

公有制企业中女职工的失业及再就业问题的调查与研究

常 凯

向社会主义市场经济体制过渡中,随着企业体制结构和产业结构的调整,就业问题已成为我国的一个重要的社会经济问题,而公有制企业女职工的就业问题更为突出。

根据对经济体制改革不同进度地区的城镇女工就业状况的数据分析,表明公有制企业女职工就业问题的产生、发展和解决,是与经济改革的进程同步的。在这当中,体制转换是其深层因素,企业经营和效益是直接因素,女工个人素质则是主观因素。

目前解决公有制企业女职工就业问题的指导思想,应该是在建立和完善市场经济就业机制的基础上来实现和保障女职工的就业权利。具体包括规范企业的劳动关系以保障女工劳动权益;完善劳动力市场并加强失业女工再就业的指导;建立健全社会保障制度;提高女职工的自身素质等。

公有制企业女职工就业问题的解决是个系统工程,需要政府部门、企业和工会三方各负其责并通力合作。

作者:常凯,男,1952年生,中国工运学院工会学系副教授。

一、本课题调研的基本情况和方法

“公有制企业中女职工的失业及再就业问题的调查与研究”是联合国计划开发署资助我国的战略和政策研究项目“就业政策与向市场经济过渡”的分课题。该研究项目由国家劳动部和国际劳工组织(ILO)共同主持。调研项目负责人为国际劳工局就业与培训专家 Twigger 先生,调研小组成员为国际劳工组织、国家劳动部、全国总工会和国家教委的有关官员和专家。

“就业政策与向市场经济过渡”调研小组于1994年4月至5月在我国东北、华北、华东等地就我国向市场经济过渡中的劳动就业、职业培训和劳动关系等有关机制的现状,以及对现行机制进行改革的必要与可能作了考察和了解。在考察的过程中,调研小组听取了当地政府部门、企业和工会的汇报和意见,进行了个案访谈和问卷调查,并听取了国家体改委、国家统计局、劳动部、农业部、总工会、企业家协会等部门关于目前就业问题的有关数据、状况、发展趋势和政策对策等方面的情况介绍。在此基础上,调研小组的中外专家反复交换意见和研究讨论,然后根据所承担的内容分头准备报告素材和执笔起草分课题报告,最后由 Twigger 先生完成总课题报告,送交联合国计划开发署等有关部门。

笔者所承担的“公有制企业中女职工的失业及再就业问题的调查与研究”,为这一总调研

项目的分课题。其内容涉及到目前我国女职工的就业状况、劳动关系的调整、劳动立法的完善、劳动力市场的建立和劳动力的有序流动、城乡就业服务网络的建设,以及失业和下岗人员的转岗培训和再就业等与就业政策有关的一系列问题。本文即是在对于以上问题的调查和研究中,具体来探讨公有制企业女职工失业及再就业问题的现状、特点、发展趋势及其解决办法。

在本课题调查和研究的过程中,笔者在方法上主要注意了以下几个问题:

一是基本数据的收集。全国就业状况的数据,主要来源于国家统计局和国家劳动部编发的《中国劳动统计年鉴》和中华全国总工会编发的《中国工会统计年鉴》以及以上部门所提供的数据,一些分类不详的数据,则根据相关数据或个案统计的平均值计算而成。各地区的数据,主要由当地工会提供或由笔者实地调查所得。

二是典型地区的实地考察。公有制企业女职工的就业问题是个综合性的社会问题,这些问题涉及到各地的经济发展的状况、地方就业政策的制定、经济体制改革的进度、企业的生产经营状况以及当地的社会保障情况等许多方面。在这些问题上,各地的情况都有所不同。为此,笔者与项目调研小组在北京、天津、上海、长春、温州等地,对于当地的劳动力市场的状况、失业和下岗职工培训和再就业状况以及政策部门、企业、工会等社会组织和职工等对于解决就业问题采取的态度和措施,进行了一般情况的了解和个案的具体分析。

三是综合性的比较研究。分析中笔者特别注意了以下两点,一是把女职工的就业问题看成是社会经济问题而不仅是个妇女权利问题,因而努力从社会经济矛盾的分析中寻求妇女就业问题产生的原因及其表现和特点;再是把我国现实的妇女就业问题作为经济改革过程中出现的社会经济问题,通过改革进度不同的地区之间的比较研究,从揭示改革与妇女就业的内在联系中来发现城镇妇女就业问题的发展趋势和解决的办法。

