

The Effect of Social Support in Promoting Women's Employment: Literature Review

Hui Yang

Policies and Regulations Research Office, Women's Studies Institute of China, All-China Women's Federation, Beijing

Email: yanghui10@126.com

Received: Jul. 5th, 2015; accepted: Jul. 17th, 2015; published: Jul. 23rd, 2015

Copyright © 2015 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

It was reviewed that governments and employers provided several kinds of social support to promote women's employment during the Planned Economy Period of China. Relevant international experiences on women's employment were reviewed, too. At the end of this literature review, the implement of supporting measures of the policy that either parent who is the only child can bear two children and the methods to promote men and women to balance the work and the family were forecasted.

Keywords

Either Parent Who Is the Only Child Can Bear Two Children, Social Support, Women's Employment

社会支持对促进妇女就业的文献综述

杨 慧

全国妇联妇女研究所政策法规研究室, 北京

Email: yanghui10@126.com

收稿日期: 2015年7月5日; 录用日期: 2015年7月17日; 发布日期: 2015年7月23日

摘要

文章回顾了计划经济时期国家、政府和用人单位对妇女就业的社会支持及相关国际经验，并对于实施单独二孩政策的配套措施、促进男女平衡工作家庭进行了研究展望。

关键词

单独二孩，社会支持，妇女就业

1. 引言

生育政策调整承载着社会功能、经济功能和政治功能，其影响不仅仅是人口数量的增减，而是与整个经济发展、社会稳定和人民幸福紧密相连[1] [2]。十八届三中全会《决定》提出了“启动实施一方为独生子女的夫妇可生育两个孩子的政策”（以下简称单独二孩政策），该政策将在调整人口结构、延缓人口老龄化、满足单独夫妇生育需求方面发挥重要作用。

妇女既是生育的主体，又是重要的人力资源。生育政策调整，既会对生育行为产生直接影响，也会对育龄妇女就业产生间接影响。近年来，照料年幼子女对女性就业产生的影响，已经使女性无法与男性站在同一起跑线上；生育政策调整后，很多用人单位对女性生育二孩增加用人成本的担心，使女性在入职、升迁和终身发展中雪上加霜[3]-[5]。特别是已婚已育、有工作经验的职场女性，在生育政策调整前，曾经是企业招聘中的强势群体，目前在重返劳动市场时，因存在再生育可能而面临更加严峻的就业挑战和性别歧视[6]。

2. 妇女生育率与就业率“双高”并存状况

女性“生”与“升”的纠结，一定程度上使得新增人口规模低于预期水平，出现单独二孩政策“遇冷”。而在计划经济时期，中国妇女生育率总体偏高，1970年我国妇女总和生育率达到5.81 [7]，同期城市劳动年龄妇女就业率达90%以上[8]，并一直保持着高就业势头[9]，呈现出妇女高生育率与高就业率“双高”并存的局面（以下简称“双高”）。高生育率和高就业率，也没有产生互相冲突、此消彼长的不良后果。那么，在计划经济时期，政府和社会分别采取了哪些政策措施来减少生育对妇女就业的影响呢？国外又有哪些经验可供借鉴？回顾计划经济时期政府和用人单位对妇女就业的支持与国际经验，对于进一步研究实施单独二孩政策的配套措施、促进男女平衡工作家庭具有重要的现实意义。

Greenhaus等(1985)认为，个体在同时扮演不同角色时，一种角色的责任可能会影响其他角色，来自工作和家庭的压力，会使得工作或家庭角色难以协调[10]。角色之间或角色内部的矛盾、对立和抵触，妨碍了角色扮演的顺利进行[11]。受“男主外、女主内”传统性别观念的影响，职业女性既需要全力以赴投入工作、扮演好职场角色，又需要尽职尽责照顾好子女、扮演好母亲角色。因此，如果仅从角色冲突理论出发，在高生育率状态下，职业女性的双重角色负担容易在时间和精力上发生冲突。

然而，建国初期的国有化运动，促进了妇女冲破家庭束缚，走出家庭并参与社会生产，实现自身解放；按劳分配的社会制度使妇女获得了社会价值和家庭价值的双重体验，增强了妇女投身国家建设的热情[12]，增加了妇女就业的积极性。健全的社会支持缓解了妇女照料子女的家务负担；鼓励性就业措施和有力的行政干预，为妇女就业创造了良好的社会环境。可以说在计划经济时期，无论是劳动分配制度还是社会支持体系，都在为妇女缓解角色冲突，实现“双高”并存发挥着重要作用。同时也表明，只要社

