

焦点关注

时值招聘旺季,就业市场又现奇葩歧视:颜值、学习经历、海外学历竟成求职“拦路虎”——

实探北京就业歧视投诉窗口

本报记者 彭文卓

朱俊认为,“即使有投诉箱,效果也有限。前一个单位歧视你,赶紧再找啊,哪有精力去投诉,更何况投诉会给人留下不好的印象。”

而在中关村人才市场,记者找到了投诉意见箱。在招聘大厅靠里位置,顺着一张写有“意见箱”的A4纸提示,记者来到了更靠里的位置,发现了被书报架和绿植遮挡的铁皮箱子,即为治理就业歧视设立的意见箱。

招聘会,无疑是就业歧视的重灾区。为此,北京市人社局于近日发布《关于加强招聘会安全监管工作的通知》,要求在招聘会现场设立就业歧视投诉窗口,严厉打击就业歧视。

面对越发隐蔽却无处不在的就业歧视,投诉窗口能否发挥效力,成为求职者的关注焦点。

被遮挡的意见箱

“根据劳动法律规定,在招聘过程中不能对求职者有歧视行为,包括性别、户籍、民族及工作经验等。”

4月8日,在中国科学院中关村校区举办的一场大型招聘会上,记者看到办会机构对招聘单位列出以上要求。但现场走访中,记者并未看到就业歧视投诉窗口或意见箱。办会机构负责人高老师表示,“没听说过要设立这种窗口。”

现场求职者也纷纷表示,没注意过招聘会是否设有此类投诉箱或投诉窗口。北京科技大学毕业生

“官”,给学生干部贴上浮躁、功利的标签,“考公务员可以介绍学生干部的经历,但去企业就得见机行事,准备不同的策略和面试装扮。”

不少海归也表示求职时阻力重重。“很多单位的招聘系统中,英语四六级成绩是必填项。但本科在国外就读的学生,多没有四六级成绩。”从美国南加州大学回国求职的戴瑶认为,“甚至一些企业听说是海归,就给我们贴上‘学习差’的标签,对成绩、课目项目和学校排名缺乏深入了解。”

而形形色色的就业歧视中,性别歧视还是最普遍的。“学校好、专业对口,但简历关不过”“班里十几个男生简历都过了,女生只有两三个能过”“同等条件下女生要比男生优秀很多,才能有面试机会”,这样的求职困境每年重演上万次。

“以公务员招录为例,性别要求大多基于3点理由:一是招录单位认为女性过多,希望招录男性;二是担心女性生育休假影响工作;三是认为工作压力大,需要经常加班、出差,不适合女性。”全国妇联副主席邓丽认为,这事实上是许多用人单位招聘时挑选性别最常考虑的因素,因此女性通常是就业性别歧视中的最主要群体。

不是反对选择,是反对不当选择

事实上,之所以存在就业歧视,根本原因是招聘市场“供大于求”。有专家认为,通过“花样”筛选,

招聘单位可以如愿招到人,但事实上,由于很多招聘条件与应聘者的学识、能力无关,一些应聘者表面迎合其喜好,并没有在学识能力上与招聘单位深度契合,这对招聘单位的长远发展不利。

中国劳动关系学院副教授沈剑锋表示,尽管应聘者认为投诉并不能改变求职的最终结果,但就业歧视投诉窗口的设置,具有重要的意义,“近年涉及就业歧视的诉讼案件屡见报端。但就业歧视诉讼这种通过个人行使权利而进行的救济本身存在如下弊端:它是事后救济,不足以消除对劳动者的伤害;它是个案救济,并不能解决招聘过程中对特定群体全部的侵害;就业歧视诉讼本身举证难,导致歧视发生较多,救济案件并不常见。因此,通过规范招聘行为,从源头上防止就业歧视就具有非常大的价值。”

值得关注的是,《就业服务与就业管理规定》中尽管规定劳动保障监察部门对职业中介机构进行监管,但对招聘会主办机构(职业介绍机构)在就业歧视法律责任上的规定并不明确。这需要在正在制定的《人力资源市场条例》中予以完善。”沈剑锋还提出,无论是招聘单位、招聘会主办机构还是劳动者都应正确对待就业歧视,不要将其与市场配置劳动力资源相对立。反对就业歧视是防止用人单位用和工作无关的标准,剥夺特定群体参与劳动力市场竞争的机会。歧视不是反对市场竞争,也不是反对选择,而是反对不当选择。

