

脂肪肝、高血糖……这些体检指标竟成求职拦路虎

专家表示,企业用工自主权有边界,不危害公共卫生安全、不影响劳动,不得拒录

本报记者 刘友婷

“我公司特此依照法院生效判决,公开登报向您赔礼道歉!”前不久,《深圳商报》刊登由深圳市某网络科技有限公司发布的致歉声明。声明中,该公司称在招录过程中,基于与岗位要求无关的身体条件,对陈正进(化名)“进行差别对待,违反了平等就业原则”。

11月9日,陈正进告诉《工人日报》记者,他接受了该公司道歉,且已找到新工作。从通过简历筛选,到闯过多轮笔试面试、收到录用通知,结果却在入职体检后被拒录……记者采访了解到,不少求职者有着与陈正进相似的经历。针对用人单位以求职者“体检不合格”为由拒绝录用的情况,专业人士表示,在不危害公共卫生安全的前提下,如果劳动者的身体状况不影响劳动提供,用人单位不得以此为由拒绝录用。

企业因窦性心律异常拒录求职者,被判登报道歉

陈正进是一名小儿麻痹后遗症导致的肢体障碍人士。2021年8月,他向深圳市某网络科技有限公司投递了简历,应聘运营经理岗位。通过两轮面试后,陈正进收到了录用通知,岗位为运营主管。

随后,根据公司介绍,陈正进前往医院进行入职体检。领取体检报告后,他到公司办理入职手续。然而,公司以体检报告中“需要定期复查”、公司不愿接受“风险系数高的候选人”为由,拒绝为其办理入职手续。

陈正进认为,公司是因为其左下肢肌肉萎缩而拒绝录用。该公司称,在面试阶段见过陈正进,并不在乎其身高问题。考虑到他应

青海培育发展25个省级劳务品牌

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省举办第五批省级劳务品牌评选活动,认定土族盘绣、互助家政、日月山下农旅人、果洛乳制品、阳坡铜器加工、门源藏麻、藏毯工匠、大通养殖业、灵秀尖扎、长江源村指尖技艺等10个劳务品牌为青海省第五批劳务品牌。截至目前,青海已培育发展25个省级劳务品牌、14个州市级劳务品牌。

近年来,青海制定劳务品牌发展规划和建设方案,聚力发展现代有机农业、盐湖产业、清洁能源和现代服务业等,加强对重点产业发展地区和乡村振兴重点帮扶县倾斜力度,支持打造特色劳务品牌。推进完善劳务品牌技能人才培育机制,采取订单式、定向式、共享员工和对口支援建设吸纳就业等措施,推动跨省、跨区域劳务协作,建立健全劳务品牌长期稳定用工渠道,对组织带领农牧民赴海西采摘枸杞等外出就业者,及时兑现补贴。

同时,推荐特色劳务品牌参加国内外展示交流和项目承接对接活动,组织劳务品牌创新创业、职业技能竞赛,研究制定劳务品牌建设重点项目资源库,推行劳务品牌“百强示范企业”评选奖励活动,并提供技能(创业)培训、孵化培育、融资信贷等服务。

据悉,近3年来,青海通过劳务品牌带动转移就业126万人次,年均带动就业42万人次,占全省转移就业总人数的38%,有9个劳务品牌带动就业超过万人。

阅读提示

在求职过程中,不少求职者因“体检不合格”被拒绝录用。事实上,如果劳动者的身体状况不危害公共卫生安全、不影响劳动,用人单位不得以体检存在问题为由拒绝录用劳动者。

聘岗位需要出差,且经常晚上还要处理工作,而体检报告显示窦性心律异常且需要定期复查,公司担心他身体承受不住,才觉得有风险。

陈正进认为,自己顺利通过考核、收到录用通知书,胜任该岗位的工作能力已经得到明确认可,公司拒绝其入职的理由没有依据,属于就业歧视,遂向法院提起诉讼,请求公司公开登报赔礼道歉,同时赔偿经济损失。

深圳市龙岗区人民法院认为,我国没有任何法律法规规定“运营主管”岗位,系属窦性心动过缓患者禁止从事的工作类型,且陈正进提交的体检报告亦载明“大多数心动过缓,无重要的临床意义”。法院认为,公司基于与工作岗位要求无关的身体条件对陈正进进行差别对待,违反了平等就业原则,应公开登报赔礼道歉,并支付精神损害抚慰金1万元、误工费及搬家费等损失共计6000元。

不危害公共卫生安全、不影响劳动,不得拒录

“生病留下的陈旧性瘢痕,体检报告显示‘考虑胸膜粘连’,医生开了证明说无影响,还是被拒录”“因体检不合格被拒录,但却不知道具体原因”……记者在社交平台发现,不少求职者分享了因“体检不合格”被拒录的经历,有的因“脂肪肝”“高血糖”,有的因“转氨酶偏高”,还有的不知因哪项检查不合格被拒。那么,用人单位可以所谓的“体检不合

格”为由拒绝录用求职者吗?

