

國立臺灣大學國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

National Taiwan University

Master Thesis

中國大陸婦女就業困境之研究

A Study of Women Employment Dilemma **in China**



吳姿瑤

Tzu-Yao Wu

指導教授：郭建中 博士

Advisor: Jiann-Jong Guo , Ph.D.

中華民國 96 年 12 月

December, 2007

## 致謝辭

論文撰寫的過程中，我常想著一篇論文的完成所要感謝的人實在太多了，在腦海裡閃過無數的人名和感謝的話語，卻怎樣都無法寫出符合我想要表達的致謝辭。對我而言，要用簡潔的三兩句話來表達我內心中的感謝真的很不容易，也深怕感謝之意無法清楚的傳遞給每一位陪伴我度過這個階段的師長及朋友們，真的謝謝你們了，謝謝！

首先感謝我的指導老師郭建中教授費心的指導，當初我懷著不安的心情請郭老師擔任指導教授，那時郭老師問及我的論文題目時，我非常擔心所選定的題目過於冷門。然而郭老師的回答卻出乎我意料之外，老師聽完題目便說「中國婦女的就業問題也是一個經濟問題。」這句話對我有很大的鼓舞，頓時間我對中國婦女就業問題有了另一種見解，我找到了撰寫這個題目的意義，每每遇到進度滯帶不前，只要回到最初的想法時，思緒跟架構馬上又能釐清許多。再加上郭老師不斷的正面鼓勵、指導與鞭策，才使得這篇論文能在期限內完成。學位口試是研究所中最重要也是最後的階段，很幸運的是由郭建中老師、賴爾柔老師和李碧涵老師陪伴我一起完成，更感謝兩位口委老師給予的建議才使得本篇論文能更完善。

同時，感謝五年來克思明老師的指導。克老師之於我而言，就像是另一個父親更是一個很好的朋友。每當我遇到挫折、迷惘時，克老師總鼓勵我要勇敢面對挑戰、不要感到害怕。而擔任戴東清老師的助理時間雖然不長，但是戴老師所給予的建議為本篇論文打下了最初步的基礎。老師，真的謝謝您們了！謝謝！！

很幸運的是，這三年的研究生生涯裡，有許多同學的陪伴，每一位之於我都是不可取代的朋友，像是君雅、政輝、佳媛、邱晨、慶珩、雅玲、名志、阿肥、豐芊的支持和陪伴。謝謝你們的友誼，因為你們的體諒，使我不論在準備考試或撰寫論文的雙重壓力下，都仍能順利完成論文，謝謝你們。

論文撰寫的過程中，格外感謝何昭群全力的協助，不斷與我討論且幫我模擬口委可能會提問的問題。另外，感謝在考試或寫論文中不時替我加油打氣、一起忙裡偷閒的妮苓。論文一有小進展就替我開心的好朋友炫泳，妳的論文一定也會沒問題的。從大學就認識到現在的盈如，祝福妳論文也能順利完成。以及抽空協助我論文排版的室友兼好友寧容，祝福妳工作順利。當然，我也不會忘記在 final 前常拉著一志陪我去逛校園的時光；心情煩悶時君常打電話陪我聊天；櫻木的婚期督促著我的論文進度；偉琳幫我打理口試的先前準備，如果妳口試時有需要我幫忙削榴槤就告訴我一聲吧！同時，亦感謝長年認識的藍、小黑、姑姑、杰、喵嗚、阿苒、小葵、大頭，謝謝這幾年下來你們一直都在，祝福你們都能一切順心。

最後，將這本論文獻給我的家人，爸媽、哥哥、弟弟，還有已經過世卻仍存在我心中的奶奶，雖然你們不常在我的身邊，但我知道不管在哪，家人永遠是我最大的勇氣來源。當然，一直陪在我身邊的雄寶寶，感謝你包容我的壞脾氣，陪著我一路走過來，將來還要繼續走下去。謝謝！有你們真的很好！！



中國自從改革開放後，婦女就業的問題得到越來越多社會大眾的關注。在中國 13 億人口中婦女占了半數，可是絕大部分的婦女在參與經濟活動的層次相對於男性來的低。在本文中所探討的經濟發展、婦女的人力投資、法律規定等三方面的分析都對婦女相當不利，得知婦女在經濟、能力、權利上仍處於較弱的位置。偏低的教育程度和較差的專業素質成爲婦女就業的瓶頸，限制了她們在經濟和就業的發展。

本文先探討經濟、人力投資、法治等三方面環境對於婦女就業的影響，近而得知現階段婦女就業的現況，再以城鎮婦女、農村婦女、女大學生三類婦女爲研究的對象，分析 1995 年後婦女在就業上遭遇困難的原因，並且從這些婦女就業類型中得出結論。研究結果發現影響婦女就業困難的原因相當複雜，可簡略分成五個部分：傳統觀念、社會保障不健全、企業、婦女人力投資、個人因素等五個層面來討論。

關鍵詞：中國婦女、就業、城鎮婦女、農村婦女、女大學生



Abstract:

Since China began its reform and opened itself up to the world, the problems of women employment have received more and more public attention. Women made up half of the population of China; however, the level of women's participation in economic affairs remains relatively low compared to that of the men. Women have been placed at a disadvantageous role due to the current economic development, the investment on the female human capital and also the legal regulations, and therefore, Women have weaker economical status, capabilities and also enjoy fewer rights. Lower education level and weaker professional skills become the bottleneck to their employment, which limit and hinder their employment and development.

The purpose of the study is to discuss the circumstances which affect women employment. This thesis uses the re-employed urban women, rural women, and female university graduates as its targets of research, and analyzes the causes of difficulties encountered by women when seeking employment after 1995, and has being able to find a generalized conclusion based on the studies on the target groups. The results of analysis show that the causes of the women employment dilemma are complex. They can be simply divided into five parts: traditional ideas, incomplete social security system, the companies factors, the lack of investment on female human capital, and other individual backgrounds.

Key word: woman 、 employment 、 urban women 、 rural women 、 female university graduates

# 目 錄

口試委員會審定書.....	i
誌謝.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
第一章 導論.....	1
第一節 研究緣起、動機及目的.....	1
一、研究緣起.....	1
二、研究動機.....	4
三、研究目的.....	4
第二節 文獻回顧.....	5
第三節 概念界定與研究範圍.....	13
一、概念界定.....	13
二、研究範圍.....	15
第四節 研究途徑、方法及架構.....	16
第五節 章節安排與研究限制.....	18
一、章節安排.....	18
二、研究限制.....	19
第二章 中國大陸婦女就業環境背景分析.....	20

第一節 1995年前婦女就業環境歷史回顧·····	20
第二節 1995-2005年婦女就業之經濟環境·····	29
一、市場經濟結構及發展·····	30
二、企業中的職業性別選擇·····	35
第三節 1995-2005年婦女就業之人力投資環境·····	37
一、就業前之基本教育·····	37
二、就業後之培訓機制·····	43
第四節 1995-2005年婦女就業之法治環境·····	45
一、中國關於婦女就業的相關立法體系·····	45
二、相關立法對婦女就業的影響·····	49
第三章 現階段中國婦女之就業現況·····	51
第一節 婦女就業總量·····	51
一、城鎮婦女就業人口·····	52
二、農村婦女就業人口·····	54
第二節 婦女就業結構·····	55
一、婦女的產業結構·····	55
二、婦女的行業分佈·····	56
第三節 婦女的就業收入·····	59
一、婦女收入概況·····	59

二、婦女收入偏低的原因·····	61
第四節 婦女就業和退休年齡狀況·····	62
一、婦女就業年齡·····	63
二、婦女退休年齡·····	65
第四章 婦女就業類型及原因·····	67
第一節 城鎮失業婦女的類型·····	67
一、城鎮失業婦女的現況·····	68
二、造成城鎮失業婦女再就業困難的原因·····	71
第二節 農村婦女轉非農業的類型·····	74
一、農村婦女轉非農業的現況·····	74
二、農村婦女轉業困難的原因·····	78
第三節 女大學生就業的類型·····	82
一、女大學生就業現況·····	82
二、造成女大學生就業困難的原因·····	85
第五章 結論·····	90
第一節 主要研究發現·····	90
第二節 後續研究議題·····	97
參考文獻·····	99

## 圖表目錄

### 【圖目錄】

圖 1-1	研究架構.....	17
圖 2-1	1949-1994 年所劃分的四個婦女就業階段.....	21
圖 3-1	三組婦女就業比例關係圖.....	52

### 【表目錄】

表 2-1	1949-1965 年全民所有制各部門女職工人年末人數.....	23
表 2-2	1949-1977 年全民所有制女職工人數增長變化.....	24
表 2-3	1978-2000 年中國女職工(城鎮單位從業人員)人數.....	26
表 2-4	按行業分外商直接投資(2005 年).....	34
表 2-5	城市、農村分性別的 15 歲及以上文盲、半文盲人口.....	40
表 2-6	2005 年按年齡、性別分的全國就業人員受教育程度構成.....	40
表 2-7	接受教育程度、性別分的全國就業人員職業構成.....	41
表 2-8	分城鄉、分性別繼續教育的資助單位情況比較.....	44
表 3-1	1995-2005 年城鎮單位就業人員和性別構成.....	53
表 3-2	分登記註冊類型城鎮單位女性就業人員年末人數.....	54
表 3-3	農村人民的就業情況.....	55

表 3-4	行業性別隔離狀況.....	57
表 3-5	1994-2002 年分行業城鎮單位女性就業人員年末人數.....	57
表 3-6	2003-2005 年分地區分行業城鎮單位女性就業人員年末人數.....	58
表 3-7	按年齡、性別分的全國就業人員就業身份構成(2005 年).....	64
表 3-8	中國 2004 年 60 歲以上分年齡、性別、主要生活來源的人口統計	66
表 4-1	七大職業就業人口人均受教育年限.....	80



# 第一章 導論

本章依序將闡述本文的問題意識、研究動機及目的、文獻回顧、概念界定與研究範圍、研究途徑、方法及架構，最後則是本文的章節安排與研究限制。

## 第一節 研究緣起、動機及目的

### 一、研究緣起

本文旨在研究中國大陸的婦女就業現況分析以及其困境等問題。

婦女就業是婦女參與社會事務，影響社會發展的基本形式，是婦女獲得經濟獨立的基本保障，也是婦女實現社會價值的途徑，更是婦女解放的一個重要指標。恩格斯指出「婦女解放的第一個先決條件就是一切女性重新回到公共的勞動中去。」(恩格斯，1972：72)。這是馬克思主義婦女觀堅持婦女就業的基本出發點。早期的中國社會，在計畫經濟下，婦女從未需要在就業上與男性來競爭，便可保有就業機會。但自 1978 年十一屆三中全會確立改革開放的方向，實行由計畫經濟向社會主義社會經濟體制轉變，通過經濟體制改革，形成了以公有制為主體多種所有制共同發展和以按勞分配為主體、多種分配方式並存的經濟體系。中國市場經濟轉型雖為女性就業提供更廣闊、更自由的就業機會，但同時也使得大部分婦女在競爭中處於弱勢，產生婦女失業、下崗或無業可就等問題。

在 1992 年，鄧小平南巡講話後，中國共產黨十四大提出了建立社會主義市場經濟體制的政策，使得中國社會再一次的發生巨變。在經濟迅速發展的條件下，中國的社會結構階層也發生了重大的變化，婦女就業結構便是變化中的一環，在這個社會轉型中，我們不難發現中國婦女就業人數不斷增加，婦女的就業結構產

生變化，婦女就業問題更加突顯，這也引起中共政府方面的關注，在 1992 年中國全國人民代表大會通過並頒布了《中華人民共和國婦女權益保障法》，這是中國第一部以婦女為主體，全面保障婦女權益的基本法。在《中華人民共和國婦女權益保障法》基本原則和精神的指導下，中國相繼制定和修訂了《中華人民共和國婚姻法》、《人口與計畫生育法》、《農村土地承包法》等相關法律，頒布實施了《母嬰保健法》、《女職工勞動保護規定》實施辦法等 100 餘件涉及婦女權益保障的法規和規章。在 1995 年制定和發佈的《中國婦女發展綱要(1995-2000 年)》。於 2002 年 9 月中共中央和國務院在北京召開了高層次的全國再就業工作會議，會後以《中共中央、國務院關於進一步做好下崗失業人員再就業工作的通知》為核心，國務院和政府有關部門相繼制定了一系列相互配套的促進下崗失業人員再就業的政策文件，形成了旨在解決當前和可預見的就業挑戰的積極就業政策。2004 年 4 月勞動和社會保障部和全國婦聯聯合發出「關於進一步推進婦女創業與再就業工作的通知」，通知指出，婦女是中國就業和再就業壓力較大的人群，做好婦女創業和再就業工作，關係到就業和再就業工作的全局。

中國政府不斷透過立法或制定相關政策來保障婦女就業，儘管如此，我們仍不難發現，中國婦女就業上仍存在著許多的問題。諸如：近幾年中國經濟的快速成長、市場經濟結構的重組和中國在 2001 年加入世界貿易組織，對婦女就業市場的衝擊；在教育、醫療、勞動市場和傳統文化等方面仍有待改革；中國國內存在著部分企業不願聘用女性的問題、在薪資上婦女與男性差異甚大；婦女就業基本權仍尚未被普遍關注。這些都是中國社會發展進程中陸續出現的弊端，不僅關乎中國婦女生存與發展，而且也直接影響到中國的經濟發展進程。婦女勞動力猶如一把雙面刃，它既為經濟發展的條件，也為經濟發展提出更加嚴峻的挑戰，從而使得現階段中國的婦女就業問題與經濟發展呈現出較為複雜的態勢。

近年來，國際間婦權意識的不斷高漲，許多婦女紛紛為自己爭取所應享有的

就業機會、社會福利與保障。婦女發展已經成爲全球經濟和社會發展的重要組成部分，受到國際社會的普遍重視。國際社會爲促進婦女發展與進步達成了多項協定，將婦女問題與全球政治、經濟發展緊密相連成爲國際社會的共識，消除經濟全球化進程對婦女產生的不利影響，正逐步納入各國政府的重要議程。中國作爲地球村的成員之一，自然無法避免這股全球化的潮流。1995 年第四次世界婦女大會就是在北京召開的，此次會議主題是以行動謀求平等、發展與和平；次主題爲：健康、教育和就業。大會制定並通過進一步加速執行《內羅畢戰略》的《北京宣言》和《行動綱領》，指出了提高全球婦女地位的主要障礙，制定了今後的戰略目標和具體行動。在全球化潮流下，一國內的事務早已打破疆界，緊密的與其他國家相聯繫。也就是說，在資訊化、人力資源快速流動的環境下，一國的婦女就業問題勢必也會引起其他國家、政府組織、非政府組織的婦女團體關切，並非只是單一國的內政問題而已。因此，中國的婦女就業問題，無可避免的也與台灣緊密相關。探究中國婦女就業的困境與其就業環境，有助我們瞭解中國大陸婦女的就業政策與實行狀況。

綜上所述，1978 年改革以來，隨著中國經濟持續增長和社會全面進步，兩性平等的權利不斷得到保障，婦女發展受到相當的重視，但當下中國婦女就業仍存在許多問題。其中包含外在環境也就是經濟全球化所帶來的衝擊，除外在環境變遷必然會影響中國婦女就業外，中國本身制度不完善才是主要產生婦女就業困境與根源所在。

## 二、研究動機

本文之研究動機，在 1995 年第四次世界婦女大會會後，中國大陸陸續公布並實施相關政策，我們有必要去探究 1995 年後中國就業環境與婦女就業的關連；中國婦女就業現況，釐清目前影響中國婦女就業的因素為何？闡述這些因素對婦女就業影響的情況，試圖分析三類婦女的就業現況來瞭解中國婦女就業困境情形，以上都是本文想探討的。筆者本於女性身份，又同受大中華文化觀念的教育、中國與臺灣前後加入 WTO 等相關因素，對於中國大陸婦女所面對到不論是在全球化下的競爭；中國內部體制不完善對婦女就業的影響；傳統中國文化對女性的約束；以及女性本身生理上的限制，所造成的就業問題倍感興趣。再者，中國由計畫經濟體制向社會主義市場經濟轉變，產生了大量失業人口，中國婦女成爲其中主要的失業群體，這是因爲中國社會對婦女就業保障不健全、法規執行不彰所導致的。可以說，當前中國婦女成爲就業弱勢群體是一個不容置疑的事實，其就業弱勢的情況應當引起我們的關注。

## 三、研究目的

本文撰寫之研究目的，茲分述如下：

- 1、呈現中國婦女就業問題的背景及現況。
- 2、分析中國婦女就業困境的成因。
- 3、以城鎮失業婦女、農村轉業婦女、畢業女大學生爲案例，釐清其微觀就業限制。

## 第二節 文獻回顧

本文所處理的核心為中國婦女就業困境與三類婦女就業的初步研究，在相關文獻檢討部分，由於專書、研究報告、期刊等方面針對此議題做一整合性討論的資料非常不足，而中國大陸婦女就業這領域的研究理論方面亦收集不易，因而筆者在蒐集有關婦女就業這方面的文獻資料時，是將現有婦女就業相關文獻分別加以蒐集並予以論述，以作為本研究文獻探討的主要內容，並希望藉由相關研究資料及研究現況作一綜合性的討論，使筆者能對相關中國婦女就業理論有所瞭解。

是故，本研究將分以「讓婦女回家」討論、「婦女就業與社會保障」、「婦女經濟地位」、「婦女人力資源」等婦女就業相關文獻及理論基礎，加以分析探討。

### 一、「讓婦女回家」討論

中國歷史上發生了三次關於「婦女回家」的社會討論。<sup>1</sup>第一、第二次討論發生在民國時期，第三次發生在社會主義改革初期，與第一、第二次討論發生的時代背景截然不同，討論的特點也有顯著的差異，但是對於女性傳統角色的期望是一致的。臧健在〈「婦女回家」：一個關於中國婦女解放的話題〉一文中將這三次婦女回家的討論發展過程、這期間來自官方、婦聯、民間正反不同的意見發表過的期刊都做了初步性的介紹（臧健，2007：366-400），這將有助於讀者對「讓婦女回家」發展始末有迅速的認識。

本文只探討第三次討論的部分，因為這是唯一一次在共產黨已成為執政黨的前提下發生的論爭。80年代初期中國開始了全面的農村和城市的經濟體制改革，各種媒體上開始出現了「尋找母親」、「尋找好女人」、「尋找好妻子」的聲音，開始對「好女人」重新定位，這一系列的敘述矛頭直指勞動性別分工。「男女都一樣」

---

<sup>1</sup> 「婦女回家」的三次論爭發生時間分別是，第一次 30 年代中期，第二次發生在 40 年初，第三次發生在 80 年代初至 90 年代。又以第三次影響最大、時間最長。

的口號遭到質疑。在社會主義國家的旗號下，讓「婦女回家」的聲音很難獲得合法性。80年代，胡耀邦便指出婦女回家是以消極的方式看待就業問題，是對社會主義失去信心的表現（佟新，2003：40）。1980年九月國家勞動總局勞動力局發表〈發揮婦女勞動力的優勢，重視婦女就業〉表明婦女就業是一個突出的問題，如果婦女就業問題解決不了，整個就業問題也很難解決，重申政府對婦女就業的重視（國家勞動總局勞動力局，1980：2-3）。1986年到1989年這期間是討論最激烈的時期，爭論的議題主要都圍繞在「賢妻良母」、「婦女該不該回家」、「婦女解放」、「婦女發展與中國出路」等，參與發表的學者多到不勝枚舉。到了討論後期，婦女回家的討論開始被納入婦女就業和相關的一系列理論問題研究。不再以婦女回家為前提，而是關注在解決婦女職業角色和家庭角色衝突的關係。90年代的討論持續到2001年，在2001年3月的兩會期間，全國政協委員會王賢才又提出了關於「讓婦女回家」的提議，他提到：「我的根本目的是倡導大家樹立一個新觀念，女同志回到家裡相夫教子同樣是光榮的，這是社會分工應有的內容之一。完善男女的合理分工，是社會進步的表現。」<sup>2</sup>這個論點已經引不起多方的認同了，因為現實生活中並沒有把家務勞動提高到和其他工作相同的地位，女性一旦回到家庭失去經濟自立的能力，就很難讓所有人都承認沒有報酬的家庭勞動同樣是對社會的巨大貢獻，也意味著「讓婦女回家」的討論已經成為一個歷史的話題。

這個在中國歷史上討論快一世紀的話題雖然已經不再被熱烈討論了，但每當社會出現大變革時期，隨著社會的動盪，就業機會短缺、失業人口大增時，還是會出現要求婦女回家的呼聲，但改變方式並不是讓婦女重新回到家庭中去，只會讓婦女離開了原先做得非常出色的公領域，同時也會降低對家庭婦女的保障。改變的關鍵在於提高家務勞動的價值，使得從事家務勞動的女性能獲得社會的肯定和尊重，使得女性能得夠自由的選擇自己的生活方式（沈奕斐，2005：210）。目前，經濟全球化正在全球持續發展著，中國也不可避免的受到全球化的影響，將

---

<sup>2</sup> 全文詳見人大政協九屆四次會議專題，網址：<http://0rz.tw/f44d0>

來要求「婦女回家」政策也早已無法舒緩中國就業機會短缺的問題。

## 二、婦女就業與社會保障

社會保障制度是國家的基本制度，是國家通過強制手段對國民收入進行社會保障的核心。以廣義來說，社會保障的受益對象是全體社會成員。狹義而言，社會保障制度是以弱勢群體為主。王紅和陸珩認為，婦女之所以是社會保障的主要對象之一，原因是婦女承擔著兩種生產責任。依據馬克思主義的基本觀點，生產本身有兩種，一方面是生活資料的生產，即食物、衣服、住房以及為此所必需的工具的生產；另一方面是人類自身的生產，即種的繁衍，兩種生產是相互聯繫、缺一不可的。婦女與男性共同進行第一種生產的同時，還單獨從事第二種的生產。但在現實生活中，婦女從事第二種生產所付出的精力、體力和時間，都得不到相同的社會報酬。其次，婦女在就業競爭中處於劣勢，生育問題往往使得婦女面臨就業困難、被迫失業回家，勞動保護措施不落實等問題(王紅、陸珩，1995:39-41)。所以，為婦女制定相關社會保障措施是相當必要的。

對於中國大陸現有的勞動權益保障，在立法上除《中華人民共和國憲法》做了一些原則規定外，主要在《中華人民共和國勞動法》、《婦女權益保障法》和國務院發佈的《女職工勞動保護規定》等法律、法規加以規定。孟廣寧整合以上之法律保障歸納出幾點，他認為需對婦女實行特殊保護，是由於婦女在身體結構和生理特點上及其在社會中承擔特殊義務決定的，在社會主義制度下，也具有重大的政治和經濟意義。具體的社會保障內容應包含：婦女應該享有與男子平等的就業權利，實行同工同酬；禁止安排婦女從事繁重的體力勞動和有毒害的作業；依法享有休假及休假期的工作待遇；設置勞動輔助設施（孟廣寧，2000：49-50）。

龍翼飛在〈實現婦女權益與完善社會保障制度〉一文中談到，近年來中國婦女權益的研究成果顯示，婦女在勞動就業、失業、生育、家庭活動等方面仍存有

許多困難。其中，最主要原因為社會保障制度不夠完善。目前最主要的婦女就業保障是《婦女權益保障法》，龍翼飛認為本法之內容應在社會保險、社會經濟救助和社會福利及社會互助制度、社會優撫安置等方面再做加強（龍翼飛：2004，16-18）。目前比較嚴重的女性就業歧視，多數是對於女性懷孕期間的一種歧視。王新宇認為現行中國實施的生育保險與其他社會保障體系中的養老、失業、醫療和工傷保險相較下是最不周全的。維護婦女的勞動就業權益最重要的就是健全生育保險制度，這不僅是企業的問題、公司應負責的問題，生育產生的問題也不能讓女性自己承擔，婦女生育應該得到社會補償才對。企業無疑也需承擔一定的社會責任，但企業畢竟是以利潤為核心目標的組織，僅靠個別企業領導人的道德約束難以實行，完善立法、健全社會保障機制，才是比較現實可行的出路(王新宇：2007)。<sup>3</sup>李薇薇也指出這幾年來中國政府進一步將失業人員的再就業當作一個重要的社會問題，對失業婦女的培訓和安置，婦女在非正規就業和兼職工作中的權益也是保障的範圍。在計畫經濟轉向市場經濟過程中，造成企業轉制而產生多數婦女失業問題，為了進一步做好失業婦女在就業，中共提出應對 40 歲以上年齡偏大、職業技能偏低、家庭生活困難，社會保障較不足的三類特殊婦女群體展開專項就業服務（李薇薇：2003）。<sup>4</sup>

綜觀而言，中共相關單從立法上、政策上不斷對婦女就業做出相關保障措施，在社會制度的設立也需有效的政策的制定和執行，才能真正保障到婦女就業，不然僅只有保障的設立，仍無法舒緩婦女就業的困境。

---

<sup>3</sup> 王新宇，2007-8-31，〈反性別就業歧視是一項系統工程 絕非一時之功〉，全文詳見網址：  
<http://www.china-gad.org/ReadNews.asp?NewsID=2212>

<sup>4</sup> 李薇薇，2003-8-17，〈國家再就業政策重點幫扶三類婦女〉，全文詳見人民網，網址：  
<http://www.people.com.cn/BIG5/shizheng/1026/2020887.html>

### 三、婦女經濟地位

婦女問題是社會發展的問題之一，而婦女的社會地位又是婦女問題的焦點，它既是婦女發展的主要標誌，也是衡量一個國家社會發展水平的重要尺度。簡言之，若想釐清中國社會發展水平為何，便要從中國婦女的社會地位高低來看。不同學者對於婦女地位，有不同的劃分方法。大部分學者認為從宏觀和微觀的角度看，婦女地位可以劃分為婦女的社會地位（通過婦女的政治參與、文化教育、勞動參與和職業、衛生保健和性別規範等內容來體現）和婦女的家庭地位（通過婦女的婚姻、家庭、生育、家庭內有關事務決策權以及家庭內性別規範等內容來體現）兩部分，二者相互制約、相互影響。蔣永萍在〈中國婦女社會地位概觀〉一文中提到，如要調查中國婦女社會地位應從法律權利、生育與健康、教育、勞動就業、社會參與和政治參與、婚姻與家庭、自我認知社會認同、生活方式等八個方面來設置指標來檢驗婦女社會地位的高低（蔣永萍，1994：31-36）。一般而言，婦女社會地位的高低是相對於男性來講的，是跟男性相對照所做的判斷。

本文中談論的婦女就業問題，最主要回顧的文獻是在婦女經濟地位部分。”  
婦女的經濟地位是指婦女在社會經濟活動中所處的位置，是婦女在社會經濟關係中所擁有的權利和地位，它是由一定的社會基本經濟制度，即生產資料的占有關係決定的，婦女經濟地位是女性社會地位的重要組成，是衡量和評價女性社會地位的基礎和保障”（單藝斌，2004：92）。王君和馮世平談到在私有制社會，婦女失去生產資料所有權，成為男子的私有財產，在經濟生活中失去獨立性，處於男女不平等的地位。社會主義公有制的確立，剷除了婦女受壓迫的根源。新中國的成立，在各種法律中規定了男女平等地位，社會主義經濟制度成為婦女廣泛參加社會勞動的基礎，法律上保障婦女享有與男子同等的就業權和實行男女同酬。婦女和男子成為生產過程和勞動產品的主人，享有對生產資料的所有權、支配權和

使用權。同時婦女還享有財產所有權、財產繼承權、勞動權利、休息權<sup>5</sup>和獲的物質幫助權<sup>6</sup>。公有制打破了幾千年來婦女在經濟上的依附地位，使婦女成爲自己命運的主宰，婦女地位不斷提高（王君、馮世平編輯，1990：243）。

