

A study on the social status of Chinese working women

Sarengaowa Te-Burenjirigala

School of Social Sciences, The National University of Mongolia, Ulan Bator, Mongolia

Abstract

In the new era of socialism with Chinese characteristics, the social status of working women has become a focal point of societal concern. With economic globalization and improvements in women's education levels, women's participation in the workplace is increasing. However, gender equality in the workplace still faces many challenges, especially in the rapidly developing social context, where women in the workplace experience significant inequalities in employment opportunities, compensation, and promotion prospects. From the perspective of sociological conflict theory, gender inequality in the workplace reflects an uneven distribution of power resources across genders. This paper analyzes the social status of working women from a sociological conflict theory perspective, exploring the main issues and causes faced by Chinese working women, evaluating the effectiveness and shortcomings of current efforts to improve their status, and proposing corresponding improvement strategies. The study finds that the social status of working women is influenced by traditional cultural concepts, social institutional arrangements, and corporate culture. To further enhance the status of working women, the government and all sectors of society need to take practical and effective measures to implement gender equality policies, break free from the constraints of traditional gender roles, and achieve true gender equality in the workplace.

Keywords

working women; social status; gender equality; salary treatment; career promotion

中国职场女性社会地位研究

萨仁高娃 特·布仁吉日嘎拉

蒙古国立大学社会科学学院, 蒙古·乌兰巴托

摘 要

在中国特色社会主义新时代, 职场女性的社会地位已成为全社会关注的热点问题。随着经济全球化和女性教育水平的提高, 女性在职场中的参与度不断增加。然而, 职场性别平等仍然面临着许多挑战, 尤其是在快速发展的社会背景下, 职场女性在就业机会、薪酬待遇、晋升机会等方面存在着明显的不平等现象。从社会学冲突理论角度分析, 职场中的性别不平等体现了权力资源在性别维度上的分配不均。本文通过社会学冲突理论角度对职场女性社会地位进行分析, 探讨了中国职场女性所面临的主要问题及其原因, 分析了当前职场女性地位提升的成效和不足, 并提出相应的改善策略。研究发现, 职场女性的社会地位受到传统文化观念、社会制度安排以及企业文化等方面的影响。为了进一步提升职场女性的地位, 政府和社会各界需要采取切实有效的措施, 推动性别平等政策的落实, 打破传统性别角色的束缚, 实现真正的职场性别平等。

关键词

职场女性; 社会地位; 性别平等; 薪酬待遇; 职业晋升

1 引言

近年来, 随着经济社会快速发展和女性地位的不断提升, 职场女性的社会地位问题逐渐引起了广泛关注。自改革开放以来, 中国女性的受教育水平、就业参与度、职业发展等方面都取得了显著进展。然而, 职场性别不平等现象仍然存在, 尤其是在薪酬差距、职业晋升、工作环境等方面, 职场女性常常面临不公平待遇。根据世界银行数据, 中国女性劳动力参与率约为 61.4%, 而男性的劳动力参与率为 76.5%, 性别差距为 15 个百分点 [1]。在全球范围内, 性别

平等问题依然是发展中国家与发达国家普遍面临的挑战之一, 尤其是传统文化深厚、性别角色认知根深蒂固的中国, 女性在职场上的地位面临更大的压力。

因此, 聚焦中国职场女性社会地位的学术研究不断增加。周玉华从社会分层的视角出发, 探讨了城市女性如何协调职业角色与家庭责任, 并分析了职业晋升过程中遭遇的结构性障碍及其应对机制 [2]。李云华基于大量实证数据, 剖析了中国女性在职业发展过程中面临的机遇与挑战, 特别是在高层管理与企业决策岗位的晋升障碍, 强调教育、就业、政治参与、家庭生活等多领域交织影响下的性别结构不平等 [3]。此外, 已有研究还涉及政策对女性职业发展的影响, 如“育龄政策调整对女性职业发展的影响”(杜娟娟, 2022) [4] 等。刘玉洁在她的研究中指出, 受过高等教育的职业女性通

