

高校非在编教职工入会问题研究

法学院 李长城* 徐惠妍**

摘要:针对新时期高校用工制度的改革,分析逐步扩大的非在编教职工群体的权益维护及入会现状等,研究非在编教职工加入工会的可行性和保障维权的重大意义,提出其入会途径措施。

关键词:非在编教职工;工会;权益

随着我国社会主义市场经济的发展,高等教育的改革进入新阶段,各高校在构建“和谐校园”的感召下,不断深化内部管理体制、人事制度的改革。其中,由于办学理念的转变和办学规模的不断扩大,高校为了更加自主地配置人力资源、提高人力资源的综合使用效益,用人制度逐渐走向多元化:由单一的行政事业型用工向多元化的社会型用工转变,职工的构成也由原行政事业编制人员占绝大多数向社会用工(以下称“非在编教职工”)日益增多转移。所谓非在编人员,是指事业单位根据工作需要聘用编制外人员,既不同于劳动合同制,也不同于事业单位聘用制,是事业单位体制下一种特殊的用工方式,按照这种方式聘用的职工即非在编人员。

目前高校非在编教职工与在编教职工相比已占到相当的份额,其队伍的日益扩大已成事实。《北京高校非事业编制职工入会及维权状况的调查报告》显示,北京高校非事业编制职工已占事业编制职工的1/5,特别是高校后勤部门使用非事业编制职工达80%以上。以中国石油大学(北京)为例,学校教职工总人数为2133人,其中,非在编教职工为1056人,占全校教职工人数的49.51%,他们绝大部分在后勤等管理部门工作。这些非在编教职工为高校的长足发展做出了很大贡献,同时也成为建设和谐校园不可缺少的力量。

高校后勤工作的发展直接影响到高校的办学水平和办学规模,然而由于制度上的缺失,非在编教职工在高校中的地位 and 待遇却没有得到相应的提高,大多数高校工会中也没有非在编教职工的一席之地,这使得他们的利益诉求很容易被忽视,合法权益

* 李长城(1968—),男,江苏涟水县人,首都经济贸易大学副教授,硕士研究生导师。研究方向:民商法、法理学。

** 徐惠妍(1987—),女,重庆人,首都经济贸易大学法学院硕士研究生。研究方向:民商法、劳动法。

难以得到切实维护。在目前北京高校非事业编制职工3.2万人中,非在编教职工已入会人员占19.1%,在未入会的人员中愿意加入工会的占75.4%。结果显示,高校非在编人员未入会的比例还很大,愿意入会的意愿较高。全国总工会第十五次大会提出要“切实履行基本职责,维护好职工的合法权益”^①因此,高校非在编教职工加入工会,越来越受到社会的广泛关注,已然成为高校工会工作中具有现实意义的新课题。

一、非在编教职工队伍概况

(一) 地位

目前,在高校这个特殊的小社会内部,教职工因其身份、职业和占有资源的不同,客观上形成了不同的阶层。一是领导干部阶层,他们掌握了主要的组织资源,行使实际行政管理职权,是整个高等学校结构中的主导性阶层,其社会态度、利益需求及行动取向,对于学校的结构变迁和其他阶层的特征变化等诸方面都具有决定性的影响力。二是高层次人才阶层,主要包括高等学校在发展壮大中不可或缺的学科带头人、学术骨干、正高级职称人员等高层次、高素质、有影响、有代表性的“两高两有”人员,这一阶层往往在学校教学科研工作和学科建设中充当重要角色,做出重要贡献,也因此享受较多的政策倾斜和优惠,可更多地利用各类资源。三是—般人员阶层,主要包括—般的专业技术人员、实验技术人员和管理人员,是高校教职工群体中数量最多的一个阶层,他们大多具备相当的专门知识和业务能力,承担着学校大量的基础性工作,是维持学校正常运转的重要力量。四是工人阶层,主要是指在后勤保障服务、教学科研辅助(如教学实验农场)等系统内从事体力、半体力劳动的一线工人,较其他阶层来讲,这一阶层的影响力、受关注程度都不高,但是他们对学校的改革发展稳定大局却具有不容忽视的作用^②。

