

四川省高校教职工劳动纠纷特点及解决机制研究

□郑宇涛 薛晓东 邵捷 范入今 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 在社会主义市场经济高速发展、高校人事管理制度改革不断深化的今天,高校劳动纠纷的原因是多方面的。建立劳动纠纷预防处理机制、组织学习国家法律法规并完善高校劳动规章制度,建立和发挥高校劳动争议多方联动调解机制的作用等有利于预防和解决劳动纠纷,对高校深化体制改革及社会稳定具有较强的现实意义。

[关键词] 高校; 劳动纠纷; 解决机制

[中图分类号] F241

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8105(2012)01-0073-05

一、四川省高校教职工劳动纠纷特点及解决机制需求分析

(一) 高校教师的特点

1. 教师受到各种利益驱使的离职或者跳槽

在我们所了解的信息中,教师的离职或者跳槽有如下几种情况:为了能出国深造而不辞而别;选择公派出国而逾期不归;出国进修回国后选择立即跳槽,而未能履行和学校之前的约定。

我们司空见惯的教师跳槽多是为了经济利益的驱使,这些很容易引发劳动纠纷,虽然这些事件都是属于非正常的人事变动。

2. 高校中人事分配制度改革的深化导致的利益分配问题

随着人事分配制度改革的深化,逐渐形成了新的特点。根据有关数据显示,近几年来我国高校的劳动纠纷一直处于上升趋势。在我国的高校管理体制和人事分配制度改革中,劳动关系的发展方向变化多端,渐渐向市场化、契约化、多元化方向发展。2000年以后,在我国大部分高校推进了一系列人事分配制度改革,劳动关系向市场化和多元化发展。但是这样的发展趋势所带来的不利因素是使得劳动纠纷变得更加复杂化和多样化^[1]。

3. 高校与教师双方之间协商不对等

我国缺乏一系列完备的法律法规和操作规程预防高校内部的劳动纠纷。加之高校内部之间的信息不对称,导致了内部之间的协商形同虚设,教师无法找到宣泄的渠道,所以只要发生劳动纠纷必然会使双方的关系很紧张,同时双方之间的和谐稳定的劳动关系必然会受到威胁。与此同时在协商的过程中,教职工代表大会往往更多地从高校利益出发,教师们一般承受不公平的商讨结果。

(二) 行政管理人员的特点

1. 高校职工劳动权和工作权问题

最开始高校的职工与学校产生劳动纠纷不可避免是由于我国的社会保障体制的不健全,加上我国高校的“定岗定编”的制度实施之后,导致了我们高校内部的一些职工丧失了工作岗位。在众多劳动纠纷中双方就工作权问题引发的争议和冲突数量最多^[2]。关于高校职工劳动工作权的问题有以下几种情况:首先,因为在高校用人制度上面,高校完全有自己的自主权力,那么用人则会从高校的自身利益出发。其次,在一些高校还存在着一些职工办理了停薪留职手续的情况,他们认为在高校里面得到的经济利益太少,还不如选择下海经商或者另外寻找出路,但是又不愿意放弃学校的工作机会,这样至少还有退路可守。

可是当他们这部分停薪留职的职工被残酷的市场经济所淘汰时,又都纷纷想要回到学校继续工作,

[收稿日期] 2011-11-10

[基金项目] 四川省教科文卫工会2011年调研课题:“高校教职工劳动纠纷特点及解决机制研究”

[作者简介] 郑宇涛(1966-)男,副教授,电子科技大学光电信息学院党委书记;薛晓东(1956-)男,电子科技大学政治与公共管理学院教授。

但是学校的制度不再是以前他们离开时的那样,也就是说他们的要求不可能被现在的情况所满足,无疑也就产生了学校与他们之间的劳动纠纷。

2. 高校的劳动纠纷的时间持续长

近几年来,我国高校的劳动纠纷的问题不断的出现,而且出现了越演越烈的现象,这是由于我国正处于经济体制转轨的时期,其中有一些问题很明显是之前的历史遗留下来的问题,以至于形成了劳动纠纷的时间持续太长的特点。

