



WAILAI WUGONG RENYUAN
FALV YUANZHU DUBEN

陈建中 王少波◎编著



外来务工人员 法律援助读本

何种情况下可以要求用人单位支付双倍工资？

4

同的条件有哪些？

外来务工人员

订两份劳动合同如何处理？



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



北京物资学院社会信用与社会保障研究基地学术丛书

此书获“北京市属市管高等学校人才强教计划（PHR）”项目资助

WAILAI WUGONG RENYUAN

FALV YUANZHU DUBEN

陈建中 王少波◎编著

外来务工人员 法律援助读本



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

外来务工人员法律援助读本/陈建中, 王少波编著.

北京: 中国经济出版社, 2011. 8

ISBN 978 - 7 - 5136 - 0938 - 8

I. ①外… II. ①陈…②王… III. ①劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 153860 号

责任编辑 陈 瑞

责任审读 霍宏涛

责任印制 张江虹

封面设计 巢新强

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京市昌平区新兴胶印厂

经 销 者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 18.5

字 数 280 千字

版 次 2011 年 8 月第 1 版

印 次 2011 年 8 月第 1 次印刷

印 数 1 - 6000 册

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 0938 - 8/D · 491

定 价 29.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

序 言

外来务工人员通常指的是外地来本地城市打工的人员。外来务工人员作为一个特定的社会群体,长期以来受到社会的关注;但其特殊的身份也为其带来与所在城市普通市民不同的各种社会问题,正是这些问题导致外来务工人员诸多困惑与迷茫;本书试图基于以下几点从法律的角度帮助这些外来务工人员解决他们的这些问题。

1. 外来务工人员的合法权益经常受到侵犯

改革开放使我国私营企业如雨后春笋般地发展起来。私营企业的发展给劳动力就业开辟广阔市场,使许多剩余劳动力有幸就业。近几年来来自安徽、河南、贵州、四川、重庆等中西部地区或贫困地区的农村人口来到一些城市务工。在这些城市的现代化进程中,外来务工人员的身影常常出现在城市建设的一线。他们为城市的发展默默地贡献自己的力量,而自身的权益却容易被忽视。

通过对外来务工人员的调研数据了解到,外来务工人员的权益经常受到侵犯,表现在以下几个方面。

(1) 收入偏低,同工不同酬现象广泛存在。

尽管外来务工人员劳动报酬逐年有所提高,但总体收入仍然偏低,而且用工待遇和环境较差。从一些调查数据中我们能够看到,男性外来务工人员从事的多是苦、脏、累、险的体力劳动,月平均工资较低,而且生活成本大幅提高。女性多在居民服务以及餐饮服务业务工,月收入比男性务工者还要低,一般略高于或者等同于所在城市的最低工资标准。而且工资经常被拖欠。

(2) 生活条件较差,文化生活匮乏。

务工人员的住宿环境比较拥挤、住宿密度较大,集体宿舍设施简陋,卫生条件也极差。有的甚至存在安全隐患问题;精神文化相对贫乏,一般员工只能以看电视、听收音机、聊天打发业余时间,少部分人以喝酒为乐趣,酒后

违反规定的行为不在少数。

(3) 社会保险问题是难点和热点。

外来务工人员的参保率较低,总体情况不容乐观。2008 年劳动合同法实施以后,劳动保障部门加强了外来务工人员参保的管理与检查,要求用人单位必须给务工人员投保,企业也想了很多办法,但由于诸多原因,保险工作进展不顺利。其最主要的原因是工人的工资低、保险不能流转。按国家规定,外来务工人员参加保险的费用由用人单位和个人共同负担,但因报酬较低,员工人员流动性强,保险流转困难,许多务工人员不愿意参加保险。如果缴纳了各种社会保险,员工拿到手的工资就更少了。

(4) 地域文化和思想观念的矛盾仍然存在。

由于地域文化不同,外来务工人员的乡土文化与当地的本土文化存在冲突隐患。目前,国家的政策没有对外来务工人员在政策、求助帮扶的具体措施,本地人由于地域优势带来的心理优势,从各个方面无不影响着外来务工人员的思想,使外来务工人员心理上难以融入当地社会,从而滋长了与本地人的陌生感,无形中拉长了与本地人的心理距离和隔阂。

