

分类号: C93
密 级: 公开

学校代码: 10363
学 号: 2221110125



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题 目 私企再生育女性职工就业保障
路径研究——以芜湖市为例

论 文 作 者	<u>吴秀云</u>
校 内 导 师	<u>刘 军</u>
校 外 导 师	<u>祝世义</u>
专业学位类别	<u>公共管理</u>
研究方向(领域)	<u>地方政府治理</u>

论文提交日期: 2025 年 5 月 12 日

分类号: C93
密 级: 公开

单位代码: 10363
学 号: 2221110125

题 目 私企再生育女性职工就业保障路径研究——以芜湖市为例

题 目 Research on the Employment Security Path for Female
 Employees in Private Enterprises who Give Birth Again
 --Taking Wuhu City as an Example

学生姓名: 吴秀云

校内导师: 刘军

校外导师: 祝世义

专业学位类别: 公共管理

研究方向(领域): 地方政府治理

论文答辩日期: 2025年5月

安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名： 吴秀红

日期： 2021 年 5 月 10 日

安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☐。

学位论文作者签名：吴秀云

指导教师签名：

日期：2015年5月10日

日期：2015年5月10日

私企再生育女性职工就业保障路径研究

——以芜湖市为例

摘 要

随着社会的进步和女性意识的觉醒，女性职工的生育权益逐渐成为职场性别平等的重要议题。再生育女职工相对于一孩生育女性和全职育儿女性，面临更多的困境。而在私营企业中这类人群面临的就业保障问题更为突出，生育支持和就业服务两方面的不完善，影响着女性职工的职业健康发展。本文以私营企业再生育女性职工为研究对象，从多方协同的角度，为再生育女性就业保障体系的研究提供了新视角，推动女性职工就业保障领域研究的进一步深入。通过深入剖析芜湖市当前就业保障现状，为私企女性生育福利、职业发展支持、职场性别歧视等方面的政策及配套措施优化提供了芜湖市新案例，为长三角地区女性就业保障措施提供一定思路。

本文运用协同治理理论、政策执行理论、人力资本理论，通过问卷调查法收集芜湖市私营企业再生育女性职工的真实问卷情况，结合对女职工、企业领导、社会育儿机构教师进行访谈，深入分析各方协同参与就业保障的程度。在实际调查中发现，相关政策满意度不高、企业生育支持不足，社会组织作用发挥不到位，再生育女性面临职场就业歧视，以及个人发展受影响等职场困境。总体而言，各主体在私营企业再生育女性职工的就业治理上协同度不够理想，具体表现在：政府主导力量不足，企业协同基础薄弱，社会组织资源不充足，个体参与动力不足上。

本文从政府、企业、社会组织、再生育女性四个角度提出对策建议：一是政府要充分发挥主导作用，加强政策引领，优化就业服务体系，完善协同机制；二是企业要增强社会责任意识，正视女性人力资本的投入，加强企业文化建设，推动性别平等观念的普及，允许灵活的工作模式；三是社会组织要重视资源整合，实现信息互通，加强人才队伍建设；四是

再生育女性职工要增强参与度，提升内驱动力，重视人个体资本积累，积极分享与维权。

关键词：私营企业，女性职工，再生育，就业保障，性别歧视

Research on the Employment Security Path for Female Employees in Private Enterprises who Give Birth Again

--Taking Wuhu City as an Example

ABSTRACT

With the progress of society and the awakening of female consciousness, the reproductive rights of female employees have gradually become an important issue of gender equality in the workplace. Female employees who have given birth again face more difficulties compared to those who have given birth to a first child or are full-time caregivers. In private enterprises, this group of people faces more prominent employment security issues, with inadequate support for childbirth and employment services, which affect the occupational health development of female employees. This article takes female employees who have given birth again in private enterprises as the research object, providing a new perspective for the study of the employment security system for women who have given birth again from the perspective of multi-party collaboration, and promoting further research in the field of employment security for female employees. Through in-depth analysis of the current employment security situation in Wuhu City, this study provides a new case for optimizing policies and supporting measures for private enterprise women's maternity welfare, career development support, and gender discrimination in the workplace. It also provides some ideas for women's employment security measures in the Yangtze River Delta region.

This article applies collaborative governance theory, policy implementation theory, and human capital theory to collect real questionnaire information on female employees who have given birth again in private enterprises in Wuhu City through a questionnaire survey method. Combined with interviews with female employees, enterprise leaders, and teachers in social childcare institutions, it deeply analyzes the degree of

collaborative participation in employment security among all parties. In actual investigations, it was found that the satisfaction with relevant policies is not high, there is insufficient support for corporate childbirth, the role of social organizations is not fully utilized, and women who give birth again face workplace discrimination and personal development challenges. Overall, the coordination among various entities in the employment governance of female employees in private enterprises is not ideal, manifested in insufficient government leadership, weak foundation of enterprise coordination, insufficient social organization resources, and insufficient individual participation motivation.

This article proposes countermeasures and suggestions from four perspectives: government, enterprises, social organizations, and women's reproductive health. Firstly, the government should fully play a leading role, strengthen policy guidance, optimize the employment service system, and improve collaborative mechanisms; Secondly, enterprises should enhance their sense of social responsibility, recognize the investment of female human capital, strengthen corporate culture construction, promote the popularization of gender equality concepts, and allow flexible work modes; Thirdly, social organizations should attach importance to asset integration, achieve information exchange, and strengthen the construction of talent teams; Fourthly, female employees who give birth again should enhance their participation, improve their internal driving force, attach importance to the accumulation of individual capital, and actively share and protect their rights.

KEY WORDS: private enterprises, female employees, second child, employment security, gender discrimination

目 录

摘 要	I
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	3
1.2 国内外研究现状	3
1.2.1 国外研究现状	3
1.2.2 国内研究现状	6
1.2.3 文献评述	9
1.3 研究内容和目标	10
1.3.1 研究内容	10
1.3.2 研究目标	10
1.4 研究方法	11
1.4.1 文献研究法	11
1.4.2 问卷调查法	11
1.4.3 半结构访谈法	11
第 2 章 相关概念和理论基础	13
2.1 相关概念	13
2.1.1 性别就业歧视	13
2.1.2 就业保障	13
2.1.3 再生育	14
2.2 理论基础	15
2.2.1 协同治理理论	15
2.2.2 政策执行理论	16
2.2.3 人力资本理论	17
第 3 章 芜湖市私营企业再生育女性就业保障调查分析	19
3.1 调查设计	19
3.1.1 数据来源	19

3.1.2 问卷编制	20
3.1.3 调查对象基本情况	20
3.2 就业保障现状分析	22
3.2.1 就业保障政策现状	22
3.2.2 群体就业保障水平现状	24
3.3 再生育女性就业保障影响因素分析	28
3.3.1 变量设定	28
3.3.2 假设研究	28
3.3.3 量表信效度分析	29
第 4 章 私营企业再生育女性就业保障存在的问题及原因分析	33
4.1 主要问题	33
4.1.1 政策满意度不高	33
4.1.2 企业生育支持不足	35
4.1.3 社会组织作用发挥不到位	38
4.1.4 个人面临职场困境	39
4.2 成因分析	43
4.2.1 政府主导力量不足	43
4.2.2 企业协同基础薄弱	46
4.2.3 社会组织资源不充足	48
4.2.4 个体参与动力不足	48
第 5 章 完善芜湖市私企再生育女性就业保障的对策建议	50
5.1 政府充分发挥主导作用	50
5.1.1 加强政策引领	50
5.1.2 优化就业服务体系	52
5.1.3 完善协同机制	52
5.2 企业增强社会责任意识	53
5.2.1 正视女性资本投入	53
5.2.2 加强企业文化建设	54
5.3 社会组织重视资源整合	54
5.3.1 实现信息互通	54

5.3.2 加强人才队伍建设	55
5.4 女性职工增强参与度.....	55
5.4.1 提升内驱动力	55
5.4.2 重视个人资本积累	56
5.4.3 积极分享与维权	56
第 6 章 结论与展望	58
参考文献	59
附 录	64
附录 1：芜湖市私营企业再生育女性职工就业保障问卷调查	64
附录 2：芜湖市私营企业再生育女性职工就业保障访谈问题	71
致 谢	72

第1章 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

“人口问题始终是我国面临的全局性、长期性、战略性问题。”为有效应对国家人口均衡发展问题，国家相继针对生育政策进行了不断地调整^[1]。上世纪 70 年代末期，面对严重的人口过快增长，中国政府提出了“计划生育”政策，并于 1980 年实施“一对夫妇只生一个孩子”的政策，重点遏制人口激增带来的经济负担和资源压力。2002 年，《人口与计划生育法》出台，开始允许部分地区生育二孩，放宽对独生子女家庭的限制。2013 年，政府出台了允许一对夫妻生育两个孩子的政策，2015 年全面放开二孩政策，标志着中国生育政策的重大转折。2021 年，国家推出“三孩政策”，并提供税收优惠和住房支持等补贴措施，旨在应对人口老龄化和劳动力短缺。尽管如此，生育率始终未显著持续提升。生育政策未能有效扭转生育率下降的趋势，反映出单纯放宽生育限制并未解决根本问题，社会支持系统的改革和完善成为当务之急^[2]。

随着女性意识的觉醒，当代女性逐渐注重自身独立与自主能力，然而当她们在追求职业发展的同时，还需兼顾家庭责任。尤其是再生育后女性，由于照顾孩子而面临工作时间受限的问题，因此带来的家庭育儿与职场发展间的冲突日益明显。同时女性在劳动力市场中的不平等待遇也导致了她们在求职和职场中的困境。尤其是在私营企业中，女性生育所带来的时间成本与经济成本常常成为企业效益最大化的障碍^[3]。很多私企对于女性再生育后的就业态度较为保守，存在“生育成本”过高的观念。为降低成本，私营企业和个体经济领域的劳动关系经常存在劳动合同签署比例不高、薪酬福利较低、工作条件和劳动保护不太理想、社会保险和制度保障缺乏全国统筹和顶层设计等不足和困境^[4]。私企女性在就业保障方面的难题，尤其是再生育期的职场困境，已成为社会亟需关注的重要议题。

本文选择私企女性从业者为研究对象，主要原因如下：

第一，人数较多。私企女性从业者在整体女性从业者中的比例最高，具有较强的代表性。这一群体在中国社会经济结构中占据着重要位置，并且随着私营企业的快速发展，私企女性职工的数量和比例逐年增加。根据《中国统计年鉴 2022》的

数据显示,截至 2021 年底,城镇就业总人数为 46773 万人,其中,城镇非私营单位就业人数为 17014.5 万人,占全国总体就业人数的 38.46%。这表明私营单位在整体就业市场中占据了重要地位。与此同时,私营企业中女性职工的比例也高于其他经济形式,因此,私企女性从业者具有较强的代表性,是研究女性再生育后就业保障问题的重要群体。

第二,维权意识弱。女性职工常常对女性就业权益了解不够,法律意识淡薄,从而未能有效维护自己权益。企业层面来看,有些私营企业在利益最大化时,会牺牲女性职工的个人利益,利用法律的漏洞“合法”侵犯女性的生育权与就业权,导致女性职工在企业中处于弱势地位^[5]。职工层面来看,部分职员在受到不公平待遇后,认为即使反抗也不会改变企业做法,同时又不想随意离职,因此被迫接受个人权益受损的事实。

第三,付出与收入不成正比。私营企业往往存在加班文化,工作强度较大,早八晚九的现象较为普遍^[6]。再生育女性面临的育儿压力与经济压力相较于一孩相比更为突出,这使得她们更容易受到工作与家庭责任之间的冲突带来的压力。根据《中国统计年鉴 2022》的数据,2021 年城镇非私营单位职工的平均工资为 106837 元,而私营单位职工为 62884 元,差距较大。

第四,职业发展更易受阻。缺乏体制内保障的私企女性更容易面临再生育后的就业发展瓶颈。相较于国有企业女性员工,私营企业中的女性员工在生育后的就业保障问题上受到更大的影响^[7]。研究表明,私营企业在招聘和用人上更注重效益和利润,因此女性在育龄阶段,尤其是再生育前后的女性,在求职时往往遭遇歧视。这种以“成本”计算为导向的用人策略,使得女性生育后再度就业的机会大大减少。加之,私企对女性员工的生育成本存在抵触情绪,生育后的女性往往面临工资待遇下降、职位晋升困难等问题,进一步加剧了她们的职场困境^[3]。

在私企中,由于生育带来的“时间成本”和“经济成本”,企业往往对女性职工的再就业持保留态度,这直接影响了女性的再就业机会和职业发展,尤其是再次生育的女性职工。因此,随着我国生育政策的不断调整以及性别平等观念的日益深入,如何为私企女性提供更加公平合理的就业保障,促进其职业发展的同时保障其生育权益,已成为值得深入研究的问题。

1.1.2 研究意义

1.1.2.1 理论意义

本文主要运用协同治理理论、政策执行理论、人力资本理论，从生育福利、就业歧视、就业支持方面分析女性职工的就业保障问题，推动这三个理论在女性职工就业保障问题中的结合应用。特别是运用协同治理理论，本文系统阐述了多方参与主体在私企再生育女性就业保障中的作用缺失，提出针对性的就业保障路径优化对策，为多方协同治理下再生育女性就业保障体系领域的研究提供了新视角、新案例，推动女性职工就业保障领域的进一步深入研究。

1.1.2.2 实践意义

自生育政策不断放开以来，如何保障女性职工的就业问题，尤其是私企女性在生育期和再生育期的职场困境已成为社会亟需关注的重要议题。本研究针对芜湖市私企再生育女性、企业领导、育儿机构教师系列调查问卷及访谈调研，分析现有相关就业保障配套体系中存在的问题，加以分析提出对策，为该领域的研究提供芜湖市新案例。通过逐个分析参与主体：政府、企业、社会组织以及再生育女性个体的协同参与程度，实证研究发现：政府政策支持满意度低，如生育和就业两方面；企业生育支持不足，如政策执行效果曾在偏差，灵活工作模式缺失，存在性别歧视现象；同时社会组织作用发挥不到位，存在信息不通畅，专业能力不够的情况；女性职工个人面临职场发展受阻、就业与育儿间的冲突、维权意识不够的现实问题。

针对这些问题，本文对不同主体提出生育福利、就业歧视、就业支持相关的对策性建议，为长三角地区在私企再生育女性生育福利、职场歧视、就业支持政策及配套措施上提供一定借鉴参考。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

生育政策随着一国政府对人口内在规律及未来态势的变化而不断调整。低生育问题是欧洲及东亚相较于我国更早出现的问题，因此对于生育保险制度，以及育后就业保障方面上的研究也更全面。参考国外的相关经验，对于解决我国再生育后女性就业保障的政策制定及发展上有着重要的参考价值。

1.2.1.1 女性生育保障情况研究

Nguyen 在 2022 年对全职就业的妇女从权利和意识、观念和实施情况的角度调研了越南产妇保护政策的实施情况。通过采访收集大量的样本数据得出,并非所有正式就业的妇女都意识到她们的产妇保护权利。尽管越南的孕产妇保护政策有助于保护妇女和儿童的权利,但研究发现,政策和实际落地还有一定差距。为确保所有妇女及其家庭都能充分受益于产妇保护政策,需要提高对全民对产妇权利的认识,加强现有政策的执行,并将权利扩大到非正规部门^[8]。

孕产妇保护是一项基本人权,使妇女能够在不损害或损害其经济和社会安全的情况下兼顾生育和生产角色,在全球范围内具有规范性^{[9][10]}。国际劳工组织(劳工组织)的《2000 年孕产妇保护公约》(第 183 号)及其随附的建议书(第 191 号)呼吁制定一套综合的基本孕产妇保护措施,包括:为孕妇、母亲和儿童提供基本保健服务;通过强制性社会保险或公共基金提供资金的带薪产假,现金支持等于或大于以前收入的三分之二;保护他们免受工作中的歧视和可能对母亲或儿童有害的工作条件;母乳喂养休息和设施;以及以相同的工资率返回同一有薪职位的权利。

虽然世界上几乎每个国家都通过了某种形式的孕产妇保护立法,但只有大约一半的国家达到了最低 14 周(第 183 号公约),不到四分之一的国家达到了建议的 18 周或更长时间(第 191 号公约)。

研究表面,产假对产妇身心健康有积极影响^{[11][12]}。带薪育儿假(包括陪产假)与家务劳动的性别分工、父亲参与育儿的程度有关^[13],同时与母亲的收入也有关联^[14]。另外,合理的育儿假可以帮助母亲在分娩后恢复到原来的位置,从而缩小男女之间的“工资差距”^[15]。同时,家庭友好型政策实行,通过减少对女性时间的安排,家庭成员之间更公平、更有效地分配育儿时间,能够吸引更多女性加入劳动力市场^[16],提高女性劳动参与率和生产力,对经济发展产生积极影响^{[17][18]}。

在低收入、中等收入和高收入国家中,延长带薪产假的持续时间与早期开始母乳喂养、11 月龄以下婴儿纯母乳喂养的发生率与母乳喂养时间的增加有关^[19],与新生儿、婴儿和儿童死亡率降低^{[20][21]}。相反,而产假时间短(少于 12 周或 15-16 周)与未能开始母乳喂养和提前停止母乳喂养有关^[22]。在职母亲重返工作岗位后,若为她们提供母乳喂养的时间、空间和支持,可以延长母乳喂养时间并延长对推荐

母乳喂养做法的依从性^[23]。

为了从生育保护政策中受益，女工必须意识到自己的权利，同时社会应鼓励她们利用这些权利^[24]。尽管带薪产假和其他权利在越南是法定的，但相关证据表明，女性对产假权利的可及性和可行性的看法是接受产假的重要决定因素^{[25][26]}。

1.2.1.2 女性再生育就业困境研究

Casadio 于 2002 年在意大利部分地区进行抽样调查，在分娩前工作的母亲中，约有 20%在分娩后一年半停止工作，其中约 14%自愿辞职。在欧洲国家中，意大利是女性就业率最低的国家之一，也是长期失业率最高的国家之一。在分娩前后的两年内，20% 的孕前工作妇女离开劳动力市场，而只有 4% 的妇女在分娩后开始工作。大多数退出概率（约 70%）是由于自愿离职，而 25%是由于临时工作或公司破产。产后不工作和自愿休假的情况因人而异，祖父母所扮演的照顾角色可能是增加女性留在劳动力市场的关键因素之一。第二个重要因素是公共硬件设施的完备性，人力资本变量对维持母亲的有偿就业有显著影响。随着教育和工作水平的提高，失业和自愿退出的可能性下降，因为受过高等教育、高薪的母亲如果离开工作岗位，将面临高昂的（隐性）成本。同时，母亲的年龄也起着重要作用，尤其是 24 岁以下的母亲在兼顾工作和家庭方面困难最大。他们不工作的平均概率约为 70%（平均值为 49%），自愿离职的概率约为 25%（平均值的两倍）。因此，兼职合同可能是女性就业的一个重要替代方案。在样本中，大约 17%的女性为了兼顾家庭和工作而从全职工作转向兼职工作。另一方面，对于怀孕期间兼职工作的母亲来说，失业和自愿退出的可能性显著增加。一个可能的解释是，之前选择兼职工作也可能是劳动力市场依恋程度较低的一个指标。此外，在大多数情况下，此类工作在薪酬、工作时间和自我实现方面的吸引力较低，或许是母亲们相信受雇是不值得的^[27]。

Jan 使用荷兰、德国和英国过去 20 年的数据，对女性劳动力市场参与度与家庭事业之间存在关系进行了研究，得出有孩子的女性往往比没有孩子的女性更少参加工作。随着每个孩子的出生，女性往往会降低其参与工作的成度和工作时间。从这些数据来看，女性再生育之后，会花费更多的时间在子女教育上，导致部分女性降低再就业的选择^[28]。

