

南京人力资源和社会保障学会信息

快报

(第 202303 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2023 年 2 月 15 日

目 录

最新关注

春风行动已发布岗位超 1300 万个

全力确保就业形势总体稳定

各地动态

新疆克拉玛依：强化企业用工服务 助力就业“开门红”

江西：人社行政许可事项全部实现电子证照

浙江海宁：抢早抓实保障企业用工需求

一家之言

城乡居民的“两病”门诊保障怎样了？一起来看看这些数据——

农业保险由大到强需加力

他山之石

职业吸引力下降 欧洲多国面临教师短缺问题

春风行动已发布岗位超 1300 万个

目前，春风行动正在各地火热开展。招聘形势好，已举办各类招聘会超 2 万场，发布就业岗位超 1300 万个；招聘形式多，直播招聘、视频推介，入户动员、进村送岗，就业夜市、技能指导……拉近与劳动者距离，提升供需匹配效率；招聘诚意足，涨薪酬、提待遇、给补助……各类保障政策持续优化，吸引人才、留住人才。

新春招工有多拼？

招聘会开到列车上。“火车还没到站，工作已经找好。”2月6日，在K210次列车上，乘客孙光伟收获了来自浙江万马股份有限公司的工作机会。

人才夜市闪亮登场。江苏邳州市将夜间经济和求职招聘结合，让招聘者像“摆地摊”一样亮出岗位，求职者像“逛夜市”一样寻找工作，真正让居民在家门口实现就业择业愿望。

春回大地，生机盎然。眼下，2023年春风行动暨就业援助月活动正在各地火热开展。人社部最新数据显示，全国已累计举办各类招聘活动超 2 万场，发布岗位超 1300 万个。

招工旺、求职旺——招聘市场挺火爆

“太火爆了，远超预期。”2月3日，北京昌平区举办了节后首场招聘会，昌平区人社局局长齐俊国说，信息一发出，企业纷纷点击申请，招聘展位“秒光”。

成功抢到展位名额，北汽福田汽车股份有限公司招聘主管张雨辰说运气不错：“今年公司要扩大业务，急需底盘工程师、燃料电池工程师、电子电器工程师等各类人才，总需求达 70 人。”

“没想到需求这么旺。”作为一名工作 16 年的资深就业服务员，江苏南京兴隆街道劳保所所长厉敏感慨，辖区年后第一场招聘会就来了 50 多家企业，提供了 250 多个岗位，“完全超乎想象”。

眼下，厉敏正忙着为辖区内的金盛国际家居城定制专场招聘会。家居城内 46 家商铺，释放 200 多个岗位需求，再加上金盛集团本身的人才需求。“又是一场诚意满满的招聘会。”厉敏说。

有的企业，立足当地招兵买马；一些用工大户企业，更是翻越山海，跨省招人。

“订单旺盛，用工需求大。”美的集团招聘经理秦春荣说，美的报名参加了广东中山人社局举办的多个跨省招聘团，“仅贵州六盘水的招聘会，就带来 300 多人次的用工需求。”

普工需求大，技工需求更旺。秦春荣介绍，接下来，美的还将跟随人社部门赴广西、湖南等地举办职业和技工院校校招活动，为企业招揽储备干部，搭建校企合作平台。

企业忙招人，求职者热情也高。

就在北京昌平区首场招聘会现场，开场不到半小时，会场内已是人山人海，各展位前都排起了长队。

刚从山东菏泽回到北京，张福光就拉着行李来到招聘会现场。他已经在北京做了 28 年厨师，年前辞工回家，如今准备找份新工作，“还是现场招聘会热闹，来一次可以转到几十个乃至上百个岗位”。当天，在招聘会现场，有 956 人达成就业意向。

招工旺、求职旺，招聘市场暖意浓。智联招聘大数据显示，节后首周，有 71.9% 的企业信心明显提升，求职人数同比增长 19.1%，劳动力市场持续回暖。

招聘火热，用工有保障。国家统计局发布的最新调查显示，1 月份大、中、小型企业中反映劳动力供应不足的比重均低于 11%，较上月明显下降，员工短缺制约生产的情况有所缓解。

