

三孩政策实施下的女性职业发展与资本逻辑

李雪妮

兰州财经大学马克思主义学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2025年9月27日; 录用日期: 2025年10月21日; 发布日期: 2025年10月28日

摘要

21世纪, 女性职业发展面临的最大困境就在于如何更好平衡家庭与工作。女性一旦结婚生育, 便开始身兼母职, 必然会影响其职场发展, 从而构成母职惩罚。研究发现, 尽管中国在法律和政策层面强调男女平等, 但在实际的劳动力市场中, 育龄女性仍面临显著的就业歧视和职业发展障碍。特别是在三孩政策实施后, 政策目标与现实效果之间存在明显断裂, 生育友好措施未能有效解决再生产成本问题, 反而加剧了企业对育龄女性的排斥。研究进一步提出了政策建议, 包括加强公共财政投入建立更多托育机构、制定鼓励祖辈参与育儿的激励政策和措施、促进性别平等的算法治理等, 以期通过政策干预和社会支持减轻母职惩罚对女性的影响, 推动性别平等和社会的可持续发展。

关键词

女性就业, 职业发展, 母职惩罚, 弹性积累, 性别平等

Women's Career Development and Capital Logic under the Three-Child Policy

Xueni Li

School of Marxism, Lanzhou University of Finance and Economics, Lanzhou Gansu

Received: September 27, 2025; accepted: October 21, 2025; published: October 28, 2025

Abstract

In the 21st century, the biggest dilemma faced by women's career development lies in how to better balance family and work. Once a woman gets married and gives birth, she begins to be a mother, which will inevitably affect her career development, thus constituting the punishment of motherhood. It is found that although China emphasizes equality between men and women at the legal and policy levels, in the actual labor market, women of childbearing age still face significant employment discrimination and career development obstacles. Especially after the implementation of the three-child policy,

there is an obvious gap between the policy goal and the actual effect, and the fertility-friendly measures have not effectively solved the problem of reproduction cost, but have intensified the rejection of women of childbearing age by enterprises. The study further puts forward policy suggestions, including strengthening public financial input to establish more nursery institutions, formulating incentive policies and measures to encourage grandparents to participate in child-rearing, and promoting algorithmic governance of gender equality, with a view to reducing the impact of maternal punishment on women through policy intervention and social support, and promoting gender equality and sustainable social development.

Keywords

Female Employment, Career Development, Motherhood Punishment, Elastic Accumulation, Gender Equality

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着国内经济的稳定增长和持续发展,国民生活水平得到了显著提升。然而在这一过程中,女性所面临的问题也逐渐显现出来了。女性就业困难、岗位性别歧视以及女性权益保护不足等现象频繁出现,并呈现出不断加剧的趋势。相关数据显示,中国女性劳动参与率从 1999 年的 74.4% 下降到 2024 年的 69.7%,尤其在 2021 年三孩政策提出后,其下降速度更为明显¹。

近年来,我国社会与政策领域在生育方面发生了巨大变化。一方面,居民生育率持续下降,人口少子化趋势越来越明显;另一方面,我国在 2021 年正式实施三孩政策,试图以“生育友好型社会”的承诺应对人口老龄化的紧迫危机。然而,政策落地两年后,生育率不升反降的悖论却愈发尖锐。2023 年的中国公众生育观念调查报告显示,女性生育一孩的意愿最高,为 45.00%;生育二孩的意愿为 25.79%;生育三孩的意愿感受度最低,为 12.81%。同时《社会蓝皮书:2022 年中国社会形势分析与预测》指出,在已有二孩的受访者中“理想子女数为三孩”的比例始终在 10% 以下。由此可见,二孩生育意愿已处于较低水平,若在此基础上推进三孩政策,或难以有效破解女性“不想生”的困境。女性既是重要的劳动力资源,也是生育行为的主要承担者。对于家庭而言,生育三孩无疑会带来更为显著的照料负担与经济压力。尤其是对于职业女性,若缺乏有效的支持性政策与配套措施,她们将不得不在职业发展与生育之间做出艰难抉择。从现有调查数据来看,生育后收入的减少、职业中断以及职业地位的下降等母职惩罚现象,已成为制约职业女性生育意愿与生育行为的关键因素。

