

三孩政策背景下适龄生育女性就业问题研究——以上海地区为例

戴琪轩

上海理工大学，上海，200093；

摘要：人口情况是一个国家最为基本的国情。不管是人类社会，还是国家发展亦或是经济进步，都收到当前人口情况的干扰和影响。对于一个国家或地区，生育政策是核心且关键的公共政策之一，对公共资源分配和劳动力供给等方面具有深远影响。因此，确保人口规模适度、人口结构合理，是各国或地区生育政策所追求的最终目标。从我国的人口情况来看，目前我国呈现出了生育率低且人口结构老龄化区域明显的特征。虽然近年来我国陆续放松计划生育政策，甚至开放了“三孩”政策。尽管“三孩”政策提升了职业女性再次生育的意愿，但企业作为盈利性机构，可能会因成本和经济效益考量，会在一定程度上损害这些适龄生育的女性的生育和就业权益。基于此，本文展开了相应的研究和分析。

关键词：“三孩”政策；女性；就业

DOI：10.69979/3029-2700.24.6.037

1 引言

2021年5月，我国正式推出了“三孩”政策，并在同年8月对《人口与计划生育法》进行了第二次修正与发布实施。其中，第18条倡导适龄婚育、优生优育；第25条支持有条件地区设立父母育儿假；第26条则强调保障妇女就业权益，为因生育影响职业的妇女提供就业资源。此后，全国各地纷纷出台相关配套政策，有效激发了我国部分家庭累积的生育意愿。但从目前情况来看，影响我国家庭生育的因素并不仅仅是生育政策的影响，其他一些问题也是不容忽视的重要因素，特别是适龄女性的生育权利以及稳定就业之间的冲突导致女性就业问题愈发突出。基于此，本文以上海地区为例，结合其实际情况，对该地区三孩政策背景下适龄生育女性就业问题及其优化对策展开了深入的研究与分析。

2 三孩政策背景下适龄生育女性就业问题分析

2.1 部分用人单位就业歧视

为响应国家“全面三孩”政策，上海等省份推出超长产假、生育补贴等福利，旨在鼓励适龄女性生育三胎。然而，尽管这些激励措施对生育三胎有一定的促进作用，但实际成效并不显著，甚至还导致了一些负面影响的出现。这主要表现在以下两大方面。第一，多数适龄生育女性在企业中负有具体职责，孕育三胎可能会影响企业分工，造成工作断档，增加企业用人成本。因此，用人单位可能会对孕育三胎的女性工作者产生抵触情绪，这

不利于她们的生育权利的保障和职业发展；另一方面，一系列激励政策反而可能加剧用人单位对适龄生育女性的就业歧视，导致招聘或公司规定中出现生育门槛，对适龄女性孕育三胎形成干预和影响。例如部分企业招聘时往往会列出针对性的任职要求，如年龄、婚姻状况、学历、工作经验等；还有部分企业会对想要孕育三胎的适龄生育女性进行降薪、调岗、口头告知等方式逼迫女性员工放弃孕育三胎。虽然当前政府部门、人力资源部门以及职业招聘渠道中都明确规定了不得以性别、生育等情况进行任职条件限制，但在实际电话或面试过程中依旧会以该条件进行限制，严重影响到了适龄女性的就业问题。

2.2 育儿公共服务不足

目前来看，在家庭中，抚育幼儿的职责多由女性承担。首胎孩子通常可由双方父母协助照顾，但随着二胎、三胎政策的推行，许多家庭面临双方父母年事已高、无力再承担抚育重任的情况。加上社会问题和家庭经济压力，孩子的抚育问题已成为影响适龄生育女性考虑是否孕育三胎的关键因素。即使家庭最终选择了孕育三胎，那么大多数的抚育责任都会由女性承担，如果雇佣保姆等情人照顾幼儿会导致家庭负担加重，因此由女性照顾三胎幼儿无疑是最好的选择。而通常来看，很多适龄生育女性在孕育三胎期间，其往往处于职业稳定期甚至是上升期，而孕育三胎从怀孕、生产、哺乳再到入园，整

个过程往往会占用女性最少 3-4 年的时间,因此孕育三胎无疑打乱了企业和个人的职业生涯规划,而在此过程中女性不管是工作经验、体力、精力以及年龄等方面都使得其在企业市场中不占优势,即使这部分女性能够重新回到职场当中,那么其也很难重新回到原先的岗位,甚至部分女性面临失业的情况,最终陷入到家庭和工作难两顾的困境。

