

推行“妈妈岗”带来“三赢”

全职妈妈重返职场能实现自我价值、为家庭增收 企业也有了更多用工选择



青岛奥合源服装有限公司设置缝纫“妈妈岗”。

「妈妈岗」成为妈妈「港」
探访

在智联招聘近日公布的《2024年中国女性职场现状调查报告》显示,19.7%全职妈妈重返职场,占比高于2023年。妈妈群体已是就业市场中不容忽视的力量。重返职场的宝妈该如何平衡家庭与工作的关系?岛城多个区市大力推广的“妈妈岗”项目,为这一难题提供了一种创新解决方案,不仅让全职妈妈有了重返职场的机会,也让她们的家庭实现了增收,同时为企业带来了更多的用工选择,实现宝妈、家庭与企业“三赢”。

岛城各区市探索“妈妈岗”

“妈妈岗”主要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,可视情况安排工作时间或者工作地点,让全职妈妈在照顾家庭的同时,也能兼顾事业,与社会接轨。

今年9月,山东省人力资源和社会保障厅、山东省妇女联合会印发通知在全省推行“妈妈岗”就业模式。其中提到,第一,要加大“妈妈岗”政策支持,各级人力资源社会保障部门要梳理本地区带动妇女就业能力强、安置育儿妇女数量多的企业清单,纳入“妈妈岗”用人单位统一名录,定期在当地公共就业服务网站服务专区公布。第二,扩展“妈妈岗”岗位开发设置,积极挖掘电商运营、直播带货、文创策划等自主性高、方式灵活的“新业态妈妈岗”。第三,通过组织专场招聘、开展直播带岗、搭建“妈妈岗”用工余缺调剂平台等方式,多渠道帮助需要灵活上班和弹性工作的育儿妇女实现就业。第四,各级妇联要整合职业培训机构、行业协会等多方资源,定制公益性培训项目,帮助更多育儿妇女参与家政服务、手工制作、乡村旅游、电子商务等多种产业发展。第五,关注“妈妈岗”劳动权益保障,符合确立劳动关系情形的,双方应签订劳动合同,用人单位与员工协商弹性工作、不强行安排加班、工作时间因照护儿童需要可以请假等相关事项。第六,细化实化“妈妈岗”政策经办服务,优化经办流程,减环节、减材料、减时限。

事实上,在此政策推出前,青岛各区市已有类似探索实践和推行基础。如市北区人力资源与社会保障局开设的“就业微工厂”国潮面点技能培训项目,如今已是备受欢迎的“妈妈岗”。今年中秋节前,市北区的宝妈徐女士和另外几位宝妈制作、售卖国潮馒头礼盒,忙得不亦乐乎。她们前期在社区完成了12个课时的学习,掌握了多种中西式面点的制作手艺,产品受到客户的一致好评,订单数量不断增加。针对育儿宝妈等不方便全日制工时就业的居民,市北区人力资源与社会保障局创新推出生活服务及生产经营“妈妈岗”,根据居民需求和市场需要,精心设计美妆、母婴护理、养老护理等生活服务类技能培训课程,供宝妈们根据自身时间灵活选择。完成培训的学员可通过平台推荐到有服务需求的家庭灵活就业。截至目前,累计开发自媒体、收纳师、陪诊师、母婴护理员等新职业岗位500余个,解决千余人就业问题。

弹性工作制带来“平衡感”

“哒哒哒……”在青岛奥合源服装有限公司车间内,缝纫机声此起彼伏。作为“妈妈岗”模式的积极践行者,该企业为宝妈定制了弹性工作岗位。43岁的李增美正聚精会神地操作着花样缝纫机,给羽绒服做充绒内衬。“现在每天早上送完孩子,我再骑5分钟电动车就能到厂里。”李增美说,这份工作不仅离家近,工作时间也很灵活,每天都能接孩子放学。更让她感动的是,工厂对宝妈的特殊需求给予充分理解和支持,“比如上班期间如果家里有急事,和上级报备后可以暂时离岗,处理完再回来,特别灵活。”

据了解,这家服装加工企业90多名员工中,大多数是住在周边的宝妈。为了让她们能够同时兼顾家庭与工作,工厂取消了固定的上下班时间,采用计件工资制,员工的收入由完成的产品数量决定,每位员工可以自行安排上班时间。“手快的员工一天能赚160元左右,月收入维持在3000元到4000元之间。”工厂负责人韩玉欣介绍。时间可控、管理灵活、按件计酬……新就业模式帮助广大宝妈在“家门口”灵活暖心就业,实现工作与生活“双赢”。

助力求职宝妈就近就业

“妈妈岗”的成功落地,离不开社区的积极推动与资源整合。为帮助有就业需求的宝妈重新进入职场,西海岸新区人力资源与社会保障局建立了“就享家”乐业服务站。工作人员通过入户调研、居民走访,逐步摸排出宝妈们的求职需求,同时与企业对接,形成双向推荐的就业机制,为宝妈们量身定制合适的岗位。

自2023年以来,西海岸新区启动“社区微业”系列活动,在全市率先建设“就享家”乐业服务站。目前,28个服务站已在全区各镇街落地生根。通过精准摸排育儿妇女、就业困难人员等群体需求,再结合企业用工状况,以双向推荐的方式帮助求职宝妈实现就近就业。如隐珠街道王家石桥社区,辖区两处“微工厂”目前已帮助22名宝妈实现就业。

近日,西海岸新区人力资源与社会保障局在公众号上公布“妈妈岗”咨询热线后,每天能接到宝妈的咨询电话10余个。接下来,新区将继续通过“妈妈岗”模式,深入挖掘社区内的潜在劳动力资源,并与更多企业达成合作,提供更加多样化、灵活性的岗位选择,为宝妈打通就业“最后一公里”,让更多宝妈重返职场,书写属于自己的精彩篇章。

延伸 /

让“妈妈岗”没有后顾之忧

记者了解到,随着“妈妈岗”在全国多地的广泛推广,部分与之相关的问题也日益显现。“妈妈岗”多以技术含量相对不高的劳动密集型岗位为主,缺乏晋升通道,职业发展路径不明朗,以及“妈妈岗”多为合同制或者临时用工等。如何促进“妈妈岗”良性发展,为女性职业发展赋能?广东是国内较早探索“妈妈岗”就业发展新模式的省份之一,近年通过多项措施为“妈妈岗”扩容提质。如鼓励包括零售业、银行保险、新业态平台等用人单位专门设立“妈妈岗”,同时引导大中型企业拿出部分专业技术和管理岗位用于“妈妈岗”设置;就开发“妈妈岗”岗位、加强“妈妈岗”就业服务、培育“妈妈岗”就业示范单位等向社会公开征求意见,鼓励规模以上企业设立“妈妈岗”等。

专家建议,“妈妈岗”员工与雇主签订正规劳动合同,须明确双方的权利和义务。同时,相关部门要加强与“妈妈岗”员工的联系,维护她们的合法权益,倾听用人单位的诉求,共同呵护“妈妈岗”这一新生事物健康发展。还有专家指出,为帮助女性平衡职业发展和育儿责任,政府应大力发展公共托育服务体系,进一步分担家庭的抚育照顾责任。

本版撰稿摄影
观海新闻/青岛早报记者
杨健 郭念礼