

# 影响女性人才埋没的经济因素浅析

苏如娟, 张胜芳

(西南师范大学 经济政法学院, 重庆 400715)

**摘要:** 我国是一个人力资源丰富的国家, 女性人口占全部人口的 1/2, 但女性人才资源却十分贫乏, 其原因有社会和自身两方面, 致使在现实中仅有极少数女性人才脱颖而出, 而相当一部分女性人才则被埋没, 使其学识和价值不能得到充分的发挥和实现, 导致女性人才资源浪费, 这对国家和人类社会的进步和发展都造成了无法估量的损失。因此, 研究女性人才埋没具有特殊的现实意义。本文从经济的角度对女性人才埋没进行了分析, 并提出了一些开发女性人才资源的可行性措施。

**关键词:** 女性; 人才埋没; 经济因素

中图分类号: C913.68 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2003)06-0063-04

## The Economic Factors of Stifling Real Female Talents

SU Ru-juan, ZHANG Sheng-fang

(School of Economics Politics and Law Southwest China Normal University 400715)

**Abstract:** Although female population is huge in China, female talents are not sufficient. Social factors and females themselves prevent female talents exploited. Their knowledge and ability are not utilized completely. So a study on stifling real female talents is specifically meaningful. From the economic perspective, the paper analyzes female talents stifling, and puts forward some feasible measures of opening up female talents.

**Keywords:** female; stifling real talent; economic factors

女性作为中国的半边天, 对推动社会的进步和发展是不可替代的, 但由于社会政治、经济、文化等各方面因素和女性自身因素的影响, 在现实中, 我国的女性人才资源并未得到充分的开发和利用, 仅有极少数女性人才脱颖而出, 而相当一部分女性人才则被埋没, 这是值得引起我们重视和思考的。本文所指的女性人才是指在各种社会实践活动中, 具有一定的专门知识、较高的技能或能力, 能够以自己的创造性劳动, 对人类进步作出某种较大贡献的人。所谓女性人才埋没是指女性成才者的素质及其成果没有得到社会认可或被否定的一种人才现象, 它表现为女性成才者的才能、成果不能发挥作用或展示不出来, 甚至遭到磨难, 从而造成女性人才浪费<sup>[1]</sup>。目前我国女性就业人数上已经与男性均等, 然而在职业中从事低权级与低能级的女性所占比例很大, 相反从事高权级与高能级职业的女性所占比例则很小。其表现是文化程度越高, 女性比例越小; 参政等级越高, 女性比例越小; 学术地位越高, 女性比例越小; 就业结构层次越高, 女性比例越小。

收稿日期: 2002-12-16; 修订日期: 2003-05-12

作者简介: 苏如娟(1979-), 女, 河南人, 西南师范大学经济政法学院 2001 级研究生, 专业为马克思主义理论与思想政治教育。

据统计,在党、政、群、事业单位的领导和管理部门中男性占77.3%,女性仅占22.7%。而在这些为数很少的部门中,女性当配角多,当主角少。在国家机关领导人中男性占92.2%,女性占7.8%;党群领导人中男性占83%,女性占17%;在事业单位领导人中男性占90%,女性占10%;从科技部门看,男性占63%,女性占37%;其中搞科研的女性仅为30%,男性占70%;搞技术的女性占21.3%,男性占78.7%,绝大部分女性在科技部门是搞科辅、后勤和科研技术管理工作<sup>[2]</sup>。这些都充分说明了女性仍处于低文化、少职务、浅层次、多体力状况,尽管1995年世界妇女大会和十五大以来党和国家对妇女工作高度重视,上述情况有明显好转,但总体情况尚无根本转变。女性人才资源的贫乏是一个不可否认、不可避免的现实,是新世纪的一个历史性课题,具有重要的现实价值。

