

# 南京人力资源和社会保障学会信息

## 快报

(第 2024018 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2024 年 11 月 8 日

### 目 录

#### 最新关注

人力资源社会保障部等三部门印发《关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》

健全精准高效的就业公共服务体系

#### 各地动态

陕西：六进校园精准促进毕业生尽早更好就业创业

安徽安庆：创新运用“六尺巷工作法”提升劳动争议协商调解质效

甘肃兰州：“五个全面”兜住兜牢困难群体就业底线

四川遂宁：社保服务加速度——“综窗制+一件事一次办”

---

## 一家之言

少子化、老龄化背景下，如何构建覆盖全人群的生育保险制度？

快递业务量井喷，智能快递柜是否“失宠”？

## 他山之石

英国央行宣布降息 25 个基点至 4.75%

应对人口老龄化的国际职教思路

# 人力资源社会保障部等三部门印发《关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》

近日，人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局联合印发《关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》，在保障大龄领取失业保险金人员基本生活的同时，支持其参加企业职工基本养老保险，切实兜牢失业保障底线。

《通知》进一步细化失业保险基金为大龄领取失业保险金人员缴纳养老保险费政策，对政策对象、支付标准、经办模式等作了具体规定。一是明确人员范围。将领取失业保险金且距离法定退休年龄不足1年的失业人员（以下简称大龄领金人员），含续发失业保险金人员，全部纳入保障范围。二是明确支付标准。大龄领金人员在失业保险金领取地以个人身份参加企业职工基本养老保险并缴费，其中按当地灵活就业人员最低缴费标准的部分由失业保险基金支付。三是明确经办模式。按照“先缴后补”模式落实政策，大龄领金人员自行参加企业职工基本养老保险并缴费后，可以到经办机构申请领取由失业保险基金承担的费用。同时要求经办机构向符合条件的大龄领金人员主动告知相关政策。政策自2025年1月1日起开始施行，执行至2039年12月31日。

《通知》要求，各地人力资源社会保障、财政、税务部门要结合本地实际，细化实化各项措施，明确申领程序及办理流程，强化风险防控，加快政策落地见效。

来源：人力资源社会保障部

## 健全精准高效的就业公共服务体系

促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。中共中央、国务院印发《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》（以下简称《意见》），为做好新时代就业工作提供了根本指引。完善的就业公共服务是实施就业优先战略、促进高质量充分就业的基本保障和重要内容。《意见》提出“健全精准高效的就业公共服务体系”，彰显了就业公共服务体系的重要地位和作用，明确了就业公共服务高质量发展的目标要求。

### 一、就业公共服务体系是促进高质量充分就业的基本保障

《意见》明确，促进高质量充分就业，宏观上要推动形成“就业机会充分、就业环境公平、就业结构优化、人岗匹配高效、劳动关系和谐”的良好局面；微观上要“推动实现劳动者工作稳定、收入合理、保障可靠、职业安全等，不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感”。就业公共服务体系作为连接经济发展与民生福祉、产业与就业、劳动力供给与需求、用人主体与劳动者的重要环节，在促进高质量充分就业中发挥着重要作用。

就业公共服务体系是统筹经济发展与就业促进的重要支撑。《意见》提出，要“推动经济社会发展与就业促进协调联动”，“把高质量充分就业作为经济社会发展优先目标”。就业公共服务是国家基本公共服务的重要组成部分，是稳定扩大就业、化解失业风险的基础手段。健全就业公共服务体系，有助于将扩大就业容量、提升就业质量、吸纳重点群体就业、提升劳动者就业创业能力等要求融入经济社会发展的各领域，推动实现经济增长与促进就业的良性循环。

就业公共服务体系是促进就业市场供需匹配的重要载体。《意见》指出，实施就业优先战略、促进高质量充分就业，要“以破解结构性就业矛盾为着力点”，推动实现人岗高效匹配。建立高效率的就业市场供需匹配机制是解决结构性就业矛盾、促进高质量充分就业的核心支撑。健全就业公共服务体系，完善劳动力和人才供需对接匹配机制，畅通劳动力在不同行业之间流动的渠道，有助于形成产业需求侧和劳动力供给侧的良性互动，有效推动解决结构性就业矛盾。

就业公共服务体系是促进劳动者公平就业全面发展的重要基础。《意见》强调，“就业是最基本的民生”，要“坚持以人民为中心的发展思想”，“不断增强广大劳动者获得感幸福感安全感”。高质量充分就业以促进劳动者公平就业、全面发展为根本旨归。健全就业公共服务体系、全面提升就业服务，为各类劳动者提高技能和素质、提升就业竞争力创造更加均等可及的条件，有利于缩小区域、城乡和收入差距，营造公平就业环境，使人人都有通过辛勤努力实现自身发展的机会。

## 二、高质量充分就业赋予就业公共服务体系新的目标要求

经过多年发展，我国已基本建成较为完善的就业公共服务体系，但与高质量充分就业的目标和人民对美好生活的向往相比，就业公共服务体系还需要进一步健全完善。

更加均衡可及。推进区域间、城乡间、人群间就业公共服务的均衡供给，是高质量充分就业的应有之义。适应高质量充分就业需要，健全就业公共服务体系，需要进一步强化政策引导，优化资源配置，提升区域协调发展水平，加快就业公共服务制度一体化建设，推动实现区域间就业公共资源的均等化、城乡间就业公共服务体系的一体化、各类劳动者享受就业公共服务权利的平等化。

