



无偿照护工作的 隐性成本

公共部门与私人部门应齐心协力，
共同推动性别平等

莎拉·甘米奇、纳兹哈·萨尔塔纳、玛依·木兰

无报酬照护工作的责任过多地落在妇女和女孩的身上，从而使她们在教育、休闲、参与政治活动、带薪工作以及其他经济活动方面丧失了不少时间。她们把大多数时间都花在照顾家庭成员和家庭琐事上。在大部分国家，尤其是在基础设施薄弱、公共服务有限或缺乏的国家，照护工作占用了很大一部分时间 (Samman, Presler-Marshall, and Jones, 2016)。在农村地区和老龄化社会中，照护工作的负担尤其显得沉重。这种负担使得女性无法充分参与市场活动，只能集中在低收入、非正式或在家办公的工作领域，以兼顾无报酬照护与带薪工作。

在低收入和非正式工作领域，女性的占比过高会导致两性工资差距，进而造成女性的劳动价值被低估，“穷忙族”的人数不断增加。因此，获得一份体面的工作，解决无报酬照护问题是关系到女性经济赋权的根本问题。

为了解决这些问题，国际妇女研究中心一直与欧洲复兴发展银行 (EBRD) 协作，研究在照护服务领域进行投资以及降低照护负担可通过何

种方式提高女性的劳动参与率。这个项目的目标是，研究私人部门是否且如何发现并满足照护需求及责任，并将其作为制约它们雇佣、留用和提拔女性的能力的关键因素。这项工作的部分内容包括进行预测，如果公共和私人部门能更有效地满足照护方面的需求，女性的劳动参与率将会受到怎样的影响。

我们知道，在 EBRD 开展业务的所有国家中，男性的劳动参与率要高于女性，两性的平均差距达 21%。在南地中海和东地中海国家，两性间的平均差距更大，达到 49%。

最近针对不同国家的多项研究分析了女性劳动参与率如何随育儿成本而发生变化。依托这些研究，我们可估算出向这种服务进行投资的成效 (Gong, Breunig, and King, 2010; Kalb, 2009; Lokshin, 2000)。利用这些研究，我们假设，如果育儿费用降低 50%，那么母亲的劳动供应量会增加大约 6%—10%。

我们建立了一种跨境回归模式，用于研究有关 EBRD 国家照护成本的两性劳动参与率差距。

我们的估算结果表明，一般来说，将政府在学前教育方面的支出占比（占 GDP 的百分比）提高 1 个百分点，会使两性劳动参与率的差距降低大约 10 个百分点。

通过运用这种关系，我们预测，每个 EBRD 国家将学前教育支出在 GDP 中的占比提高 1.5%（这将是 EBRD 地区最大规模的投资，见图），将使两性的劳动参与率的平均差距从 21% 降至 6.5%。女性劳动参与率增幅最大的国家包括埃及、约旦、吉尔吉斯共和国和塔吉克斯坦。在这些国家，平均差距从 49% 降到 13.5%。

私人部门的作用

我们究竟该如何通过投资保育服务来消除女性在劳动参与率方面的差距，谁来负责由此产

生的费用，这在很大程度上取决于受到影响的多个因素。我们与 EBRD 合作的项目重点关注埃及、哈萨克斯坦、罗马尼亚和土耳其，分析了私人部门是否认识到未能满足照护需求将会影响其招聘、留用和提拔女性的能力。我们对两性在投入带薪工作和无报酬工作的时间方面普遍存在的差距进行了分析，同时更深入地探究了社会标准和习俗，这是因为它们与照护问题有关——照护的任务由谁负责，应该谁来负责以及男性的角色。

我们还分析了这四个国家现有照护服务所依据的立法、政策和法规问题。我们所考察的照护服务相关政策涵盖面广，包括直接提供照护服务、与照护服务相关的基础设施，以及那些有望增加儿童和家属照护服务并提高人们支付能力的补助、税收抵免和保育积分等途径。我们也分析了劳动政策及法规，如休假政策，以及其他有利于家庭的工作安排、教育和医疗行业的政策，还有影响提供照护服务的财政空间的宏观经济政策。鉴于这项研究的重心是私人部门，我们的分析工作具体关注了现有的法规是否以及如何对私人部门的照护活动进行监管，激励或削弱私人部门在提供照护服务时的参与程度。

