

企业性质、政府缺位、集体协商 与外来女工的权益保障

刘林平 郭志坚

Abstract: Based on thousands of questionnaire on immigrant female workers in Pearl River Delta, the paper probes into guarantee of rights for immigrant female workers. The paper argues that it is a triple game among enterprise, labor and local government. From the perspective of enterprise, the guarantee of rights for immigrant female workers depends on the character and size of enterprises; from the perspective of labor, it relates to the educational background and degree of organized behavior. Because of the immigrant trait, immigrant female workers do not have rights to elect or be elected, which forms a natural political obstacle for them to find a mouthpiece for their interest in the government. They lack the support of local social relations. Local governments do not pay special attention to protection of their rights. Therefore, only after the issue was raised out as a question will it gain attention of all circles in the society and pushed forward movements of protecting their rights.

从2001年7月到2002年1月,受广东省妇联委托,我们组织了“外来女工的权益保障和生存状况”课题组^①,对珠江三角洲地区的外来女工进行了问卷调查。本次调查共发放了1100份问卷,回收有效问卷1039份,回收率为94.45%。本文就是以这次问卷调查的资料为基础写成的。由于直接进入企业发放问卷的困难,本次调查未能做到严格的随机抽样。在深圳、中山、东莞和顺德,我们采取了通过当地妇联召集女工的方式,集中发放问卷;在中山和深圳,我们利用私人联系,发放了部分问卷;在广州、东莞和汕头,我们直接进入一些企业随机抽取了一部分外来女工发放问卷。调查样本的基本情况可见下表:

表1

样本的基本情况

年龄 (N=1029)	16—59岁(平均23.96岁,标准差5.03岁)			
教育程度 (N=1022)	小学以下 13(1.3%)	小学 59(5.8%)	初中 521(50.1%)	高中 185(18.1%)
	中专、技校 173(16.9%)	大专 51(5.0%)	本科 19(1.9%)	研究生及以上 1(0.1%)
企业规模 (N=998)	100人以下(15.0%)		101—500人(31.8%)	501—1000人(21.5%)
	1001—3000人(18.2%)		3001人以上(13.4%)	
企业性质 (N=756)	国有 78(10.3%)		乡镇 41(5.4%)	私营 230(30.4%)
	欧美 13(1.7%)		日韩 73(9.7%)	港台 321(42.5%)

一、研究回顾与理论假设

外来工的权益保障问题是中国社会最重要的问题之一。但是,从我们对文献的检索情况来看,学术

^① 课题组由刘林平、何艳玲、刘米娜、蒋怡、应千飘等人组成,刘林平主持了本项目的研究工作。中山大学社会学系99级一部分本科生参加了问卷调查,特此感谢!

界对这个问题的直接研究是非常不够的。^① 在有关文献中,我们所看到的值得重视的只有几篇。

在《中国社会科学》1995年第4期发表的《珠江三角洲外来农民工状况》一文中,李银河、谭深等人从劳动合同、工资收入、劳动时间、劳动条件、福利待遇等方面对外来农民工的权益保障问题进行了探讨。这篇建立在问卷调查基础上的文章主要是描述性的,没有进行太多的分析。文内的一些论述是有意义的,比如文章说:“外来农民工的组织化程度低,权益保障机制尚待发育。”(“外来农民工”课题组,1995)可惜的是,这样的观点既没有展开,也没有论证。

谭深后来又对外来工权益问题进行了一些分析。比如,在讲到企业与外来女工权益保障的关系时,她说:“从企业状况考察女工的权益状况,一般来说,企业级别高、规模大、效益好,管理也相对规范,工人的权益状况要好些。”(谭深 2003a)“一些跨国公司作为品牌商,在他们的加工企业中推行生产守则,至少在一定范围内直接地起到了保证工人基本权益的作用。”(谭深 2003b)她也看到,“外来工毕竟是外乡人,当地政府对于他们没有责任,当外来工与企业发生矛盾时,很自然地倾向于企业一方。”(谭深,2003a)但是,这些论述并没有得到严格的证明,同时也缺乏更加深入的分析。

中国大规模的工业化和城市化过程在西方已经成为历史。中国社会的外来工权益保障问题,实际上是有中国特色的劳工权益问题,也就是西方学术界相应的工业关系问题。而在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;解决劳资冲突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。20世纪30年代从美国开始的人际关系学派就是这种理论的代表(Mayo, 1933)。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,个人成就和经济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。(Haralambos et al., 2000)

多元论的观点又可以一分为四: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)。激进主义把劳资双方看成是势不两立的,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,工业社会的权力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。工人阶级通过工会被资本主义社会所整合。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(Haralambos et al., 2000)。达伦多夫认为,制度化解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)。

我们认为,在外来工的权益保障问题上,可以从企业、地方政府和外来工自身三个方面分析,这实际上是一个三方博弈的过程。从企业来看,尽可能地压缩劳工的工资和福利成本,是资方的必然选择,但是,这一选择不是无条件的,它和企业对劳工使用的社会成本相关。所谓社会成本,是指企业忽视劳工权益所付出的代价,包括劳工的反抗和社会舆论的压力,以及由此压力而带来的种种问题。对于地方政府来说,以经济建设为中心的主流价值,资本短缺而劳动力无限供给的现实,使他们对资方的偏袒似乎是一种必然的选择。但是,这一选择也是有条件的,就是不能付出沉重的社会代价,这个代价可能是社

