

# 论女大学生的就业歧视问题

向惠琳

(湖南大学法学院, 湖南长沙, 410082)

**摘要:** 在当前中国就业总环境下, 作为人才市场中的新鲜血液, 大学生在进行自主选择业时, 依然会面临性别歧视这一窘境。女大学生就业歧视问题, 关系女性自身素质的提高和前途发展, 并影响公平公正的原则和社会和谐的主流趋势。本文以女大学生就业中受歧视的原因作为切入点, 举例实证分析了女大学生就业歧视的现状, 对症下药, 为有效解决就业中的性别歧视问题提出了相关建议。

**关键词:** 女大学生 就业歧视 公平就业

## 一、引言

自法国大革命以来, 平等总是人们普遍拥护和追求的社会原则。然而, 真正实现平等的国家或地区并不多。即使在法国, 《人权宣言》所规定的平等原则也一直没有获得宪法上的实施; 美国 1868 年通过的第 14 修正案规定了“法律平等保护”, 但是直到 1954 年的里程碑判例之前, 平等一直是一项最不重要的权利。<sup>①</sup>公正并不意味着“大锅饭”, 但是却表示类似的情况应该得到平等的对待。若一个人仅仅因为她的性别而非能力和素质被企业拒绝或者难以晋升, 那么这种状态便是不公正的状态, 因为除了生育和哺乳会耽误一定时间以外, 女性能够胜任当今社会的大部分工作。就业是民生之本, 是人民改善生活的基本前提和途径<sup>②</sup>, 也是女性获得经济独立和人格独立的基础和前提。

就业中的性别歧视是一种全球现象, 国际组织一直在为反对和消除这种现象做出巨大的努力, CEDAW 中的一个议题就是反对妇女在就业中受歧视。中国政府也开始关注这个社会问题, 已经把消除对妇女的就业歧视纳入到《中国妇女发展纲要》(2000 年-2010 年)。但是, 受中国几千年来“男主外、女主内”传统观念的影响, 这种状况改变得非常缓慢, 中国妇女在劳动力市场中仍旧面临许多挑战和阻碍——高比例的妇女下岗、女性就业难、下岗女工再就业难、男女之间收入差异明显、不平等的退休政策等等。这些现状表明: 我国就业人员失衡已相当严重, 解决就业性别歧视问题刻不容缓!

研究就业性别歧视中的特定群体——女大学生的就业歧视问题具有如下三点重要意义:

首先, 它是实现宪法价值、保障平等权的需要。研究就业性别歧视就是为了就业领域平等和保护所有公民的合法权益。而且, 缓解和解决就业性别歧视问题不仅仅是法律上的问题, 还关系到尊严和价值的实现, 从而成为人权法上的重要探究点。

其次, 它是为了实现社会主义和谐社会与民主法制建设统一的需要。我们也应该想方设法消除就业中的性别歧视现象。

最后, 研究就业性别歧视问题为中国制定反歧视方面的立法提供重要的理论依据和法律研究基础。

国内很多法学、社会学、经济学等研究领域的学者对就业中的性别歧视问题进行了各方面的实证分析和探索。以下介绍部分就业性别歧视的研究成果。

### 1. 性别歧视的定义

张抗私认为, 性别歧视是劳动力市场上一种表现在两性就业难易、薪酬、职场前景、劳动保障等方面受待遇不平等的常见行为。但是从经济学的逻辑思考, 因性别不同导致的报酬差异或者职业差异不能够充分的证明歧视, 因为还有教育水平、个人为人处事的能力、工作经验等其他因素决定劳动生产率的大小。我们应该理性的认清就业过程中的性别歧视并对原

<sup>①</sup> Brown V. Board of Education of Topeka [M], 1954. 347-483.

<sup>②</sup> 中华人民共和国国务院办公厅. 中国的就业状况和政策 [R]. 北京. 2004.

因加以透彻分析,才能够提高自己禀赋资源,从而获得更多的工作机会和更好的工作前景。

通俗地讲,就业性别歧视就是指区别对待不同性别,这种区别使该性别的利益受损,实施区别的社会单位或者个人最终没有从区别对待行为中受益。如果具有相同生产率的男性和女性工人,仅仅因为他们的性别不同而在就业过程中受到系统性差别对待,我们就可以说劳动力市场上存在就业性别歧视<sup>①</sup>。

## 2. 性别歧视的类型

孙艳平认为,在现实生活中存在许多种就业歧视方面的现象。其表现形式大致可分为以下三种:

第一,在就业条件上男女不平等,对女性规定了某些苛刻的就业条件;

第二,在招聘工作中“男性优先”,或者仅仅招聘男性;

