多地出台奖励措施,护理员每月最高可获津贴1500元,毕业生最高可获6万元入职奖励

“真金白银”能否破解养老服务人才困境?

本报记者 赵琛

阅读提示

日前,北京市出台政策,对养老护理员岗位和毕业生入职提供奖励津贴,用“真金白银”吸引养老服务人才。记者采访发现,养老一线人员待遇有了明显改善,但招人难、留人难问题仍较为普遍。破解养老人才困境,还需要多方合力、综合施策。

“今年没有去大中专院校招聘,明年准备去北方的院校招聘试试。”临近年末,在北京市丰台区一所养老院工作的韩慧泽和同事们已经在筹划明年的工作了。他们希望,北京市最新出台的政策,能为养老院吸引更多的毕业生。

当前,入住养老机构已经成为一种重要的养老方式,养老服务人才的数量与质量成为影响养老机构发展和老年人生活质量的重要因素。然而,养老机构却面临招人难、留人难等问题。日前,北京市出台《北京市养老服务人才培养培训实施办法》(以下简称《实施办法》),对养老护理员岗位和毕业生入职提供奖励津贴。

业内人士认为,奖励政策对养老服务行业的发展有利好作用。在“待遇留人”的同时,也需要“情感留人”“事业留人”,多方合力,综合施策,解决养老服务行业“招不来人、留不住人”的现实困难。

“真金白银”吸引养老服务人才

“眼下最着急的就是招聘养老护理员。春节快到了,人手越发显得捉襟见肘。”工作了5年的韩慧泽,今年升职为养老院护理部副主任,负责老人和养老护理员的管理工作。

最近,正忙于招聘的韩慧泽获悉,北京市将为养老护理岗位设立奖励津贴,最高可达每人每月1500元。“看到这个新闻很振奋,希望能吸引更多人进入养老服务行业。”

这项让韩慧泽感到振奋的政策来自于《实施办法》,办法将于明年1月1日正式实施。根据《实施办法》,专职从事养老护理服务,且取得职业资格证书或职业技能等级证书的养老护理员,将按照初级工、中级工、高级工、技师、高级技师分别给予每人每月500元、800元、1000元、1200元、1500元的岗位奖励津贴。

此外,《实施办法》提出,将按照本科及以上6万元、专科(高职)5万元、中职4万元的标准,为应届毕业生或毕业一年以内的往届毕业生发放入职奖励。

用“真金白银”吸引人才进入并留在养老服务行业,并非北京首创。记者梳理发现,此前,江苏扬州、福建泉州、广西柳州、山东青岛等多地,均出台了针对养老服务行业人才的奖励措施。其中,在扬州,全日制本科大学生一次性入职奖励可达5万元。上海明确,各类劳动者均可参加养老护理员技能培训并申报技能等级认定,享受培训补贴,最高补贴3560元。

“护理员与毕业生同样难招”

来自民政部的数据显示,当前,我国共有50余万名养老护理员,远不能满足2.54亿老年人和4000多万失能半失能老年人的照顾需求,养老需求与人才供给之间缺口巨大。根据预测,“十四五”期间,我国老年人口将突破3亿人,将从轻度老龄化迈入中度老龄化。

“进入养老院的老年人越来越多,但我们护理员的人数并没有跟上来,一直维持在不到40人的规模。”韩慧泽说,养老护理员太难招了,主动来面试的很少。

上周,韩慧泽所在的养老院里,一位男性护理员通过熟人介绍,进入养老院工作,但短短几天的试用期还未结束就离职了,据称原因是“不想上夜班”。

“应届毕业生和在一线工作的养老护理员同样很难招,留住他们也不容易。”韩慧泽说,去年,她与同事们赴湖南长沙招聘了3名养老服务与管理专业的毕业生,但不到两年均陆续离职。

“对在养老院的老人来说,关爱大于帮助,帮助大于治疗。”此前在一家医疗机构工作的马丽今年入职了一家养老机构。在她看来,养老服务行业很有前景,但困难也是显而易见的。“入职后,发现工作内容非常繁琐,还有很多要学习了解的东西,需要极大的爱心和耐心。”

韩慧泽曾经做过两年养老护理员,她坦言:“刚开始确实很辛苦,上夜班,协助老人洗澡排便,照顾不同老人的情绪等。这些事,直到亲身面对的那一刻,才知道有多不容易,从业者需要做好心理建设才能坚持下来。”

“这个钱,花得值!”

