

公务员聘任制

会打破

铁饭碗

吗?

蒋振齐和陈祝云夫妇,从1996年6月至2012年5月期间,一直在西安高压电研院有限责任公司一家家属区从事门卫和烧锅炉工作,工作时间长达16年之久,因维护自身的社保权益,去年6月份被单位辞退,既无书面通知,也无任何交代。他们夫妇俩把单位告上劳动争议仲裁委员会,单位不服仲裁结果,又把他们起诉到了法院。两口子为一件看似简单的维权事件,却在心里窝了一肚子气:“工作16年竟然成了不是单位的人。”记者采访,提及此事,夫妇俩泪流满面。

“仲裁官司赢了,对方不服”

今年53岁的蒋振齐和50岁的陈祝云夫妇,来自陕西清涧县李家塔镇后蒋家塔村一组,1996年6月,夫妇俩经人介绍到西高电研院,在生活小区做门卫和清洁工作,冬季负责烧锅炉,直到2012年5月,按时间计算,连续工作了16年之久,每一天都兢兢业业、任劳任怨。陈祝云说,16年工作,他们从来没有分过白天和黑夜,没有耽误过任何一件工作份内的事。

据他们反映:2008年《劳动合同法》颁布实施后,他们向西高电研院提出签订劳动合同,为他们办理社保,被拒绝。2011年7月,《社会保险法》实施,他们又提出办理社会保险,单位再次以种种借口推脱。而且在多年间,他们得到的工资待遇,远远低于西安市最低工资标准,他们多次要求涨工资,还是被单位借口拖延。2012年,由于物价再度上涨等原因,他们所领到的工资确实无法解决自身温饱,再次向西高电研院提出申请,却被答复要他们通过法律途径解决。无奈之下,他们只得依法向属地西安市莲湖区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,主张了四项请求:支付解除劳动合同经济补偿金;支付2008年2月至2012年5月期间未签合同的双倍工资以及这期间的最低工资差额并赔偿;办理1996年6月至2012年5月期间的养老、医疗、失业、工伤保险并补缴相关费用。

仲裁委经过调查审理后做出裁决,支持了他们两项请求,要求西高电研院分别在裁决书生效后15日和5日内,为他们办理16年期间的养老、医疗、失业、工伤保险并补缴相关费用,支付他们2008年1月至2012年5月期间的最低工资差额。

西高电研院不服仲裁结果,随之把他们夫妇起诉到了西安市莲湖区法院。

“他们就不是我们单位的人”

西高电研院在起诉中称,2008年前西安市不能为外来人员和没有档案的人员缴纳社会保险,2008年到2012年,西高电研院与西安晨星环保工程有限公司签订了保洁服务合同,约定了院内保洁及院外家属区保洁工作由其完成,并支付了费用,所以,蒋振齐的工作是为西安晨星公司工作,而与西高电研院没有关系。

并称蒋振齐的妻子陈祝云,根本就不是西高电研院的人,西高电研院也从未向其发过工资,仲裁裁决认为是其配偶代领,完全不是事实。同时认为蒋振齐和陈祝云申请仲裁的维权时效已经超过了一年的期限。

记者日前到位于高新唐兴路上的西高电研院,就蒋振齐夫妇社保维权问题进行采访。该院人力资源部李部长说,这件事情他知道,他们两个根本不是他们单位的人。但随后又称,

由于单位一些细节没有做好,让他们两口钻了空子。你们要采访,还是以院办公室的说法为准。并叮嘱记者:“千万别拿我的话写文章。”

随后记者找到了院办办主任,其称蒋振齐只是单位原来的“临时工”,而陈祝云是协助丈夫蒋振齐工作,并建议记者联系律师了解情况。记者正与办主任对话中,李部长来到了陈主任办公室,解释说,蒋振齐的妻子陈祝云不是单位的人,同时说到了起诉所称的事实与理由。

记者问李部长:单位为什么突然要在2008年把他们(蒋振齐和陈祝云夫妇)所从事的门卫和保洁工作)所干的工作承包出去而实行逆向劳务派遣呢?李部长答:你是记者,这个问题还用问吗?

