

Quality of Female Employment and Exploration of the Reason

Yali Jiang

Sichuan International Studies University, Chongqing
Email: wxnprxy@163.com

Received: Jun. 22nd, 2017; accepted: Jul. 6th, 2017; published: Jul. 12th, 2017

Abstract

On the basis of database of female graduate students in S university, this paper explores the employment condition and dilemma of female students. The result finds that, even sharing the same education resources, employment quality of female graduates still cannot reach the level of male peers. So, the conclusions which said that the problems of female employment quality mostly because female more prefers art majors which results in low quality employment, or because girls always occupy little cultural capital, are false. Most probable reasons are difference of social role assignment, physical and mental quit as taking care of family.

Keywords

Female Graduates, Quality of Employment, Analysis of Reason

女大学生就业质量现状及其原因分析

蒋亚丽

四川外国语大学, 重庆
Email: wxnprxy@163.com

收稿日期: 2017年6月22日; 录用日期: 2017年7月6日; 发布日期: 2017年7月12日

摘要

以S大学2016届女性毕业生为分析范本, 探讨女大学生就业现状和就业困境。结果发现即便享有相同的教育资源, 女性大学生的就业质量依然低于男性。由此可见, 女性大学生就业质量问题不应归因于文科专业或者缺乏文化资本, 而是长久以来形成的社会角色分工内化、女性为了照顾家庭出现的身体和心理退出体制等, 所导致的社会认知固化。

关键词

女大学生, 就业质量, 原因分析

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在公众都在讨论大学生就业难的时候, 女大学生的就业问题也逐渐引起社会关注。由于女性自身社会角色限制, 很多女性在就业时遭受性别歧视。为了改善这种不利境况, 越来越多的女性选择追求更高的学历去武装自己, 给自己添加不逊于男性的能力标签。中国教育领域自 2009 年发生了性别比例逆转, 首次出现大学生中女性比例超过男性的现象。女性大学生日益突出的教育优势并没有给她们带来就业上的明显改善, 反而使女大学生的竞争压力加大, 就业越来越困难。这种困难不是表现在就业的数量上, 而是表现在就业质量上^[1] (李春玲, 2016)。采用 S 大学 2016 届全体毕业生数据分析女性大学生与男性大学生在就业质量方面的差异, 进一步深入探讨女大学生的就业困境。在普遍认为女大学生就业率低是源于女性拥有的文化资本、符号资本较低的情况下^[2] (周小李, 2011), 选取在同一所大学就读的女大学生的就业质量进行分析, 管中窥豹, 可见一斑。女大学生就业质量问题是一个社会性问题, 需要学校、个人、社会、国家多方协作加以解决。

2. 数据来源

S 大学属于典型的文科院校, 几乎全部为所谓的“女性学科”^[3]¹, 女生比例位居全国第三位²。2016 届毕业生已于 2016 年 6 月毕业离开学校, 毕业生就业调查于 2016 年 5 月完成。该届共有毕业生 3588 名, 其中男生 479 名, 女生 2641 名, 男女比例为 1:5.5。由于学校女多男少, 且全部为文科专业, 因此男生在各个专业分布比较均衡。

问卷的设计共包括基本情况、求职情况、就业满意度三大部分。就业满意度部分又包括就业单位类型、工作起薪、工作社会地位评价、目前工作的稳定性以及学生个人对目前工作的满意程度等五个问题。问卷采取学生自填的方式完成, 充分反映了学生对工作的主观评价。

本次调查采取全部样本入样的方式进行, 以学院为单位共发放问卷 3588 份。通过筛选, 剔除漏答、错答率在 20% 以上的问卷后, 回收有效问卷 3138 份, 问卷有效回收率为 87.5%。在女性占到 73.6% 的高校中做女大学生就业质量分析, 无疑具有普遍性和代表性, 得出的结论必将为未来的女性毕业生就业指导工作和学校的人才培养提供有代表性的建议和意见。问卷主要从就业单位类型、工资起薪、工作满意度、工作稳定性、工作的社会认可度等五个方面进行分析、比较。

