

# 多地出台政策延长生育假引发热议，一些女性担忧 延长生育假会抬高就业“隐形门槛”吗

看到最近各地纷纷推出的延长生育假政策，麦晓敏的第一反应却是“找工作会更难”？因为在她看来，生育假的延长意味着女性员工可能给公司带来更大的“负担”。

“现在每次面试，说到自己‘已婚未育’的时候，都会感到一丝不安。”家住北京市东城区的麦晓敏谈到近期的求职经历，语气中充满了无奈，“好像要追加一句‘两年内没有生孩子的打算’才能打消对方的顾虑，可转念一想又觉得，凭什么呢？”

和麦晓敏有相同顾虑的职场女性并不少。近段时间，北京、上海、浙江等多地密集修订计生条例，许多省份将生育假在享受国家规定的98天基础上，由过去的延长30天增加到延长60天，也有省份延长至90天，并且增加育儿假。记者随机采访多名职场女性发现，延长生育假会不会抬高就业“隐形门槛”是她们普遍存在的困惑。

受访专家认为，生育假、陪产假、护理假和育儿假都是生育假期制度的重要内容，也是劳动者享有的重要权益。延长生育假对社会、家庭等都有重要意义，但同时不能忽视其背后仍然存在的一系列问题，如可能会增加企业用人成本、可能加重女性职场歧视等。就生育假的落实而言，适度平衡员工和企业利益是核心，仍需采取多种配套保障措施，让生育福利真正落地。

## 延长生育假让女性担忧 或让女性就业更加艰难

26岁的王颖正处于求职状态。近日，她在面试场上多次被问及婚育打算，甚至还曾被委婉询问过是否愿意承诺3年内不要孩子。

而生育问题在女性入职之后，还有可能成为隔在女员工和公司之间的一道“坎”。

“事业还是家庭，这个选择题对职场女性来说有时只能二选一。”家住广东深圳的刘盼原本是一名服装设计教育培训公司的市场主管，然而就在她怀孕之后，原本对她寄予厚望的公司却用各种方式逼她离职。

“公司最后只给了我两个选择，要么选择休5天年假后照常上班，要么就换个岗位，打算把我调到销售岗。销售岗的基础设施工资只有2500元，他们这样做无非就是想规避掉我怀孕及生产之后给公司带来的成本。”刘盼说，该培训公司属于小型公司，她在公司成立第二年就入职了，在离职时已经在公司待满4年，从最初的销售顾问做到了3个大城市的市场主管。调到销售岗不只是变相降职，还意味着公司将其边缘化。

心灰意冷之下，刘盼自己提出辞职，不愿再做纠缠。

今年31岁的艾女士在2020年6月初休完产假回公司复职时，万万没想到自己会遭遇职场边缘化。

不仅自己负责的几个热门项目都被转给了别人，还要忍受领导的冷嘲热讽。“领导总是有意无意地说，休了这么长时间的假，回不回来还有什么区别。他的态度一定程度影响了其他同事对我的态度。”面临职场困境的艾女士痛苦地说。

北京市某互联网公司的HR贾先生告诉记者：“女员工因为休产假情况的存在，在公司用人选择上本来就是比男性要弱势一些。现在随着生育假的延长，这种情况可能会愈演愈烈。”

“特别是在竞争比较激烈的企业，如果一名女员工因为休产假缺席工作岗位超过3个月，那她很可能被公司放弃了。所以不少员工要么没休够产假就即刻返岗，要么

可能会被以各种原因调岗或者离职。”贾先生说。

中国人口与发展研究中心研究员张翠玲说，通常认为，延长女性产假时间能够提升生育意愿，从而达到提高生育率的目的。但从长期效应看，产假的延长具有“双刃剑”效应。

“产假延长对女性社会发展的负面影响不容忽视，生育假期过长增加了劳动力使用成本，势必进一步加剧企事业单位聘用女职工的忧虑，使已经处于就业劣势的女性处境更加艰难。”张翠玲说。

