

我国劳动保障监察法律问题研究

刘继华^a, 谢莉莉^b

(浙江理工大学, a. 法政学院; b. 马克思主义学院, 杭州 310018)

摘要: 劳动监察和劳动仲裁、劳动诉讼是劳动者和用人单位维护自身合法权益的主要途径,劳动监察以其快速和便捷有着仲裁和诉讼不可替代的作用,但现实中政府为实现经济增长目标倾向于保护经营者利益,致使劳动监察的作用并没有充分发挥出来。通过对我国劳动监察中存在的法律问题及其原因的分析,就如何完善劳动监察法律制度及其监督机制提出切实可行的建议。

关键词: 劳动监察; 劳动权益; 劳动争议; 劳动仲裁

中图分类号: D912.5 **文献标识码:** A

0 引言

劳动者与用人单位之间发生劳动争议,可以向劳动监察部门申请处理,也可以向劳动仲裁机构申请仲裁,不服劳动仲裁裁决可以向法院起诉。劳动监察和劳动仲裁虽然都是处理劳动争议机构,但是因各自法律地位及职责不同,其处理劳动争议的法律后果也不同。劳动监察部门是国家行政机关,代表国家对用人单位违背劳动保障法律、法规的行为依法进行监督、检查、纠正、处罚;劳动仲裁是指由劳动争议仲裁委员会对当事人申请仲裁的劳动争议居中公断与裁决。两者的执法主体不同,劳动监察的执法主体是劳动行政部门,代表劳动行政机关实行行政执法,而劳动仲裁的执法主体是依法建立的特定机构——劳动争议仲裁委员会,劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成;法律行为不同,劳动监察属于行政执法,作出劳动监察处理决定是劳动行政部门的具体行政行为,而劳动仲裁则是一种准司法性质的活动,作出的裁决属于一种国家授权的仲裁机构对发生劳动关系双方当事人具有约束力的行为;工作职责不同,劳动监察由劳动行政部门依法对用人单位和劳动者执行劳动法律、法规的情况进行监督检查,是依照法定的

行政职权主动进行,可以没有相关人提出请求进行检查,而劳动仲裁机构则是受理劳动关系当事人申诉的劳动争议案件,需要当事人先提出仲裁申请,仲裁委员会才能受理案件,仲裁部门不能主动介入;法律地位不同,在劳动监察过程中,劳动行政部门同接受监督检查的单位和个人之间是行政管理关系,而在劳动仲裁的所有程序中,仲裁机构是一种“中间人”,居中裁决;法律后果不同,在劳动监察过程中,劳动监督机关一经作出处理决定,立即发生法律效力,有关单位和个人应立即执行,有关当事人不服处理决定的,可以提起行政复议或行政诉讼,在申请复议或行政诉讼期间,不影响决定的执行。而劳动争议仲裁机构作出的裁决,并不立即发生法律效力,而是处于效力待定状态,当事人对劳动仲裁裁决不服的,可以在法定期限内向人民法院起诉,只有法定期限届满,双方当事人不起诉的,仲裁裁决书才发生法律效力,有关当事人向法院起诉,也不是以仲裁机构为被告提起行政诉讼,而是以劳动争议的另一方为被告提起普通的民事诉讼;执法手段不同,劳动监察既包括事后矫正,也包括事前预防,而劳动仲裁则属于事后矫正。

我国现行的劳动保障监察是劳动保障行政部门依据《劳动法》和《劳动保障监察条例》等相关法律、法规,对企业和个体工商户(以下称用人单位)违背

劳动保障法律、法规的行为进行监督、检查、纠正、处罚,劳动保障监察主要是维护劳动者的合法权益。但目前我国劳动用工中的拖欠、克扣工资、拒绝缴纳劳动保险、延长工作时间、拒付加班费等现象很严重,究竟是哪些原因致使这些属于劳动监察范围内的事项没有落到实处,劳动保障监察中存在着哪些法律问题,下面就劳动监察中存在的现实问题进行分析。

