

热点思考

反就业歧视的理论思考与对策

观点

实施就业市场反歧视，一方面，要推行科学的人力资源管理技术和方法，另一方面，要完善立法和推动司法，制定与招聘相关且具有程序性和可操作性的条例。

响，国内就业形势基本保持稳定。但也应看到，需求收缩、供给冲击和预期转弱三重压力导致经济下行压力加大，就业市场景气有所下降，稳就业工作面临新的挑战。

一方面，政府需加大宏观经济政策力度，实现既定的经济增长目标，进而创造更多就业岗位，缓解就业总量压力。另外一方面，则要更加关注困难群体就业，尽力破除造成这一群体就业难的障碍。除了求职者个人需更新观念，降低保留工资，提高就业技能等之外，当前在就业市场上因年龄、性别、学历等发生的歧视性行为，对就业也造成了不利影响。比如，过去招聘流行“要男性不要女性，35岁以下，硕士学历以上”，并将其视为人力资源管理“捷径”，这显然是部分企业对人力资源管理无知的表现。可如今，放眼就业市场，这种状况不仅没有得到改观，且由于高校毕业生数量上升，一些用人单位变本加厉，将985、211以及“双一流”院校硕士或博士等要求，列为更为严苛的招聘条件。另外，身高、出生地等与个人能力或绩效无关的要求，也已成为招聘门槛。

招聘市场中这些不合理的要求，向社会发出了错误的用人信号，这不仅加剧了毕业生的求职难度，使得社会各界陷入困惑，更与当前稳就业目标背道而驰，给就业市场带来混乱，并对就业促进工作产生不良影响和后果。

就业市场歧视的主要情形

反歧视需要从理论上对歧视行为发生的原因，以及它的危害性有深刻认识。按照经典的劳动经济学理论，就业市场歧视是指拥有同样生产力特征的劳动者，在职业获得、工资收入或劳动条件等方面没有得到平等对待的行为或做法。也就是说，劳动者个体之间具有相同的生产率，只是因为所属的群体特征不同，导致用人单位对其实施不公平对待。

按照歧视经济学的分析，就业市场歧视可划分为雇主、雇员等造成的个人偏见歧视，以及对群体特征强加到个人身上的统计性歧视

等。以雇主个人偏见歧视为例，它是雇主与某类雇员之间不愿意发生联系所产生的招聘歧视行为。这不仅导致某些特征的人(地域或性别等)受到歧视性对待，而且背离了企业利润最大化目标。问题在于，既然就业市场歧视对用人单位并非是一件有利可图的好事，为何这些企业会实施歧视性的招聘政策。研究表明，歧视性的行为大多发生在产品市场存在一定程度垄断，或通过垄断获取利润的企业。这些企业既有机会，也有动力去追求与利润最大化相反的行为，即效用最大化。现实也确实显示，市场竞争性较强的行业或企业，通常较少有这类所谓“条件”或“要求”。

在就业市场大量存在，同时也是人们争议最多的是统计性歧视。统计性歧视源于用人单位为降低成本而采取的一种招聘策略。单位招聘或甄选需要增加投入，而通常利用求职者所属群体的一般性信息来推测个人情况，则能节省自身投入。比如，平均来说，985或211院校较之普通院校学生的综合素质要高，而由于用人单位对单个应聘者的实际生产率做出完全预测成本太高，解决办法之一，就是利用985或211院校学生素质较高这一群体总体特征，来对每位应聘者个体做出是否给予面试机会的决策。在此情况下，用人单位的确减少了招聘成本，但带来了就业市场不公平问题。因为群体特征是一个平均值，并不表明每一位学生的真实能力。按照歧视经济学理论的表述，这导致了可能相同的、可衡量生产率特征的人得到了系统性的不公平对待。显然，统计性歧视有悖于创造公平就业环境、消除就业歧视的目标和要求。

