

女大学生的“同民同工”

——2002年大学本科毕业生就业调查的启示

叶文振 刘建华 夏怡然 杜娟

【提要】 本研究利用2002年应届本科毕业生就业的个人问卷调查资料,对女大学生是否“同民同工”问题进行多变量的统计模拟,并在此基础上深入探讨劳动力市场歧视女大学毕业生的原因。分析结果表明,性别确实会减小女大学生落实就业单位的概率,造成就业机会的不平等。与女性生理特征相关联的高劳动成本、对女大学生的统计性成见,以及“重男轻女”的传统性别观念是用人单位歧视女大学毕业生的主要原因。

【作者】 叶文振 厦门大学经济系,教授;刘建华、夏怡然、杜娟 厦门大学人口研究所,硕士研究生。

就业是女性获得经济独立的重要渠道,也是女性争取男女平等的前提和基础。近20年来,随着改革开放的逐步推进和经济社会的迅速发展,中国女性的就业观念和就业形式都发生了较大变化。但在市场经济条件下,庞大的就业压力和传统的劳动性别分工意识交织在一起,使女性就业面临严峻的挑战。其中,高等院校全面实施“双向选择,自主择业”的毕业生就业新体制后,女大学生择业难已成为学术界和各级妇联共同关注的焦点。

一、文献综述与理论假设

(一) 文献综述

关于劳动就业中出现的男女性别差现象,国内外许多学者都进行了不少研究。早在20世纪60年代就涉及这一领域的国外学者偏重于建构理论框架,试图对就业过程中存在的性别差异给出一个满意的解释。中国学者的研究起步较晚,大约始于20世纪的90年代初。

在过去的50年里,西方研究呈现出经济学家和社会学家“平分天下”的学术态势。西方经济学家主要从人力资本、人的生产效率和企业成本负担等角度分析就业性别差异,分别提出人力资本理论(布劳格,1976)、劳动市场歧视理论(Roos, 1990)和统计性歧视理论。与经济学家相反,西方社会学者则从传统文化和社会制度因素等方面研究男女就业的不平等,其中互动理论(Ridgeway, 1997)和制度理论(Tilly, 1998)更具有社会学的学科特色。西方理论提醒我们,在研究女大学生的就业问题时,不能只简单比较毕业时的就业率,因为即使在同样的就业水平下,仍然不排除性别歧视,即女大学生为了获取一个工作机会,不得不就低上岗或接受较低的工资待遇。另外,相对于强调人力投资性别差异的人力资本理论来讲,统计性性别歧视理论、互动理论和制度理论对人力资本含量较高的女大学生所面临的就业歧视更具有解释力。统计性歧视理论反映了用人单位对雇用女性可能产生的负面影响的夸大反应,忽视了女性特别是知识女性在工作中的诸多优势,互动理论和制度理论则分别揭示了大学生就业中性别差异的文化与制度根源。

中国学者对大学生就业中的性别歧视问题的学术关注大致分为两大类别:一是对女大学生就业难的原因和对策的定性思考;二是对大学生就业进行全程扫描的个人问卷调查研究。在研究中,

中国学者主要从传统性别意识(张建奇,1996;王勇慧,1999;朱安平,2002)、女工孕产期的补偿费用(张媛媛、樊富珉,1996;刘燕,2001;朱安平,2002)、女大学生本身的择业偏好和妇女劳动权益保护不力(陆方文,2000)等4个方面分析女大学生就业难的原因。

然而,中外学者对妇女就业特别是女大学生就业问题的原因分析也存在着一定的缺陷,例如,将外国学者的相关理论应用于中国女大学生就业问题的研究还比较少;中国学者的研究大都停留在定性的描述上,即使进行定量分析,也仅局限于一般的统计描述和简单的比较分析;对女大学生就业问题的原因分析,特别是国内学者的研究过于宏观和更多地依赖主观判断,较少用实证过程加以检验。所以,要深化对中国女大学生就业问题的研究,还需要把国内外的有关理论结合起来,并加强对定性解释的实证检验。

