

一、女性人口的职业结构

从人口学上讲,职业结构是指就业人口在各职业上的分布,它包含同一职业上不同性别就业人口的比例及同一性别就业人口在不同职业上的分布两方面的内容。前者是某一职业的性别比例,后者则是某一性别的职业构成。从社会学的角度来看,劳动者的职业结构所体现的是人们在社会中的劳动角色的分配关系。由于职业所拥有的社会地位资源(如权利、工资、晋升机会、发展前景、工作条件等)不同,每一职业在各种职业中的相对位置亦不同,职业间存在着高低不同的地位差别,由此决定了职业具有社会分层的功能。因此,社会学认为,职业结构在很大程度上反映了人们的社会地位结构。下面我们就从这两个角度对中国女性人口的职业结构进行分析。

对 1982 年和 1990 年人口普查的职业结构资料进行研究,我们发现,中国女性人口的职业结构有如下特点(见表 3—5):

1. 中国女性基本上没有自己的优势职业

我们以职业的性别比例高低作为划分职业性别特征的依据,当职业的女性比例低于 40%,称该职业为“男性职业”,当职业的女性比例介于 40% - 60% 之间时,称该职业为中性职业,当比例值在 40% - 50% 之间时,为“偏男性中性职业”,当比例值在 50% - 60% 之间时,为“偏女性中性职业”,当职业的女性比例高于 60% 时,称该职业为“女性职业”。依次划分,可以看到,1990 年在七大职业中,还尚未出现女性职业,男性职业占了三项,它们是国家机关、党群组织和企事业负责人(女性比例为 11.6%)、办事人员和有关人员(女性比例为

25.9%)、生产工人、运输工人和有关人员(女性比例为35.7%),偏男性中性职业有三项,它们是各类专业技术人员(女性比例为45.1%),商业工作人员(女性比例为46.8%)和

表3—5 中国女性就业人口职业结构的变动(1982,1990)(%)

职业类别	各职业的性别比例				两性的职业构成			
	1982		1990		1982		1990	
	女	男	女	男	女	男	女	男
1. 各类专业技术人员	61.7	38.3	54.9	45.1	5.6	4.4	5.3	5.3
2. 国家机关党群组织和企事业负责人	89.6	10.4	88.4	11.6	2.5	0.4	2.6	0.5
3. 办事人员和有关人员	75.5	24.5	74.1	25.9	1.8	0.7	2.3	1.0
4. 商业工作人员	54.1	45.9	53.2	46.8	1.7	1.9	2.9	3.1
5. 服务性工作人员	52.1	47.9	48.3	51.7	2.0	2.4	2.1	2.7
6. 农林牧渔劳动者	53.2	46.8	52.1	47.9	67.9	77.1	66.8	75.3
7. 生产工人、运输工人和有关人员	64.6	35.4	64.3	35.7	18.5	13.0	17.2	12.0
8. 不便分类的其他劳动者			58.3	41.7		0.1	0.1	0.1

资料来源:1982年数字根据《中国人口年鉴1985年》计算编制,1990年数字根据《中国人口普查资料1990年》及沈益民《第四次全国人口普查资料在业人口数据质量评估和分析》(第四次全国人口普查资料深入分析)及人口统计技术研讨会论文等计算整理而成

农林牧渔劳动者(女性比例为47.9%),只有一项职业属偏女性中性职业,女性在服务性工作人员中的比例由1982年的

职业的性别比例指同一职业上某性别就业人口占该职业总就业人口的百分比。

性别的职业构成是指同一性别的总就业人口在各职业中的分布。

47.9% 增加到了 1990 年的 51.7%。

一般来说,国外大多数国家都有妇女专门从事的职业。从世界上部分国家女性人口的职业分布与构成看,办事人员属“女性职业”,服务人员属“偏女性中性职业”,专业人员和商业人员属“偏男性中性职业”。典型的如美国,1985 年时有两个女性职业,其中办事人员的女性比例为 80.2%,服务人员的女性比例为 60.6%。英、法女性职业也是这两个,加拿大的女性职业为办事人员与有关人员,菲律宾的女性职业则有三个,除了办事人员和服务性人员以外,女性在专业技术工作中也占有了自己的一席之地(详见表 3—6)。

表 3—6 各职业就业人口中女性比例的国际比较(%)

职业类别	中国 1990	日本 1985	美国 1985	英国 1971	西德 1984	法国 1982	意大利 1984	加拿大 1985	菲律宾 1981	印尼 1980
1. 各类专业技术人员	45.1	45.6	48.8	38.3	41.0	41.4	46.3	52.7	64.1	39.1
2. 企事业等管理人员	11.6	6.6	35.6	8.4	21.9	10.3	37.6	32.3	20.6	10.3
3. 办事人员和有关人员	25.9	55.6	80.2	60.3	60.1	64.3	36.4	79.6	44.3	15.1
4. 商业工作人员	46.8	37.6	48.1	47.4	55.9	48.4	13.0	43.4	66.5	49.7
5. 服务性工作人员	51.7	54.5	60.6	69.3	55.8	68.6	43.9	56.3	60.3	49.1
6. 农林牧渔劳动者	47.9	48.0	15.9	13.1	47.5	32.4	4.1	20.0	25.1	29.0
7. 生产工人、运输工人及有关人员	35.7	29.3	17.9	17.1	15.6	15.6	37.6	13.8	28.0	35.3

资料来源:中国 1990 年数据,同表 3—2

其他国家数据,引自劳动部劳动科学研究所编《中国劳动科学研究报告集(1990 年)》,人民出版社,第 46 页

与世界其他国家的一般水平相比,中国女性劳动者在专业技术人员、办事人员和服务人员、商业人员中的比例偏低,而在生产工人、农业劳动者中的比例则偏高。

2.女性中的绝大多数人在农业和工业部门工作

中国女性的就业水平虽然很高,但绝大多数从事的是农业和工业活动,1990年这两项合计为87.32%,高于男性这两项的合计比例(为83.98%)。我们不妨称农民所从事的是低级蓝领职业,称工人从事的是蓝领职业,称服务人员、商业人员和办事人员从事的是低级白领职业,称专业人员和管理人员从事的是白领职业。依此划分,中国就业女性的职业构成以“深蓝色”和“蓝色”为其主要标志。

3.女性职业结构中的“非性化”和性别差异现象并存

从表3—5的数字可以看出,中国男女两性别职业构成形式有很大的雷同,除了某些体力劳动强度过大的行业女性比男性人数少些之外,基本上不强调性别的区别,因而男女两性的职业构成基本雷同。如各类专业技术人员,男性为5.28%,女性为5.33%,商业工作人员,男性为2.89%,女性为3.13%,服务性工作人员,男性为2.10%,女性为2.74%,农林牧渔劳动者,男性为66.83%,女性为75.28%,生产工人,男性为17.15%,女性为12.04%。与此同时,在某些职业领域,男女间的性别差异又明显存在。如在国家机关、党群组织和企事业负责人这一职业类中,无论是职业的性别比例还是两性的职业构成,女性份额都偏低,办事人员这一职业类也有同样的倾向。

4.女性的职业地位偏低

与男性相比,女性的职业分布更集中在体力劳动及声望低的一些职业中,她们在商业工作人员、服务人员、农民、工人等体力劳动职业的人数占这些职业总人数的46.0%,而在专业技术人员、党政机关负责人、办事人员等脑力劳动职业的人数只占这些职业总人数的34.62%。在女性专业技术人员这一职业类中,虽然1990年女性的就业比例达到了45.1%,比1982年提高了6.8个百分点,但科研人员中男性占了70%,女性只占30%,技术人员中男性占了78.7%,女性只占21.3%,且大部分女性在科技部门做辅助、后勤和低层次的科技管理工作。而在占科技人员三分之一弱的女性中,获高级职称的却不足1/8,中国科学院院士中女性所占比例不足4%。在北京市,虽然女教师的份额高于男性,但是收入低、声望低、技术要求不高的小学教师,女性占72.95%,幼儿教师女性占99.74%。医疗卫生技术人员一直是女性占优势的职位,但是,女性中西医师(士)的比例却不到50%,大多数女性则属于非技术性的、服务性的医疗人员。在党群企业负责人这一职业类中,女性就业人员的比例本来就不高,然而,在这不高的比例中,大多数从事的是低层次的、配角性的管理工作。如低层管理人员和居委会干部多为女性担任,而在国家机关领导人中,女性仅占7.8%的份额。在行政部门的办事人员中,女性也仅占29.6%,而在通讯、邮电和其它非权力部门当办事员的女性比例却高达50%。女性职业地位

《中国妇女统计资料》,中国统计出版社,1991年。

根据北京市第四次人口普查资料10%抽样汇总数据计算。

《中国妇女统计资料》,中国统计出版社,1991年。

偏低的这种情形还可进一步从人们对职业的社会评价中得以验证。职业的社会评价反映了各种职业在人们心目中的地位等级。根据北京大学社会学系 1990 年对北京和广州两地职业声望的调查,声望最高的是专业化程度最高的职业,他们是工程师、教授、作家、医生、物理学家、律师、部长、记者等;声望等级其次的是专业化程度一般的职业,包括海关工作人员、中小学教师、财会人员、国家机关职员、政府机关秘书、导游及幼儿教师;职业声望属于第三等级的有理发师、护士、采购员、汽车修理装配工、公共汽车司机、交警、电工等技术性较强的体力劳动职业和劳动强度大、工作条件艰苦、工作环境差的工作,如纺织工人、炼钢工人;职业声望最低的是清洁工、殡葬工和保姆等职业,根据从业者的平均受教育程度、平均年龄、从业者性别比例、平均收入、职业的劳动性质、职业的所有制性质等六个变量构建的职业社会地位等级及指数是:

第一等级:专业技术人员(83.46分)和机关、企事业单位负责人(82.08分)

