

农村女性外出务工的障碍及其对策

——以农村女性平等就业权保障为视角

张金环

摘要:受父权制、城乡二元社会保障制度以及就业竞争力等因素的影响,农村女性外出务工较农村男性以及城镇女性面临更多的障碍,其合法权益更易被剥夺,遭遇就业歧视的情形更为普遍,性权利被剥夺或被侵犯的可能性更大,婚姻解体和家庭离散的风险更高。通过制度建设和文化传承的创新,破解农村女性外出务工的体制和机制障碍,提升农村女性外出务工的就业竞争力,不仅是农村女性平等就业权保障的需要,还是农村婚姻家庭、社会稳定的需要和制度正义的要求。

关键词:女性农民工;平等就业权;制度保障

DOI: 10.13277/j.cnki.jcwu.2017.02.002

收稿日期: 2016-12-08

中图分类号: D923.9

文献标识码: A

文章编号: 1007-3698(2017)02-0013-06

作者简介: 张金环,女,汕头大学法学院行政管理专业硕士研究生,主要研究方向为社会保障法。515063

中国城镇化进程对土地、人力、资本等生产要素的需求以及城乡二元经济结构产生的城乡差异吸引数以亿计的青壮年农民流入城市,成为农民工,其中包括大批女性。2015年全国农民工监测调查抽样结果显示,该年全国农民工总量为27747万人,其中女性农民工9323万人,占比33.6%。^[1]女性农民工在为城镇经济社会发展做出贡献的同时,承受着较男性农民工及城镇女职工更大的婚姻家庭离散风险,承担着更多的照顾流动未成年子女、流动老人的责任和家务劳动,面临着更为严重的就业歧视。女性农民工在就业数量、工种选择、工资待遇以及晋升机会等方面的劣势,造成了女性农民工婚姻、家庭、社会地位和就业竞争力的恶性循环,不利于其婚姻家庭稳定,并给未成年子女的成长带来不利影响,由此呼唤在国家层面对女性农民工平等就业权的法律制度保障。

一、父权制对农村女性外出务工的桎梏

自西周初期建立的父权制是数千年中国社会妇女地位的基本制度构建,并使得妇女成为父权

制维持社会秩序和家庭秩序的牺牲品。^{[2]57}在父权制所构建的家文化传统中,女性成功与否、经济和社会地位如何,核心取决于嫁得好坏,因为女性是从属于男性的。一定意义上讲,当下女性农民工的弱势地位首先是传统儒家文化“三从四德”、“三纲五常”等衍生的女性在婚姻、家庭、继承以及社会生产和生活中的从属地位的产物。“未嫁从父”、“既嫁从夫”、“夫死从子”作为传统女性的地位准则迄今仍然桎梏着女性的生活自由选择权,广泛影响着女性的家庭地位和社会地位,致使女性农民工承担更多的相夫教子、照顾老人、支持男方事业发展等家务劳动并更多地从事服务性工作,其外出务工的权利受到侵害,工资待遇和提职晋升的机会也少于男性农民工。其次,传统中国继承权的性别差异迄今依然在广大农村实质性剥夺着女性的财产继承权(包括宅基地权利和集体土地承包经营权等),并影响到女性对家庭财产的管理权。由此产生的财产管理权和继承权的不平等遂在一定程度上制约了女性农民工就业和创业的经济基础,削弱了其就业,尤其是外出创业的竞争力。此外,传统文化中“男

主外,女主内”、“女子无才便是德”等观念的残余对当下女性平等受教育权、参政权以及平等就业权等仍然具有一定的负面作用,可谓是农村女性外出务工数量、提职晋升机会少于农村男性的影响因素之一。

与城镇女性相比,女性农民工在就业市场也处于劣势。受城乡二元经济结构以及二元社会保障制度的影响,女性农民工从事的大多是缺乏社会福利、时间长、工作强度大、劳动条件差的城镇女性所不愿从事的工作。当前,女性农民工从事的工作包括:民营企业工人、家政服务、休闲、餐饮以及个体工商户雇员等。其中,从事服装、电子玩具生产行业工作的占11.4%,从事保姆、清洁工工作的占9.6%,从事餐饮、休闲服务工作的占72.5%。上述工作大多流动性大、劳动关系不固定,且工作环境及卫生条件差,同时,基本无法享受法定节假日,每日工作时间超过10小时,工作强度较大。加之二元社会保障制度的影响,大部分在私营企业、城镇个体工商户打工以及非正规就业的女性农民工无法享受到与城镇女性同等的生育保险待遇,89.97%的农村女性农民工的生育费用为全部自费,而在产假期间没有收入的农村女性农民工比例也高达59.70%。虽然一些医院对农村户口的生育妇女实行生育费用部分减免的政策,但是仍然无法大面积覆盖农村地区。这与政府机关和企事业单位的女职工全部覆盖的比率形成鲜明对比。^[3]