(二) 理论假设

从以上文献综述中,我们意识到,女大学生就业问题其实包涵着两个重要的方面,一是她们是否拥有同等的就业机会,也就是是否“同民同工”;二是在获得就业机会时,她们是否得到与自己能力相符的工资报酬,即是否“同工同酬”。另外,这两个方面不是互相独立的,它们之间有着容易被忽视的相互联系。在女性就业的文化与制度性阻力还很大的情况下,对女大学生毕业时“同民同工”的政策要求越高,她们的“同工同酬”就越难落实,换句话说,她们就有更大的可能就低上岗,包括接受与专业不对口的工作、与能力不一致的低层次工作以及同样岗位却报酬偏低的工作。因此,在用高等院校男女生一次性就业率比较结果说明是否“同民同工”时,不能就数据论数据,水平一样的男生女生一次性就业率仍然不能排除劳动市场对女大学生的就业歧视,即用人单位用不对口、低层次、低收入的工作机会安排女大学生。对刚刚进入就业市场的女大学生来说,同工不同酬表面上反映用人单位对女大学生人力资源的低价使用,实际上揭示了用人单位并没有真正对女大学生实行“同民同工”。也就是说,“同民不同工”可以分解为两个部分,一是显现的或直接的同民不同工,如女大学生一次性就业率明显低于男大学生;二是潜在的或间接的同民不同工,如女大学生在获取工作机会时必须在工资待遇等方面做出让步或牺牲。所以,要全面反映女大学生毕业就业时是否遭遇性别歧视,我们不仅要估算性别是否造成女生男生一次性就业率之间的显著差别,还要分析性别是否明显降低女大学生从签约单位得到的包括协议工资在内的各种劳动待遇。

另外,由于女大学生就业状况除了受到与性别有关的传统性别意识及其制度的制约外,还取决于学生个人就业偏好等其他影响因素,我们还必须注意控制非文化制度因素的作用,才不至于夸大传统性别意识及其制度等变数的影响,或者才能比较准确地估计性别变数对女大学生就业的净影响。从显现的“同民同工”来看,女大学毕业生是否享有同等的就业机会是性别因素及其他影响因素的共同函数,其理论假设是,在同等条件下或在控制其他影响因素作用的前提下,男生在劳动力市场上比女生具有更多的就业机会,即男生的一次性就业率明显高于女生的一次性就业率。从潜在的“同民同工”来看,女大学毕业生是否有代价地实现“同民同工”主要取决于性别因素及其他影响因素,其理论假设是,在同等条件下或在控制其他影响因素作用的前提下,签约单位向女大学生提供的工作机会更多的是属于不对口、低层次和低收入就业岗位。显然,模型中性别因素的影响在一定程度上代表着女大学生在就业时所面临的带有性别不平等的文化传统和用人制度的障碍。

二、资料与分析方法

(一) 资料来源

本研究的资料来自2002年6~7月份对厦门大学2002届本科毕业生的就业调查。本调查的目的是通过个人问卷的填答,试图完整反映本科毕业生的就业状况,特别是了解男女学生之间的性别差异及其主要原因。本次调查共收回问卷1500多份,有效问卷1068份,占回收问卷的71.2%。调

查样本的男女生比例分别为 52.1% 和 47.9%, 78.9% 的被调查学生集中在 22~24 岁; 41.2% 为独生子女。从学生家庭居住地类型来看, 来自大中城市、小城镇和农村的分别占 52.8%、29.5% 和 17.7%。从专业构成来看, 经济和管理类的占 30.7%, 其他文科类占 39.2%, 理工类占 30.1%。通过比较, 调查样本的结构特征与 2002 届所有毕业生的分布接近, 具有较高的对毕业生总体的代表性。

(二) 变量测量

本研究的被解释变量有两个, 一是被调查大学毕业生对“是否已落实就业单位”问题的选答, 属于二项分布, 用 0、1 来测量, 已落实单位的为 1, 未落实的为 0。该变量用来表示显现的女大学生“同民同工”的水平。二是签约单位拟付的月工资收入, 我们把其处理为连续变量, 用以代表潜在的女大学生“同民同工”的水平。

