

# 女性、工作与经济： 性别平等带来的宏观经济收益

作者：Katrin Elborgh-Woytek、Monique Newiak、  
Kalpana Kochhar、Stefania Fabrizio、Kangni Kpodar、  
Philippe Wingender、Benedict Clements 和 Gerd  
Schwartz

国际货币基金组织

战略、政策与检查部以及财政事务部

## 女性、工作与经济： 性别平等带来的宏观经济收益

Katrin Elborgh-Woytek、Monique Newiak、Kalpana Kochhar、  
Stefania Fabrizio、Kangni Kpodar、Philippe Wingender、Benedict Clements 与 Gerd Schwartz 撰写

Siddharth Tiwari 和 Carlo Cottarelli 授权发布

2013 年 9 月

免责声明：本工作人员讨论备忘录代表作者观点，并不代表基金组织的观点或政策。本文所表达的观点应属于作者，并不属于基金组织、其执行董事会或其管理层。现发布本工作人员讨论备忘录，以征求意见和进一步讨论。

JEL 分类号：

E2, J3, J4, O1

关键词：

女性劳动力参与；劳动力市场；性别差距；性别平等的  
宏观经济学收益

作者电子邮箱：

[katrin@elborgh.eu](mailto:katrin@elborgh.eu); [mnewiak@imf.org](mailto:mnewiak@imf.org);  
[kkochhar@imf.org](mailto:kkochhar@imf.org); [sfabrizio@imf.org](mailto:sfabrizio@imf.org);  
[kkpodar@imf.org](mailto:kkpodar@imf.org); [pwingender@imf.org](mailto:pwingender@imf.org);  
[bclements@imf.org](mailto:bclements@imf.org); [gschwartz@imf.org](mailto:gschwartz@imf.org)

## 目录

摘要	4
劳动力市场差距对宏观经济的影响：是否与性别问题有关？	4
女性劳动力的参与：典型事实	6
存在性别差异的劳动力市场特点	8
推动女性劳动力参与率提高的政策	13
A. 财政政策	13
B. 增加女性劳动者需求的政策	15
C. 其他政策措施	16
基金组织增强女性经济角色的进一步工作	16
专栏	
1. 提高女性劳动力参与和性别平等的政策：发达市场经济体	18
2. 改善女性劳动力参与和两性平等的政策：巴西	19
3. 改善女性劳动力参与和促进两性平等的政策：发展问题	20
4. 印度的教育、女性劳动力参与和人口红利	21
附件	
1. 基金组织对性别相关政策的分析	22
2. 家庭福利	25
图	
1. 女性劳动力参与人口占女性总人口的百分比（15 周岁以上），1990-2011 年	6
2. 性别差距和男性劳动力参与率	7
3. 女性劳动力参与和开发	7
4. 2011 年女性劳动力参与率，占女性总人口的百分比（15 周岁以上）	8
5. 女性教育和劳动市场成果	11
6. 亚太经合组织国家的正式退休年龄，2011 年（年龄）	14
7. 禁止雇用性别歧视的法律意识（调查对象百分比）	15
附件 表	
2.1. 先进国家的家庭福利	25
2.2. 新兴国家的家庭福利	26
参考文献	27

## 摘要

在世界总人口中，妇女所占比例稍稍过半，但在可衡量的经济活动、经济增长以及人类福祉方面，妇女的贡献却远低于潜在水平，这带来了严重的宏观经济后果。尽管最近几十年有了显著进步，但全世界劳动力市场的划分依然受性别因素主导，而迈向性别平等的脚步似乎也缺乏进展。女性劳动力参与率（FLFP）仍低于男性参与率，大多数无偿劳动的从事者都是妇女，并且，即使从事的是有偿劳动，妇女在非正规部门和贫困群体中所占比例仍然过高。她们的工资也与男性同事的工资存在巨大差异。在很多国家，劳动力市场中的扭曲因素和歧视做法限制了妇女选择有偿劳动的自由，女性高管和女企业家的数量依然极低。

增长、就业和包容性这三方面的挑战是密切相关的。增长和稳定是确保妇女获得所需机会的必要条件，而妇女在劳动力市场中的参与程度也是能否实现增长和稳定的重要一环。特别是在高速老龄化的经济体，女性劳动力参与率的上升可以减轻劳动力总量缩减所产生的影响，从而促进经济增长。在发展中经济体，妇女若获得更好的机遇（例如女童入学率提高），也将能推动经济的更全面发展。

本文具体探讨了妇女劳动参与的重要特性、限制妇女经济潜能全面发展的不利因素，以及可采取的相应政策。如能通过政策的实施消除劳动力市场的扭曲因素，创造一个人人平等的竞争环境，那么妇女便有机会发展自身潜能，在经济生活中扮演更重要的角色。本文中的分析既是基于基金组织的监督和研究工作（附录 1），又吸收了学术界及其他国际金融机构的研究成果。

## 劳动力市场差距对宏观经济的影响：是否与性别问题有关？

1. 充分证据表明，当女性有能力充分发挥其在劳动力市场的潜力时，可以带来可观的宏观经济收益。（Loko 和 Diouf, 2009 年；Dollar 和 Gatti, 1999 年）在某些地区，劳动力市场中的性别差距对人均国内生产总值造成的损失（Cuberes 和 Teignier, 2012 年）高达约 27%。Aguirre 等人（2012 年）表明，将女性劳动力参与率（FLFPR）提高到具体国家的男性劳动力参与水平，有助于提高国内生产总值，例如，在美国，可推动国内生产总值提高 5%，在日本提高 9%，在阿联酋提高 12%，在埃及提高 34%。基于国际劳工组织（劳工组织）的数据，Aguirre 等人（2012 年）估计，在全球有潜力推动国内经济发展的 8.65 亿女性中，8.12 亿生活在新兴国家和发展中国家。

2. 在迅速老龄化的经济体中，女性劳动力参与率的提高可以缓解劳动力萎缩的不利影响，促进经济增长。例如，在日本，如果女性劳动力参与率达到七国集团国家的平均水平，每年潜在增长率可能上升约 0.25 个百分点，可使人均国内生产总值与基线情况相比永久性增长 4%（基金组织，2012 年 c）。随着女性的教育水平较高，女性劳动力参与率的提高还有助于提高劳动力的熟练程度（Steinberg 和 Nakane, 2012 年）。

3. 在发展中经济体中，为女性获得和掌控收入提供更多机会，有利于更为广泛的经济增长，例如提高女童学校入学率。与男性相比，女性更有可能将其家庭收入的一大部分投资于子女教育。劳工组织表明，在发展中经济体中，女性的工作，无论是有偿还是无偿工作，可能是最重要的减贫驱动因素（Heintz, 2006 年）。因此，女性劳动力参与率和收入的提高可以促进儿童，包括女童的入学支出增加，当受过教育的女性成为女性角色榜样，可以带来良性循环（Aguirre 等人，2012 年；Miller, 2008

年)。Stotsky (2006 年 b) 假设, 在发展中国家, 女性相对缺乏机会, 这抑制了经济增长; 经济增长可使这些不利条件得到改观。

4. 平等获得投入品, 可以提高由女性所有的公司的生产力(Do Levchenko 和 Raddatz, 2011 年)。研究发现, 男性所有公司与女性所有公司之间的生产力差异主要来源于获得生产性投入方面的差异。(Blackden 和 Hallward-Driemeier, 2013 年)。更平等地获得生产性资源, 将缩小上述生产力差距, 可带来可观的产出收益(世界银行, 2011 年)。

5. 在平等基础上雇佣女性有利于公司更好地利用可用人才库, 并对增长产生潜在影响(Barsh 和 Yee, 2012 年; 美国康奈尔大学高级人力资源研究中心, 2011 年)。虽然尚存争议, 证据表明, 女性参与董事会和高级管理层会对公司的业绩产生积极影响。<sup>1</sup>雇用女性管理人员的公司可以更好地服务于女性占主导地位的消费者市场(CED, 2012 年; 美国康奈尔大学高级人力资源研究中心, 2011 年), 并且, 存在性别多样性的董事会有更为全面的视野, 从而能进一步加强公司治理(经合组织, 2012 年; Lord Davies, 2013 年)。此外, 女性在决策职位中占据更大份额可以降低高风险金融交易的比例, 这些金融交易通常由男性交易员进行(Coates 和 Herbert, 2008 年)。

---

<sup>1</sup> Dezso 和 Ross (2011 年) 分析了以创新为重点的公司, 发现在最高管理层中的女性代表有利于推动业绩的提高。McKinsey (2008 年) 表明高层管理团队中有三名及以上女性参与的公司所有 9 项组织性评估指标中(包括领导、工作环境与价值、协调和控制)均得分较高。这一结果得到 Catalyst (2004 年) 此前的研究的支撑, 该研究发现性别多样性和财务业绩存在着正相关性(股本收益与股东总回报)。

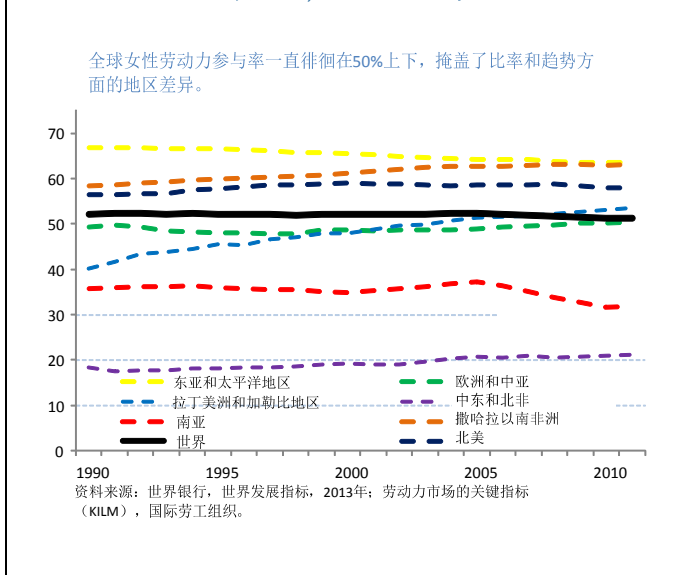
## 女性劳动力的参与：典型事实

6. 平均女性劳动力参与率仍然较低，处于 50%左右，在不同的区域，其水平和趋势各不相同(图 1)。虽然女性目前代表 40% 的全球劳动力(世界银行，2011 年)，但女性劳动力参与率在过去两年来一直徘徊在 50%左右。平均参与率掩盖了水平和趋势方面的重大地区差异：女性劳动力参与率从中东和北非地区的 21%到东亚与太平洋地区以及撒哈拉以南非洲地区的 63%以上不等。<sup>2</sup>过去两年来，拉丁美洲和加勒比地区女性劳动力参与率虽然出现约 13 个百分点的强劲增长，但在南亚，该比率却一直在下降，同时在欧洲和中亚，该比率一直缺少变化。<sup>3</sup>

7. 男性和女性参与率之间的差距有所缩小，但在大部分地区依然较大。平均性别参与差距，即男性和女性劳动力参与率之间的差，自 1990 年以来一直在缩小，这主要是由于全球范围内男性劳动力参与率的下降，但上述差距依然较大(图 2)。性别差距因地区不同而呈现出较大差异，中东和北非地区性别差距水平最高(51 个百分点)，其次是南亚和中美洲(35 个百分点以上)，在经合组织国家以及非洲东部和中部，差距水平最低(约 12 个百分点)。

8. 性别差距水平差异较大，即便在经合组织国家之间。例如，日本劳动力市场中的性别差距指数为 25 个百分点，而主要发达经济体的平均值为略高于 10 个百分点，瑞典仅为 6 个百分点。在经合组织成员国中，女性就业集中在服务部门，该部门吸纳了 80% 的女性就业人口，与之相比，该部门吸纳了 60% 的就业男性。该部门内，女性在保健和社会服务职位占据了过高份额，其次是教育职位(经合组织，2012 年)的职业。劳工组织进行的分析认为，女性在地位和薪酬较低的部门比例过高(劳工组织，2010 年)。

