

透析劳动维权 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文  
[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/480/2021\\_2022\\_\\_E9\\_80\\_8F\\_E6\\_9E\\_90\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_c122\\_480321.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E9_80_8F_E6_9E_90_E5_8A_B3_E5_c122_480321.htm) 劳动维权即劳动者与用人单位发生劳动争议，其合法权益受到侵犯时，维护自己合法权益的各项活动。在我国，劳动维权主要分两种，一是劳动者与用人单位协商，交涉，或找第三人调解，或用其他方式私下解决，不通过国家有关部门。另一种是劳动者向有关部门投诉，请求有关部门查处或提起劳动仲裁，向法院起诉，借助于国家司法行政力量加以解决。建国以来，我国劳动维权工作取得了较大成效，相继制定了一系列劳动法律法规，尤其是在1994年制定了调整劳动关系的基本法律《劳动法》，以此为标志，劳动法这一部门法初步建立，劳动法律法规不断完善，劳动维权机构逐步建立，形成了一整套系统的劳动维权机制。劳动维权有了法律上和组织上的保障，为维护劳动者的合法权益起到了一定的积极作用。但是，这种劳动维权机制和相应的劳动法律法规多是建立制定在计划经济年代的，随着市场经济的深入，私营经济的不断发展壮大及国企改革等多种原因，原有的维权机制已不能适应新形势下劳动维权工作，劳动维权遇到了相当大的障碍。劳动者维权困难主要表现在以下几个方面：一是劳动者与用人单位地位极不平等，用人单位有绝对的主导权利，劳动者不可能通过与用人单位协商来进行维权。我国劳动法规定用人单位和劳动者是地位平等的劳动法律关系主体，双方在合法平等自愿的基础上可以就劳动条件，工资待遇，工作时间，休息休假，社会保险等有关问题等进行协商，签定劳动合同，借以维护劳动者的合法权益。变更，中止劳动合同须双方协商一致

方可进行等，双方发生劳动争议，劳动者可与用人单位进行协商来解决。但是现实生活中，劳动者为用人单位打工，处于用人单位的控制支配之下，根本没有发言权，只能被动接受用人单位的摆布，双方的平等地位得不到任何体现。二是劳动者投诉举报困难。我国劳动法规定，劳动者合法权益受到侵犯后，有权向有关部门投诉举报，以维护自己的合法权益。但是在现实生活中，劳动者在其合法权益受到侵犯后，向有关部门投诉举报存在困难，要么不知道到哪里投诉，即使投诉的，多没有回音，个别工作人员态度生硬，工作不负责任，推诿扯皮，不作为，滥作为，有的处理轻描淡写，劳动者的投诉举报得不到及时有效的处理，很难借此来维护自己的合法权益。三是劳动仲裁难，起诉难。我国劳动法规定劳动者与用人单位发生劳动争议，可以提起劳动仲裁，向人民法院起诉，但是，由于我国的劳动法律法规给劳动仲裁给予了较多的限制，如时效期只有60日，劳动者维权须先提起劳动争议仲裁，不提起劳动仲裁的，不能向法院起诉。劳动仲裁程序繁杂，效率低下，仲裁期限较长，不能有效地维护劳动者的合法权益。四是有关地方政府部门出于地方利益或部门利益，人为的干扰劳动执法工作，对劳动者依法维权百般阻挠，给劳动者依法维权也造成了一定的障碍。正因为劳动维权艰巨困难，严重打击了劳动者依法维权的积极性，而用人单位违法所远远高于其违法成本，那些不法用人单位便肆意侵犯劳动者利益，以图获得暴利。现在，劳动者权益受到侵害已成为一个普遍而严重的社会问题，给劳动法的权威造成了严重的挑战，侵犯了劳动者的合法权益，还造成了一系列的社会问题，影响了社会稳定。那么这种社会现象是

