

马龙县村级动物防疫员队伍建设现状及建议

宋文坤*

(曲靖市马龙县大庄乡农业综合服务中心,马龙大庄 655199)

摘要:村级动物防疫员队伍是基层动物防控体系的基础,经过几年的努力,马龙县村级动物防疫员队伍网络已初步形成,为当地畜牧业的健康、稳定、持续发展发挥了重要作用,但是,还有不少问题有待进一步探索研究解决,本文在总结近几年来防疫员队伍建设取得成绩的基础上,认真分析防疫员队伍建设中存在的不足,有针对性的提出解决问题的对策和建议。

关键词:马龙县;村防疫员;队伍建设

村级动物防疫员队伍是动物疫病防控体系的基础,是农村散养动物强制免疫、牲畜标识加挂、免疫档案建立和动物疫情观察等防疫措施的主力军,承担着动物疫病防控的重要任务,更是一支推进现代畜牧业和新农村建设的主力军,也是联系广大养殖户(场)的桥梁和纽带。如何建设好村级动物防疫员队伍,打造一支政治合格、业务精通、踏实能干、作风过硬的基层防疫队伍,事关建立农村散养动物防疫工作的长效机制、免疫密度和质量,事关重大动物疫情的早发现、早反应、早处置,是急需探索和解决的问题。

1 马龙县村级动物防疫员队伍及工作现状

马龙县辖8个乡镇、4个街道办事处,有64个村民委员会(行政村),每个村民委员会设1~2名村级动物防疫员,全县共有村级动物防疫员91人,分别负责承担各辖区内的“动物防疫法律法规宣传、动物强制免疫注射或计划免疫注射、常年补栏补免、畜禽标识加挂、散养户动物免疫档案建立、协助动物产地检疫申报、消毒、动物疫情报告、掌握畜禽饲养情况以及畜牧兽医部门委托的其他工作等公益性任务”。2013年末,全县大牲畜存栏

110734头(匹),其中:牛存栏75520头,马骡35214匹;生猪存栏316213头,山绵羊存栏2790420只,禽类存栏1786450羽,其它43546只。年防疫量达291.4万次,人均承担3.2万次(其中春、秋两季由村级动物防疫员组织民间兽医合作完成,部分养殖大户自行完成)。据调查,春秋每季集中免疫需用工40日以上的防疫员为49人,占53.8%。村级动物防疫员要真正做到村不漏组、组不漏户、户不漏畜、畜不漏针,并规范完善各种疫苗的免疫档案、加挂免疫标识等,是一项繁重的工作。另外是条件艰苦、不被理解。当前小规模 and 农户散养畜禽的比例仍在75%以上,且部分村组的养殖户较分散,生产分散导致防疫范围广。由于很多地方交通条件较差,需要防疫员走村串户逐户开展工作,特别是部分山区群众居住极为分散,起早摸黑成了家常便饭。

2 村级动物防疫员队伍存在的困难和问题

2.1 队伍年龄结构老化,专业文化偏低

全县64个村民委员会91名村级动物防疫员,从年龄结构看:60岁以上的有6人,50岁以上的有32人,40~49岁的有8人,39岁

* 作者简介:宋文坤(1973-),男,汉族,大专,兽医师,主要从事动物免疫注射、重大动物疫病防控、疫病调查、诊疗、市场检疫及相关科技推广培训工作。

以下的仅有 45 人,整体呈现老年化;从专业文化程度看:整体偏低,专业化水平差,中专学历的有 39 人,高中学历的有 48 人,小学学历的 4 人。中等或职业技术学校畜牧兽医专业毕业的有 37 人,仅占 40.7%,非专业防疫员所占比例近 60%。村级动物防疫员队伍存在着青黄不接的问题,且在接受新技术、新知识方面速度较慢,难度较大。

2.2 工作艰苦,劳动量大,劳动强度也大

据 2013 年度调查统计,全县年防疫量达 291.4 万次,人均承担防疫注射 3.2 万次,其中有 5 个村级动物防疫员独立负责养殖户达 2100 余户,防疫量达 4 万次以上,有 3 人在 55 岁以上,以面积较大的村落,每天需奔走十几公里,其劳动强度是可以想象的,尤其是春秋两季集中免疫,要完成如此大的工作量均需 50 多天。

2.3 待遇低,难以留人,队伍不稳定

工作量大,报酬低是造成村级动物防疫员队伍不稳定的主要因素。目前,没有统一解决村级防疫员报酬的稳定、长效机制,村级动物防疫员每月报酬由市级财政承担 100 元、县级财政承担 200 元,实行转移支付,但因县级财政紧张,难以足额到位,少数乡(镇)随意增加村级动物防疫员,增人不增资,出现“分饼吃”,每年补助总额人均不足 3000 元,相比一个普通农民工打工月收入 1500 元而言,劳动量大,报酬低,工作积极性不高,主动性和责任心不强;缺乏村统筹,防疫服务费难以收取,加之较大的防疫工作量,以及防疫产生的相关费用如交通、器械、误餐费用等需要他们自费解决,很大一部分村级动物防疫员存在抵触情绪或不干,时常出现在岗不在人现象,年轻的甚至长年外出务工不在岗,导致防疫队伍流失。

2.4 管理不规范,缺乏竞争长效机制

村级动物防疫员作为乡(镇)“八大员”之一,其人权、事权、财权均由乡(镇)统一管理,其劳务关系是由乡镇畜牧兽医站聘用,属临时用工性质,管而不敢管,村级动物防疫员模糊的聘用关系所带来的隐患将会日益凸

