



北大教育经济研究 (电子季刊)  
Economics of Education Research (Beida)  
北京大学教育经济研究所主办  
Institute of Economics of Education, Peking University

第 2 卷第 1 期  
(总第 2 期)  
2004 年 2 月

主编: 闵维方; 副主编: 丁小浩 闫凤桥;

本期执行主编: 岳昌君

## 再析高校毕业生就业之性别差异

文东茅 黄丽

北京大学教育学院

**摘要:** 高校毕业生就业过程中是否存在性别差异? 这种差异有何具体表现? 高校扩招对这种差异有何影响? 本文根据 1998 年和 2003 年全国范围高校毕业生就业状况调查数据, 从落实率、就业去向、起薪、求职成本等方面对上述问题进行了具体分析。

**关键词:** 毕业生 就业 性别差异 扩招

# 再析高校毕业生就业之性别差异

文东茅 黄丽

北京大学教育学院

应《中国大学生就业》杂志社的邀请, 本文笔者之一曾利用教育部2000年、2001年毕业生就业率统计数据及1998年国家教育发展研究中心等单位组织的毕业生就业状况调查数据, 对高校毕业生就业中的性别差异进行了实证分析, 得出的基本结论是: 从就业率、起薪、就业去向、求职成本等方面看, 高校毕业生就业中并不存在明显的性别歧视<sup>1</sup>。文章发表之后, 经《经济参考报》等办刊及网站转载, 作为“非常说法”引起了一定的反响。有人认为该文的“实证”的结论似乎有悖“常识”, 也有人认为该文使用的是几年之前的调查数据, 可能不能反映目前的现实。2003年6月, 北京大学课题组对2003届毕业生就业状况进行了又一次大规模调查。以此调查为基础, 本文将对高校毕业生就业之性别差异进行再分析, 以期达到以下目标: (1) 使用更复杂的统计分析工具, 在控制更多变量的情况下观测毕业生就业之性别比较; (2) 对1998、2003年两次调查结果, 探讨扩招对毕业生就业之性别差异的影响; (3) 对这种差异及其成因进行分析。

## 一、研究方法及样本描述

本文的分析将主要依据1998年和2003年两次高校毕业生就业状况问卷调查数据。1998年的调查由教育部教育发展研究中心、全国高校毕业生就业指导中心等单位组织; 2003年的调查由北京大学课题组组织, 调查问卷及调查方法主要参照1998年调查。两次调查时间均在当年6月初, 在抽样设计上, 两次调查均采用分层整群抽样法,

根据全国高校的层次和地区分布,先确定若干所高校,然后委托高校有关人员根据本校毕业生数,按学科和学历等比例发放问卷。1998年调查有效样本为13636人,分布于全国23个省市的49所高校;2003年调查有效样本为18723人,分布于全国7个省市的47所高校。调查数据通过统计软件SPSS11.0进行统计分析。

## 二、毕业时落实率的比较

毕业生落实率是指在调查期内已经确定去向的毕业生所占的比例。具体操作上,在1998年的调查中,将毕业生毕业时的状况分7类,如果属于“已经签约”、“已经确定单位,等待签约”、或“准备升学或出国”,则被视为已经落实去向,而“等待接收单位的最后答复”、“尚未找到接收单位”、“虽有接收单位,但不想去”三种情况,则被视为没有落实去向;选择“其它”者被作为缺省值处理。在2003年的调查中,将毕业生毕业时的状况分为9类,其中“已经签约”、“已经确定单位、等待签约”、“准备从事自由职业或自主创业”、“准备出国或升学”、“申请不就业”等5项被视为已经落实去向,而“等待接收单位的最后答复”、“尚未找到接收单位”、“虽有接收单位,但不想去”三种情况,则被视为没有落实去向;选择“其它”者也被作为缺省值处理。根据以上定义,两次调查中不同性别毕业生的落实率如下:

