

# 高质量发展需要“妈妈岗”

本期  
话题

妈妈是这个世界上最辛苦的“职业”，既要扮演好母亲这个角色，又要平衡好事业发展，是对女性双重身份的考验。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）》，提出广泛开发“妈妈岗”，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，方便照顾工作和育儿。无独有偶，浙江杭州的葛女士晒出公司允许员工偶尔带娃上班的照片。两件事引发网友热议。不管是带娃上班，还是设立“妈妈岗”，都是为建设生育友好型社会、人口高质量发展助力。不能让“事业”与“家庭”成为单选题，能否处理好这个问题，不仅关乎小家庭，同样事关大社会，是关系两代人的大事。

## 设立“妈妈岗”，让生活更有“温度”

□特约评论员 刘燕

近日，广东省人社厅发布征求意见稿，拟推行“妈妈岗”促进育龄期妇女就业，受到网民热议。其实，国家对“妈妈岗”一直持鼓励态度。2021年7月，中共中央、国务院印发《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》明确，“鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式”。公开资料显示，全国最早设立“妈妈岗”的是湖北武汉加十分服饰有限公司。2023年以来，探索推行“妈妈岗”的地方越来越多，如安徽省祁门、福建省莆田、北京市石景山相继推出“妈妈岗”“陪读岗”“新业态班”等用工模式。

上海交通大学城市科学首席专家刘士林教授认为：一个真正意义上“有温度的城市”，包含“自然温度”“社会温度”和“人文温度”三种内涵。

面对就业市场的激烈竞争，各个城市并没有忘记“多肩挑”的妈妈们，想方设法为她们提供支撑生活和尊严的平台，这种温度代表着我们社会的进步。女性的生存状况是社会的一面镜子，也是生育价值和儿童价值观的重要基石，解决女性生育困难是我们建设和谐社会的重要步骤，也是建设生育友好型社会的重要标志，由此，这些先行的城市给我们树立了良好榜样。

可以看出，随着经济运行的回升向好，“社会温度”在一个需求爆棚的关键

点上。青岛作为第二批建设国家儿童友好城市的试点，也在不断开拓创新，提升“温度”。日前，近1000平方米的李沧区职工子女爱心托育托管中心正式启用，为李沧区广大职工群众提供普惠性托儿育儿服务，缓解职工“带娃难”。

经济大潮下，城市的“社会温度”和“人文温度”的场域正不断延展，很多被我们忽略的“关怀”逐渐回归我们的生活。“妈妈岗”的出现亦是如此。希望各级政府和企业、全社会都能积极行动起来，为提高我们生活的“温度”添柴加薪，不懈地为创造更良好的就业环境、更和谐的社会做出努力。

（作者为青岛农业大学动漫与传媒学院教师）

## 凝聚“她”力量，筑梦新时代

□特约评论员 石艳

2023年春晚，一首《是妈妈是女儿》感动了大江南北，歌曲以一位母亲同女儿对话的形式，展现了当代女性身负的多重社会角色和细腻复杂的动人情感。随着时代的发展和教育的完善，现代女性在社会中要扮演的角色不仅是生育主体，同时也是重要的人才资源，“妈妈岗”就业模式的推行，能够缓解育龄女性既要照顾幼儿，又要兼顾工作的多重压力，有助于提升社会生产力和经济活力，有利于促进人口长期均衡发展。

列宁曾在《致女工》中指出，无产阶级如果不争得妇女的完全自由，就不能得到完全的自由。妇女自由的重要体现，就是通过完全的社会实践，参与到企业的管理和国家的管理中，参与到社

会生产生活的各个方面。“妈妈岗”就业模式聚焦了当前女性就业面临的现实问题，有助于育龄女性更好地实现自我价值，为女性的自主发展打开了社会空间。同时，虽然“妈妈岗”在一定程度上保障了女性平等就业的权利，但在优化女性发展环境、共建生育友好型社会等方面，设立“妈妈岗”只能缓解部分问题，更多的柔性管理模式有待继续去探索。

“像溪水环游世界，拥抱回它出生的河流”，在没有成为妈妈以前，每位母亲也都曾是孩童，对持续成长的渴望，让女性不断挖掘自身潜力，努力提升自我价值。女性的特质也是社会文明的重要体现。《中国妇女发展纲要（2021—2030

年）》指出，男女平等和妇女全面发展程度，是衡量社会文明进步的重要标志。

就业是最基本的民生。“妈妈岗”就业模式的探索和推行彰显了政府部门对女性就业和发展的高度重视。“妈妈岗”的积极效能发挥和持续性发展既需要政府的积极鼓励和合理引导，也需要社会各方资源的合力促进。总起来讲，在全面建设社会主义现代化国家的新征程中，保障女性在政治、经济、文化、社会和家庭生活各领域的平等参与权利，既是促进人的全面发展的必然要求，也是为女性实现自我价值、展现巾帼力量提供了广阔空间。

