

三孩生育政策下女性社会保障的探究

郑凌萍

西藏大学财经学院, 西藏 拉萨

收稿日期: 2024年12月16日; 录用日期: 2025年1月8日; 发布日期: 2025年1月21日

摘要

在社会老龄化加剧和生育率下降的双重压力下, 2021年全国人大常委会会议表决通过了关于修改人口与计划生育法的决定, 三孩政策的出台, 正式标志着我国“三孩时代”的到来, 标志着我国人口政策的一次重要变革。然而, 女性群体的生育意愿普遍不高, 并未因生育政策的放宽而显著提升。三孩政策给女性带来了更多的责任, 但在相应权利保障方面尚显不足, 这是当前女性生育意愿偏低的一个重要因素。为了改变这一现状, 我们应从保障女性权益的角度出发, 深入探讨女性社会保障的核心问题, 致力于为女性营造一个更加安全、可靠的生育与工作环境。

关键词

三孩生育政策, 社会保障, 女性劳动者

Exploration of Women's Social Security under Three-Child Fertility Policy

Lingping Zheng

School of Finance and Economics, Tibet University, Lhasa Xizang

Received: Dec. 16th, 2024; accepted: Jan. 8th, 2025; published: Jan. 21st, 2025

Abstract

Facing the dual pressures of intensifying social aging and declining fertility rates, in 2021, the Standing Committee of the National People's Congress of China voted to pass amendments to the Population and Family Planning Law, marking the official arrival of the "three-child era" in China and signaling a significant shift in the country's population policy. However, the fertility desire of female groups remains generally low and it has not significantly improved as a result of the relaxation of the birth policy. The three-child policy places additional responsibilities on women, yet there is still inadequate protection of their corresponding rights, which is a crucial factor contributing to the

current low fertility willingness among women. To address this situation, we should approach it from the perspective of safeguarding women's rights and interests, delve deeply into the core issues of women's social security, and strive to create a safer and more reliable environment for childbirth and work for women.

Keywords

Three-Child Fertility Policy, Social Security, Female Workers

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. 三孩生育政策背景与生育现状

从近年来国家统计局公布的我国的生育率数据来看,我国的生育率已经出现了连年下跌,2016年二胎政策的开放并没有缓解生育率下跌的状况。人口红利优势的削弱、人口老龄化现象的显著,给我们带来了更多的挑战。在这样的社会背景下,我国于2021年出台了三孩生育政策,目的在于缓解生育率下降问题。

然而,三孩生育政策的出台,我国的生育率不仅没有上升,反而呈下降趋势。从国家统计局公布数据来看,2023年我国出生人口902万人,出生率仅为6.39%,与2022年相比减少54万人,同比下降5.65%。2022年,中国人口出现近61年来的首次人口负增长。除了客观上由于20世纪的计划生育政策导致目前我国生育旺盛期妇女数量减少的原因外[1],年轻人生育意愿低、孩子的养育成本高、生育对女性工作事业的影响同样是生育率持续下跌的原因。

生育率下降所引发的人口红利逐渐消失、老龄化形势严峻以及国家财政负担加重等挑战,正严重阻碍着我国的社会进步。鉴于此,从保障女性权益与社会保障体系的视角探讨,寻找能够有效提升女性生育意愿的方法,对于缓解当前生育困境、应对社会难题具有重要的现实意义。

2. 我国女性社会保障制度现状

社会保障体系主要由社会保险、社会救济、社会福利和社会优抚四个部分组成,其中社会保险处于核心地位,而养老保障则是社会保险中的重要一环。根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国社会保险法》的相关规定,国家建立了基本养老保险等社会保险制度,以保障公民在年老等情况下依法获得物质帮助的权利。这表明养老保障不仅是社会保障体系的有机组成部分,而且是确保老年人生活来源和维持其基本生活的重要手段。女性拥有养老保障对于保障老年生活需求、体现性别平等与社会公正、应对人口老龄化挑战、促进女性职业发展以及提升女性社会地位等方面都具有重要意义。同时,医疗生育保障作为社会保障的重要组成部分,旨在保障社会成员在面临疾病风险时能够获得必要的医疗服务和健康保障,这是维护人类基本尊严和权利的重要体现。女性拥有医疗生育保障对于保障母婴健康、减轻家庭经济负担、提升女性社会地位、促进人口素质提升以及推动社会和谐稳定等方面都具有重要意义。特别是对于三孩家庭,医疗生育保障在女性生育期间,医疗生育保障还可以提供生育津贴,用于保障女职工产假期间的基本生活需要,从而减轻家庭的经济压力。就业保障主要关注劳动者的就业问题,包括提供就业机会、促进就业、保障就业稳定等方面。通过确保劳动者能够获得公平的就业机会,并在就业过程中得到必要的支持和保护,就业保障为社会保障体系提供了重要的支撑。就业保障是性别平等的重要体现,女性在就业群体中属于弱势群体,就业保障通过为女性提供平等的就业机会和职业发展机

