

# 甘肃工人报

GAN SU GONG REN BAO

甘肃省总工会主办 甘肃工人报社出版

每日甘肃网 <http://szb.gansudaily.com.cn/gsr/b/>

2018

6月

1

日 星期五 农历戊戌年 四月十八

总第6860期

国内统一刊号 CN62—0016 邮发代号 53—9

今日导读

养老服务市场迎  
扩大开放年

2版

网约车将纳入出  
租汽车服务考核体系

3版

《我们在行动》精  
准扶贫获好评

4版

新闻观察

□于立生

“怎么还有如此不靠谱的求职者！”近日，面试北京某高校应届毕业生李某的HR，把他简历发到一个500人组成的广告行业HR微信群里，通报他“面试迟到，行为浮躁，好不容易跟他谈妥了薪资却被‘放了鸽子’……”群内不少HR发言响应表示将他“拉黑”。北京市中银律师事务所律师杨保金坦言：这并不是什么新鲜事，“流动率较高的行业往往存在用人‘黑名单’，如零售、旅游、IT行业等。”

企业HR和求职者的纠葛，往往公说公有理婆说有理，具体内情不为第三方所知。企业自设“黑名单”对相关求职者不欢迎且也罢；但把“黑名单”共享给其他企业，则是不相宜的。毕竟，人家求职，简历是投给该企业而非其他企业的，把其简历等信息共享出去，有侵犯他人隐私权、名誉权、劳动就业权之嫌。而其他企业若听信一面之词，受到误导，既可能错失人才，同时也是在施行对相关就业者的歧视。这并不公平。

当然，客观言之，确实存在部分求职者随意爽约、放人鸽子的不诚信现象。而相关企业又得重新组织招聘。这会加大企业运营成本，损害了相关企业利益。相关企业有反制诉求，也并不奇怪。

不过，正如法谚所说：“任何人不能做自己案件的法官”。所以，若是设置“黑名单”共享机制，也只宜由行业联盟或协会这样的利益超然第三方机构负责具体操作。第一，得明确“黑名单”的进入标准，只能是针对随意爽约之类情节相对严重的情形。像“面试迟到”这样的细枝末节，像“行为浮躁”这样的过于主观的判断，也录入的话，那就太过随意、泛化了。第二，行业联盟或协会得尽到一定调查义务，得听取双方说法，而不能是偏听偏信一面之词。第三，得设置求职者的申诉渠道。第四，“黑名单”得有一定的进退机制，封杀要有时限，不能把人一棍子打死。此外，企业在招聘时，HR也必须把“黑名单”共享机制向求职者告知清楚，不能够不教而诛。

而像现在这样，企业HR间自发形成的“黑名单”共享，不仅标准太过随意泛化，有多项侵权之嫌，甚至有沦为相关企业挟私报复的工具之嫌。像北京市某企业职工李旭仅因和上家单位有过劳动纠纷，单位赔了5万元，竟也进了“黑名单”，在求职时被多家企业拒绝，后来还是从一位其他企业HR那得知内情的。这不是在给人“放黑枪”“打闷棍”嘛！

劳动者求职，不是给人审判的，没人有资格做他人的道德法官。企业HR掌握着他人饭碗的生杀予夺大权，但权力不能滥用，而应受到制约。求职者相对企业本处弱势，当然并非弱者就一定有道理，但真理也未必掌握在强者一方手里。去年美团招聘有HR提出震惊三观的“五不要”（不要简历丑的、不要硕士生博士生、不要开大众的、不要信中医的、不要黄泛区的和东北人），今年爱奇艺招聘又有HR提出过掉河南人，事件公开后都是以HR去职了事的。HR滥用“黑名单”共享，随意给求职者贴道德标签，甚至挟私报复求职者，侵犯隐私、名誉、劳动就业等多项权利，虽然不易被人发现，但一旦被发现有被诉风险的，甚至会把企业拖入公关危机之中的。

目前一些求职者随意爽约、放人鸽子的不诚信行为，引发了企业HR间的反制，而反制过程中又呈现出双方互害、求职者权益受侵犯的局面。《劳动合同法》《就业促进法》等相关法规有必要在适时修订时，增添设置“黑名单”共享机制的内容，对“黑名单”的共享，建章立制制定规矩，以终结乱象，保障劳、资双方合法权益。

