



**弹性工作制**，与我们所说的“每天八小时工作制”相对应，是指在完成规定的工作任务或固定工作时长的前提下，员工可以灵活自主地选择工作的具体时间安排。

**实行弹性工作制不能“任性”**

我国的工时制度除了标准工时制度，还有特殊工时制度，包括综合工时制和不定工时制，也就是俗称的弹性工时制度。

并非所有岗位都能弹性工作，实行弹性工作制需要得到劳动行政部门的审批。

**以不定工时制为例，企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定工时工作制：**

企业中的高级管理人员、外籍人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工。

企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工。

其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定工时工作制的职工。

**弹性不能“弹”掉加班费**

**实行弹性工作制并不等同于可以不发放加班费。**

**施行弹性工作制的企业，若要求员工在法定节假日工作，需支付三倍工资。**

**实行综合工时制的企业，员工平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。**

**平均每日不超过8小时，每周不超过40小时，超出的工作时间应该发给加班费。**

文字:王维砚 制图:肖捷好

青岛举行去产能职工专场招聘

本报讯（记者杨明清）为更精准地帮扶去产能企业分流职工实现就业，山东青岛市李沧区日前组织企业为去产能分流职工举办专场招聘会。

记者在招聘现场看到，包括青岛维客集团、华润万象城公共服务中心、百事达和家庭服务业广场等在内的百余家企业，提供了涉及酒店餐饮、物业管理、商贸服务、机械加工和电气维修在内的3000余个岗位，吸引上万名求职者前来应聘。

根据企业分流职工年龄偏大、技能偏低的现状，李沧区托普职业培训学校、林海职业培训学校等在现场进行中西式面点、中式烹调、保健按摩等培训，李沧区去产能企业分流职工就业创业孵化中心、家庭服务业广场现场进行创业孵化推介。

“李沧区是青岛‘去产能’重点区域，目前正处在新旧动能转换关键阶段。区里分别就就业优惠、创业扶持、培训补贴等制定政策，设立专项保障资金2000万元，支持企业分流职工创业就业。”李沧区人社局去产能办公室主任孟娜介绍。

目前，李沧全区确定的“去产能”企业分流职工3656人，已累计帮扶就业1881人，其中有就业需求的分流职工就业率达到77.1%，八成以上从事服务业。“对剩下的就业困难人员，采取一对一帮扶，今年计划让有就业意愿的分流职工一个不落全部实现就业创业。”李沧区就业服务中心主任周晓战说。

珠海一公司未办就业登记被罚近3万元

本报讯（记者刘友婷）广东省珠海市人社局近日公布一则案例，一城建公司未按规定，在30日内为劳动者办理就业登记手续，且在限定期内整改，珠海市人社局对该单位作出行政处罚，罚款近3万元。

记者了解到，珠海市劳动保障监察支队在对某城建集团所属公司承建的某大桥工程项目工资支付情况进行日常检查时，发现该单位未按规定为劳动者办理就业登记手续。经立案，查明该单位招用99名员工，但未在30日内办理就业登记手续。

对此，珠海市人社局向该单位下达《劳动保障监察限期改正指令书》，限其在规定期限内依法整改。但该单位未如期整改。因此，人社局对该单位作出行政处罚，按未办理就业登记手续的人数处以每人300元的罚款，共计罚款29700元。

据介绍，用人单位招用员工应在30日内办理就业登记手续，与员工解除或终止劳动关系，应在15日内办理备案手续。否则，将面临行政处罚的法律后果，对劳动者造成损害的，还应当承担赔偿责任。

珠海市人社局表示，就业登记、失业登记制度对维护劳动者权益具有重要意义。如用人单位未按规定及时为劳动者办理有关登记、备案手续，可能导致劳动者无法享受就业援助政策，以及到新的用人单位后无法进行新的就业登记，影响劳动者就业等情形。“目前包括珠海市在内的不少城市，对异地务工人员入户和子女入学政策，也将用人单位是否为异地务工人员办理就业登记手续作为一个重要指标，用人单位未按规定执行该制度，有可能对劳动者权益造成重大损害。”