怎么样造成的，出路在何方呢？本人对之作了一番探讨，有不当之处敬请各位网友批评指正。其一在于我国的法律法规规定不完善，立法有待健全。我国劳动法规定了劳动者享有广泛的权利，如休息权，休假权，健康权，获得报酬权，社会福利保障权，提请争议处理权等。但是对于如何保证劳动者依法享有这些权利，却缺乏有效的法律保障手段；对于违反劳动法，侵犯劳动者合法权益的行为如何处理，应当承担什么样的法律责任，缺乏有效的法律条款。如依法获得劳动报酬是其中的一项重要权利。我国劳动法规定，工资应当以货币形式按月足额支付，不得无故拖欠，无故拖欠克扣劳动者工资的，劳动者还可以要求用人单位支付并给予相应的经济补偿。但是在我国，用人单位侵吞克扣劳动者工资仅需承担相应的民事责任，而这些民事责任只能通过劳动仲裁，诉讼来实现，实施起来难度很大，成本较高，不足以制约用人单位，用人单位的违法成本极为低下，而其违法所得却是惊人的，这就使得那些不法用人单位想法设法来拖欠克扣劳动者工资，这也是近些年来，工人工资尤其是农民工工资拖欠严重的一个重要原因。另，我国劳动法规定用人单位应当依法与劳动者签订劳动合同，这是用人单位的一项法定义务。但是在现实生活中，一些用人单位为了躲避其应付的法律义务，逃避责任，往往拒绝与劳动者签订劳动合同。大多数劳动者择业困难，处于弱势地位，也只能任由用人单位摆布。是否签定劳动合同，取决于用人单位，多数劳动者没有选择的余地。不签劳动合同的责任不在劳动者而在于用人单位。我国劳动法只是规定了用人单位应当与劳动者签订劳动合同的义务，没有规定用人单位拒绝与劳动者签订劳动合同所应

付的法律责任。这就使得那些用人单位有恃无恐，拒绝与劳动者签定劳动合同。没有签订劳动合同，则没有证据证明双方存在劳动关系，劳动者合法权益被侵犯，进行维权也因没有签订劳动合同而处于不利的法律地位，最后吃亏的还是劳动者。再比如，劳动法规定，劳动者享有社会保险方面的权利。如用人单位必须与劳动者办理养老，工伤，医疗，女职工生育，住房公积金等社会保险。这是用人单位的法定义务，也是劳动者依法享有的基本权利，但是由于我国法律法规没有规定具体实施，保障办法，对于部分用人单位拒绝为劳动者办理社会保险的行为，没有相应的处罚，监督制约措施，许多用人单位为了所谓的经济效益，便拒绝为劳动者办理各项社会保险，已经办理的，则想方设法克扣，拖欠甚至取消社会保险，逃避其应付的法定义务，致使劳动者的这一权利受到严重侵犯，难以实现。在农民工聚集领域，这一权利更是难以体现。又如，我国劳动法对未成年人，妇女，孕妇等给予了严格的保护，如不得招用不满16岁的未成年人参加劳动，已满16岁的未成年人参与劳动，应当报劳动部门备案，未成年人不得进行重体力劳动，应当给予定期体检。妇女享有产假，孕期，哺乳期，经期不得从事重体力劳动，不得从事低温劳动，妇女在孕期，哺乳期不得从事夜班劳动，不得安排加班，妇女在哺乳期孕期，用人单位不得解除劳动合同等，这些都是极富人性化的规定，体现了国家对劳动者的关怀，但对于如何执行均缺乏相应的保障条款，用人单位拒不执行的，也缺乏相应的处罚措施，致使国家对这些弱势群体的关怀仅仅停留在文字上，普遍没有得到贯彻实施，谁之过？用人单位自然是罪责难逃，但我国法律规定不完善，缺

