

A brief discussion on the management of temporary workers in colleges and universities

Chen Dianqing

North Minzu University, Yinchuan

Abstract: At present, the unit of choose and employ persons of a lot of colleges and universities all over the country USES a few temporary contract workers that have not been made up. This paper aims at some problems existing in the employment and management of temporary contract workers in colleges and universities, and puts forward some countermeasures for employment and management.

Key words: Colleges and universities; Temporary workers; Management; countermeasures

Received: 2020-01-04 ; Accepted: 2020-01-15 ; Published: 2020-01-22

浅谈高校非在编职工的管理

陈庆典

北方民族大学, 银川

邮箱: nmucqd1982@136.com

摘 要: 当前, 全国许多高校的用人单位普遍招用少量尚未进编的临时合同工。本文针对高校在录用管理临时合同工中存在的某些问题, 提出录用、管理的对策。

关键词: 高校; 临时工; 管理; 对策

收稿日期: 2020-01-04; 录用日期: 2020-01-15; 发表日期: 2020-01-22

Copyright © 2019 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



长期以来, 许多高校人事管理中都存在着招用正式工和聘用临时合同工两种用人形式, 其中对正式教职员工的接收录用、工资变动、人事调配、职务晋升、档案保管、奖惩办法和福利保障等都有一套比较完整的管理规定或实施办法。而对临时合同工的使用与管理尚缺少一套比较妥善的管理规定或实施办法。由于高校教育形势发展快, 就业人员流动变化大, 数量也逐年增多, 人们的法

制观念也在逐渐增强,因此,高校如何以人为本,因地制宜地做好全校临时合同工的规范化、法制化管理是高校用人制度改革的一项重要内容。

所谓临时合同工(包括外聘工、合同工等)就是指从事机关、企事业单位的某项、某岗位的工作,在所规定的时间完成一定的工作量,但没有或尚未被列入该单位国家编制的职工。使用临时合同工是我国用人制度的一种形式,是国家机关、企事业单位完成上级计划工作任务的主要人力补充。从建国以来,至今我国高校人事管理中长期存在有国家计划内的在编干部职工(以下简称为正式工)和未进编的计划外干部职工或临时合同工(以下简称为临时工)两种用工形式。笔者最近调查了外省一所高校的情况,该校2006年上半年在校生7560人,正式教职员工共581人,未进编的临时工有85人(其中教师和教辅人员35人,驾驶员、保安员和其它人员共50人),后勤部门社会化管理自发工资的183人。在上述人员中有来自国内外的教师,有事业单位转制辞职的干部或技术员,有退休的老教师,有大中专学校毕业的青年学生,有企业单位下岗的职工和农民工。实践证明,临时工虽然不是学校的正式工,但他们象正式工一样坚守在学校的教学、管理和服务工作的岗位上,肩负着担子尽一份责任,为学校的教学和科研服务,为全校师生员工服务,为学校的稳定与发展作贡献。因此,根据《中华人民共和国劳动法》第一章《总则》的规定和劳动保障部关于确立劳动关系的通知精神指出:“劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”,用人单位就应当与劳动者签订劳动合同。

确立劳动合同后,劳动者就是用人单位的合同工,即成为计划内的或计划外的临时工。

纵观高校的教育改革与发展,高校内部体制改革在不断创新,不断深入发展,高校内部的人事体制改革取得了可喜的成效。如高校内正式工的“铁饭碗”早已被打破,干部能上能下,竞聘上岗,实施全员聘用和教师资格准入制度;把一些原为正式工干的工作岗位不断转由临时工顶替,把后勤服务性的大量工作推向社会化。劳动报酬采取绩效挂钩工资,逐步改变“大锅饭”传统式的平均主义分配制度,初步建立了有效可行的用工机制、竞争机制、激励机制等等。但是也要看到一些高校在吸收与录用临时工,以及后勤服务社会化在用工中所

存在的问题,主要表现如下:

(1)主人翁意识不强。有的用人单位没有考虑学校实际工作是否真正需要,对学校办学效益有无影响,而盲目吸收临时工。以致这些人中有不少人没有主人翁思想,对工作得过且过,敷衍了事,对学校的教育工作漠不关心。

(2)法制意识欠缺。有的用人单位较少学习《中华人民共和国劳动法》和国家的有关劳动法规、条例,缺少依法治校的方略,只知雇用临时工方便好用,忽视了临时工的合法权益和劳动保障。

(3)监督意识较差。有的高校后勤服务社会化类似自由化,后勤自行管理类似学校放弃管理。由于学校放弃有效的监督管理,导致了有些临时工只顾自己利益,不顾学校和国家的利益,服务态度和工作方式方法简单生硬,不利于高校加强和改进大学生的思想政治教育工作。平时较少组织学习,掌握有关信息不多,对国家法规理解偏差,有的唯利是图,造成不良影响等等。

