

“生育友好岗”如何更好平衡上班与带娃?

在上海黄豆网络科技有限公司，下午4点半，运营负责人刘女士合上电脑，起身去接放学的孩子。她不是提前“溜岗”，而是公司实行了弹性工作制。

此类工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好的岗位，被称为“生育友好岗”。

上海启动“生育友好岗”就业模式试点已一年有余。这一模式实际成效如何？能否帮助职场父母减压，更好平衡上班与带娃？

“生育友好岗”有多友好？

“早上送完孩子后，我一般都比其他人更早到岗，完成当天工作后，就可以选择是否下班去接孩子。”刘女士说。她所在的黄豆网络科技有限公司有约450名员工，其中女性员工占比约65%。

公司将新媒体运营、主播等岗位纳入“生育友好岗”，不设固定考勤时间，在保证内容质量和团队协作的前提下，允许员工根据家庭需求灵活安排工作节奏。

时间可以弹性，工位也能灵活。

金先生是上海青创社会服务中心视频组的员工，女儿在上幼儿园。他说：“前些日子女儿生病，我和部门主管商量，申请远程办公。我先带女儿去医院，回家把她安顿好后，再用远程控制软件连接公司电脑，剪片、传文件，确保工作进度不落下。”

青创在新媒体编辑、设计师、视频制作等主要依赖数字化

工具产出的岗位，率先推行弹性办公制。该组织负责人说：“在保证进度和结果导向的前提下，我们让员工有一定过程自主权，按照自己的安排完成工作。”

携程集团设立“陪娃假”，凡是有未成年子女的员工，每年可额外申请3天带薪假陪伴孩子；有的企业开办暑托班、允许员工临时带娃上班、举办员工亲子活动……这些方式使生育友好不限于某些岗位，而是致力于营造全方位的关怀氛围。

在一些企业，不被生育因素干扰的公平发展通道，也提升了员工的职业安全感。

沪港国际咨询集团工程部经理卓女士生完二胎后，一度陷入产后抑郁，重返工作岗位后无法适应。公司让她根据自身状态，灵活调整工作节奏。卓女士说：“当时业务管理岗的竞争非常激烈，但领导一直关心我、肯定我；团队伙伴也给了我很大支持，帮助我重新找回自我价值，走向如今的管理岗位。”

沪港国际的行政总监沈咏明说：“我们公司中高层管理团队中的女性占比约70%。女性员工不会因为育儿责任在晋升中受到限制。每一位有能力、有担当的员工都能在公平的赛道上获得成长机会。”

试点效果如何？

据上海市人社局统计，目前上海市“生育友好岗”用人单位

540余家，涉及岗位约3500个，惠及人数近7000人。

实际运行中，“生育友好岗”带来的最直接的变化，在于时间压力的缓解。弹性工作时间、远程办公制度适用于大部分育儿诉求，能支持覆盖更多育儿阶段，为员工减轻负担。

一些企业鼓励符合条件的男女职工平等申请“生育友好岗”，倡导父母共担育儿责任。

黄豆网络科技有限公司业务负责人表示：“育龄群体是职场中的骨干力量。‘生育友好岗’本质上是企业对员工的长期投资，能减少育龄员工的流失率，避免人才培养成本的浪费。”

但记者发现，“生育友好岗”在落地过程中，仍面临一些现实挑战。

当前试点多集中于互联网、新媒体、咨询等可数字化、项目化运作的领域，出现频次较高的岗位有视频制作、活动策划、新媒体运营等。在制造业、住宿餐饮、一线服务业等领域，由于工作时间、地点与岗位责任高度绑定，弹性工作制较难实施。这些领域如何推行生育友好的就业模式，有待进一步探索。

一家企业人事部门的负责人说：“弹性工作制目前在操作层面没有清晰、统一的指引，企业只能自行解读和实施。在执行过程中，一旦发生劳动争议，仲裁机构也缺乏明确的第三方标准作为裁决依据。这是我们不得不考

虑的情况。”