乏相应的制约措施，也是一个不容忽视的原因。我认为，应当修改劳动法，对于各种侵犯劳动者合法权益的行为，都应当规定严厉的处罚措施，加大对用人单位违反劳动法行为的惩处力度。对于用人单位违反劳动法，侵犯劳动者的合法权益的各种行为，除应当承担相应的民事责任外，还应当承担严重的行政责任，给予适当的行政处罚，如罚款，责令停业整顿，吊销营业执照等。情节严重，构成犯罪的还应依法追究其刑事责任。加重用人单位的违法成本，从重从快严厉查处侵犯劳动者合法权益的案子，以切实维护劳动者的合法权益。我认为，必要时还可以考虑修改刑法，给那些恶意欠薪，克扣，侵吞劳动者工资的，强迫劳动者劳动，给劳动者提供的劳动条件恶劣，严重侵犯劳动者身体健康，造成严重后果的，或者说劳动者的工作环境存在重大安全隐患，缺乏相应的安全保障措施，造成严重后果的黑心老板，依法追究其刑事责任。日前，深圳市对于那些恶意欠薪的黑心老板依法给予了刑事拘留，引起了社会的广泛关注，给那些黑心老板们震动很大，很多欠薪老板迫于法律的威力，纷纷自觉清缴欠薪，使广大劳动者扬眉吐气，就是一个很好的例子。第二在于我国的劳动执法力度不强，执法力量薄弱。我国的劳动执法部门是劳动和社会保障部门，除了担任劳动执法任务之外，还兼负着职业技能签订，再就业，职业介绍，劳动争议仲裁，社会保障等许多繁杂事务，经费，人员有限，很难抽出足够的人力，物力进行劳动执法。当前，劳动违法行为极为突出，劳动者的合法权益受到严重侵犯，有必要强化劳动执法，扩充执法队伍，给予必要的经费器材保障，使劳动执法队伍有能力，有财力进行执法。如果条件许可，我建议

成立劳动行政执法局，专门负责劳动执法，对劳动力和用人单位进行有效监管。首先，对用人单位实行劳动用工许可证制度，用人单位招工用工，必须向劳动执法部门申请，经审查，符合劳动用工条件的，发给劳动用工许可证，方可招工，用工。对于没有获得劳动用工许可证，私自招工用工的，视为违法行为，严厉查处。国家应当制定相应的劳动用工许可证的发放标准，如必须和劳动者签订劳动合同，劳动合同内容必须合法，如用人单位给劳动者提供的劳动条件劳动保护必须符合法律规定，必须给劳动者提供必要劳动保护，劳动者工作环境必须符合安全规定，不得存在重大安全隐患，劳动者的工资应当能够保证按时发放，用人单位必须为劳动者建立相应的社会保险等。符合条件的由劳动执法部门发放劳动用工许可证，用人单位凭此方可招工用工。同时，对取得劳动用工许可证的用人单位进行长期监管，将用人单位置于劳动执法部门严密的监管之下。开展定期不定期的执法检查，劳动者权益维护较好的单位给予表扬，奖励。对于发现的用人单位的违法行为，则应当视情节轻重，给予相应的处罚，对于屡次违反劳动法，严重侵犯劳动者合法权益的用人单位，还可以考虑取消其劳动用工许可证，取消其招工用工的资格，使那些违法用人单位无法招工，无法用工，难以经营，让他们为他们的违法行为付出高昂的代价，使他们不敢，不能违反劳动法，以维护劳动法的权威，维护劳动者的合法权益。对于违法情节严重，性质恶劣，触犯刑法的，还应当移交司法部门依法追究具体责任人的刑事责任。此外，还应当建立，完善举报制度，设立举报电话，举报信箱，在劳动者聚集的地方设立固定的举报点，通过网络，广播，

电视等途径多渠道广泛受理各项投诉。劳动执法部门应当强化劳动执法。劳动法作为调整劳资关系的基本法律，规定劳动者的权利是多方面的，不仅有获得报酬权，还有许多其他的权利，比如休息休假权，健康权，提起争议权，社会保险的权利等，只要是劳动法律，法规规定的权利，劳动执法部门都要坚决维护，用人单位违反了，都应当依法追究其法律责任。此外，还应当建立严格的制约监督机制和责任追究机制，对劳动执法人员进行监督制约。对于劳动违法案件应当作到发现一起，查处一起。对于受理的举报案件，建立严格的责任制，要百分之百受理，百分之百依法处理，百分之百在规定的期限内查处完毕并回复当事人。对于不依法履行职权，不作为，滥作为，推诿扯皮，吃拿卡要当事人的，或者超过规定期限仍未查处的，应当依照有关法律法规严肃处理具体责任人，同时还应当追究有关领导的领导责任。对于劳动执法人员因失职渎职，推诿扯皮，不作为，滥作为造成严重后果，触犯刑法的，还应依法追究刑事责任。劳动者维权难的另一个重要原因在于我国的有关劳动者的维权救济途径存在漏洞，给劳动者依法维权造成了障碍。根据我国劳动法规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，应当自劳动争议发生之日起60日内向当地劳动仲裁部门提请劳动仲裁，对仲裁结果不服的，方可向当地法院提起诉讼。在这里，把提请劳动仲裁作为向法院起诉的必要前置程序，也就是说必须先提请劳动仲裁，只有对劳动仲裁结果不服的方可向法院提起诉讼。而广大劳动者，尤其是农民工法律意识淡薄，在发生劳动争议后，抱着息事宁人的态度与用人单位进行交涉，找人说合，央求用人单位解决，根本没有打官司的习惯，只有

