

# 高校工会维权机制研究

## ——以构建和谐劳动关系为视角

法学院 李长城

**摘要:**在和谐校园构建中,高校工会维权职能的实现将发挥十分关键的作用。高校工会代表和维护教职工权益,将影响教职工权益的不和谐因素解决和消除,从而促进和协调公平的校园主体利益关系。针对高校工会维权机制的现状及其对和谐劳动关系的影响,加强高校工会协调和解决人事关系纠纷的能力,健全完善维护教职工劳动权利的机制。

**关键词:**高校工会;和谐劳动关系

高校内部管理体制、办学体制的改革以及多元化价值取向等变化的影响,使高校维权工作迎来了新的挑战。要发挥好维护教职工合法权益和服务教职工的作用,高校工会就要克服维权中的不足之处,不断推进高校工会维权工作新时期的新发展,这无疑对社会和谐、学校发展、地方建设都具有十分深远的意义。

### 一、高校工会维权机制及和谐劳动关系的基本概念

#### (一)工会的概念

我国《工会法》第2条界定了我国工会的性质,即职工自愿结合的工人阶级的群众组织。这一规定表明作为社会主义国家,我国相对强调工会的政治属性。在我国,工会是自愿组织起来的职工群众团体,更是代表作为领导阶级的工人阶级的整体利益的政治组织。

#### (二)高校工会的性质界定

随着我国劳动关系的巨大变化,对高校工会建设,修改后的《工会法》提出了新的要求。高校工会是学校党委领导的,根据《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》,由教职工自愿结合起来的群众组织,是促进发展、改革、稳定的重要力量,是广大教职工合法权益的维护者和代表者,是密切联系广大教职工的桥梁和纽带,是党组织开展群众工作的有力帮手。

### （三）建立高校工会维权机制的内涵

建立高校工会维权机制是指发挥高校工会的双向维护作用,即在维护学校整体利益的同时,对教职工的合法利益进行维护。要把经济维护和政治维护、微观维护和宏观维护、动态维护和系统维护、眼前维护和长远维护全面有机地结合起来。

高校维权从一定意义上讲是在一定经济基础上建立起来的,其主要包括对职工学习权、发展权、知情权、监督权和参与权的维护。由于高校侵权行为主要动机通常不是故意,所以高校工会维权的目的是按照法律法规的规定帮助学校自身及其各个部门避免或改正在职工、学校及国家利益分配关系中的疏漏或错误。

### （四）和谐劳动关系的概念和特征

所谓和谐劳动关系,就是在遵守国家宪法和相关法律的前提下,劳动关系主体双方都能遵守公平正义和诚实信用原则,规范享有权利和履行各自义务,形成与劳动相关的和谐社会利益关系。

和谐劳动关系应当具有以下特征:

第一,在经济利益关系上,劳动主体双方应当是能够合作的。在市场经济条件下,表面上看,在经济利益上劳动关系双方是直接对立的,而其实质是具有统一性的,非对抗性的<sup>①</sup>。

第二,运行劳动关系的机制是法制化的。从本质上看,市场经济是竞争型经济,同时又是法制经济。竞争有利于提高效率,而无序、放纵竞争又会给市场带来扰乱和破坏,损害社会的公正和经济发展。

第三,订立劳动关系的形式是契约化的。在法律地位上劳动关系双方是相互平等、独立的,因而在工资、工时、福利待遇、劳动保护条件等方面都有相对独立的想法和意志。

## 二、高校工会维权机制在构建和谐劳动关系中的作用

工会在构建和谐劳动关系的过程中作为劳动者权益的代表、劳动者与党和政府的桥梁纽带的作用非常明确,工会主导或者担当的工作直接影响到构建和谐劳动关系。

第一,在职工参与民主管理过程中,工会的企业民主管理是工会实现自身的职责的一种重要途径。企业民主管理过程的实现,关键是要依靠工会的推动。只有工会的作用明显了,影响力增加了,才能切实引导好、组织好劳动者,才能从外部推动企业管理者产生内在主动性。

