

市场化托育机构费用偏高、服务标准不一;普惠托育机构供给不足,企业参与热情不高——

0~3岁职工子女托育难,如何破解?

本报记者 张楠

“儿子两岁开始上托育班,4000元的托育费相当于我1个月的收入,但为了能重回职场,也只能‘肉疼’了。”8月29日,山东省青岛市西海岸新区的女职工王莹对记者说。

随着国家放开二孩、三孩生育政策,“生了孩子谁来带”成为困扰许多适育家庭的现实难题,尤其在双职工家庭,“带娃难”问题尤为突出。

8月16日,国家卫健委、国家发改委等17部门发布《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》,其中特别提到要增加普惠托育服务供给,鼓励和支持有条件的幼儿园招收2~3岁幼儿。

如何实现“幼有所托”?业内人士指出,对于市场化托育机构,应及时明确准入条件和监管制度,稳定发展预期,形成健康的市场秩序;而对于普惠托育机构,要落实场地、设施等配套支持政策和补贴标准,进一步调动用人单位参与办托的积极性。

费用偏高、选择余地小

为了选到一家价位合适、服务可靠的托育机构,王莹直言“费了大劲”。她在1个月内反复考察了七八家机构。

“条件好的机构大多是集团化办学,每月费用6000多元,收费2000元~3000元的是小机构。”王莹表示,青岛普通上班族的月薪在5000元左右,动辄五六千元的托育费,确实让工薪家庭吃不消。

除了托育费用不菲,托育机构数量不足也困扰着很多职工家庭。

孙艳家住青岛市崂山区,周边公立、私

阅读提示

“生了孩子谁来带”成为困扰许多适育家庭的现实难题。业内人士建议,对于市场化托育机构,应及时明确准入条件和监管制度,稳定发展预期,形成健康的市场秩序;而对于普惠托育机构,要落实场地、设施等配套支持政策和补贴标准,进一步调动企业参与办托的积极性。

立幼儿园共有十几所,但是0~3岁托育机构不足5家,且均为市场化机构。孙艳平时工作忙,离家最近的托育机构开车也要20分钟,“遇到堵车就要30分钟以上,很不方便”。

职工王莹、孙艳的经历基本反映了我国当前0~3岁幼儿面临的托育难现状。8月17日,国家发改委社会发展司副司长、一级巡视员郝福庆在回答记者提问时表示,国内调查显示,婴幼儿无人照料是阻碍生育的首要因素,城市中有1/3家庭有托育需求,但现实中供给相对不足,特别是普惠性服务供给存在短板。

数据显示,截至2021年,全国幼儿园数量达到29.5万所,而企查查数据显示,我国托育相关企业仅为7.6万个。

机构经营面临困难,“摸着石头过河”

王晓晗是青岛市西海岸新区松果儿托育成长中心的负责人,2021年12月,她在社区开办了这所小型托育机构,目前共有3个班、55名孩子。因为周边大多是外来务工人员,她把托育费的标准定为每月1880元。

对于家长们关于“托育机构费用高”的吐槽,王晓晗有自己的苦衷:目前,大部分托育机构都是市场化经营,房租、设施、人员成本等逐年上涨,“比如我们中心,每年房租、水电、12名教师的薪酬,这些成本就有100万元左右,加上疫情影响,现在几乎每个月都在赔钱。”

9月1日,国新办举行的国务院政策例行吹风会上,国家卫健委人口家庭司负责人杜希学表示,目前,托育服务仍处于起步阶段,有9成都是盈利性机构,又遭受疫情冲击,造成托育机构主要面临降低成本难、稳定招生难、应对风险三大难点。

据杜希学介绍,前期,托育机构已按规定享受到了一些普惠性纾困扶持措施,部分地区还探索建立财政支持机制,通过专项补贴,以奖代补、水电民价等形式,扶持托育行业发展。他指出,托育服务的各项扶持政策,在落实过程中,其扶持力度和精准度,仍有挖掘空间。

王晓晗还告诉记者,不同于普通幼儿园,婴幼儿托育设有乳儿班(6~12个月)、托小班(1~2岁)、托大班(2~3岁)3种班型,可以提供全日托、半日托、计时托、临时托等多元服务,但是在课程设置、服务项目、费用定价等方面,“大家都在摸着石头过河”。

期待普惠托育破局,实现“幼有所托”

为了让职工家庭“幼有所托”,近年来,我国一直不断健全托育服务政策和法规体系。

国务院办公厅先后印发《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》《关于促进养老托育服务健康发展的意见》,提出托育服务的发展目标和政策措施;2020年以来,新修订和制定的人口与计划生育法、未成

