

被低估的解决方案： 女性——应对人才短缺的新群体



Manpower®

全球范围内提升女性职场地位的努力已取得了长足的进步。但众多研究表明：与男性相比，女性在劳动力市场中的地位及发挥的作用仍被大大低估。

经济合作与发展组织（OECD，简称经合组织）2008年发布的一份报告显示：在全球所有国家，女性的劳动参与率明显低于男性。在经合组织（OECD）国家中，约有60%的女性被雇佣。¹（参见第二页图表）

这一事实代表的含义远超出性别平等的范畴。有两种新的趋势正重塑职场世界：服务业的主导地位正在加强；适龄劳动人口的数量正在减少。这两种趋势将引出一个无法辩驳的事实：全球劳动力市场将面临更严峻的人才短缺，尤其当经济从当前的危机中复苏时更是如此。长远来看，经济衰退并不会缓解全球人才短缺的现状。即使在目前经济形势下，工程、信息技术、医疗等服务行业仍面临各个层次的职位空缺。要解决这一问题，政府和企业就必须从现在开始设法扩充劳动力。因此，他们应当将目光投向一类值得注意的群体：女性——过去她们对经济发展的作用被完全低估了，而她们还能做出更大的贡献。

提升女性劳动参与率的好处非常显著。经合组织的报告指出：更好的发挥全球女性人口的作用有利于在所有国家提高经济增长、减少贫困、提升社会福利并确保可持续发展。她们已相对容易的进入服务业工作，如果条件允许的话该行业中女性的比例仍有可能扩大。但女性在平等融入劳动力市场方面仍面临许多阻碍。

部分阻碍来自文化因素，因此很难在政策层面上得到解决。但主要问题仍来源于结构层面——过去那个时代遗留的产物：标准的五天8小时工作制、男性是主要的家庭收入来源、鲜有女性外出寻找工作。而对于那些将照顾孩子和家庭作为第一要务的女性来说，这样的工作模式并不切实际。我们必须着力改变已经过时的工作模式以及那些强化它们的政策，朝着真正的弹性工作方式努力。

随着越来越多的年轻人（Y世代及网络一代）进入职场工作，女性当前的工作要求体现了未来整体劳动力的需求。企业策略和心理学家唐·泰普史考特（Don Tapscott）在其著作《N世代》（Grow Up Digital）²中这样写道：“越来越多的证据表



本文重点

- 女性能够在填补服务业迅速发展带来的大量职位空缺中发挥重要作用。
- 那些致力于将女性融入劳动力市场的国家和企业，更可能保持未来的长期繁荣。
- 缺乏弹性的工作机制是吸引和保留女性员工的最大障碍

更多关于这一主题的文章，请登录
www.manpower.com.cn/researchcenter

明：那些能够提供个性化职位描述、工作制度以及薪酬机制的公司，将能够更好的吸引和保留人才。而且这样的制度对网络一代尤为行之有效。换言之，那些迅速变革将女性融入

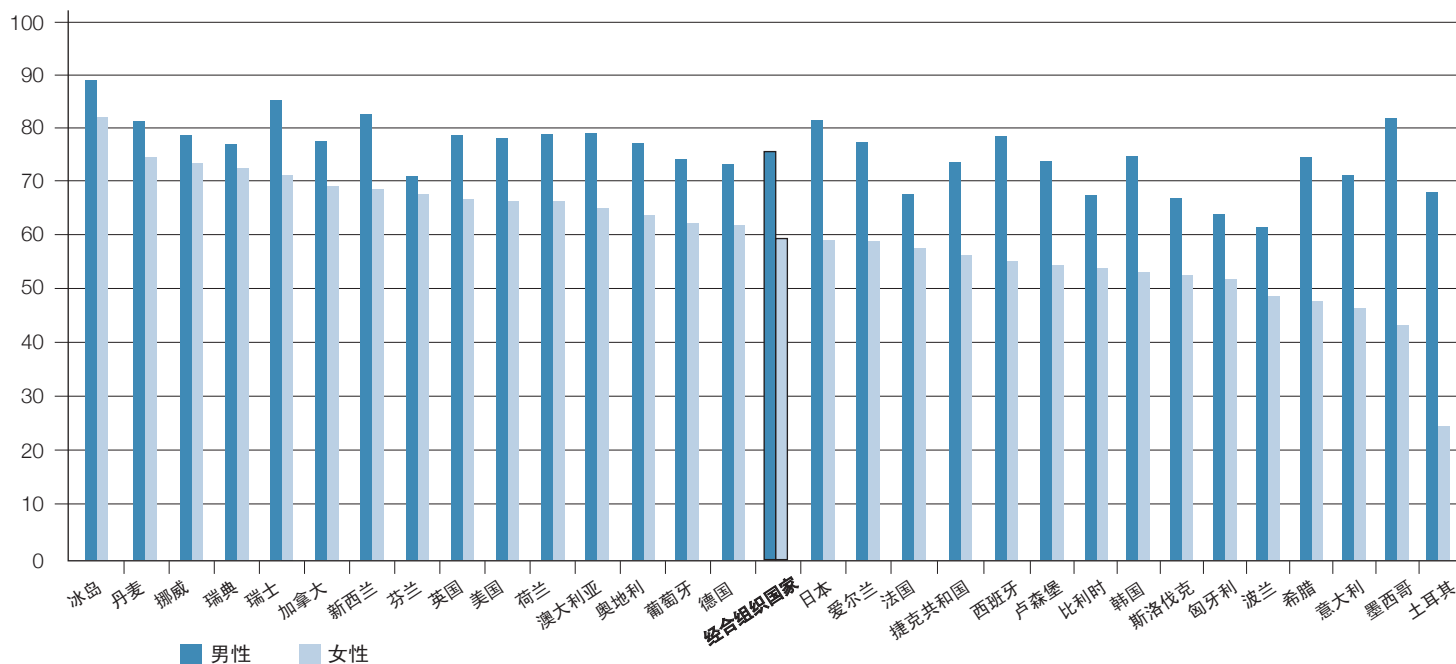
劳动力市场的国家和企业，更可能保持未来的长期繁荣。而那些对此无动于衷的国家和企业则必须艰难的保持竞争力。