**焦点关注**

企业亲子园成职工最急需福利，广州一企业自办亲子园实践表明：责任大、成本高、办园不易

# “带娃上班”还需破冰前行

本报实习生 罗清晓 邓伟琪  
本报记者 叶小钟

试问，在办公楼里建一所亲子园、能带孩子上班，对职工而言是何体验？

近日，《工人日报》记者走访广东一些企业和职工发现，相比健身房、体检、生日蛋糕卡等福利，亲子园成职工最急需福利。这让职场爸妈们“上班、带娃两不误”，深受职工欢迎。

企业亲子园一定程度上缓解了职工子女托幼难、接送难、女职工产后返工难等实际难题。但囿于资金、场地、师资等限制，国内现在由企业开办的亲子园很少。有关专家表示，这还需要政府、社会和企业多方协力。

**职工：解决子女托幼难题**

在爸爸公司一楼的小菜地玩耍后，6岁的小宝和小伙伴们蹦蹦跳跳回到三楼教室。如今，小宝转学至爸爸公司里的酷猴亲子乐园已有一年半。亲子园的开办，让小宝的父母下决心把他从老家接回了身边。

小宝爸爸刘松柏是广东芬尼克兹节能设备公司员工工。公司位于离广州市区较远的南沙区，周边优质幼儿园稀缺，子女托管成了职工心头隐忧。

“假如在企业内部有个亲子园呢？”2015年，公司董事长宗毅想到了开办亲子园来解决职工的实际难题。经筹备，2016年2月，位于办公楼三层的酷猴亲子园正式开园，接收6岁以下儿童。

记者在现场看到，800多平方米的空间被分为语言区、文化区、艺术区、阅读区等多个活动区域，活动室里布满了小朋友们的画作和手工艺品。除了三楼的教室，办公楼一楼的菜地、二楼恒温泳池和五楼活动室，都是孩子们的活动区域。

“和父母一起来公司的时间，就成了一个很好的亲子时间。”亲子园执行园长陈启凡说。

有调查显示，城镇家庭中3岁以下儿童入托儿所或亲子园的比例仅为0.9%。这导致不少女职工生完孩子后要在家照料，直到孩子上幼儿园。“然而，离开职场3年，会造成女职工工作经验和人脉的流失。”陈启凡认为。

亲子园接收的孩子从1岁半到6岁不等，“解决了女职工的后顾之忧，能让她们度过哺乳期后更顺利地回到职场。”陈启凡告诉记者。

此外，亲子园还解决了职工子女的留守问题，陈启凡说，“我们曾统计过，园里的孩子最高峰时有一半是从外省市的老家接回来的，凭这一点，亲子园的创办还是很有意义的。”

**企业：要场地、要师资、费用高**

目前，酷猴亲子园有41名学生，分两个班，每个班有3~4名老师负责，再加上生活老师、后勤老师等共11名工作人员。虽是企业内自建，但它在质量把关上和一般的幼儿园并无二致。

然而，刚开始时，酷猴亲子园也面临诸多难题。首先是招生。2016年刚开园时，大部分职工对

此持观望态度，只有寥寥几名职工让孩子报名入园。那又是如何达到如今41人的规模呢？陈启凡透露，“靠的是‘口碑传播’。”

刚入园时，刘松柏担心小宝脾气大，欺负其他小朋友。亲子园定期开设的父母课堂，让刘松柏对育儿知识有了更多的了解，能给予孩子更科学的教育和陪伴。也让他意识到，孩子在父母身边长大，安全感更强，情绪也更稳定。

如今，亲子园在职工中口口相传，每星期都会有新人入园，入园孩子的数字还在不断扩大。

亲子园创办的初衷是服务职工，不以营利为目的，除一些活动费用由父母出钱外，其他费用如孩子伙食费、教学用品、老师薪资等都由公司补贴，“我们粗略统计过，去年一年我们补贴到亲子园的钱，平均到每个孩子身上有数万元之多。”陈启凡介绍，除此之外，亲子园还常组织孩子们去周边博物馆、动物园等地参观游览，部分费用也由企业承担。

企业创办亲子园，一方面留住了很多技术研发人员、高端销售人才等，另一方面在招工时也很有竞争力。该公司人力资源部人士介绍，招聘时甚至有求职者明确表示，要保证孩子能进亲子园，才愿意入职。