年人保护法、家庭教育促进法等法规均增设或设立专门条款,规定要发展托育服务事业;“十四五”规划纲要也提出,到2025年,每千人口拥有3岁以下婴幼儿托位数要达到4.5个。

随着国家顶层设计的出台,各地也在探索普惠托育的破局之道。

北京出台方案,提出加强社区托育服务设施建设,打造“一刻钟”托育服务圈;支持有条件的用人单位、大型园区为员工提供托育服务。

杭州探索“园区嵌入”模式,在规模超过1万人的产业园区同步规划教育和托育配套用地,支持采取共建民营方式,由多家用人单位与托育机构共担成本和费用。

广东省首次将普惠托育服务专项行动和托育服务提档升级两大工程纳入广东省国民经济和社会发展规划重点工程,明确托幼一体园所在公办幼儿园总量中占比不低于50%。

对于社会广泛关注的“用人单位办托育机构”模式,记者采访了解到,部分单位仍持观望态度,“担心与建设现代企业制度要求不符,增加经营负担、承担安全责任”等是主要原因。

对此,青岛市卫健委人口家庭处处长李红军表示,用人单位办托还是新生事物,可以本着先发展后规范的原则,充分发挥工会民主协商、民主监督作用,调动单位和职工双方的积极性。

“规模大的用人单位单独办或者委托第三方专业机构承办,同系统或同行业单位采取联合办,职工密集的区域依托社区办等,都是可行的办托模式。”李红军说。



2022届高校毕业生总规模1076万人,同比增加167万人。面对严峻复杂的就业形势,一段时间以来,教育系统会同有关部门推出多项措施,开展“百日冲刺”系列活动,助力高校毕业生就业工作取得积极进展。

新华社发 徐骏作

“降缓返补”为企业减负稳就业

我国社保单位费率降至23.45%

本报讯(记者王维砚)日前,记者从人社部获悉,近年来,为缓解经济下行压力,降低企业成本,稳市场主体稳就业,中央先后7次部署降低社会保险费率,5项社会保险费率总水平从41%降至33.95%,单位费率由30%降至23.45%,企业社保成本大幅降低。

据悉,2020年,面对突如其来的新冠肺炎疫情,中央部署实施了力度空前的阶段性减免企业社会保险费等政策,全年共为企业减负1.54万亿元,有力支持了企业渡过暂时性困难。

今年为扎实稳住经济,保就业保民生,按照中央部署,社会保险方面实施了“降缓返补”一揽子政策。延续实施阶段性降低失业、工伤保险费率政策,1~7月为企业减负超过1000亿元;对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5个特困行业和通用设备制造、汽车制造业等17个困难行业企业,以及受疫情影响严重地区生产经营出现暂时困难的所有中小微企业、个体工商户,阶段性缓缴养老、失业、工伤3项社会保险费,从4月底政策陆续出台到7月底,共缓缴494亿元,60多万户企业受益;提高失业保险稳岗返还标准,将中小微企业的返还比例由60%最高提至90%,大企业由30%提至50%,1~7月,共向667万户企业发放稳岗返还资金397亿元;新增失业保险留工补助政策,支持中高风疫情地区和5个特困行业的参保企业稳岗扩岗,政策实施3个月以来,向291万户企业发放补助资金135亿元。

下一步,人社部将认真落实好各项社保纾困政策,密切跟踪关注各地缓缴社会保险费政策实施情况,及时研究解决实施过程中遇到的新情况新问题。进一步实施政策落实快办行动,实现缓缴社会保险费“即申即享”,积极推行失业保险稳岗返还和留工补助“免申即享”,加快释放减负稳岗政策红利。

青海启动就业援助“暖心活动”

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅、省民政厅、省残联联合启动就业援助“暖心活动”,从8月~10月,在全省范围内集中开展“送岗位、送服务、送政策、送温暖”活动,全力帮扶困难人员就业增收。

青海依托“金保工程”信息系统,开展零就业家庭、残疾人员、脱贫劳动力等重点群体失业信息数据比对,做到人员底数清、就业状态清、就业意愿清、服务需求清。充分发挥公共就业和人力资源服务机构作用,收集和设立一批便民商业、物业管理、家政服务社区就业岗位和灵活就业岗位,安排就业困难人员上岗就业。

同时,青海依托各级公共就业服务平台力量,深入街道、社区定期开展“就业坐诊服务”,为援助对象开展个性化职业指导,制订“一人一策”援助计划,精准实施分类帮扶。通过农村信息化平台、微信公众号、青海人社通手机APP等渠道,将就业信息“点对点”定向推送至就业困难人员。

