

生不起、养不起、怕影响饭碗

我省仅三成多女职工 愿意生二孩

省总工会女工委调研“全面二孩”政策与女职工权益保障情况，呼吁保障女职工生二孩的权利

前言

生不生二孩？如果您最担心的问题是什么？随着全面二孩政策的实施，这不仅是适龄夫妻讨论的问题，也是全社会关注的焦点。

而对于劳动领域的女职工而言，生育政策的改变，将对女职工的劳动就业、生育保障、职业发展等权益维护工作带来什么影响？尤其在女职工较为集中的用人单位，如何妥善处理好维护女职工劳动健康权益和企业发展间的矛盾，是摆在我们面前的一个较为迫切的课题。为此，省总工会女工委委员会在2015年开展了为期一年的调研。并据此提出生育新政策下如何更好地保障女职工劳动健康权益、缓解维护女职工权益与企业发展之间矛盾的对策建议。

调研对象：122家企业、627名女职工参与

本次调研抽取了4个市、2个省产业的122家企业和627名女职工进行了问卷调查。

调研的122家企业中，公有制企业56家，非公企业47家，其他类型企业19家。职工人数300人以上的企业57家，100人以上的企业37家，100人以下的企业28家。

参与问卷调查的627名女职工，来自公有制企业的218人，非公企业305人，其他性质的企业104人。25岁以下55人，26~35岁346人，36~45岁180人，46岁以上46人。一线职工271人，技术人员80人，行政管理262人，企业高管14人。

调研结果和分析：担心生二孩丢饭碗

本次调研共关注五方面内容：女职工对生育政策的关注程度；女职工的再生育意愿；影响女职工再生育的因素；女职工再生育对其就业、职业发展等带来的影响；企业中再生育女职工的特殊权益维护情况等。

一、八成女职工了解二孩政策

在被调查的女职工中，有213人表示关注并了解二孩生育政策，有306人表示对二孩政策了解一些，有108人表示不了解。从数据看，82.78%的女职工对生育新政策有一定程度的了解，同时这一群体对政策的关注焦点集中在政策鼓励性补贴、延长二孩生育产假和享受法定产假待遇。这反映符合再生育条件的女性希望政府能出台更多的生育奖励政策以激发生育意愿。

二、仅三成多女职工愿意生二孩

从数据来看，女职工的生育意愿不强烈，而生育行为更是远远低于生育意愿。

在被调查的企业中，符合二孩生育政策的女职工数为3716人，但仅有1330人表示有生育意愿，占35.79%，而已生育二孩的女职工为283人，再生育率仅为7.6%。

在627名参与答卷的女职工

打算生育二孩的考虑因素统计图

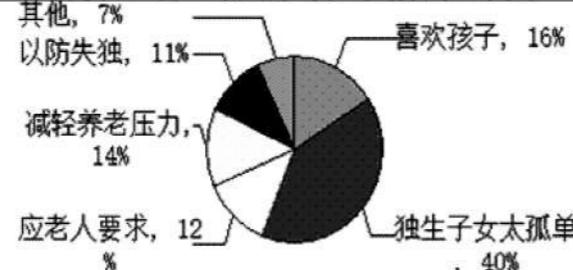


图 1

工中，有241人没打算生二孩，择自己带孩子，有22.56%的人占38.44%；有192人表示有打算，占30.62%；有194人表示没想好，占30.94%。

三、“生养不起”成最大顾虑

调研对影响女职工生育二

女职工的权益维护现状进行了调查。

产假工资的发放情况：在接受调查的122家企业中，有94家企业参加了生育保险，通过生育保险基金向女职工发放产假工资；有20家企业未参加

到了侵害，生育和再生育对女职工在就业和发展等方面带来了诸多不利影响。为更好地维护女性的劳动和健康权益，优化女职工的发展环境，女职工提出四方面对策建议。

建议一：政府应出台相应措施消除对女性的就业歧视。

一是对录用女职工的用人单位给予一定的优惠政策，鼓励合理用工。例如根据企业中女职工的比例，适当减轻企业税收或给予一定的资金补贴。国内已有地方政府尝试这种做法，如西安市人民政府为鼓励用人单位吸纳妇女就业，在《西安市妇女发展规划（2011—2020）》中明确规定，对女性就业比例达到40%以上的企业减免税收。从2014年西安市人力资源市场职业供求分析状况来看，当年对女性劳动

力的需求比重达到了42.71%。二是有关部门要依法加强对用人单位的监管，加大对就业中性别歧视的查处力度，创造公平的就业环境，为女职工就业和职业发展营造良好氛围。同时，建议将录用女职工，杜绝性别歧视列为考核企业履行社会责任的评价指标之一。

