

拆除隐形就业门槛⑤

一些用人单位设置与工作岗位无关的门槛,令人迷惑又无奈

量身高、限血型、卡地域,奇葩招聘为哪般?

本报记者 樊菲涛
本报实习生 陈思 钟力津

“好多单位要求应聘者形象气质佳,有的会直接询问身高,达不到要求的会直接拒绝。”最近,北京某高校硕士生刘永娜(化名)正忙着找工作。虽然对一些招聘要求有些无奈,但当刘永娜和周围同学聊起求职经历时,她发现自己的遭遇算不上什么,“还有同学会在面试时被看手相,‘手纹有福气’者录用几率更大。”

《工人日报》记者采访发现,在招聘市场“岗少人多”的当下,一些用人单位招聘时会提出与岗位内容、职责无关的条件,如“关心”家庭背景、恋爱经历,限制身高、籍贯、属相,侵犯求职者的隐私和平等就业权,让人啼笑皆非。

家境、血型、地域都能成为限制条件

“有人事经理直接问恋爱情况、家庭背景,说是为了判断会不会因为感情问题影响工作的稳定性。相比之下,家境良好、恋爱稳定的人,更容易被录用。”谈起面试经历,柳正磊(化名)有些气愤,“这些问题让人感觉不舒服,也侵犯个人隐私,说明企业的用人理念过于狭隘。”

不只是家庭背景和情感状况,血型、地域甚至有无住房等,都能成为一些单位招聘用人的限制性条件,让人迷惑又无奈。

今年3月,河北唐山一企业招聘会计岗时,要求应聘者是A型血,并强调“注意一定要是A型血”的消息,引发了广泛关注。面对网友的质疑,该企业相关负责人回应称,

阅读提示

限血型、挑地域、量身高、看手相……这些奇葩的招聘要求,折射出用人单位畸形的用人观,伤人也伤“企”。专业人士提醒,招聘是用人单位对外展示形象的窗口,应真诚、用心对待每一位求职者。只有这样,才能实现用人单位和求职者的“双向奔赴”。

这一要求是工作人员自行增加的,原因是觉得A型血的人员办事认真,比较适合此岗位。

还有一则“男子求职被要求需买房”的消息,也冲上了热搜榜。杭州市民周先生应聘一家企业销售岗时,人事经理表示,公司给出无责底薪7000元加提成的待遇,但要签订两年劳动合同,并要在入职第一天买一套房子,公司出10万元,剩余款项自付。这一硬性要求,让周先生哭笑不得。

一些企业则明目张胆地搞地域歧视。2019年7月,法学专业毕业生小闫在一家求职网站向浙江某度假公司投递了简历,应聘“法务专员”“董事长助理”两个职位。很快,小闫就收到了该度假公司的回复,称她不适合这两个岗位,原因是招聘者对小闫的籍贯有偏见。

除了招聘环节,类似奇葩的用人要求还存在于劳动者入职之后。前不久,国内某航空公司对空中乘务员体重进行管控的消息,引发关注。该公司提出乘务员标准体重计算公式为“身高(cm)-110=标准体重(kg)”,对于超重10%的乘务员,要求立即停飞减重。有网友调侃道,“是因为超重费油吗?服务业要的是服务质量。”

畸形的用人观伤人也伤“企”

挑地域、测体重、看手相……这些花样百出的招聘要求,令不少求职者直呼“奇葩”,甚

至感到“被冒犯”。

“奇葩招聘的现实成因是多方面的。”北京市兰台律师事务所律师程阳认为,在就业压力较大的当下,用人单位在劳动力市场占据优势地位,“岗位少、人多,使得各种花式招聘有了可乘之机。”另一方面,企业招聘往往由企业负责人和人事部门人员决定和完成,他们的个人好恶往往左右招聘要求和结果。

有着多年人事工作经验的陈伟明(化名)对此表示认同,“尤其是小公司,招什么样的人,常常是老板拍脑袋决定,还有人‘信迷信’,挑生肖、限星座,不招那些和自己‘相冲’的人。”

“招聘本应是招工方和求职者结合实际、相向而行、互相成就的双向奔赴。这些奇葩的招聘要求,折射出用人单位畸形的用人观,伤人也伤‘企’,不仅是对部分求职者的不公平和不尊重,还会损害用人单位的形象。”陈伟明说。

根据就业促进法,用人单位招用人员,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

中央财经大学法学院教授沈建峰认为,用人单位设置一些与工作岗位无关的门槛,如因身高、地域、相貌、星座、属相、恋爱经历、喝酒能力等,而排斥部分求职者,涉嫌就业歧视。“至于如何判断招聘条件是否基于岗位内在要求,主要看顺利完成这份工作是否必须具备某种品质,这需要从客观、正常的经营者或市场主体的角度进行判断。”

