

中国女性职业发展报告 2023 版

育娲人口研究

2023/02

文：梁建章，任泽平，黄文政，何亚福，於嘉，鲍笛

#目录#

1. 女性受教育程度以及与男性的比较
2. 中国女性就业情况
3. 职场女性的薪资和性别工资差距
4. 女性职业发展和综合女性地位
5. 女性就业、受教育程度与生育问题的相关性分析
 - 5.1 女性受教育程度与生育水平的关系
 - 5.2 女性职业与生育水平的关系
 - 5.3 女性在职业发展中仍存在婚育方面的歧视
 - 5.4 孩子数量对母亲就业几率和工资收入的影响
 - 5.5 社会层面女性就业率与生育水平的关系
6. 政策建议

结论

参考文献

摘要

2020 年全国人口普查数据显示，20-49 岁人口中，受过高等教育的男性和女性人数在总体上相差不大，其中，大专和博士学历的男性占比高于女性，而本科和硕士学历的女性占比高于男性。

长期以来，中国女性的劳动参与率高于世界平均水平。不过，近三十年来，中国 15-64 岁女性的劳动参与率呈下降趋势，从 1990 年的 79.39% 下降到 2019 年的 68.57%。

根据世界经济论坛在 2022 年 7 月发布的《全球性别差距报告 2022》，2022 年中国在性别平等指数中的整体排名相比 2021 年提高了 5 位，在 143 个经济体中排名第 102 名，在女性的经济活动参与度和健康生存状况两个维度方面得到了改善。

2022 年各主要国家的女性董事在董事会所占比例为：法国的女性董事比例最高，达到 45.3%，韩国的女性董事比例最低，只有 8.7%。中国的女性董事比例为 13.8%，仅高于日本、韩国等东亚国家，低于绝大多数欧洲国家。

目前女性在职业发展中仍存在婚育方面的歧视。子女数量与女性就业几率存在负相关关系，而生育对男性就业几率的影响不显著。女性在职场中也面临一定的母职惩罚，每多一个子女会使得女性工资率下降约 10%。

女性的职业发展与生育需求的矛盾可以通过福利政策得到缓解。在社会没有提供足够的女性与儿童福利时，女性会面临较强的工作—家庭冲突，带来生育率的下降，但是随着社会与经济进一步发展，女性地位和经济独立性非常高时，再增加生育福利，生育率会有所反弹。因此，鼓励生育并不必然带来女性职场地位的下降。

本报告提出了十大政策建议：现金补贴、个税和社保减免、购房补贴、增建托儿所、同时增加父母双方的产假天数、提倡灵活办公、引进外籍保姆、扶植辅助生育技术、保障单亲家庭权益、教育改革。这些建议可以有效地降低职业女性的育儿负担和机会成本，帮助女性同时满足事业与家庭上的目标。只有在一个女性友好的社会中，才能实现人口与经济的发展目标。

1、女性受教育程度以及与男性的比较

根据 2020 年人口普查数据，中国女性人口共有 6.88 亿人，占比为 48.76%。其中，0-14 岁女性人口有 1.188 亿人，占女性人口的 17.3%；15-59 岁女性人口有 4.329 亿人，占女性人口的 62.9%；60 岁以上女性人口有 1.366 亿人，占女性人口的 19.8%。

按照女性的受教育程度划分，小学学历的女性有 1.848 亿人，初中学历的女性有 2.236 亿人，高中学历的女性有 9521 万人，大专学历的女性有 5358 万人，本科学历的女性有 4652 万人，硕士学历的女性有 477 万人，博士学历的女性有 50 万人。

20-49 岁人口中，男性和女性的大专、本科、硕士和博士人数及占比如表 1：

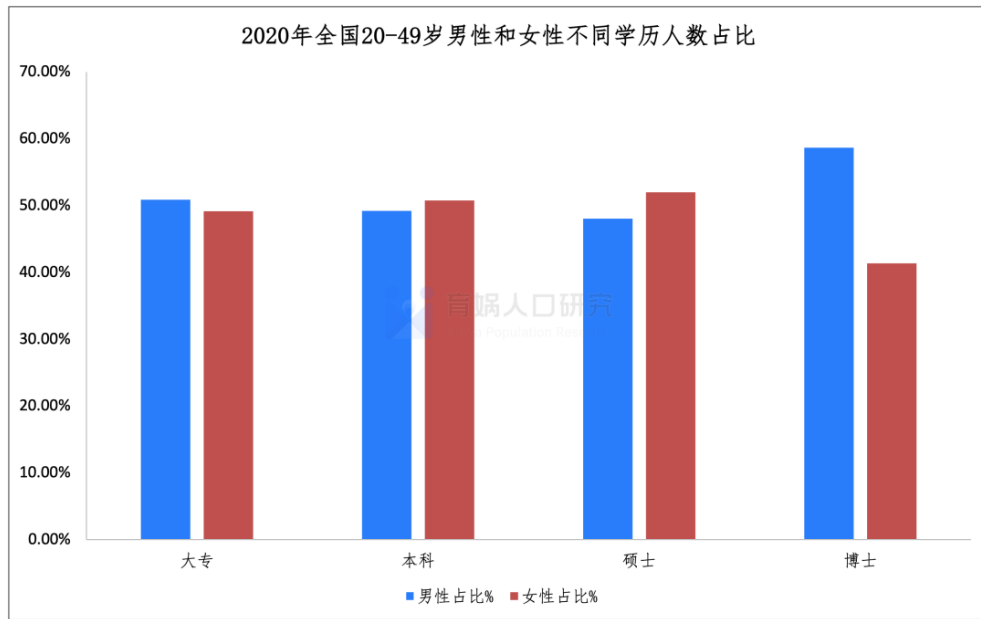
表 1：2020 年全国男性和女性大专以上学历人数及占比

20-49 岁	大专	本科	硕士	博士
男女合计 (万人)	8702	7734	879	112.4
男性 (万人)	4425	3807	422	65.9
男性占比%	50.85%	49.22%	48.01%	58.63%
女性 (万人)	4277	3927	457	46.5
女性占比%	49.15%	50.78%	51.99%	41.37%

资料来源：2020 年全国人口普查

从表 1 可以看出，20-49 岁人口中，受过高等教育的男性和女性人数在总体上相差不大，其中，大专和博士学历的男性占比高于女性，而本科和硕士学历的女性占比高于男性。

