

- [9]迪娜·梅德兰德. 挪威董事会性别配额制度的启示[EB/OL]. <http://www.ftchinese.com/story/001047404?full=y>.
- [10]International Labour Office. Women at Work Trends[R]. http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_442904/lang-en/index.htm.
- [11]European Commission. Gender Equality Report [R]. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_en.pdf.
- [12]Corporate Executive Board (CEB). Four Imperatives to Increase Representation of Women in Leadership Positions (Arlington, VA). 转引自 Women at Work: Trends, 2016.
- [13]Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Flexible Working Provision And Uptake[R].<https://www.cipd.co.uk/hr-resources/survey-reports/flexible-working-provision-uptake.aspx>.
- [14]Raymond Mark Kirton. Gender, Trade and Public Procurement Policy[R]. <http://thecommonwealth.org/sites/default/files/news-items/documents>.
- [15]2016“戴尔全球女性企业家高峰论坛”即将在南非举办,凝聚女性企业家的力量[EB/OL]. <http://www.ceh.com.cn/jjzx/2015/12/883298.shtml>.
- [16]闫玉英,曹富国. 公共采购协助实施国家可持续性发展战略——英国经验的启示[J].中国政府采购,2010,(10).
- [17]Heinz Handler. 肩负使命感的欧盟战略采购[N].中国政府采购报,2016-02-23.
- [18]Phumzile Mlambo-Ngcuka. 2016 年国际妇女节致辞[EB/OL].<http://womenwatch.unwomen.org/international-womens-day>.

瑞典和法国家庭政策的启示

马春华

(中国社会科学院 社会学研究所 北京 100731)

面对人口老龄化和劳动力的短缺,中国政府开始调整生育政策,从限制生育转向支持生育。那么在应对生育政策转变所带来的挑战的同时,如何能够使其不成为妇女就业和妇女发展的阻碍呢?这个问题欧盟理事会(European Council)峰会早在2000年出台的“里斯本经济增长和就业战略规划”(Lisbon Strategy for Growth and Job)中就提出了,并在之后的一系列峰会中提出用家庭政策来应对这些挑战,实现到2010年欧盟各国妇女就业率超过60%的目标。比如,2001年提出由护理机构为儿童和家庭其他需要照顾的成员提供更多的服务,2002年提出到2010年至少要为90%的3-6岁、33%的0-2岁儿童提供保育服务,等等^[1]。

欧盟理事会提出其成员国的家庭政策目标应该

主要关注:儿童福利、性别平等以及工作和家庭平衡^[2]。联合国专家小组会议(Expert Group Meeting, UN)提出家庭政策或者以家庭为取向的政策,主要目标应该是支持家庭完成其各项功能,改善家庭的福祉,造福整个社会。也就是说,家庭政策的目标应该着眼于减少贫困和社会排斥、推动工作和家庭平衡以及支持代际团结和社会融合^[3]。这些家庭政策的目标不尽相同,但有共通之处,即通过促进性别平等、改善工作和家庭平衡来推动妇女就业,使妇女不因为家庭生活而放弃工作和职业发展。

性别平等是欧洲家庭政策最为优先考虑的目标,它主要体现在鼓励男性使用育儿假,参与照料幼儿的活动,为孕产期的女性提供特殊的假期,保护母亲的就业权利和不受歧视的权利、灵活工作安排等

作者简介:马春华(1973-),女,中国社会科学院社会学研究所副研究员。研究方向:家庭社会学、家庭政策。

20

等^[1]。推动性别平等和促进女性工作和家庭平衡在很大程度上是交织在一起的,经合组织(OECD)制定了衡量各国家庭政策性别平等状况的指标,包括两性工资收入差异、两性就业率差异、母亲就业率、工作时间/家务时间、假期长度和灵活使用程度、男性分享育儿假的额度以及性别中立的税收体系等,以促进工作与家庭平衡。

一、性别平等:以瑞典为例

推动性别平等,让男性和女性平等地工作或平等地参与育儿养老和家务劳动,是应对人口变迁挑战的一种路径,也是北欧家庭政策模式一个很明显的特点。这种模式意味着工作和照料责任的分担不仅在国家、市场和家庭之间,更是在男性和女性之间。

