

中国劳动力市场女性就业歧视问题及对策分析

邱润森

(南昌大学公共管理学院, 江西 南昌 330031)

摘要: 性别歧视是劳动力市场最普遍、最传统也是最严重的歧视之一。维护女性从业者平等就业的权利, 对消除性别歧视、平衡两性社会地位、推动经济发展、建设和谐社会等都具有重大意义。本文将通过分析我国劳动力市场性别歧视的现状和原因, 对消除女性在劳动力市场中的性别歧视现象提出几点对策: 一转变观念; 二完善立法; 三社会保障; 四自身建设。

关键词: 劳动力市场 性别歧视 原因 对策

一、中国劳动力市场性别歧视的现状

(一) 劳动力市场性别歧视的内涵

劳动力市场的性别歧视, 表现为用人单位基于性别原因, 拒绝接受女性或提高女性的录用标准, 或以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由辞退女工或者单方面解除劳动合同, 或不重视女性的升迁机会等。因此, 如果仅仅因为性别不同而遭受到区别对待, 使个体的个人利益受损, 我们就可以判定劳动力市场上存在性别歧视。

(二) 劳动力市场女性就业歧视的现状

劳动力市场的性别歧视是客观存在的, 由于市场竞争和企业的利益导向等多种因素的影响, 女性在劳动力市场所遭受的歧视状况十分严重, 主要有两个方面:

就业机会的不平等。现实生活中, 女性劳动者的应招权被限制、剥夺、排斥和损害的现象普遍发生, 同等条件下的男性就业率比女性高, 且就业质量和就业满意度也远高于女性; 同时, 在招聘录用的标准设计中也出现了不平等现象, 如多数用人单位对女性志愿的婚姻、生育状况做出了限制, 这极大地损害了女性从业者的合法权益。

就业待遇的不平等。主要体现为同工不同酬, 单纯因为性别差异支付不同报酬, 忽视女性从业者的诸多优势, 反而夸大负面效应, 从而压榨女性的合法报酬; 就业待遇的不平等也表现在非公正的待遇上, 在职位晋升、评优评先、保险福利等方面实施不公正的评价, 限制了女性在职场的个人发展。

二、中国劳动力市场女性就业歧视的原因分析

女性在劳动力市场遭受性别歧视的原因是多方面的, 既有客观因素, 也有主观因素, 既包括历史因素也包括时代因素。我国劳动力市场性别歧视归纳起来主要有以下四个方面:

(一) 历史因素: 封建传统文化的影响

中国的封建传统文化的负面影响, 制约着女性劳动者的就业。在封建传统文化“男尊女卑”、“重男轻女”等思想的长期渗透和影响下, 人们已经形成了固有的思维模式和行为方式。虽然时代的发展为女性争取到了更多的权利, 女性的社会价值在一定程度上获得了社会的认可, 但传统观念下“男主外女主内”的性别分工理念, 极大地限制了女性职业发展的空间。

就业性别歧视的本质问题在于社会传统观念把两性的生理性别的有限差异, 过度扩大到了社会人力资源分配和就业市场的领域中。在社会传统观念的作用和影响下, 社会更多地强调女性在家庭中的责任和作用, 弱化了女性在社会分工中的作用, 忽视了女性的职场优势, 严重制约了女性职场自我价值和社会价值的实现。

(二) 客观因素: 企业利益最大化导向和劳动力市场供大于求的现实

市场经济条件下, 企业以追求自身经济利益最大化为导向, 这使得用人单位自然追求最优和最低的人力资源配置, 女性由于多种客观生理因素附带的额外成本, 成为企业拒之门外的主要原因。

