

促进艾滋病感染者 公平就业研究

中国劳动和社会保障科学研究院课题组
二零一八年十二月

目录

第一部分 我国维护艾滋病感染者公平就业权的立法政策和现实情况	4
一、我国促进艾滋病感染者公平就业的立法政策	4
（一）立法政策总体概况	4
（二）立法政策具体内容	7
（三）部分职业对艾滋病感染者从业相关规定	10
（四）立法政策效果和不足	16
二、我国艾滋病感染者公平就业的现实情况	18
（一）艾滋病感染者面临的就业歧视及争议案件	18
（二）我国促进艾滋病感染者公平就业的典型经验	23
第二部分 国外促进艾滋病感染者公平就业的经验做法	26
一、关于促进艾滋病感染者公平就业的国际劳工标准和准则	26
（一）促进艾滋病感染者公平就业的基本原则	26
（二）政府、雇主组织和工人组织在工作场所应对艾滋病问题的职责	30
二、部分国家关于促进艾滋病感染者公平就业的立法政策	32
（一）制定促进艾滋病感染者公平就业的立法	32
（二）制定劳动世界应对艾滋病的政策和实践准则	34
（三）促进艾滋病感染者公平就业的具体规定	36
第三部分 进一步推进我国促进艾滋病感染者公平就业的对策建议	47
一、完善反就业歧视相关法律政策	48
二、建立促进公平就业的三方性机构	49
三、促进艾滋病感染者公平就业的具体措施建议	50
附件 1	57

促进艾滋病感染者¹公平就业研究

艾滋病在全球蔓延严重影响着经济的发展和人类的生存。在艾滋病疫情严重的国家和地区，艾滋病的蔓延不仅降低了当地生产力发展水平，而且减弱了这些国家提供基本产品和服务的能力。在我国，艾滋病的流行经历了初始传入期、局部流行期、快速增长期、缓慢增长期，如今已过渡到流行稳定期，艾滋病总体感染率维持在相对较低水平。中国疾病预防控制中心数据显示，2012-2017 年间，艾滋病感染者年均增长率为 14.5%。截至 2018 年 9 月，全国报告现存活艾滋病感染者和艾滋病病人共 85 万例。虽然总体上我国艾滋病处于低流行状态，但随着性传播成为主要传播方式，艾滋病已经由高危人群向普通人群扩散蔓延，局部地区和特定人群艾滋病感染率呈现高发态势。艾滋病感染地区分布极不均衡，云南、广东、广西、四川、河南等部分地区是艾滋病感染的重灾区。艾滋病感染者在人口学特征上以青壮年为主，部分典型人群，如流动人口、青年学生等群体中艾滋病感染率增长较快。这在很大程度上表明了当前我国艾滋病流行状况不容乐观，仍处于艾滋病防治的关键时期。

经过多年的宣传教育，社会公众对于艾滋病的认识不断

¹ 本报告除引用数据和一些具体政策原文需要精确表述之外，为了行文表述方便，不再对 HIV 感染者和 AIDS 病人进行详细区分，统称为艾滋病感染者。

改善，但是社会上对艾滋病感染者的歧视仍然存在。其中，就业权益事关艾滋病感染者的收入保障、社会融入，以及个人尊严和价值的实现，促进艾滋病感染者公平就业，不仅有利于保障感染者的平等就业权和基本人权，也有助于消除歧视，为艾滋病防治工作营造良好的支持环境。

本报告对我国当前维护艾滋病感染者平等就业的立法政策、现实情况、典型经验进行梳理，同时对国际劳工组织和典型国家的经验做法进行总结提炼；在此基础上，提出进一步促进艾滋病感染者平等就业的对策建议。此外，对于“一带一路”和“南南合作”框架下即将或已经走出国门参与世界经济发展的众多企业来说，如何在防止艾滋病就业歧视方面尽快与国际接轨，本报告具有现实指导意义。

第一部分 我国维护艾滋病感染者公平就业权的立法政策和现实情况

一、我国促进艾滋病感染者公平就业的立法政策

近年来，我国不断健全反就业歧视立法政策体系，促进包括艾滋病感染者在内的劳动者公平就业。

（一）立法政策总体概况

我国反就业歧视立法是典型的分散立法模式，尚未出台专项的反就业歧视法。促进艾滋病感染者公平就业的规定也

散见于不同层级、不同效力的法律法规和政策性文件中，包括签署的国际公约、宪法、法律、部门规章和规范性文件、地方性法规和规范性文件等（见附件 1）。

1.关于劳动者平等就业权利的规定

《宪法》规定了公民的平等权和人权以及公民的劳动、休息和社会性保障的权利，为反就业歧视相关法律法规和政策性文件提供根本依据。1994 年通过的《劳动法》是劳动保障领域的基本法，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。2007 年出台的《就业促进法》进一步扩展和充实了《劳动法》中反就业歧视的内容，并设置《公平就业》专章，不仅重申了劳动者的平等就业权，还扩展了就业歧视原因，对反就业歧视范围（招聘录用、职业中介活动、就业政策制定等）、就业歧视救济手段等进行了明确规定。作为《就业促进法》的配套规章，同年颁布的《就业服务与就业管理规定》对招聘、录用和就业服务等环节中的事项进行调整，其中的反就业歧视内容也较为集中。继国家出台《就业促进法》之后，不少地区，如北京、河北、江苏、安徽、湖南、广东、海南、云南、西藏、新疆等地出台了实施《就业促进法》办法等地方性法规、地方政府规章和规范性文件，也对劳动者的平等就业权利作出相关规定。2018 年颁布了

《人力资源市场暂行条例》，这是我国首次针对人力资源市场的求职、招聘及相关服务发布行政法规。第二十四条规定，用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。《暂行条例》还明确了人力资源服务机构的责任，即应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。此外，《暂行条例》对于发布歧视性招聘信息的情况，明确了法律责任。第二十四条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。

我国还批准了国际劳工组织倡导的《消除就业和职业歧视公约》，不断出台和完善促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家法律政策，如上述提及的《就业促进法》即是我国履行该公约国际承诺的重要体现。

2.关于传染病病人和病原携带者平等就业权利的规定

我国对保障包括艾滋病感染者在内的传染病患者的平

等就业权作出了专门规定。其中，2004年通过的《传染病防治法》首次将传染病反歧视原则以法律形式予以明确，第十六条规定：“国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人”。《就业促进法》同样明确规定，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。

关于艾滋病感染者的平等就业权利，《艾滋病防治条例》规定，任何单位和个人不得歧视艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属。艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属享有的婚姻、就业、就医、入学等合法权益受法律保护。据此，各地也相应制定了本地区的艾滋病防治条例和实施办法，部分地区出台了更加细化、操作性更强的意见，保障了艾滋病感染者平等就业的权益。

（二）立法政策具体内容

1. 就业歧视的界定和禁止歧视的范围

我国法律未对“就业歧视”作出明确界定，现行法律主要以列举的形式规定禁止的就业歧视类型，《劳动法》列举了民族、种族、性别、宗教信仰四种类型，《就业促进法》规定了禁止对妇女、少数民族、残疾人、传染病病原携带者，以及进城就业的农村劳动者进行歧视，其他专项立法也专门对

残疾人、传染病等歧视类型进行规定。

关于禁止就业歧视的范围，我国相关立法政策规定了在招聘录用、职业中介活动、劳动就业、劳动关系的延续、社会保障、就业政策制定等环节的反歧视原则。例如，《就业促进法》规定，“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视”。在浙江、陕西、湖南等地区颁发的艾滋病防治条例或是办法中规定用人单位不得因职工感染艾滋病病毒解除聘用或者劳动合同。

2. 自愿检测

就业准入条件限制是对艾滋病感染者实施直接就业歧视的主要形式，最常见的表现是在入职体检中强制要求劳动者进行艾滋病病毒抗体检测。对于传染病病原携带者，我国法律采取一般性禁止和例外规定相结合的形式，法律原则上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。同时，《就业促进法》和《传染病防治法》规定，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。对于艾滋病病毒携带者，我国在《艾滋病防治条例》明确规定：“国家实行艾滋病自愿咨询和自愿检测制度”，原则上禁止进行艾滋病病毒抗体强制检测。

3.信息保密和隐私保护原则

我国法律明确规定要对艾滋病感染者的信息保密，保护其隐私不受侵害。《艾滋病防治条例》明确规定：“未经本人或者其监护人同意，任何单位或者个人不得公开艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属的姓名、住址、工作单位、肖像、病史资料以及其他可能推断出其具体身份的信息。”同时，《艾滋病免费自愿咨询检测管理办法(试行)》中明确规定要做好咨询和检测服务的保密工作，不得向无关人员泄露艾滋病病毒抗体检测呈阳性人员的任何个人资料。在个别地区，如浙江、湖南、陕西等在本地区制定的艾滋病防治条例或办法中还具体强调在对艾滋病感染者进行调岗的时候要对其病状及调整原因承担保密责任。

4.就业歧视行为的法律责任和救济渠道

权利救济对于保障劳动者平等就业权不可或缺。我国促进平等就业的法律虽然明确规定了禁止实行就业歧视，但对就业歧视行为的法律责任规定不明确。现行法律法规框架内，仅《就业促进法》第六十二条明确规定：“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼”。一些地区通过法律和政策在个别具体歧视问题上明确了相应的救济办法，如《湖南省实施<艾滋病防治条例>办法》中规定：“用人单位违反本办法规定以感染艾滋病病毒为由解除与劳动

者的劳动关系的，依照《中华人民共和国劳动合同法》相关规定进行处理”。

从实际来看，就业歧视的救济渠道还包括以下途径²：

- 对于立法和政策制定中的就业歧视内容，可依据《立法法》申请改变或撤销，或是依据《行政复议法》申请行政复议和审查。

- 可向劳动保障监察机构举报投诉。虽然《劳动保障监察条例》没有明确将就业歧视纳入监察内容，但依据《劳动法》、《就业促进法》等关于劳动保障监察责任的规定，针对用人单位、职业中介机构、职业培训和鉴定机构出现的就业歧视行为，可以向劳动保障监察机构投诉或举报。

- 可依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁。目前《劳动争议调解仲裁法》没有直接将就业歧视争议纳入受案范围，但实际中很多就业歧视可以转化成劳动争议从而通过劳动争议处理程序进行处理。