对于否定蒋振齐和妻子陈祝云不是西高电研院的职工说法,家属区的几位退休老职工说:“这明明是睁着眼睛说瞎话嘛,两口子十六年都没有离开过岗位。”

“尊重事实,维权有理有据”

代理人赵彦松告诉记者:在莲湖区法院日前的一次开庭审理中,原告和被告彼此陈述的事实与理由基本还是仲裁审理中所述。赵彦松称,蒋振齐、陈祝云与西高电研院劳动关系成立,在西高电研院工作16年之久,有原告西高电研院及党组织开具的证明、家属区的开发商西安佳鑫房地产公司证明以及工资表、证人证言均可以证明,并且符合2005年劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关规定。

对于原告单位辩称2008年蒋振齐与西安晨星公司签订一年劳动合同(陈祝云未签),事实上是蒋振齐在不知情的情况下在空白合同上签名,误以为是原告单位(被告根本不知道晨星公司的地址领导电话等事宜),而原告在蒋振齐签名后又加盖了西安晨星环保工程有限公司公章,以此来规避《劳动合同法》、《社会保险法》。但是尽管如此,蒋振齐并未与原告单位解除劳动关系,被告蒋振齐的工作地点、工作种类、工资发放均未发生任何变化,原告也并未告知劳动者用人单位已经发生变化,即存在劳务派遣也应当有岗位告知书,这些手续原告单位均没有。因此,原告辩称被告与其没有劳动关系而是与西安晨星公司存在劳动关系的理由不能成立。

赵彦松称,原告单位辩称陈祝云未在单位工作仅仅是协助蒋振齐便于工作理由不能成立,蒋振齐工作的门卫岗位需要24小时值守,陈祝云的主要工作是清洁员岗位,需要打扫整栋楼几个单元的垃圾及保洁,以上工作量根本不是一人能够完成的。另外,由于陈祝云连自己名字都不会写,每次领工资都是由丈夫蒋振齐签字,从2004年后单位故意不给陈祝云在工资表上注册,但这也并不能否认陈祝云在原告单位工作的事实。

此外,2008年之前和之后,蒋振齐并未与晨星公司签订过任何劳动合同及协议,原告也并没有提供晨星公司相应的工资表及考勤表证明被告蒋振齐的工资是由晨星公司发放的(实际上工资一直由原告单位后勤人员发放)。其次,因西安晨星公司与原告单位存在合作关系,且保洁范围也并不包括家属院在内,故其证明效力也不能成立。

赵彦松告诉记者称,综上所述,被告蒋振齐与陈祝云诉请合理合法,依法维权有理有据。

本报将继续关注此案的进展。

本报记者 郝振宇



今年起,江苏试水公务员“瓷饭碗”,改“委任”为“聘任”,即选择在部分行政机关及地区,选择专业性较强的职位,开展聘任制公务员试点。近两年来,多地试点公务员聘任制,这意味着公务员“终身制”可变成“合同制”,“铁饭碗”将变身“瓷饭碗”。

盘点聘任制公务员地区

早在去年,江苏、河南、四川、河北、湖北等多地宣布将试点聘任制公务员制度。今年以来,山西、广西、福建等地也纷纷加入公务员聘任制试点队伍。

事实上聘任制的公务员在深圳、上海等地3年前就分别有所涉及。深圳在2007年开始试点,并且深圳从2010年1月起,实行新进入行政机关的公务员都一律实行聘任制度。

据悉,深圳、上海的公务员聘任制采取的是一个增量的改革,也就是说原来的公务员队伍不动,只对新增公务员实行聘任制。在深圳,聘任制的公务员和委任制公务员在身份和待遇上没有任何差别,都是实行行政编制来履行公务员的权利和义务,在责任权限、能力要求以及职务升降等方面也执行相同的制度。但是二者的差别主要体现在用人方式上,聘任制的公务员实行的是合同管理,实行社会基本养老保险和职业年金相结合的退休保险制度,相对于委任制公务员而言,它的退出机制更加灵活。

