

社会法论丛

SOCIAL LAW REVIEW VOLUME 2

2016 年卷 (总第 2 卷)

蒋 月 主编

本期要目

【理论探索与争鸣】

歧视何以禁而不止? 李 成

【劳动法研究】

论《劳动合同法(修正案)》实施:任重而道远 刘金祥 等

论劳动关系社会协调机制的构件、制度手段与类型 谢天长

【社会保障法研究】

《工伤保险条例》实施效果之调查研究 蒋 月

职工基本医疗保险权保障水平之定量研究 廖小航

【社会福利法研究】

论养老保障的国家责任 熊金才

【域外社会法观察】

北欧劳动法的未来 [芬兰] 尼克拉斯·布鲁恩



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



厦门大学
哲学社会科学繁荣计划
2011-2021

厦门大学法学院社会法研究所主办

社会法论丛

2016 年卷 (总第 2 卷)

SOCIAL LAW REVIEW VOLUME 2

蒋月 主编



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

社会法论丛. 2016 年卷: 总第 2 卷 / 蒋月主编. --
北京: 社会科学文献出版社, 2017. 5
ISBN 978 - 7 - 5201 - 0740 - 2

I. ①社… II. ①蒋… III. ①社会法学 - 文集 IV.
①D90 - 052

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 088084 号

社会法论丛 2016 年卷(总第 2 卷)

主 编 / 蒋 月

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 刘骁军

责任编辑 / 王雯雯 关晶焱

出 版 / 社会科学文献出版社·集刊运营中心(010) 59367161

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 19 字 数: 296 千字

版 次 / 2017 年 5 月第 1 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 0740 - 2

定 价 / 78.00 元

本书如有印装质量问题, 请与读者服务中心(010-59367028)联系

 版权所有 翻印必究

理论探索与争鸣

歧视何以禁而不止？

——干涉反歧视法律实施因素的法社会学观察 / 李 成 3

劳动法研究

论《劳动合同法（修正案）》实施：任重而道远 / 刘金祥 张 翊 21

论劳动关系社会协调机制的构件、制度手段与类型 / 谢天长 29

工资集体协商制度实施效果研究

——以福建省厦门市为例 / 潘 峰 杨 凌 52

我国立法转化国际劳工标准之选择

——以劳动者基本需求为中心 / 王铀懿 66

社会保障法研究

《工伤保险条例》实施效果之调查研究 / 蒋 月 89

工伤认定法定标准的实证研究 / 李 萍 104

职工基本医疗保险权保障水平之定量研究 / 廖小航 135

生育保险实施现状及改善对策研究

——以福建省为样本 / “福建省生育保险实施状况及对策研究”

课题组

184

社会福利法研究

课后儿童照管福利服务供给与建设调查研究

——以福建省厦门市为基本样本 / 蒋 月 王铀镡 207

论养老保障的国家责任 / 熊金才 261

域外社会法观察

北欧劳动法的未来 / [芬兰] 尼克拉斯·布鲁恩 281

征稿启事 294

Contents

Theoretical Exploration and Contention

- Why Does Prohibition of Discrimination Fail to be Fully Observed
——On Observation of Legal Sociology About Factors Against the
Implementation of Anti - discrimination Laws Li Cheng / 3

Labor Law Studies

- On the Implementation of Labor Contract Law (2013 Amendment) :
On the Coming Long Road Under the Heavy Burden
Liu Jinxiang Zhang Yi / 21
- The Component, System Means and Type of Social Coordination
Mechanism on Labor Relations Xie Tianchang / 29
- A Survey on the Effect of Implementation of Collective Negotiation
System on Wages
— On the Basis of the Practice in Xiamen, Fujian
Pan Feng Yang Ling / 52
- China's Hierarchy of Needs and the Choice of Legislative Compliance
with International Labor Standards Wang Youyi / 66

Social Security Law Studies

- An Investigation and Analysis on the Effect of the Regulation on
Industrial Injury Insurance Jiang Yue / 89
- The Empirical Research on the Legal Standard of Work - Related
Injury Identification Li Ping / 104
- Research on the Protective Level of Employee's Right of Basic
Medical Insurance Liao Xiaohang / 135

