

《深圳就业歧视状况调查报告》出炉,6成公司存在五大类就业不平等现象

助你维权

个人补缴养老保险
需要缴滞纳金吗?

健康性别年龄地域相貌歧视现象最为突出

本报记者 张伟杰

2010年5月12日,致力于倡导就业平等的公益组织深圳平衡机构发布了5万余字的《深圳就业歧视状况调查报告》。调查发现,企业的许多限制性的招聘要求并非建立在岗位需求的基础上,而是一种人为的限制条件,是较为明显的职业歧视。同时,报告建议深圳完善地方法规和地方规章,抑制本地职业歧视的发生。

据介绍,这项调查研究历时5个月,通过对深圳103个行业1560家用人单位的招聘信息进行了网络调查及电话调查。调查发现,企业在招聘员工时,常常提出一些和工作岗位职责无关的苛刻要求,从而造成严重的就业歧视状况。其中,近6成公司存在就业不平等现象,尤以健康、性别、年龄、地域以及相貌等五大类最为突出,服务业歧视现象最为明显,而女性就业环境尤其亟待改善。

调查人员发现,深圳就业市场存在着普遍的就业歧视现象,各种名目的歧视以貌似

“合理”的“面目”存在于企业招聘信息之中。在不考虑学历限制因素的前提下,仍有868家企业存在就业歧视状况,占被调查企业的近6成。

在这868家企业中,67.86%的招聘岗位对年龄进行了明确的要求,使得“35岁以下”成为求职者最常面对的门槛。

同样的情形发生在外形、性别、健康以及户籍和地域等四个方面。分别占歧视企业的37.33%、20.16%、13.13%、5.99%。健康歧视、性别歧视、年龄歧视、外形歧视、户籍和地域歧视这五大类被普遍认为的歧视在深圳的企业招聘行为中均存在,不论国有企业、外资企业还是私人企业,各种类型的企业均存在就业歧视,甚至同一家企业存在多种类型的职业歧视;职业歧视也存在于各个行业中。

通过对性别、年龄、外形等歧视状况的分析,发现这些歧视在服务业中尤为突出。例如,对身高有限制的岗位主要集中体现在服

务性行业。其中服务类(包括营业员、保安)所占比例为38.46%;行政类(前台文员、秘书)所占比例为41.03%;销售类所占比例为11.11%。这种就业歧视状况的出现与深圳的劳动力市场特点有关:在服务业较为发达的深圳就业市场,面对大量涌入深圳的年轻劳动力,用人单位对求职者性别、年龄、外形要求尤为严格。

调查还发现,性别歧视是广泛就业歧视的根源之一。以女性的不平等就业环境为基础而产生了诸如对年龄、对学历、对身高、对相貌的要求,而其中多数与应聘工作岗位职责无关,并不是工作岗位所必需。虽然对女性的歧视在从业数量上没有表现出来,但在就业质量上女性长期处于弱势地位。女性往往更多地进入低层次的职业层次,而正是这些在技能要求不高的职业层次的岗位中,往往对年龄、外形的要求更多,从而也间接表现为性别歧视。因此,提高女性的主观能

动性,创造平等的性别就业环境是反就业歧视的根本途径之一。

《调查报告》认为,深圳的就业歧视现象存在着特有的原因,一方面在于法律的原因,另一方面在于社会的原因。

《调查报告》发现,造成歧视现象的法律原因存在于四个层面:无法可依、有法不可依、有法不依以及立法带有歧视性。

《调查报告》指出,目前,我国有一些针对特定主体的保护性立法,却并没有一部专门的反就业歧视法。而当前仅有的一些反就业歧视立法和政策却又表现为原则性太强,可操作性较差,没有得到有效执行,这样就让反就业歧视的效果大打折扣。

另外,由于平等就业的概念仅仅在近些年才出现,而就业压力的增长和用人单位地位的不断强势,导致企业滥用“用人自主权”的行为也越来越不受节制;在求职者遭受歧视性对待之后,权益意识淡薄,忍气吞声又

助长了这种歧视性状况的愈演愈烈,这些成为就业歧视存在的社会原因。

《调查报告》建议,深圳市应完善地方法规和地方规章,清理、删除或修改地方性含有歧视性的条款是当务之急。同时《调查报告》还建议细化地方性法规和规章中的反歧视条款,使其具有可操作性;建议深圳市人大常委会制定专门针对特定就业领域或者特定就业主体的地方法规,以确保对劳动者平等就业的保护范围更加全面。

