

高校工会维权工作探悉*

高长富

(吉首大学法学院,湖南吉首 416000)

摘要:分析了维权工作存在的问题,并针对问题提出了系列主张:转变维权工作思路,以源头参与为主,以事后监督为辅;以法律维权为主,以制度维权为辅;以重点维权为主,以一般维权为辅。健全维权工作机制,完善信息沟通机制;强化维权监督机制;构建领导权滥用的预防机制。以废除工会干部委任制,推行聘任制等方式改良维权工作者形象。

关键词:高校工会;维权;问题;构想

中图分类号: D412.6

文献标识码: A

文章编号: 1007-4074(2007)06-0127-04

作者简介:高长富(1965-),男,湖南龙山人,吉首大学法学院副教授。

新《工会法》第 6 条规定:“维护职工合法权益是工会的基本职责……工会必须密切联系职工,听取和反映职工的意见和要求,关心职工的生活,帮助职工解决困难,全心全意为职工服务。”因此,维护教职工合法权益是工会的宗旨,是高校工会生存和发展的必然要求。维护教职工合法权益对调动广大教职工的积极性和创造性,推动高校的改革和发展,建设和谐校园,构建和谐社会与创新型国家无疑具有十分深远的意义。然而,高校工会维权工作还有很多问题需要厘清,还有许多障碍需要剔除。

一、高校工会维权存在的障碍

(一) 高校工会维权的观念障碍

据笔者对本校 60 位专兼职工会干部的调查,

70%的兼职工会干部和 30%的专职工会工作者均存在不同程度的维权观念性障碍。主要表现为:(1)重教育,轻维权。片面强调教职工的义务,忽视教工作为权利主体的身份,对维权工作重视程度不高。致使维权工作搞形式主义的居多,进行实质维权的较少,维权工作进展缓慢。(2)重事后监督,轻源头参与。喜欢事后指点,不愿事前进言;喜欢事后挑别人错误,不愿事前献计献策。这种“事后诸葛亮”、“马后炮”的角色,降低了教职工对他们的信任指数,影响了维权工作质量。(3)重行政手段,轻法律制度。习惯于行政手段维权,不屑于法律制度维权。总以为工会是行政机构,自己是行政干部。如此身陷工会行政化误区,法律制度意识自然是十分匮乏,严重制约了维权工作效果。

* 收稿日期:2007-09-23

(二) 高校工会维权的知识障碍

在调查中能够较准确回答出“教职工合法权益范围”的不足40%，60%的人可以说基本不清楚。事实上，高校工会需要维护的教职工合法权益包括政治权(含平等权;选举权和被选举权;言论、出版、集会、结社、游行和示威的政治自由权;批评、建议、申诉、检举或控告的监督权)、人身权(含人身自由权和宗教信仰自由权与人身自由相关的名誉权、荣誉权、婚姻家庭权、住宅不受侵犯权、通信自由权和通信秘密受保护权)、经济权(含劳动权、获取劳动报酬权、休息权、退休生活保障权、物质帮助权)、精神文化权(含心理健康权、思想进步权、受教育权、进行科学研究、文学艺术创作和其他文化活动的自由权)等四个方面。这些基本的维权知识都不具备，维权显然只能停留在口头层面，而无法落在行动之中。

(三) 高校工会维权的法律障碍

法律障碍分三个方面:(1)教师职业性质不清晰。依据《教育法》中“教师的平均工资水平不低于或高于国家公务员平均工资水平”之规定，教师的定位应为准公务员。由于准公务员与公务员没有任何权威的区别性解释，一旦教师的权益被侵犯，维权工作很难找到法律支持。(2)教师权利规定不完善。譬如，规定了教师的培训权，却缺少教师进修培训自主权;规定了带薪休假权，但缺少带薪进修权。从而导致在教师休假权利被侵犯，进修期间奖金和各项福利被剥夺时，维权工作者无能为力。(3)工会责权利不明确。虽然《工会法》已经颁布，但工会的权利、义务和责任却规定得并不明确，致使工会维权的权威性不够，工作者压力偏小和积极性偏低。