“由于劳动能力与劳动者健康状况直接相关,因此用人单位在招聘时可以对求职者进行健康检查。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰直言,招聘单位发现劳动者存在影响劳动能力提供的疾病,有权拒绝录用。但如果身体状况不影响劳动提供,或不属于法律明确基于该状况对劳动者进行区分对待的情形,则不得以此为由拒绝录用劳动者。

谈及后一种情形,沈建峰介绍,就业促进法明确,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

“目前,我国法律仅对部分从事特定岗位的人员的健康情况作出规定,此类对健康有要求的岗位基本关涉公共卫生安全,从公共利益出发,对特定岗位的从业人员范围进行限制。”深圳市龙岗区人民法院法官易小波说,“但需要注意的是,在这种情形之外,并不存在劳动者因患哪类疾病而不得就业的情况。”

“用人单位在发录用通知后,以劳动者体检存在问题拒绝录用的,应有明确法律依据。”易小波认为,用人单位基于应聘者身体条件做出不合理的差别对待、排斥或限制行为,侵犯了劳动者的平等就业权。

企业用工自主权有边界,要符合法律规定

“用人单位对入职体检的要求各有不同。多数单位要求‘体检合格’即可。”有着多年人力资源工作经验的张女士告诉记者,当招聘岗位工作强度较大时,用人单位会对员工身体素质要求较高,相应地对体检要求也就较高。

前不久,一份入职体检报告因写有“表情呆滞,反应迟钝”“智商偏低,用人单位酌情考虑”,而引起热议。

体检中心能建议用人单位是否录用劳动者吗?易小波认为,体检报告应当是医生对劳动者身体情况进行诊查后作出的准确、规范的医学报告。如体检中心在体检报告中直接建议用人单位是否录用劳动者,已超出医学诊疗范畴,会对劳动者就业权带来不利影响,甚至造成就业歧视,这也是违反法律规定的。

“对求职者设置录取条件是用人单位的自主权。”广东鹏浩律师事务所律师谈自同时表示,行使用工自主权不是没有边界的,一些用人单位对无特殊要求的通用岗位随意设定录取条件,显然超出了合理和必要的范畴。

沈建峰也指出,用人单位享有用工自主权,但不得违反法律规定进行就业歧视,不应与劳动合同履行没有关联的标准,排斥劳动者参与就业竞争。

“在就业歧视的诉讼中,提供证据是劳动者面临的一大难题。用人单位一般不会告知劳动者不录用的原因。”沈建峰建议,劳动者在采取维权措施前,注意保存和收集证据。



紧贴群众需求 提升社会保障服务

11月19日,在浙江省慈溪市白沙路街道居家养老服务中心,81岁老人吴森泉(左二)在接受免费助浴服务前进行身体状况检查。近年来,慈溪市民政局持续开展“一老一小”朝夕共守惠民工程行动,推动社会保障服务提质升级。

新华社记者 黄宗治 摄

青岛推行企业注销与社保联检服务

欠着社保费就想注销公司?不行!

本报讯(记者张楠 通讯员张晓明)“多亏了企业简易注销社保联检改革,让欠缴社保费的公司,在注销前补缴了社保费,感谢政府帮我们把好关,维护我们的权益。”青岛职工吴女士高兴地说。原来,吴女士此前工作的企业长期欠缴社保费,因该企业已不再经营且无人办公,她原以为这些社保费再也无法补上。近期,她接到原企业法定代表人电话,告知她已将所欠社保费补齐。

近年来,为防范部分企业在未按期足额缴纳社会保险费的情况下办理注销登记,青岛市人社局联合市行政审批服务局创新推出企业简易注销社保联检改革,并在崂山区先行先试。通过对原有企业简易注销系统的流程再造,系统可以抓取到企业在国家企业信用信息公示系统发布的简易注销公告等信息,通过与人社部门共享的信息接口进行自动分析比对,筛选出社保欠费的企业,由人社

部门进行清欠,以避免出现欠费企业注销后难以补缴社保费的问题,切实保障参保职工的合法权益。

在崂山区先行试点的基础上,经山东省人社厅、省市场监督管理局联合批复,青岛市开始在全市开展企业注销与社保联检服务改革。

青岛市人社局有关负责人介绍,企业简易注销社保联检服务打通了社会保险登记系统、国家企业信用信息公示系统及企业登记

系统间的壁垒,将社会保险缴费情况排查服务前移,对申请简易注销但未清缴单位及参保职工欠费的企业,由系统“智慧”判定,实时推送至辖区人社部门。

随后,人社部门安排专员,提醒企业尽快办理单位及参保职工的社保费清缴。对提醒后仍未清缴欠费的企业,人社部门将在企业简易注销公告期满前一天提出异议信息,反馈至山东省市场监督管理部门综合执法系统,终止注销,防范损害职工社保权益的情形发生。

