

社会变革中的女大学生就业困境调查研究

叶友华

(山东女子学院, 山东 济南 250352)

摘要:当前,大学生就业状况不容乐观。就业压力大、就业难,已成为一个越来越突出的社会问题。而女大学生所面临的就业形势更为严峻,激烈的竞争让女大学生倍感压力,毕业即失业已成普遍现象。在提倡构建和谐社会的今天,重新认识新时期女大学生的就业问题,用新的思路探索、用有效措施积极促进女大学生就业,使更多的女大学生从当前的就业困境中解脱出来,有利于社会的稳定、和谐及健康发展。

关键词:女大学生;就业问题;调查研究;

中图分类号: D668 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-1262(2013)02-0040-05

一、女大学生就业状况

就业问题是现代社会生活中的一个非常重要的问题,也是个全球性问题,直接关系到国民经济的发展和国家的稳定。随着我国市场经济的不断深入、竞争的加剧和高校的扩招,大学生就业难问题开始显现。当前,女大学生就业状况不容乐观。就业率低、就业工资低、就业岗位稳定性差、从事职业范围狭窄,就业难已成为一个越来越突出的社会问题。社会传统文化的偏见、用人单位的局部利益驱使、劳动力市场供求矛盾的尖锐、女大学生自身素质等问题,是导致女大学生就业难的主要原因。另外,对女大学生的一些不合理限制也严重影响了她们的就业权和择业自主权。2012年5月11日至12日,第六届“亚洲女性论坛”在武汉隆重举行。全国妇联名誉主席、原全国人大常委会副委员长、亚洲女性论坛主席彭珮云出席会议开幕式并致辞。她指出,妇女应该与男子具有同等的人格和尊严、同等的权利和地位,提倡男女平等相处,相互尊重,共同进步,协调发展^[1]。因此,女大学生不仅应享有平等的就业权和择业自主权,也应成为“公共场所”的主角,应当从当前的就业困境中解脱出来。

目前,全国高校毕业生就业形势严峻,主要体现在三个方面:一是由于高校扩招,应届毕业生的学生人数比十年前增多,但是面向毕业生的就业岗位并没

有同步增加,再加上下岗失业人员数量居高不下,农村富余劳动力转移规模加大,全国劳动力总量供大于求的局面长期存在。二是往年未能就业毕业生与新增毕业生叠加,造成实际就业人数更高。往年未能就业的一部分毕业生沉淀到下一年度竞争就业岗位,造成更大的就业压力。三是自2011年以来,我国经济已连续7个季度增速回落。据有关资料显示,2011年一至四季度分别为9.7%、9.5%、9.1%和8.9%,2012年一至三季度分别为8.1%、7.6%、7.4%,创下自2009年二季度(7.9%)以来三年新低。2012年第四季度虽然加速增长为7.9%,但2012年全年为7.8%,较2011年9.3%的增幅下降不少,低于过去三十年来大部分时间所保持的两位数增幅。从发展态势上看,经济下行压力很大。受此影响,高校毕业生就业形势将会更加严峻。

面对这样严峻的就业环境,女大学生的就业形势更不乐观。据腾讯-麦可思-2010届大学毕业生流向月度跟踪调查结果,2010年女大学生毕业生签约率为21%,男大学生毕业生签约率为29.5%,女大学生签约率比男大学生低8.5%。2012年腾讯-麦可思调查结果发现,女性不论是高职高专、本科以及硕士毕业生,签约率普遍低于男性。女大学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,其就业质量不言而喻。调查结果显示,女大学生的就

收稿日期:2013-03-25

作者简介:叶友华,女,山东女子学院教授,主要从事思想政治理论及女性学方面的研究。

业质量明显低于男生,有8.3%的女大学生认为实际签约情况与就业理想不相符的主要原因在于性别本身。同时,女大学生签约薪资明显低于男性。2010届签约的大学毕业生中,男女生的平均签约月薪最大差距为563元,专业对口率女性低12个百分点。女大学生签约率、专业对口率和签约薪资均明显低于男大学生。据2010年8月24日全国妇联公布的《女大学生就业创业状况调查》结果,女大学生求职被拒率较高,求职过程比较艰难,自主创业更难;九成以上女大学生感到用人单位有性别偏见,56.7%的女大学生在求职过程中感到“女生机会更少”^[9],若有“机会”,也只能在加工业、服务业、餐饮业、家政业等行业中选择就业。尤其是在近年来国际金融危机的影响下,大学生就业难的状况愈演愈烈,女大学生就业难问题已经受到了社会各界的广泛关注。

