

# 日本促进女性就业的经验 对我国的借鉴

卢 萍 代春柳

(沈阳师范大学 哲学与政治学院, 辽宁 沈阳 110034)

[摘 要] 女性就业, 不仅是一个经济问题, 更是一个社会问题。日本促进女性就业的经验值得我们借鉴。建立完善的法律和政策能使女性拥有公平的就业起点; 调整产业结构, 促使经济稳定发展, 是保证女性就业的基础和前提; 实行弹性工作制, 能够使更多的女性实现就业; 加强就业指导 and 培训, 推进社会环境建设, 有助于失业女性自我谋业和自主创业。

[关键词] 日本; 女性就业; 就业机会; 就业效应; 就业模式; 经验; 借鉴; 对策

[中图分类号] F241.4 [文献标识码] A doi 10.3969/j.issn.1003-7411.2009.04.013

[文章编号] 1003-7411(2009)04-0099-(08)

[收稿日期] 2009-03-09

[基金项目] 国家教育部人文社科研究规划基金项目“关于大学生创业孵化基地建设研究”(07JA88009)

[作者简介] 卢 萍 (1966-), 女, 辽宁人, 沈阳师范大学哲学与政治学院教授。

代春柳 (1985-), 女, 辽宁人, 沈阳师范大学哲学与政治学院硕士研究生。

马克思指出: “社会进步可以用女性的社会地位来精确地衡量。”妇女就业的比例和水平是衡量妇女社会地位的重要尺度, 是社会文明程度的表现, 是建设和谐社会的重要内容和要求。在我国经济转型发展的历史时期, 失业问题尤其是女性失业问题十分突出。一些人因长期失业而生活贫困, 并由此产生心理疾患和家庭矛盾, 有的甚至走上犯罪的道路。所以, 关注并解决女性就业问题, 不仅是一个经济问题, 更是一个社会问题。由于我国的发展起步比较晚, 在促进女性就业的对策上需要不断完善和借鉴国际经验。日本是一个经济发达的国家, 日本促进女性就业政策和经验值得我国学习和借鉴。

## 一、日本促进女性就业的主要措施及经验

历史上, 日本女性的家庭观念一向很强。一般来说, 女性结婚后多数选择回归家庭, 很少外出工作。但自上世纪 50年代开始, 日本社会的人口状况发生了很大的变化, 其中最为突出的两个特征是人口出生率的降低和平均寿命的延长; 至 70年代, 日本则进入“快速高龄化”和“少子化”时代。<sup>[1]</sup>“少子高龄化”的人口变化, 给日本经济的后继发展带来很大压力, 一方面它加重了社会养老负担, 另一方面是劳动力的供给不能满足社会发展对它的需求。在这样的历史背景下, 日本政

府便采取了多项措施,充分利用并挖掘女性劳动力资源,激励更多的女性参与到社会经济活动中来。与此同时,为了获得家庭经济地位或缓解经济压力,越来越多的女性也愿意走出家庭,参加工作。日本政府在促进女性就业方面采取了一些积极有效的措施:

#### (一)从制度政策层面保证平等的就业机会

日本有明确的法律保证女性的就业机会。

1985年6月,日本政府颁布了《男女雇用机会均等法》规定企业主不得以女性结婚、妊娠或生育为由解雇女职工,禁止男女机会不均等的现象存在。1992年颁布且经过了不断修改和完善的《育儿、看护休假法》中规定,无论男、女职工因养育婴儿休假,雇主不应加以拒绝,也不能因此解雇职工,女职工在育儿假期间的保险费也由政府支付。休假职工在重返工作岗位后还要连续计算工龄。为保障法律的贯彻落实,日本政府还进行专门的投入,在全国设立了2万多个托儿所,并提供多种保育服务和实行弹性劳动时间,为女性营建兼顾工作与育儿的社 会环境。日本政府促进女性就业的法律措施,规制了企业用工的性别歧视,也使得企业用工性别歧视行为毫无经济意义。这样,对于日本女性,与男性等同的就业机会就从单纯的法律规定变为法律与事实的统一。

