

“妈妈岗” 育儿妇女灵活就业“暖心港”

灵活上班、弹性工作的“妈妈岗”来了。近日,山东省青岛市人力资源和社会保障局发布了首批“妈妈岗”用人目录,引发了关注和热议。“妈妈岗”是落实国家积极生育政策,满足妇女就业、满足企业等用人单位用工需求,由政府鼓励引导,企业等用工主体开发设置,主要用于吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业,工作时间、管理模式相对灵活、方便兼顾工作和育儿的就业岗位。

相关链接 >>>>>>

广东深圳市宝安区发布 “妈妈岗”就业支持十项措施

为贯彻落实党的二十届三中全会精神,推动建设生育友好型社会,缓解育儿妇女就业压力,做实做细育儿妇女就业工作,广东省深圳市宝安区近日发布“妈妈岗”就业支持十项措施,具体如下:

一、支持开发“妈妈岗”。

支持企业、社会组织、个体经济组织等用人单位将工作时间可弹性安排、劳动强度适宜、工作环境好的生产岗位和专业技术管理岗位设置为“妈妈岗”,实行灵活上班和弹性工作方式。

二、建立用人单位名录。

对设有“妈妈岗”的用人单位,区、街人力资源和劳动部门要引导用人单位在为“妈妈岗”员工办理就业登记时,主动申明相关岗位为“妈妈岗”,并建立统一名录,在辖区就业公共服务专区公布。

三、丰富就业服务供给。

畅通“妈妈岗”招聘求职信息收集、发布渠道,通过线上线下多种形式帮助需要灵活上班和弹性工作的育儿妇女实现就业。倡导经营性人力资源服务机构为“妈妈岗”提供公益对接服务。

四、提供创业服务支持。

依托巾帼创新创业实践站,对有创业意愿的育儿妇女给予租金支持、创业指导、孵化赋能、公益服务、交流合作等一站式服务。

五、开展职业技能培训。

链接职业培训机构、行业协会资源,加强育儿妇女在电商直播、母婴护理、手工技能、家政服务等方面培训。鼓励用人单位为员工提供多样化、实用性强的岗位技能提升培训。

六、营造生育友好工作环境。

鼓励有条件的园区、企业配套建立母婴室、托育场所等妇女儿童活动服务阵地,为员工提供福利性婴幼儿照护服务,有效降低养育成本。

七、完善劳动权益保障。

加强对“妈妈岗”用人单位的劳动保障法律法规宣传,督促用人单位依法依规落实对育儿妇女劳动权益的保护,确保育儿妇女在职业发展方面享有平等的机会和待遇。

八、择优推荐先进典型。

推荐积极性高、实施效果突出、带动作用显著、形成一定规模的用人单位申报省级“妈妈岗”就业基地认定。

九、加强社会宣传倡导。

充分利用各类媒体渠道,加强对“妈妈岗”就业政策、社会观念的宣传解读,积极回应社会关切。鼓励引导用人单位、个人参与,共同营造有利于育儿妇女充分就业的良好氛围。

十、强化组织实施。

宝安区妇联、宝安区人力资源局、宝安区各街道要把推广“妈妈岗”就业模式作为支持女性就业的一项重要举措,强化协同联动,加强政策扶持、创新激励举措。(据宝安区人民政府网)



对“妈妈岗”的冷思考

◎ 汤飞

近日,不少地方探索“妈妈岗”就业新模式,鼓励用人单位开设“妈妈岗”,促进妇女就业。这一岗位市场需求旺盛,竞争激烈,需要给予更多关注和支持。“妈妈岗”的出现与备受期待、关注、重视,真实反映了育儿妇女的愿望、企业的包容和社会的发展。广东在全省范围推行“妈妈岗”就业模式,其他地方也鼓励企业设立“妈妈岗”,这是良好的开端。不过,在此过程中也有一些值得冷静思考的问题。

“妈妈岗”满足了部分育儿妇女的就业需求,帮助她们在更广阔的平台上创造更大的价值。在叫好之余,我们也要清醒地看到:从岗位数量来说,适合育儿妇女的岗位偏少,其“后顾之忧”仍然让企业心存疑虑,导致“妈妈岗”竞争激烈。从岗位质量来说,“妈妈岗”多为技术含量较低、学历需求低的岗位,晋升通道不畅,希望“大展拳脚”者难免有落差。从岗位性质来说,有的“妈妈岗”属于临时用工,合法权益难以得到有效保障,“妈妈岗”可能出现名不副实的情况。