^① 当然,也有一些学者从社会分层的角度论述了外来工的社会地位,认为他们属于所谓的“底层社会”(孙立平,2002; Li Qiang, 2002),从而间接讨论了外来工的权益保障问题,其中有不少学者认为外来工弱势地位的形成和僵化的户口制度以及分割的多元劳动力市场密切相关(李强,2004;蔡昉、都阳、王美艳,2001),还有人直接阐述了外来工的权益受损情况如工资水平低和工资拖欠等问题(李强,2002;王奋宇、李路路等,2001)。

会舆论的压力,也可能是上级政府强有力的干预,或者是劳工的强烈反抗。从外来工自身看,保障自己的权益是理所当然的,但是,在与资方的博弈中,他们却明显处于弱势。本文研究的是:外来工的弱势地位是怎样形成的?他们可以动员的资源是什么?

假设 1: 外来女工的权益保障与企业的正规化程度相关。企业的正规化程度取决于其性质和规模。国际大资本可能按照国际惯例行事,对于外来女工的生活状况和权益保障较为重视,中国的国有企业由于其所有制性质,和欧美、日韩的外资企业一样,正规化程度较高,在权益保障方面做得比较好,港台企业次之,而乡镇企业和私营企业最差;企业的规模越大,正规化程度越高,对工人的权益保障越好,反之则不然。

假设 2: 外来女工的权益保障与自身的教育程度、社会联系以及组织化程度相关。作为个体的外来女工,教育程度越低则其社会地位越低,权益就越难得到保障。一般来说,由于其外来者的身份,外来女工在当地缺乏社会关系资源,她们的权益缺乏社会关系的支持。在和资本即企业讨价还价的博弈过程中外来女工是以个体形式出现的,她们的组织化程度太低,因而处于不利地位。

假设 3: 地方政府具有吸引外资,促进本地发展和保障外来女工权益的双重任务,因而处于一种两难之中。由于资本的强势和劳动力的弱势,地方政府可能对于保护外来女工权益的态度并不积极。

二、企业的性质、规模和外来女工的权益保障

外来女工的权益保障,首先和企业的性质相关。我们依据所有权把企业分为以下六类:1 国有;2 乡镇;3 私营;4 欧美;5 日韩;6 港台。后三类企业或者是独资的,或者是合资的,对于合资企业没有进一步细分。

我们用下列指标来测量女工的权益:

劳动时间: 周劳动时间(小时数)。在测量劳动时间时,我们要求女工填写在调查时点上周一到周日每天上下班的时间,再汇总计算出一周的劳动时间。

工资收入: 为了准确地测量工资收入,我们要求女工填写最近一个月的工资数,这个数字比估计性的月工资收入要准确。另外,还要求女工填写其中加班工资的多少。

工作环境: 我们从通风状况、照明条件、防火措施和作业空间四个方面来测量工作环境,并用很好(取 2 分),好(取 1 分),一般(取 0 分),差(取 -1 分)和很差(取 -2 分),将上述四项的平均得分作为工作环境的得分。

劳动条件: 涉及高温、低温、冷水、毒性、过量负重、噪音、烟尘与粉尘、电磁辐射等物理伤害,潮湿以及长时间立位、蹲位工作等十个方面。没有计 2 分,轻微计 1 分,不知道计 0 分,较严重计 -1 分,很严重计 -2 分,将上述 10 项的平均分作为劳动条件的得分。

福利待遇: 从病假工资、带薪休假、工伤保险、医疗保险、养老保险和产假工资六个方面来测量企业的福利待遇,如果有则得 1 分,没有得 -1 分,然后累计。

人身权利: 我们通过询问外来女工是否经历过下面的五种情况来测量这方面的状况:被限定吃饭时间、被管理人员打、被搜查、被怀疑偷窃和被关押。如果经历过则得 -1 分,没有则为 1 分,然后累计。

孕期保护: 分为三类情况:有解雇得 1 分,无解雇无带薪休假得 2 分,无解雇有带薪休假得 3 分。

把企业性质作为自变量,把上述 8 个变量作为因变量,可以得出表 2。

从表 2 中,我们先来看企业性质对周劳动时间的影响。由于企业性质是自变量,属于定类测量层次,而周劳动时间是依变量,属于定距层次,要用 E 系数来测量两者的相关情况。从 $E=0.348$ 可见,企业性质对外来女工一周的劳动时间有相当大影响。表中显示六类不同性质企业外来女工周劳动时间有所差异。相比之下,国有企业的外来女工的周劳动时间最短,其次是日韩企业,其余的依次排列为港台、欧美,周劳动时间最长的是乡镇企业,其次是私营企业。标准差显示日韩企业女工之间的周劳动时间差

异最大,其次是乡镇企业,差异最小的是港台企业,其次是国有企业。

我们再来看企业性质对月工资的影响。 $E=0.194$ 表明,企业性质对外来女工月工资有一定的影响。日韩企业的外来女工最近一个月的工资最高,其次是欧美企业;工资最低的是乡镇企业,其次是民营企业。标准差显示港台企业的外来女工之间的月工资差异最大,其次是欧美企业,差异最小的是国有企业,其次是乡镇企业。