1 现行劳动保障监察存在的法律问题

1.1 劳动保障和劳动监察受案范围交叉,削弱了劳动保障的执法效能

我国现行《劳动保障监察条例》规定的监察范围与《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》及有关司法解释规定的劳动争议案件的受案范围,在社会保险、劳动报酬、履行劳动合同三类案件中存在明显的交叉。而这三类案件又是劳动仲裁和劳动监察所受理的案件中所占比例最大的。北京市这三类案件占仲裁机构受理案件总数的95%;监察机构受理上述三类案件,占监察机构受理案件总数的73.6%。受案范围的交叉必然造成劳动仲裁机构和劳动监察机构之间的推诿扯皮,不仅不利于劳动者权益的保护,还可能因贻误时机而超过仲裁时效,损害劳动者的权益。即使没有推诿扯皮的现象,按照当事人的选择受理也不利于劳动者权益的保护。因为对于违法事实清楚、案情简单、需快速解决或者已经超过仲裁时效的案件,对当事人而言选择监察最为有利;对需要判断是非、确认劳动关系及案情较复杂的案件,当事人选择仲裁比较适当,这就需要受案机构予以告知。当遇到劳动仲裁机构既不受理劳动争议又不出具不予受理通知,劳动监察机构受案后又不积极调查处理,劳动者通过行政复议又迟迟得不到解决的,推诿扯皮的现象就表现得更为明显。例如,有位大连的劳动者就因此陷进劳动监察和劳动仲裁之间的困境^[1]。

1.2 劳动保障监察机构不健全,执法力量严重不足

根据《劳动保障监察条例》的规定,县级以下没有劳动监察机构。而目前在乡镇存在大量个体、私营企业,乡镇是个体私营企业比较集中、劳资矛盾比较突出的地方,但是很多乡镇还没有专人来管理劳动方面的问题。现在税收、公安部门都下设到了乡镇,但是劳动执法监察部门在乡镇缺失,这导致劳动执法监察系统在城乡之间的分割局面,乡镇存在劳资关系的信息盲区和执法盲区。

现有的劳动监察执法力量在管辖方面分配亦不够合理,有的地区根据地方法规在劳动监察执法机

构的管辖范围上存在着分散执法、交叉执法、重复执法的现象。例如,根据《黑龙江省劳动监督检查条例》第九条规定,省负责本区内的中央省直属企业,地区负责本行政区内的用人单位,县负责所管辖的用人单位。对县城内的中央、省、地区所属企业,县级无权监察,而省、地区监察部门又很少到基层检查,造成对这部分企业劳动法律、法规执法监察的空缺。

现有的劳动监察力量亦明显不足。例如,浙江省台州市专业监察员只有67人,兼职监察员也只有228名,这些监察员要监察台州9万家民营企业和23万个体户,监察力量明显不足。2003年浙江省内还有14个地方(县、市、区)没有成立专门的劳动执法机构;14个机构每个机构只有2个人;10个县的劳动执法部门是自收自支的事业单位,3个地方是差额拨款单位。金华市就1个人,县里还没有劳动监察员。在这样的条件下,浙江省的劳动执法机构面对举报、投诉每年20%~30%的增长率,很难适应。根据最新的浙江省劳动保障厅《浙江省劳动保障监察工作评价程序和标准》(浙劳社监[2008]97号),在劳动监察人员配备方面的市级评价标准:全市劳动保障监察员总人数除以市、县(市、区)行政区域总数,其得出的数据:20人以上(含20人,下同)得10分,15人以上20人以下得8分,10人以上15人以下得5分,5人以上10人以下得2分,5人以下得0分。县级评价标准:县(市、区)劳动保障监察员人数,15人以上(含15人,下同)得10分,12人以上15人以下得8分,8人以上12人以下得5分,5人以上8人以下得2分,5人以下得0分。可见1个县15人的劳动监察队伍就是满分了。这与国际标准相差甚远。据人力资源和社会保障部劳动监察局副局长李新旺提供的数据“从全国面上看,目前我国有专职劳动保障监察员2.3万名,与劳动者数量的大致比例是1:20000,而世界通行的经验比例是1:8000。一些县级劳动保障监察机构只有1~2名监察员,有的还身兼数职,由于监察员必须2人以上共同执法,现场监察只能临时‘借人’。”人力资源和社会保障部劳动科学研究所王文珍研究员的专项研究表明:截至2008年10月,全国劳动保障监察员中事业编制占67.4%,行政编制占19.4%,编外人员占13.2%。“事业单位有全额拨款的,也有自收自支的。2006年时全国仍有210家监察机构属于自收自支的事业单位,157家监察机构属于差额财政拨款的事业单位。即使是全额拨款的事业单位,财政列支的往往是人头经费,没有专门的办案经费

