

妇女平等就业权利面临的困境及化解途径

袁乐平

(中南大学商学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 主张妇女应放弃平等的就业权利的观点是不可取的; 主张妇女应拥有与男子在结果上平等的就业权利的观点符合社会公正的要求, 但在市场经济条件下缺少有效的实现机制; 主张妇女应拥有与男子在机会上平等的就业权利的观点符合市场经济的操作规程, 但由于妇女劳动力存在性别成本等方面的原因, 它必然会导致男女就业在结果上的不平等, 有违社会公正。只有通过努力扩大社会经济规模, 提高妇女的劳动素质, 开发适合妇女就业的岗位, 积极鼓励妇女自主创业, 消除雇主的性别歧视, 建立性别成本的社会分摊制度等途径, 才能在坚持机会均等的原则条件下, 最大限度地实现男女就业在结果上平等的目标。

关键词: 市场经济; 妇女就业; 机会平等; 结果平等; 性别成本

中图分类号: F241.4

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2004)01-0042-05

经验数据表明^[1], 在市场经济条件下, 相对于男性而言, 妇女就业处于较为不利的地位。这一现实向我们提出了一系列值得认真思考的问题: 男女之间不平等的就业地位是否具有合理性? 如果男女之间的就业地位不平等是不合理, 那么, 这种不合理的状况又是怎样形成的? 如果要改变这种不合理的现状, 我们应当通过哪些途径来实现妇女的平等的就业权利? 本文拟对这些问题进行探讨, 以揭示市场经济条件下妇女平等就业权利的实现机制。

一、关于市场经济条件下妇女平等就业权利问题的论争

在市场经济条件下, 关于妇女是否需要平等的就业权利, 以及需要什么样的平等的就业权利的问题, 目前存在着十分激烈的争议, 其代表性的观点主要有以下三种。

第一种观点认为: 妇女应放弃平等的就业权利。早在 1999 年, 钟朋荣就提出了“男人留岗, 女人回家”的建议^[2]。2001 年两会期间, 全国政协委员王贤才提出了“让已婚妇女回家”的倡议^[3]。这一观点至少有几点是难以成立的: 第一, 它剥夺了广大妇女参与市场平等竞争的权力。毋庸讳言, 在总体上妇女的劳动效益可能会低于男性, 但这个总体只具

有平均的意义, 并不意味着所有的妇女的劳动素质要低于所有的男性。如果只问性别, 而不问劳动素质来配置劳动资源, 显然是剥夺了广大妇女参与平等竞争的机会。第二, 它有损社会公正。公民享有劳动的权利, 这是法律所赋予的。妇女应与男子有平等的人格, 同等的经济地位和社会地位, 相同的自我发展机会。所有这些, 都是建立在妇女与男子具有同等的就业机会上的。因此, 即使妇女的劳动素质比男子的劳动素质低, 也不能把妇女排除在劳动就业的大门之外。最后, 让妇女回家的建议在实践中也不具有操作性。妇女离开工作岗位将会减少家庭收入, 为了使家庭的收入不降低, 男人必须主动地将过去压在妇女身上的那部份经济负担压到自己的肩上, 结果是妇女的劳动参与率降低, 而男人的劳动参与率提高, 缓解就业压力的初衷无法实现。

第二种观点认为: 妇女要在结果上享有与男子均等的就业权利, 即强调男女就业要在数量上保持一定的比例关系^[4]。这是大多数论者所持的观点。持有这种观点的人都承认, 在就业竞争中, 从整体上看, 妇女与男性相比, 处于相对弱势地位。因此, 坚持男女就业要在结果上平等, 那就意味着就业政策要向妇女倾斜。这种观点符合社会公正、公平原则, 因而是合理的, 但在市场经济条件下难以有效地实现。要实现男女就业在结果上的平等, 往往要借助国家的干预。妇女就业的国家干预的手段主要是行

