

社会性别视角下的女大学生就业问题探析

郑娜娜 韩振燕

摘要: 随着高等教育的扩招和毕业生就业制度的改革, 大学毕业生就业问题日益突出, 特别是女大学生就业更是引起了人们的关注。传统观念、经济因素的制约、制度不完善等都使男女两性在就业机会、工作职位、收入与保险福利方面存在一定的差异。本文运用社会性别理论分析女大学生在就业过程中的被歧视行为以及就业难的原因, 着重从转变女大学生就业观念, 健全社会保障制度, 加强立法, 保障女性的合法权益等方面提出解决女大学生就业难的措施。

关键词: 社会性别 女大学生 就业歧视

The employment problem of female college students under the perspective of social gender

Abstract: With the expansion of higher education and the reform of graduates' employment system, the employment problems of graduates are increasingly prominent. Especially, the employment of female graduates now is causing more attention. By the influence of traditional views, economic factors, imperfect employment system and so on, men and women are differently treated in employment opportunities, position, income, insurance and welfare. With the gender theory, this paper is to analyze the employment discrimination and the reasons of employment difficulties of female college students when they applying for a job. And try to propose solutions to female graduates by focusing on the methods of changing employment concept, improving social security system, strengthening legislation, protecting the legitimate rights and interests of women.

Keywords: the Social Gender female graduates employment discrimination

一、引言

就业是民生之本。我国高等教育从精英教育发展为大众教育，大学毕业生的规模日益扩大，大学生的就业观念、就业取向、就业方式也在不断发生着变化。但在这种以市场为导向的就业机制下，大学生就业形势更加严峻，女大学生就业不仅仅是一般劳动就业问题，还附带有劳动力市场上的性别歧视问题。

尽管国家在努力实施扩大就业的发展战略，但整体上来说我国就业形势并不乐观。2008年和2009年全国大学毕业生的就业率仅为68%，也不能否认其中不少学生是“被就业”的。预计2010年高校毕业生为630万，人社部将力争高校毕业生离校时初次就业率达到70%左右，这也意味着今年还会有200万左右的大学生不能就业。女大学生在就业中更是因为性别的差异、体力不如男性、生育职能、双重角色负担等，而被视为弱势群体。由麦可思研究院所做的一项针对女性毕业生的专项调查显示，截至2010年2月底，2010届女性大学毕业生签约率为21%，明显低于男性毕业生的29.5%，另外在签约薪资和专业对口率方面均明显低于男生¹。

长期以来，人们一直生活在一个“非男即女”的性别二元结构分化的社会体系中。美国著名人类学家玛格丽特·米德曾通过对新几内亚的几个部落进行考察后写道：“既定的时代、社会赋予性别关于服饰、行为、发型的标准而不是性别。”²可见，性别的划分不仅仅是生理差异，而被赋予了更多的文化内涵，不同的社会环境和文化背景对性别会有不同的认定，社会对两性的期待、要求和评价会有很大差异。

同普通女性相比，女大学生代表了受过高等教育的知识女性阶层，她们拥有更高的道德素养和专业素质。但是在劳动力市场中，用人单位在招聘或录用大学生时，基于性别而采取各种明或暗的手段来区分、排斥和限制女大学生，导致女性丧失平等择业机会。这既不利于社会人力资源的合理配置和高等教育的发展，还可能对女大学生自我认识和自我发展产生不良影响。所以我们有必要探讨女大学生就业歧视的原因，提出解决女大学生就业难的建设性策略，保障女大学生的就业权和发展权，为和谐社会的构建创造一个良好的环境。

二、社会性别对女大学生就业限制的表现

随着高校招生数量的扩大，大批的女大学生步入社会开始了自谋职业的历

程。然而，她们的就业状况并不乐观。就业歧视现象表现在很多方面：

1、性别偏见导致就业机会不平等

劳动力市场上需求方是各种各样的，他们在招聘和使用员工的过程中，性别歧视是一种普遍的现象，与男性相比，女大学生的入职门槛都比较高，很多企业在招聘广告中会明确写明不要女生，只招男性，有的企业还会对身高、容貌、籍贯提出限制，甚至在劳动合同中有明确的规定，女职工几年内不得结婚和生育，很多规定使女大学生不得不在工作与结婚、工作与生育之间做出选择。

