

【高等教育】

DOI:10.15986/j.1008-7192.2020.02.013

# 基于平等就业权的女大学生就业困境与对策探析

裴昶, 滕晓

(西安建筑科技大学 马克思主义学院, 陕西 西安 710055)

**摘要:**针对目前我国就业市场中存在女大学生的就业歧视问题,从公平正义、社会效益和企业用工的角度分析女大学生平等就业对社会和谐发展的重要价值,探析女大学生在就业中存在问题的原因,得出企业过分追求利益最大化、社会对女性的刻板印象、就业市场的供过于求、法律制度不健全、立法保障不完善等因素构成当下女大学生遭受就业歧视的根源,从而提出平等就业权视域下解决女大学生就业的问题对策建议。

**关键词:**大学生就业;平等就业权;性别歧视

**中图分类号:**G647.38;F249.2   **文献标识码:**A   **文章编号:**1008-7192(2020)02-0089-06

就业性别歧视的存在是女大学就业难的一个重要原因。有学者认为,用人单位在招聘信息发布、简历筛选、最终录用时优先考虑男性,即构成招聘性别歧视<sup>[1]</sup>。同样也有部分学者根据招聘过程中性别歧视的表现形式将歧视分为显性和隐性性别歧视,显性的性别歧视指在招聘过程中直接通过文字、语音表达出来的对岗位的性别要求,隐性的性别歧视在表面上没有明显的歧视行为,但在最终结果上表现出的性别歧视行为。如在公布的招聘信息中直接明确提出只招男性或者男性优先,则是显性的性别歧视;但是在男女同等的条件下忽视女性简历,不给面试或笔试机会以及在最后录用时的男女同工不同酬,则是隐性的性别歧视。同样在上世纪60年代以前,美国等西方国家在招聘过程中也存在或多或少的性别歧视。在泰国投资的英、美、德等跨国公司,其招聘信息中显示“仅限男性”的比例达到25.8%<sup>[2]</sup>。

女大学生接受了良好的高等教育,大学毕业后本应和男生一样为经济社会发展做出重要贡献。然而,招聘性别歧视不但会产生消极社会示范效应,打击父母对女性教育投入的积极性,进一步加重性别歧视,而且还会使女大学生的人力资本价值

大打折扣,在短期内给女大学生造成心理伤害,长期来看,可能会给经济社会可持续发展带来不良影响<sup>[3-5]</sup>。

根据以往的女性就业问题的研究,国内外的对女性就业问题的研究无论从法学角度、社会学视角还是从教育学视角出发,对解决女性就业问题提出具有可参考价值的建议;另外从国家层面来说,2019年2月18日,人力资源社会保障部、教育部、司法部、卫生健康委、国资委、医保局、全国总工会、全国妇联和最高人民法院九个部门联合发布了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,中华总工会也编著了《促进工作场所平等指导手册》予以发行。但从平等就业权视域下所研究较少,本文拟从分析女大学生平等就业对社会和谐发展的重要价值入手,探析女大学生在就业中存在问题的原因,从而提出解决女大学生就业的问题对策建议。

## 一、女大学生就业性别歧视

从一起就业性别歧视的司法案例谈起:2014年6月,杭州市西湖区东方烹饪职业技能培训学校(以下简称“烹饪学校”)在“58同城”网站发布了文案职位的招聘要求,未写明性别要求。同时,该校在

收稿日期:2019-11-12

基金项目:西安建筑科技大学辅导员研究专项课题“理工科院校文科毕业生就业存在的问题及对策研究——以西安建筑科技大学文学院为例”(FD1513)

作者简介:裴昶(1989-)男,西安建筑科技大学马克思主义学院硕士研究生,助教,研究方向为思想政治教育;滕晓(1986-)女,西安建筑科技大学马克思主义学院硕士研究生,助教,研究方向为思想政治教育。E-mail:263339005@qq.com