(四) 高校工会维权的机制障碍

机制性障碍的具体表现是:(1)职代会制度的维权功能发挥欠佳。虽然，公办高校与“家长式”或“家族式”管理的民办高校相比，职代会制度要健全些，但职代会各项职权被虚化的现象十分严重，职代会制度的维权功能发挥并不理想。致使维权工作难上台阶。(2)不少维权机制或未构建或形同虚设。如维权监督机制、维权过错与侵权的责任追究机制，用来协调利益的平等协商机制、契约约束机制、分配共决机制以及工会民主参与机制等或者没有建立，或者只是当作摆设，严重制约了维权工作的开展。(3)已有的维权机制大多未形成制度化和规范化运作。如民主评议领导机制、与职能部门沟

通机制、与教职工联系机制等。这些机制虽已在高校普遍建立，但真正将其制度化和经常化的并不多见，实现规范化运作的更是少之又少。致使维权工作质量不高。

(五) 高校工会维权的位置障碍

虽然依据我国《工会法》的规定:工会是在党的领导下依照法律和章程独立自主开展工作的群团组织。与行政是协作的关系。但由于没有资金独立权，加之缺乏硬性指标任务，行政支持的力度十分有限。各级工会事实上被边缘化。从而，导致不少兼职工会干部丧失了维权积极性。表现在工作上安排什么干什么、不安排就不干;避难就易，只在的文体、福利等维权工作上点功夫。不少专职工会干部产生了失落感。总觉得工会连一般的职能机构都不如，矮人一等，特别是从职能部门转岗过来的干部失落感更为严重，甚至认为从此便没有了前途。于是乎，将维权工作抛在了脑后，即使是面对上级的检查，也只是做做表面文章。这样的维权工作当然不可能取得好的效果。

二、高校工会维权走出困境的构想

(一) 转变维权工作思路

1. 以源头参与为主，以事后监督为辅

源头参与的重点是做好两方面工作:(1)参与国家有关法律法规的制定。修订后的《工会法》第33条规定:“国家机关在组织起草和修改直接涉及职工利益的法律、法规、规章时，应当听取工会意见。”根据这一规定，中央和地方各级依法享有立法权的国家机关在制定和修改与职工切身利益密切相关的法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例时，应该通过各种形式，认真听取工会组织的意见，并把工会的意见作为立法的重要依据之一。高校工会应以此为契机，通过理论研究和实践，提出有价值的立法建议，促使《工会法》、《教育法》等相关法律的进一步完善和《高校工会实施工会法细则》的制定，为工会维权创造前提。(2)参与学校改革和发展计划的制定。改革和发展是推动高校全面进步的必由之路，也是更好地实现和维护教职工利益的重要途径。只有坚持改革，才能使高校的各项事业得到快速发展，才能使教职工的利益得到更好实现。要把学校改革发展计划的制定工作与维护教职工合法权益联系起来，深刻认识到学校发展计划的制定既关系到整个学校的发展，也

关系到广大教职员工的根本利益和长远利益。事后监督是源头参与的必要补充。其目的是为了下次源头参与取得更好的效果,因而,工作的重心是总结经验教训,反对打棍子、戴帽子。

