

# 农民工为何远离维权

——来自我省首家进城务工人员维权服务站的报告

## ■ 热点聚焦

一项由省总工会4个调查组和全省10市总工会对我省183个企业近万名农民工的就业和生活状况调查结果显示:在这些企业打工的农民工,权益被侵害的现象仍然存在。其中,在劳动时间长、工资待遇低等方面的现象很突出。虽然,近10年来,西安市总工会就业服务中心先后对34000名农民工进行了职业技能培训,帮助8200名农民工实现了就业。可我省首个“进城务工人员维权服务站”自去年6月在西安市总工会成立以来,截至今年元月底,仅接待咨询农民工258人,其中打电话的占到156人。为什么更多的农民工不寻求帮助?是他们的权益没有受到伤害吗?笔者对此进行了采访。

“工会能帮农民工?我不知道。”许多农民工流露出疑惑的眼神。

一位已经年近四旬、在西安干了七八年水电工的三原农民工,经常在文艺路附近一个临时的人才交流市场找活干。用他的话说:“在外打工,没有不欠工资的。可欠了就欠了。既然人家想赖帐,咋都能找出理由。有找老板说理的时间,还不如再找个活干。”当笔者告诉他,现在进城就业的农民工已经是产业工人的重要组成部分,政府把维护农民工的权益看得很重,已经在工会成立了专门帮农民工维权的机构,他虽然记下了工会的电话号码,但依然半信半疑:“上边的政策对着哩,就不知道底下一步执行。”

笔者在这个有数百农民工的临时人才交流市场了解到,在这里求职的农民工,绝大多数对工会能帮农民工维权一无所知。听说笔者有农民工维权机构的电话,他们顿时将笔者团团围住,争相递上纸片,让笔者写下电话号码。一位从兴平来

的农民工听说现在农民工也能加入工会、理直气壮地找工会维权,兴奋地说:“应该搬上桌子,在大街上给农民工讲解。”另一位拿到了电话的农民工则说:“昨晚还有一个农民工在附近打了6天工,没拿到一分钱,还被打了一顿。要是早知有这地方,就不用跟老板理论,也不用挨打,直接找工会就行了。”

——工会干部说:“农民工权益受侵害,需要大量法律援助。我们是群众组织,专业人才有限。只能作为第一知情人和第一呼吁人,了解农民工权益受侵害的情况,进行协调,帮助引导他们维权,达不到农民工理想的效果。”

只要能提供侵权证据,他们会据理力争,依法为农民工讨公道。在农民工没钱请律师的情况下,他们主动帮农民工写诉状,帮农民工搜集法律依据,甚至钻研法律条文,随时准备以公民代理人的身份为农民工上法庭。但绝大多数来这里的农民工,都是因为合法权益受到了侵害,需要法律援助,而维权服务部懂法律的专业人才十分有限,难以满足他们的需要,一些农民工因此感到失望。

依法维权要用事实说话,许多农民工却没有劳动合同,拿不出侵权的证据。尤其是在建筑工地打工的农民工,经层层转包,连法人是谁都说不清,给维权工作带来了很大的困难。每逢这时,维权服务站的同志只能认真听农民工详细叙述侵权的经过,指出问题存在什么地方,符合哪一条,应依据哪一条法律解决,然后指出维权的途径,帮助他们联系有关部门。这让一些没有达到维权目的的农民工感到失望,也因此未能产生一传十、十传百的效果。

——“农民工有困难找工会”已是全国总工会对各级工会寄予的厚望。但维权工作步履维艰,单靠工会一家撑起农民工

维权服务站力量单薄。

据调查,我省农民工权益受侵害具体表现在六个方面。一是依法签订劳动合同比率很低,表现最突出的是商贸、服务等企业。二是劳动时间过长,休息休假没有保证。三是工资待遇低,月收入500元以下高达半数以上。四是劳动条件差。五是工伤、医疗、养老保险参保率很低。六是还有侵害人身权利等现象。而解决这些维权问题,无一例外涉及到企业老板的经济利益,在与之交涉的过程中,工会作为群众组织,虽然联系面广,可以多方协调,但对用工单位没有制约能力,维权的效果十分有限。如一位农民工在打工时受了伤,老板不给看病却让走人。服务站根据农民工提供的电话号码,不是找不着人,就是不接电话。许多类似这样情况令服务站的同志十分无奈;假如是对用工单位有制约作用或制约手段的单位,还能受到如此轻视吗?

