

“三胎”政策背景下育龄女性群体就业权益的影响及其应对策略

储海青

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2023年10月7日; 录用日期: 2023年12月5日; 发布日期: 2023年12月13日

摘 要

人口问题始终是影响我国经济社会发展的基础性、全局性和战略性问题。《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》于2021年7月20日发布, 作出实施“三胎”生育政策及配套支持措施的重大决策。生育政策的调整在缓解人口老龄化, 促进社会可持续发展的同时, 也会相应地带来一些消极影响。本文通过问卷调查法询问上海市年轻人对生育的态度、生育效用与生育阻力因素及对生育政策或措施的需求等。调查结果发现, 男性有较高的生育意愿, 对于女性参与者来说, 经济压力、生育风险、个人事业发展、分娩疼痛与孕期艰辛、婚姻信心不足等因素阻碍了其未来的生育。从对生育政策或措施需求方面来看, 男性参与者更希望降低生育成本, 女性参与者则更需要提供工作支持。并通过访谈法总结“三胎”生育政策实施效果的基础上, 分析“三胎”政策对育龄女性群体就业权益的影响, 并从政府、企业和社会等多个维度提出应对策略。

关键词

三胎政策, 育龄女性群体, 就业权益, 影响, 应对策略

The Influence of the Employment Rights and Interests of Women of Childbearing Age under the Background of “Three-Child” Policy and Its Countermeasures

Haiqing Chu

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Oct. 7th, 2023; accepted: Dec. 5th, 2023; published: Dec. 13th, 2023

文章引用: 储海青. “三胎”政策背景下育龄女性群体就业权益的影响及其应对策略[J]. 运筹与模糊学, 2023, 13(6): 6517-6529. DOI: 10.12677/orf.2023.136643

Abstract

Population problem has always been a basic, overall and strategic issue affecting China's economic and social development. The "Decision of the Central Committee of the Communist Party of China and The State Council on Optimizing the Fertility Policy and Promoting the Long-term and Balanced Development of Population" was issued on July 20, 2021, making a major decision to implement the "three-child" fertility policy and supporting measures. The adjustment of fertility policy will not only alleviate the aging of population and promote the sustainable development of society, but also bring some negative effects accordingly. In this paper, by means of questionnaire survey, young people in Shanghai are asked about their attitudes towards fertility, fertility effectiveness, fertility resistance factors and their needs for fertility policies or measures. The results of the survey found that men have a higher desire to have children, and for female participants, economic pressure, reproductive risks, personal career development, childbirth pain and difficult pregnancy, marriage confidence and other factors hinder their future fertility. From the perspective of the demand for fertility policies or measures, male participants prefer to reduce the cost of childbirth, while female participants are more in need of work support. On the basis of summarizing the implementation effect of the "three-child" fertility policy through interviews, this paper analyzes the impact of the "three-child" policy on the employment rights and interests of women of childbearing age, and puts forward countermeasures from multiple dimensions such as the government, enterprises and society.

Keywords

Three-Child Policy, Women of Childbearing Age, Employment Rights and Interests, Influence, Coping Strategy

Copyright © 2023 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. 研究背景与研究意义

1.1. 研究背景

人口发展一直是关系中华民族发展的大事情。为贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，促进人口长期均衡发展，2021年5月31日，中共中央政治局会议审议了《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》。就优化生育政策，实施一对夫妻可以生育三个子女政策，并取消社会抚养费等制约措施、清理和废止相关处罚规定，配套实施积极生育支持措施。女性从业是女性拥有独立经济地位的保障，而女性拥有独立经济地位是实现男女平等、两性和谐的基础。做好女性就业工作，不仅关系到妇女的生存和发展，也关系着社会的和谐。近几年来，我国就业形势严峻，体现在性别差异上便是女性“就业难”问题相当突出。在竞争激烈的就业市场中，对于女性劳动者来说，身体因素、文化程度、职业技能、身体素质、心理素质甚至是性别，都在某种程度上决定其在劳动力市场上处于劣势地位，面临就业难的困境。

1.2. 研究意义

党和国家始终坚持人口与发展综合决策，科学把握人口发展规律，坚持计划生育基本国策，有力促

进了经济社会发展进步，为全面建成小康社会奠定了坚实基础。党的十八大以来，党中央高度重视人口问题，根据我国人口发展变化形势，作出逐步调整完善生育政策、促进人口长期均衡发展的重大决策，各项工作取得显著成效。当前，进一步适应人口形势新变化和推动高质量发展新要求，实施三孩生育政策及配套支持措施，具有重大意义。

老龄化是全球性人口发展大趋势，也是我国发展面临的重大挑战。预计“十四五”期间我国人口将进入中度老龄化阶段，2035年前后进入重度老龄化阶段，将对经济运行全领域、社会建设各环节、社会文化多方面产生深远影响。实施三孩生育政策及配套支持措施，有利于释放生育潜能，减缓人口老龄化进程，促进代际和谐，增强社会整体活力。

虽然三胎政策对于改善人口结构、保持人力资源禀赋优势、平缓总和生育率下降趋势、巩固全面建成小康社会成果具有重要意义，但同时也对育龄女性群体的就业权益带来了挑战。“二胎”政策的实施已经令我们看到育龄女性群体在角色冲突、权益保障等方面出现了问题，“三胎”政策的实施不仅会使问题重现，甚至还会带来新的问题。三胎政策的出台需要我们关注育龄女性群体可能会面临的这些问题，以及基于这些问题怎样去维护她们的合法权益，保障三胎政策的积极效应。

2. 研究对象与方法

2.1. 研究对象

女性就业权益

《中华人民共和国妇女权益保障法》是根据我国宪法制定的一部用来推进两性平等和保护我国女性合法权益的法律[1]。在这部法律中，将我国女性的合法权益从六个方面进行划分，分别是文化教育权益、劳动就业权益、人身权利、婚姻家庭权益、社会保障权益和财产权益。

