

论女性就业形态多元化的利弊

——广东省四城市妇女就业状况调查报告

王 静, 谭 琳

(南开大学 人口与发展研究所, 天津 300071)

摘要: 本文基于作者 2001 年对广东省广州市、深圳市、肇庆市、清远市四地妇女就业状况的调查, 深入分析了当前妇女就业中出现的新特点和新现象, 特别是多元化的就业方式在保障妇女就业权利和提供就业机会等方面产生的利与弊。

关键词: 妇女就业; 就业形态; 就业方式

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2002)04-0043-06

The Advantages and the Disadvantages of Multiple Women Employments

WANG Jing, TAN Lin

(Institute of Population and Development, NanKai University, Tianjin 300071)

Abstract: Based on the survey of women employment in Guangzhou city, Shenzhen city, Zhaoqing city and Qingyuan city of Guangdong Province in 2001, the paper analyzes the issue of present women employment, especially the advantages and the disadvantages of multiple employments in the aspects of woman job securities and opportunities.

Keywords: women employment; employment pattern; employment ways

在过去的几十年里, 妇女在世界各国的劳动力市场上的重要性都有不同程度的提高。据联合国统计, 从 1980 年到 1997 年, 无论是发达国家还是发展中国家, 妇女就业率都显著上升。与此同时, 妇女在全球劳动力市场中的行为也发生了巨大变化, 妇女就业形态的多元化趋势日益明显。例如, 有些妇女寻求灵活的就业时间或就业方式, 希望以此增加受聘机会。有些妇女通过减少每周工作的时间将受聘的工作与照料家务兼顾, 以缓解多重角色带来的紧张和冲突。一些雇主则通过雇佣非全日制雇员, 特别是女性雇员, 达到降低工资和福利成本的目的。从

收稿日期: 2001-12-03; 修订日期: 2002-03-12

作者简介: 王 静(1979-), 女, 河北省秦皇岛市人, 南开大学人口与发展研究所 2000 级硕士研究生, 研究方向为人口、资源、环境经济学。

1968年到1988年,美国全日制工作的人数上升了46%,而非全日制工作的人数上升了86%^①。1991年,在欧盟国家的劳动力市场上,28.5%的女性劳动力从事着非全日制工作,相对地,男性劳动力的该比例只有4%。尽管灵活多样的就业方式可以提高妇女的就业率,但是从全球的范围考察,多元化的就业形态并没有导致劳动力市场的更加平等。无论在欧美国家,还是在我国,女性的失业率均明显高于男性;工作场合的性别隔离(如:男性多聚集在较高职位和薪水的工作岗位,而女性则相反)和男女的工资差别始终难以消除。在许多国家,多元化的就业形态使得妇女在劳动力市场上的参与更具有不稳定性和不规范性,失业的风险也因此加大^[1]。广东省作为中国改革开放的前沿阵地,也出现了许多值得分析的灵活多样的妇女就业新形式,对于探讨和解决全国性的妇女就业问题将会提供很多启示。本文基于广东省妇联2001年对广东省广州市、深圳市、肇庆市、清远市四地妇女就业状况的深入调查,希望通过本文的研究,能为有关政府部门、非政府组织(特别是妇联组织)和广大妇女全面认识妇女就业的多元化趋势提供参考。

一、中国女性就业的多元化倾向

1. 劳动者选择就业单位的意愿和途径多元化

传统上,我国劳动者认为只有在国有、集体企业就业才算找到了“正式”工作;在其他类型的企业就业只是一种“非正式”的“打工”,并非“正式”就业。因此,有些人不愿意选择非国有的就业单位,甚至有些人尽管已经有“非正式”的工作却自认为没有就业“单位”。现在,作为改革开放前沿的广东省,许多女性认可并进入非正规部门就业,包括自我就业、家庭就业、阶段性就业、工时就业、家务劳动等。过去寻求稳定、舒适的择业原则,正在被以收入和发展机会为决定因素的择业原则所取代。在择业条件选择上,有55%的人第一选择高收入。许多女性认为在激烈的市场竞争中,如果只是一味地想在“正式”单位就业,就会使自己失掉许多就业机会和发展机会。

