

■每日观点

# “星座招聘”涉嫌就业歧视

□侯坤

年的人力资源统计和年度核算中，公司发现，处女座员工是把风险控制得最好的。”（1月18日《扬子晚报》）

“不是我不明白，这世界变化快”，随着社会价值观念的多元化，企业单位对于人才的考评筛选标准也越来越多样化。从性别、年龄、学历、籍贯，到星座、外貌、婚姻状况等等，一些招聘行为中对求职者的限制可谓形形色色，不一而足。从前，求职者可能凭借高学历等出众条件便可以赢得一份工作，如今，却可能不得不考量自己的星座与老板合不合。不得不说，这不仅是企业单位人才考评观念的某种畸形，更已经涉嫌就业歧视，违反了相关的法律规定。

以往，我们常见的就业歧视案例中，歧视行为大多针对劳动者的性别、学历、年龄等，然而，近来外貌歧视乃至星座歧视等屡发，显示就业歧视正开始呈现隐秘化特征和“变种”倾向。有别于我们的主流印象，就业歧视的涉及类别变得越来越丰富，很容易给人造成一种疑惑：学历歧视等是就业歧视，星座歧视也算就业歧视吗？答案是肯定的。例如，此次该企业招聘只招处女座，表面上看只是企业的特立独行和所谓的用人经验使然，然而宪法赋予了公民平等就业的权利，企业如果因为星座不合适而将求职者拒之门外，实则已经涉嫌就业歧视。

当然，也许该企业会辩称，

的确善用处女座人才并取得了很好的效果，本身并无歧视其他求职者的主观意愿等等。但事实却是，某类劳动者因此而不能获得与其他劳动者均等的就业机会，不能与其他劳动者一道参加职业的竞争，也就是说其劳动权利只因星座不合而被剥夺——企业的星座招聘行为已经具备明显的就业歧视的特征。

最为令人担忧的是，许多就业歧视行为并不明文张榜，而是在实际执行中暗自设立门槛，隐秘地进行。例如，假设某企业在招工时报私自设立了“只招处女座”的规定，但对外界秘而不宣，只是在实际招聘过程中暗中履行，如此，招聘便有了就业歧

视之实，却免得落下就业歧视之名。此举对于某些招聘企业而言似乎堪称“妙计”，但有关部门防范起这种类型的就业歧视，就要难上加难了。对此，有关部门若想做到明察秋毫，除了加强监管审查之外，恐怕还有更多的深入工作要做。

总之，关于“企业只招处女座”，我们不能仅仅将之视为处女座平反的一个搞笑段子，而是应正视其中显露出的就业歧视倾向。在当下就业歧视类型更加复杂多样的情况下，有效防范就业歧视的隐秘化特征和“变种”倾向，需要相关法律法规的进一步完善细化，以及有关部门的及时出手整治。

关于“企业只招处女座”，我们不能仅仅将之视为处女座平反的一个搞笑段子，而是应正视其中显露出的就业歧视倾向。

“本岗位只招处女座员工！”在网络上流行着各种“黑”处女座的段子，不过在线下，青岛市一家企业却对处女座的员工情有独钟。记者在青岛市李沧区举办的一场招聘会上遇到了这样的一幕。这家公司的人力资源总监刘女士告诉记者，他们是一家金融风控的公司，12名风控员中，目前有11人是处女座。“在我们历

■每日图评

## “沙霸”猖獗谁来管？

2015年12月25日，有近1500户业主的大兴区中海国际港二期（简称中海国际港）开始交房，一场小区内的“战争”由此开始。交“战”的一方，是中海国际港业主、进驻小区的装修商，以及向小区内运送装修材料的建材商；另一方，则是一些不明身份人员。这些被称为“沙霸”的人踞守小区门口拦截运输车辆、垄断小区内建材并开设“市场”、向装修商收取并不存在的“业务员出入证”办证费……（1月18日《新京报》）

“沙霸”并不是最近才出现的一种欺行霸市、强买强卖的有组织获取高额非法利润的垄断市场行为，已经有十多年的历史了。经

媒体曝光、业主投诉、报警，警方也进行过无数次的查处，客观地说，“沙霸”无论是从数量上还是规模上已趋于减少和萎缩，但在个别地区和位于偏远的新建小区却有死灰复燃的现象。但凡有“沙霸”猖獗的小区，都和物业公司有着千丝万缕的联系。一般来讲，一个新建小区在大多数业主没有入住之前，都由开发商自己或指定物业公司暂行代管小区物业管理等事项。而在这个小区，有穿制服的物业保安和来历不明的身着便装的人员，保安查车证，来历不明人员查建材。如果没有物业公司的允许，这些“沙霸”是没法进入小区的。



“沙霸”在小区内吆五喝六，垄断经营却没有受到任何阻拦，说明在某种程度上得到了物业的默许，抑或是有某种利益上的关联，在这点上，大家都心知肚明。“沙霸”的行为从法律上讲已经违背市场交易自愿公平的原则，以辱骂、威胁、拦截、恐吓手段向业

