

贯彻《劳动合同法》 创新高校工会工作

易明芳,吴兆云

(黄山学院 化学系,安徽 黄山 245041; 黄山学院 外语系,安徽 黄山 245041)

摘要:《劳动合同法》的颁布实施为工会组织发挥协调劳动关系,维护职工合法权益的作用提供了法律依据。高校工会要以《劳动合同法》颁布实施为契机,利用该法赋予工会的参与权和监督权,加强源头参与,适应新形势,进一步发挥其在构建和谐劳动关系中的作用。

关键词:劳动合同法;创新;高校;工会

中图分类号:D922.52

文献标识码:A

文章编号:1672-447X(2009)04-0054-03

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)经十届全国人大常委会第28次会议审议通过,已于2008年1月1日起施行。《劳动合同法》的颁布为充分发挥工会组织协调劳动关系,维护职工合法权益的作用提供了有利时机。高校工会要以《劳动合同法》颁布实施为契机,利用《劳动合同法》赋予工会的参与权和监督权,加强源头参与,努力推进和谐劳动关系的建立。

一、高校劳动关系的变化及其引发的问题

近几年来,各高校相继推行了以教师聘用制为主的人事制度改革。学校开始由“身份管理”向“岗位管理”转变,由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变,以聘用合同的形式确立双方的劳动关系。通过劳动人事制度改革,彻底打破了传统的计划经济体制下束缚劳动力流动的僵化的劳动关系管理制度。打破了教职工的“铁饭碗”,扩大了学校用人自主权的同时也调动了教职工的积极性。但在推行聘任制过程中,也产生了很多问题。

(一)在推行聘任制的过程中,用人单位具有用人的自主权、部分工资津贴分配自主权、设置岗位以及制定规章制度的决定权和聘用合同的解除权,

是否续聘主要取决于用人单位领导的意向,从而导致教职工的职业稳定性受到了挑战。

(二)学校用人自主权扩大的同时必然引发很多有关教职工利益的劳动争议,主要体现在:1.有些高校用人单位违背合同,任意调动、解聘教职工,侵犯教职工的劳动权;2.教职工对工资津贴待遇、劳保福利待遇不满引发了矛盾;3.教职工违约并被解除劳动关系,与学校发生争执;4.教职工对学校给予的处分持有不同意见而产生的争议;5.其他一些原因引发的学校与教职工的劳动争议。^[1]同时,这些劳动争议有逐步增长的趋势。

(三)高校各项改革正在进一步深化,各类民办学院如雨后春笋般涌现,应届毕业生、待业青年以及进城务工人员的大量进入,使得高校的经济关系、劳动关系矛盾日趋复杂。特别是非公企业职工的合法权益受到侵害的事件屡有发生,如超时加班、克扣和拖欠工资、工作环境差、拒绝与职工签订劳动合同、不为职工缴纳社会保险、随意辞退和解雇职工、对职工实行暴力管理等。^[2]

面对高校改革新特点,高校各级工会组织要努力适应高校劳动关系变化的现实,尽快转变观念、找准位置、调整市场经济条件下的工作重心,在维护教职工合法权益中发挥自己不可替代的作用。

收稿日期:2009-02-27

作者简介:易明芳(1981-),安徽宣城人,黄山学院化学系讲师,研究方向为宪法与行政法学;

吴兆云(1976-),安徽枞阳人,黄山学院外语系讲师,研究方向为马克思主义哲学与当代。

二、创新高校工会工作,进一步推进和谐劳动关系的建立

《工会法》明确规定:“工会组织代表职工利益”,“维护职工合法权益是工会的基本职责,工会在维护全国人民总体利益的同时,代表和维护职工的合法权益”,从法律上赋予了工会维权的神圣职责。维护职工合法权益成为各级工会的基本职责,成为工会稳定劳动关系、稳定社会大局的手段。高校工会作为广大教职工自愿结合的群众组织,维护教职工的合法权益是其基本职责,教职工的合法权益与劳动关系密切联系,而劳动关系的源头就是劳动合同。因此贯彻《劳动合同法》,加强对职工源头上的维护,同时对劳动关系进行必要的监督和制约,提高劳动合同履行的效果和质量,确保教职工的合法权益得到有效保护,不仅有利于充分调动广大教职工的积极性和创造性,同时也有利于增强高校凝聚力,有利于促进高校长远发展,对于实现劳动关系双方力量与利益的平衡、促进劳动关系规范有序发展、构建和谐稳定的劳动关系、促进和谐校园和社会主义和谐社会的建设,都具有十分重要的意义。高校工会组织要用好《劳动合同法》赋予的各项职权,创新性地开展工作,进一步推进和谐劳动关系的建立。