政性的。即使是法律干预也要更多地依靠行政手段来推行和实施。在严格的计划管理体制下, 妇女劳动力的就业安置可以在统一的部署下贯彻实施。但是, 这种操作方式正在受到来自市场经济的挑战。随着市场机制对计划机制的逐渐取代, 妇女就业国家行政干预的效力逐渐弱化, 一些与妇女有关的原则性指令不仅被非国有单位搁置一边, 对获得用人自主权的国有企业也不再具有较强的约束力。而相对比较健全的妇女就业法规、条文普遍具有宣言性强、操作性差的特点。其结果是, 男女要在就业结果上平等的观点虽然具有合理性, 在法律规定中得到了认可, 但在实践中却难以落实。

第三种观点认为: 妇女只能在机会上享有与男性平等就业权利, 即要求男女在就业竞争的条件上均等。许多坚持妇女平等的就业权利的学者自觉或不自觉地站到了这种立场上来^[2]。道义原则意义上的男女就业平等与经济原则意义上的男女就业平等有着很大的区别。例如, 假定一部份妇女由于生理特征及其性别成本, 劳动效益低于男性, 那么, 雇主不雇佣这部份妇女而雇佣男性, 那就不是性别歧视。只有那些在克服了生理弱势以后仍然具有与男性相同的劳动效益的妇女才有可能具有与男性相同的就业机会。依据这种逻辑, 在招雇员工的时候, 对女性提出比男性更为苛严的要求那就不一定是性别歧视。所谓性别歧视, 只是在妇女能与男子创造相同的效益, 甚至更高的效益时候, 仍然不能享有与男子均等的就业机会的时候才存在。坚持经济原则意义上的男女就业平等的基本理由是: ①追求效益最大化是市场经济的通行法则, 按利润最大化的要求招雇员工是雇主的理性行为, 也是他的自主权。雇主没有义务为了追求社会公正而承担额外的性别成本。②按经济原则招雇员工符合劳动资源优化配置的要求。如果为了照顾就业人员的性别比例, 而选用比较效益较低的女性劳动力, 放弃比较效益相对较高的男性劳动力, 那将会降低劳动资源的配置效率。③坚持按经济原则招雇员工也有利于在整体上缓解就业压力。劳动效益提高将促进企业整体效益提高, 企业整体效益提高有助于企业的生存和发展, 企业的生存和发展则可以向社会提供更多的就业岗位。应该说, 坚持男女就业机会均等的原则, 是市场经济运行过程中的一种通行的操作规程, 是必须得到普遍尊重的。但是, 如果完全按机会均等的逻辑操作, 就有可能造成男女就业在结果上的不均等, 损害社会公正, 这是社会主义市场经济发展所

不能允许的。

总之, 要求妇女放弃平等的就业权利的观点是不能接受的。问题是, 妇女应按什么样的原则享有平等的就业权? 遵循结果均等的原则, 符合社会公正, 但在实践过程中难以实现; 遵循机会均等的原则, 有可能损害社会公正, 但符合市场经济的精神。那么, 如何在坚持机会均等原则的同时, 实现妇女的就业权利在结果上的均等?

二、 妇女机会均等的就业权利对结果均等的就业权利的偏离

要探讨男女享有机会均等的就业权利的前提下, 如何实现男女就业结果均等的途径, 首先有必要分析一下, 是哪些因素导致了机会均等对结果均等的偏离。结合我国当前的实际情况, 作者认为有以下主要因素。

(一) 劳动力的供给在总量上大于劳动力的需求

如果劳动力供求总量基本平衡, 那么, 经济社会最多只存在自愿失业、磨擦性失业或结构性失业, 而不存在总量性的非自愿失业。男女劳动群体之间也就不会为争夺有限的就业岗位而展开激烈的竞争, 劳动者基本上都可以在适当的工作岗位上就业, 男女之间的就业权利不平等就不会表现在就业数量的比例上, 最多只是表现在就业岗位的质量构成上。因此, 男女劳动群体之间的结构性矛盾是由劳动力供求之间的总量性矛盾所引起的。总量性的矛盾越尖锐, 结构性的矛盾也将越尖锐。从总量上看, “十五”期间, 我国预计新增劳动力 1 000 万人/年, 国有企业下岗失业人员现有 1 150 万人; 我国城镇每年需安排就业的为 2 200 多万人, 按经济增长保持在 7% 计算, 可新增岗位 700 万 800 万个; 劳动力年度供求的缺口约 1 400 万 1 500 万个。再加上农村还有 1.5 亿富余劳动力需向城镇转移, 供大于求的矛盾十分尖锐^[1]。

