

论农民工劳动合同缺失的成因及解决思路

2006-2-21 雷佑新 雷红 阅读511次

一、农民工劳动合同缺失的现状

近年来,农民工权益遭受侵害的现象受到了社会各界的日益关注。“民工荒”的出现,更使人们意识到这个问题的严重后果。于是,以追讨欠薪为代表的农民工权益保护工作便在全国范围内声势浩大地展开了。但在此期间,维权行动也面临着诸多的障碍,其中一个突出的问题就是农民工劳动合同的缺失。

中国有很多的农民工没有与用人单位签订劳动合同。据调查在大连约为90%;而重庆市在一次大抽查中也发现,在3000民工中约有2700人未签订劳动合同。山西省总工会研究室提供的《山西省农民工权益保障状况调查报告》则显示:山西省在正规企业单位内就业且已经连续工作3个月以上的农民工总人数约为107.4万。在接受调查的农民工中,有26%的农民工没有与用工单位订立劳动合同。劳动合同缺失最严重的是非公有制企业,在这里,它甚至已经超过欠薪问题成为三大用工纠纷之首。

劳动合同的缺失,使广大农民工处于十分不利的境地,因为他们已经没有了维权的最佳工具。而面对这种情况,有关部门也颇感棘手,往往爱莫能助。

二、农民工劳动合同缺失的成因分析

我国《劳动法》第16条规定“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议”,“建立劳动关系应当订立劳动合同”。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条又指出,“公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外),现役军人和家庭保姆等不适用劳动法”。根据上述规定,乡镇企业职工和进城务工、经商的农民是适用《劳动法》的,即农民工也应该和用人单位签订劳动合同。那为什么又普遍存在着农民工劳动合同缺失的现象呢?有人认为农民工法制观念淡薄、忽视自身权益的保护是他们没有签订劳动合同的主要原因,笔者则认为,劳动合同缺失的关键因素在于以下方面:

1. 劳动合同缺失的根本原因——强资本弱劳动的总体格局

(1) 国内劳动力总量供大于求,导致了封闭竞争情况下的强资本弱劳动格局

随着经济体制改革的深入,在劳动力总量供大于求的宏观背景下,我国强资本弱劳动的格局早已经得到了社会各界的承认。作为一个发展中大国,资金缺乏和劳动力过剩是并存于我们面前的两大难题。经济发展对于资金的渴求必然会形成强资本,而广大劳动者对于就业岗位急切的期盼也必然会形成弱劳动。正如西方国家在工业化的前期一样,强资本弱劳动是历史的必然,我们现在也正在经历这一阶段。

在强资本弱劳动的格局之下,农民工劳动合同的缺失也就成为一种必然(虽然它既非法也不合情)。基于对最大利益的追求,用人单位显然希望以最小的成本来获得最大程度的劳动使用权,所以不签合同是一种最佳的选择(不考虑违法成本时)。因为劳动合同具有工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、社会保险和福利以及相关的经济补偿等条款,这不仅将降低用人单位使用劳动的自由度,还直接增加了其成本支出(比如社会保险费)。相反,为了保障自己的合法权益,农民工则希望签订劳动合同。可

见,由于各自的角色不同,劳资双方对于签订劳动合同的态度恰好相反。

那么,在具体的招工过程中,态度相反的双方到底谁会最终妥协呢?显然是处于弱势地位的农民工。因为劳动力是供大于求的,劳动者担心用人单位拒绝聘用自己,所以大多不敢主动提出签订劳动合同的要求。小部分提出类似愿望的农民工,在遭到拒绝后也就不敢坚持。毕竟,得到一份工作,生存下去才是最重要的!

总之,只要劳动力供大于求,强资本弱劳动的格局没有发生变化,劳动者的权益就容易受到侵害。劳动合同的缺失就是我国农民工权益被侵害的一种典型表现。当然,在权益侵害发展到一定程度时,又会导致劳资矛盾的激化,出现劳方的抵制甚至反抗行为。

需要指出的是,我国目前出现的“民工荒”只是一种虚假的劳动力短缺,在本质上是“权利荒”。它绝不表示劳动力供求关系在总量上的逆转,反而恰恰表现为农民工对权益长期受到侵害的强烈不满与抵制情绪。

(2) 在世界经济一体化的开放竞争背景下,强资本弱劳动格局仍然存在

在经济一体化的开放竞争环境中,强资本弱劳动的格局在中国并没有消失。这是国际资本相对自由流动及劳动力跨境流动还受到诸多限制的结果。在资本方面,为了和其他发展中国家争夺国际资本,我国必须提供比他们更加优惠的条件。因为此时国内对于劳动者权益保护的并不单单取决于本国因素,而是在很大程度决定于作为竞争对手的其他发展中国家。另一方面,目前劳动力的跨境流动还有颇多障碍,试图通过劳动力海外转移来减缓其供给过多的想法也是不现实的。因此,笔者认为经济一体化并不会扭转中国强资本弱劳动的格局。相反,如果我们为了吸引外资在劳动者权益保护方面做出过多让步,甚至会进一步强化强资本弱劳动的态势。

