

只要清北、985、男生？

# 代表委员为反就业歧视发声

■任靖



“不是985、211？不要！”“超过35岁？不要！”“女生？不要！”——招聘信息中的各种就业歧视信息屡屡见诸网络。3月5日，政府工作报告明确，“坚决防止和纠正性别、年龄等就业歧视”。全国两会期间，多位代表委员以及相关民主党派对就业歧视问题建言献策。

## 建议出台《反歧视就业法》

学历是进入职场的敲门砖，但不少求职者却因没有985、211高校的学历，而被心仪的公司拒之门外。

对此，民进中央建议招聘严禁限定高校和学历，应尽快出台《反歧视就业法》，以专门法的高度对学历、性别、年龄、地域等就业歧视问题做出立法规定，同时推动修改和完善《劳动法》《就业促进法》等相关法律，对学历歧视和院校歧视等就业歧视进行定性，并明确就业歧视的法律责任；严禁招聘单位发布含有限定高校类型和学历歧视的信息，维护高校毕业生和其他劳动者的平等就业权。

## 建议公务员考试取消35岁门槛限制

“建议保护35岁以上求职者就业

机会”“建议公务员考试取消35岁限制”……有关求职中年龄歧视的话题多次登上热搜，年龄限制也成为很多求职者绕不过去的一道坎。

全国政协委员胡卫指出，在就业市场上，多数单位将35岁作为招聘红线，40岁及以上骨干被一刀切、边缘化的情况也时有发生，人力资源浪费现象极为普遍。他认为35岁以上的中青年是国家进步和社会稳定的中坚力量，也是支持国家三胎政策，积极应对老龄化的关键力量，但现在的就业环境却对这个群体不是很友好。建议多措并举，修订相关劳动法规、扩大公益性岗位安置、支持中年人才职能转型、鼓励中年人才返乡建设等。

全国人大代表蒋胜男建议，逐步放开公务员录用的“35岁门槛”。蒋胜男表示，35岁处在就业盛年，“刚毕业工作几年，结婚有了孩子，父母可能已经退休，正好是最需要用钱的时候。”公务员考试取消35岁门槛限制，将对全社会起示范性作用，成为社会组织、个体行为的参照准绳。

## 建议平衡男女双方的生育成本

据国家统计局日前发布的《中国

妇女发展纲要(2011—2020年)》终期统计监测报告，各类高等教育中女生占比均超过男生。近年来，“高校女大学生越来越优秀”也得到各方认同。但在实际的招录中，部分用人单位仍设置“本岗位只适合男性”等歧视性招聘条件，许多优秀的女性被性别歧视绊住了脚。而随着“三胎”等新生育政策的实施，女性更高质量就业面临也很多新课题。

针对当前我国女性在就业过程中存在的难题，全国人大代表邱立成建议，要加强反就业歧视立法。此外，作为用人单位的国家机关、各级政府和事业单位，应以上率下，成为反就业歧视、促进公平就业的表率。

全国人大代表杨元庆建议通过增加男性陪产假天数、增设男性的“陪产检假”的方式，让男性更多参与育儿，平衡男女双方的生育成本；鼓励企业对于子女尚处于入托前的女性员工实行弹性工作制，在保证8小时工作制的基础上，允许弹性工作时间，便于平衡工作和育儿。同时，他建议拓宽生育保险基金的筹资渠道，引入社会力量，扩大基金规模，使生育保险基金不仅能支付产假的工资，也能覆盖生育假期间的生育津贴。

## 零售业、商务服务业成女性求职热门行业

3月7日，58同城、赶集直招发布的《女性就业趋势报告》显示，2022年1—2月，批发和零售业、租赁和商务服务业为女性求职投递热门行业，其中租赁和商务服务业同比增幅显著。