第三,在处理下岗问题时“女性优先”。<sup>②</sup>

罗双发认为,就业中的性别歧视可分为工资歧视和职业歧视。工资歧视就是同工不同酬,对于同样的工作女性的工资低于男性;而职业歧视就是在某些职业中,女性就业人口的比例明显的低于男性,或被排斥在某些职业之外。<sup>③</sup>

## 3. 性别歧视的理论

(1) 劳动力市场歧视理论,主要剖析了劳动力市场上的就业歧视现象。就业歧视可以分为直接歧视和间接歧视两种形式。直接歧视就是以明确的理由或者规定区别对待性别不同的劳动群体。间接歧视一般在表面上表示中立,但在其规定或者实践中却导致了对某些特殊群体的不平等对待。<sup>④</sup>劳动力市场歧视的定义隐含着进入劳动力市场之前的歧视,即前市场歧视和劳动力市场歧视。前者是指在劳动力能力培养方面的歧视。后者是指劳动力之间有同等的劳动能力和职业竞争力,但却得不到公平的对待。事实上,无论前市场歧视还是劳动力市场歧视,都是造成职业性别隔离的原因。<sup>⑤</sup>

(2) 偏好歧视理论,该理论是贝克尔1971年从经济学的角度提出,偏好意味着喜欢某个群体而不喜欢另一个群体。在劳动力市场上,雇主偏好的是男性,而女性则成为了被拒绝的群体。与此同时,在企业雇员和消费者面前,女性群体也经常遭受同样的经历,即雇主再决定雇佣决策时,并非取决于对方的边际生产力,而是决定于个人、员工和消费者的歧视性偏好。<sup>⑥</sup>

(3) 统计性歧视理论,该理论由美国的Phelps、Arrow、Angier等在二十世纪七十年代提出来。该理论认为在市场上追求利润最大化的雇主总是愿意雇佣有较高预期生产率的求职者。在一批求职者中,有可能其中有部分或者许多女性比男性求职者的平均工作退出率低,而工作认同感更强;但雇主得不到确切的每个申请者的有关信息,即使有其他的个人资料,如教育水平、经验、学习态度等作为参考。于是雇主会利用女性群体的资料,如职业生涯期短等,来作为决定录用的依据。<sup>⑦</sup>这样,具有同样可测量生产指标特征的男女求职者,由于归属不同的性别群体会受到不同的对待。<sup>⑧</sup>

(4) 社会歧视理论,该理论认为社会对性别角色分工——社会既存的“性别歧视观”

<sup>①</sup>张抗私.劳动力市场歧视成本分析[J].财经问题研究,2001,(4).

<sup>②</sup>孙艳平.论就业中的反就业歧视[J].贵海论坛,2004,(1).

<sup>③</sup>罗双发.我国劳动力市场性别歧视现状分析[J].社科纵横,2004,(5).

<sup>④</sup> Black, Dan H. Discrimination in an Equilibrium Search Model [J]. Journal of Labor Economics.1995.

<sup>⑤</sup> Angier. D.J, Cain. G. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets [J]. Industrial and Labor Relations Reviews .1986.

<sup>⑥</sup>赵瑞美、王乾亮.职业性别隔离与歧视:理论、问题、对策[J].山东医科大学学报,2000,(2).

<sup>⑦</sup> Phelps, E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism [J].The American Economist . 1972.

<sup>⑧</sup>菲尔普斯.美国经济评论,1972.

就是造成劳动力市场歧视的主要原因，即社会传统及文化对两性角色定义在“工作世界”和“非工作世界”。因此女性本来就不被期待进入劳动市场工作，当然更无从谈起和男性有同等的重视程度。在社会建构的过程中，某些职业就渐渐被看成男性的工作或者女性的工作，而社会化过程则是强化这种标签的过程。例如，护士被普遍视为“女性的工作”，而医生则被视为“男性的工作”。

#### 4. 人力资本模式

人力资本模式认为，劳动力的管理乃是一客观、基于科学与理性过程的产物，因为它衍生的性别差别系由于市场法则（供求理论）造成。因此，即使产生性别歧视现象，已多是经济理性的结果。<sup>①</sup>女性在性别市场上所遭受的差别待遇，主要归因于女性个人不如男性的结果。该模式认为，女性因受制于家庭角色的扮演及兼顾母性角色如怀孕、育婴，选择一些低端的工作以获取职业与家庭的平衡。完成这些工作的技能通常较低而且不需要进一步的培训，故暂时性退出不会使其技能失效。但是，相应地，这些工作所获得的报酬及其他就业福利上自然不能与其他高人力投入的工作相比较。女性在这些职业的劳动供给大于需求，从而产生对女性劳动力的排挤效应，更使得女性在职业市场上居于劣势地位。因此，根据人力资本模式的观点，女性劳动力市场地位低下问题的解决，完全决定于女性自身的选择，即女性需增加自身的人力资本，才能提高其竞争力和市场地位。