（三）部分职业对艾滋病感染者从业相关规定

目前，将艾滋病病毒抗体检测作为入职体检检测必要项目的行业包括：公务员、部分事业单位、飞行员、海员等，部分地区将艾滋病病毒抗体检测列入住宿、洗浴、休闲娱乐、美容美发等公共服务行业入职体检项目。

² 参见王文珍：我国反就业歧视立法评析. 中国劳动，2010（5）。

1.公务员

2005 年以前，全国并未实行统一的公务员录用体检标准，部分中央部门和各地方政府人事部门分别自行制定体检标准。其中，一些中央部门对部分身体条件有特殊要求的职位录用公务员就曾明确禁止录用艾滋病感染者。2005 年 1 月，原人事部和卫生部联合发布《公务员录用体检通用标准（试行）》（以下简称《通用标准》），我国首次在全国层面上统一规范公务员录用体检标准。《通用标准》经历了两轮公开征求意见，对于艾滋病，意见稿中表述由“艾滋病及其病毒携带者，不合格”最终确定为“艾滋病，不合格”。在 2007 年 2 月发布的《公务员录用体检操作手册（试行）》（以下简称《操作手册》）中对《通用标准》所指的艾滋病进行解释，“包括其各临床分期。与乙型肝炎病毒携带者所不同的是，不存在艾滋病病毒携带者这一概念。艾滋病感染的诊断一经确定，即作体检不合格结论。”该解释并未对艾滋病感染者与艾滋病病人的临床症状进行区分，只要体检出艾滋病病毒，一律不得录用。2007 年 11 月颁布的《公务员录用规定（试行）》明确规定公务员录用体检的项目和标准依照国家统一规定执行，进一步确定了公务员录用体检通用标准的作用。

针对特殊职位的公务员，如公安机关、国家安全机关、监狱、劳动教养管理机关的人民警察和人民法院、人民检察院的司法警察职位，以及外交、海关、海事、检验检疫、安

监等部门对身体条件有特殊要求的职位录用公务员，人社部、卫生部、国家公务员局于 2010 年颁布《公务员录用体检特殊标准（试行）》，除了部分体检项目做了更加严格的规定外，对于艾滋病的检测仍参照《通用标准》统一执行。

《通用标准》虽经多次修订，但对于艾滋病的相关规定一直沿用至今，各地录用公务员基本均参照以上规定执行。

2. 事业单位工作人员

不同于公务员体检录用，国家层面对于事业单位招聘录用人员并未出台统一明确的体检标准³。在国家出台《公务员录用体检通用标准（试行）》之后，事业单位在招聘录用过程中，由于缺乏明确的体检标准规范，往往选择参照公务员体检通用标准执行，将艾滋病作为体检的必要项目和限制条件。各地在参照公务员体检标准的要求程度上有所区别，但多数地区将公务员体检通用标准作为事业单位招聘主要参照依据。公务员录用体检通用标准实际影响范围广泛，纳入编制管理的事业单位和部分国有企业也沿用该标准或受该标准影响。

就教师而言，《<教师资格条例>实施办法》中要求“无传染性疾病”，明确规定体检项目必须包含“传染病”“精神病史”项目。在幼儿园教师资格人员体检标准⁴中，进一步明确，要

³ 2005 年 11 月，原人事部出台的《事业单位公开招聘人员暂行规定》中并未对体检作出详细的规定，并授权省、自治区、直辖市政府人事行政部门可以依据规定制定本地区的公开招聘办法。

⁴ 参见教育部教师资格认定指导中心出台的《关于调整申请认定幼儿园教师资格人员体检

在“既往病史”中标明“性传播性疾病”情况。各地制定的教师体检标准中，没有涉及艾滋病或性传播疾病的地区包括天津、辽宁、内蒙古、上海、江苏、浙江、山东、河南、湖北、广东、广西、海南、贵州、新疆等 14 个；以性病或性病等传染性疾病为不合格的有北京、四川、河北、黑龙江、山西、安徽等 6 个；直接规定艾滋病病毒抗体检测阳性不合格的有云南、宁夏、福建、青海、甘肃、湖南、重庆、西藏、江西、陕西、吉林等 11 个。由于艾滋病亦属于性病或性病等传染性疾病，因此，我国有超过半数的地区在教师资格申请认定中将艾滋病作为禁止条件⁵。

一些地方制定教师资格体检标准时明确表示参照公务员录用体检通用标准，具体表述也保持一致，有些地方，如福建、重庆在公务员录用体检通用标准出台前并未将性病、艾滋病列入不合格范围，但标准出台后即修订教师资格认定体检标准，与公务员录用通用标准关于艾滋病的条款保持一致。广东省在 2013 年修订《教师资格申请人员体格检查标准》时向社会公开征求意见，其中参照公务员录用体检通用标准中关于艾滋病不合格的规定受到社会质疑。认真听取专家和各界人士意见后，新修订的版本删去了自 2007 年来沿用的关于艾滋病不合格的条款，使艾滋病感染者从事教师职业有了相应的政策保障。

标准的通知》》（教资字[2010]15 号）。

⁵ 参见哈晓斯：入职体检与艾滋病就业歧视研究，劳动科学研究所课题组，2017 年。

3.公共场所⁶服务人员

公共场所服务人员主要是指提供住宿、宾馆、洗浴、休闲娱乐、保健、美容美发服务等行业的经营者和服务人员。依据现行法律法规，公共场所直接为顾客服务的从业人员应当取得健康合格证明才能上岗提供服务。《公共场所卫生管理条例》及其实施细则中并未禁止艾滋病感染者从事公共场所直接为顾客服务的工作。但是《艾滋病防治条例》规定，公共场所的服务人员应当依照《公共场所卫生管理条例》的规定，定期进行相关健康检查，取得健康合格证明。浙江省《艾滋病防治条例》沿用了国家层面的表述，要求公共场所的服务人员应当取得健康合格证明；部分地区，如陕西、广西、新疆、云南等则明确将艾滋病病毒抗体检测纳入部分公共场所服务人员健康检查的项目。

同样与公共安全紧密相关的食品行业，在 2015 年新修订的《食品安全法》中不再对食品行业的职业禁忌病种进行具体列举，而是将食品行业职业禁忌病种授权给国务院卫生行政部门规定。随后，原卫计委组织制定的《有碍食品安全的疾病目录》列入了霍乱等 6 种疾病，艾滋病和乙肝未列入禁忌病种。与食品行业类似，将艾滋病病毒抗体检测作为公共场所服务人员健康检查项目并无合理依据，反而直接侵害

⁶ 《公共场所卫生管理条例》规定，公共场所主要包括：宾馆、饭馆、旅店、招待所、车马店、咖啡馆、酒吧、茶座；公共浴室、理发店、美容店；影剧院、录像厅（室）、游艺厅（室）、舞厅、音乐厅；体育场（馆）、游泳场（馆）、公园；展览馆、博物馆、美术馆、图书馆；商场（店）、书店；候诊室、候车（机、船）室、公共交通工具。

了艾滋病感染者的就业权益。

4.其他行业和职业

(1) 关于船员。艾滋病、性病等属于我国船员的职业限制和禁忌，一般不允许艾滋病感染者从事船员工作。交通部早于 1993 年发布交通行业标准《海船船员体检要求》(属部颁强制性标准，标准编号为 JT2025--93)，其中将性病列为海员职业禁忌。2013 年 11 月发布《船员健康检查要求国家标准》(标准编号为 GB30035-2013) 规定，“患有《中华人民共和国传染病防治法》规定的传染病者，在传染期内不符合船员注册健康要求/不应上船工作”。据《中华人民共和国传染病防治法》，艾滋病、乙肝都属于传染病，因此被排除在船员的就业范围之外。此外，从事远洋船员工作的人员在办理《国际旅行健康检查证明书》和《海船海员健康证》时，体检项目包含肝炎、艾滋病、性病等检测。如果艾滋病病毒抗体检测呈阳性，就不能获得健康证明从事海船船员工作。

(2) 关于飞行员。中国民用航空总局曾于 2006 年发布过《民用航空招收飞行学生体格检查鉴定规范》(属民用航空行业标准，标准编号为 MH/T7013-2006) 中规定民用航空招收飞行学生应符合的一般条件包括：“不应有传染性疾病。不应为艾滋病病毒(HIV)携带者”。时隔十年，中国民用航空局于 2017 年最新发布的《民用航空招收飞行学生体检鉴定规范》(标准编号为 MH/T7013-2017，代替 2006 年的标准)

中同样明确规定民用航空招收飞行学生的基本要求包括：“艾滋病病毒抗体检测不应为阳性。”这一规定实际上禁止了艾滋病感染者从事飞行员这一职业。

（四）立法政策效果和不足

1.主要效果

总体上看，我国促进艾滋病感染者公平就业的立法政策取得了长足进步，立法政策体系不断完善。主要表现在：

一是促进艾滋病感染者平等就业的立法政策制定进程较快。我国关于反歧视的立法起步较晚，但在十余年间，密集出台了《就业促进法》、《传染病防治法》和《艾滋病防治条例》等法律法规，其中均包含促进艾滋病感染者公平就业的条款，从法律上明确了其平等就业的权利。不少地方也出台了相关地方性法规，并在食品加工生产、教师等行业和职业入职体检中取消了艾滋病病毒抗体强制检测的规定。同时，我国积极参与艾滋病防控国际事务，人力资源社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会三方代表参加国际劳工大会，支持国际劳工标准《艾滋病与劳动世界的建议书（第 200 号）》的通过，不断与国际接轨。

二是促进艾滋病感染者公平就业的法律内容比较全面。除了在原则上对艾滋病感染者平等就业的权利进行明确之外，在禁止歧视的范围、自愿咨询检测、保密原则、禁止就

业的环节、权利救济等方面都进行了规定。权利救济方面，国家层面法律虽未明确具体法律责任，仅规定可以去法院起诉，但实际上的权利救济渠道比较多元，包括法院、劳动保障监察、劳动人事争议仲裁等。

三是我国促进平等就业相关立法政策的完善对于营造公平就业的良好社会氛围，提升企业、劳动者、政府、社会注重平等就业的社会意识作用显著。

2.不足之处

当前我国促进艾滋病感染者平等就业的立法政策仍存在不足，亟需完善。

一是促进公平就业的立法分散，法律规定比较原则，对就业歧视的法律内涵未作明确规定，禁止就业歧视的范围规定得不够全面，用人单位违反公平就业的法律责任不明确。

二是与促进乙肝患者平等就业的政策保障相比，促进艾滋病感染者平等就业的政策措施力度稍弱。国家除了以立法的形式明确乙肝患者的平等就业权和法律责任外，还密集出台政策，强调并对维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利作出具体规定，加强后续监督检查，有力地推动了乙肝表面抗原携带者就业权的落实。相较于此，对艾滋病感染者平等就业权利的保障并未进一步细化。

