

摘要

通过问卷调查和访谈,发现福建省非公企业女工的劳动保护状况并不容乐观。女工劳动保护为什么会有如此遭遇?本文从劳动关系的“三方结构”出发,寻找导致女工劳动保护陷入困境的政府、企业和工人三方因素;并从法律视角和性别视角入手,阐述法律法规的滞后性和不完善性导致女工在寻求法律援助的过程中遭遇挫折;同时运用女性主义理论,重视普通女工的日常生活经验,倾听她们的经验感受,尊重她们对劳动保护的理解和“利益选择”。女工劳动保护如何走出困境?本文认为从宏观层面上,政府在女工劳动保护问题上的介入和干预必不可少,不管是法律的完善还是法律的贯彻、落实,劳动保护机制的建立,国家和政府角色都不可缺位;从微观层面上,企业、工会和工人都应有所作为。

关键词: 劳动保护 女工 困境 出路

Abstract

On the basis of questionnaire survey & interview, this paper finds the situations of female workers labor protection in Fujian non-public firms are worrying. Why does labor protection fall into such a dilemma? This paper, as a whole, focuses on triangular structure of labor relations to seek factors about governments, firms & female workers. By applying legal & gender perspectives, the paper illuminates out-of-date legislation & imperfection, which lead to female workers encountering frustration while referring themselves to legal aids. Meanwhile, by means of feminist theory, the study lays a special emphasis on female workers' routine experience & feelings, & respects their comprehensions about labor protection & interest choices. What can we do to make female workers labor protection better? Macroscopically speaking, the state & governments play a crucial & essential role to promote the amendment & implementation of laws & regulations, the establishment of labor protection mechanism; microscopically speaking, enterprises, trade unions at all levels & female workers have a great deal of work to do.

Keywords: labor protection; female workers; dilemma; outlet

中文文摘

福建省已经连续几年出现劳动力求大于供的现象,不仅在沿海经济发展的城镇缺工严重,内陆地区的企业也有类似境遇。福建劳动密集型的产业结构需要大量的女工,但劳动力市场也是讲究供求规律的,企业管理落后、加班时间太长、劳动报酬低、劳动保护条件差、福利待遇几乎空白,极可能迫使部分工人宁愿不就业也不愿屈就,或者是“货比三家”、“人往高处走”,在选择空间较大的情况下,有一技之长的劳动力均转向用工环境更好的地区和企业。工人紧缺的背后透露给我们什么样的启示?

对于非公企业女工这一群体的劳动保护,并不是社会对于她们的施舍,而是她们应有的权利。这些女工往往是社会底层劳动者,她们完全没有政治、经济发言权,她们在劳资关系中处于弱势一方,她们的工作性质决定了她们工作群体的同质性,造成了在资源和机会上相对匮乏。为此,政府、学术界和社会都应该关注她们的工作场所状态,应该承担起保护她们的义务。本文在前人研究的基础上,在女工劳动保护问题上作了较细致的考察。本文共分为四个部分:

第一部分:绪论

福建非公企业,特别是劳动力密集型企业集中了大量的女工,本文从女工群体入手来研究她们的劳动保护状况。由于社会公众对劳动保护和女职工还没有统一的认识和理解,有必要对概念进行界定,以备下文的探讨。该部分还对劳动保护已有研究成果进行梳理,在此基础上建构本文的理论框架,另外对本文的研究方法作了说明。

第二部分:非公企业女工劳动保护调查结果

利用问卷调查的数据,从中分析女工劳动保护受损的五个主要方面:(1)劳动关系的不规范、不合法;(2)加班加点现象严重、劳动强度大;(3)劳动环境差、相应的保护措施不力;(4)特殊劳动保护不到位;(5)劳动保险未受到应有的重视。从中可以透射出女工在工厂辛苦谋求职业生活的同时,面临着本应享有的权利和保障遭受漠视,还遭遇着显性或潜在的安全和健康危机,此部分为下文结果讨论提供依据。

第三部分:女工劳动保护困境的分析

国家的政策、法律,加上各部委、地方的法规,对女性的劳动保护做出了充分

的制度支持，然而实践与理论是断裂的。因为女工的劳动保护缺失是国家法律和制度安排、社会结构与女工在结构中的地位、社会态度和文化等一系列复杂因素的综合反映，这既有客观的因素，又有主观的原因。（一）社会方面：由于地方政府对经济发展的单纯追求，忽略了企业女工的劳动保护利益，在充当平衡劳资关系的裁判时偏向于资方。企业作为市场经济的主体，沦为追求利润最大化的实体，不惧于现有法律有限的惩罚力度，企业工会作用未真正体现。（二）法律方面：法律法规体系不完善，法律法规的欠操作性，外部司法、执法环境相对滞后，都影响了现有法律法规实施的效力和威力。（三）女工方面：由于女工自身素质有限，法律意识和自我保护意识不足，让女工在维权中产生无法改变现实的无力感；不仅女工拥有的社会资源极其有限，而且法律文本与实践存在的巨大张力，让女工在维权过程中信心殆尽。当然，女工作为劳动保护的当事人，她们的理解和体会也有独到的视角，她们也不是完全的被动者，她们有自己的利益得失衡量标准与取舍，促使她们在进与退、去与留、沉默或反抗之间做出抉择。

第四部分：女工保护的出路对策

女工的劳动保护属于一个复杂的社会系统工程，需要建立多方参与的机制方才行得通。从宏观层面着手，加强政府在社会中的主导作用，建立健全社会保障制度，塑造尊重劳动者的社会氛围；借鉴国外做法，完善立法，修改和补充女工劳动保护的条文；建立健全维权机构和制度，加强惩罚机制和执行力度；发挥社会力量的积极作用，鼓励公众监督侵权行为。从微观层面入手，以国际“社会责任”为契机，提倡企业社会责任；加快工会组织的建设和改革，保证女工利益表达渠道的畅通；建立和完善多元化职业培训和继续教育制度，将社会性别意识贯穿于劳动保护过程，培育女工自主权利意识。

第1章 绪论

1.1 课题背景

福建是制鞋业较发达的省份,拥有大小鞋厂 3200 多家,从业人员达 42 多万人,多为女工。同时,箱包、纺织、电子等加工型的劳动密集型企业也聚集着大量的女工。由于我省众多企业的产业结构属于传统工艺和来料加工的性质,对女工的用工需求高居不下,一些纺织、制鞋、箱包、玩具、电子元件等劳动密集型企业男女比例有的高达 1:10^[1]。有的企业甚至除少数男性管理者外,几乎是清一色的女工。经济的持续发展和企业的扩大生产吸引了外省大量务工人员接踵而来,本省当地的适龄女性也纷纷选择加入其中,与外来务工人员构成我省非公企业的主力军。就在人们对不断扩容的“民工潮”习以为常时,从 2003 年下半年开始,“民工荒”,一个异样的新名词在福建省蔓延开来。2005 年 5 月中旬,福建省劳动和社会保障厅发布的第一季度福建省劳动力市场供求分析报告显示,福州、泉州、莆田等地劳动力市场均呈现求大于供的状况,目前已有不少企业因招不到工人而停产或开工不足。其中,仅泉州一地最严重时缺工就在 20 万以上^[2]。2006 年,这些地区民营企业的缺工问题更加严重。现在不仅技术工难求,普通工人也不好招^[3]。

从“民工潮”到“招工荒”,劳动力市场的风云变幻给企业也提出了一道新的考验。难道我们目前真正到了劳动力供不应求的阶段?答案显然是否定的,据统计,目前中国每年有约 1.2 亿名农村剩余劳动力进城务工,未来中国还会有多达 3 亿左右的农村劳动力涌入城市寻找工作^[4]。招聘现场的工人挑挑拣拣,犹豫不定,不敢轻易进厂打工。到底是什么原因让工人宁愿不就业也不愿屈就呢?事实上,并不是所有的企业都闹“招工荒”,工资福利待遇好的企业也可以说是门庭若市。关键在于劳动者的待遇和保障问题。

1.2 相关研究梳理

九十年代以来,非公有制企业女工权益问题成为重要的社会舆论关注点和学术

^[1] 陈桂蓉、李玉平.关注女职工劳动权益——福建省民工荒现象探析.福建省总工会内部资料,转引自《经济参考报》2003-11-13

^[2] 张国峻.福建何时不“工荒”.新华网福建频道,2005-9-27

^[3] 福建沿海民工荒愈演愈烈,许多企业招不够 50%.中国青年报,2006-02-14

^[4] 广东、福建等地爆发民工荒,打工者从容挑企业.央视国际-经济半小时,2006-2-21

研究的重要课题之一。从已有的文献资料来看，对女工劳动保护问题的关注和研究往往是与非公有制企业工人、外来女工权益保障交叉联系在一起的，其分析的角度主要是经济学、人类学、社会学和法学等。

1.2.1 经济学

傅江景利用劳动力供应与需求的经济模型做出分析，认为主要有三个原因：（1）顾主对利润最大化刻意追求的本性，是降低劳工成本、侵害劳工权益的必要条件；（2）顾主拥有劳动力市场的绝对买方垄断权，是其压低劳工成本，损害劳工利益的充分条件；（3）由于缺少工会组织的保护和法律的不完善，为顾主恣意剥夺劳工权益提供了“宽松”的环境（傅江景，1994）。

1.2.2 人类学

Pun Ngai 通过田野调查，利用福柯对梦的解读，分析一个血汗工厂女工的反抗和叛离，她的尖叫和梦魇不仅仅是身体痛楚的反抗，还有社会和文化上的个人创伤烙印。虽然个案是特殊的，但处于转型背景下女工所作的挣扎和受到的三重挤压有普遍意义：追求职业生活却换来一副残损的身体，性欲和道德压力的矛盾使之精神紧张，婚嫁文化的要求和国家对其流动的管制则把她困在中间，进退不得（Pun Ngai, 2002）。

通过对伤残工人的访谈表明，工人的健康和安全呈现危急状态，而且他们的权益维护是令人失望的（Meei-shia & Antia Chan, 1999；郑广怀，2003）。无论是工伤还是职业病造成的身体痛苦是无性别差异的，然而伤残者都得经历一系列角色转变，而女性在这过程中又遭受到性别角色定型化的另一种伤害（谭深，2004）。

1.2.3 社会学

Antia Chan 把劳动保护缺失的原因理解为：一是没有自治工会组织来维护工人权益，而且中央政府也不愿看到类似民间组织力量的出现和壮大；二是具有中国特色的最低工资标准——全国没有统一的最低工资线，给予了地方政府经济自治更大的权力，从而工人享受不到经济发展带来的工资水平提高和福利待遇的改善（Antia Chan, 2003）。

谭少薇认为外来女工权益地位形成原因是当地特殊的工业组织结构，要改善现有状况就必须对原有结构进行变革（谭少薇，1994）。谭深认为流动女工与流动的资本在珠江三角洲聚合，与当地社会一起，形成了资本、外来工及当地社会这三方的关系。在这三方关系中，外来女工相对于资本，她们只是廉价劳动力，她们的权益

等社会利益由于工人与资本的对话能力太弱而往往不能实现；相对于当地社会，她们是外来人，在工人与外资企业发生冲突时，当地社会不能给外来人提供必要的支持（谭深，1999）。

刘米娜把外来女工权益难以保障归于劳资双方与当地社会所构成的特殊的“三方结构”关系，外来女工的社会支持体系薄弱和外来女工的自身素质的缺乏（刘米娜，2003）。包方等学者认为女工权益受损的原因，既有社会大环境方面的原因，也有企业主方面的，还有女工个人方面的原因（包方、孙平，2002）。

刘林平和郭志坚把外来女工的权益受损与当今中国的产权安排、社会身份制度、社会福利和社会保障制度等直接联系：与本地人（或城里人）比较，外来女工没有当地户口，当然也没有享受由户口派生出来的种种福利和权利，并且缺乏当地社会关系资源；与国有企业的正式工人相比，她们缺乏体制惯性的保障；与知识分子比较，她们缺乏人力资本（刘林平、郭志坚，2004）。

1.2.4 多元化视角

1.2.4.1 全球化视角 全球化影响了劳工保护的式微：①经济全球化迅速扩张，跨国公司的全球投资及生产行为，弱化了政府的干预能力和劳工的谈判能力，使得集体谈判的三方格局赖以存在的社会、政治、经济基础面临不断被抽离及弱化的趋势（余晓敏，2002）。②全球范围内的资本自由流动特权，使跨国公司能规避国际劳工法规，并不受东道国劳工立法的制约。③许多灵活的雇佣机制（如 home-based workers），减少了对大部分工人的安全保障和福利保障。④中国在世界分工体系中处于边缘地位，主要以来料加工、劳动密集型企业占优势，唯有以庞大的廉价劳动力为招牌吸引外资（谭深、刘开明，2003）。⑤企业经营策略把内部员工分为核心层和边缘性员工两类，相对于前者，后者没有享受全球化的实惠，反而为全球化带来的劳动力价格向下竞争所牺牲（乔健，2002）。

1.2.4.2 历史视角 佟新从上世纪初期与近年来女工所遭遇的一些突发事件入手，指在相同的经济制度（资本主义全球化）和文明（特定的劳动性别分工和性别文化）的条件下，某些社会事件可以再次出现，此时，时间失去意义，事件呈现出结构的相似性（佟新，2003）。

李若建也肯定这一点，上世纪的早期女工由于贫困被迫进厂，“自愿”被剥削超时工作、工资低廉，生存压力使之别无选择；而当下中国的非公有制企业女工的情景如出一辙，在所谓的自由竞争的市场条件下，“生存”使她们失去自由选择的权利。

而她们只有被选择的机会，城市缺乏竞争力的女工为农村年轻、未婚的女性所替代，但与城镇女工相比，取而代之的农村女性没有最基本的社会保障，其命运和前途更加复杂（李若建，2004）。

1.2.4.3 文化视角 中国的父权制文化在外出女工和家庭联系上找到切合点，在工厂中超时工作和甘愿自我牺牲的女工，以寄钱回家而拥有某种成就感，在家庭决策和女工自觉的背后，隐含的是两性不平等的发展权利（谭深，1999）。儒家文化糟粕的一面制约了女性自主意识的发展，尤其是未经现代文明熏陶的农村女性，使之主动放弃了自身合法权益的诉求机会（蒋永萍、张艳霞，1997）。

由于社会传统的道德和价值体系消解，道德在维护社会秩序上的功能受到削弱；性骚扰问题浮出水面，外来女工成为双重被歧视对象（唐灿，1996）；家庭、性与性别关系等私人领域往往沿袭着男人控制女人的古老文化传统，身体的欲望和性关系仅止于家庭的传宗接代，女性的被侵犯除了保持沉默没有其他的自我保护方法（吴小英，2004）。

生存文化吸引了工人们的全部精力和注意，而忽视和低估了为了维持生存的基本需求所消耗的劳动力价值：不能用金钱估量或记入账册中的疲劳、心理孤独、焦虑、斯巴达式的生活环境以及职业病（陈佩华，2003）。

综上所述，国内外学者从不同学科、不同视角较为深入地研究了女工的权益状况问题，并提出了许多闪光的见解和观点，但也存在片面性。首先，不少文章是基于问卷调查基础上的描述性结果的呈现，没有进行太多的理论分析，或者得出的结论没有得到严格的证明。其次，更偏重于结构功能主义的研究取向，过于强调社会结构因素的至高无上性和决定作用，把女工现阶段劳动保护受损完全视为社会大环境和历史因素造成的结果，而忽略了对当事人女工和企业的研究。再次，即使是对女工主观原因的探讨，也是仅限于先入为主的泛泛评价，如女工性格懦弱，素质低，没有法律意识，不懂用法律维护自己利益。这样的解释应用于不同学历的女工、城乡女工显然是行不通的。另外，就是偏向于纯粹的解释社会学，忽略了社会制度的特殊运行和其他社会因素交叉影响的作用，把劳动保护的缺失主要归咎于女工缺乏自我保护意识，缺少自我保健常识，更多的时候则上升为“素质”问题，笔者对此持保留看法。实际上，这种“缺少”是与城市人的比较而言的，自我保护意识和保健意识来自于后天的教育、环境的影响，而非先天素质，这种自我意识的缺失正说明了城乡两种制度的差异与资源分布的不公，尤其是在整个社会保障资源、职业安

全环境资源与自我保护信息分配上,女工处于绝对被动的、不利地位。因此,只有结合宏观结构因素,比如社会制度的不尽完善和机制的运作不合理,重视来自社会基层群体自己发出的声音、日常生活经验和个体感受,尊重她们的意愿和理解她们的选择,方能比较全面地了解劳动保护陷入困境的症结,从而寻找到出路。

1.3 相关概念、理论

1.3.1 概念的界定

1.3.1.1 非公有制企业 本研究中对非公有制企业的界定,是指除了公有制企业和城镇集体、乡村集体企业之外的企业,主要是私营、民营企业和外商投资企业。外商投资企业中包括外商独资、中外合资、中外合作三种。考虑到女工是本项研究的重点,故选择女工居多的纺织服装、电子电器、鞋、帽、箱轻工产品等行业为主。为了行文方便,以下涉及非公有制企业,都简称为非公企业。

