

“全面二孩”时代

为育龄职业女性提供更充分权益保障

□本报记者 孙艳

计划生育政策1982年9月被定为基本国策。面对人口逐渐老龄化等现实，2013年，十八届三中全会决定放开单独二胎政策，2015年十八届五中全会通过放开全面二孩政策。今年正在召开的北京市政协十三届三次会议上，二孩问题再次成为工会界委员的焦点话题。“全面二孩”政策背景下，职业女性生育与照顾责任谁来保障？委员们呼吁，要推动生育成本的社会化，制定“陪产假”和“共同育儿假”政策，为育龄职业女性提供更充分权益保障。



【职工心声】

过年最怕被问二胎 生与不生太纠结

“过年回家，我都发憷，亲戚朋友见我就是要二胎的事儿，说不要吧，肯定劝你要，说要吧，让你别拖着赶紧要，特别是当着公婆的面，实在是太尴尬。”临近过年，事业单位职员小薇，正在为回家过年被问二胎的话题发愁。

小薇告诉记者，其实她和爱人也在纠结要与不要的问题，大宝天天嚷嚷要个小妹妹陪她玩儿，可要二宝后的一系列现实问题，实在是让夫妻二人不敢答应大宝这个“奢侈”的要求。

小薇的爱人是位公务员，在机关工作，夫妻二人每天朝九晚五，大宝基本上交给老人带。如果生了二宝，小薇最担心的就是工作问题，“身边因为生了二宝放弃工作的妈妈太多了，当初选择事业单位就是图个稳定，如果因为孩子

放弃工作，实在是不甘心，可如果继续工作，恐怕升职难不说，能保住工作就不错。”

而另一方面让小薇顾虑的是，从老家专门来北京带孩子的老人年龄也大了，每天照顾大宝就已经力不从心了，如果再来个二宝，恐怕得启动“老人+保姆”的带孩儿模式了。

“养育两个孩子其实是最利于孩子成长的，而且现在国家的政策也鼓励生二胎，但后期保障政策跟不上，确实很尴尬。”小薇表示，孩子不仅要生育，还要教育，而母亲是孩子最好的老师，希望国家出台相关配套政策，能给女职工多一点时间，安心生养育儿，只有安顿好家庭才能更好地工作。

相比小薇，公司职员李佳大胆地生

育了二胎，但自己所在的这家民企，由于工作强度大，经常加班加点，李佳不得不放弃了工作，成为了全职妈妈。“每天我都经历着鸡飞狗跳的生活，老公一走走一天，回到家也累得不行，根本指不上他，度日如年啊！”李佳最发愁的就是，每周大宝有三次课外课，领着大宝，推着二宝去上课的情景，那狼狈的场景说不出的心酸。

李佳告诉记者，全职妈妈比想象中的难多了。别说生了，就是等到把孩子照顾大了，自己连个工作都没有了。如果能像国外一样，女职工有三年的产假，爸爸还有至少3个月的陪产假，那简直是太幸福了。最重要的是等到孩子三岁以后，可以上幼儿园了，妈妈还能再回到岗位。

【现实状况】

职业女性面临家庭和工作双重压力

正在召开的北京市政协十三届三次会议上，“全面二孩”问题成为工会界别小组热议的话题，职业女性生育与照顾责任谁来保障，委员们形成了团体提案提交给大会。

“全面二孩”政策的放开，意味着女性在生育上将花费更长的时间。根据我国现行法律规定，用人单位应为女职工提供带薪产假和哺乳假，生二孩，必须给女职工第二次产假，客观上导致用人单位劳动力成本增加。委员们在提案中提到，“全面二孩”实施以来，女性尤其是职业女性面临的生育压力与儿童照顾责任进一步加大，其就业歧视进一步加重。

十八届五中全会提出了促进人口均

衡发展，坚持计划生育的基本国策，完善人口发展战略，全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策，积极开展应对人口老龄化行动。2016年新修订《北京市人口与计划生育条例》规定：“机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的女职工，按规定生育的，除享受国家规定的产假外，享受生育奖励假三十天，其配偶享受陪产假十五天”。丈夫仅15天陪护假，不足以分担照顾家庭职责。

