

福建省部分非公企业女工工作现状的调查 PDF转换可能丢失  
图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E7\\_A6\\_8F\\_E5\\_BB\\_BA\\_E7\\_9C\\_81\\_E9\\_c108\\_228197.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E7_A6_8F_E5_BB_BA_E7_9C_81_E9_c108_228197.htm) 目前，在以女职工为主的一些劳动密集型企业中，企业主往往以压低单位时间薪酬标准和提高相同单位时间产量定额的做法来尽可能压缩计件单价，从而减少生产成本，致使许多女工尽管加班加点，但劳动收入仍然低微 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com>2005年春节即将到来，沿海一些城市又显现了“民工荒”的影子。有关人士指出，“民工荒”的出现和蔓延，直接原因是工资偏低、劳动条件差，务工者的合法权益受侵害。而在其中，女性务工人员由于在社会上处于弱势地位，因此权益受侵犯问题更为突出。许多企业几乎清一色是女工 改革开放后，我国沿海城市迎来了大量的外资企业。在此推动下，大量民营企业也如雨后春笋，遍地生长。加之近年来，随着国有企业改革步伐的加快，企业改制，身份置换紧锣密鼓地展开。企业的整体布局结构呈现出“多、小、散、杂”的特点。所谓“多”，即中小企业多，非公有制企业多。以福建为例，现有企业中，非公有制企业占很大比重；“小”则指现有企业大多规模较小，用工在千人以上的为数不多；所谓“散”，即企业分布较为零散，不仅城市有，乡镇也有，行业之间不能相对集中某个地域，而是你中有我，我中有你，各自为战。“杂”即指企业产品繁杂，技术含量较低，劳动密集型企业居多。由于沿海城市众多企业的产品属于传统工艺和来料加工性质，使女性务工者成为这些企业的主要力量，在进城务工人员当中女性务工者占了很

大比例。据不完全统计，福建省进城务工者中女性约有150万人。近年来随着非公有制企业的迅速发展，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，有的企业甚至除少数男性管理者外，几乎是清一色的女工。外来人口中，除矿山、建筑工地的土方工、搬运工、小工等岗位集中了大量男性外，女性则相对集中于制鞋、服装、玩具、电子等流水线和服务业的低端岗位。一天干十二小时很“正常”“我们每个月能领到1000多元。”记者在一家制鞋厂采访时，几位女工告诉记者。然而当记者问及一周要工作几个小时时，她们却“说不准”。记者了解到，她们采取的是计件工资，加班加点是“家常便饭”，一天上十二小时是“正常班”，这“正常班”中还要上15天左右的夜班。据了解，我国沿海城市非公企业大都属于来料加工型，因而通常采用计件工资制，而众多活跃在此类企业生产第一线的女职工便是计件工资制的主要承受者。有关专家指出，计件工资制的貌似合理掩盖着对进城务工女性人员劳动报酬的克扣。计件工资通常是科技含量较低，智能型劳动较少的用工单位实行的一种工资制度，作为计时工资的转化形式，它是劳动者劳动力价值或者价格的外在表现。目前，在以女职工为主的一些劳动密集型企业中，企业主往往以压低单位时间薪酬标准和提高相同单位时间产量定额的做法来尽可能压缩计件单价从而减少生产成本，致使许多女工在经常的加班加点后劳动收入仍然低微。在一家以生产包装袋、纸箱等产品为主的非公企业，一位四川籍女工告诉记者，她每天要工作10个小时，每月的收入在500至600元之间。“我们也想有双休日，也想好好地休息

，但我们是计件工资，一旦休息就影响收入，如果跟别人一样地休息，我们根本就无法生存下去。”有专家称，在这种“多劳多得”外衣的掩盖下，低计件单价使得女工的利益直接受损。“每个月扣除伙食、住房租金和日常开销就所剩无几了。为了多赚点钱，我们不得不加班，当遇到生产淡季的时候，许多人不得不选择离开，其实我们是更希望加班的。”

记者听到这样的话不禁感到惊诧。据了解，有的外资企业多数从事来料加工，产品多销往境外或直接承接境外订单，“赶合同任务”现象十分普遍，许多员工对此也没表示多大异议。

计件工资掩盖了什么 福建省总工会女职工部有关专家分析说：“计件工资从表面上看体现了按劳取酬，多劳多得的分配原则。由于劳动产量与个人利益直接相关，它最大限度地调动了劳动密集型企业工人的积极性。人们愿意加班加点，尽可能地发挥自己的劳动余力，为的是增加自己的劳动收入。而从企业管理的角度来说，它减少了大量的劳动监督，避免了一定的劳资矛盾，便于管理的有序化、规范化。因此，计件工资制成为当前市场经济发展中颇受中小企业（尤其是非公有制企业）青睐的工资形式。然而，正是计件工资制度掩盖了一些企业对职工劳动权益的部分侵犯。”

这位专家分析说，首先，计件工资的计件单价标准过低，根据薪酬管理学原理，计件工资是根据员工完成的工作量或者合格产品的数量和计件单价而发放的劳动报酬，其中计件单价是指某一单位产品或完成某一单位工作所得的薪酬额。目前，在以女职工为主的一些劳动密集型企业中，企业主往往以压低单位时间薪酬标准和提高相同单位时间产量定额的做法来尽可能压缩计件单价从而减少生产成本，致使许多女工在经常

的加班加点后其劳动收入仍然低微。其次，法定的休息日加班，其报酬不能相应兑现。根据《劳动法》第四十四条规定，法定休息日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。而在我国现有的计件工资制企业或工种中，很少能严格执行这一规定。再次，计件工资制度一定程度上对女工的身体健康和劳动安全带来隐性的威胁。由于在计件单价一定的情况下，完成的产品数量越多，劳动报酬越高。为了增加收入，女工们（尤其是中年女工）经常无奈地加班加点，不惜透支自己的体力和精力，这就使得她们的健康状况受到一定的影响，留下职业疾病隐患。有的女工甚至因为经常加班而劳累过度，造成工伤事故，留下终身残疾。”

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>在采访中，不少私有企业主认为，实行计件工资按工作效率计发工资就是履行了劳动合同，这是合理合法的。而女职工们也认为计件工资可以多干多拿钱。这种“一个愿打，一个愿挨”的现象掩盖了企业对女职工劳动报酬的侵犯。即使有些企业为“赶工时”，“履行订单合同”而要求员工加班所发的“加班费”，其数额也难以达到《劳动法》的规定要求。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)