第二等级:一般行政人员、办事人员(78.63分)

第三等级:商业、服务性工作人员(72.48分)

第四等级:个体户(65.99分)

第五等级:农民

由于我们无法得到每一职业小类中女性就业人口的比例资料,但从表 3—5 中的一些数字不难发现,女性在某一职业中的就业份额与该职业社会等级基本上是一种反向关系,即女性就业份额高的职业,其职业地位往往是较低的。

5. 女性一生中的职业向上流动不如男性

在各职业在业人口中,国家机关、党群组织和企事业负责

人、办事人员这两类职业中,男性的比例很高,女性的比例偏低,进一步的分析发现,在国家机关企事业负责人中,男性比例随年龄增长而提高的特点十分明显,而女性的比例随年龄增长却没有什么提高,在专业技术人员中,15 - 24 岁低龄组中的女性人口比例超过男性,但女性在事业上的发展不如男子,随着年龄的提高,男性在专业技术人员中的比例超过了女性,说明女性职业向上流动的频率不如男子(详见表 3—7)。

表 3—7 1990 年各职业在业人口年龄、性别构成(%)

职业类别 性别 年龄组	专业技术人员	党政机 关企事 业单位 负责人	办事 人员	商业工 作人员	服务工 作人员	生产工 人运输 工人及 有关人员	农林牧 渔劳动 者	不便分 类的劳 动者	性别 比例	
15 - 19	男	35.25	66.76	76.89	43.93	41.46	48.24	52.58	58.14	48.70
	女	64.75	33.24	23.11	56.07	58.54	51.76	47.42	41.86	51.30
20 - 24	男	47.49	77.80	69.35	47.94	45.04	49.63	61.27	61.87	51.89
	女	52.51	22.20	30.65	52.06	54.95	50.37	38.73	38.13	48.11
25 - 29	男	52.17	86.61	70.70	50.83	44.08	49.46	64.53	44.63	53.17
	女	47.83	13.39	29.30	49.17	55.92	50.54	35.47	55.37	46.83
30 - 34	男	50.54	88.73	70.83	51.68	40.96	50.66	64.02	45.93	54.04
	女	49.46	11.27	29.17	48.32	59.04	49.34	35.98	54.07	45.96
35 - 39	男	51.15	87.15	70.16	52.46	39.53	49.89	64.88	48.48	53.58
	女	48.85	12.85	29.84	47.54	60.47	50.11	35.12	51.52	46.42
40 - 44	男	56.67	87.62	74.19	53.91	41.68	50.62	67.48	56.15	55.06
	女	43.33	12.38	25.81	46.09	58.32	49.38	32.52	43.85	44.94
45 - 49	男	59.50	88.04	76.65	56.20	46.94	53.64	71.66	69.79	57.26
	女	40.50	11.96	23.35	43.80	53.06	47.36	28.34	30.21	42.74
50 - 54	男	68.92	89.38	83.28	64.60	67.59	57.17	84.84	82.32	62.79
	女	31.08	20.62	16.72	35.40	32.41	42.83	15.16	17.68	37.21
55 - 59	男	86.90	94.02	93.72	72.60	80.04	61.77	89.70	95.36	67.16
	女	13.10	5.98	6.28	27.40	19.96	38.23	10.30	4.64	32.84
60 - 64	男	90.20	90.05	93.41	73.85	84.29	68.97	87.58	96.33	71.09
	女	9.80	9.95	6.59	26.15	15.71	31.03	12.42	3.67	28.91
65 岁	男	89.52	81.89	92.53	77.74	88.12	76.37	87.87	85.47	77.34
以上	女	10.48	18.11	7.47	22.26	11.88	23.63	12.13	14.53	22.66

资料来源：根据第四次人口普查资料计算整理

全国妇联妇女研究所关于中国妇女社会地位调查(样本 22196 人,其中男 10661 人,女 11511 人)的结果也表明,妇女一生的职业流动以水平流动为主,向上流动的比例明显低于男性(详见表 3—8)。

表 3—8 按目前职业分类最后一次转换工作前职业(%)

转换后职业 转换前职业	专业技术人员	党政机关企事业单位负责人	办事人员	商业工作人员	服务工作人员	生产工人运输工人及有关人员	农林牧渔者	不便分类的劳动者
专业技术人员	男 38.3 女 49.6	1.7 1.0	6.6 8.2	3.4 3.3	0.8 3.7	16.8 15.8	27.0 17.9	5.4 0.5
党政机关企事业单位负责人	男 15.0 女 25.3	31.7 24.1	24.5 26.3	1.5 4.2	0.5 2.7	12.7 11.8	3.8 4.3	10.2 -
办事人员	男 11.5 女 14.7	1.8 0.8	31.8 35.2	5.3 6.5	3.6 5.9	23.9 23.5	14.9 12.7	7.1 0.6
商业工作人员	男 7.9 女 5.0	0.9 0.1	2.0 2.3	19.9 20.9	5.1 9.0	28.9 33.4	29.9 28.2	6.1 1.1
服务工作人员	男 2.0 女 4.2	0.2 0.5	3.1 1.5	4.8 5.7	18.9 26.8	33.9 25.4	39.5 34.9	7.6 1.0
生产工人运输工人及有关人员	男 2.3 女 2.3	0.2 0.1	3.2 1.7	2.3 4.0	2.0 5.7	51.6 57.2	33.9 28.9	4.4 0.2
农林牧渔者	男 9.4 女 5.2	0.7 0.0	6.5 0.7	4.3 0.7	3.8 6.2	40.9 22.5	22.8 63.5	11.7 1.1
不便分类的其他劳动者	男 4.0 女 5.7	10.8 2.5	5.5 3.1	6.4 2.6	2.1 21.3	27.9 35.2	33.4 27.0	9.8 2.7

资料来源：中国妇女社会地位概观》，中国妇女出版社，1993 年，第 121、122 页

二、女性人口的行业结构

行业结构是指就业人口在各行业中的分布,它包括同一行业中不同性别就业人口的比例及同一性别的全部就业人口在不同行业中的分布两方面的内容,前者是某行业的性别比例,后者为某性别的行业构成。

从行业结构来看,中国女性人口的就业有以下特点:

1. 绝大部分的女性在业人口集中在物质生产部门

表 3—9 中国女性就业人口行业结构变动(%)

行业	1982				1990			
	合计	男	女	女性比例	合计	男	女	女性比例
1. 农林牧渔水利业	73.72	70.32	77.96	46.24	72.30	70.14	77.16	47.35
2. 工业	13.71	15.44	12.85		13.38	13.87	12.87	42.96
3. 地质普查和勘探业	0.15	0.22	0.08	22.07	0.10	0.14	0.06	24.90
4. 建筑业	2.10	3.04	0.91	18.87	1.84	2.70	0.68	16.64
5. 交通运输邮电通讯业	1.73	2.36	0.90	23.88	1.83	2.71	0.75	18.48
6. 商业、公共饮食业、物资供销和仓储业	2.96	3.00	2.94	43.24	3.96	3.83	4.12	46.75
7. 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询业	0.47	0.46	0.478	44.87	0.95	0.97	0.95	44.58
8. 卫生体育和社会福利事业	0.78	0.72	0.87	48.13	0.79	0.67	0.94	53.51
9. 教育、文化事业和广播电视事业	2.37	2.72	1.92	35.38	2.33	2.48	2.15	41.41
10. 科学研究和综合技术服务事业	0.24	0.26	0.19	36.64	0.23	0.26	0.19	36.91
11. 金融保险业	0.19	0.24	0.14	31.94	0.33	0.36	0.29	39.55
12. 国家机关、党政机关和群众团体	1.54	2.17	0.72	20.45	1.94	2.73	0.98	22.71
13. 其他	0.05				0.02	0.03	0.01	29.77

资料来源:根据第三次人口普查和第四次人口普查数据整理加工

根据第四次人口普查 10% 抽样资料,绝大部分女性在业人口集中在农、林、牧、渔行业,或从事农、林、牧、渔劳动。女性在业人口在各行业中的次序是:第一位是农、林、牧、渔、水利业,占女性在业人口总数的 77.16%;第二位是工业(包括制造业、矿业、木材采运业、电力、煤气、自来水的生产和供应业),占女性在业人口总数的 12.78%;第三位是商业、公共饮食业、物资供销和仓储业,占女性在业人口总数的 4.12%,居于第四位是教育、文化事业和广播电视事业,占女性在业人口总数的 2.15%。女性在物质生产部门的就业份额达 95.55%,比男性高 4.3 个百分点。而在诸如国家机关、党政机关和群众团体、房地产管理、公用事业、居民服务和咨询业、金融保险业、卫生体育和社会福利事业、科学研究和综合技术服务事业的比例均不到 1%(见表 3—9),女性在非物质生产部门的比例仅为 4.45%。

2. 女性在业人口的行业构成与男性的极为相似

随着社会经济的发展和“妇女只有参加社会劳动才能获得解放”的思想深入人心,妇女的就业范围几乎扩大到了各个领域。从表 3—9 可以发现,女性人口的行业构成与男性的非常相似,除了农林牧渔水利业、地质普查和勘探业、建筑业、交通运输和邮电业、国家机关、党政机关和群众团体间有一些差别外,其他几个行业男女两性的行业构成差别很小。

3. 女性基本上无自己的优势行业

从行业的性别构成看,女性除了在卫生、体育和社会福利事业中的比例略超过 50% 外(1990 年为 53.51%),其余各行业中的女性比例均低于男性。可以说,中国女性基本上没有自己的优势行业。从国外妇女就业的发展情况看,都有妇女

占较大比例的就业行业,在发展中国家,除农业以外,妇女从业的主要行业为化纤业、服装业、电子工业和食品工业,这些行业因此被称为“妇女行业”。工业发达国家从事工业劳动的妇女过去也大都集中在化纤、服装、食品加工等劳动密集行业。随着技术的进步,这些行业的就业机会逐渐减少,电子、技术等技术密集行业的妇女就业人数不断增加。毫无疑问,中国女性行业结构也会朝着这个方向发展。

