

上 篇

女性就业时势

转型期的阵痛与困惑

在很长一段时间里，许多人，包括一些外国妇女，认为生为中国妇女是幸福的，因为（从统计数据等方面来看）她们的就业处境比大多数发展中国家甚至是一些发达国家的女性要好。的确，在计划经济时代，与其他国家特别是同等经济发展水平的发展中国家相比，中国妇女“半边天”是有那么一点“风景这边独好”的味道。没有哪一个国家的女性就业受到像中国这样完备的法律的、政策的和行政的系统性呵护。中国的女性们对自身的就业环境和地位也安之若素。

然而，曾几何时，女性就业难问题悄然来到我们的生活中。人们不时听到“做女人难，做职业女性更难”的感叹。时间步入 90 年代，首批合同制职工合同期满，她们中的一部分人面临被迫下岗的处境，在这个时候，我们看到了一些女性的困惑，甚至是眼泪！到了 90 年代中期，随着国有企业改革进入攻坚阶段，随着市场竞争压力的增大和市场机制作用的增强，“下岗女工”这个字眼在人们的心目中已由过去的陌生变为熟悉。一些企、事业单位拒绝接收青年女工或无端将女职工息工，在招生中提高女生的分数线，不顾实际能力如何拒收女大学生或把女学生作为搭配对象来接收。女性就业问题终于浮出水面，它的沉重、突出，它带给一些女性和她们的

的家庭的痛，不能不让社会深为关注。

经济在发展，社会在前进，为什么女性就业反而好似大不如从前了？很多女性不由发出这样的疑问。

过去，我国的妇女就业一直沿着计划经济的轨道运行。我们的制度设计、政策制定和理论研究基本上局限于这种传统的范围与格局。对于经济体制由计划经济向市场经济的转轨，对于市场化形势下的女性就业规律、就业问题与政策，我们缺乏系统的、深入的研究和思考。面对当前的女性就业矛盾，叹息、同情或是抱怨，都无济于事。我们需要的是冷静、理性地对待它，思考它。时代呼唤促进女性就业与发展的大智慧、大思路。

满负荷的现代职业女性 ——“叶珍”们的烦恼

尽管在相当长时间里，中国女性就业显得一枝独秀，中国女性就业的稳定和就业局势表面的平静也着实让一些国外女性感到羡慕不已；然而 80 年代以来，随着改革开放的逐步深入，中国女性就业的矛盾逐步显露，女性就业难问题越来越成为我国社会生活中的一个热点和难点问题。80 年代中后期开始，随着社会经济运行的逐步市场化，女性的家庭角色对其就业竞争地位和能力的影响日益突出。一些职业女性面临就业与家庭的双重责任，感到无所适从。中国女性对自身的就业处境发出了“难”和“累”的感叹。

1984 年，首都经贸大学（原北京经济学院）学生邢华结合自己和同学们的实地调查，在《北京日报》发表了题为《中国妇女应实行阶段就业》的文章。文章发表后，《北京日

报》编辑部收到很多读者来信，不少女同志急切地倾诉自己工作与家庭难以兼顾的困难，热切地询问“从什么时候开始我国能实行阶段性就业政策”。学术界也就这一政策的合理性与可行性问题展开了争论，直到今天这一争论还没有结束。

邢华的文章确实是在一定程度上反映了现代职业女性的现实困境和希望寻求解脱的愿望。其实，从 80 年代初开始，报刊上就常常可见女性们反映自身存在的两种角色冲突的文章，表达了妇女们对这种状态的不满和抱怨。

《中国妇女》1986 年第七期刊登了一位职业妇女的文章《一个职业妇女的 24 小时》(作者邱月兰):

我是一个已经到了不惑之年的职业妇女，我有一个幸福的小家庭。我想讲一讲我的 24 小时是怎样度过的：

早上 6 时半，生物钟结束了我的梦，我匆匆地披衣下床，趿着拖鞋直奔厨房。乒乒乓乓，半个小时的锅碗瓢勺交响乐，三碗热气腾腾的面条端上了餐桌。丈夫笑了，儿子也笑了，望着他们的笑脸，我心中涌起了一阵自豪感——我称得上一个贤妻。

