

从性别歧视的角度简析女大学生就业问题

傅 静

(河海大学 公共管理学院,江苏 南京 210098)

摘 要:目前,女大学生就业中的性别歧视问题日益受到社会各界的关注,主要表现在就业机会不平等和就业待遇不平等这两个方面。笔者从历史、社会、高校和女大学生自身方面进行分析,对解决女大学生就业性别歧视问题提出了一些建议。

关键词:女大学生;就业;性别歧视

中图分类号:G473.8

文献标识码:A

文章编号:1671-4970(2009)01-0086-04

美国经济学家贝克尔在《歧视的经济学》中给出了他对就业市场性别歧视的界定:“当只是由于性别原因使两个完全同质的人受到不同的对待时,劳动力市场上的性别歧视是存在的^[1]”。性别歧视是近年来越来越突出的问题,尤其表现在女大学生就业群体中。在高等教育大众化背景下,随着高校招生规模的不断扩大,在校女大学生的比例逐渐增加,女大学生就业难的问题日益受到社会各界的关注。据统计,在校女大学生的增长率占在校学生总数的比例从 38.31% 增加到 43.95%^[2]。2007 年的大学毕业生人数为 495 万,有近 200 万的人不能及时就业,其中相当一部分是女大学生。据调查,女大学生就业难的现象主要是由性别歧视的原因造成的。女大学生就业中的性别歧视问题不仅是女大学生的社会价值问题,还是一个关乎社会和谐的社会问题。因此,我们必须维护女大学生的合法权益,帮助女大学生解决就业中的性别歧视问题。

一、女大学生就业性别歧视的现状

女大学生就业中的性别歧视问题是指女大学生在职业获得过程中,由于性别差异而存在着全方位的困难与障碍,使得女大学生在就业竞争上相对于男生处于弱势地位。笔者认为,女大学生就业性别歧视的现状主要表现在以下两个方面。

1. 就业机会不平等

就业机会不平等主要表现在两方面:一方面是应招机会不平等。从理论上来说,凡是适龄的具有劳动能力的人,都应当得到应招报名的平等机会,任何人或用人单位都不得加以剥夺、排斥、损害和限制。然而,在我国现实经济运行中,女性劳动者的

应招权被限制、剥夺、排斥和损害的现象却比较普遍。目前,在大学生就业中,这种性别歧视表现为:在同等条件下,男生的就业率往往比女生高,其就业质量和就业满意度也高于女生。北京市大学毕业生就业率统计显示,男生就业率为 83%,女生就业率为 79.5%,相差 3.5 个百分点^[3]。重庆市有关部门的一项问卷调查显示,绝大多数的女生曾因性别原因遭到用人单位的拒绝,其中遭拒绝 3 次以上的占 72%,4~10 次的占 22%,11 次以上的占 6%,86.8% 的被调查女生曾遭遇过用人单位歧视性规定。调查数据显示,女生的就业签约率相对男生低 5 个百分点,未签约率比男生高 3%,目前近 70% 的女生认为在求职过程中存在男女不平等情况,60% 的男生也认为这种歧视是存在的^[4]。据《组织人事报》2006 年 10 月 31 日报道,统计表明,对高学历而言,重男轻女现象比比皆是,在上海浦东举办的一场人才招聘会上,300 余家企业提供了 30 000 多个职位,但 80% 的用人单位只聘用男生,而应聘者中 2/3 是女生。其中一家企业招聘 8 种岗位,需要二十多名员工,也不招聘一个女生,甚至一些像会计、贸易、人事等比较适合女性的工作,如今也明确只招聘男生。

另一方面是招聘录用标准不平等。因工作岗位、工作地点、工作环境等不同而制定不同录用标准是合理的也是必须的。但对同一地点的相同工作环境、相同工作岗位,因劳动者的性别不同而随意提高录用标准,则是对女性就业机会不平等的另一种表现形式。据调查,现在许多用人单位在招聘女职员时往往有许多附带条件,例如:身高、体重、户籍、婚姻、生育情况等,其中最“性别分明”的一点就是女职员在一定期间内不得怀孕。一些企业在招聘女职员