显;人员设置也不切合实际,不考虑实际需要,有的大行政村设 1 个防疫员,有的小行政村反而设 2 名防疫员,工作量相差较大;在选人、用人、责任心、工作能力和专业技能上存在一定偏差,基层防疫队伍难以适应当前动物防疫工作要求,外出务工脱岗监管不到位,防疫质量和密度无法完全保证。由于村级动物防疫员管辖范围、工作量和工作强度的不同,配置不合理,村与村、人与人之间的不平衡,干好干坏、干与不干一个样,以至于考核难以界定,结果是缺乏竞争激励机制。

2.5 动物防疫经费缺乏,学习培训难以保证

近年来,随着社会经济的快速发展,高致病性禽流感、W 病、蓝耳病、猪链球菌、狂犬病等在地不时零星散发,病毒变异或毒力增强,这就要求村级动物防疫员对这些相关的新知识和技能及时掌握,但学习培训所必需的经费严重不足。

2.6 无安全保障,普遍存在后顾之忧

当前,村级动物防疫员均没有享受养老保险、医疗保险、失业保险、意外伤害保险、公积金等社会保障,老有所养、老有所医等后顾之忧一直没有得到解决,近几年来,在动物防疫过程中不时也出现交通事故和动物伤害等现象发生,村级动物防疫员无安全保障,从而进一步影响了队伍的建设和建设,直接影响免疫密度和免疫质量。

3 对策建议

3.1 明确村级动物防疫员是动物防疫的主力军,要形成共识

在发达国家,军事、经济实力和动物防疫是评价综合国力的“三要素”,OIE 组织将动物疫病防控作为全球公共卫生安全的大事来抓,可见动物疫病防控的重要性。搞好动物防疫工作重要一条就是建立一支政治合格、业务精通、踏实能干、作风过硬的基层防疫队伍。《关于加强村级动物防疫员队伍建设的意见》中要求,各级应把村级动物防疫员队伍建设作为农业农村工作和基层动物防疫体系建设的一项紧迫任务,摆到突出位置,列上重

要议事日程,切实加强领导,制定方案,有计划、有步骤加以推进。

3.2 把提高村级动物防疫员报酬纳入财政预算,稳定防疫队伍

建立稳定的村级动物防疫员队伍关键在于建立长效机制,各级政府应随着工作要求提高、工作量增加、社会物价上涨等因素,测算村级动物防疫工作的任务量和工作强度,把村级动物防疫工作所需的各项经费纳入财政预算,切实提高基层动物防疫工作的经费保障水平,并适当对防疫工作进行倾斜。防疫员的劳动强度几乎成了脱产防疫,耗费时间比其它从业者多,因此,在制定防疫员收入上,原则上不低于上年度当地人均劳务工资(可参照村干部待遇标准由国家和省、市转移支付),各级财政拨付的动物防疫补助经费的比重应高于其他部门,以此调动其积极性,发挥其主观能动性。

3.3 探索加强村级动物防疫员队伍建设的多种方式,解决业已出现的青黄不接问题

各级畜牧主管部门和县、乡、村三级行政领导,以有利于当前动物防疫工作开展、适应防疫形势发展趋势、基本符合政策要求为原则,大胆探索适合本地实际情况的村级防疫员队伍管理新模式、新机制,合理配置基层防疫员,着力制定一整套灵活多便的选人、用人机制,适时选拔一批具备高中(中职)或大专(高职)学历,且热爱畜牧兽医事业的畜牧兽医专业毕业生,采取技能考试和考核相结合的办法,实行资格准入、严格选用程序、按需择优录取,签定聘用合同,发放聘用证书,建立完善防疫员档案后,将其吸收充实到村级动物防疫员队伍。

3.4 科学配置村级动物防疫员

村级动物防疫员的配置,要按照“因地制宜、按需设置、明确责任、择优选任、注重素质、创新机制”的原则,与动物防疫工作实际相适应,要确保禽流感、猪蓝耳病等重大疫病防控措施在基层能够得到有效落实。各地要根据本地区畜禽饲养量、养殖方式、地理环

境、交通状况和免疫程序等因素综合测算,科学合理配置村级动物防疫员。

3.5 加强业务知识学习和技能培训,建立一支高素质的村级防疫队伍

按照国务院和省政府的要求,进一步健全与完善基层动物防疫体系建设,尤其是加强对基层改革的政策指导和建设资金投入力度,为动物防疫工作提供可靠的技术和经费保障,建设好基层动物防疫工作平台,以健全和加强村级动物防疫员岗前培训和在岗培训制度,并通过综合运用教育培训和实践锻炼等方式,着力培养一支适应重大动物疫病防控工作需要的村级动物防疫员队伍。同时,把村级动物防疫员培训纳入动物防疫队伍整体培训计划,制定系统完善的培训方案,培训内容要有针对性和实用性,切实提高村级动物防疫员业务素质和工作能力。

3.6 建立完善村级动物防疫员社会保障,解决后顾之忧

目前,各级政府和畜牧主管部门应根据法律法规和相关政策,积极探索解决村级防疫员的养老保险、医疗保险、失业保险、意外伤害保险等社会保障,使他们老有所养、老有所医,从而加强队伍的稳定和建设,确保免疫密度和免疫质量,进而为畜牧业的健康、稳定、快速发展保驾护航。

3.7 完善村级动物防疫员工作考核机制和动态管理机制

对村级动物防疫员的工作考核,参照聘用合同和岗位职责,把动物强制免疫、畜禽标识加挂、免疫档案建立和动物疫情报告等情况作为考核主要内容,半年和年终进行一次检查考核和综合评价,将考核评价结果与报酬补贴挂钩,对工作表现突出,有显著成绩和贡献的村级动物防疫员给予表彰、奖励;对完不成工作任务或失职的,给予相应的处罚,直至解聘。在实行动态管理上,对综合考评不合格的,要及时坚决解聘。在监督管理上,严肃工作纪律,规范村级动物防疫员行为。