

# 研究信息简报

2006年第3期

总第67期

全国妇联妇女研究所 编

2006年8月7日

## 消除就业和职业中的性别歧视

根据国际劳工组织对歧视的定义，性别歧视是歧视的一种。就业和职业中的性别歧视是指那些基于性别原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠；经与有代表性的雇主组织和工人组织以及其他适当机构协商后可能确定的、具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他类似区别、排斥或优惠<sup>1</sup>。

目前，就业和职业中的性别歧视多以歧视女性为主。如用人单位或拒绝接受女性，或提高女性的录用标准，或以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由辞退女工或者单方面解除劳动合同，或不重视妇女的升迁机会，或使女性与男性同工不同酬等。此外，工作场所中的性骚扰也是一种基于权力关系的性别歧视。

### 一、中国政府关于反就业和职业中性别歧视的国际承诺

消除就业和职业歧视，实现机会均等与待遇平等，是人权的重要组成部分。中国政府已全面签署包括反就业和职业中性别歧视在内的多项人权公约。如1980年中国签署了《消除对妇女一

---

<sup>1</sup> 参见1958年6月25日经第42届国际劳工大会通过的《消除就业和职业歧视公约》(第111号公约)。

切形式歧视公约》；2005年8月28日，全国人大常委会批准中国加入国际劳工组织《就业和职业歧视公约》（第111号公约）。

## 二、中国反对就业和职业中性别歧视的相关法律法规

中国反对就业和职业中性别歧视的立法主要有《宪法》、《劳动法》、《妇女权益保障法》和《工会法》等法律规定。

《宪法》规定，“中华人民共和国公民在法律面前一律平等”（第33条）、“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”（第42条）以及“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权益和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部”（第48条）。

《劳动法》第3、12、13和46条分别规定了反对就业和职业中性别歧视的一些具体内容。如第12条规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”。第13条规定，“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准”。

修订后的《妇女权益保障法》规定了“妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利”（第2条）。第四章第22-29条对妇女的劳动和社会保障权益的保护作出了具体规定。此外，第40条规定了“禁止对妇女实施性骚扰”。

《工会法》规定在中国境内的以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、教育

信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利（第3条）。

### 三、就业、职业和社会保障领域中性别歧视仍然存在

主要有以下几个突出问题<sup>1</sup>：

1、反对就业和职业中性别歧视的立法仍显不足。一是有关法律背后的价值观没有充分体现平等与公正，政府反就业歧视的政治意愿仍有待加强，现实中追求“效益优先，兼顾公平”往往演变成“只求效益，不顾公平”。二是没有专门的反就业歧视、促进平等就业的法律，现有的法律规范还只是停留在号召性条款层面，对什么是就业歧视，由谁来认定就业歧视，遭受就业歧视的人如何获得救济，实行就业歧视的用人单位应该承担何种法律责任都缺乏明确规定。法律的操作性不强，法律法规相互之间不能很好衔接，缺乏相应配套措施。三是由于立法建构能力不强，难以将就业歧视概念法律化，立法参与者即使拥有参与立法的机会与席位，也难以使好的立法建议被采纳。

2、在就业和再就业机会上女性与男性仍存在差异。第二期中国妇女社会地位抽样调查数据显示，与1990年相比，2000年城镇男女的在业率均有下降，男性从90.0%下降到81.5%，降低了8.5个百分点，女性则从86.3%降到63.7%，下降了12.6个百分点，与男性相比，女性下降的幅度更大。国企职工专项调查数据表明，国企下岗女工普遍感到再就业困难，她们中有49.7%的人认为自己再就业时受到年龄和性别歧视，比下岗男工高18.9个百分点。2006年劳动和社会保障部主持的“就业公平调查”中发现，女大学生就业更难。调查中一位河南女大学生说，“现在女大学生