A Study on the Present Situation of Improvement of Maternity

Insurance and Countermeasure Improved in the Future

——Based on the Practice of Fujian Province

The Team for Provincial Maternity Insurance Project of Fujian / 184

Social Welfare Law Studies

A Survey and Research on the Supply and Construction of Care

Services of Welfare for Children Only after School

—Xiamen City as a Basic Model

Jiang Yue Wang Youyi / 207

Social Welfare Law Studies

On State Liability for the Aged Care

Xiong Jincai / 261

Overseas Social Law

The Future of Nordic Labour Law

Niklas Bruun / 281

Contributions Wanted

294

理论探索与争鸣

歧视何以禁而不止？

——干涉反歧视法律实施因素的法社会学观察*

李 成**

摘 要：法律是规制歧视的重要手段，但是，即使在同一法律环境下，不同歧视也会对法律规制表现出或萎缩或抵制的差异反映，显示其他因素影响规制的效果。这种复杂局面的背后是受歧视群体抗争意愿和群体诉求的差异、刻板印象等大众心理对歧视的庇护、经济理性对歧视的恣意，以及歧视发生所必需的身份信息在内隐或外显特质上的差别等诸多因素综合作用的结果。非法律因素对反歧视法律实施的干涉表明，消除歧视需要采取疏堵结合的手段，既要依靠法律确立行为的界碑，也要了解歧视产生、发展的社会生态环境，兼以经济的、心理的、社会的多重方法，达到标本兼治、建立公平社会的目的。

关键词：歧视 集体行动 社会形象 经济成本 身份信息

所谓“歧视”，是指针对特定群体或个人实施的，对其享有、行使或实现其法定权利或合法利益予以不合理的区别、排斥、限制或优待，且为法律所禁止的任何措施。作为人类通向平等道路上的最大障碍，各国莫不为如何消除歧视而绞尽脑汁。进入 21 世纪以后，我国公民对平等的蓬勃诉求掀起了一次反歧视的小高潮。以 2002 年蒋韬诉中国人民银行成都分行招录行员限制身高条件案为起点，教育、职业、公共服务等领域的反歧视诉讼不断发生，各位阶禁止歧视的规定也相继颁行。然而，在这股汹涌的反

* 本文是四川大学中央高校基本科研业务费研究专项项目“禁止职业歧视法律进路研究”（批准号：skq201201）的阶段成果。

** 李成（1982 - ），男，四川成都人，四川大学法学院讲师，法学博士，研究方向为宪法、反歧视法。

歧视浪潮冲击之下，某些种类的歧视（如乙肝歧视）开始分崩离析。然而，某些种类的歧视（如性别歧视、残疾歧视）仍是一幅让人沮丧的冥顽景象。如果说当初反歧视立法不彰被学界视为歧视横行于世之根源的话，^①那么在《就业促进法》等法律相继对性别、残疾、传染病病原携带等歧视做出禁止性规定后，^②这种差异化的局面当值得深思。面对同样的法律禁令，乙肝歧视缘何节节败退，成为中国步履蹒跚的反歧视实践中相对成功的特例？其他类型的歧视何以禁而不止、压而不绝？本文即拟立足于中国反歧视实践的全景观察和对比分析，尝试解析影响反歧视法律实施的主要因素。

一 受歧视群体的集体行动：歧视分层化引发的差异态度与诉求

为权利而斗争是权利人对自己的义务。^③只有受歧视的群体自己才能真正体会到被歧视的切肤之痛，反对歧视也应由受歧视的群体自己主张。社会生活中，不同群体虽然都有可能成为歧视的受害者，但各个群体面临的歧视存在着程度上的微妙差异。这也潜移默化影响到不同群体的成员对歧视的认知态度及其消除歧视诉求的提出。

（一）分层化的歧视在不同程度上激发群体的抗争意识

群体遭受的歧视横向上皆表现为依凭特定分类事由的排斥。在纵向结果上，排斥可能会导致“权利剥夺”与“权利克减”两种程度不同的后果。遭受权利剥夺的个人在诸多领域丧失其他群体成员所能享有的资格和机会。剥夺型歧视的严重后果往往会激起受歧视群体的强烈反弹。而权利克减型歧视主要表现为群体成员权利实现的困难度上升、完整度受限，但通常不会出现权利完全无法兑现的境况。相对而言，后一群体更易对歧视

① 关于我国反歧视立法和实施中间问题的讨论，参见蔡定剑主编《中国就业歧视现状及反歧视对策》，中国社会科学出版，2007，第38～40页；刘小楠主编《反就业歧视的策略与方法》，法律出版社，2011，第239～251页。