2009 年度全国部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析报告表明，各招聘单位在对劳动力的需求中，65.8%的用人单位对求职者的性别有明确要求，其中，对男性的需求略高于女性。2010 年两会中，一位湖北政协委员的调查报告也反映，在湖北省高校毕业生中，女性毕业生就业率比男生普遍低 10 到 15 个百分点。可见，就业中的性别歧视不仅仅是媒体的肆意渲染，而是性别歧视在高校女生的就业过程中确实不同程度的存在着³。

表 3-1 工薪相同单位愿意招收性别比较

	招收男生	招收女生	无所谓	缺失值	合计
单位数	42	3	26	4	75
百分比 (%)	56.00	4.00	34.67	5.33	100

注：资料来自《变革中的就业环境与中国大学生就业》，2004

从表 3-1 可以看出，在工薪相同的情况下愿意招收男生的单位较愿意招收女生的单位明显多，在被调查的 75 家用人单位中有 42 家(占总数的 56%)愿意招收男生，而愿意招收女生的仅为 3 家（仅占总数的 4%），男女都愿招的企业 26 家（占总数的 34.67%）。出于种种考虑，用人单位的招收性别意向明显偏向男性。

2、性别歧视导致社会职业结构中女性就业比例偏低

在就业中，各行各业都表现出女性就业比例偏低。我国女性就业的比例，与女性劳动力资源占劳动力资源总数约一半的比例很不相称。《中国劳动统计年鉴 2009》数据显示，全国各行业女性就业人员占全国就业人员总数的 37.6%，其中中国有单位、城镇集体单位分别占 37.3%、35.4%，企业、事业、机关单位中女性劳动力资源占就业人员总数的比重分别为 35.6%、47.2%和 26.8%，相对于男性来说都是偏低的。

表 3-2 细分行业城镇单位女性就业人员占就业人员比重（2008 年）

行业	合计 (%)	国有单位 (%)	城镇集体单位 (%)	其他单位 (%)
农林牧渔业	36.3	36.5	28.3	33.4
采矿业	19.4	21.5	21.7	17.4
制造业	42.1	32.2	43.4	43.7
电力燃气及水的生产和供应业	29.4	29.6	31.6	28.8
建筑业	13.9	16.3	15.2	12.6
交通运输、仓储和邮政业	27.3	26.9	31.6	27.8
信息传输、计算机服务和软件业	38.8	36.9	36.3	40.1
批发和零售业	46.1	38.4	41.7	51.2
住宿和餐饮业	54.4	54.0	58.1	54.3
金融业	50.1	47.2	43.3	54.3
房地产业	33.9	35.5	33.7	33.3
租赁和商业服务业	34.1	28.1	30.8	41.7
科学研究、技术服务和地质勘察	31.1	31.7	32.8	29.1
水利、环境和公共设施管理业	41.0	40.9	46.9	37.6
居民服务和其他服务业	43.6	37.8	44.1	52.3
教育	49.5	49.4	51.7	53.1
卫生、社会保障和社会福利业	59.8	60.2	55.1	62.1
文化体育和娱乐业	41.7	41.2	40.6	46.6
公共管理和社会组织	27.7	27.7	40.8	45.2
群众社团、社会团体和宗教组织	42.8	42.5	39.9	46.2

