



依法守护就业公平

多地公务员遴选要求全日制学历 专家称

# 人为设限有违就业公平



□ 本报记者 陈磊

“遴选条件放宽一点，学历设置成本科以上，不要设置全日制，可以设置学士学位证，让更多的人充分竞争，选拔出品德和能力好的人。”前不久，山东德州一网友在“领导留言板”建议公务员遴选时放宽学历限制。对此，德州相关部门回复：遴选机关不再对学历性质限制为“全日制”。

然而，《法治日报》记者梳理近期多地发布的公务员遴选公告发现，其中不乏要求“具有普通高校全日制大学本科及以上学历”的表述。但查阅《公务员公开遴选办法》(以下简称《遴选办法》)，其中并无规定只有全日制学历才能报考公务员，部分地方对非全日制学历进行限制的做法失之偏颇，应在实际执行中确保国家相关规定真正落实到位。报考人员认为自己权利受侵害的，可以向当地组织部门或人力资源和社会保障部门反映情况，必要时可依法维权。

## 多地限制报考 涉嫌就业歧视

收到上述网友留言后，德州市委组织部回复称，将在2022年市直机关公开遴

选中，明确报名条件为“大学本科以上学历”，遴选机关不再对学历性质限制“全日制”。此事引起社会对地方公务员报考学历的关注。

实际上，遴选公务员明确要求“全日制”的地方不在少数。如今年4月，黑龙江省教育厅公开发布遴选公务员公告，在全省范围内公开遴选公务员8人，其中规定的资格条件之一是，“具有国家统一招生的全日制大学本科及以上学历，并取得相应学位”。

今年6月22日，浙江省天台县委办公室拟向全县公开选调工作人员3名，在发布的公告中称学历条件为“具有全日制大学本科及以上学历”。此外，河南省漯河市、甘肃省庆阳市、海南省文昌市等地发布的相关公告中，都明确要求普通高校全日制大学本科及以上学历。

对此，北京中银律师事务所高级合伙人杨保全认为，就目前我国法律体系而言，就业歧视主要涉及民族、种族、性别、宗教信仰等歧视，在公务员遴选中进行学历限定一般不属于歧视。

“但全日制与非全日制的差异并非学历的不同，仅是学习方式的区别——非全日制学习方式自由度更高，除此之外，两者在教学方式、课程设置、论文要求上基本一致，在招生上也依据国家统一要

求，执行相同的政策和标准。”杨保全说，故设置全日制、非全日制的限定不仅有违教育体制改革的本意，也涉嫌就业歧视。

《遴选办法》规定：报名参加中央机关、省级机关公开遴选的一般应当具有大学本科以上文化程度，报名参加市(地)级机关公开遴选的一般应当具有大学专科以上文化程度。

杨保全认为，从上述规定来看，其并未规定只有全日制才能报考遴选考试，按照“法无授权即禁止”的原则，行政机关仅享有法律规范授予的权力，故各地做法失之偏颇。

四川大学法学院教授周伟认为，从行政合规性角度看，在《遴选办法》已经就资格条件作出明确规定的情况下，部分地方的做法违背了上述规定。

## 两种教育形式 不应区别对待

我国高等教育法规定：高等教育包括学历教育和非学历教育，高等教育采用全日制和非全日制教育形式。国家支持采用广播、电视、函授及其他远程教育方式实

施高等教育，也就是说，无论是全日制教育形式，还是非全日制教育形式，都属于我国的国民教育体系，都属于国家承认的学历。

2016年，教育部办公厅印发《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》明确，自2017年起，全日制和非全日制研究生由国家统一下达招生计划，考试招生执行相同的政策和标准，培养质量坚持同一要求，学历学位证书具有同等法律地位和相同效力。

2019年12月，教育部办公厅等五部门印发通知要求，各级公务员招录、事业单位及国有企业公开招聘要根据岗位需求合理制定招聘条件，不得设置与职位要求无关的报考资格条件。