和设备购置维护费”。没钱购买交通车辆、执法所需的摄录设备,限制了劳动保障监察执法的活动半径和执法效率^[2]。

劳动监察执法力量不足在我国具有普遍性。劳动监察力量的欠缺,必将造成一些劳动违法案件得不到及时的处理和纠正。劳动执法的权威也很难树立起来。因此,目前我国还没有形成能够有效平衡劳资关系的覆盖城乡的劳动监察网络。

1.3 劳动监察强制措施不完善,处罚力度不够

根据《劳动保障监察条例》规定,劳动保障行政部门对用人单位违法行为的主要处罚措施是责令限期支付劳动者的工资报酬、责令限期改正、行政罚款等。劳动监察执法中,没有查封物品、冻结账户、没收违法所得、追究当事人法律责任等强制措施。对企业负责人拒不支付拖欠工资,不缴保险,转移财产,逃避处罚的,只能申请法院强制执行,由于申请法院执行期过长,在执行时企业已无财产可强制执行,劳动监察的处罚无法落实,而最终劳动者的劳动债权也无法实现。我国现行的《劳动保障监察条例》对用人单位违反劳动法,侵犯劳动者合法权益,抵制监察的违法行为处罚力度还不够大。例如对“无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的”;“按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料,隐瞒事实真相,出具伪证或者隐匿、毁灭证据的”;“经劳动保障行政部门责令改正拒不改正,或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的”;处2000元以上2万元以下的罚款。用人单位的违法成本如此低,导致一些企业甘愿被罚,因而违法行为屡查不止,这种处罚达不到对违法行为的制裁目的,不足以构成对违法行为的威慑。由于法律没有赋予劳动监察人员查封物品、冻结账户、没收违法所得、追究当事人法律责任等强制执行权,即使劳动保障监察部门明知老板恶意欠薪、欠保逃匿,也无法采取扣押财产等强制措施。上海、长沙、贵阳都曾发生劳动保障监察人员执法时被打、遭粗暴抗法事件,这与劳动保障监察执法人员的执法力度小、手段短缺直接相关。

1.4 执法机构的法律责任不明

根据《劳动保障监察条例》规定,劳动保障监察人员均有权对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行主动的监督检查。通过常规日常巡视检查、举报投诉专查、专项执法检查、劳动保障书面报告审查四种主要方式进行监督检查。除举报投诉专查外,其余三种监察方式都要求劳动保障监察部门要主动

行使监察权。其立法目的,是预防劳动争议的发生,并对用人单位的违法用工行为进行及时有效的查处。但是,现实中用人单位侵犯劳动者合法权益的行为大量存在,这与劳动监察部门没有积极主动行使其监察职责有直接的关系。《中国农民工维权成本调查报告》显示,许多农民工不愿意通过劳动监察、劳动仲裁及诉讼等合法方式解决劳动争议,而选择绑架、堵路、跳楼、爬塔吊等暴力、极端手段维权,原因之一便是维权成本过高。而有的人在付出巨大成本后权利仍然得不到维护,或是处理结果不能弥补他们付出的成本。“从劳动监察、劳动仲裁到诉讼,农民工要付出巨大的经济成本、时间成本,还有政府成本和法律援助成本。一般情况下,讨薪1000元需要付出综合成本至少3000元。”^[3]

