

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

变革环境下的女大学生就业问题探析

郭秀芬、杨娟茹、刘宏全 | 最后更新: 2005-6-1

变革环境下的女大学生就业 问题探析

郭秀芬、杨娟茹、刘宏全

从上世纪90年代开始,随着经济体制的转轨,我国的教育制度也发生一系列变革,对大学生的分配政策也开始转向“自主就业,双向选择”的以市场为导向的就业机制,由此而来的是大学生初次就业率下降。在这一变革环境下,女大学生就业难的问题引起了社会的普遍关注。从2003年开始我们对女大学生这一弱势群体的就业问题,进行了调查分析,现就变革环境下女大学生的就业问题作初步探析。

一、女大学毕业生就业中存在的主要问题

1. 女大学毕业生就业中表现出的几大特点

通过对调查所得一手资料的分析,发现女大学毕业生就业呈现以下特点:

(1) 和男毕业生相比,女大学生就业呈现三高二低模式。高就业成本。在被调查的女大学生中,91%的人认为,大学四年,花费最多的是大四的最后一学期。83.7%的女大学生认为,找一份工作,女生总要比男生花费更多的精力和物力。在求职过程中,她们总是要比男生制作更多更精致的求职简历,购买漂亮的衣服,花钱找更多的关系,以弥补自己在就业中的比较劣势。

高期望值。和男生相比,女生对就业比较理想化。2003年在对女生的就业意向调查中,对单位性质的选择上,国家机关、外资企业排在前二位;在对地区的选择上,57.9%的女生选的是大中城市,选择基层的只有21.3%。04年西安市妇联对部分大学生的就业期望值进行了问卷调查,结果显示,在就业的部门选择一栏,男生为:机关事业单位61%,国企23%,三资16%,民营8%;女生分别为79%,17%,28%,6%。在就业地域一栏,男生为省会46%,沿海44%,中小城市14%;女生分别为44%,53%,15%。可见女生的就业期

望值总体上高于男生。但是，女生的实际签约率不仅低于自己的期望值，而且低于男生，按上述顺序，男生的部门签约率分别为61%，26%，10%，10%；女生分别为32%，17%，8%，12%。男生的地域签约率分别为35%，23%，23%；女生则为21%，20%，20%。

高依赖性。女大学生在就业中对学校、父母、亲朋的依赖性高于男生。女大学生就业优秀的靠学校推荐，其他的寄希望于家人、亲友等一切可以利用的关系。在走访的已签约的女大学生中，有53.7%的人自己认为自己能找到工作，是与父母、亲朋的帮助分不开的。在没有签约的女大学生中，农村的多于城市的，她们大多抱怨自己的父母、亲属帮不上忙，而且这种依赖性与女大学生的学历层次呈反比，研究生最低，大专生最高。

低就业率，据部分院校提供的截止2003年9月底的就业情况，已落实用人单位的男生比例高于女生。女生就业率仅相当于男生的86.3%（个别专业除外），女生初次就业率远远低于平均水平。在走访的学校女生的签约率均低于男生约8%，未签约的毕业生中，70%是女生，而且这种男女就业率的差别在重点的名牌院校并不大，差别大的是普通院校的就业竞争激烈的专业。

低就业质量。根据男女大学生就业率的动态分析，两性就业率的差异随着就业时间的推移，在不断缩小，有的甚至持平，原因是女生降低了自己的就业质量。调查中发现，女大学生对自己就业的满意度较低，44.7%的人认为找到的工作与自己的期望值有差异，37.9%的人认为他们为能找到工作而降低了就业质量。还有部分女大学生认为用人单位对她们是“大材小用，人才高消费”。某省属机关在网上发布信息，要招聘一名女大学毕业生，短短的几天内，前来应聘的女研究生、本科生几十人，最后被聘上的是一位长相出众的研究生。但后来才知道这位幸运的女研究生的工作是与所学专业无关的接待工作，可见，真是资源浪费。

(2) 女大学生就业存在不平衡，就业率差别依然存在。目前高校就业的市场化程度不断提高，使不同学校或同一学校的不同专业的就业率和就业质量出现差别，主要表现在：

重点的名牌院校与普通院校的差别。同层次、同专业的重点院校（一本）的女生就业率在90%以上，且男女就业率差别很小（在5个点以内）；非重点院校（二本）女生就业率在70%以下，且男女就业率差别较大（约在10个点）。这也许与两类院校的女生的绝对数量有关。

专业的差别。首先是师范与非师范的差别，同一所院校师范专业女生就业率在90%以上，而非师范的女生就业率在40%左右徘徊。另外，外语专业的女生就业率高于其他专业，但市场营销等专业女生就业率大大低于男生。

学历层次的差别。在女大学毕业生中，研究生、本科生、专科生之间的就业率存在明显差别。女研究生的就业率在97.8%以上，且就业质量高。以大专院校为例。同一所院校，同一专业本科生的就业率比研究生要低近10个百分点，而专科生要比本科生低30个以上的百分点。可见女专科生是“弱中之弱”。

