

三孩政策背景下女大学生就业性别歧视问题探讨

李露露¹ 支运常² 张一航^{通讯作者}

(山东第一医科大学(山东省医学科学院) 山东济南 250117)

摘要: 女大学生在求职以及职业生涯发展中遭受性别歧视是劳动力市场中司空见惯的一种现象,而随着“十四五”对三孩政策的推行,生育问题再次将女大学生就业性别歧视推向新的高潮。本文以三孩政策为背景,讨论了女大学生在就业中遭受性别歧视的现状以及原因,并提出相应对策,致力于解决女大学生职业生涯中的性别歧视问题,使女大学生的求职和发展权益得以保障。

关键词: 三孩政策 女大学生 就业 性别歧视

中图分类号: G647.38 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.50.067

引言

从2000年以来,我国一直在扩大高校招生规模。2021年,我国高等院校毕业生数量为909.4万。2022年,全国普通高校毕业生数量达1076万人,同比增加了167万人,毕业生规模和增量均为历史之最,并且总人数首次突破千万,就业竞争的激烈性显而易见。2021年5月31日,中共中央政治局召开会议,听取了“十四五”时期应对人口老龄化重大政策举措报告,会议指出,为进一步优化生育政策,实施一对夫妻可以生育三个子女政策。三孩政策的推出对改善我国人口结构、应对人口老龄化问题来说是有利的,但从另一方却加剧了女大学生求职中的性别歧视问题严重性,因此,需要全面审视女大学生就业性别歧视问题,在三孩政策推行过程中站在女性的角度积极寻求问题对策,以此来保障女大学生的就业权利和自由^[1]。

一、女大学生就业遭受性别歧视现状及三孩政策对该问题的影响

女大学生就业求职时遭受性别歧视是指在就业市场上,女大学生虽然与男大学生具备同等的工作能力,能为单位带来同等的经济效益或者生产力,但是有些单位仅仅因为性别差异而选择招聘男大学生,或者提高女大学生的入职门槛、降低工资报酬、减少培训升迁的机会等,使女大学生在职业生涯中无法享受平等自由的就业权利。而三孩政策的推出对女大学生职业生涯发展带来了,如社会、家庭、生理等诸多方面的压力,这无疑会加重她们在就业市场中遭遇性别歧视的现象。

1. 三孩政策会在一定程度上助长女大学生就业门槛的提高

从备孕、怀孕到孩子降生、哺乳,再到抚育一个孩子长大,整个过程会占用女性很多时间和精力。孕育一个孩子尚且

如此,那选择继续生二胎、三胎的话,女性付诸工作的时间会大大减少,这从而也就加重了用人单位的人力成本。一名女性员工休产假,用人单位就需要为其承担生育保险,调整员工分担其工作,再者因为几个月的离岗,休产假女员工与工作市场隔绝,复工时很难跟上进度,也就难以在短时间为单位带来经济效益。所以,考虑到这些因素,用人单位在招聘时会问及女大学生的婚姻状况、生育意愿等与工作内容无关的问题,而在同等水平的求职大学生中,用人单位会倾向于招聘男大学生,有些时候甚至会考虑专业能力、学历等稍弱的男大学生。即使招聘到了能力强又踏实肯干的女大学生,有些用人单位也会对女大学生的孕育情况加以干预,有的还会出现与男大学生同工不同酬的现象。因此,这一系列的问题就使得女大学生在找工作时会比同等条件的男大学生遇到更大的求职压力^[2]。

2. 三孩政策可能会进一步阻碍女大学生职业生涯的发展

孕育生命会使女性在工作中感到力不从心,难以集中注意力处理工作中的问题,容易感到疲惫,生育后会出现身体恢复期长、体质下降、容易生病等问题。成为母亲,也会使得部分女性将重心转向孩子和家庭,势必会分散工作精力。因此,考虑到这些情况,用人单位在培训深造、员工提拔时会更加倾向将机会留给男性。所以说,即使女大学生凭借自身的工作能力进入职场,在未来的职业发展中依旧会因为生育问题遭受性别歧视,从而对自己的职业晋升造成负面影响。

出台三孩政策是为了解决人口老龄化问题,促进人口结构的健康发展,但该政策的实施确实加重了女性的生活、工作和生理压力,因此也就从某一方面加深了女大学生就业性别歧视的严重程度。这不仅使女大学生丧失了很多就业机会、发展机会,而且也给女大学生群体及其家庭带来了诸多经济压力和心理压力。同时,女大学生作为社会成员中的高

知群体，却因为性别认知无法在职场发挥自己的才能，这就造成了很大的人力资源浪费。所以说，三孩政策的推行需要站在女性的角度出发，全方位考虑对策，既让女性“愿意生”“敢生”，又能让用人单位愿意为女性员工的孕育“买单”。如此一来，才能真正保持我国人口红利继续存在，又能保证女大学生群体在就业市场发光发热。

