



为成长路上的孩子点亮“社区之光”

“共青团·伙伴计划”服务青少年超310万人次

□ 本报记者 蒲晓磊 文/图

目前,在全国城市社区中有大量的城市低收入家庭青少年、进城务工人员及随迁未成年子女、有不良行为的未成年人以及其他困境青少年4类重点青少年。为帮助这4类重点青少年健康成长,2023年以来,共青团中央争取中央专项彩票公益金支持青年社会组织服务社区青少年示范项目(以下简称“共青团·伙伴计划”社区示范项目),在基层社区面向青少年开展经常性思想引领和日常陪伴服务。



图为辽宁省沈阳市铁西区第一城社区“共青团·伙伴计划”社区示范项目开展七彩实践教育主题活动。

暖心陪伴叩开“手机少年”心门

“每天放学回家,书包一扔就抱着手机不放,饭要端到眼前才肯吃几口,作业更是拖到半夜都写不完。跟他说话,要么敷衍,要么发脾气摔东西,我实在没办法了。”13岁的小李被妈妈半拉半拽走进辽宁省沈阳市铁西区保利心语花园社区“共青团·伙伴计划”社区示范项目活动室时,始终低着头,周遭的热闹仿佛被一层无形的“屏障”隔绝在外。

面对把手机当成“保护壳”的小李,“共青团·伙伴计划”社工团队开启了一场“以兴趣为钥匙”的暖心引导。一边摸清孩子沉迷手机背后的心理需求——在学校朋友不多,回到家后父母工作忙,手机便成了他唯一的“伙伴”;一边用观察法默默记录小李的日常表现——每次刷手机时,他总会特意停下翻看摇滚音乐视频。

“既然他喜欢摇滚,那我们就用音乐搭建一座走进他内心的桥。”基于这一关键发现,社工迅速策划“音乐小课堂”,将摇滚音乐融入活动的每个细节:课间休息、“你画我猜”等游戏环节,甚至手工课上都添加了摇滚音乐元素,用熟悉的旋律和有趣的互动,一点点打破小李用手机筑起的“围墙”。

从那以后,小李对活动的态度发生了翻天覆地的变化:每天一放学就主动收拾好书包,催着妈妈“快点走,别迟到了”,以前吃饭时手机不离手,

现在会主动把手机放在客厅,跟爸妈分享活动里的趣事。那个曾被手机“困住”,性格别扭又孤僻的孩子,如今变得开朗又热情。

铁西区弘善社会工作服务中心承接项目后,推出“一人一策”成长档案,结合青少年兴趣、能力、家庭背景等因素提供针对性服务方案,通过特色“七彩实践教育”服务体系,开展活动116场,服务青少年3335人次。

用心疏导卸下“懂事”心理重担

“要懂事”“要帮忙照顾弟弟”“要帮妈妈分担生活压力”……受到这些观念的影响,作为家中长女的小美长期处于主动迎合家长期待的状态,刻意让自己变得懂事。

长期的压抑,使得小美越来越沉默寡言。由于弟弟年幼好动,常因需求未满足哭闹撒泼,小美甚至产生掐弟弟、打弟弟的想法。这些想法的出现,令她感到十分害怕。

幸运的是,小美所在的贵阳市南明区国际城三社区是“共青团·伙伴计划”社区示范项目落地社区,贵阳青年志愿者协会定期举办心理疏导课。在一次课程结束后,小美主动向这里的从老师倾诉。

在一对一谈心、慢慢引导的过程中,从老师一点点找到了小美容易出攻击冲动的根源。她先肯定小美愿意说出心里话的勇气,认可她体谅妈妈的善良,告诉她有愤怒情绪很正常,不用因此自

责;同时清楚地告知小美:照顾弟弟、管教弟弟是爸爸妈妈的责任,不是她必须承担的义务,她只需要做好自己,开开心心长大就好——帮她卸下了本不该属于她的心理重担。

从老师持续跟进小美的情绪和日常表现,定期开展疏导巩固效果,同时引导家长学习科学的二孩家庭教育方式,减少大宝的心理落差。

为帮助更多像小美一样的青少年做好心理情绪疏导与管理,贵阳青年志愿者协会定期开展心理健康课堂、情绪温度计、一对一辅导等系列课程,精准回应青少年在学业压力、亲子关系、社交孤独等方面的心理困扰。