## 一、影响女性人才埋没的经济因素

### (一) 劳动力市场入口处的性别歧视造成了女性人才埋没

在传统工业社会,主要以体力劳动为主的社会实践活动和男女两性由于生理上所造成的差异导致了男女参与社会生产的比例差距较大,随着经济和高新科学技术的发展,男女两性参与社会生产活动的比例差距在逐步缩小,这是不可否认的事实。一些经济学家根据抽象原则判断,认为自由竞争是真正公平的,它能将昔日被平均体制压抑的人的个性、能力、修养、气质释放出来,在自由竞争中给每个人开创自己命运的新机遇。但是,从历史的角度来讲,由于年龄、性别和家庭背景的差异,以及受教育的机会和程度不同、地区条件的优劣、行业兴衰的命运等历史原因遗留下来的大量问题,已经先天地给人们制造了极大的不公平。市场中只承认交易,只对那些进入市场并可以进行交换的劳动给以认可。至于其他劳动,无论是生儿育女,还是从事一般家务劳动,尽管它们对社会和家庭有着极为重大的积极意义,但它们不具有市场价值,不可能带来市场意义上的收益,因此,不被市场所承认。对于用人单位来说,聘用人员的目的是为了获得能够带来市场价值的那部分劳动,通过对这部分劳动支付工资来获得用人单位自身的经济收益,任何市场主体都不会愿意为非市场劳动支付成本,因此聘用男性是经济的选择。虽然我国《妇女权益保障法》、《劳动法》都明文规定了妇女在劳动就业中与男性有平等的权利,但由于对劳动力市场缺乏有效的监督和制约,性别歧视现象仍是屡见不鲜。女大学生、女研究生就业难就是一个很好的例证,她们所代表的人群是受过高等教育的知识阶层女性,在证明女性人才遭受歧视方面更具有代表性和说服力。“就业难”是指劳动力进入市场时发生的困难,即仅是由于用人单位对女性预期的并非现实的效率问题原因而拒绝女性,使她们的知识和劳动成果不能完全或顺利地进入市场,得到社会的承认,这对于女性来讲是不公平的,同时也就造成了对大量女性人才的埋没。

### (二) 女性人力资本投资收益较低造成女性人才埋没

女性人口本身并非人力资本,要变人口为人力资本,必须增加人力资本投资,它主要是通过正规学校教育、在职培训或干中学(learning by doing)等方式进行的。其中教育和在职培训是人力资本投资的主要途径。对于女性来说,正规教育的成本与男性相比差别不大,但女性在在职培训方面的投资却非常少,大约是男性投资量的1/10。由于女性在培训期后(也可能在培训期间)紧接着会开始经历长久的抚育孩子的时期,这一阶段她退出劳动领域的可能性就会相当大,即使她不退出劳动领域,继续工作,然而,这部分没有市场价值的劳动还总是要占据一定的时间和精力,有时甚至会排挤正常的工作,如生育会直接影响工作时间,这是显性的,而隐性的则是对工作精力的影响,过重的家务劳动负担会使女性不能精力充沛地工作。因而很明显,对于长期的在职培训的收益将是很低的。因此,在工作单位,对于具有同等条件的男女职员,宁愿把大量资金花费到男性职员身上,让他们出国培训进一步学习,为公司发展做更大贡献,而对女性职员则持相反观点,即使她被预期将持久地参与劳动力,且已经显示了职业上的雄心和抱负,那么对于在职培训投资的机会也可能是有限的。全国妇联与国家统计局第二期中国妇女社会地位抽样调查数

据显示, 2000年城镇在业女性中, 各类管理职位的女性占6.1%, 比1990年增加了3.2个百分点; 各类专业技术人员占22.8%, 比1990年增加了5.4个百分点。但是, 根据1990年全国妇联和统计局第一次中国妇女社会地位调查, 60.8%的回答者认为“男性升职的机会比女性更多”, 55.2%认为“男性能充分发挥自己的特长的机会比女性要多”, 60.3%认为“男性受专门训练的机会比女性多”, 50.20%“希望自己的上司为男性”。这些数字表明, 虽然男女平等被写进宪法已有50多年了, 但男性优先的传统意识依然根深蒂固<sup>[3]</sup>。

