

# 第一节 歧视的概念及类型

## 一、歧视的概念

劳动力市场上的歧视，是指那些具有相同能力、教育、培训和经历并最终表现出相同的劳动生产率的劳动者，由于一些非经济的特征引起的在就业、职业选择、晋升、工资水平、接受培训等方面受到不公正的待遇。

非经济特征包括：种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、血型、姓氏、身体素质和原有国籍等

## 二、歧视的类型

- 1、工资收入歧视
- 2、就业歧视
- 3、职业歧视
- 4、人力资本投资歧视

## 第二节 劳动力市场歧视理论

到目前为止还没有有一种统一的  
劳动力市场歧视模型

# 一、个人偏见模型

## (一) 雇主的个人偏见

根据该理论，雇主是有歧视偏好的，他为了达到与一部分人保持距离的目的而宁愿支付费用或放弃某种收入。

## （二）雇员的偏见

这除了有工作职位上的竞争因素之外，也可能具有与有色人种在工作中发生接触的恐惧和厌恶。

## （三）消费者歧视

工资和职业歧视也可能由于消费者的缘故而产生。

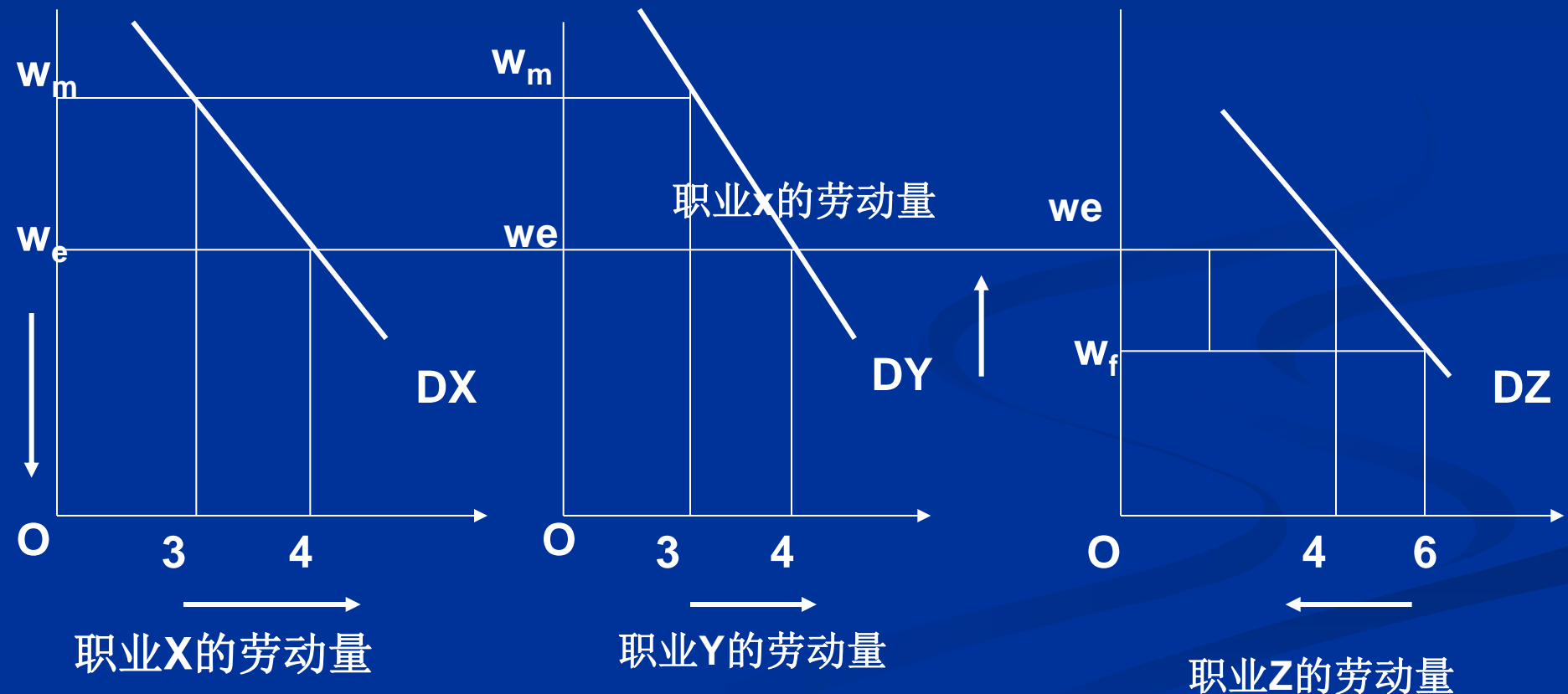
## 二、垄断歧视理论

- 男性工资水平将高于不存在歧视情况的一般工资水平。
- 女性劳动者工资水平比男性劳动者工人和没有歧视时的一般工资水平都低。
- 企业的利润在歧视情况下必然增加

- 在产品市场完全竞争的条件下，若其他竞争对手实施歧视性用人政策而某些企业不这样做，将因其较高的相对人力成本而出于不利地位。
- 市场竞争将导致歧视减弱的说法理由不充分，有必要采用公共政策措施对付歧视现象。

