

女大学生就业过程中的性别歧视研究*

佟新¹ 梁萌²

(1.2.北京大学社会学系,北京 100871)

关键词:女大学生,就业,性别歧视

摘要:主流话语虽然关注女大学生的被歧视状况,但女大学生自己发出声音的却很少。本文通过对女大学生群体进行访谈发现,性别歧视在女大学生的求职过程中是一种弥漫的、无所不在的状态,而女大学生常常不会以积极的态度应对性别歧视、重建自我,而多以沉默接受歧视,其重建的自我是“第二性”的。改变这种状况,需要加强女大学生求职过程中的社会支持网络的建立,同时,细化法律条文,使法律具有可操作性,让歧视者为其行为付出代价。

中图分类号: D913.2

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2006)S2-0032-05

Study of Gender-Based Discrimination in Employment Faced by Female University Students

TONG Xin¹ LIANG Meng²

(1.2.Department of Sociology at the Beijing University, Beijing 100871)

Keywords: female university students; employment; gender-based discrimination

Abstract: Although discrimination encountering female college students has been an issue in public discourse, female students themselves seldom have voiced their concerns. This paper examines the results of interviews with groups of female students and realizes that discrimination in employment against female students is widespread and nearly omnipresent. Most female students choose to go along with rather than adopt a proactive attitude to combat against the gender-based discrimination they face. To change the status quo, it is necessary to establish social networks to support female students seeking employment and to adopt legislative action to effectively hold those who show gender-based favoritism accountable for their conducts.

—

传统教育认为,随着女性受教育水平的提高,两性社会地位会向着平等的方向发展,但事实不容乐观。当女性接受了高等教育,提高了人力资本后,却在进入劳动力市场之初就遭遇了歧视。国际劳工组织对歧视的定义是:“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”。^{[1][P15]}性别歧视是歧视的一种。女大学生就业过程中的性别歧视是指,女大学生在进入劳动力市场时,因其性别遭受到的显性的或隐性的有区别对待或排斥。显性歧视是指将歧视的行为通过文字、话语等直接表现出来的歧视行为,隐性歧视是指用各种手段掩饰歧视行为,但结果上是

歧视的行为。

2004年,一项上海部分高校女大学生就业情况的调查表明,大学生就业确实存在性别歧视。主要表现在:第一,试用期中,两性收入出现分化,男生月均净收入为1915元,女生为1820元;转正后男生月均收入为2706元,女生为2441元。第二,虽然有21.7%的女生想进国家机关,18.6%的女生想当公务员,其比例与男生相近,但最终仅有8.7%的女生进入国家机关,6.3%的女生当上公务员;而男生比例为11.7%和9.1%。第三,有55.8%的女生认为求职时遭遇到了性别歧视,有63.7%的女生和47.6%的男生认为用人单位存在着“很歧视”或“比较歧视”女生的现象。这些性别歧视主要表现在“工作机会”多寡不均、“岗位层次”高低不同。对所找到的工

作者简介:1.佟新(1961-)女,北京大学社会学系教授;2.梁萌,女,北京大学社会学系研究生。

* 本文是全国妇联妇女研究所“推动法律/政策制定和执行中的社会性别平等”项目研究成果之一。项目编号:1045-1107

作不满意的女生中,有 23.5% 的人认为主要原因是“性别歧视”。^{[2]P230-231}有学者从“招聘方式和过程”来分析女大学生遭遇的就业歧视,指出,招聘方式中存在程度不同的性别限制,这些限制既不符合法律规定的范围,也不属于具有合理性别要求的特殊职业和职位。在招聘国家公务员和事业单位人员的过程中,广泛存在性别歧视现象,不遵守男女平等的基本国策和有关男女平等就业的法律。性别因素与职业和职位因素、年龄因素、婚姻生育等因素“叠加”在一起,成为招聘单位拒绝女大学生和研究生的理由。^[3]

