

# 女性农民工的就业困境及解决对策

赵颖霞

(保定学院 管理系,河北 保定 071000)

**摘 要:**女性农民工是农民工这个弱势群体中的弱势群体,其就业具有不稳定、报酬低、遭受性别歧视、务工信息渠道窄、权益侵害突出等特点。究其原因,主要在于女性农民工受教育水平低、政府公共就业服务不到位、社会保障制度缺乏性别视角、企业利益最大化动机等。解决女性农民工就业问题根本在于政府提供高质量的公共就业服务,加强对女性农民工的教育和培训,强化企业的社会责任等。

**关键词:**女性农民工;就业困境;性别差异;农民工权益;就业能力

**中图分类号:**C913.68

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-2494(2012)01-0036-04

近年来,随着农村劳动力转移速度的加快,我国女性农民工数量不断增长,增加的幅度相对大于男性农民工。目前,女性农民工的数量占农民工总数的36%以上。女性农工作为农民工这个弱势群体中的弱势群体,由于生理性别、社会性别等方面的差异,较之男性农民工其就业面临的困难更大更多。剖析女性农民工的就业困境,探索解决女性农民工就业问题的有效途径,有利于促进社会平等,提升妇女的社会地位。

## 一、女性农民工就业现状及特点

### 1. 灵活就业,不稳定

女性农民工就业呈现出不稳定的特征,主要以灵活就业为主。大多数女性农民工从事的是保洁、清洁、家政服务、服装加工、食品加工等行业的工作,这种灵活就业的行业门槛低,但非常不稳定,经常处于半就业状态,工作不具有连续性,工作变换次数明显高于男性农民工,且受经济危机的影响更大,较之男性农民工更难找到工作,也更容易失去工作。

### 2. 劳动报酬低,就业条件差

从劳动报酬来看,女性农民工的工资较之男性要低。中国社会科学院妇女/性别研究中心发布的课题报告《农村迁移工人在城市劳动力市场表现方面的性别差异》显示,女性农民工的月工资比男性明显偏低,平均月工资为910.78元,男性农民工为1100.24元,二者相差近200元<sup>[1]</sup>;而且就业和生活条件差,很多女性农民工的就业时间都超过了8小时,甚至在有害的条件下长时间工作,有的在经期和怀孕期间仍在有害的条件下工作,得不到很好的休息,影响了自身和下一代的健康。全国妇联的调查显示,日工作9至10小时的占40%以上,日工作超过11个小时的占24.8%以上。高强度劳动使女性农民工普遍缺乏休息时间,其中每周能休息2天左右的女性农民工不到5%,每月能休息4天左右的仅为34.2%<sup>[2]</sup>。

### 3. 遭受性别歧视

女性农民工在劳动力市场上除了遭受和男性农民工一样的歧视外,还遭受着性别歧视,使女性农民工在劳

收稿日期:2011-10-05

基金项目:河北省社会科学基金“女性农民工就业能力与就业困境问题研究”(HB11YJ067)

作者简介:赵颖霞(1967-),女,河北大城人,讲师,历史学硕士,主要研究方向为经济史。

动力市场中的地位非常尴尬。一是就业机会的歧视。女性农民工的就业门槛明显高于男性农民工,许多企业在招工时明确规定不要女性农民工,或明确规定女性农民工在聘用期间不得怀孕生育,虽然有的未标明,但在实际录用时对女性农民工不予考虑。二是待遇歧视。女性农民工较之男性农民工待遇低,存在着待遇歧视,即从事等值工作的男女农民工不能获得相同的报酬和福利待遇。女性农民工待遇低,是差异和歧视共同作用的结果。调查显示,工资差异中 37%来源于受教育程度等人力资本差别,而其余 63%则是因为性别歧视<sup>①</sup>。三是怀孕和生育歧视。女性农民工经常在怀孕或哺乳期间被解除劳动合同或取消工作岗位,或调整到条件较为恶劣的岗位,使其主动离开。

#### 4. 务工信息来源渠道窄

相对于男性农民工而言,女性农民工的务工信息来源渠道更窄,靠亲戚朋友介绍的比例明显高于男性农民工,即使这些信息也有真有假,有时会因为假信息蒙受损失,而通过劳务市场和职业介绍所以及利用网络寻求工作的比例相当低。

#### 5. 权益侵害问题突出

就业中的合法权益得不到有效保障,被侵害现象较为突出。一是没有签劳动合同或劳动合同不公正。大多数企业不愿意与女性农民工签劳动合同,即使有的企业和女性农民工签了劳动合同,要么被随时废止,要么带有歧视性的规定,女性农民工的合法权益难以得到保障。二是加班时间长和拖欠工资现象较为严重。企业在要求工人加班时,不遵守法律对于加班和法定待遇的相关规定;并且拖欠工资现象较为严重,甚至有的企业在女性农民工离开企业时也不发其应得的工资,致使女性农民工为了索要工资还要搭上路费和时间。三是性骚扰问题突出。女性农民工在企业中遭受性骚扰问题较为普遍,主要是来自于雇主的性骚扰和性强暴,由于担心名誉问题,她们往往会选择忍气吞声,不了了之。