2. 以法律维权为主,以制度维权为辅

在维权手段上,不少工会干部习惯于依靠行政手段维权,而忽略依靠法律和规章制度来维权。事实上,新《工会法》在“总则”第5条早已明确告诉我们:宪法和法律才是工会维权最有利的武器。因而,我们应当摒弃依靠行政手段维权的错误做法,选择依法维权。这不仅可以减少维权阻力,使教职员工的权益得到顺利实现,而且可以使维权工作者得到更多的保障。毕竟《工会法》第51条规定:“违反本法规定,对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位,进行打击报复的,由劳动行政部门责令改正、恢复原工作;造成损失的,给予赔偿。对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害,构成犯罪的,依法追究刑事责任;尚未构成犯罪的,由公安机关依照治安管理处罚条例的规定处罚”;第52条第2项指出:“工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的,由劳动行政部门责令恢复其工作,并补发被解除劳动合同期间应得的报酬,或者责令给予本人年收入二倍的赔偿”;第53条第4项确定:“无正当理由由拒绝进行平等协商的,由县级以上人民政府责令改正,依法处理”。在依法维权的主导方式下,辅以制度维权也很必要。因为制度是依法制定出来的,是将法律于具体情况的诠释。依靠学校规章制度维权,不仅与依法维权没有矛盾,而且是依法维权的一种延伸,是全面实现教职员工权益的重要辅助手段。

3. 以重点维权为主,以一般维权为辅

维权的重点:(1)对象重点。高校维权工作的重点对象是指年龄层面的青年职工和老年职工、性别层面的女性职工和经济层面的困难职工。因为这些群体在高校属弱势群体,他们的权利最容易被忽略,最容易被侵犯,他们对维权的需要远远超过一般教职工。但由于这些群体困难较多,自卑感较强,遇到困难很少有人主动告诉别人,往往是自己默默承受。所以,维权工作者要现实地将这些对象作为维权重点就必须克服作风漂浮、不深入实际、不深入群众、工会机关化、行政化、宗旨意识不牢和服务意识不强的现象。主动下到群众中去,查明这些对象的数量范围,了解他们的实际困难以及权利

受到侵犯的情况。(2)内容重点。高校维权工作的内容重点主要是经济权和精神权。经济权无论是地方还是高校,人们的关注程度都是最高的。在一定程度上来说,经济利益才是人们的根本利益。精神权是高校职工的另一个关注的重点。因为高校是一个国家高级知识分子的聚集地,高级知识分子的一大共同特点就是具有很高的精神追求。因此,工会组织积极开展一些文化娱乐活动,维护广大教职工的精神愉悦权和心理健康权是非常必要的。只有抓住了重点,再兼顾一般,我们的维权工作才会取得实质性提高。

(二) 健全维权工作机制

1. 完善信息沟通机制

具体办法是:(1)推行工会负责人集体调研制。这里的“负责人”泛指校工会主席、副主席和办公室主任、院系和各职能部门工会的正副主席。负责人集体调研是深入了解广大教职工实际情况,提高学校决策民主化和科学化的重要举措,是解决教职工实际问题的有效手段。调研的方式可实行分层次调研和邀请党政领导现场办公调研制。分层次调研制是指工会负责人对不同类型人员分别调研的制度。在层次划分上,可以依年龄划分,也可以依职称划分;可以依困难程度划分,也可以依侵权程度划分。分层次调研下又可分常规调研和重点时段调研;全方位调研和专项问题调研;一般调研和重点调研。邀请党政领导现场办公调研制是工会负责人与党政领导联合调研解决教职工实际问题的制度。但这一措施的实行必须以确有必要为前提,不能大事小事都请领导到场。(2)实行信息传递员制。信息传递员制是由校工会在各单位选择的信息员将所了解信息传递给校维权监督机构的制度。优越性在于获取信息的手段较为秘密,得到的信息较为准确。信息传递员的选择,一般从各单位职代会代表中产生。信息传递员的管理,实施定期汇报制。原则上一个月或半个月汇报一次,特殊时期除外。为了最大限度调动信息传递员积极性,予他们适当津贴是应然的,对成绩突出者给予一定奖励也是必要的。

2. 建构维权监督机制

构建强有力的维权监督机制可以从三个方面入手:(1)健全职工代表大会制。教职工代表大会制度是教职工实现民主管理和监督权的基本途径。健全这一维权基本形式的关键在于进一步落实教代会职权、规范教代会程序、建立教代会科学运行