② 《就业促进法》第27～31条禁止基于性别、民族、残疾、传染病病原携带、户籍五类事由的歧视。

③ [德]鲁道夫·冯·耶林：《为权利而斗争》，胡宝海译，中国法制出版社，2004，第23页。

采取忍让的态度。

在中国最近十年的反歧视实践中,乙肝群体尤为活跃。近十年来我国发生的涉及身高、性别、残疾、乙肝、年龄等12类歧视的92起反歧视案件中,针对乙肝歧视的诉讼占到总数的44.6%。^①乙肝群体的活跃与该群体主要面临的权利剥夺型歧视有着紧密的关系。

1985年到1995年,《托儿所、幼儿园卫生保健制度》《传染病防治法》《食品卫生法》等法律通过反复暗示乙肝对公共健康的威胁,在社会中成功营造起了谈乙肝色变的恐慌氛围,奠定了乙肝歧视的基调。从歧视的涉及面来看,针对乙肝群体的排斥涵盖教育、职业等多个对于个人发展至关重要的领域。乙肝病毒血清学标志物检查(即俗称的“两对半”)在公权力的保驾护航下,以维护公共卫生安全的正当名义进入各级各类入学、入职体检的必查目录。不仅在幼儿园、中小学、大专院校等的入学体检中不可或缺,也普遍见于职业领域中入职体检和入职后的福利体检。2007年中国肝炎防治基金会的调查报告显示,96%的跨国外企公司入职招聘要进行乙肝检测,近八成的跨国外企公司明确宣称拒绝乙肝病毒携带者。^②从排斥的后果来看,乙肝病毒携带者的身份将导致权利的完全丧失。因为携带乙肝病毒而被学前教育机构拒绝接收,^③被初级中学、高等学校等勒令休学或者退学,^④乃至不予录取的现象在我国一度非常普遍。^⑤同样因为被查出携带乙肝病毒而在公务员招录、企事业单位雇佣中被拒绝,^⑥

① 周伟:《从身高到基因:中国反歧视的法律发展》,《清华法学》2012年第2期。

② 《乙肝病毒携带者就业报告发布,近八成外企拒绝乙肝病毒携带者》,中国肝炎防治基金会,网址:<http://www.cfhp.org/detail.asp?id=65>,访问日期:2014年6月22日。

③ 参见王俊秀、谢洋《12位乙肝儿童妈妈致信全国妇联》,《中国青年报》2008年3月10日,第7版。

④ 有关勒令携带乙肝病毒的学生休学或退学的报道,参见曾鹏宇《55名新生入学体检时被发现携带乙肝病毒,学校要求学生休学引发集体诉讼》,《北京青年报》2005年5月19日,第A19版;《新疆19初中生因乙肝被退学》,《现代快报》2006年10月11日,第A19版。

⑤ 有关拒绝录取携带乙肝病毒学生的报道,参见韩俊杰《高考招生乙肝歧视案在郑州立案》,《中国青年报》2005年10月11日,第6版。

⑥ 如2003年的周一超杀人案和张先著诉安徽省芜湖市人事局案皆因在公务员录用中拒绝乙肝病毒携带者。其他类似案例可以参见周立耘、贺广华、盛若蔚《湖南:国税局公务员招考起波澜》,《人民日报》2005年6月9日,第5版;李冀、王钦钦:《武汉首例反就业歧视昨开庭,拒录乙肝病毒携带者成被告》,《武汉晨报》2008年10月14日,第A10版。

甚至强迫解除劳动关系的事例也屡见不鲜。^① 再加上现有医疗技术无法彻底清除携带者体内的病毒,这一群体不得不终生承受来自社会的歧视,被隔离于主流社会之外。

其他一些群体,如女性、外来务工人员等,也经常成为歧视的对象。但与乙肝群体承受的剥夺型歧视相比,这几类群体在当下中国面对的主要是权利克减型的歧视。在教育领域,性别、户籍等因素对个人基本受教育机会获得的影响已经式微;在职业领域,性别、户籍等因素可能加剧个人求职难度、降低就业质量、限制个人未来的职业发展空间,但劳动力市场的梯次化需求决定了几类人群不可能被绝对地隔离在市场之外。不带感情色彩地讲,女性、外来务工人员等群体面对的主要是如何打破限制其向上流动的“玻璃天花板”,^②而非获取最基本生存发展机会的困难。事实上,任何教育机构皆无权单以性别或者户籍为由做出拒绝接收适格生源的决定。随着可雇佣劳动者数量下降、全民教育水平快速提高、新生代农民工求职期望的升高以及内地与沿海竞争性用工需求形成等因素的影响,^③劳资之间的天平开始向包括女性在内的外来务工人员倾斜。除此以外,女性和外来务工人员等人群还有望通过教育、培训等人力资本投资手段提高议价能力,削弱乃至摆脱劳动力市场对自己的束缚。