表 2 企业性质对女工权益的影响

女工权益	企业性质							E	E ²
	国有	乡镇	私营	欧美	日韩	港台	合计		
周劳动时间 (小时)	50.26 (15.97)	72.62 (19.07)	69.58 (16.64)	63.75 (16.37)	59.70 (19.58)	61.53 (15.10)	63.27 (17.39)	0.348	0.121
月工资(元)	860.26 (280.94)	719.83 (342.36)	747.33 (380.86)	981.31 (471.47)	1022.31 (379.35)	831.26 (484.08)	824.10 (426.05)	0.194	0.038
加班工资(元)	169.45 (182.87)	65.76 (137.52)	94.17 (135.23)	249.50 (78.54)	255.97 (186.16)	116.86 (124.81)	125.56 (146.51)	0.311	0.097
工作环境	1.05 (0.76)	0.46 (0.88)	0.63 (0.80)	0.62 (0.79)	0.40 (0.77)	0.95 (0.72)	0.78 (0.79)	0.274	0.075
劳动条件	1.66 (0.35)	1.23 (0.61)	1.36 (0.56)	1.59 (0.43)	1.21 (0.51)	1.67 (0.38)	1.51 (0.50)	0.367	0.135
福利待遇	0.06 (0.81)	-0.45 (0.72)	-0.54 (0.61)	0.09 (0.72)	-0.04 (0.76)	0.17 (0.53)	-0.13 (0.70)	0.459	0.211
人身权利	-0.18 (0.17)	-0.12 (0.48)	-0.17 (0.28)	-0.08 (0.42)	-0.13 (0.31)	-0.23 (0.24)	-0.19 (0.28)	0.147	0.022
孕期保护	2.60 (0.69)	2.0 (0.73)	1.89 (0.72)	2.67 (0.52)	2.14 (0.76)	2.59 (0.61)	2.35 (0.74)	0.418	0.175

注:表格中数据均为平均值,括号内为标准差。

与月工资相联系的是加班工资。从 $E=0.311$ 可见,企业性质对外来女工的加班工资有相当的影响。从表 2 可以看出,加班工资最高的是日韩企业,依次下来是欧美、国有、港台、私营和乡镇企业。这个排列顺序和月工资收入是一样的。

劳动力的工资收入应该由其市场价值来决定,劳动力的市场价值由其所掌握的工作技能或工作效率和市场需求的稀缺性决定,并不直接、全面反映劳动者的权益保障问题,但是,一般来说,工资收入越高,劳动权益保障越好。特别是把劳动时间和工资收入加以对比时,如果劳动时间相对较短,而工资收入相对较高,那么劳动者的权益当然就得到了比较好的保护。

综合分析上述三个指标,劳动时间最长的乡镇企业和私营企业,女工的工资却是最低的;日韩企业劳动时间较短,工资最高;欧美企业的劳动时间比较长,但是,工资收入也比较高;国有企业的劳动时间最短,工资收入处于中等水平。我们把这六类性质企业女工的月工资收入和劳动时间、加班工资和加班时间的比率排列组成表 3。

表 3 不同性质企业外来女工的单位时间工资比较

企业类型	国有	乡镇	私营	欧美	日韩	港台
每小时工资数(元)	4.28	2.47	2.69	3.85	4.28	3.38
每小时加班工资数(元)	6.77	0.57	0.92	3.16	4.08	1.67

注:每小时工资数=月工资÷4÷周劳动时间(每月按4周计算)

每小时加班工资数=加班工资÷4÷(周劳动时间-4)

表3清楚地表明:在单位时间里,国有企业的工资最高,日韩企业次之,依次是欧美、港台、私营和乡镇企业。当然,国有企业的加班时间不多,它能给予的工资总额是不高的。

从表2还看出,企业性质对福利待遇、孕期保护和劳动条件都有相当的影响,对工作环境和人身权利也有一定的影响。

相关的还有工资的拖欠与克扣情况,在本次问卷调查中,我们对此进行了测量,结果可见表4。

表4 不同性质企业外来女工的工资拖欠和克扣情况比较

			企业性质						
			国有	乡镇	私营	欧美	日韩	港台	总计
有无拖欠工资	有	百分比	5.3	37.5	26.3	10.5	15.4	12.7	16.6
		平均值(月)	1.75	1.60	1.61	2.00	1.78	1.26	1.54
	没有	百分比	94.7	62.5	73.7	89.5	84.6	87.3	83.4
	N	76	40	228	315	13	71	743	
$\tau_{xy} = 0.060$ (sig. = 0.000) $X^2 = 44.655$ df = 5 P = 0.000 (2-sided)									
有无克扣工资	有	百分比	15.6	15.0	31.3	13.3	15.4	19.4	19.8
		平均值(月)	86.91	118.33	109.48	150.00	127.14	118.74	113.04
	没有	百分比	84.4	85.0	68.7	86.7	84.6	80.6	80.2
	N	77	40	227	309	13	72	738	
$\tau_{xy} = 0.039$ (sig. = 0.000) $X^2 = 28.758$ df = 5 P = 0.000 (2-sided)									

总体来看,在743位回答者中,拖欠工资的比例为16.6%。拖欠工资的百分比,从低到高的排列顺序是:国有、欧美、港台、日韩、私营和乡镇企业;在738位回答者中,有19.8%的人被克扣过工资,克扣工资的百分比从低到高的排列顺序是:欧美、乡镇、日韩、国有、港台和私营企业。从 $\tau_{xy} = 0.060$ (sig. = 0.000)与 $\tau_{xy} = 0.039$ (sig. = 0.000)来看,企业性质对有无拖欠和克扣工资之间存在相关关系。这也就是说,不论什么样的企业,都存在着拖欠和克扣工资的情形,只是不同性质的企业在上述两方面的严重程度有差异,在所

