

二孩妈妈的职场冲击波

生二孩，绝对不是物质条件准备好就可以了。特别对于那些对事业有追求的职场妈妈来说，还要做好心理准备，理性面对因为生育前后在职场上遇到的各种有形或无形的压力。



漫画 严勇杰

盼制度保孕妇利益

因为本来就符合生二孩的政策，所以早在全面两孩政策到来之前，沈如菲的家人就催他们小两口趁年轻把二孩给生了。但沈如菲一直没敢下决心。“我本身很喜欢小孩子，也一直打算要生两个。但是生第一个娃的时候，在职场上碰到不少从来没想到过的事，给我造成了一定的心理阴影。”沈如菲说她原先所在的单位是国企，收入分两块，一块是基本工资，一块是绩效工资。“基本工资很低的，我记得我生大宝的时候，休产假，期间只发基本工

资，每个月只有1118元，是原来工资的四分之一到五分之一。在外企工作的老公非常不理解，“他们单位的女同事产假期间拿的薪水跟平时是一样的，怎么国企对女职工的保护还不如外企？”

收入的减少还是其次，本来是业务尖子的沈如菲在孕后一度被领导询问，是不是愿意调去后勤部门工作。“其实我怀一孩那会反应很小的，一直到生产那个月，还是可以正常上班的。再有一个是我们当时单位半年考核一次个人的绩效，给各人定

级，不同级别对应不同工资。我是6月份生产，产假三个半月。按道理，那一年的上半年和下半年考核定级是应考虑我休产假的情况的，上半年我有一个月在休假，下半年是两个半月休假。结果单位完全没有考虑这个情况，让我一个休产假的跟正常上班的人比绩效，我上半年被降了一次级，下半年又被降了一次级。这个对我的打击是很大的，差一点产后抑郁。”

所以生二孩的决定对沈如菲来讲，确实下得比较艰难。“因为有过上一

次不人性化的遭遇，怀二孩的时候，我就跟领导有过沟通，我甚至专门去查了有关女职工怀孕哺乳期间的保护条例，我觉得如果历史重演，我要学会保护自己。所幸这一次时任的领导还是蛮人性化的，并没有为难我，还在尽可能的情况下对我的工作进行了照顾。”沈如菲坦言，随着全面两孩的放开，整个社会应该给那些身处怀孕以及哺乳期的妈妈们更多的关心。人性化的管理应该以制度的形式推出，而不是寄希望于领导或者同事们的同情心。

辞职与否的较量

孙晴是在新单位报到之后不久发现自己怀上了二孩。“顶头上司是一个女的，她可能怀疑我入职的时候隐瞒了怀孕的事，所以特别针对我。我现在怀孕四五个月了，每周都会有那么几天被要求加班，有时候真的是不必要的加班。比如她要跟上级汇报工作，让我做PPT。下午给她了没反应。下班以后告诉我，做得不美观，让我加班改。而且语

气咄咄逼人，有几次我气得快哭了，真想辞职走人。虽然为了让我轻松点，大宝被长辈带回老家照顾了，但是这种高压的工作状态，让我疲惫不堪。”但是孙晴还在坚持，她安慰自己，只要自己不主动开口，单位是不能在孕期辞退她的。“如果辞职，大着肚子找个工作并不容易。我们的房贷还要还二十年，以后两个宝宝负担也会比较重，只

靠老公一个人的收入，压力太大了。”

陈小路是怀二宝的时候辞职的。“我也知道，如果撑得过去，我产假期间就会有工资拿，辞职在经济上肯定是不划算的。但是当时周围生二孩的人还不多，有的人特别奇怪，感觉你生二孩好像占了社会多大便宜似的，事情很小也要为难你一下。有的人自己喝茶嗑瓜子扯皮，

眼睛还盯着大肚子是不是少干了活。我想以后呆在这种单位也没啥前途，加上受不了这个气，就辞职了。”生完二宝后，家里就一个保姆，管小宝又要偶尔照顾一下大宝，陈小路就当了一段时间全职妈妈。小宝两岁以后，好带很多，再加上大宝上了小学。这个时候，陈小路找到了一份新工作，全职妈妈的状态终于告一段落。

理性看待低潮期

朱迪在怀孕以及哺乳期陷入过一段职场的低潮期。“我本来也是个工作很拼的人，但是生二孩的时候我想明白了，因为特殊时期人的精力会被分散，所以会有一波低潮期到来。这次我没有提早给宝宝断奶。我也很努力地工作，但也遇到过一些令我失落的安排，我没有像生

