

# 在利好已育女性重返职场的同时,职业发展、劳动权益等有待完善 “妈妈岗”,实现灵活就业之后……

2024年底,山东省青岛市人社局发布了该市首批“妈妈岗”用人目录,包含来自7个用人单位的190个岗位。

“妈妈岗”,即专为母亲群体开设的岗位,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。相对于其他岗位,“妈妈岗”工作时间、管理模式相对灵活,能更好满足育龄女性的需求。

距离2022年广东中山推出全国第一批“妈妈岗”已两年多,这项旨在解决已育女性就业难题的创新政策成效如何?记者采访发现,“妈妈岗”利好一大批已育女性的同时,在职业发展、劳动权益、岗位称呼等方面还有待进一步完善。对此,有专家建议,应当增加“妈妈岗”的岗位丰富度、完善岗位员工劳动权益保障、以更科学的命名扩大岗位外延。



网络图

## 助力全职妈妈重返职场

“月薪4000元,有双休还有寒暑假。”来自广东的张瑶今年通过“妈妈岗”政策,在一家学校食堂找到工作,“虽然工资不高,但不加班、够灵活,也不耽误接孩子”。

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》,强调“推动完善促进妇女就业的制度机制,加强对女性劳动者特别是生育再就业女性相关职业技能培训”。广东、山东、河北、湖南等地也通过出台政策、企业创新试点、设置就业基地等方式推动“妈妈岗”落地。

生了孩子以后,张瑶成为一名全职妈妈。加上文化水平不高,她也没有能力重返职场。现在,在“妈妈岗”上,她有了一份稳定的收入。

有社会学者表示,传统家务劳动本身有价值但无酬,“妈妈岗”的设立能够一定程度上改善妇女在生育期间完全做无偿劳动的困境,从而实现“阶段性就业”,提高妇女收入,实现其价值。

同时,专家认为,在三孩生育政策背景下,支持全职妈妈再就业对消除生育顾虑、提高生育意愿、释放全职妈妈人力资源潜力具有重要意义。

“生完孩子后却只有客服、家政等岗位欢迎我,这‘工作降级’太严重了。”网友小莉在社区“妈妈岗”专场招聘会上发现,岗位大多集中于家政、物业服务等领域,自己没有找到和所学专业对口的岗位。

记者梳理多地发布的“妈妈岗”招聘细则发现,岗位数量日益增多,但仍多以劳动密集型岗位为主,职业晋升空间有限,薪资普遍较低,且多为兼职或临时工。

2023年一项对全职妈妈群体的调研显示,82.7%的全职妈妈有再就业打算,其中48.3%希望能够灵活就业。“‘妈妈岗’满足了部分已育女性的再就业需求,能够帮助她们重新定义自己的价值。”唐诗超表示。

针对政策执行过程中有待完善之处,专家建议,应当增加“妈妈岗”的岗位丰富度、增强员工劳动权益保障、尝试将岗位命名去性别化以扩大岗位外延。

深圳市政协委员、深圳报业教育传媒集团总编辑陈励

## 岗位受限、权益打折

北京论法律师事务所高级合伙人唐诗超分析,“将已育女性限制在低技能、低薪酬岗位,可能阻碍她们获得与其他员工同等的发展机会。”

此外,由于这些岗位多为兼职或临时工性质,妈妈群体的劳动权益保障也同样堪忧。河南一公司“妈妈岗”招聘人员告诉记者,如果员工选择兼职,公司只缴纳人身意外险,只有通过考核的全职员工,公司才会为其缴纳社保。

“灵活用工不应等于权益打折。”法律人士指出,用人单位应当按照国家规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险,“用人单位不能与员工约定只缴纳商业保险,排除缴纳社会保险的义务。”

除了工作本身,“妈妈岗”的称呼也引发不少讨论。有网友说:“这种称呼可能会潜移默化地强化‘育儿只是妈妈的职责’的传统观念,加重育龄女性身上的负担。”

## 增加丰富度、扩大外延

认为,对因生育影响就业的妇女,应提供更为多样化的就业支持,如将“妈妈岗”从传统领域扩展到新兴领域,尤其是互联网和IT服务等,以增加岗位的丰富度和可选择性。

针对“妈妈岗”实施过程中的劳动保障问题,唐诗超认为,一方面,企业应当主动承担社会责任,营造更为包容的职场氛围;另一方面,相关法律法规也需要与时俱进,确保已育女性在就业、薪酬等方面享有更加平等的劳动权益,避免因灵活就业受到不公平待遇。

“可以尝试将岗位命名去

性别化,扩大‘妈妈岗’的外延。”唐诗超建议。例如,上海市支持用人单位以“生育友好岗”命名那些工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好的岗位。

“重构职业发展生态也是必要举措。”有关人士告诉记者,可以借鉴“弹性职业轨道”模式,建立弹性岗位与常规岗位的互通机制,如设定弹性工作年限与职业晋升的换算公式,员工可根据自己的实际情况灵活选择工作方式,从而不用担心职业发展受到影响。

(据《工人日报》)