

人大国发院系列报告

专题研究报告

2015年01月 总期第39期

(中国改革系列报告 NPE201501)

大学生就业存在性别歧视吗?

葛玉好 邓佳萌 张帅

(中国人民大学国家发展与战略研究院、劳动人事学院)



国家发展与战略研究院

National Academy of Development and Strategy, RUC

人大国发院简介

国家发展与战略研究院（简称国发院）是由中国人民大学主办的独立的校级核心智库。国发院以中国人民大学在人文社会科学领域的优势学科为依托，以项目为纽带，以新型研究平台、成果转化平台和公共交流平台为载体，组建跨学科研究团队对中国面临的各类重大社会经济政治问题进行深入研究，以达到“服务政府决策、引领社会思潮、营造跨学科研究氛围”的目标。

国发院通过学术委员会和院务会分别对重大学术和行政事务进行决策。目前由陈雨露教授担任院长，刘元春教授担任执行院长。

地址：北京市海淀区中关村大街59号 中国人民大学国学馆（紧邻新图书馆）

电话：010-62515049

网站：<http://NADS.ruc.edu.cn>

Email: nads_ruc@126.com, nads@ruc.edu.cn

目 录

摘 要	5
一、就业性别歧视第一案引发的思考	6
(一) 就业性别歧视第一案	6
(二) 什么是性别歧视?	7
(三) 研究方法和研究结论	8
二、就业歧视的经济学分析	9
(一) 关于歧视的基本理论	9
(二) 现有研究方法	11
(三) 本报告的创新点	13
三、一项基于虚拟简历的实验	14
(一) 挑选招聘网站、制作简历模板	15
(二) 被试者填写简历	16
(三) 投递简历、记录企业反馈	17
四、数据分析和发现	17
(一) 被试者基本特征分布	17
(二) 女性收到面试邀请的次数远低于男性	18
(三) 有实习经历和英语水平较高的女性受歧视程度较小	19
(四) 实习及英语水平降低歧视程度的原因	21
(五) 女性遭受歧视的总体原因	23

五、研究结论和政策建议.....	25
(一) 研究结论	25
(二) 政策建议	25
1、政府.....	26
2、女大学生自身.....	26
参考文献	27

摘要

大学生就业是目前我国社会的热点问题，而大学生就业中的性别歧视又是大学生就业的热点问题。深入分析大学生就业性别歧视产生的原因，探索解决性别歧视的途径，是一项具有重要现实意义的研究课题。本报告通过在国内某大型招聘网站上发布虚拟配对简历的方式，研究了大学生就业过程中的性别歧视问题，得到的结论是：第一，男性大学生接到面试通知的次数比同等情况的女性高约 42%；第二，学习成绩越好、学历越高的女性大学生在求职过程中遭受的性别歧视越严重；第三，英语水平较高、有实习经历的女性大学生遭受的性别歧视程度较轻；第四，信息不完全可能是导致女性大学生遭受性别歧视的深层次原因。

综合本报告得到的结果，我们提出的政策建议是：第一，政府应该帮助女性大学生，加快反歧视相关法律和政策的制定，加大对违反相关规定企业的处罚力度，提高企业的歧视成本。第二，政府还可以考虑出台相关税收减免或其它支持措施，鼓励企业雇佣女性大学生，并逐渐完善生育保险制度，合理分配国家、个人和企业女性在生育这一社会责任方面所承担的成本。第三，女性大学生自己应该通过学习提高自己的知识水平，根据实际情况考取一些含金量和社会承认度高的证书以证明自己的知识技能和学习能力。第四，女性大学生还应该增加自身的实习经历提高就业竞争力，将所学知识在实践中学以致用，通过实习经历向雇主发出强有力的信号，证明自己的实际劳动生产率并不低。

关键词： 就业 歧视 大学生 女性 简历

大学生就业存在性别歧视吗？*

葛玉好 邓佳萌 张帅

一、就业性别歧视第一案引发的思考

（一）就业性别歧视第一案

随着我国高等教育扩招和劳动力市场用工制度改革，大学生就业过程中的性别不平等现象逐渐成为社会舆论关注的焦点之一。在每年的大学毕业生就业季中，我们都可以看到媒体有关“宁用武大郎，不选穆桂英”的众多骇人报道。2014年7月8日，河南籍应届女大学毕业生黄蓉通过杭州市西湖区人民法院起诉新东方烹饪学校。在应聘该企业的文案这一职位时，她多次被以“限招男性”为由拒绝，对于这种招聘过程中的性别歧视行为，她选择了向法院提起诉讼。在多番波折辗转之后，法院终于在2014年8月13日受理本案，并于2014年9月10日进行了公开审理。11月12日，法院通知原告黄蓉前往领取民事判决书。判决结果为：法院认定新东方烹饪学校存在性别歧视，并且要求新东方烹饪学校赔偿黄蓉精神损害抚慰金2000元。¹该案件作为“就业性别歧视第一案”引起了众多关注，判决结果也令人

* 本报告是中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）项目成果，项目批准号：13XNJ019。作者感谢中国人民大学聂辉华、仝志辉和中央财经大学李涛等对本报告提出的宝贵建议，感谢参与本报告实验过程的所有学生。作者的电子邮箱为：葛玉好，geyuhao@ruc.edu.cn。

¹ 详情请见 http://www.legaldaily.com.cn/index/content/2014-11/13/content_5840945.htm?node=20908。

鼓舞。此前，虽然我国就业过程中性别歧视现象严重，但却甚少有女性求职者采用法律手段维护自己的合法权益。

（二）什么是性别歧视？

媒体报道只是对大学生就业不平等现象给出粗略描述，大多数报道仅聚焦于少数个案，无法反映整个劳动力市场的运行情况，更无法据此判断大学生就业市场性别歧视的状况。国际劳工组织对就业歧视的定义是：“根据种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族、血统或社会出身所做出的任何区别、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”，该定义意味着，并非所有男性和女性在就业结果上的差异都可以被归结为性别歧视，因为许多其他与劳动生产率有关的个体特征同样可以影响就业结果，而它们并不被视为就业歧视的范畴。在无法保证求职者劳动生产率个体特征相同的情况下，将求职者在就业结果上的差异视为性别歧视无法令人信服。

