



# 建立评标专家库 筑牢终身责任制

## 《重庆市招标投标条例》施行

□ 本报记者 战海峰  
□ 本报通讯员 陈铮艺 杨欣雨

为规范重庆市招标投标市场秩序,5月29日,重庆市六届人大常委会第十六次会议表决通过了《重庆市招标投标条例》(以下简称《条例》),《条例》共八章八十一条,已于8月1日起施行。

2024年5月8日,国务院办公厅发布《关于创新完善体制机制推动招标投标市场规范健康发展的意见》,提出了落实招标人主体责任、完善评标定标机制、加强协同高效监督管理等新任务。重庆市司法局一级巡视员谢建军表示,市委、市政府高度重视招标投标体制机制改革工作,通过修订《条例》健全完善重庆市招标投标体制机制,进一步优化营商环境,为现代化新重庆建设提供有力法治保障。

“《条例》立足国家招标投标改革方向,紧扣时代发展需求,精准回应了招标投标市场中的突出问题。”西南政法大学副教授涂咏松表示,《条例》通过系统性制度设计,构建全链条监管体系,具有进一步强化招标人责任,进一步规范投标人行为,进一步强化评标专家管理,筑牢专家终身责任制等突出特点,《条例》的颁布必将激发市场活力,促进重庆市经济高质量发展。

### 明确各主体责任与行为规范

针对当前招标投标市场存在招标人主体责任落实不到位,招标代理服务参差不齐,一些评标专家不公正、不专业等问题,《条例》进行了靶向施策。谢建军表示:“修订《条例》将积极回应社会关切,切实解决痛点、堵点和难点问题,强化市场主体合法权益保护,增强市场主体信心和获得感。”

重庆市人大常委会法工委副主任李媛在对《条例》内容进行解读时,分别说明了招标人、投标人、评标专家三类主体的相应规定。其中,招标人或者项目单位作为招标投标活动的责任主体,相关责任需要强化落实。招标人应依法全面履行招标主体责任,对于不属于依法必须进行招标的项目,项目单位可以自行决定发包方式。招标人在编制招标文件时可自行确定评标方法,《条例》还要求建立健全招标人对评标报告的审核制度。

投标人响应招标并参与竞争,《条例》从保障投标人权利、降低投标成本、严格规范投标行为等方面进行规范,遏制违法投标和不诚信履约行为,维护招标投标市场。《条例》列出了投标人“串通投标”的十八种情形,并针对投标人相互“串通投标”,投标人与招标人“串通投标”的情形设定了相应法律责任。



评标专家独立、公正地履行职责,是确保招标投标活动有序推进,实现公平公正目标的关键之一。《条例》参照《评标专家和评标专家库管理办法》(国家发展改革委第26号令)的规定,以专章形式强化评标专家管理,筑牢终身责任制。《条例》规定实行评标专家聘期制,建立全市统一的综合评标专家库及全周期管理制度,对评标专家库的条件、不得入册的情形、解聘的具体情形,享有的权利,应当履行的义务及禁止行为等方面均有详细规定,并明确评标委员会成员对评标结果终身负责。

### 完善评标方法实现制度闭环

为防止投标人以恶意低价投标,扰乱招标投标市场秩序,确保公平竞争和项目质量,《条例》对评标方法进行了系统性完善,着力构建一套严密、可操作的规则闭环,为科学评标、规范定标提供坚实的制度保障。《条例》明确赋予了招标人自主选择评标方法的权利,规定评标方法包括综合评估法、经评审的最低投标价法或者国家规定的其他评标方法。针对实践中易引发争议的低价中标问题,《条例》进行了精准的制度设计。

《条例》规定,招标人在编制招标文件时,应当综合

考虑项目社会平均成本,科学、合理设置异常低价警戒线,投标文件报价低于异常低价警戒线的,投标人应当在投标文件中对报价合理性作出说明,并提供必要的证明材料,否则评标委员会应当否决其投标。投标人以低于异常低价警戒线的价格中标并作出说明,在签订中标合同后,不得以说明的事项作为合同变更的理由。李媛强调,通过形成制度闭环,有效阻断低价中标、高价结算的路径,遏制扰乱市场的恶意低价行为。

