

我国高校教师劳动关系的历史脉络、现实问题与理应进路

张金丹

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

摘要:高校教师劳动关系是基于知识生产、学术劳动,体现一定的权利与义务,在高校与教师之间形成的法律、经济和社会关系的总和。新中国成立以来,我国高校教师劳动关系主要经历了事业编制时期、职称管理时期、聘用任命时期与多元用工时期,分别呈现集权化、自主化、契约化、复杂化的阶段性特征。当前,我国高校教师劳动关系面临三重现实困境,即高校教师法律制度不完善引发法律关系问题、经济制度不完善激化经济关系矛盾以及管理制度不完善导致社会关系不融洽。这些现实问题主要表现在高校教师法律权利不明确、法律地位失衡、经济收入差距较大、职业归属感缺乏等方面。新时代我国高校教师劳动关系需要构建以劳动法为内核的法律关系、以公平有效为准则的经济关系、以人本和谐为原则的社会关系,从而推动新时代高校教师劳动关系和谐发展。

关键词:高校教师;劳动关系;职称管理;多元用工;职业归属感;公平有效

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)05-0052-08

基金项目:牡丹江师范学院科研项目“高等教育目的导向的多元质量评价研究”(QN2020010),项目负责人:张衷平。

作者简介:张金丹,厦门大学教育研究院博士研究生。

2018年,《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》明确指出:“教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。”^[1]在“百年未有之大变局”的大背景下,和谐的高校教师劳动关系能激发教师的学术创造力,促进高等教育强国的建设与发展。但是由于高校教师聘任制、教师流动、工资收入分配、工作压力、过度劳动等问题,导致高校教师聘期考核通过率过低、离职纠纷争议、教师集体跳槽。高校教师司法救济案件数量呈不断上升趋势^[2]。高校教师劳动关系冲突,是我国高等学校高质量发展与僵化的教师人事管理制度之间矛盾冲突的必然结果。因此,本文主要聚焦于高校与教师之间的劳动关系,探讨高校教师劳动关系的内涵,通过梳理新中国成立以来高校教师劳动关系的历史发展脉络,探究高校教师劳动关系面

临的现实问题,进而探索高校教师劳动关系的理应进路。

一、高校教师劳动关系的普遍性与特殊性

目前,国内外研究者对高校教师劳动关系的本质内涵进行了初步研究。有研究者指出,高校行政人员构成了劳动关系中的管理方主体,而学术人员则构成了高校劳动者的主体^[3]。也有研究指出,教师聘任制下教师与高校之间劳动关系市场化的特征日益凸显^[4]。高校劳动关系是指高校教职工与学校之间在教学、科研管理及整个劳动服务过程中所发生的关系^[5],具有人事代理、劳务派遣、返聘、外聘等多种形式^[6]。还有研究指出,在高校劳动关系转型期,高校教师劳动关系具有多种形态^[7],表现为契约性、从属性以及冲突与合作等特征^[8]。既有

研究大致将高校教师劳动关系分为身份隶属、平等契约、隶属与契约混合等类型。这些观点丰富了高校教师劳动关系理论体系,但视角单一,尚未厘清高校教师劳动关系的本质内涵。高校教师劳动关系既涉及劳动关系,又以高校与教师为特定主体,因此既具有一般劳动关系的普遍性,又具有自身的特殊性。

(一)高校教师劳动关系的普遍性

从高校教师劳动关系的普遍性来看,高校教师劳动关系具有劳动关系的一般性特征。马克思认为劳动过程的简单要素是有目的的活动或劳动本身、劳动对象和劳动资料^[9]。有研究者认为,在整个法律、经济与社会系统中,劳动关系属于三者的“交叉”^[10],即劳动关系分为法律关系、经济关系、社会关系三个维度。结合两者的观点,高校教师劳动关系的普遍性是指高校与教师围绕人事制度与劳动内容构成的较为稳定的法律、经济、社会关系。其中:法律关系是指经过法律认可的高校与教师之间的权利义务关系;经济关系是指高校与教师之间形成的劳动与物质报酬交换关系;社会关系是指高校与教师之间的“情感联系”。高校教师劳动关系具有主体平等、劳动隶属、合作与冲突兼容等劳动关系的典型特征与共性。