1.2.1.3 女性再生育与就业关系研究

Joshi 表明，女性在再育期间维持与劳动力市场联系的程度，对女性再育后进入劳动市场是有很影响的。脱离劳动市场联系不利于女性未来的收入和就业机会，即使有很小的联系（例如通过兼职工作）也可以减少女性人力资本的折旧，从而降低失业率和社会排斥的风险^[29]。

Jan 指出，女性是否就业需要在整个家庭的生活成本和收益之间进行权衡^[28]。父母双方都参与劳动力市场，家庭经济收入较为理想。在当孩子出生时，大多数家庭必须重新考虑双方的责任划分，在平衡生活成本与收益时会陷入心理挣扎。许多双薪家庭在第一个孩子出生后，父母中会有一方退出劳动力市场，其中以女性居多。然而，女性退出劳动力市场可能会产生严重的长远影响。完全退出劳动力市场后将严重影响未来再就业的可能性，亦或者对未来重返工作岗位后的收入产生负面影响。

另外 Hakim 指出，政策会对女性是否选择再就业有很大的影响。当税收对单职工家庭有利时，妇女可能会选择不就业。但并非所有女性都会对政策做出一直的反应^[30]。

1.2.2 国内研究现状

自新中国成立至今，我国大体经历了从鼓励生育-节制生育-限制生育-鼓励生育四个阶段的生育政策倾向^[31]。从“二孩”政策到“三孩”政策的推出，关于女性就业保障相关配套政策也受到了重视，有关企业再生育女性就业保障问题的研究也越来越多。各领域学者主要研究内容有：“二孩”、“三孩”政策实施后产生的社会问题，女性生育意愿的影响因素研究，女性生育的就业保障路径探究等。

1.2.2.1 生育对女性就业影响研究

在影响关系研究中，针对生育是否对女性就业产生影响各学者秉承不同观点。彭争呈等认为生育对女性就业没有显著影响^[32]。林丛认为“为人母”会给职业女性带来很多优势，如职业规划能力，处理复杂关系能力等^[33]。张洪认为子女数量的增加在某种程度上推动了父母参与多重就业（在劳动市场中同时拥有多份工作），尤其在二孩家庭中，为缓解育儿带来的经济压力，母亲也会选择多重就业。而当子女数量达到三孩及以上时，这种影响趋于减弱^[34]。

但多数认为,生育与女性就业存在负相关关系,女性在怀孕、分娩、育婴各生育环节都对就业具有显著的不利影响)^[35]。研究发现,家中有婴幼儿会显著降低母亲的就业可能性,有婴幼儿的妇女就业发生比是没有婴幼儿妇女就业发生比的41.1%^[36]。具体体现在:

就业中断方面:部分女性因生育被迫中断就业,或采取灵活的就业模式,工作与家庭难以兼顾的困境阻遏了妇女对美好生活的追求^[37]。实证调查发现,22.40%的妇女曾因照料孩子中断过工作,就业中断且中断过工作的经历会对妇女目前的就业造成不利影响^[36]。尤其是因多次生育导致多次中断职业的女性,若重新回到劳动力市场可能面临由职业中断引起的人力资本积累不足、“收入惩罚”、向下的职业流向、性别歧视甚至于彻底失业等问题^[37]。

育儿压力方面:育龄女性的再生育会加大其家庭照料压力,进而对其职业发展造成负面影响^[39]。一方面,在子女数量对职业发展影响研究中,发现子女数量与女性职业中断风险密切相关,子女数量的增加会显著降低城镇已婚女性劳动供给^{[40][41]}。另一方面,在育儿时间对职业发展影响研究中,发现育儿时间对女性当期收入具有显著不利影响,每周育儿时间增加1小时,当期收入平均降低0.4%,两年后的收入则平均降低0.2%^[42]。另外,通过一胎与二胎对比发现,一胎生育并未使女性工作时间减少,反而使其工作更加努力,而二胎生育带来的孩子照看时间的增加给女性就业带来了更大的负面影响^[43]。

职场发展方面:在接连不断的生育政策下,企业付出成本风险加大,企业因此可能重新调整人力资源管理策略,招聘上严格控制女性员工数量,人才培养上减少女性员工的培训进修机会等^[44]。具体而言,若将两代人收入视为家庭总收入,则子女每增加一个,女性个人总收入降低26.5%^[45]。

1.2.2.2 再生育女性就业困境研究

聂建亮和董子越分别从宏观,中观及微观的角度,对社会环境的友好度,家庭结构的承载能力,年轻人新的生育观念三个方面总结了当前社会背景下“三孩”政策的实施过程中面临的现实挑战^[46]。结合其他学者的研究,可大致分为以下几个困境:

第一,女性就业歧视困境。我国在女性就业歧视领域上的研究重多,涉及经济,文化,社会等多个层面的认知剖析。其中育后女性面临的就业歧视问题更为凸显。

多次产假、哺乳假成为企业的硬成本，致使企业对入职人员性别的甄选更为谨慎^{[47][48]}。在二孩政策下，女性员工进一步凸显了女性在就业上的劣势，企业更愿意重用男性员工。在对 35 名雇主和 92 名女性雇员的调查中表明，招聘信息中存在“限男性”、“男性优先”等字样的现象，有些企业在校园招聘中明确表示只招男性，或者有些企业在发布招聘信息中不会注明性别要求，但具体人选上，如果同等条件会优先考虑男性^[49]。

第二，生育保障问题困境。女性职工层面上看，生育政策对我国生育水平提升是有限的，原因主要在于养育成本走高、生育保障待遇不足、托幼服务短缺等制度上的不足^[50]。生育政策下女性生育保险的保障水平不足以满足因生育发生的实际经济支出和精神付出^[51]。

国家政策层面上看，一方面，我国相关生育保险制度规定存在模糊和缺陷，用人单位的成本负担没有转化为相应的社会化负担模式，针对产假期间获得的生育保险基金（根据单位年度职工平均工资发放）与个人年度获得的月平均工资形成的差额无明确规定和指引，引发歧义^[52]；另一方面，针对生育保险制度的违法违规行为的约束还有所不足，如用人单位擅自克扣、取消职工生育津贴、缩短生育假期等行为缺乏监管和惩治措施^[53]。

企业层面上看，大部分企业给予女职工假期，但不给或少给女职工工资待遇，在招聘、培训、薪酬和社会保险等方面运用管理策略加以应对，如不向员工宣传生育假期政策，或对生育假期政策模糊处理等措施。哺乳假问题上，企业大多也选择模糊处理，避免统一执行该假期，在面对申请哺乳假的女职工时，企业会把待遇降到底线，迫使员工离职^[54]。

第三，政府公共服务供给短缺困境。当前，我国托育服务短缺较为严重，母婴设施的缺乏，使女性在兼顾事业和发展方面存在着很多的顾虑^[55]。我国在家庭育儿支持方面的服务还有很大提升空间，包括公告学龄前的育托服务、学前教育服务等。据统计，目前我国 0~3 岁婴幼儿在各类托育机构中的入托率仅为 4%，远低于发达国家平均水平^[56]。

1.2.2.3 女职工就业保障问题对策研究

关于就业平等方面，一味的高喊反对口号以及不断修法反而会加重女性就业歧视。这种欲把生育成本全部转嫁给企业的想法，违背了市场规律。政府应该改变

制度设计,平衡资源,对雇佣女性的企业进行更多的资源补给。比如在职工家庭面临怀孕生产时,给予男职工和女职工类似的产假和哺乳期,这样企业不会由于女性在怀孕生产以及哺乳期间不能全副身心投入工作而给予性别歧视。同时,建立生育友好型的职场环境,重点整治限制生育、排队怀孕以及女职工生育后岗位调整、薪酬降低等问题,解决职场性别歧视尤其是隐性职场性别歧视^[57]。

关于育儿支持方面,杜凤莲是国内最早研究儿童照料可及性的,她认为女性更多受到儿童教育成本的约束,最小孩子年龄越大,女性劳动参与率越高。研究得出,公共服务资源便利度对二孩生育意愿转化为生育行为具有正向影响,二孩生育行为发生的概率会提高 19.68%。政府要挖掘市场和社会潜力,引导并调动社会组织力量提供母婴方面的服务并建立行业准入规则、规范监管措施^[57]。另外,重点关注育儿服务的价格因素与质量因素,低价与专业优质是发展普惠托育服务体系的重点^[59]。因此,政府可以通过税收减免的政策鼓励企事业单位开办职工托儿所等措施,鼓励建立家庭友好型企业^[60]。

关于完善就业保障体系方面,要以政府为主体,引导家庭、企业、社会三方建立良性互动关系,形成共同负担生育成本的机制,减轻女性重返职场的各种阻力^{[57][60]}。具体来说,第一,落实以保障女性权益为目标的灵活产假制度,建立父亲在陪产假方面的制度规定,完善父亲在陪产假方面的保障措施,增加父亲陪产假至少两周以上,同时建立灵活调配产假时间机制,推动夫妻双方在共同抚养孩子的基础上承担相应的家庭责任^[61]。第二,落实就业能力提升计划。加强新就业和返岗女性的指导培训,提供就业信息,强化就业创业帮扶,帮助有意愿的离岗母亲顺利重返工作岗位^[37]。

1.2.3 文献评述

通过对国内外女性生育与就业相关的文献查阅,可以看出女性生育和就业一直是社会关注的热点。国外针对女性再生育的就业困境,再生育与就业关系研究的质量与数量相对较高。相较于国外较为成熟的研究领域,国内更多关注生育意愿的影响因素分析、生育对女性就业的影响等方面。总体来看,以上研究为本文提供了研究基础,为本人在后文的女性生育福利支持、就业服务支持、职场歧视情况的剖析中提供了空间。但是涉及地区性再育女性就业保障方面的文献较少,尤其是私营企业的领域存在较大研究空间。因此从芜湖市私企再生育女性这一研究对象出发,

分析当前女性再生育后面临的就业保障问题及对策建议，具有较高的研究价值和应用价值，在一定程度上为长三角地区私企再生育女性就业保障路径的优化提供思路。

1.3 研究内容和目标

1.3.1 研究内容

第一章 绪论。本章节主要详细阐明了研究背景及研究意义，梳理了国内外女性再生育及就业相关领域研究现状。阐明了研究内容、研究目标和研究方法。

第二章 相关概念和理论基础。对就业歧视、就业保障、再生育进行了概念界定，对协调治理理论、政策执行理论、人力资本理论进行了理论阐述，以及与本文研究方向的适用性。

第三章 芜湖市私企再生育女性就业保障现状现状。梳理当前芜湖市现有配套政策支持现状，针对芜湖市私营企业再生育女性职工进行问卷分析，对女职工、企业中层管理者、公立幼儿园教师进行访谈，了解当前女性就业保障满意度，运用回归法分析出再生育女性就业保障影响因素。

第四章 私企再生育女性职工就业保障存在的问题及原因分析。基于协同治理理论进一步探讨私营企业女性就业保障中存在的主要问题，包括职场性别歧视、产假与育儿假期保障不足、灵活工作安排缺失等问题，深入分析这些问题产生的原因。

第五章 优化芜湖市私企再生育女性的就业保障对策建议。建议：政府要充分发挥主导作用，加强政策引领，优化就业服务体系，完善协同机制；企业要增强社会责任意识，正视女性人力资本的投入，加强企业文化建设，推动性别平等观念的普及，允许灵活的工作模式；社会组织要重视资源整合，实现信息互通，加强人才队伍建设；再生育女性职工要增强参与度，提升内驱动力，重视个人资本积累，积极分享与维权。

1.3.2 研究目标

在当前鼓励生育的时代背景下，女性职工面临着生育带来的经济成本、职场歧视问题日渐突出，“二孩”“三孩”政策实施以来，再生育女性职工面临的就业保障问题更亟待解决。政府应完善相关政策，私营企业在重视企业效益的同时应明确责任意识，社会组织要做好相应支持与配合，女性职工个体要提升思维意识和人力

资本水平。只有这样，才能够可能实现私企再生育女性就业的有力保障。因此，本文通过明确政府、企业、社会组织、女职工个体在私企再生育女性职工的就业保障中发挥的角色作用，提出具有实际意义的对策性建议。为私营企业再生育女性职工的就业保障新增一份芜湖市案例，为社会的生育福利、就业歧视、就业支持上的改革提供借鉴参考。

1.4 研究方法

1.4.1 文献研究法

通过对国内外女性生育与就业相关的文献查阅，收集国内外相关文献，较全面的梳理私企再生育女性就业保障问题的现状和主要影响因素。具体通过政府网站查阅相关法律法规文件、相关学术性网站文献资料、官方媒体新闻分析当前再生育女性的就业保障情况。

1.4.2 问卷调查法

对芜湖市共计 300 位在职员工，采取随机抽样的方式进行线上问卷调查，调查对象为已经历过二次及以上的在职女性，通过微信朋友转发、政企对接工作人员转发、社区活动区域走访以及在芜湖市（南瑞街道、官陡社区、镜湖新城社区、繁昌峨山镇）各卫生服务中心线下走访一系列方式发放问卷，最终获取有效样本 255 份。问卷内容主要涵盖女职工在产假、育儿假期、薪资待遇、晋升机会、职场性别歧视以及家庭与工作平衡等方面的实际情况，最终获取了真实可靠的数据，为实证分析奠定了基础。

1.4.3 半结构访谈法

除了问卷调查，本文还通过电话聊天、面对面询问对芜湖市的私营企业在员工、私营企业管理层、幼儿园教师进行了正式访谈，加深了对细节的挖掘。访谈对象包括 8 位女职工、1 位管理者、1 位幼儿园教师。访谈内容涉及再生育女性职工的职场困境、企业面临的成本压力、职场文化、社会整体育儿支持、职务安排、薪酬待遇等方面的实际做法及存在的问题。通过访谈，获取女职工、企业管理者、社会育儿服务人员等不同社会角色的深入感受及看法。下表为访谈人员基本信息，其中编号采取姓名首字母与采访具体日期相结合的方式，如吴女士在 2024 年 10 月

22 日接受采访，其编号设为“W1022”。

表 1-1 访谈人员基本信息

序号	编号	性别	行业	身份
01	W1022	女	教育	基层职员
02	H1029	女	/	鸠江区社区群众
03	H0929	女	教育	基层职员
04	L1003	女	互联网	基层职员
05	H1015	女	批发/零售	基层职员
06	S1023	女	文化	基层职员
07	Z1025	女	互联网	基层职员
08	L1018	女	教育	公立幼儿园幼师
09	F1023	男	制造业	中层管理者
10	C1025	女	食品	基层职员

第2章 相关概念和理论基础

2.1 相关概念

2.1.1 性别就业歧视

性别就业歧视指劳动者在求职过程、就业期间包括晋升机会、技能培训等的发展机会上在其他条件基本类似或完全相同的情况下,仅因为女性性别因素,得到不公平的职场对待。常见的职场性别歧视有显性歧视和隐性歧视。一方面,显性歧视易于识别,通常在招聘中公开限制性别,在《中华人民共和国妇女权益保障法》中已明确规定禁止“限定男性或男性优先”的招聘条件。另一方面,隐性歧视是通过隐蔽、间接的无理由回绝应聘申请、不公平地分配工作任务、低估女性的工作能力、不友好的微表情等多种形式呈现,这种歧视方式具有难以界定的特征。企业在顾忌到违反女职工的法律保护成本下,更多用人单位把隐性歧视作为底牌^[57]。因此女性求职时的“玻璃门效应”、入职时的“黏性地板效应”、晋升时的“玻璃天花板效应”现象仍有不少^[63]。

就业歧视主要体现在招聘阶段和就业阶段。在招聘阶段,较为常见的隐形歧视是部分企业滥用特别保护,特别保护是我国为保护妇女劳动者的健康做出的相关法律规定,而企业“巧用”这些规定,将相当一部分岗位拒女性求职者于门槛之外。另外多数企业,尤其是私营企业,在招聘阶段要明确了解女性求职者结婚计划、生育计划,少数企业要求求职者签订两年内不备孕的条款。造成女性性别歧视的很大原因是企业认为女性生育期会浪费公司成本,并且女性会耗费精力在家庭中,短期不会全面投入到工作中,致使工作效率降低。在就业阶段中,同工不同薪的情况常有发生。根据我国国家统计局显示,我国存在着劳动者性别不同工资不同的现象,大部分表现为女性劳动者的劳动报酬要低于同岗位、付出同样劳动的男性劳动者。另一现象是女性晋升机会较少。多数企业中级管理以上人员,多为男性管理者,女性占比较少^[64]。

2.1.2 就业保障

就业保障是社会保障体系中的重要一项。就业保障是为劳动者提供就业的保障支持,促进劳动者获得就业机会、提升个人技能、就业权益的保护等,为失业

者提供一定经济救助。就业保障是“为劳动者提供的就业与失业相关保障措施的总称”^[62]，是“全方位、多角度”为劳动力提供保障的制度体系^[65]。就业保障为劳动者创造公平竞争的就业环境，确保社会成员在社会资源获取中享有较为平等的参与权与发展机会，维护个体的自身权益。

郑功成^[67]提到“女性就业保障的实质是通过法律强制力矫正市场失灵，将生育成本从个体女性转移至社会共担，打破‘母职惩罚’的恶性循环”。女性就业保障内容通常包括两方面：生育支持和就业支持。妇女就业权益的维护是就业保障中一项重要内容，而私营企业再生育女性更可能受到就业歧视。由于生育成本问题，企业缺乏社会责任、只关注效益直接导致生育女性就业权益受损。因此政府需要通过就业保障相关政策、法律条例来保障女性就业权益，包括产假、陪产假、生育津贴、育儿补贴的制定，确保生育女性得到充分的休息和适当的经济补助，缓解就业期带来的多方压力。而社会组织通过提供就业培训、举办招聘专项会、调解权益纠纷案件、设立育儿机构等举措确保女性职工的就业机会与就业技能的提升。

2.1.3 再生育

再生育指女性在初次生育或多次生育后，因个人及伴侣生育观念、家庭结构变化、社会政策变动等因素，主动或被动选择再次生育的行为。相较于初生育，再生育行为主体虽有一定的育儿经验，但育儿精神压力和育儿经济压力将会加大。再生育女性既要关注既有子女的成长需求，又要花费较多时间在新生儿的日夜看护中，因此更易出现产后抑郁、产后健康问题。工作与家庭冲突、职场中断、职场歧视等情况。同时，多孩家庭的育儿费用、教育费用成为家庭开支中不可忽略的大项支出，迫使再生育女性选择重返职场。

再生育女性往往面临的母职惩罚会加大。随着鼓励型生育政策的持续下发，再生育多数为二孩生育，少数为三孩或三孩以上的生育行为。女性再生育就业的影响可能表现在入职、升迁和终身发展 3 个方面^[37]。首次生育时，女性往往通过调整岗位或者缩减职业目标来平衡育儿间的冲突，二孩或三孩生育时，企业领导往往会预判再生育者可能倾向于不可逆的职业脱节，认为再生育女性职工一定会将精力倾斜于家庭照料中，即使该员工实际工作能力如何优秀，都可能将其排除在重要项目或晋升序列之外，形成隐形职业“天花板”。因此，再生育女性的就业歧视已成为当下女性职工考虑是否生育二孩、三孩的重要因素，只有基本消除此类问题的歧

