

习近平家语

破格不能“出格”，不能借“破格提拔”之名行谋私之实。有的年轻干部“火箭式”起来，一查都与一些领导干部沾亲带故。瓜田李下还要讲究避嫌呢！有的人未成年就当上公务员了，而且领了多年薪水。干部群众没有意见才怪呢！干部队伍不是大车店，谁想来就

来啊！这些问题一定要查处，对当事人必须作出严肃处理组织处理。

《在全国组织工作会议上的讲话》（2013年6月28日），《十八大以来重要文献选编》（上），中央文献出版社2014年版，第349页

家视界

现金奖励、提供托幼服务、设立“妈妈岗”、推出弹性工作制……企业单位多举措鼓励生育 更多用人单位将生育友好作为社会责任

中国妇女报全媒体
记者 富东燕 李雪婷

近来,关于企事业单位优化生育政策方面的措施频频被媒体报道,其中包括延长产假、增加育儿假、现金奖励、提供托幼服务、推出弹性工作制等。单位的种种举措,引起了公众的关注和学者的讨论。在全社会共同打造生育友好型社会的当下,用人单位的哪些做法可以真正为员工分忧解难?中国妇女报全媒体记者对此进行了相关采访。

更多企业推出鼓励生育政策

前段时间,为鼓励员工生育,农牧业上市公司大北农实行“生三胎奖励9万元”,该消息一出立刻冲上微博热搜。根据其方案,从2022年1月1日起,在产假方面,员工的第一胎在国家标准上加1个月,第二胎加3个月,第三胎的产假则达到12个月。在奖励方面,第一胎奖励3万元,第二胎6万元,第三胎9万元。此外,男性员工可享受陪产假9天。

对此,大北农集团党委副书记张国平表示,公司推行这一方案,一是为了响应国家号召,积极承担社会责任;二是旨在提高员工的福利待遇。据了解,大北农集团拥有近2万名员工,女性员工占比三成左右。对此,张国平说,奖励不会对企业产生压力,反而会促进员工爱岗敬业、激励员工的创新热情,“生育友好的企业环境会让团队更团结稳定”。

为帮助职工更好地平衡工作和家庭关系,在国家的号召下,在优化生育政策上有所行动的单位不在少数。中核集团、中铁置业等在企业内部开办暑期托管班,丰富多彩的课程设置、事无巨细的安保措施,切实解决了暑期家长的后顾之忧;中国商飞开办了企业内部员工托育园,集中解决了职工最现实、最紧迫的子女入托问题;中山市悦辰电子实业有限公司专门开设了“妈妈岗”生产车间,允许女职工弹性工作,在“妈妈岗”生产线上的女职工占到了悦辰电子一线员工人数的三分之一,在悦辰电子“妈妈岗”的示范引领下,港口镇13家企业先后推出1200个弹性上班的“妈妈岗”;微博、小米等科技公司,重视员工及家属医疗保险方面的保障,比如微博,员工从准妈妈开始,便享有公司提供的补充生育保险,新生儿自出生起享有补充医疗保险,“孩子看病没压力”成为员工的共识;玖琳凯中国开始实行混合办公模式,符合条件的员工每周可选择1~2天远程办公,远程办公地点不受限制,同时还推出“灵活工作时间”制度,只要满足8小时办公时间,确保10点~16点之间核心工作时间在岗,上下班时间则由员工自己安排……

玖琳凯中国员工、两个孩子的母亲Shirley认为,混合办公模式及更为灵活



中国商飞大飞机梦栖托育园的老师和孩子们。

的工作时间为职场妈妈提供了许多便利。“当工作和生活不再被明确切割,反而都能顾及得更好。”

微博党委办公室主任张璐在接受记者采访时表示,解除职场女性因生育产生的后顾之忧,可以极大提高员工的工作积极性和凝聚力,构建生育友好的工作环境让员工和公司共同受益。

生育友好措施对女性生育有促进效果

三孩生育政策调整后,中共中央、国务院印发的《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》等政策文件提出,将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面,鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施,依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。适时对现行有关休假和工作时间的政策规定进行相应修改完善。“这些文件明确了用人单位在营造家庭友好型工作场所和改善善育的社会环境中的责任,也提出了用人单位帮助职工平衡工作和家庭关系的主要途径。”全国妇联妇女研究所副研究员石鑫表示。

“针对经济合作与发展组织(OECD)成员国的研究发现,普惠型0~3岁托育机构、现金补贴等都对女性生育行为有正面的促进效果。”上海交通大学国际与公共事务学院副教授沈洋说。据她了解,一些开办了托育园的企业,受到员工的极大欢迎。“其实,无论是否会提升员工的生育意愿,至少企业办园能给员工多一个托育选择,缓解她们的工作与家庭冲突。”

