

谋生与谋生活

王丕屹

1886年5月1日,美国芝加哥等城市35万工人举行大罢工,要求改善劳动条件,实行8小时工作制,并最终取得了胜利。5月1日这一天后来也成了全球劳动者的节日。

19世纪末期的美国,经济高速发展,老板们为了榨取更多的剩余价值,不断采取增加劳动时间和劳动强度的办法来残酷地剥削工人。当时,工人每天要劳动14至16个小时,有的甚至长达18个小时,但工资却很低。马萨诸塞州一个鞋厂的监工曾说:“让一个身强力壮体格健全的18岁小伙子,在这里的任何一架机器旁边工作,我能够在他在22岁时头发变成灰白。”沉重的阶级压迫激起了工人的极大愤怒。为了谋生,工人们只好走上街头。

100多年前,人类社会经济发展状况远不如当今,工人的要求也相对简单,有份工作,能养家糊口,不要太辛苦。今天的情景大不相同,欧美发达国家的打工者能靠一份工作上体面的生活,能在工作实现自身价值。在欧美发达国家的技术工人,例如卡车司机,生活不差于大公司的白领,他们有能力买车置房,有能力出国度假。人类社会经济发展让许多打工者过上了幸福快乐的生活。

打工者在劳动节游行抗议的事件还是时有发生。去年劳动节,德国42万人参加游行,口号是“欧洲良好的工作、合理的工资、更好的社会保障”。在葡萄牙首都里斯本市中心,来自全国各地的上万劳动者和青年学生参加工会组织示威游行,抗议政府的经济紧缩政策。英国伦敦特拉法加广场则聚集了约2000人的抗议政府游行示威活动,要求保护工会权益和人权。

打工者从谋生到谋生活的路走了100多年。怎样才能保证一个健康幸福的生活?4月28日是世界安全生产与健康日,国际劳工组织呼吁全球重视预防职业病,加大相关投入,保护劳动者的健康与生命安全。国际劳工组织发布的题为《预防职业病》的报告说,全球每年有202万人死于职业病,32.1万人死于工作事故。但这一问题仍被忽视,全球半数以上国家和地区还缺乏对职业病情况的统计。

又到了一年劳动者的节日,很多劳动者又走上街头示威。劳动的人要谋生,更要谋一份健康、幸福的生活。



2013年5月1日,古巴哈瓦那,街头挤满了人,人们参加集会庆祝国际劳动节。

法国劳动者:

让老板履薄冰

经常能在新闻里看到:法国人又罢工了。为什么他们会为罢工示威如此乐此不疲?本报记者连线法国华人律师协会会长、《欧洲时报》“孙律论坛”主持人孙寒光,请他讲述法国劳动者权益保护现状和法国人“爱罢工”背后的故事。

孙寒光说,自1991年在法国成为律师以来,他接触过大量劳资纠纷案,也深感法国在保护劳工的合法权益方面毫不含糊。法国的劳动法对劳资双方的责任义务作了完整、细致甚至称得上是繁琐的规定说明。比如法国的劳动合同分长期劳动合同和短期劳动合同两种。短期合同最长期限为23个月,且只能延长一次。若雇员在企业工作23个月以上或已签订2次短期合同,就必须签订无终止期限的长期合同。又

比如法国公司解雇职员程序极其复杂,而且解雇人数越多越复杂。解雇个人必须先与该员工商谈;解雇集体人员必须通知企业委员会并与之协商,而且只能在协商后的7到15天内进行;解雇10名以上人员时必须于30天内提交“工作维持计划”,并送相关机构审议等。以“莫须有”的理由解雇员工在法国是不可能的,它唯一的结果是给雇主带来一笔沉重的罚金。

法律说人人自由而平等,但劳动合同关系的建立意味着劳动者要依附雇主,因此法国劳动法通过法律强制规定,补偿雇员与雇主之间的从属关系、不平等关系。被劳动法细致呵护的法国雇员,所以爱举着罢工大旗,理直气壮与雇主讨价还价。

既然法国劳动法如此“热衷”于



法国警察也是反对推迟退休家与罢工的一员

保护劳工,难免会有极少数劳工动起歪心思,故意给老板设圈套。孙寒光还讲了个典型案例:劳工与企业签订23个月的短期合同后,干了1个月要辞职。老板若是同意,糟糕,转身就会被被告强迫解雇雇员,须得赔付该劳工剩余22个月的工资。在法国当老板不容易,员工一不满意就要罢工,时时都如履薄冰。

现在法国经济形势不好,失业大军里却鲜见华人身影。主要原因是华人脑子活,会创业,又不怕脏,肯吃苦,如今他们保护自身合法权益的意识也越来越强。

美国劳动者:

淡定面对失业

自19世纪确立“自由雇佣”原则以来,美国劳动法体系在100多年的发展中逐渐完善。如今美国劳动者状况怎么样?本报记者采访了美国《侨报》记者管黎明,看美国劳动者如何保护自己的合法权益。

管黎明介绍,美国法律对所有阶层劳动者的最低薪水、公共假日、年假、加班费、医疗、产假等权益都作了细致严格的规定,任何违反相关规定的企业都将受到惩罚。此外,歧视员工种族、肤色、性别、年龄、出生地等行为也被明令禁止。比如企业在招聘时,不能要求应聘者年龄在简历上附带照片、不能询问应聘者年龄、不能过问其宗教信仰等。如在华尔街从事金融业的高级白领们,不太可能有被拖欠工资之类的遭遇,

他们与雇主发生纠纷多是因为种族、性别歧视等。而中小企业由于实力相对较弱,有可能与雇员就薪水、保险等产生纠纷。

高收入群体一般会委请律师向法院控告企业维权,而中低收入者维权路上则困难重重。他们中很大一部分没受过高等教育,也没有一技之长,语言又不通,因此容易受剥削,受剥削后又不愿投诉或报警。即使成功向劳工部投诉,在纽约之类的大城市劳工部受理的投诉多、人手少,维权过程也会较为漫长。有些权益组织团体,如工会、城市正义行动中心等,会拉着会员去店门前抗议,帮助受害劳动者维权,甚至有些民选议员也会加入。此时一般的企业都乖乖协商解决纠纷了。若仍未



民众在美国洛杉矶参加游行,争取移民和劳工权益。

能和解,劳工部可代表受害者将企业告上法庭,强制其对劳工进行赔偿。可是老板也有狡猾的对策,把资产一转移,受害员工又只能哀叹。

失业后的美国人可以领取一年半载的失业金渡过难关,金融危机时期可以领取一两年,还可以为家中的孩子申请教育、生活补贴。美国人面对失业比较淡定,一是再有名的人也可能失业,如美国前司法部长阿尔韦托·冈萨雷斯。二是再落魄的失业者也可能有东山再起的那天,如著名的林肯总统。

日本劳动者:

更愿默默忍受

从1988年一名普通的赴日留学生,到今天的日本新华社总编辑,蒋丰的旅日经历可谓丰富多彩。凭借着这些经历,他更敏锐地捕捉到日本劳动者在选择自己保护权益时的矛盾心理。

蒋丰说,日本注重通过立法来规范劳资关系,保护劳动者的合法权益。1946年9月日本颁布了《劳动关系调整法》,次年4月实施了《劳动基准法》,1949年6月起颁布实施了《劳动组合法》,合称“劳动三法”。这构成了日本规范劳资关系最基本的法律体系。并随后一直根据实际需要新立或修改法律,如1972年制定了《劳动安全卫生法》,1986年制定了《男女雇佣均等法》等。

除了较为完善的法律体系,日本还设立了监督劳动法律实施的机构。如果劳动者觉得自己的合法权

益受到侵犯,可以要求所在地的劳动基准监督署对企业给予发调查书,找负责人约谈等行政指导。若仍未能得到妥善解决,就要对簿公堂。一般劳资纠纷的案件,法院都会“相应地偏向”劳动者,所以企业也会尽量寻求庭外和解。

话虽如此,可由于日本社会的文化特性,勇于维权的劳动者,特别是女性劳动者并不多。一来若是有了投诉老板或老板打官司的前科,将来换工作时必定不受待见,维权成本太高,得不偿失;二来日本社会择业自由,觉得老板亏待自己了,很多人的想法是辞职换家公司找个好老板。

但更多的人在合法权益受到微小侵犯时,还是选择默默忍受。日本有个说法:“在一块冷石头上坐三年,石头也会变热的。”在一家企业沉下心来努力干,总是能熬出头的,偶尔加加



日本东京街头的公司职员

班算不了什么。像有些国家劳动者那种经常跳槽的做法,他们非常不能理解。这样一来,虽然法律一直在推进保护劳动者合法权益,但由于社会文化在人们心里作祟,劳动者在维权时心里还是颇为纠结。

蒋丰提醒说,华侨华人在日本工作,更要注重保护自己的合法权益。首先要清楚所在地的劳动基准署地址,和企业工会保持良好关系,多留意善于打劳资案件的律师的资料信息,并时刻谨记有困难向驻外使领馆寻求帮助,真正遇到问题时才不会慌乱。