记者采访了解到,由于劳动强度大、工资待遇差、社会认同度低等原因,养老护理人才流动性大、队伍不稳定等问题难倒了绝大多数养老服务机构,留在一线工作的养老护理员普遍存在年龄偏大、学历水平较低、专业性不足等问题。

然而,养老服务已上升为不容忽视的刚性需求。为解决行业人才短缺问题,各地各部门都在加大投入,加快工作进度。按照民政部的时间表,到2022年底前,将培养、培训1万名养老院院长、200万名养老护理员、10万名专兼职老年社会工作者,切实提升养老服务持续发展能力。

记者走访北京市养老机构发现,政策的发力在养老一线已经得到体现,一些从业者反馈积极。一家养老机构工作人员向记者介绍说:“在我们养老院,试用期的养老护理员拿3000多元的工资,转正后可以拿到4000元到6000元不等,包吃住、有社保。”

“得知有奖励津贴,原本因年龄偏大、学习相对困难的养老护理员们,考证的积极性明显提高了。”马丽向记者表示,准备在养老服务行业长期发展的她,也在寻找适合自己的“证书”。

“这个钱,花得值!”北京社会管理职业学院(民政部培训中心)教授、乐龄研究院院长杨根来在接受《工人日报》记者采访时表示,《实施办法》为养老服务行业带来了实实在在的利好。不仅能吸引更多的包括应届毕业生在内的人才进入养老服务行业,也会对相关专业的招生起到积极影响。

然而,行业的人才困境还需要进一步破解。杨根来表示,养老行业在人才待遇以及工作稳定性等方面仍有提升空间,养老服务也有待得到社会更多的认知和理解。应多方合力、综合施策,通过“待遇留人、情感留人、事业留人”,进一步充实养老人才队伍。

推广冰雪运动 促进产业发展

12月12日,河北崇礼的一家滑雪场内,游客和冰雪爱好者正在享受冰雪运动的乐趣。近年来,河北崇礼大力推广冰雪运动,升级冰雪项目设施,多措并举助推冰雪产业做大做强。截至目前,崇礼已建成万龙、云顶、太舞、长城岭等七大滑雪场。 本报记者 王伟伟 摄

用地用海分类“普通话”@所有人

G 经济观察

本报记者 杜鑫

自然资源部研究制定的《国土空间调查、规划、用途管制用地用海分类指南(试行)》(以下简称《分类指南》)于近日印发,这是实施国家自然资源统一管理、建立国土空间开发保护制度的一项重要基础性标准,也是实现“一张蓝图干到底”的前提和基础。

根据自然资源部的解读,我国原土地利用总体规划、城乡规划、海洋功能区划等各类空间规划在用地用海分类上都有相应的国家标准或行业标准。由于分类管理目标不同、标准内涵不一、名词术语不同,各有各的“方言”,《分类指南》的印发相当于有了统一的“普通话”。

用地用海分类“普通话”的制定看起来是个技术问题,实际涉及国土空间开发保护利用和经济社会生活的方方面面,与每个人都息息相关。

《分类指南》体现出的生态优先、绿色发展理念将对人们未来的生存环境产生深远影响。比如,首次将海洋资源利用纳入,实现陆域、海域全覆盖;将湿地正式纳入分类,并对耕地、园地、林地、草地等含义进行修改完善,在陆域实现生产、生活、生态等各类用地全覆盖。从这些技术上的细节处理可以看出《分类指南》对“山水林田湖草是生命共同体”理念的贯彻,这既是全方位、全地域、全过程开展生态文明建设的要求,也为系统推进生态治理和保护、打好污染防治攻坚战、建设美丽中国奠定了基础。