在周伟看来，根据教育部相关规定，普通高校的全日制和非全日制，除了学习方式之外没有区别。在既有《遴选办法》明确规定，又有相关部门政策精神的情况下，一些地方仍然在遴选公告中限制非全日制学历，说明国家规定还没有落到实处，这些地方对非全日制学历仍然存在偏见。

据周伟观察，在这背后，是一些地方的人才评价机制存在问题，即“唯学历”“唯文凭”的顽瘴痼疾。

## 清除报考障碍 建立纠错机制

改革的方向已经明确。2020年10月，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》提出，各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件，确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国(境)外学习经历、学习方式作为限制性条件。

杨保全认为，遴选作为基层选拔优秀人员的方式，应当更注重德、能、勤、绩、廉等，把政治思想与工作能力考查作为第一考量，优秀的干部不应因非全日制的学习方式成为发展的“绊脚石”。

在他看来，避免以上问题发生的重点，在于消除对非全日制的误解。这既要让更多的人了解到全日制与非全日制的同等地位，也要在实际的执行中确保相关规定能真正落实到位，以便社会能快速、充分、信任、接受非全日制学历的含金量。当平等参与遴选的权利遭到侵犯时，报考者可向遴选单位进行协商，向当地组织部门或人力资源和社会保障部门反映情况，必要时可提起诉讼。

杨保全建议，法律的生命在于实施，《遴选办法》并未限制非全日制参与遴选，目前国家多个部门已经出台了规定对此予以明确，地方在遴选时更应提高政治站位，服从国家政策规定及精神，严格落实，加强监督。

周伟说，报考者除了向组织部门反映外，还可以通过社会监督、向纪检监察机关寻求执纪监督的方式，确保地方遴选公告符合国家规定，更长远来看，应该在法律中明确禁止设置各种“限制性条款”，同时还要建立纠错和救济制度，保障报考者的合法权利。

漫画/高岳

有新冠肺炎康复者遭遇就业歧视 专家建议

# 依法保护医疗健康等敏感个人信息

□ 本报记者 陈磊 □ 本报实习生 周于卜

近日，有媒体报道称，部分新冠肺炎康复者在求职时屡屡碰壁，他们被告知“阳过的不要，进过方舱的不要”，有企业还要求查阅求职者最近两个月的核酸检测记录。对此，大量网友留言对求职者表达了同情，批评指责相关企业，呼吁杜绝就业歧视。

来自国家卫生健康委员会官方网站的信息显示，截至今年6月底，全国31个省(自治区、直辖市)和新疆生产建设兵团累计治愈出院新冠肺炎病例22万多例。这意味着，他们已经作为健康人回归社会，理所应当拥有公平就业的权利。

上述招工企业的做法违反了哪些法律规定?如何解决新冠肺炎康复者求职遭遇歧视的问题?近日，《法治日报》记者就此采访了中国人民大学法学院院长沈建峰、中国政法大学民商经济法学院教授王显勇、北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政。

记者：新冠肺炎康复者求职遭遇歧视，相关企业是否涉嫌违法，可能会违反哪些法律法规?

沈建峰：上述歧视新冠肺炎康复者求

职的做法显然是不合法的，侵害了新冠肺炎康复者平等就业的权利，往往会给他们带来精神损害和经济上的损失，也不利于企业复工复产。

王显勇：就业促进法规定，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。用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。传染病防治法规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。

记者：我们注意到，除了上述法律规定外，国家层面的政策也对此予以明确。如2020年3月《国务院办公厅关于应对新型冠状病毒疫情影响强化稳就业举措的实施意见》提出，“维护就业公平，坚决纠正针对疫情严重地区劳动者的就业歧视”。一些地方也规定，对已治愈的新冠肺炎患者，用人单位不能以曾患传染病为由拒绝录用。那么，为何还会发生这种歧视现象呢?

