

中国城镇妇女就业模式及 相关的社会政策选择

——社会性别视角的分析

陈卫民

【提要】 中国城镇妇女就业问题是伴随妇女从单一的无性别差异的就业模式向多样化、性别化就业模式转变过程中,发生社会政策失调的结果。妇女就业模式与许多社会经济政策之间存在互动关系,包括劳动力市场与就业政策、社会保障与福利政策、家庭政策等。解决妇女就业问题,一方面要采取措施,消除各种不利于妇女就业的观念和制度性障碍,另一方面也需适应妇女就业模式转变的趋势,对相关政策和制度进行调整和改革。

【作者】 陈卫民 南开大学人口与发展研究所,副研究员。

近20年来,中国城镇妇女就业出现了许多新情况、新问题,受到社会的广泛关注。特别是女职工下岗比例高、就业难的问题已被视为当前中国的一个社会问题,成为学术界和新闻媒体关注的焦点。在有关的研究中,人们常常把妇女视为劳动力市场中的弱势群体,是需要特殊保护的對象,进而提出了完善和规范企业的劳动关系,切实保障女职工的劳动权益;大力兴办社区服务业,为妇女提供更多就业机会;完善生育保险制度,创造妇女就业的公平环境等一系列促进妇女就业的政策措施(常凯,1995)。诚然,这些政策措施对缓解妇女就业难的问题是必要的。但遗憾的是,这类研究很少触及导致妇女就业难的更深层次的社会性别方面的原因,一般是在假定女性与男性具有相同的就业模式的前提下,分析女性的就业问题的。一些研究强调了妇女自身转变就业观念的重要性,但对观念转变的基础没有做深入的分析。

不同社会妇女就业的特点和就业观念是与社会性别规范相适应的,而社会性别规范是我们制定许多社会经济政策的基础。因此,妇女就业模式也与许多社会经济政策之间存在互动关系,包括劳动力市场与就业政策、社会保障与福利政策、家庭政策等。长期以来中国妇女就业采取的是与男子无性别差异的单一的普遍就业模式,并形成了与此相适应的一整套政策体系。随着经济体制改革的不断深化和人民生活水平的提高,城镇妇女就业有向性别化、多样化就业模式转变的趋势。当妇女就业模式转变与相关的社会政策调整不同步时,各种政策间的不协调往往就以就业问题的形式表现出来。从这个意义上说,当前中国出现的妇女下岗比例高、就业难的问题并不是一个单纯的劳动力供求失衡问题,而是与社会性别问题相联系的社会政策的失调问题。因此,解决妇女的就业问题,除了一方面要采取措施,消除各种不利于妇女就业的观念和制度性障碍外,另一方面也需适应妇女就业模式转变的趋势,对相关政策和制度进行调整和改革。

本文将从社会性别的视角分析中国城镇妇女就业问题的性质和成因,透视产生妇女就业问题的社会性别因素,考察中国城镇妇女向多样化、性别化就业模式转变的趋势,探讨与妇女就业模式转变趋势相适应的政策选择。

一、中国城镇妇女就业问题的社会性别因素

(一) 妇女就业问题与角色冲突

目前中国城镇妇女的就业问题,一方面与整个社会的就业问题不可分割,是在宏观经济产业结构调整和调整微观企业体制改革的背景下发生的,在这一点上它与男性一样具有就业问题的一般性;另一方面与男性相比妇女下岗的风险和就业的难度更大,又具有一定的特殊性。要理解这种特殊性,需要从社会性别视角对妇女就业问题的成因和性质进行深入的分析。