劳动监察较劳动仲裁和诉讼具有程序简单、节省费用的优势。从经济利益的角度,当劳动者的合法权益受到侵害,到劳动保障监察部门举报投诉较劳动仲裁和诉讼的时间成本和经济成本相对要低,为什么劳动者很少到劳动监察部门投诉?在劳动保障部门,一些民工常常“偷偷”地到劳动部门投诉老板不签劳动合同,但听说要留下真实姓名和联系方式,就退缩了,怕得罪老板而失去工作。这说明劳动监察部门主动行使监察权很不到位。

对劳动监察人员行政不作为的行为,劳动监察法律制度中没有追究其相关法律责任的规定。地方政府为发展地方经济的需要,甚至对企业违法用工行为的监察进行行政负干预,对此,没有规定其有关人员如何承担法律责任。劳动监察执法责任不明造成了监察权行使不到位。对用工单位的违法行为没能有效遏制,必然达不到劳动立法利用公权力保护劳动者的立法目的。

2 劳动监察法律问题存在的原因

劳动监察之所以没有发挥出应有的作用是因为存在上述劳动监察法律制度和机制问题,而这些问题产生的原因既有制度本身不完善,亦有政府的目标偏差所致,其中主要是政府目标、行为的二元结构偏差所致。

2.1 政府为实现经济增长目标倾向保护经营者利益

政府目标、行为的二元结构偏差是指在各级政府单纯追求经济增长目标的动机、行为压制了劳动监察的公共管理目标和作为;政府为自身利益向雇主集团利益倾斜,公权力倾向于保护经营权。政府行政级别越低,这种倾向性越明显。劳动监察是劳

劳动法具有公法特征的主要体现。目前我国的劳动市场因供大于求,而以买方为主导,在这样的市场结构中,要保护劳动者的权益,需要非市场因素发挥制衡作用。从理论上讲,参与这种制衡的行为主体是:以社会公共利益为目标的政府、以雇员利益为目标的工会和以雇主利益为目标的雇主组织。其中政府运用公权力对劳动关系进行干预,保护劳动者的合法权益,是实现劳资关系平衡的关键性因素。

在劳资关系的平衡中出现了政府运用公权力保护劳动者合法权益的目标和行为与其实现其经济利益的目标和行为的偏差。这种偏差是有利益背景的。按照公共选择的理论分析,如果平衡劳资关系的公共管理目标不能取得预期的效果,那么,除了保护劳动者权益方法不当和动机不足之外,政府必然存在管理不力的其他利益上的原因。例如,如果政府满足雇主的需求,雇主在实现了利润最大化目标的同时,又促进了“GDP”、就业、进出口、税收等宏观经济指标的增长;政府则因为这些指标的增长得到了政治利益。由于这种互相依赖的利益机制的驱动,增加了拉动政府偏离公共管理目标的力量,增加了政府在劳资关系监察、管理方面不作为或作为不力的现象。结果,劳动者利益成为被牺牲的一方。据2003年有关机构的调查表明,在浙江省内11个市级政府层面和再下级的政府层面也存在这种问题。调查发现,11个市的政府领导的思想都在二元化的矛盾中,有调节的思想,也有担心加大贯彻《劳动法》的力度会影响当地经济发展的思想,担心资本用脚投票——溜了。这些政府内部思想不统一,反映了他们的目标和行为是二元化的。那些侵害劳动者合法权益比较严重,劳动监察没有落到实处的地方,就是政府靠牺牲劳动者的利益来实现经济增长的目标和行为占了上风^[4]。

政府维护劳动者的权益的行为与其经济利益目标的偏差在劳动监察方面主要表现在以下两个方面。

2.2 劳动保障监察法律法规缺失

从国家这一层面看,劳动监察缺乏法律。2004年12月1日起才开始施行的《劳动保障监察条例》,还只是国务院颁布的行政法规,且存在很多不完善之处。现在劳动争议处理和劳动执法监察仍然缺乏完备的法律依据。《工资法》、《集体合同法》等还没有颁布,现行的法规层次不高且存在一些相互冲突之处。从省级层面看,地方法规状况更是参差不齐。根据《中国农民工维权成本调查报告》统计资料显

