

羊城晚报记者 侯梦菲

今年的省政府工作报告在部署2022年重点工作时指出,增加普惠性养老和托育服务供给,完善三孩生育支持政策,建设儿童友好型城市,保障妇女儿童合法权益。这也是“三孩生育政策”首次被写入广东省政府工作报告。

三孩政策是社会关注的民生话题。在省十三届人大五次会议上,省人大代表邓中青、万军等围绕“加快构建生育支持体系”“建立生育养育成本共担机制,促进三孩政策落地”提出相关建议。

“完善三孩生育支持政策”首次写入省政府工作报告,省人大代表建议: 建立生育养育成本共担机制 设立基金减轻企业个人负担



三孩家庭需要更多实际支持 视觉中国供图

A 国家与广东 齐推三孩政策落地

今年,省人大代表、省人大常委会委员、惠州立信羊城会计师事务所常务副所长邓中青以及省人大代表万军等代表关注到我国面临的人口问题。万军认为,影响生育率的因素来自多方面,例如育龄女性规模的下降、婚育观念的变化、生育养育教育成本等。

2021年7月20日,中央正式发布《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》,提出“实施一对夫妻可以生育三个子女政策,并取消社会抚养费等制约措施、清理和废止相关处罚规定,配套实施积极生育支持措施”。去年12月,广东也对省人口与计划生育条例进行了修订,通过增设育儿假、配套实施积极生育支持措施等,鼓励育龄女性生育。

从国家政策到广东行动,都在很大程度上推动了三孩政策的落地实施,有利于提升生育率。

B 就业压力等 让育龄女性不愿生不敢生

在邓中青看来,导致出生人口下降的因素很多,育龄女性就业压力大是主要原因之一。目前0岁-3岁的生育养育成本主要由用人单位和家庭承担,在政府、社会、家庭和用人单位之间尚未形成一种良性互动的生育养育成本共担机制。

“用人单位成本高,育龄女性就业受歧视,因此导致育龄女性不愿生、不敢生。”

邓中青算了“一笔账”:按照《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》和《广东省人口与计划生育条例》的相关规定,一个育龄女性从怀孕到孩子3岁,所在家庭的生育假加起来大概是300天。其中,女性生育假期工资成本由政府和企业共同承担,政府承担的是98天产假的生育津贴,约占32%;男方单位承担45天产假和

育儿假的工资,占比不到15%;其余约160天的工资成本均由女方单位承担,占比超过53%。

邓中青认为,一方面,用人单位减少甚至不愿意招聘已婚未育、潜在可能生育的求职女性;另一方面,女性也更容易遭到歧视性对待,这导致她们在做生育决策时顾虑重重,不愿生、不敢生。

C 政府企业家庭 应共担生育成本

“根据对经济合作与发展组织(OECD)国家鼓励生育政策体系的研究,我认为比较有效的政策包括经济补贴、托幼服务、女性就业支持、保障休假。”万军认为,要加快构建生育支持体系,当前,最重要的是由政府设立“鼓励生育基金”,从根本上解决企业和个人负担过重的问题。

他认为,支持生育家庭现金补贴、个税抵扣、企业所得税减免、建设托儿所等措施,都是经济合作与发展组织(OECD)国家行之有效、能够改善生育率的措施。通过这些措施,可以实现生育成本在个人、企业和政府间进行合理分担,让更多的年轻人生得起、养得起、敢生。

“生育既是家事,也是国家和社会的事。政府、社会、用人单位、家庭等多方主体都有着共同责任。”

邓中青也认为,应尽快建立生育养育成本共担机制,帮助女性平稳度过生育期,减少生育对就业的影响,缓解女性生育与就业冲突,在促进女性平等就业的同时为女性营造生育的良好社会氛围,从而促进三孩政策尽快落地。

针对保障女性就业权益的问题,两位代表都认为,应该通过税收优惠,加快构建生育成本在政府、企业、家庭之间合理有效的分担机制。在个人和家庭方面,万军建议实行差异化的个税抵扣及经济补贴政策,探索建立从怀孕保健到孕产期再到3岁至6岁学龄前保健、住院分娩补助、托育津贴、教育津贴、家庭个税抵扣以及对不符合个税标准的低收入人群实行经济补贴等,也可对生育家庭进行直接经济补贴。