就业市场反歧视的对策建议

为什么就业市场歧视会长期存在？其中一个原因就是用人单位缺乏科学的人力资源管理制度和技术。比如，招聘广告中充斥着大量歧视性的条件要求，而对最重要的任职资格，比如硬能力或软能力等，则很少提及。组

织人事管理被视为一门科学的意识还未建立，对科学的职位分类、职位分析、职位评价、员工激励、绩效管理和能力评价等现代人力资源管理技术和方法更是知之甚少。

如果现代人力资源管理制度不能有实质性推进，科学的人力资源管理技术和方法不能得到广泛应用，我国就业市场反歧视也很难取得成功。因此，唯有大力倡导组织人事工作是一门科学，切实推动人力资源管理队伍的专业化和职业化，才可能形成用人单位不讲出身、评价破除“四唯”、管理层次上升、投入产生效益的良好局面，进而真正破除就业歧视，最终实现创新驱动和组织竞争力提升的目标。

完善立法和推动司法也是就业市场有效实施反歧视的一项重要工作。部分用人单位无视公平性和科学性原则，在招聘活动中加入歧视性条件，这与目前相关立法和司法工作滞后，由此带来的招聘歧视违法成本还比较低有关。尽管就业促进法专列了公平就业内容，但注重原则性，执法的可操作性不强，例如歧视内涵没有明确规定，一些突出的招聘歧视行为未纳入其中，由此导致识别和判定歧视缺乏依据，难以有效执行。劳动人事争议仲裁委员会或基层劳动仲裁院依据的劳动争议调解仲裁法和《劳动保障监察条例》，均以劳动者与用人单位签订劳动合同、建立劳动关系为前提，对招聘过程中的就业歧视并未给出明确规定。

当前和今后一段时间，反歧视工作的重点应是制定与招聘相关且具有程序性和可操作性的条例。增加反歧视法规、条例，或在现有法规基础上进行补充和修订，拓宽对现有就业相关法律的立法和司法条款解释。借助现有劳动人事争议仲裁委员会和基层劳动仲裁院，推动各项反就业歧视条款的落实。为稳妥起见，可考虑启动反歧视准司法实践试点，受理关于包括招聘在内的所有与工作场所相关的就业歧视案件投诉等，并及时提起民事诉讼或行政调查。

(作者为中国人民大学中国就业研究所所长)

青年人看过来！就业创业又有好消息。健全青年就业公共服务体系。完善劳动合同制度、劳动关系协调机制、劳动争议调解仲裁制度，健全新业态从业人员劳动保障机制，切实维护青年合法权益。健全工资合理增长机制。促进更多高校毕业生、技能型人才等青年群体迈入中等收入群体行列。组织动员青年投身创新创业热潮。完善青年人才发现培养、评价使用、流动配置、激励保障机制，强化企业创新主体地位，激励更多青年投身大众创业、万众创新。

观点撷英

回应时代需要 积极推动劳动法法典化

日前，由中国社会法学研究会主办的“新发展阶段的劳动法法典：目标、挑战与路径”专题研讨会在北京大学召开。会上，多位专家学者围绕我国劳动法法典化的必要性、可行性、紧迫性等发表观点，并针对劳动法的编纂体例、规范结构、重要制度等提出思路与建议。

与会专家认为，编纂劳动法典将有利于增强劳动法律的体系化、科学化，实现内在和谐统一，提高权威性。我国已经形成了一套比较健全完善的劳动法律法规和规章政策体系，为编纂劳动法典提供了重要基础。但当前，还存在立法内容不够完备，权威性、强制力不足等问题，同时随着信息技术的发展，以平台用工为代表的新就业形态发展迅猛，对传统劳动法的调整范围、调整方式带来了许多挑战。这些都迫切需要加强对劳动法基础理论和具体制度的研究，探索编纂劳动法典的目标和路径，更好规范劳动领域社会关系。