从婚姻离散风险方面看,女性农民工的离婚风险远高于男性农民工及城镇女职工。中国政法大学知名教授夏吟兰表示,地域及职业的频繁流动导致夫妻之间两地分居,因而影响到夫妻关系,家庭亲合力减弱。^[4]女性农民工外出就业,所选择的多为经济发达、社会较为开放的地区。城市光怪陆离的生活以及开放多元的价值观和生活方式,导致农民工的思维方式发生变化。虽说家庭收入提高了,但其精神生活往往空虚和贫乏。同时,夫妻长时间分离,缺乏正常的心理沟通和

情感交流,进而引起情绪焦虑、性压抑、性饥渴等问题,无疑给婚外情的发生提供了可乘之机,最终导致其婚姻解体。而城镇女性与丈夫两地分居的现象较少,因而由外出务工导致的婚姻离散风险低于女性农民工。江苏黄梅县婚姻登记中心主任指出,近年来,黄梅县的离婚登记人数以每年100多对的数量在增加,其中一大离婚高峰期年春节前外出务工人员返乡之时。江苏宝应司法局对该县2003年1月至2004年6月所有代理诉讼案件进行调查总结,发现离婚案件数量高达六七成,农村离婚率远远高出城镇。众多离婚案件中,离婚原因几乎都与外出务工有关,发生在有外出务工或者经商人员家庭的约占80%。调查数据显示,造成农村夫妻关系矛盾的因素,第一是外出打工导致人生观、价值观发生变化,造成夫妻关系不和谐;第二,由于受“父母之命、媒妁之言”的影响,年龄段为30—40岁的这一代人,自由恋爱比例极低,感情基础较差。夫妻一方的外出务工令其重新审视婚姻和家庭,给原有婚姻带来不稳定因素;第三,外出务工导致夫妻长期分居,缺乏交流与沟通,感情逐渐疏远,难以经得起冲击。^[5]

女性农民工由于外出就业的不稳定性,婚姻离散风险高于城镇女性。同时,我国婚姻法的某些规定,也不利于女性农民工自身权益的维护,与男性农民工相比,其婚姻离散风险也较高。我国婚姻法修正案第四十条规定:“夫妻书面约定婚姻关系存续期间所得的财产归各自所有,一方因抚育子女、照料老人、协助另一方工作等付出较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当予以补偿。”同时,第四十二条规定:“离婚时,如一方生活困难,另一方应从其住房等个人财产中给予适当帮助。具体办法由双方协议;协议不成时,由人民法院判决。”第四十六条规定:“有下列情形之一,导致离婚的,无过错方有权请求损害赔偿:(一)重婚的;(二)有配偶者与他人同居的;(三)实施家庭暴力的;(四)虐待遗弃家庭成员的。”然而在现实中,由于大多数夫妻认为,实行

① 国家统计局2011—2015年农民工监测调查的抽样结果显示,2015年全国农民工总量为27747万人,其中男性农民工18424万人,占比66.4%;女性农民工9323万人,占比33.6%。2014年全国农民工总量为27395万人,其中男性农民工18354万人,占比67.0%;女性农民工9040万人,占比33.0%。2013年全国农民工总量26894万人,数量比例数据缺失。2012年全国农民工总量达到26261万人,比上年增加983万人,增长3.9%。其中男性农民工17437万人,占比66.4%;女性农民工8823万人,占比33.6%。2011年全国农民工总量达到25278万人,男性农民工16658万人,占比65.9%;女性8619万人,占比34.1%。参见:国家统计局官网,http://www.stats.gov.cn,2016年9月26日。

共同财产制有助于家庭关系的稳固,因而夫妻之间约定财产归各自所有的数量仍然很少,城市居民中仅有 2.7%,农村居民中仅有 1.1%。但是我国婚姻法明文规定离婚经济补偿应以“夫妻书面约定婚姻关系存续期间所得的财产归各自所有”为前提,换言之,夫妻双方不适用分别财产制度就不适用家务劳动补偿。^[6]女性农民工通常因为外出务工,难以抚育子女、照料老人等,且通常情况下夫妻之间一般实行共同财产制,因此在婚姻离异时很难请求赔偿。

