

劳动力市场性别歧视现状分析与应对策略

南开大学社会工作与社会政策系副教授 吴帆

编者按

劳动力市场上的性别平等是衡量一个国家社会文明程度的重要标志，也是实现社会公平正义的重要途径。在“五一”国际劳动节来临之际，本刊将继续2012年开展“反就业性别歧视系列讨论”后，再次推出问题讨论，关注我国劳动力市场存在的性别歧视现状与问题，观察反就业性别歧视的国际趋势，提出推动就业性别平等的对策建议。

劳动力市场上的性别歧视表现在认知、情感、行为和制度不同层面。劳动力市场上的性别平等应该通过机会平等、过程平等和结果平等三个方面的共同推进来实现。政府、用人单位、个人和社会需要联手合作，共同营造一个性别平等的就业环境。

歧视并非一种简单的社会现象，而是具有复杂的结构。它既是一种社会认知，也是一种情感体验，还是一种行动倾向，甚至是一种政策排斥。在劳动力市场中，当甄选、评价、晋升和薪酬分配等决策是基于个体的生理或社会性别因素，而非基于工作能力或工作绩效特征而做出时，性别歧视就产生了。劳动力市场上的性别歧视表现在认知、情感、行为和制度不同层面。当雇佣关系结构中处于优势地位或强势地位的一方对另一方具有认知歧视或情感歧视时，这些歧视就很容易反映在行为和实际决策层面，形成事实上的歧视。我国劳动力市场性别歧视的表征是什么？有哪些原因造成了对女性的歧视？政府、社会、用人单位和个人又应该从哪些方面做出努力消除歧视？本文试图从上述几个方面对我国劳动力市场上的性别歧视问题进行分析。

劳动力市场性别歧视现状

《中国职场性别歧视状况研究报告》显示，平均每四个女性被调查者中就有一人因性别而被用人单位拒绝录用的情况，其中女性的成绩明显优于男性而被拒绝录用的现象在合资、外资企业和行政机关尤为严重；平均每五个被调查者中就有一人表示其所在单位不愿录用处于育龄尚未生育的女性，孕期、产期、哺乳期“三期”内的性别歧视问题依然突出。而且男女在职场待遇和职务晋升方面的差别依然明显，有15%的被调查者明确表示其所在单位存在男女同工不同酬的现象，有36%的被调查者认为他们所在单位存在着女性职工在高新岗位或管理层明显偏少的现象。2011年一项研究针对部分就业网站的内容分析也显示，招聘信息中仍然存在“男性优先”、“只限男性”或“限定男女比例”等明显的性别歧视规定。上述情况表明我国劳动力市场上的性别歧视现象仍然较为普遍，另一方面，由于隐形歧视很难通过调查准确反映出来，因此实际状况可能会比现有数据反映的情况更加严重。

用人单位对女性的歧视主要发生在女性的求职阶段和就职阶段。其一，求职阶段的歧视包括雇佣性别歧视和职业性别隔离。前者是指具有职位资格但由于社会性别特征而遭到拒绝，后者则是岗位安排的决策歧视，即在同等条件下，被雇佣到低于自己资格水平的职位；另外，职业性别隔离也属于求职阶段的歧视，表现为女性进入某一职业或行业的几率要小于男性。其二，就职阶段的歧视，体现为薪酬性别歧视和晋升中的玻璃天花板。薪酬歧视就是同工不同酬，具体而言就是女性和男性在工作一样、学历一样、经验一样的情况下，因为习俗或者用人单位的政策导致获得的收入比男性少。根据国际劳工组织的一项报告，在全球范围内，每一级教育水平上女性比男性得到的报酬要少。而玻璃天花板不仅表现在一个职业内向高层晋升的障碍，也表现为在一个组织内跨越职业向高层晋升的障碍。

