

# 我国事业单位劳动人事争议的现状、问题及对策思考

刘芹

(山东省临沂市莒南县人力资源和社会保障局 山东 临沂 276600)

**[摘要]** 事业单位具有较为复杂的用人系统, 在处理用人关系时, 可能会与劳动者产生劳动人事争议, 本文结合人力资源社会保障局的情况, 分析劳动人事争议的现状与处理过程中存在的问题, 并提出对策, 以此来有效解决劳动人事争议, 提升事业单位用人管理工作的规范性。

**[关键词]** 事业单位; 劳动人事争议; 现状; 问题; 对策

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.1956

## 引言

事业单位调整用人制度时, 需要提升制度执行环节的灵活性, 遵守人才自主择业以及单位自主用人的双向选择要求, 确定聘用人员后, 需要结合双方在劳动关系中的义务与权利, 制定符合法律规定的用人合同, 在雇佣关系中, 双方始终保持平等的关系, 但在实际的人事管理工作中, 仍然存在一些劳动人事方面的争议, 现从现状、问题以及对策三方面展开研究。

### 1 劳动人事争议的现状

如果有较为明确的编制, 各个单位对人事争议以及劳动争议进行区分时, 主要按照相关人员是否存在事业单位的编制, 如果其具有编制, 无论是工勤岗位还是管理岗位上的人员, 都将被直接认定为人事关系, 按照处理人事争议的方法加以处理; 其余没有编制的情况, 则依照劳动争议实施处理。如果争议事件相关人员没有明确的编制, 可以将工作来源当作认定标准, 确定其工资是否来自财政统发, 事业单位保留获取财政统发工资的职工信息记录, 借此即可确定争议的性质以及人员的身份; 也有单位将合同类型作为识别标准, 如果人员与单位签订的是聘用合同, 即二者形成聘用关系, 争议属于人事争议; 如果合同类型归为劳动合同, 二者属于劳动关系, 处理需按照劳动争议的处理流程。争议人员虽然处于编制系统中, 但是并未明确到个人, 大部分事业单位都采取实名制编制, 因此其关系性质与人员身份都是极为明确的, 但是有一些单位的编制数量与人员总数并不完全一致, 处理这种情况时, 编制难以发挥出区分的作用, 可采用强制定编的方式, 如果不能证明人员处于在编的状态, 需依照劳动争议加以处理。

### 2 劳动人事争议处理过程中的问题

#### 2.1 法律存在适用性问题

按照功能与内容可将当前的法律划分为程序法和实体法, 事业单位可按照明确的程序要求处理人事争议, 但是实体法的适用性却比较差, 导致实际应用时出现问题, 难以有效应对争议, 发挥指导作用, 具体问题体现在语义指向较为含糊、内容庞杂、要求繁多。

#### 2.2 受案范围问题

事业单位形成的争议事件性质较为模糊, 难以直接对受案范围进行清晰界定, 因此在实际处理争议事件时, 存在操作性方面的问题。以“解除人事关系”为例, 上级部门并未给这一操作设定范围, 因此事业单位在执行时, 存在分歧, 部分地区规定解聘、辞退、辞职以及辞聘都属于解除人事关系, 但是有的地区则将与解除人事关系相关的处理结果、行为以及事件均纳入这一范围中。

#### 2.3 区分标准问题

相关法规在表述人事争议的基本性质时, 存在抽象性过强的问题, 实际应用时, 存在矛盾与歧义理解的问题, 比如对劳动争议进行理解时, 可以认定工作人员与所处的事业单位产生的所有矛盾均为人事争议, 或者仅部分人员与事业单位形成的争议属于人事争议, 也可理解成部分争议属于人事争议。

### 3 应对劳动人事争议的有效措施

#### 3.1 完善人事争议处理制度

由于事业单位开展人事争议协调工作时选择的第三方多

为工会代表或者熟人, 因此调节工作存在随意性的问题, 调节原则为化解矛盾, 但是在调节过程中, 并未对权利关系形成明确说明, 调节活动欠缺科学性, 因此可以选择专业性的调节机构, 选择调解员时也可优先选择律师, 使其能够发挥出职业优势, 顺利推进调节工作, 避免事业单位的劳动者的利益受到侵害, 同时事业单位及劳动者可以在应对人事争议时, 获得更多的选择空间。相比原本的争议调解方式, 这种方式更具有经济化以及快捷化的特点。

#### 3.2 对司法审判与人事仲裁进行有效衔接

实际处理人事争议时, 诉讼与仲裁的适用范围并不一致, 这也给劳动者以及事业单位的维权工作带来阻碍, 同时对于司法系统产生怀疑。因此必须要发挥出司法途径的优势, 对相关人员的基本合法权益进行保障, 使诉讼与仲裁维持较高的协调水平, 针对人事仲裁处理的范围进行明确, 提出清晰的要求, 为了衔接司法审判与人事仲裁, 可将诉讼与仲裁的受案范围扩大, 实现对人事争议的有效处理。

#### 3.3 对劳动关系进行转化

事业单位采用的用人制度在不断完善, 能够给事业单位提供制度依据, 很多在事业单位工作的劳动力都不会进入事业编, 事业单位通过签订劳动合同, 采用聘用制, 基于此种现状, 可对职工与事业单位之间存在的劳动关系进行有效转化, 效仿现代企业, 形成新型用工关系, 完成转化后可直接按照我国劳动法的法规要求, 处理相应争议问题, 人事争议也向劳动争议转化, 处理程序更加明确, 灵活雇佣条件下的劳动者也能够依法保障权益。

## 结语

人事制度改革工作开展后, 事业单位存在的一些人事任用以及管理方面的问题能够得到有效解决, 本文主要从劳动人事争议处理的角度出发, 对当前的处理问题进行总结, 提出改进争议调节制度, 衔接司法审判与人事仲裁, 转化劳动关系的建议。现有的调节制度还有完善空间, 需继续结合人事争议的实际发展情况, 补充制度内容, 稳定职工与事业单位间的关系。

## 参考文献

[1] 陈焯光. 郑州市劳动人事争议仲裁工作研究[D]. 郑州大学, 2018. 1~41.

[2] 郑宁. 高校教师管理纠纷的法治思考——基于113份裁判文书的实证分析[J]. 教师教育论坛, 2020, (5): 57-61.

[3] 刘大卫. 事业单位现行人事争议处理的逻辑悖论及改革思路[J]. 中国人力资源开发, 2018, (1): 156-161, 70.

[4] 刘永林, 孔健结, 金志峰. 新时代事业单位人事制度改革: 实践探索、主要诉求与实现路径——基于京、沪、津、渝等四个直辖市140个案例的分析[J]. 行政论坛, 2020, (1): 49-55.

## 作者简介:

刘芹, 出生年月: 1988年10月 性别: 女 民族: 汉族 籍贯: 山东临沂莒南 学历: 本科 职称: 中级经济师 研究(工作)方向: 人力资源(就业宣传、人力资源管理、劳动人事争议)