委员们表示，职业女性在家庭和工作的双重压力下，工作效率往往不及男性，很多优秀的职业女性将由于生育二孩而失去晋升机会，甚至放弃工作成为全职母亲。工作和照顾、教育子女，

让职业女性深感力不从心，同时，生育增加了其“职业发展中断”的风险。部分用人单位出于成本控制，在招录中对女性产生歧视。而且，当前生育二孩女职工的孕期、产期、哺乳期“三期”保护力度并未增强。女职工生育二孩时平均年龄较大，客观上需要更多的休息和调理时间。而按照目前法律规定，二孩母亲相关保障措施没有提高，这对女性的身体健康是个比较大的考验。

委员们表示，鉴于此，政府应采取更有针对性的措施，实现人口有序增长，改变生育与家庭照顾责任的家庭属性与社会性别分工，实现工作与家庭责任平衡及家庭责任的性别平衡。

【深入调研】

多省市相继出台政策 减轻女性职场歧视

为倡导平等就业和夫妻共同承担家庭劳动，减轻女性职场歧视，河南、宁夏、江苏等相继出台延长男性“陪产假”、增加“育儿假”等规定。《河南省人口与计划生育条例》第三十三条规定：国家机关、社会团体、企业事业单位职工，实行晚婚的，除国家规定的婚假外，增加婚假十八天；实行晚育的，除国家规定的产假外，增加产假三个月，给予其配偶护理假一个月；婚假、产假、护理假期间视为出勤。

《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》创新提出“鼓励用人单位对符合法律、法规规定育有子女的夫妻，在子女零至三周岁期间，每年给予夫妻双方各十天共同育儿假”。2019年6月江苏省法制办关于《江苏省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法（草案）》（第一次征求意见稿）第二十六条规定：女方产假期间，男方享受十五天护理假和不少于十五天的共同育儿假。

从国外看，法国《劳动法》规定，工作1年以上的家长，有权利休全假或半天上班的育儿假，请假时间不能超过1年，可以申请2次延长，直至孩子3岁。

德国自2007年起，新生儿家庭可向政府申请领取每月最多1800欧元的“父母金”，最高可连续领取14个月。对于双职工家庭要想获得14个月的父母金，前提是父亲在孩子出生后的14个月里，必须休至少两个月的“育儿假”。期间，母亲可以选择重回工作岗位。挪威产假称为“育儿假”，夫妇加起来可休47周全薪育儿假，其中父亲必休12周。这种强制男性分担育儿任务的政策，降低生育对女性职业发展的负面影响，提高女性生育意愿，改善家庭教育效果，有利于儿童身心健康成长。

【委员建议】

制定“陪产假”和“共同 育儿假”支持女性就业

建议市人保局通过“陪产假”和“共同育儿假”政策创新改变社会性别分工，支持女性就业。将配偶15天陪产假延长至30天；不满三周岁子女的父母每年各享受10天“育儿假”。从法律上确认男性在家庭照顾中的角色与责任，平衡两性在有酬劳动与无酬劳动中的时间分配。推动全社会重视家庭生育为社会所做出的贡献和牺牲，树立有家庭责任的男女职工平等分担家务、参与工作的观念。

同时，推动生育成本的社会化，鼓励支持男职工参与育儿，承担家庭照顾责任。政府通过给用人单位政策性补贴弥补用人单位的工资损失与替工成本，对达到用工性别一定比例的用人单位给予税收等优惠。借鉴国外做法，瑞典规定雇主尽可能对男女进行平均分配，在每种雇员中女性占到40%。韩国通过颁发“男女平等雇佣机会认证标志”，允许在三年内使用该标志，在政府采购时享受加分和行政优惠。

还有委员个人提出，建议政府协调建立更多质优价廉的公立托幼机构，减轻二孩母亲育儿的经济成本和时间成本，缓解维护女职工孕期、产期、哺乳期“三期”权利与企业发展之间的矛盾。鼓励有条件的企事业单位推行二孩母亲弹性工作制度，保障职业女性能更好地兼顾工作与育儿。