对于目前城镇下岗女工比例高、再就业难的问题,很多人只强调妇女自身素质方面的原因。虽然,女职工的整体素质低于男性是不可否认的客观事实,但素质因素并不能解释妇女就业问题的普遍性,比如,在素质相当的情况下,女性下岗的可能性也大于男性。20世纪80年代出现的女大学生分配难的现象,更是素质论难以解释的。毋庸讳言,女性就业问题的产生有性别歧视的因素存在,其根源在于社会性别制度。在这种制度下,女性由于要承担生育子女和料理家务的责任,在一定程度上对就业和工作会产生不利影响。虽然通过生育保险制度对生育费用实行社会统筹,可以消除雇用女性对企业人工成本的不利影响,但在人们的意识中,女性的角色冲突多少会影响劳动效率,这种影响可能是实际存在的,也可能是人们想象中的。这样,企业在追求利润和效率优先的目标约束下,很容易产生偏好男性,歧视女性的用人策略,在雇用时优先选择男性,在裁员时则把女性排在前面,致使女性下岗比男性更加普遍。如果夫妇同在一个单位就业,当单位需要裁员时,通常会采取“二保一”的形式,即夫妇中保留一个。面临这种选择时,下岗者多数是妻子。

女性的角色冲突表现在两个层次上:一是实际角色的冲突,二是期望角色的冲突。前者是指女性就业后花在工作和家务上的时间和精力紧张状况;后者是指人们对就业女性的工作角色和家庭角色的期望常常存在矛盾。一方面人们希望每一个就业者不论男性、女性都能把自己的工作做好,取得事业成功;衡量事业成功的标准是统一的,没有性别之分;考核工作时一视同仁。另一方面,人们又希望女性作为妻子或母亲能扮演好家庭角色,而不管她是否就业。家庭生活不美满的女性,即使事业上有骄人的成绩,也往往不会被他人看成一个成功者。这种基于传统社会性别观念的角色期望,不仅对职业女性的工作和生活产生深刻的影响,也会影响到单位部门对女性的使用和培养的决策。

角色冲突使女性在就业和事业发展中比男性面临更多的困难。首先,女性由于生育和要承担主要的家务劳动,在劳动力市场经常处于不利的地位,一些单位在招聘员工时对女性往往要附加特别的条件,使女性从进入市场开始就面临不平等。其次,女性由于家务劳动负担重,较少有时间和精力用于学习培训,提高自身素质,因此获得提升的机会相对较少。至于那些具有开拓性、挑战性,需要全身心投入的工作,或需要单身赴任的工作,女性一般因要照顾家庭也难以承担,而这些岗位和工作对个人的事业发展及职位晋升往往是很关键的。最后,受传统社会性别观念的影响,女性在工作中还会遇到来自雇主方面的种种歧视,如对女性工作能力的怀疑,男女同工不同酬,认为女性的天职在家庭,女性的事业心比男性差,因而在安排关键性岗位、安排在职学习和培训、考核晋升时,歧视女性等。这些因素导致女性对工作的满意度常常低于男性。1990年全国妇联和国家统计局联合组织的“中国妇女地位调查”,从劳动报酬、劳动强度、工作自主性、符合自己的兴趣爱好、发挥自己的能力、成效得到领导认可的程度、职业的社会地位、工作稳定性等8个方面测量人们的工作满意度,结果发现,女性的工作满意度在所有8个方面无一例外的低于男性(中国妇女社会地位调查课题组,1993)。

(二) 角色冲突作为一种就业成本的显性化

女性工作角色与家庭角色的冲突是世界各国普遍面临的问题,但冲突程度在不同国家之间会

因社会文化差异、就业制度及相关社会政策的不同而有区别。在中国,就业女性的角色冲突现象也不只是改革以后才存在,但作为一种社会问题却是在经济体制改革过程中表现出来并受到社会关注的。改革开放以前,妇女也面临工作与家庭的矛盾,但那时以包揽职工全部生活问题为己任的“单位”制度缓解了妇女的角色矛盾,单位不仅要负责职工本人的就业和生活,对职工的家庭也要负相当大的责任,比如托儿保育、照料老人等。这样的单位实际上就是全体职工的大“家”,既是生产单位,也是生活单位。在这种“单位”制度下,有酬的家庭外劳动与无酬的家务劳动的区分界限变得模糊了。妇女因承担家务劳动,特别是因抚育子女而暂时中断就业时,可以按规定享有假期而不会影响工资福利。可以说,传统体制下的“单位”制度提供了调和女性工作角色与家庭角色的一种特殊方式,它把源于角色冲突而增加的雇佣成本消化在总生产成本之中,隐藏了作为一种就业成本的角色冲突的存在。

