

Discussion on Career Security Problem of Chinese Women at Child-Bearing Age

Jie Liu

North Electric Power University, Beijing

Email: kiwiloveayu@sina.com

Received: Mar. 27th, 2011; revised: Apr. 3rd, 2011; accepted: Apr. 13th, 2011.

Abstract: Based on the latest proposal, the article is talking about the society security problem of Chinese women at child-bearing age. There are four parts: the influence of population policy, the predicament of women's employment especially for whom at child-bearing age, policy guarantee's advantage and shortcoming, the conversion of idea under the policy problem. Combined with the public management theories, the social welfare theories, the career security theories, the population theories, the female theories, the labor economic theories etc., the article analyzes the influence of policy or social traditional idea, then analyzes the problem of women's employment discrimination and the predicament of women's employment especially for whom at child-bearing age. In the end, the article give the conclusion that there is the possibility and the necessity that policy and idea should be adopted together to solve the problem.

Keywords: One-Child Policy; Women's Employment; Child-Bearing Age; Men Welfare

关于育龄女性职业保障问题的探讨

刘洁

华北电力大学经济与管理学院, 北京

Email: kiwiloveayu@sina.com

收稿日期: 2011年3月27日; 修回日期: 2011年4月3日; 录用日期: 2011年4月13日

摘要: 本文由最新的两会提案引出对育龄女性职业保障问题的探讨, 然后从四个方面——生育政策变迁对中国女性的影响、育龄女性的职场回归困境、政策保障的“双刃剑”、政策困境下的观念逆转, 结合公共管理理论、社会福利理论、社会保障理论、人口学、女性学、劳动经济学等方面的知识, 分别探讨政策和社会传统观念对于女性职业保障问题的影响, 进而论证对于女性就业歧视与育龄女性职场回归等问题, 政策和观念双管齐下这种解决模式的可行性和必要性。

关键词: 计划生育政策; 女性就业; 育龄; 女性福利

1. 引言

今年的3月8日国际妇女节正值两会期间, 而涉及女性问题的提案也作为两会的热门话题之一而备受关注。例如, 全国政协委员张晓梅就表示, 已撰写一份《强化女性育龄期国家责任, 鼓励黄金育龄期正常生育》提案拟于今年全国政协会议期间提交。该提案建议给予在25~35岁、符合国家婚姻法和计划生育法的育龄妇女一次性孕育奖励, 并给她们建立三年保障制度, 每月发放基础育儿补贴, 而其中的议题“建立育龄妇女职场回归社保体系”尤其值得我们深入探讨。据称她撰写这份提案的原因, 是身边一些优秀女性的

晚育甚至错过生育的经历让她产生思考。

3月7日的两会上也传来了产假要和国际接轨的消息, 男职工也将有权享受护理假。全国政协委员、全总副主席张世平表示, 产假或达14周。另外, 现行的《女职工劳动保护规定》制定已有二十多年, 一些内容和现实已不相符, 新的修改计划将明确女职工禁忌劳动的范围, 同时, 女职工妇科病检查也将常规化。

两会上的这些提案, 无论最后通过与否, 都是在向大众传递着一个信息, 那就是国家对女性, 尤其是育龄女性社保问题的关注。一个国家的政策变化, 常常会对不同的人群起到投射作用, 而提案可能正是这种变化的信号。然而, 无论是提案导向还是政策疏导,

都无法保证在对一个问题对症下药时，而不对其它问题产生副作用，比如计划生育政策。

2. 生育政策变迁对中国女性的影响

我国人口生育政策自 20 世纪 70 年代末特别是 1980 年实施“一孩”政策以来就充满着争议，特别是进入 21 世纪之后，随着人口老龄化、“用工荒”、独生子女素质、人口逆淘汰等问题不断走入公众视线，修改计划生育政策，放开“二胎”政策的声音就不绝于耳。^[1]鉴于本文重点在于探讨女性社会保障问题，计划生育政策在人口学等方面的影响这里将不予涉及。

2.1. 计划生育政策下的女性解放

有人认为，计划生育是造成如今严峻就业形势的首要原因，理由之一是照顾孩子可以降低妇女的劳动参与率，而我国则因为计划生育政策减少了新生人口，并且导致妇女劳动参与率高达 86%。那么，减少女性就业就能缓解当今中国的“就业难”吗？或者说，就能促进社会稳定及长远发展吗？答案显然是否定的。

