

以法之名,守护职场妈妈

陶玉琼

事业与家庭如何兼顾,是摆在现代女性面前的一道现实考题。社会的进步,为女性施展才华提供了广阔舞台;家庭的责任,让女性面对职场时常常无法“轻装上阵”,尤其在孕期、哺乳期等特殊生理阶段,母亲角色与职场角色的冲突更加突出。

典型案例

近日,西安市莲湖区人民法院审理了一起职场妈妈哺乳期内被辞退的案件,维护了女职工权益。该案中,原告被告公司员。在原告哺乳期内,公司要求其主动申请离职,遭原告拒绝。随后,该公司删除打卡系统中原告信息,单方解除与原告的劳动关系。原告经仲裁程序后,将该公司诉至法院,请求公司支付经济赔偿金、未休带薪年假工资及生育医疗费用等共计25万余元。经审理,法院认为原告要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求于法有据,予以支持。同时,法院查明该公司未依法给原告缴纳生育保险,应当承担原告的生育医疗及检查费用。最终依据相关证据事实,法院判决被告公司向原告支付经济赔偿金等共计8万余元。

“职场妈妈需要全社会更多的理解和支持。从法律层面,我国对处于孕期、产期和哺乳期‘三期’的女职工实行特殊的劳动保护,任何单位不得越过法律规定侵害女职工的合法权益。”莲湖区人民法院综合审判庭法官助理贺薇介绍,《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同,否则可能会被认为是违法解除劳动合同,女职工可以要求用人单位支付违法解除的赔偿金。同时,《女职工劳动保护特别规定》第五条明确提出:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”根据前述法律法规规定,女职工在“三期”内享有与一般职工不同的特殊劳动保护,企业在行使用工自主权时应当严格遵守法律规定,不得以女职工怀孕、休产假、哺乳等理由解除劳动关系;在经济性裁员的时候,也不能解除与处在“三期”内的女职工的劳动合同;如果处在“三期”内的女职工劳动合同到期的,用人单位不能直接终止劳动合同关系,而是要顺延至女职工“三期”结束。此外,依据相关规定,如果女职工处于“三期”内,即使出现“患病或非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的”“不能胜

法官说法

任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的”,或者“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的”等情形,用人单位也不得与其解除劳动合同。但是,“三期”并非女职工违规违纪的“金刚罩”。贺薇强调,即便处在“三期”内,如果女职工出现严重违反用人单位规章制度、严重失职、营私舞弊等行为,给用人单位造成重大损害的,用人单位还是可以依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条解除劳动合同,且不用支付任何赔偿或补偿。另外,依据《女职工劳动保护特别规定》第八条,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用,如果没有参加生育保险的,由用人单位支付。对此,贺薇提示:“用人单位必须不折不扣落实职工基本医疗保险和生育保险的缴纳,如果因未参保造成职工不能享受生育保险待遇的,用人单位需要‘自掏腰包’支付相关待遇费用,同时还可能会面临社保滞纳金的处罚。”

法律提示

“女职工在面对用人单位直接或变相损害自己合法权益的行为时,应该积极了解相关法律法规和政策,通过正确的途径和方法勇敢维权,必要时及时寻求专业帮助。”贺薇说。在具体维权建议方面,她提醒劳动者,劳动争议案件需要经过仲裁前置程序。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定,劳动者与用人单位发生劳动争议时,双方协商不成,劳动者需要先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。此外,不同于一般民事案件,劳动争议案件的仲裁时效期间为1年,劳动者必须在从自己知道或者应当知道权利被侵害之日起1年内提出仲裁申请。“劳

动关系存续期间,因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受1年期间的限制。但是,劳动关系终止的,劳动者须自劳动关系终止之日起1年内申请仲裁。”贺薇补充。“对女职工的合理优待,既关系到劳动者权利的平等保护,也有助于营造全社会尊重生育、支持生育的良好氛围。”贺薇表示,为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,更好保障女职工合法权益,用人单位应积极承担法律责任和社会责任。同时,女职工也应该遵守用人单位的规章制度,遵守基本的劳动纪律和职责操守,不要将“三期”作为自己违规违纪的理由和借口。

多地企业设置“妈妈岗” 专家建议

完善立法给予生育再就业妇女更多支持

赵丽 陈颖

“上班时间灵活吗”“工资是如何结算的”……3月5日上午,湖北省武汉市“春风行动”妇女专场招聘会现场热闹非凡,40家企业提供财会、税务、审计、咨询、管理等“宝妈岗”,绝大部分采取灵活就业、弹性上班等工作方式。同期,北京市房山区举办的2025年“春风行动”首场大型招聘会上设置“妈妈岗”招聘专

区,来自北京的5家家政服务、护理服务公司共设置了17个工种几百个“妈妈岗”。在今年全国两会期间,代表呼吁为全职妈妈设立“妈妈岗”话题登上热搜榜。大量网友支持的同时,也有网友担忧推行这一岗位可能增加企业对女性的用工成本,加剧女性职场歧视。笔者发现,“妈妈岗”利好一大批育有女