一孩时那么低落到怀疑自己的价值。而且两次生娃的经历告诉我，暂时的低潮其实不可怕，只要你对自己有信心，不放弃给自己充电，在职场上的价值迟早会展现出来的。”朱迪说，身边不少生二孩的朋友或多或少碰到来自职场的烦恼。“我看得比较开，一方面可能我的单位

相对还算好；一方面我觉得与其抱怨不公平，还不如多花点精力照顾好宝宝，提升自己。”

在采访中，也有一些二孩妈妈表示，在职场中肯吃苦去拼是一方面，心态调整也是很重要的一方面。种种因素下，当你生完二宝回来，可能会面临一些原先的岗位已经另有

其人，自己得去适应一个新岗位，或者原先已经很熟的客户，被其他同事接手，自己需要重新开拓局面等，这时没有一点失落是不可能的。这时应以积极的心态去看待当下的得与失，只要自己不放弃，协调好事业和家庭，将来也会有好的发展。

记者 周静



二孩选择，何以解忧

前期一份针对职业女性的调查显示，经济条件差、怕错过职业上升期和就业难是导致职场妈妈不生二孩的主要原因。实际上，对不少职场女性来说，生不生二孩的困惑不仅来自于自身条件与养育孩子之间的平衡，也来自于工作与家庭之间的权衡，大家担心生出来没精力养，担心生育会对自己的职业生涯产生影响。甚至面临“生”还是“升”这样的抉择。

造成这种现象的原因是多方面的。躲藏于“男女平等”口号之下的，是存在已久的“职场隐性性别歧视”。这种隐性歧视是指女性因怀孕、哺乳等生理特质或家庭角色等原因在职场上遭遇的就业歧视。如女性员工因为产假等因素，导致企业利益不同程度受损等。如果寄希望于企业用道德约束来给女性员工在生育特殊时期提供充足的人性化安排，是不现实的。随着全面两孩的放开，有关部门须重视在制度上以及执行细则上限制“职场隐性性别歧视”的生存空间。之前，各地都有保护女性生育期权益的法律条例，但是执行机制并不完善。全面两孩政策的放开，会使这个领域内的矛盾更加突出。

对大多数想生二孩，又不想放弃事业的职场女性来说，在选择二孩时机时，必然要考虑一下自己目前的状况，估量一下当前的利弊。比如你现在33岁，正处于职业上升期，为一个关键的职位已经暗中努力了好几年，但是听医生说超过35岁生二孩的风险会增大很多。这个时候你怎么选？而这个33岁变成38岁的时候，你又怎么选？

大头菜的意思，并非是说职场与二孩两者不可兼得，而是说在特殊的时候，总有一个对

你来说是更重要的。这个重要与否的评判，是综合自身情况作出的判断。对自己的取舍应做好充足的心理准备。不要生了二孩后，在职场上碰了钉子就失落苦闷，把生二孩当做自己职业生涯的“绊脚石”。也不要在职场上拼杀出一片风景后，错失了生育年龄，遗憾失落，否定之前的种种努力。

还有一点很重要，认清一时的得失并非最终的结果，其实大头菜相信，无论选择什么，都会有一些或多或少的遗憾，但是这些遗憾，也是能通过你的努力来改变的，比起抱怨，积极的作为会带来可喜的改变。如职场二孩妈妈普通的一天是这样的：上班干活，期间还要挤奶给二宝准备口粮，回到家家里事少不了，伺候小宝的吃喝拉撒，管大宝的学习，晚上还要陪睡小宝，起夜喂奶……天天周而复始，上班还有周末，家事却无尽头，如果你陷于其中疲惫不堪的话，你得研究一下怎样提高自己的时间利用效率，而不是在上班时打着哈欠抱怨自己累得像狗。如增加一些预算，把一些不需要自己亲力亲为的家务交给保姆，选择专业机器解放自己的双手。把必须自己做的事情按轻重缓急作一些分类，舍弃一些意义不大的事情，利用片断时间做一些对独立空间要求不高的事情，如网上采购、看网络资讯、与朋友聊天等。再忙的时候，也必须保证一周有一段完全独处的时间，少则一两个小时，多则半天一天，用来思考、学习、写作或者其他你素来热爱的事情。这些努力是有意义的，坚持一段时间，你会发现忙碌的生活变得从容高效，而这种正能量也能传递到你的工作状态中。

周静