

问题探讨

消除就业歧视 实现平等就业

观点

随着新经济、新业态、新模式的发展,就业歧视又出现了一些新形式,应对其成因进行分析,并思考合理的治理对策,努力消除就业歧视,促进劳动力市场实现平等就业。

李长安

平等就业能够有效促进实现高质量充分就业,消除就业歧视是实现平等就业的重要内容。党的二十大报告提出,要消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。前不久,人社部已启动2023年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动,其中依法整治就业歧视等违法行为是该行动“六项就业服务”内容之一。尽管目前我国已采取诸多措施努力消除就业歧视,但随着新经济、新业态、新模式的发展,就业歧视又出现了一些新形式,应对其成因进行进一步分析,并思考合理的治理对策。

当前劳动力市场中就业歧视的主要表现

根据国际劳工组织的定义,就业歧视主要是种族、性别、宗教及社会身份等原因造成的,其后果是破坏了就业机会与待遇平等。当前,我国劳动力市场中的就业歧视行为增添了许多新特征,类型也更为复杂,主要表现为以下几个方面。

一是性别歧视。尽管女性受教育水平逐渐提高,但女大学生就业难的现象日益凸显。虽然法律规定任何单位不得因结婚、生育等原因辞退女员工,但随着国家生育政策的调整,不少用人单位认为雇用女

工成本上升,会以各种隐形手段拒绝录用或辞退。二是户籍歧视。户籍歧视主要针对农民工与外来人口,这不仅导致农村劳动力的工资收入低于城镇劳动力,还使其在就业机会、劳动时间、劳动合同以及社会保障等方面受到不公平对待。同时,为保护本地劳动者,一些地方对招聘外来人口设置限制措施,让农村户籍大学毕业生在求职过程中可能处于劣势地位。三是身体健康歧视。部分用人单位在招聘时对应聘者的身高体重或其他外在形象有额外要求,而这些要求与应聘者实际工作能力并无关联。同时,还有用人单位对残疾人、疾病患者等仍存在一定偏见,由此产生的劳动纠纷也不在少数。四是年龄歧视。一些用人单位在招聘时对年龄的限制逐渐收窄,35岁或已成为求职过程中的隐形门槛,造成一些群体的就业或再就业困难。

就业歧视产生的主要原因

造成当前就业歧视问题的成因广泛涉及劳动力市场供需、制度政策和传统观念等多个方面。

一是劳动力市场供需失衡。当前,我国劳动力供给呈现过剩状态,导致用人单位在劳动关系中处于主导地位,掌握着雇用劳动者的主动权。用人单位通过设置一系列严苛的招聘条件来选择员工,求职者只能通过不断提升自身条件来满足其要求。此外,虽然我国义务教育全面普及,高校持续扩招,但专业设置仍与市场需求不匹配,存在“知识失业”现象,青年失业率也居高不下。

二是城乡分割的户籍制度。城乡二元户籍制度不仅在城镇与乡村之间构成壁垒,也使劳动力市场被分割。劳动力资源本可以在乡村与城镇之间自由流动,但由于住房、教育、医疗、托育等福利具有一定排他性,吸引大量农村劳动力涌入城镇,一定程度上会影响城镇本地居民公共服务的获得。一些地方为了控制农村劳动力的流入,保障城镇劳动

力充分就业,不仅在就业政策上给予本地人口优先就业的机会,鼓励用人单位优先雇用本地劳动力,同时对外来劳动力从事的工种与数量进行限制。

三是传统观念与主观偏见。长久以来重男轻女的思想,使女性受教育机会少于男性,降低了女性在劳动力市场中的竞争力。尽管随着义务教育的高度普及,女性受教育程度与男性不相上下,但男强女弱的标签依旧使用人单位倾向于雇用男性。此外,女性会在怀孕、生产及哺乳阶段暂时退出劳动力市场,加大了用人单位雇用女性的成本,加剧了性别歧视。

四是鼓励生育配套政策的不完善。在“少子化”与“老龄化”的双重影响下,我国于2015年、2021年依次出台“二孩”“三孩”生育政策以鼓励生育。但现有生育配套政策过于宏观,各项措施还未细化落实到位,约束力也较弱,用人单位可能承担的额外生育成本未能得到有效分摊,会进一步加剧性别歧视。

