

提升生育率需强化性别平等观念

尹吉东

第七次全国人口普查数据显示，2020年我国育龄妇女的总和生育率为1.3，这表明我国生育率不仅低于人口正常更替水平2.1，也降至国际警戒线1.5以下，进入超低生育水平阶段。生育率下降，不仅与高昂的生育、养育与教育负担有关，同时也是男女育儿责任失衡与女性合法权益得不到有效保障的结果。

第一，长期受“男主外女主内”观念的影响，家庭照顾与育儿责任最先落到女性肩上，这种基于性别分工的责任分担形式导致女性成为育儿的主要责任人，以至于出现“丧偶式育儿”现象。第二，伴随社会的发展进步，越来越多女性进入职场，对于绝大多数女性而言，其黄金育龄期与职业发展上升期高度重合，这意味着女性要同时面临兼顾职业与家庭的双重压力。随着社会竞争的加剧以及女性更多地追求实现自我价值，更多女性选择了职业而不是生儿育女与照顾家庭。第三，尽管政府实施了一系列面向女性的反就业歧视、医疗服务、生育津贴以及劳动保护等政策措施，但并未抹去女性在家庭内部的性别角色分工，女性是育儿与照顾家庭第一责任人的角色依然根深蒂固。第四，近年来，从国家到地方均修订了人口与计划生育法律法规，不仅增加了产假期限，并设置了陪产假、育儿假等，且明确要依法保障女职工在生育期间的待遇。但很多地方没有对女职工生育期间的待遇给付水平进行明确规定，也没有明确待遇的责任

分担，还有的地方将女职工休假期间的待遇直接交由用人单位支付，使用用人单位的负担进一步增加，导致用人单位在招聘时不愿录用女性，就业歧视问题加剧。

上述现象与问题的存在，既反映了我国现行的部分政策措施亟待完善，也反映出女性在育儿过程中的性别不平等状况。由于女性的合法权益得不到有效保障，许多女性不愿生不敢生。为此，需坚持系统思维与精准施策，多措并举减轻女性负担，促进女性工作—家庭关系平衡，提升女性生育意愿。

首先，进一步完善相关法律法规。一方面，要对现行法律法规中对于女性合法权益保护的相关规定予以进一步细化，特别是女职工生育休假期间的待遇规定，不仅应明确休假期间的待遇水平，还应兼顾用人单位利益，明确由政府与用人单位共同承担责任，确定不同责任主体的责任分担比例，从而既为女性提供稳定的心理预期，又有利于用人单位支持女性工作—家庭关系的平衡。另一方面，要避免维护女性合法权益措施在不同法律法规中的不统一现象，例如，多地人口与计划生育条例中已将产假延长 30 天，达到 128 天，但劳动法中规定“女职工生育享受不少于九十天的产假”，《女职工劳动保护特别规定》中规定“女职工生育享受 98 天产假”。因此，国家要强化法律法规与相关政策的统一性，提高法律法规在落实中的可操作性。此外，还要加强监管与执法，切实维护女职工劳动与社会保障的各项合法权益。

其次，强化男性在育儿与家庭事务分担中的责任。一方面，通过加大文化宣传重塑育儿观念，鼓励男性更多参与到育儿与家庭事务中，宣传男性在育儿中的重要性，例如芬兰推出的“爸爸时间”运动等。另一方面，对于面向男性的育儿假，应当规定其不可转让，同时还应鼓励男性休陪产假，从而充分发挥男性在育儿与家庭事务中的作用。

再次，强化用人单位对女职工平衡工作与家庭的支持。一方面，鼓励支持用人单位特别是女职工较多的用人单位设立孕妇休息室、母婴室等，并配备相关的母婴服务设施，同时鼓励有条件的用人单位提供托育服务。另一方面，鼓励支持用人单位根据工作实际采取弹性上下班、灵活休假等多样的办公方式，为职工照顾子女提供便利，从而帮助其解决育儿难题，帮助职工特别是女职工平衡工作与家庭，促进公平就业与职业发展。

最后，加快普惠性托育服务发展。对基本公共服务特别是与育儿相关的公共服务项目清单进行适度扩容，提升服务供给水平，解决好基本公共服务供给的“最后一公里”问题，促进托育服务可及可用，切实满足育儿家庭的服务需求，减轻女性育儿负担。

（本文来源：《工人日报》2022年12月26日，作者系中国人民大学中国社会保障研究中心）