(5) 工伤得不到及时合理的解决。

由于外来务工人员从事的多是苦、脏、累、险的体力劳动,同时也多是风险较高的行业,工伤事故得不到及时合理的解决,其中比较典型的问题是:①工伤保险覆盖存在盲区。外来务工人员非法用工现象比较严重,实际参保比例不高。且一般非法用工单位的工作条件相对较差,发生工伤的概率也更大。非法用工主要有以下几种情况:一是建筑公司将工程违法分包、转包给包工头,隔断了外来务工人员与用人单位间的直接联系,是劳动合同签订率低和工伤保险参保率低的重要原因;二是没有合法资质的非法用工单位招用外来务工人员,一旦发生工伤事故后,劳动保障部门难以对其进行受理和认定,外来务工人员无法依据《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》来获得赔偿;三是合法单位非法用工现象严重,用人单位是合法的,但劳动用工却是非法的,外来务工人员没有劳动合同,没有工伤保险。②工伤争议处理机制存在缺陷。工伤维权程序复杂、成本高。首先是程序过于复杂。从《工伤保险条例》的规定来看,外来务工人员发生工伤到领取工伤保险待遇,至少要经过三个阶段:申请工伤认定、劳动能力鉴定以及核定并领取工伤保险待遇。在申请工伤认定之前,一般要先确认劳动关系,这就可能要经

过劳动仲裁,以及一审、二审。如果用人单位恶意利用程序规定来拖延时间,对工伤认定结论提起行政复议、行政诉讼,或拒不支付工伤保险待遇等,就会使工伤待遇索赔时间拉长。国务院2007年4月1日起试行的《诉讼费用交纳办法》中规定人民法院审理工伤事故赔偿案件的受理费为每件交纳10元,本意是为受工伤的劳动者着想,避免加重伤者的负担。然而,实际效果并不理想,这条看似人性化的规定却成为伤者请求赔偿的绊脚石。据统计,工伤事故赔偿案件中,不服仲裁裁决提起诉讼的当事人以用人单位居多,其中诉讼收费偏低是造成用人单位拖延支付工伤事故赔偿金而随意提起诉讼、上诉的主要原因,有的案件在经过一审、二审后,到了执行阶段,用人单位已注销或者被撤销,造成了执行困难。

2. 劳资矛盾的上升不利于构建和谐社会

由于外来务工人员的权益经常受到侵犯,必然引起大量的劳资矛盾、劳资冲突,而这些必然不利于构建和谐社会;近年来的劳资矛盾、劳资冲突主要表现在以下几个方面。

(1) 以各种各样极端的方式讨薪。

当前我国一些用人单位或雇主拖欠工资的现象相当普遍,员工采取诸如堵路、跳楼等极端手段予以对抗的事件也是屡屡见诸报端;尤其在春节前后,对于广大的工薪阶层尤其是外来务工人员来讲,讨回自己的“血汗钱”就显得越发紧迫,甚至由此双方爆发了激烈的冲突和严重的后果。据《南方都市报》报道,2008年1月10日广州石沙路广达鞋业有限公司约4000名工人堵路讨薪;新浪网报道了发生在美丽杭州的一件案例:2009年11月1日,32岁的外来务工人员王鸿丽原是私营企业——杭州风格服饰有限公司业务主管,因到公司索要自己的提成工资,她和丈夫竟然遭到总经理栗志宏及其一伙人的殴打、侮辱和威胁,其身心都遭受了很大的伤害;无独有偶,另据《方圆法治》报道,2010年1月9日,来自河北省景县留府镇高庄村的28岁农民工高志强为讨要70元的日工资而遭到私营“老板”的报复,结果被“老板”叫来的人捅成重伤,导致右侧肾脏被切除。面对这些众多的欠薪行为以及劳动者为讨薪所做出的无奈之举以及付出的惨重代价,社会各界都对讨薪的劳动者寄予极大的同情和关注,甚至对因讨薪而连杀四人的宁夏民工王斌余希望能从宽处理,普遍的社会舆论并不是“不杀不足以平民愤”。同时有大量的专家、政府部门人士提出要制定“恶意欠薪罪”以制裁那些“黑心”的