第一，结婚生育带来额外成本。国家法律规定，女性员工享受带薪产假，相应的企业也承担了职位空缺带来的额外工资成本；女性员工离职期间，工作交接断层可能给企业业务发展带来损失；同时，女性孕期情绪不稳定，工作积极性不足和工作效率低下等问题也间接导致了企业成本的增加。第二，对女性进行投资的预期收益不高。创新是企业的生命之源，这要求员工不断发展、不断超越自我，从而推动整个企业的进步。但女性的专业结构和兴趣取向使得企业需要付出昂贵的培训成本，女性对家庭的关注也会影响到培训的成效，总之，女性劳动者的整体发展潜力低于男性，能给企业带来的预期价值有限。第三，女性职员的福利成本较高。女性的特殊节日较多，多数企业在妇女节、母亲节等节日时都要发放相关福利；此外，女性退休早，但预期寿命长等现实，也意味着用人单位需要支付更多的养老费用。

此外，劳动力市场供大于求的现实，也为用人单位设置歧视性条件提供条件。众所周知，我国劳动力资源非常丰富，劳动力供求的失衡加剧了包括性别歧视在内的各种就业歧视现象的产生，与此同时，也加剧了传统性别观念的滋长，对女性就业极为不利。

（三）主观因素：自身素养不足

女性承担着社会和家庭中的生育责任，也相对更多地承担着由于性别赋予的家庭服务的责任，这大大占用了女性履行社会角色的时间和精力，间接地影响到了女性的职业选择和规划；女性自身受到传统思想观念的负面影响，自卑心理等不正当的就业心态影响，缺乏明确的职业规划和就业价值取向，忽视对自身素养和能力的投资，缺乏良好的综合素质，缺乏核心竞争力，从而被劳动力市场所淘汰。

（四）制度因素：法律制度和社会保障制度不健全

法律法规不健全。虽然我国劳动法规定了女性和男性享有同等的就业机会和择业权利，力求实现劳动力市场的“男女平等”，但现实中，由于这些法律政策的原则性过强，对就业歧视问题的界定不明，缺乏可操作性，同时也缺乏合理的反就业性别歧视的执法机构，因此对性别歧视起不到实质的约束作用。其次，对女性就业歧视的救济程序也缺乏明确的规定，影响到了女性劳动者的合法维权行为，使用人单位有恃无恐。

社会保障机制不健全。女性在劳动力市场遭受歧视的主要原因在于女性的生育问题。用人单位承担着更多

的人力成本投入，也面临着职位空缺带来的额外支出。国家应当完善相关的社会保障机制，给予企业相应补偿。

三、应对劳动力市场女性性别歧视的对策

（一）改变社会性别歧视观念。

中国性别歧视问题的根源在于传统的歧视观念，只有彻底消除几千年以来的封建性别歧视思想，才能进一步完善制度。发挥大众媒体的作用，大力宣传性别平等的观念，提升对女性劳动价值的认可度；充分肯定女性的劳动积极性和相对优势，建立以人为本，性别平等的社会主义新文化；更重要的是，企业要转变观念，给予女性生育贡献应有的尊重，不能只顾自身经济利益而忽视社会的整体利益。

（二）完善有关法律法规和制度。

完善立法，加强执法力度。市场经济是法制经济，必须加强立法进程，制定一部专门的《反就业歧视法》，完善反就业性别歧视的相关法律制度，确保性别歧视在现实中的可操作性，明确用人单位的法律责任，完善反性别歧视的诉讼制度，使女性在合法权益受到侵害时，能够运用法律武器进行维权。

完善赔偿、惩罚制度，发挥政府部门的作用。政府部门要加强对劳动力市场的监管，对用人单位的性别歧视进行监督，建立专门的执法机构和监督机构，加大女性就业平等权的保护力度，开辟途径听取劳动者的心声；同时，对违反法律法规的企业实施惩戒，增加企业的歧视成本。

充分发挥非政府组织的作用。发挥社会各界社团或群体性组织的作用，进一步充实和壮大维护妇女劳动权益的战斗队伍，建立起政府、市场和社会三方合作的就业保护网络。我国各级妇联可以积极借鉴国内外反就业性别歧视的经验，为女性从业者提供相关维权救济服务；同时要营造消除性别歧视维护平等就业的舆论氛围，有效实施监督，为劳动力市场的健康发展建言献策。

