

“以税控烟”还需增加内涵和使命

□ 冯海宁

究显示,烟草价格每增长10%,放弃吸烟的成年烟民增加3.7%,放弃吸烟的青少年烟民增加9.3%。然而,我国两次大幅提高烟草税收之后,烟草售价随之上涨,却没有收到显著的控烟效果,原因就在于,烟价涨幅仍在绝大多数烟民可承受范围之内。

以2015年烟草消费税调整为,从之前的5%上调至11%,每支烟再加征0.005元的从量税,看起来涨幅不小。但几年才调整一次的涨幅,仍远低于近年来我国城乡居民人均可支配收入涨幅。这就意味着“以税控烟”只是增加了税收,实际控烟效果微乎其微。另外,我国烟草税收占其销售价格比例为59%,远低于75%的世界平均水平。

“以税控烟”要发挥更大效果,不仅要提高税率,同时也要改变征税方式——把从价计税改为从量计税。只有如此,才能提高烟草消费成本尤其是低价烟

消费成本,以减少最大的吸烟人群买烟。

首先,要从保护未成年人的角度改革烟草消费税。在我国目前3亿烟民中,青少年吸烟者超过4000万人且吸烟率在逐年上升,吸烟年龄呈现低龄化趋势。不客气地说,吸烟是伤害青少年健康的最大“杀手”之一。因此,“以税控烟”还需增加内涵和使命,应把保护未成年人作为税改目的之一。

其次,要从扶贫脱贫的高度改革烟草消费税。为实现全面建成小康社会,这几年我国对扶贫脱贫的重视程度前所未有。表面上看,扶贫脱贫与“以税控烟”没有关系,但研究报告显示,低收入群体吸烟率普遍高于高收入群体,农村居民吸烟率普遍高于城镇居民。当吸烟加重贫困家庭经济负担,并导致因病致贫、因病返贫,那么两者之间就有关系了。因此,有必要以扶贫的名义推进烟草消费税合理化改革。

再者,改革烟草消费税要算好两种“大账”。目前,“以税控烟”效果不太明显,但烟草税收却因此增加了,但税收设计者不能只看烟草税贡献,更要看到吸烟带来的巨大经济损失和生命健康损失。有数据显示,2014年治疗烟草相关疾病给中国造成的直接和间接损失占中国当年卫生支出的10.59%,显然经济损失太大了,而生命健康损失更是无法估量。

无论是“以税控烟”,还是公共场所禁烟等,都是为了控烟而控烟,或者说都是为了公众健康而禁烟,目的比较单一,那么相关政策制度设计者在决策时可能考虑问题就比较简单,然而实际情况是,吸烟还与保护未成年人、扶贫脱贫等重大问题有着密切关系。只有在“以税控烟”以及其他禁烟行动中增加更多内涵和使命,才能在税收决策和相关立法的天平上增加控烟的砝码。

谨防二维码被偷梁换柱

□ 苑广阔

一夜之间,位于成都北站东二路旁的一条小巷内,十余家餐饮摊位用于收款的微信二维码被悄悄更换了。从1月1日凌晨5点开始,顾客开始频繁往来,扫码付款。大约三个小时后,“换码”一事终于暴露。记者了解到,所有被更换的二维码收款人相同,商家损失不算太大,均在1000元以内。(1月3日《华商报》)

大多数商家设置的微信收款二维码,中间都是当事人自己的微信头像。犯罪嫌疑人用小刀把假的二维码中间的头像掏空,用其覆盖商家真的收款二维码以后,商贩们的头像就露了出来,但收款方实际上已经被替换成了他人的。商家大多把自己的收款二维码贴在自己的摊位上,收摊以后却没有把二维码一并收起来,犯罪嫌疑人利用深夜时间用虚假的二维码替换了商家的二维码。

预防这样的违法行为,办法其实很简单,那就是不要把收款二维码张贴在固定的地方,而是张贴在可以移动的纸板、木板上,这样收摊以后,可以把收款二维码也收起来。如此一来,犯罪嫌疑人也就无从可施了。当然,这里只是以案件中的作案手法举例,在整个移动支付、扫码支付过程中,势必还会有其他形式的犯罪手法,为此,必须多加小心,看好自己的收款二维码,不要轻易泄露给别人,避免遭受损失。

陪产假落地须做好“加减法”

□ 张智全

最近几年,男性陪产假是一个讨论较多的话题。尽管一些地方在地方立法中都明确了男性陪产假这一假期,但一直面临“落地难”的问题。(1月2日《法制日报》)

