



二胎时代， 工会如何维护女职工权益？

□本报记者 王路曼 盛丽

从2016年1月1日起，中国正式进入“二胎时代”，而与此同时带来的是女职工在工作和家庭中的压力更大，责任更艰巨。工会组织作为职工的“娘家”，对于女职工权益保护承担着义不容辞的责任，对于如何切实做好女职工维权工作，各级工会组织也在积极探索当中。

源头参与 一纸“专项合同”护航女职工

“女职工专项集体合同可以约定女职工的权益？”采访中，很多非建会企业女职工对于专项集体合同表示并不了解。“公司的制度都是面向全体职工的，没有男女职工之分，劳动合同里也并没有对女职工特殊权益进行约定。”女职工罗晓晓告诉记者，对于所谓的“女职工体检”“痛经假”“保胎假”等非国家法律规定的特殊福利，她们几乎没有享受的可能性。

“没有合同和制度的明确规定，我们请假也没有依据和理由。”罗晓晓苦笑说着，前不久，一个同事因为痛经，差点晕倒在公司厕所里，最后请了“病假”回家，因为没办法补病假条，人事部门最终按照“事假”处理，该女职工当月的全勤奖没有了，居然也无力反驳。

北京市工会干部学院工会理论与职工教育研究所研究员王宏伟介绍，“女职工权益保护专项集体合同是指用人单位与本单位女职工代表根据法律、法规和规章的规定，就女职工特殊权益方面的内容通过集体协商签订的专项协议，协议对用人单位和本单位全体职工具有法律约束力。”

相比而言，平谷区王辛庄镇太后村第一次餐饮行业工资集体协商会议和职工代表会议结束后，打工妹陈桂锦则幸福得多。陈桂锦说：“今年，村里第一次搞餐饮行业工资集体协商，市级集体协商指导员张雨松接受我们行业职工方委托，当选职工方协商代表，同我们职工方代表一道，亲历餐饮行业劳资双方协商，使行业企业方为我们增加了‘年度女职工体检’和‘年度夏季高温补助’两项福利待遇，让我感到了餐饮行业女工劳动生活更体面了。”

平谷区244个单位建立女职工组织并签订了女职工专项集体合同，女职工专项集体合同签订率达到100%。涉及工资收入，福利待遇，安全安康等多种企业职工权益利益诉求，共有1100多个协商议题内容，经过劳资双方协商同意，作为维护职工权益，促进企业发展监督履约的合同条款，写进了企业《集体合同》《工资专项集体合同》和《女职工专项集体合同》文本中，赢得了劳资协商双方的认可和赞同。

的确，女职工权益保护专项集体合同好似集体合同制度的重



要组成部分，是切实维护女职工合法权益和特殊利益的重要机制和手段，是坚持源头维护的重要形式。

有数据显示，截至去年9月，全国女职工专项集体合同签订126.4万份，覆盖企业326.8万家，覆盖女职工7759.4万人，女职工专项集体合同覆盖面和履约率不断提高。

今年，全国各级工会女职工组织将更加有效地发挥女职工专项集体合同的依法维权载体作用，以非公中小微企业、工业园区和女职工相对集中行业为重点，积极推进区域性、行业性女职工专项集体合同工作，着力规范协商程序，抓细抓实协商内容，不断增强履约实效。积极推动职代会和集体协商代表中有适当比例女职工代表，保障女职工参与民主管理和民主监督，维护女职工的知情权、参与权、表达权、监督权。

贴心服务 “母婴关爱室”成个性化服务的一个缩影

谈到二胎，绕不开的话题就是女职工生育完经历的哺乳期。这个时期对于不少妈妈们都很煎熬，而问题大都集中在无处喂奶的窘境中。不久前，周静才结束产假。重新回到工作岗位的她，心态、身体各方面都做足准备，但唯一让她放心不下的是老二吃奶的问题。

“记得生完老大，哺乳期就有各种不方便。”周静介绍，她所在的公司规模不大，但是女职工占比不少。在硬件方面并没有考虑到准妈妈和刚刚生产完的妈妈们的需要。“记得和我生产差不多的还有一位女同事，她家近，每天中午都是赶着骑车回家喂奶，特折腾。”

因为自己家比较远，没法赶到家中喂奶，周静只能带着各种瓶子，背着包到厕所挤奶。“太不方便了，厕所中同事时常进出，而且也不卫生。”