儿子蹦蹦跳跳地去上学，丈夫哼着歌曲去上班，我还得继续拼搏。我用手指拢拢头发，在乱糟糟的床上找到袜子，草草地洗把脸，象征性地刷刷牙，端起还不太凉的面条，刚吃了两口，“咣”不好，7 时半了，上班的时间已到，我丢下饭碗，慌慌地拿起皮包，咀嚼着还没来得及咽下的面条，冲刺般地下楼，竞走般地上路。

幸亏我家住在厂区宿舍，几分钟后我已到了办公室。可是，办公室门口已有人在等候，他们有的要领工资、奖金，有的要领粮票、劳保用品，还有的要加盖公章、写便条……我尽心尽力地干着，不停地询问，耐心地解释。

我要做一个称职的办事员。

上午 11 时半，厂里的广播响了。我吃了一惊，家里还乱七八糟的一片，要赶在丈夫回家前收拾好，不然喜欢带客人回家的丈夫会感到难堪的。

顾不上人声的吵嚷，我三步并作两步抢先回家，用最快的速度收拾房间，再经过半个小时的奋斗，午饭端上了餐桌。迟归的丈夫正好推门回家，孩子也下学回家吃饭。正吃着饭，来了传呼电话，母亲的病又加重了，需要去医院治疗。养老抚小是我们应尽的义务，我推出自行车飞身而去。

中午 1 时半，我满头大汗地赶到办公室，照例细心地给人们办各种手续。下午下班后，我还得在青菜摊上磨上半天嘴皮，然后回家做一顿丰盛的晚餐，顿顿饭都凑合，丈夫和儿子要提出抗议的。

吃过饭，丈夫丢下饭碗出去了。我洗涮完毕，端起一盆要洗的衣服，坐在儿子身旁，手中揉搓着衣服，眼睛看着儿子的作业本，嘴里讲解着作业题。我要做良母。

敲门声，进来的是丈夫的同事。丈夫不在家，我就得热情待客，尽一个主妇的责任。送走了客人，生物钟又催得我连打呵欠，丢下未做完的事，给儿子掖好被子，自己也钻进了被窝。我常想：一天 24 小时 1440 分钟，除去维持个人生活的必要时间，没有一分钟真正属于我，没有一分钟可以让我自由支配，学习或是娱乐。

我希望我的家庭美满幸福，我希望自己做一个出色的办事员，我希望自己做一个合乎中国传统道德规范的职业妇女。可是，年复一年，月复一月，日复一日的这种生活，使我感到很累……

90年代初，一个署名“叶珍”的女性给一家女性杂志编辑部写信，反映自己的困难与困惑。

她的信是这样写的：

我是一名公交系统的职工，电车售票员。我们的工作非常辛苦，上早班时，清晨4点就要出门；要是上晚班，午夜12点才能回家。忙得顾不上家人的生活，顾不上孩子的功课，甚至一星期与丈夫都打不上几个照面。这几年搞承包，优化组合，一些人还不愿意和我们一组，说“女同志事多”。公司工会倒是强调妇女“五期保护”可架不住同组其他同事脸有愠色。弄得我孩子有病也不敢请假。我一女友做“人流”都没吭气，硬是顶班干下来。

我丈夫下海经商，这一年生意较顺利，家庭经济提前奔了“小康”。他几次三番要我辞职回家，说家里不指着挣这几个钱，把家搞好了，他才能安心在外工作。我说，请个保姆，让“家务劳动社会化”。他说，再好的保姆来服务，那也不叫“家”，那叫“宾馆”。

我寻思这累死累活的，两头吃力受埋怨，人也到中年了，干脆歇家里过过舒坦日子。可我妈说舒坦不了，她这一辈子惨就惨在没工作上，一辈子看我爹脸色行事，净受气，别人的饭不是好吃的，夫妻关系都不灵，到头来，连退休金都没有，还得别人养着。

我知道，新中国成立后，妇女翻身解放了，才争得工作的权利。那是老一辈妇女经历过多少痛苦和反省才争得的权利，才把我们从锅台边解放出来。可事实上，我们领到了工作证，却仍然还得站“锅台”。

我感到好累，我心里好矛盾，请帮我拿拿主意。

来信发表后，引起了强烈的社会反响，并引发了“妻子

该不该回家”的讨论。在短短两个月中，编辑部收到了几百封读者来信，读者们纷纷发表自己的看法，给“叶珍”出主意。大多数来信认为，无论从妇女的自身解放和发展，还是从社会的进步和发展，或是从家庭生活幸福的角度来分析，“叶珍”们都不应该回家。相当多来信认为，不能无视“叶珍”们的繁忙和劳累，但女人目前惟一的出路只能是家务事业双肩挑，只能咬牙往前走，后退就会被社会淘汰。

