

三孩政策背景下我国育龄女性平等就业权 劳动法保护与完善

王可心

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2024年12月12日; 录用日期: 2024年12月26日; 发布日期: 2025年1月21日

摘要

随着三孩政策的普及, 育龄女性平等就业权问题愈发凸显, 育龄女性面临就业门槛不对等、入职后待遇不等等现实阻碍。目前我国劳动法中对于育龄女性就业权分为一般保护和特殊保护两种, 但特殊保护条例存在过度保护, 导致不平等加剧了定义模糊化与现实偏离两方面问题, 为此应从立法、执法、司法层面分别改进完善, 从而对三孩政策背景下我国育龄女性平等就业权提供进一步的法律保障。

关键词

育龄女性, 平等就业权, 劳动法, 三孩政策

Protection and Enhancement of Labor Laws to Ensure Equal Employment Rights for Women of Childbearing Age in the Context of the Three-Child Policy in China

Kexin Wang

Law School, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Dec. 12th, 2024; accepted: Dec. 26th, 2024; published: Jan. 21st, 2025

Abstract

With the popularization of the three-child policy, the issue of equal employment rights for women of childbearing age has become increasingly prominent. Women in this age group encounter practical

obstacles such as unequal employment requirements and differential treatment post-hiring. Currently, the employment rights of women of childbearing age in China's labor laws are categorized into general protection and special protection. However, the excessive emphasis on special protection regulations exacerbates inequality in two ways: through vague definitions and a disconnect from reality. Therefore, improvements are needed at the legislative, law enforcement, and judicial levels to provide enhanced legal protection for the equal employment rights of women of childbearing age in the context of the three-child policy.

Keywords

Women of Childbearing Age, Equal Employment Rights, Labor Law, Third-Child Policy

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

为有效控制因人口过快增长而带来的资源和环境压力，我国于 1982 年全面实行计划生育政策，并将其写入《宪法》，这一基本国策自出台以来，对于我国的人口增速过快问题进行了有效控制，并对社会发展起到了积极的作用。然而随着我国人口出生率的不断下降，老龄化、少子化等一系列问题随之出现，而其后造成的更是我国劳动力人口的萎缩，从而导致严重的经济问题，为此我国于 2016 年实施全面两孩政策，然而该政策效果并不明显，并未改变我国低生育率的现状，2020 年我国总和生育率低至 1.3，意味着我国已进入低生育陷阱。由于生育政策往往根据现实环境的变化而调整，为进一步改善人口结构，保持人力资源禀赋，并促进人与自然的和谐共生，“三孩”政策于 2021 年正式入法，这一政策将有效促进我国人口的全面均衡发展。然而在带来巨大正面效应的同时，该政策也给育龄女性的就业形势造成了巨大冲击，生育时间往往会导致女性暂时离开工作岗位，而为节约用人成本，用人单位往往倾向于男性就业者，这也对育龄女性的就业空间造成了挤压。尽管我国法律出台了相关保护措施以为育龄女性营造良好的政策环境，然而在现实中起效微乎其微，育龄女性的劳动权益依然无法得到有效保障。

三孩政策为改善人口结构而生，但若忽视了育龄女性的劳动价值并为其带来一定的不平等，那么只会造成更严重的人口问题，为此需从法律层面为育龄女性平等就业权益提供有效的保护。

2. 文献回顾

2.1. 生育对于女性就业的影响

学界已对生育对于女性就业的影响产生了较多关注，主要从五个方面展开。第一即雇主对于育龄女性就业的就业歧视。如张永梅基于浙江省的调研认为育龄女性就业时会遇到隐性歧视强化、收入下降、职业发展机会受阻等多方面的困难。[1]第二即社会对于拥有孩子后男性及女性的刻板印象。如王鹏和吴愈晓发现男性在拥有孩子后，往往会被认为更具责任感，从而有利于其晋升并获得更多的工作机会，而女性则相反。[2]第三即对生育后女性再就业的影响。如宋健和周宇香认为女性因生育而中断就业后往往对其继续就业产生不利影响。[3]第四即对于就业选择的影响。如张抗私和王亚迪的研究表明幼年子女数量的增加会显著降低已婚女性就业率，且对于受雇就业的影响大于对自雇创业的影响。[4]第五即对就业质量的影响。如王翌秋等认为，无论是初育还是生育二孩，生育对女性就业质量的负面影响是非常迅速