二、目前我国公有制企业女职工在业及失业的基本状况

就业问题,是我国向市场经济过渡中的一个基本的社会经济问题。在我国目前的就业问题中,公有制企业中原有职工的失业和下岗问题最为突出,而在这当中女职工又首当其冲。我们在这里所说的公有制企业主要是指国有、城镇集体所有的企业,这些企业的职工基本上等同于国家统计局关于“职工”统计指标的范畴。所以,本文中“公有制企业的女职工”这一概念有时也简称为“女职工”。根据国家统计局的数字,到1994年底,我国的职工人数为14928万人,其中女职工5500万,约占37.5%。

在计划经济时期“统包统配”的就业制度下,除个别时期,中国城镇妇女的就业,基本上是由国家直接安排在各类公有制的企业中。在“高就业、低工资、低效益、低素质”的就业格局下,我国城镇妇女就业一直也没成为社会经济问题。但随着企业改革后承包制、租赁制、股份制的出现,以及劳动制度改革实行合同制、招聘制等新的用工制度后,加之体制转换中所出现的国有与集体企业的不景气,致使城镇妇女的就业问题出现了前所未有的危机与挑战,集中表现在公有制企业中女职工的失业和再就业上。根据国家统计局的数据,近年来,从总的比率来看,城镇妇女的就业率并没有降低,甚至还略有提高,但就绝对数字而言,城镇妇女失业人数则是迅速上升的趋势。(见表1、2)

表 1

年 份	1989 年	1990 年	1991 年	1992 年
城镇妇女劳动力(万人)	5382.0	5553.2	5771.2	5908.1
城镇劳动力资源(万人)	8683.2	8896.6	8668.8	8825.7
就业率(%)	62.0	62.4	66.6	66.9

表 2

年 份	1991 年	1992 年	1993 年	1994 年
全国城镇失业率%	2.3	2.3	2.6	2.9
全国城镇失业人数(万人)	352.2	360.3	420	480
女职工失业人数(万人)	约 200	约 210	约 250	约 280

需要说明的是,目前我国失业率的统计中没有性别比。根据全国总工会 1993 年对于 1230 个公有制企业的调查统计,这些企业共有职工 92 万人,其中女职工占 37%以上,失业和下岗女职工有 2.3 万人,占职工总数 2.5%,占失业和下岗职工总数的 60%。由于这一统计包括了 7 个省和 10 省属市的数据,因而这一比例具有一定的代表性。上述女性失业人员数字即是以此比率概算而成。

女职工的就业问题,除去以上的显性失业人员(1993 年,领取失业救济金的失业女职工达 40 余万,1994 年更达 90 余万)外,隐性失业人员的问题更为严重。据统计,公有制企业中的富余人员约占 15%左右,这样,全国女职工中的富裕人员多达 975 余万人。这些富余人员,随时有被调整下岗的可能,如上海市纺织局,现有职工 50 余万,准备在下一步改革中精减至 35 万,这将被精简的 15 万职工中,女工占 70%以上,如何安置,是个很棘手的问题。

但在不同的产业、不同性质的企业和不同的地区,女职工失业问题的表现形式和严重程度也各不相同。一般来说,第二产业中的问题比较突出,第三产业稍和缓些;改革开放步伐较慢的地区问题比较突出,市场经济比较发达的地区问题则比较和缓。对于造成这种状况的原因及其表现,我们在下文中将予以具体分析。

三、公有制企业女职工失业和下岗的状况分析

失业,一般是指有工作能力的人在非自愿的情况下失去工作的机会。在我国,失业人员专指那些完全脱离工作单位,可以领取失业救济金以等待重新就业的人员。下岗则是指由于各种原因暂时离开工作岗位,但仍接受本单位的补贴或救济、等待重新上岗或再就业的人员,下岗人员是已被精简或“优化”的企业富余人员。这是在我国经济转型期间一种特定的失业现象。下岗人员,主要出现于国有企业和集体企业。在这些企业中,即使冗员充斥,生产不足,富余人员也不能完全推向市场,而仍由企业负责安置。在统计中,失业和下岗这两类人员有时并列,有时则混为一体。在下面的分析中,我们采用前一种统计数据,但在分析中以下岗人员为主体,同时涉及失业人员。

