

消除 性别差距

鼓励更多女性进入劳动力市场所产生的
经济效益超过我们的预期

埃拉·达布拉-诺里斯、卡尔帕纳·科赫哈



作为女孩子，我们接受的教育是要相信我们无所不能，世上没有不可逾越的障碍。然而，对于很多女性来说，现实并不能达到她们期望的高度。我们两个人都成长于印度相对保守的中产阶级社会，在这个环境中，并不存在完全的平等。我们认为性别不平等在很大程度上是一个有关社会公正的问题，但在开始深入探讨这个问题之后，我们才逐渐意识到这也是一个同样重要的经济问题。

女性几乎占世界大约 50 亿劳动适龄人口的一半。但仅有大约 50% 的女性参与到劳动力队伍之中，而男性的这一比例高达 80%。女性劳动力参与率较低，而且在非正式行业中，带薪工作的女性比例偏低。这一点尤其体现在发

性别差距的经济影响的研究假设，男性和女性在出生时拥有相同的潜力，但由于两性在教育、医疗、经济、科技、法律权利以及社会和文化因素方面的差异，使女性无法充分发挥其潜力。反过来，女性面对的这些障碍导致雇主可选择的人才储备减少 (Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak, 2017)，结果造成生产力下降和经济增速放缓。据估算，女性的经济赋权的缺失给经济造成的损失在发达经济体中占 GDP 的 10%，而在南亚、中东和北非等地区则占到 GDP 的 30% 以上。

最近的研究表明，鼓励更多女性进入劳动力市场带来的经济效益超出了我们以前的估计。这是因为女性和男性可能具有相同的潜力，

如果女性在那些被自动化技术替代风险较大的工作中的占比过大，那么旨在提高女性带薪工作的人数并缩小两性工资差距的政策所取得的来之不易的成果可能很快就会消失殆尽。

展中经济体。在那里，针对雇主的法规较少，因此工人更容易遭受工资较低、失业等不公待遇。而且，即使在正式行业中，与男同事相比，接受过相同教育的女员工的工资也较低。由于女性的带薪工作时间较短，所以她们年老时领到的养老金也较少，从而面临更大的贫困风险。在那些参加工作的女性当中，很少有人能做到高管职位或是创办自己的企业。女性在家里也承担着更多的无报酬劳动，包括照顾孩子和干家务活。这些因素可能限制了她们从事带薪工作的机会，并且面临就业面狭窄的局面。

IMF 的研究表明，两性间不平等的竞争环境给全球经济带来了巨大损失。IMF 早期有关

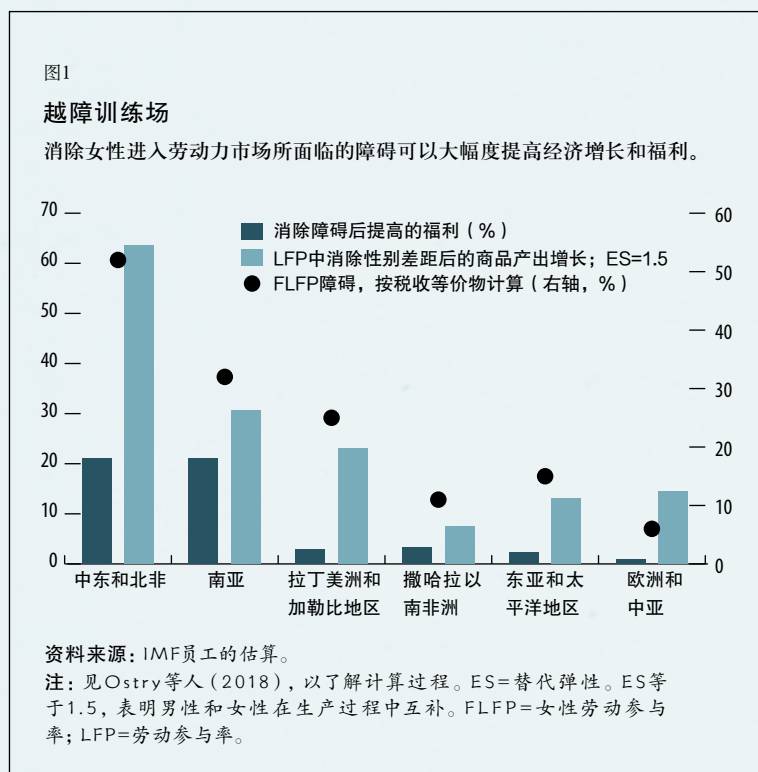
但就经济价值而言，他们会表现出不同的技能和想法 (Ostry and others, 2018)。性别差异可能体现了社会规范及其如何影响成长过程、社会互动、风险偏好以及对激励措施的响应。例如，多项研究发现女性更厌恶风险，这说明她们更害怕失败，竞争力更弱。女性的警惕心强，这也有不少好处：那些董事会成员的性别比例基本相同的公司的业绩更好，这一点尤其体现在高科技制造业和知识密集型服务业。银行业监管机构董事会的性别多样性也与更好的金融稳定性有关 (Sahay and Čihák, 2018)。同样，那些女性董事占比较大的银行拥有更强的资本缓冲、更低的不良贷款比例、更强的抗压能力。