和显著的。[5]

综上所述，生育对于女性就业的影响都不可忽视，然而目前学界多将目光放在女性就业的权益保障上，从劳动法角度对三孩政策背景下育龄女性平等就业权的关注度不够，这也为本文提供了一定的研究缺口。

2.2. 育龄女性平等就业权

平等就业权是关乎个人生存发展的经济权，也是体现个体尊严和社会公正的社会权，是国际社会公认的人权，防治劳动就业歧视是国家责任之所在。[6]尽管女性争取到了男女的同工同酬，但女性却因肩负着生育责任，而更容易遭遇就业歧视。[7]

平等就业权这一概念源自劳动法，在现实中各国已有诸多实践，如作为自由市场的英国出台了“反性别就业歧视政策”，致力于实现就业平等。从实践中看，平等就业权的概念意涵更多通过就业性别歧视这一表现形式而展开，如庞铁力认为就业歧视是指在其他条件相同时，部分劳动者由于身份、性别等因素在求职过程中被区别对待而丧失就业机会和平等的就业待遇，而就业歧视中的性别歧视则主要体现为对女性的性别歧视。[8]而有关平等就业权的概念，李炳安则将其定义为“平等就业权是指任何一个公民不论其民族、种族、性别、宗教信仰、语言、社会状况等方面的区别，均享有平等的就业机会，除能力、技术等限制外，不得有其他限制，对具备相同条件的公民，不能做出区别的待遇”[9]，该定义也与就业性别歧视相对照。目前学界对于育龄女性平等就业权并无统一定义，为此本文将其定义为“处于生育年龄的妇女因生育因素而无法享受与其他就业者同等的就业待遇”。

3. 三孩政策背景下我国育龄女性平等就业权的现实不等

3.1. 就业门槛不对等

用人单位由于女职工生育需要承担经济负担增加和人员短缺这两方面的压力[10]，为此用人单位在招聘时往往会优先考虑不具备生育压力的男性，在女性面试时也往往会被问及婚育状况以及未来是否有婚育的打算，从而将此作为选聘的标准，根据智联招聘发布的《2022 中国女性职场现状调查报告》数据，61.2%的女性在求职中被问及婚育情况。2014 年，一位名叫郭晶的女大学生在满足招聘要求的情况下向杭州市西湖区东方烹饪职业技能培训学校投递简历，然而并无回音，经询问得到了“只招男性”的回复，随后郭晶起诉了该企业，法院判定企业侵害了郭晶的平等就业权。而三孩政策开放前已婚已育女性仍具有一定的工作空间，政策开放后，企业以降低人工成本为出发点，招聘时将一些符合三孩生育资格的适龄女性排除在外。[11]

现实中此类案例数量不在少数，但不少被歧视女性出于生计考虑并未提起上诉，显性或隐性的歧视将育龄女性紧紧包围，仅仅因为性别因素而否认女性的劳动价值是用人单位的短视所在，而上述案例的成功也代表着法律对于育龄女性平等就业权的保护，用人单位“只招男性”的话语以及排除育龄女性的行为也在一定程度上反映着其对于法律条例的忽视。

3.2. 入职后待遇不等同

当前，生育和抚养三个孩子所带来的经济压力主要落在女性及其工作单位上。由于企业通常将盈利作为首要目标，他们可能会采取一些不公平甚至违法的手段对待怀孕的员工，例如将她们调到不适宜的工作岗位，减少她们的奖金或补贴，以此迫使她们主动离职。企业甚至可能支付一定的费用来解雇这些女性员工。[12]且当育龄女性因生育而暂时离开工作岗位后，再重归职场时往往会与岗位内容脱节，而基于同等条件下企业更愿意招聘新人。

4. 我国育龄女性平等就业权劳动法保护现状

根据《劳动法》第12条,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视,可看出目前我国劳动法对于育龄女性平等就业权保护与其他劳动者共同实行一般保护。而在实行一般保护的同时对育龄妇女实行特殊保护,根据《劳动法》第61条,不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。第63条强调不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。然而此类条例却存在一定问题。