2.3 相关法律法规仍有不足

我国虽然出台了一系列的法律法规和相关政策用以保障女性就业和生育的合法权益,如《劳动法》、《女职工劳动保护特别规定》等,但在实际应用中并未对具体行为和具体问题以及违规处罚等方面进行细化和分类,例如法律仅仅规定了用人单位存在歧视行为或过错时要对员工进行赔偿,但是赔偿类型以及赔偿金额并无明确规定,这也就使得部分用人单位有漏洞可钻,由于违法成本低等因素的影响,使得女性职工在就业、升职等方面依旧无法避免结婚、怀孕以及抚育子女的影响,严重影响了适龄生育女性的合法权益。这些问题的出现,在很大程度上暴露了我国法律法规在适龄生育女性就业问题保障方面的问题。在这种情况下,即使用人单位和企业存在歧视行为或过错,女性职工也基于弱势地位,举证维权依旧存在困难。

2.4 生育和就业政策尚未形成合力

目前,我国各地区配合“三孩”政策的激励措施,主要关注适龄生育女性在生产及生育阶段的假期延长和补贴。然而,家庭在孕育和抚育三胎时面临的问题,并非仅靠假期延长和补贴就能解决,还需应对其他诸多挑战。例如“家庭中承担育儿角色的角色”、“生育后女性能够具备平等的就业机会”等,这些都是不容忽视的重要问题。除此之外,抚养三个孩子需要一定程度的经济基础作为保障,而夫妻双方是家庭最为主要的经济来源,而适龄生育女性在生产及生育乃至哺乳期很难有稳定的经济来源,即使未来再次就业也存在不同程度的就业困境。因此,我国需要进一步完善相应的就业政策以及生育政策,形成政策合理,共同解决适龄生育女性的就业问题。

3 解决适龄生育女性就业问题的有效对策

为了有效解决适龄生育女性的就业问题,结合上述问题的存在,提出了以下四方面具有针对性的完善对策与建议,旨在进一步激发适龄生育女性的生育意愿,并有效解决就业问题。

3.1 加强立法保护女性权益

“三孩”政策的实施代表部分适龄生育女职工在其工作阶段要面临三次生育,而接二连三的生育极易使得原本就存在的性别歧视愈演愈烈。因此,必须要记忆布加强立法,充分且有效的维护适龄生育女性的合法权益,消除职场性别歧视。首先,要将“性别歧视”的概念在法律条文中进行明确,并准确表述女性性别歧视的类型和范围,如直接性别歧视或隐性性别歧视、就业性别歧视和择业性别歧视等内容,都要一一列举并表述清楚,实现对适龄生育女性合理生育权利和就业权利的全方位多角度保障;其次,要不断完善我国现行的法律法规中的相关规定,要明确规定用人单位和企业的性别歧视行为的惩罚及其相应标准,企业对女性在怀孕期间、哺乳期的一切歧视行为都要收到法律的惩罚;最后除了就业中的性别歧视,适龄生育女性就业后及重返职场时遭遇的歧视或差别待遇也应纳入法律范畴。例如,“若用人单位因女性职工生育及重返职场协商不一致而实施降薪调岗等行为,女性职工有权依法提起诉讼。”

3.2 优化保险体系,大力发展社会公共服务

为了促进“三孩”政策的深入贯彻落实,需要解决适龄生育女职工的就业问题,切实促进女性生育意愿的增加,需要从社会保险方面入手给予补贴。首先,针对生育三孩的女性职工,政府可以为其所在用人单位提供一定比例的社保补贴,帮助企业降低这部分人群保险缴纳的负担,也可有效降低女性在职业方面的后顾之忧;其次,针对对于未就业或再就业困难的三孩女性职工,政府可以根据当地的实际情况设置不同的社会保障补贴,同时开展针对这部分女性的职业技能培训,进一步加大保障力度,同时也可以进一步拓展适龄生育女性的就业渠道,为广大女性提供充足的就业岗位;最后,还要进一步扩大失业保险的保障范围,分阶段、逐步覆盖城乡地区的适龄生育女性。同时,应简化失业金领取流程,增设线上申请渠道,确保失业的适龄生育女性能够快速、便捷地获取失业金。

此外,还可以大力发展社会公共服务。当前我国人口老龄化趋势明显,如果无法从根本上解决生育问题,人口老龄化会愈演愈烈,而年事已高的老人也无力再照顾小孩子,进而影响适龄生育女性的生育意愿。因此,这就需要大力发展社会公共服务,例如家政服务、养老服务、病患陪护服务、育儿托育服务等。这样一来,既可以有效缓解老人无力照顾小孩子、赡养老人等方面的问题,同时社会公共服务的大力开展也可以提供大量的