三是部分政策和行业标准中并未完全消除对艾滋病感

染者的就业歧视。如前所述，公务员体检《通用标准》及《操作手册》明确禁止艾滋病感染者进入公务员职业。公共部门应作为保障劳动者平等就业的标杆，但对艾滋病感染者就业的制度性规定向社会公众传递了对艾滋病的误解，不利于消除社会上对于艾滋病感染者的歧视。

二、我国艾滋病感染者公平就业的现实情况

（一）艾滋病感染者面临的就业歧视及争议案件

1. 关于艾滋病感染者就业情况的小规模调研

艾滋病感染者面临就业歧视的调查一般规模比较小，但也反映出对于艾滋病感染者的就业歧视问题。据“女性抗艾网络”⁷2018 年对全国 25 个省市自治区的 500 名感染者的调查，在全体受访者中，有 35.4% 的人有职业，其中自由职业占 42%，个体经营者占 23%，外企/私企就业者占 18%，国有企业就业者占 6.8%，公职人员占 6.2%，在民间组织就业者占 2.8%。在用人单位就业的 55 人当中，有近六成多（63.98%）的人遭遇过就业歧视，六成的人（61.07%）的人因为感染了 HIV 而换过工作。过去 24 个月中，有 51 名感染者的工作单位知道感染状况，其中自动辞职的 24 人，被单位开除、劝退的 8 人，长期休病假的 13 人，只有 6 人留在原来岗位。

⁷ 女性抗艾网络-中国，在联合国艾滋病规划署的支持下于 2009 年 7 月成立，目前由来自全国 12 个省市的 27 家女性社区组织组成。

据“艾博公益法律热线”⁸的统计，针对艾滋病感染者的就业歧视主要体现在：录用中强制进行艾滋病病毒抗体检测；在职期间强制进行艾滋病病毒抗体检测；设置障碍（要求休病假、部门撤销、强制请事假、另行安排工作岗位，降低薪资待遇等），迫使劳动者主动离开；直接解除劳动关系。此外，艾滋病感染者还面临工作场所中来自雇主、同事的隐性歧视，心理压力较大。

2. 国内艾滋病就业歧视的争议案件

随着平等就业观念的宣传普及以及我国反歧视立法政策体系的不断健全，艾滋病感染者对于自身平等就业权益的需求和关注程度逐渐加强，一些感染者通过法律途径维护自身权益。课题组对收集到的八起案件进行了分析。

从案件本身来看：一是艾滋病感染者就业歧视案件涉及的用人单位主要是机关、事业单位，尤其是学校教师招聘，但企业也开始出现了歧视案件；二是案件主要集中在招聘录用、劳动合同续签环节，入职体检成为艾滋病感染者就业歧视的重灾区；三是就业歧视案件中用人单位多依据《公务员录用体检通用标准（试行）》，判定艾滋病感染者不能从事机关聘用人员、教师等职业；四是案件不仅涉及确认就业歧视，还涉及未签劳动合同等劳动争议、染病信息泄密等民事争议；

⁸ 艾博公益热线为国际劳工组织中蒙局支持、致力于艾滋病病毒感染者和艾滋病病人权益保护的民间组织，建立于2010年10月。

五是在艾滋病感染者就业歧视案件中，劳动者的具体诉求涉及录用、继续聘用、恢复岗位、经济补偿、精神损害抚慰金、赔礼道歉等，其中，要求用人单位录用、继续聘用或恢复岗位的诉求更加强烈。

从案件处理来看：一是法院对于艾滋病感染者就业歧视案件的处理态度由从不予受理到促成双方达成调解协议、判决中部分支持劳动者诉求的情况逐渐增多；二是一些案件中劳动者虽然胜诉得到赔偿，但劳动者要求录用、继续聘用、恢复岗位的诉求很难得到支持。但是，在最近的四川省内江市就业歧视案件中，出现了国内第一例艾滋病感染者与企业达成调解协议后签订劳动合同的结果，在社会上起到了很好的示范作用；三是对于艾滋病感染者就业歧视案件，处理机构并未对就业歧视的事实进行认定，而是通过未签书面劳动合同补偿、经济补偿金争议等劳动争议途径解决。

从案件影响来看：艾滋病感染者就业歧视案件敏感度高、示范作用强，受到司法界和整个国际国内社会的关注。2018年11月29日广州中院发布劳动争议十大典型案例，包含了艾滋病感染者劳动权益保护的争议案例，并提出艾滋病感染者、艾滋病人的合法就业权益受我国法律的平等保护；将艾滋病毒感染者拒之于就业大门外，不符合现行法律法规、政策强调保障艾滋病毒感染者合法就业权益的基本立场。2018年12月，最高人民法院发布了《关于增加民事案件案由的通

知（法〔2018〕344号）》，开始对于平等就业权纠纷和性骚扰损害责任纠纷进行专项统计。歧视案件不仅激励更多的艾滋病感染者敢于通过法律途径维护自身公平就业的权利，促使法律政策制定者不断完善就业歧视的法律政策体系，和司法实践中加大对就业歧视问题的关注和维权力度，也有利于提升用人单位和社会公众反对艾滋病就业歧视的意识。

3. 中资企业在外国面临的艾滋病就业歧视案件

近年来，中国对外投资不断加大，“走出去”的企业数量持续增加。截至2016年底，中国2.44万家境内投资者在国（境）外设立对外直接投资企业3.72万家，分布在全球190个国家（地区），对外直接投资累计净额（存量）位居全球第六位⁹。仅在非洲，根据麦肯锡的一项研究¹⁰，超过10,000家中资企业在非洲经营，经营领域涉及制造业、服务业、贸易、建筑和房地产业，其中约有90%是私有企业。麦肯锡报告称，这些企业在“创造健康的利润”的同时，为数百万非洲人创造了工作岗位、提升了技能水平。

从“引进来”到“走出去”，中国的对外开放进入了一个新阶段。但是，与“引进来”相比，政府和企业对于“走出

⁹ 《2016年度中国对外直接投资统计公报》，来源于商务部网站：<http://hzs.mofcom.gov.cn/article/date/201803/20180302722851.shtml>，最后访问日期：2018年7月12日。

¹⁰ McKinsey & Company, *Dance of the Lions and Dragons, How are Africa and China engaging, and will the partnership evolve?* June 2017.

去”的经验尚显得不足。为配合“走出去”发展战略，有关部门为“走出去”企业提供了培训服务，但是目前主要限于商务经济领域，对劳工权利问题的关注不足。与此形成鲜明反差的是，在很多国家，就业平等权是一项基本人权，就业歧视是敏感度强、社会关注度高的问题。以非洲国家为例，一些国家建立了比较全面的平等权利保护法律体系，制定了严格的惩罚措施，整体上对于歧视问题的重视程度比较高。与国内员工相比，当地本土员工对于就业歧视的维权意识也比较强。

2016-2017 年有两起涉及中资企业在乌干达的艾滋病歧视案件被国外媒体报道和转载。前一个案件中，一名当地厨工起诉一家中资公司因其艾滋病毒抗体检测呈阳性而不公平地对其进行岗位调整。后一个案件中，两名工人起诉某中资公司因其感染了艾滋病病毒而对其进行了不公平解雇。因为不了解案件的细节，课题组很难对案件进行分析和评判，但中资企业有效防范歧视、预防争议的经验不足，与非洲东道国民众对就业歧视的敏感度形成鲜明对比，给企业造成了隐患和风险。这种意识缺位也源于国内相关制度和实践的不足。

（二）我国促进艾滋病感染者公平就业的典型经验

1.地方协调劳动关系三方联合出台相关政策

广东省由于外来务工人口较多，人口流动性强，人群感染艾滋病的可能性较大。为预防和控制工作场所艾滋病的发生和流行，**广东省**原劳动保障厅、省总工会、省企联于2006年底联合发布了《广东省用人单位工作场所预防艾滋病指导意见》，强调了用人单位不得歧视艾滋病感染者的若干政策，包括在职务晋升以及各类有关福利待遇、劳动权益方面一视同仁，不得随意解除劳动合同，创造没有歧视的工作氛围等。同时，也对禁止用人单位要求艾滋病检测和应承担的保密责任作了明确规定。**安徽省**于2008年由原劳动保障厅牵头，省卫生厅、省总工会、省企联、省工商联等联合下发《关于加强工作场所预防艾滋病宣传教育和维护艾滋病感染者及病人劳动保障权益的通知》。同年，**云南省**原劳动保障厅、卫生厅、省总工会、省企联联合下发《关于在工作场所开展预防艾滋病宣传教育和维护艾滋病感染者劳动保障权益的通知》。两个通知均专门强调要加强对用人单位的指导和监督，促进公平就业，维护艾滋病感染者的合法劳动保障权益。此外，**中国企联**也曾在首届中国雇主论坛上向广大企业发布《企业工作场所预防艾滋病倡议书》，促使企业深刻认识艾滋病对企业生产经营的不良影响，倡导尊重艾滋病感染者的权利，

创造不歧视艾滋病感染者的工作环境，并为其保密。地方层面协调劳动关系三方共同推动促进艾滋病感染者平等就业，对于构建全社会共同参与反对就业歧视、营造公平就业的社会氛围具有重要意义，有利于提高用人单位反对就业歧视的认识水平。

2.针对劳动保障监察员开展艾滋病相关法律法规培训。

2014 年，国际劳工组织日内瓦开发了《劳动监察员艾滋病手册》，包括艾滋病的基本信息，关于劳动监察和艾滋病的国际劳工标准，艾滋病相关羞辱和歧视的表现形式，以及劳动监察员可以采取的措施。我国共有 555 名劳动保障监察员参加了艾滋病相关法律法规培训，提高劳动保障监察员对艾滋病及其感染者就业等社会权益的认识，加强了劳动保障监察员应对就业歧视的能力。

3.针对流动人口等特定群体开展艾滋病反歧视教育活动。

国际劳工组织与人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会、中国计划生育协会、爱之关怀、爱咨家等政府及民间组织合作，先后在广东、四川、云南、安徽等地的 43 家大型企业中开展流动人口艾滋病预防工作。这些企业主要分布在电子、制衣、矿产、钢铁、建筑、零售、交通等行业，直接覆盖 27 万流动人口。该项目将艾滋病纳入