图 1：女性劳动力参与人口占女性总人口的百分比（15 岁以上），1990-2011 年

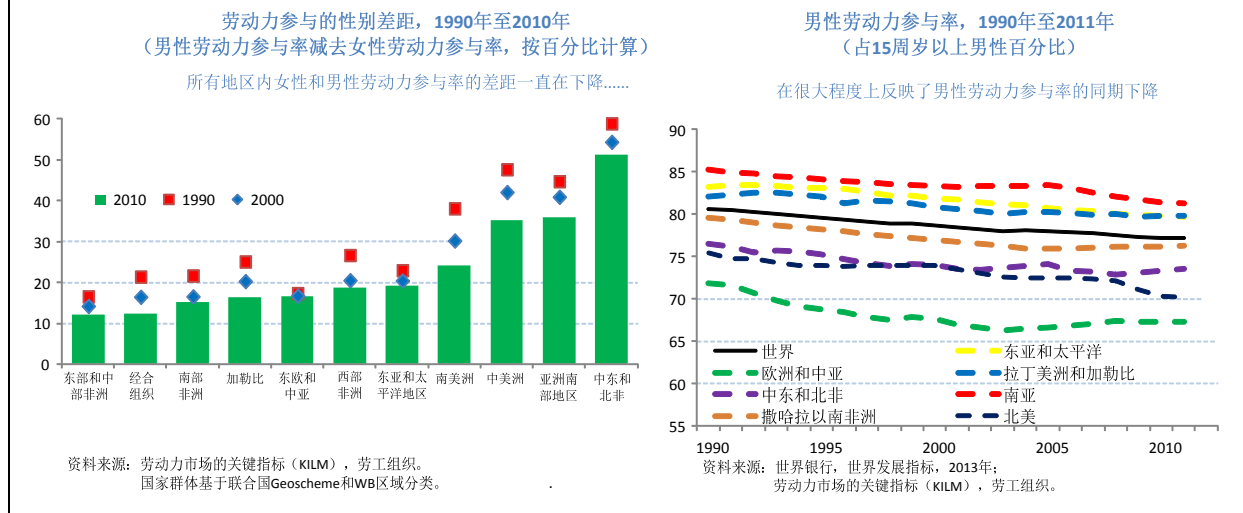


<sup>2</sup> 世界银行的国家群体定义适用于基于 WDI 数据的所有图表和图表板。

<sup>3</sup> 各国女性参与率的差异也反映了服务产业市场化的差异 (Freeman 和 Schettkat, 2002 年)

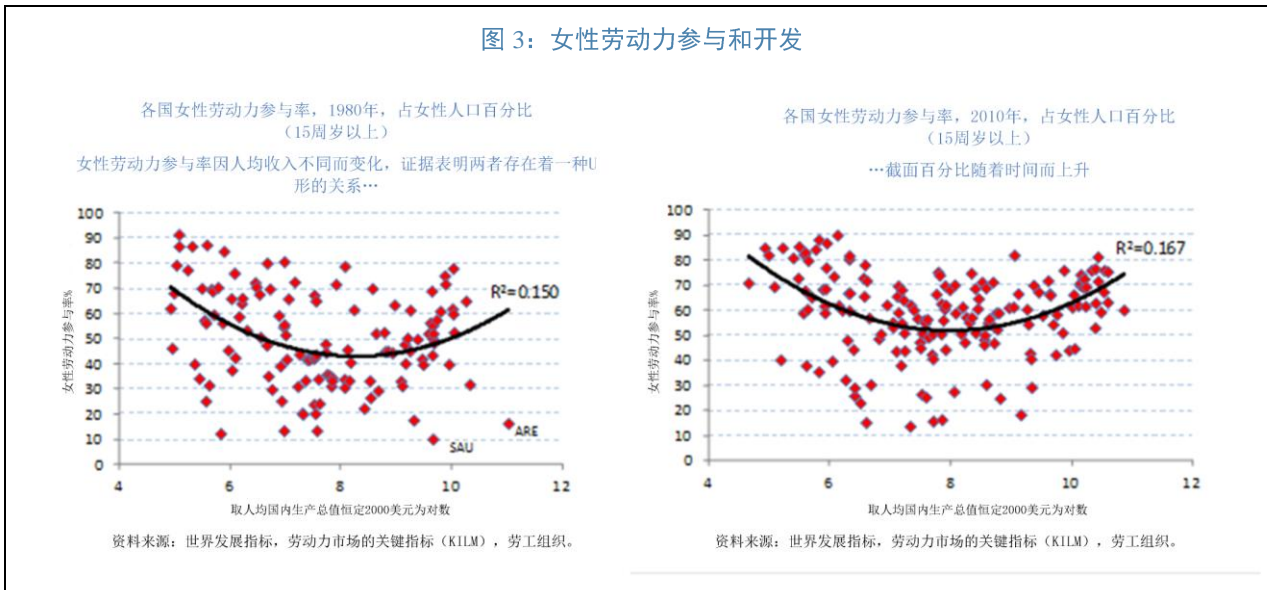


图 2：性别差距和男性劳动力参与率



9. 女性劳动力参与率因人均收入不同而变化，证据表明两者存在着一种U形关系(图 3和图4)。在人均收入较低的情况下，高女性劳动力参与率反映了在没有社会保障计划情况下工作的必要性。随着家庭收入的提高和社会保障的增加，女性得以撤出劳动力市场，从事家务劳动和照顾孩子。在收入水平较高的先进国家和地区，由于更好的教育水平、较低的生育率、节省劳动的家务科技和市场化的家庭服务，女性劳动力参与率又开始上升（Duflo，2012年；Tsani 等人，2012年；世界银行，2011年）。研究发现，U型关系随着时间的推移仍保持稳定，在排除国家特征因素后也仍然适用。<sup>4</sup>

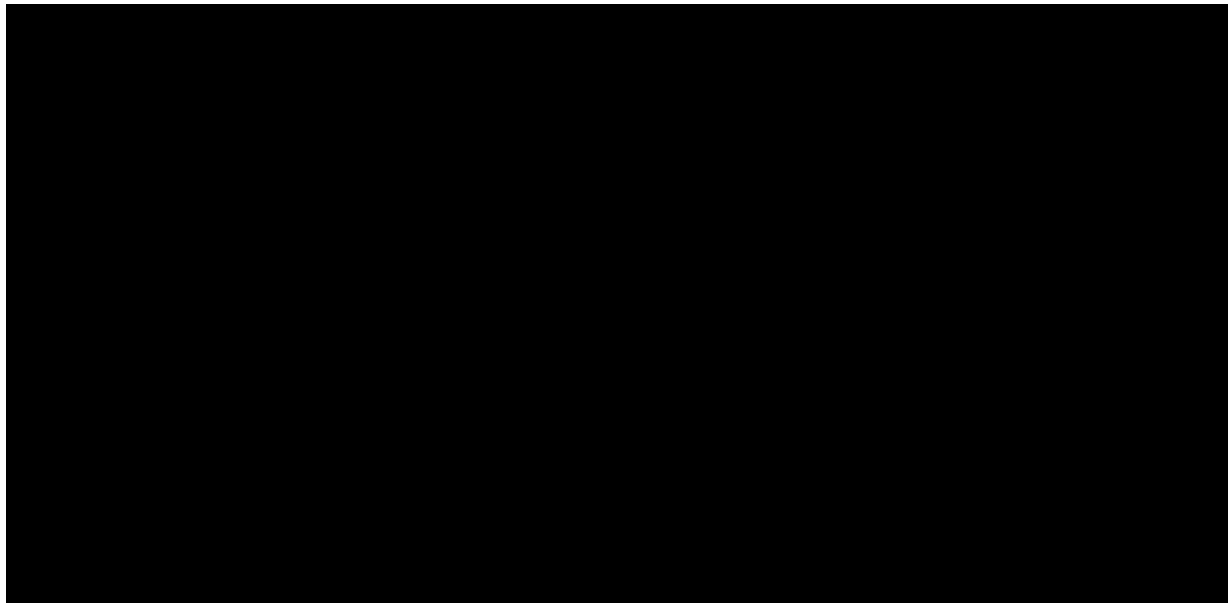
图 3：女性劳动力参与和开发



<sup>4</sup> 例如，Mammen 和 Paxson（2000年）复制了Golden发现的u型关系（1995年），用于处理1970年、1975年、1980年和1985年的跨国数据，发现无论劳动力参与是否仅限于45-59岁的女性还是包括年轻妇女，都可以发现类似的模式。合并数据并考虑到特定国家影响时，研究结果显示，二次拟合仍然能够得出较好的数据预测。

10. 在教育领域的性别差距一直在缩小，但女性识字率仍然落后于男性。<sup>5</sup>初等教育教育中的性别差距已经很大程度上闭合，女性初等教育入学率与男性初等教育入学率的比率达到 94%，即使是在最不发达国家（图 5）。中等教育中，女性与男性招生比例的比率平均为 97%，目前，女性比男性更有可能修读高等教育课程。然而，与男性相比，女性识字率依然较低，特别是在南亚、东亚和非洲北部地区。

图 4：2011 年女性劳动力参与人口占女性总人口的百分比（15 周岁以上）  
世界各国女性劳动力参与率存在巨大差异



资料来源：世界银行，世界发展指标，2013 年，国际劳工组织数据库。

## 存在性别差异的劳动力市场特点

11. 女性通过大量的无偿工作为经济福利做出重大贡献，例如养育子女和家务劳动，这些工作往往不被察觉，且并未纳入国内生产总值。<sup>6</sup>女性参与劳动市场的能力受到大量无偿工作之占用时间的限制。平均而言，女性花在家务劳动上的时间是男性的两倍，花在孩子看护上的时间比男性多四倍以上（Duflo，2012 年），从而使男性家庭成员可以腾出时间参与正规劳动。在经合组织国家中，女性每天从事无偿工作（包括护理工作）的时间平均比男性多约 2 个小时以上，无论其配偶的就业状况如何（Aguirre 等人，2012 年）。<sup>7</sup>其结果是，在许多国家，在总工作时间方面——有偿和无偿工作的总

<sup>5</sup> 在图 2 和图 5 中，世界银行对于劳动力参与率的定义适用于并涵盖兼职工作。

<sup>6</sup> 国民收入总量一贯忽略对于无偿经济因素的适当核算（Stotsky，2006 年 b）。此类工作占国内生产总值的程度反映了这些服务的市场化，在不同的国家情况各不相同（Freeman 和 Schettkat，2002 年）。女性在劳动力市场中的有限参与导致衡量经济活动的程度较低，在一些国家，潜在经济活动面临的差异高达 34%（Aguirre 等人，2012 年）。

<sup>7</sup> 男性往往从事偶然性质的家务劳动，这种劳动更易于符合其工作日程，而女性主要承担日常家务劳动责任，不论其他工作的压力均需要进行。



和，包括旅行时间——性别差异指数接近于零（经合组织，2012年）。Heintz 表明（2006年），市场和家庭工作的性别分配，再加上女性的低收入潜在性，在家庭层面强化了已有的性别差异。

12. 在经合组织国家间，有偿工作时间和兼职工作参与方面的性别差异仍然很大。兼职工作仍然是一个以女性为主体的领域，并且，鉴于持续存在的性别角色，兼职工作往往是平衡工作与家庭责任的唯一解决办法（劳工组织，2010年）。在许多发达经济体中，女性更多地参与兼职工作，中断职业以照顾孩子，这种具有性别特点的职业道路导致女性老年贫困的风险更高。兼职工作往往作为女性劳动力市场参与的一个先决条件，但同时也会维持现有的性别角色，从而为职业生涯发展带来不利因素（经合组织，2012年）。<sup>8</sup>

