

拆除隐形就业门槛②

“诚聘英才985、211院校毕业生”“第一学历需为‘双一流’高校”“仅限全日制学历”……

“以出身论英雄”，学历歧视为何有禁不止？

本报记者 陈曦

刘畅是天津某985高校的应届博士生。最近，她应聘了家乡两所211大学的教职，却均未通过简历初筛，其中一所学校反馈：“第一学历有点弱。”这让本科毕业于普通院校的刘畅十分沮丧，“读博期间，我在核心期刊发表了多篇论文，本以为至少能获得面试机会。”

随着求职竞争愈发激烈，学历日益成为用人单位倚重的筛选指标。“仅招名校生”“仅招第一学历名校生”“仅招全日制毕业生”……学历限制的不断“细分”，帮助企业提高了招聘效率，但也在某种程度上造成了人岗错配，严重有悖就业公平。

院校背景弱的求职者很难被“看见”

嘉欣在大连一所“双非”院校(即非985、211院校)的工商管理专业读大四，读书期间的履历堪称丰富：获得学校一等奖学金，在知名会计师事务所、世界500强企业等单位实习。

然而，这并没有减轻求职难度。去年秋招起，嘉欣一共投递了60多份简历。据她统计，70%石沉大海，而她那些在985学校读书的高中同学，很轻松就能过网申。

在某互联网公司负责校招工作的胡康透露，很多“大厂”利用算法筛选简历，院校背景弱的求职者很难被“看见”。以我们公司为例，第一轮先筛学历，由机器抓取关键词，只留下“双一流”高校的毕业生，接下来再对实习经历和校园实践进行打分。”

在一家金融企业的招聘中，嘉欣的能力受到认可，“过五关斩六将”走到了终

阅读提示

激烈的就业竞争加剧了学历歧视，不仅违背了就业公平原则，在某种程度上也造成人岗错配。受访专家建议，相关部门要加强法律保障，推动出台反就业歧视法，同时构建以能力和贡献为导向的人才选评机制。用人单位应制定科学的人才甄选方法，注重考察人岗匹配度。

面。在面试的最后，面试官突然发问：“你的学校不是211吧？”嘉欣暗道不妙，最后果然落选。“‘双非’像一种烙印，抹杀了我高考后的一切努力。”她感到不解又无奈。

记者发现，不少“体制内”单位招聘时，也有明显的学历“偏好”。

“俗话说‘不拘一格降人才’，可实际是‘一格一格降人才’。”李瑞是一所211高校的研三学生，近半年来参加了多省市组织的十余次考试。他发现，有的单位仅面向“双一流”高校招聘；有的单位把岗位分为三个层次，分别招录985、211高校和省内部分院校的学生；还有单位规定，“本硕博均为985”可以拿到额外补贴……

经常遭受区别对待的，还有非全日制毕业生。中国教育在线发布的一项调查报告显示，超八成的非全日制研究生因学历在就业过程中受到过歧视。李瑞有一位读非全日制硕士的学姐，去年在春招中通过某央企考核并签署了就业意向书，却在后续考察阶段被质疑“录取分数低”“毕业要求低”，最终失去了机会。

“唯学历”源于筛选能力不足

在前程无忧首席人力资源专家冯丽娟看来，劳动力市场已由昔日的“卖方市场”过渡至“买方市场”，激烈的就业竞争加剧了学历歧视。“据统计，今年春招中经由‘前程无忧’

网站投递的简历数量，比2021年同时期增加了30%。但开放的岗位数量并没有明显增长，企业由此获得了更广阔的筛选空间。”

胡康对此表示认同：“这两年的校招中，一些‘大厂’收到了十几万乃至几十万份简历，人事部门没有精力去逐一判断，‘卡’学历被认为是效率最高、成本最低的筛选方式。”

在冯丽娟看来，“唯学历”的另一重原因，在于用人单位缺乏筛选工具，难以更精准地鉴别求职者之间的素质差异。在这种情况下，从统计学意义上讲，求职者的教育背景确实与其能力水平存在一定相关性。因此，985、211、“双一流”等高等教育建设工程项目的标签，成了招聘时现成的“筛子”。

“这种粗放式招聘经常失了准头。”胡康坦言，在实际工作中，一些学历没那么亮眼的同事反而表现更加出色且稳定。“但在毕业生数量不断创新的当下，筛掉优秀人才带来的潜在损失被冲淡，用人单位因此缺乏改进招聘方式的动力。”他反思道。