---

<sup>1</sup> 参见“《消歧公约》在中国的执行研讨会”就业小组讨论情况汇报。

找不到工作从根本上动摇了我们认为农村人可以通过高等教育改变自己命运的观念”。有专家认为，这无疑是造成了第二次“读书无用论”的危机。

### 3、女性就业数量有所增加，但是就业质量没有明显改善。

调查显示，70.5%的在业女性是农业劳动者，比男性高7个百分点，农业劳动者中女性居多；在专业技术人员中，61.2%女性只具有初级职称，比相同职称的男性高11.1个百分点，“玻璃天花板”现象仍很严重；女性再就业主要集中在批发零售、餐饮、美容美发、家政服务等传统女性行业或非正规就业中。非正规就业中女性占了相当大的比例<sup>1</sup>。

### 4、男女两性收入差距呈扩大趋势。

1999-2000年，在业女性的经济收入有了较大幅度的增长，但与男性相比，收入差距却明显扩大。2000年城镇女性收入是男性的70.1%，两性的收入差距比1990年扩大了7.4个百分点；农村扩大的更多，2000年农村女性收入仅是男性的59.6%，比1990年扩大了19.4个百分点。低收入群体中女性所占比例增大。

### 5、城镇在业女性获得劳动和社会保障的程度低于男性。

从城镇社会保障的覆盖率来看，在正规就业领域中，男性失业保险覆盖率为48.3%，女性为41.8%，相差6.5个百分点；男性医疗保险覆盖率为60.2%，女性为52.3%，相差7.9个百分点；男性养老保险覆盖率为65.9%，女性为60.5%。由于中国长期实行的“城乡二元机制”，农民工能享有失业保险、养老保险和医疗保险的人很少，女农民工则更少。

---

<sup>1</sup> 国家统计局,全国妇联.第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告.2001.

6、劳动力市场供求失衡导致女性工作环境条件下降。虽有各种劳动保护条例，但仍有一些女工长时间在缺少或完全没有劳动保护的条件下工作，因中毒、爆炸、火灾等造成女工死亡或致残的事件屡有发生；劳动标准中超强度、超时工作或休假权利受到侵犯；女职工经期、孕期、产期、哺乳期保护得不到落实；侵犯女职工人身权利和性骚扰的事件时有发生。

#### 四、对策及建议

就业歧视带来的危害性是非常恶劣的，它不仅损害了劳动者的公平就业权，影响了劳动者的基本生活，导致和强化了不平等，更为严重的是，整个社会也深受影响 - 造成人的才能和人力资源的浪费，社会经济不平等加剧，社会合力和团结遭受侵蚀，社会和谐与政治稳定受到威胁。为消除中国就业和职业中的性别歧视，保护女性平等就业权利与机会，有学者建议：

1、树立以人为本的科学发展观以及正确的人权观和平等观，明确政府在消除就业和职业歧视方面的责任，加强决策者的政治意愿，积极发挥政府部门应有的作用，努力将社会性别平等主流化纳入积极的促进就业的长效机制中<sup>1</sup>。

2、建立和健全反就业歧视的法律法规及政策，加强法律实施执行情况的监督，消除就业和职业中制度性的性别歧视现象。正在制定的《就业促进法》应明确反歧视的基本原则，规定就业歧视的概念和具体形式、责任认定的基础、举证责任的分配、雇主责任和救济方式等，促进劳动就业和社会保障领域中公平、公

---

<sup>1</sup> 参见“《消歧公约》在中国的执行研讨会”就业小组讨论汇报。

正与和谐发展的实现<sup>1</sup>。在条件成熟时可以考虑专门制定反就业歧视方面的法律法规。

3、设立平等机会委员会，形成跨部门合作的反歧视工作格局。平等机会委员会是一个准司法机构，是处理歧视、促进平等的专业化执行机构，还应承担教育、宣传、研究推广机会平等意识的责任。同歧视作斗争不只是政府的责任，也是每一个公民的责任。企业、雇主组织和工人组织以及歧视的受害者及其协会在实现工作中的平等方面均具有利害关系，应该发挥积极作用<sup>2</sup>。

4、建立和完善性别统计制度和性别平等监测评估指标体系，加强就业领域中分性别数据统计工作，畅通性别统计数据收集渠道，采取科学有效、操作强的方法进行监测评估<sup>3</sup>。