#### 6. 社会保障权缺失

目前,女性农民工社会保障权缺失的问题仍比较严重,其根本无法应对工伤、失业、医疗、养老、生育等社会风险,常常陷入无所依靠的境地。女性农民工以灵活就业为主,工作变换频率高,多数用工单位不愿意给女性农民工购买保险,失业保险和生育保险的购买率几乎为零,失业后只能回家务农,生育意味着失去工作;医疗保险方面,即使参加了新型农村合作医疗制度也难以在城市使用;养老保险基本空缺,由于工作的不连续性,难以满足养老保险所需的最低 15 年的连续缴费年限;没有城市户口,无法以个人身份参加社会保险,无法享受到打工地的最低生活保障等等。

## 二、女性农民工就业的制约因素

### 1. 受教育程度低,培训机会少

受教育程度对就业有着重要的影响,受教育年限越长、文化程度越高,就业竞争力就会越强。从目前我国女性农民工受教育的情况来看,受传统重男轻女思想的影响,农村家庭对女孩的教育投资依然普遍较少,在家庭财力不足的情况下,会首先考虑男孩接受教育和培训,致使农村女孩的文化素质比男孩要低。由于农村提供职业教育的条件非常有限,女孩子很少接受初级或中等职业技术教育,绝大多数没有受过任何专业技能培训。加之女性农民工的工作年限较之男性农民工要短,所从事的工作相对简单且不具有连续性,很难从中积累经验。因此,女性农民工和男性农民工相比,就业中所面临的困难更大,只能从事那些简单的、无需专业技能的体力劳动。

### 2. 政府就业方面的公共服务不到位

政府的就业公共服务主要是指政府提供的就业与再就业方面的服务与政策。随着农民工就业问题的显性化,政府就业方面的公共服务不断加强,但仍有不到位之处。农民工就业未完全纳入到政府管理体系和政府考核体系,基层政府工作人员缺乏为农民工提供就业服务的意识;农村基础设施落后,公共就业服务网络难以延伸到农村,就业信息无法及时传递;城乡分割的二元制度形成了城乡分割的劳动力市场,政府的就业支持政策对处于次级劳动力市场的农民工有着较强的排斥性,对于作为弱势群体中的弱势者的女性农民工排斥性更强,使女性农民工享受不到就业指导、就业信息咨询、职业技能培训等方面的公平待遇,造成女性农民工几乎只能

依靠亲戚朋友介绍这一渠道来寻找工作,机会少,找工作难。

### 3. 社会保障制度缺乏性别考虑

我国对于农民工的社会保障制度在不断地完善,在养老、工伤保险等方面取得了一定的进展,如农民工的养老接续问题取得了突破,但是,社会保障制度依然存在一定的问题,特别是农民工的社会保障制度没有充分考虑女性农民工的性别特征和就业特点,男性农民工享受到的待遇女性农民工却无法享受。比如养老保险,因为养老保险规定最低15年的连续缴费年限,而由于生理和家庭等方面的原因,女性农民工在城市的就业年限较短,还会因生育、哺育等导致就业中断,因此,女性农民工难以享受养老保险的相关待遇。再比如,最低生活保障制度这种非缴费型的社会救助政策,由于户籍制度的限制,女性农民工同样难以享受到打工地政府的社会救助。

### 4. 企业的利益动机

追求利润最大化是企业的最主要目标,其经营活动基本都是围绕以最小的成本获得最大的产出这一中心展开的。女性农民工较之男性农民工在生理上处于劣势,面临着因怀孕、生育、照顾子女等使工作中断的问题。出于这种考虑,企业不愿意录用女性农民工,许多非公有制企业在招聘时明确说明只招收未婚未育的女农民工,就是为了避开女性农民工孕、产、哺乳期。即使有的企业录用女性农民工也会考虑到其生育、哺育等方面的情况,不签劳动合同,或附加严格的条件。

## 三、解决女性农民工就业的路径

### 1. 提高政府公共就业服务的质量

健全公共就业服务体系是政府的重要职责,也是解决女性农民工就业问题的必由之路。公共就业服务体系的建设除了要加强投入外,还要体现基本公共服务均等化的精神,本着“公益、公平、普惠”的原则,建立覆盖城乡的公共就业服务网络,改变就业服务“重城镇、轻农村”、“重本地、轻外地”的状况,特别是应彻底改变对女性农民工差别对待的现实状况。因为随着现代化进程的加快,劳动变得相对简单,除一些特殊行业外,女性能胜任的工作越来越多。政府提供就业服务时,应该淡化性别差异,向女性农民工提供更多的就业信息和就业服务。如开设女性农民工就业专场招聘会,提供职业指导、求职登记、权益维护、培训咨询等服务,帮助女性农民工实现就业。