据了解,自去年全国部分城市同时成立“农民工维权工作站”以来,河南信阳、广东广州等地出现了一种“四加一”的工作模式,大都是市委掌舵、政府主管,人大监督、政协参与、工会运作。这使得一些制约工会维权的困难迎刃而解。如许多农民工都是游离于不同的工地,他们打工的单位也不固定,有的甚至无根无底,找不着人,工会付出很大代价,效果也未必理想,四大班子的参与,问题就不难得到解决。为了支持工会帮农民工维权,石家庄市对农民工需要的法律顾问,不问经济收入,有求必应,大大增强了工会帮农民工维权的力度。

农民工已经成为产业工人的重要组成部分,维护农民工的合法权益是工会义不容辞的责任,社会各界都应对工会维护农民工合法权益的工作给予足够的支持。要加大工会帮农



民工维权的宣传力度,使更多的农民工能够得到工会的帮助;尽快借鉴外地先进经验,强化工会维权服务站的维权功能;建立专门为农民工提供无条件法律援助的志愿者队伍,满足农民工维权的法律要求;建立有效的监督机制和诚信机制,从源头上维护农民工的合法权益,从而为构建和谐社会做出更大的贡献。  
■卢红

# 我国职业病“底数”不清

## ■ 信息台

本报综合消息 由于职能不清、技术覆盖面窄、队伍不稳定等原因,我国职业病报告工作已严重滞后于职业病防治需要,直接后果是职业病基础数据缺乏、“底数”不清。在《职业病防治法》实施4年后,国家职业病防治规划迟迟未能出台。

“部分省区长期游离于国家职业病报告体系之外,个别省2004年职业病数据

目前仍未统计上报,有的职业病危害严重的省份2005年的职业病报告数居然为零。”专家说,职业病报告是政府部门制定职业病防治决策的基础,报告不及时,就不能准确反映当前职业病现状,防治工作就无从下手。

专家分析,导致职业病报告相对滞后的原因主要有:机构改革、投入不足引起的报告责任机构混乱、队伍不稳定;信息不畅、信息不准;技术服务

本报讯 记者从省职业技能鉴定指导中心获悉,今后我省将加速五类人群的职业技能鉴定工作。

(一) 加速技师、高级技师的培养和选拔。全省重点建设好20所技师和技术学院,拓宽技师、高级技师的选拔渠道,对获得“中华技能大奖”和“全国技术能手”的人员,以及在各级技能大赛和技能比武取得优异成绩的人员,按有关规定直接认定为技师或高级技师。

(二) 做好下岗失业人员、特殊群体人员技能鉴定服务工作。对持《下岗优惠

证》人员,通过初次专项职业技能考核或职业技能鉴定时,给予一次性职业技能鉴定补贴;对残疾人、劳教、劳改等特殊群体人员,继续执行减免职业资格考试费的政策。

(三) 积极推进普通高校和职业院校学生的职业资格认证。今明两年将选择20—30所培训质量高、社会影响力大的省级以上重点中等职业学校、高等职业院校、民办普通高等学校建立职业技能鉴定机构。

(四) 加强农村劳动力的职业资格认证工作。对进城务工的农民工通过初次

专项能力考核或职业技能鉴定的,给予一次性职业技能鉴定补贴,对考核合格人员免费颁发专项职业能力证书或职业资格证书。

(五) 继续保持新职业新工种全国统一鉴定考核和计算机信息高新技术考试规模的持续增长。全国统一鉴定考试每年按20%的速度递增,计算机高新技术考试保持高起点、快增长,到2010年末,全国建立智能化考试站120个左右,参加计算机信息高新技术考试每年达到6万人左右。

■本报记者 章琦

弘扬劳模精神,行动向劳模学习,在西安东方集团有限公司日渐成为职工的自觉行为。该企业在表彰先进分子的同时,采取多种积极措施,营造出“比、学、赶、帮”的环境和氛围。

图为职工在劳模光荣榜前,学习劳模的先进事迹。

柳影 摄

## ■ 以案说法

### 某服装厂取得一批订货合同

为了尽快完成合同约定的任务,厂领导决定全体职工平时每天加班3小时,每周六全天上班。对此,该厂职工黄某等人十分不满,坚持上了半个多月班,多次向厂领导提出意见,均被驳回。黄某等人一气之下,自行决定按照厂内规章制度规定的工作时间,到了下班时间自行离厂。为此,厂领导在几次严厉批评黄某等人无效后,以违反厂规厂纪为由,作出了对黄某等人予以辞退的决定。请问,职工拒绝加班能作为辞退理由吗?