本文将着重分析对女性就业权益影响比较大的几项重要权益：一是受教育权，这是公民的基本权利之一，是由宪法确认和保障的权利。在我国，宪法确认公民有受教育的权利和义务，而且每个公民都必须按照法律要求，接受教育。其次是劳动就业权益，也就是本文探讨的女性就业权益。根据《保障法》规定，女性和男性一样，应该享有同等的劳动权利，社会各单位和个人不应以任何理由剥夺女性平等就业的权益特别是对于处在怀孕期、哺乳期或者经期的女性，任何用人单位不得以任何理由降低女性劳动者在这一时期应该享受到的工资和各种福利待遇，更不能让这一时期的女性去承担身体无法承受的高强度工作[2]。还有婚姻家庭权益，在这其中较为重要的就是生育权，应该着重保护女性的生育自由，生育自由不仅仅包括生育的自由，还应该注重对女性不生育自由的保护，女性享有一定的权利去决定自己是否要生育，也可以决定自己生育的时间、地点和形式等各种相关问题。女性在家庭生活中付出较多的时间和精力，这也应该被考虑在女性为家庭所做的贡献中，不得仅以男女双方的工资标准去衡量双方为家庭付出的程度。

2.2. 研究方法

问卷内容分析

生育观概况

1) 对生育的态度

本次调查问卷通过询问上海市年轻人“对生育的态度”我们发现占比最高的42.47%的参与者对生育持无所谓的态度；仅8.87%的参与者认为一定得有孩子，没有孩子的婚姻是不完整的；而11.56%的参与者想要做丁克；37.1%的参与者希望有孩子(见图1)。由此可见，上海市年轻人对于生育多数持较为随缘的态度，也有一部分上海市年轻人认为孩子是父母爱情的结晶，希望有孩子。

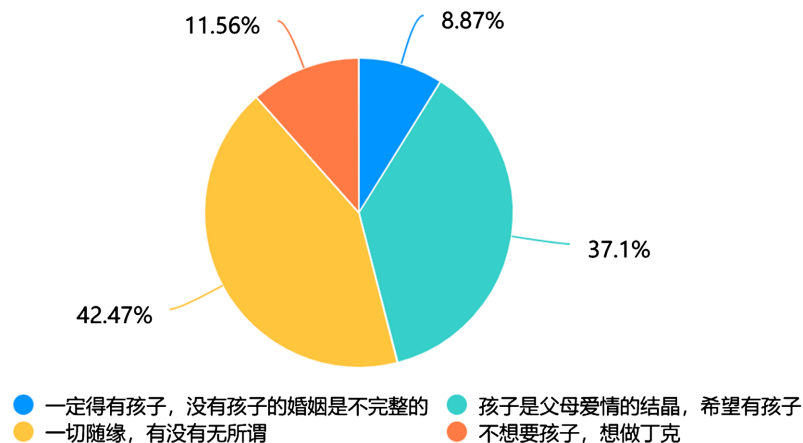


Figure 1. Attitudes towards fertility

图 1. 对生育的态度

通过男女参与者的比较分析我们发现, 男女参与者对生育的态度有所不同。其中, 男性参与者约 65% 希望有个孩子, 女性参与者约 35% 希望有个孩子, 约 50% 认为随缘, 比例超过男性参与者(见图 2)。由此可见, 男性参与者的生育意愿相较于女性参与者更高。

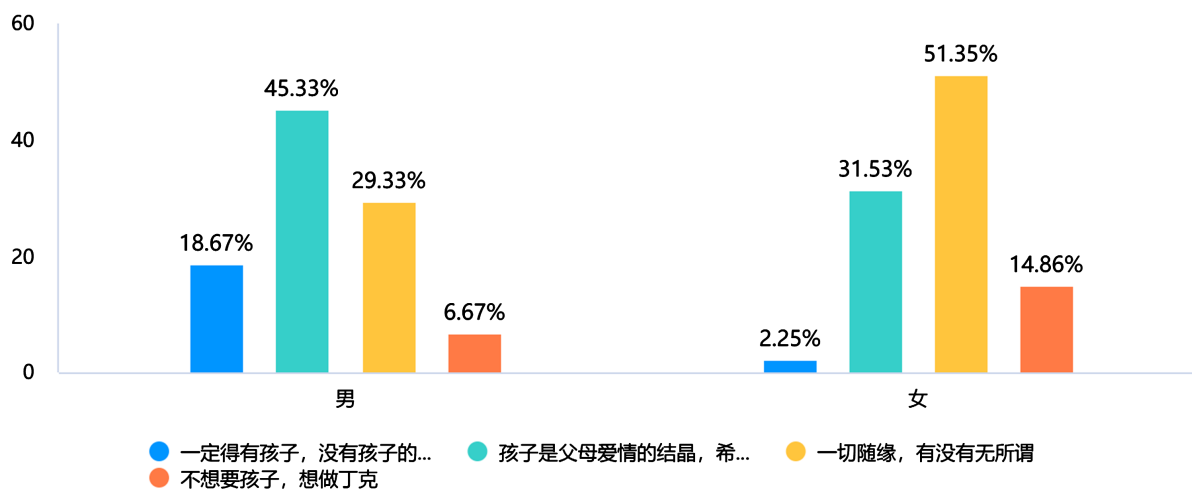


Figure 2. Cross-analysis of male and female participants' attitudes towards fertility

图 2. 男女参与者对生育态度交叉分析

2) 计划生育时间、理想子女数及对子女的性别偏好

本次调查问卷通过询问“计划结婚多久后生孩子?”“在不考虑任何因素限制的情况下, 你理想的子女数量是?”“如果只能生一个孩子, 你希望孩子的性别是?”“如果只允许生两个孩子, 你希望孩子的性别组成是?”来分别测量上海市年轻人的计划生育时间、理想子女数及对子女的性别偏好。通过调查我们发现, 70.18% 有生育意愿的参与者都计划结婚 1~3 年生孩子; 14.04% 参与者计划结婚一年内生孩子; 11.7% 参与者计划结婚 3~5 年生孩子; 有 2.92% 参与者认为有孩子了才结婚; 仅 1.17% 参与者计划结婚 5 年以上生孩子。由此可见, 大部分上海市年轻人都认为结婚 1~3 年生孩子是一个比较合理的生育时间(见图 3)。通过对男女参与者的比较分析我们发现, 男性参与者计划结婚一年内生孩子的比例超过女性参与者较多, 可见男性参与者希望结婚后就生孩子的意愿相较女性参与者更为强烈(见图 4)。