“赶集网”上发布了同一岗位的招聘信息,注明招聘一人,要求“最低学历大专,工作经验不限,性别要求为男性”。河南省某师范学院应届毕业生郭晶看到招聘信息,她分别在上述两家网站投递了个人简历。但被学校联系人以该职位需要早晚加班,经常与男性校长一起出差,出差周期较长,应酬次数较多等为由告知“不考虑女生”。随后郭晶以该校招聘性别歧视为由起诉了这家企业,称文案职位并非只有男性才可胜任,烹饪学校仅因自己是女性就拒绝她的应聘,给她身心带来极大伤害,心情一度非常沮丧和气愤,找工作的信心受到很大打击。郭晶认为,该行为构成就业歧视,侵害了她的平等就业权和人格尊严权,因此索赔精神损害抚慰金5万元,并要求对方书面赔礼道歉。法院经审理后认定被告的行为侵犯了原告平等就业的权利,对其实施了就业歧视并造成了一定的精神损害,判令赔偿原告精神损害抚慰金2000元<sup>[6]87,94</sup>。

该案展示了当下女大学生就业歧视的典型情形。所谓就业歧视就是基于性别原因,用人单位做出的取消或损害就业机会均等与待遇平等的任何区别、排斥行为。从歧视环节来看,就业歧视包括在求职过程中和获得职业后所受到的种种不公正待遇。研究均表明在中国社会的招聘广告中充斥着对女性的歧视,比如常见的“仅限男性”“男性优先”等招聘广告,甚至对女性要求“气质佳”等相貌的要求;获得职业后的歧视包括对女性职业发展的歧视、薪资待遇的不公平等待遇、对女性的生育与孕期产期哺乳期待遇的限制等内容。从歧视内容来看,就业歧视可分为直接歧视与间接歧视。直接歧视是指诉诸于语言、文字或者行为直接对女大学生就业造成的不平等对待。比如,在不是真正出于岗位需要的情况下,用人单位对求职者的性别进行限制性要求。间接歧视也可称为隐性歧视是指某些规定和做法看似中立,但实际上却导致对特定性别人群的不平等待遇。比如要求求职者身高必须达到1.7米以上,这种招聘要求虽未说明不招聘女性,但是实际上把大部分女性排出在外,若受聘岗位并非只有身高1.7米以上的人才能从事这份工作,这就构成了间接歧视。

本案例属于在招聘过程中公开的、直接歧视的情形。女大学生的胜诉对社会产生了良好规范与

引导作用,证明了可以通过司法手段维护女大学生的平等就业权,有利于提升整个社会对女大学生就业权利的保护。然而,本案的不足显而易见。首先,法院尚未确立平等就业权的案由,法院当时立案案由是以人格权纠纷而不是以平等就业权纠纷立案;其次,法律的救济手段不完善,法院没有承认赔礼道歉的要求;最后,判决的赔偿额太低,这使得该案例不足以对其他用人单位起到足够的警示作用。与司法诉讼的严格的要求、巨大的时间成本相比,该案例可能反而会使一些被歧视的女性望而却步。上述这些问题,反应了当下法律保障的不足,亟待进一步的完善。

## 二、女大学生平等就业对社会和谐发展的重要价值

就业歧视的危害是显而易见的,就业性别歧视有损女性的尊严和身心健康,有违社会的公平正义,不仅造成社会资源的浪费,而且严重影响社会的和谐与稳定<sup>[7]</sup>。消除就业歧视,需要在明确平等就业权的观念,认识平等就业权的重要意义。所谓平等就业权,是指在就业的机会、条件等方面,每个劳动者都享有平等的权利。就业平等权实际上是性别平等的重要内容。性别平等是指在同等条件下男女享有平等的机会、权利和待遇。所有人都可以自由地发展个人能力和做出选择,不受有关性别或男女性别特点的成见和偏见的约束<sup>[8]12</sup>。

