

# 研究城市妇女职业发展的理论框架

佟新<sup>1</sup> 濮亚新<sup>2</sup>

(1. 北京大学, 北京 100871 2. 北京大学, 北京 100871)

[内容摘要]本文力图建立一个分析城市妇女职业发展的理论框架。城市妇女的职业发展是指城市妇女通过各种职业活动获得的获取社会资源能力的增长,即获取政治资源、经济资源和关系资源能力的增长。妇女的职业发展受到多种因素的影响,从结构化的理论出发,妇女自身的职业认同和生命周期具有重要意义;同时,妇女受教育程度、市场结构、妇女在社会结构中的位置等结构性因素也作用于妇女的职业发展。

[关键词]城市妇女 职业发展 结构性因素 妇女的能动性

**Abstract:** This paper tries to construct a theory frame to analyze the occupation development of urban woman in China. The occupation development of urban woman means the urban women increase abilities that gain the society resources by the various occupation activities. Society resources include political resources, economic resources and social relation resources. Many kinds of factors influence the occupation development of woman. This paper uses structureizational theory to analyze the occupation development of urban woman. Structural factors, such as receiving education level, labor market segregation, social location of woman in the society etc, impact on the occupation development of urban woman. At the same time, woman, as a social actor, her identification on occupation development, experiences of women's work and life have also important significance.

[作者简介]1. 佟新:女,社会学博士,北京大学社会学系副教授。

2. 濮亚新:女,北京大学社会学系硕士研究生。

新中国成立以来,我国政府奉行“男女平等”政策,在这一政策引导下,中国妇女全面进入了社会工作领域,妇女就业率一直居于世界前列。1978年,全国社会劳动者为39,856万人,其中女性社会劳动者占43.3%。1990年,全国各地在业人口为6,472万,其中妇女占45%。1995年,在6981万人在业人口中,女性比例又一次上升到45.7%。<sup>①</sup>但是妇女在领导层中的比例却远低于此。1990年,国家机关及其工作机构负责人中,妇女11万人,男性125万人,妇女仅占总数的8%;在党群组织负责人中,妇女74万人,男性658万人,妇女占总数的10%;女性在企业事业单位负责人中也只占10%;甚至在居民(村民)委员会这样最基层的负责人中女性也仅占23%。<sup>②</sup>面对这些数字,我们不得不思考中国妇女职业发展的状况,影响妇女职业发展的因素以及诸多影响因素之间

的互动关系。因此,本文提出城市妇女职业发展的概念,力求解释为什么妇女在职业发展上处于劣势地位,目的在于从性别分析的角度寻找影响妇女职业发展的社会机制。

—

“城市妇女的职业发展”是个内涵丰富且难以定义的概念。首先,城市妇女的职业发展是相对城市而言的。城市化是一个过程,在这一过程中很难确定什么是城市人,什么人非城市人,“城市妇女”也就难以定义了。从社区的概念看,城市妇女是指一切在城市居住的妇女,这不是“户口”意义上的概念。虽然根深蒂固的城乡二元结构使城乡妇女在生活方式和资源配置上有天壤之别,但是改革开放后,户口制度被各种灵活的用人制度所打破,因此在城市居住、生活和工作的妇女皆可称为城市妇女。但是由于计划经济体制下特有的户

籍管理制度,在分析有关城市人口时,户籍依然是个重要变量。

对“城市妇女的职业发展”的研究是对城市中从事相对稳定的工作、领取稳定劳动报酬的在业妇女的职业状况的研究,特别强调对妇女职业发展的研究。所谓“职业发展”具有多层涵义,主要是指城市妇女通过各种职业活动获得的获取社会资源能力的增长。社会资源包括政治资源、经济资源和关系资源。获取政治资源能力的增长是指妇女通过有酬劳动不断参与政治生活和其政治生活意识、能力和职业地位的逐渐提高,如通过在工作岗位上加入中国共产党、工会、职工代表大会的情形和可能性。获取经济资源能力的增长是指妇女通过有酬劳动而使经济收入和获取收入能力的不断提高,表明妇女所具有的社会经济地位。获取关系资源能力的增长是指通过职业活动获得的与个人有直接或间接联系的社会关系量的增长。社会资源是嵌入在个人通过其社会网络而连接到的他人的位置中的,即社会资源包括了那些通过网络而连接起来的可以共享的资源。通过职业,妇女可能获得的社会资源和社会关系网络是其职业发展的一部分。社会关系网络深深地影响着职业的进入以及职业晋升。中国是一个具有明显“差序格局”和依靠“特殊主义”原则行事的社会,社会关系网络的占有状况表明妇女职业发展的潜力。

