

四川省高校编制外聘用人员入会情况及对策研究

□罗佳慧 陈德利 薛晓东 周涛 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 针对目前高校外聘人员加入工会比较难的现状,在对四川省具有代表性的高校进行调研分析的基础上,探讨了高校外聘人员入会难的原因,提出解决聘任制下我省高校外聘人员入会的政策性建议。

[关键词] 高校; 外聘人员; 工会

[中图分类号] D412

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8105(2012)05-0104-06

前言

工会无疑是我们党领导下的工人阶级极具代表性的群体型组织,工会存在的重要职能之一是使我们的职工群体的合法权益受到保障。随着聘任制改革的不断深入,高校外聘人员规模不断扩大,新型契约关系正在建立,劳动争议矛盾等新问题相继出现,如何吸收外聘人员入会,为高校深化体制改革及社会和谐夯实基础,对高校工会工作提出了新要求^[1]。本文在分析高校外聘人员入会现状的基础上,探讨高校外聘人员入会难的原因,提出解决聘任制下我省高校外聘人员入会的政策性建议。

一、四川省高校外聘人员入会需求分析

(一) 现状分析

随着社会的进步高校的体制也受到了改变,最为突出的就是在我们曾经是以教师角色居多的校园,现在出现了多样性的“身份”特征,不仅仅包括以前的学校事业编制的人员,还有为数不少的非事业编制的员工,这些员工都是与学校签订了合约的,即外聘人员。之所以造成现在这个现状,是因为我们深化了高校的体制改革,多元化的办学方法,更为突显的是出现了社会化的后勤。外聘人员的身份也是多样性的,其中包括一直从事教学岗位的教师、从事科学研究的人员、从事学校事务性工作的

行政人员、为教学提供支持和辅助的人员和为整个学校提供后勤保障的人员等。近年来,四川省高校外聘人员加入工会后,工会工作也有一些成绩。高校的工会不仅仅在保障入会外聘人员的经济利益、民主政治权利上有了进步,更为重要的是开始关注外聘人员的精神层面的权益^[2]。但无可厚非的是由于外聘人员本身的特点,即他们自身的工作性质、组织观念、思想意识以及他们对工会的认同度不高等原因,全省范围内还有相当一部分高校的外聘人员没有加入高校工会,并且已经加入高校工会的外聘人员,其参与工会各项事务的积极性也并不高。

(二) 阻力分析

高校外聘人员未加入工会有多方面的原因,既有外在的原因,也有内在的原因。

1. 外聘人员流动性强

高校外聘人员与高校在编职工相比,一个显著的特点是他们的流动性比较强,因为外聘的员工绝大部分并没有在城市里面安家置业,他们的生活方式大多数属于往返于城市与自己的家乡之间。在他们之中,一些人对待工作的态度是钟摆式,另外一些人采取的是兼业式。大部分外聘人员从事的是临时工、季节工、承包工等非正规工作,即使从事的是科研课题研究这样相对稳定的工作,也可能由于课题的完成和课题组的重组而在不同的高校流动。这样的情形都说明了外聘人员存在着严重的流动性与暂时性的特点,他们的组织很松散、可以说是无

[收稿日期] 2012-03-06

[基金项目] 四川省教科文卫工会2011年调研课题“高校编制外聘用人员入会情况及对策研究”。

[作者简介] 罗佳慧(1956-)女,教授,电子科技大学党委副书记、校工会主席;陈德利(1957-)男,高级工程师,电子科技大学校工会常务副主席。

序的情况。所以学校对于这些外聘的人员无法形成一套完整的组织管理体系。那么对于工会来说更是雪上加霜,因为工会根本无法对这些人员进行会籍管理,或者说会籍管理增加了很大的难度。这样所带来的后果形成了一种障碍,让我们的外聘人员很难加入到工会当中来。

2. 外聘人员入会意识缺失

随着高校体制的改革,目前高校的外聘人员中也不乏博士、硕士等高学历人才,但外聘人员总体上缺乏对工会的了解,在加入工会这个事情上,他们根本就持有消极态度。最为现实的就是他们有的根本就不知道有工会这样的组织存在,即使知道工会的人员也不知道工会存在的意义、作用。在自身权益受到侵害时,经济利益的得失首先是他们最为关注的话题,对于自身的教育文化方面的需求和对于政治方面的权利不予以重视;而且对于他们来说维权这个名词,可能他们的脑海里根本没有想过,他们认为多一事不如少一事,自古以来民就不能与官争,保住自身的饭碗更为重要。所以综上所述,入会意识俨然已经成为阻碍我们外聘人员加入工会的原因之一。

