

## 就业生育平衡视角下育儿假政策的性别比较分析

庞宇欣

重庆工商大学 重庆

**【摘要】**近年来，随着育儿假政策在全国各地的陆续颁布和实施，育儿假对父母就业带来的影响及其性别差异也逐渐引起大家的关注。本研究从社会民主主义、保守主义、自由主义国家中分别选取 9 个典型福利国家代表，并将其分为“双职工-政府照顾”、“传统型”与“双职工-市场主导”模式，分别从育儿假带薪时长、假期待遇等对其进行对比分析。分析发现我们应合理安排育儿假时长，建立育儿假期间合理的工资补贴及成本分担机制，同时考虑父亲育儿假专属，缩小休育儿假对就业产生的性别差异，促进女性高质量就业。

**【关键词】**育儿假政策；就业；就业生育平衡

**【收稿日期】**2024 年 12 月 18 日

**【出刊日期】**2025 年 1 月 19 日

**【DOI】**10.12208/j.ssr.20250029

### Gender comparative analysis of parental leave policy from the perspective of employment-fertility balance

Yuxin Pang

Chongqing Technology and Business University, Chongqing

**【Abstract】**In recent years, with the promulgation and implementation of parental leave policies across the country, the impact of parental leave on parents' employment and its gender differences have gradually attracted everyone's attention. This study selected 9 typical welfare state representatives from social democratic, conservative, and liberal countries, and divided them into "dual-income-government care", "traditional" and "dual-income-market-led" models, and compared and analyzed them from the perspectives of paid parental leave duration and holiday benefits. The analysis found that we should reasonably arrange the length of parental leave, establish a reasonable wage subsidy and cost-sharing mechanism during parental leave, and consider the exclusive parental leave for fathers, narrow the gender differences in employment caused by parental leave, and promote high-quality employment for women.

**【Keywords】**Parental leave policy; Employment; Employment-fertility balance

#### 1 引言

我国育儿假政策作为儿童家庭照护支持的一项重要配套政策，受到政府和公众的普遍重视。在 2019 年，我国首次引入“育儿假”概念，由宁夏提出“鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻在子女 0 至 3 周岁期间每年给予夫妻双方各 10 天共同育儿假。”之后，针对育儿假实施具体举措，国家鼓励各地进行探索试点。然而由于引进时间较短，国家层面法律法规建设尚不完善，下发文件多以鼓励性为主，导致各地休育儿假的积极性不高，存在休育儿假影响职业发展的顾虑，育儿假政策实际落地效果不佳。综上，本文从社会民主主义、保守主义与自由主义福利国家中分别选取 9 个典型国家代表，分性别从育儿假带薪时长、假期待遇等

对其进行对比分析，在就业生育平衡的视角下研究育儿假政策的设计及家庭就业状况，并以探究育儿假政策对父母就业率、就业收入和工作时长是否存在影响、存在何种程度的影响及其性别差异为主要目的，针对 OECD 国家父母带薪休假周数、父母平均支付率对父母就业率、就业收入和工作时长的影响分别做相关关系及回归分析，为完善我国育儿假政策，实现女性高质量就业，平衡“家庭—工作”冲突提供经验借鉴。

#### 2 OECD 典型福利国家的育儿假政策梳理

本研究根据安德森关于福利国家的划分，从社会民主主义国家中选取挪威、瑞典和芬兰，保守主义国家中选取法国、德国和奥地利，自由主义福利国家中选取美国、英国和爱尔兰共 9 个典型国家代表，在“双职工

作者简介：庞宇欣（2000-）女，汉族，江苏省南京市，重庆工商大学，硕士研究生在读，研究方向：社会性别。

-政府照顾”、“传统型”与“双职工-市场主导”为典型特征的育儿假政策导向下，分性别梳理育儿假政策的带薪时长、假期待遇，对不同模式下育儿假政策基本特征进行概括总结。