# 三、就业隔离或排挤理论

工资水平  $w$



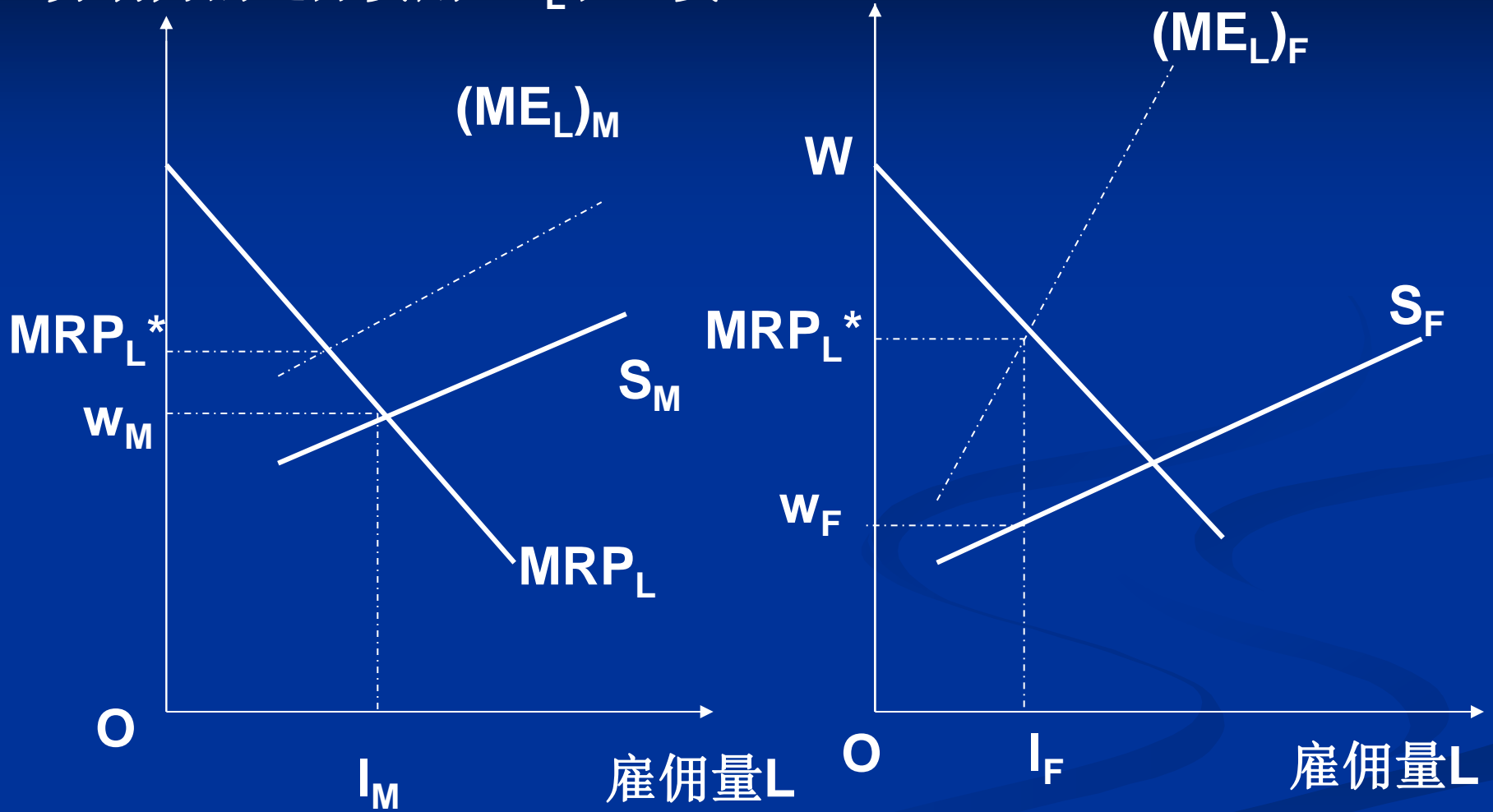
四、双重劳动力市场歧视理论

五、统计性歧视理论

六、搜寻成本歧视理论

# 劳动力的边际收益产品

## 劳动力的边际费用 $MF_L$ 和工资 $W$



(a)低搜寻成本

(b)高搜寻成本

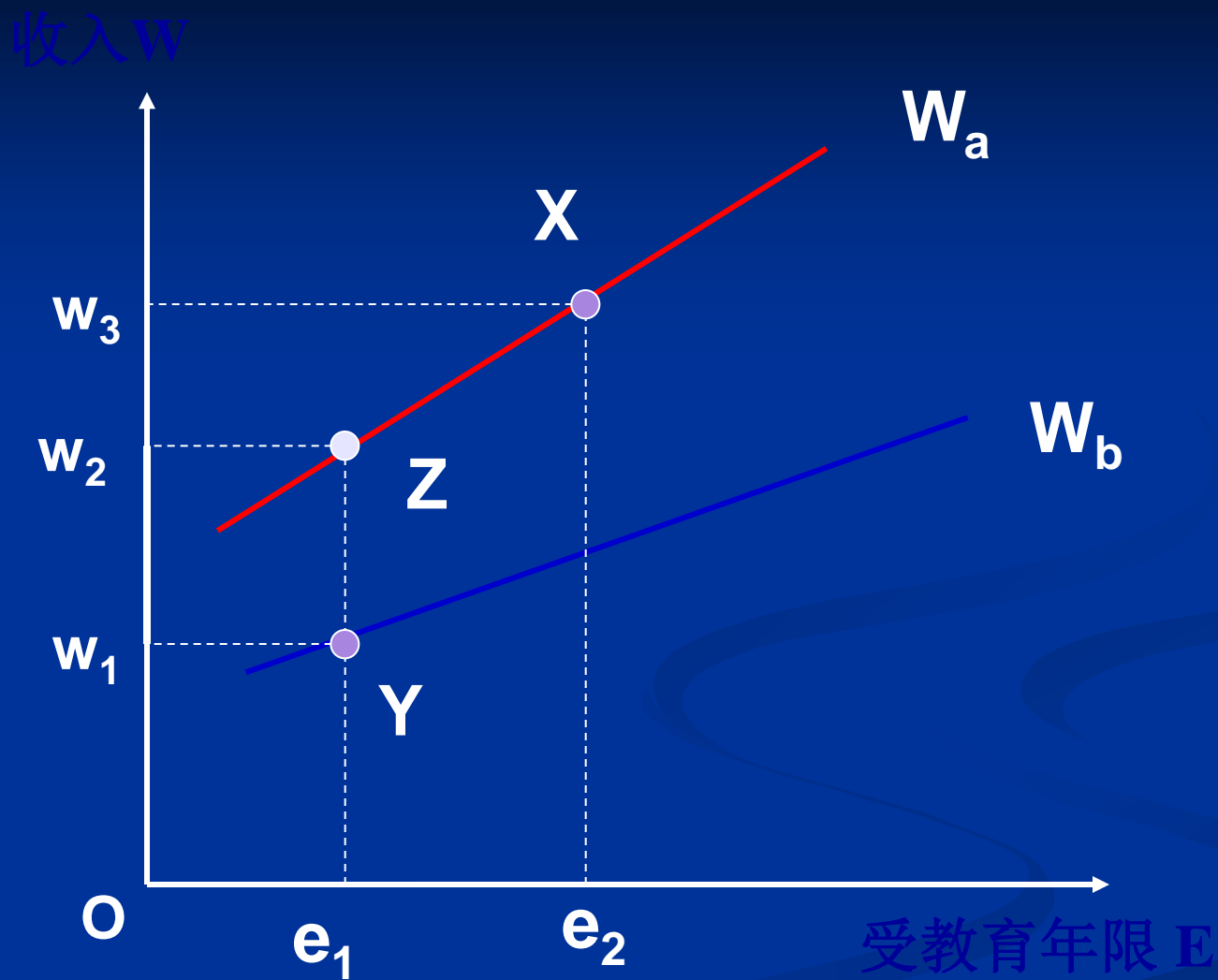
搜寻成本比较图

# 第三节 收入歧视的测试

## 一、收入歧视测定的特点

经济学家们是从相关条件平等时却出现了不平等的结果来推断歧视现象是否存在的，并间接性地测定受歧视的程度。

## 二、歧视测定的技术方法



差额法图示

# 第四节 中国的就业歧视现象

我国的就业歧视现象大体有以下几种：

