

我国妇女的劳动就业与自身价值的实现

李薇辉

妇女就业问题,历来是个热门话题。我国建立社会主义市场经济体制以后,妇女就业碰到一系列的困惑,对此众说纷纭,有的甚至提出妇女应该“回家去”。这里,笔者就妇女劳动就业和自身价值的实现问题谈一些看法。

我国妇女就业率是比较高的。有关统计资料表明,49年全国女职工仅60余万人,占职工总数的7.5%,90年发展到5260多万人,占职工总数的44.93%。近十几年来,我国女职工的人数平均每年以4.3%的速度递增。我国妇女的就业率比西方发达国家的妇女就业率高。美国妇女就业率占全部就业人口的42%,而德国妇女的就业率只占全部就业人口的36.9%。

在现阶段社会主义市场经济和我国的劳动力市场中,妇女劳动力作为一种劳务性商品,由用人单位根据妇女劳动力的使用价值特点加以选用,即招聘,一旦为社会所接纳,妇女劳动力得到了发挥和运用,其使用价值就会转化为价值,从而她就会得到其劳动力价值的转化形式——工资。在大多数城市职工家庭中,妇女就业所得到的收入约占整个家庭收入的 $\frac{1}{2}$ — $\frac{1}{3}$ 。

我国改革开放以后,企业优化劳动组合,裁减员工,妇女首当其冲。日前妇女下岗在社会上是一种普遍的现象。一个三口之家,妇女下岗意味着家庭中一笔固定收入的减少,这在生活日用品和主副食品物价指数上涨的情况下,给此类家庭带来的压力是可想而知的。也正是这种谋生的需要,很多下岗妇女急于寻找新的工作岗位。从现实情况加以分析,我国女性就业动机中最重要的因素是经济收入,因为它是家庭经济生活的一个重要来源。

生活质量,这无疑要通过家庭成员的就业,包括妇女就业,获得劳动收入才能实现。这样看来,女性就业决不仅仅是她个人的事情。出于家庭生活需要,无论她愿不愿意,喜欢不喜欢,她都得工作。从这个意义上来

中国是个发展中的国家,任何一部法律都反映时代的特征,受政治、经济、文化思想等各种条件的制约,中国妇女的现状还有不尽人意的地方。男女之间存在着事实上的不平等;男尊女卑的思想与传统不同程度地干扰党的政策执行;男女两性在权利能力方面,妇女得不到与男子的平等地位;招工、招生、提干等方面对女性的歧视与不公;妇女自然生理差异如经期、孕期、产期、哺乳期等特殊状况,得不到应有的保护,甚至轻视、歧视、侵害妇女的权益屡屡发生;妇女的整体素质还不高等,因此妇女的彻底解放与发展任务还很艰巨。目前,必然破除以男性为中心的价值取向,把妇女从属于一个以男性为定义、为主导的中心结构,转向男女平等,男女平权,男女共同建设社会主义现代化国家的新型关系。《权益法》规定了遵守三个基本原则:(1)男女权利平等的原则;(2)对妇女权益实行特殊保护,逐步完善对妇女的社会保障制度;(3)禁止歧视、虐待、残害妇女。“权益法”不是单一的法律,它包含婚姻法、行政法、民法、刑法等内容,法律责任有民事责任、行政责任、刑事责任。法律责任的实现不是一个统一的执行机构,法律责任的多门化。其主体只有一个,即保障妇女权益。此法体现了中国政府对妇女的特别重视与关心。但其完全落实,还有待全国人民的共同努力。

讲,就业对妇女而言,只是一种谋生的手段。

然而,妇女就业的现状是不容乐观的。在劳动力市场上,竞争机制那无情的波涛把相当一部分妇女就业的美梦摧毁了。妇女失业带来的后果,不仅仅是她们失去了一笔收入,而且使她们失去了经济独立和相应的经济地位。当然,在现代文明家庭中,妇女经济地位不是唯一的,但它依然是妇女独立的基础。因此,要保障妇女的经济地位和社会地位,就要切切实实保障妇女的就业权利。

