

20余省份修改计生条例增加生育假 有女性担心会面临更大的求职压力—— 延长生育假,会加剧就业歧视吗?

近来,20余省份相继启动地方人口与计划生育条例修订工作,推出系列鼓励生育措施。不少地区进一步延长生育假,并增设育儿假。

生育福利“加码”,很多人为之叫好,但也有女性担心会面临更大的求职压力和失业风险。

延长生育假会加剧职场性别歧视吗?如何推动好政策落地?记者对此展开了调查。

谁来为生育假买单

“多了一个月假,从容了很多,能多陪陪孩子,也有利于恢复状态。”在北京一家民营企业工作的李丹刚怀上二胎,她一边庆幸赶上了政策利好,一边担心企业能否兑现生育福利。

按照当前制度设计,生育假期由两部分构成。一部分来自国务院《女职工劳动保护特别规定》规定的98天产假,另一部分则是2016年“全面二孩”政策落地,各地修改计生条例后增设的生育假,一般为30天~60天。

本轮条例修改,是针对生育假。例如,北京将生育假由30天调整为60天,江西由60天调整为90天。一些省份还对假期时长做出分类规定,例如河北明确,生育第一、二个子女可享受60天生育假,生育第三个以上子女享受90天。在陕西,女职工生育三孩的,再给予半年奖励假。

华东政法大学经济法学院副教授

李凌云分析称,假期工资要分成两部分来看。98天产假期间,按照生育保险缴费基数,由社保机构向用人单位发放生育津贴,用以支付职工工资,若津贴数额低于职工原工资标准,用人单位需补足差额。生育假的津贴资金来源,上海规定由生育保险基金覆盖,但大多数省份只是笼统地要求由企业承担。

“成本不只是体现在劳动报酬上。”中国人民大学劳动人事学院副教授王天宇表示,职工休假涉及工资支出、岗位空缺的影响、另雇他人替代的成本等多方面问题。从生育福利的执行现状来看,总体而言,国企好于民企,大企业好于小企业。“这并不是说民企或小企业缺乏社会责任感,而是他们员工较少,经营也面临更多困难,单个员工缺勤造成的影响更大,自然对人员的投入产出计算得更精细。”

90后彩民 领走双色球1.69亿元巨奖

2021年12月30日晚,中国福利彩票双色球第2021150期开奖,这是2021年双色球的最后一期开奖,也是双色球12亿元大派奖的最后一期开奖。当期双色球井喷37注超值一等奖,单注奖金5660828元;其中25注同时获得一等奖特别奖,单注奖金1105527元。安徽彩民喜揽25注一等奖加特别奖,成为2021年双色球收官之战最大赢家。

值得惊叹的是,安徽25注双色球一等奖和特别奖是一张彩票独中,也就是说,一个1.69亿元的双色球超级巨奖又诞生了。据检索,巨奖出自铜陵市开发区新城花园5栋2号的铜陵福彩第34110097号投注站,系一张50元的机选一注号码25倍投的单式号码票中奖,中得25注一等奖和25注一等奖特别奖,总奖金169158875元。

12月31日一大早,铜陵双色球1.69亿元大奖得主张先生(化姓)就来到安徽省福彩中心,兑领了奖金。

张先生是位90后年轻彩民,据他说,自己购彩时间有5年左右,几乎每期双色球都会购买。每次投入金额在几十到几百不等。“早几年看到身边朋友买,然后中了个二等奖,自己也就开始买了。买着买着就习惯了,每期都要买双色球,一次不买就想得慌。”

谈到选号技巧,张先生说自己虽然常买,却没有研究过号码,一直

以来,他都是以机选倍投为主,偶尔也会选几个自己喜欢的号码购买。“我懒得动脑筋,所以都是直接机选,倍投是因为付钱是整数,比较方便。这次中奖之所以倍投25注,也是因为当时我给钱正好50元。没想到就撞到了25注一等奖,实在是太幸运了。”说到这里,张先生开心地笑了起来。