(一)帮助、指导签订劳动合同

《劳动合同法》第六条规定“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机制,维护劳动者的合法权益。”因此帮助、指导签订劳动合同,提高劳动合同签订的质量是工会必须承担的一项重要法律义务。首先,高校工会组织要在把握订立的原则、注意形式、熟悉内容、掌握国家有关劳动标准的具体规定的基础上,帮助指导教职工签订劳动合同。要积极参与劳动合同示范文本的讨论,遵循合法、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,代表职工提出意见和建议。其次,要注意劳动合同的字句要准确、清楚、完整、明白易懂,避免在履行中产生歧义,确保职工的合法权益得到有效保障。第三,要监督劳动合同是否具备法定的必备内容。对与劳动法律、法规相悖的内容,应及时提出更正意见。第四,要向职工详细讲解劳动合同中应当享有的权利和履行的义务,使职工既了解自己的义务,做到严格遵守国家规定和劳动合同的约定,又明确自己的权利,在权利受到侵害时可以采取措施进行维护。第五,要在工会干部队伍中培养专兼职的劳动经济专业和法学

专业的人才队伍,为合同的制订和履行提供专业性的指导。

(二)参与劳动合同的全面监督

合同签订后能否得到全面履行是教职工权益得到保障的基础。《劳动合同法》多处赋予了工会参与监督的权利,使工会维护职工合法权益更有保障。高校工会必须从劳动合同的全面履行入手,切实担负起维权职责。一是要加强和高校相关部门的联系和沟通,督促其认真履行劳动合同。《劳动合同法》第七十八条就明确规定“工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助”。对合同执行中出现的新情况和新问题,工会组织要主动和相关部门取得联系,进行沟通,在调查研究的基础上,提出解决的办法和措施。二是对劳动合同签订、续订、解除、终止实行全程监督,掌握签订和执行的动态。要监督劳动合同双方尤其是校方认真履行劳动合同。对学校违反合同的行为,工会组织要提出意见,并要求纠正。如《劳动合同法》第四十三条规定“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会”。三是要建立和完善群众劳动法律监督制度,通过职工代表巡视检查等载体,充分发挥群众监督作用,把自上而下的监督检查和自下而上的群众监督有机结合起来,确保劳动合同的全面履行。

(三)协商建立劳动规章制度

《劳动合同法》第四条规定“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”“在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。”劳动规章制度涉及到职工的切身利益,严密和完善的劳动规章制度既是高校规范用人制度的依据,也是职工维权的保证。高校工会有权就劳动规章制度与学校进行平等协

商。

第一,积极参与劳动规章制度体系的建设。首先要积极配合学校对历年来制定的各级劳动规章制度进行全面清理,废除失效或前后存在矛盾的规章制度。其次要督促相关部门根据法律、政策和客观情况的变化,对过时的规章制度按照合法、合规、合程序的原则进行重新修订,从而建立起层次清晰的劳动规章制度体系。在修订过程中,工会组织要积极征求并反映职工的意愿,提出修订建议。

第二,保障职工参与民主管理的权利。工会组织要坚持和完善以全体教职工代表大会为基本形式的民主管理制度,保障职工民主参与、民主监督、民主评议权利的落实。一是要与单位行政积极协商,对“直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项”进行明确的界定。二是监督劳动规章制度的合法化,即制定的内容合法、程序合法,要通过公示等方式让广大教职工知悉规章制度内容。

(四)调解劳动争议纠纷

当高校与职工因劳动合同签订、续订、履行、解除、终止等发生争议时,《劳动合同法》规定,工会要发挥基层劳动争议调解组织的作用,及时有效地化解矛盾。

首先要健全协调劳动关系的制度机制。高校工会处在协调劳动关系的第一线,要坚持事前预防为主、事后调解优先的原则妥善处理各类劳动争议。工会组织要紧紧围绕职工最关心、最直接、最现实的利益问题,特别是劳动就业、收入分配、社会保障等方面的突出问题,抓住劳动合同、集体合同、教代