3. 高校内的协商机制不完善,需要借助第三方

目前,从我国的高校劳动纠纷的处理方式来看,越来越多是通过第三方来得以解决的,主要是依靠劳动仲裁机构和法院这两个机构。因为,劳动者很少会去找单位和解,他们心里早就认定单位的调解机构更多的会从单位一方出发去考虑问题,但是劳动仲裁机构和法院就不同,他们都属于是中立的第三方,会使得双方的利益都会被考虑到。

4. 女工三期的问题

在我国关于女工三期(孕期、产期、哺乳期)的争议主要有以下两个方面:一是由于高校属于事业单位,所以本市企业职工生育保险的范围内不包含高校的女性职工在内,因此高校后勤系统的部分女职工未能参加生育保险,而部分单位也未按相关规定负担女职工的生育费用(包括其检查费、接生费、手术费、住院费和药费等);二是由于有些女工在女工三期内不能从事原工作,调岗后因工资待遇问题引起争议^[3]。

(三) 工勤人员的特点

1. 劳动关系不稳定与不规范

在高校,聘用工勤人员的部分资金是来自一些教师或二级单位的课题项目经费或单位自筹的经费,但是工勤人员上岗后,忽视了对他们的管理,对于他们的管理具有较大的随意性。加之这些员工为了能够保留住自己的工作,一般都不会向单位提出保护自己的权利的想法,但是只要单位终止或者解除了和他们的合同,就会引发劳动纠纷。还有就是劳动合同短期化趋势日益明显。在我国高校为了节约成本与减少风险,往往采取的方法是规避劳动合同签订、劳动合同签订不规范、不严格的管理、不全面的执行、不慎重的解除,在建立、变更和终止劳动关系等方面都存在很大的随意性。首先,高校为了减少成本和避免麻烦,不愿意与工勤人员签订劳动合同,这样可以不必交付各种保险费和避免在工作过程中产生的劳动纠纷,那么高校应该承担的责任可以被规避,而且不必赔偿违约金就可以随意解雇工勤人员,以此来减少成本。而且对于一些

会产生职业病的工种,为了避免不必要的麻烦,一般在雇佣一段时间后不愿再与他们续签合同;其次,一些外聘员工不愿意签订劳动合同。因为这些工勤人员缺乏自我保护意识,在他们看来签订劳动合同被认为是一种限制,使得他们对工作不满意时不能随意离开;还有的就是在劳动力供大于求的情况下,工勤人员根本没有议价的权利。再就是滥用权利来加长试用期,以利于辞退员工来降低工资成本^[4]。

2. 部分高校淡漠法律规定,规避缴纳社会保险费

有些高校为了规避社会保险费用而淡漠法律法规的存在。在我国法律法规明文规定社会保险是劳动者在履行劳动义务后应当依法享受的权利,高校有义务为教职工缴纳各项社会保险费,而不是对外所标榜的额外的负担和“恩惠”。

3. 高校劳动调解机制不完善,使劳动纠纷事前斡旋“失效”

在我国高校中,劳动纠纷调解委员会是解决高校教职工与高校之间劳动纠纷的主要途径之一。在高校中,它对于解决劳动纠纷问题起了非常重要的作用。但这个组织的工作人员,基本上由人事干部或者学校工会担任,所以让职工觉得他们的调解申请很难被公正、公平的对待,以至于对其产生了负面的情绪,对其丧失了信任,不愿意主动的去申请相关的调解。

4. 加班费引发的争议

物业管理在一些高校尚未很好的得以实现,所以一般都会雇佣一些值班人员来做学院大楼、教学楼的保全工作。但是由于他们工作的性质很特殊,标准的工作时间对于他们来说不适宜。于是,对于这类的工作人员就会产生一些加班费用的问题,因为很可能会占用其法定的节假日和休息日,也可能产生每天八小时之外的工作量。但是高校对于这类岗位的工作人员的加班费用的计算标准很不明确的同时,也没有该类加班费用的支付项目的明细。大多数的高校,只是以“节日费”的名义给予,但是实际上是一种超时工作的津贴,对于“加班”的字眼只字未提,这样很容易引发劳动纠纷。

5. 员工法制观念不强,缺乏自我保护意识

在我国高校的后勤职工当中,很大部分的人根本就没有涉及过劳动相关的法律知识,就更不要说去知晓关于《劳动法》的内容了。而且,有的甚至还不知道有劳动纠纷调解委员会的存在。因此,每当他们发生了劳动纠纷的时候,他们也不会按照调解劳动纠纷的程序向劳动纠纷调解委员会提出关于劳动纠纷的调解;也有很大部分的后勤员工遇到劳

