

打破就业歧视潜规则

□叶祝颐

中国政法大学宪政研究所发布的“大学生就业歧视调查报告”显示,当前,国企、政府机关和事业单位的就业歧视很严重;此外,在应聘过程中68.98%的用人单位对大学生求职者的性别有明确要求(据新京报)。

在就业形势严峻的当下,就业歧视可谓无处不在。不少用人单位在户籍、学历、性别、身高、年龄、外貌、地域等方面都设置了就业门槛。面对一道道门槛,不少人望眼欲穿。

在消除就业歧视方面,政府本该担当起引导和监管责任,带头促进求职者平等就业权利的实现。然而,调查显示,就业歧

视现象普遍存在于部分国企、政府机关和事业单位,试问,假若政府机关自身带头搞学历、户籍歧视,又如何监管、纠正其他用人单位的就业歧视行为?政府机关带头搞就业歧视,势必给其他用人单位传递出“歧视有理”的错误信号。

调查报告显示,45.10%的受访大学毕业生认为目前就业歧视现象无法避免;而遭到就业歧视后,67.03%的受访者选择无奈接受。求职者对就业歧视的心态如此“集体无意识”,令人纠结与失望。

应该说,就业歧视愈演愈烈与求职者委曲求全、一味迎合用人单位有关。但是,在人力资源市场供过于求、就业难的大背景下,

学者呼吁反就业歧视,形成一两个调研报告,作用十分有限。因为公平就业的法律精神并没有被用人单位信仰。况且,政府机关自身就业歧视严重,这就让一些用人单位抓住了把柄。就业歧视“只许州官放火不许百姓点灯”,显然难以服众。

面对就业歧视泛滥现象,笔者以为,一方面,政府机关要带头清理,纠正自身用人单位歧视条款,营造公平就业的环境,保护公民平等参与就业竞争的权利。另一方面,既然《就业促进法》、《劳动合同法》已经明确反对就业歧视,政府职能部门就要开快刀,既要主动出击,到一线查处歧视求职者的用人单位,又要认真受理举报,做到件件有回音,谁违反法规就处罚谁。惟如此,法制建设才有意义,求职者才有底气向就业歧视说“不”。在政府表率作用与全社会共同努力下,就业歧视的潜规则才能逐步纠正。

一言以蔽之,政府带头打破就业歧视,反就业歧视才有望成为社会共识。

劳动话题

就业歧视面面观

□许圣道 许圣义 许昌浩

■ 焦点关注

伴随着严峻的就业形势,2010届毕业生求职大战悄然拉开帷幕。而与此同时,各种就业歧视也在不断上演。

调查显示,近些年,有近七成求职者曾遭遇过就业歧视,而这些就业歧视可谓五花八门,林林总总,不一而足。

性别歧视:知识女性的尴尬

刘莹是郑州某高校的大四女生,从去年10月以来,她就一直奔波于各类人才招聘会,经历了求职过程中的种种艰辛。

“很多单位明确说只要男生”,刘莹气愤地说,“我不明白许多单位招文员为什么不考虑女生,一些机关单位居然宣称招公务员只限男生。”

刘莹看到的只是表象,事实上,更多用人单位不仅把性别要求摆在明面上,而且在淘汰就业者的过程中首遭不幸的也是女生。

席玉娇是南阳某广告公司的副经理,不久前刚歇产假上班,公司就通知她已降职为普通职工了。如今,席女士后悔不迭:“早知这样,我何必去生孩子呢?如今,我一切都要从头再来,加上要照顾孩子,想谋求高就难上加难!”

年龄歧视:中国特色的35岁

今年48岁的欧阳宏先生,去年从加拿大回来探亲,无意中发现国内的招聘广告中都要求:男35岁以下,女26岁以下……这令他十分不解;像我这样的年龄,回国岂不是找不到工作?而作为网络工程师的欧阳宏,在加拿大刚刚从一家计算机公司跳槽到一家电器生产企业。要知道,知识和经验的积累是以年龄为前提的,因此,中年人在外国那可是宝贝哪。

笔者发现,将求职者年龄要求限制在35岁以下,几乎是所有招聘会或者招聘广告上都能看见的关键要求、核心标准。笔者翻阅河南的一家报纸,在“求职天地”上,仅仅27条招聘广告中,有“35岁以下”要求的就出现了7个。这7个广告所招聘岗位分别是割胶设备推销售员、司机、建筑工、会计、出纳、外贸跟单员。