近年来,媒体报道了不少女大学生遭遇就业歧视的问题,有一定的舆论批评的作用,但理论研究不够。已有的研究主要有以下几种情况:第一,答疑解惑型,以专家学者揭示问题和解决问题为主,多将问题集中于学生个人层面,希望女大学生能够变被动为主动,努力提高自身素质等。第二,政策建议型,希望通过法律法规的建设,改变女大学生就业的现状。第三,学术型,多以专题研究为主,分析中国存在着的性别歧视、歧视产生的原因以及对策。

已有研究也有不同的学术取向。一是法学取向,它将歧视视为一种违法行为,希望通过法律手段加以解决。二是社会学取向,将就业歧视视为职场中的文化现象和控制与压迫模式,强调抗争。三是经济学取向,将歧视视为劳动力市场分割和个人偏好与经济效应共同作用的结果,强调理性选择,认为歧视的市场结果是使歧视者和被歧视者同时受损,歧视者要为其偏好付出高昂成本。四是女权主义理论,将性别歧视引入制度层面。同时,后现代女权主义理论强调,性别歧视不是单一现象,是性别因素与种族、年龄和阶级因素的相互作用。

主流的话语还是以经济学取向为主的,一方面强调用人单位的权利和经济理性;另一方面,强调女大学生仍然能够占据就业中的优势地位。从人力资本的角度出发,女大学生属于较高素质的人群,在付出更多的搜寻成本后找到满意的工作,性别歧视对女大学生就业的影响是逐步弱化的。

本文认为,主流话语虽然关注女大学生的被歧视状况,但女大学生们自己发出声音的却很少。因此本文希望能够通过她们自己的声音来透视性别歧视,为了从当事人的视角出发,我们以访谈方式来倾听大学生特别是女大学生的声音。首先,通过在 BBS 上发布信息和熟人介绍的“滚雪球”方式联系访谈对象,自 2005 年 5 月 17 日到 6 月 17 日一个月的时间里,共计访谈了北京某重点大学的毕业生 16 人,其中本科毕业生 15 人,研究生 1 人,女生 13 人,男生 3 人。北京生源 3 人,外地生源 13 人,文科生 11 人,理科生 5 人。对这 16 人我们使用了半结构性访谈方法,并以转写的方式将访谈资料进

行全面整理。同时,还对某高校的“大学生就业指导中心”进行了调查与访谈。所有访谈资料整理完毕后形成了 16 份文字资料,共计 17 万字。本文所使用的资料均来自于上述资料。

本研究力求从女大学生求职的经验出发,第一,理解她们是如何感受和理解性别歧视的,在女大学生的眼中何为歧视?这种歧视对自身有什么意义?第二,分析她们面对性别歧视时的反思和行动策略,存在着怎样的反就业歧视的社会空间?第三,从女大学生的眼光出发寻找解决问题的有效办法,并对整个劳动领域中弥漫的男权文化和新自由主义思想加以反思和批判。

二

访谈发现,性别歧视在女大学生的求职过程中是一种弥漫的、无所不在的状态。女大学生们不断经受被提醒的、被苛求、被嘲弄的性别体验,她们虽然在初入求职的门槛前已经做好充足的被歧视的心理准备,但在种种负面的经验面前还要不断地说服自己放低职业要求。

1. 公开的性别歧视

在就业信息方面存在显性歧视。在各类招聘中几乎都有明确要求男性的信息。女生直接被排斥在外。这种显性的性别歧视极为广泛地存在,已经到了熟视无睹的地步。

“男生跟女生之间的差别是很大的,我觉得。因为有些……有些招聘信息,它直接就写‘京男’,要北京男生,那女生肯定是不行了。它也没有写任何原因,只是说不要,就是那样的。”(被访者 10 号,女)

我们发现,在就业指导中心的信息网站上也登有诸如“男生优先”、“仅限男生”的招聘信息。就业中心老师说:“其实我们日常工作是很忙的,没时间顾及分析性别的问题。是有相当一部分用人单位不愿意要女生。大致的原因是:比如,原单位性别比例失调,所以希望招男生调整的;工作性质不适合女生的,或者用人单位在长期过程中总结出性别的特点,认为女生跟他们的要求不是很协调;还有就是传统文化的作用。要是纯粹的歧视女生的现象属于比较少见的。这就对女性的毕业生提出了更高的要求。需要她们在会议呀、对客户呀、应酬呀方面向男生学习,例如在女性里也有人在应酬、会议等方面出色的。”

