

量身高、限血型、卡地域……

奇葩招聘为哪般?

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”。

“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,北京某高校硕士毕业生刘永娜(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相看手相,‘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。



(网络图)

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,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,公司给出无底薪7000元加提成的待遇,但要签订两年劳务合同,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。

一些企业则明晃晃地搞地域歧视。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能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、惩罚措施和补偿标准,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。

(据《工人日报》)