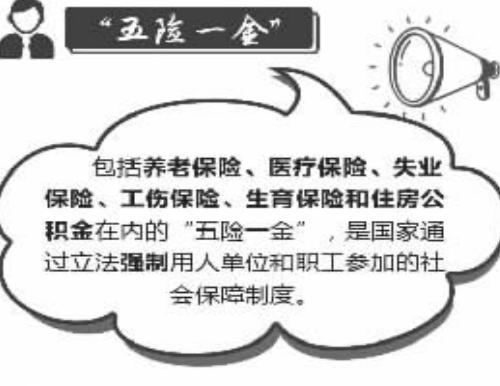


图说劳动·保障

好企业的标配  
“六险二金”你了解吗?

为吸引优秀人才，不少企业在招聘时都会亮出“六险二金”的薪资福利。那么，备受热议的“六险二金”包括哪些内容？对职工待遇又会产生什么具体影响呢？



## 五险一金

包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金在内的“五险一金”，是国家通过立法强制用人单位和职工参加的社会保障制度。

## 补充医疗保险(非强制性)

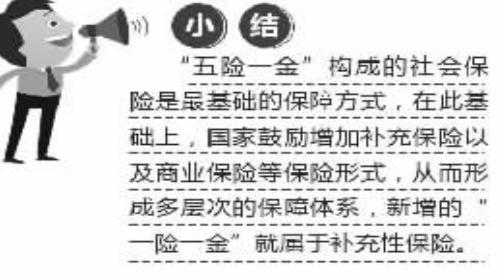
补充医疗保险是基本医疗保险的补充形式，是用人单位为职工增加的一项福利。



## 企业年金(非强制性)

企业年金，是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自主建立的补充养老保险制度，是我国多层次养老保险制度体系中第二支柱的重要组成部分，也是提升职工养老待遇的重要渠道。

## 所需费用由企业和职工共同缴纳。



文字：王维砚 制图：肖婕妤

青海

## 城乡低保标准实现“十连增”

本报讯(记者邢生祥)近日，青海省民政厅、财政厅联合下发《关于提高城乡居民最低生活保障标准和分类施保补助水平的通知》，进一步提高城乡低保标准和分类施保补助水平。这是青海连续第10年提高城乡低保标准。

据介绍，今年青海提高城乡低保标准和分类施保补助为：城市低保标准每月提高50元，从每月450元提高到每月500元；农村低保标准每年提高380元，从每年3320元提高到每年3700元。10年间，青海城市低保标准从每月200元提高到了每月500元，增幅达250%；农村低保标准从每年1084元提高到每年3700元，增幅达341%；城乡低保资金支出量从8亿元增加到18亿元，增幅达125%。

长春

## 为贫困人员代缴养老保险

本报讯(记者柳娟娟)近日，长春市人社局、财政局和社会局联合印发了《贫困人员参加城乡居民养老保险工作实施方案》，规定符合参保条件的贫困人员、低保对象及特困人员，代缴每人每年不低于最低标准的城乡居民养老保险，基本实现贫困人员的全覆盖。

按照《方案》要求，年满16周岁(不含在校学生)的非国家机关和事业单位工作人员和不属于职工养老保险制度、个体灵活就业人员覆盖范围，且未享受城乡居民基本养老保险待遇的建档立卡未标注脱贫的贫困人口、低保对象及特困人员(以下简称“三类贫困人员”)，以及年满60周岁未参加城乡居民基本养老保险，或已参加但欠缴保费，未享受城乡居民养老保险待遇的建档立卡贫困人员，均在该政策覆盖范围内。

广东

## 招募1700名毕业生服务基层

本报讯 今年广东省将根据“三支一扶”计划公布基层岗位需求，招募1700名高校毕业生到农村基层开展为期两年的支教、支农、支医和扶贫的志愿活动。招募对象为全日制普通高等院校2018年应届毕业生及往届毕业生，有意愿的大学生可登录广东省高校毕业生“三支一扶”专题网站了解相关情况，网上报名时间为5月14日~28日。

据介绍，12年来，广东共招募1.5万多名高校毕业生参加“三支一扶”计划。广大毕业生满怀激情奔赴农村报效祖国，在基层丰富了阅历、磨练了意志、增长了才干，在服务群众中受到了教育、做出了贡献，涌现出了许多先进典型和人事迹，受到基层欢迎。

(粤仁宣)

焦点关注

## 职工教育经费税前扣除限额提升至8%

有专家认为，职工教育经费“升级”，是给职工技能提升和企业发展提供强大的政策支持，让职工企业双获利

本报记者 李丹青 吴锋思

“这对企业和职工而言，都是绝对的好利！”新闻职工教育经费提取比例提升，一位在地方工会分管职工教育的负责人兴奋不已。

5月10日，财政部和税务总局公布《关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》，明确规定企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额8%的部分，准予在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。而在此之前，这一比例是2.5%。

