

新时期就业歧视的成因及治理^{*}

李长安, 刘真秀

(对外经济贸易大学 政府管理学院, 北京 100029)

【摘要】 就业是最基本的民生, 而消除就业歧视则是实现高质量发展的关键。本研究通过梳理就业歧视相关文献, 结合劳动力市场就业歧视的主要类型及表现, 分析就业歧视产生的原因及对就业市场的影响。研究发现, 随着社会发展就业歧视类型逐渐多样化, 出现户籍、性别、年龄、健康等歧视, 也导致我国劳动力市场分割、人力资源流动不畅、劳动者不公平感加强等危害。研究建议, 我国应完善相关就业法规, 维护就业者合法权益, 打造公平公正的劳动力市场环境, 促进高质量充分就业的实现。

【关键词】 就业歧视; 就业公平; 高质量充分就业; 劳动力市场; 人力资源

【中图分类号】 F241.4 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-2375 (2023) 01-0023-10

一、研究背景及意义

党的二十大报告提出, 实施就业优先战略, 统筹城乡就业政策体系, 破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端, 消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视, 使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。就业是最基本的民生, 是经济发展的基础和社会稳定的保障。近些年来, 我国将就业列为“六稳”“六保”之首。《劳动法》明确规定“劳动者享有平等就业的权利”“劳动者就业, 不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”。但是, 当前我国仍存在性别、年龄及户籍等方面的歧视现象, 既侵犯了个人平等就业的权利, 也不利于我国经济高质量发展的实现。

(一) 消除就业歧视是实现高质量充分就业的必然要求

当前, 我国经济社会已转向了高质量发展阶段, 以推动高质量发展为主题, 以满足人民日益增长的美好生活需要为发展目标, 是经济、政治、文化、社会、生态的全面发展。党的十八大以来, 我国就业工作取得历史性成就, 就业规模不断扩大, 就业结构不断优化, 城镇失业率始终保持在预期目标之内, 就业形态不断创新, 就业服务体系与制度保障日臻完善。但值得注意的是, 受新冠肺炎疫情的持续冲击, 国际局势复杂多变, 我国的就业矛盾依然突出, 形势严峻。

强化就业导向, 实现更高质量更加充分的就业, 必将促进高质量发展的实现。促进就业公平, 消除就业歧视是实现高质量发展及高质量就业的重要方向。以高质量发展促进高质量就业, 能够激发市场主体活力, 创造更多就业机会。人力资源的流动性是衡量经济发展与市场公平竞争的指标之一, 就业歧视与壁垒的消除必将推动人力资源的优化配置, 使劳动者拥有平等的就业机会与

* [收稿日期] 2022-11-29

[基金项目] 本文系国家社会科学基金重大项目“实现更加充分更高质量就业研究”(项目编号: 22ZDA094)的阶段性研究成果。

[作者简介] 李长安(1969—), 男, 江西南丰人, 经济学博士, 对外经济贸易大学政府管理学院教授、博士生导师, 研究方向为劳动经济学; 刘真秀(1999—), 女, 山西临汾人, 对外经济贸易大学政府管理学院硕士研究生, 研究方向为劳动经济学。

条件,促进市场公平竞争与要素充分流动。畅通职业发展渠道,能够以更公平的发展机会促进高质量就业的实现。

(二) 消除就业歧视是扎实推动实现共同富裕的重要途径

共同富裕是社会主义的本质要求,只有坚持以人民为中心的发展思想,才能在高质量发展中实现共同富裕。消除就业歧视,实现高质量就业,能够为就业者获得稳定收入提供坚实保障,给予就业者共享社会发展成果的机会。党的十八大以来,在推动经济社会健康发展的过程中,就业发挥了关键作用,城镇调查失业率、城镇登记失业率均保持在目标水平以下,城镇年新增就业人口始终保持在1100万人以上。尽管我国经济受新冠肺炎疫情及中美贸易摩擦冲击,下行压力较大,但劳动力市场始终保持良好态势。2021年,居民人均可支配收入为35,128元,较上年增长9.1%,扣除价格影响后,实际增长率8.1%。按收入比率来看,居民人均工资性收入为19,629元,占可支配收入的比重为55.9%,继续保持在55%以上。具体情况详见图1。综合来看,就业是我国居民收入增长的主要途径,与居民收入提高保持了一致性。



图1 2011—2021年人均可支配收入及人均可支配工资性收入

数据来源:根据国家统计局历年数据整理。

消除就业歧视,实现更加充分更高质量的就业,能够缩小我国的居民收入差距。城乡收入差距的缩小是实现共同富裕的关键之一。从城乡居民收入来看,城乡居民收入比持续下降,从2010年的2.99:1下降到2020年的2.50:1,累计下降0.49。通过基尼系数来衡量的收入分配差距也在逐渐缩小,我国在2008年基尼系数达到历史最高,为0.491,在2009年之后至今一直波动下降,2020年降至0.468,累计下降0.023。城乡收入比的逐渐缩小,离不开就业格局的发展变化。大量农村劳动力从第一产业转移到第二三产业,第三产业就业人数占比逐年增加。具体情况详见图2。同时,党的十八大以来,多种就业扶贫政策助力劳动力充分就业,是农村居民收入持续增加的重要推动力,也是居民收入差距不断缩小的重要原因。因此,消除就业歧视,将有效推动居民收入增长,优化收入分配格局,有助于共同富裕的实现。