二、女大学生就业困境调查研究

(一)研究方法

1.研究对象

本次调查采取抽样问卷调查的方式。调查对象是本人在2012至2013年第一学期授课的部分班级,有会计学、会计(注会)、财务管理、物业管理、市场开发与营销、审计实务等不同专业的女大学生。共发放问卷200份,回收问卷180份,回收率为90%;有效问卷为180份,有效回收率为90%。

2.研究工具

为收集到必要的相关信息,本研究采用问卷调查法,个人设计并收集整理,最终形成本研究调查问卷。设计内容包括四部分四十六题。第一部分基本情况;第二部分就业因素;第三部分就业要求;第四部分就业实施。通过对调查数据进行统计分析,得出每一选项所占的比例,即样本与总体之百分比。

3.统计方法

本次调查主要运用《GB/T 19001—2000的统计技术指南》中规定的统计方法收集数据,整理数据,并使用相应的方法列表,对调查数据进行统计分析。^[9]

(二)研究结果

1.调查结果(见《女大学生就业问题调查结果统计一览表》)

2.调查数据分析

(1)选择专业意向的类型分布。对于大多数学生而言,学校和专业之间的抉择是一场艰难的博弈。好的学校氛围能够使人一生受益,而专业的选择直接决定今后的发展方向。专业没有绝对的好与坏,关键要看学生的兴趣在哪里,适合自己的就是好专业。本次调查结果显示,能够完全按照自己兴趣选择学习专业的女大学生占39%,而有超过61%的女大学生对专业的选择仍然依靠的是外部环境,其中,有超过37%是来源于父母、老师或亲戚朋友的意见。

(2)就业态度状况。女大学生就业态度比较积极,调查结果显示,95%的女大学生多次参加各类招聘会,多次投递过求职简历,就业的主动性和积极性明显提高。在求职过程中,女大学生寻找工作的时间和投递简历的份数多于男生,但获得面试机会却少于男生。95.8%的女大学生认为工作非常重要或比较重要,没有工作不行,工作是独立生存的基本保证。这充分说明女大学生追求社会认同和自我价值的意识较强。

(3)理想工作和就业地区的选择分布。稳定、轻松、压力小的工作岗位成为女大学生期望最高、较理想的工作选择,占到42%的比例,能展现自我、学有所用、充分发挥专业特长的仅有15%,选择富有挑战性的工作岗位的,仅占11%。选择事业单位、国家机

女大学生就业问题调查结果统计一览表

序号	调查内容	调查数据				备注
		自主选择	听从父母安排老师建议等	学校选择	其它	
1	专业意向	39%	37%	22%	2%	
2	就业地区 (部门)	城市 83%	乡镇、边远地区等 17%	机关事业单位 75%	中小企业/私企 25%	
3	就业信息渠道	招聘会 45%	网络/媒体 41%	家人朋友 9%	其它 5%	
4	性别歧视	只限男生 67%	拟付工资差异 65%	聘用期不得怀孕生育 21%	被定义女性工作(餐饮等) 47%	系分项统计
5	就业服务要求	就业政策不清楚 78%	希望得到就业指导 67%	最希望学校提供的服务 就业信息	对学校就业工作满意度 基本满意	

关和国有企业的女大学生比例超过了75%，即大学生最理想的就业单位类型是政府部门。就业地区选择在大城市、中小城市和沿海开放县(区)的女大学生比例为83%。

(4)在相同学历背景条件下,认为长相、身高、体形占优的女生更容易找到工作占87%。因为长相不好求职失败的女大学生近几年颇多。

(5)因其家庭社会关系、经济状况、毕业学校等背景原因而在就业过程中被贴上了不同的身份标签,仅占17%。家庭背景对就业的作用可能是直接或者间接的:一方面,好的家庭背景可能带来更好的家庭生活条件,拓宽视野,提高综合能力;另一方面,家庭背景可以利用丰富的社会网络资源为子女获得更好的就业机会。这种与生俱来的优势无法改变,但这种家庭背景的优势会进一步加重教育资源分配和劳动力市场竞争的不公平。就业市场对强势群体身份的认同和照顾就是对相对弱势群体的不公正对待,80%的毕业生要求就业过程中公平、公正、公开。