动纠纷的时候,选择的是妥协。因为在他们心里,一直认为民不与官斗,他们是弱势群体,怎么都不可能与那些有权有势的领导斗的。但是还是有小部分员工认为:反正问题都已经发生了,还不如把问题搞大,让大家来关注,以激化矛盾的方式将劳动纠纷得以强行解决^[5]。

二、四川省高校教职工劳动纠纷的特点及解决机制调研分析

为了解四川省高校工作人员对所在学校的满意度情况,以及工作人员与高校之间的具体矛盾,在部属、省属及市属高校中选取了两所学校,做了一次问卷调查。调查对象设定为三类:大学教师、行政管理人员、工勤人员。其中,向大学教师共发放问卷80份,收回79份,有效问卷75份;向行政管理人员共发放问卷80份,收回80份,有效问卷67份;向工勤人员发放问卷80份,收回78份,有效问卷73份。

调查情况显示,目前这两所高校满意率为52.11%,这样的结果反应出高校工作人员与高校之间的关系较为乐观,但仍有部分矛盾问题出现,综合分析如下:

(一) 大学教师方面

1. 利益分配不均匀

调查显示,被调查的大学教师中,认为薪酬不合理的占53.16%,2.66%想进入更有挑战性的外企,29.33%希望进入工资更高的国企,24%等待自己创业的机会,充分反应了教师工资有待提高。

2. 人事制度不完善

被调查的大学教师中,28%对学校人事制度不满意,26.66%认为人事分配制度不完善,随着人事制度的不断改革,虽然较之过去已经大有改观,但仍有部分教师感觉到没有被重用,或者在岗位的轮换中不满意。

(二) 行政管理人员方面

1. 劳动纠纷的解决时间跨度长

调查显示,大部分行政管理人员对于劳动纠纷解决的时间较为敏感,20.89%认为学校在处理劳动纠纷的过程中不及时并且不令人满意,11.94%认为处理的时间拖得太长,结果又不令人满意。在劳动纠纷的处理过程中,矛盾双方势力往往悬殊过大,容易造成弱势群体对于学校的不满。

2. 女性产假的不公平待遇

在被调查的行政管理人员中,女性占四成左右,对于生产期间的不公平待遇,4.47%认为完全没有,

5.97%表示只有产假,并且销假之后职位、待遇都有所变动,31.34%表示只有产假,销假之后职位、工资不变。由于女性的特殊生理过程,在被雇佣时,已经容易造成一定的就业困难,进入学校工作以后,对处于妊娠期或哺乳期的员工进行职位调整,容易造成员工本人以及员工家属的强烈不满。

(三) 工勤人员方面

1. 调解机制不完善

在调查中,认为工会不能起到保护自己作用的占36.98%,24.65%认为学校的调解机制不合理。由于认为工会代表学校利益而不代表自己的利益,在发生劳动纠纷的时候,工勤人员更多选择忍气吞声或者提起法律诉讼,而不是第一时间选择工会来进行调节。

2. 劳动关系不稳定

在被调查的工勤人员中,56.71%与所在学校签订了3年以上的劳动协议。大部分工勤人员对于《劳动合同法》的不了解,导致在与学校签订劳动合同时,对于学校一些规避合同法的行为无法提前制止,以至于无法按期续约或者无法依照法律享受应有的合法权利。

三、四川省高校教职工劳动纠纷的特点及解决机制的政策性建议

(一) 防患于未然,建立劳动纠纷预防处理机制

劳动纠纷预防是指将事前的劳动纠纷事后消极处理,转变为事前应对与预防的措施,力争将劳动纠纷在萌芽状态的时候就得以消灭,从而实现我们积极预防劳动纠纷出现的目标。所以,目前我国高校应着重加强预防劳动纠纷事件发生的能力,在高校内部建立一个全方位、多层次、立体化的劳动纠纷预警管理信息系统。具体的措施如下:我们可以建立激励调解机制,尽量把劳动纠纷在基层得到解决。建立劳动纠纷调解承诺制、包干制、排名制。首先是学校的工会来制定建立劳动纠纷调解承诺制。年初将调解任务分解到每个学院的工会并签订目标责任书。其次建立劳动争议调解包干制。每个学院按照学院的规模安排仲裁员分片包干指导和参与学院的劳动纠纷调解工作。最后在年终的时候,由学校进行排名,将做得好的且达到目标的学院予以表扬,并给与一定的物质奖励。对于做的不好的和没有达到目标的学院,进行通报批评,以此来激励大家的工作积极性。这样可以有效提升学院独自处理劳动纠纷的能力。

