

习近平新时代中国特色社会主义思想学思践悟②

女学热点

编者按

加快形成和发展新质生产力是以习近平同志为核心的党中央着眼于实现中华民族伟大复兴中国梦的重大决策部署。女性在社会主义现代化建设中发挥着不可替代的作用,与新质生产力融合发展、互促共进。作为重要的劳动力量,女性是发展新质生产力不可或缺的参与者。女性在科技领域及数字经济领域作出的贡献又使其成为发展新质生产力不容忽视的贡献者。而新质生产力推动生产方式变革和技术进步,让女性成为真正的受益者。

女性是发展新质生产力的参与者贡献者受益者

■ 黄婷

加快形成和发展新质生产力是以习近平同志为核心的党中央着眼于实现中华民族伟大复兴中国梦,正确研判世界先进生产力发展趋势,扎实推进社会主义现代化建设的重大决策部署。女性在社会主义现代化建设中发挥着不可替代的作用,是发展新质生产力的参与者、贡献者更是受益者,与新质生产力融合发展、互促共进。

女性是发展新质生产力的重要参与者

在生产力的发展中,劳动者是最积极、最活跃的因素,对生产力的发展起着决定性的作用。女性作为一支重要的劳动力量,是发展新质生产力不可或缺的参与者。

一是男女平等基本国策保障女性平等参与新质生产力的权利。男女平等是我国的基本国策,我国建立了包括100多部法律法规在内的全面保障妇女权益法律体系。《中华人民共和国宪法》第四十八条明确“国家保护妇女的权利和利益,实行男女同工同酬”;《中华人民共和国劳动法》第五十八条规定“国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护”;新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十二—四十三条明确妇女享有与男子平等的劳动和社会保障权利;《中国妇女发展纲要(2021—2030年)》把保障妇女享有劳动权利目标纳入了国家经济社会发展总体规划。截至2023年底,在全社会就业人员中,全国女性就业人员为3.2亿人,占全部就业人员比重为43.2%,女性劳动者已经成为发展新质生产力的重要参与者。

二是社会分工赋予女性劳动者参与发展新质生产力的社会主体地位。女性劳动者参与发展新质生产力是由其承担的社会分工所决定的。社会分工本质是劳动分工,在社会分工下,不同社会成员从事不同生产活动以更高效率促进生产力发展。根据社会分工,女性劳动者在其从事的不同生产活动中参与劳动、承担相应社会责任,是发展生产力的社会主体之一。新质生产力本质是先进生产力,与之相伴而生的是传统产业升级、新兴产业壮大、未来产业培育,其对女性劳动者的社会分工提出了新要求,要更加致力于积极学习新技术、接触新事物,激发创造新活力,实现由普通女性劳动者向更高素质劳动者跃升,以胜任承担先进生产力主导下的社会分工。据统计,在我国8400万新就业形态劳动者中,女性劳动者占有相当比重,已经在推动新质生产力发展过程中扮演着重要角色。

女性是发展新质生产力的有力贡献者

新质生产力是创新起主导作用,摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径,具有高科技、高效能、高质量特征,符合新发展理念的先进生产力质态,本质是创新驱动,是知识密集型生产力,它要求劳动者(含女性劳动者)敢于创新、勇于运用科技推动社会发展,人才是关键。新质生产力发展既需要能够创造新质生产力的“高精尖缺”科研人才,也需要能够熟练掌握新质生产资料、生产工具的应用型人才。我国女性在科技领域及数字经济领域作出的积极贡献使其成为发展新质生产力不容忽视的贡献者。

一是女性“高精尖缺”科技人才在科技创新领域作出重要贡献。科技创新是发展新质生产力的核心要素。女性科技人才是科技人才队伍中的重要组成部分。在我国科技队伍中,女性科技人员占比约为45%;在全球科技人才队伍中,超过33%的科研工作者为女性。发展新质生产力,女性科技人才的贡献不容忽视,目前,女性科技人才已经逐渐成长为推动科技创新的重要力量,在基础理论、应用技术、工程科技等各个方面都有着杰出贡献。如中国科学院首席科学家、共和国勋章获得者屠呦呦,创制新型抗疟药青蒿素和双氢青蒿素,成为首获科学类诺贝尔奖的中国人;如中国导弹技术专家、中国科学院院士祝学军等,在导弹总体设计理论方法和工程研究等方面取得了多项重大开创性成果;如芯片专家毛蔚,研制出25G 高端通信芯片,成功打破了欧美芯片垄断;如第13届中国青年女科学家王琳,在再生医学领域卓有成效,等等。