视,才能够让女性在职场中绽放光彩,让生育问题得到正面解决,进而促进国家经济的进步、社会公平正义的实现。

2.2 理论基础

2.2.1 协同治理理论

2004 年,党的十六届四中全会首次提出“十六字”社会管理新格局:建立健全党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局。就“协同治理”这一词语本身来说,“协同”表示团体或个人之间的合作,而“治理”则代表调节机制,即通过某些途径对一些问题进行调节。协同治理理论起源于 1980 年代,Ostrom 等学者探讨公共资源的管理,关注如何通过集体行动来解决公共事务中的合作问题^[68]。进入 21 世纪,该理论逐渐成熟,开始强调政府、市场与社会之间的协作关系,特别是在解决复杂社会问题(如环境保护、公共健康等)时的重要性上。美国学者 John Donahue 认为,协同治理是政府与除政府以外的生产者联合,以共享自由裁量权的形式,共同努力以期达成政府指定的协同治理目标的过程^[69]。Ricardo S. Morse 和 John B. Stephens 将协同治理视为一个总括性的术语,如府际协同、区域主义、跨部门伙伴关系、公共服务网络、达成共识和公共参与等^[70]。国内学者也做了相关解释,认为在公共管理中,协同治理通过政府部门和非政府组织等众多主体的共同参与,可以在社会公共管理实践的过程中形成一个系统化的公共行政管理体系和网络。总体而言,协同治理理论注重整合和协调,主体间通过合作并借助信息通讯技术的运用,使这种整合治理变得更具现实意义^[71]。此外,哈肯将政府在协同治理中的作用称为“无形的手”:将一切事物有条不紊地组织起来。“无形的手”更多强调的是政府需在治理过程中发挥主导作用,以带动和引领社会、多资源要素、多主体共同参与,旨在最大限度维护和增进人民福祉^[72]。

女职工再生育面临的就业保障问题是政府、社会组织、企业、群众个体共同关注和参与的公共问题,女性职工再生育后面临的就业歧视、育儿服务支持等需要多方主体协同参与。

该理论在本文的具体应用,主要作用于以下参与主体:

第一,政府起主导作用,就业、生育保障及企业监管等部门应协同合作,通过政策制定、监管及激励措施,引导社会组织与用人单位,确保再生育女性职工就业

得到保障。

第二，企业起配合作用。企业要将政策落实与企业利益协调好，能够支持教育培训、职业指导和心理辅导等，构建良好的企业文化，为女职工创造平等的职场环境。

第三，社会组织起支持作用。涉及女性生育和就业问题的社会组织，诸如社区、工会及妇联，扮演着政府与用人单位间桥梁的重要角色。它们不仅负责将女性的生育权益保障及就业信息有效传达给广大女性，还承担着将女性的实际需求反馈给政府的重任，以便政府能据此及时调整政策导向。

第四，女职工个体起参与作用。个人在协同治理中通过主动参与治理过程，表达自己的意见和需求，结合实际问题和经验进行信息反馈与监督，促进社会的和谐与发展。

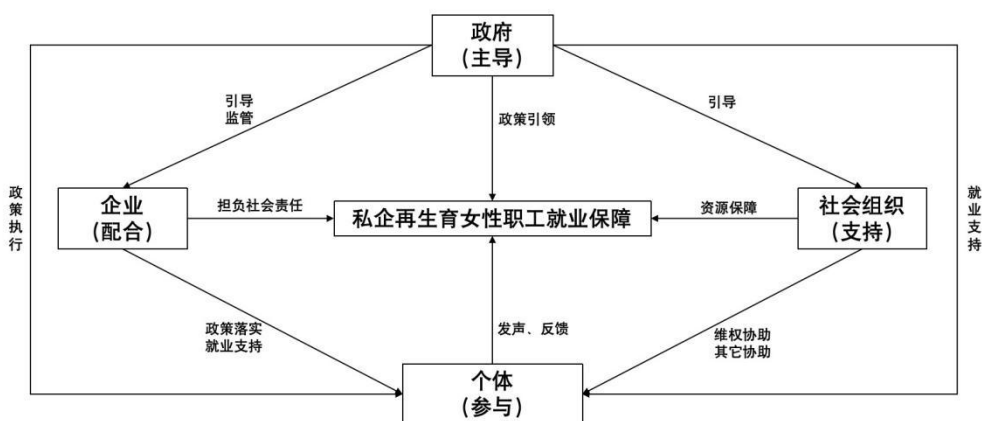


图 2-1 各治理主体协同治理理想关系图

2.2.2 政策执行理论

政策执行是指将政策目标、规定和方案转化为实际行动和结果的过程。它涉及将制定好的政策进行具体实施，以实现预定的效果和目标。从整个研究领域来看，政策执行研究至今分为自上而下、自下而上以及整合研究途径。各自形成了具有代表性的模型理论。然而，政策执行的效果不一定能完全达到预期效果。1973 年普瑞斯曼和维尔达瓦斯基通过《政策执行》一书，阐述政策执行对于政策成功与否的重要性后，学界才有较多的论述与研究^[73]。人们一直错误地将政策执行视为行政部门包办的“黑箱”状态，有强大行政系统支持的政策执行系统，能够完美地

完成预定计划^[74]。然而多数政府执行案例证明，部分政策得以执行就已经是政策执行成果的一种“惊喜”，这种执行偏差促使学者们开始研究政策执行预期目标与实际执行形成偏差背后的影响因素。

由于该理论内涵非常丰富，本文主要运用该理论中的“政策执行偏差”概念。政策执行偏差可以理解为政策执行效果的偏差，它是政策执行理论中的重要研究对象，指将文件“纸上”政策落到实处，因执行主体、环境等多方因素出现的目标偏离、价值变化的现象。政策执行偏差与四个维度相关，分别为政策设计缺陷、执行资源匮乏、主体自利行为、文化认知冲突。在私营企业再生育女性的就业保障中，企业作为部分政策执行的主体，有时会选择缩短职工生育假期、苛刻对待生育女职工等，这主要与以上四个维度相关。第一，政策设计缺陷，模糊型条款如“鼓励”、“酌情”赋予了企业过度解释空间，如企业将“生育友好”降格为最低法律合规；第二，执行资源匮乏，政府由于补贴不足或监管力量不够，致使政策约束力不够，企业则不会承担社会责任；第三，主体自利行为，企业追求利益最大化，忽略了政策目标，如企业利用绩效考核方式变相惩罚生育期职员；第四，文化认知冲突，私营企业的文化价值观实际都以偏向企业利益为主，较少考虑到社会责任层面。

2.2.3 人力资本理论

人力资本理论由美国经济学家舒尔茨（Theodore W. Schultz）于 20 世纪 60 年代首次提出，他认为推动社会经济的主要因素不仅仅是简单的生产要素，更多的还包括人类的技术与进步。继而提出“人力资本”这一概念，将人力资本定义为体现在人身上的资本，包括教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和。20 世纪 80 年代后，人力资本理论被引入经济学领域，学界普遍认为人力资本积累对经济增长起积极作用，其中教育被认为是人力资本积累的核心方式，职业培训和工作经验则是人力资本提升的重要路径。国内研究来看，学者对人力资本的定义通常从内容与要素论、人力资本形成论、人力与资本的特点三方面进行定义，李建民认为从个体角度，人力资本是指存在于人体之中，后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和^[75]；温海池认为人力资本是指通过人力资本投资形成、寄寓在劳动者身上并能够为其带来持久性收入来源的生产能力^[76]。还有一些学者对人力资本的内容进一步扩充，认为国民的道德素质、信誉和社会关系可以节约社会 and 个人的交易费用^[77]。总体而言，人力资本可以总结为“通过投资

获得的，具有经济价值的、依附于人的知识、技术、能力、健康和道德等质量因素的总和”。

当今，私营企业再生育女性再就业往往会面临生育惩罚，生育惩罚源于性别人力资本积累和工作投入差异，女性因工作经验以及人力资本劣势、照顾家庭等因素导致工作投入有限、收入更低。可见，女性人力资本对再生育后的就业保障产生重要影响，生育尤其是多孩生育行为易造成人力资本贬损，加重女性就业歧视，阻碍女性职业发展^[78]。

第3章 芜湖市私营企业再生育女性就业保障调查分析

3.1 调查设计

3.1.1 数据来源

本文以芜湖市私营企业再生育女性为调查对象，通过随机抽样的调研方法获取相关信息。调查样本中，涉及行业范围较广，包括教育、服务、制造业等行业，同时特别注意样本的年龄、婚姻状况、文化程度及家庭育儿数量等变量，确保能够全面、准确地反映女性职工在再生育后的就业保障状况，增强调研结论的有效性和可靠性。

本次问卷发放是通过以下三种途径随机寻找到调查对象进行线上问卷填写：一是通过芜湖市同学、朋友、老师转发至朋友亲属进行填写；二是联系到南陵县、繁昌区、市政协处负责政企对接的 3 位工作人员，帮忙转发给部分企业在职人员进行问卷填写；三是线下走访南瑞街道、官陡社区、镜湖新城社区、繁昌区峨山镇卫生服务中心，在儿童疫苗接种工作日随机寻找二胎、三胎家庭进行问卷填写。

最终问卷调查共发放问卷 300 份，回收问卷 265 份，回收率为 88.33%。其中，有效问卷 255 份，未有效填写的问卷 10 份（被调查者属于未育或者只有一孩）。有效问卷回收率为 96.07%，表明绝大多数回收问卷符合研究分析要求。通过这些数据，我们确保了调查结果的可靠性与代表性，为后续分析提供了坚实的数据基础。见表 3-1。

表 3-1 问卷发放及回收情况

项目	数量（份）	说明
发放问卷总数	300	总共发放的问卷份数
回收问卷总数	265	实际回收的问卷份数
有效问卷数	255	有效填写的问卷，符合分析标准
无效问卷数	10	不符合调查对象身份要求
回收率	88.33%	回收问卷占发放问卷的比例
有效问卷回收率	85%	有效问卷占发放问卷的比例

3.1.2 问卷编制

本文采用自编问卷，问卷内容包括调查对象基本情况、企业政策执行程度、生育支持程度、职业发展机会、职场性别歧视、法律意识与维权能力，主要题目分布如下表所示：

表 3-2 问卷主要内容分布

问卷内容	题目分布
调查对象基本情况	第1题 第2题 第3题 第4题 第5题 第6题 第7题
就业保障现状水平	第 8题 第9题 第10题
企业政策执行程度	第 11题 第12题 第22题
生育支持程度	第 13 题 第19题 第 20题 第 21题
职业发展机会	第14题 第 15 题 第23题
职场性别歧视	第 16 题 第 17 题 第18题
法律意识与维权能力	第 24 题 第25题 第26题

3.1.3 调查对象基本情况

芜湖市，作为安徽省的重要城市之一，总人口约为 460 万人。其中城镇人口占比逐年增加，反映出其城市化进程的加快。芜湖市女性的劳动参与率逐年提高，尤其是在服务业、制造业和教育行业中，女性职工的比例较高。然而，随着再生育问题的出现，尤其是二孩政策实施后，女性职工在就业保障方面遇到了一些困难，尤其是在产假、育儿假期、薪资保障等方面。

在本次问卷调查中，针对芜湖市私企再生育女性职工的就业保障现状，通过对 255 名受访者的问卷数据分析，如下表 3-3 所示。从年龄分布来看，受访者主要集中在 31-50 岁之间，占总人数的 57.25%。这一年龄段的女性职工正处于再生育的高峰期，同时也是职业发展和家庭责任最为繁重的时期。婚姻状况数据进一步体现了这一群体的特征。已婚女性占比高达 78.43%，而未婚、离异和丧偶比例较低。这表明，再生育女性职员中多数为已婚女性，而离异女性、丧偶等单身女性占据两成左右。在教育水平方面，大专学历占 43.53%、本科学历占 31.37%，绝大多数受

访者学历在大专以上,这一特点可能与她们在文化、教育、制造、医疗等行业的职业分布有关。从行业分布来看,批发/零售、教育、医疗和文化占据了大多数岗位,这四大行业的总占比达 73.58%。其中,教育和医疗行业的比例分别高达 23.02%和 14.12%。这反映出再生育女性职工较为集中在公共服务行业,这些行业对稳定性和专业性需求较高。在企业规模上,35.29%的受访者就职于中型企业,29.02%在小型企业工作,大型企业占 35.69%。这显示了再生育女性职工较为平均地分布在大中小型企业中。

表 3-3 调查参与者的基本信息(频数分析结果)

名称	选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
您的年龄是?	30 岁及以下	92	36.08	36.08
	31-40 岁	112	43.92	80.00
	41-50 岁	34	13.33	93.33
	51 岁及以上	17	6.67	100.00
您的婚姻状况是?	已婚	200	78.43	78.43
	离异	41	16.08	94.51
	丧偶	14	5.49	100.00
您所属行业是?	制造业	23	9.02	9.02
	批发/零售	68	26.67	35.69
	教育	60	23.53	59.22
	医疗	36	14.12	73.33
	文化	26	2.20	75.53
	互联网	22	8.63	84.16
	其他	20	15.84	100.00
您的最高学历是?	高中及以下	40	15.69	15.69
	大学专科	111	43.53	59.22
	大学本科	80	31.37	90.59
	硕士及以上	24	9.41	100.00
您所在企业规模是?	小型企业(员工<50)	74	29.02	29.02
	中型企业(员工 50-250)	90	35.29	64.31
	大型企业(员工>250)	91	35.69	100.00
您的家庭生育情况是?	二孩	190	74.51	74.51
	三孩及以上	65	25.49	100.00

再生育后是否 返回了原岗位?	是	114	44.71	44.71
	否	141	55.29	100.00
合计		255	100.0	100.0

3.2 就业保障现状分析

3.2.1 就业保障政策现状

在当今社会，生育不仅是家庭生活的重要部分，也是女性职工面临的重大挑战之一。特别是在私营企业中，女性职工在经历产假与育儿假期后，如何保障其工作地位、薪酬待遇及职业发展空间，成为一个亟待解决的问题。根据国家相关法规，女性在生育期间应享有法定的产假与育儿假期，这为女性职工提供了一定的保障。

《中华人民共和国劳动法》和《女职工劳动保护特别规定》中相关规定，女性在生育期间享有的基本假期有产假、流产假、护理假等。生育假期是保障女性在怀孕、分娩和育儿期间，能够享有适当休息时间的法律制度。

(1) 生育假期与育儿假期制度

关于芜湖市女性生育假期制度主要根据《安徽省女职工劳动保护特别规定》第十条的规定，女性职工在生育或终止妊娠后应享有法定的产假。具体而言，正常分娩的女性职工享有 98 天的产假；在遇到难产或剖宫产手术的情况下，产假可增加 15 天。此外，《安徽省人口和计划生育条例》第三十七条对符合规定的夫妻，女方可在享受国家规定产假的基础上，延长 60 天产假，实际产假天数为 158 天。对于剖腹产的女性职工，其产假实际天数为 173 天，详细见下表。

表 3-4 芜湖市针对女性职工的生育假及育儿假制度明细表

假期类型	假期天数	适用情况	规定条例
难产/剖宫产	173天	难产或实施剖宫产手术分娩的女性职工	《安徽省女职工劳动保护特别规定》2016年3月施行
流产假	15天 /42天 /98天	怀孕不满4个月 /怀孕满4个月不满7个月 /怀孕7个月以上	
产假	158天	正常分娩的女性职工	《安徽省人口和计划生育条例》2022年1月施行
护理假	30天	女性分娩时，男方享有	
育儿假	10天	在子女六周岁以前，每年给予夫妻双方各自享有	

（2）生育经费支持

第一，生育补贴保险方面：《芜湖市生育保险和职工基本医疗保险合并实施办法》参照《女职工劳动保护特别规定》，对生育医疗补助（包括产前检查、生产、引产）、生育津贴、育儿津贴进行了详细的补贴规定。

第二，育儿补贴方面：《芜湖市育儿补贴实施方案》规定，生育第二个子女，给予 2000 元的一次性补贴；生育第三个子女，给予 5000 元的一次性补贴。其中明确说明：夫妻双方均非本市国家机关、事业单位或者国有企业职工的，育儿补贴由财政资金承担。另外，

第三，入托补助方面：根据《芜湖市 2023 年度 3 岁以下普惠性已备案托育服务机构入托补助方案》中规定，婴幼儿入托补助：对本市户籍二孩、三（多）孩每人补助 1000 元/月、2000 元/月；关于托育机构补助：根据婴幼儿人数进行核算，每生每年 400 元（公立机构每生每年 600 元）进行补贴，分上半年、下半年分别统计、发放。详细见下表。

表 3-5 芜湖市针对女性职工的生育及育儿资金支持明细表

津贴 类型	津贴 额度	适用情况	规定条例
产前 检查	700元	7个月（含7个月）以上引 产、分娩	《芜湖市生育保险和职 工基本医疗保险合并实 施办法》2022年9月施行
生育及 引产费	3000元	自然分娩	
	4500元	剖宫产	
	600元 800元 3000元（引产），4500 元（剖宫引产）	怀孕不满4个月 怀孕满4个月不满7 个月 怀孕7个月以上	
生育 津贴	700元	7个月（含7个月）以上引 产、分娩	
育儿 补贴	2000元	生育二孩补贴	《芜湖市育儿补贴实施 方案》2024年10月施行
	5000元	生育三孩补贴	
入托 补助	1000元/月	二孩每人补助	《芜湖市2023年度3岁以 下普惠性已备案托育服
	2000元/月	三孩每人补助	

	400元/年	民营机构	务机构入托补助方案》
	600元/年	公立机构	2023年施行

（3）男女平等就业权

男女平等就业权是现代社会中基本的人权之一，也是国家法治建设的重要组成部分。我国政府长期以来一直致力于通过法律手段保障女性的平等就业权。当前我国法律法规中关于抵制性别歧视和保护女性平等就业权益涉及到的法律法规主要有《宪法》《劳动法》《就业促进法》和《妇女权益保障法》。根据《中华人民共和国宪法》第四十六条的规定，男女在工作中享有平等的权利。这一平等就业权的保障在多个法律文件中得到进一步明确与强化，其中《中华人民共和国劳动法》与《就业促进法》是保障男女平等就业的核心法律依据。《中华人民共和国劳动法》第十二条明确规定，用人单位不得基于性别、年龄、婚姻状况等对员工实施歧视。特别是在招聘、晋升、工资等方面，企业不得采取性别歧视的做法。此外，《就业促进法》第七条也规定，所有用人单位在招聘过程中不得有性别歧视，应当为男女提供平等的就业机会，尤其是不得因女性的怀孕、产假等原因歧视女性就业。《妇女权益保障法》第二十二條规定，男女同工同酬，这些法律的出台为女性的平等就业权提供了法律保障。

安徽省也积极落实国家关于平等就业的相关法律政策。在《安徽省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》中明确规定安徽省各类企业在招聘、聘用及晋升中，必须遵循性别平等的原则，严禁存在基于性别的就业歧视。例如，市政府要求各大企业在招聘公告中明确说明“性别不限”条款，确保女性应聘者 and 男性享有同等的职位机会。同时，针对女性的怀孕、产假等生育情况，政府特别强调，企业不得因此限制女性的职业晋升机会或降低其薪酬待遇。

3.2.2 群体就业保障水平现状

3.2.2.1 工作现状满意度

如下图所示，调查发现被调查女性职工对工作满意度的评价呈现较为正面的结果。其中，选择“比较满意”和“非常满意”的职工比例分别为 27.55%和 13.96%，两者合计达 41.51%，说明不超过一半的再生育女性职工对目前的工作整体感到满意或非常满意，一半多都未达到满意的状态。有 30.94%的职工对目前的工作仅持“一般”评价，这部分再生育女性职工对现有工作环境和条件的满意度不高。她们

可能在企业政策执行程度、薪资水平、企业文化或企业人文关怀等方面存在一定的困扰或不满。此外，选择“不太满意”和“很不满意”的职工比例分别为 21.89% 和 5.66%，合计 27.55%。

