

Women's Employment and Welfare Regimes

Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America

Ann Shola Orloff



This United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Programme Paper has been produced with the support of the United Nations Development Programme (UNDP), the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida), and the Rockefeller Foundation. UNRISD also thanks the governments of Denmark, Finland, Mexico, the Netherlands, Norway, Sweden, Switzerland and the United Kingdom for their core funding.

Copyright © UNRISD. Short extracts from this publication may be reproduced unaltered without authorization on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to UNRISD, Palais des Nations, 1211 Geneva 10, Switzerland. UNRISD welcomes such applications.

The designations employed in UNRISD publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of UNRISD concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries.

The responsibility for opinions expressed rests solely with the author(s), and publication does not constitute endorsement by UNRISD.

ISSN 1020-8208

Contents

Acknowledgements	ii
Summary/Résumé/Resumen	iii
Summary	iii
Résumé	iv
Resumen	v
Gender Relations and Women's Employment: Opportunities for Employment	1
Patterns of Women's Employment Across Developed Countries	8
Social Policy and Women's Employment	10
Social Provision and Gender (In)Equality	21
Gender in the Development of the Welfare State	21
Provision for Workers Who Are Caregivers	23
Poverty and Economic Vulnerability	27
Social Rights and Personal Autonomy	30
Political Factors in Creating Women's Employment Policies	33
Supporting Women's Employment and Gender Equality	40
Bibliography	42
UNRISD Programme Papers on Social Policy and Development	49
Figures	
Figure 1: Women as a proportion of the labour force, 1968 and 1994	2
Figure 2: Men's and women's labour force participation, 1960 and 1994	3
Figure 3: Labour force activity by sex and marital status in selected industrialized countries, 1990s	5
Figure 4: Part-time employment in OECD countries	6
Figure 5: Percentage distribution of household childcare by sex in selected industrialized countries	7
Figure 6: Provisions of publicly funded childcare services* in selected industrialized countries	18
Figure 7: Households with disposable income below half median income in selected industrialized countries	28
Tables	
Table 1: Women's average annual income/earnings as a percentage of men's, by age groups for full-time, full-year workers in the mid- to late-1990s	8
Table 2: Gender policy models and gender differences in labour force participation or having marginal job attachment, and negative attitudes toward women's employment by age in 18 countries	15
Table 3: The net, post-transfer/tax cost of childcare for a family with average income (two children under age three, mid-1990s)	20
Table 4: Retirement provisions, credited periods for caregiving, and maternity benefits	24
Table 5: Relative strength of different political tendencies in governments, 1946–1985, and gender policy institutions, 1985–1990, in 18 countries	35

Acknowledgements

I am grateful to Jackie Gordon, PhD candidate from Princeton University and visiting student at European University Institute, Florence, and to Kendra Schiffman, PhD candidate at Northwestern University, for research assistance, including with figures and tables.

Summary/Résumé/Resumen

Summary

Women's employment and the policies facilitating it, constraining it or ignoring it are central to contemporary social politics across the developed countries. Social policies and other political interventions, such as equal-opportunity legislation, are hardly the only influences on women's employment. We must also point to changes in labour markets and the demand for women's labour (as employers tend to see labour in gender-specific ways); women's rising education and aspirations, and their increased productivity and real wages; the decline of men's wages; the decline of fertility; increasing individualization and the rising instability of marriage. But social policy is also significant, if not so much for increasing women's employment, then for shaping the patterns of women's employment, especially the continuity of their participation over the life course, and the conditions under which they work—as well as for helping to constitute the stakes in gendered social politics. And in this respect, even as women's labour force participation has increased everywhere, there are significant cross-national differences in the policies and politics affecting women's employment.

Women's increasing presence and (uneven) advancement in paid employment is understood by many observers as integrally linked with the emergence and (uneven) successes of various gender equality projects. Indeed, for many, women's movement into the workforce is the key symbol of women's equality—what some call “woman-friendliness”—overall. Let me make three caveats to the folk understanding of gender equality and women's employment. First, women's increasing rates of employment have resulted from a complex of forces, many of which have little to do with equality (gender or otherwise). And because women's paid and unpaid work have significance for the economy and the reproduction of the population, the politics and policies around women's employment involve a wide range of political actors—from employers and trade unions to religious organizations and nationalists. Second, advocates of gender equality would point to the multidimensionality of any robust notion of equality; for example, advocates of women's movement into paid work argue that it must be complemented by men's taking up greater caregiving responsibilities. Third, advocates do not entirely agree about the meaning of equality, although we consistently find the themes of securing women's economic independence, empowering women and ending unequal burdens of work. Some feminists have rejected a notion of gender equality as resting on women's employment, arguing that this represents an unacceptable androcentrism and preferring what is often thought of as a strategy of “equality in difference”, by which women's “traditional” domestic and caregiving activities are valorized and serve as a basis for citizenship rights and political standing. But most feminists would agree that employment on the male model cannot serve for the greater part of women's employment if it is to lead to gender equality.

