

劳动者加班现象社会 调查报告

篇一：社会调查报告

“概论课”暑期社会调查报告

题目 农村外出务工人员情况调查 班级

小组负责人熊捷迁

报告执笔人王迪

小组成员 黄小燕、郭甜甜、樊佳盼、尚佳欣、程金敏

郭文彬、卞鹏程、张西伟、吕春阳、代晓霞 指导教师

慕向斌

评语

成绩

农村外出务工人员情况调查

近几年来，随着社会主义市场经济的不断发展，外出打工浪潮一年比一年高。我们必须把目光移到这个问题上来。为了解农村外出务工人员的流向和生存状况，2014年暑假，我们以安徽省，河北省为调查对象，以问卷调查为主，对农村外出务工人员情况做了调查。我们得到的结果如下：外出务工人员以青壮年为主，男性多于女性；文化素质普遍偏低；务工区域较为集中；从事职业较为集中；就业压力大，工资少，无太多休息时间。根据这些情况，我们讨论过后，认为：

想要提高自身的竞争力，首先需要接受专业技能培训，提高自身素质；同时，国家也应该健全农民工的保护法，让其利益不受侵害；并继续加强宣传引导，为解决农民工问题营造良好的舆论氛围。

一. 调查目的，对象，时间地点及意义 随着社会的不断发展，城乡差距不断扩大，“农民工”这个新时代的产物也应运而生，他们已逐渐成为一个特殊的群体一股不可忽视的力量。那么组成“农民工”这支生力军的人员从哪而来，当然是从农村而来。随着经济的发展,三大产业的比重的变化,城镇化的推进,农村的留守人员也越来越少，农村劳动力不断外流，已成为一种普遍的社会现象。正如党的十六大报告中指出：“农村富余劳动力向非农产业和城镇转移，是工业化和现代化的必然趋势。”那么对于农村这批人员的流失,他们的流向,生存状况是如何的,为此,在 2014 年的暑假,我以此展开了调查。

(一) 调查目的：了解农村外出务工人员的流向和生存状况

(二) 调查对象：河北省，安徽省的农村外出务工人员

(三) 调查方式：以问卷调查为主，以走访形式为辅

(四) 调查时间：2014 年 7 月 09 号——2014 年 7 月 16 号

(五) 调查意义：分析农村外出务工人员打工情况，提出

解决方法，让他们生活质量有所提高

二. 调查数据统计结果分析

(一) 河北省外出务工人员情况调查总结

河北省作为一个农业大省，也是劳动力资源大省，将近80%的为农村户口，由于农村生活的压力，许多人选择外出务工。通过这次对外出务工人员的调查，对调查报告进行数据处理，结果分析，总结如下：

(1) 外出务工人员以青壮年为主，并且男性多于女性。目前留守在农村的妇女，儿童和老人占了较大比重。从被调查的132名外出务工人员来看，16到20岁的有20人，占15.1%，46岁以上劳动力13人，占9.8%，21到45岁99人，占75.1%。由此可以看出外出务工人员以青壮年为主。

(2) 务工区域较为小，人们大多选择北京，天津，石家庄，辛集等经济发达且离家较近的城市就业。选择这些城市的原因53%考虑到经济发达，可以得到不错的经济待遇，28%考虑自己的家庭，选择离家近的，回家较为方便，19%为其他因素。

(3) 文化程度普遍偏低。外出务工人员以小学和初中学历为主，8%为高中学历。

(4) 在就业观念方面，35人中24人希望仍然留在原地打工，原因是：

1.在外打工工资待遇要比老家好一些

2.在自己从事的岗位上，技能已经相对熟练，并且在该城市生活也趋向稳定

3.回到老家，自己的职业技能不能得到应用

(5) 外出务工人员普遍认为工作压力较大，并且没有太多休息时间，每日工作时间超过8个小时。并且大部分外出人员从事知识技术含量较低的职业，靠劳动力生活，工资在2000-3000元。

