



生存与发展

弱势女性群体的调查与研究

程艳敏 著



程艳敏 著

生存与发展

弱势女性群体的
调查与研究

HEUP 哈尔滨工程大学出版社

内 容 简 介

本书阐述了目前在教育体系中的性别教育状况,在对女大学生、剩女、母亲、打工妹、失独女性、青年高校女教师的实际状况进行调查的基础上,用社会性别理论对这些女性的生存与发展进行分析,以此来阐述这些女性为什么在某些方面处于弱势地位,如何改善她们的生存与发展状况。这样的写作体例,意在将理论与实际相结合,传播社会性别观念,让人们关注弱势女性的生存状况,剖析这种状况存在的深层原因,从而达到帮助她们的目的。

本书可以作为普通高等学校相关专业的参考用书,也可以为女性研究者提供阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

生存与发展:弱势女性群体的调查与研究/程艳敏
著. —哈尔滨:哈尔滨工程大学出版社,2015.8
ISBN 978-7-5661-1105-0

I. ①生… II. ①程… III. ①女性-边缘群体-调查
研究-中国 IV. ①D669.68

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 176293 号

出版发行 哈尔滨工程大学出版社
社 址 哈尔滨市南岗区东大直街 124 号
邮政编码 150001
发行电话 0451-82519328
传 真 0451-82519699
经 销 新华书店
印 刷 哈尔滨工业大学印刷厂
开 本 787mm×1 092mm 1/16
印 张 9.25
字 数 242 千字
版 次 2015 年 8 月第 1 版
印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷
定 价 29.00 元

<http://www.hrbeupress.com>

E-mail:heupress@hrbeu.edu.cn

前言

社会的进步、时代的变革，使女性翻身成为社会的主人；男女平等、解放人权，这一切对女性有了新的意义。社会为女性提供了一个无限的空间和掌握社会权利及地位的舞台，女性在社会中的角色和地位正在发生着转变，传统的性别角色及其要求已经不能适应女性的发展，而成为阻碍因素。因此，近些年来关于女性问题的研究也逐渐地兴起并成为一股新的热潮。整个社会对女性问题的看法已经有了质的变化，女性受到的关注和礼遇也逐渐地丰富和多样化。但不可否认的是，随着女性在社会中作用的变化，女性在获得更多机会的同时，随之而来的压力也在逐渐地增大，人们关注更多的是女性所获得的，但却往往忽视了女性在获得的同时所付出的代价和承受的压力，从这个角度来讲，女性群体依然处于弱势地位。笔者从事女性学的教学与研究工作多年，因为工作原因，接触到许多弱势女性，她们在现实生活中充当很多不同的角色，在家里她们是女儿，在学校里她们是学生，嫁人之后她们是妻子、是母亲，在职场上她们是工作者，这种多重身份令她们感到做人很难，做个传统意义上的好女人更难。

学术界对弱势群体的界定可谓是见仁见智，意见不一。国内外学者也从不同的角度、不同的层次、不同的学科分别予以弱势群体不同的界定。一般有广义和狭义之分：狭义上的弱势群体，有其“特指”的含义，主要是指因处于自然、经济、社会或文化方面的低下状态而难以依靠自身的力量或能力保持个人及其家庭成员最基本的生活水准，需要国家和社会给予支持和帮助的社会群体；广义上的弱势群体是针对“强势群体”而言，“弱势群体”可以泛指所有在维护自己正当权益方面处于“弱势”的社会群体。本书所指的弱势女性群体主要基于广义的定义，并对于弱势女性的界定参考了学者骆群的定义。骆群认为各学者对弱势群体的界定并没有达成共识，弱势群体就是指在一定时期和同等条件下，在非现有境况下根据社会平均观念能够享有某种权利或具备某种能力，而在现有境况下失去或减弱了获得相应的权利或能力的机会，或者在特定的社会关系中，对此种社会关系的对方强加的意识没有回应能力的人群集合的统称。其具体表现形式针对不同的弱势群体构成可能有多种，如经济上的贫困、资源分配中的不利、关系网络的萎缩、社会地位的低下、承受风险能力减弱、权利实现受到制约、社会适应能力下降等。从这个定义的角度上来讲，女性在某些情况下失去或减弱她们获得权利与发展的机会，就可以称其处于弱势地位。在现实社会中，受传统性别观念等因素的制约，许多女性不能够获得与男性一样的生存空间与发展机会，成为弱势群体。

这些女性因其女性的身份，在生存与发展中遭遇了比男性更多的困境。女性的生存与发展是女性本质与特征的外在显示，也是女性学由逻辑起点向外推演而铺展出来的必然景致。既然人在其现实性上是社会关系的总和，那么，要揭示弱势女性的生存状况及发展变迁，就必然要探讨其社会关系的方方面面：女性与社会经济的关系、女性与文化的关系、女性与政治法律的关系等。女性在生存与发展中面临诸多问题，最关键的问题是性别歧视，这个问题一直存在，这是所有的女性都必须正视和面对的问题。显性的性别歧视的观念和行为遭遇了来自制度和妇女运动方面的强烈抵制，这使得妇女权益受到越来越多的重视。但是在现实生活中，观念形态的性别歧视往往是隐蔽的，且具有“根深蒂固”的属性，有许多女性受到这种隐形性别歧视的困扰，她们生活与工作受到了极大的影响，这与弱势女性的存在也是密不可分的。

为了展现这些弱势女性群体的生存状况，为她们提供必要的支持和帮助，笔者结合教学与调研中的案例，对弱势女性的生存状况进行了分析与研究，关注弱势女性在生存与发展中存在的诸多问题，尤其是新形势、新条件下所面临的特殊的情况以及对女性发展所造成的影响。通过分析，挖掘深层次的原因，寻求解决问题的途径。期待这些弱势女性的情况能引起人们的关注，社会各界群策群力，帮助弱势女性群体走出困境，使她们能充分享受两性平等与和谐发展。

