



# 怎样打通辅警职业上升通道

## 记者调查广西钦州首开先河推动辅警入编始末

调查动机

最近,广西钦州两名优秀辅警正式入编的消息引发公众广泛关注。以前在人们的印象中,辅警只是“合同工”,被称为“协警”“治安队员”“协管员”,工资待遇低,缺乏晋升通道;如今广西公安机关打破人们的刻板成见,首开先河推动辅警入编,成为广西辅警改革征程上的里程碑事件。

钦州市何以有勇气先行先试打通辅警职业上升通道?其为全国辅警队伍管理工作提供了哪些经验和路径?《法治日报》记者近日对此进行了深入探访。



其后,想控制后座,破窗抓人。然而,车子内部反馈,后座的嫌疑人对着裴剑云开枪射击,子弹穿透他的身体。

危急时刻,裴剑云迅速转身,一把将同事推到身后,大喊一声“小心,有枪!”随后便倒在了血泊中。经救治苏醒后,裴剑云淡定地笑道:“没有伤到骨头,就感觉子弹火辣辣地穿过去了。”同事们则感慨:“幸好是隔着玻璃打出的子弹,否则后果不堪设想。”

这样的危险,裴剑云不是第一次经历。出警时遇到吸毒人员拿着注射器比划,他毫不畏惧;抓捕时嫌疑人狂跑近3公里,他穷追不舍……

入编后,裴剑云被调到市公安局禁毒支队。他坦言:“辅警工作,不喜欢干的人早就走了,喜欢干的人才能留下来。人编肯定高兴,以后还要好好干。”

陈嘉彦则被调到了市局办公室,他表示:“人编是党委政府对我们这个职业的认可,我相信只要努力工作,为人民服务,国家就不会亏待我们。虽然入了编,但我的工作依然是辅助公安工作,以后还要多想自己能配得上这份荣誉,继续提升自己。”

### 全力辅助公安工作 先进事迹层出不穷

除了入编的两名辅警,近年来钦州市公安局还涌现出许许多多优秀的辅警。

钦州市公安局巡警支队2号警务站,守护着钦州市最繁华的地段,是市公安局打击违法犯罪、服务人民群众的前沿阵地,余燕超就在这里工作。

大专毕业后,余燕超在企业干了13年,和其他大部分辅警一样,他心里也有一个警察梦,出于对这份职业的向往,他加入警务站大家庭,转眼已是3年多时间。

警务站工作琐碎,东家长西家短,余燕超在一次又一次出警过程中积累群众工作经验,在服务群众中获得成就感。

警务站的工作实行轮班制,熬夜是常态,身边朋友问“既辛苦待遇又低为什么还干?”他回答:“不能因为工资低就放弃,以前的工作待遇好,可不是自己喜欢的,现在的工作能够帮助别人,觉得很开心,有意义。”

8月29日,余燕超趁休息带着家人到本地一处网红度假村游泳休闲,遇到有儿童在游泳时抽筋溺水,听到“救命”呼喊的余燕超立即跳入水中,将两名儿童成功救回,事迹在当地传开后,好评如潮。

“作为警察队伍的一员,在危急时刻,我不能置身事外。万一真的发生溺水事故,我对不起自己的良心,对不起这身警服。”余燕超说。救回孩子后,出于职业习惯,他还主动找到镇里的江河巡护人员,提醒他们防范此类事故再次发生。

而就在余燕超感动网友的前一周,红阳派出所辅警韦杰宝不顾危险从火灾中徒手扛出煤气罐的视频画面也感动了无数人。

8月23日,在一起熊熊燃烧的火灾事故现场,厨房有煤气罐,大火已经把煤气罐的胶管烧着了,韦杰宝被熏得头昏眼花,眼看火势严峻,他二话不说,立即拆卸煤气罐胶管,将煤气罐转移到安全地带。

余燕超、韦杰宝等人只是钦州市3000名辅警中的一分子。实际上,辅警这个职业群体由来已久,过去没有纳入规范化建设的时候,人们对于这个群体的称谓五花八门,如“协警”“治安队员”“协管员”等,但这个群体却是推动公安工作的一支重要辅助力量,是公安队伍的重要组成部分。