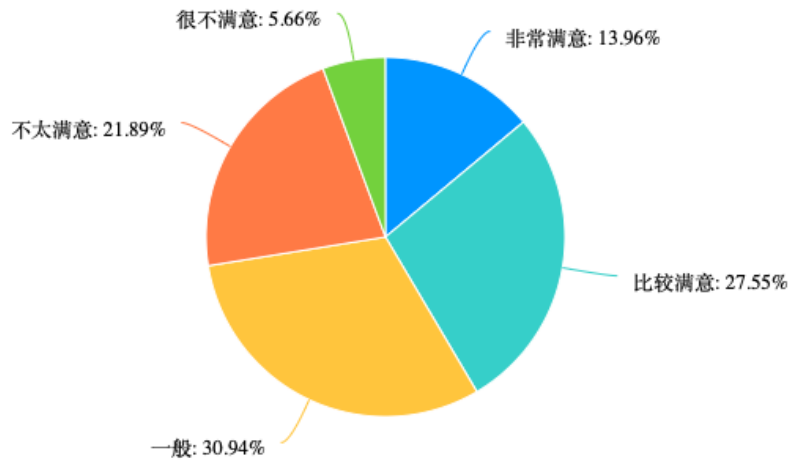


图 3-1 再生育女性职工对当前工作的满意度

3.2.2.2 企业政策执行满意度

在本次问卷调查中，针对“您对企业政策执行程度的总体满意度”的问卷数据总体满意度呈现较为分散的趋势，如图 3-2 所示，有 96 人选择“一般”，占比 36.23%。这表明，约三分之一的职工对企业政策执行程度的态度较为中立，她们既未对企业政策表示强烈认可，也未表现出明显的不满。可能存在企业政策满足了部分需求，但仍有一些方面未达到职工的预期。与此同时，有 13 人选择“很不满意”，占比 4.91%；39 人选择“不太满意”，占比 14.72%。总体上，52 人对企业政策执行程度表示不满意，占总样本的 19.63%。尽管这一比例相对较小，但这一部分人群对企业政策执行程度的否定态度需要得到关注。

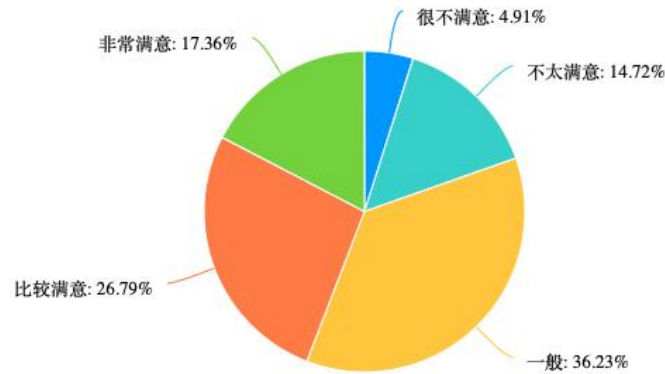


图 3-2 受访者对企业政策执行程度的总体满意度

3.2.2.3 生育支持总体满意度

在生育支持总体满意度方面，如图 3-3 所示，选择“比较满意”和“非常满意”的人数分别为 74 人和 23 人，占比分别为 27.92%和 8.68%。两者合计为 36.6%，表明近三分之一的受访者对政府和社会提供的福利支持表示认可。有 76 人选择“一般”，占比 28.68%，显示部分职工对现有社会福利支持的效果和范围持中立态度，可能认为福利政策仍有改进空间。值得注意的是，选择“不太满意”和“非常不满意”的人数分别为 66 人和 26 人，合计占比 34.72%。有近三分之一人群因为福利支持不足或难以实际获得相关服务而产生不满。

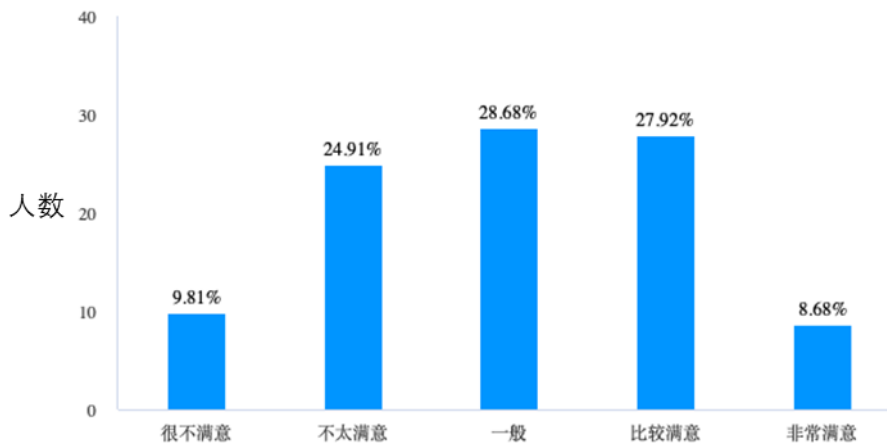


图 3-3 生育支持的总体满意度

3.2.2.4 职场性别歧视情况

再生育女性在职场中遭遇性别歧视的比例较高，如图 3-4 所示，选择“经常”

的人数为 52 人，占比 19.62%；选择“经常”的人数为 109 人，占比 41.13%。两者合计达到 60.75%，表明超过六成的受访者在职场中经常或总是遭遇性别歧视。这反映出职场中针对再生育女性职工的性别偏见仍然较为普遍，对她们的职业发展和心理状态可能造成一定影响。

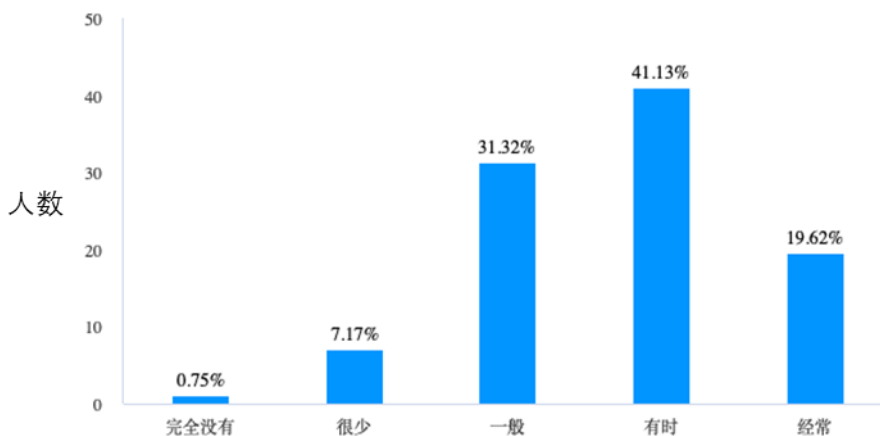


图 3-4 您是否遭受过职场性别歧视？

3.2.2.5 法律认知情况

如图 3-5 所示，选择“一般了解”与就业保障相关法律法规的职工占比 30.57%，这部分职工对法律法规可能仅停留在基本概念的认知上，对具体条款和细节了解较少。这种认知上的不足可能导致她们在实际权益受损时，缺乏明确的行动依据或维权能力。此外，还有 52 人选择“不太了解”，占比 19.62%，9 人选择“完全不了解”，占比 3.4%。总体来看，仍有 61 人（占比 23.02%）对再生育相关劳动法律法规缺乏基本的认知。

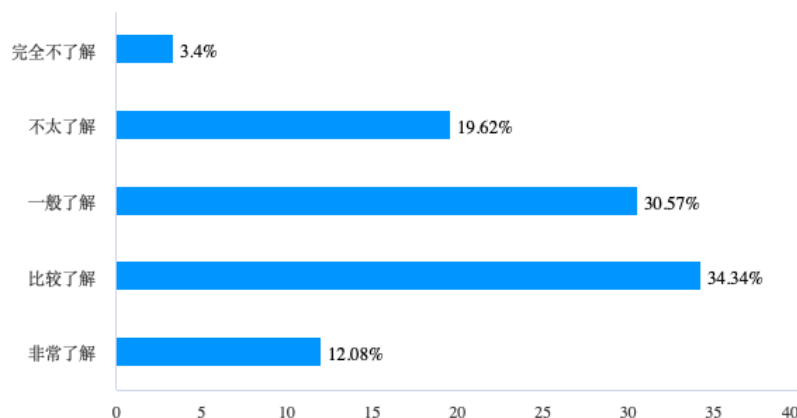


图 3-5 您是否了解女性再生育后就业保障相关法律法规？

3.3 再生育女性就业保障影响因素分析

3.3.1 变量设定

为分析再生育女性职工就业保障的影响因素，本研究设计了因变量、自变量和控制变量，旨在全面揭示不同因素对就业保障水平的影响。变量的设计基于社会交换理论、角色理论以及人力资本理论，并结合问卷数据进行量化。

因变量为“就业保障现状水平”，用于衡量再生育女性职工再生育后的就业保障水平情况。因变量的设计综合考虑了以下三个方面：(1) 薪资变化（Q8），即再生育前后职工的薪资变动情况；(2) 就业保障变化（Q9），即再生育后职工感受到的就业保障水平变化；(3) 工作满意度（Q10），即职工对当前工作的总体满意度。通过将这三个指标的得分加权平均计算可得。这一变量反映了职工整体的就业保障状态，得分越高，表明当前职工认为的业保障水平越高。自变量分为五个主要维度，每个维度由多项问卷题目构成，具体包括企业政策执行程度、生育支持程度、职业发展机会、职场性别歧视、法律意识与维权能力，每一维度均采用加权平均的方式进行量化。控制变量用于减少对因变量的干扰因素，从而更加准确地评估自变量对就业保障水平的独立影响。控制变量包括：(1) 年龄（Q1）；(2) 婚姻状况（Q2）；(3) 所在行业（Q3）；(4) 教育水平（Q4）；(5) 企业规模（Q5）；(6) 生育情况（Q6）；(7) 是否回到原岗位（Q7），这些控制变量为后续分析提供了稳定的基线，确保研究模型的合理性与准确性。

3.3.2 假设研究

基于协同治理理论、政策执行理论和人力资本理论，从企业政策执行程度、生育支持程度、职业发展机会、职场性别歧视、法律意识与维权能力五个维度，构建了再生育女性职工就业保障的理论假设。

企业政策执行程度影响着再生育女性职工就业保障水平。企业在产前产后的工作安排、产假期安排、是否允许灵活的工作模式等的政策执行水平直接影响女性职工的生育成本、职场压力、职场发展。结合问卷中关于企业政策执行程度的相关题目（Q11、Q12、Q22），提出如下假设。

H1：企业政策执行程度对再生育女性职工的就业保障水平有正向影响。

生育支持程度影响着再生育女性职工就业保障水平。足够的育儿假期、理想的

生育补贴及育儿津贴、托育服务的提升都能够缓解再生育女性的育儿压力。结合问卷中关于社会支持程度的题目（Q13、Q19、Q20、Q21），提出如下假设。

H2：生育支持程度对再生育女性职工的就业保障水平有正向影响。

职业发展机会影响着再生育女性职工就业保障水平。再生育女性职工的培训机会、是否受到职场歧视、职工人力资本的多少关系着再生育女性职工的职场晋升与工作稳定性。结合问卷中关于职业发展机会的相关题目（Q14、Q15、Q23），提出如下假设。

H3：职业发展机会对再生育女性职工的就业保障水平有正向影响。

职场性别歧视对再生育女性职工的就业保障水平形成负面影响。职工在职场中遭遇职场性别歧视的程度与个体职场发展、工作满意度有直接关系。结合问卷中关于职场性别歧视的题目（Q16、Q17、Q18），提出如下假设。

H4：职场性别歧视对再生育女性职工的就业保障水平有负向影响。

另外，法律意识与维权能力能够显著增强再生育女性职工的就业保障水平。职工对劳动法、妇女权益相关法律的了解程度直接影响再生育女职工的维权能力。结合问卷中关于法律意识的题目（Q24、Q25、Q26），提出如下假设。

H5：法律意识与维权能力对再生育女性职工的就业保障水平有正向影响。

3.3.3 量表信效度分析

3.3.3.1 信度分析

信度分析的主要目的是测量问卷的可靠程度，一般以内部一致性的高低来表示问卷的信度，即同一维度的问题测试的是否是同一概念。本文中采用克朗巴哈系数法测试问卷的内部一致性，若内部一致性系数在 0.7 以上，表明问卷的可靠性较高，若内部一致性系数在 0.6-0.7 之间，表明问卷的可靠性一般，若内部一致性系数在 0.6 则内部一致性较低，需要重新编写问卷，见下表。

表 3-6 信度分析

量表	问题个数	Cronbach α 系数
企业政策执行程度	3	0.831
生育支持程度	4	0.841
就业支持程度	3	0.828
职场性别歧视	3	0.847
法律意识与维权	3	0.844
就业保障现状水平	3	0.845

由上表可知,企业政策执行程度、生育支持程度、就业支持程度、职场性别歧视、法律意识与维权和就业保障现状水平的 Cronbach α 系数均在 0.8 以上。说明此问卷的内在一致性系数较高,问卷的可信度较高,因此问卷测试结果具有较高的可靠性和稳定性。

3.3.3.2 效度分析

问卷效度分析的目的在于检验问卷结果是否准确和有效,即问卷得到的结果是否能够达到研究的需要。本文运用探索性因子分析法来检验问卷效度。

进行探索性因子分析之前首先要进行 KMO 检验和巴特利特球形检验。KMO 的取值位于 0 至 1 之间。当 KMO 的值大于 0.9 时,说明该问卷非常适合做因子分析;当 KMO 值大于 0.8 时,说明该问卷非常适合进行因子分析;当 KMO 值大于 0.6 时,该问卷尚可以进行因子分析;当 KMO 值小于 0.6 时不适合进行因子分析。当巴特利特球形检验结果的 p 值小于 0.05 时适合做因子分析。

表 3-7 KMO 和 Bartlett 的检验

KMO值		0.902
	近似卡方	2701.103
Bartlett 球形度检验	df	171
	p 值	0.000

对问卷进行 KMO 检验和巴特利特球形检验,检验结果如下表所示。可以看出,该问卷的 KMO 值为 0.923,巴特利特球形检验结果的 p 值为 0.000,小于 0.05,因此该数据非常适合进行因子分析。

3.3.3.3 相关分析

表 3-8 相关性分析

	平均 值	标准差	企业政策 执行程度	生育 支持程度	职业 发展机会	职场 性别歧视	法律意识 与维权能力	就业保障 现状水平
企业政策执行程度	3.370	0.886	1					
生育支持程度	3.073	0.819	0.458**	1				
职业发展机会	2.292	0.910	0.433**	0.399**	1			
职场性别歧视	3.690	0.851	-0.495**	-0.519**	-0.504**	1		
法律意识与维权能力	3.248	0.892	0.491**	0.494**	0.414**	-0.523**	1	
就业保障现状水平	2.758	0.873	0.551**	0.535**	0.541**	-0.562**	0.553**	1

	平均 值	标准差	企业政策 执行程度	生育 支持程度	职业 发展机会	职场 性别歧视	法律意识 与维权能力	就业保障 现状水平
--	---------	-----	--------------	------------	------------	------------	---------------	--------------

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

从上表可知,利用相关分析去研究就业保障现状水平和企业政策执行程度,生育支持程度,职业发展机会,职场性别歧视,法律意识与维权能力之间的相关关系,使用 Pearson 相关系数去表示相关关系的强弱情况。具体分析可知:就业保障现状水平与企业政策执行程度,生育支持程度,职业发展机会,法律意识与维权能力显著正相关,相关系数值分别是 0.551, 0.535, 0.541, 0.553, 与职场性别歧视显著负相关,相关系数为-0.562。各自变量之间相关系数在 0.3~0.6 之间,不超过 0.8,表明自变量之间不存在共线性问题。

3.3.3.4 回归分析

相关性分析是研究一对一之间关系,接下来采用多元回归研究多个因素对于再生育女生就业保障状态影响,因此本研究将企业政策执行程度,社会支持程度,职业发展机会,职场性别歧视,法律意识与维权能力作为自变量,而将就业保障现状水平作为因变量进行线性回归分析,得到如下结果:

表 3-9 模型方差分析

	平方和	<i>df</i>	均方	<i>F</i>	<i>P</i> 值
回归	101.004	5	20.201	54.297	0.000
残差	92.639	249	0.372		
总计	193.643	254			

从上表可知,对模型进行 F 检验时,发现模型通过 F 检验($F=54.297$, $p=0.000 < 0.05$),表明企业政策执行程度,社会支持程度,职业发展机会,职场性别歧视,法律意识与维权中至少一项会对再生育女生就业保障现状水平产生影响关系,也即说明模型构建有意义,可以进行回归分析。

表 3-10 多元线性回归分析结果

	非标准化系数		标准化系数		<i>t</i>	<i>p</i>	共线性诊断	
	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>				VIF	容忍度
常数	1.004	0.416	-		2.411	0.017*	-	-
企业政策执行程度	0.198	0.054	0.201		3.647	0.000***	1.574	0.636

表 3-10 多元线性回归分析结果

	非标准化系数		标准化系数		t	p	共线性诊断	
	B	标准误	$Beta$				VIF	容忍度
生育支持程度	0.188	0.059	0.176		3.199	0.002*	1.584	0.631
职业发展机会	0.216	0.051	0.225		4.233	0.000***	1.467	0.682
职场性别歧视	-0.162	0.060	-0.157		-2.674	0.008**	1.805	0.554
法律意识与维权能力	0.188	0.055	0.192		3.428	0.001***	1.641	0.609
R^2	0.522							
调整 R^2	0.512							

注：因变量 = 就业保障现状水平

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

从上表可以看出，模型 R^2 值为 0.522，表明企业政策执行程度，生育支持程度，职业发展机会，职场性别歧视，法律意识与维权能力可以解释就业保障现状水平的 52.2%变化原因。另外，针对模型的多重共线性进行检验发现，模型中 VIF 值全部均小于 5，表明自变量之间不存在着共线性问题，最终具体分析可知：

企业政策执行程度的回归系数值为 0.198($t=3.647$, $p=0.000<0.01$)，表明企业政策执行程度会对就业保障现状水平产生显著的正向影响关系。生育支持程度的回归系数值为 0.188($t=3.199$, $p=0.002<0.01$)，表明生育支持程度会对就业保障现状水平产生显著的正向影响关系。职业发展机会的回归系数值为 0.216($t=4.233$, $p=0.000<0.01$)，表明职业发展机会会对就业保障现状水平产生显著的正向影响关系。职场性别歧视的回归系数值为-0.162($t=-2.674$, $p=0.008<0.01$)，表明职场性别歧视会对就业保障现状水平产生显著的负向影响关系。法律意识与维权能力的回归系数值为 0.188($t=3.428$, $p=0.001<0.01$)，表明法律意识与维权能力会对就业保障现状水平产生显著的正向影响关系。

第4章 私营企业再生育女性就业保障存在的问题及原因分析

4.1 主要问题

4.1.1 政策满意度不高

4.1.1.1 生育支持满意度不够

社会福利保障是政府改善再生育女性职工就业保障问题的重要手段，也是提升女性职工在家庭与工作之间平衡能力的关键环节。当前芜湖市的社会福利保障在覆盖范围、服务内容上仍存在一定不足，这导致部分再生育女性职工在育儿期面临较大的经济压力和育儿支持不够。

第一，生育津贴补助方面：如图 4-1 所示，针对“您对生育补贴额度总体满意度是？”这一问题，对于满意度较低的选项（“很不满意”和“不太满意”）占据了 30.19% 的比例，表明有相当一部分受访者对现行补贴额度感到不满。而选择“一般”的受访者占比最高，达到了 40.38%，显示出他们对补贴额度的态度较为中立，可能对现状持观望态度。相对而言，选择“比较满意”和“非常满意”的受访者总和仅占 29.44%，说明整体满意度偏低。

