

计划外用工工人本化管理浅析

马庆霜

(西昌学院,四川 西昌 615013)

【摘要】计划外用工属于社会的弱势群体,本文作者从几个方面分析了他们的现状并有针对性的提出一些建议。

【关键词】计划外用工;人本化;管理

【中图分类号】F243 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2009)02-0062-02

自从我国计划体制开始后就有了不同的劳动关系,计划内的有保障,计划外就没有保障。由于事业单位内部员工有正式编制,他们理所当然的成了计划内人员,也就是正式工。而我们现俗称的“临时工”就是计划外用工。这部分人的编制性质、工作性质及聘用条件决定了他们的政治、经济地位及身份低下。在社会大环境中,他们属于弱势群体。

一 研究计划外用工的意义

1. 在构建和谐社会的的大环境中,研究处于社会低层的计划外用工现状,对于缩小贫富差距具有积极的意义。在现实生活中,同工不同酬的现象比比皆是。据笔者调查,以福利待遇的差别来看,正式工的价格比临时工的价格至少高出80%以上。随着经济的发展,同工同酬的呼声越来越高。

2. 计划外用工与有编制用工存在多方面的不均衡性,研究它对社会稳定持续发展具现实的意义。正式工不用愁铁饭碗被砸,而计划外用工却无铁饭碗可端,时常会为失去工作而担心,因而劳动态度一般比较好,劳动效率也比较高,但是计划外用工在政治、经济待遇上却与正式工相差甚远。

3. 对于计划外用工,从社会发展大趋势来看,将是社会中的生力军,相关法规制度有待进一步完善。计划外用工在法律制度、政治与经济待遇、保障与管理机制方面存在许多不尽人意之处,对于管理好这部分人就应该从人本主义出发,从现状的缺陷入手,剖析其根源,为其寻找一条适合其自身发展的道路。

二 计划外用工的现状剖析

1 社会身份仍受歧视

1995年《劳动法》实施后,虽然“临时工”的称谓以法规形式确定不再存在,但根据我国《劳动法》以及《企业劳动争议处理条例》的相关规定,我国没有对劳动者在就业中的社会身份歧视做规定。劳动争议的受案范围也不包括就业歧视。同时,现有民

事法律也没有对就业歧视作出具体规定。再有,我国经济体制从计划经济体制向市场经济转轨后,现行的用人体制并没有随之完全改变,而是正处于一个逐步更替、改变的境况中,所以在人们大脑中根深蒂固的“临时工”观念至今仍然存在并盛行。

2 法律保护严重缺陷

因为法规的不尽完善及配套法规的滞后,我国的法律与政策甚至有冲突或含糊不清的现象,且一些政策还缺乏可操作性:比如《监察条例》强调教育与惩罚相结合原则,在条文中对不可为的情况作诸多规定,但对于违反了规定惩罚的力度却缺乏一个可操作性的尺度;再有劳动争议处理制度中“三方共裁的原则”在现行的行政体系中事实上是实现不了的,现实中无法获得充分的行政救济;保险制度、户籍制度等政策法规不尽完善也是不争的事实。

3 政治权益不能保障

计划外用工的身份决定了他们在政治生活中不能和正式工人一样享有法律规定的平等的选举权和被选举权、参与政治和管理单位权利、表达自己意愿的言论自由权利,在单位内部得不到应有的任用、培训、升迁,不能和正式职工一样参与企业的决策和民主管理,甚至连加入工会组织也受到诸多限制,他们是社会生活中“沉默的大多数”。

4 劳动报酬待遇低下

从实践看来,同工不同酬的现象非常严重,许多计划外用工的工资水平基本上只是达到当地社会最低工资标准。计划外用工的存在以及他们的利益一直被有意无意地忽略了,甚至连最基本的社会保障福利也享受不到。虽然国家法规规定一旦单位与劳动者建立了劳动关系就应为其交纳社会保险费。但在实践中,许多单位为逃避保险费,尽量将劳动关系转化为劳务关系,有甚者根据一些地方配套政策滞后逃避交纳保险费、公积金等等。