(二) 安徽省外出务工人员情况调查总结

(1) 在被调查的107人中，情况如下表所示：

性别差异对比明显。外出人员中，男性占76.3%，而女性只有23.7%。主要是由于传统的思想决定的。

(2) 从事职业相对集中。且与文化程度有直接关系，具有大学以上学历的人，基本上全部在企业单位从事非体力劳动，占27.7%；高中及部分具有初中以上学历的人，从事的则多为工厂作业者的工作，占43.7%；初中以下学历的则从事建筑业，餐馆服务员等行业，占18.4%；另有10.2%的人员从事经商等行业。

(3) 务工区域相对集中。大部分外出务工人员选择沿海省份，例如江浙一带。选择这些省份的主要原因是沿海地区经济相对发达，更具有吸引力。小部分人则选择在省内发展，主要是因为离家近，往返方便，也不会离家人很远。而

在省内发展的外出务工人员绝大多数选择了省会城市。

(4) 工作压力巨大。被调查人员普遍反映工作时间长，加班时间多，假期时间短等。工厂工人每天平均需要工作 10 小时左右，碰到生产任务重，还得继续加班，而且经常周末不休息，在被调查的人中，从事建筑行业的劳动者，则普遍表示他们每天的工作时间更长，至于经商人员，则表示工作时间没个准。在这次调查中，无论是工厂工作者，还是经商人员，都表示没有周末得概念。

三. 现状分析

近些年来，农村外出务工问题一直是社会关注的热点，农村外出务工人员的生活，工作环境及待遇均是人们讨论的热门话题。当代中国城镇化、工业化快速发展，农村人员外出务工成为社会发展的必然趋势，而农民工也成为中国历史上的“新生人群”

他们是一个特殊的群体，他们一方面是农民一方面是工人，出则为工，入则为农，生活于城市之中、落户于乡村之内。他们为我国城市现代化建设做出了巨大的贡献，但是他们的处境却相当地困难，游离在城市和农村边缘，得不到基本的身份认同，长期以来被无情地拒之社会保障的大门之外。或许，他们未曾接受过良好的高等教育，有些甚至没有上过初中，但他们心中孝敬父母、尊老爱幼的道德观念不比任何人差，其实，大多数农民工都具有两面性，一面是还保

留着农民那种朴实、憨厚、真诚、勤劳的农民风范，同时又接触城市，受到城市先进文化、习惯的熏陶，他们又具有积极向上，学习先进文化知识的思想。然而，对于他们来说，有时想要在林立的高楼之间赢得属于自己的一席之地都是相当的困难。甚至，在许多时候，出现农民工身影的地方总会招来冷漠嘲讽的眼光。现在，在许多城市，为了改变农民工在城市市民心目中的形象，提出尊重农民工，把农民工改称为“新市民”，从地位上

把农民工与市民同等起来。

我们以河北省，安徽省为主要调查对象，经过了为期一周的调查，得出了比较客观的农村外出务工人员情况。如下：

（一）以青壮年为主。

外出务工人员以青壮年为主，并且男性多于女性。目前留守在农村的妇女，儿童和老人占了较大比重。青年和中年人外出务工，家里留下老人和孩子，一般是老人照顾孩子，老人由于年迈不能直接务农，生活有一定困难，而孩子的内心从小缺少母爱父爱，成长收到阴影，教育业是一个棘手的问题。从被调查的共 239 名外出务工人员来看，其中 16 到 20 岁的有 34 人，其中男性为 26 人，女性为 8 人；21 岁到 45 岁的有 178 人，其中男性为 125 人，女性为 53 人；46 岁以上的有 27 人，其中男性有 24 人，女性有 3 人。

（二）素质普遍偏低

据调查结果显示：有 12% 的人学历为小学及以下，37.3% 为初中，40.1% 为高中，仅有 10.6% 为大专以上。农村教育水平落后，跟城市相差大。相比前几年，农村的基础教育有很大幅度提高，可是随着高等教育的普及，他们的教育水平就比较滞后，不能跟上时代的步伐。这直接影响着他们在城市的工作环境、工资待遇等情况。他们在城市接受的培训较少，自学能力较差，所以他们很难在城市占据优势。