开夜市、上直播——招聘形式更多样

求职招聘，关键在于提升供需匹配效率，把合适的岗位送到合适的劳动者身边。

上线直播招聘，视频化推介，助力化解普工“招工难”。

在快聘频道上线 10 场直播，累计收到 7000 多份简历，vivo 蓝领招聘负责人刘宁馨对直播招聘的成效很满意，“今年，我们预计将在全国范围内滚动招聘超万名工人，直播招聘将成为重要渠道。”

刘宁馨介绍，直播招聘让企业可以更便捷地触达全国各地的劳动者，消除信息壁垒。同时，视频面对面的方式不仅拉近了企业与劳动者的距离，还有助于介绍企业、厂区具体情况。

中国新就业形态研究中心发布的《中国蓝领群体就业研究报告》显示，“熟人推荐”和“短视频/直播平台”是当前蓝领最主要的求职方式。其中蓝领劳动者通过“短视频/直播平台”求职的比例相比一两年前增幅达 12.4%。

小分队入户动员，直通车进村送岗，农民工就业工作更细致。

云南怒江傈僳族自治州，选派 500 名干部，组成 24 支劳动力转移就业工作小分队，进村寨进社区，开展入户摸底、了解技能水平、对接企业需求，让群众外出务工更便捷。今年，怒江州计划完成劳动力转移就业 20 余万人，其中，到省外务工 4.5 万人，让脱贫群众生活有保障。

江西鹰潭市，上线“农民工地图”，变“人找岗位”为“岗位找人”。通过摸排企业需求，对照“农民工地图”提示的对应工种分布，“点对点”送工入企。截至目前，已帮扶 834 名返乡农民工顺利就业。

安徽池州市，就业服务“直通车”开进园区，组织达成就业意向人员前往园区企业参观，帮助求职者进行面试、体检、办理上岗等“点对点、一站式”服务工作。

开发就业夜市，提供技能培训，招聘服务质量上台阶。

用夜市“烟火气”，为就业服务“聚人气”。新春以来，不少“招聘夜市”“人才夜市”闪亮登场。

2月4日，福建漳州，新春首场“就业夜市”，引来 27 万人次“围观”；2月5日，浙江金华市，17 个“招聘夜市”同时开市……

夜市，一听就接地气。时间灵活，劳动者可以利用晚上休息时间，挑选自己心仪的工作；模式新颖，氛围轻松，能够缓解找工作的紧张感。“在充满烟火气的夜市中轻松惬意找工作，体验很不错。”金华市白龙桥镇居民陈静说。

不仅如此，不少招聘会不再简单地发布信息，还叠加了就业指导、技能培训等多种服务。

在青海格尔木市就业服务局局长周华眼中，技能培训是帮助提升劳动者能力、谋新路的重要抓手。每一场招聘会，她都会同时布置相关展位，推介培训计划。

眼下，开年第一期 50 人叉车驾驶员线下培训班已经招满。接下来，还有维修电工、锅炉工、美甲、装饰装修、健康管理等培训工种。

线上线下同步，城里村里一起，白天夜班延续，招聘方式更多样，全力提升供需匹配效率，助力就业大盘稳定。

岗位多、薪酬涨——新兴产业磁力强

提供万元生活补贴、求职免费住宿、人才储备补助、创业担保贷款……在福建福州春季高校毕业生大型招聘会上，为吸引人才来榕，福州拿出了满满诚意。

“不断线”访企拓岗，搭建沟通对接平台。日前，四川成都新都区抓住高校寒假“窗口期”，组织了 2023 届高校毕业生代表走进企业实地参观学习，“沉浸式”体验企业的用工环境及工作内容。

今年高校毕业生将达到 1158 万人的历史新高，高校毕业生是就业工作的重中之重。目前，各地区的春招工作已陆续启动。

智联招聘执行副总裁李强分析，大数据显示，今年求职的毕业生中，硕士、本科、大专学历分别占 24%、63%、13%。与去年同期相比，硕士比例提升 4 个百分点，大专比例减少 4 个百分点，整体学历水平提升。

其次，从专业看，本科生中，管理学、工学的占比最高，分别为 39%、30%，与去年同期相比，管理学减少 2 个百分点，工学增加 4 个百分点，与当前市场需求更加靠近。