D 雇佣女员工企业 应获税收优惠

在用人单位方面,两位代表都建议对雇佣女员工的企业进行税收优惠。“比如,可以参照企业研发费加计扣除政策,对女性从怀孕到孩子3岁期间用人单位支付的工资,在企业所得税汇算清缴时,准予在计算应纳税所得额时按照实际支付工资的100%加计扣除。同时,还可以对育龄女性职工超过一定比例的用人单位给予一定的财政补

贴。”邓中青说。

针对家庭养育教育成本高的问题,万军认为应加大托育服务供给,大力鼓励和支持用人单位和社会力量,兴办婴幼儿托育服务机构,形成全日托、半日托、计时托和临时托等多种形式的服务网络。同时,加大教育医疗投入,保持房价长期稳定,降低抚养直接成本等。

广州宝妈的想法 被代表写进建议

羊城晚报记者 侯梦菲 柳卓楠

省两会前夕,羊城晚报推出“我有问题问两会”征集活动,诚邀广大读者和网民朋友提问,引发广泛关注。其中,广州一位准三孩妈妈提出的“完善三孩政策的配套问题”的建议,被省人大代表邓中青吸纳并写入代表建议。

这位准妈妈的第三个宝宝快降生了,随着前两个小孩的长大以及第三个孩子的降临,她有“置换更大房子”的迫切需求,但换房的压力却非常巨大。她想请代表为多胎家庭发声,争取相关的购房优惠政策:“比方说,通过降低首付比例,提高贷款的利率优惠、个税抵扣优惠等,来缓解三孩家庭的压力。”

“这位准三孩妈妈关注的问题,恰好跟我准备提交的建议相关。”邓中青说,自己在建议中提出要降低家庭养育教育成本,其中一条就是降低住房成本,要根据养育未成年子女的数量给予家庭一定的住房补贴。“这位准三孩妈妈反映的问题非常好,我也会吸纳到建议之中,并提交给大会。”说着,邓中青拿起笔,在自己的建议稿上写下“降低三孩家庭购房首付门槛、降低贷款利率”等。

此外,邓中青还建议通过大力发展社区普惠性托育服务,探索多种形式的育儿津贴补贴制度,探索将学前教育、高中教育纳入义务教育等方式,切实减轻家庭生育养育教育负担。

教师队伍中非编教师人数不少,省人大代表建议:

尽快出台细则方案 推动临聘/在编教师同工同酬

羊城晚报记者 蒋旻

1月18日,省人大代表黄芷君一边忙着报到、参会,一边忙着线上面试临聘教师。她是清远市连南瑶族自治县石泉小学校长,学校有44个班、2000多名学生,有91名在编教师和16名临聘教师:“之前的临聘老师干了不到一年就考走了,我必须赶紧利用假期时间招聘补上。”

今年的省政府工作报告提出,“大力推动基础教育高质量发展”。如何以师资为切入点、破解广东教育发展的不平衡?多位省人大代表建议,尽快出台相关细则和方案,落实临聘教师与在编教师“同工同酬”。

现状 数量大 缺员多 影响广

据介绍,广东公办中小学长期存在三种师资聘用模式:编制教师(在编)、编外聘用制(政府雇员制)教师、临聘(代课)教师,后者属于非编教师。

此番,黄芷君带着《关于解决公办中小学临聘教师问题的建议》上会,在建议中提出了多项具体解决方案。黄芷君在建议中说,清远市清城区现有公办中小学84所,其中初中14所、九年一贯制学校10所、小学60所,初中学生超3.5万人、小学生超10万人。按有关文件核定,中小学教师编制数应配7985名,其中初中应配2657名、小学应配5328名。对比下达的编制数5251名,缺编2734名;现有5044名,对比缺员2941名。为满足教学活动的正常开展,学校只能通过聘请临聘教师解决编内教师缺口问题,全区现有临聘教师2990人。