陈启凡坦言，亲子园又要“托”又要“育”，需要场地、费用、师资，这对企业来说都不容易解决。

**专家：需政府、社会、企业多方协同努力**

芬尼公司自筹自办亲子园的方式受到了多方关注，不少企业前来参观取经。而这只是企业办亲子园的模式之一，另一模式是借助第三方力量，引

入品牌托幼机构，方便职工接送子女。

上述两种企业亲子园模式各有优缺点，广东省学前教育协会有关负责人表示，自办亲子园，需要企业自身有幼教的优势和资金实力支持；而引进专业托幼机构，则需要职工子女达到一定数量，企业能提供场地、资金等，支撑专业机构的运营。

去年广东省总工会女职工部开展的《二孩政策下，青年职工的后顾之忧》调研中，孩子托管难题是受访对象最关注的问题，这就需要政府、社会、企业、家庭多方的协同努力。

据了解，我国多数的日托机构只招收3岁以上幼儿，托儿机构短缺，公立机构不足，私立机构价格昂贵等都是托育机构面临的问题。对此，原中山纪念中学校长贺优琳表示，政府监管部门要提前介入，为企业、社区办托育机构创造条件。最好是由政府出资向职工提供免费的托育服务。

为解决职工子女托管问题，去年广州工会试点升级部分有条件的日托机构只招收3岁以上幼儿，托儿机构短缺，公立机构不足，私立机构价格昂贵等都是托育机构面临的问题。对此，原中山纪念中学校长贺优琳表示，政府监管部门要提前介入，为企业、社区办托育机构创造条件。最好是由政府出资向职工提供免费的托育服务。

就企业方而言，广州大学广州发展研究院特聘研究员万庆涛认为，企业应呼吁政府加大教育投入，在建立亲子园的条件规范上给予政策支持。或企业自己依法成立民营教育机构，在解决职工子女入学的时候，有空余学位可招收非员工子女入园入学，防止企业走自己办学的老路。



福建部分企业靠“朋友圈”互借人力缓解缺工

这种淡旺季用工调剂减少劳动力短时闲置，稳定了员工队伍及其收入

本报讯（记者吴锋忠）“这几个月是淡季，厂里没啥活，我们整个班组就被‘借’到另一家工厂上班。”郑敏是福建晋江一家食品公司的外包装生产线工人，从去年12月到今年3月“客串”另一家公司员工。外借后，他们的工资仍由原单位发放，“待在自己厂里，只能拿保底工资，去其他厂有事做，收入增加了不少。”郑敏说。

根据两家企业的协议，借出员工的劳动关系仍

本报记者 张 千

面积不大的卧室里，化妆品、书、各种包装盒零乱地铺满了桌面，衣柜的角落里，舍不得扔的旧衣服、来不及洗的脏衣服、没摘吊牌的新衣服随意丢在一起，房主一脸焦虑地站在一旁。

这是整理师经常面对的场景，他们的工作就是根据顾客需求，规划整理衣橱、客厅、卧室、厨卫等，让空间更加宽松舒适，提高使用效率。比如，改变T恤叠法，节省60%衣柜空间等。

目前，整理师大多活跃在北京、上海等一线城市，月薪可达上百元。除了改善空间外观，他们更重要的作用是帮助顾客改变收纳习惯甚至思维习惯，养成健康有序的生活方式。

**报酬是家政阿姨的10倍**

蚂小蚁（网名）原是一名通信工程师。就在记者采访期间，由于业务增加，她辞掉了工作，成了一名全职整理师。

据她回忆，自己从小就喜欢整理房间，虽然对整理有着特别的热爱，但蚂小蚁从没想过，有朝一日这竟能成为自己的职业。

几年前，她读了日本职业整理专家近藤麻理惠所写的《怦然心动的人生整理魔法》，这本书是很多整理师入行的启蒙读物，也让她意识到：“整理可以从习惯变成一种职业。”

2016年，她开通了微信公众号“爱上整理”，在微博、豆瓣等网络平台上分享整理之道，逐渐获得了第一批付费用户，目前已为三四十个家庭进行了上门服务。

“整理师的报酬是家政阿姨的10倍。”蚂小蚁认为，整理师与家政阿姨的不同在于个性化，家政是一种流程化操作和大众化服务，而整理师面对的其实是不同空间背后独特的。

整理师要分析顾客的性格、价值观、家庭关系、生活现状和未来预期，定制出一套有效的专属整理方案。比如一个可爱型女生，为了打造干练形象而购买的衣服，使用率很低，如果两年没穿过，通常可以考虑扔掉此类风格的服饰，为衣橱腾出空间。

