



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

王 玥,毛佳欣,李楠楠

(辽宁大学 公共管理学院,辽宁 沈阳 110136)

【摘要】党的二十大报告聚焦降低生育、养育、教育成本,提出“优化人口发展战略,建立生育支持政策体系”的积极人口发展战略,这是我国实现人口长期均衡发展的一项重要举措,指明了未来生育支持政策的方向和建设目标。生育与就业是女性生命历程的重要事件。中国生育政策从控制生育向鼓励生育转变,目前仍处于“超低生育水平”;与此同时,中国女性劳动参与率在 2017 年后基本保持在 62% 左右,女性在生育与就业的权衡中尝试寻求工作和家庭的平衡。生育政策调整亟须建立多元、适度、包容的相关配套支持体系。本文采用模糊集定性比较分析方法(fsQCA),在促进女性就业视角下比较 38 个 OECD 成员国生育支持政策组态,分析不同就业情境下各国生育支持政策效果;选取女性就业行为选择、反性别歧视文化和劳动力市场监督检查力度作为 OECD 国家女性就业情景;在生育支持政策方面,选取生育时间支持、生育经济支持及生育服务支持进行必要性分析和组态分析。研究发现:单个就业情景和生育支持政策不构成积极政策效果的必要条件,进而得到 5 种可以促进生育水平的政策组态及 4 个影响生育水平的政策类型,说明在不同女性就业情景和生育政策下发挥政策效果具有多重实现方式。中国生育支持政策应兼具促进生育和支持女性就业的双重功能,从而加快构建“生育友好型”社会,促进女性高质量就业。

【关键词】生育支持政策;女性就业;生育水平;fsQCA

【中图分类号】C924.1

【文献标志码】A

doi:10.16405/j.cnki.1004-129X.2023.06.006

【文章编号】1004-129X(2023)06-0081-16

【收稿日期】2023-06-16

【基金项目】国家社会科学基金一般项目:低生育率背景下构建职业女性“生育友好型”就业支持体系研究(20BRK001);国家社会科学基金一般项目:中国城乡相对贫困的动态标准制定与多元协同治理研究(20BSH101)

【作者简介】王 玥(1978-),女,辽宁朝阳人,辽宁大学公共管理学院研究员;

毛佳欣(1996-),女,辽宁阜新人,辽宁大学公共管理学院硕士研究生;

李楠楠(1982-),女,辽宁铁岭人,辽宁大学公共管理学院博士研究生。

一、引言

2021 年 5 月国务院公布第七次全国人口普查数据,结果显示总和生育率下降至 1.3,跌破警戒

线,我国已进入“超低生育水平”的人口发展阶段。为提高生育水平,党中央迅速做出决策部署,积极调整生育政策及配套支持政策。2021年7月中共中央、国务院发布《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》,明确指出“实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施”“配套实施积极生育支持措施”。党的二十大报告提出“建立生育支持政策体系”的人口战略发展要求,这一战略要求的提出意味着各地必须加快生育支持政策体系建设,使生育支持政策能够有效匹配生育需求,实现提高生育水平的目标。生育政策变动将产生一系列现实问题,其中家庭成本问题和分工照料矛盾尤为突出。党的二十大报告聚焦生育成本问题,提出“降低生育、养育、教育成本”的要求。一般而言,现行的生育成本支持政策多倾向于降低生育成本,忽略在养育、教育成本上给予适当支持,尚未建立长周期、全覆盖的生育成本支持政策体系。在分工照料方面,2021年我国女性劳动参与率将近70%,就业是大多数女性的选择。女性进入劳动力市场为家庭提供经济支持的同时,也产生了难以兼顾家庭、“分身乏术”的现实矛盾,因此生育支持政策体系建设应考虑女性就业的现实因素,使其具备有效性和包容性。

OECD国家作为经济发展水平处于世界前列的地区,女性劳动参与率较高。20世纪60年代OECD国家的总和生育率初显下降态势,进入21世纪,除冰岛等少数国家外大多数成员国总和生育率低于2.0,个别国家低于1.5,陷入“低生育率陷阱”,其中捷克更是跌至1.15。面对生育率下降的趋势,20世纪80年代OECD国家开始实行鼓励家庭生育、提高女性社会地位、增加儿童福利等一系列生育支持政策,政策涵盖女性就业、生育、托育、教育等各个方面。历经几十年的发展,生育支持政策已成为福利国家制度的重要组成部分。本文通过研究OECD国家在进入低生育率人口转变阶段的政策组合效果,从组织架构、运行机理、福利主体等方面探究生育支持政策的实施成效,有助于在实现女性高质量就业的同时,提升女性生育意愿、提高女性生育水平,为实现我国人口均衡发展提供制度经验借鉴。

在福利国家制度类型的研究中,哥斯塔·埃斯平-安德森依据政府、市场和家庭的关系将OECD福利国家划分为三种类型。本文以此为类型化基础,从生育福利视角探究不同类型福利国家在生育支持政策方面的实践经验。第一类是以瑞典、丹麦为代表的社会民主模式,其主要特点是高度“去商品化”,国家在时间、经济和服务支持方面提供十分丰厚的生育福利。以有“儿童的天堂”之称的瑞典为例,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,瑞典较早确立了父亲陪产假制度,2020年的政策规定瑞典的新生儿父母可享受共计70周的带薪假期;婴儿自出生之日起至16周岁,每个月可领取约1000克朗的儿童津贴,此外还可获得住房津贴和父母津贴,大部分儿童可参与公共托育服务并享受政府托育津贴。第二类是以美国、英国为代表的自由主义模式,其特点为更加倾向于市场机制,政府对生育采取不干预或极少干预的政策,因此提供的生育福利水平相对较低。例如,美国政府不提供父母生育时间支持,美、英私营部门托育服务较为发达。第三类是以德国、奥地利为代表的保守主义模式,其稳定性较高,鼓励父母双方就业,女性就业率增长较快,因此较为重视发展托育服务,以平衡工作和家庭矛盾。目前德国以公共部门提供的托育服务为主,在职父母双方每年可享受4000欧元退税作为托育津贴。综上所述,国家的福利思想和政策导向影响女性就业和生育支持政策的内在逻辑,政策内容和支持力度的组合具有复杂性,因此生育支持政策的逻辑组合将产生多种政策组态。组态理论提出多种因素并发产生等效路径的复杂因果关系,^[1]不同于耦合理论测量要素间关系强度、组态视角和QCA方法基于因果复杂性,可以更清晰地

区分必要和充分等不同的非对称性因果关系。^[2]

本文使用政策组态视角,采用fsQCA(Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis,下文简称fsQCA)方法,基于女性就业和生育支持政策的双重逻辑,探究促进生育水平各种政策组合间的复杂互动,旨在解决以下问题:哪些政策对于促进生育水平提高是必要条件? OECD国家在女性就业现实因素下如何通过不同的政策体系组态促进女性生育,这些政策组态整体效果如何? OECD国家生育支持政策能够为我国构建生育配套政策带来哪些启示? 通过回答以上问题,本文的贡献如下:首先,不同于传统定量和定性分析,本文使用fsQCA方法,通过组态视角探索不同国家多种生育支持政策逻辑产生的等效路径,拓宽研究方法和思路。其次,已有的生育支持政策研究大多局限于生育福利政策内容和水平分析,本文在此基础上将女性就业现实因素纳入分析框架,比较不同就业情景下 OECD国家的生育支持政策效果。最后,分析 OECD国家生育支持政策的效果并结合我国生育政策及相关福利,为我国生育配套支持体系建设提供政策借鉴。