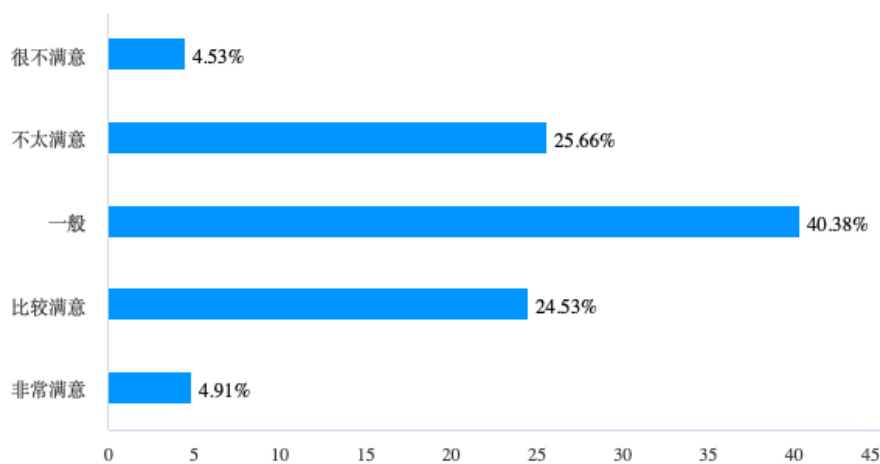


图 4-1 您对生育补贴额度总体满意度是？

第二，育儿服务方面：如图 4-2 所示，对于再生育后的女性职工相对初次生育的女性和全职育儿的女性来说，育儿压力更为突出，更需要托育服务的支持。调查显示，针对“您所在社区是否提供育儿服务支持？”这一问题，20.38% 的受访者表

示“完全没有”和“很少”。即至少有五分之一的人认为芜湖市育儿服务支持是不足的，具体体现在托育服务的质量上。

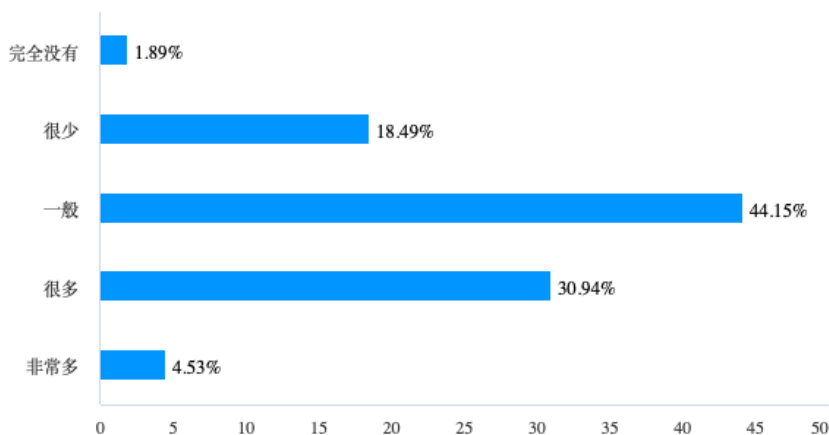


图 4-2 您所在社区是否提供育儿服务支持？

4.1.1.2 就业支持满意度不够

芜湖市虽然有“就业驿站”线上信息服务平台，其中“就在芜湖”小程序可浏览到招聘信息，“找全职”功能栏中，展现的岗位信息较少，岗位类型偏单一，以服务类基础岗位为主。“去培训”功能栏中，显示的培训项目都为 2022 及 2023 年培训课程，2024 年全年无更新内容。总体而言，“就在芜湖”小程序对企业招聘、求职人员提供了就业平台，但功能不够齐全，信息跟新不够及时。

为促进就业，2024 年，芜湖市政府各区域举办过多次线上及线下专场招聘会，以繁昌区为例，2024 年春季举办了 66 场招聘会，覆盖繁昌区各街道、小区。可以看出，芜湖市对市民就业方面做出了有力举措，但对再生育女性群众的针对性偏弱，受访者（编号 W1022）在生完二胎半年后打算重找工作，采访中她表示：“我参加了几次招聘会，在面试过程中有些企业对我刚刚生育完二胎的情况比较介意。不止是我，在求职群里有好几个姐妹跟我遇到的情况类似，要是政府能牵头组织针对类似我们这样境况的妇女群体的专场招聘会就好了。”另外，企业和政府对再生育女性职工个人能力的提升方面还有很大的提升空间。据图 4-3 显示，针对“您对于企业和政府组织的技能培训（频率、规模、质量、报名难易程度等）整体满意度是？”这一问题，合计有 61.66%的受访者（很不满意和不太满意）对技能培训表示不满意，说明大多数人对现有的培训表示不满。

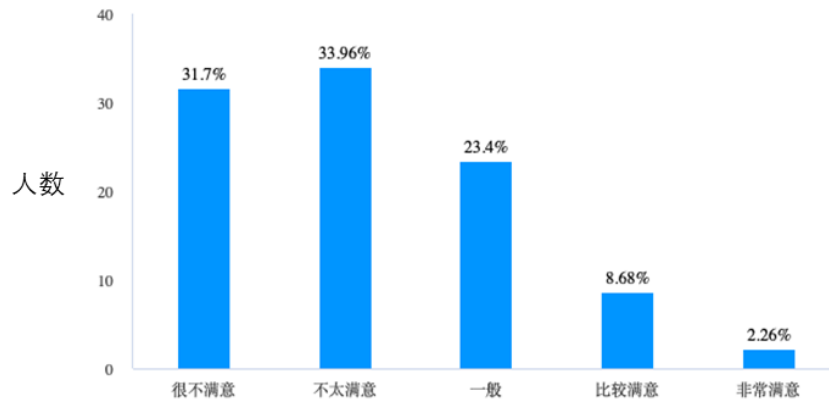


图 4-3 您对于企业和政府组织的技能培训（频率、规模、质量、报名难易程度等）整体满意度是？

4.1.2 企业生育支持不足

4.1.2.1 政策执行效果存在偏差

尽管法律对产假与育儿假期进行了明确规定，在私营企业实际执行过程中，作为部分政策执行的主体，部分私营企业并未完全落实这些保障措施，特别是在产假与育儿假期的天数、薪资待遇、复职保障等方面，仍然存在不足，导致政策执行效果与理想状态有差距。

第一，产假保障不足。如图 4-4 所示，在“您是否认同“所在企业能够完全按规定实行产假政策””问题中，选择“比较同意”和“完全同意”的比例分别为 28.68% 和 7.92%，合计达到 36.3%。这一结果表明，超过三成的职工认为企业在产假政策的实施上总体达到了预期。然而，也有 40.38% 的职工对产假政策的评价为“一般”，这部分群体占比最大。选择“不太同意”和“完全不同意”的比例分别为 20.75% 和 2.26%，合计占比 23.01%。

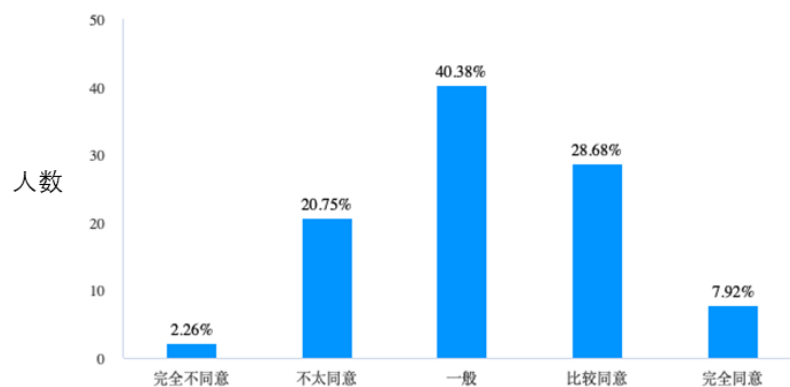


图 4-4 您是否认同“所在企业能够完全按规定实行产假政策”？

第二，育儿假期保障不足。如图 4-5 所示，针对“您是否认同‘所在企业能够完全按规定提供育儿假期？’”的问题，有 11 人选择“完全不同意”，占比 4.15%；28 人选择“不太同意”，占比 10.57%。对于那些未提供育儿假期的企业来说，女性职工在育儿期间往往不得不依赖自己的休假或通过调休等方式来应对育儿与工作之间的冲突，难以实现真正的职业与家庭平衡。

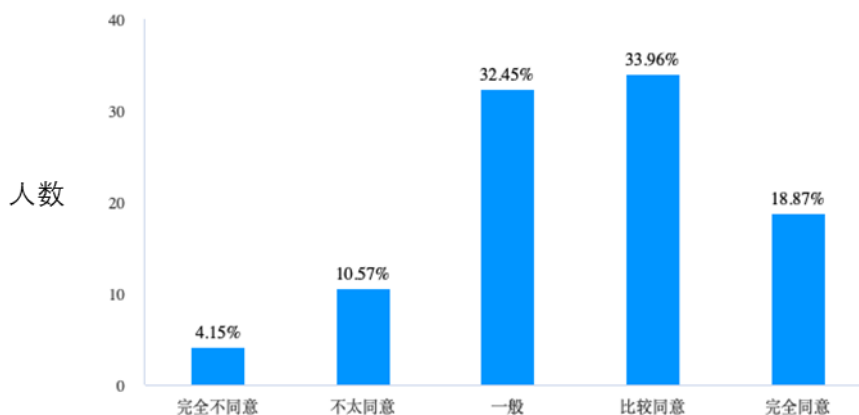


图 4-5 您是否认同“所在企业能够完全按规定提供育儿假期”？

4.1.2.2 灵活工作模式缺失

调查中，针对“您是否认同‘所在企业为女性再生育后提供了足够的职业发展支持？’”问题中，选择“不太同意”和“完全不同意”的人数占比为 33.96%和 22.64%，合计为 56.6%。可以看出一半以上的受访者所在公司，几乎不会为她们提供职业发展帮助。

尽管《安徽省人口和计划生育条例》第三十三条规定，鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。然而，当前在芜湖市私营企业中，由于企业对灵活工作模式的认知不足，或因成本和管理难度等原因，灵活用工模式的实施仍存在较大障碍。据图 4-6 显示，针对“您是否认同所在企业完全允许哺乳期女性采取灵活的工作方式”这一问题，表示“完全同意”和比较同意的人数占比分别为 8.68%，30.57%，表示“一般”的人数占比为 33.58%，表示“完全不同意”和“不太同意”的人数占比分别为 20.38%，6.79%。可以看出，六成以上受访者所在公司未给予哺乳期女性职工采取灵活的工作方式，这部分企业内部工作机制缺乏柔性管理。当前在芜湖市私营企业中，由于企业对灵活工作模式的认知不足，或因成本和管理难度等原因，灵

活用工模式的实施仍存在较大障碍。

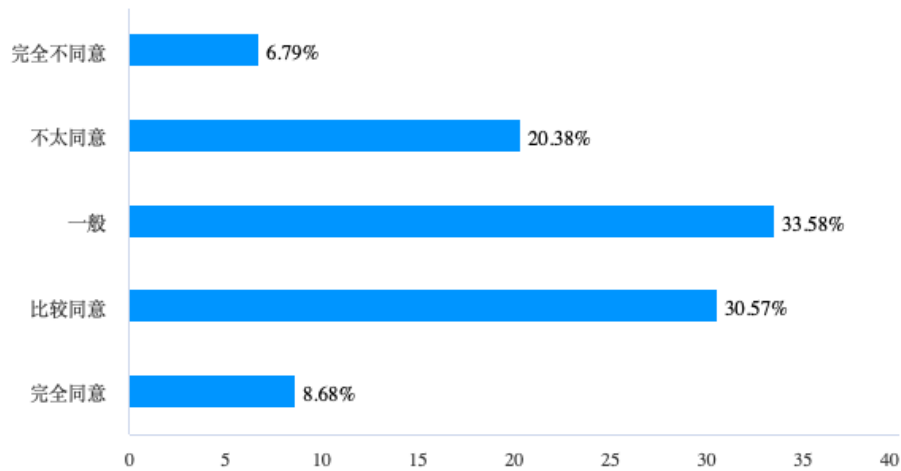


图 4-6 您是否认同“所在企业完全允许哺乳期女性采取灵活的工作方式”？

4.1.2.3 存在性别歧视现象

尽管法律法规如《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》《就业促进法》等明确禁止性别歧视，但在实际执行中，存在执法力度不足、企业规避法律责任等问题。性别歧视的隐蔽性使得执法难度较大。在许多私营企业中，性别歧视往往并非以直白的形式出现，而是通过诸如招聘时对女性候选人设置“生育潜在成本”限制、晋升评估中的隐性偏见、再生育职工复岗后的岗位调整等形式表现出来。与此同时，不少女性职工缺乏对法律的全面了解，在权益受损时因取证难、申诉流程复杂等原因，往往选择沉默。执法机构在调查性别歧视案件时，也常因缺乏直接证据或企业管理制度不透明而面临阻力。

据图 4-7 所示，对于“您认为性别歧视对您的职业发展造成了多大影响？”问题，选择“非常大影响”的人数为 39 人，占比 14.72%；选择“较大影响”的人数为 93 人，占比 35.09%。两者合计达 49.81%，

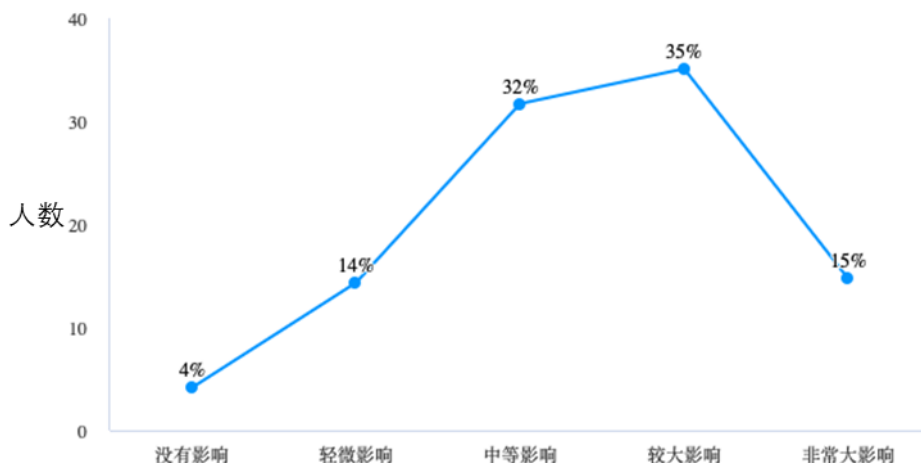


图 4-7 您认为性别歧视对您的职业发展造成了多大影响？

4.1.3 社会组织作用发挥不到位

当前，芜湖市在就业支持方面、法律援助方面做出较多成绩。法律援助方面，芜湖市构建城乡一体化的法律援助服务网络，覆盖全市 276 个村（社区）设立联络点，实现提供法律咨询、转交法律援助申请。但无论是就业支持还是帮助女性维权方面，社会组织在其中发挥的作用过少，存在服务不全面。再生育女性在就业保障方面涉及的社会组织包括妇联、社区、工会。其中存在的问题主要体现在：

4.1.3.1 信息不畅通

第一，群众对社会组织的职能认知模糊。当生育期间女性受到歧视现象、生育权益受损时，往往会寻找专业的法律咨询，或通过小红书、微博等自媒体上寻找经验贴，但由于地域差异性形成维权渠道、方式、流程不统一，因此维权女性寻找到切实可行的经验方法较为困难。但当前女性群众对社会组织的了解过于局限，联系社会组织也不是维权者的首要选项。同时，女性在寻求就业信息及参与就业培训时，往往不会将当地妇联等社会组织视为首选的对象。许多女性感知到妇联与她们的日常生活之间存在着一定的距离，因此在就业道路上遇到难题时，她们很少会主动考虑向妇联寻求援助。即使妇联为再生育女性提供了很多就业培训、职业规划等方面的帮助，但可能由于信息不对称，很多女性并不了解这些服务。受访者（编号 H0929）提到：“我对妇联提供的就业帮助了解得不多。我也不知道具体的咨询渠道和方式，总感觉妇联离我的日常生活有点远。”

第二，信息资源整合不到位。在社区内举办就业招聘会和就业技能培训班，能

够极大地激发居民的兴趣与关注，这种方式不仅贴近民众，而且实施起来极为便利且效果显著。但在访谈中发现，社区举办的相关培训非常少，某鸠江区社区群众（受访编号 H1029）提到：“我几乎没有听到过有这样的社区培训。只有像插花，跳舞这种兴趣类的，像职场技能类的没听说过。”另一方面，社区所发布的招聘信息主要聚焦于家庭服务类职位，诸如月嫂、保姆及家政服务等，而高薪职位与管理性岗位的招聘信息则显得相对匮乏，行业选择太过单一。社区对于女性求职者的需求上未能全面获悉，并且未实现其他社会组织或政府的资源对接，使技能培训课程还未走进社区。

4.1.3.2 专业能力不够

妇联组织存在无法有效维护女性就业权益的案例。妇联在接收女性维权求助案例中，大部分请求主要集中在婚姻家庭矛盾和家庭暴力等家庭相关问题上。相比之下，涉及就业权益维护的求助较少。芜湖市目前相关部门给予女性职工专业的法律援助服务较为成熟，包含线上援助申请、线下援助中心受理等由专业法律人员团队服务。因此当维权女性希望直接通过法律咨询方式维权时，会直接寻求法律援助。但不排除有部分群体在维权初期，希望了解维权程序、经验建议等内容时，寻找妇联、工会进行咨询。而在实际案例中，当女性遇到就业权益受损的问题并向妇联求助时，妇联的工作人员往往会根据个案的具体情况，灵活采取相应的维权措施。受访者（编号 C1025）谈到：“妇联工作人员好像比较擅长处理家暴之类的案子，但在了解我在就业维权方面的困惑时，那边意思是她们没有执行权，不能做什么，让我自己去仲裁。其实我想要的是整个维权过程的梳理和建议之类的帮助，但是基本上并没有提供。”这种“灵活性”从专业性的角度来看，是有待提升的。

4.1.4 个人面临职场困境

4.1.4.1 职场发展受影响

据图 4-8 所示，仅有 3.77%的受访者表示再生育对自身的职位晋升没有负面影响，选择“轻微影响”的比例为 15.85%。相对而言，认为再生育对职位晋升有中等、较大和非常大影响的受访者占据了绝大多数，合计达到了 80.38%（24.53% + 25.66% + 30.19%），这一结果表明再生育对职业发展呈现显著负面影响。

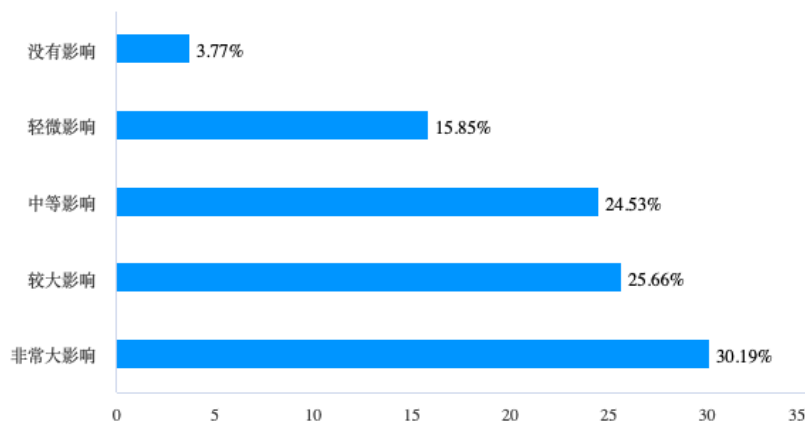


图 4-8 您认为再生育给您的职位晋升带来多大负面影响？

从问卷中对薪资变化与是否回到原岗位的交叉分析来看，如图 4-9 所示，未回到原岗位薪资上升的比例为 23.65%，回到原岗位后薪资上升的比例为 20.51，薪资上升的比例比回到原岗位后薪资上升比例高 3.14%。尽管如此，未回到原岗位薪资下降的比例为 44.59%，回到原岗位后薪资下降的比例为 32.48%。由此可以看出，由于各种原因未回到自身岗位后，重返职场面临薪资水平降低的可能性更大。这与再生育女性重回职场所占据的竞争优势明显不足有关，可能受工作时间，工作精力，职场性别歧视等多方面影响，因此直接影响个人收入。

