

# 当代女大学生就业权保护的法律思考

张红艳

(南华大学文法学院 湖南 衡阳 421001)

【内容摘要】社会在发展,时代在进步,女大学生群体也随着社会的发展而成为社会发展的中坚力量,是国家和社会经济发展的宝贵财富。然而,女大学生在激烈的社会竞争中,因是女性,其就业权经常会受到这样或那样的限制,因此,如何根据已有的法律,完善立法和监督,保障女大学生充分就业权具有十分重要的意义。

【关键词】女大学生 就业权保护 法律

中图分类号:DF47

文献标识码:A

文章编号:1007-9106(2011)09-0071-05

为进一步了解高校女大学生就业情况,真正落实男女平等基本国策,推动更多保护女大学生就业权的法律法规和相关政策的出台,减少社会不稳定因素,促进和谐社会建设和人类社会的有序发展,笔者以本土高校即南华大学、衡阳师范学院、湖南环境生物学院的女大学生为调查研究对象,以此了解本区域女大学生的就业权保护状况,提出以科学立法为指导,保障女大学生就业权。

## 一、调查结果及分析

### (一)调查方法与对象

笔者主要通过自编调查问卷形式,对衡阳地区2008年、2009年、2010年的女大学毕业生进行了随机抽样调查,调查项目共有15项,71个子项目,调查共发放问卷400份,收回357份,有效率为89.25%,数据的处理体现了实事求是的原则。

在调查的对象中2008年毕业生14人,占3.92%,2009年的毕业生5人约占1.4%,2010年毕业生338人占94.8%,其学历层次研究生7人占2.0%,大学本科生341人占95.5%,专科生7人占2.0%,中专生2人占0.5%,其中文科类147人占41.1%,财经管理类7人占1.9%,理科类43人占12.0%,医药类158人占44.26%,农林类2人占0.5%,(本文的百分比是指收回有效问卷调查所占总人数的百分比,下同),以上数据体现了调查对象的广泛性,层次的多样性,调查较为客观、真实地反映了被调查者的观点。

### (二)调查结果及分析

从问卷统计的内容、数据以及比例分析等情况来看,女大学生的就业情况较以前有所好转,但形势仍不容乐观,尚有众多的问题需要政府重视,以此推动地方经济的发展。

#### 1. 抽样女大学生就业的基本情况及其就业方式

在调查的女大学生中已经找到固定工作的58人,占总人数的16.2%;11.4%的学生已经找到临时工作,1.6%的毕业生通过自主创业的方式解决了自己的就业难题,34.7%的毕业生选择继续读书,她们希望以此来提高自己的学历,从而寻求到一条更好的就业出路,尚有3.0%的毕业生想自主创业,1.01%想出国留学,有17.9%的人不想工作,14.19%的女大学生准备公务员考试,这组数字说明大部分女大学生已认清了当前的就业形势,有准确的目标和定位,但仍有小部分女生找不着人生的方向,不想就业,在选择就业方式栏的调查中,女大学生中有194人,占总人数的54.3%的选择参加现场招聘会,81人占22.6%的学生从网上投简历,48人占13.1%的学生通过自荐的方式来给自己找工作,34人占9.5%的学生会委托自己的亲友,上述数字表明,当代女大学生已经适应市场经济条件下的自主择业,通过现场招聘会、自主推荐和信息工具寻找理想的工作。

#### 2. 女大学生就业取向及报酬

在调查了解理想工作单位时,99人占27.7%的女大学生理想单位是国家机关,75人占21.0%的人理想的单位是国有企业,72人占20.4%的人会选择事业单位,43人占12.6%的人选择了外企,只有少部分学生选择到学校、民营企业以及个体、私营企业等,可是我们也发现了一个值得注意的地方在于,有3.0%的人会通过自主创业来让自己就业,这几个简单的数字折射出一个深刻的哲理,即几千年来女性的“求稳”,在当代女大学生身上再一次显露,在选择“你最愿意在哪里工作”时,调查显示,经济发达地区是首选之地,分别有24.9%和35.6%的学生选择去京沪以及珠三角地区,32.3%的学生选择留在本省,这体现了小部分女性的一种恋家情结,她们不愿意离开自己的亲人太远,只有

