

90后女孩赢了性别歧视官司却未获道歉

《就业促进法》颁布8年来,女性就业歧视现象并未扭转,劳动者维权面临举证难

本报讯(记者李丹青)11月2日,90后女马户(应被采访者要求化名)终于收到了北京市顺义区法院的民事判决书。她赢了!今年1月,她因“就业性别歧视”状告北京市邮政速递物流有限公司(以下简称邮政公司)及劳务派遣单位手挽手劳务派遣有限公司(以下简称手挽手公司),要求其书面道歉并赔偿。顺义区法院一审判决认定邮政公司存在就业歧视,赔偿她精神损害抚慰金2000元,但“道歉的请求被驳回”。

2014年7月,从东北师范大学毕业的马户在网上搜到手挽手公司发布的邮政公司招聘快递员信息,“资格:男,18-45岁,身体健康”。同年9月24日,她在线投出简历。

通过了手挽手公司第一轮面试后,她来

到北京邮政公司酒仙桥营投部进行第二轮面试,却被告知:“我们这儿从来没有过女快递员。”再三争取下,营投部的戴主任同意让她试干两天。9月28日,据马户讲述,邮政方面曾承诺“十一”长假后与她签合同,并要求她先做人职体检。

但体检后的马户却迟迟等不来签约电话,“说让我联系一位李先生”。10月18日,马户接到李先生的电话,告诉她合同送过去了,总公司没批,理由是“一线员工不要女的”。马户在今年1月将邮政公司和手挽手公司诉至法院,要求二者以书面形式赔礼道歉,并赔偿各种损失共计5万元。

历时10个月,经过3次开庭,花费1万余元,11月2日,马户终于等来了一审判决书。法

院认定邮政公司对马户实施了就业歧视,判决邮政公司给予马户精神损害抚慰金2000元。

“法院虽然认定了歧视,但为何驳回了道歉的请求?”拿到判决书,马户终究还是不甘心,她已经就“道歉”再上诉。

据了解,2007年颁布的《就业促进法》已经禁止用人单位因性别原因歧视就业者,女性享受与男性平等就业权。但是,至今8年,性别就业歧视仍然大量存在,尤其是就业歧视的观念没有改变。2014年6-7月,全国妇联妇女研究所副研究员杨慧带领团队,在部分高校进行了一次调查结果显示,高达86.6%的女大学生受到过招聘性别歧视。据北京某事业单位负责人宁先生介绍,虽然招聘条件中没有性别要求,但“重男轻女”是筛

选面试和最终录用的“潜规则”,单位的苦衷是女性太多了,一个部门一度出现多个人体检的情况影响到了正常工作秩序。

“用人单位不道歉,说明他们根本不认为自己错了。”马户说道,“道歉诉求是为了‘讨个说法’,她希望对方认识到在就业上歧视女性是错误的。2013年‘就业性别歧视首案’的原告曹菊在开庭前就获得了被告的‘道歉信’。”

《就业促进法》还规定,“实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。”中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,但由于《就业促进法》没有明确如何具体认定就业歧视行为,且没有规定劳动者向人民法院提起诉讼后在实体法上的救济方式,以致于发生歧视后,司法机关往往需要参引

《侵权责任法》以及《民法通则》的规定来处理。而这两部法律本身并没有明确就业歧视的责任构成规则,再加上就业歧视本身举证的情况影响到了正常工作秩序。

“用人单位不道歉,说明他们根本不认为自己错了。”马户说道,“道歉诉求是为了‘讨个说法’,她希望对方认识到在就业上歧视女性是错误的。2013年‘就业性别歧视首案’的原告曹菊在开庭前就获得了被告的‘道歉信’。”

“按照现有的证据规则,劳动者很难证明就业歧视,即使要证明也需要高额的证据保存和收集成本”。此外,沈建峰还指出,就业歧视的损害包括精神损害、求职成本和失去就业机会的损失,“这些在法律上怎样进行填补,需要进一步的明确。”

11月10日,国家计生委副主任王培安在发布会上说,全国实施两孩政策后,女性就业难度加大,就业性别歧视可能加重。

李丹青

【一周工报速读】

河北将检查劳务派遣许可情况

2015年11月20日至12月30日,河北省将在全省范围内开展劳务派遣行政许可实施工作和劳务派遣用工专项检查(以下简称专项检查),确保在2016年3月以后符合劳务派遣合法化。