重庆市发展改革委副主任凌健表示,为确保《条例》中评标方法相关规定的有效实施,今年将优先出台三项关键制度,分别为《评标方法实施办法》《评标专家管理办法》,更新《招标文件范本》,构建起层次分明、协同高效的配套制度体系。

### 健全项目全流程公开管理

《条例》设立“全过程公开”专章,依法公开项目招标、投标、开标、评标、中标等信息,接受社会监督。

《条例》中载明,应在招标方案审批核准,中标候选人公示、中标结果公告等环节中公示必要信息。例如:在招标方案审批核准环节,依照条例规定拟不进行招标,拟邀请招标的,应当在实施采购、招标前,公示具体理由、认定部门和法律、法规依据等信息;依法

必须进行招标的项目实行公开招标的,招标公告、资格预审公告,资格预审文件,招标文件应当在国务院发展改革部门和市发展改革部门指定媒介上公开发布;在中标结果公告环节,在招标公告发布媒介上公告招标人及法定代表人名称,招标代理机构及法定代表人名称,中标人及法定代表人名称,中标价格等中标结果,评标委员会组建方式、成员名单、评标意见等信息。

《条例》规定发展改革、有关行业主管部门应当建立招标投标与项目审批、质量安全、竣工验收等环节的监管信息共享和协作运行机制,强化招标、投标、开标、评标、中标、合同签订、合同履行等全过程监督管理。

此外,《条例》规定,重庆市建立健全招标投标活动违法违规行为记录公示制度。发展改革、有关行业主管部门应当依法对招标人、投标人、招标代理机构及其从业人员、评标专家等违法违规行为进行记录并公示。

### 数智转型赋能行业监督管理

“电子招投标、工程总承包、人工智能技术,远程异地评标等新技术、新业态、新模式快速应用于招标投标领域,有必要根据新形势、新情况对相关制度迭代优化。”谢建军表示,《条例》将充分发挥法治的引导、推动、规范和保障作用,推进招标投标行业数字化智能化转型升级。

《法治日报》记者注意到,这是《条例》自2008年实施以来的第二次修订,前版《条例》中规定:“依法必须进行招标的项目,应当进入招标投标交易场所,鼓励利用信息网络进行电子招标投标。”本次《条例》则进一步提高对于电子化交易的要求:“本市加快推动招标投标与大数据、云计算、人工智能等新技术融合发展,依法必须进行招标的项目推广全流程电子化交易。”

《条例》规定,市、区县(自治县)人民政府应当推动招标投标全流程数字化监管,建立开放协同的监管网络,运用非现场、物联感知等方式,强化对投标文件内容相似性筛查,投标保证金资金流向异常、合同履行滞后等信息监测预警。

《条例》明确了重庆市推行远程异地评标,由市、区县(自治县)招标投标交易场所运行服务机构为远程异地评标工作提供相应技术支撑和服务,以及推行招标投标资料电子化管理,依法必须进行招标的项目,招标人、招标代理机构、招标投标交易场所运行服务机构应当按照国家有关规定妥善保存招标档案。

漫画/李海英

# 企业招聘设置“年龄门槛”,是否涉嫌违法

## 你问我答

□ 本报记者 张博  
□ 本报见习记者 马子煜

近日,有网友在社交平台爆料,一家公司在某招聘详情中赫然注明“35岁以上勿扰”。此帖一经发布,迅速引发网友热议。经查询,该公司为一家中小企业,从今年1月起开始在网陆陆续续招聘多个职位,“35岁以上勿扰”的要求目前只在其人事专员招聘界面有提及,其他岗位并未标注年龄限制。