对于部分中小企业来说，用工成本、资金压力是绕不开的现实问题。一家企业的负责人说：“弹性用工可能意味着额外的管理成本，远程办公需要技术支持。我们希望有税务、财政等部门的参与及相应的政策扶持，进一步激发企业参与的积极性。”

有专家指出，支持弹性工作制落地的配套技术与管理机制尤为关键，如“结果导向”考核模式、数字化管理工具、团队协作机制、保障公平的发展通道等。这些并非为“生育友好岗”专设，而是用人单位改进管理模式、培养后备人才、优化组织效率的普适性制度。

从“个别”到“普遍”还要多远

从探索设岗到完善制度，“生育友好岗”从个别企业的自发实践，逐步走向制度化试点。2025年12月12日，上海“生育友好岗”就业模式推进会举行，政府部门、用人单位、员工代表和专家等充分交流碰撞，梳理出四种“生育友好岗”就业模式，进一步推广。

“生育友好岗”的落地推广需要不同层级政策衔接互补，也需要多元的社会支持网络。

2025年，上海正式实施产假社保补贴政策，对符合条件的用人单位，其女职工产假及生育假期间单位缴纳的社会保险费用，

可按50%比例申请补贴，从女职工生育当月起补贴6个月。同时，鼓励享受补贴的用人单位为产后返岗女职工设置“生育友好岗”。

上海市人社部门介绍，截至2025年12月31日，上海市已审核3868家用人单位的申请，涉及5752名女职工，直接为用人单位减轻用人成本约合6679.61万元，人均减负1.16万元。

上海市长宁区推出“一十百千”计划：建立一套生育友好就业机制，建设10个服务阵地，引导100家企业开发1000个生育友好岗位。

上海市黄浦区南京东路街道开设“生育友好岗”服务专窗，为有就业意向的宝爸宝妈提供就业服务；发动辖区内楼宇企业组成生育友好“朋友圈”，社区食堂、健身房、医疗机构等也主动融入“朋友圈”，通过资源共享与服务联动，共同织密支持网络。

华东师范大学社会发展学院人口研究所卿石松教授认为，“生育友好岗”不应局限于个别岗位或群体，而要通过以岗带面，推广为普遍的职场模式。对用人单位来说，践行生育友好政策，调整用工、管理模式，可以增强员工忠诚度、优化组织效率，提升社会声誉。这是推动社会用工模式转型的长期战略，有利于提升全社会的生育友好氛围，实现政府、企业、员工的多赢局面。

据新华社

守护高原铁路的“神经元”

近日，在中国铁路青藏集团有限公司拉萨基础设施段电务专修车间继电器检修工区，信号工们一手握着螺丝刀，一手按着继电器，手指灵巧地在各个部件间来回游走。

据了解，该工区承担青藏铁路格拉段、拉日铁路、拉林铁路等三条高原铁路63个车站、2万余台继电器的检修测试重任。继电器种类繁多，每台有20多个毫米级的精密零部件。从拆卸、清理，到调试、检测、验收、出库，要经过14道工序，合格与否只在毫厘之间，需要日积月累地眼看、耳听、手摸等积累，才能胜任此项工作。

