



武汉市女性就业状况调查及对策研究

吴湘玲

摘 要: 武汉市女性就业状况的抽样调查结果显示,在职女性的工作环境较差、维权意识不强;未就业女性的就业期望较高,但年龄、技能、学历、资金等障碍很多;用人单位对女性的学历层次、英语水平、计算机运用能力要求,高于被调查女性自身状况。为进一步改善女性就业状况,政府各有关部门、民间社团组织、企业可以采取多种措施:一方面,大力优化女性就业环境,政府、民间社团组织应该加强执法和监督,使女性权益保障的相关法律政策得到切实执行;企业应该承担一定社会责任,减少歧视女性就业的行为。另一方面,围绕女性的就业指导、培训、扶持等重点环节进行改革创新,构建分类指导的女性就业培训体系,建立多层次多渠道的女性就业创业融资体系。

关键词: 武汉市女性; 就业状况; 调查; 对策研究

女性发展作为社会发展的重要组成部分,一直得到高度重视。就武汉市而言,最近几年,女性就业难题集中凸现,成为社会关注的重要问题。根据武汉市统计局发布的《武汉市统计年鉴 2009》,2008 年武汉市人口总数达到 833.2425 万,女性人口总计 404.1639 万,占总人口的 48.5%。其中 18~59 岁的劳动适龄人口总计约 600 万,女性劳动适龄人口总计约 291 万,占劳动适龄总人口的 48.5%^①。为了帮助女性走出就业困境,同时为武汉市委、市政府提供政策支持与决策参考,2009 年,武汉市妇联、武汉大学妇女与性别研究中心共同开展武汉市女性就业状况专题调研,主要调查了解武汉市已就业在职女性的就业状态,调查未就业女性的就业期望与障碍,调查用人单位对就业女性的要求,从中发现问题,提出对策建议。

一、武汉市女性就业现状调查结果

从已就业在职女性工作现状、未就业女性的就业期望与障碍、用人单位对就业女性的要求共三个方面,描述武汉市女性就业现状。

(一) 已就业在职女性工作环境较差、维权意识不强

武汉市在职女性的工作状况通过以下八个方面的调查加以体现:工作时间、工作中遇到的难题、工作环境、培训或进修情况、享有“四期”劳动保护情况、签订并持有企业劳动合同情况、了解劳动争议仲裁机构情况、处理人事纠纷方式等。

工作时间的调查显示:被调查女性每天工作时间少于 8 小时的占 30.9%,在 8 小时到 10 小时之间的占 55.6%,在 10 小时以上的占 9.2%,经常加班的女性占 4.3%。可见,被调查女性每天工作时间在 8 小时以上的高达 64.8%。

工作中遇到的难题的调查显示:被调查女性认为工作中所遇到的最大难题是自己能力不足的占 23.5%;是工作业绩的占 22.8%;是培训机会的占 22.0%;是晋升机会的占 18.0%;是人际关系的占 13.7%。可见,自身能力不足是被调查女性工作中遇到的最大难题。

^① 武汉市统计局:《武汉统计年鉴 2009》,中国统计出版社 2009 年,第 35 页。

工作环境的调查显示:被调查女性中工作环境全部达到国家消防许可、卫生许可条件的占 33.2%;只是部分达到的占 43.3%;均没有达到的占 9.0%;而有 14.5%的被调查女性对工作环境是否达标的状况并不了解。可见,工作环境未全部达到国家消防许可、卫生许可条件的被调查女性达 52.3%(还不包括 14.5%对是否达标并不了解的女性)。

培训或进修情况的调查显示:被调查女性近 3 年内由单位安排培训或自行进修时间为 2 年以上的占 6.7%;时间为 1 年到 2 年的占 10.5%;时间为 1 年以下的占 23.2%,完全没有进修或培训的占 59.6%。可见,过半数的被调查女性近 3 年内都没有得到单位安排的培训或自行进修的机会。

享有“四期”劳动保护情况的调查显示:被调查女性享有全部“四期”保护的仅占 21.5%;享有两项以上“四期”保护权利的占 38.6%;只享有产假的占 17.9%;完全没有享受过“四期”劳动保护权利的占 22.0%。可见,78.5%的被调查女性(包括年龄较大、早已生育了的女性)未享有全部“四期”保护。女性的“四期”劳动保护工作不尽如人意,也是导致女性的工作满意度不高的原因之一。