(二)高校教师劳动关系的特殊性

高校与教师作为高校教师劳动关系的主体,其特质决定了高校教师劳动关系区别于一般的劳动关系,具有自身独有的劳动关系特征。高校教师劳动关系是指高校与教师围绕教学、科研、社会服务、文化传承等学术劳动而形成的包含保险福利、岗位安排等高校人事制度与教师学术生产活动的关系,具有学术性、文化性、职业性、知识性等特征。高校教师劳动关系的特殊性主要表现在以下两个方面。

一是高校教师地位特殊。高校教师属于高层次人才,成为一名高校教师往往需要通过“本—硕—博”的学科规训与筛选,接受长达十几年的系统教育,并接受不同高校用人单位的多轮人才选拔。同时,高校教师通过高深知识生产活动来体现社会价值^[11]。这一特征决定高校教师是具有高深知识与学术能力的专业劳动者。二是高校教师职责特殊。2018年全国人大常委会修正出台的《中华人民共和国高

等教育法》规定:“高等教育的任务是培养高级专门人才,发展科学技术文化。”^[12]因此,区别于中小学教师,高校教师所置身的教育层次与其知识储备决定了高校教师是传授知识、人才培养、科学研究、文化传播与创新的劳动主体。

结合高校教师劳动关系的普遍性与特殊性,笔者认为:高校教师劳动关系是基于知识生产、学术劳动,体现一定的权利与义务,在高校与教师之间形成的法律、经济和社会关系的总和。基于此,本文主要围绕法律关系、经济关系、社会关系,从高校、教师、市场等层面探讨高校教师劳动关系的历史、现实与未来。

二、历史脉络:高校教师劳动关系的阶段特征

高校人事制度作为深嵌于高校教师劳动关系中的重要一环,直接关系到每个高校教师的根本利益。新中国成立以来,我国高校教师劳动关系主要经历了事业编制时期、职称管理时期、聘用任命时期与多元用工时期。在不同的历史时期,高校教师劳动关系伴随着高校人事制度改革呈现不同的时代特征。在此需要特别说明,“文化大革命”十年基本中断了高等学校的教学活动,高校教师劳动关系受到极大冲击,故1966年至1976年这段特殊时期的高校教师劳动关系不在本文研究之列。

(一)事业编制时期:集权化的高校教师劳动关系(1949—1965年)

中华人民共和国成立伊始,就设立了政务院及其所属单位机构编制审查委员会。1950年3月,经政务院批准,我国成立了全国编制委员会,于是,事业单位编制作为高校人事管理制度拉开了序幕^[13]。之后,政府通过一系列政策夯实了制度根基,初步建立了高校教师人事管理制度。1949年至1966年期间,我国高校教师劳动关系呈现“国家包揽”的行政管理特色,主要体现在以下三个方面。

一是体现在法律关系上。1958年,《中共中央、国务院关于教育工作的指示》强调“一切教育行政机关和一切学校,应受党委领导”^[14]。国家政策主导着高等教育管理体制^[15]，“党政主导”是高校教师劳动关系的“底色”。二是体现在经济关系上。在编制管理时期,教师工资

受到政府控制^[16]。高校教师薪酬的标准、等级、金额、差别、调整等受各级国家机构的严格管控。三是体现在社会关系上。1955年,国务院颁布《国务院关于处理国家机关工作人员辞职、退休时计算工作年限的暂行规定》。1961年,中共中央批准试行《中华人民共和国教育部直属高等学校暂行工作条例(草案)》。这一系列政策的出台,使得高校教师的工时休假、入编考核、治校权限等由国家统一规定。教师与高校的社会关系主要表现为教师对政府的高度依赖。高校教师的政治地位、学术地位、教学工作、荣誉声望等均由政府掌控,其自我身份认同、同事情感关系、学科专业发展等具有强烈的行政组织依附性。