“我们预计，随着就业市场的回暖，高校毕业生就业情况有望好转。”李强说。

观察招聘市场，以新能源、集成电路等为代表的新兴产业发展迅猛，带动相关岗位需求上涨，成为吸纳高校毕业生就业的重要领域。

以北汽福田为例，张雨辰介绍，公司招聘的 70 多名工程师，1/3 面向今年的应届毕业生，一部分面向工作一两年的往届生，其余的则倾向于有 10 年以上工作经验的社会人才。

智联招聘大数据显示，新能源、电气、电力行业招聘职位数同比增长 21.6%，在所有行业中排名第二；电子技术、半导体、集成电路行业平均招聘薪酬达到 14042 元/月，排名第一。

人社部有关负责人介绍，接下来，人社部门还将推动公共就业服务进校园、实施百万就业见习岗位募集计划、实施青年专项技能培训计划等活动，助力高校毕业生就业。

春光无限好，奋进正当时。

新一年，做好 12 个社区、9.5 万名居民的就业服务工作，厉敏信心更足，“岗位多起来，我们就能保证为有就业意愿的失业人员匹配合适岗位。”

新一年，做好重点企业用工保障，周华踌躇满志，“我们成立的工作专班，全力助力企业稳岗拓岗，让富民与兴企形成良性循环。”

当下，全国上下正在共同努力，巩固和拓展经济运行回升势头。无论是企业还是劳动者，只要抓住机遇、积极作为，定能不断为中国经济添薪续力。

来源：人民日报

全力确保就业形势总体稳定

春节假期过后，各地加速返岗复工，人力资源市场日渐活跃。目前，各类招聘活动在线上线下密集举办。其中，人社部等11部门组织的“2023年春风行动暨就业援助月”专项服务活动，预计能在一季度为劳动者提供3000万个就业岗位。

随着疫情防控形势好转，各地生产生活秩序正在逐步恢复，生产经营活动预期升至较高景气区间，生产指数和新订单指数明显上升，促使很多用人单位用工需求激增。往年，春季招聘有“金三银四”的说法，在多重因素作用下，今年招聘旺季提前了约一个月。

目前，政府相关部门、生产一线及人力资源市场各方均对今年就业走势充满期待。在稳经济各项举措进一步落实的利好环境下，我国经济持续恢复，就业有望保持总体稳定。但也要看到，新的一年，就业总量压力依然存在，结构性就业矛盾更加凸显，稳就业仍面临不少看得见的困难和未知的挑战。因此，保持住来之不易的好开局，需要坚持稳字当头、稳中求进，强化就业优先政策，稳存量、扩增量、提质量、兜底线，全力确保就业形势总体稳定。

稳住就业基本盘，宏观上要进一步强化政策举措落实。就业率增长的关键在于经济平稳恢复运行，稳增长才能稳就业。测算显示，当前阶段，GDP每增长1个百分点能带动约200万人就业。因此，宏观政策继续坚持就业优先，既要推动财政、货币政策聚力支持稳就业，也要调整优化即将到期的阶段性减负稳岗扩就业政策，助力企业减负增效，并突出对就业容量大的服务业、小微企业、个体工商户稳岗扩岗支持，让普惠政策能够精准“滴灌”，激发企业的可持续发展活力。

扩大就业规模，中观上要广泛开展各类公共就业服务活动。当前需做好的就业服务，不仅包括大范围开展的就业招聘，还包括开展重点群体、重点行业培训，东西部劳务协作，挖掘特色就业项目，困难群体就业援助等，以此促进劳务供需对接，推动劳动力资源优化匹配，滴水穿石破解就业结构性矛盾。

提升就业质量，微观上要下大力气纠偏改错，保障劳动者合法权益。近年来，人社部持续整顿人力资源市场秩序，对“黑职介”、虚假招聘等违法违规行为重拳出击，破解了部分群众反映强烈的问题。不过，在平等公正就业方面仍存在歧视现象，比如，一些用人单位随意设置性别、毕业院校等不合理的招聘条件。此类问题应予以纠正，保障劳动者合法权益，营造人尽其才、人人有为的良好社会环境。

来源：经济日报

各地动态

新疆克拉玛依：强化企业用工服务 助力就业“开门红”

2023年“职等你来”克拉玛依市春季首场大型招聘会日前举办。招聘会现场250余家企业招聘8000余人，6800余人前来应聘、咨询，投递简历7022份，达成初步就业意向1136人。