怎么才能让准备生二胎或者正在养育二胎的女职工，能在哺乳期更有保障？调查中，妈妈们回答中提到最多的是母婴关爱室。的确，这间小小的屋子可以让妈妈们更舒心、更便捷。

2014年初，北京市总工会下发通知，倡导全市各级工会组织在女职工人数多、条件成熟的机关、企事业单位、经济园区、商务楼宇，以及公共场所建立“母婴关爱室”；并发挥工会枢纽型社会组织的作用，整合社会资源，为母婴关爱室提供了物质和技术支持。

几年来，不少基层工会也在推进母婴关爱室的建设上小有成绩。在去年8月5日，北京市总工会和贝亲管理（上海）有限公司共同举办的“我最喜爱的母婴关爱室评比颁奖暨母乳喂养倡议”活动中，60家母婴关爱室分获“我最喜爱的母婴关爱室”入围奖或优胜奖。

“母婴关爱室”秉承一室多用、一室多能的理念，在服务女性特殊生理时期的同时，还成为了女职工沟通交流以及开展心理咨询、亲子教育、女性沙龙、公益讲座等活动的温馨驿站。它的成功建立和运行，是在新形势下维护女职工权益的有效载体和生动实践，是一项工会牵头、社会参与、职工满意的实事项目，给社会树立了良好的示范，已经成为工会组织具有较大社会影响力的公益服务品牌。

此外，各级工会组织还在其他个性化服务当中，切实关心和关注女职工。王宏伟建议，“比如，在精准服务女职工时，倾听女职工的心声，了解女职工的诉求，在帮扶困难女职工、单亲女职工生活的同时，关注女职工们的心理健康，解决女职工的实际问题等。”

助力发展 促进女职工平等就业

采访中，有很多女职工提到了“生小孩错过升职加薪”的问题。

“别谈二胎了，老大都要想明白再生，怕耽误工作啊。”提到生娃，不少女性感叹职业发展和生儿育女之间存在的矛盾，让她们很头疼。“不仅是生完可能会耽误一些发展机会，怀孕期间也会遭遇各种工作上的小门槛。”

36岁的张玉是一位高龄产妇，在一家广告公司工作的她，已经熬到主管的位置。但是为了家庭，她还是做出牺牲准备生二胎。

“生小孩对于女性是个职业上的拦路虎，生一个小孩怀孕要10个月。有的人孕期反应很大，要请假，还要做各种产检也要请假，有的身体不行还要提前休又要请假。领导肯定会觉着事太多。”张玉说，“所以女性或者说处在生育年纪的女性职工就不太受领导重视，提拔晋升的机会也会少些。”

一方面是因为生育被动放弃一些职业发展机会，还有些人会主动认命，放弃职业规划。李婷婷已经工作13年，拥有两个女儿的她在工作上交出的成绩单还是小职员一枚。“能怎么办，生娃一耽误就是两年，再生又是两年。工作岗位只能听领导安排。”

生了两个宝宝的李婷婷13年里在同一个单位被换了4个部门，工作越来越简单。“感觉是被边缘化啦，但是又能怎么样。这还是不错的，保住饭碗。要是再事多，估计会被单位踢出门。”

事实上，对于女职工职业发展和素质提升方面的工作，各级工会组织向来常抓不懈。近年来，工会通过组织女职工开展技能竞赛、岗位练兵等活动，着力打造职工素质提升的互动平台，引导和鼓励女职工根据自身的条件和工作实际，不断提升职场竞争力。女劳模、女先进也成为企业中不可缺少的职场标杆和榜样。

此外，充分利用首都职工素质建设工程大讲堂，职工职业发展助推计划等项目，也为女职工做好职业发展规划，为首都培养有创造力的“半边天”。

女职工流动课堂作为密云区女职工素质提升的品牌项目，服务女职工人数已超过全区女工总数的90%。今年，密云区总工会将继续深化女职工流动课堂，计划全年开展“职业减压”、“婚姻与家庭”、“妇科常见病预防和治疗”、“职场礼仪”等主题讲座50场。

采访中，记者也发现，面对二胎时代的来临，各级工会组织仍在不断探索切实维护女职工合法权益的方式和方法，在形式上越来越多样，内容上越来越务实。无数工作方式和经验值得推广和借鉴。就如王宏伟所说，“工会作为维护女职工合法权益的‘娘家人’，应加强源头维护，依法签订女职工权益保护集体合同，提供精准服务，切实做好女职工特殊权益维护，促进女职工队伍健康发展。”