

中國女性就業研究十年狀況

劉伯紅*

進入八十年代後，由於種種歷史原因（註1），就業矛盾日益尖銳起來。女性就業問題最初是以女青年就業的形式始被提出並引起社會重視的，它所面對的是歷史造成失業高峰（1979年為最高點）的嚴峻形勢，所波及的主要是待業青年。八十年代中期以後，隨著社會主義商品經濟的發展和經濟體制改革的推進，特別是競爭機制引入就業領域，女性就業又成為社會的突出問題之一，它不僅波及青年女性、也波及中老年女性，不僅波及待業女性，也波及從業女性，引起一定的社會振動和普遍的社會關注。女性就業問題研究遂成為近年來婦女理論研究中的熱點問題。

十年來，理論界、婦女界和全社會對女性就業研究做出大量積極而有效的貢獻，主要是通過下述活動進行的：

第一，各界理論工作者從多種學科角度對女性就業問題進行了多側面、多層次的研究，發表了大量學術論文，在一定程度上發揮了科際整合作用，為科學把握和有效解決我國女性的就業提供了理論依據。

第二，社會各界參與了對女性就業問題的研討和宣傳，《中國婦女》雜誌推出「1988—女人的出路」、《中國婦女報》推出「敢問路在何方」的專題討論；中央電視臺播出「關於婦女回家」問題的討論和有關女性就業的專題片；中華全國婦女聯合會，上海、四川、山西、河北等省市婦聯舉行了關於女性就業問題的專題研討會，對於探討女性就業問題、傳播女生就業的新思想新觀念發揮了積極作用。

第三，婦女組織、工會組織、社會學界、政府體制改革部門、勞動人事部門對女性就業問題進行了大量的調查研究，提供了一批有一定價值的調查報告，開始使用定量分析和定性分析相結合的研究方法，為女性就業問題的整體把握和科學定性，提供了依據。

第四，一些學者對國外女性就業理論和現狀進行了譯介，對中外女性就業進行了初步

* 中國北京市婦女問題理論研究會常務理事

註1：種種歷史原因主要指：建國後第一個生育高峰出的人遇到勞動年齡需要就業，「文化大革命」十年間1700萬上山下鄉的知識青年陸續回城需要就業，由於文革時政策不允許從城市招工，十年間約有1300萬農村勞動力進城就業，佔據了城鎮的就業崗位以及一整套統包統配的勞動管理體制。

的比較研究嘗試，這對於科學評價我國女性就業狀況，借鑑別國（地區）經驗和教訓，提供了頗有價值的啓示。

這些，在中國婦女研究史和就業研究史上都是前所未有的。現將近年來女性就業研究的主要觀點整理如下。

一、對中國女性就業現狀的評估

1. 關於女性就業的數量和質量

中國的社會主義建設是在一個生產力極其落後的基礎上起步的。1949年全國女職工約60萬人，僅占職工總數的7%。經過近40年的努力，隨著經濟建設的發展和生產力水平的提高，1988年全國女職工達到5036萬，比1949年增加了84倍，占全國女職工總數的37%（詹朝力，1990）（註2）。此外，到1989年底，全國鄉鎮企業有9000餘萬從業人員，女性占40%以上；城鎮女個體勞動者612萬餘人，佔個人勞動者總數的31.7%（羅瓊，1990）。如何評價我國的女性就業率？多數意見認為，較高的女性就業率反映了女性所擁有的在政治、經濟、文、化社會特別是勞動就業方面所擁有的與男子平等的機會和權利，女性通過就業，實現了經濟獨立，大大提高了女性的社會地位、在家庭中的地位和自身的素質，有力地促進了中國的婦女解放運動。另一種意見則認為，中國的女性就業率，與其它國家相比偏高，如，就業婦女佔全部婦女的比重，中國是44.8%，日本是34.6%，印度是11.8%；在全部在業人口中女性所佔比重，中國是43.7%，日本是37.0%，印度是17.4%，美國是40%。世界的一般情況是就業婦女佔全部婦女的30%以下。這一方面說明，在我國優越的社會主義制度下，婦女基本上實現了與男子的政治平等與經濟平等；另一方面，在我國現有經濟發展水平下，保持如此高的就業率，不是經濟發展的客觀要求，而存有行政干預的因素。持此觀點的人認為，這是我國目前存在的高就業、低效率、勞動力質量不高、人浮於事、基礎服務設施差的重要原因之一（崔鳳垣，1986）。

中華全國總工會1986年對將近24.7萬女職工進行了素質狀況的調查，認為，(1)女職工的文化素質顯著提高，表現為：第一，在女職工中已普及中等教育，女職工以中等文化水平結構為主體，改變了女職工隊伍文化素質過低的狀況（註3）；第二，小學或識字

註2：另據「中國婦女報」1991年3月18日宋長青「我國女職工人數增加文化素質提高」一文載，「1990年底我國女職工有5260萬人，佔全部職工的37.6%，比1989年提高0.2個百分點，比1985年提高1.2個百分點」。

註3：據「中國婦女報」1991年3月18日宋長青「我國女職工人數增加文化素質提高

不多的相應比例和大專以上文化程度的相應比例女性較男性低，而中等文化程度的相應比例女性則比男性高，說明，除管理技術人員女性少於男性外，在工人隊伍中，女性的文化基礎優於男性；第三，女職工隊伍中1966年後參加工作的佔80.07%，她們都是解放後成長起來的普遍接受過教育的新一代勞動力。(2)女職工的技術業務素質有所提高，表現在：第一，女幹部、女專業技術人員有所增加，與男性專業技術人員的比例僅差1·78%；第二，女職工的技術等級有所提高，但與男性相比，女職工的技術業務素質還是偏低。(3)女職工的政治素質較高，表現在：第一，女職工中黨團員比例較高；第二，廣大女職工擁護支持改革；第三，支持四項基本原則，相信黨風能夠好轉。(4)女職工的需求有所變化，主體意識有所發展，表現為：不再滿足於做「賢妻良母」，追求「自我完善」；精神需求提高，追求充實的精神文化生活；生活上從滿足於做「賢妻良母」，追求「現代化」（邢華，1987）。

