

灵活就业形式对女性就业的影响及对策

吕学静

(首都经济贸易大学 劳动经济学院 北京 100026)

摘 要: 本文在揭示中国灵活就业现状的基础上, 着重分析了灵活就业的发展对女性就业的积极影响即: 使女性有更多的就业机会; 有利于女性竞争力的增强; 促进了社区就业; 缓解了女性家务与工作的矛盾等。而灵活就业的发展也同时带来女性职业不稳定、女性劳动报酬普遍偏低、女性社会保障水平偏低等负面影响。最后提出了大力发展灵活就业, 制定有关法律、改革社会保障制度等应对措施。

关键词: 灵活就业; 女性就业; 影响; 对策

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2005) 04-0033-05

The Impacts and countermeasures to the Flexible Employment Styles towards Female Employment

LV Xue_jing

(School of Labor Economics, Capital University of Economic and Business, Beijing 100026)

Abstract: This paper focuses on several positive aspects of flexible employment styles towards females employment, based on the descriptive analysis of the current situation of flexible employment in China. Those aspects are follows: more employment opportunities for female, the increased competences, the improved employment in community, the reduced imbalance between work and housework, etc. Meanwhile, there arise other negative effects, including the instability of career development of female, the low wages and social security level for them. This paper also provides some countermeasures to those problems, namely encouraging the flexible employment, establishing relevant laws, and reforming the social security system.

Keywords: flexible employment; female employment; countermeasure

党的十六大报告指出, 要引导全社会转变就业观念, 推行灵活多样的就业形式, 鼓励自谋职业和自主创业。自从中国改革开放实行市场经济以来, 中国妇女就业出现了许多新情况、新问题, 特别是女性下岗比例高、就业难的问题已被视为当前中国的一个社会问题, 成为关注的焦点。灵活就业的发展将会对妇女就

业产生什么影响? 市场经济国家灵活就业的发展给女性就业带来的哪些正负影响, 我国应该采取哪些积极的对策, 是本文探讨的重点。

一、中国对灵活就业的界定及现状

(一) 灵活就业的概念和类型

灵活就业是指在正规形式就业之外的其他

收稿日期: 2004-12-23; 修订日期: 2005-02-25

作者简介: 吕学静 (1958-), 女, 北京人, 留日经济学博士。首都经济贸易大学劳动经济学院劳动社会保障系主任、教授、博士生导师。主要研究方向为人力资源管理、社会保障和女性就业。

就业形式。主要是指在劳动时间、劳动报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等一个或几个方面不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。

对灵活就业的分类主要为以下三类：

第一类是在劳动标准方面、生产的组织和管理方面以及在劳动关系协调运作方面达不到一般企业标准的用工和就业形式，主要是指小型企业、微型企业和家庭作坊式的就业者，以及虽为大中型企业雇用，但在劳动条件、工资和保险福利待遇以及就业稳定性方面有别于正式职工的各类灵活就业形式人员，包括临时工、季节工、承包工、小时工、派遣工等；

第二类是由科技和新兴产业的发展、以及现代企业组织管理和经营方式的进一步变革引起的就业方式的变革而产生的灵活多样就业形式。如目前发达国家广泛流行的非全日制就业、阶段性就业、远程就业、兼职就业、产品直销员、保险推销员等；

第三类是独立于单位就业之外的就业形式。包括：（1）自雇型就业，有个体经营和合伙经营两种类型；（2）自主就业，即自由职业者，如律师、作家、自由撰稿人、翻译工作者、中介服务工作者等；（3）临时就业，如家庭小时工、街头小贩、待命就业人员和其他类型的打零工者。

（二）灵活就业的行业和领域

主要分布在以下几个领域：

1. 城市社区服务业。如：养老服务、幼托服务、社区生活服务、家政服务。

2. 城市公益型岗位。如：保洁、保安、保绿、交通协管、市场管理。

3. 加工制造业配套服务领域。如：零配件生产、包装盒生产。

4. 企事业单位后勤及其他服务项目。

5. 商业服务业。如：小商店、小饭店、固定摊贩、发廊、修车铺、打字复印、装修、搬家公司。

6. 正规部门的灵活就业。如：临时工、小时工、季节工、超市的导购、大型快餐店服务员、保险推销员、报刊投递员等。

7. 文化领域、社会中介服务领域以及高科技领域。如：律师、外贸、房地产投资方面的咨询服务人员、作家、自由撰稿人、翻译工作者等。

（三）灵活就业人员的形成及构成

我国的灵活多样就业形式兴起于上世纪70年代末80年代初。当时，传统的就业模式已无法解决就业问题，政府已无力单纯依靠国有和集体部门安置数以千万计的城市新成长劳动力和返城知青，“三结合”的就业方针应运而生。大批返城知青走上自谋职业道路。与此同时，农村联产承包责任制的实行，使过去长期处于隐蔽状态的农村剩余劳动力问题显性化，推动了农民转移到城市寻求就业机会。