更加普惠便捷。普惠便捷是高质量就业公共服务的基本特征。一方面要及时精准把握各类服务对象基本需求，推动就业公共服务常住人口广覆盖、用人主体广惠及、就业创业全贯通；另一方面，要适应就业模式新变化、就业工作新形势，统筹兼顾多层次多元化需求，推动就业服务资源适当向高校毕业生、农民工、退役军人等重点群体，以及残疾人、零就业家庭等困难群体倾斜，满足灵活就业人员等新就业群体需求，确保服务及时有效惠及各个群体。

更加标准规范。规范化标准化在推动就业公共服务高质量发展中发挥着基础性引领性作用。要建立健全就业公共服务标准体系，完善设施设备、人员配备等指导性标准，及时调整优化就业公共服务对象、内容、流程、质量等具体规定，以更好规范就业公共服务的基本要求、服务项目和服务方式，规范服务供给过程、具体流程和监督管理，持续提升就业公共服务的制度化、法治化、规范化水平。

更加优质高效。促进高质量充分就业，推动充分就业是基础，实现高质量就业是目标。随着经济社会发展和人口结构变化，劳动者实现高质量就业的意愿日益迫切。要适应就业工作新形势新要求，加快理念模式创新，既要把重点放在就业规模的合理增长、就业结构的持续改善上，也要注重促进更多高质量工作机会创造，推动劳动力要素多元化创新配置；同时根据不同就业群体特征与需求精准高效提供服务，完善重点群体就业支持体系，全面提升就业公共服务质量、效率和群众满意度。

## 三、准确把握健全就业公共服务体系的着力重点

《意见》着眼实施就业优先战略、促进高质量充分就业，从制度、基础、模式三个层面，提出了健全精准高效的就业公共服务体系的具体举措。这些举措突出全面覆盖、均衡可及、精准服务、高质高效，充分体现了经济与就业联动、发展与民生统筹、政府与市场协同、效率与公平统一。深入贯彻《意见》精神，落实落细各项举措，推动健全与高质量充分就业相适应的精准高效的就业公共服务体系，需要从以下几个方面进一步着力：

完善制度机制。强化就业公共服务制度保障，完善服务清单，明确政府兜底保障范围、服务标准，以制度化标准化促进服务方式规范化、服务流程科学化，确保服务精准高效。健全就业公共服务和常住人口挂钩机制，提高就业公共服务的均等化和可及性。优化政策和配套服务，积极促进高校毕业生、退役军人、农民工等重点群体就业创业工作；健全针对大龄、残疾、长期失业等就业困难人员的就业援助机制；加强零工市场建设，将零工信息纳入就业公共服务范围；适应人口老龄化发展趋势，鼓励支持发展针对老年人口的专业化就业服务，让更多劳动者求职有门路、就业有出路、生活有保障。

夯实基层基础。优化省、市、县、街道（乡镇）、社区（村）五级就业公共服务网络，按照区位特点、人群特征、服务半径等统筹服务设施布局和共建共享。完善基层社会治理体系，将就业促进工作纳入基层治理，推动城市社区嵌入式服务设施建设，加快形成上下贯通、业务联通、数据融通的基层就业服务格局。推动就业服务向基层下沉，实现就业公共服务资源向基层延伸、向农村覆盖、向就业困难群体倾斜，加大对偏远地区、经济欠发达地区的支持力度，缩小城乡和地区间公共服务差距。服务国家区域发展战略，加快区域就业公共服务一体化建设和服务资源共享。加强就业公共服务专业人才培养，完善专业人才保障和激励机制，提升专业人才培养能力。

强化系统集成。充分发挥政府引导作用，统筹整合各类力量和机构场地等现有资源，推广多级政府协同合作、社会力量广泛参与的就业公共服务模式，构建多元供给格局。推动就业公共服务线上线下融合、多元主体合作、区域协同发展，积极探索城乡间地区间就业公共服务均衡可及的发展路径，持续打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位就业公共服务体系。健全高标准人力资源市场体系，支持人力资源服务业高质量发展，加快培养龙头企业、领军人才，提供更多专业化服务。广泛吸引志愿服务组织、慈善组织和专业社会工作服务机构参与就业服务，拓宽就业服务供给渠道。

加快数字赋能。推动建立全国统一的就业信息资源库，打造全国就业公共服务平台，为就业信息的采集、共享、使用提供高效技术保障，推动就业信息互通共享、就业事项一体办理。优化部门之间就业信息共享机制，

建立就业信息线上联动体系，持续提升就业公共服务的智能化水平，实现就业市场供需即时对接，有效促进劳动力要素自由流动，提高劳动力资源配置效率。运用大数据、云计算等技术手段，建立健全就业监测和失业预警系统，加强人力资源供求趋势分析；精准识别、及时发现大龄、残疾、长期失业等就业困难人员，实现优先服务、分类帮扶、动态管理，有效促进就业困难群体多渠道就业创业

来源：人力资源社会保障部

## 各地动态

### 陕西：六进校园精准促进毕业生尽早更好就业创业

日前，陕西省人力资源社会保障厅印发通知，部署开展2025届高校毕业生就业公共服务“六进校园”活动。活动从即日起至2025年6月底，以“就业服务进校园，精准帮扶在身边”为主题，汇集专业资源，凝聚各方合力，注重精准施策，推动就业公共服务向前延伸、提质增效，满足毕业生多层次、全方位、精准化服务需求，促进毕业生尽早更好实现就业创业。