三是尽快开展《反就业歧视法》的立法可行性调研，为防范和制止就业性别歧视提供更强有力的法律保障。建议二：改进生育保险政策，增加政府扶持。目前女职工生育所需费用均由用人单位承担，个人不缴费，政府不补贴，没有体现社会保险基金应由国家、集体和个人三者共同负担的原则。这种单纯企业化、单位化做法，使女职工只能依赖用人单位。而用人单位又会因为职工的多寡和企业效益好坏出现负担轻重不一的现象。有些企业既不想缴生育保险，又不想掏生育费，选择少招聘或不招聘女职工。从2014年国家人社部公布的数据看，生育保险基金收入的增长率（21.1%）要低于支出的增长率（30.2%）。在“全面二孩”政策放开后，生育保险基金的支出比例预计将进增长。建议借鉴芬兰、巴西、印度、泰国等国生育保险基金由国家、用人单位和职工三方缴纳的做法，拓宽生育保险基金的筹集渠道。

建议三：推动保护女职工特殊权益的相关政策的出台和落实。一是建议加快《浙江省女职工劳动保护办法》的修订以及《浙江省（2016—2020年）妇女发展规划》的制定，做好相关条款内容的衔接。二是建议政府加大财政投入，建立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。三是大力推动家政服务业的发展，鼓励有条件的企事业单位推行两孩母亲弹性工作制度，使女职工能摆脱繁重的家务劳动，在生育二孩之后能更好地兼顾工作与育儿，不因生育而中断或影响自己的职业生涯。

建议四：加强劳动保障监察执法力度。政府有关部门应加大监管力度，定期开展相关法律法规的执法检查，将保护女职工合法权益和特殊利益列入各专项检查行动的重要内容之一，督促用人单位普遍开展女职工权益保护专项集体合同签订工作，使女职工产假、生育保障、平等就业等法规政策真正惠及每个女职工及其家庭。

记者王海霞 通讯员应越人

不打算生育二孩的考虑因素统计图



图 2

孩子的主要因素进行了统计。

其中在考虑生育二孩的因素中：选项最高的是认为独生子女太孤单，其次是喜欢孩子，第三是想以此减轻独生子女的养老压力，第四是家里老人有要求（见图1）。

而不考虑生二孩的因素：

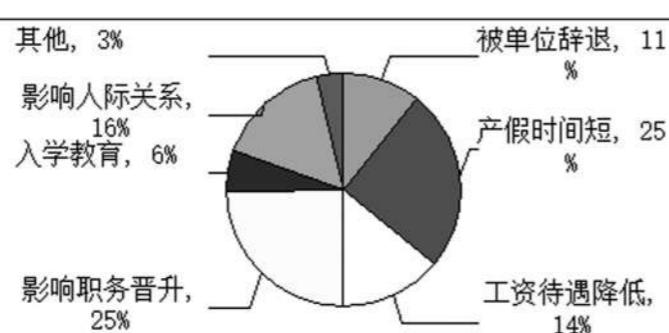


图 3

顾虑最多的是育儿成本高、经济负担重，其次是年龄及健康因素，再次是怕影响就业和职业发展（见图2）。

四、影响再生育的“三座大山”

本次调研对影响生育的各方面因素进行分析，有三方面的压力困扰女职工生育二孩，甚至迫使女职工放弃再次生育。

一是高昂的育儿成本。从当前人们的生活要求和水平来看，高物价、高房价、高消费等综合因素极大地提高了养育孩子的成本，养育一个孩子从备孕到成长的过程中各种花销将是一笔不小的开支，这导致一些家庭想生却不敢生。调查发现，有36.2%的女职工希望由用人单位来承担生育二孩的抚养成本，有10.53%的女职工希望由政府来承担，有16.27%的女职工希望由政府、用人单位和个人来共同承担。

二是巨大的生活压力。在调研中，33.97%的女职工表示在家庭中承担着全部的家务劳动，33.65%的女职工表示承担大部分家务，22.97%的女职工承担一半家务。如果生育二孩，有57.54%的女职工表示选

从传统的视角看，再生一个孩子可能增加用人单位的用工成本，有67.89%的受访女职工表示企业不支持再生育。

在被调查人群中，有39.33%的女职工认为生育二孩对自己的职业发展有影响，有11.92%的人认为影响不大，有20.08%的人认为没影响，有28.66%的人表示说不清楚。