1. 性别歧视

2. 年龄歧视

3. 经验歧视

4. 身高歧视

5. 户籍歧视

此外，血型和姓氏歧视

# 第五节 消除歧视的对策

## ■ 香港特别行政区消除歧视的政策

1. 教育技推广

2. 法例及指引性别、残疾、家庭岗位歧视条例

3. 调查和研究

4. 调查及调解

## ■ 美国消除歧视的政策

从肯尼迪政府开始

1962年 《民权法》

1963年 《平等工资法》

## ■ 日本消除歧视的政策

### 《男女雇用机会平等法》

- 1.关于就业机会与劳动待遇方面的均等
- 2.关于女性员工劳动保护规定的修改
- 3.有条件的放宽与产假有关的待遇

# 第十一章

## 政府行为与劳动力市场



# 第一节 国家财政与劳动力市场

## ■ 一、政府支出与劳动力市场

### (一) 公共部门就业和工资的决定

#### (1) 公共部门就业

- 非企业部门和企业部门一样按照一定的工资率雇佣特定人员提供各种公共物品来满足社会公共产品或服务的需要。
- 企业部门劳动力需求水平是由厂商产品和服务的需求派生而来的，在比较成本和收益的基础上，由企业独立作出劳动力需求水平决策。

## (2) 公共部门的工资水平

公共部门需求和就业量的增加，使得其工资水平也不断的提高

企业工资水平由市场决定，而公共部门很大程度上由立法和行政力量决定；一般实行“比较工资”的原则：公共部门劳动者的工资水平参照企业部门劳动者水平进行制定

# 公共部门工资水平特征形成原因

- 附加福利在工资性收入中的比重不同，公共部门明显高于企业部门。不仅要考虑制度工资，还应考虑其他工资性收入；
- 公共部门劳动者的流动率低于企业部门，工龄增加和职位提升带来工资增加；