13. 此外，还存在着与性别相关的重大薪酬差距，即便处于同一职位上，即便考虑到个人特点，包括教育背景。在经合组织国家中，性别工资差距，即男性与女性中值工资差异除以男性中值工资的值，约为16%（经合组织，2012年）。职业隔离和工作时间减少，以及工作经验方面的差异，平均可以解释约30%的工资差距。对于年轻女性，工资差距较小，而在生育和养育孩子期间，工资差距急剧增加，呈现出额外的“孕产罚款”，差距指数在经合组织各国约为14%。工资差距在新兴经济体之间显示出较大差异，在中国、印度尼西亚和南非相对较大。在中东和北非地区差距较小，原因为女性的雇佣就业份额较小，且其教育水平往往高于其男性同事。在一些国家，具有较高的教育程度的女性和男性的收入差异甚至更为显著（经合组织，2012年）。

14. 自主就业中的性别收入差距甚至高于雇佣就业，其中一个解释性因素为，女性打理生意的时间较少。平均而言，女性所有的企业注册利润和劳动生产率低于男性所有的企业，原因包括企业规模、资本密集度以及外部资金和生产性资源获得的更多限制（经合组织，2012年）。<sup>9</sup>

15. 在许多国家，缺乏基本生活必需品和基本权利制约了女性参与正规劳动市场或成为企业家的潜力。在一些新兴和发展中经济体，对女性独立流动性和市场工作参与的限制制约了其经济潜力（世界银行，2011年）。女性在非正规劳动部门占主导地位，这一部门就业状态不稳定、保护力度较低，大多数为非熟练工作、收入不稳定（劳工组织，2012年a；Campbell和Ahmed，2012年）。她们拥有的财产和继承权有限，信贷获得机会也有限。在农业方面，特别是在非洲，相对于男性，女性经营的土地面积较小，耕作的作物收益较少，获得的农业投入也比较有限（世界银行，2011年）。

16. 在许多发达经济体中，税收制度通过对第二收入者设置高税契为女性劳动力参与施加了强大的抑制因素。<sup>10</sup>如果对家庭收入而非个人收入征税，适用于第二收入者——经常为已婚女性——的税契会高于同等条件的单身女性。家庭征税和与家庭有关的税项元素（如强制性联合报税、受扶养配偶津贴和家庭收入的税收抵免条件）仍然很普遍，虽然许多经合组织国家已转为个人所得税。

17. 在世界各国，高级职位和企业家中的女性代表比重仍然很低。例如，2008年至2012期间，在标准普尔的500家公司中，女性首席执行官的比例保持在4%。<sup>11</sup>27个欧盟国家中，雇佣员工的企业主

<sup>8</sup> 在欧洲，仅有3%的女性和1.5%的男性在下一职业阶段从兼职工作状态转为全职雇佣状态。

<sup>9</sup> 这一差异的原因没有经过充分调查。可能的解释包括歧视性做法，女性所有企业规模较小，以及中小型企业获取信贷方面面临的普遍困难（经合组织，2012年）。

<sup>10</sup> Stotsky（1996年）分析了税务系统中的性别偏见，性别偏见可以采取显性和隐性形式，这反映了社会的基本准则。个人所得税中的显性性别歧视包括规范共享收入分配的规定；免税、减税和其他税收优惠的分配；税率的确定以及纳税的法律责任。隐性性别偏见主要体现在增加可能不利于中等收入者的边际税率。

<sup>11</sup> 在60家财富500强公司或类似规模公司的样本中，只有18%的初级或中级女性工作人员立志在该公司担任顶级管理职位，即“总裁职位”，男性工作人员的相应比例为36%（Barsh和Yee，2012年）。

仅有 25%为女性。2012 年，全世界仅有约 20%的国民议会席位由女性担任。女性担任较高的公职职位时，更有可能就职于以社会文化为重点的部门，而并非经济 and 关键战略职能部门（经合组织，2012 年）。此外，微观层面的证据表明性别定型观念可能会阻碍女性参与政治。<sup>12</sup>

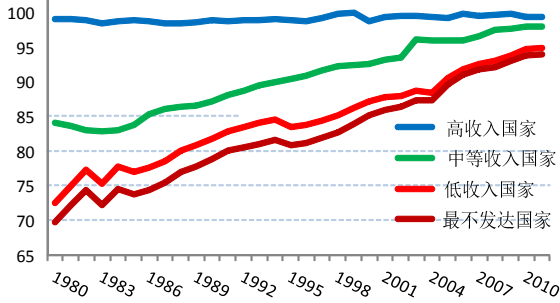
---

<sup>12</sup> 在西孟加拉邦的实地试验中，Beaman 等人（2009 年）发现男性对女性政治家存在强烈的先导性偏见，对于同等的整体表现，他们对女性政治家的评价明显低于男性政治家。然而，先前接触过女性政治家的男性存在的偏见较少。

图 5：女性教育和劳动市场成果

女性与男性初等教育入学率比率，  
1980-2011年（百分比）

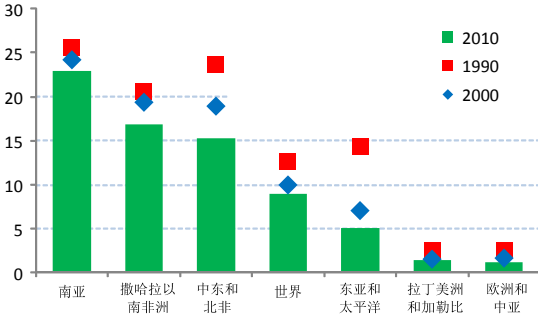
在所有收入群体中，初等教育教育方面的性别差异正在闭合，  
发展中国家正在追赶新兴国家和发达国家的步伐



资料来源：世界银行，世界发展指标，2013年。  
联合国教科文组织统计协会。

识字率性别差距，1990-2010年  
(男性识字率减去女性识字率，以百分比计算)

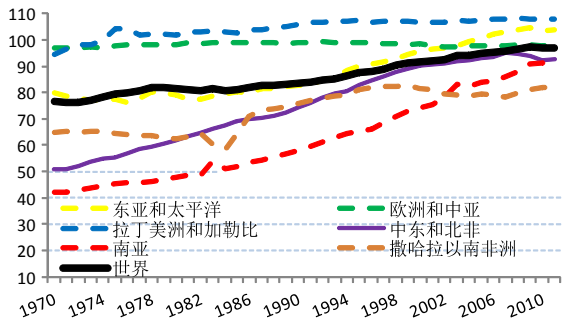
但是平均女性识字率依然低于男性



资料来源：世界银行，世界发展指标，2013年。  
联合国教科文组织统计协会。

女性与男性中等教育入学率比率，按照地区分类，  
1970-2011年，以百分比计算

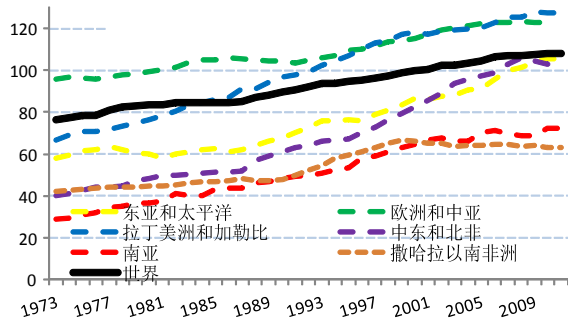
40年来，所有地区都呈现出中等教育入学率性别差距缩小现象



资料来源：世界银行，世界发展指标，2013年。  
联合国教科文组织统计协会。

女性与男性高等教育入学率比率，按照地区  
分类，1973-2011年（百分比）

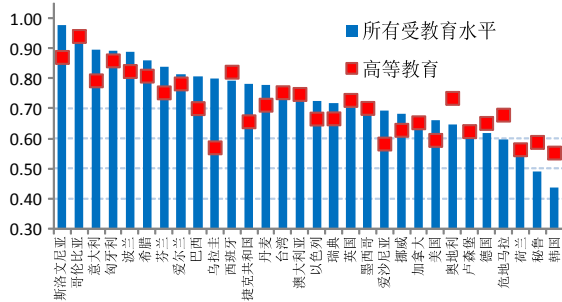
目前女性高等教育入学率平均高于男性



资料来源：世界银行，世界发展指标，2013年。  
联合国教科文组织统计协会。

女性与男性年收入比率，2006年\*

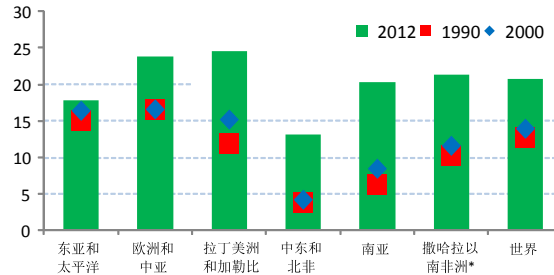
然而，大多数国家依然存在较大收入差距



资料来源：卢森堡跨国数据中心，关键数据（波六）。  
\*或者最新数据。

女性在国家议会所占席位份额，1990-2012年，  
以百分比计算

……并且女性处于领导职位的人数依然较少



\*1990年数据被1997年数据替代，因为后者为最新数据。  
资料来源：世界银行，世界发展指标，2013年各国议会联盟（议会联盟）（www.ipu.org）。

18. 在 2007 年至 2009 年经济低迷期间,大多数经合组织国家中,基于性别的就业差距得到缩小。

<sup>13</sup> 这一趋势的原因在很大程度上在于服务业部门的强劲就业,与建筑业和制造业等男性主导的行业相比,服务业部门中女性就业相对集中。例如,在美国,在 2007 年至 2012 年期间,男性就业岗位流失了 460 万,几乎高达女性就业岗位流失的两倍(Kochhar, 2011 年)。<sup>14</sup>然而,与以往经济衰退期间的惯有模式一样,这种局面又倒退了回去,2009 年至 2011 年、2012 年间,随着女性失业率继续攀升,而男性失业率下降或保持不变(经合组织, 2012 年)。<sup>15</sup>

19. 在许多发展中国家,女性和女童特别易受经济危机的影响。例如,在拉丁美洲和加勒比地区,经济危机对女性工人造成了格外严重的影响,在墨西哥和洪都拉斯,所有裁员人数中,女性人数约占 70%(Mazza 和 Fernandes Lima da Silva, 2011 年)。在应对危机的过程中,虽然许多工人从事低工资和高风险工作,女性和女童特别易受高风险、不受保护且往往为非正规的就业影响,女童初等教育毕业率下降幅度大于男童。(Stavropoulou 和 Jones, 2013 年)。<sup>16</sup>在许多国家,危机引致的青年失业率也对年轻女性造成格外严重的影响。在北非,女青年失业率上升了 9.1 个百分点,而男青年失业率仅上升了 3.1 个百分点(Stavropoulou 和 Jones, 2013 年)。

---

<sup>13</sup> 以色列、韩国、波兰和瑞典例外。

<sup>14</sup> 也见劳工组织, 2012 年 b, 危机期间的全球就业趋势

<sup>15</sup> 基于对美国经济衰退的分析, Stotsky (2006年b) 指出, 一般情况下, 在经济衰退期间, 男性失业率增速高于女性失业率, 从而缩小了失业中的性别差距, 在经济状况好转时, 男性失业率减速则高于女性失业率, 从而增大差距。

<sup>16</sup> “在童工就业方面, 危机对不同性别影响的证据存在复杂性, 女童更有可能参与风险较高的工作, 包括家政工作以及交易性或商业性色情工作”。(Stavropoulou 和 Jones, 2013 年, 第 31 页)

## 推动女性劳动力参与率提高的政策

20. 为女性提供平等的经济机会，充分释放出女性劳动力的潜能，能够对潜在增长和福利产生重大影响，这将需要一整套促进和支持女性就业的综合政策（Sen，2001 年）。研究表明设计合理的综合政策能够有效增加女性的经济机会，促进她们的实际经济参与（Revenga 和 Shetty，2013 年；Aguirre 等人，2012 年；Duflo，2012 年）。