迷信歧视:花样繁多的忌讳

即将毕业的某财经学院研究生冯丽静,刚刚应聘了一家私企,虽然初试、笔试、面试发挥都不错,但却一直没有接到录用通知。也在这家公司工作的师姐告诉冯丽静,老总对她的工作能力、面试表现、临场发挥都很满意,唯一不满意的还是她的“生肖”。“老板说了,你属鸡,他属兔,生肖犯冲。”

35岁的虎自强是一名有十多年驾龄的

老司机,不久前,他到一家企业应聘给领导开车一职。当时,有两个应聘者竞争,工作经验和开车技术都有优势的虎自强却落选了。经多方打听,公司的招聘人员私下里告诉他:“你说你姓什么不好呢?偏偏姓一个‘虎’字,你倒霉就倒霉在这个‘虎’上啦!”原来,公司老总姓杨,因为“虎吃羊”,所以老总心中很不舒服,坚决不聘请他。

地域歧视:不仅仅是“河南人”

提起在应聘当中所遭遇的歧视,即将毕业的大学生郭怀亮气就不打一处来。一次他去应聘一家半研究性质的机构,招聘人员开始还颇有兴趣地询问他的专业、学习成绩等,可一听到他报上“籍贯河南”时,便马上改口了:“喔,喔,河南人呀!”随后就拒绝了问话,让他回去等通知,从此就再无消息。

这便是我们常说的“河南歧视”、“河南印象”。即使河南省这些年来外树形象、内求发展,涌现出了许许多多英雄模范人物,可是外省市一些人对河南人的主观臆断和故意排斥仍屡见不鲜,以致于一些河南人出差或求职时不敢说自己是河南人。

近些年来,为了推介学生就业,笔者曾陆续参加过许多人才招聘会,领略了五花八门的地域歧视。

一次招聘会上,笔者发现一些单位在招聘展台上白纸黑字写着“不要东北人”。当笔者询问时,工作人员头也不抬地说:“我们觉

得,东北人比较冲动,好讲义气,爱闹事,所以不准备录用东北人。”还有一家单位干脆堂而皇之不要苏州、杭州一带的人,说苏杭人讲究生活品味,讲究享受和安逸,不愿出力流汗,工作不卖力,甚至说“宁要西北文盲汉,不要苏杭书生面”、“苏杭人大精明,不便管理”。

还有一些地方的单位在聘用人员时,明确表示不要苏州、杭州一带的人,说苏杭人讲究生活品味,讲究享受和安逸,不愿出力流汗,工作不卖力,甚至说“宁要西北文盲汉,不要苏杭书生面”、“苏杭人大精明,不便管理”。

面对林林总总的就业歧视,在漫漫求职路上,刚走出校门的大学生,到底应该以怎样的心态参与竞争呢?

中国人民大学就业办副主任赵建峰认为,尽管面临着特殊的困难和压力,尽管“被雷的总是我”,但大学生们也没必要怨天尤人。事实上,大学生不仅普遍具有相当的知识储备,而且具有一定的思考分析问题的能力,完全可以在职场上大显身手。虽然如今的就业竞争异常激烈,但大学生们只要坚定信心、扬长避短,一定能找到合适的工作岗位。

中央财经大学人力资源管理系徐兆铭博士提醒说,对于用人单位苛刻的招聘条件、“雷人”的招聘试题,大学生不是不可以迎合,毕竟求职的历程太过煎熬,顺利就业才是最大的精神慰藉。但是,这种迎合是有底线的,那就是道德和良知、人格和尊严。



济宁毕业生就业服务月启动

本报讯 从8月1日开始,山东省济宁市人力资源和社会保障局将在全市范围内开展“高校毕业生就业服务月”活动,为毕业生和用人单位提供政策咨询、就业指导、人才引进、人事代理等服务。

据介绍,此次就业服务对象主要包括:登记求职高校毕业生、登记失业高校毕业生、其他各类应届和历届高校毕业生,还有今年服

务期满的“三支一扶”大学生等,重点帮助享受助学贷款的学生和毕业后尚未就业困难家庭的应届毕业生。

活动从8月1日开始,为期一个月,活动期间将集中组织两场大型公益性招聘会,共邀请500余家企事业单位参加,提供6000余个就业岗位。同时,人才服务机构也将现场为毕业生和用人单位提供政策咨询、就业指导、人才引进、人事代理等服务。(王海龙 郑辉)

