

# Causes of Gender Discrimination in the Labor Market and Its Countermeasures

Jingjing Peng<sup>1</sup>, Qing Li<sup>1,2\*</sup>, Jinqiong Ouyang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>College of Economics and Management, Tarim University, Alar

<sup>2</sup>South Institute of Economic and Social Development, Alar

Email: 577536651@qq.com, \*1017959918@qq.com

Received: Mar. 23<sup>rd</sup>, 2019; accepted: Apr. 12<sup>th</sup>, 2019; published: Apr. 19<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

To pay attention to women's fair employment, safeguard women workers' employment rights and eliminate gender discrimination in the labor market are the basic requirements for the realization of social stability and harmonious development. This paper analyzes the employment situation of men and women in different industries through macro-data analysis, and uses multi-value ordered logistic to verify the existence of gender discrimination based on micro-empirical data. The results show that: no matter on the employment rate, income level or occupation structure, there are obvious gender differences; in some industries and recruitment units, gender discrimination is still prominent because of the weak concept of employment and the imbalance between supply and demand in the labor market. The employment rate and social status of ethnic minority women in the poverty-stricken areas are low because of the relatively backward concept of employment, the serious lack of employment skills, and the mismatch between professional quality requirements and their own scattered habits. Obstacles to intergenerational poverty transmission are noteworthy. Employers should improve their overall social responsibility, promote the healthy development of the labor market, strengthen their awareness of safeguarding their rights, and integrate vocational skills training throughout their careers as a powerful guarantee to alleviate conflicts and improve their employment level and ability.

## Keywords

Labor Market, Gender Discrimination, Employment Concept, Vocational Skills

---

# 劳动力市场性别歧视的成因与应对措施

彭晶晶<sup>1</sup>, 李青<sup>1,2\*</sup>, 欧阳金琼<sup>1</sup>

<sup>1</sup>塔里木大学经济与管理学院, 阿拉尔

<sup>2</sup>新疆经济社会发展研究院, 阿拉尔

\*通讯作者。

Email: 577536651@qq.com, \*1017959918@qq.com

收稿日期: 2019年3月23日; 录用日期: 2019年4月12日; 发布日期: 2019年4月19日

## 摘要

关注女性公平就业, 维护女性劳动者就业权利, 消除劳动力市场中的性别歧视, 是实现社会稳定与和谐发展的基本要求。本文通过宏观数据分析不同行业男女就业的情况, 结合实地调查与访谈资料基于微观实证运用二元Logistic去验证性别歧视的存在性, 研究发现: 无论是就业率、收入水平还是职业结构都存在明显的性别差异; 某些行业以及招聘单位在用人方面观念淡薄、劳动力市场供需不平衡使得性别歧视问题依然突出; 深度贫困区少数民族妇女就业观念相对落后、就业技能严重缺乏、职业素养要求与自身散漫习惯不匹配等问题造成的就业率低、社会地位不高以及阻断代际贫困传递的障碍显著现象值得关注; 用人单位提高整体社会责任感、促进劳动力市场健康发展、强化维权意识以及将职业技能培训贯穿职业生涯全过程是缓解矛盾、提高就业水平和能力的有力保障。

## 关键词

劳动力市场, 性别歧视, 就业观念, 职业技能

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

## 1. 引言

改革开放以来, 女性经济独立和自我权利意识的增强, 逐渐弱化了男女在社会和家庭中的定性分工形式, 但在招聘要求、工资待遇与职位配置各方面依然存在明显的性别歧视。从外部环境而言, 用人单位是自主经营自负盈亏的经济实体, 每个企业追求的目标是最小成本下的经济利益最大化, 在用人方面女性进入市场前的门槛就会越来越高, 特别是当劳动力市场出现供过于求时, 首先受到冲击的就是女性劳动者。根据新疆女性劳动者的就业情况, 充分考察存在性别歧视存在的主客观、内外部原因, 有利于制定相应的劳动力政策, 提高女性就业率、提升就业质量, 对于激发女性内生动力、阻断代际贫困传统都具有极其重大的意义, 也为实现新疆社会的和谐与稳定、提高不同行业就业与富余劳动力转移、缓解潜在就业矛盾提供研究基础。