有38.76%的女职工表示会因为生育二孩而考虑主动辞职，有42.22%的女职工表示没想好，只有19%的女职工表示不会。

对于生育二孩后，是否希望回到原单位，有13.15%的人表示愿意回到原单位，有26.89%的人表示不愿意，有59.96%的女职工表示不确定。

如果生育二孩，最担心的问题是影响职务晋升和产假时间短，其次是影响人际关系，第三是工资待遇降低，第四是被单位辞退（见图3）。

不难看出，担心造成职业生涯断裂是影响再生育的一个重要因素。

五、企业女职工生育期权利益维护参差不齐

本次调研对企业中生育期

生育保险，但按照产前工资标准的50%以上支付了产假工资，并报销了生育费用；有3家企业未参加生育保险，但按照产前工资标准的50%以下标准支付产假工资，未报销生育费用；有5家未参加生育保险、未发放产假工资、未报销生育费

用。

孕期、哺乳期女职工的劳动保护情况：122家企业均确保对怀孕7个月以上女职工不延长劳动时间；有121家企业将孕期女职工调离有毒有害或禁忌从事的工种；有121家企业保证生育二孩哺乳女职工能享受每天一小时的哺乳时间；有12家企业建立了女职工卫生室或哺乳室。

女职工生育二孩后的返岗情况：在被调查的企业中，有283名女职工已经生育了二孩，没有企业存在因女职工生育二孩而与其解除劳动关系的情况。

其中232名女职工在生育后返回到了原来的工作岗位，占比为81.98%；有49名被安排在其他工作岗位，占比为17.31%；有2名女职工无岗位，占比为0.71%。

对策建议：用税收、保险、法律保障女职工生育二孩的权利

本次调研显示，二孩政策开放后，女职工们的生育意愿较为低迷，部分生育二孩的女职工的合法权益和特殊利益受

到侵害，生育和再生育对女职工在就业和发展等方面带来了诸多不利影响。为更好地维护女性的劳动和健康权益，优化女职工的发展环境，女职工提出四方面对策建议。

建议一：政府应出台相应措

施消除对女性的就业歧视。

一是对录用女职工的用人单位

给予一定的优惠政策，鼓励合

理用工。例如根据企业中女职

工的比例，适当减轻企业税

收或给予一定的资金补贴。国

内已有地方政府尝试这种做

法，如西安市人民政府为鼓

励用人单位吸纳妇女就

业，在《西安市妇女发展规

划（2011—2020）》中明确规

定，对女性就业比例达到40%

以上的企事业单位给予一定

的政策优惠。

二是未通知工会

辞退员工被判赔7.6万

元

据媒体报道，近日，广东省中山市中级人民法院披露，该市一家公司单方解除与员工的无限期劳动合同，因未事先将理由通知该公司的工会组织，未征求工会意见，故判令其支付违法解除劳动合同的赔偿金7.6万元。目前，在历经二审后，该案判决已经生效。

温州市总工会职工服务中心志愿

者律师瞿桥桥解释，辞退员工固然是用人

单位的权力，即便在理，合乎章程，但是未通知工会，未征求工会意见，一意孤行的话就违反了《工会法》《劳动合同法》

第四十三条规定：用人单位单方解除劳

动合同，应当事先将理由通知工会。用

人单位违反法律、行政法规规定或者劳

动合同约定的，工会有权要求用人单

位纠正。用人单位应当研究工会的意

见，将处理结果书面通知工会。

但在实际操作中，需要指出的是，用

人单位违背程序，不经工会辞退员

工，引起劳动争议的，是可以事后采

取措施来补救的。

辞职不是你想辞 想辞就能辞！

和员工说“分手” 合法性很重要

通讯员陈怡 记者吴晓静报道

新年伊始，经过一年的工作考核，是否有老板打算将不合格的员工，或是看不顺眼的员工做辞退处理？不过辞退可不是想辞就能辞的。除了解除劳动合同需提前一个月通知，有些辞退的必要程序是不能省的，辞退员工时处理不当，很容易引发劳动纠纷甚至对簿公堂，如果违法解除劳动合同，用人单位不仅需要赔偿劳动者双倍经济补偿金，还会对

公司正常运营产生深远的影响。

未通知工会辞退员工被判赔7.6万

元

据媒体报道，近日，广东省中山市中级人民法院披露，该市一家公司单方解除与员工的无限期劳动合同，因未事先将理由通知该公司的工会组织，未征求工会意见，故判令其支付违法解除劳动合同的赔偿金7.6万元。目前，在历经二审后，该案判决已经生效。

温州市总工会职工服务中心志愿

者律师瞿桥桥解释，辞退员工固然是用人

单位的权力，即便在理，合乎章程，但是未通知工会，未征求工会意见，一意孤行的话就违反了《工会法》《劳动合同法》

第四十三条规定：用人单位单方解除劳

动合同，应当事先将理由通知工会。用

人单位违反法律、行政法规规定或者劳

动合同约定的，工会有权要求用人单

位纠正。用人单位应当研究工会的意

见，将处理结果书面通知工会。

</div