2. 工作时间的弹性化、阶段化

随着市场经济制度的建立,尤其是服务业的迅速发展,越来越多的单位和雇主主张实行“小时工作制”。选择从事“小时工作制”的就业者中,妇女占多数。在欧美等国流行过的妇女就业的“双高峰”模式在广东的一些地区也显现出来。所谓“双高峰”模式即妇女在婚前或生育前从事有酬劳动,之后暂时性地中断就业几年,随后又重新回到劳动力市场参与就业,妇女就业率再次攀升。我国女性就业“双高峰”模式开始显现说明我国可能已经有一部分妇女自愿选择阶段性就业。同时,也说明我国已有为数不少的妇女在生育前后遭到解雇或产生就业困难,而被迫中断就业。

3. 工作场所和劳动用工形式的多元化

传统上,工作场所比较固定,就业的劳动者一般应在规定的时间出现在这个固定的场所。但随着工作多样化和电子信息系统的不断发展,人们的工作场所也越来越呈现出多元化的趋势。现在,人们不仅可以在办公室里办公,有些工作还可以在汽车上、飞机上、网吧里,甚至家里办公。工作场所和工作时间的多样化,也在某种程度上为两性的平等竞争创造了更好的环境。随着科技的进步,办公场所将更加丰富化,女性可以发挥作用的领域和机会也会越来越多。

另外,随着市场经济的不断发展,传统的“铁饭碗”、“终身雇用制”早已被打破,取而代之的

^① 联合国规定:每周工作35小时或以上的员工为全日制工作,一周工作少于35小时的为非全日制工作。

是“合同制”、“承包制”、“租赁经营”、“临时工”等多种用工形式。现在深圳市从政府公务员到私营企业的职工都实行一年一签合同的制度。有些企业允许在职女职工保留公职,实行分阶段就业。

二、灵活多样的就业方式对妇女就业及发展的积极意义

1. 提高女性就业率

女性就业率一直是反映女性就业状况、评价妇女地位的不可缺的一个指标。在计划经济时期,我国女性普遍就业,工作已经成为女性生活中的重要内容。但是,随着社会转型和经济结构调整,妇女就业遇到了前所未有的挑战。当前,我国妇女就业形势严峻,失业、下岗的女工始终占失业、下岗人员中的多数。广州市 2000 年失业人数为 22.6 万,2001 年预测有 23 万人失业,失业率是 3.5%。由就业转为失业的人数是 3 万多人,比去年增加了 2 万,增长率为 36.3%。这些失业人员年龄在 36 岁以上的占 47.8%以上,女性占 59.1%,再就业的难度相当大。在这种情况下,倡导灵活多样的就业方式则有助于女性,特别是下岗女工转变就业观念,使就业期望和就业现实能够协调起来,从而拓宽了就业渠道,提高了女性就业率,并且极大地缓解了国家的就业压力。据调查,通过灵活多样的就业形式,广东省有 90%以上的下岗女工在非国有单位、非正式部门获得了再就业^[2]。

2. 加快产业结构调整,促进第三产业的发展

进入 90 年代中期,女职工下岗的主要原因是由于改革的深化和产业结构调整使一些企业停产、半停产,生产任务不足,劳动力供大于求。倡导灵活多样的就业可以推动女性劳动力向教育、健康卫生、商业、旅游业、餐饮业、零售业、家庭服务、纺织、服装、电子加工等社会服务性行业或轻工业部门集中。不仅满足了这些行业对女性劳动力的需求,而且能够极大地推动第三产业的发展,促进产业结构的调整。据统计,1994 年底我国女性第三产业从业总人数已达 1090.9 万人,为第三产业经济发展做出了巨大贡献。广东省的轻工业和第三产业十分发达,通过座谈我们了解到有些行业的女性聚集率甚至达到 80%以上,可以说女性在推动第三产业的发展上做出了巨大贡献^[3~5]。

3. 增加女性就业时间上的灵活性,使她们能够兼顾工作与家庭

随着社会竞争的激烈、家庭生活水平期望的提高以及传统的社会、文化观念对人们的影响,女性所肩负的工作和家庭两副担子就更加沉重了。一方面,社会要求女性自立、自强,要能胜任职业、跟上社会潮流,成为事业型女性;而另一方面,在家庭中,社会又期待女性成为贤妻良母,尤其是丈夫期待妻子更好地履行相夫教子的职责。因此,职业妇女在社会选择与家庭选择的双重期待中常会陷入两难境地。在这种情况下,灵活多样的就业方式为缓解这种冲突提供了新的途径。一些妇女可以选择分阶段就业,也可以选择弹性工作时间,甚至在家办公,这样她们在时间安排上更加自由,能够更好地兼顾工作与家庭^[6]。