从公平正义的角度而言,公平正义的核心就是平等。公平就业表达着对女性的尊严与价值的认可。社会歧视对人的心理会造成巨大伤害,而对人的尊重会激发人的自主性。对女性的平等对待能更好地发挥女性的社会角色与潜力,而平等就业权在现代社会更是一项重要的基础性权利。如社会学家吉登斯所言,“工作是当代社会的中心,而且就业几乎是过上一种独立生活的先决条件”<sup>[9]495</sup>。工作所代表的社会生活,是一个人的生活意义的重要方面。工作使人美丽,对女大学生而言,工作是其生存和发展,实现人生梦想的必要条件。当然,平等的含义并不排斥根据女性的生理特点对其进行的照顾性安排,反而这些正是实质性平等的体现。因此,女性享有不受歧视的平等就业权利是现代社会

公平正义的应有之义。

从社会效益的角度而言,保障女大学学生的平等就业权可促进经济社会可持续发展。现代社会一直在宣传女人也顶半边天,女性占据着人口一般的数量,女性蕴含着巨大的潜力。女大学生更是高素质的人才资源,保障女性就业,尤其保障女性高质量就业,在促进女性的生存、发展的同时,也为中国经济社会的可持续发展注入了宝贵的人力资本。同时,保障女性在就业后的各项平等权利也能促进全社会尊重女性生育劳动价值。女性承担着人类繁衍的重要职责,社会应该尊重女性所承担的这一伟大使命,女性不应因此而受到歧视。在此必须明确,保障女性在生育、哺乳方面享有特殊待遇的权益是社会与国家的义务,而非个别用人单位的职责。国家应该建立起比较健全的女性福利保障制度,抚养儿童的完善的托管、教育体系,这样才可能尽可能地减少生育对女性职业发展,对企业生产效益的影响。

从企业用工的角度而言,保障女性的平等就业权可促进提高就业质量,充分利用劳动力价值。社会学的研究表明,没有任何生物学的证据可以表明女人与男人能力差异,实际上性别差异都是社会塑造的结果。只要想想世界上各行各业那些伟大的女性,如科学家居里夫人、政治家撒切尔夫人、慈善家特雷莎女士等等,我们会明白只要提供合理的教育、公平的制度安排,传统认为是男人的事业领域,女性也会取得极高的成就。此外,男女平等就业有利于构建和谐劳动关系,在企业中一定比例的女性职工的存在对构建和谐劳动关系也具有重要功能。

### 三、女大学生就业困境与原因分析

1949年新中国成立,我国政府一贯将推行男女平等作为为一项基本国策,视女性为支撑社会政治、经济发展不可或缺的“半边天”。我国通过签订国际条约、制定国内法均庄严承诺反对任何形式的女性就业歧视。应该说,我国在保护妇女的社会政策方面取得了显著成果,中国妇女的地位有很大提高,歧视妇女的传统力量得到了有效的抑制<sup>[10]</sup>。但

是自改革开放以来,随着社会向市场经济不断转型,国家经济下行压力加大、大学生整体的就业趋势越来越困难的宏观背景下,女大学生因自身生理特点在就业中处于更加不利的地位,经常会在求职、就业过程中面临各种各样的困境,如在求职过程中会遭遇各种显性或隐性的性别歧视;可能存在因生育被调离原岗位或者被辞退的风险;在职业层次方面,女性同样低于男性,很容易触碰到职业“天花板”。女大学生就业问题形成的原因是多方面的,既有企业经营层面,又涵盖社会传统文化和国家法律政策方面。

#### 1. 企业过分追求利益最大化

用人单位是具有用人自主性的市场主体,而在市场经济中企业以收益最大化为目标。要追求利益最大化,就要尽可能的节约成本,其中一个方面就是减少人力成本。企业普遍会认为,女大学生的用工成本高于男性。

首先,与女性生理、生育相关的成本。受生理因素影响,女性在怀孕期和哺乳期工作效率会低于正常水平,在休产假阶段则完全不能为企业创造任何价值。但是法律要求,女性哺乳期间,用人单位不得安排有碍于母婴健康的工作。同时女性生育也会造成工作中断,用人单位必须寻找替代者;生育后重返工作岗位,又有重新适应的问题,甚至有些女性就此回归家庭不再工作。这些直接或间接的因素加大了企业的用人成本。尤其在国家推出二胎政策以后,企业雇佣女性的成本会进一步增加。其次,逆向补偿性工资成本,我国法律为保护女性禁止用人单位在女性的特殊生理时期让女性从事不宜从事的一些环境恶劣、可能产生危害、强体力、长时间的工作。因此雇主在招聘女性后,不得不再为从事上述条件差或环境艰苦的工作付出补偿性工资。相比之下,男性对工作条件的要求就没有女性苛刻。这也使得女性的雇佣成本要高于男性。最后,女大学生工作经验的欠缺,会增加用人单位的培养成本。女大学生刚走出学校,工作与社会经验基本为零,用人单位要为女大学生付出工作培训成本,以及间接的积累社会经验的成本。

