

应届女本科毕业生就业歧视现象研究

——以华北某高校为例

夏杨蓁

山西大学政治与公共管理学院, 山西 太原

收稿日期: 2022年11月1日; 录用日期: 2022年12月7日; 发布日期: 2022年12月15日

摘要

本文以华北某高校2021届女性本科毕业生为研究对象,对当今女大学生就业歧视问题的表现与原因进行描述分析。探讨当今女大学生就业歧视问题的严峻状况,并针对相关问题进行溯因思考。旨在揭示目前社会中所具有的强烈女性歧视与厌女现象在女大学生求职这一部分的体现。

关键词

性别歧视, 就业歧视, 大学生就业

Research on Employment Discrimination among the Female Graduates

—Taking a University in North China as an Example

Yangzhen Xia

School of Politics and Public Administration, Shanxi University, Taiyuan Shanxi

Received: Nov. 1st, 2022; accepted: Dec. 7th, 2022; published: Dec. 15th, 2022

Abstract

This paper takes the 2021 female graduates of a university in North China as the research object, and describes and analyzes the manifestations and causes of employment discrimination among female college students today. Discuss the serious situation of employment discrimination among female college students today, and think about the causes of related problems. It aims to reveal the strong feminist discrimination and misogyny in the current society in the part of female college students' job search.

Keywords

Sexism, Employment Discrimination, Employment of University Student

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

1958年国际劳工大会通过的《1958年消除就业和职业歧视公约》上对就业歧视做了具体的规定：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。而在全面二胎时代的当下，女性迈入了新的就业环境，隐形就业歧视加剧，就业歧视现象呈现加深趋势[1]。在此背景下，本文探讨女性面临怎样的就业歧视以及导致就业歧视的原因。将研究对象定为华北某大学应届本科女性毕业生。本次研究所要探讨和回答的主要问题包括：应届女大学生遭遇就业歧视的表现以及应届女大学生遭遇就业歧视的原因。

需要注意的是，男女由于性别的差异，一般来说，其生理结构也明显不同，因此两性特点决定着分工、承担责任强度的差异，不能笼统的将体能差异引起工作性质需要的不同归结为就业歧视。如果有些工作相比之下只适合男性，例如海上作业、井下作业等劳动条件艰苦的工作，出于两性生理结构特点而区别不同工种的性别需要，这不属于就业歧视，属于对女性处于较弱体能的特别保护。因此，除以上情况外，调查者将本次研究中“应届女大学生就业歧视”定义为：“在同等情况下，应届女大学生在求职过程中，相对于应届男大学生获得更少的就业机会，在同样岗位从事相同工作时，应届女大学生工资待遇水平比应届男大学生低，具有相同晋升资格的应届男大学生比应届女大学生获得更大的晋升机会和晋升空间”。

2. 研究方法

2.1. 调查问卷设计

本次研究采用问卷调查法，用问卷星制作问卷后进行线上调查[2]，通过企业微信应用程序向该大学23个学院的2021级本科毕业女生发放调查问卷，共发放问卷2336份，回收261份，回收率11.2%。问卷共设计10个问题，题型由单选题，多选题和填空题结合，问卷内容由作者通过阅读大量关于就业中性别歧视的相关文献资料后整合所得，主要围绕女大学生受到就业中性别歧视有具体表现、受到性别歧视的具体原因以及对遭受就业歧视后的应对态度展开调查。

2.2. 数据处理

将调查问卷全部回收后进行系统审核，使用spss进行数据录入与整理，然后对数据的有效范围和逻辑一致性清理，将部分逻辑错误的问卷进行逐一修正。

3. 研究结果与分析

3.1. 女大学生就业歧视表现

本研究以华北某大学2021届女毕业生为例，共有261名受访者接受调查，其中68.6%的受访者表示

自己曾受到过就业歧视，可见，就业歧视存在十分普遍，其中，以下就业歧视表现值得特别关注。

3.1.1. 不同专业女大学生就业歧视状况

根据国际劳工组织在《关于就业和职业歧视公约和建议书》中给“歧视”下的定义：“任何根据种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族、血统或社会出身所作的区别，排斥或优惠；其结果是取消或有损于在就业或职业上的机会均等或待遇平等，从而构成歧视”，可知，除招聘岗位确实存在特殊要求外，其他的区别对待都属于歧视范围。由于不同专业对应的岗位不同，本研究将受访者根据国务院学位委员会学科评议组审核授予学位的学科、专业范围划分的依据，将她们所在专业划分为五大类：理工学、经济管理与教育学、文史哲学、体育类、艺术类。数据显示，五大类学科受到就业歧视的比例均超过 61%；其中理工学占比最高，达到 74%；文史哲学与体育类占比均达到 67%，紧随其后；而经济管理与教育学以及艺术类受歧视比例相对较少，占比分别为 62%、61%。由此可见，女性就业歧视在五大学科中均十分普遍；其中理工学女性所受的就业歧视最为突出；其次，其他类学科的受就业歧视情况相对较少且状况较接近。