表5 企业性质与签订劳动合同的关系

企业性质	签订正式劳动合同		N
	没有%	有%	
国有	24.0	76.0	75
乡镇	45.0	55.0	40
私营	66.8	33.2	226
欧美	38.5	61.5	13
日韩	38.9	61.1	72
港台	25.4	74.6	303
合计	40.7	59.3	729
$\tau_{xy} = 0.140$ (sig. = 0.000) $X^2 = 102.263$ df = 5 P = 0.000 (2-sided)			

列六类企业中,乡镇企业拖欠工资的比例最高,而私营企业克扣工资的比例最高。企业是否和工人签订劳动合同是权益保障的重要指标,由于这里的自变量和因变量都是定类变量,它们之间的关系构成了表5。

在表5中, $\tau_{xy} = 0.140$,这表明企业性质和签订劳动合同具有一定程度的相关性。

不同性质企业的前述变项排序见表6,结论是:国企第一,其余依次是欧美、港台、日韩、乡镇和私营企业。根据总分,我们还可以把它们分为三个层次:对女工权益保护做得最好的是中国的国有企业和外资的欧美企业,处于中间层次的是港台企业和日韩企业,做得最差的是乡镇企业和私营企业。

和企业性质一样,企业规模也影响着外来女工的权益保障。以企业规模为自变量,以劳动时间等为因变量,形成表7。

在表7中,除了人身权利一项外,其他的变项都发生了相对有规律的变化,即随着企业规模的扩大,权益变项的得分越高,对外来女工的权益保护越好,当然这种变化并不是直线的。从E系数来看,企业规模对上述变量都有影响,其中对福利待遇的影响相对较强。

表 6

不同性质企业排序得分

权益变项	企业性质					
	国有	乡镇	私营	欧美	日韩	港台
周劳动时间	6	1	2	3	5	4
月工资	4	1	2	5	6	3
加班工资	4	1	2	5	6	3
小时工资	6	1	2	4	5	3
工作环境	6	2	4	3	1	5
劳动条件	5	2	3	4	1	6
福利待遇	4	2	1	5	3	6
人身权利	2	5	3	6	4	1
孕期保护	5	2	1	6	3	4
工资拖欠	6	1	2	5	3	4
工资克扣	3	5	1	6	4	2
劳动合同	6	2	1	4	3	5
总计	57	25	24	56	44	46

说明: 得分与排序一致, 六类企业在一个变项中的排序如果是第一得 6 分, 第二得 5 分, 以下类推。

表 7

企业规模对女工权益的影响

女工权益	企业规模						合计	E	E ²
	100人以下	101—500人	501—1000人	1001—3000人	3000人以上				
周劳动时间 (小时)	61.93 (19.62)	65.62 (19.07)	59.77 (16.76)	62.52 (15.52)	53.55 (14.09)	61.68 (17.85)	0.214	0.046	
月工资(元)	755.40 (298.67)	745.31 (345.64)	800.60 (346.02)	844.75 (477.25)	983.70 (545.99)	808.95 (404.79)	0.192	0.037	
加班工资(元)	88.02 (116.00)	112.49 (139.97)	88.86 (113.22)	142.13 (138.33)	176.36 (163.18)	120.37 (138.55)	0.218	0.048	
小时工资(元)	3.59 (2.28)	3.16 (1.98)	3.72 (2.28)	3.70 (2.77)	5.17 (3.50)	3.70 (2.54)	0.239	0.06	
工作环境	0.86 (0.83)	0.63 (0.88)	0.88 (0.65)	0.86 (0.65)	1.01 (0.75)	0.81 (0.78)	0.172	0.030	
劳动条件	1.48 (0.53)	1.41 (0.58)	1.56 (0.44)	1.54 (0.48)	1.68 (0.42)	1.51 (0.51)	0.171	0.029	
人身权利	-0.20 (0.22)	-0.16 (0.33)	-0.18 (0.25)	-0.24 (0.25)	-0.27 (0.16)	-0.20 (0.27)	0.148	0.022	
福利待遇	-0.41 (0.70)	-0.27 (0.67)	-0.12 (0.70)	0.11 (0.59)	0.23 (0.60)	-0.11 (0.69)	0.308	0.095	
孕期保护	2.30 (0.78)	2.21 (0.76)	2.27 (0.71)	2.52 (0.69)	2.47 (0.65)	2.34 (0.73)	0.172	0.030	

注: 表格中数据均为平均值, 括号内为标准差。

表 8 中的百分比显示, 随着企业规模的扩大, 签订正式劳动合同的比例基本呈增大趋势。Tau-y=0.084(sig.=0.000)也表明, 企业规模对是否签订劳动合同有若干影响。

表 9 显示: 工资拖欠和克扣的情况随着企业规模的扩大而变化, 其规律和下面的企业排序得分基本相同, 拖欠工资比例最高的是 101—500 人的企业, 克扣工资比例最高的是 501—1000 人的企业。

