



# 梁建章：家庭事业双赢，女性友好方能生育友好



恰逢三八妇女节，正好谈谈女性职业生涯发展的平权问题。

在传统的农业社会，由于男性在体力方面占据优势，女性的就业权利和社会地位远远不如男性。但随着社会的持续发展，尤其是进入后工业化时代，男性的体力优势除了在体育竞技等少数领域仍然有价值以外，往往已经无助于工作方面。而在智力和情商方面，女性并不弱于男性。因此理论上，女性在职业生涯发展方面可以彻底平权。

实际上，自从工业化以后，女性的地位和职业发展也的确得到了全面提升。根据世界银行数据，世界范围内，2019年15-64岁女性的平均就业率为52.6%，中国女性的就业率为68.57%，北欧国家瑞典的就业率为81.25%。

当然，现状距离真正的平权还有一定的距离。虽然法律上已经完全禁止各种性别歧视，但是在观念上还残存着一些习俗，例如女性被认为应该承担更多的家务等等，由此仍然会带来基于性别因素而形成的差异。

除此之外，由于女性在育儿过程中往往承担大部分的养育成本，也可能导致在收入方面处于劣势。比如，从2018年男性和女性全职工作收入中位数之间的差距数据来看：欧盟平均为11%，中国为22%。

很多研究表明，男女之间的收入差距，主要是因为男性在高级岗位有更好的职业发展。一般来说，在企业高管、顶尖科学家和政治家等人群中，女性比例还远远低于50%。

所以，即便中国女性在职业平权方面已经今非昔比，但相对于男性还存在差距。不少人认为，这是因为女性需要为孩子付出更多，所以会在职业生涯发展方面处于劣势。对于职场女性来说，因为生一个孩子而导致职业生涯发展中断至少半年到一年，如果生两三个孩子，受到影响的时间会高达两三年甚至更多，而这两三年往往是职业生涯的黄金阶段，最终结果就是妈妈的职业生涯发展因为生育而受到巨大影响。

另一方面，中国的生育率持续走低，根据国家统计局公布的数据，2021年中国出生人口创下 1949 年以来新低，仅 1062 万人，人口出生率为 7.52‰，创下有记录以来最低水平，按此数据计算，2021 年中国总和生育率仅为 1.15，不仅低于世界上几乎所有国家，比严重少子老龄化的日本还低不少。中国人的平均生育意愿（理想子女数）也几乎是世界最低的。根据经合组织的数据，绝大部分国家的平均理想子女数均超过 2 个，而多次生育意愿调查结果表明，中国人的平均理想子女数均低于 2 个。

根据育娲人口研究《中国养育成本报告 2022 版》的具体分析，造成中国低生育率、影响育龄家庭生育意愿的最重要因素之一是生育成本过高，而生育成本中，除了住房、教育等直接花费外，还有就是职业发展的机会成本。这个问题对于职场妈妈尤为重要，毕竟生育和照顾孩子的成本主要由女性承担。

所以如何创造友好的社会环境，帮助女性兼顾家庭和职业生涯发展，是特别有意义的公共政策课题。

有人说，生育孩子会影响女性的社会地位以及职业发展。实际上，两者并不必然矛盾。

从国际数据来看，虽然在很多低收入的国家 and 穆斯林国家，在生育率比较高的情况下，女性地位和女性参加工作率比较低；但是，在北欧等高福利的发达国家，女性的社会地位和参加工作比例很高，生育率反而也很高。

例如，瑞典是当今世界公认的在确保性别平等方面最成功的国家之一，瑞典的新《王位继承法》赋予王室女性和男性同样的继承权，从而成为第一个宣布不论男女，长子（女）继承王位的君主制国家。瑞典议会中，2021年女议员的比例占47%，15岁-64岁女性劳动参与率高达81%，近年来，瑞典生育率达到1.9，是发达国家中生育率最高的国家之一。再来看冰岛，女性参加工作比例超过70%。得益于丰厚的育儿福利，冰岛也是欧洲生育率最高的国家之一，生育率高达2.0。

