



资料照片 摄影 展翔

5000元工作介绍费“打水漂”

# 职介行业良莠不齐，谨防求职找错人

★劳权观点

## 须加速规范公共职业介绍服务体系

“求职难”是当下的热门词，面对涉世不深、社会阅历不足的年轻人，有些不法分子趁机打起了借招聘敛财的歪主意。最近，本报社接到投诉称，上海有职业介绍所，打着为企业招工的名号，向求职者收取高额介绍费，接着以岗前培训未通过为由将其淘汰，以此骗取钱财。对此，记者以实地探访的形式，对职介市场进行了一番调查。

T2-3

历经多次整顿，职业介绍所乱象何以无法除根？或许，这要从职业介绍所的发展历程说起。

职业介绍所早在上世纪50年代就已出现，但真正兴起并被广泛使用是在上世纪90年代中后期。当时，由于市场经济政策的推进和落实，不少核心城市已经为高学历、高技术劳动者打造了人才交流中心，劳动力买卖开始进入相对自由、规范合理、法制化管理的阶段。与此同时，在城市的街道旁也开始出现了大大小小的民营“职业介绍所”，慢慢融进并取代了保姆家政中心及小工市场。应该说，当时的职业介绍所确实发挥了提供岗位信息、推动就业的作用。

然而，进入数字时代，职业介绍所最为核心的岗位信息在互联网上随处可见，招聘软件、网站、直播等多种线上渠道，让求职者与招工企业随时随地实现对接，作为线下载体的职业介绍所的处境

越发尴尬。于是，转型人力资源公司成为当时不少职业介绍所的被动选择。

虽说公司的名称变了，但仔细观察后不难发现，不少“转型”公司仍然以提供劳动密集型的岗位和短期劳务为基础，进行中间交易服务，其核心功能并没有发生本质变化。一边是劳动力市场对于职业介绍所的依赖在减弱；另一边是职业介绍所内部没有形成适应市场变化的核心竞争力，“打一枪换一个地方”和“赚到一笔是一笔”的短期经营思维占据主导，乱象便由此而生。

职业介绍所是顺应公共就业服务产生的，随着“就业难”与“招工难”并存的劳动力资源结构性矛盾的持续，充分开发和合理利用劳动力资源成为我国一项长远的战略任务。在此背景下，加速规范公共职业介绍服务体系，是一种必须。

文 李轶捷

▼ 导读 ▼

T4

非涉密岗位的员工可以获得竞业限制补偿金吗

T5

“放弃婚育条款”背后的价值位阶

T6

工资只发“最低数” 加班月月超极限