主强行出售沙子等建材，获取高额非法经济利益，这本身就涉嫌触犯法律。但由于取证难等问题，使业主陷入维权困境。要想彻底取缔“沙霸”，一是整合综合执法资源，二是规范物业行为，决不允许“沙霸”进入新建小区。

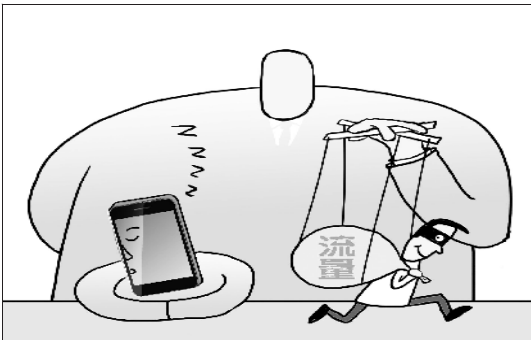
□许庆惠

■网评锐语

## 洒水车“洒水”也要因时而变

江德斌：安徽阜阳一天上午短短两个半小时接到42起交通事故。报警人都用到类似词语：地滑、结冰。后经了解，原来当日阜阳最低温-5℃，洒水车凌晨4点冒严寒“辛苦”工作，洒水清洁路面，结果致多条道路结冰。当地环卫部门已因判断失误致歉。洒水车在冬天洒水造成路面结冰，只是工作呆板、管理僵化的一个缩影。环卫部门应随时关注天气状况，免得给市民添乱。

■世象漫说



■有感而发

## 关注年终奖更应关注员工发展空间

近日，一项调查显示，59.3%的受访者还在焦急地等待年终奖的到来。40.4%的受访者对自己的年终奖并不满意。关于重视年终奖的原因，53.3%的受访者表示，自己辛苦一年，应该劳有所得。（1月17日《中国青年报》）

年终奖不仅具有实质的使用价值，还具有抽象的符号功能，即社会表现和社会竞争的功能。在经济因素不断嵌入日常生活的当下，年终奖对于改善员工及其家庭的生存生态具有重要的价值。当员工的心理期望和企业的

现实做法之间出现了严重的断裂甚至是脱节，不可避免会产生心理落差；而和其他公司年终奖发放状况的对比，会进一步加剧相对剥夺感，让员工产生失落感和挫败感等负面情绪。

“迟到券年终奖”也好，“辣条年终奖”也罢，这种与员工利益诉求背道而驰的做法，不可避免会拉大员工和企业之间的距离感和隔阂感。就此而言，企业老板虽然在年终奖上省下了一笔资金，却不可避免因小失大；说到底，年终奖如果让员工痛心甚至寒心，员工自然会“用脚投

票”。

不论是奖励优秀员工期权，还是给予员工更多的成长空间和晋升通道，抑或以“异质思维”包容员工的多元化、差异化，当员工在企业能够实现价值追求，当员工能够得到自我认同和社会认同，即使没有丰厚的年终奖，员工依然会安心地留在企业。毕竟，年终奖只是一种“羊毛出在羊身上”的激励机制，倘若员工平时得到了足够的奖赏，没有年终的“大红包”又何妨。

□杨朝清

■长话短说

## 失信“黑名单”不是万能管理“神器”

1月17日，南京市十五届人大四次会议开幕，听取了关于《南京市住宅物业管理条例（草案）》的说明，并将于19日召开的代表团全体会议上对此《草案》进行审议。这是南京30年立法史上首部由人代会审议的民生类法规，如果审议通过，将对物业服务企业、物业项目负责人以及业主三方征信作出规定。届时，业主拒缴物业费将可能进入失信黑名单。（1月18日《现代快报》）

近年来，各种“黑名单”简直成了各级政府及相关部门开展工作的万能管理“神器”，仿佛不管什么类别、什么性质的问题，只要将当事人或者当事企业统统列入失信“黑名单”范畴，管理就可高枕无忧，各项事务就会“迎刃而解”了似的。

但问题是，若从现实情况来看，“黑名单”这个万能“神器”在解决问题方面的功能似乎并没有相关部门想象以及老百姓所期盼的那么“神奇”。君不见，众多“老赖”因恶意欠薪进了“黑名单”，但各地的讨薪悲剧却依然不断发生；某些企业因不良行为被列入“黑名单”以后，也未见对其经营或者生产行为带来多么大的约束；吐痰者入了“黑名单”，可大街上依然痰迹斑斑；骑车者或者行人因闯红灯入了“黑名单”，但倒行逆骑闯红灯者却依然是随处可见的交通常态……

由此可以想见，失信“黑名单”虽看似功能“强大”，但实际上却并非是想象中的那么神奇，也根本就不是什么能够化解所有问题的万能“神器”，作为管理者也大可不必过分依赖于“黑名单”所能发挥出来的管理效力。南京市此次欲将物业管理纳入征信范畴，虽是为了有效化解业主与物业之间由来已久的矛盾，但在笔者看来到底能否发挥作用也未可知。

□乔木