\* 本文为2010年度衡阳市社会科学基金项目“女大学生就业权利保障问题研究——以衡阳高校为例”(2010D006),衡社科规划办发[2010]03号。

\* 作者简介 张红艳(1968-),女,南华大学文法学院教授,学院党委书记,研究方向为民商法。

3.3%的学生选择去西部,有3.9%的毕业生选择前往港澳台地区及外国,这也说明当前我国女大学生就业观念的逐渐转变,许多女大学毕业生开始思考自己的就业出路,在发展中慢慢转变自己的就业思路,努力寻求适合自己发展的多种途径,从多角度、多视野去拓宽自己的就业道路;在调查了解其理想的工资情况时,57.1%的大学生对自己的理想工资要求在3000元以上,34.4%的学生要求在1500-3000元之间,只有少部分的学生对自己的工资要求水平很低,一般定位在800-1500元左右,反映出相当一部分学生在毕业后对自己的工作以及工资定位高,同现实比有一定差距。

### 3.女大学生就业时遇到的问题、原因及自我维权现状

在调查了解应聘时会不会受到用人单位排斥,有66.4%的人回答她们在用人单位应聘时,会受到用人单位的排斥,有33.6%的人认为当前用人单位在录用大学生的时候,并没有排斥女生,这表明小部分用人单位能因才而用,但仍有大部分用人单位在整个用人过程中还存在性别偏好,对女性的社会地位、能力持怀疑态度;在调查了解用人单位排斥女性的原因方面,有52.9%的女大学生指出用人单位在录用大学生的时候,排斥女生的原因是女性就业后存在孕、产、哺问题,使用人单位认为招收女生“吃亏”,有21.8%的学生认为传统重男轻女观念的影响,使用人单位宁要“武大郎”,不要“穆桂英”,25.3%的人认为缺乏可操作性的政策、法规保障。这三组数字中,第一组数字的比例占了一半以上,表明占一半以上的用人单位用人时,讲究成本效益的短期化,同时,因传统的性别意识,在法律法规缺乏具体的可操作性情况下,女大学生就业权受到侵害的行为在一定时期内还会存在;在自我维权意识方面,有62.7%的女大学生对就业中遇到的性别歧视感到无奈,20.5%的女大学生感到气愤,而进行抗争,16.8%的女大学生向有关部门投诉,这说明大部分女大学生对就业中的不公平现象和歧视行为,既不知道怎么反击,也不知道通过何种渠道维护自己的权益。

### 4.女大学生对自身的认知

在问及找工作最重要的因素是什么时,有178人占49.8%认为在找工作时,最重要的因素是工作经验,18.4%的认为学历最重要,18.2%的认为起重要作用的是性别,有6.1%的毕业生在调查中指出了其他因素。或许我们可以推断出,随着社会的发展,影响女大学生择业和就业的最重要的因素会越来越多,但大部分女大学生通过多种渠道已了解到工作经验、能力是第一位的;在调查了解女生与男生的综合素质状况时,64.4%的女大学生认为女大学生的综合素质和男生一样强,有26.6%的人认为女大学生的综合素质比男大学生强,只有9.8%的人觉得女生不如男生。这体现出了女大学生在选择工作方面的自信、自强、自立,对自身综合素质充满了优越感,这证明大部分女大学生认识到:男性不能干的事,女性能干好,男性能干好的事,她们不但能干好,而且能干得更好。

### 5.女大学生对解决就业难的期望

那么,针对目前女大学生就业难的现状,就目前解决女大学生就业难的有效措施而言,43.4%的人认为女大学生

应该提高自身素质,积极参与社会的竞争,说明许多女大学生开始努力从就业难的困境中挣脱出来,努力从自身出发,给自己铺路子,解决自己的就业问题,而不是简单地把希望寄托在某个具体的行为上;25.2%的人认为相关部门应该制定具有可操作性的两性平等就业政策,并且严格执法,她们认为政府或者相关部门应该通过法律的方式来解决当前女大学生在就业中受到的就业歧视;31.4%的人认为应该从社会保障制度出发,建立生育保险制度,提高女性在非就业期间的法律保护,从这些我们可以看出,女大学生在就业过程中希望有一个好的法治环境,并有好的法律维护自己的合法权益,从而达到一种就业平等的局面。