笔者认为,我们要像妈妈呵护孩子一样呵护“妈妈岗”,使之惠及更多人。首先是鼓励设。育儿妇女是重要的人力资源,经过短暂的适应后,不少人能够胜任更重要的职位,承担更重要的任务。在完成角色的转变后,其忠诚度、敬业精神都值得称道、值得信任。因此,要鼓励企业设立“妈妈岗”,不能也不应该戴着有色眼镜区别对待她们。其次是严格管。要制定管理措施,不可空有“妈妈岗”的名目,乃至出现以“妈妈岗”为名骗取补贴的情况,更不可将“妈妈岗”变作对育儿妇女的“惩罚”。再次是大力扶持。加强家庭友好型工作场所的建设,对相关企业及职工多一些政策支持 and 关爱,减轻其负担与压力,让他们轻装上阵。

随着社会的发展,希望“妈妈岗”越来越多,所涉及的岗位越来越重要,也希望不断完善相关制度保障其合法权益。

发现 “妈妈岗”快速推广

2022年国家卫健委等17部门出台《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》,其中就提到“推动完善促进妇女就业的制度机制”。

2023年9月-11月,全国妇联妇女研究所曾对北上广深4个一线城市40岁以下全职妈妈群体状况进行调研。调研发现,82.7%的全职妈妈有再就业打算,其中38.4%的人希望进入正规单位或全职就业,48.3%希望能够兼职、灵活就业。然而,由于长时间脱离劳动力市场,知识技能与日新月异的职场脱节,再加之要考虑就业后是否有足够灵活的个人时间来陪伴孩子成长,全职妈妈或多或少都存在没有就业前景的问题。长远来看,推行“妈妈岗”不仅能够为“宝妈”提供更为灵活、人性化的就业机会,还是推动建设生育友好型社会的切实举措,对城市的经济发展和社会和谐具有深远影响。

为促进高质量充分就业,日前,黑龙江省哈尔滨市由人社、妇联、工会三部门联合印发了《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》,主要包含了岗位开发、就业服务、技能培训、权益保护、加大宣传等5个方面的内容,旨在全市推行“妈妈岗”就业新模式,进一步促进妇女就业。支持企业、社会组织、个体经济组织等用人单位开发“妈妈岗”,对符合条件的落实企业吸纳就业困难人员社会保险补贴、公益性岗位补贴、灵活就业人员社会保险补贴等相关补贴政策,提升岗位吸引力;指导区县(市)建立“妈妈岗”用人单位名录,定期在当地公共就业服务网站公布,配备就业服务专员,主动提供招聘用工服务;落实稳岗补贴、技能提升补贴等惠企补贴政策,助力企业稳岗扩岗;通过加强供需平台服务,组织本区域女企业家协会、巾帼示范基地挖掘岗位,发动各地手工编织协会提供居家岗位,利用“女致富带头人培训”活动,“巾帼家政进乡村(社区)”活动等途径,丰富“妈妈岗”供应渠道。

2024年1月30日,广东省广州市人社局公布设立“妈妈岗”的用人单位名录,涉及58家企业。

2024年5月,广东省珠海市人社局、市妇联发布通知,在全市“妈妈岗”用人单位名录范围内,遴选一批成效显著、社会影响好的用人单位,认定为当年度的市级“妈妈岗”就业基地,授予“珠海市‘妈妈岗’就业基地”牌匾,结合岗位提供、员工权益保障等情况,给予第一年最高20万元、第二年最高10万元,最高共30万元的奖补,并择优推荐参加“巾帼文明岗”评选。

2024年6月,河北省妇联在邢台市探索推行“妈妈岗”新就业模式,并作为全省妇联系统深化拓展“巾帼创业就业行动”改革试点。试点工作开展以来,邢台市妇联以设置岗位、招聘宣传、技能培训为抓手,通过搭建项目平台、产业带动、在家政服务领域实施“共享阿姨”家政服务等多种形式,累计带动2.5万余名妇女通过“妈妈岗”实现了创业就业。

现状 “妈妈岗”解决了哪些痛点

育儿妇女就业最大的困难是需要有工作时间和工作方式都灵活的工作岗位,满足她们既能顾家看娃还能上班挣钱的现实需求。“妈妈岗”备受追捧的原因就有其一。

近年来,浙江省丽水市庆元县把“巾帼共富工坊”建设,作为群众“增收增收”的重要抓手,托起乡村妇女“共富梦”。近日,走进庆元县左溪镇家园共富工坊,现场一片繁忙景象,工人们正在忙着赶制来料加工订单。“妈妈岗”模式让宝妈们能够在照顾家庭的同时,通过灵活的工作安排增加收入。从荷地镇苏湖村搬迁至同心新村的吴昌红在该工坊工作多年,孩子在同心新村附近的五都小学就读,自己则通过来料加工补贴家用。“孩子在学校有食堂,只需要‘早送晚接’,其他时间到这里上班,计件工资多劳多得,熟练起来一个月能赚四五千。”吴昌红说,通过来料加工,既能补贴家用,也能照顾孩子,可以说是一举两得。