4. 分行业的年龄性别结构各不相同

社会经济总是要向前发展的,作为社会经济生活中的一个重要构成部分的行业结构,自然也会随着社会经济的发展而变化。但是,从长期来看,各行业对女性劳动者的需求变化有一定的规律,如各年龄组女性劳动者的分布应是相对平衡的,不会出现大起大落的情况。

从女性在业人口不同年龄组和不同性别的行业结构看,各年龄组的女性在业者的行业结构是不同的。在大农业中,15 - 19岁组的女性在业人口比例超过男性,这些本该在校学习的女青年,过早地参加生产劳动,这不利于女性文化技术素质的提高。在地质、建筑、交通、邮电等行业,男性的比例则大大高于女性。而且随着年龄的提高,男性的比例越来越大,这既是男女有别的退休制度作用的结果,也是高龄女性不适合于这些重体力活动的表现。女性在卫生、体育、教育、文化艺术事业中的比例起伏较大,一般低年龄组时女性的比例较高,随着年龄的递增,则出现较大的变化。到50岁以后,女性逐步退出劳动力市场,故而其在某一行业中的份额大幅度减少(详见表3—10)。

表 3—10 1990 年各行业在业人口年龄、性别构成(%)

行 业 别	性别比例		15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39
	男	女	女	女	女	女	女
总在业人口	55.0	45.0	51.3	48.1	48.8	46.0	46.4
1. 农林牧渔 水利业	52.7	47.4	51.4	49.6	49.7	48.6	49.4
2. 工业	57.0	43.0	56.4	48.4	44.9	44.8	42.4
3. 地质普查 和勘探业	75.1	24.9	28.7	27.8	31.2	33.8	25.5
4. 建筑业	83.6	16.4	10.5	13.7	18.6	22.0	20.4
5. 交通运输 邮电通讯 业	81.5	18.5	19.5	19.3	20.1	20.7	19.3
6. 商业、公共 饮食业、物 资供销和 仓储业	53.3	46.7	55.7	52.1	50.0	49.4	49.0
7. 房地产管 理、公用事 业、居民服 务和咨询 肥务业	55.4	44.5	57.9	48.9	46.0	45.2	46.0
8. 卫生、体育 和社会福 利业	46.5	53.5	68.5	66.4	60.3	59.0	56.4
9. 教育、文化 事业和广 播电视业	58.6	41.4	63.0	52.2	44.4	41.5	42.0
10. 科学研究 和综合技 术服务业	63.1	37.9	43.2	41.6	37.8	42.7	41.9
11. 金融保险 业	60.5	39.5	58.5	48.2	42.4	40.0	36.7
12. 国家机 关、政党机 关和社会 团体	77.3	22.7	21.5	19.1	27.3	25.3	24.4
13. 其他行业	70.2	29.8	31.1	20.5	29.4	38.1	42.6

续表

40 - 44 女	45 - 49 女	50 - 54 女	55 - 59 女	60 - 64 女	65 岁以上 女
44.9	42.7	37.2	32.8	28.9	22.7
48.6	46.7	42.3	37.9	29.6	23.6
39.2	33.6	18.2	9.1	9.4	8.0
20.8	19.0	11.9	3.2	5.0	0.0
17.4	16.1	10.3	3.9	2.5	1.9
16.7	17.4	10.7	5.0	5.5	5.4
46.5	43.5	33.7	22.6	22.7	20.2
45.2	44.0	30.6	19.6	20.9	20.0
46.5	43.3	33.7	22.6	22.7	20.0
41.1	39.4	29.5	13.3	12.5	14.8
41.1	39.6	28.2	12.6	11.2	8.9
32.7	28.0	21.5	10.7	7.9	7.4
21.2	19.4	19.9	10.1	13.4	6.4
37.8	33.3	28.0	15.6	20.3	7.7

资料来源：同表 3—9

5. 女性在国家机关、党政机关和社会团体中的份额略有上升

与第三次人口普查资料相比，女性在某些行业的份额有了上升。如在国家机关、党政机关和社会团体中，女性的比例由 1982 年的 20.45% 上升到了 1990 年的 22.71%，反映了担负领导职务的妇女人数较之 8 年前有了增加。

三、女性在业人口的产业构成及变动

产业结构是行业结构的宏观层次，是国民经济结构的核

心部分,从中可以看出一个国家或地区对经济发展道路的选择。通过对女性在业人口产业结构及变动的分析,可以反映女性在国民经济和社会发展中的地位与作用。

表 3—11 女性在业人口的产业构成及国际比较(%)

	性 别	第一产业	第二产业	第三产业
中国 (1982)	合计	73.72	15.96	10.34
	男	70.32	18.68	11.00
	女	77.96	13.84	8.20
中国 (1990)	合计	72.30	15.32	12.38
	男	70.14	16.71	13.15
	女	77.16	13.61	9.23
发展中国家	男	55.7	21.6	22.7
	女	66.3	16.3	17.4
发达国家	男	8.5	45.9	45.6
	女	7.7	25.8	66.5
苏东国家	男	19.4	50.3	30.3
	女	21.5	33.1	45.6

资料来源:中国数字同表 3—9,国外数字见国际劳工组织
《世界劳动报告》第二卷,为 1980 年数字

从总体上来说,目前中国在业人口的产业结构层次是比较低的。1990 年中国第一产业人口的比例仍高达 72.3%,第二产业仅占 15.32%,而第三产业的比例最低,只有 12.38%。与 1982 年第三次人口普查的资料相比,中国产业结构的变化很不明显(见表 3—11)。第一产业的比例仅下降 1.42 个百分点,第二产业下降了 0.64 个百分点,第三产业的份额只上升

2.04 个百分点。

在中国总体产业结构层次较低的情况下,女性在业人口的产业结构层次当然也不会很高,至 1990 年,女性第一产业劳动者的份额仍高达 77.16%,比总体水平高 3.86 个百分点。女性第二产业劳动者的份额为 13.61%,比总体水平低 1.71 个百分点,女性第三产业劳动者的比例为 9.23%,比总体水平低 3.15 个百分点。与男性劳动者产业结构相比,女性第一产业的比例高于男性(高出 7.02 个百分点),第二产业和第三产业的比例低于男性(低 3.1 个百分点和 3.92 个百分点)。按理说,一、二、三产业由于其工作性质、工作方式、工作环境和特点等不同,从对女性劳动力的吸收能力方面看,第三产业应该比第一、二产业更能吸收女性劳动力就业。国外大多数国家女性就业的特点就是这样的,如日本,1982 年第三产业从业的女性劳动者占全部女性劳动者的 60%,美国的这一比例则为 81%,即使与发展中国家的女性比较,中国 1990 年第三产业女性的比例也是偏低的。

发展经济学家们认为,从经济发展与产业结构的关系来看,产业结构会随着经济的发展而发生变化,一般随着人均国民收入水平的提高,劳动力首先由第一产业向第二产业转移,进而便向第三产业转移。人均国民收入越高,第一产业人口比例相对越少,第二、三产业人口的比例则相对越高。当人均国民收入低于 300 美元时,第三产业人口所占的比例一般在 17% 以下,人均国民收入 300—500 美元时,第三产业人口为 17—23%,人均国民收入 500—1000 美元时,第三产业人口为 30—43%,人均国民收入 1000—3000 美元时,第三产业人口比例为 43—50%,5000 美元以上时,则为 50% 以上。世界银

行估计中国 1982 年的人均国民总产值为 300 美元,按中国 80 年代以来社会经济发展的速度看,1990 年人均国民生产总值已在 300—500 美元之间(有人估计更高,如社科院农村发展所的邓英淘认为,中国 1990 年的人均国民生产总值在 600 美元以上),因此,第三产业人口的份额应在 17—23% 之间比较合理。但显然,中国不同性别的劳动者的产业结构虽有变化,但却明显地滞后于产值结构的转变。从国民生产总值增长的结构来看,1982 年至 1990 年,第一产业增长了 52.96%,占国民生产总值增加总额的 16.64%,第二产业增长了 135.05%,占国民生产总值增加总额的 52.74%,第三产业增长了 132.91%,占国民生产总值增加总额的 24.60%。从 1982、1990 年在业人数增长的情况来看,第一产业增长了 19.14%,占在业人口增长总额的 66.91%,第二产业增长了 23.89%,占在业人口数增长总额的 12.65%,第三产业增长了 44.67%,占在业人口总数的增长总额的 20.4%。由此可见,产出的增长与劳动力的投入很不适应。第一产业接纳了绝大部分的劳动者,而女性新增人口的就业更是如此。我们知道,社会经济现代化一个非常重要的方面便是人们就业方式的改变和居住方式的改变,而在就业方式转变方面,作为总人口近一半的女性就业方式的转变,其意义是不言而喻的。如何推动女性劳动者更多地由第一产业向第二和第三产业转移,这便是我们今后长期存在的一个问题。

第三节 女性人口的就业环境

女性大规模地参加社会劳动与其所面临的就业环境的改

变紧密相关。随着世界范围的工业化、城市化和科学技术的迅速发展,社会对女性劳动力的需求量增加了,为女性参加社会劳动提供了可能,制度上的保证,女性自身文化水平的提高,就业意识的增强,以及自身处境的改变(包括生育率的下降),家庭的电器化,家务劳动的社会化等,使女性大规模参与社会劳动成为现实。

中华人民共和国成立后,中国政府一方面积极鼓励和支持广大妇女走出家门,参加社会劳动和工作,另一方面则通过法律和政策等制度性措施对妇女的就业予以保护(如规定男女同工同酬以及妇女享有特殊劳动保护等),力图为妇女就业创造良好的社会环境。