时甚至规定在5年内不得怀孕,理由是生育子女要离岗、抚养孩子影响企业工作的连续性,增加了单位的成本支出。有些公司虽未做硬性规定,但一旦生育离岗,升职、加薪都将受到极大影响,使得大部分女职工被迫将生育计划一拖再拖。在黑龙江省和哈尔滨市人才市场的几次招聘会上,某些企业招聘女工,竟提出了5至10年内不得怀孕的条件^[5]。

2. 就业待遇不平等

就业待遇不平等主要表现在两方面:一是非公正待遇,即用人单位对劳动者没有制定、实行最低工资标准,或者是仅对男性制定并实施最低工资标准而对女性则没有制定并实施最低工资标准,或基本报酬低于最低工资水准。二是同工不同酬,即指用人单位对从事同种工作、熟练程度相同的劳动者,在提供等量劳动之后,却因其性别差异而支付不同报酬。有些用人单位经常会把雇佣女性可能产生的负面效应进行夸大,忽视了女性在工作中的诸多优势,造成用人单位给女大学生的拟付工资明显低于男生,形成女大学生不合理的就低上岗。另外,女大学生所获得的职业质量远远低于其职业预期。所获得职业往往与女大学生相对较高的期望值存在很大差距,从而使女大学生的就业理想难以实现,就业形势整体出现质量较低的情况。据北京大学教育学院“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组针对2005年中国毕业生就业状况所做的调查显示,男性每月平均底薪为1631元,女性为1507元,二者相差124元^[6]。福建女性发展研究中心在对厦门大学本科毕业生进行的就业调查中发现,签约时雇佣单位拟付工资低于3000元的占全部女生的78.8%,高出男生11.3个百分点;拟付工资在2000元以下的占全部女生的64.8%,超出男生14个百分点。控制其他变量不变,签约单位对男生的拟付工资平均要高出女生11%^[7]。

二、女大学生就业性别歧视的原因分析

女大学生就业中的性别歧视现象是多方面因素造成的,既有客观因素,也有主观因素;既有历史、社会、高校方面的原因,也有女大学生自身的原因。

1. 受封建传统文化的影响

社会性别理论认为,女性之所以在社会地位上低于男性,不是先天原因,而是后天环境造成的。女性与男性的差距是社会习俗束缚的结果,是由社会文化不断培养和塑造的结果,男女两性逐渐接受了社会性别观念,并形成了固定的社会性别角色。中国几千年的封建主义传统文化其实就是一种男尊女卑的父权制文化,男尊女卑成为天经地义的法则,中国女性在政治、经济、文化、家庭各个领域都处在无

权的地位。女大学生在就业时遭到性别歧视,就是中国古代封建社会重男轻女、男尊女卑的传统思想的延续。在封建社会里,为适应男子对于家庭私有财产的占有,并保证其亲生子女对这些财产的继承,封建宗法制家庭从形成之时起就是妇女的囚笼。妇女从出生之时起就命中注定了终身成为家庭男子的附属、家务劳作的奴仆和传宗接代的工具。女性完全成为了男人的私有财产。中国封建社会数千年的精粹——“三从四德”成为中国女子的枷锁。加上其他各种无法逾越的清规戒律,使妇女丧失了与男子同台竞争的机遇^[6]。正是受到这种传统观念的影响,在现代社会,仍然有一部分人认为女性应该是男性的附属品,女性的地位和成就不应超过男性,大男子主义观念甚浓。他们认为“女子无才便是德”,女子就应该在家相夫教子,殊不知一个社会如果没有高素质的女性,这个社会就是残缺不全的。同样,在市场经济的条件下,用人单位都是以追求最大的经济效益为目标的,他们认为女大学生的工作能力和工作效率就是不如男生,女大学生由于结婚和生育的原因雇佣成本要比男生高,因此,他们提供给女大学生的就业空间就相对狭小,甚至根本就不招收女大学生。

