

# 基于农民工权益的劳动合同问题研究

作者：浙江财经学院 刘辉

[摘要] 从实践中看，劳动合同对保护劳动者的合法权益非常重要。基于对杭州市农民工的专项调查发现，近 60% 农民工没有签订劳动合同，这导致他们的权益常常受到严重侵犯。新的劳动合同法有利于农民工合法劳动权益的保护，在执行中应以农民工为重点关注对象，采取措施尽快提高农民工劳动合同的普遍签订和落实。

[关键词] 农民工； 劳动合同； 劳动保障

从实践中看，劳动合同对保护劳动者的合法权益非常重要，农民工由于各种原因在劳动关系中处于明显的弱势地位，尤其需要运用劳动合同来保护自身的合法权益，但直到目前为止，广大农民工并未能充分依靠劳动合同这一有效武器。2008 年开始执行新的劳动合同法，对建立新型农民工劳动关系具有重要影响，在推广和执行中必然会遇到各种各样的困难和问题，值得我们认真思考和应对。

## 一、农民工劳动合同现状：一个实证研究

### 1、 调查组织

从全国情况来看，农民工与企业之间签订劳动合同的比例还不高，还没有达到普遍覆盖的程度，其内在原因值得我们深思。本研究拟以杭州市为例来具体分析这一劳动管理现象。杭州市农民工人数超过 137 万，成为该市产业工人的重要组成部分。尽管人数众多，农民工仍然是杭州市各类人群中的弱势群体。他们在艰苦的条件下从事着苦、脏、累、险等工作，但他们的公民权利得不到真正体现，劳动保障等合法权益得不到有效保护，劳动合同问题时时在困扰着他们。[1]

我们选择的调查地点在杭州市及所属市县内多个火车站、汽车站、市区、开发区、街道、工地等，调查了 300 多名农民工，有效表格 286 份。考虑到农民工文化水平普遍不高，调查方式是当面访谈式；最后运用 SPSS 软件对相关数据从不同角度挖掘分析，以期从中发现杭州市农民工签订劳动合同的基本情况以及和相关因素的关联性等。

### 2、 杭州市农民工劳动合同签订情况调查

(1) 农民工劳动合同签订的比例。在对农民工是否与企业签订劳动合同的调查情况来看，签订劳动合同的农民工占 40.6%，未签订劳动合同的农民工占 58.6%，对是否签订了劳动合同不清楚的农民工占 0.7%。

(2) 农民工所在行业与“是否签订劳动合同”的关系。

表 1 所在行业类型与农民工是否签订劳动合同的关系

行业	是否签订劳动合同		
	是	否	不清楚
餐饮业	12.5%	87.5%	0.0%
家政服务	20.0%	80.0%	0.0%
建筑业	10.8%	89.2%	0.0%



加工制造业 56.5% 42.2% 1.3%  
 其他行业 32.1% 67.9% 0.0%  
 无固定职业 66.7% 33.3% 0.0%

注：表中“无固定职业”是指在近五年间多次频繁变换职业者

运用相关的交叉列联表来分析发现，签订劳动合同情况较好的行业有加工制造业，其中的 56.5%的农民工签订了劳动合同；而工伤事故风险高的行业如建筑业却有 89.2%农民工没有与企业签订劳动合同。似然比卡方概率  $p$  为  $0.000 < 0.05$ ，应拒绝零假设，结论是农民工是否签订劳动合同与企业所在行业有关。

(3)单位性质与是否签订劳动合同的关系。

表 2 农民工所在单位性质与是否签订劳动合同的交叉分析表

单位性质	是否签订劳动合同				全部
	是	否	不清楚		
民营	31	35	0	66	
	占民营企业百分比				100.0%
	47.0%	53.0%	0.0%		
包工头	1	48	1	50	
	占包工头企业百分比				100.0%
	2.0%	96.0%	2.0%		
个体	14	51	0	65	
	占个体企业百分比				100.0%
	21.5%	78.5%	0.0%		
合资	8	3	0	11	
	占合资企业百分比				100.0%
	72.7%	27.3%	0.0%		
外资	42	7	1	50	
	占外资企业百分比				100.0%
	84.0%	14.0%	2.0%		
国有	7	11	0	18	
	占国有企业百分比				100.0%
	38.9%	61.1%	0.0%		
总数	103	155	2	260	
	占有所有企业百分比				100.0%
	39.6%	59.6%	0.8%		