管理者和用人单位。

(2)以“开胸验肺”的方式获得职业病的诊断结论。

据2009年7月19日新华网报道:河南省新密市刘寨镇农民张海超曾是郑州振东耐磨材料有限公司的一名职工,在该公司从2004年8月到2007年10月打工期间,历经杂工、破碎、压力机三个工种,他说这三个工种都会接触到粉尘。意识到病情严重的张海超此后到河南省人民医院、郑州大学第一附属医院、河南胸科医院等各大医院就诊,几家医院均告诉他患上了“尘肺”,并建议到职业病医院进一步诊治。根据职业病防治法的有关规定,职业病的诊断要由当地依法承担职业病诊断的医疗机构进行,职业病检查需要用人单位出具职业史证明书、职业健康监护档案、职业健康检查结果、工作场所历年职业病危害因素检测评价资料等多种证明。当张海超去申请职业病诊断时,他曾经工作过的振东耐磨公司却不愿出具有关证明手续。在历经多次上访甚至和振东耐磨公司发生冲突后,在新密市领导的协调下,振东耐磨公司才不得已提供了证明。张海超终于在2009年5月12日去郑州市职业病防治所进行诊断。然而5月25日,郑州市职业病防治所对其诊断为:“无尘肺0+期(医学观察)合并肺结核”,拿到这个结果后,张海超不予认可。无奈之下,张海超再次来到郑州大学第一附属医院,要求做手术开胸检查。尽管作该手术比较危险,但为了验证自己所患的病是职业病,在张海超的强烈要求下,医院最终为他做了手术。术后的肺检结果为:“肺组织内大量组织细胞聚集伴炭末沉积并多灶性纤维化”。2009年7月1日,张海超因为支付不了医疗费不得不出院,郑州大学第一附属医院开具的出院记录上写着“尘肺合并感染”的诊断。张海超的这一悲壮举动在媒体的关注下得到了最终合理的解决。

职业病是大量外来务工人员不得不面对的可怕现实,他们为了得到职业病的诊断及鉴定结论往往要像张海超一样面临着一系列的困难和无奈;大多数外来务工人员选择了放弃,由自己及其家属承担因职业病而带来的生活负担。还有一些外来务工人员选择了劳动仲裁或诉讼的方式,比如,据2009年12月13日东方卫视《东方新闻》节目报道,深圳一百多名农民工为争取尘肺病检查而艰难维权的事件引起社会关注。这些来自湖南张家界的工人,由于在工作中常期吸入大量粉尘,多人经普通医院检查被怀疑患有尘肺病,但由于他们无法提供工作证明和劳动关系,无法进行职业病检查。部

分农民工进行了劳动仲裁和申诉。被申请人主要涉及到四家爆破公司,分别是洪坤爆破工程有限公司、华西爆破工程有限公司、浩宏达爆破工程有限公司、中人爆破工程有限公司。

(3)以自杀或自残的方式表达对企业管理制度的不满。

为了表达对企业管理制度的不满,一些外来务工人员选择了自杀或自残的方式,最典型的就富士康公司连续发生的员工自杀事件,据《深圳晚报》、《中国经营报》等多家媒体报道,自2007年以来,富士康员工不正常死亡事件已有多起,尤其是2010年短短几个月期间,竟然连续有多起员工从宿舍坠楼;而且这些员工多为外来务工人员。这些不幸事件的发生不仅对个人、对家庭是重大打击;而且严重影响到劳动关系的和谐,甚至对国家经济持续、健康地发展都构成极大的威胁。导致员工自杀的因素有很多,除了社会经济因素以外,主要原因就是用人单位管理制度的不当。