2. 国家法律机制不够健全

我国《宪法》第三十三条规定:“中华人民共和国公民在法律面前一律平等。”第四十八条规定:“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权利和利益,实行男女同工同酬,培养和选拔妇女干部。”《中华人民共和国劳动法》第十二条规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第十三条规定:“妇女享有与男子平等的就业权利,在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工程或者岗位外,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。”但是,这些法律法规的制定不够完善,原则性太强,提法比较笼统,只给出了总纲和条款,没有给出相应的和具体详细的实施办法。在实际执行中不灵活,可操作性较差,缺乏严格的法律界定,无法对用人单位或明或暗的性别歧视起到应有的约束作用。由于现有的法律条文不够完善,又缺少具体的反就业歧视法律,因此,就让用人单位有空可钻,有机可乘,利用法律空子进行隐性招聘,逃避法律的责任。就算有的用人单位确实违反了规定,这些法律条文也没有明确的处罚规则。这是有法不依,执法不严,违法不究的一种表现。同时,社会保障机制不够健全,也缺乏相应的约束和监督机制。这体现在政企不分,企业需要替政府承担女大学生的生育成本和劳动保护的责任,也就提高了雇佣成本,从经济利益的角度来看,企业更

愿意招收男生。

3. 高校对女大学生的教育和指导不够完善

一方面,高等教育中缺乏系统化和规范化的性别教育。从现行高校的教学计划、课程设置、各科教学大纲以及教材内容上看,几乎没有性别平等和专门的女性心理学内容。由于长期以来缺乏运用女性主义的视角来分析女性问题,尽管今天的高校开放性、包容性都表现得很强,但如果想在高校课堂上大张旗鼓地开设女性心理学系列课程,仍要面对很多问题,女性心理学在高校中没有形成独立的学科门类 and 体系。这对于打破传统的性别观念和意识,实行性别公平,解决女大学生就业难的问题是不利的。同时,高校普遍存在“重理论轻实践,重知识轻能力”的现象。随着高校招生规模的不断扩大,高等教育大众化时代已经到来。由于高校的培养方式与社会对人才的需求存在一定的脱节现象,使得一部分女大学生动手实践能力较差的现象没有在高校中得到很好的改观。

另一方面,高校的就业指导工作做的还不够。据有关调查显示,近70%的大学毕业生表示择业成功与就业指导有关,但近50%的大学毕业生对当前的就业指导、就业服务不太满意。同时,高校的就业指导工作对女大学生的指导缺乏针对性,对女大学生就业技巧、心理状态、综合素质等方面的引导和培养不够,没有帮助女大学生树立起正确的就业观,这就形成了女大学生就业性别歧视的隐性因素。

4. 部分女大学生缺乏良好的综合素质

有些女大学生在就业前就认为女性就业比较困难,在没有尝试的情况下就轻易下结论,这是一种不自信的表现。她们缺乏就业的主动性和积极性,存在自卑心理,不敢于承担就业的压力,害怕竞争。相反,也有些女大学生在就业时期望值过高,自负心理严重,存在幻想,嫉妒心理和攀比心理强烈,一般的工作无法满足她们的要求。这两种对立的表现都是不可取的。有些女大学生在就业时心理上容易情绪化,情感比较脆弱,承受竞争压力的能力较差,缺乏勇气和意志力,独立性较差,有较强的依赖性。还有些女大学生择业能力不足,缺乏良好的专业素质。这些表现都是造成女大学生就业性别歧视的主观因素。此外,受生理特征的影响,女大学生在体力、精力、心理承受能力方面往往逊于男生,而且女大学生在工作中不可避免地要经历生育、哺乳、经期等正常的生理现象,这不仅影响工作,而且还需企业为女大学生承担一定的费用。因此,女大学生在生理方面的劣势影响了她们的职业生涯。

三、解决女大学生就业性别歧视问题的建议

女大学生就业是她们走向社会、报效祖国的重

要途径。这不仅涉及女大学生的切身利益,也牵动着千万家长的心。这是高校和政府的一项重要工作,也是全社会都应关心的一个重要问题。笔者认为,解决女大学生就业性别歧视问题需要多方面的努力,因此,提出以下4点建议。