### 2.1 社会民主主义国家——“双职工-政府照顾”模式

社会民主主义模式以挪威、瑞典、芬兰为典型代表。其以高福利为典型特征，各国社会及政府越来越普遍提供公共的儿童照料。北欧的育儿假经过了一百多年的演变，各国基本都经历了产假、陪护假、父母假、父母假配额制这样几个主要阶段，在假期长度、休假人、休假方式等方面经历了很多变迁，这些变迁也集中体现了在不同时期北欧对于国家、性别、工作、家庭等重要问题的立场和目标<sup>[1]</sup>。如瑞典较早的确定了父亲陪产假制度，政府通过将母亲一部分家庭责任转移至父亲和公共领域的方式来鼓励女性就业<sup>[2]</sup>。总的来说，在社会民主主义模式下，各国政府提倡通过国家政策来调节家庭结构和职能，家庭分工的主流模式为“双职工+政府照顾孩子”。育儿假作为家庭政策的重点，其福利待遇是非常优厚的。

具体而言，“双职工-政府照顾”模式下的社会民主主义国家母亲专属育儿假周数、平均支付率及全额同等带薪时长均高于 OECD 国家平均值，主要原因也与国家的普遍性、高福利政策有关，政府主导并承担育儿假相关福利的开支，而个人所承担的福利比重相对减少。

就本文列出三个国家中，其母亲带薪育儿假周数平均为 88.4 周，远高于 OECD 国家均值。其中，芬兰母亲带薪育儿假最长，为 154.3 周，全额同等带薪福利也最为优厚，为 33.3 周。类似的，瑞典、挪威的平均支付率也均在 60% 上下，但母亲育儿假支付率较父亲少 22%，其原因可能是在性别平等的目标导向下，以优渥的育儿休假津贴来吸引并鼓励父亲休假参与育儿。

其中，挪威的育儿假主要限制于 3 岁以下幼儿，总时长为 49 周或 59 周，取决于支付方案，有两种选择：一是 100% 的收入，最高每月 55740 挪威克朗，为期 49 周。二是收入的 80%，最高每月 55740 挪威克朗，为期 59 周。在假期分配设置上，产前 3 周和产后 15 周（共 18 周）给母亲，15 周给父亲，剩下的 16 周或 18 周是可共享的家庭权利。就父亲专属育儿假而言，挪威于 1993 年率先引入父亲配额制度，其父亲育儿假平均支付率也最为丰厚，为 92.3%，相当于全额同等带薪时长 12.8 周。有学者研究指出，自引入以来，父亲配额已被广泛使用，超过 90% 的符合条件的父亲使用全

部或部分假期<sup>[3]</sup>。

瑞典的育儿假设置中，幼儿年龄限制为 12 岁，父母双方各有 240 天假期，其中除 90 天外，其余假期均可转给另一方。育儿假休假方式也非常灵活，可以分为全天、半天、1/4 天或 1/8 天（一小时），父母也可以同时休假 30 天。就支付方式而言，头 390 天为收入的 77.6%，收入上限为 525000 瑞典克朗，最后 90 天每天 180 瑞典克朗。

芬兰的育儿假幼儿年龄限制 3 岁以下，时长为 160 天（约 27 周），其中个人有权享受 10.5 周可转移的家庭护理假，支付方式为头 16 天育儿假收入的 90%，在剩余的期间，收入的 70% 不超过 41629 欧元，40% 不超过 64048 欧元，而针对年收入低于 13713 欧元的，最低补贴为 31.99 欧元，除此之外，芬兰还有多胞胎的照顾政策，即每多生一个孩子延长 84 天。对父亲专属育儿假政策而言，芬兰有一个奖金制度，如果父亲使用 12 天的共享育儿假，他们就可以额外获得 12 天，这些制度有效的让父亲更多参与到育儿活动中。