但是,改革开放后,“单位”制度开始发生转变。企业恢复了自负盈亏的独立经济法人地位,逐步放弃“企业办社会”的传统,剥离与生产经营没有直接关系的社会义务。在利润目标的约束下,企业在用工、培训等方面越来越重视劳动效率、工资成本等问题。妇女扮演家庭角色只是为本家庭成员提供直接的福利,与企业的利润没有直接的关系,因而,妇女因角色冲突产生的就业成本不再由企业承担。这样,角色冲突作为一种就业成本开始显性化,成为妨碍妇女就业的一种不利因素。

二、角色冲突与妇女就业模式的选择

(一) 角色冲突与弹性就业

当人们从社会性别视角来研究女性的就业问题时,女性的角色冲突便成为关注的焦点之一。80年代关于妇女就业问题的讨论中,一些人提出了“妇女回归家庭”的主张,认为这样既可以消除妇女的角色冲突,提高家庭生活质量,又可以发挥男女两性的各自所长,优化资源配置,提高劳动效率。这一主张因忽视女性的社会价值和女性的发展,受到了来自各个方面的批评。实际上,“女性回家”的主张在西方国家的特定历史时期也曾出现过,特别是第二次世界大战后传统家庭主义观念复活,许多国家的社会政策中都有或公开或隐晦地鼓励妇女专注家庭,做好家庭主妇,而由男性承担养家责任的倾向,如提高男性的工资水平和男性的就业率,调整社会保障制度,引入并充实家庭工资和家庭津贴以支持基于一方就业条件下的家庭生活等(Anne H. Gauthier, 1996)。但这种情况到60年代便发生了变化。由于对人口增长的担忧,特别是第二次妇女运动的影响,支持妇女就业重新成为社会政策讨论的焦点,妇女的自由、独立、平等作为政策目标受到重视,消除在雇用机会和工资福利中的性别歧视,提高妇女就业率,为缓解就业妇女的工作角色和家庭角色的冲突提供政策支持成为此后社会政策发展的方向。在这种背景下,60年代以后西方国家的妇女就业率保持了比较稳定的持续增长。

从历史发展的趋势看,为妇女更广泛地参与社会经济活动创造更加宽松有利的环境,将是未来各国政府和妇女发展组织致力的方向。显然,通过“妇女回归家庭”来解决妇女角色冲突问题是有悖于这一趋势的。实际上从中国目前的国情来看,根本不存在“妇女回归家庭”的社会经济条件。中国的社会保障制度具有明显的工作福利的特点。享受福利的权力与就业状况有直接的关系,特别是各种社会保险项目,覆盖的对象仅限于在正式部门就业的雇员,失业同时就意味着失去享受各种社会保险的权力。在这种现实条件下,主张妇女回归家庭只会牺牲妇女的自由和独立能力,增强依赖性,加强妇女在社会和家庭中的地位不平等。

从社会层面分析,缓解女性的角色冲突,不能靠“妇女回归家庭”,而应靠妇女就业环境的改善。一方面应大力发展家政服务业,推进家务劳动社会化,倡导男女平等地共担家务责任的社会文化,以减轻妇女的家务负担;另一方面,政府应制定有利于女性就业模式选择的社会政策,鼓励实行弹

性就业制度,改革社会福利制度,切实保障妇女在就业和享受福利方面与男子平等的权利。

所谓弹性就业制度,是指与连续的、固定的、全日制的就业制度不同,可以根据雇员个人条件和意愿选择适当的就业形式和工作时间,签定工作合同的一种相对灵活的就业制度,其特点,一是劳动参与形式多样化,二是对工作时间可以有一定的选择自由。主要形式包括临时就业、非全日制就业和派遣就业等。

