

女性平等就业权的法律保护研究

陈建强

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年6月28日; 录用日期: 2024年7月12日; 发布日期: 2024年8月16日

摘要

在就业领域中, 确保平等的就业权利具有不可动摇的核心地位。然而, 当前现实显示, 就业歧视现象依然普遍存在, 女性平等就业权利未能得到应有的保障, 这明显与宪法对女性平等就业权利的明确保障原则相悖。本文所探讨的女性就业平等权, 特指女性在就业市场中应享有的与男性同等的各项权益, 涵盖就业机会、劳动报酬以及职业发展的平等性。鉴于此, 本文深入剖析了女性在就业领域因性别差异所遭遇的不平等待遇问题, 并探讨如何通过法律途径, 例如明确用人单位的法律责任、加强各部门的监督机制等, 来有效应对这一挑战, 从而切实保障女性的平等就业权利。

关键词

女性劳动者, 就业现状, 法律保护

Research on Legal Protection of Women's Equal Employment Rights

Jianqiang Chen

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Jun. 28th, 2024; accepted: Jul. 12th, 2024; published: Aug. 16th, 2024

Abstract

Ensuring equal employment rights holds an unshakable core position in the field of employment. However, the current reality shows that employment discrimination is still widespread, and women's equal employment rights have not been adequately protected, which clearly contradicts the clear protection principle of the Constitution for women's equal employment rights. The equal right of women to employment discussed in this article specifically refers to the various rights that women should enjoy in the job market, including equal employment opportunities, labor remuneration, and career development. In view of this, this article provides an in-depth analysis of the

unequal treatment faced by women in the field of employment due to gender differences, and explores how to effectively address this challenge through legal means, such as clarifying the legal responsibilities of employers and strengthening the supervision mechanisms of various departments, in order to effectively safeguard women's equal employment rights.

Keywords

Female Workers, Employment Status, Legal Protection

Copyright © 2024 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

女性平等就业权，作为女性实现自我价值和贡献社会价值的基石，与女性个体的生存与发展息息相关。通过就业，女性得以获取经济独立，从而确保人格的独立。长久以来，女性在家庭与社会中承担着双重责任，为社会的进步做出了显著的贡献。然而，尽管时代在不断发展，我国女性在追求平等就业权的道路上仍面临诸多挑战。相较于男性，女性在就业领域所承受的压力与不平等待遇更为显著，且此问题尚未得到有效解决。特别在当前，随着国家人口政策的调整，“全面三孩”政策的实施，使得育龄女性在就业方面遭遇更大的挑战，对她们平等就业权的保障显得尤为迫切与艰巨[1]。

2. 女性就业平等的主要内容

2.1. 就业机会平等

就业机会平等作为劳动权的基石，是劳动者顺利融入职场、实现公平劳动报酬和职业发展机会的重要前提。对于女性而言，实现就业机会平等是其获得社会各个领域平等对待的必要条件。就业机会平等的核心在于公正地分配现有的就业机会，同时尊重群体在身体、性格和能力方面的差异，允许在分配就业资源时采取科学、合理的差别对待。

实质上，就业机会平等贯穿于就业的全过程，涵盖进入劳动市场的机会均等、劳动报酬的公平分配、职业晋升和发展的平等机会，以及退休和退休后的劳动保障的平等。鉴于就业是一个长期且连续的过程，从入职到离开劳动市场，所有相关环节都应纳入平等就业权利的考量范畴，而非仅限于入职时的机会。为确保就业机会的平等性，用人单位应摒弃对女性劳动者的刻板印象，不得将性别、年龄、婚姻和生育等因素作为是否录用的标准。相反，应以求职者的经验资历、学历、个人能力等实际能力作为衡量标准。对于女性就业者，其解雇或离职的原因应基于其能力、经验资历等实际因素，而非婚姻、生育等不合理因素，更不得因此迫使其自行辞职。

2.2. 劳动报酬平等

同工同酬的核心定义在于，无论性别差异，在同一工作单位从事相同工作的就业人员，在付出相同的劳动且取得相同的业绩后，其应获得一致的报酬和奖励。同工同酬不仅是衡量平等就业权利的重要指标，更是反对就业性别歧视、确保男女就业机会平等的必要保障，同时也在我国各项法律法规中占据着举足轻重的原则性地位。《消除就业和职业歧视公约》已明确阐述，在就业领域，特别是劳动报酬和薪