注：本数据来自《中国劳动统计年鉴 2009》

我国《劳动法》规定：禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。从行业分布看，由表 3-3 的数据中我们可以看出，在采矿业、建筑业、地质勘探业等行业中女性就业比例分别是 19.4%，13.9%和 31.1%，远远低于男性。但除此之外的其他行业，女性就业比重相对于男性来说也是偏低的，在电力燃气业、交通运输仓储业、房地产业、租赁和商业服务业、公共管理和社会组织行业女性就业都低于 35%，远远低于男性就业比重。在批发零售、教育行业，女性就业比重接近于男性。只有在住宿和餐饮业、金融业以及卫生、社会保障和社会福利业女性比重分别为 54.4%、50.1%和 59.8%，略高于男性。另外在高收入行业中女性的就业比例低于其他低收入行业的就业比例。

3、男女在工资收入、职位、保险福利待遇方面存在差距

女性即使获得了就业机会，但是在实际工作中，男女在工资收入、工作职位、

升迁机会、福利待遇等方面存在巨大差异，如岗位流动少、升迁难、工资收入低等。由麦可思研究院的调查显示，截止 2 月底，2010 年女性本科和高职高专毕业生平均签约月薪分别为 1884 元、1731 元，较男性本科毕业生（2245 元）和男性高职高专毕业生（2063 元）分别低 361 元和 332 元。并且，女毕业生的专业对口率较男性低，女性本科（61%）和高职高专（59%）毕业生分别比男性低 12 个和 11 个百分点⁴。这表明，女大学毕业生通过接受较低薪资和与专业相关度较低的工作来实现就业，其就业质量较低。

我国虽然一直提倡男女同工同酬，但是在实际工作中，男女同工不同酬的薪资歧视现象普遍存在。麦可思研究院的调查显示，签约于交通、物流、仓储和邮政服务业的 2010 届大学毕业生女性月薪比男性低 523 元，签约于电信及电子信息服务业的 2010 届大学毕业生女性月薪比男性低 420 元。

在劳动力市场上，工资期望是劳动者的自我评价。招聘单位对女性的工资歧视使得女大学生的工资期望也因为性别差异低于男生，从表 3-4 中我们可以看出，男女的工资期望都主要集中在 1000-2999 元之间，并且男女比较分别占 68.5% 和 65.1%；在 3000 元以上，男生比例为 14.1% 与女生 10.5% 相比相差 3.6%，男生略高。从资料中可以看出在工资期望上女生明显比男生低。

表 3-3 工资期望(收入底线)男女比较

工资额	男性		女性	
	绝对数(人)	百分数(%)	绝对数(人)	百分数(%)
1000 元以下	22	1.5	16	1.2
1000 元-1999 元	520	35	442	33.6
2000 元-2999 元	497	33.5	414	31.5
3000 元-4999 元	160	10.8	106	8.1
5000 元以上	49	3.3	32	2.4
小计	1248	84.1	1010	76.9
缺失值	236	15.9	304	23.1
合计	1484	100.0	1314	100.0

注：资料来自《变革中的就业环境与中国大学生就业》，2004

不仅仅女性工资期望比男性低，而且社会与企业对进入劳动力市场前的职业培训，男性远远多于女性。女性在职位升迁方面更是困难，从表 3-4 中，我们可以看出单位高层管理人员和中层管理人员中男性分别占该层管理人员总数的 82.0% 和 66.2%，远远高于女性的比例，女性更多的是分布在普通职工和雇工的

职位。

表 3-4 男性和女性在单位中的职位

在单位中的位置	男性		女性	
	人数(人)	比例(%)	人数(人)	比例(%)
单位负责人/高层管理人员/企业主	132	82.0	29	18.0
中层管理人员	243	66.2	124	33.8
基层管理人员	287	51.7	268	48.3
普通职工/职员/雇工	1427	43.7	1839	56.3
其他	36	40.9	52	59.1
合计	2125	47.9	2312	52.1

