陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

"招聘不问婚育"维护就业公平

■圆桌主持 陈宏光

太期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶 上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

人社部、教育部等九部门近日联合发布通知,要求进一步 规范招聘行为促进妇女就业。其中提出,招聘时不得询问妇女 婚育情况:同时规定,对用人单位、人力资源服务机构发布含 有性别歧视内容招聘信息的,依法责令改正:拒不改正的,处 1万元以上5万元以下的罚款。

通过对招聘环节立下不得限定性别、不得询问婚育情况等 规矩,无疑能进一步起到促进妇女平等就业的作用。

进一步细化法律规定

这次九部门联合发布的通知,则是针对性别歧视,对现有法律规 定的进一步细化。

和晓科:"就业歧视"这个词,最 近几年来频频见诸媒体, 以至于引 申出各种各样的就业歧视, 比如年 龄歧视、学历歧视、相貌歧视甚至星 座歧视等。但在我看来,很多时候人 们提到的"就业歧视",都是一种广 义的就业歧视,或者说是主观感受 上的就业歧视。

法律规定的"就业歧视",和人 们在"就业"中感到遭受"歧视",这

而"性别歧视"就是法律明确规 定的一种就业歧视。

从法律规定来看,无论《宪法》 还是《劳动法》中都有相关的规定。 比如《宪法》即规定,"中华人民共和 国公民在法律面前一律平等","中 华人民共和国妇女在政治、经济、文 化、社会和家庭生活等各方面享有 同男子平等的权利。国家保护妇女 的权利和利益,实行男女同工同酬, 培养和选拔女干部。"

我国的《妇女权益保障法》第二十 二条规定:"国家保障妇女享有与男子 平等的劳动权利。"第二十三条规定: "各单位在录用职工时,除不适合妇女 的工种或者岗位外,不得以性别为由 拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用

在反"就业歧视"方面,2008年1 月1日起施行的《就业促进法》是一部 十分重要的法律

该法不仅在第三条规定:"劳动者 依法享有平等就业和自主择业的权 利。劳动者就业,不因民族、种族、性 别, 宗教信仰等不同而受歧视。"而且 首次在法律中明确:"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。

这次九部门联合发布的通知,则 是针对性别歧视, 对现有法律规定的

明确支持诉讼维权

如果能够获得法律帮助甚至司法救助,无疑对遭受就业性别歧 视的妇女是很大的支持。

李晓茂, 这次由九部门联合发 布通知, 值得注意的是其中包括司 法部和最高人民法院, 而且通知明 确:"依法受理妇女就业性别歧视相 关起诉,设置平等就业权纠纷案由。 积极为遭受就业性别歧视的妇女提 供法律咨询等法律帮助, 为符合条 件的妇女提供法律援助。积极为符 合条件的遭受就业性别歧视的妇女 提供司法救助。

虽然各种就业歧视的情况在现 实中不少, 但实践中发生的类似诉 讼数量极少,说明诉讼维权还是有 不少难处的。

首先是观念上的阳力。国人普 **谝来说还是不太愿意到法院打官司** 的,而作为求职者,状告用人单位多 少总有一些思想上的阻碍。

其次是实际诉讼面临的困难 因为诉讼是带有很强专业性的,需 要确定诉讼请求、搜集事实方面的

证据、找准法律依据, 在法庭上和被告 方唇枪舌剑地交锋。

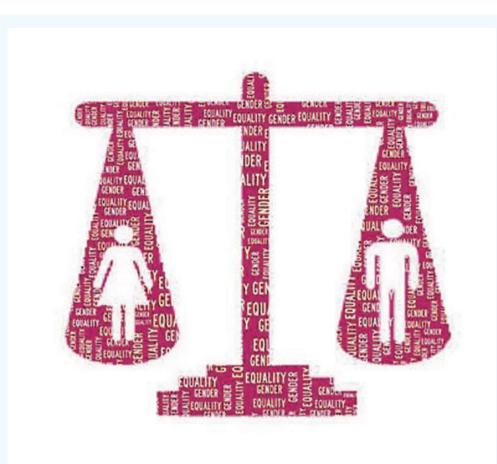
除了上述这些之外,还要付出时 间、精力和一些费用。

比如起诉招聘中性别歧视, 不能 "口说无凭",需要对相关招聘广告进 行取证。如果是发布在网上的招聘广 告,严格来说还需要进行公证才能最 大程度地保证其证明效力, 而公证又 是需要费用的。

