

民办高校教师福利权益法律保障研究

孙艳 吴丽华

南昌职业大学 江西 南昌 330004

【摘要】：民办高校是我国特色社会主义教育体系的重要组成部分，但绝大多数民办高校建校时间短、师资队伍不稳定，办学理念存在一定的差异，因此不易受到社会的普遍认可。尤其是在高等教育机构核心竞争力的教师方面，民办高校在教师福利权益法律保障方面，仍然存在着诸多问题。许多民办高校盲目扩大教育规模，常由于制度、资金等问题，无法保障教师福利权益。这种情况一方面导致了民办高校教师资源的大量流失，另一方面也导致了民办高校教师维权事件频发。保障教师福利权益，不仅是对教师人权的保障，同时也有助于推动我国民办教育事业的发展。据此本文对民办高校教师福利权益法律保障进行研究，探究相关概念，分析其特点，并根据影响民办高校福利权益法律保障的因素，提出相应对策，从现实出发，以问题为导向，为推动我国民办高校教师福利权益法律保障完善，提供参考。

【关键词】：民办高校；教师福利；法律保障

一、民办高校教师福利权益法律保障相关概念

（一）民办高校教师

民办高校是指由企事业单位、社会团体或其他社会组织、公民个人利用非国家财政性教育经费，面向社会举办的高等学历教育学校或非学历教育机构。民办高校教师是指在民办高校内工作的教师。按照民办教育促进法的规定，民办高校教师与民办高校之间签订了劳动合同。民办高校教师的组织成分较为复杂。除专职教师外，还包含兼职教师以及外聘教师。民办高校教师队伍的薄弱点，正是由于外聘教师及兼职教师占有比例过大造成。由于资金比例以及办学规模等限制，鲜有民办高校具有强大而稳定的专职教师队伍。

（二）民办高校教师福利权益

福利权益泛指从事相关工作，所应获得支付工资及奖金以外的所有待遇。根据《民办教育促进法》，民办高校应当依法为教职工提供工资福利待遇，并为教职工缴纳社会保险。在我国法律制度下，民办高校教师不属于国家公务员和国家工作人员，但也不是普通的劳动者，而是与民办高校建立特殊合同关系的教职工。《教师法》中以法律形式明确了教师的权利义务，考核任用，待遇培训等福利权益。并规定：其他类型的学校和教师，及教育教学辅助人员可根据实际情况，参照本法有关规定执行。也就是说，民办高校教师的福利权益保障职责执行者，为民办高校举办者。民办高校应按照国家法律规定，支付教师工资薪酬以外的福利，并保障教职工权益。一方面要支付教职工显性福利，包括工资和奖金之外所获得的现金和实物；另一方面要支付教职工隐性福利，包括教职工在工作岗位上，所应获得的发展机会以及在团体中应当获得的情感慰藉。我国民办教育促进法，对民办高校教

师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动申请、科研项目课题等方面，明确规定民办教师与公办高校教师具有同等的福利权益。因此，民办高校要针对高校教师实际情况，促使教师获得社会和法律上的认可，提供教师工作过程中应享有的限时福利。

二、民办高校教师福利权益法律保障的特点

（一）制度无保障

尽管我国《教育法》、《民办教育促进法》、《社会力量办学条例》等相关法律及实施条例，均对民办高校教师的法律地位予以确认，同时在教师业务培训、教龄工龄计算、社会活动、表彰奖励方面，规定民办教师与公办教师享有同等的权利。然而在办学实践过程中，鲜有民办高校教师可与公办教师享有同等的法律地位。民办高校教师在社会保障、人事关系、政治待遇、社会地位等方面，与公办教师仍然存在着一定的差异。由于福利权益本身相对来说属于一类较为隐性的权益，因此往往无法量化，难以在制度设计方面予以具体的规定，因此缺乏保障民办高校教师福利权益的有效制度。

（二）资金无来源

公办高校办学资金可由国家财政支付，加上院校本身创收，资金来源相对较为充沛。然而民办高校在资金方面，面临着一定的困境，生源量影响了学校资金来源，由于资金来源单一，加上学校发展建设需要、民办高校资金不足等问题，制约了教师的福利权益保障。

（三）情感无依靠

工作单位是否能够留住员工，主要包括待遇、情感、事

业三方面的因素。待遇即为工资，情感即为福利。民办高校在显性福利上与公办高校教师存在着一定的差异，作为隐性福利的情感关怀，很多民办高校仍然无法提供保障。这就严重影响了民办高校教师的稳定性。此外，民办高校由于声望及社会地位等方面的原因，许多人对民办高校并不认可，加剧了民办高校教师没有归属感、情感没有依靠的不良感受。

（四）提升无途径

教师发展规划，是教师福利权益中的重要形式。民办高校须为教师提供上升通道，从而稳定教师队伍建设。然而在报销学费、在职提升学历、组织培训等各方面，民办高校无法与公办高校相比，高校无力支付高昂学费。职称评定方面，缺少相应的评审资格，因此，报审教师较少，无法保障民办高校教师的事业发展、福利权益，没有为高校教师提供自身提升保障通道。