## 二、我国女大学生就业歧视的现状

就我国女大学生就业情况而言，其就业现状可大体概括为以下四个方面：

### （一） 毕业人数增加

通过查阅资料，笔者将 2001 年到 2009 年的大学本科毕业生人数进行了统计，统计结果如表一所示：

表一：全国普通高校女大学生毕业生人数及比重

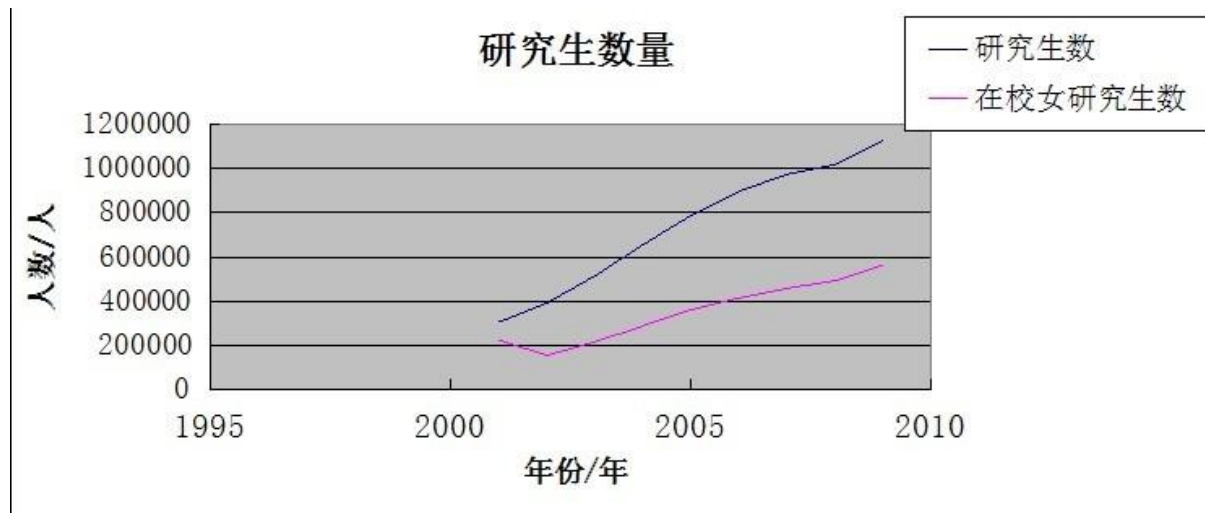
年份	总毕业人数量(人)	女毕业生人数量(人)	占总毕业生人数比重
2001	1036323	422550	40.77%
2002	1337309	570499	42.66%
2003	1877492	831471	44.29%
2004	2391152	1077005	45.04%
2005	3067956	1385772	45.17%
2006	3774708	1728751	45.80%
2007	4477907	2145717	47.92%
2008	5119498	2519858	49.22%
2009	5311023	2659767	50.08%

资料来源：中国教育统计年鉴，北京：人民教育出版社，2010

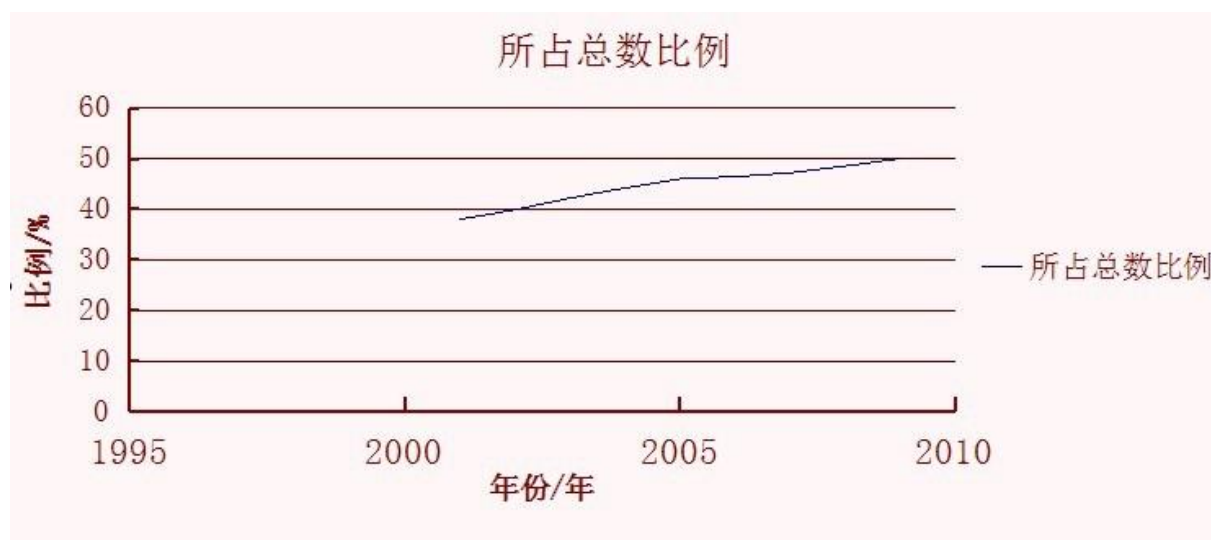
由表一数据不难看出，自 2001 年开始，本科毕业生人数正在逐年增加，而女大学生在其中所占比例也在逐渐上升，至 2009 年已超过 50%，日益增加的就业基数给大学生尤其是毕业生中的主体女大学生的就业带来庞大压力。

