

中国就业歧视：基本判断

张时飞 唐 钧

内容提要 中国已经批准了国际劳工组织的《(就业与职业)歧视公约》(第 111 号公约),由此而引出了题为“反对就业歧视,促进就业平等”的课题研究。课题组以浙江、河南、四川、新疆四省(自治区)为调查样本,通过以问卷调查为基础的定量研究,对中国当前的就业歧视状况作出了一些基本判断:在中国就业歧视问题是严重的;不同群体和不同地区对就业歧视的判断是有差异的,但差异并不大;绝大多数劳动者认为用人单位给出的不录用的理由是不公平的,是对求职者的歧视;绝大多数就业歧视的受害者在歧视事件发生后并没有采取行动表示他们的抗议;在中国,年龄歧视、文凭歧视、性别歧视、经验歧视和健康歧视“既严重又普遍”,身高歧视、相貌歧视和户口歧视“严重但不普遍”,地域歧视和民族歧视“普遍但不严重”,姓名歧视和属相歧视则“不严重也不普遍”;就社会政策而言,目前迫切解决的就业歧视问题是:年龄歧视、文凭歧视、性别歧视、经验歧视和健康歧视。

关键词 中国 就业 歧视

张时飞,中国社会科学院社会学所副研究员 100732

唐 钧,中国社会科学院社会学所研究员 100732

由全国第十届人大第十七次常委会议批准了国际劳工组织的《(就业与职业)歧视公约》(第 111 号公约),由此而引出了题为“反对就业歧视,促进就业平等”的课题研究。课题组以浙江、河南、四川、新疆四省(自治区)为调查样本,通过以问卷调查为基础的定量研究,对中国当前的就业歧视状况作出了一个基本判断。

一、对当前就业歧视状况的基本判断

根据对 2240 份有效问卷作统计分析得出的结

果,就整体而言,在当今中国社会中,公众对就业歧视问题的基本判断如下:

1. 半数以上的被调查者认为就业歧视问题严重。问卷调查的统计结果显示:在 2240 位被调查者中,认为当前就业歧视问题“很严重”的要占 10.9%,认为“严重”的占 40.7%,两者合计为 51.6%。这意味

表 1 对中国就业歧视问题严重程度的基本判断

判断尺度	绝对数	百分比	判断尺度	绝对数	百分比
很严重	245	10.9	不严重	143	6.4
严重	912	40.7	不了解	56	2.5
一般	884	39.5	总计	2240	100.0

着,半数以上的被调查者认为:当前中国社会就业歧视问题是严重的。与此同时,认为就业歧视问题“不严重”的仅占 6.4%(见表 1)。

2. 就业人员签订劳动合同和享受社会保险的情况。目前在中国,签订劳动合同和享受社会保险是衡量就业平等的一个重要标志。对 1168 名在调查当时处于就业状态的被调查者的相关情况进行统计分析,可以得到以下的数据:首先,未签订劳动合同要占到三成以上;其次,签订了固定期限合同的约为 1/3 强;再次,签订无固定期限合同的也占到差不多二成(见表 2)。

表 2 4 省(自治区)就业人员签订劳动合同的情况

指标	百分比	指标	百分比
未签定合同	30.2	劳务派遣	0.3
无固定期限合同	18.1	固定期限合同	34.7

而在 461 位签订了固定期限劳动合同的就业人员中,合同期限 1 年及以下最多,占 63.0%;合同期 2-3 年,占 19.6%;而 3 年以上的只占到 12.8%(见表 3)。

表 3 4 省(自治区)就业人员签订合同的期限的情况

合同期限	百分比	合同期限	百分比
1 年及以下	63.0	2-3 年(含 3 年)	19.6
1-2 年(含 2 年)	4.6	3 年以上	12.8

在 1020 位处于就业状态的被调查者中,参加“五险”的情况还是比较乐观的:参加养老保险和医疗保险的比例甚高,分别为 70.3%和 64.0%;参加失业保险的情况略差,但也有 44.2%;工伤保险和生育保险可能起步较晚,情况也差一些,分别为 35.1%和 24.7%;有企业的补充养老保险和补充医疗保险的就是凤毛麟角了,只有 7.7%和 6.4%。更有意思的是,有 12.5%的人选项居然是“不知道”(见表 4)。