不仅关爱员工,还要向员工的家人延伸……这条亲情链越长,员工的成就感、荣誉感、对企业的忠诚度也就越大;这条亲情链越长,员工将尽一切可能为企业创造财富,同时,其家人也会成为支持企业发展的外国力量。

一份温情工资帮员工圆孝心

“儿子上班有工资很正常,但没想到的是,连我也有工资发。”7月27日,家住东阳市画水镇黄田畈会源街的钱方招弟,收到了邮局200元的汇款单,汇款单是儿子方志强所在的横店联宜电机有限公司。与儿子电话联系后得知,原来这是公司给他发的“工资”。

刘开伟也是该公司的员工,其在重庆老家的父亲也收到了这份意外的惊喜。去年这个时候,从南京工程学院毕业的刘开伟到“联宜”加工部工作。根据规定,刘开伟的家长从今年6月份开始,就可以收到公司每月发放

的100元工资。

刘开伟表示,自己一个人在外工作,总感觉到对家里的父母关心不够,这次公司给员工发工资,在一定程度上弥补了自己的遗憾。“其实这也是一种加薪方式,但这种方式不但使我们的父母开心,员工自己也会感到很温暖。”刘开伟说。

这是“联宜”最近推出的“亲情1+1”活动,只要员工愿意从收入中抽出一笔钱寄给自己的父母和家人,公司就拿出同等金额的钱,感谢员工的家人。结果,公司1300余名员工踊跃参加,人人填写了一份家长月工资确认表。公司按员工进企业时间早晚分三个等级,不同工龄员工的父母每月分别可以收到

8月1日,江苏省苏州市劳动部门和驻苏部队联合举办“随军家属就业岗位洽谈会”,苏州28家用人单位为军人家属提供管理、财会、文秘、商业服务等345个就业岗位。王健康 摄

王康康 摄

务期满的“三支一扶”大学生等,重点帮助享受助学贷款的学生和毕业后尚未就业困难家庭的应届毕业生。

活动从8月1日开始,为期一个月,活动期间将集中组织两场大型公益性招聘会,共邀请500余家企事业单位参加,提供6000余个就业岗位。同时,人才服务机构也将现场为毕业生和用人单位提供政策咨询、就业指导、人才引进、人事代理等服务。(王海龙 郑辉)

王康康 摄

王康康 摄

王康康 摄

王康康 摄

王康康 摄

王康康 摄

山西大学生灵活就业可享多项扶持

本报讯 山西省人力资源和社会保障厅、财政厅、中国人民银行太原中心支行、省工商局针对高校毕业生灵活就业享受扶持政策,日前出台具体办法。其中,以自主创业方式实现就业的毕业生,可享受行政事业性收费减免、小额贷款担保及贴息等扶持。

灵活就业包括三种类型:自主创业、自由职业(指以个体劳动为主的一类职业,如作家、自由撰稿人、翻译工作者、某些艺术工作者等),以及从事家政服务、家庭手工业、社区便民利民服务等。省人社厅相关负责人表示,高校毕业生以这些形式就业,都被看成实现灵活就业。实现就业后,他们可以持《毕业证》、《全国普通高等学校毕业生就业报到证》等材料,到就业所在地的公共就业(人才)服务机构申报“灵活就业证明”。

凭借灵活就业证明,大学生可在公共就业(人才)服务机构享受到一系列劳动保障和人事代理服务,包括:政策咨询、代管档案、职称评定申报、团组织关系接转、代办调动手续、代办社会保险,以及开具出国(境)、留学、考研、婚姻登记证明材料等服务。此外,还可到有资质的职业培训机构,参加职业技能培训或创业培训,并可享受一次性培训补贴。

实现灵活就业的高校毕业生,如果被各类用人单位招聘和录用,其招聘录用后的社会保险缴费年限与灵活就业期间的缴费年限合并计算。如果符合就业困难人员条件,还可享受到社会保险补贴,标准为实际缴纳基本养老保险、基本医疗保险缴费总额的三分之一,补贴的最长年限不超过3年。(李涛)

济南个体户要为雇工办理工伤保险

本报讯 (记者孙霞海 通讯员葛红普)记者7月29日从山东省济南市政府了解到,该市日前印发的《有雇工个体工商户参加工伤保险暂行办法》规定,依法取得营业执照的有雇工的个体工商户,应符合法定劳动年龄的全部雇工办理工伤保险。