事实上,政策目标与现实结果之间往往存在着断裂关系。从政策层面来看,虽然放宽了生育限制,但却未能有效解决住房、教育、医疗等现实问题。三孩政策落实后,旨在“保障女性权益”的延长产假、育儿补贴等配套措施,反而成为企业排斥育龄女性的新借口。

2. 研究现状分析

现有研究主要从马克思主义政治经济学和女性主义视角出发,探讨劳动力市场中母职惩罚的根源与

¹劳动力参与率,女性(占 15~64 岁女性人口的百分比)(模拟劳工组织估计)-China

(https://data.worldbank.org.cn/indicator/SL.TLF.ACTLFE.ZS?end=2024&locations=CN&most_recent_year_desc=false&start=2000&view=chart)

表现。

(一) 马克思主义政治经济学与女性主义的基础理论

马克思在《资本论》中揭示了劳动力商品化的本质：劳动者被迫将自身劳动力作为商品出售，其价值仅覆盖个体生存所需的生活资料成本[1]。但是这一理论没有明确解释包括生育、育儿等在内的劳动力再生产的成本如何从公共领域被剥离、被系统性转嫁给家庭，尤其是女性。对此，恩格斯指出：“妻子成为主要的家庭女仆，被排斥在社会生产之外。”[2]也就是说，资本主义依赖于家庭内无偿的再生产劳动来维持劳动力供给，但这种劳动被排除在“生产性劳动”范畴之外。

西方马克思主义女性主义者批判传统理论对性别分工的忽视，提出“双重体系理论”，强调传统性别结构与资本主义的共谋关系。费代里奇(2004)在《凯列班与女巫》一书中揭示了原始积累过程中对女性身体的控制如何服务于资本积累[3]。马克思主义女性主义虽揭示了传统性别结构与资本主义的共谋，但其西方中心视角却难以解释中国独特的国家-市场关系与政策实践。且既有研究对母职惩罚的归因多聚焦于文化传统或个体选择，却忽视了资本逻辑的结构性作用。

(二) 母职惩罚的实证研究进展

母职是指女性在进入婚姻并生育子女后所承担的一种新的角色身份。而母职惩罚则是指女性在生育之后，由于需要承担更多的家庭责任，往往会出现就业中断的情况。即使在中断数年后重新回归职场，她们也面临着难以获得晋升机会以及与同龄男性相比存在较大收入差距等诸多问题[4]。在中国语境下，“男主外、女主内”的传统性别观念对个体行为产生了深远影响。从理论分析的角度来看，性别分工是导致生育行为对“母职惩罚”产生差异化影响的关键因素。可以合理推测，生育行为对劳动力市场的影响在中国将更为突出。

性别歧视问题是女性就业过程中的主要问题，一般来说，就业中遇到的性别歧视分为显性性别歧视和隐性性别歧视[5]，且隐性性别歧视对女性就业权益损害更大。在收入分配领域，“同工不同酬”属于显性的性别歧视，但是现如今在分配领域中更多出现的是隐形歧视，即分配性性别歧视以及估价性性别歧视[6]。这些隐性歧视现象往往被其他表面因素所掩盖，从而导致人们忽视了收入分配领域中性别不平等的严重性。此外，女性在高层管理职位中的占比显著低于男性，这一现象也引起了广泛关注。卿石松针对此现象对职位晋升中的性别差异进行了进一步的研究，研究表明女性在职位晋升过程中面临的能力要求高于男性，这种现象属于隐性性别歧视，其隐蔽性使其难以得到有效规制[7]。