图 1：2020 年全国男性和女性大专以上学历人数及占比



资料来源：2020 年全国人口普查

近三十年来，中国女性人口的受教育水平不断提高。根据 1990 年全国人口普查数据，20-24 岁女性人口共有 5578 万人，其中受过大学本科教育的只有 50.3 万人，占比仅 0.9%；受过大学专科教育的只有 82.5 万，占比仅 1.48%。而根据 2020 年全国人口普查数据，20-24 岁女性人口共有 3527 万人，其中受过大学本科教育的有 1009 万人，占比 28.6%；受过大学专科教育的有 920 万人，占比 26%。表 2 是部分国家 2019 年男性和女性的大学毛入学率，数据来源是世界银行：

表 2：2019 年男性和女性的大学毛入学率（%）

国家	男性	女性
中国	48.72	59.47
日本	65.53	63.65
韩国	107.87	88.16
印度	27.11	30.22
美国	73.99	102.43
加拿大	65.41	86.51
英国	55.64	76.3
法国	60.87	76.19
德国	72.76	74.34
意大利	56.65	76.2
瑞典	59.84	95.94
澳大利亚	98.72	133.85

资料来源：世界银行

注：按照世界银行的定义，毛入学率是指某级教育的在校生总人数（不考虑年龄）与符合官方为该级教育所规定年龄段的总人口之比。

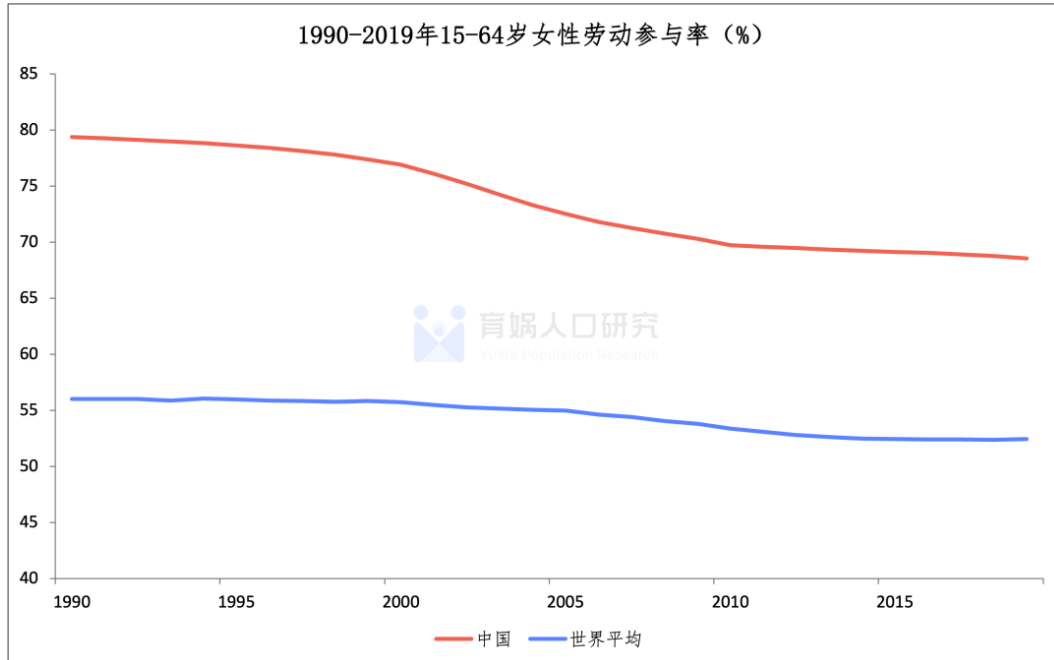
从表 2 可以看出，中国、美国、加拿大、英国、法国、意大利、瑞典和澳大利亚等国，女性的毛入学率高于男性；而日本和韩国，男性的毛入学率高于女性。

2、中国女性就业情况

根据国新办在 2019 年 9 月发表的《新中国 70 年妇女事业的发展与进步》的数据，全社会就业人员中女性占比超过四成。改革开放 40 多年来，随着国家经济社会快速发展，妇女就业选择更加多元，创业之路更加宽广，就业和创业人数大幅增加。2017 年，全国女性就业人数 3.4 亿，比 1978 年翻了一番。2019 年，人力资源社会保障部等九部门印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，明确了不得实施的六种就业性别歧视行为，建立健全多部门联合约谈、市场监管、司法救济三条救济渠道，为保障妇女平等享有就业权提供有力支持。2017 年，公有经济企事业单位女性专业技术人员 1529.7 万，占比 48.6%，比 1982 年提高 9.5 个百分点。妇联组织培养巾帼电商带头人 10 万多名，辐射带动 1500 多万妇女增收致富，初步形成“互联网+女性创业”的服务体系，使妇女不出户、

不出村就能享受到便捷高效的就业服务，互联网领域创业者中女性达到 55%。长期以来，中国女性的劳动参与率高于世界平均水平。图 2 是 1990-2019 年中国 15-64 岁女性劳动参与率与世界平均水平的比较，数据来源：世界银行。

图 2：1990-2019 年 15-64 岁女性劳动参与率 (%)



资料来源：世界银行、育娲人口

从图 2 可以看出，从 1990 年至 2019 年，中国女性的劳动参与率高于世界平均水平十多个至二十多个百分点。

不过，近三十年来，中国女性的劳动参与率呈下降趋势，从 1990 年的 79.39% 下降到 2019 年的 68.57%。女性劳动参与率下降的原因，并非仅仅是因为更多的女性成为家庭主妇，其实还有如下一些原因：经济转型、育儿责任增加、劳动力市场性别歧以及由于女性受教育年限普遍延长，参加工作的时间也推迟了。

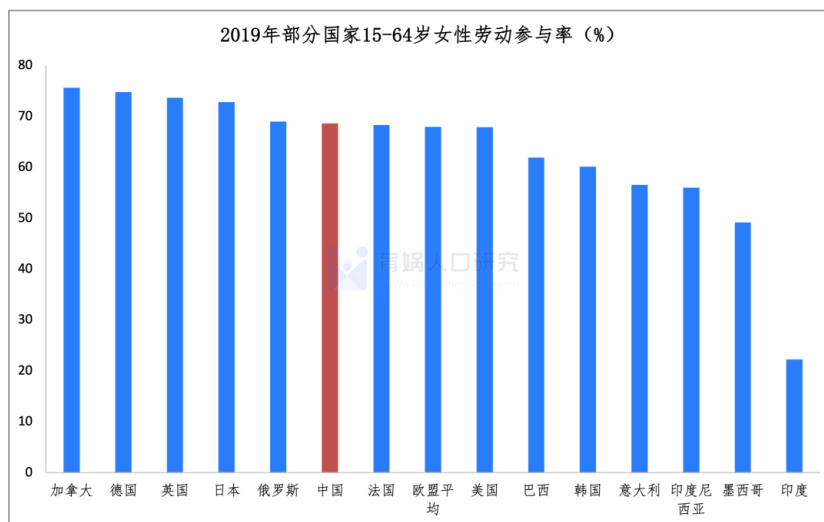
表 3 是 2019 年各主要国家 15-64 岁女性劳动参与率的比较，数据来源：世界银行 Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate)。