本书系黑龙江省高等教育教学改革项目《参与式教学法在性别教育课程中的实践与应用》的成果之一，书中的第七章着重阐述了在当前社会中性别教育开展的状况，要想改变弱势女性的生存环境，必须要使全社会树立科学合理的社会性别观念，因此，开展有效的性别教育至关重要。

由于作者水平有限和时间仓促，疏漏之处在所难免，恳请广大读者批评指正。

著 者

2015年2月

目 录

第一章 “象牙塔”外的困境——女大学生艰难的就业之路	1
一、女大学生遭遇就业困境	3
二、女大学生就业难的影响	6
三、女大学生就业困难的原因	7
四、解决女大学生就业难问题的措施	11
第二章 “剩女”的故事	18
一、“剩女”现象不容忽视	18
二、我的剩女朋友	22
三、“剩女”现象产生原因的社会学分析	29
四、“剩女”现象的反思	34
第三章 春风化雨——我们的母亲	40
一、我身边的母亲	40
二、对“母亲”访谈的反思	53
三、对于“母亲”的争议	61
第四章 打工妹的权益保障与婚恋问题	63
一、打工妹之殇——打工妹的权益保护	63
二、何处安放我的家——打工妹婚恋问题	70
第五章 生无可恋、老无可依——记录失独女性	81
一、失独女性的生存状况与需求	81
二、帮扶失独女性的对策研究	91
第六章 负重展翅的蝴蝶——高校青年女教师的生存压力研究	102
一、高校青年女教师的生存状况与压力	102
二、高校青年女教师压力的影响	107
三、高校青年女教师压力产生的原因	110
四、化解青年女教师压力的途径	115
第七章 性别教育的缺失——当前教育体系中性别教育的状况	123
一、教育体系中性别教育缺失的影响	124
二、当前教育体系中性别教育缺失表现及原因	126
三、开展社会性别教育的对策	131
参考文献	137

第一章 “象牙塔”外的困境—— 女大学生艰难的就业之路

2014年的冬天,当秋天的气息还没有散去的时候,即将毕业的2011级学生已经早早地踏上了寻找工作的征程,对于他们来说,这注定是一段艰难的历程。国家发展和改革委员会宏观经济研究院国内经济形势分析与跟踪课题组近日发布《2014年经济形势分析与2015年展望》报告,该研究报告显示,在2014年1到10月份,中国的宏观经济总体运行基本平稳,保持着在合理区间的经济增长速度。但在经济方面,投资增长后劲不足、融资瓶颈约束明显、企业经营困难等问题突出,经济下行压力和风险依然较大。这在2014年下半年已经有所体现,至2015年初的时候,已经有比较明显的体现。2015年1月,温州的中小型制造业爆出重磅炸弹,以制鞋闻名的温州工厂大规模倒闭,鞋厂的老板解散工厂,卖房卖车来偿还债务,温州迎来破产潮,而在其他地方的人们也并不好过。一名哈尔滨某品牌原浆纸业的代理也正愁眉不展。他经过几年的辛苦努力,终于争取到了某品牌原浆纸业的代理权,该原浆用纸一直以其良好的品质而被广大消费者所喜欢,销量一直不错。他原以为可以大干一场了,谁知自从代理权下来之后,销售情况一直很差,成吨的原浆木纸积压在仓库里,在超市促销的时候以接近成本价销售,销量却仍旧不高。国家发展和改革委员会宏观经济研究院国内经济形势分析与跟踪课题组认为,2015年世界经济将继续保持复苏态势,中国经济基本面和改革因素仍可支撑经济中的高速增长,但一些短期、结构性与长期性因素将会对经济增长造成冲击和制约。这也就意味着,2015年中国的经济形势依然比较严峻,这种经济状况对即将步入社会的2011级毕业生来说不是一个好消息,使得他们对未来更加迷茫。

就业的含义就是一定年龄阶段内的人们所从事的为获取报酬或经营收入所进行的活动。如果再进一步分析,则需要把就业从三个方面进行界定,即就业条件,指一定的年龄;收入条件,指获得一定的劳动报酬或经营收入;时间条件,即每周工作时间的长度。在我国,就业是指在16周岁以上,从事一定社会劳动并获取劳动报酬或经营收入的人员,包括在国有单位、城镇集体单位、股份合作单位、联营单位、有限责任公司、股份有限公司、私营企业、港澳台投资单位、外商投资单位和个体工商户从业的人员。而就业问题是由于经济不景气、产业结构落后且与就业结构不协调、教育产业化发展所导致的大量扩招等因素所造成的毕业生就业困难现象。

笔者在高校从教多年,看着一批批毕业生从学校离开,或进入更高等的学府继续求学,或充满新鲜感地走向工作岗位,或待业在家。女大学生一直是大学生就业中的弱势群体。她们所经历的一切,无一不向我们昭示着,就业市场对于女性的不公平。

案例:

2011级的毕业生汪南南(化名)已经不知道多少次走进招聘会现场了。她脱下昔日的校园装,穿上整齐的职业装,将头发也非常职业地盘起,一遍遍地修改自己的求职简历,每

天都对着镜子练习讲话,模拟着招聘现场回答问题。可一次次投出的简历却如石沉大海,杳无音信。汪南南是哈尔滨一所教育部直属的211院校的学生,当年也是在千军万马的高考考生中厮杀过来的。在大学学习期间,她努力学习,积极进取,多次获得校级奖学金,并且担任了校勤工助学中心主任的职务。通过三年的锻炼,她自认为获得了多方面的锻炼与成长经验,意气风发的大学时代也让她有自信能在社会的竞争中赢得一席之地,而这一切自信都在找工作时慢慢地蒸发了。