【作者简介】萨仁高娃 (1985-), 女, 蒙古族, 中国内蒙古呼和浩特人, 在读博士, 从事社会学研究。

过外包家务（如雇佣保姆）以减少角色冲突，从而实现职业与家庭角色的平衡[5]。

在国际学界方面，Lisa Rofel 的著作《Desiring China: Experiments in Neoliberalism, Sexuality, and Public Culture》中指出，女性常常面临新的社会期望和压力，在职业成功的同时仍承担传统的家庭角色，从而导致了所谓的“幸福悖论”[6]。在蒙古国，斯·图门特力根等对职场女性性骚扰、性别刻板印象、政治领域性别平等问题进行了系统研究[7]。特·布仁吉日嘎拉等人还开展了关于国家公务员职场性骚扰认知与态度的联合研究，涉及认知水平、行为反应与态度评估等维度[8]。

当前，随着中国经济的快速发展和现代化进程的加速，职场女性的地位提升已成为社会发展的一个重要议题。中国女性逐渐走出了家庭，进入到更多的职业领域，在教育、医疗、科技等行业都有了广泛的参与。然而，职场性别不平等的现实依然困扰着大量女性，尤其是在中高层管理岗位、薪酬待遇等方面，男女之间依然存在显著差距。贝恩公司（Bain & Company）与斯宾塞·斯图尔特（Spencer Stuart）的联合报告中显示，中国女性在高管职位中的占比仅为19%，低于领先国家25%的平均水平[9]。

职场女性面临的主要问题包括薪酬不平等、职业晋升受限、职场性别歧视、工作环境不友好等。在许多行业，女性即使拥有相同的学历和经验，仍然面临较低的薪资和较少的晋升机会。与此同时，社会对于女性职场角色的认知和期待，也加剧了女性职场地位的提升难度。许多人仍然认为，女性应当承担更多的家庭责任，导致女性在职场中面临家庭与职业的双重压力：既要兼顾家庭，又要应对职场挑战。

此外，传统性别观念和文化认知深刻影响着职场女性的社会地位。尽管社会倡导性别平等，为此国家在法律制度层面确立了男女平等的基本原则，修订了《妇女权益保障法》《劳动法》，并出台《反家庭暴力法》等，确立性别平等的法律地位，为女性在各领域维权提供制度保障。然而，在现实生活中性别角色分工、劳动分配、收入差距等问题依然存在。许多传统行业和领域，女性在晋升、评价等方面仍然面临着性别歧视。这些问题的存在，极大地制约了女性职业发展的潜力和机会。

研究职场女性的社会地位及其变化，不仅有助于揭示性别不平等在职场中的具体表现，也能够为社会性别平等的政策制定提供参考依据。通过对职场女性社会地位的深入研究，更好地了解当前职场性别不平等的根源，提出改进职场女性地位的政策建议，推动职场性别平等进程，对促进社会的和谐发展、实现社会公平具有重要意义。

2 职场女性社会地位的现状分析

2.1 职场女性的参与度和教育水平提升

随着中国女性受教育水平的不断提高，越来越多的女

性进入到职场并在多个领域中展现出卓越的才能。国家统计局数据显示，本科新生中女性比例首次超过男性，达63%[10]。数据表明，女性劳动参与率正在逐渐提升。尤其是在医学、教育、金融等领域，女性的参与度显著提高。许多女性在职场中取得了优异的成绩，担任了领导岗位，打破了传统上男性主导的行业格局。

然而，尽管女性在职场中的参与度显著提升，许多女性在职场中的地位和发展机会仍然受到性别歧视的限制。在企业管理层和决策层中，女性仍然占据较低的比例，尤其是在大型国有企业和传统行业，女性的晋升机会相对较少。这一现象在某种程度上反映了社会对女性职场能力和价值的低估。

