

破解职场歧视,促进平等就业 2

用人单位“僧多粥少”,星座、属相、姓氏、是否养宠物,甚至地方口音都可能成为求职“拦路虎”——

面对奇葩招聘,只能一笑了之?

专家:企业有权设置就业门槛,但超出用人边界的招聘需要规范

阅读提示

奇葩招聘背后是否隐藏着新的就业歧视?针对大众对奇葩招聘的关注与热议,老板感到委屈,求职者对企业文化和未来成长产生怀疑。用人单位在招人时享有自主权,但法律边界在哪里?

本报记者 李娜

招聘台要求“头发浓密”,参加面试却突然被要求剃地……最近几天,四川成都两家企业在招聘时的“超纲”举动,引起舆论的广泛聚焦与讨论。《工人日报》记者调查采访过程中发现,在用人单位“僧多粥少”的今天,一些奇奇怪怪的招聘要求屡见不鲜,星座、属相、姓氏、是否养宠物,甚至狐臭、地方口音都可能成为求职的“拦路虎”,身处其中的劳动者更是“哑巴吃黄连,有苦说不出”。

面对奇葩招聘,是否只能一笑了之?其背后是否隐藏着新的就业歧视?有关专家认为,企业设置就业门槛无可厚非,但超出用人边界的另类招聘需要规范。

令人费解的“神操作”

在人才与企业扎堆碰撞的就业招聘季永远不缺少谈资。本月初,成都一家物流企业在面试中设置“剃地”环节,30余名应聘者用户运营、客服和文案编辑的求职者被分为3组,每人派发锄头,以小组为单位轮流在

责任田内翻地,面试官则在场外观察,结束后求职者还要就锄地环节相互评价,如此另类考题让当事人“想笑不敢笑”。这波还在讨论中,另一家毛发专科医院的招聘信息又冲上热搜,在其列出的任职条件里,除了年龄和身高外,特别提出“头发浓密”的要求,有网友甚至就此调侃道,“秃头女孩连工作都不配了?”

由于引起聚焦和讨论,两家企业先后就其招聘过程中的相关环节进行回应,物流公司表示“锄地是老板喜欢的‘环境面试法’,意在考察求职者的应变能力和适应能力,尤其针对业务岗位”;毛发专科医院则回应称,他们本身是毛发医院,肯定会对(应聘者)毛发有一定的要求。针对大众对奇葩招聘的关注与热议,一些受访的中小微企业老板感到委屈,“选人用人本来就是非常主观的一件事情,当然要筛选出最适合岗位所需的人,多出一两项非常规的考察点也要被诟病吗?”

记者在采访过程中发现,还有一些企业的招聘行为更令人迷惑且费解。比如,有的在其招人的“小作文”里公然写出“薪资较低,所以不招温饱困难新人”“欢迎家庭条件相对优越的年轻人加入”的情况说明,有的企业甚至将公司的晋升体系依其与古代地位等级相对应,被大众嘲讽为“选妃式”招聘……诸如此类的“神操作”让许多求职者不禁疑问:“如此招人,到底是真心还是假意?”

“不着调”必然被舍弃

即便在就业压力倍增的今天,求职者在应对企业的奇葩招聘要求时,也并非完全处于被动。

郑源(化名)两年前刚刚走出校门进入职

场,谈及当年的求职经历,他告诉记者,此前曾遇到有企业将QQ等级列为招聘时的重要参考项,而且在不同的企业眼里,等级高低可能具有完全相反的意味。在淘宝客服的领域里,QQ等级高被作为优先招收条件,因为这意味着求职者更善于利用网络聊天工具和别人进行交流,可以很好地胜任客服工作。但也有企业明确声明“QQ25级以上网虫勿应聘”,这些企业认为这样的求职者没办法全身心投入工作。