**一是政策宣传进校园。**全面梳理高校毕业生就业创业政策，重点涵盖就业扶持政策、权益保障政策、人才流动政策、风险案例提示，列明政策内容、经办机构、经办流程，确保看得懂、算得清、用得上，通过多种形式开展就业政策宣传活动。

**二是招聘服务进校园。**积极挖掘岗位资源，在“秦云就业”招聘平台动态归集发布岗位信息，重点涵盖本地区重点企业、重大项目和“专精特新”小微企业招用工信息，机关事业单位、基层服务、重大专项人员调配等公共部门岗位，以及科研助理、实习见习等岗位。加强对本地招聘信息审核，加密线上线下招聘频次，加大对虚假招聘、就业歧视、求职陷阱的防范和打击力度。

**三是就业指导进校园。**组织专业力量对大学生开展职业指导，提供职业能力测评、生涯规划、职场适应、职场导航、就业训练营等服务，合理引导预期，帮助毕业生掌握求职技巧，转变就业观念。探索建立促进高校毕业生等青年就业服务全链条机制，在各高校设立就业服务驿站。引导毕业生进园区、进企业、进市场，开展职业体验活动。

**四是创业服务进校园。**遴选优质创业课程、创业师资进校园，对有创业意愿的毕业生及时组织创业培训，主动为创业者提供创业服务，落实场地优惠、创业政策支持。

**五是职业培训进校园。**动员组织各类培训机构广泛开展高校毕业生职业技能培训。广泛宣传技能人才评价政策，引导参训大学生积极参加职业资格考试和职业技能等级认定，增强就业能力。组织“大国工匠”“技能大师”为毕业生展绝活、授经验、传心得，推动实现技能就业和技能增收。

**六是困难帮扶进校园。**对属地高校零就业家庭、低收入家庭、残疾等毕业生建立帮扶台账，落实“一对一”结对帮扶制度，做好心理疏导和思想疏导，加大岗位推介力度，积极帮扶困难毕业生实现就业。对通过市场化渠道确实难以实现就业的，运用公益性岗位予以安置。对因各种变故新增的困难毕业生，要及时补发一次性求职补贴。

来源：陕西省人力资源社会保障厅

### 安徽安庆：创新运用“六尺巷工作法”提升劳动争议协商调解质效

安徽省安庆市人社部门坚持和发展新时代“枫桥经验”，将六尺巷典故中“以礼为先、以让为贤、以和为贵”理念融入劳动争议协调工作，加强劳资纠纷协商调解，着力构建和谐劳动关系，助力营商环境持续优化。目前，全市已有12家基层调解组织被认定为“安徽省金牌劳动人事争议调解组织”。

**源头预防倡导守法知礼。**深入开展“百名仲裁员服务千家企业”“青年仲裁员志愿者服务企业”活动，助力企业完善劳动用工管理，防范化解劳动关系风险。截至9月底，累计开展普法宣传、政策宣讲活动100余次。开展服务新注册企业用工行动，服务新办企业302家，帮助解决问题114件。实施重点企业用工指导行动，监测重点企业272户，发现并化解风险94个。实施“和谐同行”企业培育共同行动，指导和帮助企业提高劳动用工管理水平，累计入户走访428次，诊断并解决问题115个。扎实推进劳动关系协调员队伍建设和协调劳动关系社会组织培育行动，全市有23人获评“安徽省金牌劳动关系协调员”，2家社会组织被评为“安徽省金牌协调劳动关系社会组织”。

**争议调解引导协商礼让。**借力“六尺巷”传统文化理念对矛盾纠纷主体进行劝导，实现息讼解纷和关系修复，达到案结事了人和，通过协商调解解决争议案件量在案件总量的比重占72%以上。畅通网上申请、在线调解等手段，实现劳动争议调解“不跑路、少跑路、多条路”，妥善处理“互联网+调解”平台调解案件943件。积极推进“总对总”在线诉调对接，13名劳动关系调解员入驻法院调解平台，受理调解案件15件，调解成功率100%。畅通农民工工资争议案件办理“绿色通道”，推行设立一个农民工速裁庭、优化一套速调速裁工作程序、建立一套快立快办工作机制、强化一套协同参与速办模式的“四个一”工作法，处理农民工工资争议14件。

**基层治理指导和谐用工。**深入推进基层调解组织建设行动，引导鼓励企业、乡镇、商会建立区域性、行业性劳动争议调解组织。截至目前，全市已建成各类调解组织830个，配备专职调解员1183人，兼职调解员1144人，有效推动矛盾纠纷源头化解。设立“宜姐调解工作室”，为女性劳动者提供劳动人事争议调解、释法答疑、调解协议仲裁审查确认等服务，累计调解案件31件。推进“六尺巷农民工维权驿站”、新就业形态一站式调解中心建设，整合司法、工会等多方资源，优化服务体系，为农民工、新就业形态从业者等群体提供一站式服务。目前，已建成农民工驿站209处，受理解决欠薪等劳动纠纷323件。建成新就业形态一站式调解中心4个，调处涉新业态劳动争议案件15件。

来源：安徽省人力资源社会保障厅

## 甘肃兰州：“五个全面”兜住兜牢困难群体就业底线

近年来，甘肃省兰州市人社局聚焦就业困难人员帮扶，推动公共就业服务下沉基层，采取开发公益性岗位、促进转移就业等多种措施，千方百计稳收入、保民生，保障困难群体生活。

**一是全面强化就业困难人员监测援助。**结合“一亲三心”活动，上门走访摸清就业困难人员和失业人员底数，指导各县区建立就业困难人员基础台账，动态监测，跟踪服务，确保底数清、情况明；强力推进“就业专干+网格员+楼院长”三步工作模式和“大数据+铁脚板”服务模式，建立统一的信息化就业服务平台，有针对性地实施就业援助措施，帮助就业困难人员尽早实现就业。截至目前，就业困难人员实现就业7233人，帮助62个零就业家庭实现至少一人就业，实现零就业家庭动态清零。