林莎認爲廣義的婦女的經濟地位包括婦女在家庭和社會兩個不同層面的經濟地位。婦女在家庭中的經濟地位主要是指婦女在家庭中是否有家庭經濟的支配權或這種支配權有多大，其地位高低則是看婦女是否能夠自立以及自立的程度。而婦女在社會中的經濟地位是指婦女在社會經濟關係中所處的地位，具體包括婦女在社會勞動中的參與率，婦女在社會勞動中的參與水平，以及她們的經濟收入和經濟實惠的數量。然而婦女在家庭中的經濟地位最終要取決於婦女的社會經濟地位，取決於社會爲婦女經濟地位的提高能夠提供的條件和環境（林莎，1995：70-75）。總而言之，在社會經濟關係中，婦女要與男子享有同等的經濟地位，就必須參與到社會生產勞動力去，並在社會生產勞動中有同等的參與權利、同等的參與程度和同等的參與報酬。這樣才能體現其經濟地位的平等程度，及對生產資料的占有程度、支配程度和使用程度（張琪、崔鳳坦，2003：13）。

#### 四、婦女人力資源

毛澤東曾在《中國農村的社會主義高潮》按語選中提到：「中國的婦女是一種偉大的人力資源。必須發掘這種資源，爲了建設一個偉大的社會主義國家而奮鬥。」<sup>7</sup>文革時期更出現「婦女能頂半邊天」的口號，一直以來，中共非常重視發動婦女進入社會發揮生產力，更將婦女走出家庭投入社會視爲婦女解放的重要途徑。從經濟學角度來看，人力資源開發是對勞動者進行投資、動員、組織，使之具備適

<sup>5</sup> 根據中華人民共和國憲法，第二章第四十三條規定：中華人民共和國勞動者有休息的權利。

<sup>6</sup> 根據中華人民共和國憲法，第二章第四十五條規定：中華人民共和國公民在年老、疾病或者喪失勞動能力的情况下，有從國家和社會獲得物質幫助的權利。國家發展爲公民享受這些權利所需要的社會保險、社會救濟和醫療衛生事業。

<sup>7</sup> 毛澤東，1955年，《中國農村的社會主義高潮》按語選，全文詳見網址：  
<http://www.agri-history.net/history/selecdoc/mao2.htm>

應現實經濟發展過程需要的素質、能力，從而達到勞動力的充分動員、利用，實現資源有效的配置，也就是說人力資源開發主要是對人的能力與潛能的開發。過去大部分企業不太重視人力資源開發或人才開發，由其對女性的人力開發更是少之又少。可是隨著經濟環境的變化，企業是否能繼續長期的生存下去，「人才」變成了重要的關鍵。在中國大陸女性占一半的人口數，如果能適當的開發中國女性的人力資源，這將會為中國經濟提供的更多的勞動力。

但是，單藝斌認為目前中國對於女性人力資本的投入相當不足，使得女性就業仍持續集中在技術技能要求低、職業聲望相對也較低的部門和行業。女性總體就業的起點低，她們晉升到高級管理層的機率小，如在黨政機關工作的女性占總數的 32.6%，但在縣處級幹部總數中，女性只占 10%左右，在低級幹部中只占約 4%，女性教育投資不足是造成這一現象的基本原因之一（單藝斌，2004：134）。張愛芬也提及人力資源開發最重要的一環就是教育訓練，也只有完善、具體的教育訓練才能達到女性的人力資源開發、提高女性工作人員的能力。張愛芬談到只有對婦女的智慧、知識和能力加以發覺、培養、增進婦女體力和智力全面發展，提高她們的能力與素質，才能使婦女充分發揮她們的積極性、創造性，在參與中求得自身的發展與進步（張愛芬，2001：77-78）。趙麗江認為對婦女人力資本投入不足對就業有三方面的影響，第一、由於人力資本的投資不足，女性就業將繼續集中在技術技能要求低、職業聲望低的部門和行業。第二、由於女性所從事的是非專業技術的勞動，缺乏技能和工作經驗的積累，在中國產業高級化的過程中，婦女常無法為自己開闢新的就業領域。第三、在教育和專業技術方面缺乏訓練，導致部分女性價值觀念陳舊，跟不上現代社會的發展，在就業問題上更缺乏主動性（趙麗江，1998：10-11）。一旦加大女性人力資本的投入，婦女就業問題便可逐漸解決。可是在中國關於婦女就業諮詢服務、婦女技術培訓、托嬰制度等政策都不完善，加上中國國內人才相當不足，如又不投資企業中女性的人力資源，會使得企業的競爭力減弱，更影響到往後企業的生存，對企業相當危險。

翻閱近十年中國婦女就業的研究著述，從總體來看，就是學者們對於婦女就業問題的研究還沒有對各類型婦女就業之間的差異性有足夠的關注。我們可以發現大到「中國婦女」這個概念，小到「農村婦女」、「女職工」、「少數族群婦女」，再小到某個省、地區、城鎮、農村、甚至某個社區中的婦女，她們往往被脫離實際情況被整齊劃成一個整體，例如：認為所有的中國婦女皆取得同等的「發展」和「解放」，或是她們都是面臨一模一樣的就業問題。她們需要的是有所區別的就業對策，像是城鎮婦女和農村婦女的所面臨的就業問題不一樣，但卻常常被認為只要讓婦女有接受教育的機會或甚至提供就業機會就可以解決的。婦女就業問題並非可以這樣簡單概括的，輕忽婦女就業問題是不恰當的。筆者認為婦女就業問題的研究方向應將中國婦女就業重點側重在就業保障對於中國婦女就業長期影響以及中國婦女就業的全面性探討、相關婦女就業政策和企業如何開發女性人力資源的分析。不過，目前在中國大陸關於婦女就業研究尚未非常完善，相關婦女就業文獻收集相當不易。現階段的文獻似乎談論婦女發展、婦女解放、對國家婦女就業的政策歌頌等，在這些議題中只有少部分談到婦女就業的狀況，關於婦女就業的篇幅和觀點非常零散，而且到目前為止所有關於婦女就業的議題都還是在傳統與偏見下進行討論，如果學者們再不放棄原來舊有的討論，去正視現今中國社會下所產生的婦女就業問題並且對其提出方法的話，那麼中國婦女就業的問題仍得不到改善甚至會更加惡化婦女就業的困境。本文僅以宏觀角度統整各學者所提出對婦女就業可能會產生的因素加以統整。並試圖驗證在這樣的因素下，對於中國婦女就業的產生影響。

### 第三節 概念界定與研究範圍

#### 一、概念界定

##### (一) 婦女的概念

「婦女」一詞所指的對象究竟包含了哪些女性？根據 1922 年中共二大正式通過《關於婦女運動的決議》，當指涉女性群體時，通篇只使用了「婦女」一詞。從此以後，在正式的中共文件或者公開講話中，「婦女」成爲指代全中國女性的必選詞彙，即便在國共合作時期需要對工人階級的女性運動和資產階級的女性運動作出區分的時候，「三大」的《關於婦女問題決議案》仍然堅持只使用「婦女」一個詞。從二大以後，在共產黨的話語系統中，「婦女」的使用具有了政治上無可爭辯的合法性，女性一詞則是大量出現在文學方面（儲卉娟，2005）。<sup>8</sup>簡言之，本文所指的婦女也跟中共在官方文件上的用法一樣，是指全國女性的意思，不過，在相關資料上常會出現「婦女」、「女性」兩種詞彙混合使用的現象。

##### (二) 婦女就業的概念

所謂的就業，根據國際勞工組織（ILO；International Labour Organization）1982 年第 13 屆國際勞工統計大會在日內瓦通過《關於經濟活動人口、就業、失業及不充分就業統計的決議》的決議，就業被界定爲在參照期內從事任何一種工作以獲取薪酬或利潤的人員，或者在此期間生病、休假或產生爭議等理由而暫脫離工作崗位的人員。此決議還規定，凡在家庭企業或農場從事無薪酬工作至少每天 1 小時以上的人員，應被包括在就業統計中（賈紅梅，2002：16）。另外，根據《國際統計年鑑—2005》的解釋，就業人員爲一定年齡以上，在特定短期（一周或一天）

<sup>8</sup> 儲卉娟，2005 年，〈誰是“婦女”？——以及“婦女”作爲話語的實踐〉，資料來源爲香港大學中國研究服務中心，全文詳見網址：<http://www.usc.cuhk.edu.hk/wkgb.asp>

內，屬於兩類型的所有人：(1) 有酬從業人員 (2) 自營就業者。<sup>9</sup>簡言之，就業是指進入某一職業從事社會勞動並取得勞動報酬或經營收入，包括專職人員、兼職人員及臨時工資人員。

根據《婦女詞典》所定義的婦女就業是指有勞動能力的婦女參加某種社會勞動，創造一定的經濟價值並取得相應的勞動酬勞或經營收入的經濟活動。婦女就業既是婦女解放的重要內容，又是婦女解放的先決條件。目前，雖然大部分資本主義國家的法律明確規定男女參加勞動的平等原則，但實際上，在求職、勞動報酬、社會保證等方面，男女仍存在著不平等。在社會主義條件下，婦女享有同男子一樣的勞動就業權利 (王君、馮世平編輯，1990：244)。楊衍銀認為婦女就業是指婦女從事社會勞動，並獲得勞動收入 (楊衍銀，1993：38)。根據王越的見解，女性就業是指婦女從事家務勞動以外收入可以獨立計量的經濟活動。收入可以是現金，可以是實物。就業領域可以是農業或工業。就業地域可以是城市或農村。就業性質可以是家庭的，也可以是家庭外的 (王越，2004：16)。依王越之見，婦女就業是在國際勞工組織的就業定義範圍內的，這一個定義也將婦女就業研究推向了與國際接軌的領域。不過，由於中國大陸的人口多，底子薄，生產力不發達等特殊基本國情，在經濟轉型中發展出特有的婦女就業模式。

---

<sup>9</sup> (1) 有酬從業人員，包括兩類：①正在工作的人，指在參考期內做某些工作以得到現金或實物形式工資或薪金的人員；②有工作崗位但目前不工作的人，指現在有工作，却在短期內暫時不上班，但同時與工作單位有正式聯繫的人。(2) 自營就業者，包括兩類：①正在工作，指在短期時間內以利潤或家庭收入為目的，從事某些工作得到現金或實物的人；②擁有企業而不工作的人，指自己擁有企業 (如商業企業，農場，服務性企業)，在一定時期內因特殊原因暫不工作的人 (國際統計年鑑—2005，2005)。

## 二、研究範圍

本文之研究範圍，主要分爲三個方面：

- 1、在時間的研究範圍方面，1995 年江澤民在第四次世界婦女大會上，向全世界宣布將男女平等作爲促進中華人民共和國的基本國策。<sup>10</sup>1995 年世婦會以後，包括國際承諾、框架、指標等在內，都全面影響中國婦女的生活及婦女運動，無疑是中國婦女及其婦女運動進入全球化的里程碑。中國政府 1995 年和 2001 年又分別制定了兩個《中國婦女發展綱要》，提出了一系列婦女發展的目標，對婦女的發展產生重要的影響。本文欲探討的，主要乃是以 1995 年爲研究起點至 2005 年這段時期；亦即，自 1995 至 2005 年爲止，這十年間中國婦女在就業存有那些問題。
- 2、在內容的研究範圍方面，包括中國大陸婦女就業環境演變過程、現階段婦女就業概況、三類婦女就業類型等爲主要的研究範圍。其中婦女就業環境背景分析，主要是經濟、人力投資、法治三個方面。這三者分別和就業相互影響、互相約制的條件，經濟市場的轉變，將有助於就業機會的增加；但同樣也將導致就業結構的重組，使得婦女更不易覓得就業機會。人力資源的投入，將有助於就業層次的增進；也可能是就業層次的降低。相關法律的制定，將有利於就業政策的推動，但也很難杜絕諸多人爲破壞法律的手段。範圍限縮在這三個環境面向，藉以突顯處理問題的焦點。最後，將透過三類婦女就業類型來說明中國婦女就業的狀況。
- 3、在對象的研究範圍方面，中共在《勞動法》規定，除特殊行業工種外，女性就業年齡爲 16-54 歲，男性就業年齡爲 16-59 歲，女子和男子在擇業

---

<sup>10</sup> 江澤民，1995 年，江澤民主席在聯合國第四次世界婦女大會歡迎儀式上的講話，全文請見新華網：<http://Orz.tw/894k0>

錄用、勞動報酬和晉升等方面不能有任何的形式的歧視。本文婦女就業對象的選取以中共的《勞動法》規定，就業年齡為 16-54 歲在城鎮或農村就業的婦女，分析其就業人數、產業和行業分布狀況。在三類就業婦女對象設定分別為城鎮失業婦女、農村婦女和女大學生等。綜觀近年來，城鎮男女從業人員都處於下降趨勢，但婦女人數下降的數量和幅度比男性更大，失業後的城鎮婦女如何再就業有待進一步的觀察與探討。再者，大量的農村男性湧入城鎮就業，出現了農村女性化的問題，大量農村婦女被束縛在農村，她們在轉非農相當困難，這是個不容忽視的問題。最後，女大學生就業不易的狀況非常普遍，企業存在著諸多不公正的用人制度。這三類婦女為本文主要探討的對象。

#### 第四節 研究途徑、方法及架構

本文的研究途徑為新制度主義，新制度主義有別於傳統的行爲主義，特別強調人類的行爲鑲嵌於制度之中，並從根本上受到制度的形塑（Iain McLean and Alistair Mcmillan, 2003: 369）。因此，本研究重視經濟、人力投資、法治等制度如何影響並制約婦女的就業選擇、政府針對婦女就業問題所制定的法律、法規。此外，從制度變遷的模式來觀察婦女就業問題的演變，究竟是受到經濟利益驅使，形成由下而上的誘導性制度變遷；還是一種由上而下的、由國家強制推行的強制性制度變遷。另外，在制度外，強調非制度因素與制度的互動關係，探究非制度因素如何與婦女就業制度相互作用，非制度因素是否制約著婦女的就業困境。

在研究方法（method）方面，本文的研究並非從事中國婦女就業的歷史陳述，也不在於著重中國婦女工作權利如何獲得的過程。主要採文獻分析法，重點置於分析婦女就業的困境及背景探討，特別是對於婦女在經濟、人力投資、法治三個面向，對婦女就業形成制約的情況；在婦女類型歸納的部分，則是透過專書跟媒

體報導的資訊統整。本研究所欲採用的文獻資料將包括：

## 1、書面資料

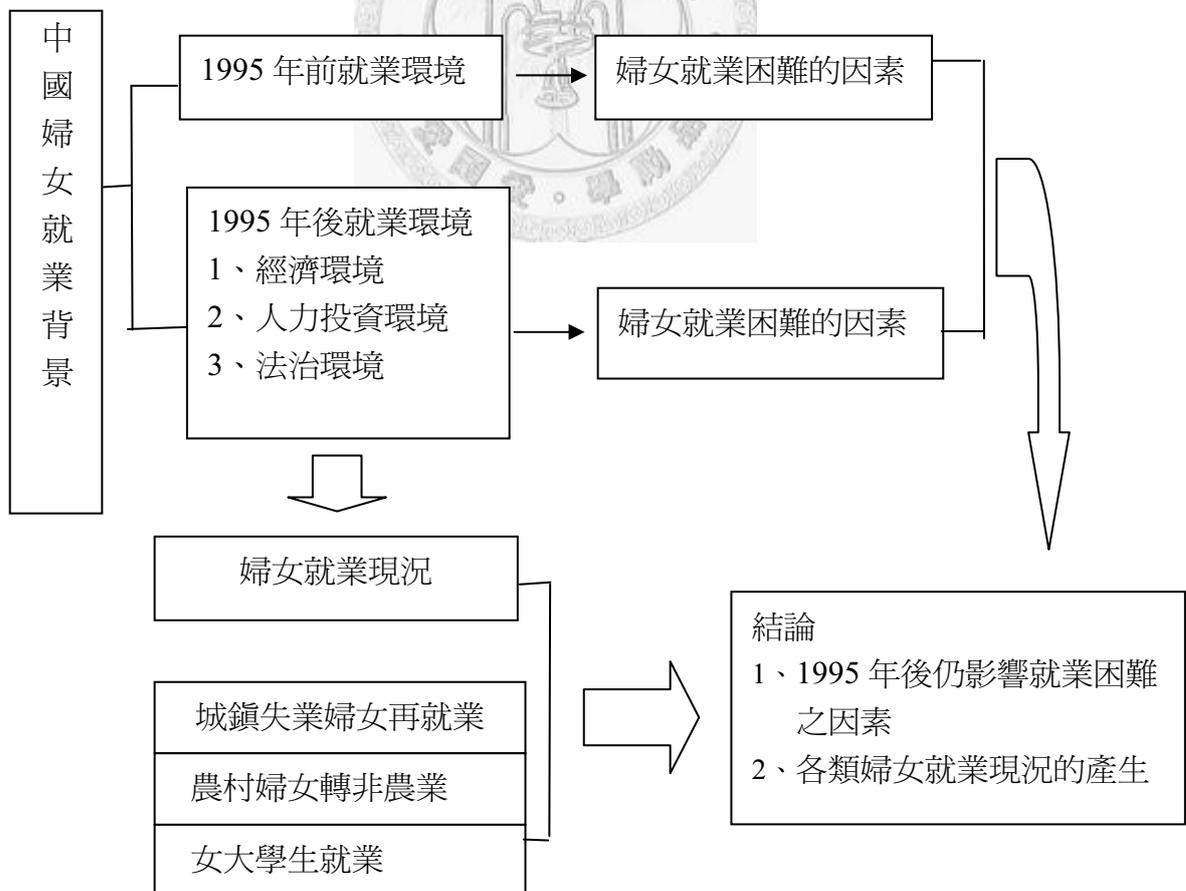
(1) 官方報告：官方的報告包括各項內部報告出版品及相關的統計資料、保障婦女勞動方面的法規、婦女就業政策實施的評估，以及相關統計數據。

(2) 專書著作：蒐集婦女發展書刊、研究報告、專題和學術論文，及統計資料。

## 2、媒體報導

蒐集自 1995~2007 年間發表於台灣及中國大陸網頁、雜誌、及期刊等相關之報導。

圖 1-1 研究架構



資料來源：筆者自繪

## 第五節 章節安排與研究限制

### 一、章節安排

本篇論文共分爲五章，十八節，茲分述如下：

第一章「導論」。設置五節，首先說明此篇論文的研究緣起、動機及目的，並就相關文獻之特質作一分析檢討，接著是概念的界定與研究範圍，最後闡明本文所採用的研究途徑、方法及架構、章節安排與研究限制等十一個方向進行說明。

第二章「中國大陸婦女就業環境背景分析」。設置四節，回顧 1995 年以前婦女就業環境歷史、1995 年後婦女受經濟環境、人力投資環境及法治環境的影響。本章目的藉由將婦女就業放入各種環境脈絡下，釐清時間與各種環境變遷之於婦女就業的影響。

第三章「現階段中國婦女之就業現況」。設置四節，分別就婦女就業總量、結構、收入、就業年齡及退休年齡等四個方面作介紹，對其就業狀況有基本的瞭解有助於之後探討中國婦女就業問題的癥結點。

第四章「婦女就業問題的類型」。設置三節，本章著眼於以城鎮失業婦女、農村轉業婦女、畢業女大學生三類婦女群體作分析，檢視其分別就業現況，各自所面臨的就業困境因素，以突顯中國大陸婦女就業問題的嚴重性。

第五章「結論」。設置兩節，觀察 1995 年後的婦女就業困難的原因，另外，羅列三類婦女因就業困難所產生的現象。最後針對以後可持續觀察議題作陳述。

## 二、研究限制

本研究可能面臨的研究限制，可分為三個方面：

- (一) 國內部分，對於中國婦女就業問題研究的專書、學者並不多，多半都是從婦女社會地位提昇、婦女發展、兩性權利平等，或是女性運動方面做探討。對於婦女就業問題或相關婦女政策的評估，皆是付之闕如。因此在國內資料有限的情況下，轉而向國外蒐集資料，所採用的資料跟數據多以中共官方公布為主，對於資料可信度尚待商榷外，中共官方數據更新速度非緩慢。2005 年以後的數據有些未能完整取得，只能分析到 2005 年之前。研究過程中，常因資料與數據的蒐集不易，加上中共官方統計中性別分析的數據和資料比較缺乏，導致筆者難以釐清政府所制定的政策對男性和女性分別產生的影響和兩者間的不同。
- (二) 在處理本文時，因為婦女就業環境影響因素複雜且廣泛，若追求周延性，則容易流於論點不夠深入的缺點。僅舉出幾項關鍵性的因素，難免無法全面探究。在選擇關鍵因素的論點上，難免有主觀色彩，不過在就業過程的歷史陳述部分，筆者當力求研究時的價值中立。
- (三) 婦女類型的選取，最完善的方式是先調查哪些類型的婦女所遇到的就業問題最為嚴重，再對這些婦女群體做面對面訪談或蹲點調查。但到大陸做研究調查或訪談，需要資源的補助。筆者因受限於財力和能力未能選擇此項研究方法，只能透過報章、期刊做統整分析。在三類婦女對象的選取，未能依產業或職業分布來分析，乃是受限於所參考之文獻資料並未做清楚的歸類，也尚未有專書做相關的介紹。在受限於筆者閱歷淺、能力有限的狀況下，僅透過報章和期刊發表次數的多寡選取此三類婦女，肯定不足詳盡所有中國婦女就業上的困境，有待後進者能更深一步在此議題上做探討。

## 第二章 中國大陸婦女就業環境背景分析

要釐清中國婦女就業問題前，首先需要先瞭解中國特殊的歷史脈絡與國情，包括了經濟、人力投資、法治三方面的環境背景。

### 第一節 1995 年前婦女就業環境歷史回顧

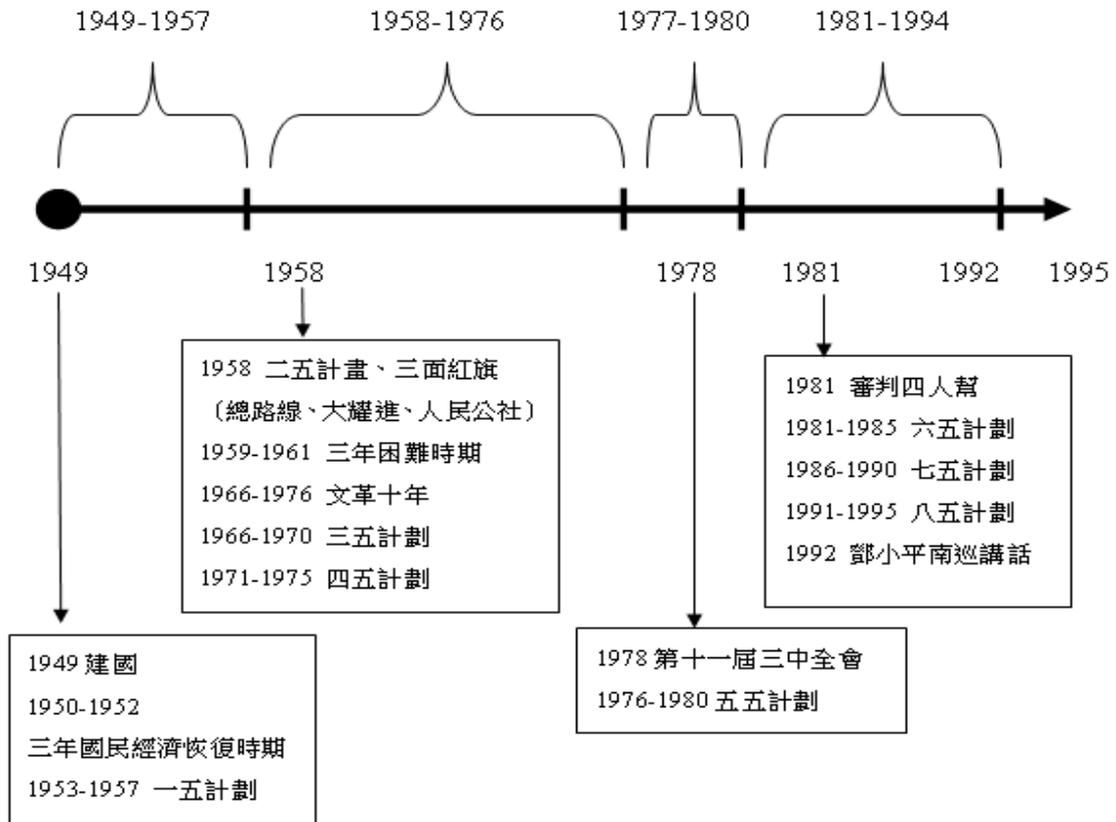
早期的中國是農業社會，主要經濟活動是以家庭為單位的小農經濟，夫妻是家庭中主要的勞動力成員，基本的分工形式是男性負責耕作，女性則是在家中紡織和打理家務。耕種和紡織所獲得利潤不但要維持全家的生活，也同時要向國家繳稅。在經濟上強化了家庭農業和手工業的結合，增強了農村的自給自足性。中國是一個強調父權的社會，婦女都依附在男性底下，很少參與社會上的勞動，只有少數的婦女從事小本生意、手工藝、及其他商業活動。爾後，經歷 1911 年的辛亥革命和 1919 年的「五四」運動，不僅在政治上推翻了長久以來的封建制度，而且觀念上也喚醒女性意識，女性在經濟上完全附屬於男性的關係產生了變化。新中國的成立，開始鼓吹婦女參與社會勞動。

從 1949 年後到 1995 年前的婦女就業階段有幾種劃分法，像是蔣永萍把 1949 年以來中國婦女就業按就業機制分為三階段：不完全計畫就業階段<sup>11</sup>、計畫就業階段<sup>12</sup>和 80 年代後從計畫體制向市場就業機制過渡階段（蔣永萍，2001：152-162）。單藝斌則是將新中國女性的經濟參與劃分為兩個時期，一為新中國成立後的經濟參與至 80 年代初；二是 80 年代初至現今（單藝斌，2004：96）。本文試圖將上述兩位學者的劃分結合，將 1995 年前的婦女就業劃分為四個就業階段，（參見圖 2-1）茲分述如下：

<sup>11</sup> 不完全計畫就業階段是從 1949 年到 1957 年，這一階段的婦女就業有大幅度的增長，但此時由國家統分統配的勞動就業機制尚未成型（蔣永萍，2001：152-162）。

<sup>12</sup> 計畫經濟是從 1958 年到 1960 年，同時也是大躍進時期，中共政府普遍鼓勵婦女參加社會生產，大規模的招工使得不少家庭婦女參加社會工作機會，這個階段的婦女就業特徵主要是就業數量提高且婦女就業的領域也不斷闊寬（蔣永萍，2001：152-162）。

圖 2-1 1949-1994 年所劃分的四個婦女就業階段



資料來源：筆者自繪



## 一、1949 年~1957 年

在 1949 年，當時全國職工總數約 850 萬人左右，其中女職工約 60 萬人，僅占職工總數中的 7.5% (王金玲，2005：88)。到了 1952 年底女職工人數達到 184.8 萬人，比 1949 年增長了 3 倍。從 1953 年開始國民經濟三年恢復時期和完成國民經濟的第一個五年計畫，此時推動「組織和發動女性參加生產勞動」成為中國婦女工作的主要方針。第一個五年計畫期間，女職工增加了 143.8 萬人，到了 1957 年抵達到 328.6 萬人 (單藝斌，2004：96)。

中共建國後，有兩個主要的婦女組織在輔導婦女就業，一個是各級公會中的女工部，主要工作對象是工廠企業的女工和女職員，另一個是中華全國婦女聯合

會<sup>13</sup>，主要對象是城市中職工家屬、手工業者家屬、私營工商業者家屬、個體女手工業者、其他城市家庭女性及農村等對象，這兩個組織對當時的婦女就業給予很大的幫助。在中共大力的鼓吹動員下，城鎮婦女全面性就業成爲一項制度被固定下來。換言之，這些長期被禁錮在家庭中的婦女，紛紛開始從家庭走向社會，從無酬的家務工作走向社會勞動參與，中國婦女大規模就業在這樣的背景下展開。

