

论劳动法律规范教育在高校劳动教育中的融入

刘宁 刘乾

(保定学院 河北保定市 071051)

摘要: 劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要方面,也是高等教育育人环节不可或缺的重要方面。高校的劳动教育包含劳动观念、劳动技能等多方面,其中,劳动法律规范教育具有非常明显的应用价值。在高等学校的劳动教育中应当重视劳动法律规范教育,并应依据不同类型专业及学生未来就业方向加强探索差别化的教学内容以及运用多样化的教学手段。

关键词: 劳动教育;劳动法律规范;高校劳动教育

On the integration of labor law standard education in college labor education

Liu ning Liu Gan

(Baoding University, Baoding 071051, China)

Abstract: Labor education is an important aspect of the socialist education system with Chinese characteristics, as well as an indispensable part of higher education. College labor education includes labor concept, labor skills and other aspects, among which, labor law standard education has a very obvious application value. In the labor education of colleges and universities, we should attach importance to the education of labor laws and regulations, and strengthen the exploration of different teaching contents and the use of diversified teaching means according to different types of majors and students' future employment direction.

Key words: labor education; Labor laws and regulations; College labor education

近年来,随着《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》以及《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》等规范性文件的陆续颁行,“劳动教育”在我国教育领域中的地位再次被突显出来。高校,作为人才培养的重要阶段,自然承担着相应的职责。在高校搞好劳动教育,既要注重诸如劳动观念、意识、劳模精神传承等理论层面,更要注重诸如劳动技能、劳动安全等操作层面的锻炼。其中,有一项教育内容虽然表面是理论学习,实际却密切联系着实践,直接影响着劳动教育效果,它就是劳动法律规范教育,即对我国现行劳动法领域中与劳动就业密切相关的法律法规的普及教育。

一、劳动法律规范教育对高校劳动教育的意义

劳动法律规范指我国境内现行调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。劳动法律规范涵盖了在劳动领域中各种主体方方面面的权利义务关系,因而直接规范并影响着劳动领域的正常秩序。作为劳动关系下的双方,无论是用人单位还是劳动者,都受到劳动法律规范的约束以及保护,规范对于任何一方都是极其重要的行为准则。

高等教育作为一般人进入劳动领域前的最后一个受教育阶段,直接关联着其职场生涯。无论高校学生所学是何种专业,只要其步入工作领域,无论是充当用人单位的角色还是劳动者的角色,其都离不开对劳动法律规范的适用。因此,劳动法律规范实际上并不是法学专业所特有的学习内容,而应当成为高等教育应普及的常识类知识。当然,囿于不同专业学业内容规划的限制,劳动法律规范不可能也没有必要普遍成为各种专业的主干课程,因此将劳动法律规范的普及放到劳动教育之中,确实是一个高效可行的选择。由于在高等学校的劳动教育尚处于探索阶段,所以普通高校进行哪些方面的劳动教育以及用什么方式方法进行劳动教育都还没有成熟的制度。比较常见的劳动教育内容主要集中在劳动观念的培养、劳模精

神的宣传、劳动技能的锻炼、劳动安全意识的灌输等,而“劳动法律法规”作为一项表面上更倾向于理论学习的内容,容易在“劳动教育”这个强调实践的教育目标之下被或多或少地忽略,因此非常有必要纠偏并强化它的意义。

总而言之,在高等教育的劳动教育环节中加入劳动法律规范教育,既是将劳动教育丰富化、完整化,也是突破专业限制为学生连接了学校教育 with 职业发展,能够大大地提升劳动教育的实效性与应用价值,而这正是劳动教育的最大价值所在。

二、劳动法律规范在高校劳动教育中的内容“差别化”设计

所谓劳动法律规范教育在高校劳动教育中的“差别化”是指高等学校在对大学生进行劳动教育的过程中,针对不同学科专业特点,尤其是根据不同学科专业的人才培养方案所确定的就业方向,而“差别化”地选择与其未来职业理想和规划最为贴近和实用的劳动法律规范加以普及教育。这种做法是“因人而异”“因地制宜”在劳动教育领域的体现。基于此,应在我国现行法律法规的大范围之下,结合高校所设专业设定的就业方向,对教学内容进行相应的选取和整合,增加其相互之间的匹配度,最终提升应用性和实用性。