克拉玛依市广播电视台同步开展“直播带岗”活动，帮助不能到达现场的企业和求职人员实现“网上招聘、掌上求职”，直播间访问达5.6万人次，接收网上投递简历2100余份。

此次的招聘会有以下特点：一是岗位多、分布广。克拉玛依市人社局积极摸排就业岗位，鼓励有用工需求各类企业参与此次招聘活动，现场除各类民营企业外，还有国有企业、各行业骨干企业，除当地企业外，还有塔城、石河子等周边地区多家企业，就业岗位涵盖石油石化、建筑工程、软件开发和服务业等多个行业。二是社会知晓度高。招聘会前半个月，克拉玛依市人社局就加强宣传工作，通过克拉玛依日报、微信公众号、街区电子大屏、出租车顶灯等多种形式连续播发招聘公告广泛宣传，据统计，此次招聘会仅微信公众号阅读量就达4.7万人次。三是服务保障充分有力。克拉玛依市人社局为每家企业都安排了联络员，保障企业招聘活动顺利开展，招聘会结束后，还将对企业进行跟踪服务，帮助企业享受吸纳就业优惠政策。人社部门还积极协调相关部门，对前来参加此次招聘会的外地企业和求职人员提供酒店协议价。

就业是最大的民生，一头牵着千家万户，一头连着城市经济发展。克拉玛依市委、市人民政府高度重视就

业工作，召开专题会议研究企业用工保障工作，克拉玛依市人社局抢抓企业用工“窗口期”，一方面精心策划“职等你来”全市春季首场大型招聘会，另一方面，积极推进疆外跨省劳务协作，谋划与山西省吕梁市、运城市、朔州市、晋中市等地建立劳务协作关系，引进疆外劳动力，破解企业“招工难”问题。

2023年1月初，克拉玛依市人社局组织各区人社局赴山西实地走访，调研当地人力资源市场、中职院校、劳务输出企业，与当地人社部门初步建立了劳务协作关系，成为首个与山西省地市建立劳务合作关系的疆内城市。1月31日，克拉玛依市人社局带领首批22家企业赴山西开展招聘工作，先后前往吕梁市、运城市、朔州市等4地市8个区县参加大型招聘会或举办克拉玛依市专场招聘会，截至目前，已达成就业意向720余人。

来源：新疆维吾尔自治区人力资源社会保障厅

江西：人社行政许可事项全部实现电子证照

为持续深化“放管服”改革，深入推进营商环境优化升级“一号改革工程”，江西省人社厅加快推进电子证照应用归集。自2023年1月1日起，全省范围内的技工学校和技师学院办学许可、职业培训学校办学许可、人力资源服务许可、劳动派遣经营许可等4项行政许可涉及的3类许可证书，全面启用电子证照。电子证照与纸质证照具有同等法律效力，作为市场主体办理各类政务服务事项的依据。

依托江西人社一体化综合信息系统将电子证照信息实时汇聚到省电子证照共享系统，企业可以在江西人社网上办事大厅或“赣服通”直接下载和打印电子证照，在办理相关业务时可以直接亮证使用，实现“免证办理”，社会公众和政府机构可以通过扫描电子证照的二维码实时验证，从根本上解决了办事人员多次提交纸质材料、随身携带证件的烦恼。

来源：江西省人力资源社会保障厅

浙江海宁：抢早抓实保障企业用工需求

浙江省海宁市人社局聚焦企业春节后产业人才短缺难题，摸清企业用工需求，打造各类用工平台，出台惠企惠民政策，全力以赴保障企业用工。

立足抢早抓实，启动“三早行动”

早部署，掌握企业用工需求。为掌握企业缺工情况，年初即启动用工调查，结合500家重点企业用工监测，深入开展“暖企行动”，通过上门走访、线上监测等方式排摸企业缺工情况。调查以来，累计排摸企业3000余家，企业用工缺口7500余人。

早谋划，加强企业员工关怀。提前发放留海员工新春消费券、举办“我们的春晚”等稳岗留工关怀活动。召开关爱四川黑水籍员工座谈会，举办“潮来了——YOU GO 海宁”杭海城铁专线发布会等活动，让在海过年的员工感受海宁的关怀。

