

论多胎生育政策下妇女劳动权的法律保障

郝超越

新疆财经大学法学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2023年5月31日; 录用日期: 2023年6月12日; 发布日期: 2023年7月27日

摘要

计划生育政策是我国的一项基本国策, 其内容也随着国情的变化而不断变化。从独生子女政策到后来的多胎生育政策, 不断变化的生育政策对妇女劳动权的法律保障带来了巨大的挑战。妇女劳动权的实现面临着诸如就业歧视更甚、福利待遇难以保障、就业机会和职业发展受阻等新困难。究其原因, 主要有现行反就业歧视法律欠缺操作性、生育周期延长影响妇女就业竞争力、法律意识淡薄致使妇女缺乏维权的动力、用人单位基于人力成本的考量。加强多胎生育政策下妇女劳动权的法律保障, 要完善反就业歧视的法律规则, 推进男性陪产假制度, 给予用人单位相应的补贴或税收优惠, 同时, 增强妇女维护劳动权的法律意识。

关键词

多胎生育政策, 妇女劳动权, 法律保障

On the Legal Protection of Women's Labor Rights under the Policy of Multiple Childhood

Chaoyue Hao

School of Law, Xinjiang University of Finance and Economics, Urumqi Xinjiang

Received: May 31st, 2023; accepted: Jun. 12th, 2023; published: Jul. 27th, 2023

Abstract

Family planning policy is a basic national policy in China, and its content is constantly changing with the changes of national conditions. From the one-child policy to the subsequent multiple birth policy, the changing birth policy has brought great challenges to the legal protection of women's

labor rights. The realization of women's labor rights faces new difficulties, such as more discrimination in employment, difficult protection of welfare benefits, obstruction of employment opportunities and career development. The main reasons are the lack of operability of the current anti employment discrimination law, the extension of the birth cycle affecting women's employment competitiveness, the lack of legal awareness resulting in women's lack of motivation to protect their rights, and the consideration of employers based on human cost. To strengthen the legal protection of women's labor rights under the multiple birth policy, we should improve the legal rules against employment discrimination, promote the male paternity leave system, give employers corresponding subsidies or tax incentives, and enhance women's legal awareness of safeguarding labor rights.

Keywords

Multiple Birth Policy, Women's Right to Work, Legal Guarantee

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

从计划生育政策实施以来，计划生育政策的内容历经了很多的变化。1979年的政策是“鼓励一对夫妇只生育一个孩子”；2013年的政策变为“启动实施一方是独生子女的夫妇可生育两个孩子的政策”；2015年政策为“全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策”；2021年政策则是“实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施”。在这种多胎生育政策的背景下，妇女在生育期间的劳动就业的权利保障则尤为重要。对多胎生育政策下妇女劳动权法律保障问题的讨论，有利于我国现阶段生育政策的完善，弥补现有法律漏洞。同时，针对妇女生育期间因劳动权引起的诉讼，给法官裁判一定的理论支持，避免“同案不同判”的尴尬境地。另外，从法律层面提出一些带有针对性的建议可以缓解男女就业歧视，保障妇女生育期间的劳动权。

2. 多胎生育背景下妇女劳动权的实现面临新困难

2.1. 新政策下妇女就业时面临的歧视更甚

据国家统计局数据显示，全社会就业人员中女性比重保持在四成以上，对于中国一个人口基数极大的国家来说，妇女就业问题仍然十分严峻。这是因为随着单独二孩、二胎政策、三胎政策的推行，企业在雇佣员工的时候，考虑到妇女就业以后会伴随着产假、生育补贴等一系列问题，许多企业都心照不宣地有意无意对于女性的招聘条件加以限制、设定障碍，有的企业将妇女是否结婚生育作为是否招录的主要条件之一，更有甚者会考虑女性求职者生过几个孩子、是否还有生育意愿等情况。国家对于妇女的保障越多，女性求职者给企业带来的经济价值就会越低，企业拒绝招聘女性的理由也就越充足。如果这种情况不加以改变的话，生育政策越开放，女性的就业情况可能就会越严峻，就业情况越严峻，女性的生育意愿也会就更低，生育政策也难以得到落实，就会陷入一个恶性循环之中。