法典化需要考虑四个基本关系

部门法的法典化需要考虑四个基本关系：一是需求与供给的关系。要考虑法典化的需求是什么，法典化对制度需求、社会需求、时代需求等能否提供有效供给。二是存量与增量的关系。要考虑现有的规范法律及其构成的系统是否能够解决我们的问题？还存在哪些缺口？这个缺口法典化能否提供有效增量？三是法律体系稳定与发展的关系。法典应该具有更高的稳定性，但我们处在不断发展变化的社会中，社会关系变动非常明显，法典化如何解决稳定与发展的关系是必须考虑的。四是中国与世界的关系。法典要有中国特色、时代特色、实践特色，同时要充分借鉴国外做法。

——北京大学法学院教授、《中外法学》主编 王锡梓

劳动法体系与劳动法的关系

劳动法是运用特定的法律工具作用于劳动关系运行和内容的法律部门。劳动法能够作为独立的法律部门，就是因为有其特定的法律工具。一方面，在劳动法工具与劳动法规典的关系中，要考虑劳动基准、集体协商与集体合同、职工民主管理与劳动规章制度等劳动关系协调工具，以及就业促进、社会保险等劳动保障工具，哪些应纳入劳动法典，哪些不应纳入。另一方面，在劳动法规体系与劳动法规典内容的关系中，劳动法规体系高度复杂，涉及改革中立法、灵活安全性、区域差异性，而劳动法典应具有高稳定性、强适应性，因此，劳动法规体系不能都进入劳动法典。劳动法典要处理好与下位阶劳动立法的分工，为下位阶劳动立法留下空间。

——上海财经大学法学院教授 王全兴

劳动法典编纂的目标与路径

劳动法实践的持续推进，为劳动法典提供了现实需求。劳动法典编纂的目标包括：实现劳动法律规范的体系化；不断推进科学立法，提高劳动立法质量；提高劳动法律位阶与立法权威性。劳动法典的适用范围应再扩大，把大量灵活就业人员纳入调整范围，对于具有一定从属关系的劳动者，可在分则中专门设立特别劳动者保护规定。劳动法典的实现路径可以分两步走：第一，补齐单行法。将劳动基准法、集体合同法等尽可能补齐。第二，启动劳动法典编纂。在此过程中将劳动法典体系中需要进一步完善的内容，比如反就业歧视法、特别劳动者保护法等都予以规范，补齐法律短板，最终实现劳动法律体系科学化和规范化。

——中国人民大学法学院教授 林嘉

劳动法典编纂要有创新性和前瞻性

借劳动法典编纂的契机可以对现有劳动立法进行汇编、清理，推动劳动法律制度进行供给侧改革，进而推动社会学研究和立法进步。劳动法典不是对现有的法律制度进行简单的归纳，而是集成性的提升，需要有创新性和前瞻性，并对未来若干年劳动关系面临的问题留出制度空间。在此过程中，要考虑很多问题，比如疫情下如何保障就业、平台用工劳动安全与灵活性的平衡、三孩政策下女性劳动权益的保护、人工智能对传统劳动力的影响、老龄化社会中超龄劳动者再就业的法律规制等。同时，要区分劳动法典和其他部门法的边界，让劳动法典编纂更务实，提升可行性。

——中央党校(国家行政学院)政治和法律教研部副主任、教授 封丽霞 (张菁 整理)

问题探讨

实施“四聚”工程 赋能企业高质量发展

观点

企业工会要以加强党的领导为统领，以“聚力、聚力、聚力、聚力”为主线，坚持价值创造导向，发挥工会优势，在建设和谐企业中发挥更大作用。

增强广大职工对党的创新理论的政治认同、思想认同、情感认同。巩固拓展党史学习教育成果，推动党的创新理论进车间、进班组、进一线。二是要把迎接党的二十大作为标尺，高站位、早部署、深落实，加强工会系统学习宣传工作的统筹谋划，广泛开展有特色、接地气的主题宣传活动。三是大力推进全员普及工会法。组织专家讲座、专题培训，引领职工准确领会、全面把握，切实把工会法确立的各项制度落实到工会工作各方面全过程。