不可否认,事业编制作为特定历史时期的产物,是一种极具向心力的、稳定的高校人事制度。建国初期政府作为事业编制的掌舵者,在推动教师队伍建设、提升高校核心竞争力等方面发挥了重要作用,但是其包揽一切的做法在一定程度上与学术自由、大学自治的精神形成了现实悖论。布鲁贝克认为,“自治是高深学问的最悠长的传统之一”^[17]。就高校而言,政府统一管理编制的环节多、时间长,难以满足高校用人之急、用人之需,高校在选人、用人方面缺乏自主性,受事业编制管理的诸多钳制。同时,编制的捆绑使高校的人才选择权不断缩小,使高校形成与“教授治校”相悖的相对封闭的组织结构。教师在事业编制管理下,为避免因流动丧失编制身份,往往选择长期就职于同一所高校。教师的知识和能力是否达到高校发展要求、是否能确保教师终身学习与职业发展符合高校改革走向等问题的答案是未知的。在事业编制实施过程中,即使教师不符合要求,高校也不能轻易解雇教师。去个性化的管理制度不利于高校学术发展。就教师而言,事业编制管理不仅弱化了教师与教师工会合法的治校权,而且在学术劳动力市场设置了一道人为的隐形制度“围墙”。高校教师无法选择适合自身专业发展的用人单位。高校教师的自主择业权、自由流动权受制于编制管理,阻碍了高校与教师之间和谐劳动关系的构建。

(二)职称管理时期:自主化的高校教师劳动关系(1977—1985年)

随着社会主义市场经济的发展,高校与教师自主意识不断增强。1978年,国务院批转教育部《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,决定恢复原有教授、副教授、讲师、助教的职称。一年后,《人民日报》刊登了《给高等学校一点自主权》,首次提出“给高校自主权”^[18]。以此为契机,高校逐步掌握自主权,实行以职称管理为核心的人事制度改革。高校教师劳动关系在改革过程中表现出自主化的特点,主要体现在以下三个方面。

一是体现在法律关系上。1985年5月,《中共中央关于教育体制改革的决定》出台,首次以政策的形式承认高校自主权,确定高校对教师进行奖励惩罚、工时安排等自主权。在政策的支持下,高校可以较为自主地进行教师职称评审、考核。二是体现在经济关系上。1985年8月,国家教育委员会制定《高等学校教职工工资制度改革实施方案》,进一步推动我国高校教师分类薪酬制度改革,要求实行以职务工资为主要内容的高校教师结构工资制^[19]。政府不再是高校教师资源配置的绝对主导者,高校教师薪酬分配、科研经费使用等权力部分回归高校。三是体现在社会关系上。1980年7月,教育部出台《全国重点高等学校接受进修教师工作暂行办法》。1985年1月,教育部与中国教育工会全国委员会联合发布《高等学校教职工代表大会暂行条例》。这些政策进一步助推了高校教师教学、科研、社会服务权利的持续扩大,使高校教师的主人翁精神得到了充分体现,促进了高校教师自我身份认同、同事情感关系、学科专业发展等。

虽然这一时期的高校管理淡化了行政手段,高校教师职称评审渐趋市场化^[20],但是职称管理制度存在三个方面的问题。一是容易导致高校教师薪酬待遇与劳动付出无法实现“等价交换”,部分教师产生学术劳动倦怠等问题。二是不利于学术良性竞争。事业编制形成了“能进不能出”“能上不能下”的高校教师职业发展桎梏,使高职称的教师“下不去”,低职称的教师“上不来”。在职称管理时期,职称几乎代表着有形的工资、津贴、住房、教研经费

和无形的地位、社会声誉。这易使低职称教师滋生投机心理,在职称晋升之路上会选择“熬”至高职称。三是导致高校与教师之间地位的不平等。在以职称管理为主要聘用模式的人事安排中,教师服从性地接受年度考核,高校与教师是一种事实上的“纵向关系”^[21],不利于高校教师劳动关系的平衡。

(三)聘用任命时期:契约化的高校教师劳动关系(1986—1998年)

1986年,中央职称改革工作领导小组转发国家教育委员会《高等学校教师职务试行条例》等文件,要求试行高校教师聘任制或任命制,探索高校教师人事管理的改革方向。由此,高校教师劳动关系进入聘用任命时期,逐渐呈现契约化的特征,主要体现在以下三个方面。

一是体现在法律关系上。1998年,《中华人民共和国高等教育法》出台。高校与教师能够以劳动合同作为教师进行学术劳动的合法依据,而教师聘任制则从“行政合同”向“劳动合同”转变。劳动合同逐渐成为教师人力资源合理配置的重要手段和协调高校教师劳动关系的基础。二是体现在经济关系上。1998年出台的《中华人民共和国高等教育法》明确指出高等学校可按照国家有关规定,调整津贴及工资分配,从而实现了高校教师的工资薪酬由高校与教师经过平等协商确定,并在聘任合同上加以明确。三是体现在社会关系上。高校与教师可根据双方自由意志与对话博弈形成相对完备的合同契约,以合同契约的形式来维系高校与教师之间的情感互动、心理契约。