精准帮扶帮助迷途少年回归

年幼时父亲病逝,母亲改嫁,小奇一直与大伯相依为命。长期的经济拮据、情感匮乏,令他内心安全感严重缺失,逐渐表现出行为偏差——先是参与盗窃车内财物被刑事拘留,后在酒精的麻痹下卷入聚众斗殴,再次被行政拘留。

小奇所在的山西省大同市灵丘县晓源社区被推选为“共青团·伙伴计划”社区示范项目落地社区。灵丘县平型关义工联合会作为承接组织,依托“伙伴领航站”项目,从心理疏导、学业提升、社会参与、法律意识等方面制定全面帮扶方案。

社工每周入户谈心,起初小奇沉默不语,社工耐心陪伴,温柔回应,当他回忆起父亲去世忍不住

大哭时,社工静静安抚,告诉他这不是他的错,鼓励他放下过去,勇敢向前;志愿者为他补习功课,从基础的数学运算到语文的阅读理解,小奇从最初的抵触变得积极主动;在一次关爱孤寡老人的志愿服务中,看到老人开心的笑容,他体会到了帮助别人的快乐;法律知识讲座结束后,他主动向专家请教法律知识。

经过不懈努力,小奇的身上发生了翻天覆地的变化,明亮的眼神、自信的笑容,充满了对生活的热爱与期待。

小奇从问题青年向学生志愿者的蜕变,正是“共青团·伙伴计划”服务成效的有力见证,也让社工们相信,只要用心去关注,用爱去陪伴,用专业的方法去引导,那些身处困境的青少年就能重新找回自我。

多方联动打造教育生态圈

每到周末,上海市徐汇区豆豆公益发展中心(以下简称豆豆公益)的青年志愿者们就带着孩子们走进社区,去探查社区角落,体验不同职业,寻访街巷故事。

安全教育如何从纸面走进人心?在社区微型消防站系统学习知识,在模拟灭火站亲手操作设备,在VR实训站紧张的模拟逃生中学习辨别方向。

当孩子们的好奇心遇见真实的职业世界,又会迸发怎样的火花?在水石设计上海总部,孩子们触摸旧厂房改造后的木架,理解“旧物新生”的设计哲学,从儿童友好理念出发讨论图书馆书架的高度,最后化身“小小图书设计师”,将天马行空的想象倾注于笔端。

志愿者们还带着中学生走进老人家,安静地倾听,退休局长、老劳模,参加过“两弹一星”研制的通信兵……一个个故事从岁月中浮现,被孩子们用心记在心中。

这些精彩的活动,来自“共青团·伙伴计划”社区示范项目在上海徐汇的本土化实践成果。豆豆公益已连续多年承接该示范项目,聚焦外来务工人员随迁子女、低保低收入家庭子女等重点青少年群体。

在团上海市委、团徐汇区委助力下,豆豆公益联动高校、场馆、企业等力量,打造“社游记”特色品牌,围绕“走进社区、了解社会、建立社群、心系社稷”初心,孵化出红色教育、职业体验、生态探索等个子品牌,42套模块化课程,实现共青团引领下多方联动的教育生态圈。

(文中所述未成年人均均为化名)

稳就业 惠民生

□ 本报记者 王春 □ 本报见习记者 马维博

就业是民生之本、稳定之基、治理之要。一直以来,浙江省深入践行就业优先战略,以稳就业为核心抓手,以促进社会和谐为根本目标,以人才培育为基层社会治理关键支撑,将就业服务、人才培育和基层治理深度融合,织密就业保障网,建强人才梯队链,激活治理新动能,让“人人有事做,家家有收入”成为浙江基层善治的鲜明标识,打造出“就业稳、人才聚、治理优、百姓安”的基层社会治理浙江样板。

稳就业固根基 筑牢基层社会治理“稳定盘”