二是能够熟练掌握新质生产资料、生产工具的应用型女性劳动者在数字经济领域作出积极贡献。马克思在《资本论》中论述:“各种经济时代的区别,不在于生产什么,而在于怎样生产,用什么劳动资料生产。”由此可见,新质生产力本质上是对新型生产要素和高科技生产工具的应用和普及。数字新质生产力是数字经济时代孕育出的新形式的生产力,是新质生产力的重要组成部分。伴随着数字经济飞速发展,数据正式成为继土地、劳动力、资本、技术之后的新型生产要素。近年来,通过优化妇女参与数字经济的环境,提升妇女数字素养等有效方式,一大批女性尝试在运用大数据、互联网、云计算等新技术中进行探索,不断探索推动新产业、新技术、新产品和新业态,在推动数字经济创新发展、推动数据商业化利用方面作出了积极贡献。当前,在互联网领域创业者中,女性占55%,妇女成为数字平台创

业就业重要力量。广大女性劳动者利用直播带货平台优势,抢占数字经济新赛道,进一步拓宽了妇女在数字经济领域创业就业,创新了数字经济服务业新业态、新发展,推动了诸如以数字化支撑沉浸式旅游、“数商兴农”等新型数字经济新业态,让更多女性更好地成为掌握新质生产资料、推动新质生产力发展的有力贡献者。

女性是发展新质生产力的真正受益者

发展新质生产力旨在进一步提升社会整体物质水平,促进人的全面发展,满足人民对美好生活的需要。新质生产力推动生产方式变革和技术进步,改变人们的生活方式,让女性成为真正受益者。

一是女性在新质生产力推动生产方式变革中受益。物质资料的生产方式是人类存在和发展的基础,是社会生活所必需的物质资料的谋得方式。传统的生产方式通常需要人工进行大量的重复性劳动,对劳动力依赖较大。新质生产力作为一种创新的生产方式,是一种技术或工具的革新,促进生产方式发展和变革。如在传统农业生产中,“面朝黄土背朝天”对劳动力过于依赖的劳作模式限制了女性获取社会生活所必需的物质资料。新质生产力下的现代农业生产或将利用人工智能精准育种、操控无人机空中喷药、驾驶大器械平原上收割等,不仅大大降低了对劳动力的依赖,还提高了劳动质量和效率。女性在劳动力方面的劣势随着新质生产力的发展将逐渐降低。同时,生产方式的转变也倒逼女性劳动者由普通劳动者向更高素质技术型劳动者跃升、掌握新技能,从而实现能力跃升与劳动受益的良性循环。

二是女性在新质生产力促进生活品质提升中受益。新质生产力是契合经济高质量发展的生产力,是能够带来高品质社会生活的生产力。新质生产力以科技创新为主导,以科技创新推进产业结构的升级和生产效率的提高,从而为社会带来庞大的物质产品和社会财富,让人们生活品质进一步提升。随着社会财富不断累积,国家公共基础条件进一步完善,如分层分类的女性社会保障救助体系、促进妇女就业创业公共服务体系、促进妇女与教育融合发展体系都将得到完善。同时随着社会财富的不断积累,女性有更好的物质条件享受生活、享受生活,从而让女性真正受益。

(作者为湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心省委党校基地特约研究员,湖南省委党校妇女理论教研部主任)

图志



近日,女子英歌队在第二十届文博会现场表演。

女子英歌队:巾帼不让须眉

英歌舞流行于广东潮汕地区,于2006年被列入第一批国家级非物质文化遗产代表性项目名录,因动作迅捷、气势威猛,被称为“中华战舞”。

西门女子英歌队成立于1952年,是潮汕地区第一支女子英歌队。2011年西门社区重新招募队员,让这支历史悠久的女子英歌队再度“焕新”。

不同于男子英歌的刚劲豪气,女子英歌舞姿轻盈、脚步轻快活跃,形象多选取花木兰和穆桂英两个角色,体现中华女子巾帼不让须眉的精神。

新华社记者 梁旭摄

研究视窗

《性别初萌之时:幼儿园性别社会化中的性别认同》

作者:范颖

性别认同是指个体对性别身份的接纳和对性别群体的归属,具有重要的研究价值。但其生成的社会机制,儿童发展心理学和性别社会化研究都缺乏深入讨论。本文基于4个省市8所幼儿园收集的观察资料和社会实验资料,探讨了幼儿园性别社会化中性别认同制造的三种方式:第一,要求儿童正确的性别归属并对归属错误的情况施以情感惩罚;第二,为儿童设置识别与区分性别身体标志,将其刻板化成为一种性别知识并要求儿童掌握;第三,开展“性别竞赛”以促成儿童的性别内群体偏好。研究认为,幼儿园的性别教育、保育目标和日常生活逻辑以及幼儿园互动中的各种负面情绪,对儿童性别认同的生成有重大作用。性别认同的制造并非一个单向灌输的过程,儿童会对其做出特有的反应。

