

# 就业那些槛儿，谁来破除

□ 丁大建

编者按

告别2013“史上最难就业季”，2014年，奔波在求职路上的是再创新高的727万高校毕业生。

就业，就业难，成了这个时节绕不开的话题。十八届三中全会《决定》提出，健全促进就业创业体制机制，其中特别指出，将规范招人用人制度，消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视。

那么，长久以来，让求职者百转千回而无力挣脱的就业门槛有哪些？未来，这些障碍和歧视又该如何破除？本期，我们约请相关专家共同探讨。

# 何不立法反对就业歧视

□ 邓宇

笔者从事就业工作时间不长，但确实感受到毕业生招聘过程中的种种就业歧视现象，其中让人感受最深的是性别歧视和残疾人歧视。

经过三令五申，现在基本没有用人单位在招聘公告里明目张胆地表明只招聘男生了，但是隐形的性别歧视仍然广泛存在。不少用人单位认为女生不好用，娇气、事多、不愿出差、不好管理等，而且女性在生育、抚养子女和家庭方面的投入确实要比男性多，对企业来说，这些都是实实在在的用人成本。在招聘过程中，我们能够很明显地感受到女生求职的难度。即使是非常适合女生的工作岗位，第一轮简历筛选过后，能够留下的男生比例也远大于女生。当男生手握多个offer的时候，能力和水平差不多的女生却不少还在为第一份工作而苦恼和奔忙。我们也有几名残疾学生，当年克服各种困难考上清华，现在又顺利取得本科或者硕士学位，专业知识、能力都没有问题，找工作的过程中，往往笔试都能顺利过关，一到面试就被“敬而远之”。这些现象，已经不能仅仅用企业招聘岗位的内在要求来解释了。

2014年全国高校毕业生人数将达727万人，又创历史新高。对于这数百万大学毕业生，就业是实现他们个人梦想的必经之路。而种种的就业歧视，剥夺了毕业生们在就业上的平等待遇，阻碍了他们梦想的顺利实现；对于用人单位，就业歧视看似让单位获得了一时之利，但长期来看，对于全社会的科学使用和选拔同样有百害而无一利，更可能破坏就业环境，影响社会公平。

要想破解毕业生求职过程中的歧视现象，最根本的还是发展经济，因为出现就业歧视现象的首要原因是大学生就业市场的供过于求和结构性不平衡。因此，就业歧视的完全解决，需要不断推进经济又好又快发展，充分扩大社会的就业容量，这将是一个长期的过程。

其次，健全法律法规，规范企业用人制度。《劳动法》《就业促进法》《妇女权益保障法》和《残疾人保障法》等有关法律都有关于促进公平就业的规定，但是我国的立法一直都有着“宜粗不宜细”的问题，多是原则规定，少有细节措施，缺乏操作性，也缺乏出现类似行为后应承担的责任和惩罚措施，而且往往执行的力度还要大打折扣。另外，各种法律规定的都是雇佣关系发生之后的有关行为，而毕业生遇到的林林总总的就业歧视，使得大家连简历关都过不去，何谈“雇佣关系”？这就给就业歧视的举证也带来了巨大困难。梳理过去几年发生的就业歧视案例可以看出，即使成功立案，原告起诉的可能性也很大；即使侥幸胜诉，企业在付出相应的行政处罚代价之后，当事人的工作很可能也将不保。这都要求我们尽快出台完善“反就业歧视法”并切实执行，让就业市场中的弱势群体有所依靠。我们的立法部门和各级管理机构，还应该出台相应措施，鼓励和引导公共部门、国有企业承担社会责任，扶助受到歧视或者处于不利地位的群体。国家已经出台了法律法规，雇佣残疾人达到一定比例的企业可以享受税费减免，但是力度还不够，以至于不少企业宁愿每年上缴残疾人就业保障金，也不愿意雇佣残疾人就业。对于女性就业公平，《妇女权益保障法》有相关规定，但是也应该切实考虑到女性的生理特点，对于雇佣女性较多的企业，给予特殊优待政策。这方面，笔者认为可以参考美国上世纪60年代开始的“积极行动”，即为了纠正和补偿少数族裔和女性所受到的歧视而在入学、就业和获得其他社会福利方面为其提供直接和间接就业的一系列法律和政策。只有有罚、有奖，才可能逐步引导社会环境，促进就业公平。

