



社会保障与就业

讨论论文

| No. 2504 二月 2025

法律上的和事实上的覆盖范围 关于尼泊尔的父母福利

阿米卡·夏
尔马 赫曼
希·贾因¹

¹ 作者对Prasun Singh和Leticia Donoso Pena提供的优秀研究协助表示感谢。Solutions调查公司进行了出色的实地调查工作。我们感谢Ivette Contreras、Amparo Palacios-Lopez及其团队在设计问卷方面的宝贵支持，以及Jumana Alaref、Jasmine Rajbhandary、Jyoti Pandey和Aishwarya Patil在研究过程中提供的情境输入。本研究得以实现得益于Rapid Social Response项目慷慨的资助。所有错误均由我们自行承担。

© 2025 国际重建与发展银行 / 世界银行

1818 H Street NW, 华盛顿特区 20433

电话：+1 (202) 473 1000；互联网：www.worldbank.org.

这项工作是世界银行工作人员以及外部贡献者共同完成的。本工作中表达的研究发现、解释和结论并不必然反映世界银行的观点、其执行董事会或他们所代表政府的观点。

世界银行不对本工作中包含的数据的准确性做出保证。本工作中任何地图上所示边界、颜色、名称和其他信息均不表明世界银行对任何领土的法律地位的判断，也不表示对上述边界的认可或接受。

权利与许可

本工作中包含的内容受版权保护。由于世界银行鼓励其知识的传播，本作品可以全部或部分地用于非商业目的，前提是必须给予本作品完整的归属。

有关版权和许可证的任何疑问，包括从属权利，应致信世界银行出版物部，世界银行集团，美国华盛顿哥伦比亚特区H街西北1818号，邮编20433；传真：+1 (202) 522 2625；电子邮件：pubrights@worldbank.org。

关于尼泊尔的法定与事实上的育儿福利覆盖情况

阿米卡·夏尔马 和希曼什·贾因¹

¹¹ 作者对Prasun Singh和Leticia Donoso Pena提供的优秀研究协助表示感谢。Solutions调查公司进行了出色的实地调查。我们感谢Ivette Contreras、Amparo Palacios-Lopez及其团队在问卷设计方面的宝贵支持，以及Jumana Alaref、Jasmine Rajbhandary、Jyoti Pandey和Aishwarya Patil在研究过程中提供的情境输入。本研究的实施得益于Rapid Social Response项目的大方资助。所有错误均由我们自行承担。

摘要

女性几乎占尼泊尔年轻劳动年龄人口的近一半，但她们参与劳动力的可能性低于男性。当她们就业时，她们主要在非正式或维持生计的工作中工作，这些工作以缺乏社会保护和相对于男性的低工资为特征。这些结果背后的一个关键因素是，育儿责任主要落在女性身上，她们在工作中、在家庭中或更广泛的社会层面上得到的支持很少或不足。需要一个全面包容的父母福利框架，包括所有父母（男性和女性），以及所有工作个人，无论其就业类型（正式、非正式、兼职），以弥合育儿责任与女性就业之间的差距。在发展经济体中设计和实施此类福利时，必须意识到融资来源（工资或一般收入）产生的权衡取舍；以及成本分担的程度。这项研究考察了尼泊尔管理父母福利的法律、政策和计划，以概述法定覆盖范围。然后，它展示了在尼泊尔城市地区对1000名工人进行的调查结果，这些结果确定了这些福利的实际覆盖范围，并调查了母亲和父亲的劳动力市场选择。四个关键信息浮现出来。首先，正式部门劳动力，占尼泊尔就业人数不到10%，已经立法覆盖了关键父母福利，但存在认知和遵守方面的差距。其次，非正式部门的工人目前缺乏父母福利，其中28%的人必须在生育期间借钱，其他人则停止工作、减少工作时间或动用储蓄。第三，非正式部门的工人愿意为最近推出的包括产假在内的社会保险计划做出贡献。最后，尼泊尔的女性更有可能在生育和育儿约束下进出就业，而男性不太可能将育儿作为工作决策的因素，这表明需要政策与可持续的社会规范变革相结合。

