

Multi-Angle Analysis of Contemporary College Students' Employment Discrimination

Xuxia Wei, Shaoping Chen, Xiaolu Chen

School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Telecommunications, Beijing
Email: 952893077@qq.com

Received: May 13th, 2019; accepted: May 28th, 2019; published: Jun. 4th, 2019

Abstract

Recently, there is an obvious characteristic in the labor market of our country: with the progress of national education, the number of university graduates has increased substantially year by year. The huge number of people makes the employment competition extremely fierce. Although the government constantly emphasizes to provide a fair and reasonable environment for job seekers, the employers still restrict their gender, illness, household registration, educational background, appearance and so on, which makes the problem of difficult employment more prominent. This paper mainly expounds the problems from three points of views, namely college students who are applying for jobs, recruiters, and Classical Labor Economics Model. And we will offer corresponding suggestions and countermeasures based on the research to advance country and government to improve the employment system and provide more and more fair employment opportunities for college students.

Keywords

College Students, Employment Discrimination, Becker Model

多角度分析当代大学生就业歧视现象

韦旭霞, 陈少萍, 陈晓璐

北京邮电大学经济管理学院, 北京
Email: 952893077@qq.com

收稿日期: 2019年5月13日; 录用日期: 2019年5月28日; 发布日期: 2019年6月4日

摘要

近些年, 我国劳动力市场出现一个明显特点: 随着国家教育事业不断进步, 大学毕业生人数逐年大幅度

增加。数目庞大的人群使得就业竞争异常激烈。现在虽然国家三令五申要求给求职者一个公平合理的环境,但是用人单位还是在性别、疾病、户籍、学历、外貌等做限制,让就业难的问题更加突现。本文从求职大学生、招聘单位以及经典劳动经济学模型三个方面对大学生就业歧视进行研究,并在研究基础上提出建议,希望能有助于国家完善就业机制,为大学生提供更多、更公平的就业机会。

关键词

大学生, 就业歧视, 贝克尔模型

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. “就业歧视”的界定

就业歧视是一种复杂的社会和经济现象,其产生有着深刻的社会根源。就业歧视现象在不同国家或地区不同程度地存在着。

联合国及其所属的各类国际组织涉及反就业歧视的文件规范主要有三个:联合国大会 1965 年通过的《消除一切形式种族歧视国际公约》、1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》、国际劳工组织 1958 年《就业和职业歧视公约》(第 111 号公约)。其中就有对“就业歧视”做出明确的界定。所谓“就业歧视”就是“根据种族、肤色、性别、宗教政治观点、民族血统或社会出身所作的任何区别、排斥或优惠,其结果是剥夺或损害在就业或职业上的机会或待遇上的平等”。

我国《宪法》规定“公民在法律面前一律平等”。《劳动法》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者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

从劳动经济学层面看,劳动力歧视是指对具有相等或更高的劳动生产率的劳动者,由于与劳动生产率无关的自身特征所引起的在就业、职业选择、升职、工资待遇、培训等方面受到的排挤或区别的不公平待遇的现象。

综上,本文对就业歧视给出具体的定义:就业歧视是指在没有出于法律的合法目的下,用人单位在招聘员工时,对具有同样或者更高胜任能力的求职者,仅出于性别、外貌、户籍等原因,对求职者做出拒绝录用或者提高聘用标准等不公正待遇的现象。

2. 国内外就业歧视相关文献综述

国外对就业歧视研究较早,一般认为开始于九十年代中期。二战之前,西方学者主要注重于性别和种族歧视的研究,但是没有形成完整成熟的理论系统。二战之后,各类就业歧视现象开始受到学者们的广泛关注,由此也催生了许多著名的就业歧视研究著作,形成多套成熟的理论框架,著名的有冈纳·缪尔达尔的累积循环理论,这也是最早被公认的对歧视现象形成较为系统的研究,还有贝克尔的个人偏见理论和解释歧视的经济学模型和阿罗拓展了的贝克尔雇员模型等。

