

事业单位劳动合同签订的主要问题及若干对策思考

◆吕嘉嵘

(北京农业职业学院 102442)

摘要:我国目前采用双线管理政策来对事业单位的人员进行管理,而针对没有编制的编外人员主要采用聘用制,并签订相应的聘用协议,针对编制内的工作人员主要是签署劳动合同。但是协议签订时,其中多少都存在很多问题和法律漏洞,笔者根据此类问题进行分析,简述目前事业单位在签订劳动合同时存在的问题,并提出相关解决对策,使劳动合同进行完善,保证事业单位和工作人员的利益。

关键词:事业单位;劳动合同;问题;对策

《劳动合同法》主要是为完善目前的劳动合同制度,使劳动合同双方当事人明确自身的权利和职责,为劳动者的权益提供保障,同时也是劳动关系可以稳定、持久稳定的基础。但目前很多事业单位的劳动合同都和劳动合同法等法律规定不符,部分企业认为签署劳动合同会对企业造成影响,所以直接不签订劳动合同,同时也可以逃避劳动者社保的缴纳,医疗报销等,并且可以随时辞退劳动者,不会影响企业的利益,下面笔者就将目前劳动合同签订中存在的问题进行分析。

一、事业单位签订劳动合同中存在的问题

1、事业单位主要是指政府应用国有资产建设的,其中分别包含教育、科技、卫生、文化等公共活动的服务组织,其中带有一定的公益性质,但并不属于政府机构,在社会管理、社会服务、建设中起重要作用,但是目前的管理制度和用人制度均存在诸多问题,特别是劳动合同方面。因为事业单位在管理人员中存在编制体制,就会出现身份的差异,有无编制对工作人员的薪资待遇、福利奖金、社会保障等方面也存在差异,而事业单位也根据有无编制来制定了聘用制和人事代理制,来实现人员的管理。

2、在目前事业单位的劳动合同中主要包含薪资待遇、福利奖金、考核制度、聘用标准、辞退标准等项目,但因为很多条款中没有明确的标准,并未很好的规范,使得在实施起来比较困难,员工的考核标准、工伤、擅自解聘时如何补偿等情况并不明确,所以很容易出现劳动者和事业单位之间出现理解的差异,在发生问题时由于合同中很多事宜都不能很好落实,员工通过法律途径来保障利益的效果欠佳,通过司法途径解决的案件很少,大部分还是只能内部之间相互协调。

3、在我国《劳动合同法》中提到,在开始工作时就建立了相应的劳动关系,只要劳动者付出了实际劳动,事业单位也进行了用工,则视为双方劳动关系成功建立,即使并且签署劳动协议,都会受到相关法律和协议的保护。但由于大部分事业单位在制定劳动合同时不严格,管理不规范,在签署协议后仍然可以修改,就会出现诸多问题,若在用工过程中出现事故,但协议已经被改动,就会导致劳动者的权益不能得到保障。

4、有很多在已经签署协议后,劳动者和事业单位之间发生争议和问题,其可能和事业单位对试用期理解的不同而导致,很多事业单位都会将试用期的协议和劳动协议分开;或者在调整其工作岗位后,再次提出签订试用期协议;在劳动者犯错之后为惩罚劳动者,延长其试用时间;在试用期内,对劳动者应享有的福利待遇和社会保险进行克扣;试用期间随意辞退劳动者,解除劳动合同。因为在用人期间事业单位对条款理解的差异,引发了诸多劳动争议和纠纷。

5、现阶段,事业单位中编外人员成为不可或缺的一部分,且其所占比例正在不断增加,职业和职权在持续中心化,对编外人员权益的保障已经收到重视。但在实际聘用时,补充工作人员过程中,事业单位并未核定其中的工作量和编制,未限制外聘人员的数量,很容易出现人员不合适、队伍过于扩张等问题。因为没有响应的制约,部门的工作人员数量急剧增加,在岗人员和工作量不成正比,就可能出现互相推诿,责任意识和工作热情降低,职责不明确,不利于单位的发展。

二、关于劳动合同签订和管理中存在问题的解决方案

1、为防止更多劳动纠纷和争议的出现,保证劳动者和事业

单位的利益,就需要在签署劳动合同时,重视平等和协商,根据单位的实际要求来对劳动合同的内容进行完善,同时将合同条款的修改情况进行明确,将合同内容约定的条款进行规范,防止出现无效聘用合同条款。

2、编内工作人员的管理制度和按照公务员的管理制度来管理的,所以在制定劳动合同时,应根据我国的法律规定和劳动合同法为主要参考范本,使劳动者和事业单位之间的劳动关系变得更加规范,职责更加明确,并且和我国相关法律法规相符,避免出现无效条款。针对比较敏感的薪资待遇、试用期、聘用和解聘、奖惩、工作时间等问题,需要重点标注并详细解释,并且需要一式两份,明确记录劳动者在工作时出现的错误和所获的奖励,可以在出现劳动纠纷时提供良好的依据。

3、重视合同中的每一个细节,明确变更合同的处理方式,根据我国相关法律的规定,需要对劳动合同中的每个细节进行充分考虑,其中必须包含劳动者的考核标准、薪资待遇、工作职责、晋升条件、奖惩方式、解聘标准和流程等方面,并在双方共同协商签订后,达成统一标准。此外,需要重点考虑关系到劳动者人身利益的条款,并且用词规范,才能在出现问题时根据条款来处理。

4、在需要变更劳动条款时,首先需要征得劳动者的同意,并告知其具体原因,根据规定的合同条款进行修改和补充,加强签订合同的风险控制,在出现劳动纠纷和争议时积极调解,保证合同的平等性,并严格按照合同规定来执行,并建立单独的管理部门,才能对可能出现的劳动纠纷进行预防,合理的安排和分配工作职责。

三、结语

总而言之,事业单位的劳动合同应该在保障企业和劳动者权益的前提下,坚持社会公益性,针对编外人员实施聘用制,并且合理掌控聘用人员的数量,避免人员过多或过少,明确每个员工的工作职责,提高工作效率,使单位长久的发展。

参考文献:

- [1]庞巍巍.事业单位编外人员劳动权益保障研究[J].人力资源管理,2018(06):505-506.
- [2]斯炜慧.行政事业单位经济合同签订管理中存在的问题与对策[N].中国审计报,2017-05-08(002).
- [3]李来原.论事业单位在编职工聘用合同的法律性质[J].绵阳师范学院学报,2016,35(12):61-66.
- [4]金志峰.我国事业单位劳动人事争议的现状、问题及对策思考[J].人才资源开发,2016(04):6-9.
- [5]蒋春玲.事业单位劳动合同签订的主要问题及若干对策思考[J].新经济,2015(22):81-82.