不少专家和业内人士对此表示，这不仅有助于一线职工素质技能的提升，为企业发展提供人才保证，还将助力建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，实现中国制造2025的战略目标。

## 对职工有利，对企业更有利

提及职工教育经费，虽然不少职工表示茫然无知，但它不是一个新鲜词汇，是企业按工资总额的一定比例提取用于职工教育事业的费用。

早在2002年，国务院就曾发文明规定，“企业应按职工工资总额的1.5%~2.5%提取教育培训经费”。

2006年下发的《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》，明确规定企业应按规定提取职工教育经费，并按照计税工资总额和税法规定提取比例的标准在企业所得税税前扣除，职工教育培训经费的60%以上应用于企业一线职工的教育和培训。

本次将税前扣除限额从2.5%提高至8%，是用税前减免的政策优惠，鼓励企业增加职工教育

培训的支出。”对外经济贸易大学教授李长安告诉记者。

“不论是实现中国制造2025战略，还是推动高质量发展，最核心的还是人才。”中国就业促进会副会长陈宇认为，所需人才不仅是研发人员，更要有大量的高素质的一线制造人员。

而技能人才的培养，已经不仅局限于学校教育。陈宇表示，随着技术飞速发展和产业升级换代，生产产品的设备、方法、技艺都在不停地更新，充足的技能人才必不可少，终身职业技能培训已经提上日程。一线职工的技术知识和操作水平的提高，有可能不再是单一性的提升，而是“系统重启”，必须在生产过程中不断培训。这时，用于技能提升的职业教育经费显得尤为重要。

陈宇的观点得到了上述这位工会人士的认同，她认为，搞好在职培训，提高职工技能，必须调动起企业积极性。企业要想做大做强，必须依靠人才，而人才也存在知识和技能更新的问题和需要，要通过不断的学习，才能保持与高技术的同步。

“过去，职工教育经费的税前扣除限额是2.5%，这部分钱虽是企业出，但不收税，摊入生产成本。如今这部分比例提高至8%，实际上是提高并鼓励企业增加人力资源的研发费用。”陈宇肯定道，“将来企业就得‘拼’这个”。

经费未足额计提，使用上“重上轻下”

不少专家表示，职工教育经费的设置及这次调整，对全面提高产业工人队伍素质、培养一大批能把蓝图变为现实的能工巧匠大有裨益。

有数据显示，我国产业工人有2亿左右，其中近八成集中在制造业和建筑业，农民工占六成左右。制

造业人员中74%的农民工为初中及以下文化程度，六成以上没有接受过非农职业技能培训。

福建省总工会在对全省产业工人队伍调研时发现，产业工人队伍技术等级结构不合理。全省普通职工中技术工人仅占22.7%。技术工人中初级工占52.5%，高级工占12%，高级技师占1.5%。技术工人总量偏小、结构不合理，初级工占比大，高技能人才偏少，与“机器换工”相适应、熟悉和掌握智能制造新技术新工艺的高素质人才明显短缺。

李长安介绍，产业工人队伍的平均受教育情况集中在中学阶段，高技能人才严重短缺，这与实现制造强国的目标有很大差距。这种背景下，大力加强职工教育培训十分必要。

然而，职工教育经费在企业中的实际使用情况不甚乐观。另一份福建工会开展职工技能培训和学历教育的调研发现，企业存在“重使用轻培养”的现象，部分企业没有足额计提，而且有限的经费在使用上“重上轻下”，多向管理人员和技术人员倾斜，特别是在劳动密集型企业，用于一线职工的经费少之又少。

同时，使用经费进行培训时还存在“内外有别”，中高层人员大多参加社会培训机构组织的外部培训，以管理创新为主，层次较高，而一线职工大多参加企业组织的内部培训，以岗位基本要求、安全生产知识为主，层次较低。

然而，一线职工越来越关注自身的教育培训。上述调研显示，63.1%的职工担心目前的职业技能在未来会过时，有94.2%的职工有兴趣学习新职业技术、知识或能力。参加培训的职工中，有90.1%表示提高了技术等级或专业技能，48.6%表示增加了工资收入，78.3%表示提升了就业竞争力，44.8%表示调到了更理想的工作岗位。

## 建议拓展经费使用范围

根据《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》，企业职工教育培训经费列支范围包括：上岗和转岗培训；各类岗位适应性培训；岗位培训；职业技术等级培训；高技能人才培训；专业技术人员继续教育；特种作业人员培训等费用开支。