也有一些来信认为，“叶珍”应该回家。他们认为从减轻社会负担的角度出发，有足够的经济基础的妇女应该回家。

还有几封信认为，有条件自由选择才是真正的妇女解放、人的解放。这是社会进步的反映。

“狼真的来了！”——中国妇女

就业面临的新挑战

改革开放，极大地推动了我国的社会变迁：由原来的计划经济体制走向市场经济体制，由过去封闭的社会系统走向开放的社会系统，由过分强调男女同工同酬走向以两性客观现实差别为基础的男女就业平等，由传统的社会文化格局走向开放的社会文化格局。在这个过程中，妇女就业在获取机遇的同时，也面临着一些挑战：

第一，在追求效益、效率的条件下，妇女因一系列原因而缺乏与男人平等的就业、晋升、培训机会和收入。

在市场经济条件下，企业追求经济效益，在选择就业人员时偏好于男性，而女性由于生育负担重、一般体力较弱、文化程度偏低和具有更多家庭负担等原因，在就业机会、就业工种、就业回报等方面未能与男子取得平等地位。

女性就业机会偏低，表现在以下两个方面。一方面，女大学生分配相对较难。这一现象发端于 80 年代中期。随着城市经济体制改革的展开，企业单位有了一定的用人自主权。虽然现阶段中国每万人中大学生人数仅 139 人（1990 年数），低于韩国 373 人（1987 年）、泰国 199 人（1985 年）等发展中国家的水平，但由于女大学生就业后要结婚、生育，使用女工可能加大企业成本等原因，企业负责人在同等条件下倾向于录用男生。另一方面，企业制度改革过程中，女性下岗多于男性。转换企业经营机制，建立现代企业制度，是中国企业制度改革的基本走向。在这一过程中，企业拥有了用人自主权，可以自主决定企业员工的聘用、解聘。而少数女工经常成为企业人员优化组合中下岗的对象。据 1993 年浙江省宁波市的调查，企业内部改革中下岗人员中约 70% 为女性。

第二，妇女就业的社会角色与家庭角色的冲突正日益明显。

在中国，传统的家庭角色格局是“男主外，女主内”，妇女的家庭角色一直处于她所承担的其他角色之上。随着妇女就业的社会角色的确立，特别是随着市场就业的发展，女性的家庭角色与就业角色的冲突便突出起来。

这一冲突在内容上表现为两种生产和三种职能的矛盾。两种生产是指社会物质资料生产和人口再生产及其延伸。三种职能是指妻职、母职和公职。妇女在又要上班、又要操持家务、管教孩子的情况下，便显得精力不够，时间不足。这种情况，实际上反映着角色环境、角色能力和角色文化之间的矛盾。目前，一方面，中国的物质生活水平还不高，缺乏减轻职业妇女角色负担的物质条件；另一方面，社会的进步又对妇女提出了更高的目标和要求。处于这种状况下的职业

妇女，其自身素质和适应能力又不尽如人意。由于女性的文化技术水平普遍低于男性，其社会角色的竞争能力相对较弱。同时，在改革大潮的推动下，以传统角色期望为中心的角色文化已受到巨大冲击，社会主义文化、西方现代文化和中国传统文化交互作用，但其基点仍是对男性的社会角色期望高，对女性的家庭角色期望高。据国家计委 1994 年进行的问卷调查，在回答“你认为‘男主外、女主内’观点合理吗？”这一问题时，仍有 43.97% 的男性和 28.33% 的女性认为合理，还有 31.60% 的男性和 35.79% 的女性认为无所谓。可见，在这样的角色环境、角色文化和角色能力的矛盾中，社会角色和家庭角色的矛盾是难以避免的。

