

# 职场调查：婚育是女性晋升的最大绊脚石

## 平等就业时代何时真正到来？

今天是三八妇女节。在网络商家和社交媒体的渲染下，“女王节”、“女神节”、“女生节”等字眼频繁地出现在我们的视野中。然而，靠“买买买”并不能打破如今职场女性所面临的个人奋斗无法解决的困境。最新调查显示，“处在婚育阶段，被动失去晋升”这一客观因素仍然是女性区别于男性在晋升路上最大的绊脚石。在现实中，是否已婚、有无生育打算等成了招聘企业普遍关心的问题。一些已婚未育或还没生二孩的女性在求职时往往会遇到隐性“门槛”。平等就业时代何时真正到来？

### 调查：

#### “婚育阶段被动失去晋升”仍是最大绊脚石

三八妇女节前夕，智联招聘采用抽样调查方式，在全国31个省份，对不同行业、不同年龄层次就业者进行了问卷调查，形成《2018中国女性职场现状调查报告》。

调查发现，女性投入家庭的时间比男性多15%，而投入工作的时间比男性少9%。在步入婚姻后，女性相较男性而言，工作时间并未改变，但是投入家庭的时间却在不断增加。

“处在婚育阶段，被动失去晋升”这一客观因素，仍然是女性区别于男性在晋升路上最大的绊脚石，也是最难以解决的因素，女性生育成本应当社会化。

在工作选择中，职场女性的首要考虑因素是“上下班方便”，而职场男性首要考虑的因素是“能获得成长和发展”。从女性所处的婚姻状况看，未婚女性在选择工作的时候考虑有成长和上下班方便的比例基本接近，而已婚女性对上下班方便的诉求更加强烈。随着需要投入家庭的时间增长，女性首要考虑该因素，是以方便照顾家庭为主。

### 现状：

#### 女性平等就业权益亟待政策完善

为了维护女职工的平等就业权，我国的《劳动法》《就业促进法》《妇女权益保障法》以及《女职工劳动保护特别规定》等法律法规都对女职工的平等就业权进行了明确规定和相应保护。

但由于女性承担着生育责任，常常在就业问题上受到一些不公平待遇。在“全面二孩”政策实施前，女职工平等就业权受到侵害的情形就屡见报端，随着“全面二孩”政策的实施，女职工平等就业权受侵害的现象会更加普遍。如何在新形势下保护女职工平等就业权，亟须社会共同关注。

网友“秦时明月-rain”：消除女性就业歧视，需要完善“全面二孩”相关政策，让女性“敢生”二孩。

网友“考拉”：全职妈妈的再就业是艰难的。我因为生育已离职四年，离职前从事的是设计和销售，因为年龄和四年的工作空白，现在这两个圈子已经拒绝我入内。

网友“沟通”：“全面二孩”政策放开了，配套政策也该完善了。希望国家能在产假保障等方面完善配套政策。

网友“疯枫风”：未婚女性在就业过程中常常被问及是否有结婚的打算，已婚女性面试也常常会被问是不是想要小孩，当这种窥探隐私的问法被“合理”地摆上台面，就是一种赤裸裸的歧视。

网友“堂曼”：就业中的性别歧视，很多都是隐形的。呼吁女性平等就业权，除了政府的推进，我们自身也要学会合法合理维权。

职场分析人士指出，“全面二孩”政策下

从女性和男性目前从事的工作岗位看，确实存在明显的性别职业优势领域。女性主要从事与客户和财务有关的业务，其中行政/后勤/文秘/销售/财务/会计/审计/人力资源是女性“四大岗位”。而男性优势岗位是技术、生产加工，尤其在“技术岗位”，男性占比最高且二者差距最大。运营、设计、市场/公关、产品等则属于更加中性的岗位。

在起步阶段，女性和男性基本可以获得相同的待遇，却在整体上收入不均。从职级角度来看，意味着更多的男性跻身管理岗位，薪水获得了提升，而更多的女性仍然停留在基础岗位。调查中，73.8%的职场人认为，其所在公司高管中大部分为男性，75.2%的人认为，所在部门中经理级别以上的员工大部分是男性。

针对女性在职场中比男性更强烈的职业规划不清、缺乏职业上的指导和帮助，更易出现职业倦怠、对自己的能力表现出更多的不自信等困惑，这份报告提出，需要社会和企业给予职场女性及时的关注和必要指导。

女职工平等就业权面临三大挑战：

一、就业歧视会愈演愈烈。全面放开二孩，女性会有两个产假，每次生产前后都需要经历长达一年多的孕期、产期、哺乳期，结束后往往还要照顾婴幼儿，工作中断，生产力下降，会极大增加企业人力成本，这是不争的事实。因此，企业作为“理性经济人”当然希望有“性价比”更高的劳动者，实践中的就业歧视不可避免。