据统计,企业简易注销社保联检服务运行期间,青岛共对6783户拟注销企业进行社保联检数据比对,发现其中86户企业在社保费欠费情况,人社部门及时通知拟注销企业进行了社保费补缴,此举得到了参保职工的广泛好评。

优化营商环境 发展地方经济

今年以来,国网微山县供电公司积极适应上级单位改革发展要求,不断通过技术革新、服务革新、模式革新,为地方经济发展增添动能。

近期山东微山供电公司组织工作人员对微山岛景区内电动汽车充电设备巡视维护,全力保障广大游客绿色、便捷出行。依托微山岛5A级景区,微山县供电公司,对岛内景区、码头观光车进行全电化升级改造,建设多处大型充电桩停车场,通过改造升级农村用电、提高农村供电服务水平、推广电能替代技术、推动特色用能项目建设等各种方式,着力增强农村用电保障能力,提升农业生产、乡村产业、农村生活电气化水平,助力5A级景区电力营商环境提升。

下一步,微山县供电公司将深入贯彻落实国企改革部署,按照《山东省推动新能源汽车下乡三年行动计划》要求,全面做好充电桩下乡供电服务保障,将服务关口迁移至车管部门和4S店,彻底消除客户充电焦虑,进一步为5A级景区“赋能”,为电力营商环境“添彩”。

(冯麟 梁涛)

常吹清廉风 共建幸福家

11月7日,国网邯郸邯山区供电公司开展了“行稳致远葆清心,劲吹清廉好家风”活动。此次活动,该公司邀请干部职工家属十余名,通过“看、听、说、签、猜”等一系列内容实现了公司职工家属“廉”欢。

该公司纪委向参加活动家属送上家庭助廉倡议书,希望各位家属能够自觉支持和协助干部职工筑牢拒腐防变的思想防线,常吹家庭“清廉风”、常念家庭“清廉经”、常敲家庭“清廉鼓”。职工家属纷纷在“争当廉内助,树立好家风”的展板上签字,并郑重承诺一定做好公司职工的“廉内助”,构建拒腐防变的家庭防线。还邀请在职职工家属共同参加“倡廉洁 猜谜语”活动,活动形式职工喜闻乐见,氛围轻松欢快,寓教于乐,提高了廉洁宣传质效。

通过一系列廉洁教育活动,该公司大力弘扬“家风、家教、家规、家训”优秀传统文化,将清廉从业新风吹进干部职工家庭,引导干部职工家属以身作则守住清廉,用实际行动拒绝腐败,把家庭建设成温馨、幸福、健康的“安全港”。(周凌雁 齐永超)

用心用情 化解矛盾在基层

近年来,黑龙江省鸡西市城子河区强化源头治理,积极探索“信访+网格+社工”三者相结合的新工作模式,打造集矛盾纠纷排查、纠纷调处多功能于一体工作模式,做到问题早发现、化解在基层,从源头上预防减少信访问题发生。

该区网格员和社工采取“走街串巷、入户走访”的方式走近居民,倾听民意,及时发现处置矛盾纠纷,对可能引发的矛盾提前判断,对需要帮助的困难及时上报,对已经发生的矛盾及时调解。近日,该区网格员在日常排查过程中,发现张某因占地问题有上访倾向,经了解,问题的产生虽然有历史原因以及现实困难,但也存在没有及时与信访人沟通相关情况,导致张某带有情绪,后经社工耐心细致进行解疑释惑,最终取得了张某的理解,有效化解了矛盾。网格员和社工有效发挥“人熟、地熟、社情民意熟”的优势,发现矛盾随即化身调解员,相互配合,及时将矛盾风险和信访苗头在网格内化早、化小、化了,确保问题不过夜、当场被解决。

(金树东)

创新调研服务经济高质量发展

黑龙江鸡西市梨树区人大常委会开展聚焦能力作风建设、聚焦经济建设、聚焦改革创新提升人大工作质效和能力的“三个聚焦”活动,围绕突出“一条主线”,建设“三个基地”中心工作大兴调查研究,推动人大各项工作高质量开展,为全区全面振兴、全方位振兴贡献人大大智慧和力量。