#### (二)从经济战略层面拓宽就业空间

战后的日本,在经济恢复和发展时期,注重调整产业结构,由此带来就业结构明显变化,表现为第一产业就业的人口比例急剧减少,1965年至1975年的10年间减少近10%;<sup>[2]</sup>第二、第三产业就业的人口比例却不断增加,特别是第三产业就业人口增加的速度非常快,1975年已经占到就业总数的51.7%,1998年达到63.3%。<sup>[3]</sup>第三产业的迅速发展,为女性劳动人口提供了极为宽阔的就业空间。1980年在第三产业就业的日本女性比重为54.6%,到1997年上升为61.9%。日本女性劳动者劳动参与率的提高,与日本政府的推动和扶持是分不开的。日本政府在传统第三产业中的家庭护理、家居装修、人才派遣、保育等领域为女性提供了多种就业渠道,同时还为在上述领域中自主创业的女性提供了许多优惠的条件,

主要表现在,如果女性尤其是失业女性在这些领域创办服务性的企业,将得到一笔无偿事业助成金。日本政府为促进女性就业而实施这一优惠政策,使得大量女性就业集中在第三产业,约占其他行业就业人数的64%,吸收和消化了庞大的城市失业人口和从农村转移出来的劳动力,推动了女性就业,使日本女性失业率在发达国家中处于最低水平。<sup>[4]</sup>

#### (三)从工作制度层面优化就业条件

灵活的工作时间,弹性的工作制度有助于推动女性就业。弹性工作制度,是指在完成固定的工作任务或固定的工作时间长度不变的情况下,劳动者可以自由选择工作的具体时间安排,无需固定的时间上下班的制度。弹性工作制中的“弹性”,原主要涵指工作时间的灵活,其在实践中实现的方式是多样的,它可以表现为工作人员的组合和办公地点选择的自主性。这项制度是上世纪60年代德国经济学家提出的,70年代在欧美获得稳定发展。90年代以后,日本很多企业实行的在宅勤务就业方式就属于弹性工作制。在宅勤务也可以叫在家办公或在家上班,就是在家里安装办公所用的计算机,通过家庭网络系统完成自己的工作。适宜在家上班的职业很多,诸如产品设计和营销、文字编撰工作、信息、通讯策划工作、市场调查和软件程序开发与应用等。

在宅勤务的工作模式有利于企业的经营与管理,有利于社会资源的节约和社会环境的保护,有利于就业者自由而高效地工作,所以,在日本,在宅勤务的工作方式发展迅速,被开发的范围也越来越广泛,日本政府也在积极地不断将之推广。日本一家民间机构对全国7个都市的5000家公司进行调查的结果显示,日本在宅勤务的人员1996年为81万人,2000年为300多万人,2005年已经达到445万人。2000年,实行“在宅勤务”制度的公司数,占日本上市公司的20%,占全日企业的13%。<sup>[5]</sup>“在宅勤务”的工作制度,尤其适合女性劳动者,它能够帮助女性完成社会、企业和家庭等不同方面赋予她的角色任务。所以,笔者认为,日本女性劳动参与率的提高,与日本实行这种弹性工作制度有着密切的关系。

#### (四)从教育培训层面提高就业能力

许多发达国家都有着比较完备的针对女性的职业教育与培训制度,典型代表就是日本。日本对女性的就业培训主要有两条途径,一是由公共部门主办的职业培训,二是由民间主办的职业培训。民间主办的职业培训主要是指大企业等民间事业主对其雇员实施的事业内职业培训,这是由日本企业实行终身雇佣制所决定的。公共部门培训的主要投资者是国家,培训分为初次培训和继续培训两个层次,培训的目的是提升、开发女性劳动者的职业技能。初次培训的对象是待就业女性,培训目标是使受训者掌握基本劳动技能,以便在极短的时间内实现就业;继续培训的对象主要是在职员工,培训目标是使受训者熟练工作技能,提高工作效率。无论是初次培训还是继续培训,其内容都根据市场需求变化,针对不同的受训者进行养成训练、提升训练、能力再开发训练等。正是由于经过了持续不断的岗前、岗中训练,日本女性的劳动技能会不断提高,就业的能力和稳定性也都有所增强。