2. 简历筛选中的隐性歧视

“我觉得,有时他要女生也就是一个幌子,最后要的肯定是男生。但是……如果就是没有一个男生来的话,有可能要女生。但因为他们是男生,他们找的工作都很好,……那天××集团到我们院里去招人,然后我们很多人就去了。他就当场留下来面试,就是筛选简历,然后面试的,所有男生都

本课题组成员皆参与了访谈。课题组成员有:北京大学社会学系佟新、梁萌、王珊、吴泽兵、刘金玉、胡瑜、王春来等。

去面试了,女生一个都没要。这是很明显的……。有些招聘然后没说不要女生,但这也就是个幌子,最后要的肯定也是男生。(被访者1号)

这种隐性歧视并不给女生任何解释,女生好像因为“能力不够”而被淘汰。事实上,招聘方通过筛选简历的环节就进行了性别选择,这种隐性的歧视更“安全”,也更“有效”,对女生的伤害也更严重。

3. 面试过程中的被动地位和被强调的女性身份

“那是一个基金公司。四月初的时候就开始面(试),就是一面、二面、三面、四面了,都终面了。在四面的时候,他们部门老总已经跟我说,他对我特别特别的满意,因为我之前还给他发过一些我写的文章什么的嘛。然后就要我最近能去实习的时间。那我就觉得已经是十拿九稳的要给offer了那种,是吗?但是过后面(试)完了之后又遇到了五一,所以就等了好几天。等完了之后到了八九号就没有电话嘛。因为它,我都拒了两家公司了,我过了几天打电话过去,让我等消息。我打电话过去,那个女的对着另外一个人说;唉,我们就不要拖了,再拖下去也没办法。那样子。第二天,就给我打电话是说那个‘不好意思,你很不错,但是有一个男生,因为名额有限,只有一个人嘛,只能录一个人,所以,我没办法。’当时我就挺伤心的嘛,我就问她说:我能知道原因吗?她说就要了一个男生。我觉得就一趟一趟折磨那样子。(被访者1号)

“他们没有问打算结婚的问题。但是问工作地点的问题,比方说工作地点在哪,如果我不愿意去,他们就会问是不是因为男朋友的关系?(被访者5号)

面试过程中,几乎所有女生都会被问到与恋爱、婚姻相关的问题,这些问题突出了女性的性别身份,使女性自觉地意识到与性别相关的生育等。面试对女生来说,不是一个展现自我的舞台,而是自信面临打击的场域,是女性身份被强化的过程,是非常负面的人生经验。因为她们知道,性别是无法改变的,虽然她们有较高的人力资本,但却无法和“老天”争自己与生俱来的性别。

总之,女大学生求职的经历使她们深感性别歧视的普遍存在和自身的“第二性”地位和“男性的不战而胜”。在男性面前,女大学生不仅是相对劣势,甚至是绝对劣势。无论女大学生多么的“成绩优秀”,只要有男性竞争者出现,女生就被淘汰出局。性别歧视不仅导致了女大学生的心理落差,还意味着社会地位的重新定义,即“第二性”的永恒。隐性歧视比显性歧视更可怕,它让女大学生付出更多的时间成本和心理成本,它使女大学生求职过程更加漫长,挫败感也更强,这种挫败是无法明言和找不到对手的隐痛。

三

在现实的求职过程中,女大学生们常常不会以积极的态

度应对性别歧视、重建自我,而多是以沉默接受歧视,其重建的自我是“第二性”的。

1. 在被歧视中习惯歧视

“我觉得,男女就是不同吧,各司其职,不觉得是一种不能忍受的歧视。就是一个社会,它规定了你的社会角色。女性就是有这样一种社会角色,没办法。(被访者1号)