表 8 企业规模和签订劳动合同的关系

企业规模	正式劳动合同		N
	没有%	有%	
100人以下	52.7	47.3	148
101-500人	54.1	45.9	303
501-1000人	32.9	67.1	207
1001-3000人	20.8	79.2	178
3000人以上	24.0	76.0	121
合计	39.3	60.7	957

$$\tau - y = 0.084 (\text{sig.} = 0.000) \quad X^2 = 80.179 \quad \text{df} = 4 \quad P = 0.000 \quad (2\text{-sided})$$

表 9 不同企业规模的外来女工的工资拖欠和克扣情况比较

权益变项			企业规模					总计
			100人以下	101-500人	501-1000人	1001-3000人	3000人以上	
拖欠工资	有	百分比	11.6	21.9	14.6	11.9	11.5	15.6
		平均值(月)	1.71	1.54	1.50	1.29	1.07	1.47
	没有	百分比	88.4	78.1	85.4	88.1	88.5	84.4
		N	147	310	212	177	131	977

$$\tau - y = 0.015 (\text{sig.} = 0.000) \quad X^2 = 15.043 \quad \text{df} = 4 \quad P = 0.005 \quad (2\text{-sided})$$

克扣工资	有	百分比	12.2	19.7	29.7	10.7	8.5	17.6
		平均值(月)	119.25	116.74	81.68	106.00	102.36	102.66
	没有	百分比	87.8	80.3	70.3	89.3	91.5	832.4
		N	147	309	209	178	129	972

$$\tau - y = 0.039 (\text{sig.} = 0.000) \quad X^2 = 38.084 \quad \text{df} = 4 \quad P = 0.000 \quad (2\text{-sided})$$

表 10 不同规模的企业排序得分

权益变项	企业规模				
	100人以下	101-500人	501-1000人	1001-3000人	3000人以上
周劳动时间(小时)	3	1	4	2	5
月工资(元)	2	1	3	4	5
加班工资(元)	1	3	2	4	5
小时工资(元)	2	1	4	3	5
小时加班工资(元)	1	2	3	4	5
工作环境	2	1	4	3	5
劳动条件	2	1	4	3	5
福利待遇	1	2	3	4	5
人身权利	3	5	4	2	1
孕期保护	3	1	2	5	4
工资拖欠	4	1	2	3	5
工资克扣	3	2	1	4	5
劳动合同	2	1	3	5	4
总计	29	21	39	46	59

显然,企业的规模越大,对外来女工的权益保障就越好,但是表 10 又显示,这种状态并非一条直线,101-500 人的企业权益保障得分是最低的,然而低于 100 人的企业又有所升高。

这样,上述关于企业性质和规模对于女工权益保障的数据基本证明了理论假设 1。

三、个体、集体与地方政府的缺位

外来女工的权益保障,与个体自身的教育程度相关,请看表 11:

表 11 教育程度对女工权益的影响

女工权益	教育程度						合计	E	E ²
	小学以下	初中	高中	中专技校	大专	本科及以上			
周劳动时间 (小时)	72.96 (18.30)	64.90 (18.21)	59.17 (18.00)	54.26 (13.70)	50.93 (9.54)	49.42 (9.49)	61.66 (17.94)	0.325	0.106
月工资(元)	576.99 (300.61)	711.84 (290.09)	821.51 (339.70)	892.77 (318.38)	1312.36 (528.73)	2152.35 (804.42)	806.25 (405.40)	0.574	0.329
小时工资(元)	2.23 (1.89)	3.05 (1.73)	3.91 (2.43)	4.36 (20.5)	6.69 (3.04)	11.65 (4.68)	3.69 (2.52)	0.565	0.320
加班工资(元)	93.4 (137.44)	134.82 (144.34)	112.74 (140.54)	116.94 (140.49)	123.10 (145.08)	55.0 (100.14)	122.43 (142.21)	0.111	0.012
工作环境	0.50 (0.83)	0.76 (0.77)	0.80 (0.81)	0.95 (0.69)	1.19 (0.66)	1.33 (0.65)	0.82 (0.78)	0.202	0.041
劳动条件	1.44 (0.63)	1.47 (0.53)	1.52 (0.50)	1.58 (0.44)	1.74 (0.33)	1.84 (0.18)	1.52 (0.51)	0.169	0.029
福利待遇	-0.68 (0.50)	-0.27 (0.64)	0.02 (0.72)	0.23 (0.57)	0.54 (0.58)	0.50 (0.43)	-0.10 (0.69)	0.406	0.165
人身权利	-0.18 (0.28)	-0.18 (0.27)	-0.19 (0.31)	-0.24 (0.23)	-0.30 (0.19)	-0.31 (0.17)	-0.20 (0.27)	0.137	0.019
孕期保护	2.00 (0.59)	2.31 (0.73)	2.30 (0.78)	2.51 (0.66)	2.57 (0.73)	2.88 (0.35)	2.35 (0.73)	0.207	0.043

注:表格中数据均为平均值,括号内为标准差。

表 11 显示,随着受教育程度的增高,外来女工的劳动时间减少,工资收入增加,当然单位时间的工资较高;工作环境、劳动条件和福利待遇也随之改善;孕期更可能得到保护。只有人身权利一项却是得分减少,这和企业规模对这一变量的影响是一致的。我们将在后面来讨论。从 E 系数来看,教育程度对权益变量影响比较强的是月工资、小时工资和福利待遇,对劳动时间也有一定的影响,对其他变量的影响比较弱。

