

反就业歧视的 策略与方法

刘小楠 主编

当前大学生就业歧视状况的调查报告

2011年中央国家机关

公务员招考中的就业歧视报告

职业招聘与录用中性别歧视调查研究报告

残障视野下的歧视与反歧视

消除就业年龄歧视研究

论禁止前科歧视的必要性

论劳务派遣用工就业歧视

劳动者的性倾向平等刍议

制度性歧视导致的工资不平等

以第111号公约审视中国反歧视的制度建设

反就业歧视的策略和方法

契约自由与反歧视

男女平权退休是宪法权利

国际上养老保险法律外因性理论

与妇女退休年龄新探

退休年龄问题研究报告

关于男女同龄退休的提案

本书的出版得到国家社科基金
及中国政法大学基本科研业务费专项资金资助

宪政制度研究建设丛书
Constitutional Building
and Research Series

反就业歧视的 策略与方法

刘小楠 主编

法律出版社 LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

反就业歧视的策略与方法 / 刘小楠主编. —北京:
法律出版社, 2011. 11

(宪政制度研究建设丛书)

ISBN 978 - 7 - 5118 - 2586 - 5

I. ①反… II. ①刘… III. ①劳动就业—劳动法—研究—中国 IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 201448 号

宪政制度研究
建设丛书

反就业歧视的策略与方法

刘小楠 主编

责任编辑 易明群
装帧设计 乔智炜

© 法律出版社·中国

开本 A5

印张 12.375 字数 369 千

版本 2011 年 11 月第 1 版

印次 2011 年 11 月第 1 次印刷

出版 法律出版社

编辑统筹 学术·对外出版分社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 固安华明印刷厂

责任印制 品 新

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 2586 - 5

定价:34.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

谨以此书献给中国反歧视事业的坚定倡导者

——蔡定剑教授

序 推进就业机会平等倡议书

李 楠*

我们——作为自信是有良知的中国学者和行动者,基于正视中国转型中的问题,考虑到人权是关系到每一个人的生存质量、尊严,以及人与人、人群与人群之间的和谐共处关系能否形成的根本问题,提出推进就业机会平等的倡议如下:

平等是我们所追求的价值目标,由此,我们反对一切歧视,特别是当这种歧视是以一种成文的或者是不成文的规制出现的时候。

我们注意到今天的人类社会,及其中的中国存在着不平等的事实:前者可以追溯到数千年人类文明社会的历史的原因;后者,则除人类文明社会的共通原因外,尚有计划经济体制时期遗产的负面作用的影响。

我们注意到城乡分治导致的就业和职业升迁机会的不平等。

* 李楠,清华大学当代中国研究中心教授。

我们注意到由于性别不同而在实际上存在的就业和职业升迁机会的不平等。

我们也注意到因贫富、可资利用的资源不等、性取向、残疾与疾病、政治见解、宗教、种族、肤色、民族血统、学历、职业资格,以及年龄等而致的就业和职业升迁机会的不平等。

我们力图在法治的框架下,努力去改变这种状况,使人人得以通过自己的努力和选择,以接近他所向往的生活和提升生存质量,使人们相互尊重,和谐共处。

我们呼吁政府履行自己在签署加入国际劳工组织《就业与职业歧视公约》时所作的承诺,以及签署加入其他国际人权公约时所作的承诺,并由此

——建立覆盖全体国民的、城乡一体的、人人均等享有的,由中央财政负担的最低限度的社会保障制度,以消除导致就业和职业升迁机会不平等的一些根基性的原因。

——在公民可选择的前提下,为每一个公民提供接受免费的义务教育和职业培训的切实条件;通过改革,实现高等教育的公平,为就业和职业升迁机会平等提供必要的前提条件。

——修改政府行政法规、规章、文件中的,与实现就业和职业升迁机会平等相抵触,或不利于实现就业和职业升迁机会平等的歧视性规定——特别是基于身份(农业户口)、地域(非本地户籍)、性别等先天性原因的歧视性规定。

——加强劳动监察工作,积极维护劳动者与就业和职业升迁机会平等相关的权利,设置信息公开和官员问责制度,追究在劳动监察方面失职或履职不力的责任。

——给劳动者以为维护自己的与就业和职业升迁机会平等相关权利而采取的个人的或者是集体的行动的权利,保障劳动者在此方面行使合乎宪法的诉求表达方式的自由;同时,设置畅通的合乎法治原则的诉求表达的制度化路径。

——保障工作时间不固定或不确定,或者是以计件核定工资的从业者的权利,因为这是与保障就业机会平等权利相关联的一个方面。

——改变目前的城镇管理模式,为非正规就业让出空间,保障非正规就业者的相关权益。

——保障非农业的或者是农业的个体从业者的权利,因为这也是与实现就业机会平等权利相关联的一个方面。

我们呼吁在司法改革中,保障与就业和职业升迁机会平等相关的诉权,放开针对歧视性规范性文件的行政诉讼,以使人们在遇有就业或职业升迁歧视时,有可能通过诉讼去维护自己的权益。