“学历歧视会对劳动力市场产生负面影响。”中国政法大学商学院人力资源开发与管理研究中心主任王霆表示，用学历将人才标签化，忽视了求职者的差异性和能动性，这不仅会破坏就业公平，损害劳动者的合法权益，也容易造成资源错配，不利于人才活力的充分释放。此外，这种“名校情结”无形中会将就业压力向基础教育阶段传导，加剧高考竞争。

冯丽娟还提到，一些在就业市场处于强势地位的用人单位，热衷于用名校生“装点门面”，不考虑岗位的实际需求，造成高学历人才浪费。

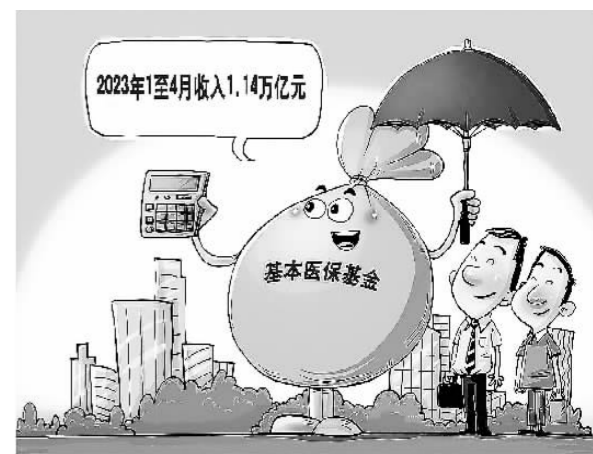
推动构建以能力为导向的选评机制

2020年，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》指出，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，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，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。

王霆认为，一方面，相关部门要加强法律保障，推动出台“反就业歧视法”，坚决防止和纠正招聘中的学历“一刀切”，求职者在遭遇歧视时也应积极维权，主张平等的就业权利。另一方面，应推动构建以能力和贡献为导向的人才选评机制。

“应放下偏见，以发展的眼光看待人才。”王霆认为，除了学历等显性指标之外，企业还应关注藏在“冰山”之下的非认知技能，例如责任心、团队意识、抗压能力、沟通能力等，这些特质在很大程度上决定了一个人的发展潜力。

冯丽娟的团队目前正为不少企业做人才盘点，对各岗位优秀人才所具有的特质进行分析、提炼，并以此作为指引，量身制定更科学的甄选方法。“企业要把人岗匹配而非学历，摆在考察的首位，这既是对求职者的尊重，从长远看也能够提高员工队伍的稳定性。”(部分受访者为化名)



增长

国家医保局6月7日发布数据显示，2023年1至4月，基本医疗保险基金(含生育保险)总收入11403.13亿元，同比增长8.1%。

新华社发 王鹏作

福建开展打击欺诈骗保专项整治

本报讯(记者李润剑)近日，福建省医保局联合福建省人民检察院、省公安厅、省财政厅、省卫生健康委员会等部门召开医保领域打击欺诈骗保专项整治工作会议，总结2022年全省医保基金监管工作，分析研判形势，全面部署全省打击欺诈骗保专项整治工作。

记者了解到，2022年，福建省医保系统将加强医保基金监管，维护基金安全作为全省医保系统的一项重要任务，不断创新监管方式方法，严厉打击欺诈骗保行为，基金监管工作取得显著成效。全省现场检查定点医药机构13144家，处理违法违规机构12340家，共追回医保基金8.59亿元。

据悉，今年，全省医保系统将以更加坚决的态度、扎实的部署、有力的行动，高标准高质量完成打击欺诈骗保专项整治任务。福建省医保局相关负责人表示，全省医保系统将聚焦骨科、血透、心内、检查、检验、康复治疗等重点领域，重点药品耗材、虚假就医、药品倒卖等重点骗保行为，加大大数据监管应用，强化部门协同，深入推进2023年专项整治工作。同时，坚持打防结合、标本兼治，持续强化常态化监管机制，建立健全全方位、多层次、立体化的医保基金监管体系，以滴水穿石的韧劲和久久为功的决心，坚决守好人民群众的“救命钱”。

北京异地就医直接结算

超1870万人次

本报讯(记者甘哲)为推动跨省异地就医直接结算工作落实落地，北京市医保局于今年6月开展以“做好跨省就医结算服务 让群众在异乡更有医靠”为主题的异地就医政策集中宣传月活动。记者同时获悉，截至今年4月，北京市异地就医直接结算1870.65万人次，合计减少北京市和异地参保人员垫付资金796.23亿元。