会，可以打破传统观念中女性应依赖家庭或男性的偏见，推动性别平等的发展。女性拥有就业保障对于实现经济独立与自我实现、促进性别平等与消除歧视、增强社会参与与贡献、提升女性权益与福利以及推动社会经济发展与进步等方面都具有重要意义。因此，本文主要从养老保障、医疗生育保障和就业保障三个方面探究三孩生育政策下女性社会保障状况并提出改进意见。

2.1. 养老保障方面

自养老保险制度推行以来，我国持续致力于其优化与完善，逐步构建起了涵盖城乡居民养老保险体系、企业职工养老保险体系以及机关事业单位工作人员养老保险体系在内的多元化基本养老保险制度框架。评估女性养老保障的基本态势，可着眼于养老保险的参保普及程度与待遇给付水平两大维度。以下，本文将从城乡居民养老保险与企业职工养老保险两大领域出发，深入剖析当前女性养老保险的现状。

表 1 详尽地展示了全国范围内养老保险的参保情况，为我们提供了一个全面而深入的视角来审视我国养老保障体系的动态变化。通过仔细分析表 1 中的数据，不难发现，随着时间的推移，养老保险的参保人数正呈现出稳步增长的态势，这标志着我国社会保障体系的覆盖面在持续扩大，越来越多的民众被纳入到了养老保障的范畴之中。与此同时，离退休职工的养老金水平也呈现出逐年攀升的趋势，这不仅是对广大退休人员辛勤付出的肯定，也是国家经济社会发展的直观体现，进一步提升了民众的获得感和幸福感。

Table 1. Number of people participating in pension insurance (unit: 10000 people)

表 1. 养老保险参保人数(单位: 万人)

年份	城镇职工基本养老保险参保人数	城乡居民基本养老保险参保人数	年末参加基本养老保险人数(合计)
2018	41,902	52,392	94,294
2019	43,488	53,266	96,754
2020	45,621	54,244	99,865
2021	48,074	54,797	102,871
2022	50,355	54,952	105,307
2023	52,121	54,522	106,643

数据来源：人力资源和社会保障部。

尤为值得一提的是，女性群体的整体养老保障状况亦在悄然发生着积极变化。随着女性参保人数的不断增加，她们在养老保障领域的话语权和受益程度均得到了显著提升。然而，在欣喜之余，我们也应清醒地认识到，当前养老保险体系中仍存在着不容忽视的问题与挑战。具体而言，城镇职工基本养老保险与城乡居民基本养老保险两类基本养老保险制度之间的待遇差距依然显著，这种差距不仅体现在养老金的绝对数额上，更反映在养老金的增长速度及调整机制上，从而对女性群体内部的养老保障水平产生了深远影响。

基于上述差异，女性群体内部自然而然地分化为了两大阵营：一是参加城镇职工养老保险的女性群体，她们通常能够享受到相对较高的养老金待遇；二是参加城乡居民养老保险的女性群体，她们的养老金水平则相对较低，且增长幅度有限。此外，城乡之间的女性参保情况亦呈现出较大的不均衡性，即便是城镇女性，其参保的主力军也多为城乡居民养老保险，这进一步加剧了女性群体整体养老保障程度的不足。

综上所述，虽然我国养老保险体系在不断完善与发展，女性群体的养老保障状况也在逐步改善，但

面对城镇职工与城乡居民基本养老保险待遇差距大、城乡女性参保不均衡等现实问题，我们仍需付出更多努力，以期实现更加公平、可持续的养老保障体系，让每一位女性都能享有体面而有尊严的老年生活。

