

您的位置: 首页 >> 阅读文章

阅读文章

Selected Articles

更多▲

使用大字体察看本文

阅读次数: 449

禁止就业歧视的法律思考

卫爱民

就业歧视这一社会问题引起社会和媒体广泛的关注,值得深入思考。本文拟从就业歧视在当前的表现形式、禁止就业歧视的理论依据和解决就业歧视的途径等方面做一些粗浅的探讨。

一、就业歧视在我国的表现

就业歧视在国际劳工组织1958年通过的《关于就业和职业歧视公约和建议书》中有明确的定义。我国尚未形成自己的就业歧视完整的理论体系,但对就业歧视的基本概念,研究者一般认为应与国际劳工组织的定义所包含的内容基本一致。

在我国就业歧视主要表现在以下几方面: 1. 性别歧视。主要表现在对女性的就业歧视,突出表现在女大学生、女硕士、女博士就业。如有的机关单位或企业在招聘广告中规定只招男性; 2. 年龄歧视。翻开报纸的招聘广告,“男性,35岁以下,”“女性,28岁以下”的招聘条件比比皆是。这种年龄的歧视不仅存在于工商企业,在高校、政府部门、事业单位的招聘启事中也司空见惯; 3. 户籍歧视。“京籍”、“沪籍”的招聘条件在一些商业企业的招聘广告中,常常成为前提条件。在北京大专院校毕业生分配中的政府文件中,是否京籍似乎成了留京的重要条件。在户籍歧视中,政府的红头文件成了户籍歧视的合法保护屏障。有的省市的劳动和社会保障局下文明确规定了限制外地务工人员务工的行业及职位; 4. 身材相貌歧视。上至国家公务员的招聘录用,下至一般的工商企业,在招聘条件中,常见的广告词有“男,1米75以上,女,1米60以上”“形象好”“气质佳”“身材好”“相貌端庄”“形象、皮肤好”等诸如此类; 5. 经验歧视。广告中要求“有从业经验”“担任处级职务三年以上”等; 6. 学历歧视。大专毕业就能胜任的工作,非要硕士毕业不可,北京就曾发生多名应届大专毕业生集体退出招聘会的事件。这种没有合理依据的招聘条件,严重损害了部分人员平等的就业权利,同时也严重浪费了社会资源; 7. 血型歧视。在某地的招聘中,对应聘者规定了血型要求; 8. 国籍歧视。一些外资企业的招聘要求“某国公民优先录用”。

二、禁止就业歧视的理论依据

1. 就业歧视有损于国家宪法、法律的权威,使社会公众减弱了对国家权威的认同,危及国家的凝聚力和向心力。我国宪法第四十二条规定:“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”“国家通过多种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。”宪法作为国家的根本大法,是一个国家的立国之本,享有至高无上的权威,任何团体、组织、党派、机构、公民必须一体遵守之。劳动权是宪法赋予公民神圣不可侵犯的公民权,而就业歧视实际上剥夺了部分公民平等就业劳动的权利。这种行为实际上是对公民宪法权益的侵害。如果国家对这种行为采取漠视的态度,就会造成公民对宪法权威认同的减轻,损害宪法的实施。对宪法权威的危害是不能容许的行为。必须引起全社会的高度重视。这也正是我们禁止就业歧视的重要法律依据。

2. 就业歧视有损于社会的稳定。遭受就业歧视者,大部分是劳动技能相对较低,劳动收入相对较少和刚刚步入社会,需要社会予以帮助的弱势群体,他们数量多,影响面大。就业歧视直接加剧这部分人群的生活贫困化和就业困难。贫困化和失业是导致社会动荡的直接原因。因此,为保证国家的长治久安,必

特聘专家

法学所导航

走进法学所

走进国际法中心

机构设置

《法学研究》

《环球法律评论》

科研项目

系列丛书

最新著作

法学图书馆

研究中心

法学系

须将解决就业歧视纳入政府的工作范围，优先予以解决。

3. 就业歧视影响社会的进步与经济的发展。一般认为，社会的进步主要体现在社会的精神文明程度的提高和物质资料生产的丰富，精神文明程度提高的一个重要内容是法制环境进一步优化，遵守宪法、法律成为社会成员的自觉行动。如前所述，就业歧视实际上是对公民基本权利的侵犯，这样势必影响公民对法律遵守的积极性和自觉性，进而破坏社会的进步。

