

血奴案背後：4億藍領，困于招聘

“近千賣血者，長途跋涉五百多公裏，從浙江到江蘇。跨越了十來個縣，將他們的血賣到了他所能知道的價格最高之處。”

在作品《許三觀賣血記》中，作家餘華描述了這樣一類群體——數千名賣血者在不同地域之間輾轉跋涉，祇為將血液賣到價格更高的醫院血庫。而他們賣血一次的收入是三十五元，相當於從事半年的農業勞作。

在小說中，賣血者的奔走跋涉源于各地市場價格不一。而近日引發網絡熱議的“血奴”事件，則是詐騙團伙以招聘名義將普通人誘騙至柬埔寨強行抽血，以賣出牟利。

相關報道顯示，從今年2月14日起，柬埔寨中柬第一醫院救助一位中國人的文章在網絡流傳。文章顯示，受害者李亞明在相信同城網虛假招工廣告後，被詐騙集團脅迫偷渡至柬埔寨，並遭遇拘禁、抽血，每隔一個半月就被抽去三瓶血。送入醫院時，李亞明已經呈現全身浮腫，身上針眼密布。由于被抽血太多，救治他的護士甚至找不到血管為其輸血。

值得關注的是，在這場悲劇背後，遭遇抽血的除李亞明外，還有七、八個人。這意味着，或有更多人在這場招聘騙局中遭受傷害，而背後藍領求職的種種矛盾，也隨之暴露出來。

01 58同城，一個離譜的網站

血奴事件的輿論發酵後，58同城對外表示，對於受害者的遭遇深表同情，同時緊急溝通到相關部門，了解到該案件正在持續調查，目前尚未確定受害者是在58同城查看到的招聘信息，58同城也未查到對應企業發布的招聘信息。

這不是58同城第一次陷入虛假信息的質疑。根據澎湃2018年報道，中國裁判文書網數據顯示，在近年60起涉嫌58同城、趕集網虛假招聘信息的詐騙案例中，受害人超過5500名，詐騙金額近億元，有受害者因此陷入賣淫、詐騙窩點。

背後是58同城在藍領招聘領域的强大影響力。一位頭部物流企業招聘負責人對“新熵”表示，在其負責招聘的職工當中，來自58同城渠道的人職比例達到52.83%，排在二至四位的招聘渠道分別是內部推薦，其它渠道，小廣告和中介合作。其中，內部推薦（包含藍領職工的老鄉帶老鄉）入職渠道占比達到32.09%。

而在這份入職渠道占比數據中，包含了大量白領工作，如物流公司所需的財務、數據統計、車輛配載等人員。在單純考慮藍領招聘的情況下，58同城的占比將明顯提升。該招聘負責人表示，58同城等頭部平臺用各種套路要求招聘方加大招聘資金投入力度，但公司仍然不願意退出這些平臺，原因是頭部平臺掌握了更多的藍領用戶群體，即便加大投入，企業在這些平臺招聘的投入產出比仍然有優勢。

但這并不意味着，藍領招聘的蛋糕不會發生重新切割。

一方面，90後群體正在成為新一代藍領的主體人群，移動互聯網的普及，使他們更傾向於通過網絡獲取更多的求職信息，而非傳統的綫下中介等方式；另一方面，越來越多的互聯網相關職業正在進入大眾視野，例如外賣騎手、快遞配送員、網約車司機、房產經紀人等等，這為年輕群體的求職提供了更多路徑。

例如，短視頻直播正在成為藍領招聘的全新市場，快手APP近日上綫了快招工產品，企業主提供營業執照、人力資源許可服務證等材料可以成為認證賬號，並通過直播完成招聘。對求職者來說，雙方沒有簡歷投遞這一項目，僅通過聯系方式完成崗位投遞及後續溝通。

但這并不意味着，藍領招聘市場中的風險得到解決。在58同城移動端，經營者發布招聘信息的門檻是提供企業名稱、企業注冊號、法人姓名及身份證號等相關信息，但平臺對企業發布崗位信息的審查仍然匱乏。在短視頻平臺，類似的現象也在發生，經營者有能力粉飾、誇大崗位信息，但平臺無力對