示,仅全国性的劳动法律法规就有962部,这些法律法规之间以及与地方性法律法规之间在实施细则上有多处矛盾的地方,甚至同一部门颁布的法规也互相冲突。有些地方制定一些地方法规作为补充法律的不足,但地方劳动部门制定的办法缺乏法律的效力。加之劳动争议和劳动执法的处理机制不完善,地方也无法彻底解决。劳动监察法律法规的不完善,说明政府对劳动监察没有予以足够的重视。

2.3 地方政府不愿为劳动保障监察执法投资

目前全国各地的劳动监察执法力量普遍严重不足,这反映了政府对劳动执法力量的投入明显不足。劳动监察机构属于政府的监督部门,加强劳动监察力量的配置需要政府加大投入,加强对企业违法用工行为的监察,既要增加政府的投入又要面临企业撤资的危险,这与政府追求的经济目标相违背。例如企业不愿意与职工签订劳动合同的一个重要原因是为逃避社会保障义务。据浙江劳动监察大队的王根生科长计算,私营企业不签合同,企业就可以为每位民工每月少缴纳120元社会保险费。由于没有签订劳动合同,民工与私营老板发生劳资纠纷,只能向劳动监察机构求助。浙江省县级政府一般只有一二名劳动监察工作人员。而一个县拥有的各类性质的企业数量至少有上万家,如此少的执法力量,即使想为民工提供保护也力不从心。

正因为劳动监察执法力量的不足,劳动保障部门对于民营企业不签劳动合同问题,普遍存在“救火队”的管理观念,一旦某个地方因不签劳动合同,发生严重的劳资纠纷,千方百计采取措施加以解决;而对分散的、不形成群体力量、不会对社会稳定构成较大影响的单个和少数民工,即使他们的权益受到侵害,也视而不见。浙江省人大内务司副主任郑军指出,在劳动执法人员人手不够的背后,反映民工权益保护并未得到高度重视。一些地方领导干部存在认识误区,不能正确处理执行劳动法与发展地方经济,维护企业经营者经济利益与保障劳动者合法权益的关系,有的甚至以牺牲劳动者,尤其是外来务工人员合法权益为代价来换取当地经济的一时发展^[5]。在对投资权益、企业经营者权益偏重保护的背景下,诞生了许多荒谬事件。2007年河北宣化在城市主要出入口竖起了“谁得罪投资者谁就是宣化的罪人”警示牌。2010年11月湖北宜昌城“投资者是上帝,引资者是功臣,得罪投资者是罪人”的标语和吉林蛟河的“谁与招商引资企业过不去,就是与蛟河人民过不去”的标语。

法律法规欠缺和劳动执法力量严重不足,两个

因素说明政府的目标、行为存在偏差。法律法规和执法力量是政府匡正雇主违法违规行为的强制性手段,强制性手段的缺乏,必然导致侵害劳动者权利行为的泛滥。

3 完善劳动保障监察制度的建议

3.1 进一步明确劳动监察的受案范围和劳动仲裁、劳动监察的告知义务

目前仲裁和监察在接待当事人申诉或举报的方式上,采取的是各自分别接待、立案的方式。对当事人申诉或举报的事项在受案范围上存在交叉的问题,法律没有明确规定仲裁和监察人员的告知义务。对此,应在处理劳动争议和劳动监察法律或法规中明确仲裁员和监察员应当具有告知义务,并明确违反告知义务的法律责任。劳动争议案件在司法上归类为民事案件,适用民事诉讼程序,自然适用民事诉讼中法官的告知义务,但此时告知已加大了劳动者的维权成本。当然,有学者认为法官的告知义务不符合我国司法公正与效率的主题,也与法官的职业道德要求相违背。但劳动法的立法宗旨和立法原则是保护劳动者的合法权益^[6]。因此,在劳动仲裁和劳动监察中要求仲裁员和监察员尽告知义务是符合劳动法的立法精神的,也与劳动立法的“有利原则”相符^[7]。