2.2. 生育期间工资及相关福利待遇难以保障

国家对于生育期间工资和福利待遇有着许多措施，比如保胎假工资按照病假发、产产假工资按照八

成发、产假领生育生活津贴、哺乳假六个月按照工资八成发，再延长期间按七成发等等。但是由于审批程序复杂、保障措施宣传不到位、妇女怠于申请相关福利等问题，会导致生育期间工资及福利待遇难以得到落实。例如，在康静诉安徽首讯传媒有限公司一案中，便是首讯公司没有严格按照社会保险法的规定为康静足额缴纳社会保险，违反《女职工劳动保护特别规定》第五条和《安徽省工资支付规定》第二十四条的规定。从这一案件中可以看出生育期间工资及福利待遇难以保障的问题绝不是个例。经济因素是影响女性生育意愿的重要因素之一，现在仍有一部分女性迫于经济压力，陷入“想生但是不敢生”的纠结之中。因此，生育期间工资及福利待遇的保障对于提高妇女生育意愿有着必不可少的作用，而该政策如果得以落实，妇女就会在生育期间工作不丢、福利不减、压力不增，这样的话有利于提高生育率，解决女性对生育期间就业的担忧。

2.3. 就业机会和职业发展受阻

在职业的前期，女性的优势更大。职场女性的黄金年龄正是女性生育孩子的黄金年龄，相比于自己职场上升的机会，大多数女性会选择在合适的年龄生育孩子，这样可以产下一个健康的孩子，再加上国家现在推行多胎生育政策的大背景以及越来越多的延长产假的呼声，还有一些企业存在着歧视未生育孩子的女性求职者等一系列的因素，许多女性就会在找到工作之前生育孩子。正因为如此，一些企业也有意无意的歧视未生育的女性求职者，这就会导致女性求职者的就业机会越来越少。据统计表明，有 84.12% 的女性求职者认为不断变化的多胎生育政策会导致自己的求职压力增大。除了就业机会减少以外，女性职工在职业发展中也受到了阻碍。在职场中，由于女性求职者对于家庭、孩子有着更多的关心，因此工作的效率也力不能逮。由于女性长期处于生育期，脱离工作岗位，之后再次进入职场，相对于长期处在职场中的男性职工来说，职业前景也大不如以前。

3. 多胎生育政策下妇女劳动权问题的成因

3.1. 现行反就业歧视法律欠缺操作性

为了促进男女就业机会平等，保障妇女在生育期间劳动就业的权利以及相关福利待遇的落实，我国颁布了诸多制止性别歧视，保护妇女劳动权的法律，例如有《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》以及国务院在 2012 年 4 月通过的《女职工劳动保护特别规定》等等。通过分析这些法律的规定我们可以发现，首先，这些法律主要为一些倡导性、原则性的规定，比如采用一些“不得”等用语，从宏观上规定男女享有平等就业的权利。但是缺少具体化的、细化的法律规定。其次，这些法律的操作性强。最后，在实践中，由于对企业违反相关反就业歧视法律规定之后有何处罚含糊不清，就会导致在法官处理相关劳动纠纷案件的时候缺乏可操作性，各地“参差不齐”的判决一部分发挥着震慑作用，让一些企业认识到侵犯妇女劳动权的不良后果，但是为了这种不良的且“参差不齐”的法律后果，一些企业会铤而走险，为了更大的企业经济收益，不惜违反法律规定，歧视女性求职者，这样就更会导致妇女劳动权难以得到保障，由此产生大量的妇女劳动权保障的问题。

3.2. 生育周期延长影响妇女就业竞争力

女性整个孕期为 280 天，也就是 40 周左右，但是在中国产假的时间一般认定为 98 天，占整个产假的 35%。而在其他国家，比如英国产假有 52 周、瑞典有 16 周带薪产假、俄罗斯的产假更是长达四年半之久。中国产假时间过短会降低生育质量，因此有许多声音呼吁延长产假，但是延长产假势必会导致女性在就业竞争中呈现劣势。中国产假的时间有着延长的趋势，再加之多胎生育政策的推行，女性产假的

时间就会不断延长并成倍地增加。对于企业来说,如果招录未生育的女性求职者,由于后续需要提供给女性职工大量的产假,就意味着公司会有一些的经济损失,因此企业在招录员工的时候就会有意无意地为女性求职者设定障碍,这样就侵犯了女性求职者的平等就业权[1]。

3.3. 法律意识淡薄致使妇女缺乏维权的动力

妇女劳动权存在问题的又一原因是法律意识淡薄致使妇女缺乏维权的动力。法律意识淡薄主要体现在对于法律基本知识的了解很少,对于一些专门保护妇女劳动权的法律,知之甚少,这种现象在农村尤为突出,在一份调查中显示,农村村民对于法律一点都不了解的占 7.74%。在法律内容方面,《劳动法》了解 45.58%、《合同法》了解 34.24%、《社会保障法》了解 26.63%、《民法》了解 40.08% [2]。这些片面的法律知识,在妇女面对劳动纠纷时起到的作用微乎其微。究其原因,一方面是中国社会长期以来传统观念:“民不与富斗,富不与官斗”的思想,尤其是作为女性求职者,在社会角色中处于弱势地位,因此她们不想为了自己的劳动权去与公司企业“争斗”,甚至她们由于担心企业的报复而不敢去为自己的权利而斗争。另一方面,由于现在就业形势严峻,为了获得薪酬,部分女性求职者可能以放弃自己应有的权利为代价而去获得就业资格。

