

招聘单位“唯学历论”屡见不鲜 专家建议

# 出台反就业歧视法营造公平就业环境

□ 本报记者 赵晨熙

整整两个月,北京小伙鲁宁只接到了两家公司的面试通知,其中一家公司的HR在面试时直言不讳地表示,“你的本科院校差了点”。

一直以来,单位招聘以“出身论英雄”的情况并不鲜见,不少求职者都因单位自行设置的学历门槛被拒之门外。

中国教育科学研究院研究员储朝晖在接受《法治日报》记者采访时指出,单位招聘设置一定门槛可以理解,但诸如招收名牌学校毕业生这样的“唯学历论”招聘阻碍了人才的自由竞争,不利于增强社会活力,此类学历歧视行为更涉嫌侵犯劳动者平等就业的合法权益。

鉴于招聘中各类就业歧视现象屡禁不止,接受记者采访的专家建议,出台反就业歧视法,明确就业歧视的概念、适用范围、法律责任等,整治学历歧视等各类就业歧视问题,营造公平就业的法律环境。

## 招聘中学历歧视屡禁不止

由于个人家庭原因,鲁宁3个月前离职,原本想着凭借此前在北京朝阳区一家相对知名的外企工作经历,再次求职不算难事,没想到自己的学历竟然“又一次”成为绊脚石。

此前鲁宁在应聘上一家公司时,就被质疑本科毕业的那所普通高校“含金量”较低,最终由熟人引荐,他才获得了入职机会,并凭借自身能力和后续努力在单位做出成绩,还获得了一些个人奖项。

但在再次求职时,这些曾经的荣誉并没能让他招聘单位打消顾虑,不少单位依然仅凭学历就把他刷掉了。

和鲁宁一样,家住北京市石景山区的孟婷同样毕业于一所普通高校,为提高竞争力,此后她专门报考了在职研究生,最终取得了研究生学历。但在跳槽时,她发现自己不仅被质疑“第一学历较弱”,甚至就连此后取得的非全日制研究生学历,也被个别单位无视了。

“你的研究生学历是非全日制是吧?”在一家金融公司应聘时,当听到面试官这句话看似自问自答般的问



话时,孟婷就深感不妙,最终她果然因为其他原因未能顺利入职。但她从一位在这家公司上班的朋友处打听到,这家公司一直不太“承认”非全日制研究生学历。有鲁宁和孟婷这种经历的求职者不在少数,记者针对“求职中是否遭遇过学历歧视”这一问题随机询问了6名求职者,其中5人表示或多或少因学历受到过区别对待。

事实上,针对学历歧视问题,相关部门一再发文予以禁止。

2016年,教育部下发的《关于统筹全日制和非全

日制研究生管理工作的通知》明确强调,全日制和非全日制研究生实行相同的考试招生政策和培养标准,其学历学位证书具有同等法律地位和相同效力。

2020年,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》提出,党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向,按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次。

针对很多求职者遇到的“第一学历”问题,教育部曾专门回应称,国家教育政策文件及管理过程中从未使用过“第一学历”概念。用人单位在招聘公告和实际

操作中不得将毕业院校、学习方式(全日制和非全日制)等作为限制性条件。

但上有政策,下有对策,仅招收“双一流”高校毕业生、“第一学历”必须过硬、不考虑非全日制研究生……不少用人单位在招聘时仍然会简单粗暴地通过“卡”学历来筛选应聘者。

## “一刀切”损害求职者权益

“用人单位招聘时明一套,暗一套,早已是圈内心照不宣的秘密了。”在北京市某营销策划公司从事招聘工作的丁瑞向记者直言,他所在的公司由于在业内相对知名,收到的求职简历很多,人事部门在初筛时,就会将一些学历相对“普通”的求职者拒之门外。

丁瑞其实也明白名校出品并非都是精品,普通院校同样藏龙卧虎的道理,但在招聘时,名牌高校优于普通高校,本科优于高职,全日制研究生优于非全日制研究生等被认为是效率最高、成本最低的筛选方式。

