

灵活上班、弹性工作!“妈妈岗”来了!



资料图

近日,山东省青岛市人力资源和社会保障局发布青岛市首批“妈妈岗”用人目录,请广大求职者予以关注。

“妈妈岗”并非新词,此前,广东、河北、黑龙江等地均进行了相关探索。此次青岛发布用人目录,意味着“妈妈岗”用人工作又迎新推进。

据报道,青岛市积极推行“妈妈岗”创新做法,广泛征集、发布上班灵活、工作弹性、有质量有温度的适合“宝妈”等群体的就业岗位。

梳理该目录发现,此轮目录共发布了190个岗位需求,来自7个用人单位,涉及餐饮、家政、保安服务等领域,多为钟点工和小时工。

11月20日,山东临沂沂河新区也发布公告,面向社会征集“妈妈岗”。

根据公告内容,这些岗位要求工作时间灵活,适合“宝妈”居家就业的项目,如居家客服、电商直播、手工制品制作、自媒体创作等兼顾家庭与工作的岗位。

同时,征集工作时间可弹性安排、劳动强度适中、工作环境良好的,可以适当安排双休、接送娃娃等便于育儿、持家的专业技术、管理、销售、生产类等岗位。

山东于9月发布通知推行“妈妈岗”

山东多地开启“妈妈岗”用人岗位征集和发布,是对该省人社厅9月发布的《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》(以下简称《通知》)的进一步落实。

《通知》提到,“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。

各级人力资源社会保障部门要根据育儿妇女就业需求,梳理本地区带动妇女就业能力强、安置育儿妇女数量多的企业清单,纳入“妈妈岗”用人单位统一名录,定期在当地公共就业服务网站服务专区公布。

在“妈妈岗”劳动权益保障方面,《通知》要求,符合确立劳动关系情形的,双方应签订劳动合同,用人单位与员工协商弹性工作、不强行安排加班、工作时间因照顾儿童需要可以请假等相关事项,协商明确的应列入劳动合同,依照劳动保障相关法律法规进行规范和处理。

不完全符合确立劳动关系情形的新型用工关系,双方应签订书面协议,合理确定双方权利义务。属于民事关系的,依照民法典和其他民事法律法规进行规范和处理。

据有关报道,早在2019年,广东省中山市有企业创新为“妈妈员工”设立特殊岗位,

以缓解育儿期女工的压力。2022年7月,中山市出台《关于大力推行“妈妈岗”就业新模式的若干措施》,从就业扶持政策、培训扶持、税收减免等方面支持推动“妈妈岗”新模式。此后,“妈妈岗”在珠三角多地落地。

2023年4月,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)》,鼓励用人单位设置“妈妈岗”,帮助育儿妇女更好地兼顾家庭与工作。

2023年8月,广东省人社厅、省妇联出台实施《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》,从培育、服务、激励、保障等方面,积极稳妥在全省推行“妈妈岗”就业模式。

多地“妈妈岗”有效推进落实

目前,多地在“妈妈岗”设置和推行方面均有新的举措。2024年1月30日,广州市人社局公布设立“妈妈岗”的用人单位名录,涉及58家企业。

2024年5月,珠海市人社局、市妇联发布通知,在全市“妈妈岗”用人单位名录范围内,遴选一批成效显著、社会影响好的用人单位,认定为当年度的市级“妈妈岗”就业基地,授予“珠海市‘妈妈岗’就业基地”牌匾,结合岗位提供、员工权益保障等情况,给予第一年最高20万元、第二年最高10万元,最高共30万元的奖补,并择优推荐参加“巾帼文明岗”评选。

2024年6月,河北省妇联在邢台市探索推行“妈妈岗”新就业模式,并作为全省妇联系统深化拓展“巾帼创业就业行动”改革试点。试点工作开展以来,邢台市妇联以设置岗位、招聘宣传、技能培训为抓手,通过搭建项目平台、产业带动、在家政服务领域实施“共享阿姨”家政服务等多种形式,累计带动2.5万余名妇女通过“妈妈岗”实现了创业就业。

推广和实施需要不断探索和完善

针对青岛发布首批“妈妈岗”用人目录,有媒体评论称,对于“宝妈”们而言,“妈妈岗”不仅是一个工作岗位,更是一份尊重和认可。同时,“妈妈岗”的推出,契合了企业的相关需求,成为双赢的局面,而这正是“妈妈岗”模式得以持续推广和发展的重要动力。

应该看到,“妈妈岗”的推广和实施还面临着一些挑战。如何确保岗位的质量和数量,如何平衡企业的成本和效益,如何进一步完善相关的政策法规等,都需要在实践中不断探索和完善。

来源:央视网

外卖员未签劳动合同,送餐途中受伤算“工伤”吗?