另一方面，我国灵活多样就业形式的兴起也是产业结构变化、企业经营管理方式变革、科学技术发展以及就业观念变革的结果。随着市场竞争的日益加剧，为应付瞬息万变的产品市场，随时调整自身的生产规模和产品结构，企业必须采用与之相适应的各种灵活用工方式和组织管理方式。

第三产业的发展，特别是商业流通业、生活服务业、保险业的兴起，客观上需要采用不同于传统加工制造业的灵活的用工方式。此外，人们就业观念的转变也极大地促进了灵活多样就业形式方式兴起和发展。

灵活就业人员主要由5类人员构成。1. 农民工；2. 国有企业下岗失业人员；3. 集体企业下岗失业人员；4. 其他失业人员、离岗人员；5. 部分退休人员、勤工俭学的大中专学生、从事第二职业的兼职人员、临时性就业、阶段性就业的家庭主妇等。

（四）灵活就业人员的规模

据估计全国城市有30%的人从事灵活就业，今后中国大约有1/3~1/4的下岗职工，约300~400万人将从正规部门就业岗位撤离出来，进入灵活就业。2003年底，中国城镇从业人员为2.56亿人，我们初步估算，灵活就业人员占40%左右，总数在1亿以上^[1]。可以说，中国就业格局已经发生并且还在发生重大变化，突出特点是灵活就业保持快速增长的势头^[2]。

二、灵活就业的发展对女性就业的积极影响
灵活就业的发展给女性就业带来的积极影响有以下四个方面:

(一) 使女性有更多的就业机会, 促进了女性就业的增长

从国际上看, 在就业方面, 目前欧洲各国平均女性就业率为 75.5%, 芬兰最高达到 85.5%。东亚妇女劳动参与率呈上升趋势。日本 2002 年妇女就业人数达 2161 万人, 占就业人口的 40.5%^[3]。另有统计, 从 1980 年至 1997 年, 荷兰、法国、德国新增女性就业人数中, 从事灵活就业的分别占到 92.6%、93% 和 84.6%。统计资料表明, 全世界在非正规部门就业的女性人数多于男性。官方公布的数据显示, 德国劳动力中女性的比例接近 47%。但是她们多从事商品买卖或供职于服务行业, 而不是在公司任职^[4]。也就是说, 灵活就业的发展使女性有更多的就业机会, 促进了女性就业率的提高。

从中国的情况看, 随着我国经济的持续增长和结构调整力度的加大, 妇女就业呈现出新的特点: 一是就业总量有所增长。城乡妇女就业人数由 1990 年的 2.33 亿增加到 2002 年的 3.3 亿。二是就业领域有所拓宽。许多女性从传统产业向新兴产业和第三产业转移, 大量农村妇女特别是青年妇女向非农产业转移^[5]。

(二) 有利于女性竞争力的增强

家务劳动占去女性相当多的时间和精力, 这是女性在就业市场上竞争不过男性的另一个重要原因。各国的实践证明, 解决这一问题的一个有效途径是促进家务劳动的社会化过程。当家务劳动越来越多的由小时工、保姆等灵活就业者承担时, 女性在就业市场上的竞争能力就会大大增强。

(三) 促进了社区就业, 为女性发挥其优势提供了空间

女性在社区就业中比男性有着天然的优势, 如、照顾老人、哺育孩子、料理家务等, 容易赢得人们对其服务的认同; 女性在情感上的优势, 使其在担当社区成员情感沟通的工作方面, 有着得天独厚的便利条件。这种优势使得女性广泛参与社区就业。

(四) 缓解了女性家务与工作的矛盾, 同时也增加了女性对就业形式的选择自由

灵活就业使女性在工作时间、工作地点方面可以有一定的选择自由, 使女性可以兼顾事业与家庭, 缓解了女性的角色冲突。另一方面, 并不是所有女性都是因为找不到全日制工作才选择灵活就业, 有些女性是出于喜欢自由支配时间, 追求实现自我发展。

三、灵活就业的发展对女性就业的消极影响
灵活就业的发展给女性就业带来的消极影响表现为以下几个方面:

(一) 职业不稳定

由于灵活就业在劳动关系上的特征在于工作的临时性、工作期间的短期化, 造成灵活就业具有不稳定性。在企业不景气时, 首先要解雇的是灵活就业的人员, 而在条件相同的情况下, 雇主往往不愿保留女性。这就使得女性灵活就业者成为经济低迷的主要受害者, 职业处在不稳定状态。加拿大统计局指出, 总体而言, 领取最低工资的大部分是妇女、青少年、学生及从事半职工作者。这部分人士集中在饮食、住宿及零售行业。这部分雇员大都不是工会成员, 而且任职不到一年便转换工作^[6]。

(二) 劳动报酬普遍偏低

从国际上看, 在劳动报酬方面, 女性工资通常低于男性。美国、加拿大与欧洲各国的妇女工资水平直到 2004 年才达到了男性的 75% 左右^[7]。

根据《2002 年欧洲收入结构调查》(SES) 显示, 在欧盟从事全日制工作的妇女工资占男性工资的 75%。如果把非全日制工作包括进来, 那么男女工资差距会增加 1%~3%^[8]。

中国的情况是, 在法律上实现了完全的男女平等。计划经济时期, 中国女性的收入总额约占男性的 80% 左右, 这使得中国成为当时世界上最接近于男女同工同酬的国家。自从 80 年代中国开始改革化进程以来, 男女工资比例差别随着全国贫富分化的加剧而扩大。全国妇联 2000 年第二次妇女地位调查结果表明, 从 1990 到 1999 年城市女性占男性工资比率从 77.5% 降到 70.1%, 这一数字在农村从 79%

降到 59.6%^[9]。此外,许多灵活就业的女性工资报酬达不到法定的最低工资标准;拖欠、克扣工资情况严重;工时超过法定工作时间,而且领不到加班费等。

(三) 社会保障水平偏低

在西方国家,由于社会保险的缴费与收入下限或与工作时间有关,相当部分灵活就业的女性被排除在社会保险之外,不享有失业保险、养老保险和生育福利补贴。在德国,养老保险和失业保险不适用于周工作时间不满 15 小时的劳动者。在英国,收入不满 64 英镑的劳动者不能参加保险,约 2/5 的灵活就业的女性因达不到这一收入而被排除在社会保险之外。1997 年,美国仅有 66.1% 的灵活就业人员能享受到社会保险待遇。

加拿大统计局报告说,2003 年在领取最低工资的人中,妇女占了近 2/3。20 名女性雇员中有一人领取最低工资,相比之下,男性中为 35 人中有 1 人。最近的研究显示,加拿大有 2 万名妇女生活在低收入状况之中。令人担忧的是另一种现象,即就职不稳定,临时工作、电话中心工作及半职工作的比例均升高。从事这类职业的大部分是妇女^[10]。70% 的世界贫困人口是妇女,而且这一比例还在不断提高^[11]。

国际劳工组织的报告说,2003 年全球共有 28 亿从业人员,其中女性 11 亿,比 10 年前增加 2 亿。但报告同时指出,全球共有 5.5 亿贫困从业人员,其中女性 3.3 亿,她们每天的收入低于 1 美元的绝对贫困线,此外全球还有 7780 万女性失业^[12]。

中国的现状是,中国现行的劳动保障制度和政策,基本上是根据正规部门、正规就业的情况制定的,对灵活就业还存在明显的不适应,灵活就业在法律、制度、政策规范上还存在很多欠缺和空白。一部分中国妇女,尤其是在私营企业工作的妇女在孕期得不到任何劳动保护,或者因怀孕而丢失了工作^[13]。

四、应对灵活就业给女性带来消极影响的措施

西方国家发展灵活就业的实践对我国有一定的启发。面对当前较为严峻的女性就业形

势,我国一方面应当借鉴国外经验,大力发展灵活就业,促进女性就业增长。同时,也应当以西方国家为鉴,对相关政策和制度进行调整,尽力避免灵活就业对女性就业的消极影响,为此,提出以下对策建议:

(一) 大力发展灵活就业,促进女性就业增长

国际劳工组织发表报告说,虽然全球女性就业人数已达历史最高水平,但她们仍面临高失业率和低收入的困扰,全球共需创造 4 亿份有正当报酬的工作岗位帮助广大妇女摆脱贫困,实现于 2015 年底将全球贫困人口减半的联合国千年发展目标^[14]。

1. 引导女性转变就业观念,清除女性灵活就业的心理障碍,鼓励女性自主择业、自主创业、灵活就业。

2. 大力发展第三产业,为女性灵活就业提供产业基础。

3. 大力发展中小企业。近年来,我国 95% 以上的新增就业机会是由中小企业提供的,就业人数占 75% 左右。要使中小企业成为女性灵活就业的主渠道。

4. 大力发展社区就业。社区就业门槛低,形式灵活,可以为许多技术单一、年龄偏大、不宜远离家庭的女性提供灵活就业的渠道。但目前我国缺乏针对灵活多样就业形式人员的社会保险管理制度和系统,缺乏培训及咨询服务系统,缺乏信息服务等。这使得通过社区组织城市就业困难群体从事灵活多样就业形式变得十分困难。资料显示,发达国家的社区就业份额占整个就业份额的 20% ~ 30%,而中国仅为 4%,说明社区就业的空间很大。