1.3.1.2 女工 又称“女职工”,按照计划经济体制下形成的观念理解,仅指在业的国有和集体企业的正式职工,一直延续至今。现在人们称呼非公企业的女工为“打工女(妹)”,而不称“女职工”,所以造成认识上出现偏差:“打工女(妹)”不能享受“女职工”的待遇,把打工女性置于非权利地位。其实,女职工是广义的称呼,泛指一切以工资收入为主要生活来源的从业女性,它既包括女性体力劳动者,也包括女性脑力劳动者。因此,‘女工’包括全体职业女性,是包括所有为国营企业、私营企业、外资、合资企业等用人单位聘用的劳动女性。但本研究主要关注的对象是居于生产第一线的女工,由于劳动力市场的分割和女性本身竞争的资本,决定了劳动密集型的劳动力主要是外来女工和农村女工。

在女工就业准入方面,尤其对于生产第一线的女工来讲,非公企业的门槛好像没有性别差异,重男轻女的歧视似乎不存在,甚至有企业偏好女工的倾向,这是为什么呢?有研究表明,男女工作的目的存在差异,男性职工想多挣钱的比例高于女性(男 49.3%,女 37.4%),而女性希望见世面的超过男性(男 27.2%,女 32.8%)^[1],基于这种工作目的上的差别,男工企盼寻找报酬更高的工作,通常较不安分,女工则相对安稳,也较易管理,这也是企业偏好使用女工的主要原因之一。其次,非公企业的发展提供了充裕的低层次就业岗位,需要大量的廉价劳动力来完成工作量,在男性工人大量缺少的背景下,吸纳女工不失为权宜之策。企业是理性经济人,在

^[1] 朱敏. 非公企业女工调查报告. 北京社会科学, 1998(4):105-111

大量女工集中于该企业时,就寻找机会和途径规避女工利益(包括特殊利益)保护。

1.3.1.3 女工劳动保护 指国家为维护女工的合法权益,减少和解决女工在劳动和工作(以下统称劳动)中因生理特点造成的特殊困难,保护其健康,专门做出的有关女工在劳动过程中安全、卫生的法律规定。中国人民大学潘锦棠教授认为在劳动就业领域对女性的保护包括社会保护和自然保护两个方面^[1]。社会保护强调男女相同,将女性看作是与男性相同的社会公民,它是对女性劳动权利(如公平就业权、同工同酬权等)的保护,更具体的规定如:“凡适合女性从事劳动的单位,不得拒绝招收女职工”,“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或解除劳动合同”。自然保护强调男女不同,将女性看作是与男性不同的生物个体,它是对女性生理特点的保护。常凯教授把社会保护分为社会保障和职业安全两个方面的内容^[2]。社会保障包括对于劳动者失业、年老、疾病、工伤等方面的社会保险,也包括社会救济、社会福利等社会保障。而职业安全则主要包括为工人提供在职业和卫生方面的安全的工作环境和工作条件。本研究所强调的“劳动保护”没有在自然保护与社会保护、社会保障与职业安全之间作严格区分,就其基本限度而言,是保护劳动者的生存权、生命权和健康权,在较高层次上来讲,是保护女工自身得以提高和发展的前提和基础,也是“以人为本”社会理念的体现。

1.3.2 理论框架

1.3.2.1 社会学

中国大规模的工业化和城市化过程在西方已经成为历史,中国社会的非公企业工人的劳动权益保护问题,实际上也就是西方学术界相应的工业关系问题。而解释工业关系的理论中,主要存在一元论和多元论两种理论取向。一元论认为,合作是工业关系的常态,冲突则是反常的;解决劳资关系的方法是企业的管理者关心工人,实行人性化的管理。政府则不需要对劳资冲突进行干预;而工会的角色是负面的。社会学结构功能主义的代表人物帕森斯也认为,在工业社会中,个人成就和效率存在着价值一致。如果公司是成功的,每一个人都可以分享利益,工人可以得到更高的工资和职业保障,而劳资冲突会损害大家的利益,冲突是一种系统功能失调(malfuction)的表现,完全消灭罢工也是可能的^[3]。

^[1] 潘锦棠.中国女工劳动保护制度与现状.妇女研究论丛,2002年(4):12

^[2] 常凯.经济全球化与劳动者权益保护.人民论坛,2003(5):5

^[3] 刘林平、郭志坚.企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障.社会学研究,2004(6):65,转引自 Haralambos et al. Sociology: Themes and Perspectives, HarperCollins Publishers Limited, London, 2000

多元化的观点可以一分为四：新集体主义（neo-collectivism）、统合主义（corporatism）新放任主义（neo-laissez-faire）和激进主义（radicalism）。激进主义把劳资关系看成是势不两立的，双方有着不可调和的阶级或利益集团的冲突，合作是不可能的事情；新放任主义从个体的立场来看劳资关系，认为解决问题的关键是劳资双方要订立劳动契约；统合主义强调政府的作用，认为要加强国家干预，建立由政府、雇主和劳工代表的三边制度；新集体主义则强调劳工只有以集体的力量才能对抗资方，认为集体协商制度才是最公正、最有效率解决劳资冲突的方法（转引自朱柔若，1998）。

大部分社会学家都支持多元论的立场，他们相信，工业社会的权利分散在不同的利益集团之中，所有的利益集团都具有某种权力，工会是雇员利益最主要的代表团体。资方和劳方是存在冲突的，但是，冲突可以在一套被认可的规则和程序的框架中被制度化^[1]。达伦多夫认为，制度化解解决工业冲突需要三个条件：劳资双方对冲突处境现实和必要性的承认、有代表利益群体的组织和双方认可的游戏规则（Dahrendorf, 1959）。

笔者相信，社会并非依帕森斯的理论那样是一个功能整体，而是如马克思所描述的是一个阶级斗争和对立统一的辩证法，冲突和矛盾是一种常态，在冲突中各种力量相互制衡，实现社会的公正和发展。因此，在非公企业女工的劳动保护问题上，可以从企业、地方政府和女工三个方面分析，这实际上是一个三方博弈的过程。

1.3.2.2 劳动法学

在凯恩斯经济理论主张国家干预社会经济的同时，社会法学派开始形成，一种新的“社会共同（连带）责任”的立法思想渐渐赢得社会认同，在法律上即体现为保护弱者利益。韦伯从契约理论的角度指出：“在市场上更强有力的一方，亦即通常是雇主，有可能确定条件，提供‘或接受或不接受’的工作，而工人的通常的迫切的经济需要使得雇主可把自己的条件强加于工人”^[2]。政府采取法律手段保护弱者，制定一系列保护弱者利益的法律，并形成以保障生存权、保护弱者利益等为核心价值的社会立法体系。劳动法和社会保障法正是典型的保护弱者利益的法律，其中包括对女职工劳动权益的特殊保护规定，以便使每个社会成员都能跟上社会发展，共享社会进步的成果。

^[1] 刘林平、郭志坚.企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障.社会学研究, 2004(6):65, 转引自 Haralambos et al. Sociology: Themes and Perspectives, HarperCollins Publishers Limited, London, 2000

^[2] 转引自傅再明.韦伯的法律社会学评介.载李楯编.法律社会学.中国政法大学出版社, 1999:99

我国政府以法律形式确立了劳动者在劳动条件、劳动报酬、休息休假等方面基本权利的劳动标准,其中还专门针对女职工的生理特点,制订了女职工劳动保护方面的劳动标准。自20世纪90年代以来,我国各种与女工相关的劳动法律法规和政策不断出台,并日臻完善。到目前为止,我国已经基本上形成了以《中华人民共和国宪法》为依据,以《中华人民共和国妇女权益保障法》(1992年)为主体,包括1994年《劳动法》、1988年《女职工劳动保护规定》、有关部门1990年的《女职工禁忌劳动范围的规定》、《关于女职工生育待遇若干问题的通知》和《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》等法律法规在内的关于女性工作权利的法律保障体系。这些标准以法律的形式规定了女职工的劳动权益和具体劳动过程中的特殊保护。这些标准体现了女职工的基本权利,同时也规定了企业应尽的法定义务^[1]。

如此看来,非公企业女工似乎已经处在一个完备的权益保护体系之下。但是,这么完备的权益保护体系在实践运作的过程中却呈现截然相反的样态,女工劳动权益方面的法律与现实的脱节却是不争的事实,劳动保护受侵蚀的女工在维权道路依然十分艰难。如此完备的法律法规和政策规定为什么女工不愿意使用呢?这需要对女工运用法律手段维权所遭遇的限制因素进行深入分析,察觉劳动法案文本与其实践之间存在着巨大的差异和张力,这种张力可能导致法律的实际效果并非能达到法律的意图。

不可否认的是,过去的二十年里,我国的劳动法制建设经历了空前的繁荣时期,但法律始终是现实生产力发展水平的产物,它在表现出其适应性和超前性的同时,又表现出其滞后性。今天市场经济中产生出来的多元化劳动关系要求国家配套的法律法规能跟得上形势的变化才行,否则对忽视、侵犯女工劳动保护的行为难以起到规范和制约作用。

1.3.2.3 女性主义理论

近几十年来国内女性研究界的一个热门话题,就是讨论市场化与全球化使中国女性的地位提高了还是降低了。毫无疑问这样的争论是永远无结果的,因为它预设了两个假命题,首先中国女性被当作一个均一的、利益共享的群体;其次这个群体被视为社会结构变迁中被动的、无所作为的客体^[2]。

女性主义社会学家多萝西·史密斯认为,社会学知识应该是建立在女性的日常

^[1] 石美遐.我国女职工劳动保护标准与国际劳工标准比较研究.中国安全科学学报,2003(5):8-12

^[2] 吴小英.探寻性别关系和性别研究的潜规则.社会学研究,2005(3):212-220

生活基础上的、世俗的、特殊的、地方性的、从女性自己的身体立场出发的，不同于官方的那种普遍的、外在的、超地方性的、客观化的版本，对日常生活的分析可以揭示出其中所镶嵌的社会组织和权力关系(Smith, 1999:45-46)。杨善华教授在谈到女性研究的方法论问题时也指出，理解普通女性的生活世界，理解她们的话语和行动的意义，是至关重要的(杨善华，2004)。

从知识来源上说，这种重视来自弱势群体和处在底层的普通人的日常生活经验和作为研究者个体的经验感受，因此它更加注重处于结构中的关系互动和动态变迁过程的研究；从知识的过程看，这种研究强调知识产生的具体文化情境，以及研究者与当事者在知识建构中的重要作用，因此它非常重视知识的叙述形式以及语言在这种叙述中的地位。这也是女性主义研究所竭力倡导的。

从研究理路上说，对非公企业普通女工的研究，面对我国日臻完善的劳动保护法律法规，女工的劳动保护状况并未得到预期改善，这恐怕不仅仅是一个简单的女工法律意识缺乏或法律信息不足就能解释的，因为她们在考虑是否采用法律方式的时候已经对利用法律和相关制度设置的成本和困难有所预期，对自己活动的各种环境条件有着感性或理性的领悟；还需要倾听女工自己对生活常识的理解，理解她们自身的“利益选择”。

1.4 研究方法

笔者对非公企业女工劳动保护状况的关注是从2004年8月参与省总工会“职业女性建功立业和劳动权益保护”课题开始的，收集资料前后断断续续经过了一年多的时间，主要资料收集方法有：

1.4.1 文献资料法 在进行实地调查前后，查阅有关文献资料，包括各种相关调查报告、学术文章、以及报刊杂志上关于女工劳动权益的文章及报道，并收集国家的相关政策、法律与地方性法规。同时，利用在省总工会实习阶段，阅读工会法律部的劳动争议仲裁和信访信件等宗卷，从而了解女工劳动保护遭侵犯的情况，为建立分析框架提供了基础信息。

1.4.2 问卷调查法 本文分析中所使用的数据来源于2005年3-5月福建省总工会负责的“关于对非公有制企业女职工权益保障情况”调研，鉴于纺织、电子、鞋帽箱包轻工产品是福建省非公企业比较有代表性的三大行业，女工相对集中，所以把这三大行业作为此次调查的重点，具体操作程序是，首先在全省九个地市（福州、

莆田、泉州、厦门、漳州、宁德、南平、三明、龙岩)所属的各县市范围内各抽取三家大、中、小不同规模的企业共 244 家,然后在各企业内抽取 5—10 名女工,共收集到 1397 份女工问卷,并以问卷的统计结果为依据,分析女工劳动保护现状和困境所在。

1.4.3 实地调查 采用观察与访谈相结合的方法,对女工进行半结构式访谈。半结构式访谈的内容是在问卷调查之后确定的,主要集中在女工对劳动保护的天然态度和看法,对劳动保护的重要性认识,以及女工对劳动保护的主动追求和维护情况等几个方面。在每次访谈之后,采用事后记录方法,及时整理访谈内容,记录访谈时所观察到的现象,写下访谈感想。在资料收集后,对资料进行去粗取精、去伪存真的访谈资料整理。

此外,笔者还从省总工会的工作人员那里了解相关情况,熟悉省总工会针对非公企业女工劳动保护采取的措施。

第2章 非公企业女工劳动保护调查结果

2.1 基本情况

被调查女工的平均年龄 27.4 岁。18 岁以下的女工占全部被调查人数的 4.8%，18—25 岁年龄段女工占 31.2%，26—30 岁的占 33.0%，30 岁以上的占 31.0%。其中，30 岁以下的女工占 69%，可以看出，非公企业充分使用的劳动力资源中，特别是女工体力最强壮、精力最旺盛的黄金阶段。

从被调查对象的受教育程度看，仅受过小学以下文化程度教育的占 4.1%，43.9% 的女工接受过初中学历教育，受过高中、中专程度教育的占 38.2%，大专、大学及以上学历的占 13.8%。绝大多数女工，即 82.1% 的女工具有初中或高中文化程度，这说明非公企业逐渐重视职工文化水平和素质。

在本项调查中，女工来自城镇和农村的各占二分之一，即 49.2%、50.8%。按照被调查女工的户籍状况分类：38.9% 是本地城镇户籍人口，24.0% 是本地农村户籍，10.3% 外地城镇户籍，另外 26.8% 为外地农村户籍。外来流入人口占被调查对象的较高比例是因为流入人口中大多数是青壮年劳动年龄人口，这个结果也同福建省非公企业中接纳和吸收了较高比例外地流入劳动力有关。

从本次调查的行业分布来看，在鞋、帽、箱包企业就业的女工占 24.3%，在电子电器企业就业的占 43.4%，在纺织企业就业的占 32.3%。并且，在本企业工作年限 5 年以上的占 28.5%，2—5 年的女工占 28.4%，1—2 年以内的女工有 23.3%，1 年以内的有 19.8%。

大部分被调查女工从事一线的非技术类别的工作。如：从事生产、包装、检验等占 57.3%，从事文秘和电脑操作类工作的占 6.2%，技术和管理类工作的占 24.0%，从事其他类别工作的女工为 12.5%。其中，为固定工的女工有 28.5%，合同工有 49.8%，临时工（包括农民工）占 21.7%。

2.2 结果分析

2.2.1 劳动关系的不规范、不合法

《劳动法》规定企业职工一方与企业可以就劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。劳动者个人与企业订立的劳动合同中劳动条件不

得低于集体合同中的规定^[1]。订立劳动合同消除了诸多不稳定因素,对当事人双方的权益都是一种有效的保护。劳动合同是为了保护劳动者和用人单位的合法权益,依法确立劳动关系,促进劳动关系和谐稳定地发展的必要前提,也是在发生劳动争议时,劳动者为争取和维护自己合法权益的必要证据。

2.2.1.1 不签劳动合同、合同不规范 《劳动法》规定的“建立劳动关系应当订立劳动合同”的条款,仍然存在部分企业不与女工签订劳动合同。据全省 244 家企业调查,未签订集体合同的企业有 63 家,占 25.8%。就本次女工调查的结果来看,67.4% 的被调查女工与用人单位签订了正式合同,21.0% 没有同单位签订任何劳动合同,9.8% 的女工所在企业只与管理人员签订合同,那就意味着这类企业的普通女工是没有机会和企业签劳动合同的。(剩余百分点为未填或不可识别,以下雷同)

从形式上看,不签订劳动合同是劳动者与雇主双方的责任,但由于劳动力市场普遍存在的供大于求的现象,在是否签订劳动合同问题上劳动者总是处于被动地位,因此,不签订劳动合同对企业主较为有利,如可以随意解雇工人,随意安排劳动时间等。不难看出,没有劳动合同对劳动者来说,实际上在很大程度上是失去了保护自己正当权益的法律依据。根据本次调查,大多数女工是愿意签订劳动合同的,只是由于企业主方面的原因,才没有坚持这样做。从这个意义上来说,企业主不与女工签订劳动合同,实际是对女工劳动保护利益的侵害。

在企业与工人签订合同的情形中,还存在劳动合同和劳务合同之分,虽然劳务合同与劳动合同一字之差,其实两者存在很大区别,劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等;而劳务关系中的自然人,一般只获得劳动报酬,对于用人单位来说,可以减少许多职责,降低成本,避免《劳动法》给用人单位强制性地规定许多义务。

此外,即使签订了劳动合同,很多企业的劳动合同也没有体现企业和职工平等的原则,在签订劳动合同时企业根本未与职工协商。在回答“签订合同前,企业有否就有关条款与您协商”时,仅有 351 位女工回答“有”占 37.3%。在这种情形下签订的合同,多数由企业主一方意向决定,既没有劳动部门监督,又没有国家劳动管理部门的约束,想用就用,不用就打发工人回家,很难体现平等、自愿的原则,劳动者权益难以得到法律的保护。

在调查中发现,部分企业与劳动者签订劳动合同后将应由劳动者持有的合同原

^[1]签订集体合同中的女工权益保护,中国职工教育,2002(4):38

件收回备存,一旦发生劳动争议对企业不利时,企业拒绝出具劳动合同,致使劳动者在发生争议时无合同可依据,有关解除劳动合同、工资薪酬、经济补偿、经济赔偿等,劳动者往往无法完成举证责任而在仲裁、诉讼中陷于被动或不利境地^[1]。

2.2.1.2 劳动合同的内容不完整、不公正 即使签订了合同,其合同内容也欠缺某些必备条款,不符合国家法律规定。由表 2-2-1 可知,31.7%的女工所签订的合同中没有包含劳动环境、劳动条件类似条款,44.5%的女工不知道所签合同中的劳动条件条款是否完整,其中,在合同中提到若产生职业病的情形中,仅有 58.6%的女工所在企业有注明相应补偿措施;对于女工来说,女工特殊劳动保护内容是区别于男性职工所签合同中所要列出的专门条款,13.9%的女工表示自己的合同中没有提到关于女工特殊劳动保护内容,62.8%的女工不清楚自己的合同中是否具有完整的特殊劳动保护内容。可见,女工对自己从事行业的劳动条件保护有一定的了解,但具体的哪些属于国家规定的劳动条件和女工可以享受的特殊劳动保护权利,却没有明确的答案。

表 2-2-1 若有签订合同,合同是否包括以下内容?

