

女性能全面提高家庭、企业和国家收入



作者：[克里斯蒂娜·拉加德](#)

2016年3月7日

三·八国际妇女节是我最喜欢的日子之一。这是处于职业生涯各阶段的女性庆祝过去几十年重要成果的时刻。更多女性加入了劳动大军，担任了更高级的职位，这对女性本身、其所在公司及国家的经济而言，都是好消息。

基金组织一份新的工作人员[报告](#)发现，即使在考虑个人偏好的前提下，欧洲各国的政策仍可提高女性的劳动力参与率、增加其晋升的机会。

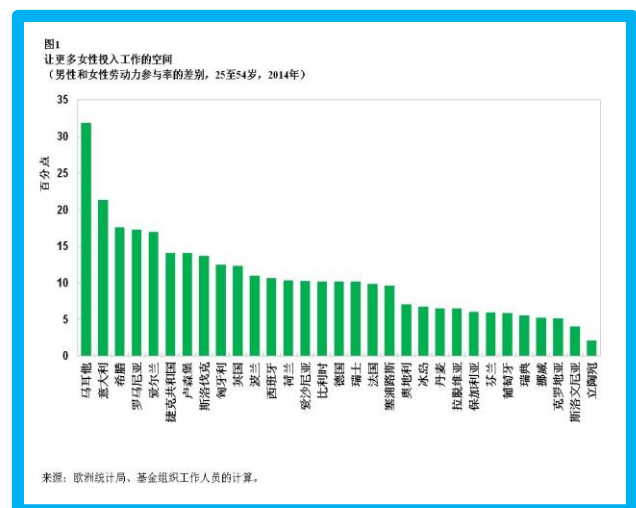
在考察了欧洲 34 个国家 200 万家企业的情况后，该研究还发现：高管职位和企业董事会中的女性越多，企业利润越高。在高管或公司董事会中，每多出一名女性，企业的资产回报率就提高 8 至 13 个基点。公司盈利能力提升可以支持投资并提高生产率，这正是劳动大军中女性数量增加对缓解欧洲潜在增长放缓问题的又一个途径。

结果很清楚：提高女性参与程度能改善公司利润。

更多女性投入工作

在欧洲这类地区，人口正处于老龄化中，适龄工作人口正在缩减，生产率增长也在下降。因此，从未如此紧迫地需要建立一个公平竞争环境，以鼓励女性从事全职工作、获得职位的晋升。

过去三十年中，欧洲数百万女性加入劳动大军。在西班牙和爱尔兰等国，外出工作的女性比例自二十世纪 80 年代以来增加了一倍。如在西班牙，该比例已从不到 40% 增加至超过 80%。在一些北欧和东欧国家，如今女性工作赚钱并不逊于男性。同时，法律对公司董事会的[性别](#)多样性做出规定，这帮助提升了女性在最高决策层的代表性。目前，公司部门中的女性已占到高管和董事会职位的几乎四分之一。



但是，仍有空间让更多女性加入劳动力大军。在几乎所有欧洲国家，劳动力市场中的女性都远不如男性活跃。即便女性被雇佣，通常也并非全职工作。尽管女性如今几乎占据了 25 至 54 岁欧洲劳动人口中的半壁江山，但其在公司高层中的代表性仍然显著低于男性。

政策至关重要

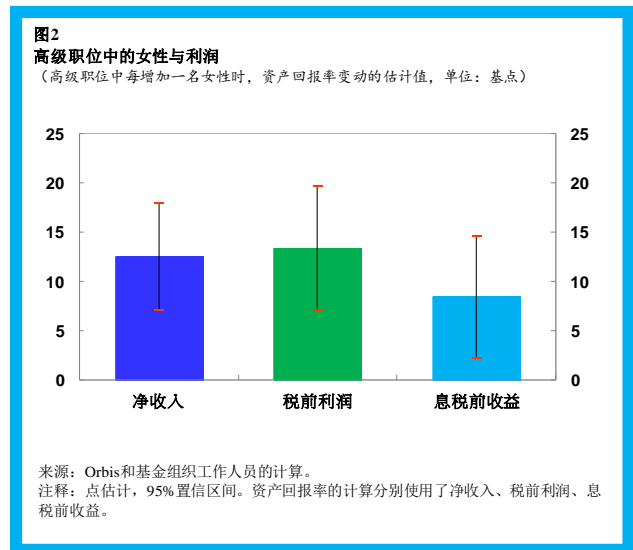
正如我们的工作人员研究所证实，显然，女性的个人**偏好**和对工作的态度是决定其是否参加工作的重要因素。这在欧洲尤甚，因为如今欧洲并不存在女性就业的法律限制，而且男女教育水平相当，孩子也更少了，社会规范也发生了变化。

但研究显示，即使考虑了与就业相关的个体特点、选择与偏好后，**政策**仍对女性的就业决策产生着重要影响。若能消除税收对家庭第二位收入者的抑制作用，提供充分的儿童托管服务，让父母享受产假，这都能增加女性按意愿工作的机会。

整个经济均能受益

从工作中获得经济利益的并非女性。让更多女性加入劳动力大军可让一国经济受益，有以下两个重要渠道：

- 首先，更多女性参加工作将扩大劳动力供给。如果女性的劳动参与率能达到男性水平，欧洲的劳动力将增加 6%。如果其工作小时数与男性相同，则劳动力将增加多达 15%。
- 其次，更多女性拥有全职工作，将强有力地预示公司高管中女性比例会更高。基金组织工作人员的研究证实，高管和企业董事会中女性越多，企业的财务表现就越强劲，这有助于企业改善投资和提高生产率，进一步缓解欧洲潜在增长放缓的情况。



该研究发现，对那些女性占比较大的部门而言，女性高管比例与公司盈利能力的正相关性更明显，这凸显出弥合高管和普通员工性别比例差距的重要性。同时，这种正相关性在知识密集型的服务业和高技术的制造业也更为明显，在这些行业中的多样性（包括性别多样性）有助于满足对创造和创新能力的更多需求。

在庆祝欧洲劳动力大军中女性取得成就的同时，我们也必须承认还有很长的路要走。潜在的收益还很大，我们决不能错过这个机遇。

克里斯蒂娜·拉加德是国际货币基金组织的总裁，于 2011 年 7 月就任。她是法国人，2007 年 6 月担任法国财政部长，之前也曾担任两年的法国外贸部部长。

作为一名反托拉斯法和劳工法的律师，拉加德女士有着丰富的职业生涯，名声斐然。她曾是贝克和麦坚时国际律师事务所的合伙人，1999 年 10 月，该律师事务所的合伙人推选她担任事务所的主席。在 2005 年 6 月被任命担任她的第一个法国部长职务之前，她一直担任该事务所的最高职务。拉加德女士拥有法国艾克斯政治学院和巴黎第十大学法学院的学位。在 1981 年加入贝克和麦坚时国际律师事务所之前，她也曾执教于巴黎第十大学法学院。