

热点关注

观察

拓展带娃服务圈 关爱守护伴成长

——各地妇联开展暑期托管服务盘点

发挥“联”字优势整合资源、牵头企业组织托管项目、联手驻村干部大学生等志愿者队伍,为更多女性和家庭解决暑期带娃难题。



▲四川省乐山市妇联2023年暑期公益托管班开设了绘本阅读、体适能训练、科学实验、手工制作等课程,共同开启一段快乐的暑期之旅。



▲四川省遂宁市2023年“托暖职工心·巾帼护成长”暑期公益托管班开班,30名孩子及其家长参加开班仪式。



提高孩子们的安全意识,让孩子们们暑假假期安全知识,大学生志愿者们向参加托管班的孩子们讲解暑期安全知识,山西省汾阳市妇联邀请



▲山东省滨州市滨城区妇联在市西街道利民社区、彩虹湖社区、大学城社区等开设的首批4个“缤纷假期 快乐成长”暑期托管班同时开班。

中国妇女报全媒体记者 田梦迪

7月17日,由四川省乐山市妇联、市总工会联合主办的“少年儿童向党 关爱守护伴成长”2023年暑期公益托管班在乐山市妇女儿童活动中心正式开班,来自市级各部门企事业单位和部分街道社区等职工的近80名子女报名参加。

家长杨建由衷地说:“非常感谢乐山市妇联,对于双职工家庭来说,每年寒暑假最头疼的就是孩子的看护问题,市妇联开展的公益托管班,简直就是‘雪中送炭’,孩子不仅能学到知识,也解决了我们的后顾之忧,让我们可以安心上班。”

妇联积极作为 发挥“联”字优势

全面两孩、三孩政策实施后,相当比例的家庭生育意愿低,其中重要的原因是婴幼儿无人照料和女性难以平衡家庭与工作的关系。随着暑期的到来,孩子看护问题摆在了广大家庭面前。

为切实解决暑期托育难题,各地妇联积极作为,做好托育服务,为更多女性和家庭解决带娃难题。7月10日,山东省滨州市妇联2023年“儿童友好 乐享暑假”少儿公益托管班正式开班,托管班共开展3期,托管1~4年级小学生180人。以培养拥有“四个自信”好孩子为重点,此次暑期托管安排了参观黄河三角洲小麦产业园、杜受田故居、科技馆等主题研学活动,同时开设美术、象棋、茶艺、体能、非洲鼓、口才等有趣好玩的课程。据介绍,滨州市各县(市、区)妇联同步开展少儿公益托管服务,全市妇联系统今年暑期计划托管儿童2000人次。

此外,妇联组织发挥“联”字优势,注重整合资源,广泛发动社会力量,不断扩

大托育托管服务范围、增长时限,完善托育托管班服务。

7月11日,由湖南省邵东市总工会和市妇联联合指导,邵东湘淮村镇银行、雅贝康口腔医院联合主办的2023年暑期托管学习实践夏令营开营,为职工提供暑期托管服务。据介绍,开营时间从7月10日至7月31日,为期3周,为孩子们制定了科学作息表,设置了作业辅导、文体活动、兴趣拓展和社会实践等课程,引导孩子积极培养个人兴趣爱好,同时带领他们自主学习,培养良好的学习习惯,做到科学合理、劳逸结合,目前共有40名职工子女参加夏令营活动。

企业积极响应 解决职工后顾之忧

自今年5月浙江省台州市玉环市上市企业妇女组织联盟成立以来,玉环市妇联以“托育托管进企业”助企关爱项目为抓手,主动链接高校优质资源,确保上市企业暑期公益托管活动于7月顺利开展。由玉环市妇联牵头,联合大麦屿街道妇联、中等职业技术学校等为福腾宝企业暑期托管班招募4名暑期教师,助力顺利开展。该托管班开设课程聚焦知识性、技术性、运动性、科普性,包括编程、国画、美术、声乐、象棋、英语、主持与表演等内容,通过既“托”又“管”还有“教”的方式,陪伴孩子们度过丰富多彩的暑期。

