

用《劳动合同法》规范高校外聘教师管理

周 婷^{1,2}

(1. 中国地质大学(北京)地学院,北京 100083;2. 湖南工程学院 经济管理学院,湖南 湘潭 411104)

[摘要]高校人事制度改革后,外聘教师管理仍有待进一步完善。文章在肯定高校外聘教师工作取得一定成绩的同时,指出了许多高校在外聘教师管理过程中出现的问题。高校与外聘教师之间签订的合同属于劳动合同,对外聘教师的管理应该在《劳动合同法》及相关劳动法律法规的指导下进行规范。这样可以促进学校自主用人,维护学校和外聘教师双方的合法权益。

[关键词]外聘教师;聘用合同;《劳动合同法》

[中图分类号] D922.52 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2010)01-0098-03

近来,武汉大学陷入舆论漩涡,起因是武大终止了与病危在床的张在元教授的聘用合同。这一事件经媒体炒作后,众人议论纷纷,有人同情教授,也有人替武大喊冤。面对“薄情寡义”、“没有人情味”等骂名,2009年11月17日,武大在官网上发布《校人事部负责人就张在元有关情况答记者问》,解释张在元是外聘的非全职教师,“每年在学校工作时间不少于120天”,并不享受医保等福利。“原来,张在元只是一个‘高级打工教授’”,有评论说。

调查显示,“打工教授”张在元并非个例。高校急剧扩张后,纷纷引进“外来人才”,兼职教授出现,他们与高校各取所需,形成“候鸟教授”现象。按武大人事部的解释,全日制聘用的,医疗保障基本由学校承担,非全日制聘用的专家,则根据合同约定,不由学校承担医疗等社会福利,由其全职单位承担。在社会热议的背后,张在元事件至少已暴露出高校人事制度改革后,新型人事制度缺乏相应社会保障,特别是对外聘教师的管理仍有待进一步完善。

《中华人民共和国高等教育法》(1998年8月通过)第四十八条规定:“高等学校实行教师聘任制。教师经评定具备任职条件的,由高等学校按照教师职务的职责、条件和任期聘任。”许多高校在人事制度改革后,打破了人事上传统的组织界限,从其它高校、企业、科研等单位引入在某专业领域或某方面具有特殊才能的优秀人才,并以灵活多样的工作方式担任本校非专职教师。这种外聘教师制度对发展我国高等教育和科学研究起到了积极作用。然而,许多高校外聘的短期非全日制服务的专家在服务期间的社会保障往往不由高校承担。如武汉大学与张在元签订的聘用合同明确规定,张在元每年在学校工作时间不少于120天,既非在编在岗全职教师,亦不享受校内职工住房及公费医疗等福利。同时,学校在合同中明确约定:薪酬中已经包含了医疗保险等费用。据了解,类似的情况在很多高校都存在。新型人事制度缺乏相应社会保障,在这方面还存在着政策的空白点,使得“编制”仍是高校教师流动时非常在意的一个“待遇”。按武大人事部的解释,全日制聘用的,医疗保障基本由学校承担,非全日制聘用的专家,则根据合同约定,不由学校承担医疗等社会福利,由其全职单位承担。这使得我们不由得思考这样一个问题:多元化引进人才之余,高校外聘教师的管理是否已成为亟待解决的难题?

一、高校外聘教师管理中存在的问题

由于许多历史原因,我国高校的人事制度及人事管

理工作一直受事业单位编制和人员身份的制约。学校招聘从事教学、科研、管理、后勤保障等项工作的各类人员,均受限于上级人事管理机关下达的人员编制数。在上世纪70年代到80年代末,各校人事部门为满足学校发展的需要,开始录用部分高素质教学、科研编外人员。经过高校扩招和合并两个发展阶段,特别是后勤引入社会化机制以来,这支编外人员队伍迅速扩张。尤其是在后勤保障单位中,不少“临时工”已经熬成了“长期固定工”。^[1]但这些人员的“外来”和“临时”身份仍然未改变。不可否认,这些高校的编外受聘人员对保障当时各校的教学和学科建设,实现学校跨越式发展,发挥了可靠的人力资源支撑作用。这种积极作用主要体现在:首先,高校达成了弥补编制人员数量缺口和劳动用工低成本运行的目标,保证了学校教学、科研、产业、师生生活服务等方面工作的正常开展;其次,外聘人员在辛勤工作中,与其他身份的教职员工团结拼搏,为高校的发展做出了不可磨灭的贡献;再次,高校由此缓解了当地一部分的社会就业压力;最后,外聘人员有了一个较稳定的工作岗位,解决了温饱问题,这对高校保持和谐、平安、文明的校园秩序和良好的学习、工作、生活、人际环境,均产生了良好的互动效应。总之,学校得益,社会得安,教工得利。在肯定高校外聘教师工作取得一定成绩的同时,我们不得不指出许多高校在外聘教师管理过程中出现的问题。本文将这些问题归纳如下:

1. 聘用合同及管理缺失。

某些高校未做好与外聘教师间的协商工作,甚至未签订书面聘用合同,造成劳动合同管理的缺失。在高校教师聘用制下,为规范双方的权利义务,往往需要以签订书面合同的形式来明确双方的权利与义务,形式上主体之间是平等的,但实质上并不平等,受聘教师面对高校的确处于弱势,原因如下:首先,双方的实力差别很大,且两者间力量的差异会影响到意思表达和权利的救济,受聘教师往往不可能与高校处于一种平等协商的地位。由于我国的养老、失业、医疗等社会保障体系还不太完善,教师在与学校签订合同的时候存在后顾之忧,即使对聘用合同的条款有意见,一般也只好委屈接受。其次,聘用合同的条款往往已预先拟订,属于格式合同。格式合同的使用人通常从自己的目的、利益角度出发,制定和使用格式合同,而作为合同的相对人,受聘教师基本上没有平等协商的机会。再次,聘用合同的权利义务不对等。从聘用合同的条款来看,许多高校的聘用合同一般大多数条款规定的是受聘教师的义务,而关于高校的义务规定很

[收稿日期] 2010-01-20

[基金项目] 湖南省教育科学“十一五”规划课题(编号:JK08CJC002);湖南工程学院2009年教学改革研究项目

[作者简介] 周婷(1979-),女,湖南桃江人,博士生,讲师,研究方向:经济法及产业经济学。

少看到,更多体现为学校的权利多一些,以至于受聘教师的一些权利得不到有效的保障。最后,在聘用合同中,高校对受聘教师还具有管理的权利,往往存在以“权”代合同的问题。高校严格按照合同管理教师,学校与教师个人的关系不仅仅是以合同约定的受法律保护的契约关系。高校在业务、职称评定、科研、奖励等方面对教师进行管理,甚至对达不到管理目标要求的教师进行处罚和解聘。^[2]

2. 高校对外聘教师管理适用的法律法规尚不明晰,增加了高校人事管理工作的复杂程度。

由于实行管理的适用法规问题未得到解决,在很多情况下,一些高校只能依据校情因地制宜地处理,从而导致了问题的积压。例如,就武汉大学与张在元教授签订的聘用合同来看,合同中约定由张在元教授自己去缴纳医疗保险等强制社保事项,而我国《劳动法》中明确规定用人单位和劳动者必须参加社会保险,缴纳社会保险费。另外,按《劳动合同法》规定,用人单位必须按国家劳动部门规定,为本单位外聘员工缴纳社会保险费,但对《劳动合同法》实施前的外聘人员在校工作年限的社保费如何缴纳,法律并未规定。尽管《劳动合同法》第六十九条规定:“从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同”,但是由于国家医疗保险是不能享受双份的,因此究竟哪家单位必须为武大张教授这样的非全日制劳动者上各种保险,至今法律尚无明文规定。

3. 对外聘教师培养和激励约束不够。

目前,高校对外聘教师存在“重使用、轻培养”甚至是“只使用、不培养”的状态。这是因为在高校的师资培养计划中,只有固定教师才纳入培养计划,而外聘教师没有被纳入其中。外聘教师的使用是在高校引入竞争机制,实行“优胜劣汰”的,所以从长远来看,对这部分教师列入师资培训的整体规划中,对他们进行有计划、有重点的培养,不仅有利于外聘教师的稳定和发展,而且对于高等教育师资队伍整体素质的提高都有非常重要的意义。另外,由于外聘教师的待遇除了按上课课时或完成临时的工作任务而发给相应的课时津贴或工资外,其他的很多福利待遇如医疗保险、养老保险、失业保险或住房公积金等都无法享受,而在其受聘期间的教学效果、教学质量等各个方面也缺乏多层次、多角度的考核。这种激励与约束的双重弱化,使得外聘教师在实际工作中缺乏自我完善、自我管理 and 自我发展的动力和压力,保证了高质量的课堂教学效果。大多数外聘教师在高校中的人际交往、价值取向、群体归属、情感依从以及对管理制度的理解等各个方面,都很难与正在聘任的高校固定教师主流相融合,他们在心理上、情感上往往处于茫然的状态,自身的行为与要求往往游离于固定教师之外。