第二,工会组织是推动集体协商和集体合同制度建立的核心组织。实践证明,只有工会力量足够强大、协商能力满足需求、谈判经验足够丰富,才能使切实有效的集体

<sup>①</sup> 周沫. 构建和谐劳动关系法理思考[D]. 大连:辽宁师范大学,2012(5):17

协商和集体合同制度建立起来,也才能维护劳动者的合法权益,对企业起到约束作用。

第三,工会对互助互济和对困难劳动者群体帮扶工作有重要作用。工会的传统工作之一就是开展互帮互助。随着时代的发展,在形式和内容上互帮互助也在不断创新。一方面,面对边缘群体难以被社会保障覆盖的问题,工会的工作内容增加了新的现实需求。虽然我国已经初步形成社会保障体系的基本框架,但是保障功能还不完善,保障水平还偏低,覆盖面还较窄,极易引起劳动关系矛盾。一定程度上工会的帮扶工作可以缓解紧张的劳动关系,减缓矛盾的发生。另一方面,针对困难劳动者群体,以送温暖为品牌开创了困难职工帮扶工作的方法,发挥组织优势,形成了服务职工的长效机制。我国工会长期以来普遍开展走访慰问困难职工、一线职工、劳动模范的工作,积极协助和推动政府把改善民生的制度安排落实到劳动者普遍关心的教育、住房、就业医疗等热点难点问题上。

### 三、我国高校工会维权机制建设的现状

第一,高校工会缺乏独立性。工会要能够在维护劳动者合法权益、缓解劳资矛盾、平衡社会各阶层力量对比等方面发挥不可替代的作用,就必须拥有独立的财产权和具有独立的主体资格,是一个独立的组织。但目前学校和上级工会却是高校组建工会的主体。甚至教职工入会在许多高校也难以体现“自愿”二字,进学校之初往往就“被入会”了。工会要成为真正独立的组织,除需具备独立的主体资格外,还必须拥有独立的财产权。高校具有“全员入会”性质,高校领导干部既对职工行使管理权又是工会会员,实质上在工会内部他们既是裁判员又是运动员,由此高校工会缺乏独立性可见一斑。

第二,高校工会职能错位。《工会法》第6条规定:维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在工作中首先要服务于学校的教育、维权、建设、参与等中心工作,由此给人的印象是工会更像是一个行政管理部门。行政化的工会带来的结果就是,既要维护教职工利益又要维护学校利益,最终,教职工处于弱势,还是没有真正的代言人,无力解决侵害问题。

第三,高校工会维权缺乏支撑。对工会的地位、工会的职能及劳动者权益保障,我国的相关法律做出了较详细的规定,但还有待在可操作上进一步细化、具体。法律关于劳动者的报酬权、劳动权、休息权的规定基本采用“有权提请”“有权参与”“有权要求”的表述,表明工会维权只有建议权、协商权、调解权,而没有决定权。因此,工会组织实现法律赋予的权益必须借助学校,否则,将无法实现工会组织的权益,事实上造成了工会维权的弱势性。

### 四、高校工会维权机制建设中存在的问题

第一,有法不依或者蓄意规避法律,破坏了构成和谐劳动关系的基础。在劳动关

系运行中面对已经颁布实施的有关劳动关系的法律,一些高校有可能不遵守法律法规,或者有意规避法律,确定员工工资会依照最低工资标准,甚至将员工的工资变相地压到法定最低工资标准之下。此种现象若不能受到工会的监督,将埋下以后劳动关系运行的隐患,妨碍和谐劳动关系的构建。

第二,缺乏表达利益的民主、通畅渠道,阻碍和谐劳动关系的发展。缺少职工通过集体的方式为自己争取合法利益的途径,也因此缺乏缓冲、化解矛盾的机制。我国法律规定,工会是劳动者利益维护者和代表者,但行政化的地位使其在集体谈判中处于十分尴尬的位置。从始至终工会都无法很好地适应自己的这一定位,这便会导致矛盾日益激化和劳资冲突日益增多。

第三,高校工会对劳动关系监管调控效率低,难以良性运行劳动关系。不完善的劳动监察手段使法律赋予的调查取证力度不够,工会劳动监督人员素质有待提高,且数量有限,因此,监察效率不高,力量严重不足,针对性不强。

### 五、构建和谐劳动关系背景下的高校工会维权机制建设的目标

为了真正使高校工会转变成为实质性的民主管理实体、教职员维权的实体、依法独立开展工作的实体、人文关怀实体,推动高校依法治校和民主管理的进程,在学校党政工作机制和整体格局中融入维权工作,建立协调监督机制、民主管理机制、源头参与机制,有效地实施和推进高校工会的维权工作<sup>①</sup>,应该做到以下几点:

第一,完善劳动关系协调等维权机制。建立健全劳动争议调解仲裁、调查分析教职工教学工作和生活状况机制等制度,把解决劳动关系中的问题和矛盾纳入制度化、规范化的轨道。针对劳动关系新时期的新特点,要多关注劳动合同签订、教职工的聘任、奖金分配、职称评定等涉及教职工切身利益的问题,构建稳定和谐的劳动关系。在最大限度维护学校全局利益的同时维护教职工的合法权益。

第二,推进学校民主管理,健全民主管理机制,实行校务公开。把加强教代会与校务公开制度建设结合起来。校务公开的实行就是要保证对本校的重大事项教职工的知情权、监督权、参与权,它弥补了只有教代会常设主席团会议在教代会闭会期间行使权力的不足,是学校实行民主监督、民主管理的关键环节。有利于推动校务公开健康发展,同时维护教职工的合法权益。

第三,建立健全源头参与机制。这是高校工会维权职责能够顺利履行的重要环节之一。高校工会要依法强化源头维权力度,建立和完善源头参与机制,对涉及职工切身利益,特别是教职工分配制度的制定,教职员工的工资、福利待遇、奖金的确定等问题讨论,工会应积极参与。出台重大规章制度前,工会要对职工在较大范围内进行

<sup>①</sup> 张宇. 当前我国高校工会研究[D]. 上海:华东政法大学,2013(4):42.

调查听证,在了解职工、广泛征集意见的基础上提出建议,及时将广大教职员工的利益诉求纳入高校领导的决策过程中,通过这样的方法从根本上维护教职员工的合法权益。

第四,积极发挥工会化解矛盾的调解作用,加强工会干部的维权能力。作为群众性组织,工会对教职员工的各项申诉应当耐心听取,高度重视,做到有调查、有回复、有结果、有落实,并通过有效的工作,力求在萌芽状态化解消除一些不安定的因素,既能使教职员工的根本利益得到维护,又能巩固学校的安定团结。工会干部的工作能力与维权工作的进行、维权工作的效率和质量有直接关系。工会干部既要讲究方式方法,善于维权,又要增强使命感和责任感,敢于维权<sup>①</sup>。

第五,提高工会干部的调查研究、维护职工合法权益和表达教职工意愿的能力。拓宽维权渠道,加强工会维权工作机制、理论的研究,增强维权手段,依法维权、敢于维权、善于维权。关注劳动关系出现的新问题新情况,自觉维护教职工队伍的稳定,及时反映教职员工的愿望,切实提高和谐稳定劳动关系的构建能力,为建设和谐校园做出积极的贡献。

综上所述,高校工会维权机制的逐步健全和完善,将有效实现维护高校教职员工合法权益。而通过在和谐校园的构建中保障教职员工合法权益的切实实现,高校工会又能有效地化解改革发展过程中的不和谐因素,并且发挥出很强的协调组织力、团结凝聚力,从而促进发展、推动改革。因此,要充分认识和重视高校工会工作,以维权促和谐,以维权促稳定,在构建和谐校园中发挥关键作用。

## 参考文献

- [1]冯同庆. 工会学——当代中国工会理论[M]. 北京:中国工人出版社,2011.
- [2]颜辉. 中国工会劳动关系研究[M]. 北京:光明日报出版社,2012.
- [3]尹珊珊,谭正航. 论我国高校工会民主管理制度的完善[J]. 当代教育论坛,2011(4).
- [4]陈璇. 高校辅导员职业生涯管理研究[D]. 杭州:浙江工业大学,2012.
- [5]洪鸿麟. 高校辅导员职业生涯管理存在的问题及对策研究[D]. 福州:福建师范大学,2012.
- [6]阎武. 从《工会法》看高校工会依法维权的途径[J]. 科教导刊:中旬刊,2010(7).
- [7]史峰,姜小玲. 高校劳动争议及其处置机制研究[J]. 法制博览,2014(3).

<sup>①</sup> 胡斌,新形势下高校工会维权工作的几点思考[J]. 吉林省教育学院学报,2014(4):131.