3. 外聘人员会费管理的困难

工会的经费来源除工会会员缴纳的会费以外,主要是建立工会组织的企业、事业单位按每月全部职工工资的2%拨缴。但由于高校外聘人员的流动性大,造成按时缴纳会费存在一定的困难,而且还有一部分员工不愿缴纳会费;再加上即使个人愿意缴纳会费,用人单位的态度又不尽一致:有的单位完全同意,有的单位只愿意负担一部分的经费,但更多的单位是采取不闻不问,完全不缴纳的态度。以上这些,均导致工会对外聘人员会费的管理困难。

(三) 制度缺失分析:

1. 宣传沟通制度不完善

在对于我们外聘人员加入到我们四川省高校工会的事情上,缺乏强劲有力的宣传,造成了绝大部分的高校外聘人员基本上不清楚入会的方式和程序,更不清楚高校工会的作用。加入工会,在必要时通过工会来维护自己的合法权益就显得是无稽之谈了。

2. 法律制度的缺失

众所周知,法律、法规与规章制度是一直都在完善与改进的,所以任何法律都会随着时间的推移出现漏洞,所以我们国家现有的与高校工会相关的一些法律、法规以及规章制度多多少少都存在着一些缺陷,特别是在维权问题上相对薄弱,没有让我们的高校外聘人员的实际利益得到周全的考虑^[4]。翻

阅国家出台的《工会法》、《劳动法》、《教育法》、《劳动争议仲裁法》等法律、法规,我们可以清楚的得知,这些都是我们高校外聘人员在自身权益受到侵犯时,可以凭借的依据。但一个现实的情况又出现了,就是在实际的执行和劳动仲裁方面并没具体的相关规定,换句话说,就是我们的高校工会能够切实为外聘人员维权的可操作性不高。例如,当我们的外聘人员发生劳动争议的时候,唯一可凭借的只有处理条例,我们的劳动仲裁没有规范性的措施和意见,我们的工会参与集体谈判权缺失,而且没有执行的强制力,对于法律责任的追究方面的制度也不完善。所以,这样的情况怎么能让我们的外聘人员相信自身权利受到伤害时,我们的高校工会的维权能力有多强,那么加入高校工会的必要性有多大呢?这不得不让他们多思考。

3. 工会干部编制不足

根据调查我们可以得知,现在的高校工会的干部的岗位制度,还是根据以前的经济条件下,按照以前的事业编制员工数量来定的,这样的安排让工会干部的自主性就会在很大程度上有所减弱。但是最近几年我们的高校体制的深化改革,人事制度随之发生较大的变化,特别是我们的外聘人员的数量急剧增加,而且这些外聘人员与用人单位之间较为复杂的劳动关系,不得不让我们的会籍管理由简单渐渐转为复杂,工作量也在急剧增加,那么原来制度下所设定的工会干部岗位的数量和部门之间的设置上就会与现实情况格格不入。

综上所述,制度上的不完善,不得不使我们高校的工会在实际工作中,很难真真切切的以外聘人员的权益出发来保护好我们外聘人员的合法权利,对外聘人员加入工会造成了消极的影响。

二、四川省高校外聘人员入会调研分析

为了解四川省高校外聘人员加入工会的情况,以及用人单位、工会干部对外聘人员入会的认识,我们在部属、省属及市属高校等选取了四所具有代表性的学校(电子科大、西南财大、成都理工、成都大学)做了一次问卷调查,调查对象设定为三类:外聘人员、雇佣单位(后勤集团、出版社、保卫处、产业处、校医院、较大的科研团队等)、高校工会干部。其中,向外聘人员调查问卷发放1000份,收回827份,有效问卷798份;向雇佣单位共发放问卷120份,回收76份,有效问卷75份;向高校工会干部发放60份,回收53份,有效问卷53份。

