

# 女性就业变化趋势与成因

丁越兰 高璐

(陕西师范大学 西安市 710062)

[摘要]近些年,我国女性劳动参与率下降明显,其单位和家庭乃是造成女性失业的主因;女性就业结构得到优化,但低教育水平使其主要集中于劳动密集型行业;女性就业环境虽得到一定改善,但就业歧视现象仍较为严重。国家应充分考虑这种现状,在法律上进一步给女性就业以强有力保障。

[关键词]女性就业;变化趋势;成因分析

[中图分类号]C913.68 [文献标识码]A [文章编号]1008-8636(2013)02-0062-03

进入新世纪以来,我国女性就业出现新特点,就业总量较上世纪末略有回落,就业结构向第三产业轻型化转变,就业质量、就业能力、就业保障水平相对较低。我国第六次人口普查报告标明,在全体经济活动人口中,女性已占约44.8%。这说明,在庞大女性经济活动人口基数基础上研究女性就业问题,可谓非常之重要。做好女性就业工作,不仅关系女性人力资本的开发及女性参与社会活动的程度,也关系和谐社会发展的基础。

下面谨对我国女性就业趋势作一些简析。

(一)女性劳动参与率下降明显,单位和家庭成为女性失业主因。从2000年人口普查资料的长表数据资料可以看出,我国女性劳动参与率为88.24%。国际劳工局《2000年世界劳动报告》认为,我国是世界上男女劳动参与率最高的国家之一,特别是女性劳动参与率,大大超过其他国家和地区。但近些年,我国女性就业年龄出现推后现象。2010年人口普查资料显示,我国女性劳动

参与率为83.34%,与2000年相比下降了4.9个百分点。2010年关于城镇女性失业原因的调查结果显示,女性非自愿失业占比较大,因单位原因失去工作和因需料理家务而失业的人员比例,分别高达24.8%和23.2%,成为女性失业的两大主因。一方面,一些用人单位对女性劳动者存有偏见,不认可其劳动效率,因而裁员时首先向女性职工下手;另一方面,许多女性认同社会化分工过程中的传统性别角色,当外出工作与照顾家庭无法两全时,便会放弃工作。

(二)女性就业结构得到优化,但低教育水平使其主要集中于劳动密集型行业。所谓就业结构,是指女性在产业及行业的就业变化趋势。近些年,我国产业结构不断优化,《2012中国统计年鉴》显示,2011年我国三大产业的国内生产总值比例为10.0%、46.6%和43.4%,相较2000年的15.1%、45.9%、39.0%,农业比例已出现大幅缩小,第三产业则还在上升空间中。由图1便可清楚看出,女性劳动者在三大产业中的分布,呈现

[收稿日期]2013-03-21

[作者简介]丁越兰(1965-),女,山东莱西人,陕西师范大学副教授、管理学在读博士、硕士生导师,研究方向为组织与人力资源管理;高璐(1989-),女,河南信阳人,陕西师范大学企业管理专业硕士研究生,研究方向为组织与人力资源管理。

出相同趋势,其就业人口比例,10年间由2000年的17.14%,迅速增到27.53%,与第二产业的就业人口数拉开相当大差距,而在第一产业中,则下降15.62个百分点。这些数据说明,第一产业仍是吸纳女性劳动力的主要渠道。

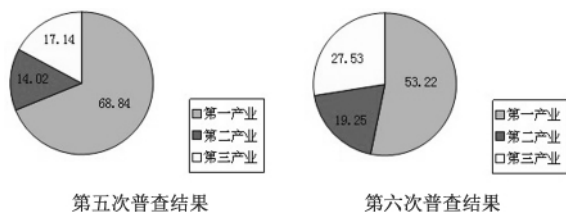


图1 00年、10年女性就业人口在三大产业中的分布比例  
单位:百分比  
(说明:上述数据据中华人民共和国统计局网站资料整理而成)