### A. 财政政策

21. 通过财政政策增加女性劳动力参与的空间较大。劳动所得税和社会福利与养老金方面的政府开支对劳动力市场的影响较为相似：两者削弱了劳动供给和收入之间的联系，从而影响到参与劳动力市场的决定。因此，适当的福利设计有利于消除阻碍就业的因素。
22. 许多财政政策改革旨在促进男性和女性两个群体的就业，但即使是性别中立的措施也会对女性产生极其重大的积极影响（基金组织，2012 年 d；世界银行，2011 年；Duflo，2012 年）。基金组织执董会文件《先进和新兴经济体中的财政政策和就业》（基金组织，2012 年 d）概述了旨在提高女性和男性劳动力参与的一系列财政政策。

### 税收措施

23. 以个人所得税取代家庭收入税将有助于促进女性劳动力参与。实证研究表明，女性劳动供给比男性劳动供给更容易受到税收影响（基金组织，2012 年 d）。因此，通过以个人所得税替代家庭收入税减轻第二收入者（以女性为主）的税负，可以产生大量效率收益，改善整体劳动力市场。有潜力大大降低第二收入者税契的国家包括法国、葡萄牙和美国。
24. 适用于低收入劳动者的税收减免或福利可以用于刺激劳动力参与，包括女性劳动力参与。这些“在岗”税收抵免减轻了净税负——甚至使低收入者得税负降为负值——从而增加了从业净收入，且通常随着收入的增长而逐步取消。在强调支持收入目标的国家，税收抵免一般随着家庭收入的增加而取消，且往往以家庭包含儿童为条件。<sup>17</sup>但是，在家庭收入中逐步取消税收减免会导致家庭内第一收入和第二收入者承担高边际税率，对第二收入阶层劳动供给带来严重不良影响。相比之下，在强调劳动力参与的国家中，税收抵免通常随着个人收入的增加而取消，这是推动女性劳动力参与的可利政策，因为适用于第二收入者的边际税率一般会较低。<sup>18</sup>

### 支出措施

25. 设计合理的家庭福利措施可以促进女性劳动力参与（Jaumotte，2003 年）。政府资助的产假和陪产假可以帮助父母兼顾工作和家庭生活，重回工作岗位的担保能使他们与劳动力市场保持联系。在发达经济体中，带薪产假的平均持续期限为 26 周，目前除了美国和韩国以外的所有经合发组织国家均规定了带薪产假（见附录 2，表 2.2）。然而，这样长时间处于劳动力市场以外，有可能导致劳动者的技能和收入降低（Ruhm，1998 年）。规定并鼓励陪产假和产假平衡的政策有助于

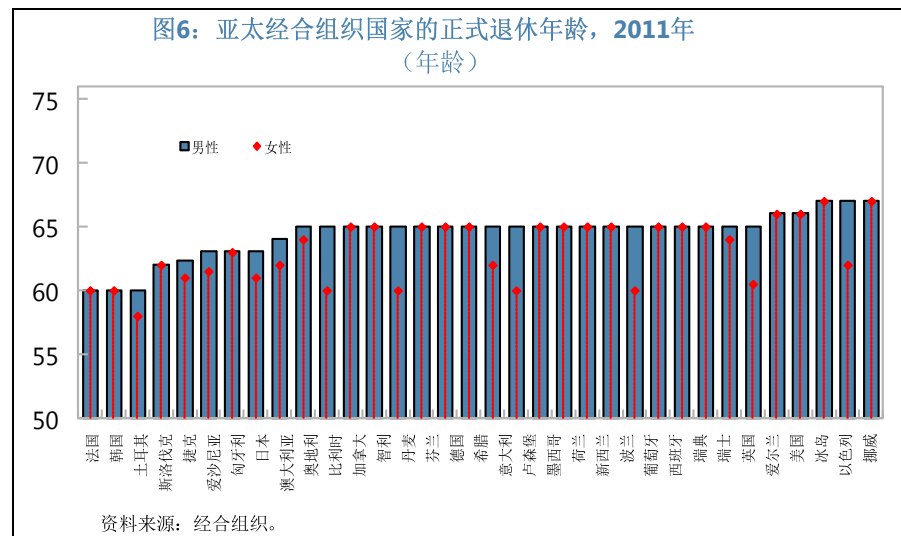
<sup>17</sup> 如在加拿大、法国、爱尔兰、韩国、新西兰、斯洛伐克共和国、英国和美国。

<sup>18</sup> 这一方法得到比利时、芬兰、德国、荷兰和瑞典效仿。

母亲更快地返回工作岗位，也有助于改变潜在的性别观念（世界银行，2012年a）。<sup>19</sup>冰岛和挪威实行强制性陪产假，虽然在瑞典的产假部分适用于父亲，但如果父亲选择不休假即可取消。

26. 产假和其他社会福利改革可提高工作积极性。如果福利水平太高，这种支持会影响女性进入劳动力市场的积极性，尤其是那些仅具备获取低收入能力的女性（Jaumotte，2003年）。将福利与劳动人口参与、就业培训或其他积极的劳动力市场政策联系起来（“在岗”福利），可以提高女性重新加入劳动力市场的积极性。
27. 全面、经济且高质量的儿童保育服务释放了女性进入正规部门就业的时间。在分析10个国家数据的过程中，Gong和King（2010年）及Kalb（2009年）发现，考虑到儿童保育服务的价格，女性劳动力供应弹性范围为-0.13至-0.2。因此，如果儿童保育价格降低50%，年轻母亲的劳动力供应将上升约6.5到10%。儿童保育改革支持政策旨在为从业女性提供福利，例如为从业母亲提供育儿补贴，有利于促进女性劳动力参与，同时不会扭曲劳动力市场的激励机制。

28. 养老金制度的改革也可以纳入考虑范围，特别是在女性和男性退休年龄差距很大的国家（图6）。在几个经合组织国家，该年龄差距达到5年，尽管女性的预期寿命较长。养老金制度还应确保，不会由于产假为育儿女性提供特别优惠而导致养老金降低（如在智利、法国、德国和瑞典）。社会养老保险改革可以注重加强缴款额和收益的联系，这将有助于抑制提前退休。



29. 在新兴国家和发展中国家，女性教育和改善农村基础设施建设开支可以刺激女性劳动力参与。<sup>20</sup>实证表明，受教育程度与女性劳动力参与存在积极关联。例如，在土耳其，女性文盲只有17%的人参与劳动力，而拥有研究生学位的女性就业比例为70%（Ercan, Hoşgör和Yımlaz，2010年）。除了整体教育支出的增加，政策制定者还应考虑采取措施，提高送女童入学的积极性，例如以送女童入学为条件向贫困家庭转移现金，正如孟加拉国和柬埔寨的做法（世界银行，2011年）。此外，提高农村地区基础设施的质量，例如便利清洁水资源的获取，改进运输系统，可以减少女性花在家务上的时间，便于其进入劳动力市场（Koolwal和van de Walle，2013年）。

<sup>19</sup> Bandiera和Natraj（2003年）发现儿童保育方面的性别平等进展可能不会对文化观念产生直接影响，但证据表明文化冲击可以改变可接受行为的范围。

<sup>20</sup> Laframboise和Trumbic（2003年）发现中东和北非地区的社会成果相对较薄弱，原因不在于政府社会支出水平，而在于这种支出的效率过低和针对性不足。



## B. 增加女性劳动者需求的政策

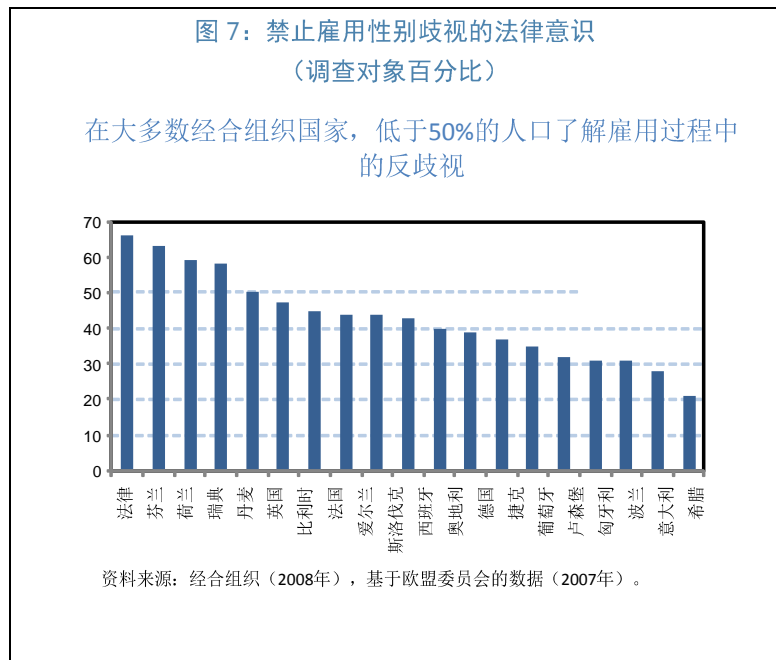
30. 实施旨在消除劳动力市场扭曲、创建公平竞争环境的政策，将有助于提高对女性劳动力的需求。性别歧视人为地限制了对女性劳动力的需求。适用于女性参与劳动市场的规范将对劳动力需求、女性劳动力参与以及宏观经济结果具有显著影响。<sup>21</sup>在基金组织各成员国中，这些影响女性劳动力参与的社会规范普遍存在。在一些国家，女性参与劳动力市场受到限制女性参与具体经济部门以及限制其获得信贷和财产权利的法律制约。在其他许多经济体中，传统的不成文规则限制了女性的经济机会。

31. 尽管在发达市场经济体中出现重大进展，但性别歧视仍然存在。近几十年来的立法和社会规范改革促进了女性劳动力需求日益增加，并使女性得以走出家门求职。然而，虽然所有经合组织国家均以立法方式通过了反歧视条款，但实践证明，一些措施很难实施（图 7；经合组织，2008 年）

32. 推进反歧视法规条款的政策包括（经合组织，2008 年）：

- 提高关于平等待遇的法律权利意识：在大多数经合组织国家（图 4），公众关于反歧视劳动法律的意识仍然不足，在一些国家，国家性别平等机构开展了宣传运动。
- 提供适当激励：健全的举证责任框架可以鼓励歧视索赔诉讼，同时将不合理诉讼风险降至最低。
- 赋予国家平等机构自主进行正式调查的权力：（在不存在个人申诉的情况下），可以提高雇主对平等问题的认识，帮助潜在的歧视受害者。
- 提供替代性解决机制，包括仲裁和调解程序，可以通过避免法庭程序降低行使法律权利的障碍。

33. 社会规范随着时间的推移而发展。虽然传统的家庭内部分工意味着女性仍然承担大部分家务，同时一些国家的社会规范和立法限制女性从事正规工作的机会，但是，社会对与职业女性的态度正在发生变化。Fernandez（2013 年）分析了过去一个世纪已婚美国女性劳动力参与的不断进展，认为大部分社会变革的原因在于信息传播的改善。