会政策得当，社会支持有力，高生育率未必对妇女的就业率产生负面影响。

3. 社会支持对“双高”并存的促进作用

单纯依赖个人或家庭力量，难以解决工作家庭冲突问题，因此，社会支持理论认为，个体从他人、群体、组织和社区得到的关心、扶持和帮助，有助于解决日常生活中存在的问题，缓冲个人与社会冲突，保持社会稳定[13]。计划经济时期，国家有效解决年幼子女的入园入托问题，缓解了职业妇女家庭负担，促进了职业妇女工作家庭平衡。

1) 托幼机构解决了孩子照料问题

20世纪50年代以来，中国在托幼机构数量、接送孩子时间和收费等方面，都以支持妇女就业为出发点，尽可能为妇女就业提供便利。1956年底，我国城市新建扩建托幼机构达到2.67万所，收托儿童125万，比1949年增加了260倍。托幼机构收托孩子的大小与女职工的产假时间衔接，孩子出生后56天就可以送到托儿所；托幼机构工作时间长于妇女的工作时间，每天早7点和晚7点接送孩子，保障了妇女安心工作；除了孩子得大病和传染病外，妇女不必因孩子生病而请假、影响工作[12]。在托幼机构的收费方面，低廉的费用让所有职工家庭都可以接受。不仅如此，部分单位还可以报销托儿费，职工基本在子女入园入托方面没有经济负担。收费低廉、服务周到的托幼服务设施，解除了多子女妇女的后顾之忧，为妇女平衡工作家庭、投身国家建设发挥了重要作用[12]。

此外，20世纪80年代以来，旨在帮助父母减少照料孩子时间的社会政策，扭转了经合组织中21个国家的生育率与女性就业率负相关的局面，促进了这些国家的生育率和女性就业率同时提高。特别是包括儿童照料和早期教育、灵活工作时间的家庭友好型政策，使法国及北欧各国的女性较好地实现了生育与就业协调发展[14]-[16]。此外，加拿大魁北克省实施的儿童照料政策，也在提高该省女性就业率的同时，避免了低生育率问题[17]。国内外在儿童照料方面进行的相关实践，为实施单独二胎政策，有效促进妇女就业、减轻单独夫妇的照料负担提供了可供借鉴的经验。

2) 生育保障减轻了单位经济负担

增加政府公共支出、提高女性工作稳定性，有助于同时提高生育率和就业率[18]-[20]。在中国的计划经济时期，单位不仅通过设立哺乳室方便女职工产后哺乳，而且还在哺乳时间方面给予充分保障，缓解了妇女职业角色和母亲角色的矛盾[21]。此外，由单位承担的生育妇女假期工资和生育医疗费用，在其上交国家利润时，作为代替政府履行职责的必要开支列为企业成本予以扣除，最终由政府买单[12]。上述生育保障既为妇女就业创造了条件，又减轻了企业的经济负担。此外，减轻妇女家务负担也是国家发展服务业的初衷之一，有关部门和妇联为此做出了很多努力。机关、企事业单位食堂等服务设施，在一定程度上减轻了职业妇女的家务负担[12]。

3) 行政干预促进了妇女平等就业

国家除了提供社会支持，促进妇女工作家庭平衡外，还实施了一系列促进妇女就业的积极政策。例如在新建工业城市邯郸投资建钢铁厂时，为提供适合妇女就业的岗位，专门在邯郸开办了纺织厂。在1958年国家兴建的73万个民办工业企业中，女职工超过85% [22]。20世纪50年代末，国家为了增加女性就业岗位，在商业、服务业普遍实行了“以女替男”的政策。此外，从1960年起，劳动部门在批复用人计划时，男女按照一定比例的“论堆分”。1963年劳动部针对全民所有制单位不愿招用妇女的问题，专门发出通知，要求用人单位统筹安排，凡是既可以由男性担负也可以由女性担负的工作，都尽量录用女性[12]。

综上所述，即使是在较高生育率时期，只要社会支持体系健全、行政干预有效、专项政策有力，高生育率不但没有导致妇女就业率下降，而且妇女的就业规模不断增加，1960年全国城镇女职工由1957年的328.6万人，增加到1008.7万人[12]，此后进一步增加到1977年的2036万人[23]，实现了高生育率

与高就业率“双高”并存。

4. 促进妇女就业的对策建议

妇女的发展程度与社会对妇女的保护程度，是检验社会制度和国家文明程度的重要标准[24]。在市场经济时期，很多学者基于国内外经验，为消除生育带来的就业性别歧视，促进妇女平等参与社会生产，提出了如下对策建议。