在山西运城一家民营科技公司从事HR工作的裴梦姣称，虽然她所在的城市竞争力比较小，对女性职工的性别歧视没有那么严重，但生育假延长后注定会给公司带来更大的用人成本。

“生育假延长30天之后，对我们公司来说，不仅意味着人力的缺乏，还意味着又多了一个月的工资补贴。所以在得知生育假延长30天的政策之后，我们立刻对现有员工已经生育过的、可能存在生育情况的，以及目前没有这类情况的员工都做了梳理盘点，也和可能有产假、生育假申请需要的员工所属部门对接了信息，让各部门提前做好相应的工作安排。”裴梦姣说。

## “三期”权益案件增幅明显 企业负担加重需要平衡

贾先生在接受记者采访时委婉地表示，尽管公司在招聘时，书面条件中通常不会对性别和生育情况做明确限制，但其实后续择人时这都是重点考量指标。“在同等条件下，男性的优先性要远远大于女性，而已经婚育的女性优先级又要大于未婚未育的。”

值得注意的是，因生育假制度使员工和企业对簿公堂的情况并不少见。

今年3月，广州市中级人民法院召开“女职工权益保护典型案例”新闻发布会。据广州中院审委会委员、二级高级法官陈冬梅介绍，近两年来女职工权益案件总数略有下降，但涉女职工孕期、产期、哺乳期“三期”权益案件数增幅明显。据统计，2019年至2020年，广州中院共受理因“三期”待遇而提起的诉讼为345件，占女职工案件总数的11.23%，同比增长194件。

从案件诉请来看，女职工权益受侵害的主要表现为：有的用人单位以劳动者产检为由认定旷工而拒绝支付工资或解除合同，或以女职工产假期间不能正常提供劳动为由解除劳动关系；有的用人单位在无充分依据的情况下，降低女职工的孕期、产假期的工资；有些用人单位在女职工哺乳期间，未经协商，调整女职工的工作地点；有的用人单位未依法为女职工购买生育保险等。

中国社会科学院法学研究所副研究员、性别与法律研究中心副秘书长邓丽提到，在目前的经济和社会条件下，生育假补贴注定会带来一些问题：一是企业有没有动力、能不能接受承担这些成本，这关系到职工能不能切实享受到生育假，会不会因为有生育需求而遭到职场歧视；二是企业本身有没有能力承担这些成本，这关系到职工享受生育期间的经济权益能否真正落实。

张翠玲告诉记者，我国产假体系目前呈现为“国家法定产假+地方延长假”模式。对国家法定98天产假期间的生育津贴发放规定比较明确，争议较大的是地方延长产假部分，育儿假、陪产假的生育津贴发放资金来源不够明晰，目前各省条

例大多笼统地规定由用人单位支付。如果延长产假、增设育儿假带来的成本仍然由职工和用人单位来承担，势必激化企业和职工，尤其是女职工之间的矛盾。

“政策请客企业买单，不仅不能提高企业鼓励生育的积极性，而且还会造成企业在用工、招聘时有意回避育龄女性的现实。只有政府财政切实分担一部分生育成本，在减免免费外，补偿企业的雇佣成本，企业才能有意愿配合这项政策的落脚。”张翠玲说。

全国律协劳动与社会保障法专业委员会委员、北京德恒律师事务所律师苏文蔚举例称，从目前各地对生育假的落地情况来看，在女员工生育后休产假及生育假期间，法律规定免除了劳动者提供劳动的义务，但并没有对用人单位履行劳动关系项下义务做任何的消减，反而对解除、变更劳动合同的权利作出更严格的规制。“在延长生育假的假期设置上，应当同时兼顾社会、企业、员工等各方利益，如果延长生育假带来的成本全部由企业承担，则会过于加重企业负担，在一定程度上会对促进女性就业造成影响。”

## 男女性别差异较大 男性家庭角色不容忽视

从现有政策规定来看，在与生育相关的假期时长上，男性与女性的差异无疑是巨大的。

以北京市为例，《北京市人口与计划生育条例》修订后明确，女方除享受国家规定的98天正常产假外，享受的延长生育假由30天调整为60天。同时女方经所在机关、企事业单位、社会团体和其他组织同意，可再增加1到3个月的假期。