另外，公办院校与民办院校的女生就业率和就业质量也存在差别。同一专业同一层次的公办院校女生就业率高于民办院校，就业质量也高于民办院校。据调查，60%以上的民办院校的女毕业生毕业后的工作与所学专业不对口，并且她们就业的稳定性很差，带有暂时性。这也从另一方面说明她们的就业难问题。

(3) 为就业，女大学生寻求多种出路。

升学：本科生考研，专科生升本。在报考研究生的人员中，应届女大学生的比例在上升，问其原因，有的是因为就业难，逃避就业困境，有的是就业质量低，与理想值相差较大，通过考研提高自己的学历层次，增强其竞争力。在走访的大学生宿舍中，有的出现集体考研的情况。对于专科毕业生，她们不放过任何专升本的机会，一方面参加名额很有限的本专业的专升本考试，另一方面参加全国的成人专升本考试，目的不外乎是就业。

嫁人：在调查问卷中，对于“先成家，后立业”的看法，相当一部分人认为，只要成家有利于立业，是可以成家的。可见，女大学生把成家当成立业的桥梁。有些女大学生在大学毕业的最后一年，一方面找工作，一方面找对象。在个别走访中，当问及“需要什么样的对象”时，大部分人把“稳定的工作，可观的收入”排在了前面。看来，就业压力使女大学生变得更加实用，有的人抛弃了大学期间的男朋友另寻高攀，真可谓“若为工作故，爱情皆可抛”。

2. 女大学生就业中因性别歧视而陷于各种困境

在被调查的女大学生中，有81.4%的人认为，就业中的最大障碍是性别歧视，63%的人承认她们在就业中遭遇过性别歧视。37.1%的女生在求职中有多次被拒经历，有的女大学生在找工作时常遇到“你要是个男生就好了”，“你要能带个男生来就要你”之类的说法。有的高校负责就业分配的领导说，有的用人单位到学校直接要男生，不要女生，为了帮助女大学生就业，只好强行搭配，女生成了男生的陪嫁。

另外，身材、长相成了女大学生就业的法码，在没有被录用的女大学生中，除了专业限制外，有的因为个子矮，有的因为不漂亮而丧失机会。因此，有的女大学生为提高自身的竞争力，不惜花费买高档化妆品、高跟鞋、漂亮衣服、拍写真集，结果有时反而弄巧成拙。

女大学生由于生理方面的差异，使她们面临更大的就业压力，不得不以降低就业质量来换取就业机会。对于就业市场上存在的“女研究生=男本科生，女本科生=男专科生”的等式她们只能默认。由于受传统观念的影响，往往是对女性负面影响高估，而对女性的价值与能力低估，因而使女大学生在就业中遭遇了不平等的机会和待遇。同等学历的大学生，到了工作单位，受重用的往往是男生。

另外，我们发现当前的劳动力市场的性别歧视因舆论压力越来越具有隐蔽性，因为通过网上以及其他途径并没有发现更多的“只限男生”，“男生优先”的公开性歧视，但通过对女大学生的调查，发现劳动力市场的性别歧视依然是存在的。另外，目前女大学生就业难的压力开始向低年级延伸，许多女生从大三甚至大二开始就为就业而忙碌，严重影响了正常的学习活动。

二、制约女大学生就业的因素的综合分析

通过上述分析，女大学生就业难是当前变革环境下的一个突出的社会问题，究其原因是多方面的

1. 劳动力市场供求关系的矛盾尖锐化，是造成女大学生就业难的客观原因

随着经济、政治体制改革的深入，国企减员增效，国家机关精简机构，加之世界经济不景气给外资企业带来的负面影响，造成了市场对于劳动力需求的减少；另一方面，随着高校扩招，在高校大学人数骤增的情况下，女生比例也呈现递增趋势。女生占总人数比例1998年39.75%，2000年41.07%，2001年42.14%，2003年44%。劳动力市场供大于求的现实为用人单位人为地提高就业门槛，设置性别限制提供了

条件。加之受传统计划经济体制的影响，学校只管培养，很少考虑社会需要，专业重复设置，课程教学与实践脱节造成就业的结构性矛盾。

2. 传统观念加上雇主的利润最大化原则，削弱了女大学生的就业竞争力

市场经济条件下的资源配置以利润最大化为原则。人力资源也不例外。由于受传统观念的影响，人们总是夸大了女性的负面影响，而低估了女性的价值和能力。认为女性要有生理上的“三期”，女性退休早，而且根据我国现行福利制度的要求，雇佣单位必须担负起女性孕产期的补偿费用，所以选择女性职工将给企业带来较高的成本负担。相对男性而言，女性的投入产出比是比较低的。用人单位从利润最大化原则出发，自然不愿意选用女性职工。

3. 国家劳动与保障政策的不完善或执行的不到位，是造成女大学生就业难的政策性原因

对于保障女性就业，我国的《宪法》、《劳动法》、《妇女权益保障法》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。然而在实际求职中，面对用人单位或明或暗的性别歧视，这些法律法规却无法成为处于弱势地位的女大学生保障自身权益的武器。原因在于这些法律条文原则性太强，在法律实践中可操作性较低，对用人单位的性别歧视无法起到应有的约束作用。

