

企业为女职工冻卵买单 是尊重女性还是延后生育?

专业人士认为,有需求的职工在选择冻卵前,要先把相关政策研究透彻

携程近日宣布,将在公司内部拓宽生育基金的内容与使用范围,为中高级女性管理者提供10万元至200万元不等的费用,及不超过7天的带薪休假,使她们能享有冻卵等高科技辅助生育福利。

这是继Facebook和苹果之后,世界上第三家提供这项辅助生育福利的大型科技公司。

公开资料显示,冻卵技术可将高质量的卵子冷冻保存,以便日后决定生育后代时取出使用,或者说,可以理解为“一种采用科技手段的生育保险”。此前,Facebook和苹果公司分别在2014年与2015年开始为女员工提供这一生育福利项目。

“公司提供辅助生育福利是为了解决育龄女员工的后顾之忧,帮助她们在事业的黄金期能够充分分享投入工作的过程,同时,也不耽误她们对下一代的培育。”对于上述政策,携程联合创始人兼执行董事局主席梁建章表示。但这一政策,在网上引起了不小的争议。

有人点赞冻卵切中女性的特殊需求,是职场尊重女性的体现;有人质疑:“生育是人生大事,谁能保证技术的可靠性?”还有人认为此举背后另有深意,“让员工在本该生育的年龄冻卵去拼事业,说白了就是要延后生育,为公司不断创造利润。”

对于企业掷重金为女员工冻卵买单的行为,有专业人士认为,当企业福利间接影响到职工生活,很容易变味,有需求的职工在作出选择之前,务必先把政策研究透彻。



是良药还是冰冷的技术?

处于婚育阶段,被动失去晋升这一客观因素,使得不少女性遭受职场区别对待或是被迫离开。什么时候结婚、生育、生二孩,一直是女性在面对职业选择时难以回避的问题。

在某互联网公司任技术总监的王钰今年32岁,眼瞅着身边好友步入婚烟生儿育女,自己却一直没找到合适的伴侣。对婚烟不将就的她清楚,随着年龄的增大,女性最佳生育期

渐行渐远。在她看来,冻卵是一剂延续良好生育能力的“良药”,也给她的职业发展带来更多空间。

而在某奢侈品公司担任销售主管的柳泽看来,冻卵意味着推卸责任。“女性最佳生育期转瞬即逝,自己不把握好,反而交给冷冰冰的技术,实在不放心。”刚结婚的她,盼望尽快孕育爱情的结晶,这被她视作“女性天生的职责”。

近日,有职场社交平台发起关于“如何评价企业为中高层女员工提供冻卵福利”的讨论,约58.5%的投票参与者持支持态度,认为冻卵给现代女性提供了更多可能性,让女员工在职业和家庭之间实现两全。而持反对意见的人认为,此举是在提倡女员工在生育黄金期专注工作,给女性传递了错误的信号——工作比家庭更重要。

“冻卵能在企业中形成一种文化”

讨论冻卵时,技术安全性是无法规避的话题。

虽然携程表示,在法律许可情形下,使用辅助生育医疗项目服务的员工,可自主选择国内三甲医院或国外符合规定且有辅助医疗服务资质的机构进行相关服务。但即便如此,也无法保证冻卵的成功率。

公开资料显示,冻卵技术可将高质量的卵子冷冻保存,以便日后决定生育后代时取出使用,就像“一种采用科技手段的生育保险”。但按照当前辅助生殖医学界的共识,女性取卵的最佳年龄是19岁到26岁,当年龄超过35岁,便需要经过多轮促卵取卵周期才能

获取足够数量的卵子,卵子的存活率和最终成功怀孕的几率,也会显著下降。有报道称冻卵是昂贵的后悔药。

同时,相关规定也给冻卵戴上了“紧箍咒”。《人类辅助生殖技术规范》规定,禁止给不符合国家人口和计划生育法规和条例规定的夫妇和单身妇女实施人类辅助生殖技术。换句话说,并非所有女职工都可以冻卵。

“企业在设计福利时,考虑对员工的正向激励只是其中一部分,更多的福利体现了企业效益和运营成本之间的博弈。”北京某互联网公司人力资源总监徐哲媛经手过公司多项福利的制定,她认为冻卵极大地减轻了企业

承担女高管跳槽或因生育产生空窗期的成本。“优秀的管理者往往能决定部门业绩甚至企业发展走向,是企业的重要资源。如果报销冻卵费用,能让女高管多留3年~5年来给企业创造效益,再划算不过了。”

对于冻卵能给企业带来的影响,北京某互联网公司人力资源副总裁孙隆其看得更全面。“冻卵能在企业中形成一种文化。”他认为,公司为员工晚育提供条件,看似将自主选择权交给员工,其实更像是在员工中形成一种默契。“假如同事做了冻卵,你置身其外,是否暗示着打算近期怀孕?那么升迁时,你认为哪种人更可能获得晋升?”

影响职工生活的福利容易变味

“当企业的福利超出正常范畴,间接影响到职工生活,福利很容易变味。”北京市中友律师事务所高级合伙人夏孙明举例:

“公司规定18点下班,19点有公司班车,没人逼着加班,但为了能坐车回家,大家愿意主动加班1小时。而19点准备坐班车时,就会想起20点时额外的工作餐:免费、味美、有水果。想想回家还得做饭,就再主动加班1小时;而20点吃完工作餐准备回家,又想起公司22点以后打车能报销。一天干了十几个小时

了,哪还有力气挤公交?那就再加班两小时。”

夏孙明说,企业福利五花八门,但要有法律边界,保障职工的休息休假。同时福利不得附加条件,不应该是引诱性的。如冻卵其实是以放弃生育权为隐性成本,与其说是福利,不如说是枷锁。而所谓班车、晚餐福利,则要加班取得,这反而是在侵害职工权益,只是方式更为隐蔽。他认为,好的福利应该为员工出行、休息、健康等提供保障,增强员工

幸福感,进而在单位时间内创造更大价值。

北京市盈科律师事务所高级合伙人朱瑞雷则认为,冻卵确实能解决一些女职工面临的现实问题,企业未强迫职工选择该福利,从这个角度来说,冻卵作为企业福利在法律上并无不妥之处。

但企业若无相关责任的明确规定,一旦出现问题,职工便极易置身于风险中。他建议,有需求的职工在选择冻卵前,要先把相关的政策研究透彻。
(赵航)