此作出鑒別。

02 誰為藍領發聲？

2020年，爆款文章《外賣騎手，困在系統裏》將外賣騎手與外賣平臺的複雜矛盾奉送到世人面前。文章的觀察更多傾向於，外賣平臺的市場競爭需求驅動他們強化算法對騎手的管理能力，而騎手正在越來越多地承擔算法漏洞帶來的風險。

在此之前，“新熵”曾與多位外賣騎手交流，這些騎手表示，外賣騎手面臨的矛盾是錯綜複雜的。整體來看，算法為騎手規劃了一個理想化的收入制度，但現實因素總會以種種方式打破這個架構。例如，拒絕溝通的消費者、出餐速度極慢的高峰期商家、拒絕騎手進入的商場保安和小區保安、停車位規劃混亂致使路況糟糕的交通管理，都限制了騎手衝擊自己的理想化收入。背後則是外賣騎手與平臺、商家、消費者等群體的立體矛盾。

值得注意的一點是，在矛盾爆發過程中，由于文化水平等因素，騎手往往缺少足夠的反饋渠道。一位騎手對“新熵”表示，發生車禍後，由于搞不懂錯綜複雜的責任認定和保險賠償機制，騎手往往是自負賠償責任。在被平臺處罰後，騎手也往往通過發牢騷的方式發泄情緒，而很少能形成意見反饋給平臺方。

在一定程度上，這與藍領招聘市場的種種矛盾有相似之處。一個行業生態的演變，離不開所有利益相關方的充分博弈，這些博弈既包括從生態中獲取利益，也包括向其它利益方做出讓步，以使行業運行的整體效率更優。在外賣行業中，由于議價地位的不對等，算法始終向着更有利于平臺和消費者的角度調整，缺少發聲渠道的騎手方過多承擔了效率成本，最終造成了事故頻發、媒體力量介入、平臺被迫整改的“硬着陸”。

藍領招聘行業，與外賣行業同理。藍領招聘的核心組成部分是大進大出的規模化主體用工，例如，外賣員、快遞員、網約車司機、

房產經紀人等藍領職業普遍具有低基礎工資、高績效工資的特點，這些領域的招聘方往往持有“來者不拒”的態度。正如前文物流企業招聘負責人的觀點——企業需要找到綜合性價比最優的藍領招聘渠道，祇要入職效率高，企業願意為此消耗更多經費。而分散、可替換程度更高的個體求職者面臨巨大的信息不對稱困擾，其求職訴求往往不能對企業和平臺構成影響。

對招聘平臺來說，由于其營收更多來自於招聘企業，其性質也從中立的第三方平臺向服務型媒體轉變，這也解釋了平臺為何傾向於粗略管理招聘企業資質。究其原因，白領以上招聘的非標品特點更突出，而藍領招聘的標品特點更突出，規模供給的招聘效率反而高於精細、審慎的一對一洽談。因此，平臺自身反而不願在招聘過程中介入更深，從而把矛盾更多拋給供需雙方，這也推動更多詐騙團伙產生從藍領招聘平臺獲取客戶的念頭。

03 誰來監督藍領招聘？

儘管血奴悲劇與58同城平臺的關係仍然不能確定，但相關事件仍然有進一步發生的可能。在相關招聘平臺，仍然有大量的非正常招聘信息存在。有網友總結這些信息的整體特點——簡單的求職者技能要求，大幅超過市場平均水平的薪酬。某種程度上看，這些招聘信息都有可能成為下一起悲劇事件的風險源頭。

而即便對於平臺來說，類似的招聘薪資波動也很難辨別，對缺少判斷能力的求職者來說，上當的概率也會變得更高。

首先，從企業角度看，多種因素可能促成企業對普通藍領崗位開出高於市場認知的薪資水平。例如個人門店、小作坊可能由于成長空間、位置及工作強度等原因給出高薪資；此外，市場環境也將對用工單位產生影響。在新冠疫情傳播後，大量工廠開出高額工資吸引人們返城務工。而普通求職者很難從有限的材料中看出相關崗