二、以《劳动合同法》规范高校外聘教师管理

《劳动合同法》第96条规定:“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。”该条规定明确了作为事业单位的高校与外聘教师之间签订的合同属于劳动合同。《劳动法》第16条也明确规定:“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。”从法学原理看,劳动合同应该是适用于高校全体职工的一种法律制度。高校外聘教师是一种以聘用合同为纽带的双向选择的用人方式,目的在于提高教师队伍整体素质、增强高校活力。外聘教师的聘用合同是作为劳动者的外聘教师作为用人单位的高校之间建立聘用关系,明确双方权利义务的劳动合同。对外聘教师的管理,特别是聘用合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为在《劳动合同法》及相关劳动法律法规的指导下进行规范,可以促进学校自主

用人,维护学校和外聘教师双方的合法权益。

1. 依据《劳动合同法》及相关劳动法律法规签订聘用合同。

在高校与外聘教师的聘用关系中,高校是用人单位,外聘教师是劳动者,两者之间的聘用关系实质上就是劳动关系。因此,应该在聘用合同的前言部分开宗明义说明外聘教师聘用合同的签订、履行以《劳动合同法》等相关劳动法律法规为依据,把外聘教师聘用关系纳入到《劳动合同法》及相关劳动法律法规对社会全体劳动者平等保护、协调的范围内。

2. 在聘用合同权利义务确定方面,应侧重保护教师的合法权益。

目前,高校外聘教师的聘用合同没有统一,条款各式各样。从着重保护教师弱者权益出发,要着重突出外聘教师的权利,侧重保护外聘教师的合法权益。教师的辛勤付出和劳动是教育事业得以发展的基石,聘用关系的和谐稳定是保证学校正常教学秩序、培养出高质量人才的前提。根据高等学校的职能和外聘教师所承担的教学、科研工作,在聘用关系中,学校与外聘教师有共同的利益,也有管理和被管理的特征,是一对既统一又对立的矛盾共同体。在切实维护正常教学秩序、保证教学质量的前提下,聘用合同在内容上应侧重于维护处于弱势一方的外聘教师的合法权益,淡化强制性色彩,以实现外聘教师和学校之间力量与利益的平衡,创造和谐的校园环境。

3. 明确规定社会保险的条款,保障外聘教师的基本生存权利。

依法参加社会保险和缴纳社会保险费,是用人单位和劳动者的法定义务。高校实施教师聘任制的前提和基础是建立与健全社会保障制度,并在某种程度上强化对外聘教师弱者的保障。要妥善解决好外聘教师的失业、养老、医疗等社会问题,这样才能为教师聘任制的推进奠定坚实的基础。在聘用合同中明确规定有关社会保险的条款,可以强化高校和外聘教师的社会保险权利义务意识,对减轻高校负担、减少受聘教师的后顾之忧都有着积极意义。鉴于社会保险具有一定的强制性,在规范非全日制外聘教师的社会保险缴费方面,对用人单位和非全日制外聘教师应采取必要的制约措施,如对个人缴费实行由用人单位代扣代缴,并由开户银行配合操作的办法。同时,要加强对非全日制外聘教师社会保险缴费的监察工作,引导和督促用人单位和非全日制外聘教师依法履行各自承担的责任和义务。

4. 合理约定聘用期限,严格高校解聘教师的程序。

《劳动合同法》第十二条规定劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同,并且规定用人单位和劳动者双方协商一致,可以订立以上三种类型中的任何类型劳动合同。签订外聘教师聘用合同时,可以参照上述规定,根据外聘教师的意愿和不同表现合理约定聘用期限以稳定外聘教师队伍。高校解聘教师的条件,应严格按照劳动合同法规定的情形来行使。当然,两者协商一致也可以解除聘任合同。从法理上说,程序法制是实体法制实现的基本保障,程序规范的设定要遵循公开、公平、公正和效益的法治原则。高校内部的聘任合同也必须贯彻和体现法治精神,当合同制定的规则对当事人的权利义务有不利影响时,应当规定相应的程序,保障当事人有充分的被告知情权、知情权、申辩权和申诉权。

5. 完善外聘教师权利救济机制,明确约定参照劳动争议的处理程序解决聘用合同纠纷。

救济是一种纠正或减轻性权利,这种权利在可能的范围内会矫正由法律关系中他方当事人违反法的义务行为造成的后果。立法的重心和基本出发点应当是保

(下转第104页)

(录)音(像)设备,发展到拥有日益高档的计算机、功能多样的多媒体、先进的通讯设备和发达的信息网络系统等。图书馆传统的服务手段和方式,正逐步被各种现代化设备和技术所取代。大量的现代化、自动化技术设备、设施的配置和使用,不仅满足了学校教学科研的需要,而且为服务于区域经济建设提供了良好的技术设备条件。

