

■劳动时评

避免求职者信息“裸奔”须找准监管发力点

□张智全

不让求职者的个人信息“裸奔”，无疑更应关注其背后成因，以此找准监管的发力点。具体而言，不应只对非法泄露求职者个人信息的行为原则性地强调要严肃惩处，而应用更完善的法律，进一步明确招聘单位和求职者相关的权利和义务。

近日，一则“求职简历被招聘者发布到微信朋友圈”的消息引发舆论关注。据报道，求职者郭女士于3月初通过某网络找到一份工作，并同公司人事经理约定于3月中旬入职。随后，郭女士因个人原因放弃入职。该人事经理认为郭女士有失诚信，即将

其个人简历及同郭女士的聊天记录，发布到微信朋友圈。在讨论这起事件时，不少网友对求职过程中存在的信息泄露隐患表示担忧。（4月5日《工人日报》）

不爽之下，这位人事经理擅自发布求职者的简历，致其个人隐私“裸奔”，可谓是吃相难看。退一步讲，即使求职者被录用后爽约有失诚信，也不能以泄露其个人信息作为报复。如此既于情不符，也于法不容，不能任其肆意妄为。

依法保护个人信息，是法治社会的应有之义。我国《民法典》《网络安全法》等法律法规对此均有明确规定。今年3月起施行的《网络招聘服务管理规定》明确，人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度，不得泄露、篡改、毁损或者非

法出售、非法向他人提供其收集的个人信息号码、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等信息。网络招聘平台擅自泄露求职者个人信息，蹂躏了法律红线，理当依法追责。

近年来，我国不断加大个人信息的依法保护力度，刑法修正案（九）还设置了非法获取公民个人信息罪，但仍没能遏制类似求职者个人信息“裸奔”的情况。究其根源，违法成本低是重要诱因。一般情况下，网络招聘平台泄露求职者个人信息的行为不构成犯罪，监管部门只能对其进行约谈，让其因为违法成本低，有了通过转手倒卖求职者简历信息来非法牟利的冲动。

从法理逻辑上讲，求职者个人信息被非法泄露后，通过诉讼维权，是最理性的选择。然而，“深

山太钹落，要路多险艰”。就现实而言，求职者选择诉讼维权，始终面临取证难、成本高的困境，最终结果往往是“追鸡得杀牛”。更何况，求职者即使维权成功，其个人信息已被泄露，相关权益的损失也不可能完全得到弥补。

更应看到，网络招聘平台肆意泄露求职者个人信息现象的背后，还有监管在这方面客观存在的源头防范不足短板。综观我国目前关于网络招聘平台保护求职者个人信息的诸多规定，还停留在原则性的宣示层面，对网络平台应当在源头建立求职者个人信息与隐私保护机制缺乏具体要求，只是笼统强调泄露求职者个人信息须依法追责，没有设定具有操作实务性的具体罚则。这种注重“秋后算账”式的惩处虽然不可或缺，但也容易因事前的防

范未做到未雨绸缪而产生空有“马后炮”的监管负面效应，不利于从源头扎紧求职者个人信息保护的“栅栏”。

鉴于此，不让求职者的个人信息“裸奔”，无疑更应关注其背后成因，以此找准监管的发力点。具体而言，不应只对非法泄露求职者个人信息的行为原则性地强调要严肃惩处，而应用更完善的法律，进一步明确招聘单位和求职者相关的权利和义务，对集群式采集求职者个人信息的商业主体设定不同的义务和处罚规则，从而为保护求职者个人信息建立起完善的事前、事中、事后全链条监管体系。如此，才能对非法觊觎求职者个人信息的行为扎牢“紧箍”，最大程度地保障求职者的个人信息不再“裸奔”。

■每日图评

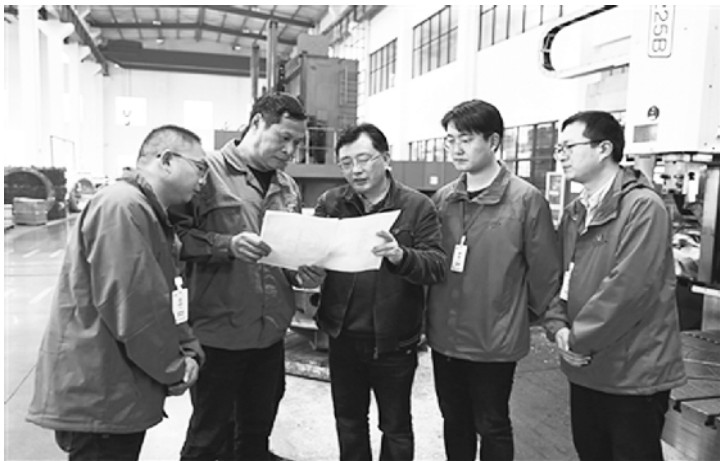
让技能专家“揭榜挂帅”助企解难成新常态

日前，在宁波奉化区总工会的牵线邀请下，全国劳动模范、大国工匠、中国宝武宝山钢铁股份有限公司技能专家王军“空降”宁波一机阀门制造有限公司、宁波普瑞机械科技有限公司进行现场技术指导，与企业工会干部和技术骨干面对面开展技术探讨，帮助企业攻破技术瓶颈。（4月6日《浙江工人日报》）