最后是诉讼结果往往"得不偿

因为我国民事诉讼以"补偿性赔 偿"为主,作为原告的求职者很难证明 自己因为遭受就业歧视而产生哪些损 失时,其最终获赔数额不会很高。

总之,在司法层面落实"促进妇女 平等就业",这次的通知又往前迈了一 步。如果能够获得法律帮助甚至司法 救助, 无疑对遭受就业性别歧视的妇 女是很大的支持



资料图片

■相关报道

人社部等九部门 : 坚决禁止就业性别歧视行为

据人民网报道,2月21日, 人社部、教育部、司法部、卫生 健康委、国资委、医保局、全国 总工会、全国妇联、最高人民法 院等九部门发布了关干进一步规 范招聘行为促进妇女就业的通 知。通知要求,各单位在招聘过 程中,不得限定性别(国家规定 的女职工禁忌劳动范围等情况除 外)或性别优先,不得以性别为 由限制妇女求职就业、拒绝录用 妇女,不得询问妇女婚育情况, 不得将妊娠测试作为入职体检项 目,不得将限制生育作为录用条 件,不得差别化地提高对妇女的

通知称, 男女平等是我国基 本国策。促进妇女平等就业,有 利于推动妇女更加广泛深入参加 社会和经济活动, 提升社会生产 力和经济活力。国有企事业单 位、公共就业人才服务机构及各 部门所属人力资源服务机构要带 头遵法守法,坚决禁止就业性别

通知要求,要及时纠正发布 含有性别歧视内容招聘信息的行

人力资源服务机构发布含有 性别歧视内容招聘信息的, 依法

责令改正; 拒不改正的, 处 1 万元以上5万元以下的罚款; 情节严重的人力资源服务机构, 吊销人力资源服务许可证。

通知还要求,建立联合约谈 机制,根据举报投诉,对涉嫌就 业性别歧视的用人单位开展联合 约谈,对拒不接受约谈或约谈后 拒不改正的,依法查处,并通过 救济机制,依法受理妇女就业性 别歧视相关起诉,设置平等就业 权纠纷案由,司法部门积极为符 合条件的妇女提供司法救济和法 律援助。

法律难防"玻璃天花板"

法律主要规制的是显性的就业歧视或者性别歧视,对于职场的所谓"玻璃天花板"。也就是隐蔽 的性别歧视仍然是无能为力。

潘轶, 虽然我国针对就业歧 视尤其是就业中的性别歧视出台 了一系列法律, 但是法律只能规 制赤裸裸的性别歧视, 尤其是在 招聘这一环节的性别歧视, 这在 此次通知中有非常具体的列举:

"在拟定招聘计划、发布招 聘信息、招用人员过程中,不得 限定性别 (国家规定的女职工禁 忌劳动范围等情况除外) 或性别 优先,不得以性别为由限制妇女 求职就业、拒绝录用妇女,不得 询问妇女婚育情况,不得将妊娠 测试作为入职体检项目,不得将

别化地提高对妇女的录用标准。"

而对于生活中更为常见的, 在招聘时设置的一些条件,只要 "法无禁止",那么就应当属于企 事业单位的自由。

在市场经济条件下,企事业 单位对人员的招录、招考乃至内 部的调岗、提拔,一般来说属于 企业的内部事务, 法律不可能事 无巨细地加以干涉

只要不违反《劳动法》、 业促进法》、《妇女权益保障法》 等法律的规定,对招聘岗位设置 诸如学历、专业背景、工作经验、 某项证书, 都属于正常合理的范

不能因为有学历要求,就视 为"学历歧视",有年龄限制,就 称作"年龄歧视"

此外, 法律主要规制的是显 性的就业歧视或者性别歧视,比 如此次通知针对的就是招聘这一 环节,

对于职场的所谓"玻璃天花 板",也就是隐蔽的性别歧视仍然 是无能为力,因为单位员工的职 位能否晋升、工资福利能否提高, 属于单位自主管理的范畴, 法律