企业新员工入职培训、职业安全培训、工作技能培训等计划、制作《艾滋病企业指导手册》、开展企业管理高层座谈会、同伴教育者培训、企业培训师培训等活动，向员工普及艾滋病知识，减少员工对艾滋病的误解和恐惧，从而转变企业经营管理者和员工对于艾滋病感染者的态度和观念，营造工作场所对艾滋病感染者无歧视、关爱支持的良好环境。同时，专门针对流动人口加强艾滋病防治宣传。例如，拍摄“老乡帮老乡”流动人口艾滋病宣传片，在多个城市的火车站以及深圳市公共汽车、地铁等外出务工流动人口比较集中的地方播放，运用生动的形象进行宣传教育，促使流动人口和社会公众正确认识艾滋病，平等友爱对待艾滋病感染者。

4.针对职业培训机构、技工院校学生开展艾滋病教育培训。国际劳工组织、人力资源社会保障部曾共同开展参与式“艾滋病/性病以及生殖健康生活技能”培训，对全国 20 个省市的 2250 位职业技术学校的老师进行培训，覆盖 550 所职业技术学校和超过 100 万学生。项目内容包括生殖健康教育和预防艾滋病，关心、帮助、不歧视艾滋病感染者和病人等内容，帮助这些即将进入劳动力市场的技工学校学生正确认识艾滋病，对艾滋病感染者提供关爱和支持。

5.典型行业和企业积极开展工作场所艾滋病预防教育活动，减少艾滋病歧视。在国际劳工组织、人力资源社会保障部等多个部门和机构的推动下，云南、广东等艾滋病易发地

区的企业开始重视艾滋病预防教育活动，积极采取措施预防艾滋病，并制定工作场所艾滋病政策，保护艾滋病感染者的平等就业权。中国企联和国际劳动组织还举办了酒店业、铁路系统和建筑行业等行业工作场所艾滋病防治研讨会，其中探讨了对艾滋病员工的歧视原因及企业经理如何消除对艾滋病员工的歧视现象。

第二部分 国外促进艾滋病感染者公平就业的经验做法

一、关于促进艾滋病感染者公平就业的国际劳工标准和准则

（一）促进艾滋病感染者公平就业的基本原则

1.主要国际劳工标准

国际劳工组织的很多公约中都体现了反对就业歧视的精神，影响比较广泛的包括：一是 1958 年通过的国际劳工组织《消除就业和职业歧视公约》（以下简称第 111 号公约）。该公约是一项核心劳工标准，也是反对就业歧视、促进就业平等方面的重要公约。二是 2001 年国际劳工组织制定的《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》（以下简称《准则》）。该准则提出了对工作场所应对艾滋病问题的关键原则，以及政府、雇主组织和工人组织的权利和责任，并对艾滋病相关宣传、教育、培训，以及支持和关爱等提出了相应指导措施。三是

2010 年通过的国际劳动组织《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（以下简称第 200 号建议书）。该建议书是关于艾滋病问题的第一项国际劳工标准，要求政府、雇主和工人组织参与应对艾滋病，提出了工作场所应对艾滋病的基本原则，并呼吁建立工作场所艾滋病相关政策和计划。这些国际劳工标准对就业歧视的概念、工作场所促进艾滋病感染者平等就业的重要性、基本原则等进行了详细说明，为各国消除就业歧视、促进公平就业提供了指导。

2.主要劳工标准的基本内容

关于就业歧视的概念。111 号公约指出歧视是基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或减损就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。同时，公约允许成员国经过与有代表性的雇主组织和工人组织以及其他适当机构协商确定其他此类的区别、排斥或优惠。

关于工作场所消除艾滋病就业歧视的重要性。第 200 号建议书和《准则》中均提出艾滋病应作为一个工作场所问题得到承认和对待，应该像对待其他工作场所的严重疾病一样对待艾滋病，这不仅是因为艾滋病对劳动力产生影响，而且因为工作场所作为社区的一部分，在控制艾滋病的传播和减少其造成的影响方面发挥非常重要的作用。

关于艾滋病感染者平等就业的基本原则。相关公约、准则、建议书中指出艾滋病问题是工作场所问题，并提出了禁止歧视、禁止筛查、保密、雇佣关系的延续、广泛合作等关键原则。具体内容如下：

(1) 禁止歧视的原则。第 200 号建议书提出，不应对确实或怀疑感染艾滋病病毒的劳动者，或以他们来自艾滋病高风险或更易感染艾滋病病毒的世界某一地区或群体为由，对其进行歧视或羞辱，特别是对求职者和应聘者。《准则》中进一步明确，对艾滋病感染者及受影响者的歧视或羞辱，阻碍了旨在促进艾滋病预防的各种努力。

(2) 禁止检测的原则。第 200 号建议书中专门对此作了详细规定。艾滋病病毒抗体检测必须是真正自愿的、非强迫的，不应该要求求职者或在职人员进行艾滋病筛查；检测必须履行国际上关于保密、咨询和同意的准则，对艾滋病病毒抗体检测结果应予以保密，检测结果不应影响工作的获得、保有、保障或升迁机会。只有三种情况下允许工作场所相关检测：一是流行病学监测，在符合科学研究伦理原则、职业道德并且在保护个人权利和保密的情况下，可以在工作场所进行匿名、无关联的流行病学艾滋病病毒抗体检测；二是在发生暴露于可能感染的物质的职业风险后，工作人员应立即得到有关医学后果、是否愿意做艾滋病病毒抗体检测以及暴露后预防的可及性等方面的咨询来处理事故，并转诊到合适

的医疗部门；三是工人主动进行自愿检测，即在取得工人书面知情同意书之后，在严格保密条件下由适当合格人员进行检测，并提供检测前和检测后的咨询。

（4）严格保密的原则。第 200 号建议书和《准则》提出了劳动者及其家庭和受赡养者应当享有隐私保护权，包括艾滋病相关信息的保密，特别是与其自身相关的艾滋病病毒感染状况的保密；不得规定劳动者透露其艾滋病病毒感染的状况。《准则》明确，没有理由要求求职者或工人透露关于艾滋病感染情况的个人信息；工人也不应该泄露其同事有关此类个人信息。

（5）雇佣关系的延续原则。第 200 号建议书提出，确实或者怀疑感染艾滋病病毒不应成为阻止录用或继续就业，以及获得 111 号公约规定的机会均等的理由。由艾滋病相关疾病或照顾责任而造成的工作暂时性缺勤，应与其他健康问题造成的缺勤一样对待。如果必要的话，艾滋病感染者应当尽可能长地工作下去。应当采取措施，重新调整相关员工的工作，使之适合感染者的能力，通过培训为其寻找其他工作或帮助他们重返工作岗位。建议书还提出，支持和关爱计划应包括在工作场所为艾滋病感染者或艾滋病病毒相关疾病患者合理安排工作，工作安排应照顾到艾滋病发作特征及其治疗可能带来的副作用；成员国应促进将艾滋病感染者留在工作中以及招聘的做法；成员国应考虑，将支持服务延伸到就

业和失业周期，包括，如果必要的话，为艾滋病感染者或受影响者提供创收机会。

5.广泛合作的原则。国际劳工组织制定的文件中倡导鼓励社会各界在促进艾滋病感染者平等就业的问题上广泛开展合作对话，共同开展相关活动和服务。第 111 号公约规定，凡公约生效的成员国承诺宣布和遵守旨在促进就业与职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除就业歧视。第 200 号建议书和《准则》中提出，有必要将艾滋病纳入国家、地区、国际应对流行病的核心要素中，并有雇主和工人组织的充分参与。第 200 号建议书还提出，劳动者及其家庭和受赡养者应获得艾滋病相关的预防、支持和关爱服务，工作场所应在促进这些服务方面发挥作用。

（二）政府、雇主组织和工人组织在工作场所应对艾滋病问题的职责

第 200 号建议书强调了工作场所应对艾滋病工作中的社会对话原则，明确了艾滋病政策和计划的落实应建立在雇主、工人及其代表和政府之间的合作与信任的基础上，同时在工作场所有艾滋病感染者的积极参与。《准则》中对政府、雇主组织和工人组织在跟踪工作场所应对艾滋病方面的责任进行了明确描述。在反对基于艾滋病病毒感染的就业歧视方面，各方的责任主要包括：

政府的责任包括：一是确保国家艾滋病防治策略和计划上的一致性，充分认识到将劳动世界纳入国家计划中的重要性；二是动员和广泛支持社会合作来预防艾滋病；三是在国家层面促进和协调所有干预项目的制定与实施，为劳动世界的干预活动提供良好环境；四是立法，为消除工作场所发生的对艾滋病感染者的歧视建立相应的监管框架，并在必要时修订劳动法和其他法律法规；五是执法，应就如何最有效地遵守艾滋病和劳动世界的法律法规想雇主和工人提供技术方面的信息和意见，加强执法监督和程序，如劳动监察、劳动法院等。

雇主及其组织的责任包括：一是制定工作场所政策，预防艾滋病传播，保护个人不受与艾滋病相关的歧视；二是国家、部门和工作场所协议，与工人及其代表协商艾滋病方面的工作条款和条件；三是教育和培训，在与工人及其代表协商后发起并支持针对工人的宣传教育和培训项目，以普及艾滋预防、保健和支持方面的知识，宣传企业在艾滋病方面的政策，包括减少歧视等；四是人事政策，不应参与或允许任何歧视艾滋病感染者或受艾滋病影响的个人的人事政策；五是申诉和处罚程序，包括对歧视艾滋病感染者或违反工作场所艾滋病政策的员工进行处罚等。

工人及其组织的责任包括：一是工作场所政策，与雇主磋商，制定工作场所艾滋病政策，预防艾滋病蔓延和反对歧

视；二是国家、部门和工作场所协议，在协商有关艾滋病问题的条款和雇佣体检时，应遵守国家法律规定，并努力将艾滋病预防和防护条款列入国家、部门和工作场所协议；三是宣传教育，在工作场所提供艾滋病防治信息，开发适合工人及其家庭的宣传材料和宣传活动；四是认识政策，支持和促使雇主制定和实施对艾滋病感染者非歧视的认识政策；五是对遵守规定的监督等。

