

破解职场歧视,促进平等就业

1

开工季,拒不录用背后的“暗黑歧视”

看不见摸不着的偏见,令求职者深受其困却有苦难言

本报记者 李娜

全日制毕业生较非全日制更具优势,形象好气质佳更容易获得机会,男女之别、婚否否依旧决定用人倾向,年龄仍然是被选择的重要分水岭……眼下,正值“金三银四”求职高峰期、招聘黄金期,《工人日报》记者通过采访发现,视劳动者性别、年龄、相貌、学历、婚育状况而区别对待的就业歧视花样重现,且以更加隐秘的形式存在。

开工季,“暗黑歧视”隐形上线,这些看不见摸不着的“偏见”,令求职者深受其困却有苦难言。

招聘信息里的“文字游戏”

“求问,招聘中明确‘该岗位需要值夜班,到外地出差,条件较艰苦,应急工作较多’,女性还有多大胜算?”记者在采访中发现,一篇这样的网帖引起了网友们的跟帖讨论,有人称“这只是在陈述工作的实际情况,不用多想”,也有人认为“这样的岗位摆明了有性别倾向,要男不要女”,一位自称在人事部门工作的网友则坦言,“这实际上是一条为了防止有歧视之嫌而裁剪了的信息,在曾经相当长时间内,它的完整原文是以‘适合男性’为结语,如果最终异性二选一,男性‘上岸’的机会肯定更大”。

近年来,为了保护劳动者的公平就业权益,有关部门多次强调严禁发布含有限定性内容的招聘信息。2019年,四川九部门曾联合发文,集中清理公共就业人才服务机构和高校发布的招聘信息(含网上发布信息),确保其中不含性别歧视内容。记者了解到,诸如此类行政性手段的确起到了一定成效,但那些被强行隐去的偏见,并未因此真正消失,不少求职者感叹,招聘信息里看似“广纳贤才”,实则都是为了规避风险的“文字游戏”。“看起来好像很符合用人单位的需求,

编者按

今年的政府工作报告中首次明确提出“坚决防止和纠正性别、年龄等就业歧视,着力解决侵害劳动者合法权益的突出问题”。从“35岁门槛”引发热议,到建议尽快出台“反歧视就业法”,消除职场歧视的话题成为今年全国两会期间的热词,因就业歧视导致的劳动纠纷也不时见诸媒体。

我国劳动法第十二条规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。就业促进法也设专章强调严禁就业歧视,创造公平就业环境。国家相关职能部门更是多次出台文件,要求用人单位不得设置民族、性别、年龄、户籍等限制性条件。

就业歧视为何屡禁不止?劳动者在遭遇就业歧视时,敢不敢维权?知不知道如何正确维权?用人单位违反就业歧视的规定应受到什么样的惩罚?就业是最大的民生,而企业是市场的主体,对企业加强监管和引导的同时,如何让市场主体有活力、有奔头?

本版即日起,推出《破解职场歧视,促进平等就业》系列报道。从现象入手分析就业歧视存在的原因,结合实际案例提醒劳动者遭遇就业歧视该如何维护自身权益,邀请法律界专家、学者剖析典型案例,探讨如何通过制度完善、有力监管和正确引导,依法防止、纠正就业歧视乱象,让劳动者拥有更平等的就业环境。

但总感到有个隐形的门槛横在那……”李立盈曾经有过长达6年的会计从业经历,怀孕生育后,为了给孩子更好的陪伴,有3年时间中断工作全职带娃,由于专业基础过硬,期间也一直有停止学习,再次回归职场寻找工作机会的她原本信心满满,不曾想一路四处碰壁,“有几次好不容易争取到面试机会,面试官最关心的还是我的家庭实际情况,最后也没了下文”。

拒不录用的“一千个理由”