综上所述,总的情况是良好的,但也有以下几个方面制约了女大学生就业率的提高。一是性别歧视;二是绝大部分女大学生开拓创新精神缺失,不敢自主创业;三是高期望值,高依赖性;四是保护女大学生就业权的法律、法规没有与时俱进;五是女大学生自我保护意识欠缺;六是社会保障滞后。

随着我国高等教育体制改革的深入实施和就业双向选择体制的实行,特别是高校扩招后,女大学生就业难已成为社会普遍关注的热点问题,某高校的调查数据也显示,我国各类高校在校女大学生比例已达44%,但在相同条件下女大学生的就业机会只达到男生就业率的87%,其初次就业率仅有63.4%,低于男生就业率8.7个百分点<sup>[1][P86]</sup>。同一时期中国人民大学劳动人文学院的调查数据也显示:在被调查的75家企业中,有42家(46%)企业表示在工薪相同的情况下,只愿意招聘男生,只有3家企业表示愿意招聘女生<sup>[2]</sup>。

通过以上数据我们不难发现,尽管社会在进步,时代在进步,女大学生群体已成为社会发展的中坚力量,成为了国家和社会经济发展的宝贵财富,但是女性就业难,尤其在社会转型大背景下的女大学生就业更难,该群体依然是构建社会主义和谐社会不得不面对的一个严峻的社会问题。

### 二、保护女大学生就业权的法理依据

在现代社会,就业权是公民生存权的根本前提。女性作为人类社会发展的主体,当然享有与男性同等的就业权利。

就国际组织而言,联合国早在1951年6月通过了《关于男女同工同酬的公约》,提出了四条实施措施:第一,国家的法律采纳和保护男女同工同酬原则;第二,建立工资决定机构;第三,雇主与工人集体协定;第四,这三种方法混合使用。1967年通过的《消除对妇女歧视宣言》第十条规定:“为确保妇女,不论已婚未婚,皆能在经济及社会生活方面享有与男子平等的权利,尤其下列各项,应采取一切适当措施:(甲)接受职业训练、工作、自由选择专业与职业、在专业与职业方面升迁的权利,不因婚姻状况或其他理由而有歧视;(乙)领受与男子平等的报酬以及同等价值的工作享受同等待遇的权利;(丙)享受有给休假、退休优惠及失业、疾病、老年或其他丧失工作能力情形的安全保障的权利;(丁)以与男子同等的条件领受家属津贴的权利。”历次世界妇女大会都对妇女的劳动就业权利进行了规定,在第四次世界妇女大会的《行动纲领》中,提出了重要的战略目标:一是促进妇女的经济权利和经济独立;二是促进妇女获得资源、就

业市场和贸易平等的机会；三是向低收入妇女提供商业服务、培训和进入市场利用资源、技术的机会；四是增强妇女的经济能力和商业网络；五是消除职业隔离和一切形式的职业歧视，促进男女在工作 and 家庭责任上的调和。国际上这些规范性文件，既直接推动了各国加快对妇女权益保护的立法，又推动了妇女事业的快速发展。

中国共产党自领导人民进行社会主义革命和建设以来，就重视人的劳动，尊重人的劳动，强调“劳动光荣，不劳动可耻，不劳者不得食，按劳分配”等等，为保障和实现每个人的劳动权益，我国政府制定了一系列法律法规。如我国现行宪法第42条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上提高劳动报酬和福利待遇。劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动，国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。”李银河曾经表示，女性就业权问题是一个不容讨论的问题，女性就业权利是女性的基本人权之一，宪法规定，公民有工作的权利，女人是公民，女人就有工作的权利<sup>[3]P85</sup>。

妇女的劳动权，除了适用普通法中针对所有人的劳动权外，国家还制定了一些专门性法律、法规来保障妇女的劳动就业权益。我国现行《宪法》第48条规定：“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。”宪法的这一规定是对妇女权益保护的根基本确认，也是其他下位法制定保护妇女权益规定的根据。《中华人民共和国劳动法》是将禁止就业性别歧视宪法原则具体化的部门法，《劳动法》第12条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”，第13条规定：“妇女享有与男子平等的就业权利”。《女职工劳动保护规定》中规定：“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。”1995年，在北京召开的第4次世界妇女大会，坚定了国家对妇女人权保障的政治意愿，政府不仅将实现男女平等作为促进社会发展的一项基本国策，还开始制定促进社会性别平等、保障妇女人权实现的国家行动计划“纲要”。现行“纲要”（2001—2010年）确定了促进妇女就业的发展目标：“保障妇女获得经济资源的平等权利和机会”；“消除就业性别歧视，实现男女平等就业，保障妇女劳动权利，妇女从业人员占从业人员总数的比例保持在40%以上”。2008年1月1日实施的《就业促进法》第27条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的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。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”并且在第八章法律责任一章的第26条中规定：“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”等等这些法律、法规从法律层面上给予妇女一定的支持和