第三，妇女自身劳动力素质较差，成为妇女扩大就业面、提高就业层次的主要障碍。

中国妇女自身劳动力素质较差，首先表现为文化和技术素质较差。虽然在过去几十年中，妇女劳动力的文化层次有了一定程度的提高，但与男性相比，以及与经济发展对劳动力素质的要求相比，仍有一定的距离。据第四次人口普查资料，中国男、女劳动力的文化层次具有明显的差别。女性劳动力初中以上学历的百分比均低于男性，而小学、文盲和半文盲的比重均高于男性。文化程度的这种差别，使女性在与男性的就业竞争中处于不利地位。同时，由于女性的文化层次较低，一方面，使她们在技术门槛比较低的行业中就业竞争剧烈，导致部分女性失业或隐性失业。另一方面，阻碍了她们进入技术门槛较高的行业就业。许多文化水平较低的妇女已经越来越不适应生产的需要了。随着下一阶段中国产业结构的进一步调整和升级，技术要求进一步提高，以及农业规模经营和“三高”农业的发展，将有越来越多的妇女面临

难以适应重新就业要求的问题。

妇女的素质问题还表现为思想和心理素质较差。总体来说，女性对家庭的依赖性较大，对市场竞争的适应能力较差。

第四，即使是仍在就业的妇女，她们中的相当一部分在近期内仍存在劳动强度增加的问题。据调查，86.25%的妇女每周上班时间为40~60小时，超过60小时的有3.35%。以下两类妇女的工作时间相对较长，一是在“三资”企业工作的妇女，二是部分乡镇企业职工以及城市中少数非国有企业，主要是私营企业中的农村妇女合同工。有些妇女在企业工作之余，还兼营农业和家庭副业。不少妇女的工作时间不固定。

第五，部分企业的劳动保护状况较差。

由于中国目前还没有强有力的法律约束，部分企业，主要是部分“三资”企业、乡镇企业以及个体私营企业为追求经济效益而忽视了对妇女的劳动保护。具体表现在：劳动时间过长，工作条件差，有些妇女还从事着不适合妇女就业的工种。还有一些妇女在工作中受到性骚扰。

第六，妇女就业的社会保障制度相对滞后，而且发展不平衡。

妇女就业的社会保障制度不完善，给她们的生活带来很多困难，有的基本生活得不到保证，子女入学交不起学费，有病无钱医治等。特别是在乡镇企业、外商投资企业、个体私营企业中，劳动管理尚不健全，从业人员不能像国有企业和大部分城镇集体企业的从业人员那样享有养老、医疗、失业、工伤、生育等保险。据劳动部对福建省的调查，福州市依法为职工缴纳社会保险费的外商投资企业只有250家，约占1/4。特别是女职工比较集中的劳动密集型企业参加社会保险的更少，致使这些企业的女职工队伍不稳定，存在不少问题。

改革开放背景下妇女就业面临的挑战是多样的，但集中体现在女工下岗和失业问题上。随着经济体制改革的深入进行和产业结构调整的力度加大，特别是近年国有企业改革的步伐加快，失业下岗职工逐年增加。1994 年底全国失业职工达 196 万，1996 年底失业职工达 330 万，其中女性约占 52%。据劳动部 1995 年和 1996 年两次对部分省市妇女就业专题调查表明，在下岗人员中，女性所占比重较大，女职工比例较大的轻纺、电子、供销、物资等行业，下岗女职工占总数的 60%。据劳动部门的统计到 1996 年底全国下岗职工 814.8 万人，其中女性占 59.2%，与女职工占全部职工人数的 39% 形成了鲜明的反差。全国失业人员平均失业周期也由 4 个月延长至 7 个月。

据调查，目前我国城镇企业约有 1500 万富余职工，其中 300 多万人长期待岗，女性比例明显偏高。如广东省 1996 年下岗职工 199.3 万人 女性占 47% 江苏省 1996 年下岗职工 60 万人 女性占 55%。在企业用工制度中存在着忽视女性劳动者就业权益问题，企业在招工时任意提高对女性劳动者的录用标准，在同等条件下优先录用男工，一些妇女能够从事的行业和岗位也拒绝招用女工，有些企业不愿招用处于生育年龄的女工，有些企、事业单位招工中不愿招收女性，女大学生和中专生毕业分配难现象也比较突出地存在。

女工下岗或失业，给女性带来的挑战是多方面的。经济的、社会的、心理的压力，使一些女性感觉难以承受。一些女性的家庭、婚姻生活也因就业问题而布下阴影。据《南方周末》报道，下岗女工的婚姻生活面临考验。对一部分下岗女工来说，困扰她们家庭的问题，除了经济收入外，还有性的问题。目前下岗的女工，大多在三四十岁，她们的丈夫也

大多处于青壮年期。“下岗”影响了女工们的心情，为了再就业，有的女工不得不打破原有的生活秩序。但这些女工们的丈夫的生理需求并不因为妻子下岗而改变。于是，难以说出口的夫妻矛盾便不可避免地出现了。