男性陪产假沦为“纸上福利”,是因为男职工请假难,必然导致临时性的“断岗”,需要另外聘请替男职工陪产假期间的工作,直接增加用工成本。

男性陪产假是顺利实施全面二孩人口政策的必要配套措施,作为具有法律强制力的硬性规定,用人单位应该不折不扣地予以配合和执行。为此,必须做好严肃执法的“加法”。换言之,也就是要对其一味只顾追逐利益,忘却社会责任而无视法律权威的单位,坚持零容忍,并通过创新执法手段的方式,始终对其做到有法必依、执法必严,让其付出应有的违法成本,倒逼其在法律的高压威慑面前,主动履行法定的义务。

当然,我们也不能忽视用人单位因为男性陪产假而增加的成本。在这种情况下,做好执行法律规定的“减法”,也就至关重要。对此,政府不妨出台鼓励和引导企业自觉支持男性陪产假的相关配套政策,在征收税费等方面给予适当优惠,降低其用工成本,进而调动其支持男性陪产假的积极性。

养老院烂尾 暴露养老行业多重问题

□ 戴先任

2014年,湖北省红安县太平桥镇通过招商引资在毛岗岭村兴建了“西江月太平道医养生苑”,后来还举行了封顶工程庆典。不料,之后开发商资金链断了,项目成了烂尾工程。截至目前,已有1000多位老人预定了床位,他们交纳定金3万、5万甚至十几万元不等,总金额达5000万元左右。数额巨大的定金至今未能拿回。(1月2日《人民日报》)

类似事件已是经常发生。如2016年,湖北省孝感市第一人民医院出资两个亿兴建的“孝感市爱心护理院”大量病房闲置,几乎成为“空巢”。2016年,北京怡养爱晚养老实业发展有限公司被媒体曝光,卷走千余名老人上亿元养老钱跑路等等。这些养老院在建或未建时,就开始收取老人床位费,让老人预定床位。而一些高档养老院入住收费的花样还有很多,如收取高昂的医疗保障金,如有养老院让老人一次交纳150万元,享受免费入住的待遇,有的养老院让老人购买养老院公寓使用权,一次性付清160万人民币,等等。但是,从老人处收取的养老押金,往往做不到专户专用,却将其拿去用于其他用途。当资金链条断裂,承诺老人的就将无法兑现。

养老服务机构建设存在的这些问题,也在于国家对押金的收取问题没有明文规定,具体收多少要以双方协商的数额为准,对押金的用途,处于监管“盲区”,当这些养老院在收取巨额定金或

押金后,或烂尾,或跑路,最终损害的还是老人的权益,这种做法也涉嫌非法集资诈骗。

我国老年人口已超过2亿,且还在逐年增加,面对庞大的需求市场,嗅觉灵敏的商家自然不会放弃机会,但被视为“朝阳产业”的中国老年产业,发展却并不顺畅,如2015年有调查显示,在走访的257家养老机构中,养老服务床位空置率高达48%,48.1%的养老院收支基本持平,32.5%亏损,仅有19.4%稍有盈余。造成这些问题的原因有很多,比如养老服务行业盲目发展,养老机构结构失衡、服务滞后、监管乏力等问题。如此次媒体曝光的红安养老机构烂尾,老人定金难以退回,就暴露出养老行业缺乏监管、泥沙俱下、盲目发展,套取老人养老金等多重问题。

老人子女需要加强风险意识,替老人选择合适的养老院,与养老院签订养老协议与押金协议;民政部门等相关管理部门更应加强对养老机构的监管力度,保障好老人权益;地方政府与社会资本则要合理规划,慎重投资,不能盲目上马养老项目等。不能让老人为养老院烂尾埋单,也不能让养老院不仅没有成为老人安享晚年的所在,却成了欺诈老人养命钱,甚至让老人倾家荡产的“黑心店”“欺老院”。所以,不能继续让养老院处于监管盲区,游离于法律之外,这事关广大老年群体的切身利益,也不利于养老服务行业长足发展。

漫画



记者最近暗访发现,在久被诟病的“论文经济”视野之外,部分高校教师为评职称争相购买图书专著“挂名”的风气逐渐兴盛。围绕着图书专著的“挂名”,从内容代写、主编挂名,到代购代销,形成一条灰色利益链。(1月2日《北京青年报》)

通过“售卖主编”而炮制的大量专著,其质量可想而知,真是“很可耻”。只是,在其链条上,会有人视此为耻吗?“售卖主编”是一种底线沦丧、底线沦丧的可怕之处在于,性质恶劣,影响往往具有腐蚀性,但由于大量发生又得不到应有重视,属于基础问题,因为共识和合力的缺失,又使其很难得到解决。

出现售卖“主编席位”,一方面折射出当下出版行业的种种乱象,另一方面反映出当前高校职称评审制度的尴尬处境。就目前来看,有关部门必须加大惩治措施,那就是对“卖主编”“买主编”现象零容忍,出现一个处理一个,但从长远来看,还得重视基础秩序问题,营造向上向善向真的环境氛围。