会等关键环节,积极推动建立健全劳动关系矛盾预警和疏导机制,完善劳动争议调解委员会和劳动争议调解程序,将劳动争议解决在基层,消除在萌芽状态,推动建立和形成规范有序、公正合理、和谐稳定的新型劳动关系。

其次要提高高校工会的调解能力。工会调解劳动关系应以表达和维护职工的合法权益为出发点,以构建和谐稳定的劳动关系为最终目的,以法律法规为准则和规范。这就要求工会干部要系统掌握工会基本理论和专业知识,善于发现、分析、研究劳动关系中的热点、难点问题;善于运用相关法律法规和政策,努力解决涉及职工切身利益的突出问题;善于依靠制度和机制,推动协调劳动关系机制的建立和完善;善于抓重点、抓典型和分类、分层指导,提高调解劳动争议的效率和水平。工会干部调解劳动争议还必须具有政治意识、责任意识、创新意识、群众意识和社会意识,有了这些意识,才能从更高的层面和视角,积极、主动、创造性地、高水平地做好协调劳动关系的工作。

参考文献:

- [1]黄占育:试论高校工会维权工作新特点——高校劳动关系的变化与工会工作重心及角色定位[J].福建农林大学学报(哲学社会科学版),2006,(9).
- [2]杨晓玲:工会在构建和谐劳动关系中的作用——以新《劳动合同法》的制定为契机[J].法学杂志,2006,(4).

责任编辑:高 焕

Carrying out Labor Contract Law and Innovating upon Labor Union Work in Colleges and Universities

Yi Mingfang, Wu Zhaoyun

(Department of Chemistry, Huangshan University, Huangshan 245041, China;

Department of Foreign Language, Huangshan University, Huangshan 245041, China)

Abstract: The promulgation and implementation of Labor Contract Law provide a legal basis for labor unions to regulate labor relations and safeguard the legal rights of the labor force. The labor union in colleges and universities needs to take the promulgation and implementation of Labor Contract Law as an opportunity making use of its right to participate and supervise endowed by the law, reinforcing headstream participation, adapting to new circumstances and bringing its effect in structuring harmonious relations into full play.

Key words: Labor Contract Law; Innovate; Colleges and universities; Labor union

贯彻《劳动合同法》创新高校工会工作

作者: [易明芳](#), [吴兆云](#), [Yi Mingfang](#), [Wu Zhaoyun](#)
 作者单位: [易明芳, Yi Mingfang\(黄山学院化学系, 安徽黄山, 245041\)](#), [吴兆云, Wu Zhaoyun\(黄山学院外语系, 安徽, 黄山, 245041\)](#)
 刊名: [黄山学院学报](#)
 英文刊名: [JOURNAL OF HUANGSHAN UNIVERSITY](#)
 年, 卷(期): 2009, 11(4)
 引用次数: 0次

参考文献(2条)

1. [黄占育](#) [试论高校工会维权工作新特点—高校劳动关系的变化与工会工作重心及角色定位](#) 2006(9)
2. [杨晓玲](#) [工会在构建和谐劳动关系中的作用—以新《劳动合同法》的制定为契机](#) 2006(4)

相似文献(10条)