3. 女大学生就业质量分析

女大学生的就业质量主要用就业单位的质量、薪资高低、工作满意度等几个指标进行衡量, 通过与本校男性毕业生的对比分析, 发现差距。

¹ 女性学科是指在语言文学、历史、艺术、教育及医学等人文社会学科专业, 女性比例远高于男性, 故而得名(文东茅, 2005)。S 大学为语言类大学, 除拥有众多语言类专业外, 还有国际关系、经济管理、新闻传播、中文、社会学等专业。

² 数据来自 S 大学新生报告。

3.1. 就业单位远离体制内优质企业

据图 1 所示, 男女两性毕业生就业单位类型中占据前两名的分别是中小民营企业、知名民营企业, 与总体统计数据一致。其中, 54.5% 的男性毕业生在知名民营企业、国有企业(包含央企)和政府机关、事业单位就业, 女性毕业生在以上类型单位就业的比例为 41.8%, 与男生相比低了 12.7 个百分点。中小民营企业、外资企业和其他形式就业单位中, 则女性比例高于男性。两性就业的最大差异体现在中小民营企业就业和国有企业(央企)就业, 前者女性比例高于男性 6.7 个百分点, 后者女性则低于男性 7.6 个百分点。由此可见, 在我们通常认为的体制内优质就业中, 男性具有相当的优势。由于 S 大学男女比例为 1:5.5, 如何提高女性就业质量, 帮助女性毕业生找到更好的工作, 是未来就业工作中需要特别关注的项目。

3.2. 工资薪金水平普遍偏低

如图 2 所示, 起薪在 3500 以上的男生占到了 39.6%, 女生仅有 28.6%, 两者相差 10 个百分点; 起薪在 3000~3500 元以下的男女毕业生比例基本持平。从 2500~3000 段起薪往下, 女生所占比例逐渐超过男生。低工资段男生比例为 38.6%, 女生则为 49.5%。可见, 3000 元以上薪资水平的男生比例高于女生, 更多女毕业生则徘徊在 3000 元以下薪资水平。虽然 S 大学男性只占毕业生总数的 26.4%, 却享有着优质工作资源。

3.3. 工作满意度的趋中化

如图 3 所示, 对目前工作的态度, 选择“非常满意”选项的男生比例高于女生, 分别占总数的 16% 和 10.1%。选择“非常满意”和“比较满意”的比例相差不大, 分别为 50.6% 和 49.3%; 选择“不太满意”和“非常不满意”的性别差异不大, 男生分别为 3.9% 和 1.3%, 女生分别为 4.2% 和 0.5%。总体看来, 男生对工作的满意度略高于女生, 亦即男生对工作满意度打分的均值较女生高, 但标准差也较女生大。女生虽然工作单位较男生差, 薪资水平也稍低于男生, 但女生的工作满意度大多趋于比较满意和一般的中间态势, 不似男生两极分化较为突出, 对工作非常满意和非常不满意的比例都高于女生。可见, 相对男性大学生来说, 女性更加知足常乐。

3.4. 工作的稳定性不高

如图 4 所示, 选择“半年之内不会跳槽”、“一年之内不会跳槽”的女生比重分别为 34.4% 和 36.2%, 男生的相应比重为 24.1% 和 31.3%, 比女生低 15.2%, 而反过来, 选择“两年内不会跳槽”、“基本没考虑过跳槽问题”选项的男生所占比重高于女生所占比重 15.2%。一年以上不考虑跳槽的男生比例为 44.6%, 接近半数。通过薪资、工作满意度调查可知, 男生的工作具有较好的待遇和发展空间, 工作单位具有较大的吸引力, 可以支持员工未来的发展。女生大部分选择在两年内跳槽或考虑换工作, 是因为薪资低、单位前景不明确导致她们的工作满意度并不算很高。亦即, 工作单位性质和薪资水平决定了女大学生对一个单位的忠诚度, 也影响着她们的工作稳定性。

3.5. 工作的社会地位评价不高

关于社会工作地位的评价分为五个维度, 分别是社会地位非常高、社会地位比较高、社会地位一般、社会地位较低、社会地位非常低(图 5)。结果发现, 在社会地位非常高和比较高维度, 男性大学生选择的比例平均比女性大学生多出 1%。在社会地位较低、非常低维度, 同样是男性比例高于女性。只有在社会地位一般的选项上, 女性比男性高出 5.5%。虽然认为工作社会地位一般的男生占到了所有男性大学生的 58.5%, 但选择该选项的女大学生占到了 65%。可见, 男性大学生对工作社会地位的认可, 仍然显现标准差较大趋势, 女性与男性相比则趋于中庸。