从城市选择来看，2022年，重庆、沈阳、成都、北京、武汉、哈尔滨、长沙、昆明、南京、兰州等城市均为女性求职热门城市。其中北京、重

庆求职投递同比增幅较高，分别为81.67%、57.95%。作为政治、经济、文化中心的北京对女性求职者仍有较强的吸引力，成为更多女性就业的首选。

薪资水平方面，多数女性期望月薪为3000—5000元，占比为50.25%，超30%女性求职者期望月薪在5000元以上。(本报综合)



举案说法

## 五级伤残职工的劳动关系不可随意解除

案情

李某于2018年10月入职某公司，签订了为期三年的劳动合同。2021年1月，李某在工作时被掉落的物料砸伤，被当地人社局认定为工伤，经劳动能力鉴定委员会鉴定为五级伤残。李某出院后，公司表示双方签订的劳动合同已到期，解除了与李某的劳动关系。公司的做法合理吗？

解析

公司的做法是不合理的。

根据《工伤保险条例》第三十六条规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，保留与用人单位的

劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

本案中，李某被鉴定为五级伤残，即使双方合同到期，但未经李某本人同意，公司不能单方面解除与其的劳动关系，而是应尽可能为李某安排适当的工作，或是按月发给伤残津贴。

(来源：人力资源社会保障部政务微信公众号)

## “鼓励年轻人少送外卖多进工厂”何以冲上热搜

■蒋茵

“建议鼓励年轻人少送外卖、多进工厂”——近日，全国人大代表、小康集团董事长张兴海的这条建议冲上热搜。他表示，近年来，外卖、电商、网络直播等吸引大量的年轻人就业，很多年轻人不愿意去工厂，导致产业工人空心化现象愈加突出。他建议政府、社会、企业等各方面共同努力，鼓励支持年轻人争当产业工人，缓解制造业招工难问题。

作为一位来自制造类企业的代表，有这样的担忧、提这样的建议，无疑是基于一定的现实考量。张兴海提供的一组数据显示：2020年我国制造业人才缺口2200万，近5年平均每年150万人离开制造业，而与制造业劳动力流失形成鲜明对比的是快递从业人数突破1000万。

事实上，制造业缺工的问题由来已久。人力资源和社会保障部近日发布2021年第四季度全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行，有43个职业属于第六大类职业——生产制造及有关人员。自2019年第三季度该排行发布以来，制造业类职业占比一直较高。

今天，“90后”乃至“00后”的年轻人有了更多元的就业选择。上述热搜新闻下，有网友的点评具有一定代表性，“送外卖相比于进厂，身体上比进厂累，精神上比进厂不那么累，还相对自由，也算是多劳多得”。

不同的时代会产生不同的岗位，

不同时代的年轻人会有不同的职业追求、对一份更好的工作会有不同的定义。

我们希望更多年轻人选择从事制造业，就需要切切实实增强制造业的吸引力。薪资待遇的提高、劳动条件的改善、劳动保障的完善、成才空间的拓展，都是能够有效提升制造业吸引力的重要因素。只有当年轻人感到进工厂当工人尤其是技术工人是一件挺体面的事，才能从根子上解决制造业的缺工问题。

对于快递、外卖、直播这样的新就业形态，在吸纳大量劳动力就业的同时，也应该在劳动保护、技能提升、成长空间上有所改善。好在有关方面正在顺应现实需求，着力做出相应的制度安排。如人力资源和社会保障部去年底发布《网约配送员国家职业技能标准》，将网约配送员职业分为五个等级，明确了各等级需掌握的工作内容、技能要求和相关知识，让网约配送员拥有更加清晰的职业发展通道。

某种程度上说，如果因为缺工而引发跨产业间在福利待遇、工作环境、劳动保障方面的比拼，倒是件好事。无论制造业还是服务业，无论传统行业还是新兴行业，能读懂当下的年轻人，了解其多层次需求，切实提高岗位的吸引力，才是能招得来人、留得住人的关键，才是促进相关产业发展的关键。