对所选择的解释变量和控制变量我们分别做如下处理: 性别变量为虚拟变量, 男性为 1, 女性为 0。控制变量分为学校、家庭和个人 3 个层次。学校因素通过被访学生对问卷中 3 个问题的选答结果来表示, 即“对学校就业指导服务的满意度”、“对学校课程设置的满意度”及“对学校教学的满意度”。选答“满意”的赋值为 3, “一般”的赋值为 2, “不满意”的赋值为 1, 并把 3 个变数都处理为连续变量。家庭变量包括家庭居住地的东部和中西部的地域特征和城乡分布、父母亲文化程度与担任的职务, 其中前两个变量分别用两个虚拟变量代表, 家庭居住地在东部的为 1, 其他为 0, 家庭居住地在中部的为 1, 其他为 0; 家庭居住地类型为大中城市的为 1, 其他为 0, 家庭居住地类型为小城镇的为 1, 其他为 0。父母亲文化程度和担任的职务都处理为定序变量, 其值随文化程度和担任的职务级别的提高而相应增大。毕业生个人的控制变量包括找工作的投入力度、就业期望、就业信心、所学专业、大学学习生活状况及年龄和是否为独生子女等。工作的投入力度由 4 个定量指标来测量, 即寄出求职书的份数、面试的单位数、花费的时间和支付的费用。就业期望包括期望收入、期望行业、期望单位性质和期望工作地点等, 其中除期望收入是连续变量以外, 其他 3 个变量都处理为虚拟变量。就业信心为定序变量, 即非常有信心的为 4, 有点信心的为 3, 没什么信心的为 2, 根本没信心的为 1。所学专业为虚拟变量。反映大学学习生活状况的变量有两个, 即对大学生活的满意度和对大学生活的规划情况, 也都作定序变量处理。年龄直接用其岁数大小来测量, 是否独生子女则处理为虚拟变量, 是独生子女的为 1。

(三) 分析方法

如前所述, 本研究提出的理论框架, 一是解释用就业单位落实情况表示的显现的女大学生“同民同工”的水平, 二是解释用签约单位拟付的工资水平表示的潜在的女大学生“同民同工”的水平。由于就业单位落实情况是 0、1 分布的变量, 我们选择相对应的 Logistic 回归分析方法进行统计估计和检验; 相反, 签约单位拟付的工资水平是连续变量, 故采用一般的多元回归分析方法。

三、结果与分析

(一) 双变量分析

表 1 是被调查学生对“你认为找工作过程中是否存在对女生的性别歧视”问题的选答结果, 不论是男生还是女生持肯定意见的都超过各自总人数的 2/3 以上, 特别是女生的比例竟高达 87.8%, 几乎是平均每 10 个女大学毕业生中就有 9 个认为在找工作过程中存在着不同程度的性别歧视, 说明在大学生就业过程中性别不平等现象还是相当普遍的。

另外, 我们还通过一系列直接和间接问题的问答, 进一步了解劳动市场对女大学生性别歧视的具体表现。从表 2 的统计数据可以看出, 女大学生就业时面临的性别障碍主要表现在劳动力市场没有向她们提供数量平等的就业机会和与能力相符的劳动岗位, 而且, 相对比来说, 前者的表现好像要严重和普遍得多。以女生为例, 选答“工作机会歧视”的高达 65.6%, 几乎是岗位层次和工资待遇

歧视合计(33.7%)的两倍。这一结果在中国其他地区也有发现,例如,根据江苏省妇联近期对南京5所高校女大学生择业所作的调查,80%的女大学生在求职过程中曾因性别原因遭到用人单位的“拒绝”(朱安平,2002)。目前,在中国7.3亿的就业人口中,专门人才只占8.32%,为6075万人,而本科以上学历的仅占专门人才总数的17%(刘淑珍、王旭玲,2002)。在中国经济结构转型和升级与低层次的人力资源之间矛盾还相当突出的情况下,刚刚经过专门培养的女大学毕业生还被排除在就业市场之外,这不仅表示就业竞争中的确存在着性别歧视,而且还说明那些教育背景比较差的女性在就业方面可能遭受更加不公平的对待。值得一提的是,男生的选答结果与女生很接近,选答工作机会

限制和低岗就业的分别为60.9%和37%,进一步佐证了劳动力市场对女大学生性别歧视的二元特征,即女大学毕业生要不找不到工作,要不就就低应聘。

中国劳动力市场对女大学生性别歧视的二元特征还在表3~表6的数据分析中得到证实。首先,表3中的第一、二种说法,代表就业机会量上的性别差异,第三种说法表示就业机会质上的性别差异。对第一、二种说法表示非常同意和同意的女生分别占74%和79.2%,男生对这两个说法持肯定态度的比例虽然都低于女生,但也达到58.5%和68%。对第三种说法表示同意的女生男生比例也都超过各自总人数的一半,分别为63%和52.8%。

