

# 失业保险新政出炉

## 预计释放4500亿红利



# 失业保险

新华社北京5月13日电《经济参考报》5月13日刊发记者班娟娟采写的文章《失业保险新政出炉 预计释放4500亿红利》。文章称,《经济参考报》记者从12日召开的失业保险基金稳岗位提技能防失业国务院政策例行吹风会上获悉,人社部会同财政部、国家税务总局联合印发了《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》。按照兼顾普惠受益和特殊支持、协同政策加力和基金安全的原则,明确了援企稳岗、提升技能、失业保障的政策框架,提出了8条具体举措。本次政策预计总共会释放4500亿政策红利。

人社部副部长俞家栋介绍,和以往的减负稳岗扩就业政策相比,本次的政策更加注重系统协同,精准施策。主要有四个特点:第一,减负政策加力。聚焦帮扶受疫情冲击最大的困难行业,在延续实施阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策一年的基础上,新增对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等五个特困行业企业实施阶段性缓缴不同期限的社保费,缓解企业资金压力。

第二,稳岗政策提标。聚焦支持受疫情影响生产经营持续承压的中小微企业,大幅度提高稳岗返还比例,畅通资金返还渠道,快审快发,为企业及时输血供氧,从源头上稳住岗位稳住就业。

第三,提技能政策增效。聚焦提升劳动者技能,扩大技能提升补贴受益范围,新增对受疫情影响的中小微企业发放一次性留工培训补助,增加失业保险基金用于职业技能培训资金,激励劳动者积极学习技能,提高就业竞争力,增加就业稳定性。

第四,保生活政策提质。聚焦参保失业人员生活保障,努力减少突发疫情影响,在持续做好常规保生活待遇发放工作,稳步提升失业保险金标准的基础上,再延续实施失业保险保障扩围政策一年,最大化做到应发尽发,应保尽保。

俞家栋指出,这次政策充分考虑环境变化和形势需要,对稳岗无返还政策做了两方面的优化。一是向中小微企业倾斜,允许基金备付期限一年以上的统筹地区,将中小微企业返还的比例由60%最高提到90%。二是在经办上突出“免申即享”。

“目前,大部分地方已经完成了数据比对工作,很多省份已经完成了首轮发放,超过30亿的稳岗资金已经直达企业。”俞家栋说。

实施降费率 and 缓缴社会保险费政策,是此次稳岗位提技能防失业一揽子政策的重要组成部分。国家税务总局社会保险费司司长郑文敏介绍,具体政策内容包括两个方面,第一,延续实施阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策1年,执行期限至2023年4月30日。此项政策是一项普惠性政策。据测算,延续实施这项政策1年将减轻企业社保缴费负担约1600亿元。第二,对特困行业阶段性实施缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费政策。据测算,缓缴费款政策可以为个人和企业增加800多亿元的现金流。

人社部失业保险司司长桂楨表示,今年,失业保险加力支持技能提升,进一步突出培训在应对疫情中的稳岗功能。在延续实施三项常规政策的基础上,又新增三项阶段性政策。一是发放一次性留工培训补助。二是增加职业技能提升行动专账资金。三是拓展技能提升补贴政策受益范围。由目前的在职工工拓展至领取失业保险金的失业人员。今年预计释放技能提升政策红利约500亿元。

# 招聘招生“两端荒” 男护士比例为何难见涨?



王海江(前左)正在院内工作。(受访者供图)

新华社天津5月13日电(记者刘惟真)近年来,医护工作者的抗疫风采激励着不少青年人投入医疗事业,我国护士队伍不断充实、综合能力持续提升。然而受多方面因素影响,护理行业在男性择业时仍属于“冷门”,医院与相关院校往往面临男性护理人员招聘、招生“两端荒”的困境。如何进一步破除男护士的择业顾虑,促进我国护理事业全面发展?记者就此展开了调查。