也就是说，在北京，一名女性在生育一事上最多可休假158天。而与之相对应的，男性仅有15天的陪产假。

作为一名新手妈妈，刘盼对于男女性别差异的巨大差距颇有微词：“从我怀孕到生孩子的一年多时间里，我老公只休了15天陪产假，这个时间无论是他陪伴我还是照顾小孩都完全不够。如果男性的生育假期也能适当延长，职场上的性别歧视是不是就能好一些呢？”

在邓丽看来，女性在承担责任的过程中要在身心方面承受极大的负担、适应极大的变化，如果有更多假期，她们就能更加从容地应对这种挑战，更加悉心地照料新生儿。如果男性也能够在一定程度上共享假期，在特定时期更多地承担起照顾女性伴侣、照顾新生儿的责任，将会有助于分担生育压力和挑战，构建更加合理、和谐的家庭关系和两性关系。

在这一问题上，张翠玲介绍了国际上对于男女性别差异制度的相关经验：生育假期的种类经历了女性为主的产假、父母共同使用的父母假以及必须父亲享有的父亲假，逐步促进了家庭内部养育责任的平等分担和父母共同育儿。

“为了提高父亲的休假率和休假的实际效果，北欧国家还制订了不少配套政策。一方面，在经济补贴上对休假父亲采取更加优厚的政策；另一方面，北欧国家还通过调节父母假的休假方式来将父亲培养成为照顾婴儿的熟手。”张翠玲介绍说。

而近期各地父母育儿假制度的建立，也加强了对新生儿父亲在家务劳动和抚育婴幼儿方面责任的关注。例如，上海规定男女双方享受育儿假、江西增设30天男性护理假、天津明确男性享受15天陪产假……

（文中麦晓敏、王颖、刘盼均为化名）

新修订的《北京市人口与计划

生育条例》提出在子女满三周岁前，夫妻每人每年可享受5个工作日的育儿假，更为人性化的是夫妻双方经所在单位同意，可以调整延长生育假、育儿假的假期分配。

据北京市卫健委人口监测与家庭发展处副处长吴娅介绍，这次修改首次把女方延长的60天生育假，在其自愿减少相应天数的情况下，可以由男方享受这个假期，这样男性可以积极参与到家庭的育儿当中来，承担家庭育儿责任，减轻女性负担。

对此，张翠玲评价称，我国现行生育假期制度也逐渐通过立法确认陪产假、育儿假来明确男性在照顾生育妻子和抚养婴幼儿方面的家庭责任，支持职工兼顾工作和家庭关系，或可期待此举促进妇女就业并改善妇女在劳动力市场的状况。

## 生育假落地需多方合力 共同优化生育政策环境

那么，对于生育假制度未来进一步落地，还有哪些配套政策需要跟上？

在苏文蔚看来，为应对人口老龄化，提高育龄人口生育率是必然的措施，延长生育假、增加育儿假都是鼓励生育的奖励措施。就生育假的落实而言，适度平衡员工和企业利益是核心。

她提到，明确生育假的津贴由生育基金支付，降低企业负担。“目前各地关于这个问题的规定并不一致，希望在下一步的政策制定上能予以明确，这对降低企业负担、减少生育对女性就业的影响会起到积极作用。”

同时，苏文蔚鼓励集体协商。关于假期、待遇、岗位调整等问题，除了从立法上予以完善外，建议企业通过集体协商方式签订女职工保护专项集体合同予以细化。在确定底线的基础上，从劳动关系双方的立场出发去制定政策，从管理成本和资金成本上尽量减小企业压力。

张翠玲认为，生育假期的良好落地、女性就业环境的改善和职场权益的保护，依赖多方合力。她分析说，首先要探索建立科学的生育成本多方共担机制。可借鉴发达国家生育成本的分担方式，出台相关财政补贴、税收减免措施等，积极承担企业的部分用工成本，减轻用人单位的负担和雇佣女职工的顾虑。