2.2. 医疗生育保险方面

我国医疗保障体系主要由“三险一助”构成。“三险”，即城镇职工基本医疗保险制度、城镇居民基本医疗保险制度和新型农村合作医疗制度；“一助”，即城乡医疗救助制度。2019年3月，中国国务院办公厅发布《关于全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施的意见》指出，全面推进生育保险和职工基本医疗保险(以下统称两项保险)合并实施，是保障职工社会保险待遇、增强基金共济能力、提升经办服务水平的重要举措。因此，本文在此处将医疗保险和生育保险放在一起讨论[2]。

通过对表2和表3的深入分析，我们可以清晰地观察到，医疗保险与生育保险的参保人数均呈现出逐年稳步增长的态势。这一积极变化不仅彰显了我国社会保障体系的不断完善与扩大覆盖面的努力，更意味着女性群体在医疗与生育方面的保障状况正逐年向好。

Table 2. Number of insured persons in medical insurance (unit: 10000 people)

表 2. 医疗保险参保人数(单位: 万人)

年份	城镇职工基本医疗保险参保人数	城乡居民基本医疗保险参保人数	年末参保总人数(合计)
2018	31,673	89,741	121,414
2019	32,925	102,483	135,408
2020	34,423	101,677	136,100
2021	35,431	100,866	136,297
2022	36,243	98,349	134,592
2023	37,095	96,294	133,389

数据来源：国家医保局。

Table 3. Number of insured persons for maternity insurance (unit: 10000 people)

表 3. 生育保险参保人数(单位: 万人)

年份	年末参加生育保险人数	享受待遇人次
2018	20,435	1089
2019	21,417	1136
2020	23,567	1167
2021	23,752	1321
2022	24,621	1769
2023	24,903	2834

数据来源：国家医保局。

生育保险方面，其覆盖率的显著提升无疑为参保女性提供了更为坚实的保障。随着覆盖面的不断扩大，生育保险所涵盖的福利水平，如产假时长、生育津贴等，也在逐步提高，这无疑是对女性生育权益的有力保障和尊重。然而，值得注意的是，尽管生育保险制度在不断完善，但其目前主要覆盖的仍是参加有酬工作的女性群体。对于那些未参与有酬工作、如家庭妇女、灵活就业女性等群体而言，由于无法缴纳生育保险费用，她们被无奈地排斥在了生育保险的保障范围之外，这无疑成为了当前生育保险制度

的一大遗憾。

为了弥补这一制度缺陷，医疗生育保险的合并被寄予厚望。该合并旨在通过城乡居民医疗生育保险这一平台，将生育津贴的覆盖范围扩大至全体公民，从而实现对女性生育权益的更全面保障。然而，受限于两个险种合并进程的复杂性和阶段性特点，目前能够真正享受到生育保险福利的女性数量仍然有限，生育保障水平仍有待进一步提升。

综上所述，虽然医疗保险与生育保险的参保人数逐年上升，女性医疗生育保障状况有所改善，但生育保险制度在覆盖范围和福利水平方面仍存在不足。未来，我们期待通过持续深化社会保障制度改革，推动医疗生育保险合并进程，进一步完善女性生育保障体系，让每一位女性都能享受到充分、公平的医疗与生育保障。

2.3. 就业保障方面

性别歧视是一个长期存在的社会问题，它剥夺了女性在职场中的公平机会和权益。尽管我国有明确的法律规定保障妇女的合法权益，包括休产假的权利，但在实际操作中，一些企业出于成本和招聘效率的考虑，可能会采取更为隐蔽的方式来规避这些法律要求，直接将适龄生育的求职女性拒之门外。这种现象不仅限制了女性的职业发展，也损害了整个社会的多元包容和性别平等。

根据第四期中国妇女社会地位调查的主要数据，女性在经济社会发展中所扮演的“半边天”角色愈发显著，其力量与贡献不容小觑。过去十年间，女性广泛而深入地参与到经济社会发展的各个角落，与男性并肩站在我国经济社会发展的最前沿。在 18 至 64 岁的在业人口中，女性占比高达 43.5%，与男性的 56.5% 形成了强有力的互补，共同支撑起国家的发展大局。值得注意的是，近七成的女性处于在业状态，这一比例不仅彰显了女性的勤劳与坚韧，也反映了社会对女性劳动价值的认可与尊重。在城乡差异方面，城镇女性的在业比例为 66.3%，而农村女性则高达 73.2%，这进一步证明了女性在不同地域环境中都能发挥重要作用。

