

事业单位劳动争议处理机制的法治化路径

■ 王雅丽

摘要: 随着事业单位分类改革的持续深化,其劳动人事关系呈现出编制多元化、用工形式灵活化等特征,劳动争议案件数量近五年以年均 12.3% 的增速攀升。然而,研究发现,事业单位劳动争议处理机制面临法律法规体系不健全、处理程序繁琐、调解和仲裁权威性不足以及专业人才匮乏等问题。本文提出法治化解决路径,以期切实维护劳动者与用人单位的合法权益,为事业单位改革提供法治保障。

完善劳动人事法律法规体系

构建系统的事业单位劳动人事法律体系,需以专门立法为核心,整合现有分散法规。可借鉴德国《联邦公务员法》的立法模式,制定《事业单位人事争议处理法》,明确事业单位劳动人事关系的性质、适用范围及处理原则。在内容上,细化聘用合同条款,如明确规定试用期不得超过岗位聘期的 1/6,合同变更需经双方协商并签订书面协议;针对职务晋升、岗位调整等争议,制定专门的程序规则,如建立

“申诉-复核-仲裁”三级处理机制,要求单位在作出人事变动决定时,必须提供明确的考核标准和程序说明。

优化劳动争议处理程序

优化处理程序需从简化流程、明确期限和强化衔接三方面着手。在调解环节,推行“限时调解+调解前置”双轨制,规定内部调解组织自受理申请之日起 15 日内必须完成调解,逾期未达成协议的自动转入仲裁程序;同时,对于事实清楚、争议金额较小的案件(如加班费、休假补贴争议等),强制要求先进行调解。借鉴上海自贸区“一站式”劳动争议处理经验,建立仲裁与法院联合办公平台,实现案件信息实时共享、证据材料互通,统一劳动争议案件的立案标准、审理流程和法律适用。

针对仲裁前置程序的弊端,可对案件类型进行分级处理。对于争议金额低于当地月最低工资标准 12 个月金额、权利义务关系明确的案件,实行一裁终局;对涉及复杂专业问题(如科研成果转化纠纷等)的案件,引入“仲裁-专家评审-法院审查”的特殊程序,由仲裁

机构委托专业评审团提供技术意见,提高裁决专业性。

增强调解、仲裁的权威性

增强调解权威性需构建“人员专业、执行有力”的调解体系。在人员选拔上,参照澳大利亚劳动调解师认证制度,建立我国调解人员职业资格认证体系,要求调解人员必须通过法律知识、沟通技巧等 6 门专业考试,并具有 2 年以上相关工作经验。加大财政投入,将调解组织经费纳入地方财政预算,确保每个县级以上单位至少配备 5 名专职调解人员,配备数字化调解室、在线调解平台等设施。赋予调解协议强制执行力,当事人可凭调解协议向基层法院申请司法确认,经确认后的调解协议与法院判决书具有同等效力,若一方不履行,另一方可直接申请强制执行。

提升仲裁公信力则需打破行政干预壁垒。推行仲裁机构垂直管理模式,将地方仲裁委员会改为省级人社部门直属机构,实现人员、经费独立。建立仲裁员动态考核制度,每季度对仲裁员的案件审理质量、当事人满意度进行评

分,对连续两次评分低于标准线的仲裁员予以解聘。扩大仲裁终局裁决范围,将涉及竞业限制、培训服务期等争议纳入一裁终局范畴,同时规定当事人放弃起诉权的仲裁案件不得再向法院起诉,增强仲裁裁决的权威性。

培养专业人才队伍

专业人才培养需构建“高校教育-在职培训-专家智库”三位一体的体系。在高校层面,鼓励法学、人力资源管理专业开设《劳动争议处理实务》《事业单位人事管理条例》等课程,与仲裁机构、法院合作建立实训基地,通过模拟仲裁庭、案例研讨等方式提升学生实践能力。例如,中国政法大学已开设《劳动与社会保障诊所》课程,学生在教师指导下直接参与劳动争议案件处理。

对于在职人员,建立分级培训制度。初级人员需参加每年不少于 40 学时的基础法律知识培训;中级人员重点学习事业单位特殊争议处理技巧;高级人员则参与国际劳动争议处理前沿理论研讨。同时,依托中华全国律师协会、中国劳动学会等机构,组建劳动争议处理

专家库,专家库成员涵盖劳动法学者、资深仲裁员、企业 HR 总监等。在处理重大复杂案件时,可由仲裁机构或法院邀请 3~ 5 名专家组成咨询委员会,为案件处理提供专业意见。例如,在处理高校科研团队知识产权纠纷时,邀请知识产权律师、科研机构管理人员共同参与案件研讨,确保裁决结果科学公正。