(二) 妇女的生理特征

妇女的生理特征对妇女劳动的效益有着重大影响。首先, 如果说女人在智力上与男人不存在差异的话, 那么, 女人在体力活方面不如男子则是一个不争的事实。其次, 女性在一生中要经历许多不同的时期, 如怀孕期、哺乳期、更年期。在此期间, 女性的情绪会有较大的波动, 这必然会对生产率造成不同

程度的影响。第三,妇女在工作年限上少于男性。正规退休年龄,男性为60岁,女性为55岁,这就使得女性为雇主工作的年限较男性少5年。工作年限越短,人力资本的浪费就越大,为雇主创收的可能性也就越少。最后,妇女会给企业带来一笔较大的性别成本,其中最主要的是生育补偿费用。有些女工多的企业不堪其重,例如,南宁棉纺织印染厂一年中有800多女工休产假,其间工资、生育医疗及产值损失高达116.1万元^[5]。为了避免这种额外的性别成本支出,在私营企业和外资企业中,对女工的年龄要求非常苛刻。

(三) 妇女的素质

在目前,我国还有相当大的一部份妇女的劳动素质相对较低。首先是文化素质偏低。据调查,全国下岗女职工,高中文化以下程度占92.4%^[6]。其次是技能低。缺乏钻研专业技能的意识。大多数下岗女职工原来在单位都是从事简单的无科技含量的不需要很高的技术能力的岗位。她们长期受多种因素的影响,学习不够,忽视自身综合素质的培养和专业技能水平的提高。第三,观念滞后。部份下岗失业女性“等、靠、要”的被动择业观念仍然不同程度地存在,主要表现在争取就业的主动性不强,就业收入预期过高。

(四) 社会习俗的束缚

社会性别理论认为,女人能力所以在社会地位上低于或劣于男人,不是先天原因,而是后天环境造成的。女人与男人的差距是社会习俗束缚的结果,是传统文化强加的。按中国的传统,男主外、女主内,女性承担了大部份家务劳动,女性实际劳动时间(职业劳动加家务劳动)高于男性,闲暇时间少于男性。这种性别的社会角色也削弱了女性在就业竞争中的能力。

(五) 性别歧视意识的作用

尽管妇女的生理特征、劳动素质、社会性别等因素会导致男女就业在结果上的不均等,但从经济原则来看,这些都不能归之为性别歧视,因为这些因素确实降低了妇女的劳动效益。这里的所谓性别歧视是指妇女在能提供与男子同等的劳动效益的条件下仍然得不到同等的就业机会。引起性别歧视的原因,一是几千年来的封建意识、传统意识在作怪。五千年的中国文明史都强调男性是家庭收入来源的主要提供者,这一意识不可避免地对雇主有影响,使得在同等情况下,雇主偏向于招雇男性职工。二是统计结论对女性造成不利。由于统计结论表明,“就整