5月1日,美国加州圣荷西市政府前,移民劳工阶层参加“五一国际劳动节”集会游行,要求国会尽快完成移民改革,给与包括非法移民在内的劳工阶层公正待遇。当天,美国纽约、费城、芝加哥、洛杉矶和旧金山等大城市都举行了同类活动。中新社发

澳大利亚劳动者:

工会帮忙撑腰

墨尔本新金山中文学校校长、本报澳大利亚和新西兰代理处总经理孙浩良旅居澳大利亚20多年,说



在澳大利亚悉尼国际机场,行李搬运工在罢工期间观看高尔夫球赛。

起关于劳动者保护的话题,他连连感慨:“旅居澳大利亚越久,越察觉到他们保护劳动者权益做得好。”在澳大利亚,若劳动者感到自己的权益受到侵犯,例如,没有得到应得的劳动报酬,工作场所没有必要的劳动保护条件和设施,或工伤未获得足够的赔偿,都有权向专设的劳动保护机构和劳资纠纷调解部门申诉。如不能得到满意的解决,还可以向专门的法庭提起诉讼。

通常业主或老板们被员工起诉后,都会寻求庭外协商解决。因为政府调解部门和法庭往往偏向于申诉者一方,何况解决劳资纠纷的律师费用和社会成本很高,并往往是投资方承担的。所以,常常是还没打官司,老板就先“认输”了。孙浩良解释说,导致这种状况

的一个重要原因是澳大利亚的工会势力很大。澳大利亚成立最早,也是全国最大、执政时间最长的政党工党,与工会的渊源很深,关系密切,在很大程度上代表着社会中下层民众利益。如出任澳大利亚总理时间最长的工党党首霍克,在当政前就曾长期担任全澳总工会主席一职。即便如此,澳大利亚各行业工会也经常为争取自身权益而举行各种方式的示威游行或罢工行动,如数年前在澳大利亚海事工会领导下的码头工人大罢工,导致码头瘫痪数周,最后以政府妥协收场。

一般来说,澳大利亚企业主比较喜欢华裔尤其是华人移民打工者。一则他们很勤奋、能干;二则他们大多胆小怕事,甚至因怕得罪老板而不敢加入工会,却也因此而得不到应有的劳动保护和权益。但近年来,情况已发生很大变化。孙浩良欣喜地表示,年轻一代移民,包括持工作签证来澳工作的中国工人,已经越来越懂得利用澳大利亚健全的劳工保护法律体系来维护自己的权益,老板被告上法庭甚至被罚款倾家荡产的案例时常见诸于当地报纸的头版。

阿联酋劳动者:

权益保护规范

“处于沙漠地带的阿联酋,很难孕育发展出传统工农业,也就不存在传统意义上的工人。”本报中东刊



阿联酋女警察驾车巡逻

办事处主任唐振刚向记者介绍,阿联酋常住人口中约80%为外来人口。阿联酋旅游业、贸易发达,有很多跨国企业分公司和外籍员工,但他们基本没有机会加入阿联酋国籍。

外籍员工的阿联酋工作签证一般是2年,在这期间员工不可以去别家企业临时兼职,否则可能因违法而被拘留,临时雇佣这些员工的老板也将受到惩罚。想换个工作,须得先与原雇主解除劳动合同,更换工作签证,再与新雇主签劳动合同。没有工作签证的员工不允许继续停留。唐振刚表示,雇主还是最希望员工能善始善终,在原企业没干完就跳槽的行为是不受欢迎的。

在阿联酋工作的华侨华人一般分为三种,一种是家族式企业的老

板或员工,还有一种是从国内被派往中国企业驻阿联酋迪拜公司的员工,第三种是在阿联酋本地的酒店、机场免税店等地工作的员工。这其中在家族式企业工作的华侨华人最多,他们大多来自江浙一带,大多数人既是老板又是亲戚,既是同事又是老乡。彼此之间比较熟悉,又方便沟通,关系都比较融洽,即使有什么矛盾纠纷,也能通过家庭会议内部协商解决。

随着来阿联酋旅游的中国人越来越多,酒店、机场免税店等都在有意增加中国员工的比例。当然这些地方也会有来自俄罗斯、阿拉伯国家等世界各地的劳动者,因此在员工权益保护方面还是做得很规范的。如果雇主在薪资福利保险等方面做得不到位,雇员可以到阿联酋劳动和社会事务部登记备案,劳动部很快会召集争议双方协商;若协商不成,就会在备案之日起的30天内转交法庭。阿联酋信息系统发达,企业的不良用工记录会被保存并供查询。对行为恶劣的企业,还可以拒绝延长其营业许可证。