（作者为中国石油大学（华东）马克思主义学院博士研究生）

## “妈妈岗”值得称赞，但仍需多方合力

□特约评论员 宋守山

要不要再生一个孩子？很多人在思考这个问题的时候，可能首先想的不是有能力吗？而是有时间吗？有精力吗？毕竟，很多有二宝甚至是三宝的妈妈，近乎成了时间管理大师，甚至会面临事业与家庭之间的选择。

面对这一局面，一些地区和单位也在为此做出种种尝试，比如“妈妈岗”的出现。“妈妈岗”的弹性工作制、不强行加班等一系列措施，在很大程度上缓解了工作与家庭之间难以平衡的问题，也减少了女性的生育顾虑，受到了舆论的好评。但是，“妈妈岗”是一个综合的问题，还需要多方的持续努力。

一方面，企业要转变管理思路。在很多地方倡导“妈妈岗”之前，也有一些企业已经开始了类似的尝试。这不仅是面对宝妈们做出一种道德层面的选择，对

企业自身也是一种内部管理以及运营模式的思路转变。因为相对宽松的内部管理，并不意味着工作效率的必然降低。我们经常看到一些“别人家”的公司，不仅上班期间能养些花草猫猫狗狗，上下级之间也没有那么“庄严肃穆”，这样的公司没有出现过工作效率低下、盈利能力下降，相反的是，员工忠诚度和工作效率都得到了很大提高。那么，给部分带娃的女性劳动者以相对灵活的工作时间，会不会也是如此呢？

另一方面，社会要进行多元探索。我们当然乐见从企业层面出发，提供越来越多的“妈妈岗”，实现家庭、社会及企业的三方受益。但是，解决宝妈们的这一问题，不能仅仅从企业的角度出发，还需要全社会共同努力。毕竟，并非所有用人机

构和岗位都能够满足“妈妈岗”的要求。比如，允许妈妈们弹性工作，在公司的管理上会不会存在一些问题？在人力资源成本上是否合算？这都是企业管理方在设立“妈妈岗”时需要思考的问题，甚至是企业的顾虑。毕竟，企业既要关注社会公益、履行社会责任，也要履行其作为经营主体的责任。

“妈妈岗”的设立开了个好头，但是不能止步于“妈妈岗”。处理和解决好生育问题，无论是政府、企业还是个体，都还有很长的路要走，还有很多的探索要去尝试。说到底，解决好职场妈妈们的问题，需要有关部门负起更多责任，探索更多、更可行的方案去处理和解决好这一问题。

（作者为青岛科技大学传媒学院副教授、媒介与社会发展研究中心负责人）

互动留言

@邓海建：

带娃与上班，未必都是鱼与熊掌的关系。在提升公共服务可及性与普惠性的前提下，相关部门不妨多多鼓励并支持“允许带娃上班”举措，让孩子在暑期或特殊时刻都能有处可去、有地可托，真正以人口高质量发展支撑经济社会行稳致远。

@逯海涛：

“妈妈岗”的本意是给年轻的宝妈们增加就业机会。不过，也有人认为“妈妈岗”的态度更为谨慎，认为“妈妈岗”的设立可能会适得其反，这在无形中增加了企业使用女性员工的用人成本。因此，在落实“妈妈岗”的同时，相关部门也应注意给企业提供相关政策支持，增强企业设立“妈妈岗”的积极性。

@杨晗：

“家庭”与“职场”也不该变成单选题。“妈妈岗”让职业女性的“家庭”与“事业”可以兼得，这才是女性生得起，敢于生的底气。生育问题关乎国家大计，须多方合力才能让育龄女性真正感受到“友好”。

@陈鹰：

在许多国家和地区，类似“妈妈岗”一直存在，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。

@李易：

让“妈妈岗”成为刺激生育的“好时光”，政府在着眼增加女性就业机会的同时，需通过增加普惠性托幼服务和养老服务的供给等配套政策，切实减轻生育女性的家庭照料负担，让她们不仅“有的干”，还能“干得安心，干得长久”。

话题征集

聚焦一周新闻热点事件，深度思考，理性评述，百家争鸣，激浊扬清。亲爱的读者，欢迎您参与“评论区”的话题讨论，无论是微言片语还是长篇大论，我们都期待您来一吐为快。

邮箱：bandaobianjibu@163.com

半岛互动平台



半岛新闻客户端



半岛都市报官方微信  
bandaobao



半岛都市报官方微博  
weibo.com/bdnews