在储朝晖看来,用人单位在面对大量应聘者时难以全面掌握,无法更精准地鉴别求职者之间的素质差异,在此情况下,将求职者教育背景与其能力水平挂钩可以理解。但用人单位“唯学历论”的“一刀切”既不严谨,也不科学,学历歧视行为还容易加重“名校情结”等观念,用人单位应注重考察岗位所需人员匹配程度和求职者自身的能力和素养。

十三届全国人大代表、燕山大学经济管理学院教授邱立成多年来一直关注就业歧视问题,他发现许多用人单位热衷于用名校长生“装点门面”,不考虑实际岗位要求,盲目设定学历限制,反而造成高学历人才的浪费。

“企业招聘不应把学历作为一个排除选项,用人单位通过学历简单将人才标签化,忽视了求职者的个体差异和综合能力,不仅破坏就业公平,也损害了劳动者的合法权益。”21世纪教育研究院院长熊奇指出,实际招聘中,用人单位往往会以其他借口拒绝应聘者,或根本不给应聘者面试的机会,因此求职者很难收集到证据,难以维权,这也导致招聘学历歧视等问题屡禁不止。

## 专项立法保障公平就业

就业是民生之本,促进充分就业是安国之策。但实践中,除学历歧视外,很多应聘者还遭遇过性别歧视、年龄歧视、户籍歧视等各类就业歧视问题。

“就业歧视一般是指企业在招聘中,以性别、年龄、学历、地域等一些与工作性质无关的因素来区别对待应聘者。”华东政法大学中国法治战略研究中心研究员孙煜华认为,反就业歧视并不是要求企业不设条件,而是反对企业以与工作岗位、工作职责并不相关的因素来不合理对待应聘者。比如,一个岗位需要英语运用,招聘时要求求职者要过英语四级、六级就不算就业歧视。

孙煜华注意到,目前劳动法只禁止“民族、种族、性别、宗教信仰”四种就业歧视,虽然残疾人保障法、就业促进法等法律扩大了保护领域,但与就业歧视相关的法律法规较为零散,且多为原则性规定,诸如学历歧视等就业歧视现象仍缺乏法律明确规定,这不仅给企业留下“后门”,也使得监管执法缺乏足够依据。

他建议出台反就业歧视法来调整就业歧视问题,对就业歧视的概念、适用范围、法律责任,反歧视专门机构和纠纷处理机制,司法救济等作出统一规定,营造公平就业的法律环境。

“立法具有规范性、普遍性、强制性的特点,是解决就业歧视问题最切实可行和最有效的措施。”邱立成建议尽快制定一部权利义务明晰,操作性强的反就业歧视法,构建健全的反就业歧视法律规范体系。

除完善立法外,邱立成认为,还应畅通就业维权渠道,加强司法保护,设立就业法庭或专门机构,并探索设立与平等就业有关的公益诉讼制度等,专门维护劳动者平等就业权益。

“就业歧视问题亟待规制,但认定标准必须客观公正,要避免制造另一种求职‘不公平’现象的出现。”储朝晖指出,特别是针对学历歧视问题,要客观设定判断标准,避免出现一些综合素质和求学经历均较为一般的求职者要求用人单位强行将自己和优质人才“拉平”等情况。

漫画/李晓军

## 无锡出台全国首部数字化转型地方性法规

# 为全面激发数字经济发展活力按下加速键

□ 本报记者 丁国锋 罗莎莎

5月31日,江苏省十四届人大常委会第三次会议批准了《无锡市数字化转型促进条例》(以下简称《条例》)。这是全国首部关于数字化转型的地方性法规,将于7月1日起施行。

《条例》围绕数字技术和数字基础设施、经济数字化转型、生活数字化转型、治理数字化转型、数字生态等方面,总结、提升、固化“数字无锡”建设成功经验,进一步推动形成制度体系,旨在为城市数字化转型提供更有力的法治保障,为全面激发数字经济发展活力按下“加速键”。