弹性就业制度在缓解女性的角色冲突,增加女性对就业形式的选择自由方面具有显著的优势,是女性就业模式发展的方向之一。当然也有人担心,以这种形式实现的就业因为往往只有较低的工资、有限的社会保障和较低的职业声望,因此,可能会加剧妇女在劳动力市场上的弱势地位,对妇女发展产生不利影响^①。而笔者认为这种担心是不必要的,因为我们提出弹性就业作为女性就业模式的一种选择,并不等于主张弹性就业是妇女就业的唯一合理选择,而是强调确立弹性就业的合法地位,增加女性对就业形式的选择自由。自80年代中期开始,中国学术界在关于妇女就业问题的讨论中,也有许多人提出过实行弹性就业制度的建议,但并没能在劳动市场和企业劳动制度改革的实践中得到积极的回应。弹性就业没能成为一种流行的就业形式,其原因主要有两点:一是就业观念陈旧。无论是企业还是个人都没有真正把弹性就业看成正式的就业形式,认为只有固定的、连续的、全日制的工作才是真正的就业,而非全日制的工作只不过是一种临时的、过渡性的就业。二是相关的政策制度的配套改革和调整没有提上日程。中国传统的社会保障制度特别是企业福利制度,都是以正式的就业者为对象的,而所谓的正式就业又形式单一,除非万不得已,人们一般不愿接受没有社会保障的其他就业形式。

(二) 妇女就业模式多样化、性别化的趋势

就业制度弹性化、多样化是当今国际劳动就业制度发展的共同趋势。虽然弹性就业形式并非专为女性而设,但它在发达国家被女性接受的程度高于男性却是不争的事实。20世纪80年代以来,欧盟国家的非全日制就业者在就业者总数中的比重不断攀升。女性在非全日制就业中占大多数,1991年欧盟国家非全日制就业者中有82.4%为女性。女性就业人口中有28.5%是非全日制就业者,而男性非全日制就业者的比重只有4%(Eurostat,1991)。值得注意的是,选择非全日制就业的男性与女性在年龄分布上有很大的不同,男性的非全日制就业主要发生在年轻和年老时,是一种临时性的就业选择;女性非全日制就业者的年龄分布则相对分散,不限于照料任务较重的“孩子成长期”。实际上1990年法国46%的女性非全日制就业者并没有孩子,在西班牙只有10%的女性自述是因为要照顾家庭而选择非全日制就业的(Jiu Ruberg,1999)。这说明,对女性来说,选择非全日制就业并非因为生育而选择的一时的权宜之计,它已成为一种流行的女性就业形式。在日本,女性非全日制就业也日趋普遍,并成为促进女性劳动力参与率上升的主要原因。1975年女性就业者中非全日制就业者占17.4%,1995年上升到31.6%(日本经济企画厅,1997)。

弹性就业形式的流行,特别是在女性中受欢迎的事实也许意味着就业模式性别化有可能成为一种趋势。这种性别化趋势提醒人们在对就业的认识上应该摒弃一切以男性为参照的传统观念,不能以传统的与男性无差异的单一就业形式为判断妇女就业状态的唯一标准。一方面,在劳动力市场中,大多数用人单位对求职者往往都有明确的性别要求;另一方面,妇女在选择就业时,不仅表现出在职业、行业意向上的性别差异,也会表现出在就业模式意向上的差异。这些差异是劳动力市场中社会性别隔离的具体表现。

强调就业模式性别化的政策含义,是要重视妇女就业的自身规律和特点,克服在就业方面的性

^① 据1994年日本劳动省关于就业形式多样化问题的综合调查,虽然人们对非全日制就业形式,在工作时间、工作内容、工作中的人际关系等方面比较满意,但在工资福利、学习培训等方面的满意程度则很低(日本劳动省,1996)。