表4直接比较女生男生的一次性就业率,发现调查时已落实工作单位的女生比例为63.4%,男生为72.1%,表明即使对人力资本含量一样的男女大学生来讲,劳动力市场上就业机会的性别分布依然是男多女少。表5和表6则通过毕业生的就业理想与实际签约、期望收入与拟给工资之间的比较,更具体地描述大学毕业生就业机会质上的性别差异,其中表5是比较综合的概括,从表5的结果可以相当清楚地看出,大学毕业生签约情况与就业理想不相符的原因有着显著的性别差异,其中最大的差别是女生认为签约情况与就业理想不相符主要归因于性别本身的比例为8.3%,而男生的比例不及1%,远远低于女生的比例。这个差别说明了大学毕业生就业机会质上的性别不

表1 女大学生找工作时是否遭遇性别歧视 %

选答结果	总体	女生	男生
是	77.2	87.8	67.3
否	22.8	12.2	32.3
N(人)	1 038	499	539
性别差异的 χ^2 检验	61.4*		

* 表示在0.01水平上有统计意义。

表2 大学生对性别歧视具体表现的描述 %

选答结果	总体	女生	男生
工作机会	63.5	65.6	60.9
岗位层次	22.4	21.6	23.4
工资待遇	12.8	12.1	13.6
其他	1.4	0.8	2.1
N(人)	736	398	338
性别差异的 χ^2 检验	3.5		

表3 被调查学生关于就业中性别差异的看法 %

说 法		非常同意	同意	不同意	非常不同意	性别的 χ^2 检验	N(人)
大学生毕业找工作, 女生比男生困难	女	21.5	52.5	23.9	2.2	38.4*	507
	男	11.7	46.8	35.4	6.1		539
	总体	16.4	49.5	29.8	4.2		1 046
同等条件下,用人单位 更愿意录用男生	女	23.4	56.2	18.4	2.0	35.8*	505
	男	11.7	56.3	27.0	5.0		540
	总体	17.3	56.3	22.9	3.5		1 045
女大学生找工作就低 应聘的比例比男生高	女	10.6	52.4	35.0	2.0	13.2*	500
	男	7.0	45.8	43.9	3.4		531
	总体	8.7	49.0	39.6	2.7		1 031

* 表示在0.01水平上有统计意义。

表4 分性别的大学毕业生落实工作单位的比例 %

落实情况	总体	女生	男生
已落实	67.9	63.4	72.1
未落实	32.1	36.6	27.9
N(人)	1 067	511	556
性别差异的 χ^2 检验		9.3*	

* 表示在 0.01 水平上有统计意义。

表5 分性别的大学毕业生签约情况与
就业理想不相符的原因 %

	总体	女生	男生
自己的能力有限	42.5	38.3	46.5
从长远着想	31.8	33.6	30.1
家庭条件限制	8.7	9.1	8.3
响应国家的号召	5.9	3.1	8.6
和男(女)朋友在一起	4.8	6.3	3.4
性别限制	4.4	8.3	0.7
其他	1.9	1.3	2.4
N(人)	793	384	409
性别差异的 χ^2 检验		44.5*	

* 表示在 0.01 水平上有统计意义。

是正值,如果用发生比率(Exp(B))的值 1.14 计算,男大学生的就业机会要比女生多出 14%,或者在劳动力市场中女大学毕业生得到的就业机会只有男同学的 87.7%。但是,性别的净影响在 0.05 水平上不具有统计意义,说明大学毕业生就业机会量上的性别差异主要还不是由性别这个因素造成的。从女生模型和男生模型分开计算的结果来看,女大学毕业生相对比较低的就业率,更多的归因于有比较强的对工作地点的偏好和对父母的家庭依赖。

而大学毕业生签约单位拟付工资的多元回归分析结果却明显支持我们的第二个假设,即女大学毕业生为了获取一份工作而不得不接受比男同学低的工资收入。反映性别影响的虚拟变量的回

平等是真实存在的。表 6 数据显示,女大学毕业生的期望收入低于男同学,期望收入 3 000 元以下的比例,男生为 43%,女生则高达 56.4%。然而,即使是这样偏低的期望收入,雇用单位也没有满足女大学毕业生的报酬要求,签约时拟付工资低于 3 000 元的女生比例高达 78.8%,高出男生 11.3 个百分点,特别是拟给工资 2 000 元以下的女生占女生总人数的 64.8%,比男生高 14 个百分点。

以上分析结果虽然揭示了女大学毕业生找工作时所面对的性别歧视以及具体的表现,但由于都是双变量的联系分析,还没有控制其他相关因素的影响,我们还不能以此来支持前面的理论假设。

