

让职称制度适应新时代发展

北京市深化职称制度改革迈出重要一步。2月8日,市委、市政府办公厅发布《关于深化职称制度改革的实施意见》,提出力争通过3到5年时间,完成职称各系列、专业、层级的布局调整任务,建立符合不同人才特点的分类评价标准和评价机制,在全市形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度体系。《意见》的发布顺应了群众关切,充分体现了让职称同人才相称、与新时代同步的改革方向。

《意见》系统地将职称评价标准归结为品德、能力和业绩

三个方面,科学分类评价专业技术人才能力素质,对不同领域、行业、层次的专业技术人才,制定不同的评价标准和业绩权重,并新开通多类人才的职称申报渠道,实现“干什么、评什么”,使职称评审更务实、更科学。

过去,非国有事业单位的人员职称申报看得见、摸不着的“玻璃门”现象较为突出,职称申报向谁申报、怎么申报混沌不清。北京市这次改革着力解决职称晋升申报“玻璃门”问题,进一步打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等制

约,吸引更多的高层次人才在北京创新创业。

此前,职称评定论文“一刀切”问题饱受诟病。此次改革重新设置职称评审中的论文和科研成果条件,全面推行职称评审代表作制度,不再将论文作为职称评审答辩唯一要求,专业技术人才还可将最能体现能力水平的代表性成果,作为评审考核的主要内容,强化质量,弱化数量。对基础研究、技术开发和应用推广人才,代表作还可包括专利、项目报告、研究报告、技术报告、工程方案等。

改革后,人才评价方式也更加灵活。取得重大原始创新和国际前沿技术突破、具有重大发明创造、解决重大技术难题的高端领军人才可通过“直通车”或破格取得高级职称;在特殊领域和岗位取得突出业绩、作出重大贡献人才可认定职称等级;高校科研机构创新创业人才可享受职称评聘的支持政策;对长期扎根基层一线,作出重要贡献的基层人才实行单独评审、优先评聘。

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源,是加强北京“四个中心”建设的

重要支撑。这次《意见》的发布,是自1986年职称改革以来北京市又一次职称领域重大改革,指向和目标明确,内容丰富、措施有力,意义重大。

相信通过一系列改革措施的落地,定能成为专业技术人才脱颖而出的助推器,让职称同人才相称、与新时代同步,有力推进人才优先发展战略,造就数量充足、结构优化、素质一流、富有创新的人才队伍,确立并筑牢支撑北京“四个中心”和国际一流和谐宜居之都建设的人才竞争优势。

吕殊 Z00-1015

“错峰服务”围着职工生物钟转

天津市总工会在工会系统大力推动“错峰服务”,截至目前,已有百余家工会职工服务阵地实现“职工下班我上班”的运行模式,受到职工欢迎。(2月6日《工人日报》)

“错峰服务”,在一些地方又叫“延时服务”、“全天候服务”,即错开职工工作生产时段,将工会提供服务的时间延长到8小时之外,比如工作日晚间、周六周日,甚至“24小时不打烊”,让职工下班了也能找到工会。

“错峰服务”的推出源于当前工会在向职工开展服务时面临的一个尴尬处境,即工会服务职工机构的工作时间一般遵循正常工作时间安排,“职工上班我上班、职工下班我也下班”。这样的制度安排

导致有些职工即使想参加工会活动,也往往因时间限制、工作安排、纪律约束等原因而无法如愿。这也导致工会所开办的一些服务机构设施与资源闲置,很难发挥其应有的效应。而在“错峰服务”模式下,职工可以避开上班时段,在需要工会时随时能找到人。对职工而言,享受工会服务更方便自由了;对工会而言,在提高服务设施与资源利用率的同时,加强了与职工的“黏合度”,进而有利于增加工会组织的凝聚力、吸引力、影响力,一举多得。

“错峰服务”模式较早推行于广东一些地方工会设立的“工友驿站”——“工人下班、工会上班”。此后上海工

会推出延时工作、延时服务,“白+黑”、“5+1”工作制,力图全天候服务职工。虽然做法不一,但其本质都是以职工需求为导向,围绕职工的“生物钟”转,更好地契合职工的工作作息安排。

事实证明,“错峰服务”推行以来,深受职工欢迎,且收效明显——上海工会实行12351热线“24小时不打烊”后,接电量大增,浦东一家基层工会调整活动时间后,职工参与度明显增高;天津开发区为职工送“流动影院”、“流动课堂”等,一年惠及职工16万余人次……

当然,“错峰服务”还有进一步的发展空间。比如,各地情况不一,职工需求不同,推广这一模式须因地制宜,不能

都是一个模子;着眼于建立长效机制,使这项举措具有可持续性。此外,还可以探索运用网站、微信、微博、APP等新媒体,打造“一系统多终端”的“互联网+”职工互动平台,争取实现让广大职工在任何时间、地点,只要动动手指,就能享有工会服务。

眼下,以强“三性”、去“四化”为主要目标的工会改革正在全国铺开。如何进一步增强群众性,增强工会组织的向心力,是当前各地工会都在探索的课题。从这个意义上说,“错峰服务”模式提供了一个有益借鉴:只要真正从职工立场和需要出发,真正有利于职工,工会改革举措就能收获意想不到的效果。

