

旺季月入2万多元,淡季却面临收入不稳、社保断缴——

“半程保障”的季节工,职业断档如何补?

本报记者 吴锋思 本报通讯员 肖君

每年七八月,新疆迎来旅游旺季,大量季节工活跃在景区一线,从事导游、司机等工作。

季节工,是因季节性用工需求而被聘请的临时劳动者,广泛分布于旅游、农业、工业等强周期行业。他们穿梭于不同行业,凭借弹性工作模式实现“有忙有闲、有赚有盼”。

“旺季全力挣钱、淡季多元发展”是很多季节工的理想工作状态,但他们也坦言,这需要建立在“心态得好、规划得早”的基础上。而现实情况是,很多季节工还面临淡季收入不稳定、保障缺失等难题。

在不同季节灵活切换身份

“旅游旺季这几个月特别忙,但一到淡季,像我这样自由身份的导游,就得自谋出路了。”新疆金牌导游、42岁的木斯大巴·托乎提这样说道。从事导游20余年,他始终奔波在新疆旅游推广的一线。

“旺季游客蜂拥而至,导游日收入一般都在600元以上。遇到游客‘井喷’,月收入可达两三万元。”木斯大巴·托乎提说,6月至9月一个旅游旺季下来,导游的收入通常在六七万元到十万元之间。

活跃在旅游业的季节工不止导游和司机。阿勒泰将军山国际滑雪度假区人力部主管何慧年介绍说,2024—2025年雪季,将军山度假区在岗职工共440人,其中季节工302人,多为35岁以下的年轻人。

这个夏季,对25岁的吾拉力·海拉提来说是工作淡季。在将军山度假区当单板滑雪教练员的他已在雪场工作了6个雪季。

“实习工作第一个月就赚到了6000

阅读提示

“旺季全力挣钱、淡季多元发展”是季节工的理想工作状态,但他们当前还面临淡季收入不稳定、保障缺失等难题。专家指出,季节工是劳动力市场的重要组成部分,规范用工与完善保障需政府、企业、社会协同推进。

元。”吾拉力·海拉提回忆,大学毕业后他就回到家乡,继续从事这份工作,每到雪季,月收入都有2万多元。“把爱好发展成职业,是一个不错的选择。”

阿勒泰的雪季一过,吾拉力·海拉提会去西安、武汉等城市的室内滑雪场从事教练员工作,一年里,他几乎没有闲的时候。

34岁的木拉里·吾尔木汗是一位牧民,雪季时他在雪场从事造雪工作,一个雪季大概收入3万元。到次年4月雪季结束,他就回到乡下,帮家里放牧、经营农家乐等。

在新疆,农业、工业等领域同样活跃着季节工的身影。

六七月是红花、枸杞集中采摘的时节,会提供大量就业机会。每年这个时候,四川、河南、甘肃、云南等地的采花工纷纷涌入裕民县、温泉县等地,通过短期采摘获得可观收入。

马长林是甘肃人,他每年都在临夏当地的新媒体上帮新疆棉田老乡招拾花工。“40天下来,平均每人能挣6000元,熟练工能拿1万元。”

淡季收入不稳定、社保断缴

“与景区、旅行社等单位签约的导游,淡季也有社保和基本工资,但不能带别家的团,淡季也不能干副业,相当于被‘锁’在自己的旅行社里。”木斯大巴·托乎提说,自由导游虽然灵活,但绝大多数没有保障。

尽管收入有时颇丰,但淡季收入不稳定、社保断缴等,仍是季节工共同面临的现实。

旅游业旺季和淡季的收入几乎是“冰火两重天”,经过多年的摸爬滚打,木斯大巴·托乎提渐渐找到了自己的工作节奏——旺季时,全身心投入导游工作中,淡季时自由择业。“现在主要是做电商,卖新疆特色农产品。”

因为滑雪技术过硬,还能给滑雪爱好者跟拍视频,做记录、分析等,吾拉力·海拉提的客源一直比较稳定,每年雪季前都有各地的滑雪爱好者跟他预约课程。上个雪季,他还担任了雪场的滑雪队长。

“就算一个雪季能挣到普通上班族一年的收入,但毕竟是个缴纳社保,灵活就业还是缺乏保障。”吾拉力·海拉提特意考取了单板、双板的滑雪指导员国家职业资格证书,还考取了法国地中海俱乐部的单板三级证书。“要不断提升自身实力和竞争力才能应对职场上的变化,心里也踏实。”他说。

