

职场调查

护航高校毕业生走稳就业路

应届毕业生如何规避企业临时解约风险、如何增强维权主动性、如何加强招聘监管？女报记者专访有关专家——

中国妇女报全媒体记者 徐阳晨

近日,某公司临时解约应届毕业生的话题引发关注。应届毕业生突遭解约,对市场就业稳定产生影响。如何加强毕业生劳动权益维护,做好就业保障工作?中国妇女报全媒体记者为此采访了相关专家。

企业为何突发大规模解约?

根据过往解约纠纷案件类型,中盾律师事务所合伙人井荣风律师总结,企业较大规模、单方解除三方协议,一般有四方面的原因:一是企业尚未走出亏损,现金流限制了后续人力资本的可持续投入。二是受外部经济大环境影响,企业对经济和产业发展的预判发生变化。三是企业发展战略在短时间内发生大调整,一般表现为从“快速扩张”进



来源:网络

入“精细化运营”。四是财务问题,企业营收未达预期。

“无论出于以上哪种原因,用人单位与毕业生签订了‘三方协议’,就应当依法遵照履行。”井荣风指出,一旦用人单位单方毁约,给毕业生造成损害的,应当依法承担相应的违约责任。她解释,审判实务中,此类案件,毕业生主张的常见损失包括工资收入损失、房租及押金损失、交通差旅费损失等,实际获赔的金额一般在三千元到两万元不等。

毕业生如何增强维权的主动性?

三方就业协议是指《全国普通高等学校毕业生就业协议书》,是用人单位与劳动者在确立劳动关系前,确立就业意向并明确双方权利和义务关系的协议。井荣风强调,其在法律性质上属于民事合同,不属于劳动合同。因此,三方协议依法受

我国民法典合同编等法律法规的调整。用人单位与毕业生签订了“三方协议”,就应当依法遵照履行。

对于临时解约中,违约金数额较低问题,井荣风解释,企业单方解约,在审判实务中,各地法院支持的违约金一般在两万元以下。且劳动合同具有人身依附性,很难强制执行,实务中基本都是支持违约金。她认为,较低的赔偿金对求职者特别是应届毕业生确实不公平,毕业生首先要加强自身的劳动维权意识,最好前瞻性准备工作,防范求职风险。

井荣风建议,一是提前做好企业的背景调查。在互联网时代,企业的信息是公开、透明的,如果某个企业被曝“欠薪、停薪、福利降低、裁员或涉诉较多”,谨慎选择。二是“先选行业,再选企业”。选择一个有发展前景的行业,再选择该行业里综合口碑、财务数据、商誉、市场估值较好或具有核心竞争力的公

司。三是对于成长型的中小企业,应特别关注财务安全、人员流动比率和核心人才培养机制等因素。四是签订三方结业协议后,毕业生要与企业的对接人员保持定期有效的沟通,及时了解公司的动态,必要时可以主动申请调岗,以避免被动解约。

如何加强企业招聘行为监管?

公司的大规模临时解约,不仅仅是结构性失业问题,还将影响应届生整体就业稳定。中国人民公安大学法学院副教授、博士生导师化国宇认为,首先企业自身应核实招聘流程的合规性,招聘岗位是否经过严格的论证,是否经过严谨的决策程序,都将直接影响岗位存续的合理与否。

另外,从保护劳动者角度,相关部门应加强招聘过程中“用人单位违约”的监管,开通投诉通道。对于大范围或者频繁违约的情况,可能不仅仅是向应聘者支付违约金的问题,相关部门从维护劳动力市场秩序的职责出发,应对招聘单位开展调查,及时向公众披露有关信息。同时,建立“黑名单”制度,针对招聘过程中的失信行为,如经常性毁约、遭多次投诉、不良评价较多等,采取信用监管机制,将负面影响达到一定程度的企业列入“黑名单”,予以公示,提醒广大求职者。

对于应届生被解约后,其他宝贵的就业机会的丧失,井荣风指出,审判实践中,其他机会的丧失属于间接损失,多数情况下不支持赔偿。她呼吁学校就业指导部门对相关求职风险进行专题宣传,特别是对“任意单方解约”后毕业生如何维权给予指导教育。

另外,在签署三方协议时,井荣风还建议设置“底线”,在协议上细化约定企业不同解约行为的不同后果,进而约束企业随意毁约行为。

职场榜样

推行患者关怀项目,每名出院患者都可获赠一幅鲜花画,由护士绘制,主刀医生签名、写寄语——

张蔚:微笑医疗呵护女性健康



人物简介.....张蔚,主任医师,教授,博士生导师,武汉大学中南医院妇儿医院副院长、妇科主任。全国巾帼建功标兵。在医疗战线工作32年,专攻妇产科学,致力于保护女性生殖健康。受访者供图.....