最后，作为就业主体的大学生，在“史上最难就业年”或者“史上更难就业年”中，也应该通过不断的学习，增强自身能力，储备职业技能，来应对越来越强的就业竞争。在就业过程中，应充分认识到市场状况和自身特点，充分了解意向行业及企业的用人特点和需求，做到有的放矢。应该主动调整预期，考虑好“鸡头”和“凤尾”的辩证关系，选择到中西部、基层等就业容量相对较大、竞争相对不那么激烈的地区和行业就业，未来的发展可能会更好。如果在就业过程中，确实受到了明显的就业歧视，也不能够逆来顺受，要敢于主张自己的权益，拿起法律武器，捍卫自己的权力。只有大家都起来抗争，就业歧视的现象才可能逐步得到遏制。

(作者系清华大学就业指导中心副主任)

链接

## 什么是就业歧视？

根据我国政府2006年1月12日正式加入的国际劳工组织《(就业和职业)歧视公约》(1958年)第1条规定，“所谓就业歧视，是指基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身所做出的任何区别、排斥或优惠，导致取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。”公约还特别指出，由会员国政府在同有代表性的雇主组织和工人组织以及其他有关机构协商以后，可能确定出其他具体种类的就业歧视。另外，公约还规定：“对一项特定职业基于其内在需要而做出的任何区别、排斥或优惠，不应视为歧视。”这一条规定也就给出了确认就业歧视与非就业歧视的一个关联性原则的标准，即在就业招聘或雇佣过程中对劳动者“所做出的区别、排斥或优惠”是基于该项职业或工作的“内在需要”就不能认定为就业歧视，反之即为就业歧视。

## 1 保障平等就业与反对就业歧视存在诸多现实问题

就业是一项具有经济性特质、社会性特质和政治性特质的事业。就业的经济性特质主要表现在劳动力的需求方面，劳动力需求是由经济活动、生产活动而产生出来的派生性需求，其是以用人单位劳动力需求的满足、经济和生产活动的开展，以及经济利益的获取为目的的。就业的社会性特质则主要表现在劳动力的供给方面，劳动力供给是由千万劳动者构成，就业是他们的生存之本(民生之本)和最基本的权利

(基本人权之一)，职业的存在和拥有是他们基本社会地位和社会关系存在的表现。就业的政治性特质表现为，就业活动中的国家和政府的责任和法律，包括促进就业、规范就业、反对就业歧视、保障公平就业等等。

改革开放30多年以来，我国的就业工作由传统的计划体制走向市场体制，确定了“个人自主择业，市场调节就业，国家促进就业”的就业方针，逐步建立和初步完善了劳动力市场机制。

然而，我们也要看到，我国当前的劳动力市场制度还远没有完善，市场配置劳动力资源的决定性作用远没有得到充分发挥，政府的重要作用也没有得到正确体现，特别是在平等就业的保障和就业歧视的反对方面，还存在着诸多现实的问题。如就业中的性别歧视、年龄歧视、身体歧视(身高、相貌、疾病、残疾等)、婚育歧视、户籍歧视、学历歧视、经历歧视、信仰歧视、关系歧视等等，不一而足。