西方资本主义市场经济发展较早, 大多学者从就业的经济学和人力资本的角度对劳动力市场的性别歧视进行研究分析。Becker、Mincer 结合人力资本理论, 认为拥有相同教育、能力、经验的劳动者, 会因为非经济原因而产生在就业、择业、升职等方面的不平等现象[1]。福西特对女性劳动者生产效率低的观点提出疑问, 主要是要求男女就业者拥有均等的就业机会, 提出“同工同酬”的同时, 主张保护女性与男性就业上公平的竞争[2]。Howell (2011)结合 2008 年乌鲁木齐的劳动力就业数据进行分析, 认为劳动力市场存在明显的就业分层, 其中女性和少数民族主要从事底层工作[3]。目前有关劳动力就业问题的研究大多建立在就业性别歧视的原因、程度、结果和对策建议等方面。如, 涂伟, 丁红艳(2014)认为新疆汉族与维吾尔族劳动力之间存在很大的就业差异, 维吾尔族就业者的失业率高、薪酬水平低、流动意愿不强[4]。吴晓刚和宋曦(2014)指出, 维吾尔族与汉族劳动者在就业职位的划分上也存在明显的差异,

有两股不同的力量试图扭转这种局面,市场力量倾向于扩大民族不平等而政府力量通过政策方针倾向于促进民族平等[5]。李洪霞等(2016)指出劳动力市场性别歧视现象普遍存在,劳动者的社会就业和分层差距明显,针对就业机会不均等、同工不同酬等问题从女性自身、企业等角度提出具体对策和建议[6]。刘敏等(2016)认为女性收入平均数只有男性收入平均数的 90.2%,人力资本变量、家庭禀赋变量对性别收入差距有一定的解释能力,强调劳动力市场中的性别歧视是收入差距的重要原因[7]。卿石松(2013)在分析职位分离在性别收入差距的作用时,采用收入差距分解的方法,结论是,女性工人大多集中在“金字塔”的底层,约 41%的性别收入差距是由于职位隔离造成的,还建议通过平等的晋升机会缩小性别收入差距[8]。

综上所述,劳动力市场性别歧视问题的研究已经引起众多学者的关注,众多学者多以就业歧视的理论、测度方法以及影响因素等方面为主。本文以新疆劳动力市场就业情况为研究对象,聚焦南疆少数民族妇女的就业理念、就业的差异现状及制约因素等问题,分析了性别等与收入的关系及相互作用机理,解析南疆深度贫困地区女性就业性别歧视的深层原因,它不仅可以为区域就业理论在我国的应用、扩展和修正奠定基础,并且对促进南疆少数民族劳动力就业收入具有重要的理论和现实意义。

## 2. 新疆劳动力市场性别差异现状

### 2.1. 女性就业率明显低于男性就业率

根据新疆 2010 年第六次人口普查的数据,如下表 1, 15~64 岁的劳动力资源总量为 1593.9 万人,在性别结构中,男性人口 1127.01 万人,女性人口 1054.57 万人,男性与女性的劳动力所占比为 51.66%与 48.34%,男性比例高于女性比例 3 个百分点,在族别结构中,汉族与少数民族的劳动力所占比 40.47%与 59.52%,族别差距很大。与第五次全国人口普查相比,第六次人口普查数据现实,汉族人口与少数民族人口分别增加了 134 万人与 201.63 万人,增长比例为 16.77%与 19.12%;男性劳动力人数与就业人数分别为 65.04 与 63.54 万人,男性就业率为 97.7%,女性劳动力人数与就业人数分别为 51.34 与 49.75 万人,女性就业率为 96.9%,截止 2017 年新疆总人口为 2444.67 万人,劳动力总人口为 1321.35 万人,就业人员为 1307.56 万人,男性就业率与女性就业率之比为 56.7%与 43.3%,女性就业率明显低于男性的就业率。

**Table 1.** Xinjiang's fifth and sixth population census and the number of women and men employed in 2010~2017 (10,000)  
**表 1.** 新疆第五、第六人口普查及 2010~2017 年女性与男性就业人数(万人)