## 男性护理“少入行”,招生用工“两端荒”

随着护理诊疗技术的完善,我国护士群体逐步成熟壮大。然而在多地医疗机构内,男护士的踪影却依旧难寻。

“我所在的科室一共99名护士,其中有21名男护士。由于在ICU病房工作,科室男护士的配备比例在医院里已经是非常高的了,很多科室只有一两位、甚至没有男护士。”天津医科大学总医院重症医学科护士长沈悦好说。

业内人士表示,不少医院都面临着男性护理人员短缺的情况。数据显示,截至2021年,我国护士队伍人数达501.8万人,男性护士占比3%。男护士比例虽有所提升,但仍偏低。

泰达国际心血管病医院介入中心护士长王海江介绍,不少男性护理人员体力、耐力充沛,在管理、操作电子机械设备方面较为擅长,在医疗体系中能够发挥重要作用。“实际上在ICU、急诊医学科等科室,男护士占比20%左右的情况比较理想,但目前多数医院很难达到这一标准。”王海江说。

“用工端”人才紧缺,“招生端”也常常“遇冷”。在各大医科院校,申报护理专业的男性学生比例普遍较低,很多是被“调剂”而来。“每个年级几乎只有几个男生,90%以上都是女生。”沈悦好说。

泰达国际心血管病医院护理部干事寇新华说,目前二三线城市医疗机构男护士招聘、高校男性护理学生招生缺口仍然较大,男性护理人员队伍有待进一步充实。

## 三重“紧箍咒”制约男性进入护理行业

医疗事业飞速发展,为何男护士的比例仍旧偏低?

——社会刻板印象仍存。记者发现,受传统思维的约束,仍有不少人认为男性从事护理工作“境遇尴尬”。“虽然如今患者普遍对男护士的接受程度比较高,但出门在外说起职业时,一方面为自己能够救死扶伤而骄

傲,另一方面也因为自己是男护士有些羞于启齿。”吉林长春的青年男护士小筠说。寇新华介绍说,家长对护理工作认识理解不足也容易影响孩子的专业选择,“很多人仍然认为护士的工作仅仅是打针、发药,不愿让孩子从事这一行业。”

——人行成长周期较长。沈悦好介绍说,护理专业的学生在毕业后入职后首先要经过3年左右的规范化轮转培训,之后一般还至少需要3至5年才能成长为一名具备扎实的实操能力的护士;而达到“成熟期”培养周期更长,一般需要8到10年的时间。“男孩子面临着现实生活压力,而在入职初期,护理行业相比其他很多职业而言薪资竞争力不强,这也是客观上制约男性选择的重要原因之一。”沈悦好说。

——职业发展“后劲”不足。王海江说,现在一些男性护理人员只是抱着“好就业”的心态选择这份工作,不少男护士在入职数年后转行“跳槽”到其他平台。“只有建立了清晰的职业规划,才能真正扎根岗位、不断成长。随着男性从业者增多,良性有序的竞争更能激发大家的职业潜能,促使男护士不仅走得进、更能留得住。”王海江说。

## 多方发力为“冷门”升温

多位专家建议,帮助男性护理人员排除顾虑,为从业人员打造实现理想的平台。“可以通过建立男护士工作委员会、青年男护士论坛等一系列举措帮助男护士搭建起沟通学习、施展才华的桥梁。”沈悦好说。

其次,优化护理学教育体系,提升学生专业能力以适应临床护理需求。魏力等建议,相关院校要提升护理学教育水平,加强基础理论教育和临床实践能力培养,进一步拓展临床专科护士培养与使用,更好地促进护士职业规划与个人目标的融合。

王海江认为,医学院校可及时分析民众对各个医疗细分领域的需求,预先对护理学学生进行规划分流,引导学生提前有针对性地进行积累准备。“通过高校教育提升护理学的专业性,吸引更多男性加入护理队伍、发现职业价值,从而形成人才供给的良性循环。”王海江说。

此外,寇新华、王海江等也建议,通过加强宣传引导等方式,促进公众对护理行业的认识和理解。“疫情期间,大家对医护人员的了解加深,对男性从事护理行业的看法也有所转变。相信在大家的共同努力下,未来将会有更多优秀人才加入护理队伍,为我国医疗事业贡献力量。”沈悦好说。