

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?

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。

“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

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,留住他们不容易。”韩慧泽说,去年,她与同事们赴湖南长沙招聘了三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,还有很多需要学习了解的东西,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。

(上接第1版)

人脸信息泄露的隐患主要在存储环节。目前人脸数据一般存储于人脸识别应用的运营方或技术提供方的数据库中。无论是在本地服务器还是在云端,一些企业缺乏有效的安防措施,一旦服务器遭到入侵,人脸数据就面临泄露风险。“手机开机、APP启动,有人每天会经历多次人脸识别,如果服务商没有很好的安保措施,就有可能造成姓名、手机号和身份证号等全套个人信息泄露。”

明确法律边界,监管需加强

随着人脸识别技术被滥用受到关注,各地已不约而同采取措施。12月1日,天津市推出《天津市社会信用条例》。今年11月,南京市住房保障与房产局发文要求,商品房销售现场禁止使用人脸识别系统。今年10月被提请审议的《杭州市物业管理条例(修订草案)》也规定,物业服务人员不得强制业主通过指纹、人脸识别等生物信息方式使用共用设施设备。

“即将生效的《民法典》将个人信息规定为一种新型民事权益,明确规定自然人的个人信息受法律保护。”田峰说,根据《民法典》的规定,个人信息是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,范围不仅包括自然人的身份证信息、户籍信息、家庭构成、职业情况、社会交往、网络交易数据等物理性数据,还包括自然人机体基因组成、生物医学、遗传学密码等信息,任何与特定自然人相关的、可以据此将该自然人特定化的信息均属于个人信息。

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。

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服务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》),对养老服务人员入职提供奖励津贴。

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服务人员。春节快到了,人手越发显得捉襟见肘。”工作了5年的韩慧泽,今年升职为养老服务部副经理,负责老人和养老服务

和毕业生入职提供奖励津贴。

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。

“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,还有很多需要学习了解的东西,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进一步破解。杨根来表示,养老服务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”,进一步充实养老服务队伍。

据《工人日报》

温岭市总工会:改革创新激活基层工会活力

随着经济的快速发展,特别是镇(街道)非公有制经济的迅速壮大,镇(街道)已成为产业发展和劳动关系集聚的重要区域,镇(街道)工会日益被推向协调劳动关系、维护职工合法权益、有效服务职工、助推镇域经济社会发展的前沿,其地位越来越重要,作用越来越突出。温岭市总工会主动适应改革的新任务新要求,将工作重心向镇(街道)转移,提出了以工会组织“全覆盖”为目标,以“强基层、补短板、增活力”集中行动为抓手,以健全“小三级”组织网络体系为重点,把工会组织建设成为“听党话、跟党走,当好职工群众的‘娘家人’”作为改革的宗旨和目标,在镇(街道)工会改革创新中,大胆尝试,主动作为,走出了一条符合本地特点的工会改革创新之路。

横峰街道总工会:大胆尝试,主动作为

温岭横峰街道总工会以“素质上提高”为核心,全面强化技能素质提升,以“权益上维护”为目标,主动维护职工合法权益,以“区域性职业会制度建设”为抓手,促进企业可持续发展。

街道总工会通过组织职工劳动竞赛,提合理化建议、“名师带徒”等活动,提升制造业、鞋业等传统产业和数

字经济、新材料等新兴产业的职工职业技能,推进产业工人队伍建设,助力温岭经济发展。

街道总会在各村(社区)文化礼堂开设“尊法守法·携手筑梦”法律大讲堂,进一步提升职工的法律维权意识。对街道多家企业开展监督检查,对其提供的有关职工保险、工资发放、劳动合同、工资集体协商

等方面材料给予建设性意见,并依托中心平台,进一步健全劳动关系三方协调机制,深化劳动争议预防、预警和化解机制,开展劳动关系不稳定因素排查工作。

街道总工会紧紧围绕“维护职工合法权益、构建和谐劳动关系”指导思想,坚持走“点、线、面”相结合的工资集体协商之路,并执行监督

了去年职代会上签订的《区域性集体合同》和《区域性工资集体协商协议》,确保区域性工资集体协商各项工作落到实处。根据街道行业产业发展状况,今年在制鞋行业开展了第十三轮行业工资集体协商。同时,开展工资集体协商业务知识培训,积极推进街道16家企业内部工资集体协商,按照“政府主导、企业支持、职工参与”的原则,坚持“因地制宜”,努力实现工资集体协商全覆盖。

增强劳动法律监督效果,有效维护职工的合法权益。

——巩固活动阵地,建设职工之家。为了能够经常性地组织企业职工开展文体活动,大溪镇总工会以镇党群活动中心建设为契机,积极争取,主动参与,对原有的镇职工活动中心进行改造提升。目前,镇职工活动中心拥有职工之家、职工培训室、健身房、图书阅览室等活动场所1500多平方米,职工们有了一个真正的“职工之家”。同时强化企业职工服务点建设,进一步完善企业职工文化书屋和文化礼堂建设,增添职工活动场所和活动设施。

——加强法律监督,维护职工权益。为了切实维护企业职工合法权益,镇总工会根据《劳动法》《浙江省工会劳动法律监督条例》等相关规定,全面建立了镇、企业工会劳动法律监督组织,及时组织各级监督机构人员开展监督培训。镇总工会建立工会手机管理系统,把群众监督纳入工会劳动法律监督体系,切实

大溪镇总工会:当好职工群众的“娘家人”

温岭大溪镇总工会立足关爱职工、理解职工、尊重职工、保护职工,坚持服务企业、服务职工,在基层工会建设、职工权益保护、困难职工帮扶、企业民主管理、职工活动开展等方面,取得了较好的成绩。

——加强制度建设,落实民主管理。镇总工会通过落实职工代表大会制度和厂务公开制度,促使企业在规章制度制定、工资集体协商、工会经费使用、评先评优、年度考核、职工福利等重大事项的决策上,由职工代表集体讨论

决定,并讨论结果公示、公开。镇内企业、机电、印刷包装等行业工会,坚持每年组织开展以工资集体协商为主要内容的民主管理活动。

——关注职工生活,解决职工困难。近年来,大溪镇总工会坚持开展以“春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”为主要内容的关爱职工活动。

积极指导辖区内企业开展和谐劳动关系创建活动,企业工会干部积极协调,

企业主更加注重关爱职工,重视员工生活条件的改善和员工福利、困难职

工生活条件的改善和员工福利、困难职

工生活条件的改善和员工福利、困难