信号系统是铁路运输的核心设备，就像列车的“中枢神经”，而继电器则是信号设备的“神经元”。每一次道岔转换、信号开放、列车通过，都要靠无数继电器的协调动作来完成。

信号系统是铁路运输的核心设备，就像列车的“中枢神经”，而继电器则是信号设备的“神经元”。每一次道岔转换、信号开放、列车通过，都要靠无数继电器的协调动作来完成。



自2021年工区成立以来，这里的职工们用坚韧和细心，创下了继电器出库质量连续五年100%合格的骄人成绩。今年春运，他们将继续用指尖守护“天

路”的安全畅通。图为拉萨基础设施段电务专修车间继电器检修工区的信号工路东燕（左）和德吉卓玛在检查继电器库房台账。

据新华社

直播电商监管新规出台 压实四类主体责任

新华社电 记者7日从市场监管总局获悉，市场监管总局和国家网信办近日联合发布《直播电商监管管理办法》。

办法聚焦直播电商平台经营者、直播间运营者、直播营销人员、直播营销人员服务机构四类主体，压实责任义务，划定行为红线，完善监管机制。

办法系统规定了直播电商平台经营者的责任义务，包括身份信息核验登记、信息报送、直播营销人员培训、直播间运营

者分级分类管理、平台内违法行为处置、风险识别及处置、交易信息保存、消费者权益保护等方面。

办法明确规定了行为红线，直播间运营者、直播营销人员不得进行虚假宣传、不得进行商业诋毁、不得销售或者提供违法商品或者服务等。同时，明确了直播间运营者的义务，包括信息公开、核验实际经营者信息和直播营销人员身份信息、实时管理直播间互动内容、事前合规审核、

实施明码标价等方面。

办法规定，直播营销人员服务机构应当建立健全内部管理制度，规范直播营销人员的招募、培训、使用、管理等，在与直播间运营者的商业合作以及直播选品中履行必要的核验义务。

办法提出，市场监管、网信部门建立健全两部门线索移交、信息共享、会商研判等工作机制，同时明确有关主体违法行为的管辖原则，对有关违法失信主体实施信用惩戒。

教育部部署开展2026届高校毕业生“寒假促就业暖心行动”

本报讯（记者 任洁）寒假将至，教育部部署各地各高校集中开展2026届高校毕业生“寒假促就业暖心行动”，重点推出五项举措，全力助力2026届高校毕业生顺利就业。活动将持续到2026年2月。

开展“暖心送岗”系列招聘活动。各省级教育行政部门要积极争取人社部门支持联合开展寒假返乡大学生专场招聘活动，抓住寒假大学生集中返乡时机，以市（县、区）为单位集中开展不同形式、不同范围的专场招聘活动。鼓励有条件的地区为返乡求职大学生发放交通补贴、提供免费临时住宿等服务。寒假期间，教育部国家大学生就业服务平台将设立“寒假促就业暖心行动”专区，持续推出15场重点领域、重点行业、重点地区线上专场招聘活动；线下将举办“百城职达家门口”系列招聘活动，为毕业生提供企业招聘、实习推介等“一站式”服务。

开展“暖心拓岗”定向访企活动。各省级教育行政部门要重点指导属地就业工作较为薄弱的高校积极开展访企拓岗，通过走访规模以上企业、高新技术园区等，深入了解企业用人需求，努力拓展增量就业岗位，推动建立校企合作长效机制。鼓励有条件的高校结合学生岗位实习、社会实践等，组织学生共同走访，帮助学生精准锁定职业方向，帮助企业提前识别适配人才。

开展“暖心导航”就业指导

活动。寒假期间，各高校要以二级院（系）为单位组织开展毕业生求职意愿和毕业去向摸底调查，全面摸清未就业毕业生求职意向和服务需求，组织有经验的指导教师为不同去向选择的毕业生提供个性化、专业化的就业指导和咨询服务。鼓励高校充分利用AI技术等辅助开展就业能力训练。结合学生寒假留校情况和需求，为在校学生提供多样化的就业指导服务。

开展“暖心助航”就业困难帮扶活动。各地各高校按照“一人一档”“一人一策”要求，建立帮扶工作台账，通过家校联动、走访慰问、经济援助、岗位推荐等多种方式，用心用情做好“一对一”结对帮扶。寒假期间，中央专项彩票公益金宏志助航计划全国高校毕业生就业能力培训网络平台将持续推出线上培训课程。各地各高校要重点组织困难群体毕业生积极参加线上线下就业培训，帮助学生提高就业能力。

开展“暖心领航”实习促就业活动。各省级教育行政部门要充分利用寒假大学生返乡时机，会同人社等部门组织开展“高校学子看家乡”“高校学子家乡行”等活动，有针对性地组织返乡大学生到相关企事业单位求职面试、实习锻炼，点燃在外学子回乡就业创业热情。鼓励各地积极探索高校与用人单位“实习——毕业——就业”贯通培养模式，助力毕业生顺利实现从实习岗位到就业岗位的转变。