一、同工同酬

中华人民共和国宪法和《妇女权益保障法》等法规都明确规定,国家保护妇女的权利和权益,妇女在经济生活中享有与男子平等的权利,在就业中实行男女同工同酬的原则,但在长期执行过程中,存在着以下几方面的偏差:第一,人们对同工同酬的含义理解偏狭,以为在同一工作单位,同样工作岗位,或相同工时的情况下,报酬应该一样,而对不同劳动者的工作能力,劳动效率如何却没有予以应有的重视,加之由于中国劳动者的产业结构不合理,女性劳动者在一些重体力行业中的比例过大,在同工同酬方面出现了平均主义大锅饭的现象,即在行业内部,同行业、同工种、同级别的工人,不分性别,报酬一律相同,造成了工酬矛盾。如重工业企业的锻工与铸工等工种,属于重体力劳动,由于男女性别上的差异,女性不适合于这些工种的劳动,因此,在这些工种车间里工作的女工,大

多被安排在一些较轻体力的辅助性的工作上,如开吊车、保管工具等,但她们却领取与男性工人同样级别的工资。又如一条生产线上同为操作工的男女,男性往往从事站立的、搬运的、爬上爬下的工作,女性往往从事平稳的、坐着的、手动式的工作。这种情况,一方面造成了男性工人心理的不平衡,影响了整体劳动者的积极性,另一方面,造成企业录用女工越多,工作安排上也越困难,她们领取着相同等级的工资,却不能从事相同的劳动,致使企业劳动成本提高,劳动生产率下降。在传统的社会经济体制下,企业的利润全部上交,而亏损也全由国家补贴,因而企业并不关心哪些人能给其带来更大的经济效益,而在经济体制改革过程中,企业的生命日益与经济效益挂起钩来,这种男女实际上不同工亦同酬的现象在经济体制改革中受到了冲击,导致了这类行业的一些企业对女工的排挤和歧视。第二,行业与行业之间,提供同等数量和质量的相同级别、相同性别的工人,报酬却不相同。如在轻纺业中,一个纺织女工一人往往要看二、三十台机器,每天走几十里路,劳动强度绝不亚于重工业行业中的女工,而且女工长期是在噪音大、粉尘多、夜班制等劳动条件下工作,但轻纺行业中的这些女工的工资却低于相同级别的重工业中的工人,这样的工资结构必然使得大批妇女涌向重工业、服务业。第三种偏差是,女性虽与男性一样提供了相同的劳动,却不能获得同等的报酬。据国家劳动部 1988 年对上海、石家庄等 13 市的 218 个企业的调查表明,总体上,男性职工收入高于女性,而且无论从职务来看还是从学历来看,同等情况的女性的平均收入无一不低于男性。(见表 3—12)

当然,男女间有些收入的差距是合理的,但有些则是对男

女同工同酬原则的违背。这种现象在某些乡镇企业中表现得更为明显,如上海市妇联在 1987 年前后曾对上海 5 个郊区县的乡镇企业进行调查,结果表明有 74% 的乡镇企业不能同工同酬。

表 3—12 1988 年按性别分的企业职工工资情况

	人均工资收入(元)		
	男	女	女性工资占男性的百分比
总计	164.3	138.8	84.5
一、按职务分类			
1. 一线生产工人	151.7	133.8	88.2
2. 服务人员	148.2	134.4	90.7
3. 工程技术人员	176.0	150.8	85.7
4. 管理人员	177.0	150.1	84.7
5. 企业厂级领导干部	205.6	173.3	84.5
二、按学历分类			
1. 大专及以上	178.3	148.2	83.1
2. 中专	175.0	145.9	83.4
3. 技校	141.0	131.1	92.9
4. 高中	147.6	133.0	90.1
5. 初中	162.7	136.6	84.0
6. 小学及以下	175.7	150.1	85.4

资料来源:《中国妇女统计资料》319 页,中国统计出版社,1991 年

二、晋级提升

中国的宪法和新近颁布的《妇女权益保障法》等都规定了

转引自蒋未文《中国城镇妇女的就业》(1980 - 1990)打印稿。

妇女在劳动就业过程中有与男子平等的晋级提升权利,即在晋职、晋级、评定技术职务时,对不同性别的劳动者应该一视同仁。当然,法律规定的地位和权利与实际执行过程中表现的地位与权利是两码事。实际上,在现实生活中仍有不少单位仍然不重视提拔女性劳动者,在同等条件下,男性总是优先获得晋升的机会,从全国女职工的总体情况看,类似这样的情况数不胜数。女性普遍缺少晋升机会,职务和技术职称低下,全国女干部、女科技人员虽然数量不少,但绝大多数是基层干部、初级技术人员和辅助人员。据1991年有关部门提供的数字,国务院各部委正副部长中女性占6.25%,正副专员中女性占4.11%,正副县(市)长中女性占5.9%,正副乡(镇)长中女性占3.84%。全国女科技人员占科技人员总数的32%,而具有中、高级技术职务的人中,女性只占18.4%,中国科学院学部委员中女性所占比例不足4%,在享有政府特殊津贴的著名专家学者中,女性仅占3.4%,在全国被评为有突出贡献的中青年专家中,女性只占5.9%,在博士后研究人员中,女性占4.06%。当然,女性干部和科技人员中各类高级专门人才比例偏低有不少是由于自身素质低下所致,但不可否认,在晋级提升中的性别歧视则更加剧了这种情况。

三、福利分配

住房、公费医疗及离退休保障是除工资收入外劳动者(主要是城镇劳动者)可从单位获得的主要福利待遇,这些福利待遇对劳动者来说有着并不亚于工资收入的意义,尤其是住房,长期来中国的住房商品率极低,劳动者住房的获得主要是依靠其所在单位的分配。因此,福利分配的公平性(尤其是住房

分配的公平性)从某种程度上也可以体现出不同性别的劳动者所面临的就业环境的公平性。

从理论上讲,住房等福利待遇作为一种福利,男女职工都有权享受,但在实际分配中,性别歧视问题依然非常严重。有相当多的单位一贯坚持以男职工为主的分房方针,有的地方甚至将这一方针当作一项不成文的制度。据《中国妇女报》报道,山东省烟台市从1978年起,就规定了市直机关及市区厂矿企业、事业单位分房一律以男职工为主的办法。1991年,湖南省岳阳市妇联的调查也表明,在所有被调查的26个单位中,只有4个单位的女职工享受了分房权利,17个单位在分房方案中明确规定,分房以“男职工为主”,另5个单位虽未明确规定分房以男职工为主,但却对男女职工确定了种种不平等的分房标准。虽然住房分配中的男女不平等现象将会随住房商品化改革的推进而逐步消失。然而,新的男女不平等现象也有可能出现,如购买优惠性的商品房、集资房时对女性的歧视。因此,这方面的问题也绝不能掉以轻心。

四、女性特殊劳动保护

女性与男性在生理特点上有着很大的差别。妇女一生要经历“五期”,即经期、孕期、生育期、哺乳期和更年期几个特殊的生理时期。在经期时,女性常常会感到疲倦,神经紧张,情绪波动较大,虽然此时仍能继续参加生产劳动,但体力与智力显然比平时有了很大的下降。妇女怀孕后,会出现一系列的生理反应,如呼吸加快,行动不便,出现生理性贫血等,怀孕后

期常常要离开工作岗位,只能休息或干一些较轻便的活;生育期的妇女则需完全脱离工作岗位,卧床休息;哺乳期的妇女既要照看婴儿,又要康复身体;进入更年期的妇女,由于卵巢功能衰退,会出现内分泌功能暂时失调,记忆力减弱、情绪不稳、动作不协调等情况。

从妇女的体力来看,由于身体结构和生理结构方面的特点,也有别于作为比较对象的男子。妇女的身高、体重不及男子,骨盆宽,盆底薄,负载能力较差,另外,妇女的输氧能力也不及男子,基础代谢水平也比男子低。

正是由于男女生理上的差别,国家在《女职工劳动保护规定》中,对女职工在劳动过程中和生理机能变化过程中的特殊保护及对女职工的劳动保护设施都作了规定,禁止安排妇女从事禁忌妇女从事的工作和劳动,这些规定为保护女职工的身心健康起到了重要的作用。但 1989 年由全国妇联组织的“女职工生育保障调查”表明,全国大约有半数左右的企事业单位不能全面执行对女工的特殊保护的规定。侵犯妇女劳动保护权益的行为非常普遍。据全国妇联对全国 428 个企事业单位的调查,能够为怀孕女工调换工种、减轻工作量的单位只有 236 个,虽有 425 个单位建立了女工冲洗室,但平均每百人才拥有 0.19 个;某市 7 个集体所有制公司中有 6 个公司规定产假期间只发 20 元的生活费。辽宁省总工会对该省某煤矿的调查发现,有 300 多名女工从事不适于女性的井下生产,从事繁重装卸工作的女性还占相当大的比例。改革开放以来,全国乡镇企业的异军突起在国民经济发展、改善人民生活

郭建梅、马忆南、编著,《妇女权益保障法指南》,中国青年出版社,1993。

等方面作出了重要的贡献,但乡镇企业中女工的劳动处境却让人担忧,据《中国妇女报》报道,天津市乡镇企业职工中有20.5%的人从事的是有害有毒的作业,其中半数以上的是女性;浙江省大多数乡镇企业女工的居住条件恶劣,怀孕哺乳无任何照顾,平均一天睡眠时间仅为5.6小时。这些现象虽已引起了国家和社会有关方面的重视,但至今尚未采取一些切实有力的措施。