1. 下岗女职工地区分布

如果我们将全国总工会关于 1992 年 9 个省市的下岗女职工的统计资料作一排列,就会发现具有明显的地域差别。(见表 3)

表 3

地 区	辽宁	北京	河南	黑龙江	四川	广东	福建	甘肃	山东
下岗人数	61060	42874	23615	15836	14121	2168	1943	1297	1022
排列顺序	1	2	3	4	5	6	7	8	9

比较一下,最高与最低数值相差近 60 倍。数值在 14000 人以上者,为华北和东北等地的省份,这些省份大都是计划经济下的工业基地,而且目前正向市场经济过渡。数值在 2100 人以下者,除甘肃外,均是沿海改革开放地区,市场经济在这些地区已初具规模和影响。甘肃属经济不发达和改革较为滞后的地区,由计划经济向市场经济过渡中的就业问题尚未突出。

到 1993 年,下岗人员又有大幅度的增长。但目前尚无全面的统计资料。据上海市总工会的统计,到 1993 年 6 月底,该市富余下岗人员即达 13 万,其中女职工有 7.2 万,占下岗总人数的 55.3%。作为老工业基地的东北的就业问题更加突出,据哈尔滨市妇联统计,仅哈尔滨到 1993 年底的下岗女工即达 37501 人。据《光明日报》1995 年 2 月 13 日报道,老工业基地天津,1994 年通过劳动力市场就业及再就业的人数即为 21.4 万人,而 1992 年天津安置失业人员才 6.2 万人。说明一方面劳动力流动加速,一方面就业问题加剧。

下面,我们根据上海市总工会、温州市总工会和哈尔滨妇联提供的材料,对不同地区的女职工就业问题进行一下比较分析。

2. 女职工下岗的原因

上海:在改革试点企业中,女工就业保障较好,女工下岗人员仅为下岗总人数的 30%多。但在轻纺系统,女职工下岗人数则占一半以上,而区属集体企业女职工下岗人数占下岗总人数的 70—80%,最高竟达 92%。下岗的具体原因:(见表 4)

表 4

下岗原因	生产任务不足	身体原因	技术业务能力差	自愿下岗	劳动纪律差
%	48.90	20.41	14.95	12.97	2.77

温州:据所调查的 5 个市县的 143 个国有和集体所有企业看,共有职工 55495 人,其中女工 20658 人。下岗女工有 7514 人,占女工总数的 36.37%。下岗具体原因:(见表 5)

表 5

下岗原因	生产任务不足	身体原因	技术业务能力差	自愿下岗	劳动纪律差
%	35.12	33.64	16.92	4.3	10.02

哈尔滨:在所调查的 37501 人的下岗待业女工中,下岗的具体原因:(见表 6)

表 6

下岗原因	生产任务不足	身体原因	技术业务能力差	自愿下岗	劳动纪律差
%	65.0	5.0	5.0	15.0	10.0

比较一下,生产任务不足或不景气,均占女工下岗原因的第一位。但由于这一原因下岗的女工,温州约占总数的 1/3,上海约占 1/2,哈尔滨却高达约 2/3。这种情况表明,越是市场经济比较发达的地区,由于生产的因素下岗的人员就越少。而自愿下岗的人员,温州约占 1/3,上海约占 1/8,哈尔滨则只占 1/20。这种情况表明,越是公有制企业比重比较高且改革步伐较缓的地区,职工越是不愿意离开原有的企业。因个人文化技术素质差下岗,上海和哈尔滨均约占 1/7 左右,而温州才占不到 1/20。这种情况并不是温州的女工素质高于其他两市,而是因为温州自愿下岗女工中有相当素质不高者而减低了这一比率。温州自愿下岗占如此之大比例,全国是少见的。其原因主要是因为国有和集体企业待遇差而希望跳到收入更高的非公有制的企业中,而且,在非公有制企业中就业也比较容易。这一统计比较,明显可以看出改革的不同地区其就业问题的不同特点。

3. 下岗女职工的素质

在下岗女工中,文化技术素质较差是其重要原因。试以上海与温州比较:

表 7

%

文化程度	小学及小学以下	初中或技校	高中或中专	大专或大学
上海	4.75	65.90	20.39	3.43
温州	12.6	62.34	22.58	1.52

可以看出,上海的文化素质明显高于温州。下岗女工的技术素质,据上海的 6 个工业局和 5 个市区 525 名下岗女工调查,其中除三级以上工人 8 人,技术员以上职称 10 人外,其余 507 人均无任何职级或职称,占 96.57%。