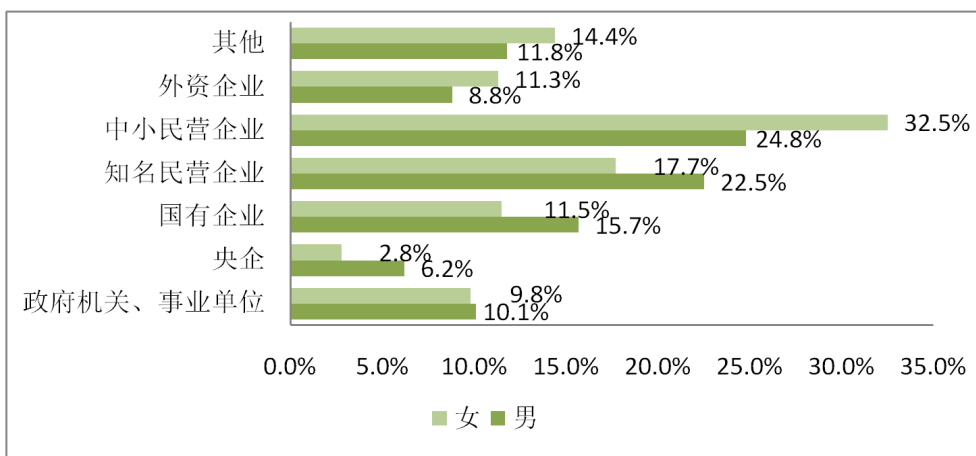


Figure 1. Gender difference of employment unit of graduates in 2016

图 1. 2016 届毕业生就业单位类型的性别差异

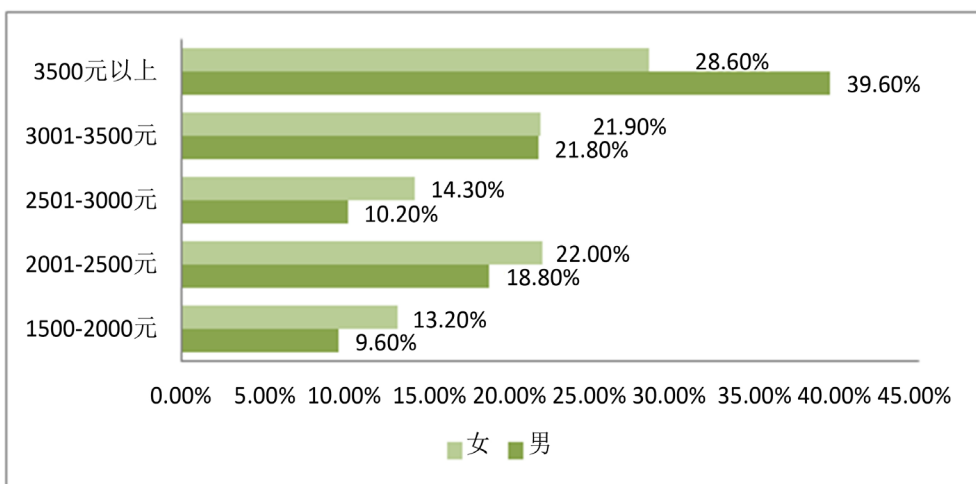


Figure 2. Gender difference of salary of graduates in 2016

图 2. 2016 届毕业生工作起薪的性别差异

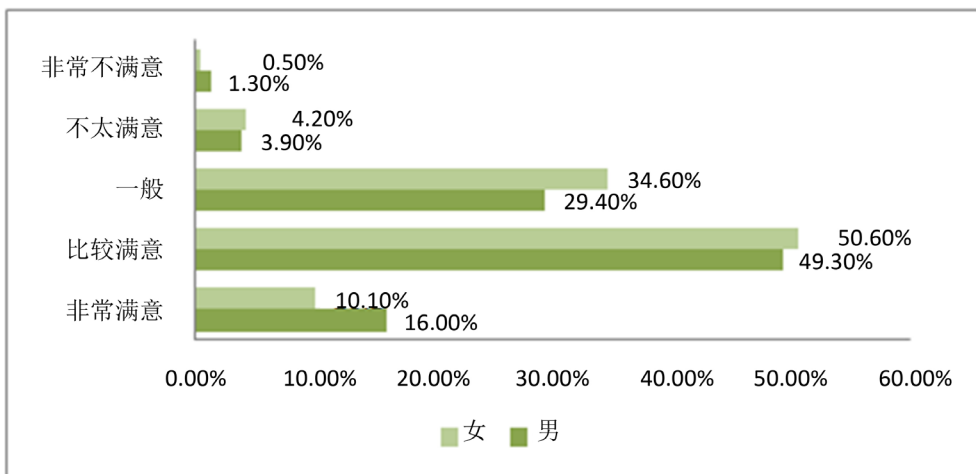


Figure 3. Gender difference of job satisfaction of graduates in 2016

图 3. 2016 届毕业生工作满意度的性别差异

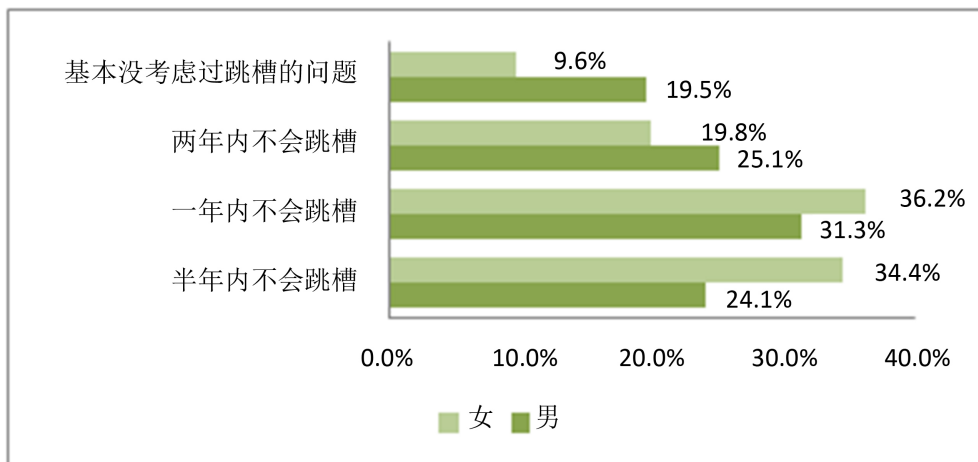


Figure 4. Gender difference of working stability of graduates in 2016

图 4. 2016 届毕业生工作稳定性的性别差异

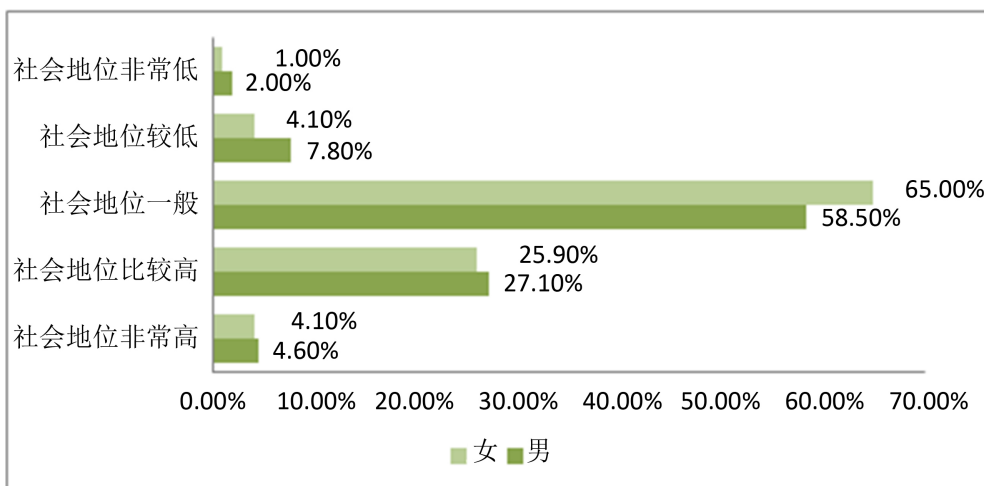


Figure 5. Gender difference of working status of graduates in 2016

图 5. 2016 届毕业生工作社会地位评价的性别差异

4. 对女性就业质量问题的解读