首先，构建工作家庭平衡机制。将父母育儿假与法定产假衔接，通过让父亲和母亲共同享有，提倡家庭成员共同承担家务劳动，改变由母亲单方面休假抚育婴儿的传统做法，保障男性更多承担养育责任。由此可见，父母育儿假不但可以让父亲承担照料婴儿的责任、培养父子感情，而且还有利于从制度上、观念上消除由妇女承担育儿责任所产生的就业性别歧视。对用人单位而言，无论是雇佣男性还是女性，他们在育儿期间减少工作投入的风险相同，有利于减少对妇女的就业歧视，促进妇女获得平等的就业机会[25] [26]。同时，增强用人单位履行社会责任意识和能力，鼓励用人单位实施家庭友好型的人力资源开发战略[27]，增加对有家庭照顾责任的男女员工支持，有助于促进职业男女工作家庭平衡。

其次，健全社会服务支持体系。有学者基于重新审视托幼等社会服务市场化改革的思路，建议尽快将公共托幼服务、家政服务纳入政府公共服务范畴，重建以政府为主导、以社区为基础的发展型家庭服务系统[12]。增强托儿所、幼儿园建设，增加对社区托幼等公共服务的支持，减轻职业女性的子女照料负担[27]。同时，加快家务劳动社会化、专业化进程，减轻女性家务劳动负担，降低女性因生育而中断工作的比例[12] [28]。

最后，减轻用人单位雇佣女性的负担。根据不同行业的用工特点，规定其招收女职工的比例；设计鼓励用人单位招聘女职工的激励机制，运用经济手段促使各用人单位招收足量的女职工[29]。按一定比例减少女职工较多企业的上交利润额度[28]。完善生育保险制度[30]，在聘用女职工较多的企业缴纳社会保险费时，给予一定程度的优惠；同时，政府应免除聘用女职工较多企业的相应税收，承担企业在消除性别歧视时承担的成本[31]。

5. “双高”并存对单独二孩政策的启示与未来研究方向

1) “双高”并存对单独二孩政策的启示

纵观我国计划经济时期的生育与妇女就业情况，可以得出以下结论：a) 计划经济时期的生育率与就业率“双高”并存，表明生育率与就业率可以在一定程度上存在正相关关系，单独二孩政策不应该成为歧视妇女、降低妇女就业率的原因。b) 由生育率与就业率“双高”并存现象可见，政府干预和社会支持对妇女就业的促进作用大于生育对妇女就业带来的角色冲突。c) 就业性别歧视早在半个世纪前就已出现，之所以在计划经济时期并未对妇女就业产生较大负面影响，主要得益于当时强有力的行政干预。现阶段基于生育的就业性别歧视愈演愈烈，主要与社会支持不足、政府监管不力密切相关。因此，总结计划经济时期的经验、借鉴现阶段北欧等国相关经验，完善配套措施，加强政府在托幼机构建设和家务劳动方面提供社会支持，倡导用人单位实行家庭友好型战略，有助于提高妇女就业率、促进工作家庭平衡；相反，在市场经济改革过程中，政府过多强调家庭和社会责任，用人单位也单纯追求工作效率和经济效益，妇女在缺乏必要的社会支持条件下，即使只生育一个子女，也会带来工作家庭冲突，阻碍妇女就业与职业发展。

2) 未来研究方向

首先，尽快开展各类生育主体对适合 1~2 岁婴幼儿的公办托儿所需求状况调查。研究幼儿园及小学开放时间与年轻父母工作时间的衔接方案，托儿园所及小学在照料、培养、教育孩子的同时，应充分发

挥对年轻父母工作的支持作用。

其次，在促进人口长期均衡发展 and 经济新常态形势下，深入研究如何提高生育成本社会化程度，科学测算单独二孩政策在女职工产假期间给用人单位带来的社会保险缴费负担、产假津贴、产前检查与哺乳假成本、岗位替补成本，设计出合理的生育成本社会化、国家化方案。

最后，研究如何才能有效引导用人单位为男女职工平衡工作家庭创造条件。研究通过何种有效激励措施，引导用人单位积极履行社会责任，为有家庭照料负担的男女职工创造工作家庭平衡的劳动环境。同时研究政府应如何加强对劳动市场和用人单位依法招人用人的监管力度，落实十八届三中全会提出的消除性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视，消除单独二孩政策对妇女就业的不利影响。

基金项目

国家社科基金项目(15BRK035)、国务院妇儿工委办公室委托项目“‘单独两孩’政策与妇女就业实证研究”、2014年全国妇联妇女研究所一般项目、全国妇女/性别研究与培训基地(山东女子学院)开放基金项目(2014SDJDA04)研究成果之一。

参考文献 (References)

