

■劳动时评

用人单位自主职称评聘有利于人尽其才

□张刃

赋予用人单位职称评聘自主权的效果显而易见，有利于激发人才的积极性和创造力，有利于优秀人才脱颖而出，我们乐见推广之。

专业技术职称是对一个人工作能力、专业水平的权威性认定。在社会尊重人才，个人追求发展的今天，职称评聘受到越来越多人重视，它不仅关系到被评聘者的待遇和前程，而且影响到招聘者用人是否“物有所值”。因此，职称评聘是否科学、合理、有效，也成为多方面关注的

话题。

《工人日报》近日刊发来自陕西、山东有关职称评聘改革的报道，尽管评聘范围不同，但都涉及到用人单位职称评聘自主权问题。陕西授权32个行业主管部门和18家大型国有企业、科研院所自主开展工程系列评审，下放工程、卫生系列高级职称评审权的同时，改变评价标准，不唯学历看能力，不论资历论业绩，论文由必选项改为可选项，奖项由门槛条件变为加分项；山东出台新规保障高校运用人才评价自主权，自主因事设岗、自主确定任职条件、自主设定竞聘程序、自主开展业内评价、自主加强聘用管理，构建以品德、能力、业绩为标准，校内评价、行业评价、社会评价相统一的人才评价新机制。

制。

这些信息告诉读者，赋予用人单位职称评聘自主权，带来的不仅仅是评聘程序的调整，更重要的是评聘标准发生了重要改变。

先说用人单位自主权。职称评定只是资质认可，聘用才是结果。换言之，职称评聘的最终目的在于用人。如何评价一个人的能力和水平，特别是聘用什么人，最有发言权的不是某个评定机构，而是实际用人单位。以往，职称评聘统一于一个程序、一个机构，至于用人单位是否认可和需要，评定者是不管的。于是，用人单位只得采用“评聘分开”的办法应对——某机构评定你具备什么职称了，但我可以不聘不用，也不必“落实待遇”。

结果弄得各方都不满意。

把职称评聘的权力交给用人单位自主实施，这个问题迎刃而解。用人单位有了自主权，可以实行聘期管理，按照“以岗定职、岗变职变”的原则实行评聘一体，克服了以往“一评定终身”的弊端；引导人才根据自身能力水平和发展定位，选择最能发挥特长优势、最能实现个人价值的岗位参加竞聘，有利于人尽其才。

再说评聘标准。职称评定需要具备相应的资质条件，设定某些“硬杠杠”是必要的，但不应机械照搬。有些条件对于不同的岗位要求是不同的，有的是必需，有的则可有可无。譬如一再被热议的外语、论文要求，某些工作岗位确实极少用到甚至根本

不用，如果一定按照“硬杠杠”要求，只能把一些很有特长的人才拒之职称门外，这对他们是不公平的，对用人单位也是损失。

赋予用人单位职称评聘自主权，以职业属性和岗位需求为基础，实行分类、多元、精准评价，解决了评价标准“一刀切”的问题；对于取得突出贡献和重大技术突破的优秀人才，可以将其创新成果作为评价的重要指标，破格“一票决定”；对外语、计算机、论文等可以不作硬性要求，逐步建立以知识、能力、业绩为核心内容的职称评聘标准。

赋予用人单位职称评聘自主权的效果显而易见，有利于激发人才的积极性和创造力，有利于优秀人才脱颖而出，我们乐见推广之。

■每日图评

在办“小事”中把工会关爱落到实处

宽敞舒适的休息室，整洁干净的洗衣区，以及能做上热乎饭的共享厨房……12月22日，在成都南高速金堂服务区的“暖心之家”，货车司机陈虎惊喜地发现，在这里只需打开手机，点击“蜀道畅”小程序绑定自己的车辆行驶证、从业资格后，就可享受平价餐饮、共享厨房、休息房间、洗衣晾晒、公共淋浴等暖心服务。（12月23日《四川工人日报》）

据报道，陈虎所说的“暖心之家”，是蜀道集团成都南公司工会按照交通运输部、中华全国

总工会制定的《“司机之家”建设运营服务规范》要求，结合服务区实际，打造集停车、休息、餐饮、淋浴、洗衣等为一体的升级版“司机之家”，让货车司机们能“喝口热水、吃口热饭、洗个热水澡、睡个安稳觉”。

切不要小看了让货车司机们能“喝口热水、吃口热饭、洗个热水澡、睡个安稳觉”，在有些人看来好像是不值一提的小事，而就在这些“小事”中，切切实实优化了货车司机的从业环境。货车司机改善的不只是在途中停



宿的物质生活条件，在精神上也能感到莫大的慰藉。因为他们从中感受到了党和政府及工会组织对他们的关爱，提升了职业尊严，增强了他们的获得感和幸福

感。建好“货车司机之家”，把工会“娘家人”关爱落实到他们最需要之处，体现的也是我们这个社会大家庭对他们的温情。

□周家和

■长话短说

以精细法律标准反制就业性别歧视

十三届全国人大常委会第三十二次会议12月20日至24日在京召开，会议首次审议妇女权益保障法修订草案。修订草案规定，用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定的外，不得实施下列行为：限定男性或者规定男性优先；除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况以及意愿；将妊娠测试作为入职体检项目；将限制婚姻、生育以及婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

