

孙 杨,王永霞,傅泽红. 农业科研事业单位编外用工管理的新思路——以江苏省农业科学院为例[J]. 江苏农业科学,2018,46(24):427-429.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.24.108

农业科研事业单位编外用工管理的新思路 ——以江苏省农业科学院为例

孙 杨,王永霞,傅泽红

(江苏省农业科学院人事处,江苏南京 210014)

摘要:农业科研事业单位编外用工已成为单位人才队伍建设的重要组成部分和补充形式。随着编外用工数量的不断增长,管理中诸多问题也逐步显现,成为事业单位人事管理中亟待研究的问题。以江苏省农业科学院为例,分析了编外用工的现状和存在的问题,从完善编外人员进出管理机制、顶层设计编外用人薪酬体系、加强考评方式等方面,探索编外人员管理中的创新点和新思路,以期对农业科研事业单位编外用工管理提供借鉴和参考。

关键词:农业科研;编外用工;管理;新思路

中图分类号: G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2018)24-0427-03

2008 年《劳动合同法》的颁布实施,明确将与事业单位建立劳动关系的劳动者归入适用范围,事业单位的编外人员由此成为劳动合同法的受益者。江苏省农业科学院作为省级农业科研事业单位,随着科研事业的发展,编外人员的数量占比逐渐提高,用工形式逐渐多样化,人员结构也日益复杂化。为进一步加强人才队伍的建设,规范编外用工管理和维护编外人员的合法权益,该院出台了编外人员的管理办法,但实际操作过程中,仍然存在着劳动合同双方沟通不顺畅、超合同期限用工、编外人员待遇不平衡等方面的问题。因此,提高编外用工的管理水平和提升编外人员的归属感、满意度,构建和谐、稳定的劳动关系成为科研事业单位人事管理中亟待研究的重要问题。本研究以江苏省农业科学院为例,分析了编外用工的现状和存在的问题,从完善编外人员进出管理机制、顶层设计编外用人薪酬体系、加强考评方式等方面,探索编外人员管理中的创新点和新思路,以期对农业科研事业单位编外用工管理提供借鉴和参考。

1 编外用工的现状

1.1 编外用工规模较大

根据江苏省农业科学院现有编外人员数量统计,已达 379 人,占到全院在编人数的 32.39%,无论从绝对值还是相对值来看,都是一股不可忽视的力量^[1]。编外群体不仅分布在粮食、瓜类的田间操作、环卫绿化等以体力为主的工作岗位;也分布在病菌的鉴定和致病机制研究、微生物分子生物学实验技术等以科研为主的工作岗位;还有分布在网络系统研发与运维等专业性较强的科技支撑岗位上。此外,编外人员

的学历从一字不识的大田农民到博士学位的科研人员,学历层次跨度很大。

1.2 编外用工形式多样

江苏省农业科学院编外用工形式主要有 4 种类型。一是劳动合同制人员,与江苏省农业科学院签订全日制劳动合同,目前有 193 人;二是劳务派遣人员,由江苏省农业科学院与劳务派遣公司签订劳务派遣协议使用的人员,目前有 113 人;三是非全日制用工人员,以小时计酬为主,一般平均每日工作时间不超过 4 h,每周工作累计时间不超过 24 h,目前有 20 人左右;四是签订劳务协议人员,一般为参与相关科研或者科研辅助工作的专业所退休后的返聘人员^[2],目前有 50 人左右。

1.3 编外用工管理粗放

根据江苏省农业科学院编外人员管理办法和管理权限下移的有关规定,各具体用人单位按程序自行组织编外人员的招录,报人事处备案。但在实际操作过程中,具体用人单位招录、使用编外人员自由度较大,管理不够规范。有的单位不按照公开发布的招聘程序审核,出现了同一应聘人员在同时参加院不同用人单位编内和编外招聘的情况;有的单位不按照全院人员队伍结构比例设置的要求,超额招聘编外人员。另外,在编外人员的使用上,大部分用人单位随意性较强,没有用人计划,在有人员需求时临时作出用工决定,不需要用工时又一时难以想到解除劳动合同的办法;还有些用工单位缺少法律意识,劳动合同到期后,没有及时进行劳动合同的续订或终止^[3]。