目录

引言.....5

..5 I. 国家背景和动机5

II. 关于父母福利对劳动力市场参与影响的文献综述.....11



图目录

图表1：25至54岁人群在不同家庭状况下的失业率百分比.....7

图表2：2024年《女性，商业与法律》数据库2.0评分——尼泊尔.....9

图表3：inclusive parental benefits 的益处.....11

图表4：南亚在所有区域中女性商业与法律亲子指标的价值最低.....16

图5：样本中在最后一个孩子出生时在职的正规部门父母所休的产假天数	34
图6：在最后一个孩子出生时，正式就业员工中其他育儿福利的普及率	37
图7：样本中在最后一个孩子出生时在职的非正规部门父母所休的产假天数	39
图8：在最后一个孩子出生时，非正规就业员工中其他育儿福利的普及率.....	44
图9：非正规员工对新的社会安全基金方案的了解情况.....	45
图10：通知关于新社会安全基金方案的最佳方式	46
图11：新社会安全基金方案的最佳注册方式.....	46
图12：在他们的最年幼的孩子出生之前，父母们所做的事情.....	50
图13：父母们更换工作（在更换工作的父母中）的原因.....	50
图14：父母和非父母（女性）在职业类型上的差异.....	52
图15：父母和非父母（男性）在职业类型上的差异.....	52

表目录

表1：尼泊尔员工法定父母福利：	19
表2：城市尼泊尔在职父母实际情况的父母福利，根据调查结果.....	29
表3：调查汇总统计：	32
表4：在正式部门工作的父母在最后一个孩子出生时的父母假和工作场所规定：	35
表5：在正式部门工作的父母在最后一个孩子出生时的现金福利和医疗费用：	36
表6：在最后一个孩子出生时工作的非正式就业父母的家庭假、收入支持和重返工作岗位：	40
表7：非正式部门中休过产假的父母和没有休过产假的父母的比较：	41
表8：愿意每月支付100卢比或1,000卢比参加社会保障计划的非正式工人比较：	47
表9：父母在最后一个孩子出生时和目前的就业状况：	51
表10：2018年之前和之后正式部门父母产假趋势（2018年通过了新劳动规则）。	53
表11：2018年之前和之后非正式部门父母产假趋势（2018年通过了新劳动规则）。	55
表12：对父母福利的看法：	57
表13：对育儿及其对工作结果的影响的看法：	59

引言

1. 国家背景和动机

尼泊尔拥有庞大、年轻的劳动年龄人口，其中44岁以下女性比例可观。尼泊尔有2070万劳动年龄人口。其中，大多数，即1330万人居住在城市地区。在劳动年龄人口中，女性多于男性。超过40%的劳动年龄人口在15至34岁之间，这反映了尼泊尔庞大的年轻劳动力市场。²

正式就业极为罕见，男性在正式部门就业的可能性是女性的三倍。2018年尼泊尔劳动参与率（LFPR）为77%。³但是当维持生计的工作⁴被排除在外，劳动力参与率（LFPR）降至38.5%。女性LFPR为26%，相对于男性的54%。更广泛的南亚地区以低女性LFPR为特点，尼泊尔也不例外。⁵女性在尼泊尔的非付费和生存性部门中比例失调。尽管正式就业机会很少，男性进入正式部门的概率是女性的三倍：12%的男性拥有正式工作，而女性仅有4%。⁶

女性平均收入低于男性，且在非正规部门和有孩子的女性中，工资差距更大。全球范围内，劳动力中的女性仅有男性获得全职工资工作的可能性的一半，她们的工作往往更易受影响，并且她们每挣1美元只能得到77美分。⁷男性收入。同样，在尼泊尔也存在工资差距，女性的平均工资比男性低26%。私营部门的工资差距比公共部门更大。拥有正式工作会导致女性的收入更高：正式就业的女性比同等条件下的非正式工作女性收入高出56%。对于男性来说，这种“正式性溢价”仅为女性的二分之一，这表明女性在非正式部门可能比男性遭受更严重的工资差异。⁸女性在育儿的同时面临更大的平衡有偿工作和家庭责任的压力，这导致了工资上的“母职惩罚”。在撒哈拉以南非洲和南亚，有孩子的女性的性别工资差距分别为31%和35%，而无孩子的女性的性别工资差距分别为4%和14%。⁹

在一个以非正式为主、缺乏工作场所保护和社会保险覆盖的劳动力市场中，妇女尤其处于不利地位。根据联合国妇女组织报告，

2 2017-2018 尼泊尔劳动力调查。2019. 3 尼泊尔就业诊断。2020. 4 生存性工作指的是不产生任何支付或利润的活动，并且尼泊尔超过一半的劳动力从事生存性工作。5 根据2023年的数据，南亚的女性劳动力参与率（LFPR）为32%，而男性的LFPR为77%。世界银行性别数据门户。<https://genderdata.worldbank.org/en/regions/south-asia> 6 世界银行。尼泊尔就业诊断。2020.