表1 不同学历层次男女毕业生落实率比较

	1998年调查			2003年调查		
	男性(%)	女性(%)	Sig.	男性	女性	Sig.
总体	67.7	62.4	0.000	67.3	57.7	0.000
专科	42.3	36.5	0.002	39.0	33.6	0.000
本科	77.0	72.3	0.000	80.9	76.2	0.000
硕士	85.7	90.7	0.313	91.3	90.0	0.649
博士	95.1	78.6	0.098	85.7	73.3	0.162

注: Sig.为卡方检验的显著性水平,当其高于0.05则被视为差异不显著;低于0.05则被视为差异显著。

从表中数据可见,在两次调查中,从总体上看,男性毕业生的落实率要明显高于女性,1998年高5.3个百分点,2003年则高出近10

个百分点。在区分学历层次后发现,这种差异主要表现在本科、专科层次,在研究生层次则没有显著性差异。为进一步探讨这种差异的具体成因和表现,表2提供了1998和2003年不同学科门类本科毕业生的落实率。

表2 不同学科本科男女毕业生落实率比较

	1998年调查			2003年调查		
	男性(%)	女性(%)	Sig.	男性	女性	Sig.
总体	77.0	72.3	0.000	80.9	76.2	0.000
经济学	82.2	80.5	0.662	76.4	79.0	0.571
法学	71.3	73.0	0.812	72.7	71.9	0.860
文学	79.8	81.1	0.643	77.9	76.2	0.554
理学	82.6	76.1	0.022	80.3	84.1	0.090
工学	82.9	73.4	0.000	86.5	80.2	0.000
医学	73.1	72.0	0.786	60.9	56.5	0.494
管理学	75.0	74.2	0.765	74.2	70.1	0.113

注:(1)由于哲学、历史学、教育学、农学等学科样本数较小,在此不作比较。(2)由于两次调查中研本院校不同,在分学科进行落实率的比较时需要比较谨慎。(3) Sig.为卡方检验的显著性水平,当其高于0.05则被视为差异不显著;低于0.05则被视为差异显著。

由表2可见,在本科层次,虽然从总体上看,男女毕业生的落实率有显著性差异,但具体到各个学科门类,在1998年的调查中只是在理学、工学等学科差异显著,而在经济学、法学、文学、医学、管理学等学科,这种差异并不明显;在2003年的调查中,在本科层次,只有工学中不同性别毕业生落实率存在显著性差异,其他学科均不存在。2000年教育部的统计数据得出的结果也与此类似,当年男女性毕业生的就业率(准确地说也应该称为落实率)分别为77.23%和73.78%,但分科类的数据表明,只在工学、农学和法学中,男性落实率明显高于女性,在其它学科,或者差异不明显,或者是女性明显高于男性<sup>2</sup>。

通过对2003年调查数据的分析发现,如果将毕业生分为“工学类”和“非工学类”,那么,从总体上看,男女毕业生的落实率在“非工学类”分别为58.9%和55.7%,在“工学类”则分别为78.0%和65.6%;在本科层次,“非工学类”分别为75.1%和75.0%，“工学类”则为86.5%和80.2%;在专科层次,“非工学类”分别为32.3%和31.5%,工学类则为52.4%和42.7%。可见,在“非工学类”,男女毕业生的落实率之间差别很小,而在“工学类”则差别很大。由此可以推

断,不同性别毕业生就业率的差异主要是由于工学类毕业生比例很高(2003年调查中本科层次工学毕业生占40.1%)且在工学类毕业生中存在性别差异引起的。

## 二、就业分布的比较

以往讨论毕业生就业状况性别差异的文章中,绝大多数都缺乏实证的数据支持,只有部分研究提供了有关于就业率的数据,但仅有就业率并不能说明全部,因为人们仍然会认为:“在毕业生初次就业率的质量方面,也许仍然存在男女毕业生之间的不平等。”<sup>3</sup>为此,本文本以下两部分将分别从就业分布和起薪两方面进行分析。

