

# 浅谈积极推进高校后勤非在编员工入会

周军英

(中国政法大学, 北京 102249)

提要: 非在编员工的入会是后勤工作正常运行的保障, 让员工有认同感和归属感, 这样才能更好地拴住心、留住人, 保住人才, 避免人员频繁流动。加入工会才能更好地维护权利, 获得利益。推进帮扶援助工作, 更好的服务民生、促进社会和谐稳定, 创建和谐校园。

关键词: 高校; 后勤; 工会; 非在编员工

随着高校后勤社会化改革工作的逐步深化, 后勤实体实行独立核算后, 既要严格控制正式工的编制, 降低人力资源成本, 又要为蓬勃发展的高等教育事业提供有力的后勤保障服务, 为此高校后勤开始逐渐录用大量非在编员工, 其中有多数为年轻人, 他们正逐步成为高校后勤管理服务的主力军, 甚至是骨干岗位的生力军, 队伍日趋庞大。

按照全国总工会提出的“哪里有职工, 哪里就必须建立工会组织”“最大限度地把他们组织到工会组织中来”和“组织起来, 切实维权”的要求, 全国各高校都已把做好非在编人员入会及维权工作作为履行工会职责的重要内容来抓。在此浅谈高校后勤非在编员工的入会工作。

## 一、非在编员工的构成

就高校后勤系统来讲, 非在编员工是相对后勤社会化改革之前原事业编制人员而言的, 即“老人老办法, 新人新办法”中的“新人”。他们作为非在编员工, 不占学校编制, 以前通俗的叫作“临时工”, 是指使用期限不超过一年的临时性、季节性用工, 它是与固定工、合同工相对应的一种用工形式。随着《劳动法》的颁布和全面实行劳动合同制度以及劳动力市场日益成熟, 所谓的“临时工”和“正式工”已不复存在, “临时工”这个概念已经退出了历史的舞台。取而代之的是以劳动合同形式约定的非在编员工, 有的特殊人才需要学校进行聘任, 由后勤实体使用和管理人员称之为“校聘”; 有的由后勤实体自行聘任、使用和管理人员称之为“自聘”。

本文所说的高校后勤非在编员工是一个比较宽泛的概念, 它指在高校后勤部门从事餐饮、水电、绿化、保洁、维修、安保等各类工作的以劳动用工合同形式聘用的所有非在编员工。

非在编员工的主要构成大部分是农民工, 以前这部分人员更多的是文化素质普遍较低, 年龄较轻(30—45岁居多), 多数人家家庭负担较重, 上有老下有小, 是家庭的主要经济支柱。为追求更高的生活品质, 他们在环境较好的高校后勤工作, 对稳定可靠的工资收入比较满意, 珍惜工作岗位, 在工作中服从管理、任劳任怨、团结互助, 但受教育程度低, 组织意识、法律意识淡薄, 对加入工会的认识和入会积极性都不高, 易盲从。现在的非在编员工中, 有许多是家庭条件较好的独生子女, 有不少人还接受过高等教育, 他们眼界开阔、思想活跃、追求进步, 具有一定的法律意识和维权意识, 对工会的认同感较强, 绝大部分愿意加入工会组织。

非在编员工的另一部分是原国有企业下岗职工。这其中既包括下岗工人, 也有少部分人在原单位从事过管理或者技术工作, 他们年龄普遍偏大(50岁以上居多), 追求重新上岗工作的欲望

很强, 但因年龄偏大、技能单一, 主要从事勤杂、保洁、绿化、门卫值班等工作。这部分人员组织纪律性强, 有着工人阶级重责任、守纪律的良好素质, 懂得依靠工会组织保护自己的权益, 入会的呼声较高。

## 二、非在编员工的现状

### (一) 人数众多, 岗位分布广, 整体素质偏低

以某校后勤为例, 后勤有独立核算的实体6个, 实体中的正式在编职工有142人, 非正式员工572人, 占实体员工总数的80.1%。非正式在编员工的岗位分布饮食、物业、运输、幼教等各部门, 除少数从事管理和技术工作外, 大部分都在一线岗位工作, 农民工406人, 约占非在编员工的71%, 由于非在编员工的平均文化程度不高, 因而整体素质偏低。

