

## 上海市总工会推广“职工亲子工作室”

## 让职场妈妈上班带娃两不误

对双职工家庭来说,幼儿园、小学放学早,家长没法停下手头工作去接孩子,这给年轻的父母带来不少困扰。近日,上海市总工会在部分企业推出“职工亲子工作室”,孩子能够在单位托育,既安全方便,又能灵活配合父母上下班时间,最大限度实现“上班带娃两不误”。孩子快乐,父母安心,你怎么看?

据了解,首批挂牌试点的12家“职工亲子工作室”模式不尽相同。比如,携程旅游采取的是朝九晚六,跟着妈妈一起上下班“同进同出”的全日制幼托模式。携程的这一举措着实让员工们松了口气,每月2300元左右的管理费+伙食费,既消除了无人带娃的后顾之忧,又解决了孩子的用餐问题。而沪江教育的幼托模式更突出应急功能,而且是“零门槛”,其“宝宝屋”配有玩具设施,就在办公区域一侧,方便家长随时照看。家长们还可以通过视频软件,随时查看孩子在“宝宝屋”的情况。

上海市总工会表示,本次试点将发

挥单位优势,依托专业力量,引进社会资源,规范管理流程,力求形成可复制、可借鉴的工作室样板,倡导和鼓励各级工会积极开展工作室创建,争取年内在全市完善和新建50家“职工亲子工作室”。

上海市总工会有关负责人介绍,上海工会“职工亲子工作室”是爱心妈咪小屋的升级版。目的主要是解决职工的燃眉之急、后顾之忧,并不是为了办学,他们也在探讨建立专门的标准。上海市总工会将总结12家试点单位的经验和做法,把它们的一些标准提炼分析总结,定出职工亲子工作室的一些标准,目前,标准已在成型过程中。比如,亲子工作室的服务对象一定局限于本单位、本园区、本楼宇的职工子女。服务内容方面,根据孩子的数量、企业实际情况、孩子年龄,提供一些点心、玩具娱乐、功课辅导、午睡休息等,所有这些细节的要求,接下来都会在标准中予以考虑,并征求社会各方的意见。

(来源:新华网)

## 什么是“职工亲子工作室”?

“职工亲子工作室”即在职工需求集中且有条件的企业、园区、楼宇等单位开展职工子女的晚托、暑托、寒托等各类形式的托育服务。



■在携程旅游的亲子中心,老师和学生们在做活动

邹娟/摄

## 江苏滨海县工会

## “双维双评”点燃劳资互利新引擎

“企业为工会和职工办了37件实事,工会和职工帮助企业增效2亿多元。”这是江苏省滨海县开展工会评价企业支持情况、企业评价工会服务情况“双维双评”活动半年多取得的成效。

滨海县总工会负责人表示,去年8月,该县总工会与县经信委联合推行“双维双评”活动,运用建立专业评价组

织,定期述职评估,座谈走访职工,投票民主测评,发放问卷调查,微信、短信、邮件征求意见等形式,对企业工会维护企业发展、企业行政方维护职工合法权益,企业工会评价企业支持工会工作、企业行政方评价工会服务企业发展情况进行“双维双评”。

在活动期间,全县746家企业工会和

企业行政方共召开“双维双评”会议821次,发放问卷调查1.3万多份,企业工会干部和企业领导干部互访629人次,双方共收到微信、短信、邮件等评价意见1200多条,有效地找出了企业工会和企业行政方各自存在的不足,明确了整改思路,夯实了整改措施。

(来源:中工网)

## 河北玉田县工会

## 劳权问题可找“职工服务110”

在河北省玉田县总工会,有个“职工服务110”,它是工会与企业、与职工沟通的平台,实现了对职工会员的“零距离”精准法律援助服务,受到普遍欢迎。

2016年,玉田县总在基层调研时,有部分工会干部和职工反映,能否建立一个维

护职工权益方面的绿色通道,县总经过研究后,以公安系统的“110”为模式,投入20多万元建立了“职工服务110”,开通了“12351”服务热线,聘请了1名律师,配备两名工作人员,建立信访接待中心和法律援助中心,专职开展信访接待、争议调解和法