“招聘都这么不着调,企业文化肯定有问题,未来也很难真正重视员工的成长与发展。”郑源说,类似的企业,他们也没有太多兴趣跟进和关注。

“几大姓氏和属相的人不能用,会和自己相冲;有地方口音的人不能用,会影响公司的整体气质;处女座的人不好相处,最好不要招进来……”一位刚刚离职的资深人力资源部经理告诉记者,因为老板提出的一些特殊用人要求,导致她在岗时一直招不到合适的人选,自己也因为对公司“水土不服”选择离开。

“企业招聘应该为求职者提供一个公平的平台,招聘工作需要专业的态度。”四川一所职校负责就业工作的老师谈及一些奇葩招聘现象十分困惑,“一般来说,企业招聘应该看应聘者的综合能力是否符合岗位要求,这包含了教育经历、专业技能、实践经验等诸多方面,若仅以简单的几个与专业水平毫不相关的个性特点就将求职者拒之门外,是否太过儿戏了!”

超出边界的招聘应予规范

最近几年,一种声音在社会大众中广为

流传,即相当部分奇葩招聘出现的背后,是占据主导权的企业主对劳动者的傲慢与歧视,这让求职者对越来越多不走常规路线的招聘行为极为敏感且反感。

“是否存在歧视,不能一概而论”。西南民族大学法学院副教授、北京首信(成都)律师事务所执行主任李凯认为,有的用人单位以负责人的个人喜好作为招聘人员的评判标准,出于对法律以及市场规律的尊重,只要其设定的条件不违反法律或者公序良俗,就不应被谴责,如果其招聘标准或方式与公众的一般认知有所抵触,则应由市场这只无形的手来回答。

在李凯看来,用人单位在招人时享有充分的自主权,需要通过相关的提问和测试,对应聘者进行筛选、考核,因此提升门槛也无不可厚非。但这种自主权不应被无限放大,超出边界的招聘无疑需要规范,违反法律规定的必须予以惩戒。记者了解到,2018年,最高人民法院印发的《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》中增加了“平等就业权纠纷”案由,凡是遇到就业歧视的,劳动者都可以向人民法院提起诉讼,维护自身权利。

“奇葩招聘层出不穷,我们不应该对此一笑了之,只有让各类人才拥有更好的成长环境,才能更好地推动经济发展、社会进步”。四川大学公共管理学院副教授郑莉认为,奇葩招聘的存在,实际上反映了整体职场生态的有待改善,因此除了求职者自身要勇敢拿起法律武器维护自身权益,相关职能部门也应及时干预,提高违法成本,鼓励引导用人单位加强自律,规范人才招聘程序。

G 说案

“新业态劳动者权益保护”个案微观

合同约定工资3000元,实际每月工资12000元,微信个人转账支付工资,发生劳动争议后——

口头约定的工资是否作数

本报记者 赖志凯

“之前找工作,从没有重视这些内容,都是单位说什么是。以后与单位签署劳动合同一定看清楚合同内容再进行签字”。一次劳动仲裁,给网络平台主播赵某上了一堂生动的法律课。

近日,在北京市总工会法律服务中心的帮助下,被公司无故辞退的赵某经过劳动仲裁,终于拿到了违法解除劳动合同赔偿金部分补偿。赵某也深刻体会到,认真签订劳动合同的重要性。

【案情回顾】

2020年12月,赵某入职北京某科技公司,担任主播岗位。公司与赵某签订劳动合同,约定赵某的基本工资不低于北京市最低工资标准每月3000元。同时,公司还与赵某口头约定,赵某实际月工资为每月12000元,公司通过转账方式支付工资,支付周期不固定,并且公司支付工资每次也由不同的个人进行转账,未通过公司账户。

2021年1月23日公司将赵某辞退,未给予任何补偿。赵某向当地劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁,提出按照月工资12000元的标准支付违法解除劳动合同的赔偿金、未提前30天通知解除劳动合同的赔偿和赔偿延时及休息日加班费等主张。