赵贝 高筠

“感谢医护人员,想起手术前张蔚教授安慰我的话语,我心里就涌出一股暖流,术后的恢复也更顺利了。”42岁的武汉二胎妈妈王女士表示,张蔚不但帮助她克服了术前的焦虑情绪,手术也很成功,她和家人都非常感激。

张蔚是武汉大学中南医院妇儿医院副院长、妇科主任,她带领团队做女性健康的守护者,用微笑医疗和尖端技术实践医者仁心,细致入微地呵护妇女姐妹的健康。

4小时清除“八爪鱼”
王女士生二胎后查出子宫肌瘤,并在

2020年初除肌瘤。2022年,王女士到武汉大学中南医院就诊时发现,其子宫肌瘤复发,瘤体从下腔静脉悄无声息地“爬”进了右心房。整个肿瘤形状犹如一条八爪鱼,随着心脏收缩。如果再不手术切除,将严重阻碍血液循环导致生命危险。

手术前一天,张蔚来到病床边,握着她的手安慰:瘤体切除手术虽然很复杂,但专家已经制定了周全的手术方案,可以确保手术万无一失。

后经多个科室的专家紧密配合,4个多小时的手术完整剥离并切除盘踞在心脏、下腔静脉等位置总长度超过30厘米的长条瘤体。出院时,张蔚来到王女士病床前,将一张医护人员手绘的月季花送给她作为纪念。

推行“帮助和安慰”患者关怀项目

“好美啊!”看着医护人员递到面前的手绘郁金香,50岁的黄女士忍不住赞美起来。得知这是医院送给她的出院礼物时,她惊喜不已,连连道谢。

2022年4月起,武汉大学中南医院妇儿医院,在妇科推出一项特别服务。每名出院患者都可获赠一幅画,这幅画由护士绘制,还会有主刀医生的签名和寄语,每一幅都是“世间仅此一件”。

郁金香、月季、玫瑰、向日葵……每一朵鲜花都是医护人员亲手绘制,张蔚推行的“帮助和安慰”患者关怀项目,让生病住院的妇女姐妹宽了心、暖了心。

“我们科室的患者都是女性,内心柔软细腻。”张蔚说,白色的病床,蓝色的手术服,还有手术刀和器械,无形中会构成心理压力,“我们就想,是不是可以做一些有温度、有暖意的礼物,这对她们的治疗和后期康复都会更有益。”

年轻的女护士胡荣毛遂自荐,她很喜欢画画,尤其喜欢画花。张蔚看过她的画之后,眼前一亮:“这就是我想要的!”

“女性都是懂花的人。”张蔚说,“护士们专门查阅了花语,挑选了玫瑰、向日葵、郁金香、百合、康乃馨等寓意美好、向上的花,再结合患者的个性特点,由胡荣来画,我来写寄语。”

截至目前,已经有100多名患者在出院时获赠鲜花画作,出院的姐妹们都说“很暖”。

“‘有时去治愈,总是去安慰’是医者

的职业准则。女性如花,希望这些带着爱与鼓励的画作,为患者们的康复打下好的基础。”张蔚表示,“希望姐妹们都像鲜花一样,拥有属于自己的美好生活。”

姐妹眼里的“达芬奇”

王女士来自随州,她17岁时,因为仍没来过“大姨妈”,经检查天生无阴道、无子宫,随着年龄增长,她不敢谈恋爱,也不敢跟人说起自己的病,心理负担越来越重。

后来,她来到武汉大学中南医院,张蔚团队通过操作“达芬奇”手术机器人,在单孔腹腔镜下成功用结肠再造阴道,让她终于可以拥有正常女性的社会生活。

张蔚表示,通过手术机器人实施单孔腹腔镜手术,术后脐孔的瘢痕具有隐蔽性,几乎不留手术痕迹,从而让患者获得更好的心理满意度。

一名好的医生必须具备过硬的专业素质,才能更好地服务患者。经过多年不懈的努力,张蔚在妇科腹腔镜诊疗和手术方面享誉全国,引领了妇科微创手术的发展,她也被姐妹们称为守护健康的“达芬奇”。

除了日常诊疗,张蔚还致力于科研攻关。2022—2023年,她承担国产机器人妇科手术注册临床试验工作,为国产机器人技术研究发展,推动我国迈向手术机器人产业战略高地贡献力量。

茅律彦

我国育龄女性大多数是职业女性,存在由生育引起的职业中断和再就业困难等问题。一项基于“中国家庭追踪调查”的数据研究表明,女性的劳动参与率和工作时间会在其生育一孩当年明显下降,持续至孩子4岁才逐渐回升,女性脱离职场越久,重新回到职场就会越困难,用人单位雇用这些女职工时顾虑也会更多。随着受教育程度不断提高,越来越多的女性希望兼顾工作与家庭,做好经济独立女性与母亲的双重角色。

党的二十大报告提出,优化人口发展战略,建立生育支持政策体系,降低生育、养育、教育成本。2021年6月,中共中央、国务院印发《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》,实施三孩生育政策及配套支持措施,强调保障女性就业合法权益,鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施,依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。2022年8月,国家卫生健康委、国家发展改革委等17部门联合印发《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》提出,构建生育友好的就业环境,鼓励实行灵活的工作方式,推动创建家庭友好型工作场所,切实维护劳动就业合法权益。

