



CHINA DEVELOPMENT BRIEF

中国发展简报

北京公曼汇咨询中心 编

www.cdb.org.cn

第50卷



● 关注

NGO推动性骚扰防治进入本土企业

● 观察

利用传统资源培育工人的组织性

“非主流”社工：以社工视角介入社会转型

● 域外

简单的生活 高贵的精神 ——泰国生态家园教育及生态村印象

● 专题

重视灾区“后重建”中的社会问题

汶川地震三周年 扶贫基金会晒账本

教师：灾后重建被遗忘的角落

● 实践

此时此地 ——广州“光头”行动存照



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

中国发展简报

2011年 夏 No. 50
www.cdb.org.cn

北京公曼汇咨询中心 编

内容提要

《中国发展简报》(中文)由北京公旻汇咨询中心编写,结合其网站(www.cdb.org.cn)为NGO的行动者和关注NGO的公众提供实时的有关发展问题的资讯、报道,刊载NGO自身发布的信息,并发布相关咨询意见和研究成果。北京公旻汇咨询中心还有选择地参与某些领域NGO的倡导行动,希望这些行动有助于改善NGO的总体生存空间和法律环境。

读者对象:社会发展及NGO领域工作者,社会公众。

责任编辑:龙 文

装帧设计:小笼包 柴红霞

文字编辑:盛 燕

责任出版:卢运霞

图书在版编目(CIP)数据

中国发展简报. 第50卷 / 北京公旻汇咨询中心编. —北京: 知识产权出版社, 2011.7
ISBN 978-7-5130-0720-7

I.①中… II.①北… III.①社会工作—中国—丛刊 IV.①D632-55

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第146836号

中国发展简报(第50卷)

Zhongguo Fazhan Jianbao (Di 50 Juan)

北京公旻汇咨询中心 编

出版发行: 知识产权出版社

社 址: 北京市海淀区马甸桥马甸南村1号院

网 址: <http://www.ipph.cn>

发行电话: 010-82000860转8101 / 8102

责编电话: 010-82000887 82000860转8123

印 刷: 北京富生印刷厂

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

版 次: 2011年7月第1版

字 数: 160千字

邮 编: 100088

邮 箱: bjb@cnipr.com

传 真: 010-82005070 / 82000893

责编邮箱: longwen@cnipr.com

经 销: 新华书店及相关销售网点

印 张: 5.75

印 次: 2011年7月第1次印刷

定 价: 16.00元

ISBN 978-7-5130-0720-7/D · 1276 (2622)

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

公益和政治

今年，全国县乡两级人大拉开了换届选举的帷幕，到2012年底将产生县乡两级人大代表200多万人。

“没有您的授权，我不能代表您。”在网友设计的参选海报上，李承鹏目视远方，对选民告白。此前，他通过微博宣布，将在成都市武侯区竞选区人大代表。

李成鹏兼有作家、时事评论人、网络意见领袖等多种角色，他素以文字幽默、辛辣和犀利著称，从足坛反腐揭黑、批判拆迁中的社会不公中一路走来。从感到“仅仅是发言的无力感”，到此番参选人大代表的具体行动，可以看做李承鹏知行合一的一次转身。他认真研读了《选举法》和《宪法》，“尝试实践公民权利”。

事实上，今年以来，像李承鹏这样宣布以独立候选人身份参选的公民群体，已在各地涌现。他们希望按照《选举法》规定，通过10人以上联名推荐的方式参选。他们中有文人、作家、高校教师等知识分子和媒体人士，也有普通市民和大学生。江西下岗女工刘萍、广州市民天涯社区商务运营总监，微公益发起者梁树新、专栏作家五岳散人、作家夏商、中国政法大学副教授吴丹红、北京新启蒙公民参与立法研究中心负责人熊伟均在其列。这个群体的共同特点，是他们作为参选人的非官方背景。相比成规模的海量候选人，独立候选人乃沧海一粟，却更加引人注目。

有趣的是，在博客上总是高调畅言的李承鹏，参选目标却是一些“鸡毛蒜皮”的“小”事。他希望能够“帮助（成都）武侯区的居民与政府沟通，减少流通环节、降低菜价，改善交通拥挤状况，解决校车问题”。任何一位试图代表民意、真正行使职责的人大代表，必然会面临盘根错节的复杂博弈，无论是否出于参选策略，他的目标似乎务实而“低调”。其他独立参选者，也有着自己清晰的参选目标。

6月，针对独立候选人现象，全国人大法工委负责人回应，“我国的县乡人大代表候选人，只有由各政党、各人民团体和选民依法按程序提名推荐的‘代表候选人’，经讨论、协商或经预选确定的‘正式代表候选人’，没有所谓的‘独立候选

人’。‘独立候选人’没有法律依据。”此言引发的广泛关注和讨论，无意间成为基层选举的一次公众普及和宣传。“独立”二字实际上表明了与体制渠道产生的候选人之间的区别，有着浓厚的自下而上的意味。不过，按照关注选举的一位NGO人士的说法，“公民愿意自称‘独立候选人’无需法律根据。其实在法律程序上这类候选人和大多数政府官员支持的候选人很难区分。”实际上，有大量的官方背景的候选人，本来就是以10人联名的方式出现的。他建议使用“联名推荐候选人”这个更严谨的说法。

