“妈妈岗”火出圈，柔性就业如何重塑职场生态

■中国城市报记者 朱俐娜

电子厂的“妈妈岗”可以在接送孩子间隙完成电路板插件工序，互联网行业的“妈妈岗”通过云端协作完成当日文案策划，皮具厂的“妈妈岗”利用闲暇时间加工背包……近年来，“妈妈岗”已在北京、广东、山东等地落地生根。

当前，“妈妈岗”这种柔性就业模式正从地方试点走向全国视野。以弹性工时、灵活管理为特征的就业形态为众多全职妈妈打开重返职场的大门。

超半数职场妈妈选择重返职场

所谓“妈妈岗”，是指能够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。

在传统就业模式下，生育常常成为女性职业发展的“拦路虎”。怀孕、生产及育儿阶段，使许多女性被迫中断职业生涯，陷入与社会脱节的困境。

北京市民王女士在生育后一心想重回职场，却因传统工作模式的时间限制而屡屡碰壁。“以前每天要工作8小时以上，孩子接送和日常照料根本顾不过来。”王女士告诉中国城市报记者。

后来，她在一场女性专场招聘会上投递了多份简历，最终入职了一家设有“妈妈岗”的企业。“目前的工作可以自由安排上下班时间，不仅每月有了稳定收入，还能很好地照顾家庭，让我重拾了自信与生活的主动权。”王女士说。

像王女士这样的例子，如今在职场女性中并不鲜见。5月8日，智联招聘发布的《2025年职场妈妈生存状况调查报告》调研数据显示，职场妈妈群体存在显著的职业连续性断裂现象，65.3%的职场妈妈做过全职妈妈，56.7%因各种原因重返职场。论及原因，为减轻经济负担的占比最多，为21.9%；其次为实现自我价值，占比19.5%，这在一定程度上反映出职场妈妈们在家庭与事业之间寻求平衡，以及渴望在社会中实现自我价值的诉求。

“为全职宝妈们提供灵活就业机会，助力她们重返职场，推动职业发展，打破育儿与工作平衡困境，实现经济独立与自我价值。”北京市社会科学院副研究员王鹏在接受中国城市报记者采访时也表达了类似观点。王鹏还表示，从社会发展的角度来看，“妈妈岗”可以释放“她力量”，推动产业升级，促进性别平等与女性权益保障，构建和谐社会。

“‘妈妈岗’有利于缓解社会养老等压力，因为女性经济独立能更好地规划自身及家庭的未来。”中关村物联网产业联盟副秘书长袁帅在接受中国城市报记者采访时称，对于整体职场生态，“妈妈岗”这种柔性就业模式带来了新的活力和多样性。它打破了传统固定工时、高强度的工作模式，促使企业思考更灵活的用工方式，推动职场向更加包容、多元的方向发展，有利于吸引和留住更多人才、尤其是女性人才，提升企业的人才竞争力。

多地积极探索设立“妈妈岗”

“妈妈岗”并不是一个新鲜事物。2022年7月，国家卫生健康委等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》，其中提到“推动完善促进妇女就业的制度机制”。

为积极响应国家生育政策，满足妇女就业与企业用工需求，多地政府纷纷行动起来。

在开发“妈妈岗”方面，广东省一直走在全国前列。2022年8月，广东省中山市率先实施“妈妈岗”，从多个方面支持这种新型就业模式。中山市人民政府印发的《关于大力推行“妈妈岗”就业新模式的若干措施》明确，积极推动本市企业和个体工商户开发“妈妈岗”，实行灵活工时制度或灵活报酬支付制度，吸纳育儿妇女或因照顾婴幼儿需要灵活上班和弹性工作方式的社会闲置劳动力就业，满足制造业和服务业企业用工需求，缓解育儿妇女家庭就业矛盾。

2023年8月，广东省人力资源和社会保障厅、广东省妇女联合会共同发布了《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》。中国城市报记者了解到，这是国内较早以“意见”方式，系统提出在全省广泛推行“妈妈岗”的省份。

同时，广东省清远市、深圳市、广州市等地也相继探索推行“妈妈岗”。比如，2023年清远市上线了“清远妈妈岗”小程序，首批共发布近600个招聘岗位，为全职妈妈提供多样就业选择。

山东省也特别关注“妈妈岗”。据了解，2024年，为了给育儿妇女创造更多的就业机会，山东省印发《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》，提出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。截至目前，山东省已开发“妈妈岗”的企业共400余家，开发岗位1.8万余个。