(三) 消除就业歧视是使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展机会的必然选择

幸福是奋斗出来的。但当前社会歧视的存在使部分就业者无法参与到劳动力市场中实现自我发展,甚至出现所谓“勤劳不致富”的现象。近年来的统计数据显示,我国劳动者的平均收入水平依然不高,在国民收入分配格局中处于不利地位的状况尚未得到扭转。就劳动者个人而言,就业中的各种歧视使部分劳动者的不公平感提高,个人平等就业权利受限。他们虽然可以参与到劳动力市场中,但工作岗位与自身专业不相匹配,不仅工资收入低,晋升空间也极其有限,社会阶层固化而无法获得向上流动的机会。就社会而言,就业歧视会造成优秀人力资源的闲置与极大浪费,导致人才错位,不仅破坏就业市场公平竞争的社会环境,也与国家人才强国发展战略相背离。

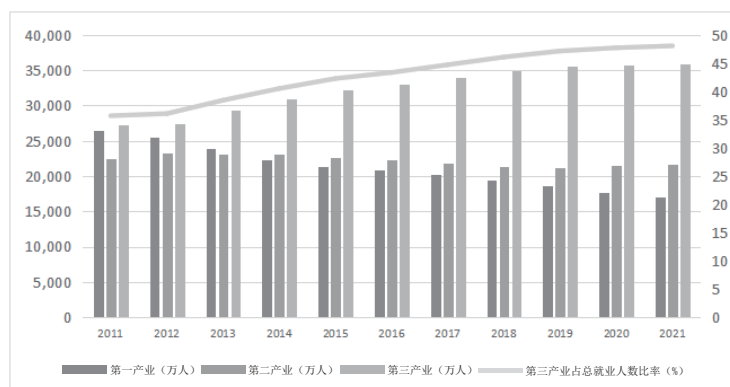


图2 三次产业的就业人数

数据来源: 根据国家统计局历年数据整理。

因此, 要消除就业歧视, 破除阻碍劳动者充分就业的各种限制, 畅通人力资源流动渠道, 为劳动者受教育水平的提高、自我发展的实现, 创造更加公平普惠的条件, 进而促进全社会人力资本的提高, 增强致富本领, 给更多人致富机会, 形成人人参与、人人发展的就业环境。

(四) 消除就业歧视是构建和谐劳动关系的重要抓手

劳动关系是生产关系的重要组成部分, 同时劳动关系和谐与否, 也对企业发展和职工未来具有重要意义, 关系着和谐社会的构建。而就业市场中的歧视是引发劳动关系纠纷的重要原因, 阻碍和谐劳动关系的构建。《中国劳动统计年鉴 2021》数据显示, 2020 年劳动者申诉案件数达 104.1 万件, 当事者人数 128 余万人, 分别是 2011 年的 1.83 倍和 1.64 倍, 劳动纠纷数量逐年增加。具体情况详见图 3。这其中由于就业歧视、招聘不公引发的纠纷不在少数。就业歧视问题不仅使劳动者权益受到损害, 也使其丧失了对社会公平正义的期待与美好生活的向往。在就业中受到歧视的劳动者, 由于心理上的脆弱及被社会边缘化, 也容易产生仇视心理, 更有甚者可能做出不利于社会稳定的行为, 发生群体性事件。

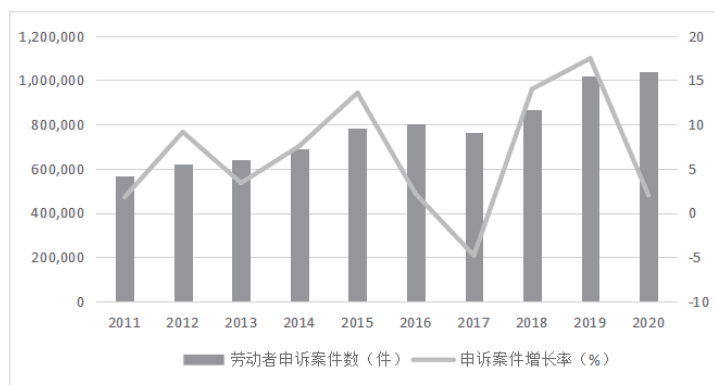


图3 2011—2020年劳动者申诉案件及增长率

数据来源: 根据《中国劳动统计年鉴 2021》整理。

因此, 构建和谐劳动关系, 必须消除就业歧视, 使劳动用工更加公平, 保障劳动者平等就业的权利。预防和化解劳动关系纠纷, 是建设公平公正与和谐稳定的劳动关系的重要抓手, 是助力经济高质量发展的有力保证。