对于目前企业的种种做法和可采取的有效办法,石鑫总结说,一是落实产假和育儿假制度。各地在新修订的人口与计划

生育条例》中普遍延长或增设了产假、陪产假和育儿假,并明确要求职工享受生育假期期间的工资及福利待遇不变。一些地方条例还规定夫妻双方可以与用人单位协商调整假期分配。“对于用人单位来说,依法保障员工孕期和产假、育儿假期间待遇等是必须承担的法律责任,也是用人单位支持员工生育养育的最主要途径。”

二是有条件的用人单位开展托育托管服务。石鑫介绍,生育政策调整后,政府将用人单位参与提供托育服务作为托育服务体系建设的重要内容;发改委等部门也印发文件,支持工业(产业)园区、用人单位等利用自有土地或设施新建、改扩建托育服务设施。上海、广东、浙江等地率先进行了一些探索,如在大型国企、科技企业园区开办托育托管机构,为符合条件的企业提供经济补助等。一些效益较好的民营企业也响应号召,利用自有场地和资源开办员工子女托育服务。

“有条件的用人单位提供托育托管服务,可以增加普惠性托育服务资源,是公立和私立托育服务之外的一种重要补充,普遍受到员工的欢迎。”石鑫说。

通过研究西方一些国家的情况,石鑫发现,企业探索弹性工作制,可以使员工有更灵活的时间处理个人和家庭事务,被认为是一种人性化的、家庭友好的工作制度,在发达国家已有广泛应用,英国、芬兰等国家甚至已通过立法形式明确了员工采用弹性工作制的权利。到2013年,在经合组织国家中,已有约87%的公司为员工提供灵活的工作时间安排。

“近年来,北京、深圳、浙江等一些省市先后出台过错峰上下班、周五弹性休假等弹性工作相关政策。根据一些民营企业开展的远程办公试验,发现弹性工作在提升工作效率的同时,可以减轻员工工

儿压力,促进男员工更多分担家务,有助于减轻职业发展和育儿的冲突。”石鑫表示。

建立科学合理的生育成本分担机制

生育问题不只是“她”的事,需要多方共担,用人单位是其中的重要角色之一。三孩生育政策实施近一年,一些单位积极尝试,将生育友好作为承担社会责任的重要方面;部分单位则处于观望阶段,担心某些举措会增加企业的经营成本。

值得关注的是,两位受访专家都提出,给女性提供过多的产假和育儿假不一定能够提升生育意愿和行为。“在调研中我们发现,不少女性担心在这项生育福利‘加码’后,会面临更大的求职压力和失业风险。”沈洋表示。

石鑫分析,产假和育儿假延长后,用人单位雇佣女性的工资成本和替代用工成本更高。在大部分省市,男性陪产假期间的工资待遇也要由用人单位承担。这些直接影响了用人单位支持员工生育的积极性。

因此,石鑫建议,政府应建立更科学合理的生育成本分担机制,扩大生育津贴的支付范围,覆盖生育奖励假期、陪产假、育儿假,在女性就业比例较高的行业或企业实行税收减免试点等,以降低用人单位雇佣女性的成本,使生育成本在政府、家庭、单位之间合理分担。

据沈洋了解,在“全面三孩”政策背景下,企事业单位,尤其是员工流动率更低的事业单位,由于不会也无法轻易辞退员工,因此在招聘时更倾向于招聘男性。为此,她提出,应进一步重点关注如何避免招聘和工作场合的性别歧视。

“需要让企业看到鼓励女员工生育给企业带来的好处。”沈洋建议,政府可以利用经济型政策工具,比如对女员工数量占比50%及以上的企业给予税费优惠,要让那些公平对待甚至优待女性的企业得到好处。

弹性工作制是石鑫比较认可的一种平衡工作和家庭的方式,她表示,弹性工作制是全球发展趋势,用人单位在采用弹性工作制帮助员工平衡工作家庭方面有很大的自主空间和发展潜力,可作为营造家庭友好型工作场所的发展方向。

“新冠疫情暴发以来,大部分行业主动或被动地经历了弹性工作方式。用人单位和研究机构应借此机会对弹性工作制对平衡工作家庭的影响开展调查研究,深入分析弹性工作制对男女两性在工作表现和家务分担中产生的影响,总结经验,鼓励更多企事业单位推广弹性工作制。”石鑫强调。她同时也提出,要避免在弹性工作制中强化传统的性别分工,推动弹性工作制成为助力家庭和工作平衡、促进男女平等和妇女发展的有效工具。