二、女大学生遭受就业性别歧视的原因分析

1. 传统观念将女性归为家庭的“主导”事业的“附属”

自古以来，人们的传统认知便是“男主外，女主内”，认为女性身体素质、精神状态等都不如男性，应该将更多的时间和精力放在看似轻松地照看家庭和孩子上，而事业上竞争压力大，女性只需找个朝九晚五、周末双休的稳定工作就可以了，无需考虑挣多少钱，晋升如何，而男性却恰恰相反。在这种观念的影响下，用人单位为了规避女性员工因为照顾家庭和孩子而产生的成本风险，尤其是在单独二孩、全面二孩、三孩等生育政策持续推进的背景下，在招聘时以及提拔中，都会首先考虑男大学生^[1]。女大学生本人也大多“信奉”这样的观念，所以即使在招聘中遇到非必要只招男性，或者限制结婚和怀孕年限的要求也认为无可厚非，也不会对自己的发展有过高期待。因此，社会大环境也就“容忍”了女大学生在就业中遭受性别歧视现象的发生。

2. 女性权益保障法律法规不健全

首先，是缺乏系统的反就业性别歧视法律法规，虽然我国在相关文件中提到了“保障妇女平等就业权利。消除就业性别歧视。规范招聘行为，用人单位在招聘过程中，除国家另有规定外，不得限定男性或者规定男性优先。”等内容，但是这些法律文件中没有针对女性就业性别歧视问题做出细致的条文说明，缺少惩罚机制，也未落实监管细则，这就导致了女大学生在面对就业性别歧视时无法可依，无据可证。再者是国家在出台三孩政策时未落实女性权益的保障，导致用人单位害怕承担过高的女性员工生育成本，因此，在同条件下更愿意招聘男大学生，而女大学生在家庭的“催生”压力下孕育生命，结果却需要本人付出更多的时间和精力养育孩子、照看家庭，从而就导致了女性在职场上没有充足的劲头去发挥自己的才能，发展自己的未来。因此，不完善的反就业性别歧视法律以及难以保障的女性生育权益，都对女大学生在求职中遭受性别歧视具有很大的负面影响^[4]。

三、三孩政策背景下解决女大学生就业性别歧视问题的具体措施

女大学生就业问题是备受关注的民生问题，毕业生数量

逐年增多，加之新冠肺炎疫情的影响，使得大学生就业竞争更加激烈，女大学生面临的就业性别歧视现象从而加剧。女大学生作为高知群体，具有与男大学生相当的专业能力，而且具有细心、有耐心、有韧性等优点，是劳动力市场不可或缺的一笔人力资源财富。而且，解决好女大学生的就业问题有助于家庭和睦、社会和谐、推动三孩政策的落实，所以在，与女性息息相关的三孩政策出台的契机下，要利用这个机会切实解决女大学生遭遇的就业性别歧视问题，主要可以从以下几个方面着手。

1. 转变传统的性别认知观念

在几千年的中国传统观念中，一直存在着男强女弱的刻板认知，所以，要想解决女大学生就业性别歧视问题首先要从观念改变入手，要真正认识到男女不论是在家庭还是工作中都是平等的。首先，女大学生要树立自信，意识到自己凭借扎实的专业知识、丰富的实践经验，以及踏实认真的工作态度，一定可以像铿锵玫瑰中国女排、中国女足一样在自己的职业赛场驰骋并有所成就。在转变观念的基础上，女大学生要扎实掌握专业知识，积极参加实践锻炼，提高自身职业素养，增强就业竞争力。再者，用人单位要转变思维观念，看到女性员工认真仔细、柔和的性格特点，助力女性员工的成长，同时利用她们的优点为单位创造经济财富。培养出优秀女性员工的单位在大众的认知中也会是公平、有温度、有人性的单位，其品牌与产品也会因此在市场上得到更大的认可。其次，社会层面要积极向大家宣扬男女平等思想，可以通过影视剧作品演绎那些在各个领域有卓越成就的女性成功事迹，也可以通过大众喜闻乐见的新媒体形式，如抖音快手、微信公众平台、微博等向大众传播平等思想，男性和女性要共同承担起应有的家庭责任和社会责任。尤其是在三孩政策背景下，大众要意识到，在孩子的养育中，父亲的角色必不可少，避免出现女性“丧偶式”育儿的现象。同时，面对抚养多个孩子的费用问题，女性也可以深入职场，承担起相应的经济压力^[5]。

2. 高校要加强对女大学生的综合培养

高校是大学生走向职场的最后一个，也是最坚实的基础。这里提到的高校要加强对女大学生的综合培养主要分为两个方面，一是高校要看清女大学生在求职竞争中的优势与劣势。通常来说，女大学生对于专业知识的学习与掌握基本是没有问题的，而她们大多所欠缺的是实习实践以及敢闯敢试的勇气，所以，高校要在几年的大学时光里为女大学生多多提供实习实践机会，丰富她们的实战经验，培养她们