### 先行先试 固化成果探索突破

近年来,“数字无锡”建设不断推进,2020年,无锡颁布实施《无锡市公共数据管理办法》,成为全国首个依法治“数”的地级市;2021年,无锡首次将加快建设高水平“数字无锡”作为现代化建设的重要战略任务。2022年,无锡成立市数字经济提速和数字化转型领导小组,明确以“六大工程”为抓手进一步推动数字经济及数字化转型再提势、再提速、再提质。

随着数字化转型工作不断向深水处挺进,将面临更复杂的局面,需要通过总结经验,固化成果,在此基础上不断探索创新实现更高突破。为此,《条例》将在“数字无锡”建设过程中形成的具有地方特色的组织领导架构,六大工程体系,场景驱动方式以及治理一网统管、政务一网通达、办公一网协同、数据一体治理、城市服务App、数据要素市场、首席数据官等创新做法法治化,保障数字化转型持续深入推进。

《条例》提出,各级政府有关部门应当会同市场监管部门推进数字化领域相关标准体系建设,推动地方标准申报为国家标准、行业标准。市、县、区、区人民政府及其有关部门应当建立首席数据官制度,推动数字化转型工作。同时还鼓励企事业单位建立首席数据官制度。

推动数字化转型需要上下联动,部门协同,社会参与,还得加强跨区域协同,形成多元发展格局。《条例》明确,市级政府应当将数字化转型工作纳入国民经济和社会发展规划,制定数字化转型工作行动方案,建立议事协调机制,协调解决数字化转型中的重大问题。市、县级市人民政府应当根据省数字基础设

施发展规划,编制、实施本行政区域内数字基础设施发展规划。

同时,市、县级市数据主管部门应当会同工业和信息化、公安、发展改革等部门以及城市运行管理、城市重点建设项目管理等单位,根据数字基础设施发展规划,遵循统一标准、互联互通和共建共享的原则,编制、实施本行政区域内数字基础设施建设专项规划。《条例》还提出,要参与长江三角洲区域、粤港澳大湾区数字化转型创新协同合作,推动构建数字化转型区域协调发展体系。

### 筑牢基底 营造优质发展环境

《条例》还将数字生态单列一章,从数据资源治理、数字新建运营、数据伦理、网络安全保障等方面制定配套制度,让数据的基础资源作用和创新引擎作用更加凸显。

《条例》明确,各级政府及其有关部门应当按照国家和省有关规定,加快培育公平、开放、有序、诚信和数据要素市场,推动建立资产评估、登记结算、交易撮合和争议解决等规范体系,鼓励和引导市场主体依法开展数据交易活动,促进数据要素依法有序流动。

安全是数字经济发展的底线。在规范数字安全上,《条例》明确,各级政府及其有关部门应当统筹发展与安全,构建与数字化转型相适应的数据要素体系、公共服务体系、政策措施体系、安全保障体系,营造开放、健康、安全的数字生态。

此外,各级政府及其有关部门还应当加强数字技术领域知识产权保护,推动知识产权的创造和转化运用,建立快速维权机制,依法打击知识产权侵权行为。

《条例》还提出,各级政府应当创新监管理念和方式,提升监管技术手段,建立数字化转型创新创业容错免责机制,对数字化转型领域的新产业、新技术、新业态、新模式实行包容审慎监管;对在数字化转型促进工作中出现失误或者偏差的有关部门及其工作人员,符合规定条件且勤勉尽责,未牟取私利的,不作负面评价。

### 持续赋能 促进全面深度融合

数字化要深度融合经济社会发展的方方面面,驱

动生产方式、生活方式和治理方式深刻转型变革。

作为制造业强市,无锡紧跟“推动制造业数字化转型”这一国家战略,积极引导企业“智改数转”。《条例》规定,市、县级市、区人民政府及其有关部门应当推动企业实施制造装备、生产线、车间和工厂等的智能化改造和产品智能化升级,推动制造业企业实现智能化改造和数字化转型,实现工业生产模式和企业形态变革。