⁷ <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

⁸ 世界银行。尼泊尔就业诊断。2020.

⁹ <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

限制性的劳动力市场政策，如“不灵活的工作时间和有限的产假”，可能会阻碍女性在劳动力市场中的流动性，并迫使她们从事兼职工作。此外，生存性、无偿和非正式工作的普遍存在意味着尼泊尔的大多数工人不受到《劳动法》中规定的职场保护，如工作场所安全、带薪休假和加班费、最低工资等，这些是正式就业的工人法律规定的。¹⁰ 个人和家庭在自给性或非正规就业中，因此必须依靠个人储蓄来管理生命周期中的冲击，包括健康、失业、疾病、孕产和老年等。同时，她们还需做出对未来妇女、家庭和社会福利及幸福产生长期影响的决策（例如，家庭中的妇女放弃有薪工作来照顾儿童和老人）。女工在非正规部门中的比例较高，因此更可能无法得到劳动法的保护。

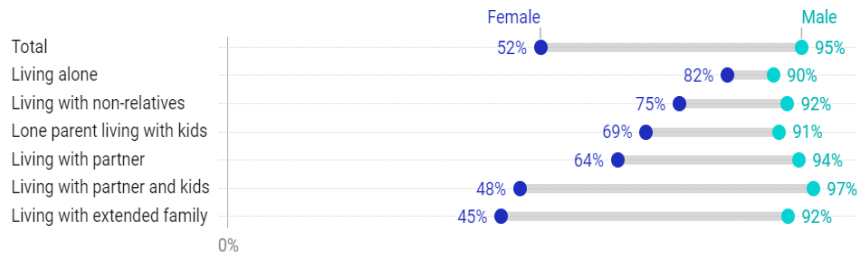
全球范围内，家庭状况不会影响男性的劳动力参与率，但对女性的影响显著，南亚地区亦是如此。¹¹ 一项国际劳工组织对84个国家的调查发现，在25至54岁的成年人中，无论是独居、与伴侣同居还是与孩子一起生活，男性的劳动参与率（LFP）都保持在90至97%之间。然而，女性的劳动参与率（LFP）与其家庭状况密切相关，从与非亲属同住的女性的82%到与伴侣和孩子或大家庭同住的女性的45-48%不等（图1）。单身母亲的平均劳动参与率为69%，这可能是由于家庭的经济需求。该研究的作者指出：“女性根据家庭需求放弃经济独立性（家庭成员中的母亲）或承担更多的经济责任（单身母亲）。”¹² 在南亚地区，这一差距更加明显。有伴侣和孩子的女性的参与率仅为28%，而男性的参与率高达98%。¹³ 这些统计数据要求我们更深入地审视政策、项目和社交规范在确保女性即使在家庭情况发生变化时也能感到赋权并获得支持，以留在劳动力市场中的作用。

¹⁰ 世界银行. 尼泊尔就业诊断. 2020.

¹¹ 国际劳工组织与联合国妇女署. 2020. 婚姻和儿童对劳动力市场参与的影响. ¹² 国际劳工组织与联合国妇女署. 2020 ¹³ <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>

图1：按家庭情况划分的25至54岁人群的劳动参与率（LFPR）

Labour force participation rate of people aged 25 to 54 by family situation



来源：国际劳工组织和联合国妇女署，2020年。¹⁴

低女性劳动参与率、女性参与劳动市场的能力和她们福祉受到她们照护责任的影响。 一份国际劳工组织关于照料工作的报告发现，到2018年，全球有6.06亿适龄女性由于育儿责任而自称无法工作，而男性仅有4100万，而且女性承担了全部无偿照料工作的76%，比男性多3.2倍。女性平均每天进行无偿照料4小时25分钟，而男性则是1小时23分钟。每年，这相当于女性总计201个工作日（基于每天8小时计算），相比之下男性则是63个工作日。¹⁵ 在南亚地区，与其它地区相比，这些规范尤其强烈。在尼泊尔，女性花费4小时从事家务，而男性则花费58分钟。¹⁶ 一项在印度城市进行的定性研究发现，尽管在印度女性进入劳动市场的入口点非常有限，但存在多种退出途径，包括怀孕、分娩、育儿、照顾老人以及家庭和工作中的支持不足。因此，在每年加入劳动力的印度女性中，有27%的女性在分娩后离职；48%的女性在返回产假后的四个月内退出；还有50%的女性在30岁之前因育儿责任而离开职业生涯。¹⁷ 另一项关于印度城市地区的定量研究表明，家庭中有幼儿会降低女性的就业率，这一趋势随着时间的推移而恶化。相反，有较大年龄儿童和50岁以上女性的家庭拥有更高的女性就业率，这表明女性的就业决策强烈基于抚养子女。

