

“妈妈岗”来了！ 弹性工作制，为年轻妈妈解忧

近日，广东省人社厅、省妇联发布《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）》，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，鼓励引导“妈妈岗”实行灵活上班和弹性工作的方式，并就“开发‘妈妈岗’岗位”“加强‘妈妈岗’就业服务”“加强劳动权益保障”等方面向社会公开征求意见。

生育、性别、就业这些关键词，单拎出来，任何一个都是“热词”，而当它们“三合一”叠加在一起，很难不引起关注和讨论。

虽然种类繁多，但究其本质，“妈妈岗”是一种弹性工作制度。弹性工作本身并无性别之分，但为何妈妈们对弹性工作的需求更强？数字经济时代的到来，为此带来哪些机遇和挑战？



被困在时间里

35岁的紫萱在一家媒体做文字记者，也是两个孩子的妈妈，老大5岁，老二不到2岁。“我白天在职场参与第一轮班——完成工作，下班回到家无缝衔接开始第二轮班——料理家务、照顾孩子。”尽管有老人帮忙，但日复一日来自工作与家庭的撕扯与双重压力，仍让她感到心力交瘁。

精细化育儿的浪潮下，妈妈的个人时间被更多挤占，而为了在职场竞争中不至于被甩下，妈妈们只能尽力提高工作效率，或“压榨”自己的睡眠时间。为了尽可能兼顾工作与家庭，部分处于事业黄金期的婚育女性，不得不忍痛踩刹车、减速。

让人焦虑的是，这种平衡很脆弱，一点点的“计划外”事项就可能将其打破，也许是家人的一场生病，也许是“阿姨”的一场临时出走。而一旦天平失衡，在“男主外、女主内”的传统家庭内部分工下，最终的结果大概率是，妈妈暂时甚至永远退回家庭。

为了尽可能挖深个人职业发展的护城河，不少女性选择推迟生育，甚至不生育。在高校，面对“非升即走”考核期与最佳生育期严重冲突的时间困境，不少青年女教师冒险踩线“35岁”甚至更晚生育。

近年来，另一个与之有关的职业流动现象是，妈妈们大举进军保险经纪赛道，其中不乏教育背景和工作履历都很亮眼的前职场精英。在随机线上“路采”中，绝大多数受访者表示，“工作时间和节奏弹性可控”是她们选择加盟保险经纪的首要原因。

妈妈们，被困在时间里。也基于此，“妈妈岗”代言下的弹性就业，被视作破解女性生育与就业难题的一种制度性解决方案。各方期待，以此为切入口，多方面施策，能有效提振女性生育意愿、释放女性劳动价值潜力，助力实现我国生育政策调整目标和经济社会发展。

如何定义弹性

近年来，弹性就业相关表述多次出现在公共政策文件中。

2021年7月，国家层面印发《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”。同年8月，国务院印发《“十四五”就业促进规划》，明确要求将“生育友好”作为用人单位承担社会责任的重要方面。

那么，到底何为弹性工作？契合女性需求的弹性工作路径何在？

所谓弹性，其实是相对于传统的固定工时制度来说的，灵活性多表现在工作时间和地点上。一直以来，都有一些家庭妇女把原材料或零件拿回家进行加工，如鞋垫、仿真花、刺绣等，这种“客厅即工厂”的工作模式其实就属于弹性劳动。

随着时代的发展，经济发展水平的提高、经济组织方式等的进化，尤其是女性整体受教育水平的大幅提高，弹性工作的内涵和外延也不断丰富。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，无疑是其中最引人关注的两大新现象。

“没有特殊情况，我基本都会申请一周两天的居家办公。”现年44岁的黄女士目前在携程任技术支持专家，同时也是两个孩子的妈妈，老大上初中，老二上幼儿园。“一周两天居家办公，可以节省通勤时间和费用，节省的时间正好可

以用来搞家务，也不耽误下午接孩子放学。剩余3个工作日，爸爸可以承担接送等任务。”她说。

像黄女士这种“双职工+两孩”的家庭日益增多。混合办公这种弹性工作的模式，让她们在没有祖辈隔代帮忙、不用购买市场化托育服务的情况下，也可以保持家庭的如常运转，“否则真的摆布不开”。

就她观察，有娃一族和通勤成本较高的人群，是混合办公模式的忠实拥护者。携程的相关统计显示，公司约2/3的员工申请过混合办公，已婚



已育者申请比例超30%。在对混合办公的多个支持理由中，排名前三的分别是：减少了通勤时间，时间利用更高效；便于平衡工作和生活；幸福度高，工作上更有创造力。

根据智联招聘2022年发布的《中国远程居家办公发展报告》，教培行业、互联网、数字化、单体化、知识型的行业占据远程居家办公招聘的主力位置。未来，除程序员、在线客服、网课老师等岗位外，还将有大量工作岗位可以远程办公。

这也意味着，随着远程办公这种生育友好、家庭友好的灵活弹性办公方式的加速普及和适用，更多具备一定知识和技能的女性，将重新获得时间解放和价值实现。

数字“木兰”崛起

在山东省菏泽市曹县，有一个特别的直播基地。其特别之处，不仅在于这个直播基地走差异化的“仓播”路线——顾名思义，就是在仓库做直播，还因为基地目前签约的300多名直播主播中，绝大多数都是附近的宝妈。公司为主播提供直播知识培训和技术指导，主播自己决定开播时间段，每天只需要播4至6个小时，就能获得不错的收入。

一边照料家庭一边工作赚钱，而且还是新业态的主战场，数字经济时代，让更多的宝妈们迎来新的就业机遇和重塑生活秩序的可能。现实生活中，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。

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……新型灵活就业对女性的吸引力可见一斑。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。

不过，新经济、新业态给女性实现弹性就业带来新机遇的同时，也带来一些新挑战。中国人民大学人口与发展研究中心教授宋月萍在研究论文中指出，数字技术的发展或加剧已存在的数字性别鸿沟，使女性在新职业等的竞争中处于不利位置；平台经济算法存在的性别歧视，也会加重女性就业歧视。

关于应对之道，宋月萍认为，要增强女性参与数字经济就业能力。另一方面，政府部门应加大对平台算法的监管，对带有性别歧视的算法规则及时予以更正，更好保障女性劳动权益。

“‘妈妈岗’工作模式是个很好的尝试。该政策通过‘核心-辅助’式的劳动力配置模式，放松对一部分就业者的劳动控制，尤其适合生育女性的特殊就业需求。”南京航空航天大学人文与社会科学学院青年学者郝龙认为，在不影响企业基础生产效率的情况下，这对创造就业机会、增加家庭收入，实现女性自我发展有很大助力。

广东省人社厅、省妇联此次发布的《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）》提出，创造生育友好型工作环境，鼓励用人单位设立“妈妈岗”车间、“妈妈岗”生产线等，并建立“妇女之家”，为员工提供福利性婴幼儿照护服务，传递出清晰且积极的信号。

也是在近期，上海、浙江等地明确鼓励幼儿园向下延伸，面向2岁以上的孩子提供托育服务，稳步推进托幼一体化。其他各地也已将发展普惠托育服务体系列入任务清单。

向着家庭友好、女性友好的方向，更大的共识在凝聚，更多的力量在汇聚。（光明日报）