表 12 显示,随着教育程度的提高,签订正式劳动合同的百分比逐渐增加。 $\tau_{-y} = 0.072$ (sig. = 0.000) 表明,教育程度对外来女工是否签订劳动合同有若干影响。

而表 13 表明,教育程度和女工的工资拖欠与克扣情况无关,相应的百分比也显示不出有规律的变化趋势。

下面,我们再从群体的角度来分析。表 14 标示了外来女工的组织程度。

在被调查的女工中也只有 46.2% 其所在企业有工会,只有 28.8% 参加了工会,其余组织的建立与参加的

表 12 教育程度和签订劳动合同的关系

教育程度	正式劳动合同		N
	没有%	有%	
小学及以下	70.6	29.4	68
初中	43.0	57.0	495
高中	38.5	61.5	179
中专、技校	23.0	77.0	165
大专	16.0	84.0	50
本科及以上	5.3	94.7	19
合计	38.6	61.4	976

$\tau_{-y} = 0.072$ (sig. = 0.000) $X^2 = 70.001$
df = 5 P = 0.000 (2-sided)

比例就更小。外来女工的组织化程度是非常低的。

表 13 教育程度和外来女工工资拖欠与克扣情况

权益变项			教育程度						总计
			小学及以下	初中	高中	中专、技校	大专	本科及以上	
拖欠工资	有	百分比	17.1	16.7	17.6	10.5	6.0	20.0	15.4
		平均值(月)	1.64	1.48	1.38	1.47	1.67	1.00	1.47
	没有	百分比	82.9	83.3	82.4	89.5	94.0	80.0	84.6
		N	70	509	182	171	50	20	1002
$\tau_{a-y} = 0.008$ (sig. = 0.139) $X^2 = 8.335$ df = 5 P = 0.139 (2-sided)									
克扣工资	有	百分比	28.6	18.1	16.1	18.8	8.0	5.3	17.8
		平均值(元)	105.3	92.5	83.4	114.3	82.5	999.0	101.7
	没有	百分比	71.4	81.9	83.9	81.2	92.0	94.7	82.2
		N	70	504	180	170	50	19	993
$\tau_{a-y} = 0.011$ (sig. = 0.054) $X^2 = 11.356$ df = 5 P = 0.045 (2-sided)									

表 14 外来女工企业的组织及其参与情况

项目	有,我也参加了%	有,但我没有参加%	没有%	不清楚%	N
工会	28.8	17.4	43.2	10.7	1012
共青团	9.1	14.8	61.7	14.4	1001
党组织	2.8	17.7	62.8	16.8	997
女工组织	10.8	10.0	63.4	15.8	999
同乡会	6.2	3.9	74.8	15.1	991

把女工参与工会的情况和企业的性质交互分类,我们就得到表 15:

表 15 企业性质与工会组织状况

组织		企业性质					
		国有	乡镇	私营	欧美	日韩	港台
工会	有并参加%	55.4	37.5	13.7	15.4	35.6	24.1
	有但没参加%	12.2	10.0	9.7	15.4	5.5	22.8
	没有%	27.0	37.5	62.8	61.5	49.3	44.4
	不清楚%	5.4	15.0	13.7	7.7	9.6	8.7
	N	74	40	226	13	73	311

在表 15 中,可以明显看出,国有企业工会的组织程度最高,乡镇企业次之;港台企业的工会组织超过日韩企业,但是女工的参与度却不如日韩企业;最差的是私营企业,欧美企业尽管不如国有、乡镇、港台和日韩企业,但是它的工会组织健全程度和女工的参与程度都超过了私营企业。

外来女工太低的组织化程度,使得她们几乎不可能和企业进行集体谈判。

与外来女工权益保障相联系的还有她们的社会资源。外来女工没有本地户口^①,当然在当地也就没有选举权和被选举权。这使得她们对当地的政治几乎没有任何影响力。也许有人会说,有本地户口

① 本次调查的外来女工的来源地是:广东省其他地区 269 人,广西 84 人,湖南 200 人,四川 190 人,江西 88 人,湖北 64 人,福建 6 人,其他地区 133 人,还有 5 人未填。她们的户口情况是:农业户口人数最多,为 692 人,占总体的 66.6%;非农业户口的有 292 人,占总体的 28.1%;不清楚自己户口性质的有 29 人,还有 26 人未填。

的人对政府也未必有影响力,但有本地户口的人,至少在村级选举中可以发挥作用。而在珠江三角洲,村,其实也是一个重要的组织单位,掌握着相当的权力和资源。

根据我们的调查研究,当地政府,主要是镇级政府和市级政府,对外来工人的权益保护采取行动的直接原因有三:1,上级乃至中央和省里的领导有批示;2,新闻媒体的报道形成了巨大的舆论压力;3,当事人通过私人联系获得了有关人士的帮助。简要地说,就是上级压力、舆论压力和私人压力。

获得上级批示或新闻报道的重要原因是事态很严重,获得私人帮助的条件是必须具备一定的社会关系资源。外来工和本地人比较,最缺乏的就是在当地的的社会关系资源,由于他们不是本地人,他们的亲朋好友主要都在家乡,或者是一起来到珠江三角洲打工的老乡或其他的外地人。下面,我们来看看外来女工的朋友数量和朋友构成。

表 16 外来女工的朋友数量

朋友数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	16	20	合计
人数	25	60	142	131	83	92	43	17	30	5	259	3	4	1	3	898
%	2.8	6.7	15.8	14.6	9.2	10.2	4.8	1.9	3.3	0.6	28.8	0.3	0.4	0.1	0.3	100