表 4 4 省(自治区)就业人员参加社会保险的情况

社会保险种类	比例	社会保险种类	比例
养老保险	70.3	生育保险	24.7
失业保险	44.2	企业补充养老保险	7.7
医疗保险	64.0	企业补充医疗保险	6.4
工伤保险	35.1	不知道	12.5

就以上的情况进行分析,可以看到,参加养老保险和医疗保险的被调查者已经占到 65-70%,失业保险也有 44.2%,这是一个十分可喜的现象。但签订劳动合同的却只有 52.8%,这里的差距可能是机关事业单位的工作人员目前尚未签订劳动合同所致,本次调查的被调查者中机关事业单位的恰好是 14.8%,两者相加为 67.6%,这就在以上所列出的数字范围之

内了,因此可以为以上的解释作一佐证。

但是,有两个方面的情况还是十分令人忧虑:一是 1/3 没有签订劳动合同的劳动者,二是参加工伤保险和生育保险的劳动者还比较少。这些情况,很可能与就业歧视相关。

3. 仅有 3.2%的被调查者在遭受就业歧视后采取过行动。对 2219 问卷进行统计分析的结果显示,在被调查者中,仅有 72 人(3.2%)因遭受就业歧视而采取过行动。经分析表明,被调查者采取的行动主要有两种:即“向招聘单位的上级主管部门反映”和“找招聘单位的领导说理”。调查数据显示,对于问卷所提问的 5 种行动方式,即“向工会投诉”、“找招聘单位领导说理”、“向招聘单位上级主管部门反映”、“要求政府有关部门仲裁”和“上告法院”等所占比例(见表 5)。

表 5 因遭受就业歧视而采取行动者的行动方式

行动方式	百分比
向工会投诉	10.3
找招聘单位领导说理	26.5
向招聘单位上级主管部门反映	30.9
要求政府有关部门仲裁	10.3
上告法院	7.4
其他	14.7

而大多数遭遇过就业歧视而没有采取行动的被调查者,对于问卷所提问的 5 种选择不采取行动的理由,即“没有时间和心情”、“没有钱打官司”、“法律无规定”、“举证难法院不受理”、“怕打击报复”,这中间选择“没有时间和心情”的占 27.5%而持“其他”理由的要占 48.7%(见表 6)。

表 6 遭受就业歧视而不采取行动者自述的理由

行动方式	百分比	行动方式	百分比
没有时间和心情	27.5	举证难法院不受理	7.5
没有钱打官司	7.6	怕打击报复	3.1
法律无规定	5.5	其他	48.7

二、对不同类型就业歧视的状况的基本判断

以上,我们分析了公众对当前中国社会中就业歧视的基本状况作出的判断,看来问题还是比较严重的。现在,我们要对各种不同类型的就业歧视作出进一步的分析,看看在中国社会中,公众对哪几类就业歧视问题更为关注。

1. 对当前中国就业歧视状况的基本假设。在当代中国的就业领域中,究竟存在着多少种类型的就业歧视,我们恐怕很难一一列举穷尽。不过,基于课

题组已经掌握的文献著作中的相关内容,再结合本课题在北京、山东等地所做的试调查和召开座谈会所获取的数据资料,我们先整理出一个关于“就业歧视”类型的长长的菜单。这些“就业歧视”在当前中国社会里时不时地有所表现,有一部分甚至相当的普遍,它们对劳动者平等就业权利构成了极大的威胁。

以下,我们根据已经掌握的数据资料,将这张关于“就业歧视”的长长的菜单分为两个部分,即将就业歧视类型分为两个层次,以下分而述之:

第一层次的就业歧视类型,这一层次的就业歧视类型,是中国社会中常见的、普遍的,甚至已经到了司空见惯,以致熟视无睹的地步。它包括年龄歧视、性别歧视、学历歧视、户籍歧视、地域歧视、健康歧视、经验歧视、民族歧视。第二层次的就业歧视类

型,这一层次的就业歧视虽然不如前一类常见和普遍,但对于某一类特定的人群而言却很可能是“致命”的。这一层次的就业歧视五花八门,稀奇古怪,简直让劳动者无所适从。相貌歧视、属相歧视、姓氏歧视、血型歧视、身高歧视、酒量歧视、经历歧视。