在万般无奈的情况下才会想起通过法院起诉来解决问题。殊不知不提请仲裁，连到法院起诉的资格都没有，只好再提请劳动仲裁，增加了中转环节，不利于劳动者维权。而且劳动仲裁的时效期又过短，只有60日，善良的劳动者想起仲裁时，怕是早已过了时效期，失去了法律保护的机会。这样就陷入了维权无门，有理无处申，有冤无处诉的悲惨境界。即使在60日的仲裁时效期内提请劳动争议，还要经过仲裁。而我国当前的劳动仲裁制度存在着费用高，程序复杂，举证困难等种种弊端，给劳动者依法维权造成了极大障碍。经过仲裁，对于仲裁结果不服的，才能向法院起诉，再经过程序繁杂的诉讼，劳动者即使胜诉也往往是精疲力竭，耗费了大量的人力，物力，财力，高昂的诉讼成本令劳动者举步维艰望而却步，劳动者的合法权益保护就成了一句空话。笔者愚见，应当改革我国的劳动者维权机制。首先应当将劳动争议的时效期延长为2年，避免因时效期过短对劳动维权不利。另应当改革我国的劳动维权程序，取消把提请劳动争议仲裁作为向法院提请诉讼的前置程序。维权时是采取仲裁还是到法院提起诉讼应当由劳动者自己决定，减少中转环节。另外，应当改革我国的劳动争议仲裁制度。有些专家学者曾提议取消劳动争议仲裁，这种方法也有失偏颇。仲裁是为一种处理当事人争议的一种有效方式，较之法院审理，具有程序简单，费用低廉，充分体现当事人的自愿性，便于当事人的遵守，有利于执行等多种优点，当初，我国设立劳动争议仲裁的目的就是充分发挥仲裁的种种优点，快速有效解决劳动争议，降低劳动者的维权成本。但遗憾的是，在现行的劳动争议仲裁中，这些优势并没有充分发挥出来，反而成为劳动者维权的



障碍。基于此，我认为，应当改革我国的劳动争议仲裁机制，充分发挥其快捷，方便，灵活，费用低廉的特点，吸引劳动者主动提起劳动仲裁，使之更好地为劳动者服务其次应当改革仲裁组织的审理期限，对于事实清楚，证据确凿的，应当当场裁决，一般劳动争议我认为应当在一星期内处理完毕，对于疑难复杂的劳动争议案件则必须在一个月内处理完毕。同时，应当改革收费制度，现行的收费制度是谁提起，谁缴费，而劳动者处于弱势地位，且发生劳动争议后，大多经济陷入困境，难以支付高昂的仲裁费用。而用人单位多处于强势地位，财力雄厚，且大多数劳动争议因用人单位引起，我建议对于仲裁费用应由用人单位先行垫付，这样对用人单位不至于造成在太大的负担，而对于劳动者来说，则可能是雪中送炭，可以避免劳动者因无钱交纳费用而无法维权。在争议解决后则由败诉方承担。另外，劳动争议仲裁应当降低收费，对于缴费确有困难的劳动者应当制定相应的费用减免措施，绝不能因没有钱缴费而将劳动者关在仲裁大门之外。在提倡以人为本的今天，如果财力允许的话，可以考虑取消仲裁收费，以方便劳动者维权。此外还应当简化程序，使之更加快捷，便利地为广大劳动者服务。法院作为国家的审判机关，是保护劳动者合法权益的最后一道屏障，如果有可能的话，我建议法院设立专门的劳动法庭，抽调精兵强将，专门审理劳动争议案件。对于已受理的劳动争议案件，应当在法定的时效期内快速结案。对于生效的劳动争议的判决裁定应当采取强有力的执行措施，尽快执行。对于因拖欠劳动者报酬及医药费等使劳动者生活陷入困境的，则可以先予执行。对于有履行能力拒不履行法院已生效的判决裁定的有关当事