实施聚力工程，在推动高质量发展中建功立业

工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，需要搭建更多的“路”和“桥”，调动好职工的积极性、智慧和创造力。实施好聚力工程，就是要将蕴藏在广大职工中的活力、动力、创造力调动起来、组织起来、优化配置好，发挥职工主力军作用，推动建功立业，强化价值创造，促进企业高质量发展。

做好聚力工程，要把企业中心任务作为职工发挥作用的主战场，运用工会工作软实力，提升经营发展硬指标。一是精心办好重要竞赛。全力办好两项全总“十四五”全国引领性竞赛，完善竞赛方案和内容，把竞赛做精做细做实，高标准打造竞赛品牌。二是做实叫响竞赛品牌。深入推进绿色发展劳动竞赛和智能建设技能大赛，不断拓展竞赛覆盖面、职工参与度和整体效能，形成规范化、制度化、品牌化。选树一批能工巧匠和技术能

手。三是持续深化职工创新创效活动。加强全国示范性劳模和工匠人才创新工作室创建工作，开展劳模和工匠人才创新工作室评选活动。开展优秀职工技术创新成果展示、交流活动，为职工学技术、长本领创造条件。

实施聚才工程，在建设世界一流企业中赋能蓄力

加强职业素养与技能教育，让职工体面劳动、舒心工作、全面发展，是工会服务的重要功能。实施聚力工程，就是通过工会组织发现、培养各类人才，建立鼓励职工崭露头角的机制，搭建出彩成长的平台。

实施聚才工程，要加快各类人才培养，为加快建设世界一流示范企业提供技能人才支持。一是培养劳模工匠人才。加大典型培养选树力度，探索建立管理服务和关爱劳模长效机制，为劳模工匠发挥作用搭建平台、提供舞台。广泛宣传劳模事迹，树立正确的劳动观。二是培育职工文化人才队伍。构建高质量职工文化矩阵，做精文化品牌。加强职工文化人才队伍建设，探索建立文化人才库，创作一批思想性强、影响力大、群众口碑好的作品。三是丰富职工成长成才通道。为职工职业发展搭建平台，通过全国劳模、大国工匠、全国技术能手等人才通道，为职工发展成才创造有利条件。探索建立班组评优评先机制，评选表彰一批优秀班组长、优秀班组长，拓展班组长发展通道。四是持续深化产业工人队伍建设改革。围绕思想引领、

建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等任务，总结先进经验、形成典型案例，推动产业工人队伍建设改革向纵深发展。

实施聚效工程，在推动共建共享中创造价值

工会工作密切联系职工、关心和帮助职工，其核心就是坚持以人为本。实施聚效工程，就是要提高效率、提升效能、提增效益，通过保障职工主人翁地位，提升职工生活品质和幸福指数，以服务实效温暖人心、赢得人心，充分激发职工内生动力，推动实现效能最大化。

实施聚效工程，要推动企业与职工共建共享，努力打造职工与企业携手奋进的命运共同体。一是推进智慧民主管理。着力完善三级民主管理体系，健全以职代会为基本形式的民主管理制度。持续完善激励机制，加大重点提案办理落实力度。建立智慧工会平台，畅通职工“金点子”渠道。二是推进职工安全健康工作。通过制订健康标准规范，鼓励创建健康食堂、创新职工健康小屋建设等，多措并举推动健康企业创建活动。以“安康杯”竞赛为载体，广泛开展群众性安全生产活动。三是构建办实事长效机制。挖掘培育办实事工作品牌，关心困难职工，加大帮扶力度，建立常态化精准帮扶机制。构建“互联网+”服务职工体系，打造联系职工、引导职工、服务职工的重要平台。

(作者为国家能源集团工会常务副主席、工会工作部主任)

