L童成长陪伴师月入4万元

封顶。 一天仅需工作4小时左右,不用坐班 打卡,也没有KPI,包吃包住,豪车相伴,偶尔 还可以出国旅游,出入高档场所,乍听上去, 你是否觉得非常诱人?

这样的职业便是近来被热议的"儿童成 。它以新奇、小众、高薪等话题被 长陪伴师"。 广泛讨论,主打一个"陪伴"一 一陪孩子学习 运动、玩耍,在陪伴中观察孩子的习惯并引导 调整。但目前人社部尚未对这个职业有一个 明确的定义和分类。

从业者讲述:部分人可月入10万元

业内人士称,根据地区和家庭等情况不 同,儿童成长陪伴师月薪在5000元至四五万 元不等,部分甚至能达到10万元一个月

王丹丹的工作被称为"儿童成长陪伴 师",工作时间是周一到周六每天下午三点到 晚上七点半,这份工作让她在上海月入四万 元,如果算时薪则更为可观。

进行"知识面拓展"是她的工作内容之 "比如传统文化方面,我会给孩子做四大 发明的知识拓展,也会一起去尝试做小手工 类,让他们感受传统文化。"王丹丹说。

网上说工作收入上不封顶太夸张了。" 来自上海的辛辛(化名),是一位月薪4万元 的"儿童成长陪伴师"。在这之前,她曾是 名有着十多年工作经验的"教培人"。截至目 前,她只服务过一个家庭

位于重庆地区的宋思雨告诉记者,她的 工作时间是周一到周五17点半到20点半,主 要陪伴小朋友做幼小衔接的功课,辅导他拼 音和算术,还要带他做像踢球这样的大动作 户外活动,有时会根据家长需求带小朋友去 击剑、游泳、羽毛球培训班。宋思雨每月收入 在5000元—6000元。

"新一线城市和一线城市还是有区别的, 在重庆其实很多家长对儿童成长陪伴师还有 误解,把我们等同于育儿嫂和家教,或者以为 需要接送到陪伴师家里,其实我们是上门服 "宋思雨说,他们的薪资也与服务模式和 陪伴师个人能力有关。在重庆的住家陪伴师 薪资在8000元-18000元不等,住家陪伴师 一般是单休。高薪资的陪伴师,家长往往要 求会开车、英语口语好这些技能,但做饭、整 理收纳这些就不在工作范围内了。

不过,也有人表示"佣人"的活儿他们也 得干。00后海归苗苗不久前才选择加入这个 行业。在她看来,这份工作更像是去做佣 人。她表示,除了辅导功课之外,自己还要负 责儿童的起居工作。

主动告知不缴纳社保 起薪随意翻倍

成为一名"儿童成长陪伴师"难吗?记者 首先以应聘者的身份体验了一下求职过程。

记者在社交平台随机检索相关内容,与 -家名为"红杉互惠家政"的机构在后台取得 了联系,随后,该机构让记者添加微信表示可 以详细沟通求职意向。

在和该机构工作人员微信聊天过程中, 其主动透露"不缴纳社保,工作地点是家庭, 家庭没有营业执照很正常,也不用纳税,薪资 就是纯到手的薪资"

当记者问到薪资的具体数额时,该工作 人员起先表示起薪只有8000元,而面对记者 质疑网上显示的"高学历可以月入上万" 封顶"等词是否为噱头时,工作人员立马改口, 称起薪可以给到16000元左右,直接翻倍。

记者调查发现,这些机构基本上都是在 社交平台发一些谨防上当受骗的笔记来引 流,想要挖掘"儿童成长陪伴师"求职者的甚 至比家长都多。

除此之外,"中介抽成"在这个行业里也 记者面试的另一家"菲凡国际家政" 很常见。 向记者详细介绍了抽成规则:"服务费是第一 个月工资的20%,签了合同,如果没有做满一 个月,那就按实际工作时间占一个月的比例 退还服务费

此外,记者在面试时发现多家机构要求 求职者提供英文自我介绍视频,一家机构更 是直言这行学历只是一方面,重要的还是看 英语口语以及经验。

把学科老师包装成"儿童成长陪伴师"?

面对这样一份需要长时间和孩子打交道 的教育工作,有不少网友产生疑问,它是否是 在打擦边球,其实做的是学科教育?"儿童成



长陪伴师"和"家庭教师"又有什么区别?

