

保护“三期”女职工何以由性别福利变为歧视渊藪？ ——公共经济学视角下的就业性别歧视

殷悦然

武汉大学政治与公共管理学院公共经济与社会保障系，湖北武汉，430072；

摘要：女职工“三期”保护政策本是保障女性权益的福利制度，却在现实施行的过程中无形间拉高了各行业女性入职的“透明门槛”，成为就业性别歧视的渊藪。本文从公共经济学的视角出发，运用制度外部性理论深入分析就业性别歧视现象背后的原因机制，探索矫正负外部性的合理化制度性对策，以期实现社会公平与劳动力市场的帕累托最优。

关键词：公共经济学；制度外部性；就业性别歧视；社会公平

DOI：10.64216/3080-1486.25.11.002

引言

随着改革开放的不断深入，女性就业人员占我国就业人员比例不断上升。根据国家统计局发布的《中国人口与就业统计年鉴 2024》中相关数据，2015 年后全社会就业人员中女性占比已超过四成。然而不难发现，城镇单位女性就业人员比例仍与男性有显著差距，在职业构成上也有着较明显差别。同时，担任单位负责人的男性明显多于女性，部分职业、行业性别隔离严重，就业门槛和收入差距上问题显著。此外，城镇男性失业人员因上一份工作完成、不满意等个人原因失去工作的占比最高；而在城镇女性失业人员当中，多年来统计数据均显示“照顾家庭”为其结束工作的最主要因素。

“三期”女职工是指处于孕期、产期和哺乳期的女性员工。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条，身处“三期”的女职工不得被用人单位依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。诚然，这在主观上是希望给职场女性一种偏向性保护，实际上却导致企业出于降低成本及回避风险的考量，在招聘画像上便向男性求职者倾斜。同时，近年来多地官宣延长产假，看似是性别红利，实则无疑也成为就业歧视的渊藪。贾男、杨天池（2019）指出，带薪产假每增加一天，平均会使女性劳动者的工资率减少 2%，而这一效应在 1997 年之后更为显著，且该负面影响对于受教育程度低的女性尤为明显。随着“全面二孩”至“全面三孩”政策的实施，用人单位将面临女职工休多次产假的风险，也致使女性入职“隐形门槛”愈来愈高。

鉴于我国劳动力市场普遍存在的性别歧视现象，以及女性在就业上所处的弱势地位，本文从公共经济学的

视角出发，构建相关理论模型，深入分析就业性别歧视现象产生的原理机制，试图探索消解就业性别歧视的可能路径。

2 文献综述与理论框构

2.1 就业性别歧视

随着资本主义的萌芽与兴起，欧洲较早地形成了劳动力市场，并陆续有一众经济学家开始探讨分析就业市场中存在的问题。

1990 年后，就业性别歧视被国内学界正式提出，郭正模（1994）、张抗私（2009）等学者开始尝试运用经济学理论，在国外就业歧视、性别歧视的理论基础上结合中国具体社会现实，在中国特色社会主义制度框架下逐步深入地分析劳动力市场中的性别歧视现象。

全面二孩政策施行后，根据国内文献数据库的统计，“就业性别歧视”关键词的关注度指数出现峰值并在随后的几年内热度不减。刘海军（2017）从马克思资本增殖逻辑的视角出发，就如何走出就业性别歧视困境提出学理性建议。金仙玉（2018）根据偏好歧视理论、统计性歧视理论、双重劳动力市场理论多重分析女性就业歧视原因与对策。刘迪洋（2019）针对女大学生群体从劳动经济学视角分析我国就业环境中的矛盾。

近年来，随着生育政策延续与数字经济发展，研究呈现出更细分的主题与方法创新。孙晓冬（2023）发现制度补偿可缓解基于生育的统计性歧视。罗熠琛等（2023）则关注算法自动化决策延续甚至加剧性别偏见。陈燕儿等（2023）发现数字经济发展虽整体提升女性就业规模与技能结构，但存在明显的区域与技能异质性。

纵观已有文献，国内外学者围绕就业性别歧视已从

若干角度构建了较为完善的理论体系。然而,大多数研究仍侧重于劳动经济学与企业个体决策层面,对政府制度设计所引发的正负外部性及其对市场性别歧视的结构性影响,仍缺乏公共经济学层面的系统分析。

2.2 外部性理论与“公地悲剧”

外部性理论的雏形最早可追溯至马歇尔(Alfred Marshall)的“外部经济”概念,用以解释企业生产成本的变化并不完全取决于企业内部因素,还与外部环境密切相关,个体经济活动的效果往往会溢出到其他主体。在此基础上,庇古(Arthur Cecil Pigou)进一步系统化了外部性理论,提出“外部不经济”的概念。由于个体只会关注自身的私人收益和成本,而忽视外部影响,结果可能导致私人与社会最优之间的背离。