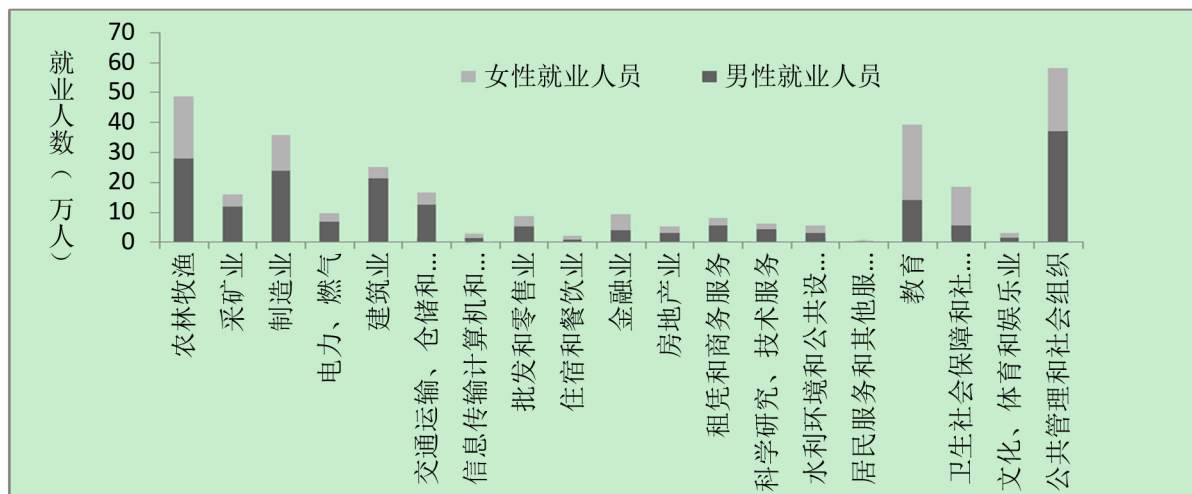
年份	总人口	男性	女性	就业人员	汉族	少数民族
2000	1849.41	957.07	892.34	672.5	725.08	1124.32
2005	2010.35	1029.70	980.65	791.62	795.66	1211.69
2010	2181.58	1127.01	1054.57	894.65	832.29	1332.15
2015	2359.73	1199.47	1160.26	1195.06	861.1	1460.63
2016	2398.08	1225.37	1172.71	1263.11	826.95	1475.37
2017	2444.67	1236.27	1208.4	1307.56	790.18	1496.54

数据来源:《2018 年新疆维吾尔自治区统计年鉴》。

值得注意的是,新疆部分少数民族聚居地区(和田地区、喀什地区)人口增长速度较快,经济发展水平相对落后,很多当地的企业规模较小,发展速度缓慢,不能提供更多的就业岗位,吸纳高素质劳动力的能力较弱,存在大量的农村剩余劳动力。数据显示,2018 年新疆少数民族女性就业比率为 32.1%,远低于汉族劳动者的就业水平,它不利于提高新疆少数民族女性劳动者经济水平和社会稳定发展。

## 2.2. 劳动力产业间与行业间分布的性别差异

新疆是我国重要的农业大省,从图1的劳动力产业间分布状况来看,劳动者从事第一产业(农林牧渔业)与第三产业(公共管理、社会组织)的人口比重最大,就业人数均高达45万人以上。从劳动力行业间分布状况来看,十九大行业中,劳动者主要从事的职业为农业、制造业、教育、公共管理等行业,其中金融业、教育、卫生社会保障等行业的女性就业率高於男性就业者,而卫生、社会保障与社会福利等行业女性从业人员多与男性,批发零售、住宿餐饮等行业男性与女性就业者基本持平,其它行业如采矿业、电力燃气业、建筑业等就业性别差异悬殊,行业分布十分不均衡。



数据来源:《2018年新疆维吾尔自治区统计年鉴》。

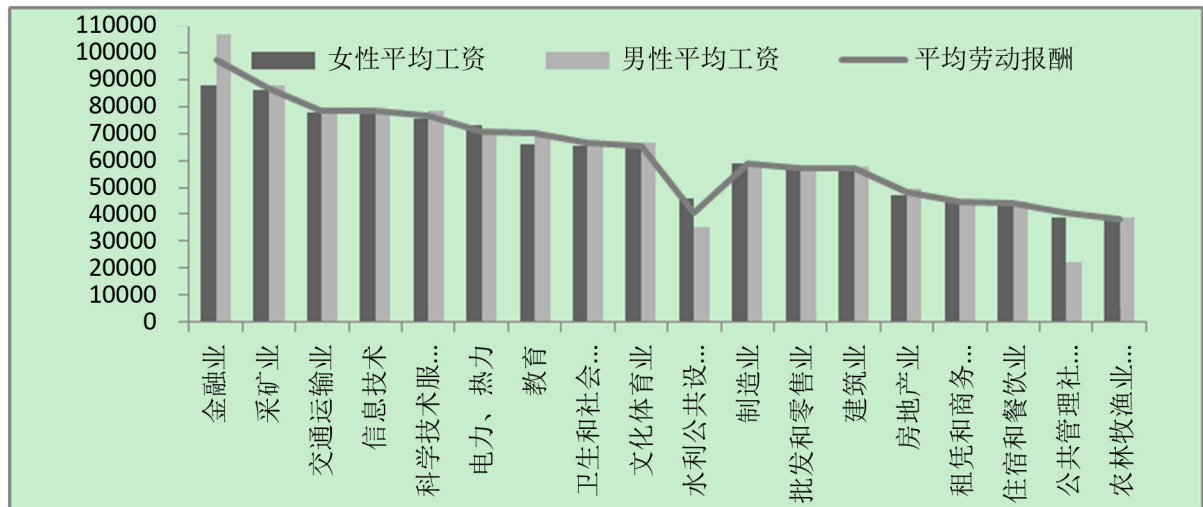
Figure 1. Gender differences in urban labor industry and industry distribution in Xinjiang

