

年轻人生育意愿持续走低，“母职矛盾”如何化解

一份报告，说出职场妈妈的“心里话”

今日女报/凤网记者 江昌法

每年招聘季，“职场妈妈”都是热搜的关键词——近日，中国知名招聘平台的一份数据报告显示，职场妈妈平均每年为家庭贡献近四成收入，65%的职场妈妈认为自己有潜在抑郁倾向，超80%职场妈妈对孩子感到愧疚，90%以上职场妈妈认为生育阻碍了自己的职业发展。

女性作为“母亲”角色在承担生养责任的同时，也面临着巨大的职业压力和挑战。那么，湖南职场妈妈的工作状态和生育情况怎样？她们又存在哪些情感困惑？近日，湖南省妇女儿童教育研究中心研究员、长沙师范学院教师孙树村及团队完成了一项调研课题，他们针对新生代职场妈妈在婴幼儿家庭照护中的情感劳动进行研究，探讨新生代职场妈妈的“小秘密”。



孙树村

湖南省妇女儿童教育研究中心研究员

一图读懂

职场妈妈的“心里话”



自“三孩”政策推行后，愿意生三孩的职场妈妈仅0.9%，职场爸爸占比达7.2%；只要一个孩子的职场妈妈占比49%，职场爸爸占比31.2%；



“经济负担重”是职场妈妈不愿生育的首要顾虑；

“工作太忙，没有时间带孩子”成为职场妈妈的第二困扰；

“担心降低生活质量”“失去自由和自我空间”以及“生育影响职场发展”这三个选项，职场妈妈的占比均明显高于职场爸爸；

38.4%的职场妈妈认为配偶“有空会分担家务和照顾小孩”；



23.1%的职场妈妈表示丈夫“基本没有承担家务、照顾小孩的责任”，正经历“丧偶式”育儿；



73.2%的职场妈妈“希望事业家庭兼顾”；13.3%的职场妈妈“希望做事业成功者”；56.5%的职场妈妈“在求职中被问及婚育”；64.4%的职场妈妈认为“生育是女性摆脱不掉的负担”。



(来源:智联招聘《2022年职场妈妈生存状况调查报告》)



故事

职场妈妈难以平衡的工作与家庭

今年35岁的叶子(化名)毕业于天津大学,自幼在农村长大的她,渴望突破原生家庭的束缚,拥有更好的生活。

参加工作后,叶子便全身心扑在工作上,工作成绩有目共睹,得到了所有人的赞赏肯定,晋升为部门主管,之后也顺利组建了自己的小家庭。

生娃后,她仍旧保持着女强人的作风,但随着儿子慢慢长大,她不得不将一部分精力投入到孩子身上,承担起了育儿的重担。

带娃还要兼顾工作,叶子的“好妈妈考题”难度是很具象的。丈夫

经常出差,她又不希望完全依靠老人,这就意味着,她每天的时间被切割得极为细致,精确到分钟:每天早上六点起来,送儿子上小学,白天上班,下午接他去托管班,八九点下班再接孩子回家洗澡洗衣服睡觉。

相比对孩子的日常关爱,叶子更加重视孩子的教育问题,生怕稍不留神,孩子就输在了起跑线上。

产后重回职场的叶子收入其实并不高,但她在教育上舍得投资,花两个月工资给孩子报名幼小衔接课,学外语、学画画、上足球培训课……她把儿子的课外时间安排得满满当

当。“我也想给儿子一个快乐的童年,但我不敢,城市的竞争压力太大了。”叶子无奈地说道。

随着课程越多,接送也成了问题,叶子突然发现,自己已经掌控不了工作和生活的节奏。

“我想给孩子更多的陪伴。”思考再三,叶子换了个离家近的工作,如果碰上加班,她会单位未完成的事情带回家处理,一边照顾孩子,一边不停敲击键盘写材料。

“做职场妈妈很累,我希望丈夫能主动参与到养娃中,共同建设好我们的小家庭。”叶子说。

调研

职场妈妈仍是带娃主力军

“职场妈妈是婴幼儿照料的主力,承担了主要的养育责任,可是该如何平衡女性在家庭与工作之间的关系呢?”基于这样的考虑,孙树村及团队采用“滚雪球”的抽样方法,选取了34-45岁之间的已婚女性作为研究对象,倾听这些职场妈妈的心里话。