4. 下岗女职工的年龄状况

关于下岗女职工的年龄结构状况,仍以上海和温州为例:

表 8

%

下岗年龄	30 岁以下	25~35 岁	31~40 岁	36~40 岁	41~45 岁	46 岁以上
上海	8		52.38		22.67	12.38
温州		39.37		25.28	22.26	11.95

两个城市的年龄结构状况比较相近。其中 31 岁至 45 岁这一年龄的壮年妇女均占下岗女工的 70% 以上。大量的壮年女职工下岗,是目前一个带有普遍性的问题。

5. 下岗女职工的生活状况

女工下岗后的生活状况,一般都很窘迫。其收入一般是由企业发给一部分基本工资,而占原收入相当部分的奖金补贴等则一概全无。

上海下岗女工的平均月收入 50—100 元者,占 35.2%,101—120 元者,占 12%,121—160

元者,占 38%,161 元以上者,占 12%,无收入者,占 3%。

温州下岗女工每月可获企业的生活补贴:50 元以下者占 25%,51—80 元者占 55%,81—120 元者占 25%。

哈尔滨下岗女工每月可获企业的生活补贴:50 元以下者占 45%,51 元—80 元者占 45%,81 元以上者占 10%。

上述最高的收入水平,也远不及当地的最低生活水准。特别是哈尔滨下岗女工的生活补贴更是远远低于民政部门规定的困难补助标准。就其他地方的下岗女工情况来看,其待遇一般是前 3 个月只发基本工资(150 元左右)的 40—60%,从第 4 个月起发生活费,每月最低只有 30 元。西安市的下岗女工中只领生活费或部分工资的占 30%,不发或只发少量工资或生活费的占 70%。武汉市的一家企业下岗的 191 名职工有 122 人长期在家待业,其中 19 人分文收入也没有。

四、公有制企业失业和下岗女职工的再就业状况分析

下岗女工的重新安置情况,根据全国总工会系统 1993 年的调查数据,江西、甘肃、上海、温州等 10 个省市的情况如下:

表 9

%

	培训后返岗	内部协调上岗	转岗第三产业	自谋职业	继续待业
江 西	6.4	10.4	5.1	28.1	50.0
甘 肃	1.7	71.3	7.2	5.3	14.5
河 北	9.3	21.4	1.3	21.4	31.6
山 西	10.0	21.0	4.0	5.6	53.4
上 海		32.2	13.9	14.2	39.7
山 东	13.1	23.9	19.9	9.0	34.1
武 汉		28.6	6.6	5.0	59.8
西 安	8.0		31.6	47.0	14.0
温 州		2.3		44.3	53.4
哈尔滨		5.0	16.0	23.0	48.0

从表中来看,下岗女工的再就业情况,一般能达到 60%左右,但有的地方,也仅仅达到 40%。从国家统计局的数据来看,1992 年失业人员总数为 846.72 万人,其中重新安置就业人数为 459.10 万人,年末实有失业人数约 360.28 万人。重新安置就业率为 54.2%,与个案统计数字基本相符。

在下岗女工重新安置中,存在着这样一些问题需要解决和注意。

1. 关于下岗女工个人的因素

就职工个人而言,除自动下岗者外,无不希望能尽快重新上岗,但大部分下岗女工为普通操作工,无法适应有专业要求的新岗位,一般的岗位又不需要人。而在就业观念与要求上,据上

海调查统计看(每人可选两项),许多女工对于重新就业的要求是:“经济收入高”占 37%，“地点近便”占 31.2%，“职业稳定”占 33.3%，“工作轻闲”占 9.1%，“有发展前途”占 15%。结果许多下岗女工宁肯呆在家里,也不愿去干那些“苦单位”的“苦差事”。上海目前某些行业严重缺员,如纺织女工、环卫系统工人、医院的护理人员、三产系统的服务人员等,但大多数下岗女工对此不屑一顾,以上行业的缺员基本上以外来妹补充,仅纺织系统即有 2 万多外来妹。企业推荐了 20 名下岗女工到某宾馆作服务员,月工资 400 元左右,但 20 人中有的嫌路远,有的嫌辛苦,只有 4 名答应留下试工。