即便女性获得了良好的教育水平，并不见得能够获得较高的就业质量。社会声望好、收入好的岗位优先被 985、211 学校的男性毕业生获得，重点院校的女性毕业生找工作时，则受到双重竞争。一方面来自本层次男性毕业生的压制，另一方面则来自普通本科男毕业生的竞争[1] (李春玲, 2016)。在目前社会发展形势下，良好的就业资源是一种稀缺资源。当稀缺资源面临分配时，男性总是占据最好的位置，女性则只能处于男性后面[4] (佟新, 2008)。在优质就业资源被同层次男性毕业生优先获得的情况下，女性毕业生除了少部分十分优秀，能与男性平等竞争外，大部分人只能与来自下一学历层次的男性毕业生竞争。究其原因，主要有以下几点：

4.1. 社会角色分工与女性社会角色内化

涂尔干认为性别差异是产生性别分层的基础，这种差异最终以意识形态的方式显现出来[5] (涂尔干, 2009: 23)。自古以来，在父权制文化背景下女性的社会角色一直被定义为男性的附庸。女性的社会地位

更多地与其父亲和丈夫相连[6] (佟新, 2010), 在家庭内部分工体制中女性的社会角色地位被期待为依附于家庭, 其作用被固化为“相夫教子, 照顾家庭”。即便随着工业革命发展, 女性得以从家庭中走出来, 走进工作场所, 但其照顾家庭的重担依然没有得到缓解。“男主外、女主内”的传统家庭角色分工在一定程度上依然禁锢着人们的思想和行为[7] (吕红平, 2010)。武汉市 2014 年社会调查数据显示, 即便在 21 世纪, 依然有 57.8% 的女性认为女性学历高不如嫁得好。这种观念, 无关乎女性的学历、职业、收入和社会地位, 而是深深受到传统社会角色分工的影响, 内化为女性本身的思维意识, 并在日常行为中显现出来。具体表现为生育问题、子女教育和心理退出。