比称谓更值得关注的，是独立候选人面临的并不乐观的现实。《南风窗》在“独立人大代表十年沉浮录”一文中，对曾经成功当选的王亮、许志永、司马南、姚立法、聂海亮、黄松海等人的参选和履职经历进行了还原，发现“在一个体制性的制约环境里，无不左支右绌，其中几位早就草草收场，另几人则已宣告失败。而整体来看，零星的成功当选者对于基层民主建设的推动显然非常有限。”

然而，“民主是个好东西”，即便先行者的遭际并不乐观，但独立候选人群体的再度涌现，仍然让人们充满期待。民主作为一种权利，需要公民主动行使、参与和演练才能坐实。独立候选人正是自下而上的社会活力的体现，人们期待，独立候选人能够将不同的声音和利益博弈引入人大，活跃人大的气氛，改变人们对人大作为橡皮图章的不良印象，树立公众对民主政治的信心。

民主知易行难，需要持久的恒心和毅力，成功有效的选举和民主制度的运行，仰赖全体公民意识的养成和成熟的公民社会。

近来，胡锦涛总书记多次提出要“加强和创新社会管理”，政府在社会管理上也频频出现种种创新的舆论和举措，屡屡透出新的信号。社会管理的题中之义，在于扩大公共空间，释放社会的自组织活力，而非借此扩大公权力，加强社会控制。事实上，公民社会早已通过多年的实践积淀，呼应着政府社会管理创新的举措。时至今日，公民社会终于走到了需要从政治高度明确其价值意义的时点。强调社会管理创新，标志着唯GDP神话时代的终结，因为GDP崇拜并不能自动带来社会的公平正义。

与当下的独立候选人现象一样，公民社会在各个方面领域的多年努力，均是争取公民与国家互动，试图破解社会失序和冲突难题的一种体制创新。相比独立候选人参加基层人大选举的参政行为，公民社会（NGO）主要在社会领域凝聚民众的合作精神，积累社会资本，以公民自组织从事慈善、公益（环保），倡导良治的方式重构社会。近来，一些NGO还开始尝试进入社区，作为独立的第三方介入冲突的调解、斡旋，他们在漫长琐碎、充满人性弱点的环境里的坚持，同样值得关注，其潜在的涵义，都是通过细微的民主协商训练，使民众理解和习得公民的权利和义务，尊重民主的规则。在宽泛的意义上，他们在方式和途径上表现各异，或推动选举式民主，或提携协商式民主，相辅相成，殊途同归。相对于政府而言，公民独立参选基层人大、公民社会的逐步成长，都将对权力提供约束和制衡机制，以此探寻社会和谐途径。

目录

关注	NGO推动性骚扰防治进入本土企业.....	1
	性骚扰背后是社会性别平等问题.....	5
	CSC9000T: 市场的力量.....	7
观察	对话建筑工	9
	利用传统资源培育工人的组织性.....	13
	“非主流”社工: 以社工视角介入社会转型.....	15
	全球基金冻结抗艾资助 草根组织影响几何	16
	从“阿拉善”看“壹基金”	21
域外	简单的生活 高贵的精神	
	——泰国生态家园教育及生态村印象.....	25
	生态社区: 21世纪人类发展范式的变革	30
	我在宫城县的七天	
	——日本3·11赈灾志愿者活动纪实	34
专题	民间救灾三年	41
	重视灾区“后重建”中的社会问题.....	42
	以社区为主体	
	——汶川地震灾后重建民间模式和建议.....	45
	汶川地震三周年 扶贫基金会晒账本.....	51
	灾害频繁 携手应对	55
	友成基金会: 整合资源搭建灾害应对管理网络	60
	乐施会的民间角色: 寻找被忽视的需求.....	62
	美慈推动社区灾害管理能力提升.....	64
	教师: 灾后重建被遗忘的角落	67
专栏	为社会创新运动击掌叫好	72
	公益事业的三个层次	75
实践	此时此地	
	——广州“光头”行动存照	77
	由NGOCN财务事件想到的.....	80
书介	反思中国民间环保行业	84



编者按

2011年4月27日，中国首批在NGO支持和推动下建立职场性骚扰防治机制的6家本土企业，^①在众泽妇女法律咨询服务中心举办的项目研讨会上，与来自学界、NGO界、国际组织和媒体界的代表分享建立性骚扰防治机制的体会。在法律未明确规定雇主责任的情况下，这些企业超越法律，率先建立机制，成为具有先进理念和开创精神的企业社会责任践行者。

NGO

推动性骚扰防治进入本土企业

◎ 付 涛

职场性骚扰：日益凸显的社会问题

1996年在全世界30多个国家进行的国际犯罪受害调查（ICVS）显示，工作场所发生率最高的伤害事件，是对女性的性骚扰。近8%的强奸案和10%左右的强奸未遂及性侵犯案发生在工作场所。作为一种主要针对女性的暴力行为和性别歧视，工作场所中的性骚扰在中国也成为愈益凸显的社会问题。^②

根据众泽妇女法律咨询服务中心（原北大妇女法律援助中心，以下简称“众泽”）2009年在北京、广州、江苏、河北等地9家企

业所做的2 000个样本调查，发现23.9%的被调查者报告自己曾目睹或听说本单位其它员工遭受过性骚扰，19.8%的被调查者承认自己遭受过性骚扰，5.3%的被调查者承认曾对他人实施过性骚扰。