表 3：2019 年部分国家 15-64 岁女性劳动参与率 (%)

国家	女性劳动参与率%
加拿大	75.59
德国	74.73
英国	73.62
日本	72.77
俄罗斯	68.97
中国	68.57
法国	68.30
欧盟平均	67.93
美国	67.87
巴西	61.89
韩国	60.11
意大利	56.53
印度尼西亚	55.99
墨西哥	49.13
印度	22.26

资料来源：世界银行

图 3：2019 年部分国家 15-64 岁女性劳动参与率 (%)



资料来源：世界银行、育娲人口

从以上图表可以看出，中国女性劳动参与率低于加拿大、德国、英国、日本和俄罗斯，而高于法国、美国、巴西、韩国、意大利、印尼、墨西哥和印度，也高于欧盟平均水平。

但如果按照另一种统计口径：15岁以上女性就业率，结果有所不同。表4是2019年各主要国家15岁以上女性就业率的比较，数据来源：世界银行 Employment to population ratio, 15+, total (%) (modeled ILO estimate)。

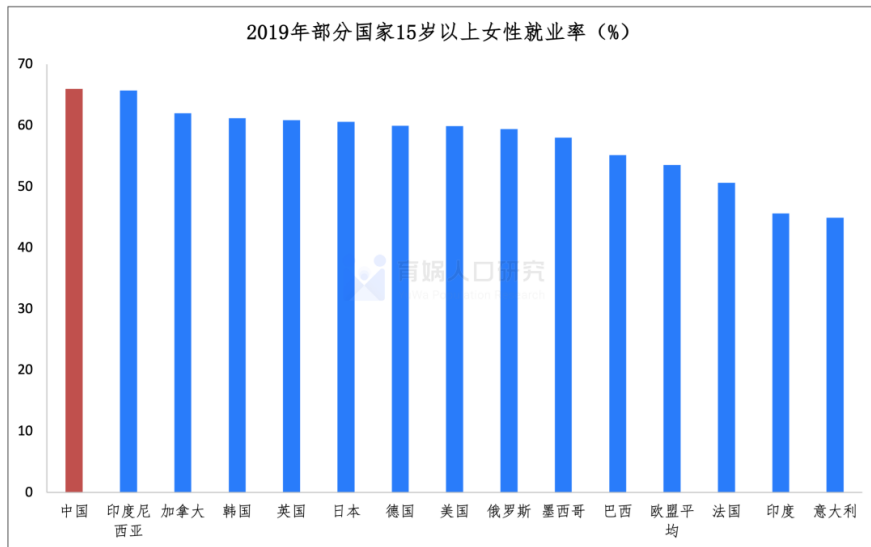
表4： 2019年部分国家15岁以上女性就业率（%）

国家	女性就业率%
中国	66.01
印度尼西亚	65.74
加拿大	61.99
韩国	61.19
英国	60.86
日本	60.61
德国	59.98
美国	59.92
俄罗斯	59.41
墨西哥	58.01
巴西	55.14
欧盟平均	53.54
法国	50.62
印度	45.60
意大利	44.93

资料来源：世

界银行、育娲人口

图 4： 2019 年部分国家 15 岁以上女性就业率（%）



资料来源：世界银行、育娲人口

从以上图表可以看出，在上述国家中，中国 15 岁以上女性就业率是最高的。我国现行女性退休年龄的规定是：女干部 55 周岁，女工人 50 周岁。根据《中央组织部人力资源社会保障部关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》（组通字〔2015〕14 号），党政机关、人民团体中的正、副县处级及相应职务层次的女干部，事业单位中担任党务、行政管理工作的相当于正、副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员，年满 60 周岁退休。上述女干部和具有高级职称的女性专业技术人员如本人申请，可以在年满 55 周岁时自愿退休。

3、职场女性的薪资和性别工资差距

根据智联招聘发布的《2022 中国女性职场现状调查报告》数据，在薪资方面，2022 年职场女性平均月薪 8545 元，相比 2021 年同期，女性薪资涨幅为 5%，略高于职场男性薪资涨幅，超三成女性收入占家庭总收入 40% 以上。女性薪资较快增长，说明女性在职场中的价值越来越受到认可，男女收入差距有望进一步缩小。

对于造成职场性别不平等的原因，62.3% 的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”，远高于男性的 28.1%，说明女性对此感知更强烈。在男性员工中，认为“根深蒂固的封建思想”造成性别不同等的占比最高，达到 41.5%，其次是“社会分工”，占比 33%。

同时，职场女性福利情况有所改善。50%的职场人表示，所在公司提供产假、哺乳假等女性专属假期，高于上一年的 42.8%；另外，表示享受“为女性提供弹性工作制”“规划职业发展”等各项其他政策和福利的职场人占比较 2021 年有所上升。

另外，根据 BOSS 直聘研究院在 2022 年 3 月发布的《2021 年中国职场性别薪酬差异报告》，2021 年度，中国城镇就业人群的性别薪酬差异有所收敛，女性劳动者的平均薪酬为 7017 元，较 2020 年同比提升 2.5%，平均薪酬水平为城镇男性劳动者的 77.1%，性别薪酬差异较 2020 年有 1.2 个百分点的改善。

尽管行业间的性别壁垒开始出现松动，容纳大量女性劳动者就业的行业仍然存在女性整体薪酬水平偏低，性别薪酬差异偏高的情况。2021 年，女性从业者占比超过 60%的教育培训业、专业服务业、制药医疗业仍然是性别薪酬差异最高的三个行业。同时，在教育培训行业，性别薪酬差异度达到 52.7%，较 2020 年拉大近 10 个百分点，位居所有行业首位。而女性占比相对较低的汽车行业和机械制造业中，性别薪酬差异则低于 20%。