女性在劳动力市场上主要遭受三种形式的歧视：就业歧视、工资待遇歧视和职位晋升歧视。就业歧视是指，在同等情况（如同样的教育水平和年龄等）下，男性比女性获得更多的就业机会；工资待遇歧视是指，在同样岗位从事相同工作时，男性工资待遇水平比女性高，即我们通常所说的同工不同酬；职位晋升歧视则是指，具有相同晋升资格的男性比女性获得更大的晋升机会和晋升空间。从已有的实证研究来看，学者们对性别歧视的讨论多集中于工资待遇歧视和职位晋升

歧视，对就业歧视的关注较少。大学毕业生是一个特殊群体，是新进入劳动力市场者的重要组成部分，同时也是媒体和政府重点关注的群体。因此，本报告将选取大学毕业生作为研究对象，对女性就业歧视问题进行研究。

（三）研究方法和研究结论

本报告通过在国内招聘网站上发布虚拟配对简历的方式，对大学生就业性别歧视问题进行了研究。为了有效地控制求职者的劳动生产率特征，我们对实验过程进行了严格控制。首先，根据国内各大招聘网站对简历制作的要求，我们设计了包含标准信息简历模版。其次，从中国人民大学、对外经济贸易大学、北京林业大学三所高校中选取一定数量的实验参与者，每位参与者基于自己的实际情况依照上述模版制作一份简历。在此基础上，每位参与者填写相反性别形成一份假简历，并与原简历组成一对虚拟配对简历。在每对配对简历中，除性别外，求职者的其他重要信息完全相同，从而排除了求职者劳动生产率等个体特征对求职结果所造成的干扰。最后，我们要求参与者在某段时间内将两份简历同时投递到国内某大型招聘网站。随后，每位参与者依据企业反馈信息记录自己的求职进展，所有参与者的追踪记录在同一个时间点终止，这可避免由于实验时间长度不一致对实验结果造成干扰。关于实验设计的具体细节我们会在下文详细介绍。

经过研究，我们发现了以下几个结论。第一，男性大学生接到面试通知的比率比同等情况的女性高约 42%，这说明女性遭受的就业歧

视程度非常高。第二，学习成绩越好、学历水平越高的女性大学生在求职过程中遭受更严重的性别歧视。这一结论意味着，学习成绩和学历等对降低女性的受歧视程度没有帮助。第三，英语水平较高、有实习经历的女性大学生遭受的性别歧视程度较轻。第四，信息不完全问题可能是导致女性大学生受到歧视的深层次原因。基于以上研究结论，我们提出的政策建议是：第一，女性大学生应通过考取承认度高的相关证书证明自己的学习能力、增加自身实习经历来提高就业竞争力，从而向雇主传递正向信息，部分地规避性别歧视的困扰。第二，法律应该明确界定和惩罚就业歧视，提高企业的歧视成本。第三，政府采取积极措施，鼓励企业雇佣女性大学生，并逐渐完善生育保险制度，合理分配国家、个人和企业女性在生育这一社会责任方面所承担的成本。

本报告下文结构安排如下：第二部分是就业歧视的经济学分析，介绍了西方性别歧视的相关理论和研究性别歧视的相关文献和方法；第三部分详细介绍了本报告的研究设计，以及相关数据获得的过程；第四部分是研究数据分析；第五部分是相关结论和政策建议。

二、就业歧视的经济学分析

（一）关于歧视的基本理论

虽然西方学者很早就注意到歧视问题，但是在早期，学者们对于歧视的研究大都局限于政治学和社会学领域。直到 1957 年，贝克尔

根据其博士论文整理出版了《The Economics of Discrimination》一书。在该书中，他开创性地提出了歧视偏好模型，力图运用经济学的方法和观点来揭示歧视背后的经济动因。歧视偏好的主要观点是：劳动力市场中的歧视程度是可以用货币来衡量的，如果某个人对某群体具有歧视偏好，他（她）宁肯承担一定的货币费用，也不愿意同某个群体的成员打交道。根据歧视的来源不同，可细化为雇主歧视模型、雇员歧视模型和顾客歧视模型。但是，贝克尔的歧视理论在解释性别歧视方面存在两个缺陷：第一，由于该理论建立在个人偏好的假设基础上，它对性别歧视的解释力度要远逊于对种族歧视的解释力度，因为男女两性之间并不存在天然的排斥，相反对于护士、导游、空姐等岗位，顾客更加偏爱女性提供的服务；第二，根据贝克尔歧视理论的预测，由于市场竞争力量的存在，存有歧视偏好的雇主最终会被没有歧视偏好的雇主驱逐出市场，市场竞争力量会自动地消除歧视行为。但是，现实情况是性别歧视长期存在，这说明贝克尔的理论无法解释性别歧视存在的长期性问题。

为了更好地解释歧视的形成原因，Phelps(1972)提出了统计性歧视理论，Aigner 和 Cain(1977)、Lundberg 和 Startz(1983)对其做了进一步完善。该理论的核心思想是，由于劳动力市场上不完全信息的存在，追求利润最大化的理性雇主无法准确地知道每个劳动者的真实劳动生产率信息，因此需要根据其所属群体的历史数据做出雇佣决策，处于弱势群体中的个体因此而遭受歧视。例如：男性求职者和女性求职者在面试中表现一致，但是面试表现并不能完全正确预测以后两者