对此,辛辛告诉记者,在她的工作内容 里,其实并不会参与到孩子的作业辅导,她更 多想要传授的是一些教育方法。

中国教育科学研究院研究员储朝晖表 儿童成长陪伴师目前并未列入人社部的 相关职业目录,因此并非一个官方认定的职 业。该名称可能由某些企业或个人自行使 以满足家长对于儿童成长陪伴的需求。 由于缺乏官方规范, 市场上可能存在鱼龙混 杂的情况,服务质量参差不齐。家长在选择 此类服务时需谨慎, 避免上当受骗。

他建议, 服务提供者应确保自己提供的 服务对儿童成长具有积极影响, 避免造成负 面效果。对于未经过专业训练的人,建议不 要轻易以"儿童成长服务"的名义提供服

21世纪教育研究院院长熊丙奇指出,有 些机构把学科培训老师包装成为"儿童成长 陪伴师",实际上是在打擦边球,对学龄前儿 童和小学生进行学科培训是现在教育部门明 确反对的行为,"不能将家政服务当作学科辅 导,更不能代替亲子陪伴。家政服务的职责、 学校老师的职责和家长的职责,这三者之间 不能混淆。

中国著名出国考试培训专家、教学管理 专家黄卓明则告诉记者,"儿童成长陪伴师' 虽然是新生事物,但不能打着"儿童成长陪伴 师"的幌子做学科教育,这是不能逾越的底 线,不讨可以承扣这个费用的家庭有限,目前

要的还是家长对孩子的陪伴。

在从业者Laura看来,很多人接触这个行 业,可能就是看了各种自媒体的宣传,认为是 个钱多事少的小众高薪职业,"这个行业确 实能帮助你快速实现财富的积累。但如果只 是想要轻松,那么千万别来,任何一份你看上 去不错的高薪职业,背后一定有你想象不到 的辛酸。

作为一种新职业 性质不清晰、边界模糊

"儿童成长陪伴师"这个职业是否真如网 络营销文案描述得那么美好,恐怕要打个问 有媒体记者体验求职过程后发现,中介 机构给出的薪酬标准较为随意,并且不缴纳 社保,还要收取第一个月工资20%的"中介抽

尤其需要注意的是,作为一种新职业, "儿童成长陪伴师"性质不清晰、边界模糊,对 从业者的能力、职责要求存在较大浮动空 一方面,在"高薪"的吸引下,求职者源源 不断地想要加入;另一方面,雇主家庭对陪伴 师预期和要求也各不相同,人岗匹配难度较

从求职者经验、素质来看,一些缺乏教育 行业经验积累的年轻从业者,实际上也难以 满足儿童成长陪伴的要求。对于低龄儿童而 言,他们最需要的不是功课辅导,而是培养良 好的学习习惯,在早期形成积极向善的人格 特征

如果不能深刻认识儿童成长规律,对陪 伴师所要扮演的角色缺乏准确定位,只是玩 弄概念、"新瓶装旧酒",那么就容易引发各类 纠纷,其至影响孩子的健康成长

本报综合消息

共享员工何去何从?

"共享设计师""共享程序员""共享会 计师"在职场上屡见不鲜。这些"共享员 工"一般不和企业签订固定合同,而是与 企业就某一项目进行短期合作。

已经成为新型用工模式

北京市总工会法律服务中心副主任 褚军花在接受记者采访时表示,4年前出 现的"共享用工"模式,是特别情况下员工 富余企业与员工短缺企业之间进行劳动 力调剂,以达到双方或多方企业合力共克 难关的用工方式。而当下提到的"共享员 工"模式能适应现有劳动力市场的用工需 求, 让企业和劳动者自主选择, 不仅节约 了企业的用工成本,劳动者还可以同时被 多家企业"共享",增加自身收入。从这一 角度看,"共享员工"已成为一种新型用工

上海某信息科技公司产品经理肖锐 对记者说,目前其所在公司内所谓的"共 享员工"分为两类,一类是非长期外包员 ·类是自由职业者。他表示,很多大 型信息科技公司与外包公司合作,因此会 有很多非长期外包员工和正式员工 工作,一般为项目制。"自由职业者相对较 少,在一些非主营方向的业务上,公司可 能会招聘自由职业者。"肖锐说。

来自山东济宁的梁超是自由职业者, 目前是北京某电子商务企业的"共享设计 最近,他常与该企业的市场营销部 门负责人进行线上视频会议,讨论产品预 热海报的设计思路,他告诉记者,自己平 时主要承接策划方案、活动文案撰写和物 料设计等工作