针对这一问题,庇古强调政府干预的必要性,提出“庇古税”。他认为,应通过税收与补贴等政策工具矫正市场失灵。科斯(Ronald Harry Coase)进一步拓展了外部效应内部化的研究框架。当交易费用不可忽视时,外部性的内部化便不能完全依赖市场协商,而需要结合实际情况,对不同政策工具的成本与收益进行权衡。

2.3 理论框架

本文构建的理论框架植根于公共经济学中的外部性理论,旨在系统阐释“三期”女职工保护政策影响下就业性别歧视的形成机制与治理路径。外部性理论指出,该政策在产生正外部性的同时,也带来显著的负外部性——企业被迫内部化女职工因生育产生的效率损失与岗位替代成本,却未获得相应补偿,从而改变其用工激励。

3 就业性别歧视的形成机制

3.1 女职工“三期”保护制度的外部性分析

与传统外部性侧重于市场行为不同,制度外部性关注的是产权结构、法律规则及制度变迁等制度性因素对经济活动的影响。

3.1.1 女职工“三期”保护制度的正外部性

首先,该制度体现了党和国家对女职工权益保护工作的高度重视和与时俱进。其二,加强对女职工在劳动过程中的特殊保护,有助于保障她们自身及下一代的健康。同时,这种保护措施能够有效激发女职工的工作热情,增强她们对企业的认同感与归属感。

3.1.2 女职工“三期”保护制度的负外部性

企业作为理性经济人,以追求利润最大化为其根本目标,而降低用人成本是其中重要的一部分。在保护“三期”女职工制度下,女性劳动力存在孕期劳动供给时间

较短、工作效率下降等种种风险,女性自然附着成本增加。企业为免于承担此类额外支出的用人成本,故选择减少雇佣甚至不雇佣女性职工,或是通过男女同工不同酬、合同条例中隐性生育限制等等歧视性规定填补可能存在的额外经济负担。

在推行女职工“三期”保护制度之前,企业雇佣女性劳动力的边际成本处于较低水平,对应的均衡雇佣量较高。然而,该制度实施后,企业除了承担原有的私人成本外,还需额外负担因女职工“三期”保护所引发的外部成本,导致边际成本显著上升。这一成本上升使得企业为实现经济效率最优,倾向于将女性劳动力的雇佣量调整至一个更低的水平,即实际雇佣量低于制度前的均衡状态。

3.2 企业行为选择的外部性分析

由上可知,该制度实行之后,企业出于理性经济人的考虑,为降低用人成本以达到私人经济效率最优将做出以下两种可能的行为选择:

3.2.1 限制女性职工婚育权

一些企业在招聘时倾向选择单身且一定时间内无婚育的女性求职者,并在劳动合同、公司法规中设置显性或隐性条款,限制女性入职后的婚姻、生育选择,从而保证免于承担可能存在的额外用人成本。

用人单位的此类招聘倾向造成了越来越多的女性不得不选择晚婚晚育,对于女性的生理健康与生命安全产生了极大的风险与损害。同时,企业行为下当代女性职工晚育甚至不育的选择也与当下“全面三孩”政策所实行的鼓励生育的方向相悖,不利于人类社会的繁衍与发展。

3.2.2 减少雇佣女性劳动力

随着企业出于成本考虑减少对女性劳动力的需求,劳动力市场中女性劳动力的整体需求水平下降,导致原本可就业的部分女性劳动者面临失业风险。这一需求收缩进一步加剧了女性就业难的问题,而与之带来的就是女性群体经济收入受到影响,家庭压力增大,社会产生一系列不稳定因素,由此带来的社会成本将由社会共同承担。

在竞争性市场中,企业仅基于私人边际成本做出雇佣决策,而忽略其行为所引发的社会成本(如失业、社会不稳定等),导致市场实际产出高于社会最优水平,造成效率损失。这种效率损失体现了私人成本与社会成本之间的差距,即外部性未被内部化所带来的资源配置扭曲。

4 政策建议: 外部成本内部化与公地资源再治

理

4.1 生育的正外部性补偿：社会补贴

繁衍后代是人类社会可持续发展的前提基础。生育不仅仅是家庭的选择，也与国家兴旺、民族未来息息相关。

当家庭的生育意愿低于社会最优水平时，政府通过提供补贴来弥补私人收益与社会收益之间的差距，可有效提升生育意愿，使其接近社会合意水平。这种补贴机制实质上是生育的正外部性内部化，激励家庭做出更符合社会整体利益的生育决策。通过将生育的社会收益精确地纳入个体家庭的生育决策，运用补贴解决了外部性问题。

