

试论科技人员的合理流动

国务院科技领导小组 庄毅

促进科技人员合理流动是振兴我国经济的重要战略措施

马克思曾经指出，大工业的本性决定了劳动力的变换、职能的更动和工人的全面流动性。随着历史的发展，一些老的部门和行业被淘汰，又不断地开辟出新的行业和部门来。现代科学技术的发展又加速了这种变化。美国从1949年到1965年间，大约有八千种职业消失，同时出现了六千种新的职业。日本和西欧各国也有类似的发展趋向。可见，科技人员的合理流动是社会和科学技术发展的必然要求。

当前世界上正面临着一次新的技术革命，新产业如雨后春笋。这些新产业的知识、技术密集，需要大范围的智力交流和智力协作，才能取得良好的经济效益。科技人员是传送科学技术的活的载体。没有人才流动，科学技术就难以转移，新科学、新技术、新产业就难以发展。因此，促进科技人员合理流动是迎接新技术革命挑战的重要对策。

科技人员的劳动是创造性的劳动，要使创造性充分发挥出来，除了主观因素外，还需要使他们获得与这一劳动特点相适应的人员智力结构和工作条件。科技人员的成长快慢不同，每个科技人员在不同的成长发展阶段，所需的环境和条件也将随之变化。这就要求各类科技人员不断在部门之间、单位之间进行流动，才能保持科技人员组成合理的结构。

我国正在大规模进行“四化”建设。近几年来，国家重新确定了经济发展战略，某些新的地区和部门，陆续成为重点建设目标，需要调整原有的人才布局。国家重点建设工程和重大科技项目的攻关，国务院关于办好经济特区和开放一批沿海港口城市的重大决策，乡镇企业的蓬勃发展，需要大批掌握现代科学技术的人才。当前，迫切需要制订一系列政策和措施，支持和鼓励科技人员从科技人员富余的地区、部门和单位流向科技力量薄弱而又急需加强的地区、部门和单位。人才的合理流动，有利于形成人才的合理分布和结构，是振兴我国经济，促进全民族的知识化和加速工业、农业、国防和科学技术现代化的一项重要战略措施。

改革科技人员管理体制是实现科技人员合理流动的关键

我国科技人员的管理制度存在着权力过于集中，包得太多，统得过死的弊端。使用单位缺乏应有的人事权，需要的人调不进，不需要的人又调不出。当前，干部管理制度中的许多老观念、老办法、老框框已与新形势、新任务与新情况不相适应，现在仅仅依靠计划调配和组织调动的手段已经明显地不能满足人才的需求了。下放对科技人员的管理权限，尊重科技人员和知识劳动的特点，把科技人员的管理工作搞活，正成为改革科技人员管理体制的一项重要内容。

我国幅员辽阔，各地区的经济发展很不平衡，某些地区对知识分子的使用很不合理，边远地区的工作、进修、生活以及子女受教育和就业的条件较差，又缺乏一套新的、有效的吸引人才的政策，结果一些地区出现了科技人员的倒流现象，已在不同程度上影响了边远地区的各项建设，这不能不引起我们的关注。

实行计划调配和聘用制相结合的人才管理制度是改革的方向

实践证明，逐步实行计划调配和聘用制相结合的人才管理制度，并逐步扩大实行聘用制的范围是改

革的方向，也是社会主义条件下，打破“部门所有制”，解决人才合理流动问题的一项根本措施。

为了确保国家指令性计划顺利完成，今后，仍应继续发挥计划调配的积极作用。例如对大专毕业生仍应主要采用计划分配的办法；对国家重点建设工程和重大科研项目所需的科技人员可以采取计划调配与聘用相结合的办法。边远条件艰苦地区的重点项目单位有权对科技人员采取特殊的优惠政策，应允许这些单位从工程项目中提取适当资金，用以增加科技人员的报酬。对在条件艰苦地区的国家重点工程项目可以采取定期支援的办法，到期后可回原地，由原单位分配他们的工作。

实行聘用制是搞活科技人员管理工作，促进人才流动的一项根本措施。聘用制必须在国家统一计划指导下进行，鼓励人才向国家急需或重点开发的部门和地区流动。实行聘用制的单位有聘用和解聘的权利，科技人员有应聘和辞职的权利，用人单位可以制订吸引人才的各项措施，可以对受聘人才破格使用，委以重任；可以自筹资金决定其报酬。用人单位和受聘人员都应遵守聘约。

对于被解聘或一时未受聘用的科技人员，在当前社会劳动保险事业尚未健全的情况下，所在单位应保障他们的基本生活。应允许他们自行联系工作或自谋职业，还应帮助他们介绍工作。对于经过一定时期后仍未被聘用的科技人员，可以采取只发基本工资或适当减发工资的办法；而对拒不服从组织分配者，应进行批评教育，并按一定比例逐步减发工资。

实行计划调配和聘用制相结合的人才管理制度，体现了计划调节和社会调节相结合的原则，是与我国以计划经济为主、市场调节为辅的社会主义经济制度相呼应的。逐步扩大实行聘用制的范围也是与当前我国经济制度中正在适当扩大市场调节成分相适应的。

积极推行促进科技人员合理流动的各项政策

实行计划调配和聘用制相结合的人才管理制度将冲破人才归“部门所有”、“单位所有”等堵塞人才流动的渠道。但是，人才能不能流动起来，还取决于我们的各项政策。由于聘用制是在计划指导下进行，又是按国家规定的政策法规行事的，因此我们完全可以根据国家对人才的需求以及人才的分布和结构的总体规划来制订若干明确的政策法令。

今后，对于符合国家规定的合理流向的流动，应该提倡和鼓励；而对逆向流动则应作出一定的限制。凡是符合合理流向的聘用合同给予批准，逆向合同一般不予批准。因特殊情况需要的逆向流动合同必须经过一定的领导机关批准后，才能认为是合法的。对于条件艰苦的、国家确保的重点单位、集体所有制单位以及农村、边远地区，授予更大的用人自主权和财权，允许农村到城市、内地到沿海、集体所有制单位到国营所有制单位招聘人才，允许和支持他们对科技人员采取特殊的优惠政策。同时，鼓励城市和农村、沿海和内地、国营和集体之间开展对口支援、技术协作、联合攻关等活动，支持和鼓励科技人员志愿长期或短期到农村、内地和集体单位去工作。相反，不允许城市到农村、沿海到内地、国营到集体“挖”人才，切实保证科技人员总体上按合理的流向流动。

要使科技人员从科技力量集中和富余的地区、部门和单位流向科技力量薄弱的地区、部门和单位，需要制订“内促外拉”的政策。对于科技人员富余的单位，实行定编定员、定师生比例等办法将促使编制外的科技人员流向科技力量薄弱单位；此外，实行高级技术职务限额的办法将促使实际水平已达到高级技术职务水平、由于限额已满而不能晋升的科技人员到其它单位应聘任职。对于科技力量薄弱的单位，则应有给予科技人员以优惠待遇，包括晋升技术职务、工资福利、家属随迁、子女就业等各方面的吸引人才的措施。在评定技术职务时，既要保证各级技术职务所规定的技术水平，又承认不同地区、不同单位同一技术职务的相对水平存在某些差异。这将打破技术职务的终身制，使之更加适应科技发展和人才流动的需要。

此外，在完成本职工作的基础上，支持和鼓励科技人员适当兼职，允许科技人员利用业余时间从事知识劳动以及鼓励退、离休的科技人员到外单位受聘，并实行聘金数额不受退、离休前工资数额限制的作法，都是促进智力交流和人才合理流动的有效措施，都应积极推行。

（责任编辑 尚真）