（三）推进生育保险制度改革，促进家务劳动社会化。

国家要尽快推行生育保险的社会统筹，推进生育保险制度改革，促进生育保险和医疗保险的有机结合，减轻用人单位的生育费用支出和个人的经济负担，切实落实生育保险的各项政策；同时，国家也可以给予政策补

（下转第 71 页）

用,建立一个完善的绩效考核评估体系,对提高事业单位职工的素质与能力,调动职工的工作积极性及促进人事制度改革发展有着重大意义。因此,建立一套科学合理的绩效管理制度是实现绩效考核的必然要求和关键环节。要根据事业单位的行业特点研究制定绩效考核标准,同时把考核结果作为续聘、解聘、增资、晋级、奖惩等其他措施的依据,进一步突出绩效考核在事业单位人事制度改革中的作用。逐步建立健全重实绩、重贡献,向优秀人才倾斜,形式多样,自主灵活的激励机制,充分调动事业单位人才的积极性和创造性。要建立公正、科学、有效的绩效考核制度,必须将其与薪酬制度紧密结合,将考核评估的标准与实际工作岗位相结合。在建立绩效考核体系过程中要注重针对不同的工作性质划分出不同的评估等级,按照评估结果对不同等级进行科学有效的评定,使绩效考核在体系建设上体现公平性与合理性。同时将绩效考核执行置于公开、公正、透明的监督环境中,推动事业单位绩效考核管理制度的全面落实。

(上接第 68 页)

偿和优惠措施,降低企业的雇佣成本,促使用人单位自愿接受女性就业。此外,促进家务劳动社会化,缓解女性由于家庭和社会角色冲突带来的负担,也有助于解决女性就业歧视的问题。

(四)提高女性的综合职业素质,实施有差别的就业指导。

提高女性整体素质是消除歧视和扩大女性就业的根本路径,女性自身要积极开展职业规划,正确评价自己,重视对自身职业能力的培养,提高学习能力和发展的可能性;同时,树立正确的就业观、人生观和价值观,改变落后的思想观念,客观分析环境和形势,积极适应市场变化,充分发挥自身优势,最终实现成功就业。

女性在社会中的地位体现了一个国家和民族的文明程度,维护女性从业者平等就业的权利,对平衡两性社会地位、消除性别歧视意义重大,相信在社会各方力量的共同努力下,女性在劳动力市场中的歧视问题终会解决,和谐社会的目标终会实现。

三、结束语

综上所述,事业单位人事制度的改革对我国事业单位的发展起着至关重要的作用。只有充分认识到目前我国事业单位人事制度改革中存在的根本问题和难点,采取积极有效的对应措施,才能确保改革平稳有序推进,促进与整个经济社会的改革相适应。

参考文献:

- [1] 刘明辉.关于事业单位人事制度改革过程中若干问题的思考[J].科学之友,2011(05).
- [2] 唐络丝.浅谈我国事业单位人事制度改革问题及对策[J].知识经济,2015(05):34-34
- [3] 刘阳.探讨我国事业单位人力资源管理现状及发展[J].管理观察,2015,(03):180-181.
- [4] 沈玉芳.探究我国事业单位人事制度改革的问题及对策[J].北方经济,2012(10):84-85

参考文献:

- [1] 刘秀英.中国劳动力市场性别歧视状况及其分析——一个新政治经济学的角度[D].厦门大学,2007:35-43;50-54
- [2] 李婧.女大学生就业歧视问题及对策研究[D].扬州大学,2008:29-44.
- [3] 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(哲学社会科学版),2009(01).
- [4] 张传鹤.劳动力市场性别歧视的原因及对策探讨[J].理论学刊,2005(12).
- [5] 王丽芳,王传言.我国劳动力市场性别歧视及解决对策[J].温州职业技术学院学报,2007(04).
- [6] 罗双发.论我国劳动力市场的性别歧视[J].人力资源开发与管理,2004(06).
- [7] 朱一楠.关于劳动力市场性别歧视的研究[D].沈阳师范大学,2007.