

# 民办学校女教师劳动权益保障研究

李亮<sup>1</sup> 孙志香<sup>2</sup> 刘慧<sup>1</sup>

1. 河北师范大学汇华学院; 2. 石家庄市灵寿县司法局

**摘要:** 民办教育是我国教育事业的重要组成部分,《民办教育促进法》《民办教育促进法实施条例》等充分肯定了民办教育在我国教育事业发展当中的地位和功能。在各级各类民办学校中,女教师所占比例较高,而在基础教育阶段学校中更为明显。如何保障民办学校女教师的合法劳动权益,成为民办学校能否健康发展的一项的重点工作。本文探讨加强民办学校女教师劳动权益的基本方法和途径,以此助力构建现代化教育治理体系和人力资源和社会保障治理体系。

**关键词:** 民办学校; 女教师; 劳动权益保障

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.01.073

## 引言

民办学校女教师劳动权益保障的重难点在于,如何通过监督检查机制构建和办学自觉意识的提升,真正给民办学校女教师的劳动权益保障提供落实性政策。虽然国家法律对于民办学校教师和女性劳动者特殊保护方面提出了相关要求,并且也提出了新时代和谐劳动关系的构建方案,但基于女教师劳动权益保障的很多问题还并没有得到针对性解决,女性群体的劳动权益保障水平在一定程度上低于男性群体。

### 一、女性劳动权益保障的相关概念

劳动者划分为广义和狭义两种类型,其中广义的劳动者指的是达到法定就业年龄并且具有劳动能力的中华人民共和国公民,而狭义的劳动者则是达到就业年龄,并且能够与用人单位建立劳动关系的中华人民共和国公民,女职工是在经济组织当中从事体力劳动或脑力劳动的女性员工,民办学校当中女教师就是女职工类型。

劳动权益指的是劳动者和用人单位基于劳动法律关系所产生的利益结合,按照我国劳动法的有关规定,劳动者的基本权利就是平等就业权和劳动保护权,所以女职工即便因为女性身体条件和生理特点与男职工存在差异,也应该具有平等的劳动权益。

### 二、民办学校女教师劳动权益保障的依据

#### (一) 女性劳动权益保障的法律和制度依据

实际上世界范围内的各个国家都对女职工的劳动立法内容进行了调整,我国也通过各类法律法规对女性的劳动特殊权益进行保护。以民办学校为例,2018年修订的《中华人民共和国民办教育促进法》和2021年修订的《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》都对加强民办学校师资队伍建设和提升民办学校教师劳动权益提出了要求,2012年修订的《女职工劳动保护特别规定》为减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康做出了相应规定。这表明劳动权益是劳动者在法律关系当中应该具有的基本权益,所以劳

动者在自身的权益受到侵害时,有权利使用法律手段来维护自己的合理权益,配合司法裁判监督体系,确保女性群体正常权益不受侵害<sup>[1]</sup>。

#### (二) 女性劳动权益的特殊性

按照国际劳动公约和各个国家法律法规的相关要求,女性人员的劳动权益可划分为基础部分和特殊部分两个方面。对于女性群体而言,基础部分指的是她们能够和男性群体一样享有劳动者应该享有的劳动权益保护权,从整体和宏观的角度获取平等的就业机会,用人单位在招聘时不得无故提升对于女职工的录用条件或产生性别歧视。此外基础部分还包括同工同酬要求,女性在职业发展道路上,应该与男性享有同等的晋升和评级机会。

特殊保护则指的是女性因为特殊的生理需求和社会生育责任,而享受到某些特殊的保护机制,例如在孕期、产期和哺乳期等特殊时期,用人单位不可无故解除双方合同直至女职工哺乳期满。另外在三期之内不得安排一些对女职工身体健康有害的各类工作。可以看出相比于基础保护措施特殊保护措施,对于女性自身的性别进行了充分强调关注女职工在职业生涯不同阶段可能面临的现实问题,减少个人劳动权益产生的损害。从本质上看,这些特殊保护是维护女职工劳动权益的武器,但社会经济的发展和社会思潮的转变,使得人们开始重新思考女职工的权益保护问题,甚至部分人群还认为此类特殊保护构成了对于女职工的歧视。这也使得原有的基础保护和特殊保护之间的界限受到一定的干扰,很多女性的基本劳动权利甚至无法得到保障。

#### (三) 民办学校女教师劳动权益保障的社会学要求

正当的权益本身需要理论基础来进行支撑,社会性别理论则给女性平等提供了重要的支持与帮助。从社会平等的责任本位角度来看,特殊劳动保护理论证明了,女性职工在劳动过程当中应该满足劳动法的基础要求,并且社会价值观和社会制度不可对女性员工产生歧视。

社会性别理论对于研究女性权益发挥了非常重要的作用，男女性别不平等现象使得社会发展进程当中很多问题的处理过于片面，尤其是传统的纵向研究方式单纯从女性的社会地位高低进行权益保障评估，无法基于男女的社会差距进行考量，所以使得很多性别歧视无形之中被进一步扩大。

