

Female Employment Rights and Security Research

Yingyan Zhao

Emergency Management School, Henan Polytechnic University, Jiaozuo Henan
Email: yingyan-zhao@qq.com

Received: Jun. 11th, 2019; accepted: Jun. 23rd, 2019; published: Jun. 30th, 2019

Abstract

In the process of economic development, Chinese traditional thoughts have gradually changed. In the past, women who played the role of male accessory in traditional society have increasingly got involved with social jobs and gradually become a labor force that cannot be ignored in the process of China's economic development. In recent years, the employment situation in the labor market in China has been severe, and the problem of gender differences has become more prominent. It is difficult to guarantee the equal rights of female workers in employment. This paper analyzes the employment status and the rights and interests of female laborers in the labor market. By analyzing the employment situation of female laborers in the labor market and the problems and obstacles in the protection of female laborers' rights and interests, this paper puts forward the relevant measures and countermeasures to protect labor rights and interests of female laborers in an attempt to alleviate contradictions.

Keywords

Employment Discrimination, Labor Protection, Women's Rights, Rights and Interests Protection

中国女性劳动者就业权益保障研究

赵英雁

河南理工大学应急管理学院, 河南 焦作
Email: yingyan-zhao@qq.com

收稿日期: 2019年6月11日; 录用日期: 2019年6月23日; 发布日期: 2019年6月30日

摘要

在经济发展过程中, 中国传统思想逐渐产生变化, 以往在传统社会中扮演男性附属品角色的女性, 越来越多的走向工作岗位, 逐步成为中国经济发展过程中不容忽视的劳动力量。近几年来, 我国劳动力

市场就业形势严峻，体现在性别差异上的问题愈发突出，女性劳动者在就业中的平等权利难以保障。本文通过分析女性劳动者在劳动力市场的就业现状及女性劳动者权益保护中存在的问题与障碍，提出女性劳动者劳动权益保障的相关措施和对策，试图缓和矛盾。

关键词

就业歧视，劳动保护，女性维权，权益保障

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 劳动力市场上女性劳动者就业现状

中国劳动统计年鉴近几年统计数据显示，在我国的失业、下岗劳动力人口中，女性劳动者所占的比重远高于男性劳动者，在国有企业尤为明显，女性劳动者的再就业问题已经成为一项严重的社会问题。女性劳动者不论在哪个用人单位、在哪个部门，依据特定的劳动时间进行工作已经非常普遍，不能自由选择劳动时间限制了身兼家庭和社会双重角色的女性劳动者就业选择范围，尤其是福利、保险等与就业密切联系在一起，更是缩小了女性劳动者就业部门和就业方式的选择范围。随着近年来我国二胎政策的开放，越来越多的女性劳动者为家庭被迫放弃个人发展机会。此外，滞留在农村的劳动力也大多以女性劳动者为主，造成了农村女性劳动者的隐性失业[1]。

近些年，随着中国经济社会不断发展，女性劳动者在市场上的就业率有所增长，相关职业发展问题在性别上的分歧也越来越严重。生存和生活的压力迫使女性走上社会工作岗位，摆脱单一纯粹“女主内”的家庭妇女形象，很多领域出现了优秀的女性劳动者代表，在某种程度上打破了某些特定岗位男性劳动者垄断的局面，甚至有一部分女性劳动者因自身的优异表现而走向高层[2]。但不能否认的是，这些佼佼者只占有女性劳动者群体的极少数，更多的女性劳动者的就业层次还是处于一个相对较低的水平，无论出于什么因素的限制，我们看到的是，餐饮、家政、社会服务、卫生等服务性质较强的行业相比金融、电信、房地产、党务机关等社会评价较高的职业，从事工作的女性劳动者的数量和比例远高于男性劳动者，相当大一部分女性劳动者选择从事第三产业或者由那些家庭服务延伸出来的相关普遍社会视角下较低层次的行业，往往是因为对于女性劳动者来说，那些前景较好、收入较高的行业较难进入，也从侧面反映出女性劳动者就业选择的无奈。