Three tasks are undertaken in this paper. First, there is a review of material on the character of women's employment and the social policies that affect it, including frameworks that attempt to categorize cross-national policy patterns in different types of policy regimes. Second, available options are examined for women when they cannot work for pay, particularly when they are

engaged in periods of intense caregiving. Third, research is considered that attempts to explain different national patterns of policy affecting women's employment. I conclude with some thoughts about the ways in which women's employment may lead to greater gender equality. Thematically, this paper is unified by attention to the links between social policy, patterns of women's employment and gender equality. Empirically, the focus is on developed countries.

Ann Shola Orloff is a Professor of Sociology, Gender Studies and Political Science at Northwestern University, where she is also affiliated with the Center for International and Comparative Studies and the Institute for Policy Research.

Résumé

Dans les pays développés, l'emploi des femmes et les politiques qui le favorisent, le limitent ou l'ignorent sont aujourd'hui au cœur du débat politico-social. Les politiques sociales et d'autres interventions politiques, telles que les lois sur l'égalité des chances, ne sont pas les seuls facteurs à influencer sur l'emploi des femmes. Il ne faut pas négliger non plus les changements survenus sur les marchés du travail et la demande de travail féminin (les employeurs tendant à identifier les femmes à certains travaux), le niveau d'instruction et les aspirations de plus en plus élevées des femmes, l'augmentation de leur productivité et de leurs salaires réels, la diminution des salaires masculins, la baisse de la fécondité, la montée de l'individualisation et la fragilité accrue du mariage. La politique sociale a aussi son importance, peut-être moins pour développer l'emploi féminin que pour déterminer les modalités du travail des femmes, en particulier la continuité de leur présence sur le marché du travail durant leur vie, et leurs conditions de travail, et pour aider à cerner les enjeux d'une politique sociale dans laquelle les femmes ont leur place. A cet égard, bien que la part de la main-d'œuvre féminine ait partout augmenté, les mesures et facteurs politiques ayant une incidence sur l'emploi féminin varient sensiblement d'un pays à l'autre.

De nombreux observateurs considèrent que l'accès de plus en plus large des femmes et leur (inégalement) promotion à des emplois rémunérés sont intégralement liés à l'émergence et au succès (variable) de divers projets concernant l'égalité des sexes. De fait, l'avancée des femmes sur le marché du travail est, aux yeux de beaucoup, le symbole majeur de leur égalité dans tous les domaines, ou de ce que certains appellent la "gynophilie" de la société. La conception populaire de l'égalité des sexes et de l'emploi féminin suscite trois objections. Premièrement, la hausse des taux de l'emploi féminin résulte d'un ensemble de forces, dont beaucoup sont étrangères à l'égalité (entre les sexes ou dans l'absolu). Parce que le travail rémunéré et non rémunéré des femmes a de l'importance pour l'économie et la reproduction de la population, un large éventail d'acteurs sont associés au débat et aux décisions politiques touchant à l'emploi des femmes: non seulement les employeurs et les syndicats, mais aussi les nationalistes et les organisations religieuses. Deuxièmement, ceux et celles qui plaident pour l'accès des femmes au travail rémunéré font valoir que les hommes doivent compléter cette avancée en assumant une plus grande part des responsabilités ménagères et familiales. Troisièmement, les féministes ne sont pas entièrement d'accord sur le sens

de l'égalité, bien que les thèmes de l'indépendance économique des femmes, de leur émancipation et de la nécessité de répartir plus équitablement la charge de travail reviennent constamment. Certaines ont refusé de fonder l'égalité des sexes sur l'emploi des femmes, voyant là un androcentrisme inadmissible et préférant ce que l'on considère souvent comme la stratégie de "l'égalité dans la différence", qui valorise les activités ménagères et familiales "traditionnelles" des femmes et en font le fondement de leurs droits de citoyennes et de leur statut politique. Mais la plupart reconnaissent que, si l'on veut que l'emploi débouche sur l'égalité des sexes, le modèle masculin de l'emploi est, dans la majorité des cas, inapplicable aux femmes.

