

拆除隐形就业门槛①

“结婚了吗”“刚毕业应该还没生孩子吧”“要二胎吗”……

求职被盘问“婚育”，性别歧视何时休

本报记者 刘旭

不久前,即将硕士毕业的张岚岚在招聘平台上,向沈阳一家互联网企业销售岗位投递简历后,收到婉拒的回信:“温馨提示,该岗位工作强度大且需要临时加班、出差,较适合男性。”

“这种隐晦暗示和‘只招男性’有啥区别?”随后,她向该招聘平台投诉称遭遇就业性别歧视,却被平台驳回,原因是“证据不足”。

记者采访发现,很多用人单位不会公开表示只招男性,而是转为隐晦地暗示女性入职、工作、晋升过程中的困难,甚至打听婚育状况,使得就业性别歧视由明转暗。而要破除对女性的就业歧视,还需要建立生育成本社会化分担机制,为女性打造更包容更友好的就业环境。

隐蔽“考察”婚育情况

在和宿舍同学聊起求职情况时,张岚岚发现大家都被委婉地问到过婚育状况:“结婚了吗”“刚毕业应该还没生孩子吧”“要二胎吗”……有同学被要求填写包含配偶及子女的家庭关系,还有同学被提示,“单位只有男性值班室”。

事实上,像张岚岚和女同学们这样的求职遭遇并不少见。前不久,智联招聘发布了一份3.9万职场人士参与的《2023中国女性职场现状调查报告》显示,61.1%的女性在求职中被问婚育状况,远高于男性的21.5%。

记者了解到,一些用人单位在招聘启事和招聘环节虽没有限定性别,却在面试等过程隐蔽地“考察”女性求职者的婚育情况,并以此作为其能否被录用的重要因素。“门槛”不仅存在于求职时期,还贯穿

就业是最基本的民生,一头连着万家灯火,一头系着发展大局。促进高质量充分就业,必须营造公平的就业环境,为每一位劳动者提供平等的就业机会。

然而,在实际招聘过程中,不少求职者仍面临不同形式的就业歧视:“只要男性”的性别歧视;拿985、211学校作为硬性条件的学历歧视;不招传染病患者、病原携带者的健康歧视;只招35岁以下人员的年龄歧视等等。

为了保护劳动者的公平就业权益,我国劳动法规定,劳动者享有平等就业和选

择职业的权利,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。相关部门多次发文,严禁招聘中含有歧视性内容。一些用人单位转而采取更加隐蔽的方式,将求职者拒之门外。

这些隐形的就业门槛,打击了求职者的自信心,侵犯了个人平等就业的权利,破坏了就业市场的公平竞争环境。为推动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,即日起,本版推出《拆除隐形就业门槛》系列报道,敬请关注。——编者

于女性职业生涯的不同阶段。什么时候结婚、生小孩,都成了女性在职场中难以回避的问题。《报告》指出,相较于男性,婚育是女性职业发展的一大障碍,尤其是育龄女性。谈到职场妈妈面临的晋升障碍,刘淑君觉得自己很有发言权。从事会计工作的她,连续三年被评为部门优秀员工。而从职员晋升至副部长,她花了11年时间,部门其他同事“基本干3到5年就会获得升迁机会”。

在刘淑君生育第一个孩子休产假时,公司就着手招新人接班,使得她产假没休完就匆匆返岗。“公司总觉得我孩子小需要照顾,迟迟不给晋升。”直到小儿子3岁后,她的晋升才被提上日程,但公司同时给出附加条件,要求“工作时间尽职尽责,非工作时间也可应酬和工作”。

隐形增加维权取证难度

一直以来,我国高度重视妇女就业工作,通过不断完善法律法规、出台政策措施,保障妇女平等就业权益。

劳动法和就业促进法明确规定,“妇女享有与男子平等的就业权利”“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”。

新修订的妇女权益保障法更是总结了5类易发生的就业性别歧视行为并加以禁止,包括除个人基本信息外,不得进一步询问或调查女性求职者的婚育情况,不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件等。

法律层面如此重视且规定细致,为何用人单位的性别歧视行为依然不绝?

