

弦外之音：聆听中国工厂女工心声

2013年3月



www.bsr.org

关于本报告

本报告数据来自于BSR2012年和2013年在华南对工厂工人、经理和非政府组织进行的调查和采访，本报告展示了该地区轻工制造业女工的状况和愿望。

我们诚挚感谢受访者和工厂为本报告做出的贡献。如有任何评论或问题，请直接发送电邮至jho@bsr.org联系Jason Ho。

免责声明

BSR不定期出版论文以研究公司在社会中发挥的作用及有关企业社会责任和道德商业实践的趋势。BSR秉承不担任会员组织的代表也不支持具体政策或标准的政策。本文表达的观点仅为作者的观点，而非BSR会员的观点。

关于BSR

BSR致力于与遍布全球的近300家会员企业与机构合作，共同创造一个公平和可持续发展的世界。BSR分别在亚洲、欧洲、北美和南美设立了办公室，通过顾问咨询服务、前瞻性研究和搭建行业跨平台协作，开发企业可持续发展战略及解决方案。请访问www.bsr.org了解BSR在可持续发展领域逾20年的领先成就。

引言

女性对于中国制造业至关重要。女性在总劳动力人口中的比例超过44%，¹占从农村到城市工厂务工人员中的60%。²这些女工呈现出多元化特色，并随年龄、教育和行业经验的不同而具有不同的职场需求和目标。

尽管中国制造商已经对员工高流动率习以为常，中国工厂仍可采取多种方法实现更高的工人挽留、工作满意度和职场稳定性。部分策略包括在听取并回应工人的需求和愿望的基础上，开辟发展和升职的途径。



帮助工厂女工取得成功对于该地区的未来至关重要。工厂女工不同的目标和关注折射出不同人生阶段的背景和工作经验。本报告重点强调了深入了解工人以探明其面临的具体挑战和目标的重要性。

¹ “Inclusive Growth and Gender Inequality in Asia’s Labor Markets (亚洲劳动力市场包容性增长和性别不平等),” Yana van der Meulen和Joseph E. Zveglic, Jr., 亚行经济工作文件系列, 编号321, 亚洲发展银行, 2012年12月。

²中国国家统计局: 2009年当前工人监测和调查报告 (2009年数据)

为何女工至关重要

世界各地的女性在与全球供应链对接的工厂中工作养家糊口。女性约占全球成衣制造工人人数的80%，³并在家居用品和电子产品等其他制造业部门也占据了相当大的比例。

中国的情况也不例外。据中华全国总工会披露，1988年至今，女工人数已增长近63%，而且众多女工任职于轻工制造业。

多数中国制造业工人是从全国各地来到沿海工厂的外来务工人员。一份对广东和上海等十个省份的调查显示，在外来务工人员的人数中，26.2%的女性从事生产工作。⁴

工厂女工在工作生涯中通常面临众多挑战，而其中部分与有限的正规教育有关。中国女性的受教育程度整体低于男性，外来务工女性的受教育程度低于城市女性，⁵这造成外来务工女性的工资和职位均处于较低水平。在BSR采访的女性工人中，她们多数仅有中学文化程度。

另一个问题，是性别不平等，2010年北京大学对3000名女性的调查显示，招聘、工资、晋升、权利保护和退休方面的职场性别歧视屡见不鲜。⁶

文化规范也影响了女性在职场中的角色。尽管从历史上来看，中国比该地区的众多其他国家更强调性别平等，但性别仍是决定岗位分配的重要因素。低薪女工获取提升管理和沟通技能所需培训的机会尤其有限。⁷

很多因素影响工厂女工在职场的晋升机会，但是部分职场中的潜在不利因素可以通过教育和培训解决，通过教育和培训可提升女工获得责任更大、工资更高的就业机会。工厂本身也能从积极性更强、受教育程度更高的劳动力上获益，因为这部分劳动力具有更高的工作效率和留任率。

³ *Investing in Women for a Better World* (投资女性，创建更美好的世界)，BSR HER项目，2010年3月。www.BSR.org/reports

⁴ 澳大利亚国立大学经济研究院中国和印尼城乡人口迁移 (RUMiCi) 项目

⁵ Ibid.

