



# 防范背景调查变“滥调”要从定规立矩入手

吴学安

3月下旬的一天,顺利通过某高中编外宣传面试的刘跃,突然接到不予录用通知。后来她才知道,该校在背调过程中,发现其在2023年参与的某次教师招聘体检结果不合格,根据这一背调结果对其拒绝录用。多位受访专家及求职者呼吁,体检标准应当与时俱进,适时修改完善,同时不应被随意扩大适用范围。(4月17日《工人日报》)

求职者背景调查,是用人单位在初步掌握求职者基本信息的基础上,对其过往的工作背景、能力、表现等信息进行真实核验的一种调查方法。《劳动合同法》第八条规定,用人单位有了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。如此看来,用人单位对劳动者有关背景进行调查核实,是用人单位选人用人的权利之一。

尽管背调本身是一种合情合理合法

的手段,但同时背调也是受到法律严格限制的权利。《个人信息保护法》规定,为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,个人信息处理者方可处理个人信息。也就是说,背调必须遵循“最小必要”的原则,否则,不仅会对个人隐私造成损害,还会损害就业公平。

现如今,许多企业在招聘时都会对拟录用候选人进行背景调查,以了解该候选人的学历、工作经历是否真实,并确认其是否适合拟聘用的岗位。然而,近年来一些用人单位在对求职者开展背景调查时,存在随意收集和过度使用个人信息等情况,有侵犯劳动者的合法权益之嫌。

尤其是,国内并未形成完备的求职者背景调查制度,相关的法规规定表述较为模糊笼统,同时,在具体操作层面也多见于一些行业、企业的“自选动作”,理解不一,操作各异。尤其是有些用人单位试图

利用背调肆意获取求职者个人信息,以此在双方谈判中获取强势地位,对求职者进行施压,难脱滥用背调之嫌。这就造成不少用人单位在劳动者的背景调查时存在越界、过度的乱象,侵犯了求职者的合法权益。

近年来,由于针对个人背景的调查成本逐渐降低,背调越来越普及,而现实中,很多用人单位做背调,已经超出授权范围,触碰法律底线。鉴于此,尽快给用人单位背景调查定规矩立准则,纳入劳动监管加以制度性安排与规范将成为当务之急。一方面,要明确属于劳动者背景调查合理的个人信息范畴,准确界定用人单位获取劳动者个人信息的边界,将用人单位的背景调查权利规制在合情合法范围内行使。另一方面,明确开展劳动者背景调查的程序,用人单位对劳动者实施背景调查,规范背景调查结果的运

用,除劳动者明显违反职业诚信以及信息显示明确不符合行业岗位能力、道德要求之外,不得作为拒签劳动协议的理由。

说到底,求职本质上是一种双向选择,讲究契约精神,真诚以待。对用人单位而言,求职者的诚信是底线;对求职者而言,个人隐私信息不被触碰是红线。一方面,用人单位要有边界感,规范自身的“背调”行为,不能把了解求职者情况作为侵犯其合法权益的幌子。另一方面,求职者也要注意保护个人隐私,增强权益维护意识,面对底线不合理的背调乃至“滥调”,求职者要积极通过法律手段维护自身的权利,对于侵害自身隐私权的行为,要学会通过法律途径,合理合法地捍卫自己的正当权益,让一些用人单位企图通过非正当调查手段随意“拿捏”求职者成为梦想。

# 一年读一本书,可好?

陈宝泉

4月23日,“世界读书日”。

读书是我们感知世界的主要方式,更是我们由表及里、由外而内地认识和体验世界的重要途径。读书让人思考,读书传递思想,读书使人快乐,读书让人优雅。一个国家国民素质的高低和读书有直接关系。同样,一个人的人生幸福、事业成败也和读书有关系。读书不仅可以提升一个人的精神素养,它同样可以改变一个人的命运。