每年10月至次年4月,是新疆长达半年的供暖期,不少单位需要招聘季节性的电焊工、水暖工、维修电工、安全巡检员等。

新疆华北天翔油气工程技术服务公司负责招聘的工作人员路磊介绍说,每年秋季末公司都要招聘锅炉工,工作时间为10月至次年3月,需要应聘者有工业锅炉证,但工作量并不繁重,主要是查看压力表、液位等,应聘者大多50多岁,“年轻人不愿意干,嫌工资低、不体面。”路磊说。

“在岗的半年公司给交社保,另外半年得自费,缴费压力不小。”季节锅炉工小徐说,国家不强制企业给季节工缴纳社保,还是想找个一直有社保的单位。

帮助季节工端稳“饭碗”

“季节工面临的核心问题是‘不稳定’——用工需求波动大,用工流程不规范,易引发权益纠纷。”新疆大学经济与管理学院教授、新疆数字经济研究院副院长陈兵认为,季节工是劳动力市场的重要组成部分,规范用工与完善保障需政府、企业、社会协同推进。

陈兵分析指出,对于用工单位来说,如果季节工队伍不稳定,企业的用工成本也会增加,导致企业在使用季节工的过程中产生供求失衡、管理困难等问题。

“除了给季节工提供稳定的收入、安全保障、用工合同外,还应提供必要的人文关怀和技术培训,帮助他们提高技能,这对季节工和企业来说是互惠互利的。”陈兵表示。

一些地方政府和企业正尝试推出留人机制。路磊所在的公司会为季节工报销考取工业锅炉证的费用,并为次年返岗员工发放每月300元的淡季生活补贴。

裕民县人社局有关负责人介绍,每年红花盛开的季节,当地会通过劳务派遣公司统一招聘、管理拾花工,向务工乡镇、村队进行用工预报告,出具用工证明,并签署劳务协议,以保障季节工劳有所得。

“淡季时我们会组织培训和交流,帮助从业人员提升技能、拓展就业机会。”新疆旅游协会副会长、秘书长张晓宇表示,协会为从业人员做一些服务性工作和引导,随着新疆近年来大力发展冬季旅游、特种旅游等,从业人员的就业时间和就业率都有所提高。

另外,陈兵建议,用工单位要充分利用互联网,提前发布用工需求信息,让更多求职者看到,尽量消除信息不对称。同时,他提醒用工单位依法合规用工,既保障季节工的合法权益,又促进用工单位顺利留工。

推进技能提升 打造培训品牌 强化校企协同

陕西：开展补贴性职业技能培训 三年培训一百万人次

本报讯（记者祝盼 毛浓曦）日前,陕西省人社厅、财政厅联合印发《陕西省“技能照亮前程”行动实施方案》(以下简称《方案》),提出自2025年至2027年底,实施“技能照亮前程”培训行动。全省开展补贴性培训,3年培训100万人次,推动劳动者技能就业、技能成才。

《方案》提出,陕西将深入推进职业技能提升工程,以“人社工作进园区”为牵引,围绕康养托育、先进制造、现代服务、新职业、低空经济及交通运输等就业容量大、供需矛盾突出的行业领域,培养技能人才。在康养领域进行技能人才培养,每年培养养老、托育、家政、照护等康养领域技能人才2万人次以上,实行阶梯化补贴政策,推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目化培训模式,促进劳动者实现高质量充分就业。对缺工量较大的生产制造、数字技能、生活服务领域,征集高技能人才培养项目,开展“揭榜挂帅”项目化培训,行动期间,每年培训高级工以上技能人才3000人次左右,同时吸引全社会有实力的培训机构参与培训任务,增强技能人才与产业发展的匹配度。

此外,《方案》还明确,支持培训品牌建设,培育打造有地方优势特色、培训数量大、就业效果好的培训品牌,可以“地名(企业名)+职业(工种)名称+培训”等通俗易传播的方式命名。对就业技能培训后6个月内实现就业创业并提供相应证明材料的,按最高不超过基本补贴标准的150%给予补贴。支持企业利用资本、技术、知识、设备、场地和管理等要素,改扩建职业学校,设立企业职工培训中心。聚焦“一老一小”等民生重点领域,围绕养老、托育、家政、照护等紧缺行业,培育一批“民生保障型”劳务品牌,带动更多劳动者就业创业,力争实现“一县一品牌”。

据陕西省人社厅相关负责人介绍,在实施“技能照亮前程”培训行动过程中,截至6月底,陕西已开展政府补贴性培训17.71万人次。“揭榜挂帅”培训已选取西安技师学院等9家单位,围绕电子设备装接工、人工智能训练师等8个职业(工种)开展培训,共培训高级工2700名。

该负责人表示,陕西还将发挥行业企业资源配置、校企协同育人优势,遴选一批办学基础扎实、产教融合度高的优质企办技工院校试点,开展政企共建,构建“政企共建共管共育”的技能人才培养机制。实施加快数字人才培养支撑数字经济发展行动,支持企业建设数字人才孵化器、产业园等,开展数字技术工程师培育项目和数字学院技能人才提升工作。