据调查，在“遭受了怎样的就业歧视”这一问题中，“在男女均可胜任的岗位中注明‘只要男性’或‘男性优先’”这一选项在五大类学科中均有超过 36% 的选择率，其中体育类选择率最高，为 50%；其次为理工学，选择率为 48.2%；经济管理与教育学、文史哲学分别有 39.1%、38.9% 的选择率；艺术类的比率仅为 36.7%。而在“招聘过程中额外进行体态外貌参考”这一选项在文史哲类占比最高，达到了 31.5%；艺术类占比为 27.3%，相对较高；经济管理与教育学、体育类分别为 26.1%、25%；其中理工学占比最低，为 7.1%。据此可见，明显的性别歧视在各个专业中都是十分普遍的，其中体育类表现尤为明显；而招聘过程中的体貌歧视普遍性相对较低，在文史哲类中十分突出，值得关注的是，理工学女大学生所遭受的体貌歧视程度最低，远低于平均水平。

3.1.2. 女大学生就业歧视的不同类型

中国立法并没有明确界定就业歧视，也并没有对就业歧视进行规制与分类，但在理论界有许多学者对这一现象作出了相应的判断，大多数学者认为，就业歧视可划分为以下几种：性别歧视、年龄歧视、体貌歧视、残疾与疾病歧视、户籍歧视、婚育状况歧视、政治面貌歧视、学历经验歧视。而在本研究中，出现的歧视类型仅包含且针对：性别歧视、婚育歧视。结合调查群体特点，本研究调查了受访对象的能力状况，得出以下数据。

68.2% 的受访者在校期间表现相对优异，一定程度上说明其能力处于平均水平或以上，鉴于受访者处于同等学历水平，在招聘市场上竞争力相差较小，因此可认为受访对象所受歧视现象与个人能力关系较小。

根据调查数据，女大学生就业歧视现象中：以典型的男性优先、对女性应聘者存在明显恶意的性别歧视情况占比为 57.85%；以婚育状况为重要参考的婚育歧视情况占比为 43.68%；以体态外貌为参考的体貌歧视情况占比为 24.9%。但体貌歧视与岗位需求有较大相关性，且由上述数据显示，理工学女性所受体貌歧视较小，可见体貌歧视存在普遍度相对较低。关于存在普遍度较高的性别歧视与婚育歧视，其表现形式多样：有明显标注男性优先、有在宣讲会现场或私下用社交软件告知只要男性、有起薪与劳动保障低于同等条件男性、有面试中存在明显刁难女性、有招聘过程中询问感情状况与婚育状况等等形式。

由于目前国家三胎政策出台、女性相关生育产休政策滞后以及后疫情时代经济低迷等因素，导致了女性职场生存环境进一步恶化。目前女性就业歧视类型逐渐集中于性别歧视、婚育歧视，成为目前以及未来长期的主要歧视类型[3]。

3.2. 就业歧视原因分析

面对如此严峻的女性就业歧视问题，各种各样的社会因素都在影响着歧视的走向。其中女性群体自

身维权意识、社会观念影响、国家政策法规、就业市场环境这四大因素影响最为显著[4]。

在研究中, 261 名受访者均表达了自己对于女大学生就业歧视原因的看法: 90.42%的受访者认为是出于用人单位的考量; 80.46%的受访者认为是受传统社会的观念影响; 63.98%的受访者认为是缺乏有效的法律政策保障; 11.88%的受访者认为是女大学生自身能力不足; 7.28%的受访者表达了自己的观点, 认为是受到了国家相关社会政策、以及相关工作内容的特殊性与男权社会下女性话语权丧失等因素的影响[5]。