不仅要推动制造业的数字化转型,还要促进数字技术在服务业、种植业、种业、畜牧业、渔业等产业经营管理中的应用,提升产业智能化水平。

根据《条例》,各级政府及其有关部门应当促进数字技术在种植业、种业、畜牧业、渔业、农产品加工业等农业生产经营管理中的应用,提升农业生产、加工、销售、物流各环节数字化水平,推动发展智慧农业,促进乡村振兴。

同时,各级政府及其有关部门还应当通过培育服务业数字化转型试点等方式,推进研发设计、现代物流、检验检测服务、法律服务、商务咨询和人力资源服务等服务业数字化转型,引导平台经济、共享经济、体验经济等新模式有序发展。

根据《条例》,今后,无锡市两级政府将持续推动健康、教育、交通、社保、就业、养老、商贸、文旅、体育、助困、社区生活服务等民生领域的数字生活场景建设,拓展数字乡村应用场景,构建全方位服务体系,实现与社会公众生活密切相关的服务全覆盖。

《条例》还提出,各级政府及其有关部门应当推动数字技术广泛应用于社会管理、公共服务等领域,促进技术融合、业务融合、数据融合,提升跨层级、跨区域、跨系统、跨部门、跨业务的协同管理和服务水平,推进政府治理流程优化、模式创新,构建数字化、智能化的政府运行新形态。

同时,各级政府及其有关部门应当推动社会治理应用场景创新,将涉及基层治理、公共安全、应急管理、防灾减灾、生态治理、交通管理、医疗卫生、市容管理和市场监管等社会治理领域的应用接入“一网统管”平台,构建快速接办、直接催办督办机制,形成监管和服务相融合的体系。各级政府应当推动政务运行“一网协同”,建设全市一体化政务协同办公平台,建立健全大数据辅助科学决策机制,优化完善“互联网+督查”机制,提升行政执行能力、辅助决策能力和行政监督水平。

## 代表建议

阎建国代表:

### 加大环境公益诉讼案件查处力度

□ 本报记者 朱宁宁

伴随环境保护法等一系列法律法规落地实施,环境公益诉讼制度已在立法层面得到确认。然而,公益诉讼立案难、举证难、执行难等问题依然存在。鉴于此,全国人大代表、九三学社中央法律委员会主任、北京市信利律师事务所首席合伙人阎建国建议,进一步发挥公益诉讼在环境保护中的作用,尽早有效遏制正在进行的污染,落实对以往环境损害的赔偿和修复,促进改善生态环境质量和城乡人居环境,服务美丽乡村建设,维护人民群众环境权益。

“目前环境公益诉讼案件的查处数量已有很大进步,但仍有提升空间。”阎建国认为,应当加大对环境

王旭代表:

### 让更多特殊儿童接受适合的教育

□ 本报记者 赵晨熙

“特殊儿童也拥有受教育的权利,而且他们更需要教育来改变人生。”全国人大代表、湖南省长沙市雅礼中学校长王旭多年来一直关注特殊儿童教育问题。在他看来,特殊教育学校的办学目的在于通过教育教学打开生理上有缺陷的孩子们的心扉,启迪他们的心智,教给他们一技之长,树立起他们走向社会、独立生活的信心。

王旭在调研中发现,当前,特殊教育学校数量不够,办学条件不均衡,专业教师配备不足等现象仍普遍

杨震生代表:

### 加快立法做好物业管理顶层设计

□ 本报记者 蒲晓磊

近年来,物业管理行业快速发展,伴随而来的是物业服务纠纷数量增多。对此,全国人大代表、河北省唐山市民政事业服务中心主任杨震生建议,加快制定物业管理法,进一步规范物业管理活动,维护业主和物业服务企业的合法权益,改善人民群众的生活和工作环境。

