

中国劳工权益保障研究系列报告之三

**挣扎在去留之间：
有关中国广东省东莞女工状况的
调查报告**

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk>)

2005年6月

目 录

引言	2
一、 东莞女工对就业条件的描述	3
1、 工作时间	3
2、 工资收入与生活费用	5
3、 休息、休假和事假、病假	7
4、 劳动条件与职业安全卫生	8
5、 社会保险与劳动合同	10
6、 权益维护	10
7、 工厂内的生活条件	14
二、 辞工与劳动力短缺：来自东莞女工的一些解释	15
1、 辞工的意愿	15
2、 辞工与抑制辞工的手段	17
三、 发现、结论和需要深入探讨的问题	19
附表 1 被调查人所在企业基本状况	23
附表 2 广东省东莞女工自述加班情况	24
附件 1： 一位女性农民工五年的打工、辞工经历	25

一、引言

2004年9月,一份来自中国劳动和社会保障部的调查报告显示,在中国的珠江三角洲、闽东南、浙东南等加工制造业聚集地区出现了劳动力短缺的现象,一些地区估计缺工10%左右。尽管珠江三角洲集中了大约1900多万农民工,但该地区也是劳动力短缺最为严重。据当地劳动保障部门调查和一些专家估计,2004年底,劳动力供求缺口达到将近200万人,缺工比率约为10%。在一些城市,缺工率甚至要更高,例如,东莞市政府对1.5万家使用外来劳动力的企业进行的一项调查显示,17%的企业表示表示缺工,合计缺工近27万人。¹中国内地媒体在广泛报道这一现象的同时,将劳动力短缺归因于这一地区工资长期偏低,工作条件恶劣、工作时间过长等。据来自劳动和社会保障部的一份报告,在1992年至2004年的12年间,珠江三角洲地区农民工的月工资只提高了68元,与此同时,一斤猪肉或一斤大米的价格已涨了3倍以上,公务员的工资也增长了5倍以上。相较之下,农民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。²以上类似报道在中国的媒体中屡见不鲜,但是有些问题需要探讨:根据劳动经济学的理论,当劳动力市场中工资水平低于劳动者的预期时,低工资将打破劳动力市场的供求均衡,进而出现劳动力供给不足。而劳动和社会保障部的报告已经指出,在长达12年间,珠江三角洲地区农民工的“实际工资的提高停滞不前甚至有所下降”。在此情况下,为什么珠江三角洲地区的低工资水平可以保持如此的刚性?为什么大量的农民工可以忍受如此长时间的低工资?显然,这些问题用一句“中国劳动力市场近乎无限供给”的话来解释是难以令人信服的。

为探讨珠江三角洲地区长期低工资水平背后的原因,为揭示该地区农民工实际的劳动和生存状况,在2004年底,“中国劳工通讯”在广东省东莞市进行了一次实地考察。近年来,农民工的问题成为学术研究的对象和媒体关注的热点,现有的成果与报道已经广泛涉及到农民工在私营企业中所遭遇的权益侵害和缺少权益保障等问题。但是,近距离对女性农民工的观察并不多见,这也是此次实地考察所希望弥补的缺憾。

东莞市位于广东省中南部、珠江三角洲东北部,全市陆地面积2465平方公里,有本地人口158.96万人,外来暂住人口440.45万人。中国经济改革开放二十多年来,东莞市形成了以电子及通讯设备制造业、制衣制鞋业、造纸及纸制品业、食品饮料加工制造业为支柱的制造业体系,投资者主要来自香港、台湾、日本、韩国、新加坡、美国、英国、德国、法国等国家和地区。以上述产业为基础,东莞市成为国际性的加工制造业基地和中国重要的外贸出口基地,该市经济以平均每年22%的速度增长,成为中国经济发展最快的地区之一。东莞市的企业雇用了大量的外来劳动力,据当地政府统计,2004年,共有约413万劳动力来自广东省以外的30个省(自治区和直辖市)。这些劳动力绝大部分就业于私营的制造业企业,主要包括电器、玩具、制衣、制鞋等。在这些企业中,男女工比例为1:3。由此估算,东莞市外来女工的数量应为300万人左右。

在实地考察中,我们访问了该市16家工厂(本地私营企业、外商投资企业和国有企业)和1个非政府组织的30位女性工人和2名男性工人(有关工厂的基本情况见附表1)。实地考察所用方法为深入访谈,在访谈中,还对被调查人的工作环境和生活环境进行了实地观察。

¹ 劳动和社会保障部课题组:“关于民工短缺的调查报告”,2004年9月9日,“中国劳动社会保障出版社网站”(http://www.class.com.cn/newsdetail.cfm?iCntno=2392)。

² 唐建光:“兴昂鞋厂工人骚乱调查”,“中国新闻周刊”

(http://www.chinanewsweek.com.cn/2004-10-29/1/4512.html),2004年10月29日。一项有关珠江三角洲外来女工状况的调查显示,在被调查人中,1994年月工资收入在300-500元人民币的人占53.6%。见,谭深:“珠江三角洲外来女工与外资企业、当地政府和社之间的关系”,转自:
http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=2442。

鉴于被调查人所有的企业都有严格的门卫制度,而且从那些管理方推荐的访谈对象那里难以获得可信的信息,调查人采用了一种在企业外部的、随机的访谈方式。访谈的时间选择在女工们休息和下班之后,访谈的地点多为市场、街道、广场等公共场所。我们应当承认,由于女工们对陌生人存有的高度戒备心理,使一些访谈并不顺利,这在一定程度上影响到了访谈记录的质量。不过,经过调查人的不断摸索和不懈的努力,此次实地考察还是取得了令我们满意的成果。

本报告是在实地考察的基础上完成的,报告共分三个部分,第一部分引用大量访谈纪录来描述东莞女工的就业条件,包括:工作时间、工资收入、休息休假、劳动条件等。第二部分仍然以女工们的亲身经历来解释女工们用以维护自己权利的特殊手段 - 辞工,分析这种手段与劳动力短缺之间的关系。在第三部分,我们提出了本次实地考察的发现和结论,同时也提出了一些需要深入探讨的问题。在这部分,我们提出了珠江三角洲地区工资刚性的深层原因,并且指出,该地区劳动力短缺在很大程度上源于当地政府的经济和社会政策。

一、东莞女工对就业条件的描述

1、工作时间

被调查人普遍抱怨工作时间过长,同时,她们又不得不接受这样的工作安排,因为加班是强制性的,既不能请假,也不能旷工。在被调查人所在的 16 家工厂中,只有来自 两家工厂的女工表示很少加班,其他工厂要经常加班或者天天加班。加班的时间从 2 个小时到 8 个小时,甚至昼夜加班,长达 16 个小时(见附表 2“广东省东莞女工自述加班情况”)。³

(工作时间)一般是从 7.30 至 12:00、1:30 至 5:30,晚上加班,活儿少的时候,从 6:30 到 9:30,活多时,一个月加班 26、27 次,只有月底可以休息一天。五一、十一、元旦时,把月底那天假放到月初,等于是没有放假。到了 4、5 月份,活儿不多的时候,就不用加班了。如果要求加班,就必须加班,不加班就算是旷工,要扣工资。加班太多了,许多人不愿意加班,有几个人曾经因为太累而晕倒(#1/2)。

有时候一个星期天天上班,一天要干 12 至 13 个小时,活多时,经常加班到 12 点。工厂规定是 8 点上班,但要求 7 点半要到操场上跑操,实际上跑操只跑五分钟,剩余时间就到车间上班,中午 12 点下班,下午从 1 点半到 5 点半,然后从晚上 6 点半加班到 10 点半,如果赶货,就加班到 11 点半。给你定数量,完不成,还要拖班,拖班不算加班,没有钱,大约要拖半个小时到 1 个小时(#13/3)。

赶货时,经常加班。一个月要加 170 多个小时的班。..... 有时还通宵加班,第二天还接着工作。而且必须加班,不加班就算旷工,旷工扣一次要扣三天的工资。有的时候实在太累了,也只好旷工(#11/3)。

为减少工人对超时工作的不满,有的工厂更采取自定工作时间的的方式,给工人造成一种“资方体贴工人”的错觉。根据劳动法律的规定,每日工作时间为 8 个小时,在下例的访谈中,我们了解到,资方将正常的工作时间规定为 9 个小时,在白班的 13 个小时中,只有 4 个小时算加班时间(按照法定的 8 个小时工作时间,实际加班时间 5 个小时);在夜班的 11 个小时中,有 4 个小时算加班(实际加班时间 3 个小时)。根据法定工作时间计算,两个班的

³ 根据中国《劳动法》的规定,每日的标准工作时间为 8 个小时,每周工作时间为 40 个小时(第 36 条);如果雇主由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过 1 小时;因特殊原因需要延长工作时间的,每日不得超过 3 小时,但是每月不得超过 36 个小时(41 条)。

合计加班时间为 8 个小时。而女工们却认为夜班工作时间内，有老板“送的加班时间”。实际上，这“送的加班时间”是白班工人多干的一个小时。

每个月规定工作 234 个小时 (26 天 × 9 小时)，此外时间算加班时间。两班倒，白班从早 7:30 至 11:50、12:30 至 5:20、5:50 至 8:30，这 13 个小时中，有 4 个小时算加班时间；晚班从晚上 8:30 到早上 7:30，这 11 个小时也算 13 个小时，其中有 4 个小时算加班。老板认为，上夜班的人比较辛苦，所以算是老板“送的加班时间”。一个月换一次班(#5/2)。

加班与否主要视订货合同的需要，在订货过于饱满或者合同的交货期短的情况下，厂方要求加班，而近年来因广东地区熟练工短缺，导致加班问题愈加严重。

每天工作 14 个小时，工作是从 7:30 至 11:30、1:30 至 5:30、6:30 至 10:30，如果赶货，要延长到 12:30，中间就会有一次夜宵。这样的赶货加班会延续 20 多天，就是不赶货，一般每天也要加班 4 个小时。必须加班，否则要扣工资(#3/2)。

三班倒，早班 6:30 至 2:30、中班 2:30 至 10:30、晚班 10:30 至 6:30。正班 8 个小时，中间有半个小时是吃饭时间，要是加班的话，每天上 12 个小时，例如上白班要是加班，从晚上 7:30 至 11:30。只有在忙的时候才加班，不过现在这个工厂有很多人辞工了，所以很忙，就要加班，也不是每天都加班，每周大概有三天。上白班的总是白班，夜班总是上夜班。我们倒是觉得，如果没有事情做，加加班无所谓，但是，上白班的人一加班，就没有什么娱乐时间了，因为晚上要加班，不能出去玩(#8/1)。

赶货时，经常加班。一个月要加 170 多个小时的班。从早上 8:00 上班到晚上 11:00，有时到凌晨 3:00，有时还通宵加班，第二天还接着工作。今年(2004 年)9 月 30 日晚上本来说不加班了，全厂开联欢会。可是到了 10 点钟，又说有一批活儿要赶，大家只好回车间加班。第二天是国庆节，还要我们加班，我们实在不愿意加，大家都躲在宿舍不出来。主任就找我们，最后，很多人都躲到床底下或者厕所，就是不想加班(#11/3)。

“拖班”，可以视为一种变相的加班。有女工反映，厂方的劳动定额太高，难以在正常的工作时间内完成，必须占用工余时间完成。更有甚者，厂方在加班时规定必须完成的产量，如果完不成，就只能“拖班”。这两种情况均无加班工资。

加班太多了，太累。主管给定量，加班如果没有完成给的定量，就要拖班，直到做完为止，拖班是不给算加班工资的，而且经常出现拖班现象。有的时候干了一夜，到早上七点半还是不让下班，要一直干到九点半，眼睛实在是睁不开了，所以我们觉得主管真是好残忍(#3/2)。

车间主任是老板的亲戚，狗屁不懂，当个组长都不够格，就会骂人，这个车间就是他的声音大。他给员工定工作岗位，乱定，生产线上的人忙得忙死，闲得闲死。给工人定产量也是乱定，明明一个小时只能做 15 个，他给定 50 个，要是做不完，就自己一个人在厂里加班，没有加班费。理由是为什么人家都能完成，你却完不成(#11/3)。

给你定数量，完不成，还要拖班，拖班不算加班，没有钱，大约要拖半个小时到 1 个小时。有一段时间赶货，产品质量有问题，要求返工。我们从 6 点半进车间，要干到夜里 2 点，第二天还要照常上班，这种返工是没有工资的(#13/3)。