位是否可靠。

此外，從個人角度看，藍領務工人員手上掌握的信息普遍匱乏，缺少防詐防騙的相關知識。在這些群體中，從眾心理較為普遍，一旦有一位打工者取得了較高收入，就會引來更多對相關崗位的詢問。同時，藍領求職市場長期有“老鄉帶老鄉”的習慣，其親朋好友左鄰右捨之間的微信群、逢年過節的人際走動將成為藍領群體對務工市場形成認知的重要場景。前述物流企業的招聘渠道中，有三成以上職工人職來自與之近似的內推渠道，特別是在年前返鄉的時間點，企業會對職工反復宣傳內推提成的相關規則。

另外，藍領招聘平臺長期缺少權威平臺和權威信息。58同城占據了藍領招聘的主要市場份額，但其採取對企業監管的寬鬆路線，較難實現事前防範的效果。除此之外，關注中基層藍領招聘的平臺少之又少，前程無憂、智聯招聘、獵聘、拉勾、Boss直聘更多關注白領及以上群體招聘，這提升了求職者跨平臺對比的難度。

除了詐騙、傳銷、賣淫等威脅人身安全的不法招聘信息外，藍領招聘市場還面臨經營者與求職者高度信息不對稱的問題。例如，求職者對工作環境、工作強度、人事關係的適應問題，以及對制服、工具、保險等產品的收費問題。

仍以外賣騎手行業為例，在“新熵”接觸到的騎手當中，“跳槽率高”、“來了又去”是他們的關鍵詞。例如，新人往往衝着平臺給出的頭部騎手高收入案例加入行業，但實際從業後發現，案例騎手的工作強度往往不是一般人能夠承受的，而車輛成本又使他們的“賺筆快錢”夢想破滅。因此在不少老騎手眼中，新騎手的來去匆匆十分常見。

而行業的整體進步，仍需要作為重要主體的招聘平臺作出調整，包括提供更多求職信息、行業信息諮詢，以及從業者交流機制，盡可能減少供需雙方的信息不對稱問題。一味地從企業需求出發，可能會使外賣行業的悲劇重復上演。

總監降職為前臺，“侮辱性調崗”為何違法了

近日，“惡意調崗”一詞火了。據媒體報道，陳某入職某公司13年，擔任信息管理中心總監職務，月薪2萬元。突然有一天他接到公司通知，職務從總監變成了前臺，辦公地點就被安排在8樓大廳的前臺位置。雖然工資沒有變，但是作為前總監的他被安排到大家上下班都要經過的前臺，這種調崗就成了“公開羞辱”。

陳某表示，調崗的真實原因是此公司與其協商解除勞動關係未能達成一致，所以此公司故意給他“穿小鞋”。之後，雙方打起了勞動爭議官司，法院一審認定：雖然調崗後的待遇保持不變，但該調崗行為明顯具有侮辱性和懲罰性，判決該公司給付陳某解除勞動合同的經濟補償262665元。後涉事公司上訴，但被法院二審駁回，維持原判。

其實，“總監變前臺”之類的套路，已經成為很多公司規避《勞動合同法》、不用賠償也能開掉人的“陰招”——說起來都是勞動者的辛酸泪。

我國《勞動合同法》為了保障員工權利、穩定勞動關係，設置了嚴格的解除勞動合同的法定條件。該法第39條明確規定，祇有當勞動者屬於“嚴重違反用人單位的規章制度”，以及被依法追究刑事責任等情形時，用人單位才能解除勞動合同，並且不用支付補

償。

相反，如果員工沒有滿足前述的法定條件，用人單位想單方面解除勞動合同的，那麼就要支付“N+1”的經濟賠償（即，按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付）。特別是對於陳某這樣入職企業13年的老員工來說，要解雇的話，單位就得支付相當高的經濟補償。

如此一來，某些企業的人力資源部門就打起了歪主意，想出各種手段逼員工主動離職：有的是故意調整工作崗位，讓專業技術員工、管理層員工從事低技術含量的工作，比如“罰”去打掃衛生、收發快遞、宿舍管理，明擺着就是羞辱；有的則是將員工派到根本沒有業務的地方去“拓荒”——員工身在大城市的格子間裏，却突然接到調令：三天之內要到某偏遠城市成立分公司，三天不到就算“曠工”。而曠工屬於《勞動合同法》裏明確規定的“嚴重違反用人單位的規章制度”，就可以“名正言順”地開除相應員工。