机制、提高教代会工作效率;规范二级教代会;让教职工代表大会通过的决议、规定和条例严格执行,杜绝决议归决议,执行归执行,行政权力得不到有效制约的现象发生;以教代会为载体,继续深入地推行校务公开制度,突出公开重点,规范公开形式,提高公开化程度,充分保障教职工的知情权,增强学校改革改制的透明度,促使学校改革改制工作规范化。(2) 构筑维权监督机构。首先是在学校工会组织机构中成立维权监督委员会,由校工会副主席担任维权监督委员会主任,并从校工会中选择一位工作能力强,热心于维权监督工作的干部协调整个维权监督工作。再从二级工会的工会委员中选举产生维权监督员,由学校工会统一任命。维权监督员的监督工作由维权监督委员会领导,直接对维权监督委员会负责。(3) 完善职工信件报告督办制。信件报告制是维权监督委员会将职工反映问题的信件报告校相关党政领导,请求处理的制度。要实行“报告人员专人制”和“报告期限不过夜制”。相关党政领导接到报告后,批示时间原则上以不超过一天为宜。信件督办制是维权监督委员会督促办理职工信件的制度。对于相关领导不按时批示职工信件或不及时转交有关部门办理的行为,维权监督委员会应履行质疑和督办的权利与义务,督办不作用的应予必要处罚,督办有功的要适当予以奖励。惟有如此,才能确保职工反映的问题得到及时、公正、合理、合法处理。

3. 建立责任追究制

责任追究制包括两种:(1) 维权责任追究制。维权责任追究制是对维权主体维权不作为进行责任追究的制度。其目的是确保各项维权监督工作落实到位。适用这一制度的维权主体包括校工会正副主席、专职维权监督员、院系和各职能部门工会正副主席、院系和各职能部门维权监督员以及职代会代表和信息传递员。适用前提是“维权不作为”。处罚措施可根据“造成的后果”决定。导致严重后果的,降级、降职、撤职、开除留用察看。后果不严重的,警告、记过、记大过、转岗。(2) 侵权责任追究制。侵权责任追究制是对侵权行为实施者进行责任追究的一种制度。是维权责任追究制的必要补充。目的是防止侵权行为产生。处罚原则是比照维权过错人员从重处罚。鉴于高校侵权行为主要实施者是副科以上党政领导,而他们的法律意识、制度意识强弱,思想道德素质和领导水平高低

又直接关系到手中权力运用的质量。笔者建议:对他们侵权行为的处罚除比照维权过错人员进行从重处罚外,对那些处罚后尚未离开副科以上党政领导岗位的侵权人员辅以“领导学习日”制度。此项制度事实上是预防领导权滥用的制度,旨在提高领导水平,减少过失侵犯教职工权利的行为;提高领导思想道德素质,降低故意侵犯教职工权利的几率。学习内容包括提高领导水平的专业知识、教育法律法规、学校各项规章制度以及提高领导思想道德素质所需知识。学习时间至少一年,每月安排一天。学习方式必须是集中学习,因事因病请假未能参加学习的,必须补课。学习成果的检验,采用笔记、总结加考试的方式进行。唯有如此,侵权者和侵权行为的数量才会减少,广大教职工的权利才有保障。

