

破解职场歧视,促进平等就业

5

如何让各类用人单位不想、不敢、不能歧视劳动者——

就业歧视违法成本应该再高一点

阅读提示

面对就业歧视对劳动者公平就业的挑战,社会各界普遍认为既要强力治标,同样也要有效治本。在法律之外,有关部门、社会、用人单位等还应形成多方合力。生育等社会制度的完善以及政府对企业实施相应用人成本补偿都是可行之策。

本报记者 李娜

“因为不是双一流学校而被拒绝,明显的学历歧视,也只能忍了”“赢了官司又如何?只赔2000元,一句道歉都没有,更觉得委屈”……记者连日调查采访发现,面对求职履职过程中种种歧视行为,尽管有明确的法律禁止性规定,劳动者却各有各的苦衷。消除就业不合理限制阻力重重,为劳动者创造公平就业环境亟须良方妙策。叫停就业歧视,出战者应是何人?对此,社会各界呼声强烈。

屡禁不止背后的“真相”

“985、211高校毕业生优先”“只招35岁以下人员”“乙肝携带者不予录用”……为何法律有明确规定,一些用人单位还在招聘中暗自设置种种带有歧视性的限制条件?“劳动力市场供大于求,用人单位都是挑剔的”。成都一企业人力资源部门负责人告诉记者,随着企业整体发展提档升级,需要更多优秀人才作为支撑,招人门槛也随之抬高,“招聘市场每年成百上千万的高

校毕业生,排除法肯定会更高效”。

“劳动者平等就业权在现实中是依托于用人单位来实现的,这是双向互认,而非单向强加的过程”。西南民族大学法学院副教授李凯提出,用人单位在招聘时根据其单位性质和岗位实际等情况设置一定的门槛和条件无可厚非,但如果用人单位在招聘时设置的门槛或条件具有歧视性,则构成“权利滥用”,其行为就应予以纠正并受到相应的处罚。

真实的职场生态环境中,性别歧视所呈现的矛盾最为突出。“招一名已婚未育的女工,怀孕生产后的工作谁来顶?要是重新再招一个人,多出的用人成本谁来担?”一位中小微企业的人事部经理向记者感慨企业“招男不招女”背后的无奈。

“就业歧视产生的首要根源是经济原因,其次才是观念和偏见的结果”。中国劳动关系学院法学院院长沈剑峰认为,法律为了保护特定用工主体,会对其休假、加班限制等作出特别的规定,这样就会增加用人单位用工管理压力。对追求利润最大化的企业而言,自然会排斥这类劳动者群体。此外,一些传统陋俗或者观念也会让用人单位带着偏见对待特定群体的劳动者,从而引发就业歧视。

违法成本还应再高一点

记者采访过程中发现,社会大众和求职者对就业歧视呈现出极大的容忍度,有的是因为对企业用工自主权的边界模糊、存在错误认知;有的则是听之任之,即便受到歧视也选择息事宁人,主动维权者甚少。

“目前,针对这一领域的维权,主要是劳动者的自力救济,由相对弱小的劳动者对抗较为强势的用人单位,结果往往以劳动者的败诉告终”。四川大学法学院教授王蓓称,劳

动者的败诉结果会产生传递效应,使其他有同样遭遇的劳动者出于维权成本高和维权效果差的顾虑,最终放弃维权的想法,“劳动者越沉默,企业则越无所顾忌”。

“在反就业歧视方面,我国法律存在缺失”。四川伟旭律师事务所执行主任王恩慧告诉《工人日报》记者,我国就业促进法第二十六条虽然规定用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视,并在第六十二条指出违反本法规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。“这些都只是倡导性的原则性规定,缺乏对就业歧视内涵、性质、判断标准、法律责任等内容进行明确而细致的规定,现实中很难操作执行,约束力有限”。

曾有公开案例显示,90后女孩在应聘快递员时,历经多轮面试考核后却被以“一线员工不要女的”为由拒绝录用,诉诸法院后,虽赢了官司,却仅获得2000元精神损害抚慰金,道歉的请求未获得法庭支持。

“违法成本还应再高一点”。在王恩慧看来,只有让用人单位对就业歧视付出得不偿失的违法成本,才能促其产生不想、不敢、不能的法治敬畏,有效治理就业歧视的顽疾。

强力治标更要有效治本

今年的政府工作报告中首次写入“就业歧视”,并增加了“学历歧视”和“公平就业环境”等内容,“取消公务员考试35岁以下限制”“取消高校毕业生择业期政策,往届应届一视同仁”“加快修订妇女权益保障法,完善就业性别歧视保障机制”话题的讨论也热度极高,反就业歧视的推进再次引起广泛关注。面对就业歧视对于劳动者公平就业的损

碱性水具有治疗功效?