899 名女工共有朋友 4966 名, 平均有朋友 5.52 人, 有 10 个朋友的人数最多, 占了 28.8%。更重要的, 我们要看朋友的构成。

初一看, 女工中有当地人朋友的并不少, 但是, 其实她们生活的主要圈子是和她们一起工作的同事和老乡。特别是在她们碰到困难时, 给予帮助的主要还是自己的亲人和老乡(参见表 18)。她们当然也有当地人的朋友, 但是, 我们在访谈中了解到, 这些当地人朋友主要是房东或其他社会地位比较低的人, 并不能给予她们太大的帮助。所以, 从这一点来看, 应该提出朋友的有效性或有效朋友的概念。

一般来说, 人们的关系纽带是亲缘、地缘、学缘和业缘。就亲缘、地缘、学缘来说, 外来女工所联系的人大都在她们的家乡; 就业缘来说, 我们所调查的外来女工主要是在工厂和服务行业工作, 她们所联系的人也是和她们一样的外来工。所以, 结论是: 外来女工作为外来者天然地缺乏在当地的的社会关系资源或社会资本。

表 17 外来女工的朋友构成

项目		%
是否是老乡 N= 975	都是	11.8
	有的是	78.0
	都不是	10.2
是否是当地人 N= 921	都是	3.4
	有的是	62.3
	都不是	34.3

表 18 外来女工寻求帮助情况

项目		家人	亲属	老乡	同事	同学	朋友	企业	社会机构	得不到帮助	没有此类问题	N
经济支持	寻找工作或者调换工作	9.7	13.8	16.1	6.2	3.5	28.2	3.4	3.2	1.6	14.4	1010
	经济上急需帮助	27.8	14.2	12.0	5.2	2.9	25.1	1.8	.2	.5	10.3	1017
情感支持	心情不好或感到沮丧	22.7	5.8	7.5	9.0	5.7	41.4	.1	—	1.4	6.5	1026
	婚姻恋爱问题	19.2	3.3	3.6	3.7	4.0	27.9	.1	.5	2.4	35.2	994

上述关于教育程度、组织化程度和社会联系的数据讨论基本证实了理论假设 2。

所以, 除非发生了非常严重的情况, 当地的地方政府要重视外来女工的权益保障是不可能的。从理论上说, 地方政府要承担起维护工人权益的责任。但是, 实际上, 地方政府也是一个利益群体, 在以经济建设为中心的主流价值影响下, 招商引资是地方政府最喜欢做的事情, 也是它的利益所在, 工人的权益保障当然就是次要的。

从女工的视角来看, 当地政府对她们的权益保护是没有多大作用的。在回答问卷中“你是否有过权

益(如工资待遇、劳动保护等)受到侵害的经历”的问题时,1020位回答者中的261人说有过这样的经历,占了回答者的25.59%,也就是说有四分之一强的人权益受到过侵害。但是,她们中间只有32人去向有关部门投诉过,占受害者的12.26%。那么,另外的人为什么不去投诉呢?请看表19。

表 19 外来女工没有向有关部门投诉的原因

项目	不知道可以投诉	不知道去哪投诉	怕被报复	反正也没有用	其他原因	合计
人数	35	62	13	99	20	229
%	15.28	27.07	5.68	43.23	8.73	100

原因是清楚的,结果也是清楚的。上述数据基本证实了理论假设3。

四、结论和讨论

通过前面的论述,本文所提出的三个理论假设基本得到证明,现在我们要对如下几个问题进行讨论:

1. 我们之所以把企业性质作为基本的自变量,这里隐含的假设是:不同的产权归属和不同的文化传统对工人的权益保障是有影响的。这个变量的重要性还在于,当中国加入WTO与国际商业规则接轨时,中国的劳工权益保护标准也要向国际标准靠拢(常凯,2002)。本文的数据基本证实企业性质对外来女工权益的保障是有影响的。然而,值得注意的是,国有企业在其他方面都做得比较好的同时,“人身权利”和“工资克扣”方面得分很低。关于工资克扣,一个可能的推测与企业管理制度及女工理解的误差有关;然而根据我们对“人身权利”设置的问题,是不可能出现误解的。只能说,国企在外来女工人身权利方面存在比较严重的问题。这里的原因可能有:一是国企内的农民工被歧视;二是向市场转型中,国企中的劳动关系发生变化。不论哪一种情况,都值得进一步研究。

同样,将企业规模作为基本的自变量是因为“规模更可能被视为一种能造就和决定其他结构变量的独立变量”(斯格特,2002:244)。我们把企业规模与对女工的权益保障直接联系起来,数据证明了它们之间的相关关系。然而需要指出的是,规模较大的企业在为外来女工提供了较好待遇的同时,人身权利方面却表现欠佳。这和我们的观察是一致的。无论怎样,关于企业的性质和规模与外来女工权益保障相关的结论,不仅具有理论意义,还具有实践意义,它为政府对企业的监管提供了一个清晰的指引。

2. 社会网络学派特别重视人们的社会关系或社会资本在市场活动中的作用,比如在求职过程中的作用(边燕杰,1999)。本项研究力图把外来女工的社会关系和她们的权益保障联系起来,也就是从经济的层面扩展到政治和社会的层面来重视社会关系的变量,并且用一些初步的数据证明了这种联系。