2. 劳动力市场上女性劳动者权益问题分析

2.1. 女性劳动者求职过程中遇到的权益问题

2.1.1. 职业选择中的性别歧视

经常会有此类招聘信息出现在我们的视野中：“XX 股份有限公司招聘培训专员，工资 5000+，岗位要求，本科，一年左右人力岗位经验，男性优先……”这就是很典型的性别歧视，在很多工资待遇、前景较好的公司或者岗位招聘时，公司会要求男性优先或者仅考虑男性应聘者，将女性劳动者放在了一个不公平的环境中，无论学历、经验、能力如何，仅性别一项，就将广大女性劳动者排除在这些福利待遇相对较好的行业岗位之外。除此之外，女性劳动者在应聘过程中，用人单位经常会有意抬高女性劳动者就业门槛，例如某知名公司的招聘信息中含有“身高 165 以上，形象好、气质佳”等类似的语句，对女

性劳动者的外貌、形体、年龄、等进行硬性条项要求，甚至添加额外条件，并以此为理由将女性劳动者拒之门外。很多应届女大学生反映，她们在应聘时会被问到一些个人问题，而他们对个人问题的安排经常会成为被用人单位拒绝的理由。

2.1.2. 签订劳动合同时的无理要求

用人单位在劳动力市场上占有相对主导权，地位较强势，部分用人单位利用这一点，不与劳动者签订劳动合同，或者不明确规定劳动者的工作时间、工作报酬、工作内容、福利待遇等，劳动者的劳动权利难以得到保障[3]。部分用人单位为了自身利益，肆意延长试用期，或在劳动合同中添加伸缩条款，变相延长试用期，无视劳动合同的条款规定。在很多私营企业，劳动者大多从事技术含量低、人员流动大的简单体力工作，当劳动争议出现时，由于举证困难，这些争议甚至无法进入仲裁程序，劳动者就承担了这些不利后果。另一方面，在订立劳动合同时，用人单位利用其买方市场的优势，加入不合理条款，比较典型的有明确规定不准女性劳动者怀孕的条款和所谓的“生死合同”，而这些内容在法律上是无效的，但事实上，极少有女性劳动者知道或能够运用法律武器保护自身权益。

2.2. 女性劳动者在职场上遇到的常见权益问题

2.2.1. 职场性骚扰

市场调查数据显示，在 20~45 岁的调查对象中，70%以上的女性劳动者在职场或多或少遭遇过不同形式的性骚扰，在劳动场合遭遇性骚扰已经成为女性劳动者权益被侵害的主要表现之一[4]。2005 年 6 月，《妇女权益保障法》修正案草案提请审议使性骚扰首次进入立法程序，明确了我国法律立场，强势对性骚扰说“不”，《刑法》、《治安管理处罚法》、《民法》等相关国家条例法规，对女性劳动者权益保障也做出了大量强制规定，并设有处罚措施，在一定程度上减少了不法现象的出现。但因法律法规制定者自身的局限性及社会现象的不成熟，现有的规定和措施并不完善，较典型的是法条对于存在工作环境中的性骚扰缺少有效设置，更多的偏向于公开场合，而对于相对隐蔽的环境则缺乏有效地惩罚措施，且对于性骚扰并没有较直接的和较明确的规定，使得在实际中女性劳动者的权利很难得到保证。我国《劳动法》中对女性劳动者的权益保护多涉及劳动过程中孕期、产期、哺乳期的权益保护问题，对性骚扰等侵犯女性劳动者的人身权利行为没有明确的规程，也因此，中国的用人单位在制定内部章程时并没有明文禁止性骚扰。随着商品经济的发展，原有的道德观念受到冲击，社会的道德约束弱化，导致了女性劳动者就业中的性骚扰现象出现增长趋势[5]。

2.2.2. 特殊保护待遇未落实

女性劳动者担当着社会和家庭双重角色，不单单要对工作中的生产任务负责，更担当着家庭香火延续的重任，在实际生活中，女性劳动者的艰辛付出较难得到尊重，更多的是来自社会的歧视。女性劳动者在特殊时期本应得到保护和特殊照顾却遭遇侵权，较常出现的问题有：用人单位拒绝报销女性劳动者生育相关费用、女性劳动者的产假时间很难休够 90 天、女性劳动者在休产假期间工资被打折扣或者干脆不发、用人单位不参加企业职工生育保险、更有甚者，开除有孕女性劳动者[6]。虽然我国劳动法相关规定注明了孕期女性劳动者的劳动保护，但不少用人单位出于种种私心，以各种手段侵害孕期女性劳动者权益，包括对孕期妇女进行工作调整并减少其工资收入、令孕期女性劳动者待岗仅发放基本工资、“三期”届满便解除劳动合同等。

