

对当前我国劳动力市场雇用歧视行为的实证分析

赵 耀

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

摘 要: 本文通过问卷调查法, 在收集和整理数据的基础上, 采用 SPSS 进行统计分析, 发现一些种类的雇用歧视行为确实是存在的, 甚至个别种类的雇用歧视已经达到了比较严重的程度。研究表明, 影响各种雇用歧视行为的因素是多方面的。

关键词: 劳动力市场; 雇用; 歧视行为

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000 - 4149 (2008) 03 - 0046 - 04

An Empirical Analysis on the Employment Discrimination on China's Labor Market

ZHAO Yao

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100026, China)

Abstract: Does the employment discrimination exist on China's current labor market? Through investigation and data analysis by spss method, it is found that employment discriminations do exist in some areas, some of which have even become severe, and there are various factors that impact different kinds of employment discrimination.

Key words: labor market; employment; discrimination

一、问题的提出

所谓雇用歧视 (Discrimination in Hiring), 是指在劳动力市场上, 面对具有相同岗位胜任力并最终表现出相同劳动生产率或工作绩效的劳动力供给者, 需求方却因为其非经济个人特征, 进而拒绝其任职的行为。

二、调查设计说明

为了掌握当前劳动力市场上是否存在雇用歧视行为, 以及歧视的种类和程度, 笔者专门针对企业或机关事业单位负责招聘工作的管理者发放了调查问卷。问卷采用的是非随机抽样法中的任意抽样法。从调查范围来看, 包括了台北、香港、北京、上海、哈尔滨、西安、昆明、深圳、鄂尔多斯、大庆、郑州、西宁、乌鲁木齐、苏州 14 个城市和地区, 发放和回收有效问卷 340 份。

收稿日期: 2007 - 12 - 26

作者简介: 赵耀 (1962 -), 女, 回族, 重庆人, 首都经济贸易大学劳动经济学院副教授, 研究方向为人力资源管理。

本文是北京市属市管高等学校学术创新团队“北京市人力资源管理, 就业和社会保障问题研究”的研究成果。此项目受到首都经济贸易大学 2007 年度教改立项的资助。

问卷采用李克特 5 点量表法，运用实际行为描述法，对被访者的做法和原因进行调查。量表中的 5 点划分按照歧视行为的严重程度，依次标定为 1、2、3、4 和 5 点。

问卷中设计的题目内容，是在前期相关调查活动完成的基础上，笔者对 20 位负责雇用工作的管理者的访谈，以及与 30 位管理者开座谈会的基础上确定的。

三、对雇用歧视行为的实证分析

(一) 样本特征描述

1. 女性多于男性。分别占被调查总数的 63.8% 和 36.2%。
2. 大学本科学历成为主体。大专及以下占总数的 27.1%；大学本科学历占总数的 60.9%；获得硕士研究生学历的人占总数的 12.1%。
3. 职级分布具有代表性。处于高层的管理者占总数的 5.3%；处于中层的管理者占总数的 45.3%；处于基层管理岗位的受访者占总数的 49.4%。
4. 具有经营性质的雇用主体代表突出。国有控股企业占总数的 18.9%；民营企业占总数的 26.5%；中外合资企业占总数的 12.6%；外商独资企业占总数的 13.2%；事业单位占总数的 11.8%；机关单位占总数的 7.6%；其他类型单位占总数的 9.4%。
5. 雇用主体的行业分布广泛。按照国家统计局对行业的划分标准进行的调查表明，调查问卷所列的 17 个行业都有不同程度的分布。

(二) 关于调查问卷的信度和效度

1. 信度检验。采用 SPSS 中的 Scale 计算信度系数^[1]。计算结果显示克隆巴哈的系数值为 0.6880，这表示信度较高。
2. 效度检验。本文的结构效度分析采用的是因子分析法^[2]。根据因子分析结果，因子累积方差贡献率约为 70%，说明问卷的结构效度良好。