2.2 薪酬差距与职业晋升障碍

尽管女性的就业参与度增加，但薪酬差距问题依然严峻。职场女性的平均薪资水平普遍低于男性，特别是在高收入行业，薪酬差距更加显著。女性月均工资为8,958元，仍比男性低13%[11]；女性在职业晋升中的障碍同样存在，许多女性在进入管理层时面临性别偏见的阻力。即使女性在工作中表现出色，但由于社会文化对女性角色的固有认知，女性在职位晋升中面临更多的挑战。与此同时，职场女性在工作中需要承担更多的家庭责任，导致她们在工作中的投入和时间受到限制，这也在一定程度上影响女性的职业发展和晋升机会。

2.3 性别歧视与职场文化

尽管法律和政策上提倡男女平等，但性别歧视依然是职场女性面临的普遍问题。女性在职场中常常被认为不如男性在某些岗位上更有竞争力，尤其是在技术性强、高强度工作中女性的参与受到更多的质疑。根据《2024年中国女性职场现状调查报告》显示，女性群体对于就业中的性别歧视感知更为强烈。超八成女性认为在就业中存在歧视，其中，22%的女性认为就业中性别歧视现象严重，59%的女性认为在就业中存在一般性别歧视。仅有2%的女性认为在就业中完全不存在性别歧视[12]；另外，职场文化中的“男性化”倾向，使得女性难以在职场中充分展现自己的能力。许多职业规范、工作环境和人际交往方式更倾向于男性，女性在这种环境中往往感到不适应。这种文化上的性别差异，进一步加剧了职场中的性别不平等现象。

3 职场女性社会地位提升的原因与挑战

3.1 社会文化观念的转变

随着社会观念的逐渐变化、教育水平的提升和社会整体观念的进步，越来越多的人开始认识到性别平等的重要性，诸多女性进入了原本由男性主导的行业，展现了她们在专业领域的能力和才华，女性的社会角色也逐步发生了变化。国家政策支持，尤其是在教育、就业和职业发展方面的法律保护，也为职场女性提供了更多的机会。近年来，女性在科

技、金融、法律等行业中的参与度大幅提升,逐渐取得了与男性平等的竞争地位。

然而,社会文化中的传统性别角色依然根深蒂固,许多人仍然认为男性更适合领导职位和高管岗位,女性则更多被局限于中低层岗位或家庭角色。这种性别偏见和社会固有的观念,限制了女性的发展潜力。*Catalyst* (2023年)报告显示,尽管全球女性高等教育水平不断提高,但《财富500强》中女性CEO仅占10%左右[12]。此外,“理想女性”的刻板印象仍然影响着女性的职业选择和发展,女性在职场中面临着从家庭到职场的多重身份冲突,难以在事业和家庭之间找到平衡。

要改变这一现象,社会文化观念的转变仍然是关键。加强性别平等意识的教育和社会宣传,有助于打破性别偏见,推动传统性别角色的认知更新,从而促进职场性别平等的实现。

3.2 政策支持与法律保障

近年来,政府出台或完善一系列针对性别平等的政策和法律,以保障女性在职场中的平等待遇。例如,国家出台了“男女同工同酬”政策,并加强了对职场性别歧视的监管。随着政策和法律的实施,越来越多的女性获得了平等的职业机会,并享有了与男性同等的薪酬待遇和职场发展机会。然而,政策的落实程度仍然存在差异,部分地方和企业未能严格执行有关规定,导致女性的职业发展受到制约。

尽管法律保障已为女性提供了更多的平等机会,但性别歧视仍然深藏于招聘、评估和晋升等环节。很多女性在面对同等条件下的工作选择时,仍然遇到因性别产生的隐性障碍。此外,女性在怀孕、育儿等家庭问题上所面临的困境,使她们在职场中难以平等竞争。由于无法全身心投入工作,不少女性的职业发展因此被延迟甚至中断。

