



参加“秋招”的李敏(化名)最近很受伤——即将从北京一“985”高校研究生毕业的她,连续被几家心仪的企业拒之门外,“只因我本科毕业于一所名不见经传的普通院校。”她说。

一个场景让她印象深刻:一家企业的人事(HR)进行面试时直接问她:“你本科毕业于××大学,我怎么没有听说过这所大学?”简单寒暄了几句后,对方将简历递回到她手中,面试就此结束。与她一起去面试、本科毕业于一所“985”院校的同学,得到HR青睐,双方聊了很久,李敏的同学最终被录用。“我的自尊心被按在地上摩擦,第一学历似乎成了我的‘污点’。”李敏不禁发出这样的感慨。

记者近日采访了解到,像李敏一样,在就业中因第一学历受挫的人不在少数。多位2024届应届毕业生称,在最近的求职过程中遭遇第一学历歧视。一些企业不招录“本科双非”(非“985”和“211”院校)毕业的学生。

多位受访专家指出,招聘毕业生时看第一学历,损害就业者的公平就业权,容易造成人力资源错配,给用人单位带来潜在损失。建议在现行劳动法律框架下,发挥就业促进法的作用,引导企业消除第一学历歧视,同时由相关部门发布第一学历歧视典型案例、指导案例,警示企业重视毕业生的平等就业权,进一步优化就业环境。

企业看重第一学历 求职者感到被歧视

李敏是重庆人,原本成绩很好的她因高考前生了场大病而高考发挥失常,成绩只够就读于当地一所普通院校。进入大学后,为了提升自己,她学习非常刻苦,不但拿到了国家奖学金等奖项,还成为该校首个考入北京某“985”院校读研究生的学生。

“当时我很自豪,很多学弟学妹都说,我让他们看到了无限可能。”李敏告诉记者,自己当年高考失利的阴霾也一扫而空。

然而,读研期间,李敏的自豪感一点一滴消失,不仅因为她发现自己跟同学相比没有什么优势,很多同学本科就读“985”院校,学习成绩也很好,更重要的是,“本科双非”(非“985”和“211”院校)标签似乎一直伴随着她,哪怕是寒暑假实习,用人单位似乎都很看重“这个”。

让她尤其无奈的是此次“秋招”的经历。李敏向一些心仪的企业投出了简历,大多杳无音信。她发现,这些企业大部分需要求职者填写第一学历,分了三档:“985”院校、“211”院校、普通本科院校。她无疑属于第三档普通本科院校毕业的求职者。

后来,李敏“学乖”了,在简历上写学习经历时只写研究生阶段,但面试时仍会被问到本科毕业院校的情况,而当她说出本科毕业院校时,伴随而来的往往是面试官意味深长的眼神和匆匆收尾再无后续的面试结果。

来自湖北武汉的陈思思(化名)与李敏有类似的遭遇。她同样毕业于一所“本科双非”院校,之后研究生考进北京一所“985”高校。她专门制作了一份记录其求职过程的表格。记者看到,“有无进入第一轮面试”一栏的结果基本是“未通过”。

对此,某“大厂”(大型互联网公司)一位HR向记者直言:“我们招录部门产品经理,学历要求研究生,且第一学历门槛是211院校,核心部门第一学历门槛是QS100(世界大学排名前100榜单)。越是头部公司、核心岗位,对第一学历的要求就越高。”

“简历只写研究生毕业学校、不写本科毕业学校的,一律默认第一学历不达标。”这位HR说。

正因为这种现象较为普遍,社交平台上有关讨论也很多。“第一学历是永远的伤吗”“上午向HR申请offer,下午被HR电话告知只收‘双一流’高校毕业学生”等帖子引发热烈讨论。有受访毕业生更是用自嘲的口吻向记者“吐槽”,“第一学历不好,就像留了‘案底’”……

第一学历不好,就像留了案底?

公平就业权,容易造成人力资源错配,可由相关部门发布典型案例,以警示用人单位一些企业不招录『本科双非』毕业生;专家表示,招聘看第一学历,损害就业者的



建隆/漫画

违反法律有失公平 产生不良价值导向

实际上,“第一学历”本身就是个伪概念。

2021年9月,有网友在教育部互动留言提问:“请问专升本(非成人高招专升本)毕业后的第一学历是专科还是本科?”