(6)学历、专业、户籍、生理、性别、环境等也是导致女大学生就业难的主要问题,这些问题共同造成了女大学生就业困难占到70%的比例。尤其是那些理工科专业的女大学生,面临就业难的困境更大。调查结果显示,女大学生认为求职成功的三个最重要因素是专业相关、实践经验和面试表现。

(7)对就业政策的了解程度。高校毕业生的就业难问题已经引起了国家的高度重视,国务院、教育部都先后出台了相关政策文件。但在调查中发现,78%的女大学生对于国家颁布的就业政策不太清楚。调查结果显示,许多高校都开展了大学生涯规划和就业指导课,但是针对性不够,实际指导效果欠佳。

(8)校方就业服务的实际现状。就业服务的内容、方式、质量、水平不能满足实际需求,亟待改进和完善。调查结果显示,女大学生对于校方的就业指导与帮助是非常渴求的,要求有就业政策与形势分析和求职面试技巧培训的占51%。

3.研究与思考

(1)主观认识上对就业存在偏差。在就业选择上,女大学生就业期望比较集中地反映在盲目追求部分职业和就业地区,极大地限制了她们择业范围和专业发挥。当过高的就业期望难以实现时,就会出现频繁选择,最终使低就业成为普遍问题。受个人、家庭、市场和社会等因素的影响,女大学生在专

业选择上,多数重文轻理;在就业选择上,多数拣轻怕重。在竞争性就业环境中,女大学生虽然能够脱颖而出,但在工作中又有受呵护、受保护的心理需求。此外,在对就业时间的认识上存在严重误区,大学一毕业就全部就业是计划经济的观点。

(2)缺乏工作经验和实际操作能力。调查结果显示,48.5%的女大学生认为在找工作过程中的主要障碍是技术能力和实践经验,因为缺乏工作经验和应试技巧而被用人单位拒绝的女大学生高达87%。在问及用人单位女大学生的素质能力有哪些不足时,59%的单位回答是女大学生缺乏工作经验和实际操作能力,培养成本高。相比之下,他们更愿意招聘有过工作经历的大学生。可见,缺乏工作经验和实际操作能力影响了女大学生就业成功的机率。

(3)性别歧视是造成女大学生就业难的首要问题。不管是在西方国家还是在我国,男女性别差异一直被视为“自然”差异的结果。性别歧视的一部分原因在于性别差异的意识形态,另一部分在于工作场所的性别分类结构。在工作场所,一些工作被定义为女性的工作,这些工作往往收入较低,升职机会不多,久而久之就产生了性别之间的工资差距。劳动力市场上男性与女性之间的工资差异广泛存在于世界上诸多国家,即使在性别差异指数2009年和2010年连续排名世界第一的冰岛,两性之间的收入差异依然存在。据相关调查显示,女大学生毕业时只有10%的学生认为求职顺利,70%的女性认为求职过程中存在男女不平等情况,有67%的用人单位在招聘时提出了性别限制,或明文规定在聘用期不得怀孕生育,80%以上的女大学生在求职过程中遭遇过不同程度的性别歧视。为此,女大学生不得不从事专业不对口、低层次、低收入的工作,其就业质量远远低于男大学生。

(4)教育模式与就业结构相互不适应。自高校扩招以来,许多学校为了单纯地追求招生数量和办学的综合性,致使专业与师资力量、基础设施不匹配,不利于学生专业知识的学习。另外,高等教育专业设置及课程设置有很大盲目性。教育模式与就业结构的相互不适应,使得大学生失业基数增大,而女大学生占其中的绝大部分。当前,一方面是女大学生就业难,偏专业就业、低岗位就业、低收入就业的人数较多;另一方面也有相当一部分单位急需专业素质较高、综合素养优良的女性人才。近年来,在研究生报考中,应届女大学生的比例在上升,有部分原因是

女大学生为逃避就业难的尴尬境地而作出的被动选择,这无形中将进一步加剧就业难问题,大学生整体就业结构不合理的问题将会进一步显现。

(5)用人单位盲目提高用人标准。“双向选择,自主就业”的市场化就业体制的推出,劳动力市场的供给远远大于市场的需求,致使许多用人单位盲目地抬高用人标准。虽然我国宪法明确规定男女享有平等的就业机会,但在实际操作中,男性还是占优势,男性一直被看成“公共场所”的主角。主要表现在招聘单位明确说明“只限男生”,有的打着“男性优先”的牌子。同时,用人单位还认为,女性在结婚后,会更加关注家庭,不如男性有工作的潜质和实力。调查结果显示,58.5%的女大学生认为“女性不宜职业”是限制了女性的发展。