保护。女大学生是女性公民中的一分子，是社会发展的中坚力量，其就业权利不容置疑的应受到法律的保护。

综上所述，女大学生作为社会人力资源的生产者和社会劳动者，国家制定了一系列法律法规予以保护，但是以当今女大学生就业面临用人单位“我要男生不要女生”的话语霸权及对女大学生诸如“几年内不能结婚和生育”等禁止性规定，我国法律对女大学生的就业保护的内在潜质未能充分挖掘，具体体现：一是现行有关女性就业的法律法规操作性不强；二是劳动法律法规缺乏对性别歧视的具体评价标准；三是立法观念相对滞后；四是特殊保护有时成了女大学生就业的拦路虎；五是我国有关劳动法律法规的执法和监督力度不够。针对此种情况，各级政府有必要以科学发展观为指导，根据经济技术和社会发展的实际情况，更新观念，创新工作思路，包容多样，完善相关法律，加强执法，切实保障女大学生就业权利，促进社会快速而有序地发展。

三、以科学发展观为指导，加强立法和执法，保障女大学生就业权

科学发展观第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续性，根本方法是统筹兼顾。在社会发展的转型期，党和政府遵循历史发展规律，适应时代发展步伐，把发展作为第一要务，并且提出要实现社会可持续发展，这就要保证社会具有全面可持续发展能力，要保证社会可持续发展能力，组成社会发展中的各个要素必须是协调且有序的发展，具体到女大学生就业权益保障方面，国家要重视女大学生在社会发展中的活跃因子，要根据经济社会的发展，坚持科学立法和规范化的操作体系，增强法律法规的强制性、导向性、预测性，使法律规范在保护女大学生就业权益方面的内容更详尽、明确、具体，更贴近生活，加大执法和监督力度，提高法律的社会价值和效益，依法依规保障女大学生的就业权益，让她们在各自的岗位上，人尽其才，才尽其用。

#### （一）倡导男女平等，改变传统的社会性别观念

社会要不断地向前发展和迈进，必须依靠人、发展人，发展是以人为中心的发展，人是世界历史的创造者，是生产力发展中最活跃的因素，人类社会由男女两性共同组成，生产力的解放与发展，需要每个人发挥其聪明才智，女大学生作为受过高等教育，具有较高素质的人，社会进步和发展离不开她们的积极参与，如果作为社会发展的中坚力量的女大学生因受到歧视而不能充分发挥其独特的社会作用，国家投入在女大学生身上的成本就会失去其应有的效益，最终影响的是整个人类社会的发展，女大学生不仅是社会发展的受益者，也是社会发展的有力推动者，如果没有作为女性的女大学生发展，也不是完整意义上的发展，因此，各级政府要把握当代女大学生发展的新思维、新规律，把女大学生从被歧视的视觉中解放出来，尊重她们在社会发展中的主体地位，保障她们作为人的各项权益，这不仅是大学生自身的要求，更是社会进步，实现社会可持续发展的需要。马克思说过：“每一个了解一点历史的人都知道，没有妇女的酵素就不可能有伟大的社会变革。社会的进步可以用女性（丑的也包括在内）的社会地位来精确地衡量。”<sup>[4]P586</sup>这就告

知我们,社会的发展、变革离不开女性,一定要对女性进行保护,女大学生的就业权其所追求的并不是妇女的特权,而仅仅是尊重和保护女大学生作为人、作为社会一部分所应当享有的基本人权,使其得到符合生理特征、符合社会能够提供的保护水平的适当对待。

