

人事制度转型背景下高校工会维权职能分析

谭华霖, 田稟炜

(北京航空航天大学 法学院, 北京 100191)

摘要:在人事制度转型背景下,高校劳动人事法律关系呈现多层次、多元化特点,体现了由身份到契约的转化。与高校劳动人事关系主体和利益分化相对应,高校劳动人事纠纷的日益激增、复杂。这些劳动人事纠纷的解决,亟待高校工会维权职能的进一步发挥。加强高校工会的维权职能,需要进一步完善高校事业单位法人治理结构,重塑高校工会的独立性,赋予高校工会直接诉权,建立完善的劳动人事调解协调机制。

关键词:人事制度转型;高校工会;维权职能;直接诉权

中图分类号:D922.5

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2011)03-0050-07

在人事制度转型背景下,高校劳动人事法律关系朝着多元化方向不断发展,由此产生的劳动人事争议也呈现出多样化的特点。在这些纠纷解决中,与高校相比,高校教职工明显处于弱势地位,这需要充分发挥高校工会监督高校、维护高校教职工权益的职能。加强高校工会的维权职能,对于进一步深化高校人事制度改革,构建高校和谐的用人环境,具有重要的现实意义。

一、从身份到契约:高校人事制度转型

(一)高校人事制度改革与进程

20世纪90年代中期始,高校教师人事制度的问题日益突显,主要体现在以下方面:首先,计划经济时代所确立的人员管理体制,缺乏有效的人员流转退出机制,使得我国高校的教师队伍一直处于半封闭状态,导致高校师资人满为患;其次,分配机制僵化,不能实现有效激励。教职工与高校之间所存在的是一种人身属性的关系,一旦受聘成为高校教师,就意味着取得了终身的教席位置;对于职称、职务,也是只存在“升”,而不存在“降”的问题,使得部分教职工教学科研积极性不高,不利于整个高校教职工队伍水平的提高。因此,为了使得高校的人事管理体制既适应社会主义经济体制的要求,又符合高等教育的发展规律,高校人事制度亟需改变。^[1]

正是在上述背景下,教育部1999年9月15日颁布的《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》(教人[1999]16号)开启了高校人事制度改革的步伐。改革重点主要在以下几个方面:第一,改革用人制度,推行高等学校教师聘任制和全员聘用合同制,全面推行教师聘任制、职员聘任制和行政管理职务聘任制,由“身份管理”转向“岗位管理”;第二,改革分配制度,探索强化岗位、以岗定薪、按劳取酬的工资分配制度,真正建立体现高校特点的具有激励功能的工资分配机制;第三,落实高校内部管理自主权,建立人才流动保障和服务体系,构建高校教职工合理流动机制。

随后中组部、原人事部、教育部于2000年发布了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》(人发[2000]59号),进一步明确了深化高等学校人事制度改革的目标,强调通过积极推进高等学校机构编制改

革,规范高等学校内部组织结构;坚持党管干部原则,改进高等学校领导人员管理办法;全面推行聘用制,建立符合高等学校办学规律的用人制度;加大分配制度改革的力度,健全高等学校的分配激励机制;妥善安置未聘人员,形成人才合理流动的机制。

2010年国家召开全国教育工作会议,强调必须始终坚持把教育摆在优先发展的位置,出台了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》,进一步提出了高校人事制度改革的方向,包括构建人员分类体系、推行多元化合同管理、完善编制管理办法、创新教师遴选机制、深化教育职员改革、积极稳妥推进绩效工资制度、健全绩效评价机制、建立流转推出机制。

在以上规范性文件的指引下,近年来,我国高校,无论在人事制度改革的总体思路上,还是在具体的实施过程中都已经有了明显的进展和重要突破。国内高校多数已进行了以聘任制为核心的用人制度改革和内部分配体制改革,新的用人机制和分配体制在高校已逐步形成,以人事分配制度改革为重点的内部管理体系正在高校内部逐步深化。