## 二、我国女性的就业困惑及原因剖析

### (一)我国女性的就业现状

#### 1. 就业率低于男性

自经济转轨以来,我国女性的就业状况始终与男性有一定差距,近几年来,这一差距更为明显。2002年,全国女性就业人数为 33 552万人,占就业人口总数的 45.5%,比 2000年有所下降。在 2004年 4月 26日国务院新闻办发表的《中国的就业状况和政策》白皮书中披露,当时城镇单位女性从业人员为 4 156万人,仅占城镇单位从业人员总数的 38%;到 2004年底,我国第二、三产业的就业人员共有 21 261.7万人,其中女性为 7 842.5万人,占 36.9%。<sup>[6]</sup>按此测算,在同期全国人口男女性别比为 1:0.97的情况下,实际就业的男女性别比竟达 1:0.58,而国家统计局发布的《2005年中国就业报告》更表明,女性就业率比男性低 11.4%。

#### 2. 就业门槛高

市场经济转变了传统的人事分配制度,同时

也增加了女性就业的难度。在招聘现场,“要男不要女”的情况随处可见。某个学校招聘 21名辅导员仅仅只允许招 3名女性;有的单位为了不聘任或少聘任女性,对女性的聘任条件规定较严,对女性的聘任标准高于男性,以至于无论什么岗位,形象、气质都在考察范围之内,难怪女大学生在应聘前都不惜重金包装自己。有的岗位虽然历来就是女性占主体,但同样对女应聘者录用要求超乎寻常,比如有的医院在招聘护士时,明确规定女性身高不得低于 1.60米等,所以,现实生活中经常会出现男不如女情况下男性受聘女性落聘;在条件相同的情况下,用男不用女;即便女性非常优秀,但需要接受聘方条件,方有可能被录用等现象。这种现象的实质就是对女性用工的排挤与歧视。

#### 3. 高学历女性就业压力大

近些年来,大学生的就业形势非常严峻,每年都有一部分大学生很难找到工作,出现毕业即失业现象。2008年 12月 15日召开的 2009年《社会蓝皮书》发布暨中国社会形势报告会上,社科院专家披露,总体上大学生的失业率超过 12%,是登记失业率的 3倍左右。2008年有 560万左右大学毕业生,估计到年底的时候,会有 150万人难以找到工作。<sup>[7]</sup>在失业的大学生当中,有相当一部分是女大学生。以沈阳某大学为例,2004—2006年,该大学女毕业生的名义就业率分别为 89.99%、90.13%、92%,这其中既包含了考取研究生的学生,也包含了稳定性较弱的灵活就业的学生。如果不考虑这两方面因素的话,女大学生就业率将会比上述数字要低。对于已经就业的女职工,情况也是如此。根据劳动统计年鉴,2000年国有单位女性下岗人员占从业人员比重高于男性 2.67个百分点。通过比较发现,下岗女性的受教育程度高于下岗男性。可见,高学历女性在市场选择面前也通常处于被动地位。<sup>[8]</sup>

#### 4. 失业群体趋向年轻化

失业群体年轻化成为当前我国失业的新现象。据 2003年《中国的就业状况和政策》的白皮书显示,截至 2003年底,我国城镇登记失业率为 4.3%,城镇登记失业人数为 800万,其中 35岁以下的占 70%左右。2005年 5月《中国首次青年就

业状况调查报告》披露,青年失业率为9%,高于社会平均水平的6.1%。根据女性失业率进行推算,在众多失业青年中,有相当部分是女性。上海市曾做过此项调查,在女性失业者中,从学校毕业不久的21~29岁年龄段占14.4%,处于最佳劳动年龄的30~39岁年龄段占22%。<sup>[9]</sup>在2007年12月12日的中国青年报上的《当代中国青年人口发展状况研究报告》中有这样一组数据,16~29岁年龄组的青年人口中,2005年的就业率为65.9%,比2000年低6个百分点。值得注意的是,女性的就业率下降幅度较大,2005年比2000年低7个百分点;在16~35岁年龄组的青年人口之中,2005年的就业率比2000年也低了近6个百分点,其中,女性的就业率2005年比2000年低5.7个百分点。虽然男女性的就业率2005年比2000年均有所下降,但女性下降的幅度要大于男性,而且男女性的就业率差异有扩大的趋势。这表明了青年女性失业的严峻事实,已成为影响我国社会和谐发展的重要因素。