<sup>①</sup>蒋永萍.中国劳动力市场中的性别平等[J].妇女研究论丛,2003,(2).Also see Chan, L.W., Liu, M. &Zhang, V.L. End of Women's emancipation in J. Cheng(ed.) China in the post-Deng Era [J]. Chinese University of Hong Kong Press, 1998.

再来看下一组数据统计：



图一（1）：2001-2009年全国研究生人数及女研究生人数统计



图一（2）：2001-2009年全国女研究生人数比重统计

资料来源：中国教育统计年鉴，北京：人民教育出版社，2010

通过图一（1）、（2）可以看出，2001至2009十年间，我国研究生人数逐年增加，女研究生人数总体上也是上升趋势，特别需要我們注意到的是：女研究生人数比重也由2001年的不到40%上升至2009年的50%。统计表明，近年来我国越来越多的女大学生本科毕业之后都没有走向工作岗位，而是在学业上深造，从侧面反映了我国就业性别歧视问题的严重性。

最后，我们将目光聚焦在2006年北京大学公共政策研究所和共青团中央学校部进行的“2006年中国大学生就业状况调查”。调查表明：

2006年本科毕业生中已签约工作的占49%，其中男大学毕业生占55.71%，而相比女大学毕业生的已签约比例为41.08%，比男大学毕业生少将近15%，说明了2006年男女大学生在就业过程中有一定程度的差异性和不平等性。

综上所述，三组数据均在不同方面反映出由于毕业人数增加给大学生带来的就业压力，而就业人员的性别比例的不均衡一定程度上反映出我国就业环境内存在性别歧视问题。

#### （二）就业领域边缘化

市场经济中，我们将在某些行业女性的占有率远远低于男性，而在某些其他的工作领域女性的占有率远远高于男性这一现象称之为就业领域的边缘化。

2010年某项调查分析了汇总了2009年度女毕业生从事比例最高的5个行业、2009年度女毕业生从事比例最低的5个行业和2010年本科女大学生从事比例前5的行业。<sup>①</sup>其分析结果列于表二至表四：

表二：2008届本科女性毕业生从事比例最大的行业大类前五位

序号	行业大类名称
1	文化体育教育和娱乐业
2	旅游旅馆餐饮票务业
3	商务服务
4	批发业
5	零售业

表三：2008届本科女性毕业生从事比例最小的行业大类前五位

序号	行业大类名称
1	采矿业
2	建筑类
3	电力、燃气、公共环卫服务业
4	电信及电子信息服务业
5	制造业

表四：2009届本科女性毕业生从事比例最大的行业大类前五位

序号	行业大类名称
1	儿童日托服务业
2	其他学院和培训机构
3	教育辅助服务
4	旅客住宿业
5	小学和中学教育

从上述三个表格可以看出在技术含量较高、专业性较强或者体力要求较高的行业中，女性的占比是最小的，而在服务业、餐饮业和中小学教育行业中女性的占比却很高。在就业岗位分布上表现出了明显的就业边缘化趋势。

### （三）晋升难

女大学生入职以后，在职业生涯发展中，没有能够与企业内部资历相当的男性同事具备同等的晋升机会。“晋升决策应该反映员工所受到的训练和所具有的实际工作经验，不该受到性别影响”。<sup>②</sup>我们可以从以下两个方面衡量女大学生是否遭受晋升歧视：

- （1）不同组织中高级管理层或者高级技术人员中的女性比例；
- （2）探究下属对女性上司的接受和认可程度。

表五所示为1982年、1990年和2000年全国在业人口职业的性别比：

表五：部分年份全国在业人口分职业的性别比

<sup>①</sup>资料来源：麦可思-中国2008届和2009届大学毕业生求职与工作能力调查[E].

<sup>②</sup>刘新民，卫雪.从“公用地悲剧”看女大学生就业难的制度缺失[J].黑龙江高教研究，2007（6）.