企业发展遇到技术瓶颈，“挂榜”求助，让大国工匠、技能专家“揭榜挂帅”解难题。宁波奉化区总工会通过建立全国、省、市、区四级工匠库，不定期

按企业“挂榜”的技术破题需求，邀请对口领域的各级工匠“揭榜”助企的做法，值得肯定。既解决了帮扶企业的技术瓶颈，又能在该企业开展技术交流和技能培训等服务，更充分发挥了技能专家的作用，让技能专家的价值最大化。

笔者以为，让技能专家“揭榜挂帅”助企业解难题，这是更大范围内盘活技能专家的一个“大招儿”，也让他们有了更大的用“武”之地。不论出身、资历，是不是本企业员工，只论实力、能力，谁有本事解难题，谁就来揭这个榜。其



核心就是通过工会组织牵线搭桥，用市场机制来激发技能专家的创新活力。从这个意义上来说，

让技能专家“揭榜挂帅”助企业解难题，理应成为企业技术攻关的一种新常态。 □周家和

■网评锐语

大数据不该被滥用

天歌：近年来我们经常听说打车被“杀熟”，订酒店、外卖也被“杀熟”，具体来说，同一时间下单同样一款产品，不同用户获得的价格信息大相径庭，“熟客”的价格偏高。商家的这种行为，违反了诚实守信的市场原则。大数据不该被滥用。要想从根本上遏制大数据“杀熟”，还需要相关部门加强监管和处罚的力度才行。

谨防“小风筝”惹出“大事故”

张玉胜：4月4日下午，多名网友称，沪宁城际铁路大部分列车晚点。话题迅速冲上热搜榜首。当晚从上海铁路局了解到，当日下午3:38，有一只风筝挂在苏州园区至阳澄湖段，铁路部门立即进行抢修。下午4:48，线路已经恢复正常。高速运行的列车，会产生强大的空气吸力，在铁路沿线放风筝、孔明灯等，很容易被“吸”进去。“小风筝”惹出“大事故”，在此提醒人们，在放风筝时，还需选对场合，遵守规则，确保安全。

■世象漫说



哄抬价格

近日，在微博、朋友圈和以虎扑为代表的一些网络论坛上，出现了国产品牌球鞋涨价和缺货的消息。一些网民发现，李宁、安踏等国产品牌的有些“限量款”球鞋价格飙升，其中某品牌一款球鞋的价格涨幅达31倍。（4月5日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

“无陪模式”解了“一人住院全家受累”困局

“没想到到现在还有这样的模式。”73岁的吴大爷因患肾结石，日前住进四川省成都市第三人民医院泌尿外科，该院的“无陪模式”解决了他住院期间的照护问题。（4月6日《健康报》）

一直以来，“一人住院，全家陪护”成了患者住院的真实写照，不但影响了陪护家属的日常生活和工作，而且更是让陪护家属身心俱疲。更有甚者，有的陪护家属经过长时间的没日没夜的陪护，自己的身体也被弄垮了。

于是，有的患者家属不得不花费高昂的陪护费请人陪护，这也无形之中增加了不小的经济压力。

而四川省成都市第三人民医院开设“无陪模式”，住院日均陪护的费用仅30元，不但极大程度节省了花费，而且家属也不用再日夜陪护。可以说，医院的“无陪模式”不仅解决了患者家属的“陪护难题”，而且也让患者得到更专业、更全面的护理。同时，这也让医院赢得了更好的口碑。当然，更为重要的是，这

也体现了医院为病患着想、为家属考虑的服务理念。笔者以为，医院开设“无陪模式”之举，值得点赞，值得提倡，更值得大力推广。

但愿各地各医院不妨多多借鉴和学习设立“无陪模式”的好做法，多些“家属视角”，多些“服务至上”的理念，从而既让患者得到更专业、更全面的陪护，又帮助患者家属切实减轻“陪护难”问题。

□廖卫芳

■长话短说

视频鉴定劳动能力是“智能版上门服务”

为方便危重症患者及行动不便的工伤职工参加劳动能力鉴定，山东青岛市人社局推出远程视频劳动能力鉴定服务模式，方便职工足不出户，远程完成劳动能力鉴定。目前，青岛已为100多名危重症职工进行远程鉴定。（4月5日《工人日报》）

青岛市人社部门急危重症患者及行动不便的职工之所急，瞄准他们的现实困难，顺应他们的特殊需求，依托互联网资源和智能技术对劳动能力鉴定方式进行“适病（伤）化改造”，创新建立了远程视频劳动能力鉴定系统，利用大数据对申请鉴定的人员主动分析筛选，找出符合视频鉴定条件的职工，并通过短信、电话主动联系职工或其家属，指导、帮助他们与专家建立视频连线，配合专家完成问诊、查体等程序，最后由专家现场讨论后出具鉴定意见录入系统。如此，危重症患者或行动不便的职工足不出户就可以高效完成劳动能力鉴定。而数据评估、查验病历、人工检查等程序，也能保障劳动能力鉴定的严肃性、科学性、准确性。

视频鉴定劳动能力就是“智能版上门服务”，是“放管服”改革的具体落实形式，本质是数据多跑路、服务多跑路、责任多跑路，让民众少跑路、少花钱、少折腾，给民众提供便利，减轻民众的负担。同时，视频鉴定劳动能力也能提升鉴定效率，降低鉴定机构的成本。

利民之事，丝发必兴。各地人社部门、劳动能力鉴定机构一定要“看”到鉴定职工的不便，体谅鉴定职工的难处，增强主动服务意识，积极创造鉴定条件，优化鉴定流程，调度鉴定资源，健全发展鉴定机制，把视频鉴定、上门鉴定服务做到位，为行动不便的鉴定职工开通绿色通道。

□李英锋