

# 银行要求女员工怀孕 须提前申请合理合法吗

丹凤眼看世界 >>

“女职工计划要求生育的，支行、部门要提前向总行申请，以便统筹安排工作。”近日，有网友向本网反映，黄山屯溪农商银行于上个月发布通知，要求女性员工怀孕前须向上级申请。“怀孕还得单位同意？意外怀孕怎么办？”这则通知引起了争议。

记者了解到，除了网友反映的内容，通知还要求：“女员工怀孕后需提前向总行报备，全行中层干部、会计主管要积极响应总行倡导，带头执行各项制度，确保各项工作正常有序开展。如有违反本通知规定情形的，由支行行长和女职工本人承担相应责任。”通知发布的时间是今年11月23日。

屯溪农村商业银行官网显示，该行全辖员工160余名，其中35岁以下青年员工占80%。截止2014年3月末，全行资产总额28.04亿元，所有者权益2.24亿元。连续两年纳税位居全区第一，连续三年被银监会评为2C级金融机构。

接受人民网记者采访时，屯溪农商银行办公室相关负责人胡女士表示，近几年该行招收青年女员工较多，很多从事柜面等窗口岗位，一旦脱岗会很麻烦。“发布通知出于两方面考虑，首先是照顾女员工，二是为提前做好人事安排，保证银行工作顺利开展。”

## 怀孕要提前申报，拷问生育成本的合理分担

文/吕好玫

女员工怀孕要提前申请，真让人匪夷所思。因为怀孕不是想怀孕就能怀孕的，若提前申请怀孕而没有怀孕，之后又怀孕了，怎么办？

再说，怀孕是法律规定的人权，是人身自由权，岂能由他人左右。女员工怀孕要提前申请，限制女员工怀孕，涉嫌违法。我国的《人口与计划生育法释义》明确指出：“公民的生育权是一项基本的人权，是任何时候都不能剥夺的。”显然，这是在保护女员工的怀孕权。何况，《妇女权益保障法》第四十七条规定：“妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由。”作为用人单位，在没有相应法律依据的前提下发布这种规定，不仅违背了《妇女权益保障法》，干涉了他人的生育自由，侵犯了女员工的合法权利，还显得

怀孕我说了算！



如果员工意外怀孕，未提前向上级申请，怎么办？对此胡女士表示，规定实施到目前为止，还没出现上述情况。“这么做更多考虑的是银行的工作衔接，一旦窗口岗位出问题，影响的是顾客的体验。”

安徽徐健律师事务所律师徐健介绍，我国宪法中对生育权有所规定，妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也

有不生育的自由。

“这么做肯定是和《妇女权益保障法》相违背的。”徐健认为，作为用人单位，在没有法律依据的前提下发布这样一则通知，员工可将其视作一纸空文，如果因此造成了不良后果，承担“相应责任”的应该是单位。

(据12月20日澎湃新闻)

极不人道，为人诟病。

当然，对企业侵犯女员工的合法权利，我们不能一味地指责，一律喊“严打”，而应该追本溯源，对症下药。因为企业能力也有大小，一个女员工从怀孕到生育再到完全康复上班，一般需要一年左右的时间。对大型企业来说，女员工集体同时休产假，也许可以调剂、承受，但对小型企业如民营企业而言，恐怕就难以承受了，如此做法也是不得已而为之。试想，为节约用工成本，企业的工作岗位一般都是“一个萝卜一个坑”，女员工休产假，必然会影响企业正常运转，增加企业临时聘用成本，不符合企业逐利目的，必然会出现侵权行为。而企业为避免侵权受罚，最好的选择就是不招聘或少招聘女员工，导致招聘歧视女员工，致使女性就业难上加难。比如，银行部门是女员