### 1、工作单位的地理分布

如果将我国各省市、自治区划分为东部、中部、西部三个地区<sup>4</sup>,那么,根据1998年的调查,在已经确定就业单位的毕业生中,就业单位在东部地区的比例,男性为67.7%,女性为74.5%;在中、西部就业的比例,男女分别为32.3%和25.5%。在2003年的调查中,在东部就业的比例,男性为65.2%,女性为67.5%;在中、西部就业的比例,男性为34.8%,女性为32.5%。两次调查中女性在东部就业的比例均略高于男性。

在就业单位的城乡分布方面,根据1998年调查,在“大中城市”及“县镇”就业的比例,男性为95.9%,女性为97.2%;在2003年调查中,相应的比例分别为94.3%和92.4%。可见,男女毕业生就业单位的城乡分布并没有显著的差异,不论男女,毕业前找到工作者基本上在县镇以上城市就业。

### 2、职业类别和单位性质

根据对1998届毕业生的调查,在毕业生从事的职业类型方面,比较明显的特点是:女性从事工程技术工作的比例远远低于男性(男女比例分别为32.8%和12.2%),而当教师的比例远远高于男性(男女比例分别为9.1%和22.0%),在其它职业领域都没有显著的差异;在单位性质方面,女性进入国有企业的比例较低(男女比例分别为38.8%和30.0%),而到学校工作的比例较高(男女比例分别为10.6%和21.7%)。

2003年调查的数据如下表3所示,从中可以看出,根据该调查的

职业分类, 男女毕业生在从事的职业类型分布上没有显著的差距, 在各项中的比例均比较一致; 在工作单位性质方面, 男性进入国有企业的比例明显高于女性(高将近 15 个百分点), 而进入学校的比例则远远低于女性(低将近 18 个百分点), 在其他选项上则没有明显的区别。

可见, 两次调查的数据有较高的一致性, 即男女毕业生在就业的职业类型和单位性质方面的差异主要体现在男性更多地进入企业工作, 而女性更多地进入学校工作。对于这种差异, 笔者更倾向于认为是由于不同性别存在一定的社会分工, 并不能简单地判断孰好孰坏。

表 3、男女毕业生就业的职业类型和单位性质分布 (2003, %)

职业类型			单位性质		
	男性	女性		男性	女性
各类行政管理工作	14.2	13.3	国家机关	13.3	10.9
各类企业管理工作	7.2	6.0	国有企业	39.6	24.9
各类专业技术人员	51.9	51.1	学校	16.6	34.5
各类技术辅助人员	16.2	19.7	科研单位	5.0	2.3
各类服务工作	6.1	7.5	三资企业	8.0	9.1
一线工人和农民	3.0	0	集体和私营企业	14.6	15.7
其他	1.5	1.1	其他	2.9	2.7
合计	100	100	合计	100	100

### 三、工作起薪的比较

起薪是反映不同性别毕业生就业质量的一个重要指标, 在不存在性别歧视的情况下, 从事类似工作的男女毕业生的起薪应该基本一致。在 1998 年的调查中, 在专科和研究生层次中, 男女毕业生的起薪没有显著性差异, 在本科层次具有显著性差异, 通过进一步分析发现, 这种差异主要表现在工学和理学两个学科门类, 在其他学科中男女毕业生起薪并不存在显著性差异; 从毕业生就业单位的性质看, 在国家机关、学校和三资企业, 男女毕业生起薪没有显著性差异, 而在国有企业和城市集体企业, 二者存在显著性差异。从 2003 年的调查数据看, 男女毕业生的平均起薪基本一致(见表 4), 经统计检验发现, 二者不论在总体上还是在各个学历层次上均没有显著性差异。

表 4 男女毕业生估计的起薪(元/月)