宁夏构建立体化工伤预防体系

本报讯（记者马学礼 李静楠）记者近日获悉,宁夏回族自治区通过构建立体化工伤预防体系,在工伤预防方面取得显著成效。2024年自治区各类工伤事故与2023年相比下降了9.1%。

近年来,宁夏积极探索工伤预防的科学治理之路,聚焦建筑施工、矿山、制造业等高风险领域,建立重点行业风险评估模型,实施风险分级动态管控。通过对近5年的工伤事故数据进行全面分析,确定工伤事故发生率和工伤保险费支缴率较高的重点企业,并对这些企业开展“调研+培训+回访”隐患闭环治理,推动企业落实隐患整改主体责任,改善生产作业环境。

在增强职工的工伤预防意识和技能方面,宁夏推动工伤预防培训项目落实落地,创新打造“线上+线下”宣教模式。线上开设“工伤预防微课堂”,通过直播和短视频宣传覆盖20万人次;线下将工伤预防宣传与“社保进万家”“百场千企万人”宣讲等活动相结合,在车间、工地开展工伤预防知识宣教和应急演练50余场,实操培训一线职工1.2万余名。同时,针对重点企业相关人员开展“一企一策”“一企一课”精准培训。

河南拟出台普惠托育服务收费新规

本报讯（记者余嘉熙）近日,河南省发布《关于完善普惠托育服务收费管理政策的通知(征求意见稿)》,面向社会公开征求意见,旨在扩大普惠托育服务供给,规范价格行为。

征求意见稿明确了普惠托育服务机构范围,包括公办托育机构、接受政府支持的社会办普惠托育机构,以及公办和普惠性民办幼儿园开设的托班,并鼓励符合条件的幼儿园托班招收2至3岁幼儿。

收费方面,分为基本服务费(含保育费、住宿费)和其他服务费(如伙食费、材料费)。公办托育机构基本服务费实行政府指导价,其他服务费由机构合理确定;社会办普惠托育机构基本服务费参照公办执行政府指导价,其他服务费为市场调节价;幼儿园托班收费参照当地幼儿园标准。同时,要求机构建立收费目录清单,在经营场所等显著位置公示,清单外不得收费。基本服务费按月或季度收取,预收不超过3个月。婴幼儿在托时间不同,收费按相应比例计算,退托时按实际情况退费。

青海提高城乡低保标准

本报讯（记者那生祥）记者日前从青海省民政厅获悉,目前,该省已全面完成2025年城乡低保标准确定调整工作。据综合测算,全省城市低保平均标准从每人每月700元提高到739元,全省农村低保平均标准从每人每年5676元提高到5808元。

根据特困人员保障标准、孤儿基本生活养育标准与低保标准的挂钩联动机制,青海各提标地区按照城市低保增幅1.5倍的幅度同步提高了特困人员保障标准和孤儿基本生活养育标准。

据悉,今年2月,该省已发文建立城乡低保标准动态调整机制,明确将低保标准调整权限下放市(州),由各市(州)民政、财政部门按照上年度城镇(农村)居民人均消费支出数据的一定量化比例区分城乡分别确定。其中,城市低保标准按上年度城镇居民人均消费支出的30%-40%确定,农村低保标准按上年度农村居民人均消费支出的35%-45%确定。

据介绍,该省将全面落实提标政策,及时补发提标后的城乡居民最低生活保障金、特困人员及孤儿养育津贴,将提标后达到救助条件的城乡困难群众及时纳入保障范围。同时,采取多种形式抓好宣传工作,进一步提升群众对惠民政策的知晓率。

首届全国家政服务业养老护理员技能竞赛央企选拔赛举行

本报讯（记者陈俊宇）8月25日至26日,以“匠心护老 技能筑梦”为主题的首届全国家政服务业养老护理员专业技能竞赛央企选拔赛在江苏盐城举行。本次大赛是首次由央企主办,对标国家级赛事的高规格养老护理员技能竞赛,创新设立了“直通车”晋级机制,获得一、二等奖的选手将直接进入全国家政服务业职业技能竞赛决赛。

本次大赛吸引了来自中国健康养老集团有限公司、通用技术集团医疗健康控股有限公司、通用环球医疗集团有限公司、国药健康养老有限公司、保利(广州)健康产业投资有限公司、华润置地旗下康养业务品牌悦年华下属项目及东道主国投健康产业投资有限公司7家央企的24位选手参加。