《分类指南》有利于对人们的生产活动进行更加精细的管理,并且给各地留下了制定差别化细节的空间。比如,将“乡村道路”“种植设施建设用地”“畜禽养殖设施建设用地”“水产养殖设施建设用地”作为二级类,归入“农业设施建设用地”一级类,并界定为“对地表耕作层造成破坏的”,更加符合农村的实际需要,更加有利于强化和规范农村建设用地的管理。与此同时,《分类指南》还体现出了匹配新业态发展的先进性,这也让人们看到了“普通话”与时俱进的可能。比如,为适应物流业快速发展的新要求,将“仓储用地”分为“物流仓储用地”和“储备库用地”。

《分类指南》的一些具体规定将直接影响着人们的生活空间和生活方式。比如,提升社区公共服务水平是增强人们安全感、幸福感和获得感的重要途径。为体现建设城乡社区生活圈的新要求,《分类指南》在“居住用地”下增加了“城镇社区服务设施用地”“农村社区服务设施用地”。同时,还设置了“公共管理与公共服务用地”“商业服务业用地”一级类,涵盖文化、教育、体育、医疗、娱乐康体等各类用地的基本功能。

随着生活水平的提高,人们对于休闲的需求日益增长。为此,《分类指南》设定了“绿地与开敞空间用地”一级类,包括“公园绿地”“防护绿地”“广场用地”等,这为满足人们休闲需求以及培养健康生活方式提供了空间载体。

用地用海分类的“普通话”制定出来了,关键是推广、应用。期待这套“普通话”在今后的国土空间管理过程中落实落细,提高政府国土空间治理能力和管理水平,给人们提供美丽、和谐的环境,切实提高人们的获得感。

今年消费维权投诉有这些新特点

本报讯 (记者杨召奎)12月12日,在2020中国消费·维权论坛上,《中国消费者报》发布《2020消费维权舆情状况分析报告》(以下简称《报告》)。《报告》显示,今年消费维权投诉新特点包括服务投诉增长迅速、网购诉求有所增长、新兴行业投诉量大等,其中航空退票、网购、游戏、教育培训、直播带货等投诉较多。

《报告》指出,舆情关注的消费维权问题不同阶段有所侧重,航空退票、网购、游戏、教育培训、直播带货等投诉较多。其中,第一阶段疫情初发,航空退票问题集中。在所有航空退票舆情信息中,23%的人投诉OTA企业,77%的人投诉航空公司。舆情反映的航空公司的主要问题有,退票手续费高、航班取消、拖延退票,以及随心飞产品不“随心”。

第二阶段为疫情防控中,“线上”消费舆情多。引发舆情的线上消费主要包括网购、游戏和教育培训。其中,网购奢侈品与直播带货假冒伪劣陷阱,是舆情一直关注的重点问题,尤其最近辛巴团队直播带货出现的“假燕窝事件”成为各方关注的热点。

第三阶段为常态化疫情防控中,住房租赁舆情热度高。一些长租公寓用预收的租房贷款进行扩张,大大增加了租客的风险,导致房东收不到租金、租客被清退,引发较多投诉。

“平价菜摊”受消费者欢迎

12月13日,市民在江苏省苏州市姑苏区一家农贸市场的“平价菜摊”上购买蔬菜。近日,姑苏区在11家农贸市场内率先推出惠民平价菜销售点,共设立“平价菜摊”54个,每天投放白菜、萝卜、青菜等“1元菜”和“特价菜”近10个品种,以稳定菜价。 王建康 摄/人民图片

建立多形式多层级协商机制 促劳动关系和谐稳定

12月11日,广东省总工会多形式多层级劳资沟通协商机制现场经验推广活动在龙岗举行,全省21个地级以上市总工会相关负责人参加。会上,龙岗区总工会就如何推动建立多形式多层级劳资沟通协商机制,推进职工参与社会基层治理介绍了相关经验与成效。

