

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

谈谈外来员工为何难维权

吴宏志 | 最后更新: 2004-8-23

谈谈外来员工为何难维权

吴宏志

劳动力的跨地区流动促进了中国经济的发展,加快了工业化和城市化的进程。时至今日,外出务工人员生命健康、人格尊严、休息(假)权利和工资等合法权益,还常常遭到侵害。原因既有务工者本身的问题,也有执法部门监管不利和企业经营者漠视员工合法权益等方方面面的问题。维护外来员工权益工作任重道远,因为它牵扯的不仅是雇工与企业主的问题,还涉及到了包括司法公正,各部门密切配合、有法必依、执法必严,地方经济利益等问题。

广东外来劳动力就业市场的现状 与有关法规政策

劳动力就业,是指具有劳动能力的公民在法定的劳动年龄内从事的某种有一定劳动报酬或经营收入的社会职业。劳动力的跨地区流动是市场经济发展的必然结果,是中国由农业社会向工业社会迈进的历史产物。有理由相信,劳动力的跨地区流动促进了中国经济的发展,加快了工业化和城市化的进程。尽管给流出地和流入地会带来了一些负面的影响。

随着中国经济的不断发展,越来越多的人离开户口登记地谋求更好的工作。国家统计局一项统计表明,全国流动人口(流动人口,通常指在某一时间范围内居住地发生跨越一定地域界限变动的人)已经超过1.2亿人。在全国流动人口中,跨省流动4242万人,占35%。

统计显示,在跨省流动人口中,从四川省流出的占16.4%,从安徽省流出的占10.2%,从湖南省流出的占10.2%,从江西省流出的占8.7%,从河南省流出的占7.2%,从湖北省流出的占6.6%,这六个省流出的人口占全国跨省流动人口人口的59.3%。

从流入的地区看，流入广东省的占35.5%，流入浙江省的占8.7%，流入上海市的占7.4%，流入江苏省的占6%，流入北京市的占5.8%，流入福建省的占5.1%，流入这六省、市的人口占全国跨省流动人口的68.5%。

全国流动人口中，从城镇流出的占27%，从乡村流出的占73%。流入城镇的占74.4%，流入乡村的占25.6%。即1.2亿的流动人口中，从乡村流出的有73%，流入城镇的有74.4%。

据第五次人口普查资料，广东省流动人口3104万，约占全省总人口数的40%。在这些流动人口中，外省籍的占44.5%，遍布在全省21个市，但主要集中在珠江三角洲地区，约占总数的90%。在这些外来员工中，从事二、三产业的占90%以上，他们为广东经济社会的发展做出了巨大贡献。

在中国，《劳动法》作为《宪法》之下与《民法》、《经济法》和《行政法》相并列的一部独立的法律，对于维护计划经济或者社会主义市场经济条件下劳动者的合法权益，协调劳动关系，稳定国家政局发挥着重要的作用。

从1978年党的十一届三中全会以来，中国劳动立法就进入了一个新的历史时期，而且为了适应劳动制度改革的需要，在促进就业劳动立法方面作了许多工作。制定了以《宪法》、《劳动法》为指导的法规和规章，从时势的需要出发，确立了以市场为导向的新型劳动就业制度。

《宪法》第42条第一款规定：“公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”

《劳动法》第二章第10条规定：“国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓宽经营，增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。”

自1994年以来颁布的与《劳动法》相配套的法规和规章约200余件，为新型劳动就业制度的建立和发展提供了依据。其中包括劳动部1994年11月17日发布的《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》、1996年发布的《企业职工工伤保险试行办法》，劳动和社会保障部2000年12月8日发布的《劳动力市场管理规定》等。

广东省专门为外来员工在劳动就业和权益保障方面制定出台了一系列的法律和规定，如近几年来，省人大常委会、省政府先后制定出台的《广东省劳动合同管理规定》、《广东省流动人员管理条例》、《广东省流动人员劳动就业管理条例》、《广东省社会工伤保险条例实施细则》、《广东省职业介绍管理条例》、《广东省职工最低工资规定》、《广东省劳动监察条例》、《广东省劳动力市场管理规定》、《广东省企业职工劳动权益保障规定》等。

广东各地结合实际，加强对流动就业管理的法规政策制定工作，完善出台相配套的条例和实施办法，如广州市人大常委会颁布实施的《广州市劳动合同管理规定》、深圳市人大常委会出台的《深圳经济特区工伤保险条例》、珠海市人大常委会出台的《珠海市企业工资支付条例》等。