中国作为一个社会主义国家，自建国以后一直不遗余力地从立法上倡导男女平等，并且在就业、福利、特殊保护等实际措施上宣传和落实此观念，这反映着马克思主义女性主义理论的思路，即让女性重新投入公共劳动以获得经济地位，配合齐全的福利保护政策以弥补男女生理上的不足，从而最终达到男女平等。

^[2]恩格斯曾指出：“女性解放的第一个先决条件就是一切女性重新回到公共的劳动中去”、“女性的解放，只有在女性可以大量地、社会规模地参加生产，而家务劳动只占她们极少的工夫的时候，才有可能”。

事实上，我国实行计划生育政策，使越来越多的妇女摆脱繁重的非意愿生育，从而使得更多的女性劳动力走向市场，这在一定程度上影响着 21 世纪女性的真正解放，提高了女性地位，促进了女性发展。^[3]据调查，现在已经有 88% 的女性认为即使如果丈夫的收入足够高，或者家里有大量钱财，自己仍然会工作或劳动，持这一观点的城镇女性为 84.9%，农村女性为 89.1%。这表明了女性就业的从众性减少，女性的自立意识较强，自主自立性提高，服务社会，实现自我价

值的意识在增强。^[4]

2.2. 生育政策调整下的女性负担

中国自 1980 年开始实施绝大多数夫妇只允许生育一孩的生育政策，这一政策在农村遭到了普遍抵制，因此，从 1984 年起放宽为，大多数农村允许第一孩为女孩的夫妇在间隔 4~5 年后生育第二孩。然而，这一政策无论是从生育间隔来看还是从“一孩半”政策来看，都对女性利益有着始料未及的损害。

2.2.1. 生育间隔

从 1984 年起采用的在大多数农村第一孩为男孩的不得再生、而第一孩为女孩的农户在间隔 4~5 年后允许生育第二孩的“一孩半”政策，无疑是一项体察百姓实际困难的爱民政策。^[5]但不可否认的是，这却会对农村女性的职业生涯造成负面影响。历史上，我国就是一个性别偏好较强的国家，^[6]但今天的农村女性却不再只有历史上“相夫教子”这唯一的形象，她们中的很多人有工作、有事业，但是在家庭、长辈的压力下，很多符合“一孩半”政策条件的农村女性，不得不抛弃自身意愿，在间隔年限到达后，中断甚至是终止自己的职业生涯，从此束缚在家庭生产活动上。所幸，在一些地方，这种生育间隔已经取消。

2.2.2. “一孩半”政策

中国执行二孩政策地区 2000 年的出生性别比为 109.0，高出正常水平 3~4 个百分点，这反映出了与韩国及中国台湾地区类似的情况，即在重男轻女、养儿防老的传统观念下，经济发展到了一定水平，有条件且有支付能力进行产前性别鉴定，而生育水平又较低时，一些人通过性别鉴定与流产女婴达到生育男婴的目的。然而，“一孩半”政策地区的出生性别比偏离正常的比例甚至要比二孩政策地区还要更高。中国执行“一孩半”政策地区 2000 年的出生性别比高达 124.7，比二孩政策下的出生性别比高 15.7 个百分点，“一孩半”政策下出生性别比偏离正常程度等于二孩政策的 5~6 倍。^[7]这一人口普查数据说明，在 52.9% 人口中执行的“一孩半”政策客观上很大程度上助长了重男轻女的倾向，其政策隐含的意义是，一个女孩的价值远比不上一个男孩的价值，需要再补生一个。这种“心

理暗示导向作用”的政策影响使得重男轻女观念更难消除。^[8]

3. 育龄女性的职场回归困境

据媒体报道,某知名高校的女研究生小李应聘到某家公司,在签订劳动合同时,公司方面提出一个条件:乙方在公司工作三年之内不得怀孕生育,否则视为违约。面对就业高压,小李被迫含泪写下不生育保证书。

在很多人看来,这已司空见惯。女性就业几年内不得生育似乎早已成为职场“潜规则”。调查显示,40%的女性在孕期没有受到特殊保护,因生育等正常生理行为受到权益侵害。要工作还是要孩子,已成困扰许多女性的两难问题。两会的代表委员们就此呼吁,生育是人类对社会、家庭的一种责任,是社会的一种整体需求,生育带来的问题,不是由女性个人造成的,应该由整个社会来共同承担。