(6)专门为女大学生就业服务的渠道不够完善。调查结果显示,在问及女大学生通过哪些渠道获得就业信息时,45%的女大学生回答是通过学校组织的专场招聘会,41%的女大学生是通过报纸、网络等媒体自己查询的,9%的女大学生是通过家人、亲戚、朋友介绍的,5%的女大学生是通过参加政府有关部门组织的招聘会。在问及女大学生需要哪些就业服务时,67%的女大学生希望得到专业的、个性化的就业指导。

(7)促进女大学生就业的社会支撑力明显不足。调查结果显示,59%的女大学生认为学校的就业指导课对促进就业的作用一般。目前,高校就业指导服务的针对性不够,女大学生得不到实际有效的指导,女大学生只能更多地依靠家庭、同学、朋友。当可依赖的社会资源无法支撑她们的就业需求时,就业便无从着落。

三、促进女大学生就业的对策及建议

根据人力资源和社会保障部最新统计结果,2013年高校毕业生预计为699万,比2012年增加19万,创历史新高,就业形势更加复杂严峻,工作任务更加艰巨繁重。这就要求政府、学校、学生共同应对就业挑战,尽早采取措施改进大学生就业状况。通过本次问卷调查,可以看到,女大学生就业难并不是指女大学生找不到工作,而是指与同班或同届男大学生相比,女大学生择业时间相对较长,工作单位相对较差。大学生就业问题仅仅是一个一般劳动就业问题;而女大学生就业问题,除了劳动就业问题之外,还附带有劳动力市场上的性别歧视问题,性别歧视是造成女大学生就业难的首要问题。为此,本人依据上述研究结果,提出以下解决女大学生就业问题

的几点对策及建议。

(一)在政策层面上,确立享有就业权利是每一个社会成员基本权利的价值理念,在保持劳动力市场灵活的前提下增强劳动者的就业安全性

1992年以后,我国传统就业政策发生根本性变革,灵活化目前已成为劳动力市场改革的一种趋势,它在一定程度上能够增强劳动力的市场适应力,有助于增加就业。但由于大多数女性多从事的是相对不稳定职业,加之女性自身的生理特征和社会多重角色,她们的劳动关系相对脆弱且不稳定,劳动力市场的灵活化则更容易对女性的就业安全性带来严峻挑战。所以,平衡劳动力市场灵活化与安全性之间的冲突,构建灵活安全性的劳动力市场模式,逐步实现从工作安全性保护向劳动者自身安全性保护、从社会保护向就业能力保护的转变,以切实维护女性劳动者的就业权利。

(二)在制度层面上,加强制度建设,完善法律法规,保证男女公平就业

首先要加强公平就业制度建设。邓小平说过,好的制度使坏人也不能干坏事,坏的制度使好人也不能干好事,甚至走向反面,可见制度的重要。制度建设是做好一切工作的根本保障。在完善各项管理制度的前提下,制定适合保证男女公平就业的制度,关键是要管用、可行。既要加强制度建设,又要发挥制度作用。虽然我国女性大多有了全职的工作,但是社会对女性的家务劳动的期望并没有相应地减少。“男主外,女主内”还是深植于人们的思想意识中。由于受社会文化模式、劳动力市场歧视等因素影响,我国女性劳动者在就业的过程中常遭遇不公平待遇。对此,在立法、政策制定过程中,要强调社会性别意识,进一步理清相关法律内涵,使法律规定更具操作性,真正维护女性劳动者的合法权益。加大执法力度,认真执行《劳动法》、《就业促进法》、《妇女权益保障法》等一系列法律法规中关于男女平等就业原则,例如《山东省妇女发展“十二五”规划》中妇女与经济部分确立的主要目标有,城镇就业人员中妇女比例稳定在40%以上,失业人员中妇女比例降低到50%以下;提高妇女科技人才、专业技术人才和技能人才的比列,高级专业技术人员妇女比例不低于35%等。要结合各地实际,将就业歧视法律概念进一步明确化、具体化,制定相关实施细则,使消除就业性别歧视成为可操作的具体规范。