从上述研究中可以看到家庭与生育对女性就业产生着不可忽视的影响，这其实就是“母职惩罚”。

(三) 我国女性的母职之困

近年来，中国学者围绕“母职惩罚”现象展开了多维度研究，揭示了其在劳动力市场中的普遍性、作用机制及群体差异。刘一伟(2024)聚焦二孩政策的影响，发现政策实施后女性面临显著的“母职惩罚”，表现为劳动参与率下降、收入降低和职业晋升受阻。其研究进一步指出，人力资本损耗、工作家庭冲突及夫妻收入地位失衡是核心机制，且隔代照料可部分缓解这一效应[8]。宋全成等(2025)则通过多维指标扩展了分析框架，发现子女数量增加不仅加剧女性劳动强度，还降低工作稳定性与社会保障参与率，尤其在35岁以上、低教育水平、体制外及农村女性群体中惩罚效应更为突出[9]。杨凡等(2022)通过动态视角补充了生育对女性劳动供给的长期影响，指出在生育一孩后女性往往需要4年时间才能恢复至生育前的劳动参与率和工作时间，且受教育程度较高或较晚生育的女性损失更小[10]。

(四) 资本逻辑与劳动力市场的性别化机制

新自由主义转型推动劳动力市场弹性化，女性被塑造为“劳动力蓄水池”，只有在市场缺乏劳动力的时候，女性才会迎来更多的工作机会[11]。在中国，这一过程与平台经济的崛起交织。外卖女骑手被迫在算法派单与接孩子放学间疲于奔命[12]，而“妈妈岗”等名义灵活的岗位实则将母职惩罚制度化成为低薪、

无保障的就业。严海蓉指出，中国的低生育率危机实质是劳动力再生产成本私有化与资本积累需求矛盾的爆发，但其研究未深入探讨数字技术如何重构这一矛盾[13]。

本文所探讨的母职惩罚，在操作层面主要指向由生育行为引发的、在劳动力市场中可观测的三重结构性劣势：一是以工资损失为核心的经济惩罚；二是以职业中断和晋升受阻为表现的发展机会惩罚；三是以被迫进入非正规就业为形式的职业稳定性惩罚。下文将，逐一剖析资本逻辑如何系统性地制造并加剧这一惩罚。

3. 资本逻辑的运行机制

马克思在《资本论》中指出：“资本只有一种生活本能，这就是增殖自身，创造剩余价值。”这一本能驱使资本不断将社会关系转化为剥削工具，而母职惩罚正是其性别化升级的产物。资本通过再生产劳动私有化、弹性控制与意识形态规训的三重机制，将母亲的身体与时间切割为弹性积累的燃料。

(一) 再生产劳动的私有化

马克思认为任何一个社会形态要想不断地持续下去，就必须不断地把自己赖以存在的条件即生产条件再生产出来。资本在利用劳动力时，往往只关注劳动力的直接使用价值，而极力避免承担劳动力再生产的成本。这一现象可以从马克思的“劳动商品化理论”中得到深刻阐释。根据该理论，工资仅覆盖劳动者个体的基本生存需求，而育儿、养老等再生产支出则被排除在价值补偿之外。资本通过将育儿定义为“家庭责任”而非公共事务，将再生产成本转嫁给女性。这种现象不仅在资本主义社会中广泛存在，随着单位制的瓦解和托育市场的兴起，这种现象在中国也尤为剧烈。单位制的瓦解意味着曾经由单位提供的托育服务逐渐消失，而市场化托育服务的高昂费用使得大多数家庭难以承担，从而进一步加剧了女性在再生产劳动中的负担。国家卫生健康委员会的数据显示，2023 年中国 3 岁以下儿童的入托率仅为 7.86%，一线城市的私立托育机构月均费用高达 5500 元，相当于普通家庭收入的 60% [14]。如此高昂的托育费用，使得大多数家庭难以承担，从而不得不将育儿责任转嫁到家庭内部，尤其是女性身上。这种私有化不仅剥夺了女性的经济独立，还强化了性别不平等。

托育服务的市场化，实际上是将劳动力再生产的成本从公共领域剥离，转嫁为家庭的私人债务。这种现象并非简单的市场选择，而是资本与政策相互影响的结果。将育儿责任固化为女性的“天性义务”，从而在招聘和用人过程中对女性存在偏见，持续压低劳动力价格，托育服务的市场化最终造成了阶级筛选。中高收入家庭能够通过雇佣保姆或支付高昂的托育费用来解决育儿问题，而低收入家庭则不得不在职业发展和育儿责任之间做出艰难的选择。