《调查报告》还建议,应畅通就业歧视的救济渠道,并认为这是抑制本地就业歧视发生的必要性举措。要建立完善的举报、投诉制度,从而逐步消除反就业歧视的诉讼障碍。鼓励工会在反对就业歧视中发挥作用。适当发挥人民团体和民间公益机构的调解作用。《调查报告》还建议,应当采纳国内学术界近年来的呼吁,适时成立平等机会委员会。

几年前我从一家国企下岗后一直没有办理养老保险。由于年纪逐渐变老,我开始考虑退休后的生。为了将来生活有保障,我想补办养老保险。但是社保部门的工作人员说要补缴以前的社保欠费需要缴滞纳金。我查欠费的情况后才知道要缴滞纳金近两万元。

请问,个人补缴社会保险需缴滞纳金吗?

读者:王轩林

王轩林:

根据《社会保险费征缴暂行条例》第十三条的规定,缴纳单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的,由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳;逾期仍不缴纳的,除补缴欠缴数额外,从欠缴之日起,按日收千分之二的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。

对于个人能否补缴欠费的问题,各地规定不一。对于是否允许对个人征收滞纳金的,法律上没有明确规定。

(陈建国 河南省永城市法院)

档案能证明劳动关系吗?

我单位1995年转制的时候,有一名工人王某不知出于何种原因不辞而别,此后我们双方再无联系。现在王某突然找到单位说他的档案一直没有转出,所以和单位还存在劳动关系,要求我们为他补缴社会保险,并为他办理退休手续。

请问,在上述情况下,我们单位和王某还存在劳动关系吗?

读者:王淑霞



漫画 李法明

档案是确认劳动关系的证据之一,但仅有档案并不必然证明双方当事人存在劳动关系。劳动者不辞而别可被视为旷工,用人单位有权与劳动者解除劳动关系。即便用人单位未依法与其解除劳动关系,但鉴于劳动者长期未提供劳动,司法实践对这种双方“长期两不找”的情况往往认定双方劳动关系处于中止履行状态,中止履行期间用人单位和劳动者不存在劳动法上的权利义务关系,也不计算为本单位工作年限。

(金宏伟 北京农民工法律援助工作站)



国内中院首个劳动争议审判庭在无锡揭牌

5月11日,无锡市中级人民法院院长褚红军(左)在为劳动争议审判庭负责人王英授印。

当日,为应对近年来翻番增长的劳动争议纠纷案件,无锡中级人民法院设立劳动争议审判庭。这是全国首个在中级人民法院设立的劳动争议审判庭。

新华社记者 顾烨 摄

昆明一黑社会组织头目被判无期徒刑

据新华社电(记者王研)昆明市中级人民法院12日对一起涉及33名被告人的黑社会性质组织案作出一审宣判:主犯沈超被判无期徒刑。该团伙长期开设赌场,通过获得的巨额利益不断壮大组织。

法院审理查明,2006年以来沈超通过开设赌场聚敛财物,并通过血缘关系、经济实力和社会影响,将开设赌场活动中捞取的团伙逐步发展成为以沈超为首,以沈阳、沈航、张宁等为积极参加者,以龚杰等人为其他参加者,组织结构固定,参与人数众多,具有一定经济实力的黑社会性质组织。该组织成员长期拥有大量枪支弹药、管制刀具,在赌博活动中安排专门人员“看场子”,放哨

逃避司法机关打击,且为达到在一定区域对赌博活动非法控制的目的,该组织实施了故意杀人、寻衅滋事、聚众斗殴等多种暴力违法犯罪活动,严重破坏社会管理秩序和生活秩序。

该团伙在昆明市区北部、城郊和昆明周边的其他地区长期开设流动赌场,聚众赌博,并按比例抽取渔利,获取非法利益,或直接参赌。昆明中院12日以组织、领导黑社会性质组织罪、故意杀人罪、寻衅滋事罪、聚众斗殴罪、非法持有枪支罪、数罪并罚,判处沈超无期徒刑,剥夺政治权利终身,并处罚金50万元;一名被告人因情节轻微被免予刑事处罚;其他被告人则分别被判有期徒刑。

