



既能顾家养娃又能工作赚钱 明确弹性工作、不强行加班 广东等地推出妈妈岗



日前,广东省人社厅发布《关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的实施意见(征求意见稿)》,提出在全省广泛开发“妈妈岗”,拓展妇女就业空间。

“妈妈岗”,即专为宝妈们特设的岗位,该岗位实行弹性工作、灵活就业,方便宝妈们兼顾家庭和工作,亦帮助企业完善用工需求、发掘宝妈们的潜力以重塑职场活力。

A

广东发文推行“妈妈岗”

广东省《关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的实施意见(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》)指出,“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。

根据调研,面对工作时间灵活,能够兼顾家庭与工作的“妈妈岗”,八成受访者投支持票,认为此举方便灵活。二成受访者投票“不认可”,并表示“妈妈”不该成为一个只能弹性工作的代名词,男性或女性都需要兼顾家庭。

时下整个社会需要进一步保障女性拥有平等的就业权利,提升女性就业质量,打破职业晋升的“玻璃天花板”。同时,通过持续的努力,为更多妈妈打造更加多元、包容和平等的职场环境,支持她们在投入家庭的同时追求职业成长,展现自我价值,并在未来连接更好的就业机会。

《征求意见稿》明确,企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织可以按规定开发设置“妈妈岗”,鼓励用人单位拿出部分专业技术和管理岗位用于“妈妈岗”设置,鼓励规上限上企业设立“妈妈岗”。

同时,灵活确定岗位工时等内容,鼓励引导“妈妈岗”实行灵活上班和弹性工作的方式,结合实际科学制定劳动者工作量和劳动强度,方便妇女更好地兼顾照料儿童和工作。

“妈妈岗”实行劳动合同形式用工的,应在劳动合同中协商明确弹性工作、不强行安排加班、工作时间因照料儿童需要可以请假等相关内容。劳务形式用工的,应签订劳务协议,合理确定权利义务。

《征求意见稿》提出,创造生育友好型工作环境,鼓励用人单位设立“妈妈岗”车间、“妈妈岗”生产线等,并建立“妇女之家”,为员工提供福利性婴幼儿照护服务。

此外,广东还将加强“妈妈岗”就业服务,收集发布“妈妈岗”招聘信息,编制规范运行的零工市场“电子地图”,支持开展“妈妈岗”技能培训,提升育儿妇女就业技能。

事无巨细,凡是可能涉及到“妈妈”们就业的问题,都尽可能在政策上做好布局。

B

月薪从4000到12000元不等

5月14日正值母亲节,记者从广东省中山市人社局了解到,2023年广东“稳就业 促发展”珠三角大型招聘嘉年华将于5月20日在中山市博览中心举行。

其中,中山特设的“妈妈岗”招聘专区,将为现场求职的“宝妈”提供儿童托管服务,提前预备移动母婴室,并派专人看护儿童,让“宝妈”实现带娃、找工作两不误。从目前已经公布的“妈妈岗”来看,岗位遍布教育培训课程顾问、房地产置业顾问、企业客服专员、工厂普工、配送员、销售员等不同行业工种,月薪从4000元到12000元不等。

根据政策,中山企业吸纳法定劳动年龄内养育12周岁(含12周岁)以下儿童的妇女就业,每个月可以获得400元/人的补贴。同时,“妈妈岗”员工每人每月也能获得300元的灵活就业社保补贴。

有网友称,自己在广东中山参加的多场招聘会



广东推出“妈妈岗” 广东新闻联播视频截图

上,都发现专门设置了“妈妈岗”:买社保,工作时间灵活,方便接送孩子。

不只广东,在江西、四川等地也都有“妈妈岗”出现。

为什么多地愿意尝试“妈妈岗”?最重要的就是切中了妈妈们的需求点。既能顾家养娃,又能工作赚钱,这是许多妈妈的现实愿望。能够解决这一冲突,工作时间自由、灵活的“妈妈岗”一经推出,就受到妈妈们的热烈响应。

C

九成全职妈妈试图重返职场

全职妈妈能否重回职场?重回职场为了什么?国内人力资源服务商前程无忧聚焦于“全职妈妈再就业”开展调研,剖析其面临的挑战和需求。调研显示,九成全职妈妈试图重返职场,六成期待弹性工作制。她们再就业原因排名前三的分别是“实现自我价值”“不与社会脱节”“缓解经济负担”。