按照特殊劳动保护理论，我国女职工特殊的生理特征使得她们需要具有和男性职工同等的劳动权益，这是适应我国劳动力市场的实际要求，同时也是维持社会公平所合法权益。通常情况下，劳动关系当中，女性需要面临生育过程，再加上女性的身体机能本身有区别于男性，客观上导致了女性员工在劳动领域的不平等地位。尤其是二胎政策甚至三胎政策的推行，使得女性职员多次生育的频率和数量明显增加，客观上加剧了女性职工的弱势地位。此时如果能够基于特殊劳动理论，对女性职工的劳动权益进行保障，不仅能够兼顾用人单位的利益，同时还能平衡两者之间的不协调关系与不平等关系<sup>[2]</sup>。

### 三、部分国家女性劳动权益保障机制建设的经验和启示

世界范围内女性劳动权益保障是一项普遍性问题，所以各国政府都在针对女性权益方面采取了对应的法律保障措施，可以给我国民办学校女教师劳动权益保障提供合理的参考和借鉴。

#### （一）英国

英国从二战以后开始走向经济复苏发展的道路，越来越多的女性职工开始出现在劳动力市场当中，此时英国就通过相应的立法措施来消除性别歧视，同时在劳动力市场当中通过法律保障使得男女职工完成了同工同酬，如果女性职工在工作中受到歧视导致自身劳动权益受损，可以通过起诉的方式来维护自身的合法权益，与此同时英国在女性预产期方面采取了保护措施，例如以带薪休假和产前检查作为主要帮扶政策，使得女职工的基本产假不会因为工作的长短产生差异<sup>[3]</sup>。但用人单位需要提前知晓女职工的怀孕情况以及想要申请的休假时间，并且在孕产期内由用人单位支付正常工资，同时还可以获得政府部门支付低于正常工资比例的一部分生育津贴。而男性在女性预产期阶段符合条件时同时可以申请两周的带薪假期，妻子生产后的56天之内，男职工可以选择连续两周休假并有权享受陪产假的工资，使得男职工的薪酬和女职工达到同一标准，客观上保障了女职工的合法权益。

#### （二）日本

日本作为亚洲发达国家在性别歧视制度改进方面也同样做出了大量工作，日本在20世纪80年代开始，就针

对女性职工的应聘、职业发展和培训教育等方面做出了相应的调整，确保女性可以和男性同样享受社会领域内的平等权利<sup>[4]</sup>。日本政府对相关法律进行了完善，还通过各类保障措施来保障女职工的平等就业和假期制度，例如日本将照看孩子的假期延长至孩子三岁之前，以此解决女性职工在家庭和工作方面的冲突。从女性职工的角度而言，政府部门所提供的就业扶持和各类公共服务制度，能够让重新回到工作岗位的女职工与其他职工保持平等地位，并解决了幼儿园等儿童托育问题。

#### （三）德国

德国是世界范围内社会福利比较完善的国家之一，对于弱势群体的保护一直处于世界领先水准，其中女职工作为社会弱势群体的组成部分，德国在女职工保护方面采取了非常灵活的手段。例如在就业平等方面，德国所颁布的工作时间条例非常明确规定了女职工的 special 保护要求，用人单位在安排女职工工作时也制定了多项政策。随后2006年的一般平等待遇法，再一次将劳动关系进行了改进，确定了女职工在升职和解雇等各个阶段不受到歧视的要求。值得一提的是，德国所采取的弹性工作模式非常灵活，职工可以自行选择补休时间或换休时间，这让某些女性可以在某一段集中时间投身于家庭事务当中。

#### （四）国外劳动权益保障机制的启示

从国外的诸多劳动权益保障机制来看，虽然并没有明确提到民办学校的女教师劳动权益保障要求，但这些国家对于女职工的就业歧视问题高度关注，并且从生育保障和社会服务等多个方面进行了改进和调整，所以我国也可以从女性的角度发展公共服务制度，根据女职工的具体情况来调整法律规范措施<sup>[5]</sup>。例如，分析当前我国民办学校女教师劳动权益保障现状。针对一定区域内的民办高校、民办职业院校、民办中小学、民办幼儿园、民办教育培训机构进行调查研究，了解各种类型的学校（教育机构）对女教师劳动权益保障的现状，从而分析新时代的和谐劳动关系，着眼于国家法律法规和人力资源社会保障部门对于女性教师劳动权益保障的工作计划，从不同角度提出劳动权益保障的方法和途径。

### 四、完善民办学校女教师劳动权益保障机制的途径

#### （一）促进相关法律法规的有效落实

《民办教育促进法实施条例》中规定：民办学校应当依法保障教职工待遇，按照学校登记的法人类型，按时足额支付工资，足额缴纳社会保险费和住房公积金。国家鼓励民办学校按照有关规定为教职工建立职业年金或者企业年金等补充养老保险。所以在民办院校当中，院校应该根据女性教师的工作要求和女性教师的劳动付出和社会责任，让更多女性能够享受到应有的平权待

