

# 当前生育政策背景下女性就业及职业发展困境与对策探析

冯昱

天津电气科学研究院有限公司，天津 300180

DOI:10.61369/HASS.2025090016

**摘要：**当前生育政策背景下，我国女性平等就业权虽获得法律层面的重视与制度层面的探索，但实践中仍面临隐性歧视加剧、职业发展受限、权益救济困难等多重困境。这些困境的根源在于生育成本社会化程度不足、传统性别分工观念固化、法律法规与执行存在短板，在企业性质单位中表现更为突出。鉴于此，本文从制度完善、成本分担、观念革新、权益保障四个维度，提出具有针对性与可操作性的对策，旨在破解女性就业难题，推动构建真正平等、包容的就业与职业发展环境，实现女性劳动力资源的优化配置与社会经济的可持续发展。

**关键词：**生育政策；女性就业；生育成本；隐性歧视

## Exploring the Challenges and Countermeasures of Women's Employment and Career Development under the Current Birth Policy Background

Feng Yu

Tianjin Electric Science Research Institute Co., Ltd., Tianjin 300180

**Abstract :** Under the current background of the birth policy, although the equal employment rights of women in China have received legal attention and institutional exploration, they still face multiple challenges in practice, such as intensified implicit discrimination, limited career development, and difficulties in rights relief. The root of these difficulties lies in the insufficient socialization of the cost of childbirth, the solidification of traditional gender division of labor concepts, and the shortcomings in legal regulation and enforcement, which are more prominent in corporate units. In view of this, this article proposes targeted and operable countermeasures from four dimensions: institutional improvement, cost sharing, conceptual innovation, and rights protection, aiming to solve the problem of women's employment, promote the construction of a truly equal and inclusive employment and career development environment, and achieve the optimal allocation of women's labor resources and sustainable socio-economic development.

**Keywords :** fertility policy; female employment; cost of childbirth; implicit discrimination

随着我国法治化进程的推进与社会文明程度的提升，《劳动法》《妇女权益保障法》等法律法规的修订与实施，为女性平等就业提供了坚实的法律基础。然而，当前生育政策背景下，女性就业困境并未得到根本性解决，反而呈现出“显性歧视减少、隐性歧视加剧”的新特征——从招聘环节的“隐性筛除女性简历”，到职业发展中的“晋升天花板”，再到生育后被迫转入低质量“妈妈岗”，女性在就业市场中仍面临诸多不公平待遇。同时，不再实施独生子女政策后，生育与就业的矛盾进一步叠加，企业因担心生育成本负担而对育龄女性采取保守招聘策略，形成“不想招、不敢招、不愿招”的恶性循环。深入剖析这些困境背后的深层原因，探索切实可行的破解对策，不仅关乎女性个人价值的实现与家庭幸福，更对促进社会公平正义、释放女性劳动力红利具有重要的现实意义。

## 一、当前生育政策背景下，女性就业及职业发展困境的核心表现

### (一) 隐性歧视贯穿就业全流程，权益救济难度大

在法律明令禁止显性性别歧视的背景下，用人单位转而采用更为隐蔽的手段排斥女性。具体而言，在招聘阶段，虽不在岗位

要求中注明性别限制，但通过“心照不宣”的筛选标准，如优先录用男性、提高女性录用门槛，甚至直接剔除女性简历，导致女性求职者的简历石沉大海；在面试环节频繁询问女性婚姻状况、生育计划等与岗位无关的问题，变相将生育风险作为录用与否的重要考量；进入职业发展阶段，女性面临“晋升天花板”，多数领导类、技术类岗位被男性占据，女性多从事基础性、辅助性、

服务性工作且在培训机会、薪资增长等方面遭遇不公平对待<sup>[1]</sup>。

更严峻的是，当女性遭遇这些歧视时，往往因举证困难而难以获得有效救济——现行“谁主张，谁举证”的规则下，用人单位不会留下歧视证据，女性需证明“招聘方故意不录取、自身更优秀、录用标准不合理”等多项内容，证据链的完整性难以保障，最终不得不放弃维权。

### （二）生育与家庭责任挤压职业空间，“妈妈岗”陷入低质量陷阱

女性的生育期与职业黄金期高度重叠，孕、产、哺乳期形成的“职业断裂带”，以及“男主外、女主内”传统观念下女性承担的主要家庭责任，使其在就业市场中处于天然劣势<sup>[2]</sup>。

不再实施独生子女政策后，上述问题更为突出——企业担忧女性多次生育带来的用工成本增加，对育龄女性采取“避而远之”的态度；即便女性成功就业，生育后也常面临“被迫转型”的困境，虽然一些地方推出“妈妈岗”，旨在缓解育儿女性“带娃难、就业难”双重困境，但该岗位多集中在家政、客服、分拣员等低薪、低保障、无晋升空间的岗位，时薪仅为常规岗位的65%–80%，超八成未缴纳社保，且与女性自身学历、技能严重不匹配，造成人力资源的极大浪费。