3. 外来务工人员劳动法律知识极其欠缺

作为外来务工人员,他们法律知识极其欠缺或者漠视法律的作用,这或多或少和他们的自卑心理有关。因为他们居住于城市的边缘,其中的很多人所从事的是城市居民所不愿从事的职业。为了能在城市继续生存下去,他们选择凡事能忍则忍,退一步海阔天空。他们都会以自己是外地人,政府不会保护外地人来解释自己所表现出的凡事皆忍的态度。这应该就是他们对于当地政府、对于法律不信任和漠视的根源所在。也在一定程度上反映了他们还深受朴素的道德力的协调作用。外来务工人员基本都是同乡居住在一起,这是出于相互之间的信任,法律存在的空间就很小。当纠纷发生时,一方面因中国传统文化“以和为贵”思想的影响,另一方面他们会顾及同乡之情,只要不触及谈们的根本利益,他们都会选择自行协商解决。同时这种状况也与他们流动性极大的特点有关。外来务工人员在所在城市一般没有固定的住所。他们随时可能因为工作调整搬离现居住地或是因其他原因离开,因而,流动性比较大。这加上假期外来人员的子女、亲戚往来,以及平时性的亲戚来往,都造成了很大的人员流动。在很大情况下,这部分人都不会办理暂住证,来去自由。由于外来务工人员聚居地的组成本身就相当复杂,再加上这些短期流动人口的存在。就给当地的管理部门带来很大压力。一方面,外来务工人员管理部门不利于对他们进行登记管理,及时了解他们的情况;另一方面,也给当地的社会治安增加了诸多不安定因素,造成很多

的安全隐患。概括起来,外来务工人员法律知识欠缺主要表现在以下方面。

(1) 不签定书面劳动合同。

所谓劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。由该定义可看出,劳动合同是劳动者与用人单位双方确立关系的凭证,是双方合法的意思自治的表示。一旦发生劳动纠纷,劳动合同是最有力、最直接判断双方孰是孰非的证据。相对于劳动者而言,劳动合同一般是对其有利的。故而法律强制要求用人单位与劳动者签定劳动合同。在签署了劳动合同后,职工就能合法成为企业的正式员工,享受国家强制要求企业给予的各项权利和双方当事人约定的权利。因为劳动者与用人方之间是一对矛盾体,当劳动者的利益增加时,用人单位的利益必然会减少。企业都以追求利润最大化为根本目的。我国目前的劳动力市场供大于求,且劳动力素质普遍偏低,用人单位占据优势地位,因而经常以各种理由拒绝与劳动者签订劳动合同,以此来逃避自己的责任。多次的调研结果表明,大多数外来务工人员对劳动合同并不关心或者并不知道其重要性,只知道签了字就能有工作。竟然还有相当大部分的劳动者认为在私营企业工作不签劳动合同是应该的。尤其是建筑工地的工人因其具有阶段性,流动性大,且多为亲戚朋友介绍的工作,一般都没有劳动合同。由此可见,一旦发生纠纷,这些外来务工人员的权利都不能得到充分保障。同时劳动合同法规定的他们应当享有的权利,也将无法享受。

(2) 不了解国家社会保险制度的内容。

很多外来务工人员不了解国家的社会保险制度的内容以及社会保险对自己的重要程度。他们不知道社会保险制度包括:养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金等内容。由于不了解社会保险对自己的重要程度加之他们流动性大的状况,他们甚至自愿放弃缴纳社会保险;也有一部分外来务工人员担心要求用人单位缴纳社会保险会丢掉工作。

(3) 不了解关于加班的有关劳动法律知识。

很多外来务工人员只知道服从用人单位安排的加班工作而不了解国家关于加班的法律知识。《劳动合同法》第三十一条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”按照《劳动法》四十四条的规定:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者

正常工作时间工资的劳动报酬:①安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬。②休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬。③法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。可见,支付加班工资是用人单位的法定义务,同时,也是劳动者的一项法定权利。但是现实中,他们要么没有领到过加班工资,要么获得的加班工资待遇与正常工作时间的工资待遇相当。此外,很多人每天加班时间太长,根本就不分是加班还是正常上班。外来务工人员的工资本就不高,他们都愿意通过加班来多获得一些报酬,但是他们的付出仍然是无谓的。

(4)不了解劳动争议处理制度的内容或者认为维权成本过高。

外来务工人员与企业发生了劳动争议,很多人也不选择通过国家规定的劳动争议处理制度加以解决;有的是因为不了解劳动争议处理制度的内容,有的认为通过劳动争议处理制度维权成本过高而放弃。根据我国的《劳动争议调解仲裁法》以及有关法律规定,外来务工人员如果根据这些法定的程序维权更有效、更有力、更有利。

除此以外,外来务工人员对其他的法律知识的了解也很有限,这对于他们能够及时有效地维护自己合法权益是极其不利的,亟需向他们介绍有关的法律知识,这也是本书作者的初衷。

随着外来务工人员法律意识的不断提高,他们非常希望能够通过一些书获得完整的劳动法律知识;加之最近生效实施的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律的影响以及日前人们正在热议的《工资条例》的制定、《工伤保险条例》的修改等事项的讨论,相信本书的出版正逢其时,必将引起广大劳动者尤其是外来务工人员的广泛关注。



