

「你請產假就換人」
中國二孩政策與職場性別歧視

摘要

如果你還沒生育，雇主就當你是個會爆炸兩次（請產假兩次）的「特大號定時炸彈」。如果你已生了一個孩子，你就是個隨時可能生第二胎的「定時炸彈」。如果你已生了兩個，那你肯定忙著照顧孩子，不可能專注於工作。

——中國網路段子，描述職業婦女在中國二孩政策下的窘境

2017年5月，醫生告訴劉怡然（音譯），一位在北京網路企業上班的34歲女性，她懷孕了。劉立刻將這個喜訊告訴老闆。不久，公司發出徵才啟事，職務內容和她一模一樣，但沒有讓劉知道。7月，劉的職位被新人取代，公司也不再給她發薪。

劉於是向北京市某勞動爭議仲裁委員會申請仲裁，要求公司補發拖欠的工資和加班費。2018年3月，勞動爭議仲裁委員會基本駁回了劉的請求，指她未能證明自述的案情，並引用公司拒絕她查閱的資料，說她在被解職前沒有適當記錄工資和按時上班。

由於劉曾在中國社交媒體平台述說個人經歷，她的前雇主以此控告她誹謗罪。2017年7月，劉在中國新聞網站《澎湃》投書表示，「[我]不過是討一個說法，一句道歉，以及公正的對待」，卻發現「維護[我的]權利的困難超出我想像」。

劉怡然的遭遇只是眾多中國女性在職場上遭受嚴重懷孕歧視的案例之一。本報告——根據檢視中國網站和社交媒體、國內外媒體報導以及法院裁判文書——詳細分析發生在2016年二孩政策實施後的職場歧視，以及中國女性直到今天仍然面臨的歧視。

中國《人口與計劃生育法》規定，「公民有生育的權利，也有依法實行計劃生育的義務」。從1979到2015這35年來，對中國絕大多數夫妻而言，只生一胎是他們的「義務」。然而，一胎化政策導致迅速的人口老齡化和勞動力萎縮。2015年12月，全國人大常委會對該法作出修訂，允許夫妻生育第二胎，於2016年1月1日起生效。

二孩政策實施後，根據不同中國企業和婦女團體所做的意見調查，大多數女性都表示在求職過程中曾受到性別和懷孕歧視。無數招聘廣告均載明只限或優先錄取男性，或者已婚已育的女性。在社交媒體、報章雜誌或法院裁判中，許多女性陳述她們在求職面試時被問到生育狀況，被迫簽署不懷孕承諾書，以及因懷孕而被降職或開除。

「她事先完全沒有告訴我們就提前懷孕了，令人無法信任，」一名企業代表接受《北京青年報》訪問，解釋公司為何對懷孕的員工罰款，2017年4月。

「公司的不法行為對我造成嚴重的精神傷害，導致我在2018年9月20日流產，」孫詩涵（音譯）在法院起訴狀中表示。孫控告前雇主在得知她懷孕後將她停職。

「你結婚後，是否生孩子不是你能決定的……如果你懷孕了，你會請產假，而我當然要另外聘請別人，你就被取代了，」一名企業人事主管於 2020 年 9 月面試時這麼說，解釋該公司為何要求應聘者承諾錄取後不得懷孕。

表面上，中國政府似乎致力維護婦女權利和就業平等：「婦女解放」是中國共產黨官方意識形態的重要目標之一，官員也不斷制定遏止職場歧視的政策。2019 年 2 月，中國中央政府九個部門共同發出一份通知，說明落實禁止就業性別歧視法規的具體措施。2021 年 1 月，人力資源和社會保障部，即中國主要勞動監管部門，承諾要修訂和改善防治性別歧視的法規，並且加強執法。然而，有關當局至今仍未貫徹執行現有的性別歧視防治法規。

雖然當局宣稱持續打擊就業性別歧視，卻又在全國範圍內大力宣導女性——而非男性——應當退出職場，在家養育子女。

中國憲法保障男女平等。儘管法律禁止基於性別與懷孕的就業歧視，卻缺乏具體執行機制，以致受害者無從尋求救濟。有些女性遭受歧視待遇之後申請地方政府仲裁或向法院起訴，但就像劉怡然一樣，通常是白費功夫。有時她們的訴求無法成功是因為法律標準不夠清晰，或者碰到實際上無法克服的官僚或證據要求。即使女性偶而勝訴，受害者得到的賠償往往彌補不了打官司的成本，企業所受的處罰也微不足道而缺乏嚇阻作用。

