

用人单位“四大招用工”问题的识别与诊断

顺义区人力资源公共服务中心

2018 年 8 月

一、 就业歧视问题

案例背景：某小区高档会所因多次参加招聘会未果，找到职业指导老师寻求帮助。以下是该单位的招聘公告：

招聘岗位	迎宾接待
招聘人数	2 人
招聘要求	女性，20 岁左右，旅游或饭店服务专业，中专学历，肤色白皙，脸上无痘，身高 1.6 米以上，一年以上工作经验
薪金待遇	4500-5000 元/月 城镇户口上五险（城镇户口交纳住房公积金）

主要问题：用人单位依据招聘岗位特点，“过度”细化招聘要求，是招聘难、成功率低的主要原因。针对本案，我们归纳出三个主要问题：一是招用要求中，不应设置“性别”、“肤色”等限制条件；二是薪金待遇中，“城镇户口”不应区别对待；三是缺少对“工作时间”、“工作地点”的描述。以上这些问题，既属于违规行为，也是造成招聘难的关键。

文件依据：《就业促进法》第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

《劳动力市场暂行条例》第二十四条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

案例分析（诊断识别）：

在用人单位提交招聘公告或简章时，我们能够第一时间发现招聘单位不合理、不合规、不合法的招聘观念和行为。归纳起来，我们需要把握住这四个关键环节：一是审核招聘简章。主要审核招用条件中“民族”、“性别”、“学历”、“宗教信仰”等方面的要求和限定。二是现场询问。主要结合岗位工种的工作环境、劳动强度等，了解招用条件设定的合理性。三是信息核查。主要通过暗访、抽查、入户走访等方式，考察招聘信息的真实度。四是公布监督举报电话。公布监督机关和监督电话。主要通过应试人员的主动反馈和跟踪回访，了解招聘单位实际情况。

延伸思考：一是用人单位提供的招聘简章与实际招用条件经常出现不一致的

情况；二是单位招聘人员、职业指导人员对政策文件的综合理解和应用，直接影响招聘的难易度和诊断辨识度。

二、 经营性人力资源服务机构乱收费问题

案例背景：某科技发展公司（经营性人力资源服务机构），招聘简章发布的岗位是“手机 APP 测试工程师”，要求本科及以上学历，接受应届毕业生，熟悉软件测试理论和方法，有良好的团队合作意识和独立承担工作的能力。缴纳五险一金，月薪 4500 至 9000 元。但在现场招聘的时候，求职者小周面试合格后，要求接受 1 个月的在职培训，培训期间交纳 1 万元培训费，考试合格后，正式分配岗位。

主要问题：经营性人力资源服务机构经常出现收取“招聘服务费”、“推荐费”、“广告费”、“培训费”等不同项目的收费情况，通过求职者面试后跟踪结果反馈，我们很容易获取用人单位在实际招聘过程中呈现的违规招聘行为。从上述案例中，我们诊断识别出两个问题：一是用人单位招聘现场的说法与招聘简章不一致，是不真实、不合法的招聘行为。

文件依据：《劳动力市场暂行条例》第二十六条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第四十三条 违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

二是用人单位以招聘为由，开展培训报名宣传的行为属于违规行为。

文件依据：《劳动合同法》第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

案例分析（识别诊断）：针对经营性人力资源服务机构代理招工行为，我们需要充分重视初次接洽与单位备案资质审查的环节。这里归纳出四个能够快速识别招用工问题的常用方法：一是审核协议内容。从用工单位与代理机构的合作协议中找问题，重点审核协定签订双方的权利、义务和责任，尤其是审核收费项目是否合法合规。二是审核招聘简章（公告）。从招聘简章了解招聘工种的数量、招用条件、薪酬价位、合同签订时间、试用期等相关内容。三是信息核查。主要通过暗访、抽查、入户走访等方式，考察招聘信息的真实度。四是公布监督举报

电话。主要通过应试人员的主动反馈和跟踪回访，了解招聘单位实际情况。

延伸思考：一是定期对用人单位开展法律法规宣传培训，面试前对求职者进行维权指导是降低应试风险的有效手段。二是健全经营性人力资源服务机构电子招聘档案，依据招聘行为和跟踪反馈结果，分类健立经营性人力资源服务机构诚信等级评价，可以有效提升识别诊断的效率。