签订并持有企业劳动合同情况的调查显示:被调查女性签订并持有企业劳动合同的占 39.5%;签订但未持有企业劳动合同的占 21.6%;未签订企业劳动合同的占 38.9%。可见,高达 60.5%的被调查女性都未能签订并持有企业劳动合同。因此,关注女性劳动合同签订和持有情况,是需要进一步关注的问题。

了解劳动争议仲裁机构情况的调查显示:不了解劳动争议仲裁机构的被调查女性占 22.4%;听说过劳动争议仲裁机构的占 60.2%,而了解并求助过劳动争议仲裁机构的占 17.4%。可见,只有少数被调查女性真正了解并求助过劳动争议仲裁机构。

处理人事纠纷方式的调查显示:有 50.8%的被调查女性在工作中从未发生人事纠纷;在遭遇人事纠纷的 49.2%的被调查女性中,找单位领导解决的占 20.3%,找法院或劳动仲裁机构的占 18.8%,选择不声张的占 8.6%(此统计数不排除那些人事纠纷并未酿成严重问题的人),选择不满闹事的仅占 1.5%。这表明,多数女性对自身应该享受的权利和如何在劳动权益受损的情况下正确进行劳动救济的渠道缺乏全面了解,她们在一定程度上缺乏解决劳动争议和处理人事纠纷的现代意识。

以上调查结果表明,被调查的在职女性存在工作环境较差、维权意识不强的问题。具体体现为:工作时间较长、面临各类工作难题、培训机会较少、“四期”劳动保护处于初级阶段、在一定程度上缺乏解决劳动争议和处理人事纠纷的现代意识。

(二) 未就业女性的就业期望较高、就业障碍多

从女性期望的工作类型、期望获得工作的途径、期望的月收入、期望获得的帮助类型共四个方面,来描述被调查女性的就业意愿;从女性自身条件障碍、外在条件障碍两个方面,来描述被调查女性在就业中遇到的障碍。

期望的工作类型:被调查女性希望自己能从事管理类工作的占 33.2%;希望从事服务类工作的占 26.0%;希望从事文职类工作的占 23.6%;希望从事技工类工作的占 8.5%;希望从事其他工作的占 8.7%。可见,82.8%的被调查女性倾向于从事管理类、服务类和文职类工作。

期望获得工作的途径:被调查女性希望通过招聘获得工作的占 45.3%;希望通过亲戚或朋友的推荐获得工作的占 29.6%;希望通过妇联、劳动、工商等部门推荐获得工作的占 21.7%;希望通过猎头公司的介绍获得工作的占 3.4%。可见,市场招聘是女性获得岗位的主要渠道,妇联、劳动、工商等部门荐岗也是一条重要的渠道。

期望的月收入:被调查女性 11.0%可以接受月收入 1000 元以下;期望在 1000 元到 2000 元的占 31.2%;在 2000 元到 4000 元的占 34.3%;在 4000 元以上的占 23.5%。可见,57.8%的被调查女性期望自己的月收入在 2000 元以上。

期望获得的帮助类型:被调查女性希望妇联、劳动、工商等部门在就业过程中提供就业指导和技能培训的占 37.7%;希望能提供就业信息和咨询服务的占 21.7%;希望能给予资金税收等优惠政策的占 19.8%;希望能构建妇女信息网络和就业信息网络的占 17.0%;希望获得其他帮助的占 3.8%。可见,59.4%的被调查女性希望能获得就业指导、技能培训、就业咨询等方面的帮助。

女性自身条件障碍的调查显示:被调查女性认为在个人条件中,求职时最大障碍是年龄的占 32.4%;是技能的占 26.5%;是学历的占 20.6%;是经验的占 17.2%;是外貌的仅占 3.3%。可见,被调查女性普遍认为年龄、技能、学历是求职过程中的最大障碍。因此,武汉女性需要提高技能、学历,才能减少就业障碍。

外在条件障碍的调查显示:被调查女性认为在外在条件方面,成为求职中最大障碍是资金不足的占 40.0%;是人脉或信息不足的占 16.1%。

以上调查结果表明,未就业女性的就业期望与障碍存在期望较高而障碍多的问题。

(三) 用人单位对就业女性的要求较高

用人单位对就业女性的要求通过以下六个方面的调查分析加以体现:年龄要求、外表要求、婚姻与生育要求、个人技

能与学历要求、英语水平要求以及计算机技能要求。

年龄要求的调查显示:被调查的愿意接受女性员工的用人单位中,有83.6%的用人单位要求其招聘的女性员工在18~34岁这个年龄段。可见,绝大多数用人单位倾向于录用那些年轻的、精力充沛的女性,而35岁以上的女性不被用人单位青睐。