早启动，政企合力跨省抢人。春节前即带领6家优质企业开启2023年度跨省招聘，年初七又组建三支队伍率41家企业赴云南、湖南等地招聘。截至2月9日，15场跨省招聘会共55000余人参加，近4000人达成就业意向；20场本地线下招聘会共15097人参与，3035人达成就业意向；15场线上招聘会，吸引近13万人观看。

畅通需求对接，打造“三大平台”

借助数字化改革优势，升级智慧就业码平台。人社局升级智慧就业码平台，打造服务求职者和企业间的“码上”闭环生态，做到“线上招聘不停歇，就业服务不打烊”。该平台已聚集4271家企业，推出46491个岗位，发布120859人用工需求，34589人填报和发布求职简历。

利用互联网优势，打造临工易平台。围绕个人服务、企业服务等模块推进建设临工易平台，为灵活就业人员提供涵盖工作生涯的全链条服务。同时解决了临工市场以前“企业不敢用、工资不支付”的窘境。

发挥人才市场优势，集成智慧就业大脑。依托大数据技术打通网络、平台、线下就业信息壁垒，实现数据互通共享，建立信息联动体系，动态掌握就业情况。2022年，智慧就业大脑统计出全市各网络招聘平台访问20.4万次，发布岗位21.1万个，应聘人数10.1万人次。

优化招引环境，释放“三大红利”

发放就业补贴，打造“引才”新环境。为鼓励企业大力开发岗位，营造良好用工环境，对参加跨省招聘的企业给予一次性招工补贴；根据时间节点，对省外首次来海宁就业且缴纳社保满三个月的，给予企业每人1000元的新员工就业补助。

补助交通补贴，助力“返岗”优环境。为促成与劳务输出地的长期合作，鼓励重点劳务合作地区采用包车、

包列、包机“点对点”输送员工至海宁就业，按实给予交通费补贴。对企业租用或合租大巴车跨省“点对点”组织外来员工返岗的，给予包车费用 50% 的补贴。

推出消费补贴，优化“留人”暖环境。为提升留海员工幸福感，对留海过年的省外老员工每人发放 500 元的海宁消费券，可直接在海宁各大商场使用。春节期间共有 6435 人次领取消费券 163.84 万元。

来源：浙江省人力资源和社会保障厅

一家之言

城乡居民的“两病”门诊保障怎样了？一起来看看这些数据——

随着我国人口老龄化不断加剧，慢性非传染性疾病已成为疾病经济负担的主要原因。2019 年，我国非传染性疾病导致的伤残调整生命年 (DALY) 在全部疾病负担中占比最高，达 84.93%。我国城乡居民医保建立之初筹资水平较低，大多统筹地区并未将门诊费用纳入统筹基金保障范围。近年来，各地逐步建立门诊慢特病制度进行补充，但门诊保障不足的问题仍然存在。慢病患者的门诊费用风险无法得到有效分散，面临灾难性卫生支出风险，部分患者甚至放弃治疗，病情进一步恶化。

2019 年 9 月，国家医保局等四部门发布《关于完善城乡居民高血压糖尿病门诊用药保障机制的指导意见》（医保发〔2019〕54 号），以高血压和糖尿病（以下简称“两病”）患者的门诊用药保障为突破口，探索完善门诊费用保障机制，增强基本医保门诊保障能力，减轻患者门诊费用负担。本文通过梳理各省及典型地区“两病”用药报销政策，探究存在的问题，为进一步完善“两病”用药报销政策提供建议。

省级层面“两病”用药保障政策分析

国家层面出台居民医保“两病”患者用药保障政策后，除居民医保门诊保障水平较高的北京、天津、上海、西藏和广东未出台相关政策外，各省均在 2019 年底出台省级层面实施意见。其中，山西在 2021 年和 2022 年两次修改报销政策，分别将起付标准从 60 元降为 30 元，从 30 元降为无起付标准。

为总结各地政策的异同，从起付标准、支付比例和最高支付限额三个方面分别梳理各省及典型地区的政策文件。（1）起付标准方面，有些省份没有具体规定；有些省份明确了起付标准，如黑龙江、浙江、广西；有些省份明确不设起付标准，如山西、河北、内蒙古。（2）支付比例方面，各省均明确支付比例，大部分省份为 50%，部分省份高于这一水平。（3）最高支付限额方面，有些省份没有具体规定；有些省份给出限额标准，其中大部分省份“两病”最高支付限额不同，糖尿病最高支付限额略高，不同的省最高支付限额标准差距较大，从 200 元到 2000 元不等。虽然各省报销政策存在差异，但仍存在一定的共性。各省均采用低起付标准、低最高支付限额的报销模式，风险保护的属性不足。