工作表现，此时雇主本身可能并不对女性求职者存在歧视偏好，但是他根据以往经验，认为男性求职者一般在工作后表现比女性求职者更好，在两者面试表现一致的情况下选择了男性求职者，这就产生了统计性歧视。统计性歧视理论与个人偏好歧视理论的区别在于：雇主对劳动者不存在任何偏好，但雇主在判断劳动者的生产率时会考虑其所在群体的历史表现，如果某位劳动者所在群体的历史表现较差，雇主认为该劳动者的生产率可能也比较低，从而对该劳动者支付较低的报酬。统计性歧视理论意味着，如果无法消除劳动力市场上的信息不对称，那么对某些劳动者的歧视就将永远存在，这为性别歧视存在的长期性问题提供了一种合理解释。

（二）现有研究方法

除上文所提及的理论研究以外，国内外学者还从实证角度对性别歧视进行了深入研究。现有实证研究使用的方法大都是 Oaxaca 分解或在其基础上发展起来的扩展方法。Oaxaca 分解方法最早由 Oaxaca(1973)在研究男女工资差距问题时提出来的，该方法把性别工资差距分解为两个部分：一是由于男性和女性在人力资本水平方面的不同所造成的差异，二是由男性和女性人力资本回报率不同所造成的差异。前者属于合理部分，后者属于歧视部分。虽然 Oaxaca 分解存在一些缺陷，但由于它简单易用，还是被很多学者用于研究性别歧视问题。由于篇幅所限，本报告只列举一些与中国性别歧视相关的研究。Gustaffon 和 Li(2000)使用 Oaxaca 分解发现，1988 年由歧视引起的工

资差距占总差距的比例为 52.49%，1995 年该比例上升至 63.20%，这意味着市场改革过程中性别歧视程度更加严重了。葛玉好和曾湘泉（2011）把性别歧视研究由平均工资扩展到工资分布，发现性别歧视在工资分布不同位置上存在不对称现象：在工资分布顶端，性别歧视程度较低；在工资分布底端，性别歧视程度较高。Meng(1998)、张丹丹（2004）、王美艳（2005）也对中国性别歧视问题进行了研究，相关结论不再一一赘述。通过整理上述文献，我们发现已有文献尚未出现针对就业歧视的研究，我们拟在此方面有所突破。

从最近几年国际前沿的研究来看，很多学者使用实验方法研究就业歧视。该方法的基本原理是：如果参加面试的两名应聘者除性别和种族特征以外其他条件完全一样，那么任何雇佣结果上的差异便可认为是歧视造成的结果。为此，研究者在挑选被试者时会尽量使得两名被试者在身高、体重、年龄、语言、穿戴等外在特征方面一致。除此以外，研究人员还会对被试者进行几天培训，从而使他们在面试中的言行举止也表现一致。例如，Ayres 和 Siegelman(1995)使用该方法研究了美国新车市场上的种族和性别歧视问题。首先，研究者按照上述原则挑选了 38 名被试人，并依据他们之间的相似度将其分成 19 个两人小组。然后，研究者对被试人进行为期两天的培训，以使得他们在与经销商讨价还价时的言辞完全一致。最后，每个小组两名成员在培训结束后，统一着装、乘坐同样的汽车去某汽车经销商（随机选取的）进行实验。经过多轮测试，研究者发现：汽车经销商对黑人顾客和女性顾客存在歧视行为，并且统计性歧视理论和歧视偏好理论都不足以

单独解释该歧视行为产生的成因。Yinger(1986)使用类似方法研究了美国住房市场上的种族歧视问题。经过研究发现,对于黑人找房者来说,房屋中介给他们介绍的房屋数量要比白人找房者少约 30%,并且造成这种歧视行为的主要原因是房屋中介需要迎合他们白人顾客的歧视偏好。Goldin 和 Rouse (1997)研究了招聘过程中的盲测方式对美国管弦乐队成员性别比例问题的影响,发现使用盲测方式后女性进入管弦乐队的概率提高了约 7.5%—13.7%,盲测方式的采用可以解释 1970—1996 年美国管弦乐队中女性比例增加现象的 25%—46%。Pageretal(2009),采用类似方法研究了低端劳动力市场的种族歧视,他们选择不同种族的年轻人进行实验,根据语言技能、互动风格和其他外在条件对其进行分组,构造相似简历并对他们进行培训以使其表现一致。研究结果表明,在同等条件下的黑人和拉丁美洲求职者得到的回复或录取只有白人的一半,甚至无犯罪记录的黑人和拉丁美洲求职者所得到回复还不如刚刚从监狱释放的白人求职者多。

(三) 本报告的创新点

上述使用真实人员进行实验的方法,在识别因果关系方面有其独特优势,但在社会伦理和实施成本方面存在一些缺陷。因此,一些学者开始使用非真实人员的实验方法研究就业歧视问题,构造虚拟简历便为其中的方法之一。例如,Bertrand 和 Mullainathan (2004)通过构造虚拟配对简历研究了美国劳动力市场上的种族歧视行为。在每份配对简历中,其中一份的求职者姓名是白人常用的,另外一份则是黑

人常用的，除此之外，求职者的其他信息几乎完全相同。该项实验分别在芝加哥和波士顿两地进行。研究结果发现，白人求职者收到面试邀请的几率比黑人高 50%，并且这种差距在不同的行业和岗位上表现出一致性；同时，相比于黑人求职者，白人求职者能力水平的提高更能够显著增加他们求职成功的几率。Firth(1981)运用类似的方法研究了英国公司在招聘财务主管时的种族歧视行为，发现虽然英国于 1968 年就已经颁布实施《种族关系法》，但就业市场上的种族歧视现象依然严重，即便求职者拥有完全相同的胜任力，英国本土人也要比其他拥有更多的就业机会，其余依次为澳大利亚人、法国人、非白色人种。

本报告将使用虚拟简历方法研究大学生就业过程中女性遭受的就业歧视问题。相对于已有的关于中国性别歧视的研究，我们在研究内容和研究方法上都有所创新。首先，我们选取大学生群体为研究对象，将研究视角聚焦于就业过程中的简历筛选阶段，填补了以往研究在这一领域的空白。其次，我们使用虚拟简历的实验方法进行研究，要求在每对构造的配对简历中除性别外求职者的关键信息完全相同，有效地排除了其它无关变量和人为因素的干扰。最后，在研究过程中，我们充分利用互联网平台来模拟真实的求职环境，以较低成本获得大样本数据，对今后学者们研究性别歧视问题有较大的借鉴意义。