1. 期刊论文 [梅凡](#) [解读劳动合同法—法制与社会](#)2008(15)
 <劳动合同法>的颁布非常有必要性,它是对<劳动法>的继承和发展,体现了多项制度创新,但它的有效发挥作用有赖于它的切实贯彻和实施。
2. 期刊论文 [徐业尧](#) [关于高校创新队伍建设的法律思考—科技创新导报](#)2008(31)
 加强创新型人才队伍建设是实施人才强校战略的根本保证,依法治校是高校发展基本战略之一。<劳动合同法>的实施对高校创新人才队伍建设提出了更高的要求。
3. 期刊论文 [赵荔](#) [基于《劳动合同法》的企业用工模式构建研究—管理学家](#)2009(7)
 <劳动合同法>在很大程度上增加了企业用工的成本,对劳动用工等企业行为作了相当的约束性规定,这也进一步影响了企业用工模式。本文分析了<劳动合同法>的基本理念,说明了对企业的主要影响,在此基础上,指出了<劳动合同法>用工模式创新,结合石油石化企业环境,分析了企业用工模式构建策略。
4. 期刊论文 [清华大学继续教育学院](#) [劳动用工制度改进与创新——新《劳动合同法》解读—广东饲料](#)2008, 17(3)
 <劳动合同法>是保护劳资双方利益的,这是社会利益本位使然。其中,对劳方的保护侧重于现实基本权利的承认,对资方的保护则看重企业长远利益,看重整个经济结构的升级和演进。这是一种全新的秩序、规则、肯定会深刻地影响今后的劳资关系及利益格局。
5. 期刊论文 [彭茜](#) [对《劳动合同法》若干条款的最善意解读—法制与社会](#)2009(28)
 <劳动合同法>对劳动者的权益设定了很高的保护标准。面对企业的质疑,人大法工委强调<劳动合同法>较之<劳动法>并没有进行过多创新。在此立法精神的指导下,针对事实劳动关系的定性、双薪的支付、劳动合同的履行等事项,就必须对<劳动合同法>的相关条款进行最合理、最善意的诠释。
6. 期刊论文 [孙天承](#) [《劳动合同法》的创新与特色—中国外资](#)2009(7)
 新颁布实施的<劳动合同法>较<劳动法>相比有了比较大的制度创新,按照对劳动者实行倾斜保护的原则设置了诸多有利于劳动者权益保护的法律法规条款,在实施过程中必将起到应有的维护弱势方劳动者权利的功能。
7. 学位论文 [陈笑](#) [《劳动合同法》对外资企业影响的研究](#) 2008
 从1978年改革开放,尝试融入全球经济,到90年代大规模的外资企业开始投资中国,再到中国成为吸收外商直接投资最多的发展中国家。整整三十年,基于廉价劳动力的外资,使大量加工制造业企业发展起来,推动了出口的飞速增长,中国的经济实力发生了翻天覆地的变化。充分发挥廉价劳动力优势,是我国经济发展过程中的一个必经阶段,是我国贯彻的一项基本经济政策。但是,固守基于廉价劳动力的出口模式已经开始产生某些弊端,造成我国产品附加值低,产业结构升级困难。此外,由于对劳动者的过度使用,不仅带给他们很大的伤害,还带给中国政府沉重的负担。2007年6月底,全国人民代表大会高票通过《中华人民共和国劳动合同法》,自2008年1月1日起实施,该法将对实施多年的劳动关系、用工模式等进行重大调整。中国的大量外资企业往往做不到合法用工,他们试图在工资成本原本就很低廉的基础上,继续挖掘劳动力利润,这必然涉及到违法用工,对我国经济的健康发展造成了负面效应。《劳动合同法》的出台,必定对其用工方式进行规范,增加外资企业的用工成本。因此,面对新法,外资企业的表现十分活跃,首先是威胁中国政府,以阻碍新法的实施,然后又采取了一系列诸如裁员、撤资、涨价的抵制措施,试图尽可能地维持多年来中国取得的利润水平。《劳动合同法》的出台是否是必要的;外资企业这些应对行为的缘由是什么,即究竟受到了怎样的影响;他们的措施会造成怎样的后果;以及中国政府又应该如何应对外资企业的表现,将是本文研究的主要内容。根据以上的思路,笔者展开了分析,全文共分为五章。第一章为绪论,介绍了选题背景和意义;相关文献综述;研究对象的选择;全文的基本结构和具体的研究方法。这是对整篇文章的概括,让读者有一个框架式的了解。第二章是基于廉价劳动力的出口模式。将廉价劳动力和外商直接投资结合在一起,促进加工制造业的发展,推动出口,是我国执行的一项经济政策,符合特定的国情。中国劳动力竞争优势不仅体现在劳动力价格的绝对价格低廉,更体现在劳动力市场很不规范,存在大量违法用工。如果继续固守基于廉价劳动力的出口模式,中国将陷入比较优势陷阱。此外,为了解决大量没有生活保障的劳动者,中国政府的负担也是沉重的。所以,《劳动合同法》的出台很有必要,具有重要的政治意义、社会意义和经济意义。第三章是《劳动合同法》对外资企业产生的影响。劳动市场上外资企业的用工情况表明,外企不仅工资水平不高,还存在着大量违法用工现象,比如不为员工缴纳社会保险、不承担工伤医疗费用、无偿增加劳动强度、不签订劳动合同等,以进一步挖掘出劳动力成本利润。《劳动合同法》的行为主要包括:①抵制措施:外资企业商会代表以威胁的方式扬言撤资,2007年青岛韩企“半夜逃逃”,美国沃尔玛裁员,以及德国西门子提价;②积极应对措施:富士康集团组织员工学习新法,并且宣布:为了稳定员工,今后全部员工以签订长期合同为主。通过以上不同的表现,发现抵制《劳动合同法》的外资企业所采取的举动并没有给自身带来实质上的利益,反而还输掉了员工的信任,给中国社会也带来了负面影响;而积极应对《劳动合同法》的外资企业却迅速调整了投资经营策略,以适应中国投资环境的变化,获得了员工信任,增强了企业凝聚力,在社会中起到了示范作用。第五章为我国政府应对外资企业投资行为的策略建议。政府的行为不能在制定了措施、颁布了法律之后就完结,各类企业、机构、个人等等对政府行为的理解往往不同,他们的应对会影响法律政策的执行效力,所以如何引导各个经济群体去适应新的政策或是法律显得更为重要。就《劳动合同法》的实施来看,面对采取不同措施的外资企业,中国政府的应对策略可以包括:正确认识《劳动合同法》;尽快克服外资过激反应形成的负面效应;适当引导外资企业的投资经营策略;以及进一步改善国内投资环境。最后为结语,总结了全文的分析过程和分析结论。“政府颁布法律—外资企业采取应对措施—政府又应该如何引导”是政府和外资企业不断寻找“平衡点”的重复的过程,外资企业在中国市场上的生存就是在和东道国政府不断寻求这个“平衡点”。如果双方配合的很好,不仅有助于中国经济稳定而快速的发展,外资企业也会获得丰厚的收益,实现双赢。本文的创新之处主要体现在:①当中国投资环境发生变化时,研究已经进入了中国市场的外资企业会采取怎样的行动,这些行动的