基于以上原因,尽管人们也都承认男人也非个个都优秀,女性也有非常出色的,女大学生更是具有巨大潜力,但是企业为了节约筛选成本、避免女

性因生理特性而付出的成本、以及培训成本,在同等条件下自然宁愿选择男性或者有经验的就业者。

## 2. 社会对女性的刻板印象

传统文化中对女性的偏见观念也严重妨碍着女大学生的就业。虽然在当代社会,女性解放的话语人人耳熟能详,似乎深入人心,但是毋庸置疑,在中国社会大多数女性比男性更多承担着养育子女、从事家庭劳动的繁重职责,给人造成一种女主内男主外,女人更适合于家庭生活,女人缺乏魄力,女人思维方式不理性,在工作领域男强女弱等刻板印象。这妨碍了就业过程中,用人单位对女性的接纳,造成所谓的职业隔绝现象。社会与企业认为重要的、待遇高的岗位是属于男性的,女性只能接受一些不重要的工作岗位与低待遇的辅助性工作,而且单位的人事升迁也往往优先考虑男性。这些观念严重地影响了女性的就业质量。

## 3. 就业市场供过于求的现实情形

作为重要的外部条件,中国劳动力市场供大于求的尖锐矛盾也加剧了女大学生的就业的不利地位。我国正处于社会经济的转型的关键时期,GDP两位数的高速发展时期已过,经济开始向中低速发展的新常态过渡,就业形势严峻。大量进城务工的农民、老旧产业淘汰的下岗失业人员、不发达地区流向发达地区的人才等人群都亟待就业。随着大学教育的普及,招生比例逐年提升,在高校大学生人数也在骤增,女生比例也呈现递增趋势。这些严峻的形势导致劳动力市场供大于求的现实为用人单位人为地提高就业门槛、设置性别限制提供了条件,加剧了女大学生遭受就业歧视的状况。

## 4. 法律制度不健全,立法保障不足

我国目前现有的法律体系中,关于就业歧视只是较分散的体现在一些法律中,没有明确的提出就业歧视法。我国《宪法》规定:“公民有劳动的权利。”且“公民在法律面前人人平等”。《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条又专门对性别歧视作了规定:“妇女享有与男子平等的就业权利。”<sup>[11]</sup>但是以上法律规定过于宽泛、可操作性不强,基本上都是基于口号形式,没有明确的指出来哪一些情节下侵犯了女大学生的利益,会受到什么样的处罚。这样就导致了大部分用人单位在招聘过程中

使用一些限制性的要求将女大学生拒之门外,同时还无法找到其相关证件,使得从法律层面上,想要维护合法权益较难。

另外《劳动法》调整的是已经建立劳动关系的劳动者和用人单位之间的关系<sup>[12]99</sup>,而在求职过程中的大学生尤其是女大学生与用人单位之前很少涉及这方面关系。我国《劳动法》第2条明确规定:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。”这也就意味着求职过程中的女大学生的平等就业权将无法得到保障。

## 四、女大学生平等就业问题的破解路径

对女大学生平等就业权的保护是一个复杂、系统性的问题,涉及宣传、教育、经济、行政等措施,应该建立一种政府主导、多部门合作、社会参与的工作机制,然而毫无疑问在我国全面推行法治的前提下,这些众多措施只有在法治的平台上才能有效地发挥其作用。