2.2.3. 工作环境差、保护设施缺乏

就业环境较差是女性劳动者就业主体地位的忽略在实际工作中的体现之一。生活条件简单，劳动条件差，尤其体现在塑料、玩具、纺织、制鞋等劳动较密集型企业，在对我国那些以女工为主的各方企业调查中发现，企业生产车间内部拥挤、高温闷热、噪音大、空气质量差，且生活环境极其简单，厂区宿

舍大多是 8~12 名女工挤在一间，多使用公共卫生间、洗漱间、淋浴间等基础生活设施，且对女性劳动者的缺乏定期定项的体检。在我国《女职工劳动保护规定》中有条例明确规定，企业需要采取措施为女性劳动者解决实际困难，针对孕妇，可以建立孕妇休息室，针对哺乳期妇女，可以建立哺乳室，同样的，淋浴室等基础保护设施也需要逐步建立，形成一套完整的保护体系[7]。但就目前市场条件来看，多数企业女性劳动者虽然多，但普遍缺少劳动保护设施。

2.2.4. 同酬易、难同工

2010 年我国颁布的《妇女权益保障法(修正案)》第 24 条规定：“实行男女同工同酬。”也即女性劳动者与男性劳动者在工资福利待遇等方面享有平等权利，我国劳动市场中，劳动职业被市场进行了界限分明的隔离，难以实现男性劳动者与女性劳动者真正意义上的“同工”，故此，我们所谓的达到同工同酬的目标实际上是一种虚假的胜利，目前市场上出现了关于对“可比价值”工作工资同等支付的想法，那么，怎样实现真正意义上的相对平等及怎样切实保障女性劳动者的权益，需要我们在日后做进一步的探讨。

2.3. 女性劳动者离职、退休等相关权益问题

2.3.1. 劳动合同解除问题

我国《劳动法》规定，存在以下情形时用人单位方可不支付赔偿金解除劳动合同：试用期间被证明不符合录用条件的；不遵守劳动纪律或违反用人单位规章制度的；严重失职，营私，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的[8]。但一些用人单位任意调动特殊时期(孕期、产期、哺乳期等)女性劳动者的工作岗位，或采用减薪降职、不安排工作、长时期休假、给女性劳动者扣上各种违法乱纪的帽子等冷手段逼迫女性劳动者主动辞职，解除劳动合同。甚至部分用人单位不与劳动者签订劳动合同并以此否认事实劳动关系以拒绝支付经济补偿金。

2.3.2. 退休年龄问题

1992 年出台的《妇女权益保障法》，对保障女性劳动者权益做出的贡献的同时，并未对劳动者的退休年龄列出详细的规定细则，在 9 月发出的相关补充通知，也仅对县处级的女干部 60 周岁的退休年龄进行了规定，次年，我国人事制度改革，在这个过程中出台的相关暂行条例规定了男性劳动者 60 周岁到达退休年龄，女性劳动者 55 周岁到达退休年龄，且相关暂行条例一直沿用至今[9]。国家政策更多的考虑了女性劳动者体能欠缺的生理限制，让女性劳动者先于男性劳动者退休，然而随着医学的发展，人类的平均寿命越来越长，受教育程度也在不断提高，在脑力劳动方面，基本已能够与男性劳动者持平，女性劳动者的提前退休，隐形的浪费了巨大的人力资源。另一方面，提前退休意味着工龄的相对较短，而工龄又是与退休金直接挂钩的指标，又造成了女性劳动者退休后平均收入严重低于男性劳动者的社会现实。故此，将男女劳动者退休年龄平等化、合法化已成为不容忽视的社会问题，若需要考虑女性劳动者生理因素，建议建立女性劳动者自主选择是否提前退下工作岗位的弹性原则。

3. 女性劳动者权益保护中存在问题的原因分析

3.1. 中国传统男尊女卑封建思想观念残余的影响

在中国漫长的历史长河中，女性的社会地位多处于较低水平，这种传统思想在当代中国人的心中根深蒂固。汉武帝时，董仲舒提出“罢黜百家，独尊儒术”，从此儒家学派的“男尊女卑”思想贯彻整个中国，中国人普遍形成了刻板印象，即使现代社会已经广泛强调男女平等，但仍有一部分人，在脑海深处，认为女性劳动者的缺乏独立自主性、精力应该放在家庭、在事业上的能力不如男性劳动者，故此，在招聘和晋升的过程中，会带着有色眼镜去看待女性劳动者，造成女性劳动者权益受损[10]。