(4)全局意识薄弱。有的高校在人事管理改革中对用人单位或部门定编、定岗、定员不到位,缺乏全校总体观念,对后勤服务社会化的经济实体缺少调查,没有做认真全面的资产评估和经济核算,对社会化所用临时工的数量监控不力,造成了学校资产流失和资源浪费。

高等学校是培养社会主义合格建设者和可靠接班人的重要阵地。高校如何教育与培养大学生成才,必须要有德才兼备、专业技术过硬的师资队伍、素质较高的党政管理队伍和一支优良精干的后勤服务队伍。作为高校人事管理部门必须围绕学校的教育中心工作做好人才管理、调配。不仅要做好、选好、用好正式工,同时也要做好、选好、用好临时工。面对高校临时工的现状和管理上的问题,作为高校的管理者必须提高思想认识和采取合适的管理对策。

1 正确认识学校临时合同工是合法的劳动者

高校的临时合同工都是学校与之建立劳动合同关系的劳动者,依照《中华人民共和国劳动法》的规定,“劳动者享有平等就业和选择职业的权利,取得劳动报酬的权利,休息、休假的权利,获得劳动安全卫生保护的权利,提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”“劳动者应当完成劳动任务,

提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。”“用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”

(摘自《劳动法》第一章第三条、第四条)依法治校,遵纪守法,照章办事是我们高校办学的一贯准则。2004年5月1日由国家劳动部制定的《最低工资规定》开始实施,明确规定国家机关,企事业单位和与之形成劳动关系的劳动者都要执行最低保障工资。同时强调每两年至少调整一次。还有国务院制定的《工伤保险条例》也于2004年1月1日开始实施。这些法规的出台充分反映了党中央国务院对全国劳动者的高度重视,是得民心、顺民意的重大决策,是以人为本、执政为民的又一重要体现。各级各类主管部门都要认真研究落实并贯彻执行。因此,高校应该把临时工纳入学校的正常用人管理范围,对他们的工作、学习、生活和家庭问题也要像学校正式工一样给予关注。

2 加快高校用人制度的改革

遵照国家编制委员会、人事部对高校人事改革的指示精神,结合本地区本部门的实际情况,尽快落实高校的用人编制、岗位职责和岗位指标。从精简人员提高办学效益出发,采取竞争上岗,力争做到既节省编制,又能提高工作效率;既有利于调动全校教职工的工作积极性,又有利于构建和谐校园,稳定学校教学秩序。首先,对用人单位中的某些工作岗位确实缺编和少编的,可以聘用临时工,但必须认真严格测算工作量,尽量减少临时工的数量。其次,对高校后勤服务中的某些工种未推行社会化的,要尽快推行社会化,把某些工作中的临时工推向社会化管理,学校可以不再直接具体管理,但要对社会化承包人实行严格监控,特别要监督他们对大量临时工的管理,检查他们所定的合同书,是否做到忠实履行,尽量减少和避免学校资产流失和资源浪费。再之,根据高校的人事变动,着重加强人事与经济管理相结合,把高校传统的人事管理逐步转化为科学的人力资源管理。

3 全面加强临时合同工管理工作

面对高校用人制度的变化和人事管理改革力度加大,高校的人才流动变化

复杂,遵照国家有关法律规定精神,参照一些高校的人事管理制度改革经验,针对一些高校当前对临时工管理中所存在的问题,提出如下管理意见。

3.1 认真做好临时工的录用工作

(1) 制定临时工录用办法。首先要成立组织机构,由学校人事部门、纪检部门及用人单位分别派人组成一个考核小组,在校党委的领导下开展工作;其次要公示录用岗位及其名额、录用步骤,以及该岗位工作所必备的条件;同时要明确报名地点和截止时间,考核结果要公示,做到公开、公正、公平,人人知晓。

(2) 明确临时工录用要求。首先必须政治思想好,遵纪守法,维护社会公德,没有违反国家法律的前科;具有一定专业知识和较强的工作能力,并有爱岗敬业助人为乐的精神;另外必须身体健康,心理健康,并有相关工种所必备的条件和符合年龄方面的要求。