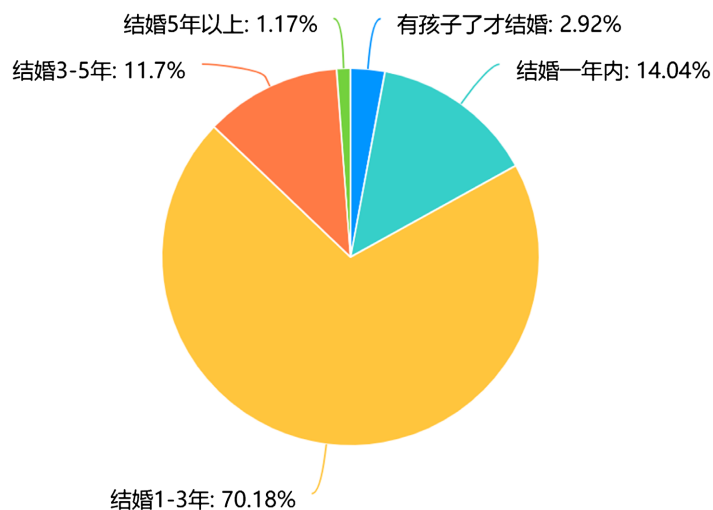


Figure 3. Family planning time
图 3. 计划生育时间

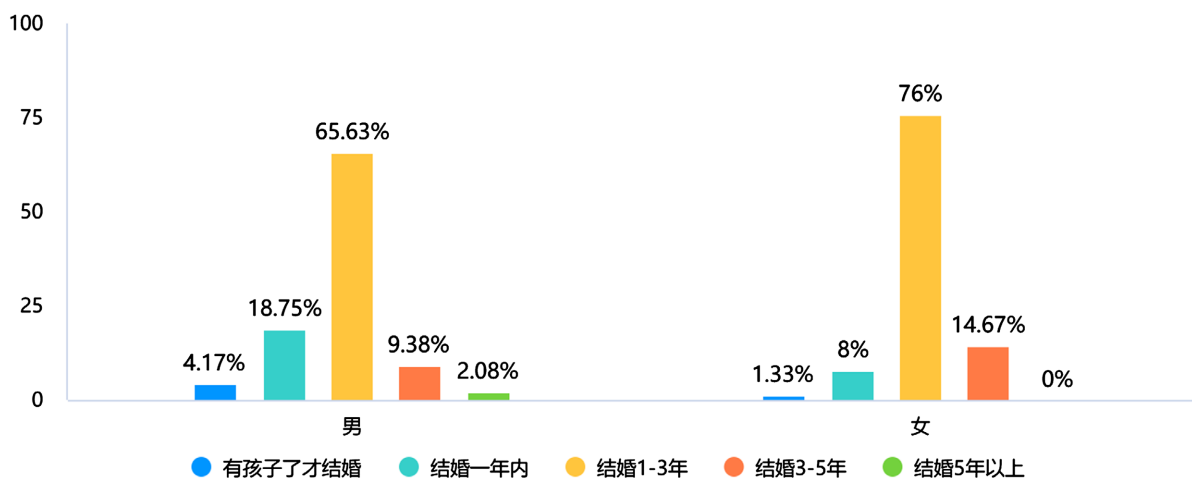


Figure 4. Cross-analysis of family planning time among male and female participants
图 4. 男女参与者计划生育时间交叉分析

关于理想子女数量, 65.5%有生育意愿参与者都希望能够拥有 2 个孩子; 27.49%参与者希望只有 1 个孩子; 6.43%参与者希望能拥有 3 个孩子; 0.58%参与者希望能拥有 4 个甚至更多孩子(见图 5)。由此可见, 大部分有生育意愿的参与者都希望自己能够有两个孩子互相陪伴长大。关于对子女的性别偏好, 如果只能生一个孩子, 57.14%有生育意愿参与者认为只生一个孩子的话孩子性别无所谓; 25.23%参与者希望生女孩; 17.63%参与者希望生男孩(见图 6)。如果只允许生两个孩子, 70.82%有生育意愿参与者都希望孩子的性别组成是一男一女; 24.01%参与者认为孩子的性别无所谓; 3.65%参与者希望能够生两个女孩; 1.52%参与者希望能够生两个男孩(见图 7)。由此可见, 大部分有生育意愿的参与者都希望能够生两个孩子, 并且理想的性别组成是一男一女。

3) 生育效用与生育阻力因素

为了探究上海市年轻人生育意愿背后的驱动机制, 本次调查进一步收集了上海市年轻人对于不同生育效用和生育阻力因素的感知情况。关于生育效用, 80.85%参与者赞同陪伴孩子成长是很有意义的一件事; 67.78%参与者赞同孩子的到来能为整个家庭带来幸福感; 63.22%参与者赞同共同养鱼子女能够深化

夫妻关系，是人生的起点；40.73%参与者认为子女是自己希望和寄托的延续；24.92%参与者认为养育子女能够为晚年生活提供保障；5.78%参与者都不赞同以上观点(见图 8)。图 8 展示了上海市年轻人对不同