事实上,女性就业难、育龄妇女职场回归难现象的形成,是有其历史深层原因和社会思想意识根源的,而并非个人呼吁和社会舆论可以在短时期内逆转的。

3.1. 职业女性的双重角色冲突

女性传统意义上作为母亲和妻子的单一家庭角色向现代意义上作为工人和母亲的双重角色的转变不过是近百年的事情,在现代社会,女性处于双重角色的冲突中,社会对于男女职业角色的要求是“一视同仁”的,不会因为性别原因而降低标准。在社会角色上,社会和男性对职业女性的期待是精通业务、献身社会;而在家庭角色上,社会特别是男性又期待职业女性善理家务,奉献家庭。

职业女性在独立完成自己的工作,承受着和男性一样的职业压力时,还要承担大部分甚至是全部家务。由于家庭角色分工的传统观念没有发生实质性的改变,即使女性外出工作也无法从根本上改变她们生育和养育孩子的家庭责任。社会和家庭衡量女性好坏的标准仍然是,她们是否是一个好妻子或好母亲,家务劳动仍然被看作是她们的主要职责。传统思想的影响以及男性事实上对女性的角色期待——主要对于女性在家庭中的“贤妻良母”的角色定位,无形之中加剧

了职业女性双重角色的冲突,使女性承受着极大的心理压力。一个人的精力是有限的,双重角色定位难免会使职业女性出现顾此失彼的现象,这突出反映了女性在进一步发展中所面临的深层矛盾,需要认真研究和探讨,并采取积极的措施加以调试和解决。^[9]

3.2. 女性就业的社会潜在歧视心态

在大多数发展中国家,女性对人类自身的再生产负有主要责任,她们在家庭管理、孩子照料、家务劳动等方面比男性起更大的作用。从供给方面看,成年女性的主要工作是照料孩子和做家务,女性就业被看成是边缘的、不受欢迎的。在需求方面,性别作用和文化规范渗透到生产全过程,影响雇主对女性就业的态度。许多雇主认为,女性是被动、消极的,不情愿服从权威,对政治和工会活动缺乏兴趣,只能干一些单调、重复性的工作,由此形成了性别界限鲜明的就业等级制度。

女性在经济资源的获得、就业机会、工作报酬等方面仍处于与男性不对等的地位。另外,女性的经济贡献在许多国家和地区得不到充分和正确的评价。由于大多数发展中国家的经济统计资料缺乏分性别指标,而且女性经济活动通常是多重性的,是市场与非市场性并存的,女性家务劳动、妊娠、生育由于缺乏市场效益而被低估了其巨大的社会效益。

3.3. 从就业起点就无法回避的育龄女性的职场回归问题

江苏省妇联的一个专题调研显示,80%的女大学生表示自己曾在求职过程中遭遇性别歧视,有34.3%的女生有过多被拒经历。许多被调查者指出,很多用人单位在招聘中明确要求“只要男生”或“同等条件下男生优先”。2002年3月,在山西财经大学举办的校内招聘会上,女生发现,连财会、秘书这样中性甚至更适合女性的工作,招聘方都写着:招收财会人员X名,行政秘书X名(仅限男性)。

从经济学角度分析,补偿性工资差别大,预期劳动生产率低,提前退休的福利成本高等都是造成用人单位性别歧视的原因,但其中最为他们所重视的就是女性生育及其相关成本。女大学生在工作不久便会面

临结婚、生育和哺乳等系列问题。除了女职工产假期间单位所耗费的直接成本，另一方面，生育问题使女性员工在一定时期内退出劳动力市场，造成职业生涯的中断，而职业生涯的中断，会降低雇员的实际竞争力，出现难以避免的“人力资本折旧现象”。而且女大学生都受过高等教育，知识含量较高，人力资源资本折旧率也会相对较高。当女性雇员重新进入劳动力市场时，需要一段时期的恢复和调整，由于相关法律的制约，重返者的工资水平不能低于退出时的水平，这又给用人单位造成了间接成本的负担。^[10]

4. 政策保障的“双刃剑”

女性劳动就业权是妇女获得并保有财产权利的重要途径和保障，也是实现男女平等，提高妇女地位的先决条件。^[11]建国以来，党和政府一直非常重视对女性就业权的法律保护，制定了一系列的法律法规，如《劳动法》的相关条款、《妇女权益保障法》《女职工劳动保护规定》等，此外，还随着形势变化出台了众多政策文件，如《中国妇女发展纲要》。^[12]然而，看似照顾女性的福利政策越来越多，但实际实施的情况却并没有预期中良好。

4.1. 政策保障难以忽视的反作用

例如，我国《劳动法》第51条规定，女职工按规定享受的产假期间，工资照发。为此，用人单位必须支付女性雇员产假期间的工资奖金，承担岗位空缺填补成本，而这恰恰成了用人单位拒招女大学生的最直接理由。