(文/毛建国 漫画/唐春成)

日照：实施人才兴市战略 构筑发展新优势

近年来,日照市将“人才兴市”提升到城市发展的战略高度。不断深化人才发展体制机制改革,实施了一系列促进人才创新创业、助推产业转型升级的新突破、新举措,人才驱动经济社会发展新动能加速显现。

突出战略引领——

把人才工作摆到事关城市兴衰位置

发展是第一要务,人才是第一资源。地处东部沿海但经济社会欠发达,是日照的基本市情。这个“欠发达”,表现在产业企业、总量质量、项目增量等多个方面,但根子在人才科技支撑薄弱上。随着城市转型发展步伐的加快,人才因素越发展成为制约日照发展的瓶颈。为此,市委书记刘星泰多次在全市大会上指出:人才是制约日照发展的最大短板。

短板究竟“短”在哪里?带着一系列的问题,市委、市政府成立调研组,进行了大调研大学习,摸底子、找“痛点”、理思路。

2015年7月16日,市委、市政府召开了日照发展史上具有里程碑意义的“突破园区聚力招引”动员大会,把“突破园区、聚力招引”作为全市头号工程,全力推进招商引资、招才引智、招才引技“三招三引”工作。

2016年召开的市第十三次党代会,提出了统领发展全局的“五大战略”:大力实施生态立市、工业强市、旅游富市、开放活市、人才兴市战略。提出要把人才作为兴市之要,牢牢把握培养、吸引、用好人才三个关键环节,加快建设规模宏大、结构合理、素质优质的人才队伍,增强发展内生动力。

把人才工作摆到事关城市兴衰的位置,这在日照发展史上还属首次。有了战略引领,引才目标随之确立:5年内新引进高层次人才100人以上、创新团队200个以上、创新人才2000人以上,新引进院士30人、“千人计划”专家50人、博士毕业生500人以上。

与工作目标相对应,一系列人才政策随之而出。

突出政策创新——

推出三十八条“真金白银”政策

2015年,市委、市政府出台了《关于突破园区、聚力招引的实施意见》及《日照市人才引进政策》《日照市科技创新扶持政策》等“1+5”配套文件,推出了38条“真金白银”的政策。市委、市政府把招才引智工作与招商引资、招才引技同部署同考核,一体推进。建立以用人单位为主体,财政引导,社会

力量广泛参与的人才投入机制。市级设立5000万元人才引进专项扶持资金,按照财政收入增长每年增长10%。对经认定的高层次创业人才或

构建更加灵活开放的引才用才机制,对企业前端孵化基地和离岸研发中心全职引进的人才进行扶持、企业招才引智的投入等合理性支



△中国航天科技集团公司第二届军民融合高峰论坛在日照举行,日照市有关单位与中国航天科技集团公司相关院所、专业公司签署合作协议,共同推进军民融合发展

团队,给予最高1000万元的创业启动资金;对经认定的高层次人才创新团队,给予最高500万元资助;对经认定的高层次创新个人,给予最高100万元的科研经费,3年内给予每人每月3000元至8000元生活补贴;在本市博士后科研工作站从事博士后科研工作的人员,给予5万元科研经费,在站期间给予每人每月5000元生活补贴。对入选国家“千人计划”“万人计划”和省泰山系列高层次人才工程的,市级再分别配套100万元、50万元。2015年以来,全市累计为211个人才团队发放扶持资金1.52亿元。

2017年,《日照市“十三五”人才发展规划》《关于推进“人才兴市”战略深化人才发展体制机制改革的实施意见》《关于加强企业家队伍建设的意见》等文件先后出台。

围绕深化人才发展体制机制改革,认真贯彻习近平总书记关于“向用人主体放权,为人才松绑”的要求,围绕落实人才兴市战略,坚持放活松绑,力求务实管用,紧扣当前日照人才发展体制机制性障碍和瓶颈,研究提出了系列政策措施。

推动人才管理简政放权,建立市县两级政府人才管理服务权力清单和责任清单,保障和落实用人单位自主权。“对基层事业单位引进的优秀人才优先准予用编”“将人才服务纳入政府购买服务的指导目录,建设市级人才综合服务平台”。



△日照市第一位“外专千人计划”专家、来自德国的孔纳德教授在山东双活活塞股份有限公司考察指导工作

出实行税前扣除、国企引才专项投入产生的成本等额度计入当年利润考核,并提出要实施外专双二十计划,大力引进外国专家智力。

突出创新创业导向,推动产学研用协同育人。实行企业家培训导师制,对企业家进行社会评价,建立优秀企业家动态档案;实施面向重点院校优秀毕业生引进人才“专项计划”;完善“技能之星”职业技能大赛制度化建设。