“上岗前说好适岗三年,不到半年就生娃,三年生俩。”记者从工作13年的HR陈勇口中,听到了来自企业方面的压力。他认为,女性就业歧视主要原因是,企业认为女职工会因生育“耽误”更多时间和精力,降低工作参与度和劳动效率,无形中增加了用工成本。

投诉被驳回后,张岚岚没再继续申诉。虽然人力资源工作人员电话沟通中明确表示“只招男性”,但她没有录音留证,“仅凭邮箱回信,有些证据不足”。隐形的就业歧视增加了劳动者维权取证难度,加上多地对这一行为惩处机制不健全,在一定程度上加剧了就业性别歧视。

辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平表示,现行的女性就业权益保障相关条文分散在妇女权益保障法、劳动法、就业促进法中,缺乏保障实施机制,“虽然可以用侵犯名誉权来起诉存在性别歧视的用人单位,但由于维

权成本的问题,实践中并不容易实施。”

构建生育友好的就业环境

针对就业性别歧视行为,一些省市明确了行政处罚标准。今年初,北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》,明确用人单位在招(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女,最高可处五万元罚款。

在陈勇看来,显性的就业歧视较易识别,惩处起来也有效果,而对隐性侵权行为,“仅靠加大惩处还不能解决问题”。

“对用人单位尤其对中小微企业来说,追求的无外乎员工队伍稳定,降低经营风险。相关部门在加大对就业歧视行为惩处力度的同时,还应考虑到企业利益诉求,通过政策引导其规范用工。”陈勇建议奖励并用、对严格落实女性平等就业权的企业加以奖励,或给予税收优惠、房屋租赁等方面政策倾斜,提高企业招用女职工的积极性。

一些用人单位总觉得招聘女职工会增加负担。而上述《报告》显示,不少职场妈妈比其他职场女性更拼,48.5%的受访职场妈妈每天工作9小时以上,高于未婚女性的34%、已婚未育女性的39%。54.7%的受访女性认为,推动性别平等的核心要素是“企业和社会对生育负担的承担”。

孟宇平认为,要纠正和防止就业性别歧视,还应建立合理的生育成本分担机制,一方面政府部门要切实承担起保障生育公共服务供给的主体责任,加大对托幼机构的建设力度,帮助女职工在工作 and 家庭之间做好平衡,提升就业竞争力;另一方面通过财税补助政策,扩大生育保险覆盖范围等渠道,适当分担用人单位承担的生育成本,进而为女性求职者营造公平就业的良好氛围和环境。(部分受访者为化名)

练技能 促就业

近日,沈阳工学院机械工程与自动化学院学生在学校实训车间操作。

近年来,沈阳工学院针对企业需求和社会用人导向,及时调整专业设置和培养方向,加强大学生实践能力培养。学校大力开展数控机床加工、婴幼儿养护、食品饮料加工、果蔬栽培技术等实操课程,有力提升大学生就业水平。

新华社记者 杨青摄

北京启动青年就业创业政策宣传周活动

本报讯(记者赖志凯)5月29日至6月4日,北京市人社局会同市教委、团市委、市工商联四部门共同组织开展为期一周的“高校毕业生等青年就业创业政策宣传周”活动。活动通过发布政策清单、组织“进企业、进校园、进社区”宣传活动,集中开展政策精准宣传推介,提高高校毕业生等青年群体、用人单位对就业创业政策知晓度,助推政策落地见效。

活动周期间,结合北京市2023年高校毕业生等青年就业创业政策清单,梳理了就业政策企业篇、就业政策个人篇、创业政策篇等高校毕业生就业创业政策清单,包括用人单位招用高校毕业生社会保险补贴、一次性求职创业补贴、一次性创业补贴等共8条政策。

在清单中,提供了政策原文、政策解读和申请流程二维码,进一步方便企业和高校毕业生等青年手机端“指尖”操作查看,具体详情可通过活动海报扫描二维码查询,或者直接关注“好工作”微信公众号查询。

活动期间,结合北京市“一进五送”系列活动,即“人社局长进校园”,送政策、送岗位、送信息、送指导、送培训,走进北京印刷学院、北京信息科技大学、首都经济贸易大学等高校,将政策和服务送进校园。同时,以开展“职引未来”“万企进校园”等系列活动为契机,同步推送高校毕业生等青年就业创业政策,让毕业生进一步了解企业就业创业政策。

此外,北京各区也将举办就业形势讲座、职业指导师“问诊”、政策解读会等多种形式的社区指导活动,动员辖区内的失业青年和亲友参加,帮助他们熟悉就业政策、了解就业市场,制定个性化求职计划等,助力高校毕业生等青年积极理性就业,早就业、就好业。