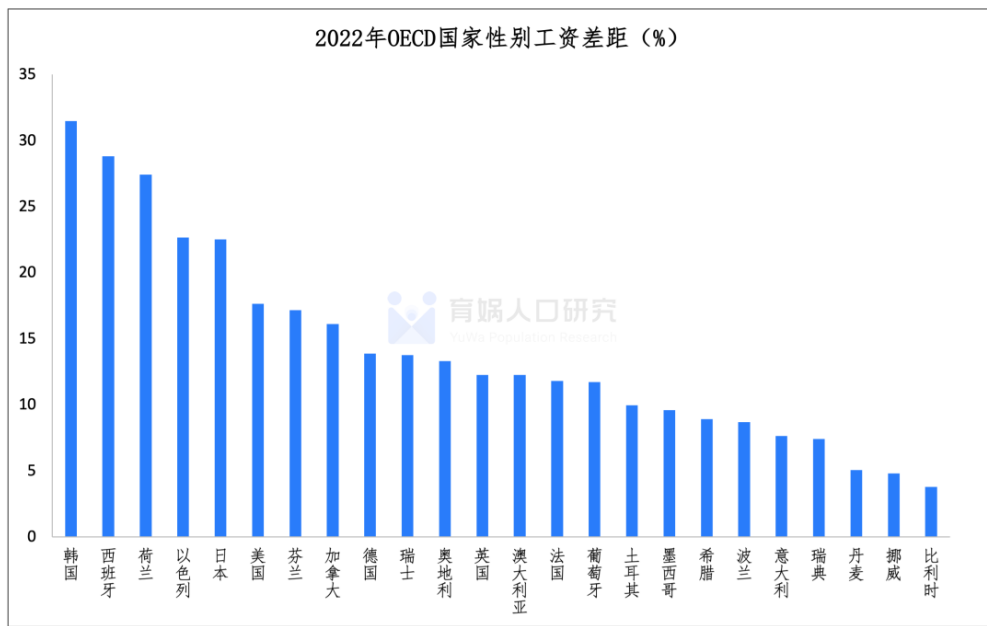
表 5 是 2022 年 OECD 国家的性别工资差距比较，数据来源：《全球性别差距报告 2022》

表 5: 2022 年 OECD 国家性别工资差距

国家	性别工资差距 (%)
韩国	31.48
西班牙	28.81
荷兰	27.44
以色列	22.66
日本	22.52
美国	17.65
芬兰	17.16
加拿大	16.11
德国	13.89
瑞士	13.78
奥地利	13.32
英国	12.28
澳大利亚	12.27
法国	11.82
葡萄牙	11.72
土耳其	9.98
墨西哥	9.61
希腊	8.91
波兰	8.69
意大利	7.64
瑞典	7.42
丹麦	5.06
挪威	4.81
比利时	3.80

资料来源: 《全球性别差距报告 2022》

图 5：2022 年 OECD 国家性别工资差距



资料来源：《全球性别差距报告 2022》、育娲人口

从图 5 可以看出，韩国的性别工资差距最大，达到 31.48%，比利时和北欧国家的性别工资差距最小，均低于 8%。

4、女性职业发展和综合女性地位

在国际上，衡量性别平等的一个比较权威的标准是世界经济论坛（World Economic Forum）每年发布的《全球性别差距报告》。世界经济论坛在 2022 年 7 月发布了《全球性别差距报告 2022》，该报告的性别平等指数以四个维度衡量各国的性别平等状况：分别是女性的经济活动参与度、政治活动参与度、受教育水平，以及健康和生存状况。基于上述统计数据，研究人员分别对各国做出评估测算，得出“性别平等指数”，这个指数越接近数字 1，说明该国性别平等水平越高。

根据该项报告的性别平等指数，冰岛排名世界第一，这也是该国连续第 13 年保持榜首地位。芬兰、挪威分别位列第二和第三名。东亚地区排名均不理想，韩国排名第 99 位，中国排名第 102 位，日本则是第 116 位，为主要发达国家中的最后一名。

性别平等指数显示，2022 年中国在该指数中的整体排名相比 2021 年提高了 5 位，在 143 个经济体中排名第 102 名，在女性的经济活动参与度和健康生存状况两个纬度方面得到了改善。此外，在出生性别比指标方面，中国也有较大进步。

但在受教育程度方面，中国在中等教育男女入学均等指标的分数较低。

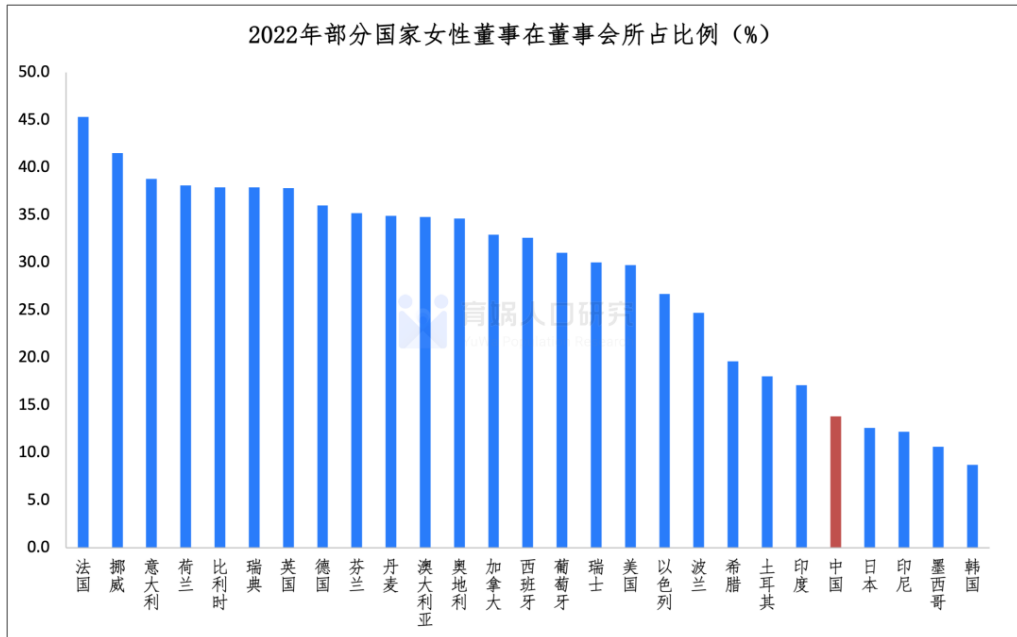
表 6 是 2022 年各主要国家的女性董事在董事会所占比例，数据来源：《全球性别差距报告 2022》。

表 6:2022 年部分国家女性董事在董事会所占比例 (%)

