

三胎政策对女性员工职业生涯规划影响研究

向征, 王鑫, 杨帆

成都信息工程大学, 管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2022年6月27日; 录用日期: 2022年8月17日; 发布日期: 2022年8月29日

摘要

随着三孩政策的颁布, 越来越多的家庭选择生育三胎。但三胎的生育和养育, 不仅占用了女性更多的时间和精力, 也影响了女性的职场发展。故本文遵循社会科学研究方法进行研究, 立足三胎政策, 从女性员工的职业生涯规划角度出发, 聚焦女性员工的职场发展难题, 针对当前三胎政策下女性员工的职场生态环境, 分析女性员工职业生涯规划困境的主客观原因并提出科学合理的建议, 推动女性职场的健康发展。

关键词

三胎政策, 职业生涯规划, 职场歧视, 女性员工

Research on Affection on Career Planning of Female Employees Based on the Three-Child Policy

Zheng Xiang, Xin Wang, Fan Yang

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 27th, 2022; accepted: Aug. 17th, 2022; published: Aug. 29th, 2022

Abstract

With the promulgation of the three-child policy, more and more families choose to have three children. However, the birth and rearing of triplets not only takes up more time and energy of women, but also affects their career development. This paper follows the research method of social science,

based on the three-child policy, focuses on the career development problems of female employees from the perspective of career planning, analyzes the subjective and objective reasons for the career planning difficulties of female employees under the current three-child policy, and puts forward scientific and reasonable suggestions to promote the healthy development of female workplace.

Keywords

Three Child Policy, Career Planning, Workplace Discrimination, Female Employees

Copyright © 2022 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

2021年5月31日,中共中央政治局举行全体会议,全会一致认为,通过进一步优化计划生育政策,落实一个夫妇能够生育三个孩子的政策措施和相关社会保障举措,将有助于进一步完善中国人口结构、贯彻积极适应老龄化国家策略、维护中国的人力资本禀赋优势。在“三胎”等政策不断落实之后的舆论导向,以及近年来女性员工职场问题频发引发的舆论浪潮中,女性员工的职业生涯在当前社会面临着巨大的压力和挑战。

通过国内外相关研究分析,可见女性员工所面临的职场歧视问题是世界各国都存在的职场难题。国外由于西方发达国家职业生涯规划工作和女权主义发展都较早,且早已实行像“三胎政策”一样宽松的生育政策,相关法律也更为健全,例如瑞典法律规定凡是在瑞典居住的公民产假期间都可领取生育津贴。在德国女性员工休假期间收入的资金由医疗保险机构和用人单位共同负担,以减轻企业所需承担的生育成本压力。西方很多职场女性大多具有先进的职场意识,女性所面临的职场压力相对国内要小一些。但即使像美国这样的发达国家,性别收入差异和职场歧视现象也普遍存在,女性员工的职业生涯规划仍不可控的受到这些因素影响,且用人单位只需支付女性员工生育假收入的模式是否会加重对女性员工的职场歧视有待讨论。但尽管国情不同,国外的相关研究还是有着较强的借鉴意义。国内学者在此方面也早已进行多年的研究,从法律、制度到女性员工自身都提出了不少的建议,但缺乏从女性员工的职业生涯规划角度入手,探究促进女性员工职场发展的新路径。

2. 研究方法

1) 文献研究法。通过对“三胎政策”、“职场歧视”、“职业生涯规划”等相关文献研究的探索,了解当前生育政策、职业生涯规划的相关理论以及研究的主要内容。并进行总结分析,全面了解要研究的问题,寻找研究的方向,为本文的研究搭建框架模型。

2) 问卷调查法。本研究通过预调查的方法,先根据研究内容初步设计问卷结构与问题,再根据预调研结果对问卷进行适当的改进;并运用问卷调研与访谈相结合的研究方法,通过对女性员工的调研,获取相关资料。本研究问卷主要针对成都市18岁以上从事服务行业的女性员工发放,有效填写361份,从员工的基本信息、女性职场生存现状、女性员工的职业生涯规划情况和应对措施四个方面切入,通过员工的基本信息了解调查对象的基本情况,明确研究的受众群体。见图1。