2011.4

目 录

序 言

第一部分 劳动就业权利

1. 外来务工人员的平等就业权利 / 3
2. 外来务工人员的就业渠道 / 6
3. 外来务工人员和用人单位的知情权 / 8
4. 外来务工人员知识产权的保护 / 11

第二部分 劳动合同的订立

5. 签订书面劳动合同的必要性 / 17
6. 何种情况下可以要求用人单位支付双倍工资? / 19
7. 用人单位能否扣押外来务工人员的各种证件? / 22
8. 用人单位能否要求外来务工人员提供担保? / 24
9. 签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同有何特殊性? / 27
10. 签订无固定期限劳动合同的条件有哪些? / 30
11. 如何处理试用期内的劳动关系? / 38
12. 只签订试用期而没签订劳动合同期限怎么办? / 41
13. 试用期的工资标准如何确定? / 43
14. 已经退休的外来务工人员能否要求签订劳动合同? / 46
15. 属于在校学生的外来务工人员能否要求签订劳动合同? / 52
16. 外来务工人员如果和用人单位签订两份劳动合同如何处理? / 56
17. 外来务工人员能否在用人单位提供的劳动合同文本上
提出修改意见? / 60
18. 外来务工人员签订培训协议时应注意什么问题? / 62
19. 外来务工人员签订竞业限制协议时应注意什么问题? / 64

- 20. 什么样的劳动合同会被认定为无效? / 68
- 21. 劳动合同无效,但已经上班一段时间,能否要求劳动报酬? / 70
- 22. 解决外地户口就能约定违约金吗? / 72

第三部分 劳动合同的履行、变更

- 23. “零工资就业”合理吗? / 77
- 24. 劳务派遣人员发生工伤后承担责任主体是谁? / 82
- 25. 工作中因涉嫌犯罪被拘留期间的工资损失由谁承担? / 85
- 26. 集体合同与劳动合同相比,谁的法律效力大? / 87
- 27. 职工在上班期间出庭作证能被扣工资吗? / 91
- 28. 不定时工作制员工能要求加班费吗? / 94
- 29. 劳动合同变更必须注意的问题 / 97

第四部分 劳动合同的解除、终止

- 30. 员工拒绝调岗降薪公司能否解除劳动合同 / 105
- 31. 经济补偿能否协商支付 / 110
- 32. 何谓解除劳动合同的“严重违纪”行为? / 113
- 33. 何谓解除劳动合同的“重大损害”标准? / 117
- 34. 高收入者获得经济补偿金的限制 / 120
- 35. 劳动合同终止后经济补偿金怎样支付? / 122
- 36. 劳动者辞职能否获得经济补偿金? / 126
- 37. 禁止性解除能限制哪些解除劳动合同的情形? / 130
- 38. 劳动合同解除、终止后用人单位的法定义务? / 136
- 39. 用人单位和劳动者在何种情况下可以解除劳动合同? / 137
- 40. 劳务派遣工能否被用工单位直接解除? / 140

第五部分 社会保险待遇

- 41. 外来务工人员应享受哪些社会保险? / 145
- 42. 员工能否要求单位直接将社会保险费支付给自己? / 148
- 43. 外来务工人员的养老保险能转移吗? / 150
- 44. 非法用工单位如何承担工伤责任? / 153

- 45. 外来务工人员能获得哪些工伤保险待遇? / 156
- 46. 外来务工人员如何要求工伤认定? / 160
- 47. 员工在工作区域内自杀能否认定为工伤? / 167

第六部分 劳动争议处理程序

- 48. 劳动关系、劳务关系、雇佣关系的区别? / 177
- 49. 解决劳动争议的方式及其相互间的顺序如何? / 182
- 50. 如何认定调解委员会制作的调解协议书的法律效力? / 186
- 51. 当事人申请仲裁的时效如何计算? 如何理解“劳动争议发生之日”? / 190
- 52. 关于对劳动报酬争议的仲裁时效的特别规定 / 193
- 53. 当事人要求延期开庭的正当理由有哪些? / 197
- 54. 无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的法律后果有哪些? / 199