## 企业共享「黑名单」需有规矩

## 遭遇隐形歧视：就业权益谁来维护

热点透视

□杨蓝

近日，一封被流出的涉嫌地域歧视的“面试邀约”将爱奇艺推向了舆论高点，爱奇艺迅速发道歉，并辞退了相关当事人。

“就业歧视”是个敏感的话题，在“就业难”的今天，本就因为供需不平衡不得不面对各种严格挑选的求职者们，却还要输在诸多不合理的起点上。事实上，因为法律的约束，现在的用人单位已经很少在“任职条件”中明显进行歧视性表达。然而，歧视还是以一种更隐秘的方式存在。

“找工作的时候，我发现即便有些男生的简历明显不如我，进入下一轮的却是他们。”唐某是中南大学的一名硕士研究生，当年以优异的成绩考入大学并获得研究生保送资格，不料当地踌躇满志地去找工作时，却被现实的一盆冷水浇灭了。

“一次面试，对方问我职业规划，我认真地回答了，结果面试官直接来了一句‘我觉得女生没必要有那么多成就’，我当时就愤怒了，后来那个公司也没有要我。”虽然深感不公平，但唐某也只剩下无奈。

去年，智联招聘发布《2017中国女性职场现状调查》，对全国128576位职场青年进行了调查。报告显示，22%的女性认为就业中性别歧视现象严重，59%的女性认为存在一般性性别歧视，仅有2%的女性认为完全不存在性别歧视。

当然，歧视不仅限于性别。毕业于上海大学的高某告诉记者，自己在寻找博物馆讲解员工作时，被要求填写身高体重，并设定最低身高的行为也让

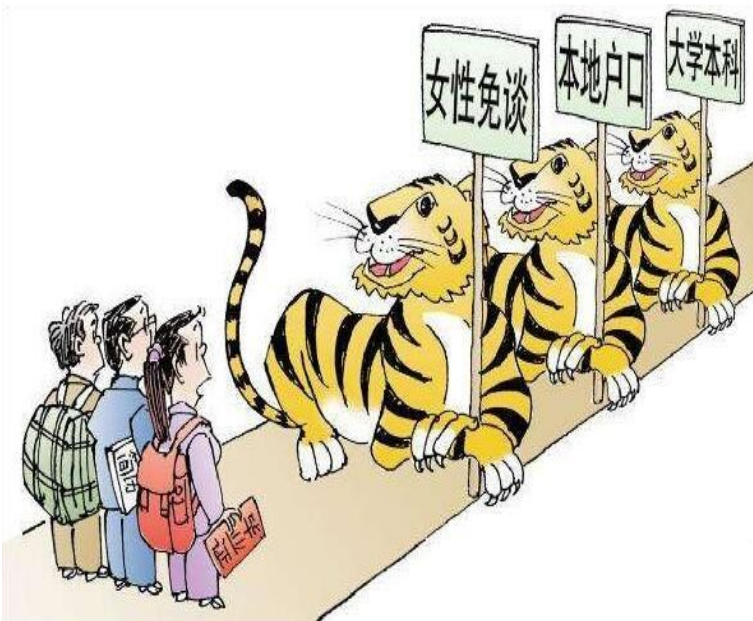
他感到深受歧视。

以优异成绩考入北京理工大学读硕士研究生的彭某向记者讲述了他被歧视的经历。“是学历歧视吧。不过这种情况其实也正常，都理解。”彭某回忆起当年的细节，有些无奈。“我有一次面试，其中一人拿着我的简历问旁边的人，这个人本科不是‘985’吧，旁边的人‘嗯’了一声，然后我的简历就被放在了一边。”

中国政法大学民商经济法学院社会法研究所副教授姜宇指出，目前从各国反歧视立法来看，还缺乏有效的法律规制手段。“求职者只能借助有证明力的证据主张受到了歧视。”

那么，企业的用工自主与就业歧视该如何区分？姜宇表示，不平等对待有很多种类型，包括年龄、性别、宗教、籍贯，甚至是毕业学校、相貌、身高、血型、星座等等。法律不能够将所有不平等对待的类型都认定为歧视。

记者了解到，目前，我国的《劳动法》《就业促进法》《劳动合同法》《妇女权益保障法》等都对就业歧视内容作了相关规定。不仅如此，自2003年以来，我国已有不少人大代表和政协委员在全国两会上呼吁尽快制定更具针对性和实效性的《反就业歧视法》。今年全国两会上，《政府工作报告》提出：“要健全劳动关系协商机制，消除性别和身份歧视，使更加公平、更加充分的就业成为我国



发展的突出亮点。”

