

多所高校贫困生认定标准引争议

近日,多所高校的大学生助学金发放在网络引起热议。学生为何对贫困生认定标准提出质疑?资助方式又当如何完善?

“贫困生”过度消费 高校终止发放助学金

11月15日,中山大学学生资助管理中心发布一则情况通报:11月14日,中山大学学生资助管理中心收到关于我校家庭经济困难学生赵某某存在炫富和过度消费的举报,其所在学院和我中心迅速启动调查程序。

经核查,该生被认定为家庭经济困难学生的认定程序规范、材料齐全,符合相关规定。但是在核查中发现,该生存在生活不节俭、过度消费的行为。根据《中山大学本科生助学金管理办法》第二十一条第三款的规定,决定终止其助学金发放。

据悉,此前有网友发帖称,该校中法核工程与技术学院一名获助学金的特困学生用的是苹果系列四件套(一般指苹果品牌的手机、电脑、平板和手表四款产品),价值2万元,而且还买了价值1517元的演唱会门票。获得助学金学生的学籍信息也被公开。

据了解,目前,国家对贫困生的资助包括国家奖学金、国家励志奖学金和国家助学金三部分。其中,国家奖学金用于奖励特别优秀的学生。学生从二年级起可申请国家奖学金,每人每年8000元。国家励志奖学金用于奖励品学兼优的家庭经济困难学生,学生从二年级起可申请,每人每年5000元。

国家助学金的资助标准为1000元至3000元,可以分为二档至三档。学生持《高等学校学生及家庭情况调查表》于每年9月向高校提出申请,该助学金每学期评定一次。

除了国家级奖助学金政策,各高校及二级学院也分设多项奖学金,用于奖励和帮助成绩优秀学生。还有助学贷款、学费补偿、贷款代偿及学费减免、“绿色通道”、勤工助学等多种方式并行的资助体系。

贫困还是不贫困 认定标准为何引争议?

近期,多所高校因助学金评选陷入争议。9月份,天津中德应用技术大学一名学生发布多则网络视频称其在助学金评定中遭遇不公平对待。他声称自己是孤儿,却在班内困难生助学金评定时落选。

11月6日,天津中德应用技术大学发布情况通报,经调查,该举报内容不实,所涉及另两位同学的家庭和个人情况均符合困难生资助条件。未发现材料造假的情况,评定符合相关规定,未发现“渎职及滥用职权”问题。

10月24日,浙江广厦建设职业技术大学一名领取助学金的学生唐某被辅导员通知删除自己去观看演唱会的朋友圈,该生把与辅导员的聊天截图公布在朋友圈中,并提到“520元不贵啊,我自己赚钱买的”。事件引发关注后,11月8日,该校工作人员回应称,经调查核实,唐某申领国家助学金的资格符合标准。

从校方回应来看,中山大学、天津中德应用技术大学、浙江广厦职业技术大学这三所院校经过调查核实,都认为学生的申领资格符合标准。这意味着,从程序上来说校方可不存在问题,但学生和公众所争议的在于贫困认定标准本身。

教育部和财政部发布的《关于认真做好高等学校家庭经济困难学生认定工作的指导意见》,对评定组织和家庭经济困难学生的认定标准等内容有所明确。

一位在高校从事学生工作的人士介绍,以他所在的学校为例,助学金主要是看贫困建档程度。困难户是第一个门槛,再结合学习成绩是否有不及格情况来进行筛选。学校会按照比例给各班分配名额,再由各班由班主任带着全班同学进行民主评议。

建档立案,是2013年以来推出的重要扶贫举措,通过建立详细的贫困户信息档案,实现精准扶贫。2020年全国贫困户脱贫摘帽后,国家规定建档立卡脱贫户仍然有五年的帮扶政策不变。

不过,贫困建档是由学生生源地反馈上来的。上述高校工作人员表示,在一些经济条件较好的省份,与经济欠发达地区的贫困生认定标准可能并不一样。“所以会出现这个人拿着‘苹果全家桶’但也拿助学金的情况。你也不能说他没资格,因为环节没出错,他有贫困证明,学习也努力。”这位人士说。



在他看来,个人消费规划不同,并不能通过外在去看学生生活水平。“可能存在一些大家觉得看上去没那么困难但也拿补助的学生,还有些人确实家里另有隐情,且我们了解到了,也无法和全学院学生公布。”他表示,在他任职的高校,真正困难的学生一定可以受到补助。

从“无偿”到“有偿” 资助方式如何完善?