	男性	女性	Sig.
总体	1547	1552	0.845
专科	1261	1340	0.065
硕士	2967	3058	0.672

博士	3267	2483	0.207
本科	1501	1505	0.854
本科在国家机关工作	1416	1586	0.045
本科在国有企业工作	1461	1347	0.008
本科在学校工作	1394	1533	0.000
本科在私有企业工作	1636	1523	0.155

注: Sig.为 T 检验的差异显著性水平, 当其高于 0.05 则被视为差异不显著; 低于 0.05 则被视为差异显著。

为更准确地比较不同性别毕业生的起薪差异, 笔者利用多元回归方法对影响毕业生起薪的因素进行统计分析, 在控制毕业生学历层次、学校类型、就业地区、就业城乡分布等因素后发现, 性别对毕业生起薪的影响没有通过显著性检验(显著性水平为 0.231, 高于 0.05 显著性水平的临界值)。在加入毕业生工作单位性质和职业类型等虚拟变量后, 得出的结果也完全一致。由此说明, 在获得职位后, 男女毕业生在起薪上并不存在显著性差异。

表 5、不同因素对毕业生起薪影响的多元回归结果

	B	T	Sig.
常数项	1710.069	78.672	0.000
虚拟性别	-27.476	-1.198	0.231
虚拟专科	-148.499	-5.081	0.000
虚拟硕士	1308.341	24.599	0.000
虚拟博士	1463.387	12.810	0.000
虚拟西部	-459.734	-17.164	0.000
虚拟中部	-304.035	-7.760	0.000
虚拟县城	-275.046	-8.999	0.000
虚拟乡镇	-135.195	-2.732	0.006
虚拟农村	-166.009	-1.446	0.148

注: (1) 虚拟变量中性别的参照组为女性; 学历的参照组为本科; 就业地区的参照组为东部; 就业城乡分布的参照组为大中城市。(2) 回归方程 R-square 为 0.221; 调整 R-square 为 0.220。

#### 四、求职付出的比较

求职付出可以反映毕业生在工作找寻过程中的努力程度, 在不存在性别歧视的情况下, 如果其它条件相同, 毕业生就业成功的概率应该与努力程度成正相关。根据 1998 年的调查, 男性毕业生平均求职次数为 5.77 个, 女性为 5.21 个, 二者有显著差异 (T 值为 3.49);

男性的求职费用平均为1261.9元,女性为1169.2元,二者之间没有显著性差异(T值为0.81)。在2003年的调查中,男性毕业生的平均求职次数为3.47个,女性平均为3.33个,二者有显著性差异(显著性水平为0.02);男性毕业生平均求职费用为1017元,女性平均为902元,二者在0.06的显著性水平上有差异。可见,在两次调查中都发现,从求职次数和求职花费方面看,男性毕业生在求职的努力程度上均略高于女性。

## 五、结论与讨论

通过本文的分析可以看出,在比较不同性别毕业生就业状况时,1998年和2003年调查都可以得出以下结果:

1、在毕业时的落实率方面,从总体上看,男性毕业生明显优于女性,但这种差异主要表现在工学等少数学科,在多数学科中,二者并没有显著差异。

2、在就业分布方面,不论在地区分布、城乡分布方面还是在职业类型和单位性质方面,男女毕业生之间均不存在显著差异。

3、在起薪方面,从总体上看,不同性别毕业生的平均起薪之间并不存在明显的差异。

4、从求职次数及求职花费上看,男性毕业生的求职努力程度要略高于女性。

根据这些结果,本文得出的结论仍然是:从总体上看,在高校毕业生就业过程中并不存在明显的性别歧视。

但需要讨论的是,为什么在人们的日常观念中一直存在“就业难,女性毕业生就业更难”的观念?对此,笔者提出以下观点,供进一步讨论和研究验证:

第一,受社会分工和习惯的影响,男性更适合到企业中工作,女性更倾向于到学校工作。因为企业的许多工作对体力有较高的要求,工作条件也比较艰苦,而体力消耗大的工作却不适合女性。但是,女性也具有自身的优势,性格比较温和,细致,有亲和力,感知敏锐,形象记忆好,想象力比较丰富,运用语言的能力较强,在阅读、谈话