变革之道

职场世界正经历深刻变革。随着服务业的快速发展，该行业对人员的巨大需求将持续增长，目前的情况已如此。经济学家预测从2004年到2015年间服务业将至少新增5亿个就业岗位，其中大部分会在亚洲，其余数千万在欧洲、美洲和中东地区。³与此同时，发达国家的人口将面临老龄化及适龄青年劳动力数量缩减的问题。到2015年，英国34岁以下劳动人口比例将下降3个百分点；法国的这一数字将下降11个百分点，而西班牙则将下降25个百分点；⁴而到2020年，俄罗斯的适龄劳动人口比例将下降10个百分点，其中的95%属于15-39岁年龄段。⁵意大利、德国和日本也将受到类似的影响。事实上，全球所有发达经济体都不可避免的将受到这一趋势的影响。欧洲、美洲及亚洲的部分地区正面临着这颗“经济定时炸弹”的威胁：缺乏足够拥有合适技能的劳动力来填补那些推动经济增长的职位。因此，我们必须着手扩充劳动力。

那些迅速变革将女性融入劳动力市场的国家和企业，更可能保持未来的长期繁荣。而那些对此无动于衷的国家和企业则必须艰难的保持竞争力。

女性就业——适龄男性及女性劳动力受雇比率（2006年）



来源：经合组织（OECD）劳动力统计数据

女性的劳动参与率一直都低于男性

现在是否该重新认识一下这部分未被充分利用的女性劳动力资源。国际劳工组织（ILO）指出，2008年全球范围内女性的就业人口比率（employment-to-population ratio）为49.1%，而男性则高达74.3%。这一指数是用以衡量经济体发挥其适龄劳动人口生产潜力程度的指标。女性劳动力参与率最低的地区为欧洲中部及东南部、南亚、中东和北非。

想想那些需求量巨大的服务业岗位，这样的鸿沟就更不可接受。应当向女性提供她们真正需要的弹性工作方式。比如类似销售、房地产以及咨询行业的工作能够不受时间和工作地点的限制。与时俱进的职场亟需更多的女性参与其中，并尽可能的提供女性所需的弹性工作方式。但现在看来，女性往往不能也无法平等融入劳动力市场。

未来趋势：真正的弹性工作

全球范围内，阻碍女性平等融入劳动力市场的最大障碍是缺乏弹性的工作方式。很多女性无法满足五天8小时的办公室工作要求。她们需要那些能够自由选择工作时间和地点的职业。这一现实情况已获得了关注，全球许多企业已经采取了一些对女性有利的政策，如工作重新分配、“弹性工作”及远程办公等。但这些行动不过是对五天8小时工作制的稍加变化。此外，各国的劳动法也倾向于强调这一过时的概念。

真正弹性的工作方式能够让员工自行制定工作时间并在允许的情况下不进入办公室工作。服务行业的工作性质通常能够满足这样的条件，而该行业对新员工的需求量非常大。类似的工作方式的确已经在诸如硅谷这样的知识经济聚集地出现。如果政府和企业希望将更多的女性融入劳动力市场，那么弹性的工作方式就必须成为一种惯例而非特例。此外，仅有弹性的工作制度还远远不够。雇主们仍倾向于低估那些非通过8小时工作制完成的工作的价值，从而限制了女性，使她们只能承担家庭责任。这样的思维模式必须改变。