瑞典是北欧社会主义福利体制和家庭体制国家的代表,它的家庭政策通过“去家庭化”,为两性提供作为个体独立于家庭之外生活的各种资源,最大程度地减少包括女性在内的个体对于家庭的依赖,给女性提供了最大的自由是选择就业还是在家照顾孩子。瑞典家庭政策最重要的目标就是促进性别平等和推动充分就业。

瑞典的假期政策主要包括孕期假期、带薪育儿假、临时育儿假等等,假期津贴除定额外,均为原收入的77.6%。法定孕期假期为2周,产前或产后休假均可。原来承担体力劳动的孕妇,产前最后60天可以休假50天。带薪育儿假为480天,其中的90天津贴为每天20欧元,其余的390天为原收入的77.6%。育儿假的计算以天为单位,使用非常灵活,可以是一天、半天、1/4天甚至1/8天,假期相应延长。12岁以下儿童的父母,每年有120天的临时育儿假,照顾19岁以下的重病或者残疾儿童,还可以申请每月988欧元的育儿津贴^[4]。这些假期政策和津贴保证了瑞典女性可以在进入劳动力市场的同时兼顾育儿的问题,也可以在对于家庭经济不造成重大影响的情况下选择在家里照顾儿童。

瑞典为了推动女性充分就业,在假期政策之外还辅之灵活工作安排政策、完善的儿童保育体系和税收政策。在孩子8岁之前或者进入小学二年级就读之前,瑞典父母有权把日常工作时间削减为原来

的25%。削减的工作时间没有薪酬。瑞典为所有1-6岁的儿童提供高品质的学前教育,唯一条件是父母双方(或单亲)至少有一方工作,或者失业父母在参与再就业培训。在发达国家中,瑞典的早期儿童服务体系居于前列^[6]。在瑞典的机构化托育中,民间托育机构也扮演着相当重要的角色。这些民营托育机构接受跟公营托育机构同样比例的政府补助,也一样以参与式民主方式营运^[6]。在税收政策上,瑞典双薪家庭比单薪家庭纳税更少,以此鼓励女性外出工作。

比较而言,推动男性分担照顾责任比推动女性就业更为困难。陪产假制度的设立,就是为了保证男性能够参与抚育幼儿。目前很多国家都没有陪产假,即使设置陪产假的国家男性使用的比例也很低。瑞典在这方面的突出特点就是采用了育儿假的男性配额制度,也就是说480天带薪产假中,有60天是爸爸的配额,是不可以转让给妈妈的。通过这种政策强制男性参与抚育幼儿。同时,父母共同使用每一育儿假,都可以获得“性别平等奖励”(gender equality bonus),每天的奖励额度为5欧元^[4]。欧盟理事会也希望其成员国参照瑞典的经验,为男性制定专享的育儿假^[1]。

瑞典的家庭政策模式,使瑞典在2013年总和生育率维持在1.9的同时,15-74岁母亲的就业率高达83.1%,而OECD国家同时期的平均值只有66.8%。2014年,15-64岁女性就业率为73.2%,仅比同年龄组的男性低3.4%^[7]。在瑞典,传统的“男主外,女主内”的家庭分工已经转变为“成年公民与国家的相互责任”(成年公民参与劳动,国家于工作时间为他们育儿、照料老人)^[8]。瑞典的家庭政策建立在两性应该在工作、家庭和全社会享有平等地位的社会共同意识基础上,这在很大程度上为女性带来了在家庭、工作场所和社会生活中与男性平等的可能,同时也不会因为就业的压力而放弃儿童的生育和养育。

二、工作和家庭的平衡:以法国为例

促进父母(尤其是母亲)的工作和家庭平衡,是避免生育养育子女和妇女发展之间产生冲突的另外一个路径。在欧洲,随着越来越多的女性进入劳动力市场,在通过现金转移支付等等政策工具无法遏制生育率下降趋势的时候,许多国家开始关注女性工

作和家庭的平衡,设法出台相应的政策工具来减少女性工作和家庭责任之间的冲突。通过推动工作和家庭的平衡,来强化父母尤其是母亲在劳动力市场的位置。

作为欧洲第一个经历生育率下降的国家,法国是最早开始关注如何通过家庭政策的实施来遏制生育率的下降的。2013年法国的总和生育率为2.0,远远高于OECD国家(平均1.7)^[7]。同时,促进家庭生活和职业生活的和谐与衔接,帮助年轻人履行父母的责任和义务,也是法国现行家庭政策的主要目标之一^[8]。这些家庭政策的实施,使法国在保持较高生育水平的同时,女性就业率也较高。2013年,法国15-64岁的母亲就业率为72.4%,高于OECD的平均水平66.8%。法国女性用于照顾幼儿的时间少于瑞典,两性照顾幼儿时间的差距也小于瑞典^[7]。