二、部分国家关于促进艾滋病感染者公平就业的立法政策

（一）制定促进艾滋病感染者公平就业的立法

截至 2010 年，全球 71% 的国家都制定了禁止歧视艾滋病感染者的法律¹¹。从课题组查找到的资料看，国外禁止针对艾滋病感染者的就业歧视的立法包括两类：

一是在艾滋病防治法律或劳动法律中明确禁止对确实或怀疑感染艾滋病病毒者进行歧视。例如，南非《就业平等法》以列举的方式对就业歧视作出界定，其中明确就业歧视包括基于感染艾滋病毒的歧视。柬埔寨《艾滋病防治法》明确提出，禁止对艾滋病感染者及其家庭成员在雇用前和雇用

¹¹ Regional Dialogue: Latin America, 26-27 June 2011, 来源于艾滋病与法律全球委员会网站, [Phttps://hivlawcommission.org/wp-content/uploads/2017/06/LARD-Fact-Sheet.pdf](https://hivlawcommission.org/wp-content/uploads/2017/06/LARD-Fact-Sheet.pdf), 阅读日期: 2018 年 8 月 3 日。艾滋病与法律全球委员会由联合国开发计划署（开发计划署）代表联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署（艾滋病规划署）组建。

后有任何形式的歧视。印度于 2017 年通过了《艾滋病（预防和控制）法》，对禁止基于艾滋病的就业歧视做出规定。马来西亚拟在 2020 年前出台关于消除工作场所针对艾滋病感染者歧视的专项立法¹²。

二是将艾滋病纳入“残疾”范畴，通过残疾人保护法律加以保障。将艾滋病感染者纳入残疾人保护的优点是，残疾人保护的法律规定通常会详细规定雇主为其调整工作场所、工作时间等“合理安排”的义务。这些措施能够使残疾人（包括艾滋病感染者）尽可能长时间地继续工作，既能减轻社会保护计划的压力，也赋予其有尊严生活的权利。英国于 2005 年修订的《反残疾歧视法案》明确将艾滋病纳入残疾范围；香港特别行政区的《残疾歧视条例》（1995 年）明确规定，艾滋病病毒抗体检测阳性患者及艾滋病人受该条例保护。法国《家庭和社会行为法》将残疾界定为“遭遇一个或者多个生理、心理、认知或精神障碍，以一种正在进行的方式导致他或她的生存环境产生实质性变化，使他们参与社会生活的能力受到限制”，意味着残疾的概念扩展至包括艾滋病在内的所有疾病或障碍。在加拿大，尽管没有明确将艾滋病纳入残疾的立法，但司法解释中将艾滋病纳入残疾范围。美国《残疾人恢复法案》对残疾的界定明确包含了“HIV 疾病（无论

¹² New regulation to eliminate discrimination against people with HIV and at workplace soon (Updated), the Sun Daily, <http://www.thesundaily.my/news/2017/10/13/new-regulation-eliminate-discrimination-against-people-hiv-and-workplace-soon-update> 阅读日期：2018 年 7 月 2 日

有症状还是无症状)”。¹³俄罗斯立法明确,只有在艾滋病病毒对人身造成损伤时或使人全部或部分丧失工作能力时,才能被视为残疾¹⁴。

(二) 制定劳动世界应对艾滋病的政策和实践准则

一些国家基于国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的建议书》和《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》制定了劳动世界应对艾滋病的政策、战略、规划和实践准则或指南,进一步细化了反对歧视、提供关爱和支持的有关内容,明确了有关机构、组织的责任。一类是政府相关部门制定,如印度、马来西亚、南非;另一类是以三方机构的名义制定,如乌克兰。

印度劳动和就业部于 2009 年出台了《艾滋病与劳动世界的国家政策》,确定了艾滋病与劳动世界政策的框架,在国家、邦和工作场所层面的实施机制以及监督机制。《艾滋病与劳动世界的国家政策》还明确了政府相关部门、雇主组织和商会、企业、工人组织及社会组织(非政府组织)的责任,并提出建立由多个机构组成的艾滋病和劳动世界指导委员会,监督和推进政策方针的出台,负责艾滋病与劳动世界有关项目的决策。此外,雇主关于艾滋病问题的承诺书、印度

¹³ Jane Hodges, Guidelines on Addressing HIV/AIDS in the Workplace through Employment and Labour Law, ILO, Geneva, January 2004, P.24-25。

¹⁴ 孟金梅:《艾滋病与法律》,中国政法大学出版社 2005 年版,第 3 页至第 5 页。

中央工会组织的联合承诺书，以及工作场所艾滋病政策计划、执行清单和模板也以附件的形式，与《艾滋病与劳动世界的国家政策》同时发布。为推进该政策的实施，劳动和就业部成立了由部联合秘书领导的高级国家指导委员会。该委员会包括雇主组织、工人组织、艾滋病病毒携带者代表、印度议会代表和国家艾滋病控制组织。该委员会每年举行一次会议，审议政策实施进展情况。

马来西亚职业安全与健康局与人力资源部在 2001 年发布了《工作场所艾滋病预防和管理的实践准则》，建议雇主采取适当措施防止艾滋病毒感染的蔓延，并确保艾滋病毒阳性员工不受歧视。准则还提出了工作场所措施应该遵循的主要原则，包括在工作场所制定艾滋病毒/艾滋病政策和方案，教育培训和意识提升项目，营造非判断性、非歧视性的工作环境，注重安全和健康，保密和隐私，预防和控制措施，咨询和社会支持，以及促进性别平等。

南非劳动部先后于 1998 年、2012 年制定了《艾滋病与工作世界的最佳实践准则》和《艾滋病与劳动世界的最佳实践准则的技术支持指南》，特别是后者从劳动者就业的各个环节就消除不公平歧视和促进机会均等进行规定，包括基本原则、常见问题、措施清单，以及各方责任等诸多方面。

乌克兰全国三方社会经济委员会在 2012 年通过了《全国艾滋病和工作世界三方合作战略(2012-2017)》，提出：(1)

支持政府，雇主和工会之间的社会对话，实施工作场所艾滋病相关政策 and 项目；（2）通过社会伙伴关系和三方合作伙伴开展工作场所艾滋病毒/艾滋病相关的宣传活动；（3）在应聘、工作以及在私营医疗机构服务方面，避免歧视艾滋病毒感染者；（4）在三方合作伙伴的参与下，支持开展艾滋病相关项目的企业（如针对艾滋病毒感染者反歧视政策）；（5）在国家和地方层面制定和实施防治艾滋病的措施；（6）通过大众媒体开展宣传，推动形成健康的生活方式、预防艾滋病等。

（三）促进艾滋病感染者公平就业的具体规定

1.关于雇主保障艾滋病感染者平等就业权的责任

（1）明确歧视的界定和禁止歧视的保护范围

有些国家的法律对“就业歧视”做出了明确界定，并列举了歧视性行为，明确了在雇佣前后、雇佣过程相关环节中不得发生的歧视性行为。禁止歧视的范围主要包括：拒绝聘用、终止雇佣、调整岗位、拒绝加薪或晋升等。

关于就业歧视的界定。美国的《残疾人法案》比较详细列举了属于歧视的情形，例如：因为某一应聘者或者雇员的残疾而以一种对其赢得机会或者地位不利的方式对其进行限制、隔离或者归类；管理中使用的标准、尺度或者方法具有歧视后果或者使接受共同管理的其他人持有永久性歧视

态度；排除或者否定享受平等的工作机会或者福利；不提供合理的调整，除非相关机构能够证明该调整将会给其商业运作施加过度负担；采用排除或者倾向于排除残疾人或者残疾群体的资格标准、雇用测试或者其他筛选准则，除非这些标准、测试或者其他筛选准则是与工作相关并且与职责要求一致的。**越南**《艾滋病防控法》（2006 年）规定，对感染或怀疑感染艾滋病毒的人的歧视是，基于认为或怀疑艾滋病毒感染或与艾滋病毒有密切关系，对艾滋病感染者的歧视是一种疏远，拒绝，孤立，虐待，羞辱，偏见或限制对他人的权利的行为。**印度**《艾滋病（预防和控制）法》规定，基于艾滋病的歧视是指明确或实际上，立即或在一段时间内，根据一项或多项与艾滋病相关的理由，对任何人或群体施加任何负担、义务、责任、残疾或不利，以及拒绝或拒绝任何人或群体的任何利益，机会或利益。

关于禁止就业歧视的保护范围。尽管各国对此规定的详尽程度不一，但是禁止歧视的范围基本覆盖了从入职到离职的各个环节。**南非**对此做出了相当详细的规定。《就业平等法》规定，任何人不得在任何雇佣政策或惯例中基于一个或多个原因而针对雇员实施直接或间接不公平歧视。同时，对“雇佣政策或惯例”做出开放式的列举，使得禁止歧视原则贯穿于招聘、宣传和录用标准，任命和任命程序，工作的分类和评级，报酬、福利和工作条件，工作任务分配，工作环境和

配套设施，培训和发展，业绩考核，升职、调职和降职，以及解雇和其他纪律性措施等涉及劳动者就业的全过程，加大了对劳动者的保护力度。《艾滋病与劳动世界的最佳实践准则的技术支持指南》还为雇主提供了终止合同前应遵循的做法：一是员工病情过重而无法完成当前工作，雇主有义务尝试替代方案，包括合理调整和重新安排工作；二是员工病情过重而无法执行现有工作，雇主有义务遵守公认的指导原则；三是雇主应确保在无行为能力处理程序期间，员工尽可能保留其艾滋病毒状态的保密权利；四是除非得到劳动法院批准，不得强迫员工接受艾滋病毒抗体检测或披露其艾滋病毒状况，作为上述程序的一部分。

美国《残疾人法案》规定，任何机构不得对一个具备资格的残疾人在应聘、雇用、晋升、辞退、补偿、工作培训和其他雇用的期限、条件和特别待遇方面因其残疾而予以歧视。在越南，禁止艾滋病就业歧视的保护范围包括：（1）终止雇员的劳动合同或工作合同，或者对其工作造成困难；（2）强迫身体健康的员工改变其一直从事的工作；（3）拒绝给员工加薪或晋升，或者未能确保其合法权益；（4）除法律规定的情况，要求求职者进行艾滋病毒抗体检测，或以感染艾滋病毒为由拒绝聘用感染者。

（2）禁止检测及其作为就业准入条件

工作场所对艾滋病感染者的歧视，往往采取强制检测并将其作为就业准入条件的形式。因此，大多数艾滋病相关法律和涉及艾滋病问题的劳动法律对检测问题都做出了明确规范。多数国家禁止强制性测试，如意大利、荷兰、乌克兰、美国和印度；有些国家制定了一般禁令，然后规定了例外情况，如南非、柬埔寨和越南。