来源:《妇女研究论丛》2024年第2期

《主导型共治:妇联组织带动下的女干部治村路径》

作者:张艳霞 王心怡

妇联组织在女干部的培育和成长中处于重要地位,但其带动下的女干部治村的具体路径以及其他主体所发挥的作用有待深入分析。因此,在案例研究的总体研究范式和“女性代表性理论”的具体指导下,新的典型案例更详尽地呈现了妇联带动下的女干部治村路径:女干部由基层妇联组织的“专项代理人”成长为基层党委政府的“综合型代理人”之后,发挥两种身份的特质,将群众生活需要同上级发展目标融合,争取党委政府的项目支持;从日常生活开展治理,发挥党员的先锋模范作用,带动村民构建价值观一致的精神共同体,以此作为获得党委政府重点关注的资本;合理运用人情和感情,通过情感协调引入外部资源,最终形成党委政府主导、多元主体共治的“主导型共治”模式。这一模式可为基层治理实践提供完善、更可复制推广的治理经验。

来源:《山东女子学院学报》2024年第3期

(白晨 整理)

为了推动父亲参与育儿,向父亲提供生育假不仅已写入我国法律,而且如何促使政策落地业已初步成为政府工作任务。本文先简要分析日韩推行父亲生育假的做法,再讨论对中国的启示:为了健全生育支持政策,中国需要修订法律,使之彼此衔接;为了优化生育假制度,中国需要考虑建立可覆盖生育、养育和教育三个环节的父亲生育假体系;为了完善经营主体和用工成本合理共担机制,需要重点考虑休假期间的津贴水平和费用来源等。

■ 王向贤

为了推动父亲参与育儿,向父亲提供生育假不仅已写入我国法律,而且如何促使政策落地业已初步成为政府工作任务。如,2021年修订的《中华人民共和国人口与计划生育法》明确指出:“国家支持有条件的地方设立父母育儿假。”今年的政府工作报告则要求更进一步:“健全生育支持政策,优化生育假期制度,完善经营主体用工成本合理共担机制。”

日韩的经历表明,父亲生育假,作为东亚社会的新型生育保障,不论是条文的制定,还是政策的落地,都并非易事,会涉及法律的修订、职场的变迁,甚至经济生产和人口生产这两类人类基本活动的关系变革。下面先简要分析日韩推行父亲生育假的做法,再讨论对中国的启示。

日韩推行父亲生育假的历程

从20世纪末至今,日韩父亲生育假的发展均经历了起步、确立和深化3个阶段。

以日本为例,1986年至1994年是父亲生育假的起步阶段。基于1986年开始实施的《男女雇佣机会均等法》,日本女性获得了一年的无薪育儿假。日本的生育率在1989年降至史无前例的1.57后,治理少子化成为紧急要务。1992年开始,日本开始实施《育儿·介护休业法》,一年的无薪育儿假扩展至配偶有工作的男性。

1995年至2009年是日本父亲生育假制度的确立阶段。1995年,日本政府规定:对于就业女性,夫妻双方均可享有为期一年的带薪育儿假。2009年,日本将父亲休假权扩大到配偶为全职主妇的男性。此后,父亲育儿假被纳入多项法律法规。在21世纪初出台的“健康亲子21”国民运动计划中,日本政府明确设置了“参加育儿的父亲比例”等评价指标。

2010年至今是日本父亲生育假制度的深化阶段。一方面,2019年,针对日本职场久已存在的劳动时间过长,日本政府通过修订《育儿·介护休业法》等8部法律,努力促进工作与家庭的平衡。另一方面,日本政府于2022年设立的陪产假,标志着日本形成了包括育儿假、护理假和陪产假在内的父亲生育假体系。

韩国也经历了类似的历程:从育儿假只向女性提供,逐渐发展至男女均可休假;从推动女性兼顾工作和育儿,发展至同时支持男女两性双双平衡工作和育儿。

日韩父亲假的内容和使用

回顾日韩父亲生育假的发展历史,可得出两点结论:一是假期设计并非一蹴而就,而是需要长期摸索;二是政策从纸面规定落地为实际使用,需要政府开展职场治理。

先来观察假期的设计。育儿假是两国父亲假的主体,标准时长为一年。由于男性的平均收入高于女性,所以休假期间的经济保障水平通常是影响父亲休假的最重要因素。为此,韩国的父亲育儿假从1995年起的无薪,到2001年起的带薪,并在此后不断提高津贴的水平上限。2014年起,韩国政府开始设立鼓励父亲休假的“爸爸月”,在此期间,父亲可得到全新。2019年起,“爸爸月”延长至3个月,其余9个月的津贴则相当于平时工资的80%。数据显示,津贴的提高与父亲休假率显著相关。伴随2014年起的津贴显著增加,在百名活产婴儿的父亲中,休假期数从2014年的2人,一路增长到2021年的16人。