教育部答复称:学历是指人们在教育机构中接受科学文化教育和技能训练的学习经历,国家教育行政部门相关政策及文件中没有使用“第一学历”这个概念。

据公开数据,目前,我国有高等院校3000余所,其中“985”“211”院校、“双一流”高校仅有百余所,占比约为4%。也就是说,所谓第一学历是“985”或“211”院校毕业的大学生,只是极少部分。

多位受访专家认为,企业招聘时注重第一学历涉嫌就业歧视,侵害了劳动者平等就业的权利。

“第一学历既不是法定概念,也不等同于业务能力,反映的仅仅是应聘者曾经的学习经历和背景。用人单位在招聘过程中对第一学历进行限制并基于刻板印象对应聘者区别对待,违反了劳动法律规定,侵害了劳动者平等就业权。”西南政法大学经济法学院讲师杨雅云说。

北京外国语大学法学院教授姚金菊认为,第一学历歧视会产生如同法律规范类似的指引作用、预测作用,影响受歧视群体自我发展与奉献社会的积极性并产生不良价值导向——无论其如何努力也无法消除第一学历的烙印。从长远来看,不利于社会的良性发展,甚至造成阶层固化的现象。

然而,在记者采访的多名2024届应届毕业生中,面对这种不平等对待,虽然很多人都知道可以向劳动监察部门反映这一情况,但他们均选择了“沉默”。原因各种各样:对方没有明示,不能确定是因为第一学历而导致未被录用;只想继续找工作,不想为这事耗费精力耽误求职;不是一家企业存在第一学历歧视,感觉投诉了也不会起啥作用;等等。

对于第一学历歧视现象屡见不鲜的问题,姚金菊认为,招生规模的扩大是原因之一;此外,用人单位的选取标准、招聘成本、岗位数量、结构优化等因素强化了这种歧视。

受访专家认为,劳动法律没有明确列举包括第一学历歧视在内的学历歧视,原则性的规定难以应对各种就业歧视现象,为企业等用人单位的第一学历歧视行为留出了“空子”。

法律层面予以明确 发布案例警示企业

我国历来重视保护劳动者平等就业的权利。

早在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,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。

法律层面,就业促进法规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。《劳动保障监察条例》明确,劳动保障行政部门实施劳动保障监察的职责之一,即“检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”。

就业是民生之本。根据教育部数据,我国2024年高校毕业生数量预计达到1187万人。如何减少和避免他们在找工作时遭遇第一学历歧视呢?

受访专家认为,首先需要在法律层面对包括第一学历歧视在内的学历歧视形式予以明确。

“就业促进法明确禁止基于民族、种族、性别、宗教信仰、残疾、传染病病原携带等就业歧视。虽然第一学历未被列入其中,但在非穷尽式列举立法模式下,用人单位也不得以这一与工作本身无关的特征对应聘者进行区别对待。”杨雅云说。

她建议,由立法机关对就业促进法相关条款予以解释,或者在修订就业促进法时将学历歧视予以列举,为社会提供明确的法律指引。

姚金菊认为,就业促进法在明确规定法定禁止区分事由时使用“等”字结尾,表明该条款是一个不完全列举的开放性条款,可以作为消除第一学历歧视的基本规则;就业促进法第三章侧重于保护相对弱势群体,同时也设定了对用人单位的相关义务规定。

她提出,各级政府劳动行政主管部门可以通过派员检查、抽查等形式,对用人单位招聘是否遵循就业公平原则进行监管;可以依职权或依申请,对招聘过程中确实存在第一学历歧视的用人单位给予一定程度的行政处罚,并将处罚情况作为典型案例予以公示,引导用人单位平等对待每一个劳动者。

根据就业促进法的规定,劳动者有权就其遭遇的就业歧视向人民法院提起诉讼。

姚金菊认为,可以由司法机关发布第一学历歧视典型案例、指导案例,警示企业重视每一位高校毕业生的平等就业权。

“不妨考虑将其纳入检察机关公益诉讼适用范围,督促相关行政主管部门充分履职,发挥典型案例示范作用。”杨雅云说,同时,司法机关应高度重视平等就业权纠纷相关案件审判工作,建立相应的司法审查标准,以个案为抓手依法惩治用人单位实施的第一学历歧视行为。

(综合法治日报、央视网)