### 2. 加强教育培训,提升女性农民工就业能力

解决女性农民工就业问题,加强教育与培训是关键。女性农民工受教育程度较之男性农民工低是目前的问题,因此,后期的职业技能培训对于女性农民工更为重要。许多西方国家都普遍强调教育和培训在女性就业中的重要作用,比如比利时的就业机构给25岁以下无技术、难以进入劳动力市场的青年妇女提供10个月的培训课程,引导她们进入工作领域,教授她们秘书技能<sup>[9]</sup>。加强对女性农民工的教育与培训,一方面,政府要采取适当措施降低女孩子的辍学率,确保她们完成九年义务教育;另一方面,还要针对女性农民工的就业特点,有针对性地开展职业技术教育培训,培训课程要多元化,适合女性农民工的特点,满足不同层次、不同类型的女性农民工的需求。

### 3. 完善保障女性农民工劳动权益的相关法律

为了保障女性农民工的平等劳动权和公平的劳动待遇权,应切实完善相关法律,适当地对女性农民工就业给予一定程度的倾斜。一是要落实《劳动法》、《劳动合同法》、《妇女权益保障法》中关于保护女性劳动者的规定,在此基础上要补充相关法律规定,并注重法律的可操作性。应把女性农民工纳入女职工的范畴,把女性农民工纳入到《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《企业职工生育保险试行办法》等相关法规的保护范围之内,使女性农民工在孕期、经期、产期、哺乳期得到特殊保护;制定专门的反就业歧视法,加强对女性农民工的权益保护,明确禁止对女性农民工的就业歧视;完善工资支付的相关法律,明确规定农民工与从事等值工作的城市工人同工同酬,明确规定男性农民工与女性农民工同工同酬,对拖欠和克扣农民工工资的问题明确罚则。二是要强化法律的执行和监察力度,严查各类违反劳动法规和侵害女性农民工权益的违法行为,严格执法,确保处罚及时有力。

#### 4. 完善针对女性农民工的社会保障制度

健全的社会保障制度有利于促进女性农民工的稳定就业,消除其后顾之忧。在社会保障制度的建设上,要充分考虑到女性农民工的性别特点和就业特点。一方面,要把女性农民工纳入就业地的社会救助体系中,这就要求改革城乡二元分割的就业体制,以就业地挂钩的社会救助政策取代与户籍挂钩的社会救助政策。另一方面,社会保险政策的制订要考虑性别差异。根据女性农民工就业收入低、就业年限短、因生育和哺育导致就业中断等因素,适当地放宽养老保险参保门槛,并根据女性农民工的需求,补充参保内容,如提供生育保险,给她们提供面向低收入群体的幼儿照料方面的服务。

#### 5. 企业认真履行社会责任

追求利润最大化是企业的主要目标,但不是唯一目标,企业要保持长远发展,不仅要重视经济效益,也要履行社会责任。企业不应把社会责任看成是慈善事业,而应该看成改善企业形象,推动企业长远发展的大计。为员工创造安全的就业环境和就业保障是企业履行社会责任的重要内容,积极吸纳女性农民工更能提升企业的社会地位。企业在保障女性农民工的就业方面的社会责任主要体现在以下几个方面:一是重视女性农民工的职业培训,不能因为性别差异对女性农民工区别对待。二是消除对女性农民工的歧视,提高待遇,足额发放加班工资。三是提供安全的生产环境,严格执行法律对女职工劳动保护的特别规定。四是为女性农民工办理各种保险,代扣代缴保险费。

#### 参考文献:

- [1]滕兴才.女性农民工平均月工资比男性低200元[N].中国青年报,2008-05-10(3).
- [2]佚名.我国女性农民工劳动权益保障形势严峻[EB/OL].  
(2008-05-22)[2011-09-16].[http://news.xinhuanet.com/news-center/2008-05/22/content\\_8224526.htm](http://news.xinhuanet.com/news-center/2008-05/22/content_8224526.htm).
- [3]帕特丽夏·威奈尔特.就业能力——从理论到实践[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2004:60.

## Predicament and Countermeasure of Employment of Female Peasantry Workers

Zhao Yingxia

(Department of Management, Baoding University, Baoding 071000, China)

**Abstract:** Female peasantry workers is vulnerable group of peasant workers, their employment has the characteristics of instability, low pay, sex discrimination, narrow channels of employment information, rights infringed, etc. The reason was that less-educated of female peasantry workers, the low degree of the government public employment service, the lack of gender view of the social security system, and business in pursuit of the maximum profits and so on. The key to solve the employment of female peasantry workers is that the quality of the government public employment service should be improved, education and training to female peasantry workers should be strengthened, and social responsibility of the business should be strengthened.

**Key words:** female peasantry workers; predicament of employment; gender difference; migrant workers rights and interests; employment ability