### (二) 市场流动性强, 受利益驱动明显, 离职率较高

非在编员工的出现是市场经济发展的产物, 既是市场对人力资源起配置作用的一种表现形式, 又是个人与用人单位双向选择的结果, 具有一定的市场波动性, 是符合劳动力市场人才流动规律的, 它不但是人力资本投资的方式之一, 又可以优化高校后勤人才的配置。相对于事业编制员工来说, 非在编员工本身没有稳定的劳动关系, 是以契约形式的劳动关系。因此, 他们一般是享受不到事业编制员工的社会福利, 所以他们对社会福利、工作环境、人际关系、职业发展潜力等因素关注较少, 往往更关注眼前的实际薪酬。

### (三) 薪酬弹性大, 无稳定的劳动关系

非在编员工的薪酬水平受两方面的制约。从大环境来讲, 非在编员工的薪酬受其在劳动力市场供给的影响很大: 对于人力资源市场上供大于求的普通技能的员工, 由于人才市场上同类人员的可代替性强, 价格弹性大, 其工资水平应与市场价格一致。从小环境来讲, 非在编员工的薪酬还受到学校后勤政策的影响。学校对后勤的政策导向和倾向, 直接影响着为学校提供服务保障的后勤实体自身的政策导向, 这必然影响着后勤实体对非在编员工的薪酬导向。

## 三、非在编员工入会的重要性和紧迫性

### (一) 非在编员工入会是全面推进强国建设、民族复兴需要。

中国工会十四大明确界定了进城务工人员的工人阶级地位。2023年10月23日, 习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调: “要坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针, 充分调动广大职工群众的积极性、主动性、创造性, 积极投身全面推进强国建设、民族复兴的伟大事业。”中国工会十八大明确指出: 要“着力维护职工群众劳动经济权益”, “推动农民工平等享受城镇基本公共服务”, “积极推动构建和谐劳动关系”。实际工作中, 我们要认真落实习近平总书记重要讲话精神, 通过把数以亿计的非在编员工吸收到工会组织中来, 切实维护他们的合法权益, 提升他们的归属感和认同感, 为高校建设做出更大贡献。

### (二) 非在编员工入会是高校工会职责的需要。

中国工会是党联系群众的桥梁和纽带, “工会要适应职工队伍发展壮大新情况, 创新组织形式, 扩大覆盖面、增强凝聚力,

最广泛地把职工组织到工会中来。”维护包括非在编员工在内的广大教职工合法权益,是充分调动和发挥他们的积极性和创造性,促进高校改革发展和稳定的需要,也是加强党的建设,密切党与教职工群众的联系,巩固党的阶级基础和执政地位的需要。然而在现实中仍然存在着非在编员工没能及时入会的情况,其中既有主观原因,也有客观因素,他们中的大多数渴望加入能够维护自身利益的组织。真正实现工会组织全覆盖是非常必要的和紧迫的。

(三)非在编员工入会是高校后勤自身发展的需要。

随着各高校后勤改革的完善,市场在资源配置中决定性作用进一步发挥,高校非在编员工的比例正在逐步扩大,他们在学校建设发展中的地位越来越重要,作用越来越凸显,后勤系统的非在编员工有的已经占比90%以上,不少优秀人才已经通过工作实绩走上领导岗位,没有他们高校后勤保障将陷入“瘫痪”。建立稳定的劳动关系,吸收他们入会,充分调动和发挥他们的积极性、创造性,对于加快学校建设和发展,将是一条有效的途径和举措,也是高校后勤发展和社会进步的必然要求。工会作为职工的娘家人,尊重他们,理解他们,是高校工会的社会责任。

(四)非在编员工入会是提高其综合素质的需要。

吸收非在编员工入会是提高其综合素质的基本途径之一,也是为高等教育事业提供优质后勤保障服务的内在要求。加入工会组织能让非在编员工感受到人格的被尊重,让他们有了归属感,他们也是本部门的主人,有了维权的途径,有了福利的享受;有了活动的参与;主人翁意识将明显增强。在非编员工个人和用人单位发生矛盾时,工会就是他们的后盾;在自己和家庭发生重大事件时,工会就是他们的保障,能收到工会给予的关怀;这样才能更好地拴住心、留住人,避免非在编人员的频繁流动,使工作岗位人员固定,更好地完成工作任务。工会组织还可充分利用这个平台,对非在编员工进行诸如职业道德、业务技能、法律法规等方面的培训,增强业务能力,提升服务水平,更好的为高等教育事业提供优质后勤保障服务。