3.2. 企业盲目逐利，追求利润最大化

利润是企业追求的首要目标，企业从不干无利之事。为了盈利，企业运用各种人力、物力，采取一切手段实现最少量的资本投入和最大化的盈利产出，以达到其利润最大化的目标。现在劳动力市场上的用人单位占比较大的是包括私营、外资等在内的非国有企业，原因更大一部分是因为中国的劳动力优势，低价劳动力吸引了大量的海外投资者，这些海外投资者的资金和技术注入促进了我国的经济的发展。然而，非国有企业这种不计代价追求利润最大化的使命不可避免的会造成这些企业的管理者为了实现目的而千方百计压缩劳动力成本，相对处于弱势地位的女性劳动者群体权益受损现象较为严重，劳动者与这些企业的劳动纠纷更为广泛和突出。

3.3. 法律法规不完善，存在漏洞

我国正处于社会转型时期，很多法律法规政策措施正处于建立和完善阶段，对劳动者的劳动保护和社会保障也存在一些问题。较明显的是，我国目前关于女性劳动者权益保障的法规法条，没有配套的具体规范，缺少判断标准，且灵活度不足，更多的是条文框架的限制，关于具体的责任和操作规则不够明朗。所以，在现实生活中，大量的有关女性劳动者劳动权益保障的争议和相关问题依然存在，即使《劳动法》中有特别强调女性劳动者和男性劳动者享有平等就业的各项权利，但因法律自身存在的漏洞，催化了女性劳动者权益受损。

3.4. 女性劳动者自身的因素

女性劳动者被侵权的自身因素包括生理因素和文化因素。生理因素：大自然赋予人类性别之分，女性劳动者需要承担人类繁衍延续的重任，在生理方面处于弱势，影响了自身的职业发展。相比男性劳动者，女性劳动者更为感性，更注重感情的处理，表现在已经有婚姻事实的女性劳动者，大部分会将家庭放在首位，孩子、丈夫的反应会是她们在做出某种行为前考虑的首要条件，在这样的情况下，女性劳动者的工作会受到一定程度的限制。文化因素：较高数量的女性劳动者受教育程度低且受当地风俗的影响，对自身定位较低，可能是因为女性劳动者的在中国社会，尤其是广大农村，人们普遍的想法是女孩子终究是要嫁出去的，所以对女性劳动者的教育并不重视，故而中国农村女性劳动者整体文化素质较低，也就直接造成了在女性劳动者劳动力市场上的竞争中处于不利地位。

4. 女性劳动者权益保障的改进措施和对策

4.1. 社会观念：积极构建和谐的社会文化环境

女性劳动者的权益保护问题是一项系统的工程，仅依靠单人的力量是无法完成解决的，这项工程的顺利施行，需要整个社会的合力作用来完成。它不仅涉及我国立法和政策的完善程度，同时也涉及企业用人单位、管理司法部门、劳动争议仲裁、行政等结构，当然，妇联、工会等维权部门也起到了重要作用。女性劳动者权益状况的改善，需要各个部门分工协作，充分发挥各自的作用。各方力量的充分发挥、老旧陈腐思想的克服、社会发展性别文化的倡导等都可以为中国广大女性劳动者营造出一种良好的就业和职业发展氛围，形成一种文明平等向上的社会文化环境。适当利用网络，传播男女平等的风气，也是推动女性劳动者权益保障事业的发展的有效途径。

4.2. 企业内部：积极承担社会责任

企业依托社会而生，有责任也有义务对社会做出力所能及的贡献。女性劳动者权益保障问题解决所必需的条件是各大企业和用人单位的配合，将国家法律落到实处，针对在管理过程中不断出现的新的

相关问题留意并找出解决办法。企业可采取以下措施：1) 成立妇女权益维护部门，配合国家相关法规法条的落实，在内部设立女性劳动者权益维护部门，用以组织、协调企业女性劳动者权益保障活动，处理企业运作中出现的女性劳动者被侵权的矛盾和纠纷，同时指导、督促企业内部各部门做好女性劳动者权益的保障工作；2) 增加对女性权益保障的相关培训，开展以《特别规定》和《保障条例》为重点内容的女性劳动者权益保护法律法规知识培训，组织女性劳动者参加培训活动，提高女性劳动者在劳动过程中的自我维权意识，邀请企业法务对女职工遇到的实际问题进行专业解答，联系实际，深刻维权意识；3) 在工会或者管理层增加女性比例，考虑到我国目前处于老龄化社会，人口大国的劳动力优势在逐步走向不明显的现状，尽量鼓励女性留在劳动市场中，进一步推进职场中的男女平等是减轻这一问题对我国社会影响的重要措施，深化企业人事制度改革，让更多的优秀女性劳动者进入企业的管理层。