该区坚持创新理念,将调研工作与代表专题活动开展相结合,推行人大“五步监督”和“四个一”管理模式,实施代表网格化管理,形成“一家一优势”“一家一特色”的新局面。创新开展短平快的“微调研”,通过现场看、当面听、直接问,了解企业经营和项目建设情况,听取企业发展中的痛点难点和现实诉求,深入企业、项目建设现场调研50余次,为企业排忧解难17件次。常态化开展“五送”活动,采取“一企一策”方式,开展“政校企”对接会,为规上企业提供服务50余次,提供招引信息40余条,促进企业协商20余次,撰写的《优化石墨产业结构 推动经济高质量发展》为该区石墨产业发展提供了理论依据。(吴勇)

畅通维权渠道 落实首问责任制

落实首问责任制

湖北开展根治欠薪冬季专项行动

本报讯(记者张琳 通讯员陈多红 许兰波)为有力有序有效做好岁末年初保障农民工工资支付工作,切实维护农民工工资报酬权益,湖北省自2023年11月10日至2024年春节前,在全省开展根治欠薪冬季专项行动。

记者了解到,此次专项行动充分发挥湖北省根治欠薪信息监管系统等平台的监测研判功能开展线上排查,对排查出的欠薪问题线索,分类属地根治欠薪议事协调机构、行业主管部门或相关企业,加大督办力度。相关部门根据履职职责,开展本辖区本领域本行业突出矛盾隐患的定期实地排查和重点排查,全面摸清欠薪风险隐患底数,建立台账,限时化解。

同时,全面畅通维权渠道,落实首问负责制,确保劳动保障监察投诉举报电话24小时“不打烊”,应急值班备勤24小时“不落岗”,对欠薪投诉举报线索案件做到件件有着落、事事有回音。

湖北省人社厅相关负责人介绍,将对欠薪问题分门别类、靶向施策,通过快速快处、快调快裁、快移快审等行政执法与刑事司法相衔接方式,提升化解效率,依法严厉查处违法行为。元旦后、春节前,通过开展欠薪问题集中接访和联合接访,采取领导包案、提级办理等举措精准发力、限时解决。妥善处理困难企业欠薪,做好兜底保障。

此次专项行动要求各地各部门制定具体行动方案、明确责任、分解任务,实施挂图作战。强化督促指导,国家及省级议事协调机构对专项行动进展缓慢、欠薪问题多发频发的地区开展实地督查,对监管责任不落实、组织工作不到位引发群体性或极端性事件的,将约谈相关负责人,予以通报,严肃问责。

江苏出台企业首席技师评聘试点工作方案

本报讯(记者黄洪涛)近日,江苏省出台企业首席技师评聘试点工作方案,提出开展首席技师评聘试点工作。企业聘用到首席技师岗位的人员,可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。

据介绍,江苏首席技师评聘试点工作将在省内头部企业中开展,原则上以国家和省16个先进制造业集群相关企业为主,试点企业由各设区市委、市政府推荐申报,原则上每个设区市1家。鼓励中央企业驻苏分支机构、“G42+民营企业人才人事综合改革示范基地”申报,不占用设区市推荐名额。

根据要求,申报首席技师的高技能人才应当为企业生产研发一线从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能领军人才,具备良好的职业道德和工匠精神,在本地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺,为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献或在国家重大技术攻关、成果转化、技术进步与发展中发挥关键作用。

首席技师评聘工作原则上每年一次。方案提出,企业应当创造条件为首席技师设立技能大师工作室等工作平台,指导、帮助其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题,充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。鼓励企业吸纳首席技师参与科研攻关、重大项目招投标技术评审等工作。

湖南开展人力资源管理专业高级职称评审

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员曾鹤群 胡兴中)近日,湖南组织召开人力资源管理专业高级职称专场评审会议。此次评审范围包括在湖南全省人力资源社会保障行政部门许可备案的经营性人力资源服务机构、优势产业和新型产业相关企业以及专精特新中小企业中从事人力资源服务工作的专业技术人员。据悉,这是湖南首次开展人力资源管理专业高级职称专场评审。

“行业发展有需求,人才发展有需求,评审势在必行。”湖南省人社厅相关负责人表示。截至2022年底,湖南有人力资源服务机构2324家,从业人员达2.7万人,但取得专业技术职称的仅有2000人左右,且多为初级或中级职称,急需畅通人力资源管理专业高级职称评审渠道,培育壮大人力资源服务力量,增强人力资源服务业高质量发展内生动力。

值得注意的是,按照《湖南省人力资源管理专业高级职称专场评审工作方案》,此次评审突出业绩,破除“四唯”,综合评价人才的政治素养和职业道德、学历资历和专业知识、工作业绩和论文著作,对长期从事人力资源管理服务事业、在推动行业发展和服务经济社会建设等方面有突出贡献的予以重点支持,做到全方位考量、评价人才。

广告