<sup>21</sup> 在克服提高女性劳动力参与率需求障碍的政策领域，政策制定者将受益于其他国际金融机构和发展伙伴的专业知识和指导。

### C. 其他政策措施

34. 灵活的工作安排允许女性更好地平衡其正规工作和其他需求时间（Aguirre 等人，2012 年）。<sup>22</sup>灵活的工作安排方式因国家和公司而不同，可包括远程工作和压缩工作时间。这些政策可以促进灵活工作安排的应用更加中性化，同时，可增加父亲产假福利的意识。
35. 兼职就业已成为那些受到家庭责任制约的女性进入劳动力市场的切入点。促进从兼职到全职就业的最终过渡有助于改善较低的薪资福利，使得兼职工作的有限职业机会得到改观（劳工组织，2010 年）。
36. 支持保育儿童和老人照料的监管改革也可促进性别平等。例如，在日本，放松管制成为增加儿童保育服务和提高女性劳动力参与率策略的一个关键要素（Steinberg 和 Nakane，2012 年）。基于对美国和南非的模拟研究，Anatonopoulos 和 Kim（2011 年）认为，创造照顾小孩及老人的就业机会可以通过减少女性和女童的无偿工作负担，扩大女性收入的选择范围，提高女性劳动力参与率。
37. 提高女性企业家获得融资和培训的机会，以及在女企业家之间建立更加完善的支持网络，有助于提高由女性所有和管理的企业的生产力（经合组织，2012 年；世界银行，2011 年；Blackden 和 Hallward-Driemeier，2013 年）。
38. 社会对于参与劳动力市场和担任高级别职位女性的接受，有助于女性成为正规劳动力和企业家。增加女性经济机会的政策已经显示出与女性的经济成就存在积极关联，有针对性的沟通策略可以减少偏见和定型观念。在私营企业和公共部门，关于性别问题的上层指导有助于通过赞助、有力的人才管理和有针对性的选拔女性候选人担任高级行政职位为女性创造机会（Barsh 和 Yee，2012 年；Barsh, Cranston 和 Craske，2008 年），从而为下一代女性创建积极的角色模型（Pande 和 Topalova，2013 年）。作为高级倡议的补充，女性争取平等就业机会和谋求职业道路的思维变化将会在公共和私营部门营造广泛的、高层次的职责意识（Barsh 和 Yee，2012 年），这可由男性和女性共同承担家庭和家务责任的做法予以支撑。

## 基金组织增强女性经济角色的进一步工作

39. 基于前期在性别相关问题上的工作，<sup>23</sup> 基金组织将继续致力于改进关于性别不平等与包容性对宏观经济影响的分析，包括在其监测工作中改进分析。（专栏 1、2、3 和 4 以及附件 1）改善女性机会以促进经济发展的工作可以性别分类数据为支撑。通过与其他组织（如世界银行和经合组织）合作，基金组织可以协助建立旨在改善女性经济机会的措施的数据资料。<sup>24</sup>

<sup>22</sup> 灵活的工作安排以及——更确切地说——兼职工作可作为使男性和女性均受益的政策范例，可以平衡他们在有偿工作和家庭责任之间的时间分配。然而，由于传统的家庭劳动分工，上述安排更加适用于女性。

<sup>23</sup> 除了在本备忘录中提及的特定方面以外，基金组织在性别相关问题方面的工作列表请参见附录 1。基金组织分析的性别相关问题包括董事会文件、工作文件、世界银行与基金组织的联合报告，以及文章。对于行权环节的股票，相当一部分工作人员报告提供了关于就业的性别分类数据（基金组织，2013 年 a）。例如，最近几份关于发达市场经济体的第四条磋商报告探讨了劳动力市场政策问题在性别方面的问题……财政和劳动力市场问题在性别相关的讨论中占主导地位，基金组织的刊物也致力于解决性别问题，将其作为生产力的组成部分和缩小性别差距的更广泛政策议程。

<sup>24</sup> 世界银行关于具体性别的数据见 <http://datatopics.worldbank.org/gender/>。

40. 与其他国际金融机构的密切合作必不可少。基金组织在性别不平等的宏观经济影响方面的工作重点与世界银行性别相关发展问题的广泛工作相辅相成。在其联合发布的《全球监测报告 2007：面临男女平等与脆弱国家的挑战》，基金组织和世界银行（2007 年）认为两性平等和赋予女性权力是发展议程的中心，因为两性平等有经济意义，有助于推动其他发展目标，包括教育、营养和降低儿童死亡率。更加有效的监测和将性别平等观点纳入主流的努力需要切合实际的目标、强有力的领导、技术专业知识和融资。
41. 基金组织关于财政政策的分析和咨询意见可考虑到措施对不同性别的潜在影响（Steinberg 和 Nakane, 2012 年）。尤其是，基金组织可协助其成员国审查税务法规，以识别并消除歧视女性的规定（基金组织，2012 年 d）。考虑到其宏观意义，政策措施对性别平等的影响还可以通过基金组织的监测来识别。
42. 作为社会性别主流化战略的一部分，基金组织鼓励各国评估并报告财政政策措施对具体性别的影响。<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> 根据财政透明度法规的拟议修订，先进的做法包括就重大政策对不同人口群体的财务影响提供详细信息，包括关于不同收入群体、不同性别和区域的数据。经修订的财政透明度法规已经公开征求公众意见。

## 专栏 1. 提高女性劳动力参与和性别平等的政策：发达市场经济体

**实施政策：**

在加拿大，第二收入者税契降低大大推动了 1995 年至 2001 年间（Tsounta, 2006 年）加拿大女性劳动力参与率的提高。

在荷兰，女性劳动力参与率从 1980 年的约 35 % 提高至 2008 年的 80% 以上，这可以归因于全职和兼职劳动合同壁垒的取消，以及有偿产假的实施。兼职工人享受与全职工人同等的小时工资、社会保障覆盖面、就业保护和相关规定，这也促进了兼职向全职状态的过渡（劳工组织，2010 年；Steinberg 和 Nakane, 2012 年）。其他欧洲国家试行了类似的举措，将兼职工作正式化，这些工作还依托于《劳工组织兼职工作公约》（C175）和 1997 年 12 月 15 日欧洲共同体指引 97/81/EC。其他国家的兼职就业率低于荷兰，这可能反映出其社会接受程度较低，以及职业边缘化的风险较高（劳工组织，2010 年）。

在挪威，随着对上市公司董事会实行 40% 的女性名额规定，女性所占比例从 2003 年的 9% 上升到 2008 年的 40%。即使没有实行名额制，公司也可以公布女性晋升目标，如德国前 30 家大型上市公司所示。瑞典和芬兰实行了强调多样性和性别平等的公司守则（联合国和劳工组织，2012 年）。

瑞典女性劳动参与率较高，性别差距指数仅为 6%，主要因为慷慨而灵活的产假政策，以及儿童保育、工作保障和减少工作时间权利的高覆盖率。五岁以下儿童保育和教育服务公共支出占国内生产总值比重最高的经合组织成员国中，幼儿母亲的就业率较高（Aguirre 等人，2012 年）。

**建议政策：**

德国的 2011 年“熟练劳动力战略”包括采取措施提高托儿设施的可获得性，鼓励实行不妨碍家庭生活的工作时间，旨在提高女性劳动力参与率（基金组织，2012 年 a）。

在意大利，降低已婚第二收入者的边际税率将有助于提高女性劳动力参与率——该国为经合组织成员国中女性劳动力参与率最低的国家之一（基金组织，2012 年 b）。

在日本，通过改善女性职业机会和儿童保育来提高女性劳动力参与率，可能有助于缓解日本人口老龄化带来的潜在经济增长率缓慢下降。如果女性劳动力参与率上升到 7 国集团平均水平，日本潜在增长率可上升约 0.25 个百分点（Steinberg 和 Nakane, 2012 年；基金组织，2012 年 c）。

在里斯本战略背景下，欧盟国家商定实施积极的就业政策，目标是到 2010 年，在欧盟 27 国范围内提高女性劳动力参与率至 60%。2010 年的实际结果为 58.3%（欧洲议会，2010 年）。

## 专栏 2. 改善女性劳动力参与和两性平等的政策：巴西

过去两年来，巴西的女性劳动力参与率（FLFPR）提高了 15 个百分点以上，达到近 60%，该增长的主要来源在于已婚女性和育儿女性（Barros 等人，2011 年）。目前巴西女性的受教育程度高于男性，女性高等教育参与率超过了男性参与率（Agenor 和 Canuto，2013 年）。然而，劳动力参与率性别差距依然高居 21 个百分点不下，女性陷入贫困的可能性比男性高 9%，且他们存在着重大的收入差距（卢森堡收入研究数据库，Wave VI，2011 年）。2012 年，巴西的社会制度和性别指数（SIGI）在 86 个国家中排名第 8 位，该指数从五个方面衡量社会制度，以推进性别平等。

巴西实施了有针对性的改革，以消除对女性获取资源和享受权利的限制：

- 农村女性劳动者国家证明文件计划有助于农村女性劳动者获得必要的证明文件以获取土地所有权，享有信贷服务和政府服务。得益于这项政策，从 2003 年至 2007 年，拥有自己土地所有权的女性比例从 13% 增长至 56%（SIGI，2012 年）。
- 家庭补助直接现金转移方案于 2003 年启动，合并了联邦政府现有的有条件和无条件现金转移计划，到 2007 年涵盖了约四分之一的巴西人口（Soares 等人，2007 年）。研究表明提高女性在家庭收入中的份额有利于提高用于家庭福祉的资源份额，基于上述研究，该计划将大部分支付款项直接分配给女性（Glewwe 和 Kassouf，2010 年；Medeiros, Britto 和 Soares，2008 年）。该计划提高了女性的经济独立性（SIGI，2012 年），对于女性劳动力参与也有着积极的影响（Soares 等人，2007 年）。
- Evangelista de Carvalho Filho（2008 年）的研究利用社会保障制度改革措施作为外生变量来源，以研究家庭收入对 10 至 14 岁在巴西儿童入学率和劳动参与的影响。该研究发现男性所获福利降低了男童劳动供给，增加了男童入学率，但对于女童的影响较小，而女性所获收益则呈现出相反的模式。
- 2004 年，政府通过了女性政策国家计划，引入针对母亲特定需求的政策，包括孕期卫生保健、儿童保育和教育（Agenor 和 Canuto，2013 年）。
- 巴西产假福利政策包括 120 天全薪休假，工资由雇主支付，但巴西社会保障研究给予报销（SIGI，2012 年；劳工组织，TRAVAIL）。雇主可提供的额外 60 天津贴，该津贴可以抵税。
- 在 2003 年，政府推行针对农村地区女性的国家-女性信贷额度。由此，女性的在农村发展融资计划中的信贷比例从 2001 年的约 15% 增长至 2006 年的近 26%。

专栏 3. 改善女性劳动力参与和促进两性平等的政策：发展问题<sup>1</sup>

在发展中经济体，基金组织与其他组织密切合作，通过项目和研究支持女性劳动力参与。在 2012 年《世界发展报告》（世界银行，2011 年）中，世界银行研究指出，打算参与正规劳动力市场或打算自我创业的女性所面临的具体困难，以及打破这些限制的成功战略（特别是在低收入国家）。报告具体谈到以下几个方面：