试点范围:

福建:漳州、厦门
今年5月,漳州开始接受聘任制公务员考生报名。期间,来自各地的19名考生报名参加报考,11名考生通过资格审核。经过笔试、面试、体检、考察等程序,确定聘任两人。月工资为6000元,按国家有关规



所谓聘任制,是指根据《公务员法》第九十五条规定,经省级以上主管部门批准,对不涉及国家秘密的专业性较强的职位和辅助性职位,按照合同制的方式聘用。江苏省的试点,选择在部分行政机关、地区和专业性较强的职位进行,聘期一般为1到5年,聘任期满后合同终止,表现好的可以续聘。

近年来,公务员越来越炙手可热,每年的“国考热”可见一斑。全国参加2013年国家公务员考试的报名人数超过150万人,整体竞争比例约为75:1,人数是10年前的十多倍。2013年江苏省计划招录7662名公务员,结果有27万考生参加笔

定参加社会保险和医疗保险,享受住房公积金待遇。

据介绍,去年11月,厦门市经国家、省公务员局批准,作为全省公务员聘任制的试点城市,有5个部门6个岗位面向海内外公开招聘,共有122人报名。最后,除厦门港口管理局因无人符合报考资格条件,取消该职位外,其它4个部门招聘5个职位,其中市公安局招聘2个职位。首批聘任的5名公务员平均工资达上万元。

广西:防城港
广西是继深圳、上海之后第三个开展聘任制公务员试点的地区。目前,在防城港市开展的聘任制公务员试点,此次计划公开招聘聘任制公务员4名,招聘职位和人数分别是防城港市发展和改革委员会副

经济师1名、市住建委副总规划师1名、市统计局副总统计师1名。目前,防城港市发改委副总经济师、防城港市建委副总规划师、防城港市财政局副总统计师三个职位的年薪分别为12万元、15万元和10万元。聘任制公务员不实行职级制。聘任的公务员不执行有关公务员的任免规定,不设科、处、局等职级。

公务员聘任制的优势在哪?

有关专家认为,公务员聘任制的试行,或将使终身制公务员制度迎来一些变化,有利于打破公务员有进无出、有升无降等弊端,“让能者上、庸者下,这样才能盘活人才,促进发展。尤其是对那些在其位不谋其政的公务员来说,会形成较大的压力。”

此外,从长远来看,聘任制



公务员有利于减少财政支出。北京市人力资源和社会保障局的一位工作人员告诉笔者,对于聘任制公务员,相关部门可以根据自己的工作需要来考虑人员的增减,从而有利于控制编制,减少费用。同时,聘任制公务员的待遇取决于自身的工作业绩,相关部门可以根据不同的职位给予不同的价值回报,在发挥激励作用的同时,达到节约工资成本、减少国家财政支出的目的。

公务员聘任制将为“养老金并轨”铺路

有媒体统计,深圳已有1800余名聘任制公务员参加社会保险,其中就包括养老保险。缴纳的基数和比例与当地企业职工一样,基本养老保险缴费比例为其缴费工资的8%缴纳,财政按个人缴费工资的10%缴纳;地方补充养老

保险费缴费比例为其缴费工资的1%,由财政缴纳。

“退休待遇差距的产生是因为我国现有退休制度不同所造成的,解决这一问题的关键就是要推进机关事业单位养老保险制度的改革。”北京市人保局上述人员明确表示,如果试点成功,光是养老制度这一块就将会为后续打破“养老保险双轨制”做出充分的准备工作。

打破“铁饭碗”成趋势

北京:公务员考核连续两年不合格将辞退

在很多人看来,当上公务员就等于端上“铁饭碗”,这种局面有望被打破。北京近日出台政策,首次明确建立健全公务员平时考核制度,考核从“德能勤廉”五方面评分,考核结果与晋升和待遇挂钩,年度考核连续两年不称职的将予辞退。(中济)