对“城市妇女的职业发展”的分析框架,主要有两种分析单位。分析单位之一是把城市妇女作为一个集体或群体层面进行考察。分析单位之二是把妇女视作社会行动者。从群体层面的考察主要关注:1. 城市妇女整体如何利用各种资源发展职业妇女自身的利益;2. 职业妇女群体是如何来改善职业发展机遇的。从社会行动者的层面进行考察,主要关注:1. 社会行动者如何对各种与职业相关的社会资源进行投资;2. 社会行动者如何动员各种社会资源来实现自己特定的职业目标。群体层面的考察反映了妇女职业水平的总体状况;从社会行动者层面进行的分析更多地反映了妇女的职业身份认

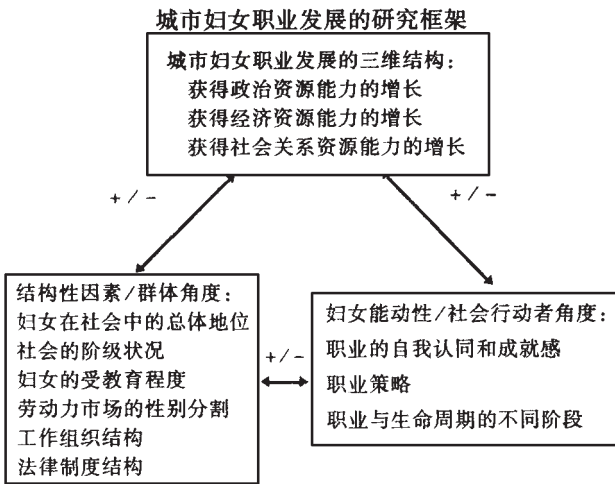
同,即妇女通过职业获得的对自身社会身份和地位的认识以及自身的能动性。

“城市妇女的职业发展”是一个动态过程,其研究视角不仅停留在就业状况、职业结构等静态指标上,还关注妇女在职业进入、转岗、调动、提升、退休、下岗等重要的职业发展转折点上的变化,这些转折点(trajectories)是重要的分析线索,它揭示出妇女在职业发展过程中的机会结构。假设之一:两性职业发展路径之间存在着较高的同质性,那么,就可以说明城市妇女在职业发展上与男性没有很大的差异,反之则说明妇女制度性地缺少升迁机会。假设之二:妇女职业发展贯穿于妇女生命周期的每个阶段且不同阶段具有不同的职业发展轨迹和发展特点。这一点可以通过妇女在生命周期的不同阶段表现出来的职业自我认同的差异性来进行研究。自我认同是每个人都具有的、认知自己是谁、处于社会何种位置等的一系列概念。妇女的职业发展正是个体通过职业生命周期不断认识自我、设计自我并实现相应社会地位的过程。

## 二

如何分析城市妇女的职业发展状况呢?社会学研究至少有两种方法。一是传统的结构功能理论,二是结合了个人能动性的结构化理论。前者是一种相对传统的研究视角,把社会结构视为模式化了的社会关系,拟人体结构与功能来分析社会的结构,强调社会结构对社会行动者的制约性作用。这种研究易于把社会行动者视为一个受限于社会结构的被动者,无法看到社会行动者对于社会结构的适应与变通能力。把妇女视为社会行动者的结构化理论则强调社会结构具有的二重性特征,即社会结构与社会行动者之间形成可以相互生产和再生产的机制。结构化理论的代表人物吉登斯认为,“以社会行动的生产和再生产为根基的规则和资源同时也是系统再生产的媒介。”<sup>③</sup>“社会系统的结构性特征对于它们反复组织起来的实践来说,既是后者的中介,又是它的结果。相对个人而言,结构并不是什么‘外在之物’;从某种特定的意义上来说,结构作为记忆痕迹,具体体现在