加大打击惩处力度

“用人单位的用工自主权是市场规律的客观要求,受到法律的保护,但该权利的行使必须在相关法律和政策的框架内,不能肆意无限扩张。”程阳认为,不能基于劳动者的外貌、生肖、籍贯等与工作内在要求没有必然联系的“先赋因素”进行筛选,否则就构成了对求职者隐私权、平等就业权、人格权的侵犯,也是对法律底线和公序良俗的挑战。

就业促进法规定,违反规定实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。然而,记者采访发现,面对奇葩招聘,鲜有求职者进行投诉或维权。这其中的原因,一方面是求职者急于找工作,没有时间和精力去申诉处理,只能“哑巴吃黄连”;另一方面,大部分用人单位并不会明确告知不录用的具体原因,这在一定程度上增加了求职者的举证难度。

对此,程阳建议减轻劳动者的举证责任,提高其维护平等就业权益的意愿,同时进一步完善现有法律,明确和细化就业歧视的认定标准、惩罚措施和赔偿标准,提高用人单位就业歧视的违法成本。

沈建峰认为,劳动监察部门要设置便捷的投诉渠道,畅通维权路径,同时严格执法,及时处理相关投诉和举报,加大对违法的奇葩招聘行为的打击力度。

程阳提醒道,招聘工作是用人单位对外展示形象和单位文化的窗口,应本着公平、透明、规范的原则,真诚、用心地对待每一位求职者。只有这样,才能实现用人单位和求职者的双赢。

合力破解欠薪难题

今年,山东省金乡县聚焦欠薪纠纷中农民工维权难的情况,由县农民工工作领导小组办公室牵头,县人社局、县司法局、县总工会、县妇联等联合成立农民工劳动维权法律援助服务站,合力破解欠薪难题。

新华社发 商海春 作

辽宁集中整治医疗服务乱象

本报讯(记者刘旭)近日,辽宁省卫健委、医保局等13个部门联合印发《辽宁省2023年纠正医药购销领域和医疗服务中不正之风工作要点》(以下简称《要点》),明确针对重点领域不正之风问题开展集中整治,坚决打击医疗领域乱象,维护医保基金安全。

据介绍,辽宁将重点整治医药产品销售过程中,医药生产经营企业及与之关联的经销商、医药代表实施“带金销售”,给予医疗机构从业人员回扣、向有关机构输送利益等不正之风问题,以及在药品、医用耗材集中采购中,不履行采购合同,包括拒绝执行集采中选结果、对中选产品入院设置障碍、采购高价非中选产品或临床可替代产品、违规线下采购等问题。

《要点》明确,切实加强医保基金规范管理及使用。深入开展医保领域打击欺诈骗保专项整治工作。聚焦骨科、血液净化、心血管内科等重点科室,药品、耗材重点领域,虚假就医、医保药品倒卖等重点行为,实施重点整治。

同时,切实推进医药价格和招采信用评价。进一步加强与相关部门信息共享,根据司法机关以及行政部门认定的医药商业贿赂、垄断等案件事实,评定医药企业失信等级,采取信用风险警示、限制挂网等不同程度的处置约束措施,发挥医药集中采购市场的引导约束作用。

《要点》提出,坚决打击医疗领域乱象。聚焦医疗美容、口腔、辅助生殖等重点领域,依法依规严厉打击虚假宣传、无证行医、非法生产经营使用相关药品医疗器械行为,严格规范收费行为,严格相关药品医疗器械进口管理,整治查处违规开展诊疗服务、广告违法行为,清理整治线上相关违法违规行。

上海成立公共就业服务联盟

本报讯(记者裴龙翔)6月27日,“乐业上海”七周年主题日活动在中共四大纪念馆举办。记者从活动现场了解到,上海市人社部门携手人力资源服务机构,成立上海市公共就业服务联盟,计划通过鼓励引导更多市场化资源参与促进就业工作,进一步提升公共就业服务能力、提高服务效能。

据悉,上海市公共就业服务联盟中囊括了中智股份、上海外服、58同城、猎聘、智联招聘、BOSS直聘、前程无忧等人力资源服务机构。下一步,联盟将邀请更多的市场化人力资源服务机构在“上海公共就业招聘新平台”开设旗舰店,提供更多招聘岗位。同时整合资源,将服务打包升级,面向用人单位和劳动者统一提供联盟单位的多类产品,推动人力资源服务机构互动、共享、互通。