**二是全面推动公共就业服务下沉基层。**建设“1+8+N”人力资源市场服务体系，归集各行业用工、灵活就业岗位信息，通过10个人力资源市场、9个零工市场、44个零工驿站集中投放，今年以来服务零工人员5.56万人次。

**三是全面落实公益性岗位安置政策。**开发城镇公益性岗位和乡村公益性岗位，安置就业困难人员、零就业家庭成员、脱贫劳动力等困难群体就业，按照政策规定核发岗位补贴和社保补贴，确保公益性岗位人员基本生活保障。截至目前，全市城镇公益性岗位安置就业困难人员7107人，乡村公益性岗位安置883名脱贫劳动力就业。

**四是全面开展有组织劳务输转。**统筹推进兰外输出和兰内拓岗，通过跨部门数据比对、上门走访等方式加强返乡回流人员监测，开展“春风行动”“送岗位下乡进村”等系列招聘活动，精准开展脱贫劳动力转移就业和技能提升培训到户到人工作。充分利用东西部劳务协作、乡村就业工厂（帮扶车间）等就业帮扶平台载体，确保零就业家庭动态清零。今年以来输转脱贫劳动力5.73万人，创劳务收入16.54亿元。全市97家乡村就业工厂（帮扶车间）吸纳就业1705人，其中脱贫户、边缘易致贫户劳动力896人。

**五是全面加强就业金融补贴政策支持。**对于有创业意愿的就业困难人员，着力做好创业培训、创业贷款等服务工作，开展创业培训1.84万人次，发放稳岗创业贷款15.89亿元。及时组织失业人员和就业困难人员开展职业技能培训，增强就业能力，共为1.1万人发放职业技能提升补贴1764万元。帮助企业及时享受社保补贴政策，引导鼓励企业吸纳就业困难人员，今年以来共为1.42万名就业困难人员、失业人员发放社保补贴5122万元。

来源：甘肃省人力资源社会保障厅网站

## 四川遂宁：社保服务加速度——“综窗制+一件事一次办”

聚焦民生实事，提升服务质效，四川省遂宁市打出“综合柜员制+一件事一次办”组合拳，跑出便民服务“加速度”。

对外 76 项公共服务事项实现“一窗受理”“一窗通办”，为办事群众提供全柜台“一站式”服务。全力推进“退休”“异地养老保险转接”“工伤保险待遇申领”“参保人员死亡待遇申领”“企业注销”等 5 个“一件事”落实落地，实行集成化管理服务，业务办理时限大幅缩短，办理质效显著提升。以“退休”为例，以往群众平均等候时间较长，现在通过档案预审、前置服务、集成联动等举措，平均等候时间缩短至 10 分钟，经办提速 80%以上。

截至 9 月底，窗口月平均办理取号业务 5000 余笔，高峰时段日办理事项超过 450 笔。业务平均办理时间从 20 分钟降低到 5 分钟，群众办事平均等候时间从 30 分钟降低到 10 分钟。群众办事体验感更好、满意度显著提升。

来源：四川省人力资源社会保障厅网

## 一家之言

### 少子化、老龄化背景下，如何构建覆盖全人群的生育保险制度？

我国的生育保险制度是随着改革开放建立并不断发展、完善起来的，目前已成为中国特色社会主义保障制度的重要组成部分，在维护女职工权益、降低社会生育成本等方面发挥了重要作用。当前，我国的人口形势发生了重大变化，人口少子化、老龄化的趋势更加明显。

为应对人口结构的变化，党的二十届三中全会提出要完善人口发展战略，健全覆盖全人群、全生命周期的人口服务体系，完善生育支持政策体系和激励机制，推动建设生育友好型社会。要落实党的二十届三中全会这一要求部署，我国的生育保险制度也需进一步加以改革和完善，构建起具有中国特色的覆盖全人群的生育保险制度，将覆盖城镇正规就业职工的生育保险扩展到所有居民，使生育保障与就业以及就业模式脱钩。

首先是要实现理念转变，推进就业权与生育权的再平衡。我国设立生育保险制度的初衷是维护女职工权益。在计划经济时期，各企业女职工生育期间的工资以及生育费用由企业承担，这就导致女职工多的企业所负担的生育费用较高，既影响企业间的公平竞争，也由于不同企业的收入状况不同，导致女职工生育保障差异。随着我国社会主义市场经济体制的建立，势必要求均衡不同企业间因女职工多寡而导致的生育负担差别，在所有企业间建立起共同负担女职工生育期间工资及生育费用的保障制度。这也是我国建立生育保险制度的初衷。

1994 年，原劳动部在《企业职工生育保险试行办法》明确提出，建立生育保险的目的之一是均衡企业间生育费用的负担。既然是均衡企业间生育费用负担，那么生育保险费的承担者就是企业。这也是《中华人民共和国社会保险法》规定生育保险费全部由用人单位承担，职工个人不缴费的主要原因。

均衡企业间的生育费用对于女职工而言，一方面是生育期间的收入和生育费用有了充分保障，另一方面更重要的是因为生育期间工资及生育费用是社会统筹负担的，从而减少了企业招聘女职工的顾虑，对女职工就业提供了充分保障。这个逻辑实际上体现的是女性就业权与生育权之间的平衡，即女职工不会因为生育而影响其就业，女职工生育期间的成本是由所有企业来共同承担的。