特别需要指出的是,在现实生活中,就业领域出现的形形色色、花样百出的歧视现象,很少是孤立存在的。具体到劳动者个人尤其是进城农民工、下岗失业人员、高校毕业生、有劳动能力的病残人员等就业困难群体,更多的情况则是多重歧视聚合一身,如城市农民工和下岗失业人员,在求职过程中很可能同时遭遇基于年龄、性别、民族、地域和其他原因的歧视对待。再如,对大学生的就业歧视,可能涉及诸如性别、民族、地域、学历、经验、相貌等多种形式,有的

表7 当前中国就业歧视类型及其表现

	歧视类型	概念界定	主要表现
第一层次的就业歧视类型	年龄歧视	罔顾工作岗位的实际需要,对劳动者设置不合理的年龄限制。	“35岁以下”是普遍设定的年龄界限,造成“4050”人员、“80后”就业困难。
	性别歧视	罔顾工作岗位的实际需要,直接或间接对劳动者的性别予以限定。	公开以性别为由拒绝聘用;提高女性的录用标准;聘用时附加条件,如女性在合同期内不能结婚等。
	民族歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的民族为由而拒绝录用。	对少数民族的劳动者存有较大偏见。
	经验歧视	罔顾工作岗位的实际需要,对劳动者设置不合理的工作经历限制。	招聘广告大量充斥“两年以上相关工作经验”、“有相关工作经历”等用人条件。
	学历歧视	罔顾工作岗位的实际需要,对劳动者设置不合理的学历或文凭限制。	招聘广告大量充斥“学历不够标准者免谈”、“研究生学历免谈”,等等。
	户籍歧视	罔顾工作岗位的实际需要,基于劳动者的户籍作为用人条件。	限定劳动者要有“本地户口”、“城市户口”,或福利待遇上本地人和外地人、城里人和乡下人有别。
	地域歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的地域为由而拒绝录用。	公开宣扬“河南人形象不好”、“东北人爱闹事”、“北京大爷”等。
第二层次的就业歧视类型	健康歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的健康为由而拒绝录用。	有残疾人歧视、“乙肝歧视”等。
	相貌歧视	罔顾工作岗位的实际需要,“以貌取人”。	要求劳动者“五官端正”、“容貌气质佳”等。
	属相歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的属相为由而拒绝录用。	认为属羊的就不能用属虎的,属鸡的就不能用属兔的,因为属相“相克”。
	姓氏歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的姓氏为由而拒绝录用或优待。	不愿劳动者名字中有“裴(赔)”、“梅(霉)”、“舒(输)”字,认为这样的姓名不吉利。
	血型歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的血型作为用人条件。	劳动者血型必须为O型或B型,不能为AB型等。
	身高歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的身高作为用人条件。	要求“男性身高不低于1.7米,女性身高不低于1.6米”等。
	酒量歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的酒量作为用人条件。	要求必须会喝酒,且酒量“一顿不能低于半斤白酒”等。
	经历歧视	罔顾工作岗位的实际需要,以劳动者的经历为由拒绝录用。	较为典型的是刑释解教人员常因前科失去就业竞争机会。

歧视类型其荒唐的程度令人瞠目结舌(见表7)。

2. 分析不同类型就业歧视的定量方法。由于就业歧视类型多样,界定复杂,在中国社会中又远未形成基本社会共识,要全面地、准确地测定中国目前存在的就业歧视现象,及这种现象更为集中的方面,实

属不易。鉴于此,本课题采取以下2种方法,即主观排序法和行为评定法:

主观排序法即先罗列出中国目前就业领域较常出现的歧视类型(如前文中已经列举的),然后请被调查者选取四个他们认为发生频率较高的歧视,并

进行排序。那些选取频率较高并被排序更前的歧视类型选项，可被看作中国目前就业歧视现象发生较为集中的方面。

行为评定法通过详细了解被调查者遭遇求职失败的经历以及求职失败与歧视现象的关联，运用统计手段，明确区分出导致被调查者求职失败的若干重要的影响因素。具体的做法是：首先，基于课题组已经掌握的文献著作中的相关内容，再结合本课题