就业岗位，大大缓解适龄生育女性的就业问题。

3.3 提高女性维权意识，畅通维权渠道

在全面三孩政策不断推进的背景下，大多数女性都会为了家庭和孩子做出一定的牺牲，最终导致适龄生育女性权利存在产假延长或就业歧视加剧、侵权行为隐蔽、维权成本增加等方面的问题，再加上部分女性维权意识薄弱的影响，导致适龄生育女性维权难度增加。因此，需要进一步提高女性维权意识，不断畅通维权渠道，切实保障女性权益。一方面，要进一步完善下相关法律法规，不断改进那些由于“社会性别”差异而制定的针对企业再生育女性就业权益保障的相关条款，不断降低此类条款中潜藏的性别色彩，进一步强调“女性生育是承担繁衍下一代的社会责任”，相关法律法规的颁布并不是出于对弱者的保护，本质上是男女不同的社会分工，同时明确生育和就业是女性享受的权益，每一位公民都有权依法维护自身的权益，不断提升女性的维权意识；另一方面，还需拓宽适龄生育女性的维权途径。地方各级工会及妇联等组织要积极担责，推动建立投诉、举报及维权平台，广泛收集并合理听取适龄生育女性的意见，认真履行维护其劳动权益的职责，必要时可代表她们积极维权，确保她们的权益得到充分保障；此外，政府部门要积极推动公益诉讼和法律援助等工作，当适龄生育女性面临合法权益收到侵害时，可以为这部分人群提供相应的法律援助，进一步的降低适龄生育女性的维权成本。例如，建议赋予妇联等部门约谈用人单位的权力，针对举报存在就业歧视的用人单位，有权进行约谈，并联合相关部门制定处罚措施。对拒不整改的用人单位，可列入黑名单，在多方面予以限制。通过这些举措，充分保障适龄生育女性的维权权利，确保她们得到合理对待。

3.4 优化生育和就业政策形成合力

我国要进一步完善生育政策和就业政策，进而形成合力，共同解决适龄生育女性的就业问题。首先，要颁布相应的生育政策，推动“双亲育儿”，肯定家务劳动存在的社会价值，推动家庭中男性在幼儿照料领域中角色的转变，例如增加男性育儿假、完善男性育儿休假制度等，进一步减少甚至是避免家务劳动对适龄生育女性的禁锢和束缚，进而帮助女性突破有酬工作和家庭照顾责任的两难困境；其次，国家可以出台相应的激励政策，大力发展家庭服务与社区服务等，如0-3岁婴幼儿的托

育机构、社区照料机构以及专业化养老服务机构等，并将就业扶持政策与适龄生育女性生育政策结合，鼓励她们参与家庭服务和社区服务，实现就业或创业，促进女性职业发展与家庭生活的平衡。同时，政府及相关单位还可以给予参与家庭服务和社区服务机构的适龄生育女性以及提供相关岗位的企业给予相应的福利补贴；最后，针对学历较低或缺乏职业技能的适龄生育女性，政府部门可携手社区、妇联等组织，通过走访调查，为她们发掘适合的工作岗位。例如，联合企业提供简单易操作的岗位，鼓励企业在招聘时向这部分女性倾斜，并给予企业税费优惠及补贴。这些措施旨在帮助适龄生育女性顺利就业，实现个人价值，同时缓解企业用人压力，促进社会的和谐稳定发展。

4 结束语

全面三孩政策的推出，旨在应对我国人口老龄化挑战，调整人口结构。然而，这一政策在实施中，也对适龄生育女性的就业带来了一定影响。女性在生育与职业发展之间往往面临艰难选择，因生育而暂时退出职场的现象普遍存在。值得注意的是，女性不仅是家庭的重要成员，更是社会发展的重要力量。因此，在女性生育期间，社会应提供全面的社会保障，确保她们的基本生活需求得到满足。同时，生育结束后，也应为女性创造稳定、公平的就业环境，帮助她们顺利重返职场。养育子女不仅是家庭的责任，更是国家和社会的共同事业。只有为女性提供良好的生育保障和就业环境，才能促进人口政策的顺利实施，推动社会的和谐发展。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 付海霞. 三孩政策背景下育龄女性就业支持研究——以青岛市为例[D]. 山东: 山东大学, 2023.
- [3] 赵奇薇. 全面三孩政策背景下适龄生育女性就业问题研究[D]. 吉林: 吉林大学, 2023.
- [4] 薛惠. “三孩”政策下女性生育动机影响就业意愿的实证研究——来自酒店服务业的调研证据[D]. 江西: 华东交通大学, 2023.
- [5] 田丹, 范丛昕, 刁洁. 家庭视角下我国女性就业支持政策重构——基于三孩政策冲击的探讨[J]. 地方财政研究, 2022(12): 48-54, 65.