“我觉得任何事情不到自己身上,你根本就没有感觉,像现在,你们可能觉得也有性别歧视,就没有落到你们头上,你不会觉得是那么明显,在我找工作时,我真的意识到,真的很明显。就像之前,在我们系里边的橱窗会贴很多招聘启事,就写什么学校,括号男。在那个时候,就是你没有找工作的时候,我原来是本科生的时候,我看到师哥师姐找工作有一个括号男,一直觉得是一种性别歧视,是形而下意义上的那种认识。可是你在找工作的时候,在你真的被别人歧视,尤其是隐性歧视,你才意识到这个很严重,降临在自己身上,这种感觉真的不好受。我觉得如果人家歧视的是性别,你怎么改变也是没有意义的,因为你不可能改变你的性别。(24岁,女,研究生)

2. 选择沉默来应对歧视

访谈发现,女大学生对性别歧视的态度基本是愤怒、无奈和沉默。沉默成为她们最有效率的“理性选择”,因为投诉无门。

“我是不会申诉的,就算申诉成功了,进了公司也很尴尬嘛。人家不想要你,你非要进去,进去之后也不好混呀。(被访者5号)

“我不会告的,因为首先很难界定别人是不公正地对待你还是你自己实力不够。信息不对称在整个就业过程中普遍存在,打官司讲究证据,而像你所说的这种申诉基本上没有意义。你的目的是要找到工作,而且一般要找工作的时候就是真的需要一份工作,在很短的时限内,越快找到越好,如果你把时间花在申诉上,你可能会丧失迅速切换到其他机会上的机会。更何况,在申诉之后,你未必会得到任何好处,我觉得除非特殊情况发生,一般的用人单位是不会接受一个爱闹事儿的人的。(被访者7号,女)

“因为你对歧视有一种不是特别确定性的感觉,假如我在美国,因为投诉人很多,我身边很多人都这样子的,我做就觉得特正大光明的,我就是可以去投诉。现在,有那么多人找工作,我又找到工作了,我还去投诉。关键是没有人在做,还是要唤起群体性的东西才行。我觉得我不会做的。干吗呢,大家没有觉悟,一个是不知道为什么我对法律那么没有信心,然后好多人有信心也不会做,没办法啊,找工作就已经很焦头烂额了,谁还要去想歧视啊,我这个找不到,我赶紧去找下一个呀,谁还要和它们去辩这些东西啊。(被访者8号,女)

“这是很无奈吧,好像是。你就是愤怒也没用啊,所以一般碰到这种信息我就不再看了。(有没有想打电话过去跟他们理论理论?)不会,我觉得这样浪费……很无谓。对,浪费自己的时间,而且根本就没有结果。反正……我本人是没有精力去投诉他的,而且我觉得没有意义。”(受访者10号,女)

“我对于歧视的遭遇没有做什么,只是埋怨两句,然后就接着投其它的(单位)了,因为这是一个事实摆在那里,我觉得好多人心里也已经默认这个现实了,只不过有的时候还是觉得挺不公平的,只是说两句,但是不会采取任何行动,也没有什么可以采取的行动,不可能去告它,因为你也没有一个证据,但是确实大家看见那个结果了就会埋怨两句,然后也就算了。”(受访者12号,女)

事实上,女大学生这种“不沉默又能如何”的境况,说明她们正无奈地接受着性别歧视,也说明法律是多么的苍白无力。

3.毫无积极结果的反抗

有一些女生会以积极的行动反抗,但增加的是负面经验。访谈发现,没有女生因为反抗而获得成功。

“跟他辩论嘛,最后没办法,走了……就是我跟他们说你们要求的这些条件我都能达到嘛,就是男生能做的我也能做嘛,就是这样子。可能试过一次吧。有的时候要求研究生我也去了,我说研究生是两个学位,我是双学位也是两个学位。(笑)我就这样跟他说。然后有的态度比较好,有的态度不太好,反正就是聊呗。”(受访者14号,女)