“人家根本就不想要女生哦!”汪南南慨叹道。从2014年9月份开学开始,一直抱着“先下手为强”信念的汪南南就开始跑招聘会。从校内到校外,从本地到外地,从现场到网上,她先后跑了40多场招聘会,在这期间,她不断地向老师求教,反复修改应聘简历,分析自己的问题在哪里。从最开始的以寻求与专业相符或相近的工作为主,到后来的不限专业,除了大范围网投,她还参加了20多次面试,大多数在第一轮就止步了。“基本投了简历就没有回音了,看到招聘单位收到那么多的简历,估计我的简历被看一眼之后就进垃圾箱了。”汪南南悲观地说。即使有机会进入面试,最普遍的形式就是“无领导小组讨论”。在讨论中,每个人都使出浑身解数,争相发言。“这种方式并不适合我,我觉得一个人的才能不能完全靠无领导小组讨论来展现。”令她印象最深的是,有一次应聘一家物流公司的销售代表,面试的女生占了一半以上,然而,企业并不看好女生。“我也不想做销售工作,这个工作需要经常出差,还比较累,不适合女生,但找不到合适的工作,只能什么工作都去尝试一下。”在应聘的时候,尽管汪南南反复强调自己能吃苦,愿意接受锻炼,没有后顾之忧,能接受公司的安排,但还是被淘汰了。30个女生,只有2人走到第三轮面试。

班级里的男同学绝大多数都在年前签订了工作,轻松地准备回家过年,而大多数的女同学还奔波在求职的路上。汪南南准备下学期去南方的大城市再走一走,希望能找到满意的工作。“没能力,没经验,我都可以努力,可是性别是没法通过努力改变的!”刚开始还很淡定,失败的次数多了,她终于忍不住流泪了。“我们班的女同学都很上进,学习成绩要远远好于男同学,能力也较强,可用人单位不看这个,即使最差的男生都有单位要,我这大学白上了。”虽然有抱怨,但擦干眼泪,汪南南还是要面对现实,十六年的知识储备与学校的培养使她对自己依然相信,准备继续努力。

一次次的磨砺,一次次的锻炼,使汪南南成为一名成熟的应聘者。

终于,转机出现了。2015年初,通过网试,汪南南签约了北京的一家电子销售公司,她准备即刻起程,“先去公司实习一下,看自己能做到什么程度,也会不断寻找更好的机会。”

汪南南终于放下了找工作的包袱,但更多的2011级的女同学依然奔波在求职的路上。

像汪南南这样的女大学生不在少数,成群的女大学生在就业的道路上奔忙,已经成为招聘会上的一个常见的现象。

大学生接受了大学教育,是青年群体中的佼佼者。近几十年,随着计划生育政策的施行以及社会性别观念的转变,女性接受高等教育的数量也越来越多。接受高等教育的女大学生在整个女性群体中还是少数,与同龄人相比,她们拥有更多的文化知识,是社会发展不可多得的人才资源,理应受到社会更多的关注与支持。但是近些年来,随着大学生招生数量的扩大,大学生毕业群体越来越庞大,引起了劳动力市场供需关系的变化。与以前相比,大学生整体的就业难度增加,在传统观念的影响下,招工单位在对众多的大学生求职者进行选择时,更容易选择男性。这使得女大学生成为就业中的“弱势群体”,在社会职业的选

择上往往处于劣势地位。女大学生在就业过程中受到的性别歧视已经成为当今社会所关注的热点问题,人们在培养出一个优秀的女孩的同时,往往发出这样的疑问“为什么女大学生在班级学习成绩优于男大学生,但在就业时的难度却大于男大学生?”如果不重视并有效地解决这一问题,不仅会造成巨大的人力资源的浪费,还会引起一系列严重的社会后果,从而影响经济发展和社会进步。

本书选取了哈尔滨高校即将毕业或已经毕业的大学生进行了问卷调查及实地访谈。以这些大学生为访谈对象,是因为他们即将面临就业或已经就业,他们其中的很多人都在各大招聘会或人才市场上应聘过工作,有着各种各样的心路历程。此次问卷分文科、理科两大类,抽取了法学、思想政治教育、社会工作、机电工程、生命工程、生物制药等 20 多个专业的学生进行调查。在专业分布上比较广泛,具有一定的代表性。此次问卷调查共发放问卷 3 000 份,收回问卷 2 896 份,除去 57 份无效问卷,共收集问卷 2 839 份,其中调查的男大学生占总人数的 48.5%,女大学生占总人数的 51.5%,男女比例基本平衡。研究采用的是自制的“关于女大学生就业问题调查问卷”。除了进行问卷调查之外,还采取了实地访谈的形式与大学生进行开放式的交流,以便能更全面、更真实地了解大学生的想法。

一、女大学生遭遇就业困境

(一) 女大学生容易遇到就业歧视

在“是否在求职中遇到女大学生就业歧视问题”的调查中,参与问卷调查的女大学生中有 53% 表示在找工作时经常遇到性别歧视,85% 表示遇到过性别歧视,15% 的人选择了没有遇到过性别歧视;在男大学生中,有 42% 表示在找工作的过程中经常遇到歧视女生的现象,有 78% 表示遇到过歧视女生的现象,有 22% 表示没有遇到过。

从总体上看,在被调查的大学生中,有 84% 的学生遇到过歧视女生的现象,其中 31% 的人经常遇到,只有 16% 的人表示没有遇到过歧视女生的现象。

由以上调查分析可以看出,女大学生在就业时遭遇歧视是一种比较普遍的现象。也有一些女大学生表示没有遇到过就业性别歧视,这部分大学生多数没有经历过在人才市场或招聘会找工作的环节,或者是一次就业成功,或者是家里帮助安排好了工作,或者是考取了研究生。平均每五个女生中就有四个遇到过性别歧视,而男大学生在求职中也经常遇到女同学被歧视的现象,有很多单位明确表示只招收男同学而不招收女同学,只有很少的一部分同学没有遇到过这个问题。由此可见,与男生相比,女大学生更有可能在就业上受歧视。