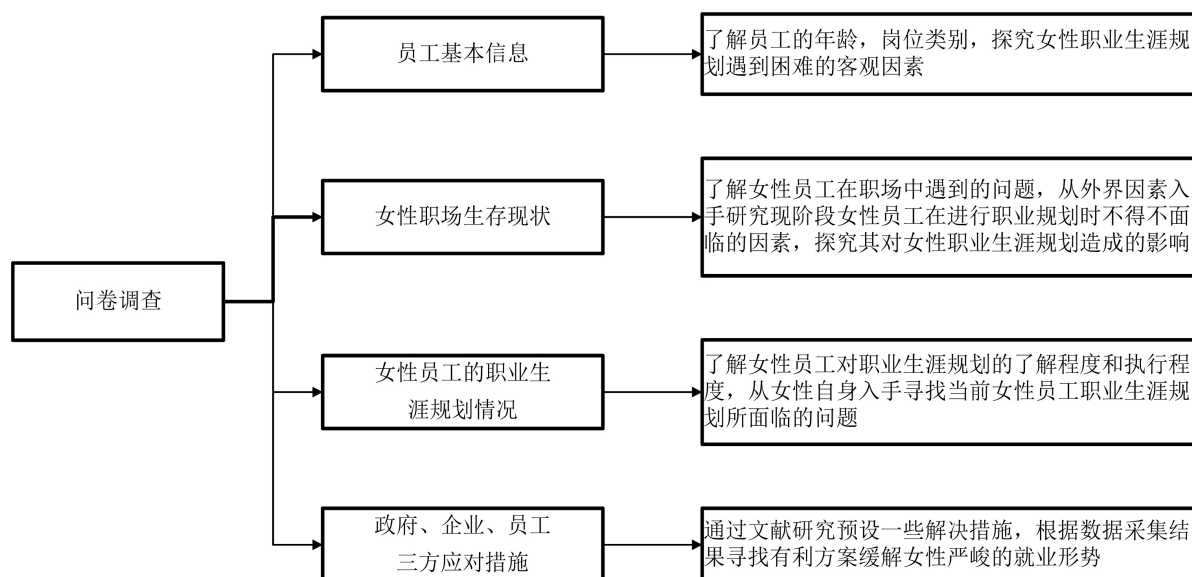


Figure 1. The show of questionnaire structure
图 1. 问卷结构展示

3. 女性员工职业生涯规划面临困境的原因分析

(一) 生儿育女的增加女性员工职场发展的精力负荷

进入职场之前，女性一般都会对自己的职业生涯进行初步的规划。按照不同的阶段制定不同的计划。毫无疑问结婚生子成为了女性进行职业规划的界分点。进入生育时期之后，女性不得不将原本计划中用于职场的时间分担给孩子和家庭，且随着孩子的成长，女性的时间和精力也会受到不同程度的影响[1]。因此女性的职场发展则更具复杂性、矛盾性。

据调查显示(见图 2)，仅有 24% 的女性员工在生育之后可以按照原来的职业规划继续努力，36% 的女性员工选择稳定在现有的岗位，27% 的女性员工希望从事更轻松一些的工作，以此来缓解养育孩子的压力和平衡家庭与工作的困境，甚至有 13% 的女性员工选择辞职全身心投入家庭。

