

女性就业难 到底难在哪儿？ PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E5_A5_B3_E6_80_A7_E5_B0_B1_E4_c123_281407.htm 2003年7月，黑龙江大学法学院的小崔在领到本科毕业证的同时，作出了把档案留在学校、继续苦读考研的决定。“我做这样的选择，是因为女生找工作实在太难了”。对小崔的决定，出席中国妇女第九次全国代表大会的夏吟兰代表给予了充分的理解，这位中国政法大学国际教育学院的院长说：“我带的研究生中，很多是像小崔这种情况，还有些硕士也是因此继续读博。”女性就业难问题引起了妇女九大代表们的关注。有关数据显示，从1996年开始，我国城镇妇女的就业率开始呈下降趋势。到2000年末，全国城镇单位女性从业人员的绝对数量减少了1477.7万。此外，国企下岗女工普遍感到找工作困难，有近一半的人认为自己再就业时受到年龄和性别的歧视。女大学生在就业时同样面临诸多困难：尽管有统计表明，目前我国高等学校女生比例已达44%，基本上撑起了校园的“半边天”，但就业的机会却远远低于男生。厦门大学对2002年1000多名本科毕业生的调查显示，在相同条件下，女生就业机会只有男生的87%。首都师范大学党委副书记张雪代表也谈到，今年学校未能落实单位的本专科毕业生中，近7成是女生。在已落实单位的女生中，许多人的求职经历比男生更为艰难，不少人被迫降低求职标准。“妇女正在成为中国就业压力最大的人群。”全国妇联妇女研究所所长谭琳代表说。那么，女性就业难，是否因为女性的能力和素质差？代表们对此给予了坚决否定的回答。“我们学校去年暑假选拔40名优秀

学生到牛津大学学习，其中一半以上是女生。”同夏吟兰一样，代表们普遍反映，与男生相比，女生的自我约束力更强，成绩也更优秀。“今年，北京等许多地方的理科状元都是女生，不少学校的奖学金也多被女生拿去。”清华大学教育研究所副所长史静寰代表补充说：“但是，大多数用人单位却宁愿要一般的男生，也不要优秀的女生。”代表们分析指出，困扰妇女就业的难题主要包括4个方面。“首先还是劳动力市场供求矛盾尖锐。”谭琳代表指出，当前我国劳动力市场的供求矛盾，党政机关、事业单位的机构改革，国有企业改制都直接影响了女性劳动力的吸纳能力。“劳动力市场供大于求的现实，为用人单位人为地抬高就业门槛、设置性别限制提供了条件。”“其次，我国法律中虽然规定了男女享有平等就业权利，但由于操作性不强和缺乏罚则，对就业歧视未能起到有力的遏制作用。”夏吟兰代表指出，相关政策法规体系的不健全及其与现实的脱节，无法为妇女就业铺设平坦的大道，也是造成女性就业难的一个重要原因。她举例说，如1988年制定的《女职工劳动保护规定》中的许多重要内容和适用范围，都已和当前的情况不适应。“这些都需要加以补充和调整。”此外，代表们指出，目前对劳动力市场的监督管理不力，特别是对私营中小企业和非正规就业领域的监管不到位。工商、税务、民政、劳动保障、卫生和城管等各个相关部门缺乏协调配合，重复管理和监管不到位的问题并存，一些地方政府对外资、私营中小企业疏于监管，使得女性在一些地方更容易失去工作。“传统的社会性别观念仍然对劳动力市场产生着影响。”谭琳代表指出，现在部分用人单位对女性的能力和价值认识有偏差，过分夸大生

育、养育、更年期对女性就业的负面影响，加剧了妇女在就业竞争中的不利处境。“妇女就业与再就业难，固然与劳动力市场的供求矛盾密切相关，但是传统的社会观念对许多人，特别是相关决策者和管理者仍有相当大的影响，也是一个重要原因。”在代表们看来，生育保险制度的进展缓慢，在一定程度上增加了企业的劳动力成本，成为女性平等就业的一个主要障碍。目前我国已有28个省区市开展了生育保险社会统筹制度，参保职工已达3590万人。但与2002年我国共有4156万城镇女职工对照，还有一定缺口。代表们呼吁，要缓解妇女的就业压力，必须多管齐下，综合治理，特别是要加强法规建设和市场监管。社会各方共同努力，才能为女性平等就业打造一个公平竞争的环境。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com