这些法律规定的颁布实施，是否有效地保障了外来员工在广东就业的合法权益，人们自有公论。但是，应当说这些法规在社会主义市场经济体制的建立过程中，起到了填补法律空白的积极作用。

据广东省总工会不完全统计，自1995年以来，全省共受理职工电话、信件投诉74万件，处理和平息工人上访、罢工事件11500多宗，涉及人数近二百万人。

1. 生命健康权方面

一些企业的机器设备陈旧、对员工培训不足、劳动强度大、疲劳上岗是发生事故的重要原因。

据调查了解，很多企业工人的基本工资低，因此只能靠加班增加收入，即便如此，加班费也不见得有多高，有时还难以兑现。

有媒体报道，深圳市某生产电风扇及运动器材的电机厂，1000多名职工在不到半年时间里，就发生40多起员工断指事件。其中该厂冲床车间有30多人，现在手指伤残的就有7人。另据报道，在深圳市龙岗区某镇的一间出租屋里竟有30来个断指、断臂、断腿的伤残人员，他们都是在务工时弄伤的。

2. 人格尊严和人身权利方面

据一项抽样调查显示，外企工作的工人中，一年内被搜过身的多达10.4%。在一些韩商、台商企业中，工人被辱骂、罚跪的现象也时有发生。

3. 休息（假）权利方面

在广东，一些个体、私营及涉外企业有违反《劳动法》的情况，让员工超时劳动、加班加点现象十分惊人，即使是元旦、春节、国际劳动节等国家法定节假日也不放过，全然不按《劳动法》规定“与工会和劳动者协商”；法律规定的加班时限及报酬也形同虚设。长时间的加班严重损害了外来员工的身心健康。

广州市社情民意中心曾就“五一”节加班话题进行了一次小型电话调查，结果58%的受访者表示不愿意。除了国家机关、企事业单位的正式员工能享受到《宪法》赋予的休息权外，广大外来员工则经常不得不违背自己的意愿为老板加班加点干活，同时却得不到《劳动法》规定的加班费。

4. 工资拖欠方面

有关资料显示，2002年广东省共查处拖欠工资案件8000多宗，为员工追回欠薪4亿元。其中，企业老板因欠薪逃跑的案件有1000多宗。

据广东省劳动和社会保障厅统计，广东每年70%的群体突发事件由拖欠克扣工资引起。逢年过节，外来员工讨薪水成为热门话题。

外来员工为何难维权

1. 务工者自身的问题：素质不高，实为无可奈何

据共青团广东省委城乡部抽样调查显示，在广东务工的这些外来员工当中，他们的文化程度大多数是初中毕业（51.1%），小学文化程度的有19.7%，高中的（含技校、中专）占18.5%，大专以上的仅有9.7%。

外来员工的大量涌入，造成了珠江三角洲地区的劳动力市场长期以来处于买方市场状态。65.5%的外来员工在从事苦、脏、累、险的工作，21.5%的从事专业技术工作，8.6%的人属于管理人员。

2. 执法部门的问题：监管不到位，有所不为

政府职能部门责任的缺失在一定程度上导致了外来员工权益受侵害事件的发生。

首先，有关部门监管不到位，存在体制上的弊端，不深入到用人单位去检查，放任了权利。劳动站的人、财、物均归镇政府领导，其主要任务是为镇政府向企业收取工缴费。劳动站的职能往往决定了他的立场，在受理务工者投诉时，很容易偏袒用人单位，往往存在保住老板，才能保住饭碗的想法。

其次，法制尚未健全，常使务工者难以讨还公道。比如《劳动法》将劳动争议的申诉时间由国务院原先颁布的《劳动争议处理规定》中的6个月改为60天，这无疑加快了对争议处理的进程，但同时对于那些没有文化、不懂法的务工者来说，也有不利的一面，他们在受到侵权后还没有反应过来，就超过了申诉时限。《劳动法》中还规定，劳动争议必须先仲裁后起诉，对劳动仲裁部门没裁决的案子，法院不予受理。此条款既与宪法相左，在某种程度上也限制或变相剥夺了劳动者的诉讼权利。再比如，务工者发生工伤事故后，用人单位不出医疗费或者其本人出不起医疗费，那么医疗无法终结，也就无法进行劳动能力鉴定（评残），也就没有了赔偿的依据。没有赔偿的依据，劳动仲裁委员会也就不能受理。这显然存在着不利于务工者的连环因素。陈旧甚至是滞后的管理模式在社会主义市场经济体制下，必须与时俱进地加以改革并逐步完善起来，不然的话，受伤害的员工很难通过自己的力量来维护合法权益。