上述第四阶层人员,即本文所指的非在编教职工,他们处于相对弱势,而且从目前的发展趋势看,存在强者更强弱者更弱的可能性,由此带来的利益失衡可能导致各阶层的对立进而引发尖锐的矛盾,将影响学校改革发展稳定的大局,挫伤各阶层人员投身和谐校园建设的积极性。

(二) 组成及特点

非在编教职工队伍结构较为复杂,差异性也非常突出。目前高校非事业编制职工队伍主要包括:①进城务工人员(占非事业编制职工的60%以上),占了大多数,主要受聘于学校后勤集团、安全保卫、校办企业等工作较为艰苦的岗位,主要从事保卫、保

^① 王兆国. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 团结亿万职工为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗 [EB/OL]. (2008-10-17) [2010-01-10]. <http://www.china.com.cn>.

^② 赵建明,倪洪尧. 新时期高校教职工利益表达途径及其优化[J]. 高等农业教育,2010(7).

洁、绿化、炊事、宿舍管理、校舍维修等工作，由于他们专业知识和技能相对较低，所以工资相对低廉，约为1 200~1 400元/月（经济发达地区略高），工作环境相对较差，工作关系不太稳定，处于高校非事业编制职工中的弱势地位；②学校实验室、图书馆、系部和机关部门也聘用了一定数量非事业编制职工，他们具有一定的专业知识和技能，主要从事教辅服务、医疗服务、微机操作、行政管理等技术工作，工资收入相对较高，约2 000~3 200元/月，工作关系相对稳定，工作环境相对舒适；③还有一部分非事业编制职工具备良好的素质和扎实的专业知识，在高校中直接从事教学、科研工作，按课时和科研工作量核算获取报酬，他们中大部分有固定的工作单位，只是利用业余时间在校兼职，增加经济收入，工作生活环境较好；④校办产业集团中的高新技术人员，他们中相当一部分属于高学历、高素质、高技能、高收入的“四高”群体，主要从事知识创新、市场研发以及技术含量较高的产品制造等。他们追求“综合报酬”，包括精神上的满足、良好的文化氛围、广阔而持久的发展空间。

（三）非在编教职工权益保护状况分析

1. 非在编教职工收入偏低，生活水平和质量也相应较低

虽然高校后勤部门严格落实国家有关最低工资标准，尽可能提高非在编教职工工资收入，非在编教职工的月工资都在最低工资标准以上。但由于体制、编制等宏观原因，非在编教职工的收入水平相对于高校当地的消费水平显得偏低。甚至有时候非在编教职工与在编教职工的工作内容相同，但收入差距却很大，且同等条件下，在编教职工就能享受“四险一金”的福利待遇。这种收入的差异大大影响了他们的心理平衡，工作上往往会自觉或不自觉出现凑合的想法，马虎了事，在本岗位工作的同时，不时瞄着收入更好的单位和岗位，造成职工队伍不稳定。因此，要改善非在编教职工的待遇，稳步提高他们的收入，最终实现同工同酬，实现公正、公平、合理分配的机制。

2. 非在编教职工的民主政治权益有待提高

虽然所有非在编人员都参加了工会组织，个别职工参加了教代会，也参加了党组织，但参与人数也极为稀少，而且在参加教代会的代表和加入党组织的党员中，并没有临时工的身影。可见，非在编教职工在参与学校民主管理、民主监督，为学校发展建言献策等方面相对薄弱。这一方面是由于非在编教职工尤其是临时工整体素质不高，还缺乏清醒的政治参与意识和民主权利意识；另一方面也是由于学校对非在编人员的民主政治权益重视程度不足、措施不够得力。要解决这一问题，不仅要加强对非在编教职工的思想政治教育，充分发挥工会的作用，通过组织培训、引导非在编教职工积极参加各种活动，培养他们的民主管理、民主监督的意识，引导他们积极参与学校的建设和管理，学校相关部门也要切实重视非在编教职工的民主政治权益，在教代会、涉及教职工切身利益的听证会、发展党员等方面要把非在编教职工纳入视野，对他们当中的骨干力量，要着力培养，以点带面，切实提高非在编教职工的民主政治权益。