二、二元社会保障制度对农村女性外出务工的制约

以户籍管理制度为标志的城乡二元社会保障制度是农村留守妇女外出务工的体制性阻碍,使得大量农村女性滞留农村,成为留守妇女。具体而言,首先,农民工在城市里从事的大多是缺乏稳定性的季节性或临时性的工作,工程或项目的结束就意味着农民工面临暂时性失业的问题。城乡分割的二元社会保障制度使得农民工失业后无法享受到与城市居民相同的失业保险和优惠的就业政策等社会保障。相比之于男性,缺乏竞争力的妇女不得留守在家,从事务农或赡养老人和抚养教育孩子等家务劳动。其次,城乡二元社会保障制度衍生了城乡二元的教育制度,划片入学制度以及农民子弟学校等,提高了农民工子女的入学门槛,增加了农民工子女在城镇接受教育的经济压力。与之相反,近年来政府对农村中小学实行“两免一补”的政策,降低了农村儿童学习的费用,但也导致更多的农村女性留守家中照顾子女。再次,根据农民工的收入水平和消费能力,在城市拥有固定的住所,购买商品房的几乎是不可能的。同时,在当前的户籍制度下,申请廉租房和购买经济适用房的首要条件就是具有市区城镇常住户口 5 年以上,农民工基本被排除在外。为了减少举家搬迁的高成本,在城市打工的农民工只能选择租住便宜简易的集体宿舍,农村女性则留守在家。^[7]

与城镇女性相比,女性农民工被隔离在城市社会福利体制之外,无法分享社会经济发展带来

的利益。社保手续异地办理流程复杂,异地就医时需到定点医疗机构盖章等手续耗时耗力。种种问题的限制,使得追求短期效益、流动性强的女性农民工降低了缴纳社会保险的热情,甚至放弃缴纳。女性农民工中参加养老保险、医疗保险的比例分别为 41.5%、47.4%,参加其他险种的人则少之又少,与女性农民工息息相关的生育保险,仅有 17.8%的人参加。^[8]据人力资源和社会保障部相关调查统计,截至 2012 年年底,全国生育保险参保人数达 15445 万人,保障范围仅适用于城镇企业及其职工,几乎没有用人单位为女性农民工办理生育保险,很多地方还存在户籍限制。这就无疑阻碍了女性农民工的外出打工。

三、就业竞争力对农村女性外出务工的影响

与男性农民工相比,女性农民工受自然性别^[9](经期、孕期、产期、哺乳期等)的影响,其体力、精力和工作期间不同于男性农民工,一定程度上会增加用工单位的人力成本。用工单位从自身利益出发,减少招用或不招用女性农民工,使得女性农民工在劳动力市场遭受性别歧视,处于弱势地位。劳动经济学家麦克南认为,性别歧视是指拥有与男性同等教育程度、培训、工作经历、能力的女性,由于性别的原因,在受雇前接受正规教育、学徒工或者在职培训计划时的机会不等,以及在雇佣时职业选择、晋升、工资待遇或工作条件方面所受到的不平等待遇。其一是就业机会的歧视。由于农民工从事的大多是体力劳动,而男性的体力和精力比女性强,同样的工作男性做起来就要比女性效率高。用工单位为追求利益最大化,基于理性选择而倾向于招收男工,由此加高了女性农民工的就业门槛。部分用工单位虽未明示不招用女性,但实际操作过程中与明示并无二致。其二是待遇歧视。女性农民工较之男性农民工存在着待遇歧视现象,如待遇较低,即从事等值工作的男女农民工不能获得相同的报酬和福利待遇。2013 年流动人口动态监测数据调查结果显示,男性农民工月平均工资为 3132.79 元,女性为 2354.38 元,男性比女性高 778.41 元,比例为

① 联合国在《消除对妇女一切形式歧视公约》中将性别歧视定义为:“基于性别而做的任何区别、排斥和限制,其影响或目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上的认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由。”