总而言之,高校人事制度改革是一项系统工程,是在我国经济体制转轨、社会变革转型的时代大背景下进行的,具有明显的转型特点,可以归结为几个方面:第一,人员管理方式的转型:逐步实现人事管理由身份管理向岗位聘任的转型,由行政任用关系向平等协商的聘用关系转型;第二,用人法律关系的转型:高校内部成员与高校之间的法律关系由过去单一的人事关系向包括事业编制、人事代理、项目聘用、劳务聘用多元化法律关系的转型;第三,分配制度的转型:分配关系由职务岗位工资分配逐渐向绩效导向的激励分配制度转型;第四,社会保障制度的转型:高校教职工社会保障逐渐从单位主管向社会承担的转型;第五,纠纷解决方式转型:从过去的主要依靠内部行政处理到多元化纠纷解决方式的转型。

(二)高校用人法律关系多元化现状

高校人事制度改革突破了传统的计划体制束缚,高校的用人关系呈现多层次、多元化特点,体现了由身份到契约的转化。高校过去仅存的高校与教职工之间的人身依附关系,现在发展为各种各样不同的法律关系。从类型化角度,可对高校用人法律关系做如下划分:

首先,事业编制内教职工与学校之间的人事关系。随着改革的深入,高校逐步通过全员聘用方式,将这部分人事关系改变为教职工与学校之间签订岗位聘用的合同关系,从而将其纳入到合同管理之下。教师通过与学校签订聘用合同,确定岗位职责、工作任务目标、聘用期限、工资福利待遇等问题。使得高校人事管理由教师与学校的身份管理转向契约管理,由国家用人转向单位用人。

其次,非事业编制的劳动者通过签订劳动合同与学校建立的劳动关系。这种劳动关系一般为临时性岗位,如保洁、保安等;也包括教辅和管理岗位等,前者如实验工程人员,后者如学校机关管理人员。从法律关系角度来看,这部分人员与学校建立了劳动关系,他们与学校发生的争议属于劳动争议。

再次,通过劳务合同以及劳务派遣形式服务高校的劳动者与高校之间的劳务关系。主要包括短期讲学、离退休人员返聘等形式的劳务用工。此类人员因劳务提供而与高校发生纠纷,往往适用民事法律来进行调整。由于这类人员并没有与学校订立劳动合同,很大一部分也并非高校工会会员,因而当其与高校发生争议时,如何妥善解决以及协调与劳务派遣公司之间的关系需要引起重视。

最后,部分校办企业员工与高校之间形成的人事劳动双重法律关系。虽然按照公司法的规定,校办企业与高校属于不同的法律实体,但是实际上,由于高校与校办企业之间实际上的控制与被控制关系,校办企业特别是资产控股公司以及后勤类公司,在很大程度上依然直接服务学校各项工作,部分人员存在双重身份,属于事业编制,按照企业化标准进行管理,退休后仍然执事业待遇。^[2]

(三)高校劳动、人事争议类型化分析

转型时期,伴随着高校人事制度改革的深入,与高校劳动人事关系主体和利益分化相对应的,是高校因用人引起的各种纠纷的激增及复杂化,表现在高校劳动(聘用)合同的签订、履行、终止等人力资源管理全流

程。引起纠纷增加的原因是多方面的,既有市场化改革推进,新旧体制转变本身的矛盾带来的冲突,也有新旧体制转换中观念认知上的落差所引起的;还包括政策、法律不完善而引起的各种劳动人事纠纷。总结起来,高校与其各类人员发生的纠纷主要有以下几类:

第一,因劳动、人事关系的建立而引起的争议。通常是双方对是否已经建立了劳动或人事关系,以及何时建立存在的争议。

第二,因劳动、人事关系的存续及劳动合同的履行所发生的争议。主要包括对合同期限、所聘岗位职责要求、岗位工作条件等主要合同条款理解上的争议,双方是否依约履行的争议,以及教职工参加国内外培训、深造后因相关服务期限所产生的争议等。

第三,因内部管理以及工资福利方面引起的争议。主要包括高校内部具体人事管理行为,如考核、奖励、处分等引发的争议,或因工资报酬、休假、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等引发的争议,以及员工进出的档案关系等人事政策待遇方面发生的争议。

第四,因劳动、人事关系终止所引起的争议。主要包括人事或劳动关系是否终止以及何时终止所引发的争议,以及因合同变更、解除、终止等合同效力方面的争议。^[3]