调查情况显示,目前这四所高校外聘人员平均

入会率为17.25%，这样的结果反应出高校外聘人员入会的现状并不乐观。分析结果如下：

(一) 用人单位方面

1. 意识淡漠，信心不足

根据调查我们得知，在四所高校的用人单位中，有高达47%的比例是对外聘人员是不是可以加入到高校工会完全不感兴趣，这无疑说明了我们的用人单位对外聘人员加入到高校工会的重视度不够；另外我们还可以看出，有59.3%的用人单位认为，我们的高校工会可以有能力强处理好外聘人员的入会问题，有26.67%持中立态度，14.03%持消极态度，认为我们的高校工会没有能力处理好这个问题，这样的结果反映出我们的用人单位对高校工会的认同度不理想。

2. 相关制度的不完善

不让我们的外聘人员加入到高校工会，是由于上级没有相关的法律法规，加之我们的高校也没有一套完全能解决入会问题的长效机制与实施细则。虽然有的时候，能够让外聘人员加入到工会的活动中来，但是始终无法确认他们的会员资格，而且最为关键的问题还是在于经费上，因为现行的高校工会的经费拨缴制度的不完善，使得用人单位在分析自己利益的利弊之后，还是选择不让他们加入到工会中来，这样又形成了外聘人员加入工会的阻力。

(二) 工会干部方面

1. 观念滞后，害怕困难

在调查中我们可以发现，四所高校的工会干部当中，认为外聘人员的不稳定性因素很大，这些外聘人员的素质落差很大，且认为管理这些人员的难度很大的占据了98.11%^[5]，而且外聘人员和学校之间的劳动关系的复杂性，无疑加大了高校工会干部切实保护好他们的权益的工作难度。所以维权观念的滞后，害怕困难的思想，折射出高校工会干部认识的局限性以及在处理事务上的简单化。

2. 主动性意识不强

认识的片面与简单，没有竞争制度的介入，加上我国自古以来认为的“多一事不如少一事”的观点，导致了我国高校工会干部对于外聘人员加入工会一事的主动性意识不强。他们始终在等待上级下达的各项具体的法律法规，不愿主动去寻求解决的办法。而且他们也担心由于外聘人员的劳动关系的复杂性所带来的麻烦以及这些外聘人员入会后权益如何得到有效保障，加之所带来的日常繁琐的、新的状况等等，这些因素也成为了外聘人员加入工会的障碍。

(三) 外聘人员方面

1. 没有强烈的归属感

由于外聘人员与正式员工之间存在着人事关系上的客观差异，所以在待遇、福利方面也就存在着不同，这样久而久之就会形成强烈的抵触心理，认为自己比别人差，完全没有归属感。根据我们的调查可以发现，虽然有入会需求的人数占到了81.63%，可是在问卷中我们发现了他们又会担心，他们入会之后也存在着差别对待与被歧视的心理，认为高校工会对他们外聘人员的认同度会比正式员工低，所以致使外聘人员入会比例低下。

2. 可行性障碍

外聘人员的会费是由两个部分构成的，一份是自己缴纳的会费，另外一部分是由签署合同的用人单位向工会缴纳的费用。就算是我们的外聘人员自己主动的将自己的费用按时缴纳，但是用人单位并没有按时缴纳的时候，我们的外聘人员的入会就会是纸上谈兵了^[6]。换句话说，没有得到用人单位的支持，我们的外聘人员加入工会就无法实现，所以我们的外聘人员缺乏入会的主动权利。

三、四川省高校外聘人员入会的政策性建议

基于需求分析和调研分析，我们针对四川省高校外聘人员入会提出以下建议：

(一) 建立外聘人员入会的相关法规及制度

目前，关于高校工会的相关制度建设还不够完善，解决高校外聘员工入会难的阻碍，可从以下两方面入手：

1. 建立健全法规制度

各级工会及各高校工会应该针对外聘人员的特殊性制定出他们入会的相关法规及制度，以形成较为稳定的长效机制。使高校工会在工作中可以有法可依。

2. 提高高校工会干部和外聘人员的入会意识

对于有意识地培养与提高高校工会各级干部的法律思想是首先要提上日程的，这样不仅仅可以方便我们高校工会干部工作的开展，能够提供客观有利的法律后盾，还可以真正让高校干部们履行自己的责任，达到让我们的外聘人员的合理利益受到保护的日的。