4. 女大学生自身较高的就业期望值与较低的创业意识是造成自身就业难的主观原因

在问卷调查和个别走访中，发现女生的就业期望值较高，尤其是没有进入劳动力市场以前，对自己未来的工作充满一种“浪漫”和“不切实际”的幻想。在被调查的对象中，大部分女生把“国家机关”、“外资企业”作为自己理想的工作单位，把“大中城市”作为理想的就业地区。有的女生还希望未来的工作单位，有“出国”、“培训”等机会。和男生相比，女生不愿意下调对工作的期望值。一些用人单位表示他们之所以愿意招男生、是因为他们更加务实，有些本科男生愿意当“技术蓝领”。

相对于女生较高的期望值，女生的创业意识又比较低，在就业途径的选择上，选择“自主创业”的女生占11%，在问及创业中最担心的是什么？排在前面的不是资金，而是自己的能力和失败的风险。可见，女生对自己创业缺乏信心，在就业中，比较注重的是稳定，在就业态度上缺乏主动性，消极被动地依赖父母，等待用人单位的录用。加之对传统的“男主外，女主内”的角色的认同，导致了女生创业意识的低下，错过了就业良机。

三、促进女大学生就业的对策建议

1. 女大学生就业难是一个突出的社会问题，作为社会、政府、学校，包括女大学生自身应积极配合，多管齐下，共同来解决这一问题

首先，政府各级部门，应逐步完善相应的政策法规和社会保障机制，给女大学生提供一个公平的就业环境。第一，用法律规制劳动力市场的健康发展，清除劳动力市场的性别歧视，明确奖惩措施（比如税收政策），并建立相应监管机构。第二，加快建立、完善生育保险机制，国家企业、个人合理分担生育费用，使生育保险法制化、社会化，必要时建立支持女性就业的基金（比如生育基金）来补偿用人单

位的成本，解决其后顾之忧。第三，实行男女平等的退休制度，我国长期以来的退休制度使女性的工作年限缩短，但从人口的平均寿命来看，女性是大大高于男性的，因此，最起码女性与男性应实行同等的退休年龄。

其次，高等学校教育人才培养机制要与市场需求相衔接，加快构建完善毕业生就业指导和服务体系。特别是成立专门的女大学生就业指导中心，针对女大学生这一弱势群体，加强对其就业观念，求职技能和就业心态的培训，增强其主动就业意识和就业权益保护意识。同时，就业中心应加强对劳动力市场的分析力度，组织专为女大学生的供需见面会，切实提高女大学生的就业率。

2. 女大学生要保持良好的择业心态，善于发挥自身优势，把握机遇，积极主动地去就业或创业

首先，女大学生要适应市场的需求，积极地调整自己的期望值，既不能有“自卑”心理，对自己评价过低，失去竞争的信心。也不能过高地估计自己的能力，对用人单位过于挑剔，以至于丧失良机。随着高等教育“大众化”时代的来临，“精英时代”的结束。必须有一部分高校毕业生从事“蓝领工作”成为高级蓝领，这是社会进步的表现，在发达国家，这也是一种普通的就业现象。在我国，受编制的制约，机关事业单位用人数量很有限，企业才是吸纳毕业生的主渠道，特别是民营企业将成为今后毕业生就业的主要阵地，

其次，女大学生要善于发挥自身优势，使自己在择业竞争中立于不败之地。作为女大学生，在就业方面存在许多男生不具备的优势。一是语言能力的优势使她们更适合于从事文字编辑、翻译、教育等工作。二是思维能力的优势，女生在形象思维以及思考问题的细致周全上具有优势，适合于形象设计方面的工作。三是管理能力的优势。女大学生受到过良好的教育，具有较好的个人修养。具有良好的合作精神和较强的交往能力，适合行政管理、办公室、公关等工作。四是忍耐力的优势，在相对单调的工作环境中，能任劳任怨，孜孜不倦地长期工作，工作稳定性强且具有较强的责任心。女大学生如果能正确发挥自身的以上优势，将会比男生具有更强的竞争力。

综上所述，只有政府、学校、女大学生自身积极配合、共同努力，女大学生就业难的问题就会得到缓解直到最终解决。今后，随着产业结构的变化，第三产业份额的增加，服务性产业的扩大，女性就业的空间将会越来越大。现代社会的发展，科学技术的广泛渗透，体能的优势渐渐失去竞争力。加之，电子信息技术的迅猛发展，现代劳动方式的更加灵活，操作更加简单化，给女大学生就业将提供更多的就业机会和更广阔的就业空间，女大学生就业难的问题最终将得到解决。

（该文获中国青少年研究会2004年年会优秀论文奖，原载《青年就业问题与对策研究报告》，天津社会科学院出版社，2005年5月版。）

作者工作单位：陕西教育学院、陕西青少年研究中心、陕西教育学院

责任编辑：郭栋、路得、木新月



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