经过两天的角逐,通过笔试和实操的双维度考评,来自国投健康产业投资有限公司的罗婉妮荣获一等奖,来自中国健康养老集团有限公司的白雪、国投健康产业投资有限公司的阳嘉红荣获二等奖,他们将被推荐参加2025年全国家政服务业职业技能竞赛决赛。

多位参赛企业相关负责人告诉记者,未来将持续深耕养老领域,以本次技能竞赛为重要契机,持续优化养老护理人才培养机制,推动养老护理服务向专业化、系统化、标准化方向升级,共同打造覆盖职业成长全周期的人才培养链条,携手破解养老服务人才供给短缺行业痛点难题,推动国家养老产业高质量发展。



医保服务下沉进医院

8月26日,浙江省金华市中心医院门诊大厅医保驻院服务站前,工作人员在给就医群众办理医保服务。2023年以来,该市创新设立医保驻院服务站,推动医保高频经办业务下沉,实现医保业务在医院“一窗办理”,为参保群众提供贴心、优质、便捷服务。 本报通讯员 胡肖飞 摄

云南蒙自推进权益保障与就业服务深度融合

“仲裁+就业”让劳动者维权寻岗无缝衔接

本报记者 赵黎浩

“仲裁结束的第二天,我就收到了3家企业的面试通知,本以为只是来维权,没想到还能帮我找工作。”近日,云南省蒙自市某建材厂前员工李明感慨道。

李明因被拖欠3个月工资,向蒙自市人社局劳动仲裁部门申请劳动仲裁。仲裁员在受理案件的同时,为他登记求职信息、匹配技能培训,不到一周,他便顺利入职新公司。

这项始于“纠纷化解”的服务,是蒙自市人社局创新打造“仲裁+就业”模式的缩影。这一举措正悄然重塑该市的劳动关系生态,2024年以来,该模式已助力130余名劳动者实现“维权即转岗”。

仲裁庭变身“职业规划站”

说起“仲裁+就业”的这段经历,李明忍不住反复摩挲如今的工牌,那是一家本地知名家装公司的水电工证件。

李明此前工作的建材厂因资金链断裂,3个月工资没了着落。抱着试试看的想法,他攥着考勤记录和工资条,走进了蒙自市人社局劳动人事争议仲裁院。

“仲裁+就业”让劳动者维权寻岗无缝衔接

让李明没想到的是,仲裁员一边帮他梳理欠薪证据,一边拿出表格记录他的职业技能:8年水电安装经验,能处理复杂电路……就业服务窗口的工作人员还为他推荐了两期免费的水电技能提升课。

仲裁结果出来时,欠薪有了着落,新工作入职时间也近了。不到一周,李明就通过了新公司的面试,月薪比之前还高了500元。

据了解,蒙自市人社局组成工作专班,在处理争议案件过程中,对有需求的申请人提供就业指导,做到“一站式”受理、“一条龙”服务。在劳动争议审结后,结合劳动者的专业特点、技能优势和就业愿望等推荐就业岗位。

“化解争议不是终点,安稳就业才是答案。”该市劳动人事争议仲裁院院长张彦斌介绍,“仲裁+就业”服务模式,将仲裁结案与就业服务绑定运行:在《争议调解申请书》中新增“就业意向”等信息,及时反馈到就业机构;符合失业保险申领条件者,仲裁员现场协助办理手续;案件审结后,结合劳动者实际情况推荐就业岗位。

仲裁员“直播带岗”

“家人们看过来!这家电子厂招组装工……”镜头前,蒙自市人社局的工作人员

正对着话筒介绍岗位,手机前的小王心里一动。彼时的她,刚因原工厂搬迁失业,又赶上孩子要上幼儿园,正为找工作犯愁。

偶然刷到市人社局的“直播带岗”,她顺手点了进去,没想到成了改变的开始。

“直播说需要有组装经验的工人,还特意提到‘照顾家庭的宝妈优先安排长白班’。”小王立刻在评论区留言,想了解岗位细节。没想到直播结束后没多久,她就接到了就业服务中心的电话,工作人员详细询问了她的情况,还帮她预约了第二天的面试。

面试那天,仲裁员小杨也在现场。厂长当场就录用了小王,还特意把她安排在长白班,方便她接送孩子。

原来,这家电子厂曾有过一起劳动合同解除纠纷的仲裁案件,经办仲裁员正是小杨。小杨在办理案件时,特意询问了该厂的用工需求,在后面的“直播带岗”活动中为该厂招工。

2024年以来,蒙自市人社局仲裁员共帮助163家企业招聘职工360余人次。这正是该局推出的“争议处理+用工对接”反向服务取得的成效。仲裁员深入企业了解企业特点、岗位需求、薪资待遇等,并通过线上线下平台大力宣传,对招工需求量大的企业,以