

湖南高校劳务派遣人员困境探析及管理对策

——以长沙 A 高校为例

方庆

(中南大学计算机学院, 湖南长沙 410000)

摘要: 随着湖南高校飞速发展, 学生数量激增, 有限的高校编制员工工作量翻倍上涨, 急需引入新的用工模式, 劳务派遣制能够有效地弥补这一矛盾。2010年后, 湖南各高校纷纷开始使用劳务派遣员工, 本文以长沙 A 高校为例, 探析湖南高校劳务派遣人员当前所面临的困境以及管理对策。

关键词: 事业编制; 劳务派遣; 困境; 对策

20世纪90年代末, 湖南高校扩大招生规模, 学生数量激增, 高校飞速发展, 但学校在职人员受编制影响, 校内职工与学生匹配增长速度极度不协调, 导致快速发展的高等教育与有限的编制用工矛盾日益锐化。为了解决这一冲突, 提高工作效率, 弥补事业单位编制的不足, 湖南省各大高校借鉴国内其他高校人力模式, 实行多元化用工。校内工作人员以事业编制、人事代理和劳务派遣等形式共存。本文主要以长沙 A 高校为例, 探析湖南高校当前劳务派遣人员的困境及管理对策建议。

一、用工概念介绍

(一) 事业编制

事业编制, 是指为国家创造或改善生产条件、增进社会福利, 满足人民文化、教育、卫生等需要, 其经费一般由国家事业费开支的单位所使用的人员编制。纳入事业编制管理的员工, 俗称“编内人员”。

(二) 人事代理

人事代理, 是指按照国家有关人事政策法规要求, 接受单位或个人委托, 在其服务项目范围内, 为多种所有制经济单位及各类人才提供人事档案管理、职称评定、社会养老保险金收缴、出国政审等全方位服务, 是实现人员使用与人事关系管理分离的一项人事改革新举措。目前, 在湖南大部分高校人事代理基本是人事档案代理, 也就是说在合同期限内, 人事代理员工与校内人员同工同酬, 同时也享受学校工会福利、子女入学、入托及其他编内人员待遇。湖南大部分高校称这种人事代理用工为“合同制”, A 高校称之为“非事业编 A 类”, 各高校对人事代理用工称呼略有不同, 但其都是与学校签订劳动合同, 与用人单位构成法律上的劳动关系。湖南高校实施人事代理涉及的岗位有综合管理、辅导员、实验员、财务审计等。

(三) 劳务派遣

劳务派遣, 是指由劳务派遣机构与派遣人员签订劳动合同, 把劳动者派向其他用工单位, 再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式。派遣员工与实际用人单位不直接签订劳动合同, 二者未构成法律上的劳动关系, 其显著特征就是“你用人, 我管人”。用人单位提供职位, 劳动者提供劳动力, 一般

从事临时性、辅助性或者替代性的工作。目前湖南高校, 劳务派遣一般从事后勤、保卫、教学辅助、行政管理等工作。

二、长沙 A 高校劳务派遣员工基本情况

A 高校是教育部直属全国重点大学, 国家“211工程”“985工程”、双一流大学 A 类综合性研究型大学, 拥有完备的有色金属、医学、轨道交通等学科体系, 各大学科门类俱全, 还涉及军事学。截至 2020 年 9 月, A 高校在职在编教职工 6027 人, 在编非教师人员约 2800 人, 派遣人员约 750 人, 占行政人员 27% 左右, 学校派遣员工统称为“非事业编 B 类”。派遣人员基本覆盖学校所有机构职能部门, 如校机关部门、各个学院以及直附属单位。派遣员工学历除了后勤和保卫处外, 其他岗位 80% 以上都是硕士。薪酬与在编人员差距较大, 大部分是编制内员工的 1/3 左右。工作性质、工作量和强度与在编职工对等, 甚至某些岗位工作量及强度超过有编人员, 在特定时间段会出现频繁加班情况。社会保障方面, 缴纳五险但无住房公积金, 派遣人员未纳入学校工会组织, 但为了照顾派遣工个人情感, 各机构会适当发放一些工会福利, 包括基本体检。用工方面, 根据各部门、二级学院的具体情况, 一般是与派遣公司 2 年一签, 8 年后, 学校根据《劳动合同法》以及学校的规定将不在续用, 派遣人员与派遣公司停止合同并中断半年工作时间, 但半年后是否能再返回原岗位, 存在较大不确定性。制度管理方面, 学校暂时未正式出台相关“非事业编 B 类”人员的具体制度和方案, 管理较为混乱和随意, 尤其是二级学院, 对派遣人员的管理, 人为因素比较明显。总体来说, A 高校劳务派遣人员较湖南其他高校, 工资、人数稍高、用工历史稍长, 但劳务派遣管理工作湖南各高校基本还处于一种探索和规范阶段。

三、湖南高校劳务派遣员工存在的原因

(一) 高校事业编制有限

2000 年后, 湖南各大高校陆续扩大招生规模, 学校发展迅速, 但学校编制十分紧张, 为了满足学校发展需求, 势必寻求事业编制的补充用工方式。劳务派遣用工形式的出现, 恰好能最大限度的弥补多个岗位的需要。

(二) 用工成本大幅降低

《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》颁发后, 养老金“双轨制”终结, 学校编制人员开始缴纳养老保险, 但是养老金缴纳标准上在编人员远高于劳务派遣员工, 因为劳务派遣员工的社保缴纳是按当地最低标准执行。

四、湖南高校劳务派遣员工的困境

(一) 薪酬较低, 同工不同酬, 工作积极性不高

2013 年 12 月 20 日通过的最新版《劳务派遣暂行规定》明确规定: “按照同工同酬原则确定劳动报酬数额和支付方式。”而

湖南各高校，“同工同酬”现象暂时未实现。与此同时，劳务派遣员工暂无职称和等级评选，无论是工作十几年还是新入职人员，工资都是相同的，无差异化。这促使学校劳务派遣员工工作积极性不高。

