

“二孩时代”更要守护就业公平

【编者按】

随着“全面二孩”政策的实施,许多家庭有了生二孩的意愿,但一些女性由于工作问题想生却不敢生。也有人怀上二孩却遭来自工作单位的种种压力,“排号怀孕”“计划怀孕”等新闻屡见报端。与此相伴的一个现象是,越来越多的女性担

心就业机会减少、就业性别歧视加剧。

“全面二孩”政策对女性求职者就业会造成怎样的影响?出现女性“生二孩”就业歧视现象的原因何在?如何从思想观念、顶层设计、社会保障等方面减少不利影响?第30期“议事

厅”,新华每日电讯记者就此采访了中国经济促进会副会长周腊元及相关人士,会诊新的就业歧视现象,为缓解女性就业难,进一步实现就业公平提供合理化的建议。

采写记者:罗鑫



漫画:曹一

现象

“二孩时代”就业歧视现象增多

解局

“ 大学毕业生入职后的十年可以说是事业的“黄金时期”,多数女性在这段时间内怀孕生子,加上全面二孩政策实施后,耽搁的时间由此延长,一晃“黄金时期”就变成了“麻烦时期”

武汉理工大学的女大学生小刘明年即将毕业,这个冬天跑了几场招聘会下来,她感受到的是与低温天气一样的丝丝寒意。是否已婚、近几年是否有生育打算等问题成为招聘企业关心的问题。让她倍感挫败的是,过关斩将后,有的企业最终还是在面试环节对男生进行了倾向性录取。

孕期、产假期、哺乳期……当女性“三期”遇上“就业难”,包括不少大型国企在内的单位更愿意选择招聘男生,更不用说对成本锱铢必较的中小型民营企业。“大学毕业生入职后的十年可以说是事业的“黄金时期”,多数女性在这段时间内怀孕生子,加上全面二孩政策实施后,耽搁的时间由此延长,一晃“黄金时期”就变成了“麻烦时期”。”一位不愿具名的企业人力资源专员告诉记者。

这位人力资源专员表示,“三期”内企业方面涉及的支出和可能遇到的问题,都是实际的成本。“三期”的女员工不能降薪、

不能辞退,但是也不能干活,这让企业进退两难。

中国就业促进会副会长周腊元认为,全面放开“二孩”政策的实施,是减缓中国老龄化和积攒劳动力的重要措施,但由此也产生更多女性就业被不公平对待的现象。二孩政策出台以后,满足条件的已生育女性可能选择再次怀孕,对工作势必会产生一定的影响。而且未生育过的女性也有可能在将来选择生育二孩,这样一来就会休两次“产假”,带给企业更大的影响。因此,在这种情况下,企业很可能会更加偏向于没有“三期”的男性员工,产生对女性职工的就业歧视。

周腊元在调研过程中发现,全面二孩政策实施后女性就业歧视现象有加剧趋势,主要体现在三个方面:一是招收女性的岗位数量减少。尤其以往招收女性明显较多的行业都发生结构“反转”。二是合同期缩短。一些企业为了规避风险,将五年合同期缩短至一年或两年,

女性职工怀孕后就有被辞退的风险。三是进入关键岗位更难。企业以女性生育后影响工作状态,没有工作热情为由,拒绝进行提拔。

有一家民企职员在网上称,女员工在该企业得到“特殊待遇”,因为企业有不成立的规定:二孩政策出台前,女员工入职一年内不能结婚,两年内不能生孩子。二孩政策出台后,该企业对已婚已育女员工又增加间隔生育期的“限制条款”。周腊元说,生二孩后产生的教育、医疗、住房等成本就不小,如果作为收入来源的工作又发生变故,那么生育的意愿就会大大降低。

有专家指出,2016年出生的人口,属于因“全面二孩”政策而出生孩子数量并不多,更多是“单独二孩”政策的效果。“全面二孩”的效果要到2017年才显现出来,到2018年达到出生人口的最高峰。也就是说,明后年扎堆生二孩的问题可能会更普遍,部分用人单位的压力可能还会更严重。

“ 在全社会享受生育政策改革带来的成果时,如果让女性群体独自“负重前行”,无疑是非常不公平的。全面二孩的实施将改善当今我国人口结构某些不合理的方面,是利国利民之举。不应当因生育二孩而影响女性的劳动权益