众泽近年来介入代理了多起社会影响力很大的反性骚扰案件，力图在维护妇女权益的同时推动法院以性骚扰为由立案。在2005年12月新修订的《妇女权益保障法》首次开创性地写入“禁止性骚扰”条款之后，转机似乎到来。

- ① 这6家企业是：衡水老白干集团，北京西郊宾馆，北京翠微大厦股份有限公司，唯美度国际美容连锁集团，中山火炬城建开发有限公司，华北制药集团。其中衡水老白干是第一家试点企业。
- ② “工作场所中的性骚扰”课题组.工作场所中的性骚扰：多重权利和身份关系的不平等[C]//企业建立防治职场性骚扰机制研讨暨经验交流会资料，2011.
- ③ 刘明辉.促进中国完善反性骚扰立法的实践和经验[C].企业建立防治职场性骚扰机制研究暨经验交流会资料，2011.

然而，在持续关注 and 推动中国社会性别平等的学者们看来，修订后的《妇女权益保障法》仍然存在明显的缺陷：对性骚扰尚无明确定义，无国家层面的雇主责任制度，无惩罚性赔偿责任等。^① 各地政府出台的实施办法也尺度不一。

“四川省（的实施办法）规定了单位在这方面的责任，直接导致金堂县的一个案子法院两审均认为，禁止性骚扰属于用人单位规章制度的当然条款，并作为示范案例发布。”众泽执行主任李英说。众泽太需要这样的地方司法创举的支持，但四川的实施办法还只是独树一帜。

众泽妇女观察秘书长林丽霞表示，由于该法缺乏可操作性，而且最高人民法院今年2月新修订的《民事案件案由规定》中仍然没有将“性骚扰”作为独立案由，因此，迄今为止在司法实践中，还没有一起涉及性骚扰的案件是以“性骚扰”为案由进行审理的。作为妇女权益的倡导者和推动者，像“众泽”这样的NGO们感到，通过司法途径应对性骚扰仍然举步维艰，等待法律完善的过程路途慢慢。

2009年3月小A（化名）诉日籍上司横山宏明和她所在的广州日资公司侵权案曾轰动

全国。法院仅判横山宏明支付精神损害抚慰金3 000元。由于法律的模糊性，理应承担雇主责任的日资公司却得以免责。在提起诉讼前，小A曾长达数月受到横山宏明骚扰，在公司2008年终的忘年会上，横山宏明对小A的当众非礼可谓疯狂。最终，小A多次向公司投诉未果反被开除。小A的胜诉无法掩盖法律的瑕疵和法官在自由裁量上的误区。

众泽执行主任李莹说，职场性骚扰案不断出现，情况严重，但诉讼案件的胜诉率不高，而且大部分案件沉没于冰山之下，多数当事人处境艰难，一些人还因此失去工作。这既侵害当事人的人身权利和人格尊严，也侵害其劳动权和发展权。

他山之石

事实上，为保障员工的人格尊严权、平等就业权和工作环境权，对雇主防治职场性骚扰的责任予以明确已是国际通例。根据“众泽”妇女观察“职场性骚扰课题组”的研究，以亚洲地区为例，日本于1986年制定，并于1999年、2007两次修订关于确保雇用领域男女具有平等机会及待遇等的法律；菲律宾出台1995年反性骚扰法，台湾地区2005年颁布性骚扰防治法，均规定了雇主责

资料



《防治工作场所性骚扰指导手册》

本手册由北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察”编制，国际劳工组织支持，主要以中国企业的工会、人力资源管理者 and 普通员工为读者，回答了什么是性骚扰、企业如何建立防治机制、工会应当发挥哪些作用、受害人应当怎样应对性骚扰等一系列问题。可在妇女观察网站www.womenwatch-china.org资料库栏目下载。“众泽”2009年启动并于2010年5月完成的《职场性骚扰调查报告》，也可在这个网站下载。

① 刘明辉，促进中国完善反性骚扰立法的实践和经验[C].企业建立防治职场性骚扰机制研究暨经验交流会资料，2011.

任，而其它一些国家，如加拿大、美国则通过判例法确立雇主责任。众泽妇女观察希望透过国际相关法律、案例的研究和倡导，为本土立法提供镜鉴。

放眼国际，一些大公司早已将雇主责任内化为自己的政策和文化。对美国通用电气（中国）公司（以下简称GE）而言，反性骚扰是公司的14项诚信政策之一，通过具有效力的文件和程序加以确立，对性骚扰实施的零容忍政策已经内化为GE的理念和文化。GE对性骚扰以及相关的界定标准进行了详细、清晰的定义和术语解释，建立了系统的应对机制、举报途径和流程，法律部和人力资源部主持的方式多样的相关培训覆盖全员，明确划分员工和领导层责任。公司手册还列举了许多不同情景下的案例，供受训者选择判断。清晰的技术化处理措施加上符合公司日常情景的案例训练，既使反性骚扰制度具有很强的操作性，同时也便于员工将条文与工作现实进行连接思考，提升员工的价值认同。此外，GE还鼓励员工进行投诉。