1.4 编外用工队伍不够稳定

由于编制内外身份、待遇等的差别,大部分高学历的编外人员边工作边参加各类有编制的公开招聘,一旦录用,立即与用人单位解除合同。此外,由于编外人员的使用成本大部分由各单位科研项目承担,为了降低编外人员使用成本,不少单位违规聘用编外人员,不签合同、不买保险^[4],编外人员工资待遇普遍低于编制内人员,且缺乏合理的薪酬标准和有效激励机制,无法在单位获得较强的认同感和归属感,导致编外人员队伍流动性极大。

收稿日期:2018-05-04

基金项目:江苏省农业科学院基本科研业务专项[编号:ZX(18)6015]。

作者简介:孙 杨(1986—),女,江苏泗洪人,硕士,助理研究员,主要从事人事人才管理工作。E-mail:122783166@qq.com。

通信作者:王永霞,硕士,副研究员,主要从事人事人才管理和农业科技管理研究。E-mail:wxyjaas@163.com。

2 编外用工管理面临的问题

2.1 劳动合同制人员易进难出,缺乏有效的考评机制

相对于事业单位的编制内人员,编外用工自身的特点和性质决定了编外人员的招聘在岗位吸引力和竞争力上远不如编制内人员招聘。劳动合同制人员的招聘往往变成了一种形式,要么是招聘流标,要么是 1 对 1 招聘,而后的录用率几乎达到 100%。而在真正用人过程中,用人单位对于编外人员缺乏行之有效的考评方法,连续订立几次固定期限劳动合同,使得劳动合同制人员极易形成无固定期限用工^[5],无形之中加大用人单位的用工成本。

2.2 编外用工管理难度大,缺乏有效的管理手段

目前江苏省农业科学院的编外人员既有以体力劳动为主的低学历人员,也有以本科、硕士为主的从事基础科学和前沿技术研究、应用研究的高学历人员,既有应届毕业生,也有具备多年工作经验的社会人员,人员类别繁多、结构复杂增加了管理上的难度(以劳动合同制人员为例,受教育情况统计见图 1)。此外,各用人单位对于编外用工管理投入的精力和关注不够,笔者到用人单位实地调研和针对编外人员的问卷调查显示,很少有单位制定行之有效的劳动规章制度,《中华人民共和国劳动合同法》第四条明确规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务^[6]。劳动规章制度的缺失,使得编外用工的管理水平及成效受到制约,劳动合同签订的双方难以构建和谐、稳定的劳动关系。

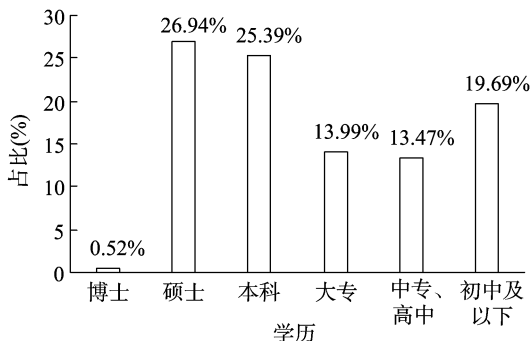


图1 江苏省农业科学院劳动合同制人员受教育情况

2.3 编外人员待遇不平衡,缺乏顶层设计的薪酬体系

笔者从具有代表性的用人单位各随机抽取了 8 名编外人员,并对其 2018 年 9 月工资进行统计(图 2)。编外人员收入的不平衡显著,主要表现在单位与单位之间存在差距、单位内部不同研究室之间存在差距。问卷调查显示,尽管江苏省农业科学院从管理的角度出发,要求各用人单位制定编外人员的考核办法,并将考核结果作为编外人员调整工资待遇和奖惩的重要依据,但在实际操作中,用人单位基本上都没有制定具有可操作性、激励性的薪酬体系,考核仅仅流于形式。