3. 非在编教职工尤其是临时工的社会保障需要不断完善

临时工的流动性强,相关措施不配套,“三险一金”无法异地转接等,导致单位和个人都不愿意交纳相关保险,社会保障体系缺失。要解决这一问题,首先,需要国家政策大力支持,最起码要实现全面统筹。其次,学校要探索适合临时工的劳动保险、人身保险等社会保障模式,最大限度地为这部分职工解决后顾之忧。这是稳定职工队伍的需要,也是建设和谐劳动关系和和谐校园的需要。再次,要加大困难职工帮扶力度,帮助他们解决生活困难。

4. 非在编教职工基本生活权益保障需要加强

由于体制和条件所限,目前非在编教职工在住房分配、子女上学等方面还不能与在编教职工一样享受同等待遇,非在编教职工的住宿、生活等基本条件还有待提高。目前非在编教职工大多住在比较拥挤、住宿密度大的集体宿舍,设施简陋,生活起居多有不便。一些已婚职工的子女上学面临困难。工会组织要尽可能地协调学校各部门和地方政府部门,最大限度地改善非在编教职工的基本生活条件,让他们安心工作,立足本职工作岗位,为建设和谐校园做贡献。这是建设和谐校园的需要,也是维护全体教职工利益的需要。

从以上情况不难看出,高校在不同程度上忽视非在编教职工的权益保护,这些问题会日益凸显出来,从主客观上既造成了非在编员工的利益缺失,也造成了非在编教职工的地位不平等。鉴于此,工会如果能够接纳更多的非在编教职工,尤其是临时工入会,他们的利益诉求就可以通过工会畅通地表达,工会也能实际解决他们的困难,及时处理各种矛盾、化解冲突,维护校园稳定和长久发展。

二、非在编教职工入会现状及问题

(一)入会情况

虽然非事业编制人员的数量在地方院校教职工队伍中占据较大的份额,但目前高校非在编教职工加入工会的合法权益还没有得到全面保障,多数非在编教职工只是参加工会组织的文体活动,民主权利和福利待遇未能同等享受。事实上,真正加入工会的人数极为偏低,从调查情况来看,大约占非事业编制人员总数的20%左右,并且集中在个别学校,绝大多数高校没有吸纳非在编教职工入会。高校非在编教职工入会率与不断壮大的职工队伍现状很不适应,这不仅损害了非事业编制人员的合法权益,也影响了学校的改革和发展。

(二)没有加入工会的原因

首先,高校对非在编教职工入会问题没有给予应有的重视。

高校普遍存在对非在编教职工没有平等对待的“俯视”的倾向。劳务市场供大于求的现实导致高校在招聘时或多或少存在着“居高临下”心理,认为只要提供相应的

岗位就不愁招不到人,导致非在编教职工从一开始就处于弱势地位。因此,高校临时用工的聘用和解聘、工资标准、工作时间、缴纳保险等事宜没有完全按照《劳动法》的规定去执行,而是根据院校的自身情况而定,非在编教职工没有入会,反而省去了法规制度的限制。

又由于高校的临时用工机制还没有走上法制化的轨道,有的科研管理人员和后勤服务人员没有和学校签订劳动合同,既没有劳动合同约束,那么随时都有可能被学校解聘或主动辞职;有的高校对某些工作实行季节性招工,招聘的临时教职工在完成某项工作或者完成某一时期的工作之后就必须离开学校。因此,非在编教职工的流动性非常大,对于他们入会的问题便少有人关注。

其次,非在编教职工本身入会观念淡薄。

许多非在编教职工对工会职能和作用缺乏充分的了解,认为高校工会只是正式教工加入的组织,他们没有权利入会;有人认为,即使加入工会,工会组织和干部也不会把自己与正式教职工一视同仁,更不会为自己解决根本问题;还有人认为,自己是“临时工”,甚至没有和学校签订劳动合同,没法预料以后能在学校干多久,自己有可能随时被学校解聘,或者主动辞职,不加入工会组织,就没有那么多约束,可以“来去自由”,省去很多麻烦。

而且对于工会来讲,高校非在编教职工的流动性较大,入会后给工会的管理工作带来许多不便,工会作为联系学校和临时教职工的中间组织,解决入会问题势必处于两难的境地。更重要的是,解决非在编人员入会问题,既没有上级部门的相关政策和实施办法可以依据,在全国高校中也没有大规模地发展起来,鲜有成熟经验可供参考。