毫无疑问,只要强资本弱劳动的格局不发生变化,农民工们在求职过程中就缺少了平等协商的根本条件,劳动合同的缺失也就会成为一种必然。

2. 劳动合同缺失的其他原因

除了强资本弱劳动条件下被用人单位拒绝签订劳动合同之外,劳动合同的缺失也确实还存在着农民工自愿的某些因素。主要表现在以下几个方面:

(1) 农民工大都缺乏相关职业技能,行为习惯也相对散漫,达不到劳动合同规定的标准和要求。我国农民工普遍缺乏相关技能,打工时也主要从事脏、重、累、苦、险以及城市人很少问津的工作。但应该说,某些岗位多少还是有一些技能要求的。这在沿海地区更加明显。试图得到这部分岗位的农民工中,有些人就不希望签订劳动合同,因为在应聘时他们往往夸大了自己的技能水平。同时,由于没有经过必要的职业道德、职业规范培训,部分农民工的行为举止常常有悖于用人单位的规章制度,他们也不希望受到劳动合同的严格约束。总之,达不到要求的农民工担心用人单位根据劳动合同进行考核,因此本身就对劳动合同敬而远之。

(2) 一部分农民打工具具有季节性、短期性特征,无法签订时间稍长的劳动合同。这些农民工主要是在附近城市打工的那部分人。由于农忙、家属生病等因素的存在,他们必须定期或不定期地返回家乡,并且耽搁不短的时间。客观地说,即便签订了长期劳动合同,这些农民工也没有切实履行的条件。如果是短期合同,农民工又觉得得到的是试用期待遇,自己很吃亏。因此,他们基本不愿意签订合同。

(3) 一部分农民工抱有明显的“跳槽”意愿,不希望受到劳动合同的制约。在市场经济体制下,劳动者出于对自身利益的追求,通过“跳槽”进行就业岗位更换的现象十分普遍。农民工中也存在抱有这种愿望的人。他们或是为了一时立足,或是为了积累经验,目前暂时就业于本单位,但总认为不长时期将另

谋出路,因此也不愿意签订劳动合同。

另外,农民工法制观念薄弱也的确造成了某些劳动合同的缺失。比如在亲友开办的企业打工的农民就常常认为,要求签订合同是对对方严重不信任的表现。但这种现象并不普遍,不能作为分析农民工劳动合同缺失的基本思路。

综上所述,笔者认为强资本弱劳动格局才是农民工劳动合同普遍缺失的根本原因。虽然也有其他因素对劳动合同签订有一定程度的影响,但它们只能作用于部分农民工,不构成决定性的力量。至于那种把农民工法律意识淡薄、忽视权益保护作为劳动合同缺失根本性成因的观点,是有失偏颇的、不正确的。

三、解决农民工劳动合同缺失的基本思路

1. 基本思路——构建强大的牵制机制,迫使用人单位签订劳动合同

既然劳动合同缺失主要是强资本弱劳动格局的产物,是用人单位依靠自己的强大实力拒绝签订劳动合同的结果,那么要解决此问题的基本思路就在于构建某种同样甚至更为强大的牵制力量,来缩小资本、劳动的强弱差距,平衡劳资双方的实力对比。就劳动关系而言,其涉及到资本、劳动和政府三个方面,因此对用人单位的牵制力量就应该来源于劳动和政府两者。具体说来,这种牵制机制又包括以下两个内容:

(1) 建立健全工会及相关制度,通过工人的联合来增强劳方力量

从西方国家的历史经验来看,分散的劳动者始终是弱势群体,因此在工业化前期强资本弱劳动格局一直存在,劳动者权益受到侵害也极为普遍。后来,劳动者在维权斗争中逐步联合起来,并渐渐得到了政府和立法的支持,劳方力量因而大增。这样,资本、劳动的实力对比相对平衡,劳资关系进入相对协调的阶段,劳动者的权益也受到了更多的保护。

解决我国农民工劳动合同缺失的问题,其实质是保护农民工劳动权益的问题。因此也必须建立健全工会及相关制度,通过工人的联合来增强其力量。概略而言,我国首先应该以独立性为基本特征建设起全国、地方(产业)、企业三个层次的工会,并明确工会作为劳方代表的法律地位及相关权利义务;其次要建立起各个层次的三方协商机制,使政府、工会和雇主(组织)能够就劳动关系的诸多方面进行切实沟通;再次,要健全各个层次的集体协商、集体谈判与集体合同制度,由各级工会出面就本层次劳资关系中共同的问题与资方进行协商谈判,乃至签订对全体职工都有效的集体合同;最后,法律法规应要求拥有外资的单位同样适用上述安排,切实维护此类单位员工的权益。吸引外资的优惠措施可以体现在很多方面,但绝不能就此忽视员工权益保护,更不能允许不签订劳动合同。