在加班时间远远超过劳动法律规定标准的同时，一部分企业还要通过各种方式克扣加班工资。

(工作时间是)从早上7点到晚上8点半，只算三个小时的加班(时间)，即使加班到9:30也算加班三个小时。只有周六上班算加班(#9/2)。

(工作时间是)从早上7点半到晚上11点半，有时时间更长，经常每天加班8个小时，但只算2个小时的钱。我们叫这种加班是“义务加班”(#10/1)。

2、工资收入与生活费用

在女工们超时工作的同时，她们所获得的基本工资(底薪)却常年在当地最低工资的标准上下徘徊，在每月的总收入中，加班工资占了30%至50%的比例。即使算上加班工资，在被调查人中，也很少有人每月收入能够超过千元。东南沿海地区劳动力短缺现象的确与农民工长期工资收入过低有直接的关系，这一点在我们的访谈中得到了证实。⁴

一般是计件工资，也有计时工资，计件单价按不同的工序定，大多为几分钱一件。刚进厂前三个月是试用期，是计时工资，底薪是每月450元，三个月后，是500元。如果是计件工资，不加班每天24元，加班每天30多元，一般(每月工资)800、900元，最多1000元左右。要是计时(工资)，更少一些，像装箱、封口的工作是计时的，一个车间有十几个人是计时工人。计时工资算上加班工资，一个月才七八百元，还要天天加班(#1/2)。

工资是计件工资，如果加班多，比如工作16个小时，每个月的工资最多也就一千元多一点，这要属于那种手脚快，干活卖力气的人，一般人只有700、800元。也有计时工资的，底薪是每月390元(#3/2)。

是计件工资，没有底薪。我做的是粗查工作，每天一般查十来打，一打12件，每打2.2元；所以每天的工资大概在20至30元。计件工资不好，如果做得快了，厂里就要降低工价(注：指计件单价)。有订货的时候，每天拼命加班，工资也不超过1000元，订货少的时候，每月的工资可能只有100、200元。刚进厂时，干得慢，工资只有几十元(#4/2)。

要是计件工资，在加班的情况下，一个月有900多元，不加班的情况下一个月600至700元；要是计时工资，不加班的情况下是600到700元，加班的话有800到900元。加班费每小时4元(#7/2)。

每个月基本工资450元，加班费每小时三块六毛五。每月扣60元生活费，5元的纸巾费，剩下的工资就只有300到400元，过年回家连路费都不够(#10/1)。

在那家工厂里，我们的工资大概700多一点。经常加班。以前的工资是每小时1.6元，现在是每小时2元，计件的工人除外。每月基本工资大约550元，底薪太低，由于最近辞工的人很多，所以底薪才涨了一点，加班费也涨了一点(#17/5)。

拖欠工资

在工资过低的同时，部分企业存在拖欠、克扣工资的问题，不过问题并不象建筑业那样严重。被调查人反映，拖欠时间一般在一个月至三个月。在某些企业，拖欠工资实际上抑制工人辞工的手段，这一点将在本报告第三部分“辞工与劳动力短缺：来自东莞女工的一些解

⁴ 中国自1994年实行最低工资制度，本项目访谈时，东莞市最低工资标准为450元/月。

释”中谈及。

工资有时不按时发，应当在月初发工资，但总是要拖七、八天才给发，上个月的工资到下个月 10 号才能发下来。如果不愿意在厂里吃住，每月可以再领 120 元的生活费，但是生活费已经拖欠了 4 个多月了(#5/2)。

工厂经常拖欠工资，欠工人一个月的工资。一个月工资最多 500 到 600 元。加班费每小时 2 元 5 角。不过老板算的加班费和我们算的总是不一样。有时候用我们拿到的加班费除以加班时间，每小时才只有 1 元 5 角，甚至 1 元。所以有人不想作了(#11/3)。

这个工厂最大的问题就是压工资，一般要拖欠 2 个月的工资，现在都是 12 月份了，还领不到 10 月份的工资。有的工人要寄钱回家，只能向别人先借钱(#13/3)。

罚款

被调查人普遍反映的是，厂方严格的规章制度最终以罚款为主要惩治手段，工人们的收入经常被资方以各种罚款所扣除，这样就使本来微薄的工资所剩不多了。

我以前在某鞋厂（编者注：该厂也是本项调查的一个企业）做工的时候，工作时间是从早上 7 点半到晚上 10 点半，中间的休息时间加在一起只有两个小时。工作中不能走动，也不能看周围，一旦被抓住，就要被罚款(#8/1)。

工厂经常罚款，什么都罚款。上班两个小时休息 10 分钟，只能在这 10 分钟内上厕所，如果在别的时间上厕所，被发现就要罚款。进厂的时候，没有什么培训，就是告诉你什么情况下要被罚款。星期天出去玩，回厂如果超过了 1 点，就要被罚款，厂里非说是为了保护员工安全。线材掉到地上，要罚 50 元。在车间里，主管、主任经常和员工吵架，这也要罚款。我们看这个工厂是没有钱了，怎么这也要罚款，那也要罚款呢？(#11/3)

进了这个工厂，就要由他们摆布，罚款是经常的，这也要罚款，那也要罚款。上班的时候要求很严，不能翘腿坐着，说不像工作的样子。如果坐得太累，头仰一下都不成，说不能东张西望的。进车间不能穿拖鞋，如果被发现，就要被罚拖地板，如果不愿意干，就罚款。工人上厕所都要有离岗证，四五十个人就一个离岗证，一次只能一个人去上厕所。如果发现两个人一起去，就要罚款。即使来了例假，也没有例外，没有人管你什么情况。上厕所时间长了，流水线上堆积产品，还要被主管骂，要罚款 50 元。所以有时一上午都不能上一次厕所。上班迟到一分钟，要罚款；有病，请不到假，晚上不去加班，就罚 50 元；吃饭时候，桌子搞不干净也要罚款。一个月有的(人)被罚款 200 多元。一天的工资才 15 元呀(#13/3)

停工工资

劳动力短缺也给资方带来了一定的压力，个别企业开始考虑提高工资水平，有的企业为了留住工人，在停工待料或者生产淡季期间会向工人支付部分工资，并且开始注意工人的生活。对此，工人表示满意。

现在劳动力短缺，为保留住劳动力，今年年底估计会加工资(#2/2)。

现在因为缺少劳动力，厂里怕工人走了，新来了一个经理，这个经理要改善条件，所以我们今后星期天可能会休息了。新来的经理还提出(每个月)多扣了 30 元，厂里再加一些钱，把伙食搞得更好一些 (#3/2)。

没有节假日，有活干时，拼命干；没活干时，也要去工厂呆着，每天在那里坐 9 个小时。听说原来是放假，没有工资。现在为了留住工人，特别是技术工人，所以这样坐一个月也发 400、500 元(#5/2)。

我们听说，明年会给我们长工资了，(每小时)工资长到 2 元，我指的是底薪(#8/1)。

一个月上满班可以拿到 800 到 900 元，最少也能拿到 700 多元。如果没有活，不上班也发基本工资。九月份只上了五、六天的班，发了 500 多元(#12/1)。

食宿费用

中国的私营企业在招工的时候，经常提出的一项允诺是为应聘者提供食宿，即所谓的“包吃包住”。这一条件对来自内地贫困地区，远离家乡的农民工来说，无疑具有极大的诱惑力。但是过半的被调查人表示，她们在工厂里的食宿并非免费的，而每月被厂方扣除的食宿费用在她们的工资中占有相当的比重。

(月工资 800 - 900 元)每个月要向工厂交伙食费 68 元、住宿费 10 元、水电费 10 至 12 元、管理费 10 元(#1/2)。

(月工资 700 - 800 元)每个月厂里扣伙食费 60 元，现在扣 90 元。如果你不愿意在厂里吃饭，可以把 90 元退回(#3/2)。

(月工资 900 - 1000 元,视订货情况)每个月要扣伙食费 75 元、管理费 15 元(#4/2)。

(月工资 600 - 900 元)每个月要向厂里交住宿费和伙食费 180 元(#5/2)。

(月工资 700 - 900 元)每个月扣住宿费 48 元、伙食费 135 元、医疗费用 15 元(#7/2)。

(月工资 600 - 700 元)每个月要扣除伙食费 135 元、住宿费 48 元、医疗费 15 元(注：可能是医疗保险)、纸巾费 4 元，住宿费马上要提到 88 元(#9/2)。

(月工资 450 元)每月扣 60 元生活费、5 元的纸巾费(#10/1)。

3、休息、休假和事假、病假

工作时间过长必然影响到工人的正常休息和休假。在被调查人中，大部分人不能享受法定的假日和法定的休息时间。⁵

一个月加班 26、27 次。只有月底可以休息一天。五一、十一、元旦时，把月底那天假放到月初，等于是没有放假(#1/2)。

没有周六周日，一个月只放一天假，30 日发工资，第二天就放假(#3/2)。

每天 8 个小时正常上班，一个星期工作 6 天，除周三，六晚上不加班外，其余晚上加班三个小时，星期天休息一天(#6/1)。

没有周末，星期六上班不算加班，星期天上班算加班，星期天只有在没材料做或工厂停电才能休息，不过这样的情况好像我只遇到过两次(#8/1)。

那些能够享受到法定节假日和法定休假的被调查人，在休假期间也没有工资。

⁵ 按照中国《劳动法》第 38 条、第 40 条的规定，雇主应保证劳动者每周至少休息 1 日，在法定节日期间应安排劳动者休假 [元旦：放假 1 天（1 月 1 日）、春节：放假 3 天（农历正月初一、初二、初三）、国际劳动节：放假 3 天（5 月 1 日、2 日、3 日）、国庆节：放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。按照《劳动法》第 62 条的规定，女职工生育享受不少于 90 天的带薪产假。

产假 45 天，婚假 20 天，如果不够，还可以续假 5 天，更长就没有了，即使是老员工也不行，这些假都没有工资。女工们在这里生了孩子，或者把母亲接到这里带孩子，或者在（孩子）满月之后抱回家，交给父母带(#1/2)。

十一和五一各休息一天，但都没有工资。春节根据订货的多少来定休息长短，活忙时，放 10 天假；不忙时，放半个月的假，但都没有工资。婚假大概是半个月到一个月，生育哺乳假 2 个月，不清楚有没有工资 (#3/2)。

五一、十一放假一天，没有工资。没有产假，要生孩子了，提前一两个月走，都不给发工资(#4/2)。

这个厂没有婚假、产假，结婚、生孩子只能先辞工回家，然后可以再回来工厂上班 (#5/2)

五一休息 3 天，十一休息 7 天，元旦有时放 1 天到 3 天的假，但都没有工资。过年要是请假回家，要扣工资。那些在这个工厂工作时间比较长的员工可能有产假，婚假，因为没有请过，具体也不是很清楚(#6/1)。

部分被调查人反映，除非在工厂生产淡季，否则她们难以请到事假和病假，即使获得批准，也有可能被扣工资或者奖金。在连续加班的情况下，女工们体力严重透支，此时，又很难请假休息，有些人不得不采取旷工的方式获得短暂的喘息。

请假也不能说完全不批，生病了最多可以请一天假，太累的时候，只好旷工。其实旷工很划不来的，旷工一天，除了全勤奖和加班费没有了，还要扣 4 天的工资。谁出来干都是为了挣钱，不是出来玩的，没有急事，不会请假的。希望工厂能适当允许请假，不要逼工人旷工，只有急事才会去旷工，旷工一次就扣一两百元(#5/2)。

活不忙的时候，可以请到假，但不能连着请假两天以上，请假扣全勤奖 30 元，星期天请假不扣。反正一个月内只能请 4 至 6 天的假，如果请假超过 6 天，也就是说从第七天开始，就要扣当天工资 13 元。活忙的时候，很难请到假，最多只能请半天假。(问：女孩子来例假有没有假？) 来例假也没有假，这种情况也没有人请假 (#8/1)。

要是有什么假期就没有什么假期，生病请假如果请不到，只好旷工。生病病得起不来床，主任说，死也要起来，真死了，才给你批假。赵**(被调查人之一)说：“我那一次连续通宵加班，太累了，请假不批，我实在受不了了，只能旷工，旷工扣了 100 元”。过春节回家，厂里要扣半个月的工资，怕我们回家后不回来了。等到没有订货的时候，就放长假，有时要放半个月，不过没有工资 (#11/3)。

没有什么假期，请不到假。遇到赶货的时候，连病假也请不到。要是病了，厂里的卫生室就给点儿药，让吃一些，坚持一下，如果严重了，最多批准一个晚上不加班 (#13/3)。

4、劳动条件与职业安全卫生

多数被调查人认为，所在企业对女工的四期保护（经期、孕期、产期和哺乳期）极为欠缺。鉴于被调查人大多来自女工比例较大的企业，应当说这是一个比较普遍的问题，也是一个后果非常严重的问题。⁶