当然,人的社会关系并不是固定的,而是动态的。关系是可以通过主观努力创造的(刘林平,2001;2002)。不过,由于外来女工的工作岗位、时间和金钱的限制,她们要获得新的社会关系是相当困难的。

问卷对社会关系的测量往往容易把人的社会关系凝固化,在今后的研究中,怎样在一个动态的过程中来进行,这是需要加以认真探讨的。

社会关系和组织化程度的变量与教育程度的变量不同,引入了这两个变量就会使我们在探讨外来女工的权益保障问题时,从个体的角度扩展到群体,因而会深化对这一问题的认识。

3. 本文所力图建构的理论框架是企业、政府和外来女工三方面的一个结合体。实际上,研究这个问题离不开社会的大背景,这个大背景既有资本相对稀缺和劳动力无限供给的现实社会状况,也离不开基本的经济、政治、社会制度安排以及文化传统,离不开经济发展的阶段性以及在全球化背景下的国际经济分工体系。

从社会转型的角度来看,外来女工或外来工的问题是中国工业化和城市化过程中的问题,他们被城里人称为“农民工”,他们既是农民又是工人,表明他们身份的双重性、过渡性和不确定性,也表明中国从

计划经济到市场经济的社会转型,和大规模的工业化、城市化的过程远未定型与结束。而他们却是这个过程中社会苦难的主要承受者。

更具体地说,外来工或农民工的问题,是和当今中国的产权安排(如土地制度)、社会身份制度(如户口制度)、社会福利和社会保障制度等直接相联系。因而,进一步的研究必然和最基本的制度安排相联系。^①

与本地人(或城里人)比较,外来工或农民工没有当地户口,当然也没有享受由户口而派生出来的种种福利和权利,^②并且缺乏当地社会关系资源;与国有企业的正式工人比较,他们缺乏体制惯性的保障;与知识分子比较,他们缺乏人力资本。他们几乎是当今中国社会最弱势的群体。而他们可以动用的最重要的资源其实就是他们自己,就是他们组织起来,以群体的形式与企业去进行集体协商、讨价还价。因为,说到底,最为关心自己利益的人只能是自己。而怎么组织起来,中国老一代共产党人已经留下了宝贵的财富,现存的体制性的障碍有待克服,这是中国政治文明和社会进步绕不过的话题。

参考文献:

边燕杰,1999《社会网络与求职过程》,载涂肇庆、林益民主编《改革开放与中国社会——西方社会学文献述评》,天津大学出版社。

常凯,2002《WTO、劳工标准与劳工权益保障》,《中国社会科学》第1期。

蔡昉、都阳、王美艳,2001,《户籍制度与劳动力市场保护》,《经济研究》第12期。

李强,2000《中国城市中的二元劳动力市场与底层精英问题》,《清华社会学评论》特辑1。

——,2002《转型时期中国社会分层结构》,黑龙江人民出版社。

刘林平,2001,《外来人群体中的关系运用——以深圳“平江村”为个案》,《中国社会科学》第5期。

——,2002《关系、社会资本与社会转型——深圳“平江村”研究》,中国社会科学出版社。

孙立平,2002《资源重新积累背景下的底层社会形成》,《战略与管理》第1期。

谭深,2003a,《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》,杜芳琴等主编《妇女与社会性别研究在中国(1987—2003)》,天津人民出版社。

——,2003b,《跨国公司的社会责任:劳工权益保护的资源》,谭深、刘开明主编《跨国公司的社会责任与中国社会》,社会科学文献出版社。

“外来农民工”课题组,1995《珠江三角洲外来农民工状况》,《中国社会科学》第4期。

王奋宇、李路路等,2001,《中国城市劳动力流动》,北京出版社。

朱柔若,1998《社会变迁中的劳工问题》,扬智文化事业股份有限公司(台北)。

W. 理查德·斯格特,2002,《组织理论》,黄洋、李霞、申薇、席侃译,华夏出版社。

Dahrendorf, Ralf 1959, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford University Press.

Mayo, Elton 1933, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, New York.

Haralambos, Michael, Martin Holbom & Robin Heald, 2000, *Sociology: Themes and Perspectives*, HarperCollins Publishers Limited London.

Li, Qiang 2002, *Stratification in China's Resident Registration and Peasant Workers' Social Status*, Social Sciences in China, Spring.

作者刘林平系中山大学社会学系副教授

郭志坚系中山大学社会学系博士研究生

责任编辑:谭深

① 学术界讨论外来工问题以往的文献主要集中在运用理性选择理论、社会网络理论上,对新经济社会学的制度理论讨论较少,以后的研究也许要注重对制度理论的运用、检验和讨论。当然,这种研究的困难在于:怎样既将问题置于宏观视野中,而又是可以使用实证材料检验的。

② 关于外来工的户口问题,许多学者都发表过意见。我们认为,户口自由迁移的前提条件是明晰产权。这两个方面的涵义:一是外来工在他们的家乡要明晰产权,特别是明晰他们对于土地的产权;二是在外来工要迁入的当地要明晰产权,明晰当地居民对土地、企业的产权。这样,外来人的迁入就不会造成如土地分红、企业股份分红等等的纠纷。如果当地政权与经济利益脱钩的话,给予外来人选举权和被选举权就是可以接受的了。此处不仔细分析。