联合起来的劳动者,在相应的制度安排下,能够与用人单位建立更为平等的劳动关系,从而保护自己的合法权益。其中十分重要的一点就是可以明确要求(比如在集体合同中提出)用人单位与每一位劳动者签订劳动合同,当然也包括农民工在内。而这种要求在劳动者没有联合起来的时候,是不容易得到用人单位满足的,因为分散的劳动者在协商谈判过程中没有足够的力量给资方以压力。

需要强调的是,在相关制度设计中,给予劳动者依法集体罢工的权利是十分关键的一环。只有拥有了集体罢工的权利,劳方才能给资方以最终的制约,从而形成劳资双方相互制衡、协调发展的关系。

(2) 政府应加大对用人单位的监察与惩处力度,增加其不签订劳动合同的违法成本

在市场经济中,政府是资本和劳动之外的一个监督者和裁判员,是宏观经济正常运行的“守夜人”。它可以运用政权的力量来制约各个经济主体,以维护弱者的合法利益。因此,在目前我国工会制度尚未真正建立健全之前,政府的介入是农民工顺利签订劳动合同,劳动权益得到保障的关键因素。

用人单位之所以不愿意和农民工签订劳动合同,是在于他们可以通过侵犯农民工权益来获得经济收

益,比如任意延长劳动时间。我们用R来表示这个收益。另外,不签订劳动合同也会使用人单位遭受相关部门的处罚,我们称其为违法成本,用C来表示。这样,用人单位的基本决策模式为:如果 $R > C$,则不愿意签订劳动合同;如果 $R < C$,在R不变时,随着C的增加,用人单位不愿意签订合同的倾向也会逐渐降低。

因此,除了联合工人以增强劳方力量这一基本思路之外,政府加大对用人单位不签订劳动合同行为的监察与惩处力度,增加其违法成本C,也能够迫使用人单位改变其倾向,更愿意履行签订合同的义务。

2. 其他辅助性思路

(1) 加强农民职业培训及职业道德、职业规范培训,使其能够适应劳动合同的要求

农民工往往还因为职业技术水平低,行为习惯散漫,达不到用人单位的要求,担心雇主用合同严格进行要求,所以不敢签订劳动合同。对此,就要求政府通过各种渠道加强农民职业培训及职业道德、职业规范培训,以提高农民工的适应能力。目前,我国各地普遍进行了免费的农民职业培训,但还需要注意以下几点:①培训的覆盖范围还应进一步扩大,同时要加强对有关宣传,争取更多的农民加入进来;②要适度增加职业道德、职业规范的培训内容;③在有组织的民工输出中,输出地应该加强与输入地的联系,进行更有针对性的农民培训;④政府要逐渐吸引民间资本进入某些可以操作的农民培训领域,以充分发挥其紧跟市场的特征,提高培训的效率。

(2) 灵活处理劳动合同的期限条款、中止条款,以适应农民工的短期性与季节性特征

如前所述,打工的短期性与季节性也是部分农民工不敢签订劳动合同的一个原因。要解决这个问题,就应该灵活运用合同的期限条款及中止条款。

我国的法律法规允许签订短期劳动合同,也不禁止合同出现效力中止的情况。但为确保短期性、季节性农民工敢于签订劳动合同,相关法律法规还应该做出以下的明确规定:首先,针对农忙等有规律的季节性因素,农民工可以通过合同中中止条款来为此预留空间;其次,对于外来农民工,劳动合同应允许其在合理情况下(比如家属生病)适度返家,但因此引起的农民工大规模请假(比如主要民工输出地出现洪水等自然灾害)给用人单位带来的损失,政府应给予救济。当然,作为对等的保护措施,用人单位可以在以上农民工返家时采取一些预防手段,包括适度的报酬扣留。

同时,对于真正的短期性农民工,法律法规还应该要求劳动合同中的试用期须适当缩短,不能超过一定的比例限制。

在上述各种安排下,农民打工的短期性、季节性问题可以得到较好的处理,农民工对于劳动合同期限的担忧也就能够大幅度地降低。

(3) 积极进行相关法律法规的宣传,增强农民工维权意识,促使其签订劳动合同

正如前文所描述的一样,农民工劳动合同缺失也确实存在着法律观念淡薄,缺乏维权意识的情况。因此,在全国范围内,尤其是在偏远地区开展相关法律法规的宣传,也是很有必要的一项举措。通过此项活动,可以使广大农民更加清晰地认识到,要求用人单位(即使是亲朋好友开办的企业)签订劳动合同,并不代表着对对方的不信任,相反这是法律赋予自己的基本权利。这不应该,也绝不能成为影响双方情感关系的决定性因素。

作者,四川大学经济学院

来源:《经济体制改革》

网站编辑:柏志坚

[关于我们](#) | [服务范围](#) | [网站合作](#) | [版权声明](#) | [网站地图](#)

Copyright ©2007 All rights reserved Sichuan Social Science Online

四川省社会科学院信息网络中心设计制作

mail: sss@sss.net.cn

蜀ICP备05003527号