今年高校毕业生人数再创新高。上海市就业促进中心职业介绍处副处长王晓亮介绍,今年上海地区招聘岗位数量与往年基本持平,结构性矛盾较为突出,下一步将加强对求职者和企业引导,通过公布各岗位平均薪酬等信息,做好用工双方的预期引导。

记者了解到,上海人社部门还积极研究将红色资源优势转化为就业优势,鼓励、支持、引导符合条件的“红色资源”申报就业见习基地。在助力青年获得更多见习和就业机会的同时,进一步带动青年赓续红色基因。目前,中共一大纪念馆、中共二大会址纪念馆、中共四大纪念馆等13家红色场馆已成为首批红色资源就业见习基地。



“行走的医院”

近来,河北省柏乡县实施“行走的医院”项目,为全县乡村医生配备了全科医生助诊包等设备。利用助诊包,村医可为村民进行血液化验、心电图检查、超声检查等检测项目,并通过设备实时向县中心医院问诊。图为村医为村民量血压。

新华社记者 牟宇 摄

一些用人单位为了营销和扩大宣传,强制要求员工转发工作信息引发热议

“朋友圈”,公司怎能想占就占

信号,专门用来发工作信息。

记者翻阅社交平台发现,强行征用员工朋友圈的用人单位不在少数,不少人就这样的遭遇发帖吐槽。

网友“小山”透露,自己所在的幼儿园要求所有老师的招生宣传要做到“311模式”,即“每天将招生信息转发至微信朋友圈3次、视频号1次、抖音1次”,并截图报备,“不及时转发会被认为工作不注重团队协作,我现在尚在实习期,为了转正不得不坚持每天转发。”

在医院工作的何方则被要求转发医院微信公众号的文章,每天两条,且不得选择“私密”“部分可见”等屏蔽选项。完不成任务者,将被罚钱。单位“只罚不奖”,每天抽检转发情况的做法,让何方和同事们对此心里十分抵触。

一些企业将转发情况与收入挂钩

员工微信朋友圈被强行征用的新闻屡见不鲜。前不久,浙江某研究院职工因未转发团建视频被通报批评,消息被曝出后登上了热搜榜。

对于单位的这一强制做法,不少受访者表示虽然反感,但迫于工作和生活的压力,不得不忍气吞声,默默完成这份“分外的任务”。

记者注意到,用人单位要求员工转发工

作信息的目的多为营销和宣传。一些企业还会冠以“与公司共进退”的说法,对转发内容、发圈频次、点赞数甚至个人头像作出要求,并将员工转发情况与其收入和职业发展挂钩。

“销售员的收入和销量直接相关。因此,在公司要求转发的同时,不少销售人员为了拓客,也不得不这么干。”在一家沙发公司做销售的小唐每天会把活动信息发到朋友圈。

资深人力资源顾问蒋巧林表示,员工在微信朋友圈内转发工作信息,有一定的传播效果,成本较低。但蒋巧林同时指出,“品牌和产品宣传是一项系统工程,通过此种方式影响的人群有限,同时还有侵犯职工隐私流量的嫌疑,令企业承担一定的法律和道德风险。”

应当遵循自愿原则

“对于职工是否在微信朋友圈转发工作信息,应当遵循自愿原则。”北京市京都律师事务所律师张雁峰指出,要求职工在个人朋友圈转发工作信息,或涉嫌侵犯隐私权和言论自由。

张雁峰介绍,根据劳动合同法,未在微信朋友圈转发工作信息,并不是扣除工资的合法理由。同时,用人单位终止和解除劳动合同也必须有充分的法定解除理由。若用人单位事

先并未在劳动合同中与职工明确约定转发工作信息的岗位职责,那么以此为由解除劳动合同的行为就不符合法定解除劳动合同的条件,侵犯了职工的合法权益。

负责审理前述陈某案件的重庆法院方面认为,经职工代表大会讨论通过是用人单位制定或修改某些重大事项时的必经程序,尤其是在有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时,应当经过上述程序与工会或职工代表平等协商确定。该案中,陈某所在医院制定的微信链接推广活动,涉及劳动者报酬和微信朋友圈的个人生活,属于直接涉及劳动者相关利益的制度,但该制度系单方要求,未经上述程序,不具有合法性。

“若因未转发信息而被降薪或解雇,劳动者应检查劳动合同中是否有此类行为的规定,如果没有明确规定,应及时向当地劳动仲裁部门申请劳动仲裁。”张雁峰提醒道。

“通常而言,品牌美誉度高的单位不会强制要求职工转发工作信息。恰恰相反的是,职工会因认可所在单位的产品或理念,主动转发以示认同,这是值得用人单位思考和学习的地方。”蒋巧林说。(部分受访者化为化名)