基于现有情况，姜宇建议未来应当考虑建立公益诉讼制度，发挥司法在就业领域的积极作用。

“首先，就业歧视涉及的人群广泛，但是普通的民事诉讼将原告资格限制在申诉人必须与本案有直接利害关系，对于大量不直接损害公民个体平等就业权利，但损害社会公平就业秩序的歧视行为，因为公民被认为不具有直接利害关系，其原告资格不被承认；其次，公民即使可以证明受到了歧视，也只能以缔约过失责任向招聘单位主张损害赔偿，数额不会太大，也起不到震慑歧视者的效果。”姜宇说。

民生聚焦

□大亦

近年来，廉价药短缺现象时有发生。廉价药通常是指那些安全、有效、低价的药品，单价一般几角钱到几十元不等，便宜又好用，大多属于国家基本药物范畴。

廉价药短缺不是个新问题，背后有诸多因素。有些短缺受到自然因素的影响，其动植物原料有特定的生长周期。比如，鱼精蛋白是从鱼类新鲜成熟的精子中提取的，这些鱼的精子成熟期只在四五月份，原料提取有很强的季节性。又如参麦注射液的主要成分是人参，人参的生长需要数年时间，这期间产量会出现波动。有些短缺是因为集中招标采购价太低，药企不愿投标或中标后选择停产。部分医疗机构在实际招标采购中往往看重以低价来压低中标价，结果出现“超低价”，导致一些药企生产廉价药利润极薄，成本稍一上涨就要亏本，甚至形成“中标死”。还有些短缺是因为基层医疗机构偏重分散，配送难度大。廉价药在基层需求量大，而物流成本又相对较高，一些药品流通企业会拖延甚至拒绝配送。例如，高血压常用药尼群地平片，在乡村地区就经常断货。

## 确保廉价药不断货

俗话说，无利不起早。药企一旦亏本生产或销售，往往会选择减产乃至停产，影响患者吃上廉价药。那么，如何才能让廉价药不断货呢？

首先，政府部门应加强短缺药品监测，利用大数据动态掌握信息。2017年，原国家卫计委等9部门联合印发《关于改革完善短缺药品供应保障机制的实施意见》，提出建立短缺药品信息收集和汇总分析机制，完善短缺药品监测预警和清单管理制度。去年以来，相关部门就短缺药品采购供应情况、生产库存、国有医药生产流通企业情况等开展调查核实，针对每种药品分类施策，解决了130多个短缺药品中大部分品种的短缺问题。今后，有关部门应继续完善短缺药品监测哨点布局，健全国家、省、地、市、县四级短缺药品监测预警体系，提高对基层短缺药品的反馈应对能力。

其次，尊重市场规律，建立科学合理的价格形成机制。廉价并非永不涨价，政府部门应客观评估部分廉价药实际成本的上漲。近日，宁夏、安徽等地对常用低价药品

实行挂网采购，取代以往的集中招标，凡符合低价药品日均费用标准的，即西药不超过3元，中成药不超过5元，药企可向政府申报，然后由医疗机构与药企自主议价采购。这使供需双方有了更多选择，避免“超低价”“亏本价”中标，提高了药企的生产积极性。同时，对于价格波动大的廉价药，政府部门应做好价格跟踪，防止垄断抬价，打击过度包装、改名换姓等变相涨价行为。

最后，对一些特殊的廉价“救命药”，应给予更多政策倾斜。这些药往往价格低、用量少，因此供应不平衡、不充足的问题比较突出。应综合采取国家储备、定点生产、配送补贴、税收减免、专项资金等举措，推进短缺药的小品种生产基地建设，做到供应有保障、供能对接，增强廉价救命药的应急协调能力。

药品供应保障制度建设是一项重大民生工程。让患者吃上廉价药，关系到人们的切身利益。期待有关部门用好政府和市场的“两只手”，拿出更多管用的实招，让短缺廉价药始终离不开百姓。

## 拜师惹来的麻烦

——职场纪实系列(8)

职场故事

□本报记者 范建设

招聘高峰过后，很多职场的新人也基本上找到了自己心仪的工作。陆陆续续地开始上班了。上班当然离不开一件事情，就是自己能够在公司迅速地成长，那么最快的方式就是找个人来带。于是，新员工进公司的第一件事情普遍就是拜师。找到一个有实力又肯用心教自己的师傅，是每个职场新人梦寐以求的。可是，小吕拜了师以后第二天竟然被开除了。