【庭审过程】

庭审中,赵某表示,实际工资与劳动合同签署的工资标准是不一致的。公司与赵某约定工资标准是12000元,但是这12000元是公司人事个人转的,并不是以公司账号发放的工资。公司与其解除劳动合同后未给予任何补偿。赵某当庭出具了劳动合同、离职证明原件以及与公司财务、人事的微信沟通记录等相关证据。

公司没有出庭,对赵某提供的大量微信证据也无法进行质证。因赵某提供的工资转账记录截图显示对方账号为个人,鉴于微信聊天截图为电子证据,仲裁委无法核实微信对方真实身份信息,工资条未显示用人单位签章,工资转账记录截图亦未显示与公司的关联联系,由于公司没有出庭对这些证据也无法核实,仲裁委未予采纳。

因用人单位未到庭,本案为缺席判决。最终仲裁裁决:北京某科技公司向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金3000元;驳回赵某其他仲裁请求。

【以案说法】

北京市总工会法律服务中心副主任褚军花认为,对于缺席判决,证据材料至关重要。关于劳动关系确认,虽然赵某工资支付是由个人账户而非单位账户支付,并且用人单位也未到庭,但最后赵某关于违法解除劳动合同赔偿金的申请请求得到支持。原因在于,赵某与用人单位签订了劳动合同书,劳动合同明确了岗位、工资构成、工时等劳动合同必备要素,仲裁委可以直接据此认定双方劳动关系的存在。新业态行业,有别于传统就业模式,工作岗位和工作时间的灵活性和较大的选择性以及高报酬等原因,为劳动者所喜爱。而用人单位为了降低劳动用工成本等往往选择与劳动者不签订劳动合同,或签订劳务合同等来规避法律责任,这就为劳动争议纠纷的发生埋下了隐患。通过本案可以看出,劳动者要有签订劳动合同、保存、收集证据材料的意识,这样再与用人单位发生纠纷时,才能有效维护自己的合法权益。

员工学历造假遭辞退并被要求返还薪资 学历造假致合同无效工资还用发吗

本报讯(记者张楠)员工入职时学历造假,单位是否应支付工资?日前,青岛市劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,虽然员工学历造假认定为无效合同,但员工提供了正常的劳动,用人单位应当支付劳动报酬。

2020年11月1日,李某应聘青岛某食品公司销售岗位,谎称自己为本科学历,与公司签订了3年劳动合同。2021年8月,李某提出辞职,食品公司未支付其2021年7月和8月工资,李某提起劳动仲裁申请,要求判令食品公司支付这两个月的工资合计8274元。

庭审中,食品公司承认欠发李某2021年7月和8月工资8274元,但李某的岗位学历要求为本科,经学信网查询李某并未取得本科学历,根据公司章程制度,李某学历造假导致公司提供了与其学历不匹配的岗位,故双方签订的劳动合同无效,李某应返还因学历造假而多获得的薪资待遇。

李某认为,自己虽然非本科学历,但工作能力能够胜任岗位要求,2021年7月和8月提供了正常劳动,理应获得相应的劳动报酬。

仲裁委认为,食品公司招聘时设定的岗位要求为本科学历,李某谎称其符合岗位要求,食品公司才与其订立劳动合同,李某存在欺诈行为。依据劳动合同法第二十六条规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,双方订立的劳动合同无效。

但依据劳动合同法第二十八条“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬”的规定,李某2021年7月和8月提供了正常劳动,食品公司仍有义务支付其工资。最终,仲裁委裁决食品公司支付李某两月工资共8274元。



边境牧区春季转场 民警服务全程守护

4月8日,新疆出入境边防检查总站昌吉边境管理支队大黄水泉边境派出所针对转场期间牧民畜多人少劳动力不足等情况,成立了由民警组成的护牧转场服务队,全程守护协助服务牧民及牲畜转场,确保牧民群众及牲畜安全顺利从冬牧场转至春季草场。何龙摄/人民图片