（三）务工区域较为集中

为了赚更多的钱，大多数农村外出务工人员会选择在沿海发达地区工作，小部分人员会

篇二：关于加班工资纠纷审理的专项调研报告-HR 猫猫 关于加班工资纠纷审理的专项调研报告

为贯彻保企业与保民生相统一、规范用工与稳定就业相促进、严格适用《劳动法》与灵活运用政策相结合、坚持调解优先与适时判决相兼顾等裁判原则，构建和谐稳定的劳动关系，实现“保增长、保民生、保稳定”的目标，根据江苏省高级人民法院《关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》、南京市中级人民法院《关于积极应对和妥善审理宏观经济形势变化时期劳动争议案件的实施意见》等文件精神，我们对劳动争议中涉及加班工资的问题进行了专项调研，走访了国有企业、民营企业、大型企业、中小型企业、安德门劳务市场，抽查了 200 余起劳动争议的

案卷，与劳动行政部门、劳动监察部门、劳动争议仲裁机构、社会保险机构、工会组织等部门召开调研座谈会，通过一系列形式，掌握了较为准确的第一手资料。对当前加班工资纠纷的现状及其成因有了比较清晰的了解，在此基础上，提出加班工资纠纷处理的基本原则及若干法律适用意见如下。

一、当前加班工资纠纷的现状

(一)劳动争议案件剧增，加班工资纠纷所占比重最大

近年来，随着劳动力市场的活跃、一系列法律法规的颁布、仲裁与诉讼费用制度的改革、劳动者法律意识的提高等，劳动争议案件增长迅猛

，且随着劳动争议案件总量的大幅度增加，加班工资纠纷也呈正比例增长，加班工资纠纷的案件量过大，已成为当前劳动争议审判工作的掣肘。通过实证调研，我们也发现，当前劳动争议案件中，涉及加班工资纠纷的占绝大多数，对用人单位的影响也最大，特别是在金融危机的大背景下，有的企业生存本身就很困难，加班工资等方面的诉讼已导致个别企业停产歇业。如南京跃丰五金制品有限公司群体性劳动争议案，全公司几乎所有的员工均提起加班工资等方面的仲裁与诉

讼，现企业已停产。据座谈会上企业方面的代表反映，职工因各种原因离职后，基本上均向单位提出支付加班工资的要求，有的甚至要求支付十几年的加班工资。有的单位当

初并未签订劳动合同，对加班工资问题也未引起足够的重视，因此单位的考勤记录不规范，加班工资的计算与发放也存在不规范的现象。有的单位反映，使用电子打卡的方式进行考勤，时常不被仲裁机构与人民法院所采信，单位还必须每月用书面考勤表让劳动者签字确认，现代科技手段无法使用，职工众多的单位投入考勤的劳动量过大。有的企业反映，特殊工种的特殊工时制审批较难，该类岗位的职工最易与单位发生加班工资的争议。劳动者在离职后，要求支付数年内的加班工资，并进而达到索要经济补偿金的目的。抽取案卷调查的情况显示，一审劳动争议案件共抽取 124 件，涉及加班工资的共 89 件，占抽样调查的 72%；二审劳动争议案件抽查 82 件，涉及加班工资的共有 64 件，占抽样的 78%。上述抽查情况较客观地反映了当前加班工资纠纷在所有劳动争议案件中的结构比例。因此，加班工资纠纷的成讼率较高，应当引起我们的高度重视。

在 2008 年收案成倍增长的情况下，南京市法院 2009 年上半年新收二审劳动争议案件 732 件，与 2008 年同期相比又上升了 55.7%；新收一审撤销劳动仲裁裁决案件 187 件，去年同期尚无该类案件。劳动争议收案总数比去年同期上升 95.5%。

(二)加班工资纠纷所涉标的呈增大趋势，单位败诉率高
在加班工资纠纷方面，劳动者所提申诉与诉讼主张呈现

议案件只收取 元，独任审审理的只收取 5 元(实际操作中法院已免收劳动者的诉讼费用)，导致劳动者申请仲裁与提起诉讼时增加请求标的，有的劳动者提出的加班工资请求高达数万，甚至数十万，高出其正常工资的数倍，甚至十余倍。有的劳动者申诉的请求多达 20 多项(如单道敏诉南京市浦口区凤凰幼儿园劳动争议一案