## 2 就业歧视必然导致就业领域的社会不公

就业歧视现象的发生必然导致一部分劳动者平等就业权利受到损害和侵犯，是就业领域的社会不公。这种社会不公为什么会发生呢？解决的办法又在哪儿呢？

首先，作为就业需求方的企业和用人单位，出于对经济利益和用工效益的追逐，在对用人的甄选和使用上一定会遵循效率原则充分利用其用工自主权，择优汰劣和奖优罚劣，这本是企业用人的一般常识和一般做法，无可非议；但当企业和用人单位在区分这种优劣时不是基于劳动者的后天知识与能力(称为后天因素或社会因素，如能力、表现、工作绩效等)，而是基于劳动者的一些先天特性和自然特征(称为先天因素或自然因素，如性别、年龄、相貌等)，这时就业歧视就发生了。原则上任何用人单位无权基于先天因素而给劳动者设置不平等的待遇，但基于社会普遍认同的行业或职业的特殊内在需要除外(例如表演行业对演员的身高、相貌等方面的要求，食品卫生行业对于从业者健康状况的要求等)。上述就业歧视的发生，实质是就业的经济特性(效益性)对就业的社会特性(公平性)的侵犯，是“效率与公平”这对经典矛盾在就业领域的表现。要克服这种就业歧视，则有赖于完善法律的规制与调整，由相关的法律对用人单位的用人自主权做出规范与限定，划定效益与公平之间的界限，由法律明确规定哪些因素是属于社会公平性的因素，是企业与用人单位不能触碰的因素。除了法律规范以外，对此类就业歧视的克服也还有赖于企业社会责任素质的提高，令企业自觉地遵循社会公平原则。

其次，一些就业歧视现象是由国家或地方政府、社会组织制定的一些社会管理制度引发。如我国的居民户籍管理制度导致了就业中的户籍歧视现象长期普遍的存在，对我国劳动力市场平等就业和自由流动影响极大。再如，在我国机关事业单位和部分国有企业单位内部用工制度多样(人事制度改革不彻底)，形成所谓“体制内”“体制外”等多种形式的用工，由此引发各种制度性就业歧视，同工不同酬现象普遍存在，出现所谓“固定工看，临时工干”的职场怪现象。无疑这一类就业歧视现象的消除，主要是靠相关制度的改革与完善。

再次，许多就业歧视的发生还常常是源于社会的一些非理性的偏见，这里既包括雇主偏见导致的歧视，也包括组织内同事偏见导致的歧视，还包括顾客偏见导致的歧视。例如，有的雇主只雇用同乡，有的企业只用亲戚。这样的企业或者慢慢消失，或者改弦更张才能有发展。国有单位里也有这样的领导，他们只提拔自己身边的人，于是秘书成为晋升最快的岗位，无疑这也是一种就业歧视现象。

最后，应特别指出的是，基于某些社会关系(被一些人称为社会资本)的作用(如招聘或任用提拔中的批条子、打招呼)获得求职招聘优先或人员使用中的提升，这在目前的职场中也是普遍存在的。应该肯定地说，它也是对平等就业权利的损害，所以也是一种就业歧视现象。

我国劳动力市场平等就业的缺失和就业歧视普遍存在的宏观原因，一是劳动力市场不成熟，机制还有许多不够完善的地方。二是我国劳动力供求关系一直比较紧张，长期以来劳动力的过度供给，使就业活动中的企业和用人单位方处于强势地位，其自主用工权利往往伸张过度，对劳动者的平等就业权利多有伤害。三是反就业歧视法律体系还不健全，和发达的市场经济国家比，我国尚没有一部专门的反就业歧视法，我国的反就业歧视法条款散见于不同法规中，反就业歧视的法理精神在我国的法律中已具备，但从法规的完备、条理、周密和可执行性来看还是有很大缺失的。四是国家政府行政系统示范和推动作用不足，主动作为不够。其背后的深层原因是，长期以来各级政府和公众大众更多的是以经济发展、经济效率为目标，即所谓的GDP崇拜，从而忽视了民生问题和平等的问题。