但是,一些令人向往的职业,下岗女工们又大都符合其素质要求。如 1994 年底上海航空公司在上海纺织系统招聘“空嫂”,吸引了众多的下岗和在岗的纺织女工,共有 2317 人报名,其中符合面试条件的 1698 人,而最终能录取者约占面试者的 1%左右。

另外,由于下岗女工基本上是 40 岁左右的壮年人,文化基础较差,又有家庭拖累,因而,对于重新学习新的技艺以便重新就业既有困难,又缺乏主动性。笔者曾调查过北京的一个转岗职工职业培训班,其中女学员中 80%为 30 岁左右,40 岁以上者不到 10%。这又增加了下岗女工特别是年龄偏大者重新就业的困难。

由此看来,重新上岗的女工有一个提高自身素质与端正就业态度的问题。

2. 关于企业的因素

企业在下岗职工重新安置上岗上有重要责任。这当中主要有两个问题要解决,由于女工下岗的主要原因是企业不景气,因而企业能否深化改革发展生产是女工重新上岗的基本条件。如企业仍在苟延残喘阶段,安置便无从说起。结果,有的下岗女工一待就是两三年。如上海对 500 名下岗女工调查,其中离岗回家一年的 208 人,两年的 180 人,三年的 60 人。这种情况主要是由于企业自身的生产经营状况而致。

另一个问题是,企业必须对于重新安置抱有正确的认识,即安置下岗工人是企业的责任,不能把这些下岗工人都视作“包袱”,而应该通过培训转岗等办法,使这些人重新就业。在这方面,北京市一轻总公司“以转岗培训为核心,促进富余人员再就业”的作法与经验,很值得借鉴。他们的基本作法是,在企业进入市场机制的同时,把富余人员的重新安置作为企业发展的重要任务,通过转岗培训,按照市场要求进行劳动力资源的再开发。

3. 关于当地经济发展与改革进程的因素

影响下岗女工再就业的另一个因素是当地社会的经济发展与改革的进程。一般来说,较早进行改革的地区经济发展的势头都较好。由于体制改革是就业问题的深层次原因,所以,改革愈加深,目前所出现的就业问题就愈容易得到解决。就我们调查来看,由于择业观念和劳动力市场发育的程度不同,下岗职工安置情况也不同。内地和北方下岗职工的安置,主要是在原单位或通过原单位重新安置,东南沿海地区则有相当一部分下岗职工是通过市场机制另谋出路。从统计数字上来看,这些地区的再就业率并不高,如温州仅有 46.6%,实际上许多下岗职工在不丢掉原来国有或集体单位职工身份的情况下,同时在外谋一份差事,因为当地市场经济比较发达,工作或赚钱的机会比较多,但在内地或北方就不太容易了。

五、公有制企业女职工就业问题的发展趋势及其需要解决的问题

在向市场经济的过渡中,由于体制的转换所引起的经济结构和劳动关系的变化,使就业问

题不可避免地突出出来。就其发展趋势来看,今后几年城镇失业人数,仍是一个继续增长的势头。据预测,在推行现代企业制度的情况下,国有企业扩大吸纳劳动力的能力减弱,我国的就业问题将会更加严重。如1994年广东某市实行改制的所有的公有制企业,都将裁员作为改制的—个基本内容,其裁员幅度一般在10%—20%。

公有制企业女职工的就业问题,是与整个社会的就业问题不可分割的。就其性质而言,中国的就业问题,是一种结构性的就业调整,这种结构性的就业调整主要是由于企业体制结构调整与产业结构调整所引起的就业问题。就业问题的解决,主要也应通过劳动就业体制的改革和产业结构的调整来解决。就目前而言,这种结构调整所引起的国有和集体企业大面积生产不足与效益不佳,则是公有制企业职工就业问题产生的直接原因。但我国目前的就业问题并不是一种单纯的经济衰退型,而是结构调整型的就业问题,所以,从根本上来说,建立市场经济条件下的就业机制,是解决中国的就业,也是解决公有制企业女职工就业问题的根本出路。

关于目前我国的就业问题,应该看到,这是在体制转换过程中不可避免的一种社会经济现象。在市场经济条件下,产业后备军的存在,不仅是必然的而且是必须的。在市场经济国家,失业率在5%左右。尚被认为属于劳动力市场紧张型,1994年欧洲联盟各国的失业率在10.9%。但我国是发展中国家,劳动力过剩且目前就业机制尚不健全,因而对于我国的就业现状和发展趋势切不可掉以轻心。