在GE医疗集团首席法律顾问朱湘莲看来，法律是最低标准，应鼓励企业（向上）超越。除了理念和文化上的超越性，现实的利益也是GE将反对性骚扰制度化并予以落实的一个原因。在适当的外部环境规制下，防治职场性骚扰能够帮助企业避免声誉受损和降低效率。

众泽自2006年启动企业培训和倡导行动，每次都请这家公司现身说法，对本土企业发挥示范作用。6家本土试点企业，从GE的成熟实践中获益良多。

针对企业倡导

在国际层面，联合国前任秘书长安南发起的全球契约行动，既为渴望参与全球竞争的本土企业建立性骚扰防治机制提供了示范压力，也是一种企业社会责任（CSR）的



创新引力。履行国际公约和法律义务，在人权、劳工、公益和可持续发展等方面履行责任，已成为先进企业控制风险损失，建构企业文化和凝聚力的源头。

众泽的研究表明，近年来，许多国家和地区已制定了专门禁止工作场所性骚扰的法律，各国的企业也开始建立相应的规章制度，一些政府、企业以及非政府组织提出了一系列防治职场性骚扰的倡议。防治和消除职场性骚扰已成为创造和谐的两性关系、实现男女平等的重要议题。

正是在这样的背景下，众泽启动了“企业建立防治职场性骚扰机制项目”，推动试点企业建立相关机制，将最终目标指向反性骚扰立法。项目先后得到美国福特基金会、国际劳工组织、联合国社会性别主题工作组等机构的支持。

以“北京唯美度”为例，携手众泽勇于直面性骚扰问题，为公司带来了新的变化。在将反性骚扰写入集团总章之前，双方就法律逐条进行研究。在投诉机制上，由人事经理担任受理中心主任，各部门总监为相应责任人，将投诉机制落实到领导层。对新员工入职培训，人事部门领衔的安全课的重要一环就是性骚扰防范，与业务部门传授的技术课并列。作为国际连锁美容企业，“北

京唯美度”在中国拥有3000家加盟店，女性员工比例高达87%，反性骚扰机制如果落实到位，将为众多女性员工架起一道安全防火墙。

在一家试点服务企业，热线电话接听员常常遭到性骚扰。出于竞争需要，怕得罪客户，企业竟然设立“委屈奖”鼓励员工忍受，片面强调服务质量和业绩。众泽介入后，为试点企业提供了个性化的辅导，从社会人伦和商业利益角度进行说服，强调企业尊重员工人格尊严，关注性骚扰事件对工作效率和员工流动性的负面影响。最终这家企业取消了“委屈奖”，代之以防范顾客性骚扰的系列措施。企业设置了录音电话，允许员工在客户骚扰时挂断电话；与客户签署协议文书中写明相关政策；服务场所张贴警示语；对员工进行入职和日常培训；规章制度中增加程序性规定，以及相应的人事和投诉制度。

众泽在通过诉讼推动立法的同时，将着力点转而投向企业。而在缺乏法律上的具体规定和强制的情况下，试点企业率先建立反性骚扰机制，无疑具有超前的眼光和胆识，进一步拓展了社会企业责任的内涵。

“我们认为（项目）很有成效，推动6家企业建立了内部机制，它们在没有明确的法律规定的情况下超越了法律，建立了有效的模式，为立法提供了实践基础。”众泽妇女观察秘书长林丽霞表示。

激活反性骚扰机制

“没有投诉，并不意味着不存在骚扰。”国际劳工组织中国和蒙古局项目经理

张红漫提出这个疑问。研讨会上，当首度被问及反骚扰机制建立后的实施效果，在场的企业代表一开始未能提供一起投诉案例，使代表们感觉相关机制在试点企业中似乎还未能被激活。（后来华北制药的代表补充介绍了一个案例，算是填补了空白。）这不由使中国人民公安大学社会性别专家荣维毅教授联想起妇女庇护所的闲置情况：“很多省市为落实反家暴挂牌成立妇女庇护所，但绝大多数却面临无人入住或者入住很少的尴尬局面。”荣维毅特别强调了投诉机制建立之后如何激活，以及如何保障系统运转和后续跟踪调查和评估的问题。由于这些企业建立机制的时间较短，实施效果还有待检验。林丽霞对此回应，众泽将加强对试点企业的后续跟踪和监测。

未来，众泽将与加入全球契约的大公司加强合作，争取与行业协会和企业联合会、雇主联合会合作，以便在更大范围推动。此外还将关注教育部门的性骚扰防治问题。

“这可能是有着很多性骚扰和性侵害潜规则的重灾区。”林丽霞表示。

众泽作为一家倡导社会性别平等，维护妇女权益的NGO，数年来防治职场性骚扰的不懈努力换来了初步成效。众泽的郭建梅主任表示，推动职场性骚扰防治，除了需要找到具有战略眼光、理念先进的企业合作，还取决于社会环境能够给NGO多大的空间。在当下高调的慈善话语下，NGO的独立价值却可能被更加边缘化，作为倡导性的NGO，众泽自身也面临寻求空间、资源和采取适当策略。

性骚扰背后是社会性别平等问题

◎ 付 涛

“众泽针对企业进行倡导并非易事。项目从2006年启动至今，联系到的绝大部分企业均被抵触和观望情绪左右，拒绝参与，反衬了6家试点企业超越法律责任先吃螃蟹的勇气和胆识，也凸显了“众泽”作为民间机构，在性骚扰社会问题上锲而不舍的开创性价值。