消除歧视促进平等就业的建议

为缓解就业歧视现象,促进就业高质量发展,应从以下几方面进行改善。

一是建立健全促进平等就业的相关法律法规。完善劳动立法,适当扩大相关法规中有关就业歧视的界定,也可吸纳国外反歧视经验,出台具有针对性的反就业歧视条款;提高行政处罚力度,加大用人单位违法成本,针对用人单位的歧视处罚,亟须作出明确的法律规定;设立专门的歧视维权机构,加大反歧视宣传教育,同时建设专业人才队伍,划拨专项经费,为遭受歧视的劳动者提供免费咨询、诉讼服务,并适当提供法律援助,减轻维权者的经济负担。

二是建立合理的成本分担机制。应加大生育基金拨款力度,通过政策补贴、税收优惠等,适当分担用人单位承担的生育成本,减轻用人单位负担;出台相关政策保障女性劳动者权利,明确禁止用人单位与女性约定不合理合同条款,引导企业加强对女性劳动者的

培训,实行人性化管理,允许弹性工作或远程办公;各级政府应完善社会基础设施,加大托儿所、儿童医疗、家政服务公共服务的推行力度,使女性能够在工作与家庭之间做好平衡,提升就业竞争力。

三是加大户籍制度改革力度,破除就业户籍限制。一方面,禁止企业在招聘时附加户籍等歧视性要求,保障劳动者平等就业的权利,实现优秀人才充分就业。同时,也要打破因户籍造成的职业隔离,对农民工群体开展职业技能培训,激发农村劳动力人力资本投资力度,给予农村劳动力向上流动的机会,破除社会阶层固化趋势。另一方面,禁止地方政府以保护本地劳动力就业为由,出台限制外来人口就业的政策,打破劳动力市场中的就业壁垒,保障劳动力资源充分流动,加快全国公平竞争的统一劳动力市场建设。此外,国家可将就业政策优先向农村大学生倾斜,积极引导大学生主动到基层就业,为其提供更广阔的就业空间。

四是高度重视教育培训。加大政府对教育培训的投入力度,为易受歧视群体增加培训机会,提高他们的素质和技能;采取多种措施鼓励企业加强对员工的技能培训,这是防止劳动力市场“就业极化”现象加重的必要之举。此外,劳动者也应增强接受教育培训的主动性和自觉性。

五是提升维权意识,营造公平公正的就业氛围。政府部门应发挥主导作用,加强思想意识教育,转变社会固有偏见,缩小男女劳动者在职业发展、薪资水平等方面的差距,弘扬优秀女性工作者的先进事迹;加强舆论宣传,发挥残疾人中典型模范的带头示范作用,在全社会形成善待残疾人的氛围。同时,求职者自身应提高维权意识,在政府引导下,主动参与反就业歧视相关宣传活动,明确自身合法权利,会用法律武器维护自身权利。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授、总工会理论和劳动关系智库专家)

2023年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动启动 行动主题:服务促就业 筑梦赢未来 行动时间:2023年7月~12月 服务对象:2023届离校未就业高校毕业生 在各级人社部门登记的失业青年 主要措施:公布一系列服务内容 地市级以上人社部门普遍发出公开信或服务公告,亮出机构名录、服务清单、招聘渠道、求助途径,为青年提供求职指引和便利。 建立两个帮扶台账:各地人社部门对登记失业青年信息进行全面摸排,形成登记失业青年帮扶台账。省级人社部门对接教育部门和高校,完成未就业毕业生信息移交,建立2023届未就业毕业生帮扶台账。 开展两类就业帮扶:针对登记失业青年和2023届离校未就业毕业生,开展实名服务,提供1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推介、1次技能培训或就业见习机会。针对未就业困难毕业生及长期失业青年,组织结对帮扶,制定“一人一策”帮扶计划,优先提供各类就业服务。 实施六项就业服务:推进就业政策落实落地、举办毕业生等青年专场招聘、提供便捷求职就业服务、实施青年专项技能培训计划、强化权益保障、整治违法行为、加强就业宣传引导。

策划/制图:张奇

前沿观察

解决社交网络账号归属争议 需规范数字劳动工具管理

班小辉

数字经济时代,社交媒体在用人单位生产经营中发挥着重要作用,是其对外营销或数据引流的重要工具,互联网营销师作为新职业也已进入国家职业分类大典。在社交媒体的运用实践中,社交网络账号的具体运营通常由员工负责。然而,一旦账号形成一定经济价值时,双方可能会就账号归属问题发生争议。近日,在福建省厦门市中级人民法院发布的一起劳动争议典型案例中,某直播公司通过其员工实名认证注册了多个抖音账号,交由员工从事直播活动。员工李某以其父亲身份信息另行注册抖音账号,在工作时间之外从事与工作相似的直播活动。李某离职时,双方就李某另行注册账号的归属问题发生争议。当前,类似的职场社交网络账号归属问题已经成为数字时代劳动争议的前沿问题之一。

