

## 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、能带娃上班,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。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岁以下儿童入托率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儿童问题,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资源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,我国多数的托机构只招收3岁以上的幼儿,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企业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“爱心妈妈小屋”服务,以“职工亲之家”模式开展职工子女公益性托管。去年8月,广州市总工会还发文公开招募“职工亲之家”项目合作方,计划由区域性、行业性、基层工会牵头,为职工子女提供公益性托管服务的设施和场所,去年10月已遴选出30家广州市职工亲之家的合作单位。

就企业而言,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同时,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。

## 上海2018年企业工资指导线公布

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线,平均线为8%,下线为3%。

据悉,工资指导线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2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”。

在南平,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,同时满足农业生产企业和用工的需求。目前,南平市“亦工亦农”劳动力达10多万人。

厦门三安光电股份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。



## 手工制茶人代代传茶香

严介龙在指导儿子严斌炒制碧螺春。

55岁的严介龙是苏州市吴中区碧螺春制作技艺非物质文化遗产代表性传承人。洞庭山碧螺春需严格按照传统古法技艺制作而成。

几年前,严斌辞去城里稳定的工作,学习炒茶制茶的家传技艺。他还在网络上做了公众号,吸引更多年轻人了解关注茶文化。

“未来希望办一所学校,探索灵活有趣的教授方法,将功夫传授给越来越多的年轻人”,父子俩轻轻地聊着,憧憬着未来。

新华社记者韩瑜庆 摄

## 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(记者吴锋思)“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

在原单位,社会保险费、工龄奖、全勤奖等由原单位支付,借入单位负责支付生产性工资收入,并承担借入期间的工伤责任,交通接送等。目前,一些企业常常将包括管理人员、技工、普工等在内的工作组或车间整体借出,确保借出工人在熟悉的环境下工作,也能防止人员流失。合作企业双方一般约定,在一定期限内,不能招录对方企业员工。

据了解,这种企业“朋友圈”中互借员工的方

式被称为淡旺季用工调剂。据福建省人社厅调研显示,近年企业用工短缺的一个重要原因是劳动力供给总量的不断减少。这时,盘活存量显得尤为重要。对此,福建省积极探索创新,推广人力资源用工调剂,并将用工调剂行为纳入就业创业服务补贴范围,鼓励支持灵活就业等新就业形态。一些企业通过发挥政府引导和市场调节作用,将处于空闲期的人力资源调剂到急

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摆在一起,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客户需求,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上广等一线城市,时薪可达上百元。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门的启蒙读物,也让她意识到:“整理可以变成一种职业。”

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人。

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,为衣柜腾出空间。

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榕表示“价位太高”。和她一样的工薪阶层习惯自购窍门、亲自动手。

但仍有不少人需要整理师的帮助。“我的顾客

其实都是普通人。”蚂蚁说,一些人的生活正在经历新变化,如搬家、生孩子,需要对生活空间重新规划;另一些人对生活现状不满,急需变化而自我改造能力不足。

她服务过的顾客曾反馈:“以前在家什么都不做的老公爱上了下厨,夫妻之间沟通也多了。”还有顾客表示:“这是我做过最明智的决定,比买一个奢侈品包带来的愉悦更加持久。”

整理,表面上看是收纳物品、改造环境,其实更是对思维和心灵的梳理。有人因害怕改变、拒绝努力,干脆放弃整理,选择维持现状。而整理后,一通百通,获得生活的秩序感和掌控力。

两年的从业经历让蚂蚁深感:“整理师就像镇静剂。”整理前,首先要把所有物品彻底清点。看着各种各样的东西毫无头绪地铺满整个房间,顾客可能一下就丧失了信心。

一般上门服务约3~5小时,长时间的搬运和判断,整理师面临体力和脑力的双重考验,但蚂蚁依然保持稳定乐观的心态,告诉顾客:“整理前的杂乱是正常的,整理师会和顾客一起,尝试跳出复杂的现状,让房子真正变成温馨的家。”

### 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

## 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适感,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观,同样受到顾客的信任和好评。

新兴职业人