有人提出，分析女性就業現狀，不但要看到其數量，更重要的是要分析其質量，不但要看到其質量中就業者素質的一面，而且要分析在業人口產業、職業的結構。他們從女性就業的結構人手分析就業女性狀況，認為：我國婦女在業人口的產業結構和職業結構不協調、不合理，高水平的勞動力率同原始型產業結構、職業結構相一致，是目前我國女性在業人口結構的一個突出特點（孔彬，1986）。所謂產業結構不合理指：我國女性在業人口中，第一二三產業的比重分別為78.7%、13.1%和8.3%；在第一產業婦女在業人口中，農林牧漁佔77.9%，大大高於美、日等發達國家（1.2%、18.7%），與發展中國家相比，比例也是很的；而另一方面，在第三產業即各種服務性行業中，我國婦女在業人口的比率，不僅低於發達國家，也低於一般發展中國家。說明中國婦女從事的工作主要集中於物質生產部門，特別是農林牧漁業，這同女性勞動力生理素質的特殊要求不相適應、所謂職業結構低下指的是：在女性在業者中，直接從事腦力勞動的各類專業技術人員、機關工作人員、辦事人員只佔5.5%，低於全國平均數7.9%的水平，在國家機關黨群組織企事業單位負責人中，男性比例高達89.6%，女性僅佔10.4%，在我國女性高就業率的表象下卻隱藏著職業結構相當低下的狀況。

2.關於女性就業的自由度

」一文載：據對全國56個大中城市1060家工業企業的52萬女職工調查，女職工的文化程度有引人注目的提高。1989年，在被調查的女職工中，具有大專及大專以上文化程度的佔7.1%，具有中專和高中文化程度的佔30.1%，具有技工程度的佔7.6%，具有初中文化程度的佔4.73%，具有小學及小學以下文化程度的佔7.9%。這樣，女工的平均學齡9.7年，比1985年提高了一年多。

有學者認為，在衡量女性就業時，至少應包括三項內容：一個是數量，另一個是質量，再就是就業的自由度。現有的研究資料主要是從三個方面反映女職工就業自由度的：(1)就業欲望；(2)就業動機；(3)擇業意願和職業流動。從就業欲望上看，我國女性的就業欲望較高，絕大多數人希望終身就業，希望暫時就業和不就業的只佔少數，中國目前的就業政策和狀況符合大多數女性的就業願望，但也確有極少數女性的工作是不情願的（京穗港女性就業比較研究北京課題組，1990）。從就業動機上看，有調查認為，從總體上看，我國婦女就業的主要動機是經濟因素，其中的家庭經濟因素、醫療生育養老保障因素和工作成本因素構成婦女就業的強制性因素，其次是政治動機和社會性動機。另一調查則認為，獲取經濟收入還不是女性就業動機的實質和全部，女性更注重個人在經濟上的獨立地位這更深一層的內涵，這就在經濟因素中包含了主體意識、實現自我的成分。還有人將就業動機分為「名氣型」、「興趣型」、「開拓型」、「經濟型」、「消遣型」等五種類型。認為，在「名氣型」、「興趣型」中年輕未婚女性居多，「開拓型」中素質較高者居多，「消遣型」中已婚富裕女性居多，從整體上講，以「經濟型」為主的混合型居多（陳慶浩，1989）。從擇業意願和職業流動上看，就業女性在行職業選擇、工作單位選擇、所有制性質選擇、工作形式選擇、擇業方式途徑選擇的意願上都與就業女性現實有較大的距離，現行的就業體制尚不能滿足女性職業的會理選擇和流動（蔣永萍，1990）。

3.關於就業女性的自我評價

根據「京穗港在職婦女就業調查報告」的資料，北京、廣州在業女性對就業環境（工作的穩定性、同事間關係、上級的關係及支持等）的滿意程度較高；對就業條件中的工作時間、地點、工作量等因素評價一般，對就業條件中的薪金、福利因素滿意程度較低；對個人能力的看法有矛盾之處：一方面，較多的女性偏向同意「自己缺乏一技之長」、「女性的競爭意識比男性低」另一方面，亦有較多的女性偏向同意「自己有能力擔任高位」和「自己在工作上表現出色」，北京在業女性對「普升機會」這一項的滿意程度評價最低。總之，較多的女性對自己的技能和競爭意識都看得不高，但有更多的在職女性覺得雖是如此，現實的職位，仍未能盡善其才，在職業生活上有壓抑感（京穗港女性就業問題北京調查組，1990）。

中國管理科學研究院婦女研究所1990年對12城市女職工調查時發現，未婚女職工和離婚獨身女職工最大的個人煩惱是「沒有學習提高的機會和條件」、「無法實現自己的人生追求」；已婚女工、喪偶獨居女工和再婚女工最大的人生煩惱是「經濟困難」、「住房困難」、「生活忙碌體力不支」，而對「受社會歧視」、「受到家庭歧視」是否個人

煩惱的問題，各種婚姻狀況的女工均將其列在最後兩位。此調查進一步說明，「提高發展的條件和機會」、「物質經濟困難」、「就業和家務的矛盾」仍是女性職業生活的突出矛盾（王行娟，1990）。

4. 關於改革中出現的婦女就業問題

改革開放對女性就業產生了重大影響：一方面，它給婦女就業提供了新的機會，拓寬了女性就業領域，強化了女性的競爭觀念、效益觀念、商品經濟觀念以及自我意識、自身價值等現代觀念，提高了女性就業者的素質，使她們在社會主義商品經濟發展中大顯身手；另一方面，它又無情地打破了職業女性手中的「鐵飯碗」，將女性拋入競爭的浪潮之中，使她們在就問題上面臨一系列新問題和新挑戰。

(1) 隨著經濟責任制經營承包責任制、合同制的實行，在招工和大中專（註4）畢業生分配中出現排斥女性的現象，合同女工潛在婚育期重新待業的危機，女性就業的比重在有些地方出現過逐年遞減的苗頭。

(2) 隨著勞動組合制度的推行，部分女性被列為編餘富餘（多餘）人員；在被裁減的女工中會出現過經濟收入減少，在家庭中地位下降，遠離集體和社會，素質滑坡，抵觸自悲情緒嚴重，甚至用違法亂紀行為對抗等問題。

(3) 在物質利益原則和價值規律原則的驅動下，在崇尚實惠風氣的影響下，一些待業女性在職業的選擇中出現了片面追求待遇高、工作輕、名氣大的企業和崗位的狀況，不但為自身設置了就業障礙，也為企業招工增加了難度。

(4) 隨著競爭機制引入勞動就業，女性就業模式正發生某些不利於女性全面發展和提高女性職業地位的變化（例如，與成人女性就業危機形成鮮明對照，女童工數量有增長趨勢），並導致女性社會地位的實際下降和觀念危機，誘發一系列社會問題和舊的文化現象出現。