“这既与法律的缺失有关，也与传统的性别文化导致企业在性骚扰问题的认识滞后于进步的理念有关。”众泽妇女观察秘书长林丽霞说。中国的职场性骚扰问题背后，是法律滞后、企业缺乏应对动力、以及传统性别文化负面影响等因素的作用。这些因素相互牵扯，共同对社会性别平等的努力形成挑战。遗憾的是，中国持续多年的经济发展，并未直接带来社会性别平等状况的同步改善。

“中国的社会性别发展还特别落后。”联合国社会性别主题工作组项目官员马雷军经常拿出数据，来反驳中国妇女地位较高的公众印象。联合国开发计划署(UNDP)每年都要发布人类发展报告，对各国的性别发展指数和性别妇权尺度进行排序。这些排序指标对联合国所倡导的“根本意义”上的性别平等，即男女在政治、经济等方面的参政就业机会进行衡量。2009年的最新排序中，中国位列第72位，位居亚洲国家日本（56位）、越南（61位）、韩国（67位）之后。另外一个参照来自2008年联合国和中国外交部就千年发展目标的实施进行的评估结论，认为中国在扶贫上已经成为世界典范，但在社会性别（平等），艾滋病防治和可持续发展三个方面，仍然面临重大挑战。

从联合国对华投入援助资金的消长，从一个侧面透出其中的端倪。近年来，国际资金退出中国的趋势总体上非常明显。马雷军

说，全球基金(Global Fund)和英国国际发展部（DFID）等昔日对华援助的重点机构和项目已逐步淡出。今年联合国艾滋病规划署(UNAIDS)的人员和项目减半，但去年联合国将四个机构合并，成立性别平等与女性赋权署（以下简称“联合国妇女署”），在华投入的资金量在加大。新的联合国妇女署被赋予期望，成为驱动社会性别平等和妇女赋能的一个更强有力机构。

权力关系左右职场性骚扰

“清华大学孙立平教授说权力滥用是当前中国最严重的问题，我们的研究是要探明，性骚扰中除了歧视，是否还有权力滥用问题”，中国社科院社会学所研究员唐灿说。

唐灿提到的这项研究，是课题组在2004~2007年间由香港乐施会资助完成的，对24个案例涉及的受害者、受害者的同事、亲属、律师和法官进行的访谈分析，主要通过定性的社会学研究，关注行为者的选择、行动方向和逻辑，指向特定的转型时期和特定文化下性骚扰现象背后的社会公平问题。性骚扰在70年代就被西方女权主义者确认为基于性别的社会不平等，这项研究通过本土的案例研究对此予以证实。

课题组把最初的性骚扰发展为屈从性行为或者强奸的一组案例，与受害女性成功拒绝和遏止性骚扰的案例进行对比，发现后面一组案例中，骚扰者与被骚扰者地位较为平等，互动过程中缺少权力构成胁迫和威慑。而拒绝不成功的案例中，女性社会身份较低，在和骚扰者的权力关系和互动中明显处于弱势，她们的拒绝只能起到微弱作用。性骚扰的发生与受害

者与骚扰者的权力关系显著。

此外，唐灿等人的研究表明，环境和制度是影响性骚扰的第二个影响。用人单位如果有足够的公平和防范意识并以制度来保证，对女性的反抗效果很有帮助。第三个因素是女性面对性骚扰的智慧和技巧因素。

循着这个逻辑可以判断，性骚扰背后是不平等的社会性别关系和不平等的社会权力地位关系，制约着施害者和受害者的选择和行动，这被国际劳工组织在多个国家的统计研究所证明。在对受害者的社会援助和救济渠道缺失的情况下，用人单位成为亟需建立的防治性骚扰的一道重要防线。唐灿说，相比之下在非正规就业领域，由于存在单位缺失，更容易出现投诉无门的情况。

具体到单位对性骚扰问题发生后的反应，唐灿发现，受访者的共同反应是，单位并不关注，无视其尊严利益、尊严和感受，她们难以从单位行为中获得公平保护。其中，国企的特点被特别提及。

“在涉及性骚扰的权力滥用上，国企的问题好像更加不可控制。集权制的国企老板权力不受控制，回想我调研的24个案例，国企一

类单位占了一半以上。”唐灿说，面对性骚扰问题，国企往往还有另一幅面孔：“特别关注社会道德，从高度政治化倾向出发关注秩序，从流氓败坏社会风气的角度看待性骚扰，对骚扰者施加行政处罚的同时，往往伴以对女性的道德和精神责备，受害者的个人权利不在其视野内。”这往往造成骚扰者和受害者两败俱伤。此外，企业推卸和掩盖问题，政府一些相关组织看似公事公办，实则使受害者感到缺乏同情心造成伤害，以及要受害者负担举证责任，甚至当受害者站出来提起诉讼时候，联合迫害受害者，这些情况也并不鲜见。

唐灿等人的研究表明，在对待性骚扰的认知和态度上，学者和公众之间还有相当大的距离。近年来，非正式公众舆论仍然普遍认为性骚扰是女性有所迎合的结果，背后的文化扭曲使受害者和施害者责任不清。唐灿说，实际上接受或者拒绝性骚扰并不取决于个人态度，要求女性放弃生存利益和工作机会是一种苛求。这项研究是对公众误区进行修正，有助于引导公众和舆论针对女性的传统文化苛责心理，转向关注性别平等以及保障这种平等的环境和制度的缺失问题。