湖北发布10个劳动保障监察指导案例

本报讯(记者张静 通讯员尚波 许兰波)为进一步规范劳动保障监察执法行为,指导劳动保障监察执法办案,湖北省人社厅近日发布10个劳动保障监察指导案例。

今年是《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》)施行3周年。记者了解到,此次公布的10个指导案例中,有8个聚焦农民工工资支付领域,其中4个涉及工资清偿执法,4个涉及保障农民工工资制度执法,涵盖管理岗农民工工资是否适用《条例》、总包单位清偿欠薪的适用条件、农民工工资专用账户违法行为的查处,以及数个违法行为的处理,对拒不履行处罚决定的处罚、执法尺度的把握等多个执法节点,并给出指导意见和方向指引。

据介绍,此次公布的指导案例坚持问题导向,针对劳动保障监察执法实践中的常见问题,尤其是针对一些容易产生争议、歧义或理解偏差的执法节点等,通过“执法要点”明确指导意见,通过“基本案情”展现案件办理过程,通过“案件分析”进行说理阐释,通过“相关法条”提示涉及的法律条文,为全省劳动保障监察执法办案提供案例参考和执法指引。

湖北省人社厅有关负责人指出,行政执法案例指导制度目前处于探索阶段,人社系统发布劳动保障监察指导案例并不多见。此次发布指导案例是湖北省劳动保障监察工作的一次积极尝试,今后将根据执法实践现实需要和社会形势变化,持续分批次发布指导案例,以强化案例指导作用,规范执法裁量权,促进严格规范公正文明执法。

湖南助力青年高质量充分就业

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员曾鹤群)眼下正值高校毕业生求职关键期,湖南省近日印发《人社部门支持高校毕业生高质量充分就业工作措施》(以下简称《措施》),明确通过“送政策、送信息、送培训、送服务”,助推高校毕业生等青年高质量充分就业。

《措施》明确,湖南将持续推进实施就业见习岗位募集计划,确保全年募集岗位总量达到3万个,组织参加就业见习人数不低于1.6万人。鼓励各类企业、事业单位、社会组织重点开发一批科研类、技能类、管理类、社会服务类岗位。推出1000个左右示范性岗位,创建5个左右国家级高校毕业生就业见习示范基地。

同时,湖南将组织开展“百日千万”专项招聘、高校毕业生“留湘来湘”、湖南百强及优势产业链企业校园双选会等活动。各地每周至少举办一次专业性招聘活动,每月至少举办一次综合性招聘活动。对普通高等学校、技师学院、特殊教育学校组织的校园招聘活动,给予校园招聘活动补助。

《措施》提出,通过线上线下失业登记、业务经办、走访摸排等途径,开展离校未就业高校毕业生实名登记。对有就业意愿的,跟进落实职业介绍、职业指导、职业培训等就业服务;有创业意愿的,推动各类创业孵化基地按一定比例向其免费开放,提供项目、资金等支持。

此外,加快落实支持吸纳高校毕业生就业补贴政策。对吸纳毕业生等青年就业的企业等用人单位,运用“直补快办”等模式,一揽子兑现社会保险补贴、一次性吸纳就业补贴、就业见习补贴、职业培训补贴等政策。推进失业保险稳岗返还免申即享,及时提供担保贷款、资金补贴、税费减免等优惠政策。

本报记者 王宇

前不久,重庆市高级人民法院公布了一则“职工不转发朋友圈被罚1万元并开除”案例,引发广泛关注。2017年,某妇产医院开展员工微信朋友圈推广活动,该医院驾驶员陈某因未按要求转发相关链接,被扣除工资1万元,并被解除劳动关系。随后,陈某通过法律途径维权。最终,法院判决该医院补发陈某工资,并支付违法解除劳动合同的赔偿金。

记者采访发现,陈某的遭遇引起热议的背后,是不少劳动者对用人单位强制要求转发工作信息行为的不满。微信和朋友圈是个人的社交场所。一些单位为了营销和扩大宣传,而强行征用员工朋友圈的做法,让人心生反感。

对强制要求心有抵触却又不得不转

“朋友圈是很私人的空间,偶尔转发几条工作信息可以理解,但是强制要求转发让人反感。”刘女士在河北石家庄某大型超市工作,按照超市要求,她经常需要转发促销信息到朋友圈,“现在很多朋友把我屏蔽了,感觉自己像微商似的。”刘女士打算再申请一个微