二、對女性就業制約因素的分析

1. 受經濟發展水平的制約

許多學者認為，就業率的高低不是人為的，它受客觀經濟規律的支配和生產力發展

註4：中專：大陸中等教育的一種形式。大陸的中等教育學校分一般中學、業餘中學和中等專業學校等形式。中等專業教育培養中等教育水平的具有某種專業知識或技能的人才，例如，技工、護士、導遊、廚師等。這些人因具備某一方面專長而在就業下有一定競爭優勢。這種學校也稱為職業中專。

水平的制約，受生產資料的數量和增長速度、受科學技術的發展、產業結構、分配結構變化趨勢和合理化程度的影響和制約。過去，在「左」的思想指導下，我們對此缺乏足夠認識，提出過一些不切實際的口號，動員家庭婦女不管有無文化、有無技術都要走出家庭，參加社會生產勞動。這種婦女高就業率，不少地方是以犧牲勞動生產率和破壞生產資料與勞動力的最佳組合為代價的，將明顯的社會失業轉化為潛藏的企業內失業。當經濟體制改革深化到企業內部時，在技術、體力、效率等方面競爭不過男子女性，首先受到衝擊。所以不顧生產力的發展，盲目追求婦女高就業率，不但不利於解決女就業問題，反而使女性在就方面遇到阻力（方光於，1988，李小江，1988）。

此外，我國勞動力增長速度與經濟發展速度也不平衡，一方面，城鎮就業人口自然增長過快，近幾年，農村剩餘勞動力大量湧入城市，預計2000年前要安置3億多勞動力於非產業就業（王傳松，1988），給城市就業增加極大壓力；另一方面，治理整頓需要進一步壓縮投資規模，抑制消費需求過快增長，這大大減弱了對勞動力的吸納能力、在這一隻重且反向運動的作用下，勞動力社會總供給大於總需求的局面不但不得緩解，反而使就業形勢更為嚴峻，婦女就業也會更加困難。

2.受舊的經濟、社會體制的制約

一些學者認為，舊的經濟體制是嚴重妨礙女性人力資源合理開發和利用的一大障礙，主要有：

(1)職業婦女分佈不合理，沒有形成女性就業的優勢領域由於產業結構不合理，特別是能夠容納大量女工就業的輕工業和第三產業不發達，給女性就業帶來困難。多年來，無論什麼行業和工種，就業安置一律男女搭配，十年動亂後，子女頂替政策的實行，使分佈不合理的矛盾更為突，出致使許多女性在非優勢領域或難以勝任的崗位上從事勞動。女性職業分佈不合理，使相當多的女性不得不廢棄心細、手巧、有耐力、語言表達能力強等特長，而以體力弱於男性之短參與競爭（邢燕芬，1988）。

(2)分配制度上（不同工亦同酬）也引起企業領導和男工對女工的排斥。舊的經濟體制在分配問題上，由於對男女平等的片面理解，實行了形式上的同工同酬，男女平等只與同酬連接，而與按勞分配、同工才能同酬脫節沒有體現在相同的勞動數量和質量的前提下領取相同報酬的原則。當著企業對不同性別石同勞動能力支付同量的工資時，多招女工的企事業單位會無端承受「性別虧損」因此，在企業經營成果與全體職工個人利益的相關程度密切加強高度計劃的統包統配制度有所鬆動（變動）的今天，企業在權衡工資成本與產利收益的關係後，自然會擇男而用（潘錦棠，1988）。

(3)缺乏靈活的就業制度，女性無法選擇自己滿意的就業崗位和就業方式。在高度集

中統一的經濟體制中，統一的勞動力配置機制，統治著全社會勞動力資源的配置，強制性的分配使勞動者本人和用人單位都沒有自主權。這種非經濟性的配置體制，造成勞動力產、供、需之間的嚴重脫節和勞動力的嚴重浪費（如專業不對、結構不合理、勞動力的部門、單位所有制等），也強化了勞動力配置的不合理結構和超穩態運行（註5）。在這種機制中，女性也很難選擇適合自己特點和全面發展要求的工作崗位和工作方式。

(4) 缺乏失業或職業流動的社會保障機制。當著企業勞動制度與分配制度改革與過去「大鍋飯」體制下形成的低風險承受能力形成尖銳矛盾，勞動者在實際生活中面臨競爭、職業流動和失業的挑戰時，現有的社會保障制度一方面尚不能為暫時失去勞動機會和工資收入的人提供生存保障，滿足他們基本生活的需要，另一方面也不能為她們提供再就業培訓，使她們能夠重新獲得就業競爭的機會和能力，也就不能避免她們暫時離開生產領域後的悲觀、失望、自暴自棄，甚至產生對社會現實的冷漠和敵視態度，也會給人們的社會心理帶來不穩定的影響（胡永亞，1988）。

3. 受教發展水平和文化價值觀念的制約

余建年、劉今秀等人認為（1989），教育不僅關係到一個民族的命運與發展，而且關係到女性就業的水平與前途。與我國女性高就業率相伴的是女性低教育程度，我國女性文盲有1.6億之多，且目前在我國，學校層次越高，女性相對男子的差別就越大。中外研究資料表明，女性的教育程度同產、職業結構的合理性與高層次呈正相關關係，特別是在新技術革命到來和第三產業興起的當今世界。

為什麼我國存在女性就業率高而教育程度文化素質低下的情況呢？有學者認為，(1)中國女性的解放僅僅解決了依附問題，人們還沒有注重如何從教育入手、以顯示文化素質在就業中的作用。加上大多數女性本身視就業為謀生手段，而未有相應的自我意識，這種主體意識的薄弱也使女性缺乏提高教育程度文化素質的自我追求。(2)中國還是一個農業國，生產力低下，決定了女性就業地位的低下，加之適宜有文化女性工作的第三產業又不發達，因而社會對女性教育程度、文化素質的要求也往往偏低。(3)長期以來教育的立國作用未被充分認識，由此造成對女性教育投資不足和重視程度不夠的狀況。(4)重男輕女傳統觀念仍然在起主要作用，男子受教育的權利比女性更有保障。我國女性教育的落後狀況，在經濟改革未發生時，與緩慢沉重的經濟發展步伐基本吻合，矛盾並不十分突出；當著以提高經濟效益為中心的改革發生時，女性就業和教育上潛伏的危機就全面暴露出來了。