选 项		人 数	%
本行业的劳动环境、劳动条件	有,很详细	299	31.7
	有,但不知道是否全面	419	44.5
	没有提到	224	23.8
若产生职业病	有注明相应补偿措施	552	58.6
	没有注明补偿措施	390	41.4
女工特殊劳动保护内容	完整	219	23.3
	有,但不知道是否完整	592	62.8
	没有提到	131	13.9

劳动合同内容的不完整、不合理或不公平,违反国家法规、政策,侵犯女工的合法权益,偏重企业方利益,片面强调女工的义务,而对有关劳动保护,社会保险等内容不作明确规定,导致了女工的劳动权益容易受到侵犯,也给纠纷解决增添了难度^[2]。

2.2.1.3 劳动合同的履行不完全、不彻底 61.5%的女工所在企业能全部履行所签合同,20.5%的女工所在企业部分履行合同,还有 18.0%的女工所在企业根本不理睬与

^[1] 蒋月. 女工劳动权益保障现状及对策研究. 载于柳经纬主编. 厦门大学法学评论(第四辑). 厦门大学出版社, 2002: 429

^[2] 卢琼、叶静漪. 妇女就业概况. 载于杨大文、郭建梅主编. 当代中国妇女权益保障的理论与实践. 中国工人出版社, 2001: 109

员工所签的合同，也不如约兑现所承担的义务，致使合同全部或部分失效。

2.2.2 加班加点现象严重、劳动强度大

《劳动法》第36、38条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。劳动者有权每周至少休息一日。1995年3月，《国务院关于修改〈关于职工工作时间的规定〉的决定》第3条，进一步把平均每周工作时间降低为40小时。按照《劳动法》第40条规定，在元旦、春节、国际劳动节、国庆节及法律、法规规定的其他休假日，用人单位应当依法安排劳动者休假。限制女工加班加点，保证她们享有休息、休假的权利是女工劳动保护的一项重要内容。在此次调查中，笔者就女工每日工作时数、每周工作时数，以及能否保证其享有法定节假日休息的权利等进行了数据分析。具体结果如下：

2.2.2.1 休息、休假权受到严重侵害 作为经济发展较快的沿海省份，福建的外资企业和私营企业多数属于来料加工，产品外销境外或直接承接境外订单为主的劳动密集型行业，“赶合同任务”现象十分普遍。在调查中发现，大部分企业女工的休息休假权利都未达到《劳动法》要求。有7.6%的女工每天加班加点1小时，25.3%每天加班加点2小时，还有2.4%的女工每天加班加点在3小时，甚至还有10.4%的女工每天加班加点在4小时以上！也就是说，每日正常加班加点的女工达到45.7%。换句话说，有将近2/5的女工每天得加班加点2小时以上，其加班时间严重超出国家有关规定，“延长工作时间，一般每日不得超过一小时；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条件下，延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时”。实际上，企业主要求女工加班时，一般都没有考虑1小时、3小时的限制性规定，而是完全根据其生产任务的需要。

若按《劳动法》每周工作在44小时以上算是超过法定时间，即每周工作5天半为法律允许范围，统计数据（表2-2-2）表明，30.9%的女工所在企业实行五天半工作制度，其中25.2%的女工每周工作5天；50.6%的女工每周工作6天；每周没有休息、不停运转的女工也有16.0%。总共69.1%的女工每周工作时间是超过44小时。

表 2-2-2 您每周工作几天？

项 目	5 天	5 天半	6 天	6 天半	7 天
人 数	350	79	700	34	220
%	25.2	5.7	50.6	2.5	16.0

女工在法定的节假日期间享有休假的权利也是女工劳动保护的一个重要内容。调查数据表明，能享有法定节假日的女工占调查总人数的75.7%，不能全部享受法定

节假日的女工占21.3%，根本没有法定节假日的女工有3.0%。还有少数企业没有规定女工休息时间，一个月连轴转，尤其是工人应享有的探亲假，年休假，对大部分人来说是一种奢望。

2.2.2.2 工作量大、工作处于紧张程度 近些年来，计件工资制度在非公企业极为流行，尤其在一线女工身上得到最大化的推广，貌似“按劳计酬、多劳多得”的分配制度，其实是与《劳动法》精神相背驰的，它忽视了工人的休息权、休假权，最大限度地开采了工人的劳动力，企业为了盈利最大化或“赶合同”擅自延长工作时间，长期要求工人加班加点，严重威胁到女工的健康与生命。调查发现，在工作中处于很紧张状态的女工占14.7%，比较紧张的女工占46.4%，比较轻松和很轻松的分别占33.1%、3.6%。可见，超过六成的女工在工作中处于紧张的状态，这对于流水线上的女工来说，不仅仅是源于单位时间内对女工完成工作量的高标准要求，还源于长时间的加班加点导致女工身体和精神上的疲倦和紧张。

大量的加班加点，高强度的工作量，在一定程度上已成为引发工人受伤的重要诱因，这一点已经得到了流行病学调查的证明^{[1][2]}。由于严重的加班加点和超负荷工作量，相当一部分女工感到身心疲惫，在访谈中，我们还了解到纺织行业部分女工对劳动强度的抱怨，她们说企业任意提高产量，是她们为了完成任务不得不占有休息时间进行劳动，以致非常劳累。从问卷调查的情况来看，女工对这个问题回答经常超量劳动或有时超量劳动的比例较高，共占45.5%。

按照《劳动法》第44条规定，一般工作日加班的，加班工资应按不低于工资标准的150%计付；休息日加班又不能安排补休的，加班工资应按不低于工资标准的200%计付；国家法定节假日加班的，加班工资应按不低于工资标准的300%计付。事实上，绝大多数企业都不能执行国家规定，而是仍按平时工资标准发放（计时或计件），33.4%的女工所在企业就是如此。当问及“如果企业要求加班而您不愿意加班的话，是否可以”时，有69.8%的女工回答“要有特殊情况，一般不准”；有11.9%的女工反映若不按要求加班，“要扣奖金和影响加工资或者影响晋级”。

2.2.3 劳动环境差、相应的保护措施不力

为了保障劳动者的安全和健康，《劳动法》第3条和第6章规定了劳动安全 and 卫生保护，用人单位要为劳动者提供符合国家规定的劳动条件和劳动保护用品。从近

^[1] 肖碧梧、黄松林. 中山市小榄镇五金行业工伤情况调查分析. 华南预防医学, 2003 (2)

^[2] 叶淦湖. 东莞石碣镇2427例工伤患者伤情调查. 疾病控制杂志, 2004 (4)

年来各地女工劳动环境和条件衡量,女工劳动环境与卫生差,从事有毒有害作业缺少防护的问题相当突出。由于文化水平和专业技术所限,纺织业、制造业,特别是在鞋帽箱包、电子产品加工领域集中了大量女工。部分企业完全不顾及女工的劳动保护权益,向劳动者隐瞒劳动作业及其环境的潜在危害,甚至在安全隐患上欺骗女工,劳动者健康在短期迅速受损乃至恶化后,又以不具备上岗条件为由将女工一推了之,不给予治疗和补偿,严重侵犯女工的健康权、生命权,因此本次调查设立了劳动保护设施方面的问题。

劳动环境与健康的关系是不言而喻的,有 43.5%的女工表示自己所从事的行业对身体健康没有影响,34.0%明确了解自己所从事的行业对人体身心健康是有消极影响的,不容忽视的是,有 21.5%的女工不清楚自己的工作对身体健康是否有影响。一些企业虽有规定对职工定期体检,但实行情况很差,所在企业对女工所进行的职业健康检查项目上,能够定期检查的女工只有 46.3%,偶尔对女工进行健康检查的有 32.7%,还有 19.8%的女工没有得到过健康体检。

在“若从事有毒有害作业,您能否享受国家规定的待遇”问题上,只有 38.9%的女工表示可以享受到企业按国家规定所给的补偿待遇,32.7%的女工回答有时能享受到这样的待遇,最让人痛心的是,22.8%的女工所在企业根本不按照国家规定提供相关待遇。

职业危害对女工的频频侵扰是有目共睹的,这反映了一个很实际的问题,即相应的保护措施没有跟上。从表 2-2-3 的数据可以看出,61.9%的女工所在企业有一定的防护设施,47.8%的女工可以得到企业提供的防护用品,如发放手套、工作服、夏季发冷饮、茶叶之类,但还远远不够国家的规定;36.4%的女工可以在工后冲洗。还有些企业对职工危害严重的岗位采取轮换办法:多则两年、少则三个月对从业人员进行轮换,将职业危害转嫁到更多的工人身上。

表 2-2-3 您所在企业能提供下列那些劳动保护范围?(可多选)

保护项目	人 数	%
防护设施	865	61.9
防护用品(含劳保用品)	665	47.6
工后冲洗	509	36.4

许多非公企业在市场利益驱动下,较少考虑劳动保护问题,即使在生产逐渐稳定下来的情况下,也不愿意将资金投在劳保设施上,此外,在工人中也普遍缺乏劳动保护意识,劳动保护工作简化为劳保用具(口罩、手套之类)和劳保营养费的发

放。

2.2.4 特殊劳动保护不到位

按照有关规定,企业应“保护妇女在工作和劳动时的安全和健康,不得安排不适合妇女从事的工作和劳动”,“妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊照顾”。不少企业管理者对女工劳动保护规定认识不到位,忽视了女工“四期”劳动保护工作。

2.2.4.1 关于普通女工劳动保护 此次调查发现,54.6%的女工能够接受定期妇科检查,其中一年能检查一次的女工占18.6%,两年能检查一次的占36.0%,不定期检查的占10.2%,还有35.2%的女工没有享受到所在企业为她们提供的妇科检查项目。单位对女工的劳动保护,不仅体现在妇科检查能否定期进行上,还反映在妇科检查的费用能否得到补偿。38.0%的女工的妇科检查费用能够由企业全部承担,24.8%的女工可以向企业报销部分检查费用,37.2%的女工得承担自己的妇科检查费用。

2.2.4.2 关于怀孕期女工劳动保护 143名女工遭遇企业招工时提出“不得在合同期内怀孕”的要求,1152名女工回答没有遇到此种情形,但有102名女工没有对此回答。鉴于未生育过的女工对生育期(怀孕期、产期、哺乳期)保护还处于抽象的认识,很多尚停留在模糊的概念和间接的认识,对这方面的问题大多数没有明确的回答,所以针对在非公企业生育过的461名女工进行问卷调查,以了解企业对女工生育期保护情况。女工在怀孕后,产前检查能计入劳动时间的有326人,占回答总人数的70.7%;产前检查费用能够全部或部分报销的分别占10.4%,28.9%,也就是说,60.7%的女工不能报销产前检查费用。

表2-2-4显示了女工在怀孕期,可以减轻工作量的占62.2%,能调换工种的有74.3%,不需要加班加点的有59.1%,不需要上夜班的有63.9%,可以延长工间休息时间的占26.6%。

表2-2-4 怀孕期女工能否享受特殊劳动保护?

项 目	减轻工作量	能调换工种	不需要加班	不需要上夜班	延长工间休息
人 数	287	343	295	272	123
%	62.3	74.5	63.9	59.1	26.6

2.2.4.3 关于产期女工劳动保护 我国《劳动法》、《女职工劳动保护规定》和《女职工生育保险试行办法》对生育保险均有详细具体的规定,我国产假最低标准是90天,通过调查显示(表2-2-5),享受国家法定产假天数的女工占73.4%,女工生育后企业只给不足90天产假的占11.0%,企业根本不给产假的有15.6%。

女职工在生育期间享有 100%的产假工资是中国妇女特殊保护的一项重要权益。本调查发现,大部分女工(58.1%)可以领到至少 60%的产前基本工资,20.0%的女工只能领到不足 60%的一部分工资,可以说这让女工在产前产后的生活水平大大降低,还有 21.9%的女工没有产假工资。

我国关于生育期间的经济补偿和医疗保健待遇规定将其与单位职工的工资水平挂钩(“产假期间的生育津贴按本企业上年度职工月平均工资计发,由生育保险基金支付”),然而,仅有 13.0%的女工可以向企业领取或报销生育费用,40.6%的女工享受部分报销生育费用的待遇,将近一半的女工(46.4%)不能从企业那里领取生育报销或津贴。

表 2-2-5 产期女工的特殊劳动保护情况:

选 项		人 数	%
产假天数	至少有 90 天	338	73.4
	没有达到 90 天	51	11.0
	没有产假	72	15.6
产假工资	至少有基本工资的 60%	268	58.1
	低于基本工资的 60%	92	20.0
	没有产假工资	101	21.9
生育费用或津贴	全部报销或领取生育费用	60	13.0
	部分报销或领取生育费用	187	40.6
	不能报销	214	46.4

2.2.4.4 关于哺乳期女工劳动保护 在回答的 461 名女工中(表 2-2-6),哺乳期不从事重体力劳动的占 46.6%,能调换工种的占 47.3%,不需要加班加点的占 64.4%,不需要上夜班的占 65.5%,可以享受其哺乳时间待遇的占 78.4%。

表 2-2-6 哺乳期女工能否享受特殊劳动保护?

项 目	不从事重体力劳动	能调换工种	不需要加班	不需要上夜班	能保证哺乳时间
人 数	215	218	297	302	361
%	46.6	47.3	64.4	65.5	78.4

2.2.4.5 有关对女工劳动保护设施、卫生设施的规定难以落实 很多企业没有建立女工劳动保护设施,这次调查发现,有的企业以“现在市场经济,房屋空出来可以办大事”为由,将原有的女工劳动保护设施撤销或者改作他用。在被调查的 244 家企业中,能全面落实《女职工劳动保护规定》中关于女工劳动保护设施规定的仅占 40%—50%。52.7%的女工反映所在企业建立了卫生室,43.5%的女工反映已建立休息

室, 37.0%反映已有哺乳室, 还有 305 人反映所在企业上述设施均没有, 占 22.5%, 连有些女工较多的企业也均无孕妇休息室和哺乳室。如此观之, 女工特殊劳动保护规定难以落实到位。

2.2.5 劳动保险未受到应有的重视

过去, 企业的福利待遇是职工劳动所得的另一种体现形式。如今, 非公企业对原有的医疗、工伤和养老等福利制度进行了不同程度的改革, 大多以参加社会保险的形式来解决职工的种种后顾之忧。但在调查中发现, 一些非公企业凭借其灵活的用工制度来逃避对女工应负的责任。

本次调查的非公企业中, 有 60.2%的企业为员工办理了社会保险, 但是没有一家企业是完全按照劳动法规定执行的, 多数参保险种不全。从女工调查来看, (如表 2-2-7 所示) 养老保险待遇是执行最好的, 51.3%的女工可以享受到, 其次是 39.9%的女工参加了失业保险, 39.3%的女工参加了工伤保险, 38.7%的女工参加了医疗保险, 最少的是生育保险, 仅有 18.5%的人享有生育津贴。此外, 还有 188 人 (13.5%) 根本没有享受到企业为之提供的任何一种保险待遇。

表 2-2-7 企业为女工交纳五种社会保险情况:

项 目	养老保险	医疗保险	失业保险	工伤保险	生育保险	没有保险
人 数	717	540	557	549	259	188
%	51.3	38.7	39.9	39.3	18.5	13.5

问卷中关于社会保险的几项内容, 回答“没有”和未回答的比例很高, 明显反映出在回答该问题的被调查女工中, 有部分对自己的社会劳动保障的享有意识和相关知识是不足够的。她们不了解自己的工作单位究竟让她们参加了哪一层次的社会保险, 也不知道自己应享有的权利和标准。另外, 我们不能排除这样的可能, 即企业为降低用工成本, 故意规避为职工缴纳社会保险费的义务, 而女工被迫接受这种降低了的待遇。

第3章 女工劳动保护困境的分析

非公企业女工的劳动保护被忽略与市场转型中的权力、资本与工人之间的复杂而微妙的关系是密不可分的。特殊的“三方结构”关系决定了女工（尤其是外来女工）的弱势地位。所谓特殊的“三方结构”关系，是指流动的资本（或资方）与工人和当地政府三方所构成的结构。在这样的结构中，流动的资本（或资方）处于主动状态，当地社会往往为引资而缺乏积极制约资本的动力。因而，对资本的制约是困难的，资方处于强势地位。当资方追求经济效益最大化没有得到限制或有效限制时，工人的劳动保护权益就肯定难以或无法得到保障。