也有的同学以游戏的方式来重建自信。

“一个晚上,一位女同学在网上看到了一家公司的招聘信息,觉得比较适合自己,就投了一份简历过去,没想到第二天一大早就接到了这家公司的电话,说我们看了你的简历觉得不错,但是你没有写性别,也没有贴照片,我们想问一下。等我把照片寄过去后,对方却说再说吧,我们再研究一下你的简历。其实我知道的,那份简历没有写性别。估计是那家公司看了自己的简历觉得比较合适,于是打电话过来问,一说话,对方就知道了是个女生了,于是就声称还要研究一下简历,从此杳无音信。”(受访者1号)

抗争是需要时间和成本的,巨大的市场压力导致应届毕业生求职的黄金季节是从每年的10月到第二年的4月,在这短短的6个月中既要完成从学生到准上班族的转变,又要及时总结经验应付各种面试和考核,并且在最后找到自己最满意的职位。要完成这些任务,6个月的时间并不轻松,哪有剩余的时间和精力来应付其他的事情,更别提是投诉、起诉等繁琐的行政或法律程序了。

4.对歧视的内化

访谈发现,女大学生应对歧视的方式之一是内化歧视,

将性别歧视合理化。

“觉得(歧视)肯定有它的道理的,比如说一个报社,它社会新闻的版面现在来招人,它要一个男生的话,我肯定不会奇怪,我觉得它确实是需要男生的,因为它做社会新闻的话有很多那种你要私访的那种,还有那种经常到处跑出差的,这样很多的女记者无法做到,或者说即使你去了也会不安全。”(受访者15号,女)

“男生首先一个强势就是体力,很多女生在体力上无法胜任。我想这可能也是很多招聘的人考虑的问题。而且女生往往很难完全专注于工作。首先生理上的问题,爱生病,不能长时间熬夜加班,而且女生往往更关注情感、生活和家庭,而且比如说最简单的,不能负重,而且易出危险。”(受访者7号,女)

“这可以理解的,完全可以理解。我觉得也是出于一种工作性质的需要吧,他比如说这个工作经常需要出差,那他如果要了女生他可能需要付出更大的成本。(女生出差有什么成本呢?)当然很大成本了,女生比如说她有很多身体不便嘛,或者她体力不如男生,她可能因为她的体力不适,她就无法完成这个任务,那这个任务没法完成,她的业务那当然就……就受到阻碍了,她就无法顺利地推进他的那个业务。”(受访者10号,女)

为了重建自我,被歧视者只能合理化传统的性别观念和性别劳动分工,这使有能力进行反抗的女大学生们无法采取积极的行动和发出声音,使性别歧视的市场作为大行其道。总之,社会几乎没有积极的力量帮助女大学生们建立在劳动力市场中的自信,为了能够鼓励自我,她们只能无奈地接受歧视的现实。

四

从女大学生的立场上看,她们需要社会大力的支持和帮助,也需要健全反就业歧视法,要使歧视者为其行为付出应有的代价。建议加强以下几方面的工作。

1.加强建立女大学生求职过程中的社会支持网络

访谈发现,女大学生在求职过程中不仅遭遇到种种负面的经验,还处于孤立无援的境地,要不断合理化歧视行为。她们强烈地希望得到社会支持和帮助,也期望能够相互分享经验,使她们摆脱孤立无援的境地。

访谈中发现,现有女大学生的社会支持网络有:同学、朋友、家长、学校、劳动仲裁部门、法律、政府部门等,如图1:

以上就是一个在就业中的学生所有的支持体系图。其中由支持一方指向学生的箭头表示这些支持因素是否对学生提供了不同程度的支持,箭头的线条的虚实分别表示这种支持程度的弱或强。而由学生一方指向支持因素一方的箭头表示学生是否会主动向这些支持因素寻求帮助,同样箭头的虚

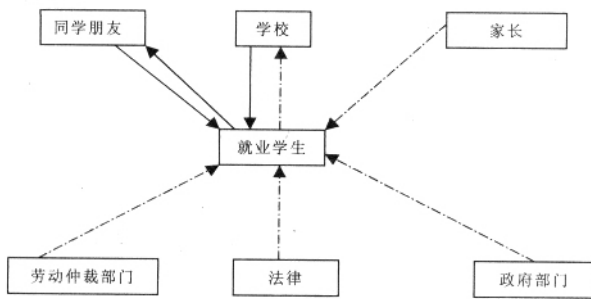


图1 就业学生支持体系图

实表示寻求帮助程度的弱与强。从图1中可以看出,同学朋友、家长、学校、劳动仲裁部门、法律、政府部门等因素都对就业中的学生提供一定的支持,但是这种支持的程度是不同的,相对于其他因素,同学朋友和学校的支持对学生来说更加有效也更加重要,同时就业中的学生寻求帮助的首选也是同学朋友和学校,但在学校和同学朋友之间就业的学生则更多地会向后者寻求帮助。