看过一篇关于读书的短文,说有个教授对即将毕业的学生们讲,我不要求你们以后读多少书,只希望你们毕业以后每年能读一本好书。他的学生们听后都笑了:一天读一本好书不可能,一个月看一两本书总是可以的,一年读上个十几本好书也不难,怎么说一年就读一本好书呢?30年后,老同学相聚,教授也来了。教授说,30年前,我希望你们每年能读一本好书,你们都笑了;那么,现在我想问一下,毕业后有谁读过30本好书的?结果,没有一个人举手。30年过去了,竟然没有一个人读过30本好书,似乎不可信。其实,除了那些从事必须读书职业的人,如编辑、作家及教师等,许多人平时的确很少读书,30年读不了30本好书,在我们日常生活中并不奇怪。不过,我倒觉得,30年里读没读过30本好书,并不重要;重要的是这30年里,我们有没有读书,有没有养成坚持不懈地读书的好习惯。

有人说,人生有两个时期可以读书,一个是受教育时期,另一个是晚年休养时期。当然,受教育时期,我们必须读书;晚年休养时期不一定读书。除此以外,还有三四十的时间,我们是在工作、恋爱、生育后代或赡养老人等生活中度过的,这也正是我们有理由说自己无暇读书的时期。然而,许多人却正是在别人无暇读书的这三四十里,读了大量的书,做了许多学问,成就了自己的事业。习近平总书记就是读书学习的典范。在陕北梁家河插队的七年里,虽然条件艰苦,但习近平始终坚持读书学习,深夜的窑洞里,昏暗的煤油灯下,一位清瘦的少年正埋头苦读。正是靠着这股好学勤学苦学劲,才孕育出他后来一系列治国理政军的新思想、新理念、新方略。

其实,读不读书,并不在于我们有没有时间,而在乎我们想不想读书;无暇读书,只不过是一种不想读书的托词罢了。让我们把牌桌变书桌、酒柜变书柜、玩风变学风,从现在做起,一年认认真真读上一本好书,可好?

# “超龄女工”进厂先签“免责条款”?

张立美

“家里一位女性亲戚,50多岁,已经到了退休年龄,还是想进厂挣点零花钱。公司不跟她签劳动合同,而是签劳务协议,还要求她签‘免责条款’,工伤概不负责,不签字就不录用……”4月7日,四川的张女士向记者讲述了家里亲戚找工作的经历,并表示,“在小县城,好不容易找到一个要50岁以上工人的工厂,实在不想放弃这个工作。但是如果签了字,以后出现工伤怎么办?”(4月10日《工人日报》)

超龄劳动者入职需要先签这种工伤概不负责的“免责条款”,并非孤例,折射了超龄劳动者权益保障体系的长期缺位。

近年来,随着国民寿命的延长,人口老龄化的加剧,越来越多的人在达到退休年龄之后选择继续工作,以增加收入和补贴家用、填补时间空白和充实生活等。但在现实中,超龄劳动者常常面临求职门槛和就业权益保障难题,集中体现在劳动关系认定存在障碍,难以主张加班工资、休休假、工伤待遇等。

按照劳动法、劳动合同法等法律法规的相关规定,劳动者达到法定退休年龄并开始依法享受基本养老保险待遇后,劳动合同终止。这意味着已经领取养老金的退休人员,实质上不再具备劳动法意义上的劳动者主体资格,超龄劳动者再就业不能与用人单位签订劳动合同,只能签订劳务合同,使得劳动关系认定存在一定的障碍,往往只能认定为劳务关系。一旦超龄劳动者与用人单位之间发生劳动争议或纠纷时,裁审标准难以统一,很容易让超龄劳动者权益受损。

实际上,近年来,超龄劳动者权益保障问题已经引起了全社会的关注和重视,国家也采取了一系列措施。比如,更好地维护超龄劳动者的工伤权益,各省相继出台了超龄劳动者参加工伤保险的办法,放宽了超龄劳动者参加工伤保险的年龄限制,允许超龄劳动者只参加工伤保险。但是,仍然对超龄劳动者参加工伤保险设置了年龄上限标准,像四川省规定的是65周岁以下,山东省则规定男性不超过70周岁、女性不超过65周岁。而且,超龄劳动者参加工伤保险,基本上实行自愿参保原则,而非作为用人单位的一项法定义务,这给用人单位不为超龄劳动者购买工伤保险留有操作空间。