图1. 新疆城镇劳动力产业间与行业间分布的性别差异

## 2.3. 工资收入的性别差异

性别收入差距的理论认为,男性与女性人力资本之间的差异是性别收入差距的主要原因,女性因照顾家庭而主动选择工资较低的职业,客观地形成了低工资职业以女性就业者为主[9]。从图2中可以看出很多行业的女性就业收入普遍低于男性就业收入,女性的就业工资大多低于男性的平均工资,特别是在金融行业,社会公认的女性行业中,女性就业者虽多于男性就业者人数,但其平均工资却低于男性平均工资,收入差距很大,这不得不说男女就业者存在同工不同酬的现象。在水利行业中,女性的就业平均工资多于男性就业平均工资并且高于平均社会报酬,可能的解释是从事水利行业的女性人数与男性人数相差很大,为了吸引女性就业者从事该行业,才会出现这样的情况。通过全表的数据可以看出,同样的工作难度和工作性质,出现男性与女性不同的就业薪酬,这很可能说明劳动力市场中存在性别歧视现象。

值得注意的是,新疆少数民族女性劳动者的教育水平普遍偏低,特别是汉语水平阻碍了其进入高收入职业的机会,就业者不懂国语外出务工无法与其它民族人员交流,在就业的过程中会产生无形的困难。加之部分少数民族女性从有限的土地里释放出来,由于自身就业能力不足,就业技能缺乏,严格的工作制度,致使部分少数民族女性无法接受强有力的工作制度,早早的回家务农,加之维权意识的薄弱、离婚率较高均增加了妇女的就业心理负担,影响其自立自强的动力,可见新疆少数民族女性对自身的定位出错,无奈、被动等传统观念较为严重[10]。



数据来源：《2018 年新疆统计年鉴》。

Figure 2. Gender differences in wage income in Xinjiang's urban sub-sectors in 2017

图 2. 2017 年新疆城镇分行业工资收入的性别差异

### 3. 性别歧视的存在性检验

#### 3.1. 数据来源

本文数据源于新疆南疆深度贫困地区的实地调研，选取了少数民族人口较多的阿克苏地区柯坪县、温宿吐木秀克、和田英阿瓦提乡以及喀什巴楚县等地区，深入走访了少数民族女性就业集聚的袜业厂、纺织厂及服装厂等地方发放劳动力就业问卷 1125 份，收回有效问卷 1030 份，从性别结构来看，男性占比 50.58%，女性占比 49.42%。从民族结构看，少数民族占比 87.2%，汉族就业者占比为 12.8%。从年龄分布看，处于劳动能力范围内的少数民族就业者为 86.7%，20 岁以下和 45 岁以上的少数民族就业者仅占 8.7%。本次调研内容突出劳动力市场女性就业现状及南疆少数民族女性就业制约因素(就业的观念、家庭阻碍、工作制度)等方面，调查过程也充分的将入户访谈式、问卷自填式等有机结合，确保问卷质量和数据的真实性，为本次调查研究提供了可靠的依据。

#### 3.2. 描述分析

通过对 1030 份问卷的统计分析得：有 714 份样本认为在就职过程中遭遇过就业歧视，占全部样本的 69.36%；在招聘材料(招聘广告,限制男性或限制女性)阶段的就业性别歧视最严重，占全部样本的 39.48%；当遭遇歧视后有 43.93%的样本选择无奈接受；在高薪、高管等领域有 80.06%的样本认为女职工明显偏少的倾向。各变量的定义及描述性统计信息如表 2。