註5：形容「統包統配」的就業制度，長期以來穩固實行，沒有變化。

有學者特別強調了青年女性就業率高而文化程度低對女性就業的潛在危險問題（譚琳，1990）。指出，教育的普及必然提高勞動者進入就業大軍的平均年齡，從而適當降低15歲以上人口的就業率，尤其是15-17歲組人口的就業率。中國男性人口已顯示這樣的趨勢，但女性15以上人口就業率仍在提高，這是應該引起注意的現象。15-19歲組女性人口就業率越高，女性平均教育水平越低，與男性平均教育水平差距越大，女性就業人口的行業、層次結構也就越不合理。有同志還提出了由於社會的教育事業發展不夠，導致低水平勞動力再生產的問題（王傳松，1988）。

商品經濟的發展改變了女性的傳統角色地位的變化，婦女開始通過就業擔任新的社會角色。但是從整體上來說，現實社會並沒有真正接受婦女大規模加入勞動大軍這一事實。女性角色地位的變化，必然牽動男子角色地位的相應變動。女性成為社會生產者，分擔了男子的歷史重任，同時也增加了與男子競爭的力量，可能會減少了男子就業的機會；妻子幫助丈夫減輕了家庭經濟負擔，同時也使丈夫失去了唯一養糊口者的地位和由此帶來的許多特權，並使他們或多或少地捲入一定的家務勞動，所以，一些男子對女性的新角色是持消極甚至抵制態度的。此外，幾千年來遺留下來的「男尊女卑」「男主外、女主內」的傳統觀念是制約女性就業的深層障礙，它使整個社會對女性的家庭角色的期待大大高於對其社會角色的期待，只允許婦女在出色完成家庭職責的基礎上去追求社會目標，否則就要受到強大的社會壓力。由於勞動力的供過於求和女性在競爭中的劣勢，人們往往反顧傳統觀念，希望女性重返家庭，「重男輕女」的世俗觀念在一些人頭腦中再起，就業中的「性別歧視」嚴重存在。

4.受女性自身素質和特點的限制

許多學者認為，在當代工業社會，女性的綜合勞動能力一般不如男子，主要是因為男女在生理基礎心理素質、性別角色方面存在著差異。就生理結構而言，女性的體力一般不如男子，不宜從事重體力勞動，婦女在經期、孕期、生育期、哺乳期需要停工休息，不能連續勞動是女性在職業競爭中的致命弱點。就心理結構而言，眾多的社會心理調查資料顯示，目前男子的獨立意識、事業心與成就感仍較女性為強，濃厚的家庭意識、強烈的依賴心理和根深蒂固的自卑感仍纏繞著女性的內心。就女性承擔的角色而言，與生理基礎相適應，女性要扮演母親的角色，會更多地承擔哺乳孩子的義務；與女性傳統角色相適應，她們不得不更多地承擔家務勞動，生育和家務勞動成為女性參與物質生產、社會生活和自我發展的限制和負擔。歷史的重重圍繞造成女性在社會競爭的起跑線上原先就落後於男子，而女性的生理特點又造成女性背著孩子與男子賽跑的事實，給女性造成極大的壓力和困惑。

有學者認為，女性之所以在就業競爭中被排斥，一個重要原因就是人類自身生產的社會價值沒有得到社會普遍承認與正確補償。目前會上有許多人忽視人類自身生產，把生育後代作為家庭私事對待，女性生育、養育後代所付出的代價還未得社會的普遍承認。

陶鐵柱認為，改革與女性就業的矛盾集中表現為生產社會化與人口再生產私有化的矛盾（1989）。(1)中央集權的經濟體制固然引起經濟停滯，但它在力所能及的範圍內，在某種程度上解決了婦女人口再生產價值的承認問題。其主要標誌是，對婦女實行特殊的勞動保護，女工有休產假的權利，舉辦托幼事業。它不僅使女性有可能作為社會意義的人，而不僅作為生物學意義的人（生育機器）和私人領域中的人（主婦）立足於社會之上，而且使人口再生產開始脫離私人領域（家庭），納入了社會化的進程，從而使社會開始了從男性社會向人的社會的轉變。(2)經濟體制改革前兩種生產相對來說是統一的，婦女給國家生產勞動力，國家以福利形式和產假形式給女性這種勞動以補償，企業在這種關係中只有一個被動的中介，對國家與女工均不產生重大影響。而現在，婦女仍直接給國家生產勞動力，而對婦女支付工資及對其進行保護的決策權卻掌握在企業手中。企業支付職工工資的首要原則是經濟效益，婦女所提供的勞動力同企業並無直接關係，反而同企業的經濟效益是對立的，形成以企業形式體現出來的經濟生產與人口再生產的對立，它反過來通過性別歧視的形式加以表現，於是一個合乎邏輯的做法就是不招收女工。(3)在某種意義上說，婦女正是由於獲得了特權而丟失了基本權利；正是由於被過份強調了地們的女性特質，而被剝奪了做一個社會人的機會。如果國家不進行有力的干預，這種做法必然導致人口再生產向私人領域（家庭）的回歸，從而導致生產社會化與人口再生產私有化的尖銳矛盾。

此外，還有一些文章從影響女工勞動積極性的因素、女性的價值選擇、社會與男性對女性的選擇、女性角色緊張的困惑、女性的就業需要和可能、精神文明建設和社會道德標準變化對女性就業的影響、傳統婦女解放理論對婦女就業的影響等角度，對女性就業的制約因素問題進行了探索和分析。

三、對女性就業原則、模式和對策的選擇

1. 對女性就業原則的探討

有學者認為，解決女性就業的問題勢在必行，如何解決，應堅持以下幾個原則：(1)婦女就業與社會經濟同步發展的原則；(2)婦女就業質量與數量統一的原則；(3)婦女就業的經濟效益與社會效益協調發展的原則；(4)正確對待男女差異，堅持男女機會、權利平

等的原則；有人把女性就業原則概括為，從我國社會實際出發，堅持改革的整體利益和婦女的切身利益的統一和協調。

有學者不同意上述觀點，認為在現階段應把經濟益作為調整女性就業的主要原則，在堅持效益的原則下求得平等。

還有人從尊重女性選擇和解決女性就業重點問題的角度提出兩條原則：(1)要看到廣大勞動婦女對參與社會經濟活動的強烈願望和所持的肯定態度，因此必須在充分肯定婦女就業的前提下，探討婦女就業的具體方式和可行性途徑(2)婦女就業的主要矛盾在於中青年婦女，中青年女性擔負著生育、哺育子女的任務，與連續參與社會經濟活動之間存在著不容回避的矛盾，是解決婦女就業問題的關鍵（劉大為等，1988）。