原来刚刚毕业的小吕应聘上一个美容销售岗位，一到公司就听到很多的人都在找实力强的人拜师，毕竟早点出师就能早到市场上赚钱。于是，小吕托朋友打听该公司的哪个老员工的能力强。也非常幸运，朋友告诉他，芳姐是公司的销售冠军，而且最牛的是她的手法相当好。手法是每一个新人必备的吃饭的本事。小吕觉得可以直

接拜芳姐为师。无巧不成书，芳姐是小吕的老乡。于是，拜师的事情也就顺理成章了。

有了师傅，小吕当然期待芳姐多教点自己本事。于是开始给芳姐端茶。

芳姐为人也相当豪爽，当即表示会把自己的本事都会倾囊相授的。听了芳姐的这个话，小吕更加兴奋，恨不得马上就能够学会本事去市场上了。

中午吃饭的间隙，看见路边上有水果店。抱着想孝敬下自己师傅的好心，给芳姐带了一堆的新鲜水果。

芳姐收到以后，更加喜笑颜开，觉得这个徒弟很不错。

愉快的一天就这样完美地过去了。小吕本来想下午请芳姐吃饭，但是芳姐婉言拒绝了。小吕觉得可能也是太殷勤了，于是就第二天早上给芳姐带早点。可是，第二天刚刚到公司就被人事

部负责人叫到办公室，通知他办离职手续。听到消息的小吕一脸蒙圈！

事后才知道，原来公司的某个老总找到总裁这样告状：说小吕过来是想追芳姐，两个人又是老乡。可是事实是芳姐还是已婚人士，小孩已经8岁了。

七夕谈

□方大圭

安徽以25条改革举措拓展产业工人发展空间，广东省成立工匠学院为产业工人教育培训搭建“立交桥”，内蒙古着力构建产业工人技能形成体系……近期以来，各地纷纷出台产业工人队伍建设改革举措，让产业工人更有保障、更有尊严，涵养着劳动情怀，激发出劳动热情。

产业工人队伍建设，是实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障。当前，我国经济转向高质量发展，国际产业结构深刻调整，科技革命和产业革命的正在发生，给产业工人带来机遇也带来挑战；加上我国产业工人队伍建设在技术技能、素质结构、体制机制等方面还存在一些障碍，也影响到产业工人队伍的发展壮大。吸引更多人才投身制造业，建设一支高素质的产业工人队伍，事关国家和民族的长远大业。

## 锻造更多大国工匠

发展高端制造业不仅需要高端装备、高端技术，更需要高端的技能人才队伍。我国两亿多产业工人，目前我国技术工人缺乏尤其是高技能人才缺乏、技能形成缺少顶层设计、产业工人职业发展通道不畅等问题仍然存在，相关法律法规政策也需要进一步完善落实。推进产业工人队伍建设势在必行。

虽说收入预期在职业选择中占有较高的权重，但并不是说只有简单提高薪酬才是唯一激励方式。渴求为人重视、实现自身价值，是人类的天性。一些来自一线的技能人才感叹，与收入提升相对应，不少年轻技术工人更渴望人生出彩的机会。实践中，一些企业进行了卓有成效的创新。

中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出，要拓宽产业工人发展空间，

改革企业人事管理和工人劳动管理相区分的双轨管理体制。日前，上海出台了推进产业工人队伍建设的33条新政策，引人注目地提出“鼓励企业建立健全产业工人职业晋升的多通道机制”。培养工匠，首先需要推进产业工人队伍建设改革的落实，让劳动价值体现在产业工人培养全过程，深植于治理者、管理者、经营者的各项举措中，社会才能涌现出更多大国工匠，激发出更多工匠精神。

在去年的全国两会上，一名“95后”砌筑工出现在全国人大代表的名单中，有媒体在报道时用了一个意味深长的标题——“小泥工遇到了大时代”。这名“小泥工”展现出标志性的意义：中国经济正在迈向高质量发展，这也将是一个培养、造就高素质技术工人的“大时代”。时代赋予制造业以重任，也将赋予产业工人以荣光。

## 免费停车被砸能否索赔损失

维权热线

维权热线：

去年7月初，我到某大型游乐场游玩，将车停放在该游乐场的免费停车场，晚上回家时发现右后车窗和后挡风玻璃被砸，虽未丢失贵重物品，但被砸玻璃损失约3600元，对于我的损失游乐场拒绝赔偿。请问免费停车就不能索赔了吗？周同周同同志：

根据我国《合同法》和《侵权责任法》的相关规定，

“维权热线” 电话：0931—8825921

本栏目主持人：添平