从就业结构来看，女性的就业领域更加多元化和现代化。在第一、二、三产业中，女性的就业比例分别为 28.8%、17.1% 和 54.1% [3]。与 2010 年相比，女性在第一产业就业的比例显著下降了 16.5 个百分点，而在第二、三产业则分别提高了 2.6 和 13.9 个百分点。这一变化不仅反映了我国产业结构的升级转型，也体现了女性就业结构的优化升级。尤为值得一提的是，农村女性的就业状况发生了翻天覆地的变化。在农村在业女性中，非农就业的比例已高达 39.5%，与 2010 年相比提高了 15.4 个百分点。此外，37.8% 的农村女性拥有外出务工的经历，而返乡女性中从事非农劳动的比例更是高达 52.6%。这些数据不仅揭示了农村女性就业观念的转变和就业渠道的拓宽，也展示了她们在推动农村经济社会发展和促进城乡一体化进程中的重要作用。

从数据来看农村女性的就业比例比城镇女性就业比例高，并且女性在第三产业的就业比例最高。除此之外，农村女性返乡从事非农劳动比例大大提高，说明农村女性通过走出乡村，开拓了视野，使自己摆脱繁重的农务劳动。但是，无论是农村女性还是城镇女性，在生育完都会面临着进入职场时被歧视、同工不同酬等问题。

3. 三孩生育政策下女性社会保障面临的挑战

3.1. 生育保障水平低，覆盖范围小

生育保险是国家通过立法，在怀孕和分娩的妇女劳动者暂时中断劳动时，由国家和社会提供医疗服务、生育津贴和产假的一种社会保险制度。生育保险是城镇职工保险体系的一部分，其参与基础是建立正式的雇佣关系，因此，众多非正规就业人员及农村女性并未被纳入该保险体系。加之近年来，非正规

就业群体的规模持续扩张,这进一步导致了生育保险覆盖面的相对缩减。截止 2023 年底,全国参加生育保险 24903 万人,比上年增加 282 万人,增长 1.15%,相较于 2022 年的 3.7%,增幅逐渐减小。

另一方面,对于已纳入生育保险范畴的城镇职工而言,保障水平的低下成为亟待解决的一大问题。现行的生育保险制度主要包括生育津贴的发放和医疗费用的报销。然而,这两项保障措施的计算依据是职工所在单位每月缴纳的保险基数,部分雇主为了降低人力成本,并未按国家规定标准设定职工的生育保险缴费基数。这种做法直接导致了生育保险的保障水平不足,难以保障女性劳动者生产的经济和精神成本,进而可能降低女性的生育意愿。

3.2. 缺少就业保障

三孩政策下,女性主观上面临就业选择和职业发展空间的自我考量,客观上面临着社会家庭分工不均、求职歧视、就业机会少的劣势和风险[4]。由于传统观念遗留的问题,女性被赋予更多的家庭责任和义务,导致用人单位在招聘职工时会将女性的这种义务考虑在内,特别是会在招聘时询问“近期是否结婚生子”“如何平衡工作和家庭”此类带有性别歧视的问题。特别是对于生产完的女性,想要重返职场时,用人单位会考虑其是否要照顾孩子,是否能平衡好工作和家庭。除此之外,因为生育而导致的长时间离开工作岗位,用人单位会认为一些产后女性缺乏职场竞争力,这使得产后女性想要返回职场阻力很大。女性群体得不到充足的就业保障[4],生育即面临着失业的风险,因此,女性生育意愿持续降低。

3.3. 公共托育发展缓慢

生完孩子后如何照顾好孩子也是女性尤其担心的事情,特别是如果选择生三孩,孩子数量的增加也带来了成倍增长的养育负担。目前我国国内的幼儿园,无论是公立还是民办,一般接收 3 岁以上孩童,接收 3 岁以下的幼儿托育机构明显缺乏。少数可以接收 3 岁以下幼儿的托育机构收费甚高,无疑是对养育成本的又一增加,对于缓解育儿压力并没有起到作用。除此之外,公共教育一直都是稀缺资源,三孩生育政策的推出将使得教育资源的供给更加紧张。

3.4. 男性护理假及育儿假时间规定较保守[5]