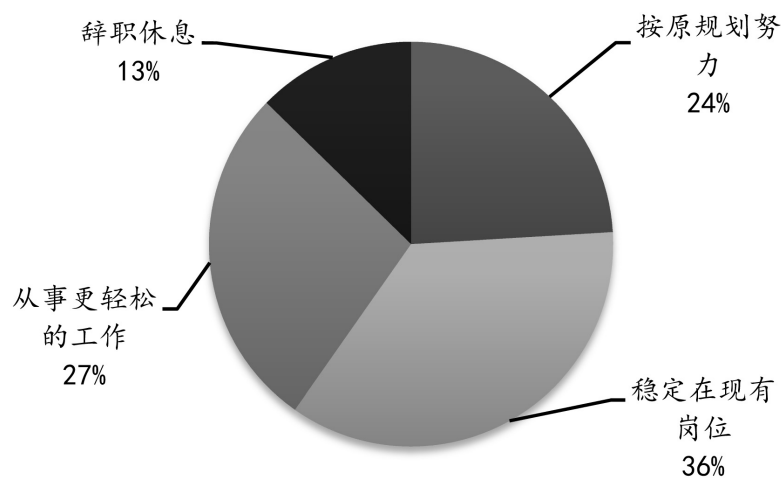


Figure 2. Comparison chart of career planning adjustment of female employees after childbirth
图 2. 女性员工生育之后的职业规划调整对比图

(二) 女性员工的家庭和工作平衡难度提升

对已婚女性员工的调查显示：44%的女性员工表示无法有效平衡家庭与工作的关系，这其中，15%的女性已经因家庭和工作的矛盾而忙到焦头烂额(见图 3)。在企业中所处管理层级越高，则面临的加班和应酬也会越来越多。尽管女性对自己的家庭极为重视，但在进行职业生涯规划时，很多女性并也会把家庭因是“绊脚石”般阻碍着原有的职业规划。

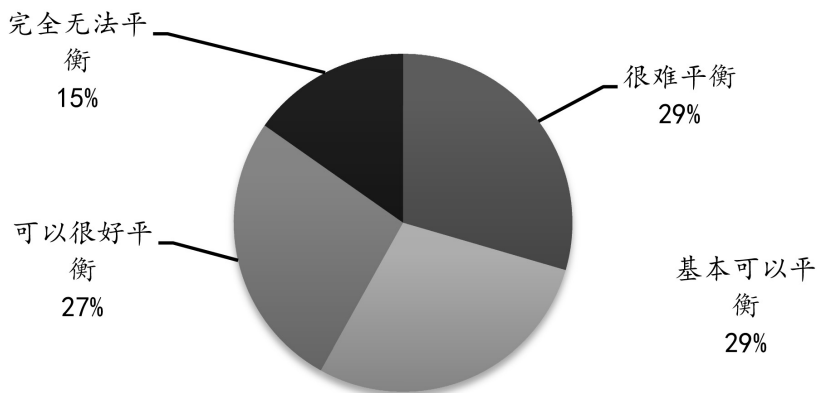


Figure 3. Female employees' balance between family and work
图 3. 女性员工对家庭和工作的平衡程度

(三) 生育成本加重对女性员工的职场歧视

孕产哺乳期员工增多，会造成单位人员“产假式缺编”，打乱了正常的工作秩序，从而对整个单位的工作运营造成影响[2]。随着国家二胎、三胎政策的逐步实施，这一负面影响将越来越明显。所以，延长产假并没有增加妇女的生育意愿，也无法实现政府保障妇女就业权利的目的，反而在高额的生育成本下，加剧了女性员工在职场中受歧视的程度。

很多公司为避免自身员工因计划生育三胎而造成的成本风险，会在招聘中咨询是否有再生育三胎的计划。问卷显示，有 72.23%的女性在求职时会问到有关生育的问题，这几乎成为了女性求职者寻找工作时绕不开的话题。三孩生育政策下，用人单位在雇佣已婚已育的女员工时无疑会顾虑更多。如果缺乏有力的制度保障而仅仅依靠延长生育假期和补贴，不仅无法提高女性的生育意愿，还会无形中抬高女性员工的用工成本，使女性就业市场将更加不利。