其次，对于外聘人员，可以利用高校工会与外聘人员的互动活动来提升他们的法律意识，这样不只是简单的让外聘人员知道什么是法律，还要尽可能的让他们在懂法的基础上用法律这个武器来捍卫

自己的权益,并且还让他们知晓,在维护他们合法权益的道路上不仅仅只是他们个人在孤军奋战,还有工会可以为他们出一份力,我们的工会是从心底里面想要帮助外聘人员来维护他们自身的合法权益的。至于互动的形式我们可以采取的是通过讲座的形式来宣传,或者通过法律知识竞赛来了解相关的知识等。

(二) 完善工会对外聘人员的管理机制

外聘人员加入工会,目前没有一套完整的管理体制,使各项工作难以开展。为了更好地为外聘人员服务,需要完善工会对于外聘人员的管理机制。

1. 重视宣传工作,争取高校内用人单位对外聘人员入会工作的关心和支持

外聘人员作为一个特殊的团体,他们加入工会,是新形势下工会工作的新要求,由于高校内一些用人单位可能对外聘人员加入高校工会的重要性和必要性缺乏足够的认识,致使在对外聘人员的入会、维权等方面不能很好的给予支持和帮助^[7]。因此高校工会要加强宣传工作,利用各种渠道向用人单位宣传,取得他们的支持和帮助。高校工会应当重视工会刊物和工会网站的建设,对于工会开展的活动要通过各种媒体进行报道,宣传工会的工作,并聘请相关专家讲课宣传。

2. 提升工会工作创新机制,更好的为外聘人员服务

第一,争取更多的资源,为工会工作的顺利开展提供便利条件。胡锦涛总书记在同全国总工会新一届领导班子的成员和中国工会十五大部分代表座谈时的重要讲话中提出,要“把更多的资源和手段赋予工会组织,为工会工作提供更好的环境和条件”、“把党政所需、职工所需、工会所能的事更多的交给工会组织去办”^[8]。高校工会要积极主动地争取学校党政、财务、人力等职能部门的支持和配合,为外聘人员加入工会及维权创造各种便利条件。

第二,工会要开展好各项活动,做好学校与工会会员之间的桥梁作用的同时,应当将工作渗透到外聘人员中去。通过丰富多彩的文体活动,健全校园文体活动体系;积极深化“扶贫帮困”体系;关心员工的身心健康,开展各种有利于员工心理健康的心理咨询等。在活动中始终坚持员工利益至上的工作原则。只有这样,才能逐步提升外聘人员的自我认同度,增强他们的归属感。

第三,加强工会干部队伍建设,对于外聘人员的入会事项,我们应该增加一个专门的部门或者是专门的人员为其服务。因为外聘人员的工作特征,所以在他们加入到工会这个大集体后,会为工会的

人员带来一些繁琐的后续工作,只有在专门为这些外聘人员服务的情况下,才会让我们工会的做事效率和质量得以稳步的提升,这样的结果还可以增加外聘人员对于工会的信赖感和认同度,可以吸取更多的外聘人员来主动提出要加入工会的想法,由此我们工会工作的群众基础得以扩张^[8]。为了做好上述工作,我们必须在加强工会干部队伍建设时就应该做到:首先要有一套完善的工会干部竞选、培养、教育、考核制度,选拔出真正有实力可以担此重任的人员。其次是对工会的兼职干部的教育与培训也要跟上脚步。其中需要重点建设的是工作上的作风问题、对工会会员的服务意识、个人的能力方面^[9]。最后是要完善和建立起考核制度。不仅仅只是针对工会干部的年终考核,更要针对的是日常的考核力度,并且要记录在案,建立我们考核的依据——考评档案,以此来强化他们的责任意识和服务意识。

(三) 完善工会经费保障机制

1. 建立工会经费的收缴体制

工会的经费来源主要有:会员会费、用人单位所拨缴的经费。对于会员会费可以实行代扣制的形式。对于用人单位所拨缴的经费,各个高校的工会应该从实际出发,根据不同的情况作出不同的处理,对用人单位需要缴纳的工会费用实行缓、减、免等灵活方法,以此来增加用人单位对外聘人员入会的支持。