(二) 女大学生在校期间的表现与就业相关性不大

目前,在高校中有一个非常普遍的现象——女大学生的成绩好于男大学生。在班级里,成绩排名上名列前茅的大多是女学生,她们在课业上的成绩普遍领先于男大学生。在笔者所在的高校,在文科专业里,整个班级的排名中前几名几乎都被女生所占据,男生基本上处于中等或中下水平。在一些理科类的专业里,女生的成绩也相对突出,即使班里只有若干名女生,她们的表现也令人惊讶。一名土木工程专业的辅导员说道:“在我们专业的班级中,女生的数量很少,有的班里只有二三名女生,可即使是这样少的数量,她们在学业上的表现也非常优秀。”

不仅在学业上成绩突出,女大学生在其他方面的表现也不逊于男大学生。在学生干部中,女大学生的比例更高一些。有很多女大学生性格开朗,做事爽快,语言表达流畅,做事细致而周密,这些女大学生一进入大学校门,就与老师、同学很快熟悉起来,能够很快地适应校园生活,发挥自己的长处,积极为同学服务,表现出了较强的工作能力。

在实践中我们发现,与男大学生相比,女大学生在校期间更能专注于学习,具备认真刻苦的精神。女生在校成绩一般较好,自我评价也较高,认为自己在学期间的学业表现“好”的女生占被调查女生的47.9%,高于男生自我评价的31.2%,而认为自己表现不好的男生比例则高于女生。

由此项调查可以看出,女大学生遭遇就业性别歧视和女大学生本身在学校的表现及其素质并无必然联系。当代女大学生在表现上并不差于男大学生,这就否定了在社会性别理论提出之前的生理性别决定论,即认为女性先天就不如男性,之所以在就业上出现女不如男的现象,是有其深刻的社会原因的。

学生们在校期间还会参加各种类型的资格证书的考试,在调查访问中我们遇到了现在上大二的学生李英男,她说:“上大学对我来说,是一个崭新的开始,我能有更多的自由来选择自己做的事情,来实现高中时就有的梦想。上大学后,我就参加了学校的辩论队,因为在辩论赛中的表现突出成为辩论队的副队长,也做过一些主持类的节目。我现在把大部分的精力用于学习之上,主要想学好外语,我想在大学毕业后申请去美国或澳大利亚读硕士,因为出国求学对于成绩有严格的要求,所以我必须付出更多的努力才能达到这个要求。在前几个学期中,我的平均成绩能超过87分,要想申请奖学金,平均成绩得超过85分,以后几学期我将继续努力,我准备先争取获得交换生的资格,找机会出国去看一看,然后选择一个自己喜欢的地方去继续完成学业。”李英男看起来非常自信,像她的名字一样,她的表现一直比同班的大多数男学生优秀。在调查中,我们发现80%的女生获得了国家英语四、六级证书,而男生通过的只占71%,这些男生多数通过的是四级英语考试,通过六级英语考试的比例更低。同时,有67%的女生担任各类学生干部或者社团组织的干部,高于男大学生的61%。说明这些女大学生不仅在学习上刻苦认真,还注重实践锻炼,注重综合素质的养成,她们绝大多数对于未来有明确的目标和规划,在大学期间就在积极为自己进入社会积累资本,很多女大学生通过了司法考试、社会工作师考试、心理咨询师考试、人力资源师考试等,为自己增加求职的砝码。

(三) 女大学生在就业上成为“剩女”

虽然女大学生在校期间多表现优秀,不过这种优势在毕业找工作时往往被“反转”,难以在就业市场获得比男大学生更多或同等的机会。在对大学生的访谈中,我们了解到,在就业市场中,与学业成绩和在校表现相比,就业机会的获得往往与性别的关系更大。很多在校期间表现并不突出的男学生都能在毕业时较顺利地找到满意的工作,而很多表现优秀的女大学生却被拒之门外。在调查访谈中,我们接触到了一名来自于社会工作专业的同学,她很沮丧地说:“我从去年九月份就开始找工作,直到现在,半年多时间过去了,投了上百份的简历,也没收到几个面试通知,我们班的女同学与我的情况类似,而男同学基本已经找到工作了,只有一个男同学没签订就业协议,也不是因为他找不到工作,而是因为他想考公务员。”这种情况很常见,在高校的一些文科专业里,男学生的数量远远少于女学生。以某高校的社会工作专业为例,每个班级大概有四五十名学生,男学生只有10名左右,这些男

学生上课时经常坐在教室的最后面,学习的积极性远不如女同学,各方面表现也与女同学有差距。但即使如此,专业教师依然希望能有更多的男学生报考本专业,除了希望达到一个性别上的平衡之外,主要是因为男大学生就业情况更好一些。每年毕业的这10名左右的男大学生基本上能在春节前签订就业协议,与专业常年有联系的用人单位也偏好于男生,在就业率与招生数量有直接关系的大学教育体系里,男生赫然成了各专业争抢的香饽饽,招进更多男生就意味着毕业时能提高本专业的就业率。招聘单位也更青睐于男大学生,一位来招聘的单位负责人很坦白地说:“我们这次招聘的是秘书岗位,我们更希望招到男生,因为单位常常要加班加点,还要经常出差,女大学生招来之后,单独出差存在一定的危险性,而且很快就面临着结婚生子,要请孕产假,到那时,我们还得重新招人。”