各种“说法”

说法:

企业没本事做到“触及到42万人每一个人的心灵”。

背景:

今年以来,富士康已经发生了八起员工跳楼事件,最近一起是5月11日。

据称,这些纵身一跃的员工,年龄都在18岁~23岁之间。也因此,他(她)们的举动就格外让人伤心。他(她)们遭遇的伤痛并不仅仅是一个个体生命的悲欢,也不仅仅是企业自身的悲哀,而是我们共同的悲伤。

早在2009年7月,富士康员工孙丹勇跳楼自杀事件激起轩然大波。当时,媒体乃至社会公众纷纷将矛头指向企业的管理不当。诸如是否存在非法禁锢、侮辱人格的问题等等。富士康科技集团行政总经理李金明也坦言,孙丹勇自杀一定程度上折射出富士康内部管理上的不足,尤其是在如何帮助年轻员工排解工作和个人精神层面的困惑和烦恼方面做得不够细腻和条理。

富士康新闻发言人表示很迷茫,认为企业没本事做到“触及到42万人每一个人的心灵”。

这样的迷茫想必是真实的,却是必须要解决的。企业人数众多,哪怕是多到42万人,也不应该是关怀的阳光照不到的理由。既然现代企业的管理理念能够通过网格化管理贯彻到每一个末端,那么,关怀又何以不能触及每一个花样年华?

来源:中国青年报

说法:

“现在还没有全国性的法规就公共场所禁烟进行专门规范,目前还没有进一步

的立法监督计划。”

背景:

根据世界卫生组织《烟草控制框架公约》的要求,我国内地室内公共场所明年1月将全面禁烟,但记者从卫生部了解到,我国至今没有全国性法规对此进行规范。公共场所禁烟,或成一纸空文。

尽管全国已有很多城市先后出台了有关公共场所禁烟的规定,但相关的全国性法规至今缺失。

记者就室内公共场所全面禁烟一事采访卫生部,“现在还没有全国性的法规就公共场所禁烟进行专门规范,目前还没有进一步的立法监督计划。”卫生部法规司的一位工作人员接受本报记者电话采访时说,这就可能使得尚未制定公共场所禁烟规定的城市,在禁烟方面处于无法可依的境地。

卫生部妇社司的工作人员表示,妇社司是牵头部门,具体法规是否出台和如何执行,目前还不清楚。“出台的卫生部机关禁烟管理规定,也是针对卫生系统的。”另有控烟专家表示,目前卫生部牵头这项工作,更多是呼吁和起自我表率作用。

来源:齐鲁晚报

说法:

“因为工期很紧,已经等不及麦收结束了。”

背景:

记者4月28日在河南省南阳市宛城区新店乡采访发现,眼看离麦子成熟仅剩不到一个月的时间,乡政府却强行将上万亩即将收获的麦田推平,并且种上了各种各样的苗木,此举引发村民强烈不满。

在一块被推平的麦地里,10多名农民正在忙着挖坑种树。他们身后,是已经种上

来源:新华社

找好下家接手,再辞上家,并索要劳动者单方即时解除的补偿金。“骑着马找马”,两全其美。

■案例:

小陈是一商贸公司的人事部经理,对劳动法知识有所了解。因商贸公司在金融风暴中经济效益不好,小陈觉得继续在该公司没有发展前途,一直在策划跳槽。

2009年12月,小陈与一家房地产公司联系好准备去该公司工作,房地产公司要求其出具原工作单位的离职证明,小陈称已与公司解除劳动合同,但原用人单位不出具离职证明,正在交涉。

房地产公司出于对小陈的信任,就先与小陈签订了劳动合同。

小陈知道商贸公司存在拖欠工资等违法情形,于是在与房地产公司建立劳动关系后就向商贸公司以书面形式主张解除劳动合同,并要求其支付经济补偿金。此后,小陈与商贸公司发生劳动争议,小陈索要补偿金的诉讼请求被法院驳回。

法官提示——

司法实践中,小李这种情况屡见不鲜。实际上,权利必须即时行使方能产生法定的法律效果,如果不行使则过期作废。

小李在离职时该餐饮公司存在劳动合同期满的劳动者单方即时解除劳动合同期满的法定情形,但小李并未主张该权利,而主张的是其他事由。双方解除劳动关系后,劳动合同关系已归于消灭。即使其后发现主张劳动者的单方即时解除权更为有利,但在劳动关系已经解除之后又重新主张该项权利当然不能产生法律效力。