二、文献综述

现有研究的趋同结论为生育支持政策能够起到分担生育责任、降低生育成本、提高生育福利的作用,但各项生育支持政策实施成效尚未有清晰的结论。一些学者对政策成效持部分否定态度,有研究认为提供公共照料服务和减免税收等生育支持政策会加重传统性别分工,使高薪全职女性更加难以兼顾工作和家庭,这些政策可能仅在收入水平较低的家庭产生影响;^[3]另外,提供公共或私营托育服务不一定会减轻家庭育儿责任,在服务水平、机构管理、准入标准等方面还存在很多外延性的实际问题,容易使家庭产生入托焦虑、怀疑、压力等不良反应,反而对生育产生消极影响;^[4-5]Rønsen研究了瑞典经济疲软时期的生育水平,认为由于人们对当前生活质量和未来生活感到不安,慷慨的家庭生育计划不能保证提高生育率水平;^[6]Honekamp梳理了德国 145 项家庭支持政策,发现尽管德国政府在家庭支持政策方面的财政支出高于欧盟平均水平,但家庭规模仍然持续缩小,无子女夫妇的数量继续增加。^[7]另一些学者认为生育支持政策具有积极作用,有研究使用家庭面板数据和联立方程方法,发现澳大利亚“婴儿奖金”(Baby Bonus)政策提高了生育意愿,促进了生育行为;^[8]也有研究指出政府增加生育相关的转移支付能够对生育产生积极影响,^[9]财政、实物和产假支持政策会缩短生育间隔;^[10-11]Jonas Wood 和 Karel Neels 等使用离散时间风险模型对欧洲七国生育家庭补贴进行分析,发现该政策可激励家庭生育二孩;^[12]祝西冰构建了政策评价指标对典型国家生育支持政策总体情况和差异进行实证评价,提出具有多维体系、支持策略和市场机制的生育政策更为有效。^[13]此外,大多数与女性就业相关的政策研究认为生育支持政策应该倾向女性实现平衡工作和家庭的目标:Jane Maher 对不同年龄和职业的女性进行访谈,发现女性是试图将工作和家庭结合起来的最大群体;^[14]Tsuya 等对日本、韩国和美国的家务劳动分工进行调查,发现生育相关因素对妻子的就业状况和工作时间有强烈影响,但对丈夫的就业模式影响不大;^[15]有研究通过梳理、比较韩国和瑞典相关政策,发现高质量托育服务、父母生育时间支持、性别平等及缩小社会阶层间福利差距等有利于政府实现提高生育率和妇女劳动参与的双重目标;^[16]周云和彭书婷梳理荷兰人口政策和相关生育支持政策,认为侧重于平衡工作和家庭以及重视父亲角色的生育支持政策刺激了荷兰生育水平回升。^[17]

总体来看,目前学者对生育支持政策效果的研究取得了一定进展,主要集中于理论分析和政策研究,侧重于梳理和比较生育支持政策的内容,同时一些研究也试图采用定量分析方法使结论更具

普适性和科学性。但目前研究方法比较单一,忽略复杂背景因素以及不同类型政策间相互影响的内部互动机制,不能回答生育支持政策和生育水平之间多元复杂的关系,因此可尝试运用不同的政策比较方法研究政策多元组合的实施成效。模糊集定性比较分析方法的组态视角可以用来解决因果复杂性问题,茅倬彦等将社会情境与生育支持政策进行条件组合,探究有效的政策组态并根据多元路径提出相应的生育福利政策建议;^[18]张蕾等使用模糊集校准的方法,根据政策强度对9国生育支持政策进行分类,得到不同偏好的政策组态。^[19]

三、理论分析与研究方法

(一)理论分析

党的二十大报告强调就业问题和“就业优先”战略,并在就业政策、就业形式和就业保障等方面提出适应时代发展的新要求。2021年女性对我国GDP总量贡献占比为41%,^[20]在经济转型变革中发挥着重要作用,由此产生的家庭和工作之间的矛盾也给女性、家庭和社会带来挑战。工作-家庭冲突理论为这种矛盾提供了理论解释框架,该理论认为工作和家庭场域之间可能存在暂时的界限,且可以相互产生正向或负向影响。^[21]工作-家庭冲突理论以角色理论和边界理论为主要理论基础,角色理论认为个人能力和资源是有限的,当个体同时扮演多种角色时,在资源分配上就会产生冲突;^[22]边界理论提出工作和家庭是相对独立的两个场域,边界跨越者和边界维护者在两个场域之间进行不同程度的跨越。^[23]工作-家庭冲突理论的基本逻辑假设为工作和家庭场域是人类经济需求和情感需求的两个来源,^[24]个体在工作和家庭中扮演不同的角色,冲突分为时间、行为、压力三个维度,^[25-26]根据维度划分,生育视角下女性的工作-家庭冲突可具体表现为:家庭分工、子女照料、生育成本与就业之间的冲突。生育支持政策在一定程度上能够缓解该类冲突,辅助就业女性兼顾家庭。基于该理论框架,本文从工作视角讨论女性就业情景与生育的关系,将生育支持政策作为工作和家庭冲突缓解和边界跨越的有效中间变量,从家庭视角论述生育支持政策与生育的关系。

1. 女性就业情景

现有的女性就业研究聚焦女性劳动参与水平、就业歧视、劳动力市场监管等,这些研究为界定女性就业情景提供了依据,结合以上理论分析,本文从三个方面探究女性就业情景对生育的影响:

第一,女性就业行为选择。当女性选择进入劳动力市场时,女性就业行为选择对生育行为有着双重影响:一方面女性的职业选择、工作时间、工作内容可能会与家庭生活产生冲突,这种冲突对职业女性提出了更高的要求,女性往往需要兼顾家庭角色和工作角色,在冲突难以调和的情况下,女性可能选择推迟、减少、拒绝生育;另一方面女性就业能够分担家庭育儿成本,减少生育成本上的阻碍,与生育福利相辅相成,此时女性就业行为选择对生育产生积极影响。此外,OECD国家女性劳动参与率在65%以上,女性就业是十分普遍的现象,但对女性就业与生育之间关系的相关研究结论并不统一。^[27-30]基于此,本文认为女性就业行为选择对生育有着复杂影响,对该因素的探讨具有理论意义和实践意义,因此将女性就业行为选择引入理论模型。

第二,反性别歧视文化。社会的反性别歧视文化分别在公域和私域影响生育支持政策效果。在公域方面,反性别歧视文化能够为女性营造良好的平等就业氛围,增加女性收入,提高女性社会地位,增加女性话语权;反映在生育上,能够减轻家庭生育的经济压力,有利于提高生育质量及家庭生活水平,但与此同时,反歧视文化鼓励女性和男性一样参与各行各业,加重了女性工作和家庭之间

