

“全面二孩”政策下育龄人群再生育对企业女性职业发展的影响

——一项基于常州的调查

王芝婷,徐婷

(常州工学院经济与管理学院,江苏常州 213032)

摘要:我国“全面二孩”政策的实施给所有有再次生育意愿的家庭提供了二次生育的机会,但与之相对应的是女性孕育期与职业中断期的增长,不可避免地会对企业女性职业发展产生影响。本文以江苏省常州市企业女性为例,通过抽样调查方法探究“全面二孩”政策下育龄人群再生育意愿影响因素,并进一步探讨“全面二孩”政策实施后再生育给企业女性带来的就业、自我提升、晋升等职业发展上的影响,进而从政府和企业角度提出对策与建议。

关键词:二孩政策;再生育意愿;企业女性;职业发展

1 调查方案设计

1.1 调查问卷设计

本文的调查问卷设计主要基于知乎、微博等社交平台有关二胎词条以及相关文献中提到的影响再生育意愿的因素并通过收集与整理得出。调查问卷共由三部分组成,问题包括个人基本信息、再生育意愿的影响因素以及再生育对企业女性职业发展影响。

1.2 调查方法与对象

本次调查采用抽样调查方法,调查时间为2019年12月至2020年2月。本次调查最终收回问卷380份,剔除漏填、信息矛盾的问卷后,剩余有效问卷380份,回收率为95%。鉴于本文的研究内容为二孩政策对女性的影响,因此问卷发放特选取40岁以下20岁以上适孕年龄女性作为主要调查对象。

2 调查数据分析

2.1 再生育意愿影响因素的分析

2.1.1 家庭情况对再生育意愿的影响分析

只有13.15%的人会愿意冒着身体的危险而满足自己或周围人的心愿。可见身体条件在很大程度上影响二胎的生育。大约有71.06%的人在婆婆或者父母等不愿意帮助自己带孩子的情况下,是不愿意生育二胎的。这点和西方的育儿观念有着极大的不同,中国的老年人负担一般都比国外的老年人更重,除了要养育好自己的孩子,还要照顾好自己孩子的孩子。

2.1.2 头胎意见对再生育意愿的影响分析

现代的中国社会越来越重视孩子的自我意识,会将一个孩子当成一个有独立人格的人尊重和爱护,头胎的意见在很大程度上可以左右父母生育二胎的意愿。

2.1.3 “男孩论”对再生育意愿的影响分析

二孩政策放开后,在一胎性别是女性情况下,35.31%的人更愿意再生育一个男孩,在此方面,男性的诉求会更为突出。在传统社会中,男性更多的是担任“养家者”的角色而并非是“教育者”的角色,他们最重要的职责就是为家族传宗接代,在这种传统思想的影响下,他们会希望家族里有一男孩可以延续血脉传承同时未来能够减轻家庭负担^[1]。

2.1.4 教育方面的完善及社会保障体系对再生育意愿的影响分析

婴幼儿托育服务问题的解决及教育资源的普及和平衡会对产生二胎想法有一定影响,有超过半数的人赞同,仅有1/4的人不认同。约73.69%的人认为社会保障体系的完善会影响他们生育二胎的想法。基本医疗保险、城镇职工医疗保险等保险的完善与补助,养

老设施的完善及养老补助等也会使大部分“养儿防老”的人无此顾虑。

2.1.5 政府补助、优惠政策对再生育意愿的影响分析

政府为了鼓励生育二胎,采取对二胎家庭很多优惠政策,如减免个人所得税,每月对二胎家庭进行财政补贴等,以及国家政策里的诸多优惠:社保报销、产妇产假的延长、丈夫看护假的延长等一系列措施,这些均有将近85%的人同意,可见鼓励人们按政策生育是减轻老龄化程度的良好开端。

2.2 再生育对企业女性职业发展影响的分析

上述的问卷分析揭示了影响育龄人群再生育意愿因素,针对于在“全面二孩”政策实施后企业女性在自身职业发展过程中遇到的困境,根据问卷整理的调查结果如下:

2.2.1 准入门槛更高

调查发现对于“在求职过程中,我曾被面试官问到是否有二孩生育计划”这一描述性问题时,有22.06%的人选择“多次被问到”,有20.37%的人选择“偶尔会被问到”。有将近40%的人提到在面试过程中曾被问到是否有生育计划。在“二孩政策”出台之前,部分企业发布招聘信息时会注明不招收女性或直接提高对女性的招聘条件,即使不直接注明招聘要求,也会在筛选考核时淘汰女性。“全面二孩”政策的出台后,女性拥有两个孕期、哺乳期,从某种程度上加重了企业对女性的歧视,有些企业甚至在签订劳动合同时将女性的结婚时间、生育时间、是否要二胎作为附加条款进行规定。

