

时评：反就业歧视不能没有理性边界-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/23/2021\\_2022\\_\\_E6\\_97\\_B6\\_E8\\_AF\\_84\\_EF\\_BC\\_9A\\_E5\\_c26\\_23098.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022__E6_97_B6_E8_AF_84_EF_BC_9A_E5_c26_23098.htm)

近日，中国政法大学会同北大、清华、人大等高校，联合开展反就业歧视宣传，政法大学宪政研究所所长蔡定剑表示，要解决就业歧视问题，国家应加强反就业歧视的立法。在就业难的大背景下，就业歧视无处不在，户籍（地域）歧视、性别歧视、年龄歧视、血型歧视、相貌（身高）歧视等等。企事业单位招人时设定歧视性条件，党政机关招人，包括一些地方的国家公务员考试也曾有不少歧视性规定。就业歧视画地为牢，人为制造不平等，阻碍了劳动力的合理流动和人力资源的优化配置，并成为导致就业难的一个重要因素。反就业歧视，无论宣传还是立法，其积极意义都毋庸置疑。然而，反就业歧视须先厘清何为“就业歧视”，搞清楚我们应反对什么样的就业歧视。应该认识到，用人单位但凡招人，总要设定一定的招聘条件，而但凡有招聘条件，就意味着不符合条件的人，被排除在了招聘范围之外如要求“本科学历以上”，就意味着本科学历以下的人没有应聘资格；声明“党员优先”，就意味着非党员会受到一定程度的冷遇。如果我们将用人单位开出的所有招聘条件都视作歧视，都要加以反对，就会导致“就业歧视”的泛化乃至虚无化，反而不利于就业歧视的消除。实际上，用人单位设定一定的学历门槛，可能真的是基于岗位需要；优先录用党员，可能真的是基于对党员的信任。这些都不是我们应该反对的就业歧视，或者说，这些招聘条件根本就不是歧视，而属于正常的人才竞争，属于招聘单位用人

自主权范围。就业歧视不是一个“筐”，就业平等是个相对概念，一家翻译公司招一名英文翻译，要求英语八级以上，如果英语没到八级的毕业生认为自己受到了歧视，几乎就是蛮不讲理。那么，什么样的招聘条件才构成歧视，才是我们应该反对的呢？我以为，当用人单位将应聘者与生俱来的、自己无法改变的“个人属性”，设定为招聘条件时，就构成了招聘歧视。比如应聘者的性别、年龄、户籍，乃至血型、相貌、身高等等，这些“个人属性”是应聘者不能自我选择的，是他们无法通过后天努力改变的，用人单位不应将这些“个人属性”设定为招聘条件。而应聘者的学历、才能、工作经验等等，则是他们通过后天努力，可以改变的，用人单位将这些设定为应聘条件，则无可厚非，不应被视作歧视。英语达不到八级而落聘，说明你后天努力不够，怨不得别人。给“就业歧视”设定一个范围，一方面有利于我们将反对的矛头集中起来，指向那些应该反对的、真正的就业歧视，避免胡子眉毛一把抓，以更快、更有效地消除就业歧视；另一方面，则体现了对招聘单位选人自主权的尊重，是在招聘单位用人自主权与应聘者权利之间寻找一个平衡点，在正常的人才竞争与就业歧视之间，划出一条明确的界限。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)