

# 生育假期延长会不会抬高女性就业的“隐性门槛”？代表委员热议—— 别让生育假成为“甜蜜的负担”

## 今日关注

本报记者 张菁 陈晓燕 郝赫

生育假期延长会不会抬高女性就业的“隐性门槛”，成为她们的“甜蜜的负担”？今年全国两会上，几位代表委员对延长产假可能减损女职工权益提出担忧。

如何在提高女性生育意愿的同时，保护她们的职场权益？代表委员围绕完善生育政策提出建议，呼吁建立生育假成本分担机制。

### 延长生育假或抬高女性就业“隐性门槛”

自2021年8月国家出台三孩生育政策以来，各地相继启动地方人口与计划生育条例修改工作，密集出台鼓励生育措施，延长产假就是其中一项重要措施。

生育相关假期的延长无疑有利于女性更好地恢复身体机能，同时也有更多时间来照顾婴幼儿。各地产假延长后，少则百余天、多则一年。

记者发现，对用人单位而言，增加的成本主要是生育相关假期延长期间的工资成本和替代用工成本。一方面，生育津贴还不能覆盖女职工所有生育假期期间的工资；另一方面，职工长时间离岗，用人单位需要安排其他职工分担工作或增加人手，要增加工资支出。

“这很有可能导致企业选择减少招聘女性。”全国政协委员、辉瑞中国企业资深顾问冯丹龙认为。

这样的担忧不是空穴来风。曾经就有网友晒出某知名公司在招聘面试单中要求填写近期是否有生育计划，且该选项仅限女性填写。近年来，女职工怀孕后被调岗、边缘化、变相逼迫离职等现象屡屡出现在媒体报道中。

多位代表委员认为，如果生育假延长的成本全部由用人单位来承担，可能会抬高女性就业的“隐性门槛”，使假期成为“甜蜜的负担”。

### 为男性承担更多的育儿责任创造条件

“要提高生育率，就要从女性视角出发，真正解除她们的后顾之忧。”冯丹龙委员认为，让男性有条件承担更多的育儿责任，是增强夫妻双方生育意愿的好方法。

记者了解到，目前，我国不少地方在修订政策时增设或延长了男性陪产假，时长在7天~30天不等，多数是15天。

全国人大代表、温州大学研究员蒋胜男认为，女性产假与男性陪产假天数差异较大，不利于这一制度真正发挥作用。

“出于身体恢复和哺乳需要，女性产假的的天数应该高于男性陪产假，但原本98天左右的产假已经充分考虑到这些因素，各地新政中增加的生育假进一步加大了产假和陪产假的的天数差异，使男性对育儿活动的参与度并不高。”蒋胜男代表建议，将男性的带薪陪产假增加到30天~42天。

在有的地方，男性陪产假执行情况堪忧。北京市总工会一项调研显示，41.78%的受访职工没有休过陪产假，39%的受访职工不知道单位是否提供陪产假；有些职工虽然知道单位有陪产假，但担心影响工作主动选择不休，其比例达到64.53%。对于这种情况，冯丹龙委员建议，要强制夫妻双方共享生育奖励假，可以同时休，也可以轮流休，确保男性休假的权利，“这样可以减少用人单位在招聘时对女性假期过多的顾虑。”

### 完善生育假成本分担机制

怎样让政策更多地兼顾女性就业与生育的需求，让生育福利真正“甜”起来？几位代表委员提出：应完善生育假成本分担机制，减轻用人单位和职工的压力。

全国政协委员、全国总工会经费审查委员会原主任李守镇建议，扩大生育保险覆盖范围，推动灵活就业等群体参加生育保险。同时，提高生育保险待遇，扩大生育津贴的支付范围，“在生育保险基金相对充足的情况下，可以考虑将生育奖励假期、陪产假、育儿假等纳入生育保险支付范围，减少企业支出。”

李守镇委员同时建议发挥工会组织的作用，比如通过开展集体协商，增加弹性工作制，既可以维护女职工权益，同时也保证用人单位的正常经营。

全国人大代表、安徽省教育厅副总督学杨善斌则认为，可以按照一定标准，科学测算生育、养育、教育等成本，在此基础上，合理划分政府、社会、单位、家庭的成本分担比例。推动形成政府主体、家庭主责、各部门统筹、全社会支持协同配合的良好局面。