3.4. 用人单位基于人力成本的考量

随着改革开放和社会政治经济文化的发展,女性在职场中所占的比例也越来越高,据相关数据显示,在中国女性 CEO 占比 26%,位于全球第六,而且女性高管比例较高的公司,企业的收益一般来说都比较高[3]。而女性由于生育期间有大量的产假时间,女性由于产假时间过长会给企业带来相当大的损失,再加上需要给予怀孕女性员工相应的福利待遇,对于企业来说也是一笔不小的支出,所以这些企业就会相应减少女性在产假期间的薪酬待遇,这样无疑就侵犯了妇女的劳动权的合法权益。许多企业中,大部分女性员工从事一些基础的简单的机械重复的体力劳动,对于她们的入职来说,企业一般会考虑经营成本以及它的员工可以给他们带来的收益,因此女性求职者是否已经生育儿女就成为重要的入职门槛,甚至有些企业为了更大的企业收益而拒绝招聘在体力、精力等方面处于弱势地位的女性求职者,更加青睐男性求职者。即使女性成功入职,未来如果女性职工怀孕,一些企业衡量女性由于产假对企业造成的经济损失之后,对于她们的福利待遇以及该有的补贴很可能被恶意削减甚至取消。从企业方面来说,由于女性产假时间过长,带给企业一定程度的损失,这些损失缺乏救济措施,要让企业承担这些损失也未免太过苛刻。

4. 多胎生育政策下促进妇女劳动权实现的法律对策

4.1. 完善反就业歧视的法律规则

4.1.1. 加大反就业歧视法律调控的对象范围

《劳动法》调控的对象有民族、种族、性别、宗教信仰四个方面。而《就业促进法》在《劳动法》的基础上规定了残疾人、传染病病原体携带者以及农村劳动者就业歧视共七个方面。尽管从《劳动法》的封闭式列举到《就业促进法》的开放式列举,但是面对社会中存在的多种多样的歧视现象仍不能很好的涵盖[4]。《反就业歧视法》已经纳入立法规划,我们在该法的制定过程中要将这几种典型的歧视因素纳入立法规范中,让《反就业歧视法》更加完备。只有从多方面反对就业歧视,女性的劳动权才能得到很好的保障。

4.1.2. 明确就业歧视的认定标准

对于一些女性求职者来说,字面上的歧视显而易见,比如明确表示不招聘女性员工等规定。但是一

些隐藏性的、间接性的歧视则很难辨别，比如在面试过程中心照不宣地减少女性的入职机会、入职后对于相同的工作量给予男女员工不一样的薪酬待遇。对此我们应该制定明确的就业歧视认定标准，规定不同种类的歧视，以及企业在招聘员工的时候，什么样的规定构成歧视。这样给予法院在认定一个企业是否构成歧视时的判断标准，从而可以更好的打击社会中存在的就业歧视问题，保障女性等弱势群体的求职平等权以及长期稳定的劳动权。

4.2. 推进男性陪产假制度

4.2.1. 加快制定男性陪产假的法律规定

陪产假即依法登记结婚的夫妻，女方在享受产假期间，男方享受的有一定时间看护、照料对方的权利[5]。当前，诸如《劳动法》等法律并没有明确规定男性的陪产假制度。相关的政策要看各省的具体规定，没有一个统一的标准。陪产假制度对于反对女性就业歧视发挥着巨大的作用，而仅仅在地方性法规和地方规章中规定还远远不够，应该提高陪产假制度的法律位阶，从国家层面推行男性的陪产假制度，强有力的拉动女性的市场地位，从而保障女性生育期间的劳动权。

4.2.2. 加强陪产假制度的监督管理

从当前的情况来看，陪产假制度的实施有着很大的困难，一些企业对于陪产假制度置若罔闻，陪产假制度的推行主要依赖于企业领导层的守法意识，并没有专门的机构来贯彻落实陪产假制度，这是很不保险的。所以我们应该设置专门的监督机构或者劳动监察部门将劳动者的陪产假权益纳入劳动保障监察内容。这样就可以保障男性陪产假制度的实施，好的制度只有落地才能真正地发挥实效。另外，监督部门也应该明确企业违法的处罚力度，在用人单位违反陪产假制度时，应该严格执行相关处罚规定。这样的话企业就不会产生“反正我不执行也没人监管”的想法，唯有这样，陪产假制度才能真正的落地。