4. 推动女性自主创业和自我实现,提高妇女的整体社会地位

灵活多样的就业给了女性更大的发展空间和自由,为她们自主创业提供了新的机遇。改革开放至今,不少女性在市场经济的大潮中勇于搏击,取得了骄人的业绩。女性经济上的自主、独立,不仅推动了男女平等,而且极大地促进了妇女整体社会地位的提高。通过调研,我们发现灵活多样的就业形式为妇女创造了新的事业发展的机会。例如,肇庆市有一位下岗女工,下岗后通过市场调研,发现养花、卖花是一个值得尝试的工作。于是,她想自己开辟一片花圃,但是启动资金不足。她就找到一家工厂,让人家借给她一块闲置地,她则给工厂义务当园丁,

绿化、美化厂区。她又联系了十几家单位，让人家赞助她花盆，她年底优惠卖花给这些单位。通过灵活经营，辛勤劳动，她已经成为当地一个小有名气的花店女老板。

三、灵活多样性的就业方式在保障妇女就业权利上可能带来的弊端

1. 片面强调灵活的就业方式在一定程度上会对妇女自身事业的发展造成阻碍

片面强调灵活多样的就业，容易使社会对妇女就业和职业发展形成错误认识，认为妇女的职业生涯是可以“灵活”间断的，甚至是可有可无的，从而影响一部分妇女就业状况的稳定性和职业生涯发展的连续性，并给某些企业随意解雇女性员工造成可乘之机。此外，“灵活”的工作还常常与较低的工资、有限的社会保障和较低的职业声望及前途相联系。

分阶段就业是灵活多样的就业方式中的一种。从长远来讲，灵活的、分阶段的就业不利于女性职业生涯的发展。因为事业的发展是一个连续的、不断进展的积累过程，灵活的、分阶段的就业毫无疑问会使得妇女的事业生涯进展停滞或减速。非全日制就业的方式，不仅具有不稳定性，而且也难有发展前途。如果非全日的就业安排发生在一个人的就业初期（年轻时）或未期（年老时），则是一种临时的、偶然的、对一生职业生涯发展影响不大的就业现象；如果将非全日就业方式“灵活”地安排在职业生涯的中间，则可能由此导致一生难以再找到全日制的工作。因此对女性的职业生涯发展来说，“灵活”的、分阶段的就业也造成一种长期的、必然的及破坏性的影响。

2. 灵活多样的就业一定程度上提高了妇女就业率，但由于其就业层次相对较低，妇女就业中“质”与“量”仍然难以协调

妇女灵活就业大多集中在农业、服务业、零售业等社会地位相对较低的劳动密集型产业，而在那些社会、政治期望较高、具有较高知识水平和技能的职业中，妇女从业人员所占比例较小。尤其在当前就业形势相对严峻的条件下，这种“低饱和、高不足”的结构矛盾更突出。目前我国青壮年女性的绝大部分仍在第一产业（即农林牧渔业）从业（约占 $3/4$ ），在非农职业类别中，妇女的整体劣势也非常突出。例如在“国家机关、党群组织和企事业单位负责人”这一要求高素质和综合能力的职业群体中，性别比高达 $587^{[7]}$ ，说明我国女性在社会管理与领导层面的影响及作用仍很微弱^[8]。

此外，灵活就业的女性职工往往被企业认为流动的可能性较大，企业可能因此不肯对她们进行人力资本投入和开发，也很少给她们晋升的机会，而且常常把她们安排在重要程度低、失业风险大的岗位上。企业一旦经营效益不好，首先考虑裁掉这部分“弹性”很大的女工，因此，女职工的就业权益也常常得不到保障。本次调查的问卷显示：在三资企业和私营企业工作的女职工中，有 44.44% 的人认为没有培训的机会，有 20.67% 的人认为比男性的培训机会低，有 4.39% 的人认为只有男性有培训机会，有 37.21% 的人认为比男性晋升的机会低，有 11.63% 的人认为自己比从事相同工作的男性的报酬低，相当一部分女职工感到了职业、行业隔离的存在。