禁止强制检测。1990 年意大利《关于预防和对抗艾滋病紧急措施的法案》禁止私人或公共部门雇主进行入职前或入职后检测，否则会面临严厉的刑事制裁。**荷兰**的《医学体检法》（Medical Examinations Act，WMK）禁止将艾滋病病毒抗体检测作为未来雇员体检的内容。**乌克兰**劳动法规定，在签署劳动合同时，雇主不得要求劳动者提交法律规定以外的文件，包括个人健康状况和艾滋病毒状况的私人信息，或以艾滋病病毒感染为由拒绝提供工作、晋升或解雇。**印度**《关于艾滋病与工作世界的国家政策》要求，不应以排除艾滋病感染者就业或享受就业福利为目的，要求求职者或医务人员进行艾滋病毒抗体检测。**美国**《残疾人法案》明确，禁止歧视包含禁止体检和查询。在就业前，不得就求职者是否为残疾人，残疾性质或严重程度要求其进行体检或作出查询。在职期间，对雇员进行体检或查询，以了解雇员是否是为残疾人士或残疾性质、严重程度是法律禁止的行为，除非检查或

询问与工作有关，并符合业务的需要。

一般性禁止，允许法定情况下的强制性检测。南非于1998年颁布的《就业平等法》禁止对于雇员（包括求职者）进行艾滋病病毒抗体检测，除非劳动法院依据相关规定认定这一检查具有合理性。**越南**《艾滋病防治法》（2006年）规定，艾滋病病毒抗体检测只能在被检者自愿的情况下进行。强制性检测，必须在司法鉴定机构作出决定或调查机关、人民检察院、人民法院正式请求的情况下方可进行。政府应发布需在招聘前进行艾滋病病毒抗体检测的职业清单。

此外，课题组对部分国家关于艾滋病感染者能否从事公务员和教师、航空服务人员和飞行员等特定职业进行分析。

关于艾滋病感染者能否担任公务员或教师，各国情况大致分为三类：

一是在录用公务员时不会制定与工作职位要求无关的限制条件，因此没有关于艾滋病感染者能否成为公务员或者教师的特别规定。例如，美国录用公务员的标准之一就是消除歧视，不论政治派别、种族、肤色、宗教、民族、性别、婚姻状况、年龄或健康状况，所有申请人应该受到平等对待，资格标准只能包含与能力和适应性相关的因素。

二是明确规定不得禁止艾滋病感染者从事公职。如，柬埔寨明确提出不应基于个人或其家庭成员的实际或疑似艾滋病病毒感染状况而排除其寻求竞选性和任命性公共职位

的权利。菲律宾《艾滋病防治法》（1998 年）规定，艾滋病毒感染者不得被剥夺寻求选任或任命公职的权利。南非教育部在 1999 年发布了《关于公立学校学生和教师，继续教育和培训机构的学生和教师的艾滋病问题国家政策》，提出任何教师都不得因实际或怀疑感染艾滋病毒而被剥夺受聘、教课或晋升的权利；艾滋病毒感染不能成为解雇教师的理由，也不是拒绝签订、继续或续签教师雇用合同，以及任何不公平歧视对待的理由。

三是规定了禁止从业但被废除。例如，2009 年 11 月，波兰宪法法院裁定内政部关于艾滋病病毒阳性人员不适合继续担任警务人员的规定违反宪法。此后，波兰内政部修订了上述条款，规定警务人员感染艾滋病后，有关机关应先对其身体状况和是否能正常履行职责作出鉴定，再根据鉴定结果作出决定。

关于艾滋病感染者能否担任航空服务人员和飞行员，在南非，通过法院判决确定了艾滋病感染者不被排除在航空服务人员或飞行员职业之外。在南非航空公司某职员因感染艾滋病病毒而被公司拒绝的诉讼案中，南非宪法法院判定，航空公司因感染艾滋病病毒而拒绝录用的做法构成了不合理歧视，侵犯了其平等权利、人格尊严以及工作的权利，判定航空公司雇用其为空中服务人员。

(3) 强调信息保密和隐私保护

信息保密是工作场所应对艾滋病的一项基本原则。印度《艾滋病与劳动世界的国家政策》提出，要求求职者或工人披露与艾滋病相关的个人信息是不合理的，工人也不应该被迫透露其他同事的有关信息。南非规定，包括艾滋病感染者在内的所有人享有法定的隐私保护权，禁止非法要求工人向雇主或者其他工人披露本人的艾滋病病毒感染情况或相关医疗信息。艾滋病病毒抗体检测结果必须保密，并且不损害工作的获得、保有、保障或晋升机会。如果工人选择自愿向雇主或同事披露其艾滋病病毒感染状态，信息披露必须取得工人的书面同意。工作场所必须建立相关机制，鼓励开放、包容和支持披露艾滋病病毒感染状态的工人。

(3) 规定雇主做出合理安排的义务

将艾滋病病毒感染纳入残疾范畴的国家，艾滋病感染者作为残疾人，可以享有雇主为其做出“合理安排”的权利。此外，南非和越南明确规定雇主应对艾滋病感染者的工作做出合理安排。

在美国，1990年《美国残疾人法案》（自1994年起全面实施）对工作场所艾滋病毒预防和保护具有重大推进作用。该法令要求雇主在其财务能力范围内为感染艾滋病或患艾滋病的雇员提供合理调整，如调整工作安排，重新分配工作，

调整设备和设备，修改考试和培训模块，弹性工作时间和额外的病假。为了受益于该法案的规定，工作人员必须向其雇主宣布其残疾状况，即艾滋病毒感染状况。但是，法律带来的好处可能抵消耻辱化的风险。在**英国**，立法也规定了雇主提供合理调整的责任。合理调整包括：一是在招聘过程中保障残缺人能够申请工作，并在面试以及测试时考虑到残疾人的特殊需要提供便利；二是对工作环境进行调整，调整或移开对残疾人不利的障碍物等。法院在判决中提出“合理的调整”的判定原则：一是避免不利情况的有效性；二是合理调整方法的实用性；三是调整所需费用及产生任何不便影响的程度；四是雇主的财务或其他资源的情况¹⁵。

在**南非**《就业平等法》要求雇主为包括艾滋病感染者在内的所有工人提供合理安排，以便他们获得和享有平等的就业机会。《艾滋病与工作世界的最佳实践准则实施指南》为雇主提供了必要的指引，包括：调整现有设施，使其更易于使用；调整现有设备或获取包括计算机和软件在内的新设备；重新组织工作站；改变培训和评估材料及制度；重组工作，以便重新分配不重要的职能；调整工作时间和休假；提供专门的监督，培训和支持；以及重新安排工作。在**越南**，《艾滋病防控法》规定，雇主有义务为艾滋病感染者安排适合其健康和专业资格的工作。

¹⁵ 饶志静：英国反就业歧视制度及实践研究，河北法学.2008(11)

（4）规定雇主在工作场所禁止歧视的其他义务

主要包括开展反歧视宣传培训、告知雇员平等待遇相关权利，建立内部申诉程序，制定平等促进计划，以及为艾滋病感染者提供关爱和支持。

在**德国**，《一般平等待遇法》规定，雇主有义务制订防止歧视的措施，以恰当的方式对雇员进行反歧视培训和宣传。雇主有义务在企业内或者工作场所告知《一般平等待遇法》的内容以及雇员申诉的相关权利。雇主应设立内部申诉机构，受理并审查有关歧视的申诉。雇员在进行工作时受到第三人的歧视，雇主应采取合适的、必要的、恰当的措施保护雇员。如果有雇员违反了反歧视法律，雇主应对作出歧视行为的雇员采取包括警告、调动或者解雇等措施。在**瑞典**，《歧视法案》要求在雇佣 25 名员工以上的雇主每三年制定性别平等计划，包括工作条件、招聘等方面需要采取措施，以及同工同酬的行动计划，如采取的行动、时间表，对不同同工同酬现象的解释。在**英国**，雇主要对其代理人或雇员的歧视行为承担责任，即使歧视是在雇主不知情或不认可的情况下发生的，除非他们能够提供足够的证据证明他们采取了“合理步骤”来防止歧视发生（如制定政策和提供培训）。

南非《艾滋病与劳动世界的最佳实践准则的技术支持指南》中提出，雇主和工会应采取积极措施消除不公平歧视，例如，开展艾滋病方面的教育和培训，为感染艾滋病毒的员

工提供支持。雇主应制定申诉程序和纪律措施来处理工作场所中与艾滋病相关的投诉等。马来西亚的《工作场所艾滋病预防 and 管理的实践准则》建议，雇主应该从其工作场所的需求和能力出发，确定工作场所应对艾滋病方案的范围，可包括教育，培训和意识，预防和控制措施，急救，以及咨询和社会支持。

2.建立专门反歧视机构

在一些国家，建立专门的就业平等促进机构、畅通救济渠道、强化雇主歧视的法律责任，一方面使得受歧视雇员能够获得切实可行的保障，另一方面也提高了雇主避免歧视的意识，使得反对就业歧视的法律能都得以落实。美国和南非代表了两类不同的就业平等促进委员会，前者具有处理具体申诉的职能，后者仅为咨询性机制。

在美国，受到歧视的人可以向就业平等委员会提出书面申诉。除了联邦层面的美国就业平等委员会，很多州还设有自己的反歧视机构。就业平等委员会负责解释法律和制定法规，同时也就业歧视法的执行机构。委员会对事实进行调查；如果委员会认为歧视事实成立，可以通过会议、调解和说服等方式促成双方达成和解。委员会还可以公布违规雇主的名称，并建议中止违规雇主与政府之间的合同或禁止中介机构向这些雇主提供服务。如果委员会不支持求职者的申诉，求

职者对和解的结果不满意或在规定期限内双方未达成和解，求职者可向法院提起诉讼。委员会可主动为受害人提起就业歧视诉讼。

在**南非**，建立了多元化的就业平等落实机制。与英美等国不同，根据《就业平等法》建立的就业平等委员会不处理具体申诉，而是作为三方性咨询机构，就《就业平等法》的实施情况进行调查研究，并向劳动部长提出意见建议；同时，对于表现良好的雇主加以奖励。对于具体的歧视案件，由调解、调停和仲裁委员会，以及劳动法院负责处理。如果调解成功，双方达成协议。如果调解失败，争议当事人可协商将案件提交仲裁或向劳动法院提起诉讼。如果提交仲裁，调解、调停和仲裁委员会将作出具有约束力的终局性仲裁裁决；如果一方不执行该仲裁裁决，委员会可申请劳动法院强制执行该仲裁裁决。争议的任何一方均可向劳动法院提起诉讼，劳动法院上诉庭作出的裁决为最终裁决。此外，劳动监察员、地方劳动部门行政长官也负责对就业平等法监督和执行。