(二) 加强沟通, 在凝聚人心中调解劳动纠纷

1. 加强学校的人本管理。学校建立激励、关怀性的组织文化可以有效预防教职工的劳动纠纷的发生发展。可效仿企业管理, 在大学开辟“教职工心理咨询服务”, 给予教职工们专业的帮助, 有助于教职工缓解心理压力, 提高身心健康水平。教职工不仅可以从网上获得心理学专家在工作压力、职业生涯规划、情绪控制等方面的帮助, 还可以通过专门的热线电话进行心理咨询。

2. 加强学院、后勤集团与学校, 学院与教职工, 后勤集团与员工的沟通交流。学院和后勤集团应该每个月定期的组织讨论会, 将工作上存在的问题拿出来供大家讨论, 以此来消除大家在工作上的消极情绪。学院工会和后勤工会应该每个月定期的向学校工会汇报工作, 加强沟通的同时, 共同掌握学校劳动关系现状、解决遇到的劳动纠纷问题。

3. 增加教职工的情绪宣泄活动。经常性的在学校内组织各个学院、后勤的教职工们进行一系列的情感宣泄的活动, 特别是对抗性相对激烈的体育活动, 比如篮球赛、足球赛等, 这样的体育活动能够很好的宣泄教职工们的消极情绪的同时, 能够增加他们彼此之间的默契和整个团队的合作精神。

(三) 加强关于劳动纠纷的法律法规学习

在我国2008年1月1日颁布的《劳动合同法》和同年5月1日实施的《劳动争议调解仲裁法》中, 都同时提到了对于劳动关系的进一步规范。这些无疑都对我国的和谐劳动关系提供了重要的法律支撑, 不仅仅是对于我们劳动者, 同时也是对于雇佣方也是一种法律上的保障。同时, 也必须重视人力资源管理, 提高人力资源管理人员的法律意识和法律水平^[6]。

(四) 高校内部管理制度得到依法建立和完善

1. 为解决加班费引发的争议, 有以下措施: 大多数劳动纠纷产生的主要原因来源于利益问题。因此高校必须在执行国家对劳动者工作时间和休假的规定前提下, 对人员定岗与安排班次。也就是说, 劳动者的工作时间每天不超过8小时, 每周不超过40小时。同时在工资制度的制定中, 必须严格执行最低工资标准, 最长支付周期不超过1个月, 加班费等工资必须严格按照法律规定支付。要求劳动者加班时, 必须与工会和职工本人协商, 且不得超过国家规定的最长加班时长; 周末加班的要支付200%的加班工资, 法定假日和延时加班的分别支付300%和150%的加班工资。若单位有特殊规定, 必须在合同

中注明; 对于特殊岗位, 单位可向劳动部门申报综合计算工时制或不定时工作制。

2. 对于劳动规章制度不完善引发的劳动纠纷, 有以下措施: 首先, 各二级单位必须制定出有效、合法、严谨的规章制度, 并公示。或者通过其他方式告知劳动者。其次, 注意保存工作中相关记录的原始材料, 以便在劳动纠纷中举证^[7]。

3. 听取职工意见, 及时完善规章制度。《劳动合同法》第四条规定: “在规章制度和重大事项实施过程中, 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。”用人单位在执行规章制度中, 要认真听取职工和工会的意见, 积极采纳职工和工会提出的合理意见。随着社会经济的发展与改革的深化, 劳动法律法规也应不断的调整、修改和变化。用人单位要及时学习国家新出台或修订的法律法规。