女性的困惑

面对就业方面出现的愈来愈严峻的挑战，面对下岗、失业给自身与家庭带来的经济上的困难和生活上的不适应，不少女性缺乏足够的心理准备和物质准备。从调查中我们了解到，对改革开放条件下女性自身就业处境的变化表示困惑甚至难以接受的不是极少数。个别女工甚至对生活表现出绝望的情绪。她们的心中有很多疑问：

为什么过去在经济发展比较缓慢、社会生产力水平比较低的情况下，政府能保障大家的就业权利，现在整个社会条件好了，反而不能维护她们的利益了？

我们搞社会主义，难道能允许劳动者没有工作吗？政府一贯强调男女平等和促进女性就业，为什么现在女性就业难问题越来越突出？

难道改革非要我们妇女做出牺牲吗？

当前妇女就业状况是不是在发生倒退？

女性就业问题将来还会怎样发展？

政府将会如何对待我们的困难？

我们自己怎么办？

这些问题的确值得我们大家一起认真思考。

只有思考，才能使我们清醒；只有思考，才能使我们走出迷惘，走向自觉。

女性就业难的症结与成因

当前女性就业难，究竟难在哪里？女性就业问题突出，成因何在？是改革造成的吗？

不可否认，随着改革的深入，竞争观念、效益观念的强化，用工制度的变革，给妇女就业带来了现实的困难。这些都是客观实在的。但现阶段妇女就业难的原因是多方面的，既有生产力水平问题，也有精神文明建设程度问题，有法律等上层建筑不够完善的原因，有传统观念的影响，也有妇女自身素质问题。当前，女性就业面临的一些问题，尽管不排除存在性别歧视的原因，但主要是传统体制下就业矛盾积累的结果。它的出现，具有客观必然性。冷静、深入、系统地分析当前女性就业问题的症结与成因，有助于我们理性地面对困难，积极寻找解决问题的办法。

女性就业难“难”在哪里

女性就业难，是人们对当前就业形势的一个总体判断或印象。但是，并非所有的女性都面临就业难的问题。对于相当多的女性来说，她们并不曾感觉自己的就业处境有什么不能令人满意的地方。那么，到底是哪些女性面临就业难的问

题？她们的难，究竟难在何处？

第一，难在受到过旧体制的过度保护、并且对旧体制存在过度依赖的群体

在一定意义上，可以说，城镇女性就业特权的得而复失，是当前就业矛盾的主要症结所在。

现阶段女性就业难，主要体现于部分城镇公有经济部门的女性身上，而并不是意味着整个女性群体的就业条件与就业处境的恶化。究其原因，主要是改革过程中历史积累的各种就业矛盾逐步显性化，传统的女性就业保护机制开始失效，女性就业机制需要在新的与市场经济体制相适应的基础上重建。在这个过程中，过去受到旧体制影响最深、保护力度最大的一部分女性群体，就不可避免地要面临传统就业地位动摇而她们自身的观念、能力又与市场就业要求不相适应的问题。同时，由于旧有的以由企业负担女性就业保护成本为特征的一系列政策法规未能进行相应的调整，企业考虑到使用男工女工的成本收益的差异，往往在用工时排斥女性。另外，在计划经济条件下，我国在经济效率低、生产力水平不高的情况下，为了维持社会稳定的局面，通过人为的、行政的办法，强制性安置城镇青年包括女性劳动者实现就业，形成了严重的人员富余问题。很多公有经济部门的富余人员比重达到 30% 以上。这种情况使企业难以平等地参与市场竞争。随着企业逐步走向市场，竞争压力加大，企业不得不逐步分流富余人员。城市公有经济部门女职工中的低素质群体，在这种分流过程中首当其冲。这部分人对旧体制依赖较大，在旧体制下形成了一些市场不适症；与传统的经济结构依附紧密，经济结构的巨大调整使她们面临就业的大调整。因此，改革

与结构调整对这部分人的冲击最大。

第二，难在不适应

一是对竞争就业的不适应。在经济体制转变的背景下，妇女就业方式发生深刻的变化。这突出表现在由安置就业向竞争就业、从数量型就业到素质型就业转变。在这种情况下，下岗、失业就不可避免。一部分女工由于长期躺在计划经济体制的怀抱中睡大觉，技能单一，可塑性差；对下岗、失业或转业缺乏心理的和物质的准备。面对就业机制和就业状态的转变，难免感到不适应。

