

因为老板属龙而不招聘属狗的员工

一些招聘奇葩要求涉嫌就业歧视



资料图

【事件回顾】:

近日,广东广州一公司进行招聘,入职要求其中一条竟写着:“属狗的求职者勿投递,抱歉。”

该公司招聘的是文员,任职要求是会基本的办公软件,有文员经验,薪资为3000—4000元,其余工作相关要求及福利则没有提及。

据媒体报道,该公司属于微型家企业公司,员工共有14人,主要负责道路货物运输、货物专用运输等。

8月2日上午,记者联系上该公司,一名工作人员表示,这个岗位主要负责资料整理,需要掌握基本的办公软件,有文员经验。“不招属狗”的原因很简单,就是因为该公司老板属龙,觉得生肖相冲了。“老板属龙,龙狗相冲,(可能不利于公司的发展)。”后面工作人员又补充到,只要不是属狗的,其他各方面条件都可以接受。

【律师解读】:

近年来,类似的奇葩招聘规定还真不少,有些十分离谱,有些已涉嫌违法。

处女座或者天蝎座的不要

求职者在温州一家知名广告设计公司应聘设计师岗位时,被问“你是什么星座的?如果是处女座或者天蝎座的,那就不好意思了”。主考官称,广告设计是艺术工作,有些星座是比较适合从事艺术工作,例如双鱼座、天秤座还有水瓶座。而处女座和天蝎座个性强势,在一个岗位上做不长久,容易跳槽。

因脸太方应聘接连被拒

2023年11月,张先生前往浙江嘉善打工,可一连面试了十几家电子厂都遭到了拒绝。他称自己被拒绝的理由都和长相有关,全因自己的脸太方了。“人事部的人看了我,就说你这面相不行,我不要。”

还有一些迷之招聘要求让人觉得离谱又不适,有网友发问:这到底是真在招聘吗?还是要签卖身契啊?

要求应聘者必须是A型血

2023年3月,河北唐山一企业招聘会计岗时,要求应聘者是A型血,并强调“注意一定要是A型血”的消息,引发了广泛关注。面对网友的质疑,该企业相关负责人回应称,这一要求是工作人员自行增加的,原因是觉得A型血的人员办事认真,比较适合此岗位。

要求肤白貌美大长腿

2022年9月,湖南长沙一家传媒公司在招聘要求中,赫然写了11遍“肤白貌美大长腿”。不少公司会在部分岗位

要求“形象好气质佳”,但把外在条件细化到“肤白貌美大长腿”,还接连强调11遍,严重令人不适,引发热议。该公司回应称,这是公司行政部觉得好玩乱打的,正常招聘没有这个要求。

奇葩招聘“伤人”也“伤企”

有观点认为,在就业压力较大的当下,用人单位在劳动力市场占据优势地位,岗位少、人多,使得各种花式招聘有了可乘之机。另一方面,企业招聘往往由企业负责人和人事部门人员决定和完成,他们的个人好恶往往能左右招聘要求和结果。

还有观点认为,招聘本应是招工方和求职者结合实际、相向而行、互相成就的双向奔赴。这些奇葩的招聘要求,折射出用人单位畸形的用人观,伤人也伤‘企’,不仅是对部分求职者的不公平和不尊重,还会损害用人单位的形象。

一些奇葩规定与要求已涉嫌违法

从法律层面来讲,用人单位的一些“奇葩”规定与要求,已涉嫌违法。一般来说,凡是设定发量、地域、星座、身材等与作品内容没有关系的就业条件,就会认定为就业歧视。根据就业促进法第26条规定,用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。我国劳动法也明确,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。妇女享有与男子平等的就业权利。此外,诸如要求求职者回答“恋爱史”“是否有狐臭”等问题,我国民法典规定,自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。对于与劳动关系没有直接关系的问题,用人单位无权过问。

遏制“奇葩招聘”需要良法善治

“奇葩招聘”损害了劳动者合法权益,污染了就业市场生态,不能任由其肆意蔓延,需要在良法善治方面久久为功。对此,既要进一步完善相关立法,清晰界定就业歧视的内涵和后果,倒逼企业在法律的严密约束下打消“奇葩招聘”歪念;又要强化执法,对企业的“奇葩招聘”不法行为,及时采取谈话、对话、函询等方式,督促限期纠正并进行曝光,提高违法成本。在此基础上,劳动监察部门还要下沉服务、设置广泛便捷的问题投诉与反馈渠道,积极为求职者畅通维权路径。唯有如此多管齐下,“奇葩招聘”才能真正无处遁形,确保就业市场生态的风清气正才有坚实的法治基础。

来源:工人日报客户端

AI面试招聘,有哪些不能逾越的法律边界? 听听专家分析——

企业发来的AI面试链接后,电脑屏幕上立即出现一个虚拟人物以及一行文字:欢迎参加此次AI面试,面试共有4道题目,准备后请点击“开始”按钮作答……

今年6月,家住重庆两江新区的凌青,求职时再次遇到了AI面试官。今年硕士毕业,凌青希望应聘互联网“大厂”的人力资源管理岗位,但最近的几场AI面试下来,她直言“差点怀疑人生”。

应用AI招聘有哪些不能逾越的法律边界?