二、相关文献综述

有关就业歧视的研究主要集中于经济学与社会学方面。经济学早期有关就业歧视的研究由

Mill 提出,他认为对妇女合法权利的限制,使男性在劳动力市场中获得更多的劳动报酬,也在家庭中获得更高的地位与权威,为此,妇女有权进入公共领域,自由选择合适的职业^[1]。19世纪末20世纪初,英国就公平报酬的争论引发了大量歧视经济学文献的出现。

贝克尔是第一个用规范经济学来分析就业歧视问题的经济学家,他从微观经济着手,提出歧视性偏好模型(Taste of Discrimination Model)。贝克尔认为歧视主要源于个人偏好,最直观的表现是会使部分群体身心不悦,即个人宁愿承担一定的费用,也不愿与某个群体的部分成员打交道^[2]。但在完全市场竞争的假设下,市场的竞争性将会使歧视现象消失。在此基础上,学者从不同主体出发拓展出完全市场竞争的歧视理论。Arrow 提出雇员歧视模型,将劳动力的不完全替代性与调整的成本纳入模型分析,而在这样的情况下,完全消除歧视性工资是非常困难的^[3];Kahn 提出了顾客歧视模型,即歧视性工资差异主要是由顾客需求、技术、少数群体劳动力的相对规模决定的^[4];Krugger 提出歧视经济动机模型,即歧视的动机不仅仅是个人偏好,也与经济原因相关^[5]。

而一些经济学家从不完全竞争状态出发,探讨歧视问题。Thurow 提出多种歧视类型互相影响的模型,他指出歧视竞争理论的实质是分割理论^[6];Phelps 提出统计性歧视理论(Theory of Statistical Discrimination),这种歧视是由信息不完全及获取信息需要成本造成的^[7]。Black 对搜寻成本歧视理论进行扩展,指出只要存在歧视性雇主,被歧视群体的工作搜寻成本就会上升,流动次数也会增加^[8];基于缪尔达尔的累积因果原理提出的前劳动力市场歧视理论,是根据群体的收入报酬来界定歧视程度,但这导致了歧视的整体性弱化^[9]。

更多学者在实践中对就业歧视现象展开研究。Hoff 和 Pandey 通过种姓制度研究发现,对社会身份的歧视会普遍影响个体经济机会的平等获得^[10];Charles 等通过固定效应模型与 TSLS 评估发现,个人背景、性别等歧视均会降低女性的工资、劳动参与率及婚育年龄^[11]。Auer 评估了新冠肺炎疫情对德国就业市场中移民和当地人的影响,发现移民群体更易受到雇主的歧视与解雇^[12]。

国内有关就业歧视问题的研究主要从性别和户籍两方面入手。在户籍制度方面,蔡昉运用政治经济学分析,发现重工业优先发展战略是造成农民工歧视的原因之一,而户籍制度是劳动力歧视产生的直接根源^[13]。孙婧芳通过中国城市劳动力调查数据,分析2001—2010年户籍歧视变化,发现农民工的教育回报率逐渐得到修正,但进入公有单位时存在户籍歧视^[14]。吴彬彬等用中国家庭收入调查(CHIP)数据分析我国就业机会户籍歧视,发现农民工与城镇就业者的收入差距虽在缩小,但绝对程度依旧很高^[15]。在性别歧视方面,葛玉好和曾湘泉通过反事实分析法,分析中国城镇地区的性别工资差距,发现男女工资之间存在不对称现象^[16]。李实等利用三期中国居民收入调查数据发现,工资性别收入正显著扩大,性别歧视呈现严重化趋势^[17]。王湘红等按工资水平高低进行行业划分,发现男女之间的工资差异主要是因为行业内部因素,且工资水平越高的行业,性别歧视越小^[18]。

三、就业歧视的主要表现

学术界有关就业歧视的界定尚未统一,而根据国际劳工组织(ILO)的定义,就业歧视主要是种族、性别、宗教及社会身份等原因造成的,其后果是破坏了就业的机会与待遇平等。就业歧视的类型多种多样,在我国主要表现为以下几种:

(一) 性别歧视

性别歧视是歧视类型中历史最为深远,影响范围较广的一种歧视,是由于性别不同而引起的就业歧视,主要表现为用人单位在招聘或生产经营过程中,由于性别及与性别相关的婚姻、生育等因素而排斥女性劳动者。性别歧视的存在导致女性的就业机会较少,平均工资水平可能更低,职业发展空间更为有限。尽管女性受教育水平逐渐提高,但这种改变在劳动力市场中并未充分体现,