五、家务劳动

经典作家们认为,“妇女的解放只有在妇女可以大量地、社会规模地参加生产,而家务劳动只占她们极少的功夫的时候才能实现”,因此“必须把琐碎的家务普遍改造为社会主义的大经济。”理论和实践表明,妇女大量地参加社会劳动的前提条件之一是家务劳动的社会化,但中国女性的高就业率是在家务劳动社会化程度很低的前提下实现的。以饮食为例,农村基本上仍是自炊自煮,城市中成品半成品食品加工业虽有了一定的发展,但买菜做饭仍是城镇居民家务劳动的主要内容。衣着方面,虽然大多数中国人不再自己纺纱织布缝衣服,但购买成衣的人数仍然不多。在维修服务开支等方面,1988年其在生活支出中的比例也不过1.6%。缝补拆洗、粉刷装修、搬家、买燃料,甚至理发吹风等服务,大多数家庭都自行解决,即使是社会化服务发展较好较快的托幼业,1989年全国儿童的入园率也不过28%。据抽样调查,城市职工生

见《马恩选集》及《列宁选集》。

见《中国统计年鉴》,1988年。

活费支出中用于各种劳务支出数为 8.1%，农民为 3.1%。

那么,中国家庭繁杂琐碎的家务是怎么分配的呢?大多数调查都显示,中国家庭的家务负担是向女性倾斜的。据“中国妇女社会地位调查课题组”调查,中国城镇妇女一天用于家务劳动的时间为 4.66 小时,比城镇男性多 2.5 小时,其中做饭时间比男性多 0.76 小时,购物时间比男性多 1.06 小时,其他家务时间比男性多 0.74 小时;农村妇女一天用于家务的时间为 5.17 小时,比男性多 3.04 小时,其中做饭时间比男性多 1.56 小时,洗衣时间比男性多 0.69 小时,其他家务时间比男性多 0.8 小时,而女性的闲暇活动时间则少于男性,如女性用于自由支配的时间比男性少 1.01 个小时,其中城镇女性比男性少 0.79 个小时,农村女性比男性少 1.08 个小时。女性劳动者背负着家庭和事业的双重负担,缺少自身学习和提高的机会,在事业的竞争中与男性相比更处于劣势。家务劳动社会化已成为女性就业职业化过程中一个急待解决的问题。

六、就业制度

中国女性的高就业率还在于一套对其起保护伞作用的就业制度。长期来,城镇主要靠国家的固定资产投资,对具有城镇非农业户口、要求就业而又没有职业的劳动适龄人口,不论性别,实行由国家包下来,统一分配、安置工作的办法。这种就业制度的特征有:(1)劳动力统包统配。它意味着劳动者的就业问题完全由政府包下来,劳动力资源的配置格局完全由

见《中国统计年鉴》,1989年。

《中国妇女社会地位概观》,中国妇女出版社,1993年。

指令性计划安排决定,带有主观色彩的行政性配置基本上抹杀了劳动者性别的差异,价值规律起不到应有的作用,劳动者没有择业权和辞职权,用人单位没有用工自主权,只能无条件地执行国家下达的招工计划;(2)职工的身份是“国家职工”,而非“企业职工”,劳动者的就业、工资、福利与保障四位一体,全由国家负担。(3)人员能进不能出的固定工制度。作为“统包统配”就业政策在企业微观劳动管理上的延伸,它意味着劳动者“一次就业定终身”,劳动力的流动性极其微弱。

在农村,达到劳动年龄的劳动力的就业,主要是依靠农业资源,实行自我集资、自我发展的办法,达到劳动年龄而又要求就业的农村劳动者,自然获得人民公社体制下在生产小队参加集体农业劳动的权利。

在这种就业制度下,许多女性轻而易举地获得了职业,并在这顶保护伞下,日渐养成了对国家的依赖,因而在经济体制改革和劳动制度改革的今天,女性首先受到了冲击,这一点在以后还会有专门的论述。

七、家庭结构

中国女性能够大规模地参加社会劳动,一方面得益于政府的鼓励、技术的进步及一整套对女性进行特殊劳动保护与统包统配的就业政策,同时也得益于中国特有的家庭结构和养老方式,尽管核心家庭在中国城乡家庭中占有主导地位,但主干家庭(一个已婚子女与父母同住)与联合家庭(有两个已婚子女与其父母同住)在家庭中的份额依然很高。80年代初中国五城市婚姻家庭调查表明,女性婚时主干家庭及联合家庭在全部家庭中分别占44.03%和5.68%,已婚妇女婚后自

立门户的只占 48.2%。在女性的婚育旺盛期(24 岁—33 岁间),家庭结构类型中主干家庭和联合家庭分别占了 49.04% 和 3.82%。60 岁以上年龄组妇女,主干家庭的百分比达 60.48%。

在农村,1989 年,北京大学人口所曾毅等人在湖南、山西等地进行的农村家庭婚姻调查表明,从 50 年代至今,妇女初婚时与仍健在的公婆住在一起的比例一直很高,其中 1950—1987 年为 85.2%,1970—1979 年为 87.4%,1980—1987 年为 85.4%。又据社科院社会学所 1987 年对 14 个省市农村的调查,虽然目前农村的核心家庭达到了 63%,但当问及老年生活如何渡过时,71% 左右的人打算与已婚的儿子女儿生活在一块。

中国城乡的这种家庭结构和对养老方式的选择,使得相当多的已经退休或不再参加农业劳动的上一代帮助抚养孙子孙女(包括外孙)成为可能。在全国幼儿入托率不足 28% 的情况下,婚育期的女性就业率居高不下,这既有大量女性在岗不在业的情况,而父母一辈对第三代的照看、抚养,实际上为中国女性的就业环境及高就业率作了一个极好的注脚。

八、妇女就业观念

在中华人民共和国成立以前,妇女的社会地位极低。毛泽东同志曾一针见血地提出,政权、族权、神权和夫权,这是压在中国妇女头上的四座大山。在旧中国,妇女只被看作是生

《社会学研究》,1990(4)。

《社会学研究》,1990(4)。

儿育女的机器,宗法家庭的奴仆。新中国成立后,政府一方面积极地破除各种束缚女性的封建礼教,一方面立即颁布了《婚姻法》,使妇女首先在家庭中获得了公民权。《婚姻法》规定,妇女与男子一样有选择劳动、参加劳动的权利和自由,在一系列倡导妇女解放,鼓励妇女参加社会劳动的举措下,妇女的价值观念也发生了翻天覆地的变化,妇女以参与社会劳动为荣,以自食其力为荣,以做新女性为荣成为相当一个历史时期的口号。一时间大批妇女走出了家门,各行各业女性就业的人数迅速增加,到1960年,全国所有制单位中的女性劳动者就上升到了1008.7万人,比1949年的60万人增加了16.8倍。1964年,毛泽东提出了“时代不同了,男女都一样,男同志能办到的女同志也一样能办得到”的男女平等的新观念。于是女性的择业目光开始转向传统的男性领域,“不爱红装爱武装”的女性比比皆是。女飞行员、女潜水员、女勘探队员、女架线工、女采掘工、女建筑工被社会奉为时代女性的楷模。经过40多年锻炼与洗礼,大多数女性已将劳动就业作为自己生活的一部分,而不仅仅是一种谋生的手段了。但妇女的就业观念在社会经济变革转型期间也受到了种种冲击与挑战。关于这方面的问题,下面还会作进一步的论述。

第四节 不在业女性人口

不在业人口包括在校学生、料理家务者、丧失劳动能力者、待升学者、退休退职者及其他各种形式没有从事社会劳动、获得稳定收入的人口。不在业人口中相当一部分人属于劳动力后备军,他们随时有可能进入劳动力市场,参与职业竞

争。因此,对于女性不在业人口的分析,可以有助于我们对妇女劳动力总体利用、开发情况的了解与把握。

从北京市的情况看,不在业人口构成中最明显的变化是离休退休退职人口成倍增加,市镇待业人口比例的下降。从分性别的不在业人口结构来看,15—49岁处于劳动年龄的料理家务的女性不在业人口占有相当的比例(占全部料理家务人口的31.3%,占全部不在业人口的9.16%)。在女性离休退休退职的人口,30—34岁年龄组离休退休退职人口占该年龄组的0.41%,35—39岁的占0.72%,40—44岁的占3.43%,45—49岁的占21.49%。总之,从分性别、年龄的不在业人口情况来看,女性离休退休退职人口都要比男性相应年龄组的比例低许多。这让人联想到,在当今劳动制度、劳动关系尚未理顺的情况下,相当一部分女性在尚未达到退休年龄时就被优化或劝退回家,而相当一部分男性则出现了被迫“自愿性失业”的情况,即一些较年轻的男性为了更换职业或进行流动,往往不得不采取退职的方式,但一旦离开职业岗位后却又无法及时获得新的职业。

从全国第四次人口普查分年龄和性别不在业的情况来看,女性不在业人口有以下特点:

- 1.各年龄组女性料理家务的人口比例最高,除15—19岁年龄组外,女性料理家务的比例均在90%以上(见表3—13)。
- 2.女性待业人口所占的比例在总体上低于男性,除15—19岁组女性外,其余各年龄组中,待业人口的性别构成都是

刘艾玉,《北京市妇女就业结构的现状与特点》,1993年,提交“中国人力资源开发研讨会”论文。

男高于女。男性待业者都是在身强力壮的年龄阶段,这说明有相当多的男性选择了自愿失业或被迫自愿失业。

表 3—13 1990 年全国女性分年龄不在业人口比例(%)

年龄组	在校	料理家务	待升学	待业	退休	丧失劳动能力	其它
15 - 19	46.4	71.9	48.8	52.8	20.0	41.8	40.4
20 - 24	34.0	99.0	44.3	50.0	51.0	59.3	29.8
25 - 29	28.5	99.3		46.2	51.5	61.3	21.9
30 - 34	36.4	99.1		39.2	61.0	62.9	9.0
35 - 39	12.5	99.9		40.0	46.3	62.6	20.5
40 - 44		99.0		43.5	66.5	61.0	20.0
45 - 49		98.8		8.07	59.1	22.0	
50 - 54	2.0			70.4	57.4	16.8	
合计	43.3	94.6	48.4	47.9	49.3	41.6	28.9

