

鼓励生育政策背景下职场女性的 权益保障研究

高 岚

南京邮电大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2023年6月2日; 录用日期: 2023年6月13日; 发布日期: 2023年7月27日

摘 要

从2016年开始正式实施“全面二孩”政策到2021年“三孩政策”的落地,我国已相继出台多项鼓励生育政策,为我国的长期发展和人口结构优化等提供了坚实的制度保障。然而,女性作为生育行为的主要责任人,生育行为次数的增加导致其在就业市场上面临诸多挑战,并成为制约职场女性生育的重要因素。基于此,本文在鼓励生育政策条件下明晰了职场女性面临的困境和挑战,进一步从完善女性就业保障制度、健全医疗与公共服务体系以及优化生育保险制度等方面,提出保护职场女性合法权益的实践路径。

关键词

鼓励生育政策, 职场女性, 权益保障

Research on the Protection of Rights and Interests of Women in the Workplace in the Context of Maternity Encouragement Policy

Lan Gao

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Jun. 2nd, 2023; accepted: Jun. 13th, 2023; published: Jul. 27th, 2023

Abstract

From the official implementation of the “comprehensive two-child” policy in 2016 to the implementation of the “three-child” policy in 2021, China has introduced a number of policies to encourage fertility, providing a solid institutional guarantee for the long-term development and de-

demographic optimization of China. However, the increase in the number of births by women, who are mainly responsible for childbearing behavior, has led to many challenges in the job market and become an important constraint for women in the workplace. Based on this, this paper clarifies the dilemmas and challenges faced by women in the workplace under the conditions of the policy of encouraging childbirth, and further proposes practical paths to protect the legitimate rights and interests of women in the workplace in terms of improving the employment protection system for women, improving the medical and public service system, and optimizing the maternity insurance system.

Keywords

Policy of Encouraging Childbirth, Women in the Workplace, Protection of Rights and Interests

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. 引言

随着我国法律体系的不断完善和经济社会的发展，女性在政治经济、文化社会和婚姻家庭生活等方面的地位得到了有效提升，并享有了坚实的法律制度保障。同时，在党和国家的高度重视和大力推进下，“男女平等”政策已实现了国家和社会层面的全方位认可，极大的推动了我国妇女事业的长远发展，对女性合法权益的保障提供了坚实支撑。

为促进我国经济社会的长期健康发展、应对人口老龄化的冲击和优化人口结构，我国相继出台了一系列鼓励生育政策，并颁布了《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》和《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》等政策文件，职能部门也出台了相关的支撑文件。在此背景下，越来越多的女性面临着是否要生育“二孩”、“三孩”的选择，同时就业、医疗、教育和职业发展等问题也相继而至，诸多因素严重影响了职场女性的事业发展，致使其在产后具有较大可能会调离原有工作岗位和排除在核心业务圈等挑战，使得职场女性的生育意愿有所降低[1][2]。

在此背景下，为进一步提升鼓励生育政策的实施效果和切实保障职场女性的合法权益，需要明晰当前职场女性面临的困境和挑战，从法律制度、职场环境和服务体系等方面优化保障策略，为在鼓励生育政策背景下提升职场女性的合法权益提供参考借鉴。

2. 鼓励生育政策背景下职场女性权益保障中存在的问题

2.1. 保护职场女性权益的法律体系有待完善

国家为保障女性就业和保护职场女性的合法权益，颁布了包含《妇女权益保障法》《劳动法》等在内的一系列政策和法律文件，较大程度上维护了职场女性的权益。但在鼓励生育政策背景下，伴随着职场女性生育“二孩”和“三孩”，上述法律条款在保障职场女性权益方面出现了较多缺陷，诸如如何应对产后职场女性被调离核心工作岗位、育儿与事业发展的冲突以及排除在核心业务圈等问题仍有待解决，已有的法律法规对职场女性的合法权益保护力度也有待提升[3]。

我国在《宪法》中明确规定，男女劳动者享有平等就业和劳动的权利，但在就业市场中，女性面临的就业不公平现象屡见不鲜，尤其是职场女性面临生育行为时遭受的就业歧视和不公平对待现象较

为普遍。当前已有的《劳动法》《社会保险法》和《就业促进法》等保护女性平等就业权利的法规，需要进一步结合职场女性的生育行为和就业市场歧视等现象，逐步完善相关的法律法规。同时，当职场女性选择生育“二孩”和“三孩”时，不仅面临着事业发展上的冲击，同时也可能遭遇解聘或边缘化的风险，增加了职场女性的风险预期，从而降低职场女性的生育意愿；虽然当前在《人口与计划生育法》等政策法规中已明确规定从国家层面采取财政、收税和保险等支持措施，用于减轻生育和养育负担，但需要结合职场女性的需求和发展困境，进一步细化实施规则和落地政策，为保障职场女性的合法权益提供法律保障。

