



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

- 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
- 增加和保障男性陪产假、育儿假,或可期待此举促进女性就业并改善女性在劳动力市场的状况
- 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

□ 本报见习记者 孙天骄 □ 本报记者 陈磊

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“找工作会不会更难”?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。《法治日报》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、产假、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,也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工作满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,还意味着公司将她边缘化。

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行业,如果一名女员工因为休产假期间工作岗位超过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后果不容忽视,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工作的裴斐说,虽然她所在的城市竞争压力比较小,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她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,可能会存在生育情况的,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。”裴斐说。

“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,但其实际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,而已婚生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,但涉及女职工孕、产、哺乳“三期”权益案件增幅明显。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劳动合同,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;有的用人单位在女职工产检期间,未给女职工提供必要的保护措施;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:一是企业没有动力,能不能接受承担这些问题成本,这关系到职工能不能切实享受到生育假,

会不会因为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假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,势必加重企业和职工,尤其是和女职工之间的矛盾。

“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。只有政府财政切实承担一部分生育成本,在减免税费外,补偿企业的雇佣成本,企业才能有意愿配合这项政策的落地。”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,应当同时兼顾企业、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。”

男女生育假期差异较大 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,享受的延长产假由30天调整为60天。同时女方经所在机关、企业、事业单位、社会团体和其他组织同意,可再增加到3个月的假期。

也就是说,在北京,一名女性在生育一事上最少可休假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,刘盼对于男女生育假期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能好一些呢?”

在邓丽看来,女性在承担生育的过程中要在身心方面承受极大的负担,适应极大的变化,如果能有更多假期,她们就能更加从容地应对这种挑战,更加安心地照料新生儿。如果男性也能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、照顾新生儿的任务,将会有助于分担生育压力和负担,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生育假期制度的相关经验: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,在经济补贴上对休父亲采取更加优惠的政策;另一方面,北欧国家还通过调节父母假的休假方式来培养父亲成为照顾婴儿的能手。”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……

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娟介绍,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育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及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,将用人单位的女性职工人数、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援助。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、多层利益的调整,改革对母婴健康、就业保障、企业成本、人口结构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。”张翠玲说。

(文中麦晓敏 王颖 刘盼均为化名) 漫画/高岳

十二届全国人大期间,以习近平同志为核心的党中央高度重视检察工作,党中央作出一系列重大决策部署,为检察工作指明了前进方向。

在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,全国检察机关全面贯彻党的十八大和十九大精神,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,明确“十三五”时期检察工作的总依据、总任务、总布局、总要求,忠实履行宪法法律赋予的法律监督职责,坚持司法为民、公正司法,司法质量、效率和公信力明显提升,人民检察事业取得长足发展。

推行检察机关统一业务应用系统

2012年8月,最高人民法院部署集中研发融办案、管理、统计于一体的统一业务应用系统,实现对全国四级检察机关所有执法办案活动的全程、统一、实时、动态管理和监督,搭建起一个纵向贯通、横向集成、资源共享的司法办案平台。2013年10月,统一业务应用系统在全国检察机关全面部署使用。

全面推行全国检察机关统一业务应用系统,是立足检察工作全局,顺应信息化发展趋势的一项基础性、战略性部署,对于提升检察工作信息化水平,促进检察机关执法规范化建设,提高法律监督公信力,具有十分重要的意义。

2014年12月5日至2015年2月11日,最高人民法院、中央电视台联合17家新闻媒体和网站,组织开展了首届“守望正义——群众最喜爱的检察官”评选活动。活动突出人民主体地位,坚持以群众满意为标准,经自下而上层层推荐,人民群众网络投票评选,评审委员会定评,由最高人民法院党组决定,授予彭少勇等10人“守望正义——群众最喜爱的检察官”荣誉称号。

这项活动是加强检察队伍建设的重要举措,是密切检民关系的重要载体,旨在引领全体检察人员把“守望正义”作为共同的崇高价值追求,始终为人民群众“守望正义”。

建立检察机关提起公益诉讼制度

探索建立检察机关提起公益诉讼制度,是党的十八届四中全会作出的一项重大改革部署,也是以法治思维和法治方式推进国家治理体系和治理能力现代化的一项重要制度安排。2015年5月,中央全面深化改革领导小组第十二次会议审议通过《检察机关提起公益诉讼试点方案》。2015年7月,全国人大常委会作出决定,授权在北京等13个省市开展为期两年的试点。

试点期间,全国检察机关共办理公益诉讼案件9053件,覆盖生态环境和资源保护、国有资产管理、国有土地使用权出让、食品药品安全等所有授权领域。2017年6月,全国人大常委会通过修改民事诉讼法、行政诉讼法的规定,正式确立公益诉讼检察制度,建立了公益诉讼保护的“中国方案”。

2016年7月20日至21日,第十四次全国检察工作会议在吉林长春召开。时任最高人民法院院长曹建明在会议上作了题为《紧紧围绕“四个全面”战略布局,在新的起点上推动检察事业创新发展》的报告。会议总结了第十三次全国检察工作会议以来的检察工作,分析了新形势下检察工作面临的机遇和挑战,明确了“十三五”时期检察工作发展思路和总体要求。

这次会议是在我国进入全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义法治建设进入新时期的背景下召开的,为在新的起点上奋力推进中国特色社会主义检察事业,服务保障“十三五”时期经济社会健康发展指明了具体路径。

反贪反渎等部门职能机构和人员转隶

按照党中央关于司法责任制改革决策部署,2015年9月,最高人民法院印发《关于完善人民检察院司法责任制的若干意见》,全面深化司法责任制改革。推开检察官员额制,截至2017年11月,全国检察机关遴选出员额检察官84444名,其中最高人民检察院首批遴选228名员额检察官。推进司法人员分类管理,构建员额检察官、检察辅助人员和司法行政人员各司其职、各行其道、相互协作、逐步完善与检察人员职务序列相配套的履职保障制度。

通过全面落实司法责任制,有效建立起权责明晰、监管有效、保障有力的检察权运行新机制。

为加强对反腐败工作的集中统一领导,形成权威高效的国家监察体系,党中央决定进行国家监察体制改革。2016年11月,中共中央办公厅印发《关于在北京市、山西省、浙江省开展国家监察体制改革试点方案》;2017年10月,中共中央办公厅印发《关于在全国各地推开国家监察体制改革试点方案》;2017年11月,全国人大常委会通过在全国各地推开国家监察体制改革试点工作的决定。

截至2018年2月,全国四级检察机关反贪、反渎和预防部门职能、机构及44151名检察人员按时完成转隶。转隶后,检察机关承担对监察机关移送职务犯罪案件的审查逮捕、审查起诉、补充侦查、诉讼监督等职责。同时,根据2018年10月修改后刑事诉讼法规定,检察机关承担对司法工作人员利用职权实施的非法拘禁、刑讯逼供、徇私枉法等侵犯公民权利、损害司法公正犯罪立案侦查职责。

本报记者 蔡长春 本报见习记者 杨佳宇 整理

新时代检察工作高质量发展进入新征程