分析

“额外成本”应该多方分担

湖北一家医院的护士小陈(化名)三年前生了一个儿子,二孩政策后想给儿子添个妹妹,从而“儿女双全”。尽管怀孕好几个月,她仍然坚持上班,因为身边有好几个正式职工怀上二孩,她本来就不是具有编制的正式工,因此在身体条件允许的情况下,对待工作格外谨慎。

不仅是医院,不少高校也感受到来自扎堆生育二孩的压力。湖北一所高校文科院系的负责人为扎堆生育感到非常头疼,“本来这个专业女学生就多,近几年招收的也是女博士,干了一两年就打算要小孩了,再遇上二孩政策,已生育过的女教师也启动二孩计划。排课非常棘手,只好一名教师当两个用,顶多个课程。”湖北省人力资源和社会保障厅就业处一位负责人告诉记者,湖北一家高校不得不通过院系调配来缓解扎堆怀二孩的问题。

然而不少用人单位并没有这家高校如此人性化,于是怀孕二孩后绩效奖金被扣,面临解聘

风险;签订承诺书,要求按照计划怀孕,违反者主动辞职;限制怀孕的二孩员工名额,下发生育指导性计划等新闻屡见报端。

由此一些企业对于女员工的态度逐渐转变成“不用、尽量少用”,因为撇开两次休产假的薪酬成本不说,一些女职工因为生孩子后请假、误工等情况变多,精力、注意力也不及从前。可是用人单位采取简单粗暴的强制措施对女性员工怀孕进行限制,不仅涉嫌违法,更无助于问题解决,甚至可能激化矛盾,并不是长久之计。

造成“二孩时代”就业歧视加剧的原因要从根源上找。传统观念的影响是不容忽略的,在人们的头脑中,男性一般会被赋予更多的社会责任;而女性则更多地强调她们应承担家庭责任。这些因素会直接影响女性就业时的职业选择和招聘方对求职者的选择。

再一个是就业市场某些领域中女性求职者

长期供大于求,无疑加剧了包括性别歧视在内的各种就业歧视的产生。

最后是企业追逐利润的原因。女性在就业上一直存在性别劣势。其中很重要的原因是女性未来结婚、生育需要企业来承担其休假所带来的额外成本。但是作为一直以追求自身利益最大化为目标的“理性的经济人”,考虑到现实中女性员工怀孕和生育期间带来的时间和金钱成本,企业在招聘时往往拒绝录用女性员工或者倾向于雇佣已经生育的女性。

周腊元认为,在全社会享受生育政策改革带来的成果时,如果让女性群体独自“负重前行”,无疑是非常不公平的。全面二孩的实施将改善当今我国人口结构某些不合理的方面,是利国利民之举。不应当因生育二孩而影响女性的劳动权益。缓解“二孩”政策对女性劳动权益带来的负面影响,亟须探索出一条解决之路。

“ 鼓励生育、提高劳动人口数量本没有错,而因女性员工生育产生的各种成本也不能只让企业来负担。政府作为政策的制定者,应该主动承担起社会责任,完善政策配套引导企业保障女性的平等就业权利

对策

完善政策配套,开启“孩动力”

从国家的长远发展来看,鼓励生育、提高劳动人口数量本没有错,而因女性员工生育产生的各种成本也不能只让企业来负担,如果只让企业负担,后果必然是女性的就业和晋升机会越来越少。

政府作为政策的制定者,应该主动承担起社会责任,引导企业保障女性的平等就业权利。具体来说从以下四个方面来进行改善:

一是转变思想观念。在不少国家,生育被视为作为国家、社会做贡献,而不仅仅是育龄妇女个人的事情。为鼓励生育出台政策,不仅有育龄妇女的就业权得到保障,而且孩子从幼儿园到成年教育等费用得到减免,减轻养育孩子的成本和压力。

二是完善政策配套。国家出台二孩政策后,由此衍生出的一些问题亟待政策解决。如果现有政策不做有针对性的调整,想办法降低用工企业负担的话,用人单位肯定优先录用没有此项成本消耗的男性。对于用人单位侵害生育二孩女性劳动权益的,可以出台细则进行约束,加强监管。设置具有操作性的规定,譬如除了一些特殊岗位,招收女职工的比例不得少于一半等。

三是为企业减负。一些企业出于成本考虑,现行的生育保险参保率较低。生育保险费率可以适度降低,进一步提升生育保险征缴面。与此同时,企业也需提高自身社会责任。

四是加快立法。尽管我国《劳动法》规定,妇女享有与男性平等的就业权利。在录用

职工时,除国家规定的不得聘用妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。但对招聘中的性别歧视现象,并无专门的法律进行规制,现有规定过于笼统,缺乏可操作性。