据介绍,此次重点检查设区市、县(市、区)人社部门实施劳务派遣行政许可审批程序及相关要求,检查和指导用工单位超比例使用被派遣劳动者的用工调整工作落实情况。

自查阶段,用人单位先对照劳务派遣行政许可逐一进行自查,对不符合省人社厅关于贯彻落实《劳务派遣行政许可实施办法》的实施意见,要自行纠正。使用劳务派遣数量较多的用工单位要进一步调整用工方案。检查指导阶段,各设区市人社局将会同有关部门和劳动监察机构督促用工单位进一步调整用工方案,对已经实施劳务派遣行政许可的劳务派遣单位相关材料进行抽查,对使用劳务派遣数量较多的中省直单位检查指导。(李蕙芳)

——摘自11月12日《河北工人报》

山西工资协商覆盖400万职工

今年,山西省各级工会以《山西省企业工资集体协商条例》实施为契机,推动工资集体协商提质增效。截至7月底,全省共签订工资集体合同35146份,覆盖企业77099个,覆盖职工4037086人。其中,企业单独签订工资集体合同33134份,签订区域性工资集体合同1480份,签订行业性工资集体合同532份。

《山西省企业工资集体协商条例》自今年1月1日起实施,全省各级工会在此前开展了声势浩大的学习宣传造势活动,在全社会形成良好氛围的基础上,紧紧抓住这一契机,开展了全省企业工资集体协商建制行动。该行动与省总的“组织建设年”活动相结合,与开展“集体合同与工资集体协商月”活动相结合,以“完善制度、依法推进、巩固建制、提高质量”为主题,以“协商法制化、程序规范化、内容精细化、效果明显化”为基本要求,加大行业性工资集体协商推动力度,集中组织主动要约、主动约谈、集中攻坚,及时续签和新签集体合同和工资专项协议。

(陈秋莲)

——摘自11月09日《山西工人报》

黑龙江公布职保征管办法

黑龙江省近日公布《黑龙江省城镇职工基本养老保险费征缴管理办法》,并决定自2015年12月1日起施行。

《办法》明确指出,职工个人应当按照上年度本人月平均工资总额作为缴费基数。职工个人月工资总额超过上年度全省职工月平均工资百分之三百的,按照上年度全省职工月平均工资百分之三百作为缴费基数;低于上年度全省职工月平均工资百分之六十的,按照上年度全省职工月平均工资百分之六十作为缴费基数。用人单位应当按照上年度本单位职工月平均工资总额作为缴费基数。单位缴费基数低于职工缴费基数之和的,以职工缴费基数之和作为单位缴费基数。

——摘自11月12日《黑龙江工人报》

三工调查

编制“围城”

2016年国考在即,据人社部透露,今年有139万人通过报名,基层职位报名人数增加。“有编制”的机关事业单位职位一直是青年求职者艳羡的岗位甚至是首选。不少人认为大城市的好工作不如地方“有编制”的工作。“编制”代表着“体制”,筑成了一道身份、地位、稳定等等的“围城”。“围城”外的人羡慕它代表的身份与稳定,为入围考试屡战屡败、屡败屡战;“围城”内的人感叹,“人生仿佛是躺在温暖的棉花堆里,失去了触底反弹的力道与动力”。

——记者手记

■本报记者 王维砚

“编制”的诱惑,全家人的“围剿”,让陈琦放弃了北京光鲜且高薪的工作,回到了河北邯郸。

2015年2月23日,“换个有‘编制’的工作吧。”这天晚饭后,父亲陈立开门见山。很快,关于工作的分歧最终升级成一场“家庭战争”。

陈琦研究生毕业的2014年,全国高校毕业生达到727万。一路“厮杀拼抢”,她终于在求职大军中冲出重围,被北京一家全球知名的会计师事务所录用。

灰蓝色的玻璃幕墙散发出都市的气息,穿着时髦的白领从旋转门里进出。北京东三环的CBD,陈琦的公司写字楼就矗立在那里。她喜欢在夜晚加班时,俯瞰三环路上的车水马龙,北京新地标——央视新址“大裤衩”正在马路对面闪闪发光。“华灯初上的北京,让人对未来充满想象”。陈琦说。

不过,对女儿这份高薪水、“高大上”的工作,陈立觉得“并不理想”。

52岁的陈立,在邯郸的一家事业单位工作。1986年大学毕业后,他就被分配到这家事业单位,从科员到处长,从毛头小伙到两鬓微白,他已在这里工作了近30年。

在陈立看来,事业编制不仅意味着“吃皇粮”,更意味着安全感和终生保障,意味着不必担心所在行业的跌宕起伏,不必理会经济环境的风云突变。1999年,国企改革拉开大幕,在纺织厂做女工的妹妹陈芸下岗,此后一直四处打散工为生。妹妹的遭遇让陈立更加确定“编制”的重要,他希望“编制”能将自己此生经历的稳定“接力”给女儿。

据2015年国家统计局上海调查总队的

一项调查显示,51.5%的受访家长希望子女进入机关事业单位工作,64.6%的在机关事业单位工作的家长倾向让子女走相同的职业道路,而在私企工作的家长,仅有1.9%希望子女到同性质单位就业。