工集中的部门，女员工扎堆生育，必然会影响银行工作的正常运转。所以，我们在强调保护女性生育权的同时，不能忽视这个实际情况，应该正视它，对症下药。

有业内人士预估，到2018年新生儿有望超2000万人。在此背景下，保护女员工的生育权，任重道远，仅靠企业守法还不够，还必须完善政府社会保险和社会保障等相关制度设计，合理分担生育成本，为用人单位“减负”。如制定生育保险制度，让用人单位按月交纳；对保障女员工生育权的企业，给予政府补偿等，真正合理分担保护责任，把保护女员工的生育权落到实处，才是长远之策。但无论如何，在其未完善之前，企业不应该搞“怀孕要提前申报”等“奇葩规定”。

目前，无论是新农村合作医疗、城镇居民医疗保险，还是职工医疗保险，都没有将没有疾病症状时自行提出的健康体检纳入报销范围。在日前召开的首届健康中国高峰论坛上，中国工程院院士、北京大学医学部主任詹启敏呼吁：有关部门对于将体检费用纳入医保的事宜，应尽早有一个合理安排，并制定出时间表。这一观点抛出之后，引发各界热议，支持声占到反馈的大多数。但仔细想这个问题，让基本医保从“保治病”的本位扩展到“防未病”，也需要更多谨慎。

## 体检入医保，方是真“共享”

文/郭丹

体检费纳入医保，自然是人心所向，也应该是大势所趋。随着国家经济发展水平、社会保障水平和公共服务能力的进步，医保工作必然朝着普及范围更广、普惠力度更大、保障效能更优，更为公平、更具效率的方向发展。把体检纳入基本医疗保险，不仅体现了国家和政府对劳动者的关爱，还代表着更高社会治理水平和公共软实力，兼具人情味与科学性。目前，我们国家的医保支出主要用于治病环节，尤其是重大疾病，老百姓不得病就不能享受医保，重点保障的重大疾病治疗往往又是回天乏力，作为一个公民本应该平等享受的基本福利，其公平性和效力性都没有得到应有的体现。防病于未然，表面上看是在给医保支出做增量，实际上是在支出结构上做调整，不仅能够提高个人健康水平，还在更大程度做到共享社会福利。从根本上说，健康体检有助于疾病的早发现、早救治，降低救治成本也提高救治几率，自然也能减轻未来的医保基金支出，花小钱办大事，是未雨绸缪的表现。因此，是个人福利与社会效益的双赢、人性考量与科学设计的综合体现。

从好的想法和希望，变成可执行的好做法，确实存在很多现实障碍。首先是资金上的，基于国情的特殊性，我们的医保本来尚处在不均等、不充分的阶段，如今不管生病与否，都可以享受体检报销，势必大大增加医保的负担，再加上还有可能出现盲目报销等情况，梦想照进现实就成了泡影。其次是环境上的，近年来兴起的健康体检机构乱象重重、饱受诟病，要将体检纳入医保的前提，还得首先规范体检市场，保证应对全民体检的能力和数量，实现体检和基础医保的兼容。第三是观念上的，目前从老百姓到职能部门观念基本上还处在“花钱看病”阶段，对体检预防作用的重要性意识不强，这项工作的推进还需要形成从上至下、全社会的共识，实现向“花钱不生病”的转变，这才是医保制度的性价比所在。

实际上，很多单位和地方都已经率先将体检纳入了自己的福利机制，目前要把体检变成全社会共享的基本福利，虽然不能一蹴而就，却必须迈出循序渐进的步伐。这一方面需要国家和政府的决心和投入，同时也考验着政府的执政智慧，可以成为社会力量共同参与的集体行动。可以通过精细化的制度设计因地制宜，比例由小渐大，还可以引入商业保险覆盖体检项目，由保险公司提供完善的服务与国家提供的基础医疗保险形成分类别、互为补充的保险体系。

新时代我们提出践行五大发展理念，其中之一就是要实现共享，内容之一就应该体现在全民共享国家医疗事业发展成果上。我们先进的医疗设施应该通过体检让所有公民共享，体检费纳入医保就能让这个共享成为现实。为了实现共享目标，正如詹教授所说，还期待我国有关部门对于将体检费用纳入医保的事宜，尽早出台时间表，让老百姓早日共享现代公民社会的公共福利。