吉林省星级饭店从业人员比拼服务技能

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,2022年全国星级饭店从业人员服务技能竞赛吉林省选拔赛决赛举办,9支代表队40名选手围绕前厅服务、客房服务、中餐服务、西餐服务等各环节的业务知识进行笔试和现场竞技。

选拔赛现场,各参赛队员身着标准服装,整齐列队,精神饱满。以前厅服务项目为例,从精致得体的仪容仪表,到对酒店电脑系统的熟练掌握,再到对酒店周边景点环境的详细了解,选手们都能应对自如,表现亮眼。选拔赛执行总裁判长、吉林工程技术师范学院教授李理感触颇深,她说:“本次选拔赛是文旅融合后吉林省星级饭店行业举行的首次竞赛,选手们各显其能,充分展现了全省星级饭店行业从业人员的职业素养和技能水平。”

此外,选拔赛还增加了应对突发状况这一专项考试,由静态考核变为动态考核,由裁判扮演“客人”,抛出各种难题,考查选手临场反应能力。经过两天激烈角逐,大赛分别评出四大类别的一、二、三等奖,以及优秀团队奖、优秀组织奖、突出贡献奖等,单项一等奖获得者将代表吉林省参加全国大赛。

深圳人社推出首批场景式服务

本报讯(记者刘友特)深圳市人社局近日推出首批12个场景式服务,包含失业、入户、参保、领补贴、退休等,其中深圳市人社局事项共99项,其他涉及公安局、市场监督管理局等职能部门事项共12项。

据悉,场景式服务是指在基于已有服务基础上,以服务对象视角设置各类服务场景,根据服务需求和思维习惯,按业务生命周期、对象类别、常用高频事项等角度,分类导航和展示,为用户提供“秒懂清单”。该服务能提高查找政策、事项的便捷度,实现场景式服务“智享”,一次性了解符合自身需要的一揽子业务事项。

深圳市人社局相关负责人表示,场景式服务打通部门之间的信息壁垒,将离散分布于不同业务平台的事项形成联动机制,梳理整合资源一次告知,提升线上服务体验。同时,实现服务集成式渠道登入口,避免办事人员跑多个窗口、排多次队、到多个平台、填多张表单、重复提交材料等问题。

推行“一试双证”,加快培养产业新工匠——

广东一批新职业人才“领证”

本报讯(记者叶小钟 实习生谢迟)8月28日,广东省人社厅联合行业协会、企业举办新职业推介会。活动为企业自主认证的新职业技能人才颁发职业技能等级证书,并对各自新职业岗位要求和就业需求作了相关介绍。

新职业、新业态近年来在广东省快速孕育、成长。据广东省职业技能服务指导中心主任叶磊介绍,2019年至今,人社部共公布公示74项新职业,未来将创造社会岗位和就业机会超千万个。广东省在全国率先开展新职业技能人才培训评价,大力支持龙头企业牵头制定评价规范,带动行业职业技能人才培养成长,努力成为龙头企业及其上下游企业打造行业技能生态和技能人才链。

值得一提的是,广东在新职业领域试点推行“一试双证”,支持企业认证与国家职业标准互认,让技能人才通过一次考试即可获得人社部认可的职业技能等级证书和企业职业认证证书。

广东省人社厅二级巡视员、职业能力建设处处长刘正让表示,广东省人社厅将继续通过整合政企校资源,推动形成以产业龙头企业真实岗位标准为引领、以院校招生和培养能力为基础、以人才评价为纽带的产教利益共同体,实现技能人才人力资本投资、人力资源使用、社会政策等多方面的社会价值,着力为产业培养新工匠。



“阳光坊”促就业

8月28日,在浙江省嘉兴市嘉善县姚庄镇的残疾人辅助性就业中心——“阳光坊”内,困难残疾职工正在老师指导下进行小商品加工组装。

据了解,“阳光坊”定期为困难残疾职工对接企业定向招聘,还携手爱心企业举办慰问活动。5年来,“阳光坊”已联合20余家企业,慰问残疾人1000余人次。 本报记者 王伟伟 摄

从卖花木,到卖技术,再到卖生态,河南鄢陵成为“中国花木第一县”——

“鄢陵花工”走出“芬芳”致富路

本报记者 余嘉熙 本报通讯员 王佳宁 郑法魁

走进鄢陵,花木香瞬间充满鼻息,它以这样的方式提醒人们,一座神奇的“花木王国”到了。

作为“中国花木第一县”,河南省许昌市鄢陵县素来盛名远播。这里是全国花卉生产示范基地、全国重点花卉市场、全国最大的花木销售集散地,2400多种名花苗木在这片沃土孕育生长。