除了用人单位对女性的歧视外，我国劳动力市场性别歧视的形成也有制度安排方面的原因。

这种制度性歧视体现为保障女性享有与男性平等就业权利的制度缺失或者不合理规定，如劳动法规定女性比男性的法定退休年龄早，这在客观上导致了女性人力资本的收益期缩短，一定程度上造成男性在就业、晋升和在职培训等方面享有优先权。再如，处于生育和养育孩子生命周期阶段的女性确实会面临更大的工作与家庭冲突，但是现行劳动社会保障制度缺乏弹性，生育几乎完全由个人和家庭，尤其是女性来承担，生育的社会意义没有充分地在政策层面上体现出来。

性别歧视观念的根源与认识误区

性别歧视从何而来？一般认为男性与女性的生理差异是造成劳动力市场性别歧视的生物学原因，但是这种生物性上的差异被人为地泛化成为判断女性就业能力的标准，成为阻碍女性就业的主要障碍。其次，用人单位追求利益最大化与女性生育成本之间的矛盾也造成了性别歧视。从用人单位的角度出发，相比较于男性，雇佣女性的成本（生育成本）更高，而人力资本的回报期（退休年龄早）更短，因此用人单位对女性预期收益的判断也会更低。再次，传统性别文化的影响仍然很大，社会公众对女性的刻板印象和评价偏见依然存在；第四，制度缺陷和政策缺失或执法不严。尽管性别平等作为我国的基本国策，立法宗旨明确，但缺乏可操作性和执行性。同时，劳动力市场的买方强势地位造成的职场性别歧视严重化，以及隐性歧视难以监控等，都是造成劳动力市场性别歧视的重要原因。

女性的工作效率和人力资本收益比男性低等认知误区，往往导致雇主或用人单位不断地将性别歧视合理化，就业领域中的男性优先原则成为经济人的理性选择。但是，强调性别公平是否真的会降低效率？公平和效率是否可以兼得？社会的良性发展需要在保障公平的同时也不降低效率，而性别歧视本身就会导致效率的损失。在这个意义上，保障女性与男性同等就业权利不仅可以实现社会公平，同时也可以提高整个社会的效率。

在人力资源开发和管理的相关研究中，学者通过对不同行业、不同职业、不同职位以及具有不同人口特征（性别、年龄）的实证调查，总结出职业发展成功人士的六大类胜任特质，主要包括成就特征、助人/服务特征、影响特征、管理特征、认知特征、个人特征。从中可以发现胜任能力并非只集中在男性身上，不同的性别优势各有不同，如女性往往具有更好的服务意识、人际洞察力和灵活性等，而男性一般具有更好的成就欲、自我控制和判断推理能力等。因此，尊重性别差异，用人单位才能有更好的效率和组织绩效。需要进一步消除人们的认知误区，将就业与性别之间的关系剥离，回归工作能力本身，这样才能更好地实现性别和谐，促进社会的良性发展。

消除性别歧视的应对与反思

劳动力市场上的性别平等是一个国家社会文明程度的重要标志，并会给个人、家庭、企业和社会带来多方面的积极影响。如何实现劳动力市场上的性别平等？平等应该通过机会平等、过程平等和结果平等三个方面的共同推进来实现。劳动力就业市场应该给予女性与男性同等的起点、同等的机会，减少职场成长中对女性的性别偏见和歧视，才能最终实现结果的平等。

政府、用人单位、个人和社会需要联手合作，共同营造一个性别平等的就业环境。就政府而言，需要进一步实现生育和抚育孩子成本的社会化；完善平等就业的法律法规，建立严格的劳动力市场监管机制和投诉机制，严厉制裁劳动力市场和企业内部的性别歧视行为；引导建立更具弹性的劳动力市场，促进女性就业；加强政府对特殊家庭的补贴和支持，尤其是女性的支持。就用人单位而言，应该实施家庭 - 工作平衡计划，鼓励实施多元化的组织文化，完善组织内部的劳动制度，消除女性职业发展的障碍。就个人而言，要加强个人能力的提升，建立良性循环，强化男性的责任，进一步支持女性工作和家庭角色的平衡。从社会而言，应该加强社会性别平等文化的培育与传播，促进社会服务机构的发展，强化对劳动力市场和用人单位的社会监督，对遭受性别歧视的女性提供法律援助。