沈建峰：在法律和政策明确规定的情况下，企业置法律法规于不顾，歧视新冠肺炎康复者，首先是没有意识到就业歧视存在的问题及其法律责任，其次是对新冠

肺炎康复缺乏正确的认识。

记者：应该从哪些方面入手切断针对新冠肺炎康复者求职的歧视链条?是否应该禁止企业招聘歧视?

沈建峰：首先，还是需要确立科学的防疫观，切莫对该传染病的患者及其康复者进行妖魔化。其次，应加大反就业歧视的宣传，没有正当理由，用一个和工作没有关联的标准排除特定人参与劳动力市场竞争就是就业歧视，就业歧视应承担相应法律责任。

此外，还应强化就业歧视的法律救济。目前就业歧视的救济途径单一，遭遇就业歧视的劳动者只能提起民事诉讼，雇主企业责任较轻，一般就是2000元左右的的精神损害赔偿，这些都妨碍了反就业歧视的落地。应通过完善法律的方式，将行政救济途径增加进来，同时可以考虑建立惩罚性赔偿制度。

郭政：要向企业等用人单位普及传染病相关的专业医学知识，特别是新冠肺炎患者治愈后，其体内是否仍有病毒存在，是否对周边等“密接”人员仍有传染性进行分析并给出专业意见及既往临床情况，积极打消企业疑虑。

同时，还要向新冠肺炎康复者普及相关法律法规，告知其如果遭遇用人单位的歧视性对待，有权维护自身合法权益。就业促进法规定，违反本法规定实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。这为劳动者维权提供了指导和依据。如上述劳动者势单力薄难以维权，则应考虑由劳动监察部门和工会组织牵头，以约谈、培训等方式，督促企业依法整改。

记者：企业有权查阅求职者的核酸检测记录吗?这样的个人信息如何保护?

王显勇：按照个人信息保护法的规定，依法保护新冠肺炎康复者的医疗健康等敏感个人信息。医疗健康属于敏感个人信息，只有在具有特定的目的和充分的必要性，并采取严格保护措施的情形下，个人信息处理者方可处理敏感个人信息。同时，按照劳动合同法规定，劳动者无需提供新冠肺炎康复信息，因为这并不属于与劳动合同直接相关的基本信息。

郭政：建议在各地健康码小程序中对于新冠肺炎康复者除去核酸检测阳性记录，仅在后台保留，对外不予以显示，有效避免应聘者被歧视。这样有利于新冠肺炎康复者就业免遭歧视，尽快回归正常生活。

□ 本报记者 张维

长期以来，由于品牌吸引力弱、实力弱、生命周期短，缺乏成熟的人才“选用育留”体系，中小企业招聘难一直是业界的共识。

“疫情以来，我国中小企业受到严重冲击，不少线下业务无法顺利开展，有的甚至不得不停工停产，以及由此产生的人才流失、成本上升等一系列问题，导致不少中小企业面临严峻挑战。”对外经济贸易大学法学院教授、消费者保护法研究中心主任苏号朋告诉《法治日报》记者，在此背景下，中小企业招聘效率不高、招聘支出成本较高、人才留存效率低等难题也更为突出。

近日，由北京阳光消费大数据研究院联合对外经济贸易大学消费者保护法研究中心、消费者网发布的《中小企业招聘情况调查报告》(以下简称《报告》)显示，随着中小企业扶持政策落地，移动互联网技术发展，求职者对中小企业了解增加以及中小企业自身招聘流程的完善，中小企业招聘难的问题有所缓解，但长期系统性问题仍然存在。为此，需要完善相关法律法规，健全多方监管机制，促进行业规范健康发展。