## 二、1958年~1976年

50年代開始實行的社會主義計畫經濟，特別是第一個五年計畫實施和1958年開始的「大躍進」，都是由政府從上至下號召，並同時安排大批的城市婦女到各個社會生產的崗位上。在社會主義意識號召下，中共採取強制的措施，一方面用法律制度保障婦女擁有和男性一樣的工作權利，另一方制定相關政策來保障全體城鎮婦女就業，使得中國婦女在就業上第一次擁有了與男性平等的就業權利與機會。

不過，國家透過行政力量由上而下推動男女在公領域平等的過程，雖然可以在制度和意識型態層面消除性別差異，但不能解決根本問題和改善由性別角色造成的刻板印象。而且從上而下的政策，是需要在一定特殊的時間和空間下才能推動成功的。簡言之，當時的中國大陸的貧困差距很小，在普遍貧困的狀況下，國家行政力量的政策才能推動，形成婦女能與男性在就業上有平等的機會。

從表 2-1、表 2-2 中，我們可以發現兩個情形，第一，從表 2-1 中顯示出 1949 年後婦女就業人數不斷增加，1949 到 1952 這四年間的國民經濟迅速發展，同時每年女職工人數也不斷增長，到 1958 年婦女就業人數急速激增，比 1957 年高出

<sup>13</sup> 中華全國婦女聯合會最早的名稱是中華民主婦女聯合會，成立於 1949 年 3 月，1957 年改名爲中華人民共和國婦女聯合會，1978 年又改名爲中華全國婦女聯合會。它的基本職能是團結、動員廣大婦女參與經濟建設和社會發展，代表和維護婦女利益，促進男女平等。全文詳見網站：<http://www.women.org.cn/quanguofulian/fljianjie.htm>

兩倍多，同年在工業部門的女工人數也明顯增多。表 2-2 中在全民所有制總數中女職工所占的人數，在 1949 年職工總數為 800 萬人，女職工占 60 萬，比重為 7.5%，到 1977 年職工總數為 7196 萬人，女職工為 2036 萬人，所占比重 28.3%，證明女職工有增多的趨勢；第二，社會產生的變動影響著婦女就業的人數。例如在大躍進時期，婦女的就業人口明顯激增，在國民經濟調整後，女職工人數又有所下降。表 2-2 中 1958 年到 1960 年女職工總數達到文革以前的最高峰，但在 1961 年中共因為精簡職工的關係，女職工人數開始減少。文革時期因為社會動亂，女職工人數有長達十年間的統計數據無法得知，到 1977 年才又取得相關數據。

**表 2-1 1949-1965 年全民所有制各部門女職工年末人數**

年份	全民所有制各部門	工業部門
	女職工人數(萬人)	女工人數(萬人)
1949	60.0	32.5
1952	184.8	93.1
1953	213.2	105.9
1954	243.5	114.6
1955	247.3	110.3
1956	326.6	129.8
<b>1957</b>	<b>328.6</b>	<b>133.8</b>
<b>1958</b>	<b>810.8</b>	<b>494.8</b>
1959	848.8	439.0
1960	1008.7	486.5
1961	886.8	379.5
1962	673.8	266.8
1963	656.6	246.8
1964	703.5	262.3
1965	786.1	285.2

資料來源：

中華全國婦女聯合會婦女研究所編，1991 年，《中國婦女統計資料(1949-1989)》，中國統計出版社。

表 2-2 1949~1977 年全民所有制女職工人數增長變化

年份	全民所有制職工 總數（萬人）	全民所有制女 職工（萬人）	女工比重 （%）	備註
1949	800	60.0	7.5	
1952	1580	184.8	11.7	
1953	1826	213.2	11.7	
1954	1881	243.5	12.9	
1955	1908	247.3	13	
1956	2423	326.6	13.5	
1957	2451	328.6	13.4	
<b>1958</b>	<b>4532</b>	<b>810.8</b>	<b>17.9</b>	大躍進時期女工比重猛增
<b>1959</b>	<b>4561</b>	<b>848.8</b>	<b>18.6</b>	
<b>1960</b>	<b>5044</b>	<b>1008.7</b>	<b>20</b>	
1961	4170	886.8	21.3	三年困難時期國家精簡職工
1962	3309	673.8	20.4	
1963	3293	656.6	19.9	
1964	3465	703.5	20.3	
1965	3738	786.1	21	
1966-1976	#	#	#	文化大革命時期（缺少女工相關數據）
1977	7196	2036.0	28.3	

資料來源：

國家統計局社會統計司編，1987 年，《中國勞動工資統計資料 1949-1985》，中國統計出版社。

1958 年到 1976 年這期間經歷了「大躍進」、國民經濟調整和「十年動亂」等事件，因為婦女就業是在中共有意識的干預和推動下運行的。每當政府的政策一作調整，女職工數量的增減也跟著出現，意味著政策推動和婦女就業之間特殊的關係。受社會主義初級階段的影響，以及中共的刻意安排下，此時的婦女多半分布在簡單的就業階層，大量的婦女從事就業，但卻給予她們不符合所付出勞力的報酬，這時期婦女就業的特徵是「高就業，低報酬」。簡言之，這時的政治環境很明顯的影響著中國婦女就業發展，雖然婦女獲得就業機會但卻受到收入偏低的對待，許多婦女在這時期的經濟地位是相當不穩定的。

### 三、1977 年~1980 年

推翻了「四人幫」和經過一連串政治上的撥亂反正，中共將工作重點從政治鬥爭轉移到經濟建設上，讓中國的經濟得到恢復和發展，特別是改革開放給婦女就業提供了許多機會。1978 年的婦女在全民、集體所有制企業事業中的女職工達 3128 多萬人，占職工總數 32.9%，其中在國有經濟單位職工總人數中占 28.5%，在集體所有制企業事業單位職工總人數占 48.9%（王金玲，2005：89）。1980 年女性從業人員已占社會總從業人員的 43.4%，農村婦女勞動力約占勞動力總數的一半；城市女職工人數已由 1949 年的 60 萬人增加到 1980 年的 3698 萬人，占全國職工總數的比例也由 7.5% 提高到 35.4%，在農村已有近 40% 的女農民跨進了鄉鎮企業（單藝斌，2004：97）。雖然婦女就業人數有大幅提昇，但這時期有許多婦女就業問題。中國實行了近三十年的社會主義經濟轉型成爲市場經濟，所有社會主義計畫經濟給予婦女的優惠保障都取消了，造成大量的女工失業和無業可就的問題，婦女成爲經濟改革政策的犧牲者。另外，1979 年以後，除了大批新增勞動力需要就業外，還有因爲文革關係，大約有一千七百萬人被分發「上山下鄉」的知識青年陸續返回城鎮，產生大量人數亟需就業的情況。這也是中國面臨自 1949 年以來最嚴重的就業壓力，這一就業壓力波及到城市中所有家庭，其中女青年就業困難的問題最爲明顯，就業市場供需不平衡的情況也日益嚴重。

### 四、1981 年~1994 年

80 年代由於改革開放和國民經濟的迅速發展，婦女就業領域變的十分廣泛，行業分布也有了較大的變化。單藝斌指出在國民經濟的 12 個行業中，女職工達到 100 萬人以上的行業就有 9 個，包括製造業、農業、建築業、交通運輸業、商業、衛生、教育、黨政機關和社會團體。另外，不適合女性從事的行業，像是建築業的女性就業人口減少，適合女性從事的行業，如金融保險業、房產服務業、商業、

飲食、機關團體的女性就業人口快速增長。在農村部分，由於農業機械化及人畜飲水工程的推廣使得農村婦女從繁重的農村勞動中解放出來。1982年中女性就業人口占15歲及以上的女性人口比例70.1%，到了1990年提高到73%，1995年為70.97%，從1982年、1990年、1995年女性在業人口的行業和職業分布上，幾乎各行各業和各種崗位上都有女性工作者（單藝斌，2004：97-98）。

表 2-3 說明 1978 年到 1995 年，隨著城鎮單位<sup>14</sup>就業規模的擴大，城鎮單位就業人員的女性比例由 32.9%提高 38.5%（潘錦堂，2002：65）。1995 年到 2000 年間，女職工總數開始逐年下降，不過在職工總數中女工比例還是一直維持在 38% 左右。

表 2-3 1978~2000 年中國女職工（城鎮單位人從業人員）人數

年份	職工總數(萬人)	女職工數(萬人)	女工比重(%)	備註
1978	9499	3128	32.9	
1979	9967	3409	34.2	
1980	10444	3698	35.4	
1981	10940	3935	36.0	
1982	11281	4093	36.4	
1983	11515	4199	36.5	
1984	11890	4325	36.4	
1985	12358	4500	36.4	
1986	12809	4688	36.6	
1987	13214	4869	36.8	
1988	13608	5036	37.0	
1989	13742	5137	37.4	
1990	14059	5294	37.7	
1991	14508	5483	37.8	
1992	14792	5586	37.8	
1993	14849	5542	37.3	
1994	15259	5799	38.0	城鎮單位從業人員

<sup>14</sup> 城鎮單位就指標解釋而言，城鎮單位的範圍相當寬泛。但在實際工作中，進入城鎮單位統計的主要是各級國家機關、政黨機關、社會團體及企業、事業等較為有規模、正規的用人單位（蔣永萍，2006：73）。

1995	15301	5889	38.5	城鎮單位從業人員
1996	15221	5883	38.7	城鎮單位從業人員
1997	14668	5687	38.7	城鎮單位從業人員
1998	12337	4678	38.0	在崗職工(該年有此統計)
1999	12130	4613	38.0	城鎮單位從業人員
2000	11613	4411	38.0	城鎮單位從業人員

註解：單位從業人員指在各級國家機關、黨政機關、社會團體及企業、事業單位中工作，取得工資及其他形式的勞動報酬的全部人員。包括：在崗職工、再就業的離退休人員、民辦教師以及在各單位中工作的外方人員、兼職人員、借用的外單位人員和第二職業者。不包括離開本單位仍保留勞動關係的職工。(主要統計指標解釋，詳見《中國勞動統計年鑒(1999)》，中國統計出版社，第 699 頁)。

資料來源：歷年《中國勞動工資統計資料》、《中國勞動統計年鑒》，中國統計出版社。轉載自潘錦堂，〈經濟轉軌中的中國女性就業與社會保障〉，《管理世界》，2002，頁 65。

但必須注意的是，在改革開放以來，市場經濟雖為婦女帶來許多就業機會，同時也出現不利於婦女就業的情況。1980 年後初期企業實行優化組合，大批女工被迫離職回家。其中特別是上海、北京等大城市和東北重工業基地，女工失業尤其嚴重。中國人民已經習慣男女同樣分配工作、同工同酬的勞動制度，在經濟體制改革與勞動用工、分配制度剛開始實行的時候，許多被迫失業的女工在心理上和觀念上都無法適應，紛紛要求婦聯組織為她們爭取工作機會，當時全國各級婦聯以婦女代言人身份寫信給中央，並向媒體強烈呼籲，試圖阻止或減緩大批女工失業的情況。一開始，以婦聯組織為主體，反對「婦女回家」的觀點與呼聲占了絕對優勢。到了 1986 年以後，經濟體制更進一步的改革，企業中大批女職工失業、女大學生分配困難等問題，使得婦女就業與婦女回家的爭論也日益激烈。中央電視台還為婦女就業問題開闢了專門論壇來討論，各級婦聯、工會就業根據婦女就業問題召開一系列專題期刊討論會。從 1987 年後婦聯組織開始勸導婦女改變其激憤、抱怨、抗議的手段，並協同各級政府為失業的女工安排和增加再就業的機會。

進入 1990 年後，關於婦女回家的爭論，已逐漸納入婦女就業以及與之相關的一系列理論問題研究，人們開始關心處理婦女職業角色與家庭角色衝突的問題，

隨著改革開放的發展與中國社會全球化進程的加快，婦女就業也有了更多的選擇機會，特別是年輕女性開始認為回家不見得是思想落後或是不解放的表現，她們開始看重如何透過就業達到自我價值的實現。

回顧了 1949 年到 1994 年婦女就業發展，不難發現中國幾千年來的傳統文化、中共建國後的社會主義特有的公有制、計畫經濟，改革開放政策及保障婦女與男子同的法律規定<sup>15</sup>等，這些多重因素造就了中國婦女特殊的就業環境。受早期的就業環境影響，這個階段有幾個影響婦女的就業因素可能持續限制婦女就業的發展，茲分述如下：

(一) 受傳統觀念和習慣的影響：在計畫經濟體制下，大多數職工包括男性職工都缺少主動性，但婦女在這方面更是缺乏，婦女喜歡在企業的安排下被動工作，需較高技術的工作一律由男性負責。一旦回到家裡，婦女才主動的發揮自己的才能，把家裡打理得很好。男主外、女主內的觀念根深蒂固的使婦女處於被動地位。

(二) 社會保障的轉變：在計畫經濟下，就業、工資、福利三位一體，婦女生育的全部費用也是由企業負擔。根據楊競芳提到“每一個女職工生育時期的各種開支最低也要 1500 元，生育後一至兩年內待工育嬰，企業還要付福利性工資，這樣的勞動力成本絕對高於男性”（楊競芳，1994：33）。計畫經濟時期的企業不用自負盈虧，企業替婦女支付社會保障的費用也是由政府撥款補助的，企業並沒有任何損失或負擔。不過在計畫經濟向新體制過渡時，這將成為受限婦女就業的因素。

(三) 兩性接受教育的機會不平等：文盲中婦女所占的比例高，即使有受過教

---

<sup>15</sup> 《中華人民共和國憲法》第二章第四十八條規定：「中華人民共和國婦女在政治的、經濟的、文化的、社會的和家庭的生活等各方面享有與男子平等的權利。國家保護婦女的權利和權益，實行男女同工同酬，培訓和選拔婦女幹部。」全文詳見網址：<http://Orz.tw/624ir>

育的女性，其教育層次也很低。在失去國家保障就業的情況下，又受限於教育程度，婦女在就業競爭中將處於不利的地位，不是失業就是集中在較低的就業地位。也由於受教育層次低，許多的培訓、進修機會都與婦女無緣，婦女要向上流動的機會很小。

還有一些早期婦女就業困難的原因像是 1、婦女體力較男性弱，有些工作是婦女體力負荷不了的或是效率不如男性，例如建築工人、搬貨工；2、法律政策上的規定，導致女性就業選擇空間狹小，像是規定女性提早退休的政策導致女性當主管的人數偏少；3、勞動力供大於求，現有的職位不能滿足所有成年女性的需求，產生了「讓婦女回家」、「婦女階段性就業」等現象出現等等。

直到 1995 年後，婦女就業問題特別是偏遠地區婦女、少數族群婦女在獲得發展機會上還相當不足，中國在婦女的資源上投入的也還不夠，尤其是在就業、教育、參政、衛生保健等方面和男性相比還有相當差距。以下將分別從 1995 年後經濟、人力投資、法治三方面來闡述婦女就業的環境。

## 第二節 1995-2005 年婦女就業之經濟環境

1995 年第四次世界婦女大會在北京召開，江澤民向全世界宣布男女平等是促進社會進步的一項基本國策，在 1996 年，中共有關部門擬定三個相關制度來規範職業市場化，分別一為「勞動預備役制度」，目的是從提高素質的角度，延緩新生勞動力進入職業市場；二為「失業預警制度」，目的是從社會安定的角度，控制失業人口的增加，並提高社會保障水平；三為「婦女階段就業制度」<sup>16</sup>，目的是從「關就業源流節勞動力供應的角度」，減少女性就業需求，推進男子就業。前兩項

---

<sup>16</sup> 人們在研究中發現，很多市場經濟國家，受文化傳統、性別分工、女性在生命週期不同階段就業能力的變化等因素的影響，形成了一種結婚生育前就業率較高、結婚生育和哺育撫養子女階段就業率下降，子女成年後又重返勞動力市場，就業率逐步提高這樣一種客觀存在的婦女分年齡就業率曲線變化情況。人們把這種就業生命週期稱為「階段性就業」。臨朐縣勞動信息網，網址：<http://www.linqujiuye.gov.cn/linqujiuye/xlxr1.asp?id=121>

已經逐步推動，但第三項制度卻因不符合合法性而遭遇到危機。<sup>17</sup>這是將婦女就業問題從「婦女回家」爭論變成了「婦女階段性就業」。李鵬曾批示說：「這依舊是大鍋飯基礎上的行爲，並不符合中國國情。」原因是提倡階段性就業者沒有徹底拋棄計畫經濟的思維模式，以爲只要給予婦女就業機會就行了，其就業形式可以不用計較（佟新，2003：40），最終這個不利於婦女就業的「階段性就業」政策被阻止推行。

然而，這僅是一小部份消除不利於婦女就業政策，在改革開放以後，市場經濟的結構轉型，勞動所需的技術越來越高，產業結構也不斷調整，勞動密集型產業逐漸減少，技術密集型產業迅速發展，這對勞動者的素質要求也不斷提高。當勞動者的現代化跟不上科技現代化的腳步時，就會產生被迫離開工作崗位的現象，這一部份失業人口中比重較大的是婦女，以下分別從當下市場經濟結構及發展和企業中的職業性別選擇兩方面來瞭解婦女就業之經濟環境：

## 一、市場經濟結構及發展

### （一）1997 年金融危機

隨著經濟結構調整和就業體制改革的深化，1995 年後經濟體制改革對婦女的負面影響逐漸突顯。國有和集體企業單位失業人員中女性占多數，中國內部尚未解除婦女就業問題，隨後立即發生了亞洲金融危機的衝擊。

在此次金融危機中，中國保持其貨幣穩定和提供穩定的需求來源方面，所受到的波及不大，但金融危機使勞動力市場惡化，女性勞動力原先從 1963 年 37.0%

---

<sup>17</sup> 最主要的危機有兩方面：一、從國際潮流來看，無論是聯合國還是發展中國家，爭取男女平等就業機會都成爲一項國策，到目前爲止，還不曾有哪個國家明文規定過婦女階段就業的政策。二、從國內情形來看，參與過社會生產勞動力的婦女們已經懂得善用法律，以婦聯代表的各種婦女組織主張「婦女階段性就業」明顯違反憲法、勞動法以及婦女權益保障法的行爲（佟新，2003：40）。

持續增長到 1997 年 49.9%，在金融危機發生後女性勞動參與率下降到 1998 年的 47.1%（劉伯紅，2004：73）。雖然隨後中國經濟開始恢復，女性勞動參與率也有明顯恢復，但尚未恢復到 1997 年的勞動力比例，可見金融危機對中國婦女就業有些許的影響。

## （二）2001 年加入世界貿易組織

中國在 2001 年加入世界貿易組織，對於中國整個就業市場造成很大的影響，在 2001 年前後許多學者都有發表相關看法，像是黃敬林〈中國加入世界貿易組織對女性就業的影響〉（2006：39-42）、安慧林〈加入 WTO 對婦女的影響及對策思考〉（2002：16-17）、管華〈加入 WTO 對中國婦女就業的影響及其對策〉（2004：34-37）、程紅〈加入世貿組織與婦女就業〉（2002：64-66）等。他們針對中國入世後的經濟市場衝擊，分析其對中國女性就業的影響作了相關的分析。學者多半認為中國入世後，一方面雖然就業機會的持續下降，但女性勞動力增長相對快於男性；另一方面中國社會上對婦女的就業存在歧視，一直對婦女就業造成阻礙，也許加入世貿組織會為中國帶來新的就業觀念並消除大眾對婦女就業的歧視。簡言之，加入世貿後就業機會增多、就業市場也會進一步產生變革，一方面給婦女的就業帶來轉變，同時也會帶來更大的就業挑戰。

首先是，加入 WTO 對中國工農業部門婦女的影響，根據《加入 WTO 中國工農業部門婦女的挑戰》總報告實證分析“加入 WTO 在短期內只會更加速農業的女性化和婦女在工業部門就業的邊緣化，以及流動人口在非正規部門的集體就業，對於工農業部門的中老年女性來說問題會更加明顯，如果相關實行政策沒有得到改善的條件，婦女的就業會有惡化的可能”。這是因為中國加入 WTO 之後，關於農業承諾主要降低關稅、開放中國農業市場、取消農產品出口補貼，並且取消多樣產品的配額，這對於農業是產生了很大的影響、形成中國農產品的市場壓力。

另一方面，男性向工業化地區移動，使得農村女性變成了從事農業生產的主力，這是農村女性化很大的原因。根據調查，2004年在45844萬人的城鎮人口中女性占了41.76%，在80739萬人的農村人口中女性則占了58.24%（調查轉引自呼巾杰，2006：28）。

許多學者認為婦女取代男性變成了農村主要勞動力，成為中國加入WTO以後在農業方面受到影響最多的人，根據〈中國對WTO的具體承諾與履行情況〉指出，中國在執行WTO協定的後期對於出口和農業的造成很大的影響，特別是有關棉花、糖、大豆、花生油、大米、油料。這是因為在WTO的協定中說明中國要降低關稅，降低實行關稅配額的產品有小麥、玉米、大米、棉花、食糖、豆油等<sup>18</sup>，並且取消產品配額同時還要降低對農業的津貼。而報導又指出從事上述農作物大多以女性為主，所以造成的衝擊很大。很明顯的在激烈的市場競爭中，農村婦女因為政策和暴露出了本身競爭力的不足而淪為弱勢群體，短期內加入WTO會帶給工農部門婦女帶來負面影響至少會超過其帶來的轉機。

除農業外，農村婦女多半選擇從事服務業和輕工業等低收入、報酬的臨時工。但是農村婦女由農業轉到非農的機會並不多，雖然貿易自由化使得婦女可從農業轉業到工業，但這些農村婦女受到教育、技術和自身素質的限制，使她們想從農業進入密集型的工業相當的困難，更無法應付就業市場的競爭。而且這些行業中的婦女流動性很高，換工作的頻率比男性大很多，同時還有研究表明，內部遷移的女性在年齡層上有年輕化趨勢，很多年輕的女性前往出口加工地區，這些地區會提供更多的就業機會。成年或不少未成年女性離開家鄉前往加工地區，在這個流轉的過程中可能遇到受騙、不公平對待等問題，增加婦女就業的限制。

由於市場經濟的轉軌帶來多方的衝擊和中國本身就業結構不合理，婦女對國

---

<sup>18</sup> 中國對WTO的具體承諾與履行情況，全文詳見網址：  
[http://big5.china.com.cn/aboutchina/data/txt/2006-11/07/content\\_7328044.htm](http://big5.china.com.cn/aboutchina/data/txt/2006-11/07/content_7328044.htm)

家保障依賴性強、本身反應能力差，特別是在計劃經濟向市場經濟轉型過程中，婦女就業受到前所未有的衝擊，出現了女職工失業比例高和就業難的困境。孫建娥指出”中國加入 WTO 後，企業在未來幾年還會繼續裁員，在短期內，失業率將由 3% 增加至 7%。但從長遠來看，預計會增加 1200 萬個就業崗位，而且這些就業崗位絕大部分會向女性傾斜，將為中國婦女提供更多更好的就業機會”（孫建娥，2006：115）。總而言之，加入 WTO 雖能在某些領域增加婦女的就業機會，同樣的也給婦女的職業轉換帶來一些困難。

### （三）外商投資影響產業結構

經濟全球化的程度加大必然導致國際貿易發展，經濟貿易的迅速增長使得中國產業結構發生變化。跨國公司在中國的投資包括化工、輕工、紡織、交通、食品、醫藥、電子等行業，為中國增加了許多就業機會。表 2-4 是 2005 年外商對於行業直接投資的狀況，其中占最多投資的製造業。目前中國還是一個發展中的國家，以生產勞動密集型產品為主體的出口貿易是建立在中國廣大廉價勞動力的基礎之上，其中在服裝、鞋類、皮箱等行業成為女性集中且工資偏低的行業。在出口加工部門的就業增長和擴大，使婦女從增長的出口貿易所帶來的就業機會中獲得比男子更多的利益。跨國公司因看中了中國大量的、廉價的勞動力資源，其中又以女性勞動力最為廉價而為中國婦女提供不少就業機會。另外，有些地方企業透過剝削婦女的勞動力，讓婦女從事出口加工業來實現當地的經濟增長，這些地區的兩性就業保障並不平等，地方企業為了使成本降低從中獲取利益，會透過壓低工資、提供非正規就業或與外資合作的方式對婦女進行不合理的壓榨。

表 2-4 按行業分外商直接投資 (2005 年)

行 業	合同項目 (個)	合同金額 (萬美元)	實際使用金 額(萬美元)
總 計	44001	18906454	6032469
農、林、牧、漁業	1058	383729	71826
采礦業	252	101632	35495
<b>製造業</b>	<b>28928</b>	<b>12735725</b>	<b>4245291</b>
電力、燃氣及水的生產和供應業	390	350216	139437
建築業	457	256677	49020
交通運輸、倉儲和郵政業	734	522404	181230
信息傳輸、計算機服務和軟件業	1493	451206	101454
批發和零售業	2602	434404	103854
住宿和餐飲業	1207	273670	56017
金融業	40	55144	21969
房地產業	2120	1940029	541807
租賃和商務服務業	2981	858005	374507
科學研究、技術服務和地質勘查業	926	175503	34041
水利、環境和公共設施管理業	139	92130	13906
居民服務和其他服務業	329	136616	26001
教育	51	15974	1775
衛生、社會保障和社會福利業	22	16459	3926
文化、體育和娛樂業	272	106931	30543
公共管理和社會組織			370

資料來源：中華人民共和國國家統計局，2006 年，《中國統計年鑑—2006 年》，中國統計出版社。

綜上所述，1995 年後中國的市場經濟轉型降低了婦女獲取工作的機會。市場經濟一方面給予女性更多的選擇職業自由，同時也考慮到女性不同的體力和生活需求，但也容易讓女性淪為受歧視的勞動力。早期在計劃經濟時期，中國婦女的就業基本上是政府用行政手段包辦的，當婦女失去了國家的操作性保障就業下，企業會因為自負盈虧關係，對勞動力的成本核算更為精細，加上受刻板性別印象的影響，企業、雇主往往認為女性是麻煩、能力差、會因為家庭而不能全心全意工作的勞動力，這使得女性在就業和升遷方面都遇到比男性更大的困難和挑戰。

## 二、企業中的職業性別選擇

隨著科技不斷進步，過去以機械勞動生產為主的男性優勢正在消失，女性就業過程中因生理因素的劣勢不再明顯，許多職業劃分也較以往開放許多。但是中國社會中仍清楚劃分哪些是男人的工作，哪些是女人的工作，這種職業上的性別劃分主要是來自性別刻板印象<sup>19</sup>和中國特有的法律規定。而造成職業上的性別劃分的原因，其實也連帶影響企業中的職業性別選擇。

### （一）性別刻板印象

僵化的性別刻板印象導致各種因性別造成的職業隔離，這種職業隔離的特色為大部分工作者都單一性別。一般認為在職業的選擇上，男性傾向選擇具陽剛的工作，例如工程師，醫師，女性則很適合服務業，因為服務業需要溫和、有禮的人員，符合刻板印象中的女性特質，加上中國目前在服務業的需求量大增，因而對女性員工需求量增加。換句話說，社會上都認為婦女具有心靈手巧、耐心、溫和、記憶能力、觀察能力較強的優勢，這些工作是女性在生物功能上的延伸；而體力較弱、爆發力差的生理特質，又使婦女不適合承擔高空、野外、礦山、有毒有害、重體力等勞動，導致婦女在選擇職業時，常因為社會上的性別刻板印象受到許多不成文的限制。

企業中的用人單位、雇主如果對婦女存有性別刻板印象的主觀想法，認為女性天生缺乏理性思維，只適合在柔性領域，例如銷售和服務領域工作。他們一開始就會在應聘條件上會做出限制，這樣一來，婦女即使擁有和男性一樣的工作能力和技能，仍然會受限於職業隔閡。