还有专家认为,促进“二孩政策”红利显现,一方面应该落实《劳动法》和《妇女权益保障法》的规定,保障女性职工的合法权益,为生育权受到不法侵害的女员工提供法律援助,提高用人单位的违法成本。另一方面,有关部门要主动作为,对女职工权益实行制度兜底,对用人单位有女职工休产假、产假的,给予适当财政补贴,帮助用人单位解决因为员工怀孕和生育所带来的成本增加问题,为用人单位减轻负担。

挪威产假的“国家付薪”和“爸爸配额”

梁有恒

在挪威,产假期薪水全部由国家社保支出,无须用人单位支付,父亲拥有不能转让的带薪产假配额。孩子一岁就可以上幼儿园,同时对公立和私立幼儿园进行统一的监管和补贴

须用人单位直接支付。在产假分配上,至少3周要在产前休,产后有10周属于母亲,10周属于父亲,不能转让,其余26周(或36周)可以自由选择。

让父亲拥有不能转让的带薪产假配额,是挪威在1993年推出的一项创举。尽管从20世纪70年代开始,法律就规定父母双方都有权休产假,但现实中通常都是母亲休。在1993年,只有3%的挪威父亲休产假。如今这个比例已超过90%,其中不少人体的比配额期限还要长。现在有不少人感叹带娃漫步的奶爸是挪威街头一景,许多挪威男人也表示很喜欢带孩子,背后法规的推动作用功不可没。

当然,这个所谓的“爸爸配额”也是个有争议的话题,期限也几经修改,在1993年时仅有4周,最多在2013年曾达到14周,目前又减到了10周。反对者认为,项规定侵犯了家庭自

由选择的权利。拥护者则认为,这一来能让妈妈们早日恢复工作、发挥才干,促进社会经济的可持续发展;二来能促进爸爸们养成参与育儿工作的习惯,使孩子拥有更完整的童年。

与此同时,挪威还有一项与之配套的政策:孩子一岁就可以上幼儿园。近年来,挪威通过立法,把幼儿园纳入国家的教育体系,要求地方政府必须满足1至5岁儿童入园的要求,同时对公立和私立幼儿园进行统一的监管和补贴,使入园费用维持在合理水平。

由此可见,在结束大约一年的带薪产假后,挪威家庭就可以把孩子送到幼儿园了。一些研究认为,此举有助于家长(尤其是母亲)及时重返职场,促进男女平等,增加家庭收入,减少家庭对私人保姆等非正式看护的需求;同时还有助于缩小不同收入阶层家庭儿童的发展差距,从长远看能促进整个社会的公平发展。

“玻璃天花板”是许多职场女性在晋升道路上面临的无形障碍。挪威在这方面同样面临问题,也曾为此下过“猛药”。2003年,挪威出台一项开创世界先河的法律,强制要求所有公共有限公司的董事会中任一性别的成员不能少于40%。而当时的实际情况是女性董事只占7%,如此大幅度的提升令人咋舌。

当时这项政策一出,反对声也非常强烈。有人批评它违反市场自由原则,也有人质疑能不能找到这么多合格的女性董事。然而事实证明,到了2008年,各个企业均已达标。

多年来,挪威大力支持和鼓励女性就业,女性接受高等教育和参加工作的比例大幅增加,在各行各业发挥重要作用。例如,目前挪威的女法官人数已达四成,更有一半的驻外大使为女性。早在1981年,挪威政坛最高的“玻璃天花板”也被打破,出现了该国历史上第一位女首相。

即便如此,挪威在男女平等方面也有问题和不足。总体上,挪威女性的工资仍然低于男性。多数公司高管人员当中依然是男性居多,女性只占三成左右。公管部门、医疗护理部门和非公雇员当中女性的比例偏高。女性创业的比例也仍然大大低于男性。这表明,传统观念和隐性歧视的影响依然存在,仍需进行有针对性的长期努力。

协同「给力」,破解就业歧视

何晨阳

一些单位给女性就业设置障碍,可能主要是因为女性生育假期等要占掉一定的工作时间,造成单位人手紧缺,说白了就是一些用人单位觉得招收女性会“吃亏”,所以或明或暗地助长这种歧视