总之,通过对于高校人事制度转型的分析中我们可以看出,随着以聘用制度为核心的人事制度改革的全面实施和逐步推进,高等学校的用人关系呈现出多元化的发展趋势。劳动争议和劳动纠纷也呈现不断上升态势,特别是对于那些非在编人员,高校与这些职工之间产生的争议占了高校人事劳动争议的很大一部分。这些对高校工会组织的维权职能提出了新的挑战。因此,在正视当下工会相关职能所存在的问题以及不足的基础上,对其进行再定位,是事关高校和谐用工环境能否实现的关键。

二、规范与不足:高校工会职能法律规范分析

(一)工会法视角下高校工会的社团法人地位

高校工会社团法人地位的确立是维护高校职工的合法劳动权利、充分发挥高校工会维权职能的首要前提。我国《工会法》从立法上明确了工会的社团法人法律地位。根据《工会法》和《民法通则》的相关规定,中华全国总工会、地方总工会、产业工会一经建立即取得法人资格;基层工会组织取得法人资格则需要经一定的程序。此外,依据最高人民法院《关于产业工会、基层工会是否具备社团法人资格和工会经费集中户可否冻结划拨问题的批复》(法复1997第6号),“基层工会只要符合民法通则、工会法和《中国工会章程》规定的条件,报上一级工会批准成立,即具有社团法人资格。”也就是说一般情况下,高校工会经过批准登记,即能获得社团法人资格。

高校工会具有法人资格,依法享有权利能力及行为能力,可以独立地开展民事活动,承担自己的行为所造成的法律责任。这是高校工会能够代表教职工,独立进行维权活动的前提。此外,高校工会属于社团法人,而社团法人属于私法人。其私法人的性质使其免于公法人容易受到公权力限制的缺点,也使其免于来自国家、政府、企业或其他组织与个人的干涉,能够保持其独立的地位,以实现其维护职工根本利益的基本职责。并且其私法人的地位也使得它与高校处于平等的地位上,因此由它代表教职工与高校进行集体谈判以及集体合同的签订等,具有中立性。^[4]

当然,上述所讨论的是高校工会的社团法人地位得到肯定的一种法律应然状态;而在实然层面,高校工会的独立性依然受到挑战,这主要体现在以下几个方面:

首先,高校工会的经费并不独立。虽然工会法明确规定了工会资金的来源,但是实际上很多高校工会的正常运转依然部分依靠高校行政拨款。经费不独立,是高校工会独立法人地位发挥的主要障碍之一。

其次,高校工会的行政化倾向严重。在面对高校工会应该对教职工负责还是对校领导负责的问题上,高

校工会习惯于向后者负责。即它更习惯于根据领导以及上级的布置,而不是根据教职员工的意愿以及利益来展开工作。

再次,高校工会中党政机关介入的现象严重。高校工会组织实际上既受本校党组织领导,又受上级工会领导,以本校党组织领导为主。因此,高校工会依附于学校党政部门,从干部配备,到经费等一系列事项上缺乏自主权利,对于会员权益维护工作的开展不利。

因此,要想发挥好工会的维权职能,确保在高校劳动人事法律关系不断复杂化多样化的今天,能够确实保护好教职员工的合法权益,首先要注意的就是重塑高校工会地位的独立性。

(二)劳动法视角下高校工会的维权职能

1. 协商、签约职权

工会的协商职权主要反映在《劳动合同法》的第4条与第6条。第4条赋予了工会在用人单位规章制度和重大事项的制定、修改或者决定以及实施过程中的协商权;第6条则赋予其与用人单位建立集体协商机制的职权。具体到高校当中,则是要保证教职工能够通过工会、教代会等形式参与到高校的相关规章制度和重大事项的决策中去,确保教职工的合法权益得到保护,意见获得尊重,并且保证能确实地发挥工会代表职工进行集体协商的职能。

工会的签约职权,则体现在《劳动合同法》的第51条到54条。实际上,《劳动法》以及《劳动合同法》都肯定了工会作为社会团体法人代表职工进行集体合同的签订的权利。具体到高校当中,则更应当注意发挥好工会签订集体合同的权利。因为如前所述,往往需要和高校签订集体合同的,都是一些外来的从事基层劳动的劳动者。他们相对于学校的教师而言,处于更加弱势的地位。因此,只有通过工会的代表,才能够增加他们与学校谈判的筹码,使其权利获得更加周全的保护。^[5]

