

doi: 10.3969/j.issn.1674-8425(s).2013.10.027

# 浅析女性劳动者的特殊权益保障

袁羽西,冯跃林

(重庆医科大学 思想政治教育学院 重庆 400016)

女性自身的生理特点、心理特性以及承担孕育下一代的特殊社会使命,注定了她们在工作过程中不但应该享有与男子平等的一般权益,而且应赋予她们与男子不同的特殊权益。在我国经济转型、高度市场化的今天,女性劳动者的特殊权益保障在“应然权”和“实然权”之间仍有较大差距。从法律制度的构建看,目前,我国已颁布的有关女性劳动者特殊权益的法律法规比较健全,但这些法律法规在动态执行过程中因种种具体原因不能很好地落实执行,不和谐声音时见报道。因此,探讨女性在劳动过程中的特殊权益,确保各行各业的女性劳动者能充分享受经济改革的发展成果,对构建和谐、科学发展的社会具有深远的现实意义。

## 一、女性劳动者特殊权益保障的必要性

### (一) 女性劳动者特殊权益界定

女性劳动者特殊权益是女性劳动权益的重要组成部分。法律不仅赋予了女性在整个劳动过程中与男性平等的一切权益和机会(一般劳动权益),同时还根据女性的生理特性和孕育下一代的社会责任,赋予了女性在劳动领域内与男性不一样的权益(特殊劳动权益),主要包括劳动禁忌范围、生育期劳动权、休假权、生育期待遇、生育保险、职业安全与健康体检,等等。

### (二) 女性劳动者特殊权益保障的必要性

1. 保障女性劳动者的特殊权益有利于实现男女平等的基本国策

新中国成立以来,我国妇女的地位发生了根本改变,男女平等的概念写入基本国策,形成了以《宪法》为基础、以《妇女权益保障法》为主体的完整的法律法规体系,女性劳动者的特殊权益得到

较好保障。在推进性别平等与妇女发展的国家行动计划《中国妇女发展纲要》(2010-2020年)中明确提出:在未来十年,国家在妇女与健康方面将继续有针对性地解决女性特殊生理期的健康问题,将孕产妇的死亡率控制在0.02%以下;在妇女与经济方面,将女性特殊劳动保护作为劳动保障监察和劳动安全监督的重要内容,禁止安排女性从事禁忌劳动范围内的工作,保障女性劳动安全、降低女性劳动者职业病发病率、保障女性劳动者的劳动权益;在妇女与社会保障方面,生育保险覆盖所有用人单位。2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》又对女性劳动者的特殊权益作了更为细致、具体的规定。从以上的国家立法和政策层面看,保障女性劳动者的特殊权益,促进妇女发展已成为实现男女平等基本国策的重要途径。

2. 保障女性劳动者的特殊权益有利于构建和谐和谐社会

在洛桑学院每年发布的国家竞争力评比结果中,名列前茅的国家基本以北欧、西欧为主,而这些国家基本都是女性权益保障最先进的国家。他们的经验表明,对女性劳动者提供特殊权益保障有利于提高国家的竞争力<sup>[1]</sup>。我国女性劳动者规模庞大,“六普”长表数据显示:2010年在我国16岁及以上从业人员中,女性占44.7%,女性就业率为61.7%,女性劳动年龄人口为4.9亿;而女性就业比例达67.5%的三个行业(农、林、牧、渔、水利业、住宿和餐饮业以及批发和零售业)属于典型的平均劳动报酬偏低的边缘化部门<sup>[2]</sup>。如果这些企业在追求效益最大化的同时,能够以人为本,严格落实法律法规为女性劳动者提供的各项特殊权益,使这支庞大的队伍能充分感受到社会的关爱和温暖,充分享受经济改革发展的成果,必将对提高我国的竞争力、构建和谐社会起到积极的推动作用。

收稿日期:2013-05-06

作者简介:袁羽西(1990—),女,重庆人,硕士研究生,研究方向:大学生思想政治教育;冯跃林(1965—),女,重庆人,教授,研究方向:高校德育教育。

3. 保障女性劳动者的特殊权益有利于与国际劳工立法接轨

保障女性劳动者的特殊权益是社会进步与发展、人的权利得到充分保障的具体体现。世界各国在立法上早就一致承认对女性劳动者的特殊权益进行保护的立法基础和立法意义,并且制定了非常具体明确的标准。如国际劳工组织1960年制订的《保护工人以防电离辐射建议书》(第114号建议书)、1971年公布的《防苯中毒危害公约》(第136号公约)对育龄、孕产期的女性从事放射性工作、接触有害化合物方面提供了各种保障措施;1990年通过的《夜间工作公约》(第171号公约)进一步明确了夜间工作的具体时间范围、以及对女性需要采取的特殊保护;2000年通过的《生育保护公约》(183号)和同名的建议书,对女性劳动者在怀孕、产假期间的就业权益起到了有效的保障。我国2012年新颁布的《女职工劳动保护特别规定》在劳动禁忌范围、产假假期和产假待遇、监督管理体制方面都进行了具体细化,体现了我国女性劳动者的特殊权益保障与国际立法发展趋势的一致性。