“可以对企业实施生育补贴政策，利用税收减免手段，将雇佣的女性职工人数、当年有子女出生的职工人数、产假天数与税收优惠挂钩，打造‘生育友好型社会责任共同体’；借鉴北京的实践，促进各地生育假期的夫妻共享，由夫妻协商确定各自的各类假期的休假天数，促进家庭责任共同分担，以及企业负担公平均衡。”张翠玲说。

此外，张翠玲建议加大对职工“三期”劳动纠纷的保护力度，做好对违法案件中受损一方的法律支援。健全相关法律法规，使之更具有可操作性；劳动仲裁机构要依法公正裁决相关劳动纠纷；进一步完善投诉渠道、健全维权机制，加大监督和处罚力度，形成对用人单位的引导、教育和警示作用。

“生育假期制度的改革与完善，是我国生育友好型社会和政策体系构建的重要组成部分，涉及多方主体、多层次利益的调整，改革对母婴健康、就业保障、企业成本、人口结构等都将产生深远的影响，还需要依赖全社会共同优化支持生育的政策环境，形成政策合力。”张翠玲介绍说。

“生育假期制度的改革与完善，是我国生育友好型社会和政策体系构建的重要组成部分，涉及多方主体、多层次利益的调整，改革对母婴健康、就业保障、企业成本、人口结构等都将产生深远的影响，还需要依赖全社会共同优化支持生育的政策环境，形成政策合力。”张翠玲介绍说。

（文中麦晓敏、王颖、刘盼均为化名）

据《法治日报》

# 累计进出口货物总值 37.69万亿元

“入世”20年，浙江开放型经济实现跨越式发展

本报讯 记者张浩星报道

累计进出口货物总值37.69万亿元，其中出口27.87万亿元，进口9.82万亿元，年度外贸占全国份额突破10%，规模进入全国前四位……日前，杭州海关公布了我省“入世”20年成绩单。作为东部沿海经济大省和外贸大省，“入世”20年来，浙江紧紧抓住经济全球化的历史性机遇，与“世”俱进，实施更大范围、更宽领域、更深层次对外开放，开放型经济实现跃升发展。

出口产品结构不断优化

20年来，浙江外贸先进位，走在全国前列。外贸进出口占全国份额从6.4%提升到10.5%，出口占全国份额从8.6%提升到14.0%。进口份额从4.0%提升至6.1%，进出口和出口份额提升幅度均居全国各省(区、市)首位，进口份额提升幅度居第2位。

在做大规模的同时，浙江也不断优化出口产品结构。

“入世”让越来越多的“浙江制造”打开了国际市场的大门，2001年，全省出口商品涉及3695个国际贸易6位商品编码，占6位商品编码总数的72.3%。2020年，全省出口商品涉及4918个国际贸易6位商品编码，编码覆盖率提升至91.3%。“入世”以来，浙江出口主导产业由劳动密集型向资本、技术密集型转化，机电和高新技术产品增长明显，初级

产品比重下降。

外贸“朋友圈”越来越广

“入世”以来，浙江企业深耕挖掘传统市场，积极开拓新兴市场，外贸“朋友圈”越来越广。2001年，浙江与209个国家(地区)有进出口贸易记录，2020年增加至232个，实现了对主要经济体的全覆盖。

同时，“入世”以来，全省外贸经营主体持续扩大，2020年有进出口记录的企业有89731家，较2001年增加110.0倍，年均增加14.0%。“入世”极大激发了全省民营经济的活力和民营企业家进军国际市场的热情。2007年，民营企业超越外商投资企业成为我省最大外贸主体，2009年，民营企业占全省外贸比重突破50%。20年间，民营企业进出口年均增长22.2%，高于全省平均增速8.0个百分点。

在全国主要省市中，浙江民营经济对外貢贡献率最高。大型超大型外贸企业数量大幅增加。2020年，全省进出口规模超十亿元企业有386家，其中，进出口规模超百亿元企业达14家；而2001年，全省超十亿元外贸企业仅有31家，无百亿元外贸企业。

