

拆除隐形就业门槛③

拒绝录用乙肝病毒携带者,辞退肺结核患病职工……

用人单位“闻病色变”,让求职者很受伤

本报记者 陶磊

“乙肝病毒携带者找工作会被歧视吗?”近日,即将毕业的大学生李书红在社交平台发帖提问。她之所以有此疑问,源于近期两次求职经历。

今年3月,李书红通过了一家大型医药企业的考核,在即将签约就业时,她被告及是否有传染病。李书红如实回答自己是乙肝病毒携带者。很快,她就收到了不予录用的通知。加上此前一次相似的求职经历,李书红有些担心是否会因此找不到工作。

根据传染病防治法和就业促进法,除法律法规和卫生行政部门限制从事的易使传染病扩散的工作外,用人单位招聘人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。然而,记者采访发现,传染病病人、病原携带者在求职时“被拒之门”外的情况依然存在。

把本不该有的乙肝五项纳入入职体检

前不久,即将硕士毕业的任文华经过重重考核,收到了某房地产公司会计岗位的录用通知。原以为签了就业协议,工作就有了着落,但没想到因为一项体检,她与这份工作失之交臂。

“公司安排的体检中有乙肝五项检测,必须检。”任文华告诉记者,此前她并不知道自己是乙肝病毒携带者。体检结果显示,肝功能正常,但乙肝表面抗原呈阳性。

经溯源,她得知自身病毒由母婴传播而来。“刚知道时有点蒙,也担心因此丢了这份工作。”果不其然,负责招聘的工作人员告诉她:“这种情况是确定不会录用的。”任文华查询发现,就她所应聘的岗位,用人单位无权要求求职者检查乙肝五项。

阅读提示

一些传染病病人、病原携带者在求职时被用人单位拒之门外。专业人士指出,这一行为构成就业歧视,有此遭遇的劳动者可向劳动部门投诉。建议扩充就业促进法中的反歧视条款,提升反歧视救济水平,加大科普宣传,引导人们科学正确认识传染病相关知识。

南方医科大学南方医院感染内科及肝病中心主任医师彭劼向记者介绍,乙肝病毒感染分为肝炎活动期和病毒携带者两种状态,“前者处于发病期,常有肝功能异常,应及时干预治疗,治疗后可恢复正常工作和生活,后者说明肝脏功能基本正常,病情相对稳定,能正常工作和生活。日常生活工作、一同进餐时,是不会传播乙肝病毒的。”

根据《就业服务与就业管理规定》,用人单位招聘人员,除法律法规和卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外,不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

吉林正基律师事务所律师熊星星介绍,早在2010年,人社部、教育部、原卫生部就下发了《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》,明确就业体检中不得要求开展乙肝五项检查,不得要求提供乙肝项目检测报告,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。

任文华将相关规定告知该地产公司,工作人员回复称,“公司有食堂,怕影响其他人。”任文华表示可以带饭,不去食堂吃饭,依然被工作人员拒绝,“同事间也会分享食物,别人会介意。”听到这里,任文华只得放弃入职。

病情不具传染性,仍被公司逼迫离职

实际上,不只是乙肝,肺结核、艾滋病等患者也经常遭遇就业歧视问题。

在浙江金华某纺织品公司从事客服销售

工作的程女士感染了肺结核。今年3月,经治疗后,医生称程女士的病情对成年人不具有传染性,可以回归工作岗位。“没想到出院当晚,老板就打来电话,让我连夜到公司上交手里的客户资料,并建议我离职。”程女士说。

考虑到家里还有两个年幼的孩子需要抚养,程女士向公司说明了医生的诊断,拒绝离职。但该公司负责人表示,不离职就将安排她到配货岗,单独待在一个房间,每月发放2000元基本工资。

记者随后致电该公司,公司负责人否认因肺结核解雇程女士,并称解雇理由是程女士出现工作过错,且其此前表露过离职意愿。对此,程女士予以否认。

“后来,只要我去公司,老板就会报警,也没有给我调岗。”程女士说,为了“逼迫”其离职,该公司迟迟不发放4月份工资,她还被告知“只有签了自愿离职合同才能拿回工资”。

程女士的说法也得到了公司负责人的证实。“签了离职合同后拿不到经济补偿,不签又拿不到工资。”程女士陷入两难。

熊星星指出,如果用人单位以劳动者体检时检出传染病为由,拒绝录用或辞退劳动者,这一行为构成就业歧视。劳动者可就用人单位的违法行为向劳动部门投诉。

“被拒绝录用的劳动者,可要求用人单位赔偿损失,包括应聘过程中发生的交通费、检查费、住宿费等等,以及因被录用的合理预期而产生的误工费和精神损害抚慰金,同时还可要求用人单位赔礼道歉。被解除劳动合同的