国家	女性董事比例%
法国	45.3
挪威	41.5
意大利	38.8
荷兰	38.1
比利时	37.9
瑞典	37.9
英国	37.8
德国	36.0
芬兰	35.2
丹麦	34.9
澳大利亚	34.8
奥地利	34.6
加拿大	32.9
西班牙	32.6
葡萄牙	31.0
瑞士	30.0
美国	29.7
以色列	26.7
波兰	24.7
希腊	19.6
土耳其	18.0
印度	17.1
中国	13.8
日本	12.6
印尼	12.2
墨西哥	10.6
韩国	8.7

资料来源：《全球性别差距报告 2022》、育娲人口

图 6:2022 年部分国家女性董事在董事会所占比例 (%)



资料来源:《全球性别差距报告 2022》、育娲人口

从表 6 可以看出,法国的女性董事比例最高,达到 45.3%,韩国的女性董事比例最低,只有 8.7%。中国的女性董事比例为 13.8%,仅高于日本、韩国等东亚国家,低于绝大多数欧洲国家。

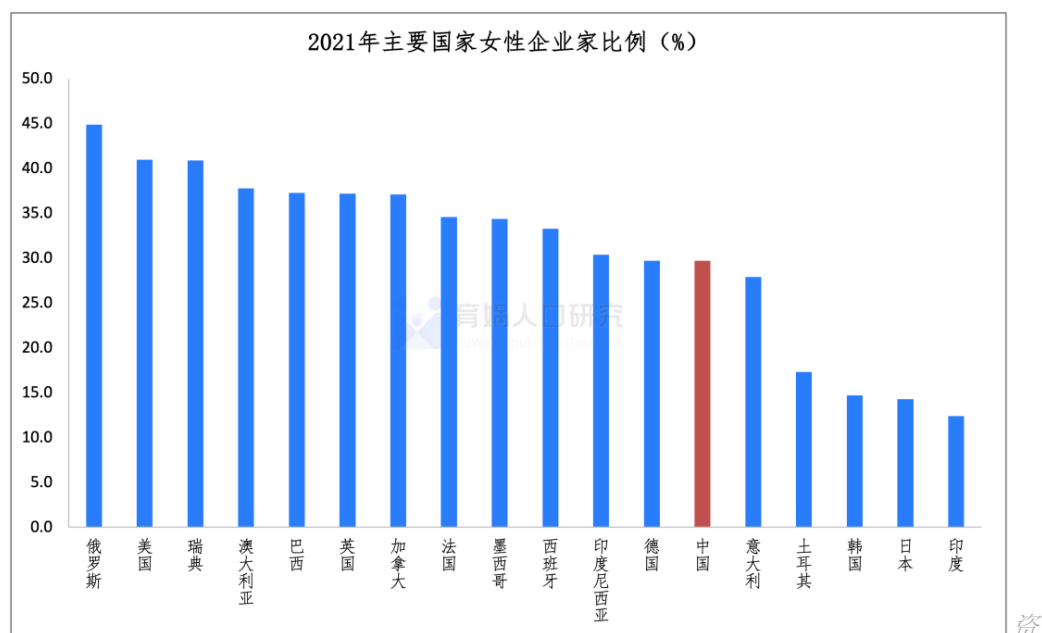
在女性创业方面,表 7 是 2021 年世界主要国家女性企业家占企业家总数比例,数据来源:Mastercard Index of Women Entrepreneurs。

表 7：2021 年主要国家女性企业家比例（%）

国家	女性企业家比例%
俄罗斯	44.9
美国	41.0
瑞典	40.9
澳大利亚	37.8
巴西	37.3
英国	37.2
加拿大	37.1
法国	34.6
墨西哥	34.4
西班牙	33.3
印度尼西亚	30.4
德国	29.7
中国	29.7
意大利	27.9
土耳其	17.3
韩国	14.7
日本	14.3
印度	12.4

资料来源：Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 育娲人口

图 7：2021 年主要国家女性企业家比例（%）



资料来源: Mastercard Index of Women Entrepreneurs, 育娲人口

从以上图表可以看出，2021 年中国女性企业家在企业家总人数中的占比为 29.7%，低于俄罗斯、美国、加拿大、英国、法国等欧美国家，但高于日本、韩国、印度、土耳其等亚洲国家。

另外，根据经合组织数据，部分国家 2021 年（或最新数据）女性议员占议员总数比例如下：瑞典为 46.4%，芬兰为 45.5%，法国为 37.8%，德国为 35.1%，英国为 34.5%，加拿大为 30.7%，美国为 29.4%，韩国为 19.1%，印度为 11.8%，日本为 10%。相比之下，中国第十三届全国人大 2980 名代表中，女代表 742 名，占代表总数的 24.9%。

5、女性就业、受教育程度等与生育问题的相关性分析

职场中的女性与男性一样，往往会在职业生涯初期，进行一定的职业规划。然而，当进入结婚、生子的选择时，职业规划的的分界点也随之到来。事实上，进入生育期后，女性不得不面对，将原本计划中用于职场的时间分担给孩子和家庭，且随着孩子的成长，女性的时间和精力也会受到不同程度的影响（茅倬彦，2021）。

2021 年国家卫健委调查显示，育龄女性的平均打算生育子女数为 1.64 个，低于 2017 年的 1.76 个和 2019 年的 1.73 个。作为生育主体的 90 后和 00 后的女性生育意愿尤其低：分别为 1.54 和 1.48 个。而根据中

中国人民大学在全国范围内进行的大学生婚育观相关调查，得出大学生平均理想子女数为 1.85，平均意愿子女数为 1.36，两个指标的差值代表大学生对生育阻碍的感知。前者代表理想中认可家庭中孩子的数量，后者代表自己的意愿，两者的差异则恰恰体现了生育的实际阻力。

女性生育意愿的下降，与年轻一代婚育观念的改变有关，而生育、就业两方面的矛盾，也让育龄女性的生育阻力进一步加大。国外学者将孩子出生后，母亲为了照料孩子而离开工作岗位的现象定义为与家庭有关的职业中断(Bächmann&Gatermann, 2017; Drasch, 2011; Ziefle&Gangl, 2014)。有经验研究证明，城镇女性每周提供超过 20 小时的家庭照料会难以兼顾家庭和工作，产生职业中断(张樨樨、王利华，2017)。这些负面因素也进一步影响了女性的婚育选择。

因此，如何让有生育意愿和想法的职业女性没有后顾之忧，一方面需要共同构建和支持女性就业的家庭友好政策体系，同时，更重要的是在观念上也要彻底平权，也要打破男主外女主内的传统婚姻分工思维，认可女性承担的生育以及家庭照料的社会价值，也要认可女性的职业价值，让女性无论是在就业还是在婚育选择上更加自由。