作为公有制企业女职工就业问题的解决,一个基本的指导思想,应该是在建立市场经济就业机制的基础上保障女职工的就业权利。中国的女职工就业问题是一个社会经济问题而不是一个女权问题。在这当中,女职工就业问题具有两个方面的特点,其一是在就业问题解决中的一般性的问题,这里主要是如何保障和实现劳动者的就业权利;其二是女职工就业中所特有的一些具体的问题,如生理特点与性别歧视等问题。因为就业问题不独为女性所特有,仅仅从妇女权益着手是无法把握和解决妇女就业问题的。只有从劳动权益入手,并提出女职工就业中的特殊性,才有可能使解决女职工就业的对策更加有效和切合实际。

具体来说,解决城镇妇女就业的问题,目前应该特别注重解决以下的一些问题:

1. 完善和规范企业的劳动关系,切实保障女职工的劳动权益。

在两种体制交替的情况下,计划经济下人人有工作的情况不复存在了,市场经济下劳动力的自由流动与就业保障又未能建立,在劳动关系中处于弱者和被动的地位的劳动者,其就业权和劳动权难以充分实现。公有制企业的女职工又首当其冲,如许多企业为解决富余人员问题,都把女职工提前退休作为一条渠道。这种比国家规定提前5—10年的退休规定又称之“内退”。在实行这一“土政策”时,许多企业强迫或变相强迫这些40岁到45岁正处于壮年时期的女工“退休”。应该说,这是严重侵害工人劳动权益的一种违犯国家劳动法律与劳动政策的作法。这种作法,与劳动关系不完善,劳动者的权益无切实保障直接有关。

完善和规范劳动关系,根本的要求是劳动关系法制化。在妇女就业方面,必须切实执行《劳动法》关于“妇女享有与男子平等的就业权利”的规定,并在劳动合同、最低工资、社会保险和福利等方面,切实按照《劳动法》的有关规定,保障城镇劳动妇女的合法权益。在这方面,国家劳动部在今年要颁布一系列实行《劳动法》中关于保障劳动者就业和劳动权利的法规,这些法规的贯彻,对于规范就业机制,保障职工的就业权利具有非常重要的作用和意义。

2. 完善劳动力市场,加强再就业的指导。

解决公有制企业女职工的就业问题,必须采取新的就业机制、就业门路和就业形式。具体

讲来有以下几个方面：

第一，实行双向选择的培训转岗。

公有制企业职工就业问题的解决与企业转换机制是一致的。要保证就业，首先要经济发展和企业发展。在这当中，如何加强对于职工的职业培训，使其能适应新的工作需要和就业需要，对于企业和职工都是必不可少的。北京市火柴厂在解决企业迁址和转产时富余的 800 多名职工时，没有简单地把他们放假回家或推向社会，而是办起包括商业财会、计算机、美发美容、烹饪、物业管理等 10 个职业培训班。富余职工自愿选择参加，毕业后双向选择参加厂里举办的富莱茵物业管理集团或自行选择其他工作。通过这种培训，顺利地完成了职工分流与再就业的工作。北京火柴厂的作法在于他们把职工当作一种财富而不是包袱，因而他们把重点放在了通过培训实现对于劳动力的再开发上。这一作法，不仅解决了企业富余人员问题，而且对于建立劳动力市场有关问题的解决诸如失业保障、再就业培训、劳动力再开发的途径、形式等都有意义。这种通过培训转岗提高职工的技能素质和再就业的竞争能力的作法，有益于建立起市场经济下劳动就业的良好循环。

第二，大力兴办以第三产业为主的劳动就业服务企业。

由于历史的原因，我国妇女的就业结构并不合理，据统计，1986 年在第三产业女职工仅占女职工总数的 18.6%，到 1992 年才占 19.2%。而发达国家的就业结构中第三产业所占比例一般都在 60% 左右，妇女就业在第三产业中更高达 70% 以上。开发适合妇女就业的第三产业为主的劳服企业，是发展市场经济和解决妇女就业的一个重要途径。近几年来，各地区兴办劳服企业 20 余万个，从业人员 904.93 万人，其中安置城镇失业人数 522.71 万人。仅 1992 年，劳服企业即安置企业的富余人员 17.02 万人。另外，各级工会组织也通过大力兴办劳服型的企事业，解决职工的就业问题。1992 年，工会兴办的企事业达 20234 个，从业人员 23.84 万，1992 年安置企业富余人员 9.84 万人，这些劳服企业，基本都是第三产业，并以吸纳下岗女工为主。