### （三）法律规制与执行存在短板，制度保障力度不足

尽管我国已构建起以《劳动法》《妇女权益保障法》为核心的反就业性别歧视法律体系，但法律条文的模糊性与执行机制的缺失，导致制度保障流于形式。

其中，法律未对“就业性别歧视”作出明确界定与分类，仅以“平等就业权”进行笼统描述，“平等”停留在形式层面，缺乏对实质平等的考量，如哪些情况下基于生理差异的岗位要求属于合理例外，哪些属于歧视，无统一判断标准，导致法院与仲裁庭在实践中“同案不同判”；同时缺乏专门的反就业性别歧视机构，现有劳动部门与法院因缺乏对性别歧视问题的专门研究与经验，在处理相关案件时，对隐性歧视的认定与处罚力度不足，难以形成有效震慑；此外生育保险制度存在缺陷，哺乳假等误工费用需企业自行承担，进一步加重了企业用工成本，间接加剧了对女性的歧视<sup>[3]</sup>。

## 二、当前生育政策背景下破解女性就业及职业发展困境的对策

### （一）完善法律体系与举证规则，筑牢权益保障“防火墙”

从制度层面明确就业性别歧视的界定标准与法律责任，是破解女性就业困境的根本前提。因此，应出台专门的《反就业性别歧视法》，明确性别歧视的具体范围，包括招聘、录用、晋升、培训、薪资等全流程中的歧视行为，并列举合理例外情形，为裁判者提供明确依据，避免“同案不同判”<sup>[4]</sup>。

同时，调整举证责任分配，将“谁主张，谁举证”改为“举证责任倒置”——女性求职者只需提供初步证据（如岗位无性别限制却未被录用、同岗位男性待遇更高），即可推定企业存在歧视，由企业举证证明其行为的合法性，若企业无法举证，则认定

为歧视并予以处罚。此外，设立专门的反就业性别歧视机构，负责普法宣传、招聘信息审查、歧视案件调解与维权支持，填补现有执行机制的空白。

### （二）构建生育成本社会化分担机制，减轻企业“后顾之忧”

企业对女性的歧视，本质上是生育成本由企业单独承担的矛盾体现。因此，需建立政府、企业、社会共同参与的生育成本分担机制，降低企业雇佣女性的成本负担<sup>[5]</sup>。

具体而言，要完善生育保险制度，提高统筹层次，将哺乳假费用、产假期间的社保费用纳入生育保险覆盖范围，由社保基金支付，避免企业单独承担。对录用育龄女性的企业给予税收减免或财政补贴，尤其是中小企业与民营企业，补贴金额可根据企业录用女性人数、女性生育情况进行核算，即企业每录用一名育龄女性，给予一定比例的增值税减免，女性生育后，给予企业一定金额的用工补贴，用于填补岗位空缺成本。同时，推行男性带薪育儿假制度，要求男性育儿假天数与女性产假相近（如不少于98天），且假期可分段使用，鼓励夫妻共同分担育儿责任。这一制度不仅能减轻女性的家庭负担，还能缩小企业雇佣不同性别员工的成本差距，避免企业因“女性需休产假”而排斥女性。

例如瑞典推行“父母共享育儿假”制度，规定父母双方共享有480天的带薪育儿假，其中父亲必须休满90天，否则假期作废<sup>[6]</sup>。这一制度有效分担了女性的育儿责任，女性就业率显著提升，企业对女性的招聘意愿也明显增强——因为男性同样需要休育儿假，企业无需担心“仅女性休产假”带来的成本问题。我国可参考这一模式，通过生育成本社会化分担与男性育儿假制度，缓解企业对女性的“成本焦虑”，改善女性就业环境。

### （三）提升“妈妈岗”质量与职业发展空间，打破低质量就业“怪圈”

“妈妈岗”作为灵活就业模式，应成为女性平衡家庭与职业的助力器，而非枷锁。因此，政府需引导“妈妈岗”从“数量导向”转向“质量导向”，出台政策鼓励企业提供技术型、管理型“妈妈岗”，如远程设计、在线教育、项目管理等，充分匹配女性的学历与技能，避免人力资源浪费；强制要求“妈妈岗”在同样劳动产出条件下执行与常规岗位同等的薪酬标准与社保缴纳制度，严禁以“弹性工作”为由降低待遇，对遵守规定的企业给予补贴，对违规企业进行处罚。

此外搭建“妈妈岗”职业发展通道，鼓励企业为“妈妈岗”员工提供培训机会，与常规岗位员工享有同等的晋升权利；同时推进家政服务专业化、社会化，建设更多社区托幼机构，鼓励企业设置托儿所、哺乳室，减轻女性育儿负担，为其职业发展创造条件。