典型统筹地区“两病”用药保障政策分析

对典型地区居民医保“两病”患者的报销政策分析发现，各典型地区在省级政策基础上明确了本统筹区报销政策，与省级政策特点保持一致，均呈现低起付标准、低最高支付限额的特征。各统筹区均不设起付标准或者仅设定为 100 元。山东青岛将“两病”患者药品费用保障纳入普通门诊保障，故最高支付限额较高，根据缴费标准为 600 元或 800 元。其他各统筹区高血压最高支付限额为 200 元—400 元不等，糖尿病为 200 元—800 元不等。如果同时患“两病”，部分统筹区将最高支付限额在两个支付限额加和的基础上相应核减，如山东聊城“两病”最高支付限额分别为 300 元和 400 元，若同时患“两病”，支付限额为 500 元，核减 200 元。

“两病”门诊用药费用纳入居民医保保障范围的合理性

随着门诊诊疗范围不断扩大，越来越多的患者因为门诊费用发生疾病经济风险，完善门诊费用保障机制至关重要。建立健全门诊统筹保障机制，对参保人、医保部门和医疗机构都有积极作用。由于居民医保筹资水平相对较低，门诊统筹保障机制的探索需稳慎推进。考虑到“两病”患病率较高，对人群健康影响大，从“两病”患者用药保障起步探索居民医保门诊费用保障机制是可行和恰当的。

开展居民医保“两病”用药保障可以提高参保患者门诊医疗费用负担能力，减少门诊费用引致的疾病经济风险，也有助于减少“门诊转住院”等不合理医疗行为，促进患者及时就诊，防止“小病”变“大病”，损害群众健康权益的同时也会造成更高额的医疗费用负担。

居民医保“两病”门诊用药保障政策的设计原则

确认“两病”门诊用药费用纳入居民医保保障范围之后，有必要分析政策应该如何设计才能更好地提高医

保基金使用效率，更有效地保护患者疾病经济风险。居民医保基于大数法则，将风险在被保险人之间分散。风险分散的前提是风险的发生是小概率的，如果风险的发生并非小概率，则无法通过保险机制来实现分散。大量研究证明医疗支出呈明显偏态分布，虽然多数人会发生医疗支出，但只有少数人的医疗支出是大额支出，因此疾病经济风险发生的概率较低，可以通过医疗保险制度来化解。

具体到“两病”，所有采用药物治疗的患者都会发生一定的门诊费用，而居民医保实现风险分散的前提是风险的发生是小概率事件。因此，有效保护“两病”患者的疾病经济风险，确保医保基金支出的效率应设置合理的最高支付限额。一方面，确保纳入报销范围的“两病”门诊用药费用可能会给大多数家庭带来疾病经济风险；另一方面，防止基金支出效率不够高，将基金用于防范真正风险的发生。

居民医保“两病”门诊用药保障政策仍有改进的空间

为了建立完善门诊保障机制，政府从“两病”患者用药保障起步，开展门诊保障政策探索。由于居民医保筹资水平相对较低，各统筹区为了确保基金安全，在报销政策设计上比较谨慎。国家层面的政策仅规定了“两病”门诊用药支付比例为50%，并未明确起付标准和最高支付限额。各统筹区均采用低起付标准和低最高支付限额的做法，各地“两病”用药保障政策呈“低水平、广覆盖”特点，即较低的起付标准保障几乎所有患者，较低的最高支付限额仅保障较低的费用，高额费用得不到有效保障，一定程度上等同于变相的家庭/个人账户，甚至有些地区在政策中明确规定最高支付限额为个人缴费标准。这种报销政策类似“撒胡椒面”，一是对绝大部分家庭而言，小额费用不会引致风险，基金支出效率较低；二是高额费用患者的风险不能得到有效的保护。