5.1 女性受教育程度与生育水平的关系

2020 年人口普查数据显示，按受教育程度区分的 15-64 岁妇女平均生育的孩子数（活产子女数）如下：

小学学历的女性平均生育 1.97 个孩子，初中学历的女性平均生育 1.55 个孩子，高中学历的女性平均生育 0.94 个孩子，专科学历的女性平均生育 0.78 个孩子，本科学历的女性平均生育 0.63 个孩子，硕士学历的女性平均生育 0.57 个孩子，博士学历的女性平均生育 0.63 个孩子。

图 8：2020 年中国 15-64 岁妇女按受教育程度分的平均生育孩子数



资料来源：2020 年全国人口普查数据、育娲人口

上述统计数据显示女性受教育程度的提高会降低生育率。但也有一个例外，博士学历的女性平均生育的孩子数稍高于硕士，与本科学历的女性生育的孩子数持平。

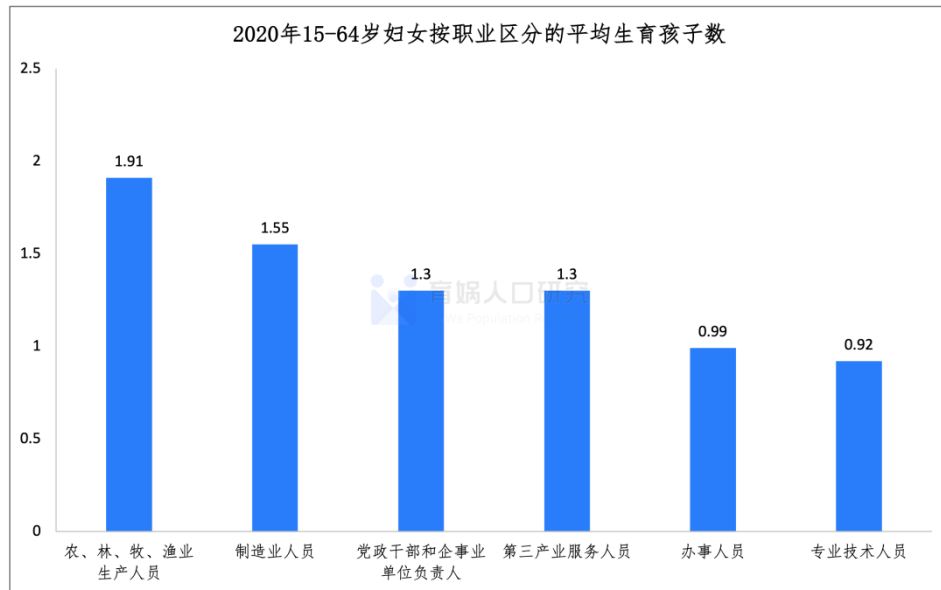
上述统计数据显示女性受教育程度的提高会降低生育率。但也有一个例外，博士学历的女性平均生育的孩子数稍高于硕士，与本科学历的女性生育的孩子数持平。

5.2 女性职业与生育水平的关系

2020 年人口普查数据显示，按职业区分的 15-64 岁妇女平均生育的孩子数（活产子女数）如下：

职业为党政干部和企事业单位负责人的女性平均生育 1.3 个孩子，职业为办事人员的女性平均生育 0.99 个孩子，职业为专业技术人员的女性平均生育 0.92 个孩子，职业为农、林、牧、渔业生产人员的女性平均生育 1.91 个孩子，职业为制造业人员的女性平均生育 1.55 个孩子，职业为第三产业服务人员的女性平均生育 1.3 个孩子。

图 9：2020 年中国 15-64 岁妇女按职业区分的平均生育孩子数



资料来源：2020年全国人口普查数据、育娲人口

从上述数据可以看出，职业为党政干部和企事业单位负责人的女性的生育率高于办事人员和专业技术人员的女性。如果按三个产业划分，从事第一产业的女性的生育率高于第二产业的女性，从事第二产业的女性的生育率高于第三产业的女性。

5.3 女性在职业发展中仍存在婚育方面的歧视

目前，一些企业认为女性结婚以后要怀孕、休产假、哺乳孩子，会加重企业的人力资源成本。因此，这些单位在招聘中对处于生育年龄阶段的女性区别对待。例如，2023年2月22日极目新闻报道：近日，河南郑州。一网友网上应聘工作时，因自己未婚未育被该公司人事部拒绝。就此事该公司负责人李总称：公司是集团制1000多人，人事部在面试工作时，会优先考虑已婚已育，这样的人员相对比较稳定。

智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》称，61.2%的女性在求职中被问婚育情况，高于上一年的55.8%，38.3%的女性表示婚育影响职场前景。和职场男性相比，婚育、性别问题为女性的职场发展带来不小困扰。

事实上，早在2019年2月，人力资源部等九部门就联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》规定：“不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试

作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件。”虽然一些用人单位在招聘中不敢公开歧视女性，但仍然可能存在隐性的性别歧视。

国务院印发的《中国妇女发展纲要（2021—2030年）》提出：为女性生育后的职业发展创造有利条件。禁止用人单位因女职工怀孕、生育、哺乳而降低工资、恶意调岗、予以辞退、解除劳动（聘用）合同，推动落实生育奖励假期间的工资待遇，定期开展女职工生育权益保障专项督查。为女性生育后回归岗位或再就业提供培训等支持。

5.4 孩子数量对母亲就业几率和工资收入的影响

2021年7月华中科技大学社会学院发表于北大核心期刊《人口与经济》一项研究表明，对中等收入家庭来说，从就业情况来看，在控制个人人力资本特征、所在省份和家庭特征等变量后，在妻子一方，孩子数量与妻子就业几率存在负相关关系，而生育行为对丈夫就业几率的影响不显著。就妻子而言，与没有孩子相比，有一个孩子使得其就业几率下降约6.6%；而有两个孩子，其就业几率再次下降9.3%（与一孩状态相比）。

具体到孩子数对母亲工资的影响，既往研究给出了数据。2014年发表的一项研究使用CHNS（中国家庭营养与健康调查）1993、1997、2000、2004、2006年的调查数据，发现与没有孩子的女性相比，一孩母亲的小时工资率下降7%，二孩母亲的小时工资率下降16.8%。