大力弘扬工匠精神,连续3年举办日照“技能之星”职业技能大赛。对取得技师、高级技师职业资格证书的企业职工,分别给予一次性2500元、3000元职业技能提升奖励。高层次人才,可采用直接考察或简化程序的方式组织招聘。2017年中国国际技能大赛冠军邓欣等4名高技能人才,通过直接考察的方式被日照市技师学院聘任为实习指导教师。

以深化人才发展体制机制改革为统领,人才科技政策体系不断完善,“1+N”人才科技政策体系逐步形成。

突出人才储备——

把人才政策与干部政策有效对接

2017年上半年,组织实施了面向重点院校优秀毕业生引才专项计划,提出用3年时间,为市级机关、国有企业引进300名重点高校优秀毕

业生和硕博研究生。专项计划将人才政策与干部政策有效对接,实现了“两突破三优先”:突破人才流通渠道,有效畅通国企、事业和行



△日照市第一位“外专千人计划”专家、来自德国的孔纳德教授在山东双活活塞股份有限公司考察指导工作

政人才流通;突破原有政策适用范围,优先纳入后备干部队伍和企业经营管理人员培养,优先落实职务和职称待遇,优先调入事业岗位和调任公务员,为年轻干部培养和国有企业人才储备开辟了新路径。目前,全市共引进重点院校优秀毕业生155人,2018年引才“专项计划”工作已正式启动。

加大高校毕业生引进力度。引进后从事生产技术和科研工作的博士研究生,3年内每月发放3500元生活、房租(社保)补贴,在日照工作满5年首次购房的,一次性给予15万元购房补贴;对在日照就业并参加各项社会保险且正常缴费的硕士研究生,3年内每月发放2400元生活、房租(社保)补贴。2015年以来,全市共为高校毕业生发放生活、租房(社保)补贴等资金1835.7万元。

突出平台建设——

为各路英才显神勇搭建大舞台

好马配好鞍,良将配宝剑。市委、市政府为各路英才显神勇搭建起改革创新的大舞台。国企成为引才主力。通过事业单位转企改制、合并划转、政府回购等措施,组建市属国企集团16家,资产总额达到2351.24亿元,列全省第4位。近三年来,共引进本科以上学历毕业生近2000人。

园区呈现引才活力。全面推行职员制改

革,对内激发了干事创业的动力,对外搭起了招引人才的“高梯”。出台园区职员薪酬办法,实行园区工资总额与经济发展指标、职员薪酬与实际贡献“双挂钩”,工资分配向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜,提升了园区对人才的承载力和吸引力。

着力推进产学研平台建设。对现有省级以上科技企业孵化器,被评估为优良等级的,每年给予30万元运营经费补助,最多连续补助2年。对新备案的国家级、省级科技企业孵化器分别给予100万元、30万元补助。对建设拥有10名以上高层次人才团队、达到国内产业技术创新水平的高水平产业技术研究院,给予50万元至200万元科技经费补助。

围绕航空、钢铁、海洋渔业等重点产业和特色产业,日照市与青岛科技大学、沈阳航空航天大学共建化工研究院、航空院士工作站,积极推进国家碳素结构钢产品质量监督检验中心、钢铁研究院、黄海冷水团绿色养殖研究院,加快建设日照科技创新中心综合体。

建设引才“蓄水池”,解除人才后顾之忧。建立人才创新发展院,主要为企业及民办高校、医院等引进的人才提供服务系列,非事业编制人才入院管理6年,允许调入市内其他事业单位;在日照连续服务10年以上、达到法定退休年龄的,可由人才创新发展院为其办理退休手续,享受事业单位退休人员待遇。建立企业发展研究院,主要服务创新创业人才聘请教授、副教授职称。目前,人才创新发展院管理的高层次人才已达109人。

与工作环境相配套,专家生活环境也得到良好的保障和服务。专家公寓、人才公寓、人才绿卡、人才服务专员、人才服务窗口、休闲疗养、健康体检,一系列工作为前来日照贡献力量的专家人才解除了后顾之忧。

城市礼遇人才,人才献智发展。近两年以来,全市先后举办各类大型招才引智活动20余次,到高校推介引才政策,对接人才和科研成果,在澳大利亚、美国等国家举办了招才引智推介活动,新招引高层次人才团队87个、创新团队145个、创新人才1315名。引进的人才和团队带头人中,院士32人、“千人计划”专家30人。人才专项资金投入超过了历年的总和,新引进的高层次人才数量超过了历年的总和,人才工作焕发勃勃生机,在经济社会发展中魅力初显。

2017年前三季度,日照全市地区生产总值增长9.3%,增速居全省第一;一般公共预算收入增长13.2%,税收占比81.2%,速度和人均均居全省第一,人才驱动日照发展的新动能正加速显现。