异地就医事关参保群众的切身利益。据悉，北京市医保局不断推进异地就医结算工作，切实解决了群众垫资压力大、来回奔波苦等痛点，取得了积极成效。今年4月起，京津冀三地参保人员持社会保障卡或医保电子凭证，在京津冀区域内定点医药机构住院、普通门诊就医、购药均视同已经办理异地就医备案手续，可直接享受医保报销待遇。

目前，全市符合接诊条件的定点医疗机构实现住院、普通门诊异地直接结算全覆盖，760余家有床位的医疗机构全部开通住院直接结算，3000余家定点医疗机构开通普通门诊直接结算，累计接诊异地参保人员1516.48万人次。同时，各区实现门诊慢特病、定点零售药店异地就医直接结算全覆盖。

据介绍，在异地就医政策集中宣传月期间，北京市医保局将以系统宣传解读跨省异地就医直接结算政策和重点业务办理流程介绍为主线，开展发布科普视频线上展播和实地宣传，同时搭建医保宣传大厅，开展进医院、进药店、进社区、进乡村四进活动，发布形式多样的宣传内容。



安全生产警示教育

今年6月是全国“安全生产月”，中铁十局城轨公司在江苏苏州轨道交通8号线建设工地开展包括急救知识培训、安全生产警示教育在内的主题活动，旨在强化工人安全生产意识，提升突发事件应急处置能力。图为建筑工人参加心肺复苏实操培训。新华社记者 柳文惠 摄

青海集中整治社会救助“错保”“漏保”

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省民政厅获悉，今年青海开展社会救助监管效能提升年活动，重点对城乡低保、临时救助、政府购买服务三个主要风险点加强排查治理，集中对“错保”“漏保”和政策执行偏差问题展开排查整治、跟进监管。其中，在城乡低保方面，青海集中对“错保”“漏保”和政策执行偏差问题展开跟进监管，保障比例高于全省平均水平的地区重点排查整治“错保”问题，保障比例低于全省平均水平的地区重点排查整治“漏保”问题，做到应保尽保、应退尽退。

在政府购买服务方面，该省全面排查乡镇人民政府履行临时救助申请受理、调查核实、审核确认等环节，集中对临时救助随意性大、救助程序不规范和临时救助政策落实到位、存在应救未救问题排查整治、跟进监管，着力纠正“漏救”“慢救”问题。

在政府购买服务方面，青海将全面排查社会组织派遣人员、入户调查等环节，集中对接承接派遣人员家计调查不认真、社会组织权责不清等问题展开排查整治、跟进监管，并建立政府购买服务监管和评估机制，严格按照社会救助经办服务绩效评估方案对社会组织开展考核评估。

北京市昌平区做实做细人才服务，帮助解决子女入学、人才住房等现实问题——

画出人才服务“同心圆”

本报记者 赖志凯 本报通讯员 许岩 薄璐

“我来昌平区工作时间不长，就业服务部门把服务做到了我们心坎上，帮助解决了最急迫的孩子升学需要的工作居住证问题，解除了我们的后顾之忧。”谈及对北京市昌平区人才服务工作的感受，孙彦宁道出了自己的内心感受。

创新发展，人才优先。记者了解到，北京市昌平区人社局回应人才所需，在引才聚才、人才保障、服务发展等方面，做优做实做细人才服务工作，为区域人才发展注入强大动力。

今年4月底，孙彦宁所在的北京石头世纪科技股份有限公司正式迁入昌平，孙彦宁作为产品部的战略分析师，是公司的核心人才。在一次调研中，昌平区人社局得知孙彦宁的子女即将入学，需要办理北京市工作居住证，但二季度工作居住证需求申报已结束，若通过正常渠道申报，将赶不上入学材料提交的最后期限。

时间紧迫，孙彦宁心急如焚。为此，昌平区人社局启动专项渠道，按照“一事一议”的方式直接到企业现场召开局务专题会，顺利解决了孙彦宁的燃眉之急，石头科技公司其他两名核心人才的办证需求也一并得到了满足。

孩子有学上、家人有房住，这是多数“北漂人”共同的心愿。“找到一个通勤距离短又能够长期稳定续租的房子太难了。”对于在北京新雷能科技股份有限公司工作了13年的财务部主管付英巧而言，如何更好地平衡兼顾住成了她最大的困扰。为破解人才住房难题，昌平区人社局在开展人才公租房分配时，将产业及人才需求放在第一位，坚持优先支持产业发展，优先面向重点功能区开展区级分配，全力确保已分配房源充分服务于生物医药、科技创新等主导产业的企业和人才。