¹⁴ <https://ilostat.ilo.org/blog/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/> ¹⁵ Care work and care jobs for the future of decent work. ILO. 2018.

¹⁶ <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/server/api/core/bitstreams/ff538ff6-27e3-4a3c-adae-cc61acbe588a/content>

¹⁷ Genpact Center for Women's Leadership. Ashoka University. 2018. "The Predicament of Returning Mothers." <https://www.thequint.com/news/india/working-mothers-in-india-report-ashoka-university#read-more>, <https://bwpeople.businessworld.in/article/Predicament-of-Returning-Mothers-A-study-on-women-in-corporate-/29-04-2018-147734/>

需要并进一步强调在这些环境中缺失的正式托儿选项的重要性。¹⁸

一项关于尼泊尔社会规范的最新研究发现，男性和女性在家庭配偶角色方面持有更多传统观念，并且女性的保守信念与其工作成果呈负相关关系。近期一项关于社会规范及其与尼泊尔女性劳动力参与关系的严谨研究表明，尽管整体社会规范并不非常限制性，且与女性工作成果的关联有限，但与家庭内性别角色相关的规范则相对保守。研究指出，受访者——来自该国4个省份的2000名尼泊尔男性和女性——在家庭内性别角色方面持有更传统的信念和期望，认为家务劳动属于女性（女性护理者规范），而家庭财务供给则由男性（男性养家者规范）负责。在样本中的女性中，有53%表示不会离开或不愿意将年幼的孩子留给他人去工作，并且预期其参照群体中有67%的人持有相同的行为。研究发现，女性自身的个人信念是预测女性就业结果的重要因素，而非社会期望；然而，女性的保守信念与她们的就业结果呈负相关。¹⁹

虽然尼泊尔存在一些法律和政策框架来提供带薪育儿假和儿童保育服务，但其在实际中的实施似乎仍然很低，凸显了在父母责任方面的性别不平等规范。世界银行的“女性、商业与法律”（WBL）项目通过识别限制和激励女性经济参与的法律法规，衡量了190个经济体在性别平等方面的全球进展。WBL 2.0对尼泊尔的评分反映出，尽管在多个指标上女性在法律平等方面取得了整体进步，但育儿是法律框架得分最低的领域（25分，满分100分），以及支持政策和项目框架。亲子关系是另一个法律框架得分适中的领域（50分，满分100分），尽管法律要求提供产假和陪产假，但福利并非仅由政府支付，而且解雇孕妇的行为并未被明确禁止。根据WBL报告的“实际”信息，只有大约三分之一的父亲报告称在婴儿出生时可以享受带薪休假，而且没有女性报告称可以负担得起且质量良好的儿童保育服务。²⁰

¹⁸ Das和Žumbyté，2017. 世界银行。“印度的母亲身份惩罚与女性就业”

¹⁹ 阿拉雷夫等人，2024年。

²⁰ 世界银行. 2024. 尼泊尔女性、商业与法律数据库 2.0. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2024/pilot/WBL24-2-0-Nepal.pdf>

图2：尼泊尔《妇女、商业与法律2024数据库2.0》评分

Women, Business and the Law 2024 2.0 indicator scores										
										
WBL 2.0	Safety	Mobility	Workplace	Pay	Marriage	Parenthood	Childcare	Entrepreneurship	Assets	Pension
Legal frameworks score	50.0	50.0	50.0	100.0	100.0	50.0	25.0	50.0	75.0	75.0
Supportive frameworks score	50.0	100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	66.7	66.7	50.0
Expert opinions score	25.0	50.0	37.5	37.5	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	100.0