在聘用任命时期,高校教师通过契约赋能掌握流动权,成为拥有职业话语权的自由人,而高校则通过明确的合同约定与教师缔结劳动契约,建立了“突出岗位、严格考核、按绩聘任、优绩优酬”的新机制。但是,聘用任命制度却存在两个方面的问题,阻碍了高校教师劳动关系的和谐发展。一是聘用任命制存在制度和观念上的误区。在聘用任命制的实施中,教师一旦“评聘上职务”,就可实现“职务的长期拥有”。这导致聘用任命制成为了“翻版”的终身聘用制,进一步诱发高校教师岗位意识淡薄、学术懈怠等问题。二是高校教师聘任制打破了教师职位的终身制,要求教师竞争上岗,

而教师学术晋升的压力也随之增大^[22],导致高校教师片面追求量化的科研绩效、论文数量,忽视教学工作,不利于高校筛选人才。

(四)多元用工时期:复杂化的高校教师劳动关系(1999年至今)

1999年,中央编办、教育部、财政部制定了《普通高等学校编制管理规程(草案)》,之后各省市纷纷响应号召,出台地方性高校编制管理规定。同年,《教育部关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》出台,提出“推行高等学校教师聘任制和全员聘用合同制。积极引入竞争机制,破除专业技术职务和干部职务终身制”^[23]。由于事业编制的地位受到“返聘”“劳动派遣”等多元用工形式的影响而被“撼动”,高校教师劳动关系出现复杂化的趋势。这一趋势主要体现在三个方面。

一是体现在法律关系上。我国于1994年和2007年分别出台《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法规,逐步完善劳动法。通过政策法规的认可,不少高校推行全员聘用、劳务派遣、人事代理等多种合法聘用方式,如:2003年,北京大学实行聘任制和分级流动制,将教师岗位分为教学科研岗位和专任教学岗位;2013年,清华大学对教师聘任实行“预聘”与“长聘”相结合的制度。二是体现在经济关系上。2006年,人事部和财政部联合发布《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》,强调依据岗位绩效建立分级分类管理的分配制度。高校与教师之间形成了业绩津贴、以岗定薪、优劳优酬、科研启动基金等多种分配方式^[24],如:2011年,四川大学采用“项目制助理”新机制,实行协议工资制,做到薪酬标准完全同等;2018年,南京航空航天大学明确指出要切实推进绩效工资(津贴)改革,构建激励性薪酬体系。三是体现在社会关系上。2017年,教育部发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,提出“高校自主制订本校教师职称评审办法和操作规程”^[25]。由于政策的放宽与用人方式的多元化,不同等级、不同岗位高校教师的社会关系也呈现出不同的特征,加剧了高校教师内部的分化。高校“多种用工”催生了和谐度、平衡度、稳定度迥异的社会关系。多种用工方式实

施双向选择。多种用工方式赋予了高校和教师自主选择权利,高校能够根据院校发展选择聘任教师,而教师也可以自主择业。因此,高校教师劳动关系不断趋于平等化。虽然,高校教师劳动关系不断趋于平等化,但是,在多种用工模式下,高校教师劳动关系也面临着系列亟待解决的现实问题。

三、现实问题:高校教师劳动关系面临的三重困境

改革既不可能一蹴而就,也不可能一劳永逸。旧的制度刚被冲破,还存有制度惯性和影响余波,而新的多元用工制度尚未形成完善的体系,未实现制度间的合理衔接。在多元用工时期,高校人事管理正经历改革阵痛,高校教师劳动关系也面临着三重现实问题。