---

<sup>19</sup> 社會角色理論 (social-role theory) 認為刻板印象的產生是由於男女採用不同的社會角色典型，男女之間的性別角色差異是因為人們對男性及女性的內在特質和能力有一定基本的假定，而從事刻板的不同活動，此理論發現人們大多相信女性較具大眾性（例如關心他人），而較不具統御性（主宰的）特質，所以傳統的刻板印象認為女性適合家管，男性適合謀職（朱蘭慧，2003：85-119）。

## （二）法律規定造成企業的職業性別選擇

1949 年以前，中國經濟處於半殖民地半封建的落後狀態，那時候的婦女就業率很低，新中國成立以後，以馬克思主義為指導的中國共產黨遵循婦女參加社會經濟活動是婦女解放的先決條件的理論，在經濟恢復和發展的過程中，一直倡導婦女走出家門參加社會生產勞動，為此中共官方還制訂了一系列保護婦女勞動就業權益的法律法規。主要以《中華人民共和國憲法》為綱領，1982 年憲法及其後通過的憲法修正案繼續了 1954 年憲法對婦女權利的肯定，進一步制定保障婦女就業法律的憲法根據。<sup>20</sup>1992 年頒布的《中華人民共和國婦女權益保障法》，這是中國第一部全面性專門保障婦女基本權益的法律，像是本法第 26 條規定：「任何單位不得以結婚、懷孕、產假、哺乳等為由，辭退女職工或者單方解除勞動合同。」保障了婦女不會因生育等問題失去工作，也規範了企業辭退婦女的底線。

另外，通過《中華人民共和國勞動法》、《母嬰保健法》、《女職工勞動保護規定》、《中華人民共和國婚姻法》等多部法律皆規定了男女平等的婦女經濟地位和參與經濟活動的各項權益外，也制定了相關通知，例如在 1951 年《關於廢除招考工作人員及學員時「不收孕婦」的通知》。以上對婦女和男性享有平等就業權利的規定，不僅體現在為保障婦女權益的專門法律中，也體現於國家制定的各項經濟立法中，使廣大婦女在維護自身發展權利和爭取經濟利益時能夠有法可依。

這些對婦女就業的保障本應該是維護婦女的權益，卻成為企業中職業選擇機制形成的推手，反而使得婦女的就業環境惡化。這是因為中國相關法律規定了婦女在懷孕和生育期享有比較優厚的福利待遇，像是為了保護孕婦和新生兒的健康，法律對女工在懷孕、產期的特殊保護做了規定，在懷孕期不得安排孕婦從事

---

<sup>20</sup> 中共自 1949 年建政以來，共先後頒布過四部憲法，分別是 1954 年、1975 年、1978 年、1982 年修訂的，目前所實施且具時效正當性的是 1982 年全國人大所通過的憲法。關於這四部憲法的內可參考《中國大陸研究》（張五岳、張仕賢，2003：14-15）。

國家規定的第三級體力勞動強度的勞動<sup>21</sup>和孕期禁忌從事的勞動，像是不得安排加班、從事夜班勞動。但是在勞動力市場上，企業理所當然地要衡量其成本與收益，優先選擇素質較高、價格較低的勞動力，如果聘用婦女要付出較多的成本，這不符合企業利益。而且在體力、出差、就業年限長度、工資制度等方面，聘用男性較女性來的划算。所以，除了女性具有特殊優勢的行業和職業外，企業在招聘中都存著不同程度的職業性別歧視，許多企業明確表明不願招收育齡婦女、不讓女職工生孩子、不收懷孕女職工，而且會用種種藉口和理由婉言拒絕她們，形成對婦女就業上不利的形勢。

### 第三節 1995-2005 年婦女就業之人力投資環境

在人力投資環境方面，主要探討的是中國對婦女人力投資和其就業之間產生的影響。

#### 一、就業前之基本教育

在中華人民共和國成立以前，能夠讀書寫字的人很少，其中能識字的婦女更少。在 1931 年~1945 年間，只有 780 多萬的女性受過初等教育，當時的女性文盲比例超過 90%，也就是說每 10 名婦女中只有 1 個受過教育。這 15 年間，中國受過高等教育的女性僅占女性總人數的 0.46%，改革開放後中共開始重視女性教育的問題，努力提升女性入學率，但是與發達國家相比，中國女性受教育仍處於較低的水平（張明芸，2000：79-84）。改革開放以來，對於教育方面的建設開始多了起來，各類學校數量增多，受教育人口有了明顯增加。在教育發展過程中，中共高度關注婦女和女童的受教育權益的問題。中國對於婦女教育的努力，從 1995 年在北京召開聯合國第四次世界婦女大會上通過的《北京宣言》上提出將「通過向女孩和婦女提供基本教育、終身教育、識字和培訓及初級保健，促進以人為

<sup>21</sup> 中共對職業作了體力勞動強度的分級，一共分為四級，工作分級的計算方法，詳見中國職業安全網，網址：<http://www.chinahse.com/Html/fgbz/sta/3927192.html>

中心的可持續發展，包括持續的經濟增長」做為婦女教育的新目標。<sup>22</sup>

在 2001 年由國務院正式通過的《中國婦女發展綱要（2001~2010 年）》中明確指出：「將婦女教育的主要目標納入國家的教育規劃」、「在課程、教育內容和教學方法改革中，把社會性別意識納入教師培訓課程」。<sup>23</sup>不斷透過制定綱領來保障女性受教育的權利，從制度改革和資源方面為婦女教育提供了有力的保障，又頒布了一系列的法律和法規、推動一系列的活動來提高女童教育水平；重視婦女掃盲工作，大力推動婦女的職業教育、成人教育和技術培訓，提高婦女對職業培訓、技術能力和繼續教育的機會。

綜上所述，中共透過立法和資源要給予婦女教育的環境，然而中國婦女在 1995 年後，是否有改善其受教育的機會和因受教育而增進就業機會？可先從中國對婦女教育投入的概況、婦女受教育的狀況，以及職業訓練機制對於婦女就業後升遷的影響等幾個方面來探討。

### （一）中國對婦女教育投入的概況

#### 1、學校設立方面

中、高等職業學校教育、普通教育中的職業教育、短期職業培訓是女性接受職業教育的主要管道。目前，中國已建立了 1600 多所女子中等職業學校和 3 所女子職業大學，開設了 60 多個專業可供婦女學習。另外，關於「城市職工的崗位培訓」、「下崗女工再就業培訓」、「農村婦女的實用技術培訓」都是婦女接受職業教育的管道，只不過這些培訓場次相當廣泛，因統計不易而無法得知確切的數據。

<sup>22</sup> 全文詳見中國政府新聞網，網址：<http://gov.people.com.cn/BIG5/46728/51992/52202/3640016.html>

<sup>23</sup> 國務院，2001 年，《中國婦女發展綱要 2001~2010 年》，全文詳見人民網，網址：<http://women9da.people.com.cn/BIG5/29137/2010316.html>

## 2、關於教育經費的投入

根據 2005 年國務院公布的《中國性別平等與婦女發展狀況》指出，”2004 年用於農村義務教育的國家財政性教育經費達 1393.62 億元，是 1995 年的兩倍。近年來，中國由多渠道籌集資金設立中小學助學金，並由政府撥款實行免書本費、免雜費、補助寄宿生生活費的「兩免一補」政策，重點扶持中西部農村地區家庭經濟困難學生就學。各級政府對貧困地區、民族地區女童教育制定了專門政策措施，努力提高農村地區女童的義務教育普及水平。中國政府在全國普通高校推行國家助學貸款制度，並設立國家助學獎學金，為包括女性在內的貧困大學生提供貼息貸款和獎學金、助學金，幫助他們完成學業。同時鼓勵企業、民間機構和個人捐資助學，支持家庭經濟困難的女生接受各級教育”（國務院，2005）。<sup>24</sup>

### （二）就業婦女的教育狀況

#### 1、文盲人口的性別差異

文字是人們交流的基本的工具，如果人們不識字便很難掌握知識和技能，難以在社會上獲得發展。到 2002 年為止，中國還存在近 8500 萬文盲，其中婦女文盲數為 5500 萬，占到總數的 65%（吳妹、張豔麗，2005：13），女性文盲數量一直占多數。國家統計局《中國統計年鑑—2006 年》指出到 2005 為止，未上過學的人數有 1646360 人，其中男性有 450088 人，女性有 1196272 人，女性比男性多了 746184 人。表 2-5 是文盲半文盲人口占 15 歲以上人口比例，在城市的女性比男性高出 5%，在農村女性則高出男性 11%。不管在城鎮或農村女性文盲都比男性還多，又以農村中婦女文盲比例高男性許多。

<sup>24</sup> 國務院新聞辦公室，2005-8-24，《中國性別平等與婦女發展狀況》（白皮書），全文詳見新華網，網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/24/content\\_3395409.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2005-08/24/content_3395409.htm)

表 2-5 城市、農村分性別的 15 歲及以上文盲、半文盲人口 單位：人、%

		15 歲及以上人口			文盲、半文盲人口			文盲半文盲人口占 15 歲以上人口比例		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
全 國	城市	135563	140629	276192	2937	10348	13285	2.17	7.36	4.81
	農村	293608	285009	578616	23593	55371	78964	8.04	19.43	13.65

資料來源：國家統計局人口和就業統計司編，2005 年，《中國人口統計年鑑—2005》。2004 年全國人口變動情況抽樣調查數據。

## 2、教育與婦女就業分布

在中國擁有高學歷、高素質的女性只占全國總數的小部分，研究生、博士、院士等高等學歷中女性人才遠低於男性。根據吳妹、張豔麗指出，到 2003 年中國科學院，中國工程院院士人數總共 1263 名，其中女性 78 名，僅占總數的 6.2%（吳妹、張豔麗，2005：13）。表 2-6 是 2005 年中國全國就業人口受教育程度構成表，從表中我們可以發現，男女在初中的教育程度所占的分布都很高，男性 48.9%、女性 42.0%。女性教育除初中外，分布在小學程度的比例為第二高，研究生所占比例最低。

表 2-6 2005 年按年齡、性別分的全國就業人員受教育程度構成 單位：%

教育程度	男	女
不識字	3.9	9.0
小學	24.7	30.8
初中	48.9	42.0
高中	14.8	11.6
大專	5.2	4.8
大學本科	2.3	1.7
研究生	0.16	0.09
合計	100.0	100.0

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2005 年，《中國勞動統計年鑑—2005》，頁 65。

表 2-7 為 2006 年婦女教育程度和就業的構成表，總的來說男女分布在「農林

牧漁水利業生產人員」為最多，尤其是初中以下學歷的男女分布最多，其中女性分布比例高於男性。男女在專科、大學本科和研究生分布在「專業技術人員」這一個行業中的比例最多，且女性比同學歷男生的比例分布高。同樣為高中學歷的男女，男生多分布在「生產運輸設備操作人員及有關人員」，女生則是商業、服務業人員。另外，如果將男女做比較，我們可以發現同樣是研究生以上的學歷，男性在「單位負責人」所占的比例是 17.8%，女性是 7.9%，男性高女性將近 10%。但是同樣研究生學歷在「專業技術人員」方面，女性則高於男性近 15%。

表 2-7 接受教育程度、性別分的全國就業人員職業構成 單位：%

接受教育的程度	單位負責人	專業技術人員	辦事人員和有關人員	商業、服務業人員	農林牧漁水利業生產人員	生產運輸設備操作人員及有關人員	其他	合計
男（總數）	2.2	7	4.6	11.3	52.6	22.0	0.3	100
未上過學	0.2	3.1	0.9	3.3	86.2	6.0	0.2	100
小學	0.5	2.8	1.1	6.2	75.2	14.0	0.2	100
初中	1.3	3.5	2.3	12.2	53.2	27.1	0.3	100
高中	4.2	11.1	9.3	20.0	24.3	30.8	0.4	100
專科	10.3	35.1	25.5	13.5	2.6	12.7	0.3	100
大學本科	12.4	46.1	26.5	8.4	0.7	5.7	0.2	100
研究生以上	17.8	55.6	19.9	4.1	0.4	2.1	0.1	100
女（總數）	0.7	8.2	2.6	13.0	62.6	12.7	0.2	100
未上過學	0.2	2.3	0.3	3.5	90.5	3.1	0.1	100
小學	0.2	2.4	0.3	6.5	82.1	8.3	0.1	100
初中	0.5	3.7	1	16.7	58.8	19.0	0.2	100
高中	1.8	21.5	8.4	31.4	17.9	18.6	0.4	100
專科	3.4	55.2	18.9	14.4	1.5	6.4	0.3	100
大學本科	4.9	62.4	21.2	7.8	0.4	3.2	0.2	100
研究生以上	7.9	70.5	15.5	4.0	0.3	1.7	0.2	100

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2006 年，《中國勞動統計年鑑—2006 年》。

### (三)女性以就業取向來選擇學校

中國幾千年來重男輕女的傳統觀念，使得父母不重視女童的受教育問題，認為女兒嫁出去後就是婆家的人了，由此造成女性無法受教育，或是父母不願為培養女童等問題。一般認為如果在家庭教育投資相同的情況下，男孩受教育的回報率高於女孩，女孩能否上學和家庭的經濟條件的相關程度高於男童。女孩輟學最常見的原因是家庭負擔不起教育費用或是需要人手幫忙家裡時，父母總是要求女兒退學來減輕家庭負擔。上述的狀況在農村最容易出現，因為高中已經不屬於義務教育的範疇，農村一向收入微薄，高中學費可能是一筆不小的數目，家長在決定哪各孩子上高中時就會謹慎考慮，最後結果往往是男生進入高中的可能性比較大，家長比較願意對男孩作的教育投資，多半原因是女孩遲早都要出嫁。因此相對於男生來說，只有少部分女生會進入高中，能往上念大學的女生更是少數。根據吳妹、張艷麗所發表的文章指出家長要求兒子「大學學士以上」的比例占 21.9%，而以同樣標準要求女兒的只占 14.6%（吳妹、張艷麗，2005：14）。這說明家長對子女接受教育的期望是有性別上的差異，也間接說明了為何擁有高學歷的人才中，女性所占的比例很少。

女性選擇專科學校比較多，主要原因是專科學校可以畢業的時間早、受教育時間縮短、降低家庭教育的支出，可以更早工作回報家庭的教育投資。1995 年，中國中等專業學校女生達 187.1 萬，職業中學女生達到 218.2 萬，分別占在校生的 50.28%和 48.7%，比 1994 年提高 1.48 和 0.9%。現有女子高校 3 所，女子中等職校 1679 所，開設專業 60 多個供女性學習，在成人學校學習的婦女達 1300 萬（曲雯，1997：34-36）。

另一個影響女性選擇專科學校的理由是受傳統觀念的影響，傳統父母對於女兒的期望低於兒子，所以家裡較不會支持女孩念大學。再加上女性就業和收入機會少，家庭常常不願意對女性教育進行投資。選擇專科是女性繼續學習、儘快就業

的優先選擇。另外，有些職業是比較傳統女性的就業領域，像是護理、教師或一些服務行業等。而且這些職業對於中等技術人才有大量的需求，如果女性想選擇護理、教師等行業，她們通常會選則衛生學校、師專來就讀。簡言之，女性對於專科學校的選擇是以就業為主，同時也和中國的就業市場需求有關。

## 二、就業後之培訓機制

中國女性占文盲人口數的多數，目前中國努力將男女受教育機會達到均等，但是男女除了教育和工作機會上求得平等外，也應力求就業後職業訓練的機會平等。隨著技術革新、經濟環境變遷，加上職務上的專業化及細分化，以前男性員工所能從事的工作現在可以由女性員工來負責。因此，企業對職業婦女的素質跟人數的需求比以往提高許多，但是目前很多企業對女性員工的在職訓練並沒有投入任何的資源，雖然雇用婦女的機會變多了，但婦女晉升的機會卻依舊沒有進展。

我們可以發現，中國女性職員的技術、專業都偏低，較難跟上科技發展迅速的腳步，而且已經擁有較高知識或技術能力的女性，雖然她們的就業層次比較高，但如果缺乏更新知識的管道，也很有可能會失去市場競爭力。在知識經濟的時代，職業技術教育與培訓不是單只對技術人員和沒有足夠學歷的人進行的教育，而是一種就業後的繼續教育。另外，像是長期離開工作的女性想要再就業；或是無法適應企業的要求、很難找到適合自己工作的女性；或者是已經就業中的婦女都必須利用額外時間去學習其他工作技能來提高自己的工作能力，最直接的作法是透過教育來提升自己競爭力。單藝斌談到“教育的種類可以從教育形式分為正式教育<sup>25</sup>、非正式教育<sup>26</sup>，教育形式是多樣的，可以在校內進行，也可以在工作單位甚至在工作現場進行；也可以是在崗的；可以是在崗前的，也可以是崗中和

<sup>25</sup> 正式教育主要指小學、初中、技校、中專、高中、大專、大學、研究生等各層次的在校教育和學歷教育（單藝斌，2004：150）。

<sup>26</sup> 非正式教育以技術和專業培訓為主的業餘教育（單藝斌，2004：150）。

崗後的；可以是自願和非自願；有償和無償；有文憑和無文憑；可是短期、長期、定期和不定期的。這種教育大多屬於繼續教育，它的種類繁多，是可以伴隨人一生的終身教育”（單藝斌，2004：150-151）。從單藝斌對教育形式的分類來看，本文所談的就業後的培訓機制是屬於非正式教育部分，進行培訓的方式則因各企業規定有所不同。

在《婦女權益保障法》第 19 條明確規定，「各級人民政府和有關部門應當採取措施，組織婦女接受職業教育和技術培訓。」在實際的環境中，雖然婦女也有培訓機會，但是往往被局限在某幾個行業和職業上，譬如商店服務業、餐飲業、服裝業等，在接受經營管理培訓的人員中，女性占的比例很少。從婦女職業培訓的情況來看，從企業、雇主出資培訓的職業教育，無論在農村或在城市，男性比女性所獲得的機會都要多（參見下表 2-8）。多數女性因家庭負擔的限制和缺乏對培訓的認知而主動放棄了技術培訓的機會。根據全國婦女社會地位調查，以做飯、購物、洗衣、照料孩子和老人等為主要內容的家務勞動時間而言，在 1990 年，婦女一天花在家務的時間是 5.01 個小時，男子為 2.21 個小時（陶春芳、蔣永萍，1993：183），婦女比男子多花 2.8 個小時在家庭勞動上。到了 2000 年，婦女在家務勞動時間為 4.01 個小時，男子為 1.31 個小時（國家統計局，2004：102），婦女比男子多 2.7 個小時。我們可以發現 1990 年跟 2000 年婦女花在家務的時間差距只有縮短 0.1 的小時，而 2000 年男性花在家務的時間比 1990 年縮短了 0.9 個小時，這表示隨著時間的增長，家務工作仍以女性負擔為主。

表 2-8 分城鄉、分性別繼續教育的資助單位情況比較 單位：（%）

繼續教育的資助單位	城鎮		農村	
	男	女	男	女
單位	51.4	46.2	33.1	31.6

資料來源：國家統計局、全國婦聯：第二期中國婦女社會地位抽樣調查數據報告，2001。

另一方面，在培訓內容上缺乏性別視角，忽視了適合女性勞動力的就業技能培訓，從而限制了女性選擇工作的機會。像是對於成人婦女的培訓，還需要考慮家務和工作的雙重角色對婦女在培訓時間、地點和方式的限制。目前婦女並未因為外出工作而減輕在家中的勞務，一下班就得急忙回家打理家務。一般企業安排員工就業培訓時，為了不與正常上班時間衝突，時常會安排在下班後或是假日。如此一來婦女多半會因為家庭錯失培訓機會。在農村方面，目前農村以女性勞動力居多，對農民的技術培訓卻仍以傳統的男性為對象，在培訓上並未針對女性占多數的產業部門，提供一些適合婦女的技術、或生產經營方法來給與教導。在工業領域的就業培訓則是讓女性和男性受一樣的培訓，導致不能達到一樣的效果，原因就出在沒為婦女提供合適的職業培訓計劃。除了基本的就業培訓外，提高就業層次的職業知識和技能的培訓更是缺乏，加劇了婦女就業的困境。

#### 第四節 1995-2005 年婦女就業之法治環境

改革開放以來，根據經濟發展的需要，中國婦女就業政策原本是由國家強制執行來保障婦女就業，但轉向市場經濟後，相關因應市場經濟的法律規定卻沒跟著更動，導致婦女在就業中權益受到了侵害。本節探討中國關於婦女就業的立法現況和其立法對婦女就業影響的情況。

##### 一、中國關於婦女就業的相關立法體系

中國對婦女權益的保障基本以《中華人民共和國憲法》為根本，包括《婦女權益保障法》、《婚姻法》、《繼承法》、《勞動法》、《母嬰保健法》、《女職工勞動保護規定》等法律、法規在內的一連串保障婦女權益和促進婦女發展的法律體系。以下簡單介紹這幾個法律、法規對婦女就業產生的保障。

### （一）《中華人民共和國憲法》

根據 2004 年第十屆全國人民代表大會通過的憲法修正條文，《中國人民共和國憲法》第二章第 48 條規定「中華人民共和國婦女在政治上、經濟上、文化上、社會上和家庭生活等各方面享有同男子平等的權利。國家保護婦女的權利和利益，實行男女同工同酬，培養和選拔婦女幹部。」<sup>27</sup>憲法以公民基本權利的形式從根本上保障了男女在各方面的平等權利，實行男女同工同酬用是在縮小兩性收入不平等的差異，但實際上兩性的收入仍存在的差距。

### （二）《中華人民共和國婦女權益保障法》<sup>28</sup>

2005 年第十屆全國人民代表大會常務委員會第十七次會議通過的《婦女權益保障法》修正案，隨著社會發展，該法在防止就業中的性別歧視、強化社會保障等方面有重大突破。本法中與就業有關的規定在第四章，總共有八條。其中比較常見的是第 23 條規定「各單位在錄用職工時，除不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。各單位在錄用女職工時，應當依法與其簽訂勞動（聘用）合同或者服務協議，勞動（聘用）合同或者服務協議中不得規定限制女職工結婚、生育的內容。禁止錄用未滿十六周歲的女性未成年人，國家另有規定的除外。」其中關於「不適合婦女的工種或崗位」一詞，由於語意含糊常被企業拿來當作不錄用婦女的藉口。另外，在簽訂合約方面，在中國的企業一般都有自己制定一套規章制度，而這些規章制度又常無視現行法律、法規的規定。許多私營企業和三資企業不給女員工建設應有的工作安全設施，不給女員工提供必要的休假。還有許多企業仗著優勢不與勞動者簽訂就業合約，尤其是從農村來的打工妹，她們會因缺乏權利保護意識或怕丟了工作而接受企業不與之簽訂工作合約的不合理要求。

<sup>27</sup> 《中國人民共和國憲法》全文詳見網址：<http://Orz.tw/554jR>

<sup>28</sup> 《中華人民共和國婦女權益保障法》全文詳見網址：<http://Orz.tw/7a4gn>

《婦女權益保障法》第 26 條規定「任何單位均應根據婦女的特點，依法保護婦女在工作和勞動時的安全和健康，不得安排不適合婦女從事的工作和勞動。婦女在經期、孕期、產期、哺乳期受特殊保護。」第 27 條規定「任何單位不得因結婚、懷孕、產假、哺乳等情形，降低女職工的工資，辭退女職工，單方解除勞動（聘用）合同或者服務協議。但是，女職工要求終止勞動（聘用）合同或者服務協議的除外。各單位在執行國家退休制度時，不得以性別為由歧視婦女。」這兩條的規定，本來是要體恤婦女生育辛勞，但是有些三資企業卻變相的在簽訂就業合約時，要求婦女接受類似「3 年內不得結婚、5 年內不得生育」等苛刻條件，許多婦女受於就業形勢多半都會漠然接受。這些都是法律規定後，所出現的人為漏洞，法律又無法干涉這些企業的行爲，只能盼望修法來補強。

總的來說，修正後的《婦女權益保障法》逐步建立健全與生育相關的社會保險等制度以及社會救助、社會福利和衛生保障等權益、防止就業中的性別歧視、強化女職工特殊保護等方面作出了新的規定，像是第 40 條中首次明確規定「禁止對婦女實施性騷擾，受害婦女有權向單位和有關機關投訴。」可以看出，本法對於婦女就業權利的保障有逐漸的改善了。

### （三）《中華人民共和國婚姻法》

2001 年對《婚姻法》作了修正，其中和就業比較有關的是第三章第 15 條規定：「夫妻雙方都有參加生產、工作、學習和社會活動的自由，一方不得對他方加以限制或干涉。」<sup>29</sup>明文保障了妻子可外出工作的自由，不過在實際生活中，丈夫和家庭成員仍然可以影響婦女選擇就業模式。

---

<sup>29</sup> 《中華人民共和國婚姻法》全文詳見網址：<http://Orz.tw/124kJ>

#### (四)《中華人民共和國繼承法》<sup>30</sup>

這部法律跟婦女就業沒有直接相關，不過跟農村婦女從事農業，在土地繼承上就有很大的關係。在中國的某些落後地區，特別是農村，婦女的繼承權還得不到保障，像是女兒的合法繼承權往往不能實現，使得務農的婦女卻不能擁有土地。另外，喪偶的婦女的繼承權也同樣得不到保障，寡婦如果想再嫁就無法繼承丈夫的事業，這些都是對婦女權益不合理的現象。

#### (五)《中華人民共和國勞動法》<sup>31</sup>

本法是針對全體的工作者，其中關於婦女就業部分的規定，在上述幾部法律中都有相關規定。像是第 13 條規定「婦女享有與男子平等的就業權利。在錄用職工時，除國家規定的不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。」與《婦女權益保障法》的第 23 條是相同的規定。《勞動法》中的第七章是針對女職工和未成年供特殊的保護，本章與婦女就業保障有密切的關係。

#### (六)《中華人民共和國母嬰保健法》<sup>32</sup>

1994 年通過的《母嬰保障法》，是要為婦女和嬰兒獲取醫療保健的規定，許多女職工的生育保險中常得不到保障，許多企業也因婦女需生育的緣故而拒絕聘僱她們，全都歸咎於目前中國生育保險制度並不統一的關係，此法將讓女職工生育上多一層保障。

---

<sup>30</sup> 《中華人民共和國繼承法》全文詳見網址：<http://0rz.tw/414gf>

<sup>31</sup> 《中華人民共和國勞動法》全文詳見網址：<http://0rz.tw/e04iQ>

<sup>32</sup> 《中華人民共和國母嬰保健法》全文詳見網址：<http://0rz.tw/ad4hQ>

## （七）《女職工勞動保護規定》<sup>33</sup>

本規定是 1988 年由國務院所公布規定，其中有許多重要內容和適用範圍都已經不適用了，像是第 11 條規定「女職工比較多的單位應當按照國家有關規定，以自辦或者聯辦的形式，逐步建立女職工衛生室、孕婦休息室、哺乳室、托兒所、幼兒園等設施，並妥善解決女職工在生理衛生、哺乳、照料嬰兒方面的困難。」這樣的規定無法實際要求企業設立，只會淪為空有規定而無實踐的局面。

最後值得注意得是在 2007 年 8 月 30 日第十屆全國人民代表大會常務委員會第二十九次會議通過《中國人民共和國就業促進法》，此法將總共有九章，分別為「總則、政策支持、公平就業、就業服務和管理、職業教育和培訓、就業援助、監督檢查、法律責任、附則」。其中在《促進就業法》規定出反就業歧視的論點，然是否真能在婦女就業上發揮功效，則有待 2008 年 1 月 1 日此法開始實行後作進一步的觀察。