三、影响民办高校教师福利权益法律保障的因素

（一）保障体系不健全

民办高校教师福利权益法律保障方面，我国制定了一些基本的法律规范，起到了一定的约束及推动作用，但在具体实施过程中，各省份经济基础以及民办高等教育发展程度，制约了保障体系的建立健全。部分福利权益保障未完全落实。民办高校教师福利权益法律保障体系，仍需要具有具体性和操作性的法律规范，从而保障教师福利权益有效落实。

（二）传统观念影响

民办高校自诞生起，对于民办高校的歧视观念，便一直存在。传统观念认为民办高校不符合相关法律要求。因此，社会舆论普遍对民办高校存在着一定的歧视。这就影响了民办高校教师的福利待遇。传统社会观念导致人们对民办高校的认知度不高。民办高校教师在法律地位认可、社会承认方面，均存在着一定的差异，缺乏合适的机遇与更好的福利待遇条件。

（三）高校重视度不足

许多民办高校不重视教师的福利权益法律保障。缺乏教师管理制度，对教师的福利权益不重视，没有发挥高校党委应有的情感福利保障作用。学校内部重视教师引进，却轻视教师培养，这就导致教师人力资源随意流动，影响了民办高校教师队伍的稳定性。

四、民办高校教师福利权益法律保障相应对策

（一）健全民办高校教师福利权益法律保障体系

完善的民办高校教师福利权益法律保障体系，是保障民

办高校教师福利权益的基础。应加快相关法律法规建设、提高福利权益法律保障有效性。针对目前民办高校数量、规模在不断壮大的实际情况，完善各项法律的制定与落实，明确民办高校教师享有与公办教师同等的法律地位。同时再次强调民办学校教师待遇，尽快出台相应的配套政策，保障法律实施。在办学实践过程中，要针对基本福利权益的实现，予以细致的规定。针对民办高校教师涉及的福利待遇问题予以保障，避免民办高校教师大量流失的问题。尽管民办高校起步发展较晚，但不能忽视民办高校在教育体系中的重要作用，要积极发挥民办高校对高等教育的推动作用，确保民办高校教师福利权益保障法律法规的有效落实。

（二）落实民办高校教师的同等法律地位

教师的法律地位是教师享有福利权益的基础。因此，要进一步确立高校教师的法律地位，对民办高校教师法律地位予以真正的落实。政府应出台具体指导意见，为民办高校教师在社会、保险、退休、职称评定等方面，制定与事业单位相匹配的标准，从而为民办高校教师获得同等法律地位提供支持。要全面改善教职工待遇，解决民办教师后顾之忧，通过教师法律地位的明确，促使教师安心工作、真心奉献。

（三）优化民办高校教师福利权益保障制度

民办高校是我国教育体系中的重要组成部分，同样是促进社会进步与发展的公益性事业。因此，政府对扶持和推动民办高校发展，具有不可推卸的责任。民办高校应针对取得高校教师资格证的教师，制定相关福利权益保障制度，在政治待遇、社会统筹、住房福利等方面，与政府及教育行政部门相互配合，妥善解决。同时，需增加公办院校与民办高校之间的合理流动，实现资源的优化配置，制定相应人才流动管理措施，提升民办高等院校在教师福利权益保障方面的规范性。要制定和完善民办高校教师福利权益保障制度，提高教师待遇、设立奖励基金，重点将福利权益向一线教师倾斜，为民办院校青年教师，提供参与社会实践、外出培训的机会，全面提升民办高校教师队伍整体素质。

（四）营造尊重民办高校教师的社会舆论环境

社会舆论方向，对于我国民办教师福利权益法律保障具有诸多影响。应进一步转变社会传统观念，提升民办高等院校教师的社会地位和形象，避免社会舆论对民办高校的歧视，从而实现民办高校教师队伍的积极建设。民办高校与公办高校相比，办学条件、经费来源、办学经验、师资队伍建设和并不存在过多的差异，只是在办学主体上有所区别。尤其是民办高校教师，承担着同样的教育责任，为社会主义现代化建设培养人才。因此，政府与相应教育管理部门，应当

进一步尊重民办高校教师的社会作用和贡献,引导社会舆论,多关注民办高校教师的正能量报道,对民办高校教师进行积极评价,促使民办高校教师获得情感慰藉,为自身职业感到骄傲。

结语:

这些年来我国民办高校教育事业取得了诸多令人瞩目的成绩,民办高校教师作为高校内部可持续发展的重要力

量,其合法福利权益的保障也正逐步获得关注。在法律理论层面,民办教师福利权益保障取得了多项进展,但在现实操作中,民办高校教师的合法福利权益仍然时常受到侵犯。据此需进一步健全民办高校教师福利权益法律保障体系、落实教师法律地位、优化福利权益保障制度、营造尊重教师的社会舆论环境,从而完善我国民办高校教师福利权益保障相应策略。

参考文献:

- [1] 胡煦.民办高校教师权益保障存在的问题及对策研究[J].求知导刊,2017:145-145.
- [2] 宋继碧.民办高校教师劳动权益保障机制研究[J].安徽职业技术学院学报,2018:57-60.
- [3] 刘三华.《民办教育促进法》修改背景下民办高校教职工权益保障问题研究[J].西部素质教育,2017:20-21.

基金项目:2020年度江西省高校人文社会科学研究立项课题(项目编号:GL20226)

孙艳:女,1981年10月出生,南昌职业大学讲师,研究方向:管理学

吴丽华,男,1977年10月出生,南昌职业大学副教授,研究方向:法学