3.1 社会方面

3.1.1 地方政府对经济发展的自主谋求

目前，对市场转型过程中的地方政府行为研究存在着“地方法团主义”、“地方性市场社会主义”、“地方政府即厂商”、“市场的行动者”、“谋利型政权经营者”、“中间扩散型制度变迁”等几种不同的视角^[1]。这些视角从不同的侧面描述了改革前后地方政府在经济发展中角色的转变，强调改革以来在地方经济的发展中地方政府扮演了积极角色，着重讨论的是地方权力与资本之间的关系及其演变，但这些视角未能将劳工问题真正纳入进来。如果将劳工权益纳入分析视野，我们可以清楚地看到，地方政府尽管在经济发展中扮演了积极行动者的角色，但同时他们在与保护劳工权益有关的很多方面却显得不很积极。在引进外资以促进当地经济加速发展的政策导向下，选择劳工权益还是选择投资环境对地方政府而言是一个不言而喻的问题，资本优先成为大家心照不宣的默契。因为对地方政府而言，工人权益的保护实际上与当地的投资环境有着微妙的关联。出于发展地方经济的考虑，地方政府不仅需要大量廉价的劳动力，而且需要大量的听话的、不反抗的劳动力，这样的劳动力其实是投资环境重要的组成部分。在欠薪、超时加班和工伤随时可能发生的情况下，如果地方政府将保护劳工权益提高到比引进外资更高的位置，竭尽全力地加以维护，那么外资就会以“投资环境恶化”为由投往他处，因为政府的这种行为不仅可能提高劳工的权利意识，同时实际上也增加了劳动力的使用成本。

劳动保护问题虽然出现在企业，但这反映了我国劳工保护政策的缺漏，在相当

^[1] 丘海雄、徐建牛. 市场转型过程中地方政府角色研究述评. 社会学研究, 2004(4)

程度上,与政府管理部门难推其咎,也和工会的责任不到位有关。很多地方政府对企业守法行为和应承担的社会责任没有要求或监督力度不够。政府官员对企业社会责任问题的利害了解甚少,或者根本没了解,更谈不上清醒的认识,他们片面注重企业的利润和税收,并以此作为衡量当地经济发展和政绩的标准,而对女工保护乃至整个职工的劳动保护重视不够,没有把这项工作提上议事日程。一个值得警惕的倾向是:有的地方政府为了所谓的“投资环境”,对非公企业有法不遵的行为“睁一只眼闭一只眼”,甚至持纵容态度。更严重的是,在利益驱动下的官商勾结更加加剧了生产安全事故的发生,轻者地方官员为追求 GDP,对此职业安全惘然置之,甚者腐败介入,违法乱纪,视工人生命如草芥。

3.1.2 企业对女工劳动保护的漠视

3.1.2.1 企业趋利倾向对女工劳动保护的忽视和践踏 市场经济在中国的实行,大大提高了资本的地位,不仅是国有资本的地位,更有私人资本和外国资本的地位。不论外资企业还是私营企业,它们的建立和经营是以最大限度获取利润为目标的,担心对女工劳动权益保护的措施会增加企业的成本,因此,经营者尽可能地降低这方面的投入甚至完全不投入。

马克思在《资本论》中曾经提出过绝对剩余价值的概念,它指的是把工作日延长到必要劳动时间以外或在原有基础上继续增加剩余劳动时间产生的价值。资本家出于贪婪的本性,不断突破工人工作日的生理界限和道德界限,尽量延长其剩余劳动时间,使劳动力在萎缩的状态下发挥,迅速地“未老先衰和死亡”,或者因为“劳动过度、睡眠和休息不足等慢性折磨生命”^[1]。“当法律使资本永远不能延长工作日时,资本就力图不断通过提高劳动强度来补偿”^[2]。目前,主要表现为企业迫使工人在单位时间内多付出劳动,迫使他们做违反其意愿的工作。

另一方面,本应由企业负担的成本却被转嫁到了工人身上。企业本应购买符合安全标准和劳动保护标准的机械设备,但是为了降低投资、节省资金,却使用陈旧、劣质、没有安全设施的机械设备。企业本应根据劳动保护条例安装降温、通风、降噪和除尘设施,但是为了同样的原因,却不予安装,放任工作环境的高温、高粉尘、高噪声、高瓦斯和高毒性。企业本应采购安全、无毒性、无污染的原材料,但是为了降低成本,而使用带毒性和有害成分的原材料。这样做的结果,使工人中工伤事

^[1] 马克思.转引于工人阶层的收入及其为此付出的代价.<http://www.china.org.cn/chinese/PI-c/105084.htm>

^[2] 马克思.同上

故频发,人身伤害屡现,职业病增加,大量工人因伤残失去劳动能力,特大事故造成大量工人死亡。国有企业在社会经济制度转型前就存在较频繁的工伤事故和较高的职业病发病率,但是那个时候政府和企业都承诺供养受害工人的余生。社会经济制度转型后,工伤、职业病的成本则基本上由工人来承担(尽管设置了工伤保险)。一些企业将工伤致残者、职业病患者只用很少补偿费推出门外,另一些企业则根本不支付补偿费。

由于我国在相当长的时间里劳动力严重地供大于求,支撑我国工业主体的劳动密集型企业对劳动力资源素质要求又比较低,这就形成了我国在经济发展中的“强资本”和“弱劳动”现象,一些简单、通用、熟练型的工种出现了就业质量的下降。企业可以用低廉的价格、恶劣的条件招收到工人,而工人很难提出自己的民主诉求。由于对资本的吸引和企业出于竞争力方面的考虑,这就是国际上所说的不是追赶竞赛“Race to the top”,而是寻底的竞赛“Race to the bottom”,这一点过去已经在乡镇企业和一些外商合资企业、外来加工型企业中得到了证明[1]。一般说来,更长的劳动时间,更加恶劣的生产环境,有毒、有害作业,更加低廉的小时工资,更加裸露的社会保障制度,将成为就业向下竞争的主要标志。这是由资本的意志所决定的。在调查中,笔者听一位经营者介绍,他们厂业务忙时也有连续加班的情况,但与其他地方,其他企业相比,劳动时间要少得多。还有的企业主谈起外地情况,如打工者的劳动条件如何恶劣、什么人患上职业病、什么人白白干了一年,到时拿不到工资。然后大发感慨:“与这些企业比起来,我们对员工算是蛮好的啦!”由于有了这些参照,一些企业主侵犯了工人的合法权益,不仅没有负罪感,还自我感觉良好。

3.1.2.2 现有法律法规对企业约束不力 我们虽然有《劳动法》、《妇女权益保障法》(简称《妇女法》)、《女职工劳动保护规定》、《职业病防治法》等完备的法律体系,但这些法律的实施状况并不理想;劳动法规对厂方的行为规范不力,造成“名义上是合同工,随时可以炒鱿鱼”、“自己想做就做,老板想炒就炒”的状况。

在司法方面,由于法律依据不足,我国对于侵权责任者的处罚力度太轻,包括刑事方面和民事方面。《劳动法》第96条对于违反女职工特殊劳动保护规定、侵害其合法权益的用人单位所承担的法律 responsibility 只是“劳动行政部门责令改正,处以罚款”;对女工造成损害的,“应当承担赔偿责任”。对违法者只是处以罚款和要求经济赔偿,

[1] 加入 WTO 对就业环境的影响更应高度重视. 中国网 2003-6-23

而没有严厉的惩治措施,就造成了企业对违反女工特殊保护规定无所谓和放任的态度。以罚款代替刑事责任,使某些严重侵权者亦能以经济赔偿代替其应负的刑事责任,逃避刑法的惩处。一般说来,私营企业中女工的侵权行为大致可以归结为两类:一类是经济性侵权行为,另一类是非经济性侵权行为。按照法律规定,前一类一般可以通过经济赔偿的方式解决,即除了支付应当支付的部分之外,还要支付一定数额的赔偿金。后一类中某些属于法律明确禁止的情况,已经构成了对女性人身权利的严重侵害,只要求侵权者赔偿经济损失显然不符合法律原则,还必须对其追究刑事责任,使他们既要付出经济代价,还要承担刑事责任。只有这样,才能对侵权者形成一种威慑力。目前对此类侵权行为的处理办法,一般都是仅以赔偿经济损失了事。

由于对有关违反《妇女法》的惩处规定得不够有力,对违反法律法规的行为惩处不够严厉,追究法律责任方式方法有些软弱,使用人单位把《妇女法》看作可以遵守亦可不遵守的“棉花法”、“软法”。例如,企业对待女工并没有给予什么特殊劳动保护,甚至回避女工生育期与之签订所谓的“青春合同”,对待她们就是“召之即来、挥之即去”的态度^[1]。对于忽视职工安全卫生,“只让工人干活,不管工人保障”的违法行为,亦呈现出打击不力的现象。《妇女法》在许多严重违法行为面前显得有些苍白无力,这要求在制裁违反的行为方面加大惩处的力度,以增强妇女法的权威和刚性。

3.1.2.3 传统观念作祟,对女工特殊劳动保护的歧视和排斥 企业受社会影响,歧视和排斥女性的问题一直存在着,只不过在计划经济体制下我们采取的是以牺牲效率为代价的计划分配制度^[2]。女工在生养的特殊阶段,工资待遇不变,生养所需费用一律由公费报销。企业用工中女性比例多少,对企业本身利益不会造成太大影响,即便是有损失也是国家负担。但是,在市场经济条件下,雇主总是一味追求利润最大化,雇主的所有安排都围绕于此,必然会用效益第一的原则选择劳动力。这是所有市场经济条件下雇主的共性。以此观察我国社会目前现状同样能够切中要害。女性受传统文化影响,在成为社会劳动力前的人力资本投资上少于男性,总体的素质和能力弱于男性,又因负担怀孕、生育、照顾子女等社会分工而使得劳动具有明显阶段性。从其长期用工的经验看,女性劳动力与男性劳动力相比,成本高而效率低。

^[1] 刘晓莉. 贡献着青春却身如浮萍——女性农民工:弱势群体中最弱势. 新华每日电讯第3版, 2005-10-3

^[2] 蒋永萍. 两种体制下的中国城市妇女就业. 妇女研究论丛, 2003(1):15-21

成本高,指女职工孕期、哺乳期的误工和产假工资以及生养期间所需要的费用都由企业负担。

许多企业的经营管理者本来头脑中就缺乏保护女工权益的观念,加上单纯追求效益的思想倾向,不愿意或根本不想承担这笔开支。有些效益好的企业,虽能支付女工生养费用,但为了减少开支,就采取了生养费一律列入个人医疗费包干的办法解决。报销的比例是根据本人的工作年限加以确定。其实质是把生养和生病两种完全不同性质的费用混同起来,将生养费推给了个人,加重了女工的负担^[1]。效率低,主要针对女职工“四期”的误工以及女职工从事的专业范围和劳动特长发挥受到生理特点的限制等。所以说,女工在企业所占比例越大,企业的负担就越沉重,企业的效益就不可能不受到影响。在某些用人单位,女工想要保住工作,须先签“不生育保证书”,保证在合同期内不怀孕,违反者作自动离职处理。不少用人单位甚至明目张胆地在劳动合同或单位内部的规章制度中规定:“女职工在劳动合同期内不得怀孕、生育,否则一经发现,即予辞退。”许多用人单位对孕期女职工采取“变岗减薪”的办法,怀孕或生产的女职员因怀孕、生产被调岗、降级、降薪甚至开除较常见,有的则以“违纪”为由而被开除。

从本次调查来看(表3-4-2),企业明文规定强制要求怀孕女工离开企业是少数,但对于怀孕期女工应该执行的特殊保护,比如:不得安排怀孕女工从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动,也不能安排怀孕女工加班加点。综合考察,不管是劳动环境对怀孕有影响,从事禁忌劳动,还是工作量太大、太累,都可以看出企业在客观上并未为女工提供必要的劳动保护,导致女工在企业忽视孕期女工保护的情况下而做出的自我保护的无奈之举,主动从企业退出。

3.1.2.4 企业工会功能的缺位 非公企业中女工利益表达渠道还不十分畅通。在调查中,有相当数量的企业对建立工会组织和女工组织上不重视,没有按照《劳动法》规定成立女工的利益表达机构。71.4%的女工反映所在企业建立了工会,51.1%的女工所在企业设立了女工组织,还有一部分女工不清楚自己所在企业有无工会或女工组织,甚至在同一家企业中,部分女工回答其所在企业“有工会”,而另一部分女工回答其所在企业“无工会”。由于在这些企业中没有建立工会组织,也没有代表女工利益的组织来承担反映问题、协调劳资双方关系和纠纷中为女工争取合法权益的重任,发生侵权案件后,女工往往不知如何反映、通过什么渠道解决,由谁出面

^[1] 何玲. 女职工劳动权益受侵害的原因及对策. 西北大学学报, 1995(3):89

代表其利益,很难得到社会支持。因而,女工在劳动力市场上没有自己的代言人而无法表达自己的意志,无法通过正常的规范途径“用手投票”,只好选择这种“逃离”方式的“用脚投票”。

另外,问及“您是否工会成员,或女工委员会成员?”时,仅有一半左右的女工回答参加了工会或女工组织。女工入会率偏低,除女工本身流动性大、加入工会愿望比较淡薄等因素外,也有企业对职工入会有限制,如只允许科室干部加入工会等的客观原因,更与工会及其女职工组织对自身宣传不够,没有充分发挥其应有作用有关。

企业工会建立难,发挥其主体性更难。工会建立难,最大的讽刺是“只有企业同意,工人才能成立自己的组织——工会”。一方面,相当多经营者无组织意识,对建立工会组织持“无所谓”态度;一部分工人为了生存,出于无奈,不愿得罪企业主而放弃建立工会的要求。另一方面,即使工人要组织工会,也必须得到企业(主)的同意。如此,上级工会只能进行大力“组建”,寻找关系,作企业主的工作,征得企业主的同意。找政府,找党委,找工商,找乡镇,甚至找熟人,找关系,买面子,调动种种关系,“围攻”企业主,求其同意。企业主同意后,就基本上由他确定工会主席、副主席、工会委员候选人,这些候选人,大多是企业主的自家人。甚至工会会员也要企业主确定,先进者才能入会,这些或是企业主沾亲带故的老乡,或是企业主不得不利用的技术骨干、营销人员,这在很大程度上使工会维权成为一句空话。

由此形成的工会,可想而知,它的“命运”如何。“工会主席挂个名,不管不问工会事;户头不开设,经费不划拨不缴纳;活动不开展,长年不开一次会,不作一件有益的事;员工有事,工会不能帮助解决,工会组织形同虚设,与原本涵义相去甚远。”^[1]笔者听到一名来自安徽的女工如此说:“我一个工友出了工伤事故,工会多次做她思想工作,让她补领点药费就算了。”

3.2 法律方面

3.2.1 法律法规体系不完善

现行法律、法规体系不能适应市场经济体制下劳动关系变化的需要。其表现之一就是法律的保护内容不能反映大量女工遭遇的新问题,亟需完善新的法律法规。我国现行的劳动法律、法规和规章多数为国有企业所制定并仅仅适用于国有企业,

^[1] 徐小洪.中国工会的主体性分析.http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3340

女性进入劳动领域所能享受到的一切都由政府来确定。正是由于改革的步伐与劳动法律法规的制定不成比例,由于与市场经济相适应的劳动法律法规的制定、颁布和劳动法律法规的失效严重失调,由于劳动立法上的这种“空白”和“漏洞”,才致使女工劳动保护陷入目前困境。比如,《女职工劳动保护规定》是1988年制定实施的,整体滞后于当前经济发展,条文比较笼统,对不同类别的企业没有加以区分,特别是根本没有考虑非公企业的特点,有的企业主钻了法律空子,变相侵害女工利益。表现之二是与新法衔接不够。近年来,国家的许多劳动规章已有新的规定,《劳动法》未及时修改,出现矛盾。如国务院发布的《关于职工工作时间的规定》(1995年3月25日修订)已将《劳动法》规定的每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过44小时的工作制度,改为每日工作8小时,每周工作40小时。而目前这两种相互矛盾的法律法规并存。

当前女工特殊劳动保护中出现的问题表明,现行的相关法律、法规中的一些条款已经不适应我国经济发展的要求,内容和措施也存在一些局限性,在执行中有一定的问题。比如,《女职工劳动保护规定》中“不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低基本工资或解除劳动合同”,“产假工资照发”,以及关于孕期产前检查和哺乳时间算作劳动时间的规定,因非公企业实行计件工资且劳动定额不明确,“基本工资”的概念已经不是原来意义上的基本工资,或有基本工资但仅占收入的较小比例而失去了应有的意义,且差距较大,执行中问题不少,使得维护女工因生育应该享有的经济权益得不到保障。

3.2.2 法律法规的欠操作性

3.2.2.1 女职工劳动权益方面的立法层次较低 首先,《女职工劳动保护规定》是我国建国以来正式颁布的第一个对女职工全面实施劳动保护的法规,但由于其立法层次低,所以诸多国有企业、集体企业和个体私营企业都不执行该规定,而三资企业对此规定则几乎不予承认;其次,我国现行的有关女职工劳动保护的法律法规,除了《妇女法》、《中华人民共和国矿山安全法》是人大正式立法之外,几乎都是行政法律法规,而且多数又为“暂行”“试行”之类的规定,如《女职工禁忌劳动范围的规定》、《关于女职工生育待遇若干问题的通知》、《企业职工生育保险试行办法》、《〈关于外商投资企业女职工在孕期、产期、哺乳期间解除终止劳动合同问题的请示〉的复函》等等。随着历史的发展,把政策性文件当作法律适用的弊端已经充分暴露出来。这导致在一些企业中,尤其是在像雨后春笋般发展起来的部