3.2 加大对违法行为的处罚力度和处罚手段

用人单位违反劳动法须承担的法律 responsibility 主要有民事责任、行政责任和刑事责任。劳动仲裁处理的劳动争议案件在司法上归类为民事案件,因此,仲裁在处理劳动争议案件时,企业和职工是平等主体,劳动仲裁只能追究违法者的民事责任,这达不到制裁违法者的目的。正如劳动法专家黎建飞所言,当违法成本低于违法者所要承担的法律后果时,违法者肯定会选择后者,某种意义上说是鼓励了犯罪。简单的损失赔偿不足以有效制止违法行为的再次发生。因此,要加大执法力度,对违反劳动法律的行为进行严格的行政处罚。

根据《劳动保障监察条例》规定,对“克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的”,“责令用人单位按照应付金额 50%以上 1 倍以下的标准计算,向劳动者加付赔偿金”。“经劳动保障行政部门责令改正拒不改正,或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的”,“处 2000 元以上 2 万元以下的罚款”。同样的违法案件如果是通过劳动仲裁却没有同样的行政处罚。在对违法行为的处理上,劳动行政部门的执法力度及社会效果要大于仲裁。赋予劳动监察人员

对违法的用人单位查封物品、冻结账户、没收违法所得、追究当事人法律责任等强制执行权。

仲裁只能追究违法者的经济责任,而不能对其进行行政处罚。这不符合法律公平的原则,应依据《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》的规定最高支付拖欠工资总额 5 倍的赔偿金。且无论是劳动仲裁还是劳动监察受理的案件,同样的违法行为,应予以同样的行政处罚,同时增加处罚数额,以加大用人单位的违法成本。

3.3 进一步明确政府保护劳动者权益的职责

国家公权力介入劳动关系是基于劳动法的社会法性质,平衡社会公共利益和个体利益之间的关系,保护弱者。在国家公权、企业经营权和劳动者劳动权三者之间,生存权优于经营权^[8],且“劳权优位的实质是社会利益优位”^[9],保障劳动者的生存权是国家公权力应尽的职责,正是因政府没能尽到保护弱者的职责才致使劳动者权益屡遭侵害。因此,在劳动监察法中应进一步明确各级政府的在劳动监察中应尽的职责,具体明确各级政府要根据被监察企业的职工数量配备劳动监察人员。国际上一般是按 5 000~10 000 职工配备一名劳动监察员。鉴于我国的国情可以明确至少 10 000 职工配备一名劳动监察员,劳动监察最低设置到乡镇一级,各级劳动监察都要配备必要的交通和监察设备。对劳动监察中的行政不作为行为予以严厉的行政乃至刑事惩罚,并将劳动监察执法情况列入各级政府的考核指标体系。

劳动监察存在的法律问题不是劳动监察部门自身能够解决的问题,它涉及到立法、行政及相关的工商、公安、税务、审计、司法、工会等各个部门和社会团体,需要各方通力合作,需要立法的完善、各级政府的高度重视、政府机关行政执法能力的提高等多方面因素的配合,但最关键的还是劳动监察制度和监察机制的完善,使劳动监察真正发挥其应有的职能,确保劳动法律制度得以有效实施。

3.4 全面实施劳动保障监察执法合作

很多劳动者因异地打工在劳动权益受到损害后异地诉讼不仅不便,成本也很大。如果劳动监察部门能够异地合作,会为劳动者维权提供便利。2009 年 12 月,浙江、上海、江苏、安徽的劳动监察执法部门共同签署了《泛长三角地区劳动保障监察工作合作协议》,浙江、上海、江苏、安徽四地建立了联合查处机构。根据该协议规定,凡是泛长三角地区户籍的劳动者,在区域内任一城市务工遭遇劳动用工侵权,均可向家乡所在地劳动保障监察机构申请权益