CSC9000T：市场的力量

◎ 付 涛

“（20世纪）80年代，在跨国公司人权验厂的推动下，中国最早开始谈人权问题的是遭遇供应链压力的东南沿海的小工厂老板。”中国纺织工业协会社会责任建设推广办公室首席研究员梁晓晖在众泽举办的研讨会上说，这是通过基于市场关系的CSR（企业社会责任）解决社会关系问题（例如性骚扰）的有效方法。

目前，梁晓晖任职的中国纺织工业协会，纺织工业全行业从业人员达2300万，女性员工人数占70%。纺织工业协会在全行业建立了由行业自行研发的中国第一个标准化的社会责任管理体系CSC9000T。2006年，众泽妇女观察秘书长林丽霞参加协会举办的“企业社会责任论坛”，成为双方合作的契机。会上，众泽主动提出并与协会达成合作意向，梁晓晖成为众泽的培训专家，他还推荐协会的成员企业“爱慕内衣”公司成为

众泽的首批试点企业接受众泽培训。在2008年，协会在标准修订中将防治性骚扰的条款加入。迄今为止，已有300家国内企业采纳了该项标准。梁晓晖还表示，下一步将与工信部合作，帮助建立电子行业的CSR标准。职场反性骚扰的机制，有望向其他行业覆盖。

通过供应链影响的方式规模化地推动国内企业采纳防治性骚扰制度，使众泽主任郭建梅感到惊讶和欣喜，众泽不再是孤军奋战。

“金融危机前，纺织行业规模以上企业，外销比例曾高达60%，（反性骚扰）的动力来自供应链上的国际厂商的压力。由于金融危机的冲击，令人意想不到的是，纺织行业产品内销的比例达到80%以上，企业的动力转而来自国内企业自身对CSR的（品牌）要求。”在被问及国内企业防范性骚扰的动力来自何处时，梁晓晖这样回答。随着

纺织行业正在发生的结构转型，这个行业CSR的特点也在发生着变化，并影响着企业对待性骚扰防治机制的态度。

劲霸男装是一个在国内纺织行业充分竞争的市场机构变化中试图把握先机的一家企业。拥有6 000家店面，300~400家供应厂家的劲霸，现在面临耐克和阿迪达斯等跨国品牌所面对的在社会责任担当上的同样困惑。梁晓晖介绍，劲霸主动找上门来，希望纺织工业协会为它做内销型全供应链管理的策略规划。

由于低价竞争模式淡出中国的趋势日益明显，国内企业在环保要求、劳工待遇、行业支持性政策等方面发生了变化，在这样的背景下，梁晓晖对行业责任标准的执行效果有了更强的信心。

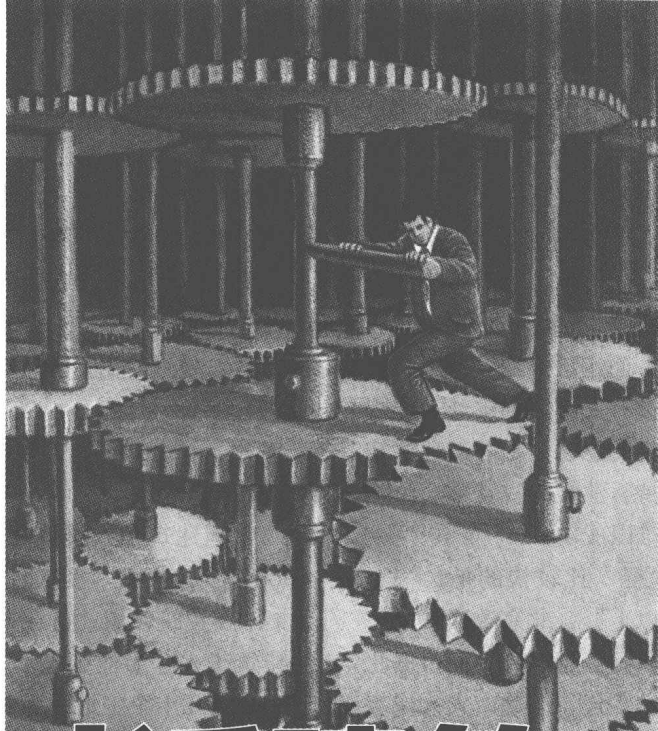
不仅是内销型企业，其他走向国际化的企业，反性骚扰也成为内生的需求。梁晓晖提及，爱慕内衣作为第一家参与纺织工业协会培训的企业，国际化拓展引发企业对风险的关注和重视。爱慕出台的性骚扰防治制度已从中国的办公室推广到开展业务的澳门、新加坡、台湾、纽约等地。

看得出，梁晓晖是市场机制的推崇者，言谈之间对通过市场“自动”解决社会问题有着信仰般的虔诚。他所在的纺织工业协会对CSC9000T的推动，得到了包括爱慕和劲霸在内的成员企业的认可。