资本通过这种方式实现了双重获利。一方面，它免除了托育的公共责任，减少了自身的社会成本；另一方面，它迫使母亲接受低薪兼职工作，以填补育儿时间的空缺，从而进一步压低了劳动力价格。这种现象不仅对女性的职业发展造成了严重阻碍，也加剧了社会的不平等。从长远来看，这种不合理的劳动力再生产模式，可能会对社会的可持续发展产生负面影响。

(二) 弹性积累与“母职后备军”的诞生

马克思在《资本论》中对“产业后备军”的阐述是其分析资本主义制度内在矛盾的核心内容之一。这一理论不仅揭示了资本主义经济运行的内在逻辑，还为理解当代劳动市场的诸多现象提供了重要的理论基础。产业后备军，又称“相对过剩人口”，指资本主义社会中因资本积累和技术进步而不断产生的失业或半失业的劳动力群体。他们并非绝对多余，而是相对于资本增值的需要而言过剩。这种过剩是资本主义积累的必然产物。马克思的产业后备军理论指出，资本主义需要一个庞大的失业人口来调节劳动力市场的供需关系，从而压低工资并维持资本的利润最大化。产业后备军的存在，使得资本家在劳动力市场上处于优势地位，能够随时获取廉价劳动力，同时在经济衰退时又可以轻易地将其抛弃，从而确保

资本的积累和增值。

哈维的弹性积累理论进一步发展了这一观点，强调在全球化和信息化背景下，资本通过灵活的生产方式和劳动力管理策略来应对市场波动。这种弹性积累模式使得资本能够更加灵活地调整生产规模和劳动力需求，以适应不断变化的市场需求。在这种模式下，资本通过非正规就业、临时合同、外包等方式，将劳动力的雇佣关系变得更加灵活和不稳定。这种弹性化的劳动力管理策略，不仅降低了企业的生产成本，还增强了资本的竞争力。在哈维的弹性积累理论的基础上，我们可以进一步探讨母职与产业后备军理论的性别化拓展。结合母亲在劳动力市场中遇到的困境，可以指出本文中的弹性积累主要是弹性雇佣，即劳动弹性、薪资弹性以及时间弹性[15]。

由于育儿责任被私有化，母亲被迫退出正规就业领域，成为资本调节用工波动的工具。这一现象在全球零工经济中尤为凸显。平台以“时间自由”之名招募女性骑手、家政工，实则通过算法控制将其挤压至高强度、低保障的边缘岗位。算法看似中立，但如果用人单位过去长期对男性劳动者作出了较女性劳动者更高的评价，或是雇佣了远多于女性职员的男性职员时，算法就可能识别出历史数据中的偏好与选择模式，并在无意中复制这种偏见，形成对男性劳动者的偏好[16]。于是母亲们不得不在“接单抢单”与“接送孩子”间疲于奔命，其劳动价值被系统性压低。这种弹性剥削的本质，是将母职建构为劳动力市场的缓冲层，确保资本在需求波动中始终保有“即用即弃”的廉价劳动力。这一现象与哈维的弹性积累理论不谋而合。

根据国际劳工组织(ILO)的数据显示，女性在零工经济中的占比为 57%，高于男性²。这种性别化的劳动分工背后，是资本主义积累模式与性别意识形态的双重作用。一方面，资本通过弹性积累模式，将女性塑造为“随用随弃”的弹性劳动力，以降低生产成本和增强竞争力；另一方面，传统的性别意识形态将育儿责任主要归于女性，使得女性在劳动市场中处于更加弱势的地位。这种双重作用导致了女性在零工经济中的过度集中，她们不仅面临着低工资、低保障的问题，还承受着巨大的工作与家庭的双重压力。

(三) 意识形态规训

在探讨母职剥削问题时，我们不能只局限于经济层面的分析，意识形态在其中扮演的角色同样不容忽视。阿尔都塞的意识形态国家机器理论为我们提供了一个有力的分析框架，有助于深入剖析母职剥削现象背后复杂的意识形态运作机制。阿尔都塞的意识形态国家机器理论特别强调了在学校、家庭、教会领域中意识形态作为国家机器职能的发挥，认为学校和家庭是资本主义进行生产关系再生产的主要场所。在母职问题上，家庭作为“意识形态国家机器”的重要组成部分，其作用尤为关键。家庭内部通过话语实践，不断传播诸如“为母则刚”“母爱天性”等观念，这些观念看似是对母亲角色的赞美，实则将母职固化为女性的“天命”，使女性在潜移默化中接受并认同自己在育儿等家庭事务中的主要责任。