2. 工会费用的监督制度要大力建设

对于工会的所有费用的收入与支出都应当通过平级经费审查委员会的审查,还要定时的报给上级工会或者是会员大会,时时刻刻受到上级工会或者是会员的监督^[10]。所以,费用的保障制度应对工会所有活动有着基础性、根本性的意义,没有费用的保障,我们工会的各项活动就会停滞或者说被永久的搁置。

(四) 建立灵活的会员流动制度,加强对外聘人员的管理

灵活的会员流动制度必须针对外聘人员的特点来建立。外聘人员具有流动性、分散性等特点,而灵活的会员流动制度既适合外聘人员的特征,又能解决他们双重身份的现状。首先,对加入工会的外聘人员,由全国或地方总工会颁发统一的工会会员证。其次,在会员面临工作的调离或工作地点的转移时,只需把会籍从现在的工作单位转出,然后转入即将入职的工作单位即可,而无需重新申请加入工会。这种会员制度,无论是对从未加入过任何工会的外聘人员还是由其他单位聘请过来的外聘人员来说,都带来了很大的便利,只要凭借会员证就可

以享受工会会员的各种权利^[12]。统一的会员证同时也实现了各地工会组织之间的衔接和融合,通过网状的、跨区域性的流动会员制度来更好的为工会会员服务。

(五) 强化工会组织在外聘人员维权方面的功能

工会的基本任务就是让职工们的合法权益受到完全的保护,他们利用的方式可以是平等协商或者是集体合同制度。所以对于高校的工会更要为外聘人员这个特殊的群体来强化这个方面的功能。

1. 高校工会要明确自己的角色定位

高校工会的工作出发点与最后的归属点,都必须保护我们的员工的合法利益。做任何事情都要以员工的利益为优先原则,因为高校工会所代表的就是广大的教职员工和外聘人员的利益^[12]。但由于高校长期以来遵循的“自上而下”的工作原则,致使工会在面临劳动争议和纠纷的情况下处于“两难”的境地。在“两难”的情况下,工会大多数采取回避的态度,致使员工对工会失去信任感^[13]。在新时期,工会要端正自身的态度,实现角色的转变。即使不能万事做到员工利益至上,但面临员工与高校之间的劳动争议的情况之下,一定要秉承中立的原则,依据公平、公正而且合乎法律的原则之下,去尽量调解双方之间的争执,力求做到双方的利益都达到一个平衡点。

2. 工会要充分保障外聘人员的知情权、参与权和诉求权

要想外聘人员能够更好的为高校的建设做贡献,首先要尽可能满足他们对自己工作的知情权与参与权。因为我们大家都知道外聘人员都是非事业型的编制人员,在其归属感与主人翁意识上就会稍显欠缺,只有通过满足他们在工作上的知情权与参与权,才能加强他们的归属感与主人翁意识^[14]。在这里,我们不仅仅是满足外聘人员的知情权、参与权还要满足他们的诉求权。我们应该做到以下两点:第一,我们要有针对性的对外聘人员加强民主参与意识的教导。让他们了解加入工会以后可以享受的权利,特别是当自身的合法权利受到侵犯时,有权利向工会提出给予保护的权力;第二,工会要拓宽与员工之间的交流平台,增加与外聘人员之间的沟通,让他们的内心的诉求得到充分的反映。

3. 完善工会劳动争议调解机制

高校的劳动纠纷近几年来随着高校的外聘制度的实行而逐年递增的,所以怎么样去处理好与外聘人员有关的劳动纠纷就成为了工会工作的一个中心,对此高校工会的劳动争议调解机制的完善就不

得不提上日程了^[15]。劳动争议调解委员会必须有三方的代表,即学校工会、雇佣单位、工会的会员^[16]。在调解的过程中,要一直受到工会会员的监督。最后对于调解的结果双方都不满意的,需要提交上级工会组织仲裁机构进行处理,以维护外聘人员的合法权益。