诚然,保障妇女的经济地位,说到底还是要以我国生产力发展水平为前提条件的,因为妇女就业最根本的出路是依赖生产力的发展状况。只有生产发展了,经济繁荣了,才能真正拓宽就业的领域,扩大妇女就业的规模;只有产业结构合理了,第三产业大发展了,才能优化妇女的就业环境,从而发挥妇女的就业优势,以最终提高妇女就业的整体水平。

如果把谋生手段作为妇女就业的第一层次、经济独立作为妇女就业第二层次的话,那么,实现自身价值则是妇女就业的更深一个层次。当代,已有不少女性把就业作为实现自我价值的一个重要途径,也有不少女性把自身价值得到社会承认与重视当作就业的一个重要目的,这都体现出女性的自强自立与社会归属感。

确实,从现实经济生活来看,就业机会可以体现妇女人力资源的真正价值。在八十年代末期,我国全民所有制单位的自然科学技术人员中已有300多万妇女,获国家级发明奖,当中女性占15%。现在,我国拥有国家级女专家152名,女学部委员(现为中科院院士)约26名。九十年代初期,我国共有女教师367.6万,占教师总数的38.8%,其中高级教师29.1万。这些数字从一个侧面显示了妇女的自身价值和伟大力量。实践证明,妇女只有在自己的工作岗位上才能成才,只有在工作与生产实践中才能发挥自己的力量,也只有不断地探索与实践才能挖掘自身的潜力和体现自身的价值。实际上,无论是女科技精英还是外来打工妹,都可凭其实力在各行各业占有一席之地。社会主义经济体制建立以后,妇女自身的价值观念发生了深刻的变化。有的女性不留恋舒适的工作,不满足“铁饭碗”,选择到能发挥自身才能的岗位工作,凭借自身实力寻找就业机会。就业对中国妇女来说,可能是出于多种动机。如前所述,以就业作为谋生手段的仍然是大部分就业妇女的主要动机。到下个世纪中叶,中国达到中等发达国家经济水平,那么,就业对妇女来说,完全可以进入更深层次的需求。发展到将来,中国生产力高度发达了,妇女就业的动机也可能不考虑经济收入,以至把参加劳动或工作作为生活的乐趣也是完全有可能的。

妇女把就业作为实现其价值的途径。然而,妇女的自身价值是各不相同的。在现实生活中,有的以简单劳动来实现自己的价值,有的则以复杂劳动来体现自身较高的价值,不同职业、不同文化层次的妇女在不同岗位上体现各自的内在价值。

妇女的自身价值是与她的文化素质成正比的。在我国经济、文化总体水平较低的情况下,相当一部分就业妇女的内在素质较低或很低,无法适应社会经济技术发展的需要。女性自身素质高低的重要标志是女性自身所受文化教育的程度。国家统计局有关数据表明,我国现有就业女性中,40岁以下的只有61.25%的人具有初中以上的文化程度。我国女性就业人口的文盲率高达32.47%。(男性为15.24%)。更让人吃惊的是,1990年普查中,查到全国6~14岁的不在校女孩多达2000余万人,占这一年龄女孩总数的21.4%。低文化素质的女性就业格局,自然无法与社会经济技术发展同步,在就业体制改革中,一部分缺乏内在价值的妇女被“淘汰”是自然而然的。

就业固然是实现妇女价值的途径,但其前提条件是妇女自身应具有一定的价值,由此必须提高妇女的文化知识水平,这就需要教育。没有教育作基础,妇女就业只能是低层次、低水平的状况。因而,需要从法律上保证妇女受教育的权利。

应该指出,由于我国第三产业刚刚起步,家务劳动电气化、自动化和社会化的水平还很低,女性就业及价值的实现在一定程度上还要靠政策的保障。更为重要的是,女性要勇于认识自我,和具有正确的择业观念和良好的心理素质,以准确把握就业的座标点;还要善于发挥女性优势,注意扬长避短,从而把就业作为载体真正来体现妇女的自我价值。