

XIANGQI SHUOFA XIANGQI SHUOFA XIANGQI SHUOFA

祥琦说法 ④

透视社会热点

祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主编 左祥琦



祥琦说法④

透 视 社 会 热 点

祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主 编 左祥琦

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

透视社会热点/左祥琦主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2003

祥琦说法④

ISBN 7-5045-3369-6

I. 透… II. 左… III. 社会问题-社会分析-中国 IV. D669

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 017582 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷 新华书店经销

850 毫米×1168 毫米 32 开本 5 印张 128 千字

2003 年 5 月第 1 版 2003 年 5 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 12.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

目前，我国正处在建立和发展社会主义市场经济的初期，各种新观念、新做法层出不穷。一些与传统观念相悖的做法，在社会上往往会引起激烈的争论，形成社会热点问题；特别是在劳动领域，近几年随着劳动法的实施，企业的用工、工资分配、社会保险等制度均发生了重大变革，打破了企业、劳动者和政府等各方之间在旧体制下形成的权利义务格局。利益的重新分配，必然会给部分群体带来影响或冲击，从而引发一些备受社会关注的热点话题。作为新闻媒体，在报道这些社会热点和前沿问题时，为了向大众传播正确的观念、理论和解决办法，往往会采访一些专家学者，让专家学者的观点引导和影响社会，从而使一些重大的社会热点问题，最终得到公正、合理的解决。

左祥琦作为一位劳动法领域的专家，经常接受媒体关于劳动社会保障方面社会热点问题的采访。他的许多观点和理论已经通过媒体深入人心，为劳动法的传播和

在实践中的正确运用，起到了推动和指导作用。本书收录了近两年来，部分媒体记者对他的专访文章，内容涉及了劳动法领域的许多热点问题，如就业、劳动合同、工资与社会保险、政府管理、劳动争议等；另外，本书还收录了左祥琦应邀在一些网站嘉宾聊天室为广大网民举办的劳动法在线咨询文字资料。这些内容均是广大百姓十分关心的，且又是具有现实意义和实效性的社会热点。读者可以通过本书中左祥琦对这些社会热点的透视，深刻领会劳动法的精髓，掌握劳动法在实际工作中的使用方法和基本技巧，解决大多数读者不能很好地将理论用于实践的难题。

另外，本书在编写过程中得到了许多报刊和网站的大力支持与合作，在此一并感谢。

编 者

2003年4月

目 录

就业热点问题篇

1. 法律直面“全国第一告” (3)
2. 别忘用“五个不得”防身 (6)
3. 血型歧视——找工作还得看血型 (8)
4. 向毕业生普及劳动法律知识迫在眉睫 (10)
5. 残疾人就业应学会自我保护 (11)

劳动合同热点问题篇

1. 左祥琦解析劳动法——签订劳动合同应注意的问题
..... (17)
2. 新劳动合同规定带来十大“利好”消息 (20)
3. 劳动者随意跳槽不行了——新劳动合同的八大提醒
..... (23)
4. 人事地震中的法律疑点 (25)
5. 暑期打工别忘签协议 (27)
6. 因与董事会签署了“竞业禁止”协议，5年内王志东
不得进入与新浪业务有竞争的公司吗 (29)
7. 劳动合同的观念亟待纠正 (31)
8. 专家提醒：《北京市劳动合同规定》实施后的典型
问题 (33)
9. 当心人才租赁陷阱多 (34)

10. 7 名女大学生集体诉讼引发的思考	(38)
----------------------------	--------

工资与社会保险热点问题篇

1. 小心中招：六种工资支付陷阱	(45)
2. 解读京、沪、穗三地自由职业者养老保险政策 ...	(47)

政府管理热点问题篇

1. 人事、劳动部门五大“撞车”现象	(51)
2. 秋菊不好当！劳动者权益保护五大“空白点” ...	(57)
3. 2002 年北京市重大劳动、人事政策回顾	(63)
4. “灰色地带”不容忽视，要不要给兼职松绑	(66)

劳动争议热点问题篇

1. 从程序到规定问题多多：专家“仲裁”劳动仲裁	(73)
2. 人事仲裁，走不出的怪圈	(81)
3. 事业单位劳动纠纷谁来管	(88)
4. 劳动争议六上“公堂”	(90)