Table 2. Variable definitions and descriptive statistics

表 2. 变量定义及描述性统计

变量名称	定义及赋值	均值	标准差	最小值	最大值
就业收入	3500 以下=1; 3500 以上=2;	1.44	1.737	1	8
性别	女性=0; 男性=1;	0.5	0.5	0	1
年龄	20 岁以下=1; 20 至 25 岁=2; 25 至 35 岁=3; 35 至 45 岁=4; 45 岁以上=5;	2.44	0.91	1	5

Continued

族别	汉族=1; 其它=2	1.5	1.35	1	2
学历	小学=1; 初中=2; 高中=3; 大专=4; 本科=5; 研究生及以上=6;	3.18	1.55	1	6
行业性质	行政部门=1; 事业部门=2; 金融类企业=3; 建筑类企业=4; 信息技术类=5; 传媒类企业=6; 其他服务业=7;	4.8	2.14	1	7
工作年限	1 年以下=1; 1 至 5 年=2; 5 至 10 年=3; 10 至 20 年=4; 20 年以上=5;	2.6	1.2	1	5
高薪管理阶层女性职工偏少的倾向	否=0; 是=1;	0.5	0.39	0	1
求职过程中遭遇过不平等的待遇 (区别对待、排斥或者 给予优惠等行为)	否=0; 是=1;	0.5	0.46	0	1
遭遇不公平对待最严重的阶段?	招聘材料=1; 面试=2; 晋升=3; 工资薪酬=4;	2.22	1.06	1	4
当遭遇不公平对待后一般会选择?	无奈接受=1; 与单位据理力争=2; 向相关部门投诉=3; 其它=4;	2.07	1.06	1	4

数据来源: 调查问卷统计整理。

### 3.3. 模型选择与变量选取

#### 3.3.1. 模型选择

鉴于新疆劳动力市场就业收入的离散性与有序性的特征, 选用二元 Logistic 回归分析方法, 建立就业收入与其影响因素性别、年龄、族别、学历、行业性质与工作年限之间的关系, 模型的基本原理如下:

假设就业收入划分为  $K$  个级别范围, 有序 Logistic 回归分析模型对应有  $k-1$  个公式, 有序 Logistic 模型可表示为:

$$L_i = \ln \left[ \frac{\sum_{j=1}^i p(Y=j|X)}{\sum_{j=i+1}^K p(Y=j|X)} \right] = a_i + BX, i=1, 2, \dots, k-1$$

式中  $L_i$  为第  $i$  个有序 Logistic 模型;  $i=1, 2, \dots, n$ ,  $Y$  为就业收入被解释变量;  $X$  为解释变量;  $a_i$  为第  $i$  个模型的截距参数;  $B$  为斜率向量;  $p(Y=j|X)$  为就业收入属于  $j$  时的概率。

求得各等级下 Logistic 模型  $L_i$  后, 通过换算得到就业收入水平范围属于各个级别的概率:

$$p(Y=j|X_1, X_2, \dots, X_m) = \frac{\exp(a_i + b_1 X_1 + \dots + b_m X_m)}{1 + \exp(a_i + b_1 X_1 + \dots + b_m X_m)}$$

式中  $X_1, X_2, \dots, X_m$  为  $m$  个影响因素;  $b_1, b_2, \dots, b_m$  为回归系数, 一般采用极大似然法求系数估计。由此来判断就业收入与年龄性别族别行业性质与工作年限的性概率。

#### 3.3.2. 变量定义与赋值

性别, 男女性别的区分可以直观其在劳动力市场中收入的差距, 性别对就业收入的影响是至关重要的, 本文假设雇佣的男性就业人数越多, 对收入不平等的影响就越大; 年龄, 不同的行业均由不同性别、不同年龄的劳动者构成, 年龄段的划分可以看出就业人员所属的年龄阶段, 因此本文假设年龄越大的就

业者，所拥有的就业收入越多；族别，在多元的人口结构中，汉族与少数民族之间相互分布，研究不同族别与就业收入之间的关系，可以判别劳动力市场中是否存在少数民族就业性别歧视，这是一项很重要的指标；学历，现有研究普遍认为，受教育程度越高，知识和技能掌握越丰富，就业收入越高。因此，本文假设学历越高的就业者，劳动报酬越高。工作性质，不同的工作性质，就会有不同的工作岗位，劳动者的就业收入也会因工作性质的不同而不同，如信息技术、科学研究需要脑力劳动，如农林牧渔属于体力劳动，脑力和体力劳动所获得收入报酬是不同的，因而工作性质也是造成收入不均等的重要因素，因此本文通过假设工作性质越稳定，所拥有的就业收入越多；工作年限，工作时间的长短，体现一个人社会价值的多少，研究工作年限对就业收入你能否造成影响有关键的作用，而工作年限的区分可以看出劳动者创造社会财富获得劳动报酬的多少，因此本文假设工作年限越长，就业收入越多。

