

# 企业违法“屡诉屡败”缘何“痴心不改”



一些用人单位“屡诉屡败”依然“痴心不改”，说明当前一些地方劳动关系存在扭曲现象，一些地方的主管部门对职工权益的保护存在“漏洞”，一些地方对于经济新常态下职工权益或企业利益的平衡点掌握得不够科学合理，甚至有“重企业轻职工”的倾向。

据《工人日报》8月8日报道，近年劳动争议案件呈逐年上升趋势，福建省上杭县法院日前在审理近年来受理的劳动争议案件时发现，不少用人单位忽视对劳动者的保护，侵害劳动者合法权益，仅在已完结的240件案件中，就有超9成的用人单位涉嫌违法，被判败诉。对此，上杭县法院建议加大普法力度，指导企业合法用工，同时加强与工会等组织的联动，共同化解纠纷。

超9成劳动争议案件中用人单位败诉，可谓“屡诉屡败，屡败屡犯”，虽只是福建省一地的情况，但类似现象近年来在不少地方都曾出现。更有甚者，在一些劳动密集型企业，有些用人单位因违法被劳动者多次起诉，且均被判败诉，却依旧拒不整改。这种现况影响了和谐劳动关系的建立，损害了职工的合法权益。

一些用人单位之所以敢置法律权威于不顾、对判决置之不理，公然以身试法，原因是多方面的。从客观因素看，一些地方对劳动者的合法权益保护力度不够，有些地方为招商引资，为留住投资者，对于一些用人单位的违法违规行为“睁一只眼闭一只眼”，甚至给予“特殊关照”。就主观因素而言，一些职工为了稳岗保就业，对用人单位的不法行为能忍则忍，在劳动关系存续期间不主张权利，在劳动关系结束又集中维权。职工维权滞后现象在一定程度上“壮”了一些用人单位违法违规的胆子。

有关部门统计显示，在我国不少地方，一些用人单位为了追求成本最低化、利润最大化，有意甚至恶意规避法律、违法用工。其中既有老问题，也有新现象。老问题表现在：一些用人单位故意不为劳动者缴纳社会保险费，即使被举报后也是能拖则拖；故意不与职工签订劳动合同，违法加班加点，对于提意见的职工动辄辞退；一些用人单位管理不规范，职工名册、工资发放表、考勤表等书面材料故意记录不完整，让职工维权无门。新现象表现在：一些用人单位借口经济发展新常态下企业经营困难，对于一些法律规定职工利益能省则省；对于像休息休假、法定福利等一些职工应享受的合法权益，故意找借口不执行或不履行。

一些用人单位“屡诉屡败”依然“痴心不改”，说明当前一些地方劳动关系存在扭曲现象，一些地方的主管部门对职工权益的保护存在“漏洞”，一些地方对于经济新常态下职工权益或企业利益的平衡点掌握得不够科学合理，甚至有“重企业轻职工”的倾向。虽然上述问题在各地表现不一致，有些用人单位确有

一定客观原因，但法律就是法律，不能随意“选择性”执行。

凡是在类似现象的用人单位，应该认真听取相关法院的司法建议书，比照其中内容审视自身的劳动管理制度和行为。企业内部管理制度不合法的，尽快依照法律程序修改、废除；企业日常管理不规范的，要尽快补齐“短板”。相关主管部门也该行动起来，强化监管中的薄弱环节；完善举报监察程序，将用人单位的违法违规行为消除在萌芽状态；将屡教不改的企业纳入“信用黑名单”，让其“一处违法、处处受限”。

企业违法“屡诉屡败”依然“痴心不改”，不能听之任之，不能等看、用“空间换时间”。坐而论道不如起而行之。有些地方已经总结出一些行之有效经验，只要各方联动、主动作为，就一定能将违法违规行为遏制住、控制住。

## 评级透明化，消除景区“升A”灰色空间

□何勇海

现代社会的一个基本共识是，信息透明才能根治权力寻租黑幕，在景区升级中也不能例外。

据新华社报道，国家旅游局日前通报，撤销两家5A级景区、严重警告3家5A级景区，5家景区主要存在安全隐患严重、服务欠缺、管理不规范、厕所革命滞后等问题。据业内人士透露，当前景区评级从指标打分到专家名单，都有一定操作空间，形成了“活动、公关”产业链，有专门的公关团队，甚至明码标价。