在广州,非编教师也不少。在刚结束的学期里,广州招聘非编教师超2000人,涉及全市11区上百所公办中小学,仅黄埔区就招聘1030名非编教师,天河区、海珠区、南沙区招聘的非编教师都超过200名。另外,无论是华南师范大学附属中学、广州市执信

原因 学生多 编制少 老师缺

三种聘用形式的老师,福利、待遇并不相同。是因为他们能力有差别吗?广州市海珠区实验小学校长陈健介绍,一些聘用制老师非常优秀,像该校一位六年级老师就在区抽测中获得一等奖,有的老师所教班级成绩超过区平均分15分。学校在面对在编和聘用制老师时,会尽量在待遇、职称、晋升方面平等对待。

然而,在编和非编教师,在待遇、退休保障等方面毕竟存在着差别。据介绍,每年各校都有老师因考上编制或考上其他地方待遇更高的非编教师岗位而离开。因此,学校非编教师管理的最大困难,就是流动性高、教师队伍不稳定。

学生多、编制少、缺老师,是非编教师大量使用的主要原因。近年来,由于人口流入和“二孩”“三孩”等原因,学生人数增加。例如,广州“十三五”期间就新增基础教育学位34.45万个,“十四五”期间计划新增公办义务教育阶段学位33.4万个。

按理说,学生多了,教师也得相应增加,可编制问题却是老大难问题。黄芷君介绍,像清远市“三连”(即连州、连南、连山)地区这样的山区,辖区内农村学校占比大,农村小规模学校和教学点数量多,学校班级规模小,按照城乡统一“生师比”核编标准进行核编,“超编缺员”“结构性缺编”现象突出,导致临聘教师数量增多。

此外,由于教师工作的特殊性,男教师就读师范院校的比例下降,女教师占比日益增大。受女性生育因素影响——特别是“二孩”“三孩”政策实施后——学校普遍因教师休产假而面临教师紧缺问题。

建议 增编制 提待遇 同管理

师资是破解广东教育发展不平衡问题的重要一环。黄芷君在建议中指出,大量聘请临聘教师问题不少:首先,增加了学校的管理难度。临聘教师队伍庞大,教学水平参差不齐,且待遇较低、流动性大,队伍不稳定;其次,挤占学校公用经费,制约教育高质量发展。据统计,清远市清城区中小学校自主聘请1463名临聘教师,费用均由学校从公用经费支出。按每人每年5万元计算,需经费7315万元,挤占学校生均公用经费。在经济欠发达的“三连”地区,小规模学校公用经费本就不多,政府财政能力又无法承担临聘教师经费,也给当地教育部门和学校带来困难;再次,临聘教师素质参差不齐,退出机制难以落实。

针对这些问题,黄芷君建议,增加教师编制,改革核编方式,实行“师生比+班师比”相统筹的办法,教师编制适当向山区倾斜;全省统筹中小学教师编制,根据中小学生学习情况,周调剂教师编制到生源流入地;此外,加大财政转移支付,出台“公办中小学校临聘教师管理办法”,推行“同工同酬”等保障、激励机制,将临聘教师纳入统一管理、培训,改善和提高临聘教师待遇,提高临聘教师队伍素质。

省人大代表、惠州市第十一小学方直分校校长谭文娟也十分关心该问题。她建议严把教师招聘关口,同工同酬,让教师安心教学,有自豪感、归属感,如此才能更好提升教育教学水平。

京东七鲜推出全新付费会员 粤港澳大湾区为未来战略核心

文/图 鹿小果 曹轩

1月13日,京东七鲜总裁郑锋现身媒体交流会。会上,郑锋解读了七鲜最新业务战略规划,并表示今年七鲜将会立足“服务体验”“商品品质”“模式创新”等多方面进行优化提升,力争在未来5-7年跻身中国连锁零售行业第一阵营。



