

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

关注

“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”……笔者连日调查采访发现,面对求职过程中的种种歧视行为,尽管有明确的法律禁止性规定,劳动者却各有各的苦笑。

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。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。”一企业人力资源部门负责人表示,随着企业整体发展提档升级,需要更多优秀人才作为支撑,用人单位门槛也随之抬高,“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感慨企业“招男不招女”背后的无奈。

违法成本还应再高一点

笔者采访过程中发现,社会大众和求职者对就业歧视呈现出极大的容忍度,有的是对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表示,部分法规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元精神损害赔偿金,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,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害,社会各界普遍认为既要强

力治标,同样也要有效治本。

“首先应从改变观念入手,尤其是企业。”中国劳动关系学院院长沈剑峰强调,企业必须认识到,维护平等就业环境,不仅是社会责任使然,更是社会进步和文明的要求,“反就业歧视是对不正当市场选择的干预和限制,其内在本质不应被妖魔化。”

“面对用人单位明显不合理的要求和歧视行为要勇于说不!”王蓓希望劳动者能够积极维权,同时提出在反就业歧视领域推广公益诉讼制度,“由检察机关发出检察建议或提起公益诉讼,不仅能够畅通维权渠道,还能对用人单位起到警示震慑作用,用以儆效尤的方式,可以更好地解决劳动者面临的维权难问题。”

受访专家普遍认为,随着经济发展和文明进步,企业的社会责任和员工保障与就业的不公平现象或将达到一定的平衡。但要根本性消除就业歧视对平等就业造成的冲击,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单位成本补偿都是可行之策。比如将企业用工情况与税收等挂钩,对积极清理取消就业不合理限制的企业予以税收或其他政策优惠等,能够更好地激发企业自觉营造公平就业环境的积极性。 □李娜



日前,长庆油田清洁电力开发项目部靖边电力大队邀请民警给职工上了一堂生动的法制教育课,引导大家遵纪守法,维护正当权益。图为民警指导职工安装反诈APP。 □俱伟 摄

请少些奇葩规定多些双向考虑

有话直说

广州某公司最近出了一个新通知,要求员工在周五的下班时间为公司进行大扫除。公司方虽说是以自愿为前提,但实际上却成为员工“被自愿”,因为不参加大扫除将会受到批评或影响工资。其员工在网上爆料此事后,引起了热议。

下班后有义务帮公司打扫卫生吗?一般情况下,公司都会配有保洁人员,打扫卫生是保洁人员的工作内容,其他非保洁岗位的员工与公司签订劳动合同时所约定的工作内容应该与打扫卫生无关。如果员工单独因为不参加大扫除的行为,而影响自己的绩效、工资的话,公司

就涉嫌违反了劳动合同和劳动法。

对此,该公司辩称,这是一个团队拓展的活动,大家在大扫除的活动中,可以增进感情。

现在一些公司都以团建的名义组织活动,活动的项目大都是围绕如何提高凝聚力和团队意识。重要的是,员工必须是自愿的。

广州这家公司以团建为名,组织员工下班时间大扫除,且不说大扫除对于增进团队建设的作用有多大,如果大多数员工都不是自愿的,那么该团建活动也就达不到目的,而且还会适得其反。

这些年,不少公司推出了一些奇葩的规定,如“私人朋友圈必须转发公司的运营广告”“饭馆对顾客提供跪式服务”“团建强迫员工互扇耳光”等等,这些奇葩规定打着企业文化的名号,恰恰暴露了公司价值观

的扭曲及人文情怀的匮乏。优秀的企业文化,应当展现扎实的经营理念,并对员工有充分的尊重。

现实中,很多员工对于公司的奇葩规定常常都敢怒不敢言,更怕去当“出头鸟”反映真实想法而引起公司不满。

这就需要公司在制定规章制度、组织团建活动的时候,更多地站在员工的角度考虑,平衡好公司利益和员工利益,在不超出法律规定的范围内真正做到尊重员工意愿。同时畅通沟通机制,让员工能真实反馈对于规定、活动的意见、建议,从而根据员工意愿及时进行改进。此外,监管部门也应该加强监管,一旦触碰红线,就要对公司的不当规定予以纠正。