各种社会实践中,‘内在于’人的活动,而不像涂尔干所说的是‘外在’的。<sup>④</sup>本研究框架是使用结构化理论寻找影响妇女职业发展的结构性特征,探讨妇女作为社会行动者是如何把结构化的社会关系和文化符号内化到行动中,并不断再生产出使妇女职业发展处于劣势地位的结构性障碍,强调社会行动的生产和再生产。力求把城市妇女的职业发展置于结构的静态方面和社会行动者的动态方面进行全面分析。结构化理论更加关注正在变化着的社会关系与社会行动者之间的互动关系。研究的基本框架如下图:



这一分析框架强调,结构性因素主要表现为,妇女作为一个利益群体在社会整体的教育结构、市场结构和阶级结构中所处的位置,这些结构性因素对妇女的职业发展起到正负双向作用,如教育、劳动力市场的性别分割以及个人的职业关系网络限制着或强化着妇女获得资源的可能性。与此同时,妇女作为社会行动者也经由不断地实践着各种社会关系而实现职业认同;由此结构性因素和社会行动者能动性因素结构化地共同作用于妇女的职业发展,形成使妇女处于优势或劣势的职业地位。这种结构化的作用更突出地表现为对妇女生命周期不同阶段的作用,因为随着妇女生命周期的进行,社会化过程突出了结构性因素对妇女认同的作用,妇女逐渐接受自身的再生产功能,接受作为妻子母亲的角色定义,这些直接形成了妇女不同

的职业策略。

结构性因素和社会行动者之间结构化地作用于妇女职业发展的主要特征在于,结构性因素形成了妇女顺应社会期望的认同,使其丧失或减少了自我发展的动力和能动性;同时,即使妇女的能动性使其可能寻求各种职业发展,但其可利用的途径也只能在现存的结构中步履维艰地前行,其结果往往是强化已有的以男权为中心的各种社会结构。也就是说,在妇女能动性的过程中,由个体反思性形成的自我认同,总是不可避免地与社会符号意义体系相互交织,个人的经验虽然体现出多元化和多层面,但是以男权为中心的各种社会结构和符号价值等结构化地使男权社会结构得以生产和再生产。虽然作为社会行动者的妇女个体具有了改变职业地位的可能性,但是妇女作为一个利益群体的职业发展前景并不乐观。

### 三

从结构性因素看,布劳的“不平等和异质性”理论强调社会不平等是指随机抽取两个个体看其拥有资源的可能性大小;这种随机抽取的样本可以因其异质性而进行比较性研究,各种异质性特征包括性别、宗教、种族、阶级等结构特征,这些特征直接影响到人们拥有的资源状况。<sup>⑤</sup>布劳-邓肯的社会地位获致模型认为,人们的社会阶级地位是由其先赋地位和个人努力所达到的教育地位决定的。借鉴上述观点,考察妇女的职业发展时,首先应当考察妇女的阶级状况、受教育状况和妇女在社会中的位置等结构性因素。

第一,从社会结构角度看,阶级或阶层是个重要概念,那么妇女作为一个利益群体的阶级地位是复杂的。就两性而言,中国仍然是一个男权社会,妇女仍然处于底层地位。那么什么是妇女,特别是职业妇女的阶级结构呢?中国缺少这方面的研究。1975-1977年曾任英国社会学学会主席(BSA)的英国社会学家S·艾伦(Sheila Allen),在其代表作《性别分工和社会》(Sexual Division and Society, 1976)和《在工作与婚姻中的依赖与剥削》(Dependence and Exploitation in

