

■每日观点

对“招聘黑话”多点警惕还要多点监管

□刘剑飞

对于招聘黑话，除了引导和提醒应聘者擦亮眼睛，注意识别，提高警惕，保持谨慎，还需要通过法制来净化，比如加强对招聘行为的监管和整治，加强对招聘文字进行严格的把关和审核。

正是金三银四招聘旺季，流连于各大招聘会的人发现，现如今的人才市场跟前几年不一样了，企业求贤若渴，极度缺人，招聘简章上的标语那叫一个激动人心，待遇好得令人心驰神往。不过，广大求职者也

要小心，因为一些看上去“高大上”的描述，实际上是职场“老司机”们才懂的“招聘黑话”。等到真去工作了，才会发现原来工作压力这么大，工资待遇这么低……（4月5日《北京晚报》）

没想到这些美丽而充满诱惑的承诺背后，却是一个个猝不及防的陷阱，这些招聘黑话，不仅是对应聘者的误导，甚至是一种招聘欺诈，严重侵犯着应聘者的知情权，更破坏着建立的招聘市场秩序和环境。对于这些行为，应该通过法制手段加以规范和遏制。

企业招聘本应实事求是，不

折不扣，不欺不瞒，真实地介绍企业情况，工作环境和福利待遇等，这样才能让应聘者全面深入地了解企业，了解薪酬待遇，从而做出正确的选择。可是一些企业在招聘时却大玩文字游戏，表面上给出一些人性化的条件，开出十分诱人的待遇，实际上这些待遇却有着另外一种深层含义。很多应聘者在应聘时，对这些待遇包含的另一重意思却并不理解，进而被文字表面意思所吸引，所蒙骗，直到参加工作后，才幡然醒悟，这种行为不仅是对应聘者知情权的一种无视，也是一种招聘欺骗，值得警惕，更值得重视和解决。

企业为何要如此？说白了，还是受利益驱使，一旦应聘者入职，就等于接受了企业所有的条件，随意加班加点，增加劳动强度，一旦职工提出异议，企业就会拿出招聘时的这些“黑话”进行辩解。应聘者一旦入职签订合同，即便幡然醒悟，想要辞职也不是是一件容易的事情，员工辞职，企业往往会采取种种手段进行刁难，即便可以得到准许，也需要等待一定的时间，这无疑是对应聘者的一种绑架，给应聘者造成一定的损失和伤害，一些企业正是看到了这些漏洞，才敢如此玩文字游戏，打法律擦边球。

对于“招聘黑话”，除了引导和提醒应聘者擦亮眼睛，注意识别，提高警惕，保持谨慎，还需要通过法制来净化，比如加强对招聘行为的监管和整治，加强对招聘文字进行严格的把关和审核，劳动等相关部门应该将执法关口前移，建立招聘文字审查制度，比如，严禁企业隐瞒真实情况，严禁在招聘启事中使用可能带有歧义的文字。加强执法，加大对使用“招聘黑话”欺骗应聘者的行为严厉打击，严肃处理，如此才能消除市场上的“招聘黑话”，维护公众知情权和就业权。

■每日图评

共享单车管理员不可或缺

国内一些城市兴起共享单车，倡导绿色出行，方便市民群众，利于国计民生。同时出现的人为损坏共享单车等问题也不可忽视，亟待加强这方面的宣传教育、服务管理。上海出现共享单车管理员，由共享单车投资公司聘请人员，在人流和共享单车集中的路口，专门负责看管共享单车，并且整理停放有序、保修损坏车辆，有效降低了负面影响。（4月5日光明网）

共享单车一出现，以其方便、价廉、环保的优势深受广大使用者的追捧，不到一年的时间，大街小巷就到处是它们的身影了。由于管理缺失和使用者的乱停乱放，造成了一些负面影响。在一些

交通要道、地铁和公交车站共享单车简直成了灾。机动车道、自行车道、人行便道到处都是，严重地挤占了市民出行的空间，影响了大家的出行。还有的被人为破坏，缺胳膊短腿的，放置在路边，也给城市形象抹了黑。

造成这种现状的原因之一就是共享单车的运营公司忽略了管理，没有建立起一支覆盖面广、机动性强、人数众多的共享单车管理员队伍。不难想象，任由数以十万计的共享单车在城市的大街小巷任意的停放会产生什么样的后果。所以，组建共享单车管理员队伍就是至关重要的事情了。首先，管理员可及时清障。



将挡道、乱停乱放的共享单车挪至可以停放的地点，避免造成交通混乱。其次，及时发现损坏的车辆，报告给运营公司的维修部门运走，以免既有碍观瞻又影响交通。再次，管理员可以将使用需求量、停放量等数据向公司汇报，

形成数据库，以便运营公司进行合理布局、科学投放，使单车数量和需求相匹配。我们呼吁：共享单车运营公司应该尽快建立起一支管理员队伍，配合政府相关部门工作，规范停车秩序，让共享单车有序发展。 □许庆惠

■网评锐语

电视开机广告须建立标准规范

侯坤：“电视一开机，广告就推送。”目前市面上的互联网电视，开机广告短则15秒，长则1分钟，已然成为视频服务商和内容服务商的重要收入来源。而作为消费者，不仅花钱买电视，还得花时间看开机广告，颇为郁闷。在互联网电视逐渐走入千家万户的当下，针对电视开机广告建立播放标准和管理制度，使开机广告走入依法依规播放管理的正确轨道，已是当务之急。