资待遇方面，应坚持男女平等的原则，确保双方享受同等标准和待遇。

我国的《宪法》《劳动法》及《妇女权益保障法》等法律法规，均对男女同工同酬的原则作出了明确规定。然而，尽管我国法律体系中不乏对同工同酬的规范，但现实中，许多女性在职场中即便通过不懈努力和层层选拔，依然面临因性别差异而带来的各种不平等现象，尤其是在劳动报酬方面。这种性别歧视表现为，在员工取得相同劳动成果的情况下，用人单位因员工的性别差异而给予不同的薪资待遇，如男性员工可能获得比女性员工更高的薪资和奖金等。

2.3. 职业发展平等

众所周知，女性在职业晋升和生育过程中所面临的挑战一直是制约其职业发展的关键因素。我国法律已明确规定，反对以女性生育为由拒绝女性求职者，旨在保障女性平等就业权。尽管近年来我国女性就业率有所提升，但性别歧视现象依然存在，男性就业水平仍显著高于女性。

关于女性职业晋升方面，我们坚持的原则是性别不应成为阻碍劳动者晋升的因素。无论男女，只要业绩相同，晋升评判结果应一致。我国《妇女权益保障法》亦明确规定，在晋升、评级等方面不得实施性别歧视，确保男女平等。然而，现实中女性劳动者在职业晋升上仍面临诸多限制。由于女性劳动者的工龄普遍较短，且可能因结婚、生育等原因影响工作连续性，部分用人单位在晋升时倾向于避免选择女性，导致有能力的女性劳动者未能得到应有的重用，造成劳动力资源的浪费。据统计，领导岗位上的女性仅占总数的 11.8%，男女比例接近 9:1 [2]。

此外，在职业培训方面，女性也面临着性别歧视的困境。职业培训对于提高劳动者业务水平、增强职场竞争力具有重要作用，是职业发展和晋升的关键环节。然而，一些用人单位对已签约的女性劳动者缺乏培养意识，不为其提供职业培训机会，从而限制了女性劳动者的职业发展空间和晋升可能性。因此，我们需要进一步加强法律法规的执行力度，推动用人单位消除性别歧视，为女性劳动者提供平等的职业晋升和职业培训机会，确保女性平等就业权的实现。

2.4. 退休及社会保障平等

退休作为劳动权的重要组成部分，每位劳动者均享有此项权益，且无论性别，均应享有平等的退休权利。我国现行退休制度基于法律规定，但历史上受到传统观念及性别生理差异的影响，曾设定男女不同的退休年龄，即女性 55 周岁、男性 60 周岁。然而，在当前社会，科技日新月异，体力劳动大幅减少，脑力劳动成为主流，且女性平均寿命普遍高于男性。因此，既有退休制度因涉嫌性别歧视而备受质疑。

随着社会经济的快速发展和时代变迁，女性自我意识显著增强，对自身权益的关注度日益提升，并在社会生活中拥有更多的话语权。鉴于原有退休制度已实施四十余年，社会现状已发生深刻变化，男女性别差异在各方面均逐渐缩小，因此，实现男女同龄退休成为社会发展的必然趋势，也是法律发展的应有之义。当前，修改现行退休制度的呼声愈发强烈。在退休后的社会保障方面，男女工人和干部均享有公费医疗待遇，这些法律规定为女性退休后提供了必要的福利保障。女性退休年龄及退休后的社会福利保障，均构成女性平等就业权的重要组成部分[3]。

3. 我国女性就业不平等的原因

3.1. 我国法律体系中，对平等保护的原则尚缺乏明确反歧视意涵

歧视，从广义上理解，即指对某一类人群进行排斥或施加不同对待，导致其原有合法权利被剥夺或受到侵害。尽管我国《宪法》及其衍生法律已明确阐述法律面前人人平等的原则，但在反歧视方面的具体规定尚显不足，主要聚焦于反特权领域，我国学术界的探讨亦多集中于此。在当前社会普遍将法律面

前人人平等的理念局限于反特权层面，而缺乏对反歧视的深入理解和实践的背景下，构建全面而宏观的平等意识显然是一项亟待推进的任务。基于此，我国法律中平等保护中反歧视思想的缺失对我国女性就业平等权的实现造成一定不利影响[4]。