“全职妈妈再回职场,用人单位会考虑很多现实因素,选择也会非常慎重”。何方(化名)在人力资源管理服务公司从业10年之久,目前她所在部门对接服务着400余家企业,管理着2万余人的劳动关系。在她看来,李立盈的困境仅是他们业内的惯常操作,“每年有那么多多塑性且家庭牵绊少的应届毕业生,同样的用人成本,企业肯定会做最优选择”。就业歧视为公众所反对,法律法规的逐渐

完善,也让越来越多的企业心存畏戒。何方说,对外的招聘信息仅是针对岗位职能的要求,而企业在制定招聘计划时,还会有针对性地向他们提出选人用人的标准,比如必须为985、211院校生源,不考虑近期有婚育打算的女性,甚至在身高、外貌上都会有相应的特殊限定,这些才是招聘者手中那把真正的“尺子”,但为了规避风险,大多时候不会被拿到台面上来说。

2008年,在《就业促进法》实施的第一年,四川省劳动保障网举报投诉窗口出现首例涉及就业歧视的投诉。成都市一名应届大学毕业生通过了企业的笔试、面试,在体检后被告知是乙肝“大三阳”不予录取。该毕业生后来在该省劳动保障总队的帮助下维权成功,并顺利入职。十余年过去了,记者走访相关部门发现,这类歧视情况几乎很难再探得蛛丝马迹。

“拒绝一个人,可以找出‘一千个理由’。”何方说,在实际招聘中,乙肝表面抗原阳性的乙肝病毒携带者依旧是大多数用人单位敬而远之的人群,但有了前车之鉴,用人单位也学

聪明了,入职体检时一旦发现此类情况,他们会根据不同岗位,“创造”更加安全的拒录理由。

“看不见摸不着”有苦难言

我国劳动法等法律规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。职能部门也多次出台文件,要求用人单位不得设置民族、性别、年龄、户籍等限制性招聘条件,但现实情况却总是差强人意。

最近一段时间,各大院校校园招聘会集中,记者采访发现,有人在多次应聘中,总能看到大部分企业招聘职位中所需男生人数比女生人数多,而且对男生的条件可以放宽,对女生却非常严格;有人尽管在校成绩和专业能力与竞争者不相上下,但因身高样貌处于劣势而出局;研究生等高学历者的就业市场同样“内卷”,部分企业甚至将第一学历作为求职入场券的重要参照……总之,就业环境严苛,糟心事各自不同。

“他们肯定没有说‘你个子不够高,没办法录用你’,可明明招的岗位匹配,为什么连我的简历都不接呢?”在四川成都一人力资源市场正在举办的招聘会上,一位身高1.6米左右的男生感到很无奈,“这种‘看不见摸不着’的歧视,真叫人有苦难言”。

“歧视源自偏见,偏见藏于每个人的心里,其背后是非常复杂的经济学和社会学问题”。四川伟旭律师事务所执行主任王恩慧长期专职于职工权益保护相关案件的办理,他告诉记者,自2009年从业以来几乎未经手过一起与就业歧视有关的案件,这意味着很少有人通过法律来维护自己的权益。

“就算明知是歧视又怎么样呢?争取平等就业的权力固然重要,但今年1000多万的应届毕业生,能够找到称心的工作才是关键,这家不行再找另一家,时间紧迫”。采访中,不止一位高校毕业生向记者表达了这样的心声。

G 法 问

培训课“上了10节概不退”,这样的合同有效吗?

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

为了让儿子强健体魄,我在一家武术培训机构花近万元为儿子购买了50节功夫课。一开始,儿子上课很开心,教练很专业,工作人员服务也到位。可是后来,机构的教练和工作人员陆续全部更换,教学质量也大不如前。我想退费,可是机构负责人说当初购课时,双方签订的《学员手册》上已经注明“办卡后在有效期内开展课程达10次以上的,将不接受退学、退费申请,公司无须支付任何费用补偿”等约定,同时,我质疑他们的教学质量下降的情况,这个负责人表示更换后的教练工作经历与之前的相似,所以他们不同意退还我剩余的课时费。可是当初购课时签订的合同是机构提供的格式合同,合同里的内容我也没细看,因为要购课就只能签他们提供的这份合同。

目前,我还有34节课时没有上,我想问,还要要我报课的费用吗?