律援助工作。目前,“职工服务110”已经成为维护社会和谐与稳定的调节器、缓压器。据统计,一年来,“职工服务110”接待来访咨询60多人次,电话咨询290多人次,为29名职工无偿提供法律援助服务,追回经济损失60多万元。

(来源:工人日报)

海外  
新知

## 中国劳动力减少是好事? 美媒:预示新型劳动力市场到来

据彭博新闻社近日报道,中国的劳动力参与率在下降,令中国的劳动力储备进一步缩水,迫使工资上涨,拖累经济增长。一些专家说,这是件好事。

报道称,劳动力参与率是指,可以工作、寻找就业以及正在就业的人数除以16岁至65岁的劳动适龄人口的总数。据中国社会科学院助理研究员贾明的研究,劳动力参与率从2010年的77%下降至72.4%。这一减速加剧了中国劳动力市场日益紧缩的趋势。2012年,中国劳动力市场的劳动适龄人口开始减少。

报道援引贾明的分析说,16岁至22岁的年轻成年人的参与率降幅占到总参与率降幅

的约35%,而2010年至2015年的其余降幅则来自“几乎所有年龄段的劳动力人口”。

报道援引加利福尼亚大学尔湾校区社会学系教授王丰的话说,参与率的下降受到三个主要因素推动:上世纪90年代末开始的高等教育迅速扩张,使得大学招生人数增长了六倍,早些时候女性退出劳动力市场,以及其他年龄群体的参与率总体下降。

报道称,一些人口学家说,日益缩水的劳动力以及日益下降的参与率带来的双重打击会对经济造成短期痛苦,而这将转变成更长期的利益。王丰说,这些变化带来一个年轻成年人受过更高教育、更晚进入就业市场的劳动力市场,这潜在地导

致生产力进一步提高以及工资进一步上涨。日益提高的劳动力流动性也加大了经济效率提高的可能性。

报道援引王丰的话说:“这意味着新型劳动力市场的到来,迈向其他市场经济体中的劳动力市场,人们获得中等到高等收入。”

报道还援引北卡罗来纳大学查珀尔希尔分校社会学系副教授蔡勇的分析说:“随着更多的人抓住机会,利用退休福利,而非继续工作,这也许会促进消费。”他说:“不工作,更多的是一种奢侈,如今中国有许多人可以负担这种奢侈行为。”

(来源:参考消息)

工界  
视角打造“网上工会”  
还要“网下多联动”

不难发现,各地工会组织,均在积极融入“互联网+”,并不断推进网络服务平台向基层工会延伸和拓展,逐步形成全面覆盖、上下贯通、相互连接的网上工作格局,为职工搭建好“网上之家”。

让“网上工会”充分发挥作用,一方面要加强网上阵地建设,以湖北省为例,就提出,以省总工会“互联网+”综合平台为枢纽,创建全省大数据中心和工会工作基础数据库,推进全省工会数据信息互通共享;各级工会,抓好网络平台模块建设,为今后扩展业务、更新技术预留足够的空间和接口。这就是在强化“阵地”。

另一方面,更需要“网下多联动”上多下下功夫。如,各级总工会,积极发挥作用,通过网上、网下联动的形式,把更多的工人吸纳到工会组织中来,为他们提供更加全面的工会服务,让他们切身感受工会组织的温暖;同时,也应积极为广大职工进行维权,当侵害职工权益事件发生时,应主动出击。

再者,也应该调动起广大职工学网、知网、用网的积极性。通过开展多种形式的线上线下活动,提高各级工会干部以及广大职工的网络素养。就用人单位而言不妨也利用好“网上工会”这个平台,宣传企业文化、倾听职工心声、解决职工难事儿,而这也是留住人才,助推事业发展的不可或缺平台。

一言以蔽之,工会服务该与时俱进,利用一切可以利用的资源,发挥好“知心人”、“贴心人”、“保护神”的角色。

(此处有删节,作者:李雪,来源:劳动午报)