## 3 消除障碍必须推动制度性调整

就业体制的改革与创新在党的十八届三中全会上提出的全面深化改革进程中应该是有着重要的一席之地。

在全面深化改革的进程中，就业体制的改革与创新重点应在于制度的变革，要消除影响平等就业的制度障碍，就是要将就业体制改革扩大到与就业关联的各项制度改革中去，如户籍制度的改革，其与就业体制密切相关，要消除就业中的户籍歧视，就必须在户籍制度的改革设计中考虑就业因素和就业效应。再如，就业过程中招聘和用人制度配合也是消除目前平等就业制度障碍的重要内容，如前文所述，当前机关、事业单位和部分国有企业在用工制度形式上的多样和混乱，必然使招人环节的平等性，以及用人环节的平等性受到伤害，这种伤害是制度性的，所以在执行层面和法律层面都是难以矫正和克服的。

因此，必须做出制度性的调整和改革，再辅之以法律层面的保障，才有可能真正实现制度障碍的消除，推进改革的深化并取得实效。

(作者系中国人民大学中国就业研究所研究员)

### 性别歧视最让人气愤

求职者赵天：在求职过程中，性别歧视最让人气愤。我们经常看到一些招聘单位明确规定“男生优先”。相同的职位，女生要优秀很多很多才能战胜男生。尤其是这些用人单位拒绝女生的“理由”可谓千奇百怪，比如女生太多需要中和、上班不规律、太苦太累女生受不了……

### 专业受限影响平等竞争

求职者徐庆：我在找工作过程中遇到的最大障碍是专业问题。对于毕业生而言，很多工作都可以做，可是由于专业限制，很多毕业生都无法得到机会，甚至是笔试面试的机会。从文科来讲，文史哲本为一家，可是招聘要求中对于中文的需求远多于史哲专业，这也让很多史哲专业毕业生失去了平等竞争的机会。

### “出身”不好难入围

求职者杨阳：在之前参加过的校园招聘中，我曾遭遇过一些企业在简章上直接将招聘范围限定在清华、北大、人大等几所重点院校的学生，其他学校的学生连投简历的资格都没有，直接限制了普通学校优秀学生的求职发展的道路。即便是国家重点院校的研究生，有时候因为自己本科的“出身”不好，往往得到了投简历的资格，却仍没有获得笔试的资格。

### 户口至上，仅此而已

求职者田满：为了户口我放弃了很多。留在北京工作是我的梦想，而真正意义上的留下，我觉得就是要有北京户口。在求职过程中，我也有很多别的选择，可以去收入更高的外企，去更有发展前景的网络公司。最终我选择了一家事业单位，虽然与自己专业不吻合，从内心来说也并不喜欢，但这个单位可以给我提供北京户口，仅此而已。

(本报记者 晋浩天采访)

## 视点

# 大学应当是什么？

□ 胡相峰

人才培养历来是社会赋予大学的首要职能，成人成才是大学生对于大学的根本需求。在新的时代背景下，对学生而言，大学应当是什么？

大学应当是大学生人生发展的导师，大学生在校承“道”受“业”的导师不仅是教师，而是以教师为代表的、包括师生互动、资源条件、制度设置、风气习惯、校园环境等在内的整个大学文化。大学首先要培养学生大的境界、大的视野。

所谓大的境界，就是要心中有他人，有高尚的道德品质；心中有人文，有深厚的文化素养；心中有信念，有远大的人生理想。淮阴师范学院要求学生从学会关爱他人做起，从关爱父母、同学、老师开始，关爱集体与学校，逐步树立起关爱祖国、人民、勇于担当社会责任意识。学院还将人文阅读与涵养作为每个大学生的必修课，以培养其深厚的文化底蕴和现代知识分子处世为人应有的诚信、儒雅、淡定、大度，培养学生博学而慎思、

明辨而笃行，用深厚的品德去承载万物，用宽广的胸怀去包容世事，学会对人生意义的思考，对人生行为的评判，对人生理想追求，启发大学生抛弃浮躁，潜心向学，淡泊名利，志存高远。