综 合 篇

1. 北上如何保护自身，且听专家指点迷津	(97)
2. “中国黑档”惹非议	(99)
3. 不确定的白领生涯	(103)
4. 质疑周薪制：在何处有生存之地	(105)
5. 温柔一刀：末位淘汰切进日资企业	(107)
6. 怀孕女职工：当你的权益受到侵害时	(109)
7. 劳动法专家广州“说法”	(113)

网络在线咨询篇

1. 祥琦说法说到搜狐，六千问题问累祥琦	(117)
2. 劳动法律专家在线解答职场疑问	(129)
3. 劳动仲裁专家在计算机世界网聊天室实录	(133)
4. 专家答疑热点问题——年关劳动纠纷迎来高发期	(143)
后记	(150)

就业热点问题篇

1. 法律直面“全国第一告”

刘丽是重庆市某重点高校中文系应届毕业生，一天，她经系里推荐到某合资企业面试。由于应聘时常遇到尴尬事，于是，刘丽偷偷带上了微型录音机。经过几个一般性的提问后，中年男考官突然问：“你有男朋友吗？”尽管有一定的心理准备，刘丽仍有些措手不及，只得硬着头皮回答：“有。”接下来的一系列问题让刘丽心慌脸热：“你赞成婚外性行为吗？”“你现在与男朋友过同居生活吗？”“今后如果客户对你提出性要求，你选择合作还是拒绝？”刘丽只好搪塞。男考官显然不满意，他居然拿起尺子，欲给刘丽测量“三国”。刘丽实在无法忍受了，便冲出了办公室。

刘丽得知，最高人民法院出台的《关于民事诉讼证据的若干规定》中规定，录音、录像等可作为证据提供，决定充当第一个“吃螃蟹”者。法院一旦受理此案，刘丽将成为此类案件的“全国第一告”。

这尚不知胜败结果的“全国第一告”只是冰山一角，面对越来越多的类似事件，毕业生该怎么办？法律的作用究竟有多大？记者就此专门采访了左祥琦律师。

“全国第一告”能否胜诉

看过记者提供的新闻报道背景材料后，左祥琦律师的第一句话就是：“这个案子，法院即使受理，原告胜诉的可能性也比较低。”这话一下子让记者充满肯定期待的心凉了半截。

记者：为什么这么说？

左祥琦：首先是没有明确的法律依据。我国的宪法和民法都没有对“隐私权”的概念、权限范围以及侵犯隐私权所应承担的

相应法律责任作出明确的法律规定。从材料上看，事情涉及范围仅在主考官和刘丽之间，无扩散，没有造成什么恶劣影响，主考官对她也没有诽谤、污辱的言行，不涉及名誉权的问题。起诉招聘单位侵犯“人格尊严”权更合适一些，但对于公民的“人格尊严”我国法律也只是原则性的规定，难以作为判定的依据。

其次是举证的问题。《关于民事诉讼证据的若干规定》中指出，自2002年4月1日起，合法取得的录音、录像可作为证据使用。但是视听材料作为证据，一般需要其他证据作为佐证，并且无疑点。这个案例中录音获得方式的合法性没有疑义，关键是难以证明录音的真实性。如果仅凭录音材料而没有其他佐证，而被告又否认，那么对刘丽是非常不利的。总的来看，原告胜诉的可能性不大。

知情权与隐私权怎么区分

记者：毕业生就业实行的是“自主择业，双向选择”的原则，双向选择的前提是互相了解，那么就有个知情权与隐私权如何界定的问题。

左祥琦：目前我国法律对个人隐私权的保护比较弱，有待于进一步加强。劳动法更多的是对劳动合同缔结后双方权益的保护，对于劳动合同缔结前的招聘过程中“个人隐私权”与“知情权”的范围没有明确规定。但是很多省、直辖市在实施劳动法的过程中出台了相关的政府令或地方性法规对此有明确规定，由此可知哪些是用人单位有权知道、求职者应该如实回答的，哪些是用人单位无权过问的。

如《北京市劳动合同规定》第10条规定：“用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明”。

《上海市劳动合同条例》第8条规定：“用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明”。由此可见，是否和工作有关是界定知情权和隐私权的关键，对于企业提出的超出法律规定范围、与工作无关、涉及个人隐私的问题，求职者有权不回答。但是由于目前就业比较困难，求职者往往担心会失去聘用机会而不敢反抗。