在杭州市残疾人联合会的登记名册中,三级先天性听力残疾的褚同学是技校文秘专业毕业生,在多次求职碰壁后被列为重点帮扶对象。

“春风行动”公益性岗位及残疾人招聘会筹备期间,绿城农科检测技术有限公司打来电话,希望为特殊群体就业提供帮助。

在经过系统的职业能力测评后,公司方决定接纳褚同学。

褚同学的问题被顺利解决并非个例。杭州市聚焦重点群体需求,综合运用政策宣传、岗位推荐、跟踪服务等措施,聚拢各职能部门和社会各界力量,为重点群体提供全覆盖的“131”服务。

近年来,浙江始终把稳就业摆在基层社会治理的突出位置,构建全覆盖、多层次、精准化就业保障体系,以就业稳定夯实社会和谐根基,为基层治理注入底气。

聚焦高校毕业生、登记失业人员、农民工、退役军人等重点群体,迭代“重点群体就业帮扶在线”应用,通过实名制帮扶、闭环化服务,兜牢基层困难群体就业底线,激活基层内生发展动力,化解民生焦虑,维护基层社会稳定。2025年已累计帮扶14488万人次实现就业。

将基层公共就业服务全面融入县城社会工作网格化管理体系,全域构建城乡一体的高素质人社服务圈,如三门县实施“就业+网格”队伍融合工程,将原按村(社区)配置的就业协理员与专职网格员深度整合,统一赋能为网格“乐业员”,实现就业服务网格100%全覆盖,确保“网中有格,格中有人,人尽其责”。

育人才强支撑 拼好基层社会治理“人才图”

浙江立足基层治理需求,以技能提升、创业培育、服务赋能为抓手,构建懂就业、善服务、能治理的基层就业创业服务体系,为基层社会治理提供坚实人才支撑。

50岁的江苏淮安籍市民常志青就是“技能+考证+就业”一体化服务模式的受益者之一。去年5月,受企业业务向外拓展,加之家庭因素的影响,老常无奈选择离职。这个年龄待业在家,老常犯了难。

无意间听说嘉职培训学校,抱着试一试的想法,他参加了三个月的养老护理员职业技能培训。

今年2月,老常再次持证上岗。“月薪8000元左右,又不用与家人分开,感谢嘉善县的好政策。”说起这个,老常一脸满足。

通过“技能照亮前程”培训行动,推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目化模式,2025年开展技能培训51.5万人次,建成“30分钟职业技能培训圈”,实现县城、中心镇培训站点全覆盖,创新“技能夜校”“技能大篷车”等下沉模式,培育新农人、乡村工匠、新业态技能人才,让劳动者既掌握就业技能,又具备参与基层治理、服务乡村振兴的能力,以人才技能升级赋能基层社会治理现代化。

与此同时,坚持创业带动就业,深化“创业陪跑”理念,因地制宜建设一批“家门口”创业陪跑空间,优先为高校毕业生等创业者提供陪伴式、专业化孵化服务,让创业人才成为基层治理的“领头雁”,推动基层从治理向发展转型。

建强基层就业服务人才队伍,推进“浙里就业”基层公共服务平台建设,建成服务平台551个,打造“15分钟就业服务圈”,培育就业服务专员、求职实训讲师等基层服务人才。推行“大数据+铁脚板”服务模式,精准摸排群众就业需求,化解就业难题,让基层就业服务人才成为连接政府、群众、市场的“纽带”,提升基层治理精细化水平。

融治理促提升 打造就业治理协同“新范式”

浙江打破就业工作与基层治理的壁垒,推动就业服务、人才培育与基层治理深度融合,构建“就业稳—人才聚—治理优”的良性循环,形成具有浙江辨识度的基层社会治理新范式。

依托浙江人力资源大市场,打通数据壁垒,开发人岗智能匹配、政策智能推送、就业监测预警等功能,平台上线以来累计入驻企业15.1万家、注册简历160万份,平台访问量突破4790万人次,建立重点企业、人群、地区就业监测机制,研判人工智能等新技术对就业的影响,以数字化手段提升就业治理精准度,为基层社会治理提供数据支撑,决策参考,实现让“数据多跑路、群众少跑腿,治理更高效”。

