



二胎时代 职场女性照顾家庭 还是打拼事业?

“你打算要二胎不?”“谁给你照顾小孩啊?”很多企业招聘女性求职者时,大多会问到这样的问题,以此判断她们是否有后顾之忧。自从2015年全面二孩政策实施以来,照顾家庭还是打拼事业,已经成为职场女性两难的选择。对此,也有不少人呼吁保护职场女性的生育权。

□本报记者 盛丽 闵丹 王路曼

【困难】

培养压力大 生或不生难抉择

“想生,却不敢生。”今年30岁的刘娜是一个4岁男孩的母亲,平时工作压力并不是很大。“儿子上幼儿园了,我现在特别想给他添个小弟弟或小妹妹,让他能有个伴儿。”刘娜介绍,因为自己和爱人都是独生子女,童年时缺少玩伴,心里一直觉得是个缺憾。

虽然刘娜生二胎的想法酝酿许久,但仍有不少因素让她在生或不生之间徘徊。比如,第二个

孩子出生了,在上幼儿园前谁来带?“我和爱人都要上班,儿子上幼儿园前,多数是由家中的老人照顾的。但这两年,老人们身体也不是特别好,再带新生儿的话,肯定力不从心。”

刘娜也考虑过生完老二后,雇一个保姆。“可是好一点的保姆太贵了,我们现在的工资水平还负担不起。稍便宜一点的保姆,又信不过。”

除了二孩的带养问题,小

孩的消费开支也让刘娜对生二胎有些顾虑。“养两个孩子的话,经济压力一定会比现在大很多。”刘娜坦言,他们夫妻每月的收入不算低,但生完第一个孩子后,他们给孩子吃的、用的,几乎都是最好的,孩子的幼儿园也是辖区出名的双语幼儿园。

“一个孩子的降临,让我们每月的家庭开支几乎翻了一倍还要多。”刘娜说,如果再生一胎的话,经济压力可想而知。

考虑职业发展 放弃二胎计划

和那些担心没人照顾孩子、消费开支较大的妈妈们不同,有些人是担心自己的职业发展受阻。今年32岁的李颖在一家单位任人事部的副主任,儿子已经3岁,工作也很稳定的她在半年前开始琢磨起生二胎的事情。

“我现在的岁数也不小啦,同学、朋友中不少人都生完二胎,再过几年我就是高龄产妇,还是要尽早要老二。”原本笃定在今年计划要二胎的她,却在听说同学的一次经历后,重新规划了生孩子的时间表。

“我生第一胎的时候是剖腹

产,理论上不能马上再要第二胎。那时候,我还是个普通职员,只需要干好自己的岗位上的事就算OK。”李颖介绍,休完产假不久,她便重新回到工作岗位。虽然照顾孩子要克服不少困难,但是李颖还是咬牙坚持。因为工作出色,她也在去年被提拔为部门副主任。

“对于我们这些孩子还小的妈妈们,要想工作和生活都过得很如意,实在是不容易。”李颖说,“不少才生完小孩的职场女性,很难再全身心地投入到工作中,带小孩特别分神。所以有的

人工作岗位也不断被换,有的甚至被边缘化。”

李颖介绍,她的一位同学在生第一胎的时候,因为孕期反应比较大,所以时常请假。“她的领导借机给她换岗,生完后也没有回到原来的岗位。之后两年,她又怀二胎,这次领导彻底将她边缘化。”

虽然在事业上并没有太多的远大志向,但是李颖还是不想因在自己刚升职不久就要二胎,而耽误自己的发展。“这可能是不少女性的悲哀,在生与不生中很纠结。”

【应对】

自己放松心态 期待更多专业服务

尽管有些来自带娃累、教育跟不上、事业上升期等不同角度的压力,但是还是有不少人选择生育二胎。采访中,对于刘娜的种种顾虑,身为过来人的张小青就潇洒得多。“生二孩肯定会给生活带来更多变化和压力,但也没有想象中那么可怕。”张小青毫不掩饰自己成为两个孩子妈妈的幸福感。

张小青今年31岁,正处于二孩哺乳期。“我家大宝5岁了,明年就要上小学了,小宝刚6个月。”说起经济压力,张小青坦言自己也担心过,但随着两个孩子的成长,她也总结出了很多省钱小妙招。“比如,老大穿小了的衣服,老二还可以接着穿,两个孩子的玩具可以共享等等。开

支并没有想象中那么多,反而两个孩子一起相处很快乐,让我觉得一切都值得。”

对于孩子的带养问题,张小青认为,未来,雇保姆来照顾孩子会成为一种趋势。“让老人带孩子其实是存在很多问题的,比如,过分溺爱、不科学的喂养观念等等。请专业的保姆来照顾孩子反而是最好的选择。”

当然,面对保姆市场管理混乱的现象,张小青也建议,应该进一步规范市场,提高从业人员的专业水平和职业素养。“让宝爸宝妈们可以放心把孩子留给保姆照看。”张小青也希望提醒即将成为第二个孩子的宝爸宝妈,“一定要放松心态,不要事事苛求,调整好自己的状态,勇敢地迎接二胎。”

企业再有难处 也要提供相应保障

关于职场女性生育二胎的事情,影响的绝不仅仅是一个家庭,还包括女职工所在的单位。据了解,在女性就业的时候,不少用人单位也带着有色眼镜。婚姻状况、生育状态似乎成为女性进入职场的无形标杆。“我们也很无奈啊。”周慧是一家公司的人力资源负责人,提到职场女性生育二胎的话题,她表达着自己的看法。

“其实,女性生育二胎是在增加企业的成本。”周慧介绍,如果一位女员工生育二胎的休假时间并不算短。“这么解释吧,休二胎产假的时候,这个假期一般会包括国家法定产假,还有企业年假。加在一起这位女职工不工作的时间大概会有4个月,有的甚至能达到7个月这么长。”

周慧表示,休产假的时候,企业势必要请人带这位女职工的工作。“换句话说,代替的人就要额外给劳务费。如果请不到代替的人,就要通过招聘新员工来解决。这样又会产生一系列的

成本。比如,招聘费用、培训费用。所以,用人单位在招聘女职工前,肯定会多考虑考虑女职工的婚姻和生育状况。”

此外,有些企业按照福利制度,还会给生二胎的女职工预先支付包括生育津贴、医院报销等费用,这些都会增加企业支出。

虽然不少企业对于职场女性生育二胎有着这样或那样的不情愿。但是也有一些企业对于职工生育有着不少的贴心照顾,对于这些职工王鑫很有体会。

“我任职的一家事业单位,对于怀孕或者处在哺乳期的女性很比较重视。比如,会严格遵守女性关于哺乳期的规定,可以晚来早走。此外,还设置‘母婴关爱室’。工会也会及时关注这些特殊的女性。”

此外,对于二胎的照顾问题,王鑫也提出建议,“我觉得对于生产后的女性,在重返职场的时候,用人单位需要建立规章,以防止单位任意对女性换岗或者是降薪。”



【链接】

职场女性生育权应保护

面对不少人提到的担心生二孩会遭遇职场“不公”,增加就业难度的问题,这时有必要重新提到职场女性怎样保护生育权的话题,职场女性还需要掌握些相关的法规来保护自己。

我国《女职工权益保护法》第4条明确规定,不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或者解除劳动合同。

第7条也规定,女职工在怀孕期间,所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强

度的劳动和孕期禁忌从事的劳动,不得在正常劳动日以外延长劳动时间。怀孕的女职工,在劳动时间内进行产前检查,应当算作劳动时间。

而《中华人民共和国妇女儿童权益保护法》也明确规定,各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。