在调研过程中,孙树村发现,与母辈明显不同的是,新生代职场妈妈多出生在少子女家庭,受教育程度较高、强调经济独立与事业发展,认同现代民主、平等的家庭文化与“科学

育儿”观念,她们更希望两性平等且合理分担儿童照顾工作的主观诉求。

“尽管有祖辈帮忙带孩子,但带孩子除了养育之外,还有陪伴、教育和关怀,这些是隔代教养给予不了的。”孙树村说,这是很多职场妈妈的困惑,“不想把教养孩子的责任全部推给祖辈,但自己的时间又不够用”。

另外,在价值观念层面,新生代职场妈妈在其社会化的过程中,普遍更希望接受性别平等话语。孙树村说,新生代职场妈妈自诩为“已婚

少女”,即使婚后,在人格上也要保持相对独立自主,拒绝成为丈夫和子女的附属品,对自身事业发展和家庭角色都有特定的期待。

孙树村认为,在工作中,新生代职场妈妈追求“为自己而活”,强调通过职业、兴趣实现自我价值;在家庭中,大部分城市新生代职场妈妈向往夫妻之间民主、平等融洽的相处关系,拒绝单一的“母亲”身份认同,即使在阶段性全职带娃的过程中,仍会以兼职的方式来避免“家庭主妇”的标签。

渴望被公平对待的职场妈妈

孙树村的研究表明,与母辈不同的是,新生代职场妈妈能通过网络、书籍等自觉学习“科学育儿”知识,也能通过虚拟网络空间交流、分享育儿相关话题等,以获得身份认同、精神慰藉与群体归属感。

“很多职场妈妈认为自己在儿童照顾工作中投入的时间远多于

丈夫。”孙树村说,同样作为职场中的劳动者,新生代职场妈妈的照顾者身份更为显著,她们往往被社会以及家庭其他成员期望“以家庭为重”,在时间和精力分配上也被要求倾向于家庭。让很多职场妈妈心力交瘁的还有育儿责任差异。“生理的天然构造,促使女

性承担分娩婴儿的责任,然而将儿童照顾的责任分配给女性却是社会建构的产物。”孙树村说,这种责任分配机制在母职层层加码的情境下,会对城市新生代职场妈妈施加更大压力,她们在下班后不得不再值“第二轮班”。

支招

鼓励生育,共同营造自由和宽松氛围

“鼓励生育,应是多方共同努力。”孙树村认为,倡导建立平等与差异统一的家庭性别劳动分工很重要,夫妻应共同承担经济供养和家务劳动的责任。

另外,公共托育机构要理性发展,适当地建立一种职场妈妈与保教人员以及婴幼儿的拟家庭化、拟亲属化的秘密关系与互动,引导职场妈妈通过多种多样的方式参与到托育机构的婴幼儿的照顾。

更重要的是,社会应该为女性生育养育营造更加自由和宽松的氛围。孙树村指出,这个自由和宽松的氛围意味着,当代的女性无论是选择传统的贤妻良母角色,还是选

择事业性的新型女性角色,抑或是兼顾事业和家庭的全能妈妈角色,都应该被认可和尊重。

于家庭层面,家庭成员对于女性的生育意愿应该给予充分的理解和尊重,同时在女性生育前后,特别关注和重视其身体及心理的健康。

于用人单位层面,单位也应该构建起尊重母亲、理解母亲的日常文化,给予怀孕生子的职场女性更多的理解和照顾,同时正视女性的能力和优点,尊重她们的生育意愿。

于社区方面,社区作为连接家庭和社会的重要的纽带,应当为家庭的婴幼儿照顾提供精准的育儿支

持,可以通过创办婴幼儿活动中心、托育机构等方式,为婴幼儿的照护者提供经验支持和学习,也可以实施一对一的入户育儿指导,多组织亲子活动、早教活动,提高祖辈育儿的自信心和育儿质量。

于社会层面,应弘扬中华优秀传统文化,在全社会营造互助互信的文化氛围,实现亲缘信任到社区信任再到社会互信的层层递进。同时可以鼓励各类青年群体社交活动的开展,将生育政策和社会文化紧密关联起来,提高和优化社会保障的服务水平和服务质量,营造对育龄群体友好的生育友好型社会。