

农产品质量安全科研检测单位的劳务派遣用工管理

沈雪明, 范治荣

(中国热带农业科学院分析测试中心, 海南海口 571101)

摘要 受人员编制限制, 人力资源相对不足制约了农产品质量安全科研检测单位的发展。劳务派遣作为一种新型用工形式, 一定程度上解决了农产品质量安全科研检测单位的人力资源配臵问题。文章对农产品质量安全科研检测单位劳务派遣用工管理进行解析, 分析存在的问题, 并提出一些对策, 以期对农产品质量安全科研检测单位的劳务派遣运用有所启示。

关键词 农产品质量安全 科研检测单位 劳务派遣 用工管理

1 使用劳务派遣用工的必要性

1.1 国家对农产品质量安全工作的要求

2017年习近平总书记对食品安全工作作出重要指示指出, 民以食为天, 加强食品安全工作, 关系我国13亿多人的身体健康和生命安全, 必须抓得紧而又紧。各级党委和政府及有关部门要全面做好食品安全工作, 坚持最严谨的标准、最严格的监管、最严厉的处罚、最严肃的问责, 增强食品安全监管统一性和专业性, 切实提高食品安全监管水平和能力。《国家“十四五”规划和2035年远景目标纲要》提出, 顺应居民消费升级趋势, 把扩大消费同改善人民生活品质结合起来, 促进消费向绿色、健康、安全发展, 稳步提高居民消费水平。夯实粮食生产能力基础, 保障粮、棉、油、糖、肉、奶等重要农产品供给安全。

食品安全不仅直接关系人们的健康水平, 也对社会发展有严重的影响^[1]。各级领导及政府部门对农产品质量安全工作的要求, 就是对农产品质量安全科研检测单位工作的要求, 也是农产品质量安全科研检测单位的职责使命。

1.2 科研检测单位发展的要求

农产品质量安全科研检测事业单位, 承担着农产品质量安全科技创新、科技服务、成果转化、人才培养、科技走出去的责任。农产品质量安全是一个新兴的学科, 虽然经过近20年的发

展, 但无论基础研究、质量安全前沿技术研究还是支撑质量科技发展的共性关键技术研究方面, 与传统学科的发展水平还是存在明显的差距。在这种情况下, 要提高我国的农产品质量安全水平, 迫切需要农产品质量安全单位提高科研与检测这两个重要科技支撑的工作水平。人作为其中最关键因素, 人力资源配臵效益很大程度上决定了工作的成效。

1.3 缓解科研与检测工作相对矛盾的要求

在人员编制限制的情况下, 对人才引进的水平提出了更高的要求, 人才引进指标更应该聚焦具备较高理论水平和研究基础的人员。同时, 由于农产品质量安全单位正处于发展时期, 人员相对不足, 大部分专技人员同时承担农产品质量安全科研和检测工作。科研工作科技创新工作, 科研的核心在突破, 要求工作人员在继承和发扬前辈学术成果的基础上, 通过不断的积淀和总结, 提出新的思路。检测工作是严格执行标准(规程)进行样品检测, 对农产品质量安全作出判定。检测的核心在规范, 要求工作人员操作必须严谨、规范。检测和科研工作的性质和工作要求截然不同, 这也导致专技人员无法兼顾科研和检测工作。通过引入劳务派遣人员, 完成科研和检测工作中辅助性的工作, 是有效缓解专技人员不足与科研、检测任务繁重相矛盾的有效途径。

收稿日期: 2021-07-23

作者简介: 沈雪明(1979—), 女, 福建东山人, 硕士、助理研究员。研究方向: 科研管理。Email: 573432460@qq.com

2 使用劳务派遣用工的可行性

2.1 劳务派遣使用具有合法性

根据2008年1月1日起实施的《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳务派遣用工是劳动合同制用工的补充形式，可以在辅助性的工作岗位上实施，辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位。农产品质量安全科研检测单位主营业务为科研和检测等科技创新工作，要求工作人员具备较高的文化程度和扎实的专业技能。因此，农产品质量安全科研检测单位使用的劳务派遣人员绝大部分为非主营业务的辅助性工作。这符合国家对劳务派遣用工的有关规定，也明确了农产品质量安全科研检测事业单位使用劳务派遣人员的合法性。