然而,长期以来,女性被贴上弱者的标签,被视为天生不如男人,这种对女性的歧视无形中使女性与男性的公平竞争不是站在同一平台上,使女性的各项资源匮乏,最终使之成为无力保护自己的权利不受侵犯的脆弱群体,女性的这种脆弱地位,完全是基于与男子的性别差异而造成的,女性的身体结构及其所具有的生育能力和特殊的生理现象与男性的确有差别,但这种差别没有地位高低之分,也并不能证明男性优于女性,更不能成为男女之间在社会上、政治上不平等的因素,因此,各级政府部门要大力宣传男女平等的基本国策,将男女平等作为妇女权利实现的标志以及理论与实践的主题。作为一项原则,联合国发布的《墨西哥宣言》中就指出:“男女平等是指男女的人格尊严和价值平等以及男女权利、机会和责任的平等。”由此可知,对待男女平等的问题要运用现代、科学、民主的视角来审视,应从人权和社会性别学的角度来对待妇女的社会地位及自我发展的权利,坚决摒弃遗留在人们脑海中的“三从四德”、“男尊女卑”、“女子无才便是德”的观念,将妇女基于生理性别和作为弱势群体的保护的观念转变到社会性别平等权利和社会地位的保护,加强马克思主义妇女观的宣传,使人们从根本上提高对男女平等的认识,巩固女性的社会地位。马克思主义认为,妇女的解放是人类解放事业的主要组成部分。恩格斯指出:“只要妇女仍然被排除于社会的生产劳动之外而只限于从事家庭的私人劳动,那么妇女的解放,妇女同男子的平等,现在和将来都是不可能的。”<sup>[5][P162]</sup>这段话高度概括了妇女的社会地位、作用、权利以及妇女争取解放、实现男女平等的途径等基本问题。我国自五四运动以来,一些进步人士就倡导男女平等。维新人物康有为在其《实理公法全书》中谈到:男为女纲,“与几何公理不合,无益人道。”他主张男女各有其人格权。随着社会的发展和进步,国家立法将实现男女平等作为基本国策,在女大学生就业中,各级政府要尊重这一国策,要建立以人为核心,以两性和谐、共同发展为目标的先进性性别文化,当代性别文化的核心理念是男性文化和女性文化的共同发展,我们要在寻求两性平等的基础上确立女性独立的自主地位,促进两性在人类进步、社会发展中的平等受益,共同进步。

## (二)坚持完善立法,使女大学生就业权保护有法可依

法律既是一种行为规则,也是一种价值导向。因此,立法并不单纯是国家制定规则的活动,更重要的是通过立法这一活动来内在表达、传递、推行能够被认同和接受的一定价值原则和价值追求<sup>[6][P104]</sup>。我国已实施的《宪法》、《婚姻法》、《民法通则》、《妇女权益保障法》、《劳动法》等法律对妇女在政治、经济和社会发展中的权利作了明确而具体的规定,为女大学生在学习、工作和生活方面同男性享有平等权利提供了法律依据,体现了法律的价值原则和价值追求。但随着现代工业化和信息化的突飞猛进,许多生产活动对人们体

力的需要在减弱,对智力和知识的需求在增强,从而使男女之间在生产劳动中因生理特点产生的差别在缩小,这就需要立法机关在立法时因情势变化修订法律中一些滞后性条款,制定一些可具操作性行为规则,实现立法的社会效益最大化。具体在制定和完善妇女就业权保护方面,各级政府要根据社会发展的需要,尊重妇女作为社会个体独立自由人格、个人自强自立、人与人之间享有平等的尊严的道德原则和规则,树立起社会性别意识,从社会性别学的角度来创制和完善有关妇女就业权益保护的法律法规和制度,从而使我国妇女劳动权益保护立法从重视妇女生理特点的特殊劳动保护向保障妇女的平等社会地位和自我发展权利,促进妇女就业质量,完善男女平等的劳动力市场机制方面转变,提高法律对妇女劳动权益的保护层次和水平。<sup>[7][P73]</sup>也就是说,立法应着眼于有利于民生的理念,优先考虑民众关注的领域,补充和细化相关的法律,明确具体的保护措施,使之具有适用性和可操作性,如修改立法中对妇女就业禁忌的规定,扩大妇女的就业范围,促进妇女就业质量,完善男女平等的劳动力市场机制,提高法律对妇女劳动权的保护层次和水平,扩大保护范围,完善保护妇女劳动权益体系,更为重要的,针对就业中的性别歧视现象,国家应借鉴国外的《反性别歧视法》,制定《反就业歧视法》,在《反就业歧视法》中明确规定各类歧视的判断规则,具体规定性别歧视的含义和构成要件,并设立对歧视行为的处罚条款和可诉机制,规定具体的可操作性制裁、惩罚条款,鼓励女性在受到歧视时能够寻求法律救济,为女大学生就业提供制度保障。如日本在就业上倡导男女平等,保证公司对《平等就业机会法》的了解,特别强调对女大学生提供平等的招聘机会以及纠正歧视性的招聘实践;为女大学生举办研讨会,收集招聘指导手册,帮助她们选择合适自己能力的工作<sup>[8][P282]</sup>,等等这些措施对我们进步完善立法有一定的借鉴意义。