的冲突,从而产生抑制女性生育意愿的不良后果。可见,反性别歧视文化与生育的关系是复杂的。在私域方面,社会反性别歧视文化氛围能够促进家庭两性平等分工,减小女性生育照护和家务劳动的压力,鼓励女性生育。近年来随着女权主义的呼声越来越高,法国家庭生育支持政策偏向于父亲更多地参与家庭,因此,反性别歧视文化对生育起到了积极影响。^[28]从现实因素考虑,我国就业市场性别歧视现象比较普遍,家庭分工偏向传统分工,导致女性就业压力加大,阻碍女性兼顾工作和家庭,进而抑制生育意愿。反性别歧视文化与生育之间存在复杂关系,需将反性别歧视文化纳入研究体系。

第三,劳动力市场监督检查力度。女性的生理特征使其在劳动力市场上易处于不利地位,严格的政府部门监管能够提高女性就业的稳定性,有助于保护女性人力资源;同时,能够降低女性生育的机会成本,减少就业歧视、“母职惩罚”等职场不公平事件发生的概率,从而为保障女性自主生育权提供良好的就业环境。但与此同时,严格的监督检查变相提高了用人成本,用人单位为了规避处罚降低成本,可能会减少雇佣女性,由此将产生一系列不良反应。从现实因素考虑,OECD 国家拥有严格的监管评价体系并采取多种方式促进女性就业,保障女性职场权益。例如财政支持女性技能培训、创业帮扶及再就业服务,监管部门开放信息平台进行调查和预测,政策部门保护女性“四期”权益等。相较于 OECD 国家我国劳动力市场监管力度有待加强。因此,劳动力市场监督检查对生育的影响是双向的,为创造女性友好就业环境,减小女性职场压力及就业带来的生育阻碍,劳动力市场监督检查力度对鼓励生育具有重要意义。

2. 生育支持政策

OECD 国家生育支持政策兼具福利性和特殊性,成员国普遍提供较高水平的生育福利,同时各国也设立各具特色的生育福利项目。本文通过对相关文献的梳理,将 OECD 国家各种生育支持政策分为以下三类:

第一,生育时间支持。生育时间支持主要类型为母亲产假、父亲陪产假及父母育儿假,有的国家也提供缩短工作时长、弹性就业等服务。生育时间支持政策主要具有以下优势:一是具备灵活性,OECD 当中许多国家实行弹性产假制度,在薪资替代率、休假时间等方面,父母可根据需要进行一定程度的自主选择;二是陪产假制度强调男性的家庭角色,可以为婴幼儿成长提供良好的家庭氛围,并减少女性因休产假而遭到就业歧视。除美国外的 OECD 国家均提供至少 13 周产假,婴儿出生后父亲有带薪陪产假,越来越多的国家提供带薪育儿假,这使父母双方均可享受更长的假期。目前,父亲享受育儿假的情况差别很大,在北欧一些国家,男性育儿假使用者的比例超过 40%,但在澳大利亚、捷克共和国和波兰,这一比例则低于 20%。

第二,生育经济支持。生育经济支持主要包括形式多样的津贴、助产金、生育补助金、儿童福利和税收减免等。该政策有助于缓解家庭育儿成本带来的冲击和儿童贫困。政策针对性较强,可根据孩子数量、家庭收入、家庭结构等情况设立不同的补贴或优惠等级。政府也可以根据当年财政状况灵活进行调整。例如瑞典生育津贴主要有普惠类津贴、保险计划和救济型津贴,普惠类津贴分别面向 16 周岁以下的儿童和 16-20 周岁的青少年,每个月由政府支付固定费用;低收入人群可以使用救济类津贴购买或租赁住房,除固定补贴外,额外生育养育孩子也会获得补贴。德国育儿津贴侧重于考虑孩子数量,随着养育孩子数量的增加,补贴金额呈阶梯式上涨,上限为第四个孩子及以后每增加一个孩子可获得 215 欧元津贴。^[31]

第三,生育服务支持。生育服务支持主要有公共儿童托育服务、家庭日托服务、课后照顾等形式,服务支持能够缓解家庭照护压力,鼓励女性就业及促进科学育儿,属于政府和社会共同承担部分生育责任的“去家庭化”政策。OECD国家几乎均提供不同程度的公共儿童托育服务,该项目大多由国家财政负担,以公平为原则为婴幼儿及儿童提供普惠的照料服务,OECD国家公共托育事业发展处于全球领先水平,0-2岁婴幼儿照料和教育服务惠及率为36.1%,3-5岁儿童接受学前教育平均占比为87%。近年来OECD国家在发展普惠照料服务的同时也广泛吸纳社会资源,使生育服务支持向资金来源社会化和供给个性化方向发展。

3. 研究框架

综上所述,女性就业情景对生育的影响是十分复杂的,在女性普遍进入劳动力市场的现实背景和促进生育水平及高质量就业的政策背景下,对生育支持政策效果的分析需考虑女性就业情景因素。因此,本文以工作-家庭冲突理论为依据,从工作视角将女性就业行为选择、反性别歧视文化、劳动力市场监督检查力度作为女性就业情景纳入前因条件,从家庭视角将生育时间支持、生育经济支持、生育服务支持作为生育支持政策纳入前因条件,通过分析女性就业情景和生育支持政策的不同组合,从组态角度探究OECD国家生育支持政策效果,理论框架如图1所示。

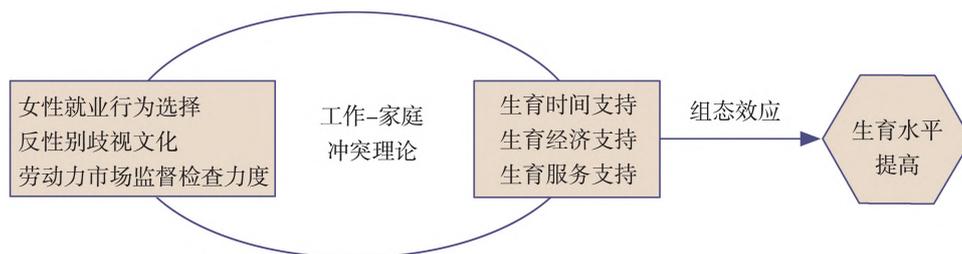


图1 OECD国家女性就业情景与生育支持政策组合对生育水平的组态效应

(二)研究方法

1. 定性比较分析

定性比较分析(QCA)是基于布尔代数和集合理论分析解决组态问题的复杂因果关系的新方法,^[32]从组态视角出发对案例进行比较分析,把研究对象看作前因条件不同组合的结果,QCA定性分析和定量分析相结合的研究方法是社会科学研究的新范式。QCA根据不同的研究目的分为清晰集定性比较分析(csQCA)、多值定性比较分析(mvQCA)、模糊集定性比较分析(fsQCA)。本文采用模糊集定性比较分析法,探索女性就业视角下OECD国家生育支持政策实施效果,主要基于三点考量:第一,定性比较分析可以处理“等效路径”的问题,既能够分析女性就业情景和生育支持政策对生育水平的独立影响,还能够分析不同的情景和政策组合对生育水平产生的影响。本文重点分析6个前因条件对生育水平提升的交互作用,生育水平的提高是女性生育及就业情况多重因素相互叠加,相互影响,相互作用的结果,这就形成了多条实现生育水平提高的路径,QCA采用整体的分析视角,可以解释多重并发的复杂因果关系,着重将就业情景和生育支持政策作为一个整体分析其在影响生育水平中的作用。第二,女性就业情景或生育支持政策与生育水平的因果关系未必是对称的,例如女性就业可以缓解家庭生育成本压力进而提高生育率,但在实际中,很多未就业女性生育数量高于就业女性,QCA能够处理因果非对称性问题,因此更适合用于分析就业情景和生育支持政策二元逻辑下提高生