坚毅的品格,敢于创造职场的成就。二是建立大学生青春健康教育平台,通过青春健康教育帮助她们树立自信,塑造新时代女大学生形象,同时向女大学生普及反就业性别歧视法律,提高她们维护合法权益的意识。比如,通过大学生求职应聘指导告知女大学生,在求职中如果遇到性别歧视问题要保留证据,敢于依靠法律法规维权。三是加强对女大学生的就业帮扶,结合当下的就业政策、岗位需求以及自身情况,通过自我职业能力分析,求职应聘模拟,来正确认识自己,寻找自己的职业兴趣、能力特长,寻找适合自己的工作岗位,避免因为片面认知,要求过低或者过高,而出现岗位不匹配现象^[6]。

3. 国家要结合三孩政策完善反就业性别歧视法律法规以及女性权益保障措施

真正维护女大学生的就业权利,以及生育自由必然要靠国家出台相关的法律政策来支持,使女大学生在求职中、职场发展中因为性别而遭到不公平待遇时可以有法可依。

(1) 完善反就业性别歧视相关法律

我国与反就业性别歧视相关的法律条文分散,可操作性不强,所以要设立专门的反就业性别歧视法律,细化就业性别歧视情况,同时说明违反法律的处罚结果,拓宽就业性别歧视的诉讼渠道,使女大学生在面对就业性别歧视的时候有法可依,同时对违反法律的用人单位给予相应的惩罚,使用人单位感受到威慑。还要加强监管,工会、妇联要充分行使监督权,或者设立专门的部门监管、媒体监管、大众监管等,使用人单位在招聘以及员工培养上真正落实男女平等的要求,让女大学生在工作中能够充分发挥自己的职业能力。

(2) 健全女性权益保障措施

随着三孩政策的出台,越来越多的家庭对适龄夫妇提出生育二孩和三孩的要求,这对国家和每个小家庭来说总体都是利好行为,但是适龄生育的女性同时也大多正处于职业发展和上升期,这对女性来说便带来了许多矛盾,也就自然助长了女大学生就业性别歧视现象的蔓延。为了有效解决该问题,第一,国家需要和用人单位共同承担女性的生育成本,生育成本过大会影响单位的经济效益,这自然会助长性别歧视风气,所以政府要通过给怀孕员工发放津贴、补贴工资、承担保险费用等,来减轻用人单位的员工生育成本,免除用人单位雇佣女大学生的后顾之忧。第二,适当延长男性员工育儿假,因为孩子的健康成长需要父亲这个角色的参与,再者也可以分担女性的育儿精力,使女性尽快恢复,有益于女性身心健康。而对于积极落实男性育儿假制度的单位,国家

可以通过资金倾斜、税收减免等方式去鼓励更多的单位学习参考。第三,生育二胎、三胎对每个家庭来说势必会增加经济负担,那么大多家庭单靠男性的工资报酬恐怕不会给子女提供较好的成长环境,这就需要女性同样走上工作岗位,分担家庭的经济支出,所以这就需要国家制定相关的优生优育措施,保障女性在生育后可以顺利走上工作岗位,如提高生育养育服务水平、完善普惠托育服务体系、弹性工作制等。这样不仅能让女性愿意响应生三孩的国家号召,而且还能保障她们的工作权利和自由,这自然就会减少女大学生就业性别歧视现象的发生。

结语

女大学生在就业中遭遇性别歧视的问题由来已久,而三孩政策的实施更让她们感受到前所未有的生育与就业的矛盾压力。女大学生作为劳动市场宝贵的人力资源,不能因为孕育生命便抹杀她们的人力财富价值,所以,在推动三孩新政策下,必须全方位共同努力解决女大学生就业性别歧视问题,平衡好女性在生育以及工作之间的矛盾,切实保障女性在孕育生命以及职业生涯发展两方面的权益,构建女性友好自由社会,让女性愿意生育、敢于生育,也能在工作中发挥自己的才能,创造自己的价值。这样才能真正落实好三孩政策促进我国人口长期均衡发展,使我国人口红利续存。

参考文献

- [1]张艳梅.女大学生就业性别歧视研究[D].北京:中国青年政治学院,2017.
- [2]徐莉,刘佳艳.我国女性职工就业歧视法律问题探析[J].衡阳师范学院学报,2019(1):84-89.
- [3]陈友华,祝西冰.全面二孩政策下女性就业歧视问题辨析[J].山东女子学院学报,2017(2):37-42.
- [4]李斐.“全面二孩”政策下的女性就业法律保障研究[D].保定:河北大学,2018.
- [5]王全兴.劳动法[M].北京:法律出版社,1997:473.
- [6]黄桂霞.三孩政策下职业女性如何平衡生育与就业[J].群言,2022(03):31-33.

作者简介

李露露(1992.02—),女,汉族,研究方向:大学生思想政治教育。

支运常(1984.11—),男,汉族,研究方向:大学生思想政治教育。

张一航(通讯作者),(1980.04—),男,汉族,研究方向:大学生思想政治教育。