我国国内关于就业歧视的研究较晚,起步大约在上世纪九十年代。目前我国就这一问题的研究尚不成熟。成因研究方面侧重于社会意识和法律,很少从用人单位的人力资源管理上分析问题。对策过份侧重于制度完善和相关立法,但忽视了企业人力资源管理和学校方面的作用。在研究中较少结合经济学相

关的理论框架分析，太过注重宏观分析，主观性较强。研究还普遍侧重性别就业歧视，对外貌、生源地、学历等歧视研究较少。

3. 从求职大学生角度看就业歧视

我国高等教育从精英教育向大众教育转变之际，高等教育规模不断扩大，高校毕业生急剧膨胀，2018年高校毕业生达到820万人，大学毕业生数量增长的速度远远超过企业发展及结构调整的强度。

从全国整体的就业形势来看，劳动力总量供大于求的局面将会长期存在。宏观的就业形势对大学生的就业产生了直接的影响，在一定程度上加剧了毕业生就业工作的压力和难度。从教育扩招和“双向选择”的就业模式实施以后，大学生与社会需求之间的关系由“供不应求”转为“供需平衡”，直至“供大于求”，大学生就业市场化，价格机制在就业市场的调节作用越来越大，用人单位的自主权也进一步被扩大。

对此，2018年9月~2019年1月，调查组针对大学生就业歧视问题，利用在校和寒假时间，分发了调查问卷进行情况了解。问卷调查思路如图1所示，问卷主要分成三部分：一是了解学生基本情况，为之后多种可能存在的情况做铺垫；二是了解学生是否有求职经历，并在求职过程中，可能遇到的情况进行了解；最后询问学生周围人遭遇过就业歧视的情况，使调查数据更充分。

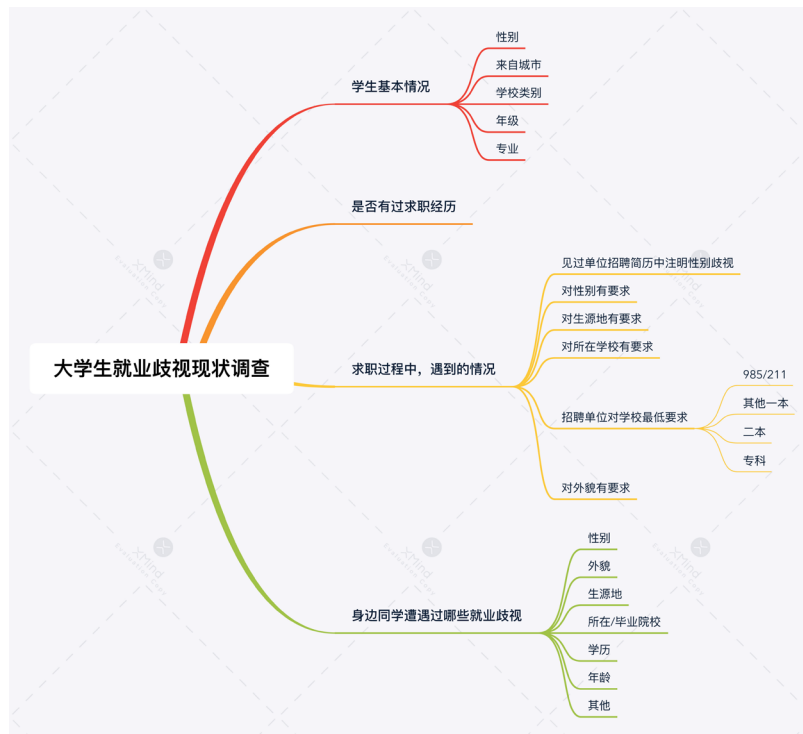


Figure 1. Questionnaire design thought
图 1. 问卷设计思路

本次调研有效答卷数共116份，其中男生45份，女生71份；25.86%的同学来自一线/二线城市，30.17%、16.38%、27.59%的同学分别来自三线/四线/五线、县城、城镇；一本的同学占75.87%，二本和专科占15.52%和8.62%；其中理工科和人文社会科学的学生占大多数，分别是52.59%和21.55%。

