



怀孕这事不是说你想有就有 ,也要看机缘。河南某单位居然发文要求女职工 排队 怀孕 ,违反国家有关法规 ,一经媒体曝光 就遭到了许多人的吐槽。不过对于女员工人数多的单位来说 ,扎堆怀孕、生育还真不是件小事呢。



某单位出台 排队怀孕 规定被指违法 ,虽被叫停难掩女员工生育 困境 想当妈妈？职场女性不容易

事件回顾：

担心影响工作 出台奇葩规定“排队怀孕”

近日,有媒体报道,河南焦作市某单位发文要求,女职工需在单位规定的时间内怀孕,违反规定者将会一次性罚款1000元,同时还会影响职务晋升、评优评先等,严重影响工作的,扣发绩效工资和年终奖。此事被媒体曝光后,引来一片指责声。对此,该单位有关负责人回应称,单位女职

工多,都到了结婚生育的年龄,怕扎堆怀孕休产假影响工作,才不得已想出有关管理办法。

虽然该单位这条被称之为“排队怀孕”的规定很快被叫停,但在“单独二胎”到“二胎全面放开”呼声渐高的大背景下,有关职场女性生育问题的讨论并未冷却。

记者调查：

不少受访者担心生育影响事业

记者就“单位让女职工按时间表怀孕”一事,在我市部分女职工中做了调查。多数受访者表示,“让女职工按时间表怀孕十分荒唐”、“生育是基本权利,不能受限于一个单位的时间表”。但也有少数受访者比较体谅单位的难处,认为“扎堆怀孕的确不行,建议老板和员工协商出时间表”、“女职工按时间表怀孕的规定虽然违法,但也是无奈之举”,因为“如果真的允许女职工想生就生,女性就业恐怕更难了”。

在采访中,大多数女职工认为,生育对职业女性的事业有一定影响。在我市一家媒体工作的徐女士说:“要当好妈妈,哪里还能抽得出充裕时间,像男人一样拼事业?”徐女士认为,如果在事业上升级生孩子,事业难免停滞一两年,会影响前途。而且生育之后家务活倍

增,一般来说还是女性操持,对事业肯定有影响。

市人民医院、浙商银行等单位女职工较多,她们都表示,单位从来没有这样的规定,生孩子是个人行为,单位不会干涉。不过,市人民医院一位办公室工作人员透露:“虽然单位不作规定,我们科室内几个女同事会私下协商沟通,不至于影响单位工作的正常运转。”

在我市某酒店上班的吴女士认为,虽然生育的确会对职业女性的事业产生影响,但不见得影响很大,还是要看个人的时间分配。她告诉记者,她的儿子已经满两周岁,上班时间由婆婆帮忙照顾。“怀孕生子过程中,公司对怀孕员工会适当照顾,工作量方面至少不会增加,还算是比较人性化。”吴女士说。

少招或不招已婚未育女性 成一些企业 潜规则

那么,单位如何解决女职工怀孕、生育带来的困扰呢?市区一家企业相关负责人坦言:“如果该职工请假时间过久,我们可能会另外找人顶替她的工作,并在她休完假后为她在单位另觅合适岗位。”

记者在调查中发现,不少私企多采用较少或不招收已婚未育女职工的方式避免纠纷。

瑞安经济开发区一位私企老板李先生告诉记者:“在招聘时,女性是否已婚已育会成为我们用人的一大考量,这也是为了避免日后不必要的麻烦。”

干了多年人事管理的丁女士坦言,“明文规定”限制女员工怀孕、生育自由,这可能是个例,但不可否认,女职工扎堆怀孕,肯定会让企业老板“皱眉头”。其根本原因并不是“性别

歧视”这么简单,而是其背后的“成本”问题。特别是一些女职工较多的单位,一旦扎堆怀孕、生育,单位日常工作就会受到较大影响。“现在的岗位都是一个萝卜一个坑,一人请假,其他同事还能分摊她的工作;如果三四个人在同一时间段内请假,这么多人的工作量就无法分摊给别人。”