女大学生就业难现象日益凸显, 她们所遭受的就业歧视是青年失业率居高不下的原因之一。同时, 随着国家计划生育政策逐渐放开, “二孩” “三孩” 政策相继出台, 虽然国家法律规定任何单位不得因结婚、生育等原因辞退女职工, 但不少用人单位依旧以各种隐形手段达到目的, 如要求女性签订带有歧视性条款的劳动合同, 或者一旦怀孕便主动辞职等。根据某招聘机构发布的《2021中国女性职场现状调查报告》, 近 1/3 的女性在求职时曾因性别因素被用人单位限制, 18.2% 的女性曾因照顾家庭被迫放弃自身事业发展^[19]。

(二) 户籍歧视

户籍歧视是我国劳动力市场中特有的歧视类型, 是由我国的二元经济体制及二元户籍制度所导致的。该制度本是一项基本的人口管理制度, 将劳动者划分为农业与非农户籍。但随着社会发展, 户籍制度与就业机会、教育资源、医疗保障等紧密联系, 这些福利因户籍不同而区分。户籍歧视主要是针对农民工与外来人口, 这必然会导致农村劳动力的工资收入低于城镇劳动力, 使城乡收入差距逐渐拉大。具体情况详见图 4。就农民工而言, 他们的工资收入水平明显低于城镇职工, 且在就业机会、劳动时间、劳动合同以及社会保障等方面明显受到不公平对待。同时, 地方政府为保护本地劳动者, 对外来人口采取种种限制措施。尤其是农村户籍大学生, 在求职过程中处于劣势地位, 就业质量也显著低于城市户籍大学生。根据中国社科院发布的 2021 年《社会蓝皮书》披露, 虽然部分农村户籍的灵活就业者收入略高于城镇就业者, 但这主要是依靠高强度的加班, 如每周工作时长超 70 小时, 部分灵活就业者平均小时工资甚至低于法定城镇最低工资水平^[20]。

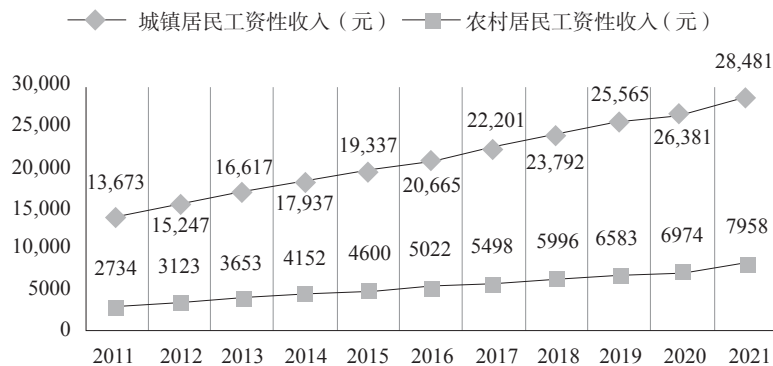


图 4 2011—2021 年城乡居民工资性收入

数据来源: 根据国家统计局历年数据整理。

(三) 身体健康歧视

身体健康歧视主要指求职者因身高、外貌及身材等身体特征, 或身体残疾及疾病等原因造成的就业歧视。从身体歧视来看, 许多用人单位在招聘时要求应聘者身高在一定高度以上, 招聘广告中常有“相貌端正, 形象好”等附加条件。事实上这些要求与工作者的实际工作能力并无关系。从健康歧视来看: 一方面是针对残疾人的就业歧视。第二次全国残疾人抽样调查显示, 各类残疾人总数近 9000 万人, 占全国总人口的 6.34%^[21]。而据中国残联官方数据统计, 目前我国处于 16—60 岁的残疾人共有 1979.2 万人, 其中持证残疾人就业规模仅为 881.6 万人^[22]。这表明超过一半的残疾人均未能实现就业。部分用人单位对残疾人仍然存在不正确的认知与偏见。另一方面是因疾病原因, 主要是针对曾患有传染病的求职者的歧视。虽然我国有法律明确规定, 用人单位不得以求职者携带传染病病原为理由, 不接受求职者, 但从诸多报道以及劳动诉讼案件中可以看出, 因求职者曾涉及传染病被拒绝录用而产生劳动纠纷的诉讼不在少数。特别是在新冠肺炎疫情暴发后, 不少企业借“防疫”之名而排斥新冠肺炎患者。

(四) 年龄歧视

年龄歧视是由于年龄因素造成的不公与歧视。年龄歧视最初是指对中老年人的歧视, 不少退

休后想要再就业的老年人频频遭到拒绝。而随着我国劳动力逐渐年轻化,年龄歧视的含义也得到扩展与延伸。用人单位在招聘时对年龄的限制逐渐收窄,或者明文规定“35岁以下”的招聘要求,或者暗地排除35岁以上的求职者,甚至部分单位将女性年龄限制在30岁以下,造成“4050”群体、“80后”群体就业困难。有学者曾对招聘广告进行统计,发现在30万份招聘广告中,求职者的年龄多被限制在35岁以下^[23]。某知名招聘平台的春招报告也显示,因年龄原因而求职困难的比率达20.6%;拥有10年以上工作经验的受访者中,56.9%表示年龄问题是求职难的原因^[24]。35岁逐渐成为求职过程中的隐形门槛,不仅互联网大厂存在35岁前辞退员工的现象,就连国家公务员的报考与录用也限制在35周岁以下。这不仅说明连国家机关都亟须树立平等就业的观念,也与国家一向提倡的“延迟退休”政策与“终身学习”理念相冲突。