女性担当着生育和哺育后代的责任, 即便女大学生求职时处于单身状态, 也被视为在近几年要完成结婚生子的人生大事, 休产假、照顾家庭导致不能全身心投入工作势在必行。体制内单位, 因其早涝保收、定岗定编、终身雇佣制成为大学生眼中的优质就业资源。其良好的生育福利和就业保障也是女性毕业生努力跻身进入的重要原因。这些单位也深切感受到女性职工数量增长对工作效率的影响, 因而在招收员工时存在男性偏好[1] (李春玲, 2016)。进一步加剧了女性获得优质职业资源的困难程度。

4.2. 为了照顾子女退出劳动力市场

接受过高等教育的女性大学生及其配偶基本处于社会中等阶层, 拥有良好的经济地位和教育观念, 也更加重视对子女的陪伴和教育。在经济条件允许的情况下, 很多体制外就业的职场女性会选择辞掉工作, 回归家庭做一名全职主妇, “相夫教子”。经过对 1995 年和 2002 年劳动力市场上的女性就业情况分析发现[8] (吴愈晓, 2010), 从 1995 到 2002 的七年间, 教育对女性就业的影响力在下降。在婚姻和家庭经济状况都能得到保障的情况下, 更多高学历女性选择辞掉工作, 回归家庭。教育不再是促进女性就业的主要因素, 婚姻是。与 1995 年相比, 2002 年的已婚女性比未婚女性离开职场的可能性更大, 且与家中子女的年龄大小无关。当然, 这或许与女性跟不上职场发展步伐, 重返职场失败也有一定关系。正是对女性生育子女离开职场可能性的预见, 导致本就有生育福利压力的体制外单位在招聘之初, 就“眼光长远”地选择男性大学生求职者。