#### 四、非在编员工入会的情况

(一)成立后勤非在编员工的工会

高校后勤根据部门情况,依据《工会法》和《工会章程》的规定,成立后勤三级工会。所谓的三级工会是学校工会为一级工会,在学校工会批准下成立后勤部门二级工会,后勤部门二级工会批准组建后勤实体的三级工会。通过后勤各实体的党组织,依据《学校工会选举办法》进行全员的选举,选举出实体三级工会的工会主席和工会委员,并进行工作分工,配备整齐的工会工作人员。后勤三级工会成立,成立后及时建立完善制度和组织,顺利开展工会工作。鼓励非在编职工自愿加入工会组织。

(二)健全完善三级工会经费收支体系

后勤三级工会要有福利和活动经费的支持,要健全后勤三级工会收支管理,规范工会经费使用,依据《工会会计制度》的有关规定,结合总工会《关于基层工会开展慰问活动有关经费事项的通知》的相关要求,制定《后勤三级工会经费收支管理办法》。首先规定经费的收入来源:非在编员工自愿加入工会后,按工资总额的千分之五自愿缴纳工会会费;工会的活动经费由建立三级工会组织的单位按照上一年非在编员工的工资总额的百分之二进行提取;工会的福利费由建立三级工会的单位按照上一年非在编员工的在岗人数按每人每月20元提取。经费由后勤财务统一管理。并制定了经费的支出要求,经费支出要严格按照学校财务制度的要求支出。

后勤三级工会解决了经费收入和支出难题,也就更好的解决了非在编员工的慰问、发放福利和组织活动的经费问题。在此基础上,也提高了非编员工自愿加入后勤三级工会的热情,据统计某校后勤非在编员工入会人员可达到90%以上。

#### 五、非在编员工入会的作用

解决了高校后勤非在编员工入会工作。让非在编人员真正实现“两个维护”:

1、维护政治权利,非在编人员享有与在编员工相同的参与先进评优、参与民主管理的权利。有些高校后勤非在编员工已经可以聘任到正科级的管理岗位,充分的调动起优秀非在编员工的工作积极性,让他们在工作岗位上更有更大的升职空间。在先进评优中全体员工一同开展,在“岗位练兵”活动评比出“岗位标兵”“工作能手”,非在编员工评选人数多余在编员工;在举办“优质服务月”,通过参与单位推荐、网络投票、师生打分等环节,评选出“优秀班组”“服务之星”等奖项,许多获奖的人员都是工作在一线岗位上的非在编员工。

2、维护劳动权利,后勤三级工会指导非编员工与单位签订劳动合同。请专业律师组织为非在编员工进行《劳动合同法》等相关知识的培训,让非在编员工有签订劳动合同的意识;有安全劳动的保护意识;发生劳动纠纷时进行的维权意识。如在工作中发生相关的劳动合同纠纷发生时,知道还有工会这个组织可以为他们积极配合协调解决纠纷。更好的保护了非在编员工的劳动权利不受到侵害。

3、维护经济权利,督促用人单位为非在编员工交纳各项保险金并足额按时发放工资。确保他们在工作期间按时按合同约定向领取的经济报酬。在工作入职后,要及时为非在编员工缴纳各项社会保险,有条件或高危工种的单位为非在编员工上商业保险,以对社会保险进行补充,确保发生事故时能得到经济上的补偿。

4、维护健康权利,监督用人单位为非在编员工提供安全的劳动环境和工作条件。在入职和工作期间按时为员工进行免费的健康体检。积极创造安全的劳动环境,保障工作中的员工身体和心理的安全。有条件和有需要住宿地提供良好的住宿条件,保证员工在工作时的精神饱满,更好地完成工作。

5、维护学习权利,支持和鼓励非在编员工立足岗位,自学成才。鼓励非在编员工参加各类培训、学习,如专业技能和文化知识的学习。对学习取得优异成绩的员工进行奖励或报销学费,并对专业学习取得优异成绩的进行提拔重用。

通过切实维护合法权益,不断增强非在编员工的认同感和归属感,更好地调动非在编员工在高校后勤服务中的主动性、积极性和创造性。

高校后勤工会要积极推动国家对非在编人员政策的落实,依法维护他们的合法权益,尽力帮助解决非在编员工在工作生活中的实际困难,改善他们工作生活中的环境条件。积极推进对非编员工的定点帮扶工作,在服务民生、促进社会和谐稳定中,为创建和谐校园贡献自己的一份力量。

#### 参考文献:

- [1] 韩冰. 高校后勤管理与服务标准化刍议 [J]. 办公室业务, 2023(16): 90-92.
- [2] 孔德新, 戴尧, 李文静. 高校后勤非在编职工党建和教育管理研究与实践——以安徽师范大学后勤为例 [J]. 高校后勤研究, 2019(1): 4.