(本报北京3月7日电)



### 展示新材料

3月7日，山西代表团举行小组会议时，全国人大代表、中国科学院山西煤炭化学研究所研究员吕春祥展示了由他所在的团队研发的TG800碳纤维材料。碳纤维在工业界被誉为“黑色黄金”，密度只有钢的1/4，强度是钢的5~10倍，该材料被应用于今年北京冬奥会的雪车和头盔，实现了国产雪车“零”的突破。

李联军 摄

## 直通两会

# 鼓励男性陪妻子休产假

全国两会上，代表委员围绕产假、护理假等方面建言献策。《工人日报》微信公众号“工道”栏目针对“男性陪妻子休产假”这个话题推出专题，吸引不少网友留言。我们选取并整理了部分网友的留言——

三斤：男性陪妻子休产假，出发点在于消除女性的就业歧视，让男性也承担起抚育子女的责任。从另一个角度来看，这何尝不是在保障男性的抚育权。和就业一样，在带娃这事上，男女也理应“同工同酬”。

刘友婷：支持。妻子在这个时候需要丈夫的陪伴，参与照顾宝宝也能让男性切身体验到育儿的不容易，对维持家庭关系和睦有重要作用。

涛声：应该提倡。要形成舆论共识：不给休假的不是好公司！不带娃的男人不是好男人！

谭泰悦：支持国家坚定地通过立法来平衡男性与女性在生育过程中承担的时间成本。

生月静好：可以鼓励男性参与陪产假，但是不应该强制，否则就变了味道。

快乐天使：应该在休假之前为“爸爸们”组织一些照顾幼儿的培训活动，这样才能起到真正的作用。

黑黑的看不见：最好加一条：不能给假期的单位要为职工发放高额陪护补贴。

涵：促进男性建立并加强家庭责任感，有利于女性身心的恢复，避免产后抑郁等疾病，促进家庭和谐。

陈永江：生娃养娃都不能只是女方一个人的事。

X3：最实际的是实行一定时长的弹性工作模式，比如男性可以居家办公等。对于有的家庭来说，男性在家休一个月，房贷、奶粉钱哪里来？

(关晨迪 整理)

## 全国人大代表、河南大学党委书记卢克平建议—— 在高层次人才中试行弹性退休制度

本报北京3月7日电（记者徐新星）今年全国两会上，全国人大代表、河南大学党委书记卢克平建议，在高校和科研院所等事业单位增加职工选择退休年龄和退休方式的灵活性和自主性，既可将年龄作为标尺，也可将工作年限等作为标尺，更好地发挥出高级知识分子和高层次人才的社会价值。

来自高校的卢克平代表指出，在高校和科研院所中，高级知识分子和高层次人才较为集中，以博士学位获得者为例，从其年满6周岁接受义务教育起，到高等教育阶段获得博士学位，一般至少需要22年时间，其博士毕业后参加工作的年龄至早约在28~30周岁之间，工作年限一般为30年左右，这与教育成本的较高投入不太相称。

对此，卢克平代表建议，在高层次人才中试行“弹性退休”制度，既可以依据年龄等条件，按国家现行退休制度执行，也可将工作年限作为标尺，在工作年限满30年时申请退休，或者选择继续工作，以每两年为1个周期，最长至工作年限满40年为止，允许其灵活选择。

## 全国人大代表、佛山市技师学院副院长杨珍呼吁—— 加快技能人才供需大数据平台建设

本报北京3月7日电（记者张菁 陈晓燕 郝赫）“目前，亟需加快技能人才供需大数据平台建设，打破校企人力资源对接信息不能精准匹配的瓶颈。”全国人大代表、广东省佛山市技师学院副院长杨珍在今年全国两会上提出建议。

杨珍代表在调研中发现，我国技能人才供需大数据平台提供的信息还不够精准，有些地区虽然搭建了校企人力资源对接服务平台，但信息零碎分散，缺乏区域性的行业分类岗位需求信息。