雷锋派出所的一位老民警40年来在平凡的工作岗位上锻造着英雄的品性

宋增福:传承雷锋精神的“三勤”民警

本报记者 周倩

“我活着,只有一个目的,就是做一个对人民有用的人”。雷锋在他的日记中曾这样写道。半个多世纪过去了,雷锋的事迹激励了无数人在平凡的岗位上创造出不平凡的成绩。辽宁省抚顺市公安局望花分局雷锋派出所社区民警、二级高级警长宋增福就是这样一位新时代的“活雷锋”。

这位先后在分局刑警、派出所、户政科工作近40年的老党员,先后荣获“全国公安系统一级英雄模范”“省劳动模范”“市劳动模范”“市英勇斗敌模范”“团市委顽强斗敌英雄”等荣誉称号,荣立个人三等功2次、嘉奖3次。

英勇无畏的“人民卫士”

上世纪80年代,还处在改革发展的起始

阶段,一场大的社会变革正悄然开始。不断出现的新情况,致使维护社会治安稳定显得日益艰巨。此时的宋增福是一名年轻的刑警侦察员。

1983年7月31日晚,歹徒邹某将其妻刺死后,携带一支双筒猎枪潜逃。宋增福接到警情后主动要求参战。歹徒邹某从抚顺市望花新钢住宅区逃到三屯屯附近公路时,被追踪而至的民警发现,宋增福驱车逼近目标、飞身下车,没有任何犹豫地猛扑上去,伸手去夺歹徒背后的猎枪。但狡猾的歹徒突然闪身挣脱,回手持枪向他猛烈射击,宋增福身受多处重伤,全身血流不止。此时的歹徒已经是失去理性,枪弹雨点般朝宋增福飞来,他毫无畏惧,迎着枪弹顽强与之殊死搏斗,并忍着剧烈的伤痛将歹徒当场击毙,血洒百米街巷。经医院昼夜抢救,终于将宋增福从死亡线上拉了回来,他的左肺、肝、脾和两根肋骨被摘除,双臂和左手出现功能障碍。

他的英勇事迹,引起了社会的强烈反响。各级媒体也先后登载了宋增福勇斗歹徒

的事迹,抚顺市公安局在全局开展了向宋增福学习的活动。

“脚勤、手勤、嘴勤”的“活雷锋”

和平年代,一个偶然的机会,或许可以激发英勇壮举,但真正的英雄在壮举背后,更多的往往是一件件平凡的工作、一堆堆琐碎的事情和一个个平常的日子。正是这些平凡、一点一滴地锻造着英雄的品性。临近退休年龄的宋增福成为雷锋派出所的一名民警。把工作干劲儿从打击违法犯罪转移到服务群众上来。

“脚勤、手勤、嘴勤”的宋增福一有空,就往下面跑,一丝不苟地办好每一件事。他的辖区内,抓住的案犯最多、新发的案件最少。在宋增福的组织下,雷锋派出所成立了一支“英模服务队”,对行动不便的残疾人、孤寡老人、军烈属等实行登门无偿服务417件次,帮助解决群众难题500余次,深受百姓爱戴,是群众身边新时代的“活雷锋”。

在对辖区内的企业走访时,宋增福发现一些外来务工人员由于二代身份证的更换不及时给企业管理和个人生活带来不便,为此,他先后55次将身份证送到企业门口,帮助企业和个人解决实际问题近百件。

网络直播讲党史

建党百年的伟大时刻,宋增福牢记党的初心,在思想上保持先进性,积极学习,全心全意为人民服务。他开通的“一级英模讲党史”网络直播栏目,让广大民警和辖区群众知历史、学历史、悟历史,强化党性观念和党员意识,网络点击量超百万。

宋增福用自己的英模精神感染、教育着雷锋派出所的民警们,激励大家立足新时代,把握新要求,以强烈的政治担当、历史担当、责任担当积极投身人民公安事业。

回到开头的问题,是什么让宋增福坚守着英模的理想信念?是公安为民的使命,是一名共产党员的初心。