企圖以所謂“合法”方式繞過勞動法規，達到無償解雇的目的，手段何其惡劣。其中甚至還有某些專業律師的參與，比如，去年5月，某律師事務所就因高調舉行“如何低成本做好員工辭退管理”主題的知識分享會，引發輿論一片

批評。

不過，好在有越來越多的判決案例表明，一些法院並沒有支持某些公司的這種“惡意調崗”“曲綫開除”操作。

因為從法理上說，未經協商一致，勞動合同任何一方均無權單方變更勞動合同約定的內容，用人單位不能說想調崗就調崗。此外，《勞動合同法》第38條規定：用人單位未按照勞動合同約定提供勞動條件，勞動者可以解除勞動合同，並要求賠償。如果用人單位惡意把員工“發配”到前臺、廁所等與當初約定的工作崗位不同的工作條件之下，即可以認為是用人單位在違約，勞動者可以主動維權，可不用逆來順受。

要看到，當前隨着經濟發展環境發生變化，一些用人單位急于“降低人力成本”，為了規避法律採取惡意調崗、變相降薪、職場打壓等手段，想出來各種花樣把員工逼走，甚至還得到所謂“專家”的“指點”。這與保護勞動者權益的法律精神格格不入。

此次對陳某案件的審理是處理此類事件的典範。勞動監察、仲裁機構以及人民法院要用好用足勞動法規當中對於勞動者的傾向性保護，明確對“惡意調崗”等裁人小動作說“不”，讓這些“壞心思”不能得逞，一些企業自然就不動歪念頭了。

家屬稱福州1歲女童不明原因“鉈中毒”公開求藥！警方介入

2月22日晚，有網友公開發布消息稱，其1歲的表外甥女“鉈中毒”，急需藥用普魯士藍，引發廣泛關注，衆多網友留言提供用藥渠道。2月23日，記者從福建福州兒童醫院獲悉，該院PICU確曾收治一名1歲女童，目前已聯系到儲備藥物的外地醫院。

公開資料顯示，鉈是一種無色無味的稀有重金屬，鉈及其化合物均為劇毒類神經毒物。上述網友稱暫不清楚“鉈中毒”原因，已向警方報案。23日福州安泰派出所方面向記者表示，警方曾前往醫院調查，目前此事已移交事發地警方處理。

網友提供的2月21日“檢測數據結果”顯示，病人年僅1歲，經過尿液和血液檢測，“尿鉈12800μg/L，血鉈1857μg/L”。

2月22日，一名網友在微博發布消息稱，其表外甥女“鉈中毒”，需要“藥用普魯士藍”，“哪裏能買到，急需這個藥物，求求大家了。”該網友提供的“檢測數據結果”顯示，病人年僅1歲，經過尿液和血液檢測，“尿鉈12800μg/L，血鉈1857μg/L”。上述消息發出後，衆多熱心網友評論、轉發，提供用藥渠道和聯系方式。

2月23日，福州兒童醫院方面向記者證實，該院PICU確曾收治一名1歲女童。該院工作人員告訴南都記者，22日晚醫院已緊急採取治療措施，女童情況“沒有特別惡化”，目前已聯系到儲備藥物的外地醫院。

記者注意到，22日晚，上述網友也在微博更新用藥進展，稱“醫院那邊還沒有確定劑量，所以劑量可能不夠，藥物那邊也要通過手續”。該網友還稱，暫不清楚“鉈中毒”原因，“已經報警了，我表嫂（孩子媽媽）已經去做筆錄了。”目前，上述微博已被刪除。

公開資料顯示，鉈是一種無色無味的稀有重金屬，鉈及其化合物均為劇毒類神經毒物，具有很强的蓄積作用。臨床較為公認的確診鉈中毒的金標準是收集中毒患者24h尿液，用原子吸收光譜法定量測定鉈含量，尿鉈濃度超過200μg/L便可確診鉈中毒。在治療方面，可溶性普魯士藍是治療鉈中毒首選藥物。

2月23日，福州安泰派出所方面向記者表示，近日當地確有相關警情，警方曾前往醫院調查，目前此事已移交事發地所屬的鼓山派出所處理。