### 2.2 保守主义国家——“传统型”模式

保守主义模式以法国、德国、奥地利为典型代表。如在德国，针对每个孩子，其父母都拥有最多为 3 年的“父母生育假”，虽以“无薪”休假，但雇员有权申请“父母生育津贴”，并在 2007 年进行育儿假福利改革，其政策目标为加强母亲在分娩后重返工作岗位的动力，如所有母亲无需进行经济状况调查即可获得福利。这些福利通常取代上次净收入的 67%，最低和最高金额固定为每月 300 欧元和 1800 欧元。并鼓励“夫妻合作育儿”。但总的来说，保守主义模式下传统的福利制度提供支持女性就业的社会服务少于社会民主主义模式，生育女性主要承担照顾孩子的责任，是获得家庭收入的辅助者，家庭分工的主流模式为“男性挣钱养家+女性兼职工作并照顾孩子”<sup>[4]</sup>。政府在这一过程中，仍然提供主要福利开支，而市场则起到辅助的作用。

就育儿假相关设置看，母亲带薪育儿假周数低于 OECD 国家均值，且远低于“双职工-政府照顾”模式下的母亲带薪育儿假周数，平均支付率也在 OECD 国家均值上下。其中，德国的支付率最为慷慨，达到 65%，法国对父母的育儿假周数和待遇设置一视同仁，而奥地利与之相比，有关育儿假政策的福利待遇最少，母亲只休 6 周的带薪育儿假，全额同等带薪时长为 2.5 周，而父亲则不享有育儿假权利。

具体来看，法国的育儿假支付方式分孩子数量而定，且对于双方兼职工作有一定的补贴。对于只有一个

孩子的父母,产假结束后12个月每月422.21欧元,其中,父母中的任何一方最多只能领取6个月的补助,剩下的6个月留给父母中的另一方;而对于有两个或两个以上孩子的父母,每月支付422.21欧元,直到孩子满三岁,其中,父母中的任何一方最多只能领取24个月的津贴,剩下的12个月留给父母中的另一方。

德国的育儿假最多三年,主要在产假后10个月(+2)支付父母津贴,金额为父母平均净收入的67%,最高限额为每月1800欧元;即使父母之前没有收入,最低支付额也是300欧元。除此之外还实行收入差异制,对于低收入补助家庭还有额外补助,月收入低于1000欧元的人,每增加2欧元,他们的福利增加0.1%。而对于高收入家庭,则进行一定的削减,当月收入超过1200欧元时,每增加2欧元,他们的福利减少0.1%,最低为平均净收入的65%(达到1240欧元)。

奥地利的育儿假限制为孩子2岁,父母可以在灵活的统一费率育儿津贴和与收入相关的育儿津贴之间进行选择,若选择统一费率,每天15.38至35.85欧元,取决于所选择的支付期限(365至851天,如果父母双方都休假,则延长25%);若选择与收入相关,收入的80%,最高限额为每月2100欧元,为期12个月(如果父母双方都休假,则为2个月)。值得注意的是,奥地利的父母育儿假不允许同时休。

### 2.3 自由主义国家——“双职工-市场主导”模式

自由主义模式以美国、英国、爱尔兰为典型代表。在自由主义国家的文化观念中,大多强调个人主义和个人自由,育儿被认为是家庭和个人的私事,政府不应过多干预,由于劳动力市场极具灵活性,育儿假对工作的职业发展和人力资本的负担增加产生负面影响,使得推行育儿假政策变得及其困难。英国、爱尔兰政府除产假外并不提供育儿假时间支持,而美国政府并不提供生育时间支持,政府极少发展公共育儿服务,但拥有高度发达的私人服务市场,对生育女性就业持开放态度,家庭分工的主流模式为“双职工+家庭从市场购买幼儿照顾服务”。总的来说,倾向于将女性当作劳动力看待,同时辅以经济形式支持育儿活动。

“双职工-市场主导”模式的主要特征为国家市场化程度极高,政府较少承担育儿相关福利,大多采取个人在市场购买育儿服务的方式,个人是福利保障下的主要承担者,因此,国家以发达的私人育儿服务为主要特征,以政府越少的干预为主要目标导向。相应的,女性同男性一样,有相当大平等的机会进入劳动力市场,参与就业和竞争。自由主义国家以双职工家庭为主,但在