還有人從女性多重角色選擇的角度提出了女性就業的原則：(1)婦女應有在家庭和個人職業選擇上的獨立性。確有許多女性把自己的一份固定職業當成獨立的標誌，更重要的是，女性應對自己的生活道路有所選擇。(2)女性的母親職能值得肯定。有婦女如果選擇把生命中的某幾年或全部奉獻給子女的養育，應該得到社會的支持和協助。婦女的獨立意識，事業上的進取精神是社會進步的標誌；但作為母親，擔負著重大而神聖的責任，也是不可忽視的。如果有的家庭決定讓父親來擔負這一職務時，也應得到法律（例如生育補償條例）的保障（熊景明，1989）。

2.關於女性就業模式的探討

如果說，在研究討論女性就業問題的初期，人們把關注的熱點放在女性就業「出路」（「回家」還是就業）上的話，那麼，在研究討論女性就業問題的中後期，更多的人則把關注和研究的重點放探索各種就業模式以及與此相關的對策問題上。解決女性就業問題不能通過維護舊的勞動體制來實現，必須通過深化改革，探索適合中國國情的多種形式的女性就業模式，已成為眾多女性就業問題研究者的一種共識。

(1)關於階段就業

階段就業，是人們在探索女性就業模式時最早提出的一種改革模式，但對階段就業的性質、作用、實施條件仍有種種不同看法。

關於階段就業的定義：

劉夢霞認為，階段就業是指在育齡期的職業婦女自動中斷職業，從事家務勞動和撫育孩子，待孩子長大後重新就業（1989）。

邢華認為，階段就業主要包括處於生育期、家務負擔過重的婦女離職回家，待孩子稍大，家務負擔減輕時，再重新就業；由於崗位不適宜而離崗或屬富餘（多餘）人員女職工，暫時無法調整或安置者，可先中斷就業，等待適宜的崗位或經培訓後轉業；對於

從事有年齡限制行業的女職工，「超期服役」需要重新擇業時，可在變換職業過程中實行階段就業。這種定義範圍較上者寬泛，包括因多種原因中斷職業後的二次就業或多次就業（1989）。

盧樹存則認為，現在一些單位所實行的哺乳期休長假的辦法不是真正的階段就業。這種辦法是從我國職工工資水平較低的具體情況出發、只適合一些企業採用的一種女工保護政策。它是在不改變女職工固定工身份，發給一定比例工資的前提下進行的，實際上沒有中斷就業，不是正的階段就業。這種觀點強調，應分清哺乳期休長假與階段就業的區別（1989）。

關於階段就業的意義、作用：

一種意見認為，女性階段就業是社會主義初級階段一種比較理想的女性就業形式：第一，它是有計劃商品經濟競爭機制發揮作用的必然結果，是勞動就業制度改革雙向選擇（經營者有選擇職工、決定本單位用工方式的權利，職工有選擇企業、選擇自己就業崗位和就業方式的權利）的產物。第二，可以克服女勞動力的不完滿性和缺陷，提高勞動效率。第三，可以緩解我國勞動力供大於求的困難，第四，能夠緩解婦女「家務、工作一肩挑」的雙重角色矛盾和衝突，有利於婦女身體健康。

不同意上述意見的同志認為，婦女出路的最佳選擇是社會連續性就業，而不是階段性就業。理由是：第一，現代科技飛速發展，知識更新週期越來越短，實行階段就業會使女性在最佳年齡時技能、知識落伍，減弱自身的競爭能力，增加二次就業的難度。第二，女性中斷就業期間，勢必影響家庭收入和自身素質提高，其弊端與婦女回家相差無已。

關於實行「階段就業」的條件：

有學者認為，實行階段就業必須建立、健全一系列配套措施：首先要遵循「按勞分配」的原則，保證女職工在最佳年齡、最佳工作、最佳貢獻時期領取最佳報酬，特別是在一些技術成熟快、衰弱早的行業和工種更應如此。第二，做好實行階段就業婦女的社會保障工作。第三，建立多層次、多渠道、多形式的勞動就業培訓體系，以保證實行階段就業的婦女能夠順利地重新就業。第四，在勞動制度改革以搞活固定工為重點的條件下，應大力辦好廠內廠外勞務市場，以便為婦女勞動力的合理流動，調整就業結構和佈局疏通渠道，創造條件。

也有人認為，婦女階段就業是社會經濟發展到一定程度時的產物。鑑於我國目前經濟發展水平較低，職工工資水平不高的狀況，我國還不具備實行階段就業的條件。現在一些企業採取了與我國職工工資水平較低的實際情況相適應的哺乳期休長假政策，但這不是階段就業。

(2)關於「彈性就業」

彭長林認為，在衝破舊的就業體制束縛，重塑當代就業體制時，應該刻不容緩地實行「彈性就業制」（1989）。所謂「彈性就業」即以勞動力市場的雙向選擇為前提，為工時、崗位、工場、地域、工期彈性制為特征的一種就業模式。「彈性就業」的基本模型：工時彈性制——考慮到婦女承擔家務勞動和哺育小孩等因素，日工作時間可以兩小時為起點，分二、四、六、八四個檔次，女性可按走出家庭從事社會勞動的時間進行自由選擇；崗位彈性制——打破舊的勞動體制一次分配定終身的清規戒律，根據婦女的生理特徵、年齡差異、文化技術素質高低，工場彈性制——婦女的工作場地可根據生產的實際，不一定非要在車間、辦公室，對一些生產設備簡單、操作容易的編織、加工等手工勞動，以及某些腦力勞動，可讓婦女在家裏進行；地域彈性制——婦女就業如果不突破地域，城鄉的限制，必然導致女工的供需脫節，形成大量婦女進入繁重體力勞動行業或無法就業，地域彈性制就是要衝破地域束縛，打破城鄉分割局面，實行婦女就業的全方位流動；工期彈性制——對婦女用工期限實行靈活多樣的階段性就業。持這種觀點的同志還論證了實行階段就業的決定因素，認為，婦女生理、心理特徵，決定了「彈性就業」的科學性；現階段生產力水平，決定了「彈性就業」的實用性；產業結構和布局，以及工業文明發展的趨勢決定了「彈性就業」的客觀必然性；勞動力市場的激烈競爭，決定了「彈性就業」的公平性。此外，這種就業模式的設計者還論證了「彈性就業」的效應以及配套機制。這種「彈性就業」模式較「階段就業」模式更為靈活多樣，但也需要有發育較為成熟的勞動力市場與之配套。