服务质量和工作效率

对于实行公务员聘任制改革的必要性,显然国家有关部门和地方各级党委、政府已经意识到。目前,广东、上海、河南、兰州、青岛等地都已启动了这一改革的试点,但普遍采取的是“增量改革”,即原有公务员仍按老办法管理,对新增公务员实行聘任制。国内最早试点公务员聘任制的深圳市,目前聘任制公务员已超过1500人,且基本建立了公务员分类管理框架。

党的十八大提出了“完善公务员制度”、“建设高素质执政骨干队伍”的任务。这是政治体制改革的重要内容之一。随着公务员聘任制改革试点的深入和推进,这项改革的成效将逐步显现。目前,我们所期待的是,改革步伐应进一步加快。(大河)

公务员聘任制改革值得期待

源丰厚、公关能力强等诸多优势;薪金收入可观,公务员的薪水在社会上虽然不属于高的,但也不算是低的;福利待遇优厚,公务员不仅能够享受免费医疗,还不用缴纳养老保险即可保证退休后收入不降低……这些优势,是企业职工、其他工薪阶层和普通社会成员不可比拟的,当然也是不公平的。既

然如此,就应该通过改革加以解决。事实说明,公务员身份的终身制和福利待遇的特殊化,会使这个队伍缺乏竞争意识和危机感,从而降低管理部门的工作效率。许多公务员上班时间看视频、炒股票、到娱乐场所消遣等,就说明了这一点。“缺少竞争,人就会有惰

性”,东华大学经济合作与发展研究所所长严忠忠教授认为,“铁饭碗”很容易导致管理部门机构臃肿、人浮于事,办事效率低下。他建议,公务员聘任制应尽快从试点转到推广。由此可见,只有把公务员的“铁饭碗”变成“瓷饭碗”,才能增加他们对职业的敬畏感、危机感和责任感,进而提高政府机关的

谈老员工在企业发展中的作用

如今在一些企业,老员工好像越来越受到“歧视”,有的企业员工年龄过半百就一律被退到重要岗位,搞得40多岁的人也觉得自惭了。其实,当代社会,人们的有效工作年限是增加了,世界卫生组织将中年人定位于45岁至59岁,西方一些国家的产业工人能工作到70岁也没问题。如果按照世界卫生组织对中年人的标准,我们所说的老员工就处于这个年龄段上。对于企业来讲,45—59岁的老员工是最宝贵的财富,用好了对企业的发展有着至关重要的作用。老员工绝不是企业的包袱,而是企业的中坚力量。能不能充分认识、发挥老员工的作用,是企业文化建设要研究的课题,也是企业长久发展要重视的问题。

实践证明,在优秀的企业中,老员工是不会受到歧视的,他们的作用也会得到有效发挥。因为,就像在家庭中,社会上倡导尊老爱幼的道理一样,我们每个人都应该尊重老员工,就是尊重我们自己。如何正确对待老员工,如何在企业发展中发挥他们的作用?下面,我就分三类谈老员工的作用。

知识型老员工的作用

知识型老员工是企业的大脑和骨干。这些人拥有知识的资本,具有较强的工作独立性和创造性,也是企业最为宝贵的一类人才。企业的专业管理人员、科技人员和教育人员在40—59岁之间就属于这一类人才。这些人并不是年龄大了就没有用了,而是年龄越大越吃香。他们在企业工作的时间长,经验丰富,处理各种事情的应对能力特强。表现在老员工身上的这些财富是年轻人从书本上学不到的,所以,企业要珍惜知识型人才的真才实学,并利用他们丰富的经验和技能直接为企业效益服务。经验是最宝贵的,尤其是对受过高等教育的知识型人才,经验更是重要的,这一点,任何企业都不能忽视。

管理型老员工的作用

企业的管理,肯定离不开老员工,也离不开年轻人。管理型的老员工是企业管理的骨干力量。管理企业的实质是管理人,而管理者在40岁以下,尽管思想解放,胆子大,想法多,但相对于老员工来说管理经验少,做事