“不敢想象,如果没有辅警,我们的公安工作怎么高效开展。”钦州市公安局宣传科民警林雪感慨道。

正是因为充分认识到辅警在公安队伍里的重要性,钦州市积极推进辅警管理改革,在拓宽辅警职业发展道路上不断探索,以吸引和留住更多优秀人才从事警务辅助工作。

### 打通渠道不拘一格 提升职业发展空间

2015年,《关于全面深化公安改革若干重大问题的框架意见》及相关改革方案经中央审议通过并实施,拉开辅警队伍改革的序幕,辅警队伍开始走上规范化管理的征程。

2017年,结合全面深化公安改革精神,广西辅警管理改革的规范性文件正式出台,完成前期的改革制度设计和准备;2018年,钦州市政府正式出台全市公

2019年,钦州市各级公安辅警队伍完成改革过渡,市局、县局统一招聘、统一保障、统一管理,统一签订劳动合同,告别过去各警种各部门自行招聘的历史,辅警队伍规范化建设迈上新台阶

钦州市公安局围绕辅警职业的发展出台诸多举措,比如鼓励学历教育,积极为困难辅警争取学费减免政策,使得辅警队伍整体素质明显提升

呼吁加快推动广西辅警管理立法,将辅警管理纳入法治化轨道,开设从辅警中招录民警的专门通道,为优秀辅警打通上升渠道,为其职业发展提供更广阔的空间,进一步提升辅警职业的吸引力

本报记者 马艳

还记得那位站着睡着了的“逆行英雄”陈嘉彦吗?这位全国抗击新冠肺炎疫情先进个人、广西“最美辅警”,他的钦州市公安局钦南分局经侦支队辅警的“身份”最近有了新变化。前段时间,他和钦州市公安局钦北分局红阳派出所辅警裴剑云一起,被正式批准聘用为钦州市公安局事业编制工作人员。

这是广西公安机关首次辅警入编,此举让“入编”这个广大辅警期盼多年的梦想成为现实。

消息一经推出,钦州市公安局政治部相继接到来自全国各地“兄弟单位”的咨询电话,“如何打通这个上升渠道”成为大家关注的重点问题。

### 敢于拼搏奋不顾身 辅警入编众望所归

陈嘉彦是一名“80后”,2010年大学毕业后一度感觉“人生迷茫”,此前曾在其他机关单位工作,是聘用制工作人员。2020年1月,他追随自己的内心“做公安这个行业为人民服务,非常光荣”,毅然申请加入辅警队伍。

没想到,入警不久就遇到新冠肺炎疫情暴发。“作为一名辅警,必须配合民警,一切行动听指挥!”陈嘉彦牢固树立这个信念,根据警情需要多次调整工作内容。排查任务紧张时,他便前往向阳社区,中南社区配合民警开展排查;排查任务结束后,他又辗转看护、戒断隔离执勤等岗位。

在开展疫情防控社区排查工作时,由于时间紧任务重,工作强度大,陈嘉彦竟然站着睡着了,但他很快便惊醒过来,立即投入工作。这个状态被同事抓拍上传至网上后,很快达到上万点击量,网友们纷纷点赞,很多人留言“站着也能睡着,真是累到极点了……”

辅警岗位实行轮班制度,没有固定的休息时间。但陈嘉彦从未喊过一声累,他坦言:“自己的奋斗是有意义的,虽然有点累,但可以实现人生价值,很开心。”

2020年底,陈嘉彦相继被评为广西“最美辅警”、全国抗击新冠肺炎疫情先进个人。前不久,钦州市公安局政治部正式宣布陈嘉彦被录用为事业编制工作人员。

此次和陈嘉彦一起入编的,还有另外一名辅警裴剑云。

2011年,裴剑云退伍返乡后应聘到钦州市公安局一个乡镇派出所担任辅警。裴剑云十分热爱这份“看起来和当兵差不多的工作”,他把在部队形成的军人作风带到警营,不怕苦、不怕累,满腔热血,得到所里同事的高度称赞。

迫于生计,裴剑云也曾向五斗米折过腰。加入辅警队伍不久,裴剑云的父亲过世,照顾年迈的母亲和患有慢性病,常年需要吃药治疗的弟弟这些重担就全部压在了他的身上。2014年,裴剑云的第一个孩子出生。繁重的生活压力之下,一个月2000元出头的工资实在捉襟见肘,裴剑云不得不离开警营,到企业工作。

3年后,生活压力没那么大了,裴剑云再次应聘到钦北分局红阳派出所成了一名辅警。

去年一次抓捕贩毒嫌疑人的行动中,裴剑云差点丢了性命。那次,民警负责控制驾驶员,裴剑云紧随

本报记者 韩丹东  
本报实习生 陈玮琪

“你谈过几次恋爱?”