【专家分析】:

天津大学法学院教授田野说,AI招聘是技术发展的成果,提高了工作效率,但其必须在法律设定的边界内运行,实际招聘者才应是监督者和最终决策者。

眼下,在企业招聘过程中,越来越多求职者在面试中面对的不是人类面试官,而是人工智能(AI)面试官。《2023年中国网络招聘市场发展研究报告》的统计显示, AI视频面试的应用场景已占到31.8%。专业招聘平台大力推动人工智能招聘系统研发和应用的背后,是庞大的市场需求。

AI招聘之所以受到青睐,源于它的多种优势。首先是高效,面对成千上万的简历,AI算力比人力的筛选效率高很多。其次是客观,AI摆脱了人的主观偏见,对求职者的评价更加中立。最后是低成本,AI招聘节省了大量的时间、人力和物力成本。在不断发展过程中,AI招聘系统越来越智能,从最初的简历筛选到人岗匹配,再到AI面试,AI在招聘中能完成的任务越来越多,实践中,最新的AI面试系统已经具备了个性化追问功能。

但是,在享受AI招聘带来的科技红利同时,还应当警惕其可能带来的负面效应。

第一,透明度问题。许多求职者不明白,自己为什么被AI打了低分而出局?这背后反映的是算法黑箱问题。AI对求职者作出评价和决策的依据等算法运行机制应透明可释。招聘者负有对关键算法进行公开的法律义务,以便于求职者理解的方式进行解释。从求职者的角度看,法律已经赋予了其算法解释权,可拿起法律武器积极维护自身权益。

第二,公平性问题。AI可能对求职者作出不公正的评价,甚至引发算法歧视。算法歧视主要源于两方面因素:一是招聘者在设计算法时有意植入带有歧视性的参数,刻意排除某些求职群体;二是数据训练或算法设计本身存在科学性缺陷。就业权是一项基本人权,AI招聘关系到求职者能否获得工作,因此招聘算法属于高风险算法。AI招聘系统的设计者、使用者除了不断加强数据训练和改进算法以提升其科学性之外,还负有对招聘算法进行周期性风险评估的法律义务,应通过评估发现并消除歧视性风险。对于遭受不公正对待的求职者,可主张反歧视救济,既有的反歧视法对AI招聘仍然适用。



资料图

第三,个人信息与人格尊严保护问题。AI面试中的人脸识别、语音分析、情感识别等技术手段的运用,不可避免地要大量收集求职者的个人信息,其中包括人脸信息、声纹信息等敏感个人信息,这些信息的收集处理受到严格的法律限制。招聘者须依据个人信息保护法的规定履行个人信息处理者的义务。一是对求职者信息的收集必须以明确的招聘目的为限制,不能为其他目的所使用。二是遵循最小化原则,以满足招聘目的为必要限度,尽可能少收集个人信息,对已收集的信息不能永久保存,应在招聘完成后的合理时间销毁。三是应就收集个人信息向求职者履行告知义务并征得其同意。四是履行个人信息保护风险评估义务。五是对收集的信息采取脱敏化、去标识化、匿名化等保密措施。对在AI面试中被收集的个人信息,求职者依法享有查阅、复制以及删除的权利。除了个人信息保护, AI招聘还可能涉及人格尊严问题。值得关注的是,根据新近颁布的欧盟《人工智能法案》,分析雇员情绪的人工智能系统因属于不可接受的风险等级而被禁止,这恰恰是很多AI招聘系统宣称的先进技术。我国对此虽尚无明确禁止的立法,但是对于AI招聘可能给人格权带来的挑战应当持谨慎态度。

第四,对AI的人力监督问题。在赋予AI招聘功能之后,人类应当扮演什么角色值得反思。由于AI的局限性可能导致的算法失准、歧视等风险,招聘者不能完全袖手旁观,而应做好AI监督者。随着技术的升级, AI在招聘中的角色从最初的辅助性工作逐渐向独立作出自动化决策的方向发展。个人信息保护法第24条规定,如果一项决定是仅通过自动化决策的方式作出的且对于个人权益有重大影响,那么个人有权利拒绝该决定。招聘中的自动化决策影响到劳动者的就业权,显然符合该规定。这意味着,招聘者应当对AI形成的自动化决策作出人工审查。

来源:工人日报