未签劳动合同,若在外卖配送过程中,外卖员不慎受伤,责任该由谁承担?近日,福建省相关法院对外公布了一起外卖员工伤保险待遇认定纠纷。

外卖员送餐时摔伤谁赔偿?

小何在2022年4月19日入职福建省福清市某网络科技有限公司,从事外卖配送工作,没有签订书面劳动合同,也没有缴纳社会保险。同年7月3日,他在取餐途中不慎摔倒受伤,造成左臂骨折。

小何当时就向福清市劳动人事争议仲裁委申请劳动仲裁,请求确认与公司之间存在劳动关系,并想以此为依据申请工伤认定,索要赔偿。但该仲裁委经审理认为,双方应按承揽等民事法律关系处理,不予支持小何主张确认与公司存在事实劳动关系的请求。仲裁被驳回后,小何向福清市人民法院提起诉讼。2022年12月20日,福清市人民法院作出一审判决。法院经审理认为,依照《中华人民共和国劳动法》第十九条、《中华人民共和国劳动合同法》第三条等相关法律规定,判决确认小何与公司在职期间存在劳动关系。以此为依据,福清市人社局也为小何作出了工伤认定。

然而,小何原先所在的网络科技有限公司却不认可工伤认定的有效性,选择对福清市人社局提起诉讼。根据行政案件异地管辖原则,福建省福州市鼓楼区人民法院受理了这起发生在福清市的行政案件。

2024年4月28日,福州市鼓楼区人民法院作出行政判决,福清市人社局作出案涉工伤认定决定,事实清楚,证据充分,适用法律正确,程序合法,该网络科技有限公司请求撤销福清市人社局作出的工伤认定,法院依法不予支持。

赔偿当事人32万余元

该公司发起的行政诉讼经异地审理被驳回后,小何就继续向福清市人民法院提起了民事赔偿诉讼。今年7月29日,福清市人民法院作出判决,该网络科技有限公司应支付小何医疗费、护理费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金等共计323707元。

该如何保护新业态劳动者自身权益?外卖员作为现代生活中不可缺少的职业,他们在取送餐的途中时常会发生事故,因此这起案件引发了不少网友的讨论。其中,较为集中的问题是,该怎样保证新业态劳动者的权益不受到损害?福州市中级人民法院民一庭法官符海燕表示,像小何这样的外卖骑手、配送员属于新业态的用工人员。他们的工作方式、工作时间更为自由灵活,与传统的劳动关系相比更具有隐蔽性。“在此,我们也提醒外卖骑手、配送员等新就业形态的劳动者,要增强法律意识,及时与用人单位之间签订书面的劳动合同,以书面形式确定双方的权利义务关系,并且同时要保留好用工过程中的相关证据,以便产生争议之后,有效地保护自己的合法权益。”

关于外卖骑手申请工伤认定的事情此前也有发生,但因为外卖平台用工模式的不同(比如有众包模式:接单自由,可在多平台兼职;专送模式:表面外包,实质合作用工,等等),外卖员找不到确切的劳动关系单位,仲裁、诉讼存在解决难的问题。2021年7月22日,人社部出台《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的指导意见》,要求平台与合作企业依法承担各自的用工责任。同年7月26日,市场监管总局、国家网信办等七部门联合印发《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》,督促平台及第三方合作单位为建立劳动关系的外卖送餐员参加社会保险。相关专家表示,平台是用工规则的制定者,也是用工模式的最终受益者,把用工的主体责任抛给别人是不合适、权责利不统一的。“平台可以通过协议把相关责任分配给合作公司,但平台依然要承担主体责任,把劳动者的权益保障放到突出位置。”

来源:央视新闻微信公众号