《办法》从2010年8月1日起实施,用人单位应在《办法》实施之日起30日内,到营业执照注册地的社会保险经办机构申请办理工伤保险登记并缴费。

《办法》规定,用人单位按行业基准费率率为员工缴纳工伤保险费,员工个人不缴费。工伤保险费以员工本人上月工资为缴费基数,新招用的员工以其第一个月的工资作为缴费基数。其中,员工缴费基数低于上年度本市职工月平均工资60%的,以上年度本市职工月平均工资的60%作为缴费基数;高于上年度本市职工月平均工资300%的,以上年度本市职工月平均工资的

300%作为缴费基数。

对新招用的员工,用人单位当月未能缴纳工伤保险费的,应当自建立劳动关系之日起5日内,到参保地社会保险经办机构办理增员手续,并于次月起缴费。办理增员手续的员工录用当月发生工伤的,由工伤保险基金支付工伤保险待遇相关费用;未办理增员手续的,由用人单位承担工伤保险待遇相关费用。

员工受到事故伤害或被诊断、鉴定为职业病,所在用人单位应当自事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请。其中,用人单位因交通事故、失踪、因公外出期间发生事故伤害及受其他不可抗力因素不能在规定时间内提出申请的,经人力资源和社会保障行政部门同意,申请时限可以延长,但延长时间不得超过30日。

秦皇岛启动城乡技能就业扶助计划

本报讯(记者王资元 通讯员朱润胜)为让城乡贫困家庭子女通过接受系统职业技能教育尽快实现就业,日前,河北省秦皇岛市人力资源和社会保障局、市财政局联合下发通知,启动实施2010年城乡技能就业扶助计划,招生人数为510人。

据了解,该市城乡技能就业扶助计划招生条件为:具有该市户籍;城镇“零就业家庭”、“低保家庭”以及工会认定的特困职工家庭成员;农村“低保家庭”或年人均

收入贫困以下家庭成员;年龄在15周岁至25周岁之间;初中以上文化程度;思想品德良好、身体健康且有就业愿望。

招生采取个人报名与扶助对象所在街道(乡镇)推荐相结合的方式,经面试、复核合格后,于9月入学。在校期间,扶助生可享受减免两年学杂费待遇,包括学费、住宿费、教材费、防疫费、宿舍用品费、技能鉴定费等等,符合条件的扶助生还可享受每人每年1500元的国家助学金。

牡丹江私营经济新增就业近两万人

本报讯 截至6月底,黑龙江省牡丹江市私营企业发展到12955户,个体工商户发展到59173户,这些私营企业和个体工商户创造了大量的就业岗位,半年时间里新增就业达19377人。

据介绍,受国内经济形势趋好,牡丹江市对外开放有所突破和职能部门降低就业门槛、提供优质服务等多种因素影响,上半年牡丹江市私营企业和个体工商户发展势头强劲,涌现出大量创业者。

据统计,上半年牡丹江市交通运输、仓储和邮政业新增个体工商户182户,住宿和餐饮业新增740户,居民服务业和其他服务业新增482户,私营经济不仅在推进城市发展和方便市民生活方面起到了拾遗补缺的作用,而且吸纳了很多人就业。据该市工商局局长介绍,到6月底,牡丹江市私营企业注册资本总额达176.87亿元,个体工商户资本总计达15.78亿元,均创历史新高。(刘加勇 宋绍强)

武昌客车车辆段打造育才“摇篮”

本报讯 “在这里,我学到了许多书本上没有的知识!”“给一杯水,自己只要有一桶水;为当好指导老师,我要加深积累,不断提高。”日前,在武昌客车车辆段礼堂举办的毕业生顶岗实习总结表彰大会上,来自武汉铁路职业技术学院的学员代表和武昌客车车辆段指导老师的一席话,引发了在场干部职工和师生们热烈的掌声。

为打造育才“摇篮”,使铁路客车站段不断得到新鲜血液,武汉武昌客车车辆段积极开展校企合作计划,并在检修车间设立实习基地,接收武汉铁路职业技术学院机

车车辆工程系135名毕业生顶岗实习。该段还组建职教小组,及时为学员制定详细的理论、实作培训计划,并挑选一批技术能手和业务骨干作为学生的实习指导老师,与学员签订师徒合同,对学员实习中的安全、实作技能等方面负责。