从当前法律环境审视，我国现行法律体系在女性就业反歧视方面的明确条款尚显不足。在司法实践中，法院在处理涉及女性反就业歧视的案件时展现出相对保守的态度，立案标准较为严格，导致部分女性劳动者提出的反歧视诉讼难以得到妥善解决。此外，根据我国法律的“谁主张谁举证”原则，鉴于用人单位的歧视行为往往具有隐蔽性，女性职工在举证方面面临较大困难，难以独立提供充分证据，从而增大了胜诉的难度。综合而言，我国在反歧视立法方面的主要法律依据包括《宪法》《妇女权益保护法》《残疾人保障法》《劳动法》《工会法》以及《劳动就业法》等法律法规。但上述法律中关于反歧视的条文大多存在可执行性弱、强调法律原则而缺失实施细则等问题。其中，以《劳动法》为例，其对就业歧视的认定范围较为片面，缺乏对歧视行为的具体责任认定，救济程序效率低，并且缺乏反歧视的专门机构[5]。

3.2. 女性的生理特点会对她们的就业能力和机会产生影响

女性特有的生理现象及其所承担的生儿育女责任，对其就业能力及机会构成了实质性影响，使得她们在就业市场中处于较为弱势的地位。在职业发展过程中，女性的生理期、怀孕期、生产期和哺乳期均可能暂时性地削弱其正常工作能力。考虑到生理期的特殊需求，女性员工可能因身体条件的限制而面临生活和工作上的不便，部分女性还可能因此遭受生理疼痛，损害健康。因此，用人单位应提供合理的经期假，如1至2天，以支持女性员工。

此外，女性在怀孕和生育期间，不仅需要关注自身身心健康，还需频繁前往医疗机构进行产检，以确保胎儿或新生儿的健康。从我国劳动力市场的普遍情况来看，女性职工在完成学业进入职场后，将经历恋爱、结婚、怀孕、生产和育儿等多个阶段，这些阶段通常需要投入大量时间，一般而言，从恋爱到生育一胎可能需要三至五年。随着“二胎”、“三胎”政策的实施，这一时间跨度可能进一步延长[6]。若用人单位在招聘和用工过程中，忽视女性员工在特定生理阶段所需的合理关照，强行要求她们承担超出其生理承受能力的高强度工作，此举显然违背了人道主义的基本准则和劳动保护的原则。然而，我们同样需要认识到，过度的特殊保护也可能在一定程度上影响用人单位的运营效率和经济效益。作为自主经营、自负盈亏的经济实体，企业在招聘过程中，通常会综合考虑劳动力的综合素质、工作能力与成本效益，以确保招聘的“性价比”并进行科学的筛选。

3.3. 女性就业的特殊保障未落实到位

为确保劳动者的生命安全和身心健康不受威胁，避免各种不利因素在劳动过程中对其造成损害，我国已颁布了一系列法律法规来保障劳动者的权益，其中特别强调了妇女就业的特殊保护。鉴于女性因生理条件及社会角色的差异，在就业过程中往往面临较男性更为严峻的困境，国家政府有责任为其提供适当的援助。然而，在我国众多企业单位中，女职工的特殊保护制度执行情况并不理想，尤其是针对女性“四期”的保护制度更是难以得到落实。具体表现为：其一，女性员工在“四期”休假期间，其工作岗位往往无法得到保障；其二，加班现象普遍存在，且未能按法规规定给予相应报酬。尽管国家已明确规定经期假的存在，但仍有不少女性在经期从事着法律明确禁止的劳作。部分单位甚至要求孕期或哺乳期女性承担超出其身体承受能力的工作。此外，一些企业为追求经济效益，忽视职工权益保障，拒绝为女性职工缴纳生育保险，甚至以此为理由拒绝录用女性员工或要求签订“禁孕条款”。由此可见，尽管我国法律领域已对女职工在劳动中的权益提供了法律保护，但当前保护措施落实情况仍需进一步改善。

4. 我国女性平等就业权保护存在的法律缺陷

4.1. 女性就业歧视的认定尚不完善

《劳动法》与《妇女权益保障法》等法律法规确立了我国对女性劳动者的特殊保护措施,明确禁止女性劳动者从事劳动强度为第四级的矿山、井下等劳动或其他禁忌性劳动,并对孕期、产期和哺乳期的女性劳动者的工作范围作出了限制。然而,由于过度强调对女性劳动者的保护,且我国关于女性劳动者特别保护适用标准的界定不够精确,这一规定在某些情况下被滥用。一些用人单位以此为由,错误地将之视为法律特别规定,进而实施对女性就业的歧视行为,拒绝雇佣女性劳动者,导致女性劳动者面临就业范围受限、就业门槛提高以及就业难度加剧的问题。在维护公共利益和公序良俗的前提下,对部分劳动者从事特定劳动的限制,从表面上看可能被视为就业歧视,但实质上,这种限制是出于公共利益需要而采取的不得已措施,不应被视为就业歧视[7]。