一方面临时招人、上岗不是那么容易,另一方面我国相关法律法规对怀孕、生育女职工有多方面的保护性规定,由此所带来的“增加成本”得由单位自行承担。所以明知“排队怀孕”规定是违法之举,但出于上述因素考虑,某些单位明里暗里有类似规定,也就不奇怪了。2013年,网上就曾曝出,江苏高邮女教师“怀孕审批”一事。



他们说：

现实残酷 ,许多女性只能遵守 规定

市民严先生 :毫无疑问 ,规定女职工怀孕时间的做法明显就是侵犯了女职工的生育权 ,既

不合法 ,也不合理。但如今找份工作不容易 ,维权之难以及成本之大 ,也不是个人所能承受的。

事到临头 ,可能她们只能遵守这样的 规定 。否则就算是维权胜了 ,工作也丢了。

用人单位和职工要彼此体谅

市民廖女士 :我们单位人手紧 ,一个萝卜一个坑 ,女职工比

例比较大 ,如果适龄女职工扎堆怀孕 ,剩下就没几个人干活了。

生育是基本人权 ,不过大家也要彼此理解体谅 ,合理安排。

怀孕不妨自己先做规划

市民苏女士 :怀孕时间由单位 规定 ,当然很荒唐。但是我认为 ,从自身角度而言 ,女性员工也应该规划一下。最好选择

在事业平稳期生育 ,最好不要在刚入职或转岗的前半年怀孕 ,这应该算是一种职业道德吧 ,也是对信任你的公司和上级负责。

一旦发现怀孕 ,及时与单位沟通 ,让公司在工作安排上不会措手不及。

嘉宾说：

生育是一项基本人权

市妇联法律援助站律师潘晓静 :必须按时间表怀孕 ,这样的规定严重侵犯了女工的生育权 ,既不合法也不合理 ,更不合情。

我国《妇女儿童权益保护法》第47条规定 :妇女有按照国家有关规定生育子女的权利 ,也有不生育的自由。

《妇女权益保障法》第23条规定 :各单位在录用职工时 ,除不适合妇女的工种或者岗位外 ,不得以性别为由拒绝录用妇女

或者提高对妇女的录用标准。各单位在录用女职工时 ,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议 ,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

《女职工劳动保护特殊规定》第5条规定 :用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

排队怀孕 的规定显然违反法律规定 ,当属无效。虽然我国相

关劳动法律对女职工权利进行了规定 ,但仍然有一些用人单位出于自身经济利益铤而走险 ,侵害女职工的合法权益案例层出不穷、屡见不鲜。对于遭遇这样的用人单位 ,女职工有权向当地的劳动监察部门投诉、举报、申诉。同时 ,也可以依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁 ,对仲裁裁决不服的 ,女职工还可依法向人民法院提起诉讼 ,要求用人单位赔偿其相关损失 ,捍卫自己的合法权益。

记者 蔡玲玲

[相关链接] 女职工 生产 享有何种权益

《劳动法》第62条规定 ,女职工生育享受不少于90天的产假。同时根据相关规定 ,如遇其他情况可依照法律规定延长 ,用人单位不得设置任何阻碍。

2012年 ,国务院颁布了《女职工劳动保护特别规定》 ,其中第7条明确规定

女职工生育享受98天产假 ,其中产前可以休假15天 ;难产的 ,增加产假15天 ;生育多胞胎的 ,每多生育1个婴儿 ,增加产假15天 。第8条规定 女职工产假期间的生育津贴 ,对已经参加生育保险的 ,按照用人单位上年度职工月平均工资的标

准由生育保险基金支付 ;对未参加生育保险的 ,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付 。

此外 ,我国相关劳动法还规定了女职工禁忌从事的劳动范围及女职工在经期、孕期、哺乳期禁忌从事的劳动范围。