

选题（20%）	说理（60%）	文笔（20%）	总分

作者：屈波

学号：1700018303

学校院系：外国语学院

提交日期：2020 年 12 月 19 日

公务员招考中性别歧视的经济简析

近年来，男女在工作寻求方面待遇上的歧视问题引起了多方关注。我国的公务员考试中，这种体现在准入标准上的不统一达到了相当显著的地步。因而成为争议性话题。例如，福建省 2010-2013 年专门为男性开放的职位占总数的近一半，而女性的这个数字只有男性的约十五分之一¹，二者面对的招考环境堪称大相径庭。

公务员招考对女性的限制条件，呈现出跨部门的相似性。例如，法律、铁路公安、海事等职业都需要频繁出差、工作强度大等理由，提高女性的录取难度或排除女性考生的报名资格。女性是否的确无法像男性一样胜任在此列举的任务暂且不论，即使相对不同方向的工作场景而言，这些条目也并非员工表现的决定性因素。有理由认为，相关筛选标准实际上体现了对为女性所共有的一些普遍特质的负向偏好，而这些特质的形成有更深的社会而非生理根源。

政府部门与追求利润最大化目标的民营或外资企业有所不同，对工作人员稳定性有更为突出的要求。企业需要不断创新以抵消资本的折旧，从而将自身发展置于可持续的基础上，流动性及由此带来的竞争则又与知识及劳动技能更新相关联。为了使雇员尽可能好地服务于经营目标，企业需要付出包括搜集信息、协商在内的交易费用；对政府的效用而言，降低机制运行的组织成本处于更中心的地位，它追求一段时期内政策上传下达的融贯性，以此推进社会对其的接受度，而招聘人员带来的效益主要体现在降低组织成本上。这种区别在与职工互动关系上的体现是，企业招聘时提出比较宽泛的要求，但后续凭借优势议价能力，尽力将付给劳动者的工资保持在其边际产出的水平上，造成收入的群体差异；而公务员招考则由于薪金水平随级别相对固定，倾向于在最初的关卡上设立明确的界线，由此带来的则是就业机会的不平等。

¹ 陈怀珍，公务员招考中的性别差异分析——以福建省 2010 年～2013 年公务员招考数据为例【J】，中北大学学报（社会科学版），2014（03）：32.

人们对事物进展的预期,是由最邻近的过去状况形塑而成的,而女性在公务员报考时面临的不利待遇,一定程度上也是传统家庭分工关系在工作领域的折射。在过去男主外女主内家庭模式的影响下,女性职业生涯的发展目标更容易被生育计划影响打断,特别是平均教育年限的延长,使得她们往往因为在步入岗位的初期承担了更多操持家庭的职责而被迫减少工作参与,缺少通过实践经验积累及在职培训等渠道积累人力资本的机会,更有可能在后续职业道路的竞争中遇到持续提升自身劳动生产率的阻碍。假如将歧视理解为“因为偏见而自愿放弃利润、工资或收入”²,那公务员招考的标准也并非完全与其效用无关,故不能完全视为歧视的根源,而是应该回溯到社会层面。如今经济的持续发展,则对女性经济地位的提高起到了有力助推作用:她们的受教育水平提高,在政府部门内以脑力劳动主导的职位上基本赶上了与男性员工的工作效率差异;另一方面,教育子女的职能部分留有社会承担,则扩充了她们在生涯规划上的选择空间,尤其是降低了投身工作对子女成长的隐性成本。

对招工中性别歧视的改善,长远来看可谓势在必行。特定部门对男性求职者或多或少的偏向造成了一定程度的垄断势力,却没有能够以规模的扩大而降低体系的运行成本,导致某些岗位吸纳的一批人员在自由竞争环境下,对组织成本的降低不及其工资的幅度,从而带来无效率的结果。对推进性别平等而言,公务员招考具有尤为重要的意义。国际对比研究表明,职业女性表现较好的国家,女性在政府部门就职的比率较高³,这一点也可以由政府机关内部较缓和的收入差距解释。政策的调整不仅能直接改变现实经济关系与社会地位,还对人们的预期起到了导向作用。如果现实状况的变化改善了体制内工作在性别平等方面的政策环境,那么这种变化将抬高女性抚养子女的机会成本,激励其工作的选择,从而推动家庭内部权力关系趋于平衡,形成良性循环。

公务员招考中性别歧视的情况不完全是观念的产物。岗位间替代弹性的差别制约着标准的严格程度,而涉及部门内面临潜在冲击的标准制定者有动机为既得利益维护现存的性别分布,也构成了改变现状的一大阻碍力量。为解决问题,也许首先应该力图达到机会平等,即逐步解除市场机制发挥作用的束缚,同时政府制定措施保障就业平等,引导有关单位在新的约束条件下调整自身的收益结构。反之,政府若不寻求在各部门的偏好一端产生改变,而试图通过详细的规范性条文拉平实质性的差异,则相关部门或许会选择其他环节进行边际调整,对岗位升迁设置壁垒以降低主观认定的性别相关风险,由此形成阻碍性负反馈机制,不利于性别平等的总体形势。■

参考文献

加里·贝克尔,吉蒂·贝克尔,生活中的经济学【M】,北京:机械工业出版社,2013.

陈怀珍,公务员招考中的性别差异分析——以福建省 2010 年~ 2013 年公务员招考数据为例【J】,中北大学学报(社会科学版),2014(03):32-35.

郭凯明,颜色,劳动力市场性别不平等与反歧视政策研究【J】,经济研究,2015(07):42-57.

² 加里·贝克尔,吉蒂·贝克尔,生活中的经济学【M】,北京:机械工业出版社,2013,第268页.

³同上,第271页.

**WORD 批量转 PDF 工具-未注册 注册码购买 QQ: 3049816538(注册后本
文字和以下内容消失)**

**成都购房咨询, 大专本科成都落户咨询, 成都社保代缴咨询 QQ:
3049816538**

2000 字