家庭政策方面与社会主义国家相区别,主要是市场占据主导地位,强调政府的非必要不干预。

在带薪育儿假设置上,美国和英国均没有父母带薪育儿假周数,只有无薪休假的权利(其中美国12周,英国18周),爱尔兰仅有7周的父母带薪育儿假,支付率也相对较低,为22.6%,相当于全额同等时长的0.5周。总的来看,“双职工-市场主导”模式主导下的育儿假带薪周数和福利待遇远远低于OECD国家均值,符合政府非必要不干预的政策导向。

#### 2.4 不同模式下带薪育儿假与支付率比较

在不同模式下的父母带薪育儿假周数与支付率的对比中,与OECD国家均值相比,“双职工-政府主导”模式的育儿假带薪周数和支付率最为慷慨。具体而言,其提供母亲的带薪育儿假周数最长,为“传统型”模式下的三倍多,与其他模式相区别,父亲育儿假平均支付率最为慷慨,且超越了母亲育儿假平均支付率,与其率先打破男性在性别规范下与家庭育儿的隔离,用高支付率吸引父亲使用育儿假,以期实现父母共同参与育儿的政策目标导向相一致。

“传统型”模式中,母亲带薪育儿假周数和父亲育儿假平均支付率略低于OECD国家均值,总的来说育儿假政策福利处于OECD国家的中等水平,政府承担一定的育儿责任,不存在政府承担大部分福利开支,也没有放任由市场机制主导,针对性别差异而言,母亲的带薪育儿假周数和支付率均高于父亲,尽管经过几次育儿假福利改革,鼓励夫妻共同育儿,但在政策设置上仍然存在一定程度的性别偏倚。

“双职工-市场主导”模式下的父母带薪育儿假周数和支付率远远低于OECD国家均值,政府几乎无设置育儿假相关福利政策,因此也不存在明显的性别差异。在市场机制主导下,双职工家庭的休假设计与意愿有更大的可能性依靠于双方的经济因素,休育儿假的选择更为灵活和开放。

综上,一方面,OECD国家在育儿假福利政策方面的设置有一定的共性,由一开始作为女性产假的延长,针对女性的福利设置,到探索家庭,尤其是双职工家庭共担育儿的责任,鼓励父亲休育儿假,逐渐形成了较为完善的福利政策;另一方面,针对不同典型国家不同国情而言,在不同的政策背景和目标导向下,其育儿假福利政策并不完全相同,有其显著差异性,需要对此进行对比分析。

### 3 OECD 典型福利国家分性别就业状况梳理

该部分延续上文的福利国家及模式的划分,因数

据库相关数据的缺失,对社会民主典型国家做了细微调整,从社会民主主义国家中选取丹麦、瑞典和芬兰,保守主义国家中选取法国、德国和奥地利,自由主义福利国家中选取美国、英国和爱尔兰共 9 个典型国家代表,在“双职工-政府照顾”、“传统型”与“双职工-市场主导”模式导向下,分性别梳理家庭的就业状况 对不同模式下有关就业性别差异的基本特征进行概括总结。

### 3.1 社会民主主义国家家庭就业状况

在社会主义民主国家育有 14 岁以下儿童的家庭中,父母全职的占比均过半,其中瑞典父母全职高达 71.1%,一部分原因和瑞典长期的性别平等政策导向有关,社会文化氛围中鼓励男性参加家庭生活和育儿工作,一定程度上缓解了传统女性的就业—生育压力,使得全职家庭成为更多瑞典居民的选择。

总体来说父母全职比例远超 OECD 国家均值,而“一个半收入”家庭、一份收入家庭和失业家庭均略低于 OECD 国家均值,这也符合典型“双职工家庭”特色。一方面,在这些国家中,高福利待遇一定程度上减缓了家庭的经济压力,有利于父母生育后重返劳动力市场,另一方面,社会主义民主国家重视性别平等的社会文化氛围,鼓励女性进入劳动力市场,有利于母亲职业发展。同时,双职家庭比例突出也是完善的社会保障体系作为安全网的一种体现。