(一)法律制度不完善引发法律关系问题

多种用工形式推动高校教师与行政级别挂钩的固化角色解绑,高校教师职业符号不再贴上官方认证的终身标签。但目前关于高校与教师的法律制度尚不完善。

1. 高校管理权力不明确

2011年,《中共中央 国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》指出“事业单位承担高等教育、非营利医疗等公益服务,可部分由市场配置资源的,划入公益二类”^[26],这表明高校属于公益二类事业单位。2018年,全国人大常委会第二次修正了《中华人民共和国高等教育法》,其中第31条规定了高校的法人地位,明确高校在民事活动中依法享有民事权利。由此可见,高校具有行政主体、行政相对人和民事主体等多重法律属性。但是在管理教师时高校行使的是什么权力以及对不同编制的教师(编制教师、非编制教师)行使的权力是否不同等问题未得到法律的清晰回答。就教师编制而言,在同一高校,有计划经济时代的“政府编制”,有面向市场办学的“高校编制”等类型。这些教师是否具有同样的法律地位?在多种用工时期,我国高校教师既不属于公务员也不属于纯粹的雇员^[27],其法律身份被置于尴尬模糊境地。同时,高校教师法律救济等合法权利受到笼统的法律制度的遮蔽^[28]。在司法实践中,高校教师劳动争议因法官意志、法律

惯例等采用不同的法条。

2. 高校与教师法律地位失衡

高校教师聘任制是指教师与高校通过双向选择,按照《中华人民共和国合同法》的基本规则,在平等自愿的前提下签订聘用合同的一种制度。从劳动合同的要求来看,高校教师聘用合同双方当事人应当是公民与法人之间的横向关系,然而现实情况仍然是一种事实上的纵向法律关系,即作为管理者的高等学校与教师是一种管理与被管理的关系。高校同时拥有管理者、聘任者的双重身份,处于领导、命令、主导的地位,因此在实践中很难将自己摆在与教师平等的地位。而教师基于就业竞争压力和再就业的困难,往往不可能与高校处于平等协商的地位,而是处于一种被领导、服从、被动的地位。两者间地位的差异会影响到意志的表达和权利的救济。在聘任过程中,高校拥有信息与人力资本优势。教师聘用合同条款等内容基本依学校的意志而定。

(二)经济制度不完善激化经济关系矛盾

高校教师的经济收入主要来自职称、教学工时、科研成果、研究课题等。相较于要求同等教育背景的职业,高校教师的收入处于低位。国家许诺的“强保障”是吸引人才进入高校教师岗位为高等教育付出劳动的重要诱因。但是在多元用工模式下,稳定性保障的丧失使得教师迫切希望经济效益的提高,这与高校的学术纯粹性有所冲突,易引发劳动关系矛盾的激化。这主要体现在以下方面。

一方面,就综合实力较弱的高校而言,本校教师的学术发展、物质需求往往被相对匮乏的资源、财力压制,一旦其他高校抛出橄榄枝,“跳槽”将成为本校教师的可能选择。部分高校甚至会因为学科带头人的流失而导致整个学科的“坍塌”。在这个过程中,高校不愿放手,教师不愿留下,两者利益不断拉扯,经济矛盾逐渐白热化。这一问题在中西部高校更为突出。

另一方面,就劳务派遣、聘用合同制教师而言,他们大多是青年教师,背负着职业发展、安家立业、子女教育等重担,在工具性评价手段的驱使下,付出更多隐性的劳动时间、承受更大的劳动强度。而薪酬待遇、晋升机会等学

术资源是有限的,高校“多轨用工”造成教师待遇极不平等,令同工不同酬、同工不同权的编外教师心生不满,导致教师之间的经济利益不平衡。我国不同职称教师的基本工资、岗位津贴、福利待遇等差距不断拉大,这在一定程度上影响高校教师的薪酬满意度,使他们不再关注本职工作,而是用消极的态度来对待学术工作。

(三)管理制度不完善导致社会关系不融洽

如今,新的制度仍在探索过程中,高校人事管理中存在新旧制度交替、晋升考核功利化、流动无序化、教师过度劳动等问题,影响高校教师和谐社会关系的构建。

对高校而言,人事管理面临多重难题。其一,多元用工形式会加快学术劳动力市场新陈代谢的速度,但学术成果的创造、人才培养等是长时期的,教师难以在有限的聘期内达成高校的人才期望,难以助推高校教育竞争力的迅速提升。其二,多元用工形式带来的高成本加大了高校财政压力。这势必会造成高校更加注重教师“短平快”的学术产出而忽视其生活需求和职业发展等。工作量计件式考核会造成高校教师的情感投入被无视,导致教师产生“未充分就业感”^[29]。高校制度供给与教师实际需要存在偏差,阻碍了双方社会关系的和谐发展。其三,在高校教师多元用工的实践中,高校人事管理需要面对“如何管理不同用工形式的高校教师”“如何处理不同用工形式教师之间的矛盾”“如何根据办学宗旨与学科特色合理配置教师资源”等难题,而管理方案的“失配”则极易导致高校教师社会关系冲突。

