

释放欧洲的女性就业潜力

驱动因素与好处

Lone Christiansen、Huidan Lin、Joana Pereira、Petia Topalova 和 Rima Turk 在 Petya Koeva Brooks 的指导下撰写

概要

随着人口老龄化、生产率增长下降，欧洲在提高产出增长方面面临着严峻的挑战。除此之外，欧洲的劳动力市场还存在着各种性别差距。尽管近几十年来取得了显著进展，但在欧洲的劳动力市场上，女性参与人数仍少于男性，并且女性更有可能从事非全时工作。此外，女性取得公司高层职位的比例更小。促进劳动力市场的性别平等是否有助于缓解欧洲增长潜力的下降？

在这一背景下，本文研究欧洲女性劳动力参与率的驱动因素，并分析提高公司高层职位的性别多样性可能对欧洲的经济表现产生什么影响。对女性劳动力参与率的驱动因素进行重新分析尤为重要，因为在许多欧洲国家，尽管人力资本投资的性别平等性提高、出生率下降、社会标准改变、法律上就业机会平等，但消除性别差距的进程已经停滞。分析公司表现是否会因高层职位女性比例提高而改善也很重要，因为过去关于此问题的研究并未得出明确的实证证据。

本文发现，对于欧洲女性，参与工作的决定并不仅仅是个人选择——政策也很重要。例如，针对家庭第二名赚取收入者的税收政策规定会影响参与工作的动机，另外，通过公共政策提供有关服务，使妇女能够更容易地将工作与家庭和照料责任结合起来，这也能提高妇女进入或重返劳动力市场的能力。

本文发现，更多的妇女参与工作会为提高公司高层职位的多样性和改善公司表现创造条件。实证证据显示，公司高层职位的性别多样性与公司财务表现之间存在紧密的正向关系。对于女性劳动力所占比例更高的部门（如服务业），以及对技能与思维的互补性（以及更高的创造性和创新能力）需求较大的部门（如高科技和知识密集型产业），上述相关关系更为显著。女性对高层职位的更多参与在提高公司盈利能力的同时，还有助于支持公司投资和生产率，从而缓解欧洲潜在增长的下降。

（2016年3月）

报告全文见 IMF.org