三、一项基于虚拟简历的实验

本报告的研究设计包含挑选招聘网站、制作简历模版、抽取被试

及培训、填写简历、投递简历、记录企业反馈信息等六个连续步骤。下面将对这些步骤依次予以介绍。

（一）挑选招聘网站、制作简历模板

选择一个合适的网络招聘网站对提高每份简历的浏览量来说至关重要。根据艾瑞咨询发布的《2012-2013 年网络招聘行业年度监测报告》，“智联招聘”和“前程无忧网”是我国最大的两个网络招聘网站。在综合分析市场份额、注册用户数、日均活跃用户数、合作商户数和品牌知名度、有效职位数等多项因素后，我们最终选择“智联招聘”网站作为简历投递平台。

此外，一份简历的浏览量与其完整度呈正相关，信息完备、格式规范的简历更有可能被招聘平台上的雇主浏览到。因此，为了增加每份简历的浏览量，我们事先制作一份简历模板以供实验参与者仿照。为此，我们首先从“智联招聘”网站随机抽取 100 份完整简历，然后通过归纳整理提取其中的关键信息，最后把这些消息优化形成了一个包含 6 大类、共 82 个变量的简历模板。其中，6 大类分别为：基本信息、学习成绩、英语水平、社团活动、实习经历和求职意愿。每大类包含若干变量。例如，基本信息类包含“求职者姓名”、“出生日期”、“户籍”、“户籍类型”、“民族”、“政治面貌”、“联系电话”和“联系邮箱”共 8 个变量。“联系电话”和“联系邮箱”是为了接受雇主的面试通知，从而得到“收到面试通知的次数”。另外几个重要的变量是：“性别”、“政治面貌”、“户籍类型”、“学历水平”、“实习次数”、

“参加社团数量”、“学习成绩”和“英语水平”。其他变量主要是为了提高简历的完备性、增加简历的浏览量。

（二）被试者填写简历

完成简历模板以后，我们从中国人民大学、对外经济贸易大学和北京林业大学抽取 100 名学生（既有本科生又有硕士研究生）作为被试者，并对他们进行专门培训。培训内容包括实验目的、实验方法、被试任务及注意事项等。在培训过程中，我们特别强调了如何填写简历、如何回复雇主的面试通知。

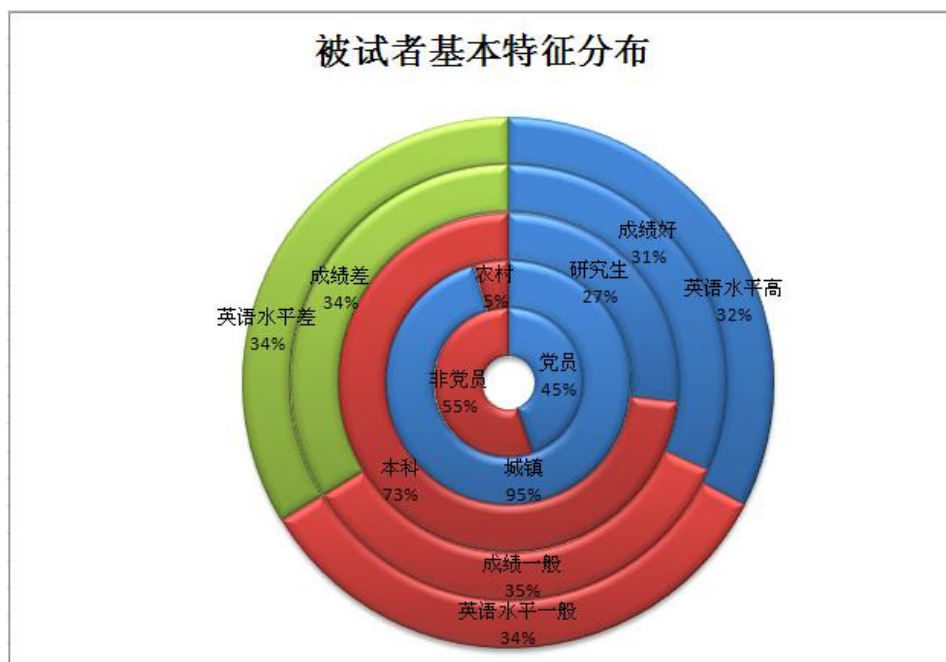
培训结束后，每位被试根据简历模板制作两份简历。第一份简历是被试者依据个人真实信息填写生成的。第二份简历是在第一份简历的基础上通过转换“性别”得到的。为了提高可信度，我们也考虑男女体形方面的差别，要求第二份简历的“身高”和“体重”做相应改变；为了让被试者在接到面试通知时迅速地判断是那份简历收到了反馈，我们也要求“姓名”做相应改变。除“性别”、“身高”、“体重”和“姓名”以外，第二份简历的其他信息与第一份简历完全相同。在完成简历制作后，被试者会对自己简历先进行自查，然后研究人员对其复查。核查重点在于简历填写是否符合研究设计的规则。经复查发现，四名被试者的简历填写不认真、错误较多，为保证后续实验顺利进行，我们在慎重考虑后决定终止他们的实验资格。最终，96 个被试者带着他们完成 192 份简历进入本次实验的下一环节。

（三）投递简历、记录企业反馈

在上述过程顺利完成后，我们让被试者在 2014 年 3 月 1 日—3 日将两份简历一次性投放到“智联招聘”网站，并在 2014 年 4 月 30 日注销自己的简历。在此期间，被试者尽量保持手机电话畅通，并定时查看邮箱，以便接收雇主的面试通知。在收到面试通知以后，被试者按照培训相关内容婉言拒绝雇主的邀请，并且及时地记录哪份简历收到了通知。长达两个月的投放周期可以让每份简历都尽可能获得足够大的浏览量。但是，由于“智联招聘”网站每天都有大量新简历进入，并将被试者的简历覆盖，为防止这种情况发生，每位被试者需每周定时刷新一次简历。