1. 改变社会传统性别观念

在现代化社会中,人们对待男女平等的问题应运用现代、科学、民主的视角来看待,应从人权的角度来看待妇女的社会地位,坚决摒弃封建社会残留的重男轻女的传统思想观念。社会必须加强马克思主义妇女观的宣传,使人们在意识上对男女平等问题提高认识,巩固女性在社会上的地位。马克思主义认为,妇女的解放是人类解放事业的重要组成部分。“只要妇女仍然被排除于社会的生产劳动之外而只限于从事家庭的私人劳动,那么妇女的解放,妇女同男子的平等,现在和将来都是不可能的^[8]”。马克思主义的妇女观,是运用辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观、方法论,对妇女的社会地位、作用、权利以及妇女争取解放、实现男女平等的途径等基本问题做出的科学的分析和概括,至今仍有现实指导意义。同时,社会要建立起以人为核心,以两性和谐、共同发展为目标的先进性别文化,这是实现男女平等就业的根本。先进的性别文化以承认女性的社会主体地位、承认男女具有同等的人格和尊严为基础,以立足现代、推进性别关系的和谐、推进男女共同全面发展和自由发展为目标,以权利的个性化、选择的多样化和向弱势群体的倾斜为原则,并具有批判性、超前性和挑战传统以及为大众所接受的特点。当代性别文化的核心理念是男性文化和女性文化的共同发展。它不局限于单独的女性解放与发展,而是立足在整个人类文化之中发展性别文化:它不致力于男女之间的对立和斗争,而是寻求在两性平等的基础上确立女性的独立自主地位,促进两性在人类进步、社会发展中等受益、共同进步。

2. 健全国家政策立法,完善社会保障制度

国家对已制定的有关男女平等的政策法律法规应进一步健全和完善,添加具体详细的实施措施和惩罚条例,加大执法和监督的力度,规范用人单位的招聘行为,明令禁止招聘时的性别歧视和不公平行为,对于违法行为要及时制止并立即给予严厉的惩罚,维护女大学生的合法权益,在就业过程中真正做到有法可依、有法必依、违法必究,创造公平竞争的氛围。国家还应借鉴国外的《反性别歧视法》,针对就业中的性别歧视现象,制定专门的法律法规,并根据不同时期的国家形势制定相关政策,为女大学生就业提供强有力的制度保障。例如:日本在就业上倡导男女平等,保证公司对《平等就业机会法》的了解,特别强调对女大学生提供平等的招聘机会以及

纠正歧视性的招聘实践,为女大学生举办研讨会,发放招聘指导手册,帮助她们选择适合自己能力和资质的工作^[9]。这种做法是值得借鉴的。

同时,国家应进一步完善社会保障制度,将用人单位的社会保障责任转移出去,将生育成本社会化,让政府承担生育保险责任和女工劳动保护责任。这就有利于女大学生就业,用人单位将不会因为女大学生的雇用成本较高而将她们拒之门外,进一步促进了社会公平,有利于和谐社会的建设。国家还应考虑建立女大学生就业的社会保障机制。

此外,对大学生就业政策中关于自主创业的说法,笔者不是很赞同。大学生在毕业时没有创业的经济实力,也不具备创业的能力和经历,创业成功的可能性和几率都很小。因此,笔者认为,大学生还是应该先就业,再择业,最后创业,这个过程是比较合理的。

3. 高校应完善教育机制,加强就业指导

高校应针对女大学生就业难的现象,实施差别教育。根据男女大学生对就业岗位的适应性不同,调整招生和培养计划。根据社会的需求进行教学改革,不断地调整专业结构,进一步加强相关学科的建设。可以尝试在学科规划、专业和课程设置方面应以市场为导向,充分考虑女性教育特点和社会需求。开设的课程、选择的科目更有弹性,方便大学中的所有学生设计自己的知识结构与能力结构。注重提高女大学生的理性水平,加强抽象逻辑思维的训练,开设逻辑学等有关思维过程的训练,开设各种知识讲座,加强对女大学生的课外阅读辅导等。注重女大学生的社会实践能力和动手能力的培养,要多为女大学生提供参加社会实践和实习的机会。还应加强正确性别观的引导,增强女大学生的独立、自强的意识。