职业类别	1982年	1990年	2000年
国家机关及其工作机构负责人	1657.5	1167.4	672.2
党群组织负责人	555.7	485.5	927.7
企业单位及其工作机构专职负责人	896.1	884.3	521.5
工程技术人员和农林技术人员	472.7	367.5	310
科学研究人员	254.6	233.3	170.2
飞机和船舶技术人员	6035	5581.8	918.3

表五的数据支持了女大学生在某些行业具有晋升歧视的现状，女大学生在毕业离校开始职业生涯之后，相对于同等资历的男大学生，普遍晋升比较难。

#### （四）薪酬歧视

一般两性薪酬差异有如下情况：

1. 由于两性从事不同职位的工作所以起薪不一样。
2. 男生和女生从事了相同的工作但是薪酬的起点水平不同（这种情况就带有明显的性别歧视，一般很少在明文中看见）
3. 在职业生涯的发展中，男生女生的薪酬水平维持在一个相对平等的状态。

女性性别歧视的现象在国有企业中较少，在私有企业中存在比较普遍。但是，我国目前的私有企业占据了大部分的就业机会，大部分的女大学生毕业之后将会受到薪酬的性别歧视。

表六是对企业员工薪酬进行的抽样调查统计：

表六：企业员工薪酬调查结论

	所有样本		城市样本		农村样本	
	男	女	男	女	男	女
工资（元/年）	6129.4	5341.3	7394.6	6874.8	5298.3	4127.6
小时工资（元）	2.68	2.39	3.51	3.41	2.15	1.63
样本数量	2176	1066	873	471	1303	595

资料来源：李利英/董晓媛. 性别工资差异中的企业效应[J]. 经济研究, 2008, (9).

表六反映了无论从小时工资，城市企业还是农村企业等项目来看，女性的薪酬水平都低于男性。

综上所述，就目前来说，女大学生在招聘、晋升以及薪资上均受到不同程度的歧视，这也是我国就业环境中所面临的一个主要问题所在。

### 三、我国女大学生就业歧视的原因

通过调查询问、资料收集及归纳汇总，现将女大学生就业歧视原因归纳为以下三点：

#### （一）立法方面原因

从法律角度来讲，我国形成了以宪法中禁止就业歧视的法律规范为基础，辅以《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国残疾人保障法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》等基本法律和国务院制定的有关禁止就业歧视的行政法规以及地方性法规的有关就业歧视的法律体系。我国《宪法》第33条第2款规定，中华人民共和国公民在法律面前一律平等。第42条第1款规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。这两个条款构成了反就业歧视法的基本依据。《劳动法》第13条规定，妇女享有与男子平等的权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，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。《妇女权益保障法》第23条规定，实行男女同工同酬。再分配住房和享受福利待遇方面男女平等。《妇女权益保障法》第24条规定，在晋职、晋级、评定专业技术职

务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

但是我国禁止就业歧视法律制度也存在一些弊端，主要表现在确立的就业歧视范围过窄，无法覆盖现实生活中存在的多种多样的就业歧视现象；有关法律规定缺乏可操作性；缺乏相应的救济途径；现有的保障监察制度不完善等。地方性立法都是根据本地区的客观环境制定的，具有鲜明的地域特性，地域差异较大。虽然《劳动法》、《就业促进法》明确反对就业歧视，但相关规定更多的是原则性规定，对于什么是就业歧视，如何判断就业歧视以及有关就业歧视的举证责任如何分配等方面都缺乏配套的具体规范，这使得受歧视的劳动者无法根据此类规定获得救济。

## （二）政府方面原因

### 1. 女大学生就业政策分散

为了解决女大学生的就业问题，政府有关部门一方面开展了促进就业的各项活动，使用人单位和大学生之间建立更加便捷的沟通桥梁。2008年以来，教育部、人社部和全国妇联共同开展了女大学生创业导师行动以及创业扶持行动，现在全国已经创建了女大学生的实践基地6000多个，帮助了一大批女大学生提高创业就业能力，实现创业就业。同时，国家还出台了女性小额担保贷款贴息的财政政策，对有创业意愿的女大学生，国家将提供5万-10万的小额贷款，由国家贴息扶持女大学生创业就业。目前全国已经贷出女性创业就业的小额贷款260多亿，国家和省两级财政已经贴息将近10个亿，有力地促进了女性中包括相当一部分女大学生的创业就业问题。

但是，专门针对女大学生的就业政策较少而且比较分散。在整体就业形势比较紧张的情况下，要保证女大学生拥有公平而充分的就业机会还应该做出更大的努力。

### 2. 对就业市场监管不力

女大学生就业过程中不能享受到与男大学生同等的就业权利，而且就业之后，薪酬一般也会低于男性职工，并且晋升空间和机会都较男性职工小。退休之后，享受的待遇也不一样。“我国大力主张男女平等，反对用人单位存在性别歧视行为，但是对用人单位而言，即使自己不这么做，通常也不会受到惩处或者损失。”<sup>①</sup>当前我国主要依据《宪法》、《中华人民共和国劳动法》和一些地方法律法规的规定，由政府人事行政部门执行实施。但在现实中，某些地方政府对劳动保障制度建设重视不够，对劳动监察部门投入有限，很多地方的劳动监察机构的经费无法得到保障、人员配备不充分、硬件设施跟不上，无法很好的履行劳动保障监察职责。并且由政府人事行政部门权利意识缺乏，致使监管力度有限。