“每次持续时间有多长?”

“每次恋爱分手原因是什么?”

前不久,来自河北邯郸的宋先生在应聘某公司人事岗位时,竟被要求详细说明自己的恋爱经历和持续时间。对于如此奇葩的要求,公司的说辞是为了考察应聘者的“情商”。

恋爱经历、父母兴趣爱好、星座、婚育计划……《法治日报》记者发现,近年来,不少与求职内容无关的问题被写进一些企业的招聘要求中。

多位接受记者采访的专家一致认为,这些奇葩招聘背后反映的是就业歧视。现实的职场招聘中,性别、年龄、地域甚至口音等各类歧视无处不在。

### 招聘信息弄虚作假 职位要求无奇不有

最近,租住在北京昌平某小区的张凯(化名)应聘一家公司的网络工程师,该职位描述是设备维护和网络维护。结果面试时,张凯发现该公司想招聘的其实是软件开发人员。

“既然要会软件开发的,为什么不在招聘页面说清楚?”张凯埋怨道。

如今虚假招聘越来越多,除了招聘岗位“挂羊头卖狗肉”,薪资待遇也经常“表里不一”。

湖北武汉一家美妆App校招运营岗,招聘信息中明确注明薪资为每月4000元至8000元,刚从武汉某大学毕业的郭美婷(化名)在面试时表明自己期望的薪资是6000元,但人力资源部负责人随后却以“你的目标薪资和我们的预期差距太大”为由,拒绝通过其面试。

在“就业难”一定程度存在的社会现状下,求职者不仅容易陷入虚假招聘的骗局,还会遭遇招聘企业对一些岗位设置的无厘头的特殊要求,从而失去很多本该享有的就业机会。

如招聘行政专员、人事专员,有的企业要求应聘者满足肩宽38cm,胸围86cm,腰围在68cm至70cm之间的精准三围要求;招聘驾驶员,有的企业要求属相必须为羊、鼠、龙,并标注不符合以上要求者勿扰;更有企业招聘时要求星座为摩羯座、水瓶座、处女座、双鱼座、白羊座的人优先。

“劳动权受宪法保护,是公民的基本权利。这些奇葩的招聘要求明显侵犯了劳动者的劳动权,还违反了劳动法的相关规定。”上海恒行达律师事务所律师王艳辉说。

中国传媒大学文化产业管理学院法律系主任郑宁补充说:“就业促进法第三条规定劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。因此这些奇葩招聘还侵犯了劳动者的平等就业权。”

### 个人隐私穷追不舍 美其名曰防止谎报

“有没有男朋友?”

“如果发生办公室恋情,你走还是男方走?”

“你妈和你爸在不同的省份是如何认识的?”

……

这是天津市民姚敏(化名)在面试时被问到的问题。面试官对其不同的家庭背景不断刨根问底,全程没有问一个与专业相关的问题。

记者调查发现,如今不少公司都会在面试时提问大量涉及应聘者隐私的问题,甚至还会追问细节。面试官不仅对应聘者的个人感情、婚育计划、交友、生辰八字、星座和是否养宠物等信息感兴趣,而且对应聘者家庭成员的兴趣爱好、工作经历等也有好奇心。

一些公司还会在面试结果未定之前,就要求应聘者填写家庭成员的姓名、年龄、职业和身份证号,给出的理由是“防止谎报信息,避免不必要的麻烦”。

郑宁分析,面试官面试的主要目的是评估应聘者与岗位的匹配度,考查员工的稳定性。“但这些信息已经涉及个人隐私,与岗位完全无关,用人单位应当尊重应聘者的人格尊严。”