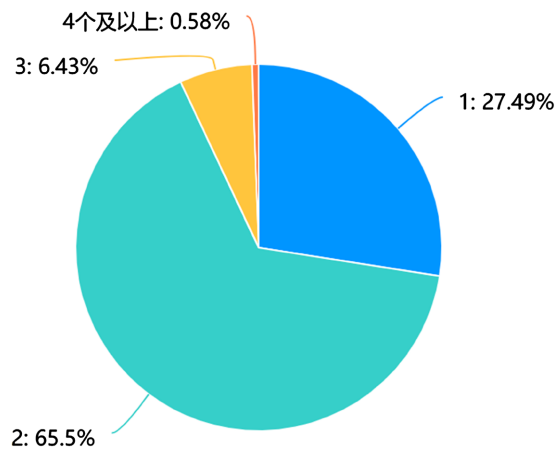


Figure 5. Ideal number of children

图 5. 理想子女数量

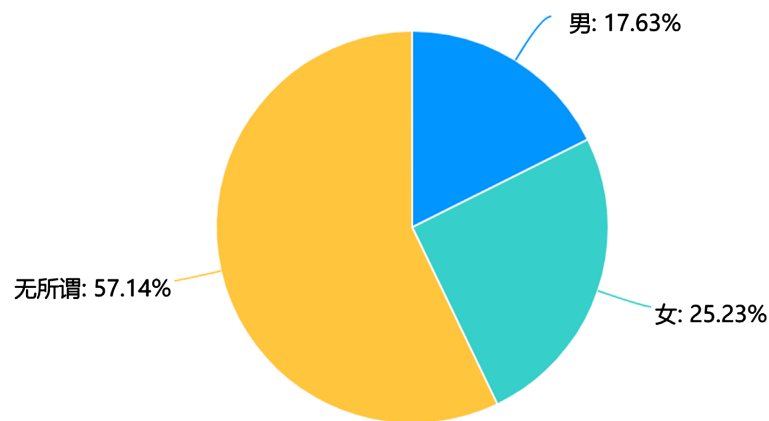


Figure 6. Gender preference for children (1)

图 6. 对子女性别偏好(1 个)

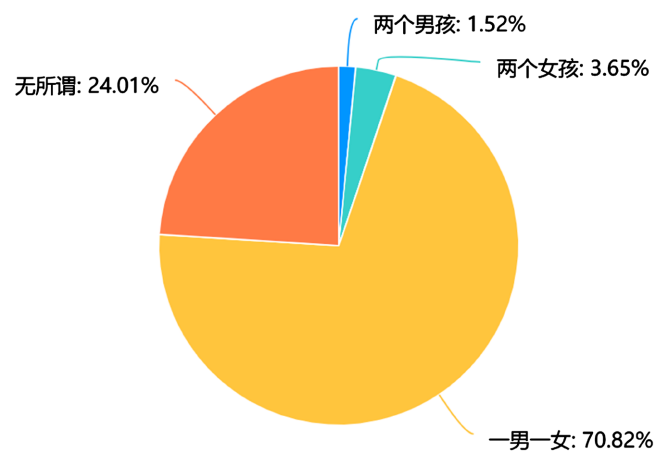


Figure 7. Gender preference for children (2)

图 7. 对子女性别偏好(2 个)

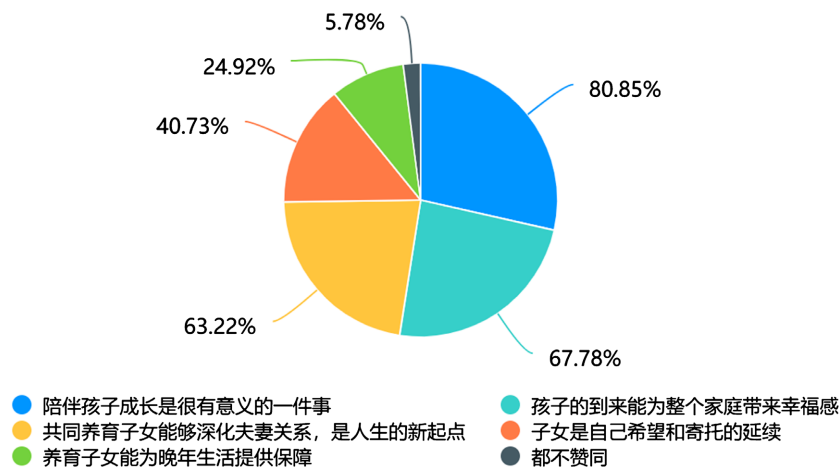


Figure 8. Fertility utility

图 8. 生育效用

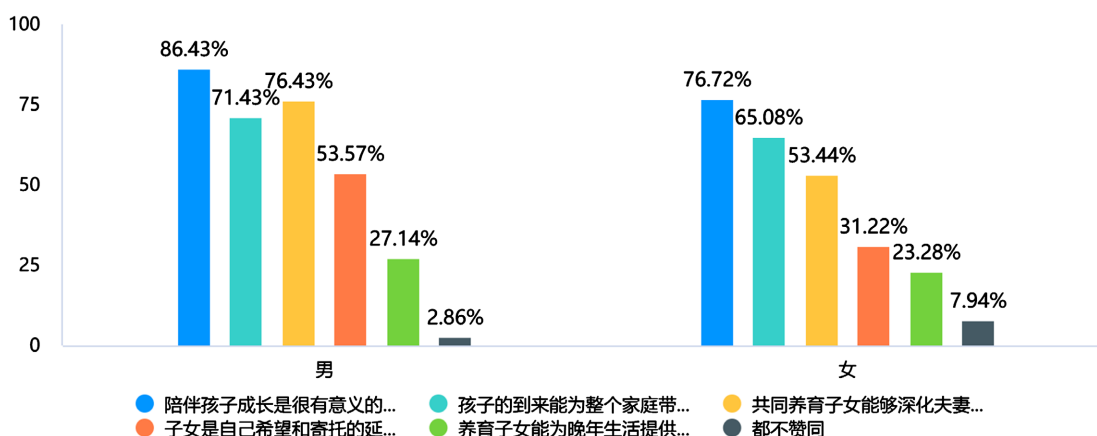


Figure 9. Cross-analysis of male and female fertility effectiveness

图 9. 男女生育效用交叉分析

生育效用的分性别认可度。从性别来看，男性参与者比女性参与者更认同共同养育子女能够深化夫妻关系，是人生新起点的观点，男女参与者对生育效用的排序基本是一致的(见图 9)。但在所有的维度上，男性参与者的感知更为积极，这与男性参与者有更高的生育意愿相一致。