(二) 多变量分析

从大学毕业生就业单位落实情况的 Logistic 回归分析结果上看,模型有较好拟合度,其中总体模型的正确预测度为 79%,女生模型为 79.3%,而男生的则为 80.7%。另外,以上所提出的第一个理论假设得到了部分证实。在控制各种相关影响因素的情况下,性别的回归系数

表6 应聘单位拟付工资与大学生期望收入差距的性别比较 %

期望收入(元)	拟付工资			期望收入		
	总体	女生	男生	总体	女生	男生
1 000 元以下	6.3	5.6	6.8	0.6	0.6	0.6
1 000~1 500	26.1	29.9	23.0	3.4	3.8	3.0
1 500~2 000	24.7	29.3	21.0	14.7	17.8	11.8
2 000~3 000	15.5	14.0	16.7	30.8	34.2	27.6
3 000~4 000	6.0	2.8	8.6	19.4	18.2	20.5
4 000 元以上	2.5	1.6	3.3	25.4	22.7	28.0
不清楚	18.9	16.8	20.5	5.7	2.6	8.6
N(人)	716	321	395	1 027	494	533
性别差异的 χ^2 检验		22.7*			30.0*	
期望与实际差异的 χ^2 检验	538.0*	300.3*	253.6*			

* 表示在 0.01 水平上有统计意义。

归系数为 0.109,在 0.05 统计水平上具有显著性,说明在控制了其他影响因素作用的前提下,签约单位对男生拟付的工资水平要高出女生 10.9%,或者女大学毕业生的拟付月工资只有男同学的 90.2%,假设男生拟付月工资为 1 000 元,那么女生只能得到 902 元,比男生少近 100 元。从整个模型来看,拟合的程度还不是很很高,其中总体模型的样本决定系数为 0.087,说明该模型所选择的自变量一共解释了签约单位拟付工资方差的 8.7%,女生和男生分性别模型的样本决定系数分别为 12.6%和 9.6%,女生性别模型的拟合度比总体模型和男生模型的拟合度有比较明显的提高。

(三) 性别歧视的成因分析

以上分析虽然证实了女大学毕业生会因为自己的性别而受到用人单位不平等对待的社会事实,但并没有说明导致劳动力市场性别歧视发生的原由,我们有必要继续分析隐藏在劳动力市场性别歧视背后的成因。如前所述,西方人力资本学者提出间断性女性人力投资的经济学观点,强调女性人力资本存量比男性小引起劳动力市场向男性倾斜。统计性歧视理论、互动理论和制度理论的解释则把传统的性别观念以及建立在这种性别意识基础上的用人制度看成是就业过程中出现性别歧视的根本原因。中国学者给出一个生理学的解释,认为女性自身的生理结构特点会增加用人单位的经营成本,要降低成本自然就会减少对女性劳动力的市场需求。那么,到底是哪一种解释更符合中国女大学生就业歧视的社会实际呢?在调查中,我们特地设计了一个问题,了解被调查大学生对用人单位不愿意接受女大学毕业生的原因的看法,以便间接地去透视性别歧视的成因。样本学生对这一问题的选答结果列于表 7。大部分的学生(63.7%)都认为,性别歧视的根本原因是“女性生理条件的限制”,其中女生选答的比例高达 69.2%,男生的比重比女生低 11 个百分点。然后,依此排列的原因是“竞争和发展意识弱于男生”、“用人单位重男轻女”和“综合素质和能力低于男生”,选答的比例分别为 14.6%、10.6%和 8.7%,其中女生选答“竞争和发展意识弱于男生”的为 12.2%;选答“用人单位重男轻女”的为 11%;选答“综合素质和能力低于男生”的只有 6.4%(见表 7)。这些结果说明,源于女性生理特征的高劳动成本是用人单位歧视女大学毕业生的主要原因,对女大学毕业生的统计性成见及“重男轻女”的传统性别观念是女生就业歧视的第二位原因。

四、结论与对策

本研究分析结果表明,女大学生的“同民同工”问题涵括两方面的内容,一是显现的“同民同工”,即就业机会的数量平等,二是潜在的“同民同工”,即工作岗位或工资报酬与能力相符。在控制其他影响因素的条件下,性别确实像所假设的那样会减小女大学毕业生落实就业单位的概率,造成就业机会的数量不平等及降低签约单位拟付的工资水平,形成就低上岗的用人不合理。但是,性别对女大学毕业生就业率或显现的“同民同工”的影响不如对报酬率或潜在的“同民同工”的影响显著。另外,劳动力市场或用人单位歧视女大学毕业生主要源于女性生理特征给用人单位带来的高劳动成本、对女大学生的统计性成见及“重男轻女”的传统性别观念。为了真正落实“同民同工”,以保证女大学生这一人力资本含量较高的劳动力资源的充分利用,我们建议在继续加强做好高校就业指导服务和调整女大学生非理性就业偏好的同时,认真做好以下工作。