## 移动网络招聘渠道 受到中小企业青睐

作为吸纳就业的“主力军”，促进经济发展的重要力量，中小企业的招聘情况值得关注。

深入了解中小企业的招聘需求、成本及相关情况，研究分析如何降低招聘成本，助力中小企业复工复产，促进经济持续健康发展，正是本次调查的初衷所在。据介绍，调查采用了问卷调查、访谈调查和文献分析等方法。自2022年5月10日启动，截至2022年6月10日，共收回有效调查问卷1328份，并根据受访企业的行业规模等因素，选取11家中小企业的企业主或人力资源管理人员进行了访谈调查。

大多数受访企业表示，企业目前的主要招聘渠道是：在线招聘平台、猎头公司、校招渠道、社交网络和内推，其中最主要的招聘渠道是在线招聘平台。近年来对移动端在线招聘平台的使用率逐渐上升。在招聘时，会侧重选择移动网络招聘渠道，移动网络招聘渠道具有年轻求职者使用较多、活跃度高、适应求职者的使用习惯以及与求职者沟通效率高等特点。

在1035名受访者中，491名受访者偏好选择移动网络招聘及自媒体平台，占比为47.44%；411名受访者偏好选择综合网络招聘，占比为39.71%；37名受访者偏好选择垂直网络招聘，占比为3.57%；37名受访者偏好选择企业官网，占比为3.57%；59名受访者偏好选择其他，占比为5.7%。

“中小企业在选择线上招聘渠道时，更侧重选择移动网络招聘渠道，一方面是通过移动网络招聘平台与活跃求职者直接沟通，另一方面通过各个活跃的自媒体平台发布招聘信息，吸引潜在的求职者。”苏号朋说。

不少受访企业表示，选择招聘平台时，主要会考虑招聘效果和招聘价格，希望投入和回报能成正比，在较短时间招到合适人才。《报告》显示，过半受访中小企业年招聘费用在5000元至5万元之间。在1035名受访者中，275名受访者所在企业年招聘费用是5万元及以上，占比为26.57%；524名受访者所在企业年招聘费用是5000元至5万元，占比为50.63%；236名受访者所在企业年招聘费用是5000元以下，占比为22.8%。

近七成受访中小企业表示30天内可招到单个员工。在1035名受访者中，708名受访者所在企业招聘单个员工所需时间是30天内，占比为68.41%；239名受访者所在企业招聘单个员工所需时间是30天至60天，占比为23.09%；88名受访者所在企业招聘单个员工所需时间超过60天，占比为8.5%。

## 缺乏雇主品牌建设 导致招聘效率不高

大多数企业可以在30天内完成单个岗位单人入职，说明中小企业招聘难的问题有所缓解。同时，中小企业招聘中面临的主要难题，也通过这次调查集中反映出来。

不少企业认为，合适的求职者少，特别是高端技术人才和管理人才；招聘效率不高，在网络上沟通人员多，但来面试的人不多。此外，还存在招聘信息投放效率低的问题。

在1035名受访者中，493名受访者所在企业目前招聘中最主要的难题是招聘信息投放效率低，占比为47.63%；108名受访者所在企业目前招聘中最主要的难题是缺乏雇主品牌建设，占比为10.43%；263名受访者所在企业目前招聘中最主要的难题是薪酬与求职者谈不拢，占比为25.41%；95名受访者所在企业目前招聘中最主要的难题是企业竞争力

# 互联网招聘平台应确保企业真实合法性

相关单位发布《中小企业招聘情况调查报告》称

述难，占比为9.18%；76名受访者所在企业目前招聘中最主要的难题是其他问题，占比为7.34%。

经常进行雇主品牌建设，受访中小企业仅占两成左右。在1035名受访者中，221名受访者所在企业经常进行雇主品牌建设，占比为21.35%；437名受访者所在企业进行雇主品牌建设一般，占比为42.22%；221名受访者所在企业偶尔进行雇主品牌建设，占比为21.35%；156名受访者所在企业没有进行雇主品牌建设，占比为15.07%。