2. 监督职权

高校工会的监督职权,在其整个维权职能中起着举足轻重的作用。因为只有保证了高校工会的监督职权,才能保证高校与职工间的劳动合同的履行等其他各项行为符合法律的要求,也能够在实质意义上发挥好它的维权职能。而现行《劳动合同法》对于工会的监督权规定的比较少。主要体现在《劳动合同法》第43条,以及第78条的规定上。其中第43条赋予了工会异议权,可与《劳动法》第30条结合起来理解。而第78条则直接赋予了工会对于用人单位违法行为的监督权。

但是,正如前所述,由于高校工会的种种特殊性,例如行政化倾向等问题,其工会的监督职权需要更进一步的完善;而《劳动合同法》关于工会监督权的规定仅仅停留在用人单位需听取工会意见或向工会说明这几点上,这也是远远不够的。

3. 有限诉权

高校工会的诉权实际上是其监督职权的一个延伸,主要体现在《劳动合同法》第56条的规定中。因为诉权对于工会的监督职权影响甚大,而目前我们所采取的有限诉权实际上限制了高校工会监督职能的发挥,下文将对此进行详细分析。

(三)高校工会有限诉权对其监督职能的限制

如前所述,我国《劳动合同法》关于工会诉权的规定主要体现在该法56条,即“用人单位违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。”据此,只有在履行集体合同发生争议的情况下,工会才能直接申请仲裁及提起诉讼来保护劳动者的合法权利。这实际上限制了工会的监督权的行使,使得对劳动者的合法权益的维护大打折扣。

由于没有直接诉权的规定,只有在高校违反集体合同的时候,高校工会才能够直接起诉。而与高校签订集体合同的劳动者只是高校众多劳动者之一,对于非集体合同教职工的保护则陷入一种被动的境遇。虽然

也可以通过实行工会的异议权或者对劳动者的诉讼予以支持和帮助等方式来维护他们的合法权益,但是相对于直接赋予诉权来说,这些帮助都不够彻底。并且由于高校的特殊性,教职工等并不像公司的员工一样会由于对公司的不满意可以选择用脚投票,高校的人才流动受制于事业编制及人事档案的限制并不能做到来去自由。这样由教职工自身出面与高校进行诉讼,不仅力量对比悬殊,即使胜诉也会使未来工作陷入尴尬。而若是赋予高校的工会以直接诉权,在高校违反《劳动合同法》等相关劳动法规的时候,赋予工会可以在授权或不经授权的情况下,直接向法院提请诉讼。这样不仅能够加强高校工会的监督职能,从理论上而言还有以下几点好处:首先,能够改变劳动者与用人单位能力不对等的局面,使得劳动者与用人单位处于相对平等的地位;其次,能够节约高校劳动者的诉讼成本,使他们能够更加用心地投入到教学等相关事项当中;再次,工会具有直接诉权还能够一定程度上提高争议处理效率。因为相对劳动者提起诉讼前必须经过劳动仲裁程序而言,在工会争取得到直接诉权之后,当事人可视情况而直接提起诉讼,减少了纠纷解决成本。

总之,目前我国工会在诉权方面受到的限制,不利于监督权的发挥。而在高校行政化倾向严重的情况下,这种缺陷就显得更加明显。当下,我国全国总工会也在积极争取,在《工会法》进行修改的时候,赋予工会以直接诉权。

三、传统与超越:转型时期工会维权职能再定位

那么,在高校的劳动人事关系的转型的背景下,如何结合当下的形势,对高校工会的维权职能进行再定位,加强其对于劳动者的维权职能建设呢?这里,我们有以下几方面的建议:

(一)事业单位法人治理结构改革

由于历史原因,我国高校等事业单位还保留着行政化的组织架构,这种行政化倾向一定程度上阻碍着工会维权职能的发挥。因此,要想从根本上摆正工会的位置,对工会进行再定位,首先要做到的就是高校去行政化。^[6]

我国《国家中长期人才发展规划纲要 2010-2020》中对此问题提出了建设性意见。在改进人才管理方式这一节中,它指出其主要任务就是分类推进事业单位人事制度改革,要克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向,取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。