资料来源:全国第四次人口普查资料,1990年

3.女性退休人口比例总体上与男性持平,但从分年龄组的资料看,20—34岁处于婚育期的女性退休退职者比例高于男性,40—54岁处于退休前期和更年期的女性退休退职者也高于男性许多。这从侧面反映了近年来在劳动制度改革过程中大量女性被迫在婚育期离开岗位或被优化组合回家,大量不到退休年龄的女工被迫提前退休的事实。

4.女性不在业人口中,所占性别比例最高的是料理家务者,据初步计算,20—34岁的城市女性约有200多万在家做家务。不在业女性在家料理家务的比例占不在业女性总数的43.2%。依次是退职者,占不在业女性总数的23.5%,尚在

校的占第三位,为 19.5%,丧失劳动能力者与其它占 12.35%,不在业女性中待升学的仅占 0.91%,待业者仅占不在业女性总数的 0.54%。相当一部分的不在业女性们并不渴望找到职业。

第五节 农村女性劳动力转移

十一届三中全会以后,中国首先在农村进行了以家庭联产承包责任制为主要内容的改革,它使农民获得了以下权利:(1)对劳动力的支配权。农民可以自主支配自身和家庭的劳动力去从事农业及各种非农业的生产、经营活动;(2)对生产资料的经营和使用权。农民有权将资金、技术和劳动诸要素结合起来,在完成国家订购任务前提下,自主生产,自主交换,自主分配和消费;(3)相对自由的选择居住地的权利。农民这些权利的获得,使其长期蕴藏的动力和活力得以激发出来。为农村剩余劳动力向非农产业转移提供了条件。继联产承包责任制以后,政府又陆续出台了有利于农村经济发展的种种举措,如提高了农副产品的收购价格,对统派统购农产品的制度进行改革,调整农村产业结构,鼓励多种经营,部分开放金融市场和劳务市场,积极发展乡镇企业和小城镇,等等。所有这些变革,不仅为农村经济的繁荣提供了政策性的支持,也为包括农村妇女在内的剩余劳动力转移提供了机遇和政策保障。中国农村女性劳动力的转移正是在这样的背景下起步的。

经过 14 余年的改革,已有相当一部分的农村女性在非农领域找到了自己的立足之地。概而言之,农村女性转换经济

身份的途径大致在以下几个方面：

1.就地转入乡镇企业

14年来,乡镇企业是农村女性进入非农产业的主渠道。70年代末中国农村社会经济舞台一个最引人注目的现象便是乡镇企业的崛起。乡镇企业兴起的动力是多元的,它既来自于农村就业的压力,也来自于农民获得非农业收入的愿望和地方政府增加财政收入的需要。在1979年以后城乡改革开放的相对宽松的环境下,由于将社会成员以制度化方式划分为农户和市民的社会制度——户籍制度没有松动,城乡社会经济体制依然分割,在这种情况下,兴办农村企业就成了农民进入非农产业的主要选择。在兴办农村企业的过程中,农民采用各种形式的“原始积累”方式,利用自己仅有的社会关系和资源,较好地解决了资金、技术、劳动力和市场等问题,使乡镇企业获得了较快的发展,最大限度地显示了对农村劳动力就业的吸纳作用。据统计,1992年各种形式的乡镇企业固定资产原值达到了4219亿元,职工人数达到了10109.1万人,分别比1978年增加3984.4亿元和7282.5万人,平均增长速度达23.1%和9.53%。乡镇企业在迅速发展的过程中也吸收了大量农村女性劳动力。全国乡镇企业中的女性到底有多少?缪建平认为在40%左右(1990年),黄西谊认为1987年乡镇企业中女性的份额为35%。以此看来,1992年

根据《1992年中国农村经济发展年度报告》。

缪建平:“关于农村经济形势与妇女参与发展”,1991年全国双学双比经验研讨会论文。

黄西谊:“中国当代社会变迁中农村妇女经济身份的转换”,载《中国妇女分层研究》,河南人民出版社,1991年。

乡镇企业中的女性当在 3538 万到 4044 万之间(不考虑期间的增减),取其平均值,则为 3791 万人,可见乡镇企业女工已成为仅次于农业劳动者的第二大群体,这些女工大多集中在纺织、服装、电子、造纸、印刷、塑料和食品加工等行业。在沿海一些乡镇企业发达的省份,女职工的比例更高一些。1987 年福建和江苏两省乡镇企业中女工的比例分别为 48.7% 和 43.2%。虽然她们仍居住在农村,但其价值观念、生活方式等已因劳动方式的改变而有别于传统的农村女性。

2. 离乡进城务工经商

中国农村剩余劳动力的转移(包括女性农村劳动力)绝大部分是在农村内部实现的,但仍有相当一部分人流向了城镇,特别是大中城市。据 1986 年中国百村劳动力调查,转移的农业劳动力中只有 3.8% 的人流入了大城市,在外出转移的劳动力中,女性约占 21.8%,在调查村外来的转移劳动力中,女性约占 36.9%。自 86 年以后,流入城镇(特别是大城市)的农村劳动力有增无减。尽管农村剩余劳动力向城市的转移仍受到经济、社会等制度性因素的限制,但由于农村的推力很大(人地矛盾、收入低下等),城市的吸引很强(劳动就业机会相对较多、收入较高、生活服务设施好等),相当一部分受土地挤压向往城市文明的农村劳动者仍通过各种渠道流入了城市,在城市本身存在大量失业和冗员的情况下,形成了蔚为壮观的“民工潮”现象。民工潮中相当一部分人是女性,据估算,

见全国妇联编《当代中国妇女》(未公开出版)。

庾德昌主编《全国百村劳动力调查资料,1978—1987》,中国统计出版社。

1988年北京共有40万保姆求职者，她们来自全国各地农村，同时全国各大城市也有类似的小保姆群落，尤以安徽女性为最多。1989年全国有300万以上的农村妇女在城市当保姆，从事城市个体饮食、缝纫、修理、商贩、理发、保健、弹棉花等服务业的农村妇女之和，与全国当家庭保姆的人数相近。除此之外，还有一部分农村女性在城市的工业企业及一些商业、服务业中打工，即所谓的“打工妹”。据1994年的《中国妇女报》报道，四川外出打工的人至少有500万，而打工的“川军”中“打工妹”至少有200万人。仅深圳市就有来自农村的女临时工约有25万人。14年来城镇中来自农村的女性有多少，由于资料的欠缺，我们无法给予正面的回答，只能大致估算一下。根据北京市的一个调查，北京市流动人口中的女性占到42.12%。从1987年1%人口抽样调查资料推算，1982—1987年五年间迁入镇的妇女有676万，占这五年迁镇人口的55.9%，其中41.1%的人是农村迁入的。据中国社科院农村发展所邓英淘的估算，1992年全国城市流动人口为6025万，其中来自农村的约占59.34%，达3575万人，其中有80.4%约2874.3万人为就业型流动人口，若其中的女性以40%计，则为1149.7万人。在城市和镇中务工经商的农村女性，她们是唯一较长时间离开农村本土的转移者，因而其在思想观念、行为方式等方面的变化和冲击也最大。

《中国青年》1989年第1期。

《中国统计摘要》1989年，第16页。

《分忧》，1989年第3期，第47页。

《妇女组织与研究》，1993年第5期，第56页。

高小贤，“女性人口迁移与城镇化”，《农村经济与社会》，1990年第6期。

3. 就地在农村从事个体工商业

农村个体工商业指除了农业以外所有的农村专业生产和专业经营项目,包括农村各种农副产品加工、饮食、运输、商店和商贩、旅馆、修理、缝纫、编织等。据统计,1988年全国由妇女牵头的农村个体工商户约占同类户数的25%。这些女性在促进农村经济向专业化、商品化和现代化的转变中起了很大的作用。

中国农村女性劳动力向非农产业的转移主要就是以上三大块,此外还有一些少量的劳务输出、从事农村管理和教育的女性,因缺乏资料,无法作出具体的估算。

总之,伴随着社会经济的发展,农村女性有了比以往更多的发展机会。当然,与男性相比,农村女性转移的量少,转移的困难和代价也大,大部分农村女性人口因家室拖累,无法彻底地脱离农村。14年来,有关剩余劳动力转移和人口迁移的许多研究也表明,转移和迁移具有选择性,有文化的、精壮的劳动力往往更易获得成功,总体文化水准较低的女性在有家室拖累的情况下,转移(迁移)和流动就更为困难。近年来学者和实际工作部门的有关人士曾大声疾呼农业劳动力的女性化对农业生产的危害,这也从一个侧面反映了女性在农村劳动力向非农部门转移过程中滞后于男性的一种现实。大量调查资料表明,当前中国的农业劳动力中,妇女占到了60—70%的份额。因此,我们在为一大批妇女走出土地额手相庆时,也应注意到转移农村妇女群体会碰到的各种问题,未转移的大量农业女性劳动力的开发和利用问题。而关于这方面

《妇女组织与生活》,1993年第5期第54页。

的研究,至今还非常欠缺。

第六节 劳动制度改革中的城镇女职工

一、劳动制度的改革

随着劳动制度的改革,妇女的就业问题骤然成了引起全社会关注的焦点。

中国传统的劳动制度形成于 50 年代末期。其主要特点是国家对城镇劳动者就业实行“统包统配”,用行政办法把劳动者统一分配到企业并且把固定工当作基本的用工形式,逐步形成了能进不能出的“铁饭碗”制度。劳动制度中的工资制度,通过 1956 年的工资改革,基本上形成了全国统一的工资制度,工资标准、工资形式、转正定级、调级升级的时间、幅度、标准和范围基本上由中央政府统一规定,工资分配无法反映不同性别、不同类型劳动者能力、贡献的差别,形成了分配领域的平均主义和大锅饭,与劳动制度紧密相联的劳动保障制度,始建于 50 年代初期,按企业全部工人与职员工资总额的 3% 提取,实行社会统筹,1969 年以后改由各单位自行支付。在经济体制改革之前,以追求行政升级为最大目标的企业,并没有成为独立的经济实体,在财政的软约束机制下,成为躺在国家身上吃大锅饭的准行政单位,因而劳动者能力高低,经营好坏,企业并未给予足够的关心,因为吃企业“大锅饭”的劳动者实际上吃的是国家的“大锅饭”。

