



保健食品与普通食品 怎能混放销售?

记者走访发现,混放销售情况普遍;律师称,或致消费者以为二者性质一致,误导消费者选购

■海都记者 林雅璇 实习生 王琳 文/图

近年来,为健康“买单”,已经成为一种日常化的消费习惯。中老年人群养生诉求与礼赠场景的攀升,驱动着保健产品在商超占有一席之地。不过,记者走访福州超市及街头便利店发现,保健食品与普通食品混放销售情况普遍。律师表示,在保健食品销售专区摆放普通食品销售,可能导致消费者误认为二者产品性质一致,从而误导消费者选购商品。



昨日上午,记者在永辉超市屏山店的酒水货架上看到,有着“蓝帽子”标志的劲酒放在独立的“保健食品销售专区”柜台上,并有绿底白字标签写明了是保健食品。但是记者发现,该货柜仅有2层为保健品,其余4层皆为其他酒类。

在新华都五四路店二

楼的口服液保健食品销售专区,记者看到其与燕窝、蛋白粉等非保健类普通食品相邻。工作人员向记者推销时表示“这些都是保健品”,并推荐了一款没有“蓝帽子”标识的蛋白粉:“给老人家就送这个,它可以提高人体免疫力、进行胃黏膜修复,食品级的更好。”

在饮料货柜的保健食品专区,不仅有乐虎、东鹏特饮、元秘D等保健食品,还摆放着健力宝、魔爪等含有牛磺酸、烟酸等功能性物质的饮料。记者发现,该货柜售卖的红牛,并非带“蓝帽子”的牛磺酸饮料,而是“风味饮料”。但由于摆放在保健专柜,消费者选购时却不

易察觉。

随后,记者又走访了位于五四路、华屏路的多家便利店。在E便利(宏运·帝豪国际店)内,属于保健品的劲酒随意地与白酒、黄酒放置在一起;六意便利(信和广场店)内的酒类货架,其中一层虽摆着“保健食品专区”的牌子,但也摆放着果酒、洋酒等。

走访:普通食品被当“保健品”推销

部门:混放情节严重的 可吊销许可证

根据《食品安全法释义》,保健食品指的是声称具有保健功能,或者以补充维生素、矿物质等营养物质为目的的食品。而“蓝帽子”标志,就类似于保健食品的官方“认证符”,由国家食品药品监督管理总局批准,是中国保健食品的专用标志。

CBNDData的2023年调研数据显示,从大众认知层面来看,蓝帽子的概念尚未渗透全民。50%消费者对保健食品蓝帽子的含义

较为了解,48%的消费者虽然听说过相关概念,但不了解具体含义,其中“70后”人群、三四五线下沉市场亟待普及。

记者查询发现,《食品安全法实施条例》第三十九条明确规定,特殊食品不得与普通食品或者药品混放销售。《食品经营许可审查通则(试行)》也规定,申请保健食品销售、特殊医学用途配方食品销售、婴幼儿配方乳粉销售、婴幼儿配方食品销售的,应当在经营场所

划定专门的区域或柜台、货架摆放、销售;应当分别设立提示牌,注明“××××销售专区(或专柜)”字样,提示牌为绿底白字。

福建律师海都公益团福建闽天律师事务所沈展昌律师表示,对于保健品、特医食品等,需要强调食品安全风险,商家应通过专柜销售的方式予以提醒。若在保健食品销售专区摆放普通食品销售,可能导致消费者误认为二者产品性质一致,从而误导消费者选购

商品,侵犯了消费者的知情权、公平交易权、自由选择权。

福州市监局工作人员表示,如果经营者将保健食品与普通食品混放,食品安全监督管理部门可责令经营者改正,给予警告;拒不改正的,处五千元以上五万元以下罚款;情节严重的,责令停产停业,直至吊销许可证。消费者如果发现商家有混放保健食品和普通食品的,可以拨打12315投诉举报。

“空窗期”成职场“拦路虎”

律师表示,劳动者享有平等就业权利,用人单位也应理性看待“职场空窗期”

■海都记者 林涓 实习生 林昆哲

近日,“求职不能有长空窗期合理吗”这一话题登上热搜,引发网友热烈讨论。记者了解到,所谓“职场空窗期”,指的是求职者由于各种原因,有一段时间没有参加工作。这却被大部分企业作为衡量求职者的一项重要指标,让许多求职者因“空窗期”被淘汰。律师表示,劳动者享有平等就业权利,用人单位也应理性看待“职场空窗期”。