各地积极探索“妈妈岗”就业新模式,为女性生育后再就业创造有利条件。2022年7月,广东省中山市率先印发的《关于大力推行“妈妈岗”就业新模式的若干措施》,从就业扶持、税收减免、雇佣双方权益保护等方面推出18项措施支持推广“妈妈岗”,将其纳入就业补助资金配套范围,分别从企业和员工两端给予补贴,积极调动企业和员工的积极性。符合条件的企业每成功申报一个劳动合同用工“妈妈岗”,与劳动者签订一年以上劳动合同并按规定为其缴纳社保,每月即可获得300元/人社会保险和100元/人岗位补贴,这两项补贴可作为企业分担近一半的“妈妈岗”五险一金缴纳额。同时,企业可享受“每人每课时20元标准,每人补贴上限不超过500元”的精准培训补贴。此外,企业还可享受一系列税收减免政策,例如,吸纳失业人员等重点群体的税收优惠,三年内按实际招用人数享受每年7800元/人依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税;享受普惠性税费优惠政策,诸如小规模纳税人阶段性免征增值税、增值税留抵退税、小微企业所得税减免等。同时,“妈妈岗”员工每月可获得300元/人灵活就业社保补贴。

目前,广东佛山、江西吉安、山东济宁等地已探索推出多种“妈妈岗”模式。一是灵活“妈妈岗”,例如企业从流水线原有工序中选取纯手工操作或技术门槛较低的工序,女职工每天工作5小时至8小时,上下班时间自由掌握。二是弹性“妈妈岗”,企业根据不同机台的性能和产能,划分不同上班时段,女职工可自主选择。三是外发“流动岗”,对于易携带、纯手工制作的小物件等,企业定时上门发料和收货,更适合家庭负担较重的女性。四是工作时间和地点双弹性的“妈妈新业态岗”,诸如创意设计、文案策划、直播主播和电商运营等,成为越来越多白领妈妈的首选。

值得一提的是,“妈妈岗”的创设超出了许多企业的预期。由于“妈妈岗”政策福利导向强化了生育女性的工作归属感,进而增强了对企业的忠诚度,人员也更稳定,流失率远低于其他用工模式15%,而且工作效率和产品合格率也高于其他工人。于是,企业逐渐将更多工作岗位设置为“妈妈岗”,并把高端产品生产任务放心交给“妈妈岗”,“妈妈岗”的创设不但降低了单位产出的劳动力成本,而且增加了人力资本投资的未来收益。

作为灵活就业的创新模式,“妈妈岗”尚属新生事物,亟待加强配套制度建设。进一步规范劳动关系,稳定企业用工管理,完善劳动安全、权利保障、用工制度相关规定,切实维护生育女性合法权益。从根本上说,减少就业歧视,促进就业平等重在缩小男性和女性劳动者的雇用成本差距,完善支持男性承担育儿责任制度措施,引导鼓励男性更多承担子女照护责任,提升企业雇用女职工的意愿。

(作者系首都经济贸易大学人口发展研究中心副主任、教授)

为女性人才每年提供2次以上岗位晋升、调薪机会

江苏泰州出台支持女性科技人才创新发展的实施方案

中国妇女报全媒体综合报道

近日,江苏省泰州市首个科研院所——姜堰经济开发区科创中心研究制定了《关于支持女性科技人才创新发展的实施方案》(以下简称《方案》)。<《方案》中提出关于支持女性科技人才创新发展的六大类支持方向,其中“院管科研专项在同条件下向女性科技人才倾斜,申报年龄放宽5岁;为女性人才每年提供2次以上岗位晋升、薪资调整机会;为孕哺乳期女性人才实行弹性工作制”等举措颇具亮点。

为培养造就高层次女性科技人才,《方案》中指出,要严格落实相关人才项目中放宽女性科研人员申请年龄的政策,优先推荐申报区级以上科技计划项目,奖补项目获批后,女性科研人员、女性项目申报人员可获得一定项目提成。院管科研专项在同条件下向女性科技人才倾斜,申报年龄放宽5岁,推荐女性科技人才在各级人大、政协,各民主党派和人民团体中任职并参与科技管理与重大政策咨询。

在完善女性科技人才评价激励机制上,《方案》特别强调从科创中心发展和工作实际出发,积极开展巾帼文明岗、三八红旗手、月度之星、最美劳动者、优秀员工、优秀团队等评选活动,提高科创中心女性科技人才入选比例。在福利待遇及晋升机会上,明确为女性科技人才提供公寓、房补、车补和通讯补助;给予女性人才充分肯定,为其每年提供2次以上岗位晋升、薪资调整机会。

同时,围绕“培育人才典范、优化工作环境、支持孕哺乳女性人才工作”等重点问题,《方案》推出开展女性科研工作联谊、公开课、沙龙、调研、创新大赛等活动,激发女性人才创新活力;对孕哺乳女性人才,采取“不中断劳动关系,不变相降低薪酬,实行弹性工作制”,并提供接送孩子等儿童托管服务。

学做小「工匠」

在江苏省海安高新区实验幼儿园,小朋友在学习木工、体验推磨。



图片新闻

向中林/摄