济南实施高层次人才扶持计划

84名双创人才获亿元扶持“大红包”

本报讯(记者丛民)日前,在济南市高层次创新创业人才(团队)签约仪式上,84名高层次创新创业人才获得1.1亿元的资金扶持。此次获得扶持的高层次人才(团队)中,约87%的项目集中在电子信息类、先进制造类、生物医药、新能源、新材料等产业领域。

这是济南“人才新政30条”实施后的首次重点人才工程遴选。其中,泉城“5150”引才倍增计划,对于来济南的创业人才(团队),可给予最高500万元的无偿资助和500万元的股权跟投;泉城产业领军人才支持计划,聚焦十大批量级产业,重点支持本土领军人才和团队。

据介绍,本次扶持的双创人才(团队)不仅质量上“高精尖”,效益方面同样突出。44名创新人才所在企业年销售收入过亿元的有25个,占比54.3%;33名泉城产业领军创业人才所创办的企业大都属于高成长性的“瞪羚企业”,发展迅速,成立两年内销售收入过千万元的已达16个,占比48.5%。

据介绍,此次扶持的84名双创人才中,大多集中在济南市重点支持的十大批量级产业领域,与全市经济建设及重点产业发展方向非常吻合,其中,电子信息类、先进制造类均为27人,分别占比32%,生物医药类20人,占比24%。产业链、产业链的深度融合将进一步促进新产业、新技术、新产品不断涌现,推动产业迈向价值链中高端水平。



医养结合破解农村养老难题

4月15日,医护人员在河北省巨鹿县南大村敬老院为老人测量血压。

2014年以来,河北省巨鹿县整合养老和医疗两方面资源,推动养老机构和医疗机构合作,满足老人多层次的养老服务需求。目前,巨鹿县3家县级医院、8家乡镇卫生院及18家村级养老院实现医养一体。

新华社记者牟宇摄

人社部有关负责人解读继续阶段性降低企业养老保险费率

请放心,不会影响养老金待遇水平

本报讯(记者李丹青)国务院常务会议日前审议通过了政府性收费降费措施,降费范围包括基本养老保险。不少人疑惑,继续阶段性降低企业职工基本养老保险费率,是否影响参保人员的养老待遇?对此,人社部副部长游钧在国务院政策例行吹风会上回应,“这次调整经过认真、科学测算和论证,不会影响养老保险待遇水平。”

适当降低企业养老保险费率,是党中央国务院的重要决策。游钧介绍,2015年以来先后降低或阶段性降低社会保险费率4次,社保费率从41%降到37.25%,累计减少企业成本约3150亿元。这次社保

降费,主要是延续2016年以来企业养老保险费率降低的政策,从20%降到19%。“原来是在今年4月30日到期,现在延迟一年,到2019年的4月30日。”

之所以继续降费,游钧认为是统筹考虑了当前经济运行情况对基金征缴的影响,人口老龄化对基金支付的压力,以及基金收支地区的差异,是经过认真研究、论证,在降低企业成本的前提下,确保基金运行不发生风险。

从2017年企业养老保险基金运行情况来看,基金运行总体平稳且稳中向好。游钧介绍,2017年征缴收入的增幅达17%,是近5年来最高水平,基金总收入达

3.3万亿元,支出2.85万亿元,当期结余近4400亿元,累计结余达4.14万亿元,可支付月数达17.4个月,基金运行平稳。经测算,如继续延长养老保险降低费率政策,政策执行期内可为企业降低成本约540亿元。

费率降低后,基金收入当然会减少,有人因此担心影响待遇水平。游钧说:“我负责任地告诉大家,继续阶段性降低企业养老保险费率,不会影响到养老金待遇水平。”

游钧进一步解释道,一方面,阶段性降低企业养老保险费率的地区是有条件的,即基金累计结余可支付9个月以上,这样才能让基金的支撑能力有保

障。经测算,养老保险基金费率降低1%,绝大部分地区还是能当期收大于支,少数收不抵支的可利用累计结余来调剂。

另一方面,实施阶段性降费的前提条件是保证养老保险待遇按期足额发放。游钧介绍,从2016年开始实施阶段性降费以来,总体效果是好的,不仅待遇没有降,还连续两年上调了养老金待遇水平,2018年养老金待遇调整后,将有1.14亿退休人员受益。因此,继续阶段性降低企业养老保险费率,不会影响基金的正常运行和养老金待遇水平。”请大家放心。”游钧说。