陈晓燕 Z00

春节到了把“最爱”送给环卫工人

据广西《贵港日报》报道:从2月1日起,我市环卫工人免费乘坐市区公交车。此举开创广西先河。年近50岁的李阿姨说:“穿上环卫工作服,免费乘坐公交车,是我们环卫工人的又一份光荣。”

点评:新春佳节就要到了,各地都在通过各种方式走访慰问环卫工人,其实,送钱送物都不如送“尊重”。尊重环卫工人,就是尊重我们的城市,也是尊重我们自己。但这种“尊重”,必须要体现在“真金白银”的投入上,要始终把环卫工人的冷暖放在心上,想方设法改善环卫工人的生活待遇、改善环卫工人的工作条件,进一步加强人文关怀,多为环卫工人办实事、做好事、解难事,解决他们的实际困难,提升他们的归属感、荣誉感、幸福感,这才是把“最爱”送给环卫工人。否则,再温暖的赞美、再华丽的口号,也会如同画饼充饥,毫无意义。四川在线 Z00

企业年金还需政策创新激励作用

人社部、财政部联合印发的《企业年金办法》2月1日起正式实施。《办法》不仅明确了企业年金的缴存比例与方式,同时规定了企业年金的最终权属以及投资增值方向与资产配置比例。

企业年金被看成我国养老保险的“第二支柱”(“第一支柱”和“第三支柱”分别为基本养老保险与商业养老保险)。对企业员工而言,有了年金计划支持,等于是在领取基本养老金的同时还可获得另外一种收入,能改善退休后的生活质量。同时,企业年金的探索还可为事业单位的职业年金提供经验。

有人认为,年金计划会增加企业负担。对此,《办法》规定,企业年金由企业和职工通过集体协商才能建立,年金方案要提交职工大会或职工代表大会讨论通过才能生效。同时,为防止因年金过高分流企业正常资金或者借年金变相扩大福利,《办法》明确规定

企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%,企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。不仅如此,《办法》还指出企业在经营亏损、重组并购等情况下可中止缴费,待不能继续缴费的情况消失后,企业和职工恢复缴费或者补缴。这充分体现了企业年金制度的灵活性,以及对市场主体地位的尊重和照顾。

事实上,企业年金并非只是针对员工的一种福利保障,更是一种激励机制。一方面,企业可根据职工岗位、责任和贡献等不同,确定不同的企业缴费数额,由此发挥年金奖勤扶优的功效,并在此基础上完善职工薪酬体系;另一方面,《办法》允许企业按照职工在本企业工作年限,设置员工从个人账户递进获取企业缴费与投资收益的动态额度,这实际上是将企业年金转换成了一种长期激励机制,有利于增强企业对人才的吸引力,维系

员工队伍的稳定。

当然,必须面对的是,我国《企业年金试行办法》已经实施了13年之久,但实际情况并不理想。人社部数据显示,目前企业年金余额积累规模为1.24万亿元,相对于我国82.71万亿元的GDP而言,年金占比不到1.5%;另外,虽然建立年金的企业数量达到了7.9万户,但占比却只有0.35%;同时参加年金的员工人数尽管达到了2300万人,但仅占4.2亿城镇就业人员的5.6%。据人社部的统计,最近3年参与年金计划的员工人数呈走低趋势。

企业年金覆盖面太小、发展速度太慢以及企业动力不足的尴尬,既从反面折射出我国企业年金存在较大增长空间的可能,也说明实现企业年金计划的美好愿景绝非《办法》一推出便可济事那样简单。法律制度的创建仅能起到“扶上马”的作用,最终产生实质性效果还需要在具体政

策创新上“送一程”。令人欣慰的是,相对于《企业年金试行办法》中提出的“自愿建立”而言,《企业年金办法》更改表述为“鼓励建立”,这一微调表明了政策存在一定程度可以期待的激励空间。

在企业降成本的政策背景下,作为扩大企业年金计划的基础性铺垫,有必要继续适时适当降低企业缴纳基本养老保险的费率。同时,为了调动单位和个人参加企业年金的积极性,需要加大税收优惠力度。此外,还可探索引入财政补贴等激励机制,对特定困难职工予以直接补贴,并辅之以免税方式将企业低收入人群纳入到年金计划中来。在此基础上,建立起包括年金计划参与者工资收入、缴费水平、缴费年限以及投资收益等多重因素紧密关联的指数化调整机制,使员工明确未来待遇水平的预期,进而增强参与年金计划的信心。

张锐 Z00

贵州“先治病后付费”医院1个月损失5万元

本为了解决病人就诊麻烦的“先诊疗后付费”制度,却遭遇了尴尬:偏偏有人看了病却不交钱。这种情况导致医院月损失高达5万余元。这是1月17日记者在贵航贵阳医院采访时了解到的。

点评:一项好的政策,只有赢得公众的“诚信回报”,才是医院和患者之间的“双赢”。“先治病后付费”遭遇尴尬,说明相关配套制度还需进一步完善,社会各界也不妨多一些耐心和自我检视。当然,建立合理的制度惩罚,也是唤醒失信者守信的必要之举。

新华网 Z00

