

‘你请产假就换人’
中国二孩政策与职场性别歧视

摘要

如果你还没生育，雇主就当你是个会爆炸两次（请产假两次）的「特大号定时炸弹」。如果你已生了一个孩子，你就是个随时可能生二胎的「定时炸弹」。如果你已生了两个，那你肯定忙着照顾孩子，不可能专注于工作。

——中国网路段子，描述职业妇女在中国二孩政策下的窘境

2017年5月，医生告诉刘怡然（音译），一位在北京网路企业上班的34岁女性，她怀孕了。刘立刻将这个喜讯告诉老板。不久，公司发出征才启事，职务内容和她一模一样，但没有让刘知道。7月，刘的职位被新人取代，公司也不再给她发薪。

刘于是向北京市某劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司补发拖欠的工资和加班费。2018年3月，劳动争议仲裁委员会基本驳回了刘的请求，指她未能证明自述的案情，并引用公司拒绝她查阅的资料，说她在被解职前没有适当记录工资和按时上班。

由于刘曾在中国社交媒体平台述说个人经历，她的前雇主以此控告她诽谤罪。2017年7月，刘在中国新闻网站《澎湃》投书表示，「[我]不过是讨一个说法，一句道歉，以及公正的对待」，却发现「维护[我的]权利的困难超出我想像」。

刘怡然的遭遇只是众多中国女性在职场上遭受严重怀孕歧视的案例之一。本报告——根据检视中国网站和社交媒体、国内外媒体报导以及法院裁判文书——详细分析发生在2016年二孩政策实施后的职场歧视，以及中国女性直到今天仍然面临的歧视。

中国《人口与计划生育法》规定，「公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务」。从1979到2015这35年来，对中国绝大多数夫妻而言，只生一胎是他们的「义务」。然而，一胎化政策导致迅速的人口老龄化和劳动力萎缩。2015年12月，全国人大常委会对该法作出修订，允许夫妻生育二胎，于2016年1月1日起生效。

二孩政策实施后，根据不同中国企业和妇女团体所做的意见调查，大多数女性都表示在求职过程中曾受到性别和怀孕歧视。无数招聘广告均载明只限或优先录取男性，或者已婚已育的女性。在社交媒体、报章杂志或法院裁判中，许多女性陈述她们在求职面试时被问到生育状况，被迫签署不怀孕承诺书，以及因怀孕而被降职或开除。

「她事先完全没有告诉我们就提前怀孕了，令人无法信任，」一名企业代表接受《北京青年报》访问，解释公司为何对怀孕的员工罚款，2017年4月。

「公司的不法行为对我造成严重的精神伤害，导致我在2018年9月20日流产，」孙诗涵（音译）在法院起诉状中表示。孙控告前雇主在得知她怀孕后将她停职。

「你结婚后，是否生孩子不是你能决定的……如果你怀孕了，你会请产假，而我当然要另外聘请别人，你就被取代了，」一名企业人事主管于 2020 年 9 月面试时这么说，解释该公司为何要求应聘者承诺录取后不得怀孕。

表面上，中国政府似乎致力维护妇女权利和就业平等：「妇女解放」是中国共产党官方意识形态的重要目标之一，官员也不断制定遏止职场歧视的政策。2019 年 2 月，中国中央政府九个部门共同发出一份通知，说明落实禁止就业性别歧视法规的具体措施。2021 年 1 月，人力资源和社会保障部，即中国主要劳动监管部门，承诺要修订和改善防治性别歧视的法规，并且加强执法。然而，有关当局至今仍未贯彻执行现有的性别歧视防治法规。

虽然当局宣称持续打击就业性别歧视，却又在全国范围内大力宣导女性——而非男性——应当退出职场，在家养育子女。

中国宪法保障男女平等。尽管法律禁止基于性别与怀孕的就业歧视，却缺乏具体执行机制，以致受害者无从寻求救济。有些女性遭受歧视待遇之后申请地方政府仲裁或向法院起诉，但就像刘怡然一样，通常是白费功夫。有时她们的诉求无法成功是因为法律标准不够清晰，或者碰到实际上无法克服的官僚或证据要求。即使女性偶而胜诉，受害者得到的赔偿往往弥补不了打官司的成本，企业所受的处罚也微不足道而缺乏吓阻作用。