2.2 人力资源市场可以提供有效的劳务派遣供给

劳务派遣是在市场竞争和就业形式多样化的背景下产生的一种劳动力配置形式^[2]。自劳务派遣在我国运用以来，相关产业获得了高速发展，劳务派遣在解决国内就业问题、提升劳动力市场活力和实现人力资源优化配置方面均获得了广泛的认可，也被用工单位和就业者广泛接受。这也为农产品质量安全科研事业单位通过市场配置解决非主营业务用工需要提供了可能。

2.3 劳务派遣人员可胜任非主营业务岗位

农产品质量安全科研与检测工作是一项系统工作。在这一系统工作中，有些是主体工作，有些是辅助工作，虽然辅助工作对整个工作成效有影响，但辅助工作一般都是技术性要求不高，具有重复性、可替代性，经过一定的培训，按规程操作即可胜任，如检测工作中的采样、制样、前处理等。这意味着劳务派遣人员可以分担一些基础性工作，让科研骨干和关键性岗位人员有更多的时间和精力去拓展核心业务。

3 劳务派遣用工存在的问题

劳务派遣人员在农产品质量安全科研检测单位的比重逐渐增加，发挥的作用也越来越大，但由于人员素质差异、身份差异所带来的同工不同酬、归属感缺失等问题也越来越凸显。

3.1 人员素质差异造成的成就感落差

农产品质量安全科研检测单位引进的人才基

本以博士为主、硕士为辅，而劳务派遣人员基本为本科及大专学历。两者无论学历、专业技术等都存在较大的差异，前者以创新工作为主，工作的成就感较高；而由于辅助性工作的重复性、辅助性等特点，后者的工作成就感明显不足。

3.2 身份差异造成的归属感缺失

劳务派遣人员与农产品质量安全科研检测单位仅为用工关系，不存在人事劳动关系。身份性质决定了劳务派遣很难成为一个终身性职业^[3]。与单位在编在职人员的稳定性不同，劳务派遣人员更多地体现为临时性。同时，劳务派遣人员更多地从事辅助性工作，很难在自己的专业技能和专业价值做出突出的业绩。因此，劳务派遣人员很容易将自己定位为“不稳定的打工者”，这一认知很大程度上影响了劳务派遣人员工作的积极性，加上职业规划缺失，极易产生不安和压抑的心理，对单位没有归属感，很难真正融入用工单位。

3.3 身份差异造成的薪资待遇差距

《中华人民共和国劳动合同法》规定，用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。同工同酬是指在“相同岗位”“提供等量劳动”“取得同等业绩”的三同劳动应获得相同的劳动报酬。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。但在实际操作过程中，农产品质量安全科研检测单位作为公益类事业单位，承担着面向社会提供公益服务的职责，财政资金只对在编在职职工有一定的保障，而劳务派遣人员不在财政资金拨款范畴，因此很难与在编人员的工作达到“三同”的状态，二者的薪资待遇上仍存在较大的差距。

4 优化劳务派遣用工的对策

劳务派遣作为农产品质量安全科研检测单位有效的人力资源配置方式，在提升工作效能方面发挥了作用，对于劳务派遣过程中存在的问题，可以通过规范管理和激励机制等方式加以解决。

4.1 完善劳务派遣人员组织关系管理

劳务派遣人员由于身份差异导致归属感缺失，不利于提高工作积极性，甚至容易带来职业倦怠

感。可以通过完善劳务派遣人员组织关系，打破劳务派遣人员作为单位“局外人”的偏见，将他们纳入农产品质量安全科研检测单位的党组织、工会、群团组织，努力营造一个自由宽松的文化氛围，以平等的身份与在编在职人员一起参加各类活动，享受各种福利待遇，以此增加劳务派遣人员的组织归属感，激发他们为单位而战的荣誉感。

4.2 保障劳务派遣人员合法权益

劳务派遣的设立本就是普通劳动关系的补充，是解决就业难的一项途径，其宗旨依然是调节社会劳动的平等性和公平性^[1]。劳务派遣人员的人事关系在劳务派遣公司，作为用工方，农产品质量安全科研检测单位应当切实承担起监督劳务派遣公司的职责，保障劳务派遣人员的合法权益。无论作为派遣单位还是用工单位，都应切实遵守《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，保障劳务派遣人员在劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护、职业培训、获得社会保险福利等方面的合法权益。