“务工可以超龄,权益保障不能留白。”在人口老龄化加剧的新时代,在超龄劳动者数量持续增加的新形势下,超龄劳动者权益保障亟待系统化完善。

一方面,相关法律法规需要与时俱进,补齐超龄劳动者劳动关系认定、社保、工伤等权益保障的法律短板。应基于用工关系从属性明确超龄劳动者法律身份,突破劳动关系认定、工伤保险参加的退休年龄限制,并明确超龄劳动者的工伤、劳动安全、最低工资、工作时间、休息休假等权益保障规范。另一方面,劳动保障部门加大普法宣传,加强执法监管,引导企业树立尊重超龄劳动者权益意识和增强超龄劳动者维权意识,切实维护超龄劳动者合法权益。

总而言之,每一位劳动者在任何年龄段都应可以体面地工作、安心地生活,不能让超龄劳动者沦为“二等公民”。



重拳整治

校园餐本该是孩子成长的口粮,然而在山西省近日披露的校园餐微腐败案例中,却被一些“硕鼠”动了歪脑筋。不法分子从校园餐里“夺食”,孩子吃到嘴里的不足食材费六成,直接影响营养摄入、身体发育。案例中,截留、套取、挤占等“夺食”手法花样繁多、触目惊心,严重挑战社会敏感神经,让人难以容忍。

新华社发 曹一作

# 打造更有温度的“暖蜂驿站”

赵杰昌

在深圳市大鹏新区盐坝高速公路改造工程(一期)施工现场,一座蓝白相间的集装箱驿站矗立在钢筋水泥的工地上,外墙上“暖蜂驿站”四个大字格外醒目。这个由中建八局华南公司工会打造的户外劳动者服务站点,以“24小时不打烊”的温情服务,为数百名筑路工人和周边新就业群体撑起一片“遮风挡雨”的天地。(4月18日《南方都市报》)

据报道,“暖蜂驿站”配备了空调、直饮水机、应急药箱、微波炉、共享充电桩和夜间照明服务区等设

施,同时还设置了“技能充电角”等,每月开展义诊、义剪等服务活动,驿站还特别开辟“亲情连线区”,配备高速WiFi和视频设备。

高速公路改造工程施工周期长、作业强度高,筑路工人长期坚守在工地一线,工作和生活中会面临诸多困难和问题。中建八局华南公司工会打造的户外劳动者服务站点,不但服务项目多、功能完善,而且温情满满。提供的这些服务紧贴一线劳动者需求,在满足他们休息的同时,也很好地解决了理发、就医等方面困难。特别是设

立的“亲情连线区”,架起了劳动者与家人之间的情感纽带,让他们能更安心工作。

“暖蜂驿站”还提升了劳动者的职业获得感、幸福感、归属感。笔者期待,在新形势下,各地要像中建八局华南公司工会这样,把驿站建设作为为职工办好事、实事的重要内容。通过提档升级服务设施、丰富活动载体等措施,不断拓展服务功能,通过更便捷、更有温度的服务,让驿站成为劳动者休息歇脚、释放身心压力的“幸福港湾”。

# 以“业务调整”为由拒录应聘者,企业需担责赔偿

胡建兵

说好了28万年薪入职上班,没过多久,武汉的杨先生(化姓)就被告知因公司业务调整,岗位没有了,他被拒绝入职。2024年7月,杨先生将某公司及其下属公司告上法庭,要求两家企业赔偿损失。案件受理后,承办法官经调解,双方同意由下属公司向杨先生一次性支付赔偿金45000元。(4月13日光明网)

杨先生在获得28万年薪的录用通知书后,公司以“业务调整”为由拒绝录用,这种做法既不合理也不合法。根据《中华人民共和国就业促进法》的规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,企业不能以业务调整为由拒绝录用应聘者。此外,企业在进行招聘时应当充分估计业务需求,并在发送录用通知书前完成背调等资格审查,避免损害劳动者的合理信赖利益。