所谓大的视野，就是要有深广的专业视野、开阔的社会视野、开放的国际视野。首先要让学生认识专业的性质和价值，了解专业发展的历史和现状，掌握专业研究的前沿动态，如此才能做到专业学习的自觉，明确专业学习的方向和目标，增进专业学习的动力和成效。其次要拓展学生社会视野，培养其关心时事的习惯，让他们认清社会经济、政治、文化等方面的发展主流和时代发展趋势，不断从中汲取动力和智慧。第三还要拓展学生的国际视野，使其行事为人具有国际化的基点与参照。

大学应当是大学生学习研究的乐园，学习研究是大学生在校生活的根本。当下，大学的中心任务仍然是教学，

学生以学为主，教师为学生之学而教，学校为学生之学而治校。好的大学应当成为大学生学习研究的乐园。

淮阴师范学院坚持学生的主体地位，把培养学生学会学习、勤学习、有学问作为一种教学文化进行探索，取得了良好的效果。

所谓会学习，首先是不只会从师学习、集体听课，更要学会自主学习、协同学习，学会按照自己确定的目标、选定的计划和技术路线去学习，学会在交往中学习，主动建立并融入学习伙伴和学习组织；不仅学习书本知识，还要学会向实践学习，做到学、做结合，把学习融入

生活。其次掌握学习的方法与技巧，其中包括与读、识、记、做相关的训练和方法的运用，图书馆使用、网络使用、实践调查等工具使用技术与方法的掌握。再次是学会研究型的学习方法，即问题引导、思维主导型学习方法与模式。

所谓勤学习，首先讲的是学习自觉，以对学习之于人的意义与价值的理性认识为基础，使“我要学”成为学习的内在动力机制，具有学习忧患意识和强烈的学习兴趣与人生追求。其次是由此形成的学习行为，让学习成为一种习惯，成为生活的一种常态，一种基调，形成一种学习型的生活方式。

所谓有学问，是指丰富的知识积累，深厚的文化素养。一是具有专业的深度，要有一口属于自己的专业深井；二是要有文化的宽度，要有属于自己的一片文化沃土；三是要有文化知识融会贯通的效度，要有1+1>2的学术智慧；四是要有文化知识增长更新的速度，要有创新争先的科学品格。

大学应当是大学生走向社会的桥梁，大学生的现在和未来既是社会的，又是职业的，更是发展的。这些都需要以素质为内在支撑的能力来维系。大学生首先应当具有适应社会的生活能力，包括养活自己的能力和养好自己的能力，其中既有与吃、穿、住、行相关的独立生活的能力，也有与表达、交往、合作相关的融入群体的能力。其次应当具有适应未来职业需求的专业能力，未来社会是一个文化趋于沟通与融合、职业趋于分工与专精的社会，大学生应当成为高

级专门人才是其社会化的一个鲜明特点，因此，不仅要具有相对高深的学问，还应当有与之相匹配的适应未来职业需求的专业能力，使自己不仅专于学问，还能专于学术、专于技术，形成强大的专业能力。第三应当具有适应时代、事变、压力、问题和自身发展需求的能力，以健康的身心保持自身“在一个现成的环境中有效运作的的能力”，即不断强化自身以创新精神与创新能力为引领、智慧能力与非智慧能力协调一致的发展能力。大学生应有的社会责任与担当，决定了大学在学生培养中的一个重大命题：如何既把大学生培养成能自立乐群于社会的现代文明的引领者，又把大学生培养成敬业爱岗于社会的先进生产力的承载者。为此，大学应当为大学生走向社会架设好桥梁，做好这一点需要两大支柱：使学生身心俱健，养成强大的生存力；学用兼优，成为先进的生产力。

(作者系淮阴师范学院院长)

教育部主办 责任编辑：杜冰 联系电话：010-67078547 电子邮箱：dubing@gmw.cn 美术编辑：朱江