四、数据分析和发现

（一）被试者基本特征分布

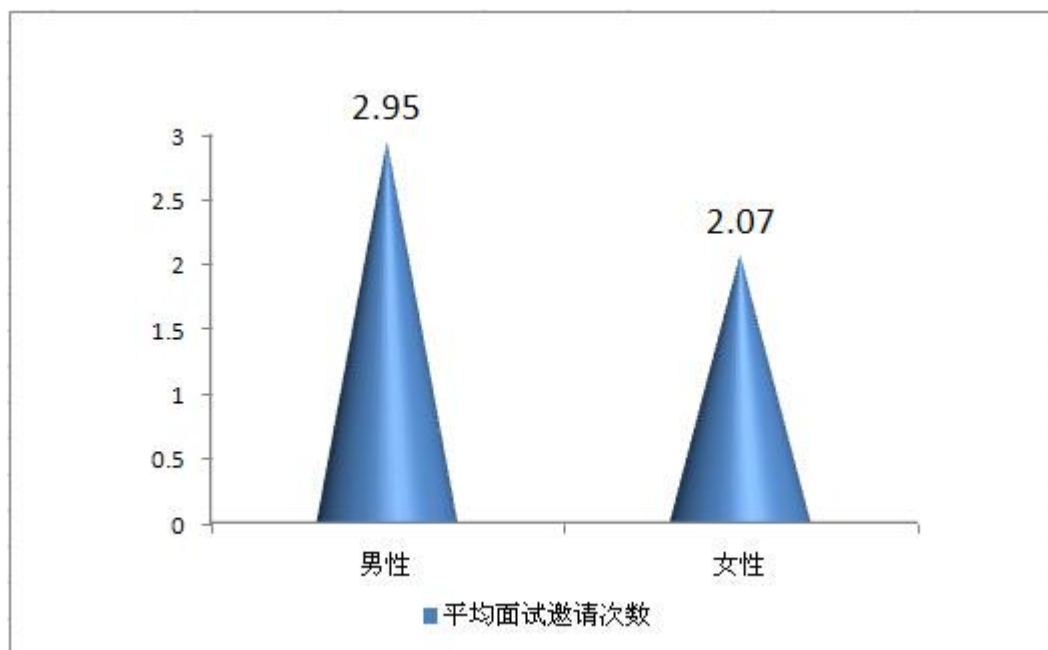


图一：被试者基本特征分布

图一给出了本文研究被试者基本特征分布，从图一可以看出，在总体样本中，45%左右的被试者为党员，95%左右的被试者是城镇户口，27%左右的被试者是硕士研究生。党员比例较高的原因是，本文把正式党员和预备党员都视为党员，另外硕士研究生中党员比例较高，他们的存在提高了整体样本中党员的比例。研究样本存在一些农村户口的原因是，被试者大一进校时没有把户口落到学校。被试者学习成绩和英语水平分布较为平均，均为30%左右，另外，被试样本平均的社团参与数量为1.085次，平均的实习经历为1.137次。

（二）女性收到面试邀请的次数远低于男性

本报告的研究方法非常简单，把配对简历中男性简历收到的面试通知次数减去女性的相应数值，该数值体现了具有相同特征的男性大学生和女性大学生收到面试通知的差距，因此通过计算其均值和标准差，就可以得到相关研究结果。为了更直观地展示性别歧视的程度，我们定义了一个歧视系数，它指的是，男性面试通知次数减去女性的面试通知次数，然后除以女性的面试通知次数。根据歧视系数我们可以判断女性大学生在求职过程中受到的歧视程度。歧视系数越大说明女性大学生在求职过程中受到的歧视越大；歧视系数越小，说明女性大学生在求职过程中受到的歧视越小。