5、提高社会性别主流化能力，加强对性别平等的国际公约和成功经验的研究与借鉴，培育和提升公民的权利意识和平等观念。

## 美国、英国以及香港的反歧视经验

为解决就业歧视问题，美国国会制定了一系列的禁止就业歧视的法律，并成立了专门解决就业歧视问题的机构。1964年，美国国会通过《民权法案》，“禁止基于种族、肤色、性别、宗教和地域的歧视”。随后，又制定了一系列涉及就业歧视问题的法律：《雇用年龄歧视法》、《公平就业机会法》、《公平工资法》、《怀孕歧视法》、《残障人士法案》和《玻璃天花板法》等。根据这些

---

<sup>1</sup> 喻术红.反就业歧视法律问题之比较研究.中国法学,2005(1).

<sup>2</sup> 参见国际劳工局 2003 年第 91 届国际劳工大会报告 I(B) “工作中的平等时代”。

<sup>3</sup> 参见谭琳主编《1995~2005：中国性别平等与妇女发展报告》总报告。

法律，在美国，对年龄、残障、国籍、怀孕、种族、信仰、性别等方面的就业歧视行为，都要受到法律的严惩。1965年，美国成立了专门解决就业歧视问题的机构——美国公平就业委员会。作为一个政府部门，美国公平就业委员会也是一个独立的准司法机构。公平就业委员会在正式受理劳动者关于就业歧视的投诉后，就会直接开展举证工作；在掌握足够证据后，先是调解涉案各方以求达成和解协议；如果调解失败，便直接向法院起诉；如果法院判定就业歧视成立，就会依法对判罚结果强制执行。

英国有关歧视的法律主要有：1975年《性别歧视法》、1976年《种族关系法》、1995年《残疾人歧视法》和欧共体第76/207号指令——平等待遇指令（仅涉及性别歧视）。其中的《性别歧视法》专门规制性别歧视问题。该法不仅适用于女性，也适用于男性，“性别”这一术语还包括变性人但不包括“同性恋”。在招工中，如果雇主在招工简章中注明只招收男性，则违反了性别歧视法，属于直接歧视；如果附加了不利于女性的要求或条件的，是间接歧视，例如对女性年龄的限制或要求申请者没有需喂养的孩子。因性别歧视而未被雇佣的受害者可以因此提起诉讼。在雇佣中，如果解雇一个女雇员仅仅因她是女性，或解雇女雇员并不属于“不利于女性的不合理的要求或条件”，雇主则违反了性别歧视法的规定。法律规定对雇员获得利益进行限制也是属于歧视性的，雇主要特别小心不要把对雇员的升职、调动或培训等问题与雇员的性别因素联系在一起。此外，故意偏袒女性也是对男性的歧视。

1996年《性别歧视条例》在香港获得通过，但却没有一个

专门机构来执行，为此，香港于同年成立了平等机会委员会。平等机会委员会相当于一个准司法机构，执行《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》这三条反歧视法例。其职能之一是调查市民根据三条反歧视条例所提出的歧视个案。若有人向平等机会委员会作出投诉，平等机会委员会必须调查并努力调解，协助双方达成和解，如和解失败，则帮助申请人在法院提起民事诉讼。除此之外，平等机会委员会还会就系统性的歧视问题或关乎广泛公众利益的问题进行正式调查，以及通过公众教育、宣传、研究及培训推广平等机会。香港平等机会委员会定期要向联合国提交报告，陈述《公民权利及政治权利国际公约》、《经济、社会与文化权利国际公约》及《消除对妇女一切形式歧视公约》在香港落实的情况。有了切实可操作的法律条例，香港平等机会委员会工作效率和成效都异常显著，很快得到了港府和市民的认可。

---

报：顾秀莲副委员长、彭珮云同志

---

送：全国妇联副主席、书记处书记、在全国人大、政协任职的老书记

---

发：全国妇联机关各部门、直属单位负责同志、各省、自治区、直辖市妇联主席、中国妇女研究会副会长、妇女研究机构负责人及妇女研究所全体同志

---

全国妇联妇女研究所

2006年8月8日印发

(共印230份)