生育保险制度的核心初衷在于补偿女性因生育而遭受的经济损失,然而,在实际操作中,这一制度并未能全面满足女性因生育所面临的多维度就业保障需求。生育所带来的成本远不止于分娩期间的经济损失,它还包括女性身体上所承受的不可逆损伤,以及因全身心投入照顾新生儿而消耗的巨大精力与时间。这些隐性的、非经济性的成本往往被忽视,却对女性的职业发展和生活质量产生了深远影响。护理假及陪产假作为支持产期女职工家庭的重要政策,旨在让男性能够分担女性在生育期间的照顾责任。然而,我国各省份对于男性护理假及陪产假的规定存在显著差异,时长从最短的 10 天到最长的 30 天不等,这种差异不仅体现了政策制定上的不统一,也反映出对男性家庭角色和责任的认知差异。

尽管近年来,我国开始逐步重视男性的家庭义务,通过延长男性长期护理假和引入育儿假等措施,试图在制度层面给予男性更多参与家庭照顾的机会。但遗憾的是,现有的长期护理假和育儿假时长仍然显得相对保守,难以充分满足实际家庭照顾的需要。尤其是当产妇处于身体虚弱、急需照顾的阶段,以及新生儿完全依赖父母照料的关键时期,10 至 30 天的护理假显然捉襟见肘,难以有效支撑起家庭照顾的重任。

4. 三孩生育政策下女性社会保障的对策

4.1. 完善生育保险制度

生育保险制度的作用远不止于经济补偿,它更是实现生育成本社会化分担的关键机制,对于促进性

别平等、保障女性权益具有深远意义。针对当前我国生育保险制度存在的制度建设不够完善、待遇水平偏低等现实问题，我们需要从多个维度出发，全面优化生育保险制度，确保其能够更好地服务于广大女性和家庭。

首先，生育保险制度应当进一步强化对女性健康的全方位保障，这包括但不限于定期的体检、充足的产假以及必要的哺乳假。通过这些措施，我们可以为女性提供必要的生理和心理支持，帮助她们在生育后更好地恢复身体，同时也为母乳喂养提供便利，促进母婴健康。

其次，随着经济社会的发展和生活成本的不断提高，我们应当适时调整生育保险的待遇水平，确保它能够跟上时代的步伐，满足女性及其家庭的实际需求。这包括提高生育津贴的数额、扩大生育保险的覆盖范围等，让每一位女性都能享受到应有的生育保障。

再者，针对高龄产妇这一特殊群体，我们应当给予更多的关注和照顾。高龄产妇的生育风险相对较高，因此，生育保险制度应当将高龄产妇的保健费用纳入其中，为她们提供更加全面、专业的医疗服务。这不仅是对高龄产妇的关爱，也是对生命的尊重。

最后，政府应当加大对用人单位在生育成本分担方面的支持力度，通过提供补贴、补助等方式，降低用人单位因雇佣女性劳动者而可能面临的人力资源成本损失。这样不仅可以激发用人单位的招聘积极性，还能有效维护女性的平等就业权益，推动社会和谐稳定发展。

综上所述，优化生育保险制度是一个系统工程，需要我们从多个方面入手，全面加强制度建设，提高待遇水平，关注特殊群体，加大政府支持，共同构建一个更加公平、合理、高效的生育保险制度，为女性和家庭的幸福安康保驾护航。

4.2. 建设促进女性平等就业的保障体系

(1) 进而促进女性在不同行业与职位间的流动性，推动女性就业形式的多元化发展。聚焦女性群体在就业市场上面临的劣势，我们不得不正视一个现实问题：用人单位在招聘女性时，往往会因其潜在的生育成本等因素而产生顾虑，这无形中为女性在求职道路上设置了重重障碍，使她们在起点上就处于不利地位。这种基于性别的就业歧视不仅剥夺了女性的平等就业机会，也阻碍了社会的整体进步与发展。

为了打破这一僵局，我们必须从多个层面出发，综合施策，为女性就业创造更加公平、友好的环境。加大对女性的就业培训和就业补贴力度，无疑是其中至关重要的一环。通过提供专业的职业技能培训，我们可以帮助女性提升自我，掌握更多与市场需求相匹配的技能，从而在应聘过程中展现出更强的竞争力。同时，政府和社会各界也应加大对女性就业的补贴力度，减轻她们的经济负担，鼓励更多企业愿意招聘女性员工，形成良性循环。