吉林计划动态调整医疗服务价格

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)日前,吉林省医保局、省卫健委联合发布《关于进一步做好吉林省医疗服务价格管理工作的通知》(以下简称《通知》),明确提出主动适应医疗保障和医疗服务协同高质量发展需要,强化医疗服务价格宏观管理和动态调整,统筹衔接分级诊疗、医疗控费、医保支付、薪酬制度等改革,提高医疗服务价格工作的科学性、规范性。

医疗服务价格管理是重要的经济和民生事项,《通知》要求持续建立灵敏有度的医疗服务价格动态调整机制并实质性运行,使医疗服务价格调整的时机、节奏、规模与经济社会总体形势、政策取向、医保基金收支等基本面相适应。

《通知》明确,要突出体现对技术劳务价值的支持力度。充分听取医疗机构和医务人员的专业性意见建议,优先从治疗类、手术类和中医类中遴选价格长期未调整、技术劳务价值为主(价格构成中技术劳务部分占比60%以上)的价格项目纳入价格调整范围,每次价格调整方案中技术劳务价值为主的项目数量和金额原则上占总量的60%以上,客观反映技术劳务价值,防止被设备物耗虚高价格捆绑。

对技术难度大、风险程度高、确有必要开展的医疗服务项目,可适当体现价格差异。按照技术劳务与物耗分开原则,科学把握检查化验项目价格构成要素,通过集中采购等多种方式降低物耗成本,推动项目总价合理下降。

此外,《通知》还要求明确医疗服务价格和药品耗材集中采购各自的功能定位。耗材合并进入医疗服务价格项目中,不单独收费的,根据集中采购降低物耗成本的效果,适当降低医疗服务项目价格,向群众释放改革红利。

衢州打通高技能人才职业发展通道

本报讯(记者邹偶然 通讯员李刘富)近日,浙江省衢州市人社局印发《关于贯彻〈浙江省人力资源和社会保障厅关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施办法〉的通知》(以下简称《通知》),旨在加强技术技能复合型人才队伍建设,进一步促进全市高技能人才和专业技术人才融合发展。

《通知》进一步扩大高技能人才参评职称范围,明确以工程系列为重点,将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文博博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等职称系列。同时,突出业绩、能力、贡献的评价导向,不将学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的限制性条件,以职业能力、工作实绩、技能贡献为重点,注重评价高技能人才科技成果转化应用、解决生产难题、参与技术改造革新、传帮带等方面能力和贡献,把技术技艺、工作实绩、产品质量、技术和发明专利、技能竞赛成绩等作为评价的重要内容。

《通知》支持技能人才参加专技职业考试。支持和鼓励高技能人才通过考试取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业生,参加上述资格考试报名时,可分别按相当于中专、大专、本科学历对待。

“此举有助于打破职业技能评价与专业技术职称评界限,畅通高技能人才职业发展通道,推动改变社会上重学历轻技能的思想观念。”衢州市人社局相关负责人表示,接下来将理顺专业技术人才与高技能人才双贯通的办理渠道,为加快技术技能型人才培养提供高效便捷的服务。

海南48家定点医疗机构实现工伤医疗费即时结算

本报讯(记者赖书闻)记者近日从海南省社保中心获悉,目前,海南共有48家定点医疗机构实现了工伤医疗费用省域联网即时结算,全省每个市县至少有一家定点医疗机构可以一站式联网结算,让工伤职工看病就医更加便利。

“工伤医疗费用实现联网结算后,工伤职工只需按规定支付个人自付部分费用,其他合规费用均由联网系统直接结算,不用垫付、不用跑腿。”海南省社保中心工伤保险处负责人向记者介绍道。

据介绍,2022年以来,海南省社保中心联合省人社厅、省医保局,依托医保信息平台,开发工伤医疗费用联网结算系统,推动工伤职工参保就医信息实时交互,加快实现住院和门诊工伤医疗费用联网即时结算。海南5家定点医疗机构纳入首批试点单位,2022年7月,海南省医学院第二附属医院、海南骨科医院率先完成了试点任务,实现了工伤医疗费用联网即时结算。

截至目前,包括海南省人民医院、海口市人民医院、解放军总医院海南分院、三亚中心医院在内的48家定点医疗机构全部接入联网结算系统。工伤职工只需凭个人身份证、社保卡、医保电子凭证中的一种,即可在这些工伤定点医院实现即时结算。自开通联网结算以来,全省工伤医疗费用(含康复费用)联网结算共涉及218人次,结算总金额达387万余元。

一边是新能源汽车势不可挡,汽修迎来转型升“技”,一边是人才需求猛增,市场缺口约占八成

新能源汽车维修人员成“香饽饽”