## 二、相關立法對婦女就業的影響

目前中國現行法律體系還不完善，關於婦女就業權的法律規定較為鬆散，在實際生活中不能發揮應有作用。梁立昌、劉景指出《中華人民共和國憲法》作為根本法，規定了公民有工作的權利，但婦女並不能依據憲法來維護自己的平等就業權，因為中國不存在實效性的違憲審查或憲法上的權利救助途徑。在《勞動法》中，雖然有權利救助的規定，但也存在著漏洞，像是法律規定就業爭議受理範圍，均以工作者與雇主有簽定書面的就業合約或建立事實勞動關係為基本前提，沒有包括就業歧視爭議在內，這意味著在現有的法律框架內，婦女在勞動力市場上受到的性別歧視並不能得到有效的救助（梁立昌、劉景，2007：15）。另一個需注意的是，中國的法律用語含糊，形成解釋漏洞也是各法律需改善的問題，例如《中

<sup>33</sup> 《女職工勞動保護規定》全文詳見網址：[http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20642.htm](http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20642.htm)

華人民共和國婦女權益保障法》第 26 條規定「不適合婦女的工種或崗位」一詞，卻沒有一個具體審核的標準，在實際招聘中往往成了用人單位性別歧視的藉口。此外，僅有法律規定卻無相關法規的配套及相關監督部門對就業市場做有效的監管，反而不能發揮法律原有的作用。

中國就業環境中充斥著對婦女就業歧視的問題，中國可以借鑒國外的立法，進行反就業歧視立法。明確列出可以有年齡、性別、學歷等特殊要求的企業跟工作，擬定不同行業企業中男女比例的底線，企業的招聘廣告應清楚告知。目前中共政府部門對企業的監管情況也相當的鬆散，間接導致婦女受雇主歧視而喪失就業機會。

另一個值得注意的是，法律上的平等不等於事實上的平等，男女平等被寫進了《憲法》、《婦女權益保障法》、《勞動法》、《婚姻法》等多部法律中，這些固然是兩性法律地位平等的關鍵所在，只是人們大多對於這些法律法規了解的不多，加上有些立法、執法者、婦女本身都不能免除自身對婦女就業能力的主觀偏見。這種主觀偏見也會間接影響到婦女在就業的權利，這就是司法裁判中的性別偏見。相關立法、執法人員因偏見而對婦女就業保障的法律、法規的貫徹不徹底，致使某些企業、雇主更無視法律、法規，從而影響了婦女的就業權利。

### 第三章 現階段中國婦女之就業現況

根據婦女就業總量、婦女就業結構、婦女就業收入、婦女就業和退休年齡的狀況等四個方面來釐清中國婦女就業現況。

#### 第一節 婦女就業總量

在改革開放前，由於中共實行統包統配<sup>34</sup>和終身雇用制，男女無需競爭就業的機會，加上政府對已就業的男女實施終身就業的保障，很自然地提高女性勞動就業率。隨著經濟體制轉軌與統包統配勞動制度的鬆動、現代企業制度的建立，男女之間的就業競爭是在所難免的。

根據《中國婦女發展綱要(1995-2000年)》終期監測評估報告顯示，2000年全國女性就業人員達到3.3億人，比1995年增加了2000萬人，約占全國就業人員總數的46%。自2001年國務院頒布《中國婦女發展綱要(2001-2010年)》以來，婦女就業比例提高，目前，中國社會女性就業人員占全社會就業人員的比重已達45%。<sup>35</sup>

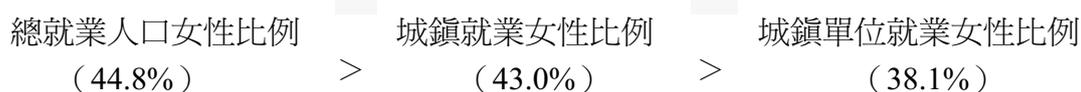
其實婦女就業人數是相當難統計的，除了對有註冊企業的女職員人數統計外，像是農村婦女、外出打工的婦女、非正規就業的婦女、臨時工的婦女等都是無法正確取得數據的對象，因為她們的工作都是屬於變動性大、流動性的。那麼到目前為止，婦女的就業人數究竟有多少？根據《1995~2005年：中國性別平等與婦女發展報告》中指出有三組數據反映出婦女就業的現況，第一組數據是，2004年全國城鄉就業總人口為7.44億，其中女性為3.37億，占44.8%，婦女就業總量

<sup>34</sup> 1952年公私營企業招聘工人均由勞動局辦理。此後，逐漸開始用單純行政招工的辦法把勞動者統一分配給企業，以固定工的形式使勞動者和企業保持終身的固定勞動關係，形成了統包統配的以固定工制度為主的用工制度。全文詳見網址：<http://0rz.tw/1a4eQ>

<sup>35</sup> 廖翊、衛敏麗，2007-05-16，新華網，全文詳見網址：<http://0rz.tw/dc4fe>

比 2000 年的 3.19 億增加了 5.6%。第二組數據是，2004 年城鎮就業總人口為 2.65 億，其中女性為 1.14 億，占 43.0%；城鎮婦女就業總量比 2000 年增加了 13.2%。第三組數據是，2004 年全國城鎮單位就業人員總數為 11098.9 萬人，其中女性為 4227.3 萬人，占 38.1%，城鎮單位女性就業人員總數比 2000 年減少了 4.2%。蔣永萍指出這三組數據反映了中國婦女就業目前的狀況，隨著經濟的發展和婦女社會參與程度的提高，婦女成為勞動中不可獲缺的成員。但是，婦女參與經濟的層次與男性相比仍然偏低，農業女性從業人口、城鎮女性非正規就業人口持續增加，而就業穩定性和社會保障程度最好的城鎮單位就業的女性的數量和相對比例均略有降低；形成總就業人口女性比例大於城鎮就業女性比例，城鎮就業人口女性比例大於城鎮單位就業女性比例（蔣永萍，2005）。<sup>36</sup>換言之，婦女的就業人數增加的情形表現在農業和城鎮的非正規就業上，城鎮單位就業女性比例是低於婦女的總就業人口比例和城鎮就業女性比例，意味著在規模較大、較正規的企業工作的女性人數比例相當的低。筆者將三組數據的關係製成圖表，參見圖 3-1。

圖 3-1 三組婦女就業比例關係圖



資料來源：蔣永萍，2006 年，〈中國婦女的就業狀況〉。

關於城鎮和農村婦女的就業人口，茲分述如下：

#### 一、城鎮婦女就業人口

根據 2004 年 4 月《中國的就業狀況和政策》白皮書顯示，中國城鄉婦女就業人員從 1990 年的 2.91 億增加到 2003 年的 3.37 億，城鎮單位女性從業人員為 4156

<sup>36</sup> 蔣永萍，2006-3-16，〈中國婦女的就業狀況〉，全文詳見網址：  
[http://big5.china.com.cn/zhuanti2005/txt/2006-03/17/content\\_6156335.htm](http://big5.china.com.cn/zhuanti2005/txt/2006-03/17/content_6156335.htm)

萬人，占城鎮單位從業人員總數的 38%(梁立昌、劉景，2007：15)。城鎮單位就業人員女性比例差異會因為地區而不同，在 2004 年，福建、廣東、新疆、江蘇、山東這五個省份超過了 40%，其中最高的是福建省，城鎮單位就業人員女性比例有 45.2%。而有 7 個省的數據低於 35%，甘肅、貴州只有 32.9%。女性比例最高和最低之差為 12.3%（蔣永萍，2006：75）。

### 1、男女就業人數仍有差異，且就業結構不變。

將 1995~2005 這十年來比較，婦女就業比例是略有下降，男女間的差距也略有擴大。表 3-1 為 1995 年到 2005 年城鎮男女就業人數的數據，我們可以發現在這十年間，雖然就業總人口數下降了近四千萬人，2005 年兩性就業人口的差距還略有縮小，但男女的就業人口仍存有差異。在整體就業性別結構大致上是沒什麼變動的，男性占的比例在 62%，女性所占比例為 38%左右。就業結構不變意味著，假設在 1995 年婦女就業層次分布較低的話，這個情況到了 2005 年時仍然是沒有獲得改善的。

表 3-1 1995-2005 年城鎮單位就業人員和性別構成 單位：萬人

年份	總人數	就業人員		性別構成(%)	
		女	男	女	男
1995	15301	5889	9412	38.5	61.5
1996	15221	5883	9338	38.7	61.3
1997	15036	5825	9211	38.7	61.3
1998	12696	--	--	--	--
1999	12130	4613	7517	38.0	62.0
2000	11613	4411	7202	38.0	62.0
2001	11166	4226	6940	37.8	62.2
2002	10985	4156	6829	37.8	62.2
2003	10970	4156	6814	37.9	62.1
2004	11099	4227	6872	38.1	61.9
2005	11404	4325	7079	37.9	62.1

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2006 年，《中國勞動統計年鑑—2006 年》。

2、婦女在國有單位、城鎮單位人數有明顯下降。

將 1995 年和 2005 年相比，婦女在國有單位的人數差了 1659.7 萬人，在城鎮集體單位差了 1099.9 萬人，不過在其他單位增加了 1195.2 萬人（參見表 3-2）。

表 3-2 分登記註冊類型城鎮單位女性就業人員年末人數 單位：萬人

年份	國有單位	城鎮集體單位	其他單位	合計
1995	4059.0	1399.0	431.0	5889.0
1996	4088.3	1337.8	457.3	5883.3
1997	4030.2	1271.0	523.6	5824.8
1999	3128.0	702.8	782.7	4613.4
2000	2952.5	605.8	853.0	4411.3
2001	2788.2	509.9	927.5	4225.7
2002	2627.7	436.9	1091.5	4156.2
2003	2529.6	383.9	1242.6	4156.1
2004	2480.7	336.7	1410.0	4227.3
2005	2399.3	299.1	1626.2	4324.6

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2006 年，《中國勞動統計年鑑—2006 年》。

## 二、農村婦女就業人口

根據《中國統計年鑒—2006 年》（參見表 3-3），在 1995 到 2005 年這十年間在農村就業人數狀況上，我們可以發現幾年下來農村就業人員成長穩定，從 1995 年的 45041.8 萬人增加到 2005 年的 50387.3 萬人，其中農村婦女從業人員也在逐年增長，從 1995 年的 21004.4 萬人增加到 2005 年的 23456.7 萬人，共增加了 2452.3 萬人；而且從 2000 年開始，其增長幅度有逐年微弱上升的趨勢。1995 到 2005 年農村兩性就業人數在這十年間差異也略微拉大，在 1995 年兩性相差 3033 萬人，到 2005 年相差了 3473.9 萬人。

表 3-3 農村人民的就業情況

年份	鄉村從業人員(萬人)	男(萬人)	女(萬人)
1995	<b>45041.8</b>	<b>24037.4</b>	<b>21004.4</b>
1996	45288.0	24154.9	21133.1
1997	46234.3	24633.4	21600.9
1998	46432.3	24733.1	21699.2
1999	46896.5	24995.7	21900.8
2000	47962.1	25517.8	22444.3
2001	48228.9	25685.4	22543.5
2002	48526.9	25850.1	22676.7
2003	48971.0	26121.0	22850.0
2004	49695.3	26525.8	23169.5
<b>2005</b>	<b>50387.3</b>	<b>26930.6</b>	<b>23456.7</b>
十年間增加	<b>5345.5</b>	<b>2893.2</b>	<b>2452.3</b>

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2006年，《中國勞動統計年鑑—2006年》。

根據有關資料顯示，從事農業生產的3.2億勞動力中，有2.1億是婦女，占總數的65.6%，農村婦女創造的產值占農業總產值的60%以上(汪琪、瑪麗，2004：6)。截至2005年底，農村婦女在鄉村就業人員的比例已達到28.6%，並且有逐年上升的趨勢(呼巾杰，2006：28)。

## 第二節 婦女就業結構

分析婦女的就業狀況，不僅要看其就業人口的數量，最重要的是婦女的就業的質量，也就是婦女職業的分布。1995年後婦女就業人員雖有的增加，但其職業的分布仍舊偏低。

### 一、婦女的產業結構

在計劃經濟時期，中國婦女就業結構並不合理，主要集中在第一產業，大約占婦女就業總數的78.68%；第二產業占13.1%，在第三產業就業的婦女僅為

8.32%，在女性就業者中，從事腦力勞動的各類專業技術人員、機關工作人員只占 5.5%（孫建娥，2006：116）。一般認為適合婦女工作的女性職業，像是秘書、機關助理人員、商業及餐飲這些服務性人員等，這些在計畫經濟時期的婦女就業比例所占並不多，女性就業人員遠遠低於男性，未能充分發揮婦女在這些職業中的優勢。

改革開放以來，由社會主義計劃經濟向市場經濟轉型的過程中，中國不斷調整其經濟結構，以適應全球化形勢發展的要求。2004 年的調查數據顯示，就業女性中有 70.5%是農林牧漁勞動者，各類負責人、專業技術人員、辦事人員只占就業女性總數的 9.7%；在女性專業技術人員中，有 61.2%具有初等職位，比同職位的男性高出 11.1%（蔣永萍，2004）。<sup>37</sup>換言之，男性在初等職位的比例比女性少。

從另一角度來看經濟結構調整，它讓許多婦女逐漸從傳統產業轉向新增產業，也就是從第一、第二產業向第三產業轉移。值得注意的是，中國現階段的第三產業，並不是像已開發國家是以金融、電子、信息、高技術為主體的第三產業。而是由商業、餐飲、旅館等服務性行業組成。簡言之，經濟結構調整雖改變婦女在第一、第二產業就業結構不合理，卻又將婦女定位在另一種低就業結構中。

## 二、婦女的行業分布

中國婦女職業流動力較小，婦女通常選定一個行業後就終身從事，造成婦女在技術能力缺乏和就業領域狹窄，嚴重影響到整體婦女工作能力的素質。在優化就業人力資源妥善配置的市場經濟時代，長期從事某單一項工作的婦女，她們會因為缺乏就業流動而欠缺多樣能力技術的積累，無法擁有就業轉移時所需的人力資本，形成婦女進入就業市場時產生流動滯怠的情形。

---

<sup>37</sup> 蔣永萍，2004-04-30，第二期中國婦女社會地位調查在就業領域的主要發現及建議，全文詳見網址：[http://www.lm.gov.cn/old/gb/content/2004-04/30/content\\_26803.htm](http://www.lm.gov.cn/old/gb/content/2004-04/30/content_26803.htm)

金一虹針對第五次人口普查資料中的就業人員的性別比例進行分析，她指出從行業來看的話，在 92 個小分類中，女性集中在服裝及其他纖維品製造業、畜牧業等 18 個行業中，其中服裝和其他纖維製品業中女性比例高達 72.38%；男性集中在公路運輸等 54 個行業中，其中公路運輸業中男性比較高達 90.20%；在裝修裝飾和土木工程建築業，男性所占比例都在 89%（參見表 3-4）。金一虹又說到”若細分工種，這女性占多數更明顯的有四個職業，分別是紡織針織印染工人、裁剪縫紉工人、工藝美術品製造工人、飯店旅遊健身娛樂場所服務人員中的女性比例超過 70%，可以說是高度女性化的職業”（金一虹，2006：227）。

表 3-4 行業性別隔離狀況

單位：個

女性聚集度高的行業	男性聚集度高的行業
服裝、畜牧、紡織、文教體育用品製造、其他製造業、皮革毛衣羽絨機器製品、旅館、衛生、保險等	公路運輸、裝修裝飾、土木工程、煤炭採選等

資料來源：金一虹，2006 年，〈婦女與經濟〉，收入於王金玲主編的《中國婦女發展報告（'95+10）》。

表 3-5、3-6 是 1994 年到 2005 年城鎮單位婦女在各行業的人數，表 3-5 是 1994-2002 年的分布，表 3-6 是 2003-2005 年的分布，因為 2003 年以後的職業分類作了些許的更動，所以才製成兩張表。我們可以注意到這十幾年間婦女在行業的分布中，製造業一直是婦女人數分布最多的行業，另外，也顯示出婦女分布在批發零售、社會服務、教育、文化、衛生等領域工作的比例人數並不少。

表 3-5 1994-2002 年分行業城鎮單位女性就業人員年末人數

單位：萬人

年份	合計	農、林、牧、漁業	採掘業	製造業	電力、煤氣及水的生產和供應	建築業	地質勘查業、水利管理業	交通運輸、倉儲及郵電通信業
1994	5799.1	259.3	229.4	2460.7	75.8	205.9	34.3	219.7
1995	5889.0	252.6	238.9	2481.1	81.1	207.1	33.5	221.5
1996	5883.3	237.8	233.4	2391.7	86.3	208.1	32.2	227.9
1997	5824.8	238.4	222.5	2286.3	90.3	203.6	32.6	232.1

1999	4613.4	201.5	173.6	<b>1541.9</b>	91.6	150.8	29.4	197.2
2000	4411.4	195.6	152.8	<b>1425.3</b>	91.0	144.0	29.5	193.3
2001	4225.7	181.0	138.5	<b>1318.4</b>	91.7	136.8	28.4	184.4
2002	4156.2	169.0	137.2	<b>1282.8</b>	91.4	137.2	26.4	180.8

接續下表

年份	批發和零售 貿易、餐飲業	金融、保 險業	房地產業	社會服務 業	衛生、體 育和社會 福利業	教育、文化 藝術和廣播 電影電視業	科學研究 和綜合技 術服務業	國家機關政 黨機關和社 會團體	其他
1994	853.5	104.5	24.3	213.1	239.1	561.3	60.5	234.3	23.4
1995	858.3	111.3	26.6	215.2	247.5	588.0	61.4	238.3	25.6
1996	855.3	120.1	28.9	221.6	257.0	622.2	61.8	258.6	40.5
1997	841.2	128.1	30.4	230.4	265.6	650.3	62.7	257.9	52.4
1999	528.0	140.4	32.6	211.5	274.4	680.6	57.1	266.1	36.7
2000	461.2	141.2	34.2	210.4	278.2	689.3	57.9	268.8	38.5
2001	394.2	149.6	36.1	209.7	283.5	704.5	54.1	273.5	41.4
2002	347.5	155.9	40.4	217.0	286.0	712.9	54.4	271.2	46.0

表 3-6 2003-2005 年分地區分行業城鎮單位女性就業人員年末人數 單位：萬人

年份	合 計	農、林、 牧、漁業	採礦業	製造業	電力、燃氣及水的 生產和供應業	建築業	交通運輸、倉 儲和郵政業
2003	4156.1	176.1	119.7	<b>1292.7</b>	92.7	128.4	182.5
2004	4227.3	172.3	117.1	<b>1329.8</b>	93.1	129.3	177.6
2005	4324.6	165.7	113.0	<b>1397.5</b>	91.3	134.2	171.0

接續下表

年份	信息傳輸、 計算機服務 和軟件業	批發和零 售業	住宿和餐飲 業	金融業	房地產業	租賃和商務 服務業	科學研究、 技術服務和 地質勘查業
2003	42.1	280.3	95.0	164.5	40.4	62.7	70.7
2004	45.2	260.2	97.8	170.5	44.9	65.6	70.3
2005	48.7	242.3	98.9	172.0	48.3	74.0	71.6

接續下表

年份	水利、環境和公共 設施管理業	居民服務和其 他服務業	教育	衛生、社會保障和社 會福利業	文化體育 和娛樂業	公共管理和社 會組織
2003	68.8	22.2	627.8	284.5	51.9	308.1
2004	70.7	24.1	696.7	292.2	50.3	319.6
2005	73.5	21.6	713.2	300.9	50.1	336.9

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2006年，《中國勞動統計年鑑—2006年》。

總的來說，目前婦女就業的分布差異仍相當大，像是管理層次越高、專業技術職稱越高的女性就越少。而且女性大多集中於服務、教育、餐飲等行業，而信息技術、尖端科技等專業領域，女性就業人數大大低於男性，形成中國婦女就業在低層次居多的局面。

### 第三節 婦女的就業收入

婦女的收入和兩性的工資收入差異程度，反映了婦女的職業地位和婦女的工作能力和價值被社會認可的程度。因此，收入平等被視為兩性經濟平等最核心的部分，也是衡量婦女地位高低的一個重要指標。

#### 一、婦女收入概況

中國憲法明確規定在就業上男女是同工同酬，但事實上女性就業結構偏低，即使在同一行業的男女，女性的職位等級跟男性比較亦有偏低的現象。根據全國婦聯第二次全國婦女地位調查，1999年城鎮就業女性包括各種收入在內的年均收入為7409.7元，是男性收入的70.1%，男女兩性的收入差距比1990年擴大了7.4個百分點；以農林牧漁業為主的女性在1999年的年均收入為2368.7元，是男性收入的59.6%，差距比1990年擴大了19.4個百分點(全國婦聯、國家統計局，2001: 11)。意味著這十年來婦女與男性的年收入差距都是擴大的情形。

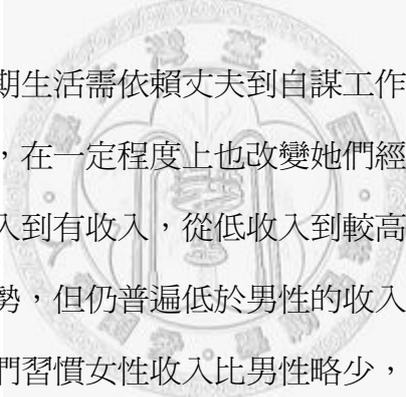
2000年城鎮職工年平均收入為9371元，收入最高的四個行業中，有三個是男性集中度較高的行業，分別是電力、煤氣、水生產和供應業。而收入較低的三個行業是農林牧漁業、批發零售餐飲業、採掘業，依序收入為5148元、7190元、8340元，前兩者都是女性集中度較高的行業(金一虹，2006，228)。收入最低的農林牧漁業與城鎮年平均收入相比，兩者相差了4223元，將近快一倍。而女性在前兩項低收入工作集中性高，其收入也較一般平均收入低。

蔣永萍指出男女兩性工資與收入的性別差異鑒於數據的可得性，對兩性工資與收入的評估只進行全國總體情況分析。來自政府勞動部門的全國抽樣調查數據表明，與 20 年前相比，城鎮單位男女兩性就業者的收入差距正在增大。2003 年城鎮單位女性就業人員的年均收入為 16309 元，是城鎮單位男性年均收入的 81.89%，比 1984 年的抽樣調查結果低 1.1 個百分點，女性之間收入的不平等也值得關注。房地產業和金融保險業女性的年均工資要高出農林牧漁業女性一倍半以上，製造業女性年均工資只相當於房地產業和金融保險業女性的 60%(蔣永萍，2006：75)。蔣永萍除了重申城鎮男女的收入差距持續增加外，她更提出了在不同產業的女性之間也有收入差距的問題，這說明了收入差距拉大的問題不單只發生在兩性之間，也存在同性之間，全部的女性並非都站在同樣的劣勢，這勢必是將來在分析婦女就業收入時需要注意的地方。

在農村婦女就業平均收入方面，其收入是低於農村男性的。農業是中國的基礎產業，收入效益會比其他產業來的低。隨著經濟的增長，非農產業與農業的收入差距日益明顯，農村男性離開家鄉到外地工作的人數越來越多。雖然女性也同樣會離鄉就業，但所獲得薪資並沒有男性來的高。目前男性離鄉就業獲取的收入成了家庭收入的主要來源。根據就業報告指出，2002 年農村婦女離鄉就業的平均月工資為 566.7 元，雖然比 2001 年增長 4.9%，但比男性低 24%；而年平均工作收入則為 4885 元，比男性低 14.4%；女性農村離鄉就業的年平均消費為 2118 元；寄帶回家的現金占年平均收入的 47.5%，男性寄回的現金則占年平均收入 53.2%，女性寄回現金是低於男性的；農村婦女從事非農生產經營獲得的報酬為總收入的 13%，比男性低 9.6%(曾藝，2007：55)。上述數據雖然無法看出轉業後的農村婦女在收入上是否有獲得改善，不過可以肯定的是轉業後的農村婦女在收入上仍舊與男性有所差距。

## 二、婦女收入偏低的原因

自新中國成立後，爲了進行大規模的社會主義建設，中國廣泛吸納包括婦女在內的人力資源參加社會生產勞動，並且實施低工資、多就業的政策很長一段時間。因爲低工資才能廣泛就業，低工資也是平均工資的基本前提。在剛好滿足基本生活的低工資條件下，加上經濟管理部門和企業負責人不能也不敢用工資的高低來刺激工作效率，以致於勞動者之間工資收入不可能有太大的差距。所以，中國勞動者之間包括兩性之間是平等的工資，工資分配上實行「大鍋飯」式的平均分配，男女平均分配被理解爲「男女同工同酬」的意思，只不過這樣的「男女同工同酬」是帶有國家用行政手段干預而來的。



婦女的就業發展從早期生活需依賴丈夫到自謀工作獲得穩定的收入變化，不僅增加了家庭經濟的收入，在一定程度上也改變她們經濟上的從屬地位，這個演變過程是婦女從無經濟收入到有收入，從低收入到較高收入。值得注意的是，儘管婦女的收入有提高的趨勢，但仍普遍低於男性的收入。但是，社會上關注這個問題的人並不多，因爲人們習慣女性收入比男性略少，也因爲收入差距使得男性的收入成爲家庭的主要收入，不少收入比較高的男性把女性的收入當作家庭經濟的一種補充，或者作爲女性自身的零用錢。他們對女性收入的期望值不太高，而且女性往往對很多不平等或者不公平的現象比較容易容忍。婦女收入低也會讓人認爲她們的能力也是比較差的，如此一來當企業需面臨裁員時，很容易將婦女歸爲首先裁員的對象。

改革開放後，隨著婦女就業人數的不斷增加，就業範圍逐漸擴大，她們的工資收入、福利待遇卻只有些微的改善。婦女間收入偏低的原因也是不盡相同，像是城鎮女性收入偏低的原因是她們多半集中在收入偏低的職業或職務較低的工作，以及相對較短的工作年限；農業收益不高和農業勞動女性化，是農村婦女收

入低的原因；工業女性收入低的原因是她們從事的工作類型和所需技術都比較低。從產業層次來看，生產製造部門是吸納大量女性就業的勞動力的產業，從就業地位來看，女性大部分集中在低技術、低收入的輔助性部門。最後，職業的性別隔離也是造成收入性別差異的原因，社會上認為將男女分配於不同的職業，是根據適合男女角色的安排，但普遍認為適合婦女的工作都屬於薪資較低的餐飲業、製造業等。

綜上所述，在中國經濟的轉型期間婦女就業率出現了明顯下降，這種下降趨勢以年齡較大或教育程度較低的婦女最為突出，這兩者的收入也較其他婦女來的低。如果前者再加入不同類型婦女有其收入偏低的因素，那麼其收入偏低的情況會更明顯。與此同時男女收入差距也在不斷擴大，除此之外女性還得依規定比男性提前 5 年退休，那麼因提早退休所帶來的收入和有關福利待遇的減少，無疑的更加劇了兩性之間的收入差距。

#### 第四節 婦女就業和退休年齡狀況

一直以來，中國婦女都比同年齡的男性更早投入就業行業，造成這種現象的主要原因是婦女接受教育機會比男生少、接受教育的時間也比男性短，另外女性選擇教育也以就業為取向。1996 年，中國全部就業人員平均學齡為 7.57 年，其中男性就業人員為 8.06 年，女性在業人員為 7.01 年（趙文祥，2002：55）。我們可以發現女性接受教育比男性少了一年也低於平均就業學齡，也就是說女性會比同齡男生還要早一年畢業。除此之外，受到法定退休年齡規定，女性又比同年齡的男性提早了 5-10 年不等退出就業市場，形成女性比男性提早就業又提前退休的現象。

## 一、婦女就業年齡

《中華人民共和國勞動法》明文規定，除特殊行業工種外，女性就業年齡為 16-54 歲，男性就業年齡為 16-59 歲，兩者的就業年限卻差了五年。目前中國婦女就業人口的平均年齡為 31 歲，中國女性就業人口的年齡結構比較年輕，女性就業人口中，15~25 歲年齡段所占比例很大，大約占 78.42%（帕麗達·克力，2003）。這說明了中國女性進入就業領域的年齡較小，一般認為女性在 18~22 至 35 歲年齡階段是女性的黃金年齡，也是就業比較容易的時期，就業的問題相對 35 歲以後女性少。如果想在所謂的女性的黃金年齡找到工作，女性通常都會選擇放棄繼續接受較高教育的機會，所以就業與女性接受學校教育的時間短有關，其中專科的教育時間短又可學一技之長，常常成為女性選擇學校時的首要考量。