经期厂里没有给任何保护措施，不舒服也请不到假。有病很难请到假，除非感冒发

⁶ 中国《劳动法》有专章规定对女职工和未成年工提供特殊保护。

烧了才能批准(# 1/2)。

工厂没有任何对女工的保护措施，经期不舒服可以请假，不过请假要扣工资和每月的全勤奖 30 元。厂里没有医疗保健室。主要是夜里要上班，太累，生病的情况是有的，因为干活太累，有的身体弱的女工曾经晕倒(#3/2)。

没有任何保护女工的措施，经期不舒服不给请假，游**(被调查人之一)说，有一次来例假肚子疼，从早上 10 点一直疼到晚上 9 点，找主管请假就是不批(#4/2)。

每个月都有几个女工因为太累昏倒在冲凉房里。上次还有一个女工晕倒在车间里，搞得满身都是天拿水。这样的情况也没有送医院，就是让老乡帮助扶回宿舍，休息一下。像这样的情况也只能请到一天假(#13/3)。

部分被调查人表示，在工作中会接触有毒物质，但是没有接受过职业防护的培训，有些企业缺少必要的防护措施。而且这些被调查人通常并不了解她们所处的工作的环境中到底有哪些有毒有害物质。

(问：工作中接触不接触有毒物质?) 这也要看是什么车间和工作部门。像彩绘部那些人在工作中要接触天拿水，这种东西有毒，闻久了不好，有头痛的感觉，对皮肤也不好，没有任何防护措施，也没有补助。没有方法，有些人只好干几个月就走了。我们在这个车间就没有什么不好(#3/2)。

这个工厂没有工伤，因为操作中人是不可靠近机器的。不过为了保护机器，车间里一年四季都要开空调，还要用抽湿箱，这样对人体很不好，因为人体的水分都被抽干了，现在每天都要喝很多水。工作中要接触电子元件，听说有辐射，但是没有防护设备；焊锡线时有松香的味道。听说有些电子厂的工人会出现咳嗽，鼻子痛的症状。厂里从来没有组织进行过体检或者妇科检查。我不知道为什么现在生病很难好，感冒一个多月了，一直不好。郑**和我住在一个房间，她 14 岁来的月经，进厂一年后停经，不知道是否是因为电子元件的辐射引起的。她年龄小，不知道如何爱护自己的身体，又不好意思看医生。即使我们身体出了问题。也不好向老板要赔偿。首先找不到证据，凭什么去找人家? (#5/2)

没有出现工伤，这个厂的工作没有什么危险。但是工作中接触天拿水，现在的天拿水没有以前好了，很臭，气味很难闻。时间长了，当然对身体有影响，脸上会起痘痘，好象对月经没有影响。不过听说一个女工在 1995 年进厂后，时间不长就得了白血病，回家不久就死了。我们也没听说过职业病。厂里没有给我们体检过，谁知道会得什么病(#13/3)。

如果本组的活做完了，厂里会派给本来不属于自己的工作，可能是因为人手不够吧，到其它部门做额外的工作，但是没有额外的补助，所以引起工人不满。例如，作彩绘的女工常被调去做洗坯、包装、上釉的活儿，洗坯的工作很累。作彩绘的男工被调到高压组去，做重体力活儿，还有的男工被调去做筑浆的工作，都是很累的活儿。这些工作工资都不高。女工们都不愿意干洗坯的工作，很累，泥巴里面有铅，还有毒性，很多人的手指甲都洗烂了，而且也没有多少钱(#17/5)。

有时会出现工伤。比如机器压到手指。这时厂里会给出医疗费，但本人要被记大过，扣 90 元，住院期间工资扣 50%，如果被记三个大过就会被开除(#6/1)。

5、社会保险与劳动合同

被调查人所在企业大多没有加入社会保险（见附表 1），尽管有些被调查人表示对企业是否加入社会保险不清楚，但是并不影响我们的上述推论。因为这种涉及工人切身利益的事情，工人不会不关心。另外，有被调查人表示，在企业中，只有工作了一定年限的人，才有医疗保险和养老保险(#1/2)；另有个别企业为工人购买了其它的商业保险(#2/2)。只有来自 4 家工厂的工人明确表示，厂方和她们签订了劳动合同（见附表 1）。⁷

6、权益维护

广东地区的外来农民工以女性为主要构成。工厂大量招用女工，除了对女工在制作方面的所谓“心灵手巧”、对简单工作的所谓“不厌其烦”的天生性格有所需要之外，更有因她们在管理方面可以“忍辱负重”的考虑 - “工厂愿意招女工，因为女工听话，好管理，而男工则爱打架”(#16/2)。在这些女工中，有一部分是未成年工甚至童工。在我们的访谈中，至少有 4 名童工(其中有两人在访谈时已经年满 16 周岁)。她们利用别人的身份证进厂，用的都是假姓名。据她们说，有的人即使没有身份证，也可以进工厂，所以厂里的工人有很多人看起来年龄都很小。这些尚未成年的工人，在工厂中要忍受比成年工更多的屈辱和压迫，她们有时成为主管的“出气筒”和成年工的“替罪羊”。

我在厂里经常受冤枉气，出错就要挨骂。一个车间一个主管，一个车间主任，工人要经常受他们的气，出了问题，没有我的事也是我的错(#5/2)。

我有一次上班时出鼻血，去厕所清洗，被主管看到，非说我把线材搞脏了，罚了我 100 元。还有一次是别人上班打瞌睡，组长吓唬她，我觉得好玩，就笑了笑，被主任看到，被抓到办公室，骂了一顿，罚了 30 元，还贴了公告(#11/3)。

大部分被调查人对自己的权益状况表示不满，有几位被调查人提到，在工厂内部曾经发生过局部罢工，但是这些罢工并无结果，参与罢工的工人受到了厂方的惩罚。访谈中发现，工人人心不齐、无组织和对罚款的恐惧成为罢工不多，效果不好的原因。

我们觉得计时工资太低了，每个月算上加班工资才 800 多元，不加班只有 600、700 元。曾经有一个车间的人罢工，这些人都是计时工资的，他们一天没有上班，晚上也不去加班，但是，最后也没有什么结果。参加罢工的人被罚款 100 至 200 元，有的人还被开除(#1/2)。

工厂出现过两三次老员工们组织的罢工，原因是工厂把计时工资改成计件工资，老员工觉得不合算。因为老员工做了五、六年了，底薪高，改成计件工资，她们觉得压力太大，而且怕计件如果干得太快，将来厂里可能会降低工价。罢工的人一天没去上班，晚上也没去加班。厂里说，如果工价不合理的话，可以调整。但是，一个多月过去了，还没有给调整，我们想可能是需要时间调整吧(#3/2)。

工厂里有人因为加班罢工，罢工就扣工人钱，按旷工处理，要扣 50 元，之后不了了之，还有两个工人因为参加罢工被开除。罢工没有什么用(#4/2)。

⁷按照中国《劳动法》第 16 条的规定，雇主应当与工人签订劳动合同；按照《劳动法》第 72 条、73 条的规定，雇主必须为劳动者参加社会保险，缴纳社会保险费，社会保险险种包括：养老保险、失业保险、医疗保险、生育保险和工伤保险。

没有人罢工，也没有人想报复这个工厂，没有人想过罢工。主要是人心不齐，有许多人不敢罢工，要罚款的，再说我们年龄比较小，谁也不敢。还有就是这个厂的工人有一半是湖南人，一半是四川人，那些湖南人和老板是老乡(#11/3)。

也有很多人想罢工，但主管都看着工人。大家没办法，都怕罚款，只好接着上班。以前有工人罢工，被罚款 100 元，还贴了公告，从工资里直接扣钱，说是作为工厂的损失费。还有就是人心不齐。那些当官的带头进车间，像组长那样的人，每个月的工资都是 2000 多元，她们的工作又很轻松，哪有不带头进车间的道理？她们不想罢工(#13/3)。

老板在国庆节还要求工人晚上去加班，但是，大多数工人都拒绝去。后来，厂里要求工人对不加班这件事情写检查，很多人也没写，也有些人写了。厂里威胁要对这件事情罚款，但最终没有罚。我们在这个工厂 3 年的时间里，这是唯一的一次工人们晚上罢工(#17/5)。

当被调查人问及，是否想过组织起来与资方谈判，要求提高工资和加班工资，减少加班。她们大部分表示，工人们不齐心，而且也没有与雇主谈判的能力，有些人更将改善工作条件的希望寄托于资方。

(工人们)大概组织不起来，因为每个人都想的不一样，有人愿意加班，就是想多挣点儿钱。如果你和老板谈增加工资，他会说，你们既然想多挣钱，我也想提高效率，那么就搞计件工资了。但是我们真不愿意搞计件工资，就是怕将来干得多了厂里降低工价(#3/2)。

(问：如果遇到不公平的事情，找谁反映？)其实有关伙食、加班、工价等问题都向车间主任反映过，没有变化。粗查组十几个人曾经一起找主任，要进办公室和他谈判工价的问题。但是，主任连办公室的门都不让她们进(#4/2)。

没有人想过和老板谈判，我们也认为加班费不可能再提高了，因为我们这种计时工资，底薪不增加，加班费就不会增加。再说，人心也不齐，老的老，小的小，一般人也没有什么文化，这些工作又没有技术，你不做，有人做；你觉得工资低了，人家觉得工资还可以。现在工厂那么多，到处缺工人，你不想干了，就换个工厂。(问：如果找老板谈判，加班费长一分钱也好呀)加班费真像你们说的增加 1 分钱，也没有什么用。你想，一个月才多挣 20、30 块钱。这些孩子们(编者注：指其他女工)少出去玩一次，就有了。反正我们认为工资很难再提高了。这是一个小厂，经济效益不怎么好。老板肯定是想赢利的，所以和他说也是白说。再说现在每年有几个月没有活干，人家还给你发工资。这个钱不是白给的。说实话，作工的不好作，当老板的也不好当。这样，长工资就要靠老板的良心了，他看到你辛苦，愿意加就给了，不给加就算了。有的时候加班太累，也向主管反映过。主管说，“都是为了挣钱，没有累就没有钱”(#5/2)。

(问：是否找过厂里要求增加工资？)工资是厂里规定的，怎么可能和工厂谈判呢？只能靠努力工作才能多挣些钱。即使工资提高了，伙食和住宿费用也会提高，所以，没有想过要求增加工资(#6/1)。

计时工资的工人向主管反映，说工资太低了。主管说，质量出了问题，工资当然低了。工人们说，谁能保证不出问题呢？有的工人没有办法，只好选择不作了。工资是厂里定的，要是工资长了，住宿费、伙食费、医疗费等也会跟着长。从来没有想过和老板谈判(#7/2)。

被调查人反映，当地的劳动监察部门并无有效的措施加以抑制资方的违法行为；而资方也会采取各种手段，应付劳动监察部门的检查。⁸

上次加班时有人晕倒，有的人就偷偷给劳动局打电话。劳动局的人到厂里检查，过后有几天没有加班，后来还不是要加班？很多人都觉得加班太多了，想告诉劳动局，但是实际上没有人去找，谁去呀？(#1/2)

(问：如果不让辞工，找过劳动局没有？) 去年有工人辞工不批，告到黄江镇劳动局，也没有消息。劳动局每次到厂里检查，老板就作假，做假工卡，改工价，改加班时间，老板去接他们到办公室，然后又直接送上车。他们根本和我们见不到面(#4/2)。

我们要是到厂门口打电话，那里的保安就要问给哪里打电话。有的时候，那个主任的老乡会跟着我们，也问电话打到哪里去。他们怕我们给劳动局打电话。其实我们连劳动局的电话号码都不知道。他们好像也不怕劳动局(#11/3)。

有一次我和主任吵架，我告诉他我不干了。主任说，你要是不想干，就走。我说要结算工资。主任说，你还要工资？你连衣服都别想拿走。我说我要找劳动局去。他说，你以为你是谁呢？劳动局会管你的事情？劳动局的人能难倒我吗？我们是当老板的，就不可能和劳动局关系不好。主任还对大家说，你们别以为劳动局会帮你们，他们也不是你们的亲人，为什么要帮你们？我们把钱给劳动局就行了(#11/3)。

(问：不让辞工，找过劳动局没有？) 怎么没有找过？找过劳动局反映问题。上次我们这里有一人想辞工，不批，向劳动局投诉，那边接电话是一个女的，她说，你想辞工，你们大家都想辞工，这是什么事儿吗？说完就把电话挂了。别想搞倒老板，听说老板把劳动局都买通了。劳动局到厂里来检查，厂里就让工人撒谎说，“每天工作 9 个小时，只有周一、三、五加班 2 个小时。加班费是白天的 150%。周六要是加班，加班费是 200%，周日都不加班” (#13/3)。

有些被调查人所在的企业属于跨国公司全球供应链的组成部分。而被调查人表示，供货商在销售商的例行检查中通常会弄虚作假，有时候，工人也会以沉默表示抵制。

当客户(杜邦公司)来工厂检查时，主管发给每个工人一张表，让工人按照表上的内容讲话，像“每天早上 8 点半上班、星期天不加班、平时最多加班到九点半”等等，其实我们早上七点半就要上班了。我们不敢不这么说，因为主管就在那里盯着你(#1/2)。