结论

完善事业单位劳动争议处理机制,构建法治化路径,是解决当前事业单位劳动争议问题的关键所在。通过完善劳动人事法律法规体系、优化劳动争议处理程序、增强调解仲裁权威性以及培养专业人才队伍等一系列措施,能够有效提升事业单位劳动争议处理的效率与公正性,维护劳动者和用人单位的合法权益,促进事业单位劳动人事关系的和谐稳定。同时,不断总结经验,持续推进劳动争议处理机制的法治化建设,以适应事业单位改革发展的需要,为我国公共服务事业的健康发展提供有力保障。

(作者单位:天津市滨海新区排灌事务中心)

思政引领在党员发展过程中的作用及策略探索

■ 王慧

摘要:本研究探讨思政引领在公立医院党员发展过程中的重要作用与实施策略。研究提出,通过构建系统的思想政治工作体系,增强党员的政治定力与责任担当;设立党建责任区,将思政工作融入日常管理;推动党员先锋岗建设,充分发挥党员的示范引领作用。这些策略可以促使党员在医疗服务中践行党的宗旨,增强党组织凝聚力,促进医疗服务与政治建设的深度融合,为筑牢健康中国基层党组织堡垒提供参考。

一、公立医院党员发展的特点

- 医院党员发展必须注重专业性 with 政治素质的双重提升**

公立医院党员发展的主要特点在于其需要将专业素质与政治素质同步提升。医院作为一个高度专业化的机构,医生、护士以及其他医务工作者不仅肩负着治疗病患的责任,还承担着在重大公共卫生事件中维护社会稳定的重要任务。因此,公立医院党员的发展不仅在于充实党员队伍,更要通过党员的模范带头作用,推动全体医务人员整体素质的提升。
- 党员发展要结合医院实际工作需求**

医院党员的发展与其他行业存在差异。由

于医务工作的特殊性,党员不仅是一种政治身份,更是日常医疗工作的主力军。例如,在重大公共卫生事件的应对过程当中,医院的党员干部和医护人员往往冲锋在前,承担关键任务,党员的先锋模范作用得以充分彰显,这也成为医院党组织衡量党员发展成果的重要标准。

3. 医务工作者的奉献精神与党员发展相互契合

在医院日常工作强度高、压力极大的背景下,党员医务工作者需要能够具备强烈的责任感和使命感。医院在考察党员发展对象的过程中,一般情况下会通过长期观察,评估其在日常工作中的表现,尤其是是否能够具备吃苦耐劳、无私奉献的精神。例如,许多医院在处理紧急公共卫生事件时,会安排党员干部带头承担任务,观察相关党员在高压环境下的表现。相应的实际工作表现,已经成为党组织评估党员发展对象的重要依据。奉献精神并非单纯是个人品质的体现,同时也是在医疗工作中构建和谐医患关系、增强社会信任的重要保障。

二、思政引领在公立医院党员发展过程中的作用

- 思政引领增强党员的政治定力与责任担当**

医院属于高风险、高压力的工作场所,医

疗工作者经常面临重大决策,尤其在面对突发事件和公共卫生危机的情况之下,党员医务工作者更需要发挥中流砥柱的作用。在公立医院的党员发展过程中,思政引领的核心作用主要体现在增强党员的政治定力和责任担当上。医疗行业具有高度的专业性与社会责任感,党员作为其中的骨干力量通过思政教育的深入理论学习和实践引导,确保着党员具备更高的思想觉悟,确保其能够在复杂多变的医疗环境和突发公共卫生事件中进一步保持清醒的政治头脑和坚定的信仰。

- 思政引领促进组织凝聚力与战斗力提升**

医院的党建工作会进一步强调组织的凝聚力,而思政引领通过一系列集体活动、学习交流以及党内教育,有效地强化党员的集体归属感。党员通过参与党内活动,进一步增进彼此间的信任与理解,并且形成坚固的战斗集体。在重大项目推进、疑难杂症攻关、公共卫生事件应对过程当中,党员一般情况下是团队的核心力量,其自身以个人的奉献精神和专业素养带动团队,充分凝聚强大的工作合力。这种组织凝聚力,不仅有效地体现在日常医疗工作中,更在关键时刻体现出党组织的强大动员能力。