相比于育儿假,日韩两国的陪产假和护理假均较短。日韩的陪产假分别为4周和10天,护理假则均为每年10天。确切而言,两国的陪产假其实际是育儿假的一部分。之所以单独设立此假,是因为日韩父亲假的使用率整体较为低下,而陪产假则是不论雇主是否提供,男性员工大都主动要休。因此,日韩政府特别设立了陪产假,希望此假的较高使用率可以带动更多男性休育儿假。

整体来看,日韩两国的父亲休假率令人喜忧参半。2021年,以百名活产婴儿来计,韩国父亲中有16人曾休生育假,日本则只有8人。不过,在休生育假的男女两性中,男性所占比例近年上升较快,2021年时,韩国男性所占比例为16%,日本男性则已占24%。

综合多项研究来看,日韩父亲休假率较低的原因有三:一是津贴水平虽近年增长迅速,但仍低于中等家庭的收入水平,而且较低的上限不利于中高收入的男性休假。二是较多父亲被排斥在生育保障之外,这特别显现于非正规就业、自我雇佣或失业的男性中。到目前为止,韩国父亲中的28%无权享有生育假。三是职场排斥。进入现代社会后,各个国家普遍形成了经济生产优先于人口生产的等级,男性被视为无家庭照顾责任、可随传随到的“理想”员工。这使得职场认可父亲的经济责任,但排斥父亲的育儿责任,把为孩子提供吃喝拉撒和陪伴教育等界定为母亲责任。

为此,日韩政府都努力改变职场对于父亲育儿的排斥。以日本为例,治理方向有三:第一,政府推行儿童友好型企业的认证制度。根据企业对员工育儿的支持程度,政府决定是否予以认证,并对获得认证的企业提供税收减免及低息贷款。第二,推动大型企业建立支持育儿的制度,如,要求企业公布男女员工使用生育假的数据。第三,为中小企业提供经济支持,补贴其在员工休假期间代工人员的成本等。此外,政府还致力于确保这些育儿支持措施能够真正惠及员工。如,日本政府要求企业:一是保障员工生育假的使用权利,禁止因休假而解聘、降薪或降级;二是通过个别告知和意向确认,确保员工了解并能使用生育支持措施;三是向员工提供育儿培训和政策咨询服务。

日韩做法对中国的启示

回应我国2024年《政府工作报告》所提出的任务——“健全生育支持政策,优化生育假期制度,完善经营主体用工成本合理共担机制”,日韩推行父亲生育假的做法可为中国提供以下启示。

其一,为了健全生育支持政策,中国需要修订法律,使之彼此衔接。具体而言,《中华人民共和国人口与计划生育法》等虽初步承认了父亲享有休假育儿权利,地方政策也早在上个世纪九十年代起即已陆续设立了带薪陪产假,但劳动法等法律一直未曾予以明确认可。因此,政府需要考虑对法律予以修订,从而促使法律之间、国家与地方之间均成彼此衔接。

其二,为了优化生育假制度,中国需要考虑建立可覆盖生育、养育和教育三个环节的父亲生育假体系。在中国境内的32个省区,除原本已广泛设立的陪产假外,2021年后更是均设立了父母育儿假。相形之下,天数较多的父亲育儿假还未真正出现。但国内外研究均发现,较长育儿假是父亲形成独立育儿能力的重要支持,否则众多父亲将继续扮演育儿的帮手,而非真正平等的育儿者。

其三,为了完善经营主体和用工成本合理共担机制,需要重点考虑休假期间的津贴水平和费用来源。日韩经验显示,对于天数较长的父亲育儿假而言,津贴水平影响着父亲是否休得起假,费用来源影响着单位是否供得起假。日韩的多方承担——雇主和雇员均缴纳保费且政府适度补贴的做法值得参考。这意味着,需要考虑变革中国目前的缴费模式:从雇主单方缴纳,转为雇主与员工双双缴纳;从目前的男性员工只缴纳不享有,转为缴纳与享有的责任相符;从政府的法律引导,转为提供补贴。

其四,虽然职场治理还未明确进入政策视野,但鉴于职场对于父亲育儿的排斥很可能也发生于中国,因此相关部门在设计父亲生育假的初期,即可借鉴日韩政府开展职场治理的经验,并制定相应策略。当然,不论是计划经济时期,还是当代职场,都不乏支持父亲育儿的优秀经验,均需要我们对这些经验进行深度挖掘和理论提炼,从而在借鉴东亚邻国经验的同时,为世界贡献生育友好型社会建设的中国方案。

(作者为山东大学哲学与社会发展学院教授、博士生导师)
注:本文为国家社会科学基金一般项目“幼有所育视野下缺席父职的形成机制与治理研究”(编号:21BSH118)的阶段性成果。

如何推动父亲生育假的完善与落实