(四) 高昂的维权成本使女性员工维权难度增加

一般来说，维权所需要的投入与最后自己的获得并不匹配，如果在职期间工资并不是很高的话，即使维权成功，除去维权期间的各种支出，最后到手的赔偿也寥寥无几。以成都市为例，整个申诉仲裁过程至少需要给付 10,000 元的律师费用，且从申请劳动仲裁到一审甚至二审，短则需要 1 年，长则需要 2 到 3 年[3]。如果折算上申诉期间被耽误的工作时间，女性员工的维权可谓相当“不划算”。

除此之外，维权经历对自身职业道路的影响也是女性员工进行维权时不得不考虑的因素，有 85.71%的女性员工都是担心这段维权经历会让以后的公司录用自己时产生顾虑，从而对自己的职业生涯发展造成不良影响。所以，很多员工经过重重考虑往往会放弃自己的维权诉求。由于自身的职场权益很难得到保障，多年努力很可能因“一朝生子”而付之一炬，使得很多女性无奈放弃原有的职业发展方向，或从一开始便不敢树立远大的职场抱负而选择安于现状，严重阻碍了女性员工的职业生涯规划与发展。

(五) 职业生涯规划的缺失加深女性员工迷茫度

调查显示(见图 4)，38.6%的女性员工对职业生涯规划的知识并不是十分了解。虽然员工大多对自身

的职业道路有一定的计划，但只有 23% 的员工对自身的职业发展有明确的规划并在朝之努力。大部分员工仅仅把职业生涯规划停留在了理论方面。大多数员工在进行职业生涯规划时都缺乏理论的指导，致使所做规划大多从自身需求出发，忽略了家庭、社会等多方因素，无法适应职场发展的现实条件。

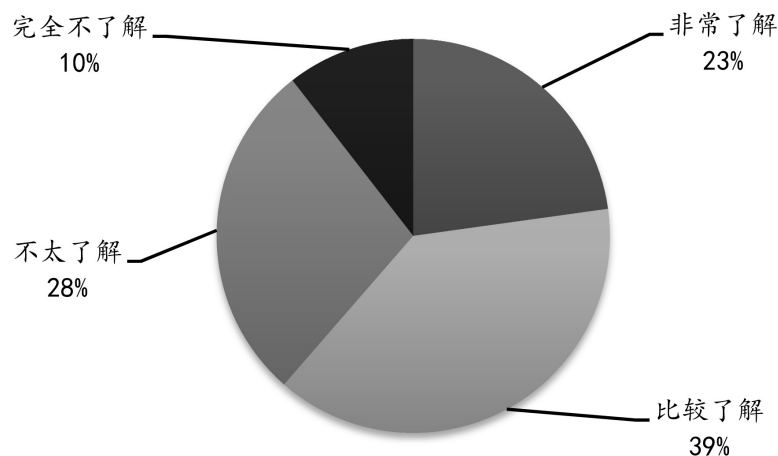


Figure 4. Female employees' understanding of career planning knowledge
图 4. 女性员工对职业生涯规划知识的了解程度图

4. 女性员工职业生涯规划困境的解决措施

(一) 政府共同构建女性“生育友好型社会”

1) 完善“三孩政策”的配套措施

首先，企业对女性员工充满顾虑最大的原因是企业要承担女性在漫长的生育假期之中产生的高额成本。因此，单单延长女性员工的产假看似是对女性员工身体上的保护，实际上却扩大了女性员工的用工成本。为了缓解这一矛盾，增设男性员工的育儿假势在必行。据调查表明，有 34.56% 的女性员工希望可以增设男性育儿假。使男人有时间参与到培养子女的过程中，让其妻子的身体与心灵都得以良好的修复，能更快地重新回归职场并继续自己的职业生涯。