## (二)我国失业女性就业障碍的原因剖析

### 1 就业资源短缺使女性的就业需求被边缘化

一个国家的就业形势从根本上决定于该国的经济运行状况。经济转型以来,我国经济增长模式虽然也有技术进步的因素,但更大程度上在于生产要素投入量的增加和对劳动要素使用效率的提高。这种模式的经济增长必然不会给社会创造更多的就业岗位,对劳动力的需求自然反应平淡。与此同时,一国的就业形势还取决于该国劳动经济人口的供给数量。90年代以来,我国经济增长带动就业增长能力趋弱的同时,劳动适龄人口的数量却在不断地增加。1998—2000年,我国年均净增劳动力400万人,(胡鞍钢,2002)2001—2004年,我国年均净增劳动力707.8万人,尽管这4年间平均每年增加就业人数771万人,但平均每年尚有1573万人没有工作岗位(根据国家统计局2005年公布统计计算)。

在就业岗位的供给远不能满足社会的需求时,失业女性就业再就业的障碍尤其巨大,由于种种主、客观原因,她们总是求职人员中的“弱勢人员”,她们的就业需求往往被边缘化。

### 2 经营主体行为选择的趋利化弱化了女性就业的竞争力

在市场经济条件下,趋利逐益是企业经营主体进行行为选择的尺标。在企业看来,女职工与男职工相比,其麻烦事较多,她必然要经历孕育、哺乳期,在此期间,她不能或者只能较小地给企业创造价值,但企业却必须照旧在其身上花费开支。所以,女劳动力的使用效率低,雇佣成本却高。为了追求企业效益的最大化,在相同的条件下或者尽管女求职者条件好于男求职者,但男性仍然是企业的首选。这种做法的结果是增高了女性就业和再就业的门槛,缩小了女性就业的空间,使女性劳动力的使用价值少有机会表现,使女性劳动力的价值不能得到实现或完全实现。

### 3 社会公共品缺失使女性就业权利不能得到充分保障

首先,与日本女性就业政策相比,我国目前还缺乏产生正效应的失业女性就业保护政策。对于企业而言,出于对自身经济利益的考虑不愿雇用女工是市场经济条件下的必然行为,但却侵犯了女性的就业权利。倘若政府能够制定相应的政策,对在安排女性就业方面作出突出贡献的企业给予税收、信贷、社会保障金等方面提供优惠,弥补企业因雇用女工而可能发生的成本增加,就会打消企业雇用女工的顾虑,还女性平等就业的社会环境,就能增加女性就业的机会。然而,正是与此相关的政策的缺失,才造成了女性就业在起点上与男性的事实不平等。其次,我国缺少有利于失业女性自主创业、自我就业的社会环境。现阶段,自主创业、自我就业是失业女性实现自我就业并可能带动他人就业的重要途径,此举对于减轻社会的就业压力具有重要意义。可是有些失业女性的创业行为受到一些或显性或隐性社会因素的制约,比如管理部门多、社会经济成本大等,客观上阻止了女性自主创业。

### 4 人力资源存量不足使失业女性就业再就业的空间缩小

人力资源的存量不足,增加了女性再就业的难度。主要表现为:职业素养缺失,缺乏工作责任感;劳动技能单一,文化程度低或知识结构与社会

要求不相符合, 劳动技能缺乏则是失业女性再就业障碍的关键因素。作为用人单位, 在招工时既看重学历又看重技术还看重实际工作能力, 更看重人品。一些人由于上述人力资本的缺失, 无疑成为她们就业的一道门槛。

### 三、我国推动女性就业的对策思考

日本作为一个发达国家, 其在发展过程中注重解决女性就业问题, 从制度政策上、经济发展战略上以及就业方式上, 为女性就业创造了条件, 有效地促进了女性就业, 促进了经济和社会的发展。学习日本的经验, 我国在推动女性就业方面应采取以下的对策措施:

#### (一) 加强制度建设, 保障女性就业权利

完善的制度、法规是女性合法权益得到实现的重要保障。在我国形成了以《中华人民共和国妇女权益保障法》为主体的一整套保护女性权益和促进性别平等的法律体系。《宪法》和《劳动法》中规定, 我国社会男女平等, 妇女享有与男子平等的就业权利, 用人单位不得在劳动就业上歧视妇女, 不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。尽管我国在法律上赋予女性与男性同等的就业权利和地位, 但在市场经济条件下, 微观经济主体的逐利性行为却经常使女性的就业权利存在于名义之上。所以, 借鉴日本的经验, 若使女性的就业权利得以实现, 除了法律约束外, 政府还应制定相应的奖励性政策, 激励企业雇用女工。

##### 1. 建立女性就业保障制度

企业不愿雇用女性的重要原因之一是雇用成本高。倘若由政府补偿企业因雇用女工而产生的成本增加, 例如哺乳期间的工资和各种保险项目, 不再由女性所在单位承担, 而由政府买单, 这样会降低企业雇用女性的成本, 使用用人单位在招聘用工时消除性别歧视, 有利于女性充分就业。

##### 2. 增加企业雇用女性的正效应

在经济学中, 效应是指生产者或消费者行为的社会影响, 即指在实际经济活动中, 生产者或者消费者的活动对其他生产者或消费者带来的非市场性影响。这种影响可能是有益的, 也可能是有

害的, 有益的影响被称为外部经济性, 或正外部性; 有害的影响被称为外部不经济性, 或负的外部性。经济学家庇古提出, 对外部不经济的治理要通过政府征税或者补贴来矫正经济当事人的私人成本。只要政府采取措施使得私人成本和私人利益与相应的社会成本和社会利益相等, 则资源配置就可以达到帕累托最优状态。这种纠正外在性的方法也称为“庇古税”方案。我们可以把“庇古税”方案用于企业的用工行为上, 即如果企业雇佣女性超过了一定的比例, 那么政府可以给予这些企业税收上的优惠; 同时, 当这类企业向银行贷款时, 政府还可以给予企业适当的贴息补助, 通过这种方式对企业雇用女工的行为进行奖励。而对那些雇佣女职工少的或是不愿意雇佣女职工的企业, 适当增加他们的税收, 把多收缴的税收用于支持与补贴雇佣女职工多的企业。通过此种措施激发企业雇用女工的积极性。

#### (二) 调整产业结构, 创造就业岗位资源

一般来说, 一个国家在工业化过程中都要进行产业结构调整 and 升级, 通过产业结构的调整和升级带动就业结构和就业水平的变化。目前我国就业的产业结构处于特殊的发展阶段, 即第一产业因劳动对象的有限和劳动生产率的提高正不断地向外排放富余劳动力; 第二产业由于出现资本替代劳动或劳动节约型的增长方式, 使得就业弹性(就业增长)与产业产值增长没有出现正相关的变化; 第三产业发展水平相对不高, 不能较好地承接第一、第二产业的剩余劳动力。因此, 我国在进行产业结构调整与升级的同时还必须使其产生就业效应。

##### 1. 发展高新技术产业, 制造经济增长点

奥肯定律表明, 就业增长与经济增长成正相关关系。但从“八五”开始, 奥肯定律在我国的表现并不明显, 即“八五”以来, 我国经济每年都有较高幅度的增长, 但伴随而来的是每年就业小幅的增长, 也就是说, 近二十年来我国虽保持了较高的经济增长率, 却没有创造出预期的就业岗位。这说明我国经济增长方式具有与其他国家不同的特点。西方经济理论表明, 经济增长的源泉可被归结为技术进步、人力资本、劳动和资本的增长。

我国可以根据要素禀赋优势发展相关产业。长时间以来,我国的劳动资源异常丰富,由于高等教育的大众化发展,我国劳动力资源的知识含量和技术含量都在不断的增加。因此,我国的产业结构调整 and 升级应该充分利用劳动力资源禀赋。