通过对大学生问卷调查发现，其中46.55%的大学生有过求职经历，这其中77.78%的同学在求职过程中会有看到单位的招聘简章注明就业歧视要求。

95.7%的大学生反映自己或者听说朋友在招聘过程中遇到就业歧视问题。

调查反馈中可以得到,大家遭遇最多的是所在/毕业院校歧视(74.14%),其次是学历歧视(68.1%)、性别歧视(58.62%)、外貌歧视(41.38%)、年龄歧视(38.79%)、生源地歧视(31.9%)和其他歧视(18.97%),调查者主要反馈为所在/毕业院校歧视。

针对这个主要反馈,我们发现 116 名同学中,不论是哪个院校的学生,招聘单位对应聘者所在学校有过要求的概率高达 70%。其次是性别歧视。关于女大学生就业状况,专业的校园招聘网站自有数据以及毕业生问卷调查,发布了《2018 届毕业生男女就业现状分析》[1]。

从男性毕业生求职时间来看,有 43.25%的毕业生在 1 个月内找到了工作;32.78%的毕业生 2~3 个月找到工作,16.12%的毕业生 3~5 个月找到工作;7.85%的男性毕业生至今仍未找到工作。从女性毕业生求职时间来看,有 23.65%的毕业生在 1 个月内找到了工作;40.31%的毕业生 2~3 个月找到工作,26.06%的毕业生 3~5 个月找到工作;9.98%的女性毕业生至今仍未找到工作。由此可见,女性毕业生求职更为不易,求职时间远大于男性。

如何减少大学生所在/毕业院校歧视,61.1%的受访者认为院校要让培养模式与社会需求更契合,55.6%的受访者期待提升就业歧视的司法救济效果,50.7%的受访者建议确定一个可操作的歧视认定标准,45.6%的受访者建议毕业生调整好心态,提高应对面试的能力,32.0%的受访者建议毕业生在校期间注重能力培养,提升自己。

4. 从招聘单位角度看就业歧视

本文在认识大学生面临的就业歧视现状的基础上,站在招聘单位的角度从性别歧视、学历歧视、外貌歧视、生源地歧视这四个方面逐次分析,对歧视现象做出解释。

4.1. 性别就业歧视

2014 年,一起浙江杭州就业歧视案例引发了社会广泛关注[2]。本案中,女大学生郭晶应聘杭州市东方烹饪职业技术学校文案一职。因招聘条件中只限男性没有被聘用,之后当事人以该单位对女性存在就业歧视为由向法院提起诉讼,最终判定单位侵害当事人平等就业权,赔偿其精神损失费 2000 元人民币。

本案是典型的性别就业歧视现象,原因可归结为三点:首先,一直以来“男强女弱”这种对女性认知上的偏见促使其在就业中长期处于竞争劣势;其次,女性所承担的双重责任易失调使得雇主宁愿承担人才流失的成本风险也不愿聘任女性。这种双重责任指家庭责任和工作责任。考虑到女大学生将来一定会结婚生子,这期间会有各种婚假、产假。同时相比男性,雇主认为女性在生育子女后将大量精力投入到家庭,影响工作质量,尤其是二孩政策的出台,让招聘单位更加谨慎;最后,法律的漏洞使违法成本降低。目前我国出台的劳动者相关保护法对“就业歧视”没有十分细微准确的界定,责任模糊。这些单位通过钻法律的漏洞而侵犯劳动者合法权利。

