

85.5%人认为存在就业歧视 国人对歧视集体无意识 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/283/2021\\_2022\\_855\\_25\\_E4\\_BA\\_BA\\_E8\\_AE\\_c123\\_283014.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/283/2021_2022_855_25_E4_BA_BA_E8_AE_c123_283014.htm) 资料图片 就业歧视：国人“集体无意识”

谁遭遇了就业歧视 85.5%的人认为存在就业歧视，其中认为严重和比较严重的占58%。近日，这项被多家媒体引用的调查数据受到广泛关注。数据的背后，由来自北大、清华、中国社科院、政法大学等24名专家组成的“反就业歧视研究课题组”也浮出水面。中国的就业歧视究竟如何？形形色色的就业歧视背后隐藏着怎样的深层原因？专门法能否真正保障就业平等？本报记者独家专访了该课题组项目负责人、中国政法大学宪政研究所所长蔡定剑教授。专家观点 蔡定剑：“反就业歧视研究课题组”项目负责人 中国政法大学宪政研究所所长 北大法学院人民代表大会与议会研究中心主任 与工作无关的条件就是歧视 记者：最近您组织多位学者组成“反就业歧视研究课题组”，进行反就业歧视研究，并准备起草就业歧视法律草案。请您解释一下什么叫作就业歧视？ 蔡定剑：全国人大常委会批准我国加入国际劳工组织

《1958年就业和职业歧视公约》，这个公约对“就业歧视”做了界定，简单地说，“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠视为歧视。”这有三个方面含义：一是在就业和职业过程中，用人单位不得采取法律禁止的差别对待，从而对当事人就业和职业的机会平等造成损害，这样的行为一般认定为歧视。二是法律禁止歧视的主要领域有种族、民族、宗教、性别、

社会出身等。第三，如果用人单位出于工作职业本身的内在需要作出的区别或优惠就不是歧视。记者：以上好像不包括我们常说的身高、长相、学历等方面的歧视？蔡定剑：对就业歧视的范围不可能在法律中列举穷尽，有一个判定什么是歧视的基本原则，就是要看用工条件是否出于职业内在需要。如果就业和职业中规定的条件与工作的内在要求无关，就应视为歧视。所以不能仅看法律明确禁止的歧视，有些歧视虽法律中没有明确禁止，但明显是荒唐的，如有的招聘规定，要不要某种属相、某种血型或者某种星座的，提出与工作性质毫无关系的条件，当然是歧视。记者：这是一个比较复杂而且专业的说法，如果简单点说呢？蔡定剑：三句话。第一句，同等情况应同等对待，不能差别对待；第二句，不同情况区别对待，比如对待女性，由于生理的不同，如果遇到孕期、哺乳，应该区别对待；第三句话，对少数弱者应该给予优惠，政府应该主动采取积极措施。这样才能做到真正的机会平等。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)