3. 在“灵活性”最强的非国有企业，女职工的劳动保护失去保障

在调查中我们发现：一些非国有企业（包括：三资、私营等）不执行《女职工劳动保护规定》，忽视女职工在孕期、产期、哺乳期应享受的特殊保护，不顾女职工利益，硬性推行孕产期妇女放长假，或以保护女职工为借口，裁减下岗；有的工厂实行提前内退，比正常退休年龄早5年，一般在45岁左右，有的甚至把女职工的退休年龄提前至42岁。

据广东清远市劳动监察部门负责人反映，从2001年初到6月底，该市的劳动纠纷案633

件,妇女权益保护方面 184 件,占 30%以上。这类案件所涉及的问题主要有:(1)合资企业不发工资、不买保险、不给生育费;外资、合资单位对女工生育不保护,女工结婚就不续签合同;(2)在一些服务性企业中,如:按摩、洗脚、桑拿等,对女工的工作要求只有两条:服务、服从。企业经营不顾女工人格,老板经常非法解雇女工,工资不结算,押金也不返还。而对于这类事件的处罚,目前法规还不健全,劳动监察部门处理起来无章可循、无法可依;(3)在劳动密集型企业中被克扣工资的,女职工占大多数。清远市有服装加工厂 36 家,女工占职工总数的 90%。2001 年 1~6 月份集体上访(即 15 人以上)56 次,总人数达到 5016 人次,都是女工。据广州市总工会的同志反映,现在一些非公有制企业,在“灵活”就业的掩护下,利用种种非法手段逃避社会保障责任。

4. 某些企业利用弹性工作时间变相剥削妇女

尽管“弹性工作制”给了就业女性更多的自由选择空间,使她们能够在角色冲突中选择兼顾家庭的工作时间安排,因此受到一些女性的欢迎。但是,有些企业恰恰是利用“弹性工作时间”使工作和休息时间混淆起来,变相剥削女工。某快餐企业采用分段的工作时间安排,表面上员工的工作时间总和并没有超过一天 8 小时,但是员工为了适应被分割的工作时间,不仅在休息时间里不能充分休息或处理其他个人事务,而且要花费更多的时间在“上下班”的路上,并常常需要支付更多的交通费。与此同时,由于分段的工作时间安排常常被算成是非全日制工作,因而工资和福利都低于全日制职工的工资和福利,企业在无形之中就节约了成本,而职工则在“不规则的工作时间”的掩盖下被剥削了。

四、关于发展灵活多样的就业方式的几点建议

如上所述,灵活多样的就业形式对促进妇女参与经济发展具有多方面的积极作用,也可能带来一些负面影响。因此,强调政府和非政府组织及妇女个人在不同层面上的作用,充分发挥就业形式多元化的正面作用,防止妇女权益受到侵害,具有非常重要的意义。2001 年我国政府制定并发布了《中国妇女发展纲要(2001~2010 年)》从国家宏观政策上保证了中国妇女就业的权利。但在《纲要》的落实过程中,仍有可能出现不恰当地利用灵活多样的就业方式,侵害妇女就业权益的现象^[9]。为此,笔者提出以下对策:

1. 消除性别歧视,为妇女发展创造良好的社会环境

各级政府决策部门在制定就业政策和决策时要具有平等的社会性别意识,保障女性的平等就业权利,避免在制定政策和实施政策的过程中出现忽视甚至侵害妇女就业权益的现象。政府部门、妇联组织、社会团体要加强宣传,在全社会倡导男女平等的观念。首先,要制定具体的、可操作的保护妇女就业权益的法律和政策,并有效地贯彻和落实。广大妇女也要增强自身的社会性别意识和法律意识,增强运用法律武器维护自己合法权益的能力。其次,在就业领域中要创造平等竞争的社会环境,应以社会性别平等的标准而不是以男性的标准去规范不同性别的就业竞争。应采取有效措施,防止女性因其特殊的生理原因而遭受工作场合的歧视或失去工作机会。