# 追寻红色记忆



为重温中国共产党百年光辉历程、深刻感悟湖州的红色根脉，推动党史学习教育的深入开展，近日，湖州市南太湖幼

儿园党支部赴钱壮飞纪念馆参观学习。

全体党员教师、入党积极分子向烈士纪念碑敬献了鲜

花、鞠躬默哀，缅怀先烈，党员教师面对党旗重温入党誓词，进一步坚定了自己的理想信念。

通讯员王文旭 摄

(上接第1版)

崔亮亮：技能人才为企业发展作出了突出贡献，企业当然也要在福利待遇上对技能人才进行回馈和兑现。从2001年久立集团开启工资集体协商以来，集团就承诺要让一线产业工人的工资增幅以每年不低于10%为目标。根据近5年的数据统计，增幅每年保持在12%以上，基本实现技能人才收入比5年前翻一番。

我们还建立了产业工人技能与工资薪酬相挂钩的津贴晋升制度，设置了业绩增长基金、股权激励、年金机制、购房优惠等多种激励渠道，其中仅职工购房优惠一项就为304名一线产业工人让利超2136万元。此外，我们还专门针对职业院校师生设立了500万元“久立匠心职业教育人才培育基金”，为技能人才队伍建设储备后备力量。只有改善了技能人才的待遇环境，才能吸引他们、留住他们、激励他们，为企业发展作出可持续的贡献。

钱江：我来自电梯制造业，是一名从一线工人成长起来的技术研发、创新人员。我现在已经成为了“浙江工匠”，并创办了“钱江技能大师创新工作室”，拥有实用新型专利5项，科研成果2项，每年为公司创造6000多万元的经济效益。

工作室也成为了企业技能人才的“孵化基地”，为一线工人晋升提供了新的渠道，也为企业高质量发展储备了人力资源。

地方产业发展的不同需要“产改”因地制宜推行，为此南浔专门成立了行业性的电梯电机创新工作室联盟，我也有幸成为其中一员。通过这个联

盟，我们可以为促进电梯业技术创新成果转化贡献来自一线技能人才的力量。

钱建梁：我认为大家不要对“产改”有“太高大上”的误解，实际上对于每个企业来说“产改”可以是灵活的、因企制宜的。比如我所在的湖笔行业属于传统产业代表，它就和一般意义上的现代制造业不同。相应的，对技能人才队伍的需求也会有所不同。为了给我们湖笔制作技能人才队伍发展营造良好的成长空间，湖州专门为新进入湖笔行业的技能人才提供了每年3万元、持续3年的专项保护政策。我们自身也充分认识到技能提升对于行业发展的意义，因此也通过陆续举办湖笔制作技能大赛、制作《毛笔制作工技能评价标准》、发明湖笔制作专利，不断驱动行业良性发展。

行业发展和技能人才队伍建设的相辅相成，使得南浔湖笔产品口碑和从业人员收入也相应地水涨船高。可见找到适合自身的路径，“产改”就能水到渠成。

行业发展的不同需要“产改”因地制宜推行，为此南浔专门成立了行业性的电梯电机创新工作室联盟，我也有幸成为其中一员。通过这个联

盟，我们可以为促进电梯业技术创新成果转化贡献来自一线技能人才的力量。

钱建梁：我认为大家不要对“产改”有“太高大上”的误解，实际上对于每个企业来说“产改”可以是灵活的、因企制宜的。比如我所在的湖笔行业属于传统产业代表，它就和一般意义上的现代制造业不同。相应的，对技能人才队伍的需求也会有所不同。为了给我们湖笔制作技能人才队伍发展营造良好的成长空间，湖州专门为新进入湖笔行业的技能人才提供了每年3万元、持续3年的专项保护政策。我们自身也充分认识到技能提升对于行业发展的意义，因此也通过陆续举办湖笔制作技能大赛、制作《毛笔制作工技能评价标准》、发明湖笔制作专利，不断驱动行业良性发展。

行业发展和技能人才队伍建设的相辅相成，使得南浔湖笔产品口碑和从业人员收入也相应地水涨船高。可见找到适合自身的路径，“产改”就能水到渠成。

行业发展的不同需要“产改”因地制宜推行，为此南浔专门成立了行业性的电梯电机创新工作室联盟，我也有幸成为其中一员。通过这个联