外表要求的调查显示:仅有15.4%的用人单位对女性员工提出了较高的外表要求,有52.1%的用人单位认为相貌一般的即可,32.5%的用人单位则没有对外表做出特别的要求。这表明,武汉市用人单位在女性员工的录用上并没有以外表为主。

婚姻与生育要求的调查显示:仅有19.8%的用人单位表示接受未婚女性,27.6%的用人单位表示能接受已婚已育的女性,有一半的用人单位则并没有对女性的婚姻与生育状况做出要求。可见,在婚姻与生育要求上,大部分用人单位没有硬性要求。

个人技能与学历要求的调查显示:个人技能是决定用人单位录用女性员工的重要因素。这在工人岗位和技术岗位上体现得尤为明显,其中75.0%的用人单位认为录用工人岗位的第一影响因素为专业技能,而这一点在技能岗位上上升到了78.6%。在管理岗位上,用人单位则更侧重于学历因素,其中有57.8%的单位认为学历是录用管理岗位重要的影响因素,而对技能的选择则降到了33.0%。根据被调查的用人单位的学历要求,武汉市女性要走向管理岗位,需要提高文化程度,而要选择工人或技能岗位则需要加强技能方面的培训。

英语水平要求的调查显示:被调查的用人单位对女性员工的英语水平要求与岗位层次高低呈正相关,即越是处于基层岗位对英语水平要求越低,而高层管理岗位对英语水平要求则更高。30.1%的用人单位对工人岗位女性员工的英语水平有要求,73.2%的用人单位对技术岗位女性员工的英语水平有要求,90.4%的用人单位对管理岗位女性员工的英语水平有要求。这表明武汉市用人单位越来越看重员工的英语水平。

计算机技能要求的调查显示:48.3%的用人单位要求工人岗位女性员工掌握计算机知识,95.5%的用人单位要求技术岗位女性员工掌握计算机知识,99.1%的用人单位要求管理岗位女性员工掌握计算机知识与能力。可见,用人单位对女性员工计算机技能的要求远高于对英语水平的要求。技能和学历是被调查的用人单位对女性员工要求的最主要影响因素,越是到高层管理职位,对技能和学历的要求越高,其中高层管理职位对计算机技能要求较高。但是,从这次被调查女性的学历来看,本科及以上学历的女性仅占19.3%,高中及以下的占到54.7%。可见,被调查女性学历层次与武汉市用人单位的要求有较大的差距。

以上调查结果表明,用人单位对就业女性的要求较高,尤其是在学历、英语水平、计算机运用能力方面,高于被调查女性的学历层次与能力状况。

二、武汉市女性就业现状结论分析

抽样调查于2009年7月进行,调查的范围遍及武汉市13个行政区及3个经济开发区(江岸区、江汉区、硚口区、汉阳区、武昌区、青山区、洪山区、蔡甸区、江夏区、东西湖区、汉南区、黄陂区、新洲区及武汉经济技术开发区、东湖新技术开发区、武汉吴家山经济技术开发区)。调查共发放问卷1430份,其中女性个人填写的问卷1300份,反映女性就业个人状况;用人单位人事部门负责人填写的问卷130份,反映用人单位对女性就业要求。共回收有效问卷1173份,问卷回收率为82.0%。本次被调查的人口样本集中于:18~60周岁的女性(占94.9%);已婚女性(占76.6%);已生育女性(占78.4%);文化程度较高的女性(高中及以上占82.1%);职业状态为就业或自主创业女性(占73.0%)。

被调查的130家用人单位分布在武汉市东湖新技术开发区、吴家山经济技术开发区和武汉经济技术开发区三个开发区,其中,国有企业占5.8%,外资、合资企业占17.5%,私营企业占35.0%,个体经济单位占19.2%,政府部门及事业单位占22.5%。