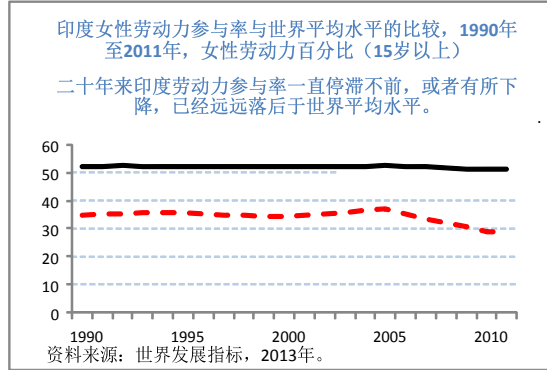
- **性别平等预算编制：**孟加拉国于 2005 年将性别问题纳入国家预算编制，作为政府提高社会包容性工作的一部分；20 个部门编制了性别预算报告（世界银行，2012 年 b）。
- **获得卫生保健服务、小学和中学教育以及职业培训**是关键，这有助于女性从临时和非正规部门工作过渡到正规部门的长期工作：在孟加拉国，女性劳动力参与得益于政府的卫生保健和社会服务，在 20 世纪 90 年代末，年轻女性劳动力参与率几乎翻了一番。适当的保健服务也是将女性从耗时的非正规卫生保健义务中解放出来的关键。
- **改善财产和继承权利，加强女性获得信贷和其他生产性资源的权力**，可以有助于缩小生产力的性别差距：在国际金融公司的支持下，尼日利亚和乌干达的商业银行增加了向女企业家发放的贷款，调整了对女性客户的信贷资质要求。在尼泊尔，政府最近提出了国家宪法修正案，以改善女性获得土地以外财产的权利：先前的立法规定 35 岁以上的未婚女儿才有权继承财产，现在女性不论其年龄均享有继承权利（SIGI，2012 年）。在许多低收入国家，小额信贷缩小了生产力性别差距（Kabeer，2005 年），其中，女性信贷还款率高于男性。
- **基础设施和运输服务投资**减少了家庭以外工作的相关费用：在孟加拉国，农村道路网络的升级和扩展增加了劳动供给和收入。
- **电力和水资源的可用性的提高**释放了女性的工作时间，帮助她们融入正规经济部门：在南非农村，电气化使女性劳动市场参与率提高了 9%。
- **信息和通信技术的应用**可以促进市场准入和市场工作：移动银行服务，例如肯尼亚的 M-PESA，促进了金融和银行交易，降低了市场准入的交易成本。

1/ 虽然很多此类制约因素同时影响到女性和男性两个群体，但女性由于处于不利地位，在克服这些限制方面通常面临着更大障碍。甚至一些性别中立的政策，只要有助于减轻性别特定的约束，也会对女性产生较大的正面影响。



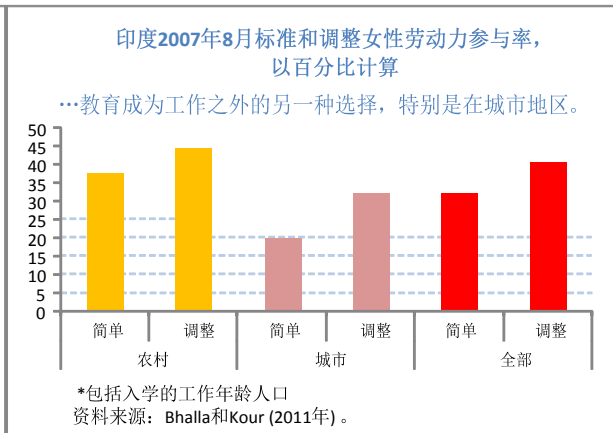
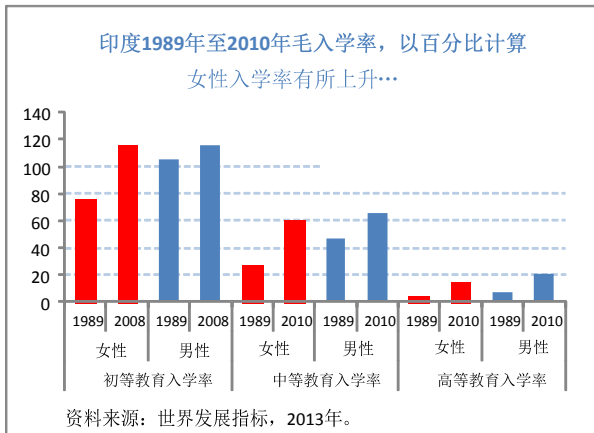
专栏 4. 印度的教育、女性劳动力参与和人口红利

印度女性劳动力参与率较低，女性劳动力主要集中在农村和农业部门。城市女性劳动力参与率低于 25%，而农村参与率虽然几乎是城市的两倍，但这仍然大大落后于世界平均水平（Bhalla 和 Kaur，2011 年）。此外，女性劳动力参与率在过去 20 年间不断下降。在受雇女性中，85% 的女性从事脆弱的行业，其中，大约三分之二的女性在农业部门工作（世界银行，2013 年）。



但是，如果考虑到女性入学趋势，数据表现出的状况则大为不同。当研究对象调整为 15 至 59 岁就学女性时，印度城市女性劳动力参与率增加了近 13 个百分点（Bhalla 和 Kaur，2011 年）。在不久的将来，预计许多上述女性将参与劳动力市场，其就业和收入潜力将大大高于教育水平低的同龄人。随着教育的发展和生育率的下降，印度可从其人口结构转型中获得巨大收益（Wolf 等人，2011 年；Hicks, Basu 和 Sappey，2010 年；Lawson，2008 年）。印度约有一半人口处于 25 岁以下，预计在中期内生育率趋向更替水平，印度的年龄结构正在向积极方向变化，收获的潜在人口红利可为年增长额外贡献 1 至 2 个百分点。该人口机会窗口本身是短暂的，但教育方面的高额投资能使其增长效应具备永久性，尤其是因为女性教育投资回报率平均高于男性教育投资 1 个百分点。

到 2030 年，缩小教育和劳动力参与方面的性别差距可以大大提高印度的人均收入。假设 2017 年性别差距指数减至一半，到 2027 年达到 2008 年差距值的四分之一，那么，按照 Lawson（2008 年）的预计，到 2020 年和 2030 年，印度人均国民收入可比不变性别差距的基线情况分别高出 10% 到 13%。



## 附件 1. 基金组织对性别相关政策的分析

### 董事会政策文件

基金组织（2013 年 a）发现，全球范围内的劳动力市场和经济机会准入仍然存在性别差距。尽管近几十年来取得了一些进展，但女性劳动力市场参与率一直低于男性，女性负责大多数无偿工作，即使从事有偿工作，她们与男性同事也存在着重大工资差异，无论其教育水平是否与男性持平或高于男性。女性职业发展模式与男性大为不同，在大多数国家，公共部门和私营部门的高级职务仍然主要为男性领域。若要释放出对增长具有重大潜在影响的女性劳动力潜能，政策制定者需要寻求一套综合政策，以促进和支持女性就业。

基金组织（2012 年 d）探讨了女性劳动力参与率，特别是在中东和北非地区、拉丁美洲、亚洲与欧洲南部，该比率极其低。建议政策措施包括以个人税收代替家庭税收、针对具体性别的税收豁免和针对单亲父母的特别税项宽减。此外，报告主张加大产假计划的公共资助，鼓励母亲在生育后几年之内重新回到劳动力市场，以及为从业母亲提供育儿补贴。

### 第四条磋商报告

关于沙特阿拉伯的报告（基金组织 2013 年 b）探讨了沙特阿拉伯的劳动力市场政策和高失业率，包括女性失业率。报告发现，尽管女性教育有了长足进步，且生育率不断下降，但沙特阿拉伯的女性劳动力参与率一直在较低水平，上升缓慢。沙特阿拉伯女性劳动力参与率和经合组织的平均女性劳动力参与率之间存在着巨大差距，其部分原因在于教育和生育率，其余难以解释的大部分原因可归咎于文化因素。政府目前正在研究如何增加女性就业机会，重点针对特定部门（例如零售业），但做的仍然不够。

对德国的分析（基金组织，2012 年 a）得出结论，通过提高女性和老年劳动者的参与率不断增加劳动力，可以有助于提高经济发展潜力，使其达到预计的基准线水平以上，从而产生积极的外溢效应。

关于意大利的报告（基金组织，2012 年 b）强调了政府的改革议程，其中包括向劳动力市场注入更多灵活性因素，通过为青年劳动者提供无期限实习合同提高市场包容性。提供更为便利的儿童保育服务，会有助于提高女性参与率。

关于日本的报告（基金组织，2012 年 c）呼吁实行广泛的改革计划，目标是，在存在不利人口趋势的背景下，使长期国内生产总值增长率提高至 2%。劳动力市场的比较容易的努力方向包括：扩展儿童保育服务，免除对依赖性配偶的征税，以提高女性劳动力参与率。

### 基金组织与世界银行的联合报告

基金组织与世界银行（2007 年）认为，性别平等和赋予女性权力是发展议程的核心，因为性别平等具有显著的经济意义，有助于推动其他发展目标，包括教育、营养和降低儿童死亡率。更好地监测和促进性别平等需要切合实际的目标、强有力的领导、技术专业知识和融资。

## 相关文章

Lagarde (2013 年) 认为虽然女性占工作年龄人口的一半, 但她们在实际劳动力中的比例不到三分之一。性别平等方面的进展似乎陷于停顿。尽管绝大多数证据表明性别平等具有经济、商业和社会意义, 但性别差距缩小的速度不够快。女性仍然面临着玻璃天花板、玻璃幕墙, 甚至玻璃悬崖。增长、创造就业机会和包容性三方面的挑战存在着密切联系。要为女性提供所需的机会, 必须实现经济增长和稳定。女性参与劳动力市场也是经济增长和稳定关系的一部分。

Revengea 和 Shetty (2012 年) 基于世界银行的研究和 2012 年《世界发展报告》, 总结了关于各种现存性别差距的研究——尽管过去几年来在这方面已经取得了一些进展。要实现性别平等, 政策制定者需要侧重于降低女童和女性的过高死亡率; 消除教育中存在的性别问题; 增加女性的经济机会、收入和生产力; 赋予女性在家庭和社会中的平等发言权; 限制性别不平等观念的代际传递。

基金组织 (2007 年) 概述了基金组织和世界银行开展的与性别有关的研究。

基金组织的金融与发展 (基金组织, 2013 年 c) 收录了各种基于研究的文章, 分析女性工作经验的方方面面, 侧重女性平等就业机会和担任领导职务方面的进展, 以及在真正实现性别平等方面依然面临的挑战。

## 基金组织的工作文件

Brixiova、Bulir 和 Comeneta (2001 年) 分析了 1990 年代厄立特里亚的性别差距, 这似乎与女性教师参与率较低和就业机会有限有关。不断扩大的性别差距与对经济增长和减贫的长期负面影响相关联。

Evangelista de Carvalho Filho (2008 年) 表明, 由于社会保障制度改革带来的福利增加, 女童的劳动参与率得到降低, 但上述情形只有在女性老年人获得福利的情况下才能成立。对男童入学率和劳动力参与率的影响总体较小, 可以忽略不计。

Freeman Garcia-Escribano (2004 年) 调查配偶劳动在缓冲丈夫收入短暂冲击方面的作用, 发现对于获得信贷机会有限的家庭来说, 妻子劳动所带来的缓冲作用 (包括劳动力参与和工作时间) 较大。

Laframboise 和 Trumbic (2003 年) 评估了中东和北非地区政府开支和税收政策对女性经济和社会福利的影响, 发现社会效果相对较弱, 其原因并不在于政府社会开支水平, 而是现有支出的效率和范围。

Loko 和 Diouf (2009 年) 研究了全要素生产率 (TFP) 增长的主要决定因素, 发现马格里布国家的改革可能会带来全要素生产率收益, 包括鼓励女性进入劳动力市场。

Sarraf (2003 年) 审查了关于性别问题的政府预算编制观念, 以及上述政策在发达国家和发展中国家政府的执行程度。虽然政府预算管理系统可以有助于促进两性平等, 但要使其充分有效, 该系统需要解决缺乏适当预算分类的问题, 以及普遍缺乏性别分析专业知识和性别分类数据的问题。

Steinberg 和 Nakane (2012 年) 发现提高女性劳动力参与率可有助于减缓日本潜在增长率的下降速度。尽管提高女性劳动力参与率能够为经济增长提供重要驱动力, 女性从事有偿工作将面临着多重障碍。若要提高女性劳动力参与率, 日本应考虑缩小工作职位中的性别差距, 为从业母亲提供更好的支持。

**Stotsky (2006 年 a)** 认为,到目前为止,“性别预算”的工作成败不一。要使其更加有效,应将性别预算编制纳入预算流程,以切实改进政策实施效果。基金组织应鼓励财政当局考虑到缩小性别差距的外部收益,并从财政立法中移除对女性的不公正待遇。