### 3.2 保守主义国家家庭就业状况

在保守主义国家中,双全职家庭的占比低于 OECD 国家均值,为 34.8%,其中德国全职家庭仅占 26.8%,从性别角色定位看,德国的传统家庭模式仍然占主流,即男性是主要收入来源,而女性则更多承担育儿照顾的责任,因此德国的“一个半收入”家庭占比远高于双全职家庭的占比。

总体来看,保守主义国家“一个半收入”家庭占比远高于 OECD 国家均值,和双全职家庭比例近似,是主要的家庭就业状况类型。其中奥地利“一个半收入”家庭的占比高达 40.8%,远高于全职家庭 27.9%,是奥地利家庭就业状况的主要组成部分。造成这种现象的一部分原因受到传统男性养家,女性育儿的观念,很多家庭以男性外出全职工作,而女性则留在家中或做兼职工作补贴家用为特征,另一方面在较高的收入水平下来看,当家庭中一个全职收入可负担起整个家庭的生活开支时,双全职家庭的吸引力便有下降的趋势,其中一方也可以有兼职或不工作等更多的选择。

### 3.3 自由主义国家家庭就业状况

在自由主义国家中,双全职家庭占比略低于

OECD 国家均值,为 43.6%,其中美国的全职家庭占比最高,为 60.6%,这与在几乎完全开放的市场经济体制下,男女双方在就业方面的相对平等竞争以及较大的生活和育儿成本开支密不可分,当有两份全职收入时,可以一定程度上缓解因育儿带来的巨大经济压力。除此以外,美国的一个全职收入家庭比例也较高,为 36.6%,远超 OECD 国家均值,这可能与美国很多家庭推崇“父母亲自陪伴孩子十分重要”的育儿观念有关。

而英国“一个半收入”家庭的占比多于双全职家庭,为 32.7%,也远高于 OECD 国家的均值,而双全职家庭占比相对其他自由主义国家而言较低,为 32.5%,低于 OECD 国家均值 14.4%,其背后的影响因素较为广泛,如一方面,英国的个人所得税和国民保险制度使得双全职收入家庭进入更高税率结算的可能性越大,从而实际得到的收入减少,育儿家庭可能会转而选择其他方案,如一个全职,一个兼职,也能同时更好的平衡家庭和生活;另一方面,英国的育儿假政策也鼓励双方中的一方在生育后选择兼职工作,并提供相对灵活的工作时间和工作场所的安排,吸引父母兼职。

### 3.4 不同模式下家庭就业状况比较

在三种典型国家的对比中,双全职家庭的差异显著,其中社会民主主义国家父母全职的比例最高,达到 64.2%,保守主义国家双全职家庭占比最低,为 34.8%,低于 OECD 均值 12.1%,这从侧面反映出各个模式下不同的社会文化氛围。同时,“一个半收入”家庭中,社会民主主义国家占比最低,仅为 9.6%,是其他两个模式的三分之一,而保守主义国家和自由主义国家均高出 OECD 国家均值近 15%,这与他们高昂的儿童保育成本使得一方选择兼职或不工作更为经济有关,也有部分国家育儿假政策本身对“一个半收入”家庭的优惠偏倚有关。

对于一个全职收入家庭,三种模式导向下的差异呈阶梯式分布,即社会民主主义国家占比最低,其次保守主义国家,最后是自由主义国家,前两种均未达到 OECD 国家均值,而自由主义国家略高于 OECD 国家均值,可能的原因是自由主义国家较少的政府干预、育儿津贴补助及普惠低廉的托育服务,使得家庭托育孩子成本较高,因此,当一名有全职收入的家庭可以维持家庭生活时,倾向于让另一方在家全职照顾孩子。

总的来说,不同模式下的平衡工作—家庭的政策导向不同,国家家庭就业状况分布也各异。但纵观 OECD 国家均值,双全职家庭仍然是最主流的形式,而“一个半收入”和一个收入家庭占比也相对较大,究竟