但并非所有人都是自由市场的坚定信仰者。联合国社会性别主题工作组项目官员马雷军就对梁晓晖的观点提出质疑：“没有证据表明单靠市场经济就能带来社会平等的指数。从联合国的数据和经验而言，（市场经济）反而不会带来平等。比较中国2008年（第69位）和2009年（第72位）的排名指数（指社会性别平等指数），中国女性的地位是下降的。”

与会代表中有人进一步发言指出，为防止CSR成为企业的遮羞布，需要重视标准在现实中的执行能否真正达到劳工保护的目。企业的CSR实际上是间接受制于西方国家的消费者运动的影响。例如，美国耐克公司在印度雇用了童工，引发美国民众在大街上游行予以抵制，CSR是社会运动与企业互动的结果。也就是说，自由市场并不能自动派生社会公平规则和秩序。

同样是抱持反性骚扰的目标，由于掌握的资源 and 秉持的相关理念不同，纺织工业协会与众泽的切入角度就有差异。众泽主要是从妇女权利和社会性别角度出发，辅以企业自身的CSR需求去影响企业，纺织工业协会的做法，则更强调市场机制的作用，从供应链和企业品牌建设的角度游说企业接纳行业标准。



对话建筑工

◎ 付 涛

在农民工欠薪等劳资冲突问题上，建筑业由于其高流动性和层层转包更为严重。一方面是社会高度关注农民工欠薪问题，相关法律和政策措施逐步到位，另一方面是触目惊心的70%的建筑业农民工没有签订劳动合同的现实。2011年4月25日在北京大学举行的“对话建筑工”活动，将焦点再次聚集在弱势的建筑业农民工群体上。

在劳工服务组织“北京行在人间文化发展中心”（以下简称行在人间）副总干事李大君的主持下，台上的劳工问题专家和农民工维权者、劳工服务组织和全国总工会干部的几场对话，不时延展为台上台下的互动和回应。工友们与学者、公益法律援助机构、全国总工会以及媒体代表们，在对话中走入工地，走入处于生存困境中的农民工群体。活动举办者，“行在人间”和安全帽大学生志愿者流动服务队（以下简称“安全帽”）希望通过这次对话以及后续的“五一劳动文化周”系列活动，探寻建筑行业的欠薪现象背后的制度原因，以及工人维权的有效方式，动员和整合各方力量，与“建筑者建造尊严”。

“法律是个消音器，只有使劲撞才会发声”

参与对话的建筑工嘉宾，一位是建筑业追讨劳动合同第一案当事人何正文（来自四川阆中），一位是有过数次集体维权经历的包工头李新峰（来自河北），他们俩人现身说法，呈现了目前面对劳资纠纷，工友们所采用的两种不同的维权模式。

何正文走的是法律程序，在一年多的时间内，他从劳动监察站、镇劳动科到区劳动监

察大队，经过劳动仲裁再走上法庭，最终在2010年追讨到未签劳动合同的双倍工资、加班费、赔偿金等。李新峰和另外近30名工友在年关将至的时候集体讨要欠薪，结果出头的4人在派出所“呆了一天”，尽管讨薪成功，同样代价不菲。两种维权模式都经历了坎坷和磨难。

“我们倾向集体维权，（遇到欠薪）咱们就背上铺盖，找劳动局”，一位工友说。

“大部分不走维权（路），因为维权成本太高，我们耗不起。”另一位工友表达了不同意见。

对抗性的集体维权，看似短平快，却非常容易触碰法律底线，而走法律程序，工友们往往在冗长的程序中被有关部门当皮球一样踢来踢去。如果没有坚定的意志，足够的法律知识，以及外部力量支持，法律维权常常会沦陷在冗长无果的过程中难以成功。

“（通过法律途径）比较快的是1~3个月，最慢的有1~3年以上”，北京致诚农民工法律援助与研究中心律师王延斌说。而根据北京市农民工法律援助站主任、北京市人大代表佟丽华根据工伤维权案的经验做出的判断，将所有的程序走一遍大概需要3年9个月左右，最长时间可达6年7个月左右。同样是为农民工提供法律援助，北京义联劳动法律与研究中心代理维权案，耗时大概也相差无几。公益机构对农民工免费提供法律援助，自身往往还面临运行成本的高压。

李大君向在座工友现场调查欠薪经历，就有10多个工友呼啦啦举手。工友们现身说法，不同的故事都有同样的苦衷和悲愤。李大君多次问及，哪种维权途径更为有效，最终却并无定论。

北京大学社会学系副教授，《大工地》一书作者卢晖临指出，当年马克思研究英国的工人，至少《资本论》里面都没有出现过欠薪的现象，现在却非常普遍，其背后是结构性的体制问题。

“好像现在（有关部门）是跟金钱、资本、老板靠近，而不是向着我们农民工。”一位工友道出了自己的感受。正是这样的“亲疏”关系，导致农民工在法律文本日渐完善的情况下仍然面临维权困境。而积极的行动，成为改变困境的唯一出路。卢晖临高度评价何正

文的付出：“作为个人，他付出了很多成本，但是在这个过程中，他去做了、去碰了、去尝试，某种意义上讲，这个法律还不是钟，而像个消音器，只有使劲地去撞，才会有声音。我们都不去敲这个钟，那法律就真的变成摆设了。”