性别歧视和玻璃天花板的存在对女性就业和职业发展起了巨大的阻碍作用，以至于两会提案一出，很多女性反而更担心对于育龄妇女来说14周产假是福利还是压力。出于是否会影响日后升迁的考虑，以及对于绩效考核的顾虑，很多育龄女性不得不放弃生育计划，甚至错过黄金生育年龄。

许多小型私企对于这方面更是缺乏保障，常常出现产假结束后发生调职和原有职位被取代的现象。也正是出于这种考虑，很多公司在进行内部选拔时对女性候选者有所疑虑，甚至根本不予考虑。

另外，关于男职工的护理假，从中国台湾地区实行此政策的效果来看也并不理想。企业中男性请“产假”的状况非常稀少，而且“男生请育婴假，很容易就会被假设是在逃避、或是去找别的出路，找不到再回来”，碰到过几个实际案例的许先生如是说。

4.2. 联动性的政策调整

针对上述政策的联动效应，许多学者也提出了相应的应对措施。例如，在我国的生育保险制度改革中，提出运用税收杠杆调节企业的生育负担的方案：对于一些女职工较多的企业，可以利用税收调节政策来约束其行为，给予因雇佣女性而遭受“性别亏损”的企业合理的补偿，抵消这些企业因雇佣女性而增加的雇佣成本；对在雇佣中歧视女性的企业应加大惩罚力度，增加他们的歧视成本。此外，还建议社会保障部门加强对女职工的权益保护，促使企业将产假天数和工资福利写入劳动合同，更好地促进女性公平就业。^[13]

在中国台湾地区，育婴、托儿等政策的推出，也旨在为女性减轻家庭责任，从而避免制约女性在劳动力市场上的工作选择。

另外，尽管存在上述问题，“父育假”的推行仍是必要的。全球有36个国家都有此规定，在北欧一些高福利国家甚至为“父育假”支付津贴。这一方面可以补贴由于生育而带来的家庭支出增加，另一方面可以促使那些因为女少男多而不愿意参加生育保险的企业和职工积极参保，从而有助于扩大覆盖面，增强生育保险基金的互济功能，并体现其实质公平，使女性能够和男性一样平等地竞争，实现人力资源的最优配置。更重要的是，这也是真正的男女公平就业价值观的体现。

5. 政策困境下的观念逆转

要从根本上解决上述问题，除了政策的实施需要完整的配套措施，更重要的是，公众文化观念和传统意识的转变。

5.1. 从观念上减轻育龄女性的社会压力

5.1.1. 关于性别决定论的误解

在传统的“传宗接代”观念里，扮演决定胎儿性

别的角色一直都是女性。在封建社会里，女性在家庭中的地位，甚至只是看“自己的肚子是否争气”。这种偏见一直根深蒂固地存在于中国普遍民众的意识中，从相关的媒体舆论到文学作品，我们都可以看到这种现象。

事实上，从生物遗传学的角度来讲，生男生女并非是由女方决定的，而主要是由男方的性染色体决定。女性的性染色体为XX，男性的性染色为XY，卵子所含的性染色体只有X一种，而精子可分别含X或Y性染色体。若含X染色体的精子与卵子结合，受精卵为XX型，发育为女胎；若含Y染色体的精子与卵子结合，受精卵为XY型，发育成男胎。所以，生男生女取决于参加受精的究竟是X精子，还是Y精子，也就是说决定胎儿性别的主要是男方。然而，遗憾的是，这些初高中水平的生物知识，却不为一般的社会大众所了解，也就更不要说性别决定论的观念矫正。

5.1.2. 扭转关于产假的观念偏差

在生育率很低的欧美国家，每个人都会把所有小孩视为国家的“共同财产”，并且相互体谅，因此不但请产假的女性人数多，男性也不在少数，而且假期结束后复工比例也很高，这正是整体文化差异所造成的。

在当今社会，如果公众不能正视人口再生产的社会效益，而只是执着于眼前的短期经济效益，那么无论是怎样的社会政策都无法获得民众和企业的真心认可和切实推动，进而也就无法从根本上改变育龄女性的社会保障问题。

5.2. 女性自身的就业观念转变

首先，如果说传统观念中“男主外、女主内”、“男尊女卑”等观点造成了社会对女性的片面认识，那么诸如“学得好、干得好，不如嫁得好”的说法则是女性自己将事业发展和自身价值完全依附于男性，彻底消解了自我的主体意识，使女性在“我不能”的阴影下放弃了开发自我的努力，使其生活领域更加私人化、附属化。^[14]在传统与现代之间，女性处于两难境地，一方面诅咒传统，另一方面又常常不自觉地充当传统的卫道士，如不善于张扬、宣传自己，压抑工作欲望等。