生存与发展不是同一层面上的问题。因歧视而面对发展瓶颈的群体与因歧视而受困于生存难题的群体,对待歧视的态度不可能完全一致。只要群体成员实现权利的可能性没有完全丧失,对路径的惯性依赖就会促使其在体制内寻找一条上升通道。针对歧视的愤懑在某种程度上(取决于该群体参与公共资源分配可能性及可期待分配份额的大小)会被群体内对资源竞逐的关注所取代,削弱群体以集体行动变革现行制度的意愿。^④ 权利克

① 卢勇刚:《重庆首例“乙肝歧视”案开庭,员工索赔12万》,新华网: http://www.cq.xinhuanet.com/news/2008-10/10/content_14598642.htm, 访问日期:2014年7月2日。

② “玻璃天花板”(glass ceiling)现象最早在1991年被定义,系指因为态度或者组织上的偏见,导致适格个人无法向上流动,进入其所在组织管理层的人为障碍。See L. Martin, *A report on the glass ceiling initiative*, US Department of Labor, 1991.

③ 卢万青、李未无:《沿海城市“用工荒”的成因及演变趋势》,《现代财经》2010年第8期。

④ 例如,在《就业促进法》颁布4年以后,方有女性依据该法提起针对职业领域中性别歧视的反歧视诉讼。参见李秋萌《女子挑战巨人学校“只聘男生”》,《京华时报》2012年7月12日,第A14版。

减型的歧视以一副更加温情脉脉的面孔成功削弱了某些群体的抗争意识，拖住消除歧视的前进步伐。

（二）分层化的歧视在不同程度上凝练受歧视群体的群体诉求

受歧视群体在社会中间因为受到打压而蒙受苦难，也恰恰在共同的苦难中勃兴出群体的自我意识，勾勒出群体的自我形象。陷个人于困境的共同特征（如是否携带乙肝病毒）会因为遭受的歧视而凸显出来，成为连接彼此的强力纽带，识别“自我”与“他者”最重要的身份标签。正如柔软的石墨可以在足够的压强和温度之下转化为坚硬的金刚石，足够严密的歧视也会拉近受歧视群体成员之间的距离，强化群体成员之间的认同，统一群体成员之间的行动而诱发形塑群体身份的化学变化。

群体身份的成型有两个重要作用。首先，群体身份的形成是歧视问题由私领域跨进公领域的关键步骤。个体获得的集体成员新身份使得社会针对个体的歧视不会再被视为偶然发生的个案，而是上升到具有象征意义的针对群体的排斥。个人对歧视的反抗不仅是对本人权益维护的个人主义行动，更带上了为群体谋求利益的集体主义色彩。一旦某个问题具有了普遍性，这个问题也就有资格进入公共议题的目录，在民主机制之下得到社会的关注、反思、对话、协商与解决。更为关键的是，群体身份的形成能够凝练群体的诉求。歧视给予群体的苦难越深重，群体身份获得的认同度越高，基于此身份生发出的抗争要求也会被梳理得愈发一致，形成高度同质化的群体诉求。群体身份如同凸透镜的聚光效应一般将杂乱的个体诉求过滤、整合成纯净的群体诉求，集体合力被汇聚起来，集中力量实现突破。乙肝问题能够迅速获得公众关注、取得反歧视的阶段性成就，正是源于该群体在力量整合和议题选择上的成功。

其次，相比较而言，其他承受权利克减型歧视的群体，虽然也能够将问题带入公共领域，但其群体身份相对则要模糊得多，甚至因为缺乏最显眼的身份标志而导致多种身份互相竞争，内耗不断。身份的多重化牵连出群体内部诉求的多元化，破坏了同质诉求的形成，直接妨碍该群体在特定议题上形成合力。一个较为典型的例子是女性内部关于男女应否同龄退休的争论。早在1989年有关男女同龄退休的议题就已经进入国家政治生活的视野，但多年以来依然是“但闻楼梯响，不见人下来”。反对男女同龄退

