

# 新时代妇女劳动权益保障发展

□ 黄桂霞

就业是最大的民生,是妇女实现自身解放与发展的前提,也是妇女参与社会发展的重要途径。中国共产党在建党初期就制定了保障妇女劳动权益的制度政策,中共十八大以来,建立了保障妇女劳动就业权益的法规体系,不断拓展妇女劳动保障内容和保障水平,为妇女充分参与推动经济高质量发展创造了有利条件,提高了妇女经济社会地位,促进了男女平等。

## 妇女劳动权益保障体系基本建立, 保障机制逐步完善

我国的《宪法》《劳动法》《就业促进法》等明确规定妇女享有与男性平等的经济权益,并且制定了专门保障妇女权益的《女职工劳动保护规定》和《妇女权益保障法》。2012年,中共十八大第一次把“坚持男女平等基本国策,保障妇女儿童合法权益”写进大会报告。中共十八大以来,中共中央、国务院多次颁布相关制度文件保障妇女平等就业权,消除劳动力市场对妇女的偏见和歧视。2018年,人力资源和社会保障部修订的《就业服务与就业管理规定》明确指出,劳动者的平等就业权不应因性别受到歧视。2019年,人力资源和社会保障部等九部门联合发布《关于进

一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,对就业性别歧视作了更明确细化的规定。我国生育政策调整后,越来越重视与妇女就业保障相配套的制度政策的制定,2021年新修订的《人口与计划生育法》明确规定,“为因生育影响就业妇女提供就业服务”。2022年修订的《妇女权益保障法》专设“劳动和社会保障权益”一章,保障妇女享有“平等的劳动权利和社会保障权利”。目前,我国基本形成了以《宪法》为基础,包括《劳动法》《妇女权益保障法》《就业促进法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等相关法律法规、制度政策在内的保护妇女平等就业权的法规政策保障体系。

我国还建立了监督监察、联合约谈、公益诉讼和起诉以及救济救助等保障机制,保障妇女劳动权益不受侵害,同时为劳动权益受损的妇女提供救济,形成了比较健全的妇女劳动权益保护组织机构和保护机制。

## 妇女劳动权益保障内容不断拓展, 保障水平大幅提高

我国妇女劳动权益保障范围广,覆盖从求职就业到职业发展全过程,基本劳动权

利、妇女特殊权益维护以及妇女劳动权益受损的维护和扶持救济等方面都有相应的规定,不仅保障妇女享有平等的劳动就业生存权,也可以更好保障妇女享有平等的发展权利和社会地位。2020年,全国妇联和国家统计局开展的第四期中国妇女社会地位调查结果显示,18—64岁在业者中,女性占43.5%,男性占56.5%;女性在第一产业就业的比例比2010年降低16.5个百分点,在第三产业就业的比例比2010年提高13.9个百分点;农村女性非农就业比例大幅提高,达到39.5%,比2010年提高15.4个百分点。实践证明,新时代以来,妇女就业保持较高比例,就业结构进一步优化,就业质量不断提高。

一是明确保障妇女平等就业权利,更加重视防止和打破就业性别歧视。我国《宪法》明确规定,妇女在经济方面享有同男子平等的权利,实行男女同工同酬。2013年11月,中共十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确提出,消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视。2013年和2014年,国务院两次发出通知明令禁止用人单位以性别为由区别对待求职学生,禁止设立岗位性别条件。2017年2月,国务院印发的《“十三五”促进就业规划》指出,要规范招人用人制度,打破性别歧视。2022年,中共二十大报告强调,要消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视。2022年修订的《妇女权益保障法》明确了保障妇女平等就业权的国家责任,并提出“各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施,防止和纠正就业性别歧视,为妇女创造公平的就业创业环境”,