1、高校劳动教育中劳动法律规范教育的内容范围

整体上讲,我国目前的劳动法律规范目前大致包括劳动就业法、劳动合同法、工作时间和休息时间制度、劳动报酬、劳动安全与卫生、女工与未成年工的特殊保护制度、劳动纪律与奖惩制度、社会保险制度、职工培训制度,工会和职工参加民主管理制度、劳动争议处理程序以及对执行劳动法的监督和检查制度等内容。其中,促进就业以及对执行劳动法的监督检查主要属于政府部门的职责,而涉及劳动合同、劳动者权益、社会保险、劳动争议的认定和处理程序等内容具有“双向性”(即用人单位和劳动者双方兼具的权利义务)。另外,有关劳动安全与卫生保障以及对女职工和未成年工的特

殊保护制度，则更多的体现为用人单位一方的义务。

高校进行劳动教育时融入劳动法律规范并不是给学生讲劳动法，而是立足于他们未来的工作进行预先的普及，力求对其职场生涯起到保障作用。从学生就业角度讲，他们的工作角色有可能是劳动者，也有可能是用人单位。基于此，我们将高校劳动教育中的劳动法律规范的范围进行适当的限定，主要包含：劳动合同、劳动权益、社会保险、劳动争议四大方面。

2、劳动法律规范教育“差别化”的标准

劳动法律规范教育的“差别化”是指高等院校不同专业有不同的教学侧重，主要是对劳动法律规范普及过程中所强化的重点不同。而且这种“不同”应当建立在合理的标准之下，是有针对性、目的性和选择性的设置。诚然，不同层次不同类型的高校在专业设置方面有着很大的差异，但各高校却可以遵循同样的标准对劳动法律规范教育范围进行选择，这个标准即以职业应用为准。具体而言，就是根据不同专业的人才培养方案所制定的本专业人才培养目标和就业方向，大致划定其专业毕业生的就业范围和职业类型，然后根据其就业范围和职业类型选取对其最可能具有应用性和实用性的劳动法律法规内容加以普及。

3、劳动法律规范教育“差别化”的初步设计

基于上述思路，我们以某地方本科院校专业设置为例，以分类列举的形式概括展示将劳动法律规范教育“差别化”设计的轮廓。该校所设专业大概以下几类：文科类（含外语）、理工类、文理兼收类、教育类、经济管理类、艺术体育类。其中文科类主要专业有汉语言文学、秘书学、历史学、文物与博物馆学、思想政治教育、英语等；理科类专业主要有数据科学与大数据技术、软件工程、网络与新媒体、物联网工程、人工智能、机器人工程、环境生态工程、生物科学等；文理兼收的专业主要有知识产权、投资学等；教育类专业主要有小学教育、特殊教育、学前教育、体育教育、汉语国际教育等；经济管理类专业主要有人力资源管理、供应链管理、航空服务艺术与管理、会展经济与管理等；艺术体育类专业主要有工艺美术、绘画、美术学、音乐学、舞蹈学、休闲体育等。按照专业特点及就业方向来看，管理类专业的培养方向以管理类岗位为主，理科类专业的人才培养方向以企业为主，教育类专业的人才培养方向以各类学校、教育机构为主，而文科类、文理兼收类专业，以及体育艺术类专业的人才培养方向对口工作岗位跨度比较大，可能涵盖机关、事业单位、企业、组织等。在此基础上，显然有两个方向的设计倾向性，一是作为用人单位方，一是作为劳动者方。因而，当学生的专业就业岗位倾向于用人单位方向，我们就着重于单位角度上的劳动法律规范融入，而当学生的专业就业岗位倾向于劳动者方向，我们就注重于员工角度上的劳动法律规范融入。这两者之间有交叉重合，但也有基础侧重点不用而产生的差异。例如，管理类的人力资源管理专业、供应链管理专业对口就业方向中典型的是HR，其工作主要内容为招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等，因而诸如就业歧视、书面劳动合同的订立、劳动关系解除、劳动争议处理等内容无疑相当重要。而软件工程、网络与新媒体、物联网工程等其专业人才培养目标决定了对口就业方向主要是企业员工，所以他们运用最多的劳动法律规范往往集中在劳动合同、劳动者权益保障、社会保险、劳动争议解决等。