在北京、山东等地所做的试调查和召开座谈会所获取的数据资料，尽可能罗列出中国目前劳动力市场普遍存在的影响劳动者求职成败且与歧视相关联的主要制约因素，然后请被调查者根据本人及家人的真实情况逐一回答，此问题的选项可多选，数量不限。最后，经过统计分析，那些被调查者选择比例较高的制约因素，即认定为导致被调查者求职失败的重要因素。

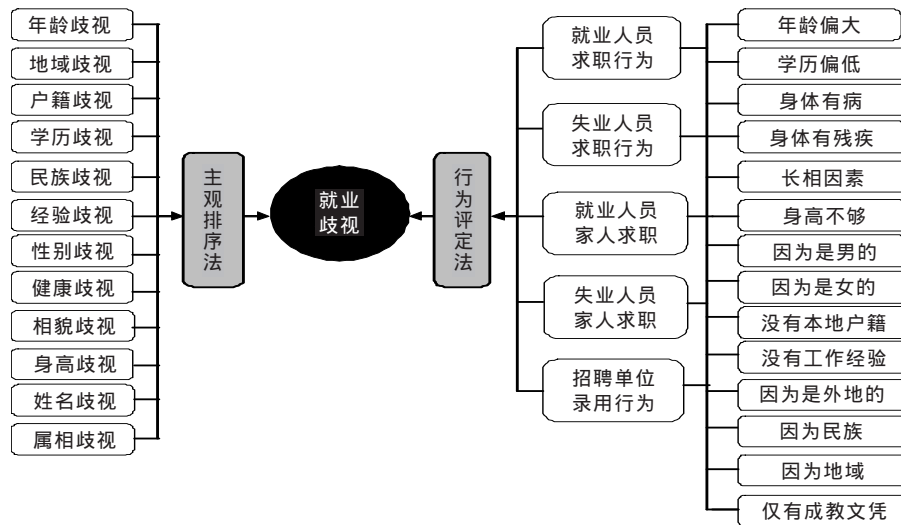


图 1 主观排序法和行为评定法

3. 对各种不同类型就业歧视的定量分析。根据前文中已经确定的分析框架，以下将分别用主观排序法和行为评定法对不同类型的就业歧视进行定量分析。

主观排序法的分析结果，先用主观排序法进行调查统计：在调查问卷中，我们提出了两个问题：其一，在职业生涯中，您觉得哪些歧视行为较为普遍？其二，在求职过程中，您觉得哪些歧视行为较为普遍？然后请被调查者在年龄歧视、文凭歧视、经验歧视、性别歧视、地域歧视、民族歧视、户口歧视、相貌歧视、身高歧视、健康歧视、姓名歧视、属相歧视等 12 种就业歧视类型中进行选择，每位被调查者可就这些歧视类型的“普遍性”选 4 项，并要求对所选的选项进行排序。我们再用“计分法”，对 12 项指标的频数进行进一步的处理：如对排在第一位的打 5 分，排在第二位的打 3 分，排在第三位的打 2 分，排在第四位的打 1 分，关于“在求职过程中，您觉得哪些歧视行为较为普遍”和“在职业生涯中，您觉得哪些歧视行为较为普遍”，我们得到了两组的统计结果：

从各项指标的得分情况看，这两组数据的排序极为相近，只有“性别歧视”和“经验歧视”，“地域歧视”与“民族歧视”这两组紧靠的数据，排序颠倒了一下。因此，如果把这两组数据再简单相加，我们就可以得到一组新的数据（见表 8）：

表 8 用主观排序法得出的就业歧视综合得分

	第一组得分	第二组得分	总分
年龄歧视	7627	7323	14950
文凭歧视	5217	5033	10250
经验歧视	2308	2608	4916
性别歧视	2379	2341	4720
健康歧视	1831	2053	3883
相貌歧视	1533	1552	3085
身高歧视	965	937	1902
户口歧视	739	685	1424
地域歧视	439	409	848
民族歧视	270	447	717
属相歧视	17	21	38
姓名歧视	15	19	34

