

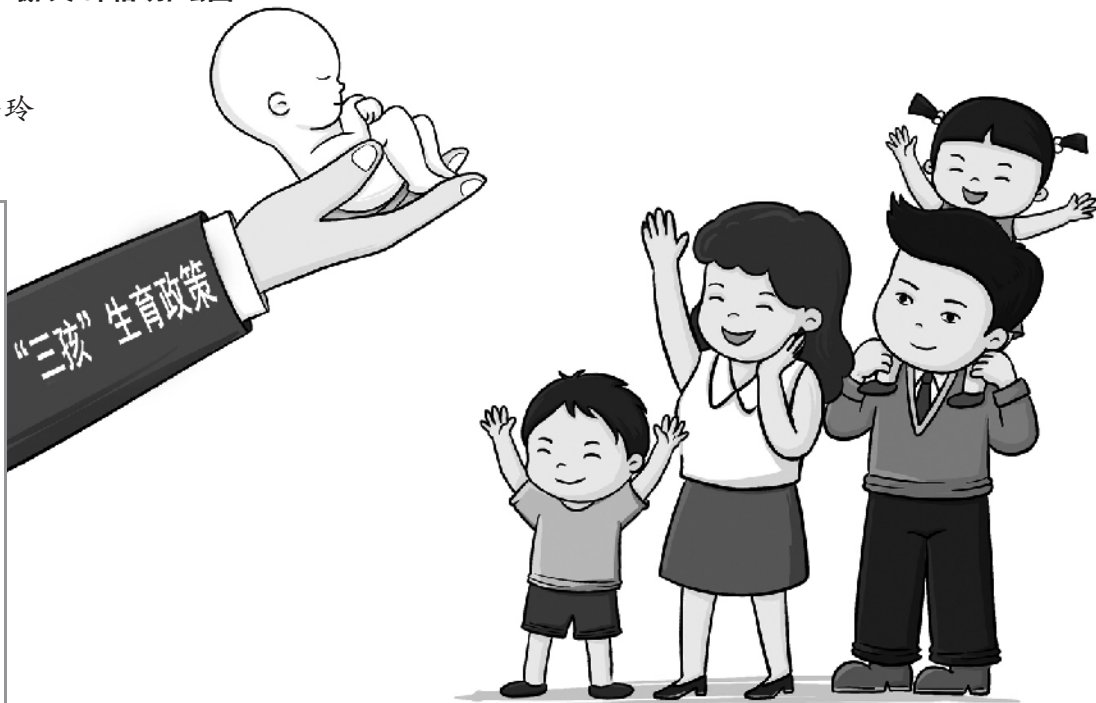


“三孩”生育政策放开后，如何提高女职工生育意愿？

□本报记者 白莹 杨琳琳 陈曦/文 邵怡明/绘图

主持人：本版编辑

嘉宾：中国劳动关系学院公共管理学院副教授 岳玲
北京市华伦律师事务所合伙人 金晓莲



近日，全国人大常委会关于修改人口与计划生育法的决定获得通过。修改后的人口计生法规定，国家提倡适龄婚育、优生优育，一对夫妻可以生育三个子女。国家采取财政、税收、保险、教育、住房、就业等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。“三孩”生育政策的实施，将更好地缓解我国人口形势压力。但随之而来的问题是，生育孩子的成本却在逐年增高，很多适龄职业女性既担心生育三孩会影响就业，又忧虑养育孩子成本不菲。不少家庭从政策放开时的喜悦，转而陷入生、养成本皆高，难堪重负的纠结中。如何采取有效办法，让好政策惠及民生，需要尽快制定完善的政策、配套的措施并落地实施。这需要各方面加大工作力度，有效增加生育、养育、教育以及医疗资源的供给，降低生育负担，完善生育、养育的公共服务，并保障女职工合法休假与就业的权利。