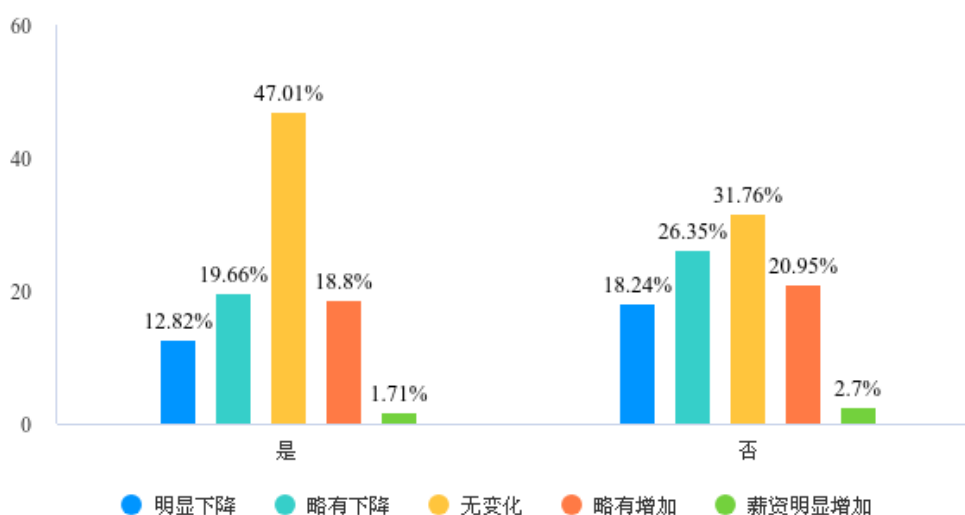


图 4-9 “再生育后是否返回了原岗位”和“您再生育前后的薪资变化情况如何？”

安徽省产假周期为 158 天，在长达五个月的休息中，职场环境日新月异，新技术、新方法不断涌现，而她们在产假期间无法及时接触和学习这些新知识。新回到

原岗位可能面临个人技能不够或者业务不熟练的挑战，发现自己难以迅速适应新的工作节奏和要求，从而影响工作效率和表现。芜湖市一家服务行业私营企业某女性职工（编号 L1003）提到：“我在生完二胎回到岗位后，发现公司的业务模式已经发生了很大的变化，尤其是数字化工具的应用，像简单的 Excel 表中输入代码处理数据这样的办公软件使用、以及如何运用 ai 技术为工作增效，都对我的技能提出了新的要求。但公司并没有提供相关的培训机会，只能靠我自己学习。如果政府能主动提供一些再就业相关的技能培训，尤其是与当前行业需求相关的课程，肯定会对我们这些女性职工有很大的帮助。”该受访者的经历说明职业技能培训缺失对再生育女性职工职业发展的影响，同时也反映出她们对技能培训的迫切需求。

4.1.4.2 育儿与就业有冲突

再生育后，女性作为母亲的角色更加凸显，需要投入大量时间和精力在两个孩子或三个孩子的日常照料、饮食安排及上学接送等方面。这些家务劳动不仅琐碎且繁重，对女性的身心都是极大的考验。作为职场女性，她们还需承担工作责任，此时面临的时间与精力冲突愈发显著。而用人单位往往更看重员工的工作能力和业绩，不会因为女性家庭角色的增加而减轻其工作压力。这种“无托举”的育儿压力导致职场女性只能在家庭与工作之间频繁切换，但难以找到平衡点，使得她们在精力分配上陷入困境。受访者（编号 W1022）提到：“我觉得最难的就是时间和精力上的分配。工作需要我投入大量的时间和精力，但家里两个孩子也需要我照顾，特别是小的那个，现在还小，需要更多的关注和陪伴。我经常感觉时间不够用，两边都顾不过来，现在能够体会到中年女性想要在职场大放光彩的艰难了。”

4.1.4.3 维权意识不够

部分女性职工没有足够的个人权益保护意识，对维权程序不够了解，取证能力薄弱较为薄弱，认为即使反抗也不会改变现状，被迫接收个人权益受损的事实。

第一，维权意识不够。女性职工在面临生育与就业权益受损时，若仍希望在原公司继续工作下去，一般很少会主动维权。受访者（编号 H1015）谈到：“我生二孩的时候，公司希望我只休三个月的产假就回来上班。他们给出的理由是公司现在人员真的很紧缺。领导也找我谈过，说考虑到我之前生一孩时已经休满了产假，二孩能不能理解一下公司的难处，缩短一下产假时间。我当时休息了四个月没到就回来上班了，一是觉得给同事们带来太大的负担以后也不好相处，二是跟领导产生冲

突比较担心产后回来工作压力会更大，而且现在外面工作太难找了。”

当个人权益受到侵害时，据图 4-10 显示，针对“您再生育后若面临就业权益受损，选择将企业责任追究到底的可能性是？”这一问题，选择“完全不可能”的比例为 6.04%，而“不太可能”的比例为 24.91%。

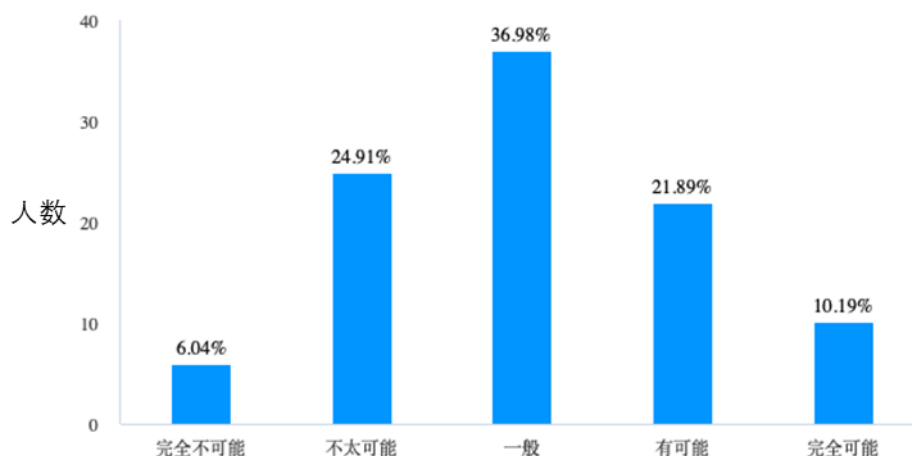


图 4-10 您再生育后若面临就业权益受损，选择将企业责任追究到底的可能性是？

第二，了解程度不足。如图 4-11 所示，该部分群体对政策内容的了解及如何维权不够了解。针对“您是否了解女性生育权益及就业相关法律法规？”这一问题，有 19.62%的人表示“不太了解”，3.4%的人表示“完全不了解”，这意味着有五分之二的受访者对相关法律法规并不了解。

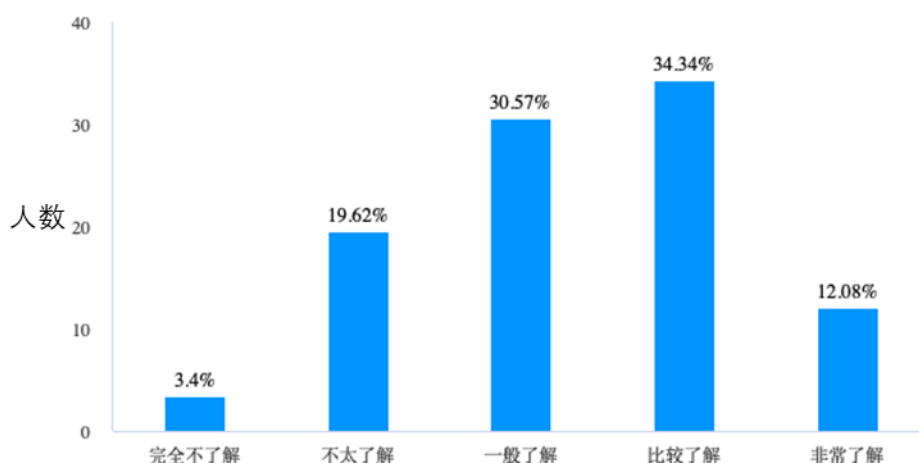


图 4-11 您是否了解女性生育权益及就业相关法律法规？

如图 4-12 所示，18.12%的访者（“完全不了解”和“不太了解”合计）对如何收集证据以支持职场歧视的维权过程缺乏基本的了解。

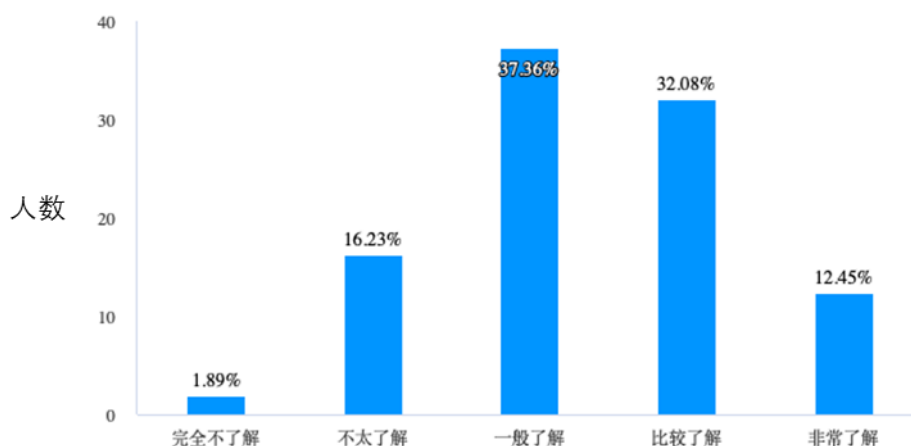


图 4-12 您是否了解如何收集证据来支持自己遭遇职场歧视的维权过程？

4.2 成因分析

目前芜湖市依规落实安徽省相关就业保障条例，对于生育补贴、幼儿托育补贴等方面施行了额外福利政策。但结合调查问卷及访谈情况，不难发现再生育女性职工的就业保障方面仍有待改善。本节将结合实证调查中发现的问题，并基于协同治理理论分析各主体在理想协同治理下，应该发挥出各自主要作用方面的不足。

4.2.1 政府主导力量不足

4.2.1.1 政策有待完善

第一，福利供给与需求关系不匹配。政府未能提供足够的、当前人们需要的足生育福利和支持，使得职场再生育女性面临困境。在生育福利政策方面，尽管《妇女权益保障法》对女性三期有较为具体的保障方案，但这些福利政策已无法满足新时代下女性的生育资金补贴需求。

生育保险方面：上文提到芜湖市医疗补助按照不同情况以固定金额单次补助的方式进行，几乎无法覆盖一次性生育的全部费用，并且女性生育后的身体护理等费用未全面覆盖。

育儿补贴方面：补贴额度不够。根据芜湖市 2024 年 10 月开始施行的《芜湖市育儿补贴实施方案》规定，芜湖市对于二孩、三孩的生育补贴分别一次性补贴为 2000 元和 5000 元。实际来看，给予多孩家庭的帮助仍旧微乎其微。以三岁前的育儿费用计算，针对二孩一次 2000 元的补贴方案，平均每月补贴为 55.55 元，而这一阶段的育儿费用普遍在奶粉、尿不湿、托育上，实际月花销远远大于月均补贴额

度。

托育服务方面：实际情况来看，托幼机构数量是足够的，但质量有待提升。《安徽省人口与计划生育条例》第二十八条规定，县级以上人民政府应当对新建和正在建设的居住小区，按照每千人口不少于十个托位规划、建设托育服务设施及配套安全设施；对老旧小区改造应当按照每千人口不少于八个托位建设托育服务设施。以芜湖市弋江区为例子，根据《2024 年弋江区已备案普惠性托育机构名单公示》，以及官网发布的各街道常住人口数量，对照《安徽省人口与计划生育条例》要求，可以看出实际托位数量达到了规划数量，具体见下表所示。

表 4-1 2024 芜湖市弋江区已备案普惠性托育机构情况

弋江区街道	常住人口数量 (单位：万人)	规划每千人托位数量 (单位：个)	实际机构数量 (单位：家)	机构性质
白马街道	4.3	43	4	民营
火龙街道	3.5	35	6	
漕港街道	20.8	208	13	
马塘街道	4.1	41	6	
南瑞街道	7.5	75	6	
中南街道	6.5	65	7	

从名单公示统计来看，目前芜湖市托位都以民营为主，公立性质的托育机构较少。根据芜湖市卫健委计划，到 2025 年，镜湖区、鸠江区、弋江区各建成不少于 8 个公办托育服务机构，可见芜湖市公办托育服务机构数量的确过少。尽管政府已经加大了对托育服务的投入，推动了一批托育机构的建设，但在一些人口密集、需求旺盛的社区，托位仍然供不应求。这不仅增加了家长的育儿压力，也影响了婴幼儿的健康成长和社会的稳定发展。某公立幼儿园在职教师（采访编号 L1018）提到“家长普遍认为服务质量上不如公立的机构让人放心。”（当前民营机构内很多从业人员都是转岗或兼职，她们对于托育服务的专业度有所欠缺，需要系统的培训和教育，且多数私营幼托机构过于追求商业化，忽略了服务质量。

第二，执行标准不完善。尽管《宪法》《劳动法》《妇女权益保障法》《安徽省人口和计划生育条例》《安徽省女职工劳动保护特别规定》等提供了相关就业保

障支持，但绝大多数条款属于建议性、概括性条款，缺乏详细的法律条例规定，对于企业的约束力较小，威慑力过低。根据政策执行理论内容，政策设计缺陷、政策资源的匮乏都会导致政策执行效果出现偏差。若相关法律法规涉及“鼓励”、“酌情”等表达，或者缺乏约束性、详细界定标准的法律规章，则变相让企业有机可乘，也不会主动担起社会责任。

生育权益方面，如《安徽省女职工劳动保护特别规定》提到，侵害女职工产假及育儿假权益的，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。当前现有条例中，对于侵害女职工权益的规定普遍缺乏明确性，实际执行时难以界定具体的罚款数额。另外，企业即使被发现违规，所面临的处罚对经营状况良好的企业来说也不足以对其形成有效的震慑。低成本违规导致女职工生育权益侵权现象常有发生。

就业平等权方面，如《安徽省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》中提到，将性别歧视纳入劳动监察，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈涉嫌性别歧视的用人单位，依法进行监督并要求其限期改正。该保障法律条例及其他相关法律法规存在一些问题：第一，没有对就业性别歧视的定义进行明确说明，第二，未能全面覆盖女性在职场中遭遇的各种性别歧视现象，第三，对于女性员工在入职后因怀孕而遭受的性别歧视现象未有具体惩罚标准，在《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》中提到罚款金额在一万元至五万元之间，但也缺乏明确界定标准和处罚规定，起到的警示作用力度不强。

4.2.1.2 就业支持不充足

再生育女性职工的职业发展和晋升保障已逐渐受到关注。芜湖市为了促进职场性别平等，采取了一系列保障措施，以确保女性职工在再生育后能够平等地参与职业发展和晋升。

首先，缺乏针对性的技能培训补贴。根据芜湖市人社局发布的《关于进一步明确有关稳就业政策实施细则的通知》，在对企业培训进行补贴中定，并未涉及生育及再生育女性职工这类群体，仅仅在针对新录用人员岗前培训和按获取职业资格证书的数量予以企业培训补贴。因此在问卷中，关于“您是否认同“所在企业为女性再生育后提供了足够的职业发展支持？”问题中，选择“不太同意”和“完全不同意”的人数占比为 33.96%和 22.64%，合计为 56.6%，这一比例体现了企业对这

一群体的职场技能培训是十分不够的。

其次，由政府组织的相关培训较少。虽然芜湖市政府开启过专项技能培训班，但总体来说频次过低，规模过小，培训技能选择性少。而针对产后及再生育后的女性职工群体，由政府牵头组织的公益性技能培训几乎没有。例如，“皖事通”作为安徽群众使用率最高的官方 App：虽有针对芜湖市的“职业培训小助手”、“就业援助对象申请”等入口，但进入后却显示“暂无培训信息”、“无法登记申请”的提示。又如“就在芜湖”小程序中，目前显示的公告看来，适合再生育女性的职场技能培训的公告未曾出现。

整体来说，政府对再生育女性职工个人能力的提升方面还有很大的提升空间。根据问卷数据显示，针对“您对于企业和政府组织的技能培训（频率、规模、质量、报名难易程度等）整体满意度是？”这一问题，合计有 61.66%的受访者（很不满意和不太满意）对技能培训表示不满意，说明大多数人对现有的培训表示不满。

4.2.1.3 协同机制不健全

芜湖市政府相当重视再生育女性这类群体的就业保障程度，同时对待私营企业也有针对性的施策，推行了多项生育权益政策，策划了多次就业援助计划。然而调查发现，私营企业再生育女性职工的就业保障的治理涉及多个主体，各主体间协同治理机制不够健全，其中包括信息共享体系、评价体系、监督体系、反馈体系。在芜湖市建立的信息共享平台“就在芜湖”小程序中，只涉及政府、企业、群众个体的信息互动，缺乏社会组织（工会、妇联）的参与。同时也缺乏一套行之有效的评价机制及监督体系，导致各治理主体之间的资源共享和整合不到位，没有最大发挥出多元主体各自以及整体的优势和作用。反馈机制中，私营再生育女性的参与度也不够，缺乏主动分享经历的意识，同时个人权益受损后坚定维权的立场不够坚定。

4.2.2 企业协同基础薄弱

4.2.2.1 成本负担较重

只有企业利益与地方政府政策不构成冲突时，企业才有可能完全落实相关政策。从人力资本理论角度来看，相对于男性人力资本，企业往往需要投入更多成本在女性人力资本上。私营企业相较于国有央企来说，考虑利益问题更为直接和单一，因此私营企业在招聘环节、职位晋升等环节都会考虑女性职工的生育成本问题。受

访者（编号 F1023）表示：“女职工在产假期间，企业需要继续支付她们的工资，但她们却无法像平时一样为企业创造直接的经济效益，尽管政府有一定补贴，但还是不够。除了直接的经济成本，还有间接的成本。比如说为了填补女职工产假期间的空缺，我们可能需要临时招聘或调整岗位，这都会带来额外的招聘和培训成本。新招聘的员工也需要一段时间来适应岗位，这期间的工作效率会受到不同程度影响，这也是一种隐形的成本。”

总结来说，女性职员的生育给企业带来了两方面成本的增加：一是在女职工休假期间，企业不得不支付生育津贴，国家补贴与个人平均工资的差额需要企业支付，增加了人力成本；二是女性在休假期，需要支付额外人员的替补工资及额外的培训费用。

据政策执行理论来看，企业作为部分就业政策执行主体，一方面企业往往因为自身成本加大，另一方面政府财政补贴不到位形成的执行资源匮乏，迫使企业通过转嫁成本而忽略社会责任，如通过设置隐形规则“四年内未请过一个月以上假期”才能升为主管的规定，隐晦展示出企业对于生育产假的态度，以此来提示员工。

4.2.2.2 责任意识不够

在私营企业尚处于初创阶段或规模较小时，往往更看中企业的经济效益。在企业如何更好地经营下去和企业如何肩负社会责任之间，企业一般很难将二者兼顾。具体而言，这些企业可能未能全面遵守国家法律法规关于产假、育儿假的规定给予职工应得假期；在面对灵活工作安排和远程办公这种柔性管理方式上，部分企业存在观望和抵触心理，对能够通过弹性工作时间或远程办公高效率完成工作持怀疑态度。这些现象均表明，在谈到企业是否有社会责任感的话题时，受访者（编号 L1003）提到：“20 年初那会我刚怀上二宝，被公司通知调岗到仓库管理。我本来是会计，公司居然让我去做仓库管理工作。我们做海外购的，仓库里的货又多又杂，拿货、盘点加上仓库空气也不新鲜，真不适合怀孕女性去干。公司就是想逼我辞职，省去了后面休假的工资了。当时觉得公司一点人情味也没有，更别说社会责任感了。”

4.2.3 社会组织资源不充足

4.2.3.1 信息不互通

一方面，曝光度不够。工会、妇联、社区等在媒体及政府网站中的曝光度不够。妇联、工会在宣传渠道上较为单一，在新媒体平台上账号活跃度不高，宣传内容以政策解读、工作动态为主，内容较为枯燥无法，缺乏与群众互动的内容，继而关注度不够。从而使公众对这类社会组织的服务内容、服务方式、团队组织等缺乏了解，认为社会组织的服务距离群众生活较远。