育水平的实现路径问题。第三,本文研究对象为 38 个 OECD 国家,为中小规模样本,因此难以达到定量统计分析要求,QCA 基于布尔代数运算逻辑,更注重考察研究案例的代表性,其定性与定量分析的优势有助于提高案例分析的可推广性。

本文使用 fsQCA 方法的具体操作步骤如下:第一,在数据处理部分,根据 fsQCA 研究方法的要求使用 fsQCA3.0 软件对相关数据进行测量和校准。测量是前因条件及结果由抽象概念转化为具体数据的过程,作为首要的数据收集工作,选取的数据需要具有科学性和代表性。由于 fsQCA 的基本逻辑是根据案例在先前定义的集合中的隶属度来评估案例,因此需要对所有数据进行校准来评估隶属度,将所有数据转化为 0-1 之间的数字以判断其隶属程度并构建真值表。校准方法主要分为直接校准法和间接校准法,直接校准法是使用三个定性锚点来进行结构化校准,即完全隶属、完全不隶属及交叉点,间接校准法主要基于以往经验和数据分布情况对隶属锚点进行重新定义。基于研究内容和目前学界研究现状,为规避个人主观性对研究结果的影响,本文使用直接校准法进行校准。第二,在数据分析部分,使用 fsQCA3.0 软件对根据数据隶属度构建的真值表进行必要性分析。必要性分析是对单个前因条件的分析,说明结果集合在某种程度上是该前因条件的子集,即结果出现时该前因条件一定存在,目前学界公认前因条件的一致性分数应大于 0.9,则该条件为必要条件。第三,在结果输出部分,对超过阈值组态的前因条件组合进行组态分析。当任一前因条件无法达到必要条件标准时,条件组态的充分性分析可以揭示多个前因条件的不同组态对结果变量的影响,这也是定性比较分析的核心所在,组态的充分性分析以一致性阈值作为标准,输出结果为三种复杂程度不同的解:复杂解、简单解和中间解,基于输出结果以及操作规范,本文主要以中间解和简单解作为分析对象。

2. 数据来源

本文选取 OECD 全部 38 个成员国作为研究案例。数据来源于两个方面:第一,前因条件数据来自 OECD 家庭数据库、劳动数据库和全球性别差距报告(Global Gender Gap Index),OECD 家庭数据库提供 OECD 国家家庭成果和家庭政策的跨国指标,包括 4 个维度,涵盖 70 个指标,是分析家庭政策和儿童福利发展的官方数据机构;OECD 劳动数据库涵盖收入、就业、监管等一系列劳动相关指标。全球性别差距报告每年度由世界经济论坛(World Economic Forum)发布,通过评价体系计算各国性别平等分数并进行排名,是最具影响力的性别不平等指数评价体系。第二,结果数据选自世界银行公开数据(World Bank Open Data),世界银行每年度公布上一年度各国或地区经济发展和民生数据,数据测算具备科学性和权威性。

3. 前因条件及结果测量

女性就业行为选择采用 2020 年 OECD 劳动数据库 15-64 岁女性劳动参与率数据,比值越高表示女性越偏好进入劳动力市场。

反性别歧视文化使用 2020 年全球性别差距报告,各国指数在 0-1 之间,指数得分越高说明该国家的社会反性别歧视文化氛围越浓厚,性别越平等。

劳动力市场监督检查力度选取 2019 年 OECD 劳动数据库对劳动力市场合同和解雇的监管严格程度的综合评价指标,分为对正式合同和临时合同的监管,分数越高表示监督检查越严格。

生育时间支持(即产假、陪产假和育儿假)使用 2020 年 OECD 家庭数据库产假、陪产假和育儿假时长。

生育经济支持使用2019年OECD家庭数据库中用于家庭现金补贴、服务支出和税收减免优惠占GDP的比重。

生育服务支持选择2019年OECD家庭数据库中0-2岁儿童托育率和每周托育时长,无量纲化处理求和代表该国托育服务指数。

为比较OECD国家生育政策效果,结果定义为各国生育水平,目前学界对生育水平的测量方式有很多种,其中最普遍的是使用总和生育率,因此本文将生育水平操作化为总和生育率,考虑数据的时效性和代表性,选取2001-2020年的总和生育率。同时,由于fsQCA在处理动态数据方面的不足,因此借鉴文献方法将总和生育率变化进行标准化处理,^[18]如公式(1)所示,其中 TFR' 为总和生育率变化标准化, $TFR(n)$ 为某国某一年的总和生育率。

$$TFR' = \frac{1/3[(TFR_{2020} + TFR_{2019} + TFR_{2018}) - (TFR_{2001} + TFR_{2002} + TFR_{2003})]}{(TFR_{2020} + TFR_{2019} \dots + TFR_{2002} + TFR_{2001})/20} \quad (1)$$

各前因条件、结果测量指标及描述性统计详见表1。

表1 前因条件和结果的说明及描述性统计

理论框架	前因条件/结果	测量指标	描述性统计			
			均值	标准差	最小值	最大值
女性就业情景	女性就业行为选择	女性劳动参与率	68.26	9.88	34.99	80.71
	反性别歧视文化	性别差距指数	0.75	0.05	0.64	0.88
	劳动力市场监督检查力度	劳动力市场雇佣和解雇监管严格程度的综合评价指数	4.40	1.18	1.64	7.45
生育支持政策	生育时间支持	产假、陪产假、育儿假时长	60.21	41.59	0.00	170.00
	生育经济支持	用于家庭现金补贴、服务支出和税收减免优惠占GDP比重	2.34	0.81	0.49	3.60
	生育服务支持	0-2岁儿童托育率和根据每周托育时长计算的托育服务指数	116.41	37.24	31.29	187.69
	生育水平	总和生育率标准化	0.00	0.16	-0.33	0.36

表2 前因条件和结果校准参数

前因条件/结果	校准锚点		
	完全隶属=95%	交叉点=50%	完全不隶属=5%
女性就业行为选择	80.040	70.498	51.592
反性别歧视文化	0.834	0.745	0.669
劳动力市场监督检查力度	6.390	4.411	2.369
生育时间支持	161.450	53.200	13.580
生育经济支持	3.415	2.334	1.050
生育服务支持	171.402	115.253	62.149
生育水平	0.260	-0.006	-0.244

4. 数据校准

本文采用直接校准法把前因条件和结果数据校准作为模糊集,^[33]选择6个前因条件及结果数据的95%(完全隶属)、50%(交叉点)和5%(完全不隶属)为锚点。同时,校准后的模糊值存在0.5的情况,为了便于分析本文将这样的数值调整为+0.001,^[34]即修正为0.501。前因条件和结果的校准参数详见表2。