所谓法人治理结构,广义而言,泛指一切法人的组织架构模式。从狭义层面而言,主要指公司法人的组织架构,即公司法人内部股东、董事、监事以及经理层之间的权利分配关系,它是公司制度的核心。其中,股东所掌有的主要是对公司的最终所有权;董事掌握的是决策权,监事发挥监督作用,而经理则是经营者、执行者。合理的公司法人治理结构有利于利益相关的各方主体权利制衡,做到互相牵制。高校法人治理结构的建立,其实质就是要构建起权力相互制衡的机制,使得高校管理层、工会、教代会等能够各司其职,以提高组织体的工作效率。这是在高校劳动人事关系多元化发展,劳动人事争议激增的今天,充分发挥工会维权职能的重要前提。在角色发挥上,高校管理层可以相当于公司治理结构中董事会,而工会可以充当监事会的角色。这样,通过赋予工会独立于管理层的权利,才有利于其维权职能的发挥。^[7]

(二)重塑高校工会独立性

高校去行政化是从外部为工会能够独立地运作,为不以上级领导意志而开展工作提供条件。但是从内部而言,高校工会由于自身的特点,还应该从以下几个角度着手,来重塑其独立性。具体而言,有以下几方面的措施。

首先,尊重高校工会的社团法人地位。作为社团法人,高校工会能够独立地依照自己的意志进行活动,并且承担自己行为的相应后果。高校工会负责人应当积极地根据相关法律法规的规定,进行注册登记,进一

步确认其社团法人地位。

其次,改革高校工会领导的产生方式。这一点主要是针对前述高校工会党政机关介入的现象严重而言的。因为高校工会的领导干部在工会的维权职能发挥过程中起到举足轻重的作用。因此,只有保证该领导干部是由会员民主推选出来的,是众多的会员之一,才能保证他们为教职工办事。因此,对于高校工会的领导干部,应该改变过去的直接任命,或者直接由学校的党政干部担任的方式,而应该采取民主投票的方式。

最后,保证高校工会经费的独立来源。高校工会是否能够保持真正意义上的独立,很大程度上还决定于其是否能够拥有固定的独立的经济来源。因为若经济上不能独立,依靠于学校的拨款,那么在开展相关活动,发挥维权职能时,就必然受到学校的限制。因此,要使得高校工会有效地开展集体谈判等维权活动,工会必须有自己稳定而独立的经费来源。

(三)进一步发挥高校工会的监督职能

首先,应该在立法上赋予工会以直接诉权。从前面的论述中我们可以得知,高校工会的有限诉权,严重阻碍了其维权职能的发挥。因为高校劳动人事关系的多元化,存在着区别于集体合同的多种劳动合同。而若是只有当集体合同的履行发生争议时,工会才能直接对高校提起诉讼,这显然不利于其他劳动合同主体的保护。特别是当出现教职工因薪酬等问题与学校发生争议时,由于教职工以后仍然要在该高校工作,这就会造成教职工维权的尴尬境地。而若是赋予工会以直接诉权,高校工会就能够在发现高校有违反劳动合同或者相关法律的情况下,无论是否有劳动者的授权,都能够对高校提起诉讼。这样一来,高校工会就能够做到主动地、自觉地维护高校劳动者的相关权利。

其次,要做到源头维护,建立起事前监督机制。这里所谓的源头维护,首先是指高校工会应当发挥自己的角色,参与到人事制度改革方案的制定中来。通过这个过程,能够监督高校管理方对于改革的力度,充分反映广大教职工的意见和合理要求,从源头上维护教职工的合法权益。

再次,高校工会要监督组织加强教代会建设,使得高校教职工也能够通过教代会参与到对于学校领导干部的监督中来。^[8]高校工会作为高校教职工利益的代表者和维护者,作为教代会的常设工作机构,在组织教职工参与学校民主管理过程中具有特殊地位和领军的作用。^[9]

总之,我国现有法律关于工会的监督权的规定甚少,不足以应对高校中复杂的劳动人事关系。我们可以借鉴公司法中监事会的相关权利,建立起一套完整的机制,赋予高校工会在事前、事中、以及事后处理过程中完整的监督权。