技巧方面比男生更具优势。此外,女性大多追求稳定,希望选择能够兼顾工作和家庭的工作。所以在就业过程中,女性毕业生更多的进入学校,更少的进入企业。由于工学类毕业生在全国毕业生中的比例每年在40%左右,他们主要是到企业工作,因此工学类男性毕业生就业率更高,女性则常常被一些企业拒绝。当这一庞大群体中的女性在求职过程中受到企业“歧视”时,人们便很容易认为所有毕业生在所有行业中都受到歧视。

第二,在毕业生求职过程中,被申请单位拒绝是很正常的现象。但受长期以来社会心理习惯的影响,当男性毕业生被拒绝时,通常会从自身找原因;而当女性被拒绝时,则往往会归因为社会的“性别歧视”。这种归因不仅可以保护女性的自尊,却有可能造成人们对社会的误解。

第三,女性的成就动机相对较低,自信心不足。麦克米兰德通过主题统觉测验(TAT)发现女性的成就需要可能低于男性,同时男性与女性相比更喜欢竞争。台湾学者邱维成以师大学生为被试所做的投圈测试也发现,男性的欲求水准大部分设立得较高,成就动机也比较高,而女性则较保守,倾向于保持原有的水准,有时行为的成就反而高出欲求水准<sup>5</sup>。这使得一部分女性即使在能力上与男性大体相当,但在竞争条件下的表现却比男性差,在应聘竞争职位时也是如此。受长期以来社会性别意识的影响,女性的自信心也还有待于提高。有关调查资料显示,52%的女大学生需要依靠别人,48%惧怕失败,43%在没人提示下感到自己既无才能又缺乏吸引力,43%不喜欢竞争环境,48%经常压抑自己……<sup>6</sup>这些都不利于女性毕业生自信心的建立,使得他们在求职时担心碰壁,无意与男性竞争,尤其是在“男子领域”内,因而求职次数少。而男性的心理承受能力更强,竞争意识比较强,所以求职申请的次数多,相应地,成功的概率也大。此外,由于男女生理上的差异,男性毕业生更可能离开学校所在地在更广泛的地域范围求职,因为相对而言,他们在差旅中更安全。

第四,高等教育规模扩张的影响。在高等教育规模较小时,由于我国高层次人才仍处于短缺状态,男女毕业生都供不应求,在此情况下,毕业生就业的性别差异并不明显;随着高校规模的扩大,在用人

单位有选择余地时,男性被选择的可能性就更大,男女差异就更明显。虽然该假设在本文这种宏观层面的研究中并没有得到有效验证,但在具体的案例中可能是存在的。

第五,由于现代社会在某种意义上是一个“男性主导的社会”,被创造的工作岗位多数更适应男性,由此也可能导致女性就业率较低。但受男女同工同酬等法律规定的制约,不同性别毕业生在就业后的起薪收入基本一致。

---

文东茅:《置疑大学生就业之性别歧视》,《中国大学生就业》,2003年第6期。

瞿振元主编:《2000—2002年中国高等学校毕业生就业形势的分析与预测》,北京师范大学出版社,2001年版,第47页。

瞿振元主编:《2000—2002年中国高等学校毕业生就业形势的分析与预测》,北京师范大学出版社,2001年版,第49页。

参照《中华人民共和国国民经济和社会发展第七个五年计划》(1986-1990年)中三大经济地带的划分,东部为12省区:北京、天津、河北、辽宁、山东、江苏、上海、浙江、福建、广东、广西、海南;中部地区包括9省区:山西、内蒙古、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南;西部地区包括10省区:四川、重庆、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆。

王本法、杜文学:《男女成就动机的差异及其成因简析》,《济南大学学报》,第9卷第3期。

戴明清、王克黎:《大学生就业的性别差异及对策研究》,《黑龙江高教研究》,2002年第6期。