“构建家庭友好型社会大家谈”⑤

吴真

伴随人口流动性的增强和低生育时代的到来,现代家庭的多样性和脆弱性逐渐凸显。在我国,无论是人们自主建立的新型家庭,还是被动生成的弱势家庭,都需要更多政策层面的关注和公共力量的支持。因此,构建家庭友好型社会势在必行。然而,在做具体规划之前,我们首先需要思考,一个能为所有家庭的生存和发展提供助力的社会系统应以何种理念为支撑。这是形成政策合力的关键,也是未来能否实现目标的根本。

以多元理念接纳新型家庭

美国社会学家帕森斯曾指出,现代工业社会在改变生产方式的同时,也将传统大家庭改造为一个个小规模的核心家庭。虽然这类家庭实际上早在工业时代之前就已广泛存在,但小型化的确是家庭结构变迁的趋势之一。到了后工业时代,同质性的核心家庭逐渐拆解为各式各样的家庭形态,尤其是从20世纪70年代起,单身家庭、非婚家庭、丁克家庭、离异家庭、重组家庭开始大量涌现。在现代化理论家伯杰和古德看来,这是个人生活高度分化的结果,也是个体选择超越传统制度的表现。

今天的中国社会也处在家庭形态多元化的历史进程中。第七次人口普查数据显示,我国的户均人口数从2010年的3.09人下降到2020年的2.62人。这表明,单人户和双人户逐年增加,各类新型小家庭越发常见。与发达国家相仿,一方面,越来越多的中国年轻人按照个人规划和喜好构筑家庭生活,而较少再遵从老一辈的婚育模式。从这个意义上讲,一部分单身、丁克、非婚家庭的出现,标志着人们拥有了更多的自主性和自由度,并逐步改变了原有的家庭文化。另一方面,灵活自主的家庭组建方式又使婚姻关系变得越发不稳定。2013年至2020年间,全国结婚登记数从1346.93万对下降至814.33万对,与此同时,离婚登记数从350万对上升至433.9万对。尽管“离婚冷静期”的实施使2021年的离婚率有所下降,可总体来看,婚姻作为一种既定制度的稳固性日渐式微,离异单身家庭和单亲家庭的增多仍会成为趋势。

面对这些形形色色的家庭组织形态,整个社会应保持宽容的态度,接受不同个体的多元选择,摒弃对非传统家庭的排斥。特别是随着时代的进步,人们各有各的人生经历、生活方式和思想观点,对家庭和婚姻的看法自然不会千人一律。同时,外部的社会文化环境日新月异,这往往直接或间接地推进了家庭的内部调整,使多样和多变成为常态。在涉及离异家庭和非婚家庭时,尤其不能对单亲、非婚父母及其子女进行刻板化的评价,而要将他们视为普通家庭的一员,并从法律政策层面承认和保护其平等地位。只有接纳所有家庭形态的共存,才可能为构建家庭友好型社会做好铺垫。

以公平理念扶助弱势家庭

多样化的家庭形态不仅来自个人主动的选择,还时常是出于人们无奈的取舍。首先,在城镇化与市场化的背景下,青壮年劳动力纷纷从欠发达地区流向中等发达或发达地区,使农村、中小城市出现大量纯空巢家庭和由祖辈与孙辈组成的隔代家庭。在这些家庭中,儿童托育和老人赡养成为亟待解决的难题。

其次,在大城市,人口的迅速聚集和资源的有限增长使就业群体出现分化。一些收入低、工作忙的年轻人由于经济拮据、时间紧张,加上住房和育儿的预期压力,不得不放弃婚育。由此,被动地形成了一部分颇具规模的单身家庭和丁克家庭。另外,根据“中国婚姻家庭研究会”2019年的调查,我国单亲家庭的数量已达2400万个,每200个家庭中就有7个处于母亲独立抚养子女的状态。其中,有的单亲妈妈虽有老人的帮衬,但依然要承担“工作、育儿”的双重重担;还有的则缺乏外部支持,面临经济贫困化、社会孤立化的风险。

尽管每个家庭都有各自的难处和需求,但在财政资源有限的情况下,本着社会公平的原则,首先应将空巢老人、留守儿童、贫困人群、单亲母亲及其家庭视为今后公共政策重点帮扶的对象。从国外的经验来看,针对以上几类弱势群体和家庭,政府与社会组织主要采取的措施包括:加强老年医疗和社区服务、保障儿童安全和受教育权、辅助青年群体就业、保护劳动者权益、增加单亲家庭补贴、提供廉租房等。在此基础上,还通过税收杠杆,平衡和调节不同群体之间的利益关系和责任分担,逐渐形成家庭以外的社会托底机制和统筹性的财富分配机制。这些都是从社会公平的角度帮助弱势家庭实现可持续的生存与发展。