让育儿妇女就好业,有岗还远远不够。充分尊重每一名育儿妇女个性化就业需求,“量体裁衣”上岗,才是真正的好”。为此,山东省济宁市邹城市妇联精心设计包含个人情况、家庭情况、意向就业方式、意

向就业领域和培训需求等5个方面48个问题的育儿妇女就业调查问卷,市镇村三级妇联“分片包保”,通过微信群推送和实地走访等方式全面了解育儿妇女就业需求。在创设任务包干自由选择上下班时间灵活型“妈妈岗”的基础上,又引导企业设置了领活回家按件计酬的流动型“妈妈岗”、自选时段上岗的弹性型“妈妈岗”和工作地点时间双弹性的新业态型“妈妈岗”等类型岗位。育儿妇女根据自身实际情况,既可选择就业“家周边”,也可选择就业“家门口”或“家里边”。

“家里两个孩子要接送,我选择了带活回家干。这不,刚交了30件活,挣了将近100块钱呢。”家住田黄镇上大古村的王晓霞领到了“上岗”后第一份收入,激动地说。金鲁王子有限责任公司位于邹城市田黄镇下大古村,是一家从事针织品来料加工的“妈妈岗”企业,今年企业共安置了40多名育儿妇女就业,其中12名还可以拿料回家上班。

大家关注“妈妈岗”,是因为这种岗位传递出包容与理解的信号,能实现多方共赢。更重要的是,“妈妈岗”传递出了一个积极的信号:女性的生育与职业发展是可以相互促进、共同发展的。

展望 “妈妈岗”只是起点

梳理青岛市首批“妈妈岗”用人目录(一)发现,此轮目录共发布了190个岗位需求,来自7个用人单位,涉及餐饮、家政、保安服务等领域,多为钟点工和小时工。这也是“妈妈岗”现状——集中在餐饮、家政等体力劳动密集型行业,其薪资水平相对较低,发展前景有限,如何让“妈妈岗”超越“打零工”的价值,我们更应关注“妈妈岗”给从业者带来的功能价值和情绪价值。

在讨论“妈妈岗”的时候,我们会把从业者聚焦在全职妈妈们身上,这其实失之偏颇。“妈妈岗”确实为全职妈妈们搭建了一个连接社会的桥梁,但一些本身就有工作的“宝妈们”,她们也是需要“妈妈岗”的。在2024年全国两会上,全国政协委员、全国妇联原副主席吴海鹰建议,设置灵活工作和弹性就业的“妈妈岗”。她指出了两个方向:一是鼓励用人单位在车间、生产线上、管理岗位等设立“妈妈岗”;二是在社区公益项目中设立“妈妈岗”,为全职妈妈更好地兼顾工作与家庭提供服务。

可现实情况是,一些企业不愿设置“妈妈岗”,是

出于担心管理混乱且用人成本可能增加等现实考量。如何打消企业的顾虑,并非无计可施。比如,2022年7月,广东中山市印发《关于大力推行“妈妈岗”就业新模式的若干措施》,提出对符合条件申报“妈妈岗”的用人单位,实行每月300元/人的社会保险补贴和100元/人的岗位补贴;对符合条件申报“妈妈岗”的灵活就业人员,实行每月300元/人的社会保险补贴。另外在扣减增值税和企业所得税等方面也有优惠。

我们也要看到,“妈妈岗”的推广并非一蹴而就。比如,在实施过程中,一些岗位缺乏晋升通道,职业发展路径不明朗,还有一些岗位多为临时用工或者没有签订正规劳动合同,这些不利于职业成长且难以维护女性合法权益的因素,在一定程度上降低了育儿妇女的就业积极性,需要政府和社会各界给予更多关注和支持,共同促进“妈妈岗”良性发展,为育儿妇女职业发展赋能。

(综合《人民日报》《光明日报》《中国妇女报》等)



近年来,山东省聊城市阳谷县积极探索“妈妈岗”就业新模式,以主动创设、搭建平台、提供服务为抓手,成功帮助广大妇女在“家门口”灵活暖心就业。截至目前,全县“妇字号”企业已设立“妈妈岗”3000余个,有效拓宽了育儿妇女的就业渠道,同时缓解了企业的“用工难”。图为近日,在山东森嘉食品有限公司包装车间,阳谷县十五里园镇朱坊村的刘桂香在工作。

张振祥 摄