体的不仅是男性，女性内部也出人意料地形成了意见迥异的两派：公务员、事业单位工作人员以及国有企业管理人员等大多将现行男 60 周岁，女 55 周岁退休的政策视为性别歧视，力挺男女同龄退休的主张；身处生产一线的产业工人以及国有企业的退职、退养人员等则对男女同龄退休表示激烈反对。^① 原本为维护女性利益而提出的主张却遭到来自女性的批评与反对，让这项主张的正当性、代表性饱受质疑。女性群体分裂的背后是共同的性别身份受到不同的阶层身份的冲击，部分女性倾向以阶层而非性别视角审视退休年龄问题，意图作为草根抵制中上阶层的利益扩张而非立足于女性身份批判男性特权。不同内容、不同指向的诉求在女性内部交汇冲击，一致化的集体合力成为遥不可及的目标。这不能不说是女性作为一个整体在退休年龄议题上长时间无所作为的重要原因。

因此，歧视的分层化会影响受歧视群体的抗争意愿及群体诉求的凝聚，进而加强或者削弱该群体的集体行动能力，影响反歧视法律的实施效果。

二 歧视事由的社会形象：大众心理对反歧视实践的牵制

（一）事由负载的刻板印象划定了特定群体的社会活动范围

歧视事由是用以区分不同群体的标准。个人的性别、种族、宗教信仰、健康状况等通常都是受到决策者青睐的区分标准。这些事由既表征着个人具备或者不具备某些生理/文化特征，也折射出社会在长期演化进程中对群体形成的基本看法和认识——女性往往被认为是温柔、顺从、细心、感性等的代名词，男性则常常倾向于被描述为强壮、果敢、理性和克制。在社会心理学上，这种对特定群体抽象出的固定观念和看法被称作刻板印象（Stereotype）。

刻板印象形成于不同群体在长期社会实践中复杂的群间互动，它能够辅助个人有效率地认识周遭环境，但也经常因为以偏概全而有失准确。虽

^① 有关女性群体内部在该议题上的争论，参见退休年龄问题研究课题组、刘伯红、郭砾、郝蕊《她/他们为什么赞成或反对同龄退休？——对选择退休年龄影响因素的实证研究》，《妇女研究论丛》2011 年第 3 期。

然如此,印象本身异常稳定,即使当群体成员的行为举止与刻板印象的预告不一致时,人们也会通过再分类法(subtyping)将偏常的个体作为例外处理,很少质疑印象本身。^①

刻板印象对群体特征的固定看法会衍生出对该群体行为模式的期待:女性温柔、细心,因而宜于从事幼教、护理、家政等工作;男性强壮、果敢,容易在工程、管理、采矿等领域有所建树。当面对反刻板印象的个体时,人们还会采取针对性的措施限制和阻碍该对象的反刻板行为进一步发展,进而维护自己的刻板印象。^②由此观之,刻板印象之于社会的影响可谓沦肌浹髓,甚至受累于刻板印象的个体也会在潜移默化之中主动调试行为以迎合刻板印象为自己设定的角色。^③在教育 and 职业等领域,女性、残疾人等被期待选择与其刻板印象相符的专业和职业,不得“覬觐”男性或者健全人的专属特权。任何越线的企图都将招致外群体甚至本群体的攻击。

刻板印象→偏见→歧视是歧视由内而外,从心理到行为的一条重要发生机制。法律可以阻吓外化的歧视,但却很难穿透刻板印象筑起的心理壁垒,甚至,当刻板印象根深蒂固之时,法律可能沦为傀儡,以一副父爱主义的温情面孔为歧视披上合法的外衣。^④只要针对一个群体的刻板印象没有从根本上得到改观,歧视就会在印象的刺激下反复发作,陷入铲除-复生-再铲除-再复生的循环当中。在西方国家,性别歧视、种族歧视等议题经过百年斗争已是上至达官显贵下至草根白丁皆不能触碰的政治红线,^⑤

① [美]戴维·迈尔斯:《社会心理学》,侯玉波、乐国安、张智勇等译,人民邮电出版社,2006,第270~271页。

② 刘暄、佐斌:《性别刻板印象维护的心理机制》,《心理科学进展》2006年第14卷,第3期。

③ See CR Lawrence III, "The id, the Ego, and Equal Protection: Reckoning with Unconscious Racism", 39 *Stanford Law Review*, 1987.