但是随着我国人口形势、就业模式的不断变化，需要重新平衡女性的就业与生育，通过生育保障的制度调整来鼓励和支持生育。之前的生育保险强调的是不因女性的生育影响就业，女性生育成本在所有用人单位之间分担。这个制度安排显然针对的是在企业 and 用人单位有正规就业的女性。对于没有此类正规就业的女性，就不存在因生育而影响就业的事件，因此，这些女性在传统生育保险的覆盖范围之外。而随着我国就业模式的多样化，没有明确劳动关系的用人单位的灵活就业不断增多，特别是大量进城务工的农村女性，她们中的很多人都因为没有“正规就业”而被排除在生育保障之外。重新平衡女性的就业与生育需要充分考虑就业模式的变化，即对生育的支持与就业模式脱钩，形成全社会共同负担生育成本的制度。在这方面，一些地方政府部门已经明确灵活就业人员也可参加生育保险。但由于灵活就业人员没有用人单位，其缴费政策以及待遇保障等还需统筹考虑，比如费率和缴费基数如何设计、与企业就业职工之间的缴费和待遇如何进行平衡，等等。

其次是应推动制度扩面，从覆盖女职工到覆盖全人群。目前，我国生育保险的参保人和被保障对象是城镇就业职工，不包括农村居民以及城镇非就业居民。这是由我国之前的生育保险制度性质所决定的，即我国生育保险保障的是女性就业权，而没有城镇就业的农村居民也就无所谓是否参保了。但是，按照党的二十届三中全会要求，要建立覆盖全人群的人口服务体系，那就需要考虑现有生育保险是否要覆盖城乡非就业居民，特别是农村居民了。

如果要将生育保险扩展到非就业居民，那么第一点要做的就是确定新的制度模式。目前的生育保险应对的风险并不是女性生育，因为生育本就是一件确定性的事件，不存在所谓的“风险”，并非一个“可保的事件”。实际上，目前的生育保险保障的是企业聘用女职工的“风险”，即在有生育保险的情况下，女性的生育成本是全部缴费企业共同承担的，即使企业不聘用女职工也需要分担女性的生育成本，从而实现生育成本在所有企业间的共济。这也是社会保险的含义。如果制度覆盖扩展到非就业的居民，那么由于居民没有所谓的用人单位，从而也就没有企业之间的生育费用分担。因此，如果仍然按照保险的模式来覆盖非就业居民，实际上就要求全社会所有居民都要参与分担女性的生育费用。这意味着目前生育保险的制度模式也需要进行改革，其中一个关键就是要解决筹资来源的问题。

最后来重点讨论一下如何实现生育保险在企业（用人单位）、财政和个人等不同主体之间的多元筹资。目前的生育保险制度安排解决的是企业间生育成本的均衡，将女职工个人及用人单位的生育成本变成所有用人单位的生育成本。如果把生育保险制度扩展至所有居民，那么仅靠企业缴费是难以承担全部生育成本的，也不符合社会保险权利与义务对等的基本原则。由此，要建立覆盖全体居民的生育保险制度，需重新考虑和设计多元化的筹资模式，将生育成本在全社会进行分担，建立企业（用人单位）、政府、个人共同筹资的现代生育保险制度。第一，企业作为用人单位不仅要承担雇主责任，为聘用的女职工提供生育保障，还要承担社会责任，分担全社会的生育成本；第二，政府要承担支持和鼓励生育的国家责任，通过一般税收补贴生育保障；第三，个人也要分担全社会的生育成本，将生育成本从生育期女性和家庭承担变为全社会都来分担。从社会保险的角度，这要求全体社会成员都要参保缴费，避免参保过程中的逆向选择。在政策实践中，可以借鉴当前医疗保险与生育保险合并实施的做法，将生育保险与居民医保整合实施。至于三方承担的筹资责任的具体比例，可以根据均衡分担的原则各自承担三分之一，也可以根据缴费能力的原则在三者之间进行均衡分配。

来源：中国医疗保险

## 快递业务量井喷，智能快递柜是否“失宠”？

“双11”即将启幕，快递业务量迎来井喷。

“海量”包裹也给快递小哥的派送带来压力，今年3月1日起施行的《快递市场管理办法》，要求经营快递业务的企业未经用户同意，不得代为确认收到快件，不得擅自将快件投递到智能快件箱、快递服务站等快递末端服务设施。

随着新规落地，快递小哥上门率提升，之前火遍城市街区的智能快递柜，是否正在逐渐“失宠”？

智能快递柜是为了解决快递末端投递问题而出现的。2010年，中国邮政铺设了国内第一个快递柜。2014年全国智能快递柜组数为1.5万组，2015年增长到6万组，2019年达到40多万组，5年平均复合增长率93%。

经过十余年的发展，目前智能快递柜行业已形成以电商平台、快递公司、第三方运营商为主的三方格局。

多家智能快递柜运营公司表示，近年来撤柜现象日渐增多，快递新规影响只是其次，主要有三个原因：

——前几年铺设规模激增，但入柜率出现下降，使用频率降低。反馈到企业层面，虽然规模扩大但利润下滑，不少企业出现亏损。如果要“活下去”，快递柜适当撤除、裁并是不可避免的。