## (三)加大执法和监督力度,保障女大学生平等就业权

我国自新中国成立,就倡导男女平等,但这一基本国策在执行过程中,一直未真正落实到位,问题在于执行和监督过程中的不力,因此,要加强执行和监督力度,首先,从国家层面建立并健全相应的保护女性就业权的执行和监督机构,除了进一步完善妇联、工会及妇女法律援助机构对妇女劳动权益的维护监督职能外,还要充分发挥劳动保障行政部门、法院和仲裁机构的作用,并借鉴国外相关机构的设立和执行程序,结合我国的国情将就业权利侵害的争议纳入劳动争议处理范围,建立类似美国的公平就业机会委员会,也可以考虑设立与新的《劳动合同法》相配套的机构,即专门的劳动法院或在法院中设立劳动审判庭,拟解决日益增多的劳动纠纷,还应设立妇女劳动权益保护的专门劳动监察机构,对用人单位执行妇女劳动权益保护立法的情况开展各种形式的监督检查,积极预防、纠正和查处侵害妇女各项劳动权益的违法行为。其次,地方政府要建立与国家组织相配套的机构,建立一支专门的执法队伍,定期或不定期地检查用人单位执行劳动法规的情况,对于侵害女大学生就业权利行为的用人单位要提出警告,情节严重的要予以严惩,笔者还认为,对女大学生的就业权保护的执行和监督,

还可以考虑延伸到社区,在社区设立专门的女性培训、救济机构,政府每年从预算中划拨一笔经费给社区,专款专用;再次,利用网络、媒体及其它渠道进行宣传和监督,告知各级劳动主管部门和人事主管部门保护妇女劳动权益的法定职责,以及其不履行法定职责所应承担的行政法律责任和赔偿责任,赋予妇女对各级劳动主管部门和人事主管部门侵害其劳动权益的行为提请行政复议和提起行政诉讼的权利,并对用人单位和直接责任人侵害妇女劳动权益所应承担的民事责任和刑事责任曝光,从而形成一种社会合力,切实保障妇女劳动权益保护立法的遵守和执行。

(四)进一步完善社会保障制度,用政策推动女大学生就业

健全的社会保障体系,是改革发展的减震器、社会公平的调节器、社会安定的稳定器,是一张社会进步的安全网<sup>[9][P19]</sup>。为了更好地推动女大学生就业,针对私营企业、合资企业、国有企业及其他单位以女职工怀孕、产假为由,降低工资、福利或单方面解除合同的现象,各地应建立一套与市场经济相适应的女职工保险制度,既应建立女职工生育保险制度,并把它纳入到整个社会保障体系中去,将生育成本社会化,让政府承担生育保险责任和女工劳动保险责任,这样,用人单位将不会因为女大学生的雇佣成本高而将她们拒之门外,使女大学生就业难题从根本上得到缓解<sup>[1][P86]</sup>。各级毕业生就业主管部门在加强法规执行的管理和监督的同时,要积极为女大学生就业创造机会,改变就业工作中性别歧视现象,切实保障女大学生在就业中的合法权益。首先,工商行政管理部门对女大学生自办企业应当优先予以审批和登记,并在一定程度上可以减少女大学生申请自办企业的程序,实行“一站式”服务;其次,政府可以利用税收杠杆对女大学生自主创业予以支持,如可以减免女大学生创业的营业税和个人所得税。最后,银行可以适当放宽对女大学生自主创业时所需的小额信用贷款,作为女大学生创业时的启动资金。在放宽贷款的同时银行还可以适当减少女大学生自主创业时贷款的利率并放宽还款时间,从而减少女大学生贷款后还本付息的压力。

