



支持生育 各地在行动

2024年10月28日,国务院办公厅发布《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》,旨在通过一系列配套措施改善生育环境,减轻育龄家庭的经济压力,为建设生育友好型社会奠定基础.近期,各地纷纷出台支持生育政策,细化落实生育支持政策。

上海:研究制定并实施生育补贴制度

《2025年上海市卫生健康工作要点》提到,推进完善生育支持政策体系,会同相关部门研究制定并实施生育补贴制度.加强出生人口监测,完善监测制度和信息共享机制.全面推进以“生育指导、优生优育、生殖健康”为重点的健康家庭建设.加强生育友好宣传,营造支持家庭生育养育的良好氛围.分类推进母婴设施建设,提升母婴室建设规范管理和服务水平.依法落实计生家庭奖励扶助政策,持续做好计生特殊家庭扶助关怀工作。

江苏:出台15条举措助力建设生育友好型社会

2月20日,江苏省发布《江苏省关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》.有关负责人介绍,江苏将完善的生育休假制度包括:优化生育假期成本共担机制,将企业支付女职工产假期间的社会保险费用补贴标准,在现行的对生育二孩、三孩补贴基础上,扩大到对生育一孩的给予50%的补贴.强调严格落实产假、延长产假、男方护理假、哺乳假、育儿假等制度及相关待遇.加强省市两级妇幼保健院能力建设,到2025年,50万人口以上的县(市、涉农区)全部建成妇幼保健院;加快健全儿童医疗卫生服务网络,按照每千名儿童2.5张充实儿科床位;健全0-3岁婴幼儿普惠托育服务体系;支持幼儿园资源向下延伸,为2-3岁幼儿提供托育服务。

辽宁大连:落实生育休假期间生育津贴待遇

近日,《大连市加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》(以下简称《措施》)施行,从增强生育保险保障功能、落实生育休假制度、落实生育补贴等制度,加强生殖健康服务等4个方面作出部署安排.《措施》提出,持续做好生育保险对参保职工的生育医疗费用和生育津贴待遇支付工作,将不缴纳生育保险的灵活就业人员和城乡居民医保参保人员的住院分娩医疗费用纳入基本医疗保险支付范围.将生育医疗费用待遇标准由事后定额报销调整为根据医疗保险住院待遇标准按比例报销.落实生育休假期间生育津贴待遇,按照《女职工劳动保护特别规定》和《辽宁省人口与计划生育条例》确定的产假天数符合条件的生育保险参保职工支付产假津贴和护理假津贴,办理时限不超过10个工作日。

四川乐山:全面落实“新生儿出生一件事”相关要求

近日,《乐山市促进积极生育二十条措施》发布,提出开展新生儿出生医学证明、户口登记、城乡医保登记、社会保障卡申领等“出生一件事”联办.集成化办理医保参保和生育医疗费用报销工作,生育医疗费用“一站式”报销.新生儿可凭户籍或出生医学证明办理医保参保;对低保家庭中未满18周岁以及年满18周岁以后仍在接受本科及其以下学历教育的低保对象,可根据家庭困难程度采取分类施保的方式增发一定比例低保金,增发比例原则上不超过低保标准30%;加强计划生育特殊家庭扶助关怀,在重要传统节日安排走访慰问.对纳入家庭适老化改造的计划生育特殊家庭,每户补贴1000元。

□ 土土绒

正值招聘季,不少大型招聘会上,“生育友好岗”频繁现身,让不少求职者颇为心动。

去年年底,上海市人社局、市总工会、市妇联联合印发《关于开展“生育友好岗”就业模式试点工作的通知》,支持用人单位将工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好的岗位设置为“生育友好岗”,原则上提供给对12周岁以下儿童负有抚养义务的劳动者。这一政策迅速在招聘市场得到回应。

在此前,各地先后推出的“妈妈岗”频频引起关注。所谓“妈妈岗”,一般指针对“宝妈”的岗位,其工作时间、管理模式相对灵活,方便劳动者兼顾工作和育儿。早在2019年,广东省中山市就有企业为“妈妈员工”设立特殊岗位,

以缓解育儿期女工的压力。2023年8月,广东省人社厅、省妇联出台实施《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》。此外,河北、黑龙江、山东等地均进行了相关探索。