注：数据资料来自第二期中国妇女社会地位调查报告

20 世纪 80 年代以来，社会研究中即有“玻璃天花板”的理论出现。这个理论认为，由于性别等原因，妇女的职业选择和职务晋升被一层玻璃挡着，可望而不可即⁵。“玻璃天花板”将女性隔离在职业阶梯的底部，让她们沉积在那里，从事着支持性、辅助性的工作，这其实是女性扮演服务、照顾性的传统家庭角色在职场上的延伸。“玻璃天花板”的隐喻不仅意味着女性在工作环境和管理层中面临着不利的条件和歧视，而且意味着随着女性向更高级发展，相比于男性的不利条件还会增加。通常而言，工作中的收入和福利待遇的享受情况是和职位高低呈正向关系的，所以女性在工资收入和福利待遇方面和男性都存在较大差距。

4、社会性别差异使女大学生在工作场所容易受到性骚扰

工作场所性骚扰的本质是对人格尊严、人权的违背，这个问题的实质是歧视问题，是不可接受的工作环境及一种对女性的暴力形式⁶。女大学生在就业中很容易受到不同程度的性骚扰，主要是因为女大学生刚工作不敢有过多的发言权，怕影响自己的名声，容易忍辱吞声。目前我国也没有对性骚扰明确的法律条款规定，所以性骚扰不同程度地存在于就业过程中。特别是在新兴的经济类行业、管理规范化程度较低的企业、服务业等行业中更容易发生性骚扰。这些企业中缺乏明确有效的保护措施，女性在工作中缺乏安全感。性骚扰对于女性个人来说，妨碍了工作场所的尊重和平等，使雇佣环境变得不可接受，可能导致个人心理、生理和职业发展方面的损失；对社会来说，对性骚扰的忽视是对性暴力的宽容，将阻碍平等进程，阻碍生产率提高和发展。

三、女大学生就业性别歧视的原因分析

女大学生是受过高等教育的知识阶层，但在劳动力市场就业中却处于劣势，

这是由多种原因共同作用的结果。

1、“男强女弱”的社会传统观念不利于女大学生充分发挥潜力

在我国，受传统文化和习俗的影响，“男强女弱”、“男主外、女主内”的性别观念和“男尊女卑”的性别歧视依然存在，人们对于男性和女性的期望是不同的。社会对于女性家庭角色的期望大大高于对其社会角色的期望，社会上往往将女性的生存空间限制在家庭，将女性生存的意义限制在妻子和母亲的角色上。传统性别观念潜移默化中造成男性群体对女性劳动者社会参与的排斥，怀疑女性劳动者的工作能力。当今社会，虽然女性身兼家庭角色和社会角色的双重身份，但是大多男性还是希望女性能做个贤妻良母，不冷落家庭。这样的角色期待在一定程度上削弱女性的主体意识，影响女性的自我定位，让女性自觉或不自觉地降低自己对事业的追求和欲望，缺乏竞争意识。用人单位也认为女性一旦有了家庭，会把更多的精力和时间投入到家庭生活，虽然说相夫教子已不是女性的专职工作，但也是女性很重要的责任，有限的精力分散到家庭生活，难免会影响其市场劳动率，因此女大学生自然不会成为企业人力资源的最优选择。

2、女性的生理特征使用人单位增加了其经济成本

男女两性之间的生理差异是不言而喻的，源于女性生理特征的高劳动成本是用人单位歧视女性的最重要原因。厦门大学的调查显示，有 69.2% 的女大学生和 58.3% 的男大学生认为性别歧视的主要原因是“女性生理条件的限制。”⁷ 女大学生就业的年龄段也是其结婚生育的年龄段。我国《劳动法》第 51 条规定，女职工按规定享受的产假期间，工资照发。女大学生刚进入单位后，要结婚生育休产假，不仅要停工停时，用人单位除了要支付女性员工产假期间的工资外，还承担着岗位空缺带来的成本，女性本身也产生了工作生涯的中断，重返岗位后又需要调整和培训，从而使用人单位为此付出直接成本和间接成本，必定加重企业负担。而且女性退休年龄早，工作时间较短，很多单位会偏执地认为女性创造的价值比男性低。从退休金的负担来看，女性要比男性早 5-10 年，而且由于期望寿命的性别差异，女性雇员一般要比男性领取更长更多的退休金。

