

各区动态

打零工吗？闵行这里“天天招”（下）

融入“15分钟就业服务圈”

“你愿意打零工吗？”面对这个问题，越来越多的年轻人给出了肯定的答案。目前“零工经济”催生的招工和就业需求正呈现出增加趋势。

据悉，位于本市闵行区瑞丽路60号的首家零工市场将计划“升级”，除了扩大招聘规模之外，还拟将其作为常设性招聘会，实现“天天招”。

不仅如此，闵行区人社部门还将增加零工市场的布点，例如浦江镇、虹桥区域等都已列入计划内。

（续接上期）

扩容零工市场 今后“天天招”

毫无疑问，从“小”到“大”，零工市场当前已经作为提供灵活就业岗位信息的重要载体，对拓宽灵活就业渠道、培育发展新动能具有重要作用。

此前，人社部和上海市人社局都曾发文指出，要大力推进零工市场建设，归集更多低门槛、灵活性高的就业岗位，鼓励人力资源机构、社会资本和优质服务资源参与零工市场建设和运营管理。

近日，在闵行区零工市场招聘会上，多位求职人员表示，尽管他们对零工岗位有需求，但缺乏相关求职渠道，朋

友介绍、看到朋友圈或视频推广以及自我寻觅者占了主流。这其中，就不乏最终信息不符、费心费力甚至被欺骗的状况出现。

闵行区人社部门表示，首先要解决的是规范市场，尽可能为灵活就业人员提供更精准的送岗服务，帮助企业解决用工需求问题。“零工招聘信息的发布，主要是由人力资源中介进行，但是市场鱼龙混杂，无论是对于企业还是求职者来说，都存在着风险。”闵行区就促中心负责人指出，之所以要建立官方的零工市场，其作用就是促进“零工经济”健康发展。

据了解，目前闵行区零工市场已经出台服务管理制度，其中包括——免费向社会提供零工求职招聘信息登记和岗位发布；用工主体需保证发布的招聘信息真实合法准确，所描述的岗位薪资条件等需与实际工作一致；严禁发布虚假招聘，严打黑中介等违法行为；不得



索要零工求职者身份证件等。这对于求职者来说，无疑吃了一颗“定心丸”。

作为全市首家零工市场，闵行迄今为止已举办了3场招聘会，已有58家企业录用1354人次。闵行区人社部门正在计划扩容“零工市场”，对瑞丽路60号的一楼大厅进行改造，将其原有的服务窗口移至二楼，腾出更多面积容纳更多招聘企业和求职者，今后更将“天

天招”，从而扩大对周边求职者的吸引力和影响。

纳入“15分钟就业服务圈”

为何闵行把全市首个零工市场设在了瑞丽路？对此，闵行区人社部门表示，这里地处江川路街道，上世纪60年代曾诞生了上海重工业的“四大金刚”，集结了10万产业大军，常住人口30多万人，拥有丰富的制造产业上下游和就业需求，使得零工市场有了立足点。

闵行区零工市场自6月底运行以来，以实际行动着力于扩大就业容量、稳定就业市场，积极化解求职者找短期零工难和企业招短工难的问题。

零工市场现设立专人专岗，提供日常咨询、求职推荐、招工登记等服务，并建立求职登记和用工需求的信息库，充分发挥互联网优势作用，运用上海公共招聘网、闵行“易就业”和闵行人才在线求职平台进行线上线下同步招聘，打造线上线下一体化环境。

目前闵行人社部门已经在颛桥镇新设服务站点，未来还计划在浦江镇和虹桥区域再布设点位，进一步扩大零工市场的辐射面。“我们在招聘中也发现，线下零工市场可以形成覆盖周边3公里就业圈，企业和个人也在3公里就业圈中能够快速准确地招聘及就业，同时现场招聘也具有直观性和便利性。”闵行区人社部门表示，已经在开展辖区内适龄灵活就业人员的数据排摸，“零工市场”今后的服务功能也要融入“15分钟就业服务圈”，从而使更多求职者在家门口就能上岗。

零工市场地址：闵行区瑞丽路60号；联系方式：64621200；工作时间：周一至周五（周六为值班，不办理业务）上午9:00-11:00，下午1:30-5:00（9月16日起1:00-5:00）

（来源：闵行区人社局）

民声回应

被通知试用期不合格，单位需要赔偿吗？

近期，收到网友@chen提问：“我的试用期就要到了，单位人事说我不符合录用条件，通知试用期不到，我可以要求经济赔偿吗？”

劳动关系自用工之日起建立，用人单位应当与劳动者订立书面劳动合同，约定试用期的也包含在劳动合同中。所以即使在试用期中，用人单位要解除劳动合同的，必须符合法定条件、遵循法定程序。《劳动合同法》第二十一条规定，在试用期中，“除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”

法条链接：

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，

给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

网友@chen遇到的“不符

合录用条件”情形，在《劳动合同法》第三十九条有相关规定：在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。也就是说，以劳动者“不符合录用条件”为由解除劳动合同的，用人单位应当提供相应的证明，并且书面通知劳动者，则单位无需支付经济赔偿或经济补偿。网友@chen的单位提出因其不符合录用条件而无法继续履行劳动合同，那么单位应当提供相应的证明。

如单位无法证明劳动者不符合录用条件即解除劳动合同的，则属于违法解除劳动合同。按照《劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按第八十七条规定支付赔偿金，即按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

经济补偿标准：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

试用期是一个双向选择的阶段，劳动者和用人单位都应重视试用期，合法维护自身权益。建议用人单位在录用劳动者时，向劳动者明确告知录用条件，一方面可以使用用人单位细化岗位标准，更加规范人事管理，另一方面也可以使劳动者明确岗位要求，提升个人与岗位的匹配性。

【漫说】

产检算病假吗？

小安你回来啦~
怎么样玩得开心吗？

还行还行，其实就周边随便逛了逛，刚怀了宝宝我也不敢太劳累。

孕妈妈确实得注意点哦，你平时上班如果有有什么不舒服的话也及时跟我说哦。

嗯嗯。对了，我下周一可能还得请半天假，下午约了产检。

不用。
产检是预防分娩异常或并发症的有效方法，为了保障孕妈妈们定期产检，产检时间计入劳动时间，按正常出勤算。

好的，你放心去。

产检的时间需要按病假或者事假算吗？

有被关怀到！

◆《女职工劳动保护特别规定》第六条规定：“怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”
◆《上海市女职工劳动保护办法》第十三条规定：“女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间。”