以上数据大致可以分为 4 个级别。前 4 项，即年龄歧视、文凭歧视、经验歧视和性别歧视，可以列为 A 级（4000 分以上）；第五项到第八项，即健康歧视、相

貌歧视、身高歧视和户口歧视,可以列为B级(1000-4000分);第九项和第十项,即地域歧视、民族歧视,可以列为C级(100-1000分);第十一项和第十二项,即姓名歧视和属相歧视,可以列为D级(100分以下)。

根据以上的分析看,我们是否可以把上述因素对劳动者就业的影响广度抽象地定义为“普遍性”。那么,现在我们可以得出结论:4个等级(A、B、C、D)应该分别代表“非常普遍”、“相当普遍”、“普遍”和“少见”。

行为评定法的分析结果。运用行为评定法,我们可以得到3组数据,分别为被调查者及其家人求职和求职失败状况、导致被调查者及其家人求职失败的主要影响因素和用工单位不录用理由的“公平性”。

被调查者及其家人求职及求职失败状况统计结果显示:从2005年至调查时点(2006年5月,下同),在774位失业人员中,67.8%有过求职失败的经历。每人平均求职4.3次,其中求职失败3.7次。

此外,统计结果还显示:从2005年至调查时点,在1435位就业人员中,29.8%的人在从事目前的工作之前有过求职失败的经历;在774位失业人员中,家人有过求职失败经历的要占49.0%;在1435位就业人员中,家人有过求职失败经历的要占32.3%。

关于失业人员最近一次求职的时间,在回答了这个问题的499位被调查者中,有65.1%是在2006年以后,有31.1%在2005年,仅有3.8%的人在2004年及以前。

被调查者及家人求职失败的主要影响因素。运用行为评定法,在问卷所列举的导致失业人员求职失败的14个因素中,63.2%的相关被调查者选择了“年龄偏大”,61.0%的选择了“学历偏低”,30.1%的选择了“没有工作经验”,其他因素的选择比例均不足二成。

运用行为评定法,在问卷所列举的导致就业人员求职失败的14个因素中,59.7%的相关被调查者选择了“学历偏低”,46.7%的选择了“年龄偏大”,31.8%的选择了“没有工作经验”,其他因素的选择比例均不足二成。

运用行为评定法,在问卷所列举的导致失业人员最近一次求职失败的14个因素中,42.9%的相关被调查者选择了“年龄偏大”,18.8%的选择了“学历

偏低”,12.2%的人选择了“没有工作经验”,其他因素的选择比例均不足一成。

运用行为评定法,在问卷所列举的导致失业人员家人求职失败的14个因素中,70.5%的相关被调查者选择了“学历偏低”,66.7%的选择了“年龄偏大”,31.2%的选择了“没有工作经验”,其他因素的选择比例均不足一成。

运用行为评定法,在问卷所列举的导致就业人员家人求职失败的14个因素中,60.9%的相关被调查者选择了“学历偏低”,55.2%的选择了“年龄偏大”,32.8%的选择了“没有工作经验”,其他因素的选择比例均不足一成。

运用行为评定法,在问卷所列举的失业人员最近一次没有被招工单位录用的14个理由中,50.0%是因为“年龄偏大”,14.8%是因为“学历偏低”,12.7%是因为“没有工作经验”,其他理由所占的比重均不足一成。

运用行为评定法,在问卷所列举的没有被招工单位录用的14个理由中,28.2%是因为“年龄偏大”,24.3%是因为“学历偏低”,19.8%是因为“没有工作经验”,其他理由所占的比重均不超过3.0%。

从以上统计结果中可以看到:被调查者选择最多的选项依次是“年龄太大”、“学历偏低”和“没有工作经验”,选择比较多的选项依次是“身体有病”、“仅有成教文凭”和“因为我的性别”。

对用工单位不录用理由的“公平性”再进一步作定量分析,统计结果表明:在接受调查的464位失业人员中,认为用工单位“说法公平”的占14.4%,认为“不公平”的占80.0%,认为“是对自己歧视”的占5.6%,后两者,即持负面意见的合计为85.6%。

同时,在接受调查的364位就业人员中,认为用工单位“说法公平”的仅有22.3%,认为“不公平”的占74.2%,认为“是对自己歧视”的占3.6%,后两者,即持负面意见的合计为77.8%。