每次有外方客户来验厂时，厂里会发一张单子，要求工人撒谎，说，底薪每月 450 元，每月加班不超过 36 个小时。为什么说底薪是 450 元？因为当时最低工资是这个数。那一天，未满 18 岁的工人不用上班，也不让呆在厂里，让他们出去玩，还发工资。那天我们这些在工厂里的人都很齐心，既然不让我们说真话，我们只好不说话了，结果验厂就没有通过(#3/2)。

大部分被调查人表示，她们对工会不了解或者所在企业没有建立工会组织(见附表 1)。有些企业建立了一种沟通制度，通过员工代表会议、员工服务中心、员工权益委员会等机构接受工人的投诉；在小企业，甚至规定了员工可以直接找最高管理者反映要求。但是，这类制度似乎不能解决工人们的问题。

⁸ 按照中国《劳动法》第 85 条的规定，县级以上各级人民政府劳动行政部门要对企业遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查。

有的时候，老板也会下车间来了解一些情况，我们也向他反映一些问题，但是没有用。我们告诉他，伙食不好，后来饭菜还是老样子。没有想过组织起来，不知道什么叫工会，工会是干什么的？没有工人代表，只有人事主管，人事主管是在办公室的，你们说的工会是不是就是坐办公室的那些人？(#1/2)。

由厂务经理组织员工代表会议，会议代表由员工自己挑选，一般选六、七个比较有资格的员工代表来反映一些生活、加班、伙食等方面的问题(#2/2)

厂里没有工会，但设有生活服务中心，工人要是有什么不满，可以直接去服务中心投诉，然后中心的人会来检查(#6/1)。

工厂设有员工权益委员会，主要由主管组成的，不是由工人选出的。这个权益委员会主要办一些晚会节目什么的。厂里有投诉箱，要是有什么不满可以写纸条放到投诉箱(#7/2)。

这个工厂没有工会，就是有一次过年，厂里组织了一次抽奖活动，但是这是老板组织的。如果有什么问题，找管理部的人，一般在厂里发生的事会给解决。还有就是加班工资还是比较低。(问：有没有组织工人和老板谈加班工资问题？)没有人想到要组织起来和厂里谈加班工资问题。有的人就是因为工资低，只好辞工。这个工厂倒是有一个女的，是董事长的妹妹，如果有事，可以找她。但是一般没有人去找她。这个人还是可以的，不过有时管点儿事，有时也不管什么事。(问：想不想组织起来？)我们肯定希望组织起来，希望有工人代表和工会来替工人说话，和老板谈判，把工资长上去，但是我们真是没有试过(#8/1)。

厂里有员工权益委员会，代表不是由员工自己选出来的。这个委员会主要是调解工厂和员工之间的矛盾，比如，员工反映加班时间太长，委员会就会进行调解，但过几天又恢复原状了(#9/2)。

在这个工厂，如果你和主管有关系，是老乡的话，就能得到轻一些的活儿。如果没有这样的关系，你人又老实，那么就让你干很多活儿，完不成的话，晚上就要拖班，还要挨骂，主管会说你很笨，像猪一样笨。如果受了欺负，只能下班后找老乡讲讲，哭一下，还能和谁讲？当官的理都不会理你(#13/3)。

一部分被调查人并不了解劳动法律，或者了解的程度仅限于“听说过”。不过，她们也将改善劳动条件，提高工资水平的希望寄托在法律和工会之上。

(问：你们想过没有通过法律途径解决你们的要求？)不是没有想过通过法律途径来解决问题，但实际上没有人去做(#1/2)。

听说过《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》，但不知道具体内容。劳动法好像是保护劳工的，工伤、拖欠工资都管。我们在老乡那里看到过一本《东莞劳动手册》，那里面有这些东西(#3/2)。

不了解法律，知道法律又怎么样呢？告到劳动部门有什么用呢？要想改善工作条件只能找另外一家工厂，其实工厂一般都很黑，哪个工厂都一样(#4/2)。

(问：厂里是不是按照规定给你们上了保险？)没有任何保险。这个工厂就是给工人一个基本的工资和吃住，至于保险是不会管的。你就是一个打工的，生了病，有钱就去看病，没有钱就别看病，死了也就死了，厂里是不管的(#5/2)。

没听说过什么法律知识。工业园里偶尔会放一些法律方面的片子，是由劳动局放的，但很少去看(#7/2)。

7、工厂内的生活条件

被调查人大多由厂方提供食宿，她们在工厂内的生活条件成为工作和生活的一个组成部分。在访谈中，少数被调查人对企业提供的食宿条件表示满意，大部分人则表示不满，包括，居住条件恶劣、伙食差、卫生差。

住厂里的宿舍，12至14个人一间，住上下铺，房间住的满满的，每个房间有冲凉房。卫生靠自己打扫。结婚的人一般在外面租房子，但不给补助。伙食不好，饭菜味道不好，每天青菜，萝卜，没有什么油水(#3/2)。

住工厂宿舍，一个房间人多时住10个人，现在很多工人都辞工走了，每个房间一般只住6个人。伙食很差，没有油水，青菜里都是虫子，不卫生，也不敢吃。刚到这个厂的时候，吃饭的时候不看还行，一看到有虫子，有几天都不敢吃饭(#4/2)。

(编者注：此访谈在被调查人宿舍)工人住厂里的宿舍，这个宿舍听说以前是医院的住院部，很脏，很旧。每个房间住12个人，大小刚好可以放下六张上下铺。厕所是集体公用的，很脏。冲凉房也是公用的。经常打不到开水，因为这么大的工厂只有一个开水炉(#5/2)。

这个厂可以免费减肥，吃不下去这里的東西，我到这里上班几个月，瘦了十多斤。其实伙食比别的工厂要好一些，每顿三个菜一个汤。但是就是吃不下去，所以，现在不在厂里吃饭了(#5/2)。

伙食太差了，每天就是黄瓜、白菜、萝卜，连油都没有，菜里还有虫子(#9/2)。

食堂的饭菜特别差，菜里有虫子，有时大家都不敢吃。有一次发现米饭是生的，只好吃菜，又发现菜里有虫子，只好盛点汤喝，结果汤里也有虫子，只好什么也不吃。有时候吃的鸡蛋都是毛鸡蛋，里面的小鸡都长毛了。炒米粉的肉里面有蛆，而且放了很多盐，吃过之后，要拼命喝水。有时候可能是因为冰箱坏了，吃的肉都有味儿。蔬菜都是买最便宜的，差不多都是烂的。上夜班吃的夜宵，都是前一天的剩饭，有时候都臭了，大家宁愿挨饿也不吃。食堂本来提供碗筷，但是总是不给洗干净，现在只好用自己的碗筷。30号发工资，31号食堂就不开饭，要是刚进厂的，第一个月没钱，就只能借钱或者饿肚子。按照规定，如果加班到10点半以后，应当有一顿宵夜。但是厂里经常在10点半之前5分钟下班，这样也就没有宵夜了。住在厂里，每个宿舍的人数不一样，有的只住2个人，有的要住10个人。宿舍卫生自己打扫，每月要评比，要是打扫不干净，被评的分数很低，就要罚款30元，如果分数高，就奖励20元。吃饭，上厕所，冲凉，打饭、洗衣服都要在排队，200人只有三个厕所，厕所也是冲凉房(#11/3)。

在1997、98年那个时候，厂里的住宿条件很差，夏天床板上很多小虫子，女孩子们都被咬得身上全是红点儿，很痒，睡不着，只能哭。向厂里反映，厂里就用天拿水洒在床板上，但还是没有用，过了十几天，虫子又长出来了。当时冲凉房也少，人多，有的时候加班到1点多，2点多才能冲凉(#13/3)。

工厂包吃包住，饭菜特别差，米饭中有黑的东西，蔬菜都是市场上的剩菜买回来做的。所以，每天最多在工厂里吃一顿。因为伙食不好，工人有时要罢工，最长的3天，最短的也有几个小时，不过都没有什么用(#15/1)。

厂里虽然说是包吃住，但是太刻薄了，伙食太差了。没有休假，不过有节假日。住宿是住在大车间里面，原来一千多人，现在六百多人全部都在这样的大车间里面住，一共有四个这样的大车间，现在每个大约住一两百人。也有很多人自己掏钱在外租房子住，

其中大部分是结了婚的(#17/5)。

二、辞工与劳动力短缺：来自东莞女工的一些解释

在东莞这类女工集中的地区，当女工们可以用以保护自身权益的法律资源、行政资源和组织资源过度匮乏时，与男性工人相比较，她们较少采取激烈的手段，例如，自杀、自残或者对侵权人进行人身攻击等等去发泄她们的不满，即使是采取集体抗争的方式，通常也是以男性工人为核心。⁹ 她们普遍采取辞工的方式，这是本次调查中被调查人涉及最多的一个话题。她们中有些人是已经辞过工的；有些人是正在申请辞工的；更多的人则有辞工的意愿。辞工，已经成为被调查人一种消极的防御手段，以避免其权益受到进一步的伤害。但是，她们对辞工过程的描述证实，辞工可能使她们的权益遭受最后一次伤害。上述有关资方拖欠工资的问题，在一定程度上已经成为资方限制工人辞工的一种手段。中国东南沿海城市近年来出现的劳动力短缺现象，使得工人们一方面难以辞去现有的工作；一方面较为容易的找到新的工作。但是，一部分被调查人的遭遇表明，后续的就就业环境可能并无改善。在调查中，我们发现，大约有一半以上的被调查人有过辞工的经历，而大部分人又对目前所在企业的工资和劳动条件极为不满，具有辞工的意愿。辞工与劳动力短缺构成中国珠江三角洲地区劳动力市场的一种特殊的现象，两者又是相辅相成的，劳动力短缺提高了工人辞工的可能；而辞工更加剧了雇主劳动力短缺的程度。我们的调查对这种现象作出了简单的诠释。

1、辞工的意愿

在广东省等地民工短缺问题出现之后，辞工问题随之成为关注的重点，在对辞工原因的分析中，企业工资过低、工作时间过长、工作和生活条件太差等已经是众所周知的。此外，也有人提出，近年来到广东沿海城市的打工者主要是年轻人，与他们父辈或者兄长那一代打工者相比，这些年轻人“更多的是把打工成为开眼界，找机会的手段。失去了生存的压力，加之工荒带来的更多的就业机会，她们的求职取向更倾向于工时短，环境好的企业，而不是靠加班来赚取更多的工资”。¹⁰ 我们的调查结果显示，女工们出来打工的确有“开眼界、寻求发展机会”的动机，而生存的压力则更是她们远离家乡的主要原因。在访谈中，女工们在抱怨加班时间过长的同时，往往提及工资太低，生活条件太差。当她们发现，繁重的体力劳动、频繁的加班时间使她们的体力严重透支的时候，最初的“开眼界、寻求发展机会”的憧憬已经化为泡影，她们自然会转而寻求劳动付出和劳动所得之间的平衡，这正是她们产生辞工意愿的主要原因。以下是一些被调查人对其工作环境和辞工动的介绍：

可以说，我们对工作条件非常不满。有活干的时候，要经常通宵加班。没活干的时候，也没有工资。这种针织厂有一半每年有半年没有订货，所以只好玩。今年从6月份到现在，活儿特别多，经常加班到12点，有时还通宵加班。必须加班，不加班算旷工。活忙时连续20多天加班到12点。……是计件工资，没有底薪。计件工资不好，如果做得快了，厂里就要降低工价。有订货的时候，每天拼命加班，工资也不超过1000元，订货少的时候，每月的工资可能只有100、200元。刚进厂时，干得慢，工资只有几十元。每个月要扣伙食费75元，管理费15元。……这些工厂一年到头都在招工，留不住工人(#4/2)。

⁹ 2004年3月到4月，位于广东东莞市的兴昂国际有限公司旗下的2家鞋厂发生了有数千名工人参与的集体行动。根据媒体报道，在行动中，工人们打砸机器设备、推翻汽车和电话亭，打伤了管理人员，给厂方造成了数十万元的财物损失。而这两家女性工人占70%的工厂中，上述集体行动的主要参与者是男性工人。事后，在受到广东省东莞市中级人民法院刑事审判的10名行动参与者中，有9名是男性。