2.2.2 职业目标降低

有27.25%的人认为,生育“二孩”自己会退出现在参与的项目,有36.21%的人表示生育“二孩”薪酬会有所下降或者薪酬涨幅下降,同时在对于生育“二孩”后职业选择的问题上,“工作稳定性与工作时间”成为59.11%的人首选项,30.73%的人认为生育“二孩”后自己对职位的要求降低了。根据调查数据可以看出,职场女性对于“二孩”后的职业目标有了一定改变,突出表现在对职位要求的变化,更倾向于那些稳定清闲的工作,甚至不惜降低薪水来寻求一份稳定的工作,将生活重心从工作更多地转移到了家庭。究其原因,职业女性在生育“二孩”后精力会更多被家庭牵扯。

2.2.3 职业发展受阻

78.36%的人认为在“全面二孩”政策实施前,已生育“一孩”的女性无论是在求职还是在晋升过程中相较于未生育女性具有一定优势。但由于“全面二孩”政策的出台,企业无法确定女性是否会在“一孩”后继续生育,因此已生育“一孩”的职业女性在晋升的机会上将不再具有更大优势,使女性在“全面二孩”政策实施后晋升机会变

得更少。究其原因,企业出于人力成本的考虑,他们认为培育一个女性管理者需要付出更多的时间以及金钱资本,因而在晋升的选择上企业会更加偏向男性。

2.2.4 失业风险增高

在“全面二孩”政策未出台之前,企业对已婚已育女职工还愿意聘用。“全面二孩”政策实施以来,许多35岁以上的女性想赶上适合孕龄的末班车,而35岁以上女性在部门经常任职重要岗位,她们的缺席导致部门工作难以开展,项目活动难以继续。因而“全面二孩”政策实施之后,不少企业对已婚育女性也心存戒备,把女职工生二胎视为加重企业经营成本,从而出现诸多“二孩”女职工遭遇职场被离职的现象,而当问题出现之后,女性职工的维权之路又太过艰辛。

3 对策与建议

3.1 政府方面

首先,降低企业生育保险金负担。我国的生育保险金完全由企业承担,国家和个人不承担缴费,全面二孩政策开放后,生育保险基金的支出比例预计会进一步增长,这无疑增加了企业的经营成本,出于利益最大化的考虑,自然增加了女性职业风险。政府应根据本地区情况适当对企业进行补助,降低企业雇佣成本,强化国家在女性生育中的责任^[9]。

其次,政府要建立表彰机制,对女性劳动保障实施效果好的企业给予年度表彰奖励,对“二孩”女性比例达到一定比例的企业给予一定的税收减免政策。此外,建议在现行的税收制度,按女性生育二孩的人数适度减征企业所得税,提高企业对女性聘用的积极性,有助于保障男女就业平等。

再次,政府应延长男性职工“二孩”陪产假的时间,女性在生育之后心理波动较大,容易出现情绪不稳定等情况,延长男性陪产假有助于缓解女性压力、稳定情绪等。此外,育有两个子女的家庭压力较大,延长男性“二孩”陪产假有助于缓解家庭压力等。

最后,政府应当加大对教育的投入支出,优化教育资源并给予二孩家庭一定的补助,缓解孩子上学的压力。在社会公共场所增设

孕妇休息室和产妇哺乳室,关注高龄产妇生殖健康,促进女性的生育意愿。重视对妇产医生、儿科医生的专业型人才培养,提高医疗技术水平,降低生育风险。

3.2 企业方面

首先,制定企业人力资源规划,做好人才储备计划。企业可以每半年进行一次女性生育计划的调查。有计划生育二孩的女性应提前告知企业,使得企业可以有所准备。针对不同岗位进行提前的人才储备,降低企业承担的风险,保障女性权益。对于无法工作的三期(怀孕、生产、哺乳期)女职工,企业要安排新的人员进行工作的交接,人才储备计划可以有效解决基层人员的职位空缺问题。

其次,企业应注重对于女性潜能的开发,贯彻以人为本的管理理念,从人性化角度出发,考虑女职工的实际需求,会调动女职工的工作积极性,激发女职工的工作热情,保证正常的工作,此外,企业也要采取积极的沟通方式,在企业内设立女职工恳谈室、企业调解室以及意见信箱等,建立企业与女职工的沟通渠道,给女职工表达诉求的机会,从而有效的开发三期女职工的工作潜能。

4 结束语

在“全面二孩”政策实施后,不仅需要女性职工努力,更要得到政府部门及企业的支持,才能有效保障女性权益。全面放开“二孩”是得民心、顺民意、利长远的实事,两孩政策的有效推行,能改善当前社会的老龄化问题,对我国经济、社会、人文的进步能起到一定促进作用。只有切实解决了女性劳动权益保护问题,特别是生育权益,才会让“全面二孩”政策在全国顺利实施,还能促进企业女性职业发展。企业女性职业发展关系着企业长期的发展壮大,也是企业繁荣昌盛的长久之计。

参考文献

- [1]梁丽霞,鹿森.男女两性参与家庭教育的性别差异分析[J].山东女子学院学报,2019(6):83-89.
- [2]李宜鸿.全面二孩政策下女职工生育成本分担问题的探析——基于政府责任与企业社会责任的视角[J].民商法争鸣,2018(3):11-13.