体而言,男性工作效率高于女性”,即使有少数女性工作效率比男性高,但由于先入为主的心理效应,雇主可能长期持有女性比男性差意识,宁愿招聘男性。

所有这些因素都会导致男女劳动者在就业岗位上的竞争结果上的不均等。当前,我国妇女就业难,下岗规模大,再就业难正是这些因素共同作用的结果。

三、实现男女就业机会均等与结果均等的统一的基本途径

既然以上种种因素导致了男女就业机会均等对结果均等的偏离,那么,要矫正这种偏离,实现二者的统一,我们就必须从以下几个方面着手。

(一) 努力扩大经济规模,增加就业岗位

在就业岗位一定条件下,增加女性的就业人数就意味着减少男性的就业人数。这不是一种解决矛盾的方法,只是一种转移矛盾的方法。只有扩大经济规模,增加就业岗位才是从根本上解决女性就业难的途径。只要经济增长,提供了足够多的就业岗位,缓解了劳动力供求总量性的矛盾,男女劳动力就业在机会上的均等和结果上的均等都是可以实现的。尽管在总体上存在妇女就业难的情况,但在东南沿海一带,由于经济增长速度快,创造的就业岗位多,这一问题已基本不存在。只要在努力控制劳动力人口过快增长的同时,我国经济能保持持续稳定的增长,不断地创造更多的新的就业岗位,在一二十年以后,男女劳动力就业结果不平等的状况就可以得到根本的改善。

(二) 努力提高妇女的劳动素质

在目前岗位有限的条件下,按经济原则进行就业岗位的竞争,要实现男女之间就业结果上的平等,男女劳动者就必须能提供相同的劳动效益。而要使妇女劳动产生更好的效益,重要的一点就是要提高妇女本身的劳动素质。首先是提高实际职业技能和职业道德。女职工要培养良好的素质、严谨的作风、熟练的操作技能、精湛的业务水平和优良的作风,使之能以一流的工作能力在岗位竞争中立于不败之地。其次,还应提倡自强自立,靠别人照顾,让别人怜悯是没有出路的。市场经济的特点是优胜劣汰,在就业问题也是这样。公有制企业的女职工要丢掉

“铁饭碗”的观念,积极适应和参加劳动力市场的竞争。妇女要自强不息,适应市场,自谋职业出路,在社会奉献自我的同时,寻找自我的价值和生活方位。

(三) 努力开发一批适合妇女就业的岗位

在整体上妇女的劳动效率低于男性,并不排除在一些特殊领域,妇女的劳动效率高于男性。计划经济体制下以充分就业为出发点的统包统配制度人为地改变了由妇女生理心理特点决定的就业规律,使得妇女在就业领域形式上获得了男女平等的地位,但却造成适合女性的优势职业不优,劣势职业不劣的状况。目前,下岗女工的日益增多,在一定程度上是由于她们在从事不适合女性的岗位工作所造成的。要提高妇女在就业竞争中的能力,就必须扬长避短,努力开发出一批适合妇女就业的工作岗位。由于女性有相对优势的就业岗位迅速增加,美国劳工市场上女工所占的比率由40年前的37.9%上升到目前的49%左右^[7]。就我国目前的情况而言,在第三产业就业岗位中,女性具有相对的就业优势。因此,要把促进妇女就业与产业结构调整紧密地结合起来,尤其是要大力发展第三产业。

(四) 以创业的方式就业

被雇佣是就业的一种方式,自我雇佣也是就业的一种重要方式。以被雇佣的方式就业,劳动者处于被挑选的被动地位;而自主创业,自我雇佣,劳动者则处于就业主动的地位。面对改革带来的猛烈冲击,有相当一部份女性敢于正视现实,迎接挑战,同时充分利用政府在工商、税务等方面的种种优惠政策,自己从事办厂、开店、种植养殖业、客运等工作。要实现以创业方式就业,首先要求妇女本身有较高的素质,有一种敢于担风险和自强不息的精神。其次,政府和社会要给予积极的扶持,如为安置下岗女工兴办的企业享受减免税,优先办照,提供培训场所,小额贷款等规定。用政策扶持的办法来为下岗女职工创业和再就业,不仅需要政府的“红头”文件,更需要操作层面实实在在的落实。

(五) 消除雇主的性别歧视

消除雇主的性别歧视,首先是要完善市场机制,尤其是市场竞争机制。在完全竞争的劳动力市场上,如果雇主宁愿用低素质的男性取代高素质的女性,那么其必然在市场竞争中处于不利地位,长期下

