、管理基层工会的专职主席、副主席。高校工会主席要真正做到民主选举,民主选举后由上级工会任命,当选的工会主席、副主

席要对全体会员和会员代表负责,接受他们监督,同时也受本单位党委的监督。工会干部的工资、津贴及一切福利待遇由上级工会支付。工会主席、副主席任期届满或落选由上级工会调派和安排^[8]。实行新的工会组织体制,才能避免基层工会受制于本单位行政领导,使维权者消除后顾之忧,放手大胆地开展维权工作。

(三) 创新维权内容

如上所述,新时期的工会维权是全方位的维权,维权内容不再是单方面权益或某些具体的福利项目,而是涉及教职工权益的方方面面,包括劳动经济权益、民主政治权利、精神文化权益和社会权益。现实中,一些工会对教职工利益需求的关注和研究不够,维权中难免无的放矢,无法取得良好的效果。因此,把握维权内容,必须首先对教职工权益需求做充分的调研,突出维权重点。高校教职工属于文化层次较高的社会群体,在劳动经济权益得到基本保障的情况下,他们更关注利益分配的公正、收入差距的均衡;思想活跃,善于思考,具有强烈的民主管理意识、较高的参政能力;对工作条件和人文环境要求较高。随着市场经济的逐步完善、民主政治建设的进程加快和科学技术的快速发展,教职工的民主管理意识和自我发展需求日趋强烈。高校工会应当着重维护教职工的民主政治权利和精神文化权益,以提高教职工主人翁地位和科学文化素质,增强其竞争能力和适应能力。同时,需要注意的是,权益的具体内涵要随着时代和社会的发展进行及时的调整。

(四) 创新维权的规范保障体系

依法维权的基础是有健全的规范保障体系。首先,要修订和完善《工会法》《高等教育法》等相关法律法规,使之更明确、更具体、更有可操作性,应有明确规定保护工会和工会工作者的法律条款,并规定侵权责任,使学校工会的维权工作有法可依、有法必依,以保证工会更好地履行维权职能。其次,修订和完善《高等学校教职工代表大会暂行条例》,明确责任主体和责任追究手段,全面落实教代会的职权,强化其审议决定权和民主监督权,使教职工民主管理权利得到切实的法律保障。再次,加强高校维权制度建设。具体制度是法律法规有效执行的保障。要建立健全符合我国国情的高校工会工作机制和制度,其中包括建立学校行政和工会代表的劳动关系协商制度、教育行政部门联席会议制度、集体聘用合同制度;完善教职工代表大会制度,改善教代会提案工作,探索教代会代表在闭会期间参与教代会经常性工作的途径,建立

教代会代表咨询制度、质询制度、对各级干部的评议制度等；建立教师劳动争议调处制度、侵权预告制度、劳动关系预警制度、劳动法律法规监督检查制度、侵权举报制度、案件通报制度等。完善教职工代表大会制度，健全政府部门、学校行政和工会代表劳动关系三方协调机制是当前工会制度建设的重点。

(五) 创新维权手段和渠道

维权内容的全面性和复杂性要求维权方式和手段要多样化并具有灵活性，应注意维权的形式和方法要随维权特点和维权对象的变化而变化。目前，在坚持依靠法律维权手段的基础上，应积极采取多种手段，多管齐下实施维权。首先，要对不同层次的教职工需求进行分类，开展有针对性的维权。其次，加强工会的源头参与，进行民主讨论，参与学校人事决策，提出合理化建议，切实推进实施校务公开。这些维权途径充分发挥了工会的参与职能，同时也实现着对教职工权益的维护功能。再次，注意运用信息化和网络化手段。可通过工会网站，搭建维权平台，使工会维权方式“升级”，与广大教职工进行实时沟通，提高维权效率。第四，注重柔性手段的使用，可结合各自高校的校情制定多元激励措施，激发教职工的积极性和创造性。第五，健全监督渠道，一方面，工会要积极推动人大、政协和政府有关部门对侵犯教职工合法权益问题进行监督检查，严肃查处阻挠工会及时真实向上级报送信息和反映问题的行为；另一方面，可通过对劳动合同的订立、执行情况进行监督检查，发现问题及时解决，保障教职工的合法权益。同时要加强维权预警防范，建立起顺畅的信息反馈渠道，加强对高校劳动关系状况的定期分析，加强预测、预报、预审、预调工作，由事后调解转向事前预控，及时采取措施消除隐患，使维权取得好的效果。

(六) 创新维权载体

维权载体是工会维权取得实效的有力保障。目前，要重点建设两种载体：

1. 建立和完善工会维权的组织载体

有了组织载体，工会维权的上述措施才能得到有效实施。工会维权的组织载体可根据维权的内容和任务而设立。现阶段，可考虑建立和健全这样几种组织载体：①教职工代表大会闭会期间的工作机构(保障教职工民主参与的日常化)；②教职工法律咨询服务中心(开展普法教育，为职工依法维权提供法律援助)；③劳动争议调解委员会(扩展维护教职工合法权益的途径)；④劳动关系监控组织(对劳动关系进行经常性监

控)；⑤教职工素质拓展组织(以维护和满足教职工的素质发展、精神需求等为主要内容)；⑥教职工互助组织(以送温暖、保险保障、互助等为主要内容)；⑦教职工心理健康发展服务中心。