Work and Marriage, 1976) 以及一些相关文章中指出, 社会学的阶级分析框架中缺少了妇女的位置, 性别分工的所谓自然秩序没有被视作一系列的社会关系建构而得到应有的研究、分析和置疑。因此在学术界有关阶级结构的社会分层理论一直视人口中的一半为一种边缘状态, 妇女很难被视为真正的“挣工资”的人。艾伦认为, 阶级理论没有很好的加入家庭这一概念。加入阶级概念的家庭理论的假设是: 1. 家庭是阶级的单位, 家庭是最有用和最合适的阶级分析的概念; 2. 妇女, 特别是已婚妇女, 从他们的男性亲缘关系中获得他们的阶级位置和地位。3. 妇女依赖于相关联的男人。这些假设可以具体化为社会学的方方面面。<sup>⑥</sup>阶级分析的研究视角提出女性是否具有真正的阶级独立性的问题。有观点认为, 女性不具有真正阶级的独立性。因为女性拥有的资源和报酬并非完全取决于她本人的职业, 而是她父亲或丈夫的职业。对大多数女性而言, 她们的社会地位主要源自于家庭, 她们所属的家庭地位决定了她们的社会地位。而家庭的地位又主要视男性家长的位置而定。现代社会, 妇女的社会身份仍然是透过家庭实现的, 妇女的家庭身份似乎比女性自身获得的社会地位重要。那么在家庭之外, 妇女通过职业获得的身份有什么意义呢? 中国妇女的广泛就业是否使妇女获得了阶级的独立性呢? 这些需要深入的研究。

第二, 学者普遍认同, 影响妇女职业发展的主要障碍性因素是教育因素, 而改变这种状况的主要途径也是教育。<sup>⑦</sup>一项有关北京城市妇女地位调查的研究表明, 影响两性在担任领导职务上的巨大差异的“最重要原因是个人能力、精力和素质”。<sup>⑧</sup>从全国普通高等院校学生的性别构成看, 1990年女生比例占高校学生总数的33.7%; 1995年有所上升, 占35.4%,<sup>⑨</sup>但总体低于在业人口的性别构成。教育制度、特别是高等教育具有的分层化机制是影响妇女职业发展的重要结构性因素。值得注意的是, 具有相同文化程度的两性也具有不同的发展路径和发展机会。也就是说, 在教育这一结构性因素之

外还存在着其它重要的影响因素。

第三, 劳动力市场的性别分化程度是影响妇女职业发展的又一障碍性结构因素。在市场经济条件下, 劳动力市场被分割为不同层次。一方面, 劳动力市场是等级化的, 至少被分割为高级劳动力市场和次级劳动力市场。高级劳动力市场一般是由具有专业技术职称和能力的人占据, 次级劳动力市场是由没有什么专长的人构成, 两者之间存在着排斥性。因此, 那些没有能力进入大学的妇女根本无法进入到高级劳动力市场中, 向高级劳动力市场的升迁机会对于那些没有受过大学教育的人来说是完全封闭的。即城市妇女的受教育状况通过劳动力市场结构性地决定了她们职业发展的可能性。与此同时, 由于女性承担的生育及养育功能, 使那些即使能够进入高级劳动力市场的女性也无法与具有同样教育背景的女性进行同等的竞争, 因为在时间成本和未来发展预期上两性没有了可比性。可以说, 存在着一个潜在的两性被分割的劳动力市场, 其分割的基础在于两性具有不同的生理功能和这一生理功能背后的社会功能, 妇女的生育决定了她们在劳动力市场中结构性的处于缺少发展机会的境地。另一方面, 劳动力市场有不同的空间结构, 分为内部劳动力市场和外部劳动力市场。“内部劳动力市场”是指由存在于某个职业领域、行业或组织内部的劳动力供求。这是个相对的概念, 它可以指某一组织中的劳动力市场状况或工作梯阶; 也可以指一个职业领域或某一行业中的劳动力市场状况。内部劳动力市场的研究强调人们的职业发展被限制在某个特殊的行业、职业或组织的内部。因为任何工作、工作的梯阶以及梯阶间的移动都内涵在组织内部的规则中。罗森布姆认为, 不仅是个人能力的差异, 更主要是老板所提供的发展机会的差异使个人工作技能和知识有着不同的发展轨迹。这些机会变化伴随着先前的状况, 是一个累积的模式, 较早的提升为进一步的发展提供了机会。研究表明, 内部劳动力市场存在着“空缺链”, 当某一职位出现空缺时, 它首先对内部劳动力市场的人打开。职业发展的链条在于一