### 3. 就业性别歧视行为的惩罚手段缺失

我国对就业性别歧视行为的主要惩罚手段是追究行政责任和民事责任，对就业性别歧视的惩罚措施相对薄弱。在行政责任的追究方面，只是责令用人单位纠错改正，却没有明确规定后果；在民事责任的追究方面，对罚款和赔偿数额也没有具体的明文规定。由于缺乏罚金制度，所以威慑作用不大。

### 4. 生育保险制度不健全

所谓生育保险制度，就是维护企业女职工的合法权益，保障她们在生育期间得到必要的经济补偿和医疗保健，均衡企业生育费用负担。我国生育保险的社会覆盖面不够广泛。目前我国生育保险的享受对象主要是国家机关、城镇企业、事业单位、人民团体、个体企业所辖的职工，而这些员工中女性的占比是较小的，在更多的女性普遍就业的领域中女性没有享受生育保险。劳动和社会保障部与国家统计局联合发布的《2009年度劳动和社会保障事业发展统计公报》显示：2009年末全国就业人数77995万人，全国参加生育保险人数为10876万人。全年共有174万人次享受了生育保险待遇，比上年增加了34万人次。尽管参加生育保

<sup>①</sup>林敬伟.浅析木机行业女性领导者晋升困境与在知识管理的领导力优势[J].林业机械与木工设备, 2009,

险的人数有所增加,但增长较为缓慢,而且基数很小,生育保险覆盖率仅为13.9%。<sup>①</sup>

### (三) 社会经济方面原因

从社会文化因素方面讲,中国有浓厚的传统文化,最明显的便是男尊女卑、男重女轻的观点。<sup>②</sup>人们夸大了女性的负面影响,低估了女性的工作能力和价值。这种传统文化的落后氛围严重影响了女大学生的就业。这种观点也很大程度上被中国女性所认同,从而部分女大学生降低了自身学业水平和能力素质的培养,害怕步入社会。而且,在我国的政治系统中男性占据着主要地位,在政策制定过程中会对女性造成不公平。由于女性政治力量的分散和薄弱,我国保护女性就业的相关政策发展缓慢。

从经济方面分析,我国完成了从计划经济向市场经济的转变,使得企业在市场上占据着非常重要的位置,企业自负盈亏,自主经营。于是市场竞争日益激烈,企业想最大限度的减少成本,提高利润率。<sup>③</sup>从而很多企业为了获取更高的劳动生产率便开始挤兑女性(因为女性生育期和哺乳期有法定带薪假期)。<sup>④</sup>我国经济体制的转型集中表现在,一方面许多新兴产业和部门不断产生,另一方面传统部门加速升级换代。这也为就业水平和就业结构带来了巨大影响,尤其影响了女性的就业。因为在调整中收缩或者因为技术进步而吸纳的就业人数收缩的部门,往往女性偏多。随着经济体制的转型,就业体制也逐渐转向市场就业机制,这一转变对女性就业状况有着极其深刻的影响。在计划经济时代我国对女性就业的保护是在对男女平等观念的扭曲认识基础上建立起来的,以牺牲效率为代价迁就、照顾女性就业,来保护女性就业。这些保护政策违背了市场经济规律,使得女性的劳动生产力没有整体得到提高,只是表面上维持了男女平等的形式。于是大部分女性在激烈的社会竞争中日渐下滑向不利地位。而经济体制转型之后,市场经济以追求利润最大化为目的,首先要淘汰技能水平偏低的女性劳动力,失去了计划经济的保护罩,大量女性面临下岗失业的困境,并且难以再就业。

此外,还有女性自身的特殊生理状况、观念认同等也会影响就业。在用人单位的招聘中,人们普遍认为男性的工作能力、身体素质和心理素质方面比女性强,而且在工作过程中,女性大多会经历生育期和哺乳期,这段时间女性可能没有办法正常工作,因此用人单位在这段时间内不仅需要支付女性的工资福利,还要承担由于子女问题带来的诸多工作不便。受到利益等因素的驱使,许多用人单位在招聘过程中会考虑减少女性职工的录用额。

## 四、消除我国女大学生就业歧视的对策

为了从根本上解决女大学生就业歧视问题,保障女性的社会生存空间,笔者认为应该从以下四个方面加以完善和改正:

### (一) 充分发挥法律的保障作用

关于如何保护女性合法权益,以下发达国家的做法或许能给我们一些启示:

1. 早在2002年底,欧盟就在其73号指令第6款第2段关于平等待遇的欧洲指令中规定,在侵犯女性平等就业的问题上,各成员国应该通过立法确保有效的和必要的赔偿,以达到威慑和补偿的作用。

2. 荷兰仅对就业平等问题就通过了包括《平等待遇法》、《就业机会平等法》和《平等工时待遇法》等一系列相关法律文件,构成了以《平等待遇法》为主,其他法律为补充的专门化、集中针对就业以及其他歧视现象的微观法律体系。

3. 《德国民法典》第611条第2段规定:如果因为受到歧视使得应聘者丧失本来应该得

<sup>①</sup>资料来源:2009年度人力资源和社会保障事业发展统计公报。

<sup>②</sup>侯小伏.试论现代化与中国妇女经济地位的变迁[J].东岳论丛,1997,(3);蒋永萍.两种体制下的中国妇女就业[J].妇女研究论丛,2003,(1);Also see Xiang, L. Li. S., Changes in Income Distributions, in Analysis and Prediction of China Society [M], Beijing: Social Science Information Press, 2001.

<sup>③</sup>蒋永萍.中国劳动力市场的性别平等[J].妇女研究论丛,2003,(2).

<sup>④</sup> Li, S. Rural women's employment and income [J]. China Social Sciences, 2001.



到的工作，他（她）可以得到适当的金钱赔偿。<sup>①</sup>

4. 韩国在《女性发展基本法》第 11 条中规定：国家应成立女性政策调整会，负责处理女性政策的制定、执行和监督等事项。<sup>②</sup>

反观国内，目前我国涉及平等就业的法律仍以《宪法》为核心和依据，《中华人民共和国劳动法》为基础，政府的相关规定和地方法律法规为辅助，法律中对“就业性别歧视”定义及相关处罚标准和处罚规定叙述还不够明确。为更好保障女性就业平等权力，我认为立法上应做好以下三个方面的工作：

1. 明确执行法律的主体、对象和方式，及时修正执行过程中的错误和偏差；
2. 建立完善的法律监督责任制度，加强对执行过程中的错误的惩罚；
3. 针对法律执行过程中所存在的问题，建立对应的信息反馈部门，以便对其进行及时修正。

#### （二）充分发挥政府的市场调控作用

对于女性就业保障问题，政府的积极干预在其中起到不可忽视的作用。为了给女性就业群体创造一个良好择业就业环境，确实达到平等就业目标，地方政府应该从如下几个方面入手：

1. 在制定宏观经济的政策方面，应尽量偏向扩大就业的财政政策和货币政策，并提高政策的可操作性；
2. 建立扩大就业的经济发展格局，采取积极的就业政策，完善公共就业服务体系，通过增加就业率来缓解女性就业歧视的矛盾；
3. 完善社会保障体系，建立健全生育保险制度，为女性公平就业营造良好的社会环境；
4. 在政策执行过程中，应该注意灵活的针对不同条件、不同对象采取不同的执行手段，维护劳动关系的和谐稳定；
5. 积极倡导男女平等的社会理念，优化产业结构，有效解决市场供求矛盾。

必须指出，政府调控是市场经济调节中的重要组成部分，在维护市场公平、合理竞争方面发挥着重要作用，我们应当有效利用政府的相关管理效能，为人才市场建立一个高效、公平的就业选择平台。

#### （三）充分发挥社会组织的协调作用

中华全国妇联联合会于 1949 年成立，是政府主导的非正式组织，其根本任务是代表妇女维护其自身合法权益，促进女性自我发展。然而当今国内类似社会组织的职能正在一步步被分化。当前，随着女大学生就业人数增长和市场竞争的加剧，女大学生的求职之路显得更加艰难。

此时，应该充分发挥妇联等社会组织的协调作用，加大政策宣传的力度，让女大学生能够了解到国家对女大学生这一群体的关注，并通过此类机构将女大学生的困难反映给相应的上层机关，对政策的制定施加相应的影响，引导政策制定的大致方向。让领导层关心，让下层人民放心。

#### （四）善于发挥女性自身优势

据调查，工作中相较于男性，女性优势主要表现在以下三个方面：

- 1、思维能力优势。女性的形象思维能力及思考问题的细致与周全较男生优越，适合形象设计方面的工作；
- 2、交往能力的优势。女性温和善解人意的特点，适合从事行政管理、公关等工作；
- 3、语言能力的优势。女性运用语言词汇的能力强于男性，从事文字整理、编辑及教育、接待洽谈工作将是较为出色。