4.1. 过度保护导致不平等加剧

尽管此类特殊条例注重保护育龄女性权益,然而却过度保护育龄女性,通过强调女性的弱者地位,加剧了社会性别意识的划分,固化了传统观念中男强女弱的观念,在法律条文中明令规定对于育龄女性的保护则可能进一步加剧用人单位的性别歧视,用人单位出于避免触碰法律条文的考虑往往会直接将育龄女性就业者排除于选择之外,从而导致育龄女性所遭受的就业不平等进一步加剧。

4.2. 定义模糊化与现实偏离

尽管目前劳动法中对于育龄女性的保护作出了明文规定,然而此类规定却具有定义上的模糊性,难以完全进行具体界定,在不同的人力环境下,对于上述条例的解释会具有相当大的主观性,如是否延长了女职工的工作时间本就具有极强的主观性,这也给予了用人单位一定的可操作性,且条例中具有对女性经期的特殊保护,然而在现实中极少有用人单位施行这一点。

而关于用人单位侵害育龄女性平等就业权所应承担的法律责任方面也具有模糊性,对于该法律责任并未澄清,用人单位具体所应承担的民事责任尚未厘清,而在没有具体处罚情形下所规定的法律条文对于用人单位是没有约束力的,无法与现实对照,也就无法保护育龄女性的平等就业权。

5. 三孩政策背景下我国育龄女性平等就业权劳动法完善路径探究

5.1. 立法层面

5.1.1. 制定专门法律

平等就业是每位育龄女性所应享受的合法权益,目前我国劳动法中关于育龄女性平等就业权的立法仍存在交叉模糊、惩罚不明等情况。为使其从根源上获得平等就业权,须从立法层面出发,通过制定专门的法律合理保障育龄女性平等就业权,如《反就业歧视法》《平等就业法》等,合理界定就业性别歧视的范围并提供平等就业的判别标准,并对惩罚措施作出明确定义,将显性及隐形就业歧视以法律条文的形式明令规定,明确显性歧视及隐形歧视的构成要件,从而引起各用人单位的警示,避免用人单位采取更为隐蔽的隐形歧视方式,并使得法院判决时有法可依。三孩政策实施后,要根据现实中的案例进行整理归纳,对相关情况作出整体性梳理,将现实融入法律条文,不断对其完善,以便更好地保护育龄女性平等就业权。

5.1.2. 减少性别烙印

目前劳动法中关于育龄女性平等就业权的保护上呈过度倾向,过于强调性别烙印,从而起到适得其反的效果,为此应从立法层面减少特殊保护条例中的性别烙印。在特殊保护与性别平等并重的基础上,把握好“特殊保护”和“公平”、“平等”的界限,注重特殊保护与性别平等并重,避免因特殊保护而产生

生更多不平等。[12]如三孩政策出台后,生育率会显性上升,可增设父母育儿假制度,将男性纳入立法考虑,平衡男女家庭责任,减少条例中对于女性责任的突出强调。从实质上给予育龄女性就业的合理保护,而非仅仅在条文中加强性别烙印,突出特殊保护。

5.1.3. 明确相关责任机制

如果在立法层面无法明确对于侵害育龄女性平等就业权行为所应承担的法律责任,那么育龄女性的平等就业权仍会被侵害。目前我国劳动法中并未规定对于该种侵权行为的具体制裁措施,在现实的此种案例中,育龄女性就业者通常更关心侵权单位的民事责任,从而可以获得一定的补偿,因此可设立相关责任体系,以民事责任为主,以行政责任和刑事责任为辅。民事责任方面除经济赔偿和精神损害赔偿责任外,应增加复职、升职等非金钱给付的民事法律责任形式;刑事责任方面应考虑将实施歧视女性就业的用人单位列入单位犯罪的主体,对歧视情节严重的犯罪行为实施严惩个人及并处罚金的措施,提升违法单位的犯罪成本,起到法律震慑的效果。[13]