记者：现在有的用人单位认为，如果招聘一个男友在外地的女孩，可能会导致公司电话费大增，这间接与工作有关，所以他有权询问男友情况。

左祥琦：这种说法是完全站不住脚的，我们不能把自己的行为建立在预先设想对方侵权的基础上，就如同我们不能设想某个人会杀人而定他的罪一样。如果此类行为确实发生了，企业完全可以通过法律或其他途径解决。

面对歧视，法律有点无奈

记者：对于用人单位的种种歧视行为，法律能保护求职者的利益吗？

左祥琦：如今就业中的歧视种类越来越多，从性别、出身、民族到血型、地域、外表、姓名等等，这些歧视行为，实际上造成了就业机会的不平等。我国劳动法保护劳动者平等就业的权利。对于用人单位的歧视行为，求职者可以通过法律来保护自己的利益，但是实际执行的难度极大。比如某单位规定不招某种血型的求职者，应聘者可以起诉招聘单位，法律会强制用人单位取消这一带有歧视性的录用标准。但是，用人单位可以通过其他方式来为难应聘者，使他们自动放弃与之缔结劳动合同关系。

记者：也就是说法律的作用很有限，是吗？

左祥琦：不能这样说，法律的作用还体现在另一方面，即越来越多的求职者学会运用法律武器来保护自己，加上媒体的宣传，就会使企业在招聘时不得不顾及声誉和负面影响，至少不敢

明目张胆地推行歧视政策。

就业维权还需多管齐下

记者：对于维护求职者包括个人隐私权在内的合法权益，您有什么建议？

左祥瑞：对于个人的隐私权和劳动合同缔结前侵犯求职者权益的事情，目前的法律尚不能提供很好的保护，随着我国立法的进一步完善，有望得到解决。在现实情况下，维护自己权益首先要增强法律意识，尤其是多学习劳动法的相关知识。目前的就业指导工作急需增加相关法律知识，如果大家都明白哪些行为是侵犯劳动者权益的，并勇于与之斗争，用人单位也就收敛了。除法律武器外，有时候还需要大家自发团结起来，共同抵制招聘单位的侵权行为。群起而攻之，招聘单位自然不敢轻易冒犯。还有，新闻媒体的舆论监督力量亦不可轻视，这些年，新闻媒体在维护劳动者权益方面也发挥了很大作用。

（摘自《中国教育报》）

2. 别忘用“五个不得”防身

北京市工商局和北京市人事局近日联合发布了《关于加强人才招聘广告管理的通知》，对发布招聘广告提出“五个不得”，即“不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或提高聘用标准”、“除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件”、“不得侵犯其他单位及求职应聘人员的合法权益或以不正当手段招聘人才”、“不得以各种名义向求职应聘人员收取费用，不得要求求职应聘人员以其财产、证件作抵押”、“未经应聘人员同意，不得擅自发布、泄露求职应聘人员

的资料和信息，擅自使用求职应聘人员的技术、智力成果”。在北京取消对人才招聘广告的审批后，为了防止不正当招聘行为泛滥，“五个不得”的提出显然是非常必要的。但“五个不得”怎样才能真正发挥求职者权益“保护伞”的作用？本刊记者日前走访了左祥琦律师，他认为，求职者和用人单位目前都还面临如何解读和消化“五个不得”的问题。

左祥琦指出，“五个不得”中，“不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或提高聘用标准”和“除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件”都属于对弱势群体“就业歧视”的限制。性别和民族的歧视在很多企业都或多或少出现过。我国劳动法规定，每一个劳动者都有平等的就业权，不分民族、性别，都应该有均等的就业机会。用人单位对此尤其应该有准确的理解，避免有意或无意的歧视现象。

对于“不得侵犯其他单位及求职应聘人员的合法权益或以不正当手段招聘人才”一条所指的违规行为该如何界定，左祥琦认为这种现象在高级管理人员和 IT 领域人才争夺中相对要突出一些。吸引人才和利用不正当手段去招聘是有区别的。不正当的手段一般有两种：一是明明知道劳动者和所在单位劳动关系还没有解除，就聘用了他（她）。二是应聘者虽然已经终止了所有的劳动合同和劳动关系，但可能会签有其他方面的单向协议，如有关“竞业禁止”的协议，按照这种协议，在离开原单位的 1~3 年内，不得从事相关行业的工作。有的企业明明知道对方和原企业签有这样的协议，却仍然录用这个人，这就是一种不正当的手段。这些企业挖人是一个目的，但另一个重要的目的就是挖技术或窃取竞争对手的商业秘密。