分个体、私营企业、三资企业里,忽视女工劳动保护的现象比比皆是。

3.2.2.2 在立法技术方面,有的法规由于立法技术落后而失去科学性 这种情况表现在两个方面:一是法律的某些规定依然停留在计划经济体制下的规范框架中,给法律、法规的具体操作造成很大困难。例如,《妇女法》中的程序规定,即“法律责任”一章就没有从旧体制的立法思维中摆脱出来,如第48条规定:“妇女的合法权益受到侵害时,被侵害人有权要求主管部门处理,或者依法向人民法院提出诉讼。”第50条规定,依照法律、法规“应当录用而拒绝录用妇女或者对妇女提高录用条件的”,属于侵害妇女合法权益之一者,“由其所在单位或者各级机关责令改正,并可根据具体情况,对直接责任人员给予行政处分”。然而,现在许多用人单位是个体、私营企业、三资企业,让用人单位自己纠正违法几乎没有可能性;“有关主管部门”和“上级机关”作为责任主体已经没有实际意义。从目前体制转换的要求看,企业是独立经营的法人机构或准法人,不受政府约束,原来意义上的主管部门多数不复存在,即使有“上级机关”也无权管理企业的事情,更何况新兴的私营企业和三资企业从未听说“上级主管部门”这一说法,女职工的劳动权益受到侵犯要依此程序寻求保护实际上是一句空话^[1]。

其次是法律、法规中只有应该怎样和禁止怎样等原则性规定,而缺乏违反规定后的具体惩罚细则,可操作性不强。例如,《劳动法》第16条规定:“建立劳动关系应当订立劳动合同。”第17条规定:“订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。”但对于没有订立劳动合同的怎样处理或怎样惩罚,劳动合同不符合法律、法规的怎么办,缺乏具体的操作依据;《妇女法》第22条规定:“禁止招收未满16周岁的女工。”但违反了这些规定该如何处理、如何赔偿,同样缺乏可操作性的具体措施。这些问题非常普遍。

三是许多劳动法规没有罚则规定,或者是虽有罚则规定,却过于原则和笼统,致使执法中难于追究违法者的法律责任。如《劳动法》第98条规定:“用人单位违反本法规定解除劳动合同或者故意拖延订立劳动合同的,由劳动行政部门责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”但具体执行这一规定时会遇到如下难题:首先,劳动行政部门责令违法的用人单位改正,用人单位拒不改正时应承担何种责任法律,没有明确;其次“对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任”时,劳动法没有规定可以由劳动行政部门直接责令赔偿,意味着主张受损害的劳动者应通

^[1] 何玲.女职工劳动权益受侵害的原因及对策.西北大学学报,1995(3):90

过民事程序寻求救济。而劳动者在民事程序中往往难以举证证明“已经造成的损害及损害的大小”，面临不利境地。

3.2.3 外部司法、执法环境相对滞后

如果说我国劳动领域中无法可依的现象较为严重的话，那么有法不依、执法不严、违法不究的现象更为严重。究其原因，是因为国家还未从根本上建立起劳动司法制度和劳动监察制度。我国原有的劳动争议制度在保护女职工劳动权益方面曾起到一定的作用，但是日益增多的劳动争议案件与连经费、人员都配备不足的劳动仲裁机构、劳动监察机构之间存在着很大的反差。

我们常常会听到这样的抱怨，劳动者指责劳动监察执法部门执法不力，而监察部门也是一肚子牢骚：目前全国各级劳动保障行政部门担负着监察 2700 万户用人单位的任务，却只有不到 2 万名监察员，1/5 的地市和近一半的区县没有专门的劳动监察机构，人员不足，缺少有力的手段，使他们力不从心。厦门市劳动与社会保障局的一位负责人如此说：“现在女职工劳动权益保护状况不佳的确部分上是因为执法不严、劳动监察机制不健全。想想看，厦门市劳动监察大队一共只有十几个人，要让这十几个人常年去监察厦门市几万家企业确实是做不到的。所有开展工作十分困难，现在我们成了消防队员，哪里有情况就去哪里。”建立起与市场经济中产生出来的劳动监察关系相适应的保障女性劳动权益的劳动司法制度，已是现实所趋。

而同时，基本法的某些规定和有关现行女职工劳动权益保障法律、法规的内容不相一致，又给企业内部执法提供了选择上的随意性，同时也给执法部门的监督带来了一定困难。比如《劳动法》第 48 条规定：“用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”而《劳动部关于私营企业劳动管理暂行规定》第 17 条规定：“私营企业职工的工资不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件工人的最低工资水平。”且不说劳动部《规定》里规定的私营企业工资所参照的标准是否合理，《劳动法》和劳动部的《规定》两种不同的标准能够使企业在执行中无所适从，因此导致劳资纠纷。

3.3 女工权益话语的缺失

3.3.1 女工的法律意识和自我保护意识不足

“知识就是权力”（福柯语），法律知识也是一种话语，它的建构、传播与权力密切联系，也就是说，维权能力的获得和维权意识的建立是需要法律知识进行基础

建构的，缺乏坚定的基础就谈不上维权能力的提升、维权意识的形成。女工权益受损很大一部分与自身素质有关，由于女工不了解女工的各种权利与义务，不了解相关的法律法规，加上法律信息的不对称性，她们除了不知道应享有的合法权益外，一旦当权益受损时还不知道寻求制度的支持与保护，也不知道去哪里寻求保护。

从调查看，工会组织能否做到依法对女工进行劳动权益保护，女工个人能否依法维护自己的合法权益，其前提条件是对女工劳动保护有关法律法规的学习和掌握程度。本次调查的多数女工的权益意识、法律观念有待于进一步增强。本调查列出的有关女工劳动保护的六项法律法规（以下简称“六个法规”），《女工劳动保护规定》、《妇女法》、《劳动法》、《女工保健工作规定》、《女工禁忌劳动范围》《福建省企业女工劳动保护条例》中除《劳动法》、《妇女法》在女职工中宣传较广，女职工了解的比例较大外，其他法规都有待于进一步加强学习和宣传（见表3-3-1）。

表3-3-1 您对国家有关女工劳动保护法律、法规了解程度：（可多选）

选 项	人 数	%
女工劳动保护规定	550	40.8
妇女法	782	58.0
劳动法	852	63.2
女工保健工作规定	331	24.5
女工禁忌劳动范围	163	12.1
福建省企业女工劳动保护条例	175	13.0

在回答“如果您的劳动权益受到侵害时怎么办”时，可以看出（表3-3-2），女工的利益维护意识还不够。这表现在三个方面：一是当自己的正当权益受到侵害时，女工不知道依靠集体的力量维护自己的利益，而只是消极忍受。比如，倾向“默默忍受、受不了时辞工”的人达20.1%，由于女工在维权时往往独身一人，未形成合力，一些企业常以“扣发工资”、“罚款”、“开除”等单位自定的惩罚手段威胁女工放弃集体维权和争取利益的想法。

二是女工借助正式组织维护自己的权益的意识也不充分，在表3-2-2中，“向企业有关领导反映”的为31.9%，“向工会反映”的为45.2%。这在一定程度上反映出企业的车间和厂领导、工会组织在代表和维护女工的利益方面并未充分发挥作用，同时，也说明女工在企业内比较缺乏利益表达的渠道和空间，因此，当自己的正当权益受到侵害时，女工更多的只是消极被动，无为作为。从某种意义上可以说，工人的自我保护意识淡薄，并非是自觉自愿的，而只是一种无可奈何。

三是女工很少意识到利用法律制度来维护自己的权益,比如,“向法院起诉”的为16.7%,“申请劳动仲裁”的占8.7%,虽然她们对法律的具体内容可能所知无几,但是出于质朴的正义感和常识理性,女工觉得自己受到伤害,企业理所当然要负责,要向企业讨个说法。尽管想维权却不知道怎么办,不知道合法有效的程序和方法,不知道保留和收集有力的证据和材料,最终通过法律维权的方式并不理想,也挫伤了她们法律维权的积极性和信心。

表3-3-2 如果您的劳动权益受到侵害时怎么办?(可多选)

选 项	人 数	%
向企业有关领导反映	428	31.9
向工会反映	607	45.2
向法院起诉	224	16.7
申请劳动仲裁	117	8.7
默默忍受、受不了时辞工	264	20.1

福建省总工会法律中心的人员告诉笔者,“XXX纺织厂有个打工的湖南妹子小罗因为纺织机器故障而被压伤,但工厂并没有按照规定对她的工伤意外做出足够的赔偿。她的同事劝她向我们(法律中心)求助,她犹豫再三来了。现在这个案子还在仲裁阶段,但她却没了踪影。小罗害怕被报复离开了。”这样的例子为数不少,女工们在遭遇工伤意外后,大多都没有积极寻求补偿,选择忍气吞声,或者说她们还不知道可以有什么途径可以解决问题。而且相对于男工来说,女性胆小怕事、怯懦内向的特点使她们比较容易受到侵害。当合法权益受到侵害时,她们也不懂得维护。即使有外来的支持与帮助,由于她们“谨慎怕事”,也使得这些支持与帮助起不了多大作用。

3.3.2 女工对维权缺乏信心

不了解法律当然是法律普及得不够的缘故,问题是即使了解法律,有了法律意识,有了充足的“符号资源”,是不是就能帮助遭遇被侵权的女工获得权益和权力呢?使她们摆脱身处弱权或无权状态呢?这次调查中,不少女工没有与企业签劳动合同,企业为她们缴纳社会保险的几率也不高,虽然有的被访者表示企业为其购买了保险,但根据笔者的探访经历,这当中有相当部分是商业保险,而不是工伤保险。尽管参加社会保险是工人的法定权利,尽管女工知道企业没有为自己购买社会保险,却很少有人敢于向雇主提出这一权益要求。

当问到“当您知道老板没有为您购买社会保险时,您是否向老板提出过要求购买”的问题时,结果显示,主动要求的不到三成,其中要求过但是没有作用的占26.9%,有用的占7.6%,没有要求和不敢要求的占65.5%。女工为什么不敢提出正当的要求呢,这是值得进一步探讨的问题。女工迫于竞争劣势,不敢要求签合同,“一说签合同,好多厂不要你,谁都不敢提,老板提什么,你就提什么,当时我不敢问签不签合同,一问就惨了,到哪儿去找工作,说老实话,找他签合同很少”。没有劳动合同,或者没有正规、合法的合同,没有社会保险,女工生养或者一旦生病、受伤,其基本权益就很难得到保障,即使进入到劳动仲裁和司法程序中,没有法律文本作依据,增大了女工维权的成本,也打击了女工维权的信心。劳动者本该享有的基本劳动经济权益和劳动保护待遇,在“强资本、弱劳工”的整体格局下,对不少非公企业女工来说,成了可望不可及的“期待权益”。

一旦遇上职业伤害或利益受损,企业不能给予相应的补偿,让受害者能够利用的武器就是法律途径。对于一般受害者的劳动争议仲裁和诉讼过程来讲,涉及案情并不复杂,与企业的劳动关系或事实劳动关系也非常清楚,在情况简洁明了的情况下,结果应该很快见晓。在我国,解决劳动争议实行“一裁两审”,劳动争议的当事人必须先申请仲裁,不服仲裁方可进入诉讼。其中仲裁的裁决期限为两个月,法院一审判决的期限为六个月,二审判决的期限为三个月。关系劳动者生存的劳动争议的解决比普通民事诉讼的时间还长,等上一年左右见分晓是正常。如果再经历发回重审的波折,所需时间更长。在争议的解决过程中,实行“谁主张,谁举证”原则,主张劳动保护权益受损的女工难以承担仲裁费、诉讼费、律师费、误工费、交通费等高成本支出,受不起诉讼之累,经不起时间之煎熬。再者,女工被侵害的时候,常常处于个体化状态,取证十分艰难,这就造成了虽然有法律,却不能够得到有效保护的窘境,从主观上来讲,女工不敢、也不愿为自己的权益抗争^[1]。

事实上,大部分关于工伤职业病的劳动争议都是由于企业方侵犯工人的合法权益而引起的,经过法律程序处理之后,企业方往往要承担败诉的后果,这一点企业在争议发生的时候一般都能意识到。但是争议发生之后,厂方大都是执意与工伤者走完调解、仲裁、诉讼、执行的程序,浪费大量的资源在争议处理中。为什么厂方不愿意在调解委员会或仲裁委员会的调解之下按照法律的规定进行赔偿呢?最主要

[1] 蒋月. 女工劳动权益保障现状及对策研究. 载于柳经纬主编.《厦门大学法学评论》第四辑. 厦门大学出版社, 2002: 439

的原因在于厂方考虑的是工人的效仿作用,所谓“即使你们能打赢了官司,也输了时间”,就是用拖时间的方法来告诉其他工人,想从企业获得赔偿是非常困难的。这样一来,厂方就宁愿浪费大量资源去“陪”工伤者打这冗长的劳动争议官司了。

3.3.3 女工争取权益的无力感

女工能力和资源的缺乏不仅仅是一种客观存在,而且表现为她们的主观感受,她们对市场和权力的强大有着切身的体会,在各种宣传符号的作用下,通过逐步的内化过程,她们逐渐认为自己是无助的、无奈的和被人遗忘的,她们既对现实不满又因无力改变而接受现实。例如,她们在知道可以通过法律途径维护自身权益后,就会马上意识到自己的能力不足,难以实现实际上存在的可能性。

笔者在调研过程中发现,尤其是在维权道路上疲于奔命的女工们不同程度地具有某种犬儒主义的思想意识,她们在面对劳动争议解决过程中的种种不平待遇时表现出一种不反抗的理解和不认同的接受,要可以说这种被支配者的犬儒主义在这些女工身上具有一定的普遍性^[1]。

“我原来在一家公司上班一年多了,由于结婚怀了孕,老板马上炒了我,说公司有大肚婆影响形象。于是我去劳动局投诉,谁知它叫我回公司写证明信,证明我是公司原来的员工才可以立案。所以我只有自认倒霉,结果足足失业了两年,直到送小孩上托儿所才找工作。所以政府都是干吃饭啦!”这名女工在意识到劳动保护权益被侵害之后,求助于国家仲裁机构,但是法律形式上的程序让其自主举证,尤其是从企业那儿得到证明无疑是比登天还难,使她陷入失望、并开始怀疑国家仲裁机构的权威性和有效性。

这种犬儒主义既有愤世嫉俗、玩世不恭的一面,也有委曲求全、接受现实的一面,“合同我是签了的,当然厂方他肯定是有权利为自己的利益立规定嘛,对工人来说肯定是利益要少一些。不管怎么样这个还是合理的,你给我定了合同,答应就可以进厂,不答应就不能进厂。”女工对合同存在误解,认可合同中劳资权利的不对等性,她把对现状的不满转化为一种不拒绝的理解,一种不反抗的清醒和一种不认同的接受。

犬儒主义的彻底不相信表现在女工甚至不相信还能有什么办法改变她所不相信的那个世界。“我们公司到现在还在收取新员工入厂培训费一百多块,员工好几次

^[1] 这里的“犬儒主义”参考的是徐贲的概念,它是指受制者在不再相信统治者的情况下表现出的一种对现实的不反抗的理解和不认同的接受,也就是人们平时常说的“难得糊涂”。参见徐贲:《当今中国大众社会的犬儒主义》,二十一世纪,2001(6)

去劳动局投诉，他们来都走走过场，去车间调查还带上公司行政人员，我们有苦也不敢诉了，大胆说了的，行政人员过后马上调查她的资料，要报复此人。因为他（公司）只收钱，不给收据，所以工人也没证据，为了一份工作，只有认了。但是这样违法的事都没人去深查，说是保护外来工人的权益，我看都是在保护老板的利益，员工一投诉，劳动局、派出所的都来了，要抓‘闹事’的员工，晕倒。”原本代表工人利益的劳动部门，保持劳资关系平衡而中立的职能部门，非但未承担起国家赋予它们应该履行的职责，立场发生了严重倾斜，甚至变成跟随资本、为资本服务的角色，这不能不让女工在维权过程中对现有秩序开始绝望，逐至漠然：“老板就像过去的地主，我们干活，干也得干，不干也得干，这世道就是有钱的嗓门大，有钱能使鬼推磨”，“老板有的对工人好些，有的坏些，全凭个人良心，没有约束”。

这种弱者犬儒主义使女工在无助、无奈境遇中而又无能为力情况下，深思熟虑地、淡然地看待这个社会的种种。女工的这种态度是与她们的实际处境和她们对现实的把握密切相关的。这其实是很危险的信号，弱者犬儒主义往往从不相信现有的价值和体制转化为拒绝一切公众价值和体制。

3.4 女工对劳动保护的解读

3.4.1 以生存文化为参照的利益选择

在对底层社会群体作分析时，目前用得最多的概念莫过于斯科特（James Scott）的“生存伦理（subsistence ethics）”和相关的概念。比如，黄平等人在对农村人外出的研究中指出，区别于“经济理性”的“生存理性”，即寻求并维持生存而非追求利润的最大化，依然是中国农民在现实中行动的首要策略和动力（黄平，1997）。陈峰对下岗工人的研究也使用了“生存伦理”或“生存的权利”的概念，认为“现在工人所关注的问题，与斯科特描述的农民一样，不是被人‘拿走了多少’，而是‘还剩下什么’”（陈峰，2003）。陈佩华在对致丽玩具厂女工信件分析中则提出“生存文化”的概念，外来工为了帮助家庭摆脱贫困外出打工，结果陷入另一种贫困之中，这种贫困不仅是物质的，也是精神和文化的，他们为了最低的生存需求挣扎在希望与失望之间，无可选择也无力摆脱（陈佩华，2002）。陈佩华以“生存文化”指出了在外来女工“自由选择”背后的无奈和无助。这是被大量调查所能证实的，也可以解释现阶段非公企业女工劳动保护遭遇困境的普遍态势和女工的态度。