“职业教育在人才培养与供给、专业设置与调整、校企合作等方面，都需要相对精准的市场需求数据作支撑，才能适时作出动态调整，让技能人才更好地适应产业发展需要。”为此，杨珍代表建议，整合分散于政府各部门、各行业组织、企业、以及职业院校的各类信息资源，摸清企业人才需求，提高引才聚才精准度，并建立互通的职业教育信息共享服务平台。

此外，杨珍代表还建议，可以灵活运用大数据，建立行业、产业的人力资源需求预测和就业岗位统计报告，预测产业人才需求。对技能人才资源的“家底”和需求动态进行科学统计和预测，增强职业教育与产业发展的契合度。

## 职场女性既要忙工作，又要照顾家庭，代表委员呼吁—— 多给她们一些心理健康呵护

本报记者 郝赫 陈晓燕 张菁

“三八”国际劳动妇女节前夕，一组关于“95后女性已经开始养老焦虑”的话题登上热搜，工作不确定、体检异常项、隐形加班、熬夜等引发的各项经济、健康、生育方面的压力，让不少年轻女性网友高呼“全中”。

观念转变、信息爆炸、产业转型、生育政策调整……经济社会的高速发展变化，让不少职场女性面临着身体和心理上的双重压力，这一现象引起多位代表委员的关注。今年全国两会上，他们带来了相关建议和提案。

“当代女性对自身的职业追求、生活品质要求等越来越高，因此她们的工作和生活难免会出现一些矛盾和压力。如果没有得到及时有效排解，可能会出现心理健康方面的问题。”全国人大代表、广汽本田汽车有限公司工会女工办副主任李先兰说。

中信集团工会女工委在调研中发现，大多数女职工在家庭中承担了家务、照顾老人、育儿等多重责任。在该集团连续3年开展的心理健康服务中，女职工在婚姻家庭、育儿方面的心理咨询数量约占咨询服务总量的三分之二。

中国疾病预防控制中心对十余个行业女职工的心理健康调查显示，30%受访女职工存在心理健康问题，其中最常见的是抑郁、焦虑、人际关系敏感、躯体症状等。研究表明，超长时间工作后，睡眠质量下降、生物钟紊乱、持续性的躯体不适等都可能引发心理疲劳，引起心理健康问题。

对此，代表委员们呼吁，应加强对职场女性心理健康问题的关注，在引导职工积极向上、健康生活、提高抗压能力的同时，普及心理健康专业知识及正规就诊渠道，完善心理健康服务。

李先兰代表建议，企业管理者应对职工的生活和工作情况多加关心、多交流沟通，及时预防和疏导职工可能出现的心理健康问题。为保护职工隐私、方便职工随时随地咨询心理健康问题，企业工会可引入第三方平台，搭建线上心理辅导平台，为职工提供专业的心理咨询。

全国政协委员、中国疾病预防控制中心研究员孙承业建议，有关部门应加强监管，进一步制定工作指导和标准规范，督促企业落实职工法定工作时间的有关规定，限制超长时间工作，有条件的单位应对特殊时期的女职工实施弹性工作制度。同时，加强心理健康

康服务人才队伍的系统培养，提高心理健康服务的专业水平。

全国政协委员、全国总工会劳动和经济工作部部长王晓峰建议，尽快推动家庭教育促进法、妇女儿童发展纲要等政策文件在用人单位落地，制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，如鼓励用人单位开展职工托育服务，督促用人单位落实职工带薪休假、地方法律法规规定的陪护假和育儿假、便于照顾老人和婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式等。同时，采取减免税收等政策减轻用人单位的人力成本。

(本报北京3月7日电)



## 怎样让年轻人愿意进工厂②

### 代表委员关注技术工人收入增长问题——

# 技能的价值要体现在工资条上

本报记者 罗筱晓 陈晓燕

“今年我将从加强技能人才职业通道顶层设计的角度，为提高技术工人的待遇提出建议。”5次参加全国两会，全国人大代表、安徽淮北矿业集团公司高级技师、高级工程师杨杰每一次都会关注一线工人的收入问题。

当技能人才的薪资待遇与他们的贡献不匹配时，行业的吸引力必将进一步减弱，让三者达成平衡相互促进，是弥补制造业人才缺口的关键一步。代表委员呼吁，要让技能的价值体现在工资条上。