三、结语

工会的地位不高,维权工作难度大,表面上是因为学校领导重视不够,教职工支持度不高,事实上问题的根源还是在工会自身。主要是因为工会干部的整体素质不高,维权工作效果不明显,既没有做到让党政领导满意,也没能实现让广大教职工满意所致。所以,做好维权工作必须先从自身建设抓起。自身建设除转变思路、完善机制外,工会干部选拔制度要改革,要推行聘任制,废除委任制,以保证工会干部质量,杜绝低素质人员进入工会队伍;工会干部的考察要创新,要注重将工作实绩与教职工的“公认度”相结合,防止表面化、公式化和概念化模式;现有工会干部的培训要加强,要多渠道、多方式、多类型、多内容展开培训。可进行工会内部培训,也可选派工会干部到劳动、人事部门等接受培训;可集中培训,也可分散培训;可校内培训,也可校外培训;可进行维权的基本知识培训,也可进行提高思想品德修养的培训。只有当我们的工会干部个个思想优良、作风顽强、敢于创新,重视群众,贴近群众,才能真正做好职工权利的第一维护人,职工困难的第一知情人、第一报告人和第一帮助人;才会主动承担起特困职工的“第一责任人”。只有当好了“第一人”,才能最大限度地维护好广大教职工的合法权益。

(英文下转第169页)

(责任编辑:彭介忠)

舞蹈教育作为特殊教育走进综合性大学,从专业设置、培养目标乃至教育思想和教学内容都应着眼于学生学习能力的培养与追求知识的整体性和广泛性的全面发展,也应考虑到舞蹈专业学生在面临市场竞争的日趋激烈的今天所面临的巨大就业压力,更应考虑到随着时代的不断向前发展,舞蹈事业亦随之迅猛地发展着,而舞蹈事业的发展是靠人的创造性的活动推进的。因此,我们应该充分利用假期课堂,为学生搭建起一座“高速桥梁”,如建立具有高校特色的舞蹈艺术团,让学生成为团队中组织策划乃至运作与表演的骨干力量,依靠综合高校在当地的 cultural 影响力,带着舞蹈精品走进企业、社区等,成为丰富民众和企事业单位业余文化生活的艺术团队。让舞蹈艺术成为学校与社会的一个有利的“黏合剂”,这不仅有利于高校本身的品牌效应的树立,更为学生搭建了一个自我展现、自我完善的大舞台,成为课堂之外的一个高效课堂。再者,大学还可以此为契机,加强与

社会的联系与融合,与企业和社会达成人才培养计划,建立就业的直通车。让企事业单位成为大学人才输出的坚强后盾。鼓励学生进入中小学暑期舞蹈课堂,将所学知识运用于实践教学,不仅能从教学实践中找到自己学习的不足,而且能积累教学经验,为就业打下坚实的基础。总之,学校在强调高、精、准的优才教育的同时还应把握舞蹈行业的市场化的特殊规律和属性,找准自己的定位而不迷失方向。

四、结语

综上所述,假期课堂不仅是一种值得探讨的教学方式,更是舞蹈专业教学研究的需要。只有课堂教学与假期课堂教学的同步改革,假期课堂的目的才能得以实现,学生的实践能力和创新精神才能得以充分发挥。

(责任编辑:粟世来)

Holiday Teaching Outline for Dancing Major Students

LI Lei, OU Kai

(College of Art and Design, Nanchang University, Nanchang, Jiangxi 330031, China)

Abstract: Staring from dancing education reform, this paper proposes that holiday teaching is necessary and it is closely related with regular teaching. The instruction of holiday dancing teaching should focus on practice, which not only refers to physical practice, but also mental ones and the organizational ability to intrigue the learning interests of students. The author holds that the holiday teaching period should be divided into three phases of acting, creating and teaching. Through the combination of holiday teaching and regular teaching and by applying multiple teaching methods, students, teachers, and the society can really communicate and interact with each other.

Key words: holiday teaching; dancing education; practical teaching; experiencing curricula

(上接第 130 页)

An Exploration into College Union's Role in Safeguarding Legal Right

GAO Chang-fu

(College of Law, Jishou University, Jishou, Hunan 416000, China)

Abstract: This paper analyzes the problems in safeguarding legal right and raises series of suggestions, i. e. to change the way of thinking, to emphasize key safeguarding, to perfect working mechanism, to strengthen supervising mechanism, and to adopt a system of employment instead of commission.

Key words: college union; safeguard legal right; problems; compose