——快递柜进驻小区、楼宇等场所，需要向物业支付水、电、场地费用，且快递柜老化损坏后还需要维修升级，经营成本在上涨。

——快递员和收件人使用意愿在下降，智能快递柜运营方向快递员每单收取0.2元至0.5元，挤压了快递员收入，同时向收件人收取超时保管费用。

多名快递小哥表示，每单快递的送件费用约为1元，新规实施后他们更乐意选择上门，或者投放至快递驿站。

10月底以来，部分电商平台开始举办购物节，带动快递高峰提前到来。国家邮政局预测，本轮快递业务旺季自今年10月底开始，预计持续到2025年春节前。

与智能快递柜相比，近年来出现的快递驿站，在解决末端投递问题上更为群众“喜闻乐见”。

以菜鸟驿站为例，目前日均处理包裹8000多万个，拥有超过17万个站点。

多名快递小哥透露，驿站对快递员的收费低，而且代收操作十分简单。快递员可以将同一区域内的快递提前归拢，直接投放至区域内的驿站。与智能快递柜相比，驿站不需要快递员一个个扫描包裹信息，也不需要排队等待，可以短时大批量投放。更为重要的是，驿站不向收件人收取超时保管费用，更受群众欢迎。

圆通发展研究中心副主任徐君君说，不会操作智能快递柜的老年人更青睐驿站。而且通过集中收集、集中



配送的方式将快递配送到消费者手中，消费者不需要在网购过程中填写详细的家庭住址，只需要选择距离自己最近的驿站作为收货地址即可。驿站降低了消费者个人信息泄露的风险。

快递柜市场份额排名靠前的丰巢公司表示，截至5月31日，丰巢柜机数量为33.02万台，较2023年增长1.5万台，在快递新规落地后也保持增长。

丰巢公司市场运营部高级经理许航说，部分撤柜现象是基于大数据系统的分析，对柜机进行优化布局，可以提高使用率。截至5月31日，今年通过丰巢末端配送的包裹数量为27.6亿件，覆盖全国31个省份约20.9万个社区。

许航认为，出于用户多样性的需求，快递柜和驿站作为解决末端投递问题的两种模式，二者各有所长各有利弊，很难简单判断优劣。

国家邮政局监测数据显示，快递新规于今年3月1日开始施行，与前2个月相比，3至9月箱递率（使用智能快递柜投递的快件数量占全行业快件投递量的比例）数据无明显波动，总体表现平稳。

来源：新华网

## 他山之石

### 英国央行宣布降息 25个基点至 4.75%

英国央行7日宣布将基准利率下调25个基点至4.75%，这一消息符合市场预期。

英国央行货币政策委员会以8:1的投票结果将基准利率从5%下调至4.75%，仅有委员曼恩对降息表示反对，倾向于维持基准利率不变。

这是英国在今年通胀放缓后的第二次降息。此前因通胀高企，从2021年12月至2023年8月，英国央行连续14次上调利率，从0.1%提高到5.25%。今年8月，英国央行宣布降息，将基准利率从5.25%下调至5%。

英国央行货币政策报告指出，控制通货膨胀继续取得进展，特别是随着外部冲击消退，国内通胀压力也正在逐渐缓解。

上周，英国财政大臣蕾切尔·里夫斯公布秋季预算案，该方案计划增收总计400亿英镑(约合3712亿元人民币)的税款，旨在弥补公共财政赤字并加大对公共服务的投入。有评论指出，这一举措可能会使英国央行对未来几年的通胀预测值上调。

英国央行货币政策报告指出，预算案出台后，通胀和经济增长预期都有所提高，因此未来降息应该是渐进式的。

英国央行行长贝利表示，要确保通胀接近于目标水平，因此不能过快或过多地降息，但如果经济发展符合预期，利率可能会继续逐步走低。

来源：中国新闻网

### 应对人口老龄化的国际职教思路

在全球化和技术进步的背景下，人口高质量发展是推进国家高质量发展的时代诉求，是实现社会可持续发展的关键路径。然而，当前德国、日本等国正在经历着老龄化加速的过程，人口结构由此发生变化，从而对社会经济发展产生深刻和直接的影响。德日两国的人口老龄化问题存在一定的相似性，其应对举措与实践值得关注。

#### 1. “银发社会”的挑战

根据德国联邦统计局的数据，截至2020年底，德国15岁及以上的劳动力人口约为4351万，其中男性为2282万，女性为2070万，这个数字占德国总人口的52.4%。德国已进入“超级老龄化”社会，到2030年，65岁及以上的人口预计将占总人口的21.6%。可见，德国的人口老龄化已比较明显，且程度有继续加深的趋势。2040年预计将比2021年增长15%至24%。2070年预计将增长57%至65%。日本于20世纪70年代步入老龄化阶段，1994年65岁以上人口超过14%，进入老龄社会。此后，老龄化率持续攀升，根据日本内阁府新发布的《高龄社会白皮书》，截至2022年10月1日，日本总人口约为1亿2495万人，其中65岁以上人口为3624万人，老龄化率达到29.0%。相较而言，根据中国国家统计局的最新数据，2023年末，全国65岁及以上人口为21676万人，占15.4%，较2020年上升了1.9个百分点，这表明我国老龄化进程明显加快。

从政府支出看，德国和日本的公共服务、医疗卫生支出等开销随老龄化的加重而上升，其中德国养老保险基金已经处于筹资与给付的两难困境，养老金入不敷出、代际负担加重，劳动人口减少造成的税基短缺是根本原因；从消费看，德国老龄化降低了消费在 GDP 的占比与消费增速。在社会保障支付费（养老金、医疗、福利等合计金额）中，日本的“高龄者关联支付费”（年金保险支付费、高龄者医疗支付费、老人福利服务支付费以及高龄雇佣继续支付费合计）在 2020 年为 831541 亿日元，占社会保障支付费的 62.9%，且呈逐年增加趋势。