80 年代初,面对大批知青的返城和新成长的要求就业的劳动力,中央确定了“三结合”就业的方针,迈出了劳动制度改革的第一步。劳动制度稍一松动,就出现了女待业青年安置

难的妇女就业问题。

1984年以后,经济体制改革全面铺开。为了搞活国有大中型企业和提高劳动积极性,增强经济的活力,又进行了一系列的改革,如在商业系统实行小型企业“租赁制”,工业企业实行经营承包制,科研系统实行所长负责制,使企事业单位在人财物、产供销等方面的自主权增加了。与此同时,劳动制度改革也迈出了第二步,于是1986年7月颁布了有关就业、用工和保险等方面的四个暂行规定,进一步触动了就业的“统包统配”制度。

随着企业经营机制的转换,自主权的扩大,企业的效益和职工利益、承包者的利益逐步挂上了钩,吃企业大锅饭的职工不再是吃国家大锅饭的职工了,企业有了优化内部环境的迫切要求。为了提高效益,企业实行了“奖勤罚懒”的奖金制度,浮动工资制度、工效挂钩制度等。与此同时,全员劳动合同制和优化劳动组合的改革也开始在全国各地展开。之后劳动制度改革又迈出了第四步,即对传统的劳动计划制度进行改革,把劳动力市场引入劳动用工制度之中。

二、城市女工面临的冲击和挑战

在劳动制度改革的过程中,中国妇女(尤其是城市女性)首先受到了很大冲击。当企业将经济效益作为其最大的追求目标时,必然要将竞争机制引入到劳动用工制度之中,一些被企业认为不利于提高效益的职工便被“优化”了出来。而企业在招工时也开始将劳动者的生产能力作为首先考虑的因素。在这种情况下,女性受到种种的冲击。

第一,总体就业环境不宽松。长期来中国的劳动力一直

是供大于求。从 1978—1993 年,城镇平均每年的失业人数达到了 335 万,平均每年需求就业的人为 1110 万(见表 3—14)。

表 3—14 城镇新就业人数(万人)

年份	当年要求 就业人数	当年新就 业人数	年末失业 (待业)人数	失业(待业) 率(%)
1978	1047	544	530	5.4
1979	1471	903	568	5.4
1980	1442	900	542	4.9
1981	1260	820	440	3.8
1982	1044	665	379	3.2
1983	899	628	271	2.3
1984	958	722	236	1.9
1985	1053	814	239	1.8
1986	1057	793	264	2.0
1987	1076	799	277	2.0
1988	1140	844	296	2.0
1989	998	620	378	2.6
1990	1100	785	315	2.5
1991	1100	760	340	2.3
1992	1036	736	300 多万	2.3
1993	1100	720 多万	380	2.3 - 2.6

资料来源:《中国统计年鉴》1992 年,1992 年和 1993 年数字

引自《劳动经济与人事管理》1993 年第 11 期

不仅如此,由传统充分就业战略和“统包统配”就业制度造成的隐性失业现象还非常严重。保守的估计为隐性失业人员占全部职工的 15%,高的估计为 30%,劳动部门曾依据企

业现行劳动定额和劳动定员进行测算,认为隐性失业率在20%左右,按此计算的隐性失业人员为2200万。机关事业单位的隐性失业问题更甚于企业,估计隐性失业人员在1/3左右,约600至900万之间。在这种形势下,妇女就业显然更为困难。

第二,中国尚未建立生育补偿基金制度。生育补偿的社会化程度极低。由于妇女天然地担负着生儿育女的职能,使其不能全身心地投入企事业工作。生育培养下一代于国有利有意义,但对于追求经济效益为目标的企业,却没有多大的意义,而且国家政策对女工的特殊保护和福利要由女工所在单位支付,过去国家依靠强大的行政压力向企业分配女工,而改革后获得了一定自主权的企业,将这些支出及连同这些需要的女工视作了企业额外的负担。现实生活中存在的企业间“性别亏损”(即企事业中女工越多,为之支出的费用越多,因生育等造成的工时损失越多,亏损也越大)的事实,也使相当一部分企事业尽可能优化“编余”女工,少招女工。

第三,中国目前依然实行男女有别的退休制度。录用女工的企事业单位,不仅要在其生育期间支付一笔额外的费用,而且要承受比男性多5—8年的退休费用(因为女性的退休年龄比男性早5岁,而其预期寿命却平均比男性高3岁),企业自然觉得不划算。

第四,由于妇女素质就整体而言低于男性,因而就业的竞争力不如男性。与男性相比,妇女的文化素质较低,15—54岁女性劳动适龄人口的文化程度与男性比较,大学本科的比

刘文玉,《中国的劳动就业问题》,1994年打印稿。

例比男性低 44.6 个百分点,大学专科的比例比男性低 36.8 个百分点,中专、高中、初中的比例分别比男性低 17.6、24 和 21.2 个百分点,小学文化程度的人口比例基本与男性持平,而文盲和半文盲的比例却达到了 70%,比男性高出 40 个百分点。由于所受教育有限,劳动技能技巧较差,就业的竞争力显然不及男性。与此同时,在劳动就业中引入劳动市场和竞争机制的情况下,女性自身还缺乏足够的准备,突出地表现为没有自主就业、竞争就业的意识。长期的统包统配就业制度,造成了相当一部分妇女对国家和政府的依赖心理。据调查,北京市还有 36.4% 的妇女希望国家分配工作,所有被调查妇女一致认为国家对妇女就业负有重要责任,27.3% 的妇女认为“国家应负责分配职业”,21.9% 的妇女认为国家应提供就业保障。

第五,女性在职业选择中存在着要求过高及自我轻视的现象。在职业选择时,大多数女性希望选择福利待遇好、工资收入高、工作轻闲、离家又近的职业,而这样的职业毕竟只有少数。另一方面,相当一部分女性则对一些适合于女性特点的第三产业岗位和纺织、缝纫等有关职业给予较低的评价而不屑一顾。女性的这种心理对其参与竞争也产生了不利的影响。

总之,以上因素的综合作用,引发了近年来引人瞩目的女性就业难问题。据 1988 年全国总工会女工部在 11 个省中 10 个行业对 660 名企业领导和 1.5 万名在职职工的调查,在

京穗港妇女就业问题调查组,“北京妇女就业观念解析”,《妇女研究》,1990.2。

纺织这类以女工见长的行业的领导人中,37.5%的企业领导明确表示不要女工,愿招男工,而在适合于女性从业的电子行业,也仅有5.3%的领导人回答愿招女工,一些单位在招工时,对男女均适宜的工作规定了不平等的性别比例,提高对妇女录用标准,据有关部门对77个商业、企业的调查,它们招工考试的录取分数线,女性比男性高12分,一些单位拒绝接受目前尚属国家统分的女大学生、女研究生,有的单位公开提出宁要二分男生,不要五分女生。谭深对近年来的招聘广告的研究也发现,招工中总的倾向是要男不要女,这些调查表明,对于准备进入劳动力市场的女性,她们的就业前途并不一片光明。

不仅如此,劳动制度改革也使已经就业的女性产生了恐慌,受到了前所未有的冲击,据调查,1987年的编余职工中,女性占64%;特别引人注目的是最适合于女性从业的商业、服务业编余女工竟占编余职工总数的82%。在全国总工会的调查中,88%的企业领导人表示,裁减女工的真实原因是怕女工因生育、哺乳等而影响企业的经济效益。目前,在城镇待业人员中,女性仍占60%以上的比例,这不能不说是这一系列因素综合作用的结果,妇女就业难已确实成了一个社会问题。

三、对城镇妇女就业问题的思考

文献良,“论市场经济中女性的适应性”,《妇女经济论丛》,1993.2。

郭建梅、马忆南,《妇女权益保障法指南》,1993。

《人民日报》,1988.6.18。

我们认为,妇女就业问题,特别是近年来出现的“就业难”、“优女不优男”、“女性角色冲突”等问题,既有社会生产力发展水平低,科技发展落后的因素,也有社会偏见、体制弊端及女性自身的一些因素的影响。然而,不可否认,妇女就业问题中的许多方面是由传统劳动制度及就业观念在社会走向市场经济的变革过程中产生的。认识和解决妇女就业问题,就应从造成、制约妇女就业现状的诸多因素入手,社会、个人、国家都应在这方面努力。在认识和解决妇女就业问题前,我们首先必须认识到,无论是现在,还是将来,笼统地提“妇女回家去”的观点是行不通的。这是因为在中国,参加职业劳动已成为绝大多数妇女的共同取向。全国妇联妇女研究所在全国二万多人的抽样调查表明,尽管女性面临着双重劳动的冲突与困扰,面对选择,80%的女性依然愿意选择就业,选择回家的只占19.8%,仅比男性高8.2个百分点。同时,由于女性在社会经济等现代化过程中所具有的不可替代的作用,国家也把积极开发女性人力资源作为自己社会政策的出发点,而在中国城镇,夫妻双方共同就业,丈夫承担一定的家务已成了社会认同的事实。因此,有关妇女就业问题对策性的研究,必须循着既能积极开发女性人力资源,又有减少女性的角色冲突和矛盾,为女性所能够接受的条件开展。我们认为,现阶段主要应采取的措施包括:

第一,逐步引导妇女走上自主就业、竞争就业和国家组织安置就业的道路。所谓“自主就业”,指的是妇女可以根据自身的情况,自己决定是就业工作,还是回家操持家务,是采用工作-辞职-再工作的就业方式,还是采用其他的就业方式等。所谓“竞争就业”指的是妇女在就业中也要适应市场经济

的要求,在机会均等的条件下,与男性公平竞争,谋取职业。实行“竞争就业”,一方面需要国家和社会以立法等形式保障就业环境的公平性,同时,也需要女性在这样的环境下作好竞争的准备,即妇女应树立起竞争就业的意识。竞争意识是实力意识、参与意识和自我表现意识等的综合。竞争需要个人的实力作其后盾,它不是嘴上吹出来的,也不是单凭体力的强弱决定的,知识、技能、才华、体力、思维上的优势都可以成为竞争的實力。妇女在体力上有耐力强、持久性长、身体灵巧等方面的优势,在智力上有观察敏锐、记忆力强、想象力丰富和形象思维能力强的优势,在性格上有柔顺、重感情、细腻、热情、审慎、不固执己见、富有同情心和牺牲精神等特点,这些优势和特点完全可以成为妇女与男性在竞争就业时的实力。与此同时,女性应注意自己总体素质的提高,积极地学习知识和文化,使自己能有一技之长,这样,女性既能增强实力,也易在就业后站稳脚跟。现在学术界有一种观点,认为中国妇女目前没有女性职业,国家和社会应为更多的妇女能在女性职业圈中工作提供各种方便、优惠照顾和服务,这当然有一定的道理,但我们认为,如靠国家和社会的帮助和培养,那是帮不出和育不了女性优势职业来的,即使是帮出来了,育出来了,那也是极不稳固不堪一击的。难道在传统的劳动就业体制下我们对女性的帮助和照顾还少吗?实行社会主义市场经济是我们既定的目标,我们总不能仅对男性实行市场就业,而对女性实行计划就业,这显然是不符合社会经济发展的公平性原则和效益原则的。从国外妇女的女性职业来看,这既是职业根据其自身要求对劳动者进行自然选择的结果,也是妇女根据自身的各种实力进行竞争的结果。妇女如没有实力,也不愿

参与竞争,即使是公认为应由女性就业的领域,在就业岗位严重不足的中国,最终也会被男性瓜分一空的。这一点,女性应该充分的认识。女性要在竞争中取得成功,还必须要有参与意识和自我表现意识。参与意识是成为其中一员的心态和付诸行动的意识,通过参与,不仅可以锻炼自己的能力,还可获得更多的机会。自我表现意识则是女性自信心理的表现。它不是那种愚蠢的不自量力、没有自知之明或轻浮的炫耀或故作伎俩,而是寻求自我表现的机会,把自己的思想表达出来,把自我的优势发挥出来,女性只有树立起竞争意识,才能够更好地为自己在职业世界中寻得一席之地。

所谓国家安置组织就业,指的是国家仍需根据妇女的特点和实际情况,创造出更多适合女性就业的岗位来。

第二,加速家务劳动的社会化与现代化。中国妇女的高就业是在家务劳动社会化、现代化水平极低的情况下实现的。这既是造成中国妇女家庭和工作角色冲突,身心疲劳和紧张的一个重要原因,也是造成妇女就业困境的重要因素。因此,我们在强调妇女解放和广泛地参加社会劳动时,必须注意妇女就业环境的改善。这种改善主要靠在科技发展引导下,在大工业发展的基础上,家务劳动进一步的社会化和现代化。

实现家务劳动社会化和现代化,我们可以从以下几个方面入手:第一,大力发展日用必需品的现代化工业生产,向家庭提供效率高、方便、省时省力家务劳动工具,代替家庭主妇的手工劳动。第二,大力发展社会服务业以及社会福利事业,如发展饮食业、公共食堂、洗衣业、修理业、快餐业、建设托儿所、幼儿园、养老院、康复院等设施,这样可以把目前主要由妇女承担的一部分家务劳动转移到社会专业机构或专业人员中

去,这样既可减轻妇女的负担,还可扩大就业,提供更多的就业岗位。

第三,实行灵活的就业制度。因中国目前社会经济发展的水平较低,以及物力、人力等方面的限制,家务劳动社会化还需要一个相当长的过程才能实现。这期间,我们可以通过改善劳动组织,实行灵活的就业制度来缓解各种矛盾。如实行弹性工作制、分职制、非全时工作制以及阶段性就业等方法,以减轻在家务劳动社会化、现代化水平较低的情况下,妇女既要参加社会劳动,又要承担众多的家务和生育任务所造成的压力和冲突。国家应组织有关人员加强这方面的研究,并通过政策的形式在全国实施,以法律来保证在实行灵活就业制度时女性的权益不受侵害。

第四,完善社会保障制度,建立女性生育补偿基金制度。在人类社会不断新陈代谢发展的过程中,妇女担负着人类自身生产即生育的任务。妇女的生育行为并不完全是家庭甚至是妇女个人的私事,而是关系到整个社会持续发展的大事,应该把妇女孕育子女看作一种必要的社会工作,保证妇女在孕育期间有足够的物质条件、时间和精力,这既是社会进步的表现,也为人类社会能够繁育出更加优秀的后代所必需,因此,完善妇女的社会保障制度,建立妇女孕育基金制度是很有必要的。它可以将目前一些妇女在岗不在业的行为公开化,使企事业单位在雇用女工而造成的损失和开支尽可能地减少,由社会来共同负担。中国目前已在12个省的61个市、县实行了这项改革措施,但显然离现实要求还有很大的距离。

《中国劳动报》,1992.6.9。

第五,大力加强妇女的职前教育和在职培训。妇女要提高就业的层次,增加竞争力,文化教育和职业培训是必不可少的,但这方面,现在做得还很不够,也很不重视,如妇女自身对此意识不强,各企业、机关等因女性生产效益低更不愿投资,社会因财力、物力、人力等因素也无能为力。因而,我们认为,今后应加强这方面的工作,如可以通过立法的形式,对不进行本企业职工培训的企事业单位收取一定的培训、教育费,由社会承担培训、教育的责任。

第六,开展妇女社会工作,帮助女性建立有助于自我发展的生活方式和交往方式,帮助她们解决各种因角色冲突和角色转移而出现的问题。

第七节 社会经济发展与女性就业的前景

随着科学技术的进步与生产力的发展,社会的分工将日益发达,专业化程度会越来越高,适合于女性从事的职业将越来越多,如日本,从本世纪60年代到80年代,在新技术革命的带动下,电器和机械制造技术人员、信息处理人员、新原料、新能源的开发人员不断增加。随着物质生活的进步,人们对各种服务的需求增加,促成了第三产业的不断发展,女性的就业领域随之不断扩大。从国外一些社会经济发达国家的产业结构和职业结构发展的趋势看,技术(知识)密集型产业相关的职业将会不断增加。第一产业、第二产业的劳动力将不断向第三产业流动,第三产业在生产总值的比例及第三产业劳动力的份额将不断上升。尽管中国女性目前的就业面临着诸多的困境,但社会经济的发展,科技的进步,也将会为女性带

来许多新的机遇。

1 .由科技进步而引发的机械化、自动化和现代化,将使生产中的体力劳动的比例不断下降,脑力劳动的比例不断上升。据测定,机械化程度很低时,人们在劳动时体力劳动与脑力劳动的消耗是 9:1,当中等程度的机械化时,体力劳动的份额下降到 6 成,当全部自动化时,体力劳动的份额将只占 1 成。显然,这种变化趋势有利于妇女的充分就业,有利于克服职业对性别的选择与排斥。

2 .由科技进步和发展促成的劳动方式、劳动制度的变革,有利于女性更广泛地参与劳动。托夫勒在《第三次浪潮》中根据美国的情况,描述了随科技进步和劳动生产率提高所促成的劳动方式的改变,如劳动者的周工作时间不断缩短,闲暇时间不断增加。人们的工作场所因家庭电脑和通讯设施的发达,将再度由人员集中的办公室而转回家中,人们的生产也将变得更为灵活多变。无疑,对于女性来说,这些变化是极为有利的。

3 .由科技进步和发展所导致的产业结构的升级,将会给女性带来更多的就业机会。如以微电子技术为龙头的许多新兴产业,大都具有小型、分散及技术操作精细的特征,比较适合于女性的生理和心理特点。新技术在传统工业中(如钢铁、船舶)的应用,也将使女性有可能因劳动强度的减小和劳动条件的改善而不断地加入传统的男性优势职业中。此外,农业机械化、自动化程度的提高,生物工程的开发与应用,将有可能使农村女性的就业向深度与广度发展。以经济特区深圳为例,改革开放使深圳的经济迅速发展,第二产业与第三产业的发展尤为突出,为深圳女性就业提供了比以往多得多的机会,

1991年女职工人数比1979年增加了35.34倍,女职工占职工总数的比例也由1979年26.3%上升到1991年的50%。深圳改革开放之所以给女性带来机会,说到底也是社会生产力发展的结果,如工业中科技含量的提高,由工业发展而引发的对第三产业发展的需要等。但我们不可忘记,深圳去了许多内地文化水平较高,竞争意识较强的女性,即使是农村来的打工妹,也是农村中文化水准较高、富有进取心的女性,而这些是当第二和第三产业发展时,女性能够抓住机遇的一个重要原因。

总之,随着社会经济的发展,妇女就业的前景是光明的,但这种光明的前景依靠被动的等待是等不来的,女性要抓住这些新的机遇,必须增强自己的竞争力。如我们在前面所言,女性就业既需要国家和社会的关心,更需要其自身素质的提高。我们坚信,具有竞争意识、参与意识和自我表现意识的高素质女性,必能在社会经济发展的大舞台上寻得自己的一片领地。

“改革开放是迅速提高女性就业水平的重要保证”,《深圳大学学报》,1993.2。