### (三) 社会化服务体系与社会保障体系不健全也造成了女性人才埋没

从理论上说, 竞争性市场经济的原则是抑制歧视, 追求公平、公正, 追求资源的最优化配置, 但在现实生活中, 随着市场经济的发展, 歧视似乎不是在减少, 而是在增加。同时, 由于市场经济尚处于起步阶段, 还缺乏各种保障机制与社会服务体系, 女性还不能从家务劳动中解放出来, 家务劳动似乎成了已婚女性的天职, 女领导干部、女科技人才也不例外, 回到家里后要洗衣做饭、照顾孩子。一个人的时间和精力是有限的, 这些会分散精力, 影响女性把全部精力投入到工作和学习上去。据国家科委人才资源研究所的调查显示, 3/4被调查的女科技人员希望能够兼顾家庭与事业, 但是除了少数精力特别旺盛者外, 大多都顾此失彼, 心力交瘁。结果是女性专业人员的社会地位比男性低, 她们的家庭生活比较紧张忙乱, 休息与睡眠不足, 健康下降严重, 对个人前途亦没有足够的信心。因此, 以追求“利润最大化”为目标的企业或以提高工作效率为目标的机关(事业)单位不愿承担女性的自然附着成本(如生育、抚养小孩、操持家务等), 即不愿接受因性别而受到的损失, 即“性别亏损”, 而堂而皇之地拒绝接受女性, 来减少可以避免的损失, 是很自然的, 也是很正常的。从这个意义上说, 市场经济中非理性原则的存在, 使就业中的性别歧视复杂化, 但这并不意味着存在就是合理, 因为经济的发展并不是社会发展追求的惟一目标, 经济增长并不代表社会的发展, 以牺牲男女平等为前提的经济增长, 带来的并不是社会的文明与进步, 相反还会阻碍社会文明的发展和进步, 不利于现代两性文化的发展。

## 二、相应措施

### (一) 建立性别平等的就业竞争制度

在市场经济体制下, 要解决女性人才埋没问题, 首先要解决就业中的性别歧视问题。近年来, 西方发达国家把促进妇女平等就业既作为“新世界经济观的现实”, 又作为劳动者平等、充分、自由就业的内容, 努力通过政策和法律加以保护。美国法案规定, 禁止在招聘广告中显示出年龄和性别偏好、限制或歧视。比利时法律规定, 如果妇女求职者发现招工单位因性别而不予录用, 可以去法院起诉。欧洲法院裁定, 不得以怀孕为理由拒绝聘用妇女, 否则将构成直接的性别歧视。德国母亲保护制度规定, 不得解雇孕妇, 是继续工作还是停止工作, 由孕妇本人决定。同时, 欧洲各国法律还规定, 男女同样价值的工作享有同等报酬, 以确保妇女因生育阶段停止后重新进入劳动力市场不受歧视。因此, 我们国家在制止劳动力市场的性别歧视行为时, 应在就业机会、培训晋升、劳动时间与报酬、休假制度、劳动保护、劳动安全、社会保险等方面制定一定的法律和政策, 并使之具体化和具有可操作性, 因为具有可操作性是执行法律法规的前提和关键。对一些较抽象或范围不易界定的内容, 如歧视等, 应该在法律法规中作出具体详尽的界定。同时还应建立健全民主监督制度和社会对话机制, 经常审查和监督法规执行情况, 假如实际生活中出现了男女不平等现象, 一定要依法纠正, 努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制, 在人力资源配置上打破传统观念的束缚, 增强就业决策部门的性别平等意识, 完善用人、育人的配套制度, 建立健全组织机构, 实行就业机会均等政策, 推行公平合理的竞争方式, 为女性成才创造良好的社会环境, 确保女性人才能及时脱颖而出, 最大限度地做到人尽其才, 才尽其用, 使人的才能得到充分发挥, 促进社会经济的发展。人力资源专家指出, 培养一位人才, 国家和社会都要耗费大量的资源, 如果不能充分的学以致用、服务社会, 那么就是资源的浪费和