建筑工处境堪忧

中国建筑工人群体在2004年数量上已达4 000万，社会上广受关注的欠薪问题绝大多数集中在建筑领域。行在人间从2008年开始关注建筑工人并为他们提供社工服务，历时3年走访北京几十个工地，为农民工提供服务，完成了一份建筑工人劳动与生活状况调研报告。调查发现，建筑业农民工面临6大问题：合同签约率较低；按月足额领到工资难；参加社会保险难度大；施工现场生活设施简陋；存在严重安全隐患、安全生产问题突出；职业培训缺失。在全社会收入水平普遍上涨的情况下，为数众多的建筑工却要讨薪发愁，不能不引起社会警醒。^①

行在人间项目统筹刘丽君表示，72%的受访工人都表示没有签过劳动合同。签过合同的工人当中，却没有一个手上有合同，而且许多合同是霸王条款。劳动关系方面，层层分包体制造成层层垫资。包工头对工人采取彻底的灵活用工，看似中立的制度安排，其实完全有利于资方。刘丽君说“在工人的自组织能力和谈判能力没有发展起来的情况，灵活用工会使老板很容易侵犯工人的权益，使欠薪也很容易发生。”。

2008年劳动合同法出台以后，情况有了变化，不签劳动合同可能会面临双倍工资的赔偿，“行在人间”发现，越来越多的工人开始签订劳动合同，但大部分都说这只是一个形式，是老板应付检查用的，如果工人不愿意签

① 报告可在城边村网站下载。城边村网站是由一批关注外来工状况改善的人士建立的公益性网站。
<http://news.chengbiancun.com/2011/0524/16366.html>。

这样的合同的话则会被要求离开。合同上的工价普遍比约定的口头工价低，如果发生劳资纠纷，工人去劳动部门申诉，则会被要求按照合同工价来结算，甚至还可能被说成是“恶意讨薪”。

不过，今年2月25日全国人大常委会表决通过刑法修正案，将“恶意欠薪”首次入罪，并在5月1日正式实施，为遭遇欠薪难的农民工带来了希望。据全国总工会法律工作部关祥坤处长介绍，全国总工会从2003年温总理帮农妇熊德明讨薪，就开始推动“恶意欠薪”写入新的刑法。但这条新法在操作层面并不乐观，如何裁量，以及如何之在行中落到实处等方面，尚有诸多难处，需静观其效。

“外围力量”如何成为合力

NGO的对话会，在梳理和呈现问题的同时，必然要聚焦于行动，探讨解决当下建筑工地劳工问题的可能方式。对转型期社会工作如何介入底层劳工服务（理念与实践），李大君抛出一个问题：除了农民工依法维权，外围的力量如何入手？中国政法大学社会工作与社会政策教研室主任郭伟和回应，包括工会组织在内的外围力量并不“外围”，而是应当与工友群体协同参与，形成合力。致诚农民工法律援助与研究中心王延斌律师告诫农民工朋友，要争取签订劳动合同，如果不能签订，要尽量去收集证据。做好这些预防之后，才能有效地避免损失扩大，否则公益机构的法律援助将永远像救火队一样。

作为职业化的劳工服务机构，行在人间这些年逐步归纳和形成了自己的工作模式：工地探访和工人口述历史；通过工地文艺突破地域、班组障碍，到拓展工人社交网络；透过报纸和工地书屋，教育工人，普及劳工法律、政策；透过个案辅导进行意识觉醒和能力培养；透过下乡培训建立建筑工流动工会；联系大学生志愿者，形成联合力量；借助学者和大众媒

体，进行倡导和宣传。

在这一过程中，高校大学生跨校志愿者网络安全帽，也成为探访工地、开展劳工服务的主力。大学生们突破界限、走出象牙塔进入工地，与生活在底层的建筑工人们密切关系，体会艰难群体的生活方式，使人看到公民社会的孕育，有了后续的社会基础。

在郭伟和看来，行在人间和安全帽服务队协同行动，正好实践了转型社会工作的内容。农民工的身份转变和权益维护，不是社工心理辅导、安抚可以解决，而是需要从体制内资源连接入手，包括争取公检法部门、组建基层工会、打工者艺术团体等，整合各种发声的手法，不断在体制内推动改变。

“如果劳动合同法不是我们争取来的，是判给你的，怎么能真正实施呢？我们要有真正能够代表我们工人自己的组织。”北京工友之家、新工人艺术团创办人孙恒特别强调工人自身的主体性：“缺了主体性，外在的依靠是靠不住的。我们自己有没有这个权利意识？我们能否有组织和团结起来？”孙恒向工友们发问。

基层工会如何成为农民工自己的工会

正如孙恒的提问，解决劳工权益问题，社会力量的支持和推动离不开工人自主意识的觉醒和工人的自组织发育。对于长期受到诟病的中国工会，如何在现行体制下转型成为工人利益的真正代表，社会充满了期待。

劳工研究专家提及基层工会的构成和独立性问题。中国劳动关系学院讲师闻效仪指出，基层工会往往都是老板或老板娘担任工会主席，这些都是违法工会。尽管现在从上到下建工会有良好的意图，但到底下发生了很多变异，使基层工会无法真正发挥作用。而广州正在尝试建立建筑行业工会，全国总工会在尝试搞工会主席职业化，不让工会主席拿老板的钱，切断跟雇主的关系，这些新的举措使人看