真心希望各类公司少些奇葩规定,多些双向考虑。 □甘哲

员工工资不是“想扣就扣”

扣除员工工资,是企业处罚员工的一种方式。这些扣除工资的行为,有些是合法的,有些则是违法的。下面这三个案例就是违法扣工资的情形。

员工辞职不可随意扣工资

【案例】:张某是某企业技术员。一天,因老家有急事,他向企业辞职,并表示很快就要走,希望企业和他结算一下上个月的工资。该企业提出,张某辞职没有提前通知企业,违反了《劳动合同法》,给企业造成损失,上个月的工资不予发放。

张某认为自己已经做好工作交接,并没有影响到企业的管理和经营,请求企业“高抬贵手”。企业拒绝,但并未说明张某辞职给企业造成了什么损失。

【评析】:企业的做法欠妥。首先,辞职是法律赋予劳动者的权利,劳动者可以依据自身情况向企业提出辞

职。其次,《劳动合同法》规定,员工辞职需履行提前告知义务,即需提前30日(试用期提前3日)通知企业。但这并不意味着员工辞职后马上离开单位必须赔偿。

本案中,虽然张某着急辞职违反了《劳动合同法》的时限规定,但企业并未举证其给企业造成的具体损失,其上个月提供了正常劳动,应当获得劳动报酬,企业不能以扣工资的方式来弥补不存在的“损失”。

被责令停产不超过时限不可扣工资

【案例】:王某等人是某企业车间员工。2021年10月,车间因存在重大安全隐患被政府部门责令停产整顿一周,企业对王某等人安排了放假。整顿完毕恢复生产后,企业发放10月份工资时,王某等人发现自己在车间停业期间的工资被扣罚。

企业的理由是:王某等人在这段时间没有上班,企业不应支付工资。

【评析】:企业的做法违反法律规定。《工资支付暂行规定》第十二条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。”

这里强调“非劳动者原因”即表明,无论企业是由于自身经营不善导致停产停工,还是被政府部门责令停产停工,均须按上述规定给员工发放停产停工期间的工资。

本案中,该企业因违反安全生产法律法规被政府部门责令停产整顿,企业安排车间员工放假,属于“非劳动者原因”;由于停产时间为一周,不超过该公司的一个工资支付周期,企业应按劳动合同规定的标准发放放假期间的工资,不得克扣。

员工依法参加社会活动不可扣工资

【案例】:陈某是某企业员工,同时也是当地基层工会的非专职委员。2018年4月,

遭遇职场性骚扰 如何有效维权

职工信箱

百事通先生:

我是某公司的文秘,部门负责人冯某常以布置工作为由到我的办公室,用不堪入耳的言语挑逗、调戏我,还好几次伸手摸向我的胸部,更是肆意向我发送具有强烈性暗示的文字、图片等。我虽多次警告过冯某,可他毫不收敛,导致我现在见到他就恐惧,看到他的讯息就紧张,见他来办公室就找理由躲出去,我现在都快抑郁了。

请问:面对职场性骚扰,可以选择哪些维权方式? 读者 韩爱丽

韩爱丽同志:你好!性骚扰,是指以身体、语言、动作、文字或图像等方式,违背他人意愿而对他人实施的、具有性取向的行为。本案中,冯某的行为明显构成性骚扰。你在收集和固定相关证据的前提下,可以依法选择相应的方式维权:

一是要求公司采取制止和处置等措施。《民法典》第一千零一十条第二款规定:“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”可见,预防、制止和处置职场性骚扰行为是所有单位的法定义务。你可以要求公司对冯某的侵权行为进行调查处理,公司应当在人事管理权限的范围内进行处理,包括让冯某向你赔礼道歉、将其调离等。如若情节严重的话,可以根据规章制度作出辞退的处理。你也可以提出给自己调整岗位或办公场所等合理诉求。