对教师而言,职业发展面临诸多困惑。其一,多元用工方式导致高校教师缺乏职业归属感。米德(Mead)认为“自我的发展过程是‘自我’与‘客我’之间的不断互动过程”^[30]。多元用工形式意味着部分高校教师从体制内跳脱到体制外,高校教师难免产生对身份认同的追问,出现传统身份(“单位人”)与新型身份(“自由人”)之间的挣扎。其二,多元用工方式导致高校教师产生职业不安感和不公平感。在多元用工模式下,高校教师难免产生一系列疑问:以前工资收入按照国家的标准发放,而现在要靠学校获得资源,工资收入会不会有保障?以前是按编制管理,由国家负责退休金,

“社保系数”高,但在多元用工模式下,生活保障标准会不会降低?高校制定不同的薪酬标准、聘任方式、岗位安排的依据是什么?诸如此类的疑问会不断引发高校教师的职业担忧。有调查发现,高校教师呈中度职业倦怠,且职业倦怠的发生率偏高^[31]。

青年教师的职业焦虑最为明显。高校多元用工人力制度改革是一道艰难的“分水岭”,将改革的刀锋对准青年教师这批“非既得利益者”,而传统观念对“体制内”的潜在认同则使得“编制外”的青年教师呈现出一种“低声望、弱融入”的状态。同时,在契约合同制下,高校对教师的职称晋升和续聘设置了一系列高标准、数字化的考核指标。KPI(关键绩效指标)考核方式成为现今高校人事制度改革的主流趋势。不少青年教师心理和身体状态欠佳,且伴有慢性疾病^[32],学术志趣、高深知识不再是高校教师寻求精神价值的主要支撑,在计量逻辑下,学术成果被简化为一种可量化、可换算的绩效指标。高校教师的工作内容都被折算成数字化的工分并贴上绩效标签。在学术压力传导链最后一环的青年教师变成了压力的最大承担者。在象牙塔里的大学教师正在不断地透支自己的身体健康与学术热情。

四、理应进路:构建和谐的高校教师劳动关系

多种用工形式引发了人力资源管理方式变革。如果缺乏对高校教师劳动关系的及时调整,就容易陷入政策形式大于意义的窘境,甚至可能偏离改革初衷。因此,高校教师法律法规、福利报酬、学术环境等方面需要作出及时调整,以便与劳动关系形成同频共振的新格局。从高校教师劳动关系的现实问题出发,在多元用工模式下构建公平、和谐的高校教师劳动关系应注重以下方面。

(一)构建以劳动法为内核的法律关系

首先,明确高校在行政与民事之间的权力边界。高校与教师的法定权利是高校进行科学管理的必要保证,因此应明确适合高校人事管理的法人概念,明确高校教师作为民事主体的法律身份和民事权利。同时,加快对高校教师“新型劳动者”角色转换的法律支持,使高校

教师的“适格劳动者”身份得到法律的认可。其次,承认多种合法劳动关系。在合乎法规、遵守市场秩序、促进学术劳动生产力的前提下,根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》出台相关教育法规或补充条款,为进一步深化高校人事制度改革、改善教师劳动关系提供可靠的法律保障。为了保障教师聘任制的顺利推行,保障教师的合法权益,一方面要明确高校教师聘任关系的劳动合同关系性质,将其纳入劳动法调整的范围;另一方面要及时修订《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国民事诉讼法》,将教师聘任争议列入民事诉讼范围,出台相关规定,对人事争议案件的管辖与受理进行规范,通过司法途径解决教师聘任纠纷。最后,完善法律救济。面对高校与教师矛盾不断加剧的趋势,完善法律救济迫在眉睫。以劳动仲裁制度和司法监督机制为外部支撑,以规范校内管理制度、发挥工会维权作用为内部推力,将人事管理与劳动仲裁制度紧密结合,扩展高校教师的维权途径,推动高校与教师法律关系呈现“定位明确、关系合法、救济顺畅”的新型法律关系。