劳动者,可要求恢复劳动关系或主张违法解除的赔偿金。”熊星星补充道。

推动权益保障和救济体系发展

彭劼介绍,传染病防治法将传染病分为甲、乙、丙三类,共有40种法定传染病。“急性传染病或慢性传染病处于急性发作期的患者,是不适合工作的,可以进行治疗和休息。经治疗病情相对稳定后,除了特殊行业,用人单位不能以传染病病毒携带者为由拒绝录用应聘者。”

记者检索发现,就业促进法规定,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。传染病防治法实施办法明确,从事饮水、饮食、整容、保育等易使传染病扩散工作的从业人员,必须按照国家有关规定取得健康合格证后方可上岗。

国家对传染病相关人员就业问题早有法律规定,一些企业为何知法犯法?彭劼认为,这与社会对传染病的认知度有关,很多用人单位和企业负责人“闻病色变”,对常见传染病缺乏正确科学的理解,盲目恐惧。应不断通过科普宣传,加强社会对传染病相关知识的正确认识。

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉建议,扩充就业促进法中的反歧视条款,并完善劳动法中有关解雇与合同履行方面的内容,明确反歧视规定。

“此外,如果被歧视方的举证负担较重,会阻碍劳动者的维权意愿。”王天玉建议降低劳动者的举证责任,并将一部分举证责任转移到用人单位方,同时推动劳动权益保障和救济体系发展,提升反歧视救济水平。(部分受访者为化名)



传统戏曲服饰制作技艺助增收

6月13日,河北省肃宁县邱庄乡东高家口村一家戏曲服装厂的工人在缝制戏曲服装。

河北省肃宁县邱庄乡东高家口村的戏曲服装服饰制作技艺至今已传承百余年,2017年被列入沧州市市级非物质文化遗产名录。近年来,当地在推进产业富民的过程中,积极推进传统技艺与现代工业生产有机融合,成立、引进服装加工企业,为100多名当地留守妇女提供就业岗位,在促进居民增收的同时,推动了传统非遗的传承。

新华社记者 牟宇 摄

云南建立高技能人才职称评审绿色通道

本报讯(记者赵黎浩)为支持高技能人才参加职称评审,云南省人社厅日前提出通过扩大贯通领域、淡化学历要求、强化技能贡献、建立绿色通道等4项重点举措,促进高技能人才队伍建设发展。

据了解,云南省实施高技能人才与专业技术人才职业发展贯通,贯通领域扩大为工程、农业、艺术、体育、工艺美术、文物博物、实验技术、技工院校教师等职称系列。

同时,明确不将学历作为硬性条件,技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业,可分别按相当于中专、大专、本科学历申报评审相应专业职称。具备高级工以上职业资格或职业技能等级的技能人才,均可参加职称评审。

值得注意的是,高技能人才参加职称评审坚持弘扬工匠精神,突出职业能力和工作业绩,注重评价科技成果转化应用、执行操作规程、解决生产难题、参与技术改造革新、工艺改进、传帮带等方面的能力和贡献。技能竞赛获奖情况、行业工法、操作法、完成项目、技术报告、经验总结、行业标准等创新性成果均可作为职称评审的重要内容。

此外,对有特殊贡献的高技能人才开通绿色通道,对获得世界技能大赛银牌或铜牌、云南省技能大赛、云南省技术能手、入选云南省“兴滇英才支持计划”首席技师专项、享受省政府特殊津贴的高技能人才等,可直接申报评审副高级职称。对获得世界技能大赛金牌、中华技能大赛、兴滇人才奖、全国技术能手、国家级技能大赛工作室带头人、享受国务院政府特殊津贴的高技能人才等,可直接申报评审正高级职称。

毕业生在沈阳首次购房可享补贴

本报讯(记者刘旭)为吸引青年英才创业就业安居,辽宁省沈阳市自6月10日至6月30日开展为期3周的“沈水之阳、我心向往——青年英才‘留沈阳、好住房’活动”。

据悉,活动期间,沈阳市相关部门走进沈阳建筑大学等10余所校园,通过政策宣讲、项目推介、互动交流等形式,面对面为高校毕业生学子在解决住房问题上送政策、推项目、普及识,并通过提供租房温馨小提示、租房知识小问答,指导如何规避租房陷阱。