四、就业歧视产生的主要原因及危害

(一) 劳动力市场供需失衡

我国劳动力资源丰富,劳动力供给始终呈现过剩的状态,而这也是就业歧视产生的原因之一。我国经济资源分配并不均衡,经济发达地区吸引大量人才聚集,但发达地区所能提供的就业岗位相当有限。因此在劳动力结构失衡的现实条件下,用人单位在劳动关系中处于主导地位,掌握着雇用劳动者的决定权,通过设置一系列严苛的招聘条件选择员工,求职者只能通过不断提升自身条件来满足用人单位的要求,双方难以建立平等的劳动关系。部分被排斥的劳动者可能会产生不满,不利于和谐社会的建设。而随着我国义务教育全面普及,高校持续扩招,但专业设置却与市场需求不相匹配,出现“知识失业”现象,青年失业率也居高不下。这不仅会产生劳动力与工作岗位不相匹配的矛盾,造成劳动力资源的浪费,也会降低教育回报率。

(二) 城乡分割的户籍制度

户籍制度是我国20世纪50年代实施的一项行政管理制度,其以地域和家庭为依据,将我国人口划分为农业户籍人口和非农业户籍人口。城乡二元户籍制度不仅在城镇与乡村之间构成壁垒,也使劳动力市场被分割。1978年以后,虽然不断对户籍制度进行改革,但农业户口的劳动力进入城镇就业依然会受到种种限制。劳动力资源本可以在乡村与城镇之间自由流动,但由于住房、教育、医疗、托育等福利具有一定排他性,吸引了大量农村劳动力涌入城镇,一定程度上影响了城镇本地居民公共服务的获得。地方政府为了控制农村劳动力的流入,保障城镇劳动力的充分就业,不仅在就业政策上给予本地人口优先就业的机会,鼓励用人单位优先雇用本地劳动者,同时对外来劳动力从事工种与数量进行严格限制。外来劳动力即使进入城市,所从事的工作也主要是较为简单的体力劳动,付出与收益不成正比,在工资薪酬、福利等方面与本地劳动力存在较大差距。

随着我国经济飞速发展,“刘易斯拐点”来临,人口红利缓慢消失。一方面,户籍制度导致资源配置过程中出现劳动力成本扭曲,不仅不利于劳动力资源的充分流动,也使劳动力与岗位匹配的效率降低,阻碍我国高质量发展目标的实现;另一方面,就业机会的不平等加剧了农村劳动力的不公平感,侵犯劳动者个人平等就业的权利,加大城乡收入差距与社会分裂,不利于公正和谐社会环境的建设。

(三) 传统观念与主观偏见

“男尊女卑”“男主外,女主内”的传统观念已经延续千年。尽管经济发展带来一定程度的思想解放,但对女性的偏见与刻板印象仍存在于很多人的思想深处。从社会层面来看,在父权社会中,女性被要求在家庭中扮演“照顾者”的重要角色,女性的重心应放在家庭而不是工作上。这种观念不仅弱化了女性可以在工作中取得成就的信心,也使女性主动降低职业期待与就业要求。从人力资本方面来看,长久以来重男轻女的腐朽思想,使女性受教育机会少于男性,文化水平与

知识能力显著低于男性, 降低了女性在劳动力市场中的竞争力。尽管当前义务教育高度普及, 在受教育程度方面, 女性与男性不相上下, 但多年来男强女弱的标签依旧使用用人单位倾向于雇用男性。从生理层面来看, 男女存在的生理差异也是造成女性受到歧视的原因之一。女性的生理特征会使她们在怀孕、生产及哺乳阶段暂时退出劳动力市场, 这会使用用人单位在培训时更倾向男性, 以避免沉没成本的发生。同时女性退休年龄早于男性 5—10 年, 退休金领取时间长、成本高, 这也是用人单位不愿雇用女性的原因之一。

经济学研究表明, 歧视会增加企业的用人成本, 影响工作效率。一方面, 性别歧视使部分女性只能从事低层次、低收入的工作, 阻碍女性自身发展, 造成人力资源浪费及人力资本投入的低回报率; 另一方面, 性别歧视也不利于规范劳动力市场的建设与性别平等观念的实现。