(四)技术资源服务

高校图书馆为企业提供服务,是适应社会主义市场经济的需要,也是强化其社会职能的需要。企业为了生存与发展,需要不断地改进与开发新产品,以满足市场需求。因而及时了解和掌握有关产品的新技术、新动态,对企业来说是至关重要的。高校图书馆具有丰富的文献信息资源、网络信息资源和先进的检索技术,完全有条件为企业提供有关产品样本、专利文献、科技报告、数据手册等各种技术资料以及行业之间的竞争信息,其次,协助企业培训商业情报人员。

(五)员工培训服务

企业要想更好地生存与发展,必须不断提高员工的综合素质。对于企业员工来说,图书馆是索取文化

知识、提高自身综合素质的最好场所。因此,高校图书馆为企业定期举办讲座,培训员工,对技术人员进行创新意识的培训,改善他们的知识结构,教会他们利用检索工具和检索方法,特别是网络技术,获取全、准、新的科技情报能力,让他们参加多种形式的科技交流活动,使他们集思广益,拓宽思路,掌握先进的生产科研方法。筛选出更好的信息源,并使用针对性强且质量高的数据库,制定高效率的检索策略,以便及时获得所需知识和信息,总之,高校图书馆应充分发挥文献信息资源的优势,不断更新观念,把文献信息资源开发利用工作向更深层次发展,为本区域经济建设服务。

[参考文献]

- [1] 杨湖. 地方高校图书馆与区域经济发展[J]. 科技情报开发与经济, 2005, (3): 76
- [2] 常杰. 浅析高校图书馆建设与区域经济发展[J]. 期货市场, 2008, (3): 59
- [3] 李骥. 地方高校图书馆与区域经济发展[J]. 忠州学院学报, 2004, (1): 93

[责任编辑:陶爱新]

Local university library and the regional economic development

ZHANG Guo - fang

(Library, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: University Library have an important role in the development of regional economic. Library should utilize its advantages, as the ample information resources, the high speed of getting information and the strong ability of handling information to establish a regional information graphic center making the University Library as the center, to achieve resource sharing. We can offer literature resource, equipment resource, and technical resource human resource services to enterprises, and cultivate persons to promote regional economic development finally.

Key words: university library; regional economic; information resource

(上接第99页)

障权利,因此,对权利的确认和保护是法律调整社会关系的根本宗旨。整个法律制度中设立的各种法律责任制度实则为各种权利的保障和救济制度,如果没有这种救济,法律上的权利就会成为一纸空文。在教师聘用合同的履行过程中,发生纠纷应如何解决一直是个疑难问题。依据2003年最高人民法院颁布的《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》(法释[2003]13号)规定,事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。随着《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的施行,我国劳动争议的调解、仲裁的法律体系已建立起来,劳动争议解决机制也逐步完善。聘用合同

争议的特点完全符合劳动争议的特点,因此,在教师聘用合同中应该明确约定发生纠纷时,参照劳动争议的处理程序解决。这样可以降低教师的维权成本,有利于公正及时地解决聘用合同争议。

[参考文献]

- [1] 徐建国,周伟,陈筱秋,等. 论《劳动合同法》与高校和谐工环境的构建[J]. 理论月刊, 2009, (1): 117.
- [2] 尹珊珊. 相对弱者:高校教师聘任制下教师地位的界说[J]. 沧桑, 2009, (4): 204 - 205.

[责任编辑:陶爱新]

Apply labor contract law to management of university teachers recruited from outside

——Speaking from Zhang Zaiyuan event in Wuhan university

ZHOU Ping

(1. China University of Geosciences (Beijing), Beijing 100083, China; 2. Hunan Institute of Engineering, Xiangtan 411104, China)

Abstract: Recently, termination of the employment contract between Wuhan University and seriously ill Professor Zhang Zaiyuan was publicized in the media and aroused hot discussion. This event exposed that the management of teachers recruited from outside has yet to be further improved after the reform of university personnel system. Affirming the fact that university teachers recruited from outside definitely made certain achievements, this paper indicates the problems in the management of teachers recruited from outside in many universities. The contracts between universities and teachers recruited from outside are labor contracts and the management of teachers recruited from outside should be normalized under the guidance of Labor Contract Law and relevant labor laws and regulations. This can promote independent employment of universities, maintain the legitimate rights and interests of universities and teachers recruited from outside.

Key words: teachers recruited from outside; employment contract; labor contract law