来源：妇女、商业与法律数据库 2.0. 尼泊尔国家快照。2024。

这一性别不平等对代际人类发展有后果。

当大约一半的国家的劳动年龄人口面临性别不平等时，对国家经济增长的影响是显著的。世界银行估计，在各国平均来看，如果消除性别就业差距，长期人均国内生产总值将几乎提高20%。²¹ 当前时期的性别不平等产生了跨代不利人力资本影响。在尼泊尔，如果一个女性从事有薪工作或同时肩负有薪工作和无薪照顾工作，社会规范规定应由年长的女性或家中最大的女孩来承担家务和育儿责任（Ghosh和Singh 2017）。因此，年长的女性可能会比理想中工作更长的时间，而女孩则拥有较少的时间去学习或掌握有助于他们在未来获得高薪工作的技能。从“母亲到女儿”的性别刻板印象的强化使得下一代女性面临与其前辈相同的挑战。这种路径依赖可能会损害人力资本转变，各国需要实现包容性增长。

儿童保育和社会保护在近期文献和政策讨论中被强调，以促进女性的劳动参与率和工作场所的性别平等。政府为改善儿童保育的可获得性、可负担性和质量而采取的措施被强调为长期政策响应，也是对COVID-19的应对措施。儿童保育政策中的其他建议包括投资非家庭照顾工作队伍以及将儿童保育服务与其他以儿童为重点的政策相协调。²² 雇主为员工提供儿童看护中心和托儿所也被认为是一个重要的支持来源。²³ 社会保障底线，包括在生育和早期婴儿期间的基本收入支持的全覆盖社会保护，是儿童保育响应的其他方面。²⁴；国家在社会保障方面的公共支出较高

²¹ <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview#:~:text=Low%20female%20labor%20force%20participation,gender%20employment%20gaps%20were%20closed> ²² 请参见例如：联合国儿童基金会（UNICEF）2020年报告：《全球危机中的儿童保育：COVID-19对工作和家庭生活的影响》。²³ 请参见例如：国际金融公司（IFC）2019年出版物：《解决儿童保育问题：雇主支持的儿童保育指南》。²⁴ 联合国儿童基金会（UNICEF）2020年报告：《全球危机中的儿童保育：COVID-19对工作和家庭生活的影响》。

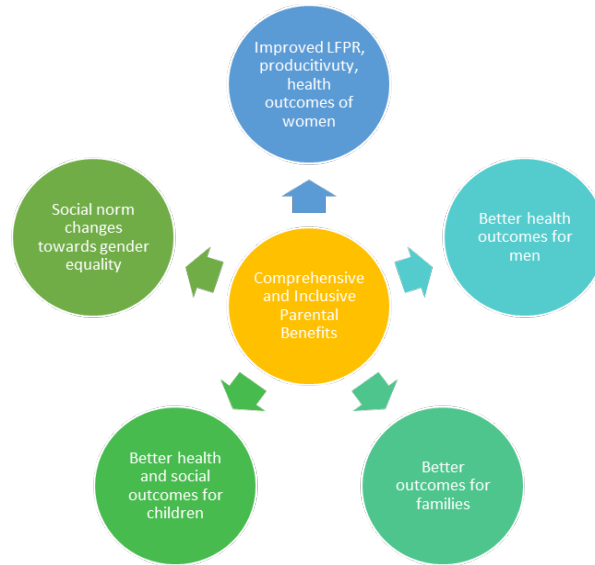
在劳动参与率（LFP）中性别差距较小。²⁵ 研究发现，能够获取儿童保育和早期教育设施可以使得女性能够参与劳动力和参与有偿工作。²⁶

虽然儿童保育至关重要，但要实现性别平等的经济参与，第一步是实施性别平衡的父母休假政策。 2020年的一项UNICEF研究表明，解决不平等育儿负担和低女性劳动参与率危机的最明显政策方案是：“首先提供充足和性别平衡的父母亲假政策，然后改善有组织的非家庭式儿童保育的获取，以便父母双方可以更有效地、更公平地平衡照顾和赚钱的责任。”同样，IFC关于雇主提供的儿童保育设施指南强调，全面的、慷慨的父母亲假政策是支持怀孕和分娩期间工作父母的一项基本补充干预措施。²⁷