5 管理机制不够健全

计划外用工有自己的特点,但现在尚未形成一

套完整的管理机制。对于计划外用工的考核机制、建档等问题许多单位根本不考虑。大多数计划外用工工作缺乏稳定性。多数单位未与其签订劳动合同,在录用和辞退上有很大的随意性,聘用人员稍有不慎,就可能被辞退,且没有任何经济补偿。计划外用工在福利分房、公休假、婚产假等方面的管理规定基本上没有。

计划外用工在社会生活中处于社会的底层,是典型的弱势群体。这与我国当前所提的构建和谐社会的要求是不相符的,我们应该加强对计划外用工的人本化管理。

三 计划外用人本化管理建议

1 反就业歧视,以人为本

2005年中国批准了《1958年就业和职业歧视公约》。但是我国至今没有一部专门的反就业歧视法律。笔者以为,法律是消除就业歧视的最重要的手段。只有具有权威性的法律才能改变这种状况,只有这种方式才能真正改变残留在人们脑子中的观念,才能真正做到以人为本。

2 完善法规,依法管理

尽量减少政策与法律之间的抵触或冲突,政策的操作应该具有法律依据和保障,要克服“立法滞后”、“有法不依”的现象。要完善专项法律,对现行政策的原则规定上升为创制法律保障的制度。在劳动争议、监察制度方面应该真正做到保障计划外用工的利益。千万不能以超过时效为由,或没有具体尺度为由而使计划外用的利益得不到保障。需要强化他们的权利、增设有效制度、规范单位行为。

3 提倡政治平等,权利均衡

许多计划外用工根本不能参与核心管理工作,

不能加入工会成为会员。对于在单位中享受选举权与被选举权更无从谈起。由此,笔者强烈建议应该打破正式工与计划外用工的界线,计划外用工应该加入工会组织,应该象正式工一样享有管理权、参与权、晋升权、教育权、培训权等等,同工不同权的单位应该受到制裁。

4 提高经济待遇,保障稳定

计划外用工的经济地位低下,在很多单位都存在此现象。针对此在提高计划外用工经济待遇方面提出一些措施:1、依照国家法律、法规,完善本单位劳动合同制度和工资制度,努力构建和谐的劳资关系。2、个人承担的社会保险费不应该纳入当地社会最低工资标准。3、采取弹性社会保险政策,重视和完善计划外用工的养老保险、医疗保险、失业保险制度。4、完善和加大政府优惠扶持政策等等。

5 健全管理机制,促进发展

健全计划外用工从进到出的管理过程,尽量采取合同化管理,明确计划外用工各项管理制度,做到规范化、制度化。1、认真做好计划外用工的录用工作(制定录用办法、明确录用要求、具体做法)2、制定计划外用工的劳动报酬,劳动报酬可按下列项目确定(①保证基本工资②奖金③其它福利与补助)3、建立各种激励机制,充分调动和发挥他们的积极性。4、对计划外用工制定一套有针对性的培训计划。5、要建立计划外用工的考核指标体系,要做到有据可依,促其成长。6、为其建立档案,进行规范化管理。

总之,从落实科学发展观、构建和谐社会的角度看,促进计划外用人本化管理应该是计划外用工管理的趋势。

注释及参考文献:

- [1]李旭新,杨汝元.大学后勤管理新论[M].山东大学出版社,2006.
- [2]姚先国.劳动力的双轨价格及经济效应[J].法律与现实,2003,12.
- [3]于法鸣.灵活就业需要制度增援[J].发展,2005,7.
- [4]林嘉.劳动法评论[M].中国人民大学出版社,2005,12.

On Strengthening the Humanistic Management of the Employees without Regimentation

MA Qing-shuang

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: The employees without regimentation are vulnerable groups in the society. The author analyzes their current situation from several respects and brings forward some targeted advice.

Key words: Employee without Regimentation; Humanistic Management Advice