（二）认同归属感差

劳务派遣员工只是派遣到高校工作，跟学校无法律上的劳动关系，这一用工形式的特殊性，导致派遣人员潜意识将自己归纳为学校的“编外人”，对学校在一定程度上缺乏忠诚度和归属感。

（三）无职业发展，人员流动性大，个人能力提高有限

劳务派遣制中，用工单位只提供工作岗位，派遣人员提供劳动力，与学校并不构成雇佣关系，其在学校晋升的渠道和机会十分有限。劳务派遣人员无相关的职业技能和岗位培训以及职业生涯规划。同时，因为劳务派遣人员在高校从事的一般都是事务性和行政性工作，相对而言较为简单和机械，对个人技能和自身能力提升帮助不够大。

五、湖南高校劳务派遣员工管理对策

（一）落实同工同酬，加强员工归属感

作为一名员工，愿意长久留在单位有两点比较重要：

一是增强员工在单位的亲切感，让员工有强烈的归属感和组织存在感，同事相处融洽，情感割舍不了。

二是薪酬待遇与工作岗位和工作量相匹配，这样让员工感受到自我价值得到充分实现，工资挽留人。高校可在财务预算中多列支一部分经费，用于提高劳务派遣员工的薪酬待遇，增加工会福利，增强派遣员工的归属感。

因为高校是决定派遣员工薪酬高低的实际主体，派遣单位只是进行工资代发工作，所以，高校在制定劳务派遣工作人员的薪资时，应考虑几点：

一是参考当前社会劳动力市场价格，制定基本薪酬标准，并随着社会薪资水平的波动而调整；

二是参考相同岗位编内人员的薪酬，尽量做到与之对等，或者略微减少；

三是提供相应的薪资晋升渠道，薪资提升可依据工作年限、学历水平、考核等级等，完善相关的加薪奖励机制。学校派遣人员稳定性高，也能节省一部分人力资源费用，同时提高工作效率和质量。

（二）提供职业培训，完善晋升体系，减少人员流动

随着派遣用工形式逐步成熟化，湖南高校劳务派遣人员也越来越低龄化，学历及个人综合素质越来越高，为减少人员流动，提升学校用工质量，需要对劳务派遣员工进行培养及培训，并建立培训机制。

首先，必要的岗前培训。上岗前对校情校史、岗前技能进行培训，熟悉工作流程、增加其对学校文化认同感；

其次，持续的过程培训。学校按工作要求定期举行相关政策、业务和专业培训，适当组织派遣员工参加讲座和交流会；

最后，提倡并鼓励派遣工作人员业余时间，要不断充实自己，提高自身能力和社会竞争力。

同时通过派遣员工的工作和日常表现情况，进行定量考核，对学历高和工作能力强的人才，综合考虑提供转编或者转人事代理的机会，不仅能够促使派遣员工更好地进行职业规划，有利于本岗位工作的创新和优化，又能大量减少人员的流动性。

（三）弱化用工身份，转变用人观念，提升工作积极性

一是转变观念，随着国家政策的发展，用工形式的多元化，学校需要与时俱进、转变用人观念，要向在校职工灌输劳务派遣员工与编内人员只是用工管理模式不同，不存在身份的差异性。目前，从我国高等教育发展和高校人事体制改革趋势看，短时间内，编制内、人事代理、劳务派遣这三种人事制度基本不会有变动。无论哪种用工模式，高校建设需要每个工作人员的参与和共同努力，所有员工都是推动高校发展的重要组成部分。

二是提升派遣人员工作积极性，加强对劳务派遣人员的人文关怀和激励考核机制，最大限度缩小与编内员工的差距。以岗定薪、以岗定人，设置公平、合理岗位职责、管理办法和薪酬制度，实现灵活用人的机制，提高派遣员工工作积极性和创造性。

（四）公平公开招聘，规范劳务派遣人员管理

大部分高校劳务派遣人员的招聘由二级学院或者用人单位执行，这就导致招人标准不统一。为了避免派遣员工素质层次不齐这一现象，全面提高劳务派遣人员的综合素养，高校应制定统一的招录考核程序，对拟招录员工的录取条件进行严格的规定，对同种岗位应设置同等的录取条件，确保公平公正、严谨规范。

与此同时，劳务派遣公司和高校应加强对劳务派遣员工的劳动权益保护，需采取相关有效措施，避免一旦派遣人员的合法权益受到损害，高校和派遣公司责任界定不清、责任推诿等行为。学校制定相关劳务派遣用工管理制度和文件，规范派遣用工管理，做到有据可依。

（五）营造良好的工作环境和发展空间

增强派遣人员的责任感、使命感和忠诚度，利用学校良好的学习氛围，激励派遣员工不断提高自身综合素质、专业能力、更新知识，得到同事的肯定，与学校共成长同发展。

六、结语

总之，劳务派遣制是高校用工多元化的一种良好方式，也是高校人事制度改革不断深入的结果。虽然在实际用工过程中会发生各种非预计的问题，但是通过不断探索，劳务派遣用工形式将会越来越成熟，能更好地解决高校编制矛盾，实现高校用工多元化。

参考文献：

[1] 胡燕. 高校人事代理制度的实践与思考 [J]. 黑龙江高教研究, 2011 (4).

[2] 中华人民共和国国务院. 机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定 [EB/OL]. 人民网, polilics.people.com.cn/n, 2015-01-14.

[3] 吴姗姗. 高校劳务派遣员工的管理问题研究——以乙高校为例 [D]. 北京邮电大学, 2017 (6).