随着老龄化程度加深，面向老年人服务的健康顾问和体检医生、疗养院从业者、家庭护理师等需求激增，独居老人的心理健康问题亟须关注。尤其，德国和日本依赖护理的老年人群显著增加。在德国东部以及农村地区，医疗分支机构、保健中心的分布密度不足西部发达区域的 60%，专业的护理人员短缺的现象随着老龄化加剧而越发严重。在日本，约半数的老年人会发生摔倒骨折、老年痴呆、精神衰弱问题，而且从市町村受理的咨询和通报调研看，出现不少看护者对老年人身体、心理造成伤害以及放弃护理的现象。

为适应经济社会变化引起的社会角色转变，老年人继续教育需求不断增加。德国和日本的老年人都需要通过学习活动丰富内心世界，并满足其相应的人际交往需求。根据日本中小企业厅调查，预计到 2025 年，约 127 万家日本企业将因管理者高龄化、业务能力强的后继者不足，而面临破产或停业的危机。

## 2. 职业教育的举措

为应对人口老龄化问题，德国和日本政府加大对职业教育的财政支持，大力发展老年护理等职业教育；职业教育协同企业基于结合市场实际需要不断充实老年继续教育，并培养出高质量的职业人才，以减轻对人才数量的依赖；同时重视护理、心理咨询等服务领域专业人才培养，以更好地满足老年人对美好生活的需求。通过一系列的政策扶持，德国专门从事养老护理的人才从 2012 年的 44 万余人增加到了 2022 年的 62 万余人，取得了良好成效。

### 加大对职业教育财政投入

政府在完善社会保障政策体系和为相关职业教育提供财政支持方面发挥了重要作用，包括承担职业教育经费，为学徒提供津贴和培训成本。德国根据《联邦老年护理法》，对相关职业教育培训的机构和学生支付适当的培训津贴。根据《公共服务学徒集体协议》支付方法，学生在培训第一年领取 1141 欧元的培训津贴，在培训第二年领取 1202 欧元的培训津贴，在培训第三年领取 1303 欧元的培训津贴。2021 年，德国联邦教育与研究部的支出约为 18 亿欧元，州和地方财政支持约为 84 亿欧元，保障了职业学校和培训企业的运转和发展，为更多年轻人提供了接受职业教育培训的机会。此外，截至 2020 年，老年护理领域的工资增长 15.6%，健康和护理领域的工资增长 9.8%，总体而言，专业护理人员的工资发展明显高于所有行业的平均工资发展，总体增长 6.8%，吸引了大量年轻人参与职业教育，特别是进入养老护理行业。

自 1995 年以来，日本相继出台《高龄社会对策基本法》《高龄社会对策大纲》《高龄者雇佣安定法（修订）》等政策文件。一方面，建立了高龄者继续雇佣制度，规定高龄受雇者可根据自身意愿，与企业管理者持续签订雇佣合同到 70 岁；另一方面，逐年增加用于改善养老服务的财政投入。在高龄者就业收入、健康福利、教育学习、生活环境、研究开发和国际社会贡献等领域增加一般会计预算，并鼓励民间资本团体参与老年人社会福利事业。

### 进一步发展护理专业

高质量的护理保障是未来德国社会的重要任务之一。人口和流行病学的发展以及护理结构的变化正在改变对护理人员的要求。德国强调进一步发展护理专业，使其更具吸引力。劳动者职业行动能力的提高可以带来更高的效率和产出值。德国职业教育旨在培养学生的职业行动能力和职业道德素质，促进个人的全面发展，以提高职业人才的质量，其主要措施包括四方面：一是德国职业教育育人系统有独立的法律基础和监管机制，如新的《护理职业法》已于 2020 年 1 月正式实施；《护理职业培训与考试条例》确立具有全德统一约束力的教学与考试标准；《护理职业教育经费与统计条例》建立护理教育经费保障制度及经费管理机制，明确全德护理教育相关统计工作制度等，明确的职业教育法律法规确保职业教育质量和学生权益。二是德国职业教育为学生提供多样、灵活的职业教育机会。依据 2021 年的数据，德国共有各类职业学校约 1200 所，各类职业培训企业约 42 万家，共有 126 万学徒接受各类职业培训。这些学校和企业提供了广泛的职业教育课程和培训项目，涵盖了各行各业的职业领域。学生可以在丰富的职业教育机构中，根据自身兴趣和职业目标选择适合的学校和培训企业。三是德国职业教育为学生提供全面的职业技能和职业道德素质教育，注重帮助学生获得社交技能和跨文化交流能力，鼓励学生积极参与社会和公益活动，培养社会责任感和公民意识。四是德国还会通过职业培训、灵

活调整就业政策的方式，提高难民劳动力转化率，来为养老护理行业大量补充青壮年人才。

### **强调实践和技能培养**

德国职业教育为受教育者的高质量就业提供重要保障。一是职业教育强调实践和技能培养，使学生具备符合市场需求的职业技能。学生在职业学校和职业培训企业中，深入参与实际工作，学习解决实际问题的方法和技能。这种实践导向的教学方法使得养老护理专业的学生能够在毕业后，立即适应职场要求，并为未来的职业发展打下坚实基础。二是职业教育机构与行业企业紧密结合，确保培养的人才符合市场需求。北莱茵-威斯特法伦州联邦私人医疗服务提供者协会是德国最大的私人社会服务提供者倡导团体，参与职业教育护理专业的实施过程，使得学生的学习内容和培训方向紧密契合养老护理实际岗位需求。