(3)關於女職工半日工作制

鐘盛熙等人指出（1988），縮短工時是當代一個世界性趨勢，它是由科學技術的進步和勞動生產率的提高引起的，是對高質量的勞動力再生產的一種投資，體現了社會的進步和人類文明程度的提高。社會主義制度是優越於資本主義的一種新型社會制度，其本質要求增加全體勞動者自由支配的時間，使之逐漸成為全面發展的新人，不斷縮短工作時間在社會主義條件下尤其具有重要意義。他們認為，當前在有關我國工時制度改革的多種方案中，試行男女有別的女職工半日工作制不失為一條可供選擇的思路。所謂女職工半日工作制，是指在現時法定的工時制度基礎上，讓已婚女職工每天四小時工作，四小時退居家庭，承擔家務和教養子女等義務。受現階段社會生產力發展水平的限制，我國目前尚不具備全面、大幅度縮短工時的條件，但是，採取縮短女職工的工時却是十分必要的。主要因為：首先，從我國職工的非工作時間的結構看，女職工比男職工更需要縮短工時以增加非工作時間（在非勞動時間內，女職工比男職工存在「兩多三少」，即工作往返時間和家務勞動時間多於男職工，而滿足生理需要、子女教育和自由支配時間

少於男職工）。其次，從我國職工家務勞動的現狀和近期發展趨勢來看，也需縮短女職工的工作時間。這樣做的好處有；第一，有利於婦女自身素質的提高；第二，有利於子女的家庭教育；第三，有利於整個中華民族人口素質提高，保證下一世紀我國在經濟上的競爭實力；第四，有利於增進家庭幸福、社會安定；第五，有利於為婦女就業和參政創造條件。這種方案的提出者還從我國勞動者年工時量的計算上論證了這種工時制度的可行性，認為，我國已婚女職工工時的縮短迫在眉睫，勢在必行。

(4)關於「合理就業」

王艷彬提出合理就業問題（1989）。所謂合理就業，一是指就業結構要合理，即就業人員在國民經濟各地區、各部門分布比例要合理。二是就業崗位與勞動組合要合理。要改革就業機制打破「統包統配」的就業制度，提倡優勝劣汰競爭就業；破除鐵飯碗、大鍋飯，提倡以生產力為標準的動態就業。三是在勞動力供過於求的情況下，還要將失業人口控制在社會能承受的一定比例內。這些就是合理就業的基本方面。但這種主張的提倡者只提出合理就業的一般原則，尚無提出具體模型和方案。此外，孔彬還提出「充分合理就業」的主張（1986），除強調糾正女性就業的高比率，原始型產職業結構外，還希望女性能夠實現「充分就業」，認為「充分合理就業」是婦女徹底解放的標誌。穆光宗則提出「適度就業」的理論（1986），他剖析了以犧牲勞動生產率為代價的保障就業體制和充分就業理論上的弊端，提出了就業——失業雙向作用的「適度就業」理論，從另一種思路探索社會主義商品經濟條件下的就業模式和就業機制。

3.關於其它女性就業對策的探討

在當前如何解決女性就業難的問題，研究者們除在就業出路與就業模式方面進行探討外，還提出一系列對策，主要有：

(1)解決女性就業矛盾的根本途徑是發展生產力。許多人認為，女性就業首先是個經濟問題，然後才是社會問題，生產力的不發達是引起就業性別差異的最終原因。女性就業問題的解決要與生產力發展同步進行：女性勞動崗位隨著生產力的發展而增加，女性就業水平隨著生產力水平的提高而提高，女性就業結構隨著生產力發展而優化。只有經濟繁榮了，生產發展了，就業的領域、門路和途徑才能越來越多。特別是通過經濟體制改革，調整不合理的產業結構，發展多種所有制形式，建立競爭機制，優化就業環境，才能發揮女性勞動力的優勢，擴大女性就業規模，提高女性就業的質量和水平。京穗港女性就業比較研究課題組的報告還證明，女性就業是一個歷史過程，不能超越社會經濟文化等方面條件。在物質文化水平發展較高的情況下，女性就業的條件相對充分一些，經濟發達不僅提高女性就業的規模和水平，還帶動和提高了勞動者的經濟積蓄能力、社

會保險和社會救濟事業、社會福利和社區服務事業以及家務勞動社會化的程度。因此，發展生產力是解決婦女就業的根本出路和前提。

(2)深化經濟體制改革，探索靈活多樣的適合女性就業特點的勞動用工制度和就業制度。從女性實際出發，進行勞動用工制度和工時制度改革，改變傳統的勞動用工形式，引入市場機制，採取有所區別的多種用工形式，例如半日工、小時工、計時工、臨時工、季節工、家庭作業、半工半讀、半工半休等，以在提高勞動生產率的前提下，滿足女性的多種需要；進行就業制度和人才流動制度的改革，逐步建立健全勞務市場和人才交流市場，以調動勞動者的積極性，創造更高的勞動效益；建立健全培訓、考試、晉升、提拔、獎懲、淘汰等一系列勞動管理制度和工資晉升制度，提高女性就業的質量，使單純指令性劃體制下的剛性就業制度，向有計劃商品經濟體制下的彈性就業制度轉變，使女性在順利完成生育和哺育子女任務的過程中，能夠持續穩定地就業，也為因各種原因退出社會職業生活而後再就業的女性創造就業條件，使女性就業呈現日益廣闊的前景。

(3)通過立法，確保女性的平等就業權利。在經濟體制改革和整理整頓中，必須堅定不移地實行保護婦女就業的方針，這是改革和治理整頓取得良好社會效益的客觀要求，同時又是廣大婦女的強烈呼聲。目前憲法雖有「男女平等，同工同酬」的條款，但由於沒有制定相應的配套細則，因而未得到切實的貫徹落實。為了確保婦女與男子平等的就業權利，根除在就業方面歧視婦女的現象，國家應盡快制定男女公平就業法、婦女保護法、同工同酬法等法案。在人們還不能以業績、能力平等地評判男女就業狀況的情況下，法律和政策要給予女性就業一定的照顧，例如，根據各個行業的不同特點，規定其招收女工的比例，運用經濟手段，促使各用人單位招收足量的女工等，並逐漸健全維護女性平等就業權利的微觀的、具體的、可操作的政策法律體系，以及與之相配套的執法監督部門以及制裁措施，使憲法規定的男女平等就業原則落到實處。