一水企因误导宣传被罚30万元

本报讯(记者赵黎浩)近日,记者从昆明市市场监督管理局了解到,“石林天外天”水企相关产品符合食品安全标准,就其广告违法行为,市场监管部门依据《广告法》对涉事企业做出罚款30万元的行政处罚、责令其整改,并对违法宣传产品进行下架召回。

3月14日,昆明市市场监督管理局接到“石林天外天碱性水”案件线索后,立即组织力量成立专案组,第一时间前往“石林天外天”公司(全称云南天外天天然饮料有限责任公司)进行检查。现场发现标注“碱性9.3饮用天然矿泉水”的产品1331件,其中放有宣传册的650件,以及宣传册若干。

经查,云南天外天天然饮料有限责任公司通过多种媒介渠道,以直接或者间接的宣传方式暗示其产品具有“疾病预防、治疗功能”,违反了广告法相关规定。昆明市市场监督管理局执法人员当场对该公司实行行政强制措施,对涉案产品实施查封,对产品进行了抽样检测。

3月15日,该公司向28个经销商已进入销售环节的“碱性9.3饮用天然矿泉水”进行下架召回(共计召回760批次,合14280瓶),同时责令当事人立即清除包括宣传册在内的全部违法广告。

针对当事人的广告违法行为,昆明市市场监督管理局依据相关规定,对该企业作出行政处罚,责令停止发布广告,责令在相应范围内消除影响,罚款30万元。

在父亲的影响下,李澎用手机编写了一封请战书,“与人民同在,无论生死,不计报酬”

并肩奋战在抗疫一线的父子

本报记者 周倩

2020年,一场突如其来的疫情席卷湖北。面对来势汹汹的疫情,面对未知的病毒,一道道藏蓝色的身影逆向而行,坚定地站在人民和病毒之间,奋勇当先。

李焱志就是湖北省鄂州市疫情时,守在最危险岗位上,啃最硬骨头的其中一位“藏青蓝”。疫情暴发后,李焱志就一直奋战在防控一线,大年三十开始, he先是参加交通管制执勤,后来又进社区开展排查、管控、宣传、服务工作。2020年9月,李焱志被评为全国抗击新冠肺炎疫情先进个人。

看到父亲春节期间一天未休,正在湖北警官学院读书的儿子李澎主动请战参加抗疫。

事虽小,情却真

从2020年1月23日到4月8日,76个艰



民警田间走访集民意 法治宣传送到家

近日,新疆喀什边境管理支队瓦恰边境派出所积极开展“田间走访集民意,法治宣传送到家”活动。民警们主动深入田间、牧场,了解群众的“急难愁盼”问题,征求对警务工作的意见建议,问需于民、问计于民,努力实现“发案少、秩序好、服务好、群众满意”的工作目标。同时向群众们讲解法律知识,将服务和平安送到群众身边。

李展朋 摄/视觉中国

一名警察的职责

抗疫期间,处理好应急突发情况,维持良好的治安秩序是一项重要的工作内容。“作为一名国家工作人员,一名警察,保护人民群众生命财产安全是应尽的职责。”李焱志说。

2月13日,小区居民王某强违禁外出将小区封堵设施破坏,李焱志和民警及时查获后移交辖区派出所予以治安处罚。2月17日,抑郁症患者李某不戴口罩强行冲出封控卡口,值守人员追上阻拦时双方发生纠缠,无法控制。李焱志闻讯后带民警及时赶到,择机将手持棍棒的李某控制,送回家中交由其家人严加看管。2月19日,王婆婆因家庭纠纷,负气到小区边准备跳楼,被带队巡查至此的李焱志及时发现救助。

耐心讲解防护知识,细心查测体温病史、详细询问活动轨迹、逐户配送生活物资……入驻社区后,李焱志共到访600余户,排查疫情风险的同时,为居民排忧解难。

父子并肩抗击疫情

在李焱志的感染下,1月23日,李澎告诉父亲想去一线参加抗疫,此时的李焱志犹豫了。因为在他眼里,儿子还是一个没有长大的孩子,没有社会经验,不懂得保护自己。

经过再三考虑,李焱志觉得孩子既然做出了这样的选择,说明他自己也考虑了很久,“在儿子面前我是一名父亲,我有责任保护好儿子及家人的安全。但是他当初选择读警官学院,就已经选择了将来的职业和发展方向。他在将来的警察职业生涯中必将会遇到凶险和一些不确定因素,这都要由他自己来面对,自己去解决”。在对儿子做了一番仔细叮嘱之后,李焱志同意了儿子的想法。

2月4日,李澎用手机编写了一封请战书,请父亲转交鄂州市公安局领导,“自愿报名参加公安机关抗击疫情最一线的警务工作,与人民同在,无论生死,不计报酬”。

G 说案

“新业态劳动者权益保护”个案微观

撇掉劳动合同

就能撇清劳动关系?