4.2. 用人单位实施女性就业歧视承担法律责任尚需明确

法律责任通常指因违法行为、违约行为或法律规定的其他行为,责任主体需对国家、社会或他人承担的法律后果。在我国,法律责任主要涵盖民事责任、刑事责任、行政责任和违宪责任。然而,在女性就业歧视方面,现行法律普遍缺乏具体、明确的规范。

《就业促进法》第八章以及《劳动法》第八十九条和第九十五条均对用人单位违反劳动规章及侵害女工和未成年用工的行为规定了相应的处罚措施,包括责令改正、承担赔偿责任和给予警告等。同样,《妇女权益保障法》第五十六条、第五十七条和第五十八条也明确规定,当用人单位侵害妇女权益时,需承担民事和刑事责任,并对打击报复或压制申诉、控告、检举的劳动者进行责令改正的处罚。

《劳动保障监察条例》第四章法律责任部分,详细规定了用人单位违反法律法规时的法律责任,除了责令改正和追究民事、刑事责任外,还根据不同情形和严重程度设定了不同数额的罚款、加付赔偿金、没收违法所得等处罚措施,情节严重时甚至吊销用人单位的许可证。

从上述法律法规可以看出,我国在处理用人单位实施女性就业歧视、侵害女性劳动者权利的法律方面,目前的规定较为抽象、模糊,缺乏具体细化的标准。这导致法院在判决此类案件时,往往只能给予劳动者有限的赔偿,使得实施女性就业歧视的组织和个人在法律上承担的成本较低,从而在一定程度上加剧了女性就业歧视现象,损害了女性劳动者的合法权益。

4.3. 女性就业歧视监督机制不完善

在审视我国女性劳动者就业歧视问题的监管现状时,必须指出当前监察力度的不足。《劳动法》第十一章明确赋予了政府行政部门、工会及政府相关部门对用人单位遵守法律法规情况的监督职责;《妇女权益保障法》进一步规定了妇女联合委员会对用人单位的监督权力;《就业促进法》第七章亦强化了劳动行政部门及政府相关部门对用人单位的监督责任,并建立了举报制度。然而,尽管法律框架为这些部门赋予了监督权力,但在实际操作中,劳动监察部门对性别就业歧视问题的重视程度尚显不足。由于缺乏针对女性就业歧视的专业知识和经验,这些部门的工作人员在判断歧视行为时面临困难,导致无法提供有效的监察和救济[8]。

《劳动保障监察条例》规定了县级以上人民政府及其劳动保障行政部门需主动对行政区域内的用人单位进行巡视监察,并接受劳动者投诉。但条例第二十条亦指出,若用人单位违反劳动保障相关法律法规的行为在两年内未被劳动保障行政部门发现,且未受到损害劳动者的控诉、检举,则用人单位的法律责任将不再被追究。这一规定在女性就业歧视问题上尤为凸显,因为歧视行为往往难以被及时察觉和监管。

5. 对保障女性就业平等权的法律建议

5.1. 界定女性就业歧视的认定标准

在判定某一行为的法律属性时，需确保该行为满足相应的法律构成要件。针对女性就业歧视的构成要件，我们可归纳为以下五点：首先，工作能力相当或相近的女性劳动者因其性别特征而遭受不公正对待；其次，此等不法行为必须导致实质性的不利后果；再次，这些不利后果与用人单位的不法行为之间需存在明确的因果关系；此外，用人单位在抗辩时，不得依赖客观、合理的理由；最后，若用人单位明知或应知其行为可能对女性劳动者构成歧视，却仍期望或放任此类后果的发生，即便主观故意在认定侵犯女性平等就业权时并非必要条件，但可作为加重处罚的依据[9]。再者，我们应当扩大女性就业歧视的界定范围，不仅涵盖招聘阶段，还应包括劳动过程中的同工不同酬、晋升机会不公等现象，甚至涉及离职过程中的退休年龄歧视，所有这些情形均构成女性就业歧视。