在求职时,女生有时甚至“沦为”男生的“配菜”,在黑龙江大学毕业的小南就是在男朋友的带动下获得就业机会的。小南与男朋友相恋四年,约定毕业后要到一起工作,小南的男朋友成功地应聘到一家大型国企工作,并因表现突出公司决定将其留在哈尔滨的公司总部。该企业只招男大学生,小南没有获得面试的机会。在通知录用时,小南的男朋友提出了带女朋友一起就业的请求,公司虽然同意这个请求,但条件是小南的男朋友与小南只能去大庆的分公司就业,小南的男朋友接受了这个条件,小南觉得既高兴又愧疚,她说:“留在省会哈尔滨当然是最好的选择了,但为了能让我也有工作,我们只能去大庆发展,发展的机会和前景都受到影响。”

调查统计显示,在男女大学生投递简历的数量以及男女大学生获得面试的机会的调查中,女生投递简历的份数多于男生,投递30份以下的女生人数少于男生,投递30~50份女生的人数和男生人数相等,投递30~50份、50份以上的女生人数却分别高出男生18个百分点和12个百分点。相反女大学生获得面试的机会却少于男生,获得5个以下面试机会的女生多于男生,但获得5~10个面试以及10个以上面试机会女生要低于男生。这说明,在工作的寻找上,女生要比男生花费更多的精力,投出更多的简历,但收获却比不上男大学生,得到的面试机会少于男大学生。

调查证明女大学生在工作的找寻上付出了比男大学生更多的努力,但获得的机会却少于男大学生。所以本身是在就业市场上,女大学生需要付出更多的努力。

(四) 女大学生能够从事理想工作的概率低

每一个学生都有自己的职业理想,他们会根据自己的特长和意愿对职业进行选择,调查中我们发现,绝大多数的男同学都能根据自己的职业理想找到满意的工作,比如一名在法律专业就读的男生的职业理想是成为一名管理人员,办公室工作或人力资源管理工作都可以。他在几次应聘之后顺利地进入到了一家国企的办公室从事秘书工作,而女大学生则大多数没有这样的好运气,她们在学校时候的职业理想往往与她们所应聘的工作存在很大差别。一般对于女大学生而言,她们更倾向于寻找稳定的工作,比如办公室文员、人力资源管理助理、教师等,但在经济飞速发展的今天,这些职位大多已经饱和,招聘的机会少而且更青睐于男学生。很多女大学生不得不从事一些营销、业务助理等她们并不喜欢的工作,因为只有这样的职位才有更多的聘用机会。为此,也有很多女大学生选择了继续深造,但即使硕士、博士毕业,她们同样面临着就业市场的选择,只不过是延长了就业的时间而已。对此,许多家长也很无奈,有一位家长说:“本来以为把孩子送进大学就放心了,我女儿考上的还是211院校,可是毕业的时候,就业还是一大难题,孩子念了这么多年书,成绩也非常优

秀,怎么就找不到合适的工作呢?”这位家长的无奈,很多女大学生的家长感同身受,他们既为自己的孩子骄傲,又得面对无情的就业市场,女大学生的就业之路似乎格外艰难。

二、女大学生就业难的影响

就业是现代社会生活中的一个非常重要的问题,它关系到国民经济的发展、社会的稳定。也关系到个人事业的发展、人生价值的实现和生活的保证。许多女大学毕业生顺利走上工作岗位后,为社会主义现代化建设事业做出了杰出的贡献。女大学生是知识女性中最年轻、最富有朝气的一部分,正处于成才的黄金时期,她们能否就业是成才与否的重要前提。女大学生同男大学生一样都是国家培养的人才,她们能通过高考进入大学的校门,证明她们无论在学习能力还是学识水平方面都是同龄人中的佼佼者,经过了大学的学习,她们的综合素质更是有了进一步的提高,她们在就业市场遇到的阻碍对整个社会的发展产生了消极的影响。

(一) 阻碍社会人才流动

在中国传统的性别观念里,认为男性与女性所从事的职业有着很大的区别,那些高技术的、复杂性的、收入高的职业往往被男性所占据,而女性只能处于次级劳动力市场之中,从事一些低端的、服务性的工作。这种传统的观念影响了女大学生就业的层次与质量,即使女大学生进入高端行业,因为“玻璃天花板”的阻碍,也很难向管理高层流动。社会的性别传统印象给人才的流动带来很大的阻碍。很多时候女性连施展自己能力的平台都没有,只能屈位做一些基础的服务性的工作。不仅如此,更因为就业的性别歧视导致更多的女大学生不能及时就业,造成专业人力资源的闲置和浪费,给人才的流动带来了诸多阻力,从而增加国家和社会培养人才带来的各方面成本,在一定程度上影响了家长和社会对人才培养的积极性。

(二) 影响社会公平正义的实现

1949年,新中国成立以后,我们国家就制定了男女平等的基本国策,男女平等的观念也深入人心。就业公平也是男女平等的一个方面,但女大学生在就业时所面临的阻碍影响了男女平等这一准则的实现。

2014级的毕业生田雨经历了多次的就业失败后,对这个社会产生了深深的怀疑。她说:“有一次,在招聘会上,我和班级里的一名男同学向一家大型企业递交了我们的简历,他们也很有礼貌地收下了,但是我无意间看到,他们把我们的简历分别放在左右两侧,我的被在了右边,我注意观察了一下,发现只要是女生的简历都会被放在右边。招聘会后,那名男同学很快就接到了面试通知,而我却迟迟没有接到任何音信,如果她们不想要女生,为什么要浪费我一份简历?一份简历要五六元钱呢。”田雨对该企业的行为很不满,她觉得这个社会与她以往想象得不一样,她觉得那些用人企业丧失诚信,缺少公平。性别歧视会给女大学生本人带来不公平的印象,从而造成心理落差,会对自己的人生观和价值观做一个重新定位,这样的不良感觉会造成自己对公平的怀疑,反映到自己身上也不会去践行公平公正的原则,这样的恶性循环,严重影响到社会公正正义原则的实施,进而影响社会稳定和社会经济的发展。