性的同时,在职业发展、劳动权益等方面还有待进一步完善。受访专家建议,进一步细化岗位设置标准、权益保障措施等,确保“妈妈岗”员工的合法权益得到有效维护。同时需要政府各部门协同合作,明确各部门在“妈妈岗”推进过程中的职责;加强政策宣传,让企业充分了解设立“妈妈岗”的好处和政策支持,也要及时解决企业实施过程中的各种问题。

1 育儿女性渴望回归职场

去年的三八妇女节,对于北京市民侯女士来说很有意义——她时隔9年再次领到工资。她说,自己是在石景山区人力资源和社会保障局相关工作人员的帮助下,顺利入职一家有色金属销售企业。虽然这份“妈妈岗”的收入不算高,但灵活的工作时间可以兼顾照料孩子,让她已经很满足了。像侯女士这样的女性还有很多,她们渴望回归职场,却因育儿束缚无法全职工作。所谓“妈妈岗”,主要是指能够吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童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。2022年,国家卫健委等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》,强调“推动完善促进生育再就业的制度机制,加强对女性劳动者特别是生育再就业女性职业技能培训”。公开资料显示,早在2019年,广东省中山市就有企业为“妈妈员工”设立特殊岗位,以缓解育龄女工的压力。而如今,全国不少地区都开始积

极探索“妈妈岗”。比如,广东、山东均提出,在全省推行“妈妈岗”就业模式;上海提出,开展“生育友好岗”就业模式试点,打破性别限制,将“生育友好岗”原则上提供给对12周岁以下儿童负有抚养义务的劳动者。“‘妈妈岗’的设立是为了缓解女性因为生育、养育子女面临的职业和家庭的冲突,是营造生育友好型社会所采取的措施。”在首都经济贸易大学劳动经济学院教授沈建峰看来,此类岗位的设立意义重大。一是对于部分女性而言,实现了工作职责与家庭照料责任的平衡,有助于提升女性的就业率;二是对于企业而言,不仅履行了社会责任,而且有助于扩大劳动力供给,缓解供不应求带来的用工及成本压力;三是对于社会而言,有助于促进人口生育。在中央财经大学法学院教授沈建峰看来,设立“妈妈岗”最重要的意义在于为生育期间的妇女提供了一种平衡育儿和职场发展的可能性,进而对于保障女性职场发展、维护儿童利益、促进生育、满足企业灵活用工需求等方面都有积极意义。

2 劳动权益保障不够理想

尽管“妈妈岗”为育儿妇女拓展了就业机会,但也确实存在一些问题现实困境。做了8年全职妈妈,重返职场时,山东青岛市民宋女士有些不适应。虽然应聘的是“妈妈岗”,无论工作时间还是强度都相对轻松,但有着较高学历和工作能力的她仍感受到了职场的残酷,“优秀的年轻人太多,而我需要兼顾家庭,选择的更少,符合专业条件的‘妈妈岗’不多,即便收入不高,竞争还是很激烈的”。一些受访的应聘者表示,她们所了解的“妈妈岗”大多集中于家政、物业服务等领域,自己没有找到和所学专业对口的岗位。笔者梳理多地发布的“妈妈岗”招聘细则发现,岗位数量日益增多,但仍多以劳动密集型岗位为主,如客服专员、包装工、保洁、保姆家政等。“妈妈岗”既有全职也有兼职,比例差别不大,劳动者可根据自身情况自由选择。“总体而言,目前的‘妈妈岗’数量仍有限,且是采取兼职等灵活用工的方式,从事‘妈妈岗’的劳动者的总体待遇水平不高。”范围分析,原因在

于,目前对于用人单位来说,关于“妈妈岗”的设立欠缺明确的法定义务;从成本来看,用人单位缺乏足够的动力创设相应岗位,一些地方政府所提供的补贴等政策支持有限。笔者在调查中发现,“妈妈岗”中存在大量的零工群体,其在社会保险、劳动纠纷处理等方面的权益保障并不完善。比如,某网络直播类“妈妈岗”HR表示,居家直播的主播属于自由职业者,和公司不是劳动关系,不需要签合同,也不会缴纳保险,属于日结收益。河南一设立“妈妈岗”的公司HR说,如果员工选择兼职,公司只缴纳人身意外险,只有通过考核的全职员工,公司才会为其缴纳社保。“目前‘妈妈岗’主要是非全日制用工方式。在我国现行法中,非全日制用工的法律保障相对较弱,所以,‘妈妈岗’从业人员的劳动权益保障也不够理想。”沈建峰说,在社会保险权益方面,非全日制劳动者可以缴纳职工基本养老保险和医疗保险;按照人社部相关规定,用人单位应当为其缴纳工伤保险。