此外，从家庭收入来看，该研究发现，有一孩的家庭劳动力市场总收入下降约5.6%，有二孩的家庭其劳动力市场总收入再次下降约7.1%。

在婚育阶段被调岗或降薪、被动失去晋升机会，是职场婚育女性可能遇到的不公平待遇。还有一些职业女性在婚育后为了照顾孩子而放弃工作几年，但家庭主妇几年后再重新回归职场会遇到很多困难，因为她很可能已经与企业文化和工作岗位内容严重脱节了，几年后再就业时可能和职场新人的能力水平差不多，而同等条件下企业基于学习能力、社保缴费率等因素更愿意招聘职场新人。

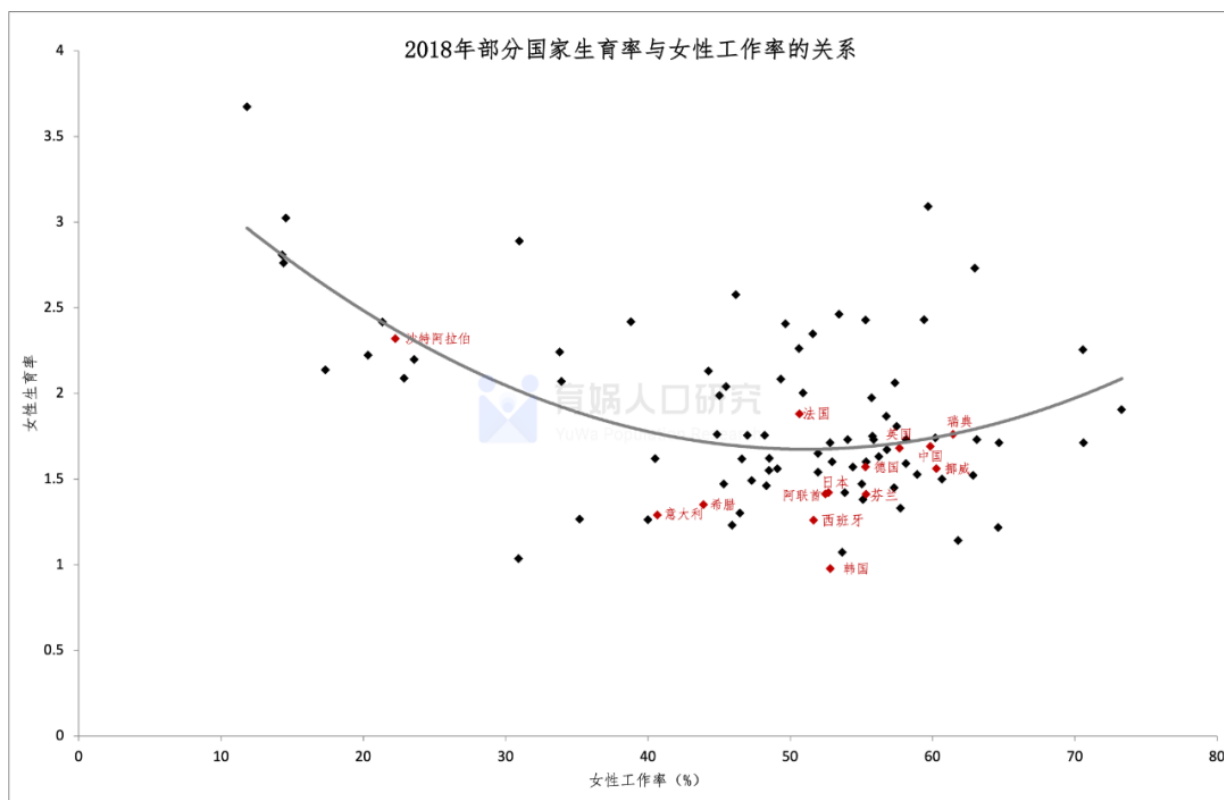
2021年国家卫健委调查显示，育龄妇女生育意愿继续走低，平均打算生育子女数为1.64个，低于2017年的1.76个和2019年的1.73个，作为生育主体的90后、00后平均打算生育子女数仅为1.54个和1.48个。

目前中国生育率和生育意愿过低的主要原因之一，是女性无法兼顾职业发展和养育孩子。当代大量女性接受过高等教育并参加工作，很多职场女性无法兼顾工作与养育子女，最终导致不生育或只生育一个孩子。所以，以政策保障女性不因生育而失去职场发展的机会，有利于提高生育率。

5.5 社会层面女性就业率与生育水平的关系

如前所述，生育对女性就业几率和工资收入有负面影响，那么人们不免会有顾虑，鼓励生育是否必然带来女性社会地位的下降？是否会加剧职场上对女性的歧视？答案取决于女性的社会地位与生育政策的实施方向。如果女性在社会上不是独立的，没有自主生育的权利，那么鼓励生育可能会变成了鼓励一家之主的男性去压迫女性，违反女性的意愿去多生孩子。但如果女性在社会上是独立的，有着很强的经济能力，在生育上具有自主权，而鼓励生育的政策提供了更好的妇女与儿童福利，那么这种鼓励生育的政策不但不会降低女性的地位，反而会帮助女性实现事业和孩子的双重收获，大大提升其幸福感。这种鼓励生育的政策，实质上是生育减负。

图 10: 部分国家女性工作率与生育率的关系



资料来源：世界银行、育娲人口

如上图所示，女性地位和生育率的关系不是单纯的线性关系（McDonald, p. 2000）。在发展水平比较低的传统社会，女性地位比较低，家庭是其主要的活动领域，因此有着较高的生育水平。随着社会和经济的发展，女性地位和参加工作比例逐步提高，工作与家庭的冲突带来生育率下降。但是，这一下降并不会始终持续，当社会进一步发展，女性地位和经济独立性非常高时，再增加生育福利，生育率反而会有所反弹。

图中的 U 型曲线，展示了社会发展水平和生育率的非线性关系。很多低收入的国家 and 穆斯林国家，女性地位和女性参加工作率比较低，生育率比较高。像日本、韩国这样的国家，女性地位和参加工作率属于中游水平，虽然女性受教育程度比较高，但是“男主外女主内”的传统家庭分工方式根深蒂固，所以结婚率和生育率非常低。北欧女性的社会地位和参加工作比例都很高，而且生育福利很好，生育率就很高。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由长子（女）继承王位的君主制国家。瑞典议会中，女议员的比例约占 40%。另外，瑞典在 1980 年代颁布了专门的《同居法》，承认同居关系的法律效力，规范国民的非婚同居生育行为。近年来，瑞典生育率达到 1.9，在欧洲国家中几乎是最高的。