近年来,龙岗区总工会把改革深植基层,以“三个一批”建设为重点,不断加强基层工会组织建设,构建起“小三级”(即社区、园区、企业三级)基层工会组织微循环大联动运行体系。各级工会组织通过多形式多层级劳资沟通协商,不断保障职工知情权、表达权、参与权、监督权,有效促进了劳动关系和谐稳定。

加强顶层设计 搭建职工和企业平等沟通平台

龙岗是深圳的产业大区、用工大区,有职工约200万人。如何在职工和企业间搭建平等沟通协商平台,推动职工和企业共同发展,是近年来龙岗区总工会工作的“主题词”。

龙岗区总坚持推进职代会和集体合同制度,覆盖职工最广泛的利益诉求,并形成具有法律约束力的书面协议;同时通过探索企业工会与企业行政方联席会议制度、社区(园区)议事会制度等创新模式,深入指导各级基层工会组织在社区、园区、企业间推动建立多形式多层级劳资沟通协商机制,形成了对职代会和集体合同制度的有力补充,使职工诉求能够更加快速高效地得到受理和解决,有效实现将劳资矛盾隐患消除在萌芽状态,化解在企业内部。

此外,为在企业中形成有话鼓励说、有话好好说、有事要商量、有事好商量的沟通协商文化,龙岗区出台了《中共深圳市龙岗区委关于加强和改进工会工作的意见》1+6文件,其中包含《龙岗区关于工会组织推进企业民主管理的工作方案(试行)》、《龙岗区关于工会组织推进企业工资集体协商的工作方案(试行)》,将集体协商和企业民主管理工作同部署、同推进。

参与基层治理 建立起“小三级”协商对话体系

在推动职工参与基层社会治理中,龙岗区同样逐步走出一条新路子,建立起“小三级”协商对话体系。

龙岗区总通过强化企业、园区、社区“小三级”工会组织联动,以完善劳资沟通对话机制为基础,制定企业、园区、社区“三位一体”的劳资纠纷预防调处制度和参与劳资纠纷处置应急预案,明确工会参与调解处置的工作职责和工作流程,全面加强工会在劳动关系中的源头监督力度。

区总以园区独立组建的企业工会为基础,采取民主选举方式组建园区工会联合会,强化职工参与园区治理的组织基础;同步强化社区工会联合会建设,规范职工之家硬件和场地建设、工作人员配备、制度建设等,做到有组织联结、有阵地服务、有专人干事,使社区工会联合会成为职工参与基层社会治理工作的助推器。

目前龙岗已形成了企业工会-园区工会联合会-社区工会联合会“小三级”工会组织架构,这是龙岗区总工会持续探索职工参与基层社会治理所形成的制度基础。“‘小三级’工会组织平台,企业方能及时了解和掌握职工的意愿和要求,也能组织动员职工为企业发展建言献策;企业工会则从职工群众切身利益和职工关注的问题出发,维护职工合法权益,由‘事后谈’变为‘事前谈’,促进劳资双方实现共赢。”龙岗区总工会相关负责人表示。

近年来,龙岗区试行联席会议的企业逐渐增多,目前已在11个街道的144家企业推行,形成以职代会制度和集体合同制度为主体,联席会议为补充的劳资沟通协商体系,共收集职工利益诉求3390条,已处理完3315条,基本实现了“小事不出厂、大事不出社区”。

龙岗区总还全面开展对话协商专项能力建设。自2018年起,该区探索开展“优化劳资沟通协商机制”改革。该项目探索构建灵活畅顺的常态化劳资沟通协商工作机制、基层工会组织成员及企业劳资代表共同参加的对话协商能力专项培训机制。目前区总在全区打造了2个区级改革示范区,11个街道级改革示范区;从全区116名职业化工会工作者中选拔培育10名“明星讲师”,联合专业讲师深入13个改革示范区开展为期1个多月的“入企培训”,组织专题讲座26场次。