**Stotsky (2006 年 b)** 审查了宏观经济政策经济行为中的性别差异所产生的影响,发现缩小性别差距和提高女性地位有助于提高经济增长率,促进宏观经济稳定。宏观经济政策应考虑到缩小性别差距的收益,特别是在上述差异最明显的低收入国家,并应当考虑到经济紧缩措施可能会对女性产生更加严重的短期影响,从而避免加剧性别不平等状况。

**Stotsky (1996 年)** 审查了税收制度中的性别偏见,这种偏见可以显性和隐性两种形式存在。在个人所得税制度中可以发现明显的性别偏见,一些国家已经采取了旨在消除这种偏见的政策。隐性性别偏见更加难以确定,这很大程度上取决于对理想的社会和经济行为的价值判断。隐性性别偏见也可以通过税收改革来处理。

**Tsounta (2006 年)** 分析了在过去十年中税收和福利在刺激加拿大女性劳动参与显著增加方面的作用。分析表明,与加拿大推出的“不妨碍家庭生活”政策类似的政策措施可以提高其他国家的女性参与率,帮助决策者应对人口老龄化的挑战。

## 附件 2. 家庭福利

附件 表 2.1: 先进国家的家庭福利

国家	2009年总家庭福利支出 <sup>1</sup> (占国内生产总值比例)	父母福利2007/08年					父母福利2010/11年		儿童福利 2007/08年				儿童福利 2010/11年		2007年总福利支出 (占国内生产总值比例)	2011年女性劳动力参与率 (百分比)	
		2007年总支出 (占国内生产总值比例)	最低孕产期 (周)	总期限 (周)	带薪休假 (周)	全部等效 (周)	最低孕产期 (周)	带薪休假 (周)	学生期限 (年)	非学生期限 (年)	受测平均值 (=1)	平均福利 (平均工资百分比)	2007年总支出 (占国内生产总值比例)	学生期限 (年)			非学生期限 (年)
澳大利亚	2.9	0.1	0.0	58.0	18.0	8.0	0.0	18.0	24.0	21.0	1.0	0.1	2.8	24.0	21.0	0.4	58.8
奥地利	3.1	0.1	0.0	120.0	24.0	24.0	0.0	24.0	26.0	18.0	0.0	0.0	2.6	26.0	18.0	0.3	53.9
比利时	2.2	0.2	26.0	28.0	15.0	11.6	26.0	15.0	25.0	18.0	0.0	0.0	3.1	25.0	18.0	0.8	47.7
加拿大	1.6	0.2	15.0	52.0	50.0	27.5	15.0	50.0	18.0	18.0	1.0	0.1	1.4	18.0	18.0	0.2	61.9
捷克	1.4	1.0	39.0	162.0	28.0	19.3	39.0	28.0	26.0	26.0	1.0	0.0	2.5	26.0	26.0	0.4	49.6
丹麦	4.2	0.5	2.0	64.0	54.0	32.3	2.0	54.0	18.0	18.0	0.0	0.0	3.3	18.0	18.0	1.3	59.8
爱沙尼亚	2.3	0.8	0.0	156.0	45.0	45.0	0.0	62.1	19.0	16.0	0.0	0.0	1.7	19.0	16.0	0.3	56.7
芬兰	3.3	0.6	0.0	162.0	15.0	...	0.0	15.0	17.0	17.0	0.0	0.0	2.8	17.0	17.0	0.9	55.9
法国	2.6	0.3	43.0	162.0	16.0	16.0	43.0	16.0	20.0	20.0	1.0	0.0	3.7	20.0	20.0	1.0	51.1
德国	3.2	0.2	0.0	162.0	60.0	40.0	0.0	60.2	25.0	18.0	0.0	0.1	2.7	25.0	18.0	0.4	53.0
希腊	1.8	0.1	30.0	73.0	17.0	8.5	29.0	17.0	22.0	18.0	0.0	0.0	1.1	22.0	18.0	0.1	44.8
冰岛	3.2	0.6	26.0	39.0	12.9	10.3	26.0	12.9	18.0	18.0	1.0	0.6	2.9	18.0	18.0	0.9	70.8
Ireland爱尔兰	3.7	0.1	39.0	56.0	26.0	20.8	39.0	26.0	18.0	16.0	0.0	0.0	2.7	18.0	16.0	0.3	52.6
以色列	2.2	0.2	43.0	26.0	21.0	14.0	43.0	21.0	18.0	18.0	0.0	0.0	2.0	18.0	18.0	0.7	52.5
意大利	1.4	0.2	0.0	46.0	21.5	17.6	0.0	21.5	21.0	18.0	1.0	0.1	1.4	21.0	18.0	0.6	37.9
日本	1.4	0.1	0.0	58.0	14.0	9.3	0.0	14.0	12.0	12.0	0.0	0.0	1.3	12.0	12.0	0.3	49.4
韩国	0.7	0.0	0.0	59.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	...	...	0.7	...	...	0.3	49.2
卢森堡	4.0	0.4	26.0	42.0	25.8	...	26.0	25.8	27.0	18.0	0.0	0.1	3.1	27.0	18.0	0.4	49.2
荷兰	1.3	0.0	0.0	42.0	16.0	16.0	0.0	16.0	17.0	16.0	0.0	0.1	2.8	17.0	16.0	0.7	58.3
新西兰	3.1	0.1	104.0	52.0	14.0	14.0	104.0	14.0	18.0	17.0	1.0	0.2	3.1	18.0	17.0	0.8	61.6
挪威	3.2	0.6	26.0	100.0	44.0	44.0	26.0	46.0	18.0	18.0	0.0	...	2.9	18.0	18.0	1.0	61.7
葡萄牙	1.5	0.2	26.0	30.0	23.6	21.0	26.0	21.4	24.0	16.0	1.0	0.0	1.3	24.0	16.0	0.4	56.5
斯洛伐克	1.7	0.5	39.0	164.0	28.0	15.4	39.0	28.0	25.0	16.0	0.0	0.0	2.2	25.0	16.0	0.4	51.2
斯洛文尼亚	2.1	0.5	0.0	52.0	15.0	15.0	0.0	15.0	26.0	18.0	1.0	0.1	1.8	26.0	18.0	0.5	53.1
西班牙	1.5	0.2	26.0	160.0	16.0	16.0	26.0	16.0	18.0	18.0	1.0	0.0	1.5	18.0	18.0	0.5	51.6
瑞典	3.2	0.7	35.0	68.6	68.6	...	34.0	69.0	20.0	16.0	0.0	0.0	3.4	20.0	16.0	1.1	59.4
瑞士	1.4	0.0	39.0	14.0	14.0	11.2	39.0	14.0	20.0	16.0	0.0	0.0	1.4	20.0	16.0	0.2	60.6
英国	1.8	0.4	26.0	65.0	41.0	36.9	26.0	39.0	19.0	16.0	0.0	0.0	3.6	19.0	16.0	1.1	55.6
美国	1.2	0.0	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	1.0	...	1.2	...	...	0.4	57.5
均值	2.3	0.3	21.0	78.8	25.6	19.0	21.0	26.2	20.7	17.6	0.4	0.1	2.3	20.7	17.6	0.6	54.5
欧洲发达国家	2.4	0.4	20.1	91.7	28.6	22.2	20.0	29.3	21.0	17.7	0.3	0.1	2.4	21.0	17.7	0.6	54.4
其他发达国家	1.9	0.1	23.1	45.3	16.7	10.4	23.1	16.7	18.0	17.2	0.7	0.1	1.8	18.0	17.2	0.4	55.8

资料来源: 经合组织、欧盟统计局、劳工组织和基金组织工作人员基于全球社会保障计划的预测。

<sup>1</sup> 2007年以下国家的支出额: 澳大利亚、加拿大、以色列、日本、韩国、新西兰、瑞士和美国。泰国、土耳其和乌克兰。

注: 全部等效(FRE)是指: FRE=休假期限\*申请者获取的平均报酬(占平均工资的百分比) 阴影部分标示出福利待遇最高的前三个国家。

附件表 2.2: 新兴国家的家庭福利

国家	2009年总家庭福利支出 <sup>1</sup> (占国内生产总值比例)	父母福利2007/08年					父母福利2010/11年		儿童福利 2007/08年				儿童福利 2010/11年		2007年总体育福利支出 (占国内生产总值比例)	2011年女性劳动力参与率 (百分比)	
		2007年总支出 (占国内生产总值比例)	最低孕产期 (周)	总期限 (周)	带薪休假 (周)	全部等效 (周)	最低孕产期 (周)	带薪休假 (周)	学生期限 (年)	非学生期限 (年)	受测平均值 (=1)	平均福利 (平均工资百分比)	2007年总支出 (占国内生产总值比例)	学生期限 (年)			非学生期限 (年)
阿根廷	0.6	...	13.0	...	12.9	12.9	13.0	12.9	18.0	18.0	1.0	...	...	18.0	18.0	...	47.3
巴西	0.6	...	0.0	...	17.1	17.1	0.0	17.1	14.0	14.0	1.0	...	...	14.0	14.0	...	59.6
保加利亚	2.0	...	27.0	...	19.3	17.4	52.0	58.6	20.0	n.a.	1.0	...	...	20.0	n.a.	0.8	48.6
智利	1.0	0.2	26.0	18.0	18.0	18.0	26.0	18.0	24.0	18.0	1.0	0.0	0.8	24.0	18.0	0.4	47.1
中国	0.1	...	0.0	...	12.9	...	0.0	12.9	...	...	1.0	...	...	...	...	...	67.7
哥伦比亚	...	...	39.0	...	13.1	13.1	39.0	12.0	23.0	18.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	55.8
埃及	...	...	43.0	...	12.9	9.6	43.0	12.9	...	...	...	...	...	...	...	...	23.7
匈牙利	3.0	0.7	26.0	160.0	24.0	16.8	26.0	24.0	23.0	16.0	0.0	0.1	3.3	23.0	16.0	0.6	43.8
印度	0.1	...	10.0	...	12.0	12.0	10.0	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	29.0
印度尼西亚	...	...	n.a.	...	0.0	0.0	n.a.	0.0	...	...	...	...	...	...	...	...	51.2
约旦	0.0	...	n.a.	...	10.0	0.0	39.0	10.0	...	...	...	...	...	...	...	...	15.6
哈萨克斯坦	0.3	...	0.0	...	52.0	...	0.0	52.0	...	...	1.0	...	...	...	...	...	66.6
肯尼亚	...	...	n.a.	...	8.6	8.6	n.a.	8.6	...	...	...	...	...	...	...	...	61.5
拉脱维亚	1.7	...	0.0	...	16.0	16.0	0.0	16.0	20.0	15.0	0.0	...	...	19.0	15.0	0.6	55.2
立陶宛	2.8	...	13.0	...	18.0	18.0	13.0	18.0	24.0	18.0	1.0	...	...	24.0	18.0	0.6	54.1
马来西亚	0.2	...	n.a.	...	0.0	0.0	n.a.	0.0	...	...	...	...	...	...	...	...	43.8
墨西哥	1.0	0.0	30.0	12.0	12.0	12.0	30.0	12.0	...	...	1.0	...	1.0	...	...	0.6	44.3
摩洛哥	...	...	8.0	...	14.0	14.0	8.0	14.0	18.0	12.0	0.0	...	...	21.0	12.0	...	26.2
尼日利亚	...	...	n.a.	...	12.0	6.0	n.a.	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	47.9
巴基斯坦	0.0	...	26.0	...	12.0	12.0	26.0	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	22.7
秘鲁	...	...	0.0	...	12.9	12.9	13.0	12.9	...	...	...	...	...	...	...	...	67.8
菲律宾	0.0	...	13.0	...	8.6	8.6	13.0	8.6	...	...	...	...	...	...	...	...	49.7
波兰	0.8	0.3	4.0	174.0	16.0	16.0	4.0	20.0	21.0	18.0	1.0	0.1	1.6	21.0	18.0	0.3	48.2
罗马尼亚	1.7	...	4.0	...	17.1	14.6	4.0	18.0	no limit	18.0	0.0	...	...	no limit	18.0	0.8	48.6
俄罗斯	...	...	0.0	...	25.7	25.7	0.0	25.7	18.0	16.0	1.0	...	...	18.0	16.0	...	56.3
沙特阿拉伯	...	...	n.a.	...	...	...	n.a.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	17.7
南非	1.3	...	13.0	...	17.0	7.7	13.0	17.0	15.0	15.0	1.0	...	...	15.0	15.0	...	44.0
泰国	0.2	...	30.0	...	12.9	6.4	30.0	12.9	6.0	6.0	0.0	...	...	6.0	6.0	...	63.8
土耳其	0.0	0.0	17.0	42.0	16.0	10.7	17.0	16.0	...	...	...	...	...	...	...	...	28.1
乌克兰	1.1	...	0.0	...	18.0	18.0	0.0	18.0	18.0	16.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	53.3
均值	0.9	0.2	14.3	81.2	15.2	12.0	16.8	16.7	18.7	15.6	0.7	0.0	1.7	19.2	15.7	0.6	46.3
欧洲新兴国家	1.6	0.3	10.1	125.3	18.9	17.0	12.9	23.8	20.6	16.7	0.6	0.1	2.5	21.1	17.0	0.6	48.5
其他新兴国家	0.4	0.1	16.7	15.0	13.5	9.5	18.9	13.5	16.9	14.4	0.8	0.0	0.9	17.3	14.4	0.5	45.4