非在编教职工入会,还会带来一系列的维权问题,如签订劳动合同、投保“三险”聘期及福利待遇等,这些都涉及高校及基层用人单位和非在编人员的利益,工会组织如果处理不当,还可能加深双方的矛盾。因此,多数高校的工会组织和干部对非在编教职工入会持消极态度,存在观望思想,他们关心非在编教职工,只是停留在组织参加活动的层面上,并没有实际解决他们生活中的困难,更无法把他们的维权工作落到实处。

三、非在编教职工加入工会的意义

(一) 解决高校非在编教职工入会问题是切实维护权益的需要

非在编教职工为高校的发展和建设做出了很大的贡献,他们的合法权益也必须得到切实的维护。他们加入工会,使维权工作有组织保障、有法律依据、有可操作性。例如,非在编教职工通过工会,可了解学校的政策、向学校提出合理化建议、维护自己的民主权利;成为工会会员,把自己纳入工会的管理和监督体系中,依靠工会形成与学校的合法劳动关系,有助于合理解决与工作相关的安全、责任等问题,维护安全健康权

利;非在编教职工入会,可以顺利解决福利待遇、生活困难、子女入学、投保“三险”等实际困难,真正维护切身利益。

(二)解决高校非在编教职工入会问题是“建设和谐校园”的题中应有之义

非在编教职工是高校中一员,是参与“建设和谐校园”不可缺少的力量,非在编教职工也是高校中的弱势群体,潜藏着不安定因素。因此,解决好他们的入会问题事关高校和谐发展的大局。非在编教职工没有正式的编制,又不是工会会员,很自然地把自己当作高校的“边缘人”,缺乏高度的工作热情 and 责任感;他们收入较低,要面临经济困难、子女入学等许多实际问题,容易与用人单位发生薪酬纠纷、意外事故处理、聘用和受聘双方合作矛盾等问题。如果能将他们纳入工会组织中,依法维护好各方的权益,势必减少学校建设和发展中的不和谐因素。从长远来看,维护非在编教职工利益与维护学校的利益是一致的。

(三)解决非在编教职工入会问题是高校工会的重点工作之一

解决非在编教职工的入会问题,已被列为全国总工会的重点工作之一。高校工会应该积极响应号召,高度重视非在编教职工入会问题,并且要立即行动起来,履行职责。全国总工会还向各级工会提出了“组织起来,切实维权”的要求,高校工会不但要把正式教职工组织起来,更要努力把非在编教职工组织起来,这是认真落实全国总工会要求的具体体现。一方面,要深入贯彻实施《中华人民共和国工会法》,加大工会工作力度,确保非在编教职工入会率大幅度提高,使会员发展与高校不断壮大的教职工队伍相统一;另一方面,突出工会组织的维护职能,尤其包括维护非在编教职工这一弱势群体的合法权益。高校工会组织和工会干部只有把职工全面组织起来,才能更好地构筑健全规范的维权体系和网络,扩大工会组织在职工中的影响力,增强凝聚力,更好地发挥桥梁和纽带作用^①。

四、非在编教职工加入工会的可行性分析

(一)入会发展动因

1. 教职员工的期求

发展非事业编制人员入会,不仅是法律法规的要求,社会发展的需求,更是教职员工的期求。非在编人员与在编人员共同工作,其劳动强度和工作量相当,但获取的报酬不一样。他们希望享有平等的政治待遇和经济待遇。我们就入会问题在非在编教职工人员进行问卷调查,结果显示:愿意加入工会组织者达88%。其中,他们加入工会组织,有23%的人是为了获得好的福利待遇,45%的人是为了参加工会的活动,32%的人是为了维护自己的权益。表面看来,他们的目的不一致,其实,都是为了维护

^① 孔繁清. 高校非在编职工入会现状及对策研究[J]. 北京市工会干部学院学报,2007(2):20-23.