⁶ China Workplace Gender Discrimination Research (中国职场性别歧视研究)，Shuai Zhang，妇女法律研究与服务中心，北京大学，2010。

⁷ Ibid

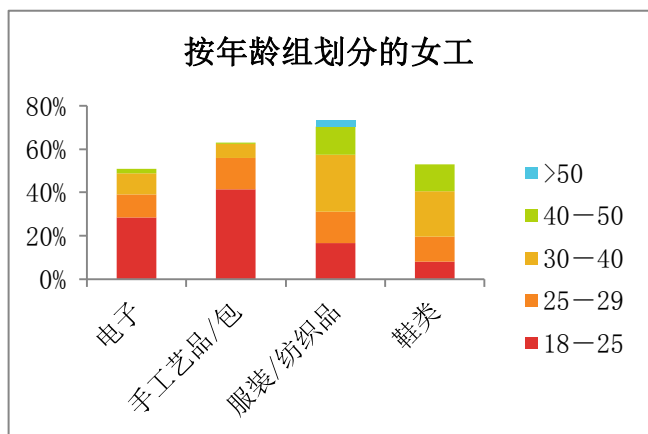
“国际劳动的分工把中国重新定位为世界工厂，这促进了新的中国工人阶级，特别是新的工人主体 - 中国打工妹（工厂女工）。”

Pun Ngai - ‘Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace (中国制造：全球职场中的工厂女工)’。

女工的想法

并非所有女工具有相同的观念、需求或愿望：她们的想法会因年龄、户籍不同而变化。为评估这些不同广度和深度的需求，我们对7个行业24家工厂的经理和人力资源经理就劳动力组成和特征进行了调查。所选工厂均为出口导向和劳动力密集企业，并且均位于珠江三角区和长江三角区。我们还对26名女工以及深圳和北京的4个非政府组织进行了采访。

不同的行业 = 不同的劳动力



我们调查的工厂中，多数劳动力为女性，但是根据行业的不同，女工的年龄和技能特点也有所不同。例如，电子厂中，56%的女工年龄在18至25岁之间，并且拥有其岗位所需的较高教育水平。相反，服装行业则需要更高的缝纫手工技术水平，对于正规教育的要求较少，因此，女工年龄也相应较大。

不同年龄段的女工还表现出不同的工作场所选择偏好。年轻的工人表示，选择电子厂是因为其环境清洁舒适、工作时间较短以及培训机会更多。40多岁的工人表示，她们更倾向于选择服装厂，因为服装厂采用计件工资制。

流动率因素

接受我们调研的经理表示，30多岁的女工在相同岗位的时间更长，近90%的管理层受访者表示，该女工群体的流动率较低。⁸我们采访非政府组织获得的数据和信息表明，30多岁的女性大多已婚，育有孩子，因此，她们离开稳定工作岗位的可能性较小。经理们还表示，年轻工人不会如此注重家庭义务，因此，流动率要高得多。⁹这些模式与行业相关的流动率变量有关：纺织/服装厂工人的年龄较大，这些工厂的流动率就较低。

“90后的工人不如我们能吃苦。他们不习惯长时间工作，并且很轻易就辞工。”

梁女士 - 深圳的一名工厂工人

新一代工人

工厂经理认识到，新生代的年轻工人对工作环境有着新的期望。社会学家Lie Wang表示，上一代工人从农村来到城市再进入工厂工作，他们主要将工资寄回家中补贴家用，而与上一代工人不同的是，新一代工人更关注职业选择、经验积累和技能学习。¹⁰

新一代工人由1980年后出生的工人组成，1980年代表着中国向市场导向型经济体改革的开端。这些工人更加自主、独立和自信，相比上一代工人，他们平均多接受近两年的教育。¹¹