<sup>①</sup>出自《德国民法典》第 611 条。

<sup>②</sup>出自韩国的《女性发展基本法》第 11 条。

因此,女大学生在为自己进行职业规划时,应当寻找适合自身特点的行业单位。<sup>①</sup>在应聘过程中,女大学生要做好充分的准备,深入了解单位文化,给用人单位良好的第一印象,不卑不亢,展现出当今女大学生良好的精神风貌和职业素养,以扎实的专业知识和良好的社交能力来迎接社会的挑战。

综上所述,我们应该建立集法律监管、政府调控、社会团体协调三位一体的社会保障体系,集群体力量解决就业领域的性别歧视这一普遍的社会问题。同时为了更好提高自身的竞争力,女性就业者本身也应该认清自身优势,扬长避短。

## 五、结论

就业过程中的女性歧视问题一直是我国社会发展中的问题,传统的社会性别分工和性别观点已深深扎根于人们的思想意识之中。在当前的市场经济体制下,高等教育的快速发展,女大学生的比例逐渐增加,受到的就业竞争压力也越来越大,由于我国法律制度上和国家政策上对此类问题的规定上的缺失等一系列原因,针对女大学生的就业歧视问题也日趋严重,女大学生的就业问题越来越制约着社会的和谐发展。

要解决这个问题,应该从长期的修正和监管出发,不能想着短期内能够一劳永逸。在市场经济条件下,女大学生的就业性别歧视问题不能单单靠国家的干预,还应该结合社会、法律和女大学生自身等多方面合作协调解决。解决女大学生就业问题的最佳途径就是转变社会观念、完善制度建设、提高女性素质。政府、社会、企业和女性群体应该互相协调,对女大学生的就业问题予以高度重视。那么我国女性的权益将会得到更大的保护,男女平等将会真正实现,社会主义和谐社会将会得到进一步发展。

## 参考文献

- [1] Brown V. Board of Education of Topeka [M], 1954. 347-483.
- [2] 中华人民共和国国务院新闻办公室. 中国的就业状况和政策 [R]. 北京. 2004.
- [3] 张抗私. 劳动力市场歧视成本分析 [J]. 财经问题研究, 2001, (4).
- [4] 孙艳平. 论就业中的反就业歧视 [J]. 贵海论坛, 2004, (1).
- [5] 罗双发. 我国劳动力市场性别歧视现状分析 [J]. 社科纵横, 2004, (5).
- [6] Black, Dan H. Discrimination in an Equilibrium Search Model [J]. Journal of Labor Economics. 1995
- [7] Angier. D. J, Cain. G. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets [J]. Industrial and Labor Relations Reviews . 1986.
- [8] 赵瑞美、王乾亮. 职业性别隔离与歧视: 理论、问题、对策 [J]. 山东医科大学学报, 2000, (2).
- [9] Phelps. E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism [J]. The American Economist . 1972
- [10] 袁芳. 大学生就业能力培训研究[D]. 华中师范大学 2011.
- [11] 蒋永萍. 中国劳动力市场中的性别平等 [J]. 妇女研究论丛, 2003, (2).

---

<sup>①</sup>袁芳. 大学生就业能力培训研究[D]. 华中师范大学 2011.

- [12] 刘新民, 卫雪. 从“公用地悲剧”看女大学生就业难的制度缺失[J]. 黑龙江高教研究, 2007 (6) .
- [13] 候小伏. 试论现代化与中国妇女经济地位的变迁 [J] . 东岳论丛, 1997, (3) .
- [14] 蒋永萍. 两种体制下的中国妇女就业 [J] . 妇女研究论丛, 2003, (1) .
- [15] 林敬伟. 浅析木机行业女性领导者晋升困境与在知识管理的领导力优势[J]. 林业 机械与木工设备, 2009, (5) , 57.
- [16] 蒋永萍. 中国劳动力市场的性别平等 [J] . 妇女研究论丛, 2003, (2) .
- [17] Li, S. Rural women's employment and income [J] . China Social Sciences, 2001
- [18] 杨雪冬. 论高校职业生涯规划全程导入与提升大学生的就业力[D]. 延边大学 2010.
- [19] 马林. 高校学生二维满意度量表的初步研制[D]. 南方医科大学 2012.

## The brief analysis of employment discrimination against female college students

Xiang Huilin

(Hunan university, Changsha Hunan, 410082 )

**Abstract:** Under Chinese employment situation nowadays, as the fresh blood in the talent market, college students in job-hunting will still face the dilemma of sex discrimination. The problem of employment discrimination of female college students, relates to improving their own quality and future development, and influences the mainstream trend of justice principle and social harmony. In this paper, takes the female college students' employment discrimination reason as the breakthrough point, and applies an empirical analysis of the current female college students' employment discrimination situation, and then puts related suggestions forward to solve the problem of gender discrimination in employment.

**Key words:** female college students employment discrimination fair employ