一般来说,我同时接四五家公司的 活儿,办公地点灵活,在规定时间内完成就可以。"梁超说,他最多同时处理过7个 项目,"与以前固定在一家公司工作相比,收入提高了40%左右。"

个人多出来的收入从哪儿来

梁超服务的电商企业市场营销部门 负责人向记者表示,他们主要在平面设 计、新媒体文案撰写等工作上采用"共享

员工"模式。例如,在社交平台上进行产 品推广,需要"共享员工"撰写推广帖子, 为客户制作产品的介绍手册,需要"共享 "进行排版设计。"通过招收'共享员 工',我们节省了不少人力成本。"该负责

员工收入多了,企业成本降了,那么 员工多拿的收入从哪儿来? 肖锐向记者 透露,企业无需和"共享员工"签正式合同,能为企业节省"五险一金"支出,项目 合作结束后,不少企业会选择通过直接转 账的方式向"共享员工"支付工资,这就规 避了个人所得税

"共享员工"模式既让员工增加了收入, 又让企业减少了成本,看似双赢的背后,却 引发不少网友的吐槽,"不就是外包或临时 工吗?""收入+50%,任务量+150%?""公司 又想用你,又不想负全责……"

对此,中国劳动关系学院法学院学术 委员会主任沈建峰对记者表示,上述评论 在一定程度上切中了问题本质。他认为, 当前"共享员工"模式的出现是多种因素 作用的结果:其一,单位特定工作量不饱 和,无法设置专门岗位;其二,工作分工越 来越精细化,专业工作由专人完成;其三, 一些企业为规避劳动法的义务而采取的 细分用工策略;其四,用工关系朝灵活化 的方向发展。

"因此,这种现象有与社会经济发展 相适应的一面,同时也有规避法律的风 险,对其应客观分析,进行分类定性和规 制。"沈建峰说。

长远发展需进一步规范

褚军花表示,"共享员工"要想良性长 远发展,需要加强引导和规范,才能发挥 稳定就业的促进作用。记者了解到,在去 年全国两会上,就有政协委员对"共享员 工"模式提出建议,主要包括制定统一版 本的第三方协议合同范本,对借出方和借 工方的社保缴纳、福利待遇等问题进行规 范,并建立健全"共享员工"平台,确保同 类型的企业有效对接。

目前,企业间的"共享员工"模式在一

些城市已有相应探索。在湖北省咸宁市, 当地探索成立了"员工共享联盟",通过 "员工共享"平台相互调剂,缓解用工问 题。

针对当前越来越多自由职业者成为 "共享员工"的现象,沈建峰认为,这是 种一个劳动者同时为多家企业提供不稳 定劳动给付的现象,要想对此进行法律规 制,需要先根据用工方式对其定性,然后 进行法律适用

"我国现行劳动法和社会保险法的基 本原型是一个劳动者和一个用人单位建 立劳动关系,当出现一个劳动者同时为多 家企业服务时,即使认定劳动关系,也存 在法律的不适用。"沈建峰呼吁,随着用工 方式的多样化,现行法应承认复数用人单 位的制度和多重劳动关系的制度。另外, 对于没有认定劳动关系的"共享员工",也 应提供基本的法律保护。"应建立适用这 种灵活用工的社会保险制度,以及符合多 用人单位工作形态的劳动者底线保护制 度。"沈建峰说。

"共享员工"需确保劳动者权益

"共享员丁"原本是一种能够带来诸 多好处的用工模式,但在具体实践过程中 也暴露出了不少问题。 一方面是劳动者 的权益受到损害,可能会存在合同不规 范、社保缴纳不及时等状况,并且员工在 不同的企业间流动,增加了就业风险;另 方面是企业间的用工责任不够明确,一 旦员工在工作期间发生意外或纠纷,极有 可能会出现责任不明、相互推诿等现象, 给劳动者维权带来困扰。

对于"共享员工",首先,概念不容混 淆;其次,"共享员工"要保障"共享权益"; 再次,要强化对"共享员工"方式的监管, 打击滥用共享用工和非法营利的行径;最 后,作为企业,要自觉遵守劳动法律法规, 与员工签订规范的劳动合同,按时缴纳社 保,为员工提供优良的工作环境和职业发 展机遇。当然,劳动者自身也要增强自我 保护意识,防止陷人不必要的纠纷。

本报综合消息