5.2. 执法层面

5.2.1. 成立相关执法机构

尽管各地均设置了劳动仲裁机构,然而针对育龄女性平等就业权的执法机构尚存在缺漏,为此应成立专门机构针对此问题进行有效解决。该机构应具有执法权与一定的司法权限,执法机构通过受理相关案件,针对案件细节进行严密调查,了解具体情况后及时化解育龄女性就业者与用人单位间的矛盾冲突,若调解失败,应对女性就业者给予法律援助。并对所在辖区内相关情况时刻关注,对于曾反映类似情况的用人单位密切监督,对存在就业歧视行为的用人单位进行行政处罚。

5.2.2. 加强监察力度

目前我国劳动监察部门职能缺位,分工不明确,执法力度较弱,多停留在口头教育阶段,因此导致用人单位违法成本低。因此应赋予劳动监察部门相关权利,并对其进行相关培训,提升人员素质,明确职责权限。

5.3. 司法层面

5.3.1. 疏通司法救济渠道

现行劳动争议处理程序通常被概括为“一调一裁两审”,在实践过程中,由于法院和仲裁委员会系统之间的独立性导致仲裁与诉讼这两个程序不能够完美对接,呈现二元分裂状态。为此应当将育龄女性平等就业权纠纷纳入劳动仲裁的受理范围,使得受害者能够快速得到司法救济。同时细化公益诉讼机制,扩大诉讼主体,引起更广泛的社会效果。

5.3.2. 完善举证责任分配制度

纵观各类案件,由于歧视的见解性,育龄女性劳动者很难提供充分的证据,因此为了保证受害者获得有力的救济,应当将举证责任分配明确,完善举证责任分配制度。可通过举证责任倒置,将证明责任转移给用人单位,若用人单位期限内无法举证证明不存在差别对待劳动者的行为,则可推定其行为构成歧视。

6. 结语

随着多孩时代的到来,女性生育压力加剧,因此应从法律层面合理保障其平等就业权,针对劳动法中的现有问题进一步细化完善,从而进一步保障育龄女性的合法就业权益。本文通过阐述三孩政策背景

下我国育龄女性平等就业权的现实不等以及我国育龄女性平等就业权劳动法保护现状,从而提出了三孩政策背景下我国育龄女性平等就业权劳动法完善路径探究。然而本文的建议措施仍存在一定缺漏,未来拟作出更深入的研究以为育龄女性的就业权益保障提供更多建议。

参考文献

- [1] 张永梅. “全面两孩”政策下育龄女性职业困境的整体性治理——基于浙江省的调研[J]. 治理研究, 2020, 36(3): 100-107.
- [2] 王鹏, 吴愈晓. 养育子女对社会网络资源的影响: 母职惩罚和父职奖赏? [J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2022(3): 89-101.
- [3] 宋健, 周宇香. 中国已婚妇女生育状况对就业的影响——兼论经济支持和照料支持的调节作用[J]. 妇女研究论丛, 2015(4): 16-23.
- [4] 张抗私, 王亚迪. 生育对已婚女性就业选择的影响研究[J]. 公共管理评论, 2021, 3(3): 53-75.
- [5] 王翌秋, 郭冲, 金松青. 生育影响高质量就业的性别差异研究[J]. 世界经济文汇, 2024(3): 80-98.
- [6] 胡玉鸿. 弱者权利保护基础理论研究[M]. 北京: 商务印书馆, 2021: 395.
- [7] 曹薇薇. 人口政策转型期平等就业权的司法救济[J]. 法学, 2022(6): 175-192.
- [8] 庞铁力. 劳动权的平等保护及禁止就业歧视的法律思考[J]. 法学杂志, 2012, 33(3): 118-123.
- [9] 李炳安. 劳动权论[M]. 北京: 人民法院出版社, 2006: 121.
- [10] 宋健, 周宇香. 全面两孩政策执行中生育成本的分担——基于国家、家庭和用人单位三方视角[J]. 中国人民大学学报, 2016, 30(6): 107-117.
- [11] 申丽坤. 对于完善生育保险制度与女性公平就业的思考[J]. 经济论坛, 2007(15): 51-52.
- [12] 李志, 陈旒, 兰庆庆. “全面两孩”政策下女性平等就业问题审视[J]. 重庆社会科学, 2018(10): 93-102.
- [13] 李洪祥. “二孩政策”下保护女性就业权立法完善研究[J]. 社会科学战线, 2017(10): 197-204.