三、劳动法律规范在高校劳动教育中的方法“多样化”探索

高校在劳动教育过程中进行劳动法律规范教育的一个难点在

于如何激发不同专业（尤其是非法学专业）学生对于法律规范的关注，这种关注既是对意义的认识也是学习兴趣的激发和学习效果的保证。基于一线教学实践经验，从社会新闻时事、热点案件入手是一个非常有效的方法。例如2021年8月哪吒汽车公司品牌运营负责人因为主张邀请劣迹艺人吴亦凡充当形象代言人而被公司以“言论有悖社会主义核心价值观”而开除，以及2022年3月小米公司员工因“不胜任工作为由”被解雇后申请仲裁要求继续履行劳动合同并最终胜诉的案子等等，都非常容易引起学生使学生理解和引起关注的兴趣。——可以认为最大程度地激发学生关注度，这是劳动法律规范教学过程实现“多样化”的一个前提和基础。

当前，高校的劳动教育一般是理论加实践的结合，并以后者为重。在“理论教育”环节，学生们通常是通过讲座、观影等形式了解劳模事迹，学习劳动安全知识以用于实践环节，并且在从理论到实践的过程中进一步树立劳动观念强化劳动意识。我们所探讨的劳动法律规范教育通常被放在劳动教育课程的“理论”部分，这种形式的安排本身并没有不合理之处，但出于提升效果的考虑非常有必要在具体教育方式方法方面有更多的尝试。对于非法律专业的学生，也包括法律专业尚未系统学习劳动法课程的学生而言，“劳动法律法规”并非常识类法规，这种相对陌生感容易导致忽视。如果仅以日常惯用的课堂授课教师讲授的方式恐怕难以激发其学生的兴趣和重视。另一方面，高校开设劳动教育课很难投入与专业课程同等分量的课时，而劳动法律法规又仅是劳动教育课的一部分内容，所以在课时数相对紧张的情况下，更应探索多样化的教学方式以求在激发兴趣的同时提高学习效果。作为法律规范教育，法律专业教学过程中常用的案例教学，以及组织模拟法庭这种形式都是很好的选择。在案例的选择方面，最好倾向于跟劳动领域相关同时又有一定社会影响或者关注度的热点问题；在模拟法庭案件选择上，最好是与学生职业发展岗位高度匹配的事件，以便学生能有直观感和切身体会。比如大学毕业生遭遇就业歧视案件、女职工因为怀孕等情况遭遇解雇案件，以及单位不签订书面劳动合同遭遇劳动者“双薪”索赔案件等等。在有条件的情况下，可以多将执业律师请到课堂上与学生交流，律师的办案经历和经验非常有利于学生对劳动法律规范重要性的体会，在激发学习兴趣的同时还能起到强化效果的作用。

除上述教学手段之外，高校还可以将劳动法律规范教育从劳动教育开展中一定程度地加以拓展，进而与团委、学生社团或教研室做组织的专业活动与专业实践相结合，在特定的时间节点开展相应的活动可以起到互补融合和的效果，比如“劳动周”阶段组织校内或校外的“劳动争议仲裁常识法律宣传”等。

总而言之，劳动法律法规的普及既是劳动教育在高校开展的必要内容，又是丰富高校劳动教育的有效方法，更是将劳动教育效果提升到应用层面的育人途径。高校在进行劳动法律法规教育时不搞“一刀切”，而是针对不同专业人才培养目标和就业方向有选择有侧重地进行普及，并且辅助丰富多彩的教学手段，这样的劳动法律规范教育必将大大提升劳动教育的效果，提升高校育人的效果。

参考文献：

[1]王赛.课程思政视域下应用型高校就业指导课程教学改革探索[J].赤峰学院学报(汉文哲学社会科学版),2022(08):77-81.

注：河北省高等教育教学改革研究与实践项目。项目编号：2021GJJG495。