此外,玉环市妇联还与浙江江苏泊尔股份有限公司、中捷资源投资股份有限公司、迈得医疗工业设备股份有限公司等上市企业多次对接,成功搭建政企沟通平

台,并在师资力量、课程设置等关键环节共同出谋划策。

进入7月,各企业员工子女爱心托管班陆续开班,中捷资源投资股份有限公司的“爱心托管班”共70余名小朋友参加,以“强身体、勤动脑、提兴趣、暖人心”为主题,开设编程、硬笔书法、跆拳道、空手道、少儿美术、象棋、主持与表演、越剧、手工DIY等兴趣项目,并与自主学习相结合,让孩子们在培养兴趣爱好的同时能够丰富暑期生活,加强身体锻炼。此外,公司还每天准备不同点心,使孩子们在学习之余能够及时补充能量。

迈得医疗暑期爱心托管班一方面根据往年习惯延续性开展创意手工、作业辅导、安全教育、非遗文化等常规课程,另一方面,由大学生志愿者带领孩子们走到室外,进行劳动教育、科普研学等,有效提高孩子们的综合素质水平,为孩子们用心打造一个充实快乐的暑假。

“以前最头疼的就是小孩子放假喜欢乱跑。公司开设的免费托管班直接让我们吃了一颗‘定心丸’,既能够安心上班,也不用担心孩子的假期托管费用和安全问题,真是太好了!”迈得医疗员工尹女士高兴地说。

志愿者积极参与 助力破解看护难题

为切实解决村(社区)儿童暑假无人看护,学业无人辅导等难题,帮助孩子们度过一个安全、充实、愉快的暑假,四川省成都市郫都区妇联将目光聚焦到基层村庄和社区,邀请驻村干部作为志愿者,为

辖区内儿童提供暑期托管服务,为孩子们的健康成长保驾护航。

郫都区临邛街道华山村邀请10余名年轻驻村干部,依托村委会开展“童心闪耀”暑期半日托管班活动。托管班包含了早读、自习、公益课堂、课间活动内容,丰富而有趣。孔明街道郭山村开设“童心同行 逐梦启航”暑期学堂,面向全村5~12岁小朋友,联合社会爱心人士、高校及毕业于海内外顶尖高校的郫都区驻村选调生开设知识科普、手工制作、书法写作等课程。

每年暑假既是孩子玩得快乐的时候,也是各种危险易发高发期,溺水、触电、火灾、灾害性天气、交通事故等都有可能危害孩子们身心健康。为此,在山西省汾阳市妇联开展的暑期公益托管服务中,大学生志愿者们通过播放安全教育小视频、讲解安全知识等形式,向参加托管的少年儿童们科普假期安全知识,提高孩子们的安全意识。

据介绍,汾阳市妇联开展的暑期托管服务采取妇女儿童之家+大学生志愿者的形式,除了开展科普假期安全知识,还有辅导完成暑假作业、开展经典诵读等活动,大学生志愿者们耐心辅导作业,悉心讲解作业中的难题,鼓励孩子掌握解题方法,自己攻克难题,培养孩子独立解决问题的能力。托管期间,在大学生志愿者的带领下,孩子们开展阅读经典书籍活动,并互相分享读后感,激发同学们的阅读兴趣、培养阅读习惯、提升阅读能力,让小朋友都在学习和阅读中度过一个充实有意义的假期。

张成刚

近年来,我国青年就业问题形势不断严峻。2023年5月,16~24岁青年失业率已经上升至20.85%,有600多万该年龄段的青年劳动者尚在寻找工作。新形势下,寻找新的解决途径,精准助力青年就业创业工作至关重要。

数字经济发展中,越来越多青年选择“轻创业”

在就业实践中,不少青年人选择了“轻创业”的模式并获得收入,实现事业发展。“轻创业”,可以成为帮助青年人解决就业困难的策略之一。“轻创业”指的是以小额投资、小规模经营、少人员运营为特点,一般依托数字平台实现的就业创业模式。这种模式允许青年人利用自己的技能和兴趣,发挥创新精神,开启自己的事业,可能为解决青年就业问题开辟出新道路。

青年人“轻创业”的流行,离不开数字经济的发展。随着数字经济的发展,依托数字平台和互联网平台的赋能,青年人的“轻创业”获得了极大的可能性。数字平台已经催生了大量的自由职业者和小微企业,他们能以较低的初始投资和运营成本开始自己的事业。这些平台不仅提供了市场接入机会,还提供了支付、物流等基础服务,使创业者可以专注于他们的核心业务。