(三) 影响社会的和谐稳定

男女平等已经成为国际社会和我国衡量城市和地区发展的重要指标之一,也必然成为和谐社会建设的重要指标。男女平等、和谐发展是社会公平正义的重要体现,性别平等是实现社会和谐至关重要的条件。当那些在学校中表现优秀的女大学生在就业市场受到挫败,而那些同龄的男大学生却可以较容易地找到工作时,她们有可能会对男性产生敌视,有时心里还会产生不满和愤恨情绪,这种消极情绪被带入工作和生活之中,直接影响了她们对待工作和生活的态度,她们在面对不满意的工作时,可能不会全力以赴,对需要承担的任务消极以对。长此以往,必定造成两性的隔阂,当两性不能自由发展、和谐相处的时候,会对整个社会的和谐稳定产生影响。

三、女大学生就业困难的原因

(一) 生理性别的差异

男女两性在生理上存在差别,这是先天注定的,后天难以改变。也正是因为这样的生理差异,使人类得以繁衍下去,女性承担着人类生存繁衍、生育后代的主要任务,这就决定着她们要为此付出更多的时间以及精力。相比较而言,男性为此付出的精力和时间则较少,在原始社会初期,女性也因为拥有生育功能而得到尊敬与崇拜,但在现代社会,女性的这一生理功能反而成为她们的弱势。对于企业来说,更愿意选择男职员而不愿意选择需要生育哺乳的女职员。女性这一伟大的生理上的特殊功能,却使她们成为次级劳动力群体,这对整个社会而言,值得深入思考。

男女两性在生理方面还存在着其他不同,男性在体力方面强于女性,也更能承担那些需要付出一定体力的工作,为此也更受到用人企业的欢迎。一所学校在招聘教师时明确说明要求性别为男性,这位招聘者说:“单位的女教师太多了,作为一个单位,总免不了有一些体力性的工作,有的时候一个办公室都没有一个男老师,在饮水机上安一桶水都成问题,如果要带学生出去实习更是没有人愿意出去,都考虑到家里的孩子需要接送照顾,从各方面来看,我们都需要男教师充实到我们的队伍上来。即使来应聘的女大学生很优秀,我们也不能接收了。”对于那些需要经常出差的工作更是将女大学生排除在外,就业的范围无形中被缩小了。

两性生理上的差异造成了女大学生在就业中经常性地处于不利地位,就业中的不利地位影响了她们的个人发展,使她们的潜力难以完全发挥,也难以获得更好的前景。

(二) 传统性别观念的影响

劳动力市场总是不完全的,尤其是在人力市场。在劳动力市场总体供大于求的情况下,人力市场的不完全性更加明显,雇佣本身就是一种预定成本支付能带来未来收益的劳动活动。由于各个方面因素的影响及限制,人们对于预期的劳动效果、劳动方式和劳动过程中形成的关系不可避免地带有某种偏见,社会上对女性雇员的偏见长久地存在人们的思想观念中。传统的性别观念认为“男主外、女主内”,男性应该在社会上闯荡,获得自己的一席之地,女性则应该安守家中,扶持丈夫事业的发展,照顾好孩子,做好贤内助。这种观

念沿袭几千年,已经在人们的头脑深处生根发芽,难以在短时间转变。两千多年来的封建遗留,论女性就业公平性“女子无才便是德”“宁招武大郎,不招穆桂英”观念在许多的企业中大量存在,使得女性的人力资源得不到有效的发挥。

受这种传统的性别观念的影响,人们为男性所设定的学业和职业期待远高于为女性所定的目标,社会对女性的评价标准更多的是温柔善良、端庄持重、遵守传统。有的甚至还有“女子无才便是德”的陈腐观念。社会对男女两性传统的社会性别期待从深层影响着两性在求职中对职业的定位和对自己未来发展方向的评估,最终影响了两性就业的质量和层次。有些女性甚至信奉“干得好不如嫁得好”,造成女性就业难的问题出现。在这些观念的影响之下,父母对孩子的教养方式也因其性别而有所差异,对于男孩子,父母会着重培养他的坚强、勇敢、创新精神,对于女孩则更多地培养其温柔、懂事等性格特点,在这样的培养之下,男性和女性就会发展相应的特长。在调查中,我们发现,由于受到不同培养方式的影响,男大学生更关注时势政治,对社会问题有更多的思考,也更愿意亲自动手解决问题。而女大学生则对时势政治的关注较少,除了将心思用于学习之外,她们很少对社会问题进行深入思考,动手能力也较弱。一个学计算机的女学生不会处理各种常见的计算机问题的现象很常见,在许多女大学生的头脑深处,已经默认了男性的实践能力比她们更强的事实,这种能力和特长进一步影响了男性和女性就业的层次与质量。传统女性化的性格特点会在很大程度上阻碍女性的就业和发展。

(三)女大学生自身的原因

女生在校期间一般都比较刻苦,学习考试成绩总体优于男生,但在一些实际动手能力方面往往不如男大学生,在想象力、创造力以及知识的灵活运用等方面逊于男生,典型的表现是“高分低能”。而在市场经济中,社会与单位越来越注重一个人的综合能力,而不是在校期间的学习成绩。事业心、开拓精神、吃苦耐劳精神更能为大学生的发展赢得机会与空间。而相当一部分女生重成绩轻能力、重学习轻创新,不愿参加更多的文体活动和其他社团活动,忽略了对能力的培养,忽略了综合素质的提高,在就业时又缺乏主动、自信,因而在就业市场上缺乏竞争力,影响了自身顺利就业。