其次，女性角色的传统定位和男强女弱的社会习

俗，在一定程度上使女性将之内化为自己的价值标准，忽视了自身能力的培养，抑制了自己的竞争意识和创新意识。而前面提到的，生育使女性员工职业生涯的中断，为了避免出现这种“人力资本折旧现象”，女性要不断对自身充电，保持竞争力，为职场回归增加筹码。

最后，在职场上，女性员工也要提高自身诚信和职业道德。在一些企业存在着这样的情况，如在对一些绩效低下的女性员工进行裁员的过程中，有人谎称自己怀孕，来获得劳动法的孕期保护，借此拖延离职时间。另外，还存在一些家庭条件较好的女性员工在产假结束后突然解除劳动合同，让仍保留着其职位的雇主措手不及。因此，要增加企业对女性的信任度，改善整体就业环境，女性自身的诚信度和责任感必不可少。^[15]

6. 结论

通过上面关于育龄女性职业保障问题的探讨，以及从政策到观念的反复分析，我们可以看到——无论是政策还是意识，都是一条无法彻底解决问题的单行道。如果单靠行政命令和法律强制，而不从观念上逆转对女性就业的认识，是难以获得切实效果的；而另一方面，如果只是将希望寄托于观念逆转，而缺乏政策导向和强化，那么解决问题的过程将是极其缓慢和难见成效的。只有政策和观念两头开工、互为补充，才能为育龄女性职业保障问题的解决铺就一条真正的坦途。

7. 致谢

本文的完成要感谢老师和同学的关心与帮助，在这里谨表示我深深的谢意！

在此衷心地感谢华北电力大学贾江华老师在论文选题方面对我的启发，以及人力资源与社会保障教研室的老师们对我几年来的培养，另外还有同学的鼓励和学姐的支持。

另外还要对参考文献中提到的学者们表示最诚挚的谢意，感谢这些前辈们在理论开拓方面所做出的杰出贡献。

最后，由于时间仓促，且学术水平有限，本文中

还存在诸多不妥之处, 敬请大家批评指正。

参考文献 (References)

- [1] 顾宝昌. 七年之旅——中国生育政策研究(2001-2008)[A]. 顾宝昌, 李建新. 21世纪中国生育政策论争[C], 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 230-237.
- [2] 雷杰. 马克思主义和社会主义女性主义视角下的中国女性福利探讨[J]. 本土社会工作, 2008, 1: 36-38.
- [3] 穆光宗. 非大智慧大勇气不可为: 论我国生育政策的抉择[A]. 顾宝昌, 李建新. 21世纪中国生育政策论争[C], 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 281-285.
- [4] 谭琳, 刘伯红. 第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告[R]. 北京: 中国妇联和国家统计局, 2005.
- [5] 梁中堂. 现行生育政策研究[A]. 顾宝昌, 李建新. 21世纪中国生育政策论争[C], 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 153-165.
- [6] 周丽萍. 关注生育政策与人口结构的联动效应[A]. 顾宝昌, 李建新. 21世纪中国生育政策论争[C], 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 285-289.
- [7] 曾毅. 女婴生存劣势与农村养老保障[A]. 全面建设小康社会人口与发展研讨会论文集[C]. 吉林: 吉林大学出版社, 2003: 93-109.
- [8] 曾毅. 试论二孩晚育政策软着陆的必要性与可行性[A]. 顾宝昌, 李建新. 21世纪中国生育政策论争[C]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 257-273.
- [9] 祝平燕等. 女性学导论[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2007: 223-270.
- [10] 叶文振. 女性学导论[M]. 厦门: 厦门大学出版社, 2006: 201-254.
- [11] 刘东发. 论女性劳动就业权的平等实现[J]. 中华女子学院学报, 2004, 16(6): 17-22.
- [12] 王文素. 社会保障理论与实务[M]. 北京: 经济科学出版社, 2004: 183-208.
- [13] 申丽坤. 对于完善生育保险制度与女性公平就业的思考[J]. 经济论坛, 2007, 15: 51-52.
- [14] 谭琳, 陈卫民. 女性与家庭[M]. 天津: 天津人民出版社, 2001: 4-21, 56-73.
- [15] 破解女性就业困难的对策与建议[EB/OL]. <http://www.women.org.cn/allnews/02/1498.html>, 2006-12-30.