2023年9月至11月,全国妇联妇女研究所对北上广深一线城市40岁以下全职妈妈群体状况进行调研。调研结果显示,82.7%的全职妈妈有再就业打算,其中48.3%希望能够兼职、灵活就业。采访中,有多名受访者表达了这样的担忧:“‘妈妈岗’会不会加剧对育龄女性的职场歧视?”“设立‘妈妈岗’的初衷是缓解母亲群体因育儿责任面临的就业困境,同时也是为了缓解企业用工结构性矛盾。”中国劳动关系学院副教授张丽云说,在实际推行中,只要宣传和执行得当,明确其开放性,就不会影响女性在职场中的平等对待,反而能为女性争取到更合理的就业机会,避免因育儿责任被职场边缘化。3月3日,全国人大代表、河北齐心理咨询师主任齐秀敏呼吁,“妈妈岗”未来应朝着更加规范化、多元化和包容化的方向发展。在拓宽适用人群方面,既然已经有地方扩大到包括男性,可以进一步推广,让所有承担育儿责任、有就业需求的人都能受益,这样能更全面地解决育儿家庭的就业问题,体现社会公平。

“从目前来看,应当通过非全日制用工立法的完善来加强这些岗位劳动者的保护。”沈建峰说,对生育再就业妇女的支持,除了要求企业承担社会责任之外,也需要国家拿出更多政策支持,通过教育培训、职业介绍、优化劳动和社会保障领域的公共服务、税收优惠、社会保险费减免等方式提高劳动者就业能力,减轻企业招聘生育期间妇女的经济负担,为当事人提供更便捷的服务,最终促进该群体就业。范围认为,生育再就业女性面临的困境背后根源是生育、养育成本的分担,即女性承担更多的孩子养育职责,企业等用人单位承担了员工因为生育子女的成本,进而对女性产生负面影响。因此,应该更新生育假期制度的理念及其制度设计,树立生育“去性别化”观念。“传统上,我们多认为生育、养育是女性的职责,但事实上,养育的职责并非只能由女性承担,因此,我国应该逐渐将奖励产假等改为育儿假,要求且鼓励男性也必须休育儿假,从而减少生育对女性就业的影响。”

3 完善非全日制用工立法

聚焦

去年立的“Flag” 今年最高法回应了

今年两会发布的最高人民法院工作报告中,严惩暴力犯罪、打击电信网络诈骗、强化未成年人保护等内容令人印象深刻。报告记录了过去一年中国的法治足迹,让公平正义更加可知可感。跟随一组海报,看看去年报告中曾立下的这些“Flag”,在今年最高法工作报告中怎样回应。

1 依法严惩 重大恶性犯罪

2025年最高法工作报告回应:

- 对驾车冲撞行人的樊维秋、校园持刀行凶的徐加金等判处死刑。
- 对长期作案、先后拐卖17名儿童的“人贩子”余华英和强奸未成年女性、性质极其恶劣的郭某某、尚某某、公共某某等,依法判处死刑。

2 保持惩治腐败 犯罪高压态势

2025年最高法工作报告回应:

- 审结贪污贿赂等职务犯罪案件3万件3.3万人,同比增长22.3%,依法惩处孙志刚等48名原中管干部,对李建平依法核准死刑。
- 落实行贿行贿一起查,审结行贿犯罪案件2473件2873人,同比增长18.6%。
- 审理足球领域系列腐败案,依法对杜兆才、陈成源、李铁等定罪判刑。

3 网暴行为 必须付出代价

2025年最高法工作报告回应:

- 持续从严惩治网络暴力犯罪,以侵犯公民个人信息罪对292人定罪判刑,以侮辱罪、诽谤罪对91人定罪判刑。

4 家暴不是 “家务事”

2025年最高法工作报告回应:

- 会同全国妇联发布反家暴典型案例,发出人身安全保护令6351份,同比增长11.5%,对无视禁令、施暴威胁恐吓的行为人以拒不执行裁定罪判处刑罚。

5 依法惩治未成年人犯罪 宽容但不纵容

2025年最高法工作报告回应:

- 落实宽严相济、惩教结合,对未达十四周岁初中生杀害同学理尸案主犯依法顶格判处无期徒刑,同案未参与犯罪预谋和加害行为的被告人,依法不予刑事处罚,由相关部门专门矫治教育。

6 督导失责父母 当好合格家长

2025年最高法工作报告回应:

- 发出家庭教育指导令3.7万份,依法撤销598名“生而不养”父母的监护人资格。

7 依法遏制 高额彩礼

2025年最高法工作报告回应:

- 发布治理高额彩礼司法解释,以案释法、以案促治,涉婚约财产纠纷增幅回落14个百分点。

8 助力保交楼 稳民生

2025年最高法工作报告回应:

- 对符合交房条件的依法解除查封,累计推动1920多万套房屋顺利办证。