众所周知，妇女因生理差异，在就业中客观上存在与男性相比的部分劣势，用人单位录用妇女，会相应增加用工成本。出于减少用工成本的考量，一些用人单位往往无视法律规定，变着“戏法”对妇女出台一些与男子不一样的就业政策。这种变相的性别歧视，不但人为抬高了妇女的就业门槛，也在无形中助长了性别歧视在职场上的进一步蔓延。

实际上，一些用人单位变着“戏法”对妇女就业搞性别歧视，深层次的诱因既不在于用人单位法治意识的缺失，也不在于受害妇女依法维权的主动性不强，而在很大程度上源于法律不能适应当前反就业性别歧视的客观需要。细观现行有关反制就业性别歧视的法律规范，散见于妇女权益保障法、劳动法、劳动合同法以及就业促进法中，相关规定明显过于原则。

“天下大事，必作于细。”遏制妇女就业中的性别歧视，相关法律制度的精细化必不可少。此番提请审议的妇女权益保障法修订草案，以列举的方式，对5项就业领域性别歧视的具体情形精准“画像”。这种全面覆盖负面清单的列出，不但让用人单位在就业中实施性别歧视的不法行为难逃法网，也有利于在更高层次上实现对妇女就业合法权益的全面保护。

□张智全

■网评锐语

希望关爱老人之举能够再多一点

谢晓刚：近年来，面对老龄化带来的“银发浪潮”，多地推出规划措施，积极探索社区居家养老服务新模式。俗语说得好：“树老怕空心，人老怕冷清。”社区养老服务和居家养老服务是对传统家庭养老模式的有效补充，既减轻家庭养老压力，又为居家老人提供生活照料、家政服务、康复护理、医疗急救、文化娱乐和精神慰藉等方面的服务。希望这类有新意更有心意的关爱老人之举多一点，再多一点。

■世象漫说



坚决查处

随着执法力度的加大，现实生活中“办证+电话号码”的办假证广告越来越少，但网上制售假证的商家仍然猖獗——居民身份证、出生医学证明、死亡证明等各种证件证明应有尽有，仅需几元钱成本，制出假证能卖几百元甚至上千元。治理假证泛滥，一方面需要公安机关和监管部门加大执法力度，坚决查处伪造证明文件的违法犯罪行为；另一方面，制发证件、证明文件的职能部门，应完善信息资源库建设，设置防伪标识，开通便捷的防伪核验渠道。（12月23日《法治日报》）

□陶小莫

对“围猎”野生动物现象要发起“全域作战”

戴前任：日前，上海警方在“砺剑1号”专项行动中，会同市绿化市容、市场监管等部门，经过缜密侦查成功侦破一起非法收购、出售陆生野生动物案，抓获犯罪嫌疑人10余名，捣毁非法加工、仓储窝点16处，查获国家保护动物眼镜王蛇、眼镜蛇、王锦蛇等近百条。斩断“围猎”野生动物的黑色利益链，需要发起一场“全域作战”，对捕猎者、运输者、贩卖者、消费者、制售商家等，都要加大打击力度。

■有感而发

“工悦领读”让职工书屋焕发活力

2020年8月以来，厦门市总工会全力打造“职工书屋·工悦领读”品牌，通过选拔来自不同行业的青年职工组成了“工悦领读天团”。这群职工领读人中有暖心的工会“娘家人”、乘风破浪的港口码头职工、翱翔天际的空中乘务员、干练知性的职场白领……当职工领读人来到职工书屋，一场场“擦亮”工会老品牌的读书分享会，让悠悠书香深深融入基层职工的精神文化生活中。（12月23日《工人日报》）

职工书屋是企业文化建设中

的“老面孔”、老品牌，可是，不少企业要么缺少有效的投入和管理，使职工书屋没有发挥应有的作用；要么一些职工缺乏读书的方法和技巧，不知道如何选好书、读好书、用好书；要么没有充满生机的读书活动载体，使读书显得生硬、呆板……如何改变这种现状？笔者以为，厦门市总工会通过打造职工领读人，“擦亮”职工书屋工会老品牌，不失为一个值得学习的好做法。首先，此举可以帮助广大职工树立终身学习理念，努力争做学习

型、知识型、创新型职工；其二，通过传授学习的方法技巧，创造生动活泼的读书环境，能够不断提高职工的意志力和学习力，让职工书屋真正成为职工群众喜爱的精神文化家园；其三，以职工领读人领衔，携手各行各业的劳模、工匠、一线职工代表走进基层职工书屋，讲述亲身经历，分享阅读感受，大力宣传和弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，可以提振职工的精气神，使之成为企业发展的动力。

□费伟华