这可能是因为更多的女性任职管理岗位有利于提高思想的多样性和互补性，从而做出更好的决策。

依托宏观经济、行业和企业数据，IMF 最近开展的一项研究 (Ostry and others, 2018) 表明，由于男性和女性拥有不同的技能和视角，包括对于风险和协作的不同态度，所以他们在职场中有着互补作用。因此，鼓励更多的女性进入职场对经济增长和收入增加的积极作用超出了我们以前的估计，甚至超过了仅靠增加员工人数而实现的成果。在那些两性劳动力参与率差距最大的国家，如果消除这种差距，将平均使其 GDP 增加 35%。其中，五分之四的增幅来自鼓励更多工人进入劳动力队伍，但五分之一的增幅来自通过增加性别多样性所实现的生产力的提升。这项研究还说明，提高女性劳动力参与率会大幅度提高经济福利，带来消费品、家庭生产和空闲时间的变化。在南亚、中东和北非地区，这些方面的增幅超过了 20% (见图 1)。

另一个重要的结论是，当更多的女性进入劳动力市场时，男性也将从中受益。这是为什么呢？因为女性的补充性技能提高了生产力，从而使得每个人的工资增加。当更多工作者竞争工作岗位时，人们可能会存在工资下降的预期，但上述生产力的提高足以弥补工资的下降，而且使工资有所增加。

但只是鼓励更多的女性进入职场是不够的。对于女性在千变万化的劳动力市场中所面临的挑战，IMF 最近的一次调查为世人敲响了警钟 (Brussevich and others, 2018)。数字化、人工智能和机器学习正在吞噬那些乏味的、重复性的工作，而使那些需要管理和认知技能的工作变得更有价值。如果女性在被自动化技术替代风险较大的工作中的占比过大，那么旨在提高女性带薪工作的人数并消除两性工资差距的政策所带来的来之不易的好处可能很快就会消失殆尽。的确，这



项研究发现，尽管各国间存在很大的差异，但在所有行业和职业中，女性从事重复性工作的人数都更多。

对于教育程度较低的女性、40岁以上的女性以及从事低技能文员和销售岗位的女性而言，失业风险非常高。而且，无论行业和职业，女性从事技术替代风险较低的职业和管理岗位的人数占比都较低。从全球范围来看，女性在银行和银行监管机构董事会中所占席位不足 20% (Sahay and Čihák, 2018)，女性银行首席执行官的占比不足 2%。在飞速发展的高科技领域，与男性相比，女性成为经理和专业人才的几率要低 15%，而成为文员和服务性人员的几率却高出 19%。(见图 2)。

考虑到科技发展的现状，这项研究估计，20年内 30 个国家 28 个经济合作与发展组织成员国，以及塞浦路斯和新加坡) 中的 2600 万位女性的

通过劳动力市场中旨在提高技能、在工作者与岗位之间建立纽带关系以及促进就业创造的政策来确保对失业女性和男性提供同样的支持将至关重要。

工作岗位被科技进步取代的可能性将超过 70%。从全球范围来看，这表明有 1.8 亿女性存在失去工作的风险。虽然更多的男性工作岗位存在被自动化技术取代的风险，但失业女性人数在女性劳动力队伍中的占比更大。

我们该怎么办呢？因为性别不平等存在多面性，目前尚无一种方法来解决这个问题而且最有效的政策方法也因国而异，取决于经济发展水平、当前的性别差异、新科技影响经济的速度。这里有三大方面需要重点强调。

首先，鼓励更多女性进入职场的政策：我们发现各种体制、法律、监管和财政政策杠杆在鼓励女性参与到劳动力大军之中。虽然目前尚无

放之四海而皆准的解决方法，但是这些政策在努力创造机会、消除障碍。那些能帮助女性更轻松地协调好工作和家庭关系的政策和基础设施尤其能发挥积极作用。

新兴市场和发展中经济体应该：

- **投资基础设施。**例如，在南非的农村地区，电气化使女性劳动力参与率提高了 9%。在印度，建设足够的卫生设施缩小了两性在教育与劳动力参与率方面的差距。墨西哥推出了专供女性乘坐的公交车，从而确保她们的乘车安全。

- **通过提高融资的便利度来支持女企业家。**女性经常面临更严苛的贷款抵押要求、更短的贷款期限、更高的贷款利率（见本期《金融与发展》，“关乎女性未来的银行业务”）。像马来西亚的女企业家融资计划以及智利的简化存款账户这样的举措都有利于缩小两性在贷款利率上的差距。

- **促进女性享有平等权利。**具体措施包括制定有关遗产和财产权的法律。马拉维、纳米比亚和秘鲁都修订了本国的法律体制，以减少性别歧视。在接下来的十年间，这三个国家的女性劳动力参与率将不断提高。