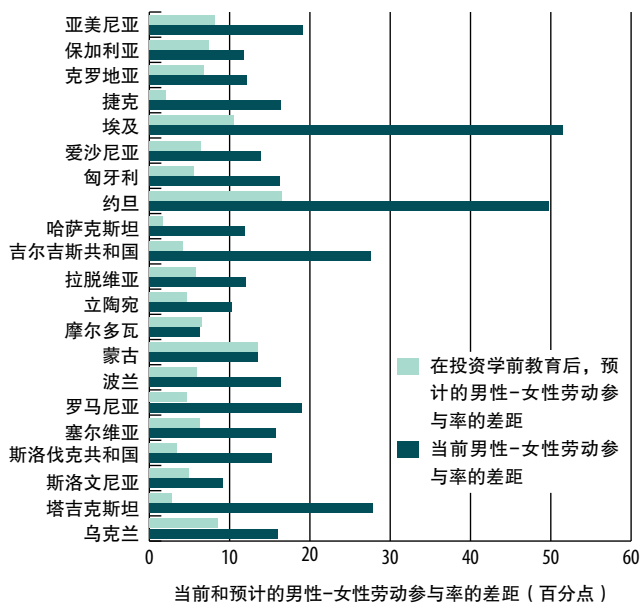
我们在对经理、工人和人力资源员工进行采访之后发现，即便是小公司也会出现因员工流失而造成的成本损失，而这些成本与这些公司未能提供照护服务有关。这类照护服务可以使女性在生育孩子后仍留在劳动力市场。

案例分析：土耳其

我们发现，在土耳其的一家拥有大约 800 名员工的中型涉农产业公司内，超过 70% 的员工是女性。员工流失给雇主带来不小的损失。这家企业雇佣的女性大部分是季节性工人，在低技能和体力劳动岗位上的占比过大。该公司依法为女员工提供产假，包括 16 周的带薪产假，另外还有 6 个月的无薪产假。在孩子年满一岁之前，母乳喂

减轻负担

学前教育方面的投资可缩小两性劳动参与率的差距。



资料来源：作者的估算。



养的母亲每天可抽出一个半小时为孩子喂奶。父亲会得到五天的带薪陪护假。但是，这家公司不提供托儿服务或补贴。

土耳其的雇员通常依靠其家庭成员（包括家里年龄稍大的儿童）来照顾孩子。针对五岁及以上年龄的儿童，政府提供保育和教育服务。然而，由于上学时间通常比工作时间要短一些，因此家庭成员还必须负责孩子的接送。如果没有这些支持机制，那么女性可能要辞职来照顾孩子。

2017年，公司女员工的离职率超过了26%。人力资源部提供的数据以及我们通过采访员工和管理层获得的数据表明，每年都有91名女性为了照顾家庭而辞职。招聘和培训的直接成本，以及由于员工在逐渐掌握了所需的所有技能后离开所导致的生产率下降造成每年接近100万美元的损失，占公司年收入的14%。照顾一名六个月至三岁大的孩子的年平均成本为1100美元。这意味着，照顾孩子的成本低于员工流失和生产率下降的成本。还有一个例子。我们合作过的一家小型纺织公司每年要在员工的育儿费上花费25.8万美元，但随着女员工流动率的下降，每年可节省超过80万美元。

继续前进

目前，EBRD开展业务的很多国家都未在提供照护服务上投入足够的公共资金。私人部门要么向员工提供照护服务，要么为获得这些服务给予补助，借此来弥补其中的一些差距。这样可以补充并增强当前的公共部门项目。

提供保育服务包括各种解决方案，从提供现场照顾到补贴。对于每个国家而言，公共部门和私人部门对这笔费用的分担比例是一道选择题。但是，只要照护需求责任由每个家庭来承担，那么将对企业产生不小的损失。解决照护服务不足的问题对企业而言利害攸关。

从更大范围来看，正在进行的这项研究重点

说明了一个问题：缺少有关照护和有利于家庭的职场政策对公司、社区和经济会产生怎样的影响。

在企业层面，显然很多公司需要得到指导，以了解如何跟踪未能满足照护需要所产生的全部成本，以及如何最有效地适应更多旨在实现工作与生活平衡的政策。我们合作过的很多企业尤其很难计算出员工流失成本，或者证明长期任职和留任的好处。在被问及有关个人和集体生产率的跟踪措施时，它们甚至会面临更大的挑战。在社区层面，应针对普及照护服务的成本和益处以及改善劳动力市场的运行方面开展更多的研究。在宏观经济层面，我们应该从就业和创造的财政空间角度来分析对照护服务进行投资的益处。

只有通过突出经济成本和提供照护服务的益处，我们才能改变有关照护服务投资的对话，以及有关在市场、国家和家庭之间重新分配角色和职责的对话，以达到支持全民高质量照护服务的目标。我们需要证明，未能解决照护服务不足这一问题也会对私人部门产生影响，这一点非常重要。藉此，我们可以确保制定出包含纳税和补贴在内的更全面的解决方案，以弥补公共部门在提供照护服务方面的不足。FD

莎拉·甘米奇 (Sarah Gammage) 是国际妇女研究中心性别、经济赋权和民生部门主管，纳兹哈·萨尔塔纳 (Naziha Sultana) 是该部门女权主义经济学家，玛侬·木兰 (Manon Mouron) 是欧洲复兴发展银行性别问题助理顾问。

参考文献：

Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.

Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.