打造“共富工坊”“乡创空间”等融合载体,义乌首创共富工坊,培训超15万人次,带动6.1万名农户增收;安吉“深蓝计划”将废弃矿山变网红打卡地,带动村民就近就业、村集体增收;南浔“蚕里村”整村运营模式,让“养猪村”变身艺术村,带动青年返乡,村民就业。这些载体既拓宽就业渠道,又盘活基层资源,培育治理人才,实现“就业增收、产业发展、治理提升”三位一体。

当前正值毕业季,浙江正实施支持毕业生等青年就业创业十大专项举措,努力为广大毕业生提供全周期、不断线的就业创业服务,加快推动就业环境从“工作有岗位”向“发展有前景”跨越,让“家门口好就业”成为浙江就业的生动标识。



稳就业促和谐

五部门新规保障实现“劳有所得权有所护”

签订书面用工协议明确社会保险等事项

□ 本报记者 赵晨熙

银发群体是宝贵的社会财富,也是高质量人力资源的重要储备。当前,不少劳动者在达到法定退休年龄后选择继续“发挥余热”,超龄劳动者不仅成为劳动力市场的重要组成部分,也为企业劳动用工提供了更丰富的选择。

然而,长期以来,由于我国相关法律对超龄劳动者与用人单位之间的关系缺乏明确规定,导致侵害超龄劳动者合法权益的情况时有发生,且维权较难。

首部明确超龄劳动者权益的规章已于近期出台。人力资源社会保障部会同国家卫生健康委、国家医疗保障局等五部门联合出台《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称《暂行规定》),明确了用人单位与超龄劳动者的权利和义务,保障超龄劳动者的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

《暂行规定》将于今年7月1日起施行。人力资源社会保障部有关负责人在接受采访时指出,《暂行规定》的出台,填补了现行劳动法律制度的短板,旨在明确用人单位与超龄劳动者的权利和义务,保障超过法定退休年龄劳动者的合法权益。

超龄劳动者权益须保障

随着我国居民健康水平提升,受教育年限增加,就业方式和就业观念日益多元,越来越多的超龄劳动者希望老有所为。超龄劳动者群体覆盖范围较广,其中既有经验丰富、能力突出的退休返聘技术骨干或行业专家,也有大量从事保洁、

家政、后勤等基础岗位的劳动者。

然而,超龄劳动者权益保障较弱是一个不容忽视的问题。中国人民大学劳动和社会保障法研究所所长林嘉指出,实践中,超龄劳动者大多被简单以“达到法定退休年龄”为由认定为劳务关系,不能适用劳动法和劳动合同法的保护。由于缺乏必要的法律与政策支持,超龄劳动者常常遭遇拖欠劳动报酬、强迫加班、工伤拒赔、随意辞退等问题,维权时还面临“立案难、定性难、胜诉难”的困境。

“十五五”规划纲要明确提出,“优化就业、社保等方面年龄限制政策,拓展适合老年人的多样化工作岗位”,保障超龄劳动者合法权益势在必行。

《暂行规定》对何为超龄劳动者作出明确,即中国境内的用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者。超龄劳动者受用人单位劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动,适用本规定。符合规定已提前退休的劳动者,退休后被用人单位招用的,也依照本规定执行。

《暂行规定》强调用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议,明确协议期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、职业危害防护等事项。

在中国劳动和社会保障科学研究院研究员李文静看来,从政策层面支持超龄劳动者就业,既能充分释放银发人才红利,也能有效帮助企业缓解用工短缺压力,实现劳动者就业意愿与用人单位用工需求的双向共赢。

实现基本权益精准保护

精准回应超龄劳动者的急难愁盼是《暂行

规定》的核心要义。针对实践中用人单位与超龄劳动者经常产生纠纷的突出问题,《暂行规定》从获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障四大方面,对超龄劳动者的权益作出更为明确的界定。

在劳动报酬方面,要求用人单位应当与超龄劳动者明确约定劳动报酬的具体数额或者计酬标准、支付周期、支付方式等事项;超龄劳动者提供正常劳动的,用人单位支付的劳动报酬不得低于当地最低工资标准。此外,强调应当以货币形式支付劳动报酬,不得以实物或有价证券等其他形式替代。