谁选择工作,谁选择家庭,下文将主要介绍不同模式下工作时长分布的性别差异。

#### 4 启示与建议

本研究通过将 OECD 国家分成三种典型福利国家,分别对比育儿假福利政策、家庭就业状况及分性别的工作时长,发现高福利育儿假政策,弹性的育儿假安排有利于缩小劳动力市场的性别差异,促进性别平等。对此,针对我国目前育儿假初步阶段遇到的一些问题,给予我国育儿假政策的建设一定的启发与借鉴。

##### 4.1 合理的育儿假时长安排并设立灵活的休假制度

###### 4.1.1 合理的休假时长设置

产假过长可能会让女性在职场中面临更大的歧视和排斥,提高她们的就业门槛、降低职业升迁机会<sup>[5]</sup>。类似的,过长的育儿假对职业发展,尤其是女性的职业发展有显著的负面影响,而过短的育儿假休假时长达不到理想的政策效果,因此合理的休假时长设置至关重要。而一年左右的育儿假时长较为合适,孩子年龄限制为 3 岁,其中三个月是父母共享育儿假,剩下九个月由父母申请轮流休假,在育儿假期间,给予父母一定的育儿假津贴补贴。

###### 4.1.2 灵活的休假制度

首先,可以参照 OECD 国家育儿假相关政策,采取部分时间工作制、间歇性休假等弹性休假方式,以满足不同家庭的多样化需要<sup>[6]</sup>,即父母可以根据自身的实际情况,选择育儿假休假时间,可以分长阶段休假,也可以分短阶段休假;其次,允许临时休假,即额外休假权利,部分 OECD 国家设立临时照护假以帮助父母应对子女生病等突发情况,缓冲家庭与工作之间的矛盾。日本家庭每年有 5-10 天的儿童照料假,瑞典家庭出现孩子生病等突发情况可以使用上限为 120 天<sup>[7]</sup>。因此,父母可以在孩子生病或家长会等特殊情况下申请临时育儿假,每个家庭每年时长不超过 10 天,在孩子 0-8 岁时均可享受该权利;最后,设立灵活的休假场所,参考 OECD 国家的家庭友好型工作场所实践,在育儿假期间,父母可以根据工作需要,与单位协商调整工作时间和地点,实现远程办公或弹性工作制,以期更合理的分配时间,平衡家庭—工作责任。

##### 4.2 建立育儿假期间合理的工资补贴及成本分

##### 担机制

###### 4.2.1 恰当的工资补贴机制

就育儿假期间工资的补贴标准而言,按照职工正常工资的一定比例发放;同时,根据国家生育政策,育儿假补贴期限可设定为产假后的前 6 个月;对于发放的方式,可以由企业先行垫付,后续通过政府补贴渠道予以报销。

###### 4.2.2 合理的成本分担机制

育儿假期间的津贴成本,可以建立政府、企业及个人三位一体的成本分担机制。如借鉴 OECD 国家设立专项基金,对符合条件的企业进行补贴。补贴金额可根据企业规模、职工人数和育儿假职工比例等因素确定。

#### 参考文献

- [1] 周培勤.北欧育儿假政策变迁的性别分析[J].妇女研究论丛,2013,(01):85-91.
- [2] 王玥,毛佳欣,李楠楠.女性就业视角下 OECD 国家生育支持政策效果研究——基于模糊集定性比较分析[J].人口学刊,2023,45(06):81-96.
- [3] Kitterød RH, Halrynjo S, Østbakken KM.Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?[J] Report 2017: 2. ISF, Oslo.2017
- [4] 刘闰峰,姜荣萍.提升女性就业和生育兼容性的路径选择——基于对国外家庭支持政策制度设计的分析[J].行政与法,2021,(03):65-74.
- [5] 杨菊华,杜声红.部分国家生育支持政策及其对中国的启示[J].探索,2017,(02):137-146.
- [6] 杨凡.父母育儿假:发达国家的实践及对中国的启示[J].人口与健康,2021,(08):33-34.
- [7] 赵金鹏.OECD 国家生育假期政策对我国的启示[J].劳动保障世界,2019,(24):17.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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



OPEN ACCESS