个人经济上、政治上的权益。非在编教职工是学校的一分子,他们参与学校的建设,关心学校的发展。虽然在劳动报酬上不能与事业编制人员完全一样,但他们希望学校这个“家”能够接纳他们,容纳他们,把他们当成家庭中的一员,这样他们才会有归宿感,才会全心全意投入到工作中去。

2. 社会发展的需求

新的历史发展时期,构建和谐社会是中国共产党的奋斗目标,也是广大人民群众的共同愿望。2005年,胡锦涛在中共中央举办的省部级主要领导干部提高构建社会主义和谐社会能力专题研讨班开班式上指出,“各级党委和政府要加强和改善对构建社会主义和谐社会各项工作的领导,把构建社会主义和谐社会摆在全局工作的重要位置”。2011年,中国工会十五届五次执委会上,首次将发展和谐劳动关系置于“构建和谐社会的重要基础,是推动科学发展、实现‘十二五’规划目标任务的必然要求,是维护职工合法权益,促进职工队伍稳定与社会和谐的重要途径”这一高度,并提出“工会组织要牢记责任、扎实工作,大力发展和谐劳动关系,进一步加大维权力度,努力推动职工群众共建共享经济社会发展成果”。这就告诉我们,以人为本,构建和谐社会,是当今各项工作的重中之重,也是工会工作的使命和责任。因此,我们在加强地方高校工会组织建设上,应该创新组建思路,提升建会质量,把包括人事代理制人员、聘用制合同工、灵活就业职工和农民工在内的合同工、临时工等非事业编制人员组织到工会中来,构建和谐劳动关系。只有这样,学校建设者的力量才更为强大,学校的发展才更显活力。

(二)入会的理论依据

我国《宪法》第33条和第35条分别规定,“中国公民在法律面前一律平等”,“我国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由”。这就是说,我国公民拥有法律所规定的权利和义务,只要符合条件,自己愿意,就可以加入传统的政治社团如工会、共青团、妇联、工商联等组织。如果说宪法的条文为非事业编制人员加入工会提供了明确的导向,那么我国的《劳动法》《劳动合同法》《工会法》《中国工会章程》等则为非事业编制人员入会提供了可靠的依据。《劳动法》第7条规定:“劳动者有权依法参加和组织工会。”《劳动合同法》第6条强调:“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商制度,维护劳动者的合法权益。”《工会法》第三条明确:“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。”《中国工会章程(修正案)》第1条更具体:“凡在中国境内的企业、事业单位、机关和其他社会组织中,以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,承认工会章程,都可以加入工会

为会员。”由此看来,法律不仅确定了高校工会发展会员的应尽职责,更是为非事业编制人员加入工会组织提供了强有力的依据和保障。非事业编制人员加入工会,只要本人愿意,任何组织和个人都不能以任何理由加以阻挠和拒绝。

(三) 现实条件许可

1. 学校财力情况好转

前几年,地方院校为了扩招,纷纷征地扩建校区,新建楼舍,以至于债台高筑,财力吃紧。如今,随着国家对教育的越来越重视,国家中长期教育改革和发展规划的实施,地方院校的财力将会发生根本性改变。《国家中长期改革与发展规划纲要(2010—2020)》第56条规定:“要健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制,大幅度增加教育投入”“按增值税、营业税、消费税的3%足额征收教育费附加,专项用于教育事业。提高国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例,2012年达到4%”。按照这一要求,各省都在积极开展“减轻高校债务负担,化解高校债务风险”工作,并增加高校经费拨款。根据各省政府的工作部署,地方院校都将在2012年化解完所有债务。这样,未来的地方院校将会轻装上阵,学校增拨非事业编制人员的工会经费和福利费也将不再是难题,发展非事业编制人员入会自然水到渠成。

2. 非在编教职工与学校融为一体

虽然,非事业编制人员在地方院校的作用不可小觑,但其在学校改革和发展中的重要性并未达到无以替代的地步。究其原因,关键在于非事业编制人员工作的不稳定性和短期性。一方面,一些非事业编制人员因其身份特殊,并未将学校当成自己的家,因此,即使能够完成好自己的分内之事,可工作几乎都停留在被动应对状态,缺乏主动性和创新性;另一方面,《劳动合同法》执行力的疲软,某些领导认识上的偏差,导致学校行政部门对待该部分人员的态度有些随意性。于是,双方都未能达到和谐的统一。如果非事业编制人员能够全身心地投入学校的建设之中,为学校的发展兢兢业业,呕心沥血,在自己的工作岗位发挥出最大的能量,将自己的一切都奉献在学校的事业上,那么在他们的敬业精神感动下,学校就自然会视他们为自己的一部分,也就会逐步将其作为自己不可分割的整体。如此,当学校与非事业编制人员融为一体、彼此相依之时,解决非事业编制人员入会的一系列问题也就在情理之中了。