【解决思路】

【现状】

政策仍需配套措施，方可落地见效

岳玲：生育一直是女性职业发展的一道坎，其对职业发展的影响、生育成本、工作与家庭的压力平衡等都或多或少对女性的生育意愿产生影响。

首先是对个人职业发展的影响。怀孕对女性身体及心理的影响是巨大的，导致部分职工不适合原先的工作岗位，从而需要在怀孕期做出岗位调整。我国《女职工劳动保护特别规定》也明确了孕期、产期、哺乳期禁忌从事的劳动范围。岗位调整导致原先的职业发展暂停，同时可能带来薪酬的调整。还有部分用人单位存在就业性别歧视，比如将学习培训、晋升机会优先给男性而不考虑生育期的女性等。再有就是休产假必然要离开工作岗位一段时间，单位为了弥补空缺可能用其他人来代替，这导致女职工返岗后无法回到原岗位等问题。我国部分地方产假时间较长（目前是从98天到365天不等），也可能造成女职工返岗后的知识技能落后，无法适应工作需要等问题。

其次是养育三孩的成本。先说生育医疗费用，根据我们最近的一项调查数据显示，受访者所花费的生育医疗费在8000元以上的占23%，花费在4000元以上的约占60%。对于一部分职工而言，这是一笔不小的费用。如果女职工或者其配偶参加了生育保险，那么能报销一部分；如果未参加，法律规定应由用人单位承担，但在现实中很少能实现。还有就是生育期间的工资收入，按照现行规定，如果女职工本人参加了生育保险，产假期间可以领到一定数额的生育津贴。但根据我们的调查数据显示，受访者每月领到的生育津贴金额比较低，2000元以下的约占62%，其中1000元以下的约占36%。还有养育孩子的成本，随着生活水平的提高和对教育投入的加大，再加上可能产生的家政服务，都让人们对于养育三孩的高额费用望而却步。

第三是工作和家庭压力的平衡。在我国，家庭仍是育儿的主体，如果没有老人照应就得依靠夫妻双方或者家政服务。由于各种历史、文化、社会等因素影响，我国女性实际上比男性承担了更多的育儿责任，这使得女职工在家庭和工作双重压力下负重前行。

金晓莲：“三孩”生育政策提出之后，对于企业来说确实会产生不小的压力和问题。首先是女职工的保护和经营效益的统一问题。要落实“三孩”生育政策，必然牵涉女职工的劳动保护问题。女性因为担负着生育职能，所以当职场女职工从开始怀孕到哺乳期结束大约要两年的时间，虽然在这段时间里她的劳动关系受到特别保护，但不可否认的是多数女职工在“三期”劳动生产率会下降，很可能因身体原因无法完成原定的工作任务，特别是那些生产性企业的流水线工人、某些窗口型服务行业，因此用人单位就需要在怀孕女职工所在岗位再安排一名劳动者，以保障生产经营不受影响。

对于用人单位而言，这段期间不仅要负担怀孕女职工的正常工资福利待遇，还要再额外支付另外一个工人的工资。用人单位的劳动成本不仅不能减少，反而要增加，同时劳动者所创造的产值却并没有增加。企业追求经营利益最大化与因女职工生育待遇导致的经营成本加大之间的矛盾，也会造成用人单位为单纯追求经营利益而侵害女职工的合法权益的情况。其次是男职工的陪产假落实的问题。在“二孩”生育政策实行之后，各地纷纷出台地方政策鼓励生育，其中就有男职工的陪产假，也叫护理假。但是落实陪产假的时候就出现一个问题，陪产假到底该如何享受？所休的假期是工作日还是自然日？陪产假期间的工资待遇如何计算，这些都是企业面临的现实问题。

建立生育成本社会分担机制，减轻用人单位压力

岳玲：如前所述，生育保险可以部分解决生育成本问题。我国《社会保险法》规定，生育保险费用由用人单位缴纳，职工不缴纳，这给企业造成了一定的成本负担。部分用人单位为避免成本而选择不缴纳，从而伤害职工权益。为此，应逐步建立生育成本的社会分担机制，由国家、社会等共同分担生育成本，减轻用人单位的压力。由此引导企业不歧视生育期女职工，愿意接受女职工，逐步消除女职工因影响职业发展而产生的生育顾虑。

其一，科学设置产假时长，探索实施共同育儿假，推动男女家庭责任共担。产假主要用于产妇产后的身体恢复，可以根据医学规律科学设置其长度，产假应与照顾婴幼儿的育儿假区分开来。目前，有部分地区支持将产假延长到3年，其实是混淆了产假与育儿假，并且在机制上将育儿责任压在女性身上，是不妥当的。应借鉴国外经验，探索实施共同育儿假，假期可以给到父母双方，让男女共担育儿责任，这样不仅更有利于婴幼儿的生产，也有利于