发展高新技术产业既是优化和调整产业结构,又可以带动就业增加。高新技术产业对就业具有更强的拉动作用,因为其产业链比传统产业更长,波及的部门更广。高新技术产业发展的过程是先进生产要素替代落后生产要素的过程,体现在对劳动的需求上是高素质劳动力对低素质劳动力的替代,而非就业人数的减少。

我国高新技术的发展水平还比较有限,高新技术产业在经济总量中的比例并不高,2006年占GDP的比重为8%,而且中国高技术产品出口的绝大多数来自外资或者中外合资企业。这与发达国家的差距很大。所以,开发高新技术、发展高新技术产业是提升我国产业结构和提高我国国际竞争力的关键。高新技术产业的发展不仅能够创造我国经济增长点,还能为知识女性创造更多的就业机会。

## 2 发展第三产业,挖掘就业渠道

第三产业的比重和发展程度,是一个国家经济发展水平的重要标志,第三产业接替第一、第二产业成为就业的主体产业是就业的产业结构演变的规律。促使第三产业成为就业的主体产业,是世界发达国家的成功经验,经济发展的实践也证明了投资的就业效应在第三产业最为明显。有研究表明,每投资100万元可提供的就业岗位,重工业是400个,轻工业是700个,第三产业是1000个。目前,无论是产业结构还是就业结构我国均比较落后。2006年我国三次产业占国内生产总值的比重分别为11.7%、48.9%和39.4%;就业的产业比重分别为42.6%、25.2%和32.2%,而2004年美国和日本第三产业的就业比例就已经达到了77.6%和66%<sup>[10]</sup>。与发达国家第三产业平均就业比例70%多相比,我国相差30多个百分点。

第三产业的落后和就业结构的不合理,为我国女性挖掘就业岗位提供了空间和可能。因为第

三产业中的服务业是吸纳女性劳动力的主体行业,所以,在第三产业中为女性开辟就业岗位,大有可为。

(1)大力发展服务业。服务业包括传统服务业和新兴服务业,传统服务业主要包含商贸、餐饮、交通运输等行业;新兴服务业包括旅游、教育培训、文化体育和信息、金融、保险等行业。无论是传统服务业还是新兴服务业都非常适合女性劳动力就业。

新兴服务业既是产业结构发展的内容之一,也是创造女性就业岗位的重要领域。目前,我国以知识为基础的现代服务业发展滞后,大力扶持诸如信息咨询、金融保险、电信服务、卫生体育、科技教育和房地产等新兴服务行业的发展,能为知识女性提供合适的就业岗位。

运用现代的先进科学技术和经营方式,改进餐饮、娱乐和维修等传统产业,形成以新型服务业带动传统服务业的发展模式,能激发广大民众服务消费的热情与欲望,促进传统服务业的发展,从而发挥传统服务业对女性就业的吸纳作用。

(2)开展社区服务。社区服务是一项年轻的行业,也是一项方兴未艾的行业,发展社区服务,是解决失业女性再就业的重要途径。

改革开放30年来,人们的生活状况和思维方式发生了巨大的变化,一些人由于生活水平的提高,希望享受服务,把自己从繁重的家庭劳动中解放出来;一些人由于工作节奏快和竞争压力大,无暇亲自料理家务,需要有人帮助。这就催生了社区服务业的发展。

发展社区服务,能够挖掘就业岗位,可以为失业女性创造出许多正规和非正规的就业机会。2005年,国家民政部对全国百城(区)社区进行了抽样调查,结果显示有许多老年人、残疾人等需要并渴求照顾。至2006年底,我国60岁及以上老年人口已达1.4亿人,到2014年将达到2亿。倘若每20个老年人配备一个女性去照顾的话,那么,仅老年服务一项,就可以提供几百万个就业岗位。假如再全面、广泛地开发社区助残服务、家政服务、医疗保健服务和托幼、休闲娱乐等服务项目,则社区就业的蛋糕就会做得很大。

经济发展的实践证明,第三产业的就业弹性比第一、第二产业高,大约为 0.75,即第三产业每增加一个百分点,可以增加 700万个就业岗位。对第三产业投资 1 万元,可以解决 7~8 个人就业。所以,加快第三产业的发展,不仅是我国经济结构优化升级的战略要求,也是创造就业增长点、提高就业率的最现实的选择。