(二)建立以公平等价为准则的经济关系

首先,公平提高教师薪酬。在多元用工模式下,高等学校工资和公共福利政策的持续调整对教师职业身份认同具有显著影响。与高校教师培养时间、劳动付出、学术成果相匹配的工资增长能缓解高校教师的职业焦虑。高校结合量化指标(职称头衔)与非量化指标(学生评教),发挥高校教师应有的自律作用,科学合理地分配,促进良性竞争,通过具有竞争力的薪酬体系消除高校教师职业稳定性失去后产生的震荡与不安定感。其次,公平分配学术资源。知识具有巨大的市场潜力,充分发挥不同学科的价值,鼓励教师与产业合作,多渠道地获取、更新学术资源。针对不同类型的高校教师采取不同的经济措施,完善高校教师基本养老、基本医疗、失业、工伤等社会保险政策,逐步建立起保障方式多层次、管理服务社会化的社会保险体系,妥善处理、平稳过渡、合理衔接各类教师福利待遇。在如今的学术劳动力市场竞争机制下,高校应转变人力资源管理理念,促进人才公平竞争,同时建立激励约束机制,防

止无序流动、不合理跳槽等投机行为。而高校教师也需要在遵守契约精神的基础上积极寻找发展机遇,增强竞争意识,促进自身学术资本的不断升值,从而提高工资议价能力。

(三)创建以人本和谐为原则的社会关系

首先,增强教师职业归属感。通过“长聘制”以及“预聘”与“长聘”相结合的制度稳定教师队伍,促进制度融合,避免高校教师在频繁的工作变动中产生情感消耗、弱化组织认同,消除高校教师对新制度的心理恐慌。同时,依靠媒体适度宣传高校教师的重要性,营造崇尚科学、自由民主、尊重人才的社会环境和学术氛围,引导教师增强对学术组织的归属感和认同感。其次,促进教师职业平等。构建“程序公平、实质公平”的人事管理体系,利用工会团体的力量,加强各类教师之间的平等交流与合作。高校需要在教育目标、发展规划、学科建设、人才培养的矛盾与张力中改革完善现有的人事制度,平衡不同教师的利益诉求与学术资源分配,既避免恶性竞争造成学术劳动力市场紊乱,又不断激发教师的学术活力。最后,了解契约双方对彼此的期待。高校通过教师反馈、教师工会协商等方式,实时掌握不同类型高校教师的劳动、生活、心理状态,疏导不良情绪。教师明确高校的学术目标与职业期许,秉承契约精神,促进教师与高校间的价值共享与情感联系,使高校教师的个人职业发展方向贴合高校发展的价值目标。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2023-05-09]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [2] 张金丹,覃红霞.“脱编”背景下高校教师司法救济的现状、问题及原因探究——基于160起民事诉讼案件的分析[J]. 复旦教育论坛,2022(1):41-47.
- [3] 江永众. 高校行政化的劳动关系学分析[J]. 现代教育管理,2012(11):47-51.
- [4] 周光礼,彭静雯. 从身份授予到契约管理——我国公立高校教师劳动制度变迁的法律透视[J]. 高等教育研究,2007(10):37-42.
- [5] 张媛. 我国高校劳动关系管理法治化研究[D]. 南京:南京师范大学,2018.
- [6] 刁慧娜. 高校教师劳动合同法律适用问题研究[D]. 长春:吉林大学,2011.
- [7] 毛恣歆. 转型期高校劳动关系变革风险与防范[J]. 现代教育管理,2017(1):110-115.