还规定用人单位不得以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准。

二是增强对妇女特殊劳动权益的保障,重视调整与生育政策相关的就业保障。妇女因生理特点在经期、孕期、产期、哺乳期需要受到特殊保护,又因承担着生育责任,所以在劳动力市场与男性有着不同的需求。国家通过建立健全生育保险制度、职工生育休假制度、婴幼儿托育服务等与生育相关的保障制度,保障孕产期女职工依法享有经济和休息休假权益。2012年出台的《女职工劳动保护特别规定》不仅对女性“四期”期间的权益保护规定得更为细致,还取消了违反国家计划生育相关规定的女职工不适用保护的规定。2021年发布的《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》强调,要完善生育休假与生育保险制度、保障女性就业合法权益等配套措施。2022年修订的《妇女权益保障法》规定,女职工在怀孕以及依法享受产假期间,劳动(聘用)合同或者服务协议期满的,合同或协议期限自动延续至产假结束。

三是通过禁止性规定保障女职工劳动权益不受侵害,为就业困难和劳动权益遭受损害的妇女提供扶持和帮助。《女职工劳动保护特别规定》《妇女权益保障法》等对禁止婚育歧视进行了明确规定,比如,用人单位在招录(聘)过程中,不得询问或者调查女性求职者的婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目;不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件;劳动(聘用)合同或者服务协议不得规定限制女职工结婚、

生育等内容;用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。2022年修订的《妇女权益保障法》专门设置“救济措施”一章,并规定,检察机关可以依法对侵害妇女平等就业权益的单位提起公益诉讼;国家机关、社会团体、企事业单位对侵害妇女权益的行为,可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉,为她们提供法律咨询、法律援助以及司法救助等。

### 承认生育社会价值, 增强妇女平等劳动权益保障

我国目前的现状是,女性虽然保持着较高的在业比例,但在劳动力市场依然处于相对弱势的地位,部分女性在求职或职业发展中仍遭受性别歧视;劳动收入性别差距依然存在,与劳动力市场密切相关的城镇职工养老保障待遇也存在明显的性别差距等。除了受经济社会发展不平衡不充分的影响,主要原因是女性生育的社会价值没有得到充分的承认,女性就业保障的相关法律法规、制度没有得到有效贯彻落实,支持职业妇女发展的生育保险、托幼服务等相关社会服务不到位,生育责任分担失衡等。新时代,要将妇女作为宝贵的人力资源进行开发和保障,承认妇女在劳动和生育两个领域两种生产中的作用,将男女平等纳入妇女劳动权益保障的各个环节,这也是消除性别歧视、促进妇女充分发展、推动经济高质量发展的路径和目标。

首先,全面贯彻就业优先政策,制定专门的反就业歧视法,创造性别平等的就业机制和市场环境,消除就业和职业性别歧视,逐步

消除劳动力市场中的性别差距,促进妇女平等就业和更加充分、更高质量就业。国家分担企业生育成本,完善生育保险制度,对于聘用一定比例女性的企业,可以减半征收生育保险费用;在个税扣除上给女性一定的税收优惠,降低企业招用女性的用工成本,增强女性就业竞争力;加强督察机制,规范单位用工,禁止用人单位因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、辞退员工等。其次,在保障妇女获得合理报酬的基础上实现同工同酬,缩小男女劳动收入差距以及由此带来的社会保障待遇差距。在社会保障制度政策制定贯彻落实时,适度向承担生育责任的女性倾斜,比如,将占比较高的灵活就业女性纳入职工生育保险,保障她们可以享受较高的生育保险待遇;因生育暂时中断劳动的妇女属于非自愿中断职业,与失业无异,应由失业保险基金按照职工生育保险的标准发放生育津贴。最后,要认可生育的社会价值,更加重视与生育政策调整相适应的就业保障措施,在保障女性生育权益基础上最大限度地保障她们的劳动权益。国家承担主体责任,建立公共托育服务,为所有生育女性发放生育津贴,鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭的措施,帮助女性协调生育和劳动就业冲突,为女性生育后回归岗位或再就业提供支持等。对于因生育中断职业或进入灵活就业的妇女自动计入公共养老金待遇,体现女性生育养育的社会价值。

【作者单位:全国妇联妇女研究所。本文为研究阐释党的十九届六中全会精神国家社科基金重大项目“中国共产党领导妇女运动百年重大成就研究”(批准号22ZDA023)的阶段性研究成果】