第三，扩大就业门路和就业形式，提倡鼓励自谋生路。

由于过去国家统包就业的政策，许多人认为只有在国有或集体企业上班才算就业。显然，仅靠国有和集体企业是难以解决我国目前的就业问题。在这种情况下，必须转变就业观念，即不管是在什么性质的单位，只要有一份固定的有报酬的工作即算是就业。因而要提供和鼓励下岗女工从事个体经营或到私营、合资企业就职。从调查情况来看，在私营和个体经济比较发达的温州，就业问题相对说来反倒不那么突出。另外，在女职工就业形式上，也可以考虑采用阶段就业、弹性就业等多种方式，以缓解目前的就业困难。

3. 与劳动力市场配套，完善社会保障制度。

解决城镇妇女的就业问题，根本出路在于要实行市场经济的就业机制。但在实行这一机制的同时，必须要有相应的社会保障制度与其配套，具体说来，主要包括有失业保障、退休保障和生育保障。

失业保障，是解决所有失业者生计的一种基本社会保障。失业保障在解决公有制企业职工失业问题中的作用也是第一位的。目前，各地逐步推出失(待)业保险的办法，以图通过筹集失业保险基金，来解决失业人员的基本生活费用。据国家劳动部公布，1993 年前三季度，领取失业救济金的人员即达 85 万人，其中领取失业救济金的失业女工有 40 余万人。1994 年有 9500 万职工参加了失业保险，其中女职工占 40% 左右。养老保险对于老年女职工来说同样重要，到 1993 年，全国已有 13 个省市实行了养老保险费用省级统筹，这对于保障退休工人的生

活有很重要的意义。但是达到各地区都能普遍地实行失业与养老的保险,仍需相当的努力。

生育保障,是涉及妇女就业的一项专门的社会保障。在我国,就业中的性别歧视仍然存在,许多企业不愿招收妇女,甚至女大学生、研究生也有就业难的问题。对此,仅靠宣传男女平等无济于事,因为妇女生育补偿的代价完全由所在企业负担,有些女工多的企业就会不堪其重。这在女工占多数的公有制的企业中问题非常突出,如上海国棉 19 厂女职工占 67%,一年的生育、哺乳假期和生育医疗费用的支出就达 30 多万元。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。在私营企业和外资企业中,对女工的年龄要求非常苛刻,如温州一线厂厂主即明确表示:处于婚龄和育龄的女工一概不予招聘或予以解雇。国有企业无法做到这点,而且也不能这么做。但企业不是社会福利组织,首先要考虑效益。解决这一问题的有效办法,即是推行生育保障制度,实行女职工生育费用社会统筹。目前,全国已有 16 个省的 153 个市县实行了这项改革。全面推行这一制度,对于缓解妇女就业难是大有益处的。

4. 提高女职工自身素质。

自身素质差,是女职工失业或下岗的重要原因。在向市场经济过渡中,自身素质在劳动力市场竞争中的作用越来越大。要增强妇女在劳动力市场的竞争力,就必须要提高其素质。这种提高,首先是实际的职业技能,使之具有一技之长。更全面的提高,还应包括文化、修养、思想等方面。

在女职工就业问题上,也应提倡自强自立,靠别人照顾、让别人怜悯是没有出路的。市场经济的特点就是强胜劣汰,在就业问题上也是这样。劳动力市场上不相信眼泪,也不可怜弱者。公有制企业的女职工丢掉抱有“铁饭碗”的观念,积极适应和参与劳动力市场竞争,为此就必须自强。

提高女职工素质的途径主要是加强和扩大妇女的职业培训和就业培训。我国目前的培训数目虽然也很大,但针对女职工就业特点所开办的专门培训,还是远远不够。在这方面,有关部门应该对此项培训加以扩大和完善。