2. 帮助女性转变就业观念,把握就业形式多样化带来的机遇

面对就业的严峻形势,仍有一些女职工还在“等、靠、要”。“等”国家的优惠政策;“靠”组织的帮助照顾;“要”理想的工作岗位。有的人甚至坚持“宁肯跟着国营企业受穷,也不去给私营企业打工”。在这些思想支配下,即使有一些岗位需要女性,但失业妇女却考虑个人面子或企业属性而不屑一顾,形成了劳动力供求的较大错位。社会有关方面特别是妇女组织,应帮助女

工全面认识多样化的就业形式,更新就业观念,把握和充分利用多样化的就业形式进行创业^[10]。

3. 大力发展教育与就业技能培训事业,促进女性知识和技能水平的提高

如果不能有效地提高女性知识、技能水平,仅仅依靠满足她们的基本生活需要和改善她们所处的外在环境,难以切实推动妇女就业。因此,要大力发展职业教育和技能培训事业,并保障女性享有平等的机会接受知识和技能培训,提高广大妇女的知识水平和职业技能水平,增强她们的就业能力和职业发展能力,让她们在积极的人生体验中发挥潜能^[11]。

4. 完善社会保障制度是妇女就业的保障

从宏观上,促进劳动力合理流动逐步提高社会保障的统筹程度和覆盖面,改变目前社会保障职能过多由企业承担的现象,采取有效措施激励不同所有制单位录用女工的积极性。建立和实施职工失业保险、养老补贴、医疗补助、生育补偿等社会保障制度。保障所有的就业者均能参加和享受社会保障,消除事实上的不平等。从微观上,要维护妇女人身权利、劳动权利,进一步落实《劳动法》、《妇女权益保障法》等法律、法规,不断改善女工的劳动环境条件,应制定适应就业新形势的法律和政策,保障三资、乡镇、私营企业等非国有企业的女工权益^[12]。

参考文献:

- [1] 孙淑清. 欧洲妇女发展研究. 人口与经济, 1993, (6).
- [2] 顾瑶池, 袁青. 市场经济与女性就业. 理论月刊, 1998, (8).
- [3] 李培林. 中国就业面临的挑战和选择. 中国人口科学, 2000, (5).
- [4] 邓建清, 周柳. 试论流动人口对广州市社会经济可持续发展的影响及对策. 西北人口, 2000 (4).
- [5] 张秋俭. 女性就业现状与前景——调查、统计与分析. 社会学研究 1996, (9).
- [6] 董芍素. 双重角色冲突中的中国妇女发展问题. 浙江学刊, 1994, (1).
- [7] 谭琳, 卜文波. 中国在业人口职业、行业性别隔离状况及其成因. 妇女研究论丛, 1995, (1).
- [8] 谭琳, 卜文波. 中国在业人口职业、行业性别隔离状况及其成因. 妇女研究论丛, 1995, (1).
- [9] 国务院妇女儿童工作委员会. 中国妇女发展纲要(2001~2010年). 中国妇运, 2001, (6).
- [10] 王冰. 市场经济与妇女解放. 贵州社会科学, 1994, (2).
- [11] 刘爽. 消除“能力贫困”推动妇女参与发展. 西北人口, 2001, (2).
- [12] 成思危. 中国社会保障体系的改革与完善. 北京: 民主与建设出版社, 2000.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 54 页)

参考文献:

- [1] 陈二尧. 改进商业银行人力资源开发与管理. 金融时报, 2001. 9.
- [2] 陈二尧. 改进商业银行人力资源开发与管理. 金融时报, 2001. 9.
- [3] 毕鉴亭. 加入 WTO 后国有商业银行金融创新的现实选择. 金融论坛, 2002. 4.
- [4] 魏国雄. 国有商业银行管理创新若干问题研究. 金融论坛, 2001. 1.
- [5] 陈二尧. 改进商业银行人力资源开发与管理. 金融时报, 2001. 9.
- [6] 魏国雄. 国有商业银行管理创新若干问题研究. 金融论坛, 2001. 1.
- [7] 加里·德斯勒(美). 人力资源管理. 北京: 中国人民大学出版社, 1999.
- [8] 孙伯灿, 朱鹰, 宋洁, 宋安平. 商业银行人力资源管理中的忠诚问题研究. 国际金融研究, 2001. 11

[责任编辑 崔凤垣]