对于“不得以各种名义向求职应聘人员收取费用，不得要求求职应聘人员以其财产、证件作抵押”一条，左祥琦认为目前仍然有很多企业有此类做法。一种是收费。要到我这儿应聘，必须

交报名费、表格费或是以其他名义收取的费用，如工作服押金、笔记本电脑押金等。还有一种做法就是抵押证件。用人单位和劳动者都须明白，除了公安机关，任何单位不能扣押居民的身份证；除了有权扣押的机关，单位无权扣押学位证、职称证等任何证件，否则就是典型的侵权行为。

对于“未经应聘人员同意，不得擅自发布、泄露求职应聘人员的资料和信息，擅自使用求职应聘人员的技术、智力成果”一条，左祥琦认为这主要是针对有的用人单位在收到简历后，如果不录用，就会很随意地处理，造成求职者个人信息被流散出去。不管劳动关系有没有缔结成功，用人单位都有义务保守求职者的隐私。而有的企业打着“招聘”高级管理者和尖端技术人才的幌子，给应聘者一个问题，由应聘人给出一个解决的方案，企业再告知应聘者“不合格”，而接着就会把方案用来解决自己的难题。所以求职者须提防自己的技术、智力成果被窃取。

左祥琦认为，用人单位在招聘时必须做到“五个不得”，如果发现侵权，应该向有关部门举报。如果是在招聘广告中直接违反的，劳动者可以向工商局的广告管理部门举报；如果发现在招聘过程中有侵权行为，可以向人事局的人才市场管理部门举报。左祥琦还提出，目前“五个不得”的法律救助途径还显得比较单薄，制定规定只是第一步，关键还是要使监督和处理纠纷的途径畅通起来，让劳动者在遇到侵权时能得到更有效的保护，这也是今后有关职能部门需要进一步努力的方向。

（摘自《北京青年报》）

3. 血型歧视——找工作还得看血型

最近，一家公司在北京某报上刊登招聘广告，不惜重金聘请

销售总监和国内、国际市场销售经理。除了常见的高学历背景、在大型企业的工作经验、出类拔萃的管理开拓能力等要求之外，“血型为O型或B型”竟赫然列入条件之中。

按照该公司人力资源部一位先生的解释是，性格对于事业的成功与否起着至关重要的作用，而依据他与人打交道的经验，血型为O型或B型的人性格比较稳定，具有亲和力，这正是高级销售人员必不可缺的个性特征。将血型作为择取人才的衡量标准之一，在国内尚属罕见。“××血型决定××性格”这类在大、中学生口中津津乐道的说法，现在居然成为招聘条件。难道说血型不同，真的会影响事业的发展？

无独有偶，这样的事也发生在上海浦东的一家外企。

庄小姐去某外企应聘客户经理一职。面试中，公司负责人对庄小姐的学历和现场表现都表示满意，并和她开诚布公地谈到了薪金和福利问题。结束面谈前，一位面试官要求她一定要在离开前填写血型，由于不知道自己的血型，庄小姐随手写下“AB型”。

一周过去了，没有等来录取通知的庄小姐拨通了该公司人事部的电话，得知自己落选。公司人事经理告诉她，她各方面都比较优秀，遗憾的是她的血型为AB型，AB型的人有情绪波动的特点，较难与人相处，所以不能胜任客户经理一职。

这一理由让庄小姐啼笑皆非，她告诉对方，AB型是自己当时随手写的。对方马上表示，希望她能够去医院验血型，只要不是AB型，她就能马上成为公司员工。庄小姐二话没说，马上到医院验了血，结果为B型。几天后，庄小姐带着医院验血结果再次来到该公司，在向人事经理出示后，她明确地表示，虽然自己能被录用，但公司在用人方面存在血型歧视，自己不愿在此工作。

左祥琦律师认为，在招聘工作中，除了要遵从“双向选择”的原则外，企业还应当遵守保障劳动者就业机会平等的原则。一