与这些研究相呼应的是，这次调查（表3-4-1）显示的结果也不例外，在回答“您

认为“劳动权益保护被侵害的情形”时，在“拖欠工资”、“工资待遇太低”、“加班加点太多”、“工作条件、环境太差”、“劳动权益投诉没有结果”、“怀孕生育时容易被解雇”和“社会保险待遇未落实”等选项中，依照问题的严重程度，把“拖欠工资”排在首位的最多，“工资待遇太低”其次。这两者都与人的基本生存相关。

表 3-4-1 您认为劳动权益保护被侵害的情形：(可多选)

选 项	人 数	%
拖欠工资	479	34.3
工资待遇太低	465	33.3
加班加点太多	390	27.9
工作条件、环境太差	343	24.6
劳动权益投诉没有结果	203	14.5
怀孕生育时容易被解雇	99	7.1
社会保险待遇未落实	98	7.0
其他	28	2.0

已婚已育的女工群体多数正是上有老下有小的年龄，她们出来工作，心里牵挂着家里的一切，“现在农村经济真的好困难，出来再怎么样，一个月还有个五六百块；在家里，一年下来累死了，谷子还不懂能打多少斤？光守着那几亩地没什么搞头（意思）啊”，“现在开支很大，什么都要钱，光靠孩子他爸一个人上班养家还贷（房子），还是应付不过来”。为了改善家庭生活，为了孩子上学，她们有忍辱负重的精神准备：“我们都说再苦再累，能挣到一点钱就可以了。”

除非意外情形，女工们主动换厂的很少，为什么呢？因为她们清楚：“外面找一份工作很难的，即使换了也好不到哪儿去，像我们这个年龄段的，有个落脚的地方，有份工做，就不奢求什么了”，“这个厂子从不拖欠工资，最起码从我进来三年没有拖欠过，福利不是最好的，也是有的”，“这个厂挺好的，工资比较高，基本上到时候拿得到手（不拖欠）”。之所以女工们能忍受长期的加班和劳累，不计较太多和其他的福利，能够如此容易满足和知足，就是因为在目前企业内能够得到相对较高和较为稳定的收入。

员工的流失对于一个工厂来说也是有损失的，特别是当要走的是技术人员或熟练工人时，损失就比较大。但对于普通工人来讲，“转厂”不仅需要付出不菲的代价，而且往往毫无收获。“我转了四、五个厂得到什么呢？什么也没有得到，身份证被扣过，押金没有返回过，头个月的工资也没了，以后我再也不转厂了”，“我

不能自己走人，否则就说我没履行合同，违背了劳动合同，它（企业）有理由不换我押金了”。所以女工们尽可能说服自己去忍受工厂环境，做好自己本分工作，不敢计较太多，避免与企业发生冲突。

女工把全部精力都投入到生存奋斗中了，低端就业迫使她们创造出一种生存文化，借以应付每日的基本需求和生计。尽管获得的报酬不确定、工作很辛苦，而且工作环境艰苦，但是她们都可以忍受这一切。生存的需求也创造出了一种错误的观念和愿望：年轻人总是能熬过这些年的。在女工们的语言中，“忍”是经常挂在嘴边的。为了保证每月能定期领到自己的血汗钱，她们忽视、低估了为维持这种生存所消耗的劳动力的价值——疲劳、心理孤独和焦虑、斯巴达式生活环境以及职业病等不能用金钱来估量或是计入帐册中的成本和损失。

3.4.2 女工对劳动保护的自我解释

作为社会个体的每一个人，都是在特定的社会环境中成长起来的，对现实的认识和看法都离不开现有社会的结构及其运行。就个体的经验而言，其关于这个世界的经验和知识只有极少一部分来自亲身经历，其余绝大部分则源于父母、朋友、老师的言传身教，还有大众传媒无孔不入式的报道，这些类型化的知识与个体在生活过程中获得的具体体验共同沉淀成为其经验储备，也就是他们今后理解社会现象和采取相应社会行动的基础。具体来说，人们之所以能自然地行事，是因为我们都具备各自的手头知识库（或称手头的库存知识、现有的知识储备stock of knowledge at hand）^①。

长期以来城市和农村、体制内外的职工得到的来自国家的保护和提供的保障是天渊之别的，政府机关、国营企事业单位的女工享受着良好的孕、产、哺乳期保护，与此同时，农村女性和体制外的企事业单位女职工的特殊保护没有得到应有的重视，甚至可以说根本没有保护传统，这次的调查结果也不例外。而且随着企业经营自主权的扩大，长期以来由用人单位承担女性生育责任的规定在国有和集体企事业单位也遭遇前所未有的挑战。在女工看来，非公企业没有劳动保护是很普遍正常的，过去如此，现在也差不多，即使是众人向往的国企现在都不一定能保证对女工的劳动保护，更没必要强求非公企业提供什么劳动保护。一位女工对笔者问及的妇科检查及生育期保护表示出惊讶的表情，“私营企业哪有这种待遇啊！”言中之意，非公企

^①“手头知识库”，是现象社会学的一个基本概念，参考于郑丹丹，中国城市家庭夫妻权力研究，华中科技大学出版社，2004：181

业不同于其他类型的经济组织，没有完善的劳动保护是自然不过的事情。她们凭借自己所拥有的库存知识，在记忆深处已经形成一种习惯性思维，对于周遭世界、自己的工作和生活持有了一种自然态度。正如“日常生活中的社会行动者，对他们生活于其中的社会世界、这个世界的结构、他们关于该世界经验的有效性和确定性等，往往并不像研究者那样去进行理性思考，而是将这些内容进行悬置，认为它们都是理所当然的”^[1]。

表 3-4-2 怀孕打算离开企业的原因：

选 项	人 数	%
企业有规定	7	4.0
上班对怀孕有影响	34	19.4
从事禁忌劳动	9	5.2
工作太累	45	25.7
自己不想干	80	45.7
合计	175	100.0

正因为这些理所当然的自然态度和思维方式，女工对自己本应该享有的法定权利和保护，并不多考虑，把这一切都悬置于自己所追求的利益范围之外。对于这次调查中（表3-4-2），目前处于已婚待孕期有228名女工，其中有175人打算怀孕后离开企业（占已婚待孕女工的76.8%），除了4.0%的女工是因为企业有规定“怀孕后必须离开企业”之外，其余的都在打算自行离开企业的，原因有多层次的，最多的是因为自己不想干，占45.7%，其次是因为工作太累，占25.7%，19.7%的人认为上班对怀孕有影响，还有5.2%的女工因为从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。正如上文提及的“私营企业哪有这种待遇”已成为一种社会共识，通过日常生活传递和实践进入到非公企业普通女工的知识库，进而这种知识就以一种自然态度指导着她们的行动，并且认为没有特殊期劳动保护也没有什么值得纠缠、深加考虑的。

同时社会上存在“养育子女的责任属于私人领域”的认识误区，女工和家庭承担这些任务似乎天经地义的常识，导致生育保险被列到养老、医疗、失业三大主要社会保险之外，也在很大程度上引发了女工怀孕后自发离开企业的现象。一般而言，女工自行离开企业，就意味着企业不用承担其生育期的负担，这一切都由女工个人

^[1] 郑丹丹. 中国城市家庭夫妻权力研究. 华中科技大学出版社, 2004: 66

和家庭来承担。对于中国普通的工薪家庭来讲，夫妇一方的失业或不工作，都会给家庭经济收入和生活水平带来一定影响，但女工生育期的暂时退出工作场所，回归家庭，在女工看来都是不可避免的阶段。

第4章 女工劳动保护的出路对策

非公企业劳动保护缺失的困境并非一朝一夕形成,建立一个完善的机制也不可能一蹴而就。因此整合目前已有的资源和力量,最大限度地挖掘社会潜力,创造各种模式和经验,不失为一种可行的办法。对女工劳动保护的不重视,既影响到工人的积极性和自身发展,也影响到社会的可持续发展,关系到社会长期的共同利益,它既是政府和企业的责任,也是每一个社会成员的责任。因此,建立一个多方参与、相互合作的机制,不仅是现实的需要,也是社会良性运行、协调发展的需要。

4.1 宏观层面

4.1.1 加强政府的主导作用, 提倡尊重劳动者, 完善女工保护机制

市场经济是强者的经济,资本占据核心、主导地位,而劳动者处于弱势,女工则可以说是弱势中的弱势。进入市场经济后,中国劳动者的权利地位是持续下降的,入世后将更甚。在强资本弱劳工的现实格局下,劳资关系的平衡和女工利益的保护,必须要借助国家公力,通过国家来强力干预才行,这也应该是政府的职责和义务。

4.1.1.1 政府对非公有制企业既要大力支持,又要积极引导 政府要大力支持非公企业的发展,完善产权保护制度,排除行业准入限制,开通融资渠道,改善市场环境,健全社会服务体系等方面,认真落实《中小企业促进法》,千方百计地扶持中小企业投资主体,充分调动其投资积极性和创造性,促进非公有制企业兴办、壮大和发展。同时,政府也要对非公企业进行积极的教育引导。一是教育引导他们学法用法、合法经营、依法办事,对法律规定的职工合法权益要切实保障,这是起码的要求。二是引导他们学习管理科学,懂得尊重员工,关爱员工对企业发展的积极作用,明确“舍”与“得”的辩证关系,以调动和保护员工的工作积极性、创造性,既促进企业发展,又融洽与职工的关系。此外,我们需要有一个健康的社会理念,尤其是企业主要树立保护女工权益、尊重生命健康的理念。经济发展不能是我们改革的唯一目标,经济应与社会同步发展。社会发展必须强调社会关怀,我们必须尊重人,尊重人的基本权利。

4.1.1.2 政府搭建工人权益保障平台 政府提出了科学发展观,人权也已经入宪,这都是解决非公企业女工劳动保护这一问题很好的社会背景。协调劳资关系、保障女工权益,必须付出“和谐成本”,包括政治成本、经济成本、立法成本、管理成本

等。与其待劳资关系恶化、危及社会安定后付出“稳定成本”，支付“和谐成本”要经济得多。当务之急是各级政府要加强统筹规划，加大投入，把所有职工（包括外来工人）对就业服务、社会保障、职业培训等需要纳入城市公共服务的范围，并脚踏实地地多方位分步实施。同时，要加强对各类劳资关系的管理，克服非公经济劳资关系管理、农民工管理等的缺位现象和薄弱环节。去年，浙江萧山与其他地方“用工荒”形成了鲜明对比，其务工人员十分稳定，这是因为外地工与本地工在职业身份、权益保障、社会福利和民主权利上实现了一定程度上的一体化。去年，萧山率先实现了基本养老保险全覆盖，各项社会保障较为规范，吸引了许多外地民工纷至沓来^[1]。

4.1.1.3 在社会保障制度上，加快推进生育保险制度的落实 在养老、医疗、失业、工伤、生育保险中，生育保险制度发展相对滞后。原来的生育保险统筹仍局限于国有、集体企业，非公企业并没有从真正意义上被纳入生育保险制度，非公企业女工的生育负担并没有实现社会化，未得到社会的承认和补偿。从这次福建省样本调查来看，参加生育保险的非公女工所占比例（18.5%）也是五大保险中最少的。因此，扩大生育保险的覆盖面，实行社会统筹，非常有必要把非公企业为女工交纳生育保险列为法律条款，2004年12月福建省第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过的《福建省企业女职工劳动保护条例》规定非公企业应当参加生育保险，为企业女工能享受到生育保险提供了法律保障。鉴于非公企业中女性职工居多，尤其是外来女工比重较大的特点，还要考虑生育保险转移支付的迫切性。外来女工流动性大，县、市（不包含地级市）一级层次的社会保险统筹显然不适应女工跨地区求职时接转社会保险关系，或生产时顺利得到生育津贴和医疗补贴。所以，应该建立更高层次的生育保险统筹，比如省、市级层次的社会统筹，可以方便女工在更大地区内持续参保，不因企业的更换和地区的不同而中断参保。另外，可以通过信息化途径实现各地区资源共享，使得各省区的生育保险在异地得以连接和兑现。例如，劳动局与银行系统联合发行社会保障IC卡，保存着持卡人的个人基本资料和社会保险的信息。社会保障IC卡可以在全国银行网点和特约商户使用，最终可实现跨行、跨地区使用。

[1] 孙金霞等. 多管齐下求解用工环境难题. 半月谈, 2004(19):34

4.1.2 借鉴国外做法,完善立法,修改和补充女工劳动保护的法律法规

4.1.2.1 提高立法层次,转换立法理念 限制剥削,造就和谐的劳动关系,是劳动立法的出发点和归宿。在一些国家,劳动法被称之为“小宪法”、“第二宪法”和“劳工之法”。早在1802年,英国议会就通过并颁布了世界上第一个保护童工、女职工的劳动法规——《学徒健康与道德法》,由此开创了现代劳动法的先河^[1]。第二次世界大战后,世界上许多国家都相继颁布了劳动法典,且内容和体系都达到相当完整的程度,对劳动关系调整各方面要求无所不及。一些国家还制定了专门的“劳动标准法”,且最低劳动标准在趋于统一的同时在不断得到提高。在我国,建国40多年来动物保护、森林保护、土地保护等法律都已颁布,而保护劳动者的《劳动法》迟迟出台。长期以来,劳动立法上使用的是“头痛医头、脚痛医脚”的方法。这在世界各国劳动立法中极为罕见,而且和中国在世界上的地位和名望极不相称。特别是随着劳动力市场的发展和现代企业制度的建立,国家如不从立法上禁止和限制侵犯女工劳动保护权益的各种行为,那么市场经济将会因其“过度的自由”而被扭曲,直至走向混乱。当劳动者的积极性和创造性因受到“打击”而转变为一种消极性和破坏性之时,经济发展也将会成为一句空话。因此,国家应特别加强与市场经济紧密相关的和保护女工权益的劳动立法,把某些重要的制度及维权组织用法律的形式加以确定,增加刚性制约^[2]。由此,完善以《劳动法》为主的法律体系迫在眉睫。在立法过程中,国家可借鉴其他国家在市场经济条件下产生的劳动立法,吸取其精华,丰富我国劳动立法的内容,提高我国劳动立法的水平。在此基础上,国家还应超前立法或在劳动立法中表现出其超前性,对一些可能出现的新问题提出一些原则性的规定,使市场经济中出现的无序进入有序的管理之中。

而在西方发达国家,对妇女劳动的法律保护已不仅仅局限于对就业权、生存权、健康权的维护,而是重视保障妇女享有平等的社会地位和自我发展的权利,其精髓是从社会性别角度,从现代人本主义的角度考虑女性的劳动权益问题。因此,从社会性别角度,来创制和完善有关女工权益的法律规范和制度是当务之急^[3]。同时也必须看到,在我国加入世贸组织后劳动力市场供需矛盾更为尖锐,妇女劳动和社会保障权利受到的负面影响可能更大的预期下,作为国际劳工组织成员国的中国,

[1] 女工劳动权益保障现状及对策研究. 载于柳经纬主编. 厦门大学法学评论(第四辑). 厦门大学出版社, 2002: 444—445

[2] 卢美芬. 大学生就业中的性别歧视与纠治政策. 中华女子学院山东分院学报, 2002(1): 26

[3] 王娇萍. 渴望平等就业—关注女职工权益状况报道(1). 工人日报, 第5版, 2005-3-29

无论是顺应国际立法潮流、履行国际义务与国际接轨的需要,还是出于维护本国职工的合法权益,都必须正视如何使国际劳工组织的8个核心公约及“社会责任条款”等与我国接轨、转化和实施的问题。

4.1.2.2 细化法律规定,完善惩戒措施 有必要借鉴西方国家的劳动法经验,使现行相关法律的规定具体化、具有可操作性,以便强制保护女工的合法权益。德国制定了《孕期保护法》,对女性生育前后的健康保护、就业保护、工资保护等作了详尽规定,确保女性不因怀孕而有经济损失,并在孕期和生育后4个月享受特别的解雇保护^[1]。

2005年8月全国人大常委会关于修改《妇女权益保障法》的决定已经十届全国人大常委会第十七次会议审议通过,并于2005年12月1日起实施。这为《妇女法》能够适应社会主义市场经济条件下妇女权益保障的实际需要,进一步完善我国的妇女权益保障制度迈出了可喜的一步。这次修改后的《妇女法》加强了关于法律责任的规定,从行政处罚、行政处分、民事责任、刑事责任一系列的措施和角度,强化妇女权益保护的刚性^[2]。首先,在行政责任方面,修改后的《妇女法》强化了国家机关及其工作人员在保障妇女权益方面的法律责任。按规定,对于侵害妇女权益的申诉和控告,主管部门或者有关单位推诿拖延、压制不予查处,或者对提出申诉控告检举的人打击报复的,要对直接的主管人员和违法人员给予行政处分。另外还规定,国家机关及其工作人员未依法履行职责,对侵害妇女权益的行为,未及时给予制止或者提供受害妇女必要的帮助,造成严重后果的,要对依法负责任的主管人员和其他人员给予行政处分。关于行政处罚,修改后的《妇女法》有一个专条规定,规定违反该法规定,侵害妇女的合法权益,其他法律、法规规定行政处罚的从其规定,造成财产损失或者其他损害的依法承担民事责任,构成犯罪的依法追究刑事责任。