从“妈妈岗”到“生育友好岗”,画出了一条全国各地支持生育的就业政策密集出台的上扬曲线。而这又与国家层面推动构建生育友好型社会的理念遥相呼应。早在2021年,《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》即前瞻性地提出,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。2024年,国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》,鼓励用人单位结合实际采取弹性上下班、居家办公等方式,营造家庭友好型工作环境。授人以鱼不如授人以渔,一份适合的

工作是一个人、一个家庭面对未来的重要底气。近年来,我国社会老龄化程度不断加深,不少年轻人的生育意愿却并不强烈。在影响年轻人生育决策的众多因素中,经济负担重、工作压力大始终排在前列。那么,如何提高年轻人的生育意愿?不难发现,一份工作就是一个强有力的“支点”。

近年来,各地越来越重视对育儿家庭的就业支持,可以说是准确击中了社会痛点,努力从根本上解决年轻人的后顾之忧。

无论是“妈妈岗”还是“生育友好岗”,都是职场生育友好的体现。总体来看,目前我国女性在家庭中承担着更多的育儿工作,在求职过程中遭遇的困境也更为明显。全国妇联妇女研究所在2023年进行的一项区域调研显示,高达82.7%的全职妈妈希望重返职场,其中48.3%希望能兼职、灵活就业。因此,一些地方推出

让青年敢生愿生 生育友好型社会如何构建



本版图片均由视觉中国提供

打造生育友好职场环境 从改变观念做起

□ 杨鑫宇

当一位女性决定生育,她身边的人会作出怎样的反应?自然,绝大多数人都会表达祝贺与祝福,期待对方顺利度过孕产期,收获健康可爱的宝宝。然而,在社会上,针对育龄女性若隐若现的“职场歧视”,也成为舆论老生常谈的公共话题。不少企业选用人才时,会刻意避开有意生育,甚至只是“可能生育”的女性求职者,使“已婚未育”成为许多人避之不及的职场标签。即便是已经拥有稳定工作的职场女性,也可能因为生育问题成为一些人心中“给工作拖后腿”的角色,甚至失去现任职务与晋升机会,被恶意排挤。

从性别平等的角度出发,女性不能仅仅因为在生理上承担生育职能,就失去在职场上公平发展的资格与机会,更不能被“赶”回家庭。从社会整体利益的角度出发,如果这种风气不能得到有效扭转,必然进一步压低年轻人的生育意愿,削弱我国对人口老龄化趋势的应对能力。在社会各界高度重视人口结构问题,想方设法构建“生育友好型社会”的大背景下,育龄

女性面临的职场困境,无疑是亟待解决,也必须解决的问题。

客观而言,不论是重要岗位突然因产假空缺,还是同事被要求“分摊”孕妇手头的工作,都会增加用人单位的用人压力。但是,真正对育龄女性的职场处境起到决定性影响的,还是人心中的主观因素,其核心就在于对这些“麻烦”的错误归因。

从本质上看,造成这一成本的其实并非孕妇个人,而是社会结构与规律使然。人类社会必须依靠生育来延续,而又只有女性能够生育,截至目前,这两点都是无法撼动的自然铁律。就此而言,一名女性选择生育,是在为社会作出必要的贡献。要求职场女性“孕责自负”,独自为其生育造成的成本埋单,当然对当事人极不公平。

当然,孕妇所在用人单位及其同事的利益也应当得到照顾。要通过适当的制度安排,让整个社会共同承担生育产生的职场成本,避免将所有压力集中在特定一端。

当前,我国已经建立了生育津贴制度,在职业女性因生育而离开工作岗位期

间,由生育保险基金按照用人单位上年度职工月平均工资的标准予以支付,在一定程度上弥补单位的工资成本。但是,在实践中,除了法定产假期间的工资之外,员工怀孕还可能给用人单位造成其他额外成本,比如孕早中期孕妇工作效率下降、人员交替造成衔接成本等。对此,有关部门不妨多倾听经营主体的合理诉求,想方设法将员工怀孕给企业造成的成本波动熨得更平,并设法对积极录用育龄女性的单位给予政策支持和奖励。与此同时,有奖必有惩,对那些恶意歧视女性求职者,针对、排挤怀孕女员工,侵害其合法权益的单位,有关部门也应严惩不贷,形成震慑。

除了推动政策调整,社会各界也应齐心协力,倡导更加“生育友好”的职场价值观。每个职场人士,不论性别、年龄如何,也不论是否有生育计划,都可能是孕妇的亲人、好友,也将受惠于更加健康的人口结构。就算因同事怀孕产生一些非恶意的麻烦,人们也应多些同理心。通过在政策和观念两端同步发力,相信一个对育龄女性更加友好的职场环境终将到来。