张先生说,他昨晚11点多知道自己中奖了,然后兴奋得睡不着。于是和家人一起连夜开车来了合肥,所以一大早就来省福彩中心领奖。谈到奖金规划,张先生说,自己是做生意的,这笔钱会继续投入到自己的生意中,将生意做大做强。

双色球今晚开奖 奖池10.79亿元

上期双色球头奖4注1000万
今晚双色球第2022002期开奖,奖池10.79亿元。上期双色球开出红球号码为06、13、15、17、20、21,蓝球号码为03。

上期双色球头奖开出4注,单注奖金为1000万元。这4注一等奖花落4地:江苏、浙江、湖南、四川各1注。二等奖开出83注,单注金额38万多元。

计奖后,双色球奖池金额为10.79亿多元。本期彩民依然有机会2元中得1000万元。



是否会加剧就业歧视?

“我在面试时屡次被问到是否婚育,甚至被要求承诺两年内不生育,在这种就业环境下延长生育假,女性找工作会不会更难?”正在求职的宋天骄心情复杂。《2021中国女性职场现状调查报告》显示,有近六成女性在求职过程中被问及婚姻生育状况。

王天宇认为,企业如果无法消化生育假增加带来的成本,就可能在招聘环节加重歧视。

一家互联网企业的人力资源负责人武泽宇向记者坦言:“在我们这种更新迭代迅速的行业,如果一名女员工因休产假离岗半年,那她很可能面临‘职场边缘化’。所以,有生育打算的女员工,要么调整状态提前返岗,要么做好被‘优化’和调岗的准备。”

记者注意到,一些省份修订计生条例时,也将这一问题纳入考虑。湖南维持了2016年时“生育假

60天”的规定,并未再作延长,且在“修改依据和理由”一栏中做出解释:总体来说产假期限适中(158天),且近年来的实施效果比较理想。假期过长有可能影响女性就业,从长远看不利于维护和发展女性权益。

经历了几次求职后,宋天骄将目光投向了体制内单位。“作为一名未婚未育的女性,我不希望未来每次选择生育时,都要被迫在事业和家庭之间做一次选择。”

在李凌云看来,延长生育假或将加剧用人单位间的分化。“一般而言,国家机关、事业单位、国有企业等体制内单位,对女职工生育权益和职业发展的保障更为到位。对于原本就存在性别歧视的行业,假期延长会让歧视更加明显。这也意味着,女性想要跻身于保障较好的单位,竞争可能会越来越激烈。”

建立成本共担机制

如何让好政策真正落地,而不是沦为纸面福利?

多位专家指出,关键在于平衡各方利益。生育成本不应仅由个体家庭、企业来承担,亟须探索成本多方共担机制,凝聚合力营造生育友好型环境。

王天宇认为,就各地政府而言,在推出倡导性政策的基础上,进一步形成明确清晰的生育假法律规范,降低模糊地带造成的执行成本,并同步推出普惠托育服务体系等配套政策。同时,应考虑企业的现实困难,合理划定企业责任,并通过财政补贴、税收优惠等措施,减轻企业雇佣女职工的顾虑。

“不妨从善待生育期的女员工入手,保证生育假足额执行,育期工资足额发放,不设卡、不搞隐形歧视,这本身就是企业履行社会责任的重要方式。”王天宇说。

“可引入社会力量,活化使用社

保基金以分担生育成本。”李凌云建议,可效仿上海模式,拓宽生育保险基金的筹资渠道,推动相关单位应缴尽缴,扩大基金规模,不仅支付产假、也要覆盖生育假期间的生育津贴。

除了延长生育假,本次修例的另一亮点在于新增男性生育假。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……王天宇表示,这有助于重塑家庭内部的育儿责任分工,也将减弱职场对女性的歧视。

对于男性休假期间的工资,李凌云建议使用失业保险基金支付。“目前失业保险基金相对充裕,可以在使用途径上尝试突破,除了用于发放生育假工资,还可在女职工返岗后,发放一定数额的生育稳岗补贴,对企业也是一种激励。”(部分受访者化为化名)

(工人日报)