这次《妇女法》修改增设了法律援助和司法救助方面的规定,这样就使得这部法律更具有可操作性。比如在救助措施的当中规定,妇女在受到侵害的时候,有权向有关部门投诉,向仲裁机构申请仲裁,或者向人民法院起诉。这样,妇女可以寻找自己的保护途径。同时该法还规定,妇女组织要给予权益受到侵害的妇女支持和帮助,妇女组织有权要求和协助有关部门予以查处,而且还可以通过大众的传播媒

[1] 王益英.外国劳动法和社会保障法.中国人民大学出版社,2001:147-154

[2] 刚性大大提高,妇女权益保障法不再是‘棉花法’.人民网 2005-8-28

体予以揭露和批评。对于经济困难,确有需要法律援助或者司法救助的妇女,当地的法律援助机构或者人民法院应该给予帮助,依法为其提供法律援助或者司法救助。这都是属于法律救助措施这方面的规定。这些规定无疑有助于当事人依法维权,增强了法律的可操作性。

4.1.3 建立、健全维权机构和制度,加强责罚机制和执行力度

4.1.3.1 加强监督力度,严格执法 为了纠正目前企业存在的大量侵权行为,必须加强监督力度,严格执法。做好这项工作,一是要加强执法专业队伍建设,建立一支有足够数量的执法队伍,并且不断提高执法质量;二是加强对违法行为的惩罚,不光是经济的处罚,还应有刑事处罚,使违法者知道不遵守劳动法的成本要远远大于守法的成本,从而收敛自己的违法行为。相比,在加拿大,一个中型企业如果发生工伤事故死伤几个人,仅仅民事赔偿就可以使这个企业破产。因此,企业主们在这方面都非常谨慎,他们宁可不生产也不愿意发生事故^[1]。但在我国,工伤事故死伤几个人,顶多赔偿几万块钱,与企业主获得的超额利润相比微不足道,这种状况在很大程度上纵容甚至鼓励了企业主对职业场所安全保护的忽视。

4.1.3.2 劳动监察部门在监察的方法、手段上应大胆创新 劳动监察职能的改进可以从两个方面进行:首先,在目前人力有限的情况下,应当将“好钢用在刀刃”上。劳动监察将力量用在急需解决的问题上,而现在劳动监察的范围过大,管的事情太宽,所以分散了力量,该管的事情有些没有管,不该管的却花了很大的力气去管。劳动监察之所以会陷入这样的尴尬境地是因为:一方面《劳动法》没有对监察的范围进行明确的界定,另一方面工会的作用没有真正发挥,无形中将监察推到处理问题的前线。劳动监察应集中在社会保险、劳动基准、劳动安全等《劳动法》规定的用人单位强制性义务,即那些可能危害社会利益、影响社会稳定的情况,而解除劳动合同、拖欠工资等在劳动合同履行中产生的众多争议,不应该由劳动监察包办,应而由仲裁、诉讼程序解决。其次,应当施行监察网络化管理,将劳动监察的职能下移到设立社保的街镇,在市、区、县施行三级监察网络,进一步扩大劳动监察的威慑力和覆盖面。另外,在一些大企业内部聘任监察员,监督企业实施劳动法的情况,更好地发挥内部监察员了解企业情况、及时发现矛盾、化解矛盾的优势,尽量将劳动争议消灭在萌芽状态。

4.1.3.3 建立起长效的监督机制才是治本之策 对劳动监察部门而言,仅仅依靠突

^[1] 常凯.政府、法律和企业——谁来关爱民工的生命健康.中国改革(农村版),2004(9)

击性的监察远远不够,突击检查一过就“死灰复燃”的问题在企业不胜枚举。劳动监察部门应该改变工作形态,变被动为主动出击,由“消防队”变成“预警机”,经常深入到企业女工群体中宣传,普及维权知识,并在职工中建立起快速反馈制度,一旦企业出现侵权苗头,就能迅速掌握并查处。同时,还要与各地工会以及有关维权组织建立起互动机制,形成合力。从自身来讲,劳动监察部门要真正维护好女工,尤其是外来女工这一群体的合法权益,必须敢于动真碰硬,对违法的企业和业主一定要依法办事,决不能姑息迁就。劳动监察部门处理侵权案件必须闻风而动、雷厉风行。

4.1.4 发挥社会力量的积极作用,鼓励公众监督侵权行为

女工得不到应有劳动保护的问题在非公企业中普遍存在。然而也不能不承认,政府的能力是有限的,单纯依靠各级政府不能解决全部问题。全国和一些地方的工会,妇联和共青团,正致力于把非公企业女工,包括外来女工的劳动权益保护纳入到该组织的维权工作中。事实上,改革开放所形成的生活空间,已经使一些非政府的力量进入到对非公企业工人的维权领域。比如一些科研单位或技术部门,将农民工的安全和健康作为重要的项目来做,如广东省职业病防治研究院,近年来为这个群体的职业健康做了大量工作^[1];媒体是维护女工权益的重要的监督力量,许多重大事故乃至深层问题都是经媒体的披露为社会所知,并引起政府的重视的;还有一些非盈利机构、志愿者和社会工作人员,投身于为外来女工等弱势群体的服务工作。发挥这些社会力量的积极作用,鼓励公众参与社会问题的解决,有利于形成与政府共同治理的新思路。

女工权益保护从形式上来看,更多的时候是保护女工个人的权益不受侵害。其实,这不仅仅是一个涉及到女工个人利益的问题,更重要的是一个关系到地方社会良性发展,地方社会和谐稳定的大问题。所以我们要运用各种媒体宣传女工群体是工人阶级不可分割的重要组成部分,是生产力最活跃因素之一,是社会生产力发展的中坚力量。无论在社会历史发展过程中,还是在社会主义市场经济形势下,女工为生产力的发展和社会进步付出了不可估量的代价,发挥了不可替代的作用。泉州曾经有家制鞋企业一女工得了职业病——苯中毒,企业拒绝支付医疗费,耽误了治疗,导致女工病故。工会坚决支持女工家属维权,在市里有关部门和社会各界的大力协助下,企业支付了医疗费,并给予赔偿。代表和维护女工的权益是各级工会的

^[1] 谭深. 外来女工的安全与健康. 载于孟宪范主编. 转型社会中的中国妇女. 中国社会科学出版社, 2004:107

基本职能,但不能光靠工会组织唱独角戏。

因此,必须依靠各有关部门特别是司法机关的力量,形成党委领导、人大监督、政府实施、群团组织及有关部门和司法机关协调配合的社会化维权大格局,优化女工就业质量的社会人文环境,这样才能从源头上根本解决女工权益被忽视的问题。

4.2 微观层面

4.2.1 提倡并推广企业社会责任理念,促进资方和企业尊重劳动者权益

在经济全球化和中国加入 WTO 的形势下,中国的出口贸易和外向型经济受到国际贸易规则的影响越来越大。几乎所有的欧美企业都对其全球供应商和承包商实施社会责任评估和审核,只有通过评估,才能建立合作伙伴关系^[1]。“社会责任标准”(又称 SA8000)的宗旨是通过有道德的采购活动改善全球工人的工作条件,确保工人的权利和供应商所供应的产品符合社会责任标准要求,赋予市场经济以人道主义。用通俗的话来说,即是国际买家不仅要求商品质量是可靠的,还要知道它是怎样制造出来的:它涉及童工、强迫劳动、健康与安全、歧视、惩戒性措施、工作时间、工资报酬、管理体系等内容。它要求企业在赚钱的同时也要承担社会责任,在工作环境、员工健康安全、员工培训、薪酬、工会权利等具体问题上,该标准都有最低要求^[2]。从这个意义上说,借鉴与实行“社会责任标准”,有利于我国当前企业女工劳动保护的维护。笔者认为,为了鼓励企业自觉当好人,避免劣币驱逐良币的现象,政府在评价企业时,不能单纯看利润、规模,还应推出一系列优惠措施对积极履行社会责任的企业提供各种财产利益与非财产利益,鼓励企业自愿、全面践行社会责任。

实行“社会责任标准”影响最大的是纺织业、服装业、玩具业和鞋业等劳动密集型消费品行业。资料表明,我国沿海地区至少已有 8000 多家工厂接受过跨国公司的社会责任审核。表现良好的企业获得了更多的定单,有部分工厂被取消了供应商资格。因此,以此为契机,宣传并提倡企业社会责任理念,促进资方和企业尊重劳动者权益,承担起相应的社会责任,为顺应经济全球化做出实质性的准备。同时,中央提倡“构建社会主义和谐社会”,也要求企业承担社会责任,应把履行社会责任

^[1] 陈桂蓉、李玉平. 关注女职工劳动权益——福建省民工荒现象探析. 福建省总工会内部资料, 转引自《经济参考报》2003-11-13

^[2] 陈桂蓉、李玉平. 同上

当作企业的自觉行动和神圣职责^[3]。

具体而言,一要引导非公企业“致富思源,富而思进”,报效国家,奉献社会;引导企业家自觉加强社会主义道德文明建设,遵守社会主义基本道德规范,发扬勤劳兴业,诚信公平,爱国守法,节俭行义,劳资两利等中华民族传统商德。二要引导非公企业建立社会主义市场经济条件下的新型劳动关系。在非公经济领域就业的劳动者的衣食冷暖、劳动安全、人格尊严以及个人发展是否得到尊重,是关系着社会稳定的大问题。因此,保障职工的合法权益,企业家是主导,员工是主人,这种符合社会主义市场经济法则的新型劳动关系的确立,才有利于和谐社会的构建。把员工安危冷暖放在心上,是企业家最重要的社会责任,构建和谐劳动关系是非公企业实现可持续发展的必然选择。三要推动非公企业建立健全党、工、团组织,从而推进非公企业从关心员工的生活条件、工资待遇、劳动保障、劳动合同、培训、晋升等细微之处着手,尊重员工的民主权利,保障员工的合法权益,妥善处理企业和员工的关系,努力建设一支稳定的管理团队和员工队伍。

4.2.2 加快工会组织的建设和改革,保证女工利益表达渠道的畅通

按照劳动经济学理论,职工和雇主作为劳动力市场上的供求双方具有不平等性,职工相对较弱。打破这种不平衡的途径:一是政府通过劳工立法来保障职工的利益(前文已论述);二是职工组成强有力的工会,利用团体力量和雇主抗争,以求平衡。由于在劳动力市场上处于弱势地位,女工更应通过工会来维护自身的劳动权益。从欧盟国家的情况看,职工与资方发生劳动争议时,工会组织为职工维权比职工本人还积极,职工主要也是依托工会实现维权,本人反而显得“坐享其成”^[1]。在前苏联,各级工会在保护女工方面有着特殊的作用。工会有权通过技术员和劳动监察员对国家劳动立法,其中包括对女工保护立法的实施进行监督和检查。同时,它还有单独或与有关机构联合提出法案的权力,可向最高苏维埃政府国家其他机构递交立法草案和改善女工劳动、休息、医疗服务等条件的提案。前苏联《劳动法》正是在工会直接参与下制定的,《劳动法》中有关保护女工的章程准则和指令都是政府部门偕同工会及征得工会赞同后加以批准的。在地方,每年由地方工会委员会和企业签订的管理签订的集体协议上,都专章涉及女工工作和生活条件的改善,在行使上述权力方面工会起着重要作用。在美国,根据《国家劳工关系法》,工会具有专门谈判

^[1] 企业要承担起社会责任—关注构建和谐社会(三).工人日报,第7版,2005-4-22

^[2] 蒋月.女工劳动权益保障现状及对策研究.载于柳经纬主编.厦门大学法学评论(第四辑).厦门大学出版社,2002:446

代表身份,负有公正地代表每一位雇员的义务。在鲍恩诉美国邮政局一案(Bowen V. United States Postal Service)(美国最高法院1983)中,工会因没有充分的理由而未将争议仲裁,而违反了它公正代表每一名被解雇会员的义务,被判承担雇员损失^[1]。与这些国家相比,我国现有的工会组织远未发挥其应有的作用。在非公企业中,这种现象更为明显。

4.2.2.1 加快全面组建工会步伐,提升女工队伍素质 加快基层工会全面组建步伐,同时按照“哪里有职工,哪里就必须建立工会组织;哪里有女职工,哪里就有女职工组织”的要求,努力实现女职工组织的最大化。这样只有依靠组织的力量才能有效依法维护女工的劳动保护权益。在此基础上,还要不断优化工会女职工组织体系,提升女工干部队伍素质。在女工干部配备上要逐步解决兼职过多的问题,要落实女工主任的工会副职待遇;要健全女工干部的学习培训制度,开展学习经济、法律知识等活动,使她们有充沛的精力和高强的业务素质做好女工维权工作。

充分发挥女工委的职能,有效保障女工劳动保护不受忽视和侵犯。在国家不代表企业、企业也不代表职工的今天,女职工委员会必须代表企业中利益最容易受伤害的群体——女工群体。当企业经营者与女工的利益发生矛盾时,女职工委员会应以女工代表的身份在协调、规范和稳定双方的劳动关系中发挥作用。其次,女职工委员会在人员构成上应包括一定数量的一线女工,以确保基层女职工组织的群众性。积极开展满足女工需求的活动,以减少妇女的健康风险。此外,女职工委员会还应针对当前劳动保护中出现的突出问题加强研究,积极探索市场经济下女工劳动保护的新途径。

4.2.2.2 企业工会不能当“摆设”,要发挥工会保护行为 在坚持四项基本原则的前提下,工会应当通过职业化、社会化、行业化的方式进行改革。从职业化出发,工会应当以维护劳动者的权益为唯一职能;从社会化出发,工会应当发展社区工会及企业间的联合工会;从行业化出发,工会应当参与制订行业劳动标准,完善我国的劳动关系协调机制。

具体而言,当前工会为协调劳动关系应采取的措施包括:一是建立健全工会组织,尤其是在尚未设立工会的企业内由区总工会帮助建立工会,并成立企业劳动争议调解委员会,工会作为劳动者的代言人,保护每一位女工的利益责无旁贷。由于福建企业的整体布局结构呈现多、小、散、杂的特点,针对单个女工的维护相当困

^[1] [美]道格拉斯·L·莱斯利普.劳动法概要.张强等译.中国社会科学出版社,1997:192

难,因此,解决问题必须着眼于宏观。让每家非公企业都成立工会有难度,但可以采取建立工会联合会的办法,即以一定范围的区域为单位,成立行业工会、工会联合会,凡是该区域内职工都可入会。哪个企业的员工出了问题,工会联合会都可以去跟企业主交涉。二是区总工会可以设立流动争议调解组织,发挥工会熟悉法律政策、贴近单位和职工的优势,帮助化解一些在尚未建立工会的企业内发生的劳动争议,在30天调解期内将争端消灭于萌芽状态,以减少进入劳动争议仲裁和诉讼程序的案件数量,降低争议解决成本,稳定劳资关系。三是考虑到企业工会维权的难度,可以由区总工会出面,与企业订立有关工会干部特殊权益保护的协议,使工会干部能够独立于企业,真正成为维护职工合法权益的组织。

4.2.2.3 维权渠道要畅通,女工、妇女组织要有劳工意识 国际劳工标准是国际劳工立法的一个重要概念,是保障劳动权益、协调劳资关系的准则。中国的劳工标准应该尽量与国际接轨。劳工标准并不仅限于提高工人工资水平,还要保障工人的基本权益。国际劳工标准中的劳工基本权利包括组织工会和集体谈判、平等就业和同工同酬、反对强迫劳动、禁止童工四项内容。女工权益也是劳工权益的一部分,女工和妇女组织应该首先具备劳工意识。女工的对手绝对不应该是男工,而应当是资本。妇女组织应该关心的首要问题是协调劳资关系、保护工人尤其是特殊工人的权益,而不是排斥男工、仅仅保护女工。

劳动标准的制定和劳工的自我组织是两个相关的重要方面。自我组织就意味着首先要有法律意识和权利意识,其次是组织意识。组织意识不强的结果是劳动者自我竞争,这实际上是向下竞争,最后把劳动者的“价格”压得很低,损害全体劳动者的利益。因此,劳动者与资本博弈时不是工人之间的对抗,而应当集体对抗。集体劳动关系的调整主要是靠集体谈判和民主参与,在建立平等协商和签订集体合同制度过程中突出劳动安全卫生内容。工会是劳动关系主体双方中代表全体职工的一方,在稳定、协调和规范劳动关系中发挥着积极的作用,而维护职工生命安全和身体健康的权益是协调劳动关系中应有之义。一是要坚持所有企业都要建立平等协商、集体合同制度。特别是要针对非公企业劳动关系复杂,大多小型、分散和类同的实际,充分发挥上级工会的作用,指导和服务这些企业签订行业性、区域性集体合同,进一步推动和促进集体合同覆盖的企业不断改善劳动条件,加强女工劳动保护;二是要坚持用集体合同来规范劳动合同,保障女工获得劳动安全卫生的权利不受侵害;三是要坚持在集体合同中设立劳动安全卫生专章并使之成为督促企业履行