发达经济体应该：

- **推动产假和陪产假间更大的平等。**在瑞典，这项政策帮助母亲更快地回到工作岗位，改变了育儿方面潜在的性别角色的传统。

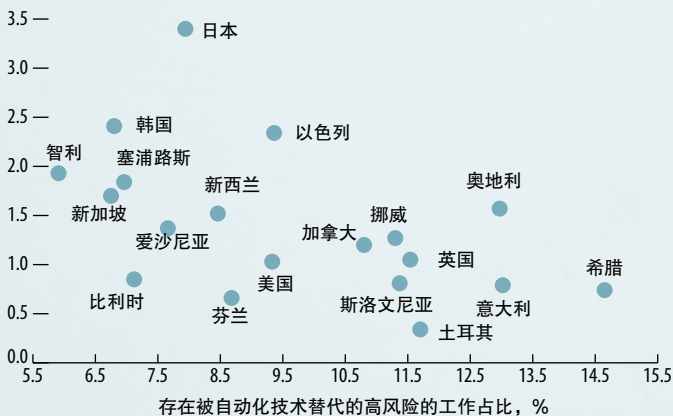
- **确保更多的民众获得价格合理、高质量的育儿服务。**例如，日本将育儿假的补贴额度从占工资的 50% 提高到 67%。研究表明，如果将育儿成本降低一半，那么劳动力市场中年轻母亲的人数将会增加 10%。还有大量的证据表明，女性比男性对具体的税收政策更为敏感，包括那些

图2

人类，机器人

各国在男性和女性在工作被自动化技术替代的风险方面的差异巨大。

（存在被自动化取代高风险的女性工作岗位和男性工作岗位的数量之比）



资料来源：IMF员工的估算。

注：见Ostry等人（2018），以了解计算过程。

不处罚次要收入者（大部分仍为女性）的政策，而用个人所得税取代家庭所得税。目前，加拿大、意大利和瑞典都推行了这种政策。实践证明，针对低收入家庭的减税政策也有助于提高女性的就业率。其原因是：减税能降低税务负担并增加女性的税后收入，从而使女性能更积极地进入或留在职场。这方面的例子包括美国的所得税退税政策，以及比利时、德国和英国的退税和收入支付转移相结合的政策。

其次，培训女性掌握必要技能并向职场中的女性赋权的政策：需要在教育和医疗投资方面实现两性平等，这样才能保证女性能获得高质量的工作。例如，IMF 的研究表明，如果印度各邦将教育支出在 GDP 中的占比提高 1%，那么女性劳动参与率便会提高 2 个百分点。增强个人技能成为女性避免工作岗位被高科技取代的最有效手段，也可使女性在新的工作机会中获益。

对于已经身在职场的女性而言，一些财政工具，如荷兰针对女性培训活动的减税政策以及法国移动个人学习账户，都能消除终生学习的障碍。多国还考虑通过专项工资税和公共拨款为私营企业提供的培训进行补贴。各方应齐心协力，通过为企业制定相关的招聘和人才留任目标，以及像挪威那样确定提拔配额、开展指导和培训计划等形式，为女性提供更多的能升迁到管理和领导职位的机会。

数字技术创造了新的就业机会，但是两性在数字技术的使用方面一直存在很大的差距。全球 60% 的人口，大部分是新兴市场和发展中经济体中的妇女，仍无法使用互联网；女性比男性上网的人数少 2.5 亿。公共和私营投资对于支持技术应用和消除两性在数字化方面的差距至关重要。例如，芬兰采取的确保宽带连接的普遍接入、全民数字教育、企业和政府服务的数字接入等方面的举措是消除两性在数字领域差距的综合性

的方法。

再次，帮助失业者顺利度过过渡期：鉴于女性面临着工作岗位被自动化技术所替代的极高风险，通过劳动力市场中旨在提高技能、在工作者与岗位之间建立纽带关系以及促进就业创造的政策来确保对失业的女性和男性提供同样的支持将至关重要。同时，社会保障体系还应适应更灵活的工作形式，如远程办公。为了解决科技飞速发展带来的收入安全每况愈下的问题，有些发达经济体可能会考虑扩大无须员工缴款的养老金范围，并推行基本收入保障金。

近十年来，尽管各国在确保经济机会的平等方面取得了很大的进展，但目前仍有很多工作要做。好消息是，世界各国已经认识到性别平等的重要性。目前，决策者、政府和企业认识到向女性提供平等机会对经济增长和发展的诸多好处。他们正在努力完善该领域内的政策和实践。IMF 一直致力于与其他国际组织、政府、公民社会组织和私营部门合作，通过提供政策建议和分析，减少性别平等面临的障碍。FD

埃拉·达布拉-诺里斯（Era Dabla-Norris）是IMF 财政事务部处长，卡尔帕纳·科赫哈（Kalpana Kochhar）是IMF 人力资源部主任。

参考文献：

- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.