再来看冰岛，这是欧洲生育率最高的国家之一，平均每名妇女育有两个孩子。在冰岛，女性参加工作比例超过 70%。这部分得益于冰岛相应的社会福利，比如 90% 的冰岛儿童都能进入由国家出资的公立幼儿园就读。并且冰岛还鼓励男性当“奶爸”，有 70% 的父亲选择休三个月以上的产假，并可以享受 80% 的工资。

由此可以看到，女性的职场发展与生育之间的冲突并非无法调和的，如果能够实现性别平权，并且给予很好的生育福利，就能同时提升女性地位和生育率。北欧国家成功地做到了这一点，这些国家提供优质普惠的幼托服务，在降低生育成本和保障女性地位方面都有很好的政策。中国目前

正处于 U 型曲线的底部，生育成本很高，女性的职业发展的机会成本更高，要通过福利减负，尤其是降低女性机会成本，提高女性地位，从而走出 U 型曲线。

6、政策建议

我们在与本报告一起发布的《十项生育减负政策建议》一文中提出了如下十项建议：

一是现金补贴，对于二孩家庭的每个未成年孩子，给予每月 1000 元的现金补贴，给予多孩家庭的每个孩子，每月 2000 元的现金补贴。

二是个税和社保减免，对于二孩家庭的父母实施所得税和社保减半，对于三孩以上家庭实施所得税和社保全免（可以设置封顶上限）。

三是购房补贴，通过按揭利息返还或房价打折进行补贴。举例，返还二孩家庭的房贷利息的 50%，对于三孩家庭的房贷利息可全部补贴返还（可以设置封顶上限）。

四是增建托儿所，把 0-3 岁的入托率提高到 50%左右。

五是同时增加父母双方的产假天数。

六是提倡灵活办公。

七是引进外籍保姆。

八是扶植辅助生育技术。

九是保障单亲家庭权益。

十是教育改革，普及大学本科教育，减轻升学压力，缩短基础教育的学制。

以上十项建议中的四到九都是和女性减负有关，下面具体谈谈托儿所、育产假和灵活办公。

增建托儿所：对女性的职业生涯影响最大的是孩子的 0-3 岁时期，所以很多国家提供了普惠性的托幼服务，来缓解这方面的压力。由于中国的女性劳动参与率比较高，当今中国很多夫妻都是双职工，而且现在很难找到接受未满三岁孩子的托儿服务，因此，许多双职工家庭担心孩子生下来没人带，这是抑制双职工家庭生育意愿的一个重要因素。

要解决这种问题，很多发达国家的经验就是大力建设托儿所。特别是，法国以托儿所质量高和数量多而闻名于世，根据 OECD 数据，2017 年法国 3 岁以下小孩入托率达到 56.3%。但在中国，托儿服务严重缺乏。国家卫健委 2021 年公布的数据显示，我国 3 岁以下婴幼儿的入托率仅为 5.5% 左右，供给和需求缺口还比较大。我们建议把 0-3 岁婴幼儿的入托率提高到 50% 左右。要实现这一目标，政府有必要直接或者牵头兴建至少十万个托儿所。

提供男女平等的育产假：根据我国《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。我们建议政府财政承担企业一部分因产假而造成的用工成本。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，很容易导致用人单位不愿意招聘女性，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妻双方参与育儿。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。

提倡灵活办公：对于有条件的企业，可实行弹性办公和在家办公，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的女性可以在家办公。

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。我们也希望未来有更多企业加入到推广灵活办公模式的行列中。

结论

中国当前的女性地位和职场发展仍有较大的提高空间，也需要更多的政策加以扶持。随着生育政策的放开，中国也陆续出台了相关政策鼓励女性生育。从本质上看，鼓励生育的政策与提升女性地位并不相悖，很多西欧和北欧国家鼓励生育的家庭福利政策与性别平权成功经验都很值得中国借鉴，例如普惠的幼托服务、男女平等的产假、保障单亲家庭权益、开放辅助生育技术等，可以有效地帮助职业女性降低育儿的时间和机会成本，实现家庭与事业的双赢。

这十大建议是经济和法律上的一些平权和福利政策，在观念上也要彻底平权，也要打破“男主外女主内”的传统性别分工思维。男性应该更多承担家务与育儿的责任，家庭需要根据具体情况形成合理的分工，而并非依从固有的性别观念。在家庭领域中，子女的冠姓权上也可以实现性别平权，提倡子女随母姓。

总之，为实现女性地位的提升与两性和谐发展，社会除了必须提供充分的福利来缓解女性家庭与事业的冲突外，还要及时调整男女分工和择偶传统观念，让男性更多地参与家务和养育孩子。只有在一个女性友好的社会中，才能实现人口与经济的发展目标。

参考文献

- [1]新中国 70 年妇女事业的发展与进步：
http://www.gov.cn/xinwen/2019-09/19/content_5431327.htm
- [2]中国妇女发展纲要（2021—2030 年）：
https://m.thepaper.cn/baijiahao_14730500
- [3]智联招聘. 2022 中国女性职场现状调查报告：
https://tech.china.com/article/20220308/032022_1025110.html
- [4]BOSS 直聘研究院. 2021 年中国职场性别薪酬差异报告：
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726370392633521715>
- [5]澎湃新闻. 二孩妈比一孩妈就业几率低一成，中产家庭压力更大：
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1715468770178345825>
- [6]世界经济论坛. Global Gender Gap Report 2022：
<https://cn.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/1-benchmarking-gender-gaps-2022>
- [7]OECD. Women in politics：
<https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm>
- [8]梁建章、任泽平等. 中国人口预测报告 2023 版：
<https://mp.weixin.qq.com/s/GmmlEsJn2IyjpjFHH4n3yQ>
- [9]茅倬彦. 实施三孩政策完善配套措施：
<http://www.china-cer.com.cn/guwen/2021062213274.html>
- [10]中国人民大学等. 中国大学生婚育观调查报告，2022.
- [11]张樨樨、杜玉帆, 2019, “全面二孩”政策背景下生育对城镇女性职业中断的影响研究. 华东师范大学学报哲学社会科学版, 2019.
- [12]张樨樨、王利华, 2017, 《“全面二孩”政策对城镇女性就业质量的影响》. 《上海大学学报(社会科学版)》第 5 期。
- [13]Drasch, K., 2013, “Educational Attainment and Family-Related Employment Interruptions in Germany: Do Changing

Institutional Settings Matter?", *European Sociological Review*, Vol. 29, No. 5.

[14] Bächmann, A.C. and Gatermann, D., 2017, "The Duration of Family-Related Employment Interruptions—the Role of Occupational Characteristics", *Journal for Labour Market Research*, Vol. 50, No. 1. [15] McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and development review*, 26(3), 427-439.