精准持续破解“无人看孩子”难题

了“每千人口拥有3岁以下婴幼儿托位数达到4.5个”的具体目标。

托育机构的数量在不断提升,但需要注意与托育服务对象数量的变动相适应。托育服务的对象是0-3岁婴幼儿,婴幼儿数量取决于近3年的出生人口数。近年来我国出生人口数发生了较大变化。2013年至2018年,年出生人口数为1500万-1800万;2019年至2021年,年出生人口数为1000万-1500万;2022年至2024年,年出生人口数为900万-1000万。托育机构的需求量与未来出生人口数的变动密切相关,出生人口数存在不确定性:低生育率可能持续,生育支持也可能提升出生数量。托育机构的建设运营是长周期的,机构一旦建成,若服务对象数量不足,运营的可持续性必然受到影响。因此,托育机构的数量应根据当前以及预测的出生人口数及其分布进行灵活调整。

其次,分布的合理性。托育机构的建设和服务提供需要城乡兼顾、供需匹配。当前城市地区家庭的托育服务需求更为迫切,呼声更高,也得到更多的关注。党的二十届三中全会强调要加强普惠育幼服务

“妈妈岗”就业模式,具有很强的针对性。但是另一方面,性别指向明显的“妈妈岗”也很容易加刻板印象,强化“育儿只是女性职责”的性别偏见。相对来说,“生育友好岗”的内涵和外延更为丰富,也更符合生育友好的本意。因此,我们不妨用“生育友好岗”来指代这一类支持生育的举措。

从求职者的角度来说,生育友好岗提供了就业机会,缓解了婴幼儿、低龄儿童家庭的经济压力,其灵活的工作形式,让“宝爸”“宝妈”们得以平衡工作和家庭,做到工作带娃两不误。

不过,目前的生育友好岗,集中在劳动密集型工种,如客服、家政等,职业晋升空间有限,薪资普遍较低。不少具有一技之长的求职者,会发现很难找到专业对口的“生育友好”工作。还有一些单位将生育友好岗视为兼职或临时工,应聘者无法获得与正式员工相同的薪酬待遇。

□ 陈建伟
(对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

中国人口发展正经历深刻变革,少子化背后的低生育率问题与加速的人口老龄化相互交织,共同构成国家发展亟须正视与破解的重大挑战。生育率走低,不仅预示着未来青年劳动力供给的减少,更将深刻影响经济活力与创新动能。而老龄化加剧,则直接关系到社会保障体系的可持续性与社会整体的健康运转。人口结构之变,可以说牵一发而动全身,关乎国家民族长远发展的根基。因此,构建生育友好型社会的重要意义不容忽视。

构建生育友好型社会,首要在于顶层设计的科学谋划与政策框架的系统搭建。近年来,我国以前瞻思维不断完善生育友好政策的顶层设计,审时度势推出一系列政策体系,确立了生育友好社会的政策框架。特别是“三孩生育政策”及其配套措施的出台,以及2021年《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》等重要文件的印发,为做好新时代人口工作指明方向。

在中央精神的指引下,各级地方政府积极探索创新以落实生育支持政策,包括加大财政投入力度,发放生育补贴、育儿补贴等,力求政策更精准、更有效。例如,浙江省杭州市规定,对同一对夫妇生育二孩给予一次性补助5000元,生育三孩给予一次性补助两万元。同时,各级政府正在着力构建普惠托育服务体系、试点用人单位托育服务,通过增加托位供给和降低托育费用,切实缓解家庭“托育难”的痛点。同时,多地政府还加强妇幼保健服务,提升孕产妇和婴幼儿健康管理水平,优化生育登记服务,简化办事流程,提升生育公共服务的可及性和便利性。

在一系列政策的支持下,全国生育意愿出现了一定程度的回暖迹象,二孩生育率有所上升。这一点,在支持力度较大、配套措施较为完善的地区表现较为明显。国家统计局数据显示,2024年全国出生人口达到954万人,较上年增加了52万人,实现了阶段性的“止跌反弹”。尽管我们不能据此判定全国人口生育率已经呈现出逆转趋势,但是,新出生人口规模没有进一步下降,表明有力的政策支持能够对生育决策产生积极影响,降低生育成本、提升生育意愿的政策组合拳正在发