再次，劳动执法力量严重不足，也使务工者在权益受到侵害后，很难及时讨回公道。据调查，偌大的广州市仅有劳动专职监察人员36人，深圳市60人，拥有约600万务工者的东莞市只有16人。人力如此不足，别说监督检查，就连突发事件都难以应付。另外，有关职能部门工作人员业务素质的参差，也是一个不可忽视的问题。

最后，有关部门互相推诿，推卸责任。在一些地方，少数“地方父母官”因为局部利益和地方利益，充当保护伞。在处理案件时总是推来推去就是不办实事，即使告到上一级，也往往被推回来。漫长的诉讼过程在经济上拖垮工伤者，就算“赢了官司也会输了钱”，这种现象导致的后果是大多数权益受损者不敢索赔。

3. 企业主的问题：践踏法律，漠视工人的合法权益

在人民当家作主的社会主义国度，企业与员工不应成为对立阶层，两者应该是一个统一的实体，鱼水相依。但实际上却是，一些企业把员工当作被剥削者，这往往会激化企业与员工之间的矛盾。

人们不难发现，企业主不守法、利欲熏心、唯利是图，漠视工人的合法权益是导致广大外来员工权益受损害的根本原因。他们当中的一些人法制观念淡薄是不争的事实，为了获取最大利益，任意践踏工人的基本权益，超时加班、克扣工钱、随意打骂、非法搜身等恶劣手段无所不为，为了省钱不愿意为工人购买工伤保险也是常有的事。

企业用人制度的随意性，也是造成外来员工权益受侵害的原因之一。在很多不规范的企业里，企业主雇用外来员工，根本就没有与劳动者签订劳动合同，这为日后外来员工维护合法权益留下了隐患。

《劳动法》第十六条规定：企业与工人建立劳动关系应当订立劳动合同。企业主聘用务工者而不与其签订劳动合同本身就违反了劳动法。

笔者认为，在这一点上既有执法部门监管不利的问题，也有企业主知法犯法的问题。当然，珠江三角洲劳动力就业市场长期处在买方市场状态，也为企业主在用人制度上的随意性提供了可能。很多企业

主就是利用这个空子，变本加厉地威逼劳动者，扬言“你不干走人，外面还有大把的人等着干”。在这些老板的眼中，务工人员根本没有尊严，纯粹是干活赚钱的机器。

维护外来员工合法权益的想法

1. 完善有关法律法规

国家及地方制订了众多的法律法规，然而在经济飞速发展的今日，在完善社会主义市场经济体制的进程中，仍显露出一些局限性。

有些法律法规是在计划经济条件下形成的，虽然历经多次修改，但执行性依然显弱。比如，2001年重新修订的《工会法》，该法从基层工会组织的层面上还不足以保障工人的利益，在制度执行上，仍然存在不足之处。还有前文提到的《劳动法》中的有关条款。

随着社会主义市场经济体制的完善，农村剩余劳动力和城市就业人口的流动，将是社会主义初级阶段的必然趋势。在未来一个相当长的时间段内，劳动力人口的流向格局不会有大的变化，但规模可能会持续增大，据国家有关部门预计，到2005年全国的流动人口将达1.3亿。

《劳动法》在规范劳动关系、赋予劳动者维护合法权益等方面做出了规定，然而，在规范企业行为、规范企业主的行为方面，时常出现一些执行不到位的状况。这既是现行的法律中尚存未竟完善的地方，还与缺乏明确有效的实施细则有关。这种尴尬的局面不是那个职能部门就能解决的。一些地方已经在制定地方性法规方面做出了弥补，努力为经济发展创造良好的创业环境和就业条件。笔者认为，在完善社会主义市场经济体制的进程中，尽快制订与《劳动法》相配套的有关法律法规，对外来员工的劳动管理、非公有经济企业的劳动工资支付、劳动人口社会保障的监管等做出进一步的规范，有利于推动社会生产力的发展。

2. 政府职能部门应当有所而为

外来员工权益受到侵害，目前能够解决问题的办法还在于政府有关职能部门的身上，如果有关部门儿戏于有法不依或执法不严，那么再完善的法律也将是悬浮与空中的利剑。如果政府职能部门能主动出击进行先期介入，或通过日常巡视、专项检查和采取群众举报、企业劳动年检等各种形式，对用人单位违反劳动法规的行为及时进行纠正和查处，损害外来员工合法权益的事件会少发生很多。换句话说，有关部门能严格执法的话，就能在很大程度上防患于未然。

