

## 浅谈女大学生就业问题

作者：华东师范大学人口研究所 朱玉芬

### 一、导致女大学生就业难的原因

造成女大学生就业难的原因是多方面的，既有社会的因素，也有女大学生自身的因素。

#### 1、大学毕业生的供求不平衡是女大学生就业难的主要原因

从1999年起，我国高校连续扩大招生规模，毕业生的人数不断增加，从而使高校毕业生的就业压力空前增长，就业竞争加剧。另一方面，随着经济、政治体制改革的深入，国企减员增效，国家机关精减机构，加之世界经济不景气给外资企业的负面影响，造成了市场对劳动力需求的减少。高校扩招，而企业却在裁员，这就使得劳动力市场的供给大于需求。此外，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，课程教学与社会实践脱节也造成就业的结构性矛盾。在供需不平衡和供需不相配的状态下，使得岗位竞争更加激烈，必将造成女大学生就业压力增大。

#### 2、用人单位从成本和效率出发，更喜欢用男性职工

在市场经济条件下，资源配置都是以利润最大化为原则，人力资源也是一样。女性承担着繁衍后代的重任，国家为了维护妇女儿童的健康，颁布了女职工劳动保护规定，按此规定女职工产期休假最多可达五个半月，而且用人单位必须担负起女性孕产期的补偿费用。然而这种对妇女权益保护的政策却成了女性就业的难题，因为女职工生育期的工资全部由用人单位承担，而且生育会直接影响工作的时间和工作的精力。所以相对男性而言，选择女性职工将给企业带来较高的成本负担，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、法律、法规的不完善和执行不到位，使女大学生的权益得不到保障

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。如《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女性职工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、女大学生自身心理和生理因素影响就业

男生和女生在心理、生理上的差别是确实存在的。在心理上，女性比较情绪化，情感比较脆弱，承受压力的能力比较差，依赖性比较强；在生理上，女性在身体的强壮和力量上都比不上男性，这就使得女性不适宜从事一些对体力要求比较高的工作，实际上就是减少了女性就业的机会。而且女性一般都会结婚生育，这不仅影响女性的身体，也会影响女性的心理，因为女性对家庭和孩子的眷顾一般会比男性强很多。另外，在工作和生活方便程度上女生也有劣势。如单身女士外出出差有一定的不安全性，没有男性安全方便。这些原因都使得女性在就业竞争中处于不利的境况。

#### 5、女大学生自身的就业观影响就业

现在，大学生的就业市场上供给明显大于需求。但是，一些女大学生在就业的过程中仍然受传统就业观念的影响。她们的就业期望过高，把“国家公务员”、“银行、证券、保险”、“外资企业”等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。她们对自己未来的工作有不切实际的幻想，缺乏吃苦耐劳的精神，缺乏从眼前做起、从基层做起的心理准备。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只占少数，

许多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、朋友，等待用人单位的录用，从而错过了很多的就业良机。

## 二、促进女大学生就业的对策

要想解决女大学生的就业难题，促进女大学生的就业，既需要社会为她们创造更多的就业机会，也需要她们自身的努力和积极配合。

### 1、完善政策法规，给女大学生创造一个公平竞争的环境

为了缓解女大学生的就业压力，必须制定操作性很强的法律法规，加强劳动力市场监督和管理，明确奖励和惩罚的措施，清除劳动力市场的性别歧视，建立平等就业制度，真正实现就业上的男女平等，给女大学生提供一个公平的就业环境。此外，还可以加快建立、完善生育保障机制，由企业、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，以解决企业在成本方面的顾虑。

### 2、加强对女大学生的就业指导

虽然现在几乎所有的高校都开设了就业指导课程，而且都设有就业指导中心，但是就业指导的内容和形式还比较落后，就业指导的队伍还不够强大，所以要加快构建完善毕业生就业指导和服务体系。针对女大学生这一弱势群体，为解决其就业难题，可以建立专门的女大学生就业指导中心，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。

### 3、努力提高自身素质，发挥自己的优势

大学生的自身的综合素质是就业市场中竞争成败的关键。与男生在择业竞争时，女生只要表现得比竞争对手更出色，一样能够应聘成功。用人单位都想录用优秀的人才，许多单位虽然指明要男生，但不会拒绝一名优秀的女生。在就业中，女大学生要善于发挥自身优势，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；而思维能力的优势则使她们思考问题细致周全，适合于形象设计方面的工作；忍耐力的优势使她们能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。

### 4、改变传统的就业观，主动到需要人才的地方就业

在薪酬条件相同的情况下，用人单位往往先要男生，女生不必在就业条件上一开始就要求与男生相同，这样很可能失去表现自己的机会。考虑到用人单位会根据经验选择男生的合理性，女生在策略上不妨先降格以求，然后在工作中展示自己的才华和能力，让用人单位刮目相看。同时要摒弃以往“从一而终”的就业思想，在求职的过程中，可以考虑先就业、后择业。为了解决就业难题，女大学生要主动到西部，到更急需人才的中小城市、乡镇就业。实践表明，到西部、中小城市去发展的女大学生的前景、潜力和机遇远远高于在大城市就业的同类女生。