(四) 鼓励生育配套政策不完善

在“少子化”与“老龄化”双重冲击的现实背景下, 我国于 2015 年、2021 年依次出台“二孩”“三孩”生育政策, 希望可以缓解人口老龄化压力。但由于生育行为主要由女性来承担, 因而生育政策对女性的影响最大。20 世纪 70 年代计划生育政策的推行有利于将女性从家庭中解放出来, 加入劳动力市场创造社会价值。如今在逐渐放开生育的社会环境下, 女性不得不把更多的精力投入到子女抚育和家庭之中, 更是加剧了劳动力市场中对女性的性别歧视。生育不仅有可能中断女性的职业生涯, 也可能会加大用人单位的用工成本, 因此在追求经济利益最大化的情况下, 一些企业更倾向于优先选择男性。

在国家和社会享受生育政策带来的好处时, 女性生育所承担的成本也应由全社会来负担。生育政策的出台一定会对女性就业产生影响, 但现有生育配套政策过于宏观, 各项措施并未细化落实, 约束力弱无法真正发挥实效: 既无法减轻用人单位可能承担的额外生育成本, 雇用女性时仍需慎重考虑, 加重了性别歧视, 也使女性在就业时受到不公正待遇, 更多地被困于家庭与子女之中, 不利于女性职业生涯的发展与平等就业, 甚至可能会阻碍生育政策的顺利推行。

(五) 对疫情的过度担忧

长久以来, 用人单位对携带传染病病原的求职者都存在一定歧视, 特别是在新冠肺炎疫情发生之后, 更是出现“阳过的不要”“进过方舱的不要”等现象, 不少新冠肺炎治愈者在求职过程中遭到用人单位的拒绝。新冠肺炎疫情是近年来发展速度最快、影响范围最广、冲击最为强烈的公共卫生事件, 其对我国的经济的发展, 尤其是就业产生的影响不言而喻。治愈者求职遭拒归根到底还是源于人们对病毒的恐惧。病毒传播的不确定性, 使用用人单位担心病毒传染给健康员工, 进而影响企业的正常运转, 因此采取“一刀切”的手段。这实际上是一种错误认知, 多项医学研究都表明, 经过长时间的疫情防控, 虽然少数人有“复阳”的可能, 但并不会对他人健康造成严重威胁。实际上我国在 2020 年就发布了《关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》, 明确规定禁止歧视疫情严重地区的劳动者。相关部门也提出企业不得以曾感染新冠肺炎而辞退劳动者。对新冠肺炎感染者的误解与就业歧视不仅剥夺了劳动者的劳动权, 也使他们在治愈后遭到二次伤害, 加剧了其他劳动者的恐慌。而这其中也不乏主动参与抗疫的志愿者, 对新冠肺炎感染者的歧视不免使他们感到寒心, 不利于营造同舟共济、携手抗疫的社会氛围。

五、消除就业歧视、促进就业公平的政策建议

(一) 建立健全公平就业的相关法律法规

首先, 应完善劳动立法工作。目前我国《劳动法》《就业促进法》中有关歧视的说明, 仅包含民族、种族、性别和宗教信仰这 4 种, 但随着社会发展, 如户籍、年龄、身体、健康等歧视类型层出不穷。因此, 应扩大相关法规中有关就业歧视的界定, 也可吸收国外反歧视经验, 出台具有针对性

的反就业歧视法条,使劳动者与用人单位自仲裁时有法可依,有规可循,通过细化法律条文来解决就业歧视问题。其次,应提高行政处罚的力度,加大用人单位的违法成本。目前我国针对歧视违法的处罚尚未出台法规,多由劳动者请求仲裁或诉讼来进行维权,导致诉讼仲裁无法具体落实,违法成本也相对较低。因此针对用人单位的歧视处罚,亟须作出明确的法律规定,细化法条规定,遏制用人单位自主界定法律的现象。最后,应设立专门的歧视维权机构,加大反歧视宣传教育。同时建设专业队伍,划拨专门经费,为遭受歧视的劳动者提供免费咨询、诉讼服务,并适当提供法律援助,减轻维权者的经济负担。

(二) 建立合理的成本分担机制,防止就业歧视

要想更好落实生育政策,让社会享受生育政策带来的好处,国家应出台明确的福利政策,细化生育政策配套措施,由社会共同承担生育成本,让政策真正惠及女性,消除职场性别歧视问题。首先,国家应明确要求用人单位在企业设置一定数量的女性专用设施,如哺乳室、孕妇休息室等,营造家庭友好型工作氛围,为女性职工提供便利,使女性在产假之后可尽快返回职场,减少不必要的成本;其次,应加大生育基金拨款力度,通过政策补贴、税收优惠等,适当分担用人单位所承担的生育成本,减轻用人单位的负担;再次,国家也应出台相关政策保障女性就业者的各项权利,明确禁止用人单位与女性签订不平等劳动合同,引导企业加强对女性劳动力的培训与开发,在产假后适当调整女性工作岗位,实行人性化管理,允许弹性工作与远程上班,而不是“一刀切”式地拒绝录用或直接开除;最后,为保障女性职业生涯的顺利发展,各级政府都应采取积极措施,完善社会基础公共设施建设,加大如托儿所、幼儿园、儿童医疗、家政服务 etc 公共服务的推行力度,使女性能够在工作和家庭之间做好平衡,提升在就业中的竞争力。