建议学校成立女大学生的就业互助组织,给学生一个可以倾诉和分享经验的地方,并及时获得心理支持。学校对学生就业的支持是十分重要的,这与同学朋友之间的情感或经验支持不同,学校的支持是属于信息方面的,几乎所有接受访谈的同学都提到了学校就业指导中心的就业信息网和学校的BBS,她们所有的工作信息都来自于那里,虽然在学校以外还存在着其它的就业信息渠道例如中华英才网等,但是相比之下学校的信息更加真实有效,特别是针对没有什么工作经验的应届毕业生来说,因为外部的信息渠道是面对所有人的,留给应届毕业生的空间就相对较小,而来学校的招聘方都是很明确地希望招收应届毕业生,针对性非常强,并且有学校把关,信息也更加可信。我们建议政府、劳动仲裁部门等也应当给予学生更多的支持,将上图中的虚线变为实线。

2 细化法律条文,使法律具有可操作性,让歧视行为付出代价

要建立明确的反性别歧视机构或法律条文,禁止任何形式(包括显性和隐性)的性别歧视。严格明确招工广告中不得出现限制性别的条款,对出现者给予重罚。例如,就业信息发布不得有性别要求,面试过程可以通过录像或录音记录以防止面试过程中提出歧视性问题,并为日后可能的诉讼提供证据。招聘结果的性别比例应该公布,有多少人报名,男女比例多少,录取多少人,男女比例多少,以方便社会对招聘结果进行监督。

美国社会学家对性别歧视提出了“歧视的机会结构”的理论,认为理解歧视的关键性因素是分析歧视发生的条件,这些条件构成了在法律环境下歧视存在的“机会结构”。歧视的机会结构受到三个因素的影响,一是“无意识偏见”的作用,如刻板印象等,它在对人力的信息收集过程中导致有意识的选择。二是反歧视法规的模糊性可能导致的意外后果,特别是一些保护性法规有可能强化歧视。三是有关反歧视行动的有效性,这意味着如果被歧视群体不能有效地反对歧视,那么歧视将有恃无恐。^[4]因此,反歧视的状况决定着歧视发生的可能性,在中国,招聘方在招聘过程中的性别歧视行为很少受到惩罚或只有很轻的惩罚,很难起到警示的作用,可以加大对该类行为的惩罚程度,使招聘方为性别歧视行为付出更大成本。

要建立性别歧视举证责任倒置机制,降低学生举报或上诉的成本。例如面对隐性歧视的问题,可以将当事人的心理感受作为受理的理由,由招聘方负责解释和举证。

3 加强性别平等意识的教育

由于国家机关、大学生就业服务中心、政府人事部门的性别平等意识相对较弱,有些从事就业工作的人员,性别意识传统,在工作中强化了性别不平等的观念,因此应对他们加强教育,为构建两性平等的社会创造条件。

[参考文献]

- [1]国际劳工组织.工作中平等的时代(内部资料)[Z].日内瓦,2003.
- [2]万仁孝,陆建民.性别差异与决定大学生就业收入的主要因素[A].谭琳主编.1995-2005:中国性别平等与妇女发展报告[C].北京:社会科学文献出版社,2006.
- [3]谭琳.招聘中的机会平等与歧视:一个急需政府规制的领域[A].李秋芳主编.中国妇女就业:现状与对策[C].北京:中国妇女出版社,2003.
- [4]Trond Petersen and Ishak Saporta. The Opportunity Structure for Discrimination[J]. American Journal of Sociology, 2004,(109).

责任编辑 绘山