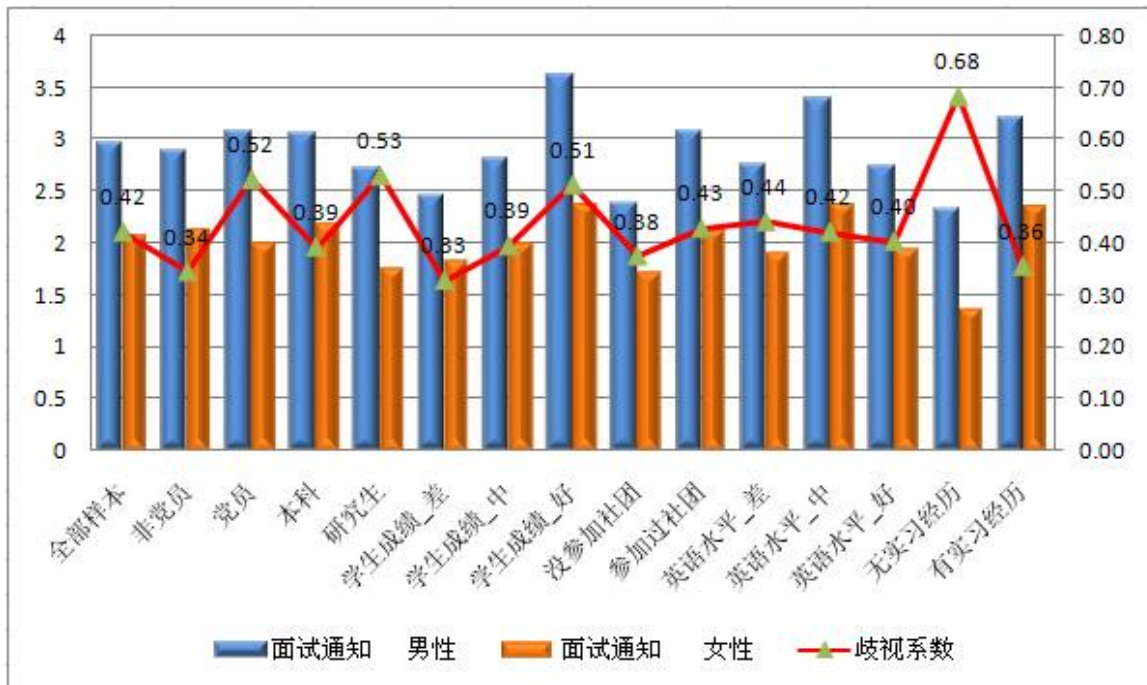
图二：不同性别被试者平均面试邀请次数比较

如图二所示，从全体样本来看，男性被试者平均收到 2.95 份面试邀请，女性被试者平均收到 2.07 份面试邀请，二者相差 0.874 份。全体样本的歧视系数为 0.421，既具有同等特征的简历，仅因为性别不同男性收到的面试通知就要比女性高 42% 左右。以上结果说明，虽然性别与其劳动生产率并无必然联系，但是雇主在进行简历筛选时仍然会考虑该因素，女性遭受就业歧视的状况非常严重。

（三）有实习经历和英语水平较高的女性受歧视程度较小

为了进一步了解性别歧视的情况，我们还对各种分类的子样本进行了分析，图三给出了相关结果。主要的分类变量有：是否党员、是否城镇户口、是否研究生、学生成绩等级、英语水平等级、是否参加社团、是否有实习经历等。通过对子样本的分析我们发现：在党员子样本中，男女被试者收到的面试通知相差 1.05 份，歧视系数为 0.523；

在非党员子样本中，男女被试者收到的面试通知相差 0.73 份，歧视系数为 0.344。在党员子样本中，女性遭受的就业歧视程度更高。在城镇户口子样本中，男女被试者收到的面试通知相差 0.93 份，歧视系数为 0.461；在农村户口子样本中，男女被试者收到的面试通知相差 -0.6 份，歧视系数为 -0.20。在城镇户口子样本中，女性遭受的就业歧视程度更高。我们还发现，研究生子样本的歧视系数 (0.530) 高于本科 (0.392)，参加社团子样本的歧视系数 (0.428) 高于未参加社团子样本 (0.375)；学习成绩越好，歧视系数也越大。根据分析结果我们可以看出，在党员、城镇户口、研究生、参加社团、学习成绩好的群体里，性别歧视系数更大。总体来说，我们在本段得到的结论是，在人力资本水平更高的群体中，女性遭受的歧视程度越高。

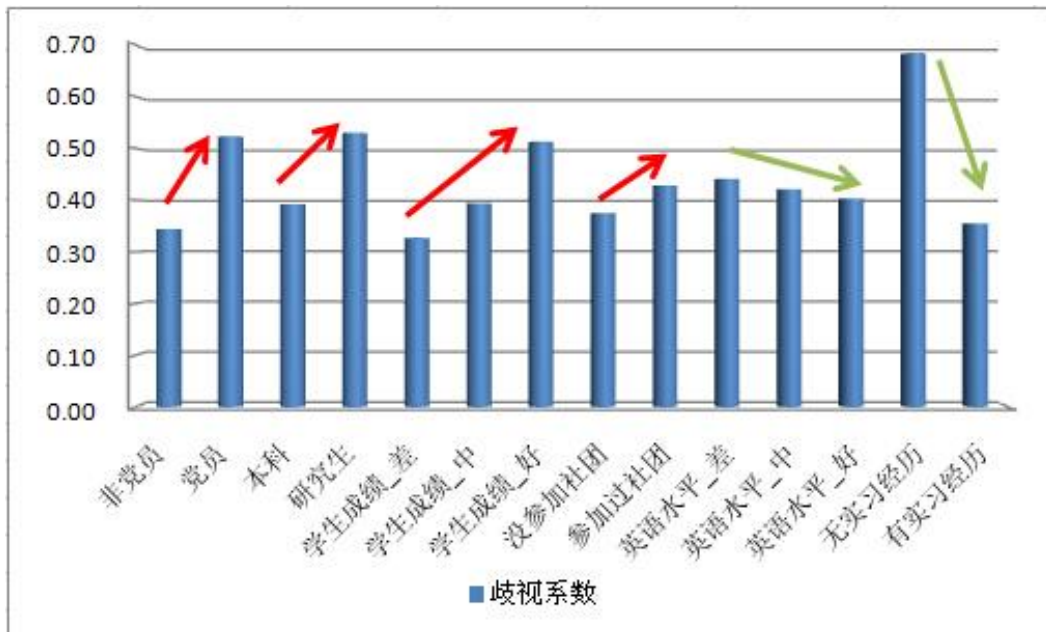


图三：不同特征男女收到面试通知对比及歧视系数变化

但是在“英语水平”和“是否有实习经历”两个分类的子样本中，

就业歧视的结论与上文不同。在英语水平为差的子样本中，歧视系数为 0.441；在英语水平为中的子样本中，歧视系数为 0.421；在英语水平为好的子样本中，歧视系数为 0.403。可以看出，随着英语水平的上升，女性受到的歧视程度相对降低。在有过实习经历的子样本中，歧视系数为 0.355；在没有实习经历子样本中，歧视系数为 0.684。相对没有实习经历的女性来说，有实习经历的女性遭受的歧视程度较低。

(四) 实习及英语水平降低歧视程度的原因



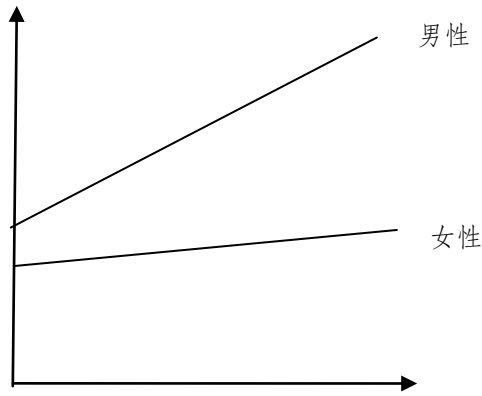
图四：不同特征大学生性别歧视系数变化

图四更直观地给出上述我们讨论的各分类子样本歧视系数的情況。学历、学习成绩、英语水平和实习经历都属于人力资本的范畴，为什么在前两方面表现优秀的女性遭受的歧视程度较高，而在后两方