### **“大康养”方向的兴起**

在德国的护理服务领域，有老年护理、健康和疾病护理等职业。这是针对老年人和老年病患者的专业护理人员，并不是普通的护士。人口的发展正在改变社会，护理需求和护理结构在不断变化，对护理人员的需求也随之变化。近年来，德国逐渐兴起“大康养”方向专业，以培养更多护理人才来应对人口老龄化问题。2020年，德国共有5.73万名学员开始全科护理培训，且培训人数逐年增加。老年护理、保健护理以及保健和儿科护理的培训课程被合并为新的全科护理培训，具有统一的“护理专家”专业资格。新的全科护理培训是一个为期三年的全日制专科培训课程，在护士学校进行指导，并在各个护理部门的培训机构和其他设施进行实践培训。主管当局根据相应法规向培训提供者及学校支付补偿性拨款。面对老龄社会护理服务领域人才短缺问题，日本通过优化职业教育院校学科专业设置予以解决。如，西日本短期大学开设了“社会福祉科”，旨在加深学习者对老年人的理解及人际沟通，掌握老年常见病的居家护理方法。京都大学专门职大学院医学研究科设立了“社会健康医学”专业，构建了医疗统计学、医疗伦理学、环境生态学、健康促进行动学等专业方向。各教育主体在强化“家-校-社-医”多方联动的基础上，融合了智慧医疗、智能家居服务等内容，致力于培养复合型、研究型高层次医疗康养人才。

### **“循环教育”的理念普及**

在人生100年时代，生活方式及职业选择被重新定义，掌握新理念、新技术成为老年人的共同追求。基于20世纪70年代经合组织提出的“循环教育”构想，即教育与工作、休假等社会活动交互开展，以劳动经验为学习动机提高教育成果。2018年，日本文部科学省颁布《面向循环教育的扩充意见》，提出完善大学“循环教育”机制，构建职业专门学校与产业界联合培养中老年就业者的教育训练制度。结合教育训练给付制度的建立，劳动者完成指定教育训练后，由政府支付部分听课费，以促进在职者主体能力开发及其职业形成。各大院校积极提供在线课程和继续教育学分证明，支持中老年社会人士继续在职业学校、大学学部及研究生院进行学习。

## **3.可资借鉴的国际实践**

### **（一）持续加大对养老护理等领域职业教育投入，提升劳动力职业能力**

应加大对养老护理职业教育的投入力度，尤其是在财政、科技等方面给予支持。这就需要完善《老年教育促进法》《老年教育条例》等政策保障，并且扶持从事养老服务的中小企业发展，围绕包括交通安全、学习教育、社会参与等在内的“高品质健康养老”，打造让老年人安心从业、顺心生活的社区服务圈。目前，存在一些年轻人不接受职业教育、不愿意学习职业技能等轻视职业教育的观念，认为职业教育属于低端教育。为此，一方面，可借鉴日本办学经验，转变对“只有职业院校才能实施职业教育”的传统认识，拓宽本科层次职业教育高校类型，利用普通高校资源开展职业教育，开发符合老年人学习特点以及需求的教育项目或课程，逐步形成积极容纳老年人终身学习的职业教育体系；另一方面，从支撑经济社会发展和满足现代化建设对多样化人才需求出发，鼓励各地政府加大投入，全面提升养老护理类职业院校基本办学条件，优化职业院校布局，向家政、养老、育幼等相关领域专业倾斜。包括加强老年医学和医疗护理专业建设，致力于培养高素质、强沟通、高技能且了解阿尔茨海默病患者及其护理方法的医疗康养人才；注重心理健康咨询专业建设，突出针对老年人心理咨询人才培养的实践性；加强“智能+”养老服务专业建设，运用人工智能技术处理数据和优化解决方案，强化智能医疗和康复护理人才的培养。形成重视职业技能的氛围，鼓励年轻人参与到养老护理职业教育中，培养具备综合职业能力的高技能人才，实现从人口数量红利转向人才质量红利，构建技能型社会。

### **（二）加大养老护理类的“双师型”教师培养，提高职业教育的适切性**

德国《老年护理职业法》中提出，护理和健康领域的教师需要满足三个方面的素质要求。在专业要求上，具有相应的职业资格认证，确保专业知识和技能符合行业标准的同时，为应对未来发展，要理解《可持续护理——护理可持续发展的建议》提出的护理可持续性内涵，以及灵活掌握数字医疗的技巧。在跨学科能力上，养

---

老护理不仅仅是技术性的工作，还涉及人文关怀、法律伦理、心理支持等多个方面。因此，教师应具备跨学科教学的能力，能够整合多方面的知识，为学生提供全面的教育。在实践能力上，理论课教师（硕士）需要从事护理工作至少 2 年，实践课教师为医院或护理门诊或养老院的护士或护理人员，接受过培训且工作 2 年以上。可见，为提高职业教育的教学质量和学生能力，建立专门的师资培养体系势在必行。

### **（三）加强养老护理专业人才培养，打造高质量养老服务体系**

应扩大养老服务职业教育人才培养规模，提升养老服务应用型本科人才培养力度，并发展养老服务研究生教育。日本甚至在此理念下打造了“专本硕博”全覆盖的一体化职业教育体系。德国提出护理评估分级标准，丰富了老年服务与管理、老年保健与管理、健康管理等养老、医疗、护理等领域的专业，重视对护理服务专业人员的分类职业培养与培训。此外，德国和日本还在这一领域推广学徒制，并鼓励全社会参与养老产业，打造高质量的养老服务和产品供给体系，依托职业院校和养老机构打造行业产教融合共同体。

来源：光明网