我们呼吁法官作为法律职业者唯法律与法治原则是从,树立认可、尊重和保护人的权利的基础信念;在司法中,衡平不同利益和主张,以实现社会公正。

我们呼吁律师和政府设立的法律援助机构为在就业和职业升迁方面可能受到歧视的人或者人群提供为他们所需要的实在的帮助。

我们呼吁人大通过法律修订或立法为保障就业和职业升迁机会平等提供良好的制度环境。

我们呼吁企业履行全球协议中所列的9项社会责任,特别是在劳工方面的4项责任;呼吁人们——包括企业,对有不良记录且坚持不改的从业者用人单位予以谴责,设立黑名单,并在商业往来及其他交往、合作上予以抵制。

我们呼吁传媒的从业者关注在就业和职业升迁方面的歧视现象,以使当政者、企业和公众了解和关注此方面的问题,通力合作,以改善有关就业和职业升迁方面的人权状况。

我们认为人权的各个组成部分是一个不可分割的整体,各种违反现代法治中平等原则的歧视是相互关联的;认为当真正把以人为本作为基础信念,做实宪法中保障人权的规定和相关的规定,一个能在公共政策抉择、法律制定和司法上协调、衡平不同利益和主张的和谐社会才将可能出现。

4 反就业歧视的策略与方法

行动改变生存。负责任地对经济、社会发展和人类发展中现状和问题的阐释和解析,遵从法治原则的行动,是良法和善治得以出现的基础,是我们实现以人为本、和谐社会和可持续发展目标的必由之路。为此,让我们行动起来,以求得现实的改进。

目 录

序 推进就业机会平等倡议书 / 李 楠	1
---------------------	---

第一部分 中国就业歧视的现状

当前大学生就业歧视状况的调查报告 / 中国政法大学 宪政研究所	3
2011 年中央国家机关公务员招考中的就业歧视报告 / 刘小楠 王理万	23
职业招聘与录用中性别歧视调查研究报告 / 郭慧敏 刘咏芳	48

第二部分 就业歧视的类型化分析

就业性别歧视现象严重的法律根源及改革 路径 / 刘明辉	85
残障视野下的歧视与反歧视 / 解 岩	106

2 反就业歧视的策略与方法

消除就业年龄歧视研究——以歧视认定的法律介入为重心 / 赵 则	120
论禁止前科歧视的必要性 / 王 彬	146
论劳务派遣用工就业歧视 / 周贤日	156
劳动者的性倾向平等刍议 / 周 丹	165
制度性歧视导致的工资不平等 / 刘开明	174
农民工子女“流动与留守”的性别差异——基于教育推进 就业平等的思考 / 刘成斌	199

第三部分 我国反歧视制度的困境及策略

以第 111 号公约审视中国反歧视的制度建设 / 林燕玲 魏炜炜	213
反就业歧视诉讼之困——用人单位违法成本低,劳动者 依法反歧视成本高 / 陆 军	231
反就业歧视的策略和方法 / 刘小楠	237

第四部分 反就业歧视的域外经验

台湾“司法院”大法官释字第 649 号解释评析——兼论劳动者工作权的 平等保护与基本国策的宪法效力 / 李晓兵	255
契约自由与反歧视——从德国《一般平等对待法》谈起 / 谢立斌	266
菲律宾民间组织对消除性别歧视的贡献 / 王春光	276

第五部分 男女同龄退休问题研究

男女平权退休是宪法权利 / 蔡定剑	289
国际上养老保险法律外因性理论与妇女退休年龄新探 / 陈培勇	294
退休年龄问题研究报告 / 退休年龄问题研究课题组	317
关于男女同龄退休的提案 / 李 楠	366
关于修改“国发[1978]104号”的建议 / 北京众泽妇女法律服务中心 中国政法大学宪政研究所	383

第一部分
中国就业歧视的现状

当前大学生就业歧视状况的调查报告

中国政法大学宪政研究所

2008年和2010年,中国政法大学宪政研究所就中国大学毕业生就业歧视的现状,在全国6个城市11所高校的毕业生中做了两次问卷调查。我们在被访问高校老师的协助下,委托调查员进入各个大学毕业生宿舍进行调查,让毕业生自行完成问卷后回收。两次调查共发放问卷2200份,实际回收2092份,其中有效问卷2086份,完成有效问卷占99.7%。