工作研究

浅析工会推进产业工人队伍建设改革的路径

的关系，准确把握产业工人队伍素质发展不平衡不充分与推动高质量发展需要之间的矛盾，紧紧抓住推动产业工人队伍在区域、行业、企业之间均衡发展这个牛鼻子；正确处理远与近的关系，科学制定产改远期规划、中期目标和当期任务；正确处理快与慢的关系，注意分清产改工作的轻重缓急。要用好两分法摸清底数，加强对产业工人队伍状况的全面调研和认真摸底，掌握第一手资料、搜集第一手信息；运用调研成果，认真梳理产业工人队伍的行业分布、年龄构成、文化层次、技能素质等状况，认识短板强项、找准短板弱项；针对不同的产业工人队伍，通过多种方式了解所思所盼所需，增强产改实施方案的针对性和实效性。

强化过程管理，认真落实“施工图”

要建立常态推进的工作机制，健全领导机构，按照中央和各地实施意见的要求，做到有协调组织、有推进专班、有制度机制；实行清单管理，加强责任落实和任务分工，制定下发年度任务落实清单，营造舆论氛围，广

泛宣传产改的实施进度、落实情况和成效亮点。要力推典型引路的工作方法，在面上根据本地区实际，选择一定数量的下辖地域作为综合试点单元；在线上结合本地区产业结构分布情况，选择一定数量的重点产业、重要行业、重大工程作为专项试点单元；在点上注重本地区所在企业实际，选择一定数量的不同类型企业作为具体试点单元。要完善督促检查的工作措施，实行包干负责制改革，上级牵头机构要采取落实责任制、签订责任书、明确责任人等方式进行包干落实、压实责任，一抓到底；结合日常工作抓改革，将产改与工会干部下沉蹲点、调查研究、业务工作相结合，避免“两张皮”；严格督查考核抓改革，充分发挥考核指挥棒作用。进一步推动将产改纳入各级党委督查考核的重要内容；及时完善产改列入工会工作法定职责后的相关配套措施，纳入工会工作成效考评的重要内容。

强化效果评估，严格核实“竣工图”

要构建工作评价体系，科学设置评价指

标，围绕产改五大重点任务，进行细化分解，明确量化目标，确保考有依据、评有指标；创新拓展评价形式，确保网上问卷调查、当面征求意见、电话随机访问等方法，确保评价形式多样、覆盖面宽；广泛设定评价对象，最大限度将涉及产改的方方面面纳入评价对象，确保评价科学合理、客观准确和全面具体。要构建结果运用体系，将企业落实主体责任、推进产改情况作为重要依据，与政治安排和评先评优相挂钩、与项目支持和经费补助相挂钩、与典型选树和宣传推广相挂钩，实行一票否决。构建运行保障体系要充实工作力量，通过挂职锻炼、顶岗实训、业务学习、专题培训等形式，不断提升理论水平、业务素质和工作能力；保障工作经费，推动相关牵头和配合单位、各类企业主体将产改经费列入单项预算；落实工作阵地，督促企业根据推进产改实际，保障必要的劳模和工匠人才创新工作室、职工技能培训、职工文体活动等工作场所和活动条件，为推进产改向纵深发展提供必要的物质条件。

(作者为重庆市总工会研究室主任)

胡文森

马定洲

推进产业工人队伍建设改革，是全面深化改革的重要内容，是新修改的工会法赋予工会组织的法定职责。各级工会要切实提高政治站位，增强责任意识，细化推进措施，狠抓督促落实，强化顶层设计、过程管理、效果评估。

强化顶层设计，精心绘制“规划图”

要树立系统观精心布局，在面上，争取各级党委的关心重视和大力支持，建立纵向到底、相互协同的领导架构；在线上，发挥各牵头部门的协调牵引作用，推动建立横向到边、起承转合的主导架构；在点上，明确各企业、各单位的主体责任，推动建立企业主抓职工参与的工作架构。要正确处理主与次