(二) 调整政策,尽力避免灵活就业发展对女性就业的消极影响

针对灵活就业带给女性的负面影响,西方国家正在通过完善制度、实行积极的劳动力市场政策等方式使灵活就业的女性受益。我国正在广泛推行灵活多样的就业方式,也应当对相关政策和制度进行调整和改革,消除各种不利于女性灵活就业的制度性障碍,使相关政策和制度与女性就业模式的转变相协调。

1. 改革劳动法律制度,保障灵活就业者

的劳动权益。

国外的经验值得借鉴。在日本, 2002 年女性工资为男性工资的 66.5%, 两性工资收入差距比 1976 年缩小了 7.5 个百分点, 日本学者认为影响这一变化的重要原因在于政策干预。如日本 1985 年公布、1997 年实施了《男女雇佣机会均等法修订案》, 1999 年, 日本颁布实施了《男女共同参与社会基本法》; 2000 年在基本法的基础上, 内阁会议又通过了《男女共同参与基本计划》等^[15]。

韩国也在 2001 年修订了母亲保护三法, 即《男女雇佣平等法》、《劳动基本法》和《雇佣保险法》等, 韩国政府准备进一步引用 OCED (经济合作组织) 国家的法律, 如时间段育儿休假制、在家工作制、灵活调整工作时间制、禁止对非正规劳动者的滥用以及保护原则等, 以提高女性就业的可能性与适应能力^[16]。

目前中国的灵活就业在工资标准、劳动关系、劳动争议处理、劳动安全及劳动保护等方面没有相应的法律保障, 不仅影响到女性灵活就业的积极性, 而且助长了许多损害女性劳动权益的行为。因此, 很有必要把《劳动法》的适用范围从单位就业扩大到灵活就业者, 并参照国际劳工组织《关于小时工的公约》规定, 使不同就业形式的劳动者的基本权益得到平等保障。

2. 改革社会保障制度, 使灵活就业者获得平等的社会保障。

我国在灵活就业方面的社会保障存在问题: 首先, 灵活就业的人员普遍没有社会保险; 第二, 目前我国的各项社会保险不适应灵活多样就业形式的情况和特点; 第三, 优惠政策落实还不到位。因此必须改革社会保障制度, 切实使灵活就业者获得平等的社会保障。

3. 健全女性社会保障, 使女性有合理的生活水平。具体为: (1) 将企业生育保险转变为社会生育保险; (2) 实行女工劳动保护费用社会统筹; (3) 完善最低生活保障制度。

4. 保证市场公平竞争, 使女性有公平的就业机会。国家要保证劳动力市场的公平竞争。首先, 要保证男女劳动力之间的公平竞争。公平竞争贯穿于招聘、录用、培训、考核、工资、福利、晋升、辞退、退休等全过程, 反对性别歧视。

参考文献:

- [1] 王东进. 2004 年 12 月 9 日在中国劳动法学研究会举办的“《劳动法》实施十周年理论研讨会”上的讲话. 南方网, 2004- 12- 10.
- [2] 同 [1].
- [3] 世界各性别平等意识与公共政策现状一瞥. 中国妇运, 2004. 7; 中国妇女网, 2004- 08- 10.
- [4] 蔡平. 女性生存环境透视: 就业率工资普遍低于男性. 深圳新闻网, 2004- 03- 11.
- [5] 中国妇女就业的状况及特点. 中国劳动力市场信息网, 2004- 05- 21.
- [6] 加拿大百分之四人领最低工资, 女性占近三分之二. 出国在线网, 2004- 03- 30.
- [7] 杜菁琳. 中国妇女究竟撑起多大的天? ——专访华盛顿“社会性别行动”组织主席苏怡灵. 华盛顿观察 (周刊) (Washington Observer weekly), 2004, (7).
- [8] 2002 年欧洲收入结构调查 (SES). 中国劳动力市场信息网, 2004- 07- 05.
- [9] 同 [7].
- [10] 同 [6].
- [11] 同 [7].
- [12] 国际劳工组织呼吁创造 4 亿工作岗位促进全球妇女就业. 中国日报, 2004- 05- 27.
- [13] 同 [7].
- [14] 同 [12].
- [15] [16] 同 [3].

[责任编辑 崔凤垣]