个人要想升到一个较高的位置就必须首先占有那个接近这一位置的较低位置。某一位置的空缺(如退休)对于那些不在这个等级链中的外部劳动力市场的人来说,其升迁的机会是完全“封闭”的。人们职业变动的结果表明,人们进入某一职业位置的可能性是不同的,人们沿着似乎是有形的一条机会结构的链条而发展,这种机会结构链条的意义在于,人们可能达到的“下一个位置”并不是对所有的人都“开放”的,而是具有结构性特征的。内部劳动力市场可以理解一种组织的制度安排。从内部劳动力市场和外部劳动力市场看,女性在内部劳动力市场的位置影响到她们在外部劳动市场中的地位和发展的。大企业存在内部劳动市场,它具有升迁的机会;而中小企业则只有经由外部劳动市场再流动到其他的工厂,这种劳动力市场的差异使得大企业工人与中小企业工人的职业发展机会及发展路径具有结构性差别。妇女在内外劳动力市场中处于双重地缺少发展机会的境地:一是在内部劳动市场中妇女缺少发展的链条,在职业升迁的等级链中很多位置对妇女是“封闭”的。二是在分割的劳动力市场中,多数妇女根本就无法进入具有内部劳动力市场的单位,只能在中小企业寻求工作,这一结构本身就决定了妇女不具有内部升迁的机会。

此外,城乡二元结构是中国重要的社会特征,它直接导致城乡妇女在资源拥有上的巨大差异。进城的农村妇女主要从事第三产业或地下经济,与城市妇女有着不同的发展路径。无论是从收入、劳动保障还是社会地位上,二者之间发展的链条几乎是断裂的,有必要分别进行考察。

第四,工作组织结构也是建构妇女职业发展路径的重要力量。社会学家坎特(R·Kanter)等人认为,工作组织,特别是由白领构成的工作组织结构在妇女职业发展的机会上建构出了一个“玻璃天花板”(a glass ceiling),这种建构把妇女们安置在了从属地位上。她的研究假

设把个人发展与组织结构性因素结合起来。包括:1. 工作是对一个更广泛的组织环境的反应,例如是否存在晋升机会是个环境问题,这个环境独立于个体而存在。2. 个体会采取各种灵活策略以求尽最大可能地扩展工作的意义和自主性。3. 个体在决定如何从事自己的工作方面,总有一定程度的“自由”,但是这种自由斟酌的权限难以超出由组织建立的正式限制;每个人得到工作的关键是能否胜任工作,虽然每个人并不是能够得到平等的机会来展示自己的能力。坎特的结论是,首先,可以根据男人和女人的位置而不是他们的性别来说明他们在组织中的行为。男人并不必然主动地歧视妇女,相反,是妇女自己表现得似乎没有好的潜力来从事管理工作。这里的原因是妇女们从事的工作助长了她们的消极被动情绪,无法与组织目标认同,无法从容地展示自我。第二,助长消极情绪的模式具有自我再生产的系统:装点门面般地雇用妇女使她们无法充分地施展工作能力;因为个体在工作中的不“放松”,由此导致妇女缺乏发展机会,这又使她们不可能在工作中表现出能够胜任更多工作的状态。<sup>⑩</sup>

第五,法律制度也影响着妇女的职业发展。我国针对女性的生理特殊状况对女工作出的一些保护性法律规定对妇女职业发展似乎具有双重涵义。如80年代末颁布的《女职工健康保健暂行规定》和《女职工劳动保护规定》。这些规定一方面直接保护了妇女在劳动过程中的权益,但另一方面也可能导致歧视性雇佣和职业限制。因为这些保护措施主要是围绕着妇女的再生产功能设置的,它固化了妇女的生育职能,也使一些单位不愿雇佣妇女,形成市场歧视。

总之,我们对社会结构性因素作用于妇女职业发展的状况可以有以下假设:妇女的职业发展受到阶级出身和受教育程度的限制,由此妇女的最初职业出现结构化特征。其中,个人的阶级出身(父母的职业)决定着一个人可供选择的职业范围;受教育程度决定了个人如何进