二是政策不适应。当前一个十分突出的问题是有关政策调整滞后。这不仅影响政策作用的效力，而且使政策在某种程度上成为制约女性就业的消极力量。

三是部分女性对体制转轨过程中的就业水平调整感到不适应。在计划经济体制条件下，我国实行的是“低工资、高就业”的就业政策，企事业单位都积存了大量的富余人员。而在经济运行市场化背景下，企业从自身经济效益出发，需要改变这种状况，按企业生产经营实际需要用人。因此，在从计划体制下的高就业模式走向市场经济的适度就业模式的过程中，一部分女性面临就业还是回家的去留问题。而其他相关保障条件又不具备。对于过去长期习惯于让单位把自己“包”起来的女职工来说，面临岗位与就业状态的调整，难免表现出不适应。

四是对环境的不适应。过去多年来都是实行低工资，个人积蓄十分有限，没有工作便基本上断了生活来源。另一方面，社会保障制度还不健全，不可能给大多数从就业岗位上退下来的女工以有力的经济保障。社会上收入分配存在比较

严重的混乱现象，一些人不劳而富，加大了下岗、失业女工的心理失衡。加之长期以来盛行的是终身就业的模式，一部分女性失去就业岗位时自然会感到失落和不习惯。

冰冻三尺，非一日之寒

我国传统的妇女的充分就业带有明显的人为性，其社会经济基础是脆弱的

中国妇女的职业现状可以概括为就业率较高、职业地位低、竞争力不强三大特征。现阶段我国妇女的就业率，不低于甚至高于一些发达国家。然而，这只是我国妇女就业现状的表面，实际上，这种妇女的高就业率并不完全是社会生产力发展的结果；也就是说，我国妇女的高就业率在很大程度上不是由于生产力的现代化、社会化，而自然地被吸收到社会的物质财富的生产过程中，而是借助于计划经济体制条件下国家对全社会资源的高度控制能力，以立法形式促成和保障的。

根据 1990 年人口普查资料，我国从业女性占从业人口总数的 44.5%，高于发达国家的水平。如意大利占 32%，日本占 34.7%，德国占 36.9%，澳大利亚占 37.7%，法国占 38.7%，加拿大占 40.4%，美国占 42%，都低于中国。

然而，女性职业地位的高低，竞争力的强弱关键在于女性所从事职业的类型和女性的角色特征。我们说女性职业地位低下，一是指她们在智力型职业中的比例小，一是指她们在高阶层上的人少。女性虽然在就业人数上已经与男性基本均等，但在职业中大多处在低权级和低能级的劣势地位。由于城市妇女受传统体制的保护程度比男子更高，当经济体制

发生变革时，其就业保障的基础将受到比男子更大的动摇。由此，这些女性在进入市场经济新体制过程中很容易成为被淘汰的对象。

计划经济体制下积存的经济结构和就业结构失调的矛盾在改革开放过程中暴露出来，这必然要对女性就业产生影响

长期的计划经济体制的运行使我国经济结构严重偏离常态。过去在经济建设的指导思想上，重重工、轻轻工；重生产、轻流通；重视第一二产业，忽视第三产业。因而大量适合妇女就业的劳动岗位没有得到开发。妇女劳动就业条件也长期得不到改善。在经济运行市场化条件下，经济结构的调整必然要提上日程。另一方面，由于在计划经济体制下不是根据企业生产经营需要和劳动者的特征和能力来安排就业的，用人统招、统配、子女顶替，人员不能合理流动，招工过程中实行男女不合理的搭配，造成行业结构和男女比例不合理。在一些由于女职工生理特点和行业劳动特点，不适合妇女从事、并且有关法律禁止妇女从事某些劳动的行业，如建筑行业、有毒作业等，也安置了大量女性就业。在当前条件下只能将女职工另行安置。总之，妇女就业结构严重不合理的状况，决定了在经济结构调整过程中女性就业结构的调整幅度相对于男性而言会更大。目前，我国社会分工不发达，信息化、自动化水平还比较低，许多行业仍以体力劳动为主，第三产业与多种经营的发展不充分，这种情况决定了女性就业存在体力不如男性的劣势。这种情况使就业结构调整过程中女性就业与再就业的环境相对来说不太宽松。