- 思政引领促进党员先锋模范作用的发挥**

党员的先锋模范作用并非单纯是口号,而是通过思政引领下的思想建设,在实践中得以

充分体现。医院党组织通过组织党员参与社区义诊、疫情防控、公共健康宣教等工作,进一步鼓励党员走出医院、服务社会,培养其服务人民、奉献社会的意识。依托于相应的实践,党员能够有效地增强服务群众的责任感和使命感,同时也能够在实际工作中成为其他医务人员表率。

三、思政引领在公立医院党员发展过程中的策略

- 深化思想政治学习,构建全方位学习体系**

在公立医院党员发展过程中,思想政治引领的首要策略就是要建立相对系统的、全方位的思想政治学习体系。医院的党员作为医务工作者,传统的集中学习方式一般情况下难以满足党员思想政治教育的需求。为此,公立医院需要创新思政工作的方法,打造线上线下相结合的多元化学习平台,依托灵活多样的学习方式提升党员的政治素养和思想觉悟。
- 设立党建责任区,强化党员日常管理**

在公立医院的党员发展过程中,思想政治引领主要会体现在日常管理与考核的具体实施中。在此过程中,设立党建责任区是一项行之有效的策略。将党建工作细化到每一个科室和工作团队,将党员的思想政治建设与其日常医疗工作紧密结合,能够更加有效地形成持续

性的思想引领与工作监督机制。党建责任区的设立不仅能够进一步让党员的政治责任感更加明确,还可以确保思政工作能够有机融入日常医疗管理。

3推动党员先锋岗建设,增强模范引领作用

在公立医院党员发展过程中,思想政治引领的关键策略是设立党员先锋岗,以充分发挥党员在医院各项工作中的示范和带动作用。这不仅是政治身份的象征,更是推动党员将思想觉悟转化为实际行动、服务群众的重要载体。通过设立先锋岗,党员在日常工作中会以更高标准要求自已,带动周围同事共同进步,进而增强医院整体的思想政治氛围和工作积极性。

结语

思政引领在公立医院党员发展过程中具有举足轻重的作用,它不仅通过构建全方位的思想政治学习体系提升党员的政治觉悟与责任担当,还通过设立党建责任区强化党员的日常管理与政治责任意识。同时,党员先锋岗的建设激发了党员模范带头作用,将思想政治工作与医疗实践深度融合。这些具体策略确保了公立医院党员发展质量的提升,推动了党组织凝聚力与战斗力建设,进一步提升了公立医院整体服务能力。

(作者单位:天津市静海区中医医院)

财务柔性对企业韧性的影响研究

了财务柔性对企业韧性的正向促进作用。基于此,提出假设 H2:经济政策不确定性负向调节财务柔性与企业韧性的正向关系。

三、研究设计

(一)样本选取与数据来源

本文以 2014 — 2023 年中国 A 股上市公司为研究对象,为确保数据的可靠性和准确性,按照以下步骤进行样本处理:首先,剔除 ST、*ST、PT 类公司以及金融行业公司,因其具有特殊性,可能干扰研究结果;其次,剔除异常值以及缺失值;最后,对所有连续变量实施 1% 和 99% 的缩尾处理,避免极端值的影响。样本数据主要来源于国泰安数据库和 Wind 数据库等,确保数据来源的客观性和权威性。

(二)研究变量度量

本文借鉴学者吴晓波(2022)关于组织韧性的研究,采用熵值法构建企业韧性(RES)指标评价体系;参考了曾爱民(2013)多指标结合法,从现金柔性和负债柔性两个维度衡量财务柔性(FF);经济政策不确定性(EPU)采用 Davis 等(2019)基于《人民日报》和《光明日报》编制的中国 EPU 指数;选取如下控制变量:公司成立年限(Age)、企业规模(Size)、股权集中度(Top1)、资产负债率(Lev)、资产回报率(ROA)。

(三)回归模型构建

在前文理论分析以及变量设定的基础上,为验证财务柔性对企业韧性的影响,本文采用双向固定效应模型,控制个体异质性和时间趋势的相关影响,模型构建具体如下:

$$RES_{it} = \alpha + \beta_1 FF_{it} + \beta_k \sum Controls_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (2-1)$$

其中,RES_{it}表示企业 i 在 t 年的韧性水平,FF_{it}为企业该年份的财务柔性水平,Controls_{it}为控制变量,为个体固定效应,为时间固定效应,ε_{it}为误差项。若假设 H1 成立,则财务柔性(FF)的系数显著为正。

为了更深入地去分析经济政策不确定性是否会对财务柔性和企业韧性之间的关​​系起到调节作用,本文构建了以下交互项模型:

$$RES_{it} = \alpha + \beta_1 FF_{it} + \beta_2 EPU_t + \beta_3 FF_{it} \times EPU_t + \beta_k \sum Controls_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (2-2)$$