L'auteur s'est donné ici trois tâches: d'abord donner une vue d'ensemble des informations existantes sur la nature de l'emploi féminin et les politiques sociales qui s'y rapportent, notamment les grilles utilisées pour tenter de classer les politiques nationales par type de régime politique. Ensuite, étudier les possibilités qui s'offrent aux femmes lorsqu'elles ne peuvent pas prendre un travail rémunéré, en particulier dans les périodes où elles sont accaparées par leurs responsabilités familiales. Enfin, envisager une recherche qui tente de dégager les caractéristiques nationales des politiques touchant à l'emploi des femmes. Elle conclut par quelques réflexions sur la manière dont l'emploi féminin peut déboucher sur une plus grande égalité des sexes. L'unité thématique du document vient de l'attention portée aux liens entre la politique sociale, les caractéristiques de l'emploi féminin et l'égalité entre hommes et femmes. Empiriquement, l'accent a été mis sur les pays développés.

Ann Shola Orloff est professeur de sociologie, du genre et de sciences politiques à l'Université Northwestern, où elle travaille aussi en relation avec le Center for International and Comparative Studies et l'Institute for Policy Research.

Resumen

La política social contemporánea en los países desarrollados se centra en el empleo de las mujeres y las políticas que lo facilitan, limitan o ignoran. Las políticas sociales y otras intervenciones políticas, tales como la legislación sobre igualdad de oportunidades, no son los únicos factores que influyen en el empleo de las mujeres. Debemos señalar igualmente los cambios producidos en los mercados de trabajo y la demanda de trabajo de las mujeres (ya que los empleadores tienden a concebir el trabajo de formas específicas según la distinción por género); la educación y aspiraciones cada vez mayores de las mujeres, y el incremento de su productividad y sus salarios reales; la disminución de la fertilidad, y el individualismo y la inestabilidad marital crecientes. Pero la política social también es importante, no tanto para fomentar el empleo de las mujeres, sino para determinar los modelos del empleo de las mismas, en particular su participación continua en el curso de la vida, y sus condiciones de trabajo—y para ayudar igualmente a establecer los intereses en las políticas sociales relativas a la distinción por género. A este respecto, a pesar haber aumentado la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en todo el mundo, las diferencias entre los países son considerables con respecto a las medidas políticas y la política en general relativa al empleo de las mujeres.

Muchos observadores consideran que la presencia cada vez mayor de las mujeres y los progresos realizados (desiguales) en materia de empleo remunerado están plenamente vinculados a la aparición y el éxito (desigual) de varios proyectos sobre la igualdad en la distinción por género. En efecto, muchos consideran que la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo es el símbolo clave de su igualdad—que algunos denominan “orientación hacia las mujeres”—en todo el mundo. Permítanme formular tres advertencias con respecto a la interpretación tradicional de la igualdad en la distinción por género y del empleo de las mujeres. En primer lugar, la participación cada vez mayor de las mujeres en el empleo ha sido consecuencia de un conjunto de fuerzas, muchas de las cuales no están relacionadas con el concepto de igualdad (ya sea en la distinción por género o de otro tipo). Además, dado que el trabajo remunerado y no remunerado realizado por las mujeres es importante para la economía y la reproducción de la población, tanto la política en general como las medidas políticas concretas adoptadas para el empleo de las mujeres suponen la participación de muy diversos actores políticos—desde empleadores y sindicatos a organizaciones religiosas y nacionalistas. En segundo lugar, los defensores de la igualdad en la distinción por género señalarían las múltiples dimensiones de todo concepto sólido de igualdad; por ejemplo, los que defienden que las mujeres deben poder realizar un trabajo remunerado consideran que, como complemento, los hombres deberían asumir mayor responsabilidad en la prestación de cuidados. En tercer lugar, los defensores no llegan a un acuerdo sobre el significado de igualdad, aunque se habla constantemente de asegurar la independencia económica de las mujeres, de habilitar a las mismas y de poner fin a la desigualdad de cargas en materia de empleo. Algunas feministas han rechazado un concepto de igualdad en la distinción por género relativo exclusivamente a la igualdad de las mujeres en el empleo, al considerarlo un androcentrismo inaceptable, y prefieren lo que a menudo se considera una estrategia de “igualdad en la diferencia”, por la que las actividades domésticas y de cuidado “tradicionales” realizadas por las mujeres se valorizan y sirven como base para los derechos de ciudadanía y la posición política. Pero la mayoría de las feministas convienen en que empleo basado en el modelo de los hombres no puede utilizarse para la mayor parte del empleo de las mujeres si desea lograrse la igualdad en la distinción por género.

En estas páginas se emprenden tres tareas. En primer lugar, se examina el material relativo al carácter del empleo de las mujeres y las políticas sociales al respecto, incluidos los marcos que tratan de clasificar los modelos de política entre los países en diferentes tipos de regímenes po-

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_21457