另一方面，缺乏信息共享平台。社会组织之间、以及与政府、企业、个人间的信息整合不到位，导致信息资源较为分散，社区掌握的信息与工会、妇联不同步。进而难以形成合力为权益受损的女性职工在最短时间内得到公正地裁决，使得维权者耗费大量时间与精力自己协调各方问题，大大降低了女性职工权益案件的协同处理效率。

4.2.3.2 缺乏专业团队

社会组织缺乏有经验、高效率、妥善处理的专业人员。当女性职工受到权益侵害希望寻求社会组织的帮助时，社会组织应该要在最短时间内帮助当事人捋清哪些权益受到侵害、证据收集、维权程序等。但显然芜湖市妇联、工会等社会组织目前在这方面还有所欠缺，如妇联在面临职场性别歧视案件时，缺少相对成熟的处理程序，只能根据案件情况进行临场判断。

4.2.4 个体参与动力不足

4.2.4.1 性别观念固化

在中国传统观念影响下，男性与女性普遍认为“女性应承担家庭责任”。女性在生育后，尤其是再生育带来更大的育儿压力，更可能会减少工作投入时间，甚至直接中断职业生涯。虽然女性在这其中多数坦言是自愿做出这些选择，但实际是观念固化下的无奈之举。再生育后的女性，面临多孩的育儿压力时，付出的育儿时间与精力会更多，相继投入到职场的时间和精力则越少。

目前仍有相当一部分男性仍旧秉承“男主外，女主内”的思想，认为女性应该多承担育儿和家庭照顾的责任。这种观念使得男性不会大力支持女性投入较多的

时间与精力放在职场中。以下是刚刚重返职场的受访者（编号 Z1025）的回忆：

“当时老大 4 岁，老二 1 岁，我丈夫认为孩子还小，需要更多的照顾，就不同意我出来上班。他觉得家庭的稳定和孩子的成长是最重要的，等他们大一点再出去工作会更合适。但我希望能继续工作，尤其是在这个领域已经有多年经验，如果晚几年自己的认知可能跟不上行业发展了。那段时间我心里特别着急。”

4.2.4.2 资本积累不足

人力资本理论认为，个体通过教育和培训等途径所获得的能力和技能构成了个人资产的一部分，这些能力能够带来经济效益。职场中，企业一般相信拥有更多知识、技术、能力、人际关系的职工能够更加高效、更有质量地完成工作。女性职工在生育期间面临企业的调岗、被迫辞职，或是再就业面临的就业困难等情况，其中一项重要的原因是自身资本积累不足。当自身的专业知识、专业技能、工作能力在生育前期积累不够，同时生育假期阶段又不注重自身能力的提升、行业发展的跟进，就会容易导致自身在职场上处于不利地位，不具备职场优势，继而面临失去培训机会、薪资水平降低、暂时或永久性离职等情况。

4.2.4.3 反馈作用不够

作为公司职员，私营企业的再生育女性往往不愿意在公司内表达自己的真实感受和需求。一方面，她们担心如果提出过多要求，会在领导面前留下不好的印象；另一方面，她们对企业缺乏信心，认为即使提出建议，企业也很可能因为追求利益最大化而不予采纳。

作为社会的一份子，私营企业中的再生育女性可能并没有充分意识到社会对于女性就业保障问题的高度重视与关注，也未能意识到自身是不可或缺的重要协同主体，缺乏对分享与反馈的重要性和必要性认识。例如在社交媒体分享、与周围同事探讨、与社会组织及政府部门反馈关于如何实现职场平衡、就业维权等。

第5章 完善芜湖市私企再生育女性就业保障的对策建议

整体看来,对芜湖市再生育女性职工的就业保障路径的优化,从协同治理角度来看,可以总结为政府要充分发挥主导作用,加强政策引领,优化就业服务体系,完善协同机制;企业则要增强社会责任,正视女性人力资本的投入,企业文化建设,推动性别平等观念的普及,允许灵活的工作模式;社会组织要重视资源的整合,实现信息互通,加强人才队伍建设;再生育女性职工个体要增强参与度,提升内驱动力,重视个人资本积累,同时积极反馈与维权。

5.1 政府充分发挥主导作用

以协同治理理论为基础,形成以政府牵头,其他各方主体参与的形式,让私企再生育女职工就业保障问题治理主体由传统的政府单一主体转换为多方主体共同参与。

5.1.1 加强政策引领

第一,细化执行标准。法律层面,政府应推动现有法律法规的修订和补充,实现就业保障相关法律法规的程序化和强制性。关于生育权益方面,针对不缴纳生育保险费用,将不按规定给予产假和育儿假的违规行为细化写入法律法规,明确企业主体在其中承担的义务责任。不仅加大企业违法违规的惩罚力度,同时还要考虑对个人权益受到侵害的女职工,给予补偿。参考 2024 年 11 月开始执行的《云南省女职工劳动保护特别规定》,女职工产假未休满,需要安排补休或支付 200% 的工资。就业歧视方面,芜湖市可以在妇女权益相关法规条例中明确细化性别歧视的定义和表现形式,将隐性歧视(如基于生育成本推测的岗位调整)纳入法律规制范围,并对性别歧视行为的处罚力度进行明确和提升。针对再生育女性职工的特殊需求,还可以增加对岗位保留、薪资保障等方面的法律保护条款与规定,为执法提供更加明确的依据。

第二,改善生育及育儿福利政策。党的二十大报告提出要“建立生育支持政策体系,降低生育、养育、教育成本。”芜湖市政府在育儿补贴、生育津贴、生育保险三方面仍有优化的空间。

育儿补贴方面:从研究中得知应加大政府对再生育女性职工的经济支持力度,

特别是针对中低收入家庭的财政补贴政策。再生育女性职工在育儿期间通常面临较高的生活成本，包括育儿费用、教育费用以及医疗费用等。因此，政府可以根据家庭收入和育儿需求，进一步扩大财政补贴的覆盖范围，由当前的二孩一次性补贴 2000 元，三孩补贴 5000 元进一步提高补贴金额，并且提供持续的育儿阶段经济支持。

生育保险方面：政府可以通过扩大生育保险的服务范围，将孕期检查、产后康复、育儿健康服务等纳入保障范围，并优化生育保险的报销流程，提升服务的便利性。

育儿假期方面：芜湖市可以考虑根据再生育家庭根据子女数量，确定当年产假及育儿假，同时允许夫妻双方都可申请育儿假期，累计叠加计算假期天数，从而减轻再生育压力。参考天津市《关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假实施办法的通知》第六条规定，“育儿假按照夫妻生育的子女数量计算，多子女家庭夫妻的假期天数分别累计叠加。”

托育服务方面：一方面，加大公立托位，鼓励幼儿园开设托班，推动托幼一体化发展。弥补幼儿园招生不足、资源过剩问题的同时，加大临近公立幼儿园的托位，实现有效整合资源。同时，明确托幼一体化机构的设立标准、审批流程、监管主体等，增加对托幼一体化机构的财政补贴，提高机构开办托育服务的积极性。另一方面，面向全市普惠性托育机构内托育教师，开展 0-3 岁婴幼儿保育与教育技能的培训，开发一套综合性的课程体系，以确保课程的连贯性与科学性，促进儿童的全面发展。要全面贯彻国家“十四五”托育发展要求，落实“安心托幼”民生实事。为芜湖市人民群众提供高质量、普惠且安全的托育服务，真正解决他们的实际问题。

第三，加大企业补贴力度。通过实际资金补贴鼓励“生育友好”企业。例如，深圳市 2023 年按每人 1 万元的标准补贴企业，要求符合“为员工提供超过国家标准产假”的标准，并且鼓励企业建立托育机构，每个托位补贴 2 万元。芜湖市也可针对按规履行员工产假、育儿假等企业实行一定奖励，支持企业建设合格的母婴室、托育机构以及实行灵活的工作模式。例如，可针对再生育女性职工每人一万元的标准补贴企业，对于建立托育机构的，每个托位再补贴 1 万元。据政策执行理论针对企业有执行偏差的现象，通过提升企业执行资源，适当资金补助，可以有效促使企业担负社会责任，缩短政策执行差距。

5.1.2 优化就业服务体系

政府在优化就业服务体系方面要兼顾就业歧视与就业支持两个方面，具体来说包括：推动社会对于性别平等的认知，加大再生育女性的技能培训，以及鼓励企业提供就业支持。

第一，深化性别平等认知。再生育女性在就业过程中，一般面临的就业歧视都来自于企业。因此，政府可以与行业协会共同邀约芜湖市私企管理层开展专项会议，普及职场性别歧视的危害，倡导企业内部定期进行性别平等培训。同时，政府可以组织专家定期到私企中开展讲座，通过具体案例分享让企业管理者了解推行性别平等的好处与实践方法。

第二，加大技能培训支持。政府应该加大对再生育女性的技能需求的关注度，多途径了解该类群体对提升专业技能的需求度，例如新媒体运营、数字化工具应用、市场营销等，与本地重点行业相结合，定期组织多场专项技能培训，与各区域工会合作，实现多区域同步进行。确保再生育女性能够在私企中具有竞争优势。

第三，鼓励企业提供多样化就业支持。鼓励企业提供对因生育返岗女性的岗位培训及技能提升，以及鼓励企业对生育前后的女职工实行一定期限内的灵活办公模式。例如参照上海市人社局携手市总工会、市妇联多部门联动进行“生育友好岗”试点开发，建立统一“生育友好岗”用人单位名单，鼓励用人单位对于初次生育、再次生育职工采取弹性上下班、居家远程办公等柔性管理方式。芜湖市政府也可以针对再生育女性的企业技能培训提供专项补贴，减轻企业在培训支持与管理上的成本付出，进行区域性企业试点。

5.1.3 完善协同机制

一个体系的形成必然需要规则，可以为具体实施治理工作提供指导和依据，通过构建法治化、规范化的治理路径，能够为各主体、提供支撑和保障。对此，芜湖市政府部门可以从以下几方面考虑优化：

第一，优化信息共享平台。当前芜湖市“就在芜湖”小程序是由政府主导，企业、社会组织、女性求职者共同参与的就业信息共享平台，但无针对再生育女性职工群体的通道。例如可以考虑增加“妇女生育与就业”专栏，整合各方信息资源，包括生育及再生育女性求职者的求职意向、专业技能、期望薪资等。针对生育后的女性人群特设招聘专场，以及公示与这类人群相关的生育政策、就业政策、培训信

息等。

第二，建立监督——评价体系，实现对企业的约束。劳动监察部门需要建立专门的执法小组，定期对企业的招聘、落实女职工生育权益、辞退离职人员当时是否在生育期内、是否支持灵活的工作模式等情况抽查，将企业对于女性职工生育的落实表现纳入信用评级体系，形成对企业的正向激励与约束。对于针对女性再生育歧视的各类行为进行批评教育，情况严重时列入企业信用“黑名单”。对于提供灵活的工作模式、提供母婴室等生育支持的行为，给予表扬，甚至减收企业增值税等。

5.2 企业增强社会责任意识

在保障再生育女性职工的就业权益这一问题上，尤其针对私营企业中的这部分群体，企业承担应尽的社会责任是不可忽视的重要举措。企业只有较好地承担法律责任，尽量缩短政策执行效果偏差，同时结合自身企业情况给予一定职工一定就业支持，重视“人的价值”，正视女性资本投入，加强企业文化建设，才能确保私企女性职工在工作中获得幸福感和归属感，促进企业的长远发展。

5.2.1 正视女性资本投入

企业要认识到女性人力资本投入不仅是对社会责任的履行，更是对企业自身长远发展的有力支持。

第一，企业要肯定女性职工在职场中的重要性。人力资本是个体所具备的知识、技能、经验和能力。在职场中，女性相较男性，具有良好的沟通优势，以及不错的耐心和团队协作能力。因此，长期的成长潜力是女性职工不可忽视的亮点，是值得企业进行长期投资的。

第二，企业要意识到女性资本投入对企业发展的有益之处。企业作为社会的一份子承担着促进性别平等和保护女性权益的责任。长久来看，对女性职工的资本投入可以使企业树立良好的社会形象，得到社会的认可，利于企业的可持续发展。

第三，企业还要认识到女性资本投入对社会的积极作用。当企业完全落实政策并叠加相应配套支持时，可以缓解员工由于家庭和工作冲突带来的多方压力，利于员工家庭的和谐、社会的稳定。

总而言之，支持女性职员生育的企业能够从中获得更高的回报，实现经济和社会效益的双赢。

5.2.2 加强企业文化建设

第一，推动性别平等观念的普及。企业在招聘、晋升、日常管理中应打破性别歧视现状。在招聘过程中，罗尔斯在《正义论》中提出过“无知之幕”理论，即通过一层遮蔽所有个人信息的幕布来招聘人员，去除应聘者的身份、地位、年龄、性别等相关个人信息。当下情况来看，要求企业完全屏蔽求职者的所有个人信息不太现实，但关于“性别”这项信息，不应该成为筛选应聘者的绝对因素，个人经历、能力与岗位的是否相匹配才是最应考虑的因素。

第二，加大生育支持与职场发展支持。企业应当为女性职工提供心理咨询、职业规划、特定阶段的灵活工作模式等生育与就业支持，并定期组织员工交流会，增强职工与企业间的理解与信任。企业可设定一段核心工作时间，员工在此期间需要在岗，其他时间可灵活安排，以便员工能够在照顾孩子的同时完成工作任务。或者允许员工在孩子出生后的前几个月远程工作，减轻通勤压力。

5.3 社会组织重视资源整合

社会组织在支持女性的就业保障中要确保发挥最大的协同力量，需要实现资源的共享与利用，以及确保有专业的人才队伍高效、协同处理案例。

5.3.1 实现信息互通

社会组织应充分利用自身优势，形成协同力量，搭建信息连接的桥梁，实现政策、案例、活动互通和资源共享，为女性提供良好的发展机遇，以及协助女性就业权益的正常享有。

就芜湖市而言，社会组织应积极与政府对接，与政府相关小程序、App 等平台实现信息公开与互通。例如在“皖事通”App 中的“社会保障”栏中，社会组织也可加入其中，形成“社会组织就业援助咨询”入口，展示各社会组织救援联系方式，显示支持就业援助的类别，如“劳动维权咨询”、“就业帮扶”、“个人经历分享”。虽然当前存在专业的基层法律服务、人民调节等由政府牵头的服务，但社会组织的加入给予民众在发声、咨询上更多选择空间，同时填补了法律服务中未能覆盖的个人经历分享与咨询，或是涉及隐形歧视而无法用法律裁定的案例咨询。并且，工会、妇联等社会组织要在各大自媒体平台中保持活跃度，积极举行互动类活动吸引群众参与。

同时，建立针对女性就业保障的专项信息共享平台，汇集与女性再生育相关的法律法规、政策解读、企业案例、招聘会公告、专项技能培训等信息，方便其他社会组织、机构、社会大众访问。其次，定期举办专项信息交流活动，如召开促再生育女性就业发展座谈会，邀请再生育女性职员、企业代表和政府相关单位人员，共同讨论私企女性就业问题，促进多方信息交流。

5.3.2 加强人才队伍建设

社会组织要在内部建设一支素质过硬、专业够强的人才队伍，从而更有效地应对私企再生育女性职员的多种就业保障问题。社会组织就可以针对个体案例的咨询、知识普及、经验参考等提供较多人性化的帮助。具体而言，社会组织可以通过建立多元化团队，尝试在队伍中引入不同背景、年龄和专业的咨询人员，特别是经历过再生育阶段或是担任过私企 HR 岗位的人员，又或者熟悉芜湖市生育福利与就业政策、就业支持等的工作人员，确保能够应对女性职工求助的多样性。另外重视人员的专业培训，熟悉了解最新的法律法规与政策，学习心理辅导、沟通技巧等课程，提升队伍专业素养和服务水平。

5.4 女性职工增强参与度

女性职工作为参与主体，应增强参与度，具体为：在生育与就业保障问题上要提升思维意识，重视职场发展，提高维权能力，并且通过不断提升自身的人力资本，灵活应对行业更迭，同时坚持向社会进行交流反馈，在实现个人价值的同时助力私企再生育女性就业的全面保障。

5.4.1 提升内驱动力

第一，重视职场发展。再生育女性中不乏有部门群体由于个人及家人性别角色观念的固化、育儿压力加大等因素，选择再生育后中断就业。虽然短期看来确实是无奈之举，但也应尽量平衡好育儿及就业的冲突。社会经济的不断发展离不开女性职员对于企业经营的贡献。女性应明确个人在职场发展所产生的价值，不仅关系自身，更关系着社会、国家的发展。

从个人角度出发，再生育女性职工要意识到在职场上绽放光彩有以下几点利处：首先能够实现经济独立，提高生活质量，增加个人的选择权；其次能够增强个人自信心与成就感，有益身心健康；还能够建立自己的人脉圈，提升个人发展机会。

从社会、国家角度出发，再生育女性职工要意识到重视职场发展能够助力社会更加稳定与和谐，同时促进职场多样性，女性较好的耐心和良好的思维方式、沟通能力有助于催生企业创新。同时，女性加入职场不仅能提高整体生产力，扩大了国家人力资本红利，并且较高的国家女性就业率能够形成了良好的国际形象。

第二，提高维权意识。再生育女性职工也要意识到提高维权意识的重要性，这不仅对个人有益，同样对国家和社会有重要作用。

从个人角度出发，再生育女性职工要意识到提高维权意识可以帮助自身更好地理解和维护自己的合法权益，同时增强自信与能力。例如通过日常政策解读、法律法规的熟悉、维权程序的了解，可以提升自身素养和职场自信，从而在不可控情况下仍能坚定地捍卫自己的权益。

从社会角度出发，女性职工也要意识到提高维权意识有助于实现社会公平。当发声的女性职数量越来越多时，整个社会将更加重视女性权利，从而有利于实现整个社会的公平正义，并且推动相关政策和法律的完善，为女性职场创造更公平的工作环境。

5.4.2 重视个人资本积累

女性无论在任何阶段都应重视个人资本的有效积累，包括生育期内。即使再生育带来更多的精神与生活压力，但应始终重视自身的市场价值，不断提升自我。具有而言，在日常工作中，尽量多学习岗位需要的技能与专业知识，积极考取相关资格证书。同时要有清晰的职业规划，建立明确的职业发展路径，并为之不懈努力。在生育休假期间，也要关注行业发展动态，积极了解最新技术、政策等信息，保持对自身行业的敏感度。同时也要持续与职场人脉保持沟通，重视人际关系，促成频繁的有效沟通。

5.4.3 积极分享与维权

私企再生育女性职工日常生活中积极分享经历，主动维权，不仅能够为同类女性群体争取更多的女性就业权益，还能引起社会的高度关注，推动生育与就业政策的完善、法律法规的细化，推进社会公平正义的实现。以下为具体建议：

第一，日常工作中积极分享经验。在社交媒体、内部讨论群内分享如何平衡育儿与就业，自己在面对不公平待遇的做法，甚至寻求大众的帮助等。这些举措不仅

可以帮助其他女性借鉴经验与学习，还能带动更多该类群体的参与讨论，引起她们对自身就业权益的重视。

第二，在权益受损时及时反馈。在企业中，主动与上级或人力资源部门保持沟通，反馈自身在再生育过程中遇到的问题，尽可能寻求合法合理的解决方案。当企业内部无法解决时，多途径联系妇联、社区、工会、政府部门，获得帮助，争取自身的最大权益。

