

名词
解释

“妈妈岗”由政府鼓励引导、企业等用工主体开发设置,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。

支持用人单位设置“妈妈岗”

为广泛开发设置“妈妈岗”,《通知》支持市场化发展“妈妈岗”。其中明确“妈妈岗”开发范围,支持企业、社会组织、个体经济组织等用人单位将劳动强度不大、工作环境好的岗位设置为“妈妈岗”。

针对育儿妇女就业需求,《通知》鼓励企业提供便利条件,如设立“妈妈岗”车间、“妈妈岗”生产线等,建立“妇女之家”,提供婴幼儿照护服务。

“妈妈岗”的支持群体得到扩展,《通知》支持用人单位对负有照护儿童、失能老人或残疾人义务的其他劳动者,参照“妈妈岗”实行弹性工作。

为做好市场化服务,《通知》支持各地联合人力资源机构,探索打造集岗位收集、人员对接、技能培训、上岗推介于一体的“妈妈岗”市场化服务模式。

建立“妈妈岗”用人单位名录

立足人力资源社会保障、妇女联合会部门职能,《通知》提出建立“妈妈岗”用人单位名录,优化“妈妈岗”就业服务等方式强化公共就业服务供给。

为打通“妈妈岗”供求渠道,《通知》要求各级人力资源社会保障部门建立“妈妈岗”用人单位名录,引导用人单位在就业登记时主动申明“妈妈岗”,据此建立统一名录并在网上服务专区公布。

同时,各地要依托公共人力资源市场、零工市场,畅通“妈妈岗”招聘求职信息收集、发布渠道,提供免费场地,举办专场招聘会,并支持建立“妈妈岗”余缺调剂联盟,提高“妈妈岗”员工就业稳定性。

《通知》要求各地为“妈妈岗”企业配备就业服务专员,主动提供招工服务,通过免申即享、直补快办等落实社保补贴、岗位补贴等政策。鼓励“妈妈岗”员工参加岗位技能培训,符合条件的按规定给予技能培训补贴。

遴选激励“妈妈岗”就业基地

在激励方面,《通知》提出,开展省级“妈妈岗”就业基地认定。省人力资源社会保障厅、省妇联在全省“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,认定为当年度省级“妈妈岗”就业基地,授予“广东省‘妈妈岗’就业基地”牌匾,给予适当激励,并择优推荐参加“巾帼文明岗”评选。有条件的地市可开展市级“妈妈岗”就业基地认定。

劳动合同明确弹性工作等内容

在保障方面,《通知》明确了加强“妈妈岗”员工劳动权益保障,推动规范化发展的目标。一是明确权利义务,“妈妈岗”实行劳动合同形式用工的,在劳动合同协商明确弹性工作等相关内容。劳务形式用工的,签订劳务协议,合理确定权利义务。二是强化专项监督,加强对“妈妈岗”用人单位的劳动法律宣传、女职工权益专项执法等。三是强化组织实施,各级人社、妇联强化协同联动,加强政策扶持,积极培育、宣传先进典型。

全国首创!广东明确支持广泛设置“妈妈岗” 落实社保、岗位补贴

上班带娃两不误

鼓励企业设立 “妈妈岗”车间、生产线

白天在职场打拼,下班回到家无缝衔接开始带娃,这或许是不少宝妈面对的困境。能不能给宝妈们特设一个岗位呢?

8月30日,广东省人力资源和社会保障厅在其官网发布《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》(以下简称《通知》),为在全省进一步推行“妈妈岗”就业模式,促进育儿妇女就业提供指引。《通知》切实回应了育儿妇女就业和用人单位用工的诉求,创新提炼地方实践,积极稳妥在全省推行“妈妈岗”就业模式。

此前,8月16日,广东省人民政府办公厅发布《关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》提出,鼓励用人单位积极设置面向育儿妇女的“妈妈岗”,提供灵活弹性的就业选择。

据悉,当前,我省妇女就业情况总体较好,近年来,我省中山、佛山等地自发形成了“妈妈岗”就业新模式,帮助育儿妇女做到了带娃、就业两不误,也缓解了企业招工难、留工难的问题。



5月20日,2023年广东“稳就业促发展”珠三角片区大型招聘嘉年华在中山启动。图为“妈妈岗”专区。

样本

珠三角“妈妈岗”工资最高1.2万

下午3点半,谢小玲向部门经理报备后就提前下班,去接孩子回家。她是一名7岁多孩子的妈妈,也是中山雅生活智慧城市服务有限公司客服部的员工。“当孩子突然发烧或遇到其他需要照顾的情况,只需跟部门打个招呼,就能第一时间赶到孩子身边……”谢小玲边说边走向打卡机。让谢小玲得以从容上下班、兼顾工作与育儿的,是中山市2021年起就探索推行的“妈妈岗”就业模式。