33%。若考虑工作时间,按照小时工资计算,男性小时平均工资为13.43元,女性为10.44元,男性小时工资比女性小时工资高2.99元,比例为28.6%。^[10] 其三是怀孕和生育歧视。女性农民工经常在怀孕或哺乳期间被解除劳动合同,或取消工作岗位,或降低工资待遇与福利供给,或通过恶意调整工作岗位迫使其离开。^[11] 青年女性农民工因生育行为而暂时退出劳动力市场,等孩子稍大些时再重新就业,因此耗费的时间、错失的机会成本以及生育前后这一过程造成的身体、心理的变化,均会削弱其重新就业时的竞争力。

受教育程度、年龄、技能、工作及环境适应性、主动融入城市社会的能力、家务劳动等因素的影响,女性农民工与城镇女职工相比也有较大差异。广东省妇女联合会《关于广东妇女地位调查报告》显示:该省18到64岁农村女性接受高中和中等教育的比例比城市女性低21.1个百分点。受教育水平较低只是其中一部分原因。此外,由于外出就业前生活环境的局限,女性农民工在具备勤劳、吃苦耐劳等优秀品质的同时,也积淀了一些与城市生活不相融合的思想观念和行为习惯,社会责任意识淡薄,注重当下利益,目光较为短浅,主要体现在缺乏公共意识,包括公共秩序、公共卫生及法律法规意识等。除此之外,大部分女性农民工缺乏职业技能。据青岛市1%人口抽样调查统计,2005年青岛市七区五市农民工共有87.67万人,其中女性农民工50.53万,在原籍参加过就业技能培训的女性农民工仅占7%,70%的女性农民工无专门技术特长。女性农民工与城镇女性素质的差距,也使得女性农民工在就业过程中处于劣势。

四、农村妇女平等就业权保障的对策建议

我国女性农民工弱势地位既有社会性别^[12]和

自然性别因素,又有婚姻家庭环境及工作环境等方面的因素,同时还与女性农民工权益制度保障的缺失密切相关。尽管我国已经初步形成了妇女权益保障法律体系,但用人单位与女性农民工订立劳动合同的比重低。女性农民工的社会保障权利缺乏执法和司法保障,部分用人单位利用法律漏洞和执法不严以及司法保障乏力的缺陷,为谋求自身最大利益,与女性农民工形成劳务关系,而非劳动关系,致使大批女性农民工实际上被排除在现行劳动法律制度保护的 range 之外。我国应当从制度建设、文化传承的创新及用人单位的行为规范等三个方面强化女性农民工的权益保障。

(一)通过法律制度建设强化女性农民工权益的刚性保障

在女性农民工权益的刚性法律保障方面,首先应当注重宪法的实施和相关法律的贯彻执行,落实宪法规定的男女平权内容,包括平等就业权。在宪法基本原则的指导下,严格执行劳动合同法、妇女权益保障法等。其次,健全女性权益保障的法律制度规范,加强对女性农民工的权益保护,例如,制定专门的反就业歧视法,明确禁止对女性农民工的就业歧视;完善工资支付的相关法律,明确规定农民工与从事等值工作的城镇工人同工同酬,明确规定女性农民工与男性农民工及城镇女职工同工同酬,同时基于性别的自然属性适当地对女性农民工就业给予一定程度的倾斜,以促进女性农民工就业权保障的实质平等。第三,加强女性农民工权益的执法保障,规范用人单位用工行为,严查各类违反劳动法和侵害女性农民工权益的违法违规行为,使企业在追求自身利益的同时,承担起其应尽的社会责任。^[13] 第四,完善女性农民工权益的司法救助机制,为女性农民工维权提供底线

① 参见广东省妇女联合会:《关于广东妇女地位调查报告》。本次调查以2010年12月1日为起点,调查内容包括:健康、教育、经济、社会保障、政治、婚姻家庭、生活方式、法律权益和认知、性别观念和态度九个方面。调查采用抽样调查方法进行数据收集,从全省18—64岁男女两性公民中抽取了有效样本2692份,其中女性1280份,男性1412份,以问卷形式进行入户访谈。调查涉及21个地级及以上市、43个县区、215个村/居的3225个家庭户。

② 温州市统计数据 displays:与女性农民工签订用工协议的企业几乎达到70%,其中有10.6%的与劳动单位以口头形式确立了劳动合同。然而,在实际过程中,由于女工就业单位多数规模比较小,不正规,再加上企业主的推诿和拖延,一些企业的劳动合同签订还有许多不规范的地方。调查表明,16.2%的人反映企业招聘扣押身份证,25.4%的人反映企业有扣押金的现象存在。参见张理俭:《温州市女性农民工权益保障问题研究》,吉林大学硕士学位论文,2015年12月。