问卷共分为三大部分:一、个人基本情况;二、就业歧视情况;三、被访者对就业歧视的态度。我们希望通过这次调查,对目前大学生就业歧视的现实状况作一个真实的、基本的、全面的了解,以便为反歧视、促进就业机会平等的政策和法律的制定和实施,完善和保护大学生的就业平等权利提供客观依据。

一、样本总体情况

表1 被访大学生的基本情况(一)

	性别		户籍地		政治面貌		民族情况		学历			
	男性	女性	本地	非本地	中共党员	非中共党员	汉族	少数民族	本科	硕士	博士	专科
频次	1057	1028	495	1581	1044	1029	1834	130	1440	577	10	1
有效百分比(%)	50.70	49.30	23.84	76.16	50.36	49.64	93.38	6.62	71.01	28.45	0.49	0.05
有效个案小计	2085		2076		2073		1964		2028			
缺失值	1		10		13		122		58			
总计	2086		2086		2086		2086		2086			

表2 被访大学生的基本情况(二)

	携带传染病病原状况		残障状况		其他病因状况	
	有	没有	残疾	非残疾	有	没有
频次	19	1274	10	1638	39	1205
有效百分比(%)	1.47	98.53	0.61	99.39	3.14	96.86
有效个案小计	1293		1648		1244	
缺失值	793		438		842	
总计	2086		2086		2086	

由上表可以看出,在2086份有效样本中,男性占50.70%,女性占49.30%,这和人口普查的统计数据是相近的,表明此次调查的随机性良好。在此次调查的有效样本中,23.84%为本地户籍(户籍所在地与被访者所在学校相同),76.16%为非本地户籍(户籍所在地与被访者所在学校地区不同)。数据显示,调查的被访者中,中共党员的比例占到了50.36%,非中共党员的比例占到49.64%。在民族状况分布上,汉族占被访者总数的93.38%,少数民族占被访者总数的6.62%。本次抽样调查的样本的学历分布具有集中性,绝大部分被访者具有本科以上学历,其中本科生占71.01%,硕士研究生占28.45%,博士研究生占0.49%,而专科生只占0.05%。另外,仅有1.47%的大学生被访者承认自己是某些传染病病原的携带者,而98.53%的被访者认为自己健康状况良好;样本中残障者10人,占0.61%的比例,非残障者的比例为99.39%;另外有3.14%的大学生被访者身具除传染病病原和残疾以外其他影响找工作的病因。

从表3可以看出本次调查在北京师范大学、对外经贸大学、中国农业大学、中国石油大学、中国政法大学、天津科技大学、南开大学、华南师范大学、四川大学、武汉大学、西北政法大学等11所高校进行,覆盖范围包括北京、天津所在的华北地区以及华中、华南、西南、西北,可见本次抽样调查代表性强,由调查数据可以了解到全国大学生遭遇的就业歧视基本情况。

表3 问卷发放院校

问卷发放院校	发放问卷份数
北京师范大学	200
对外经贸大学	100
中国农业大学	100
中国石油大学	200
中国政法大学	400
天津科技大学	100
南开大学	300
华南师范大学	200
四川大学	200
武汉大学	200
西北政法大学	200
总计	2200

二、就业歧视情况

表4 被访大学生应聘次数情况

求职者应聘次数情况		频次	有效百分比(%)
有效个案	0次	188	9.84
	1次	180	9.43
	2次	271	14.19
	3次	311	16.28
	4~6次	487	25.50
	7~10次	285	14.92
	10次以上	188	9.84
	小计	1910	100.00
缺失	小计	176	
总计		2086	

从表4可以看出,样本中没有参加过应聘的有188人,占被访者总数的9.84%;参加1次应聘的有180人,占被访总数的9.43%;参加2次应聘的有271人,占被访总数的14.19%;参加3次应聘的有311人,占被访总数的16.28%;参加4~6次应聘的有487人,占被访总数的25.50%;参加7~10次应聘的有285人,占被访总数的14.92%;10次以上的有188人,占被访总数的9.84%。

表5 被访大学生遭受就业歧视的情况

求职者遭受歧视的次数情况		频次	有效百分比(%)
有效个案	0次	867	45.95
	1次	402	21.30
	2次	260	13.78
	3次	118	6.25
	4~6次	118	6.25
	7~10次	66	3.50
	10次以上	56	2.97
	小计	1887	100.00
缺失	小计	199	
总计		2086	

从表5可以看出,大学生被访者在应聘过程中受到各种歧视的为1020人,占54.05%。其中受到1次歧视的有402人,占被访者总数的21.30%;受到2次歧视的有260人,占被访者总数的13.78%;受到3次歧视的有118人,占被访者总数的6.25%;受到4~6次歧视的有118人,占被访者总数的6.25%;受到7~10次歧视的有66人,占被访者总数的3.50%;10次以上的有56人,占被访者总数的2.97%;没有遭受过歧视的有867人,占被访者总数的45.95%。