新业态劳动者的劳动关系认定

难点在于是否具有“从属性”

本报记者 王鑫

一些平台在用工时,通过引导劳动者签订合作、转包协议等,试图在形式上规避与劳动者建立劳动关系。下面这则案例中出现的涉事公司,就试图利用与骑手签订《劳务协议》,以“撇清”其与骑手之间的“从属关系”。

【案情回顾】

湖南某汇公司是一家外卖平台加盟商,从事该平台在长沙地区的外卖配送业务,通过网上发布招聘信息招聘劳务人员。

2019年,来自湖南沅陵的小宋与该公司签订《劳务协议》,成了一名外卖骑手。《劳务协议》中约定:“甲方(公司)提供配送类劳务内容,乙方(小宋)同意为甲方提供劳务服务,甲方保证乙方每周至少休息一天……甲方每月按计件支付乙方劳务报酬并划入乙方指定账户中,乙方应缴纳的所得税由甲方支付劳务报酬时代扣代缴。”

入职没多久,小宋不幸在一次配送中发生交通事故。后与公司协商赔偿事宜未达成一致,小宋向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。2021年6月21日,劳动仲裁裁决小宋与该公司存在事实劳动关系。公司不服裁决,诉至法院。

【庭审过程】

一审法院认为,本案中,小宋在公司组建的外卖站点从事专职骑手工作,公司与小宋符合法律、法规规定的主体资格;小宋从事的餐饮配送工作属于公司安排的有报酬的活动,所从事的劳动属于公司的业务组成范围。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关规定可知,双方存在事实劳动关系。

其次,劳务关系中,劳动者与单位是平等的民事法律关系,不存在隶属关系,劳动者不接受单位管理,不受单位规章制度约束,有权自行支配劳动。而本案中双方签订的《劳务合同》,对工作内容、地点、时间、休假、报酬等事项均做出了约定,实际上是具备了劳动合同的性质。

综上,法院认为小宋实际上接受了上述公司的管理及规章制度约束,双方是管理与被管理、支配与被支配的隶属关系,双方形成劳动关系。该公司不服一审判决,又向长沙市中院提起上诉。

公司的理由是:由于外卖行业的特点,骑手送餐时间相对集中及自由,没有固定场所及固定报酬,不符合劳动关系的特征。小宋可以根据自己的意愿、时间、体力等综合因素,自行支配劳动(甚至可以间隔很长时间不送餐),公司并不对其进行管理,双方之间也不存在隶属关系。

小宋则表示,在公司为小宋购买的雇主责任险中,明确载明:“雇员是指与被保险人签订有劳动合同或存在事实劳动合同关系……”显而易见,这份雇主责任险和工伤保险一样,是给“存在劳动关系”的雇员购买的。

二审法院认为,本案中公司与小宋符合法律、法规规定的主体资格;其所从事的劳动属公司的业务组成范围,双方形成事实劳动关系。

【审判结果】

二审法院认为,一审法院认定公司与小宋之间形成事实劳动关系,认定事实清楚,适用法律正确。故驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

湖南天地人律师事务所律师吕帅认为,新业态劳动者的劳动关系认定,难点在于“从属性”的认定。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》,这个“从属性”即指劳动者在人身、经济和组织上是否从属于用人单位。简单来说,就是看劳动者平常的工作是否是接受了单位的指派、控制;劳动者是否需要遵守用人单位的各类管理制度;劳动者有没有获得其劳动力被支配的合理对价。

珠海首例“居住权”纠纷调解结案

法官提醒居住权需及时办理登记才有效

本报讯(记者刘友婷)家住广东省珠海市香洲区的陈奶奶和黄爷爷最近颇为心烦:老两口居住多年的房屋,产权在外孙黄苍志(化名)名下,今年黄苍志坚决要卖房,房子卖了,老两口无处可去。沟通无果,两位老人只得一纸诉状将外孙告上法庭,请求确认其对房产享有居住权,并要求外孙协助办理涉案房产居住权登记。日前,这起居住权纠纷在香洲法院顺利调解结案。

“买房我们出钱了,我们享有居住权!”陈奶奶、黄爷爷称,虽然该房产目前登记在外孙名下,但当初主要由两老人出资购买,且购入后10多年均由两老人占有使用。现两人已年逾八十岁,名下无其他房产可迁居,应就该房产享有居住权。

“房子是我的,凭什么不能卖?”黄苍志称,作为成年人及该房产的产权人,自有权出售涉案房产并取得卖房款。至于外祖父母的居住权问题,可以将出售房产后获得的一半卖房款用于解决外祖父母的居住需求。

承办法官为缓和矛盾,从根本上解决居住权争议,保护老年人合法权益,对各方进行了耐心劝解。最终,双方自愿达成调解,黄苍志承诺暂时停止出售涉案房屋并协助陈奶奶、黄爷爷办理居住权登记。

法官提醒,居住权自登记时设立,需要及时到不动产产权登记中心办理登记,才能真正实现“房子不归我,我也安心住”。同时,在二手房交易中,购房者除了查询房产查封、抵押情况之外,还应关注是否设立了居住权,以免出现“房子归我,但我不能住”的尴尬局面。