3.明确歧视行为的法律责任

对于做出了歧视行为的雇主，很多国家的立法明确法律责任，一般包括补偿性赔偿、惩罚性赔偿责任，对于严重的歧视行为还规定了精神赔偿。例如，在**美国**，依据《美国残疾人法》，求职者或者雇员遭受雇主歧视可能获得的救济包

括复职、补发工资、衡平救济、补偿性损害赔偿、惩罚性损害赔偿。补偿性赔偿和惩罚性赔偿仅在被告故意歧视的场合才能获得，用于补偿原告事实上的金钱损失、未来的金钱损失，精神的痛苦和烦恼。在**英国**，法庭如果认定了歧视行为存在，可以要求歧视方在指定的时间内采取必要行动减轻或消除歧视损害，支付赔偿。赔偿包括实际损失赔偿和精神损失赔偿；实际损失赔偿包括因为丧失机会而造成的过去和未来的损失，精神损失赔偿的数额从 5 百英镑到两万五千英镑不等。在**加拿大**，违反《就业平等法》的雇主，一次违反行为将被处以上限一万加元的罚款，而重复或持续歧视行为罚款可能增加到五万加元。在非洲的**马达加斯加**，在雇用、职业培训、工作条件和晋升、工资待遇、解雇等方面，针对劳动者的肤色、籍贯、性别、工会组织属性等采取歧视行为的，将面临 500 万至 1500 万马法郎的经济处罚，并处以 1 年至 3 年的监禁，或者仅处以这两种处罚中的一种。

第三部分 进一步推进我国促进艾滋病感染者公平就业的对策建议

平等就业权是一项基本人权，维护艾滋病感染者平等就业权是保障基本人权的重要内容。世界上很多国家都对包括艾滋病感染者在内的劳动者的平等就业问题非常重视，有许多有效的做法值得我国借鉴，例如，制定反就业歧视专门立

法，明确歧视的界定、抗辩理由，禁止歧视的事由和保护范围，细化雇主的义务和法律责任；建立专门的反歧视机构，加大对就业平等的推进和宣传力度等。结合现阶段我国艾滋病问题的现状，在总结现有经验成果和借鉴国外做法的基础上，课题组提出以下建议：

一、完善反就业歧视相关法律政策

从长期来看，一是完善现有法律规定，对于涉及艾滋病感染者公平就业方面的规定，增强操作性，明确法律责任，实行惩罚性赔偿等。二是明确劳动保障监察机构反就业歧视的职责，将劳动保障监察作为反对就业歧视的主要救济渠道之一。三是制定专门的反歧视立法，解决当前反歧视法律规定分散，条款过于原则、操作性不足，法律责任不明确等问题。同时，制定专门的反歧视立法有助于培育全社会平等就业的理念，提升政府部门、雇主和劳动者的平等就业意识。

从短期来看，推进讨论、修改有关艾滋病病毒抗体强制检测及就业准入标准。其中，比较突出的是公务员体检标准中关于艾滋病病毒抗体检测的规定。公务员体检标准中关于艾滋病病毒抗体检测的规定，不仅违反了《就业促进法》、《传染病防治法》和《艾滋病防治条例》等法律法规，而且也不具备合理性。这一标准具有很大的示范效应，影响范围广。政府不仅对宣传平等意识、维护社会公平负有重要责任，同

时作为雇主也应身体力行，率先垂范，带头遵守相关的法律法规。同时，有必要对其他职业的体检标准和准入资格进行讨论修改，取消不合理的就业准入要求，消除对艾滋病感染者的就业歧视。

二、建立促进公平就业的三方性机构

各国普遍设立专门反歧视机构，来加强消除歧视、维护平等就业权的工作力度。结合我国当前机构设置情况，不适应单独建立类似美国、英国等承载解决具体歧视争议的专门反歧视机构，而是可以借鉴类似南非建立咨询性质的三方性机构。可以探索在就业联席会议框架下设立就业平等促进委员会，作为三方性咨询机构，也可纳入更多部门建立更广泛意义的三方性咨询机构。

其职责任务可以包括：开展反就业歧视相关立法的前期调研，推动我国反歧视法律法规的细化完善，如有可能，推动反歧视法或反就业歧视法的出台；针对就业平等相关法律落实情况开展调查研究，提出建议和活动举措；联合卫生健康委、工会、企联、工商联等，在更广泛的层面上统筹推进反就业歧视的宣传、培训工作，提升企业责任意识；加强与行业协会等组织的沟通交流，推动行业标准制定中落实劳动者平等就业权；加强与国际劳工组织等国际组织和其他国家的合作交流，共同推动包括反对艾滋病就业歧视在内的反就

业歧视全球行动计划等。

三、促进艾滋病感染者公平就业的具体措施建议

1.提升企业对艾滋病感染者公平就业的认识和应对能力。

国内企业方面，一是可选择重点省份，将包括艾滋病公平就业的反歧视问题纳入到现有的企业劳动关系法律和管理能力培训中。积极与企业 HR 管理人员探讨适宜的反歧视策略方法，引导企业建立工作场所艾滋病反歧视政策以及企业内部就业歧视申诉机制，力争开发出《企业艾滋病公平就业指导手册》，为企业实践公平就业提供指导。收集企业反对歧视的良好经验，树立典型，积极推动企业间经验分享。二是针对人力资源服务企业开展反就业歧视的专项宣传和培训，通过人力资源服务企业向更大范围内传播反歧视的理念和做法。

“走出去”企业方面，随着“走出去”企业不断增多、中资企业雇用东道国员工规模的扩大，包括就业平等在内的劳工权益问题将日渐重要。这些不仅影响着在外中资企业的经营和可持续发展，也影响着中国在其他国家政府和民众心目中的形象。因此，指导、督促中资企业有效处理包括艾滋病歧视在内的就业歧视风险和问题，支持、指导中资企业履行社会责任，努力实现企业无歧视，不仅有利于建立中资企业的良好雇主形象，也有助于维护国家形象，促成中外合作

共赢。一是在现有的针对“走出去”企业的培训中纳入反对就业歧视的内容，帮助企业将艾滋病问题纳入企业整体战略和行动计划中，提升企业及其员工平等意识和规范化管理能力，从而减少用工风险。二是可根据不同规模企业的特点和能力，分类制定指导手册。建议在重点国家如乌干达等，针对部分“走出去”的中资企业开展研究，分析中资企业在“走出去”后面临的制度、政策、文化、习惯等方面的问题和冲突，了解企业的国内雇员和国外雇员，企业中方管理人员与企业所处社区在艾滋病相关就业歧视问题上存在的认识差异。同时借助当地国际劳工组织、中资企业协会等支持性网络，了解当地包括艾滋病在内的劳动立法。在此基础上，为不同类型的企业量身定制他们所需要的培训手册，制定工作场所艾滋病政策，进一步提升企业对就业歧视的敏感度，避免劳资纠纷，减少由于无意识违法而带来的成本，推动中资企业以消除艾滋病就业歧视为契机，更好地树立负责任企业的形象，从而在更大层面上促进我国南南合作和一带一路大战略发展。三是针对不少“走出去”企业位于艾滋病疫情比较严重的国家，指导企业为外派员工提供艾滋病预防信息，以及目的地艾滋病检测、治疗等信息。四是在中国企业投资较多的国家或地区设立劳动事务官员，负责向中国企业宣传介绍所在国的法律法规、协调解决劳动用工相关问题。

2.提升职业技术学校教师和学生的意识和能力。

当前的艾滋病疫情，青年人成为新发感染的重点群体。增强对年轻人艾滋病预防教育非常重要。据有关调查，技工学校学生“性与生殖健康”方面的知识多来自于网络或同伴，对艾滋病缺乏科学认识，艾滋病预防应当关注这部分“性”活跃群体。之前技工学校“艾滋病/性病以及生殖健康生活技能”培训项目的针对性较强，并积累了一些经验，可在此基础上对职业技术学校的教师开展深入培训，并支持教师开展性与生殖健康以及艾滋病预防等培训课程，在学生中继续开展艾滋病预防相关活动，并树立反歧视观念，帮助学生在进入劳动力市场前提高平等就业的意识。

3.提升受歧视劳动者的维权意识和能力。

在人力资源市场、公共就业服务机构、职业中介机构、职业培训机构等提供就业服务和就业管理的过程中，可通过宣传册、宣传板、专项活动等宣传平等就业的法律政策、典型案例等，提升劳动者对于自身平等就业权利的意识，了解相关的权利救济渠道。

4.提升劳动保障监察员、劳动人事争议调解员和劳动仲裁员对平等就业问题的意识和处理能力。

劳动保障监察员、劳动人事争议调解员和劳动仲裁员在消除就业歧视、保障感染者公平就业中发挥着非常重要的作用。一是可以结合国际劳工组织《劳动监察员艾滋病手册》，基于我国现实情况，开发适用于我国的《艾滋病与公平就业：

劳动监察、仲裁手册》，并选择重点省份开展培训，重点提升劳动保障监察员、劳动人事争议调解员和劳动仲裁员对艾滋病问题和艾滋病感染者劳动权益的认识，提高其处理艾滋病就业歧视案件的能力。具体培训方式可以先将艾滋病问题纳入现有的对劳动保障监察员、劳动人事争议调解员和劳动仲裁员的培训，将艾滋病问题作为就业歧视尤其是健康歧视的典型案例分析，并和大家探讨保障感染者公平就业中所面临的障碍和可能的解决方案。**二是**适时总结各地经验。在劳动监察、劳动争议调解过程中一旦发现好的经验做法，抓住机会及时总结提炼，分享推广。**三是**积极关注国际上其他国家的做法，推动消除就业歧视尤其是艾滋病就业歧视方面的国际交流。