为更好地解决青年人住房问题,沈阳市房产局面向高校毕业生开展专题问卷调查,以需定位,引导市场推出符合需求的多元化住房、租房产品。在享受购房补贴政策方面,来沈阳就业创业的本科、硕士、博士毕业生,首次购房可分别享受2万元、4万元和7万元的一次性购房补贴。对高等学校、中等职业学校全日制在校生购买新建商品住房的,按建筑面积给予每平方米200元的补贴。

此外,大学毕业生、在校生购买新建商品住房的,还可享受契税全额补贴。在享受租房补贴政策方面,租赁住房可享受市场租金的90%优惠;按照人才认定等级申请人才公寓租房补贴;享受最多不超过15天的人才驿站免费住宿。来沈阳就业创业的青年人才还可享受3年生活补贴,其中大专生每月300元,本科生每月600元,硕士研究生每月1200元,博士研究生每月2500元,缓解青年人就业创业之初的经济压力。

宁波启动“一人一技”培训活动

本报讯(记者邹佩然)记者日前从浙江省宁波市人社局了解到,制造业技能根基工程宁波市“一人一技”活动正式启动。活动期间上线了“一人一技”终身职业技能培训数字地图,并为技能地图所覆盖的培训、评价机构举行了“百地千坊”授牌仪式。

近年来,宁波对高技能人才需求极大。据介绍,截至2023年5月底,宁波市高技能人才已达71万人。为扩大技能培训队伍,宁波市人社局针对当前技能培训存在的痛点,推出“技能地图”功能。

目前,技能地图覆盖宁波市1129家职业技能培训机构和评价组织,其中培训基地111家,培训工坊1018家,覆盖职业(工种)3300余个,不仅包含宁波市职业院校和星级以上培训、评价机构,还包含各种在技能人才培养方面表现突出的制造业企业、规上企业和专精特新“小巨人”企业等。

据介绍,劳动者可以登录甬派APP,进入服务页面,通过人社办事厅进入“一人一技”技能地图,根据自身需求进行筛选,精准高效实现培训考证“一键可查”。

为推动优质技能资源要素聚集,活动现场举行了“百地千坊”授牌仪式。宁波市技师学院等5家单位代表宁波市111家培训基地领取“一人一技”宁波市终身职业技能培训基地牌匾,12家企业代表宁波市1018家培训工坊接受“一人一技”宁波市终身职业技能培训工坊牌匾。

下一步,宁波市人社局还将通过组织开展技能比赛、搭建技能创业平台,鼓励更多企业实施新型学徒制等方式,贯通人才培养渠道,让更多年轻人特别是年轻一代参与到技能学习之中。通过增强激励制度,建立多元化评价体系等方式,让技能人才获得职业成就感,从而吸引更多技能人才赴宁波工作。

北京启动百日千万招聘行动

本报讯(记者赖志凯)记者近日从北京市人社局获悉,北京自6月至9月开展2023年“百日服务攻坚、千万岗位推送”大型公益百日千万招聘专项行动。行动重点面向以2023届为主的高校毕业生、离校未就业高校毕业生、长期失业青年等青年群体,以及有转移就业意愿的农村劳动力、城镇失业人员和在京务工人员等重点群体,助推稳就业保就业。

本次活动将推出群体性、行业性、区域性专场招聘活动,提升就业服务的精准性。其中,行业性专场,面向先进制造、互联网及信息技术、医药卫生、生活性服务业、平台经济、中小微企业等行业企业用工需求;区域性专场,突出京津冀协同、乡村振兴、区域劳务协作、城乡“手拉手”等专题特色。

活动期间,全市每周将举办不少于16场的线下招聘活动,确保“周周有现场,月月有专场”。6月,将举办线上线下招聘活动近210场,其中群体性、行业性、区域性专场招聘活动120余场。

据介绍,北京市人社局官网在“就业超市”平台“公共就业服务专项活动专区”搭建“百日千万招聘专项行动”服务专区,同步链接人社部主会场中国公共招聘网、中国国家人才网。服务专区提供活动通知及安排、招聘活动信息、职业指导微课堂、就业政策等内容。

同时,北京市公共就业服务机构还将打包推出用工指导、职业指导、技能培训、政策宣传等就业服务。推出一批具有特色的职业指导课程,帮助高校毕业生、长期失业青年等群体了解就业形势,树立积极就业观。



“专精特新”企业拓展就业岗位

近年来,贵州省凤冈县培育“专精特新”企业,壮大县域经济,生产的足球、篮球、户外用品及音响制品远销海内外,今年第一季度,实现工业总产值12亿元,为当地群众提供了1.8万个就业岗位。图为工人在一扬声器生产企业加工组装音圈。

新华社记者 杨楹 摄

“热心”的就业服务,一些学生为何不买账?