女性缺乏父母福利可能导致女性从就业中退出，并阻止她们加入劳动力市场。 即使儿童保育设施在儿童成长后期提供，但拥有孩子、中断工作以及没有全职或弹性工作安排选择，对许多职场女性来说可能会产生挫败感。此外，这也可能成为生育年龄女性参与劳动市场的障碍。²⁸ 及时、全面和包容性的父母福利是实现更平等的社会和更加繁荣的经济的必要支持手段（图3）。包容性的父母福利对女性劳动力市场结果以外的积极影响也很大，因为参与家庭事务更多的父亲拥有更健康、更快乐的生活，而孩子也拥有更好的发展结果（下一节将概述）。

25 国际劳工组织（ILO）和联合国妇女署（UN Women）。2020 26 Samman 等人。2016。ODI。《母亲、儿童和全球儿童保育危机》；ILO 2019。《性别平等的重大飞跃：为所有人创造更好的工作未来》。27 IFC。2019。《应对儿童保育：雇主支持的儿童保育指南》28 Genpact 妇女领导力中心。阿什oka 大学。2018。《回归母亲的困境》。

图 3：包容性父职/母职福利的好处



来源：作者插图。

本文的结构如下。本引言的下一部分提供了关于父母福利对女性劳动力市场参与影响当前证据的文献综述，以及对国际父母福利标准的综述。第一部分通过分析尼泊尔的劳动法律、政策和现有项目，考察了尼泊尔对雇用人口的法定父母福利。第二部分提供了基于我们在尼泊尔对1000名城市工人进行面对面调查的结果，关于父母福利的实际执行情况。结论部分强调了关键结果，并提供了政策和项目建议。

第二部分：关于父母福利对劳动力市场参与影响的研究文献综述

大多数关于父母休假和福利对劳动力市场影响的研究证据都集中在全球北方，那里的父母休假与女性就业增加相关。关于产假和陪产假对女性劳动市场结果影响的研究证据主要集中在全球北半球国家，因为这些政策在这些国家得到了良好发展，并且由于正式部门劳动力的规模较大，实施起来也更为容易。²⁹ 扩大针对年轻家庭的福利和儿童保育服务对经合组织国家的高女性劳动参与率作出了贡献。在2000年至2015年间，女性的劳动参与率在选定的经合组织经济体中趋向于与男性的劳动参与率相一致。一个重要的解释因素是通过父母政策（如保障带薪休假、儿童保育、幼儿教育）扩大对年轻家庭的福利。³⁰ 另一项关于30的研究

²⁹ 产假期间的生育保险福利在历史上是通过工资缴纳来融资的，其福利与报告的收入挂钩。这需要传统的雇主-雇员关系；因此，这些福利通常仅适用于“正式部门”的工人。

³⁰ Cascio 等人，2015年。

经合组织国家发现，只要产假不超过两年，政府资助的带薪产假对女性劳动力参与度有积极影响。³¹ 为“父亲专用”保留一些产假增加了魁北克省家长保险计划的利用率，并改善了加拿大女性的就业情况。该计划中父亲的参与度增长了250%，这得益于更高的福利以及将某些产假周标为“父亲专用”的框架效应。三年后，未接触过该计划的女性相比，母亲们投入了更多的时间在带薪工作、实际工作场所，并且更有可能全职就业。³²

父母福利，尤其是产假，根据发达经济体的证据，还可以改善许多其他社会经济成果。来自冰岛2001年带薪育儿假改革的证据显示，该政策也有助于缩小夫妻双方的收入差距。³³ 丹国的证据也显示，父亲福利政策减少了家庭内部的性别工资差距（母亲角色带来的工资惩罚）。³⁴ 怀孕期间男性参与度的增加据美国一项研究表明，可对母亲的身体健康和精神健康产生积极影响。³⁵ 父亲在瑞典的陪产假与较低的死亡率相关。³⁶ 一项元综述发现，父亲与孩子的互动有助于促进儿童的身体健康和社会技能。³⁷ 在韩国，带薪产假与父亲们的职业满意度和生活满意度提高相关联。³⁸

强制推行产假提高了发展中国家的女性就业率。111个发展中国家和新兴经济体的企业级数据显示，提供产假与女性就业之间存在强烈的正相关关系。³⁹ 理论上，更多的产假会增加公司雇佣女性的成本，从而抑制女性就业，但也鼓励更多女性参与劳动力市场，从而增加女性就业。研究发现，后者效应更为显著，产假增加了发展中国家公司的女性就业。如果产假由政府而非雇主资助，以及在国家中生育年龄女性比例较高的国家，这种与女性就业的正向联系尤为明显。女性有

³¹ Thévenon and Solaz, 2013. 劳动市场政策对经合组织国家劳动力市场的影响。

³² 帕塔伊克，2019。

³³ Steingrimsdottir & Vardardottir, 2014.