四、结果分析

(一) 必要条件分析

构建真值表后首先进行必要性分析,必要性分析的目的是确定是否存在前因条件为结果发生的必要条件,即没有该条件,该结果就无法产生。因此需要探究女性就业情景因素和生育支持政策因素中的某一个因素是否导致了该国生育水平的变化。在操作中通过检验前因条件的一致性分数判断其是否为必要条件,如公式(2)所示,^[35] $Consistency(Y_i \leq X_i)$ 为一致性分数, X_i 表示第 i 个国家的女性就业情景和生育支持政策在前因条件 X 中的隶属度; Y_i 表示第 i 个国家的生育水平在结果 Y 中的隶属度; $\min(X_i, Y_i)$ 表示在 X_i, Y_i 的交集中取二者最小值, $\sum \min(X_i, Y_i)$ 即为 X_i, Y_i 交集取值的总和, $\sum(Y_i)$ 即为 Y_i 隶属度的总和。

$$Consistency(Y_i \leq X_i) = \frac{\sum \min(X_i, Y_i)}{\sum(Y_i)} \quad (2)$$

一般认为一致性分数大于 0.9 则该条件为必要条件,前因条件检验结果详见表 3。前因条件一致性分数均低于 0.9 说明不存在必要条件,即不一定通过某一特定生育支持政策提高生育水平,这说明提高生育水平的途径是多元化的,每个国家都可能存在自己提高生育水平的方式。此外,女性就业行为选择、生育经济支持的一致性分数超过 0.7 表明具有积极作用,反性别歧视文化、劳动力市场监督检查力度、生育时间支持、生育服务支持一致性分数超过 0.6 也表明具有一定的政策效果。

(二) 前因条件组态分析

组态分析是指对产生同一结果的不同前因条件组合的充分性分析,即多个前因条件的不同组合的集合是否为结果集合的子集。本文样本量为中小样本且考虑案例覆盖度及减少矛盾组态的问题,本文将一致性阈值设为 0.8,案例阈值设为 1,^[36] PRI 设置为 0.75,对真值表进行标准化分析,通过比较简单解和中间解的方式分析组态核心条件和边缘条件。结果显示积极政策效果组态有 5 个且一致性均大于 0.9,说明各组态具有较强解释能力;总体一致性为 0.911,表明在满足 5 个组态的国家中,91.1% 的国家呈现出较为积极的政策效果;5 个组态的总体覆盖度达到 0.538。这说明对于生育水平提高的国家,本文得出的 5 个组态能够解释其中 53.8% 的国家(见表 4)。这 5 个组态呈现出 4 个影响生育水平的政策类型,下面详细分析每一种影响生育水平的政策组态类型。

1. 偏好就业情境下突出时间支持型

此类型包含 S1a 和 S1b 二阶等价组态,即核心条件均为女性就业行为选择和生育时间支持。在

表 3 前因条件必要性检验

前因条件	一致性	覆盖度
女性就业行为选择	0.746 147	0.700 250
~女性就业行为选择	0.551 971	0.574 362
反性别歧视文化	0.650 152	0.629 343
~反性别歧视文化	0.645 832	0.650 062
劳动力市场监督检查力度	0.624 020	0.611 274
~劳动力市场监督检查力度	0.635 699	0.632 092
生育时间支持	0.689 563	0.762 832
~生育时间支持	0.638 419	0.568 694
生育经济支持	0.720 495	0.680 605
~生育经济支持	0.522 692	0.540 000
生育服务支持	0.625 087	0.613 986
~生育服务支持	0.655 432	0.649 921

注:“~”表示逻辑非。

组态 S1a 中, 该类型国家的女性偏好进入劳动力市场, 社会反性别歧视氛围较好, 就业监管并不严格, 政府相对不重视生育经济支持, 此时生育服务支持对发挥政策效果不起作用, 典型代表国家有加拿大和立陶宛。以加拿大为例, 加拿大女性劳动参与率达 73.77%, 女性劳动参与率较高; 注重女性就业权益的立法和司法保护, 遵守《同酬公约》《就业和职业歧视相关条例》等国际公约, 建立《联邦合同雇主规范》《就业平等法》等联邦立法, 并通过纠纷解决、人权委员会保护及司法判决的程序进行司法保护; 在生育支持方面, 加拿大向父母提供共计 56 周的假期, 母亲休假期间的薪资平均替代率为 50.6%。在女性偏好就业、反性别歧视文化和时间支持的组态下, 加拿大总和生育率在 2017 年跌入谷底后, 近年有所上升。在组态 S1b 中, 劳动力市场监督检查力度及生育服务支持为边缘条件, 反性别歧视发挥作用不大, 政府给予家庭的经济支持较少, 典型代表国家有拉脱维亚及斯洛文尼亚。拉脱维亚和斯洛文尼亚的女性劳动参与率分别达到 75.78%、71.87%, 在劳动力市场监督检查方面均设置较为系统完善的雇佣、解雇流程及相关规定, 如对解雇劳动者程序、通知期限、不同任期的遣散费、雇主索赔等做出明确要求; 在生育支持政策方面, 拉脱维亚及斯洛文尼亚分别向父母提供 95 周和 56 周的生育假期, 斯洛文尼亚 0-2 岁儿童参加早期教育和护理服务的比例为 42.56%, 平均每周参与时间为 36.95 小时, 同时约为 40% 的 0-2 岁儿童参与非正式护理, 婴幼儿参与托育服务较为普遍。在女性普遍就业、劳动力就业市场监督检查严格及充足的生育时间支持和生育服务支持下, 拉脱维亚和斯洛文尼亚的生育水平大幅提高, 拉脱维亚自 2011 年以来总和生育率持续上升, 2020 年总和生育率升至 1.74; 相较于 21 世纪初总和生育率在 1.2 左右, 2020 年斯洛文尼亚总和生育率为 1.61, 均在 OECD 国家中处于前列。

表 4 在 fsQCA 中实现积极政策效果的组态

前因条件	S1a	S1b	S2	S3	S4
女性就业行为选择	核心条件存在	核心条件存在	边缘条件缺失	核心条件存在	边缘条件存在
反性别歧视文化	边缘条件存在		核心条件缺失	边缘条件存在	边缘条件缺失
劳动力市场监督检查力度	边缘条件缺失	边缘条件存在		核心条件缺失	边缘条件缺失
生育时间支持	核心条件存在	核心条件存在	核心条件存在	边缘条件缺失	边缘条件存在
生育经济支持	核心条件缺失	核心条件缺失	核心条件存在	核心条件存在	
生育服务支持		边缘条件存在	核心条件缺失	核心条件缺失	边缘条件缺失
一致性	0.955	0.916	0.970	0.914	0.980
原始覆盖度	0.258	0.220	0.295	0.311	0.293
唯一覆盖度	0.073	0.014	0.073	0.097	0.025
总体一致性			0.911		
总体覆盖度			0.538		

2. 偏好家庭情境下突出时间及经济双支持型

组态 S2 的核心条件为生育时间支持和生育经济支持, 该类型说明在女性劳动参与率较低、社会性别不平等普遍及生育服务支持不足的情境下, 政府给家庭提供慷慨的生育时间和经济支持可提高生育水平, 此时劳动力市场监督检查作用不明显, 因此将该类型命名为偏好家庭情境下突出时间及