异地救济保护。一般案件的协查 15 个工作日内完成,复杂的案件在 20 个工作日内完成,特殊情况由双方协商确定。根据协议内容,凡户籍所在地是泛长三角区域内的劳动者,在本区域内任一城市里,遭遇用人单位克扣、拖欠工资等劳动保障权益受侵害的,来不及向用人单位所在地劳动保障监察机构投诉的,回户籍所在地后,在法定有效期内,可以带着相关证据材料,通过户籍所在地劳动保障监察机构申请权益异地救济保护。此外,上述四省市还将建立同一用人单位异地用工情况的通报制度。四省市的劳动保障监察机构将会对区域内异地经营的用人单位,尤其是对分支机构的用工情况将定期或者不定期进行通报,并由用人单位所在地的劳动保障监察机构及时记入劳动保障诚信档案,在当地省级媒体、省级信用网络曝光。发生重大劳动保障违法行为的,还将记入人民银行诚信系统。

通过实践证明这种劳动监察执法合作有效提高了办案效率。例如,浙江台州市就充分利用该协议提供的便利,与兄弟省、地、市等各级监察机构密切配合,成功解救童工 6 名^[10]。

泛长三角地区劳动保障监察合作已经为强化区域间的劳动监察做出了有效的尝试,全面推行跨区域的劳动监察执法合作是强化劳动和检查的有效途径。

4 结 语

劳动监察有其便利、执法快速、救济成本低的特点,但也有其受地方政府追求经济增长目标影响而倾向企业的现象。因此,劳动保障监察如真正发挥其作用,不仅需加强执法力量,同时也需要强化地方政府保障劳动者权益的法律责任。让劳动者真正有尊严地劳动和生活,就必须有高效快捷的劳动者权

利保障机制。我国劳动仲裁还主要是先仲裁后诉讼的程序,这种法律救济途径时间过长,虽然按照我国的《劳动争议调解仲裁法》规定,仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送人民法院执行,但是仲裁庭裁决先予执行的,必须符合当事人之间权利义务关系明确的条件,这对大量事实劳动关系的纠纷很不利。对此,劳动监察还应发挥其主动介入和预防纠纷的作用,加强对用人单位规范用工的监督,减少劳动纠纷。

参考文献:

- [1] 宫艳杰. 我陷进劳动监察和劳动仲裁之间的深沟困境,我该怎么办[DB/OL]. [2010-12-20]. <http://www.110.com/ask/question-429899.html>.
- [2] 杨琳. 劳动监察要突破什么[J]. 瞭望, 2011(9): 35.
- [3] 民工维权成本调查报告出炉 讨薪成本三倍于收益[N]. 京华时报, 2005-06-21.
- [4] 夏小林. 私营部门: 劳资关系及协调机制[J]. 管理世界, 2004(6): 33-52.
- [5] 沈锡权, 余勤. 浙江 180 万私企打工者为何口头协定替代劳动合同[DB/OL]. [2010-12-20]. <http://www.zjbar.com/show.jsp?id=1130>.
- [6] 王全兴. 劳动法[M]. 2 版. 北京: 法律出版社, 2004: 51.
- [7] 许建宇. “有利原则”的提出及其在劳动合同法中的适用[J]. 人大复印报刊资料: 经济法学、劳动法学, 2006(9): 89-98.
- [8] 许建宇. 劳动权的位阶与权利(力)冲突[J]. 浙江大学学报, 2005(1): 168-176.
- [9] 常凯. 劳权论: 当代中国劳动关系的法律调整研究[M]. 北京: 中国劳动保障出版社, 2004: 64.
- [10] 台州市劳动局. “三途径”有效提高我市劳动保障监察行政执法力度[DB/OL]. [2010-12-30]. http://www.zjtz.gov.cn/zwgk/tzzx/bmdt/201011/t20101130_70870.shtml.

Research on the Legal Question of Labor Security Supervision in China

LIU Ji-hua^a, XIE Li-li^b

(Zhejiang Sci-Tech University, a. School of Law and Politics; b. School of Marxism, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Labor supervision, labor arbitration, and litigation of labor controversy are the main ways that workers and employers safeguard their legitimate rights. Labor supervision can play an indispensable role in terms of success rate and convenience. However, labor supervision is not always performed because the government tends to protect the interests of operators to enable rapid economic growth. This article proposes a feasible method to improve the labor supervision legal system in China and its supervision mechanism by analyzing the problems and their causes.

Key words: labor supervision; labor rights; labor dispute; labor arbitration

(责任编辑: 马春晓)