再者，这种“撒胡椒面”的报销政策也会支出大量的医保基金，造成医保基金支出效率低下。根据《中国居民营养与慢性病状况报告(2020年)》，我国18岁及以上居民高血压患病率为27.5%，糖尿病患病率为11.9%。截至2021年底，居民医保成年参保人为76298万人，按照“两病”患病率估算，高血压和糖尿病患病人数分别为20982万人和9079万人。为了简化问题，假设所有“两病”患者均在医保定点机构接受门诊治疗并遵医嘱服用药物，按照现行报销政策，几乎所有“两病”患者都会获得医保报销并达到最高支付限额，基金支出就会高达数百亿，甚至上千亿，几乎占到2021年居民医保基金收入(9724亿元)的十分之一，这部分基金的支出效率直接影响到整个医保基金的支出效率。当然这种分析是不精确的，但也能反映一定的问题。实际上“两病”患者一方面可能不会接受正规药物治疗，另一方面接受药物治疗的患者可能采用自行购药来代替门诊服务，或者未使用定点医疗机构的门诊服务。2021年全国人均利用门急诊服务5.82次，而居民医保参保人平均享受普通门急诊和门诊慢特病待遇2.53次，这也证明了大量居民医保参保人利用了门急诊服务但并未享受医保报销待遇。

建议进一步厘清居民医保“两病”用药保障政策设计原则

居民医保筹资水平不高，大多地区不足千元，实现有效的风险保护必须提高基金支出效率，将其真正用于可能发生疾病经济风险的患者。居民医保“两病”门诊用药保障政策的设计不能脱离基本医保分散和保护风险的本质。医疗保险本质是风险的分散，风险是小概率事件方可实现分散，无论是“两病”患者还是其他门诊费用患者，发生小额门诊费用的概率并不低，且对大多数家庭而言，小额费用不会导致家庭风险。换言之，小额费用风险难以分散，也无需分散，政策设计不能背离医疗保险本质，坚持风险保护定位，瞄准风险是基本原则。

逐步提高“两病”用药保障政策起付标准和最高支付限额

上述分析已明确“两病”用药保障政策应瞄准风险并保护风险，建议各统筹区科学设定起付标准，考量当地经济社会发展水平，确保能够瞄准大多数人的风险。同时，在保障基金安全的前提下适当提高支付比例，探索提高最高支付限额，更有效地保护高额费用患者的疾病经济风险，实现基本医保分散和保护风险的本质，切实做到惠及广大参保人，让群众满意。

来源：中国医疗保险

农业保险由大到强需加力

最新统计显示，我国2022年实现农业保险保费规模超千亿元，农业保险保费规模全球第一地位进一步巩固。

一场台风或者洪水之后，农田一片狼藉，农民汗水和心血全部付之东流，这就是传统农业“靠天吃饭”的常见场景。农业保险的出现改变了这一局面。我国农业保险用十几年时间走过了农业保险比较发达国家近百年的发展历程，织就农业生产“安全网”。

农业保险和其他险种相比，最大的特点在于政策性。农业生产面临的风险较大，而且广大农户保费承担能

力或保险意愿相对有限，决定了纯商业的农业保险难以持续，必须有国家财政的支持，这也是国际上的通行做法。

作为农业大国，我国必须解决农业生产面临的一系列自然灾害和市场价格波动风险，这是我国大力发展农业保险的重要原因。2022年，我国中央财政拨付农业保险保费补贴超430亿元，如果再加上地方财政补贴则规模更大，在全部涉农支出中占不小的比例，就足见国家对发展农业保险的支持力度。

“保费规模全球第一”，反映出我国农业保险的快速发展，特别是对农业生产保障能力的提升。同时，应该看到，农业保险做“大”了，但还未真正实现做“强”。从发展现状看，必须正视一些短板和不足。比如，农业保险覆盖面、品种和标准还比较低。农业保险的实施有赖于信息系统支撑，目前信息化建设还较滞后，数据信息支撑相对较弱。从横向看，我国农业保险深度、密度和发达国家相比还有一定差距。

农业保险由大到强的关键点，在于高质量发展。“中国人的饭碗任何时候都要牢牢端在自己手上”。当前，保障国家粮食安全任务更加艰巨，“三农”领域风险保障需求日益增长，要通过高质量发展农业保险，促进农业生产特别是粮食生产。