(3) 具体做法是:一要在招聘前出示其本人所在乡(镇)的劳务证、计生证、身份证,专业工种要有技术职称证或上岗证,特殊工种要有医院体检证明,若从事学校保安工作的还应对其家人及其家属作调查了解,是否其家中有服刑的人员。二要根据国家《劳动法》的规定签订劳动合同,合同条款必须包括以下内容:①新招聘的临时工实行六个月试用期,试用不合格的应予辞退。②合同期限每年签订一次,特殊工种特殊情况另定。③工作职责清楚,有实质内容和可考核的工作量,有奖惩办法及解除合同的规定。④学校提供劳动条件、报酬、福利待遇标准。⑤遵守国家的法律法规和学校所定的各项规章制度。⑥根据后勤工作的某些专项特殊性工种(如食堂、水电等),要求承包者缴交责任风险保证金或押金,在合同期内保证无发生任何事故,待合同期满后如数归还保证金或押金。三要有仲裁或公证人。四对从事特殊工作岗位者若向学校借贷资金需要有经济担保人。

3.2 制定临时工的劳动报酬

制定临时工的劳动报酬是招聘单位与劳动者签订劳动合同中的关键,既要

做到符合情理（客观条件）又要符合法律，既要有利学校的发展，又要有利调动劳动者的工作积极性，既不能太高也不能太低，要顾全大局，以免今后发生劳动争议。根据当地经济发展水平，遵照当地政府相关政策规定，结合高校用人的实际状况，对临时工劳动报酬可按下列项目确定：

（1）保证基本工资，即按当地政府规定的最低工资。此项工资中包括个人应该缴纳的社会保险费、医疗保险、工伤保险、劳动派遣或失业保险，其缴纳标准分别按最低工资的8%、2%、1%计算。

（2）学校津贴，也作为劳动工种补贴。此项补贴费包括学校代劳动者缴纳社会保险费，医疗保险，劳动派遣或失业保险，其缴纳数额分别按最低工资的17%、8%、1%计算。学校通常是把该补贴发给个人由其个人再向劳动保障部门缴交。此项补贴应包括了劳保用品购置和节假日的加班费。

（3）福利与辞退补助。吸收临时工加入学校工会组织，并参与学校工会组织的各项活动；临时工工作满一年后（应扣除试用期六个月）属于正常辞退的，学校可补发其一个月的最低工资（最多不超过12个月）。

3.3 组织学习,提高临时工的管理、服务水平

临时工也要参加本单位职工的政治学习，是党团员的要参加本单位党团组织生活，对不同工种的临时工要分别组织业务培训，一方面提高文化素质，另一方面加强劳动安全、防患意识教育。特别要让临时工树立信心，任劳任怨，安心在校干好工作。同时增强临时工对学校工作的责任感，全面提高自己的工作能力和服务质量。对从事食品工作的临时工还要加强食品卫生、个人卫生、环境卫生的教育指导；从事学校保安工作要特别加强体能训练等。

3.4 做好临时工的年度考核工作

临时工既然是学校的职工，也就一样要参与学校教职工的年度考核。严格按照招聘合同书上的协议和其履行工作职责要求逐一对照检查，通过年度考核，对不合格不称职的临时工给予辞退；对在校工作表现突出，有特殊贡献的，或在年度考核中被评为优秀的临时工，也应与在编的正式工一样受到表彰和给

予一定的奖励。

3.5 做好对临时工的选择

在确定临时工的劳动报酬后,学校有关部门应敦促或配合临时工向当地政府劳动主管部门缴交社会保险费、医疗保险、工伤保险、劳动派遣费及失业保险费等。鉴于目前使用临时工的状况和笔者所调查的情况,大部分的用人单位和劳动者本人没有与社会劳动保障部门办理有关劳动保险手续,缴交上述各种保险费,只有单位下岗职工和年轻的流动职工自行缴交以上各种保险费。为此,参照国家“劳动法”和“工伤保险条例”的规定,在同等条件下,教学单位应尽可能聘请一些富有教学经验,责任心强、身体健康的老同志;后勤服务部门应根据劳动工种尽量聘用一些单位下岗职工或比较年轻的临时工;另外,还可以与政府人事部门批准成立的、比较规范的人才服务中心或相关的劳动服务公司联系,由他们协助组织派遣对口业务人员来校工作,从而可以减少劳动纠纷,这样,不仅有利于学校的人事管理,而且更加有利学校的各项改革与发展。

参考文献

- [1] 姚焕丽. 高校“临时工”管理的现状与对策[J]. 教书育人(高教论坛), 2008(4): 45-46.
- [2] 申捷. 高校非在编合同制辅导员的职业认同过程现状与对策研究[D]. 华东师范大学, 2014.
- [3] 彭亮, 高维新. 高校临时工档案管理的难点与对策[J]. 兰台世界, 2013(32): 80-81.
- [4] 张训良. 高校临时工管理中存在的弊端及对策[J]. 科学咨询, 2008(11): 50.