近年来,为破解物业管理“顽疾”,全国多地制定、修订了物业管理条例。各地条例结合实际,各具特色,形成了很多好的经验做法。杨震生认为,地方立法为规范物业管理提供了有力保障,为破解物业难题提供了好的思

存在。对此,他建议加大特殊教育学位供给,设立特殊教育专项经费,提高特殊教育生均公用经费补助标准等,配足配齐特殊教育教师及相关专业人员编制,加大特殊教育师范生培养力度,让更多的特殊儿童接受适合的教育。

此外,针对中西部地区教育相对薄弱的问题,王旭建议,要进一步加大中央财政对中西部地区基础教育经费的投入,同时加大“组团式”帮扶等方式的帮扶力度,提高这些地区的教育教学水平,让孩子们在家门口也能“上好学”。

路,建议在国家层面进行立法,将这些经验做法上升为法律制度进行固化,切实做好物业管理顶层设计。

杨震生建议,立法明确物业管理活动的指导和监督管理部门工作职责;细化物业管理区域职责和禁止行为清单,加强对业主共有资金、专项维修资金的监管,督促物业服务企业如实公示,及时更新物业服务收费标准和方式,对电梯、消防设施加强巡查和养护,采取必要措施防止悬挂物脱落,对不文明行为进行劝阻或报告等。同时要强化属地管理责任,明确乡镇政府(街道办事处)在指导和监督业主大会召开、业主委员会抽检及换届改选和日常履职等方面的具体职责。

本报讯 记者马艳 见习记者吴良艺 记者近日从广西壮族自治区人大常委会召开的新闻发布会上获悉,《广西壮族自治区野生动物保护条例》(以下简称《条例》)将于7月1日起施行。《条例》重点围绕野生动物栖息地保护、候鸟保护、收容救护机构及其职责、人工繁育及成果运用、野生动物及其制品利用管理、外来物种入侵防治等内容作出规范和要求。

《条例》对新修订的野生动物保护法进行了补充与细化,强化了政府及野生动物保护主管部门的保护职责,加大野生动物及其栖息地保护力度,丰富野生动物保护形式,对野生动物及其制品实施科学管

## 广西出台野生动物保护条例

# 创设“特定野生动物栖息地”概念

保护地条件的,可以划定特定野生动物栖息地予以保护;禁止在特定野生动物栖息地实施影响野生动物生息繁衍的行为,保护野生动物生息繁衍;对越冬地、繁殖地、停歇地、迁徙通道等区域内的候鸟实行重点保护;要求本地收容救护机构或者收容救护场所信息应当向社会公布和建立收容救护档案;明确野生动物致

理,为广西境内野生动物及其栖息地保护提供有力的法治保障。

在关于野生动物及其栖息地保护方面,《条例》规定,野生动物实行分类分级保护,并实行名录管理;建立健全野生动物及其栖息地档案和资源信息数据库;创设“特定野生动物栖息地”概念,对不具备划定自然

害赔偿的主体和推动保险机构开展野生动物损害赔偿保险业务。

《条例》结合广西实际,从内容上突出地方特色。广西是重要的候鸟越冬停歇地和迁徙通道,《条例》设置专门条款对候鸟予以保护,明确县级以上人民政府应当采取生态修复、渔业资源保护等措施保护候

鸟,规定每年3月20日至26日是广西的“爱鸟周”。

针对野生动物种群密度较大、栖息地分布零散的区域,区外部分省份的做法是划为“自然保护区”予以保护,但广西的“自然保护区”无机构、人员、经费,且定位不明,实践中已不再使用。《条例》创设“特定野生动物栖息地”的概念替代“自然保护区”。例如,被誉为“鸟中大熊猫”的国家一级保护野生动物中华秋沙鸭,近年来随着广西生态向好,连续三年能进入广西鹿寨洛清江水域停歇觅食,当地县级人民政府可以依据《条例》划定中华秋沙鸭野生动物栖息地予以保护。