今年4月,36岁的吴娟利看到佛山鸿远电子商务有限公司的招聘海报,内心重新燃起希望。经过面试及为期两周的岗前培训,5月10日,她正式成为鸿远电商“妈妈岗”上的一名客服,每天工作4小时。“‘妈妈岗’对我来说是雪中送炭,之前我们已经在想要不要回老家去。”吴娟利告诉记者,现在,她每天早上送完两个孩子上学后,就在鸿远电商的客服岗上全心工作4小时,下午则回到店里照看生意、接孩子们放学,可谓“赚钱带娃两不误”。

2021年,中山在全国率先出台“妈妈岗”新就业模式政策,支持企业和育龄妇女依法商定有利于照顾婴儿的灵活休假和弹性工作方式。两年来,这一创新模式已走向更多城市,遍地开花。

目前,广东中山、佛山等地相继举办多场“妈妈岗”招聘会,广东清远市更是上线了“清远妈妈岗”小程序来帮扶女性就业。

在中山等地的一些制造生产车间,按照“全能工”+“妈妈岗”的模式进行员工配置,如有“妈妈岗”请假,由此产生的空缺会由熟悉车间所有岗位流程的“全能工”补上,以此保证产线正常运转。

据报道,此前的珠三角片区大型招聘嘉年华设立了“妈妈岗”。

从岗位来看,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。

根据当地政策,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。

“我们这个电话客服岗位是专门面向宝妈的,应聘的人挺多的,对学历也没有硬性要求,每天上班时间是早九点到晚上六点半,法定节假日都有,考虑到宝妈接送孩子的需求,可以酌情提前下班,上班时间比较灵活。”中山一家互联网企业人力资源工作人员告诉记者。

深圳市一家从事早教的企业也开设了“妈妈岗”,面向12周岁以下儿童负有抚养义务的宝妈群体。负责招聘的工作人员告诉记者,应聘者需要有本科学历,但上下班时间比较灵活,不需要每天到岗,只要完成每月考核目标即可。

焦点

为什么出现“妈妈岗”? 为什么是广东先行先试?

值得注意的是,广东省在“妈妈岗”的探索上先行先试,取得了一定经验。

为什么是广东?我们或许能找到一些线索。

在华南农业大学经济管理学院教授罗明忠看来,“妈妈岗”的出现一定程度上是广东包容性生育支持的表现。

广东以占全国8.9%的常住人口,贡献了11%的出生人口,已经连续五年蝉联全国第一生育大省。设置“妈妈岗”,有利于妈妈们在抚育子女和照料老人的同时,以工作为纽带强化与社会的联系。

浙江也提出,率先构建育儿友好型社会,探索建立生育成本共担机制。

对一些人口流入、用工需求大省来说,在生育政策及其配套政策支持上,进行类似的先行探索,是打造育儿友好型社会的题中之义。

与此同时,随着远程办公风起,基于数字平台劳动参与的“新零工经济”快速发展,也让更多的宝妈们迎来了一边照料家庭、一边工作赚钱的可能。

生活中,网约车司机、电商运营、社区团购团长、文案编辑、自媒体博主、AI标注员……这些新技术和市场发展衍生出的新职业,正聚集了越来越多的女性。

据《2022中国女性数字平台就业发展报告》估算,2022年女性通过数字平台就业的人数已超3800万人。网络主播中接近6成为女性,头部网约车平台上,每10位司机中就有1位是女司机。

新型灵活就业模式的快速发展,打破了时空束缚对女性就业的限制,创造了更多弹性办公、居家办公的工作机会,让其兼顾家庭与工作成为可能。

热议

如何平衡双重身份? 是否增加企业用人成本?

“妈妈岗”的推行过程中一些问题也逐渐显现。

“妈妈岗”引热议,背后是女性要平衡双重职业身份的困难。

不久前,杭州的葛女士晒出自己公司允许员工偶尔带娃上班的照片,赢得不少点赞。

对于设置“妈妈岗”,有网友们表示,“生育焦虑和职场焦虑都会有很好的缓解。希望能大力推广、很好执行,让更多妈妈找到工作。”

不过,网友也有疑问,妈妈们找工作不容易,正是因为她们被过重的育儿责任“绊住”了。而“妈妈岗”的存在,可能会加深社会对传统性别分工的认同,认为“带孩子只是妈妈的事”。

也有网友对“妈妈岗”设立之后要面对的问题,做了思考,认为“妈妈岗”的设立可能无形中增加了企业使用女性员工的用人成本,加剧就业歧视。

“妈妈岗”的推行过程中,一些问题也逐渐显现。比如现有的“妈妈岗”往往缺乏晋升渠道,更谈不上职业规划;提供“妈妈岗”的企业主要分布在中心城区,镇街企业相对较少,岗位拓展的渠道也有限。

对高素质的职业女性来说,“妈妈岗”可能并不能完全满足需求。此前广东省人社厅发布的《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)》中也特别提出,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。

据《南方都市报》