社交媒体进一步加剧了母职意识形态的规训。一些自媒体平台上涌现出众多所谓的“完美母亲”，她们通过展示自己的科学膳食计划、双语甚至多语早教等行为来吸引关注，传播育儿焦虑[17]。然而，这些博主的行为背后往往是资本的推动。资本通过这些内容收割注意力，同时将母职与消费捆绑在一起，进一步加剧了母职意识形态的规训。例如，早教机构的“0~3岁决定一生”的恐吓式营销，不仅给父母带来了巨大的心理压力，还推动了全球母婴消费市场规模的飙升。据相关调查显示，2024年全球母婴经济市场规模大约为 350.1 亿美元，预计 2031 年将达到 580.5 亿美元，这一数据充分说明了资本在其中的巨大获利³。

²<https://www.ilo.org/resource/article/improving-quality-non-standard-jobs-helps-women>

³<https://www.grandviewresearch.com/>

政策话语在母职剥削中也起到了一定的作用。评选“模范母亲”，将育儿艰辛美化为奉献，掩盖了结构性压迫。这种意识形态暴力在发展中国家尤为显著。例如，世界银行数据库显示，巴西贫民窟母亲为了购买高价奶粉，被迫延长低薪工作时间，这种现象背后反映的正是政策话语对母职剥削的忽视和纵容。

资本借此实现双重剥削。一方面，意识形态将母职固化为“天职”，使女性自愿承担无酬劳动，为企业节省社会化再生产成本；另一方面，消费主义将焦虑转化为商品，母婴产业从母职困境中获取超额利润。

4. 中国母职惩罚的资本化图景

上述机制揭示了母职惩罚的资本主义必然性，但其具体形态因制度环境而展现出不同的表现形式。下文将聚焦中国语境，展现这一逻辑如何在三孩政策、平台经济与代际剥削中升级为中国特色的压迫网络。

（一）落实“三孩政策”加剧了市场对育龄女性的排斥

三孩政策的实施旨在通过一系列“生育友好”措施缓解人口危机，然而其落地效果却与政策承诺存在较大差距。据国家统计局 2023 年的数据显示，中国总和生育率跌至 1.09 的全球最低水平，女性劳动参与率较 2020 年下降 2.8%。这一现象表明，尽管政策试图通过延长产假、增设育儿假等措施来鼓励生育，但实际效果却不尽如人意。核心问题在于三孩政策表面上高举“性别平等”旗帜，实则通过延长无补贴产假将矛盾转嫁给企业与家庭，强化了资本对女性劳动力的弹性控制，从而触发了资本对育龄女性的系统性排斥。根据 2023 年中国女性职场现状调查报告显示，61.1% 的女性在求职中被问婚育，远高于男性的 21.5%。这种现象表明，育龄女性在求职过程中面临着巨大的性别歧视。这种歧视已经被制度化招聘潜规则。北京大学课题组的调研显示，85% 的私企在招聘广告中暗示“已婚已育优先”，而生育后女性晋升率骤降 40%，形成“母职天花板”与“父职溢价”的残酷对比，具体表现为母亲晋升率下降 12%，父亲晋升率上升 15%。

深圳市力推的“弹性妈妈岗”，标榜所谓的“兼顾家庭与工作”，实则成为资本弹性剥削的工具。某电子厂“妈妈岗”工人每日工作 12 小时，工资仅为正式工的 60%，且合同中注明“需随时响应加班需求”。这种“弹性”本质是资本将母职时间切割为可榨取的碎片。