其次，可以参考国外部分城市促进人口生育的措施，健全女性员工的生育保险制度，在享有与二胎政策相同的生育补助之外，给与更高的生育津贴。再次，也为计划生育二胎的女性提供了更多的职业渠道，进一步拓宽了职业途径，如灵活就业、自主创业等，并为女性再就业创造职业培训的平台。

2) 建立投诉、约谈机制降低女性员工维权成本

生活中，用人单位侵害女性员工合法权益的现象时有发生，这一现象会影响女性员工的职业发展。据调查显示，大部分女性员工都对我国维护女性员工合法权益的法律法规表示认同，但同时也有 41.23% 的女性员工认为，当前的法规执行并不够彻底，很难解决实际问题。表现出了对执行环节的深深担忧。

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[4]。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。

3) 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区也应该承担“兜底”的角色[5]。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(见图 5)。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。

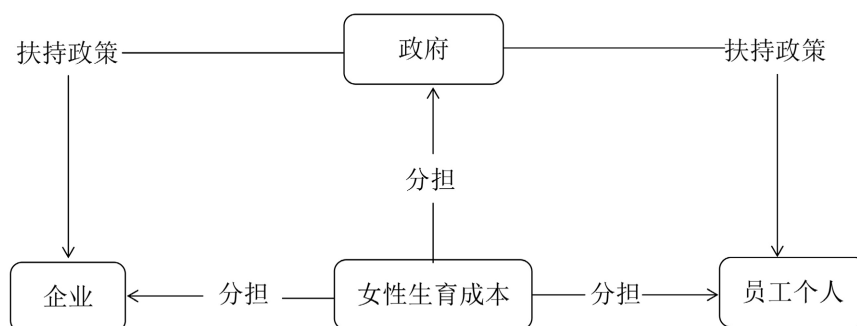


Figure 5. Fertility cost sharing mechanism diagram

图 5. 生育成本分摊机制图

4) 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观念[6]。破除传统观念中“男主外，女主内”的错误思想，让女性可以自由的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。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姻观念的教育引导，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。

(二) 企业要勇于承担社会责任

1) 做好孕期员工物质保障工作让女性更快投入工作

由于企业与女性员工的矛盾，主要集中于女性生育期间公司所付出的巨大成本和自身盈利需求产生的冲突，因此，减少生育对女性职业发展的影响变得尤为重要[7]。物质援助方面来看，公司提供的物质

保障不但要表达人文关爱，同时也要切实满足女性员工的实际需求。针对孕期女员工可设置专用的休息室，由于孕期女性职工的身体素质会出现减退，适当的休养不但能够减轻自身疲惫状况，还能够提升自身工作的效率；对于返工女性员工而言，在公共场所可能会遇到某些难堪场面，公司可在室内设置母婴间、冲洗间等，缓解哺乳期女性员工的尴尬。同时也可支持女性员工特殊时期远程办公，为孕期女性员工全方位投入工作解决后顾之忧。

2) 做好孕期员工精神保障工作让女性更快投入工作

从精神层面来说，女性在妊娠时期可能会发生情绪不稳等状况。在子女出生之后，女性员工各方面的压力也接踵而来，包括对孩子的照顾、家庭经营压力、重返职场压力等问题。女职工在生育期结束后回到正常职场环境之后，由于一时无法适应正常上班环境，或赶不上正常工作节拍。而产生不良情绪的情况也时有发生。这时，公司便可设置心理辅导室或心理健康指导专家班，对孕期女职工进行心理引导。让其以正常的工作状态，再次进入职场环境。女性员工在生育之前，除了在岗位上的工作能力，对岗位工作的理解和对企业文化的认同都是新员工在短时间内很难实现的，因此对节约企业成本来说，将生育结束的女性在职场上边缘化而找新的可替代员工并不是一个十分明智的选择。

3) 增加针对女性员工的职业生涯规划培训

员工通常对自己未来的职业发展规划感到困惑，企业可以协助女性员工明确和认清自己职业方向，使其能扬长避短或取长补短，并结合企业的实际发展需要，设计合理可行的职业目标与实施途径。