除了直接的就业培训和补贴外，为女性提供持续的再教育机会同样至关重要。在知识更新迭代日新月异的今天，只有不断学习、不断进步，才能跟上时代的步伐，不被市场淘汰。因此，我们应该鼓励并支持女性参与各种形式的再教育活动，无论是线上课程、职业培训还是学术交流，都应该向她们敞开大门。通过这些学习机会，女性可以不断拓宽自己的视野，增强自己的职业技能和职业素养，为在不同行业与职位间的流动打下坚实基础。

(2) 出台和细化防止女性就业歧视的法律规定，最大程度地保障产后女性再就业的基本权利，避免因主观歧视而造成女性就业困难和失业等问题。在招聘过程中对用人单位的性别歧视现象予以监督与处罚。女性如果遭受到因性别和生育造成的就业歧视时，可以到人社、妇联等相关机构寻求帮助。对部分就业困难和失业的女性群体，可以发放救助或就业补贴，通过经济帮助来缓解女性产后就业窘境所带来的焦虑和压力。

为了切实保障女性在职场上的平等权益，特别是产后女性的再就业权利，必须出台并细化一系列防

止女性就业歧视的法律规定，构建起一个全面、有效的法律保护体系。这些规定应明确界定就业歧视的行为边界，特别是对于因性别和生育原因而对女性求职者或在职工实施的歧视行为，必须予以严厉打击和坚决纠正。

在招聘过程中，政府应加强对用人单位的监管，确保招聘流程的公平、公正、公开。对于存在性别歧视现象的用人单位，应依法进行严肃处理，包括警告、罚款、乃至取消其招聘资格等。同时，建立畅通的投诉举报机制，鼓励受害者勇敢站出来，揭露歧视行为，为她们提供便捷的维权渠道。

对于女性求职者或在职工，如果她们在求职或工作中遭受了因性别和生育造成的就业歧视，应鼓励她们积极寻求帮助。人社、妇联等相关机构应设立专门的维权窗口，为受害者提供法律咨询、心理疏导、法律援助等全方位地支持。这些机构应加强与司法机关的协作，确保受害者的合法权益得到及时、有效的维护。

此外，对于部分就业困难和失业的女性群体，政府应给予特别的关注和帮扶。通过发放救助金、提供就业补贴等方式，为她们提供经济上的援助，帮助她们缓解产后就业窘境所带来的焦虑和压力。同时，积极开发适合女性的就业岗位，提供职业培训、创业指导等服务，帮助她们提升自身能力，拓宽就业渠道，实现再就业。

总之，防止女性就业歧视是一项长期而艰巨的任务，需要政府、社会、用人单位和女性自身共同努力。通过出台和细化法律规定、加强监管与处罚、提供维权支持、实施经济帮扶等措施，我们可以逐步构建一个更加公平、包容的就业环境，让每一位女性都能在职场上充分发挥自己的才能和潜力，共同推动社会的和谐与发展。

4.3. 配套完善公共托育设施和服务

在当前国家推行的三孩政策背景下，托幼和托育服务已成为众多家庭的普遍且迫切的需求。一个普惠性、全面覆盖的托幼和托育体系，不仅是三孩政策顺利实施的必要保障，更是推动社会和谐发展的重要一环。完善的公共托育设施与细致入微的服务，如同一座桥梁，巧妙地连接起家庭与工作生活的两端，使家长，尤其是女性家长，能够在繁忙的育儿任务与职业追求之间找到平衡点。这不仅为女性提供了宝贵的时间和空间去探索自己的职业发展道路，更是对女性劳动就业权的有力保障，让每一位女性都能在家与职场中自如穿梭，展现自我风采。

基于托幼及托育服务的公共属性，明确国家在公共服务体系中的主体责任显得尤为重要。这意味着，公共托幼及托育服务的建设与发展，应由政府作为主导力量，进行全面规划与推进。在此过程中，政府需精心设计一套既公平又合理的成本分担机制，确保家庭与政府之间能够携手合作，共同承担这一服务的成本。同时，政府应充分利用财政资金的杠杆效应，通过资金补贴、税收优惠等多种方式，为女性劳动者提供实质性的帮助，使她们在生育后能更加从容地面对工作与家庭的双重挑战。