别歧视。因为只有承认以弹性就业为代表的性别化就业模式是妇女就业的正常状态之一,才有可能自觉地调整相关的社会政策去适应妇女就业的变化。让社会政策适应妇女就业模式的变化,而不是相反。在寻求解决妇女就业问题的对策时,或许我们需要做这种思路的调整。

随着中国改革开放的不断深入,传统的固定工制度已不再存在,就业制度的多样化、弹性化将是大势所趋。弹性就业制度对女性的不利影响取决于相关社会政策的协调程度。从现存的问题看,推行弹性化就业政策,一方面要转变人们的就业观念,另一方面要确立弹性就业制度的法律地位,调整和改革中国的社会保障制度和其他相关社会政策,使选择不同就业形式的劳动者有同等的享受社会保障的权利,并最终从就业保障走向社会保障。

三、适应妇女就业模式多样化、性别化的社会政策选择

在解决妇女就业问题方面,政府的作用是举足轻重的。政府制定的相关政策可以通过影响劳动力市场,也可以通过影响家庭经济和家庭生活来影响妇女就业。概括地说,影响妇女就业的社会政策可以分为三类:一是影响妇女劳动力供给和需求的政策;二是社会保障和社会福利政策;三是与女性就业关系密切的家庭政策。这些政策相互联系、相互影响,它们协调配合可以在提高妇女就业水平,增强妇女经济自立能力的同时,减轻就业妇女的家务负担,缓解女性的角色冲突。但如果三方面的政策不协调,就可能产生各种就业问题。比如以鼓励妇女劳动参与为目的的福利政策调整,如果没有托儿服务方面的配套措施,就可能给妇女特别是单身母亲造成生活困难。这些政策的制定和调整都不能脱离现实中妇女就业模式的特点。如何适应妇女就业模式多样化、性别化的发展趋势,对中国上述方面的社会政策进行改革和创新,是我们在考虑解决中国城镇妇女就业问题时需要高度重视的。联系中国实际,笔者提出以下建议。

(一) 确立弹性就业形式的法律地位

保障妇女就业机会均等是各国政府和一些国际组织长期以来致力的目标。机会均等原则除了强调在聘用、安置、培训和晋升等方面不允许性别歧视外,还意味着保障个人在就业模式选择上的自由。应确立弹性就业形式的法律地位,参照国际经验,在《中华人民共和国劳动法》中增加有关弹性就业的条款,规范弹性就业制度。在现实生活中,我们经常会看到一些用工者利用不合理的劳动合同,钻法律的“空子”,侵害雇员正当权益的事件。发生这些事件的原因往往都是由于法律对那些目前尚未成为主流的用工形式缺乏严格的规定。这也是目前弹性就业形式还不被国人广泛接受的原因之一。鉴于弹性就业形式的发展前景,《中华人民共和国劳动法》应该尽快对这种就业制度加以规范,保护弹性就业者的合法权益。

确立了弹性就业形式的法律地位后,政府还需要对相关政策重新进行审查,特别是那些表面看似中立但实际上隐含有性别歧视或可能给妇女就业带来不利影响的做法,应慎重实行。这些隐含的性别歧视通常是由职业方面的性别隔离或就业方式的性别差异造成的。比如由于养老金支付危机,一些国家提高了获得足额养老金所必须的就业年限,这一做法表面上没有性别偏向,但实际上女性受到的影响比男性大。因为随着弹性就业制度的发展,女性越来越多选择这种就业形式,平均的有缴费资格的年限趋于缩短。中国在实施下岗人员再就业培训的实践中,很多地方规定,领取了下岗证的人可免费参加由政府再就业工程基金资助的培训项目,没有下岗证的人一般需自负费用。然而按中国现行的政策,弹性就业者失去工作后是没有下岗证的。这样便出现了由就业形式产生的人们在享受培训机会上的不平等。女性往往是这种不平等做法的主要受害者。

(二) 建立适应就业模式多样化的社会福利制度

中国传统的社会保障和社会福利制度是建立在普遍的单一就业模式的基础上的,社会福利接近于工作福利。改革开放后,随着就业形势趋向严峻,失业和下岗人员增多,就业模式出现了多样化