评析:

关于职工的工作时间,我国《劳动法》和相关的法律文件都有明确规定。

《劳动法》第36条规定:“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工作制”。

《国务院关于职工工作时间的规定》第三条规定:“职工每日工作8小时,每周工作40小时”;第六条规定:“任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的,按照国家有关规定执行。”

我国法律、法规对劳动者工作时间的规定,是从保护劳动者休息、休假权利的角度出发的,是维护劳动者身心健康的基本措施,任何单位和个人都无权违反上述法律规定,侵害劳动者休息、休假的权利。如因特殊工作需要,确需延长工作时间的,必须遵守相应的程序和限度规定。

《劳动法》第41条规定:“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商一致后可延长工作时间,一般每日不得超过1小时,因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的前提下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。”

原劳动部《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第71条规定:“协商是企业决定延长工作时间的程序(《劳动法》第42条和《劳动部贯彻<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法》第七条规定除外),企业确因生产经营需要,必须延长工作时间的,应与工会和劳动者协商。协商后,企业可以在《劳动法》限定的延长工作时数内决定延长工作时间。对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的,劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议,可以提请劳动争议处理机构予以处理”。

本案中厂领导的决定存在三处错误:一是延长工作时间程序违法,二是延长工作时间超出了法律规定的限度,三是错误地理解“厂规厂纪”。“厂规厂纪”是根据一定民主程序产生的具有一定稳定性的企业内部规章制度,该厂领导将自己的临时决定作为“厂规厂纪”,认为自己在厂内应该是“言出法随”,这是一种错误的“家长”作风,是不符合法律规定的。因此黄某等人拒不执行厂领导延长工作时间的决定,没有违反厂规厂纪,也不能因此认为黄某等人违反了劳动合同约定,更不能因此辞退黄某等人。

■张律师



## ■ 职工信箱

编辑同志:我与丈夫下岗后在市区开了一间餐馆,因人手不够,就让初中毕业未能继续升学的女儿到餐馆洗碗、洗菜和端端盘子。女儿刚满15周岁,在店里干了一个多月的时候,劳动行政部门进行贯彻执行《劳动法》大检查,说我们非法使用童工,要我们立即改正,并接受罚款处罚。我们是叫自己的孩子到餐馆帮忙,也没有给女儿

沟以及职业培训机构按照国家有关规定组织不满16周岁的未成年人进行不影响其人身安全和身心健康的教育实践劳动、职业技能培训劳动,不属于使用童工。

你们开餐馆是一种营利性活动,你

女儿到餐馆帮忙,虽然你们没有为你

女儿支付相应的报酬,但超出了家务劳动的范畴。也就是说,你们与女儿之

间已经形成了劳动雇佣关系。由于你

女儿不满16周岁,因此这种雇佣关系是违法的。《劳动法》第94条规定:“用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款;情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。”据此,劳动行政部门对你们的处罚是正确的,你们应当接受罚款,立即改正。关于罚款标准,《禁止使用童工规定》第6条规定,用人单位使用童工的,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚。

■潘律师

# 未成年子女能帮工吗

付工钱,可以是让女儿从事家务劳动,难道这也算雇佣童工吗?

延安读者 范红燕

首先应当明确,你与丈夫让不满16周岁的女儿到餐馆帮忙,也属于非法使用童工。我国《劳动法》第15条规定:“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特殊工艺单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。”第13条规定:“学校、其他教育机

构以及职业培训机构按照国家有关规定组织不满16周岁的未成年人进行不影响其人身安全和身心健康的教育实践劳动、职业技能培训劳动,不属于使用童工。”

你们开餐馆是一种营利性活动,你

女儿到餐馆帮忙,虽然你们没有为你

女儿支付相应的报酬,但超出了家务劳动的范畴。也就是说,你们与女儿之

间已经形成了劳动雇佣关系。由于你

女儿不满16周岁,因此这种雇佣关系是违法的。《劳动法》第94条规定:“用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款;情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。”据此,劳动行政部门对你们的处罚是正确的,你们应当接受罚款,立即改正。关于罚款标准,《禁止使用童工规定》第6条规定,用人单位使用童工的,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚。