### 3.4. 实证结果分析

#### 3.4.1. 多重共线性检验

在模型自变量中，如果各解释变量之间存在较强的相关关系，则认为模型存在多重共线性。因此，在回归分析前需检验是否存在多重共线性，判断标准有相关系数、容差、方差膨胀因子(VIF)、条件指数等，如果容差(tolerance)  $\leq 0.1$  或方差膨胀因子  $VIF \geq 10$ ，则说明自变量间存在严重的共线性问题。

运用 spss17.0 对自变量进行多重共线性诊断，如表 3，在某些行业中性别、年龄、性别、族别、学历、工作性质与就业收入都有显著性关系，并通过了模型检验，各变量之间不存在严重的多重共线性，但工作年限的回归结果未通过显著性检验，系数值呈负数，表明随着工作时间增加，收入将减少，这与预期预测不符，工作年限很可能存在严重的多重共线性。

Table 3. Multicollinearity test

表 3. 多重共线性检验

模型	B	Std. Error	t	Sig.	共线性统计量		
					容差	VIF	
收入 Y	性别 x1	0.054	0.035	1.55	0.121	0.402	2.488
	年龄 x2	0.169	0.019	8.896	0.000	0.404	2.476
	族别 x3	1.244	0.068	18.33	0.000	0.338	2.955
	学历 x4	0.199	0.019	10.323	0.000	0.135	7.42
	行业性质 x5	0.254	0.018	11.846	0.000	0.178	8.815
	工作年限 x6	-0.41	0.032	-12.837	0.530	0.082	12.17

#### 3.4.2. 修正多重共线性的方法-剔除变量法

通过剔除变量的方法，进行多重共线性检验，在剔除变量工作年限 x6 得到的回归结果得知，影响因素性别的系数和显著性依旧很高。即在某些行业，其他条件不变的情况下，男性劳动者平均每增加 1%，女性劳动力的就业收入平均增加 e0.341 (1.6476%)可能的解释是，男性劳动者在就业市场中的就业人数较多，占据劳动市场的主力，女性的就业人数减少，就业收入随之减少，因而实证结果符合预期，新疆劳动力市场存在女性的性别歧视。在某些行业中，就业者的年龄通过了显著性检验，即在其他条件不变的情况下，劳动者的年龄平均每提高 1 个等级，劳动者的就业收入会增加 e0.308 (1.280%)，表明劳动者的年龄会对就业收入产生重要影响，年龄越大，就业收入会之增加。学历通过了显著性检验，即在其他条件不变的情况下，劳动者的学历平均每提高 1 个等级，劳动者的就业收入会提高 e0.537 (1.738%)。表明

学历对就业收入有显著的积极作用,一个可能的解释是在新疆的劳动力市场在学历越高的就业者,收入也会较高,学历和收入成正比,高学历的人掌握的技能、知识比低学历的人多,收入也会更加理想,这与预期预测相符。工作性质通过了显著性检验,即在其他条件不变的情况下,劳动者所在的就业性质每转变1个阶段,劳动者的就业收入会提高 $e^{0.0248}$  (1.945%),表明工作性质对就业收入有显著的积极作用,一个可能的解释是在新疆的劳动力市场在稳定的职业中,收入也会较高,行业性质和收入成正比,这与预期预测相符。如下表4,所有变量x1性别,x2年龄,x3族别,x4学历,x5工作性质都与预先预期相一致,即年龄、学历、工作性质都与收入成正相关,与劳动者的就业收入有显著影响。

**Table 4.** Multinomial Logistic regression results  
**表 4.** Multinomial Logistic 回归结果

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.283	0.225	5.691	0.0120
性别	0.341	0.071	4.828	0.0020
年龄	0.308	0.036	10.422	0.0070
学历	0.537	0.062	8.648	0.0000
族别	0.124	0.038	3.229	0.0040
工作性质	0.0248	0.104	2.378	0.0180