社交网络账号作为互联网信息的载体,兼具身份属性和财产属性,在特定的职场语境下,其亦被视为劳动工具。首先,社交网络账号具有身份属性。不论是以用人单位还是员工名义在网络平台注册账号,均需提供真实的身份信息。账号使用者在其账号上发布与自身相关的信息,如照片、视频等,进一步增强该账号对特定身份的指向性。其次,社交网络账号具有虚拟财产属性。账号的财产价值是用工双方发生争议的焦点。用人单位或员工通过运营特定社交网络账号,不断提升账号的流量与关注度,拓展网络市场的客户资源,使账号内在的经济价值得到提升。民法典第127条规定,法律对数据、网络虚拟财产的保护有规定的,依照其规定。因此,在目前的司法实践中,法院通常将社交网络账号作为一种网络虚拟财产权加以保护。另外,社交网络账号在特定的职场语境下具有劳动工具属性。例如,在网络直播行业,有的用人单位为从事直播的员工提供了直播场所、工具以及账户,在此种情形下,该账户事实上构成了主播完成工作的数字劳动工具。

当用人单位与员工就社交网络账号权益归属出现争议时,在双方未做约定或约定不明的情形下,裁判机关应结合社交网络账号的注册信息与实际使用情况综合判定。首先,关注社交网络账号的注册信息。由于实名制注册的要求,社交媒体平台通常在服务协议中明确禁止注册人随意出借账号。因此,账号的注册人与使用人通常应当为同一主体。从形式上看,如果账号是以用人单位名义注册,员工基于工作职责进行运营管理,从事与工作相关的事宜,账号权益一般应归属于用人单位。相反,如果员工自行注册和使用账号,通常应认定该账号权益归属员工。其次,分析社交网络账号的实际使用情况。注册信息仅是形式判断标准,当员工个人注册的社交网络账号内容与用人单位的工作内容出现高度关联时,裁判机关仍需审查账号的实际使用情况,权衡账号所涉及的双方合法权益。

随着数字经济的不断发展,数据价值日益凸显,以网络社交账号为代表的数字劳动工具在企业生产经营中的作用将愈发重要。为避免权益纠纷,用人单位应积极做好相关合规管理。 第一,双方应事先就数字劳动工具的权益归属做出约定,并及时办理账号变更问题。例如,对于员工依据工作职责注册的账号,用人单位可以事先与员工约定账户变更的情形,依据立法和平台运营协议,及时变更主体信息。 第二,尊重和保障员工的个人信息。员工在利用数字劳动工具完成工作任务时,如果涉及相关个人信息内容,用人单位应当依据个人信息保护法的要求管理和处理该数字劳动工具,严格保护员工个人信息。 第三,遵守网络空间治理规范。用人单位在使用社交网络账号等数字劳动工具时,应严格按照立法与平台要求,以单位信息进行注册,并与员工明确约定使用规范,避免违法违规。例如,部分用人单位未经员工同意,即利用其个人信息注册账号,并将账号作为工作账户随意出借使用,这不仅违反了互联网账号名称和信息管理的相关规定,侵犯了员工个人信息权,也为日后账号的权益纠纷埋下隐患。(作者单位:武汉大学法学院,武汉大学网络治理研究院)

热点思考

推进工会工作法治化 助力构建和谐劳动关系

观点

落实党的全面依法治国重大战略部署,有效发挥桥梁纽带作用,必须大力推进工会工作法治化,在法治中国建设中彰显工会作为、贡献工会力量。

朱艳丽

法治是一个国家走向现代文明的重要标志,也是国家治理体系和治理能力的重要依托,是实现民族复兴的必由之路。党的二十大报告首次单独把法治建设作为专章论述、专门部署,明确提出“全面推进国家各方面工作法治化”,开启了在法治轨道上推进全面建设社会主义现代化国家的新征程。工会全面贯彻落实党的二十大精神,深入践行习近平法治思想,落实党的全面依法治国重大战略部署,有效发挥桥梁纽带作用,必须大力推进工会工作法治化,在法治中国建设中彰显工会作为、贡献工会力量。