总之,工会只有增强其对外聘人员维权方面的功能,才能更好的调动外聘人员入会的积极性,充分的发挥其作用,切实实现维护外聘人员合法权益、全心全意为员工服务的宗旨。

四、总结

高校用人制度的多样化使得学校以及校内各单位能够更加自主的配置人力资源,缓解高等教育较快发展所带来的人力资源方面的矛盾,对于优化高校教职工队伍结构具有积极的促进作用^[17]。但由于高校中的这类人员的聘用、管理和保障措施的相关政策还没有完全到位,外聘人员难以融入到高校的各项工作中去^[18]。而高校工会工作是高校整体工作的重要组成部分,因此,对于高校工会工作来讲,应当以积极的态度,认真分析当前的形势和面临的问题,凝聚外聘人员的力量,积极促使其加入工会,从而在外聘人员这一新的群体中开展积极主动、扎实有效的工会工作,切实维护外聘人员的合法权益,促进他们在学校的改革、建设和发展中更好的发挥作用,维护和促进校园的和谐和稳定。

参考文献

- [1] 中华人民共和国工会法(修正)[EB/OL]. [2012-04-21]. http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20697.htm.
- [2] 中华工会章程[EB/OL]. [2012-04-22]. <http://baike.baidu.com/view/935191.htm>.
- [3] 王天林. 对农民工维权的思考[J]. 人民论坛, 2007, (02): 21.
- [4] 安广实, 杨山鹰. 当前农民工“维权难”的原因及对策思考[J]. 农业经济问题, 2007, (06): 25-29.
- [5] 杨正喜, 唐鸣. 劳资冲突背景下农民工维权之组织选择[J]. 农村经济, 2007, (06): 109-112.
- [6] 山西扩大农村工会网络构建农民工维权长效机制[J]. 农村百事通, 2008, (07): 29.
- [7] 王晓霞. 农民工维权问题之探讨[J]. 市场论坛, 2008, (01): 92-93.
- [8] 国务院办公厅关于切实做好当前农民工工作的通知[EB/OL]. [2012-04-21]. http://www.gov.cn/zwgk/2008-12/20/content_1183732.htm.

[9] 李真男. “农民工”市民化的当务之急和“农民工”城市安居的战略选择——兼与郑白玲教授商榷[J]. 重庆行政, 2008, (06): 48-50.

[10] 常凯, 张德荣. 工会法通论[M]. 北京: 中国中央党校出版社, 1993.

[11] 刘大练. 履行工会基本职责维护职工合法权益[J]. 工会论坛: 山东省工会管理干部学院学报, 2002, (02): 1-2.

[12] 陆维. 工会应在协调劳动关系中发挥更大作用[N]. 社会科学报, 2002-01-31.

[13] 李伟. 关于推动教育工会工作的思考[J]. 工会理论与实践, 2004, (4): 44-45.

[14] 何金城. 工会基础理论概论[M]. 北京: 中国工人

出版社, 2006.

[15] 李牧. 高校聘任制实施过程中教师权益保护问题研究[J]. 学术论坛, 2005, (1): 178-181.

[16] 何强毅. 高校工会依法维权工作存在瓶颈的原因及对策[J]. 湖北经济学院学报(人文社科版), 2007, (4): 98-100.

[17] 王松磊. 农民工维权综论——基于武汉市农民工思想状况的调查[J]. 西安外事学院学报, 2008, (01): 19-24.

[18] 吴其冰, 周伟. 农民工维权有四盼[J]. 时代风采, 2008, (46): 53.

Study on the Status of Employed Staff Joining the Trade Union in Universities and the Countermeasures

LUO Jia-hui CHEN De-li XUE Xiao-dong ZHOU Tao

(University of Electronic Science and Technology of China Chengdu 610054 China)

Abstract Nowadays, joining the trade union is difficult for the employed staffs in universities. Based on the research and analysis of representative universities in Sichuan, this paper discusses the reasons causing the difficulty and proposes countermeasures to solve it under the present employment system in our province.

Key words universities; employed staff; trade union

编辑 张 莉

(上接第103页)

New Exploration of Effectiveness of Legal Education in Perspective of Marx's Thoughts on Human Needs

LIU Ying

(Southwest Jiaotong University Chengdu 610031 China)

Abstract The theory of human needs is the key of effectiveness in legal education. Human have lots of needs, and needs are the basis of human behavior. Under the guidance of Marx's theory of human needs, legal education should abide and satisfy human needs to mobilize the enthusiasm of people. In order to improve the effectiveness of legal education, the necessary measures should be taken as enhancing legal sense of social identity and establishing corresponding mechanism of excitation.

Key words human needs; legal education; theory of motivation; mechanism of excitation; utility

编辑 刘 波