北京 武先生

为您释疑

武先生您好!

民法典第496条规定,采用格式条款订立合同的,提供格式条款的一方应当遵循公平原则,确定当事人之间的权利和义务,并采取合理的方式提示对方注意免除或者减轻其责任等与对方有重大利害关系的条款,按照对方的要求,对该条款予以说明。提供格式条款的一方未履行提示或者说明义务,致使对方没有注意或者理解与其有重大利害关系的条款的,对方可以主张该条款不成为合同的内容。因此,商家对消费者负有格式条款的提示和说明义务。

民法典第497条规定,提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利的格式条款无效;提供格式条款一方排除对方主要权利的格式条款无效。实践中,常见的无效格式条款包括“有效期过,概不退款”“本店享有会员卡的最终解释权”等。因此,侵害消费者合法权益的格式条款无效。

民法典第498条规定,在格式条款的理解产生争议时,应作出有利于格式条款提供一方的解释。

根据您的描述,您当初与该机构签订的合同是由该机构提前准备好的,双方并未就合同条款进行协商,有关退费约定属于格式条款,该机构所谓“开展课时10次以上,不接受退费”的条款限制了您的选择权、加重了您的责任,应属无效格式条款。

如果您认为该机构的教学质量出现下降等情况,应就此承担举证责任。如果您不能就此充分举证,应被视为单方面放弃履约,导致合同未能继续履行,您应承担单方面停止履约的违约责任,但该责任不能按照双方约定的格式条款来追究。

因此,法院将综合考虑合同的履行程度、该机构提供服务的情况、您的过错程度等因素,酌情退还您的课时费用。

在此提醒,办理预付式消费卡时,消费者要仔细阅读或详尽阅读有关说明,如有不明确的,可以要求商家进行解释,尤其是涉及免除或者减轻商家责任的条款。对于约定不清或不公平、不合理的格式条款,要坚决说“不”。

北京市海淀区人民法院法官助理 刘小妹

受疫情影响,不少企业面临合同违约、劳资纠纷等困难

深圳将法律服务送到企业门口

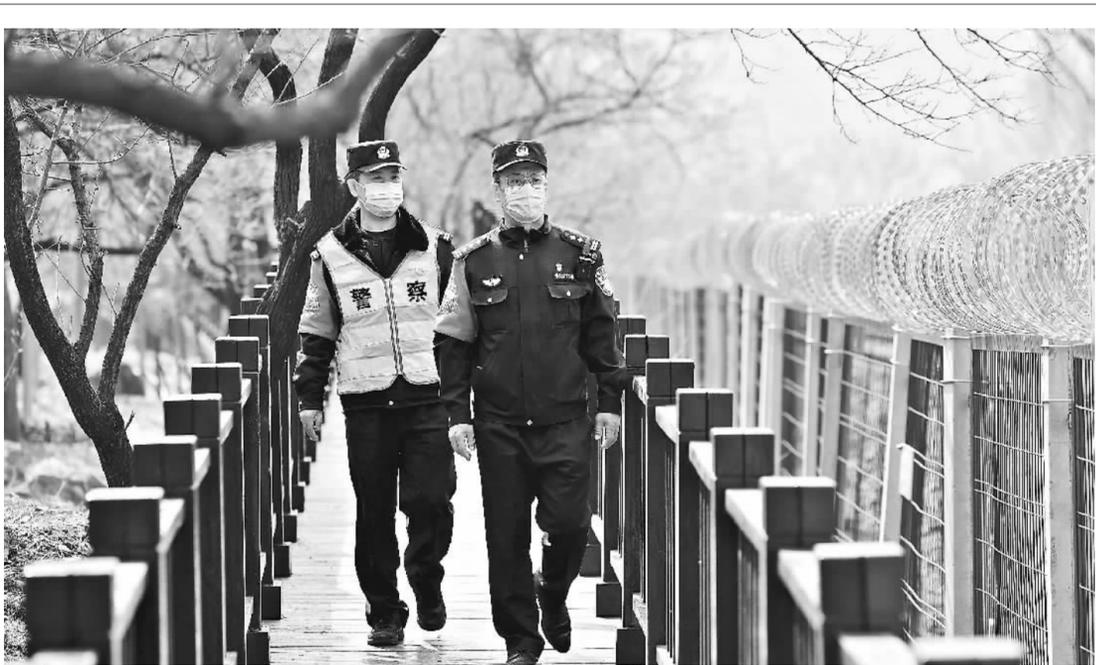
本报讯(记者刘友婷)“只要企业需要,我们一定全力帮助解决法律问题”。3月31日,深圳市龙岗区司法局相关负责人实地走访深圳一电子股份公司得知其法律服务需求后表示。调查发现,今年以来,在新一轮疫情突袭下,企业经营活动受到剧烈冲击,不少企业面临合同违约、劳资纠纷等一系列困难。为帮助企业解决法律问题,助力企业渡过难关,深圳龙岗区司法局注重将公共法律服务由民生领域向经济领域延伸,为企业健康发展提供法治护航。