近年来,多位高校工作相关人员、专家学者就关于高校助学金评审发放工作中的问题与改进策略进行讨论。

有学者指出,目前高校助学金发放的时候,受助学生仅仅享有相关的权利,不需要进行义务的履行,这也直接说明了助学金无偿性的特点。

学者认为,这种无偿的资助方式滋养了部分贫困生理所应当的获取资助的心理,非常

不利于这部分学生人生观、世界观、价值观的正确形成,不利于良好社会风气的形成。建议考虑变“无偿”资助为“有偿”资助,让受助学生参加校内勤工助学或志愿者活动等,既尊重学生的人格与隐私,又达到了助学的目的。

还有学者指出,采取形式多样的评审机制,在组织具体评审工作时,除采取班级小组评选、全班学生评选外,还可以建立班级之间、年级之间或者学院之间的互评机制,规避熟人之间因偏好而造成的不公平。

与此同时,多所高校已经在探索创新资助方式。比如,南京理工大学的“暖心饭卡”项目,利用大数据技术,实现数据的有效筛选,同时发挥辅导员职能,实现受助人员信息的有效补充,实现资助对象的精准识别,无需申请,悄悄将暖心送给学生。根据现行物价情况及数据筛选情况,资助标准目前调整为每月在食堂就餐次数不低于60次,每月平均消费不高于

750元,受助学生平均每月食堂消费金额与资助限额之间的差额即为每月资助金额。

此外,对受助学生进行跟踪调查也已经引起高校重视。东莞理工学院学生资助管理中心明确将组织各二级学院开展经济困难学生基本情况调查工作,建立和完善家庭经济困难学生档案,并把对受助学生进行跟踪调查纳入工作职责。

助学金发放方式 绝不应该去“比穷”

《2022年中国学生资助发展报告》显示,2022年国家助学金资助高校学生1221.42万人次,金额467.4亿元。这不是一笔小数目,因此,助学金就应该资助给最真正有需要的同学。可以说,实现了分配正义,才能实现资金的效率和作用,才对得起国家对贫困学生的关怀、关爱。

但眼下一些高校的助学金分配方式显然还有改进的空间。比如,按班级、比例认定贫困生,有没有可能将助学金变为“人情奖”?又比如,贫困生资格认定的权力,是否过度集中在某些负责的老师和辅导员上,公众又该如何监督他们?

总之,助学金发放的方式,绝不应该让同学们去“比穷”。要知道,家境越贫困的学生越内向、自卑、敏感,能否筛选出真穷要打个问号,而这更有可能给那些有心钻政策空子的同学留下机会。一句话,助学金的发放必须遵循实事求是的原则。

虽然一些学校在助学金申领程序上可能不存在问题,但学生和公众所争议的主要在于贫困认定标准本身。因此,还是应该从制度的完善和工作方式的改进入手。在这个大数据的时代,理应加强不同部门间的合作以及信息的联动和传输,加强动态审核,让数据说话,在贫困生资格认定过程中尽可能减少人为、主观的因素。另一方面,也该有便捷、通畅的举报渠道和监督机制,抬高违规成本,严惩弄虚作假。将助学金真正发到需要受助的学生手中,才能实现“助学”的制度初衷。 本报综合消息

这些体检指标竟成求职拦路虎

在求职过程中,不少求职者因“体检不合格”被拒绝录用。事实上,如果劳动者的身体状况不危害公共卫生安全、不影响劳动,用人单位不得以体检存在问题为由拒绝录用劳动者。

“我公司特此依照法院生效判决,公开登报向您赔礼道歉!”前不久,《深圳商报》刊登由深圳市某网络科技有限公司发布的致歉声明。声明中,该公司称在招录过程中,基于与工作岗位要求无关的身体条件,对陈正进(化名)“进行差别对待,违反了平等就业原则”。

11月9日,陈正进告诉记者,他接受了该公司的道歉,且已找到新工作。

从通过简历筛选,到闯过多轮笔试面试,收到录用通知后,结果却在入职体检后被拒录……记者采访了解到,不少求职者有着与陈正进相似的经历。针对用人单位以求职者“体检不合格”为由拒绝录用的情况,专业人士表示,在不危害公共卫生安全的前提下,如果劳动者的身体状况不影响劳动提供,用人单位不得以此为由拒绝录用。