中国新就业形态研究中心《电商平台大学生就业创业研究报告》显示,大学生在电商平台的“轻创业”已经初具规模。中国劳科院发布的《2023数字生态青年就业创业发展报告》显示,微信平台催生就业收入机会达到50177.3万个。其中,视频号衍生的就业收入机会达到1894万个,同比增长41.2%;小程序衍生的就业收入机会达到1163万个,同比增长38.5%。

全球范围内,许多国家都采取政策和措施来支持青年“轻创业”。例如,美国政府推出了一系列的创业补贴和贷款计划,如“SBA青年企业家计划”,帮助青年人筹集创业资金。欧盟、日本等也提供了一系列措施,给青年创业者提供有力支持。“轻创业”能够激发青年群体的创新热情,因而青年群体选择“轻创业”的数量规模在不断提升。

“轻创业”能够激发青年群体的创新热情

因为可以获得更高回报且技术学习门槛不高,“轻创业”激发了青年群体的学习技能的热情。中专毕业的23岁青年温学贵,两年前还是深圳一家电子厂流水线的工人,如今,他已经是广州某创业软件团队的核心成员,他的工作就是开发微信小程序。而他并非个案,在58同城深圳本地服务搜索“小程序开发”,显示相关信息超过1.5万条,切换到广州超过2.1万条。

随着数字平台发展,青年群体选择“轻创业”的数量规模在不断提升。以微信小程序为例,中国信通院《2019—2020微信就业影响力报告》显示,2019年微信小程序开发工程师名列微信相关就业岗位第三名,小游戏开发者数量超10万。2023年,小游戏开发者大会公布的最新调研显示,小游戏开发者数量已达30万。青年人选择依托微信等平台“轻创业”,主要是因为小游戏、小程序开发等项目有较大的市场需求,同时投入风险相对较小、运营条件成熟,几个人分工合理就可以实现产品开发。这样的“轻创业”机会既是青年人的就业机会,也是青年人的创业机会。

“轻创业”的成功,可以扩大创业带动就业效应,进一步扩大青年群体的就业规模。2022年火爆全网的小游戏《羊了个羊》,最初只有3人团队,随着游戏受到用户的认可,公司逐渐扩大至近20人团队。因此,保障好青年人“轻创业”的机会,既是支持青年人创新创业的举措,也是解决青年人就业问题的手段。

依托平台经济保障青年“轻创业”机会

保障青年人“轻创业”的机会,首先要支持平台经济发展。平台经济已经成为现代经济的重要组成部分,是我国数字经济的主要组成和体现。平台应用移动互联网、大数据和人工智能等数字技术,通过连接商家和消费者,能够为使用者提供更好的服务、降低交易成本,并带来全新的商业模式。对于青年创业者来说,平台经济无疑提供了重要的“轻创业”商业环境。

保障青年人“轻创业”的机会,也与监管息息相关。必要的监管是市场公平、消费者权益的保障。但合理的监管应该在保护公众利益和鼓励创业之间找到平衡,以免过度监管抑制了青年人的创业热情和动力。适度监管是必要的,但若过度无疑会增加进入市场的门槛,抑制青年人创新和创业动力。

保障青年人“轻创业”的机会,应在制定产业政策、行业监管政策前进行就业影响评估。应建立产业政策的就业评估机制,充分评估产业政策或行业监管政策可能产生就业机会还是导致就业规模缩减。特别是,如果政策会对不同群体的就业产生不均等影响,应设计补偿措施,以保证政策的公平性。

总之,保障青年人“轻创业”的机会,本质就是在为青年人的事业选择开辟道路。在当前经济恢复阶段,仅仅依靠传统就业模式解决青年就业问题压力较大。“轻创业”以其特有的灵活性和创新性,提供了青年人愿意接受和尝试的创业和就业新机遇。

(作者系首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任)

政策解读

维权驿站

首部人力资源服务机构管理规定8月1日起施行

招聘信息不得含性别歧视性内容

潘家永

目前,在人力资源服务中,非法职介、虚假招聘、泄露个人信息、违规收费等问题时有发生,损害劳动者的合法权益,也成为公众关心的问题。为了规范人力资源服务机构及相关活动,人力资源和社会保障部发布了《人力资源服务机构管理规定》(以下简称《规定》),将自2023年8月1日起施行。该部规章对人力资源服务机构许可备案、服务规范、监督管理及法律责任作出全面规定。那么,其对人力资源服务活动进行了哪些具体规范,划定了哪些服务“红线”呢?