(五) 建立和发挥高校劳动争议多方联动调解机制

1. 寻求高校人民调解委员会的援助

《人民调解委员会组织条例》第二条规定: “在村民委员会和居民委员会的下面设人民调解委员会, 它负责调解民间纠纷, 属于群众性的组织。基层人民法院和基层人民政府指导其展开相关工作。”第十五条规定: “根据需要, 事业、企业单位可以设立人民调解委员会, 且须参照本条例执行。”调解的程序为: 首先, 在当事人自愿的情况下, 高校人民调解委员会方可开启调解程序; 其次, 在正式调解前, 人民调解员应当了解当事人的状况、调查纠纷的原委、做好准备工作。在调解时, 要让当事各方充分表达己方的意愿, 同时把不良的情绪宣泄出来。在查清事实之后, 对当事人的劝导说服工作必不可少, 人民调解员应当同当事人进行协商, 达成一致的调解协议。也可以邀请当事人信任尊重的亲朋好友参与到调解过程中来, 甚至在遇到疑难纠纷时, 还可以邀请当地司法局、法院的工作人员指导调解工作; 最后, 高校人民调解工作有可能因为调解达成协议而结束, 也可能因为调解无效而结束。对于调解达成协议的, 调解协议书经各方当事人盖章、签名, 人民调解员签名并加盖人民调解委员会印章后生效。对于调解无效的, 人民调解员应当及时告知当事人通过行政、司法等方式解决纠纷。对于调解协议, 当事人应当遵守, 为了及时了解当事人履行协议的情况, 巩固调解成果, 人民调解委员会要建立回访机制^[8]。

2. 多方调解机制应该在解决问题的过程中逐步建立, 发挥非正式组织作用

高校多方调解机制是这样一种调解机制,它主要为切实保障职工权益而设立,由学校有威望的退休职工组成,属于“非正式组织”的范畴。调解结果对劳动关系双方同样具有一定的约束力。“非正式组织”容易取得职工的信任,因为它具有一定的行政独立性,可以避免受行政干扰,做出较为公正的调解。

3. 寻求第三方调解机构的帮助

第三方是由劳动仲裁机构或者法院根据一定的议事规则或程序,通过特定的形式开展协商谈判而形成的共同参与决定、相互影响、相互促进、相互制衡的一种方式。因为大多数的教职工不信任高校内部的调解委员会,认为他们是偏向高校利益的,所以他们为了寻求自己的利益得到保护,转向社会寻求第三方的帮助,因为第三方是站在中立的角度上来判断他们与高校之间的劳动纠纷。

四、总结

高校劳动纠纷的预防和处理是一项复杂的系统工程。处理好劳动关系也是构建和谐社会的必然要求。依法建立健全劳动规章制度,加强法制教育和培训,实现劳动关系合同化,是避免和减少高校劳

动纠纷的有效途径。只有充分发挥高校劳动纠纷调解委员会的作用,才能使我国高校劳动关系健康和谐的发展。

参考文献

- [1] 于佳. 高校工会劳动争议调解工作浅析[J]. 网络财富, 2010, (10): 137-138.
- [2] 陈建有, 刘强. 对高校劳动争议问题的思考[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2006, 33(2): 186-187.
- [3] 蒋天成. 及时完善规章制度有效预防劳动纠纷[J]. 中国劳动, 2007, (11): 45-46.
- [4] 吴长征. 高校典型劳动争议分析[J]. 法制与社会, 2011, (12): 83.
- [5] 魏清琳, 陈卫东, 辛正芳. 浅论高校劳动争议调解与高校后勤社会化[J]. 中国高校后勤研究, 2001, (02): 76-77.
- [6] 陈建有, 刘强. 新时期我国高校劳动争议问题探析[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2005, (03): 82-84.
- [7] 陈林光. 浅谈高校后勤系统各类劳资纠纷的预防措施及解决途径[J]. 高校后勤研究, 2009, (2): 93-95.
- [8] 高扬. 高校人民调解机制研究[J]. 法制与社会, 2010, (36): 52-54.

Study on Characteristics of Labor Disputes in Universities in Sichuan and the Settlement Mechanism

ZHENG Yu-tao XUE Xiao-dong SHAO Jie FAN Ru-ling

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

Abstract As long as labor relations exist, there will be labor disputes. It is an objective reality for the existence of labor disputes. Even nowadays, with the high speed developing socialist market economy and the daily deepening reformation of the HR management system in universities, the labor disputes still exist with many causes, some are objective ones and some are subjective ones. Through the analysis of these causes, this paper proposes advices for the policies of resolving labor disputes in universities, which could have a practical significance for deepening-reformation of high college systems and social stabilization.

Key words universities; labor disputes; policies of resolving

编辑 张 莉