毛躁,处理事情的应对能力差。而40岁以上的老员工,做事沉稳成熟,有着丰富的管理经验和处理突发事件的应急能力,正是企业管理所需的全才。打造一支老中青结合、知识结构合理的管理队伍,应该是所有优秀企业对管理队伍的现实要求。但现在,一些企业实际上对这一根本性的问题认识不足,招聘人员时只一味地从学校招聘大中专学生,很少从社会招聘相关专业管理人才和技能人才。这都是企业管理者和人事部门重视大中专学生而忽视有技能的社会人才的结果,造成企业管理人才断层,不利用企业健康发展。早在20世纪70年代,美国佛罗里达州一家电视机厂经营不善,濒临倒闭,老板决定请日本人接管这家工厂。日本人来到这家工厂之后,采取最重要的一招,就是工厂需要增加劳动力,但不是雇请年轻力壮的人,而是把以前被该厂解雇的老工人全部招回来,重新上岗。七年后,这

家工厂产品数量和质量都达到历史最高水平,《美国时代》周刊用很大篇幅加以称赞。在世界上,很多知名企业的管理者都是使用他们的年富力强的中年人,这是值得我们学习和借鉴的。如果企业的管理依靠于老员工,重视年轻员工的培养,形成一支老中青相结合的管理队伍,这不正是员工的福音,更是企业效益的保障。

技能型老员工的作用

企业需要技能型的人才,尤其是施工企业,技能型人才的水平高低决定着企业工程的质量优劣。比如,在隧道施工中,就必须建设一支装备精良、技能精湛的隧道“开挖班”,负责爆破、测量人员(劳务队和架子队)、技术人员之间沟通,增强配合默契,并总结各种围岩的现场爆破效果与理论爆破效果不一致的原因,在上万次的循环分析总结,找到真正的原因,把开挖控制到最佳效果,减少材料用量,降低成

本,保证施工质量。如果隧道断面出现欠挖,势必造成初支侵线,为了保证二衬不侵线,二衬厚度就会出现不够,给隧道质量安全留下了隐患;如果隧道出现严重超挖,在技能型人才缺乏监管不到位的情况下,劳务队为了节约填充处理成本势必会出现不规范的填充处理,会给隧道带来重大安全隐患。而有的建筑企业虽然建立起了强大的工程队伍,但用的几乎都是劳务队伍,没有建立起一支自己的隧道“开挖班”,技能型人才短缺是现实问题,同时也是制约工程建设的进度。所以,一个施工企业,要办好,就必须有一大批技术过硬的技能型人才,而这一类人才的生产不是一年两年的事,更不是上几年学就能解决的,有的时候需要十几年的锤炼和积累,这样一来,技能练好了,人也到了中年。如果说这个时候企业不注重发挥中年员工的技能作用,那企业还用谁去?现在,对于施工企业来说,气焊、钢筋、砌墙等工种技能型人才紧缺,施工中老

工队或者劳务队的办法,结果问题并没有解决。这其中原因之一就是没有自己相应工种的技能队伍,主要依靠一些劳务队在干活。一些企业不重视员工的培养和招聘,总是认为外面的和尚会念经,忽视了对一些从领导、技能岗位上退下来的老员工的再培养,没有建立起一支自己的技能人才培养起来,企业想出的技能人才进不来。所以,企业想招人,想要有技能的人,就要重视拥有各种技能的老员工,充分发挥他们的“传帮带”作用,才能带好新员工,建立起企业自己的技能型人才队伍。有的企业老总认为老员工工资高,资历老,不太服从分配,是企业的包袱。岂不知,在振兴企业中,他们仍是一支不可或缺的宝贵财富。时下,许多办得好的民营企业早已尝到了使用国有企业老员工的甜头,他们不惜重金,不论手段,大量聘用或者直接从国有企业“挖”进退下来的老员工,既节约了培训成本,又建立起自己的技术队伍,保证了企业健康持续发展。在使用有技能的老员工方面,我们国有企业应该好好向民营企业学习。(陈多硕)