同时,高校应加强就业指导工作,建立一支专业化的就业指导队伍,对女大学生的指导要有针对性。在进行素质教育的同时,应加强思想教育,帮助女大学生树立起远大的理想和正确的人生价值观与择业道德观,帮助她们走出就业的误区。还应对女大学生进行就业方法和就业心理的指导,提供心理咨询服务,及时帮助她们解决就业中遇到的实际问题,缓解她们的心理压力,使她们信心十足地走进就业市场。

4. 女大学生应提高自身综合素质

女大学生在就业前应进行自我评价,对自己有个全面的认识 and 了解,并积极进行职业生涯规划。开展职业生涯规划的目的就是协助个人达到和实现个人目标,帮助个人真正了解自己,知道自己以后的职业发展方向,并在评估内外环境优劣、限制等基础上,设计出合理可行的、适合自己的职业生涯规划^[10]。这不仅有助于女大学生勇敢的去接受社会的挑战,促进其更快的成长,激励其对职业能力的追求,

还有助于她们增加提高学习能力和发展的可能性,实现职业生涯的发展目标,并获得事业上的成功。

女大学生就业时在心理上应克服自卑、自负、依赖等不良心理,树立起自尊、自信、自立、自强的信念,敢于同男生竞争,把握每次就业机会。应树立正确的就业观、人生观和价值观,要善于学习、勤于思考、勇于实践、敢于创新。应积极学习心理健康知识,掌握各种自我调适的方法,在遭遇挫折和冲突时能客观地分析自我与现实,有效地排除心理困扰,培养良好的心理素质,正确面对挫折和困扰。应充分发挥自身优势,提高综合素质。女大学生在语言能力、思维能力、交往能力、忍耐能力、管理能力等方面具有一定优势,在就业时应充分发挥出来,展示自己的才能。应注意培养个人的进取精神和成就意识,加强运用知识的能力和动手能力的培养,要敢于冒险,多去尝试一些新的工种和行业,为自己拓宽就业渠道,最终实现合理就业、成功就业。

总之,女大学生就业中的性别歧视问题不是轻易能解决的,这并不是一蹴而就的,而是一个漫长、艰辛的过程,需要大家和社会的共同努力。社会要为女大学生创造良好、和谐的就业环境,国家要为女大学生提供强有力的制度保障和法律支持,高校要为女大学生提供良好的教育条件,女大学生自身要不断地完善。在各方面的共同努力下,女大学生就业中的性别歧视问题终究会解决。

参考文献:

- [1] 盖瑞·贝克尔. 歧视经济学[M]. 蓝科正,译. 台北:正中书局股份有限公司,1996.
- [2] 谢锦添,王慧. 消除歧视,让女大学生就业不再难[N]. 中国教育报,2007-02-28(8).
- [3] 樊金戈. 女大学生求职专场凸现就业困境[N]. 青年时报,2007-03-16(10).
- [4] 李国,叶婧. 性别歧视成女大学生就业门槛[N]. 工人日报,2007-04-03(7).
- [5] 蔡定剑. 中国就业歧视现状及反歧视对策[M]. 北京:中国社会科学出版社,2007:51.
- [6] 罗德宏. 世象:男大学生起薪超女生百元[EB/OL]. [2008-02-20]. <http://women.sohu.com/20060215/n241841749.sht.ml>.
- [7] 吴秀霞. 女大学生就业难与性别歧视[EB/OL]. [2008-02-20]. <http://www.jiuyehb.com/ztyj/ShowArticle.asp?ArticleID=1543>.
- [8] 胡解旺. 大学生就业报告[M]. 北京:中央编译出版社,2004:86.
- [9] 曾湘泉. 变革中的就业环境与中国大学生就业[M]. 北京:中国人民大学出版社,2004:282.
- [10] 姜茂徐. 大学生的职业、就业与创业[M]. 北京:科学出版社,2006:7.