签订劳动合同情况较好的单位性质为外资企业，84.0%的外资企业签订了劳动合同，位居第一，其次为合资企业，72.7%的合资企业签订了劳动合同，位居第二，接下来是民营企业 and 国有企业，签订劳动合同情况较差的单位性质为包工头，只有 2%的签订了劳动合同。似然比卡方概率  $p$  为  $0.000 < 0.05$ ，应拒绝零假设，可确认，农民工是否签订了劳动合同与其所在就业的单位性质有关。

(4)单位人数与是否签订劳动合同的关系。被调查的农民工就业的企业中，人数在 6000 以上的企业只有 4 个，企业与农民工与签订合同的比例为 100%，2000-6000 人的企业签订合同的企业比例为 65%左右，少于 2000 人的企业签订合同的比例为 36.7%。由于被调查的农民工中大部分在人数少于 2000 人的企业工作，而杭州市中绝大多数企业属 2000 人以下企业，所以在此特对其进行重点分析。初步发现，在人数少于 2000 人的企业中，随着企业人数增多，企业与农民工签订合同的比例呈递增趋势。

从分析结果可以看出，随着人数的增长，签定劳动合同的企业百分比呈上涨趋势，如 200 人以下企业中仅有 21.9%的签定了劳动合同，在 201-400 人企业中有 46.2%的签定了劳动合同，在 401-600 人企业中有 61.1%的签定了劳动合同，在 601-800 人企业中有 83.3%的签定了劳动合同，在 1001-1200 人企业中有 100%的签定了劳动合同，特殊的情况是在 801-1000 人的企业中有 77.3%的签定了劳动合同，以及在 1401-1600 人和 1601-1800 人两个分组中，分别有 50.0%和 66.7%签定了劳动合同。似然比卡方概率  $p$  为  $0.000 < 0.05$ ，可确认，



2000 人以下员工的企业的农民工是否签订了劳动合同与其所在就业的单位人数规模有关。

## 二、农民工劳动合同问题和新劳动合同法

### 1、农民工劳动合同覆盖面不广带来的不良后果

从调查情况看，杭州市农民工与所在单位之间缺乏劳动合同约束带来很多问题，特别是极大地影响了农民工的劳动保障方面的合法权益。仅根据我们的调查就可以发现：

(1)在没有劳动合同存在的情况下，农民工职业的稳定性受到明显影响。在杭州农民工变换职业的频率是比较高，从对具有 5 年以上打工经历的农民工的调查来看，他们在近五年中平均变换了 4.64 个工作岗位。大量的农民工无序流动也影响到企业自身的发展。

(2)是否签订劳动合同很大程度上是企业根据自身利益来决定的。例如，在各行业中，加工制造业签订劳动合同比例较高，背景是该行业对岗位技术要求较高，企业希望留住员工，而在技能要求不高、劳力需求不稳定的建筑业签订比例则较低。

(3)由于劳动合同签订比例低且执行情况差，杭州市只有 22.6%的农民工基本按照每周工作八小时的工时安排，其他农民工都在不同程度上超时工作。我们调查发现在杭州市有 76.4%农民工超过法定工时，即不同程度地违反了劳动法关于每周工作不得超过四十四小时的规定。甚至有 13.1%的农民工每天工作超过 12 小时、每周工作 7 天，每周总工时达 84 小时或以上。同时，农民工超时工作也不能在工资收入上得到充分的补偿。

(4)农民工职业伤害风险没有得到有效管理，企业有逃避责任之嫌。由于劳动合同签订比例低，在调查到的农民工中，有 28.3%的参加了工伤保险，有 70%多的没有参加工伤保险。从分行业情况看，建筑业参加的比例最低。从杭州市不同行业的农民工参加工伤保险的情况来看，参保比例最高的有餐饮业等行业，有 37.5%及以上，而职业伤害风险最高的建筑业的参保比例却只有 22.4%。出现了风险与保障成反比的情况，这是违背了工伤保险制度的根本初衷的，将农民工很大程度上推向独自承担可能的工伤和职业病的风险之中。