面表现优秀的女性遭受的歧视程度较低呢？我们认为，统计性歧视理论对该结论有很好的解释力。该理论的前提是，劳动力市场上存在信息不完全的现象，雇主不清楚求职者真实的劳动生产率（ TP ），他根据求职者自己的人力资本水平（ S ）和其所处群体平均的人力资本水平（ \bar{S} ）来进行判断，这一过程用公式可以表示为：

$$TP = \alpha S + (1 - \alpha)\bar{S} \quad (1)$$

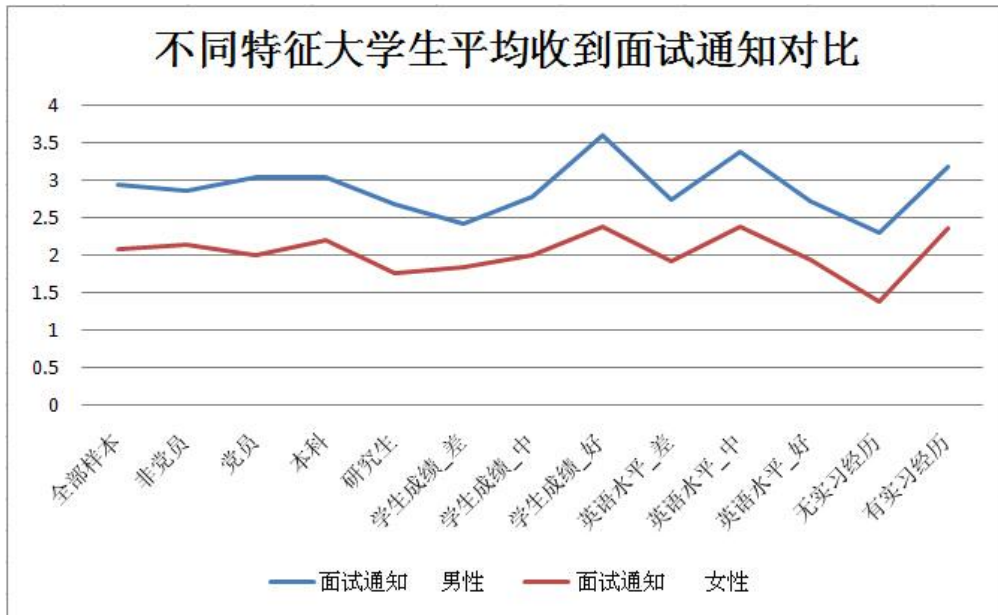
其中 α 表示个体的人力资本水平在雇主判断中所占比重。一般而言，雇主认为，男性的 α 大于女性，即男性个体的人力资本更能体现其真实劳动生产率。图五给出了上述分析男性和女性个体的人力资本水平和他们真实劳动生产率的关系。如果 S 较大，例如学历较高、学习成绩较好等情况，雇主认为男性真实的劳动生产率大大高于女性，更倾向于雇佣男性；如果 S 较小，雇佣男性的倾向性会降低。所以，在学历、学习成绩方面表现优秀的女性遭受的歧视程度也更高。英语成绩和实习经历与上述人力资本不同，它们与实际工作更为接近，可以起到信号传递功能。相比英语成绩，实习经历更能体现信号功能，有过实习经历的求职者在参加工作后能够更快地适应工作环境、更好地发挥自己的能力。此时，雇主就没有必要再根据式（1）推测求职者的真实劳动生产率，所以有过实习经历的女性遭受的歧视程度会降低。



图五：雇主对求职者真实生产率判断过程分析

（五）女性遭受歧视的总体原因

统计性歧视理论可以解释性别歧视在不同类型人力资本群体的表现为什么存在差异。但是，如图六中所示，在各种情况下，无论是总体样本还是分类样本，女性大学生平均收到的面试通知都要低于男性，这个事实更加值得我们深思。女性遭受歧视的原因主要有几个方面：首先，一般女大学生毕业后工作不久就会面临结婚和生育的问题，此时劳动法规定雇主需要为女性员工提供带薪产假和哺乳假，追求利益最大化的雇主此时更倾向于录用不需要休这些假期的男性求职者；其次，从身体情况来说，大多数雇主认为女性求职者相比男性求职者身体较差，不能吃苦且不适应出差，不利于安排工作；再次，大多数雇主认为女性求职者可能更注重家庭而非职业发展，这将导致她们在工作上的责任心和进取心大大低于男性求职者。



图六：不同特征大学生平均收到面试通知对比

我们认为，如果不对性别就业歧视加以控制，它将对社会产生严重的负面影响。首先，从女性就业者方面来说：由于性别歧视的长期存在，女性预期的人力资本投资回报率将大大低于男性，可能使得女性人力资本投资的激励逐渐降低，这将加大男女之间的人力资本水平差距，进一步强化了性别歧视。其次，从雇主方面来说，歧视本身也会带来很大的成本，由于对女性求职者生产率水平的低估，可能使他们错失更适合这个岗位的女性求职者。再次，从社会影响方面来说，性别歧视的存在可能使部分女性为了追求和男性同等的工作机会，保持工作竞争力，选择不结婚或不生育，忽视家庭，这对社会的和谐发展非常不利。因此，政府必须对性别歧视现象加以重视，制定保护女性的相关就业政策，加大对实施性别歧视企业的惩罚力度。