### (三) 尝试新型的用工与就业模式,缓解就业压力

女性劳动者之所以处于就业上的弱势,是因为女性劳动者承担着多重角色的压力,她们既要工作又要照顾家庭,两者很难周全其美,如果稍微多一点地把精力投入在家庭,就势必会影响工作,这也往往成为用人单位拒绝雇用女性劳动者的重要原因之一。所以,采用灵活的用工与就业方式既切合女性劳动者的实际,又能缓解就业压力。现阶段,实行弹性工作制有利于推动女性就业。

首先,能够节约个别成本。就企业而言,实行弹性用工制,就是在可能的情况下,允许承担独立性很强工作的员工在保证完成工作任务的前提下,自主选择工作时间和工作地点;在可行的情况下,允许由两个或更多的人来分担一个完整的全日制工作;在与某些员工的关系上,无需与他们签订长期劳动关系,在生产的不同时期,可以临时增减雇员或增减工作时间,这样可以节约生产和管理成本,产生更多的利润;与此同时,还可以产生较大的社会效益。

其次,有利于提高女性就业效率。由于弹性工作制的工作地点可以选择在自己的家中,工作时间安排又有很大的灵活性,所以这种就业方式最适合女性,以这种方式就业的女性能够减轻各种压力,有利于高质高效地完成工作,同时,还不会耽误她们料理家务。因此,弹性工作这种就业方式能够满足女性劳动者的不同需求,应该受到女性的青睐,也有助于提高女性的劳动参与率。

弹性工作制的实施是各种机制共同作用的结果,其中,弹性工作制产生的社会保障问题特别值得关注。以弹性方式就业的女性的社会保障资金应该由国家、企业和个人共同承担。即在个人缴纳和国家补助的基础上,每个用人单位除了完成

其旗下有固定劳动关系的职工的社会保障金的缴纳外,还必须上缴一定比例的社会保障税,用以补充整个社会的没有固定劳动关系的弹性就业者的社会保障金。此举能够约束用人单位利润侵占工资行为的产生,尤其是能够削弱对女性用工的歧视现象。

### (四) 加强就业指导和支持,推进失业女性自主谋业和自主创业

人力资本存量少、技能单一或缺失,是失业女性就业再就业障碍的关键因素。因此,加强就业指导和培训,有助于失业女性实现就业和自主创业。

#### 1. 加强对女性的职业教育和职业培训

目前,我国失业女性的文化程度参差不齐,失业原因错综复杂。所以,我国对女性的职业培训应该有所分类,因材施教,讲求实效。一是对即将毕业的女大学生或研究生进行培训。这部分女性虽拥有较丰厚的文化知识,但她们中的大多数人缺乏职业知识和工作经验,需要对她们进行职业素质教育和职前培训,增强她们的就业竞争能力;二是对在业女性进行培训,重点是加强职业技能训练,以提高工作效率和适应新技术的要求。三是对下岗女性进行培训,要以产业结构的变化为方向,以市场需求为导向,与受训者的特长和兴趣相结合对其进行专门培训,使其形成市场经济条件下的就业观念和服务意识,并在最短的时间内掌握一定技能。为了使受训女性在培训后能尽快找到工作,应建立政府、培训者、用工者和受训者广泛而及时联系的制度,政府部门要随时向其他三方提供相应的信息和服务,使他们能够各尽所能,按需所取,达到实现各自满意、皆大欢喜的目的。

#### 2. 营造有利于女性自主谋业和创业的社会环境<sup>[11]</sup>

现阶段,在我国就业岗位紧缺的情况下,自主谋业和自主创业是失业女性实现自我就业并可能带动他人就业的重要途径,此举对于减轻社会的就业压力具有重要意义。可是我国女性劳动者由于受传统思维定式影响和家庭束缚,普遍缺乏创业意识。她们中的一些人尽管已经失业,也只是或平静地、被动地接受工作的变故和生活现状,或想方设法去寻找一份哪怕是流动性较大的工作。