### 1. 立法明晰歧视行为及其责任

我国应该借鉴国外立法经验,制定专门的《反就业歧视法》。首先,对各种侵害女大学生平等就业权的行为通过概括式和列举式方法加以规定,明确界定就业歧视的类型、构成条件,使其具有可操作性。比如九部门联合发布了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,要求各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。这些具体的要求亟待立法予以确认。其次,必须提高违法成本,加大企业对被歧视者的民事赔偿力度,强化行政处罚的数额。最后,完善程序性规定,使得女大学生在就业过程中受到用人单位的性别歧视,可以通过健全

的行政救济程序或者司法救济程序有效地维护其权利。

## 2. 建立专门的平等就业保障机构

政府执法与监督力度不够也增加了女性就业的难度。我国从事劳动执法监督检查的各级劳动行政主管部门从属于各级政府,其监督检查职能的有效发挥会受到地方利益的制约,导致法律保护女性平等就业权规范难以落到实处。同时,女性平等就业权保障也涉及到多个部门,因此我国应该建立平等就业权保障的专门保护机构,如美国的“平等就业机会委员会”,其为常设性办公室,对弱者进行法律保护,依法惩罚那些有歧视行为的公司与雇主。我国香港地区在1995年通过了专门的反性别歧视法律,此法也规定设立平等机会委员会,致力消除歧视及骚扰,推动男女之间的平等机会。我国建立专门的机构职能在于:(1)参与女性就业公共政策、法律的制定,为立法政策的制定提供建议与资料。(2)协调各个部门行使平等保障女性就业权的工作,向社会宣传公平就业政策等职能。(3)行使行政执法权。该机构可直接向用人单位提出质询,约谈用人单位,行使执法权、处罚权。(4)可代表受歧视的劳动者进行诉讼。可帮助搜集相关证据、准备起诉文书,全权代表被歧视者参加诉讼。这样可以有效降低女大学生的维权成本。

## 3. 完善平等就业权的诉讼机制

有学者指出,司法救济只是作为性别平等的制度的末端机制<sup>[13]</sup>,然而最后的并非就不重要,实际上司法救济是权利保护的最后屏障,所谓正义的最后一道防线,也是保护女大学生平等就业权有效的途径之一。

(1)提供畅通的司法救济途径。2018年12月12日,《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》颁布,增加了“平等就业权纠纷”案由,这是一个大的进步。此前,求职中遭受歧视的女大学生因为尚未与用人单位建立劳动合同关系,因此无法申请劳动仲裁。然而,司法诉讼又缺乏专门的案由,只能以人格权纠纷提起诉讼,使得通过司法进行维权受到很大局限。

(2)增设公益之诉。女大学生遭受性别歧视,表面上看似只是侵害了求职者的个人利益,但实质上侵害数量不特定的一批女大学生,而且还影响

到社会的价值取向和女性解放。运用公益诉讼形式,由特定的组织或机构代为诉讼,可以更好地维护女大学生的就业权利,产生裁判的示范效应,保护更多妇女的合法利益。在我国现行民事诉讼的中,可赋予妇联等女性权益保护组织或者平等就业权保障进行公益诉讼的权利。同时鉴于女大学生没有收入,该类诉讼可纳入法律援助的范畴,当女大学生的就业权受到侵犯时,由律师或者专业机构提供无偿的、专业化的法律服务。

(3)实行举证责任倒置。我国民事诉讼的举证原则是“谁主张,谁举证”。实践中,相对于用人单位,求职女大学生一般处于弱势地位,她们在举证能力上明显处于劣势。为强化法律对弱者特殊保护的价值取向,实现实体正义,有必要对就业歧视案件实行举证责任倒置规则。在性别歧视案中,原告只要举出能够证明自己受到了歧视即履行了举证义务,对于此事实所涉及的被告的行为、规则等是否构成转由被告承担举证义务,即由用人单位就其对求职者进行区别对待是基于工作岗位的性质而做出的合理要求,而非基于歧视性的考虑承担举证责任。用人单位如无法对自己的行为进行合理地说明,则要承担败诉的责任。