闲置。因此，我们一定要努力让女性的学识和价值得到最充分的承认和体现。

## (二) 要使女性“自然成本”社会化，增强女性的竞争优势

在人类自身生产中，女性具有特殊的价值，人是家庭的，也是社会的，人的再生产具有社会性，因此用于这一再生产的成本不应由女性单独承担。随着经济的发展和国际妇女运动的发展，妇女生育正在被确认为社会总劳动的重要组成部分，许多国家通过立法形式，将之纳入国民收入的再分配中，给予合理的经济补偿。近年来，欧美各国妇女在生育期间普遍接受产假和育儿假，并领取比例不等的工资。比利时妇女享有14周带薪产假，孩子两岁半前保留职位，拿60%至70%的工资；法国女公务员产前和产后共有16周假期，领取全部工资和津贴，如果要哺育3岁的孩子，还可享受两年的哺育假，领取全部工资和津贴，并保留一年的晋级权利。所以，我国也应建立必要的职工生育费用社会补偿制度，减少性别亏损。所谓社会补偿制度，也就是说对企业接受女性就业所带来的“性别亏损”，给予合理补偿的调节制度，为女性在生育期提供经济补偿，把原先要求由个别企业支付的成本转化为社会支付。实行政府、社会和个人相结合的生育保险费用筹集，变生育保险费用由单位发放为社会统一发放。关于建立基金的具体方案，如何提取资金，如何分配资金，须在收入水平、人口的性别年龄结构以及现有的其他政策便利等因素进行综合详细考查的基础上确立，以确保资金筹措到位和正确合理的分配。例如：税收杠杆调节法，即根据青壮年人口中男女性别所占比例确定企业男女职工比例及生育补偿总额，对女职工超过一定比例的企业实行减税，对用女职工少的单位可征收地方附加税。

(三) 积极促进家务劳动社会化、家庭分工合理化和家庭现代化，尽快建立完善各种社会服务体系，进而缓解女性由于角色冲突所增加的负担

家庭事务与公共事务的分离和妇女被局限于家庭的现象是妇女经济边缘化和社会依附化的根源。只有把女性从繁重的家务劳动中解脱出来，女性才能更有信心、更有精力、更加专注地投入社会事务中去，才能推进自身的独立与解放。第一，家庭劳务社会化。即在条件可能和家庭成员自愿的前提下，将原本由家庭内部成员承担的家庭生产经营、家庭生育、家庭教育、家庭赡养、家庭日常事务等等家务劳动转化为社会劳动，由其他社会组织或人员去承担，实现其计酬的社会性劳动价值。当前，社会上不断壮大的家政业、家教业、保姆业、护理业、饮食业、娱乐休闲业等等，以及对“人工生育”的认同，足以证明家务劳动社会化是缓解女性家庭角色与社会角色矛盾冲突的重要途径之一。因为，妻子做家务没有市场价值，但保姆做同样的事却完全有理由索要经济回报，就我国目前现状而言，家务社会化有利于女性之间的劳动分工，知识女性可以有更多的时间从事报酬更高的活动，并且也能为技术水平不高的女性提供就业的机会，促进第三产业的发展。第二，促使家庭分工合理化。通过制定法律、法规和国家政策规定，家务劳动中的任何一种劳动都可以计算劳动报酬。具体的形式可以是约定制（如同我国2001年4月28日通过的新的《婚姻法》中规范夫妻财产所采用的约定制一般），即家庭成员可以通过协商的方式对家庭劳动进行计酬。若出现争议，应依据法律、政策制度从公平、合理的角度予以解决。此外，大力发展劳务市场，改进和创新家用劳务工具，使其现代化，这将有助于降低家务劳动的繁杂程度。因为，科技的发展是最具革命性的，洗衣机的广泛使用把女性从搓衣板上的苦力工作中解脱出来，就连被套的出现，也使女性不必再一年几度的拆被子、缝被子，把女性从繁重的家务劳动中解脱出来。这些都将为消除性别歧视和减少女性人才埋没提供一定的物质条件，使女性能够更好地实现其社会价值。使尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造这一党和国家的重大方针能够在全社会得到真正的落实和贯彻，通过最大限度地调动和发挥广大女性人才积极性和创造性，使她们起到在推进社会生产力发展中的半边天作用，推动更多女性人才跨入先进生产力的行列中，成为先进生产力的掌握者和推动者，为建设中国特色的社会主义现代化事业建功立业，做出贡献。