其中,EPU_t表示当年经济政策不确定性

指数,FF×EPU 为交互项。如果 β₃ 显著为负值,则证明经济政策不确定性削弱了财务柔性的正向作用。若假设 H2 成立,则模型中财务柔性(FF)的系数显著为负,若交互性的系数在 10% 以内的水平上显著,则表明经济政策不确定性存在调节效应。

(四)实证检验和结果分析

在对数据进行描述性统计与相关性分析后,分别对模型(2-1)和(2-2)进行了回归分析,得到了如下表 1 和表 2。

由表 1 可知,财务柔性(FF)对应的系数 0.014,在 1% 的水平上呈现显著正相关关系。这就表明了当财务柔性每提升 1 个单位的时候,企业韧性(RES)就会相应地提升 0.014。从经济意义的角度来看,这种提升是非常显著的,并且这一结果有力地支持了 H1 假设。由表 2 可知,财务柔性(FF)的系数是 0.28,并且在 1% 的水平上呈现显著正相关,表明财务柔性每提升 1 单位,企业韧性(RES)就会相应的提升 0.28。企业韧性(EPU)系数为 -0.155,呈现显著负相关,p 值等于 0.000,高经济政策不确定性会直接导致企业韧性降低,企业的发展会受到非常大的冲击。FF 与 EPU 交互项(FF_EPU)的系数 -0.041 在 5% 的水平上负显著,这个结果证实了 H2 的假设,也就表明了经济政策不确定性会削弱财务柔性对企业韧性所起到的正向作用。

本文通过以下方法增强实证结论可靠性:第一,拆解财务柔性综合指标为子指标分别回归;第二,引入滞后一期的财务柔性变量控制反向因果;第三,缩小样本范围,剔除 2020 年后受新冠疫情影响的样本;第四,按文化企业 and 非文化企业分组回归。结果表明,研究结论通过稳健性检验。

四、结论

本文基于不确定性理论、财务权变理论和柔性组织理论等相关理论,运用文献研究、实证研究以及调节效应检验等研究方法,深入探讨了不同经济环境和产业背景下财务柔性对企业韧性的影响作用。通过实证研究发现:

财务柔性对企业韧性具有显著正向作用,能提升企业适应与恢复能力。财务柔性高的企业能够凭借自身充足的现金储备与融资渠道优势,在遇到危机时快速调配资源、灵活调整经营策略,从而维持企业稳定运营,并为后续

业务拓展创造有利条件。

经济政策不确定性会抑制财务柔性对企业韧性的正向作用。当经济政策不确定性处于较低水平的时候,企业所面临的外部环境是相对稳定的,企业会积极主动开展对外投资活动,努力拓展自身的业务范围,并且充分利用财务柔性来提升自己的韧性,从而实现可持续发展的目标;而当经济政策不确定性增加时,企业对未来的发展预期不明,倾向采取保守经营策略,那些拥有较高财务柔性的企业将收缩业务,保存自身的实力,进而抑制财务柔性发挥正向作用。

表 1 基准回归结果表						
	RES	Coef.	St.Err.	t	p	[95%Conf Interval]
FF		0.0140***	0.003	4.49	0	0.008 0.020
Lev		-0.013***	0.003	-4.88	0	-0.019 -0.008
ROA		-0.022***	0.007	-3.21	0.001	-0.036 -0.009
Top1		0.012***	0.002	4.95	0	0.007 0.017
Size		0.009***	0	26.78	0	0.008 0.010
Age		0	0.001	0.15	0.877	-0.003 0.003
Constant		0.411***	0.008	50.73	0	0.395 0.426
R ²		0.072			N	12940
F		168.182			Prob>F	0.000

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著。

表 2 经济不确定性的调节效应回归结果表						
	RES	Coef	St.Err.	t	p	[95%Conf Interval]
FF		0.280***	0.100	2.80	0.005	0.084 0.476
EPU		-0.155***	0.003	-47.27	0	-0.162 -0.149
FF_EPU		-0.041**	0.018	-2.22	0.026	-0.077 -0.005
Lev		-0.223***	0.034	-6.52	0	-0.29 -0.156
ROA		-0.235***	0.057	-4.15	0	-0.346 -0.124
Top1		-0.220***	0.048	-4.58	0	-0.315 -0.126
Size		0.081***	0.007	11.07	0	0.066 0.095
Age		0.504***	0.023	21.99	0	0.459 0.549
Constant		-1.754***	0.141	-12.45	0	-2.030 -1.478
R ²		0.182			N	12940
F		321.495			Prob>F	0.000

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著。