在当今的社会文化环境中,女大学生的社会性别观念呈现多元化、复杂化倾向,自我意识仍然存在不健康的因素。一方面,她们极力主张并努力追求性别平等;另一方面,传统的性别观念在她们身上又十分浓重。她们对一些传统性别观念表现出普遍的认同。她们大多数对“男主外、女主内”“男强女弱”等观念持认同态度。当代女大学生是集浓重的传统社会性别意识与浓厚的现代色彩于一身的矛盾统一体。她们从潜意识中渴望能够自强自立,得到社会的认可;另一方面,她们又在潜意识中压制自己,降低自己的成就期待值,降低自己的发展目标,只求谋个稳定、轻松舒适的职位即可,从而抑制自身潜能的发掘。这就导致一些女大学生的择业观念存在误区,追求物质享乐,信奉“干得好不如嫁得好”。注重外表的打扮,而不注重实质性的准备,这样就不能正常展示自己的优势,难以和用人单位保持良好的交流状态,错失了很多就业机会。一些女大学生就业的心态也不健全,遇到挫折就会心理失衡,甚至出现自卑、胆怯、焦虑、抑郁、依赖等不良心理,这些负面就业心态自然会影响到她们的顺利就业。

大学时期还是“心理断乳”的关键期。“心理断乳”意味着个人离开父母的监护,摆脱对成人的依赖,建立自己独立的心理世界。在这一过程中,诸多的心理矛盾冲突交织在一起。

例如,在大学这个社会气氛很浓的环境中,女大学生的成人感迅速增强。她们一方面有强烈的独立意识;另一方面有些女大学生的依赖性强,工作要家人找,面试要家人陪同,就业要家人决定。这就使她们在心理上出现了独立性和依赖性的矛盾,这一矛盾经常困扰着她们的心理。

我们在调查访问的过程中遇到了这样一位女大学生,她叫赵芳芳(化名)。赵芳芳已经毕业两年了,现在处于失业状态,在毕业的时候她找到了一份做办公室文员的工作,但在开始工作之后,她觉得这份工作并不适合自己,她说:“这份工作很枯燥,就是整理各种档案文件,在单位并不受到重视,有的时候我也被分配写一些材料,但领导总是认为我的材料组织得不够好,时间长了,就不给我派活干了,想来想去,觉得挺没意思的,就辞职了。后来又找了几份工作,都不太满意,我并不太着急,我男朋友和我们家的条件都挺好的,家里也不差我赚的这点钱,实在不开心,我就不工作了,人活这一辈子,开心最重要了。”因为有家庭做支撑,赵芳芳在不满意的工作面前选择了放弃。像这样的女大学生较常见,她们出生于20世纪90年代,一般家里只有一个孩子,从小独享长辈的关爱,衣食无忧,生活过得十分潇洒随意,即使毕业后不参加工作,家庭也能为她们提供较好的支撑,在种种困难面前,她们选择了放弃。

(四) 单位的用人成本考虑

妇女的生育使得人类得以延续,使得文明的传承成为可能,妇女为人类的繁衍做出了重要贡献。党和国家为此也颁布了《中华人民共和国妇女权益保障法》等多项保护妇女权益的相关法律,比如在《女职工劳动保护规定》中就规定女职工产期休假最多可达五个半月。然而这种对妇女权益保护的政策却成了女大学生就业的障碍,用人单位必然要考虑女性生育成本及相关成本。由于生育和哺乳的原因,女性往往会暂时性退出工作岗位,造成了工作的间断,这会给单位造成直接的损失。按照法律的规定,单位要为职工缴纳各种社会保障的费用,这其中也包括女职工的生育险,对于单位而言,是相比于男职工额外的付出。同时,单位不仅要寻找新人代替她的工作,还要支付工资,无形之中会使单位的用人成本翻倍。另外,女职工在结婚和生育之后,必须将时间和精力在孩子、家庭和工作之间分割,家庭和生育使女性不能像男性一样全身心地扑在工作上,很多女职工将精力更多地用在家庭之上。用人单位普遍认为婚姻和生育会导致女性工作业绩下降和男性工作业绩上升,因而在招聘时更倾向于选择男性。对于企业而言,避免这一问题的最优策略就是雇佣男性。

女大学生工作不久便会面临婚育等问题,用人单位必须支付女性雇员产假期间的工资奖金,同时承担岗位空缺填补成本,而且生育会直接影响工作的时间和工作的精力,这将直接影响到用人单位自身的经济效益。出于对自身利益的考虑,用人单位尽量少用甚至不用女大学生。即使一些女性接受了同男性一样的高等教育,许多用人单位还是宁愿录取条件一般的男性,也不愿录用条件优秀的女性。

在哈尔滨某大学就读的大四学生杨思玉刚刚考取研究生,在此之前,她也参加过几次招聘会,但都没得到面试的机会,后来她就将精力全部放在了考研上。杨思玉说,直到2015年3月份,班里找到工作的女同学依然不多,有很多企业直接拒收女学生的求职简历,为此,杨思玉为三年的硕士生活做了紧张的规划,她告诉我们,“我听说企业之所以不愿意招收女生,是因为女大学生未婚未育,我准备第一年结婚,第二年生孩子。等到硕士毕业的时候我

的孩子已经一岁了,将孩子交给父母照看,我不会受太大影响,如果我以已婚已育人去应聘,我想竞争力肯定会增加不少。这样,对我的职业发展也有好处,孩子大了,我也能将精力更多地用到工作上。”

在访谈中我们发现,许多高校女生像杨思玉一样,在严峻的就业市场面前,不得不对自己的人生进行严格的规划,以期在最合理的时间安排好自己的“人生大事”。对于她们来说,恋爱、结婚、生子都不能顺其自然地水到渠成,而要有规划,规划是否得当,会对她们的职业生涯产生重要影响。