(参考文献见第31页)

其所在单位都要建立孕情档案, 由县(市)、乡镇计生服务机构按月填写孕情。二是要落实孕情报告制度。凡领取《生育服务证》或《生育证》对象怀孕二个月内必须向所在村(单位)如实报告。三是要坚持孕情月查。对持证怀孕对象从领证之月起, 就要坚持每月由村(单位)计生专干陪同到市、镇计生服务机构参加孕情跟踪服务, 并据实填写孕情档案。对怀孕四个月以上无习惯性流产史、无群众公认的原因流(引)产的, 一律按擅自终止妊娠处理。四是对流动人口怀孕对象既要利用全国流动人口信息系统进行信息监测, 又要从优生优育、养育健康下一代的角度劝其尽量不外出。确实要外出的, 要用村规民约签合同的方法对其进行不做婴儿性别选择的约束; 对持证一年以上未怀孕对象, 逐人进行调查分析, 掌握其生育动态。五是要实行定点分娩。为了确保母婴健康, 必须规定孕妇分娩只能在具备条件的卫生机构和计生服务机构进行, 严禁个体诊所或乡村医生接生, 确保孕产妇生命安全和出生婴儿身体健康。五是要明确责任, 分工包干到人, 以防遗漏。特别要把二孩以上的怀孕对象作为重点, 切实加强管理和服, 对所有怀孕对象都要坚持旬上门、月随访、季三查, 坚决把性别比之类的违法乱纪行为消灭在萌芽状态。

(5) 医学鉴定和终止妊娠要依法严格管理。认真贯彻执行《人口与计划生育法》、国家三部委规章和省《条例》及有关治理出生人口性别比的《规定》, 坚持依法治理。凡需做

B超鉴定者, 必须在当地计生干部的陪同和当地卫生部门负责人和2名负责B超的医生同时在场的情况下方能进行, 否则视同非法鉴定; 凡符合规定终止妊娠手术的孕妇, 必须经县以上计划生育行政部门批准, 并取得相应的证明后, 在当地计生干部的陪同下, 方可到指定的医疗机构或计生技术服务机构进行, 否则视同非法行为。对于利用B超进行非医学胎儿性别鉴定和选择终止妊娠等各种违法行为, 要依法严肃处理。

(6) 逐步建立和完善社会保障和利益导向机制。要加快建立完善人口与计划生育利益导向机制和社会保障机制, 各级党委、政府和有关部门都要制定有利于计划生育的社会经济政策, 深入开展计划生育“三结合”, 与扶贫开发相结合, 积极开展计划生育系列保险和救助计划生育困难家庭活动, 建立以政府拨款、社会捐助、社会抚养费、计划生育罚没收入等为途径的人口与计划生育专项奖励资金, 协调相关部门制定独女户、两女户的各项优惠政策, 使生育女孩家庭在社会上有地位、经济上有实惠、生活上有保障。

(7) 进一步完善法制建设。呼请全国人民代表大会制定有关法的补充规定, 对利用非法手段为他人进行胎儿性别鉴定和选择性终止妊娠, 严重干扰人口与计划生育工作, 给社会造成严重后果的违法行为, 规定具体相应的罪名, 依法追究法律责任, 确保治理出生人口性别比工作的持续健康正常发展。

[责任编辑 王树新]

(上接第66页)

参考文献:

- [1] 夏子贵, 罗洪铁. 人才学论纲. 重庆: 西南师范大学出版社, 1992.
- [2] 田碧洁. 市场经济发展与女性人才资源的开发. 学术交流, 1997, (3).
- [3] 吴霞. 现代中日女性劳动状况的分析与比较. 妇女研究论丛, 2002, (5).

[责任编辑 崔凤垣]