企业可以依托人事部门的专业能力，为员工提供咨询，可以采取各种专业工具比如职业生涯规划理论、“职业——人”匹配理论、职业锚测验、霍兰德职业兴趣测验等等，可以通过专业的问卷来协助员工做好素质、能力、职业性向等评估，让员工更准确的评估自我，清晰自己的能力、特长、兴趣、抱负等，从而更好地规划自己的职业发展。除此之外，企业内部需要建立有效的能力培训体系，为员工的能力提升创造机会。企业可以通过职位轮换、培训学习、开办交流会及时解惑、在职学历教育等多种方式，有效提升员工能力[8]。满足女性员工的发展需求，增强女性员工对不同岗位的适应能力。

(三) 女性员工需要理处理职场问题

1) 学习法律法规维护自身合法权益

当前超过半数的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。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。

2) 科学进行职业规划

女性员工应学会使用职业生涯规划的相关理论，结合自身条件和社会环境做科学、明确、系统的职业规划。首先应明确自身的职业定位。借助霍兰德职业兴趣理论更好地了解自己的爱好、优点及擅长的方向，并找到自己的短板努力克服，根据自己的爱好和擅长的方向确定自己的职业性向。通过“职业锚”理论挖掘自己擅长的职业类型，并根据确定的职业性向选择自己的职业类型。其次，通过“职业——人”匹配理论，对职业环境进行分析，以免因忽视生育和家庭等客观因素导致对职业环境无所适从[9]。同时要了解自己的职场竞争力，对学历专业、职业技能等各方面进行总结整理，了解自己的职场资本，确定自己的职业发展方向。最后，根据前面综合分析的结果，灵活利用舒伯的生涯发展理论制定短期及中长期计划，确定各阶段的职业发展目标。(见图6)

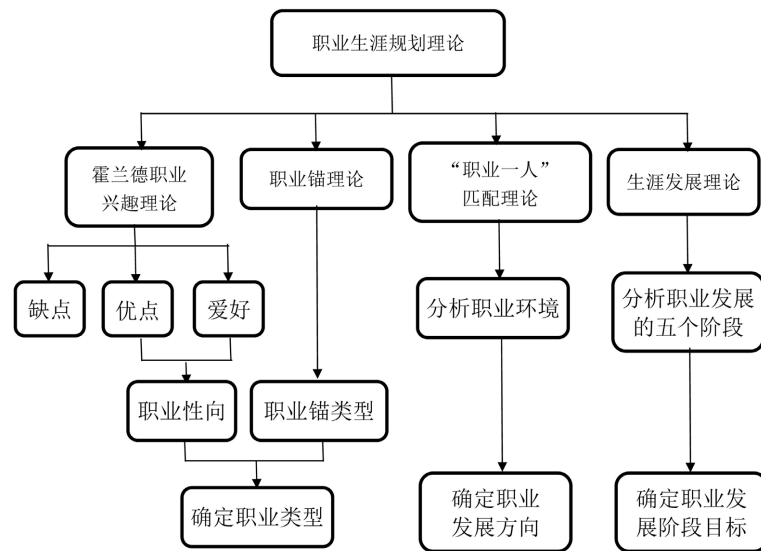


Figure 6. Chart of career planning process
图 6. 职业规划流程图

3) 针对职业目标提高所需素质

为了实现职业生涯规划目标，首先要转变传统观念，不要将自己局限于母亲和妻子的角色中，让自己有更多时间关注社会发展和行业动态。同时要善于利用公司提供的培训机会，加强对本职工作和自我各方面的学习(见图 7)。要善于审视自身，针对自己的发展目标了解自己的不足，进行有针对性的学习，提升目标岗位所需的专业素养，不断对自己所掌握的知识进行更新，提升自身职场竞争能力。最后注重个人综合能力的培养，包括分析解决问题的能力、沟通协调能力、专业技术能力、抗压能力等，为向其他的职业通道转化积累相关能力，不断拓宽自身的职业视野。