二是向法院申请签发禁令。《民法典》第九百九十七条规定:“民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人格权的违法行为,不及时制止将使其合法权益受到难以弥补的损害的,有权依法向人民法院申请采取责令行为人停止有关行为的措施。”就是说,对于正在实施的性骚扰尚未造成后果的,受害人有权向法院申请签发禁令。因此,如果因公司撒手不管或者处置不力,导致冯某继续对你进行性骚扰,你有权向法院申请签发禁令。

三是通过诉讼要求冯某承担民事责任。《民法典》第一千零一十一条第一款规定:“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”据此,你可以向法院起诉,要求冯某停止侵害、赔礼道歉。另外,由于冯某的性骚扰已经侵害了你的人格尊严权,给你造成了一定的精神损害,所以你还有权要求其赔偿精神抚慰金。 □百事通

调查显示,超六成人员认为——
远程办公工作时间被延长
疫情之下,远程办公正成为每一个职场人都避不开的一项适应性内容,那他们的实际感受究竟如何?前程无忧于近日对受本轮新冠疫情疫情影响而远程办公已足一月整的职场人群进行调查与访谈,发布《远程办公人群实际感受调查报告2022》。《报告》称,65.8%的受访者表示远程办公下的日均工作时间不同程度“被延长”;分别有40.1%、45.0%的受访者认为远程办公增加了工作压力、降低了工作效率。

前程无忧早前的相关调查显示,后疫情时代,仍允许员工持续性远程办公的企业不足两成,较2020新冠疫情峰值期间水平有较大程度下降,国内大多数企业仍只是将远程办公作为一种应急性、辅助性的工作模式。

《报告》显示,远程办公日均工作时长延长1-2小时的占比26.9%,日均工作时长延长0.5-1小时的占比21.1%,日均工作时长延长2-3小时的占比12.3%。但也有20.6%的受访者表示远程办公下的日均工作时长较传统办公还有缩短。

“好消息是朝九晚五的界限已经被打破,坏消息同样是朝九晚五的界限被打碎”。《报告》显示,四成受访者在远程办公期间日均在线打卡2次,日均在线打卡3次及以上的占到15.2%。同时,超过四成受访者需要每日进行2次及以上的工作汇报,高于每日进行1次工作汇报的人群占比(39.4%)。远程办公似乎模糊了工作任务的优先级设定,不在同一空间内的办公模式使得半数以上的企业、部门提高了员工打卡及汇报频率。

超过半数的受访者仍会在远程办公过程中使用到私人微信(非企业微信),这也导致了工作与生活界限的模糊。来自互联网、基金、证券、期货、投资、教育培训等行业的受访者在访谈中表示,超过半数的电话、会议、群组都是被临时发起的,计划外的临时性项目让员工有随时待命的感觉。

《报告》显示,40.1%的受访者认为远程办公增加了工作压力,45.0%的受访者认为远程办公降低了工作效率,30.0%的受访者认为远程办公降低了企业软性福利水平,这三项统计中,受访者对于远程办公的负面评价占比均高出正面评价8-15个百分点不等。受访者在“工作家庭边界模糊”(46.8%)、“团队协作效果差”(40.3%)、“工作信息效率不足,容易滞后”(38.5%)、“远参与感和企业归属感降低”(36.9%)等方面对远程办公提出了质疑。

《报告》认为,作为将长期存在的一种工作模式,远程办公方式仍有待调整升级,如何消除其对生产效率的影响、如何保障远程办公员工的薪酬福利、如何打造紧密联系的社区来提升员工归属感,均将成为企业需解决的议题。 □张倍程

图说权益

用人单位招用人员 这些行为不能有!

①求职者,注意!根据《就业服务与就业管理规定》,招用人员时,这些事要注意!

用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。

用人单位在招聘人员时,除国家规定的不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

用人单位招用人员,不得歧视残疾人。

用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,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。

用人单位招用人员,除国家法律、行政法规和国务院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。

用人单位发布的招聘人员简章或招聘广告,不得包含歧视性内容。

典型案例