¹⁰ 孙展：“东莞‘工荒’惊扰珠三角 资方能否释放善意”，《中国新闻周刊》，2004年第29期。

从早上 7 点半(干)到晚上 11 点半, 有时时间更长, 经常每天加班 8 个小时, 但只算 2 个小时的钱。我们叫这种加班是“义务加班”。…… 每个月基本工资 450 元, 加班费每小时三块六毛五。每月扣 60 元生活费, 5 元的纸巾费。每月工资剩下的工资就只有 300 到 400 元, 过年回家连路费都不够。…… 加班不按加班时间算工资, 工作时间太长, 受不了。统计员, 班长带头罢工。科长说, 干不了就走呀, 五、六个工人一起去辞工, 却不批。如果不想干只能自离, 拿不到工资。厂里有的人就是不拿工资自离的(#10/1)。

工厂经常拖欠工资, 欠工人一个月的工资。一个月工资最多 500 到 600 元, 加班费每小时 2 元 5 角。不过老板算的加班费和我们算的总是不一样。有时候用我们拿到的加班费除以加班时间, 每小时才只有 1 元 5 角, 甚至 1 元。所以有人不想作了。…… 我们好恨这家工厂, 厂里的人都想辞工, 连文员, 主任, 经理都想走, 但是不批(#11/3)。

我们辞工后打算回老家, 以后再决定是否还继续出来打工。在(原来)那家工厂里, 我们的工资大概 700 多一点。经常加班。以前的工资是每小时 1.6 元, 现在是每小时 2 元, 计件的工人除外。每月基本工资大约 550 元, 底薪太低, 由于最近辞工的人很多, 所以底薪才涨了一点, 加班费也涨了一点。工资每个月基本能按时发。我们就是因为对工作不满意, 而且希望找到更好的机会, 所以才辞工的。…… 加班太累了, 太辛苦了。如果本组的活做完了, 厂里会派给本来不属于自己的工作, 可能是因为人手不够吧, 到其它部门做额外的工作, 但是没有额外的补助, 所以引起工人不满(#17/5)。¹¹

企业劳动力短缺增加了在职工人的工作压力, 资方为了完成订货合同, 不断地要求工人加班, 而不断延长的工作时间又使工人们更加厌恶她们的工作。一旦劳动付出和劳动所得无法得到平衡, 她们当然要不断地寻找其他条件来替代, 例如, 好一些的工作条件、少一些的加班时间、轻松一些的体力劳动、完善一些的住宿条件。于是, 现在所在企业的上述状况引起她们的不满, 进而产生辞工的意愿。

每天工作 16 个小时, …… 如果赶货, 要延长到 12:30, 这样的赶货加班会延续 20 多天, 就是不赶货, 一般每天也要加班 4 个小时。必须加班, 否则要扣工资。没有周六周日。一个月只放一天假, 30 日发工资, 第二天就放假。如果请假就会扣全勤奖和全天的所有工资。工资是计件工资, 如果加班多, 比如工作 16 个小时, 每个月的工资最多也就一千元多一点, 这要属于那种手脚快, 干活卖力气的人, 一般人只有 700、800 元。也有计时工资的, 底薪是每月 390 元。每月厂里扣伙食费 60 元, 现在扣 90 元。…… 每个月底都有很多人辞工或者自离不干了, 因为工资太低, 工作时间太长, 生活又不好, 工作那么枯燥。这种工厂的活儿又脏又累, 招不到女孩子, 只能招年龄大的, 所以, 30 多岁的人也要(#3/2)。

有些女工辞工的原因则是与家庭情况有关。她们为生活所迫, 在生完孩子之后, 不得不远离家乡出来打工, 在工作时, 她们时刻牵挂家中的孩子, 一旦孩子有了病或者无人照料的时候, 她们会产生辞工的意愿。还有女工则是因为在怀孕临产时, 要求辞工。

还有一些人离开工厂的目的是避免更大的损失, 例如, 在雇主拖欠工资的时候, 如果工人们发现他们没有任何手段讨回这笔被拖欠的工资, 他们只好用自动离职的方式以避免更大的损失。根据我们的调查, 这是工人们万不得已使用的手段, 不如此, 她们除了要继续付出劳动之外, 将一无所得。

¹¹ 这几位工人已经辞工。

从陶瓷厂出来后，……到北京一家制衣厂，叫九山制衣厂，在北京密云县。老板是个安徽人，工厂有 100 多个工人。这个工厂当时拖欠了工人三个月的工资。……那个时候，其他工人正在向老板要工资，跟老板谈判好几次也没什么用，后来大家说如果不发工资，就辞工了。厂长发威风，说就是不发工资。副厂长是个女的，还比较客气。她来了以后说，厂长前些日子被人绑架了，花了不少钱，现在手头没有钱。如果大家没有饭费，可以给些补助，后来给了我们 30 到 50 元钱。她说，现在有一批棉衣急着完成，等把这批活儿完成了就发工资，我们干了两天，还是没有发。……老板后来给我们写了一张纸条，说金融危机，要在以后的一定期限内把工资发给我们。但是，我们听到老板背地里说，想拿工资，哪里有那么容易。所以我们感到拿回工资是没有指望了。后来我们再向厂长要工资，他就说，要走现在就走。因为他知道我们好久没有拿到工资了，手头没有钱，没有钱，我们连到北京城里的路费都没有。但是我们最后决定，就是没有钱，也要走，到了北京再说。……我们就这样跑出来了。当时心里很舒服，觉得胜利了。其实，我们这些人里面有的人丢掉了四个月的工资。她们都说我是幸运的，因为我只丢了一个月的工资(#14/1)。

2、辞工与抑制辞工的手段

劳动力短缺使雇主除了采取加大劳动强度和延长工作时间的手段以弥补劳动力之不足外，更通过设置一些辞工障碍迫使女工们留在企业。在我们的访谈中，女工们反映，在提出辞工申请之后，很难获得厂方的批准。雇主抑制工人辞工的手段并非来自劳动法律对解除劳动合同的规定（因为大部分被调查人没有与厂方签订劳动合同，或者并不清楚所签劳动合同的内容），而是厂方自定的一些以扣押工人的工资为主要内容的规章。

现在因为招工难，活又多，所以辞工比较难。但还是允许慢辞工，要提前一个月申请，可以给全部工资。如果是即辞工，也就是当天辞工当天走或者不满一个月辞工就会扣一半工资(#1/2)。

辞工分快辞、慢辞。慢辞工可以拿到全工资，快辞工就只能拿到一半的工资。快辞工是当天辞工当天走，10 天到 30 天之内都算快辞工。其实，除了当天辞当天走，快慢的区别就在于和老大（主管）的关系了。他说是什么就是什么。辞工当时拿不到工资，只能等下次发工资的时候才能拿，那时只能让老乡代领工资，要是在这个厂没有老乡的话，就只能放弃了。如果放弃了（#5/2）。

有一次我们想辞工，去找主管，主管让我们找厂长去，厂长又说让找主管，并且把主管骂了一顿。主管被老板骂后，就来骂我们，说我们私自闯厂长办公室，要罚款。他告诉我们，如果不想干，就自离。谁都知道，如果自离，就要丢掉两个月的工资，大概 1000 多元。没有办法，挣人家的钱就要受人家的气。其实这里很多人都想不干了。……即使被批准辞工，走的时候也不能结算工资，要压几个月的工资。如果在这个厂里有老乡，可以让她们代领，如果没有老乡，只好放弃了，因为我们不可能在这里等工资，在这里租房子、吃饭开支是很大的。我们想春节回家以后就不回来了，但是厂里就是不发工资(#13/3)。

这个工厂最大的问题就是压工资，一般要拖欠 2 个月的工资，现在都是 12 月份了，还领不到 10 月份的工资。有的工人要寄钱回家，只能向别人先借钱(#13/3)。

除了在扣押工资方面的手段外，资方还会采取拖延的手法，尽量延长审批的时间，迫使工人最终打消辞工的念头。

梁**（被访人之一）因为家里有事，7月份的时候要辞工回家，去找主管，主管说再等等，现在要赶货，等10月份再说。到了10月份，又说12月份再说，现在（12月份）又说要等到明年2月份。梁**去找厂长，厂长说这个事情要找主管签字，要是员工都来找我，我还怎么做事？梁**从厂长办公室会来后，又被主管骂了一顿，直到现在，还是不批。梁**说：“不想再等了，只能自离，总不能为了两个月的工资，连家都不要了”（#13/3）。

当女工们面对辞工的上述巨大障碍时，她们可能会被迫取消辞工的念头或者辞工申请。不过，也有少数人会采取以下手段达到辞工的目的：第一，采取怠工的方式或者故意破坏工作秩序的手段（例如，吵架），迫使厂方解雇她们；第二，反复找主管，使主管感到厌烦而批准申请；第三，采取给主管送礼等贿赂手段，因为辞工首先要获得主管的批准；第四，在春节放假回家后，不再回原企业。这样可以避免因辞工带来的工资方面的损失；第五，放弃被资方扣押的工资，毅然离职（工人们称“自离”），这时离职者要放弃一个月至数个月的工资。

这些日子因为招不到工，厂里就不给辞工，要是辞工就扣一个半月的工资。回家结婚、怀孕也不给辞工。厂里有一个女工，大着肚子去辞工都不给辞。要生孩子了，提前一两个月走，都不给发工资。有的时候因为不能辞工，工人们只好在厂里乱来，最后被炒掉，这样反而能够在走的时候拿到工资。也就是说，（是）厂里把你炒掉的，不是你自己要走的，这样，它要给你结算工资（#4/2）。

要是辞工，只好自离，一个月旷工3天就算自离，自离当然就拿不到一个月的工资，还要被罚款150元。所以人们现在都变得聪明了，反正自离也拿不到工资，自离之后，就在这里玩几天，在厂里吃住。不过住的时间不会很长，因为老板发现了之后，会叫保安把人赶走。自离的人不少，有一天晚上有6个人自离。我们打算辞工了，如果不批，只好自离，拿不到钱也只好走了（#11/3）。

我怀孕两个月的时候，反应很大，想辞工回家，找了主管多次，就是不批。后来没有办法，买了礼物送到主管家里，才得到批准。还有一位女工，作喷漆工作，有很大的毒气。怀孕之后，申请辞工，没有被批准。过了两个月，再申请，还是不批。又做了十多天，最后流产了。她的丈夫找到厂里，问主管为什么不让辞工。主管害怕报复，才批准。在这个工厂就是这样，如果你在外面认识一些烂仔，当官的才害怕，才会批准你辞工。如果你就是一个老老实实的人，他认为你在外面没有人，就不会批准你辞工。如果不能辞工，只有自离，但是要丢掉两个月的工资。厂里压工资的目的就是不让工人辞工。如果有人不想干了，只能旷工，两天之后，就算自动离厂，这样一分钱也拿不到（#13/3）。

按照这个工厂的规定，至少做满三个月才能辞工。所以我去辞工，不给辞。我找了班长，班长批准了，找组长，组长不批。我只好给那个台湾的副总经理写信。当时我家里给我订了一门亲，我不愿意。我就是以这个为理由提出辞工的。我在信上说，我家给我订亲，收了人家2000元的彩礼，我不同意这门亲事，我要回去退亲。婚姻是人一辈子的大事。我退掉后，再回来，因为我要把2000元挣出来还给人家。那个副总经理让我到他的办公室，说你月底来，我给你批。我当时怕他说话不算，就让他在我写的那封信上签了字。后来下面的人还是不愿意给我辞工。我没有办法，只好慢慢磨工。本来我

做的产品质量很好,后来我不好好做了,他们也觉得我不想干了,最后才批准(#14/1)。

三、发现、结论和需要深入探讨的问题

我们的调查结果显示,长期以来,广东省地区企业过低的工资、过长的劳动时间、过大的劳动强度、工人工资收入与当地物价之间巨大的差异等等现象,是造成该地区劳动力供给不足的主要原因。这个调查结果与2005年1月19日广东省总工会公布的一份调查报告相吻合。这份调查报告显示,在广东地区,76.3%的农民工月收入低于1000元。而他们在当地的月生活成本为500元左右,调查报告称,有13.2%的农民工入不敷出,63.2%的人收支平衡之后,所剩不多,为了多挣工资,只能超时工作。¹²2004年初之后,中央政府调整了农村经济政策,国务院宣布逐年降低农业税税率,平均每年降低1个百分点以上,并且承诺在五年之内取消农业税。这些政策将大幅度提高了农民从事农业生产的收入。与此同时,这些政策也使广东省地区劳动力市场长期存在的上述问题在短时间内成为工人辞工的原因。劳动和社会保障部的调查报告也证实,工资待遇与缺工有直接关系,月平均工资在700元(含加班费)以下的企业普遍招工较难;700—1000元的企业,招技工较难,但用工基本可保证;1000元以上的企业招工没有问题。¹³

在理论上,劳动力短缺应当给工人们带来更多的正面影响,例如增加工资、提高福利;改善劳动条件等,而实际上,从雇主一方,我们看不到珠江三角洲劳动力短缺给他们带来的提高工资的压力。从2003年底,这一地区劳动力短缺的问题就已经引起媒体的关注并得到广泛的报道,但是,该地区的工资水平并没有随着劳动力市场的供需变化而顺势调整。例如,东莞市政府是从2005年3月1日起才将最低工资标准从450元/月提高到574元;深圳市政府则在2005年7月1日将最低工资标准从610元/月提高到690元。然而,这不过是当地政府为了应付劳动力短缺所提出的一项措施。在这些经济发达地区,政府的影响力事实上已经非常薄弱,这些滞后的最低工资标准之类的文件能否得到执行,最低工资是否成为工人們的“最高工资”,一切都取决于资方。根据广东省劳动部门公布的一项调查结果,2005年只有不到6成的受访企业准备提高员工薪水,这其中,又有绝大部分企业仅作5%的提高。¹⁴在我们2004年底的访谈中,女工们也仍然在抱怨她们的工资太低。那么,如何解释这种在劳动力供应短缺的市场中工资水平难以得到提高的现象?