市场经济条件下，用人单位作为劳动力市场的主体，在追求利益最大化的目标的约束下，企业不再承担女性家庭与工作的角色冲突成本，他们不会去考虑女性的多重角色和多重社会职能，所以不愿意招收女大学生。

3、政策法律的不健全使女大学生就业在事实上处于不利地位

男女就业平等是法律赋予公民的权利，但有了法律规定的这项权利并不等于在现实中就可以真正实现男女就业平等。对于保障女性就业，我国《宪法》、《劳动法》、《妇女权益保障法》以及《中国妇女发展纲要》都有规定。《劳动法》第三条规定：妇女作为劳动者的一部分，享有平等的就业机会和选择职业的权利。

《妇女权益保障法》规定，国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利，各单位在录用女工时，除不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。宪法和其他相关法律中也有保障妇女劳动权的规定，但大多只是原则性的规定，法律条文太粗，违法责任不清，缺乏可操作性和具体的法律责任，缺乏对性别歧视内涵和范围的明确界定，很难指导实际生活中发生的问题。⁸由于就业中性别歧视有一定隐蔽性，很难对用人单位的歧视行为进行惩罚，女性即使在遭受性别歧视后，尽管可向有关部门投诉，可最终结果都是不了了之。另外由于我国社会保障机制不完善，生育保险的费用还完全由企业承担，企业考虑到劳动成本，当然不愿意招聘女性职工。

4、女大学生自身的错误观念是女大学生就业难的内在原因

由于受各种社会因素的影响，女大学生尽管受教育程度很高，但女性就业普遍存在自信心不足的问题，部分女大学生在就业时表现出很强的依赖性，习惯于顺从父母的意志，依赖老师或朋友的帮助，自我竞争意识较为欠缺，甚至一些很优秀的女大学生都在“我不能”的阴影中放弃开发自身潜力的努力。很多女大学生习惯于将自己定位为弱者，甘于平庸，不敢积极进取，不愿参与激烈竞争。由于在职业实践中存在着巨大的竞争压力，还有一些女大学生受诸如“学得好，不如生得好；生得好，不如嫁得好”等错误观念的影响，把精力用在梳妆打扮上，把就业希望和未来生活寄托在家庭和亲友身上，这些观念严重阻碍了女性的进取动力，削弱了女性在职场中的竞争实力。

四、解决女大学生就业性别歧视的对策和建议

性别歧视问题不会随着经济的发展自行解决，保证女大学生平等就业，仅靠市场机制的调节是难以做到的，需要政府、社会、单位和女大学生共同努力，形成促进女大学生平等就业的良好机制和氛围。

1、强化公平意识，改变传统就业观念。

作为一种深层的社会观念和文化心理，男强女弱、男主女从的男权意识仍影响着男女的思想和观念，不仅制约了女性的主体行为，也制约着社会对女性的角色期待和评价行为。我们应该消除社会对女性角色定位的刻板印象，建立以人为本、男女两性平等和谐发展的新型性别文化。男女平等是现代文明的标志，构建现代两性文化，首先，社会要广泛树立公平意识，消除传统文化观念中的性别偏见，形成良好的关爱女性就业的氛围；其次，社会应公正评价女大学生的工作能力，改变社会对男女价值的评价体系和用人单位的偏见心理；再次，要引导女大学生树立职业的社会意识，引导女大学生做好角色转换，增强女性的独立意识和创新意识；最后，高等教育部门应改变女大学生就业观念，引导女大学生到农村、私企、西部地区等基层地区工作，鼓励女大学生自主创业。

2、女大学生要提升自身素质和竞争能力。

首先，女大学生要从观念上解放自己，要敢于从“男强女弱”的传统观念中解脱出来，克服依赖心理，提高自己的认知能力和价值，强化竞争意识和参与心态；第二，女大学生要提高自己的专业技能和知识水平，提高科学文化素质，具备良好的知识结构，拓宽自己的知识面，最大限度的充实自己；第三，女大学生要通过参加各种社会实践活动，增强自己的社会经验，努力提高自身的社交能力、管理能力、沟通能力、组织协调能力，培养创新意识和良好的心理素质；第四，要树立正确的就业观念，增强自信心，发挥自身优势，增加就业和再就业的能力，增加竞争意识和耐挫心理，这样方能在竞争中立于不败之地。