广州市南朝有限公司副总经理吴狄嘉告诉中国城市报记者，一方面，“妈妈岗”紧密结合了我国的家庭结构和文化传统，能够更好地满足育儿期女性的实际需求。例如，一些地方的“妈妈岗”允许员工根据孩子的作息时间灵活安排工作，体现了对家庭责任的充分考量。另一方面，我国在数字经济等新兴领域的发展为“妈妈岗”提供了广阔的空间。许多“妈妈岗”通过互联网平台开展工作，突破了时间和空间的限制，提高了工作效率。

“然而，与发达国家相比，我国‘妈妈岗’的普及程度和规范化程度还存在一定差距。在发达国家，类似的灵活就业模式已经较为成熟，有完善的法律法规和配套措施。我国在这些方面还需要进一步加强，特别是在劳动权益保护、社会保障等方面，需要制定更加细化、有针对性的政策。”吴狄嘉说。

职业发展空间将逐步扩大

在人力资源竞争激烈的当下，企业面临着招工难、用工成本高、员工流失率大等诸多挑战。“妈妈岗”这一柔性就业模式，以小切口撬动大变革，不仅为女性提供便利，对企业而言，同样是提升竞争力、实现可持续发展的有效途径。

“实行弹性工作时间制，解决后顾之忧的‘宝妈’归属感强、工作态度好、工作质效高，70%设置‘妈妈岗’的企业认为增加了经营效益。”中山市妇女联合会举例介绍，如悦辰电子公司将“妈妈岗”设在核心车间，生产效率提高了20%以上，员工流失率大幅下降，企业感受到“妈妈岗”带来的经营效益后，将“妈妈岗”比例从1/8增至1/3。

“妈妈岗”未来的发展趋势如何？袁帅预计，“妈妈岗”的数量将不断增加，涵盖的行业和领域也会更加广泛，从传统的劳动密集型行业向科技、金融等领域拓展。同时，“妈妈岗”的职业发展空间将逐步扩大，培训体系和晋升机制将更加完善。

吴狄嘉也对此持积极态度。他认为，随着社会观念的不断进步和企业对人才需求的多样化，“妈妈岗”的优势将更加凸显。特别是在数字经济、共享经济等新兴业态的推动下，“妈妈岗”的应用场景将不断拓展。在鼓励更多企业参与设置“妈妈岗”的同时，还要加强行业自律，建立规范的“妈妈岗”标准和评估体系，确保岗位质量。

然而在火热发展的背后，隐忧不容忽视。当前多数“妈妈岗”仍局限在制造业流水线、家政服务等低技能岗位。

企业的管理成本增加让“妈妈岗”陷入“低薪化”陷阱。奥优国际董事长张玥在接受中国城市报记者采访时表示，“妈妈岗”不仅薪资待遇普遍偏低，而且企业设置的积极性不高，缺乏公平合理的晋升机制和专业的技能培训。

在袁帅看来，“妈妈岗”目前存在岗位数量有限、职业发展空间不足以及社会认知偏差等问题。袁帅称，岗位数量有限是因为“妈妈岗”多集中在一些劳动密集型或服务行业，难以满足众多有需求妈妈们的就业期望。职业发展空间不足体现在“妈妈岗”往往工作内容相对简单、重复，缺乏晋升渠道和培训机会，不利于妈妈们长期职业发展。社会认知偏差方面，部分人认为“妈妈岗”只是临时性、低价值的工作，对从事“妈妈岗”的女性存在偏见。

政策的引导将令企业与妈妈们的合作更加顺畅。王鹏表示，政府在推动“妈妈岗”合作中扮演了多重角色。作为政策制定者，为“妈妈岗”提供支持保障；作为资源整合者，为企业和妈妈们搭建合作平台；作为监管者，在保障女性权益方面发挥作用；作为宣传推动者，致力于提高社会认知。

中国国际科技促进会企业人才工作委员会委员汪张明告诉中国城市报记者，各地政府要完善配套政策和规章制度，建立用人单位“妈妈岗”存在的通道和制度框架；要在现有用人机制与“妈妈岗”双轨制运行中求协同，这需要企业及人力资源部门权衡利弊，站在价值角度，兼顾公益角度，积极开发适合岗位；要做好妈妈岗定薪和职业通道规划，企业与“妈妈岗”在诉求上需求同存异，以价值发挥与企业需求形成价值链，合理确定“妈妈岗”的工作时间、薪酬。

浙江金华：就医公交专线开通

5月29日，浙江省金华市交投公交集团为解决市民就医出行难题，开通316路、J16路人民医院就医公交专线，方便市民就医出行。近年来，金华市交投公交集团坚持以“小公交”服务“大民生”，持续优化公交服务供给，相继创新开通“公交+网约拼车”模式的站点巴士、“共富”公交专线、就医公交专线，以立体式、高品质服务矩阵推动百姓“家门口”民生实事落地。图为当日，在人民医院公交站点，公交志愿者搀扶乘坐316路就医公交专线车的老年乘客下车。

人民图片