据介绍,龙岗区已在6个街道的8个重点产业园区内设立了公共法律服务中心,并组织擅长商事领域法律实务的律师组建服务团队进驻,实现了企业不出园区就可解决“一揽子”法律问题,“零距离”提供服务。今年还将在平湖街道、坪地街道新增2个园区公共法律服务中心,逐步形成覆盖全区的产业园区公共法律服务体系。

为“源头上”防范风险,深圳龙岗司法局组织园区驻点律师、社区法律顾问等专业力量建立主动走访企业机制,重点围绕合规治企、疫后经营风险防控等内容为企业开展“法治体检”。后续还将遴选优秀律师事务所组建中小企业法律服务团队,重点针对账款拖欠问题提供专业法律建议,为企业维护自身权益提供保障。今年来,已走访企业百余家,为18家企业开展了法治体检。

受疫情影响,涉企纠纷尤其是劳资纠纷频发,为此,龙岗区司法局充分发挥律师队伍法律专业特长和人民调解形式灵活、方便快捷、不伤和气的优势特点,组织律师、社区法律顾问、人民调解员全力参与企业纠纷的排查化解,并主动为员工提供法律援助,引导其依法理性维权。今年来,已化解涉企纠纷805宗,为企业员工提供法律援助237宗。

此外,在“精准化”开展普法活动方面,该司法局利用各园区公共法律服务团队长期与企业直接接触,在日常处理合同纠纷审核、开展法治体检、参与纠纷化解等工作中能更为准确地掌握企业对法治培训的需求。这一方式能更为直观地了解企业乐于参与的普法形式等特点,组织驻点律师团队针对性开展法治宣传活动,提升普法成效。今年来,已开展企业普法230场。



守护花海列车

4月4日,北京铁路公安处南口站派出所的民警在居庸关长城附近线路进行安全隐患排查工作。北京市郊铁路S2线的列车穿梭于居庸关长城脚下的花海,是春日里的一道风景。北京铁路公安处安排辖区民警加强值守,确保花海列车和游客的安全。新华社记者 邢广利 摄

“法院+工会”诉调解劳动纠纷 实现“企业+员工”和谐共赢

本报讯(记者王晓颖 通讯员章嘉培)“本以为这件事要拖很久,没想到在‘法院+工会’诉调对接工作室,这么快就解决了”。申请人蔡强(化名)十分激动,不停地向劳动关系协调师和法官表达着谢意。