第6章 结论与展望

当前鼓励生育的时代背景下，女性职工因生育问题面临的精神压力与经济压力较大，其中私企再生育女性面临的育儿压力、职场歧视更为显著。这类群体面临的就业歧视、育儿服务支持、就业支持等需要多方主体协同参与，形成合力，才能保障她们的就业权益。本文通过对芜湖市私企再生育女性职工的就业保障现状分析，通过问卷调查法、半结构访谈法分析政府、社会组织、企业、女职工个体角度分析当前面临的问题，提出相关对策性建议：政府应充分发挥主导作用，完善政策，优化就业服务；企业要增强社会责任感，实现就业支持；社会组织要重视资源整合，强化协同支持的基础；女性职工要增强参与度，积极发声与反馈。总提而言，本文为优化私营企业再生育女性职工的就业保障新增一份芜湖市案例，为社会的生育福利、就业歧视、就业支持上的优化提供借鉴参考。

本文在进行问卷调查时，因受到条件约束，样本数量不够多，对相关问题的研究还有待进一步深化。希望在今后的研究中，学者们可以加强该领域研究的广度和深度，呼吁社会关注私企再生育女性职工的就业保障问题，减少社会对女性职工的就业歧视，实现社会的公平正义。

参考文献

- [1] 《第七次全国人口普查公报》[EB/OL].https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content_5606149.htm.
- [2] 张海峰.全面二孩政策下中国儿童照料可及性研究[J].人口与经济, 2018(3): 1-12.
- [3] 张霞, 胡露.中国女性非正规就业: 立足于人的发展经济学的考察[J].改革与战略, 2017, 33(2): 1-5.
- [4] 孙晓舒, 王修晓.中国私营企业发展报告(2017~2019)[M].北京: 社会科学文献出版社, 2019.
- [5] 秦瑞雪.“全面二孩”政策下私企女职工生育权保障问题之探析[J].法制与社会, 2017(14): 1-3.
- [6] 黄晗, 郑康康.马克思异化劳动理论视域中的私企雇佣关系探析[J].文教资料, 2020(30): 2-3.
- [7] 张同全, 张亚军.全面二孩政策对女性就业的影响——基于企业人工成本中介效应的分析[J].人口与经济, 2017(5): 5-11.
- [8] Nguyen T. Awareness, Perceptions, Gaps, and Uptake of Maternity Protection among Formally Employed Women in Vietnam[J]. International journal of environmental research and public health, 2022, 19(8).
- [9] Communication D O. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world - overview[J]. International Labour Organization, 2014.
- [10] Organization I L. Maternity protection at work: revision of the Maternity Protection Convention (revised) and Recommendation[J]. International Labour Organization, 2000, 138(1): 105.
- [11] Dagher R K. Dowd, Maternity leave duration and postpartum mental and physical health: implications for leave policies[J].Health Polit Policy Law, 2014, 39(2): 369-416.
- [12] Avendano. The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: Evidence from European countries[J].Social science and medicine, 2015.
- [13] Fraeðigreinar N. Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland[J]. Icelandic Review of Politics & Administration, 2013, 9(2).
- [14] Adam B, Stephen B. Population Health and Paid Parental Leave: What the United States Can Learn from Two Decades of Research[J]. Healthcare, 2016, 4(2).
- [15] Bartel A P. Paid Family Leave, Fathers' Leave-Taking, and Leave-Sharing in Dual-Earner Households[J]. Journal of policy analysis and management : the journal of the Association for Public Policy Analysis and Management, 2018.
- [16] Adb. Women in the Workforce: An Unmet Potential in Asia and the Pacific[J]. ADB Reports, 2015.
- [17] Aguirre D A. Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012 (Full

- Report) [J]. Booz & Company, 2012.
- [18] Hariyati F, Wahdiyati D. Keterampilan Literasi Media bagi Perempuan sebagai Upaya Perlindungan Anak[J].International Seminar 2016 "Gender Perspective of Multiliterate Development in the Era of ASEAN Economic Community", 2016.
- [19] Jody H, Amy R, Alison E. Creating and using new data sources to analyze the relationship between social policy and global health: the case of maternal leave[J].Public Health Reports, 2011, 126(3): 127-134.
- [20] Nandi A, Hajizadeh M. Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study[J].PLoS Medicine, 2016, 13(3): 100-198.
- [21] Nandi A. The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries: A Systematic Review of the Empirical Literature[J].The Milbank Quarterly, 2018, 3(2): 96.
- [22] Dinour L M, Szaro J M. Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review[J].Breastfeeding Medicine, 2017, 12(3): 131-141.
- [23] Tsai, Su-Ying. Impact of a Breastfeeding-Friendly Workplace on an Employed Mother's Intention to Continue Breastfeeding After Returning to Work[J].Breastfeeding Medicine the Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine, 2013, 8(2): 210-216.
- [24] Dulk L D, Peper B. Working Parents' use of work-life policies[J].Sociologia Problemas and Praticas, 2009, 53(53):51-70.
- [25] Kim E J, Hwang W J, Kim M J. Determinants of Perceived Accessibility of Maternity Leave and Childcare Leave in South Korea[J].IJERPH, 2021(18).
- [26] Budd J W, Mumford K A. Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Perceived Accessibility[J].Human Resource Management, 2006, 45(1): 23-42.
- [27] Casadio P, Conte M L, Neri A. Balancing Work and Family in Italy: New Mothers' Employment Decisions after Childbirth[J].Temi Di Discussione, 2008.
- [28] Jan. Changing dynamics in female employment around childbirth[J].Work Employment & Society, 2016.
- [29] Joshi H, Macran S , Dex S. Employment after childbearing and women's subsequent labour force participation: Evidence from the British 1958 birth cohort[J].Journal of Population Economics, 1996, 9(3): 325-348.
- [30] Hakim C. Models of the family in modern societies: Ideals and realities[J]. Women in Management Review, 2003.
- [31] 李建伟, 周灵灵.中国人口政策与人口结构及其未来发展趋势[J].经济学动态, 2018(12): 15-20.
- [32] 彭争呈, 邹红, 等.多孩生育政策抑制了女性就业吗——基于单独二孩政策的研究[J].经济学动态, 2023(1): 6-17.

- [33] 林丛. 企业：如何看待女员工生育[J].软件工程, 2007(10): 44-45.
- [34] 张洪, 夏博阳.家庭子女结构对劳动者多重就业行为的影响研究[J].南方人口, 2024, 39(06):12-24.
- [35] 杨慧. 全面二孩政策下生育对城镇女性就业的影响机理研究[J].人口与经济, 2017(4): 4-11.
- [36] 宋健.普遍二孩生育对妇女就业的影响及政策建议[J].人口与计划生育, 2016(01):20-22.
- [37] 杨菊华.家庭结构八大转变与政策回应[J].人口学刊, 2025,47(01):33-48.
- [38] 张霞, 茹雪. 中国职业女性生育困境原因探究——以“全面二孩”政策为背景[J].贵州社会科学, 2016(9): 1-5.
- [39] 张永梅. “全面两孩”政策下育龄女性职业困境的整体性治理——基于浙江省的调研[J].治理研究, 2020 (3): 6-8.
- [40] 张川川.子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响[J].人口与经济, 2011(5): 1-7.
- [41] 张抗私, 王亚迪.生育对已婚女性就业选择的影响研究[J].公共管理评论, 2021, 3(03):53-75.
- [42] 国务院新闻办公室, 国家卫生计生委就全面两孩政策工作进展情况举行发布会, 2017.
- [43] 郭凤鸣, 常慧, 等. 二胎生育对女性工作时间和就业的影响[J].青年研究, 2023(04): 55-96.
- [44] 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(3): 1-6
- [45] 陈涛峰, 刘英俊.子女数量会影响个人和家庭收入吗?——基于家庭规模的讨论[J].当代经济管理, 2024, 46(11):62-74.
- [46] 聂建亮, 董子越. “三孩”政策:积极影响, 多重障碍与因应策略[J].广州大学学报(社会科学版), 2021(6): 77-84.
- [47] 谢佳凝. 三孩生育政策下女性劳动权益保护研究[J]. 山东工会论坛, 2023(2): 55-65.
- [48] 曹懿, 穆云红. “全面二孩”时代育龄女性员工就业歧视问题的综述及对策[J].全国流通经济, 2017(9): 1-3.
- [49] 余秀兰.女性就业:政策保护与现实歧视的困境及出路[J].山东社会科学, 2014(3): 2-6.
- [50] 朱荟, 崔宝琛, 等. 新时代生育政策配套体系建构的内涵、挑战及顶层设计探究[J].中共福建省委党校学报, 2018(10): 1-7.
- [51] 江苏芬. “全面二孩”政策背景下女性社会保障存在的问题及对策分析[J].重庆工商大学学报: 社会科学版, 2017, 34(6): 1-5.
- [52] 林燕玲, 王春光. 工作场所产假和哺乳期女职工权益保护研究[J].中国劳动关系学院学报, 2021, 35(6): 40-61.
- [53] 邓灵毓. “全面三孩”政策下生育保险的困境及对策研究[J].上海保险, 2021(11): 50-52.
- [54] 林燕玲, 王春光. 工作场所产假和哺乳期女职工权益保护研究[J].中国劳动关系学院学报, 2021, 35(6): 40-61.

- [55] 《卫生计生委就2017年1月全面两孩政策工作进展答记者问》[EB/OL].https://www.gov.cn/xinwen/2017-01/22/content_5162305.htm.
- [56] 姜甜,段志民.育儿时间对女性收入的影响持续存在吗?——来自中国的经验证据[J].人口与经济, 2020(06):61-77.
- [57] 段继红,苏华山,等.生育成本对二孩生育意愿的影响[J].当代财经, 2020(01):17-26.
- [58] 杜凤莲.家庭结构、儿童看护与女性劳动参与:来自中国非农村的证据[J].世界经济文汇, 2008(2): 1-12.
- [59] 於嘉,沈小杰,等.中国育龄人群生育潜力影响因素的随机实验研究[J].中国人口科学, 2023,37(02):19-35.
- [60] 李婉鑫,杨小军,等.儿童照料支持与二孩生育意愿——基于 2017 年全国生育状况抽样调查数据的实证分析[J].人口研究, 2021, 45(5): 64-78.
- [61] 贾志科,高洋.低生育率背景下中国积极生育支持政策的构建与完善——基于国外经验的分析与反思[J].青年探索, 2023(03):44-56.
- [62] 杨菊华.“单独两孩”政策对女性就业的潜在影响及应对思考[J].妇女研究论丛, 2014(4): 1-3.
- [63] 张霞.中国女性就业与生育困境的再思考——从女性主体地位出发[J].改革与战略, 2017 (10): 1-5.
- [64] 郭慧君.浅析男女同工不同酬[J].劳动保障世界: 理论版, 2011(6):3.
- [65] 朱莉莉.我国就业保障综合水平评价指标体系构建及实证研究[J].中国市场, 2020(17):3.
- [66] 刘燕生.社会保障的起源、发展和道路选择[M].北京: 法律出版社, 2001:163.
- [67] 郑功成.社会保障学: 理念、制度、实践与思辨[M].北京: 商务印书馆, 2021:128.
- [68] Ostrom E. Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action[M].UK: Cambridge University Press, 1990.
- [69] John Donahue, Richard J Zeckhauser. Public private collaboration[M]. UK: OxfordUniversity Press, 2008.
- [70] Ricardo S, Morse, John B, Stephens. Teaching Collaborative Governance: Phases , Competencies, and Case-Based Learning[J].Public Affairs Education, 2012, 18(3):565—584.
- [71] 蔡延东.从政府危机管理到危机协同治理的路径分析[J].福州党校学报, 2011(05).
- [72] 赫尔曼·哈肯.协同学——大自然构成的奥秘[M].凌复华译, 上海: 上海译文出版社, 2005.
- [73] 姚华,耿敬.政府执行与行动者的策略[M].北京: 北京大学出版社, 2010:28.
- [74] 黑尧.现代国家的政策过程[M].北京: 中国青年出版社, 2004:22.
- [75] 李建民.人力资本通论[M].上海: 上海三联书店, 1999.
- [76] 温海池.劳动经济学[M].天津: 南开大学出版社, 2000.
- [77] 俞荣建.人力资本概念的重新界定及其含义[J].人才开发, 2005, (10):11-13.

- [78] Waldfogel, Jane. The Impact of the Family and Medical Leave Act[J]. Journal of Policy Analysis and Management: The Journal of the Association for Public Policy Analysis and Management, 1999, 18(2): 281-302.

附 录

附录 1：芜湖市私营企业再生育女性职工就业保障问卷调查

您好！我是一名硕士研究生，正在进行一项关于私企女性再就业保障的调查研究。本问卷以匿名方式进行，我们将会对受访者给予充分的隐私保护，您无需填写任何私人信息，您提供的信息也将被严格保密，调查收集的资料仅用于学术研究，不会对您的生活造成影响。感谢您的帮助！

1.您的年龄是？【单选题】*

☐ 30 岁及以下

☐ 31-40 岁

☐ 41-50 岁

☐ 51 岁及以上

2.您的婚姻状况是？【单选题】*

☐ 未婚

☐ 已婚

☐ 离异

☐ 丧偶

3.您所属行业是？【单选题】*

☐ 制造业

☐ 批发/零售

☐ 教育

☐ 医疗

☐ 文化

☐ 互联网

☐ 其他

4.到目前为止，您的最高学历是?【单选题】*

- ☐高中及以下
- ☐大学专科
- ☐大学本科
- ☐硕士及以上

5.您所在企业规模是?【单选题】*

- ☐小型企业（员工<50）
- ☐中型企业（员工 50-250）
- ☐大型企业（员工>250）

6.您的家庭生育情况是?【单选题】*

- ☐未育
- ☐一孩
- ☐二孩
- ☐三孩及以上

7.再生育后是否返回了原岗位?【单选题】*

- ☐是
- ☐否

8.您再生育前后的薪资变化情况如何?【单选题】*

- ☐明显下降
- ☐略有下降
- ☐无变化
- ☐略有增加
- ☐薪资明显增加

9.您再生育前后的就业保障水平整体变化情况?【单选题】*

- ☐明显下降
- ☐略有下降
- ☐无变化
- ☐略有增加
- ☐薪资明显增加

10.您对当前工作整体满意度是?【单选题】 *

- ☐非常满意
- ☐比较满意
- ☐一般
- ☐不太满意
- ☐很不满意

11.您是否认同“所在企业能够完全按规定实行产假政策”?【单选题】 *

- ☐完全不同意
- ☐不太同意
- ☐一般
- ☐比较同意
- ☐完全同意

12.您是否认同“所在企业能够完全按规定提供育儿假期”?【单选题】 *

- ☐完全不同意
- ☐不太同意
- ☐一般
- ☐比较同意
- ☐完全同意

13.您是否认同“所在企业完全允许哺乳期女性采取灵活的工作方式”?【单选题】

*

- ☐完全不同意
- ☐不太同意
- ☐一般
- ☐比较同意
- ☐完全同意

14.您是否认同“所在企业为女性再生育后提供了足够的职业发展支持”?【单选题】

*

- ☐完全不同意
- ☐不太同意
- ☐一般
- ☐比较同意
- ☐完全同意

15.您认为再生育给您的职位晋升带来多大负面影响?【单选题】 *

- ☐没有影响
- ☐轻微影响
- ☐中等影响
- ☐较大影响
- ☐非常大影响

16.您是否遭受过职场性别歧视?【单选题】 *

- ☐完全没有
- ☐很少
- ☐一般
- ☐有时
- ☐经常

17.您认为性别歧视对您的职业发展造成了多大影响?【单选题】 *

- ☐ 没有影响
- ☐ 轻微影响
- ☐ 中等影响
- ☐ 较大影响
- ☐ 非常大影响

18. 您认为社会对女性再生育后重返职场的看法是否有所改变? 【单选题】 *

- ☐ 完全没有
- ☐ 几乎没有
- ☐ 一般
- ☐ 有一些
- ☐ 相当多

19. 您所在社区是否提供育儿服务支持? 【单选题】 *

- ☐ 完全没有
- ☐ 很少
- ☐ 一般
- ☐ 很多
- ☐ 非常多

20. 您对生育补贴额度总体满意度是? 【单选题】 *

- ☐ 很不满意
- ☐ 不太满意
- ☐ 一般
- ☐ 比较满意
- ☐ 非常满意

21. 您对社会福利支持的总体满意度是? 【单选题】 *

- ☐ 很不满意

- ☐不太满意
- ☐一般
- ☐比较满意
- ☐非常满意

22.对于女性职工应该享有的生育及相关权益政策，您对企业执行程度的总体满意度是?【单选题】*

- ☐很不满意
- ☐不太满意
- ☐一般
- ☐比较满意
- ☐非常满意

23.您对于企业和政府组织的技能培训（频率、规模、质量、报名难易程度等）整体满意度是?【单选题】*

- ☐很不满意
- ☐不太满意
- ☐一般
- ☐比较满意
- ☐非常满意

24.您是否了解女性生育权益及就业相关法律法规?【单选题】*

- ☐完全不了解
- ☐不太了解
- ☐一般了解
- ☐比较了解
- ☐非常了解

25.您是否了解如何收集证据来支持自己遭遇职场歧视的维权过程?【单选题】*

- ☐ 完全不了解
- ☐ 不太了解
- ☐ 一般了解
- ☐ 比较了解
- ☐ 非常了解

26. 您或您再生育后若面临就业权益受损，选择将企业责任追究到底的可能性是？

【单选题】*

- ☐ 完全不可能
- ☐ 不太可能
- ☐ 一般
- ☐ 有可能
- ☐ 完全可能

附录 2：芜湖市私营企业再生育女性职工就业保障访谈问题

一、关于女性职工访谈问题

- 1.您对政府、社会组织进行的就业支持（举办招聘会、开展技能培训等）的总体满意度如何？
- 2.您在分配工作与育儿上的精力与时间时，有哪些感悟？
- 3.再生育后返回职场后遇到哪些困难？
- 4.您所在企业对员工的生育支持如何？您是否完全休满产假？企业有无其他人性化支持？
- 5.再生育期间，您是否遭遇过不公平对待？
- 6.您的家庭对您再生育后重返职场支持度如何？

二、关于管理层访谈问题

- 1.从企业角度出发，您认为企业要完全担起社会责任的难处在哪？
- 2.就业保障方面来看，您认为政府在哪些方面支持企业？
- 3.您认为企业的哪些人性化支持可以受到企业的鼓励、嘉奖？

三、关于公立机构托育老师访谈问题

- 1.您认为当前的托育机构服务质量如何？
- 2.您认为公立机构与私立机构的区别在哪？
- 3.您认为当前整个托育行业的服务存在哪些问题？

致 谢

行文至此，落笔为终。我要感谢我的老师、同学、伴侣及家人在研究生三年给予我的支持与帮助，这将是未来多年美好且珍贵的回忆。

感谢我的老师刘军教授。谢谢刘老师在论文方面不辞辛劳、细致入微地教导，因有老师一次次的修改意见，才得以顺利完成本文。还要感谢刘老师对于我人生理念的引导，此去山高水远，我将永远记得刘老师提过的：生活应该有目标，不能失去“战略”，也少不了勤奋，那是不可或缺的“战术”。学生将带着这样的信念，心存希冀，步履不停。再次对您表示真挚的感谢，愿老师未来平安顺遂，一切如愿。

感谢辅导员及我的同学。谢谢辅导员余丹丹老师给予我所有的帮助与关心。愿您未来工作顺利，家庭美满。谢谢王宇、杨丹丹、胡小雪、丁楠、孙小康、刘家才等同学三年间给予我所有学业上的帮助。得以相遇，何其有幸。祝未来前程似锦。

感谢我的伴侣及家人。感谢我的伴侣，有幸相遇，携手一生，谢谢你成为那束耀眼的光走进我的世界。谢谢所有你的耐心、宽容与坚定，愿未来喜乐共享，相依相伴。同时，感谢我的家人，谢谢我及伴侣双方的爸爸、妈妈、我的孩子、我的姐妹们。父母之爱，计之深远；儿之殷盼，常觉亏欠；姐妹之情，时觉惘然。愿未来会越来越好，人生小满，平安喜乐。

文有尽而意难叙。至此我将结束于北京中路8号三年的学习生涯。

谨以此篇，用以鞭策未来永不言弃的自己。