企业因窦性心律异常拒录求职者,被判登报道歉

陈正进是一名因小儿麻痹后遗症导致的肢体障碍人士。2021年8月,他向深圳市某网络科技有限公司投递了简历,应聘运营经理岗位。通过两轮面试后,陈正进收到了录用通知,岗位为运营主管。

随后,根据公司介绍,陈正进前往医院进行入职体检。领取体检报告后,他到公司办理入职手续。然而,公司以体检报告中“需要定期复查”、公司不愿接受“风险系数高的候选人”为由,拒绝为其办理入职手续。

陈正进认为,公司是因为其左下肢肌肉萎缩而拒绝录用。该公司称,在面试阶段见过陈正进,并不在乎其身高问题。考虑到他应聘岗位需要出差,且经常晚上还要处理工作,而体检报告显示窦性心律异常且需要定期复查,公司担心他身体承受不住,才觉得有风险。

陈正进认为,自己顺利通过考核、收到录用通知书,胜任该岗位的工作能力已经得到明确认可,公司拒绝其入职的理由没有依据,属于就业歧视,遂向法院提起诉讼,要求公司公开登报赔礼道歉,同时赔偿经济损失。

深圳市龙岗区人民法院认为,我国没有任何法律法规规定“运营主管”岗位,系属窦性心动过缓患者禁止从事的工作类型,且陈正进提交的体检报告亦载明“大多数心动过缓,无重要的临床意义”。法院认为,公司基于与工作岗位要求无关的身体条件对陈正进进行差别对待,违反了平等就业原则,应公开登报赔礼道歉,并支付精神损害抚慰金1万元、误工费及搬家费等损失共计6000元。

■ 不危害公共卫生安全、不影响劳动,不得拒录

“生病留下的陈旧性癫痫,体检报告显示‘考虑胸膜粘连’,医生开了证明说无影响,但还是被拒录”“因体检不合格被拒录,但却不知道具体原因”……记者在社交平台发现,不少求职者分享了因“体检不合格”被拒录的经历,有的因“脂肪肝”“高血糖”,有的因“转氨酶偏高”,还有的不知因哪项检查不合格被拒。

那么,用人单位可以以所谓的“体检不合格”为由拒绝录用求职者吗?

“由于劳动能力与劳动者健康状况直接相关,因此用人单位在招聘时可以对求职者进行健康检查。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰直言,招聘单位发现劳动者存在影响劳动力提供的疾病,有权拒绝录用。但如果身体状况不影响劳动提供,或不属于法律明确基于该状况对劳动者进行区分对待的情形,则不得以此为由拒绝录用劳动者。

谈及拒绝录用的情形,沈建峰介绍,就业促进法明确规定,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈

前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

“目前,我国法律仅对部分从事特定岗位的人员的健康情况作出规定,此类对健康有要求的岗位基本关涉公共卫生安全,从公共利益出发,对特定岗位的从业人员范围进行限制。”深圳市龙岗区人民法院法官易小波说,“但需要注意的是,在这种情形之外,并不存在劳动者因患哪类疾病而不得就业的情况。”

“用人单位在发录用通知后,以劳动者体检存在问题拒绝录用的,应有明确法律依据。”易小波认为,用人单位基于应聘者身体条件做出不合理的差别对待,排斥或限制行为,侵犯了劳动者的平等就业权。

■ 企业用工自主权有边界,要符合法律规定

“用人单位对入职体检的要求各有不同。多数单位要求‘体检合格’即可。”有着多年人力资源工作经验的张女士告诉记者,当招聘岗位工作强度较大时,用人单位会对员工身体素质要求较高,相应地对体检要求也就较高。

前不久,一份入职体检报告因写有“表情呆滞,反应迟钝”“智商偏低,用人单位酌情考虑”,而引起热议。

体检中心能建议用人单位是否录用劳动者吗?易小波认为,体检报告应当是医生对劳动者身体情况进行诊查后作出的准确、规范的医学报告。如体检中心在体检报告中直接建议用人单位是否录用劳动者,已超出医学诊疗范畴,会对劳动者就业权带来不利影响,甚至造成就业歧视,这也是违反法律规定的。

“对求职者设置录取条件是用人单位的自主权。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成同时表示,行使用工自主权不是没有边界的,一些用人单位对无特殊要求的通用岗位随意设定录取条件,显然超出了合理和必要的范畴。 本报综合消息