4.2. 学历歧视

不少企业的招聘单位都写着限招“211”、“985”等条件。其主要原因包括两点。其一,人才市场化的情况下,企业之间对人才的招聘出现疯狂攀比的畸形现状,而“985”“211”势必成为人才市场上的“香饽饽”,而三本、二本甚至是普通一本门庭冷落。其二,招聘单位普遍认为“985”“211”等高校毕业的学生受到更好的专业培养,以偏概全认为工作能力更强。这样企业会承受两方面的损失,一是人才在选拔中的流失,二是高学历的人可能会觉得“屈才”而没有工作积极性。

4.3. 外貌歧视

据统计“漂亮的女生”在招聘中被录用的可能性高于“普通女生”的 2 至 3 倍;“长相丑陋的女生”

被解雇的可能性高于“普通女生”的2至4倍[3]。站在招聘单位的角度，其原因可总结为三点。首先，心理的主观倾向是关键因素。爱美是人的天性，面试者也不例外，他们在看重能力的同时，更加倾向于长相突出的人。其次，企业形象是一个重要考虑。一个好的企业形象是企业一项重要的无形资产，员工在很大程度上代表一个企业的形象，每个企业都想要一支更加年轻、形象良好的团队。最后，相较于其他歧视，外貌歧视的界限更加模糊，在一些歧视诉讼中，外貌歧视成功的案例鲜少。企业在对求职者外貌歧视后，依旧可以通过编造一些“合情合理”的拒绝理由，这种信息的极不对称很难让被侵权者找到起诉原因，所以企业因外貌歧视受到处罚的风险十分小。

4.4. 生源地歧视

2013年发生的全国首例户籍就业歧视案引发了社会各界的广泛关注[4]。本案中，安徽女生江亚萍在报考南京市人社局时，因为不符合南京户籍而被拒绝录用。当事人最后以其存在户籍歧视而将南京市人社局刚上法庭，最后判定由被告于七日内一次性支付原告11000元。

之所以出现以上情况，一是当地户口的案例人对当地人文地理更加了解，有利于许多与当地相关的业务的开展。二是一些地区实行的地区保护主义，只招收当地人。这种现象在政府单位更为常见，外来人口势必会和当地人就岗位竞争，出于降低当地的失业率的考虑，一些单位便会在招聘条件中限制户口。

5. 结合个人偏见歧视模型分析就业歧视

贝克尔曾用个人偏见歧视模型来论证劳动力市场的歧视现象，此模型在大学生就业歧视研究中同样适用。在大学生就业歧视中，个人偏见模型建立在“身心不悦”的基础上，偏见主要来源于企业，企业虽然追求利润最大化，但仍有可能因为偏好带来一定的损失，偏好决定了“身心不悦”，而“身心不悦”又引发了成本的厌恶[5]。

在个人偏见歧视模型中，不存在歧视的企业招聘目的是为了实实现效用最大化，而歧视型企业招聘目的是在满足带有偏见的偏好情况下，追求效用最大化。企业的偏好可以是性别、年龄、经验、学历、生源地等。两者用函数形式可以归纳为： $\max U = f(W, N)$ 其中， U 代表企业的目标函数即效用， W 代表利润额， N 代表受企业偏好的大学生的比重。假定其他条件(生产函数、劳动力市场等)都保持不变，用纵轴代表利润率，横轴代表受企业偏好的大学生人数，用一条无差异曲线 IC 来表示。如图2所示，企业对某一类大学生的歧视程度越高，无差异曲线越陡峭，企业的利润率越低；如果企业不存在歧视现象，则 IC 曲线是一条水平线。易知，企业会因为歧视大学生付出额外的费用(利润损失)。