(五)促进家务劳动社会化,彰显女大学生的社会价值

随着社会的快速发展,科学技术突飞猛进,多元的生产方式和模式,体力劳动不再是唯一的谋生手段,多元的生活,需要的是知识和智慧,知识经济时代,把女性从一些固有的束缚中解放了出来,因此,体现劳动权经济价值的途径不应仅限于社会和国家提供的劳动机会,还应包括从事家务劳动方面,国家应将家务劳动社会化,或以法律用语的形式固定下来。其实,随着人们生活节奏的加快和生活水平的提高,越来越多的女性渴望家务劳动社会化,家务劳动社会化既是一种载体,承载着服务,又是一座桥梁,关联着待就业人员和用户<sup>[10][P111]</sup>。家务劳动社会化对于国家建设而言,是对劳动的需要和利用,对于妇女自身而言,则是自身解放的前提。毛泽东曾谈到:“女性全面参与社会发展,参加生产劳动是实现妇女解放、提高妇女地位的先决条件”,恩格斯说:“妇女解放的第一个先决条件就是一切女性重新回到公

共的劳动中去。”<sup>[5][P72]</sup>然而,妇女回到公共劳动中去的过程中保障妇女劳动权是一个十分重要的方面,在我国社会中流行着这样一种分工——“男主外、女主内”,即家庭中由丈夫在外挣钱养家,由妻子在家从事家务及教育小孩。由于家务劳动未社会化,不能体现其价值,使许许多多的女大学生束缚在相夫教子上,这样既剥夺了女大学生的平等就业权,又造成人力资源的浪费,为了改变这种现状,我们应该促进家务劳动社会化,大力扶持、鼓励家政服务的发展,由专业人员为每个家庭解决家务劳动,从而可以将优秀的女大学生从家务劳动中解放出来,一方面保障了她们的平等就业权,另一方面可以促使其创造更大的社会价值。如家政公司、托儿所、幼儿园、餐馆等的设立和钟点工、洗染、缝纫、修理、家庭保健、保洁等服务的提供,既可以为广大女性创造大量就业岗位,又可使女性的家务劳动不但被家庭所承认,同时也被社会所肯定,从而降低女性人力投资的成本,为妇女广泛地、更多地参与市场经济活动创造条件,让女性从家务劳动中解放出来,使其有更多的时间和精力投放到工作上,从而提高其在就业上的竞争力。

总之,女大学生是社会最丰富的人力资源,他们承载着传承社会延续的功能,是社会最活跃的生产力,所以,社会要发展,首先要发展女大学生,要以女大学生就业为本,女大学生就业是他们走向社会报效祖国的主要途径,同时,谋求两性协调发展的性别关系,推进性别平等,是构建和谐社会的重要内容,女大学生作为女性群体的主要组成部分,是社会和谐发展的必要条件和主要推动力量,落实科学发展观,引导和帮助全社会树立科学的社会性别意识,保障女大学生均等发展机会,是推动社会进步的最主要因素。

参考文献:

- [1]傅静.从性别歧视的角度简析女大学生就业问题[J].河海大学学报,2009(1).
- [2]谢锦添.消除歧视,让女大学生就业不再难[N].中国教育报,2007-3-16(10).
- [3]李银河.论女性的就业权利和就业机会[J].太平洋学报,1995(2).
- [4]马克思.致路·库格曼(1868年12月12日).马克思恩格斯选集(第4卷)[M].北京:人民出版社,1995(2).
- [5]恩格斯.家庭、私有制和国家的起源.马克思恩格斯选集(第4卷)[M].北京:人民出版社,1995.
- [6]吴占英,伊士国.我国立法的价值取向初探[J].甘肃政法学院学报,2009(5).
- [7]冯少辉,林孝文.论妇女劳动权益的法律保护[J].湖北科学,2003(10).
- [8]曾湘泉.变革中的就业环境与中国女大学生就业[M].北京:中国人民大学出版社,2004.
- [9]崔力夫.完善社会保障体系促进和谐社会发展[J].经济视角,2006(1).
- [10]凌云志.女大学生就业权救济[J].洛阳大学学报,2006(4).