“‘千里马’难寻，‘伯乐’更不好当。”中国法学会消费者权益保护法研究会副秘书长、北京阳光消费大数据研究院执行院长陈音江说，招聘网站聚集了大量人才简历信息，但如何在筛选海量简历的基础上，快速高效筛选到匹配度较高的人才信息，打破马太效应，将求职者关注度公平分配给众多中小企业等问题上，仍然道阻且长。

陈音江同时提醒，雇主品牌建设与招聘效果的提升也是相辅相成的。良好的雇主品牌能提升企业的招聘效果，但目前仍有不少中小企业对雇主品牌建设重要性缺乏认识，导致招聘效率不高、人才流失等问题。

受访企业代表对此也有体会。在他们看来，在招聘前和用人单位做好沟通，明确招聘程序制定招聘手册，做好候选人画像，选择对的招聘渠道，提升雇主品牌，多花时间和求职者沟通，都非常重要。他们同时建议网络招聘平台吸引更多求职者，提高匹配的精准度，拓展更多不同行业人才数量和人才层次。

## 强化招聘平台责任 大力提升服务质量

中小企业完善自身也是非常重要的。

《报告》提出，中小企业应创新人力资源管理模式，优化自身品牌形象。中小企业应强化潜在人力资源的丰富性的认识，创新人力资源管理模式，优化自身雇主品牌形象。在制定人才战略时，结合企业战略目标和企业业务波动性需求，分析潜在人力资源需求，向提供用工服务的互联网招聘平台传递清晰的岗位人才需求信息，建立起人才守备军，有效应对人员补充、人员调遣的挑战，也有利于激发组织活力和创新力，更快速地响应市场需求的变化。

但解决问题的根本，则不止于中小企业自身的力量。《报告》建议完善互联网招聘平台有关法律规定。陈音江分析说，我国有关互联网招聘的法律规范，主要散见于有关法律、法规、规章、部门规章、规范性文件、地方性法规、地方政府规章等。只有根据互联网招聘的具体情况，有针对性地出台专门立法，规范经营行为，厘清法律责任，才能倒逼招聘平台扮演好“守门人”“防火墙”的角色，为广大企业提供真实合法的招聘服务。

《报告》建议，管理部门要强化监管职责，人力资源和社会保障部门及行业协会应建立信用体系，采用守信激励失信惩戒措施，鼓励互联网招聘行业加强自律。

苏号朋说，市场监督管理部门应发挥企业年度报告公示制度对互联网招聘虚假信息整治的积极作用，定期发布招聘信息服务概况，并对平台进行定期与不定期的抽查以确保平台运营的合规合法性。社会公众积极参与监督，督促互联网招聘平台切实履行严格审查的责任。

《报告》认为，还应进一步细化互联网招聘平台责任，提升服务质量。互联网招聘平台应加强对企业的审核力度，确保企业的真实性，并建立数据流跟踪、检测机制，一旦发现异常情况，尽快向公安部门和政府监管部门报告。在应用范围方面，互联网招聘平台应依托大数据筛选精准匹配人才，提升匹配效率，积极主动去涉足新的领域，与新的行业建立深入合作，精准把握企业的人才需求，制定专门的保险、薪资机制，更好地激励求职者提高工作表现。

苏号朋补充道，“互联网招聘平台在保障安全的同时，应考虑中小企业名气小、资源少的具体特点，提供更精准、定点的人才推荐支持。同时，提供更加实惠的招聘服务套餐，支持中小企业发展。”

求职者也不能置身事外。陈音江说，求职者也要不断更新知识结构，提升自身实力与价值。“求职者要理性地看待就业形势，把握社会发展的趋势，正确面对就业期望与真实岗位之间的差距，树立阶段性职业目标。要不断地更新自己的知识结构，包括与胜任工作岗位相关的专业技能和新技术变革所要求的新技能，提升自己的‘软实力’，如沟通能力、领导力等，通过参加各类职业技能培训不断提升自身的综合实力，塑造差异化竞争优势。”