③ 我国宪法第四十八条规定:“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权利和利益,实行男女同工同酬,培养和选拔妇女干部。”

保障。应当健全女性农民工维权的多元方式,如协商、调解、仲裁和诉讼之间的转换与衔接,降低维权成本,提高维权效率。第五,改革现有的工会制度,发挥工会在构建和谐企业用工关系及保障员工权益方面的作用。督促企业扩展女性农民工维权的渠道,如可动员企业成立职代会,以加强与企业的沟通和对话。同时自主完善企业的民主管理制度,充分保障员工各项权利的实施。

(二)通过文化遗产的创新促进男女平等

数千年文化遗产构建的社会性别差异是造成女性农民工弱势地位的重要原因,因此女性农民工权益平等的保障有赖于文化遗产的创新,其核心是社会性别的解构与重构以及自然性别意识的培养。首先,通过政府引导、政策支持和法律强制,解构和重构社会性别意识,保障女性的平等受教育权,提升女性的社会竞争力和独立能力,为女性在政治、经济、文化、社会和家庭生活等各个方面享有与男性平等的权利奠定基础。通过加强执法监督和检查,及时有效处罚违反妇女权益保障法、损害女童受教育权的行为。当地人民政府对不送适龄女童入学的父母或者其他监护人,应予以批评教育,采取有效措施,并责令送适龄女童入学。政府、社会、学校应当采取有效措施,解决适龄女童就学存在的实际困难,保证贫困、残疾和流动人口中的适龄女童完成义务教育。其次,通过家庭、学校和社会的协同,加强自然性别意识教育,培育性别实质平等观念。应创新对“男主外,女主内”观念传承的阐释,剔除其中的男权糟粕,继承男女基于自然性别的分工差异,发挥男女各自的特长,推进男女家庭、社会地位的实质平等。应加强宪法、婚姻法、妇女权益保障法等法律的宣传、贯彻和落实,弘扬男女平等理念,形成男女平等的社会氛围。为保护女性平等权益

提供及时有效的执法保障和司法救助,增加侵犯女性权益的违法和违规成本,提升妇女权益法律保障的效率。

(三)通过强化企业社会责任维护女性农民工的平等就业权

平等就业权是指劳动者平等获得就业机会的权利,包括就业权形式平等和就业权实质平等两个层面,内含劳动者身份平等、就业权利平等、机会平等、规则平等四个维度。根据劳动者身份平等,企业不得基于女性农民工的农民身份、女性身份、已婚或未婚身份等对女性农民工进行直接或间接歧视。从就业权利平等角度看,企业应当更加注重女性农民工就业权的实质平等,基于女性的自然属性,给予女性农民工倾斜保护,避免以形式平等侵犯女性农民工的平等就业权。就机会平等而言,企业应当赋予女性农民工与男性农民工及其他劳动者平等的就业机会、提职晋升机会、教育培训机会、薪酬待遇等,包括就业机会的程序正义和实质正义两个层面。从规则平等看,企业制定的就业规则应对劳动者适用平等标准和平等程序,就业规则应普遍适用,但基于性别自然属性的区别对待除外。此外,企业在谋其自身发展的同时,应当承担与企业经营状况相适应的社会责任,着力推进员工个人和社会的发展。如为员工创造安全的就业环境并全面履行法律所规定的企业对员工的社会保障义务,包括但不限于“五险一金”。女性农民工的平等就业权保障是企业履行社会责任的重要内容,政府应通过政策支持鼓励企业吸纳女性农民工,创造性拓展女性农民工平等就业权保障的路径,如建立女性农民工倾斜性用工制度和适合女性农民工自然性别特征的福利制度,推进女性农民工平等就业权保障的实质正义。

① 参见:《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第十八条。

② 其内容包括:一、概括规定夫妻的家庭地位和婚姻家庭方面的权利义务平等。二、规定男女在结婚问题上权利义务平等。结婚后根据双方的约定,男女双方可以互相成为双方的家庭成员。规定夫妻在人身关系、财产关系以及父母在抚养教育子女问题上的权利和义务平等。父母对子女均有抚养教育的义务。子女可以随父姓,也可以随母姓等等。三、规定男女在离婚问题上的权利义务平等。我国现行婚姻法律制度主要是指婚姻法及其相应的法规和司法解释等。