在就业歧视中，自20世纪90年代以来，突出的表现是大量农民工涌向中心城市的过程中表现出来的各种问题。我们必须明白，城市的文明与进步离不开广大农村的文明与进步，整个国家的文明与进步离不开广大农村的文明与进步。而国家的责任并不仅仅在推动城市的文明与进步，而在于推动全社会的文明与进步。因此，解决就业歧视问题也是国家推动全社会文明与进步的重要内容。扩大内需是推动国民经济健康发展的动力，我国农村是扩大内需的重要市场，而现在的问题是农村的支付能力十分有限，为此，中央确定了增加农民收入、解决三农问题的工作重点，而扩大农村居民城市就业成为增加农民收入的重要来源。因此，禁止就业歧视是扩大内需、缩小城乡差别的要求，有着十分重要的现实意义。

4. 禁止就业歧视是我国加入世贸组织以后新形势的要求。我国作为国际劳工组织成员，根据国际劳工组织《基本劳工权利原则宣言》即使尚未批准有关公约，仅从作为劳工组织成员这一事实出发，所有成员国都有义务根据《章程》要求尊重、促进和实现关于作为这些公约之主题的基本权利和各项原则。随着我国与世界各国交往的不断深入，在成员国之内关于就业歧视的纠纷在所难免，这些纠纷处理的好坏也会对两国的关系产生影响。

三、禁止就业歧视的法律对策

1. 重新认识反就业歧视问题。我们认为，现代的就业观念应该是以劳动法为基础，不分地域、民族、年龄、性别、户籍、学历、经验等因素，给与劳动者以平等的就业机会与待遇。公民的就业权一律平等地受到法律的保护。只有这样才能做到法律面前人人平等。但现实的状况是，只有城市居民不愿就业的岗位，农村居民才有就业的可能。对此，城市劳动就业政府主管机构可能会感到压力，担心政府不对城市劳动力提供保护，他们的职位就会被外来劳动力占有。对此，我们认为，这种担心，除了不符合宪法精神外，也助长了这部分居民的懒惰心理，不利于劳动者素质的提高，不利于形成优胜劣汰的就业局面。城市居民应该与农村居民站在同一水平线上参与工作岗位的竞争。这将会有利于社会生产力的提高，至于国家和政府责任的界限，我们认为，以提供更多的就业机会为界，考察政府的业绩，也只能考虑政府每年向社会提供了多少个就业机会，而不应考察其是否落实到特定的人。政府没有必要制定政策对社会一部分不应受到保护的成员予以保护（主要指残疾等需社会照顾之外的社会成员）。

2. 将反就业歧视立法尽快提上立法日程，力争早日形成我国反就业歧视的立法体系。就业歧视之所以在我国有市场，且有蔓延之势态，与我国现行法律的不完备有直接的关系。我国宪法作为国家的根本大法，虽然在第四十四条规定了公民的劳动权，但在部门法《中华人民共和国劳动法》中却缺乏完整的规定，我国劳动法第十二条规定：“劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”该条款只列举了四种情形的就业歧视，但对年龄、户籍、学历、经验、身材容貌等情形是否属于就业歧视未作出规定。因此，对这类歧视的认定，因缺乏法律依据而无能为力，这就使人们在观念上产生混乱，导致就业歧视的现象大行其道。

借鉴国外的禁止就业歧视的立法经验，会对我国的立法产生有益的影响。国际劳工组织1958年通过的《关于就业和就业歧视公约和建议书》对就业歧视作出了明确界定。在美国，1964年颁布了民权法案，1967年颁布了《雇佣年龄歧视法》，该法案明文规定歧视40至65岁的雇员或求职者为违法行为。1972年颁布了《公平就业机会法》。此外，有的国家还将反就业歧视法律的保护对象扩展到青少年。在英国，1976年颁布了《反性别歧视法》等。借鉴国外的立法经验，我国的反就业歧视法应当对就业歧视有明确的规定，同时应在法律上规定相应的救济措施。现阶段应组织力量对现行劳动法规、文件进行一次全面清理，对有就业歧视内容的法规、文件予以删改，从法律、政策层面上解决就业歧视问题。在法律通过以前，建议由最高人民法院对反就业歧视作出司法解释，以解目前之急。

3. 建立政府反就业歧视机构。在美国设有平等就业机会委员会，自成立以来，每年处理70万件就业歧视控诉案件。在英国，设立有公平就业委员会。根据英国《反性别歧视法》，该组织可直接向雇主提问，该提问中的有关内容可作为证据使用。可以代表受害人参加诉讼。借鉴国外的经验，我国也可以设立相应的反就业歧视机构，负责向受害者提供反就业歧视的法律咨询，对就业歧视案件进行调查、调解，对就业歧视行为作出认定，研究反就业歧视的政策，为国家提供反就业歧视的建议和对策。

[网站简介](#) | [招聘信息](#) | [投稿热线](#) | [意见反馈](#) | [联系我们](#)

Copyright © 2003 All rights reserved 中国社会科学院法学研究所版权所有 请勿侵权

地址: 北京市东城区沙滩北街15号 邮编: 100720

[RSS](#)