（二）平台算法制造“24 小时待命”母亲

“妈妈岗”听起来充满温情，实则是弹性剥削的糖衣炮弹。所谓的“灵活岗位”不过是无合同、无社保、按件计酬的流水线。其本质不过是资本将母职惩罚制度化底薪弹性用工。平台经济更将这种剥削推向极致。2024 年 3 月，滴滴出行发布的《2024 滴滴数字出行女性生态报告》显示，在 2023 年加入滴滴平台的 60 万女司机中，有 82% 是因为时间灵活^[18]。然而，滴滴司机的自主性也只体现在时间上。除了时间表由自己安排外，能接到几单、长途还是短途、一单多少钱都由平台的算法决定。在滴滴平台上，一位司机出车时间越长、接单越多，其出行分就越高。出行分越高，口碑值越高，单子也就越多。如果女司机在家里做无偿劳动的时间男司机用来跑车，两者的出行分就会出现差距。无偿家务劳动依旧由女性承担，女性因而不被系统青睐，男女收入差距依然存在。零工经济推崇的灵活，似乎只有女性在“灵活”。由此可以判断，平台算法通过“口碑值”将无偿家务劳动转化为剥削工具。不仅如此，女性特殊的生理状况还可能影响她们最终的口碑值。比如女司机如果因月经身体不适一两天不出车，分数就会受到影响；可强忍不适出车，又是一个非常危险的决定。滴滴平台还倾向于把空车调度到车少的地方，如果拒绝调度，司机的服务分会降低。女司机出于对自身安全的考虑，可能会拒绝偏远地方的单子，特别是在晚上，这又会影响到她们的分数。

由此可以看出，滴滴平台的理想员工是一名可以连续工作多个小时的司机，TA 没有家庭的累赘、无需照顾老人孩子。平台派 TA 到哪里，TA 就去哪里，不会因为身体或其他原因拒绝派单。换句话说，这个“TA”更可能是一名男性。女司机不符合系统对“理想员工”的设想，虽然 App 谁都可以使用，但是获得单子的机会在男女司机间是不均等的。

平台经济的算法系统通过数据监控，将母职的“灵活性”异化为全天候待命的劳动工具。以美团外卖为例，他们的算法派单机制迫使女性骑手在“接单-送餐”的循环中疲于奔命，而母亲又需兼顾育儿，更容易陷入算法陷阱。

(三) 老人被迫成为免费劳动力

在中国老龄化与少子化的叠加危机中，老人被迫成为填补家庭再生产缺口的免费劳动力，尤其是祖母。抚养孩子并不是老人的义务，但是孩子的父母总是忙于工作，且大多数家庭难以承担聘请育儿嫂的经济压力，所以抚养孩子的重担便落在了老人的身上。根据中国家庭追踪调查数据显示，50 岁以上女性日均投入育儿与家务 4.5 小时，男性仅 0.8 小时，而农村留守祖母的负担更甚，在照顾孩子日常的吃穿住行外还承担着耕种的任务。老人被迫抚养孩子是母职惩罚的代际延伸，当年轻母亲因职场排斥收入不足时，老人被迫以无偿劳动填补家庭再生产成本。这种代际剥削不仅体现在劳动时间的延长上，还体现在劳动强度的增加上。以某一线城市退休女教师为例，她在退休之后来到了儿子一家所在的城市担任起了照顾一家人的责任。洗衣做饭、接送孩子以及辅导功课全部都变成了她的工作。她说：“现在比上班的时候还要累，我根本没有属于自己的时间。”资本通过压低工资与福利，迫使家庭依赖老人无偿劳动，将代际剥削嵌入劳动力再生产的链条。而政策对托育社会化的漠视与农村老人的户籍限制，进一步将代际剥削制度化为别无选择的家庭策略。当前，中国的托育服务覆盖率极低，尤其是在农村地区，托育服务几乎处于空白状态。这种政策层面的忽视使得家庭在面对育儿问题时，只能依赖内部资源，尤其是老人的无偿劳动。此外，农村老人的户籍限制也使得他们在获取社会福利和公共服务时面临诸多障碍，更是加剧了老人的经济压力。