具体到本文中所讨论的女职工“三期”保护问题，实际是将本该由政府承担的社会收益补贴通过制度强制性地转嫁到了企业上，而家庭生育选择无法为企业带来直接性的经济收益，在这一情形下雇佣可能进入“三期”的女职工会使企业利益受到亏损，也就促使企业作为经济理性人做出用人性别歧视的行为决策。

因此，应促使生育成本社会化。在计划生育范围内，应由社会统一发放“三期”女职工的工资与福利，而非由用人单位承担，同时适度予以企业以其他补贴，避免让用人者承担“性别亏损”。

4.2 需求侧消解成本偏见：两性共担生育成本

解决生育带来的就业性别歧视问题仅靠女性群体自身难以实现，而生育也并非女性一个人的行为选择，而是一个家庭的选择。因此，生育所需承担的私人成本也不应落在女性劳动力一人身上，而需夫妻两人共担。这不仅有助于消解雇主对女性员工的成本偏见，也可促进劳动力市场形成新的平等规范，从需求侧弱化性别歧视的制度基础。

在此基础上，夫妻同等产假无疑是一个值得探讨的制度模式，也是近年来国内外性别公平领域的热点话题。夫妻同等产假是在男女社会分工基础上的相互合作，强调从社会整体系统发展的角度来从制度上安排家庭分工，有利于减少遏制女性社会就业上存在的隐性歧视。

4.3 政府规制与社会监督

对于竞争性市场的监督和确保法治这两种职责构成了最小化的政府职能。竞争市场导致的结果是 $W=B-C$ 的最大化。存在就业歧视现象的劳动力市场不是一个完全竞争市场，故无法达到帕累托效率最优，需要通过政府纠正市场的无效率。同时，政府也是社会公平的维护者。当劳动力市场无法保证性别平等的天然权利时，社

会需要政府通过税收和收入再分配等举措来承担修正市场行为的职责。

建议将企业性别平等表现纳入诚信评价体系，对平等表现优良的企业在政府采购、税收优惠、融资支持等方面给予倾斜，形成激励相容机制。同时，应增强劳动监察部门对隐性歧视、算法歧视等新型歧视行为的识别与纠偏能力，提高企业实施歧视的合规成本，从而重塑公地资源的使用规则。

此外，为推动政策落地和增强约束效能，建议强制要求一定规模以上企业定期公开性别统计信息，包括招聘、晋升、薪酬福利、培训机会的性别分布等，并纳入企业年度社会责任报告。通过引入第三方评估、媒体监督和公众参与，构建多层次、外部化的监督体系，持续优化制度运行环境，降低政策执行成本。

参考文献

- [1] 孙晓冬. 生育支持对雇主歧视的影响[J]. 北京社会科学, 2025, (05): 102-113. DOI: 10.13262/j.bjsshkxy.bjshkx.250509.
- [2] 罗熠琛, 周新衡. 算法自动化决策中就业性别歧视的类型与规范路径[J]. 中国人力资源开发, 2025, 42(01): 92-103. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2025.1.006.
- [3] 伦蕊, 陈亚婷. 数字经济背景下的就业性别平等——现状、挑战与应对方略[J]. 人口与经济, 2024, (02): 1-14.
- [4] 张抗私. 就业性别歧视与人力资本投资倾向的交互作用分析[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2009, 39(5): 103-112. DOI: 10.3785/j.issn.1008-942X.2009.03.051.
- [5] 金仙玉. 从经济学视角探讨“全面二孩”政策背景下的女性就业问题[J]. 东方论坛, 2018(1): 109-114. DOI: 10.3969/j.issn.1005-7110.2018.01.028.
- [6] 刘海军. 如何走出就业性别歧视困境——立足于马克思资本增殖逻辑的思考[J]. 大连海事大学学报(社会科学版), 2017, 16(1): 80-85.
- [7] 刘迪洋. 女大学生就业性别歧视经济学分析[J]. 合作经济与科技, 2018(9): 165-167. DOI: 10.3969/j.issn.1672-190X.2018.09.071.
- [8] 贾男, 杨天池. 带薪产假与女性工资率——基于各省晚育产假奖励政策的实证研究[J]. 当代财经, 2019(12): 3-16.
- [9] 郭正模. “劳动歧视”问题初探[J]. 经济科学, 1994, (02): 38-42. DOI: 10.19523/j.jjkk.1994.02.010.