法国推动工作和家庭平衡的家庭政策,首先体现在丰厚的现金福利上,包括“家庭津贴”(“儿童津贴”“定额津贴”“家庭收入补充津贴”“家庭支持津贴”)、“幼儿津贴”(“生育/收养津贴”“基本津贴”“自由选择工作时间补充津贴”“可选择补充津贴”)和“特殊家庭津贴”(“单亲家庭津贴”“患儿父母津贴”“残疾儿童父母特别津贴”等)^[10]。这些丰厚的现金福利,从1976年开始就惠及大部分法国家庭(除了15%最为富裕的家庭)。它们弥补了法国家庭生育和养育子女所需要的成本,也给法国就业女性提供了从市场购买所需照顾服务的可能。

从1970年开始,法国就业妇女就可以享受16周的产假,津贴为原来收入的100%,这样母亲不会因为生育孩子而收入受损,也不会因为生育而中断工作。从1977年开始,法国的父母都可以享受育儿假,原先是子女1岁前,现在延长到3岁前。可以领取“自由选择工作时间补充津贴”或者“可选择补充津贴”,由法国国家家庭津贴基金支付^[11]。育儿假的使用非常灵活,父母可以选择时间较短津贴较高(最低工资的60%)的育儿假,也可以选择时间较长津贴较低的育儿假;可以全部休假,也可以部分时间休假部分时间工作。在法国,也有越来越多的女性在寻找工作的期间,使用育儿假作为临时过渡。雇员休假的时候,雇主不需要支付任何费用,但是却必须为休

假的员工保留工作岗位。政府还帮助那些照顾幼儿之后希望重新工作的父母寻找工作,提供必要的培训,或者确认其照顾幼儿的经历也是从事某些岗位的经历,等等^[12]。

对于那些外出工作的女性,法国提供了多样化的儿童保育模式,以满足不同家庭和不同母亲的需求,能让不同工作时间、不同工作性质的母亲有更多的选择。2013年,法国0-2岁的幼儿入托率为49.7%,3-5岁的儿童入园率为99.6%,在OECD国家都处于前沿^[7]。法国的儿童保育模式,主要有“母亲的助手”(政府颁发执照,在家帮助母亲照顾)、“住家保姆”、“育婴保姆”(在保姆家,一位保姆最多照顾4位幼儿)、“公立托儿所”(由政府部门、协会等组建)、“企业办托儿所”、“医院办托儿所”(医院协会创建,适合上晚班的父母)、“‘城市希望’托儿所”(建在条件恶劣的街区,能够满足具有不同工作时间表的家长的需求,应对紧急情况下育儿的需求)等等,“临时托儿所”和“儿童花园”是补充形式。政府同时出台各种政策鼓励多样化的儿童保育模式形成,比如对于托儿所给予补贴,选择“母亲的助手”和“住家保姆”的家庭给予儿童保育津贴,给“母亲的助手”报销社会保险缴费,保姆减免50%的所得税,给为员工创办幼儿园的企业减免税收25%-50%,家庭育儿支出可以获得税费减免等。

除了上述这些政策工具,政府还有一部分重要政策,是鼓励雇主创造对于家有幼儿雇员友好的工作场所,帮助们认识到帮助员工平衡工作和家庭生活也会带来“企业效益”:更高生产率,更低的员工流失率,更低的缺勤率。2008年,法国开始实施“观察企业中身为父母的雇员状况”(Observatory of Parenthood in Corporations)的年度调查,制定了如何对待企业中身为父母雇员的章程。签署章程的企业都要要求管理人员考虑身为父母雇员的特殊需求,创造对于他们友好的环境。到2012年,已经有将近400家企业(雇用了10%的劳动力)签署了这项章程。这些企业为雇员(特别是女性雇员)制定灵活的工作时间,以及最低工作时间(每天不到4个小时),允许雇员自己安排工作时间;反对工作狂性质的企业文化,拒绝超长时间的工作和加班,规定会议召开