## 4. 新疆劳动力市场性别歧视的表现形式与原因

### 4.1. 劳动力市场上性别歧视的表现

#### 4.1.1. 就业机会不均等

在劳动力市场中,性别歧视成为女性劳动者在就业过程中的第一绊脚石。通过问卷整理,在招聘材料(如招聘广告、限男性或女性)中遇到性别歧视的人数有585人其中女性占56.8%,在面试阶段遇到性别歧视的人数有563人其中女性占54.7%,在工资待遇方面遭遇到性别歧视的人数有547人其中女性占53.1%,特别是在招聘阶段雇主往往倾向于男性求职者,不论该岗位的工作内容与工作形式,企业都会认为男性求职者比女性求职者的工作效率更高,在就业初期就无形的把女性求职者划分在外,减少了女性劳动者的就业机会[11]。

#### 4.1.2. 男女受教育程度不均等

在劳动者的受教育等方面也存在着许多隐蔽的性别歧视,很多人会把这种现象归咎于女性的教育背景、学历的差异。其中未上过学的男性与女性人数比为0.9与1.2,小学阶段男性与女性的人数比为22.2与24.5特别是在研究生及以上阶段男性与女性的人数比为0.41与0.31。可以看出,小学文化水平的女性占比均大于男性,这导致了女性劳动者工资水平明显低于男性劳动者。

#### 4.1.3. 行业分布不均衡

劳动力市场存在明显的高层管理阶段女性人数少于男性人数,在问卷中的行政部门、事业单位稳定行业的总人数为399其中女性人数占38.8%,建筑业总人数为294其中女性人数占28.5%,比例较小,金融行业女性的特殊行业总人数为564其中女性人数占54.8%,其他服务行业总人数为483其中女性人数占46.9%。可以看出女性劳动者与男性劳动者相比,女性劳动者会有很大的难度超过同等的男同事,这就使得女性劳动的职位与行业空间缩小。



## 4.2. 劳动市场上性别歧视产生的原因

### 4.2.1. 招聘单位的用人观念淡薄

从经济学角度看,市场中的企业追求利润最大化是性别歧视产生的经济原因。统计性就业歧视理论指出劳动力市场中就业信息的不对称,企业在招聘面试阶段,无法短时间内全面深入了解应聘者的个人信息,为了节约成本,招聘者倾向将一个群体的典型特征当作是全部群体中每个个体的特征,这一群体很容易遭受统计性就业歧视,虽然我国少数民族的汉语水平和专业知识素养在不断提高,但仍需经过漫长的过程来消除传统观念对少数民族就业的歧视,长期以来,少数民族就业市场也存在统计性歧视现象,李璐、王莫男、罗娟等均指出企业存在严重的雇佣歧视和薪酬性别歧视,认为男性劳动者创造的收益高于女性,这表明招聘单位的观念淡薄是造成性别歧视的重要原因之一[12]。

### 4.2.2. 劳动力市场供需不平衡

劳动力市场供给矛盾的加剧是女性就业困难的主要原因。当劳动力供给超过劳动力市场需求时,供求的失衡加剧了性别歧视在内的各种歧视产生。李进、张车伟等(2012)认为,劳动力供需结构性矛盾反映在市场总供给量大于劳动力需求量,为了实现充分就业需改善就业质量,由此论证了劳动力市场供需不平衡是造成性别歧视的重要原因之一[13][14]。

### 4.2.3. 传统文化根深蒂固

传统文化的影响是性别歧视存在的根本原因。此次调研的过程中了解到多数少数民族女性就业歧视现象不仅仅来自于企业及社会等方面,更在于其女性自身及家庭的方方面面,南疆深度贫困地区少数民族的离婚率较高,女性自身的就业能力不足,缺乏良好的就业技能,无法适应科技含量高的高新技术产业,只能从事一些低端的手工业(纺织、袜业、服装),厂中高强度的工作制度,一时无法适应,许多少数民族女性早早辍工回家继续耕种,这降低了妇女在就业市场中的整体竞争力。

### 4.2.4. 维权意识薄弱

当女性劳动者在遭遇就业歧视后找不到专门的组织和机构,过半的人数在遭遇就业歧视后的选择是无奈接受,不能得到有效的救助,女性的就业平等权遭到严重破坏。黄兆信(2009)重点从劳动者就业中依法享受的权利和利益的角度出发,指出当合法权益遭受到侵害时,不懂得运用法律来维护自己的权益,由此论证了维权意识的薄弱是造成性别歧视的重要原因之一[15]。

## 5. 结论与讨论

### 5.1. 结论

结合实地调查与访谈资料,运用宏观数据分析新疆不同行业男女就业的情况,微观实证的方法验证新疆劳动力市场中性别、年龄、工作性质等于收入之间的影响关系。得出主要结论如下:

1) 新疆劳动力市场中存在明显的性别差异。女性劳动者的就业率、工资收入均低于男性劳动者,且女性主要集中于第二类行业,如从事卫生及社会福利等行业女性就业人数略大于男性,就业者比例达70.1%,男性劳动者则主要分布在第一产业、第三产业的金融行业、教育事业男性劳动者要多余女性,表明当前劳动力市场上存在行业隔离,不同行业对不同性别的劳动者有不同的进入壁垒。

2) 就业者的性别、年龄、族别、工作性质等对就业收入存在显著性影响。同等条件下,在面对各种有利于职位晋升的资源(人力资源、社会资源等)时,女性处于不利地位,传统的性别认知倾向于将群体的典型特征视为群体中每个个体的特征,就会使女性遭受统计性就业歧视,限制着女性的发展,说明了劳动力市场中新版歧视的存在。

3) 影响少数民族女性就业的制约因素, 主要体现在主观和客观两方面。女性自身的就业能力不足, 受教育水平低, 维权意识薄弱, 妇女的离婚率较高都增加妇女的就业心理负担, 影响其自立自强的动力。客观上, 雇主优先考虑男性, 这大大增加了女性的就业压力。

## 5.2. 讨论

1) 新疆少数民族女性的就业观念落后、普遍认为女性的责任就是生儿育女、主持家务、但通过近几年的调查, 农民夜校的大力宣传, 妇女的就业现象有所转变, 自立自强就业意识有所提升, 妇女走出去就业的意愿逐渐增强。

2) 不论是女性的就业观念落后、就业技能严重缺乏、职业素养要求与自身散漫习惯不匹配等问题造成的职业性别隔离, 都与社会制度的不完善、传统观念的影响有密切的关系。所以需进行制度改革, 加强政府职能, 确保男女平等的接受教育和同工同酬, 消除各单位对男女在晋升职位过程中的歧视性规定, 是有效缓解矛盾减少因性别带来的收入差异的重要手段。

## 参考文献

- [1] Becker, G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, **70**, 9-49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- [2] Fawcett, M. (1918) Equal Pay for Equal Work. *The Economic Journal*, **28**, 1-6. <https://doi.org/10.2307/2222105>
- [3] Howell, M.C. (1973) Effects of Maternal Employment on the Child (II). *Pediatrics*, **52**, 327-343.
- [4] 涂伟, 丁红艳. 新疆的劳动市场和少数民族劳动者[J]. 西北人口, 2014, 35(3): 102-107.
- [5] 吴晓刚, 宋曦. 劳动力市场中的民族分层: 对新疆维吾尔自治区的实证研究[J]. 开放时代, 2014(4): 41-60+6.
- [6] 李洪霞. 我国劳动力市场性别歧视问题的对策探讨[J]. 北方经贸, 2016(1): 137-138.
- [7] 刘敏, 陆根书. 高校毕业生起薪的性别差异状况及其影响因素[J]. 高等教育研究, 2016, 37(5): 43-50.
- [8] 卿石松, 郑加梅. “同酬”还需“同工”: 职位隔离对性别收入差距的作用[J]. 经济学(季刊), 2013, 12(2): 735-756.
- [9] 邓峰, 邓小浩. 人力资本、劳动力市场分割与性别收入差距[J]. 社会学研究, 2012, 27(5): 24-46+243.
- [10] 苏荟. 个人禀赋和家庭特征对少数民族女性劳动力转移就业的影响分析——基于新疆南疆地区的调查[J]. 云南民族大学学报(哲学社会科学版), 2016, 33(4): 85-89.
- [11] 沈茂英, 张小华. 基于职业性别隔离的女性就业创业问题研究——以成都市为例[J]. 西北人口, 2016, 37(4): 88-95.
- [12] 李璐, 孔繁敏, 齐秋鹤. 中国劳动力市场就业歧视趋势研究——基于对招聘广告的内容分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(2): 48-53.
- [13] 李进, 谢海燕. 从劳动力供需看我国就业中的性别歧视[J]. 经济师, 2004(2): 59-61.
- [14] 张车伟, 蔡翼飞. 中国劳动供求态势变化、问题与对策[J]. 人口与经济, 2012(4): 1-12.
- [15] 黄兆信, 章志图. 试论高校毕业生的就业权益及其维护[J]. 中国高教研究, 2009(12): 75-76.

**知网检索的两种方式：**

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7540，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[sd@hanspub.org](mailto:sd@hanspub.org)