三、 试用期不合规问题

案例背景：报名参加招聘会的某单位，招用营销人员 10 名。要求 1 年以上销售行业、服务行业经验；掌握销售技能，具有主动营销的意识；具有较强的亲和力、沟通能力与服务意识；有上进心，敢于尝试、开拓社区融入、营销新方法；具有勤奋实干，吃苦耐劳的精神。月薪 4000 至 8000 元，缴纳五项社会保险，有过节费、集团福利、年底双薪、交通补助；与公司直签合同 3 年，与派遣公司合同 1 年，试用期 6 个月，表现出色可提前提出转正申请。

主要问题：通过审核用人单位提供的招聘简章，或现场巡视招聘单位自行制作的简章，我们能够发现，招聘单位在合同签订方面存在疏漏和违规表述。上述案例，存在两个主要问题：一是招用条件相同，签订合同方不同，存在就业歧视；

(2) 签订合同年限不同，试用期相同，存在《劳动合同法》违规现象。

文件依据：《劳动合同法》第十九条规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”

“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。”

“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”

案例分析（识别诊断）：招用工单位为了减少招聘现场问题的回复频次，以及复试、录用之后可能预见的纠纷，依据用人单位自行制定的“规则”，在招聘简章上详细注明了合同签订的具体形式和内容。以下四个环节，可以帮助我们有效识别和诊断出用人单位存在的问题和疏漏：一是审核招聘简章。重点审核合同签订方、签订期限、试用期说明等合同样本的相关内容。二是现场询问。依据签订合同期限，具体了解招录人员的试用时间，以及无法按期转正的案例。三是信息核查。主要通过暗访、抽查、入户走访等方式，考察招聘信息的真实度。四是公布监督举报电话。主要通过应试人员的主动反馈和跟踪回访，了解招聘单位实际情况。

延伸思考：招聘简章虽然没有过多的招用条件限制，如学历、年龄等，但在

最终的劳动合同签订上存在招用工随意的现象，势必在日后引发严重的劳动争议。鉴于此，职业指导人员应该通过问询、信息发布前的二次核查、跟踪回访等有效途径，提前考察、预防和杜绝违法违规现象发生。

四、 供求信息涉密问题

案例背景： 张某，大专学历，法律专业，想找一份与专业对口的法律顾问助理岗位，期望月薪 3000 元。为了帮助张某尽快找到适宜的工作，热心的就业服务专员小王把张某的《个人简历》放在了“个人简历查询”窗口的显著位置。还叮嘱服务台的引导人员优先推荐。

近期，就业服务专员小王接到应聘者张某的来电，投诉自己的个人简历信息被泄露。据张某描述，有多家用人单位，包括许多劳务派遣企业给自己打电话，本地号码或者外地号码，有的让他去做销售，有的让他去卖保险，有的让他去当工人。因为他只到小王老师这里投递过一份简历，莫名得到这么多“骚扰电话”，让他很恼怒。

主要问题： 就业服务专员小王一心想帮助张某推荐工作，尽早就业，忽略了对招聘单位审核环节，从服务的结果看，泄露了求职者的个人信息，也触犯了相关法律条文的规定。

文件依据： 《**《劳动力市场暂行条例》第二十九条** 人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

案例分析（识别诊断）：

在实际工作中，我们需要本着对服务对象负责的态度，严格执行供求信息“涉密”方面的法律法规。在这里，我们建议把握住五个关键环节：一是审核招聘简章。重点审核招聘岗位名称、数量。二是现场询问。依照招聘简章推荐应聘人员，如使用自助查询系统的，要对招聘单位选择的人员进行查验。三是信息核查。依据招聘单位获取的求职者信息，跟踪回访通知面试的进度，尤其是面试单位与备案单位是否一致。四是签署保密协议。与招聘单位约定涉密内容、权利和义务和违约条款等。五是公布监督举报电话。主要通过应试人员的主动反馈和跟踪回访，了解招聘单位实际情况。

延伸思考： 一是向求职者宣传可能泄露个人隐私的渠道、方法，防微杜渐；二是显著位置公示监督举报电话。