

# Exploring career challenges and corporate support strategies for female employees under China's two-child policy

Ting Yu

Southern Media Group (Southern Daily), Guangzhou, Guangdong, 510600, China

## Abstract

As China's family planning policy evolves from the "universal two-child" era to the "three-child" era, the career development challenges faced by female employees have become a critical issue affecting gender equality and human resource optimization. This paper systematically examines obstacles such as career interruption risks, implicit discrimination, and promotion bottlenecks through multidimensional empirical case studies. It also analyzes innovative practices by enterprises in balancing childbirth costs with employee rights protection. The research reveals that government subsidy policies, flexible work arrangements, and union rights protection mechanisms can effectively alleviate career development pressures for female employees. The study proposes establishing a collaborative support network involving "government-enterprise-society" partnerships, suggesting that digital vocational training and similar initiatives could facilitate the organic integration of family planning goals with women's career development.

## Keywords

universal two-child policy; career development of female employees; maternity rights; labor costs for enterprises; flexible work system

## 全面二孩 / 三孩政策下的女职工职业发展困境及企业支持策略探讨

喻婷

南方报业传媒集团（南方日报社），中国·广东广州 510600

## 摘要

随着我国生育政策从“全面二孩”向“三孩”时代推进，女职工职业发展困境已成为影响性别平等与人力资源优化的关键议题。本文从多维度实证案例，系统探讨女职工面临的职业中断风险、隐性歧视与晋升瓶颈等障碍，深度剖析企业平衡生育成本与女职工权益保障的创新实践。研究发现，政府补贴政策、弹性工作制创新及工会维权机制能有效缓解女职工职业发展压力。研究建议构建“政府-企业-社会”协同支持网络，通过数字化职业培训等，能促进生育政策目标与女性职业发展的有机统一。

## 关键词

全面二孩政策；女职工职业发展；生育权益；企业用工成本；弹性工作制

## 1 引言

2016年全面二孩政策实施及2021年三孩政策放开，标志着我国人口发展战略的深刻转型。然而，政策调整并未同步消除女职工在职场中的结构性障碍，反而在部分领域加剧了性别不平等。全国妇联调查显示，生育政策放宽后，61.6%的受访企业坦承在招聘中存在“隐性生育歧视”，将育龄女性排除在核心岗位竞聘范围之外。更值得关注的是，职业发展断层现象在技术密集型行业尤为突出——二孩母亲重返职场后项目参与率平均下降45%，晋升延迟周期长达3.8年。

【作者简介】喻婷（1976-），女，中国广东广州，政工师，从事妇女儿童工作。

这一困境具有深刻的经济社会根源。据默克公司《中国女性职场经历及性别多元化政策调研》显示，50%的女性求职者在面试中被直接询问婚育计划，用人单位普遍将生育视为“人力资源风险成本”，尤其是在团队编制紧张的民营企业中。更严峻的是，女职工在承担育儿责任的同时，还面临薪资折减与职业价值贬损的双重压力。广东省调查数据显示，二孩母亲的平均薪资较未生育女性低15%，晋升至管理层的比例骤降40%。

本文基于政策文本分析与跨省市实证案例，从多维互动视角解构女职工职业发展障碍的形成机制，评估广东省育儿补贴及生育奖励政策、扬州市“四边形”服务网等创新实践的成效，最终提出分层协同策略，为构建生育友好型职场生态提供理论参照与实践路径。

## 2 女职工职业发展困境的多元化呈现

### 2.1 职业中断与技能断层风险

在全面二孩与三孩政策叠加影响下，女职工因生育导致的职业中断期显著延长。根据CFPS追踪调查，生育二孩将使女性平均离职时间延长至2.8年，远高于一孩母亲的1.5年。这种职业空窗期在科技、金融等知识更新迅速的行业尤为突出。上海某半导体企业案例显示，女性工程师生育返岗后，因技术迭代导致项目匹配度下降37%，最终被调离核心研发岗位的比例高达52%。技能断层不仅削弱女性职业竞争力，还加剧企业人才培养成本——据测算，企业为生育返岗员工提供的再培训投入平均每人达1.2万元。

更值得关注的是，职业中断引发的“能力信心衰减”形成恶性循环。乌鲁木齐市劳动争议调解数据显示，31%的产后返岗女性因技能滞后主动放弃竞聘高要求岗位，选择边缘性工作。扬州市的调研印证了这一现象，当地制造业女工生育后转行从事低技能服务业的比例达44.7%，职业层级明显下滑。

### 2.2 隐性歧视与岗位降级

尽管《妇女权益保障法》明令禁止生育歧视，但企业通过隐蔽手段规避法律监管的现象普遍存在。表现形式包括三类：一是以“岗位优化”名义将产后女职工调离关键岗位，如山西某能源企业将财务主管调至后勤岗位，薪资降幅达30%；二是设置差异化的绩效考核标准，如浙江电商公司对哺乳期员工维持原KPI要求，变相迫使其主动离职；三是招聘环节的系统性排斥，约20%的上海企业要求女性应聘者签署“三年内不育”的补充协议。