3.2.1. 女性群体自身维权意识

调查显示, 有 60.2%的女大学生对法律政策有所了解或非常了解, 但只有 31.8%的女大学生表示会通过法律途径, 向有关部门反映, 占比只有了解相关法律政策的女大学生的一半。高达 63.6%的女大学生选择了“不满, 向亲友吐槽”这一看似缺乏法律意识的选项。这与女大学生对相关法律了解情况的调查结果相悖, 说明遭受性别歧视的女大学生不选择通过法律途径为自己维权并非不懂法律, 而是另有原因。一方面是女大学生法律意识和维权意识缺乏正确引导, 相对比较淡薄另一方面, 关于就业中性别歧视的相关立法仍需加强, 相关沟通与投诉渠道仍待拓宽。

二战后, 西方女性意识不断觉醒。在 1957 年, 欧盟《罗马条约》中就有关于男女同工同酬的规定。上世纪 70 年代性别革命在欧美全社会兴起, 女性对性别歧视的抗争的维权意识觉醒, 相关法律也在几乎同时期开始出台, 例如英国在 1975 年就出台《性别歧视法案》和 1970 年《同工同酬法案》, 具有体系相对完整, 规定相对具体的特征。相比之下, 上世纪 80 年代, 中国刚刚改革开放, 法律制度开始恢复与发展。90 年代, 社会性别理论初传中国, 引发中国女性进一步觉醒。无论是性别理论与女性意识的本土化发展, 还是我国在性别歧视的立法和制度建构, 都有很大发展空间[6]。

3.2.2. 传统社会观念限制

由于传统社会长期的男尊女卑封建传统, 导致了历史上中国女性的话语权丧失, “相夫教子”、“女子无才便是德”等传统思想深刻地影响着社会观念。随着生产力的不断发展, 社会经济水平提升, 妇女逐渐走出家庭, 进入工厂, 其社会经济、政治地位都逐渐提升。建国初期, 在妇女能顶半边天的口号号召下, 妇女大规模参加劳动; 甚至在 80、90 年代, 长三角地区发展十分迅速的轻工业更偏爱女性工人, 此时社会对于职业女性接纳度有很大程度的改善。然而高强度的建设时期已经过去, 妇女更多回归家庭劳动, 社会职业的划分也有明显的性别色彩。女性工人日益减少, 招聘单位根据传统的男性印象, 更倾向于挑选男性从事相关工作, 例如上述数据中理工学女性受到的就业歧视占比最高, 体现了在传统男性主导行业, 女性依旧是边缘群体。除此以外, 社会根深蒂固的女性必须回归家庭等思想依然活跃, 也导致了社会对于女性就业依然抱有自知或不自知的偏见。

3.2.3. 国家政策影响

国家政策牵引了整个就业形势, 深刻影响女性就业。上世纪八十年代, 国家推行独生子女政策, 为让女性广泛参与社会劳动, 依托国企单位设立托儿所, 减轻女性家庭压力, 深刻推动了当时女性就业的发展。而目前国家出台的三胎政策导致女性在就业时将面临更多考量: 一方面, 女性自身的婚育状况将成为就业的一项重要衡量标准; 另一方面, 女性自身权益方面或许将受到侵犯, 如企业隐性规定不得婚育等非法要求。由于目前三胎相关的配套政策并不完善, 如女性产休这一类与女性就业密切相关的问题依旧处于一个滞后状态, 导致目前女性就业问题严峻[7]。

3.2.4. 法律法规问题

目前我国尚未对女性就业歧视相关问题进行专门立法。虽在《劳动法》、《宪法》中有相关性别歧

视规定，但无明确可实行的相关细则与完善的法律条文，在现实层面仍是无法发挥制约作用。《劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”，大多女性就业歧视案例运用这一条法例进行举报和维权，但现实中，女性在求职过程中遭受的性别歧视通常是边界模糊的、非明文规定的，这往往导致大部分遭受就业歧视的女性因无法可依、无实可证而放弃捍卫权利。

3.2.5. 社会因素

由于庞大的就业人群与逐渐饱和的就业市场、滞后的就业调解机制之间的矛盾，我国就业问题十分严峻。女大学生群体数量庞大，资源的有限性导致了供不应求。结合 2020 年、2021 年疫情对经济与个人生活的冲击，全球经济长期持续低迷，国内就业问题更加突出。各种社会、经济因素加重了女性就业困境，