- [1] 风笑天 (2014) 单独二孩: 生育政策调整的社会影响前瞻. *国家行政学院学报*, 5, 57-62.
- [2] 林建军 (2014) 从性别和家庭视角看“单独两孩”政策对女性就业的影响. *妇女研究论丛*, 4, 51-52.
- [3] 杨菊华 (2014) “单独两孩”政策对女性就业的潜在影响及应对思考. *妇女研究论丛*, 4, 49-51.
- [4] 郑真真, 李玉柱, 廖少宏 (2009) 低生育水平下的生育成本收益研究——来自江苏省的调查. *中国人口科学*, 2, 93-102, 112.
- [5] 耿兴敏 (2015) 陈秀榕代表和甄砚委员建议: 消除就业性别歧视. *中国妇女报*, 2015-3-5 (A1).
- [6] 叶文振 (2014) 消除“单独二孩”政策对女性就业的负面影响. *福建日报*, 2014-6-30.
- [7] 宋瑞来 (1992) 中国生育率转变的特征和原因. *中国人口科学*, 5, 42-48.
- [8] 蒋永萍 (2003) 两种体制下的中国城市妇女就业. *妇女研究论丛*, 1, 15-21.
- [9] 刘英 (1992) 妇女就业与家庭管理. *湖北大学学报(哲学社会科学版)*, 5, 83-87.
- [10] Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- [11] 孟宪范 (2004) 转型社会中的中国妇女. 社会科学出版社, 北京.
- [12] 左际平, 蒋永萍 (2009) 社会转型中城镇妇女的工作和家庭. 当代中国出版社, 北京.
- [13] 方曙光 (2013) 社会支持理论视域下失独老人的社会生活重建. *国家行政学院学报*, 4, 104-108.
- [14] OECD (2011) Doing better for families. OECD, 2011.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/doing-better-for-families_9789264098732-en
- [15] Del Boca, D. and Locatelli, M. (2007) Chapter 5: Social policies, labour markets and motherhood. In: Del Boca, D. and Wetzels, C., Eds., *Motherhood and Participation*, Cambridge University Press, Cambridge, 155-181.
- [16] Thévenon, O. and Luci, A. (2012) Reconciling work, family and child outcomes: What implications for family support policies? *Population Research and Policy Review*, 31, 855-882. <http://dx.doi.org/10.1007/s11113-012-9254-5>
- [17] Beaujot, R., Du, C.J. and Ravanera, Z.R. (2013) Family policies in Quebec and the rest of Canada: Implications for fertility, child-care, women's paid work, and child development indicators. *Canadian Public Policy*, 39, 221-239.
- [18] Kgel, T. (2004) Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign? *Journal of Population Economics*, 17, 45-65. <http://dx.doi.org/10.1007/s00148-003-0180-z>
- [19] Cavalcanti, T.V.D.V. and Tavares, J. (2010) Women prefer larger governments: Growth, structural transformation and government size. *Economic Inquiry*, 49, 155-171. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1465-7295.2010.00315.x>
- [20] Herrarte, A., Moral-Carcedo, J. and Sáez, F. (2012) The impact of childbirth on Spanish women's decisions to leave the labor market. *Review of Economics of the Household*, 10, 441-468. <http://dx.doi.org/10.1007/s11150-012-9151-z>
- [21] 陈卫民 (2002) 中国城镇妇女就业模式及相关的社会政策选择——社会性别视角的分析. *中国人口科学*, 1, 59-

65.

- [22] 刘维芳 (2007) 中国妇女工作“两勤”方针确立的前前后后. *当代中国史研究*, **6**, 100-107, 128.
- [23] 潘锦棠 (2002) 经济转轨中的中国女性就业与社会保障. *管理世界*, **7**, 59-68.
- [24] 刘璞 (2010) 论女性就业歧视现状及其保护. *前沿*, **23**, 77-79.
- [25] 王韵洁 (2013) 亲职假的设立与妇女就业权保障. *辽宁行政学院学报*, **1**, 31-32, 38.
- [26] 李鑫 (2011) 我国生育保险制度与妇女就业问题的思辨. *改革与战略*, **3**, 176-179.
- [27] 黄桂霞 (2014) 生育支持对女性职业中断的缓冲作用——以第三期中国妇女社会地位调查为基础. *妇女研究论丛*, **4**, 27-33.
- [28] 曾煜 (1997) 生育保险与妇女就业. *工会理论与实践(中国工运学院学报)*, **3**, 37-38.
- [29] 冉茂英 (1988) 当前城市妇女就业中的问题及其对策. *社会科学研究*, **1**, 59-62.
- [30] 李蕊 (2007) 完善济南市生育保险制度的思考与建议. *济南大学学报(社会科学版)*, **3**, 15-19.
- [31] 王伟健 (2013) 企业吐苦水——聘用女性, 能否给点激励. <http://news.xinmin.cn/shehui/2013/12/05/22850962.html>