4.3. 女性在劳动力市场上心理上的退出

女性员工的身体和心理退出机制。根据单位是否终身制可以把就业单位分为体制内单位和体制外单位。对于体制外单位来说, 工作的非终身性和不稳定致使女性员工在生育子女前, 会努力工作获得保留该工作的机会。面临生育子女、休产假等问题时, 当家庭与工作角色产生冲突, 多数女性会选择牺牲工作照顾家庭。等到子女上小学再回归工作岗位, 却发现无论是年龄、还是工作经验都不具备竞争优势, 只能从事一些稍低层次的工作。对于用人单位来说, 新晋女性员工, 在工作岗位成长几年, 正要发挥最大使用效用, 却选择放弃工作, 照顾家庭。对人才的培养和规划又要从头开始, 花费大量的时间和经济成本。人才成长没有连续性, 也不利于单位的长期可持续发展。

在体制内单位就业的女性, 享有良好的生育福利和产假制度。即便由于哺育子女和照顾家庭需要, 出现工作积极性和主动性下降, 安于现状不思进取的情况, 也不会面临被解聘的危险。女性员工心理上的退出一定程度上导致了工作效率的下降。可见, 无论是体制内单位女性员工的心理退出, 还是体制外单位女性员工的身体退出, 都给单位的工作效率产生了一定影响, 使单位管理者深感无奈。为了使工作效率最大化, 损失最小化, 用人单位在招聘时倾向于男性偏好也就成了必然趋势。

5. 结语

经过对女性比例高达 73.6% 的 S 大学女大学生就业质量的分析发现, 即便女性占据着整个学校的大

半壁江山，也不能改变女性就业质量低于男性的事实。无论是从职业的社会地位、薪资水平、就业满意度，还是从单位性质、女性就业的稳定性来看，女性就业质量均趋于中间化，不似男毕业生标准差较大，较高层次和较低层次都有。

在同一所以文科专业为主的院校，男性和女性大学生接受着相同质量的高等教育，不存在教育不平等、教育资源分配不均衡的问题。即便如此，毕业找工作时，女性仍然面临着就业质量低于男性的情况。这一方面是由于社会对女性角色的刻板印象，另一方面也是单位长久以来招聘女性员工得出的经验。女性一直承担着相夫教子的工作，不能因为女性由于处理家庭事务所出现的身体或心理的退出机制，就在就业中歧视女性。目前，我国还做不到像西方国家那样，对招聘员工的性别比进行严格限制，甚至上升到法律层面。要想提升女性的就业质量，使就业的性别歧视不复存在，还需要个人、学校、社会各方面的共同努力。女性已经很努力地在各行各业展现自身的优势，为自己争得一席之地。这还远远不够。

近期，获得硕士、甚至博士学位的高学历女性放弃工作，全职在家相夫教子的新闻屡见报端。当越来越多的女性把自身价值定位于家庭和谐、对子女成长的陪伴，整个社会对女性就业的价值评判也应发生相应的变化。在外上班对整个社会做贡献是工作，在家运用自身良好的知识素养教育子女、保持家庭的和谐完整也是工作，而且应该是比出外上班更重要的工作。当整个社会对女性价值和地位的认知有了进一步的提升，当女性在就业和回归家庭之间有了更自如的选择时，我们社会才真正做到了尊重女性，也才真正实现了男女平等。

参考文献 (References)

- [1] 李春玲. “男孩危机”“剩女现象”与“女大学生就业难”—教育领域性别比例逆转带来的社会性挑战[J]. 妇女研究论丛, 2016(3): 33-39.
- [2] 周小李. 女大学生就业难: 文化资本与符号资本的双重弱势[J]. 教育研究与实验, 2011(1): 43-47.
- [3] 文东茅. 我国高等教育机会、学业及就业的性别比较[J]. 清华大学教育研究, 2005(10): 16-21.
- [4] 佟新. 30年中国女性/性别社会学研究[J]. 妇女研究论丛, 2008(3): 66-74.
- [5] 埃米尔·涂尔干. 社会分工论[M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2009: 23.
- [6] 佟新. 劳动力市场、性别和社会分层[J]. 妇女研究论丛, 2010(5): 12-19.
- [7] 吕红平. 中国性别文化的变迁及其现实意义[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2010(5): 12-16.
- [8] 吴愈晓. 影响城镇女性就业的微观因素及其变化: 1995年与2002年比较[J]. 社会, 2010, 30(6): 136-155.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ass@hanspub.org