五、研究结论和政策建议

（一）研究结论

本报告运用实验经济学的方法，通过在主流招聘网站上发布精心构造的虚拟配对简历，研究了大学生在就业过程中遭受的性别歧视问题。本研究得到三个重要结论：第一，女性大学毕业生在求职过程中遭受严重的性别歧视，在使用同样简历的情况下，男性大学生接到面试通知的次数比女性高 42%；第二，学习成绩和学历对降低歧视没有帮助，实际上，学习成绩越好、学历水平越高的女性大学生在求职过程中遭受更严重的性别歧视；第三，增加实习经历和提高英语水平能够帮助女性大学生减轻受歧视的程度；第四，信息不完全可能是导致女性大学生遭受歧视的深层次原因。虽然国内有许多学者研究了就业中的性别歧视问题，但大都给出一个笼统的整体结论——女性在求职过程中遭受性别歧视，而没有具体地分析各项不同因素对歧视程度的影响。本报告的研究发现，不同因素对女大学生歧视程度的影响不同，虽然实习经历和英语水平能够降低歧视程度，但学习成绩和学历水平却并无效果。这一结论有助于我们发现大学生就业歧视产生的深层次原因，并提出针对性和可操作性强的应对政策。

（二）政策建议

基于本报告的研究结论，我们从政府和女大学生两个方面提出了政策建议：

1、政府

首先，政府应该加快反歧视相关法律的建设。目前，我国反歧视方面的法律对于性别歧视的规定大都是笼统定义而无具体的参考规范，可操作性太弱，不利于女性维权，与发达国家在此方面的差距很大。以美国为例，自《1964年民权法案》颁布实施以来，即确立了禁止歧视的原则，该原则贯彻了雇佣的整个过程，包括雇佣前期的招聘广告、雇佣过程以及解雇过程。后来出台的一系列规范性文件如《就业性别歧视指导意见》、《统一雇员选择程序指导意见》等，进一步确立了禁止歧视的具体要求、法律责任和救济办法等各个方面。在具体案件审理中，美国法律对判定就业性别歧视的方法以及举证规则等都进行了明确规定。

其次，政府应合理分担企业的相关成本，可以考虑出台相关税收减免政策或其他支持性措施，鼓励企业雇佣女大学生，并逐渐完善生育保险制度，合理分配国家、个人和企业女性在女性生育这一社会责任方面所承担的成本。

2、女大学生自身

首先，女性大学生自己应该提升自身的知识储备。女性大学生应该通过不断学习提高自己的知识水平，并且可以根据实际情况考取一些含金量和承认度高的证书，以证明自己的知识技能和学习能力。

其次，女性大学生还应该通过增加自身的实习经历提高就业竞争力，将所学知识在实践中学以致用，通过实习经历向雇主发出强有力

的信号，证明自己的实际劳动生产率并不低。

再次，女性大学生应该强化对反歧视相关法律的了解和认识。明确哪些行为属于性别歧视。在遇到用人单位出现性别歧视的行为时，应该有主动维权的意识，与实施歧视行为的用人单位进行抗争，合理运用法律武器维护自身的合法权益。只有越来越多的人都具有维权的意识，社会对此形成广泛共识，才能有效抑制歧视行为的发生。

参考文献

- [1] 葛玉好、曾湘泉，2011：《市场歧视对城镇地区性别工资差距的影响》，《经济研究》第6期。
- [2] 王美艳，2005：《中国城市劳动力市场上的性别工资差异》，《经济研究》第12期。
- [3] 张丹丹，2004：《市场化与性别工资差异研究》，《中国人口科学》第1期。
- [4] Aigner, D.J. and Cain,G.G.,1977,"Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and Labor relations review*, Vol. 30, No.2, PP175-187.
- [5] Ayres, I. and Siegelman, P., 1995, "Race and gender discrimination in bargaining for a new car", *The American Economic Review*, Vol. 85, No.3, PP304-321.
- [6] Arrow, K.J., 1973, "The theory of discrimination", in *Discrimination in Labor Markets*, Ashenfelter, O. and Rees, A., (eds), Princeton University Press.
- [7] Becker, G., 2010, "The Economics of Discrimination", University of Chicago Press.
- [8] Bertrand, M. and Mullainathan,S. , 2004, "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination", *The American Economic Review*, Vol. 94, PP991-1013.
- [9] Cain, G.G., 1986, "The economic analysis of labor market discrimination: A survey", in *Handbook of Labor Economics*, Ashenfelter O. and Layard R. (eds), Elsevier.
- [10] Figart, D.M. and Mutari, E., 2005, "Rereading Becker: contextualizing the development of discrimination theory", *Journal of Economic Issues*, Vol.39, No.2, PP475-483.
- [11] Firth, M., 1981, "Racial discrimination in the British labor market", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.34,No2, PP265-272.
- [12] Goldin, C. and Rouse, C., 1997, "Orchestrating impartiality: The impact of blind auditions on female musicians", *National bureau of economic research*,No.5903, Working Paper.
- [13] Gustafsson, B. and Li, S., 2000, "Economic transformation and the gender earnings gap in urban China", *Journal of Population Economics*, Vol. 13,PP305-329.
- [14] Lundberg, J.S. and Startz, R., 1983, "Private discrimination and social intervention in competitive labor market". *The American Economic Review*, Vol. 73, No.3, PP340-347.

- [15] Meng, X., 1998, "Male-female wage determination and gender wage discrimination in China's rural industrial sector", *Labour Economics*, Vol. 5, Issue 1, PP 67-89.
- [16] Phelps, E. S., 1972, "The statistical theory of racism and sexism", *The American Economic Review*, Vol. 62, PP659-661.
- [17] Oaxaca, R.,1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, Vol.14, No.3, PP693-709.
- [18] Pager ,D.,Western ,B. and Bonikowski,B., 2009, "Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment", *American Sociological Review*, Vol. 74,No. 5, PP777-799.
- [19] Yinger, J., 1986, "Measuring racial discrimination with fair housing audits: Caught in the act", *The American Economic Review*, Vol.76, No.5, PP 881-893.

供稿：中国人民大学国家发展与战略研究院。所有权利保留。任何机构或个人使用此文稿时，应当获得作者同意。如果您想了解人大国发院其它研究报告，请访问 <http://nads.ruc.edu.cn/more.php?cid=402>。



人大国发院微信