面对劳动力短缺的现象,珠江三角洲的企业雇主为什么不愿意提高工人的工资水平?常见的解释是:这一地区生产的出口商品大致占到中国出口商品的三分之一,但大部分出口商品都属于低端市场产品,因而出口商品的国际竞争优势主要集中在廉价的劳动力方面。如果低薪的工人工资上升的话,这些出口企业唯一的竞争优势将逐渐丧失。况且,目前国内市场的无序竞争局面,导致了这些出口企业的利润低得让人难以想象。在这种情况下,企业业主肯定不会自愿地给工人加薪。¹⁵这种解释的立场是显而易见的:就雇主和投资者而言,他们对利润的获取欲望是没有止境的,也自有一套判断获利高低的标准。但是,无论何种标准,当一个投资者或者一个厂商所能够获得的利润真是到了“低得让人难以想象”的程度的话,他们可能早就放弃了这个投资项目或者关闭了这家工厂。而事实却是,在珠江三角洲地区持续20多年的经济发展、工厂繁荣的历史中,这一地区的工资水平在十数年间却一直维持在上个世纪90年代初的水平,工资的增长幅度仅为百分之十!因此,面对劳动力短缺的巨大

¹² “广东外来工‘白皮书’:12年来工资只提高了68元”,《羊城晚报》,转自:“南方网”

(<http://www.southcn.com/news/gdnews/sh/yg/gz/200501210053.htm>),2005年1月20日。

¹³ 劳动和社会保障部课题组:“关于民工短缺的调查报告”,2004年9月9日,“中国劳动社会保障出版社网站”(<http://www.class.com.cn/newsdetail.cfm?iCntno=2392>)。

¹⁴ 徐宁:“工荒背后的珠三角真相:离开南方”,《电脑商情报》,2005年3月14日。

¹⁵ 乐嘉春:“劳动力短缺与薪资信号”,《上海证券报》,2005年3月4日。

压力，工资水平依就岿然不动，一定有其另外的原因。

资本生存和发展的一个基本常识是，没有一个资本家会“自愿地给工人加薪”，提高工资水平只能依靠来自外界的压力。在中国的劳动力市场中，特别是在那些生产低附加值出口产品的企业当中，集中了大量的熟练工人，这些人主要来自农村，他们基本上不具备与雇主进行包括增加工资议题在内的任何谈判的能力，因此，在这些企业，资方感受不到来自工人的集体压力。我们可以将辞工看作是工人们的一种维权意识，长期的打工生涯已经将工人们锻炼得不再面对现实“忍气吞声”，而这种维权意识的唯一表达方式也只有辞工。在访谈中，不少女工表示，她们曾经就减少加班、增加工资、改善生活条件等事项找过资方，更有人称，她们所在的企业有工人尝试过通过罢工或者直接找雇主的形式要求增加工资、改善劳动条件，但是这些行动最终以失败告终（见本报告第二部分之6“权益维护”）。

以工人松散的组织和小群体的力量当然无法和雇主抗衡，而中国政府又严格禁止工人自己组织真正代表他们利益的工会组织，致使有工人希望组织起来，也无法付诸行动。官办的工会至今在代表和维护工人权益方面无所作为，却垄断了工人民间组织的发展空间。尽管中华全国总工会在2003年就宣称已经在这些私营企业中组建起了工会，但是在我们的访谈中，女工们并不承认这些工会的真实存在或者认为这些工会可以真正能够代表她们的利益，更多的人则直言，她们的工厂中根本就没有工会。在工人缺少组织资源的情况下，劳动力短缺对他们来说不过是多了一些就业选择的空间，他们很难利用这种短缺所提供的机会，向雇主形成提高工资的集体压力（见本报告第二部分之6“权益维护”）。

在缺少组织资源的同时，工人们也曾将希望寄于政府。而实际上，当地劳动力短缺的状况在很大程度上源于当地政府的经济和社会政策。换言之，珠江三角洲地区巨大的经济成就与巨大的社会分化之并存，正是当地政府长期以来忽视社会公正的政策所致。政府的劳动部门并不愿意为工人的工资和福利，甚至为他们的辞工提供任何帮助。

当工人们发现工会并无作用，政府亦无指望的时候，他们唯一的选择是尽早离开这家工厂。可以说，劳动力短缺只是在一定程度上对雇主完成订货合同造成了一定的威胁，并不会由此而成为工资上升的契机，或者成为工人组织的契机。我们更可以进一步认为，劳动力短缺并没有为工人组织起来抗争提供一个有力的支点，反之，劳动力短缺和由此带来的工人辞工转厂，更为雇主减轻了来自工人方面的集体行动压力。

辞工并没有使女工们摆脱被剥削的境地。劳动力短缺的确为女工们提供了变换雇主更多的机会，但是，这种变化不过是工作岗位和雇主的变化，并无助于使她们摆脱被剥削的境地。理论上，劳动力短缺提高了她们工作选择的自由度，但是实际上她们所面临的择业空间依然狭小。她们在做出辞工决定之前，所能够获得的信息主要还是来自在其他企业打工的亲友和乡亲，而自身的技术和文化等素质决定了她们只能在同类的产业和行业从事类似的熟练工种。当这些就业前提不变时，在一个没有提高工资、改善劳动条件的集体压力的劳动力市场中，辞工就很难保证辞工者能够获得较高的工资和较好的就业条件。对于这些无助的工人们来说，频繁的辞工和自动离职不过是一次又一次的“试错”，她们最终发现频繁的辞工并无助于改变就业条件的时候，只好返乡。

当中国的学者们盛赞农民工终于可以“用脚投票”，向雇主表示他们的不满时，我们看到的却是工人们对自己权益的无奈。当工人们无法通过真正属于自己的组织来表达利益、向资方施加压力的时候，他们没有任何手段和雇主抗衡，他们只能用“脚”来表达他们的不满，并且一次又一次地在“去”“留”之间作出痛苦的选择。这既是中国劳动法律的悲哀，也是中国经济发展的不幸，珠江三角洲地区的劳动力短缺已经形成了该地区经济发展的障碍。

在结束本报告之前，我们想在上述分析的基础上提出一些需要深入探讨的问题。尽管这

些问题在我们的实地考察已经获得了部分答案,但是鉴于这些问题涉及到中国现有政治体制的一些深层次内容,关系到中国工人的基本权益,值得关注中国社会经济发展和劳工权益的人们深思。

有被调查人提及,面对恶劣的工作条件,曾经有工人罢工,但是最后并无理想的结果。遗憾的是,对这个问题,此次调查并没有获得足够的信息。近年来,有关工人罢工权的问题已经在内地学术界展开了激烈的讨论。这里的问题是,第一,一旦这种权利真的被法律明确规定之后,工人们是否具备了行使这种权利的条件,包括,罢工组织者、罢工的策略、罢工的请求、罢工的步骤乃至罢工的意愿?第二,在我们的调查中,被调查人并没有对罢工这个问题做出更多的议论,但是,她们似乎并没有更多的使用这种手段的意识。而她们对罢工效果的评论也不是令人鼓舞的。那么,罢工是否就一定有效的手段?第三,当罢工的权利被法律确认之后,法律本身是否会成为罢工的法定障碍?例如,法律是否会对罢工这种合法行为规定冗长的申请程序?法律是否会赋予政府相关部门任意界定罢工“合法性”的权力?是否会将这种本来属于工人的权利赋予那些根本不能代表工人的工会组织?

女工们的讲述向我们揭示了中国政府部门的软弱,也提出了这样一个问题,在中国经济高速发展的时代,政府部门的功能是什么?这是一个很多人谈论过的问题,但是重提这个问题的意义在于,当新一届的中央政府信誓旦旦要建立一个和谐的社会的时候,政府是否考虑要建立一个维持社会起码公正的社会政策目标,并根据这个目标建立一套可以容纳社会分化后所形成的各种社会观点和社会力量的政治系统?改革二十余年来,广东沿海地区的发达程度居全国的前列,这个地区的劳动条件之差也是名列前茅。经济发展和社会不公现象在这个地区体现得淋漓尽致,并最终导致今日因劳动力短缺而阻碍经济发展的局面。那么,接下来的问题是,在长期缺少上述社会政策目标和政治系统的时候,中国经济增长能否持续?

在政府权力、私营资本和劳工权益的三方结构中,中国工会的位置何在?这个问题如果具体化,可以成为一个工会定位的问题,也可以成为一个谁将是中国劳工代表的问题。在我们的访问中,来自16个工厂的被调查人中,只有一个工厂的工人明确表示她们的企业有工会。女工们的工作环境和生活环境已经清楚地证实,与男性工人相比,她们更需要得到来自外部的保护。但是,在她们被迫从事超过身体极限和接受超低的工资时,官办的工会并没有出现,而她们也普遍具有一种“无助”心理,对谁是她们的代表,谁可以维护她们的权益表示茫然。少数企业尽管建立了所谓的员工权益委员会,但是根据被调查人的说法,这种委员会不过是一种管理的手段,充其量不过是反映一些工人们的要求,与维护她们的权益无补。当中华全国总工会将私营企业和农民工纳入了官办工会的系统后,法律没有给工人组织独立的工会提供任何空间。在这种情况下,就维权手段而言,中国的工人,至少我们访问过的这些女工,根本没有任何维权的选择,官办的工会被证明一直在企业之外徘徊;在少数建立了工会的企业,工会也证明了不能发挥作用;而政府在专注经济发展的时候,忽视了社会的公正,致使劳动监察部门很难有所作为。于是,这里的问题是,谁能够或者应当成为工人们的代表?

中国的劳动法律已经比较完善,但是在这个貌似完善的法律体系内确实存在诸多的问题,以最低工资为例,在我们的访谈中,被调查人的收入都已经超过了当地的最低工资,而这种工资更常常被资方用作一种合法的工资水平。这里的问题是,从法律方面保护劳工的权益,工资方面的法律是否应当有一个针对农民工的特殊规定,这里不仅仅指通过法律的手段规范工资的支付,而且要规范工资的水平。因为我们的访谈证实了,最低工资一旦成为雇主支付的基本工资,最低工资标准就成为了这类工资水平的法律依据。再以劳动合同为例,这种在中国改革之后存在已经二十余年的法律手段曾经引发大量的劳动争议,并已经成为当今城市工人与企业之间劳动关系的凭证。但是这种手段在我们的被调查人所在的企业似乎并不

存在或者基本是一种形式。由此，法律规定的解除劳动合同的程序也就失去了存在的意义。我们的被调查人证实，她们和她们的雇主并没有将劳动合同作为一种确定劳动关系的证据，而她们在辞工的时候，所面临的不是来自合同的限制，而是雇主的刁难。于是，这里值得探讨的问题是，劳动合同是否是必要的，如果是必要的，那么这种合同能否成为劳工权益的一种保障工具，抑或它仅仅是一种管理的手段？

附表 1

被调查人所在企业基本状况

个案编号	企业类型	企业分类	企业规模	劳动合同	社会保险	工会
#1/2	合资(台资)	制衣厂	2000 至 3000 人, 其中, 男工 100 至 200 人	无	医疗保险、养老保险(适合工作三年以上者)	无
#2/2	私营	电子厂	100 多人, 女工占 80%	无	无, 有“平安保险”	不详
#3/2	台资独资	灯饰家具制造厂	300 至 400 人, 女工占多数	无	无	无
#4/2	不详	针织厂	针织厂: 近 200 人, 女工占 60-70%	无	无	无
		毛织厂	毛织厂: 400 至 500 人	无	无	有
#5/2	不详	电子厂	200 至 300 人, 女工占 60%	无	无	不详
#6/1	台资独资	制鞋厂	上万人, 女工占 80% 左右	有	无	无*
#7/1				无		
#8/1	台资独资	电子厂	600 多人, 女工 400 多人	无	不详	无
#9/2	不详	制鞋厂	不详	无	医疗保险	无*
#10/1	台资独资	鞋材制品厂	不详	有	不详	不详
#11/3	私营	电子厂	100 至 200 人, 女工占多数	无	无	无
#12/1	国有	化工厂	200 多人, 女工 20 多人	有	部分人有	无
#13/3	台资	陶瓷厂	200 多人, 女工占 2/3	无	无	无
#14/1	NGO					
#15/1	韩国独资	电子厂	不详, 95% 的都是女工	不详	无	不详
#16/2	台资独资	制鞋厂	1000 多人, 女工占 80%	不详	不详	无
#17/5	合资(台资)	陶瓷厂	近千人, 男女工比例各占一半	无	无	不详