因此,如何在职场中为女性提供更充分的支持和保障,特别是在实现工作与家庭平衡方面,仍是亟待解决的重要问题。为缓解这一困境,企业应在弹性工作安排、产假政策和育儿支持方面为女性提供更多帮助,同时,社会应更加重视职业角色与家庭角色的平衡,健全相关的社会保障制度。

3.3 企业文化的转变与创新

企业文化在职场女性社会地位的提升中起着重要作用。越来越多的企业开始采取措施,推动职场性别平等,提供更多的女性领导机会。不仅在法律和政策层面落实性别平等,还从文化上去促进职场环境的包容性,创造了一个支持女性发展的工作氛围。许多先进企业已认识到,性别平等不仅仅是道德义务,也能显著提升企业的竞争力和创新能力。因此在信息技术、金融、法律等领域,女性在领导层的比例逐渐上升,许多女性高管的业绩表明,女性具有卓越的决策能力和领导能力。

然而,在一些传统企业中,依然存在着“男性化”的企业文化,这种文化环境在很大程度上制约了女性的职业发展。

4 结语

职场女性的社会地位在近年来取得了显著的提升,但仍然面临着诸多挑战。尽管在许多方面女性职场地位得到了改善,但仍然存在薪酬差距、晋升困难、性别歧视等问题。通过政策支持、社会文化观念的转变和企业文化的改革,有效推动职场女性的地位进一步提高。为了实现真正的性别平等,社会各界需要共同努力,推动法律法规的完善,加强教育和宣传,改变传统性别角色的固有认知,构建更加平等的职场环境。

性别平等不仅是社会的基本要求,也是社会进步和谐发展的必要条件。只有通过系统性的改革,才能为女性提供更广阔的发展空间,提升其在职场中的地位,最终实现真正的性别平等,促进社会的全面进步。

参考文献

- [1] 世界银行. (2022). Labor force participation rate, male (% of male population ages 15+) (modeled ILO estimate) [EB/OL]. [2025-05-13]. https://data.worldbank.org.cn/indicator/SL.TLF.CACT.MA.NE.ZS?utm_source=chatgpt.com.
- [2] 周玉华. (2015). 《性别与社会分层——中国城市女性的职业与家庭》[M]. 北京: 中国社会科学出版社.
- [3] 李云华. (2023). 《中国职业女性发展报告》[M]. 北京: 社会科学文献出版社.
- [4] 杜娟娟. (2022). 《育龄政策调整对女性职业发展的影响》[D]. 河北工业大学硕士学位论文.
- [5] 刘玉洁. (2019). 《中国城市职业女性: 一种新的性别化劳动分工》[M]. 北京: 社会科学文献出版社.
- [6] Rofel, L. (2020). *Patriarchy Reconfigured: Women, Work, and Post-Socialist China* [M]. Durham: Duke University Press.
- [7] 斯·图门德力根. (2019). 《性别与社会》[M]. 乌兰巴托: 蒙古国出版社.
- [8] 特·布仁吉日嘎拉, 斯·图门德勒格尔, 车·奥德格日勒. (2024). 国家行政公务员对职场性骚扰的认知与态度研究[J]. 《社会学》, 17: 603.
- [9] Bain & Company, Spencer Stuart. (2023). *China Needs More Women in Executive Leadership* [EB/OL]. [2025-05-13]. <https://www.spencerstuart.com/-/media/2023/march/chinaneedsmorewomen/china-needs-more-women-in-executive-leadership-spencer-stuart-bain-english.pdf>.
- [10] 中国国家统计局. (2022). 《金融时报》[J].
- [11] 中国国家统计局. (2024). 《金融时报》[J].
- [12] 《2024年中国女性职场现状调查报告》. (2024). [EB/OL]. [2025-05-13]. https://www.sohu.com/a/775373904_121101099?utm_source=chatgpt.com.
- [13] Catalyst. (2023). *Women CEOs in Fortune 500 Companies* [EB/OL]. [2025-05-13]. https://www.pewresearch.org/chart/women-ceos-in-fortune-500-companies/?utm_source=chatgpt.com.