第一,改革女性职工生育和哺乳期的工资支付方式,降低用人单位的成本负担。在这方面,一些学者已提出了几个对策,如立法增设“男人产休假”以提高男性劳动成本、减低女性生养孩子期间的工资来降低女性就业成本及社会统筹管

表 7 大学毕业生对性别歧视成因的看法 %

选答结果	总体	女生	男生
女性生理条件的限制	63.7	69.2	58.3
竞争和发展意识弱于男生	14.6	12.2	16.9
“重男轻女”的传统观念	10.6	11.0	10.2
综合素质和能力低于男生	8.7	6.4	10.9
其他	2.5	1.1	3.8
N(人)	886	435	451
性别差异的 χ^2 检验	18.7*		

* 表示在 0.01 水平上有统计意义。

理女职工的生育和哺乳误工期的补偿等(张素叶、张效英,2000;李文胜,1999)。其实,最为重要的是对女职工生育和哺乳的误工进行社会化补偿,理由很简单,女性的生育既是满足个人和家庭需要的微观选择,又是实现整个国家可持续发展的不可或缺的社会行为,我们不能把与生育有关的所有的负担和损失都由企业来承担,这应该是社会的公共责任与义务。我们建议,企业单位照常支付女职工在计划生育和哺乳期间的工资,而后从上缴给国家的经营税收中扣除;对女性公务员及事业单位的从业人员在生育时段的工资可由财政专项拨支。

第二,加强对传统性别文化和男权制度的创新,为解决女大学生就业难的问题创造更好的文化与制度环境。特别是在制度方面,建议以“男女平等”国策作为惟一标准,对各种公共立法条文、各级政府政策规定进行盘点,彻底清除违反国策或与国策不符的内容;另外,在各级政府的劳动管理部门设立“性别平等”监管办公室,监督和维护本行政区域内就业过程中的性别平等关系,在初具规模的劳动力市场和定期的人才交流会上分设必要的监控窗口,及时处理各种性别歧视的投诉,保护女性的劳动权益和帮助她们获得合理的就业待遇。

第三,注意家务、家教的双亲化和社区化,让女性拥有更多的时间和精力,以保证持续的人力投资和职业发展。从近期全国妇女社会地位抽查的结果来看,中国家务性别分工的模式并没有发生太大变化,已婚女性依然是家务和家教的主要承担者。为了改变这种状况,除了呼唤男人回家,鼓励已婚男性更多地分摊家务事和对孩子的家教责任以外,社区也要通过务实的公共安排,以解除女性职业发展的后顾之忧。

参考文献:

1. 布劳格·M.《人力资本理论的经验研究:一个回顾》,《经济文献杂志》,1976年第9期。
2. 张建奇:《试论女大学生就业难问题》,《吉林教育科学·高教研究》,1996年第5期。
3. 王勇慧:《女大学生职业角色刻板印象研究》,《青年研究》,1999年第9期。
4. 朱安平:《女大学生择业难探因》,《中国妇女报》,2002年5月28日。
5. 张媛媛等:《当代女大学生学习和择业心态分析》,《妇女研究论丛》,1996年第2期。
6. 刘燕:《女大学生就业难:原因与对策》,《安庆师范学院学报(社科版)》,2001年第2期。
7. 陆方文:《职业性别歧视:原因和对策》,《妇女研究论丛》,2000年第4期。
8. 刘淑珍、王旭玲:《大力开发人力资源》,《光明日报》,2002年9月20日。
9. 张素叶、张效英:《试析女大就业难问题》,《合肥工业大学学报》,2000年第1期。
10. 李文胜:《关于“女性就业难”问题的经济学思考》,《江汉论坛》,1999年第5期。
11. Ridgeway, Cecilial(1997), Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment, American Sociological Review, Vol. 62, (April, pp. 218—235).
12. Roos, Patricia A. (1990), Revisiting Inequality, Contemporary Sociology, January, P26—29.
13. Tilly, Charles(1998), Durable Inequality, Berkeley: University of California Press.

(责任编辑:朱 犁)