5.2. 明确用人单位实施女性就业歧视的法律责任

为了更有效地保障女性劳动者的权益，我国应建立并完善惩罚性赔偿制度。参考德国《一般平等待遇法》的相关规定，我国《劳动法》应明确对于恶意实施女性就业歧视的用人单位，应实施惩罚性赔偿，赔偿金额为该工作岗位平均工资的三倍。此举旨在加大对女性就业歧视行为的惩罚力度，提高用人单位的违法成本，进而有效遏制此类违法行为。

然而，对于惩罚性赔偿规则的适用主体，我们应有明确的限制。其适用范围应与强制缔约的适用主体相一致，即仅适用于在同等条件下本应当被录用而未被录用，或在同等条件下被辞退的女性劳动者。对于“赔偿”标准，我们应进行精确的规定，按照该工作岗位的月平均工资，给予劳动者双以上的赔偿，且不设置赔偿上限，以显著增加用人单位的经济负担，达到规制女性就业歧视的目的。此外，必须明确的是，强制缔约与惩罚性赔偿不能同时适用，应依据具体情况选择其中之一，以避免受害女性劳动者滥用权益。

5.3. 完善女性就业歧视的监督机制

首先，应充分发挥妇女联合委员会的核心作用。作为我国最大的非政府妇女组织，妇女联合委员会在促进男女平等、保护妇女合法权益方面扮演着至关重要的角色。其独特优势在于能够直接面向社会和妇女群体，深入了解女性的实际需求，并为她们提供切实有效的服务，为女性构建了一个值得信赖的求助平台。然而，当前我国妇女联合委员会的权力相对有限，因此，加强其及相关组织的强制执行力显得尤为重要。只有如此，才能确保用人单位对可能违反相关法律法规的行为产生足够的敬畏，从而避免违法行为的发生。

其次，进一步强化政府的监督职能。各行政区域政府应严格监督劳动保障行政部门及其监督组织，同时对用人单位实施全面监督。政府应增加投入，为劳动保障行政部门聘请具备深厚专业知识和丰富社会经验的人员，以确保监督检查工作的顺利进行，并为相关团队提供优良的工作环境。此外，政府还需积极督促相关机构主动前往用人单位进行调查，以核实是否存在女性就业歧视现象。对于受到侵害的女性劳动者，政府应提供咨询服务，并协助她们及时提起诉讼。同时，借助网络和广大人民群众的力量，广泛传播维护女性平等就业权的理念，并加强《妇女权益保障法》等相关法律法规的贯彻与执行。应有计划、有步骤地培养女性劳动者运用法律武器保护自身合法权益的能力。此外，加强民主监督，定期对当地女性劳动者进行询问和调研，认真听取她们的意见和建议，并根据反馈对现行法律法规进行必要的修订和完善，以更有效地遏制女性就业歧视现象的发生[10]。

6. 结语

在推进女性平等就业权的实现过程中，我们必须正视并承认存在的挑战，进而采取综合考量制定对策的方式，以切实解决问题。尽管我国法律条文中已对性别歧视作出明确规定，但这些规定尚显分散且较为笼统，缺乏可操作性。相比之下，多数国家已制定专门的法律规范，以应对就业过程中的性别歧视现象。因此，当前阶段，我国亟待完善并强化保障女性就业平等权的法律体系，同时提升民众的法律维权意识，以确保女性和男性在就业领域享有真正意义上的平等权利。

参考文献

- [1] 贾熙宇. 女性平等就业权的法律保障研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2024.
- [2] 代利凤, 张丽. 浅析体面劳动视域下的女性就业弱势[J]. 经济研究导刊, 2010(2): 59-60.
- [3] 杨帆. 女性平等就业权利的法律保护研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2022.
- [4] 郭延军. 我国女性就业权平等保护制度反思[J]. 法商研究, 2013, 30(2): 97-104.
- [5] 都伟. 反歧视法的立法思考[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2010.
- [6] 李爱莲. 女性劳动力就业: 特征、问题与措施[J]. 理论探索, 2008(1): 74-77.
- [7] 林嘉, 杨飞. 论劳动者受到就业歧视的司法救济[J]. 政治与法律, 2013(4): 2-12.
- [8] 林嘉, 杨飞, 林海权. 劳动就业法律问题研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005: 252.
- [9] 张姝. 论就业歧视的狭义界定——我国就业歧视法律规制的起点[J]. 当代法学, 2011, 25(4): 108-115.
- [10] 刘思磊. 女性就业歧视的法律规制研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2024.