的具体时间和时长,推广在家工作,通过网络电话等方式进行远程办公;培养企业领导人和管理层对于雇员平衡工作和家庭生活的权利认知,了解如何回应雇员在这方面的需求,推动女性雇员的升迁,帮助男性雇员了解女性(尤其是母亲)的特殊需求;推动父亲使用全薪的陪产假,参与婴幼儿的照顾和家务的料理,创造“家庭日”“父母的周三”等等对于家庭友好的政策;为就业的父母提供一系列包括儿童保育在内的服务^[12]。

法国政府、社会和企业共同合作,为法国的父母(尤其是女性)创造了实现工作和家庭平衡的良好环境。对于想工作的母亲,政府一方面协助没有工作的寻找工作,要求有工作的原雇主为其保留工作岗位,另一方面又提供了多样化的儿童保育设施供其选择,同时推动企业创造对于这些母亲友好的氛围,提供灵活的工作时间、各种必要服务等等,不会因为其

母亲身份而影响其升职。对于想自己在家照顾幼儿的母亲,政府提供了产假、育儿假期和各种丰厚的现金福利,而且育儿假可以全部休假照顾幼儿,也可以部分时间工作,部分时间在家照顾幼儿。

三、启示

瑞典和法国的生育率和妇女就业率均居于欧洲各国前列,两个国家实现的路径不尽相同,一个偏重推动性别平等,一个偏重推动工作和家庭平衡。但是由于推动性别平等与推动工作和家庭平衡的政策工具在相当程度上是重叠的,两个国家的政策工具也有相似之处。瑞典育儿假中的“父亲配额”对于推动父亲参与育儿活动有重要作用,而法国多样化的儿童保育模式和企业创造的对于家庭友好的环境则有利于女性实现工作和家庭平衡。这两个国家的经验,对于在面临生育政策调整时继续推动妇女发展都有着重要的借鉴意义。

[参考文献]

- [1]Lohmann, Henning, Peter, Fauke H., Rostgaard, Tine, Spiess, C. Katharina. Towards A Framework for Assessing Family Policies in The EU[EB/OL]. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/towards-a-framework-for-assessing-family-policies-in-the-eu_223883627348.
- [2]European Council. Conclusions of The Council and of the Representatives of The Governments of The Member States, Meeting within The Council, on The Importance of Family-Friendly Policies in Europe and The Establishment of An Alliance for Families. (913/1/07 REV1), 2007.
- [3]Expert Group Meeting, UN. Good Practices in Family Policy Making: Family Policy Development, Monitoring and Implementation: Lessons Learnt[R]. <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm12/EGM2012FINALREPORT.pdf>.
- [4]Haas, L., & Duvander, Ann-Zofie. Leave Policies And Research Country Report: Sweden[R]. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/?S=ohne%3Ftype%3D98%3F.
- [5]UNICEF. *The Child Care Transition: A League Table of Early Childhood Education and Care in Economically Advanced Countries* [M]. Florence: Innocenti Research Centre, 2008
- [6]刘毓秀. 北欧普及照顾与充分就业政策及台湾转化[Z]. “信任·效能·社会创新研讨会 迈向普及照顾服务模式”会议论文, 2009-12-18.
- [7]OECD Family Database. Indicators[EB/OL]. <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>.
- [8]Ketola, Outi and Kare Thomsen, Hanne Warming Nielsen. From Poor Relief to Social Rights and Social Care Services' Clienthood[A]. in Sipila, Jorma, (ed.). *Social Care Services: The Key to the Scandinavian Welfare Model*[C]. Adershot: Ashgate, 1997.
- [9]弗雷德里克·勒普斯. 法国如何就家庭发展制定相关政策[Z]. 中法家庭政策研讨会会议论文, 北京, 2012年3月26-27日.
- [10]CLEISS. The French Social Security System IV Family Benefits[EB/OL]. http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html.
- [11]Fagnani, Jeanne; Danielle Boyer and Olivier Thévenon, Leave Policies and Research Country Report: France [OZ]. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/?S=ohne%3Ftype%3D98%3F.
- [12]Brosses, Marie-Laure. Work-Family Balance: Good Practices from France[A]. in the Report of Make Mothers Matter[R]. <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm12/PAPER-DESBROSSES.pdf>.

责任编辑 玉静