一是要求服务机构建立招聘信管理理制度,加强招聘服务管理。《规定》指出,人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员的,发布招聘信息应当真实、合法,不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容;对其发布的求职招聘信息,应当标注有效期限或者及时更新;应当依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查。审查内容包括:用人单位招聘简章、营业执照或者有关部门批准

设立的文件,以及经办人员的身份证件、用人单位的委托证明。

二是明确服务禁止行为。《规定》第十七条指出,服务机构不得有下列行为:伪造、涂改、转让人力资源服务许可证;为无合法证照的用人单位提供职业中介服务;介绍未满16周岁的未成年人就业;为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务;介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业;介绍用人单位、劳动者从事违法活动;以欺诈、暴力、胁迫等方式开展相关服务活动;以开展相关服务为名牟取不正当利益;以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出、社会保险待遇等。

三是强化劳动者个人信息保护。《规定》要求人力资源服务机构依法处理个人信息并切实履行保护义务,具体包括:通过收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开、删除等方式处理个人信息的,应当遵循合法、正当、必要和诚信原则,遵守法律、法规有关个人信息保护的规定;收集个人信息应当限于劳动者本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况;人力资源服务机构应当建立

个人信息保护、个人信息安全监测预警等机制,不得泄露、篡改、损毁或者非法出售、非法向他人提供所收集的个人信息,并采取必要措施防范盗取个人信息等违法行为。

四是规范经营性服务机构的服务收费和服务行为。《规定》要求经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项,不得向个人收取服务项目以外的服务费用,不得以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动,不得向个人收取押金,或者以担保等名义变相收取押金。

经营性人力资源服务机构接受用人单位委托,提供人力资源服务,不得有下列行为:(一)以欺诈、胁迫、诱导劳动者注册为个体工商户等方式,改变用人单位与劳动者的劳动关系,帮助用人单位规避用工主体责任;(二)以人力资源服务外包名义,实际上按劳务派遣,将劳动者派往其他单位工作;(三)与用人单位串通侵害劳动者的合法权益。

同时,为推动人力资源服务行业健康发展,《规定》明确了具体的监督管理措施和法律责任。

在对服务机构的监管方面,《规定》进一步规范了日常检查、信用管理、社会监督等管理手段,首次对确定管辖权、撤销注销许可、加强部门协同等方面作出明确规定,构建了事前审批与事后监管有机结合、部门联动与各方协同凝聚合力的综合管理体系。

在法律责任方面,明确了人力资源服务机构、用人单位和有关部门及其工作人员违反《规定》应当承担的法律责任。例如,服务机构发布的招聘信息不真实、不合法的,向个人收取明示服务项目以外的服务费用的,或者以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动的,由人力资源社会保障行政部门责令改正;有违法所得的,没收违法所得;拒不改正的,处1万元以上5万元以下的罚款;情节严重的,吊销人力资源服务许可证;给个人造成损害的,依法承担民事责任;违反其他法律、行政法规的,由有关主管部门依法给予处罚。

合同约定工资低于实际, 产假工资应该怎么算?

基本案情

董女士2021年7月入职某公司担任产品经理,劳动合同约定月工资标准为6000元/月。实际工作中,除了劳动合同约定的6000元工资通过公司账户发放给董女士,另外还有6000元通过公司关联个人账户打入董女士。

因此,董女士实际工资达到12000元/月。2022年,董女士休产假,公司并未按照实际工资标准给董女士发放工资,每月仅发放了6000元工资。董女士对此提出异议,经多次沟通无果后,董女士提起劳动仲裁,工会调解员开展了庭前调解。在充分了解情况和董女士的意愿后,调解员向公司详细介绍了有关法律法规,促使公司同意了董女士的合法诉求。

案件结果

双方经调解达成一致,公司同意支付董女士产假期间工资差额等合计3.7万余元。

案件评析

本案的关键点有两个:一是董女士的工资应该如何计算。本案中,董女士有部分工资由个人账户转账。司法实践中,该部分转账是否被认定为工资标准存在一定风险。因此,建议劳动者注意保留转账记录、转账人与公司的关系等,以证明该部分转账属于工资收入。二是生育津贴低于实际工资,用人单位是否需要补齐。根据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条,生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。本案中,董女士实际工资高于生育津贴,用人单位应该补足。

(选自“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”)