

63%的人担心 生育政策加剧女性就业难

一位人力资源经理担心,本该由社会或政府担当的责任都压到企业头上,会让用人单位对女性越来越挑剔

工资少了、职位
有危机怎么办?



11月21日,国务院法制办公布《女职工特殊劳动保护条例(征求意见稿)》。这引发社会各界对女性生育权的关注,也让一些人对当下普遍存在的生育难问题忧心忡忡。

上周,中国青年报社社会调查中心通过民意中国网和搜狐新闻中心,对1386人进行的在线调查显示,75.4%的人表示关注“女职工特殊劳动保护条例征求意见稿”。受访者中,“70后”占38.6%，“80后”占37.0%。

66.6%的人担心 生育政策配套制度不完善

“现在经济不太景气,你还是回家歇一段时间吧。”2009年年初,40岁的肖红(化名)带着初为人母的喜悦,准备重返工作岗位时,人事主管的一句话让她如堕冰窟。在肖红休产假的4个半月期间,这家外企已经新雇了一个财务人员代替了她的工作。

怀孕期间的加班费一分钱没得到,生育补贴也没发。之前她月工资4000元,产假期间公司只发2000元,理由是“旷工”。肖红不服,找到仲裁部门。公司以要走法律程序为由,扣押了她的人事档案及社保关系。

劳动争议官司从仲裁,到法

院一审、二审,打了两年多,肖红的孩子都已经3岁了。今年10月底,经过法院判决,肖红才拿到公司拖欠的工资3万元,被扣住的档案也退回了街道。

由于档案被扣,两年来肖红一直没找到稳定工作。失去了收入,打官司又差不多花了1万多元,家里的开销只靠老公一个人。老公很不满,觉得肖红是“惹事精”。孩子、家庭、工作,这一切让肖红身心俱疲。

之所以拖到40岁才生孩子,肖红就是怕影响工作,不敢生,结果最终还是难逃这一厄运。如今已43岁的肖红只能重新找工作。

“这几年,我一直在煎熬中度过,但一点也不后悔生了孩子。我是失去了很多,但起码有了孩子。”

诉讼期间,肖红认识了不少有类似遭遇的女性。她发现,女性权益在很多方面都会受到损害,比如,怀孕期间被迫加班,搬东西、干重活等等。一旦在怀孕期间或生孩子后被辞退,生活往往就会出现,甚至导致家庭矛盾。

生育政策能否真正保障女性生育权?调查中,受访者普遍表达了担忧:66.6%的人担心“配套制度不完善”,55.7%的人担忧“难以落实”。

深圳某民营公司人力资源经

理陈先生告诉记者,今年的校园招聘公司最后要了7个人,全部是男生,女生的简历一个都没看。“现在企业用人成本太高了。女性一生孩子就要脱岗,一请假就是半年,会耽误事。”他担心,本来应该由社会或政府担当的责任,现在都压到企业头上,这会让人单位对女性越来越挑剔。

调查中,63.0%的人担心生育政策会让“企业不愿招收女性,加剧女性就业难”;54.9%的人担心“企业在一些重要岗位人选上更倾向于男性”;44.7%的人认为“企业会压低女性工资来节约生育补贴成本”。

73.7%的人建议 明确细化 产假工资待遇

我国保障女性生育权的法律主要有《中华人民共和国人口与计划生育法》、《女职工劳动保护规定》和《企业职工生育保险试行办法》。在中国人民大学劳动人事学院教授潘锦棠看来,我国保障女性生育权是有制度保障的,但制度执行存在很大问题,女工遇到侵权问题时维权成本高,有关管理部门不作为或者乱作为的情况并不鲜见。

潘锦棠认为,正在修改中的《女职工特殊劳动保护条例》,一方面提高了对女工劳动保护的力度,比如将产假从90天延长至98天,将保护面扩大到个体经济组织。另一方面,有些规定对女工保护有所削弱,比如“国家鼓励女职工较多的用人单位建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。”语气上从原来的“规定”改成了“鼓励”。

他认为,由此带来的主要问题有两个方面:第一,企业停办育儿设施,会在很大程度上造成幼儿入托难入托贵,增加家庭负担,影响女性就业。第二,加强对女工的劳动保护是一把双刃剑,在保护女工的同时,也会影响女性就业。“女工劳动保护”费用应该实行“社会统筹”。否则,企业还是不愿多雇用女工,或者压低女工工资,女性公平就业问题得不到真正解决。

张翼建议,要把政策落到实处,相关行政部门要加强对企业的监管,处罚要到位、及时。“现在不少学术界人士在讨论,1000元~5000元的人均处罚额到底合不合适。一些劳动者的月工资有七八千元,处罚在5000元以下,企业当然宁愿被处罚,也不愿让女性带薪休产假。我认为,应该按照劳动者在职工资的1倍或者几倍来确定处罚数额。”

“企业现在还没有树立起和员工共同发展的观念。”张翼说,我国企业总认为提高劳动成本就是对利润的侵蚀。“他们觉得休产假就是不干活光拿钱,却没有想到,这关系到全社会的健康,是影响将来劳动效率的关键因素。”

如何保障女性生育权?调查中,73.7%的人建议“产假工资待遇应该明确细化”,67.6%的人建议“生育医疗报销应该明确细化”,59.6%的人希望“晚婚晚育继续享受增加产假天数待遇”,54.0%的人希望“产假应该进一步延长”,53.6%的人认为要“加大违法处罚力度,敦促企业遵纪守法”。

(据《中国青年报》)

育儿成本 是影响青年生育决策的首要因素

26岁的叶子今年5月刚结婚,家里一直催着要孩子,小两口却迟迟下不了决心。“我刚在主管的位置上做了一年半,担心生孩子耽误晋升,只好一直拖着。早生孩子一是会委屈孩子,没有稳定的生活环境;二是会委屈自己,耽误事业。”

调查中,75.4%的人感觉近年来女性生育年龄“推迟了”。

陈先生所在公司女性的生育

年龄平均在30岁,若有升职机会,还会往后推。要想让生育不影响职业生涯,很多职业女性只好尽量缩短休假时间。他的一个朋友直到产前一周才休假。

中国社科院人口与劳动经济所研究员张翼认为,女性推迟生育是现代化发展过程中出现的现象:第一,女性受教育时间延长;第二,职业转换频率加大;第三,城市生活成本上升非常快,年轻

人的收入往往不能支持婚育等一系列生活安排;第四,婚姻不稳定性因素增加,青年闪婚、闪离、不婚的比例在增加。

在张翼看来,女性最好的生育年龄是25岁左右,生育时间越迟,对身体的伤害就越大,恢复期也会比较长。所以产假应该适当延长,让母子有一个长时间的接触,也能提高母乳喂养率。从世界各国来看,越是发达的国家,产假

时间越长。

影响青年生育决策的主要因素是什么?调查中,“育儿成本”排在首位(81.7%),其次是“生活压力大,无暇生育”(69.1%)。此外,还有59.0%的人担心“工作太忙,没人带孩子”;52.3%的人表示是“住房条件”;44.7%的人表示是“计生政策”;40.4%的人“担心生孩子后在职场被边缘化”;28.6%的人认为是“青年不愿意承担育儿责任”。