2. 建立和完善工会维权的活动载体

实践中，工会维权主要体现在活动维权方面，活动载体的建设至关重要。活动载体需要多种多样，只有这样，才能满足教职工多方面的权益需求。开展丰富多彩的教职工文体活动，不仅是维护教职工精神文化权益的需要，而且有利于提高教职工的思想道德素质，培养其集体协作精神，同时也有利于拓展教职工的文化素质、增强教职工的身体素质，从而提高教职工各方面的竞争能力。开展文体活动是工会工作的传统项目，需要继续坚持并进一步完善。开展送温暖和爱心活动则能够实现真情感化教育的效果，使教职工进一步增强凝聚力和向心力。开展各种各样的学术研讨活动、教学评优活动、技能大赛等，则能够激发、调动和保护教职工的积极性、创造性，使其具备更强的教学、科研能力和创新技能，为学校发展建功立业，同时提高个人名望和待遇，实现综合发展。活动载体要依据教职工的需求而设计。

(七) 创新工会维权队伍

高校劳动关系的变化表明，高校维权是一项错综复杂、难度很大的工作，尤其维权的对象基本上是高层次的知识密集型群体，对工会的期望值较高。这就要求高校工会必须建立一支高素质的维权队伍，为维权和其他工会工作的创新发展提供坚实的队伍保证。首先，政治思想素质要过硬，具有奉献精神，大公无私，能够坚持真理，敢于斗争。既勇于维权，又善于维权。其次，法制观念要强，政策水平要高。维护教职工合法权益关键在“合法”。工会所维护的是合法、合理、符合政策要求的利益。再次，能力素质要高。不仅要有强烈的责任意识，更要具备站在学校长远利益、教职工根本利益的高度行使参与民主决策权力的能力、正确的判断能力等，还必须具备灵活的应变能力，掌握和灵活运用各种维权的方式、方法和艺术。当前，我国高校工会干部队伍在政治理论、政策水平、服务意识和决策能力等方面，与形势和任务的要求还存在不相适应的地方，加强改革与创新是当务之急。总体而言，创新工会维权队伍主要应做到以下两点：

1. 提高工会维权队伍结构的合理化程度，建设整体素质全面的维权队伍

鉴于目前一些高校工会的干部队伍结构存在着与维权要求不相适应的情况，因此，必须要对其年龄结

构、知识结构、专业结构等进行调整,一方面,要逐步实行工会工作者职业化,提高工会工作者的专业水平和维权能力,另一方面对现职工会工作任用加强岗位培训,强化日常理论和业务学习,提升其工作能力。同时要完善用人机制,造就一支具备各项工会工作能力的工会干部队伍。

2. 创新工会干部管理和监督机制,使对工会干部的管理严而不死、活而不散

这需要一系列的具体制度做支撑,如维权责任考核制度、维权激励机制、维权保障机制等,通过制度设计进行严格的奖惩,实现维权的责、权、利相统一,以形成工会干部主动维权的动力和长期维权的毅力。同时,要健全监督制度,加强党政组织和群众对工会干部的监督,使其严格依法维权。总之,通过严格的制度管理,促使维权队伍成为“学习型队伍”,使之能够不断自行强化学习意识和创新意识,培养较强的自主学习和自行发展的能力。应该说,只要领导重视,结构合理,管理科学,一支高素质的工会维权队伍就会出现。

参考文献:

- [1] 傅志明. 不同用工制度下的劳动关系比较[J]. 中国煤炭经济学院学报, 1997, (4): 50-53.
- [2] 苏海南, 王宏. 当前我国劳动关系状况分析与对策研究[N]. 中国劳动保障报, 2003-11-29(4).
- [3] 王宏原, 马启华. 论高校劳动关系的调整机制[J]. 北京教育(高教版), 2005, (7/8): 52-54.
- [4] 左文龙. 我国高等院校劳动关系的三种发展趋势[J]. 中国高等教育, 2004, (13/14): 28-29.
- [5] 刘平昌. 深刻理解工会组织的维护职能[J]. 山东省工会管理干部学院学报, 2002, (4): 25-26.
- [6] 天津大学工会事业发展“十一五”规划(2006~2010年)[Z]. 天津大学工会, 2006-03-09.
- [7] 提高工会维权能力 促进工会自身建设[EB/OL]. <http://www.bjjygh.org/template/14/file.jsp?cid=161&aid=1113>, 2005-08-30.
- [8] 张炜. 关于高校工会维护教职工合法权益问题[J]. 攀花大学学报, 1996, (4): 68-70.

On change of labor relations in the university and mechanism innovation of safeguarding teachers' lawful rights & interests of the labor union

LI Huixin

(School of Public Administration, Fuzhou University, Fuzhou 350002, China)

Abstract: With transition of employing personnel in universities, some changes have taken place in labor relations of the university, such as adoption of the market principle in labor relations, adoption of contract in regulating labor relations, regularization, institutionalization and lawmaking of labor relations, instability and short-term characteristic of labor relations, individuation of labor relations and gradual internationalization in labor relations. Accordingly some changes have also occurred in demands of safeguarding teachers' lawful rights & interests, which requires that the labor union should innovate on safeguarding mechanism. A mechanism should be established to safeguard the lawful rights & interests. So a lot of redressal must be made in ideas, organ system, contents, laws and rules, measures, entity and personnel of safeguarding the lawful rights & interests.

Key Words: Labor relations of the university; Labor union of the university; Safeguarding teachers' lawful rights & interests; Institutional innovate

[编辑: 颜关明]