六、在解决女职工就业问题上政府和企业和工会的作用

就业问题以及女职工就业问题的解决,涉及到社会利益的调整,是一项系统的社会工程,政府、企业和工会三方都要各尽其责,并逐步建立起三方合作和制约的劳动就业的市场机制。

1. 政府部门的作用

政府作为社会总体利益的代表,在解决公有制企业的女职工就业问题中处于主导地位。其基本作用一是指导企业尽快实行转机建制,使生产经营尽快实现良性循环,以减少开工不足所造成的失业。二是加强就业问题宏观调控,逐步完善劳动力市场和构筑新型的劳动就业体制。其主要任务包括起草和制订有关劳动就业的法律法规,制定和推行各项劳动就业和培训的改革政策和制度,建立和完善市场经济条件下的就业机制和组织系统等。这些工作,其意义在于从深层次上解决妇女就业问题。近几年,政府劳动部门特别是国家劳动部在构建新的劳动就业体制方面作了大量的工作,劳动制度的改革卓有成效。在培训、失业救济和再就业指导上也做了大量工作,如目前全国已建立职业培训基地 750 多个,生产自救基地 400 多个,并建立失业保险机构 2100 多所,负责失业职工的就业指导、转业训练等。1994 年通过失业保险金救济

失业职工达 180 万人次。与此同时,劳动部门还应对妇女就业保障作出一些具体的规定和监督,如对妇女就业失业问题进行单项统计,制定妇女就业保障的单行法规,以及对妇女的职业培训作出专门的规定等等。

2. 企业的作用

随着产权关系的明晰,企业行政应是出资者的代表。但公有制企业的性质决定了企业在解决女职工就业中负有直接的责任。企业除了要改善经营扩大生产以保障在职职工的就业外,对于转换机制中的大批下岗女工,企业应该通过培训转岗、开办三产等多种途径,将下岗人员就地安置或帮助转岗就业,而不应将下岗职工不负责任地推向社会。如果由于企业经营不景气而必须解雇工人,也不应由企业行政单方宣布裁员。而应通过法定程序,提前 30 日向工会或全体职工提出裁员的原因、名单、实施步骤和经济补偿等方案,听取其意见并报劳动行政部门后方可施行。而且,在孕期、产期和哺乳期的女工不得裁减。对于女职工的就业问题,必须严格遵守《劳动法》、《女职工劳动保障规定》等有关法律法规,切实保障女职工的就业权利和劳动权利。对于违犯法律规定的企业,劳动监察部门应该予以纠正和处罚。如果各企业在妇女就业问题上能切实遵守有关规定并负起责任,自然就会减少女职工就业的社会压力。

3. 工会的作用

各级工会组织作为劳动者的代表,在解决女职工就业中具有重要的作用。近年工会在这方面作了大量的工作:一是在对妇女就业现状进行了大量调查统计工作的基础上,向各级政府提出解决这一问题的办法与对策。在全总女工委的统一布置下,1993 年各省市的工会普遍进行了这一工作,就目前来看,关于各地城镇妇女就业的具体的调查统计数字,几乎全都是来自工会系统。二是工会协同政府和企业行政组织职工进行岗位培训和文化教育,1992 年全国培训职工达 3645.24 万人,其中岗位培训 3386.19 万人,女职工约占 40%。三是各级工会组织通过开办三产具体安置待业和下岗工人,1992 年即安置企业富余人员近 10 万人,如上待业子女、困难职工家属和离退休人员,共安置 23.84 万人。四是给下岗和生活困难的职工以具体的经济帮助,1993 年各级工会所支出的职工困难补助费即达数亿元,1994 年春节期间河南、湖北、辽宁、天津等 11 个省市工会所筹措的救济款和慰问款即达 4000 多万元。

在下一步的劳动就业制度的改革中,工会迫切需要解决的,是要作为劳方的代表,直接参加到劳动力市场的运行中,与政府和企业共同构成三方合作并互相制约的新的市场经济条件下的就业机制。

向市场经济过渡中的妇女就业问题,是整个改革中社会就业问题中的一部分。这一问题在近年之中,还会呈现一种就业下降、失业增加的趋势。对此应有一个清醒的认识。妇女就业问题的解决,有赖于劳动力市场机制的进一步完善,达到这一步,还需相当的努力。当然,即便实现了劳动力市场化和新的就业体制,社会上仍然会有妇女就业的问题,但那时的妇女就业是市场经济条件下的妇女就业问题,而不是目前这种向市场经济过渡中结构性的就业调整。这两种就业问题,其性质、表现和处理方法都有所不同。

责任编辑:谭 深