④ 如以保护女性为由禁止女性上夜班或者以保护母婴健康为由,禁止女性从事接触铅等重金属以及其他有毒有害物质的工作。

⑤ 例如,哈佛大学第27任校长劳伦斯·H·萨默斯(Lawrence H. Summers)因在任期间公开声称男女性别差异阻碍了女科学家和女工程师和男同行一争高下,最终被迫辞职。参见“哈佛大学校长竟称‘女子先天不如男’”,新华网: http://news.xinhuanet.com/world/2005-02/07/content_2557936.htm, 访问日期:2014年8月11日。德国中央银行、联邦银行董事会成员蒂洛·扎拉青(Thilo Sarrazin)也因为发表有关穆斯林移民以及犹太人种族的不当言论而引咎辞职。参见中国日报网“德国央行高官因发表种族言论引咎辞职”,网址: http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/2010-09/10/content_11285535.htm, 访问日期:2014年8月11日。

但歧视的幽灵仍然游荡其间,间或现身张牙舞爪一番,^① 刻板印象对歧视的庇护作用不可小觑。

(二) 事由关联的道德标准迫使特定群体对歧视噤声

艾滋病毒携带者群体和性病群体(包括有过性病病史者)与乙肝群体类似,也不存在固定的刻板印象,但其身份若被揭晓,社会对此类群体的排斥可谓有过之而无不及。^② 将艾滋和性病群体与乙肝群体区分开的是社会对个人道德水准的期待和评判。个人所患疾病既是健康的指示器,也能成为本人道德的风向标。某些疾病特殊的传播途径牵连出个人的道德形象——沾染性病意味着可能有过不洁的性行为;携带艾滋病毒除了在两性关系方面的混乱以外,或许还存在被社会视为异类的同性性行为以及吸食毒品等不被接受的行为。^③ 作为道德性越轨的典型,性病群体和艾滋病毒携带者被标定为道德败坏的恶例,牢牢钉在道德光谱的阴暗端。在大众朴素的是非观念中,因为行为本身不道德而应当受到的谴责与因之而遭受的歧视往往被混为一谈。不道德的个体不值得同情,受到排斥是其咎由自取。排斥性病群体和艾滋病毒携带者不仅是对自身健康和公共卫生的必要

① 2002 年法国总统大选期间,鼓吹民族沙文主义、排外主义和种族主义的极右翼政党“国民阵线”主席让·玛丽·勒庞(Jean-Marie Le Pen)在首轮投票中得票率仅次于时任法国总统的希拉克,击败社会党候选人若斯潘进入次轮投票,一时间震动法国乃至欧洲政坛。在伦敦奥运会期间,《自然》杂志网站上也刊载了一篇题为“Why Great Olympic Feats Raise Suspensions”的文章,以充满种族主义色彩的口吻质疑我国游泳选手叶诗文在女子 400 米混合泳中取得的成绩。该事件最终以《自然》杂志在其网站上公开道歉告终,参见网址: <http://www.nature.com/news/why-great-olympic-feats-raise-suspensions-1.11109>, 访问日期: 2014 年 8 月 11 日。

② 例如《公务员录用体检通用标准(试行)》第 7 条将排除肝炎的乙肝病毒携带者视为体检合格,第 18 条则将性病和艾滋病规定为体检不合格。在实践中,有过性病病史和携带艾滋病毒但并未实际发病的情形均按不合格处理。参见方可成、雷磊《梅毒一次,终生当不了公务员?》,《南方周末》2010 年 8 月 19 日,第 A03 版;李光明:《因体检艾滋阳性求职被拒,安徽一大学生起诉教育局》,《法制日报》2010 年 8 月 27 日,第 7 版。

③ 截至 2011 年,性途径业已取代注射吸毒成为艾滋病传播最主要的途径,占到传播途径构成比例的 63.9% (其中异性传播比例为 46.5%,同性传播比例为 17.4%。在异性传播中,3/4 约为非配偶间性传播),经注射吸毒传播占 28.4%,两者合计 92.3%。其他途径,如母婴传播、血传播以及传播途径不详等情形所占比例很小。参见卫生部、联合国艾滋病规划署、世界卫生组织《2011 年中国艾滋病疫情估计》,网址: <http://www.moh.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/mohjbyfkzj/s3586/201201/53957.htm>, 访问日期: 2014 年 8 月 23 日。