因此,要让生育友好岗更好地发挥作用,就必须进一步拓宽岗位范围,以更丰富的岗位供给满足“有孩一族”对工作的需求。此外,生育友好岗不是“待遇降级岗”,必须消除对灵活用工的偏见,推动劳动者同工同酬,让这一岗位真正起到支持生育的作用。

在这一过程中,就业市场的另一大主体——用人单位的意见也不可忽视。毫无疑问,支持生育是一项重要的社会责任,但设立生育友好岗在现实中也确实存在一些“卡点”。例如,有些企业担心工作时间有弹性、工作方式灵活的岗位难以保证工作效果,还会大大增加管理成本。

对此,相关部门要进一步加大对生育友好岗的政策支持,引导用人单位积极构建家庭友好型工作环境。用人单位与劳动者应充分沟通双方需求,共同探索岗位的优化设置,在挖掘劳动力潜能的同时,满足单位的发展需求。

只有在这样的“双向奔赴”下,生育友好岗才能发挥广泛的积极作用,造就用人单位、劳动者、社会多赢的局面,实现就业模式的深度创新,推动构建生育友好型社会。

挥作用。这为生育友好型政策的有效性提供了初步验证,也增强了持续推进政策优化的信心。

虽然我国生育友好型社会建设已迈出可喜步伐,但前路并非坦途,挑战依然不容忽视。一些深层次结构性矛盾仍然制约着生育意愿的持续改善。例如,近年来持续不减的青年就业和住房压力、子女培养焦虑、各种无效内卷等,对生育意愿的制约作用难以在短期内消除。

生育友好型社会的构建,绝非政府部门的“独角戏”,而是一项需要政府主导、多元主体广泛参与的系统工程。理论上,生育友好型社会应具备以下几个关键特征。一是公共育儿政策支持,即政府保障家庭对高质量、经济实惠的公共托幼服务的可及性,切实降低家庭育儿成本,帮助父母平衡工作与家庭责任。二是父亲参与,即通过政策激励和社会倡导,鼓励男女共同承担照顾孩子的责任。三是灵活的职场工作安排,例如企业包容远程工作和弹性工作时间,使父母能够更好地兼顾职业发展与家庭生活。四是积极的社会规范,即社会消除对母亲工作与生育的偏见,职场性别歧视基本消除,从而塑造支持生育的文化氛围。这些特征有助于共同促进家庭对生育的积极选择,使生育与职业发展相辅相成,而非相互冲突。

企业积极履行社会责任非常关键。构建生育友好型社会不仅是社会责任,也关乎企业自身的人力资源可持续发展。企业需要率先行动,积极探索弹性工作制、居家办公等灵活的工作模式,为生育期女性提供更宽松的工作环境。有条件的企业还可以设立托育机构或提供托育补贴,解决员工子女的托育难题。积极落实完善的生育休假、哺乳假制度,保障女性员工的合法权益,努力平衡员工的职业发展与家庭责任等,也都是企业完整履行社会责任的重要方面。

总之,只有政府、企业、社会组织、家庭等多方力量协同联动、共同发力,才能使生育友好支撑体系逐步健全,为中国生育友好型社会建设注入蓬勃生机与活力,共同托举起生育友好型社会的未来。



是加强法治化和专业化建设,推动托育服务规范发展。目前由国家卫生健康委牵头,已出台了托育机构设置标准和管理规范,从各方面作出了制度规定。多部门联合在托育机构建筑设计规范、备案登记、信息公示、城市社区嵌入式托育设施建设、家庭托育点管理等方面进行制度建设,以提升托育服务标准化、规范化水平。相关专门法规也正在酝酿中。

我国区域差异大,家庭需求多元化,在制定统一标准的基础上,需要通过动态监测,了解制度的可行性和适用性,以服务家庭、满足需求为目标,因地制宜调整完善相关标准,提高规范的适配性。例如,目前托育服务面临专业化队伍严重短缺的问题,可通过短期培训、幼师转岗等途径迅速补充数量缺口。随着婴幼儿托育相关专业毕业生增加,再提高准入门槛,逐渐规范托育服务从业人员队伍、提升其综合素质和服务能力。不同类型的托育机构在坚持统一标准的同时,要发挥其主体作用,兼顾灵活性,以吸引更多社会力量提供安全优质的托育服务资源,将托育服务打造为促进人口长期均衡发展的核心社会基础设施。