- [8] 王工厂. 论公立高校与教师的劳动关系[J]. 学术论坛, 2012(6):209-212.
- [9] 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯文集:第5卷[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局,译. 北京:人民出版社,2009:208.
- [10] 安奉钧,申建国,张慧芳,等. 企业劳动关系:环境因素、分析框架与战略路径[J]. 中国劳动,2016(20):42-48.
- [11] 李志峰. 论高深知识与学术职业[J]. 中国地质大学学报(社会科学版),2009(5):114-118,124.
- [12] 中华人民共和国高等教育法[EB/OL]. (2019-01-07)[2023-06-27]. http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2019-01/07/content_2070258.htm.
- [13] 李志峰,高慧,高春华.“编制”之困:高校教师的组织身份属性与身份认同[J]. 高教发展与评估,2013(5):82-89,104.
- [14] 中共中央、国务院关于教育工作的指示[J]. 北京师范大学学报(办学经验总结号),1958(S1):1-5.
- [15] 张德祥,方水凤. 1949年以来中国大学院(系)治理的历史变迁——基于政策变革的思考[J]. 中国高教研究,2017(1):1-7.
- [16] 田贤鹏. 取消高校教师事业编制管理的理性之思[J]. 教师教育研究,2017(1):42-46.
- [17] 约翰·S. 布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 郑继伟,张维平,徐辉,等译. 杭州:浙江教育出版社,1987:28.
- [18] 康宁. 中国高校办学自主权制度演进及基本特征分析[J]. 教育与教学研究,2020(1):99-119.
- [19] 李汉学,程斯辉. 高校教师分类管理制度的演进特征与未来发展路向探析[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2021(4):100-107.
- [20] 文少保,蒋观丽. 高校教师职称评审制度变革的历史制度主义分析[J]. 大学教育科学,2019(4):91-98.
- [21] 张友连. 和谐劳动关系的法律机制研究[M]. 杭州:浙江大学出版社,2016:17.
- [22] 刘献君,吴鹏,周光礼,等. 高校教师聘任制改革的探索与有效性审查[J]. 高等教育研究,2003(5):39-51.
- [23] 教育部关于当前深化高等学校人事分配制度改革若干意见[EB/OL]. (1999-09-15)[2023-08-13]. http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_734/201001/t20100129_1263.html.
- [24] 阎峻. 法治视角下的中国高校人事制度改革研究——以高校与教师的法律关系为核心[D]. 武汉:华中科技大学,2018.
- [25] 教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见[EB/OL]. (2017-04-06)[2023-08-13]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s7049/201704/t20170405_301912.html.
- [26] 中共中央 国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见[EB/OL]. (2011-03-23)[2023-08-13]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content_2121699.htm.
- [27] 冯爱玲,赵凤琴,余立. 论重构多元高效的高校教师权益保障机制[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估),2010(2):6-9.
- [28] 张金丹,李志峰. 新时代高校教师劳动关系:既有矛盾与和谐治理[J]. 黑龙江高教研究,2022(6):24-30.
- [29] 刘倩洁,魏丽坤. 高校教师未充分就业感的成因分析与对策建议[J]. 教师教育学报,2019(2):26-32.
- [30] 郑杭生. 社会学概论新修精编本[M]. 2版. 北京:中国人民大学出版社,2014:104.
- [31] 周敏,彭文波,易新瑶. 基于人口学特征的高校教师职业倦怠元分析[J]. 教师教育学报,2019(5):20-28.
- [32] 武小龙,杨耀勇. 高校青年教师心理压力的生成机制及调适策略——基于社会支持理论视角[J]. 教师教育学报,2022(5):135-145.

The Historical Evolution, Realistic Problems and Reasonable Approaches of Labor Relations between Universities and Teachers in China

ZHANG Jindan

(Education Research Institute, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The labor relations between university and teachers are based on knowledge production and academic work, reflecting specific rights and obligations. They represent the sum of legal, economic, and social relationships between universities and faculty members. Since the establishment of the People's Republic of China, the labor relations between university and teachers have undergone distinct stages: the period of institutionalization, the era of title management, the phase of appointment and employment, and the era of diversified employment. These stages have respectively displayed centralized, autonomous, contractual, and complex characteristics. Presently, the labor relations in China's higher education face three main challenges. These are inadequacies in the legal framework leading to legal relationship issues, shortcomings in the economic system intensifying economic conflicts, and deficiencies in management systems leading to disharmonious social relations. These issues manifest in unclear legal rights for faculty, imbalances in legal status, significant income disparities, and a lack of professional belonging. In the new era, university and teachers' labor relations require the establishment of legal relations centered around labor laws, economic relations guided by principles of fairness and effectiveness, and social relations guided by human-centered harmony. This approach will promote harmonious development of university teachers' labor relations in the new era.

Key words: university teachers; labor relations; professional title management; diversified employment; sense of professional belonging; fair and effective

责任编辑 秦 俭