

女性就业难的根本原因在于用人观念上 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_281415.htm 随着我国高等教育的普及，女大学生的数量逐年增多，以及高等院校“双向选择，自主择业”的毕业生就业体制的确立，女大学生择业难的问题日益成为社会各界关注的焦点。在厦门大学福建女性发展研究中心对厦门大学2002届1068个本科毕业生就业调查问卷中发现，超过2/3的毕业生认为在就业中存在着对女生的性别歧视，其中，女生赞同此观点的比例高达87.8%，这说明，大学生就业过程中性别不平等的现象还相当普遍。调查显示，劳动力市场没有向女大学生提供与男大学生同等数量的就业机会。从一次性就业率来看，调查时已落实工作单位的女生比例为63.4%，男生为72.1%，女生比男生低8.7个百分点。在控制其他影响因素的情况下，男大学生的就业机会要比女生多出14%。女大学生的就业质量也低于男生。调查发现，有8.3%的女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，而持此观点的男生则不及被调查者的1%。此外，女大学生的工资预期也因性别差异被降低，用人单位签约时拟付工资低于3000元的女生比例高达78.8%，高出男生11.3个百分点，拟付工资2000元以下的女生占女生总数的64.8%，超出男生14个百分点。在控制其他影响因素作用的前提下，签约单位对男生拟付的工资水平高出女生11%。大学生们如何看待女大学生的就业困境？调查中有69.2%的女生和58.3%的男生认为，主要原因是女性生理条件的限制。其后依次排列的其他原因是：女生的竞争和发展意识弱于男生、

用人单位重男轻女、女生的综合素质和能力低于男生。其中，女生选答“竞争和发展意识弱于男生”的比例比男生低4.7个百分点，选答“综合素质和能力低于男生”的比例只有6.4%，比男生低4.5个百分点。解决女大学生就业中的性别歧视问题，首先必须改革女职工生育和哺乳期的工资支付方式，对女职工生育和哺乳误工进行社会化补偿，降低用人单位的成本负担。同时，要加强对性别文化的创新，为女大学生就业营造更好的文化和制度环境，以男女平等基本国策为准则对各种公共立法条文、各级政府的政策法规进行盘点，清除违反国策或与国策不符的内容，定期进行《劳动法》执法情况检查。在各级政府的劳动管理部门设立“就业性别平等”监管办公室，特别是在初具规模的劳动市场和定期的人才交流会上设立监督窗口，及时处理各种形式的性别歧视投诉，保护女性的劳动权益。此外，还要注意推广家务、家教的双亲化和社区化，让女性拥有更多的时间和精力保证持续的人力投资和职业发展. 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