³⁴ 安德森，2018年。 [父亲假与母职惩罚：新的因果证据](#)

³⁵ 克罗林格和奥茨，2000年。

³⁶ Mansdotter等，2007。

³⁷ Sarkadi 等人，2008年

³⁸ 克萊默等，2019。《父亲假期的积极溢出和交叉效应：一项双变量纵向分析》。职业行为杂志。

³⁹ 阿敏和伊斯兰，2022年。

低技能和低工资的劳动者从产假政策中受益更多，这表明该政策具有进步性的分配影响。

在发展中国家，尤其是在南亚，产假和育婴假之间的差距越来越大，这与女性在劳动力市场的参与率呈负相关。来自53个发展中国家的企业层面数据显示，规定性的产假福利不仅影响了，事实上还提高了女性的就业率。⁴⁰ 强制实施父亲福利虽然是一个第一步，但这还不足以解决问题。产假和陪产假之间的天数差距对于女性的劳动力市场结果也很重要。一项对190个国家50年亲子假政策的调查⁴¹ 研究指出，在过去五十年中，提供给母亲和父亲之间的产假差距日益扩大，尤其是在发展中国家。⁴² 尽管有相似数量的经济体同时提供产假（118个国家）和父假（117个国家），但休假时长差异极大，母亲平均休假192.8天，而父亲仅为22.5天。⁴³ 这个差距是由于所有地区给予母亲在孩子出生时的假期数量不断增加，而父亲获得的假期数量低且停滞不前所推动的。因此，非经合组织国家在母亲和父亲给予的假期数量上存在巨大且不断扩大的差距。根据具体情境，这可能会加强围绕无偿照料工作和就业的不平等性别规范——在许多地区，女性以牺牲后者为代价，优先考虑前者。随着差距的扩大，雇佣女性的成本对公司来说又会再次增加。数据显示，在产假和父假之间存在较大差距的国家，女性的劳动力市场参与度较低。因此，如果父假保持低水平并停滞不前，增加产假对提高女性劳动参与率的影响将是有限的——特别是如果这些假期由雇主资助的话。区域细分显示，这种负面关系在数据中是由南亚、东亚和太平洋以及撒哈拉以南非洲的国家所驱动的。在所有地区中，南亚的假期差距和女性劳动力市场参与度之间呈现最负面的相关性。

性别平衡的产假政策对于发展中国家女性参与劳动力市场至关重要。公司层面的研究表明，产假和陪产假都能提高公司层面女性的劳动参与率。⁴⁴ 对190个国家在50年间的国家层面研究显示，产假和陪产假之间的巨大差距与女性就业率降低有关，而更长的产假本身也是如此。⁴⁵ 一个

⁴⁰ Amin 等人，2016年。

⁴¹ Hyland and Shen, 2022. 妇女、企业及法律单元，世界银行。

⁴² Hyland and Shen, 2022. 妇女、企业及法律单元，世界银行。

⁴³ <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6785737d-b8f7-45d0-a0bd-b54825495d1a/content>

⁴⁴ Amin 等人 2016 年及 Amin 和 Islam 2022 年。

⁴⁵ Hyland and Shen, 2022. 妇女、企业及法律单元，世界银行。

这些方法之间的重要区别在于，国家层面的研究使用了劳动市场的总估计数，而企业层面的数据则能够区分出正规部门的发展趋势，这在发展中国家背景下尤为重要，因为非正规部门规模较大，且不受家庭津贴的影响。⁴⁶ 关于121个低收入和中等收入经济体的产假政策的一项新研究显示，该政策对女性劳动力参与率没有影响。⁴⁷ 尽管结果参差不齐，部分原因可归因于不同经济体间劳动力构成的不同以及这些福利的融资方式，证据强调，采取性别平衡的育儿假方法是实现女性参与劳动市场的重要措施，而仅仅延长产假可能并不足够。