二、“三期”女职工权益受损会更为严重。女性特殊权益保护主要体现在对于女性在经期、孕期、产期和哺乳期进行特殊保护，不得从事法律明确禁止的工种和一定强度的体力劳动。法律对用人单位与处于“三期”女职工解除或终止劳动合同作出了更多的限制——即女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条及四十一条规定与其解除劳动合同，如劳动合同期满则劳动合同期限顺延至女职工哺乳期满。“全面二孩”政策实施后，用人单位对于女职工的生育尤其是产假变得不可预期，因此，对于女职工的特别保护落实难度加大。

三、女职工的就业稳定性会受到严重影响。“全面二孩”政策实施后，与就业歧视和“三期”女职工权益受损相伴产生的是女职工的就业稳定性会受到严重影响。“全面二孩”政策实施后，企业的人力成本会加大，尤其是面临生育保险费用提高的负担，会想尽办法少雇用女职工，对于在职的女职工也是基于其他看似合理的理由予以辞退和解聘。

### 对策：

#### 加强监管监督 畅通维权渠道

专家以为，单纯地强调对于现有法律法规的严格执行，并不是保护女职工平等就业权的根本之策。我们应该分析女职工平等就业权受损的经济和社会原因，同时进一步加强妇女平等就业权利和劳动权益保障工作，消除就业性别歧视，促进妇女公平就业。

加强监管监督。建立健全常态化监管机制，将用人单位遵守各项妇女就业和特殊保护法律法规的情况，纳入用人单位劳动保障监察守法信用等级评价中，实施动态管理，分类监管。加大对用人单位、中介机构以性别为由拒绝、限制招用妇女或者提高对妇女的录用标准、设置排斥妇女平等就业条件等违法违规行为的查处力度。对涉及女职工的劳动保障违法行为，适时向社会公布。

畅通维权渠道。构建快查快处维权网络，认真接待涉及违反妇女平等就业行为的举报投诉，对侵害妇女合法权益的劳动争议案件及时依法予以处理。畅通妇联信访网络，借助妇女法律心理帮助中心等基层维权服务站点，为求助妇女提供必要的法律帮助和心理疏导。

建立联动机制。建立劳动监察绿色通道、联席会议、重大案件会商、联动调处等机制，打造快捷畅通的舆情收集、传递、综合分析与交流共享渠道，联合开展重大案件调查评估和典型劳动争议案件处理，共同依法化解矛盾纠纷。

### 延伸阅读

## 本市今年将新建400家爱心妈咪小屋

3月6日召开的市总工会女职工委员会六届六次全委(扩大)会议透露，在持续推进爱心妈咪小屋建设方面，今年全年新建爱心妈咪小屋400家。

市总工会巡视员、女职工委员会主任何惠娟说，今年市总工会将进一步总结推广改革新经验新举措，围绕“一切为了女职工的幸福感”，推动“转职能、转方式、转作风”更好地落到实处。

在持续推进爱心妈咪小屋建设方面，市总工会将推动《关于加快推进本市母婴设施建设的实施意见》出台，积极参与用人单位内母婴设施标准的制定。同时，继续推进小屋助推实项目，举办公益讲座，开展各类活动，加大扶持力度，全年新建小屋400家。

在完善职工亲子工作室建设上，将进一步鼓励和倡导更多机关企事业单位创建亲子工作室，举办寒暑假托班、晚托班、全日托等，下发《关于进一步推进上海“职工亲子工作室”创建工作的通知》，推动亲子工作室健全管理制度，细化工作流程，制定操作手册，形成可复制可推广的工作模式；建立多方联动监督检查机制，排查隐患，预防在先，保障亲子工作室安全运行。

同时，继续开展困难企业女职工，特别是女农民工的免费“两病筛查”实事项目，简化优化流程，把项目送进企业、楼宇、园区。做好节日大病定向帮困、单亲困难女职工帮扶、法律援助应援尽援、单身大龄青年交友、心理健康疏导等各项服务工作。

“全面二孩”政策之后，如何依法维护女职工合法权益和特殊权益，显得尤为重要。据何惠娟介绍，今年市总工会将着力加强女职工维权机制建设，建立健全女职工利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制，形成女职工维权工作体系；同时，积极推进集女职工信访、心理疏导、法律援助和维权预警为一体的维权工作网络建设，加大女职工法律援助力度。

另一方面，强化源头参与实效，聚焦女职工关心关注的热点问题、重点领域，加大与人大及政府等有关部门的沟通和联动，包括积极参与市政府关于促进幼儿托育服务指导意见的制定等，推动有条件的用人单位建立面对0-3岁职工子女的托育点，帮助职工解决后顾之忧。在关注女职工就业方面，积极探索柔性就业制度，帮助育龄女职工解决职业发展与家庭照顾的两难困境，从源头上维护女职工的合法权益。

本报记者 艾仁和