经济双支持型,典型代表国家为匈牙利、捷克、波兰。在社会主义时期实行政府包办托育服务的社会背景和“再家庭化”的政策背景影响下,捷克公共托育服务水平较低,从生育时间支持来看,目前母亲享受 71.5 周的产假和育儿假,休假期间平均工资替代率为 73.8%,捷克用于家庭生育现金福利在 OECD 国家中处于较高水平,占 GDP 的 1.44%。近年来捷克总和生育率稳中有升,2020 年达到 1.67,在 OECD 国家中处于中等偏上水平。在生育时间支持方面,波兰分别为父母提供 80% 及 100% 平均工资替代率的休假,母亲产假和育儿假总周数为 52 周,父亲陪产假为 2 周且不享受育儿假。在生育经济支持方面,波兰提供的家庭津贴呈逐渐递增趋势,2010 年、2015 年、2017 年为家庭生育提供经济支持占 GDP 的比重分别为 1.75%、1.93% 和 2.99%,在政策激励下,2020 年总和生育率为 1.446,达到近 20 年较高水平。

3. 偏好就业情境下突出经济支持型

组态 S3 的核心条件为女性就业行为选择和生育经济支持,反性别歧视文化为边缘条件,说明在劳动力市场监督检查力度较小,生育时间支持和生育服务支持缺失的情况下,多数女性选择就业,反性别歧视氛围及慷慨的生育经济支持会产生积极政策效果,因此将该组态命名为偏好就业情境下突出经济支持型,典型代表国家有英国和新西兰。以英国为例,英国女性劳动参与率为 75.14%,同时政府提供丰富多样的鼓励再就业服务,例如设立工作俱乐部、就业计划学习班、就业培训项目等。在反性别歧视文化方面,英国通过建立较为完善的立法和专门机构保障女性就业权益,20 世纪颁布《平等工资关系》《性别歧视法》等,2003 年以来颁布一系列涉及性别、年龄、宗教的《雇用平等条例》。在生育福利方面,以自由主义为主要模式的英国公共托育服务并不突出,产假水平也排在 OECD 国家中的靠后位置,但作为高福利国家,英国提供慷慨的家庭生育补贴,母亲在休产假期间可享受最多 37 周工资或产假津贴,其中前 6 周为 90% 的薪资,后 31 周按每周 156.66 英镑或平均每周收入的 90% 进行支付。2020 年英国总和生育率高于 2019 年提高到 1.74,在 OECD 国家当中处于偏高水平。

4. 就业情景下时间支持型

组态 S4 中女性就业行为选择和生育时间支持作为边缘条件存在,说明在反性别歧视文化、劳动力市场监督检查力度及生育服务支持不足的情境下,女性就业和生育假期政策可以在一定程度上起到促进生育的作用,此时生育经济支持政策对提高生育水平并不必要,典型代表国家为日本、奥地利。以日本为例,日本通过鼓励弹性就业、非正式就业等方式帮助女性在就业的同时兼顾家庭,2005 年日本总和生育率跌入最低水平(1.26),随后日本政府频繁颁布生育刺激政策,如《新少子化政策》《产后护理计划》《产前和产后支援计划》等。日本在保护母亲权益的同时也注重对家庭文化的培养,2017 年实施《育儿护理休业改革法案》,该法案进一步完善了父亲休假制度,父亲可享受 52 周的陪产假和育儿假,随着相关政策的实施,相较于 2019 年,2020 年总和生育率稍有提高,缓解了生育下降的趋势。

(三) 稳健性检验

为了验证组态结果的稳健性,本文采用改变校准锚点进行稳健性检验,将校准锚点改为 75%(完全隶属)、50%(交叉点)和 25%(完全不隶属),仍得到 5 种积极政策效果组态。新组态总体一致性为 0.925,表明在满足 5 个组态的国家中,92.5% 的国家呈现出积极政策效果,总体覆盖度为 0.401,说明 5 个组态共解释了 40.1% 的积极政策效果案例。综上,改变校准锚点后的组态一致性水平较高且路径与原组态相似,表明本文组态结果具有稳健性,具体结果详见表 5。

表5 稳健性检验结果

前因条件	S1a	S1b	S2	S3	S4
女性就业行为选择	核心条件存在	核心条件存在	核心条件缺失	边缘条件缺失	边缘条件存在
反性别歧视文化	边缘条件存在		核心条件缺失	核心条件缺失	边缘条件缺失
劳动力市场监督检查力度	边缘条件缺失	边缘条件存在	核心条件存在		边缘条件缺失
生育时间支持	核心条件存在	核心条件存在	核心条件缺失	核心条件存在	边缘条件存在
生育经济支持	核心条件缺失	核心条件缺失	核心条件存在	核心条件存在	
生育服务支持		边缘条件存在	核心条件存在	核心条件缺失	边缘条件缺失
一致性	0.906	0.845	0.943	0.979	0.996
原始覆盖度	0.130	0.099	0.094	0.172	0.123
唯一覆盖度	0.019	0.028	0.056	0.104	0.047
总体一致性			0.925		
总体覆盖度			0.401		

五、结论与启示

本文根据工作-家庭冲突理论框架,以38个OECD国家生育支持政策为研究对象,采用fsQCA方法,从组态视角结合女性就业情景讨论生育支持政策实施效果的多重并发因素及因果复杂机制,得出对生育水平产生积极影响的政策组态,并为我国配套生育福利体系建设提出相关建议。主要结论有:首先,通过对前因条件的必要性分析发现某一女性就业情景和生育支持政策不足以构成促进生育水平提高的必要条件。其次,本文得出5种对生育水平产生积极影响的政策组态,考虑二阶等价组态,具体实现路径分别是偏好就业情境下突出时间支持型、偏好家庭情境下突出时间及经济双支持型、偏好就业情境下突出经济支持型、就业情景下时间支持型。说明不同女性就业情景及生育支持政策促进生育水平具有多重组合实现方式,政策制定既可以侧重工作和家庭兼顾,鼓励女性就业,由社会负担部分生育责任,也可以鼓励女性回归家庭,由家庭承担生育责任。最后,组态S2中的女性偏好家庭而缺少就业因素,与我国女性就业发展前景不符,同时生育支持政策侧重于经济支持,现阶段我国生育福利体系处于基础建设阶段,贸然提供慷慨的经济支持不仅会增加各地财政负担,还会严重影响制度运行效率,因此组态S2缺乏借鉴意义;组态S1a、S1b、S3和S4女性劳动参与率较高,其中组态S1a和S4生育支持政策侧重时间支持,我国在政策层面更容易实现;组态S1b生育支持政策在重视时间支持的同时也发展服务支持,可作为我国生育支持体系建设发展方向;组态S3在反性别歧视文化方面与我国具有相似的制度思想,生育支持政策更强调经济支持,可在我国一些经济较发达地区率先实行。基于此,根据研究结论得出以下启示:

第一,以生育时间支持为构建生育支持政策体系的切入点构建激励性阶梯式产假制度。前因条件组态分析发现:在女性选择就业4个组态中生育时间支持普遍存在,这说明慷慨的时间支持对提高生育水平易发挥作用;从制度成本来看,时间支持政策实施成本相对较低,容易推广和被用人单位接受;此外,我国目前实行的生育支持政策也以产假和陪产假为主,具有一定的制度基础,因此可以



把时间支持作为构建我国生育支持政策体系的切入点。OECD 国家除美国外均设立慷慨的产假、陪产假和育儿假,休假期间支付一定替代率的工资或者实行与育儿数量相关的阶梯产假制度。我国生育政策调整后,各省份纷纷调整产假和陪产假政策。根据 2021 年各地修改《人口计划与生育条例》显示,调整后各省产假均在 148 天以上,陪产假在 10 天以上;因产假产生的用人成本一般由生育保险和用人单位共同支付,但生育保险覆盖率较低,2019 年我国女性参加生育保险的人数为 9 343 万人,占全部参保人员的 43.6%。^[37]目前个别省份实施与生育数量相关的产假和陪产假时长政策,但制度激励性仍有待于加强。因此,发展生育时间支持政策首先应该提高生育保险覆盖范围,从时长和工资替代率两个方面适当提高产假水平及灵活性;并注重保护女性带薪产假的工作权利,避免产假对女性劳动参与形成挤压。同时,借鉴别国经验,在我国各省现有政策基础上推广与生育数量相关的具备激励性的阶梯式产假和陪产假制度。此外,需倡导男性分担育儿责任,强调男性家庭责任,可尝试在试点地区设置父母育儿假、家庭日等。

第二,以服务支持为构建生育支持政策体系的突破点,发展 3 岁以下婴幼儿服务照护。生育服务支持是缓解工作和家庭矛盾的主要手段,可以弥补家庭功能的弱化,能够有效解决双职工家庭婴幼儿照料问题。2019 年国务院办公厅下发的《关于促进 3 岁以下婴幼儿照料服务发展的指导意见》中指出,托育机构设置 6-12 月龄、12-24 月龄、24-36 月龄等班型,但现阶段婴幼儿照料仍以家庭照料为主,少数婴幼儿照料服务也几乎仅存在于私人部门。相比而言,OECD 国家 0-2 岁儿童公共托育服务较为发达,平均注册率为 36.1%,每周平均照料时长为 30.3 小时,在组态 S1b 中,生育支持政策强调时间支持,并配以服务支持,不侧重经济支持,代表国家斯洛文尼亚及拉脱维亚均提供较高水平的时间和服务支持。综上,应把发展 3 岁以下婴幼儿照料服务作为生育支持政策的突破点。首先,加大 3 岁以下婴幼儿照料服务扶持力度,目前一些省份出台文件鼓励有能力托育机构发展 3 岁以下婴幼儿照料,但成效甚微,因此需从政策层面发力,由公办机构牵头,增加婴幼儿服务供给而后逐步引入社会资本,各地政府可在场地、税收、人员等方面提供政策支持;其次,制度设计应具有灵活性以保证女性全职工作时间,可尝试运用全日托、半日托、小时托等灵活方式满足不同家庭的需求,同时鼓励街道社区、写字楼及大型产业园区建设托育设施,构建“托育友好型服务圈”;最后,规范准入门槛,加强监督管理,确保服务人员的专业性、托育场地的安全性、托育服务的科学性,切实保障婴幼儿身心健康成长并减少社会对公共托育服务质量的疑虑。

第三,以经济支持为构建生育支持政策体系的着眼点,丰富经济支持形式。现阶段我国生育经济支持以用人单位支付的生育期间工资、生育保险支付的生育津贴和减免个人所得税为主要手段,生育期间工资和生育津贴不能兼得,生育津贴为一次性补贴且福利水平较低,2019 年颁布的《个人所得税专项附加扣除暂行办法》规定子女在学前和教育阶段纳税人享受税收减免政策,总体来看生育经济支持种类单一,补贴金额较少。但是,大幅度提高福利水平会增加财政负担,削弱政策的可持续性,因此应以全局眼光构建多层次生育经济支持政策,把经济支持作为构建生育支持政策体系的着眼点。组态 S3 的典型代表国家均为高福利国家,经济支持的主要特征为种类繁多、涉及领域广泛、总体福利水平较高、抗风险能力较强。现阶段我国应以增强经济支持的抗风险和激励性为发展方向。首先,完善生育津贴和个税减免制度,适度提高支付水平和加大减免力度,实行与生育数量相关的待遇给付政策;其次,丰富间接形式的经济支持内容,目前我国部分地区在教育经费、住房贷款、申



请公租房等方面对生育家庭实行税费扣除,优先考虑等优惠措施,应以此为基点,进一步将相关产业纳入其中,例如,吸引社会资本为生育家庭提供母婴产品优惠、婴幼儿保健优惠等。最后,建立多孩刺激性政策,对生育二孩及以上的家庭实施精准有效的梯度激励措施,尤其是对于高次序出生孩子在母亲生育津贴、父母个税减免、间接经济支持等方面实行阶梯式政策。

第四,以鼓励并保护女性就业为构建生育支持政策体系的辅助点,强化性别平等法律约束。目前我国女性就业总量庞大、产值贡献突出,可以弥补人口红利减弱而产生的“性别红利”,生产潜力巨大。女性参与各行各业有利于营造性别平等社会氛围,减少生育与育儿成本约束,进而提高女性生育意愿,因此,要把鼓励并保护女性就业作为构建生育支持政策体系的辅助点。在鼓励女性就业方面,继续开发女性人力资源,在现有的女性就业帮扶机制基础上扩大帮扶范围,丰富帮扶内容,鼓励多种形式就业、创业,发展多元弹性就业,以缓解双职工家庭工作和家庭之间的冲突。为营造良好的生育氛围,用人单位可为女性提供相对灵活的工作制度,推动远程办公、混合式办公等工作形式创新,相关部门对推行灵活用工制度的企业进行适当的政策优惠。参考组态S1a,在促进女性就业的同时应注重性别平等。目前我国劳动力市场性别歧视还比较常见,严重影响女性发挥人力资源。借鉴加拿大经验,我国应在完善立法和维权程序,在立法层面,明确性别歧视情形及相关处罚力度,减少法律模糊地带及增加企业歧视成本。在维权程序方面,目前一些城市已建立专门保护机制,例如温州开设女性“三期”维权绿色通道,在市仲裁院虚设女性维权专用审理庭。其他城市应学习相关经验,建立并规范女性维权程序,在此基础上扩大女性就业维权范围。女性应增强自身的维权意识,在遭遇与生育相关的隐性就业歧视问题时,及时向劳动保障部门反馈,或向劳动仲裁部门提出申诉,从而使女性在生育周期内享有全面完善的就业权益保护。

