



透视

企事业单位 任职回避现象

“我想当中国农业发展银行的行长，继承我的爸爸。因为我的爷爷是中国农业发展银行的行长，我的妈妈是中国农业发展银行副行长，所以我想继承我们的家产。”日前，一名小学生在班上讲述自己梦想的短视频引发舆论关注。

童言无忌，但这段话却触动大众敏感的神经。很快，中国农业发展银行安徽省分行新闻发言人证实，视频中的学生确实是该行员工的孩子，其父亲是某县支行行长，母亲是某市分行机关部门副主管。而孩子爷爷是支行普通员工，外公曾担任过另一县支行行长，两人均退休多年。

就外界关注的任职回避问题，该发言人表示，孩子父母目前处于异地工作状态，其工作岗位符合监管要求和农发行任职回避制度规定。

这再次将任职回避的话题引入公众视野。不同的国有企事业单位对于任职回避的规定有何不同？任职回避制度已实施多年，外界为何依旧会出现譬如“三代烟草人”“好工作代代相传”等关于“近亲繁殖”现象的调侃？

回避规定不尽相同

“任职回避”早已有之。随着公务员法对公务员任职回避的要求，以及中央组织部等单位对事业单位工作人员管理回避规定，绝大部分央企、国企在招聘时，也会参考这些管理要求，对“亲属回避”提出明确要求。

在一些大型央企与国企中，其所执行的回避规定不尽相同。有的企业把这一要求直接放在招聘信息中，而有的则是在资格审查环节让求职者填写亲属所在单位，后续再进行筛选。

从招聘信息来看，一些央企、国企及其下属单位将亲属回避条款限定在本单位。比如，中核集团旗下的中国辐射防护研究院在2022年的公开招聘中提出，凡与院正式职工之间有直系血亲关系、三代以内旁系血亲、近姻亲关系等亲属关系之一的，不得招聘到院入职。

中国航天科工二院25所（新型研发机构）在2023年发布的招聘启事中指出，具有回

避关系（夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲及近姻亲关系等）且一方已在本单位工作的另一方不得应聘。

此外，南方电网产业投资集团有限责任公司在2023年的春季校园招聘以及南方电网资本控股有限公司在2024年的校园招聘均要求，具有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得同时在应聘单位工作。

相比之下，一些央国企的限定范围更窄。比如，为打破体制内好职位“世袭制”问题的桎梏，多地烟草专卖局在高校毕业生招聘公告中要求，如果所应聘单位系统的领导成员与本人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得应聘该岗位。

有的企业还将任职回避规定限定在具体岗位所属部门。中国华能集团有限公司能源研究院在2020年的招聘公告中指出，严格执行回避制度，有夫妻、本人或配偶直系血亲在能源研究院工作的，或

有三代以内旁系血亲或近姻亲关系在招聘岗位所在部门工作的，不得报名参加招聘。

对于一些特殊的岗位，回避规定更为详细。2022年国家能源集团公司总部部分岗位系统内部招聘规定，总部员工之间有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得在双方直接隶属于同一领导的岗位工作或者在有直接上下级领导关系的岗位工作；其中一方担任副主任级以上职务的，另一方不得从事纪检监察、组织人事、审计、财务、物资采购等工作。

规避手段翻新，隐蔽性增强

有专家指出，近年来随着党政机关、企事业单位对于亲属任职回避条款的细化与全覆盖，家族式腐败滋生的空间正在被压缩。但这些回避制度都体现在制度层面，具体在落实和实际操作中，也存在一些官员利用职权换手抠背、交叉安排亲属工作的规避手段。

比如，中国投资公司原党委委员解某通过其他公职人员出面说情干预，帮助外甥的朋友谋求职务提拔。为此，解某安排对方儿媳在其管理的公司挂名领薪。此外，在一些地方整治“吃空饷”现象的专项活动中，也发现了少数领导搞小圈子，互相帮衬提携，通过交叉安排、内部照顾等方式互换亲属子女在对方单位“吃空饷”。

在一些企事业单位，由于自己所在单位有严格的亲属任职回避制度，“关键少数”便安排亲属进入合作单位或系统内的其他公司上班。这些岗位普遍薪资待遇可观，岗位权力较大。

2021年4月，湖南省长沙先导投资控股集团有限公司原党委书记、董事长刘继雄被查。办案人员透露，刘继雄不

经过集体研究，先后安排19名亲友进入集团及下属公司担任要职，并多次利用职务影响力为亲属承揽工程谋取利益。

随着企事业单位招考制度不断完善，安排人事的手段也更具隐蔽性，一些所谓的“萝卜招聘”“个人简历式招聘”浮出水面。

此前，甘肃财贸职业学院在公开招聘事业编制工作人员中，最终被录取人系该校的一名代课教师。面试的教材也是录取人所授课程。作为应聘者之一的刘某质疑其为“萝卜招聘”，从2021年提起行政复议，到兰州铁路运输中级人民法院作出终审判决，确认该校在招聘中的行为违法。

某市纪检干部表示，这些规避手段的隐蔽性极强，表面上看很难发现背后的问题。特别是在一些资源垄断性的央国企，由于系统内部相对封闭，“关键少数”在经营决策、用人上拥有较大权力，加之缺乏公开、透明的监督机制，于是便出现系统内部“近亲繁殖”的现象。

需加大监督与追责力度

上述纪检干部表示，“近亲繁殖”易形成家族式腐败窝案。从近年来查处的一些案件来看，有些干部把亲属安插在财务、采购等重要岗位上，为自己的贪腐之路大开方便之门。

为规避“近亲繁殖”现象导致的腐败问题，多地多部门建立履职回避长效机制。比如，2020年，中央组织部、人力资源和社会保障部印发《事业单位人事管理回避规定》，建立统一的事业单位人事管理回避制度。

2019年，原银保监会发布《关于银行保险机构员工履职回避工作的指导意见》，要求银行保险机构建立健全履

职回避制度，将履职回避作为合规文化、廉洁文化建设的重要内容。

地方上，山东省委组织部、国资委曾联合发文规定，该省管国有企业领导人员任职，需回避夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系及近姻亲关系；国企的人事、纪检、财务等敏感部门，禁止领导人员的亲属进入等。

纸面规定如何真正落到实处，才是关键。“只有完善好外部监督机制，腐败滋生的空间就会缩小。”北京大学公共政策研究中心副主任庄德水说，要落实好亲属回避制度，既需要让招聘过程接受全社会监督，还需加大追责力度，对违反相关规定的个人以及亲属严肃问责。

当然，也有一些声音表示，“回避”不等于“杜绝”。关键岗位该回避的确实应回避，但像一些扎根专业技术一线的技术岗位，需要发扬并传承这种工匠技术，并不需要百分百回避近亲属。

许然