本报记者 周子元

随着毕业季临近,高校毕业生就业工作进入关键时期。线上线下招聘、双选会、一对一帮扶……目前,各地各高校正使出浑身解数,帮助毕业生顺利就业、尽早就业。

然而,如此的“热心”并不是所有学生都买账。一些学生抱怨学校开展就业服务“形式大于内容”,有学生表示学校提供的招聘岗位与专业无关,还有学生因学院强制“拉人头”对就业指导课程产生逆反情绪。这究竟是怎么回事?记者对此进行了采访。

为了不影响毕业,先登记“灵活就业”

高校提供的就业服务是毕业生接触的“第一站”信息,一些毕业生在高校开展的就业活动中收获颇丰。在天津读书的乔韩(化名)通过学校推荐的渠道,顺利找到一家国企宣传岗的工作。

“通过学校发布的招聘信息,我应聘到专业对口的岗位,正在等待入职,学校还帮我暂

存了档案和户口。”每周,乔韩都会在线听学校开设的就业直播课,“课上介绍的就业政策、劳动权益保护方面的知识,让我受益匪浅。”

但同时,记者也注意到,一些学生在网上吐槽学校的就业服务:时间与毕业答辩时间重合,线下活动布置“人头”任务,频繁催促确定就业去向。还有不少学生分析称,单纯以就业率数据为标准考核高校就业工作,导致就业服务理念落后、就业指导手段单一……

步入6月,看着周围同学陆续确定就业去向,准备离校,北京某高校应届毕业生小陶有些焦虑。“学校发布的招聘岗位,大部分我都看过,也参加了不少招聘会,可就是没找到合适的工作。”班级群中统计就业去向时,小陶只得填写“暂未就业”。

“学校早早地要求我们提供就业去向,身为学生,为了不影响后续办理毕业手续,我只得在还没找到工作时,先登记‘灵活就业’。”某财经院校应届毕业生李菲(化名)告诉记者。

学校力量有限,老师也很无奈

对于学生反映的就业服务问题,记者采

访了几位负责就业相关工作的高校教师。他们表示,目前高校的就业任务压力很大,一些学生存在慢就业缓就业心态。

“在开展就业服务时,我们需要承担对接企业需求、发布就业信息、举办招聘活动、统计汇报就业情况等项工作。学校的力量是有限的,不可能全方位满足学生的就业需求,更多的是引导学生发挥自己的主动性。”天津某高校辅导员韩老师坦言,当下就业服务工作存在的矛盾点是学校做了很多服务,但对毕业生就业的帮助没有达到预期。

站在老师的角度,韩老师觉得,一些就业讲座和课程是很有必要的,但学生的积极性不高,个别学生倾向于慢就业或考研考公。

另一位负责就业工作的言老师透露,近年来,学校开设关于就业指导和职业生涯规划的课程逐渐多了起来,但实践经历不丰富等现实问题影响了部分学生顺利就业。“招聘会上一些企业也反馈,学生能力与实际需求不符。”

“其实,提供招聘信息只是就业服务工作的一小部分。”言老师介绍道,为在校生做好职业生涯规划,让学生深入了解本专业的就业前

景,并提供实习机会,贯穿大学教育的全过程。

校企合力促就业

今年,高校毕业生数量将达1158万人,创历史新高,高校与毕业生都承担着较大的就业压力。

问及需要怎样的就业服务,小陶直言道:“合适的岗位要花时间去寻找。学校可以引导我们调整心理预期,少一些形式,多一些鼓励。”

“学生就业受多方因素影响,高校就业服务部门一些形式主义的做法,虽无实效但可交差,使得就业服务工作可以被看见。然而,对应届生而言,配合成为负担。”中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院教师窦学伟分析道,促就业要以保护学生权益为底线,“不能为了搞活动,找学生配合,牺牲其时间,也不能为了促成就业,强推不对口的工作。”

窦学伟建议,企业以更明确的用工需求参与人才培养,合力提高应届生的劳动技能。同时,承担更多促进就业的社会责任,为应届生提供更多高质量的实习机会,齐心协力共抗市场风险、共渡就业难关。