(一) 武汉市已就业在职女性工作现状的调查结论分析

女性进入职业领域的机会少于同等条件的男性;在同样的工作岗位上,女性的工作报酬收入少于男性;在同样工龄和工作业绩的情况下,女性的职业地位低于男性。一般来说,男性更有可能处在管理的和专业技术的岗位上,而女性则更有可能处在被管理的和服务性的岗位上,女性职位远比男性低。

(二) 武汉市未就业女性就业期望与就业障碍的调查结论分析

被调查女性期望的月收入与实际月收入之间存在较大差距。57.8%的被调查女性期望自己的月收入在2000元以上,而80.2%的女性实际月收入少于2000元。可见,武汉市女性的收入水平还有待提高。

被调查女性在就业过程中,希望能从政府的劳动、工商部门以及妇联、工会等群团组织获得帮助,她们最迫切希望获得就业指导、技能培训、就业信息和咨询服务等方面的帮助。

被调查女性普遍认为内在条件里年龄、技能、学历是求职过程中的最大障碍,而外在条件里资金不足是求职过程中的最大障碍。

(三) 用人单位对就业女性要求的调查结论分析

绝大多数用人单位倾向于录用那些年轻的、精力充沛的女性,而 35 岁以上的女性不被用人单位青睐;武汉市用人单位在女性员工的录用上并没有以外表为主;在婚姻与生育要求上,大部分用人单位没有硬性要求;个人技能是决定用人单位录用女性员工的重要因素;武汉市用人单位越来越看重员工的英语水平;用人单位对女性员工计算机技能的要求远高于对英语水平的要求。

综观以上武汉市被调查女性就业现状的结论可以看出,女性就业方面令人乐观的方面有:女性希望并能主动从政府的劳动、工商部门以及妇联、工会等群团组织获得帮助;武汉市用人单位对女性员工的录用并没有以外表为主,大部分用人单位在婚姻与生育上也没有硬性要求。

与此同时,武汉市被调查女性就业还存在亟待解决的问题:

一是在职女性的就业环境有待优化。64.8%的被调查女性每天工作时间超过 8 小时,52.3%的被调查女性工作环境未能达到国家消防许可、卫生许可条件,78.5%的被调查女性未享有全部“四期”保护,60.5%的被调查女性未能签订并持有企业劳动合同,这些状况表明女性的就业环境有待进一步改善。

二是技能缺乏、学历偏低、资金不足等因素严重制约了女性就业。被调查女性普遍认为年龄、技能、学历和资金是求职过程中的最大障碍;87.5%的被调查女性急需劳动、工商等政府职能部门以及妇联、工会等群团组织为其求职提供帮助。

三、对策建议

针对武汉市女性就业中所存在的问题,建议采取以下措施改善武汉市女性就业状况:

(一) 政府、民间社团组织加强执法和监督,使女性权益保障的相关法律政策得到切实执行

我国已经有《妇女权益保障法》、《劳动法》、《就业促进法》、《劳动合同法》、生育保险政策等保障妇女就业权益的法律政策规定。2010 年 5 月 27 日通过的《湖北省就业促进条例》也明确规定:用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。但此次调查显示,这些法规政策在现实中贯彻实施还有待加强。这需要政府人力资源与劳动保障部门进行有效的管理,劳动仲裁机构、民间团体组织和社会舆论机构也要积极发挥监督作用,对用人单位明确奖惩,对违规的用人单位给予处罚,以切实维护女性就业平等权益、“四期”特殊权益、签订并持有劳动合同的合法权益,使女性权益保障法规政策有效贯彻执行。

(二) 用人单位应该承担一定社会责任,减少女性就业歧视

从对用人单位聘用女性员工的意愿上来看,仅有约 5.0%的用人单位表示了对女性员工的排斥。但被调查女性却认为求职中曾遭受同工不同酬歧视的占 26.9%;遭受录用晋升歧视的占 21.9%;遭受生育歧视的占 7.1%;遭受到外貌歧视的占 7.3%;遭受到其他歧视的占 36.8%。可见,48.8%的武汉女性认为曾遭受薪酬、录用晋升方面的歧视,还有 36.8%的被调查女性认为存在许多其他类型的歧视。这表明武汉市大多数用人单位表面上不说排斥女性,但在实际操作中却存在歧视女性、排斥女性的隐性行为。