### 技能人才总体收入偏低

今年8月，全国人大代表、山海关船舶重工有限责任公司船舶钳工马加友将要退休。从事船舶修理工作的马加友代表工作了39年，作为高级技师，他的工资条上，每月的技术津贴只有400元。

几年前，全国人大代表，富奥汽车零部件股份有限公司泵业分公司焊工、高级技师丁照民在的一所职业技术学院成立了大师工作室。他发现，每年学校的焊工专业只能招到大约30名新生。

来自国家统计局的数据显示，2020年，全国制造业规模以上企业就业人员年平均工资为74641元。相比之下，信息传输、软件和信息技术服务业规模以上企业就业人员年平均工资为175258元。前者还不到后者的一半。

作为行业风向标的高技能人才，收入情况也不容乐观。上海市总工会的调研显示，该市两位评上高级技师超20年，获得国家科技进步二等奖、中华技能大奖等荣誉的全国劳模，工资报酬仅相当于他们所在企业获得

高级职称5年的工程技术人员。杨杰代表在一家企业调研时得知，虽然这家企业已经推行“新八级工”制度，最高级别的首席技师也实行了年薪制，但是技能人才的总体收入依然偏低。

“有热爱支撑，收入就不再是单一问题了”

丁照民代表一直有个遗憾：因为当焊工收入低，他最得意的一名徒弟转岗了。转岗后徒弟的收入确实高了一大截，“可好不容易学的手艺就丢了”。

丁照民代表一直期盼着提高技术工人待遇的政策出台落地，再把徒弟“要”回来干技术。近几年，《关于提高技术工人待遇的意见》《技能人才薪酬分配指引》《“十四五”职业技能培训规划》等一系列政策接连出台，产业工人的地位、待遇得到明显提升，但丁照民代表期待，“落地速度再快点”。

采访中，杨杰代表和丁照民代表同时提到，作为我国技术领域最高奖项——中华技能大奖的获得者，他们并没能拿到工资薪酬、职务晋升、期权股权等方面享受到特别待遇。

还有，部分企业的分配方式不合理，导致尽管企业规模和利润上升，工人工资却增长缓慢。

“当然，企业也有苦衷。”说起一线工人的工资，全国政协委员、武汉智能电梯有限公司董事长陈纯星表示，“制造业多是劳动密集型产业，大多数利润不高，如果再增加用工成本，企业生存就会有困难。”

从事数控加工33年，全国人大代表、中国航天科工三院239厂首席技师戴天方从普通技术工人成长为“大国工匠”。戴天方去德国培训学习时，看到当地二三年级的小学生就进入实训基地，孩子们对制造业充满了好奇。他开始意识到，激发青少年对制造业的热爱和情感，促进人才培养和兴趣相结合是行业需要思考的问题。“有热爱支撑，收入就不再是单一问题了。”

### 共同推动技能人才收入增长

杨杰代表建议，要打通管理层和技术层的职业通道，以平等原则重塑管理人才和技能人才的薪酬体系，让高水平工人安心留下来。全国人大代表、山西华阳集团一矿机电

工区副主任姚武江很是自豪企业的薪酬制度：“我们实行的是‘w薪酬体系’。”他解释说，在这一体系中，无论是技术岗位、管理岗位还是操作岗位，只要从业者能力强、业务好，收入就能在同一水平线上。

在山东豪迈机械科技股份有限公司，这样的尝试也已持续了许多年。全国人大代表、豪迈公司电火花小组组长王钦峰介绍，公司实施内部选拔机制，只要符合要求，职工可以在管理、技术、销售等岗位间进行调动。在豪迈工作了近27年，王钦峰代表已轮换了18个岗位。由于公司技术津贴优厚，工作出色还能认购股份，因此技术工人月收入过万元也是常事。

在全国政协委员、广东技术师范大学副校长许玲看来，制造业技术工人收入要提高，前提是企业类型转型升级，掌握核心技术，进军高价值产业链，提高利润率。“只有这样，制造企业才能有底气给技能人才涨工资、提待遇。”不过，要实现这个目标，离不开“技能赋值”。

陈纯星委员期待有更多资本流入实体经济的扶持政策出台，让更多资本流入实体经济，“大家共同努力，推动技能人才收入迈上新台阶。”（本报北京3月7日电）