而针对企业职工参加社会上的学历教育以及个人为取得学位而参加的在职教育，所需费用应由个人承担，不能挤占企业的职工教育培训经费。

对此，工会人士表示，现在的情况和文件出台的2006年大不一样，很多职工参加技能培训的愿望和方式都有变化，不少企业将收入、晋升，与学历挂钩，导致一线职工自愿参加继续教育提升自己。

“现在经费比例增加了，费用向一线倾斜的更多了。”上述这位工会人士建议，职工教育经费应拓展用途，支持职工参加与企业、产业发展相符的继续教育，以适应形势需要和职工多样性的需求。

此外，有地方工会调研显示，职工教育培训费用包括职工教育经费和工会经费中的职工业余教育费，多数企业是由人力资源部门负责职工教育经费，职工业余教育费用由工会负责，因此出现了职工教育培训费用未统一规划使用的情况。该工会为此建议，整合职工教育经费与职工业余教育费，统一使用。

针对不少民营企业担心开展技能培训后的人才流失问题，李长安认为，这样的企业对提高劳动生产率的重视不够，依靠大量投入劳动力要素获取效益，从长远来看将制约企业发展。

李长安表示，由于人才是流动的，“如果大家都对职工进行教育培训，大家都受益，如果都不愿培训，那劳动力流动到哪儿，都是缺乏技能和技术能力的”。

## 山东未来5年千名博士进企业

本报讯(记者丛民)《山东省支持青年人才创新创业的若干措施》日前出台，围绕引进青年人才、青年人才创新创业能力培养、激励保障、鼓励青年人才合理流动等方面制定14条具体措施。其中包括将利用5年时间，每年选拔200名表现优秀的在高等院校、科研院所工作的博士，到提出需求的国有企业、非公有制企业挂职等。

据介绍，这是山东出台的首个专门支持青年人才创新创业的政策。

此外，还将组织实施“两个项目”，一个是“企业博士(后)集聚计划”，国内重点高等学校或世界知名高校博士毕业生，进入省内企业博士后科研工作站进行研究的，在站每满1年可申领5万元补贴，最高补贴3年15万元；出站后留在山东工作并签订5年以上劳动合同的，可再领补贴15万元；另一个是“山东省非教育系统政府公派出国留学”项目，由原来每年选派30名留学人员，增加到每年选派300名优秀青年人才，到国(境)外知名大学、科研机构、企业等培训进修，每年给予10万元~15万元经费资助。

“以前，自己培养菌棒，风险高，经常有坏掉的。现在把合作社培养好的菌苗拿回家大棚，管理跟上去，注意大棚的温度和通风量就可以了。”园林村村民47岁王建春是社员之一，她家有3个种植大棚，每年的收入在15万元到20万元之间。

在大洼街道小堡子村，有一个占地380平方米的妇女创业就业技能培训基地，经过培训的妇女群众成了创业就业的推动者。区妇联相关负责人介绍，妇联会聘请专业教师，组织开展苇艺草编、剪纸、电子商务等创业技能培训，截至目前已辐射带动培训域内城乡妇女2000余人。

据介绍，针对农村妇女缺项目、缺技术、缺资金、缺引领等实际，辽宁省妇联制定下发“乡村振兴巾帼行动”实施方案，提出“万名巾帼致富带头人培养计划”“科技助推巾帼乡村创新创业计划”等举措。2012年以来，每年投入130万元，创建省“巾帼科技培训示范基地”26个，依托基地培训妇女、推广新技术新项目，带动农村妇女发展现代农业项目，实现增收致富。



## 草里淘“金”闯出创业路

河北省沧州市沧县张官屯乡小马庄村农民刘捷自幼身患残疾。2009年他萌生了创业的想法，承包了村里20亩土地进行试验性种植。

创业之路并非一帆风顺，虫害、冻害都曾给刘捷的草坪带来大面积毁坏，但他没有放弃。随着经验的不断积累，刘捷种植的草坪质量不断提高，销路也随之打开。

2015年，刘捷成立了沧县鸿杨草坪种植专业合作社，吸纳村民就业，走上规模化种植的道路。如今，合作社成员80余人，年销售收入近200万元。

新华社记者牟宇摄

辽宁省妇联破解农村妇女创业就业缺项目、缺技术、缺资金、缺引领等实际难题——

## 在家门口用好手艺致富

本报记者 陈俊宇

特色酱菜3.7万多斤，实现村集体收入14.5万余元。

权顺福告诉记者，这得益于镇妇联与村“两委”班子制定了发展“辣白菜”等朝鲜族特色泡菜的产业项目，并举办电子商务培训班，使妇女熟练掌握网店的经营管理，让酱菜搭上“电商快车”，销往全国各地。2017年底，2000平方米的盘锦金昱元食品有限公司已在开工建设。