去,必将被市场所淘汰。其次,要树立性别意识,将“性别观点纳入主流”,使雇主树立性别平等的观念,在劳动效益相等的条件下,以招收足够数量的女性作为树立自己现代企业形象的标志。最后,广大妇女要学会运用法律的武器来维护自己的合法权益。我国宪法保障男女就业的平等权利,《女职工劳动保护规定》《劳动法》等也作了有利于妇女就业的原则规定。当妇女在就业竞争中受到了性别歧视的时候,她们应当敢于来维护自己的权益,各级政府部门和妇联组织也有责任和义务来支持和协助妇女维权。

(六) 建立生育社会保障制度

以上的所有途径都不能合理地化解女性就业所带来的性别成本。女性为社会承担了生儿育女的责任,这种责任具有重要的社会价值。由此所产生的性别成本如果由女性独立承担,显然是不合理的。可是,如果要完全由雇主给予补偿,那也是不合理的,在实践中是行不通的。合理的解决方式应当是推行生育保险制度,通过社会统筹方式将女性特殊的生理因素所产生的负担社会化分摊,使企业不致因招收女工而带来效率和效益的损失^[8]。生育保险制度的建立,既维护了妇女的合法权益,又化解了女性就业所带来的性别成本,对于矫正在男女就业竞争中机会均等原则对结果均等原则的偏离具有非常重要的意义。现在的问题是,各地社会统筹的试行方案不规范,法律监督不力;在保险金的征缴过程中阻力大,用人单位参加生育保险不积极,多考虑的是单位经济效益,很多人观念上也不重视。这些都是今后工作需要改进的地方。

总而言之,男女就业在结果上平等是社会公正所追求的目标。计划经济是通过机会均等的原则施加暴力的方式实现这一目标的。而市场经济要求必须在坚持机会均等的条件下来实现这一目标。我们只能通过以上各种途径才能使这一目标得到最大限度的实现。

参考文献:

- [1] 全国妇联,国家统计局. 第二期妇女地位调查数据报告[R]. 中国妇运, 2001, (10): 21-22.
- [2] 清华大学当代中国研究中心, 妇女就业研究的回顾[A]. '95世界妇女大会5周年研讨会论文集[C]. 226-227.

- [3] “女性回家”:从会内争到会外[N]. 中国青年报, 2001. 中国妇女网, 2003.
- [4] 李慧英. 将性别意识纳入决策主流的讨论[J]. 妇女研究论丛, 1996, (3): 5. [7] 陈月新. 欧美国家妇女非正规就业的发展及其对我妇女就业的启示[J]. 妇女研究论丛, 2001, (1): 47-50.
- [5] 常凯. 公有制企业中女职工的失业及再就业问题的调查与研究[J]. 妇女研究, 1996, (1): 33-38. [8] 潘锦棠. 完善女性社会保障, 促进女性公平就业[J]. 中国妇运, 2002, (10) 22-23.
- [6] 青海省劳动和社会保障厅. 关于下岗女职工再就业的思考[J].

On the mechanism of practising women equal employment right under market economy

YUAN Le-ping

(School of Business, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: It's not advisable to hold that women should give up the right to enjoy equality with men in employment. The view women should enjoy outcome equality with men conforms to the requirement of society justice, but there is no system under market economy condition to practice it effectively. In accordance with the operation procedures and regulations of market economy is the notion that women should have the right to enjoy opportunity equality with men in employment. However, due to the fact that there exists sex cost for women labor force and some other facts, there is bound to be an outcome inequality in men and women employment. Therefore, only by striving to increase the scale of society economy, improving the quality of women as labor force, creating posts suitable for women, encouraging women to set up their own business, getting rid of sex discrimination of employer and establishing a system where sex cost is shared by society can we achieve the ideal goal, on the condition that we stick to the principle of opportunity equality, to the greatest extent, outcome equality of men and women in employment.

Key words: market economy; women employment; opportunity equality; outcome equality; sex cost

[编辑: 汪晓]