(三)在操作层面上,多渠道扩大女性就业机会

拓宽女大学生就业渠道,大力发展第三产业,加快发展生活性服务业,为女大学生创造更多的就业机会和岗位。就业信息交流可以通过会议、颁布文件、局域网、内部刊物、通知、板报、宣传栏、电话、面谈、口头等方式进行,其中必要的信息应形成文件传递和保存,并留有记录,确保就业信息渠道畅通。鼓励和支持劳动密集型企业、民营企业和中小企业吸纳女大学生就业。优化女大学生就业结构,推动女大学生在新兴产业和行业就业。落实税费减免、小额担保贷款、财政补贴等扶持政策,帮扶失业女大学生就业和再就业。同时,更新就业观念,鼓励女大学生自谋职业和自主创业。

(四)在个体层面上,注重提高女大学生主体意识和自身素质

女大学生的主体意识还比较薄弱。不可否认的是,我国社会虽然已经发生了翻天覆地的变化,但是由于受封建思想的影响,时至今日,我国女性的主体意识还比较薄弱。社会上广泛流传女大学生“干得好不如嫁得好”的论调,从某种程度上也反映了女性主体意识的薄弱。女大学生作为女性中的佼佼者,如果要在激烈的就业竞争中凸显自己的特点和实力,就一定要注重自身综合素质的提高,求知若饥,虚心若愚。首先,要加强科学文化知识和专业技能的学习,形成自己的专业知识体系^[4]。其次,要注重自身的实践能力和创新能力的提高。再次,女大学生要树立“自尊自信、自强不息、百折不挠”的就业观,增强自己承受挫折的意志、勇气和能力。做事学会持之以恒,执着地去追求,坚持不懈地去努力,即使遇到诸多不利因素也不放弃,不能有浅尝辄止、半途而退的思想。要以热情、端庄、大方的仪态面对用人单位的选择,充分展现自身的能力和才华。

(五)在质量层面上,提升女大学生就业质量

全面提升女性就业质量水平,关乎社会稳定,关乎女性切身利益,关乎经济社会又好又快发展。当前,我国正处于全面建成小康社会的关键时期,对进一步做好女大学生就业质量提出了新的更高要求。要加大培训力度,提高初、中、高级技能劳动者女大学生比例,促进妇女平等参与科学研究和技术创新。依托国家、省重点实验室和重大科研项目,集聚和培

养妇女科技人才、专业技术人才,从而提升女大学生就业质量。

(六)在学校层面上,高校应尽职尽责

“十年树木,百年树人”,中国的未来不只在于经济的增长,更在于教育的进步、人才的培养。高校只是人生中一个教育阶段,这个阶段应该普及。在这个阶段里,从入学到就业的全过程中,高校应尽职尽责。一方面,高校应该以市场和社会需求为导向,改革既有教育模式,确保教育结构与就业结构相互适应。另一方面,高校应进一步加大毕业生就业指导力度,帮助大学生特别是女大学生树立正确的价值观、择业观和就业观。当陷入就业困境时,不要抱怨,要吸取教训,要自信又要耐得住磨难,在这个过程中得来的对人生来说都是非常宝贵的经验。高校应为她们提供具有可操作性、符合性和有效性的就业培训指导,开设一些相关的就业心理咨询课程,疏导女大学生就业时的心理障碍,保证女大学生的就业心理健康,使其树立平等积极的就业观,增强她们的就业能力。

四、结语

就业是妇女参与社会发展的基本形式,是妇女生存发展的基本前提,也是评价社会经济发展的重要指标。妇女就业作为一个事关经济与社会发展的重要问题,已日益引起当今社会的普遍关注。应当看到,党和国家出台了大量政策,使女性就业工作有了很大的改观和进步。我们在提倡构建和谐社会的今天,更应该重视女性就业问题,特别是女大学生就业问题,让她们能更多地参与社会生活的各个方面的工作。只有这样,才能从根本上消除女性地位与男性的不平等,从而有利于社会的稳定、和谐及健康发展。

参考文献:

- [1]魏国英,南晓娟.社会变革中的婚姻家庭与性别文化[J].妇女研究论丛,2012,(4).
- [2]全国妇联.女大学生就业创业状况调查[Z].2010-08-24.
- [3]国家标准化管理委员会.GB/T 19001—2000 的统计技术指南[M].北京:中国标准出版社,2006.
- [4]罗国杰.思想道德修养与法律基础[M].北京:高等教育出版社,2010.

责任编辑:王佳玲