## 4. 倡导平等性别文化,营造良好社会氛围

在传统文化中,性别差异的观念深刻地影响着人们的思维,要消除女大学生在就业中遭受的性别歧视,应当不断地消除重男轻女的歧视女性的传统偏见。全社会应当致力于消除性别歧视,强化性别意识,树立公平竞争的意识,做好舆论宣传和监督,尤其是加大主流媒体作用,提倡男女平等的性别文化,对女大学生的工作能力能够给予公平的、客观的评价,努力实现性别公平、创建男女公平的和谐氛围。此外政府要不断地支持女性解放、倡导性别平等,从而为保障女大学生就业公共政策的实施创造良好的氛围;要广泛宣传男女平等基本国策、树立公平竞争意识和平等意识;社会媒体要承担起促进性别平等的责任,强化舆论监督和社会监督的作用,同时也要加大对成功女性的宣传,营造有利于女大学生就业的良好氛围。

## 五、结 语

总之,现阶段中国大学生在就业过程中存在性

别歧视问题,尤其女大学生在就业过程中遭受性别歧视的情况比较严重,且由来已久,短期内也无法彻底消除,只有通过社会、政府、个人等多方面的共同努力,充分认识到性别平等对促进社会发展和社会和谐的作用,才能确保包括女大学生在内的女性在就业过程中不受性别歧视的影响。同时通过法治刚性地保障女大学生的平等就业权,有利于保障他们生存与发展的权利、维护他们的尊严与价值,有利于实现经济的可持续发展,以及更有效地发挥劳动力价值,从而实现社会的公平正义与和谐。

### 参 考 文 献

- [1] 钟翠翠. 女性主义视角下女大学生就业性别歧视现状研究[D]. 武汉:华中农业大学,2013.
- [2] LAWLER, JOHNGESOK. Overt employment discrimination by multinational firms: cultural and economic influences in a developing country[J]. *Industrial Relations*, 1998, 37(2):126-152.
- [3] 叶文振. 女大学生就业问题及其对策[N]. *中国妇女报*, 2005-10-25(06).
- [4] 孙长缨. 当代大学生就业研究[M]. 北京:高等教育出版社,2008.
- [5] 杨亚兰. 大学毕业生就业性别歧视研究[D]. 上海:华东政法大学,2013.
- [6] 最高人民法院中国应用法学研究所. 人民法院案例选:2015年第4辑[M]. 北京:人民法院出版社,2016.
- [7] 刘廷华,李裕坤. 就业性别歧视的经济分析及其政策含义[J]. *经济论坛*, 2012(6):99-101.
- [8] 中华全国总工会. 促进工作场所平等指导手册[M]. 北京:中国工人出版社,2019.
- [9] 安东尼·吉登斯. 社会学[M]. 4版. 北京:北京大学出版社,2003.
- [10] 程胜利,刘艳艳. 从招聘广告透视就业领域中的性别歧视现象[C]//山东省社会学会 2004 年年会论文集. 2004:185-192.
- [11] 邓佑文,彭敏. 大学生就业平等权的法制保障[J]. *社会科学家*, 2007(6):181-183.
- [12] 郑尚元. 劳动法学[M]. 北京:中国政法大学出版社,2007.
- [13] 王理万. 就业性别歧视案件的司法审查基准重构[J]. *妇女研究论丛*, 2019(2):12-19.

## Solutions to the Employment Difficulties of Female Graduates from the Perspective of Equal Employment Right

PEI Chang, TENG Xiao

(School of Marxism, Xi'an Univ. of Arch. & Tech., Xi'an 710055, China)

**Abstract:** Focusing on the discrimination against female college graduates in the job market, this thesis explores the significant influence of female graduates' equal employment right on the harmonious development of the society from the aspects of equity and justice, social benefits and employment mechanism for businesses. Analyzing the problems in the employment of female graduates the thesis finds out the causes of the discrimination, including the enterprise's excessive pursuit of profit maximization, the stereotype of females by the whole society, the oversupply of labor force in the job market, the incomplete legal system, inadequate legislative guarantees, etc.. Therefore, this thesis proposes solutions to the employment issues of female graduates from the perspective of equal employment right.

**Key words:** employment; equal employment right; sexism

【编辑 王思齐】