正确的做法应该是先主张劳动者的单方即时解除劳动关系,并办理交接及离职手续,再与房地产公司建立劳动关系,这样既能获得原单位给付的经济补偿金,也不会存在新单位以其存在欺诈行为与其签订劳动合同要求解除劳动关系并给予赔偿的法律风险。

法官提示——

小陈的做法不符合我国现行法律的规定。根据我国目前的劳动法体制,一个劳动者只能有单一的劳动关系,可以存在兼职关系但不能存在多重劳动关系。小陈在未与原用人单位签订劳动合同建立劳动关系,是以行为的方式表明其提出解除原劳动关系。其后小陈再次主张劳动者的单方即时解除权并要求原单位支付经济补偿金已不具备法定行使条件。

正确的做法应该是先主张劳动者的单方即时解除劳动关系,并办理交接及离职手续,再与房地产公司建立劳动关系,这样既能获得原单位给付的经济补偿金,也不会存在新单位以其存在欺诈行为与其签订劳动合同要求解除劳动关系并给予赔偿的法律风险。

(作者单位:北京市海淀区法院;本栏目稿件由北京市高级法院统一供稿)

劳动者“跳槽”存在四个认识误区

陈昶屹

工作待遇很好,但是该外贸公司在国际金融危机中效益迅速下滑,在2009年一年中,小王收入锐减。

小张认为总经理是故意刁难,于是当日就将自己所管理的财务账簿等工作资料往办公桌一扔后愤然离去,之后就到另外一家商贸公司工作。

由于小张管理的财务资料缺失,造成商贸公司的经济损失,于是该公司将小张告上法庭,要求其赔偿经济损失。

误区一:

只要已递交辞职报告,就可立即“闪人”,无需承担法律责任。

■案例:

小张原本在一家商贸公司做财务管理,入职两年一直没有获得职位及薪水级别的晋升,对公司领导颇为不满。

2009年11月后,经济形势开始好转,小张准备跳槽到另外一家同行业的公司。

2009年11月28日,小张向公司的总经理递交了辞职报告,总经理要求其在一个

工作日之内向该公司指派的接手人员进行工作交接,其后才能给小张办理离职手续。

小张认为总经理是故意刁难,于是当日就将自己所管理的财务账簿等工作资料往办公桌一扔后愤然离去,之后就到另外一家商贸公司工作。

由于小张管理的财务资料缺失,造成商贸公司的经济损失,于是该公司将小张告上法庭,要求其赔偿经济损失。

误区二:

企业情况不好,不如自动离职另谋生路,单位也不用对自己负责,自己也不用对单位负责。

■案例:

小王是一家外贸公司的销售经理,原来

其辞职。

小李在与餐饮公司办理完工作交接及离职手续后,离开该餐饮公司。

但其离开后并未找到更好待遇的工作。

一次偶然的机会,小李了解到我国劳动合同法中规定了劳动者在法定情况下享有即时解除劳动合同并获用人单位支付经济补偿金的权利。

小李原来工作的餐饮公司确实出现过迟延支付工资的情况,于是小李再次向该餐饮公司寄出辞职申请,主张其离职的原因系该公司迟延支付其工资,并依据劳动合同法相关规定要求该公司支付其相应经济补偿金。但要求遭到餐饮公司的拒绝。

法官提示——

司法实践中,小李这种情况屡见不鲜。实际上,权利必须即时行使方能产生法定的法律效果,如果不行使则过期作废。

小李在离职时该餐饮公司存在劳动合同期满的劳动者单方即时解除劳动合同期满的法定情形,但小李并未主张该权利,而主张的是其他事由。双方解除劳动关系后,劳动合同关系已归于消灭。即使其后发现主张劳动者的单方即时解除权更为有利,但在劳动关系已经解除之后又重新主张该项权利当然不能产生法律效力。

正确的做法应该是先主张劳动者的单方即时解除劳动关系,并办理交接及离职手续,再与房地产公司建立劳动关系,这样既能获得原单位给付的经济补偿金,也不会存在新单位以其