图 10 给出了上海市年轻人对于生育阻碍因素感知的分性别排序。对于女性参与者来说，经济压力、生育风险、个人事业发展、分娩疼痛与孕期艰辛、婚姻信心不足等因素阻碍了其未来的生育。男性参与者普遍认为经济压力是最主要的阻碍因素。在所有生育阻力的维度上，女性参与者的感知均比男性参与者更为强烈。此外，不能忽视女性参与者对生育风险的感知，有 70.9% 的女性参与者将其列为影响生育的重要因素。

4) 对生育政策或措施的需求

调查继续询问了参与者们对于生育政策的需求(见图 11)。男性参与者认为最具意义的前五项配套措施分别是降低买房/租房成本、教育成本、医疗成本、托育成本、降低就业歧视，辅助降低“母职”束缚；女性参与者则在降低教育成本、买房/租房成本、医疗成本的基础上，提出了保证女性有充足的带薪产假/男性带薪育儿假期的需求。男女参与者们都很在意降低买房/租房成本和教育成本。此外，女性参与者也非常在意减少就业歧视、和母职束缚的相关政策和措施。男性参与者将降低医疗成本和托育成本放在了

前几位，减少就业歧视和女性带薪产假的相关政策和措施也成了男性参与者期盼能够改善的。这些对于政策的排序，很好地对应了上文男女参与者所感知到的生育阻碍因素。可以发现，男性参与者更希望降低生育成本，女性参与者则更需要提供工作支持。

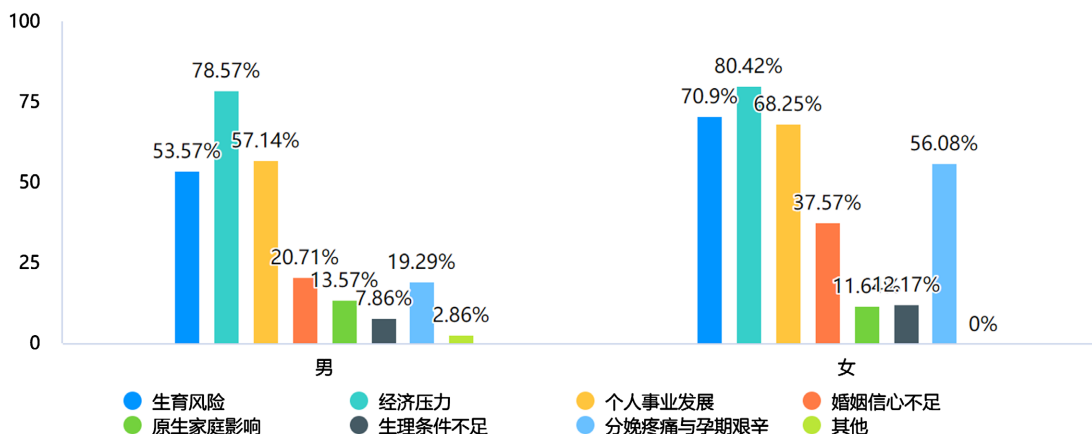


Figure 10. Cross-analysis of fertility hindrance factors

图 10. 生育阻碍因素交叉分析

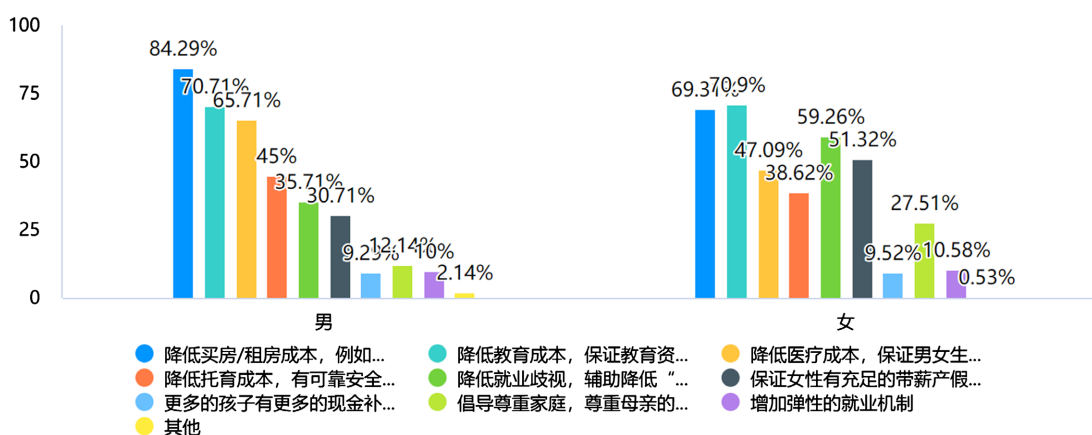


Figure 11. Cross-analysis of demand for fertility policies or measures

图 11. 生育政策或措施需求交叉分析

访谈法(interview)又称晤谈法,是指通过访员和受访人面对面地交谈来了解受访人的心理和行为的心理学基本研究方法[3]。因研究问题的性质、目的或对象的不同,访谈法具有不同的形式。根据访谈进程的标准化程度,可将它分为结构型访谈和非结构型访谈。为了分析“三胎”政策对育龄女性就业权益的影响,本文采用非结构对若干育龄女性进行了访谈,通过访谈笔者发现育龄女性的就业权益面临着如下困境,下面本文来一一进行分析。部分访谈实录整理如下:

问:“国家出台了三胎政策,从国家的角度讲,应该得到大力支持,人口的稳定增长有利于国家的发展,作为普通老百姓是应该大力配合。您认为‘三胎’生育政策是否会对您的职业发展产生更大冲击呢?”