前不久,江西上饶市鄱阳县总工会联合县人民法院以及工业园区管委会劳动保障所,在工业园区“法院+工会”诉调对接工作室,成功化解了一起劳动纠纷并为劳动者争取到补助金12.6万元。

据悉,申请人蔡强受雇于鄱阳县工业园内江西一公司,在该司做小工。因工作场所铁板老化,蔡强不慎受伤,医院诊断为左股骨中下段粉碎性骨折。蔡强出院后,双方多次就赔偿事宜进行协商,一直未达成一致意见。

蔡强抱着一丝希望,将工伤赔偿事宜等相关情况向鄱阳县总工会反映,该县总工会受理后,第一时间将案件移送“法院+工会”劳动争议诉调对接工作室处理。

接到案件,“法院+工会”诉调对接工作室指派劳动关系协调师与芦田法庭法官共同参与案件调解工作。在调解过程中,劳动关系协调师、法官释法说理。最终,双方当事人达成了调解协议。被申请人公司一次性当场给付申请人蔡强一次性伤残补助金、工伤医疗补助金、就业补助金等共计12.6万元。

平台与小哥不存在劳动关系?“霸王条款”被判无效

平台不得利用优势地位提供格式合同从而排除自己的法定义务

G 说 案

“新业态劳动者权益保护”个案观

本报记者 黄洪涛

“互联网+”新业态经营模式下,网络平台公司可以采用灵活多样的用工方式,新业态从业人员也可以根据实际需要,选择适合自己的用工方式,既可以选择灵活就业,也可以选择相对稳定的劳动关系用工。对于新业态劳动关系形态的认定,既要尊重契约精神,也要遵守诚实信用的法律原则。近日,江苏省南通市的一个快递小哥儿就差点因平台“霸王条款”遭受不公正待遇。

【案情回顾】

王某经江苏省南通市某网络公司招聘,通过App注册并签署协议后成为全职专送

骑手,被安排至指定站点夜班班次从事配送服务。

该网络公司为某互联网外卖平台区域承包商。根据平台骑手App软件使用协议规定:网络公司与平台公司合作,负责骑手招聘、面试、签订相应用工合同/协议、日常管理、发放薪资/报酬;骑手与公司不存在雇佣或劳动关系。该网络公司为王某投保雇主责任险,按接送订单数量计算配送费用,并进行考核,通过一定方式向王某付款。

一日,王某在外卖配送途中不慎滑倒受伤。王某请求确认与某网络公司存在劳动关系。

【庭审过程】

经劳动仲裁及法院审理后认为,王某经网络公司招聘,通过平台App注册成为全职专送骑手,在工作的时间、地点、内容及评价考核等方面接受网络公司管理、指挥和监督。王某对网络公司的人身依附性较强,王某的劳动报酬虽非由网络公司直接发放,但从该工作中获取劳动报酬,本质上并不改变其

依附于网络公司的性质,双方之间符合劳动关系的特征。涉案平台企业App软件使用协议规定的“骑手与公司不存在雇佣或劳动关系”应属“霸王条款”,不具备法律效力。

【审判结果】

法院根据劳动合同法第七条规定,确认双方存在劳动关系。

以案说法

新业态形态劳动用工形式多样,给劳动者权利保护带来新课题。本案确认外卖骑手与网络公司存在劳动关系,为其下一步主张工伤待遇铺平了道路,保护了新业态劳动者合法权益。

“互联网+”新业态经营模式下,网络平台公司可以采用灵活多样的用工方式,不得利用优势地位提供格式合同从而排除自己的法定义务。

新业态形态从业人员可以根据实际需要,正确选择适合自己的用工方式,既可以选择灵活就业,也可以选择相对稳定的劳动关系用工。

对新业态形态用工法律关系的判断,要坚持包容审慎、“双维护”的态度,既要尊重契约自由,以保护用工市场的流通性、用工灵活性,也要遵守诚实信用法律原则,依法确认劳动关系,以更好地保护新业态劳动者的合法权益。