此类歧视在监管薄弱的私营经济领域更为严重。乌鲁木齐市王女士的案例具有典型性：其在生育休假结束后返岗，企业长期拖欠2.5万元生育津贴，经多次沟通无效后，最终依赖“法院+工会+街道”三方联动机制才得以维权成功。这暴露出中小民营企业生育权益保障机制的严重缺失。

### 2.3 薪资差距与晋升瓶颈

生育政策放宽后，女性职业晋升的“玻璃天花板”进一步增厚。国务院发展研究中心数据显示，二孩母亲晋升至中层管理岗位的平均年龄为38.2岁，较未生育女性延迟4.3年；在高级管理层中，仅有12.7%的女性管理者生育两个及以上子女，管理层普遍认为生育女性“风险承受力下降”，如某投行将海外派驻机会优先分配给男性员工，理由是“哺乳期女性不适合长期出差”。

薪资结构分析更揭示深层次不平等。尽管《中国妇女发展纲要（2021—2030年）》禁止因生育降低工资，但绩效工资模块成为变相歧视工具。广东省制造业调研显示，生育女性年度奖金仅为男性同事的54%-67%，其工资增长幅度连续五年低于企业平均水平。这种经济惩罚实质上构成对生育行为的制度性抑制。

### 2.4 心理健康与职业倦怠

多重压力下，女职工的心理健康问题日益凸显。默克公司调研显示，39%的职场母亲存在持续焦虑症状，表现为过度疲劳（68%）、失眠（52%）和工作效能感下降（47%）。在黄浦区的访谈中，灵活就业女性艺术家刘岩坦言：“社会既期望我们完成生育责任，又不提供稳定的创作空间，这种角色冲突导致持续性的自我怀疑”。

更严峻的是，社会支持不足加剧情绪耗竭。乌鲁木齐市哺乳期女职工维权案例中，73%的当事人反映在权益受损初期选择沉默，主因是“担心被标签化为麻烦制造者”。这种心理负担与职场“母职惩罚”相互作用，形成职业发展的隐性枷锁。

## 3 企业支持策略的创新实践

### 3.1 政策激励与成本共担机制

为缓解企业生育成本压力，多地政府创新财政补贴工具。如广东省于2025年1月1日起开始实施的多孩家庭直接生育补贴政策，通过“粤省事”平台或线下申报，由政府财政全额负担，按每孩每年3600元的标准发放育儿补贴，直至孩子满3周岁。这一政策直接减轻了家庭养育成本，间接降低了企业的隐性经济负担。

此外，上海市黄浦区试点“性别平等企业认证”，对女职工占比超40%且生育返岗率达85%的企业，给予增值税附加减免30%的优惠。扬州市则通过金融赋能破解创业女性资金瓶颈——市妇联联合金融机构建立“妇女双创基金”，累计发放贷款19.4亿元。典型案例如扬州朵爱公司获250万元紧急贷款后，成功完成数字化转型，2024年销售额达3.5亿元，同比增长100%，并带动周边500名妇女再就业。

### 3.2 弹性工作机制与技能再生

面对职业中断挑战，一些领先企业开发出多维支持体系。如上海推行的“生育友好岗”具有示范意义，其特征包括：远程办公选项覆盖83%的工作日、核心工作时间浓缩至4小时、项目制考核替代坐班计时等。这套机制使某生物科技公司的产后返岗率提升至91%，项目交付准时率反超平均水平12个百分点。

另外，技能再生项目成为维持职业连续性的关键。扬州市妇联则构建“四边形”赋能网络：通过创业大赛（赛事赋能）、电商培训（技能提升）、校企基地（平台搭建）及维权热线（权益保障）四维联动，仅2025年上半年就举办女性专场招聘会79场，帮助300多名女大学生创业企业获得超4000万元授信。

针对数字经济发展，邗江区妇联在杨庙镇创客空间设立巾帼直播基地，累计培训妇女300人次，培育出20余名女性主播，带动农副产品、古琴古筝等特色产品线上销售突破1000万元。这种“融媒体+电商”培训模式，为女性创造了灵活就业与技能提升融合的新路径。

### 3.3 权益保障与多元协商机制

工会、妇联组织在女职工权益保护中发挥核心枢纽作用。

广东省工会、妇联组织积极推动并监督相关保护条例的落实,保障女职工在“四期”(经期、孕期、产期、哺乳期)的合法权益。它大力倡导“妈妈岗”等灵活就业模式,推动用人单位建设“爱心妈妈小屋”,并开设12338妇女维权公益服务热线,为全省近6000万女性提供权益保障。