* 企业设有员工权益委员会

个案编码中的后一个数字代表参与访谈的人数。

附表 2

广东省东莞女工自述加班情况

个案编号	企业分类	加班情况	日最长加班时间 (按每日法定工作时间计)	加班工资
#1/2	制衣厂	根据订货情况, 活少时, 加班到晚 10:00; 活多时, 一个月加班 26、27 次。	3.5 个小时	计件工资, 无加班工资; 计时工资: 1.9 元/时
#2/2	电子厂	很少加班, 忙时才加班。	2 个小时	不详
#3/2	灯饰家具制造厂	每天加班, 包括周末。	8 个小时	计件工资制, 无加班工资。
#4/2	针织厂、毛织厂	有订货时, 要加班。	16 个小时	计件工资制, 无加班工资。
#5/2	电子厂	白班: 13 个小时。夜班: 11 个小时 (注: 该厂规定正常工作时间为 9 个小时)。	白班: 5 个小时, 夜班: 3 个小时	2.3 元/时
#6/1	制鞋厂	除周三, 六晚上不加班外, 其余晚上均加班。	3 个小时	3- 4 元/时
#7/1		(注: 该厂规定正常工作日为 6 天)		
#8/1	电子厂	有时加班, 没有周末, 周六上班不算加班, 周日上班算加班。	4 个小时	1.8 元/时
#9/2	制鞋厂	从早上 7:00 到晚上 8:30, 其中 3 个小时算加班, 如果加班到 9:30 也算加班 3 个小时。周六如果上班算加班。	6 个小时	不详
#10/1	鞋材制品厂	从早上 7:30 到晚上 11:30, 甚至更晚, 但只算加班 2 个小时。	8 个小时	3.65 元/时
#11/3	电子厂	有订货时, 要加班至晚上 11 点, 有时至凌晨 1 点, 甚至通宵。第二天还要上班。	16 个小时	不详
#12/1	化工厂	很少加班	不详	不详
#13/3	陶瓷厂	每周天天上班, 每天工作 12 至 13 个小时。	8 个小时	1.5 - 2 元/时
#15/1	电子厂	每天加班, 周六要上班, 忙时周日加班。	2.5 小时	2.88 元/时
#16/2	制鞋厂	有时加班, 周六要上班。	2 - 3 小时	不详
#17/5	陶瓷厂	经常加班。	不详	2 元/时

附件 1：一位女性农民工五年的打工、辞工经历（根据访谈笔录整理）

调查对象：张**（21 岁）

现工作单位：广东省深圳某打工者服务部

工作时间：4 年多

个人情况：我十五岁就出来打工了，那是 1998 年 12 月份。出来打工是想减轻家里的负担。我家里姐妹多，我是属于超生的，父母被罚了款，当时我哥哥又到了成家的年龄，需要钱，所以我想早点出来分担父母的负担。其实上学的时候我的学习成绩也不差，如果上了高中，有可能考上大学。5 年来，我到 9 家工厂打过工。

第一份工作：我是由专职的职业介绍人带过来广州的，他从中还收取了 250 元的中介费。因为我当时没有身份证，他又交了 50 元，说是给我办身份证，后来又说进厂要办什么证，又要了 50 元。其实他什么证也没有给我办，把钱拿走了。这个工厂是工艺厂，是一家外资工厂，夏天做花，冬天做树（圣诞树）。一个星期都要工作，一年只放三天假，每天加班到晚上 10 点。当时我被分到五金部，工作环境很差，每天用布直接沾天拿水擦那些作树干用的钢管。钢管擦完后，直接送进烤箱，车间里到处是烟，远处都看不见人，进了车间就要流泪，呼吸困难。厂里一个星期才发一双手套，一个口罩，没什么用。因为这个活儿很脏，口罩戴上不一会儿就变脏了，所以基本上不能戴，手套戴上时间不长，也烂了。我在这里做了 20 多天，挣了 500 多元。住厂里宿舍。这个厂没有人可以请到假，除了没活儿的时候可以请长假回家。没有什么产假、婚假，怀孕了就只能回家。厂里没有工会，这是一个比较大的厂，其他地方还有分厂，也没有听说过有工会。后来厂里要招点数员，我去应聘，考试的成绩很好，是分数最高的。做了统计员，工作环境稍微好了一些。我在这个厂做了八、九个月，其实出厂也是很无奈。当时我做统计员的时候，工资是每小时 1.8 元，后来招的统计员工资是 1.7 元，她很不服气，就利用她和领班的关系，就是男女之间的那种关系整我。我想再做下去也没有什么意思了，就回家了。当时没有考虑过到哪里投诉，也没想过有什么不公平，包括刚开始干的时候，那么危险的工作，都没有觉得有什么不公平，当时就是认为打工就应当是这样。我回家以后，去学做服装，想学完去服装厂做工。

第二份工作：从老家回来之后，到广东省澄海市，没有找到服装厂，进了一家玩具厂。这个厂很小，是当地人自己办的。那边的工厂都很小，属于家庭式的工厂，一般雇几十个人，甚至几个人。工厂是那种三合一的，厂房、库房，宿舍都在一起，一层工人做工，二层工人住宿，三层是老板住。住宿条件特别差，十几个女工睡一个房间，男工睡一个房间，住的是大通铺，蚊子特别多。做了几天，脸上被蚊子叮的都是红点儿。只有两个冲凉房，还要自己到河边打水，洗衣服也要到河边。做工时用手按螺丝，手都肿了，还磨出了血泡。做了几天后，不干了。

第三份工作：经过老乡的介绍，我和表妹、表哥进了一家工艺品工厂。这家工厂在澄海市内，有 20 多工人。工厂是平房，下面是车间，上面隔一层板，人就睡在上面，象我这样比较高的人，在上面都直不起腰。夏天特别热，没有空调和风扇，简直不能睡觉。男女工睡觉只隔着一层板，上下只有一个梯子，这边要下去，就要先让那边把梯子搬过来。只有一个公用的厕所也是冲凉房，每天晚上 11 点半下班后，要排队冲凉。是计件工资，但不知道是怎么算的，我们做的数量和工资总是对不上数。吃饭要自己买。一天工作 14 个小时，每周做 7 天。我们在那里做了一个月，想想不合算，一个月工资只有 400、500 元，除了饭钱，基本上剩

不下什么钱。有一天我表妹在休息的时候听耳机，加上她干活比较慢，老板就说，我不让你做了，你走吧。所以，我们三个人，我、我表妹和表哥就决定都不干了。老板娘又不肯让我们走了，和我们说了很多好话，求我们继续做下去，我表哥觉得再做下去也不会有什么好处，所以我们还是要走。老板扣住我们的身份证和工资，我们没有办法，只好告到劳动局。劳动局的人说，我们这里就是这样的，做了一个月辞工是没有工资的。所以他们只能帮我们要回身份证，我们最后也没有拿到工资。算起来，这一个月不但没有挣到钱，还花了一个月饭费。

第四份工作：后来我又进了澄海市一家私人的玩具厂，比第二、三个厂都大一些，条件也好一些。这个工厂雇了 50 多人，每天工作 8 个小时，早上 4 个小时，下午 4 个小时，如果有订货，晚上再做 4 个小时，没有休息日，除非没有订货或者停电的时候才能休息。发生过一次小火灾，是电线的问题，我们都跑得比较快，没有出事。我在那里是做贴标签的活，看工序和工作快慢来定工资，有的人每月能拿 1000 多元，有的只有四五百元。住宿条件比以前好，50 多个人住在另外的一个房子里，可以自己做饭。因为是私人的小厂，老板白手起家，比较通情达理，如果有需要，可以回家，老家来人也可以住在我们那里。我在这个工厂做了 3 个月，后来因为学过踩电车，一直想进制衣厂，想多挣点钱，就带着新来的老乡去了东莞。

第五份工作：到了东莞，前几天都住在火车站和汽车站，后来找到我表姐，晚上就偷偷住在她的宿舍里。因为好几天都没有找到工作，心情很不好，又因为那个工厂厂里是不让住外人的，怕连累我表姐，就搬到一个老乡家里。这个人虽然人很好，但是个男的，我感觉不好，虽然人家并没有对我怎么样。有一天晚上，我出去看通宵电影，第二天早晨吃早饭的时候，我发现钱包丢了，只能等我表姐来给我还钱。那个地方社会治安真的好乱，我们从澄海到东莞的路上就遇到了黑车，收了我們很多钱，还把我们拉到半路就不管了。后来我也没有去服装厂，到一家电子厂工作，是做 VCD 的。另外和我在一起的两个女孩子没去工厂，去了酒店做服务员。这家工厂雇了 200 多人，女工占多数。这个厂给人的第一个印象是非常整洁，工人都穿工作服，厂房也很干净。我在这个工厂做包装工，计时工资，每小时 2 元，加班每小时两元五角，周末不加班。但是后来发现这个厂不好的地方了，整天没有事情做，每个月的工资只有 200、300 元，还要扣掉 90 元的伙食费，一个月下来才挣 100 到 200 元。这家工厂有养老保险，要扣工资的 10%，这笔钱在离厂的时候可以结算。这个工厂没有出现什么工伤事故，男女工也同工同酬。因为在这里挣不到钱，我在这个工厂做了四、五个月，放弃一个月工资就走了。按照厂里的规定，要做满一年，才能辞工，否则不给结算工资，也就是说，一年只有一次辞工机会。

第六份工作：我辞工后，进了一家陶瓷工艺品厂（编者注：与本项目#13/3 同一个厂）。在这个工厂，每月的工资底薪是 480 元，前三个月加班费每小时 1 元。进厂 3 个月后就长工资，根据组长的评分，分为 ABC 三类员工，A 类最高，每天 8 元，B 类 7.5 元，C 类 7 元。组长评分说是按照工作的表现，我们也不清楚是怎么评的，如果是她的老乡，就给评得高一些。给我评的是 B 类，还不错，因为我完成的数量多。每月结工资的时候，如果一个月内没有请假，就有 100 元的全勤奖。每天工厂管两顿饭，不扣伙食费，另外每天给 2 元的早餐补助。每星期工作 7 天，最好的情况是星期天不加班。加班要加 5 个小时，从晚上 6 点半到 11 点半。早上 8 点上班，其实是 7 点半就要集合跑操，一般只跑 5 分钟，然后就进车间干活。这个厂有四五百名工人，60%是女工。这个工厂比较安全，我们那个部门的工作是将泥巴按照模型捏成一朵花，这个活儿技术要求高，所以总经理对我们那个部门的态度好一些，待遇也高一些。有的部门，像绘彩部就不行，她们那边就是给我们捏的花朵画上油漆，所以没有什

么技术，待遇也差。比如说，她们在工作时间上厕所要轮流，上班半个小时后，可以上厕所。但是要拿离岗证，这条流水线一个人一个人地往下轮，到了你要是不去的话，就轮过去了，再想去，只能等下一轮。每次上厕所不能超过5分钟，来了例假也只有五分钟。还有就是上厕所不能影响流水线的进程。上班的时候，要求坐正，不能翘腿。这些都是那边的要求，我们这个部门就没有这些要求。因为她们那边人多，技术要求低。我们这边是技术部门，技术要求高，如果管得太严，人走了，厂里还要培训新人，起码要半个月才能做出东西来。遇到不公平的情况，只好忍受了，没有人去找劳动局和工会。出现过一次罢工，因为拖欠了工资，罢工一天，老板的解释是遇到了金融危机。