为了实现这一目标，政府应进一步加大财政资金的投入力度，从中央到地方，各级财政都应积极响应，共同为托幼及托育服务的建设贡献力量。此外，政府还应将托幼及托育服务逐步纳入基本公共服务体系，确保其能够像教育、医疗等公共服务一样，成为每个家庭都能享受到的福利。在这一过程中，政府应充分发挥其在资金和资源分配方面的主导作用，确保服务的公平性、可及性和可持续性，让每一位孩子都能享受到高质量的托幼及托育服务，让每一位家长都能在工作与家庭之间找到完美的平衡点。

4.4. 延长男性护理假、育儿假等生育假

法律确立男性生育假的目的是让父亲能够更好地承担家庭义务，与女性一起承担生育压力。允许男性休产假不仅减轻了家庭内的育儿负担，而且可以通过平等分工促进劳动力市场上的性别平等，同时，

增加男性的家庭责任和生育成本可以缩小因生育而造成的人力成本差距，从而，缓解因生育所造成的就业歧视的现象。从各国的立法规定来看，男性享受生育休假的做法很普遍。目前，我国男性的生育假普遍在 10~30 天，较其他国家而言，我国男性劳动者的生育假还可以再延长。

法律确立男性生育假，其深远意义在于重新界定并强化父亲在家庭中的角色与责任，旨在构建一个更加平等和谐的家庭环境，让父亲能够切实地参与到孩子的成长过程中，与母亲共同分担生育与育儿的压力。这一政策的出台，不仅是对传统家庭分工模式的一次革新，更是推动社会性别平等进程中的重要一步。

允许男性休产假，首先直接减轻了家庭内部的育儿负担，使得母亲在产后能够得到更为充分的休息与恢复，同时也为父亲提供了与新生儿建立深厚情感联系的机会，促进了亲子关系的健康发展。更重要的是，这一举措通过鼓励男女双方在家庭责任上的平等分担，向劳动力市场传递了一个积极的信号：即性别不应成为衡量工作能力与贡献的标准。这有助于打破性别壁垒，促进性别平等的就业环境，使得女性在职场上不再因潜在的生育因素而受到不公平的待遇。

此外，增加男性的家庭责任和生育成本，从经济层面来看，有助于缩小因生育而产生的人力成本差距。当男性同样需要承担育儿责任并因此可能面临职业中断时，雇主在招聘时便难以单纯基于性别做出不利于女性的决策，从而在一定程度上缓解了因生育导致的就业歧视现象。这不仅是对女性权益的保护，也是对男性角色多样性的认可与尊重。

从全球视野来看，男性享受生育休假的做法已经相当普遍，许多国家和地区都通过立法形式保障了男性的这一权利。相比之下，我国男性劳动者的生育假虽然已有一定基础，但普遍在 10 至 30 天之间，相较于其他国家更为慷慨的假期安排，仍有进一步延长的空间。因此，未来我国应继续深化相关政策研究，结合实际情况，逐步延长男性生育假，并探索建立更加灵活多样的休假制度，以更好地适应不同家庭的需求，推动社会性别平等的深入发展。

5. 结语

三孩生育政策对于缓解人口老龄化问题起到一定的作用，但是依旧存在着许多不足。该政策的实施直接影响作为生育主体的女性的各方面的权利，但是又没有给予相应的权利补偿。从女性所面临的挑战及提出生育保险制度、平等就业、公共托育设施和服务和男性生育假四个方面的保障措施，保障女性权利，使政策更好地发挥积极作用。

参考文献

- [1] 万子怡. 三孩生育政策背景下女性社会保障问题研究与对策分析[J]. 就业与保障, 2023(7): 85-87.
- [2] 蒲新微, 王子新. 社会权利视角下女性公民社会保障问题研究[J]. 吉林师范大学学报(人文社会科学版), 2021, 49(2): 103-110.
- [3] 第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况[N]. 中国妇女报, 2021-12-27(004).
- [4] 金代志, 王涵. 三孩政策下女性就业权益保障路径研究[J]. 四川劳动保障, 2023(3): 72-74.
- [5] 谢佳凝. 三孩生育政策下女性劳动权益保护研究[J]. 山东工会论坛, 2023, 29(2): 55-65.