中國政府已將大多數人民生育次數的限制放寬一倍，卻沒有解決生育政策對職業婦女造成的不相稱且歧視性的影響。

在北京主辦劃時代的 1995 年第四屆世界婦女大會超過 25 年之後，中國政府應當廢除二孩政策，終結一切對生育選擇的限制，執行並強化反歧視法規，並且推動平等的家庭照顧休假制度。同時，中國有關當局應當在性別平等方面發揮領導作用，針對公共話題迅速明確表態，抵制社會上各種維護中國根深柢固性別不平等的話語。

建議

中國政府應當落實長久以來對性別就業平等的承諾，推動有針對性的法律改革，大幅加強執行禁止性別與懷孕歧視的現行法規。

對中國政府和全國人民代表大會

- 廢除二孩政策和對女性生育權利的一切限制。
- 停止逼迫女性生育及鼓勵她們退出職場的有害和歧視性宣傳。
- 制定並執行全面性的反就業歧視法律，其內容應：
 - 包括性別歧視的定義，涵蓋雇主歧視女性的所有不同形式，保障女性不受直接及間接的歧視；
 - 明文禁止招聘廣告限定生育狀況，並實施足以嚇阻繼續違規的處罰；
 - 確保在懷孕期間以及育嬰假當中或銷假上班後隨即被解雇的女性得到有效救濟，包括賠償受害者所受的傷害；以及
 - 針對基於真正的或主觀認定的生育狀況而歧視女性的企業制定罰則，包括足以嚇阻雇主繼續違規的罰款。
- 修訂相關法律法規，使女性和男性都能平等申請家庭照顧假，並提供誘因鼓勵男性申請這種休假。
- 通過國際勞工組織《保護生育公約》（第 183 號）。
- 停止對女權人士的一切形式騷擾、恐嚇和任意拘禁。

對人力資源和社會保障部

- 加強對該部及其地方分支機構收到的懷孕歧視投訴進行調查。
- 積極督導並定期監察用人單位，確保其遵守相關就業法規中的反歧視條款。
- 提高對用人單位歧視行為的罰則，加強遏止違規。
- 與非政府女權人士合作，解決普遍存在職場的性別刻板印象，包括通過意識宣導活動。

對聯合國消除對婦女歧視委員會和國際勞工組織

- 呼籲中國政府確保國內法律充分遵行中國有關就業方面不歧視與平等待遇的國際法義務。
- 呼籲中國政府遵守並執行反對就業歧視的國內法律與政策，以履行中國的國際法義務。
- 為中國政府有關部門，包括人力資源和社會保障部及其地方分支機構的監察員，提供有關就業平權議題和調查技術方面的培訓。

對聯合國人口基金

- 呼籲中國政府廢除二孩政策並允許所有父母和個人自由決定生育子女的數目、間隔和時機。
- 與中國女權人士和獨立非政府組織合作，促進中國女性的生育權利。

對聯合國婦女署

- 呼籲中國政府執行和修訂禁止性別與懷孕歧視的法律法規。
- 與中國女權人士和獨立非政府組織合作並提供援助，提高為性別與懷孕歧視受害者提供法律保障的意識。
- 為尋求救濟的性別與懷孕歧視受害者提供技術和資金援助。

對在中國運營的本國和外國企業

- 制定並執行禁止一切形式職場性別與懷孕歧視的企業政策。
- 制定並執行不歧視的招聘政策，包括以性別和生育狀況為基礎的歧視。
- 為需要產前和產後護理的婦女提供適足的休假，並提供設施與彈性以協助哺乳期的員工。
- 不分女性或男性，給予員工適足的家庭照顧休假，並鼓勵男性員工使用這種休假。
- 考慮為育有子女的女性和男性員工提供育幼服務或給予津貼。
- 制定符合聯合國《工商企業與人權指導原則》的性別平等盡職調查政策，並實行合格的盡職調查。