该公司工作人员后续回应称:“该要求不存在歧视,也不是年龄歧视,只是每个公司有每个公司的标准和要求,每个公司想招到的人是不一样的,合适最重要。”近年来,一些单位一刀切地设置就业“年龄门槛”的做法早已屡见不鲜,社会各界对打破35岁门槛的呼声也愈发强烈。

企业招聘自设“年龄门槛”,是否涉嫌违法?“年龄门槛”算就业歧视吗?就业歧视与企业用工自主权如何区分?遭遇就业歧视,求职者如何维权?本期【你问我答】由《法治日报》律师专家库成员、北京市两高(上海)律师事务所副主任、高级合伙人徐吉平进行解读。

问:招聘企业自主设置“年龄门槛”是否涉嫌违法?“年龄门槛”是否构成年龄歧视?

答:招聘企业自主设置招聘“年龄门槛”可能涉嫌

违法。设置“年龄门槛”并不一定都构成年龄歧视,但本事件中的“年龄门槛”极有可能被认定为构成年龄歧视。

就业促进法第三条规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。这里虽未明确列举“年龄”因素,但其中的“等”字应当被认定为涵盖了所有尚未列明的同级别因素,当然也包括“年龄因素”。

人社部与中央网信办2024年8月联合发布的《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》第三条也指出,要“加强对就业歧视行为监管。各地人力资源社会保障部门要完善招聘信息管理制度,推行招聘信息规范格式,防止用人单位和人力资源服务机构发布含有性别、年龄、学历等方面歧视性内容的招聘信息……”

综上,招聘企业自主设置招聘“年龄门槛”有可能会因为构成年龄歧视而涉嫌违法。

“年龄门槛”并不都会构成年龄歧视,对于司法机关来说,判断“年龄门槛”是否构成违法,除需要充分考虑国家立法及国家政策导向等因素外,还需要重点审查判断此“年龄门槛”的设置是否与该招聘岗位的实质需求存在直接必要的联系,即是否具有岗位或职业需求的合理性。如果是,则设置“年龄门槛”通常会被视为合理。例如飞行员、消防员等特殊职业,出于公共安全的考虑和特殊体能的需求,设置特殊的“年龄门槛”并不会构成年龄歧视。反之,企业若无法证明“年龄门槛”与岗位需求之间存在直接必要性,就有可能违反平等就业原则,构成年龄歧视。

以本事件为例,当事企业只是辩称其设置“年龄门槛”的目的是“公司基于自身需求,追求招聘到最合适的人才”,而未能拿出“年龄门槛”与招聘岗位之间存在“直接必要的联系”的相关证明,极有可能被认定为构成年龄歧视。

问:如何界定“就业歧视”与“企业用工自主权”?

答:界定“就业歧视”与“企业用工自主权”,关键在于判断招聘企业(用人单位)的行为是否违反了法律法规规定,侵害了劳动者的合法权益。根据就业促进法第八条有关“用人单位依法享有自主用人的权利”“用人单位应当依照本法以及其他法律法规的规定,保障劳动者的合法权益”之规定,凡违反法律法规规定,侵害劳动者合法权益的行为,均不宜被认定为是企业行使自主用工权的行为。

具体来讲,企业之所以拥有“自主用工权”,可以对求职者进行筛选,那是企业特定的岗位需要匹配到合适的劳动者,这就必然意味着企业可以依据相关岗位的特点设定技能、经验、体力或者特殊资质等要求。基于这一原则,企业在招聘广告中设置类似于“3年以上工作经验”“能够接受出差”“有××资格证书”等限制条件或门槛均是可行的,是企业行使自主用工权的表现。

但企业在根据岗位特点设定相关招聘要求的时候,一定要注意把握好度,切忌违反法律法规的规定,侵犯劳动者的合法权益。具体操作时,可以参照“岗位要求是否与岗位履职具有直接必要的关联”这一标准来进行,避免构成“就业歧视”。

问:遭遇职业歧视的求职者可通过哪些途径维权?