本案中,杨先生将公司告上法庭,最终法院调解达成协议,公司向杨先生支付

了赔偿金。这个案例表明,企业以业务调整为由拒绝录用应聘者是不合理的,并且需要承担相应的法律责任。要防止类似事件的发生,应聘者应依法维护自己的权益。要收集和保留证据,确保录用通知书上有公司的公章或人事签字。保存与招聘人员的微信聊天记录,并确保这些记录是原始的,未被删除。被拒录的应聘者,提供工资流水,证明收入水平。留好损失凭证,包括体检费、交通费、租房合同等支出票据。

选择维权路径,如果赔偿金额在1万元以内,可以通过人民法院在线服务平台提交诉状,如果超过1万元,需要携带证据原件到企业注册地或合同履行地的法院现场立案。明确诉讼请求,包括赔偿的月数和具体损失金额。事实部分应详细说明用时时间、毁约时间及已产生的损失。准备反驳企业关于岗位取消或不符合录用条件的辩解,并拒绝低于2个月工资

的调解方案。至于赔偿金额计算,法院通常会判决企业支付1至3个月的工资作为赔偿。赔偿金额取决于原工资水平、实际失业时长和直接经济损失。

企业因“业务调整”拒录应聘者引发法律纠纷的现象,反映出用人单位在招聘流程管理及法律风险防控方面存在疏漏。企业违反诚实信用原则,需承担缔约过失责任,赔偿劳动者因信赖合同而遭受的损失。这一事件,也提醒更多的企业从中吸取教训,要完善招聘流程管理,在发出录用通知前应完成背景调查、岗位需求确认等核心环节,避免因内部决策反复导致违约风险。录用通知中需明确岗位职责、薪资待遇及录用条件,避免模糊表述引发争议。

建立岗位需求评估机制,招聘前需结合企业长期发展规划评估岗位稳定性,避免以“业务调整”作为临时反悔的借口。涉及重大项目或区域人才引进时,需与相关部门充分沟通岗位需求。遵守诚实信用原则,如果需调整业务,应提供充分证据(如董事会决议、业务规划文件)证明调整必要性。规范录用通知的法律效力。录用通知虽非劳动合同,但已构成要约,撤销需符合《民法典》第500条规定的赔偿条件。避免以“业务架构调整”等笼统表述作为拒录理由,需具体说明与岗位的关联性。

企业要优化纠纷应对策略,可主动协商赔偿范围,包括求职者工资差额、机会成本等合理损失。加强企业内部合规管理,留存招聘过程证据,保存与应聘者的沟通记录、录用条件说明及岗位需求评估文件,以备诉讼举证。总之,企业需将招聘视为法律行为而非单纯人事操作,通过完善流程、强化合规、提升风险意识,避免因“业务调整”等理由陷入被动。

要实现这一目标,首先要提高机关、企事业单位领导的认识。许多单位领导认识不到工间锻炼的重要性,觉得可有可无。特别是许多企业领导,在他们眼里,时间就是金钱,做操会耽误许多时间和工作。而相关政策措施并非强制,只是指导,有关部门又不会对做操情况进行督导。如何推动工间操制度落到实处,是各地必须考虑的。比如开展比赛活动,突出激励和先进引领机制。

推行工间操制度,还应创新形式、丰富内涵。目前做工间操,很多机关、企事业单位沿用第九套广播体操的步骤和动作。据媒体调查,推广工间操最难的人群是年轻人,工间操形式单一,不符合年轻人现在的锻炼兴趣。年轻人是社会的中坚力量,最应该锻炼,也需要锻炼。故机关、企事业单位可考虑将工间操与健身操、毽球、跳绳、太极拳、健身气功等结合起来。国家或地方有关部门也可推陈出新,推出几套适应不同人群、场地的工间操,激发职工的参与热情。

各类媒体也要为推广普及工间操助力,不管是日常活动还是集体展演,进行广泛深入的宣传,制造舆论声势,以影响更广泛的机关、企事业单位职工积极参与。有条件的地方可与电视台、网络平台合作,举办工间操电视或视频评比和挑战等活动。如此,工间操才可能成为许多职工的“心头好”。