由图2可以看到,在全国分地区、性别、行业的就业人口比较中,女性就业者在批发和零售业、金融业、教育界、卫生界、社会保障和社会福利机构占据半壁江山,10年占比分别达到52.75%、49.6%、55.49%和59.63%,在住宿和餐饮业占比中,女性同样达到53.75%,与2000年的调查结果相比均有小幅攀升。它说明,女性在传统的科教文卫等事业中还是占主导地位的;我国女性就业两极化趋势日益明显,在第三产业内部呈现较大行业差异。

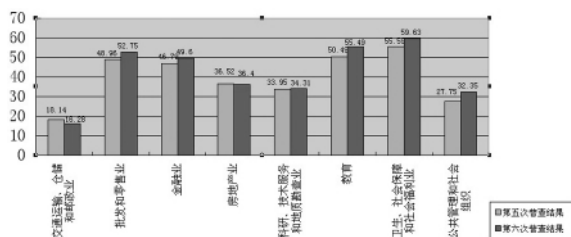


图2 00年、10年按行业分类的女职工占职工总数比重  
单位:百分比  
(说明:数据来源同图1)

《中国劳动统计年鉴2010》公布了对女性就

业人员所受教育程度水平构成的调查,我们从中可以看到,占比最大的是初中文化,达45.3%;其次是小学文化,为30.2%;大专、大本和研究生的占比,分别为4.5%、2.3%和0.2%;未上过学的女性工作人员,比例为7.1%。这说明,82.6%女性就业人员为初中以下学历。这就很好解释了图1和图2中的问题:女性的低教育水平严重制约其职业选择,使她们不得不投入农业、服务业这些专业技能要求较低的行业。相反,在第三产业,如金融业,大学专科和本科学历的女性达到一半以上;教育、文化、卫生、社会保障和社会福利业,高中以上学历则占绝大多数。因此从总体上看,我国女性就业者主要集中于劳动密集型行业。

(三) 女性就业环境得到改善,但就业歧视现象依然严重。我国一直致力于男女平等就业,2005年第十届全国人民代表大会上修改通过的《妇女权益保障法》便明文规定:“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。”“妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。”“各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。……各单位在执行国家退休制度时,不得以性别为由歧视妇女。”

但是,这些规定并没有设定具体的执行标准和保障措施,同时,也未规定必要的惩处力度。因此,一些企业为了降低用人成本,便打法律的“擦边球”,依旧歧视女性就业人员,提高女性的就业门槛。2009年北京大学法学院妇女法律研

研究与服务中心发布的《中国职场性别歧视状况研究报告》显示,在一些招聘中,基于性别的歧视现象很严重,每4个女性被调查者中,便有1个因性别而被用人单位拒绝录用;36.0%的被调查者认为,其所在单位存在女性职工在高新岗位或管理层明显偏少的现象;33.9%的被调查者表示,其所在单位女职工比男职工获得提拔的机会少;孕期、产期、哺乳期内的性别歧视以及男女同工不同酬问题依然突出;男女在职场待遇和职场升迁方面差异明显,孩子和家务是影响女性职场升迁的两大因素。

这些数据在清晰地告诉世人,教育水平在严

重制约着我国女性从业者的职业选择和上升空间;一些用人单位在罔顾国家法纪法规,对女性就业仍存有歧视。国家应充分考虑这两种现状,在法律上进一步给女性就业以强有力保障。

参考文献:

[1]王兆萍 李旭. 改革开放以来我国女性就业发展态势与路径选择[J]. 中华女子学院学报, 2010(5).

[2]于雁洁. 我国女性就业问题研究:经济学分析视角[J]. 贵州社会科学, 2011(7).

[3]扈青. 我国女性劳动参与率研究[J]. 现代商贸工业, 2011(4).

## Changing Situation and Analysis on Reasons of Female Staff's Job - getting

Yuelan Ding and Lu Gao

(Shanxi Normal University, Xi'an, 710062)

**【Abstract】**In recent years the female staff's participating rate obviously declined in our nation. Female staff's lay-off is caused mainly by workplace and family. Female job-getting has been improved but still in the lower educated level, and it is caused mainly working intensive industry. Female staff's job-getting has been improved by now, however, gender discrimination still serious. We should take it seriously and improve the legal protection for female staff.

**【Key Words】**female staff's job-getting; changing tendency; the analysis on reasons

责任编辑 冯亚非