(三) 对劳动力市场存在雇用歧视行为的描述

1. 存在对女性的雇用歧视。在经济的个人特征都相同的情况下，雇主会不会雇用女性呢？具体结果见表 1。数据显示，大约 1/3 的被调查者认为存在雇主对女性的歧视。
2. 存在对年龄的雇用歧视。当年轻和年长的应聘者均符合岗位的招聘标准时，雇主会只考虑选择生理年轻的应聘者吗？具体结果见统计表 1。
3. 存在对户口的雇用歧视。如果有两个户口不同的候选人都符合应聘岗位的标准时，那么，雇主会选择那位没有本地户口的应聘者吗？具体结果见表 1。
4. 存在对容貌的雇用歧视。如果有两个容貌不同的求职者都符合应聘岗位的标准时，雇主会选择相貌丑陋的应聘者吗？具体结果见表 1。
5. 存在对身材的雇用歧视。如果有两个身高不同的求职者都符合应聘岗位的标准时，雇主会选择身材矮小的应聘者吗？具体结果见表 1。
6. 存在对毕业学校的雇用歧视。如果有两个分别来自名牌大学毕业和非名牌大学毕业的求职者都符合应聘岗位的标准，雇主会选择来自非名牌大学的应聘者吗？具体结果见表 1。

表 1 是否具有明显雇用歧视行为统计表

是否有歧视行为	被调查者人数 (人)	占被调查者总人数的百分比 (%)	是否有歧视行为	被调查者人数 (人)	占被调查者总人数的百分比 (%)
对女性没有	138	40.6	对容貌没有	15	4.4
具有	102	30.0	具有	279	82.1
对年龄没有	106	31.2	对身材没有	47	13.8
具有	154	45.3	具有	161	47.4
对户口没有	124	36.5	对毕业学校没有	144	42.4
具有	131	38.5	具有	82	24.1

(四) 雇用歧视行为严重程度测量

1. 对5点量表高低两档数据的对比。我们分别挑出选择了“一定会”、“比较会”，以及选择了“不会”、“不太会”的雇主人数，并分别将二者的选择数求和，再对这高低两档数据进行对比，结果显示，歧视的严重程度依次为容貌、身材、年龄、户口、女性和毕业学校。

2. 对选择不歧视与歧视的值和均值的数据对比。到底有多少雇主分别选择了“一定会”和“不会”这两个选项？我们将其与该选项的均值分别作对比。结果显示歧视是存在的，但是，六种类型的歧视程度是不一样的。

(五) 对雇用歧视行为相关因素的分析

1. 关于是否愿意雇用女性的相关因素。统计表明，雇主愿不愿意雇用女性，与雇用女性“对女性未来发展的适应性、对工作内容 and 岗位改动的应变性表示担忧”、“女性先天能力低于男性”、“女性有生育及大多要照顾家庭的原因，将影响工作和加大成本”和“雇用女性纯粹是心情不悦”的线性关系依次减弱，在显著性水平为0.05时，相关系数都通过了统计检验。

2. 关于是否雇用年龄偏大求职者的相关因素。通过计算可以看出，雇主是否愿意雇用年轻型求职者是和“年轻意味着少生病、节约医药费，以及学习新事物较快、好塑造”和“年轻使心情感到愉快”有相关关系。显著性水平为0.01时，都通过了统计检验。

3. 关于是否雇用外地户口的相关因素。统计显示，“为了节省打长途电话等费用开支”和“不喜欢外地人”两个因素和是否愿意雇用外地户口的存在高度相关性，显著性水平在0.01时，都通过了统计检验。

4. 关于是否雇用容貌丑陋的相关因素。从统计结果来看：雇主“是否愿意选择容貌丑陋的求职者”与“会让你心里不舒服”存在相关性，且在显著性水平为0.01时，通过了统计检验。

5. 关于是否雇用身材矮小的相关因素。从计算结果不难看出：雇主“是否愿意选择身材矮小的求职者”与“会让心里感到不舒服”存在相关性，且在显著性水平为0.01时，通过了统计检验。

6. 关于是否雇用非名牌大学毕业生的相关因素分析。统计结果可以观察到，“感觉非名牌大学培养的学生受到的教育和学习能力不如名牌大学的毕业生”和“名牌大学毕业的学生一定也是名牌”两个因素都与雇主是否雇用非名牌大学毕业生存在高度相关性。在显著性水平为0.01时，都通过了统计检验。

(六) 描述歧视程度的对数累进比例回归模型

为了对比雇主的性别、学历、职级和单位类型对其在劳动力市场上出现的歧视倾向行为的作用，可以采用对数累进比例回归模型进行具体分析^[3]。

1. 性别歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，除了性别变量，其统计检验显著以外，其余的解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明：