趙文祥指出婦女就業年齡的特色，一開始婦女就業人數會隨年齡增長而增加，大概在 30—34 歲年齡段就業婦女的比例會達到高峰，然後隨年齡的增長而逐漸下降。他又提到在已發展國家和地區的婦女在 25-39 歲生育期內就業率會下降，就業年齡曲線呈 M 型，但在中國婦女就業年齡曲線為 A 型，也就是年齡輕和年齡大兩時期的就業率低，而最高就業率剛好是 20-44 歲，這段時間恰好是女性的生育期。<sup>38</sup> 婦女 A 型就業年齡曲線會導致兩個不良後果，一是養育子女和工作的雙重負擔使年輕的母親在生理和心理上承受較大的壓力，會損害婦女的健康；二是家庭與工作的矛盾、時間和精力限制的限制使她們只能側重一方，在社會就業壓力大和市場工資低的情況下，婦女往往會選擇家庭，加劇了婦女離職和失業婦女增多的矛盾（趙文祥，2002：55-56）。至於為何中國婦女的就業年齡會呈現 A 型曲線而跟其他國家有所不同，這與中國就業市場需求量有很大的關係。

接下來我們來分析 2005 年中國就業人口按性別、年齡的構成表，在表 3-7 中

<sup>38</sup> 人口學上通常把年齡在 15-49 歲之間的婦女統稱為育齡婦女，這不是隨意的約定俗成，而是依據婦女身心成長發育過程的生理特點來測定的（吳忠觀主編，2000：293）。

男女在「鄉村農林牧漁勞動者」一欄中都占有蠻高的比例，男性為 49.8%，女性為 59.2%。不過，女性隨著年紀增長在「鄉村農林牧漁勞動者」所占比例較男性明顯。在「私營個體雇主」中女性的分布都較同年齡的男性分布少，男性為 13.2%，女性為 3.0%，意味著目前私有企業雇主是女性的人數很少。前段提及的 A 型婦女就業年齡曲線最高就業率是 20-44 歲，這段時期的「鄉村農林牧漁勞動者」有比例較少，在其他職業比例有略微增多的現象。

表 3-7 按年齡、性別分的全國就業人員就業身份構成（2005 年）

單位 年齡	城鎮單位就業人員	鄉鎮企業就業人員	鄉村農林牧漁勞動者	私營個體雇員	私營個體雇主	自營勞動者	其他	合計
男	17.6	3.2	<b>49.8</b>	13.2	<b>13.2</b>	4.5	9.4	100.0
16-19	4.6	3.6	56.9	24.9	24.9	1.7	5.2	100.0
20-24	13.1	4.5	43.8	24.9	24.9	2.9	7.6	100.0
25-29	20.2	4.0	39.8	18.8	18.8	4.7	9.9	100.0
30-34	20.4	3.7	41.8	15.2	15.2	5.5	11.0	100.0
35-39	19.1	3.2	45.1	12.9	12.9	5.9	11.7	100.0
40-44	22.4	3.2	44.0	11.0	11.0	5.8	11.4	100.0
45-49	21.4	2.9	49.1	9.7	9.7	4.9	9.8	100.0
50-54	18.6	2.6	57.3	7.4	7.4	3.7	8.2	100.0
55-59	14.2	2.2	66.9	5.4	5.4	2.7	6.6	100.0
60-64	3.6	1.4	82.6	3.9	3.9	1.9	5.3	100.0
65+	2.1	1.1	86.6	2.5	2.5	1.6	4.6	100.0
單位 年齡	城鎮單位就業人員	鄉鎮企業就業人員	鄉村農林牧漁勞動者	私營個體雇員	私營個體雇主	自營勞動者	其他	合計
女	14.9	2.7	<b>59.2</b>	12.1	<b>3.0</b>	6.4	1.9	100.0
16-19	6.5	4.3	52.1	29.4	1.3	3.6	2.9	100.0
20-24	15.4	4.2	<b>45.9</b>	24.9	2.1	4.7	2.8	100.0
25-29	21.3	3.3	<b>47.1</b>	16.3	3.4	6.5	2.0	100.0
30-34	18.7	3.1	<b>52.1</b>	12.8	3.9	7.7	1.8	100.0
35-39	15.7	2.7	<b>57.4</b>	10.7	3.8	8.0	1.6	100.0
40-44	18.4	2.5	<b>56.9</b>	8.9	3.8	7.7	1.9	100.0
45-49	15.9	2.1	64.1	7.0	2.8	6.5	1.7	100.0
50-54	8.0	1.3	79.0	3.5	2.0	4.8	1.4	100.0
55-59	3.2	0.7	87.7	2.3	1.1	3.7	1.2	100.0
60-64	1.0	0.5	92.0	1.4	1.1	2.9	1.1	100.0
65+	0.8	0.6	92.4	1.1	0.7	3.0	1.4	100.0

資料來源：國家統計局人口和就業統計司勞動和社會保障部編，2005 年，《中國勞動統計年鑑—2005 年》。

最後，關於婦女就業年齡結構會隨著區域的不同存在差異，像是市、鎮、農村的女性就業人口的年齡結構肯定不一樣。農村婦女可能從小輟學就幫忙家裡務農，會出現在法定就業年齡 16 歲以前就開始工作的現象，城市婦女受教育的機會比農村婦女來的大，開始就業的年齡就會相較比較晚，兩者產生的年齡就業結構就會有所不同，也會有些就業差異的現象出現。

## 二、婦女退休年齡

最初中共在建國初期制定女性比男性早退休政策的原因，主要是因為當時女性受教育的機會相對較少，家務負擔較重而為體恤婦女而設立的。但是隨著時代發展，女性受教育的機會和時間比以往提高了，這樣的退休年齡限制反而成了一種對婦女就業上的限制。關於婦女退休年齡的規定，仍沿用中共國務院發布《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》和《國務院關於安置老弱病殘幹部暫行辦法》中的規定，男性退休年齡 60 歲、女性又分幹部和工人，女工人為 50 歲、女幹部的退休年齡為 55 歲，這對婦女升遷就業、社會保險都有很大的影響。

中國婦女退休年齡與社會保險有很大的關係，中共對男女的退休年齡規定不同。規定婦女達到某個年齡必須退休，從社會保險制度的角度來看，這種硬性規定讓提前退休的女性無法得到全額的退休金，使她們的退休金比例和金額明顯少於同齡的男性，是對婦女享有的平等就業權的限制。此外女性與男性同齡讀書、同齡就業，結果卻提前男性 5 年退休，這在一定程度上造成女性人力資源的浪費，造成了部分女性學歷越高、可就業年限越短的情形。如此一來婦女得比男性更早就業，以就業為主的教育選擇更為明顯。

表 3-8 為 2004 年統計的 60 歲以上按年齡、性別、主要生活的人口統計。我們可以發現在 60 歲以後還以勞動收入作為主要生活來源的男性比女性多，約有 10075 萬人。在領取退休金作為主要生活來源，男性也比女性多了 10241 萬人。

反應出在 60 歲後仍可繼續工作的男性還是很多，而在 60 歲以上女性人數有 79166 萬人，比男性多了 3431 萬人，但可領取退休金當作生活主要來源的人口還比可領退休金的男性少。

表 3-8 中國 2004 年 60 歲以上分年齡、性別、主要生活來源的人口統計

年齡	60 歲以上人口合計			勞動收入			退休金		
	合計 (萬人)	男	女	小計	男	女	小計	男	女
總計	154902	75735	79166	34099	<b>22087</b>	<b>12012</b>	40692	25467	15226
60-64	47599	24266	23333	18551	11651	6900	13229	7908	5321
65-69	40062	20110	19952	9883	6633	3250	11662	6997	4665
70-74	32538	16095	16442	4090	2833	1257	8836	5817	3018
75-79	19159	9111	10047	1149	734	415	4437	3046	1391
80-84	10469	4387	6082	313	187	127	1846	1254	593
85-89	3727	1348	2379	71	30	41	547	360	187
90-94	1115	355	759	30	13	17	116	70	45
95+	234	63	171	12	6	6	20	14	6

資料來源：國家統計局人口統計司編，2006 年，《中國人口統計年鑑—2005》。

提早退休也對婦女在升遷上有很大的影響。一般企業對於晉升人員都會進行培訓，當企業對同齡男女投資相同的培訓和訓練，無非是希望可以提升他們的工作能力替公司賺取更大的利益。但是，同樣的培訓成本花費，男性可以回饋的年限比女性多。或者是好不容易培訓好一個女主管，她很快又要面臨退休的情況，以上種種情況都讓企業不願意對女性進行培訓或是給予升遷機會。

## 第四章 婦女就業類型及原因

根據《中國婦女報》報導，全國政協委員莫文秀提出，目前中國婦女就業存在五個難題：一、婦女就業率有所降低；二、失業婦女再就業困難；三、女大學生就業問題比較突出；四、女性自主創業難度較大。五、損害女職工勞動權益的現象時常發生（思想政治工作研究編輯部，2004，47）。隨著中國經濟體制改革的深入，未來婦女就業難題可能不只是這樣而已。而本文想要探討的婦女就業困境主要在兩個方面，一是已經就業者失業再就業或轉業不易；另一方面是應徵者遭到雇主不公平對待或刁難。本章將針對上述婦女就業困境，探討三類婦女在就業所面臨的問題及其原因。

### 第一節 城鎮失業婦女的類型

早期在計劃經濟體制下的企業，不以追求利潤為目標，而是在執行政府命令的行政機構。企業聘僱人員不是依據自身需要而是根據政府安排。當時出現了「用人統招」、「子女頂替」、「招工時的男女不合理搭配」等情形，造成就業結構不合理。經濟體制改革後，政府也不再直接干預企業用人的安排，逐漸讓企業走向自主管理。中國就業環境改變了，但是這些經歷過計劃經濟時期的城鎮婦女，習慣了被動性的就業模式，有一些文化素質偏低的女職工還處於「等、靠、要」的階段，也就是「等」待國家的優惠政策；依「靠」國家的幫助和救濟；想「要」理想的工作機會和優惠政策。失業婦女在就業方面缺乏競爭意識，就業觀念存在許多錯誤，例如：過分依賴政府補助、高估或低估自己的能力、等待國家安排就業機會，無法順應改革開放後的就業環境。

改革以來，企業經營的自主權日益完善，企業管理者可以依據市場的需要，

決定人員的留用，企業的角色由福利機構變成追求自身經濟效益的主體。伴隨著企業職能的轉換，企業開始按照經濟規律運行，追求低成本高效益、自負盈虧。從利益化的角度看人力的使用，就會發現婦女人力的成本高於男性，這也是改革開放後，在城鎮失業的人員中，女性失業人數會比男性高的原因之一。婦女正規就業呈萎縮趨勢，就業變得越來越沒保障，暫時性的、非正規的、低報酬的、低社會保障的就業將越來越多。在經濟體制變革中，大量不適應現代生產力發展需求的低素質、低技能的女性，成爲首當其衝的失業對象。

### 一、城鎮失業婦女的現況

1995年前，城鎮女性就業的比例和總量一直處於穩步增長的態勢，但從1996年開始逐年下降。根據第二次中國婦女社會地位調查，2000年末中國城鎮婦女就業率爲63.7%，全國城鎮就業女性人員的數量減少了1477.7萬，比1999年下降了12.6%；女性失業再就業率也僅爲39%，比男性低24%，18-49歲的城鎮女性就業率爲72%，比1999年降低了16.2%(姚丹君，2005：91)。將全國婦聯1990年和2000年兩次全國婦女地位調查的統計數據作比較，我們可以發現城鎮男女兩性的就業率均有下降，但是與男性相比，女性的下降幅度偏高，10年中下降了12.6%，而男性只下降了8.5%，兩者相差4.1%(金一虹，2006：225)。

楊麗指出目前城鎮各行業失業人員以女性爲主體，大約占失業人員的55%~60%(楊麗，2004：36)。胡鞍鋼也認爲中國城鎮正在出現婦女大裁員時代。婦女大裁員主要出現在四大傳統產業，總共減少了1798.6萬人，其中製造業減少了1163.7萬人，採掘業減少了100.4萬人，建築業減少了70.3萬人，批發和零售貿易餐飲業減少了464.2萬人。中國城鎮出現的婦女大裁員時代，大部分的行業屬於「婦女裁員型」，被裁的婦女不僅進入正規部門就業機會越來越少，而且失業後再就業的機會困難度也遠高於男性。

## 1、失業婦女工作能力偏低，參加培訓機會不多

當國有企業及城鎮企業經營困難時，會採用裁員來提升效率的方法，在同等條件下，女性成爲了首先被裁員的對象。這些企業失業女職工中，除了少數是因爲年齡大、身體不好而被迫離職外，其他失業者大多數是年近 40 歲僅有初中學歷的婦女。由於她們經歷過「文革」的關係，實際教育水準可能還達不到初中畢業。偏低的教育程度以及充實自身知識和技能的能力不夠強，使得她們跟不上科技的進步，也不容易適應工作環境的變化。另外，失業婦女需要承擔比男性還多的家庭責任，而沒有額外時間參加各種成人教育、培訓；又因爲企業也不願對婦女投入培訓的資源，導致婦女擁有的技術單一而無法勝任其他職位。國企職工專項調查數據表明，國有企業失業婦女普遍感到再就業困難，她們之中有 49.7%的人認爲自己再就業時會受到年齡和性別歧視，比失業男工高 18.9%(黎建飛，2004)。換句話說，大部分的失業婦女認爲再就業存有一定的困難，尤其是失業婦女的知識沒有隨著時間更新，且大多缺乏正規培訓或是接受過初級培訓的機會。

婦女被迫退出就業市場後，會受到傳統觀念的影響，選擇回歸家庭，形成大批隱性的失業問題，在表面上是婦女主動選擇回歸家庭，然而卻是上述的原因合力造成的原因。值得注意的是，雖然失業女工以年齡偏大、低學歷仍然爲多數，但近來也出現失業婦女低齡化、高學歷的趨勢，姚丹君談到目前 30 歲以下的失業婦女達 10%，其中擁有大專以上程度的失業婦女達到 16.8%(姚丹君，2005：91)。

## 2、城鎮婦女再就業意願強烈，但多半只能選擇低薪的非正規就業<sup>39</sup>

<sup>39</sup> 非正規部門是指發展中國家城市地區那些低收入、低報酬、無組織、無結構的很小規模的生產和服務單位。一般認爲，非正規部門具有以下特徵：一般缺乏固定的場所、收入、作息時間；大部分由獨立的自營業者組成；少數單位也雇用少量的工人和學徒；就業很不穩定；經營資本少、技能和經營水平低；絕大多數沒有被官方統計；很少有機會取得貸款、接受正規培訓和教育；也很少享受公共服務和社會保障。在國際上，非正規就業是指：不註冊、不納稅的活動中的就業，原意指勞動者不依靠政府而自主就業的過程。一般認爲，我國的非正規就業主體主要包括：(1)被舊體制拋出的失業下崗工人；(2)流入城市的農民工；(3)重返勞動力市場的階段性就業女職工等（孫娟玲，2004：78）。

大多數的婚姻都屬於「同質婚姻」，也就是夫妻雙方條件相當，同屬一個社會階層，通常這樣的家庭經濟都是由夫妻兩人共同承擔的，失業的妻子往往會有一個收入不高甚至同為失業的丈夫。出於減輕家庭負擔的考量，大部分的城鎮失業婦女有強烈的再就業的意願，她們選擇再就業時，會希望能同時兼顧家庭，所以她們會關注工作地點的遠近問題。不過，城鎮失業婦女和農村婦女的就業心理有很大的差別，城鎮婦女對於報酬低、社會地位低的工作較不易接受，她們需要在就業觀念和心理上作一點改變才行。城鎮婦女承擔的各種家庭和社會角色有別於農村婦女，經濟轉型對城鎮婦女的影響也不同于後者。城市婦女在接受信息上比農村婦女還要容易，思想上也較獨立自主，外出工作的意願較強，社會上也普遍接受城市婦女扮演職業婦女的身份，失業將對她們造成不小的壓力。而農村婦女獲得了進入城市就業的權利，這會減少城鎮失業婦女在就業的機會。農村婦女即使不外出工作，也可以在家幫忙務農或是從事手工業，雖然也是無酬或少許的收入，其失業壓力小於城鎮婦女。

改革開放以後，政府撤銷對婦女高就業政策的庇護，城鎮婦女作為生產者、消費者、家庭照顧者的多重角色發生了急劇的變化。城鎮婦女因地區、行業、職業、受教育程度不同，所面臨的就業問題也不盡一致。對原先是公有制企業的女員工而言，最大的就業衝擊是打破「鐵飯碗」和勞動用工制度的改革，造成許多婦女面臨失業危機。而私有制企業包括外資企業的女員工則面臨缺乏公平的工作權利和保障。

非正規就業已成為失業婦女尋求再就業的主要選擇，這些非正規就業多半是臨時性、非全日制、家庭工或轉承包的工作。孫娟玲談到有三個適合失業婦女的非正規就業的領域，分別是微型生產性企業、社區服務業、獨立服務者。<sup>40</sup>失業

---

<sup>40</sup> 孫娟玲認為“城鎮下崗婦女在非正規就業適合的領域有三個，1、微型生產性企業：主要是為大中型加工製造企業承包生產零配件，包括印刷、服裝加工、來料或半成品加工等等。這個就業領域對於那些已經在正規就業或部分時間就業中積累了一定生產經營經驗的下崗、失業

婦女選擇非正規就業，會產生兩性之間收入差異更大的現象。金一虹談到一般正規就業女性的收入是男性的 88%，但非正規就業女性的收入僅是男性的 80.3%。另外，就正規就業而言，男女兩性的收入差距為 1684.58 元；但如果是非正規就業，男性的收入要比女性高出 2728.26 元。就女性內部比較，非正規就業者比正規就業者年均收入要低 1665.2 元，而男性內部比較收入差距僅 621.72 元(金一虹，2006：232)。換言之，即使男女同樣從事非正規化就業，女性收入差異仍低於男性；採取非正規就業的女性平均年收入 5982.15 元，每個月收入不到 500 元，這表示女性在非正規就業領域大多從事低薪的工作。

## 二、造成城鎮失業婦女再就業困難的原因

### 1、婦女擁有的技能偏低、缺乏市場競爭力

勞動者透過教育和培訓累積自己的人力資本，以致於能夠在就業市場具有競爭力。一般而言，城鎮失業婦女的人力資本水平並不高，一方面她們的學歷較低，教育程度以初高為主。另外，她們本身的自主學習的意識相當薄弱，尚未失業前也不會主動爭取培訓的機會。另一個方面，婦女在失業前大多從事技術較低的工作，其累積的人力資本十分匱乏。面臨再次就業時，也只能選擇較低層、和以往較接近的工作，形成失業再就業不斷的惡性循環。

### 2、對失業婦女的再就業服務和保障尚未完善

---

女性來講較為合適。在具體的創業過程中，她們可以充分利用這個優勢，將過去學到的東西運用到自己的再次創業中去。2、社區服務業：主要以小企業或家庭為單位，從事家政、醫療、護理、衛生等業務。城市社區服務是以勞務形式實現就業的，這類勞務對文化程度、技能要求不高，比較適合於下崗、失業婦女。3、獨立服務者：主要指街頭小販、鐘點工、清潔工等形式多樣的流動就業者。這個領域的就業者不受任何單位的雇用，只要勞動者和用人方自願達成協議，就可以由勞動者獨立地提供勞動服務。從目前的就業形勢看，採取此類就業形式的勞動者中下崗、失業婦女比較多”(孫娟玲，2004：78-79)。

改革開放前，國有企業針對女員工的生理特性提供「五期保護」<sup>41</sup>措施，例如女性生育費用是由企業支付，在產假期間的工資和獎金也要照付。但是國有企業私有化後需要自負盈虧，所謂的「五期保護」會增加其生產成本，企業不願意再負擔女工生育哺乳時的假期和福利。目前這項婦女保障措施也慢慢取消了，替代的保障尚未設置前，短期間婦女就業和再就業機會不會有所改善。

單藝斌認為有關單位應該加強對失業婦女的培訓，大部分婦女不能再就業的原因之一就是缺乏職業培訓。女性失業人員中有 95.3%，失業後沒有接受過任何職業技術培訓（單藝斌，2004：143）。有些失業婦女年齡偏大、接受新知識的能力比較差，接受再就業培訓也相當困難，而社會保障單位並沒有針對這類失業婦女提供再就業培訓的課程。

為解決大量城鎮婦女失業問題，提高再就業率，勞動部門對失業婦女在培訓、職業介紹、企業稅收、資金扶持等幾方面作了政策規定。不過這些政策並沒有考量到目前就業類別劃分相當細，而再就業培訓並沒有根據市場的變化，對培訓內容作調整，例如：商業零售業除了要教授基本的銷售知識外，還應該要增加對顧客購物需求和心理的瞭解。簡言之，培訓內容並沒有跟上就業市場需求的腳步。

除此之外，培訓也未能對城鎮失業婦女提供新的就業觀念，提高對再就業的市場適應能力。另外政府方面對培訓資金的負擔有限，難以滿足眾多的培訓需求。無論是因應市場經濟發展的客觀要求，還是為符合失業人員再就業的要求，加強職業培訓，都是改善城鎮失業婦女再就業的主要手段。

### 3、非正規就業欠缺保障，不能根本解決再就業問題

值得注意的是，婦女在非正規就業保障結構相當鬆散，可能造成婦女的醫療、養老保障、福利產生影響。這些影響表現在容易損害的婦女工作權益，像是有些

---

<sup>41</sup> 所謂的「五期保護」為經期、孕期、產期、哺乳期、更年期。

企業不與女職員簽訂工作合約；對女員工任意解雇、拖欠、壓低工資；不替女職員繳納企業應該負擔的保險；讓婦女超時勞動；或是讓婦女從事有毒有害的作業；另外還有工作傷害和性騷擾等現象。缺乏必要的就業保障，婦女一旦因工作受傷或發生財物損害時就會陷入絕境，而這些風險都是由婦女獨自來承受，她們隨時都可能面臨再次失業的情況。

再者，不少婦女對應享受權利缺乏全面瞭解，有的失業婦女不知道相關失業社會保障、有的婦女對失業後應享受的待遇不清楚、對優惠政策不瞭解、沒有主動爭取自己應享受的救濟或補助等。若是這些保障不能讓失業婦女瞭解，便失去了設立保障的意義了。所以，加強婦女對失業保障的認識，也是相關單位需要注意的部分。

#### 4、城鎮失業婦女自身存在的問題

有些失業婦女仍存有依賴「鐵飯碗」的觀念而無法適應需簽訂工作契約的觀念，在選擇職業上也無法由「從一而終」的觀念轉變成企業與個人兩方的「雙向選擇」。換言之，就業是雇主與就業者擁有對彼此的選擇權，而非個人單方選定就業的情況了。這些婦女在心態都尚未改變想依靠政府、企業救助的想法，促成失業婦女尋求再就業時，表現出較為被動的、缺乏積極性的情形。婦女失業不僅直接影響收入的有無，而且還給自己及其家庭帶來極大的不安全感 and 心理壓力。

要想解決上述的就業問題，需要企業和婦女本身積極創造就業機會，提高婦女就業率，解決失業婦女的再就業問題。政府或企業方面要採取有效措施，加強婦女素質培訓和能力提升，提高失業婦女的技能，增加婦女受培訓的機會，使得失業婦女能成為專業的人員。另外要完善婦女非正規就業的保障、建立一套有效的再就業服務。最後，失業婦女本身也需要轉變舊有的就業觀念，勇於吸收新的資訊，多瞭解並爭取與自身相關的就業保障。

## 第二節 農村婦女轉非農業的類型

中國社會正逐步由農業轉向工業轉型，大量的農村人口流向城市就業。在農村勞動力向非農產業的轉移過程中，農村男性轉非農的比例比女性高很多，目前農村婦女轉非農的情況和影響其轉業的原因，值得我們去注意。

### 一、農村婦女轉非農業的現況

#### 1、農村婦女轉非農的速度滯後於男性

從發展中國家來看，農村女性化是很普遍的情形。對中國而言，由於農村的結構性調整，包括土地的分配和利用；農產品的生產和銷售等環節的變革；以及現代化發展下，男性農民尤其是青壯年多數都會選擇長短期不等的離開家鄉。男子到家鄉以外的地方尋求新的工作機會，留守在農村的多半是已婚婦女。根據國家統計局農調總隊提供的數字，2001年中國農村勞動力有4.82億人，比2000年增加267萬人，增長0.6%，全國勞動力總量的比重約為70%。從性別來看，男勞動力占農村勞動力總量的51.7%，女勞動力為48.3%（趙佳維，2005：41）。農村男女勞動力所占的比例只差了3%。大批農村男性進入鄉鎮企業或進城從工經商，農村婦女務農的人數有逐年增加的現象。2000年人口普查數據和1995年1%人口調查數據顯示，農林牧漁業勞動者中女性占的比例基本持平，前者為48.50%，後者48.52%。就總體而言，婦女在農村勞動者中占到多數，並且她們多從事技術較低的工作（金一虹，2000：75）。

改革開放允許農民進城從事農業以外的工作，這些農村的男女開始由農轉非農業。趙佳維認為中國農村勞動力向非農業轉移主要有兩條途徑：一是就地轉移，即以鄉鎮企業為載體，吸取、接納農業剩餘勞動力，這部份農民是一種兼業型的工人，他們「離土不離鄉、進場不進城」。二是異地轉移，農民以轉移人口的形式

進入城市，從事城市居民不願意做的工作（趙佳維，2005：41）。根據全國農調隊對農村住戶勞動力的抽樣調查，在 1978~2003 年，全國農村轉移出的 1.425 億勞動力中，男性一直占 60%以上（金一虹，2006：220）。大量的農村男性勞動力轉移到二、三產業，只不過很難有統計這些流動人口到各產業從事的正確數據，因為他們所從事多半是流動性大、短期性的工作。在農村婦女轉非農的狀況，根據 2000 年第二期的「中國婦女社會地位調查」顯示，40 歲以下的農村婦女在非農產業就業占 13.3%，1990 年以來從事非農業生產經營的女性占 25.8%，但是從事純農業勞動的農村婦女比例為 82.1%，比男性高 17.4 個百分點，而兼營非農生產經營活動的男性為 35.3%，比女性高近一倍（董振娟、趙娜，2007：57）。由此可以得知，多數的農村婦女仍然以從事農業為主，能成轉業的婦女並不多。

女性向非農轉移代價大、困難多、速度慢、規模小，女性從農村轉移出去的人數僅占總數的 25%，遠遠少於男性的比例；在轉移後的就業層次，女性低於男性，而且女性出去後又返鄉比例又較男性大（汪琪、瑪麗，2004：8）。與男性相比，農村婦女在非農化轉業處於劣勢，轉業的數量遠低於男性，農村社會中的家庭環境還是有利於男性而不是女性的發展，大量農村婦女仍被束縛在土地上，她們多半從事第一產業，取代原先從事農業的男性位置，非農化過程給予男性和男性自己獲取的好處較女性來的更多。

## 2、農村婦女轉非農業，多半集中在較低階的工作

中國經濟體制轉軌是從農村開始，市場經濟對婦女就業的衝擊或者對男女分工模式的衝擊也首先從農村開始。在中國工業化的初期階段，大多數的女員工都來自於貧困的農村家庭，這些貧困的農村婦女為了生計離開農村到外面的工廠做工賺錢來貼補家用，她們所能從事的工作都是一些很單調、重複的工作。這個階段給予婦女的工作環境和工作條件也都非常的惡劣，她們所得到的報酬相當的微薄。