资料来源: 经合组织、欧盟统计局、劳工组织和基金组织工作人员基于全球社会保障计划的预测。

<sup>1</sup> 2007年以下国家的支出额: 澳大利亚、加拿大、以色列、日本、韩国、新西兰、瑞士和美国、泰国、土耳其和乌克兰。

注: 全部等效(FRE)是指: FRE=休假期限\*申请者获取的平均报酬 (占平均工资的百分比) 阴影部分标示出福利待遇最高的前三个国家。



## 参考文献

- Agenor, P.-R., and O. Canuto, 2013, "Gender Equality and Economic Growth in Brazil. A Long-Run Analysis," World Bank Policy Research Working Paper 6348 (Washington).
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.
- Antonopoulos, R. and K. Kim, 2011, "Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care. Case Studies in South Africa and the United States," Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 671.
- Bandiera, O. and A. Natraj, 2013, "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications," *The World Bank Research Observer*.
- Barros, R., P. Olinto, T. Lunde, and M. Carvalho, 2011, "The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro," paper prepared for the World Bank Economists' Forum.
- Barsh, J., and L. Yee, 2012, "Unlocking the Full Potential of Women at Work," McKinsey & Company/*Wall Street Journal*.
- Barsh, J., S. Cranston, and R.A. Craske, 2008, "Centered Leadership: How Talented Women Thrive," *McKinsey Quarterly* (September).
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande, and P. Topolova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4: 1497-540.
- Bhalla, S., and R. Kaur, 2011, "Labour Force Participation of Women in India: Some Facts, some Queries," LSE Asia Research Centre Working Paper No. 40.
- Blackden, M., and Mary Hallward-Driemeier, 2013, "Ready to Bloom?" *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Brixiova, Z., A. Bulir, and J. Comenetz, 2001, "The Gender Gap in Education in 1991-98: A Missed Opportunity?" IMF Working Paper 01/94.
- Campbell, D., and I. Ahmed, 2012, "The Labour Market in Developing Countries," September 19.  
[http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/campbell\\_d2780.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf).
- Catalyst, 2004, "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity," Catalyst, New York, San Jose, and Toronto.
- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, "Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business," Cornell University.
- Coates, J.M., and J. Herbert, 2008, "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor," *PNAS*, Vol. 105, No. 15: 6167-172.
- Committee for Economic Development (CED), 2012, "Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive" (Washington).

- Cuberes, D., and M. Teignier, 2012, "Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity," Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017.
- Deszo, C., and D. Ross, 2011, "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation," RHS Research Paper 06-104.
- Do, Q.-T., A. Levchenko, and C. Raddatz, 2011, "Engendering Trade," World Bank Policy Research Working Paper 5777 (Washington).
- Dollar, D., and R. Gatti, 1999, "Gender Inequality, Income, and Growth. Are Good Times Good for Women?" World Bank Gender and Development Working Paper No. 1 (Washington).
- Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development," *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.
- Ercan, H. A., Gündüz Hoşgör, and Ö. Yımlaz, 2010, "Factors that Affect Women's Labour Force Participation and Suggestions for Provincial Employment and Vocational Education Boards: Ankara, Gaziantep, and Konya," background paper for the ILO-Ankara Office and the Turkish Employment Agency joint pilot project on "Active Labour Market Policies for Gender Equality through Decent Work for Women," January.
- European Commission, 2007, "Discrimination in the European Union," Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.
- European Parliament, 2010, "The Lisbon Strategy 2000-2010" (Brussels).
- Evangelista de Carvalho Filho, I., 2008, "Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform," IMF Working Paper 08/241 (Washington).
- Fernandez, R., 2013, "Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century," *American Economic Review*, Vol. 103, No. 1: 472-500.
- FreemanGarcia-Escribano, M., 2004, "Does Spousal Labor Smooth Fluctuations in Husbands' Earnings? The Role of Liquidity Constraints," IMF Working Paper 04/20 (Washington).
- Freeman, R.B. and R. Schettkat, 2002, "Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap," NBER Working Paper 8797.
- Glewwe, P., and A. Kassouf, 2010, "The Impact of the Bolsa Escola/Familia Conditional Cash Transfer Program on Enrollment, Drop Out Rates and Grade Promotion in Brazil," University of Minnesota and Sao Paul. Unpublished.
- Golden, C., 1995, "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History," in *Investment in Women's Human Capital*, ed. T.P. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Gong, X., R. Breunig, and A. King, 2010, "How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates," IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn: Institute for the Study of Labor).
- Heintz, J., 2006, "Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications," International Labour Organization, Geneva.

- Hicks, J., P. Basu, and R. Sappey, 2010, "Ageing, Labour Force Participation and Education: Comparing the Implications for Economic Growth in China and India," *Economic Papers*, Vol. 29, No. 3: 333-41.
- International Labour Organization (ILO), 2010, "Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges", Geneva.
- , 2012a, "Employment and Gender Differences in the Informal Economy," PowerPoint presentation, Geneva.
- , 2012b, "Global Employment Trends," Geneva.
- , 2013, ILO TRAVAIL database. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> (accessed on June 17, 2013).
- International Monetary Fund (IMF), 2012a, Country Report No. 12/161, Germany (Washington).
- , 2012b, Country Report No. 12/167, Italy (Washington).
- , 2012c, Country Report No. 12/208, Japan (Washington).
- , 2012d, "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies," Board Paper (Washington).
- , 2013a, "Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund," SM/13/73 (Washington).
- , 2013b, Country Report No. 13/229, Saudi Arabia (Washington).
- , 2013c, "Women at Work," *Finance and Development* (June special issue).
- , and World Bank, 2007, "Global Monitoring Report. Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States."
- Jaumotte, F., 2003, "Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries," OECD Economic Studies No. 37 (Paris).
- Kabeer, N., 2005, "Is Microfinance a 'Magic Bullet' for Women's Empowerment? Analysis of Findings from South Asia," *Economic and Political Weekly* (October 29).
- Kalb, G., 2009, "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis," *Australian Economic Review*, Vol. 42, No. 3: pp. 276–99.
- Kochhar, R., 2011, "Two Years of Economic Recovery. Women Lose Jobs, Men Find Them," PEW.
- Koolwal, G., and D. van de Walle, 2013, "Access to Water, Women's Work, and Child Outcomes," *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 61, No. 2: 369-405.
- Laframboise, N., and T. Trumbic, 2003, "The Effects of Fiscal Policies on the Economic Development of Women in the Middle East and North Africa," IMF Working Paper 03/244 (Washington).
- Lagarde, C., 2013, "Dare the Difference," *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Lawson, S., 2008, "Women Hold Up Half the Sky", Goldman Sachs Global Economics Paper No. 164.
- Loko, B., and Mame A. Diouf, 2009, "Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New?" IMF Working Paper 09/225 (Washington).

- Lord Davies of Abersoch, 2013, "Women on Boards 2013: Two Years On," Government of the United Kingdom.
- Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011. [www.lisdatacenter.org](http://www.lisdatacenter.org) (accessed on June 17, 2013).
- Mammen, K., and C. Paxson, 2000, "Women's Work and Economic Development," *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4: 141-64.
- Mazza, J., and Danilo Fernandes Lima da Silva, 2011, "Latin America Experience with Crisis-Driven Labor Market Programs," Inter-American Development Bank discussion draft.
- McKinsey and Company, 2008, "A Business Case for Women," *The McKinsey Quarterly*, September 2008.
- Medeiros, M., T. Britto, and F. Soares, 2008, "Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil: BPC and the Bolsa Familia," International Poverty Centre Working Paper No.46.
- Miller, G., 2008, "Women's Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History," *The Quarterly Journal of Economics* (August): 1287-326.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2008, "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity." ———, 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now* (Paris: OECD).
- Pande, R., and Petia Topalova, 2013, "Women in Charge," *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Revenga, A., and S. Shetty, 2012, "Empowering Women is Smart Economics," *Finance & Development*, Vol. 49, No. 1, International Monetary Fund.
- Ruhm, C.J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1: 285-317.
- Sarraf, F., 2003, "Gender-Responsive Government Budgeting," IMF Working Paper /03/83 (Washington).
- Sen, A., 2001, "Many Faces of Gender Inequality," in: *Frontline*, Volume 18, Issue 22, October-November 2001
- Soares, F., R. Ribas, and R. Osorio, 2007, "Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective," International Poverty Centre Evaluation Note No. 1.
- Social Institutions and Gender Index (SIGI), 2012. <http://genderindex.org> (accessed on June 17, 2013).
- Stavropoulou, M., and N. Jones, 2013, "Off the Balance Sheet. The Impact of the Economic Crisis on Girls and Young Women. A Review of the Evidence." [http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013\\_Girls-and-young-women.pdf](http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013_Girls-and-young-women.pdf) (accessed on September 17, 2013)
- Steinberg, C., and M. Nakane, 2012, "Can Women Save Japan?" IMF Working Paper 12/48 (Washington).
- Stotsky, J., 2006a, "Gender Budgeting," IMF Working Paper 06/232 (Washington).
- Stotsky, J., 2006b, "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey," IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- Stotsky, J., 1996, "Gender Bias in Tax Systems," IMF Working Paper 96/99 (Washington).

- Tsani, Stella, Leonidas Paroussos, Costas Fragiadakis, Ioannis Charalambidis and Pantelis Capros, 2012, "Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?" MEDPRO Technical Report No. 19, European Commission.
- Tsounta, E., 2006, "Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective," IMF Working Paper 06/92 (Washington).
- United Nations (UN) and International Labour Organization (ILO), 2012, "Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice." Policy Brief, UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and the ILO.
- Wolf, Charles, Jr., Siddhartha Dalal, Julie DaVanzo, Eric V. Larson, Alisher Akhmedjonov, Harun Dogo, Meilinda Huang, and Siliva Montoya, 2011, "China and India, 2025, A Comparative Assessment," RAND National Defense Research Institute.
- World Bank, 2011, *World Development Report 2012. Gender Equality and Development* (Washington).
- , 2012a, *World Development Report 2013. Jobs* (Washington).
- , 2012b, "Accelerating Progress on Gender Mainstreaming and Gender-Related MDGs. A Progress Report," IDA 16 Mid-Term Review (Washington).
- , World Development Indicators, 2013.  
<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (accessed on June 17, 2013).