## 二、女性劳动者特殊权益保障存在的突出问题

### (一) 立法理念滞后 原则性条款多

我国针对女性劳动者特殊权益保障的法律法规较多,而这些法规,大多是基于生理性别而制定的,大多习惯于在“男性本位”的视野下规范女性的权益,价值取向多在于“保护”,而欧美国家在立法上更多地从两性比较的角度,要求保证两性平等权利,价值取向在于促进性别平等<sup>[3]</sup>。欧美国家对女性劳动者的保护重点由一些生理特征而进行的保护逐步转为基于社会性别意义的保护行为,“确保男女之间的平等”已经进入当今欧美国家的决策主流<sup>[4]</sup>,与欧美国家相比,我国的立法理念滞后。

同时,在已有的女性劳动者特殊权益保障的法律法规中有很多应该和禁止的条款,但多为原则性的,如在劳动安全卫生方面企业具体应该投入多少资金,女性占企业职工多大比例必须设置女工休息室、哺乳室等没有明确的标准。这些原则性的规定直接导致了企业在劳动保护设施方面的投入基本不受监督,法律条款可操作性较差。

### (二) 法定的特殊权益落实不理想

经济体制的变革使国家保护女性权益的组织

条件发生了改变。计划经济时代,单位体制的制度设置保证了组织目标与国家目标的一致,国家的法规政策在单位能够得到很好的落实<sup>[5]</sup>,而在高度市场化的今天,企业大多以追求经济效益最大化为目标,女性劳动者法定的特殊权益难以落实。2010年5至6月对福建省九个地区不同企业进行的调查统计显示:62.8%的企业与女职工签订了劳动合同,签订合同的企业中,仅有38.2%的企业将女职工的劳动权利、特殊劳动保护内容写入合同,6.8%的企业明确要求女性在合同期内或工作几年内不得怀孕;三分之一左右的女性所在企业会或有时要求生育期间的女性加班加点做夜工;分别有10.5%、12.5%、17.4%的女性在生育期被经常、有时、偶尔安排从事禁忌劳动范围的工作;分别有8.5%、17.7%的女性在生育期被有、偶尔安排从事接触有毒有害物质的工作;超过60%的企业没有为生育期的女工安排休息或哺乳时间,没有相应的劳动保护措施,没能为生育保健提供较好的保障;8%的女性所在单位经常解雇生育期的女工,10.0%的女职工没有产假<sup>[6]</sup>。这些数据表明,在现实的执行过程中女性劳动者法定的特殊权益保障没能得到较好的落实。

### (三) 职业安全防护、健康体检不到位

为减少成本,大多企业在职业安全防护上投入较少,更不愿意为女性劳动者提供健康体检。1998—2005年,全总女职工部对全国2000多家中小企业包括箱包、制鞋、服装、玩具行业的调查表明,20%~30%的女性在从事有毒有害的工作,30%的女性劳动者产前检查得不到落实<sup>[7]</sup>。福建省总工会2004年对全省非公有制企业女工调查发现,有33.2%的女工所在单位没有定期或根本没有组织妇科检查,仅有51.7%的女性可以在单位报销检查费<sup>[8]</sup>。类似的案例不胜枚举,女性劳动者的职业安全防护与健康体检得不到有效的保障。

## 三、完善女性劳动者特殊权益保障的对策

### (一) 转变立法理念,完善保障体系

借鉴西方国家的立法思路,以社会性别为视角,把单纯的基于生理特点的对“弱者”的保护向赋予权力转变。通过立法赋予男女共同的育儿假、陪产假,促进性别平等;在瑞典为了鼓励父亲参与子女养育,法律赋予父母每生产一个子女可以享有480天的带薪孕产假,其中有2个月必须是父亲享有,前390天是原工资的77.6%,后90

天为固定薪水(每月补助180克朗);在挪威父母双方可以共休47周育儿假拿全额工资,也可以休57周假拿原来工资的80%<sup>[9]</sup>;同时国家可以通过建立税收调节机制,为女性劳动者的特殊权益提供刚性保障:女性因为生理特性和生育的社会责任而享有各项特殊权益为企业带来了高于男性的人力成本,成为企业的“包袱”,这些成本理应由全体纳税人形成的社会保障来承担。我国是以政府行政主导为主的国家,行政保障是一种弹性保障,人为因素较大,而司法保障有国家强制力作后盾,是相对刚性的<sup>[10]</sup>。建立强制手段的税收调节机制,对女性劳动者达到一定比例的单位在税收上提供优惠,减轻企业使用女性劳动者的人力成本,从源头上杜绝企业的侵权行为,确保特殊权益自上而下得到落实。