“劳动合同法第八条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。因此,教育背景、工作经验、职业技能、职业规划、性格特点等应当告知公司,但对于与劳动合同不直接相关的信息问题,求职过程中劳动者有权拒绝。”郑宁说。

王艳辉认为,这种不断试探隐私的面试属于浪费时间。面试官的目的可能只是为了完成面试指标,走了个过场,并非真想招聘新员工,当然也有可能只是为了完成某些调查问

星座属相性别年龄三围竟和招聘挂钩 专家认为

# 奇葩招聘背后是就业歧视

卷而采取如此荒诞的方式。”

### 就业歧视或明或暗 执法效力有待提升

在激烈的就业竞争中,性别和年龄往往会给求职者造成更大的求职阻力。

贺军(化名)今年35岁,他认为自己社会经验丰富,为人处世周到、专业知识过硬,正是最好的年纪,结果没想到面试官却认为他“年龄大不适合团队融合”,这令贺军感到愤怒且失落。

而应届毕业生张泉(化名)在面试某单位时却遭遇了赤裸裸的性别歧视。一开始面试官就直接说:“你是女的,我们就不大会考虑了。”而和张泉相同专业但成绩一般甚至有挂科经历的男生已经早早和该单位签了约。

同样,来自江西南昌的刘梅在一家国企面试时,按照流程,面试官应该根据面试官90秒的自我介绍和个人简历进行提问,然而实际情况却是,面试官不停盘问她“有没有男朋友,在一起多久了,感情好不好,男朋友干嘛的,以后家庭和工会有冲突怎么办?”事后她气愤地吐槽:“就差直接问,会不会一人入职就结婚生孩子了。”

王艳辉认为,这是对女性劳动者的歧视和不尊重,招聘公司应当依法招聘,“劳动法和宪法明确规定,公民的劳动权应当受到保护并且给予平等对待,同时一些法规还对女性工作者在工作强度、身体条件、产假等方面给予特别法律优待。”

郑宁说:“年龄歧视和性别歧视都是违反宪法和就业促进法规定的,应当采取有效措施予以禁止。”

2019年2月,人力资源和社会保障部会同教育部、司法部、卫生健康委、医保局、全国总工会、全国妇联、

最高人民法院等部门制定出台了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,明确提出了用人单位和人力资源服务机构开展招聘中的“六个不得”,即不得限定性别或性别优先,不得以性别为由限制求职就业,拒绝录用,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化提高妇女录用标准。

“但目前女性遭受或明或暗的性别歧视仍比较普遍,说明执法效力有待提升。”郑宁说。

### 及时剔除歧视内容 共建公平就业环境

根据人力资源和社会保障部官方消息,2021年高校毕业生有909万人,全国需要安排就业的城镇新增劳动力在1500万人左右。在就业形势愈发严峻的当下,就业公平如何保障?

郑宁认为,我国就业促进法对于平等就业权虽然有一些规定,但还比较原则化,今后各主体应努力共建公平的就业环境。“立法部门应通过立法加大对就业歧视行为的处罚力度;执法部门应加强对就业歧视的监督;企业应当增强社会责任,切实贯彻就业公平;媒体应当加大宣传力度,在全社会营造就业平等的氛围;政府应对推行平等就业的企业典型予以表彰奖励。”

王艳辉建议:“招聘公司应当对招聘信息进行审核,剔除那些含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。另外,劳动部门应及时处理应聘者的举报投诉,对不合格的招聘公司进行严厉打击。”

对于求职者个人而言,王艳辉提醒:“尽量选择口碑比较好、知名度比较大的公司,可以在企业信用平台上提前搜索一下该企业相关的信息以及风评。同时,在接到HR的面试邀请时,求职者可以询问对方一些必要的问题,为自己的选择提供一些参考信息。”

郑宁也表示:“对于没有门槛的、高薪或薪酬明显高于行业平均水平的宣传语,应聘者要保持高度警惕,防止诈骗。此外,应聘者还要谨慎提供个人信息,谨慎上传身份证照片,确实需要时在照片上注明使用用途的文字。”

“面试是双向选择的过程,如果觉得面试官人格尊严不被尊重、企业文化存在问题,可以果断放弃。”郑宁说。



漫画/高岳