投递简历60余家 最终拿到5份offer

“我尝试了很多方式,大部分企业HR看到简历中存在‘空窗期’就不回复了。只有很少的HR会询问,什么原因导致‘空窗期’,在那期间做了什么,我一般如实回答,之后许多企业也都是‘已读不回’。”Sherry是福州的“90后”职场新人,六个月前因为职业规划更倾向回到福州以及情感问题而选择了辞职,如今却在求职路上因种种原因未能如愿入职,导致工作“空窗期”。而这段空窗期好似一个“黑历史”被大部分企业揪着不放,这让Sherry十分苦恼。

两年前从大学毕业来自泉州的小彭,考研和省考相继失败后,决定一边工作一边继续备考,却因为近两年的“空窗期”,在投递简历过程中屡被企业拒之门外。“在BOSS直聘上打招呼

沟通了上百家企业,可能就收到十家企业的回复。”

和Sherry、小彭一样,因“空窗期”在求职路上受阻的人们不在少数。孙先生曾有5年的职业生涯,约两年前他决定放下工作,享受一段悠闲的时光。之后因怀念在公司里与同事们一起工作交流的氛围,他决定重回职场,去年5月底开始求职,两周的时间内线上沟通了近400家,投递简历60余家,面试了8家,最终拿到5份offer。孙先生表示,常看到北上广深的网友吐槽因“空窗期”被企业“拒之门外”,原本以为这只存在于北上广深,但在福州、厦门等地面试时也常常因“空窗期”被“已读不回”,“我面试经验比较丰富,加上工作简历并不算差,想着只要让我进入面试就没问题了,却没想到因为‘空窗期’连面试都进不了”。

记者了解发现,造成“职业空窗期”的主要原因包括以下几种情况:一是部分毕业生选择在毕业后投身公务员考试、研究生考试等,但在失败后重新求职时失去了应届生身份;二是个人原因,如家庭或健康问题导致离职后重新就业困难;三是辞职或被解雇后,由于多种原因一段时间内未能找到新工作。

针对该情况,记者在招聘平台上向福州市的

企业对于空窗期的歧视是否合法?记者咨询了福建律师海都公益团福建闽天律师事务所律师沈展昌律师。

沈律师表示,根据《劳动合同法》的规定,劳动者享有平等就业的权利。这就意味着用人单位在招聘时,不得将与工作岗位、个

“空窗期”成求职隐形指标

10余家企业投递简历,并声明已有半年未参加工作。大多数企业表示这一情况不会影响他们对应聘者的印象,并主动提出深入了解的机会。然而,记者也遭遇了因“空窗期”而受到歧视的问题。在某家公司的招聘平台上,该公司的HR向记者发出邀请,并表示愿意进一步了解情况。然而,当记者向其透露近半年未参与工作的情况后,该公司的HR在招聘平台

和社交平台上都不再理会记者。

“其实这在职场上是很常见的,长时间的职业空窗期会被大多数人们认为是缺乏能力或者缺乏经验”,福州某公司的HR刘女士告诉记者,职场上存在“空窗期”歧视是普遍存在的,企业为了减少背调消耗的时间和精力,降低用人风险和成本,不愿接受“空窗期”的求职者,也是情有可原的。“我们公司并不会因

为‘空窗期’而将求职者简历拒之门外,不愿因此错过更为适合公司的人选。”刘女士并表示把“空窗期”当成一个门槛很现实也很残酷。

随着“空窗期”成了求职路上的一大屏障,在社交平台上也出现了“空窗期造假会被发现吗”等热议话题。对此,刘女士表示,简历造假不可取,企业在背调时会核对简历的真实性进行核实,简历造假触及企业的红线。

律师:用人单位应给求职者平等的竞争机会

人工作能力或工作表现等无关的因素列为招聘条件。而求职空窗期的长短,与工作岗位、个人工作能力或工作表现无关。如用人单位以劳动者空窗期过长为由拒绝招聘,属于侵犯了劳动者平等就业权,劳动者有权向人民法院起诉,要求

其承担侵权责任。

对此,他建议,作为用人单位,应该理性看待求职者的“职场空窗期”,并完善企业招聘流程与招聘要求给求职者平等的竞争机会,通过面试、沟通等方式充分了解、合理评估求职者的能力和状态,尊重

劳动者平等就业的权利,综合考虑求职者各方面因素决定是否录用。

同时,对于求职者而言,应该在面试前进行充分准备,与招聘人员积极沟通,做好自我宣传推介,让用人单位充分了解自己,打消顾虑。