### (二) 加大对违法侵权行为的刑事处罚

如果某种行为仅被指违法而不受相应程度的惩罚,那它的蔓延势必将难以控制<sup>[11]</sup>。2012年新颁布的《女职工劳动保护特别规定》虽然明确了相当一部份侵权行为应承担的法律责任,但惩罚力度远远不够。例如在该规定中对用人单位安排女职工从事禁忌劳动的仅仅按照受侵害的女职工每人1000~5000元罚款,对孕期、产期的侵权行为也只是处以5万~30万的罚款,但哪些侵权行为构成犯罪没有明确界定。对企业违法侵权的惩罚多限于行政制裁、经济赔偿层面,对企业不能产生威慑作用。我们可以借鉴韩国劳动法的相关规定:劳动监管部门对违法侵权行为视而不见的判处3年以下监禁,违反夜间工作、加班、产假等规定的应判处2年以下监禁等等,从立法层面明确界定哪些行为可以给予刑事处罚,以此来推动女性劳动者特殊权益保障的落实。

### (三) 提高女性劳动者的自我维权意识和能力

即使有再多的法律法规对女性劳动者的特殊权益保障作出规定,如果女性劳动者自身维权意识不强烈,不能很好地运用法律来保护自己的合法权益,也不能真正落实女性劳动者特殊权益的保障。《妇女权益保障法》第5条规定“国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强,运用法律维护自身合法权益。”女性对于自身合法权益的维权意识和能力在保障体系的整个链条中处于源头地位。2011年底全国妇联主席宋秀岩公布的第三期中国妇女社会地位调查的主要数据显示,83.4%的妇女知道中国目前有专门保护妇女权益的法律<sup>[12]</sup>;针对维权意识弱、维权能力差的女性群体采取多种措

施提高自我维权意识和能力,才能使女性的特殊保障得以落实,才能使女性真正成为促进自己发展的主体<sup>[13]</sup>。

女性劳动者特殊权益的保障是一项社会系统工程,只有通过社会各阶层一起努力,才能建立起一种良好的保障体系,只有在女性劳动者特殊权益受到良好保障的社会,女性劳动者才能科学、有效、积极的工作,才能构建真正意义上的和谐社会。

### 参考文献:

- [1] 沈静. 女职工特殊劳动保护问题研究 [D]. 厦门: 厦门大学, 2007: 5.
- [2] 杨慧. 女性就业现状及行业与职业分布性别差异 [N]. 中国妇女报, 2013-03-06.
- [3] 周翠彬. 当代中国妇女权益保障立法的问题与出路——与挪威男女平等法之比较 [J]. 法学杂志, 2009(1): 136-138.
- [4] 王菊芬. 我国城镇妇女劳动权益保护研究——以上海市非公有制女工劳动权益保护为例 [D]. 上海: 复旦大学, 2006: 13.
- [5] 武中哲. 法律规范与组织策略: 制度变迁中的女性劳动权益 [J]. 妇女研究论丛, 2011(11): 21-25.
- [6] 孙琼如, 张旭. 企业女职工生育保险状况调查研究——以福建省为例 [J]. 中华女子学院学报, 2010(5): 57-63.
- [7] 郑君. 修改《规定》突出4大亮点——访中华全国总工会女职工部部长丁大建 [J]. 劳动保护, 2012(3): 36-37.
- [8] 孙琼如. 非公有制企业女工劳动权益保护现状调查——以福建省为例 [J]. 中华女子学院学报, 2005(5): 62.
- [9] 王惠霞. 论女职工孕产期权益之保护 [J]. 知识经济, 2012(12): 28.
- [10] 陈天琼. 中国妇女权益保障的现状与对策 [J]. 黑龙江科技信息, 2008(31): 74.
- [11] 谷盛开. 法学视野下的性别公正与妇女人权保护 [C] // 复旦大学人权研究中心. 复旦人权研究. 上海: 复旦大学出版社, 2004: 162.
- [12] 蒋梅. 科学发展观视野下妇女权益保障体系构建研究 [D]. 长沙: 湖南师范大学, 2009: 148.
- [13] 王喆, 闫妍. 中国妇女社会地位调查 [J]. 决策与信息, 2012(3): 10-11.

(责任编辑 曹兆文)