3、完善国家立法，保障女性就业权益。

虽然和女性劳动权有关的自由择业、平等就业、公平获酬以及劳动权益、司法救济等已纳入法制轨道，但我国对就业歧视的规定分散在《劳动法》、《妇女权益保障法》等法律中，没有对歧视做出详细的规定，也不易形成系统的体系，因此，在现行的法律框架下，建议出台促进男女平等就业、反对性别歧视等的专门性法律，从不同的角度对女性的就业权给予充分的保护，扩大女性就业空间，以杜绝社会上的歧视现象，并对女性的录用比例、劳动条件、工资标准等规范化，尽量做到与国际接轨。⁹另外对就业中的歧视现象应给予相应的惩罚措施，一旦发现有歧视行为，应有健全的举报制度和处罚规定，使女大学生就业受到国家有关政策和法律的保护，给女大学生提供一个公平的就业环境。

4、推进生育保险改革，使女性生育成本社会化。

社会保障制度的不健全也是女性就业受歧视的现实原因之一，因此，应健全弱势群体的社会支持体系，加快社会保障制度建设。女性承担着人口再生产的功能，生育行为是人类社会繁衍和人类文明延续的基石，具有重要的社会价值，全社会都应给予关注和支持，这要求国家应采取有力措施，制定相关法规将生育成本社会化，而不应该全部由女性个人或企业承担，从而使其成为用人单位的包袱。社会保障部门要尽快建立生育社会保险制度，给生育的女性提供社会补助，并改革女性员工生育期间和哺乳期间的工资支付方式，降低用人单位的成本负担，减少雇佣风险，保障女性权益。

五、结语

随着教育制度的改革和社会结构的转型，我国的就业形势越来越严峻，对女大学生的就业歧视仍然是客观存在的，它在一定程度上影响了女性的平等就业权。解决女大学生就业歧视问题，需要来自政府、社会、学校、企业、女大学生个人等多方面的努力和支持，改善我国就业结构，提供更多就业岗位，创造良好就业环境，保障女大学生获取平等的就业机会，转变女大学生就业观念，扩大女性就业空间，发掘女性工作潜力和智能，才能最终实现两性的真正平等。

作者简介:

郑娜娜，1986年6月生，女，河南鹤壁人，河海大学公共管理学院在读研究生；
韩振燕，1965年出生，女，汉族，安徽蒙城人，硕士生导师，河海大学公共管理学院副教授。研究方向为人口社会学、社会保障。

注释

¹ 陈丹妮：调查显示：2010届女大学生就业率比男生低8.5%[N]，大河报，2010年3月2日

² 庄孔韶：人类学概论[M]，中国人民大学出版社，2006年7月，第256页

³ 吴秀霞：女大学生就业难与性别歧视[J]，中国大学生就业，2005年第16期

⁴ 陈丹妮：调查显示：2010届女大学生就业率比男生低8.5%[N]，大河报，2010年3月2日

-
- ⁵ 陈桂蓉等：和谐社会与女性发展[M]，社会科学文献出版社，2007年6月，第82页
- ⁶ 陈桂蓉等：和谐社会与女性发展[M]，社会科学文献出版社，2007年6月，第92页
- ⁷ 叶文振等：女大学生的同民同工[J]，中国人口科学，2002年第6期，第27页
- ⁸ 吴秀霞：女大学生就业难与性别歧视[J]，中国大学生就业，2005年第16期
- ⁹ 许姗姗：妇女就业性别歧视与公共政策研究[D]，重庆师范大学，2005年

文章来源：作者投稿

中国社会学网 www.sociology.cass.cn