入等级化的劳动力市场,其关键性的机制在于具有职业发展潜力的职业对于多数妇女来说是结构封闭的。

#### 四

从社会行动者的角度或妇女个体的层面来分析城市妇女的职业发展,生命周期的概念十分重要。生命周期(life course)也叫生命历程或生命历程领域(life course domains),是指个人从出生到死亡的全过程,包括由年龄区分的生活经历、发展路径、各种机会和重要的生命事件。生命周期的概念与年龄变量紧密相关,在不同的年龄段,个体在社会生活中具有不同的社会参与结构与参与性质。人们是经由重要的生命事件来认知和调适自己的社会角色,转换相应的权利、义务、规范和期望关系,社会分配机制伴随着年龄而变化,个体在不同生命周期的时段上享有相应的社会地位。一般来说,个体的生命轨迹至少包括教育史、婚姻家庭史和生育史以及劳动就业史。著名社会学家吉登斯认为,对每一个人来说,在日常生活时空路径中的定位过程都同时是其“生命周期”或生活道路的定位过程。在生活路径上进行的定位过程总是与社会身份的类别化过程有着密切的关系。<sup>⑩</sup>就个体而言,每个人都具有自己的生命周期,就社会而言,个体的生命周期具有共性,反映着社会变迁的轨迹。

妇女作为人口再生产的直接承担者和社会生产的参与者,其生命周期与职业发展紧密相连、甚至重叠。妇女特有的生命周期首先表现在生理方面。妇女要经历经期、孕产哺乳期等特殊的生命周期。从妇女个体层面看,与生命周期相关的重要概念主要是自我认同和自我轨迹。所谓自我认同(self-identity)是指个体依据对个人经历的反思而理解到的自我。所谓自我轨迹(trajjectory of the self)是指个人的生活经历经过自我反思性的认识,而发展出来的具有内在参照性的体系。妇女在生命周期的不同阶段具有不同的自我认同,妇女参与的人口再生产和社会性生产使其自我认同具有独特性,经过生命周期不同阶段的妇女在职业发展方面形成

的自我认同具有一定的自我轨迹。

在中国,由于妇女广泛参与社会生产劳动,生命周期与妇女职业发展轨迹之间的互动关系成为妇女形成独特的自我认同和自我轨迹的主要动因。一项对女大学生性别认同的研究表明,女大学生在工作后比学习阶段对自己的性别认同度明显降低了。“与在校的女大学生相比,在职的女大学生对社会的抱怨更多,认为如果自己是男人,会比现在更有成就,同时也更多地肯定女性对家庭的责任。”在职女大学生否定自己性别的原因在于,一方面是通过劳动力市场的不公正待遇,另一方面在生命周期中,生育使妇女感知到性别对职业发展的影响。对自我性别持肯定态度的女大学生中,83%的人认为,“女性的压力比男性小,事业有成更好,一事无成也不会有多大压力,进退自如。”<sup>⑪</sup>这正说明外在的社会结构性因素通过妇女自身的反思,转化为符号性因素,成为妇女缺乏成就动机的原因。有研究表明,小学阶段女生的独立性远远高于男生,其成就动机也高于男生,但从初中开始,女生的成就动机低于男生,而且差距越来越大,在大学达到非常显著的水平。<sup>⑫</sup>这说明女性是逐渐放弃自我发展的追求,去顺应社会已有的性别期待。在婚育年龄之前,女性虽然在家庭资源享用、人力资本投向及社会期望等方面遭到差别对待,妇女在职业发展的初期遇到了更大的阻碍,即社会把妇女预设“生育”的社会位置上,这种社会定位使妇女在事业面前障碍重重,而随着生命周期而来的养育和相伴随的机会缺失使妇女不得不放弃职业发展。

在生命周期的过程中,妇女的职业发展大体有以下几个理论假设:1. 妇女的婚姻和生育作为妇女生命周期中无法逃避的生活,直接影响妇女的职业发展。2. 企求职业发展的妇女面临着由于生育而出现的时间成本问题。计划生育和晚婚晚育政策的实施已使妇女用于生育的时间大大减少,但生育的时间成本仍然是一个重要变量。但在不同的个体,如年龄、阶级、受教育程度、婚姻状况和与丈夫互动等方面有所差异。3. 在生命周期的不同阶段,妇女通过职业