2.4 对劳务派遣用工方式有偏见,缺乏对新的用工方式的有效接纳

江苏省农业科学院劳务派遣人员已占到编外人员总数的 29.8%,劳务派遣人员由院与劳务派遣公司签订劳务派遣协议^[7]。笔者在问卷调查中发现,与劳动合同制人员相比,由

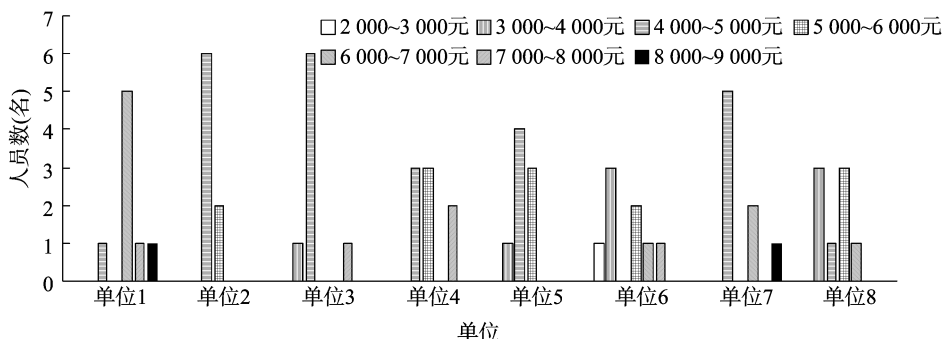


图2 用人单位部分编外人员收入统计(含五险一金)

于合同签订主体的不同,客观造成派遣人员感觉有为没有位的现状。一是派遣人员因买房等需求开具收入证明时,银行对于收入证明的信用认可度上没有我院开具的收入证明认可度高;二是在职称评定上存在难度,派遣人员的实际工作单位为劳务派遣公司,参加职称评定时须要提供第 3 方协议等较多的补充材料;三是用人单位在进行编外人员年度考核的时候,将派遣人员排除在考核之外或在考核时将派遣人员单独列示,造成了派遣人员心理上的落差。

2.5 劳动纠纷增多,缺乏合法用工的法律意识

由于用人单位对《中华人民共和国劳动合同法》及相关劳动法律、法规的了解不够深入,对于编外人员合同的签订、解除或终止等程序性事项不能按照法律法规的要求来操作,增加了违规违法用工的风险。对编外人员的问卷调查显示,随着民众自身维权意识的提高,很多编外人员对于国家、省劳动用工的相关法律法规可能比用人单位了解得更多,也学会了通过多种

渠道主张自己的权益,一旦用人单位出现违法用工的问题,编外人员都会选择法律途径解决,使劳动纠纷不断增加^[8]。

3 编外用工管理的新思路

3.1 严格控制总量,将编外人员纳入单位人才队伍总体管理

统筹使用编制内外人员,将编外人员作为人才队伍建设的一个组成部分,纳入单位人才队伍的总体规模和管理范畴。一是严格计划申报程序。每年分上、下半年受理各部门编外用工计划的申报(备案),做到有计划、有规划使用编外人员,从源头上加以控制。二是统筹编制和编外使用。根据岗位设置的要求,首先充分挖掘编制内人员的潜力,调动现有编制内人员的积极性,盘活存量人力资源。在人力不足的情况下,再将编外用工作为编制内人力资源不足的重要补充。

3.2 创新管理手段,加强编外人员合同管理

利用信息化手段,细化合同管理。一是充分利用信息化

平台,建立编外人员信息库,对合同即将到期人员,提前 1 个月自动提醒到具体的用人单位和个人,从而避免出现超合同期限用工等问题。二是定期与财务部门核实编外人员工资的发放情况,杜绝合同到期,用人单位在没有续签合同的情况下继续使用、发放编外人员工资的现象。三是加强对单位内部编外用工的督查,及时排除潜在的劳动纠纷等问题,不断强化用人单位的合理合法用工意识。