答:“我认为女性群体在职业发展上本就受结婚生子的影响,这几乎是不可否认的,在应聘工作的时候往往 HR 会考虑女性有没有结婚,有没有生孩子,生了孩子的女性在职业发展上会占有一定优势,因为不需要再有一个突如其来的产假,相对来讲,生了孩子的女性职业生涯的上升空间相对更大,可以

拥有更长期更稳定的时间投入在工作上，但随着二胎和三胎政策的到来，生了孩子的女性在职场上的竞争力也会随之下降，公司会认为你可能还有生二胎三胎的打算，这点对女性高管更不利，你可能凭借自己的努力做到了高管，但是一旦你生孩子你的职位就很有可能保不住，除非你真的能做到这个职位非你不可，无可替代。事实上这一点是很难做到的。现在的二胎三胎政策对于刚刚进入职场的女性来说压力更大，一方面公司在招人的时候会要考虑你未来可能有生二胎甚至三胎的打算，资本目的是盈利和创造价值，公司不是福利机构，虽然国家规定不能歧视女性，不能歧视刚生完孩子的年轻妈妈，但事实上是资本在选择的时候他们可以选择淘汰掉这批即将面临生育压力的女性。同时，年轻职业女性面临的压力也来自于社会，如果身边的人都生了二胎三胎，很多人也会迫于社会压力选择生二胎三胎，不可否认的是职业女性必须要在养育子女上花费更多的时间，那就势必会造成女性的职业竞争力更加下降，不管你多么的热爱工作，努力工作，时间安排的多么合理，你都要面临儿女培育和工作的双重压力下，分了更多的精力在家庭上那么事业的发展必然要受到影响。最终造成的结果就是年轻的职业女性会面临更大的压力，是选择花费更多精力养育还是选择继续打拼，成了女性的重要矛盾，抛开养育成本不谈，职场对女性的容忍度需要提升，但是事实很难在短时间内改变，可能最好的解决方案是女性在生产产假阶段男性也跟着休假照顾家庭，这样实现了要生小孩的话不分男女都要休假，职场上对女性的歧视或许才能降低。女性的职业发展才能相对受到较小的影响。从政策层面上鼓励生育没有问题，应该大力推广，不过配合辅助政策的实施保障生育女性的合法权益，可能会增加女性的生育欲望，让女性的生育不再成为职业道路上的障碍可能会让更多的职业女性更容易接受生孩子这个事情。”

3. 三胎政策背景下育龄女性就业权益面临的困境

3.1. 保障育龄女性群体相关的法律法规缺陷

在我国目前颁布的《宪法》《劳动法》《就业促进法》《妇女权益保障法》《女职工特殊劳动保护条例》(征求意见稿)等法律文件里，只有一般反对女性歧视的内容，但在实际中缺乏可操作性。此外，我国还批准了几个在世界上具有重大影响的禁止妇女就业歧视的国际公约，它们是《消除对妇女一切形式歧视公约》、《对男女工人同等价值的工作给予同等报酬公约》以及《1958年消除就业和职业歧视公约》

“尽管我国各个不同层次的立法都一再强调禁止就业中的性别歧视，但近年来诸多调查报告却显示着这样的结果：女性在就业过程中遭遇着严重的歧视[4]。”之所以歧视就业女性现象屡禁不止，这里当然有很多因素，但其中有两个非常重要的因素，一是我国有关男女平权的立法显得过于原则，缺少消除性别歧视的可具体实施和操作的法律法规。二是企业嫌招女职工麻烦，比男职员要更多的时间精力和金钱，所以不愿意负担不必要的成本。我国生育保险的应用在空间上也不够广泛，参保的女性数量不够多，对怀孕妇女的歧视问题并没有得到很好的解决。因此，我国生育保险制度还有很大的进步潜力与空间。同时，我国缺乏对于侵犯妇女劳动权益的企业处罚力度，这主要是通过我国对于这种行为的处罚金额太低表现出来的。《女职工劳动保护特别规定》中表示对侵犯妇女劳动权益的企业会罚一千到五千元不等的数额，但因为随着社会经济水平的发展，一千以上五千以下的罚款额度明显偏低，对用人单位和企业来说这点罚款缺乏震慑作用，导致这种违法行为难以得到有效遏制。因此只有增加对违法单位和企业的罚款数目，使企业感受到一定的损失，才能达到一定的震慑作用，从而使妇女权益保障问题得到有效解决[5]。生育妇女权益保障的司法制度尚不完善。一方面，劳动者与用人单位发生纠纷后，经常发生劳动者证据不足的情况。在这种情况下，员工提起的法律诉讼将不会得到法律的维护。虽然我国实行举证责任倒置，一般情况下，劳动者不需要提供证据，企业对劳动者的社保记录、考勤记录、工资单等承担举证责任，但该规定在一些复杂的劳动争议中难以适用，因此必须扩大举证责任倒置原则的适用范畴，以

此来加强对妇女劳动权益的保障。另一方面,女性职工与企业之间的纠纷属于民事纠纷,需要提起诉讼或仲裁。劳动者必须先向劳动仲裁机构提交劳动争议仲裁。用人单位在不遵循劳动仲裁机构的决定的情况下,劳动者可以继续向人民法院提起诉讼。此外,由于程序的复杂性和维权成本的增加,导致女性职工放弃了为自己维护合法权益。这种情况在三胎政策出台的背景下也会愈演愈烈。近年来,我国人民及专家都在呼吁全国人大尽快制定《反就业歧视法》,中华人民共和国发布的关于治理就业歧视现象的相关法规,现已纳入立法规划,但至今还未正式颁布。这也是当今维护生育妇女权益方面的一个不足之处[6]。

3.2. 育龄女性就业平等权保护的困境

受我国传统“男尊女卑”思想的影响,女性本身在社会中就处于弱势地位,在职场上亦是如此。女性在申请工作和升职时很容易受到不公平对待。女性在生孩子和产后重返就业市场方面也面对着诸多困难。考虑到这些情况,一个企业或组织可能会更偏向于录用男性应聘者。如果不能保障妇女平等的基本劳动权利,那么女性职工将无法进入劳动力市场。但是,如果企业不赋予女性与男性同工同酬和平等晋升机会的权利,那么女职工的职业发展就更不用说。这种因生育所带来的导致职业丢失或中断的可能使妇女受到就业歧视,处于“不敢生”的境地。