4.3 加强劳务派遣人员职业培训

农产品质量安全科研检测单位在每年制定培训计划时，往往以在编在职人员为主，劳务派遣人员很少甚至没有专门的培训机会，这样不利于

他们职业技能的发展。因此，农产品质量安全科研检测单位要创造机会，使劳务派遣人员接受培训，提升他们职业技能水平，改善职业发展受限的情况。农产品质量安全科研检测单位应加快打破“重使用、轻培训”的现象，将劳务派遣人员纳入每年的培训计划中，分阶段、分步骤开展多样化的培训教育，提高他们的业务技能和服务水平。

4.4 创新劳务派遣人员薪酬机制

农产品质量安全科研检测单位要创新劳务派遣人员薪酬机制，制定允许他们参与成果转化收益分配的机制，激励他们更大发挥自己的能力，从而缓解薪酬待遇差距带来的不利影响。一方面在福利待遇与正式职工保持一定差异的前提下，努力推进同工同酬。加快完善劳务派遣人员参与成果转化收益分配机制，对于表现突出，有显著成绩和贡献的劳务派遣人员，在成果转化收益方面提高他们的收入水平；另一方面，应设立科学合理的考核评价标准，让劳务派遣人员通过自身努力，享受同等的机会获得职称晋升。

劳务派遣作为一种新型用工形式，在实践过程中要结合行业实际发展情况，进一步探索研究，以期发挥农产品质量安全科研检测单位人力资源配置的最大效用。

参考文献

- [1] 于建明. 我国食品安全现状与食品检测发展方向的理性思考. 食品安全导刊, 2017 (15): 50.
- [2] 马青娜. 劳动合同法视野下的劳务派遣分析. 法理研究, 2021 (4): 185-186.
- [3] 陈颖. 加强机关事业单位劳务派遣人员的思想政治管理工作. 人力资源开发, 2021 (8): 39-40.
- [4] 魏珂. 劳务派遣制度法律再造的思考. 法制与社会, 2021 (5): 127-129.

ANALYSIS ON LABOR DISPATCH AND EMPLOYMENT MANAGEMENT IN AGRICULTURAL PRODUCT QUALITY AND SAFETY SCIENTIFIC RESEARCH AND TESTING UNITS

Shen Xueming, Fan Zhirong

(Analysis and Test Center of Chinese Academy of Tropical Agriculture Sciences, Haikou 571101, Hainan, China)

Abstract Due to the limitation of staffing and the relative shortage of human resources, the development of scientific research and testing units for the quality and safety of agricultural products is restricted. As a new form of employment, labor dispatch solves the problem of human resource allocation of agricultural product quality and safety scientific research and testing units to a certain extent. The author tried to summarize the labor dispatch

management of agricultural product quality and safety scientific research and testing units, analyzed the existing problems, and put forward some countermeasures, so as to enlighten the labor dispatch application of agricultural product quality and safety scientific research and testing units.

Keywords quality and safety of agricultural products; scientific research and testing units; labor dispatch; employment management

~~~~~  
(上接第 35 页)

## DISCUSSION ON THE NATIONAL SCIENCE AND TECHNOLOGY PLAN MANAGEMENT OF NATIONAL AGRICULTURAL RESEARCH INSTITUTES DURING THE "14TH FIVE-YEAR PLAN"

Zhang Jiangli<sup>1</sup>, Feng Xin<sup>2</sup>, Liu Shuang<sup>3\*</sup>

(1. Department of Research Management, Chinese Academy of Agricultural Sciences, Beijing 100081, China;

2. Institute of Apicultural Research, Chinese Academy of Agricultural Sciences, Beijing 100093, China;

3. Institute of Agricultural Resources and Regional Planning, Chinese Academy of Agricultural Sciences, Beijing 100081, China)

**Abstract** During the "14th Five-Year Plan" period, the national science and technology plan management reform will be advanced continuously. Based on the current status of project management of the National Science and Technology Plan of the Chinese Academy of Agricultural Sciences, this article put forward suggestions for the science and technology management of the national agricultural research institutes, so as to accelerate the realization of high-level self-reliance and self-strengthening of agricultural science and technology. And these suggestions included that: focusing on management policy learning, strengthening research on agricultural issues, making a good reserve of major projects, actively recommending major scientific and technological topics, and serving for project application, organizing collaborative innovation, innovating the mechanisms of project process and performance management and improving management system construction.

**Keywords** national agricultural research institutes; national science and technology plan; project management; suggestion