原因以及中国政府在其中扮演了什么样的角色；②将《劳动合同法》与外资企业结合起来研究。《劳动合同法》的管辖对象包括中国境内的各种企业，但是本文挑选了外资企业作为研究对象，是因为外资企业有其独特的性质。比如外资企业将全球经济链条引入了中国，推动着中国企业走向世界；外资企业十分看重我国廉价劳动力；外资企业是中国经济的重要组成部分，与我国的出口、经济增长、产业结构转型都息息相关等等。 本文的不足之处在于：由于《劳动合同法》是新出台的法律，很多因素和现象还需要时间观察和记录，所以不能准确地量化，在现有的条件下只能以案例的形式进行分析和评述。但是这是一个值得研究的问题，相信在很多年以后，有足够的数 据作为支撑时，应该会发现《劳动合同法》在中国经济转型的过程中起到了重要的作用。

8. 期刊论文 [张勇, 李尚伟 新劳动合同法“四面出击”促创新 -华东科技2007\(8\)](#)

科技创新关键靠人才,人才的缺乏必然导致创新乏力,当前我国很多企业特别是中小企业的创新能力不强、竞争力弱化,最重要的一个原因就是创新人才的匮乏,正是“千金何足惜,一士固难求”,因此只有做好人才的培养、储备、吸引和激励工作才能增强企业的创新的能力。

9. 期刊论文 [许建宇 《劳动合同法》实施中应予关注的几个问题 -阅江学刊2009, 1\(2\)](#)

《劳动合同法》的实施,提出了若干需要予以准确解读、重点规制和进行理论创新的重 大课题.首先,应从“倾斜保护”与“利益平衡”相结合、最终实现劳资共赢目标的高度,来认识并践行《劳动合同法》的立法宗旨.其次,针对有些用人单位采取某些规避法律行为(包括“准规避法律行为”)从而影响《劳动合同法》严格实施的现象,立法上应设置相应的反规避措施和方法.最后,劳动法学界应尽快进行全面的理论创新,为《劳动合同法》的正确实施提供理论支持和指导.

10. 期刊论文 [季红, 穆晓军 劳动合同法:制度改进与创新 -经济导刊2007\(8\)](#)

《劳动合同法》是保护劳资双方利益的,这是社会利益本位使然.其中,对劳方的保护侧重于现实基本权利的肯 认,对资方的保护则看重企业长远利益、看重整个经济结构的升级和演进.这种全新的秩序、规则,深刻的影响今后的劳资关系及利益格局.

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_hsxxyb200904013.aspx

下载时间: 2010年3月22日