当然,对于普通核心家庭而言,抚幼、养老、住房、医疗等都是沉重的负担。所以,除了为弱势家庭托底之外,我们还须建立一套以公平理念为根基、以公共力量为主干、以有序的政策体系为枝叶的家庭支持系统。这套系统应立足于解决家庭的刚需和困难,弥补现代小家庭在保障功能上的不足。同时,在家庭内部,代际和性别平等也是需要关注的一个重点。只有每个家庭成员的根本权益得到维护,家庭才能健康和谐地成长,而由家庭构成的社会有机体才能实现良性运转。这是建立家庭友好型社会的宗旨。

实际上,多元、公平的理念并非舶来品,而是源于我国的思想精神。《宋祁事实类苑》中有言,“以大度兼容,则万物兼济”;唐代史学家吴兢又道,“理国要道,在于公平正直”。可见,古今中外的社会治理和价值塑造都遵循着这两种理念。未来,在我们构筑家庭友好型社会之时,自然也应以此为导向来制定与家庭相关的各项法律和政策。用对新型家庭的包容和对弱势家庭的关怀来延续我们的人文精神,顺应时代的文明发展。

(作者系山东社会科学院副研究员)

以多元、公平理念构建家庭友好型社会

警惕新冠疫情下暗处的“流行病”：

针对妇女与女童的暴力

针对妇女和女童的暴力行为,已经成为全球性危机。在全球范围内,每三名女性中,就有一名在其一生中至少经历过一次暴力。而新冠疫情的持续蔓延,更加剧了这一现象,根据联合国人口基金会预测,封锁政策每持续3个月,受暴力行为影响的妇女和女童就会增加1500万。一方面针对妇女的暴力行为急剧增加,另一方面能够提供给受暴妇女的服务则大幅减少。

事实上,在新冠疫情状况下,为遭受暴力或者受到暴力威胁的妇女和女童提供服务至关重要,这包括:为受暴妇女提供的危机服务、庇护服务、医疗服务等生命攸关的服务不应因疫情而中断。社会组织服务者可以通过升级求助热线、心理咨询等服务,使得遭受暴力的妇女和女童能够通过短信、在聊天软件 and 社交平台等工具进行求助,通过互联网获取社会支持。此外,社会组织服务者应了解并参与到社区的疫情防控之中,并在社区疫情防控的机制下设计服务提供方式和路径。通过宣传和倡导,持续呼吁资助方投资于新冠疫情下性别暴力应对服务。

新冠疫情之下,比以往任何时候都更需要传播针对妇女的暴力的相关信息,一方面确保有针对性的信息能够传达到妇女和女童、普通受众及各利益相关方,另一方面为普通受众提供性别暴力预防、识别和寻求帮助的信息。(据联合国妇女署)

『童阅中国』好书伴成长

由中国儿童中心主办的第二届“童阅中国”原创好童书发布暨儿童阅读教育研讨活动日前在京举行。

中国作家协会儿童文学委员会原主任,评委会主席高洪波在讲话中介绍,本届30种入选的好童书视角独特、内容充实,关注少年儿童成长过程中的认知发展、社会交往、审美追求、理想信念塑造、科学素养培育等多个方面,传递出健康向上的积极信念,体现了原创童书发展旺盛的生命力和对精品不懈追求与超越,是小读者们不可缺少的精神食粮。

研讨会上,中国少年儿童新闻出版总社原社长海飞做了题为《我们的新时代:童书大时代和童读大时代》的主旨发言。北京师范大学教授、中国图画书创作研究中心主任陈晖,中国科普作家协会副理事长王元卓、绘本作者田宇、青年儿童文学作家王璐琪等就如何帮助儿童在读原创作品感知本土文化魅力,优秀童书中的儿童观、教育观、阅读观三者间的关系,如何协调科学知识的难度与儿童读者的实际接受能力,未来创作方向等话

题进行了沟通交流。

北京市金牌阅读推广人、教师、校长、出版专家等就不同年龄段儿童阅读的特点及如何开始图画书阅读活动,如何帮助孩子从图画书阅读过渡到纯文字阅读,如何解决中学科普阅读薄弱现象,不同类型童书出版物的教育价值等问题展开讨论。

据主办方介绍,“童阅中国”原创好童书推荐计划旨在发挥童书育人价值,为儿童“选好童书”,帮助儿童“用好童书”,从中发现中华优秀传统文化的宝贵价值,感受中华优秀传统文化的深厚底蕴,增强爱党爱国情怀和民族自信心。

据悉,本届活动共收到国内百余家出版机构推荐的童书,根据“儿童中心”“教育初心”“时代核心”“艺术重心”的“四心”评价标准,共精选出100种年度入围童书,最终30种童书获得原创好童书荣誉称号。后续,中国儿童中心将围绕年度好童书,通过开发阅读课程、研发资源包等方式线上线下开展童书宣传推广和实践活动,让好童书成为儿童精神成长的有效教育载体。(小尘)

新闻速递