答:遭遇职业歧视的求职者,可以采取以下几种救济方式:

与企业协商:求职者可以向招聘企业(用人单位)指出涉嫌歧视的条款,要求企业删除、改正,并要求企业重新给予其面试机会,补偿其额外增加的交通费、误工费等实际损失。

行政投诉:求职者可以向招聘企业(用人单位)所在地的劳动保障监察大队或拨打12333热线举报,同时可根据不同情形拨打12338、工会12351等热线投诉,形成多部门合力监督。

劳动仲裁或诉讼:若求职者已与招聘企业(用人单位)建立劳动关系,可向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求认定企业的行为构成就业歧视并要求其赔礼道歉和赔偿损失。如对仲裁结果不服,还可继续向人民法院提起诉讼;若求职者未与招聘企业(用人单位)建立劳动关系,则可径直向有管辖权的人民法院提起“平等就业权纠纷”诉讼,通过司法途径维护自己的合法权益,要求招聘企业(用人单位)赔礼道歉、赔偿经济损失乃至精神损害抚慰金。



更多内容请参见《法治日报》微信公众号

# 加大依法惩治力度 协同破解“执行难”

□ 韩茜茜 李沫沂

今年6月,最高人民法院、最高人民检察院、公安部联合出台《关于办理拒不执行判决、裁定刑事案件若干问题的意见》(以下简称《意见》)。这是自2024年10月最高法、最高检颁布《关于办理拒不执行判决、裁定刑事案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《解释》)不到一年,两高首次联合公安部对进一步健全拒不执行判决、裁定刑事案件的办理机制作出系统布局,是推动解决当前“执行难”问题的关键一招。

《解释》的出台无疑是对“老赖”的杀威棒,《解释》将拒不执行判决、裁定罪(以下简称拒执罪)情节严重的行为类型化,概括而言有三种类型:首先将“积极对抗型”的传统拒执行为作为首要打击对象,细化法律的保护范围;其次将“消极规避型”的隐蔽拒执行为作为

侦查打击的重点,穿透“假离婚”“假委托”的表象,依法认定拒执行为的本质;最后针对虚假和解、虚构租赁等“权利滥用型”拒执行为,建立“法律行为—经济实质—主观意图”的三重审查程序,如债务人具有履行能力,却通过和案外人达成虚假和解的方式,放弃部分到期债权,并向另案法院申请结案,意图规避到期债权的执行,致使生效判决无法执行,情节严重,法院依法认定构成拒执罪等。

但同时,在实践过程中,拒执罪在司法实务运用中的认定和适用,也存在着财产状况调查难、证据标准不统一、程序衔接不流畅等问题,加之实践中执行压力、理念偏差和外部干扰等因素叠加,都使该罪在适用上面临着较大挑战。因此,面对挑战,应当以此《意见》颁布为契机,加大依法惩治力度。

首先,要准确把握拒执罪标准,统一证据认定规则。人民法院在执行过程中应严格按照《意见》规

定的证据要求收集被执行人涉嫌拒执罪线索材料,构建“执行—刑事”证据转化规则,准确把握拒执标准,确保证据能够充分证明犯罪嫌疑人的犯罪事实。例如,对于证明犯罪嫌疑人有能力执行而拒不执行的证据,要详细审查其财产状况、收入来源等相关证据,综合判断其是否具备执行能力;对于证明犯罪嫌疑人拒不执行行为的证据,要审查其行为的具体表现、实施时间、造成的后果等,以准确认定其是否构成拒执罪。

其次,在办案过程中,各部门要严格遵循法定程序,确保程序正当。《意见》围绕侦、诉、审各环节,对公、检、法三方在拒执罪案件中的职责分工和协作配合作出原则性规定。《意见》全文二十条,细化了拒执案件“公诉+自诉”双轨追责模式,通过细化自诉案件的程序规范,全面激活拒执罪的自诉路径,形成双轨并行、相互补充的追责机制,从制度设计上为债权人提供了更充分的权利