本报记者 宋晓东

春日的一个下午,记者来到北京市协作者社会工作服务中心(下文简称“协作者”)时,一群刚放学的小学生正在院子里嬉戏,不时传来天真的笑声……

社会工作者任文欣正给孩子们准备午餐。每天下午,她都会把孩子们从学校接回来,帮无暇照顾的家长们解决下午放学后的“3点半难题”。

和任文欣一样,凭借在困难救助、心理疏导等方面专业优势,社工们在解决社会问题、应对社会风险、促进社会和谐中的作用逐渐得到重视,成为一个加速发展的职业。

做社工要有发自内心的责任感

去年从云南大学社会工作专业研究生毕业后,90后任文欣成为一名全职社工,负责童缘课后托管班,“先加营养餐,再辅导作业,还邀请志愿者设置兴趣小组、手工课等活动。”

在协作者做了10年社工的王立宏说,“托管让孩子得到妥善照料,解除了家长们工作的后顾之忧”。

王立宏2008年入职后就参与针对流动儿童的童缘活动,她回忆,“那时经常一个人带着物资,赶到郊区流动儿童聚集社区,免费开展图书阅读、手工制作、电影放映等活动。”

在王立宏看来,社工必须有发自内心的责任感,希望通过自己的工作来改善他们的生活,“对社工而

言,最重要的价值理念是助人自助。”

余晓雪是王立宏照顾最长的流动儿童,十来岁时就开始参加活动。慢慢地,她也成为协作者的志愿者,开展社区调查、设计成长小组。

大学毕业后,余晓雪选择当一名社工。余晓雪觉得,“志愿者”给她的童年记忆增添了许多美好。而这也是王立宏最有成就感的事。

待遇低、晋升难制约社工发展

回顾职业生涯,王立宏说她用了10年时间,和社工谈了一场恋爱,有甜蜜、有荣光,但也有困惑。

“大家都不知道社工是干嘛的。”为此,王立宏工作时还遭遇过误解,“组织儿童服务活动时,有家长怀疑我们是人贩子。”

社工中,女多男少相当普遍。“社会对一线社工重视不够,有人认为做社工没出息,造成社工社会地位、待遇低。”李涛解释,这也是男社工少的重要原因。

拥有社会工作师职称的王立宏,月薪6000元左

右,这在社工里已是高收入。据协作者创始人李涛介绍,目前北京市社工的平均月收入在4000元~4500元左右,有些刚参加工作的只有3000元。

除了待遇,职业发展空间也是社工普遍关心的问题。“绝大多数社工的职业发展路径是从实务工作者晋升为管理者,很少有人想成为资深实务工作者。”李涛说,“大家看不到职业上升空间,在一干多年后是个头。”

而这些在很大程度上限制了社工职业的发展。《社会工作专业人才队伍建设和长期规划(2011—2020年)》提出,到2020年,社会工作专业人才总量要达到145万人。李涛告诉记者,我国现有社工人才102万人,其中持证社工仅有32.7万人,人才缺口巨大。

“仅凭热情,社会工作是不能持续干好的”

2016年,《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的意见》印发,要求各地提升社会工作专业人才薪酬待遇和激励保障水平。

对此,任文欣赞同道:“仅凭热情,社会工作是不能持续干好的,还要有完善的收入待遇、职称制度保障。”

现在社区居委会的社工,只要获得相应职称等级,就能享受政府给予的津贴。但身为民办社会组织社工的王立宏却没有这一待遇,她认为待遇应该均等化。

“一些部门对社工还存在误区,认为社会工作不需要成本。”李涛认为,这急需转变观念,“要充分认识到这是政府参与社会建设的重要手段。”

据介绍,现在很多政府购买社会服务项目不允许将资金用于支付社工的人力成本。王立宏认为,“没有社工,哪来社会服务?”

4月1日,《高级社会工作师评价办法》开始施行,这意味着社工职业有了高级社会工作师职称。“这是很大的进步,拓展了社工的职业发展空间。”任文欣说,“高级社会工作师的设置,让我们看到了未来的希望。”

他们凭借专业优势,解决社会问题、应对社会风险、促进社会和谐——

社工,助人自助的人

新兴职业人