### （四）推行按比例安排女性就业制度，倒逼企业转变招聘观念

针对企业对女性的“隐性排斥”，政府可参照目前解决残疾人就业模式，研究并在必要时实施“按比例安排女性就业”制度，通过行政与经济手段，倒逼企业接纳女性员工。即在不同类型的用人单位中分别规定女性就业的比例，并用人单位要求为其

提供适当的工种、岗位，对达到或超过比例的企业，给予税收减免、财政补贴、信用加分等奖励；对未达到比例的企业，收取“女性就业保证金”用于社会对改善女性就业方面的投入。

但需要注意的是，该政策应当循序渐进推进，避免“一刀切”。首先，应避免行政力量过度参与劳动力市场的性别配置，避免重走计划经济的老路，这一政策可先依次在国家机关、社会团体、事业单位、公有制企业中试运行，如果就业歧视现象有所改善，可不在民营、外资经济中推行，反之则需进一步推行。其次，政策的实施应注意行业、岗位、专业技术分布特点，尽可能避免影响整体经济的运行效率。如可要求在一些职能管理类、轻体力劳动类等岗位多安排女性就业，并可给予一定政策支持或实施奖励机制，而对于一些艰苦环境作业、相对较重体力劳动岗位不做硬性要求等。

此外，加强舆论宣传，强调该制度并非“将女性等同于残疾人”，而是保障平等就业权的必要手段，消除社会误解，引导企业树立“性别平等”的招聘观念。

#### （五）推进性别平等观念革新与家庭责任共担，消除歧视“思想根源”

传统“男主外、女主内”的性别分工观念，是导致女性就业歧视的深层思想根源。因此，需从社会、家庭、教育多维度推进观念革新，营造性别平等的文化氛围。

具体而言，政府与主流媒体应加大“男女平等”“同工同酬”的宣传力度，通过公益广告、典型案例报道等形式，打破“女性更擅长家庭、男性更擅长工作”的刻板印象，强调女性在职业领域的价值与贡献。学校教育中，应将性别平等观念纳入中小学思想道德课程，引导学生树立“职业无性别差异”的认知，避免从

小形成性别偏见。同时推动家庭责任共担，通过社区讲座、家庭培训等形式，引导男性主动承担家务劳动与育儿责任，减少女性因家庭责任对职业的挤压。此外，推进家政服务专业化、社会化，降低家政服务价格，提高托幼机构覆盖率（尤其是0-3岁婴幼儿托育服务），让女性从繁重的家庭劳动中解放出来，有更多精力投入工作。

日本曾因“男主外、女主内”观念导致女性就业率偏低，近年来通过完善法律与福利体系推进改革，出台《男女雇用机会均等法》《育儿、看护休假法》，设立育儿奖励金、企业内托儿补助金，还构建护理保险制度缓解照料压力。改革后，日本男性育儿休假参与度提升，女性就业率显著提高，尤其是已婚女性就业率提升了15%<sup>[7]</sup>。我国可借鉴这一经验，通过制度保障与企业激励，消除就业歧视的现实障碍，为女性就业创造良好的社会环境。

### 三、结语

当前生育政策背景下，破解女性就业困境是一项系统工程，需法律、制度、社会、家庭多方协同发力：从完善法律体系与举证规则，到构建生育成本社会化分担机制；从提升“妈妈岗”质量，到推行按比例就业制度；从革新性别观念，到推动家庭责任共担，每一项对策都需紧密结合我国实际，兼顾公平与效率。唯有如此，才能真正打破女性就业中的“隐性壁垒”，让女性在就业市场中享有平等机会与发展空间，充分释放女性劳动力红利，为社会经济高质量发展注入强大动力。未来，随着各项对策的落地与完善，我国女性就业环境必将不断优化，性别平等的目标也将逐步实现。

## 参考文献

- [1]班林涛.当代农村女性就业平等权的法律保障研究[J].西部学刊,2025,(17):74-77.
- [2]何超,于一帆.算法就业性别歧视下实现女性平等就业权的法律规制[J].海南开放大学学报,2025,26(02):45-50+59.
- [3]肖薇,卢环环,武悦杨,等.高校女性毕业生就业认知与生育观念对生育意愿的影响[J].中国生育健康杂志,2025,36(03):241-246.
- [4]许宝怡.反性别歧视下女性就业困境与对策探析[J].中国价格监管与反垄断,2025,(02):72-74.
- [5]崔慧慧.算法性别歧视下女性平等就业权实现的困境与路径[J].中国价格监管与反垄断,2024,(12):62-64.
- [6]Cities Insider.瑞典全国：育儿假与福利 [Online].Available:<https://citiesinsider.com/country/sweden/CountryWide/parental-leave-and-benefits/zh>
- [7]昌卫清,李亚芬.日本促进女性就业经验对解决我国“全面二孩”政策下女性就业歧视的启示[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2017,14(09):16-18+81.