第七份工作：从陶瓷厂出来后，回到老家。之后到北京一家制衣厂，叫九山制衣厂，在北京密云县。老板是个安徽人，工厂有100多个工人。每天上班9个小时，晚上要不要加班都可以，没有休息日。实行计件工资，每月底薪380元，加班也不算加班费。工厂条件特别差，比东莞的工厂还差。只有一个冲凉房，没有人打扫卫生，很臭。住平房，每间7至8个人。这个工厂当时拖欠了工人三个月的工资。我刚来一个月，本来和我的关系不大。但是，有一天我和主管闹翻了。那天下午我想出去打电话给家里。那个厂是在一个小村子里，要走好远的路才能打电话。我出来这么长时间了，要给家里打个电话。但是我们主管非要我做完了活儿再走，我们就吵了几句。她说，就你事儿多；我说，如果你看我不满意，可以给我开出门条，我可以走。那个时候，其他工人正在向老板要工资，跟老板谈判好几次也没什么用，后来大家说如果不发工资，就辞工了。厂长发威风，说就是不发工资。副厂长是个女的，还比较客气。她来了以后，说，厂长前些日子被人绑架了，花了不少钱，现在手头没有钱，如果大家没有饭费，可以给些补助。后来给了我们30到50元钱。她说，现在有一批棉衣急着完成，等把这批活儿完成了就发工资，我们干了两天，还是没有发。我找老板谈了多次，我一直主张用和平的方式解决问题。其实我是新来的，并没有欠我多少钱，我只是普通话比她们好。老板后来给我们写了一张纸条，说金融危机，要在以后的一定期限内把工资发给我们。但是，我们听到老板背地里说，想拿工资，哪里有那么容易。所以我们感到拿回工资是没有指望了。后来我们再向厂长要工资，他就说，要走现在就走。因为他知道我们好久没有拿到工资了，手头没有钱，没有钱，我们连到北京城里的路费都没有。但是我们最后决定，就是没有钱，也要走，到了北京再说。那个工厂平时大门都是上锁的，工人要是出去打电话或买东西，都要老板开出门条才能出去。最后，所有的工人都齐心逃跑。我们是晚上跑的。当时看门的只有一个人，我们这里边有一个男孩子，他偷了大门的钥匙，打开大门后，那个看门的人也拦不住我们，我们就这样跑出来了。当时心里很舒服，觉得胜利了。其实，我们这些人里面有的人丢掉了四个月的工资。她们都说我是幸运的，因为我只丢了一个月的工资。我们当时没有找劳动局，那个时候真是什么都不懂。你问我为什么要出门条？所有的工厂都是一样的，出大门一定要有出门条，怕你带厂里的什么东西出去。还有就是你即使要自离，你也要带走随身的行李，如果没有出门条，你就带不走行李，这样，你就很难自离。跑出去之后，我们大家凑了去北京的车费。我在北京城里找到我的堂哥，借了路费回家。

第八份工作：我在家里只呆了一个星期，就去了深圳，进了一家工厂，叫宏承制品厂，是台资企业，生产儿童用品。工厂有600多人，半流水线生产，有一半是手工作业。当时进厂时交了80元押金，说是办理工卡、厂牌和什么证件。我在厂里踩电车，工作非常辛苦，加班每天最早要到晚上11点多，有时还加班到凌晨两三点钟，第二天还要上班。早上7点半上班，中午12点下班，说是有一个半小时的休息吃饭时间，实际上吃完饭就要马上上班，没有休息时间。最好的情况是星期天加班加到晚上9点半。真的是觉得特别累，有些人因为太

累晕倒，还有的人因为上班时太困了，把手指放进了电单车里，被针扎。后来她们自己都说不清楚为什么手会跑到机器里，其实就是过度疲劳，昏昏沉沉的。每天早上还要开早会，有一次早会时，有个女工突然晕倒了，我们怎么弄都弄不醒她。她老公是我们一个班的，把她背回了家，休息了一天，她还想再休息，厂里不同意，只好又来上班。我们实行的是计件工资，加班也没有加班费，工资很高，最少的有 800 多元，最多能拿到 2000 多元。后来因为组长的工资才 2000 元，所以规定工人的工资不能超过 1800 元。这个厂虽然工资高，罚款也重。上班打卡，迟到一分钟就要扣一块钱。经常罚款，产品质量有问题要返工要罚款，和班长顶嘴要罚款，地板脏了也要罚款。有一位女工年纪很大了，有一次班长让她返工，她不愿意。其实也不能说她做的那个产品有什么问题，但是班长让你做什么。你就要做什么。所以她就被罚了款。罚款之后，她还不服气，和班长吵，又要罚。那个月她至少被罚了 600 多元。不过即使那样，她还是领了 1000 多元的工资。这个厂伙食还可以，中饭和晚饭是三菜一汤，饭菜都好吃，质量都是比较好的。下午还发水果，晚上加班有宵夜，如果加班到夜里 3 点，还有一顿宵夜，所以这个厂的食堂一天要做五顿饭，这在其他工厂是不多见的。早餐有各种各样的食物，但是大部分人不会起来吃早饭，因为太困了，要睡觉。住宿 20 多个人一个房间，冲凉房和厕所都不够用，下班晚了，连热水都没有了。厂里没有和工人签订劳动合同，进厂的时候没有人提这件事。一个月最多可以请一次假，一年可以请一次长假，20 天到一个月，但一般是很少能请到假的。旷工要罚款，每次要罚 50 到 100 元。国庆节或五一什么的节日都不放假，八月十五（中秋节）不加班是最好的待遇了。这个工厂没有工会，我们也没听说过劳动保护之类的法律，也没有劳动保护的培训。我在这个厂做了两个月就辞工了，因为实在是太累了；还有就是一个月给我换了几次工序，给我的定额又太高，完不成，只好自己加班，有的时候加到夜里 3 点钟，还是完不成，我很生气。按照这个工厂的规定，至少做满三个月才能辞工。所以我去辞工，不给辞。我找了班长，班长批准了，找组长，组长不批，我只好给那个台湾的副总经理写信。当时我家里给我订了一门亲，我不愿意，我就是以这个为理由提出辞工的。我在信上说，我家给我订亲，收了人家 2000 元的彩礼，我不同意这门亲事，我要回去退亲，婚姻是人一辈子的大事，我退掉后，再回来，因为我要把 2000 元挣出来还给人家。那个副总经理让我到他的办公室，说你月底来，我给你批。我当时怕他说话不算话，就让他在我写的那封信上签了字。后来下面的人还是不愿意批我辞工，我没有办法，只好慢慢磨工。本来我做的产品质量很好，后来我不好好做了，他们也觉得我不想干了，最后才批准。我们这个班是生产一种儿童网床的，这种床在市场卖得非常好，订货很多，别的工厂不能生产，我们这个厂也只有我们这个班才会做。所以，我们这个班是全厂工资最高的，也是最难辞工的。在这个厂工作实在是太累了，所以不好招工，辞工的太多，后来都剩下一些年龄大的和一些在别的地方找不到工作的男孩子。在厕所的墙上，有人写道：“女孩子就不要在这个厂做”。这个工厂实际上是很刻薄的。2003 年闹“非典”的时候，有一个男工发烧，烧得很高，到医院开了证明，厂里既不批准病假，又不让他上班，怎么说都不行。最后人家只好自离。

第九份工作：我从那里辞工之后，立刻进了深圳龙港区的新马制衣厂，这是一家生产名牌衣服的工厂，说不清楚是那里投资的，好象是香港人投资的。我在这个工厂做了一年多，做检线工作，就是检查产品上有没有线头。平时上 8 个小时的班，一、三、五加班两个小时，周末加班给双倍工资。刚上班时是计时工资，每小时 2.77 元，这个月发上个月的工资，底薪 700 元，夜班给 7 元的补助，三个月后改为计件工资。工厂给买医疗保险、工伤保险，统称为“大病保险”，每月要交 60 至 70 元。宿舍每间住 8 至 10 个人，带阳台。厂里经常有消防演习和急救培训。厂里有康乐室，可以在那里打球，看电影。我在 3 个月后换了工种，做喷

水工作，喷水使布料质量好一些。其他工人不服气，但我学过服装，做事又认真，所以她们也说不出来什么。这个工种要上夜班，是计件工资，但后来工价降了40%，原来工资有1700左右，后来只有1000元左右。因为夜班一般活少，要挣多一点，大家都抢活干。当时最不喜欢的地方就是同工不同酬，工作都一样，只是工序不一样，工资就不一样。后来我又被调到烫筒部。当时因为订货太多，机器不够用，就租了一台国产的机器，机器在试用中，安全没有保障，整天出故障。但是厂里安排我在这里作，我也没有办法。这台机器有一个防护挡板的螺丝松了，挡板经常掉下来，电工看过后说可以继续使用，但是要小心一些。后来我也没有注意这个事儿，能用就用了。主管发现这个问题之后，告诉我说，如果这个挡板再掉的话，就不要了。2004年3月25日夜，我上夜班，这个挡板又掉了，我就不用了。到了3点，就出事了，我的手被烫筒夹住了。在场的工人看到后，以为是机器出了故障，就把机器停了，但是这时我的手还在里面拿不出来。这些人谁也不知道怎么处理，就赶快找电工，电工正在睡觉，6分钟之后才来。等电工把机器的压力撤掉，我才把手拿出来。当我把手拿出来时，手上的肉都半熟了。保安打电话叫厂车送我去医院，找不到司机。又过了半个小时，叫来一辆出租车，我自己去的医院，没有人陪我。我在医院住了21天，要进行植皮手术，原来的皮都坏死了。住院期间，向厂里催了好几次，才给我交了医疗费。而且厂里面还有人给我造谣，说我没有安全意识。其实，如果不是电工和主管说没有危险，让我拿掉挡板，我怎么会把挡板拿掉呢？我住院作手术，那么困难，厂里也没有派人陪床，后来我要求了好几次，才让一个工人来陪了几天。当时厂里只给了100元让我们吃饭，我们怕钱不够，都不敢吃饭。我表姐每天做饭带来给我吃。在我还没有完全康复的时候，厂里就不付医疗费了，医院就把吊针停了。后来虽然付了医药费，但是医生说我已经恢复了，不用再打吊针了。实际上，如果中间不停药的话，我能够恢复得好一些，快一些。出院十多天后，主管就开始催我上班，我说我还没有完全好。他把我叫到办公室，让我拿起一张纸，然后问我怎么吃饭、穿衣。我还以为他是好心，就告诉我这些事情都是我一个人作的。他马上就说，你能一个人吃饭、穿衣，为什么不能上班？我当时真没有想到他会这么说，感到非常气愤。医生建议我做第二次植皮手术，因为手还没完全好，我当时怕这只手以后就这样残废了，所以非常痛苦，都想从这个楼上跳下去。在我住院的时候，深圳的一家打工者服务中心去医院做工伤探访，我从别人那里得到了这个服务中心的资料，看到地址后，在养伤期间就去找他们。他们给了我一些帮助，但帮助毕竟是有限的。后来我去做了第二次手术，作这次手术也是我一个人去医院的。当时我不知道工伤治疗可以报销车费、饭费，为了省钱，我坐了很长时间的公交车去做手术。手术比较成功，手的功能基本上没有影响，但是天气不好时，植的皮容易出现裂缝，可能还是和当初没有恢复好有关。直到现在，厂里也没有把我的工资和工伤赔偿结算清。

张的现状的想法：我现在在打工者服务中心做事。经过这么长的打工经历，我认为现在我们女工最需要做的就是：第一，要有法律的意识；第二，有了法律的意识，才能维护自己的权益；第三，只有知道维护自己的权益，才能跟进，才能把我们的处境变得更好。实际上，做到第一步就很难。可以说，现在这些打工的人，大部分缺少的就是法律的意识，从来没有认为自己有什么权利，也从来没有寻找过什么权利，总是认为出来打工就应当是这样的。出来打工，从找到第一份工作之前到我辞掉第九份工作之后，可以说是露宿街头的，我们只知道火车站那样一个地方不会赶我们走，我们能在那里休息一下，闭一会儿眼睛。辞工之后，就要离开工厂。回家之前，我们只能看通宵电影，在那里等天亮之后，乘车回家。劳动局没有保护我们，打工的在劳动局的眼中，根本就是能推一个就推一个。他们的工资又不高，能少管就少管了，不是逼到那个份儿上，能少受理一个案件就少受理一个。甚至老板和劳动局的

人都有关系，请客吃饭什么的。现在的法律也有问题。就拿女工休产假这个事情来说，现在规定了产前假 15 天。这样的规定对那些在南方打工的女工来说是很危险的。她们要在临产 15 天内乘长途车回家，万一路上出事了，怎么办？孩子满月之后，又要马上回来上班，这对孩子的哺乳都是问题。还有痛经问题非常普遍。但是现在任何一个工厂，包括条件再好的工厂，也不可能给这些女工特殊的照顾。

* * * * *

“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：

中国劳工权益保障研究系列报告之一：

利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004 年 11 月）

中国劳工权益保障研究系列报告之二：

官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005 年 4 月）

中国劳工权益保障研究系列报告之四：

中国工人运动观察报告(2000-2004)（2005 年 9 月）

中国劳工权益保障研究系列报告之五：

致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005 年 12 月）

中国劳工权益保障研究系列报告之六：

有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路 - 中国煤矿安全治理研究报告 (2006 年 3 月)

中国劳工权益保障研究系列报告之七：

关于中国童工现象的实地考察报告（2006 年 5 月）

以上报告发表于“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk>）