区总相关负责人介绍,通过劳资代表集中研讨和深入的“入企培训”、研发协商能力提升课程体系、培育沟通协商业务等手段,提高劳资双方对话协商意识,提升企业工会干部和职工代表协商能力水平,形成有建议协商、有分歧协商、有问题协商的机制,从源头上化解矛盾纠纷。

探索创新赋能 联席会议成为劳资沟通协商的重要渠道

龙岗大力推进联席会议制度的探索与创新、常态化落实,注重激活“源头活水”,让联席会议成为企业民主管理、构建和谐劳资关系的主阵地。

一方面,联席会注重职工真实意愿有效反映。根据设置,联席会议每半年召开一次,如遇特殊情况和重大问题,经双方协商,可随时召开。“联席会议的重要意义是促进劳资双方理性沟通、平等协商、共赢发展,及时了解职工的意愿和诉求是联席会议召开的前提。”龙岗区总工会相关负责人说。

另一方面,联席会注重议定事项跟踪落实。联席会议后将职工各项诉求解决情况进行梳理,形成诉求处理公告,明确各项诉求解决方案、落实部门、落实时间、责任人、跟进人等情况,做好诉求承接与处理跟进。此外,还做好联席会议与集体合同、职代会的承接,将联席会议议定的重大事项纳入集体合同签订范畴,涉及企业规章制度、薪酬调整等职工切身利益的重大事项按规定提交职代会讨论通过后实施。

“发挥好联席会作用,要注重三级联动共同发力。”龙岗区总工会相关负责人表示,劳动关系并不是孤立存在于企业内部,将对话协商延伸到社区(园区),纳入基层治理范畴,可推动协商民主广泛、多层、制度化发展,反哺企业和谐劳动关系构建。

广告

收到有奖举报线索1247件,奖励举报人60多万元

信访投诉助北京市民解决身边生态环境难题

本报讯 (记者北梦原 通讯员杜凤军)近年来,北京市生态环境部门围绕“民有所呼、我有所应”,畅通信访投诉渠道,改革创新做好信访投诉工作,完善服务市民“最后一公里”工作机制,全力维护市民环境权益。2019年以来,共收到有奖举报线索1247件,对经查证举报线索属实的352人(次)实施奖励,共发放奖金60.98万元。

近年来,随着城市的快速发展,餐饮油烟、生活噪声等市民身边的生态环境“小问题”日渐突出。针对生态环境信访投诉,北京修订出台了一系列制度,构建标准化管理模式,要求信访投诉在采集、报批、分转、办理、督办、反馈、回访等环节专人负责,形成闭环管理,做到立接立转、立接立办。

在信访投诉工作中,北京加强市民诉求数据分析,梳理市民反映集中的问题,找准未解决、不满意的普遍性问题,按照分析结果对信访办理工作开展具体指导。先后对市民咨询机动车新标准验车、小型医疗机构医疗垃圾清运难等热点信访诉求提出意见建议,梳理重点问题3000余件。

为畅通信访投诉渠道,北京市生态环境局开通了“北京生态环境有奖举报”微信公众号,并利用多种媒介,依托“信访宣传月”活动等时机,开展信访政策法规、网上信访渠道和有奖举报的宣传。2019年以来,共收到有奖举报线索1247件,对经查证举报线索属实的352人(次)实施奖励,共发放奖金60.98万元。

同时,北京生态环境部门加大环境监察执法力度,定期向相关区(单位)通报生态环境领域重点诉求。建立与市公安局环食药旅总队信息共享机制,定期提供案件线索,进一步加大环境违法行为打击力度。今年1月至10月,共提供重点案件线索1800余件,为解决市民身边的生态环境难题提供了依据。

本报社址: 北京市东城区安德路甲61号 邮政编码:100718 定价:全年352元 每季88元 2月29.26元 其余月29.34元 零售:逢4版0.56元 逢8版1.12元 广告经营许可证京东工商广字0184号 工人日报社印刷厂印刷