4. 小结与讨论

本文通过问卷调查对应届女大学生的就业歧视问题进行研究，基于问卷数据分析出应届女大学生就业歧视的类型主要是性别歧视和婚育歧视，并运用社会性别理论探究，分析其主要原因有“女性群体自身维权意识薄弱”、“传统社会观念限制”、“国家政策影响”、“就业问题严峻”、“法律法规不健全”。

研究表明，应届女大学生就业歧视现象普遍，需要多元主体共同解决和消除就业歧视现象。需要多方联动，增强社会、学校和女大学生自身对于女大学生就业问题的关注，改善女大学生的就业现状，促进就业平等与公平。提出问题是为了解决问题，就业歧视现象已普遍存在，依据研究结果分析，主要从以下几个方面进行改善。

4.1. 健全法律法规与维权制度

目前我国女性就业歧视相关法律主要存在缺乏专门性立法、缺乏可实施细则、缺乏明晰定义三个问题。因此需要健全法律法规，对女性就业歧视进行详细、明确的界定，并完善相关维权与监督体制，特别是对诉讼举证制度进行调整，重视起女性就业问题，将模糊的性别歧视真正具体化；其次，针对女性就业歧视问题可作为女性歧视这一大框架下进行专门性立法，让受歧视的女性群体有法可依；最后，法律法规与监督体制终究只是女性维权的途径，根源还需要减少歧视的现象出现，因此更需要建立明确的违规惩罚与担责机制，将问题从根源制约。

4.2. 社会观念革新

针对目前社会中出现的男女对立现象以及矛盾的激化，部分媒体以追热点为由用报道污名化女性，导致女性就业歧视成为一个社会敏感话题。传统社会思想本身对女性权益并不友好，这更需要媒体进行正面的宣传与引导。因此，国家相关机构应对性别引战式网络舆论进行治理，结合社会主义核心价值观中的“平等”概念，宣传正确的性别观念、鼓励女性就业，推动营造女性友好的社会环境。

4.3. 社会政策

在当前的少子化背景下，国家出台三胎政策的同时，也推出了生育假、生育津贴等相关措施，呈现生育成本社会化的趋势。从某种程度上而言，三胎政策、生育假等政策措施对女性就业必定是具有负面影响[8]，或将加重就业歧视。但生育成本社会化的发展，对于女性就业的长期发展是有利的，国家建设生育友好型社会的探索，提供了社会保险、税收等社会资源分担女性生育负担的可能性，有利于女性就业长期发展。

4.4. 各大高校

面对当前严峻的就业形势，各大高校更应提升教学质量，鼓励学子树立平等的就业观念、帮助学生了解就业歧视维权方法，同时链接多方资源开展校园招聘，建立校招监督机制，鼓励学生积极举报雇主就业歧视现象。

4.5. 女大学生群体

当个人遭受歧视时需要勇于发声，而面对社会大背景下个人无法遏制的、强烈的歧视，女性更应该团结互助，提升自身能力，清醒认知目前处境，努力在社会中为女性争夺话语权。

总之，应届女大学生就业歧视现象普遍，需要多元主体共同解决和消除就业歧视现象。需要多方联动，增强国家、社会、学校与女大学生自身对于性别就业歧视问题的关注，改善女大学生的就业现状，促进就业平等与公平。

参考文献

- [1] 国际劳工组织. 国际劳工公约和建议书(1919-1969) (第一卷) [M]. 北京: 国际劳工组织北京局, 1994: 282-283.
- [2] 风笑天. 社会研究方法[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2018.
- [3] 余秀兰. 认同与容忍: 女大学生就业歧视的再生与强化[J]. 高等教育研究, 2011(9): 76-84.
- [4] 康雁冰. 女大学生就业歧视现象、成因及对策研究[J]. 宜春学院学报, 2020(5): 25-28.
- [5] 胡安荣. 企业拒绝女大学生的经济学分析——贝克尔歧视理论的拓展和运用[J]. 财经科学, 2004(4): 34-36.
- [6] 葛玉好, 邓佳盟, 张帅. 大学生就业存在性别歧视吗?——基于虚拟配对简历的方法[J]. 经济学(季刊), 2018, 17(4): 1289-1304.
- [7] 张樾樾, 李勤, 高紫琪. 全面二孩政策引发的职业女性就业歧视新思考[J]. 山西大学学报(哲学社会科学版), 2018, 41(5): 105-113.
- [8] 孟海樱. 女性主义视角下我国女大学生就业性别不平等问题的研究[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(5): 7-9.