劳动安全卫生职责重要的具有法律效力的依据；四是要坚持开展经常性的劳动安全卫生群众监督检查活动，并形成制度。

4.2.3 建立多元化职业培训和继续教育制度，培育女工自主权利意识

经济全球化创造了一些新的就业机会，使更多女性走出了家门，尤其是农村女性走向城镇务工的机会大大增加。经济独立、个性解放，促进了男女社会地位的平等；甚至出现女性比男性享受的待遇和地位更好的“倾向”，譬如在招工市场，女工极为抢手，大多在服装厂、鞋厂、玩具厂、电子厂、服务场所等劳动密集型行业工作，甚至企业招聘明确要求女工，让女性认为比男性更容易找到工作，这其实是一种“虚假意识”^[1]。

企业偏爱招聘女工是建立在女工整体文化水平和综合素质不高的社会事实上，利用了女工对工作状况的不知情，对一些企业的违法违规操作缺乏了解，自我保护能力比较低，创造相同工值领取不同酬劳等特征；企业可以用更低廉的成本获得更大的利润空间。这也是女权主义者常用的一种思路，她们认为，在很多地方、很多场合存在的女性地位低下的客观事实和较高的主观满意度正是由于女性受父权制意识形态压迫而产生某种虚假意识，不能客观地看待自己的实际地位，不能产生相应的心理反应，也不能促使有效的集体行动去争取和改善自己的客观处境；由此，女权主义行动家呼吁提高女性的自主意识，并有很多专门针对这类项目的行动方案和计划，希望将女性的客观地位和主观意识很好地结合起来，更好地形成女性的集体意识和集体行动，增强女性群体的斗争性。

现代社会竞争日益激烈，就业培训成为劳动者提高就业能力、就业层次的一个有效途径。许多国家如美国、日本、德国等都将员工的就业培训纳入法制轨道，建立了完善的就业培训制度。改革开放以来，我国也制定了相关的职业培训法规，如《劳动法》中关于职业培训的专章规定、《中华人民共和国职业教育法》、《企业职工培训规定》等。然而上述法规多为原则性规定，尤其缺乏有关女性职业培训规定的立法。例如在《妇女权益保障法》第四章“劳动权益”的专章规定中，只字未提女性应享有的职业培训权利方面的内容。客观地分析，女性作为社会中的弱势群体，其劳动技能的提高、就业水平的改善乃至社会地位的提高，在很大程度上有赖于国家政策和法规的引导、扶持，否则只能使女性劳动者在低层次的劳动环境中生

^[1]“虚假意识”，是指一个人对现实的主观理解与客观事实不一致。参考于[美]戴维·波普洛，社会学，郑杭生译，中国人民大学出版社，1999：251

存,从而人为地造成女性地位的沦落。因此在建立市场经济体制的过程中,加强对女性职业培训方面的立法应当是保障女工劳动保护立法的重要内容。

随着市场经济的发展,我国经济对应用型技术人才、高素质的技术工人的需求同样将日益突出。但现实中,许多求职者的素质还达不到职业要求,我国某些地区已经遇到了技工荒,遭受到巨大的经济损失。^[1]女工劳动技能的提高,是涉及到全体职工队伍教育的全局性问题。只有将职业开发项目纳入经济转轨的总体规划,形成规范化,女工劳动素质的优化和劳动权益的保障才有条件,才能从根本上改善自身的劳动境遇。随着我国改革的纵深发展,竞争机制的全面引入,劳动就业者的聘用,劳动成果的认可以及劳动工资、福利待遇等权利和利益,不再是通过政策直接给予保障,而是以劳动者自身劳动价值的体现作为标志。女工要争取权益的享有和行使,必须具备足以能够跻身于同等竞争行列的能力。从这个意义上看,加强女工社会参与意识,增强竞争能力,既是奋争权益的必备条件,也是抵制侵害行为的资本。

^[1] 到手的国际定单为何放弃?新民晚报,第3版,2002-9-13

结束语

之所以选取非公企业女工作为考察对象，我真正的目的是：通过描述女工在工厂辛苦谋求职业生活的同时，来突出她们本该享有的权利和权益遭受漠视，还遭遇着显性或潜在的安全和健康危机。普通女工往往处于社会底层，处于劳资关系弱勢一方，她们的工作性质决定了工作群体的同质性，造成了在资源和机会上相对匮乏。对于非公企业女工的劳动保护，并不是社会对于她们的施舍，而是她们应有的权利。

本文在社会学三方结构理论的基础上，综合法律视角，努力探索非公企业女工劳动保护陷入困境的症结，尤其值得一提的是，本文运用女性主义理论来探讨该问题，通过女工自身的叙述来挖掘她们的话语意识，厘清女工缺乏劳动保护意识和素质低的惯常偏见，尊重研究对象的主体地位，是本文的一大特色和创新。跨学科研究增添了该研究的理论维度，也增加了研究的难度。

很幸运能利用到省总工会组织调查的问卷数据，但是也不能排除潜在消极因素，在发放问卷过程中，个别地方工会图方便，为了迅速完成上级工会的任务，不是蹲点把问卷发到企业女工手中，而是直接把问卷发给企业，而不少企业由企业管理人员或企业工会女干部填写，以致问卷数据比访谈的结果偏乐观。

本文在研究资料的收集上还存在一些盲点，例如，本研究虽然涉及对女工、工会工作人员的访谈，但是由于条件有限，未能直接访问企业主和企业管理人员。而就女工本身而言，涉及集中反映女工劳动保护遭侵犯的特殊案例仅限于劳动争议仲裁和信访信件等宗卷，本研究也未能追踪访问这部分女工。

对女工这一群体进行阐述的过程中，由于受到理论和方法的限制，我常常感到力不从心，因而肯定有疏漏和不足之处，诚恳地希望能得到您的批评和指正；当然，对于女工的职业生活和劳动保护改善情况，我将给予密切关注；我也希望本文研究能起到抛砖引玉的作用，能吸引更多的有识之士加入这一行列。

参考文献

- 1、[英]安东尼·吉登斯. 社会的构成. 北京: 三联书店, 1998.
- 2、[英]安东尼·吉登斯. 社会理论与现代社会学. 北京: 社会科学文献出版社, 2003.
- 3、[英]E. P. 汤普森. 英国工人阶级的形成(上、下). 南京: 译林出版社, 2001.
- 4、[英]威尔·赫顿、安东尼·吉登斯. 在边缘——全球资本主义生活. 北京: 三联书店, 2003.
- 5、[澳]马尔科姆·沃特斯. 现代社会学理论. 北京: 华夏出版社, 2000.
- 6、[韩]具海根. 韩国工人——阶级形成的文化与政治. 北京: 社会科学文献出版社, 2004.
- 7、黄平主编. 寻求生存——当代中国农村外出口的社会学研究. 昆明: 云南人民出版社, 1997.
- 8、谭深、刘开明. 跨国公司的社会责任与中国社会. 北京: 社会科学文献出版社, 2003.
- 9、朱柔若. 社会变迁中的劳工问题. 台北: 扬智文化事业股份有限公司, 1998.
- 10、常凯. 劳动关系、劳动者、劳权——当代中国的劳动问题. 北京: 中国劳动出版社, 1995.
- 11、常凯. 劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004.
- 12、郑成功. 中国社会保障制度变迁与评估. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- 13、关怀. 劳动法. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- 14、佟新. 异化与抗争——中国女工工作史. 北京: 中国社会科学出版社, 2003.
- 15、李银河. 女性权力的崛起. 北京: 文化艺术出版社, 2003.
- 16、王金玲. 女性社会学本土研究与经验(上、下). 上海: 上海人民出版社, 2002.
- 17、李慧英. 社会性别与公共政策. 北京: 当代中国出版社, 2002.
- 18、中国社会科学院妇女研究中心. 转型社会中的中国妇女. 北京: 中国社会科学出版社, 2004.
- 19、北京大学法学院. 当代中国妇女权益保障的理论与实践. 北京: 中国工人出版社, 2001.
- 20、邱仁宗等. 中国妇女与女性主义思想. 北京: 中国社会科学出版社, 1998.

- 21、谭深.珠江三角洲外来女工与外资企业、当地政府和社会之间的关系,北京:清华大学当代中国研究中心“全球化与劳工问题学术研讨会”论文,1999.
- 22、常凯.经济全球化与劳动者权益保护.人民论坛,2003(5).
- 23、常凯.WTO、劳工标准与劳工权益保障.中国社会科学,2002(1).
- 24、傅江景.外商投资企业与私营企业劳工权益受损的经济分析.当代财经,1994(11)
- 25、刘林平、郭志坚.企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障.社会学研究,2004(6).
- 26、刘米娜.非公有制企业外来女工权益保障现状.青年研究,2003(9).
- 27、谭少薇.蛇口工业区的结构化——变革与再生产.中国社会科学辑刊,1994 夏.
- 28、包方、孙平.私营企业女工权益保护论.河北大学学报(哲社科版),2002(1).
- 29、李若建.女工——一个重生的社会阶层.社会学研究,2004 年(4).
- 30、杨善华.理解普通妇女与她们的生活世界——兼谈女性研究的方法论问题.光明日报,2004-11-23.
- 31、吴小英.方法论的女性主义.光明日报,2004-11-23.
- 32、陈佩华.生存的文化——通过私人信件透视外来工人的生活.清华社会学评论,2002 卷,2003.
- 33、李小江.重理‘宗师’遗产.读书,2003(8).
- 34、王菊芬等.市场化条件下的妇女就业及其劳动权益保护——对上海非公有制企业女工的调查.市场与人口分析,2004(4).
- 35、赵瑞美、李新建.新时期我国妇女劳动权益保护现状研究.青岛科技大学学报(社科版),2004(2).
- 36、石美遐.我国女职工劳动保护立法问题研究.中国安全科学学报,2003(2).
- 37、甘萍、杨翠娥.非公有制企业女职工劳动保护调查与思考.中国妇运,2002(6).
- 38、朱敏.非公有企业女工调查报告.北京社会科学,1998(4).
- 39、戴建中.私营企业雇工及劳资关系调查报告.社会学研究,1996(6).
- 40、杨玉臣.女职工劳动保护状况分析报告.妇女研究论丛,1996(2).
- 41、潘锦棠.经济转轨中的中国女性就业与社会保障.管理世界,2002(7).
- 42、李新建、孙淑敏.欧美国家妇女的劳动权益极其保护.妇女研究论丛,2000(1)
- 43、马岭.对《女职工劳动保护规定》的修改建议.中国青年政治学院学报,2003(5).
- 44、胡玉坤.社会性别、种族与差异——妇女研究的新取向.中国学术,2004(1).

- 45、黄晓玲. 倾听、参与、发展——试论女性主义研究视角对弱势群体关照的意义. 妇女研究论丛, 2004 (4).
- 46、吴小英. ‘他者’的经验和价值——西方女性主义社会学的尝试. 中国社会科学, 2002 (6).
- 47、夏国美. 论女性主义和中国女性的自我意识. 上海社会科学院学术季刊, 1995 (4).
- 48、熊秉纯. 质性研究方法刍议——来自社会性别视角的探索. 社会学研究, 2001 (5).
- 49、周华山. 女性主义田野研究的方法论反思. 社会学研究, 2001 (5).
- 50、刘美蓉. 我国女职工劳动权益保障研究. 厦门大学民商法硕士论文, 2002.
- 51、郑广怀. 伤残农民工——不能被赋权的群体. 清华大学社会学硕士论文, 2004.
- 52、Antia Chan, 1997, Regimented Workers in China's Free Labor Market, China Perspectives, No.9, January-February, pp163-188.
- 53、Antia Chan, 2003, A 'Race to the Bottom': Globalization and China's labor Standards, China Perspectives March -April, pp 41- 49.
- 54、Barbara A.G, Ann H. S.&Laurie L.(Eds.), 1988, Women and Work, California: SAGE Publications Inc.
- 55、Dahrendorf Relf, 1959, Class and Class Conflict in Industrial Society, Stanford University Press.
- 56、James C. Scott, 1976, The Moral Economy of the Peasant: Rebellion & Subsistence in Southeast Asia, Yale University Press.
- 57、Lee Ching Kwan, 1995, Production Politics and Labor Identities: Migrant Workers in South China, China Review, Issue 1995.
- 58、Lee Ching Kwan, 1995, Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle, American Sociological Review. Jun. Vol. 60, Issue3.
- 59、Meei-shia Chen & Antia Chan, 1999, China's Market Economics in command: Foot-wear Workers' Health in Jeopardy, International Journal of Health Services, vol.29, No.4, pp793-811.
- 60、Pun Ngai, Surveillance and Transgression of Social Body in Reform China: Women Workers in the Foreign Capital-owned Workplace, <http://www.thcscc.Org/laogongpy.htm>.

- 61、Pun Ngai, The Moral Economy of Capital: Transnational Corporate Codes of Conduct and Labor Rights in China, http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.Asp?id=3309.
- 62、Smith, Dorothy E. 1999, Writing the Social: Critique, Theory, and Investigations. Toronto: University of Toronto Press.
- 63、Yu Xiaomin, State-intervened legal activism: Case studies of labor unrest at foreign invested enterprises in south China, <http://www.usc.cuhk.edu.hk/wkwzdetails.asp?Id=3299>.
- 64、陈峰. 下岗工人的抗议与道义经济学. 2003, <http://forum.cc.org.cn>.
- 65、邓丽、苏芸. 非公有制企业女职工劳动保护的问题与对策, <http://www.labournet.com.cn/qingkuang/fileview.asp?>
- 66、高丽蓉. 对女性的特殊保护立法和女性的平等工作权. http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=894.
- 67、李静君. 劳工与性别西方学界对中国的分析. <http://www.thcscc.org/laogomg/ljj.htm>.
- 68、徐贲. 弱者的抵抗. http://www.see.szone.com/channel/20041026/Preview_4.html.
- 69、余晓敏. 跨越阶级的边界: 珠江三角洲伤残农民工‘群体意识’的剖白. <http://www.thcscc.org/laogong/scnmgys.htm>.
- 70、易江. 广东省制造业第一线女职工劳动保护状况分析. http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3298
- 71、代表委员呼吁: 加强我国女职工劳动保护. 新华网 http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-03/07/content_2664262.htm

致谢

本文能够成文，首先要感谢福建省总工会组织的“关于对非公有制企业女职工权益保障情况”调研给予了我一个参加劳动研究的机会，接触了不少女工，让我的论文收集到充足的资料。同时，我还要感谢省总工会女工部陈赛玲部长、陈雯女士为我创造条件，顺利收集到数据；感谢法律部孙瑞灼先生与我的多次探讨，帮助我的论文打开了法律视野。

其次，我要感谢三年来诸位老师的辛勤教诲：苏振芳老师、王岗峰老师、柴宇平老师、陈桂蓉老师和潘玉腾老师，从他们那儿我不但获得了很多的专业知识，而且我也获得了很多人生的经验，能够认识他们是我一生的财富。

在此，我特别感谢我的导师陈桂蓉老师，文章从最初的设计、初稿直至修改完成，都渗透着她的心血和汗水。在她的辛苦指导之下，我才得以完成我的论文，她不但给了我学术上的指导，也给了我极大的鼓励 and 信心，这对于我来说是何等重要！

另外，我还要感谢我的同学和朋友，他们总是在鼓励我和支持我，让我始终生活在融洽友爱之中。同时，感谢 2004 级社会学的何虹慧同学抽空替我校对文稿！

最后，我还要感谢我所访谈的所有女工，没有她们的配合和支持，我也不可能完成我的论文，她们是我最亲切的朋友，和她们交流是那么的让我愉悦。

作 者

2006 年 4 月

攻读学位期间承担的科研任务与主要成果

1. 科学发展观是对邓小平发展理论的进一步深化. 邓小平理论研究 (论文集). 大连出版社, 2004 年版.
2. 企业女职工的特殊权益保护现状——以福建省为例. 青年研究, 2005 年第 1 期.
3. 对大陆女性私渡台湾的社会学思考. 青少年犯罪研究, 2005 年第 2 期.
4. 童工现象——社会刺眼的毒瘤, 小城镇建设, 2005 年第 5 期.
5. 农村外出青年女性的流动——社会性别视角的分析. 获福建社会科学院“团的现代化与青少年发展”论文赛二等奖, 2004 年 11 月.
6. 贫困女大学生的心理与行为实证研究——以福州高校为例 (作者之一). 获福建省“北京+10”论坛高校、有关部门组论文二等奖, 2005 年 12 月.

个人简历

	基本信息		大学学习信息		研究生学习信息	
	姓名	陈红霞	毕业时间	2001、7	入学时间	2003、9
	性别	女	毕业院校	东北师范大学	就读院校	福建师范大学
	民族	汉	毕业学院	外国语学院	就读学院	公共管理学院
	籍贯	江苏	学习专业	英语	学习专业	社会学
	出生年月	1979、3	大学学位	文学士	研究方向	女性社会学
工作经历	2001、8 - 2003、7 福州市第六中学任教				指导老师	陈桂蓉教授
社会实践	2005、4 - 2005、5 在福建省总工会实习，参与“非公企业女工特殊权益保障状况”调查				毕业时间	2006、6

福建师范大学学位论文使用授权声明

本人(姓名) 陈红霞 学号 2003091 专业 社会学 所呈交的论文(论文题目:

转型期非公有制企业女工劳动保护困境与出路)是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知,除了文中特别加以标注和致谢的地方外,论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。本人了解福建师范大学有关保留、使用学位论文的规定,即:学校有权保留送交的学位论文并允许论文被查阅和借阅;学校可以公布论文的全部或部分内容;学校可以采用影印、缩印或其他复制手段保存论文。

(保密的论文在解密后应遵守此规定)

学位论文作者签名 陈红霞 指导教师签名 陈红霞

签名日期 2006.5.25