郑锋解读了七鲜最新业务战略规划

创新业态:“会员体系”打通消费网络成独有竞争优势

成立于2017年的京东七鲜,是基于线上线下融合的新型生鲜超市。但在过去几年,七鲜却一直相对低调,鲜有发声。

“经过近一年的打磨,七鲜已经准备好了。”郑锋表示,在过去一年里,七鲜聚焦业务重点进行了一系列战略调整。

七鲜的创新战略从推出全新的会员体系开始。据悉,七鲜已于去年9月推出会员体系(非付费会员),分为普通会员、黄金会员、铂金会员三个等级。截至2021年12月,铂金会员的比重已达到26%,占销售总额的60%。

接下来,七鲜已于今年初正式上线付费PLUS会员。付费会员并不是什么新鲜事,国外零售超市如山姆、Costco等采用的都是付费会员制度。早在2020年10月,盒马就已开出了首家盒马X会员店,全面进入会员制超市市场。

七鲜的独有竞争优势在于,它的会

员与京东PLUS会员是共通的。这也就意味着,成为七鲜PLUS会员将自动成为京东PLUS会员,除了享受七鲜所提供的8项付费会员才有的权益外,还将享受京东PLUS会员免运费等12项会员权益,京东PLUS会员也将自动成为七鲜付费会员,共享这20项付费会员权益。这一策略更深层次的意义在于把七鲜的高频生鲜价值与京东的海量商品池、3C家电等大件商品竞争优势、自营商品体系以及京东的物流网络打通了。

此举对于消费者来说无疑是极具吸引力的。消费者既可以享受七鲜的高频生鲜价值也可以获得京东的大件商品优势,并且在购买过程中享受到更高的折扣和更好的服务,用户黏性得以增加。

七鲜的另一优势在于背靠京东强大的供应链和物流体系,也就是说,七鲜并不需要像传统的付费会员制超市一样进行仓储式经营,而是可以通过京

东供应链进行社区式经营。这极大地提高了消费者的购物体验。

全新的会员体系只是七鲜聚焦用户的第一步。在零售效率方面,七鲜推出了“店仓一体化”优化项目,通过重新梳理拣货流程和设计拣货环境,缩短拣货员的动线,60%-70%的单品能够在不到30米的通道内全部拣完,让拣货变得高效,送货速度更快。商品方面,七鲜进一步发力产品开发。例如,七鲜自主研发的特色控卡餐,主打“低卡、轻脂、美味、丰富”特色,销量喜人。另据郑锋介绍,七鲜的自有品牌从去年4月开始起步,目前商品数量已经达到近200款,到了2022年底这个数字还会继续翻倍。

对内加强研发创新能力,对外七鲜也没有停止与知名品牌合作的机会。去年11月,七鲜联手MUJI无印良品开办的中国首家生鲜复合店在上海正式开业,颇受业界关注。

的主要力量,大湾区用户群无论是消费观念还是消费水平,都符合七鲜的品牌定位和发展策略。

另外,大湾区政府的行政效率、营商政策以及对创新的包容与支持,也是七鲜未来快速扩展的支撑点。

七鲜的发展野心远不止于此。目前七鲜已经在华北、华南、华东、华中、华西五大区均有布局,覆盖全国13大城市,当七鲜在已有区域把差异化和消费心智建立起来后,会考虑进军更多城市。郑锋表示,“我们希望在2027年左右能够成为中国连锁零售行业的第一阵营,成为最值得信赖的全渠道零售引领者”。

扩大版图:大湾区为下一个目标

在一系列创新举措下,七鲜2021年的业绩呈现跨越式增长。郑锋表示,七鲜连续营业满三年的门店全部实现了盈利,同时,一批营业时间在两年到三年之间的门店也已经接近盈利。

在业绩爆发的新态势下做厚群众基础,扩展消费市场,是七鲜的核心规划。

七鲜的扩张步伐越来越快,2021年,七鲜超市新增门店20多家,这一数量相当于过去三年的总和。据了解,截至目前,七鲜超市在全国门店总数已达50家,在北京、天津、广州、深圳、成都、武汉等全国13个城市运营。

郑锋透露,未来,七鲜门店将围绕