人，给以司法拘留等强制措施，确保法院判决裁定依法得到履行。劳动者维权困难的另外一个重要原因在于部分地方领导片面强调发展经济，忽视了对劳动者权益的维护。有的地方为了招商引资，不惜损害劳动者的合法权益。如有的地方就公开承诺，只要来投资，可以不给劳动者办理社会保险，还有的地方政府为了发展经济，干扰阻挠劳动执法，一味偏袒用人单位，对于用人单位侵犯劳动者的种种不法行为装聋作哑，不闻不问。而劳动者稍一维权，便横加干涉，无理指责他们不顾大局，破坏稳定，对之百般阻挠，甚至动用司法力量进行震压。正是在部分地方政府或明或暗的庇护下，那些不法用人单位为了追求利润的最大化，不惜牺牲劳动者的合法权益，拖欠克扣甚至侵吞劳动者的工资，延长劳动时间，强迫劳动者加班等种种恶劣手段，侵犯劳动者的合法权益。他们的利润是建立在广大劳动者的血与汗的基础上的。而这一切又都与个别地方政府领导指导思想的失误不无关系。其实邓小平同志指的发展指的不仅仅是经济发展，而是指经济社会全面发展，既要国民经济的增长，也要人民生活水平的提高。胡锦涛同志创造性的提出了科学的发展观和创建和谐社会和以人为本的口号，其根本就是要维护劳动者的合法权益，改善劳动者待遇，提高人民生活水平，建立和谐的劳动关系。各级党委，人大政府应当把保护劳动者合法权益提高到建设和谐社会，以人为本的高度来，树立科学的发展观，正确的政绩观。要把维护劳动者合法权益与发展经济提高到同等重要的位置上来，建立科学的考评机制，把维护劳动者合法权益作为考评各级党政干部政绩的一个重要指标，作为评先，提升的一个重要依据。各级党政机关对劳动者维权

工作应当给予足够的重视，支持劳动执法部门依法执法，并给予必要的资金，政策，器材支持，对于劳动者维权工作中暴露出来的问题应当积极加以协调解决。同时，有关部门应当建立相应的法律援助制度，降低案件收费，对于确实有困难的劳动者则制定相应的减免方案，对于法律知识淡薄，生活贫困，没有钱请律师的劳动者则可以指定律师为他们免费代理，让那些生活贫困，没有钱打官司的的劳动者也打得起官司，打得赢官司。工会作为作为广大劳动者的娘家人，应当坚定不移的站在劳动者一方，为劳动者的合法权益的维护给予强有力支持。当前许多农民工，私营企业的打工者普遍没有加入工会，我们各级工会应当将他们吸收他们加入工会，壮大工会力量，团结起来，集体维权。组织劳动者进行各项活动，对劳动者进行法制培训，帮助他们提高法制观念，提高依法维权的意识。在其合法权益受到侵犯时，各级工会应当给予坚定的支持，出面与用人单位协调，向有关政府部门汇报反应，向媒体曝光，呼吁。支持劳动者提起劳动仲裁，起诉。各级工会应当积极开展各项调研，听取，反映劳动者的心声，对于在调研中发现的各种侵犯劳动者权益的行为，向有关部门通报，督促解决，对于发现的共性问题，则向有关部门反映，统筹解决。各级，妇联，共青团及报纸广播，电视等新闻媒体和其他相关社会团体也应当在各自职责范围内高度关注劳动维权工作，对于劳动者在维权过程中遇到的问题给予高度关注，给他们以必要帮助，呼吁合全社会共同关注劳动维权工作。劳动者是社会的主人，是社会财富的创造者，理应得到全社会的尊重，对他们合法权益的侵犯是对劳动者的极大的不尊重，也是对法律，公平，正义的践踏

。在强调以人为本，创建和谐社会的今天，保护劳动者的合法权益，建立和谐的劳动关系显得尤其重要。让我们大家共同行动起来，为且实保护劳动者合法权益作出自己应有的贡献。（作者：谢政敏，河南豫联集团中孚电力有限公司）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)