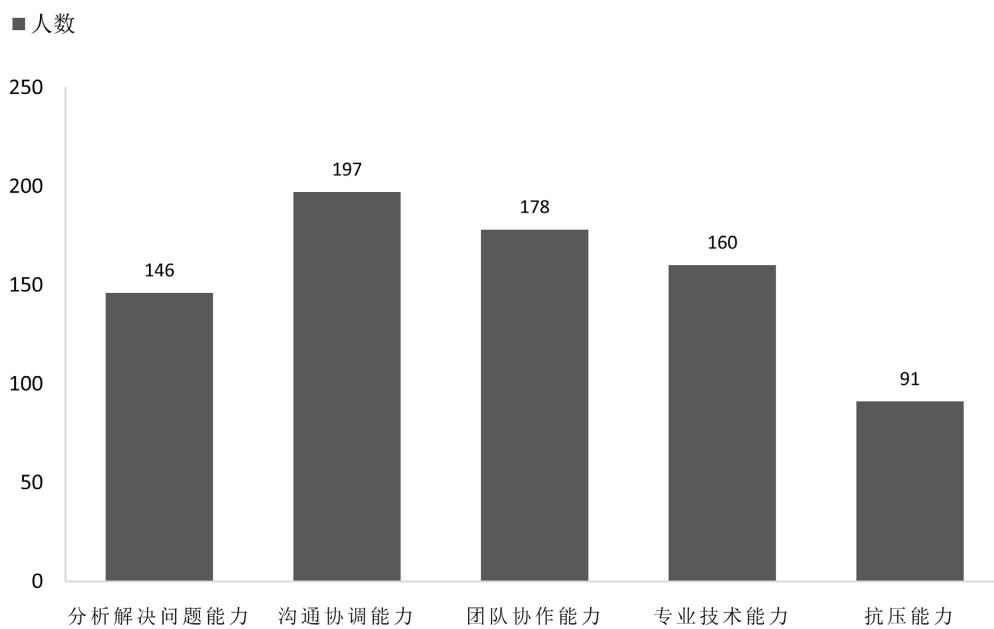


Figure 7. Chart of equality requirements of female employee
图 7. 女性员工对各素质的需求数量图

基金项目

该研究为：成都信息工程大学本科教育教学研究与改革项目；

项目名称：绩效管理一流线上线下混合式课程建设项目；

项目编号：BKJX2020016。

参考文献

- [1] 茅倬彦. 实施三孩生育政策 更要关注女性发展[J]. 理论导报, 2021(6): 54-55.
- [2] 杨娅星. 女性就业权益保障视域下生育假期制度研究[J]. 统计与管理, 2020, 35(10): 97-102.
- [3] 郭莲, 王海力. 二胎政策下女职工劳动权益保护之法律思考[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(18): 27-28.
- [4] 付宏宇. 破除职场女性歧视构建包容性生育政策大环境[N]. 每日经济新闻.
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1707900995792331543&wfr=spider&for=pc>, 2021-08-13(001).
- [5] 张霞. 中国女性就业与生育困境的再思考——从女性主体地位出发[J]. 改革与战略, 2017, 33(10): 48-52.
- [6] 宋健, 胡湛, 杨菊华, 等. 解读三孩生育政策推动构建包容性配套支持措施[J]. 妇女研究论丛, 2021(4): 48-82.
- [7] 黎友焕. 提升三胎政策效用的企业社会责任[J]. 科技与金融, 2021(7): 67-68.
- [8] 冯帅帅, 梁小燕. 职场性别歧视研究: 一个性别用工成本差异的视角[J]. 湖北社会科学, 2022(2): 49-56.
- [9] 吴玲. 切实保障妇女权益终结就业性别歧视[J]. 中国就业, 2022(1): 56.