附录 相关法律文件

- 中华人民共和国就业促进法 / 205
- 劳动合同法 / 213
- 中华人民共和国劳动合同法实施条例 / 228
- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 / 234
- 中华人民共和国工会法 / 242
- 工伤保险条例 / 250
- 中华人民共和国社会保险法 / 263

后 记

第一部分
劳动就业权利

1. 外来务工人员的平等就业权利

外来务工人员经常面临的第一个困难就是求职过程中的歧视,由于历史遗留因素以及社会偏见作祟,一些招聘单位以年龄、身高、容貌、性别、地域、户籍、学历等各种不合理也不合法的名目拒招外来就业人员;正是由于受到这些与个人工作能力无关的因素的影响,致使很多外来务工人员不能够享有平等的就业机会;这种做法实际上是侵犯了求职者的劳动就业权,构成了“就业歧视”。劳动就业权是具有劳动权利能力和劳动行为能力的有劳动愿望的劳动者依法从事有劳动报酬或者经营收入的劳动的权利。劳动就业权在各项劳动权利中居于首要地位,是劳动者赖以生存的权利,是各国宪法确认和保护公民的一项重要基本权利。平等就业权包含两层含义:①任何公民都平等地享有就业的权利和资格,不因民族、种族、性别、年龄、文化、宗教信仰、经济能力等而受到限制;②在应聘某一职位时,任何公民都需平等地参与竞争,任何人不得享有特权,也不得对任何人予以歧视。平等就业权,意味着劳动者在就业时享受与其他劳动者平等机会的权利,不因民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体状况等因素而受歧视。由于受历史条件、经济发展和意识形态等多重因素的影响,各国在不同的历史阶段都存在不同程度的平等就业权被戕害的现象。我国地区发展不平衡,社会发展尚处于社会主义初级阶段,因而,平等就业权的保护仍是一项艰巨的任务。

针对我国在就业领域出现的相当严重的社会歧视问题,我国《宪法》规定,公民在法律面前要一视同仁地受到平等对待,不分性别、种族、职务、职业、社会出身、宗教信仰、财产状况,都享有同等权利。《劳动法》第十二条也明确规定“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视”。2008年5月1日开始实施的《中华人民共和国就业促进法》第三条再次重申,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。

这些法律规定体现了平等就业原则的要求,根据这一要求,除了一些特殊行业对就业有一定的特殊限制外,大部分职业并无太多的限制,有关系的只是这个岗位需要什么样的专业素质或技术条件,只要求职者具备了这样

的专业素质就可以参与岗位的平等竞争。



知识概述

就业歧视现象。就业歧视,就是指条件相等或者相近的求职者在求职过程中,或者受雇者在就业时,由于受到某些与个人工作能力无关因素的影响,而不能够享有平等的就业机会以及工资、岗位配置、职务升迁、培训机会等就业安全保障的平等待遇,从而其平等就业机会受到损害的现象。



问题提示

怎样界定“就业歧视”?



案情导读

2001年12月23日,四川大学法学院1998级毕业生蒋韬看到《成都商报》上刊登《中国人民银行成都分行招录行员启事》^①,其中第一条“招录对象”规定:“2002年普通高等院校全日制应届毕业生具有大学本科及以上学历的经济、金融、计算机、法律、人力资源管理、外语等专业的学生。男性身高在168公分、女性身高在155公分以上,生源地不限。”蒋韬认为成都分行的上述规定,是对包括自己在内的仅因身高不符合上述条件的报名者的身高歧视,侵犯了其享有的宪法赋予的担任国家公职的平等权。虽然该用人单位在法院受理此案以后,改变了被诉行为,取消了身高限制规定,但与蒋韬诉请法院审查的行为无关,更不能改变中国人民银行成都分行被诉行为的违法、侵权性质。综上所述,请求法院依法确认中国人民银行成都分行的被诉具体行政行为违法、应停止发布该内容的广告等。此案于2002年1月7日由成都市武侯区人民法院受理。同年4月25日,此案在武侯区人民法院开庭审理,控辩双方在庭上围绕“原告宪法所赋平等权”等焦点激烈辩论,

^① 蒋韬不服中国人民银行成都分行招录行员规定身高条件诉讼案. 中华金融学习网, <http://www.100jrx.com>, 2010-08-09.