中国政府已将大多数人民生育次数的限制放宽一倍，却没有解决生育政策对职业妇女造成的不相称且歧视性的影响。

在北京主办划时代的 1995 年第四届世界妇女大会超过 25 年之后，中国政府应当废除二孩政策，终结一切对生育选择的限制，执行并强化反歧视法规，并且推动平等的家庭照顾休假制度。同时，中国有关当局应当在性别平等方面发挥领导作用，针对公共话题迅速明确表态，抵制社会上各种维护中国根深柢固性别不平等的话语。

建议

中国政府应当落实长久以来对性别就业平等的承诺，推动有针对性的法律改革，大幅加强执行禁止性别与怀孕歧视的现行法规。

对中国政府和全国人民代表大会

- 废除二孩政策和对女性生育权利的一切限制。
- 停止逼迫女性生育及鼓励她们退出职场的有害和歧视性宣传。
- 制定并执行全面性的反就业歧视法律，其内容应：
 - 包括性别歧视的定义，涵盖雇主歧视女性的所有不同形式，保障女性不受直接及间接的歧视；
 - 明文禁止招聘广告限定生育状况，并实施足以吓阻继续违规的处罚；
 - 确保在怀孕期间以及育婴假当中或销假上班后随即被解雇的女性得到有效救济，包括赔偿受害者所受的伤害；以及
 - 针对基于真正的或主观认定的生育状况而歧视女性的企业制定罚则，包括足以吓阻雇主继续违规的罚款。
- 修订相关法律法规，使女性和男性都能平等申请家庭照顾假，并提供诱因鼓励男性申请这种休假。
- 通过国际劳工组织《保护生育公约》（第 183 号）。
- 停止对女权人士的一切形式骚扰、恐吓和任意拘禁。

对人力资源和社会保障部

- 加强对该部及其地方分支机构收到的怀孕歧视投诉进行调查。
- 积极督导并定期监察用人单位，确保其遵守相关就业法规中的反歧视条款。
- 提高对用人单位歧视行为的罚则，加强遏止违规。
- 与非政府女权人士合作，解决普遍存在职场的性别刻板印象，包括通过意识宣导活动。

对联合国消除对妇女歧视委员会和国际劳工组织

- 呼吁中国政府确保国内法律充分遵行中国有关就业方面不歧视与平等待遇的国际法义务。
- 呼吁中国政府遵守并执行反对就业歧视的国内法律与政策，以履行中国的国际法义务。
- 为中国政府有关部门，包括人力资源和社会保障部及其地方分支机构的监察员，提供有关就业平权议题和调查技术方面的培训。

对联合国人口基金

- 呼吁中国政府废除二孩政策并允许所有父母和个人自由决定生育子女的数目、间隔和时机。
- 与中国女权人士和独立非政府组织合作，促进中国女性的生育权利。

对联合国妇女署

- 呼吁中国政府执行和修订禁止性别与怀孕歧视的法律法规。
- 与中国女权人士和独立非政府组织合作并提供援助，提高为性别与怀孕歧视受害者提供法律保障的意识。
- 为寻求救济的性别与怀孕歧视受害者提供技术和资金援助。

对在中国运营的本国和外国企业

- 制定并执行禁止一切形式职场性别与怀孕歧视的企业政策。
- 制定并执行不歧视的招聘政策，包括以性别和生育状况为基础的歧视。
- 为需要产前和产后护理的妇女提供适足的休假，并提供设施与弹性以协助哺乳期的员工。
- 不分女性或男性，给予员工适足的家庭照顾休假，并鼓励男性员工使用这种休假。
- 考虑为育有子女的女性和男性员工提供育幼服务或给予津贴。
- 制定符合联合国《工商企业与人权指导原则》的性别平等尽职调查政策，并实行合格的尽职调查。