(4)搞好女性教育，建立健全職業培訓制度。沒有基礎教育和職業教育作為基礎，不注重文化素質和專業技術水平的提高，女性就業就沒有實力和後勁，搞好女性教育，首先，要樹立正確的教育觀，充分認識到女性教育的偉大意義；第二，要實行強制性的義務教育，特別是從法律上保護女性接受教育的權利；第三，加強學校教育的功能，改變只傳授知識的傳統做法，注重提高青年學生的綜合能力，特別要使學生樹立正確的價值觀、人生觀和就業觀，使之有尋找職業、適應社會和勝任工作的能力；第四，建立健全職業培訓制度，不斷提高女性就業者的自身素質，提高女性群體的文化水平、專業技能、職業道德水平，並幫助她們樹立正確的職業觀，以適應新技術革命和改革開放在各個領域對在業人員的實際能力的更高要求，增強女性就業者的就業能力和競爭能力。

(5)建立健全與女性生理特徵、與勞動就業制度相配套的社會保障制度。提高婦女生

養補償的社會化程度，並以法律形式予以保證。使一部分婦女由於生育、哺育、傷、病、文化學習以及一部分企業關、停、併、轉等原因，暫時脫離工作崗位時，實際生活水平不致下降太多，有一定的經濟來源，並有利於她們重新回到工作崗位。持「適度就業論」的同志強調，應變保障就業為保障失業和介紹就業。健全的失業機制，也應包括社會失業保險，要避免失業所帶來的對社會效益的衝擊，就要保證失業者的生活維持在一個適當水平上。

(6)進一步在全社會樹立文明進步的婦女觀，特別要對女性進行自強不息的教育。一方面，要摒棄「男尊女卑」、「男主外、女主內」的封建傳統觀念和在就業問題上的「性別歧視」；另一方面女性應在商品經濟和競爭機制面前，認真反思依賴政策性保護的福利性的就業觀，追求形式平等結果平等的片面平等觀，被動的解放觀和傳統的婦女觀，樹立與社會主義商品經濟相適應的價值觀念、時效觀念、信息觀念和競爭觀念。有同志特別強調主體意識覺醒的問題，認為，女性在當前遇到的種種挑戰中，最大的挑戰還是女性自身，自立自主自強的主體意識是女性最缺乏的。女性要在當代社會占有一席之地，僅僅就業和具有一定的文化知識水平還是遠遠不夠的，她們還必須具有自覺要求發展的主觀願望，即主體意識的覺醒；必須調整自身的價值觀，從只將自己的價值全部或主要體現在家庭角色上的低廉的價值定向，提高到在社會和家庭兩個領域裏同時顯示自身的價值；必須對舊的女性意識進行揚棄，克服女性所持有的依附心理和自卑心理等精神缺陷，培養獨立的人格，提高自強意識，不斷在更深層次上挖掘自我、實現自我。

(7)發展社會公益事業，提供社區服務，提高家務勞動社會化的程度。應把主要目標放在減輕中青年婦女家務勞動負擔過重上，使她們能夠較為順利地完成好「人口再生產」與「社會再生產」的雙重任務。提倡男女共管家務。把家庭服務管理工作作為一個專門職業確定下來，納入全社會的勞動力管理中，提高家庭服務員的質量和家庭服務水平。

四、關於女性就業的趨勢

對於女性就業的趨勢，一些人認為（朱明媚等，1988），隨著我國改革開放的深入，隨著生產力的發展和科學技術的現代化，女性就業將出現由不斷就業向廣泛就業發展的趨勢。其主要理由是：(1)產業結構將合理調整，社會勞動的結構將逐步由勞動密集型向技術密集型、知識密集型發展，笨重的體力勞動將被電器化、自動化的設備所代替，婦女在體力上的劣勢將無關緊要，職業對男女勞動的選擇差別將逐步縮小。(2)所有制結構的調整將拓寬婦女就業領域。(3)勞動就業制度的改革，勞動市場的建立，將增加婦女擇業的自主性，使不同層次的婦女就業結構趨於合理化。(4)女性整體素質將不斷提高，為

女性進入高層次就業創造有利條件。(5)家務勞動社會化、現代化、職業化，將大大減少婦女用於家務勞動的時間和精力，為婦女大規模地、社會性地參加生產勞動提供方便。婦女就業將發展到就業人數顯著增加、領域不斷拓寬、層次逐步提高的新階段。

另一種意見認為，隨著政治、經濟體制改革的不斷深入和發展，競爭意識已經滲透到社會各個領域和階層，婦女的勞動就業面臨著嚴峻的挑戰，尤其是經濟效益已成為各企業追求的重要目標，女性在優化組合中處於不利地位，在較長的一個時期內可能繼續出現婦女就業難、層次低、工種差、強度大等現象，女性就業有可能在一段時間內有減少的趨勢。徐安琪預測（1990），一旦勞動力市場開放，企業擁有更多的自主權，女性隱性失業顯性化將為期不遠。

也有人提出，「婦女出路」問題大可不必多慮（李小江，1988）、認為，如果僅僅從生存、就業和經濟角度看，中國婦女基本上不存在出路問題：一則因為傳統的男性中心社會本身就具有保護婦女的天然機能（父親撫養兒女、丈夫供養妻子、社會保護家庭）；二則是因為社會主義制度不會允許大批失業隊伍長期存在，它總要有相應的保護弱者的對策。即使婦女全是弱者，社會在保護弱者的同時也保護了婦女。在改革的壓力下，部分婦女要回家，部分婦女要息工。但是，婦女回家不一定意味著「主婦階層」形成（能夠從事家庭經濟生產的農婦不屬「主婦」範疇），已經息工的婦女（大多處於生育階段從事人類自身生產）不完全等同於失業大軍。但無論是迫於求生存還是求發展，女人依然會適時地走出家庭尋找各種就業機會。哪怕是走小路推小車（個體戶、專業戶中女性的崛起就是一例），她們也會從社會的縫隙中鑽出來，並在其中尋找自己的生存位置和空間。