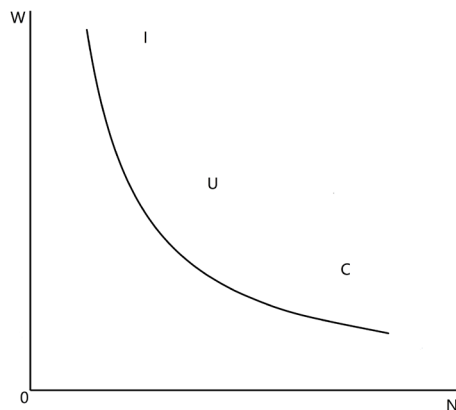


Figure 2. Utility function curve of discriminatory enterprises
图2. 歧视型企业的效用函数曲线

进一步分析企业宁愿付出额外费用也不愿招聘某类大学生的原因, 假定被歧视的大学生和不被歧视的大学生在生产过程中, 具备相同的生产率和完全替代性。如图 3, 横轴为雇用大学生的数量 Q , 纵轴为工资 S , 边际收入产量也就是劳动生产率曲线如 MM 所示, 即没有歧视时企业对大学生的需求。若企业歧视某一类大学生, 则这类大学生的劳动力需求曲线将会向原点内侧移动, 至图中所示的 FF , AB 就是企业招聘这一类大学生额外付出的费用(自然附着成本), 这是企业对大学生存在就业歧视的重要原因。企业实施歧视行为通常会导致两种结果, 分别为图 3 中的 C 点和 B 点。 C 点(S_m, Q_f), 被歧视的大学生的工资率与不被歧视的大学生的工资率相同, 但招聘规模缩小; B 点(S_f, Q_m), 被歧视的大学生的招聘规模与不被歧视的大学生的招聘规模相同, 但工资率低于不被歧视的大学生。当企业招聘大学生时, 对某一类大学生存在歧视, 这就属于图 3 中的 C 点情形相同。在被歧视的大学生与不被歧视的大学生生产率、工资率相同的条件下, 增加不被歧视的大学生, 减少被歧视的大学生的数量或工资收入, 企业也就减少了自然附着成本的投入, 歧视性企业的目标函数仍然是效用最大化, 这正说明了企业歧视性行为的经济学逻辑[6]。

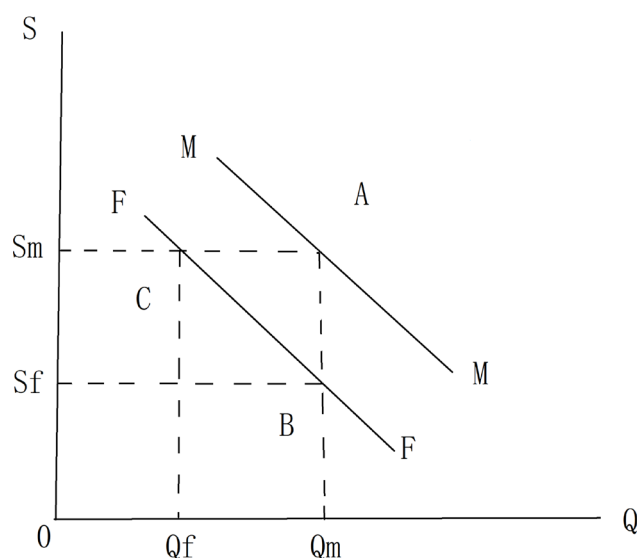


Figure 3. Employment and wage level of discriminated college students
图 3. 被歧视大学生的就业和工资水平

企业在既有偏见的基础上, 倾向于选择预期成本低而预期收益高的大学生, 这种选择可能会产生两种情况: 第一, 若由于这种原则而错失某些能力较高的大学生, 而其较高的劳动生产率带给企业的额外收益不足以弥补额外费用时, 企业仍然招聘偏好的大学生或是降低大学生工资。第二, 若更出众的大学生带给企业很大的额外收益, 收益额超过额外费用, 这就是企业为歧视行为付出的代价。此外, 歧视型企业追求的是效用最大化而不是利润最大化, 它与非歧视型企业相比, 被歧视的大学生会选择去非歧视型企业工作, 非歧视型企业通常能够从既定的投资组合中获得更多的收益, 于是存在歧视行为的企业将会受到惩罚, 歧视型企业逐渐会被非歧视型企业替代。因此, 自然附着成本促使企业做出歧视性行为, 但这种行为节约的是短期的成本并且存在着风险, 歧视型企业会为此付出一定的代价。