“编制”,本是一个中性词,包括一个单位的人员数额、人员结构、职位配置以及领导职数等内容。在我国,大多数人理解的编制,指“财政拨款的编制数额由各级机构编制部门制定,国家机关属行政编制序列,事业单位属事业编制序列”。

这样的“编制”一如陈立的理解,意味着身份、体面、稳定与保障。“乖乖女”陈琦最终决定尊崇父母的意愿。

2015年6月,陈琦辞去会计师事务所的工作,参加了邯郸一所高校的辅导员考试并被最终录取。

在座人口超过900万的三线城市,陈琦得到这份有事业编制的工作不容易。她求职的传媒学院应征人数超过100人,而最终被正式录用的只有2人。就在同年的公务员招考中,该市政协科员职位的报名人数达2269人,竞争比为756:1。

新学期开始,高校辅导员陈琦过上了“朝九晚五”生活,确实如父亲陈立所期待的那样,高校“一个萝卜一个坑”的适配关系构成了一种人员的稳定,很多人都是“从一而终”。

“编制”的价值很快体现出来。

据有关资料显示,我国共有事业单位111万家、事业编制人员3153万人,作为其中一员,这一稀缺“身份”让陈琦在相亲市场上身价稳增,很受欢迎。

和陈琦同期进入单位的还有几名,“编外”辅导员,很快,她发现自己与他们不同。



4月26日,四川成都,2015年从优秀村干部和服务基层项目人员中录用乡镇机关公务员考试成都考区开考。视觉中国供图

他们几乎从不请假,甚至自愿加班,很多人努力在期刊上发论文或者偷偷准备博士考试。她猜测,主要是“为了争取每年两个的转正名额”。

尽管《劳动合同法》颁布实施后,“同工同酬”的规定已经使得“合同工”享有与“正式工”同等的权利,但是并不能完全弥合“心理”上的落差。合同期满后是续聘还是另谋出路?自己清晰的晋升通道是怎样的?陈琦坦言,还不用考虑这些只是合同工考虑的“不稳定没未来”的问题。因为她的未来几乎可以看得见,几年评职称,每年升职,这些东西突然在陈琦内心觉得踏实又富有优越感。

“城里的人想逃出来,城外的人想冲进去。”——陈琦觉得,看不见摸不着的编制,也像是一座“围城”。

事实上,事业编制早已不再意味着“一劳永逸”的“终身制”。陈琦与单位签订了5年的聘用合同,一旦出现考核不合格等情况

“人生仿佛是躺在温暖的棉花堆里,失去了触底反弹的力道与动力。”陈琦在微信朋友圈里这样描述自己“稳定的焦虑”。这种“一眼望到头”的人生,让她感到些许不安。然而这份对于编制“温水煮青蛙”的抱怨,在她的很多同学看来却是“为赋新词强说愁”的“无病呻吟”。她在邯郸一家企业工作的高材生同学,仍然坚持每年参加公务员考试和事业单位招考。在10月24日结束的2016年国考报名中,共有139万名考生通过报名审核,11月底他们将为公务员的行政编制征战考场。

“城里的人想逃出来,城外的人想冲进去。”——陈琦觉得,看不见摸不着的编制,也像是一座“围城”。

事实上,事业编制早已不再意味着“一劳永逸”的“终身制”。陈琦与单位签订了5年的聘用合同,一旦出现考核不合格等情况

况,单位完全可以提出解聘。而自全面开展事业单位聘用制以来,在很多地区的事业单位,合同到期重新竞争上岗的尝试,已经让聘用制的“鲶鱼效应”显现。而在北京,高校取消编制管理的试点将在2015年内启动,这一试点被认为“为改进高校科研人员的薪酬和岗位管理制度,破除人才流动体制机制障碍,促进科研人员在事业单位和企业间的流动提供可能”。

最近,时常有“在编”人员跳出体制,实现职业生涯“转身”的新闻见诸报端,在被问及是否还有勇气“出走”时,陈琦显得有些犹豫,她不知道自己到时是否还有资本冲出“围城”,更不知道自己能否重新适应“丛林法则”的残酷。而一旦“围城”消失,陈琦们也将面临新的人生抉择。

2016年、2017年.....陈琦们的故事还会继续。

13省启动企业新型学徒制试点工作

本报讯(记者罗娟)企业新型学徒制签约仪式暨国家职业分类大典首发赠书仪式11月10日在北京举行。记者从会上获悉,目前,北京等13省(区、市)已启动企业新型学徒制试点工作,确定了70余家企业作为试点单位,试点人数7000余人。