五、女性就業研究存在的問題

對十年女性就業研究的回顧和總結是為了給明天尋找新的起點，因此，我們必須正視女性就業理論研究中所存在的不足。

1.在就業研究中尚缺乏對中國婦女就業現狀全面、科學、準確的描述。由於這一時期的婦女就業研究是在中國社會大變革、婦女就業問題充分暴露的特定背景下展開的，給研究工作抹上了較濃的實用色彩。為了急切回答現實中不斷提出的問題，理論工作者進行了一定的調查研究，奉獻了一系列對策方案。這些研究可能切中時弊，為解決女性就業問題開出救急藥方，但尚未形成或來不及形成完整科學的理論體系，使有些研究缺乏深度和新意，影響對婦女就業的整體把握。

2.就業研究的內容還有欠缺。比如，從研究內容上看，對就業權利，就業程度的研究相對較多，對女性就業自身（質量、結構、價值、成本、效益、條件）、女性就業制

約因素及其相互關係的研究不夠；從研究角度上看，尚有一定的片面性，或者側重經濟效益，或者側重社會效益，或者側重女性利益，各抒己見，影響其研究成果的應用性和科學性；從研究層次上看，微觀研究較多，中觀宏觀研究較少，實證研究多，決策理論少；從研究的參照系上看，比較對象較為單一，大多限於相同就業環境中的異性，缺乏縱向（就業史），橫向（中外）研究的參照系。

3.研究的方法和手段還較為陳舊。理論思辯多，實證分析少；簡單定性多，系統定量分析少；傳統的分析方法多，現代的分析方法少；研究中，尚缺乏各種不同觀點的爭論和互補。

4.女性就業研究還未形成合理分工和嚴密組織。女性就業研究尚缺乏統一、合理的組織和協調，不僅使眾多的民間研究難以上水平出成效，也容易造成重複勞動，浪費人力物力。此外，性別就業研究是一項綜合研究，現有的研究人員還缺乏社會學、經濟學、女性學、統計學等多方面的理論基礎以及外語、計算機技術等手段技巧，研究隊伍的水平尚有待提高。

參考文獻

孔彬

1986 「我國婦女就業結構分析」，西北人口，3：25-29。

邢華

1987 「改革中的女職工——女職工隊伍現狀調查與分析」，勞動與人事，2：15-19。

方光宇

1988 「試析改革中婦女就業問題」，婦女理論研究，1：16-18。

邢燕芬

1988 「從產業結構的考察中探求婦女就業前景」，婦女工作11：16-17。

費涓洪

1989 「商品經濟與婦女的歷史命運」，上海社會科學院學術季刊，4：71-79。

穆光宗

1986 「適度就業論」，社會科學評論，12：72-79。

京穗港婦女就業問題北京調查組

1990 「北京婦女就業觀念解析」，婦女研究，2：2-5。

潘錦棠

1989 「不同工亦同酬已成為婦女就業的一大障礙」，中國婦女報，3月27日

盧樹存

1989 「對婦女就業的兩點看法」，婦女理論研究，2：16-17。

鐘盛熙、江深

1988 「關於女職工半日工作制的探討——我國工時制度改革的一種思路」，長白學刊，5：52-56。

崔鳳垣

1986 「關於我國婦女就業的幾個問題」，人口與經濟，2：44-48。

蔣永萍

1990 「婦女就業研究的框架和實踐」，包頭婦女通訊，3：32-37。

翟勝明

1990 「婦女就業及解放問題新探討」，人口學刊，1：21-23。

朱明媚

1988 「社會主義初級階段婦女就業的思考」，婦女工作，8：19-20。

胡永亞

1988 「關於建立我國失業社會保障度制的思考」，中國工業經濟研究，5：62-66。

余建年

1989 「女性就業與女性教育的發展」，湖北大學學報，5：17-19。

王傳松

1988 「勞動力的供大於求及結構性分析」，學術月刊，6：7-11,21。

馮蘭瑞

1988 「中國青年的就業問題」，馬克思主義研究，2：142-158。

彭長霖

1989 「‘彈性就業’：當代中國婦女就業的新思路」，常德師專學報，1：4-10。

勞動部辦公廳

1989 「關於婦女實行階段就業的幾種意見」，中國勞動科學，1：39,38。

李小江

1988 「改革與中國女性群體意識的覺醒（兼論社會主義初級階段的婦女問題及婦女理論問題）」，社會科學戰線，4：300-310。

羅瓊

1990 「中國婦女勞動就業的發展及前景（在中美婦女問題研討會上的發言）」，中國婦女報，6月27日

詹朝力

1990 「婦女就業問題必須綜合治理」，中國勞動科學，3：17-18。

王艷彬

1989 「談婦女合理就業」，理論界，3：41-46。

劉大爲、周小莊

1988 「關於婦女就業問題的調查與思考」，北京市婦女問題理論研究論文集，頁45-58
。北京。

陶鐵柱

1989 「改革與婦女就業」，當代婦女問題研究，頁74-79，鄭州：河南人民出版社。

中國女性就業研究十年狀況

劉伯紅*

(中文摘要)

進入八十年代以來，中國進行了全面的經濟體制改革，它打破了傳統的女性就業的統包統配體制，動搖了女性就業的優越保障地位，給女性就業帶來了新的機遇、挑戰和問題。本文試圖從女性就業現狀、女性就業的制約因素、解決女性就業問題的模式和對策、女性就業趨勢以及女性就業研究存在的問題等角度，概述和介紹近10年來中國社會各界對女性就業問題研究的主要成果和主要觀點，以期客觀反映經濟體制轉軌過程中中國女性就業的基本狀況和發展前景。

關鍵詞：中國、女性就業研究。

*中國北京市婦女問題理論研究會常務理事

STUDIES OF TEN YEAR STATUS OF WOMEN EMPLOYMENT IN CHINA

*Bo-Hong Liu**

(ABSTRACT)

The purpose of this study is to understand relations between poverty change and family structure. First, we compare poverty trends from 1981 to 1990 in Taiwan. Next, we explore relations between poverty and family structure in 1990.

This study reveals that the marital status of low-income household heads has changed between 1981 and 1990. The proportion married has decreased while the proportion who are divorced, unmarried or widowed has increased. For male household heads, the proportion married or widowed has decreased; divorced or unmarried have increased. For female household heads, the proportion married has decreased while the eidowed have sharply increased. This study finds that female single-parent families account for much of the family structure effect on poverty.

Key Words : China Women Employment Studies.

*Counselor of Beijing Institute for Women Studies