上海黄浦区则探索了基层民主协商路径。在瑞金二路街道举办的协商活动中,人大代表、妇联干部与企业代表共议《妇女权益保障条例》,落实难点,促成建立“分层分类服务档案”,为不同群体女性定制帮扶方案,使政策执行更契合多元需求。

## 4 社会配套措施的优化路径

### 4.1 法律执行与政策创新协同

当前生育权益保障的首要障碍是法律执行缝隙。需强化劳动监察的技术赋能,如广东省建立的企业用工大数据监测平台,自动识别薪资性别差异超20%的企业并触发约谈;同时推广浙江省“生育津贴直发”模式(2025年7月起实施),将津贴直接汇入女职工个人账户,从源头杜绝企业截留。

休假制度改革也势在必行。可试点“父母共享产假”,强制父亲休假不低于90天,挪威经验表明此举能使女性返岗率提升34%。而全国约20省市明确的“痛经假”制度(1-2天带薪休假)仍需细化诊断标准,避免权益虚置。

### 4.2 托育服务与社会支持网络

破解“工作-育儿”冲突的根本在于建立普惠、高质量的社会化托育体系。目前广东省已建成3100家普惠托育机构,但覆盖率仍不足需求的40%。理想模式应融合三层架构:社区普惠托育(收费低于家庭收入10%)、企业互助托儿所、园区托管驿站等。

社会支持政策同样重要。扬州市“荷美媳”项目的启示是:通过农闲期技能培训+来料加工订单组合,使万余名农村留守妇女在照顾家庭同时实现年增收2.4万元。城市可推广“弹性时间银行”,允许女职工将加班时间兑换为育儿假,建立工作家庭平衡的弹性机制。针对职场母亲的心理压力,需构建阶梯式健康干预体系,包括基层心理门诊、企业EAP计划增设产后抑郁筛查模块,以及升级“爱心妈妈小屋”功能,使其成为减压空间。

### 4.3 文化重构与性别观念转型

破除深层次歧视需价值重塑。

一是教育先行;教育部门应将“健康婚育观”和“性别平等教育”系统性地嵌入从中学至大学的课程体系,从青少年时期消解性别偏见。

二是媒体引导;大众传媒应从歌颂“超级妈妈”的叙事,

转向倡导“父母共同育儿”模式,如央视纪录片《职场新爸妈》展示父亲育婴假实践,有效提升了男性对育婴假的关注。

三是榜样赋能;广东省积极推荐优秀女性人才,树立巾帼典型,推动消除就业性别歧视。其中珠海纳睿雷达公司女科学家团队突破相控阵雷达技术瓶颈,直接扭转了“女性不适合高端制造”的刻板印象。广东省“巾帼科技创新团队”计划聚焦先进制造、人工智能等领域,资助50个女性主导的技术团队,用实实在在的成就扭转“女性不适合高端制造”的刻板印象。此类项目需从“典型选树”升级为“系统孵化”。

四是企业文化变革;企业应将管理层性别多元化目标纳入KPI考核,配合弹性工作制和返岗培训。同时需警惕“母职保护”异化为“职业隔离”,通过项目制、成果导向的考核机制,确保女性平等参与高价值工作。

## 5 结语

全面二孩与三孩政策的实施成效,在很大程度上取决于能否成功破解女职工的职业发展困境。研究表明,生育政策调整后,职业中断风险、隐性歧视、晋升瓶颈与心理健康问题相互交织,构成了一条自我强化的压力链,必须通过系统性的、多主体协同的方案予以疏解。广东省的生育补贴、上海的“生育友好岗”、扬州的赋能网络等创新实践证明,政府与社会的主动干预能有效降低企业用工成本,提升女性职业韧性。

未来改革需聚焦三个维度:在政策层面,加快推广生育津贴直付、父母共享产假等制度创新,建立区域差异化激励体系;在企业实践中,国有企业应深化工会专项合同,民营企业需借力政策补贴发展弹性工作制;而社会支持网络的完善是长远根基——包括普惠托育服务供给、职业技能再生平台建设以及性别文化的渐进式重构。

唯有通过“政府-企业-社会”三轨并进的协同机制,才能实现人口发展战略与女性职业发展的有机统一,最终构建真正的生育友好型社会。在此过程中,数字化赋能(如远程办公技术)与男性育儿责任制度化将成为突破瓶颈的关键路径,其成效值得持续追踪研究。

## 参考文献

- [1] 刘末.生育对女性职业发展的影响研究[D].吉林大学,2024.
- [2] 默克中国.中国女性职场经历及性别多元化政策调研报告[EB/OL].(2022-11-15)
- [3] 南方日报.东莞万江新村社区:二孩补助1万元,三孩补助2万元[EB/OL].(2024-05-15)
- [4] 茹希佳.“四边形”精准服务网托举女性破浪前行[N].中国妇女报,2025-07-12(001).
- [5] 占悦.上海试点“生育友好岗”就业模式[N].文汇报,2024-12-21(005).