【参考文献】

- [1] 杜运周,贾良定.组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路[J].管理世界,2017(6):155-167.
- [2] 杜运周,李佳馨,刘秋辰,等.复杂动态视角下的组态理论与QCA方法:研究进展与未来方向[J].管理世界,2021(3):12-13,180-197.
- [3] Sigle W. England and Wales: Stable Fertility and Pronounced Social Status Differences[J]. Demographic Research, 2008, 19:455-502.
- [4] 刘中一. OECD国家的家庭政策借鉴与我国的本土化考量[J]. 中国社会科学文摘,2021(8):2.
- [5] Lappegard T. Family Policies and Fertility in Norway[J]. European Journal of Population, 2010, 26:99-116.
- [6] Rønsen M. Fertility and Family Policy in Norway—A Reflection on Trends and Possible Connections[J]. Demographic Research, 2004, 10:265-286.
- [7] Honekamp I. Family Policy in Germany: Appraisal and Assessment[J]. Journal of Family History, 2008, 33:452.
- [8] Drago R, Sawyer K, Shreffler K M, et al. Did Australia's Baby Bonus Increase Fertility Intentions and Births?[J]. Population Research & Policy Review, 2011, 30:381-397.
- [9] 丁宏. 增加政府转移支付是否会有助于改善生育率:基于OECD国家的门槛回归模型检验[J]. 南开经济研究, 2017(4):14.
- [10] Cannonier C. Does the Family and Medical Leave Act (FMLA) Increase Fertility Behavior?[J]. Journal of Labor Research, 2014, 35:105-132.
- [11] Björklund A. Does Family Policy Affect Fertility?[J]. Journal of Population Economics, 2006, 19:3-24.

- [12] Wood J, Neels K, Vergauwen J. Economic and Institutional Context and Second Births in Seven European Countries[J]. *Population Research & Policy Review*, 2016, 35: 305-325.
- [13] 祝西冰. 工作家庭平衡政策工具挖掘与量化评价[J]. *社会科学研究*, 2019(6): 11.
- [14] Maher J. The Fertile Fields of Policy? Examining Fertility Decision-Making and Policy Settings[J]. *Social Policy and Society*, 2008, 7: 159-172.
- [15] Tsuya N O, Bumpass L L, Choe M K. Gender, Employment, and Housework in Japan, South Korea, and the United States[J]. *Review of Population and Social Policy*, 2000, 9: 195-220.
- [16] Lee S, Duvander A Z, Zarit S H. How Can Family Policies Reconcile Fertility and Women's Employment? Comparisons between South Korea and Sweden[J]. *Asian Journal of Women's Studies*, 2016, 22: 269-288.
- [17] 周云, 彭书婷. 低生育率危机下的荷兰生育激励政策[J]. *人口学刊*, 2021(2): 15.
- [18] 茅倬彦, 王嘉晨, 吴美玲. 欧洲生育支持政策效果的评估及启示: 基于模糊集定性比较的分析[J]. *人口与经济*, 2021(2): 13-26.
- [19] 张蕾, 袁晓慧. 基于定性比较分析的生育保护政策国际比较[J]. *社会保障研究*, 2019(4): 87-94.
- [20] 前程无忧发布《2021 职场妈妈生存状态调查报告》[EB/OL]. [2021-05-07]. <https://3g.163.com/news/article/G9DKOCSJ000190H3.html>.
- [21] Staines, G L. Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Non-work[J]. *Human Relations*, 1980, 33: 111-129.
- [22] Gordon F E, Hall D T. Self-image and Stereotypes of Femininity: Their Relationship to Women's Role Conflicts and Coping[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59: 241-243.
- [23] Clark S C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance[J]. *Human Relations*, 2000, 53: 747-770.
- [24] 王丹, 刘希宋. 角色理论视角下的工作家庭冲突及其解决策略[J]. *学术交流*, 2009(10): 4.
- [25] Greenhaus J H, Beutell N J. Sources of Conflict between Work and Family Roles[J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10: 76-88.
- [26] Carlson D S, Kacmar K M, Williams L J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000, 56: 249-276.
- [27] Doepke M, Kindermann F. Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications[J]. *American Economic Review*, 2019, 109: 3264-3306.
- [28] Toulemon L, Pailhé A, Rossier C. France: High and Stable Fertility[J]. *Demographic Research*, 2008, 19: 503-556.
- [29] Chesnais J C. Below-replacement Fertility in the European Union (EU-15): Facts and Policies, 1960-1997[J]. *Review of Population and Social Policy*, 1998, 7: 83-101.
- [30] 蒙克. “就业-生育”关系转变和双薪型家庭政策的兴起: 从发达国家经验看我国“二孩”时代家庭政策[J]. *社会学研究*, 2017(5): 24.
- [31] 房莉杰, 陈慧玲. 平衡工作与家庭: 家庭生育支持政策的国际比较[J]. *人口学刊*, 2021(2): 86-97.
- [32] Timberlake R B M. The Comparative Method: Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies by Charles C Ragin [J]. *Social Forces*, 1989, 67(3): 827-829.
- [33] Fiss P C. Building Better Causal Theories: A Fuzzy Set Approach to Typologies in Organization Research[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54: 393-420.
- [34] 张明, 杜运周. 组织与管理研究中 QCA 方法的应用: 定位、策略和方向[J]. *管理学报*, 2019(9): 1312-1323.
- [35] Ragin C C. Set Relations in Social Research: Evaluating Their Consistency and Coverage[J]. *Political Analysis*, 2006,

14(3):291-310.

[36] Ragin C C. Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond[J]. Social Forces, 2010, 88: 1936-1938.

[37] 国家统计局. 2019年《中国妇女发展纲要(2011-2020年)》统计监测报告[EB/OL]. [2020-12-18]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html.

[责任编辑 李新伟]

Study on the Effect of OECD National Fertility Support Policy from the Perspective of Female Employment

—Based on FsQCA

WANG Yue, MAO Jiixin, LI Nannan

(School of Public Administration, Liaoning University, Shenyang Liaoning, 110136, China)

Abstract: The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China focuses on reducing the costs of childbirth, child-rearing, and education, proposing an active population development strategy of “optimizing the population development strategy and establishing a supporting policy system for child-birth”. This marks an important measure for China to achieve long-term and balanced population development, pointing the direction and clarifying the goals of future childbirth supporting policies. Fertility and employment are major life events throughout women’s life journey. The Chinese fertility policies remain at “ultra-low fertility levels” during the transition from birth control to fertility encouragement. Meanwhile, the female employment participation rate in China has basically remained at approximately 62% since 2017. Women strive to find a balance between work and family in the game of fertility and employment trade-offs. It is urgent to establish a diversified, moderate and inclusive related system for supporting fertility policy adjustment. This paper adopts the fuzzy set qualitative comparative analysis (fsQCA) method to compare 38 OECD member countries’ fertility support policy groups from the perspective of promoting female employment, and analyze the effects of fertility support policies in different employment contexts. By analyzing female employment behavior choice, anti-sexism culture, and labor market supervision and inspection strength as female employment scenarios in OECD countries, and maternity support policy system, maternity time support, maternity economic support, and maternity service support are selected for necessity analysis and group analysis. It is found that individual employment scenarios and fertility support policies do not represent necessary conditions for active policy effects. As a result, five types of policy configurations that can promote fertility levels are identified, which indicates that there are multiple ways to achieve policy effects under different female employment scenarios and fertility policies. In order to accelerate the construction of a “fertility-friendly” social environment and promote high-quality female employment, Chinese fertility support policies should integrate the dual functions of promoting fertility and supporting female employment.

Key Words: Fertility Support Policies, Female Employment, Fertility Level, FsQCA