2.2. 职场环境有待优化

平等就业权是劳动权的主要内容，根据《劳动法》中的第三条规定可知，劳动者享有就业和职业的选择权，因此，职场育龄女性应当与所有人拥有相同的就业和自由选择职业的权利。但在具体实践中，女性职工的就业权利并没有得到完全的保障，尤其是职场女性在面临生育行为时，其就业权利更没有得到用人单位足够的重视与保护[4]。

首先，在同等条件下，用人单位对男性就业者的倾向更大，一方面降低了女性求职者的就业机会，另一方面也不利于职场女性的事业发展，使得职场女性在薪资、晋升、培训和奖励等方面难以享受到平等待遇。其次，当前的职场环境缺乏对职场女性强有力的支持和培养机制，用人单位对职场女性的职业生涯规划有待提升，对职场女性投入的资源和发展机会也相对较少。最后，职场女性在工作环境中的权益保护有待完善。对员工就业的保护不仅体现在就业权上，也应当包括工作环境的保护，由于职场育龄女性特殊的生理结构和生理功能，其更需要一个灵活的工作环境，使其更好的平衡工作和生活，尤其在数字经济发展背景下，相关职能部门应当搭建多元化的工作场景[5]。

2.3. 生育保险制度有待革新

我国基于鼓励生育政策，虽然已经出台了相关的生育保险制度和政策文件，但当前职场女性在面临生育行为时，依然面临生育津贴支付水平偏低、生育医疗费用报销比例有待提高和生育保险覆盖率较低等困难[6]，并在一定程度上影响了职场女性的生育行为，从而降低了鼓励生育政策的实施效果。

与此同时，我国当前有关生育的法律体系中，仍没有明确规定男性育儿责任的法律条文，一方面不利于实现男女在婚姻地位上的平等，另一方面也不利于形成保护职场女性生育行为的社会风气；目前也尚未形成统一的男性带薪陪护假规定制度，对于未按政策规定落实护理假的用人单位也缺乏具体的惩罚机制，在生育保险制度上存在较大的改革空间，因此应当进一步加强生育保险制度改革，在陪护假和育儿责任等方面增强男性对生育行为的重视与认同。此外，当前我国在生育保险制度中虽然已经增加了女性的产假时间，但从就业实践层面上，延长产假很可能导致女性求职者进一步陷入就业困境，提升女性的就业门槛，此时需要相关职能部门对产假、生育假和育儿假等进行统一界定，在完善生育保险制度的同时降低对职场女性的冲击。

3. 鼓励生育政策背景下职场女性的权益保障优化策略

3.1. 完善女性就业保障制度

完善女性就业保障制度是保护女性就业权利的重要途径。结合职场女性面临生育行为时的困境与挑战，为切实增强鼓励生育政策的实施效果、提升职场女性的权益保障水平以及为职场女性更好的维护合法权益，应当率先完善女性就业保障制度[7]。

首先，在《女职工劳动保护特别规定》《妇女权益保障法》和《进一步规范招聘行为促进职场育龄

女性就业的通知》等法律条款基础上,对职场女性面临的就业权益侵犯和歧视问题进行细化,明确规定相关的侵权行为和就业歧视内容,制定侵权标准、明晰法律责任、构建法律救助具体方案,切实为职场女性的生育行为提供法律保障。其次,在鼓励生育政策背景下,对侵犯职场女性合法权益的行为进行行政处罚和制裁,并对职场女性提供经济赔偿,相关职能部门应强化工作机制,保障相关处罚措施的实施和落地,在社会层面形成法律威慑力,一方面为职场女性争取合法权益,另一方面从法律机制角度有效提升鼓励生育政策的实施效果。再次,应当统筹考虑将《严禁就业歧视规定》纳入到立法规划中,并结合当前阶段职场女性面临的生育行为选择困境,进一步完善《就业促进法》、《劳动保障监察条例》等法律条文,将女性就业歧视和职场女性生育保障等内容单独成章,明确界定就业歧视行为和处罚规定,提升法律条例的可实施度和可操作性。最后,提升监管力度,对用人单位在招聘过程中出现的歧视女性求职者、以生育行为作为限制条件以及基于生育行为影响职场女性发展的状况,及时有效的实施法律制裁,以在鼓励生育政策背景下为职场女性的合法权益保障提供法律依据。同时,明确职场女性就业歧视的责任机关和面临侵权的具体形式,建立专人专岗负责机制,对相关的歧视和侵权行为进行处罚,以法律形式规定职场女性和用人单位之间的权利与义务[8]。

3.2. 健全医疗与公共服务体系

健全医疗保障公共服务体系、持续提升公共服务水平是保障职场女性生育权益的有效方式。为提供更加优质、高效和安全便捷的医疗服务水平,相关职能部门应进一步践行新时代医疗保障事业的高质量发展要求,推进医疗保障事业的改革与优化[9]。