提高政治站位,深刻认识工会工作法治化的时代意义。工会工作是党治国理政的一项经常性、基础性工作。工会工作法治化是中国特色社会主义法治建设的题中之义,是党的依法治国方略在群众工作领域的具体体现,也是实现工会工作高质量

发展的必由之路。当前,劳动领域意识形态分化渗透风险增多,构建和谐劳动关系面临诸多挑战。劳动领域形势越是复杂、任务越是艰巨,越需要运用法治思维和法治方式思考处理问题,越需要更好发挥法治固根本、稳预期、利长远的重要作用。这就要求各级工会把工会工作法治化放在更加重要的位置,紧紧围绕服务党和国家工作大局和工会组织的政治属性,把坚持党的领导作为工会工作法治化的政治立场、政治原则、工作准则和具体要求,贯穿到工会工作法治化的全过程。要坚持自觉运用法治思维和法治方式维护党的领导核心地位,旗帜鲜明支持和拥护党的政策主张,通过法定程序转化为国家意志,转化为党治国理政的制度安排,转化为广大职工群众的一致遵循。要坚持在党的领导下依法履行职责,做到坚持党的领导、团结服务职工和依法依章程开展工作相统一。

坚持党的领导,始终把握工会工作法治化的正确政治方向。坚持党的领导是中国特色社会主义法治之魂,也是推进全面依法治国的根本保证。推进工会工作法治化,必须牢牢把握工会工作的政治定位和工会组织的政治属性,把坚持党的领导作为工会工作法治化的政治立场、政治原则、工作准则和具体要求,贯穿到工会工作法治化的全过程。要坚持自觉运用法治思维和法治方式维护党的领导核心地位,旗帜鲜明支持和拥护党的政策主张,通过法定程序转化为国家意志,转化为党治国理政的制度安排,转化为广大职工群众的一致遵循。要坚持在党的领导下依法履行职责,做到坚持党的领导、团结服务职工和依法依章程开展工作相统一。

站稳职工立场,牢牢把握工会工作法治化的目标导向。推进全面依法治国的根本目的是依法保障人民权益。贯彻落实习近平法

治思想,要深刻把握其人民性。工会是职工利益的代表者和维护者,职工是工会的立会之本和力量之基。深入践行习近平法治思想,推进工会工作法治化,必须始终坚持以职工为中心的工作导向,牢牢站稳职工立场。工会无论是参与法律政策制定、开展集体协商,还是实施劳动法律监督、参与劳动争议化解,提供职工法律援助,既要善于表达工会观点,更要鲜明亮出职工立场,为职工发声、为职工尽责,把职工合理合法诉求反映好、落实好、维护好,使职工感受到公平对待、利益得到有效维护,公平正义就在身边。

突出工作重点,建立完善工会工作法治化的制度机制。工会工作法治化要立足工会职责,发挥工会优势,突出工作重点,聚焦党中央关注、职工反映强烈的问题和工会工作法治化薄弱环节。要强化源头参与,牢固树立工会参与立法的主体意识和责任意识,把工会参与涉及职工切身利益的立法工作摆在更加突出位置。要紧扣推动劳动法律法规贯彻实施,在依法开展集体协商、劳动法律监督等,依法维护好职工劳动经济权益的同时,把维权服务向民主法治、公平正义、精神文化、安全环境等方面延伸,不断满足职工实现自我价值的社会性、精神性需求。要依法参与劳动争议多元化解,总结推广新时代劳动领域“枫桥经验”,叫响做实“尊法守法·携手筑梦”服务职工公益法律服务行动品牌,有效满足职工多元化法治需求,充分发挥工会在推进国家治理体系和治理能力现代化中的桥梁

纽带作用和助推作用。

培育法治信仰,着力建设高素质工会工作法治化人才队伍。推进工会工作法治化,必须深入开展法治宣传教育,着力强化工会干部的法治思维,培育法治信仰。要加强政治引领、实践锻炼和专业训练,努力建设一支政治坚定、业务精通、作风过硬的工会法治工作人才队伍。要加强工会法律顾问、公职律师、劳动法律监督员、劳动争议调解员和兼职仲裁员等工会专业法治人才的培养和使用,为其依法履职创造机会、搭建平台、提供条件。要善于借助外力,用好“外脑”,把更多优秀法律人才吸引到工会中来。 加强统筹协调,夯实工会工作法治化的基层基础。推进工会工作法治化,是一项长期的、复杂的、艰巨的历史任务,不可能一蹴而就。要加强统筹协调,增强“一盘棋”意识,协同推进深化工会改革建设和工会工作法治化。要坚持落实到基层、落实靠基层理念,重心下移、力量下沉,推动工会工作法治化向基层延伸、向一线发力。要坚持问题导向,聚焦工会工作法治化中的重点问题、突出问题、紧迫问题深入开展调查研究,积极回应职工特别是新就业形态劳动者对民主法治、公平正义的新需求、新期盼。要建立完善工会工作法治化经费保障机制,实现可持续发展。要依靠科技赋能,以平台化、机制化、数字化为牵引,积极推进线上线下融合建设,不断提升工会工作法治化的规范化、智能化、现代化水平。(作者单位:全国总工会法律工作部)

