

职场“妈妈岗”“生育友好岗”不断涌现,记者探访—— 宝妈重返职场干得怎么样?

近年来,随着生育友好型社会的推进,“妈妈岗”“生育友好岗”不断涌现。这些岗位通过弹性工作时间、灵活管理或提供托管服务等方式,为育儿女性重返职场创造了更多可能性。那么,“妈妈岗”“生育友好岗”到底为育儿女性带来了哪些帮助?是否让生育友好的理念真正扎根职场?对此,记者在北京进行了探访。



宝妈牛女士在托育园照顾孩子。
(受访者供图)



宝妈马女士在托管班辅导孩子。
(受访者供图)

来之不易

托育园上岗 家门口就业

38岁的牛女士正是在面对工作与家庭的两难时,与“妈妈岗”不期而遇。一次偶然的机会,她看到了北京乐知国际儿童之家托育园招聘保育师的信息,托育园离家只有15分钟的路程,下班时间稳定,周末和节假日也能陪伴家人。“我本身就喜欢孩子,自己带大了两个娃,积累了不少经验,看到岗位的那一刻,觉得‘就是它了!’”牛女士语气里满是庆幸。

这份“量身定制”的工作机会,实则来之不易。在此之前,牛女士投过不少简历,却屡屡陷入两难:有的岗位单程通勤就要一个半小时,有的需要经常加班……她只能一次次放弃。如今,这份“妈妈岗”的工作让她在家门口找到了家庭与事业的平衡点。牛女士很珍惜这次机会,她计划将来考个托育师资格证,让自己在这个行业走得更远。

在同一家托育园,马女士通过兼

职“妈妈岗”,也找到了自己的位置。作为课后托管老师,她的工作时间安排在下午2时到晚上7时,因而上午有时间忙自己的事,晚上也不耽误辅导7岁的女儿。“这里的工作氛围特别包容,家里有事请假也很方便,领导和同事都能理解宝妈的难处。”马女士说。

42岁的“二孩妈妈”侯女士也迎来了转变。此前,她当了9年的全职妈妈,等到老大上了高三,老二上了一年级,她决定重返职场,如今在北京石景山区一家企业做会展相关工作。这份工作带给她的远不止一份收入这么简单:“工作中我接触到了各领域的专家,感觉每天都在接触新事物,吸收新知识。”侯女士说,更重要的是,她开始对自己有了期待。衣柜里添置了新的衣裙,偶尔还会和同事相约小聚。她不仅找到了一份工作,更找回了“自己”。

拓宽渠道

新职业培训 显宝妈优势

在乐知国际儿童之家托育园,园长李磊将员工的“妈妈”身份视作一种宝贵资源,而非管理负担。“妈妈们本身有育儿经验,对孩子的细心、耐心和爱心是天然优势,这正是我们最需要的。”李磊说,为了让妈妈们既能安心工作,又能兼顾家庭,托育园量身打造了一系列人性化的配套服务。“职工子女可免费享用园内早餐、晚餐;放学后,孩子能在托管班学习、活动,等待妈妈下班一同回家。”

“谁家里还没点事儿呢?”李磊说,遇到员工开家长会、孩子生病等情况,园里都会尽可能灵活调班。同事之间也形成了默契,谁家有事,大家都会主动搭把手,补上空缺。这种被理解、被体谅的感觉,让妈妈们的工作动力越来越强。

除了人性化管理,街道和企业携手培训赋能,为妈妈们的职业转身铺设了更宽广的道路。前不久,东城区和平里街道第二期“陪医无忧·新美妈妈”陪诊师公益技能培训正式开

课。这次培训延续“零门槛、全免费”的惠民模式,为有就业意愿的全职妈妈、失业待业人员搭起了一条新的灵活就业路径。

“这是我们街道组织的第二期陪诊师培训,首期培训成效显著。”和平里街道副主任孟瑞江介绍,首期学员中已有39人顺利取得陪诊资格证,其中十多人正式投身陪诊服务一线,其余学员也进入见习阶段,成为街道民生服务体系中一支温暖且专业的新生力量。