根據全國農村勞動力情況調查數據，婦女外地轉移的比例較小，占進城勞動力的五分之一多，農村婦女在非農化進程中陷入低層次就業結構，而這部分人又集中在低技能的家務勞動市場和以餐飲、旅館等服務性行業為主的第三產業（趙佳維，2005：41）。中國現階段的第三產業<sup>42</sup>主要由一些低技能的服務性行業組成，這些職位大都是女性家庭角色的延伸，不需具備較多知識和體力。在就地轉移農村婦女的部分，她們主要集中於技術構成低、勞動密集型的鄉鎮企業，如紡織、服裝加工業等，收入有較從事農業高。不過當地企業的主管、技術人員等職位多半被男性占有。

有一些三資企業、私營企業的雇主會安排女工從事那些不需要專門技術，或者需要低技術的勞動密集型工作，而且總會採取非正式的就業形式，因為這類工作幾乎不需要培訓或培訓費用很低。我們可以發現農村婦女轉非農後的就業層次較低，在技術層次低的領域從事簡單勞動。婦女被低層次化，向上流動的機會小於男性。可見農村婦女雖然在非農化轉移中進入了新的就業領域，但卻沒有離開傳統的就業格局。

### 3、年輕的農村女性多半成了打工妹

在非農化進程中出現了三類農村女性群體，一是丈夫外出打工或者在鄉鎮企業工作，婦女在家務農的；二是與丈夫一起從事家庭個體商業經營或者一起在鄉

<sup>42</sup> 第三產業的概念，最早是由英國經濟學家、新西藍澳塔克大學教授阿·費希爾在他 1935 年出版的《安全與進步的衝突》一書中提出的。費希爾認為，第三產業是為滿足人類除物質以外的更高級的需要，如生活上的便利、娛樂等多種精神上需要的產業（王君、馮世平編輯，1990：247）。本文所採取的產業劃分是依據，中共國家統計局在 2002 年修訂的〈國民經濟行業分類〉，它是基於國家標準的基礎上，對原三次產業的劃分範圍進行了調整，而制定新的《三次產業劃分規定》，並從 2003 年 5 月發佈之日起開始實施。三次產業劃分範圍是，「第一產業是指農、林、牧、漁業。第二產業是指採礦業，製造業，電力、燃氣及水的生產和供應業，建築業。第三產業是指除第一、二產業以外的其他行業。第三產業包括：交通運輸、倉儲和郵政業，資訊傳輸、電腦服務和軟體業，批發和零售業，住宿和餐飲業，金融業，房地產業，租賃和商務服務業，科學研究、技術服務和地質勘查業，水利、環境和公共設施管理業，居民服務和其他服務業，教育，衛生、社會保障和社會福利業，文化、體育和娛樂業，公共管理和社會組織，國際組織。」

鎮企業工作，並兼業農的；三是在外打工的農村女性（王黎芳，2006：129-130）。前兩者是指已婚的婦女，最後一類則多半是未婚的年輕女性。在農村婦女轉非農中，未婚女性以從事製造業為主，而已婚女性則以從事批發和零售貿易、餐飲業為主（侯慧麗，2005：20）。這是由於製造業很多是流水線作業，管理幾乎是封閉管理，工人生產和生活都在廠裡，加上工作時間長，一般年紀稍大且已婚的婦女比較不會選擇這類的工作。她們大多從事比較彈性，也較容易兼顧家庭的批發和零售貿易、餐飲業。

一般人將進城工作的年輕的農村稱作打工妹<sup>43</sup>，她們在城內工作遇到的最大問題是雇主和打工妹簽訂工作契約率低，而且所簽訂的契約大都是無效的。根據廣東省勞動監督檢查發現，未簽訂工作契約的企業占 30%，已簽的工作契約中有半數為無效契約。還有一些非公有制企業故意與未婚的打工妹簽短期契約，與婚育年齡的女工續簽契約率不足 35%（李瑾瑾，2007：40）。有些企業將簽訂契約當成一個形式，但不遵守工作契約內容。企業會壓低打工妹的報酬、非法延長她們的工作時間或取消休息時間、工作環境安全措施不完善、不幫她們繳納應有的社會保險費用等。而這些打工妹有些事因不熟識法律規定，不知道為自己爭取權利，有些則是迫於急需就業的關係而任由企業刁難。

隨著經濟全球化，許多國家將他們的工廠轉到中國，這些工業需要很多的人力。這些外資企業特別是「三來一補」企業<sup>44</sup>，大部分屬於勞動密集型企業，需要的人力更多，目前珠三角、長三角都出現人力短缺的問題。這些外資企業管理

<sup>43</sup> 農村女性外出打工，其被稱為「打工妹」，打工妹意味著一種比較低的社會身份地位，同時她們還被稱為「妹」，「妹」意味著這個勞動主體在特定情況下的性別身份，「妹」意味著年輕的女孩兒，它不僅標示出性別，而且還表明婚姻狀況：與「姐」相比，「妹」意味著單身、未婚而且比較年輕。因此「妹」通常意指較低的社會地位（高景柱）。全文詳見網址：  
<http://intermargins.net/intermargins/TCulturalWorkshop/academia/social%20analysis/sa18.htm>

<sup>44</sup> 「三來一補」企業，是指：來料加工、來樣加工、來件裝配和補償貿易。「三來一補」企業是由中國的企業法人與外商簽署合作合同，并由中方的名義設立的工廠營業登記，該工廠並非企業法人，也非有限責任公司。隨著中國加入 WTO，「三來一補」企業將跟隨外商投資企業的模式，按照國民待遇的原則，與內資企業的經營看齊，將規範其中的管理。全文詳見網址：  
[http://www.chinainv.com/CN/topic\\_3513.html](http://www.chinainv.com/CN/topic_3513.html)

較嚴格、工作內容辛苦，當地人比較不願意去做。於是，珠三角或長三角以外的周圍省份或較遠距離省份的農村人力大量湧入，其中也包含不少打工妹。根據《中國青年報》報導，廣東是全國吸納外來女工最多的省份，據 2005 年公布的數字，廣東的外來流動人口已超過 1600 萬人，其中一半以上是女工，她們主要集中在製造業和服務業兩類企業中（大公網訊，2007）。<sup>45</sup>

## 二、農村婦女轉業困難的原因

### 1、受傳統觀念和傳統兩性分工的影響

一個國家的經濟轉型，並非只是單純改變其經濟活動的模式，它還受限於這個國家的政治制度、社會結構、文化傳統等非經濟因素的影響。農村婦女轉業過程也是多少受到中國特殊國情背景、文化觀念影響。傳統的兩性分工，要求農村婦女負責家裡所有的家務、照料家裡老小的生活起居，對婦女的家庭角色期待遠大於對其社會角色的期待。加上，農村婦女並非出現農業女性化現象後才從事農業生產活動的，而是一直都有從事的農業工作，較以往有所不同的是她們現在所承擔的生產責任比先前重得很多。然而這樣的角色並不會隨著農村婦女轉業過程跟著改變，婦女從單一的家庭主婦身份變成家庭主婦與社會生產者兩種身份，這兩種身份所來的壓力無疑更加重了農村婦女的負擔。

傳統觀念的男主外、女主內的觀念，仍然支配著農村婦女，牢牢的將家務工作與自己扣在一起。傳統觀念認為農村家務勞動，例如做飯、縫補、洗衣、養豬、織布、手工藝等，這種非生產性和家計混合性生產的家務勞動都是由婦女承擔的。侯慧麗指出婦女在農村的家庭經濟活動扮演著「替工」的角色，即是在家庭中，男性總是從事經濟上更重要的工作，而女性都是接替男性從事男性不做的工作。在農村，隨著農村以外的經濟發展，男性越來越多從事農業以外的經濟活動，而

---

<sup>45</sup> 大公網訊，2007-11-24，〈深川加大對外來女工權益保護〉，全文詳見網址：<http://0rz.tw/b94fE>

女性則只有接替男性從事農業生產（侯慧麗，2005：17）。這種傳統觀念不只存在婦女自身也存在社會大眾的心中，以致於雇主認為農村婦女需背負龐大家務而無法勝任工作。

除了歸咎於傳統觀念外，一方也是因為農村地區相關配套還不夠健全，無法幫助婦女在轉業時減輕其家務負擔。大部分已婚婦女因家庭而無法向外轉業，目前大部分非農轉業，都以 25 歲以下的未婚少女占了大多數。

## 2、農村婦女受教育程度低，影響培訓成果造成不易轉業

由於歷史和現實等原因，農村兩性受教育的差異依然明顯，農村婦女受教育程度與男性相比至今仍有較大差距。根據第二期「中國婦女社會地位調查」結果顯示，農村婦女受教育水平與男性相比差距較大，58.8%的女性只有小學以下，比男性高 21.9%，女性文盲率為 13.6%，比男性高 9.6%（趙佳維，2005：42）。中國農村婦女受教育程度偏低，不利於農村婦女提高就業層次，更不利於向非農業轉業。因為工作的轉換和其教育水平有相關，由農業轉向非農行業障礙較大，而且要由本地向外地轉移的就業機會更小。

要進入三種產業都有一定的受教育門檻，其中又以進入第三產業門檻高，相關研究及統計調查分析表明，三種產業對其就業人員受教育年限比較，第三產業高於第二產業；第二產業高於第一產業；第一產業就業人員的受教育年限最低。這說明農村婦女如要轉到第二、第三產業，並不是一件容易的事。表 4-1 是七大職業人口年均受教育的年限表，我們可以發現「國家機關、黨群組織、企業事業單位負責人」、「專業技術人員」、「辦事人員和有關人員」受教育年限最久，最短的是第一產業的「農、林、牧、漁、水利業生產人員」，僅有前三類職業需受教育的年限的一半。

表 4-1 七大職業就業人口人均受教育年限

單位：年

	1982	1990	2000
國家機關、黨群組織、企業事業單位負責人	9.12	10.96	<b>12.24</b>
專業技術人員	10.95	11.86	<b>13.05</b>
辦事人員和有關人員	9.62	10.77	<b>12.15</b>
商業、服務人員	7.43	8.29	9.25
<b>農、林、牧、漁、水利業生產人員</b>	<b>4.75</b>	<b>5.73</b>	<b>6.78</b>
生產、運輸、設備操作人員及有關人員	7.86	8.58	9.08
不便分類的其他勞動者	9.69	10.17	8.86

資料來源：1982 年、1990 年全國第三、第四次人口普查數據與 2000 年全國第五次人口普查 10% 抽樣長表數據。

從中國的男性與女性受教育狀況來看，2000 年中國 6 歲以上男性人均受教育年限為 8.83 年，女性為 6.99 年，男女受教育年限差距為 1.84 年，差距與 1990 年的 1.59 年相比進一步拉大（高書國，楊曉明，2004）。與表 4-1 對照，婦女除「農、林、牧、漁、水利業生產人員」這一類外，是不符合其他職業所需要的教育要求。不過，儘管第三產業要求從業人員受教育程度高於第一產業和第二產業，但目前中國的第三產業所需要的就業人數及性質，主要偏服務性質，雖然是有利於農村女性的發展，為婦女提供了更多的就業機會，但就業的層次都是偏低的。

農村婦女的教育程度偏低，不僅自學上相當困難，在接受培訓時也會出現接受速度緩慢、效率低等問題。像是有些文盲半文盲的農村婦女完全看不懂本身農業的相關技術刊物，更別說是非農以外的書籍。她們很容易在轉業後，又回歸農業。而在培訓方面，根據第二期《中國婦女社會地位抽樣調查主要數據報告》統計，在農村的雇主對其員工接受繼續教育的資助明顯低於城鎮；其中，農村女性是最低的，農村的雇主對女職工接受繼續教育的資助為 31.6%，還不到 1/3（曾藝，2007：56）。總體來說，不論是在基本教育或就業後繼續培訓方面都對農村婦女轉非農業造成相當程度的限制。

### 3、農村經濟落後，婦女無法負擔轉非農就業的成本

非農就業的機會多半都在城市或是外地，如果農村婦女要到外地找工作，需要負擔流動成本的支出，因為外出就業存在遷移成本，到了外地後還得面對不確定的風險，像是受到工作欺騙造成的經濟損失。這是一筆無法預估的轉業成本，對於貧困農村婦女更是一大負擔。在一些落後的農村地區，由於資源貧乏、發展不易，農村人民連最基本的生活都負擔不起了，根本沒多餘的錢負擔轉非農業的成本。

王東勤、史向軍提到選擇外出務工途徑有三條，一是靠親戚朋友推薦，但這樣的信息容易失真、也較無組織、容易造成勞動時間過長、合法就業權益受到侵害等問題；二是自己外出盲目尋找；三是靠婦聯組織介紹或勞動部門推薦（王東勤、史向軍，2007：32）。目前政府和各級婦聯組織在運作上並沒有很大的成效、缺乏系統性，而靠親友介紹或自己盲目尋找的工作也不見得恰當。以上三種途徑都有存在一定的風險。相較下，農村婦女偏向選擇「離土不離鄉」的低成本轉業方式。

### 4、農村婦女轉非農自身存在的問題

農村婦女在轉業的意願和行動間是有差距的，因為轉業需要主動去學習並接受培訓，但是很多農村婦女本身不具有強烈的轉行意願，很容易一遇到困難就放棄。有些婦女雖然具有主動學習的意願，但是無法的到家人，尤其是丈夫的支持，往往會在家庭和學習間選擇前者。另外有些婦女儘管想外出就業，也可能因為放心不下家庭，而不得不留在家鄉工作。加上，農村婦女接受新資訊、新觀念的資源不多，在就業觀念上比較保守，不適應激烈的就業競爭。

總而言之，農村婦女轉非農就業存在著非常多的問題，像是上述提到的非農轉移中的鄉村工業化和向城鎮流動進程中婦女流動滯後的問題。另外還有農業女性化問題，男性不僅佔據了大部分農村中的非農就業機會，而且有更多機會進入城市；婦女則在非農部門就業和發展的機會相對較少。儘管，婦女在農業就業中占了多數，增加了婦女參與農村經濟活動的機會，但其生活負擔明顯加重了，與男性相比發展機會也受到限制。這一問題不僅對農村婦女轉非農業產生不利影響，而且可能成爲解決「三農」問題的瓶頸。

### 第三節 女大學生就業類型

前兩節談論到的婦女都屬於教育程度偏低的類型，本節將針對受教育程度較高的女大學生作就業問題上的探討。



#### 一、女大學生就業現況

##### 1、女大學生畢業人數多，就業機會少

在社會主義市場經濟條件下，隨著畢業生就業制度改革，大學擴大招生後，1995年女大學生占36.7%，1998年占39.75%，到2000年占41.07%（李秋榮、王進彥，2006：40）。據統計2005年大學畢業生達到338萬，其中女大學生占44%（武明珠、安素霞，2007：139）。很明顯的女大學生的比例有逐年增加的跡象，有越來越多女大學生投入就業的行列，但是社會對人才需求的增長相當緩慢，加上企業存在的性別歧視還是相當嚴重。據統計2004年大學畢業生有280萬，其中80萬人不能及時就業，而且相當一部分是女大學生（吳妹、張豔麗，2005：13）。經過廈門大學的調查顯示，在相同條件下，女生就業機會只有男生的87%；女畢業生初次就業率僅爲63.4%，比男生低8.7%（張海燕，2006：82）。

徐聿渺提到目前女大學生就業呈現「三高二低」模式，三高是指「高就業成本」：大部分女大學生在找工作時要比男生花費更多的精力和費用來購置漂亮的衣服、化妝，拍寫真集；「高期望值」：即女生對就業比較理想化，希望到國家機關、外資企業、大中城市工作，不願到鄉鎮、基層、私企等單位工作；「高依賴性」：對父母親朋的依賴性高於男生，而這種依賴性與女大學生的學歷層次呈反比，研究生最低，大專生最高。二低是指「低就業率」，即據部分院校統計，女生就業率僅相當於男生的 85% 左右（個別專業除外），未簽約的畢業生中女生占 70%，而且這種男女就業率的在名校之間並不大差別，差別大的是普通院校的就業競爭；「低就業質量」，即女大學生對自己就業的滿意度較低，且有部分女大學生認為企業對她們是大材小用（徐聿渺，2007：192）。

另外，一些大學提高女生錄取標準和限定女生錄取比例也是女大學生、女研究生就業困難的重要原因。因為這些學校招收的女學生越多，就越多該所學校的女大學生找不到工作，連帶會影響學校的形象。因此，女生學歷高卻不易找到工作的問題若不解決，必然會導致惡性循環，長期下來勢必會影響婦女接受高等教育的機會，婦女享有與男子平等的接受高等教育的權利也就無從談起。

## 2、女大學生以就業為取向，且存在院校、專業、學歷的差別

隨著市場經濟的發展和產業結構的調整，使女大學生就業呈現新的趨勢，就業結構改善方面，由傳統的第一、第二產業向第三產業及其他新興產業發展；就業層次提高方面，有越來越多女大學生進入資訊、通信、金融、保險等高新技術行業（武明珠、安素霞，2007：139）。目前旅遊、餐飲、家政服務、保健服務等非正規就業將逐漸成為女大學畢業生的主要就業方式，同時包括不少與新生活、新科技有關的行業，如網絡技術、廣告策劃、自由撰稿人、證券經紀人、律師、翻譯、模特等（徐聿渺，2007：192）。

選擇就讀的學校影響女大學生就業率的高低，名校的女生就業率較普通學校女學生就業率高。其次是專業的差別，女大學生在職業上的選擇和所學科目密不可分，社會公認外語、教育、護理、幼保等是適合女孩念的專業和學科領域學習。相反，社會公認理工和數學較不適合女孩子學習，也因此女性在這方面的得不到好的發展。相較下外語專業的女生就業率高於其它專業，但市場營銷等專業女生就業率大大低於男生。這種以選擇學校、科系是以為就業為出發點，將面臨就業上的兩難，一方面女性如果選擇女性占優勢的專業和學科，會被認為專業和學科本身出息不大；另一方面若是選擇男性占優勢的專業和學科，例如理工專業，便會突顯出女大學生在做「好女人」和「工程師」之間的雙重角色衝突，產生角色衝突的問題。它既是女學生心理層面的問題，也是社會性別文化和制度層面的問題。另外，學歷層次的差別也會影響就業率，一般女研究生的就業率高且就業職位高。女大學生為次要，女專科生則是就業率最低且就業職位最低的一群。

### 3、女大學生就業中出現「急嫁」現象

目前中國在求職旺季時，出現了不少面臨畢業的女大學生放棄招聘會，選擇到婚姻介紹所，或是「大學生徵婚網」<sup>46</sup>、利用報刊登徵婚啓事。刊登的內容不外乎是「某女，23 歲，xx某高校在校大四學生，覓本科以上學歷...有房有車，月收入在 8000 元以上的未婚男士為伴，xx本地男士尤佳。」或是開出的條件是「只要男方能給媽媽買房子，年齡可放寬到 60 歲。」造成這樣的現象，最根本的原因還是女大學生畢業後就業不易造成的。一個找到優秀的男友但成績一般的女大學生跟成績優秀的女生相比，後者只能在人才市場中不斷投遞履歷，而前者除有歸宿外還可以因為另一半的人脈關係而找到好工作，此時「嫁得好」成爲一種就業上的優勢。

<sup>46</sup> 目前的大學生徵婚網不盡其數，網路上還羅列出一些較多人使用的網頁，全文詳見網址：  
<http://www.taofuw.com/ShowNews.aspx?iID=828&tabname=Article104>

即將畢業的女大學生們將婚姻視為就業的一條捷徑，就業壓力大是女大學生們選擇徵婚的一個最主要的因素。結婚、生育、家庭責任等原因造成女性職業生涯的中斷和總合工作時間較男性短，許多企業雖不明說拒絕女大學生，卻明顯歡迎男學生，即使學歷稍高的女研究生，就業時甚至不如學歷較低的男生受歡迎。就業不易的局面下才讓這些學歷高的女生尋求其他方式進入就業市場。

## 二、造成女大學生就業困難的原因

### 1、傳統觀念的回潮

女大學生在就業遇到的障礙之一，就是社會上對男女的不同角色期待和雙重標準是造成女大學生就業難的根本原因。一項顯示統計顯示 26% 的女大學生經歷了與家庭對她們所抱有的傳統角色期待的衝突（李秋榮、王進彥，2006：40）。學校本應給子女大學生正確的就業觀，但學校教育卻加深「男主外、女主內」的偏見，導致一些女大學生在自我心理也認為女生不如男生。

「男主外、女主內」的觀念根深蒂固，曾經在 30 年代的社會出現了「婚姻是婦女最好的職業」的觀念，那時候培養女生讀大學的目的是為了讓女生找到一個好的夫婿。一些受過高等教育的女大學生，即使擁有開創自己事業的能力，卻甘願在婚後當家庭主婦，呈現出女性發展和婚姻是緊密相關的，這同時也造成中國教育和人力資源的浪費。現今社會中三從四德的觀念已不再重要，但是家庭教育仍教導女孩要成為好女兒、好妻子與好母親。因此不管小時候學了多少才藝，求學獲得了多高的學位，都只有一個共同的目標—找到理想的婚姻對象，除此之外其它都是次要的。

最典型的就是「幹的好不如嫁的好」的說法重新流行，女性把改變自身的希望寄託在婚姻或男性身上，這顯示出女性對透過就業尋求自身價值感到困惑與迷

惘。李明歡在〈幹的好不如嫁的好－關於當代中國女大學生社會性別關的若干思考〉一文中提到，曾統計過 10 項問卷發現了三個存在於當代女大學生中的現象，分別一為「男高女低」的擇偶追求、「男主女從」的家庭結構得到近半數女大學生認同；二為經濟發達地區的女性，包括女大學生對於男尊女卑之傳統性別觀念的認同度高於經濟不發達地區的女性；相關調查的比較還反映出，已畢業走入社會的女大學生對於傳統舊性別觀念的認同度高於仍在學的女大學生。（李明歡：2005）。以上三項可以發現，經濟發展或是女生自身教育程度的提高，並沒有增強女性的自性，甚至對於傳統性別模式的認同率還高於社會一般的女性。高等教育已經變成通往擁有幸福的婚姻的家的道路，而非是增進婦女在就業時選擇職業的機會，當一些女大學生中存有「學得好不如嫁的好，嫁個富翁也幸福」的觀念時，「相夫教子」也成為就業的一項選擇。

## 2、企業、雇主存有性別歧視

在同等學歷、同等能力下，女大學生獲得工作機會一直都小於男大學生。有調查顯示，65.3%的女大學生認為，自己找工作最大的障礙是企業的性別歧視（李秋榮、王進彥，2006：40）。有些企業寧可用學歷成績很差的男生，也不願意接受品學兼優的女生，導致有些學校在分配時不得不採取搭配的方式，即要求企業在錄用男生的同時，必須搭上一名或數名女生。中國人民大學勞動人事學院的調查顯示，在被調查的 75 家企業中，有 42 家表示，在工資相同的情況下，願意招收男大學生，只有 3 家表示願意招收女大學生（張海燕，2006：82）。在許多招聘會上，有不少企業打出了「只限男生、男生優先」的招聘條件。重慶是有關部門的一項問卷調查顯示，絕大多數的女大學生曾因性別原因遭到企業拒絕，其中遭拒絕 3 次以上的占 72%，4~10 次的占 22%，11 次以上的占 6%；86.8%的被調查女大學生，曾遇到過企業性別歧視規定（時代教育編輯部，2007：45）。

另外，南京師範大學也做了「女畢業生的性別歧視」的研究，調查發現三點對於女大學的就業歧視。第一、性別歧視：有些徵人啓事寫著男女都適合，但就是只聘僱男生而不用女生。調查結果顯示，在同等條件下，企業通常優先錄用男生，一些企業對女生提出了除職業要求以外的不合理要求，甚至還在是否戀愛問題上大做文章，將很多品學兼優的女大學生拒之門外。第二、懷孕歧視：有些企業就是不想承擔女性生育的社會成本，就算有女生能夠通過面試，有的企業在最後簽約時，還額外要求女畢業生工作後三到五年內不得生育。第三、年齡歧視：企業招收女性員工，大多要求年齡在 22 歲以下未婚女性，在某種程度上對年齡偏大的女畢業生更是造成了就業壓力。<sup>47</sup> 企業對女大學生進行職業上的分流、隔離或封鎖，高學歷無法跨越傳統性別產生的職業門檻，女大學生還是比較明顯的集中在傳統的女性職業上，職業領域的擴展並沒有因學歷的提高、職業能力加強而有正常的比例關係。

值得注意的是女學生還需付出更多努力才能獲得平等的就業機會，她們在應徵時除了附上各種證書外，還會附上精心製作的個人寫真集。在一些企業的要求下，年齡<sup>48</sup>、身高、相貌這些先天的條件都成了女大學生應聘中「有力的核心競爭資本」，而能力、學歷卻成了這些條件的基本要求。基於現實的壓力，一些女大學生不惜整容，花費大量的金錢購買衣物、時間來包裝自己。還有的女生在履歷上還會故意強調自己是校花、能喝酒。同樣在求職書的製作上，女生往往比男生做得更多、更精美，這些都需要成本和心力。據上海市公布的調查數據顯示，女大學

---

<sup>47</sup> 〈女大學生就業三歧視:性別、懷孕和年齡〉，全文請見青年在線，網址：

[http://hr.cyou.com/content/2007-08/28/content\\_1874253.htm](http://hr.cyou.com/content/2007-08/28/content_1874253.htm)

<sup>48</sup> 用人單位在招聘女性就業時存有「18~22 歲現象」。所謂女性就業中的「18~22 歲現象」，是指女性在 18~22 歲(左右)期間，比女性的其他年齡段的就業，要容易一些，甚至在有些行業(餐飲、娛樂、旅遊業)的就業中優於同齡男性。最明顯的表現就是不少城市鬧市區的街道邊，常常出現招收或優先招收 18~22 歲、身高 1.60 米以上的、容貌姣好的女性的廣告。廣告背後的附加條件或含義是未婚，或者是結婚沒有生孩子。一旦結婚、生子就是違約，就無條件地解除勞動合同。這種年齡優先的背後，隱含著對女性勞動人口全部年齡段的就業歧視和價格歧視(張海燕，83)。

生如要找到滿意的工作，要比男大學生付出更多。並且在所有的調查者的性別與收入比較中，男性在試用期內的月淨收入是 1915 元，比女性高出 95 元；轉為正式應聘後，男生月均收入為 2706 元，比女性高出了 265 元（張海燕，2006：82）。女大學生為了尋求工作所付出比男性高的成本，找到工作後還要接受同等學歷但性別不同所以工資也不同的待遇，以上種種都對女大學生相當不公平。

造成女大學生就業中性別歧視原因很多，像是女生的生理因素、婚姻因素、成就動機、生育保險費用等。有些企業認為在相同時間內，對男女投入相同培訓成本，而結婚、懷孕後的婦女業績會下降，因為婦女在追求成就的心態沒有男性強，其所創造的經濟價值和回饋企業能力遠低於男生。這些歧視最根本的問題還是出在企業、雇主對於性別上有主觀的偏見造成的，而主觀偏見的消除卻是最棘手、最困難的部分。

### 3、女大學生自身存在的原因

女大學生自身存在的原因可分為生理和心理兩方面，在生理方面男性和女性之間天生存在生理差異。傳統的社會分工機制屬於男性的生理優勢，許多工作至今仍具有濃重的體力色彩。市場經濟條件下，企業作為勞動力市場的主體，把追求利益最大化作為首要目標。市場經濟的就業機制，無視就業者的性別，男女都是價值的創造者，讓他們在就業市場中相互競爭。一般而言，經濟價值的創造又與創造者的體力、智力、有密切關係，而女性又受限於生理條件的約束，所創造出來的經濟價值可能會低於男性。另一方面，中國的法律規定婦女在生育期間的工資和福利必須由企業來承擔，這樣一來女性所創造出的價值後還得扣除生理條件的約束和生育期間的工資和福利，自然不符合市場對創造更多的價值作為對就業者的基本要求這個標準。一般企業要是在考量體力、精力時，偏好選擇男性來擔任工作，女大學生通常會失去了以體力勞動為主的行業。