观念的转变势在必行。我们必须摒弃传统的考勤制度并更好地利用新技术使人们能够不受时间和地域限制更好的工作和协作。同时我们也应为女性以及那些无法满足五天8小时工作制的群体创造晋升的途径，以便能够让他们通过自己的方式获得成功，而这最终将使全社会受益。为达成这一目标，决策者可以从反思两方面的政策开始：一是那些反映过时工作思维的；二是阻碍女性融入劳动力市场的。

● 强化过时工作方式的政策

目前的薪资、福利、社保以及退休制度基本都是基于过时的五天8小时工作制。是否应该重新制定工作评估的标准，更注重以结果为导向而不是以完成任务花费的时间为导向？福利待遇是否也应更富于弹性？就业保障应该取代工作保障。

● 阻碍女性重返职场的政策

在美国，超过93%的女性在经历生育期的职业暂休后希望重返职场，但最终只有74%的女性能够重新回到工作岗位。⁶造成这一现象的原因多种多样，包括法定产假时间、可提供的兼职工作数量、在家工作的能力及避免加班的自由等。真正的弹性工作方式就必须解决这些问题。⁷

将女性融入劳动力市场至关重要，但保留她们也同等重要。薪酬不平等问题仍然存在。经合组织国家女性的平均薪酬水平要比男性低17%。在美国，这一数字为20%。⁸好消息是：许多国家的政府正采取措施推动薪酬平等。如美国众议院刚刚投票通过赋予女性新的法律武器来质疑那些支付男性员工更高报酬的雇主们。“玻璃天花板”的问题也同样存在。虽然部分女性的确担任一些公司的高层管理者，但人们普遍认为女性获得晋升的机率远小于男性，而这一认知将阻碍女性融入劳动力市场。⁹“弹性”的概念必须由结构层面延伸至态度层面：我们必须重视工作中引入的技能和经验；重视最终获得的结果及知识而非花费的时间。与此同时，我们必须明确，要以更多的职业发展机会嘉奖那部分出色地以弹性方式完成工作的员工。如做不到以上几点，推动“弹性工作方式”的努力最终将把女性带入低保障、低收入的工作中，极少或根本没有晋升机会。无论职位高低及工作类型，那些保护女性权益并在工作生活平衡中推动她们职业发展的政策将有利于组织提升员工归属感和保留率。

我们必须重视工作中引入的技能和经验；重视最终获得的结果及知识；而非花费的时间。

但政府和企业无法解决所有的问题。女性自身也应该行动起来。参与教育和培训项目显然是一个良好的开端，而女性在这一方面已取得了长足的进步。全球范围内，大学毕业的女性人数多于男性。¹⁰（同时我们也注意到对于那些没有大学学位的女性而言，像旅游、医疗这样的服务行业也为她们提供了充足的就业机会。）对很多女性来说，创业不失为另一种解决方案。全球的女性企业家正重新书写工作准则并改变各国经济，在发展中国家这一现象尤为显著。全球企业家观察组织（Global Entrepreneur Monitor）指出：“女性企业家在许多国家的经济组成中发挥着越来越重要的作用并将成为中/低收入国家经济增长的重要贡献者。”¹¹

事实显而易见：对于那些希望保持繁荣发展的国家和企业而言，女性应该在劳动力中发挥更重要的作用。当全球经济复苏时，解决人才短缺问题将变得更迫切，无法吸引更多的女性员工加入雇佣人群将导致另一场危机。若要避免这样的困局，我们就应当从现在开始扫除那些阻碍女性融入劳动力市场的障碍。与时俱进的工作模式就必须包括真正的弹性工作方式，并以此来扩充劳动力。因此，对于政府和组织而言，任何长期的竞争优势都取决于能否持续性的将所有个体工作者融入劳动力市场。行动起来吧，平等的将女性融入劳动力市场，很快网络一代也将成为这其中的中间力量。

万宝盛华公司 (Manpower Inc) (纽约证券交易所股票代码: MAN) 位列全球财富500强第413位, 美国财富500强第120位。万宝盛华通过其在全球82个国家和地区的4,400家分支机构为各个类型的组织提供雇佣服务。更多有关万宝盛华, 请浏览www.manpower.com.cn



参考文献

1. "Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women," OECD, 2008
2. McGraw Hill, 2008
3. "Imputation, Estimation and Prediction Using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) Data Set," ILO, 2004
4. U.S. Census Bureau, International Data Base
5. "Russian Economic Report #15," World Bank, November 2007
6. "Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success," Harvard Business Review, 2005
7. "Women's Labor Force Attachment Patterns and Maternity Leave: A Review of the Literature," U.S. Census Bureau, 1999
8. "OECD Employment Outlook: 2008," OECD, 2008
9. "Women in Management Survey," Manpower Inc., 2008
10. "Education at a Glance: 2007," OECD, 2007. Figures above only include first time recipients of Type A tertiary degrees (ISCED classification 5A), which (in general) includes three- and four-year undergraduate programs (i.e. not technical or occupational training).
11. "2007 Report on Women and Entrepreneurship," Global Entrepreneurship Monitor, 2008