(三) 加大户籍制度改革的力度,破除就业户籍限制

因户籍管理制度造成的就业歧视,也是制约我国统一劳动力市场建设的重要原因之一。要改善农村与外地劳动力的就业环境,彻底消除就业歧视,就应破除户籍制度造成的就业壁垒。一方面,要禁止企业在招聘时附加户籍等歧视性要求,保障劳动力平等就业的权利,保护其合法权益,实现优秀人才的充分就业。同时也要打破因户籍造成的职业隔离,对农民工群体开展职业技能培训,激发农村劳动力人力资本投资力度,给予农村劳动力向上流动的机会,畅通职业晋升渠道,破除社会阶层固化趋势。另一方面,禁止地方政府以保护本地劳动力就业为由,出台限制外来人口就业的行政法规,打破劳动力市场中的就业壁垒,保障劳动力资源充分流动,加快全国公平竞争的统一劳动力市场建设。另外,针对当前农村大学生就业困难的问题,国家可将就业政策优先向农村大学生倾斜,积极引导大学生主动到基层就业,为其提供更广阔的就业空间;企业也应主动承担社会责任,给予农村大学生实习培训的机会。

(四) 高度重视对弱势群体的教育培训

部分弱势群体受教育程度不高,缺乏职业培训或一技之长,是导致其在劳动力市场中容易遭受歧视的原因之一。因此,增加受歧视群体的培训机会,努力提高弱势群体的素质和技能,有利于增强他们在劳动力市场中的竞争能力,进而有利于消除就业歧视。应加大政府对教育培训的投入力度,为全体劳动者创造一个公平的“起跑线”。特别要注重基础教育的质量提升,改善农村地区的办学条件,努力引进高质量师资队伍,补齐农村教育质量“短板”。采取多种措施鼓励企业加强对员工的技能培训,特别是雇用大量灵活就业人员的平台企业,不能以各种理由推卸对员工的培训责任和义务,这是防止劳动力市场出现“就业极化”现象的必要之举。此外,劳动者也应积极参加相关的职业技能培训,增强接受教育培训的主动性和自觉性。

(五) 提升维权意识,营造公平公正的就业氛围

要实现高质量就业,消除就业歧视势在必行。一直以来,受传统观念影响,社会对女性、残疾人、

新冠肺炎治愈者等群体都存在错误认知与统计性歧视。为消除这些现象, 首先, 政府部门应发挥主导作用, 加强思想意识教育, 转变社会固有偏见。针对女性就业, 改变以往对女性更应该在家庭中发挥作用的刻板印象, 缩小男性和女性劳动者在职业发展、薪资水平等方面的差异。弘扬优秀女性工作者的先进事迹, 消除性别歧视, 在全社会弘扬男女平等的正确观念。针对残疾人就业, 应加强舆论宣传, 让大家认识到残疾人也是社会发展的一分子, 发挥残疾人中典型模范的带头示范作用, 在全社会形成善待残疾人的社会氛围。针对身体健康导致的歧视, 应及时更新疫情等相关信息, 纠正用人单位的错误认知, 消除企业和员工对疫情的恐惧, 统筹疫情防控, 助力经济的发展。其次, 求职主体自身应提高维权意识, 在政府引导下, 主动参与反就业歧视相关宣传活动, 明确自身具有的合法权利, 当权利受到侵犯时, 学会拿起法律武器维护自身权利。最后, 消除就业歧视离不开全社会的积极参与, 只有充分调动各社会主体, 才能实现公平竞争的就业环境和就业氛围, 实现更高质量更充分的就业。

[参考文献]