五、非在编教职工加入工会的途径探讨

(一) 加大入会宣传力度,加强教育,营造良好氛围

高校工会组织要加强宣传工作的针对性和实效性。对学校各级领导和员工,要宣传非在编教职工也是学校建设者,也是建设和谐校园和促进学校事业发展的重要力量,推进他们入会,目的在于更好地协调他们和学校的关系,通过监督双方履行义务,维护双方权益,进而更好地维护学校发展大局。对非在编教职工要开展正确的引导工

作,在进行入会相关知识宣传的过程中,进一步强化他们履行义务的意识 and 通过规范渠道维护自身权益的意识,正确认识自己的入会问题,增强他们对现在工作单位的归属感,进一步激发他们求上进和积极工作的热情,发挥聪明才智为学校建设建功立业。

高校工会吸收非事业编制职工加入工会,要从履行教育和建设职能的高度出发,以入会后的管理、教育、培训和维权作为工作重点。因此,工会可以组织非在编教职工学习《工会法》《中国工会章程》,以及全国总工会有关吸收外来务工人员加入工会组织的宣传提纲、学校的规章制度,增强其法律意识和工会会员意识,增强其主人翁责任感。同时,还可以根据非在编教职工的从业性质、知识结构和能力状况,配合有关部门开展有计划、有针对性的岗位技能培训,提高他们的工作能力和水平。此外,工会组织还要加强对非在编教职工特别是农民工的心理咨询和辅导,帮助他们尽快适应高校工作和生活节奏,增强其对学校的归属感。

（二）分步实施,分块进行,全面铺开

鉴于非事业编制人员的数量较为庞大,各高校暂时难以全面落实他们入会后的全部待遇,校工会可以首先将他们吸纳入会,暂时落实他们的政治待遇,让他们与事业编制人员一样参加学校的教代会、工代会,参与学校的民主决策、民主监督与民主管理。同时,积极组织他们参加工会举办的各项活动,培养他们的主人翁精神和爱校意识。当时机成熟之后,再逐步落实他们在经济上以及其他方面的各种待遇,最终解决他们入会后的所有问题。

考虑到非事业编制人员用工形式的差异,各高校也可以首先全面解决人事代理制人员的入会问题。在此基础上,在条件允许的情况下,再解决那些聘用制合同工的入会问题,随后,当各种条件都已具备之时,再分块解决劳务派遣用工、农民工、临时工等人的入会问题。也可以采取另一方案,即可以首先解决独立学院非事业编制人员教职工的入会问题,然后再解决分布在管理、教辅岗位等聘用制合同工的入会问题,最后再解决从事后勤、保安工作的合同工、临时工入会问题,最终达到落实非事业编制人员全部入会后各种待遇的目的。

维护非在编教职工的合法权益是高校工会履行维权职能的一个重点和难点。工会吸纳更多的非在编教职工加入只是一个维权途径,目的是切实解决非在编教职工的权益保障问题。此外,高校工会一方面要重视和研究新时期劳动关系出现的新变化和新特点,加强理论和调查研究,探索解决新问题的途径和方法;另一方面要针对高校非事业编制职工的权益现状,构建有效的非事业编制职工维权机制,切实保障其合法权益。

参考文献

- [1] 孔繁清. 高校非在编职工入会现状及对策研究[J]. 北京市工会干部学院学

报,2007(2):20-23.

[2] 王兆国. 高举中国特色社会主义伟大旗帜团结动员亿万职工为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[J]. 中国职工教育,2008(11).

[3] 赵建明,倪洪尧. 新时期高校教职工利益表达途径及其优化[J]. 高等农业教育,2010(7).

[4] 西北大学工会. 入会不是目的维权才是根本[J]. 中国教工,2006(7).