首先,从全方位制定保障职场女性生育行为的公共服务体系。从孕前、孕中、产后的全生育周期建立医疗保障,将多项目检测内容整合,为职场女性的生育行为提供免费的医疗保健服务,尤其对高龄产妇和身体欠佳的职场女性提供更为细致的保健项目和康复服务,提升医疗服务效率。其次,相关职能部门应在用人单位建立生育档案,并有序跟进职场女性的生育行为,在休假、上班时间和工作场景等方面给予一定的政策倾斜和扶持。最后,健全妇幼健康服务网络体系,相关职能部门应以妇幼保健院为主体,以社区医院和综合性医院为补充,共同构建完善的妇幼健康服务网络体系,通过医护人员资源整合,基于职场女性的工作属性和工作时间等,搭建便利有效的网络健康服务体系,同时可引导社会力量积极参与,实现对医疗公共服务的有益补充,以有效满足职场女性对医疗资源的需求。

3.3. 优化生育保险制度

影响职场女性生育行为的重要因素之一在于是否具有良好的生育保险制度。结合我国当前的鼓励生育政策背景和职场女性在面临生育行为时的困境,相关职能部门应当从更多惠及职场女性利益的角度出发,优化调整现行的生育保险制度,增加生育保险政策的普惠性供给。

首先,生育保险是国家为育龄女性的生产行为提供的社会保障福利制度,在设置产假与津贴、提供孕产期的医疗服务等方面制定了一系列规章措施,为进一步增强职场女性的权益保障力度,但在《保险法》中尚未明确说明生育保险的实施细节,相关部门应当进一步明确生育保险的细节和条文规定,对职场女性因生育行为可能遭受的损失进行具体说明,提高职场女性的社会保障权益,并通过提高生育报销比例、精简生育保险程序和扩大生育保险支付范围等方式减轻生育负担。其次,相关职能部门应扩大医疗生育保险的覆盖范围。对于不同工种和岗位的职场女性进行区分,对城乡非正规就业女性、就业困难女性和特殊工种女性进行补贴,实现生育保险的全面覆盖,使所有职场女性均能享受到生育保险的保障。同时,应构建多种成本分担机制降低职场女性的生育成本,可在国家、用人单位和家庭之间形成生育成本的共担机制,通过财政补贴和税收减免等形式切实提升职场女性的生育意愿和权益保障力度[10]。最后,

提高医疗生育保险的保障额度。当前我国生育保险的保障额度在不同地区、行业和用人单位之间存在较大的差异性，职场女性享受到的生育保险参差不齐，为提升职场女性的生育意愿，应尝试打破户籍和职业等限制，提升职场女性的生育保险待遇，从而在保障职场女性合法权益的基础上，增强职场女性的生育意愿。

4. 结语

鼓励生育政策是我国为应对人口老龄化和优化人口结构等提出的人口政策，对我国的经济社会发展具有深远影响。当前阶段，职场女性的生育行为面临着诸多挑战，其中以法律体系有待完善、职场环境有待优化和生育保险制度有待革新等困境亟待解决。在此背景下，为切实提升职场女性的合法权益，提高鼓励生育政策的实施效果，应当进一步完善女性就业保障制度、健全医疗与公共服务体系和优化生育保险制度，形成保护职场女性生育行为的法律依据和社会风气，搭建生育成本在国家、用人单位和家庭之间的合理分配机制，以提升职场女性的生育意愿和权益保障水平。

参考文献

- [1] 高鹏. 当代青年女性低生育意愿的影响因素及破解路径分析——基于身份隐匿视角下的网络舆情反馈[J]. 中共乐山市委党校学报, 2023, 25(2): 92-99.
- [2] 程雅馨, 何勤. 全面放开二孩政策形势下女性生育二孩意愿与女性权益保护[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(4): 99-107.
- [3] 李芬, 风笑天. 拐点效应? 二孩政策对青年职业流动的影响探析——基于全国 12 城市的实证研究[J]. 中国青年研究, 2017, 260(10): 5-14.
- [4] 王健. 二孩政策下我国社会保险法的问题与调适[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2020, 46(5): 12-19.
- [5] 石智雷, 杨雨萱. 女性权益、社会地位与生育选择:相关文献评述[J]. 人口学刊, 2019, 41(1): 31-44.
- [6] 唐迪, 顾斐雯, 那立欣, 等. 上海提高居民生育水平的公共政策研究[J]. 科学发展, 2023, 174(5): 95-103.
- [7] 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, 171(7): 32-39.
- [8] 苗艺璇. “全面两孩”背景下高校生育女性权益的保障研究[J]. 法制与社会, 2020(19): 172-173.
- [9] 陆薇薇. “全面二孩”政策形势下女性权益保护的调查研究[J]. 法制与经济, 2018(5): 162-165.
- [10] 章敏. 女性劳动权益保障之瓶颈与优化对策——以《女职工劳动保护特别规定》及省级相应规定为中心[J]. 湖南人文科技学院学报, 2020, 37(5): 38-44.