在心理方面，一般認為女性承受能力較差，情緒波動大、獨立性較差。企業存在著「重男輕女」、女生的「綜合素質和能力低於男生」以及「寧招武大郎，不要穆桂英」的偏見因素，這也造成女性心理上的負擔。加上近年來，由於獨生子女和城鎮子女的增多，家庭環境和社會環境的影響，造成女大學生在選擇職業時出現了期望值過高的現象，像是傾向「鐵飯碗」、「一業定終身」等要求。因此，她們在選擇職業時容易出現「高不成，低不就」的現象，跟女學生選擇就業的觀念過於陳舊有關係。

影響女大學生就業困難的原因涉及到很多面，有女大學生自身的原因，也有家庭、學校及社會的原因，再加上就業市場供大於求，政策法規不完善、社會保障機制的健全、傳統的社會性別觀念對就業市場影響等因素。要解決這一問題並需要整體社會的共同努力，社會大眾、學校、企業雇主、家庭各方面都需要作調整，才能改善女大學生的就業環境，最終才能根本的解決女大學生就業困難的問題。



## 第五章 結論

一直以來中國婦女的就業問題都被當成一個整體來探論，到近幾年才有人將婦女又細分為中年婦女、農村婦女、女大學生、少數族群婦女來談，只不過目前這樣的討論文獻還是不多。隨著地區、就業層次、年齡、族群的不同，所產生的婦女就業問題也會不同。本章將分別闡述造成整體婦女就業困境的根本原因，以及後續研究議題，茲分述如下：

### 第一節 主要研究發現

中國是一個發展中國家，受中國特殊的基本國情和傳統觀念的影響，中國婦女的就業環境仍不利於婦女就業，中國經濟發展和人力投資環境與婦女就業息息相關，所有的就業問題也在這種環境脈絡下產生。在現實生活中，婦女的受教權，以及接受職業培訓的機會，都還存在著各種困難和阻力；就業環境不利於女性，企業雇主有時甚至會輕視、歧視、侵害婦女的就業權益，女性勞動力的整體素質也有待進一步提高。本文藉由整理不同的文獻資料及統計數據，針對中國大陸婦女的就業問題，歸結出以下要點：

#### 一、1995 年後仍存在的婦女就業問題

##### 1、婦女就業仍受傳統觀念的影響

##### (1) 與 1995 年前婦女就業問題相同的地方

- ① 婦女多重角色的衝突：中國傳統的性別關係是以父權為基礎的男強女弱和男主外女主內的格局，根深蒂固的文化傳統深植於人們的日常生活中，男性中心的價值取向支配著社會主流文化。走出家庭投入就業市場

的婦女，摒棄過去女性所具有的傳統觀念，逐漸能夠獨立思考並擁有經濟能力。但是在家庭中，社會主流的想法還是沒改變，不管婦女就業能力如何，婦女還是得面臨傳統女性所必須具備的賢妻良母形象，很難避免這種角色衝突。另一方面也影響了婦女自我形象的期望，使她們仍傾向優先扮演賢妻良母，認為外出工作只是母親和妻子職責在新情勢下的延伸。要同時肩負家庭責任及職業壓力，經常造成體力不足及時間緊迫，職業婦女大都感到疲憊不堪，即使全力投入也感到顧此失彼，要達到兩全其美，就要比男性付出多倍的努力。

② 職業性別的隔閡：隱藏在人們意識深層的傳統性別觀念依然根深蒂固，當社會有意識消除職業性別觀念，鼓勵婦女追求就業機會的同時，却無意識地強化了人們意識深層的傳統職業性別觀念，使婦女就業陷於惡性循環。簡言之，社會雖鼓勵婦女大量就業，卻用另一種方式將婦女集中在某些就業層次，例如認定某些職業是女性角色的延伸，僅適合女性，鼓勵大量婦女往這些行業發展，傳統的職業性別觀念成為婦女就業的巨大障礙。

③ 重男輕女的觀念仍存：傳統重男輕女觀念再加上一胎化政策，加深了家庭的錯誤教育觀念，間接限制了婦女的就業發展機會。父母對女孩的期望和男孩有明顯不同，也會給男孩較多的教育機會。農村女童的輟學率高於男童，當女童成為勞動力時，就會出現勞動力歧視的問題。而女童輟學並不是女性天生比男性差，而是因為普遍的重男輕女思想，才使得女童失去受教育的機會。傳統觀念認為女性沒必要接受教育，因為女孩即使受了教育，將來也難以在事業上有所作為，所以在家庭資源有限的情況下，讓女孩受教育是一種投資性浪費。這種傳統心理以及社會、文化對婦女定型的觀念，使得婦女在不同層面的就業發展受到制約。

## (2) 與 1995 年前婦女就業問題不同的地方

① 傳統觀念的回潮問題：目前在女大學生族群中，出現了「幹的好不如嫁的好」認同率增高的情形。山東人才網進行了一次女大學生求職及擇偶意向網上調查，4 天時間共有 7311 名女大學生參加了本次調查。結果顯示，受調查的女生有 72.2% 贊同「幹得好不如嫁得好」，其中，選擇「非常同意」和「比較同意」分別占 19.4% 和 52.8%（鄭燕峰，2007）。<sup>49</sup>女大學生面臨畢業後並不急著就業而是忙著相親找對象，將結婚當作就業另一條出路。近年來，受教育越高的婦女對傳統性別的認同度、認同率也逐漸升高，傳統觀念又逐漸對婦女就業觀念產生影響。

② 婦女家庭地位的提升：早期在 1949 年以前，中國婦女很少參與勞動，沒有自己的收入，除管理家務外並無經濟管理權，在經濟上妻子是依附丈夫的。在 1949 年後，婦女走出家庭參與勞動，自己有了獨立的經濟收入，夫妻之間由單向依附關係，轉變為夫妻雙向依附關係。儘管，婦女的工作收入在家庭的所得地位通常還是次要，一般還是以丈夫的收入為主，也許在日後仰賴妻子的傾向會越來越強，婦女的就業收入會成為家庭中不可或缺的財源。經濟收入決定了資源的提供者在家庭中具有絕對權威，經濟上的平等決定婦女家庭地位的平等，並能參與家庭收入的管理和支配使用的安排，目前婦女因參與就業，使其家庭地位逐漸開始提升。

## 2、就業相關法律、法規、保障仍舊不完善

改革前存在的保障終身就業和福利，像是住房、醫療、教育、退休金方面的補助，全面保障的「鐵飯碗」被打破了。中國在適應全球發展趨勢的同時，轉型

<sup>49</sup> 鄭燕峰，2007-4-12，〈女大學生求職調查：逾七成贊同「幹的好不如嫁得好」〉，網址：[http://news.xinhuanet.com/edu/2007-04/12/content\\_5968045.htm](http://news.xinhuanet.com/edu/2007-04/12/content_5968045.htm)

經濟的過渡階段，也導致企業對臨時工的需求上升，非正式部門也提供更多的  
工作機會，但這些缺乏社會保障的工作，對婦女就業相當不利。從 1978 年改革開  
放至今，相關婦女就業保障仍有多處必須改善，尤其是生育保障、提早退休的限  
制。

(1) 生育保障不健全：中國的《勞動法》、《婦女權益保障法》、《國務院女職工  
勞動保護規定》等多部法律，要求企業需對婦女在孕期、產期、哺乳期的  
特殊保護有特別規定。企業需承擔繳納女員工保費的責任，女員工越多，  
企業負擔就越重。對企業而言，將從兩個方面影響成本：一、女工在休假  
期間不能創造經濟價值，但企業按照法律規定還必須向她們支付工資，增  
加了成本；二、女員工原有的職位必須有人來替代，企業需支付工資和培  
訓費用，同樣會增加成本，而聘僱男性則不會出現這樣的問題。因此，許  
多企業會盡量減少雇用女工，或者壓低女工的工資。企業在考慮成本效率  
的前提下，選擇了不雇用或少雇用女工，並且降低了婦女獲得整日工作的  
機會，導致這種現象的根源問題就出在婦女的生育保障不健全。

(2) 提早退休的規定對婦女就業造成限制

1978 年通過的《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》和《國務院關  
於安置老弱病殘幹部暫行辦法》規定，男性退休年齡 60 歲、女性又分幹部  
和工人，女工人為 50 歲。對婦女參與管理和提拔不利。女公務員提前退休，  
一方面使她們失去了可以晉升的機會，另一方面也影響了她們退休金的收  
入。這也導致婦女投入就業的年齡都比男性來得早，選擇受年限短的教育  
來多換取幾年的工作時間。可是較好的工作職位都需要較高的教育水準才  
能勝任，如此一來，婦女也只能一直分布在較低的工作職位。最後一點，  
女性提早退休也等於是中國人力資源投資上的浪費，因為同樣的時間才能

培養男女成爲優秀人才，但婦女卻得提早退休，使得人力投資者產生對婦女投資是一種浪費的偏見。現在採用的規定是沿用早期的法律規定，隨著醫學發達，人類的平均壽命也逐年增高，其中又以女性壽命相對較長。對於婦女提早退休的規定，除了不合時宜外，其所產生的大量中老年婦女失業問題，也是值得進一步注意。

### 3、企業對婦女就業的影響

早期中國的婦女的充分就業帶有明顯的人爲操作性，其社會經濟基礎是脆弱的，沒有一套有秩序的管理機制。經濟市場轉型後，企業可任意提高招聘門檻，設定就業限制。雇主或主管在招聘時拒絕錄用女工，或者對於在生產中與男工有著同等效率的女工給予較低的報酬，或者將女工安排在不重要的職位上。雇主很有可能將男女職工按職位名稱進行某種隔離，或減少對婦女工作者的需求並降低其工資水平。婦女會被安排到與其知識技能不相符的職位上，不能充分發揮才華，勞動報酬也較低。

### 4、對於婦女培訓投資仍舊不足

中國對兩性人力資本的投資力度並不相同，勞工可以勝任不同的職位主要因爲後天的能力培養，尤其是教育投資培養的技能。由於種種原因，婦女的受教育機會一向比男性少，改革開放後，中國女性受教育程度較有提高但仍不及男性，又因爲婦女的就業模式具有非連續性等特點，雇主往往不願意對女員工進行技能培訓方面的投資。這些都造成了人力資本存量的兩性差別，大大限制了婦女在就業市場上的競爭能力，造成了她們只能適合非技能性的工作並接受低工資。

## 5、婦女自身的限制因素

- ① 不同心理因素：不同類型的婦女有不同的自身限制，像是城鎮失業婦女依賴「鐵飯碗」的心態，農村婦女的保守心態，或是女大學生將婚姻當成事業經營的心態。除了各別心態外，她們對於傳統角色的定位，仍禁錮她們的就業價值取向。上述提及的心態背後皆存著求「工作穩定」的觀點，這也是婦女選擇職業時的主要考慮因素，其次才是「收入高」、「能發揮特長」、「能實現個人理想」、「社會聲望高」、「晉升機會多」、「受培訓」等因素。
- ② 以家庭為重的心態：勞動力資源的配置和重新配置過程不僅僅是一種個人行為的結果，它更多地表現為一種家庭集體行為和集體決策的結果。中國婦女存有以家庭為優先的觀念，據有關調查表明，中國婦女在選擇就業時，選擇好的工作環境的有 88.8%，只有 43.8%的婦女選擇風險大、有競爭力的工作。在選擇事業成功還是建立一個溫馨的小家庭時，建立溫馨的小家庭仍然是大多數女性，尤其是教育程度偏低的女性的首選(何楠，2004：45)。這說明了婦女在選擇就業時，不以工作具有挑戰性、能發揮長才為優先考量，她們還會受到家庭和家庭其他成員的影響。

## 二、目前產生的婦女就業現象

### 1、城鎮失業婦女難以再就業

- (1) 失業婦女回家的現象：由於計畫經濟向市場經濟轉型，政府取消保障婦女就業的政策，企業獲取自主權得以整頓內部人員，以致於產生大量失業人員，其中又以婦女居多。這些婦女失業後只能暫時回歸家庭等待再就業機會，形成隱性的失業人口。

(2) 沿海女民工短缺：目前珠三角有許多服裝、家具、電子等勞動密集型的產業，可以供婦女就業機會。但是因為企業需依靠低工資來降低產品價格，以換取大額訂單，所以會壓低女員工的工資、不提供婦女就業相關保障。根據《2006年中國農民工需求報告》指出，長三角有女工荒的現象，像是裁剪縫紉工、針紡人員和印染工的高度短缺，最缺的是 25-34 歲年齡的女工。<sup>50</sup>年齡的限制不只對失業的城鎮婦女不利，工廠的低工資和長期工作環境也不利於失業年齡較大的婦女來從事。

## 2、農村婦女難以轉業

(1) 農村女性化：雖然可以給農村婦女帶來一些新的就業機會，使農村婦女的勞動力資源從無報酬的家務勞動逐漸轉成有收入的農業生產活動，但此趨勢不能使婦女擺脫家務勞動的束縛，只不過是加重他們生產和家務的雙重負擔，這又限制農村婦女向非農業的轉移，產生大量婦女被束縛在農村中。

(2) 打工妹就業權益常受侵犯：年輕的農村婦女到外地工作成了打工妹，她們的工作權益常受到企業的壓榨，企業多半不與她們簽訂工作契約，或是簽訂的契約多半屬於無效契約。非法延長打工妹的工作時數或取消其休假、不幫其繳納應有的社會保險費用、提供惡劣的就業環境等等，對於打工妹都是一種就業上的欺壓。

## 3、女大學生難以就業

(1) 美貌成爲應徵的必備條件：在市場經濟不斷商品化過程中，婦女仍被作爲「物」而商品化和物質化，報章雜誌充斥著應徵美女的各類廣告。有些企業錄用女員工也以外貌、身材爲標準，而學歷、能力都只作爲附加的基本條件。

<sup>50</sup> 田曉普，2006-10-16，〈中國民工供需調查顯示：長三角最缺女工和技工〉，全文詳見，網址：<http://zjnews.zjol.com.cn/05zjnews/system/2006/10/16/007929305.shtml>

女大學生爲了給主管好印象，爭取就業機會，年輕的女學生尚未就業前會選擇整容、減肥來增加自己的就業優勢。

(2) 急婚族：婦女就業環境艱鉅，女學生在求職時遭遇到用人單位的刁難，最常出現的是婦女的生育問題，在企業不想負擔婦女生育保障費用的情況下，多半會要求婦女幾年內不得生小孩。有些女學生對此要求採取的手段是在一畢業後就馬上結婚生小孩，解決育齡內生產問題。這樣的作法也提升在校女大學生對「幹的好不如嫁的好」的認同。

## 第二節 後續研究議題

在本文的基礎上，後續可觀察的研究議題可以分爲幾個方面：

### 一、中國如何提高對婦女人力資源的投資

本論文考察了中國婦女人力資源的投資環境，發現目前中國對婦女人力資源投資不足，若要提高婦女人力資源開發，最先要從教育著手，從婦女接受教育的情況來看，情勢不容樂觀，無論數量還是質量上，都與她們應有的程度相距甚遠，與男性相比差距就更加明顯。尤其某些農村，受到傳統觀念影響，女孩的輟學現象仍相當嚴重。其次，社會上高學歷、高層次的女性只占中國整體人才總數的小部分，這是因爲，大部分女性在高中、大學階段結束後就不再進一步學習和深造，導致研究生、博士、院士等高學歷女性人才遠低於男性。瞭解這樣的現象後，提高中國婦女的人力資源開發、如何開發、有哪些開發途徑成了後續可研究的焦點。

### 二、婦女退休年齡的規定對其就業的影響

另一各值得關注的現象是女性退休年齡較男性提早的問題，一般情況是女性提前 5 年，有些行業和部門提前 10 年，造成退休年齡的不平等。除了性別外，年

齡也阻礙了男女平等競爭。特別是女教授、女專家提前退休直接影響女性整體利益。因為培養女大學生、碩士生、博士生所需時間甚長，但退休時間比相同情況的男性早了 5 年，明顯浪費了人力資源，更不利於女性整體發展。此規定原先是為了體恤婦女辛勞，隨著社會變遷似乎成了限制婦女就業的政策，目前僅有部分學者開始討論退休年齡與婦女就業之間的關連性，也可作為探究今後婦女就業的觀察點之一。

### 三、婦女創業可能成為婦女就業的另一條出路

在就業市場供大於需的情況下，不能為全部婦女提供更多的就業機會，產生了大量無業可就的婦女。目前中共政府和有關部門也開始鼓勵婦女主動創業，為自己創造就業機會。而創業型態多為以女性角色為延伸的事業，以社區服務的新型事業為主，主要鼓勵婦女進入社區服務領域再就業，像是發展小學生和兒童接送、嬰幼兒托管、老年人生活照料、送貨上門、餐飲、清潔、維修等各類服務，社區服務業可為婦女就業帶來許多新的就業機會。不過，婦女創業所需的資金，常因婦女缺乏有效資產做擔保、或申請手續繁雜等因素阻礙其創業發展，爾後可以持續觀察婦女創業成因、政府推行輔助婦女就業、創業政策等等。以上都是值得作進一步探討的議題。

## 參考文獻

### 一、中文部分

王君、馮世平（編輯），1990年，《婦女詞典》，大陸：求實出版社。

王金玲，2005年，《女性社會學》，高等教育出版社。

王金玲主編，2006年，《中國婦女發展報告 No.1（'95+10）》，社會科學文獻出版社。

王東勤、史向軍，2007年，〈陝西省農村婦女像非農產業轉移的阻力與對策分析〉，《陝西綜合經濟》，第三期，頁31-32。

王紅、陸珩，1995年，〈依靠社會保險“一體化”完善婦女社會保障體系〉，《中國改革》，第期，頁39-41。

王赳，2004年，〈欠發達地區女性就業現狀分析及對策研究〉，《上海青年管理幹部學院學報》，第三期，頁16-19。

中華人民共和國國家統計局編，《中國勞動工資統計資料 1949-1985》，中國統計出版社，1987年版。

中國人民共和國國家統計局編，2006年，《中國統計年鑑—2006》，北京：中國統計出版社。

中國人民共和國國家統計局編，2005年，《中國人口統計年鑑—2005》，北京：中國統計出版社。

王黎芳，2006年，〈非農化近程中農村勞動力轉移的性別分析〉，《山西師大學報（社會科學版）》，第四期，頁129-132。

全國婦聯、國家統計局，2001年，《第二期中國婦女社會地位抽樣調查主要數據報告》，全國婦聯內部出版。

曲雯，1997年，〈發展婦女教育促進男女平等〉，《中國婦運》，第五期，頁34-36。

毛澤東，1956年，《中國農村的社會主義高潮》，人民出版社。

朱蘭慧，2003年，〈男性性別角色刻板印象之形成與鬆動〉，《應用心理研究》，第十七期，頁85-119。

成青，2005年，〈社會性別－女性就業的制約因素〉，《達縣師範高等專科學校學報》，第三期，頁113-115。

吳妹、張豔麗，2005年，〈女性成材困難的原因和對策〉，《人才開發》，頁13-15。

吳忠觀主編，李永勝、劉家強副主編，《當代人口學學科體系研究》，西南財經大學出版社，2000年第一版。

李明歡，2005年，〈幹的好不如嫁的好－關於當代中國女大學生社會性別關的若干思考〉，收於譚琳、劉伯紅主編《中國婦女研究十年（1995~2005）回應《北京行動綱領》》，社會科學文獻出版社。

李秋榮、王進彥，2006年，〈對女大學生就業劣勢問題的探討〉，《河北企業》，第四期，頁40-41。

李瑾瑾，2007年，〈打工妹問題與社會工作的介入〉，《社會工作》，第二期，頁40-41。

宋柳，2005年，〈淺論當代中國婦女就業問題及對策〉，《四川教育學院學報》，第九期，頁26-29。

佟新，2003年，〈話語分析在性別研究中的作用〉，收於王春梅、魏國英主編《中國文化與女性》，香港萬海語言出版社。

何楠，2004年，〈加入WTO與中國婦女就業〉，《中共貴州省委黨校學報》，第四期，頁45-46。

金一虹，2000年，〈農村婦女發展的資源約束與支持〉，《浙江學刊》，第六期，頁73-76。

金一虹，2003年，〈文革時期中國婦女的勞動〉，《南京大學社會學系研討會文本》，1-19頁。

金一虹，2006年，〈婦女與經濟〉，收入於王金玲主編《中國婦女發展報告

(95+10)》，社會科學文獻出版社。

呼巾杰，2006年，〈農村婦女保障問題探究〉，《河北建築科技學院學報(社科版)》，第23卷，第4期，頁28-29。

林莎，1995年，〈論婦女經濟地位的制約因素及其對中國婦女就業的影響〉，《長白學刊》，第五期，頁70-75。

汪琪、瑪麗，2004年，〈中國婦女在推動先進生產力發展進程中的現實狀況〉，《婦女理論研究》，第1期，頁6-9。

沈奕斐，2005年，《被建構的女性－當代社會性別理論》，上海人民出版社。

孟廣寧，2000年，〈論中國婦女的勞動權益與保障〉，《民主與法治》，第二期，頁49-50。

帕麗達·克力木，2003年，〈中國城鎮婦女就業問題初探〉，《實事求是》，第期，頁58-60。

姚丹君，2005年，〈女性就業難問題初探〉，《企業家天地·理論前沿》，第四期，頁91-92。

思想政治工作研究編輯部，〈女性就業有五大難題〉，《思想政治工作研究》，第五期，頁47。

侯慧麗，2005年，〈市場轉型時期農村變遷女性的職業地位獲得－對五城市流動人口移民社區的研究〉，《市場與人口分析》，第一期，頁15-21。

時代教育編輯部，2007年，〈女大學生求職，性感不是生產力〉，《時代教育》，頁43-49。

徐聿渺，2007年，〈應如何正確面對女大學生就業難題〉，《今日科苑》，第十四期，頁192。

孫建娥，2006年，〈全球化：中國婦女參政的歷史機遇〉，《當代世界與社會主義》，第四期，頁115-119。

孫娟玲，2004，〈城市下崗、失業婦女非正規就業淺論〉，《甘肅理論學刊》，第五

期，頁 78-80。

高書國、楊曉明，2004 年，《中國人口文化素質報告》，北京：社會科學文獻出版社。

恩格斯，1972 年，《家庭、私有制和國家的起源》，人民出版社。

梁立昌、劉景，2007 年，〈關於婦女就業權的幾點思考〉，《安徽理工大學學報(社會科學版)》，第九卷，第二期，頁 14-18。

國家統計局人口與就業統計司編，2000 年，《中國勞動統計年鑑—2000》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2001 年，《中國勞動統計年鑑—2001》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2002 年，《中國勞動統計年鑑—2002》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2003 年，《中國勞動統計年鑑—2003》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2004 年，《中國勞動統計年鑑—2004》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口和社會科技統計司編，2004 年，《中國社會中的女人和男人—事實與數據（2004）》，中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2005 年，《中國勞動統計年鑑—2005》，北京：中國統計出版社。

國家統計局人口與就業統計司編，2006 年，《中國勞動統計年鑑—2006》，北京：中國統計出版社。

國家勞動總局勞動力局，1980 年，〈發揮婦女勞動力優勢，重視婦女就業〉，《中國婦女》，第九期，頁 2-3。

張五岳、張仕賢，2003 年，《中國大陸研究》，新文京出版。

張明芸，2000年，〈中國女性教育的特點及其跨世紀發展趨勢〉，《東北師範大學學報》（哲學社會科學版），第一期，頁79-84。

張海燕，2006年，〈中國女性就業現狀與解決對策〉，《邊疆經濟與文化》，第九期，頁80-83。

張琪、崔鳳坦，2003年，《婦女社會地位評價指標體系研究》，中國婦女出版社。

張愛芬，2001年，〈西部大開發婦女工作之我見〉，《柴達木開發研究》，第三期，頁77-78。

曾藝，2007年，〈我國農村婦女就業問題研究〉，《經濟研究導刊》，第四期，頁55-57。

單藝斌，2004年，《女性社會地位平價方法研究》，九州出版社。

賈紅梅，2002年，〈資料：國外就業、失業定義〉，《中國勞動》，第四期，頁16-18。

楊衍銀，1993年，《婦女組織與活動》，頁38。

楊麗，2004年，〈非正規就業與婦女轉崗培訓〉，《工會論壇》，第三期，頁36-37。

楊競芳，1994年，〈關於婦女就業的幾個問題〉，《中共山西省委黨校學報》，第二期，頁32-35。

臧健，2007年，〈「婦女回家」：一個關於中國婦女解放的話題〉，收入於游鑑明、羅梅君、史明主編《共和時代的中國婦女》，左岸文化出版社。

趙文祥，2002年，〈我國婦女就業的問題與對策〉，《發展研究》，第十二期，頁55-56。

趙佳維，2005年，〈非農化過程中農村婦女的職業選擇〉，《理論觀察》，第一期，頁41-42。

趙琳琳，2001年，〈當代中國婦女社會地位的文化與教育反思〉，《廣州大學學報》，第九期，頁59-62。

趙麗江，1998年，〈女性人力資本積累與就業關係透視〉，《婦女研究論叢》，第三期，頁9-12。

劉伯紅，2004年，〈第二屆東亞勞動論壇：婦女與就業〉，《婦女研究論叢》，第一期，頁73-76。

黎建飛，2004年，《勞動法的理論與實踐》，中國人民公安大學出版社。

董振娟、趙娜，2007年，〈當前我國農村婦女非農化與成人教育〉，《繼續教育研究》，第三期，頁57-59。

陶春芳、蔣永萍，1993年，《中國婦女社會地位概觀》，中國婦女出版社。

駱曉戈，2004年，《女性學》，長沙：湖南大學出版社。

潘錦堂，2002年，〈經濟轉軌中的中國女性就業與社會保障〉，《管理世界》，頁59-68。

龍翼飛，2004年，〈實現婦女權益與完善立法保障制度〉，《法學雜誌》，第25卷，第1期，頁16-18。

蔣永萍，1994年，〈中國婦女社會地位概觀〉，《南方人口》，第二期，頁31-36。

蔣永萍，2001年，〈50年中國城市女性就業的回顧與反思〉，收於《半個世紀的婦女發展－中國婦女50年理論研討會論文集》，北京，當代中國出版社。

蔣永萍，2006年，〈經濟領域性別平等與婦女發展指標研究〉，《婦女研究論叢》，增刊第77期，頁73-92。

## 二、英文部分

Gu Wen-Tong(顧文同). (2006) Improvements Made But Chinese Women Still Hurdling Obstacles in Workplace. Women of China(英文版).

Iain McLean and Alistair Mcmillan (2003) the concise oxford dictionary of politics. New York ,Oxford University Press Inc.

Li Qiu-Fang(李秋芳).(2002) Employment Diversity and Women's Interests.Women of China(英文版).

Xiao Ming(曉明).(2003) REEMPLOYMENT-Not Just For Surviving. Women of China(英文版).

### 三、網路資料

WTO，網址：<http://www.wto.org/>

中國婦女網，網址：<http://www.women.org.cn/quanguofulian/fljianjie.htm>

中國婦女研究，網址：<http://www.wsic.ac.cn/Browse/Index.aspx>

中國人民共和國勞動和社會保障部，網址：<http://www.molss.gov.cn/index/index.htm>

中國勞動力市場，網址：<http://www.lm.gov.cn/>

中華人民共和國憲法，網址：  
<http://www.gqb.gov.cn/node2/node3/node5/node9/userobject7ai1273.html>

中華人民共和國國家統計局，網址：<http://www.stats.gov.cn/>

全國人民代表大會，網址：  
[http://news.xinhuanet.com/ziliao/2004-11/15/content\\_2221419.htm](http://news.xinhuanet.com/ziliao/2004-11/15/content_2221419.htm)

香港中文大學，網址：<http://www.usc.cuhk.edu.hk/>

婦女/社會性別學學科發展網，網址：<http://www.chinagender.org/Default.aspx>