学校校服采购学生和家長不应缺席

禄永峰：学生的校服由学生自己来做主！5日，广东省教育厅印发了《关于进一步加强中小学生学习校服管理的意见》，要求对广东中小学校服管理模式进行改革，鼓励实现校服“一校一款”，中小学校选用校服时至少需要5家以上优质校服生产企业进行公开招标，且校服的选用主要由各校学生和家長来投票决定，拥有80%的决定权。校服采购的每一个流程，各个环节，不该让学生和家長缺席，确保采购过程更加阳光透明。

■世象漫说



“口中夺食”

近日，各地密集通报了一批扶贫领域腐败问题典型案例。细看通报内容，违纪人员既有村干部，也有乡镇和县级职能部门干部甚至是纪检干部，腐败问题涉及扶贫工程、工作经费、易地搬迁等方面，违纪手段也是花样百出、不一而足。这些扶贫干部本是群众脱贫致富的引路人，却不择手段从贫困群众口中夺食，把“雪中送炭”变成了“雪上加霜”。（4月5日《中国纪检监察报》）

□老笔

■有感而发

鼓励企业稳定聘用贫困劳动力助推精准脱贫

河北省人社厅、省财政厅、省扶贫开发办日前联合发出《关于深入实施就业创业精准脱贫工程的通知》，鼓励劳动密集型企业、小微企业在乡镇（村）创建扶贫车间、加工点，鼓励企业稳定聘用贫困劳动力，深入实施就业创业精准脱贫工程。（4月5日《工人日报》）

精准扶贫贵在找对路子。对于大多数贫困群众而言，他们缺失的不仅仅是钱与物；更缺失的是一种机会，尤其是能够持续创收的事业或者岗位。因此，通过精准扶贫为这些困难群众找到适合自身发展的路子，才是长久之

计。鼓励企业稳定聘用贫困劳动力，可以说，就为困难群体找到了一座“靠山”，能够让通过自身劳动脱贫致富。

据悉，河北省要求，扶贫部门要开展针对建档立卡贫困劳动力的就业失业基础信息调查，准确掌握贫困劳动力的家庭住址及联系方式等基本信息；同时，通过优先落实政策引导劳动密集型行业企业到贫困县投资办厂或实施生产加工项目分包，最大限度吸收贫困劳动力。

企业与贫困劳动力对接。一方面解决了这些困难群体的就业

问题；另一方面，通过“鼓励性”政策，如对吸纳贫困劳动力就业的企业或“就业扶贫车间”给予一定的吸纳就业补贴等，也调动起了企业参与扶贫大计的积极性。

可以说，鼓励企业稳定聘用贫困劳动力，是精准脱贫的有效举措。这正是把输血扶贫转变为造血扶贫。同时，不难发现，各地也在积极运用着这种模式。如此取得的效果也是“政府支持企业发展，扶贫助推企业发展，企业帮助群众致富”的多赢局面。在扶贫攻坚中，就需要这样的精准扶贫创新之举。 □杨玉龙

■长话短说

对见义勇为者既要重奖更要保护

从郑州的“夺刀三侠”到南阳的“火海救人英雄”王锋，见义勇为始终是河南引以为傲的风景。然而关于见义勇为的事例，这些年却常伴随着一些争议与波折。4月1日，河南省政府法制办就《河南省奖励和保护见义勇为人员条例（草案征求意见稿）》公开征集意见。各界曾翘首以盼的“法”，即将走到人们面前。（4月5日《河南商报》）

根据《条例》规定，对事迹特别突出，在本省范围内有重大影响的见义勇为行为人，由省人民政府授予河南省见义勇为英雄称号，并给予十万元以上奖励。其他按照见义勇为行为的事迹和影响，分别给予五万元、三万元、五千元以上奖励。

对此，外界纷纷从“见义勇为重奖十万”的角度予以解读，这样的解读虽然未必全面，但也基本正确。而重奖的背后所倡导的一种理念，就是要让见义勇为者得到精神奖励的同时，也得到物质奖励，就是让其精神和物质“双丰收”。

现实告诉我们，对见义勇为者仅有重奖还不够，还必须要有保护。而保护又包含两个方面的意思，其一是人身安全保护；其二是合法权益保护。这都是基于现实经验所做出的法律规定，因为之前就发生过见义勇为者被不法分子打击报复的事情。

而相对于人身安全来说，对见义勇为者的合法权益进行保护，则显得更为迫切。在现在的社会环境下，并不是每个见义勇为者的行为都能得到周围人的理解与支持，还可能会被质疑为出头、为名利。以前就发生过见义勇为者的用人单位担心自己受到牵连和报复，进而辞退见义勇为者的寒心事情。为此《条例》特别规定，非因法定事由，用人单位不得辞退或者解雇见义勇为人员。

保护是基础，是前提，在做好保护的同时再给予重奖，就等于为见义勇为者编织了一张兼具物质奖励、人身保护、权益保障的大网，既可以避免他们“流血又流泪”，又可以激励更多人见贤思齐。 □苑广阔