4.3. 给予用人单位相应的补贴或税收优惠

4.3.1. 制定严格的补贴标准

国家在给予这些企业各种优惠待遇的时候，应该分级分层次的制定严格的标准，认真核查相关企业中生育期妇女的人数，以这些女性职员在平时工作的时候给公司创造的经济价值为基准，给予企业适当的补贴。在制定补贴标准的时候也应该公平公正，什么样的岗位给予什么样的标准，切忌同岗位不同人不同补贴，避免造成国家层面的补贴歧视。

4.3.2. 加强对于补贴政策的监督力度

国家税务部门应该将这项补贴纳入现有的监察内容之中，以保证所有符合标准的企业都可以得到相应的补偿。必须设置严格的审批程序以防止有些不良企业虚报、谎报真实的怀孕职工数量以不法谋取国家的相关政策福利。通过给企业退税、或者其他优惠措施有效地弥补企业的损失，这样企业才能不歧视女性求职者，女性在生育期间的劳动权也可以得到很好的保障。除此之外，应该开通相应的申诉渠道，如果企业已经得到了相应的补贴优惠，但是对于女性职工却没有给予相应的补贴，女性职工应该有渠道去申诉，如果情况属实的话，税务机关应该对于这些欺上瞒下的企业予以处罚，这样才能发挥出国家给予企业这些补贴和税收优惠的真正作用。

4.4. 增强妇女维护劳动权的法律意识

4.4.1. 加强女性劳动者相关法律知识的教育

通过入职培训，让女性劳动者们了解相应的法律知识，教会妇女劳动者享有哪些劳动方面的权利，提高法律的普及率，通过互联网、海报、多媒体等设施来普及相关法律，充分发挥法院、妇联、律师事

务所等有关机构组织的积极作用,可以在她们居住的小区进行普法宣传,并指明当自己的劳动权收到侵犯时的救济途径,让她们知道从哪里可以维护她们的合法权利。提高企业管理者的法治意识。让用人单位意识到妇女在生育期间应该从公司企业中获得那些待遇,对于因此公司产生的损失从哪里可以得到救济,在招录员工的时候不应该歧视未生育或者生育一孩的女性求职者。

4.4.2. 大力发展妇女教育,树立男女平等的观念

女性必须要改变传统的“男主外、女主内”的思想,树立男女平等的价值观,观念的改变根源还是在教育。大力发展教育事业是促进观念改变的有力措施。保障全国适龄儿童完成九年义务教育,并且力求完成中等教育,高等教育[6]。综合提升女性维权的能力,在面对遭受的不公正待遇的时候,要敢于跟老板维权,学会运用法律的武器来保护自己。同时女性职工在工作中应该提高各种工作必备的素质能力,提高职场的竞争力,这样才能让自己在职场中占据优势,不会因为生育期间耽误工作而被辞退,自己的劳动权也可以得以保障。

5. 结语

在二胎生育政策的大背景下,妇女劳动权的保障问题面临着巨大的挑战,怀孕期间的妇女面临的就业歧视更甚,生育期间的薪酬和福利待遇难以得到保障,就业机会和职业发展受阻。究其原因,主要有当前的法律法规欠缺可操作性,生育周期的过长影响女性的职场竞争力,法律意识淡薄致使女性不敢维权,用人单位基于人力成本的考量。对此,本文从完善反就业歧视的法律规则、推进男性陪产假制度、给予用人单位相应的补贴或税收优惠、增强妇女维护劳动权的法律意识四个角度出发,分别提出一些浅显的建议。我国生育期间妇女劳动权的法律保障问题依然任重而道远。

参考文献

- [1] 张海峰. 生育政策调整对女性劳动供给的影响——基于 DID-PSM 方法的证据[J]. 西北人口, 2022, 43(3): 13-27.
- [2] 王刚. 法治乡村建设背景下农民法律意识考察与分析[J]. 山东农业工程学院学报, 2021, 38(2): 71-77.
- [3] 王慧. 女性高管特征对企业绩效的影响研究[J]. 江苏商论, 2022(2): 108-111.
- [4] 王哲, 朱京安. 就业歧视法律规控的困境与纾解[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2017, 16(3): 44-48.
- [5] 胡玉坤. 从“天鹅绒爹爹”到“拿铁奶爸”——瑞典带薪陪产假的制度与观念变迁[J]. 社会科学论坛, 2019(5): 183-191.
- [6] 吴艳. 农村妇女的法律意识问题探讨——以宁夏回族自治区为例[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2013(8): 67-68+85.