的趋势,这给中国的社会福利政策带来了新的课题。目前,中国适应社会主义市场经济体制的新的社会保障制度正在逐步建立和完善之中。新制度考虑了就业领域发生的许多变化,但总的来说,在保障弹性就业者的社会保障权利方面还存在一定欠缺。由于弹性就业作为一种正常的就业模式的观念还没有被人们普遍接受。因此,很多弹性就业者仍被排除在一些法定的社会保险的对象之外,即使部分弹性就业者被包括进来,但由于缺乏明确的规定,操作上也存在一定的难度,权益得不到有效的保护。

在传统的单一的普遍就业模式下,男女就业模式的差异性小,与此相适应,传统的社会保障制度也很少考虑社会性别问题。然而,随着就业模式多样化、性别化趋势的加强,中国社会保障制度的建设和改革已不能再忽视社会性别问题了,需要加强社会性别视角的研究,分析不同的制度安排对妇女就业和就业妇女福利的影响。事实上,从国际比较的观点来看,一个国家的社会福利制度都是与一定的妇女就业模式相适应的,而后者又建立在该国对于社会性别分工模式的假定基础上,因此,性别分工模式与福利国家制度有密切的关系^①。

以养老金制度为例,目前世界上大致存在三种类型:一是以公民权利为基础的全民性基本保障制度,二是以个人的就业状况为依据、与劳动收入挂钩的所得保障制度,三是保护性的以维持基本生活水平为目标的补助养老金制度(Ginn, J., Godwin, M. and Jones, S., 1994)。显然第一种制度对妇女最为有利。在个人所得税制度方面,也存在几种不同的做法:一是按个人实际所得分别征税,二是按夫妇双方的总收入征税,三是按夫妇两人的平均收入征税,四是按家庭成员(包括无收入的孩子)的平均收入征税,五是根据家庭成员情况对应纳税收入基数进行扣除。政府在选择具体做法时应考虑其对妇女就业和就业妇女的福利产生的影响。

另外,在以“低收入、高就业、高福利”为特征的传统体制下,高福利的受益者不仅包括就业者本人,也在一定程度上包括就业者的家庭。就业模式多样化、性别化后,社会福利制度如何根据这种转变给就业者家庭带来的影响进行调整,也是政策制定者需要考虑的问题。

(三) 制定适应就业模式多样化、性别化的家庭政策

与妇女就业相关的家庭政策主要包括各种家庭津贴、产假期和产假中的待遇、儿童和老人照料休假、公共的托儿服务设施和老人照顾设施及服务。这些方面的政策和措施,有的通过提供服务和设施直接减轻妇女的家务负担,有的通过经济援助对妇女因照顾家庭造成的损失给予一定程度的补偿,它们对缓解妇女就业面临的角色冲突都有积极意义。当然各国在制定具体的家庭政策时,出发点和着眼点可能各不相同。比如,北欧国家主要以促进男女在劳动市场和家务劳动方面的性别平等为目标,既为妇女平等地参与劳动市场提供支持,也为男性更多地分担家务提供便利。其政策措施重点放在提供完备的公共托儿设施和服务,允许父母双方有平等的育儿休假权利等方面。北欧国家一般反对向就业母亲提供特殊保护,认为这样会不利于妇女就业,也违背性别平等的目标。而法国的家庭政策则把为妇女更好地承担养育子女的责任提供支持作为重点,适应妇女就业增