遇。教育、人力资源和社会保障部门等你们应重点加强对民办学校相关工作落实情况的监督检查。

(二) 坚持以人为本, 合理分摊劳动权益保障的成本

对于民办学校的女教师而言, 她们不可避免会面临生育问题, 所以建立健全女性教师的生育保障制度, 延长产假期限等可以成为可选方案。我国现有的生育保险制度是传统生育政策背景下的条款, 而在新时期需要急切将女职工有关权益相关的生育保险制度进行更新和调整, 适当平衡女职工生育保险待遇, 维持生育期间的收入状况。我国目前的产假期限为98天, 而在全面二胎政策贯彻落实之后, 很多地区都规定了女职工在98天法定产假之余, 还能额外享受一定比例的产假。诸如此类的生育保险制度都给民办学校的女教师劳动权益保护提供了合理的支持和帮助, 出于对女教师身体健康状况的考虑, 在未来的生育保障方面可考虑适当延长产假周期, 特别是半岁以下的婴幼儿往往需要母乳喂养, 所以产假周期最好可维持在4个月以上, 另外还需设定男性陪产假, 让一部分的男职工在家庭当中承担应有的家庭责任。如一部分地区已经建立了父母双方共同育儿假, 男职工在孩子出生之后与女性共同承担孩子的抚养责任, 另外育儿假津贴可以由政府部门进行财政扶持或由生育保险基金进行支付, 否则用人单位或民办学校本身可能会面临较高的经济负担。社会声誉本身是推动社会发展进步的重点环节, 可以增加国家的财政投入来拓宽女职工的劳动权益保障途径。

(三) 畅通民办学校女教师劳动争议维权途径

以民办学校女教师为例, 如果她们在教育领域和工作领域面临了不公待遇, 可以考虑通过协商、人民调解等简易的方式实现较为便捷的解决, 也可以采取仲裁和诉讼机制, 利用司法手段实现当事人诉求。总而言之, 女教师乃至所有女性职工的劳动权益问题已经成为社会层面的重点问题, 直接影响到社会的公平和正义, 所以我国需要明确劳动权益, 社会扶持机制, 建立生育保障和其他社会保障制度<sup>[6]</sup>。

(四) 加强政府部门的协同, 完善相关社会保障体系

政府部门需要明确观念, 保障民办教育和民办学校教师的重要性, 在积极引导民办教育发展的同时, 将民办学校女教师的权益保障落到实处, 将女教师队伍建设纳入今后工作的整体规划要求当中, 从而升级服务理念和服务方式, 切实促进民办教育的深度推进。从学术要求上看, 需要着眼于民办学校女教师的劳动权益保障问题, 从政策角度和现实需要等角度利用科学理论解决核

心问题, 同时坚持问题导向建立长效运作机制。在这一方面我们可以明确参考一些其他国家的就业扶持方案, 从而完善女职工在劳动权益方面的社会保障, 例如公共服务政策保障、政府扶持保障、用人单位社会责任建设等都可以成为主要的社会保障体系。政府部门应该充分了解到女性职工的家庭人口和工作需求, 依托各个社区建立服务制度配套措施, 加大对女性就业保护机制的财政投入和经济帮扶, 例如针对某些生育二胎的女性教师, 可以采取产检和生育方面的优惠政策, 不仅能够确保男女在就业地位上的平等, 同时还能减少潜在的性别歧视, 维持女教师的劳动权益。当然政府部门还应该鼓励某些用人单位建立与社会责任有关的管理制度, 承担应有的社会责任, 提升社会参与意识, 某些表现较好的用人单位, 可采取税收优惠或项目优先选择扶持<sup>[7]</sup>。

## 五、结语

我国民办教育事业正处于新时代的发展背景之下, 在我国教育事业中将占有越来越大的比重, 而女性职工的劳动权益问题也是基于社会发展和国情状况所产生的社会问题。在未来的工作实践当中, 应该基于政府部门的宏观调控建立各项社会保障制度, 一方面促进我国民办教育事业的发展, 另一方面积极探索女性劳动权益保护体系的完善策略。

## 参考文献

- [1] 杨婷. 性别视角下我国民办学校女教师的利益及其保护问题[J]. 科学与财富, 2015, 7(32): 201.
- [2] 于光君. 性别视角下北京民办外来女教师的生活状况研究[J]. 中华女子学院学报, 2015, 27(04): 53-58.
- [3] 宋继碧. 民办高校教师劳动权益保障机制研究[J]. 安徽职业技术学院学报, 2018, 17(04): 51-54.
- [4] 刘小兵. 维护女同胞劳动权益需要给职业女性更多关爱[J]. 中国就业, 2016(04): 55.

作者简介:

第一作者: 李亮(1988-), 男, 汉族, 山东乳山, 讲师, 硕士研究生, 研究方向: 学校党建与思想政治教育、教育管理。

第二作者: 孙志香(1988-), 本科, 学士, 研究方向: 法治建设、思想政治工作。

第三作者: 刘慧(1980-), 硕士, 教师, 助理研究员, 研究方向: 学校党建与思想政治工作、教育管理。

基金项目: 本文为2022年度河北省人力资源社会保障课题“民办学校女教师劳动权益保障研究”(课题编号JRS-2022-4013)的研究成果。