另外，由于不签订劳动合同，农民工在按时足额领取工资、享受养老保险医疗保险、保障安全生产、寻求法律服务等问题上都处于较为不利的地位，这在其它相关研究中都揭示得相当充分。[2]

### 2、新的劳动合同法条款有利于保护农民工劳动权益

首先，劳动合同法有利于农民工争取到长期稳定的就业权。从实践来看，普遍不签订劳动合同的情况侵犯了农民工的合法权益，使农民工劳动关系长期处于不稳定的状态，不利于农民工职业生涯的稳定发展，农民工不得不频繁变换工作单位，家庭收入得不到基本保障，也影响到经济发展和社会稳定。以后，用人单位如果不与农民工订立书面劳动合同的，可能会被要求向农民工每月支付二倍的工资。

其次，农民工工资支付得到有力保障，社会保险成为劳动合同的必备条款。企业要按时支付农民工工资，足额交纳农民工相关社保费用，保证农民工在付出辛勤劳动后，不再没有钱吃饭，不再没有钱看病，可以体会到劳动者的尊严和自豪。用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资的，可能会被要求加付赔偿金。

第三，该法明确了用人单位招用劳动者时，应当在合同签订中如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。因为农民工群体与其他劳动者群体相比较而言，最经常遭遇恶劣的工作条件、严重的职业危害、危险的安全生产状况和过分低下的且没有支付保证的劳动报酬待遇。[3]

第四，农民工拥有正当的解除劳动合同的权利。当用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的、未及时足额支付劳动报酬的、未依法为农民工缴纳社会保险费的，当用人单位的规章制度违法损害农民工权益等情形时，当用人单位以暴力、威胁或者非法限制农民工人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，农民工可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。



第五，农民工拥有正当的不被解除劳动合同的权利。该法规定在法定情况下用人单位不得与农民工解除劳动合同，这些情形主要有：农民工从事接触职业病危害作业且未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；农民工在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；农民工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女性农民工职工在孕期、产期、哺乳期的；等等。

### 三、思考与建议

在全国执行新的劳动合同法和全面推进农民工劳动合同管理工作中，我们认为，总的方针应该是：农民工是当前推进劳动合同法的重点关注对象，有关各方应将大量的资源用于农民工身上；在选择重点实施的行业中，首先要优先以农民工密集的苦、脏、累、险的行业作为突破口。

对政府相关部门而言，要努力宣传新劳动合同法的积极意义，将其作为建设和谐社会战略的重要内容，为建立新型农民工劳动关系创造良好社会环境。从长远看来，加强劳动合同规范管理不仅不会对投资环境造成影响，反而会提升和优化地方投资环境。

对各级司法部门而言，要保障其得到有效的执行。社会各界对此法能否在现行状况得到有效的全面实施还存在广泛的疑虑，农民工群体尤为担心该法又成为一部难以真正落实的法规。在司法过程中要充分考虑到农民工的困难处境，降低农民工的维权成本，发挥劳动合同法的救济功能。[4]

对广大农民工，要与所在企业积极沟通，认真阅读理解劳动合同条款，慎重考虑再行签订。签订后，一方面，要据此积极维护自身合法利益；另一方面，也要认真承担自己对企业的责任。

对广大企业而言，要认识到规范农民工劳动合同管理既是社会发展的需要，是企业社会责任的重要体现，也是企业长期健康发展所需要的，稳定和具有向心力的劳动者队伍是企业竞争力的重要来源。

### [参考文献]

- [1] 刘福奇 对劳动合同制度若干问题的探讨 中国劳动关系学院学报 2006（2）
- [2] 王长城 中国劳动关系变化中的问题与改进对策 中南财经政法大学学报 2006（1）
- [3] 郭朝先 我国煤矿企业安全生产问题：基于劳动力队伍素质的视角 中国工业经济，2007（10）
- [4] 裘凯音 建立长效机制 和谐劳动关系 中国劳动保障 2006（1）