3.3. 育龄女性维护劳动权益的困境

当面对工作单位侵权行为时,有一部分女职工会缺乏足够的维权意识和途径而不去寻求法律援助,任由用人单位宰割。还有一部分女职工为了维持表面关系忍气吞声,没有用法律武器保护自己合法权益的信心以及勇气。即使也有一部分女性职工有意识求助于法律,虽然最后能够维权成功,但过程中耗费了大量时间精力,最终结果也是职工与工作单位关系破裂无法继续在此任职,搞得两败俱伤。

由此女性劳动者在维护自身合法权益时便受到了局限。

3.4. 企业自觉守法意识不足的困境

有些企业自身的尊法守法意识不够,全面放开二胎政策以后,这些企业为了追求自身经济利益而歧视女员工[7]。例如拒绝录用女职工、强迫怀孕女员工加班加点、减少女员工产假时间、拖欠以及减少女员工福利、胁迫女职工从事法律禁止女性从事的职业等等,从而达到增多企业效益的目的。此外,企业同女员工发生劳动纠纷时,通常偏向于避开法律程序来解决问题,对劳动纠纷问题直接私了解决,同样的,这种问题在三胎政策出台后也会不可避免地发生。在界定用人单位责任方面,应在立法上增加列举式界定性别歧视行为的判断标准。

4. 三胎政策背景下育龄女性就业权益保障的对策

4.1. 政府应履行统一监管职责

对于保障妇女就业权的行政机关,我国不同的法律做出了不同的规定。《劳动法》规定:“县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。”在《妇女权益保护法》中规定“妇女的合法权益受到侵害的,有权要求有关部门依法处理,或者依法向仲裁机构申请仲裁,或者向人民法院起诉。妇女的合法权益受到侵害的,可以向妇女组织投诉,妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益,有权要求并协助有关部门或者单位查处[8]。”在《就业促进法》中规定“各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度。劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查,建立举报制度,受理对违反本法行为的举报,

并及时予以核实处理。”在《女职工特殊保护条例》中规定安全生产监督管理部门、卫生行政部门对用人单位执行职业禁忌相关事项进行监督，人力资源保障部门负责对用人单位执行关于职工在怀孕和哺乳期的特殊待遇以及生育保险等事项的监督[9]。笔者最怕看到的就是“相关部门”四个字，看似保护的机关多，但越多越容易混乱，很可能出现部门之间相互推诿的现象，到最后只能是降低了保护效果。笔者希望在不久的将来我国可以出台一部《反就业歧视法》，同时只规定一个行政部门来管理平等就业权问题。我们不用学其他国家另设一个专门机关，但我们需要一个统一的机关来处理相关投诉。妇女如果觉得自己的就业权受到了侵害，可以立马知道向哪个机关投诉，并在这个政府机关首先得到帮助，政府机关可以协助女性对单位进行调查，协助女性向法院起诉等。

4.2. 采取积极措施完善配套制度

解决女性平等就业问题是个复杂的系统工程，需要法律法规的完善，也需要各方面配套制度的健全[10]。首先，政府应在社会上大力进行男女平等的政策宣传，提高公民男女平等的意识。这是政策和思想保障。其次，还要重视对女性的教育。保障女性的平等就业权应该从提高女性自身素质抓起。再次，国家应针对女性组织职业培训，提供女性的从业技能。最后，国家可以为女性提供免费的职业介绍等就业服务，为其提供就业机会。以上四点只是笔者仅能想到的几点，我想政府可以做的应该还有很多。从上面的叙述，可以看到我国的相关法律非常热衷于对女性的生理健康的关心，比如有关职业禁忌的规定，比如对“四期”的保护等等。而对如何保护女性的平等的就业机会却只是用宣示性的语言来规制。这样宣示性的语言起不到实际的救济作用，所以我国现阶段的就业性别歧视现象才会屡禁不止。我们应该借鉴外国的经验，使对女性就业权的保护及早走上一条制度化之路。让女性的就业权不仅仅获得形式上的平等，也要获得实质的平等。

4.3. 政府与公众共同构建女性“生育友好型社会”

企业作为以盈利为目的的经营组织，若只遵循经济规律，那性别歧视将成为无解的难题，必须依靠国家的强制性手段才能得到有效解决。政府部门应当设立投诉、约谈制度，监督企业及时改正存在歧视内容和不合理限制的录用及提拔制度。设立了投诉与约谈制度，目的也在于给利益受损的职场女性提供更有效的法律行政监督服务。当然，相关部门、妇联与司法机关也应建立绿色维权通道，降低女性员工的维权成本[11]。提高女性维权效率，在帮助女性员工维护合法权益的同时，不影响女性的生活与工作。与此同时，要对维权经历进行严格保密，严禁企业和个人传播举报人的信息，降低女性员工再就业所面临的风险。

4.4. 建立生育成本有效分担机制

计划生育活动虽然是家庭或者个人的责任，但是从长期来看也应该是整个国家和社会共同的责任，所以在计划生育活动中国家和社会也应该承担“兜底”的角色。公司寻求最大收益无可厚非，生育成本的提高势必降低公司收益，企业愿意聘用男性员工的最主要的一个理由，就是聘用女性员工将带来额外的成本。所以，法律在保护女性员工的同时，若是可以考虑转移部分女性员工利益的保护成本，在公司收益与女性员工利益保障三者中寻求到平衡，做到女性员工劳动利益保障的多样化和多元化，可以极大地减少公司和女性员工之间的冲突。

首先，政府必须形成一种合理的生育成本分摊制度[12]。对愿意招聘女性员工的单位或者企业予以优惠补贴。当地政府可以通过对其生育保险费用的支付标准作出合理下调，从经济上给予用人单位或者企业相应的补贴，从而分担企业所需负担的生育成本，增强用人单位招收育龄女性员工的积极性。其次，