发展不断地反抗或顺从传统角色的矛盾,延续着一条自我的轨道,前期经验具有内在的参照性。职业有所发展的妇女是在反抗传统角色的过程中实现自我认同的,这与男性不同,男性是在与父权文化的一致性下实现自我认同,即存在职业自我认同的分化。4. 话语环境型塑着妇女的自我认同和职业发展路径,现代性内涵着话语所具有的象征性意义,它使性别认同具有社会可塑性和自我强迫性。

在生命周期的概念下还有一个重要的概念需要引起注意,即历史时代与个人生命周期的嵌入性关系,这表明个体生活世界与时代的联系。它既有社会文化的因素,也具有历史事件的因素。例如,文化大革命、上山下乡、改革开放等历史事件深深地影响着妇女的生命周期和其职业发展。

## 五

妇女作为社会行动者并不是完全被动地应对社会结构性因素的影响,而是通过反思不断寻求行动策略,并制定职业发展计划,这种发展计划是依照妇女自身经验和设想的生命周期来策略性地发展职业道路。妇女的能动性主要体现在反思性上,妇女能动性的反思在于对商品化和被控制的反思。可以预见的是,这种反思性最终可能导致“个人解放政治”的出现,即妇女从个人到群体从被动到主动地追求摆脱剥削、不平等或压迫的解放性的政治追求。

在现实生活中,妇女在已有的社会结构和生命阶段中进行了自己的职业发展的策略选择。这里的基本假设是:至少存在着三种职业发展策略,一是工具性取向的职业发展策略,将工作视为实现其他目的的工具,主要视工作为养家糊口的工具。这种策略表现在,妇女通过积极发展顺应社会期望的自我认同来寻求资源,即策略性地选择在职业方面投入较少的精力,而投资于适应性性别刻板印象的方面,如寻找稳定轻闲的工作、学习美容化妆、家务劳动等,

增加自己在婚姻市场上的吸引力。这代表了妇女试图超越结构约束的努力,但结果恰恰是深化了已有的结构。二是经验性取向的职业发展策略,抓住每一个机会,增加学习各种技术的机会。对于无技术的人来说,通过改变工作地点等来改变工作中的单调。三是发展象征性的职业发展策略,在工作中寻求象征意义和生活意义。

注释:

① 1978年的资料参见:中华全国妇女联合会妇女研究所和陕西省妇女联合会研究室编:《中国妇女统计资料》(1949-1989),中国统计出版社,1991年版,第230页。1990和1995年的资料参见:中华全国妇女联合会妇女研究所和国家统计局社会与科技统计司编:《中国性别统计资料》(1990-1995),中国统计出版社,1998年版,第322和423页。

②⑨中华全国妇女联合会妇女研究所和国家统计局社会与科技统计司编:《中国性别统计资料》(1990-1995),中国统计出版社,1998年版,第324和第434页,第295页。

③④⑪安东尼·吉登斯:《社会的构成》,三联书店,1998年版,第81-82页,第89页,第163页。

⑤参见布劳:《不平等和异质性》(中译本),中国社会科学出版社,1991年版。

⑥ Gender in equality and class formation, in *Social Class and the Division of Labour*, ed. Anthony Giddens and Gavin Mackenzie, Cambridge University Press, 1982, P 137-138.

⑦马和民:“当前中国城乡人口社会流动与教育之关系”,《社会学研究》,1997年第4期。

⑧冯立天、陈再华:“北京城市妇女地位调查研究”,《平等与发展》,三联书店,1997年版。

⑩ Millman, M. & Rosabeth Moss Kanter, 1975, *Another Voice*. Gender City, New York: Doubleday - Anchor.

⑪钱焕琦:“从女大学生不乐意作女性谈社会性别差异的形成及其矫正”,《妇女研究论丛》2000年第4期。

⑫强海燕:“关于女性‘成功恐惧’心理倾向的研究”,《妇女研究论丛》,1999年第3期。

责任编辑 迎红