在休息休假方面,要求用人单位依照《国务院关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪念日放假办法》的规定,合理安排工作时间和休息休假,一般不安排超龄劳动者加班。如安排加班,应遵守劳动法相关规定。

在劳动安全卫生方面,明确用人单位应当根据超龄劳动者身体状况确定合适的工作岗位和劳动强度,不得安排其从事危害身心健康的劳动或危险作业。

在工伤保障方面,明确用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费用。同时,要求社会保险经办机构应当完善适老化设施设备,优化经办流程,为超龄劳动者和用人单位提供便捷服务。

“这些规定充分体现了对超龄劳动者的特殊保护。”林嘉认为,突破传统劳动立法局限,不再以是否存在劳动关系作为劳动保障的唯一标准,而是基于超龄劳动者劳动的事实,以保障基本权益为切口,实现精准保护,是《暂行规定》的亮点。

林嘉指出,《暂行规定》不仅促进实现了超龄劳动者“老有所为、劳有所得、权有所护”,也有利于统一行政执法、劳动争议调解仲裁与法院裁判的标准,为其他特别劳动群体权益保障提供可借鉴的法律解决方案。

用人单位规范银发用工

《暂行规定》在为超龄劳动者权益保障提供明确依据的同时,也给用人单位招用超龄劳动者划定了合规准则。

为防止个别用人单位不严格执行相关规定,与超龄劳动者产生纠纷,《暂行规定》特别提出,因本规定明确的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障发生争议的,依照劳动争议调解仲裁法处理。因其他事项发生争议的,当事人可以依法向人民法院提起诉讼。

书面用工协议是用人单位与超龄劳动者建立用工关系的重要证明,也是确定双方权利义务的直观依据。李文静指出,用人单位应依据《暂行规定》的要求及时与超龄劳动者订立书面用工协议,落实好各项权益保障义务。

此外,李文静建议,用人单位应积极开展岗位分析,为超龄劳动者提供适配的工作岗位,要充分考量超龄劳动者的身体状况和心理状态,不能在可能危害其身心健康的岗位上进行招用。

李文静指出,《暂行规定》不再将超龄劳动者视为“临时工”,而是赋予其与普通劳动者近乎同等的“底线尊严”。对于用人单位而言,要严格遵守相关要求,将“银发用工”管理规范化,不仅能避免法律风险,更能彰显企业的社会责任感。

为超龄劳动者就业撑起法治“保护伞”

社会时评

□ 赵晨熙

从写字楼里的技术顾问,到家政市场的服务人员,超龄劳动者已成为劳动力市场中不可忽视的重要力量,他们用汗水和经验延续着劳

动价值。然而,长期以来,将超龄劳动者简单归入劳务关系范畴的现状使他们脱离了劳动法的保护,“受伤无人管、维权无门路”成了许多超龄劳动者的心头之痛。

《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称《暂行规定》)在明晰超龄劳动者定义基础上,打破了“退休即脱离劳动保护”的传统桎梏,基于劳动事实本身,将劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障这四项最基本、最

迫切的权益纳入保障范围,为超龄劳动者就业撑起了坚实的法治“保护伞”。《暂行规定》对用人单位提出的“一般不安排加班”“根据身体状况确定合适工作岗位和劳动强度”等要求,体现了浓浓的人文关怀。

保障超龄劳动者权益,不仅是维护个体尊严的民生问题,更是积极应对人口老龄化的重要举措。让有意愿、有能力的老年人“劳有所得、老有所安”,既能缓解部分行业用工短缺的

压力,也能让老年人在劳动中发挥余热,实现自我价值,为经济社会发展注入银发动能。

诚然,《暂行规定》的出台只是一个起点,未来仍须进一步健全就业服务体系,引导企业树立正确用工观念,构建起政府、企业、社会协同参与的多元保障机制。只有让每一位劳动者无论年龄大小都能享有平等的劳动权益,才能真正实现“老有所为、老有所乐”的美好愿景,让超龄劳动者绽放更多光彩。