在大洼区新兴镇中心区园林村，记者见到了另一位“领头雁”——盘锦嘉润禾食用菌种植专业合作社负责人杜红。

“过去咱这地区食用菌的生产原料多为木屑、玉米芯，不仅价格高，还要外运，成本较高。盘锦芦苇资源丰富，能不能成为食用菌的生产原料呢？”杜红的这一想法得到实现。2014年，由杜红牵头成立专家团队，专门研发、驯化适合芦苇栽培的品种。经过无数次驯化及栽培试验，专家团队成功培育出33个适合芦苇的食用菌品种。

新兴镇党委副书记、妇联主席李坤介绍，2017年3月，合作社成立了妇女工作委员会，采取“公司+基地+农户”模式引导农民种植食用菌。现有社员145户，直接带动300个农户实现“经营零风险、就业零距离”，户年均增收达5万元。

据介绍，针对农村妇女缺项目、缺技术、缺资金、缺引领等实际，辽宁省妇联制定下发“乡村振兴巾帼行动”实施方案，提出“万名巾帼致富带头人培养计划”“科技助推巾帼乡村创新创业计划”等举措。2012年以来，每年投入130万元，创建省“巾帼科技培训示范基地”26个，依托基地培训妇女、推广新技术新项目，带动农村妇女发展现代农业项目，实现增收致富。

本报记者 吴丽蓉

如今，商场里许多店铺正以其“高颜值”吸引消费者的眼球，服装店、杂货店、珠宝店等呈现出文艺、时尚、另类等多种设计风格。这些外观上的变化，离不开一个目前尚为小众的职业——陈列师。

商品摆放、灯光造型、橱窗设计……这些都是陈列师的工作范畴。“可以说消费者看到的能移动的东西，我们都要管。”供职于深圳陈列共和的陈列师周晨告诉记者，“陈列师可以说是让商品走上舞台的导演。我们在导一出戏，通过给商品化妆、造型、‘包装’它们走上舞台，最终实现业绩提升。”

## 无形的导购

随着电子商务的发展日新月异，商场对人们来说已经不只局限于购物，还包括各类体验消费。消费者对实体店的第一印象来源于其外观，这也影响着进店率。“陈列具有示范性，是无形的导购，最终目的是提升销售。”周晨说。

装修店铺的初期就需要陈列师的介入。陈列师要和空间设计师、平面设计师做好配合，给出整体方案。“设计师一般不会考虑店铺运营，而陈列师则要负责整个方案的落地和之后的运营、维护。”周晨介绍，比起设计师，陈列师更需要掌控全局。

陈列包含的范畴很广，软装、商品的呈现方式等都囊括在内，这要求陈列师做“全能选手”。例如，摆放商品时要懂人体工程学；设计橱窗时，要有美学概念并熟悉各种材料的特性。此外，陈列师还要懂得灯光营销和色彩搭配，并对店铺导购员的位置、客流动线进行调整。

不只是在店铺内，商场里的一些展示点也可做

装企业的设计部当试衣模特。当时公司的陈列业务也属于设计部，她在这里第一次听说陈列的概念。

搜索相关资料后，爱美的她很有兴趣，加上行业内看好陈列师前景，周晨毫不犹豫地报了一个培训班。当时，报班学习的人还比较少，大家都是第一次接触陈列。培训内容包括学习陈列的各项技术、人体工程学、灯光营销等课程。

现在参加陈列培训班的年轻人不在少数。不同类型的陈列师，门槛也有高低。如橱窗设计师的专业要求较高，不仅要懂设计，还要懂不同材料的特性，还有一些陈列师要学会画图纸，有利于更好地跟设计师沟通。

## 调整后业绩提高3倍

陈列行业在中国起步较晚，2000年之后才逐渐兴起，至今不过10余年时间，最早只有服装行业有陈列意识，后来珠宝店、杂货店等逐步注重陈列。发展至今，有些企业有专门的陈列部门，另外一些则将陈列外包给专门做陈列的公司。

周晨直言，现在越来越多的企业重视陈列，来陈列和听课的人很多，有的甚至是企业老板，“陈列人才可以说非常紧缺”。

陈列师的工作虽然繁杂辛苦，经常爬上爬下、搬东搬西、体力活，但不少陈列师看重其待遇好、晋升通道顺畅。“往上走可以做到视觉总监，前景不错。”周晨和同行们盼望着，未来陈列能推向整个零售行业，让有商品的地方就有陈列。

**新兴职业人**