北京新雷能科技股份有限公司在获得人才公租房支持后，第一时间为付英巧进行了配租，帮助解决困扰她多年的住房问题，也使付英巧能够全身心投入到工作之中。她成功获评2022年度昌平科技副总“财务先进工作者”称号。此外，昌平区人社局积极用好足各类人才政策，及时发布2023年度人才引进需求申报通知，依托招聘委员会提供人才引进等政策解答、引进业务办理流程指导，为生物医药、智能制造等主导行业加快引进高层次人才提供坚实支撑。

网约家政服务员受伤 劳动关系确认成焦点

本报记者 李丹青

近年来，互联网家政不断发展。“互联网+家政”新业态下，网约家政服务人员与家政公司之间是否存在劳动关系，服务人员受伤谁担责？前不久，人社部、最高人民法院联合发布了与此相关的劳动争议典型案例，通过以案释法，对符合确立劳动关系情形的认定标准作出重点规范。

重点审查是否存在较强劳动管理

2019年10月，70后宋某到某员工制家政公司应聘保洁员，双方订立了《家政服务协议》。协议约定，宋某经培训合格后须按公司安排为客户提供保洁服务，合作期限为2年，其间不得通过其他平台从事家政服务，该公司为宋某购买意外伤害保险。

宋某通过本公司家政服务平台接收客户订单，并向宋某派发订单。宋某每周需工作6天，工作日无订单时须按公司安排从事其他工作。该公司按月结付报酬，底薪每月1600

元，保洁服务费每小时15元。如无故拒接订单或收到客户差评，该公司将扣减部分服务费。同年11月，宋某经培训合格后上岗。工作期间，宋某每周工作6天，每天入户服务6至8小时。2020年1月，宋某在工作中受伤，要求公司按照工伤保险待遇标准赔偿治疗费用，该公司以双方不存在劳动关系为由拒绝支付。

随后，宋某申请仲裁，请求确认与该公司存在劳动关系。仲裁委员会裁决宋某与该公司之间存在劳动关系。该公司对此不服，诉至人民法院。一审法院判决，宋某与该公司于2019年11月至2020年1月21日期间存在劳动关系。公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决，驳回上诉，维持原判。

对于家政企业与家政服务人员之间发生的确认劳动关系争议，人社部和最高人民法院分析认为，应当明确企业运营模式，严格审查双方之间是否存在较强程度的劳动管理，以此对签订劳动合同和签订服务协议的情形作出区分，据实认定劳动关系。

要求遵守工作规则，对工作时间、接单行为等进行控制和管理；掌握用户需求信息，按

月支付报酬；将宋某纳入组织体系进行管理，禁止多平台就业……可以说，家政公司对于宋某实施了全面的劳动管理，双方存在很强的人格、经济和组织从属性，根据事实优先原则，应当认定双方之间存在劳动关系。

支持发展员工制家政企业

那么，家政员与家政公司之间是否存在劳动关系？中国劳动和社会保障科学研究院劳动人事争议研究室主任、中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会秘书长黄昆介绍，当前，家政服务企业运营模式主要有三种，员工制、会员制、中介制。

“不同模式下，家政企业与客户家庭和家政服务人员之间的法律关系不同。”黄昆表示。

其中，中介制即家政服务人员通过职业介绍等机构提供中介服务，机构收取中介费用；会员制即家政机构招募家政服务人员为其会员，提供培训、纠纷调解、职业介绍等服务，会员每年交纳会费。在这两种传统家政企业运营模式中，家政服务人员与客户家庭直接建立雇佣关系，其工资由家庭支付。家

政企业为家政服务人员提供职业介绍或培训，双方建立民事合作关系。

为破解家政企业找不到服务员、服务不满意、发展不规范等问题，2019年，国务院办公厅印发《关于促进家政服务业提质扩容的意见》，支持发展员工制家政企业。

“员工制家政企业是促进家政服务业高质量发展的重要内容。”黄昆介绍，这具体指家政企业与消费者签订服务合同，与家政服务人员签订劳动合同或服务协议并缴纳社保费，统一安排服务人员为消费者提供服务，支付服务人员劳动报酬并对其进行持续培训管理。“此种情况下，客户家庭与家政服务人员的权利保障较好，家政服务企业承担的责任也较会员制和中介制要大。”

宋某案中所涉及的是一家员工制互联网家政企业。在黄昆看来，无论是否采取“互联网+”模式，员工制家政服务企业应当不断规范用工管理，符合劳动合同签订情形的，依法签订劳动合同。不符合确立劳动关系情形，应依法保障其公平就业、报酬支付、劳动安全卫生、职业伤害以及参加社会保险等方面权利。