但也有失业女性有创业的意愿与实际行动,却受到一些社会因素的制约,主要表现为:缺少创业资金、缺少市场信息、缺少技术与管理经验,尤其是对个体创业者的规制非常杂乱,比如管理部门多、缴费名目杂,令创业者应接不暇。有的创业者,本来创立的事情并不大,但必须应对的问题却很复杂,即“挣的钱不多交的挺多,事做得不大管的不少。”一位从事个体长途货运的女性反映,个体运输业者的经营比较艰难,负担沉重,除了要承受高位油价负担外,昂贵的高速公路收费和不合理的管理费与罚款大大增加了运输经营的成本,她们的运输经营所得和实际付出与承担的风险根本不成比例。类似现象不仅存在于个体运输行业,其他行业的个体创业者也经常为此困惑。

推动女性自主谋业和自主创业,社会环境至关重要。政府对自主创业者的支持,不仅仅表现在对其给予资金上援助,提供宽松的政策、制度和规范的管理更为重要。自主谋业和自主创业的就业环境是否有利,创业过程是否顺利,会产生很强的社会效应。假如社会环境有利于、有助于创业者和失业者自我就业,就会有越来越多的人投入到自主创业队伍中来,这样,不仅能提高女性的就业率,更能减轻整个社会的就业压力。

总之,失业与就业问题是全球普遍存在的现实问题,实现充分就业是世界任何国家宏观经济的现实目标之一。这一目标实现与否,不仅影响一个

国家整体经济的运行,也关乎这个国家的安全与稳定。在经济转型时期,我国的就业形势尤其是女性就业形势异常严峻,我们必须借鉴发达国家的经验,在促进经济发展的基础上,制定优惠的制度政策,建设合理宽松的社会环境,为实现女性就业和创业提供宏观保障和微观条件。

参考文献:

- [1] 周云. 社会政策与日本人口的发展 [J]. 人口学刊, 2008 (5): 3-4.
- [2] 李国庆, 丁红卫. 日本人均 GDP 在 1 000 至 3 000 美元时期社会的均等化发展及政策因素 [Z/OL]. <http://tieba.baidu.com> 2007-03-16.
- [3] 洪英芳. 战后东北亚国家人口产业结构转换比较研究 [J]. 东北亚论坛, 2000, (2)
- [4] 杨河清. 论日本就业状态的变化及影响因素 [J]. 人口与经济, 2001, (6).
- [5] “在宅勤务”, 能否走得更远? [Z/OL]. <http://blog.sina.com.cn> 2008-07-17.
- [6] 钟蓝. 经济普查数据揭示女性就业困扰 [Z/OL]. [www.zgxxb.com.cn](http://www.zgxxb.com.cn) 2006-12-07.
- [7] 夏余才. 大学生失业率, 究竟是多少 [N]. 京华时报, 2008-12-16.
- [8] 中国劳动统计年鉴 (C2000) [Z]. 中国统计出版社, 2000.
- [9] 冯亦珍, 谈毅敏. 职场调查: 上海女性就业问题年轻化 [Z/OL]. <http://www.sina.com.cn> 2005-03-10.
- [10] 中国统计年鉴 2007 [M]. 中国统计出版社, 2007.
- [11] 项卫星, 柳阳. 城市贫困女性权益缺失的制度经济分析 [J]. 人口学刊, 2007 (4): 29.

(责任编辑 富燕妮)

## What Can China Learn from Japanese Experiences of Female Employment Enhancement

LU Ping DA IChun-liu

(Philosophy and Politics school, Shenyang Normal University, Shenyang Liaoning 110034, China)

**Abstract** Female employment is not only an economic problem, but also a social problem. Japanese experience is a valuable reference for us to learn. The establishment of perfect law and policy can make sure that female has a fair beginning of employment. The adjustment of industrial structure can urge the stability development of economy, which are the foundation and premise of female employment. Implementing flextime system can help more females to get jobs. Strengthening the guidance and training of career to improve social environment is helpful for unemployed females to seek jobs and create jobs independently.

**Key Words** Japan Female Employment Opportunity of Employment Effects of Employment Patterns of Employment Experiences Revelation Countermeasure