人力资源和社会保障部副部长汤涛在仪式上讲话指出,开展企业新型学徒制培训,加大职工培训工作力度,是贯彻落实党的十八大五中全会精神的重要举措,是推动职业培训更好服务经济发展的客观要求,是促进企业和技工院校共同发展的现实需要,是加快培养青年技能人才的有效路径。

汤涛强调,推行企业新型学徒制试点,要更好发挥企业的主体作用和优质培训资源的基础作用,形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的良好工作格局,着力提高劳动者职业技能和就业质量,促进劳动者实现技能就业、

技能成才与发展。要发挥好《中华人民共和国职业分类大典(2015年版)》对国民经济信息统计的服务作用,对人力资源开发管理的基础作用、对职业教育培训的引导作用、对职业资格制度改革的规范作用,进一步加强人力资源开发与管理,促进人才队伍建设,更好地服务经济社会发展。

在签约仪式上,北京现代汽车有限公司代表试点企业、顺义区人力社保局技工学校代表试点院校签订企业新型学徒制合作协议,企业导师代表与学徒代表签订培养协议。人力资源社会保障部向有关单位赠送了《中华人民共和国职业分类大典》。

据悉,今年8月,人力资源社会保障部与财政部共同印发了《关于开展企业新型学徒制试点工作的通知》,企业在推行以“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制,组织企业新招用人员和新转岗人员参加培训,旨在加快培养企业青年技能人才。

中车长客依靠制度激发一线职工创新创造动能 工人创新可拿“技能红利”

一等创新成果一辆车可分红3元,一年技能红利能有3000多元

本报讯(记者彭冰 柳娟娟)工人有个发明创造,一般是发些奖金,在中国中车长客股份,工人可以从创新中持续提成“技能红利”,这项制度显著激发了一线职工的创新创造动能。

“当你的创意和改善被采纳和普及,你就有机会获得‘技能红利’”,走进长客股份高速动车组制造中心,类似的宣传展板分外醒目。自去年4月起,这里的职工一旦有了经济技术创新成果,即会被按照经济价值评定为一、二、三等,相应成果每应用到1辆车的生产中,发明人就可分获3元、2元、1元的红利,也叫“职工技术创新奖红利”。“二三元钱听起来不多,但以一等创新成果为例,现今车间平均月产104辆车,获奖者一年技能红利就有3000多元,而且,只要其成果一直得到应用,红利就年年不断。”该中心制造方法部部长曲

双介绍,1年多来,已有10名工人获得技能红利,累计金额39312元。

车辆内装工程组洋,是该中心获得“技能红利”第一人。这个小伙子2008年入厂,从事CRH380动车组的车窗密封,因自创了“司机室前侧窗粘接五步操作法”,不仅能让每台车节省用胶成本455元,还能节省工时4.5小时,由此获评三等技能红利。

车辆调试工赵庆贺发明的“继电器稳定性检测装置”,则斩获一等技能红利。“调试动车组过程中,时而会碰到继电器工作不稳定现象,我制作的这个装置,可精确检测出潜在故障,而且原来需要两个人才能完成的检测,现在1个人在5分钟之内就能轻松搞定,检测结果100%合格。”1989年出生的赵庆贺,脸上透着自豪。

“技能红利”不仅大大提高了职工围绕

生产实际进行创新的积极性,还让职工更加注重成果的转化与应用,更加关注企业产品的产量和市场,真正激发了一线工人的主人翁责任感!”提及“技能红利”制度,职工们津津乐道。

“通过创新与改善,让工艺水平和产品质量从60%提升到90%易,从90%提升到99%难,如今,中国高铁已处于世界领先地位,每提升一步都难上加难,但在‘技能红利’激励下,1年来,我们收获的全员改善成果达到了600多项。”该中心党委书记孙书慧说。

据了解,下一步,该中心还将不断增加技能红利的奖励力度、评选数量和评选频次,并计划对获奖成果进行加工和完善,编入工艺文件,对其中符合条件的,鼎力帮助申报专利。

滁州市总送法进拘留所

11月3日,安徽省滁州市总工会副主席王瑞雪带领法律保障部工作人员和工会维权律师团成员到滁州市拘留所开展送法活动。

活动中,市总工会法律顾问马小以《治安管理处罚法》为主题,针对聚众扰乱公共秩序、妨碍公共秩序、妨碍社会管理等违法行为,讲解具体案例,深入浅出地就相关法条做了普法宣传教育。期间,还与行政拘留人员面对面交流,进行心理辅导,鼓励他们认真接受改造,服从管理,增强守法意识,做一个知法、懂法、守法的公民。此次活动提高了在拘人员的法律意识,对有效预防重新违法犯罪起到了一定的积极作用。

(王瑞雪 张付林)

——摘自11月10日《安徽工人日报》