中国劳动和社会保障科学研究院课题组

2018 年 12 月

参考文献

- 1.孟金梅.艾滋病与法律 [M]. 北京：中国政法大学出版社，2005，3-5
- 2.李薇薇，Lisa Stearns 主编.禁止就业歧视：国际标准和国内实践[M].北京：法律出版社，2006，219-245
- 3.蔡定剑，刘小楠.反就业歧视法专家建议稿及海外经验[M].北京：社会科学文献出版社，2010
- 4.刘小楠主编.反歧视法讲义：文本与案例[M].北京：法律出版社，2016
- 5.刘小楠主编.反歧视评论第2辑[M].北京：法律出版社，2015，33-55
- 6.黎作恒.艾滋病立法与国际人权保障[J].西南政法大学学报，2005（3）
- 7.马绍红.艾滋病法律治理的国际准则—以《艾滋病与人权问题国际准则》为例[J].法制与社会，2012（2）
- 8.林嘉.论我国就业歧视的法律调控[J].河南社会科学，2006（5）
- 9.王文珍.我国反就业歧视立法评析[J].中国劳动，2010（5）
- 10.谢增毅.英国反就业歧视法与我国立法之完善[J].法学杂志，2008（5）
- 11.饶志静.英国反就业歧视制度及实践研究[J].河北法学，2008(11)
- 12.杨旭.反残疾人就业歧视的法律保障研究[J].西南政法大学学报，2015（3）
- 13.朱海林.艾滋病反歧视面临的主体困境及出路-基于云南的艾滋病歧视调查[J].昆明理工大学学报（社会科学版），2011（5）
- 14.陈禹存等.大连市 HIV 感染者/AIDS 病人就业现状的调查分析[J].中国卫生统计，2016(2)
- 15.都娟.论南非宪法法院对艾滋病人平等权的保护-从霍夫曼诉南非航空公司案谈起[J].湘潭师范学院学报（社会科学版），2009（5）
- 16.孟金梅.南非反艾滋歧视的立法及司法实践[J].北京政法职业学院学报，2008（4）
- 17.褚宸舸，范文伯.中国艾滋病患者权利的法律歧视问题研究[J].云南大学学报（法学版），2014（4）
- 18.哈晓斯.入职体检与艾滋病就业歧视研究[R].劳动科学研究所课题组，2017
- 19.Jane Hodges, Guidelines on Addressing HIV/AIDS in the Workplace through

- Employment and Labour Law, ILO, Geneva, January 2004, P.24-25
20. Anthony Yaw Baah and Herbert Jauch, Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective, May 2009
21. McKinsey & Company, Dance of the Lions and Dragons, How are Africa and China engaging, and will the partnership evolve? June 2017.
22. International Labour Office, An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work, June 2001.
23. Government of India, Ministry of Labour and Employment, National Policy on HIV/AIDS and the World of Work, 2009.
24. International Labour Office, Recommendation concerning HIV and AIDS and the world of work, 2010
25. Public Health England, The Management of HIV infected healthcare workers who perform exposure prone procedures: updated guidance, January 2014
26. Department of Labour, Republic of South Africa, Technical Assistance Guidelines on HIV and AIDS and the World of Work, 2012
27. 2016 年度中国对外直接投资统计公报,
<http://hzs.mofcom.gov.cn/article/date/201803/20180302722851.shtml>
28. Regional Dialogue: Latin America, 26-27 June 2011,
<https://hivlawcommission.org/wp-content/uploads/2017/06/LARD-Fact-Sheet>
29. New regulation to eliminate discrimination against people with HIV and at workplace soon (Updated), the Sun Daily,
<http://www.thesundaily.my/news/2017/10/13/new-regulation-eliminate-discrimination-against-people-hiv-and-workplace-soon-update-2017-10-13>
30. Chinese Company Fires HIV-Positive Workers,
<https://www.chinausfocus.com/energy-environment/,> 2017-8-1

附件 1

我国艾滋病反歧视相关法律法规和政策文件

序号	法律法规名称	主要涉及条款	批准、颁布时间
1	消除就业和职业歧视公约（1958）	第 2 条：凡本公约生效的会员国，承诺宣布和遵循一项旨在以符合国家条件和惯例的方法促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除这方面的任何歧视。	2005 年全国人大常委会批准，同时声明不适用于香港特别行政区
2	残疾人权利公约（2006）	第 27 条第 1 款-工作和就业：缔约国确认残疾人在与其他人平等的基础上享有工作权，包括有机会在开放、具有包容性和对残疾人不构成障碍的劳动力市场和工作环境中，为谋生自由选择或接受工作的权利。为保障和促进工作权的实现，包括在就业期间致残者的工作权的实现，缔约国应当采取适当步骤，包括通过立法，除其他外：（一）在一切形式就业的一切事项上，包括在征聘、雇用和就业条件、继续就业、职业提升以及安全健康的工作条件方面，禁止基于残疾的歧视；（二）保护残疾人在与其他人平等的基础上享有公平和良好的工作条件，包括机会均等和同值工作同等报酬的权利，享有安全健康的工作环境，包括不受骚扰的权利，并享有申诉的权利；.....	中国于 2007 年 3 月 30 日签署该公约，2008 年 6 月 26 日，全国人大常委会批准该公约，同年 8 月 31 日该公约对中国正式生效
3	宪法	总体规定了公民的平等权和人权以及公民的劳动、休息和社会性保障的权利，为其他艾滋病反歧视相关法律法规和政策性文件提供制定依据。	现行宪法为 1982 年宪法，并历经 1988 年、1993 年、1999 年、2004 年、2018 年五次修订。

序号	法律法规名称	主要涉及条款	批准、颁布时间
4	劳动法	第 3 条：劳动者享有平等就业和选择职业的权利.....其他劳动权利；第 12 条：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。	1994 年 7 月
5	就业促进法	第 3 条：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。专门设置了公平就业一章，其中第 30 条规定：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。第 62 条：违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。	2008 年 1 月
6	传染病防治法	第 16 条：任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。	2014 年 8 月
7	艾滋病防治条例	第 3 条：任何单位和个人不得歧视艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属。艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属享有的婚姻、就业、就医、入学等合法权益受法律保护。第 10 条：地方各级人民政府和政府有关部门应当组织开展艾滋病防治以及关怀和不歧视艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属的宣传教育，提倡健康文明的生活方式，营造良好的艾滋病防治的社会环境。第 23 条：国家实行艾滋病自愿咨询和自愿检测制度。第 39 条：未经本人或者其监护人同意，任何单位或者个人不得公开艾滋病感染者、艾滋病病人及其家属的姓名、住址、工作单位、肖像、病史资料以及其他可能推断出其具体身份的信息。	2006 年 1 月
8	就业服务与就业管理规定	第 4 条：劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。第 19 条：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	2007 年 10 月

序号	法律法规名称	主要涉及条款	批准、颁布时间
		院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。	
9	国务院关于切实加强艾滋病防治工作的通知	坚持面向群众、面向农村和经常性宣传教育与重点宣传教育相结合的原则，充分发挥机关、学校、企事业单位和社会团体的作用，充分利用广播、电视、报纸、互联网等媒体，广泛开展多种形式的艾滋病防治宣传教育活动，特别是科普知识宣传教育活动。要使公众了解艾滋病的传播途径，掌握预防知识和办法，建立文明健康的生活方式，避免不必要的恐慌，消除对艾滋病感染者和患者的歧视。…… 要根据卫生部《关于对艾滋病感染者和艾滋病病人的管理意见》，采取医疗服务、社区服务、社会与家庭关怀相结合的管理方式，进一步加强对艾滋病感染者和患者的管理，消除社会歧视。	2004 年 3 月
10	劳动和社会保障部关于落实艾滋病抗病毒治疗政策的通知	1.各地推行城镇职工基本医疗保险制度时，要保证参加基本医疗保险的艾滋病患者及艾滋病感染者与其他疾病患者一样，能够平等地参加基本医疗保险并公平地享受基本医疗保险待遇。不允许对参保的艾滋病患者及感染者采取任何歧视性的政策。2.将卫生部、财政部《关于印发艾滋病抗病毒治疗和自愿咨询检测办法的通知》(卫疾控发[2004]107 号)中公布的《艾滋病免费抗病毒治疗药品名单》，调整列入《国家基本医疗保险药品目录》(具体名单附后)，以保证参加基本医疗保险的艾滋病患者及其感染者能获得有效的抗病毒药物治疗。3.各地要将参加基本医疗保险的艾滋病患者及感染者抗病毒药物治疗的费用列入统筹基金支付范围，以切实减轻这部分人群的个人医疗费用负担。	2004 年 5 月

序号	法律法规名称	主要涉及条款	批准、颁布时间
11	浙江省艾滋病防治条例	第 40 条：艾滋病感染者和艾滋病病人从事的工作可能传播、扩散艾滋病的，卫生主管部门应当及时通知其所在单位调整工作，所在单位接到通知后应当立即调整其工作岗位，但不得因此解除聘用或者劳动合同，并对其病状及调整原因承担保密责任。第 41 条：任何单位和个人不得歧视艾滋病感染者和艾滋病病人及其亲属，不得侵犯、剥夺其依法享有的医疗卫生服务、劳动就业、社会保障、婚姻、学习和参加社会活动等权益。 任何单位和个人应当依法为艾滋病感染者和艾滋病病人保密。	2007 年 3 月颁布，2014 年 11 月修正
12	陕西省艾滋病防治条例	第 52 条：用人单位不得以感染艾滋病病毒为由解除与劳动者的劳动关系，并应当为其病情保密。艾滋病感染者和艾滋病病人从事的工作可能传播、扩散艾滋病病毒的，疾病预防控制机构应当及时通知其所在单位。所在单位接到通知后应当立即为其调整工作岗位，但不得因此解除劳动关系，并对其病状及调整原因承担保密责任。第 65 条：违反本条例第 52 条规定，非法解除劳动关系的，由劳动和社会保障行政部门责令改正；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。	2007 年 6 月
13	湖南省实施《艾滋病防治条例》办法	第 32 条：用人单位不得以劳动者感染艾滋病病毒为由解除劳动关系。劳动者因感染艾滋病病毒不适合原工作岗位的，用人单位应当将其调整到合适的岗位，并为其病情保密。第 34 条：用人单位违反本办法规定以感染艾滋病病毒为由解除与劳动者的劳动关系的，依照《中华人民共和国劳动合同法》相关规定进行处理。	2012 年 5 月
14	艾滋病免费自愿咨询检测管理办法(试行)	对于自愿接受检测的人员，咨询员要在检测前后为他们提供检测、预防和治疗等咨询服务，做好咨询和检测服务的保密工作。不得向无关人员泄露艾滋病病毒抗体检测呈阳性人员的任何个人资料。	2004 年 4 月