6. 关于大学生就业歧视的治理对策和建议

6.1. 调整大学生心理素质, 增强综合能力

大学生对就业歧视现象要有清醒的认识, 转变观念, 培养积极健康的心态, 对自我拥有良好的审视,

可以把就业歧视当作前进的动力,努力提升自己,使自己适合企业的招聘条件,进而改变用人单位和社会的不正确认识,以优秀的表现来证明自身价值。同时,大学生应当努力提高自身综合能力,了解竞争市场状况,培养初步实际工作能力,会为将来走上工作岗位奠定坚实的基础。

6.2. 促进高校改革,加强大学生就业指导

高校应根据市场的需求做出相应的改革,不断创新人才培养的模式,培养大学生自主学习、交流表达和实践能力,打造“复合型”人才,以适应当下激烈的竞争市场。同时,高校还应加强师资队伍的建设,设置合理公正的薪酬奖励机制和评价机制,激励教师努力工作,提高教育水平。在大学生进入社会求职之前,高校还应加强大学生的就业指导,通过讲座、心理辅导等形式,帮助大学生了解市场就业形势、正确地规划个人职业生涯。

6.3. 培养企业社会责任感,建立公平聘用机制

企业应当培养社会责任感,树立就业平等的观念,从社会整体利益出发,主动减轻社会负担。企业不应只关注招收大学生的弊端,还应当看到招收大学生的利端:既能调动员工积极性、活跃氛围,还可以给更多的人带来机会、发扬企业文化。同时,企业应当建立更加公平公正的聘用机制,尽可能去除掉歧视可能性,将歧视风险降到最低。如在招聘中应当更加侧重于能力考查,在容易出现外貌歧视风险的面试环节,通过让同性面试官面试应聘者,可以在一定程度上降低这种风险。

6.4. 完善法律体系,建立监管机构

有法可依是法制国家依法治国的前提。目前,我国在就业歧视方面做出规定的有多部法律,如《就业促进法》、《妇女权益保障法》、《劳动法》、《残疾人保障法》等,但这些规定都不完善,没有一部法律对就业歧视的定义作出明确的规定,存在着过于抽象、责任不明、缺乏可操作性等问题,这就造成了就业歧视的蔓延和认定困难,以致于大学生受到就业歧视,寻求法律制度保护时,这些法规无法为大学生提供必要的法律依据。此外,我国没有专门负责反就业歧视的机构,而美国、英国都有一套比较健全且成熟的反就业歧视法律体系和专门的反就业歧视的执行机构,多年来取得了比较好的效果。因此,我国应在借鉴美国、英国成熟经验的基础上,尽快出台《反就业歧视法》,在立法中规定合理有效的法律救济途径,建立针对就业歧视的救济机制和专门的监管机构,切实保障大学生在遭受就业歧视后能够获得有效救济。

致 谢

感谢靳娟指导老师在项目期间给予的帮助。

基金项目

受“北京邮电大学大学生研究创新基金;北京市共建项目专项”资助。

参考文献

- [1] 梧桐果校园招聘. 2018 毕业生男女就业现状分析: 学历越高性别薪资差异越明显[N]. 18-07-18. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1606315566290267276&wfr=spider&for=pc>
- [2] “浙江就业性别歧视第一案”有了结果女大学生胜诉[N]. 现代金报, 2014-11-14. <http://news.sohu.com/20141114/n406016446.shtml>
- [3] 李金鑫. 外貌吸引力对雇佣决策的影响及弱化措施[J]. 商, 2016(1): 21.
- [4] 安徽女孩报考南京人社局遭拒起诉其户籍歧视获赔 1.1 万[N]. 中安在线, 2014-08-06.

http://news.ifeng.com/a/20140806/41456826_0.shtml

- [5] 加里·S·贝克尔. 人类行为的经济分析[M]. 上海: 上海三联书店出版社, 1980.
- [6] 杨河清. 劳动经济学(第三版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org