③ 所谓平等就业机会,是指在就业权利平等的基础上,与平等就业相关的制度要保证所有劳动者都有平等参与的机会,它要求相关主体提供的与就业相关的生存、发展和享受机会对于每一个劳动者都始终均等。平等就业机会本质上是一种过程的机会平等。在该过程中,利益的实现是一个不断追求的过程,相应地,与平等就业相关的主体要毫不偏袒地为劳动者提供同样的机会。参见李雄:《平等就业权体系构建》,载于《河南财经政法大学学报》2016年第1期。

五、结语

女性农民工面临的就业歧视是中国政治、经济、文化、社会和家庭等诸多因素共同构建的社会性别歧视及其制度化的结果,并深受城镇化进程中二元经济结构和二元社会保障制度的影响。女性农民工平等就业权的保障需要对社会性别进行解构和重构,需要全社会对女性自然性别更加深刻的认知,需要城乡经济和社会保障制度的协同发展,需要政府和企业更多的责任承担。政府除应当为女性农民工权益提供法律保障(包括立法、执法和司法保障)外,还负有破除城乡二元经济结构和二元社会保障制度的义务,为农村女

性外出务工清除制度性障碍,同时有助于减轻企业招用女性农民工的人力成本。不仅如此,政府还负有对女性农民工就业制定倾斜性政策和为女性农民工发展提供福利供给的义务。政府责任承担是女性农民工权益保障的基础,是社会性别重构、自然性别认知和企业社会责任履行的驱动力。企业作为女性农民工平等就业权保障的直接责任人,首先负有依法、依规招用和平等待女性农民工的义务,不得基于女性农民工的自然性别给予歧视性对待。其次,企业应主动履行社会责任,将企业发展与员工发展、女性农民工权益保护和社会进步相融合,在谋求企业自身发展的同时,更好地推动社会整体发展。

【参考文献】

- [1] 2015年农民工监测报告[EB/OL].国家统计局官网, <http://www.stats.gov.cn>, 2016-09-26.
- [2] 李傲. 性别平等的法律保障[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2009.
- [3] 任祥君. 吉林省农村妇女社会保障缺失状况分析研究[D]. 东北师范大学硕士学位论文, 2012.
- [4] 我国离婚率何以“十连增”[EB/OL]. 新华网, <http://www.js.xinhuanet.com>, 2015-06-05.
- [5] 外出务工成农村“婚姻杀手”[EB/OL]. 中国广播网, <http://www.sina.com.cn>, 2016-12-29.
- [6] 夏吟兰. 民法亲属编离婚制度之探讨[J]. 中华女子学院学报, 2002, (4).
- [7] 胡永帅. 农村留守妇女生存发展问题研究——以山东省滕州市滨湖镇为例[D]. 吉林农业大学硕士学位论文, 2011.
- [8] 黄曼妮. 关于女性农民工生育保险的研究[J]. 蚌埠学院学报, 2013, (3).
- [9] Asa, Malmberg. Evaluating the Gender Wage Gap in Sweden[D]. Working Paper, Uppsala University, 2007.
- [10] 2013流动人口动态监测数据调查结果[EB/OL]. <http://www.stats.gov.cn>, 2016-09-26.
- [11] 赵颖霞. 女性农民工的就业困境及解决对策[J]. 保定学院学报, 2012 (1).
- [12] 王歌雅. 中国婚姻法: 制度建构与价值探究之间——婚姻法与改革开放三十年[J]. 中华女子学院学报, 2009, (1).
- [13] 刘辉. 企业社会责任体系下农民工权益保护之研究[D]. 西南政法大学硕士学位论文, 2007.

责任编辑: 蔡 锋

An Analysis of Obstacles for Female Migrant Workers' Employment

——From the Perspective of Protection of Rural Women's Equal Employment Rights

ZHANG Jinhuan

Abstract: With the influence of patriarchy, dual social security system in urban and rural areas and employment competitiveness, rural women are facing more obstacles than rural males and urban women, and their legitimate rights and interests are more vulnerable to be deprived and encounter more discrimination. What's more, their sexual rights are more likely to be violated. There is also a higher risk of marital disintegration and family disintegration. Through innovation in system construction and inheritance of rural family culture, breaking the mechanism obstacles which making female migrant workers have the same rights with urban women and enhancing the employment competitiveness of migrant rural women is beneficial to guarantee the equal employment rights of rural women and strengthen the rural family and the social stability. At the same time, it is the requirements of social stability and institutional justice.

Key words: female migrant workers; equal employment rights; institutional guarantee