潜移默化中改变顾客的生活习惯、思维方式，是整理师高薪的真正原因。而规划整理后的空间，其实不需要顾客费力维持，只要做到物归原处，就能保持长时间的整洁有序。

目前，蚂小蚁还没有回头客。对于整理师来说，“如果短期内顾客需要再次整理，说明上次的服务很失败”。

**顾客的生活经历新变化**

请整理师上门服务的顾客，大多具备一定的经济实力。记者咨询上海一家提供专业整理服务的公司后得知，衣橱收纳时长2小时，费用是每个柜子600元；房间收纳时长4~5小时，每个房间1000元。对此，同样热衷整理房间的小格表示“价位太高”。和她一样的工薪阶层习惯自学收纳窍门，亲自动手。

但仍有不少人需要整理师的帮助。“我的顾客

上海2018年企业工资指导价公布

本报讯（记者钱培坚）日前，上海市总工会、市企业联合会/企业家协会、市工商业联合会联合发布了2018年本市企业工资指导价：平均线为8%，下线为3%。

据悉，工资指导价在引导企业和职工合理确定工资的增长幅度方面发挥重要作用，目前已成为工会和企业在开展工资集体协商等民主管理活动时的重要参考。

2018年上海企业工资指导线的平均线为8%，生产经营正常的企业，可参照平均线确定工资增长幅度。上年平均工资水平为全市职工平均工资二倍以上的企业，工资增长幅度应低于平均线；上年平均工资水平低于全市职工平均工资60%的企业，增长幅度可适当高于平均线。2018年上海企业工资指导线的下线为3%，经济效益下降的企业，可参照下线确定工资增长幅度。生产经营困难的企业，工资增长幅度可以低于下线。

同时，上海市总工会、市企业联合会/企业家协会、市工商业联合会要求，企业应通过民主管理程序，合理确定平均工资增长幅度，以及不同岗位人员的工资水平，既促进企业发展，又保障职工权益，维护劳动关系的和谐稳定；应努力提高工资水平偏低的生产服务一线岗位人员工资水平，一线职工工资增长幅度应不低于本企业职工工资的平均增长幅度，企业高管的工资增长幅度应低于本企业职工工资的平均增长幅度。

需用工的单位，减少劳动力的短时闲置，实现人力资源的“削峰填谷”。

在南宁，人社部门每年都会举办座谈会，为企业与农闲劳动力牵线搭桥。劳动力在一产和二产间实现身份切换，同时满足农业生产和企业用工的需求。目前，南宁市“亦工亦农”劳动力达10多万人。

厦门三安光电股份有限公司人力资源中心副总经理林锦说，用工调剂实现多方共赢，既解决了借进方企业的缺工问题，也稳定了出借企业的员工队伍、降低了成本，保障了员工在公司淡季期的收入不减。

目前，福建省已形成“企业签订借工协议、团队打包借出”的淡旺季调剂，“社区制定章程、企业自主参与、劳动者和借出借入企业三方签订互助协议”的涉企互助调剂、“依托村级平台、建立企业劳动力调剂储备基地”的村企调剂模式等典型模式，累计调剂解决企业用工短缺超过20万人次，在促进人力资源优化配置上发挥了重要作用。

帮助顾客改变收纳布置，养成健康有序的生活方式

整理师高薪的背后：整房间，改习惯

式极大便捷，但管理和规划能力没有相应提升。因此，人们需要经过漫长的过程，逐渐意识到环境给人的不舒服感，才下决心求助职业整理师。

当前在我国，整理服务并不发达，大部分人对这一职业知之甚少。

在蚂小蚁看来，整理行业主打私人定制化风格，对服务对象的经济水平、消费观念有较高要求，要想成为普及大众的服务项目，仍存在较大难度。

但蚂小蚁对未来并不担心。顾客反馈生活环境、家庭关系、思维方式的巨大改善，让她感受到整理师职业存在的意义和价值，“我只要做好自己的工作，让更多人了解并爱上整理。”

值得一提的是，一直以来都是女性主导的收纳行业，正在出现越来越多的男性收纳师。原在一家外资企业从事管理工作的周先生，从小爱整理房间，后来通过了日本某职业整理师考试，取得证书后成功转行。与女性细致入微、擅长沟通等优势相比，男性在整理劳动中力量更强，规划决策时的理性和主见，同样受到顾客的信任和好评。



整理行业未来可期

整理术起源于日本。近年来，中国消费者购买方