女性怀孕、生产、哺乳等特殊生理阶段需要休假,从微观看,是增加了用人单位的劳动成本,这是用人单位歧视女性就业的最重要原因。但是,女性生育是为社会延续发展作贡献,在国家没有做出统一解决该问题的政策规定之前,用人单位承担一定的社会责任,也是应该的。各用人单位应该认识到女性就业是社会稳定的重要因素,不仅在观念上,还应在实践中努力克服歧视女性、排斥女性员工的思想 and 行为^①。

(三) 构建分类指导的就业培训体系,缓解女性就业的素质约束

针对被调查女性技能水平、学历层次与武汉市用人单位要求有差距的现实,也针对被调查女性个人技能是就业的重要障碍等问题,提升女性的技能水平和学历层次是非常必要的。提升学历层次的时间周期长、耗费成本高,并不是对所有女性都适用。要在短期内提升武汉市女性技能整体水平以满足用人单位对女性员工的需求,可以加强技能方面的培训。这种培训应当是有针对性的、分类指导的,分别开展在职女性与待业女性培训,待业女性培训又应该针对不同类型的女性设计不同内容的培训课程。

为在职女性提供提升工作能力的职业培训。针对被调查女性能力不足是工作中遇到的最大难题、近三年内被培训或进修机会少等现实问题,在职女性急需的是职业培训。调查表明,许多被调查女性都认为相对男性缺乏职业培训的机

^①谢嗣胜、姚先国:《我国城市就业人员性别工资歧视的估计》,载《妇女研究论丛》2005 年第 6 期。

会,有的女性本身专业基础较弱,在工作中又缺乏相应的培训,使她们的业务水平无法提高,缺乏竞争力。因此,用人单位应该多考虑针对女性员工的培训,女性员工应该得到公平的培训福利^①。

为学历偏低(高中以下文化程度)的待业女性提供专业技能培训。这些女性受教育程度不高,缺乏相应的专业背景和专业技能。她们曾经基本上都是在劳动密集型行业就业,其知识技能较差,就业的劣势尤为突出。她们急需的是专业技能培训,包括英语和计算机知识的培训。这种培训要坚持以市场为导向、以需求为目标、以提高就业能力为重点,促使她们迅速提升专业素质。

为学历较高(大专、本科及以上文化程度)的待业女性提供实际经营技能培训。她们文化素质较高,对就业活动的想法也较多,这是其就业的优势。但她们在校学到的仅仅是理论知识,缺乏实际经营管理经验,缺乏对实际市场运作的了解。她们急需在培训中提高经营管理的能力、掌控市场的能力以及应对风险的能力。政府部门可以和一些知名企业联合,在企业内设立培训基地,为女性提供一些参与式的培训,将培训工作和具体实习结合起来,在参与式培训的过程中积累社会经验。以公司为基础提供技术支持,为女性提供专业指导,使其充分了解企业的市场运作,为就业创业打下基础。

(四) 建立多层次多渠道的就业创业融资体系,缓解女性就业资金困难

设计与实施针对女性就业创业的小额担保贷款办法:小额担保贷款具有手续简便、额度适当、利息偏低的优势,而且更能提高贷款的有效使用率,并全程跟踪服务。贷款前期帮助女性创业者评估项目风险与前景;贷款中期做好协调担保工作,解决贷款担保难的问题,为她们提供咨询服务;贷款后期定期了解贷款者的生产经营状况,确保资金有效使用、顺利回收。

建立女性创业发展专项基金:这一措施主要受益目标群体是创业愿望强烈但经济上存在困难的女性群体,如下岗失业女性、城市化进程中进城女性以及女大学生,为这些女性创业提供直接的资金援助^②。创业发展专项基金可来源于:各级地方政府财政专项拨款、社会捐助、企业赞助、国际援助。此外,还应设立专门部门对基金的筹集、发放、使用进行管理、监督,保证基金运作透明化、长期化。

总之,政府各有关部门、民间社团组织、企业都为女性就业创造良好环境,解决关键问题,武汉市女性就业状况一定会越来越好。

■作者简介:吴湘玲,武汉大学政治与公共管理学院教授,博士生导师,管理学博士;湖北 武汉 430072。

■基金项目:武汉市妇女联合会、武汉大学妇女与性别研究中心课题(0908246)

■责任编辑:桂 莉

^①天津市妇联:《多策并举推动妇女创业就业》,载《中国妇运》2009年第5期。

^②孙黎明:《小额贷款扶助妇女创业兴业》,载《当代广西》2009年第4期。