5. 总结

为完善中国女性就业政策和生育政策，应从以下方面入手。首先，需积极践行中国男女平等的基本国策，促进性别平等。2005 年，我国首次将男女平等作为基本国策写入法律，明确规定，“实行男女平等是国家的基本国策，国家采取必要的措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视”。2020 年，习近平总书记指出，“妇女是人类文明的开创者、社会进步的推动者，在各行各业书写着不平凡的成就。”[19]再次强调了男女平等是我国的基本国策。进一步加强防范招聘与职业晋升中的性别和生育歧视，切实杜绝在招聘或晋升环节因性别或生育原因限制或拒绝育龄女性的现象，从而减轻生育对女性就业、收入和职业发展的负面影响。

其次，应通过公共财政投入支持各地建立更多公立托育机构，鼓励民间资本进入托育行业。公共财政投入是推动托育服务普及化的基础。公立托育机构具有公益性和普惠性特点，能够为家庭提供高质量、低成本的托育服务，尤其对低收入家庭具有重要意义。此外，针对灵活就业和非全职工作的女性，应探索并提供短时托育服务。提供短时托育服务可以满足灵活就业和非全职工作女性的需求。许多女性因育儿责任无法从事全职工作，短时托育服务可以为她们提供灵活的育儿支持并减少隔代照料的压力。如果在社区内设立小时制托育服务点，提供按小时计费的托育服务，那么女性在工作或处理其他事务时，就能够放心地将孩子托付给专业的托育机构。这种服务模式不仅能够缓解女性的照料压力，还能提高她们的劳动参与率。

最后，应大力监管算法歧视。政策应该要求各平台公开派单逻辑，设定“母职保护时段”，并在招聘

时自动屏蔽“已婚未孕等关键词”。

参考文献

- [1] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯选集第1卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995: 288.
- [2] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯选集第4卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995: 60.
- [3] [意]西尔维娅·费代里奇. 凯列班与女巫: 妇女、身体与原始积累[M]. 上海: 上海三联书店, 2023.
- [4] 於嘉, 谢宇. 生育对我国女性工资率的影响[J]. 人口研究, 2014, 38(1): 18-29.
- [5] 王春茹, 高希敏. 大连地区大学生的就业歧视问题[J]. 企业改革与管理, 2014(8): 100.
- [6] 李春玲, 李实. 市场竞争还是性别歧视——收入性别差异扩大趋势及其原因解释[J]. 社会学研究, 2008(2): 94-117+244.
- [7] 卿石松. 职位晋升中的性别歧视[J]. 管理世界, 2011(11): 28-38.
- [8] 刘一伟. “母职惩罚”与“父职溢价”: 二孩政策影响劳动力市场的性别差异[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2024(6): 56-69+208-209.
- [9] 宋全成, 熊方洲. 子女数量对女性就业质量的影响——基于 CFPS2020 的实证分析[J]. 山东社会科学, 2025(1): 136-146.
- [10] 杨凡, 何雨辰. 中国女性劳动供给中的“母职惩罚”[J]. 社会科学文摘, 2022(11): 106-108.
- [11] Standing, G. (1999) *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Palgrave MacMillan.
- [12] 孙萍, 赵宇超, 张仟煜. 平台、性别与劳动: “女骑手”的性别展演[J]. 妇女研究论丛, 2021(6): 5-16.
- [13] 严海蓉. “知识分子负担”与家务劳动——劳心与劳力、性别与阶级之一[J]. 开放时代, 2010(6): 103-120+102.
- [14] 国务院关于推进托育服务情况的报告——2024年9月10日在第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议上[Z/OL]. http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202409/t20240911_439363.html, 2024-09-11.
- [15] 熊易寒. 集权化市场、弹性积累与劳工政治的转型[J]. 复旦政治学评论, 2016(1): 113-130.
- [16] 胡萧力. 算法决策场景中就业性别歧视判定的挑战及应对[J]. 现代法学, 2023, 45(4): 59-74.
- [17] 高芳芳, 宋端慧. 脚手架还是镣铐? 可供性视角下社交媒体对青年职场妈妈母职实践的影响[J]. 中华女子学院学报, 2025, 37(2): 73-82.
- [18] 魏嘉洁. 共享经济背景下的人力资源管理模式转型[J]. 现代营销, 2024(18): 150-152.
- [19] 习近平在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上发表重要讲话[Z/OL]. 滚动新闻_中国政府网. <https://www.gov.cn>, 2020-10-01.