为确保学员学有所成,这个段还结合客车站段的生产特点开展日常性、适应性的培训工作和岗位练兵活动,采取多种形式对实习生进行新知识、新技术、新设备、新工艺的教育培训,使学员们的业务知识和实作能力得到了明显提高。(次少杰)

让员工成就感、荣誉感向家庭延伸

现代企业开始注重打造亲情链

□陈洪标

100元、140元和200元的“工资”,员工和公司一人一半。随着员工工龄的增加,汇给父母的“工资”也将增加。

据初步估算,该公司每年用于支付这笔特殊工资的费用将达100多万元。

子女评上好员工父母同样受表彰

同样,东阳的另一家企业——浙江东方之星控股集团,在年中总结表彰大会上将8名被评为“东方之星”的员工父母,从外地邀请到集团表彰现场,并给他们颁奖。

来自甘肃东乡县的苗玉虎是被评为“东方之星”的员工之一。7月27日,他与多年没见面的父母站在一起,格外开心。他

东方之星控股集团自开始打造这条亲情链以来,就没有这样的担忧。

“联宜”董事长许晓华曾经在给“联宜好家长”的信中动情地说:“我们的员工是你们的宝贝,也是我们公司的宝贝,请家属们放心,公司会同你们一样悉心培养,放手使用,使他们尽快成长,为公司作贡献,为家庭奉献孝心。”

短评

员工、企业、家庭,其实是一个利益整体。家里好,有了家人的支持,员工才会安心工作,企业才能稳定发展。这是很浅显的道理。但可惜的是,过去不少国企的这种优良传统和做法已被抛弃。

让人惊喜的是,现在这些传统开始重新被一些企业认识,并加以更新利用。平阳这两家企业充满人情味的制度和奖励政策的设置,重新打造了一条传统亲情链,让员工们的成就感、荣誉感,向家庭延伸,这样不仅员工对企业的忠诚度、成就感和荣誉感越来越强,员工的家人也会有同样的感受,从而成为企业发展的第三方力量。这就是现代企业的眼光,也是企业长远发展壮大的秘诀。

在企业利润和员工价值中寻找平衡点

平湖2000企业实行工资协商

本报讯 不久前,浙江平湖爱发纺织有限公司举行了一次工资协商会。经过讨论,双方达成协议,另外福利再增加一些,总的算下来,职工对工资水平的上涨总体表示满意。

今年以来,平湖市总工会加大了工资集体协商的工作力度,截至目前,该市已签订工资集体协商1585份,覆盖企业2245家,涉及职工24.75万人。预计到年底,建会企业“工资共决”覆盖面将达到95%以上。

安徽籍员工陈小芬,来平湖打工已有10多年了。这几年,她的工资每年都在上涨,2003年月工资1200多元,现在已经涨到了2800多元。“有了一个透明、公开的价表,职工工资和企业效益挂钩,我们工作起来劲头更足了。”陈小芬开心地说。

平湖是全国著名的服装生产加工基地。近几年,该市逐步建立工资协商机制,对整个服装生产过程中的工时价进行协商谈判。在认真测算的基础上,协商制定统一的工时、工价标准。现在到任何企业享受的都是相同的工资标准,职工队伍更加稳定,以往“跳槽”、“挖墙脚”现象明显减少,企业之间良性竞争的格局逐步形成。

平湖市总工会保障部部长徐国清说:“现在,非公有制企业职工工资不再由老板一个人说了算,已初步形成了企业协商谈增长,行业协商谈标准,区域协商谈底线,工资协商模式,有效地维护了职工的正合法权益。”

据了解,在工资集体协商过程中,由于厂情不同,协商的方式也灵活多样。同时,为避免“工资谈判”流于形式,平湖市总工会要求每个企业都要详细记录协商会议的内容,由上级工会定期检查,并将商议决定的工资标准呈报市总工会和劳动部门备案。工资集体协商还纳入和谐企业评选体系,获得和谐称号的企业无论贷款还是项目审批都享受优先权,从制度上保证协商落到实处。

工资集体协商不仅让员工拥有了“话语权”,而且激励了他们的主人翁精神。爱发纺织有限公司通过商议调整员工工资后,员工提出了上百条改进企业生产经营、节能降耗的合理化建议。电工吴春峰提议,在不影响服装车间里亮度的情况下,将原来的日光灯全部换成节能灯,实施后每年为企业节省10万余元电费。(徐文 张帆)