有关数据表明,职业女性在生育前后主动或被退回家庭的全职群体渐渐增大。前程无忧调研了百余位有全职家长经历的女性,发现职业女性成为全职妈妈的背后是多种因素的叠加,其中最主要原因是对家庭教育和亲子陪伴的重视,62.7%的全职妈妈“希望陪伴孩子成长”,44%认为自己“需要亲子家庭教育”。也有出于现实因素的考量,比如“没有老人亲戚帮忙带孩子”(41.7%)、“请保姆的费用比较贵”(28.3%)、“老人带娃易出现矛盾”(22.3%)、“对育儿嫂不放心”(16.3%)等问题。

从职业女性到全职妈妈,结婚生育通常是角色变化的转折点。调研显示,近五成受访妈妈的“全职”经历持续了1-3年,3-6年的占比17.7%,6年以上的占比较少。当子女渐渐长大,重返职场是个绕不开的话题。调研显示,九成受访妈妈希望能够回到职场,其中78%已经在看机会,16.3%还在观望。

八成受访妈妈承认“全职妈妈再就业”存在一定障碍。《2021职场妈妈生存状态调查报告》让受访妈妈对回归职场的难度进行打分(1-100分逐分难度提升)时,39.8%选择了“60-80分”,36.5%选择了“40-60分”,合计仅有16.2%选择了40分以下。

社会开始正视全职妈妈重返职场所面临的结构性阻力。一方面,政府针对女性就业提供相应的帮扶政策,比如,一些城市支持推广“妈妈岗”的新型岗位;另一方面,数字时代的到来以及新兴职业的兴起,让更多妈妈通过互联网扩展家庭以外的社会网络,直接参与社会分工、积累人脉资源、共享经济发展成果。

热评

一次社会机制的有益探索

一则政策新闻被大众所普遍关注,这说明它触动了多数人对一个普遍存在的社会现象的敏感神经。

广东出台政策开发“妈妈岗”,点赞多于迷惑,理解多于质疑。

我们先做正面理解。这种岗位能帮助女性员工更好地平衡工作和家庭责任,提高工作效率和生产力;能促进家庭和谐,减轻女性员工的家庭压力,提高生活质量。就设置该类就业岗位的企业而言,可以提高其社会形象和声誉,吸引更多优秀的女性加入。

从社会意义上看,它有利于提高女性就业机会和待遇,提高女性员工的工作满意度和生活质量,同时也有助于企业的发展和社会的进步。

更重要的一点是,它让人们更加重视母亲的角色和贡献。通过“妈妈岗”,整个社会可以更好地关注母亲的健康、教育、职业发展等方面的需求,为母亲提供更多的支持和帮助。

同时,也有个别人可能担心:“妈妈岗”这样的“标签”会不会被理解为对母亲的歧视?

事实上,任何一个社会问题的最终妥善解决,都会有一个从不理解到理解的过程,都会有一个多次修正到基本完善的过程。起初的不理解和妄议,或许恰恰能推动政策在曲折中趋向被大众最终认同。

放眼世界,在许多国家和地区,类似“妈妈岗”一直存在,比如在加拿大、法国、瑞典等欧美国家,也有类似的政策。通常针对有就业需求的社会弱势群体,主旨就是拿出合适的岗位,给社会弱势或者特殊群体以帮助,以便使他们在能够拥有工作机会的同时,活出应有的人生尊严和社会价值。

“妈妈岗”当然未必弱势,或者说,它最多只是从生育到抚养、照料孩子的最初几个月或几年里显出无奈的“弱势”,需要社会理解和尽可能的照顾,绝非赖在此“岗”不走。

无论舆论是赞同还是反对,支持还是质疑,无疑都是触摸到了“宝妈”就业难这个越来越明显的社会问题。

倘若敞开心怀去理解,这其实无关职业歧视,更无关尊严,社会其他人也不应该对此或上纲上线、杞人忧天,或同情、疑惑、担忧。只要初衷是善意的,就能得到社会多数人的理解,最终一路风雨无阻。

总之,只要抛弃世俗观念,“妈妈岗”至少也是一次社会机制的有益探索,它可以为母亲们在特殊的人生阶段,营造出适合她们需要的生活环境和社会氛围。

综合央视网、中国网、每日经济新闻等