

第四章 劳动就业法

- 第一节 劳动就业法概述
- 一、劳动就业法的概念、调整对象和体系
- （一）劳动就业的概念
- 是指具有劳动权利能力和劳动行为能力并有劳动意愿的公民获得有报酬的职业。

- 
- （二）劳动就业法的概念
 - 我国于2007年8月30日通过了《中华人民共和国就业促进法》，自2008年1月1日施行。
- 

- 
- （三）劳动就业法的调整对象
 - 即劳动就业关系
- 

- 
- （四）劳动就业法的体系
 - 包括：
 - 就业调控法
 - 就业管理法
 - 反就业歧视法
 - 特殊群体就业保障法
 - 就业服务法
 - 职业培训法
 - 就业援助法
 - 失业保险法

- 
- 二、劳动者的劳动就业权利
 - 三、国家的促进就业义务
- 



第二节 就业调控

- 政府主要通过财政政策、金融政策、产业政策、投资政策、人力政策和其他政策实现就业调控的目标。

第三节 公平就业

- 一、就业平等权
- 是指公民平等获得就业机会的权利。
- 阅读并思考：李金仁与江西日报社人格尊严权纠纷案

- 政府在维护就业平等权中的义务：
- （1）提供公平就业环境的义务；
- （2）消除就业歧视的义务；
- （3）扶持和援助就业困难人员的义务。
- 阅读并思考：我国首例乙肝就业歧视行政处罚决定

二、就业歧视的界定

- 没有合法的目的和原因，基于种族、肤色、宗教、政治见解、民族、社会出身、性别、户籍、残障或身体状况、年龄、身高、语言等原因，采取的任何区别、排斥、限制或者给予优惠，其目的或作用在于取消或损害劳动者的就业平等权。

- 去年有一则济南市邮政局招聘信息，招聘条件：
- 1.乒乓球或相关专业，全日制大学本科学历，统招统分2012年应届高校毕业生。非乒乓球专业毕业生须具备较高乒乓球专业技能水平；
- 2.身体健康，品貌端正，性格开朗，形象气质佳，济南本地生源，女性。

三、禁止就业歧视的具体表现

- （一）禁止性别歧视
- （二）禁止民族歧视
- （三）禁止残疾歧视
- （四）禁止健康歧视：主要包括乙肝歧视和艾滋病歧视
- 案例：张先著案和周一超案

- 
- 案例：
 - 全国首例反就业歧视胜诉判决的示范效应
- 

- 
- 
- （五）禁止户籍歧视
 - 所谓“户籍歧视”主要是指一些大城市针对外地求职和就业人员所采取的一些不公平政策和待遇。

- 
- 
- 在2013年2月20日国家广播电影电视总局网站上公布的一则招聘公告里，声明招聘监管中心视听新媒体研究处政策研究人员2名，其中在招聘条件和招聘要求中明确指出，“北京户籍者优先录用”。

北京大学被质疑为“北京人大学”

- 据公开统计数据，2012年，北大在北京一共计划招录614人，而在河南、山东、四川、安徽、湖北、河北6省，计划招生的总人数仅为可怜的409人。这一年，北京市高考报名总人数为7.3万人，而上述6省报考总人数为332.13万人。2011年，每万名考生中考入北大的比例，安徽为1.27，广东为1.4，贵州为1.48，河南为1.87，北京则高达52.5。也就是说，安徽每7826名考生中才有1人能上北大；北京每190名考生中就有1个可以上北大。北京学生的考上北大的几率是安徽考生的41倍，是广东考生的37.5倍，是贵州考生的35.4倍，是河南考生的28倍。足见在声称中国目前最公平的高考中，残酷竞争的背后隐藏着不可掩盖的巨大不公平。

- 
- 第四节 就业服务和管理
 - 第五节 职业教育和培训
 - 第六节 就业援助
 - 公益性岗位的范围
- 