4.3. 政府方面：做好立法保障工作

我国现有法律存在一定程度不足：一方面法律条文过于概括，实践中存在操作难度；另一方面，随着社会的不断发展，现有法律制度难免在应对女性劳动者遇到的新情况新问题感到吃力。为满足女性劳动者权利保护的要求，需要尽快制定新的法律法规，建议从以下方面进行补充：1) 补充添加明确规定哪些行业、岗位不适合女性劳动者从业，杜绝频繁出现的用人单位以本部门职业或工作不适合女性劳动者从事而拒绝女性劳动者参与劳动，而女性劳动者却不能从法律中找到能够维护自身权益的依据的现象；2) 做出保障性规定，禁止有关女性劳动者提前退休，或者是被动放长假的问题此类现象，并设置相应处罚措施，充分保障女性劳动者权益；3) 法条细化“同工同酬”中对同工的定义，制定一种公平的实现相对同工以此为依据计算薪酬的体系，为女性劳动者拿到合理地自身劳动报酬提供保障；4) 具体化当侵权事件发生后解决争议的条款，给用人单位适当的惩治，使用人单位以此为鉴，带头维护好女性劳动者权益。即建立健全法律法规中缺失的部分，完善相关法律法规的具体条条框框，同时，辅之以相关单位带头落实、把女性劳动者劳动权益保障的相关条例严格执行，是实现女性劳动者就业权益切实保障的重要途径。

4.4. 教育方面：推广新理念

在目前的劳动力市场中，很多女性劳动者对相关法律知识的了解相当有限，不仅包括知识层次、文化水平较低的女性，即使是知识层次较高的女性劳动者也是如此，一个真正的法治国家的建立，提高公民的法律意识和法律基础知识是前提和基础。另一方面我们需要强化立法者和执法者的性别意识，在女性劳动者权益纠纷这类问题处理的过程中，难点不仅是事件本身的复杂性，更包括了司法部门、执法部门性别意识的淡化，不能从性别意识、男女平等角度审理案件，导致错误的裁决和判决。因此，推动女性劳动者劳动保护的必要途径之一也是加强对执法、司法部门及用人单位性别意识的建立和培养。教育要从小抓起，从小就对受教育者灌输性别平等的观念，初中、高中、大学、职高等教育单位，可以设立相关必修课程，确保平等的新理念深入人心。高校学生团体可以定期举行社团活动，例如女性劳动者权益保障知识竞赛、模拟女性劳动者运用法律武器维权、制作女性劳动者权益标志等。在整体上提高女性劳动者受教育程度，广泛推广劳动相关法律的基础教育；努力完善劳动力市场，为女性劳动者平等就业做出法律、政策上的保障；建立有效的市场监督网络机制，保证法律实施到位等。

参考文献

- [1] 郭慧敏. 女性劳动权益研究——来自陕西的报告[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2009.
- [2] 黄艳萍. 中国女性发展的哲学反思[D]: [硕士学位论文]. 曲阜: 曲阜师范大学, 2012.

-
- [3] 黄琛虹. 城市化进程中流动务工女性之权益保障[D]: [硕士学位论文]. 上海: 复旦大学, 2014.
- [4] 北京大学法学院妇女法律研究与服务中心. 中国妇女劳动权益保护理论与实践——从法律援助和公益诉讼的视角[M]. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2006
- [5] 郭建梅, 李莹. 妇女权益与公益诉讼[M]. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2009.
- [6] 李龙飞. 论女性就业权的保护[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 甘肃政法学院, 2013.
- [7] 中华人民共和国国务院. 女职工劳动保护特别规定[S]. 2012.
- [8] 法规出版中心. 中华人民共和国劳动法[M]. 北京: 法律出版社, 2002: 10.
- [9] 董亚伟. 女性就业权益保障法律制度研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南政法大学, 2007.
- [10] 丁红卫. 经济发展与女性就业——亚洲典型国家实证研究[M]. 北京: 中国市场出版社, 2007.