在前文中我们讨论过,在运用行为评定法时,“年龄偏大”指向的是年龄歧视,“学历偏低”和“仅有成教文凭”指向的是文凭歧视,“身体有病”和“身体有残疾”指向的是健康歧视,“长相因素”指向的是长相歧视,“身高不够”指向的是身高歧视,“没有工作经验”指向的是经验歧视,“因为我的性别”指向的是性别歧视,“没有本地户口”和“因为我是农村的”指向是户口歧视,“地域因素”指向的是地域歧视,“因

为我的民族”指向的是民族歧视。

表 9 用行为评定法得出的就业歧视得分

求职失败的原因	与歧视类型对照	得分
年龄偏大	年龄歧视	3529
学历偏低	文凭歧视	3180
没有工作经验	经验歧视	1706
身体有病	健康歧视	461
因为我的性别	性别歧视	310
身高不够	身高歧视	260
没有本地户口	户口歧视	202
长相因素	长相歧视	190
因为我的民族	民族歧视	100
地域因素	地域歧视	34

我们继续用“计分法”对上述 13 种“行为”作出评判,每个方面的每一次选择(见表 9)给予 10 分。然后,有 3 组指标对应的歧视类型是重复的,我们取其

表 10 就业歧视类型的“严重性”分级

	A 级 非常严重		B 级 相当严重		C 级 严重		D 级 不严重	
	就业歧视分类	年龄歧视 3529	文凭歧视 3180	健康歧视 461	性别歧视 310	身高歧视 260	户口歧视 202	长相歧视 190

4. 对不同类型就业歧视状况的基本判断。在完成了以上的定量分析后,我们现在可以对不同类型就业歧视状况作出一个基本判断。根据前文中提出的就业歧视的“普遍性”和“严重性”,我们可以作出一个矩阵图,如下:

	严重	不严重
普遍	A 严重 普遍	B 不严重 普遍
不普遍	C 严重 不普遍	D 不严重 不普遍

图 2 就业歧视“普遍性”和“严重性”的矩阵

从以上的矩阵图,我们可以得出 4 种情况:A——即严重又普遍;B——普遍但不严重;C——严重但不普遍;D——不普遍也不严重。

我们再根据用主观排序法得到的就业歧视类型的“普遍性”分级和行为评定法得到的就业歧视类型

表 11 就业歧视类型的综合分级

	A 既严重又普遍	B 普遍但不严重	C 严重但不普遍	D 不普遍也不严重
就业歧视分类	年龄歧视 文凭歧视 性别歧视 经验歧视 健康歧视	地域歧视 民族歧视	身高歧视 相貌歧视 户口歧视	姓名歧视 属相歧视

分高的指标,于是得到以下的数据。

至此,我们也可以把以上数据分为 4 个级别,前 3 项,即年龄歧视、文凭歧视和经验歧视可以列为 A 级(1000 分及以上);第 4 到 6 项,即健康歧视、性别歧视和身高歧视,可以列为 B 级(250-1000 分);第 7 和 8 项,即户口歧视和长相歧视,可以列为 C 级(150-250 分);第 9 和 10 项,即民族歧视和地域歧视,可以列为 D 级(100 分及以下)。

根据以上的分析看,我们是否可以把上述因素对劳动者就业的影响力度抽象地定义为“严重性”。那么,现在我们可以得出结论:4 个等级(A、B、C、D)应该分别代表“非常严重”、“相当严重”、“严重”和“不严重”(见表 10)。

的“严重性”分级,可以得出以下的研究结论(见表 11):

1. 在问卷列出的 12 种就业歧视类型中,按被调查者的选择和评判,年龄歧视、文凭歧视、性别歧视、经验歧视和健康歧视“既严重又普遍”,是中国社会当前主要的 5 种就业歧视类型。
2. 按被调查者的选择和评判,地域歧视和民族歧视“普遍但不严重”。
3. 按被调查者的选择和评判,身高歧视、相貌歧视和户口歧视“严重但不普遍”。
4. 按被调查者的选择和评判,姓名歧视和属相歧视“不严重也不普遍”。

三、研究结论

最后,我们将用问卷调查和定量分析得出的研究结论作一总结。研究结论包括以下 8 个方面:

1. 在中国就业歧视问题是严重的。
2. 不同群体和不同地区对就业歧视的判断是有差异的,但一般来说差异并不大。唯有就业人员与失业人员对就业歧视的判断差异较大。
3. 绝大多数劳动者认为用人单位给出的不录用的理由是不公平的,是对求职者的歧视。
4. 绝大多数就业歧视的受害者在歧视事件发生后并没有采取行动表示他们的抗议。即使少数人采取了行动但也仅限于使用最一般的行政手段——找

领导或上级告状。

5.用主观判断法得出的定量研究的结论是：在中国，年龄歧视、文凭歧视、经验歧视、性别歧视是非常普遍的，健康歧视、相貌歧视、身高歧视和户口歧视为相当普遍，地域歧视和民族歧视也属普遍，姓名歧视和属相歧视就较为少见。

6.用行为评定法得出的定量研究的结论是：在中国，年龄歧视、文凭歧视和经验歧视是非常严重的，健康歧视和性别歧视为相当严重，身高歧视、户口歧视和长相歧视为严重；民族歧视和地域歧视被视为不严重。

7.综合主观判断法和行为评定法的研究结论，用“矩阵”的方法来对就业歧视问题作综合判断：年龄歧视、文凭歧视、性别歧视、经验歧视和健康歧视“既严重又普遍”，身高歧视、相貌歧视和户口歧视“严重但不普遍”，地域歧视和民族歧视“普遍但不严重”，姓名歧视和属相歧视则“不严重也不普遍”。

8.就社会政策而言，目前迫切需要解决的就业歧视问题是：年龄歧视、文凭歧视、性别歧视、经验歧视和健康歧视。

参考文献

[1] 胡锦涛：《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为夺取全面

建设小康社会新胜利而奋斗》〔北京〕人民出版社 2007 年版。

[2]袁志刚：《失业经济学》，上海三联书店、上海人民出版社 1997 年版。

[3]杨伟民：《社会政策导论》〔北京〕中国人民大学出版社 2004 年版。

[4] 克莱尔：《消除贫困与社会整合：英国的立场》〔北京〕《国际社会科学杂志》2000 年（第 17 卷）第 4 期。

[5]伊莎贝拉：《人人有工作：社会发展峰会之后我们学会了什么？》〔北京〕《国际社会科学杂志》2000 年（第 17 卷）第 4 期。

[6]国际劳工组织：《（就业与职业）歧视公约》（第 111 号公约）国际劳工组织网站（<http://www.ilo.org>）。

[7]周伟、李薇薇、杨聪主编：《禁止就业歧视的法律制度与中国的现实》〔北京〕法律出版社 2008 年版。

[8] 蔡定剑主编：《中国就业歧视现状及反歧视对策》〔北京〕中国社会科学出版社 2007 年版。

[9]李薇薇、莉莎主编：《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》〔北京〕法律出版社 2006 年版。

[10]周伟：《中国的劳动就业歧视：法律与现实》〔北京〕法律出版社 2006 年版。

[11]石美遐、莉莎主编：《全球化背景下的国际劳工标准与劳动法研究》〔北京〕中国劳动社会保障出版社 2005 年版。

[12]游钧主编：《中国就业报告（蓝皮书）》（1-4）〔北京〕中国劳动社会保障出版社 2005-2008 年版。

〔责任编辑：方心清〕

Discrimination in Employment in China: Some Basic Conclusions

Zhang Shifei Tang Jun

Abstract: Chinese government has approved of Convention of Discrimination in (Employment and Professions) (No. 111 Convention) adopted by International Labor Organization, giving rise to the research project entitled by "Objecting to Discrimination in Employment, Promoting Equality in Employment". The research team selected Zhejiang Province, Henan Province, Sichuan Province and Xinjiang Autonomous Region as research samples and made a quantitative study based on questionnaires, drawing some basic conclusions on the present discrimination in employment in China. There is severe discrimination in employment in China. Different groups and regions show difference, but not much, in definition of discrimination in employment. Most laborers think it unfair and discriminatory to be rejected for no reasons given by employers; however, most of the victims of discrimination failed to take action to in protest against discrimination. In China there exist both serious and common age discrimination, diploma discrimination, sexual discrimination, experience discrimination and health discrimination, which, in terms of social policy, are urgent problems to be solved in present China.

Keywords: China; employment; discrimination