由此可见，女性职业发展、社会地位和生育率并不矛盾，当生育福利非常好时，女性地位和生育率可以同步提高。

所以我们提出如下的公共政策建议，来降低育儿成本，帮助女性实现家庭和事业的双赢。

### 1、增建托儿所，扩大幼托服务

目前在中国，严重缺乏3岁以下的托儿服务。目前中国有3岁以下婴

幼儿将近 5000 万，能够提供婴幼儿照护服务的社会机构却很少，全国 3 岁以下婴幼儿在各类托育机构的入托率仅为 4.1%。根据 OECD Family Database 的数据，发达国家 3 岁（不含）以下儿童入托率平均值为 35%，远远超过中国的入托率。有 11 个国家的 3 岁以下儿童入托率超过 50%，其中最高的卢森堡是 63.3%，冰岛达到了 59.7%，荷兰、法国、挪威、韩国、比利时等超过了 55%。



从上图看出，中国的入托率不到 5%，比其他国家低得多。如果不能找到托儿所，双职工父母只有两个选项：一是长时间雇佣保姆，二是由老人来帮助看护。但现在很多老人正面临延迟退休的形势，也不太愿意带孩子尤其是二孩三孩，而且保姆也越来越贵。所以剩下的选择只能是其中一人暂时中断工作。通常情况下，做出牺牲的往往是孩子的母亲，这对妇女

的职业生涯会造成非常严重的影响。

我们建议大量建设托儿所，而且由政府承担大部分的营运费用，把 0-3 岁孩子的入托率提高到 50%左右。还可以考虑从东南亚等地引进外国保姆，进一步降低育儿成本。

## 2、提供男女平等的育产假，政府承担产假期间的用工成本

根据中国《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天，最近有些省份还延长了产假。我们建议政府以增加育儿补贴的方式，承担一部分因产假而造成的成本。否则会导致企业不愿意招聘育龄女性，造成隐形的用工歧视。

另外，如果仅仅延长女性育产假，很容易导致企业不愿意招聘女性，从而加剧女性在就业市场中遭受的性别歧视。为此，我们建议出台男女相对平等的育产假政策。

从国际经验来看，很多高福利国家都有比较长且男女相对平等的育儿假。例如，瑞典的生育政策鼓励夫妇双方参与育儿。目前，瑞典父母一起可以获得 480 天的带薪育儿假，这当中父母双方各享有 90 天不能转让给对方的育儿假。这主要是为了确保公平和父母共同承担育儿责任，同时也要鼓励男性员工来休产假（甚至有些国家强制男性去休产假），让男性一起甚至更多承担养育和陪伴孩子的责任和义务。近几年瑞典的生育率在 1.8 左右，在欧洲国家中仅次于法国。欧洲等国的经验表明，在父母育儿假制

度中融入家庭角色的性别平等观念，通过法律规定父亲的家庭责任，不但能促进男女两性职场中的机会平等和家务劳动中的责任分担，而且有利于消除就业市场中的性别歧视。

### 3、推广灵活办公模式

我们提倡企业允许员工灵活地安排工作时间和地点，尤其是孕妇和哺乳期女性可以在家办公。以携程为代表的中国的高科技公司，正在积极尝试混合办公模式，取得了很好的效果。不仅工作效率没有下降，而且还大幅度提升了员工满意度；同时，社会效应也很明显，非但减少了通勤的拥堵，并有利于环境保护、家庭和谐和缓解高房价。

最重要的是，这项措施特别受到刚生孩子的女性员工的欢迎，可以让职业女性获得较大的收益。一方面，通过混合办公的模式，她们可以有 2 天在家办公，每周可以省下几个小时的通勤时间，于是可以有更多的时间陪伴小孩，帮助她们减轻原本沉重的育儿压力。另一方面，男性员工也可以有更多的时间陪伴小孩和分担家务，可以很好地缓解职业女性的焦虑，减轻职业发展和育儿的压力和冲突，提高育龄女性的生育意愿。我们也希

**预览已结束，完整报告链接和二维码如下：**

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1\\_39245](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_39245)