又到一年求职季。一位学妹向记者“吐槽”称,自己实习经验丰富,在校成绩优异,很有希望在家乡几家单位中找一份好工作。结果这些单位的招聘计划出来后,她第一时间咨询,却被告知“为避免性别歧视嫌疑,招聘启事里没写,但实际上不招女生”。“一听听悲剧了,看来二孩时代,就业性别歧视有增无减。”这位学妹说。

这类吐槽相当有“群众基础”。“注册会计师加党员,求职时比不上一个性别男”,当下的就业季,一些女性求职者常能从类似的戏谑之语中找到些许共鸣。

虽然《劳动法》明确规定劳动者不因性别受到歧视,但性别歧视确实就那么多半遮半掩地存在着。记者发现,为避免被质疑性别歧视,一些单位的招聘启事要么玩文字游戏,如本岗位“较适宜男性”“男性优先”等,要么提前“放风”不要女性,要么到最后关头用面试“PASS”别人。

最近某地被报道拟延长女性产假时间,消息一出,这一本应被欢呼甚至点赞的举措却引来网民担忧。有网友说:女性就业形势本就不好,这样的政策只会导致更多单位不敢再要女性。人性化的政策被非议,折射出女性就业的尴尬和性别歧视思想的根深蒂固。如今,一些单位的简历要求中在增加婚育情况的同时,还会追加“是否考虑生二胎”等问题,真是让人“如思恐极”。

一些单位给女性就业设置障碍,可能主要是因为女性生育假期等要占掉一定的工作时间,造成单位人手紧缺,说白了就是一些用人单位觉得招收女性会“吃亏”,所以或明或暗地助长这种歧视。

在具体的招聘中,记者曾遇到过一些单位宁愿招收综合素质能力稍差的男性也不考虑综合实力更佳的女性的情况,性别有时成了女性就业者同等条件下的“减分项”。

高等教育事业的不断发展使得受过高质量教育的女性数量不断增加,放任就业性别歧视不仅会造成人才资源浪费,更是对就业公平的一记响亮耳光。

保护女性公平就业权利看似有法可依,但从现状来看,其实现效果如何仍有待观察。随着社会发展,性别平等的就业观还有相当数量的人并不赞同。性别歧视反而因二孩政策出台而在一些单位“变本加厉”,这说明仅靠几条规定显然难以遏制歧视。

针对女性的就业歧视存在已久,虽已成顽疾但并非不能治。正如一些网民所说,保障女性公平就业的权利,除了用约束性的法律法规明文规定,还需要实际操作层面的配套措施,并非“法律规定、媒体曝光”就能一劳永逸。

而一些企业负责人曾表示,性别歧视屡禁不止,其根源是用人单位对女性孕产假期的劳动力成本不能通过社会政策得到补偿的担忧,给企业戴上性别歧视的大帽子,用道德压力苛责他们在招聘时计较现实存在的用人成本,现实理由充分但无助于问题的真正解决。

破除就业性别歧视,需要多方给力。具体而言,在立法层面,建议完善法律体系,尽快出台反就业歧视法,并进一步完善就业服务体系,尽最大可能为女性提供更多的平等机会。同时,出台相关税收减免或其他支持性措施,通过更加行之有效的手段引导,并以更严厉措施约束用人单位,提升其承担性别平等社会责任的积极性。面对顽疾,上述举措不一定能立竿见影,但只要全社会持续共同努力,就业性别歧视这一不公平现象就能够得到有效遏制。



扫二维码,关注电讯评论

镜鉴

随着我国“全面二孩”政策的放开,不少职场女性和女大学生担心,女性原本就面临就业难、晋升难、同工同酬难,新的政策恐怕会成为职场道路的又一块“绊脚石”。

笔者在挪威工作,这个国家在帮助女性解决职场难题方面,有一些别具一格的做法。总体而言,挪威既有《性别平等法》和《工作环境法》等一系列法律法规,也有专门监管平等问题和接受投诉的专门机构和申诉法庭。政府、工会、雇主组织乃至企业都有责任促进财富、权利和责任在两性的公平分配。

当然,再美好的男女平等概念,如果没有相应的措施来配套,往往只会沦为空话。要帮助女性扫除职场障碍,首先就要妥善处理好职场女性的生育女问题。

在挪威,产假有49周和59周两种供选择。选择前者,休假者能拿100%的薪水,选择后者,能拿80%。费用全部由国家社保支出,无