非政府组织《中国劳工通讯》总监Han Dongfang撰写了大量新一代工人的文章。2012年在为纽约时报撰写的一篇文章中，他写道：

“相比父母一辈，年轻工人拥有更大的预期和更高的愿望。他们已不能满足于温饱，相比长时间以来人们习以为常的最低工资，他们日益要求更高水平的工资。”¹²

⁸离开本行业或离职的工人占工厂工人总人数的比例如果达到21%或以上，那么这就算是高流动率水平。出于调查目的，我们所定义的低流动率水平为8%-11%。

⁹我们采访的非政府组织包括：向阳花女工中心、手牵手工友活动室、深圳时代女工中心以及农家女外来务工人员中心。

¹⁰中国新一代外来务工人员：Seeking Independence Through Working in Factories, Lie Wang, 马萨诸塞州大学阿姆赫斯特校区研究生院论文，2012年9月。

¹¹Ibid.

¹²China's Workers Unite (中国工人), Han Dongfang, www.nytimes.com, 2012年11月8日: http://www.nytimes.com/2012/11/09/opinion/chinas-workers-unite.html?_r=0.

“如果‘离开、寄钱回家和返乡’是上一代工人的特征，那么‘离开、寻找和成长’就是新一代工人的主题。”

Wang Lie, 马萨诸塞州大学
阿姆赫斯特校区研究员

个人发展和稳定性

为更好地了解不同年龄组的不同关注点和挑战，我们采访了在工厂女工相关方面拥有广泛经验的非政府组织代表。¹³我们发现，每个年龄组女性的特征如下：



大体上来说，该数据表明，最小年龄组的女工关注个人发展和学习新技能，随着女性年龄增长，她们要为伴侣和家庭承担其他责任。女工35岁后，她们的关注转移到寻找并维持稳定工作上，学习新技能的意向和积极性不再高涨。

工人的心声

女工通常没意识到培训或晋升的益处，众多女工表示自己并未考虑或寻求此类机遇。但是，当我们询问女工认为自己未来5-10年从事什么工作时，50%的女工表示希望晋升或自己创业。

一位27岁的服装厂女工表示，她想要晋升到管理层，并希望接受电脑技能培训，她的长期目标是自己创业。一位25岁的织布厂工人表示，自己想要晋升到管理岗位以及能提供学习机会的岗位。她的长期目标是成为经理或拥有一家小工厂。

同时，数位40多岁的纺织厂工人表示，自己对培训或升职没有兴趣，并对未来五年或十年也没有打算。一位已升任为生产线经理的40岁手袋厂女性也表示，自己对进一步晋升不感兴趣。

总体而言，我们采访的工人里，约40%有兴趣晋升或换岗。

我们发现，并非每位工人都希望寻求学习或晋升的机会，多数工人就长期意向和计划的观点表明，他们希望能够承担新的职责。

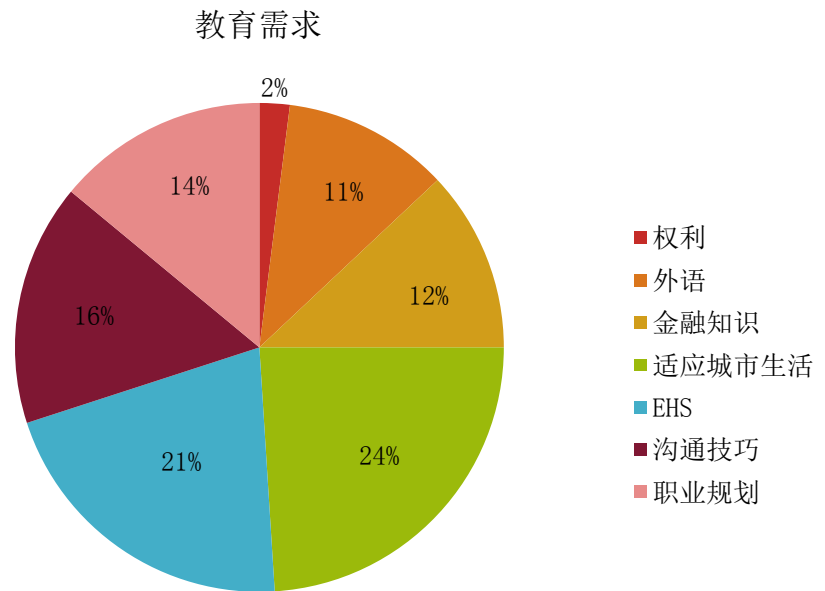
¹³向阳花女工中心、手牵手工友活动室、深圳时代女工服务中心以及农家女外来务工人员中心。