## ■ 维权资料库

一时效问题。目前,大部分务工人员认为在工作中受伤,单位就要认定他为工伤,不知道要向有关部门提出申请工伤认定。法官提醒,劳动者通过行政复议、行政诉讼等法律途径维护自身合法权益,或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,一定要注意在法定的时限内提出申请。如果超过了法定时限,有关申请可能不会被受理,致使自身权益难以得到保护。

《工伤保险条例》明确规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日起或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区劳动保

障行政部门提出工伤认定申请。遇特殊情况,经报劳动保障行政部门同意,申请时限可以适当延长。”

“用人单位未按照规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日起或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”

——尽量与用人单位订立书面合同。法官提醒,尽管与用人单位存在事实劳动关系的劳动者,也可以申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果劳动者不能提供有关证据,可能会影响自身权益。因此,法官提醒,劳动者在平时的工作中应注意保留有关证据包括:

1、来源于用人单位的证据,如与用人单位签订的劳动合同或者与

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。一是由于双方没有签订劳动合同,劳动者必须通过其他途径证明其与用人单位之间存在劳动关系,如果劳动者不能证明其与用人单位之间存在劳动关系,则其各种劳动保障权益将难以得到保护。二是如果劳动者与用人单位没有签订劳动合同,则劳动者难以证明双方有关工资等事项的一些口头约定,致使这些双方口头约定的劳动保障权益难以得到保护。

——复议前置。法官提醒,劳动者对劳动保障行政部门作出的工伤认定不服的,应先向作出工伤认定结论的劳动保障行政部门的上级行政复议机关申请行政复议,对复议决定不服的,再向人民法院起诉。

《工伤保险条例》第五十三条规定:“申请工伤认定的职工或者其直系亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的,有关单位和个人可以依法申请行政复议;对复议决定不服的,可以依法提起行政诉讼。”

——注意保留相关证据。劳动者通过劳动保障监察、劳动争议仲裁、行政复议等法律途径维护自身合法权益,或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果劳动者不能提供有关证据,可能会影响自身权益。因此,法官提醒,劳动者在平时的工作中应注意保留有关证据包括:

1、来源于用人单位的证据,如与用人单位签订的劳动合同或者与

用人单位存在事实劳动关系的证明材料;3、来源于有关社会机构的证据,如发生工伤或职业病后的医疗诊断证明或者职业病诊断证明书、职业病诊断鉴定书、向劳动保障行政部门寄出举报材料等的邮局回执;4、来源于劳动保障部门告知投诉受理结果或查处结果的通知书等。

《工伤保险条例》第十八条规定,提出工伤认定申请应当提交下列材料:(一)工伤认定申请表;(二)与用人单位存在劳动关系(包

括事实劳动关系)的证明材料;

(三)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。此外,工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

——莫忘学法用法。由于不少务工人员法制观念淡薄,甚至有的根本不懂法,当自己的合法权益受到损害时不能拿起法律武器维权,这恰恰给一些不良老板钻了空子,这是劳动争议引起大量务工纠纷的一个重要原因。法官提醒,广大外出务工的务工人员要学法懂用法,不断提高法制观念,才能维护自己的合法权益不受损害。

■朱薇

——注意保留相关证据。劳动者通过劳动保障监察、劳动争议仲裁、行政复议等法律途径维护自身合法权益,或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果劳动者不能提供有关证据,可能会影响自身权益。因此,法官提醒,劳动者在平时的工作中应注意保留有关证据包括:

1、来源于用人单位的证据,如与用人单位签订的劳动合同或者与

用人单位存在事实劳动关系的证明材料;3、来源于有关社会机构的证据,如发生工伤或职业病后的医疗诊断证明或者职业病诊断证明书、职业病诊断鉴定书、向劳动保障行政部门寄出举报材料等的邮局回执;4、来源于劳动保障部门告知投诉受理结果或查处结果的通知书等。

《工伤保险条例》第五十三条规定:“申请工伤认定的职工或者其直系亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的,有关单位和个人可以依法申请行政复议;对复议决定不服的,可以依法提起行政诉讼。”

——复议前置。法官提醒,劳动者对劳动保障行政部门作出的工伤认定不服的,应先向作出工伤认定结论的劳动保障行政部门的上级行政复议机关申请行政复议,对复议决定不服的,再向人民法院起诉。