(四)确立工会主导下的劳动人事争议调解协调机制

我国《工会法》明确指出了工会参加企业的劳动争议调解工作的作用,但是却没有提到像高校这样的事业单位的工会在劳动争议调解工作中的作用。而我国《劳动法》规定:“劳动争议发生后,当事人应首先采用调解的方式解决。用人单位内设立的劳动争议调解委员会,由职工代表、用人单位代表和工会代表组成,并由工会代表担任调解委员会主任。”也就是说在高校这样的事业单位中,也可以采用调解委员会的方式,把劳动纠纷化解在萌芽状态。^[10]具体来说,我们对建立高校的劳动人事争议调解协调机制,有以下两点建议:

第一,明确调解委员会的组成。首先,是高校调解委员会的主导部门问题。关于这一问题,主要有两个观点。一是由高校的人事主管部门来主导,二则是由高校的工会主导。对于第一种观点,我们应当看到,现存高校中存在的劳动人事争议有很大一部分都是直接针对人事部门的,由其来担任主导部门,缺乏客观性。并且,即使争议是并非直接针对人事部门。而人事部门作为学校行政主管机关的一部分,难以从学校这个主体中独立出去,没有独立的地位,自然也不可能做到以教职工的合法利益为准则。从这个角度而言,高校的人事争议调解委员会应该以高校工会为主导。其次,以工会为主导并不是说只有工会来进行调解。可以按照《劳动法》及《劳动争议调解仲裁法》的规定,由教职工代表、以及学校代表组成劳动人事争议调解委员会,工会代表任调解委员会主任,教职工代表由工会成员担任或由教代会推举产生,校方代表则由学校法定代表

人指定。通过这种方式建立起以工会为主导、多方参与的劳动人事调解协调机制。

第二,明确劳动争议调解的对象。学校的劳动者既有在编教师,也有非在编的各种项目聘用人员,以及建立非劳动关系的劳务提供者。一般而言,外聘人员和以农民工为主构成的非在编人员体系是支撑学校后勤和产业的主力军。但是由于种种因素的限制,他们的权利保护并没有像编制内教职工一样得到高校工会的有效保护。而这些作为弱势群体的非在编人员,往往是高校劳动关系中最容易发生争议的一环。所以,在建立高校的劳动人事争议协调机制的过程中,应当明确把这些非在编人员纳入劳动争议调解的对象当中。只有这样,才能真正发挥好工会主导的各方参与的劳动人事争议调解协调机制的作用。

参考文献:

- [1]贺春华. 高校人事制度改革浅论[J]. 北京理工大学学报:社会科学版, 2004(2):42.
- [2]陈建荣,刘哲,虞英. 论工会在改制型高校人事制度改革过程中发挥作用的渠道[J]. 湖北经济学院学报:人文社会科学版, 2007(3):185.
- [3]王高明,李敏,陈雪芳. 高校劳动人事争议问题研究和改革设想[EB/OL]. [2011-03-02]. http://zeu.zjedu.org/info_qk.php?id=590.
- [4]高凌霄. 建立适应集体合同制度的工会独立性保障机制[J]. 东北农业大学学报:社会科学版, 2008(8):63.
- [5]薛宁. 《劳动合同法》中工会的职权分析[J]. 西南政法大学学报, 2007(12):10.
- [6]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(2):5.
- [7]白晓明. 构建科学高效的法人治理的内部运行机制[J]. 大众商务, 2009(18):228.
- [8]杨慧中. 论高校人事制度改革中工会的维权作用[J]. 河南商业高等专科学校学报, 2004(3):90.
- [9]王德广,郭穗. 新时期高校工会维权现状与维权策略研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2008(1):65.
- [10]张永康,罗慧,朱强. 关于高校工会参与劳动人事争议调解的思考[J]. 中国教工, 2004(12):30.

Analysis of the Rights-Protection Function of Universities' Labor Union under the Background of the Personnel System Transformation

TAN Hualin, TIAN Bingwei

(Law School, Beihang University, Beijing 100191, China)

Abstract: Under the background of the personnel system transformation, the labor and legal system of universities now presents a multi-level, diversified characteristic, indicating the transformation from identity to contract. Corresponding to the split between subjects and interests of the labor and legal system, complicated labor disputes of universities are on the rise, which urgently needs the labor unions to fulfill their right-protection function. Therefore, the structure of university's corporate governance needs further perfecting and the independence of the labor union needs reshaping, with labor unions having the right of direct appeal to establish a better personnel mediation and coordination system.

Key words: personnel system transformation; labor union of universities; function of rights protection; right of direct appeal

(责任编辑:董兴佩)