提升要点

雇主能够帮助女工实现职业目标的一大重要方式就是提供针对性培训。多数受访工人表示，工厂仅提供新员工入职培训或者与健康和安全相关的培训。仅有3位工人提到，自己所在的工厂提供技术技能培训（其他几位工人表示在工厂以外或之前的工作岗位上学习到技能）。43%的工人表示，自己希望接受与技术技能或健康和安全相关的培训课程。

工人培训需求

Inno（映诺）于2012年针对工人进行的在线调查发现，工人具有多元化的培训需求。总体而言，正规培训中，劳动者权利并非首要，因为工人能够通过社交网络更好地获取信息，如微博平台、与工人权益相关的非政府组织和当地政府机构等。如今，工人更希望接受针对性的职业规划培训、职业健康安全培训及新城市适应性的培训。



来源：映诺社区发展机构以QQ问卷形式对1000名工人进行的调查；www.theinno.org (2012)。

“我们的工厂中，所有管理岗位均由男性担任。[工厂]喜欢招募男性担任经理，因为他们认为男性的能力更强，并且受到家庭问题的束缚较少。”

Lin女士（原籍四川，现为深圳一家工厂的管理者）。

当地非政府组织手牵手工友活动室¹⁴与BSR携手合作开展多项员工参与项目，该组织于2012年国际妇女节对500名18岁至45岁的女工进行了调研，旨在发现女性最关注的工作场所问题。

女工100个不爽报告表明，女工对于良好工作机遇的缺失心有不满，她们对性别歧视、性骚扰以及对女性社会价值的普遍漠视问题较为关注。

- » 52%的女性将性别歧视作为自己最关注的问题；
- » 20%的女性对于不平等的家庭地位感到不满；
- » 15%的女性对工作环境和劳工保护流程表示关注。

¹⁴女工100个不爽，手牵手工友活动室，2012年3月

学会倾听

在BSR最近的一次会议“幸福感和新生代外来务工人员”中，来自广州博联管理咨询有限公司的Yu Manyi展示了自己在与工厂女工共同生活两年中的发现。整体上来说，她表示，这些工人“希望获得更多的个人自由时间、任职于生产自己引以为豪产品的工厂、获得职业培训和晋升机遇以及建立自己的家庭。”¹⁵

工厂女工拥有不同的需求和愿望：她们具有不尽相同的关注和目标，这整体展现出她们的背景、工作经验以及人生阶段。

工厂必须认识并重视这些多元化的经历，并满足女性的工作场所需求。倾听工人的心声就是最好的开端。

具体来说，BSR建议工厂：

- 采用工厂内**参与式快速评估**（PRA）方式聆听工厂工人的心声，了解工人职场内外的需求和想法
- 培养社区**非政府组织**的能力，以支持女工并帮助女工争取在工厂担任管理层的机会
- 将**同伴教育培训**模式制度化，与BSR**HER项目**相关培训形成互补，以应对职业技能等其他需求和目标
- 在工厂创建**妇女委员会**，改善沟通和获取有效资讯

此外，我们建议工厂采用适应工人需求的人力资源管理流程，并借其了解及解决女工的不同需求。工厂还应清晰地将该流程与工人特征、流失率原因分析及具体在专业发展方面的挑战联系起来。

通过聆听女工的心声了解其想法和需求，通过建立同伴培养和妇女委员会传播知识并促进交流，我们可以找出有助于女工继续为工厂、家庭和自己的健康和发展做出贡献的最有效方法。

¹⁵幸福感和中国新生代外来务工人员，2012年BSR年会Fast Forward，会议摘要：<http://2012-ny.bsr.org/en/sessions/summaries-view/happiness-and-the-new-generation-of-chinese-migrant-workers>