首先，采取“谁主管，谁负责”的原则。对于外来员工被侵权案件要做到“及时介入，教育疏导，区别对待，快速处理，就地解决”。确保镇的问题不到县，县的问题不到市，市的问题不到省，层层落实。当然，并不等于有了问题不上报，相互隐瞒，关键是要合理地把握处理事情的原则和度，尽可能地把该解决的问题处置于萌芽状态中。

其次，明确劳动、公安、法院、工商、企业管理以及工会组织等部门的相应职责，齐抓共管，综合治理。以劳动部门为主，其他部门配合开展常规性的督促检查工作，对于无证经营的企业坚决取缔，对于存在安全生产隐患的企业停办整改，还要督促企业与员工签订劳动合同和为员工购买保险。一句话，转变工作观念很重要，未雨绸缪，把解决问题的关口前移，防患于未然。

再次，建立处理劳动突发事件领导责任制。以镇、县（区）为基础，明确党政主要领导亲自负责外来务工人员权益保护的工作职责，施行考核，一旦出现问题，领导负主要责任，导致不良社会后果的，必须追究领导和直接责任人员行政责任，该处理的坚决不手软。

3. 建立行业工会

在市场经济体制下，一方面是工会组织的某些工作职能、工作方法和工作方式，存在着一些难以适应要求的情景。另一方面，工会在代表工人利益还是代表企业“利益”的辩证统一的矛盾体中难以作为的现象显而易见，何况是在非公有经济的企业里，工会更是难上加难了。

非公有经济企业为什么那么难以建立工会？这显然与企业主的误解有关系，很多企业主认为，工会组织代表工人的利益那就是和企业对着干。

工会组织处于员工和企业主之间，能否寻找到某种结合点，既能维护员工的合法权益，又不会影响到企业的发展。

建立行业工会或许是解决的方法之一。行业工会至少有两大特点：一是有独立的运作资金，二是业务上受上级工会领导而不受企业管辖。据国外的做法，专职工会人员通常不由资方直接供薪，而是通过税收、立法来保证，在税收中，专门划出一项支付给工会。由于有独立的资金，行业工会就可以公正地开展活动。经过200多年的完善，工会在协调西方国家劳资纠纷中，扮演了相当重要的角色。

4. 媒体发挥舆论监督作用

随着改革开放的深入及中国加入WTO，中国媒体发生了根本性的变化，其本质和内容越来越大众化，越来越多地涉及到了关系到国计民生等百姓日常关注的内容，对此老百姓无不拍手称快。

众所周知，在目前法制不完善的环境下，发生劳动争议后，处于弱势地位的外来员工很难使自己的合法权益得到及时有效的保障，而媒体的介入，在某种程度上确实促进了劳动争议迅速公正的解决，人们也迫切地希望，媒体能更好地发挥舆论监督作用。

因为在很多时候，有些人天不怕地不怕，就怕媒体将其丑陋的行为和嘴脸大白于天下。媒体行使舆论监督的作用，就是要敢于说真话，说实话，通过真实的报道，把事实真相告知于众，有理由相信，正义事业一定会得到广大人民群众的支持。

5. 外来员工应当掌握必要的法律知识

不少外来员工在被企业拖欠工资、没收押金时不敢声张，不懂得用法律来维护自己的利益。因此掌握一定的法律知识，对于广大外来员工来说是进行自我保护的必要前提。

调查发现，不少外来员工并不懂得利用法律武器来维护自己的合法权益，也因为缺少法律意识，并不知道企业侵害权益本身就已经构成了违法，有的工人工资被拖欠之后，竟然还存在侥幸的心理，认为自己付出了劳动，老板迟早会支付工钱，哪里知道黑心老板居然利用这个空档，把产品、设备转移，人去楼空。

由于广大外来员工缺少必要的法律知识，害怕失去工作，助长了一些无良的企业经营者恶意损害外来务工人员合法权益事件的发生。

增强法律意识不仅可以维护自己的合法权益，同样也可以通过举报来制止已违法的企业经营者的不法行为，让更多的务工者免于受到侵害。

参考文献:

1. 陈方:《民工的伤口》,《南方周末》,2002年2月7日。
2. 张坤主编:《呼唤公平》,《超越边缘》,中国青年出版社2001年版。
3. 李桂茹:《谁来重视打工者生命健康权》,《南方工报》,2001年10月12日。
- 4.《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》(2003年10月14日中国共产党第十六届中央委员会第三次全体会议通过)。

作者单位:广东省青少年研究中心

责任编辑:路得、郭栋

[\[返回首页\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址:北京市西三环北路25号 邮编:100089

编辑部:86-10-88422055 电子信箱:louke11@yahoo.com.cn