保障。同时,创新性地将财产保全措施前置化、全程化:公安机关在立案侦查阶段即需对涉案财产采取控制措施;法院在自诉案件受理阶段也可采取保全措施,这种机制设计有效破解了传统模式下财产控制滞后导致的执行困局,确保刑事追责与债权人权益实现同步推进。

最后,各部门之间要加强沟通协作,形成工作合力。人民法院在发现犯罪线索后,要及时、准确地向公安机关移送案件材料,并积极配合公安机关的侦查工作;公安机关在立案侦查过程中,遇到需要人民法院协助调查取证等问题时,人民法院应当予以支持;人民检察院要充分发挥立案监督和审查起诉职能,加强与公安机关、人民法院的沟通协调,确保案件依法顺利办理。

(作者单位:陕西省西安市碑林区人民法院)



国务院公布的《政务数据共享条例》已于8月1日起施行。条例以系统性法规形式明确了政务数据共享的体制、路径、规则、保障措施、法律责任等,为打破“数据孤岛”、释放数据价值、提升政府治理能力提供了坚实的制度保障。

政务数据,是指政府部门在依法履行职责过程中收集和产生的各类数据,但不包括属于国家秘密、工作秘密的数据。政务数据共享,是指政府部门因依法履行职责需要,使用其他政府部门的政务数据或者为其他政府部门提供政务数据的行为。

### 政务数据如何收集

- 政府部门应当按照法定的职权、程序和标准规范收集政务数据。通过共享获取政务数据能够满足履行职责需要的,政府部门不得向公民、法人和其他组织重复收集。
- 政务数据收集工作涉及多个政府部门的,政务数据共享主管部门应当明确牵头收集的政府部门并将其作为数据源部门。数据源部门应当加强与其他有关政府部门的协同配合、信息沟通,及时完善更新政务数据,保障政务数据的完整性、准确性和可用性,并统一提供政务数据共享服务。

### 政务数据如何共享

- 政务数据需求部门应当根据履行职责需要,按照统一发布的政务数据目录,经本部门政务数据共享工作机构负责人同意后,依法提出政务数据共享申请,明确使用依据、使用场景、使用范围、共享方式、使用时限等,并保证政务数据共享申请的真实性、合法性和必要性。
- 政务数据提供部门应当自作出同意共享的答复之日起20个工作日内共享政务数据。政务数据提供部门可以通过服务接口、批量交换、文件下载等方式向政务数据需求部门共享政务数据。
- 上级政府部门应当根据下级政府部门履行职责的需要,在确保政务数据安全的前提下,及时、完整回流业务信息系统收集和产生的下级政府行政区域内的政务数据,并做好系统对接和业务协同,不得设置额外的限制条件。下级政府部门获得回流的政务数据后,应当按照履行职责的需要共享、使用,并保障相关政务数据安全。
- 政府部门通过共享获得政务数据的,不得擅自扩大使用范围以及用于或者变相用于其他目的,不得擅自将获得的政务数据提供给第三方。确需扩大使用范围、用于其他目的或者提供给第三方的,应当经政务数据提供部门同意。

### 数据共享如何确保安全

- 政务数据共享主管部门应当会同同级网信、公安、国家安全、保密行政管理、密码管理等部门,根据数据分类分级保护制度,推进政务数据共享安全管理建设,按照谁管理谁负责、谁使用谁负责的原则,明确政务数据共享各环节安全主体责任,督促落实政务数据共享安全管理责任。

### 共享过程中如何保护个人信息

- 公民、法人和其他组织有权对政务数据共享过程中侵犯其合法权益的行为进行投诉、举报,接到投诉、举报的政府部门应当按照规定及时处理。
- 政府部门及其工作人员泄露、出售或者非法向他人提供政务数据共享工作过程中知悉的个人隐私、个人信息、商业秘密、保密商务信息的,或者在政务数据共享工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的,依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

整理/蒋起东 制图/李海英