另外,基于女性的生理及心理特点,用人单位若是雇佣女大学生,相对于男大学生,则需要支付部分的补偿性工资,补偿性工资是指在较差的工作条件下,雇主为了吸引雇员所必须支付的额外工资,是支付给接受较差或艰苦的工作条件的雇员的一种个人奖励。基于女性的生理特征,她们对于工作条件的要求相对比较高。女性的体质较弱,不能从事流动性较大、体力消耗过多的重力劳动,不适宜远距离的出差。一般来说,女性的胆量较小,不能单独一个人从事夜间或长时间工作,更需要人身安全问题的关注。所有这些,使得企业若雇佣女性职员则需要更多地关怀和照顾。相比之下,那些适应性较强,独立性较好,可以承担较强的体力劳动及长时间的工作,可以经常出差的男性员工更受到企业的欢迎。所以,雇主宁愿雇佣男大学生,这样就不需要向女大学生雇员一样,要支付补偿性工资。在市场上有节约成本偏好的雇主,一般愿意雇佣男大学生,因为相对而言,男大学生是一种相对廉价的人力资源。

(五) 学校的原因

高校专业的设置不能完全市场化,但也不能不考虑到市场的需要。在目前的教育体系中,各大高校的专业设置不能契合市场化的需要,有些专业培养出来的学生在市场上严重供大于求,导致了这些专业的学生无法就业,只能从事非本专业的工作或继续深造。从林学专业毕业的学生李范阳这样说道:“上大学的时候,并没有太多关注就业的问题,林学专业是我们校乃至全国的重点专业,有国家重点实验室,也受到学校的重视。但是在就业的时候我们才发现,我们的就业市场太狭窄了,所有与林学相关的工作基本上用人都已经饱和,男同学就业都很困难,更不用说女同学了。即便是从事非本专业的工作,企业也不愿意录用,原因在于林学的专业性过强,与其他专业很少有共通之处,如果我从事办公室文员的工作,相当于我大学四年所学的知识几乎完全用不上,在这份工作对人才的要求上,我只相当于高中生的学历水平。”

同时,学校没有系统而全面地为学生开设职业生涯规划课程。这门课程的开设应该贯穿在学生整个大学教育的始终,但很少有高校将其作为一门主要课程来对待,即使开设了相关课程,也更多侧重于理论与书本,没有将其与社会实际很好地结合起来。应当在学生一入校,就对他们进行从思想到学习、生活各方面的督导,特别加强职业生涯的规划和指导。为他们确立发展目标,帮助他们掌握本专业的各项知识和技能,并有所侧重。虽然有些高校也有相关职业生涯规划的课程,但是对于学生的就业和未来的发展方向并没有起到一个专业性的引导作用。

高校在女大学生健康心理的指导教育方面所做的工作不能满足就业需要。学校没有对大学生的世界观、人生观、价值观加以正确引导,导致女大学生在职业选择上有功利主义、实用主义、享乐主义倾向。在就业心理指导下,没能主动帮助女大学生调整就业期望

值,转变就业观念,导致部分女大学生急功近利、盲目攀比的就业心态和害怕竞争的保守心理。

女大学生的就业之路更为艰难。因此,应加强社会性别意识教育,树立科学的社会性别观念,完善相应的社会保障制度和法规,实现女性生育社会化,制定实施对女性的教育和培训政策,提高女性整体素质。

四、解决女大学生就业难问题的措施

(一) 加强社会性别意识教育

开展性别角色教育,改善女大学生就业状况。在社会化过程中,每个人很自然地成长为男人或者女人,可是很少有人思考男女为什么要像社会所规定的那样去行动。大部分人在性别意识的获得过程中没有接受过相关的、有计划的关于性别的教育,适宜和不适宜的性别角色有意无意地被纳入各自的人格结构之中。为了克服不适宜性别角色的影响、消除性别角色对女生发展和就业的限制,社会各界应该开展性别意识教育,唤起学生对性别角色的反思,使学生在性别角色社会化过程中成为一个自我意识明确的人。

社会性别意识已经成为和环境意识、人口意识以及人权意识并列的现代意识之一,成为衡量各国社会发展程度的依据之一。传统性别观念影响了两性的和谐发展,使两性的身心健康受到损害,应该加以改变,这可能是一个长期的过程。人的性别意识和性别平等的观念不是与生俱来的,而是通过后天的教育和长辈的言行所得。传统的性别观念也可以在社会的发展中逐渐得到改变,开展科学的性别教育十分必要。针对大众群体,在宣传和渗透社会性别意识的时候,需要社会各界的共同合作、一起努力,从我们生活环境入手,将社会性别意识渗透进人们的所见所闻之中,那么人们的性别平等意识就会不断加强。我们日常的纸质媒介、视频媒介、广播媒介也要共同行动,使人们在视觉和听觉上一起接收到这样性别平等观念的传播,各种公共活动或者公共场所也努力营造社会性别平等的观念教育,人们就会被这样的宣传所影响。学校的教育方面,可以适当地增加一些“男女平等”的教育教学课程或内容,通过一定的教育手段来提升整个受教育群体的整体社会性别素质。家庭教育方面,要营造良好的家庭氛围,家长之间要抛弃传统的男尊女卑的习惯或者重男轻女的思想观念,相互尊重,平等对待彼此,以身作则,这也是对孩子的一个良好示范,青少年从小在一个性别平等的家庭环境中和谐成长,就会建立起自己有关于性别平等的观念和意识。在社会教育方面,营造和谐美好的两性平等社会氛围,各种大众媒体通过不同的形式传播两性平等的观念给广大人民,以现代男女平等的形象进行一些宣传和引导,使人们在潜移默化中逐渐接受社会性别观念。

(二) 完善社会保障制度

首先,要完善就业平等政策。努力营造有利于两性平等竞争的劳动力市场环境,国家和政府要把性别平等的意识纳入决策的主流,并建立健全相关的法律制度。目前,我国已经出台了相应的法律法规,比如《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十二条规定“各单位在录用职工时,除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。”尽管法律上的规定很明确,但女大学生在就业中仍然经常遭遇性别