3.3 规范考核,改变人员易进难出现象

强化用人单位做实编外人员的考核工作,形成良性竞争机制。探索编外人员的按岗定责、按岗定薪、按岗聘用,将编外人员的考核参照在编人员相关政策规定执行^[9],引入定量考核,把无形的管理变成看得见、摸得着的量化指标,使之能准确、可靠地评价工作结果^[1],并将考核结果作为用人单位与劳动者续聘或解除合同的重要依据。此外,首次用工采用劳务派遣形式,根据考核结果,再将考核优秀人员与所在单位签订全日制劳动合同,为编外人员提供施展才华的舞台,使其能够更好地发挥作用^[10],在促进编外人员自我成长的同时有效减少单位的用工风险。

3.4 顶层设计薪酬体系,发挥薪酬激励作用

有研究表明,职工积极性并不是完全受收入高低所决定的,更多取决于职工能否感到公平。由于编内和编外人员身份类别的不同,由此产生晋升和待遇等方面的不同^[11]。建议全院一盘棋,顶层设计编外人员的薪酬体系,参照在编人员岗位、薪级、职称职务等制定编外人员的基本工资等指导性政策,根据每年考核结果和职称职务的变动,调整相应的岗位工资、薪级工资、岗位津贴等,尽量实行平等管理。此外,在科研绩效、成果转化收益等奖励性薪酬方面,鼓励各用人单位根据编外人员贡献程度给予一定的奖励,缩小编内编外人员收入差距,体现薪酬的激励作用。

3.5 加强培训力度,提高用工管理水平

要提高对编外人员的日常管理水平,就必须加强对用工单位管理人员的培训,可每年有针对性地组织 1~2 次劳动法

律法规宣讲、解读与培训,以符合时代需要的现代理念和手段创新编制外用工的管理方式^[12]。以建章立制和合同化管理为抓手,妥善处理单位发生的劳动纠纷,杜绝签订非法合同、无效合同以及不规范的劳务协议,确保合理合法用工,做到处理问题有法可依、有据可循,不断提升用工单位的重视程度与法律意识,进一步提升人力资源管理水平,建立和谐、稳定的用工关系。

参考文献:

- [1]王 敏. 关于事业单位编外用工问题的研究与分析——以南京某高校为调查对象[J]. 人力资源管理,2017(5):266-267.
- [2]吴 敏,黄 平. 高校后勤编外用工管理中存在的问题及思考[J]. 市场周刊(理论研究),2016(12):32-33.
- [3]周 敏. 加强事业单位劳动关系管理工作措施分析[J]. 知识经济,2016(17):119.
- [4]章姗姗. 高校编外人员权益维护途径探索[J]. 管理观察,2016(28):126-128.
- [5]谢炳城. 有关劳动合同期限的案例解读[J]. 人才资源开发,2018(17):39-40.
- [6]段 莉. 探讨新形势下事业单位编外员工的劳动规章制度建设[J]. 人力资源管理,2017(10):9-10.
- [7]王 坚. 基于我国劳务派遣相关法律问题而产生的思考与建议[J]. 中国商论,2018(18):88-90.
- [8]涂永前,贾卿璇. 劳动争议处理研究综述及未来展望[J]. 山东科技大学学报(社会科学版),2018,20(5):20-27,34.
- [9]胡 炜. 公共图书馆编外用工现状及对策[J]. 河南图书馆学刊,2018,38(7):20-22.
- [10]房莲莲. 事业单位编外人员福利待遇解决路径的思考[J]. 人力资源管理,2018(1):139.
- [11]钱 瑾. 基于激励理论的高校编外人员薪酬关系管理[J]. 科教文汇,2018(11):124-125.
- [12]吴胜英,张 智. 农业科研单位编制外用工存在的问题与对策[J]. 农业科技管理,2017,36(4):86-88.