高质量发展农业保险，要持续推进“扩面、增品、提标”，提高农业保险服务能力。我国农业保险从覆盖个别品种到覆盖种植业、养殖业、林业、地方优势特色农业等一系列农产品，从“保物化成本”到“保完全成本或保种植收入”，保障能力和水平不断提升。特别是完全成本保险覆盖农业生产的总成本，包括了直接物化成本、土地和人工成本，基本上可以让投保农户“旱涝保收”。目前，农业保险“扩面”还需持续推进，进一步覆盖到关系国计民生和国家粮食安全的更多大宗农产品。同时，要通过大力发展优势特色农产品保险，更好助力农民增收。

高质量发展农业保险，要加强基础设施建设，加强农业保险信息共享，提升信息化水平。实施农业保险是一项科技含量很高的工作，卫星遥感、测绘、大数据、无人机等技术得到普遍应用。保险机构要充分利用现代科技手段，提升理赔服务的质量和效率。

高质量发展农业保险，农民获得感和满意度至关重要。目前，不少农民对农业保险政策还了解得不够，还有不少人参保意愿、积极性不强。从农业保险政策的顶层规划，到产品设计，再到基层服务体系，都有必要不断提高“含金量”，增强吸引力、提高获得感。

财政支持是加快农业保险高质量发展的重要保障，要重视提高财政补贴资金效益。保费补贴不是“唐僧肉”，应加强资金审核和监管，严防虚假理赔、套取补贴，保障财政资金安全。同时，要突出正向激励，强化绩效目标管理，确保农业保险政策精准滴灌，真正发挥实效。

推动从农业保险大国向农业保险强国跨越，农业生产、乡村振兴则能获得更有力保障，中国人的饭碗也一定会在自己手上端得更牢。

来源：经济日报

他山之石

职业吸引力下降 欧洲多国面临教师短缺问题

据法新社日前报道，欧洲多国中小学校面临教师短缺问题。相关数据显示，在2022年教师资格考试结束后，法国中小学校仍有超过4000个岗位空缺；意大利媒体和教师工会指出，该国目前有1.5万名教师岗位空缺。直到今年新学年开课，意大利仍有大量教师岗位空缺，政府不得已雇用大批临时工；瑞典对教师岗位的需求超过7万个；英国大约有3/4的学校正在通过各种途径招聘更多教师……

目前，法国教育部已将2023年教师资格考试注册时间延长了两周，但报名人数仍未达到预期。法国教育部部长帕普·恩迪亚耶指出，教师职业吸引力持续下降，今年法国依然面临严重的教师短缺问题。法国尼斯一所学校的校长莱拉·本·奇克表示，法国中小学校普遍存在师资短缺状况，其中近63%面临“至少缺少一名教师”的情况，这给中小学的教学质量等带来负面影响。奇克说，由于缺乏教师，一方面现职教师工作压力增大，常常需要身兼数职，另一方面课程开设也受到限制，学生课时被迫减少，甚至基础课程的课时都得不到保障。对此，法国众多学生家长十分不满，他们联合成立了一个名为“我们需要教师”的组织，要求改变师资短缺现状，督促学校正视学生课时减少问题。

德国预计2025年将出现2.5万名教师缺口。据德国媒体报道，目前德国柏林的幼儿园和小学教师出现严

重短缺，退休潮将加剧这一问题——预计未来4年将有1万名在校教师退休。德国人口最多的北莱茵—威斯特法伦州在2022年新学年开始时就存在4400个教师职位空缺。德国教育与科学工会就教师短缺发出警告：“学校取消课程的情况已经成为常态”。

欧洲媒体分析认为，造成欧洲多国出现教师短缺的原因是多方面的，包括职业吸引力下降、培训路径不明确、地域流动受限、薪资水平下降等。例如，法国的教师工资偏低已成为离职的主要原因。上世纪90年代，法国刚入职不久的年轻教师工资约为最低工资的2倍，但眼下已降至1.1倍，几乎持平。经合组织数据显示，目前法国教师的法定工资普遍低于经合组织与欧盟的平均水平。据报道，2021年提前离职的教师有2286人，约为10年前的4倍。

此外，像德国的教师需要承担较多行政工作，匈牙利的教师“工作时间不断增加”，都导致教师离职。不少专家建议，要缓解教师短缺问题需要从政策、培训等方面多管齐下，进一步提升教师薪资水平，改善工作环境，更加尊重教师的社会价值。

来源：人民日报