鄢陵花木产业的快速发展,离不开一个特色职业——花工。如今,随着产业提档升级,“鄢陵花工”劳务品牌,已成为鄢陵技艺致富、乡村振兴的一张“花样”名片。

“沾花即富”

花木有根,花木产业在鄢陵也有根。“中原花木第一村”柏栗镇姚家村相传为唐代名相姚崇所建,是鄢陵花木的源头所在。如今,村里每一寸适宜耕种的土地上,都被造型奇特的盆栽和树型优美的园林花木所覆盖。

“我们村,人人都有一手娴熟的花木嫁接技术。”姚家村党支部书记姚春民说,由庭院经济起步,姚家村如今家家种花木,户户是花工,甚至有了“沾花即富”一说。

在鄢陵,正是一代代手艺人花木为伍,

传承匠心,让当地农民多了一个赚钱的行当,也自发形成了“鄢陵花工”劳务品牌。

姚春民至今记得几十年前到河南省科技馆做花工时的情景,“我当时月薪80元,比别人高出40多元。之所以拿到高薪,就是因为省里点名要鄢陵的花工,而我又技术过硬。”像姚春民一样,20世纪80年代开始,鄢陵农民在房前屋后用盆盆罐罐栽培花木,然后运到周边城镇售卖。

鄢陵县因势利导,确定了“以花富县”“依花名县”的发展思路,成立花卉协会、花卉公司提供技术、信息和营销等服务,推动花木产业发展,涌现了一批养花重点户、专业户和联合体。除了当地农民就地花木企业帮工,一大批在外务工人员也返乡深耕花木产业。

一时间,“鄢陵花工”靠“传帮带”聚集人气,在市场考验中脱颖而出,逐渐过上了“新瓦房里沙发座,罐头鸡蛋白面馍,涤纶衣服上海表,出门串车骑摩托”的好日子。

培训赋能

如今,一入鄢陵,公路两旁花棚、花房连绵不绝,随处可见投资上百万元的连栋温室、无土育苗车间和鲜切花基地。

在鄢陵,得益于花工们始终扎根乡土,花木产业有了长足发展,花木企业近1200家,

“鄢陵花工”劳务品牌越擦越亮。

“鄢陵花工”走到哪里,哪里就会生出一片苗圃、一座花园。但问题也随之而来,随着种植面积持续扩大,缺乏市场辨识度、技能人才缺失等问题,成为制约花木产业发展的瓶颈。

对此,鄢陵县翟湾村种花能手梁耀辉深有体会,“花木行业机械化、智能化程度提高后,对花工的技能要求越来越高。”

鄢陵的决策者也很快意识到,加强技能培训是劳务品牌高质量发展的关键。

在鄢陵,受益于“全民技能振兴工程”“新型职业农民培育”“雨露计划”“送科技下乡”等技能培训,“鄢陵花工”的技能饭碗越端越稳,不少人还获得了园艺工技能等级证书。

凭借对技艺的提升、对品牌的塑造,对产业的整合,鄢陵县走出了一条“芬芳”致富路。如今,在鄢陵花木的核心种植区,“鄢陵花工”的人均年收入已经超过3万元。

花工“升级”

走进新科园林蜡梅盆景园,一株株蜡梅,姿态万千。这些蜡梅经过“鄢陵花工”张新枝的栽培、造景后,价值不菲。眼下,张新枝请来专业景观设计团队,正打造一个蜡梅生态文化园。

张新枝说,从卖花木,到卖技术,再到卖

生态,花木市场的变革也催动着“鄢陵花工”劳务品牌更新迭代。

有同样感受的,还有有着20多年从业经验的“鄢陵花工”郑红伟。“现在的花木市场,更注重特色和审美。”如今,郑红伟依托花木技术,搞起了康养小镇。

让郑红伟改变理念的,是一年一度的“花博会”。2001年开始,鄢陵县每年都要承办中原花博会。随着“花博会”越办越大,“鄢陵花工”的视野更加开阔,对于市场的“嗅觉”越来越灵。

在鄢陵,一大批像张新枝、郑红伟这样的花工“觉醒”,刺激了当地花木产业加速崛起。近年来,鄢陵县“互联网+花木”发展迅速,先后建成了花艺电子商务中心、鄢陵花木交易中心,形成了上下贯通的县、乡、村三级信息网络。

在占地660亩的鄢陵县花木交易市场,处处可见花工们拿着手机直播销售花木,采购花木的车辆来来往往,一派繁忙景象。目前,已有300多家企业在此扎根。

如今,在全国花木市场上,平均两株花木中,就有一株来自鄢陵,花木行业从业人员超25万。

吹响劳务品牌 提升就业质量