从工运历史中汲取奋进力量

深刻理解两个重要文件 把握工运事业正确方向

难。1988年9月,党中央召开十三届三中全会,提出治理经济环境、整顿经济秩序、全面深化改革的方针。正当治理整顿工作深入开展时,1989年,党的十三届四中全会强调全面坚持和贯彻“一个中心,两个基本点”的基本路线,继续推进治理整顿和现代化建设事业。 同一时期,我国政治体制改革刚刚起步。1987年,党的十三大明确提出政治体制改革,要求群团组织改革组织制度,转变活动方式,积极参与社会协商对话、民主管理和民主监督,把工作重点放在基层,克服行政化倾向,赢得群众的信任。1989年12月,中共中央发出《通知》,要求切实加强和改善党对工会、共青团、妇联工作的领导,充分发挥群团组织的作用。《通知》的核心是通过加强和改善党的领导,充分发挥党的群众组织在贯彻党的基本路线、推进社会主义现代化中的桥梁纽带和社会支柱作用。

改革进入攻坚期和深水区。为了从全局解决我国改革发展中一系列突出矛盾和问题,2013年11月,党的十八届三中全会审议通过了《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》,对深化经济体制改革作出全面规划和部署,强调经济体制改革的核心问题是处理好政府和市场的关系,使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用。 全面深化改革的重要组成部分是紧紧围绕坚持党的领导深化政治体制改革。2015年1月,中共中央印发《意见》,明确指出群团组织基层基础薄弱等问题,工作活动方式单一,进取和创新精神不强,存在机关化、脱离群众的现象。7月,中央党的群团工作会议召开,再次强调保持和增强党的群团工作的政治性,关键是群团组织必须自觉坚持党的领导。同月,党中央决定在全总开展中央群团机关改革试点,全总党组成立改革试点工作小组,制定《全国总工会改革试点方案》,从改进工会领导机构人员构成和全总机构设置、创新职工建功立业的载体和方式、完善维护职工权益制度和机制、着力做强基层夯实

基础等7个方面着手,将改革举措分解为13项重点任务、25个主要制度文件、50项具体措施,确保改革试点各项任务落实。

从《通知》到《意见》的出台,虽然相隔26年,但围绕党对工会工作指出的方向和提出的要求是一脉相承的。首先,强调始终坚持党对工会工作的领导,这是做好工会工作的根本保证。只有在党领导下,把党的理论和路线方针政策贯彻落实到工会工作各方面,工会事业才能牢牢把握正确的政治方向。其次,强调始终服从服务于党的中心任务,这是做好工会工作的重要使命。工会只有把自身工作与党领导的伟大事业紧密联系在一起,自觉服从大局、坚决维护大局,才能成为推动历史前进的重要力量。最后,强调始终发挥桥梁纽带和重要社会支柱作用,这是做好工会工作的价值所在。工会只有把职工群众的愿望和诉求及时反映给党和政府,把党的决策部署变成职工群众的自觉行动,才能真正成为社会主义国家政权的重要社会支柱。(作者单位:中国劳动关系学院,中国青年政治学院)

观点

两个重要文件的出台都正值执政的内外环境复杂多变,改革发展中新情况和

崔恩凝 吴建平

党的十一届三中全会以来,党中央出台过两项专门关于加强党的群团组织领导的重要政策文件,其一是1989年12月出台的《中共中央关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知》(以下简称《通知》),其二是2015年1月印发的《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》(以下简称《意见》)。两个文件虽然出台于不同时期,但却有相似之处,都正值执政的内外环境复杂多变,改革发展中新情况和

《通知》是在整顿治理、深化改革的背景下提出的。党的十二大以来,我国经济取得巨大成就,但也出现了一些问题和困