进一步消除就业性别歧视。

其二，扩大生育保险的覆盖面，提高生育保险待遇。尽管我国生育保险的覆盖面不断扩大，但是失业女性、农村就业女性、灵活就业女性等还未纳入其中，应逐渐完善相关法律法规，将所有在职女性劳动者纳入生育保险的保障范围，进而扩展到所有生育妇女。再就是进一步提高生育医疗费报销的比例或者额度，通过生育保险和医疗保险的合并实施提高生育医疗费报销的便利性，放开生育津贴发放的相关限制，提高生育津贴的金额。逐步消除女职工在生育成本上的顾虑。

其三，发展普惠性公共托育服务体系，减轻育儿压力。“三孩”生育政策是关乎国家社会发展的大事，而不仅仅是个人和家庭的小事。应充分调动社会力量不断完善公共性、普惠性的托育服务体系，以更安全的环境、更科学的照护、更低廉的价格满足家庭的托育需要，减轻家庭育儿压力。

金晓莲：政府出台男职工的陪产假，既是女性生育后的客观需要，比如办理有关出生证、落

户口等等事务都得有人去办理，这些工作往往是得男方去办，也是我们这些年倡导的男性参与到生育和抚养婴儿过程的考虑，尽管男性不需要经历“十月怀胎一朝分娩”，但是作为丈夫和父亲，男性需要更多的参与到照顾和抚养婴儿的过程中。因此就更需要在政策中明确的规定男职工陪产假的内容。比如要明确这假期是自然日还是工作日。再有一点，因为现行的生育保险政策中，男职工陪产假期间的工资是由用人单位负担的，没有纳入到生育保险的保障范围。要知道，用人单位缴纳生育保险可是以全体职工的工资总额为缴费基础的，也就是说企业要给男职工缴纳生育保险，但是却没能享受生育保险待遇。

目前灵活就业人员的队伍越来越庞大，但是由于目前执行的是有关企业职工生育保险制度，因此灵活就业人员缺乏生育期间的保障。对于灵活就业人员，目前的生育待遇只解决了生育医疗费用，因此要考虑增加有关灵活就业人员生育保障的内容。

【职工心声】

某大型医美企业HR艾米——
建议保障女职工应有的权利

之前，企业曾经有过产假两年的规定，但是“二孩”生育政策出台后，这个措施逐渐取消。一方面是企业的运营成本增加，人员流失。因为女职工休产假期间，企业必须要招聘其他人员填补该员工的位置，无形中会多支出一份薪水。而有些女职工休够两年产假后，因为无法适应工作、无人照看孩子等原因会辞职；另外一方面是女职工的意愿有了变化，越来越多希望重返职场的职工不想休长产假。

医美行业这几年发展迅速，新理念、新技术、新产品层出不穷，休息两年的职工基本上跟新员工没有太大差别了。重返岗位时，她们会很吃力，一切都要从

头开始，这也不利于她们自己的职业发展。

作为企业，肯定会遵守国家规定，平等对待未生育职工以及生育了一胎、二胎、三胎的职工，保障她们应有的权利。但是，目前，企业也没有更多的政策来支持员工生育三胎。其实，职工到底要生育几个孩子，归根结底是员工个人的选择。他们面临的难题，比如，养育孩子的成本过高，学龄前的孩子无人照顾等更多需要政策层面以及社会的支持。如果国家出台政策要求企业配合，我们肯定会无条件执行。

某医疗器械公司HR周杰——
希望出台对企业的补贴政策

在“三孩”生育政策下，女性在求职过程中，相比男性会受到更多歧视。因为人的精力是有限

的，如果女性的心思在家庭上，在孩子身上，分给工作的精力就会减少，工作效率就会降低。而其他的工作，比如需要加班、出差的，她们也无法胜任。

相对于女职工在工作上较多的不确定性，男职工的状态则会更加稳定，尤其是已婚已育的男职工。此外，他也注意到“95后”这一代人，期望价值观和执行价值观非常统一。他们怎么想，就会怎么做，比如他们的婚恋、生育观念会更加开放，很多人选择不婚，或者结婚后选择“丁克”。他们也有更多的时间和精力放在工作上。

如果希望女性在职场上不受歧视，最好的方法就是国家出台对企业的补贴政策。比如企业有多少生育女性，可以按照比例，减免生育保险金。