诉讼请求达 22 项)，有的劳动者请求支付的加班工资以及其他款项甚至达到数千万元。这种现象与诉讼费用的改革不无关系，不仅提高了裁决的难度，也与合理表达诉求、树立司法权威相冲突。另一方面，企业高管因其正常工资很高，依此为基数计算出的加班工资自然很高。如(2008)宁民五终字第 128 号范平上诉埃梯梯(南京)有限公司劳动争议一案，范平月工资 7 万元，年工资收入近百万元，当事人诉请的一年的加班工资高达数十万元。据一些企业反映，少数法律工作者在劳动者中挑讼，曲解法律法规，钻企业管理的漏洞，无根据地挑起劳动者的欲望，致使诉前劳资双方的和解无法深入。从一审案件抽卷的情况分析，在涉及加班工资的 89 件案件中，单位败诉率或部分败诉率(即劳动者的主张获得全部或部分支持)达到 75 件，占 84.3%，未获得支持的 14 件中，其中因超过申诉时效的占 12 件，另 2 件为无事实依据。对抽查的涉及加班工资的 64 件案件中，单位上诉的案件二审

，调解或撤回上诉的占21%，仅有3件单位上诉案件被改判，改判率为4.7%。一、二审案件抽查的情况显示，在加班工资问题上，用人单位败诉率高已是不争的事实。

(三)加班工资纠纷处理难度大

在加班工资纠纷的处理上，仲裁部门与法院均认为裁决的难度较大，一方面该类纠纷涉及民生问题，敏感性较强，处理不好容易引起不稳定因素，另一方面，劳动用工的方式、类别、用工管理等千差万别，尤其是未经过特殊工时制审批的特殊岗位(如门卫、保安、销售员、班车司机、宿舍管理员、实行计件工资的职工等)的加班工资问题，难以裁决。即使是一般的工作岗位，因涉及到举证责任的分配、考勤记录的真实性、加班工资的计算基数、申诉时效与保护期限等问题，加上法律法规的不完善，致使加班工资纠纷的处理越发艰难。抽卷情况显示，75%以上的劳动争议案件均有律师代理，律师费用又成为劳动者

调解中考虑的成本支出，案件的调解工作难度加大。另外，从抽卷的情况看，劳动者年龄在40岁以下的占81.3%。其中存在的一种可能是，劳动者在年龄上具有一定的优势，其不甚担心另谋工作，因此其与单位发生劳动争议的概率较高，纠纷发生后调处的难度较大。在群体性劳动争议案件中，利益对抗更为明显，对于隐性群体纠纷，用人单位担心连锁

年3月受理的王强等27名混凝土车驾驶员诉宏洋混凝土有限公司等劳动争议群体性纠纷，诉讼标的包括加班工资在内总额达630多万元，像这种实际工作时间具有不确定性的工种的加班工资更难以计算。

(四)加班工资纠纷执法尺度不一的现象较为突出

目前，劳动争议仲裁机构与人民法院之间以及不同的人民法院之间，在加班工资的执法尺度上存在较为严重的不统一现象。对于加班事实的举证、加班时间的举证、加班工资的计算基数、工资构成、计件定额、加班工资的保护期限、特殊工种加班工资的计算、考勤表与电子考勤的认定等等，这些与加班工资纠纷密切相关的问题，未能完全形成统一的意见。导致加班工资纠纷经过劳动仲裁后，当事人向法院起诉或申请撤销仲裁裁决的比例较高，劳动仲裁的权威与过滤纠纷的作用没有很好地得到发挥，人民法院的审判压力持续增大。同时，各基层法院之间，甚至上下级法院之间在上述相关问题上认识也存在一些不统一的现象。由于大多数劳动争议案件标的的小，针对一审判决存在的几十元，甚至只有几元的差距，如果二审改判，则不利于全市法院的质效考评，如不改判，又存在明显的错误。在实行底薪加提成或者计件工资制度的单位，加班工资如何计算，未有一个明确的定论，执法尺度自然不可能统一。对具有睡班性质但未经综合计算

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/105003034242011310>