正是基于首期培训的成效,街道启动了第二期培训。“全职妈妈与陪诊工作的适配度非常高。”北京陪无忧数字科技有限公司经理任泽明介绍,这份工作的一大优势是时间灵活,妈妈们可根据家庭安排自主接单。同时,女性特有的细心和亲和力在陪诊服务中有天然优势,不少客户在下单时会优先选择女性陪诊师。此外,这份工作门槛不高,体力负荷较轻,随着经验与口碑的积累,接单量和收入也会稳步增长。

供需失衡

专业不匹配 岗位很难找

去年,在北京某区的一场“妈妈岗”专场线上招聘会上,共有十余家企业提供了400余个岗位。页面滚动间,育儿嫂、客服、包装工、保洁等招聘条目不断闪过。而屏幕前,35岁的宝妈宋女士轻轻叹了口气。拥有硕士学历、曾在外企从事项目管理的她,在做了6年全职妈妈后决定重返职场。“看了一圈,能匹配专业背景的岗位几乎为零。”宋女士苦笑说,自己切身感受到职业断层带来的落差,“年轻人学新东西快、精力足,而我们既要拼工作又要顾家庭,选择空间天然就被压缩了。”

石景山区人社局人力资源公共服务工作人员马建颖告诉记者,当前市面上的“妈妈岗”更多集中在客服、销售等服务型领域,而育儿女性更倾向于行政、文创、财务、新媒体等技能型岗位。

此外,年龄门槛也成为一大现实

障碍,超80%的企业要求应聘者年龄在35岁以下,导致35岁以上、具备专业背景的育儿女性就业机会受限,这一矛盾使得不少妈妈陷入“高不成低不就”的困境。

不只是妈妈面临现实挑战,企业管理上同样有难关要闯。北京一家企业曾试水“妈妈岗”,员工可以提前一小时下班接孩子,允许部分时间居家办公。“起初设置‘妈妈岗’,既是响应政策号召,也想吸纳细心、有责任心的宝妈充实团队,可运行了三个月就发现了问题。”这家企业的一位部门主管说,“紧急修改方案时找不到人,团队氛围也变得微妙,有老员工直接找我抱怨,同样的工作,宝妈能早走,我们却要加班收尾,长此以往,团队凝聚力也受到了影响。”权衡之下,公司去年取消了“妈妈岗”,“企业也要考虑运营效率,没有成熟的管理模式,很难长期维持。”

新的期待

生育友好岗 贴心更对路

在采访中,部分受访者也不无担忧:“妈妈岗”的提法会不会强化育儿是女性主要责任的传统观念,加剧职场对育龄女性的歧视?去年7月,北京市发布了《关于完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的政策措施》,支持用人单位将工作时间可弹性安排的岗位设置为“生育友好岗位”,更具包容性的表述,为营造更公平的职场生态创造了条件。

那么,什么样的岗位才是真正的“生育友好岗”?妈妈们表达了自己的需求——除了弹性工作时间、托育支持等基础保障外,还希望凭借自身的专业技能和学历获得更高的职业发展。宋女士坦言:“不希望多年的专业积累因为育儿清零,期待‘生育友好岗’的赛道更宽,可选择岗位更多,让不同学历、不同技能的宝妈都能找到适合自己的岗位。”

“希望能有针对性的技能培训,帮我们快速弥补职场空窗期,重新捡起专业能力,跟上行业节奏,更快站稳脚跟。”宝妈卢女士说。谈及职业的长远发展,卢女士希望有公平的晋升机制,考核核心看工作成果而非在岗时长,干得好能往管理岗发展,让宝妈们看到长期干、有奔头儿的可能。

马建颖说,设立“生育友好岗”在现实中确实存在一些“卡点”,例如有些企业担心工作时间有弹性、工作方式灵活的岗位难以保证工作效果,还会增加管理成本。在这种现实条件下,希望相应的激励政策能真正落地并持续,对设置“生育友好岗”的企业应给予一定的补贴,从而鼓励更多企业,特别是中小企业有动力开设更多有质量的“生育友好岗”。

(北京晚报)