- (1) 男性的歧视倾向行为没有女性严重。
- (2) 雇主的学历、职级和单位类型对性别歧视不具有统计意义上的显著性。
- (3) 雇主对女性的歧视行为的严重程度，与其他种类相比，属于较轻的。

2. 年龄歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，除了性别变量，其统计检验显著以外，其余的解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明：

- (1) 男性的歧视倾向行为高于女性。
- (2) 雇主的学历、职级和单位类型对年龄歧视不具有统计意义上的显著性。
- (3) 雇主对年龄的歧视行为的严重程度，与其他种类相比，属于较重的。

3. 户口歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，除了学历变量，其统计检验显著以外，其余的解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明：

- (1) 雇主的学历越高，户口歧视的倾向行为就越严重。

(2) 雇主的性别、职级和单位类型对户口歧视不具有统计意义上的显著性。

(3) 雇主对户口的歧视行为的严重程度，与其他种类相比，属于较重的。

4. 容貌歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，除了职级变量，其统计检验显著以外，其余的解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明：

(1) 处于中层职级的雇主、容貌歧视的倾向行为高于基层职级的雇主。

(2) 雇主的性别、学历和单位类型对容貌歧视不具有统计意义上的显著性。

(3) 雇主对容貌的歧视行为的严重程度，与其他种类相比，属于最重的。

5. 身材歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，除了学历变量和个别职级变量，其统计检验显著以外，其余的解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明：

(1) 拥有硕士研究生学历的雇主，身材歧视倾向行为最重，大专及以下学历和大学本科学历的雇主，其歧视倾向行为的几率，分别比硕士研究生学历的雇主低 25.7% 和 37.6%。

(2) 处于中层职级的雇主，身材歧视的倾向行为高于基层职级的雇主，其几率高出了 7.8%。

(3) 雇主的性别和单位类型对身材歧视不具有统计意义上的显著性。

(4) 雇主对身材的歧视倾向行为的严重程度，与其他种类相比，属于严重的。

6. 毕业学校歧视的累进对数比例回归模型。从参数检验来看，所有变量的统计检验都没有呈现统计意义上的显著情况，即其解释变量的符号检验都不具备统计显著性。这说明，在劳动力市场上，毕业学校歧视的倾向行为并不十分的突出，而且与雇主的性别、学历、职级和单位类型关系并不十分密切。

四、结论

(一) 雇用歧视行为在当前劳动力市场上存在且种类并不单一。目前在我国的劳动力市场上，同时存在着对女性的雇用歧视、对年龄的雇用歧视、对户口的雇用歧视、对容貌的雇用歧视、对身材的雇用歧视和对毕业学校的雇用歧视。

(二) 大部分雇用歧视行为处于“严重”与“不太严重”的程度。对容貌歧视的行为已经达到“比较严重”的程度，而对毕业学校歧视的行为并不“不太严重”，其他类型的雇用歧视处于“严重”和“不太严重”之间。尚未发现哪种歧视行为已经达到“非常严重”和“很不严重”的程度。

(三) 确实存在着各种影响歧视行为的因素。性别歧视与“心情不悦说”、“成本加大说”、“弱应变力说”、“缺乏先天能力说”有关；年龄歧视与“年轻意味着成本低和好塑造”和“年轻让人感觉心情愉悦”两个因素有关；户口歧视受“为了节省开支”、“无法提供住宿条件”、“就是不喜欢外地人”和“劳动政策的限制”的影响；容貌和身材歧视与“心里不舒服”这个因素有联系；而毕业学校歧视则明显受“受到的教育和学习能力不如名牌大学”和“名牌大学的学生个个也应该是名牌”两种意识的影响。

(四) 受调查的雇主背景也不同程度地影响其歧视行为。雇主的性别、学历、所处管理层级、所在单位的性质和行业，也在对不同种类的歧视行为产生不同程度的影响。

参考文献：

- [1] 柯惠新，黄京华，沈浩. 调查研究中的统计分析法. 北京：北京广播学院出版社，2003. 362.
- [2] 薛薇. 统计分析与 SPSS 的应用. 北京：中国人民大学出版社，2005. 250 - 251.
- [3] 李沛良. 社会研究的统计应用. 北京：社会科学文献出版社，2002. 321 - 323.

[责任编辑 崔凤垣]