^① Lewis 按照对家庭中性别分工模式的假定的不同,把欧洲国家的社会福利制度分为三种类型:第一种类型的社会福利制度建立在男性承担养家责任,妻子在经济上依靠丈夫的假定基础上(Strong male breadwinner system),其特点是:按夫妇的平均收入计算所得税,税收制度对妻子做家庭主妇的家庭有利;福利津贴以家庭为单位支付,以整个家庭的生活状况为依据;妻子可基于丈夫就业取得社会保障的权利;鼓励家庭主要是妻子承担照料子女的责任,母亲可享受较长时间的不带薪育儿休假,政府给予一定的育儿津贴。代表国家有德国、爱尔兰等。第二种类型的社会福利制度建立在绝大多数达到劳动年龄的健康男女都就业或寻找工作的假定基础上,特点是:按个人实际收入分别征收所得税;福利津贴主要以个人为单位支付;通过给予母亲带薪育儿休假、缩短工作时间和提供公共的儿童和老人照料设施及服务,来解决就业与家庭照料之间的矛盾。代表国家有北欧诸国。第三种类型的社会福利制度介于前两者之间(Modified male breadwinner system),前提假定不十分明确,具体政策措施有的偏向第一类,有的偏向第二类。代表国家有法国、英国等(Lewis, 1992)。

长的趋势,建立以帮助就业妇女承担家庭责任为主要内容的政策体系,除了发展公共托儿设施和服务外,还对因抚养孩子休业的母亲提供优厚的津贴。各种名目的儿童津贴和父母抚养津贴形成了法国家庭政策的特色。还有一些国家,如德国、意大利、荷兰等,是通过鼓励妇女阶段性就业的方式缓解角色冲突的。在这些国家,一般认为养育子女应该是家庭,特别是母亲的责任,政府与其直接承担托儿责任,不如通过收入再分配为退出劳动力市场在家照顾孩子的母亲提供社会保险等福利方面的支持。相对来说,这些国家公共的托儿设施和服务较少(谭琳、陈卫民,2001)。

在中国,改革开放以前,国家在实行妇女普遍就业政策的同时,也通过“单位”制度为就业妇女提供完备的托儿等方面的服务。虽然中国很少使用家庭政策这个概念,但实际上具有一套相对完备的家庭政策体系,妇女的角色冲突得到有效的缓解。这是与当时妇女采取与男性无差异的就业模式的状况相适应的。就业模式多样化、性别化后,一方面人们与单位的关系发生了变化,由固定转为不固定,由全方位对单位的依赖转为有限的、相对松散的联系;另一方面,单位本身也在逐步改变自己由传统体制所赋予的对雇员及其家庭承担全方位责任的角色定位,逐步减少与自身目标无直接关系的行为。在这种背景下,政府的家庭政策对妇女就业、特别是弹性就业无疑会产生重要的影响。从中国的国情来看,应该大力建设公共的托儿设施,积极推进社会化、社区化养老事业的发展,为妇女就业创造良好条件。

参考文献:

1. 谭琳、陈卫民:《女性与家庭——社会性别视角的分析》,天津人民出版社,2001年。
2. 常凯:《公有制企业中女职工失业与再就业问题的调查与研究》,《社会学研究》,1995年第3期。
3. 中国妇女社会地位调查课题组:《中国妇女社会地位概观》,中国妇女出版社,1993年。
4. 日本经济企画厅:《国民生活白书:平成9年版》,大藏省印刷局,1997年。
5. 日本劳动省编:《劳动白书:平成8年版》,日本劳动研究机构,1996年。
6. Anne H. Gauthier (1996), *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford University Press.
7. Eurostat (1991), *European Labour Force Survey*.
8. Ginn, J., Godwin, M. and Jones, S. (1994), *Gender and Pensions in Europe: Current Trends in Women's Pension Acquisition*. In P. Brown and R. Crompton (eds) *Economic Restructuring and Social Exclusion: A New Europe?* London: UCL Press.
9. Hantrais, Linda (1996), *Families and Family Policies in Europe*. Addison Wesley Longman Limited.
10. Jill Rubery, Mark Smith and Colette Fagan (1999), *Women's Employment in Europe*. Routledge.
11. Lewis, J. (1992), *Gender and the Development of Welfare Regimes*. *Journal of European Social Policy*, 2(3).
12. Norman Ginsburg (1992), *Divisions of Welfare: A Critical Introduction to Comparative Social Policy*. Sage Publication.

(本文责任编辑: 朱 犁)