可以针对生育期及生育后返工的女性员工可适当调整工资支付方式,通过综合考虑女性员工因生育、哺乳和照顾孩子所需要的时间,针对生育女性的工作效率,并结合劳动法,来决定对女职工的薪酬发放标准。如实行弹性工作时间制度,依据工作量来确定具体薪资。在节约企业用工成本的同时,给予女性员工更多的时间调整自身状态。通过构建合理的生育成本分摊制度,才能缓解企业的经营压力,使企业积极主动地为育龄期女性员工着想,破除“女性员工安全感不足”“企业抗拒雇用女性”的恶性循环。

4.5. 塑造“生育友好型社会”的文化氛围

要塑造“生育友好型社会”的文化氛围,首先要改变生育是女性独有责任这一陈旧的观点。破除传统观念中“男主外,女主内”的错误思想,让女性可以自由选择自己的社会角色,让女性不会因为选择退出职场相夫教子而觉得低人一等,也不会因选择当“职场女强人”而受到外界的指指点点[13]。男性也应主动承担起养育孩子的责任,转变传统观念,给予家庭更多的时间,陪伴孩子的成长,分担女性的生育压力和家庭压力。同时要提高对青少年婚恋观和婚育观的教育引导,减少婚后对生育的不安和恐惧心理。不能因为计划生育措施的相对宽松性就强制女性生产。部分新闻媒体把三胎政策误解为“催生”“逼生”,由此形成对三胎政策的否定,亟待加强解释以消除乱象。让女性不再将生育当成危害自身职业发展的洪水猛兽,可以用更加从容、自信的姿态将生育因素纳入到自身的职业生涯规划中。

4.6. 育龄女性群体主动学习法律法规维护自身合法权益

当今社会许多女性员工的维权意识还有所欠缺,很多女性并不善于使用法律的武装来捍卫自身合法权益。所以,女性首先就应该培养自身的维权能力。当其利益受到侵犯时不能忍气吞声,而是必须行动起来,同公司的违法行为做抗争。又或者向工会、妇联等寻求救助,或直接反映到劳动监管部门,让自身不再陷入到不利的局面。其次培养女性员工自身的权益保障意识。女性员工需认真学习《妇女权益保护法》《女工劳动保护法》《婚姻法》等涉及女性利益的法律法规以及为她们保障权益的例子[14]。经过学习和调研,以做到“知法、懂法、用法”,增强维权意识,提高维权能力。

5. 总结与反思

本文通过问卷调查法以及访谈法分析了“三胎”生育政策对育龄女性就业权益的影响并提出了对策和建议。为了保护我国育龄女性的就业权益,要从根本上改变我国男女不平等的思想,加强社会宣传与社会教育,从家庭、学校、社会等各个层面加强性别平等观念,使人们普遍树立正确的性别观念,从根本上杜绝育龄女性就业权益不平等的现象。在“三胎”生育政策的背景下,只有通过有效保护育龄女性在生育、就业等各方面的合法权益,让女性在职场中不受歧视,女性才有可能提高生育意愿,以缓解人口老龄化,优化人口结构,促进我国人口长期均衡发展。政府、社会、企业各方要各司其职,协助育龄女性职工获得应得的报酬。政策的制定与执行并不是一蹴而就的,我们期待看到更多的新政策出台,打消职场育龄女性的生育顾虑,实现事业和家庭的双丰收,推动“三胎”生育政策的顺利实施。

参考文献

- [1] 梦凡. 马克思主义妇女观下我国女性就业权益保护问题研究[D]: [硕士学位论文]. 扬州: 扬州大学, 2022. <https://doi.org/10.27441/d.cnki.gyzdu.2022.000708>
- [2] 梁阿敏. 女性平等就业权益法治保障回顾与展望[J]. 沈阳工业大学学报(社会科学版), 2019, 12(4): 296-302.
- [3] 刘媛. 我国“全面二孩”政策背景下育龄女性权益保障问题研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南师范大学, 2020. <https://doi.org/10.27137/d.cnki.ghusu.2020.002757>
- [4] 周岩. 沈阳市新生育政策情景下的女性就业问题研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2020. <https://doi.org/10.27328/d.cnki.gshsc.2020.000176>

- [5] 郭婷, 梁景静, 张文丽, 张昊. 二孩政策下, 女性就业歧视问题研究——观《二胎时代》有感[J]. 戏剧之家, 2020(5): 82+84.
- [6] 高海燕, 吴琳. 全面二孩新政下亟需培养女性就业维权意识[J]. 管理观察, 2019(26): 89-90.
- [7] 王郁芳, 付雅宁. 建党百年妇女劳动就业权益保障的实践历程: 回顾与总结[J]. 山东女子学院学报, 2021(6): 17-25.
- [8] 孟水斌, 顾惊雷, 朱星镔, 陈芳琦, 裴桑桑. “全面二孩”政策下保障女性权益的困境——基于嘉兴市的实地研究[J]. 劳动保障世界, 2018(5): 26-27.
- [9] 余轩. 女大学生就业歧视的问题研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南师范大学, 2018.
- [10] 马心怡. 生育政策调整后女性就业权保护的法律思考[J]. 经营管理者, 2018(10): 94-95.
- [11] 杨沛然. “全面二孩”背景下职场女性权益保障问题探究[J]. 人才资源开发, 2017(10): 92-93.
<https://doi.org/10.19424/j.cnki.41-1372/d.2017.10.048>
- [12] 张琪, 张琳. 生育支持对女性职业稳定的影响机制研究[J]. 北京社会科学, 2017(7): 32-39.
<https://doi.org/10.13262/j.bjsshkxy.bjshkx.170704>
- [13] 陈敏. 全面二孩政策下的女性生育权益保护困境及对策[J]. 长春大学学报, 2017, 27(11): 110-115.
- [14] 黄黎明, 赵金磊, 戴何洋, 徐军, 江思远. “全面二孩”政策下对职业女性的就业保障研究[J]. 中国市场, 2017(11): 191+196. <https://doi.org/10.13939/j.cnki.zgsc.2017.11.191>