- [1] MILL J S. From the subjection of women [M]// ROBSON J M. A selection of his works. London: Palgrave, 1966: 357-377.
- [2] 贝克尔. 歧视经济学 [M]. 于占杰, 译. 北京: 商务印书馆, 2014: 175-182.
- [3] 梅月, 王永萍. 就业歧视成因理论综述 [J]. 学理论, 2011(11): 73.
- [4] KAHN L K. Customer discrimination and affirmative action [J]. Economic Inquiry, 1991, 29(3): 555-571
- [5] KRUGRR A O. The economics of discrimination [J]. Journal of Political Economy, 1963, 71(5): 481-486.
- [6] THUROW L. Poverty and discrimination [M]. Washington DC: Brookings, 1969: 48-57.
- [7] PHELPS E S. The statistical theory of racism and sexism [J]. The American Economic Review, 1972, 63(4): 659-661.
- [8] BLACK D A. Discrimination in an equilibrium search model [J]. Journal of Labor Economics, 1995, 13(2): 309-334.
- [9] 姚先国, 谢嗣胜. 西方劳动力市场歧视理论综述 [J]. 中国海洋大学学报(社会科学版), 2004(6): 155.
- [10] HOFF K, PANDEY P. Discrimination, social identity, and durable inequalities [J]. American Economic Review, 2006, 96(2): 206-211.
- [11] CHARLES K K, GURYAN J, PAN J. The effects of sexism on American women: The role of norms vs. discrimination [J]. Journal of Human Resources, 2022, 57(6): 45-46.
- [12] AUER D. Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis [J]. PLOS One, 2022, 17(1): 22-23.
- [13] 蔡昉. 中国城市限制外地民工就业的政治经济学分析 [J]. 中国人口科学, 2000(4): 2-5.
- [14] 孙婧芳. 城市劳动力市场中户籍歧视的变化: 农民工的就业与工资 [J]. 经济研究, 2017(8): 175-184.
- [15] 吴彬彬, 章莉, 孟凡强. 就业机会户籍歧视对收入差距的影响 [J]. 中国人口科学, 2020(6): 108-110.
- [16] 葛玉好, 曾湘泉. 市场歧视对城镇地区性别工资差距的影响 [J]. 经济研究, 2011(6): 46-53.
- [17] 李实, 宋锦, 刘小川. 中国城镇职工性别工资差距的演变 [J]. 管理世界, 2014(3): 55-62.
- [18] 王湘红, 曾耀, 孙文凯. 行业分割对性别工资差异的影响——基于 CGSS 数据的实证分析 [J]. 经济学动态, 2016(1): 46-52.
- [19] 智联研究院. 职场平等, 从均摊生育负担开始 [EB/OL]. (2021-03-08) [2022-11-26]. https://mp.weixin.qq.com/s/eWXLTW8nX_0ApjoXJc_OVA.
- [20] 张璐. 社会蓝皮书: 超八成新业态青年月收入在 8000 元以下 [EB/OL]. (2021-12-25)[2022-11-26]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1720092604303126688&wfr=spider&for=pc>.
- [21] 国家统计局, 第二次全国残疾人抽样调查领导小组. 第二次全国残疾人抽样调查主要数据公报 [R/OL]. (2007-05-28)[2022-11-26]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/shehui/2006/html/fu3.html>.
- [22] 中国残疾人联合会. 2021 残疾人事业发展统计公报 [R/OL]. (2022-04-06)[2022-11-26]. <https://www.cdpf.org.cn/zwgk/zccx/ndsj/zhsjtj/2020zh/6c948f9d97194a93a0d6e1ba23d32000.html>.
- [23] 周伟. 我国就业中年龄歧视的实证研究——以 1995 ~ 2005 年上海和成都两市 30 万份招聘广告为例 [J]. 政法论丛, 2007(3): 20.
- [24] 罗菁. 年龄“红线”成求职障碍, 收入职位双双下降! 新“4050”人群再就业现象需更多关注 [EB/OL]. (2022-08-29)[2022-11-26]. <https://www.51ldb.com/shsldb/zc/content/0182d8e3be94c0010000df844d7e124a.html>.

The Causes and Governance of Current Employment Discrimination in the New Era

LI Changan, LIU Zhenxiu

(*School of Government Administration, University of International Business and Economics, Beijing 100029*)

Abstract: Employment is the most basic livelihood, whilst elimination of employment discrimination is the key to achieving quality development of the national economy. This study, by reviewing the literature related to employment discrimination and taking into account its main types and manifestations in the current labor market, analyzes the causes of employment discrimination and its negative effects on the employment market, and finds that with the development of society, the types of employment discrimination are becoming diversified such as discrimination in household registration, gender, age, and health, etc., leading to hazards of the fragmentation of China's labor market, poor flow of human resources, and a strong sense of inequity among workers. The study suggests that China should improve relevant employment regulations, safeguard the legitimate rights and interests of employees, create a fair and rule-based labor market environment, and promote the realization of high-quality and full employment.

Key words: employment discrimination; employment equity; high-quality and full employment; labor market; human resource

[责任编辑: 张晋巧]

(上接第 11 页)

The Employment Situation and Problems of the Youth in Japan in the Era of Child-reduction

Tomoaki Ishii

(*School of Business, Meiji University, Tokyo 101-8301*)

Abstract: At present, unemployed young people who are homebodies "closed to themselves" with their spirit "introverted" are becoming a serious social problem in Japan. This study examines the current employment situation and problems of the youth from aspects of the measures taken by the Japanese government to address the problems of child-reduction and youth employment, employment of the youth and the labor market, and the challenges faced by the unemployed youth in both the public and private sectors. The study finds that, despite various measures taken by the government, many young people living in distress, in reality, are still not covered by employment and livelihood support measures and cannot get their corresponding services, whereas the government is seeking further improvement measures. Hence, there is still a long way to go before we can fundamentally solve the problems of youth employment in Japan in the period of childlessness.

Key words: child-reduction era; youth employment in Japan; labor market; reform measures

[责任编辑: 孙蕊]