本报记者 李国

近年来,我国新能源汽车的发展进入了快车道。有数据显示,2022年新能源汽车市场占有率已达25.6%。不过,在配套的汽修领域,人才培养速度有些跟不上产业的高歌猛进,人才短缺已成常态。

不仅要会修,还要懂“电”

记者了解到,从事新能源汽车维修,不仅要有汽车维修工证、电工证,还要掌握新能源汽车维修的原理和知识。

汽修工刘力平利用周末时间在重庆汽修学校学习新能源汽车技术课程。“通过学习,我了解到更多电动汽车维修技术,如电池的维修和更换,充电桩的安装和维护等。”这不仅让刘力平对汽修有了更深入的了解,还让他未来的行业变革中更具竞争力。

当前,新能源汽车维修工是行业紧缺人



生产线旁的“职工微家”

山东日照一家科技企业充分利用生产线旁的车间会议室、休息区等场地,建设布局“职工微家”,并在此开展思想引领、技能提升、权益保护等服务活动,增进职工与企业的默契融入,强化职工主人翁精神。图为职工在“职工微家”内聊天放松。 本报记者 王伟伟摄

才。记者了解到,参加过系统的新能源汽车维修师培训,能持证上岗,并具备一定经验的人员,月收入普遍在1万元以上。

面对新能源新技术,部分汽修人员技能水平有待提升,一些维修处理不够精细和专业,加上零部件采购渠道不畅、价格上涨等原因,维修市场还存在一些服务不足之处。

在重庆从事新能源汽车电子维修的刘远游曾经手过一台可以正常驾驶、无法慢充的电动车。“既然可以快充,说明电池内部没有问题,是慢充系统的故障。”拆开充电机控制器,刘远游看到内部灌满了防水胶,维修难度大。更换充电机是最保险、简单的办法,但费用昂贵,一般在6000元左右。

“这就相当考验维修工的钻研本领和责任心了。”通过维修和检测,刘远游终于找到问题所在,是控制器内部的电路板上测量光耦元件损坏,故而传递不了信号。于是,他将两个芯片一起换掉,仅花费几十元便排除了故障。

新能源汽车人才需求猛增

教育部曾发布《制造业十大重点领域人才需求预测》,预计到2025年国内节能与新能源汽车人才缺口将达103万人。

邓家农对此感受颇深,他在重庆开了三家汽车维修点,包括两家传统燃油车和一家新开的汽车维修点。“新能源汽车势不可挡,转型是迟早的事,现在犯愁的是新能源维修人员匮乏。”在他看来,高薪招聘之外,更重要的则是原有人才技能提升。

《2023年中国新能源汽车人才趋势报告》显示,由于新能源汽车核心技术课程缺乏,职业教育未能有效适应技术发展,导致目前新能源汽车和动力电池检测与维修等人才严重短缺。

重庆江北区汽车维修协会会长汪坤发表示,随着新能源汽车进一步普及,品牌汽车连锁店和大型汽车维修厂对汽修人才的需求猛增,市场缺口约占八成。他预计新能源汽车维修人员将成为一大热门工种。

“现在的汽修行业,用人最多的是发动机变速箱驱动系统的维修保养,新能源汽车没有这些系统,这也将倒逼修理工转型升‘技’。”重庆广本新亚店客户经理罗勇认为,要想在汽修行业继续干,必须学习新能源汽车维修知识。

要培养更多专业技能人才

“目前,重庆维修车辆的企业和门店很多,但维修新能源汽车的企业和门店不过100余家,满足不了市场需求,也适应不了未来发展。”重庆铂力集团董事长梅清告诉记者,为此企业立足新能源汽车后市场的技术服务和维修技术,签约了几所职业院校共建新能源汽车技术服务职业学校,培养更多专业人才。

当前,新能源汽车在一、二线城市的普及率和销量占比已经较高,与之相应的汽车维修保养行业也迎来了飞速发展。有专业人士分析,新能源汽车的维修保养产值有望突破1000亿元,新能源汽车面临着前所未有的发展机遇。

随着汽车行业的不断发展,汽修维修技术也在不断更新换代,国家鼓励发展职业教育,提供更多更好的职业教育和培训机会。

重庆汽修学校相关负责人称,由于新能源汽车行业发展时间较短,相应的汽车维修专业课程体系处于探索阶段,人才培养机制建设存在不足之处,课程考核也有待优化,考核方法新颖等成为影响人才培养效果的重要因素。该学校正不断更新课程内容,旨在培养更多具备新能源汽车维修能力的技能人才。