旅游景区在升级过程中，到底有哪些可寻租的操作空间？据报道总结，一是“火箭升级”“抱团升级”。比如要从4A级升至5A级，需三年以上方可申报，有的景区不到三年就申报成功；一些不够级别，不到申报年限的景区，与够级别、到年限的邻近景区“打包”申报升级。二是景区升级看硬指标，一些景区不惜牺牲自然环境，通过砸钱冲刺迅速达标。三是评选机构身份不独立，自由裁量权较大，存在着评选者为景区提供帮助而受贿、索贿的情况。

要消除景区升级过程中的寻租空间，就要提升评级透明度。首先是景区信息透明，比如刚被摘5A牌的重庆南川区神龙峡景区，其于2010年试营业并创建3A景区，2011年底被批准为4A级景区，2012年12月才启动创建5A级工作，2013年9月就被批准为5A级，升级如此之快，每一步都向公众公示了吗？第二个透明是景区评级机构与人员的信息公开了吗？评定结果该不该向社会公示？他们该不该为景区违规升级负责？

眼下最应实现的一项透明化是，将景区评级“升A”的工作，交由身份独立的第三方机构来操作。目前，负责这一工作的是全国旅游景区质量等级评定委员会，由国家旅游行政主管部门组织设立。旅游行政主管部门既是评级标准和规则的制定者，又是执行者和裁判员，如何做到客观公正？又如何避免利益输送？不久前落马的安徽省旅游局原局长胡学凡，就曾为多家景区评选4A或5A提供帮助，受贿数百万，其中不乏全国知名景区。

需要注意的是，这里的第三方机构身份应完全独立，不能是下级旅游行政主管部门或旅游协会，之后，还需在评级“升A”过程中打造老百姓的话语体系，寻求最大的社会认同。比如，在评定等级过程中，面向社会公示相关信息，征求广大游客意见，让游客对景区服务、安全防范、购物体验等多方面进行打分投票。如此，景区评级“升A”，才能告别游客满意度所占比重过低，才能避免只创建领导看重的5A，而非游客心目中的5A。

现代社会的一个基本共识是，信息透明才能根治权力寻租黑幕。在景区升级中也不能例外。自2007年首批66家5A景区被验收以来，十年间，国家5A景区已增至200余家。虽然一直有降低、取消等级的“能进能出”机制，但这仍然称不上最理想的透明管理。从一些景区进入5A序列后降低标准、放松要求、疏于管理等现象看，对景区的等级管理，亟待精细化、透明化。

眼下最应实现的一项透明化是，将景区评级“升A”的工作，交由身份独立的第三方机构来操作。目前，负责这一工作的是全国旅游景区质量等级评定委员会，由国家旅游行政主管部门组织设立。旅游行政主管部门既是评级标准和规则的制定者，又是执行者和裁判员，如何做到客观公正？又如何避免利益输送？不久前落马的安徽省旅游局原局长胡学凡，就曾为多家景区评选4A或5A提供帮助，受贿数百万，其中不乏全国知名景区。

需要注意的是，这里的第三方机构身份应完全独立，不能是下级旅游行政主管部门或旅游协会，之后，还需在评级“升A”过程中打造老百姓的话语体系，寻求最大的社会认同。比如，在评定等级过程中，面向社会公示相关信息，征求广大游客意见，让游客对景区服务、安全防范、购物体验等多方面进行打分投票。如此，景区评级“升A”，才能告别游客满意度所占比重过低，才能避免只创建领导看重的5A，而非游客心目中的5A。

要消除景区升级过程中的寻租空间，就要提升评级透明度。首先是景区信息透明，比如刚被摘5A牌的重庆南川区神龙峡景区，其于2010年试营业并创建3A景区，2011年底被批准为4A级景区，2012年12月才启动创建5A级工作，2013年9月就被批准为5A级，升级如此之快，每一步都向公众公示了吗？第二个透明是景区评级机构与人员的信息公开了吗？评定结果该不该向社会公示？他们该不该为景区违规升级负责？

眼下最应实现的一项透明化是，将景区评级“升A”的工作，交由身份独立的第三方机构来操作。目前，负责这一工作的是全国旅游景区质量等级评定委员会，由国家旅游行政主管部门组织设立。旅游行政主管部门既是评级标准和规则的制定者，又是执行者和裁判员，如何做到客观公正？又如何避免利益输送？不久前落马的安徽省旅游局原局长胡学凡，就曾为多家景区评选4A或5A提供帮助，受贿数百万，其中不乏全国知名景区。

需要注意的是，这里的第三方机构身份应完全独立，不能是下级旅游行政主管部门或旅游协会，之后，还需在评级“升A”过程中打造老百姓的话语体系，寻求最大的社会认同。比如，在评定等级过程中，面向社会公示相关信息，征求广大游客意见，让游客