第三部分：国际有关父母福利标准概述及全球现状

国际劳工组织2000年的《产假保护公约》（公约183号）规定了最低产假标准。大会要求批准的国家提供至少14周的产假，并提供现金补助，以便母亲能够支持自己和她的孩子，补助标准至少为其休假前收入的2/3。此外，怀孕或哺乳期的母亲不应被其雇主强迫进行可能对其或孩子健康有害的工作。返回工作的母亲应有权利获得每日哺乳休息时间。最后，公约提供了基于生育的歧视保护，禁止雇主因怀孕、分娩、哺乳或其他相关原因终止雇员的工作，并要求妇女返回同一或相当的工作岗位和薪酬。⁴⁸ 尽管14周的休假是最低要求，国际劳工组织建议将休假时间增加到18周，以确保母亲有足够的时间休息和恢复。同样，虽然规定休假替代工资至少为正常工资的2/3，但国际劳工组织建议在可能的情况下将其增加到100%。此外，国际劳工组织标准规定，产假是一种公共福利，并且不应将个人雇主视为为产假提供资金的义务方。相反，现金福利应由强制性的社会保险、公共资金和社会救助来资助，尤其是在女性无法获得正式社会保险的情况下。⁴⁹

尽管国际劳工组织公约183概述了全面的基本产假保护，但它并未提供针对父亲保护和福利的标准。该会议不提供任何父亲休假或福利，也没有其他专门针对父亲或性别中立的育儿假的相关会议。这导致父亲被排除在享有家务护理和育儿关系权利的责任之外。这也加剧了不平等的性别角色，将婴儿护理完全留给母亲。根据休假的情况不同，这可能导致以下情况：

⁴⁶ 阿敏和伊斯兰，2022年。

⁴⁷ 法隆、马扎尔和瑞士，2017年。《产假的发展效益》。世界发展。

⁴⁸ 国际劳工组织，2000。C183 – 妇女产假保护公约，2000（第183号）。

⁴⁹ 国际劳工组织，2022年。工作关怀：投资于带薪休假政策和关爱服务，以构建更加性别平等的工作世界。

利益是通过（对所有员工或仅对女性员工）征收的工资贡献来融资的，以及如何处理母亲在休假期间的工作承诺，也可能存在男性员工受到的不公平待遇。更广泛地，同性伴侣、单身父母或收养父母可能完全被排除在外。因此，缺乏父亲休假和/或性别中立的父母福利，阻止男性要求休假权利，领取带薪福利和父母保护，并将婴儿护理和家庭护理与就业之间的权衡负担置于女性身上。尽管这些内容未出现在公约中，国际劳工组织（ILO）承认父亲休假的重要性。ILO关于第二次关于社会保障（社会保障，ILO 2021e）的决议要求成员国支持在产假、父亲休假和父母休假期间的收入保障，作为性别响应的社会保护体系的一部分。此外，ILO在其2022年对各国父母政策的年度法律调查中表示，“父亲休假是实现男性照顾权利和责任的关键”。⁵⁰

此外，将公约应用于非标准就业人员（例如，非正规经济中的工人、个体经营者）在法律和实践上均受到限制。虽然公约183规定其旨在适用于所有在职女性，包括那些从事“非典型”工作形式的女性，但它也指出，如果应用法律对某些工人群体造成重大挑战，成员可以排除这些工人群体。⁵¹此外，在实践中，几乎无法应用和监控非正式就业女性的休假和收入替代标准，她们通常缺乏劳动合同，可能有多个雇主，并且不报告其收入以用于社会保障或税收目的。这一挑战在数据中体现出来。在2021年使用的数据进行的调查中，国际劳工组织报告称，尽管有120个国家提供了至少14周的产假，但只有81个国家为自雇女性提供了强制性覆盖。因此，有4.96亿自雇女性生活在没有充分产假福利的国家。⁵²

2023年全球女性、商业与法律的平均得分是100分中的77.1分，其中育儿指标得分最低，这表明迫切需要缩小这一差距。在1970年代以来，全球各国进步追踪的十个WBL（女性赋权指标）指标中，亲子指标考察的是影响女性在孩子出生后工作的法律。全球平均WBL得分为77.1分（满分100分），意味着在WBL所测量的十个领域中，典型女性只有男性权利的超过三分之二。2023年亲子指标的均分为58.1分，是十个指标中最低的。⁵³特别地，对于南亚来说，parenthood指数更低（30）。实际上情况可能更加令人担忧，因为规定的产假、育儿假长度和共享天数的相关法律。

⁵⁰ 国际劳工组织，2022年。工作关怀：投资于带薪休假政策和关爱服务，以构建更加性别平等的工作世界。

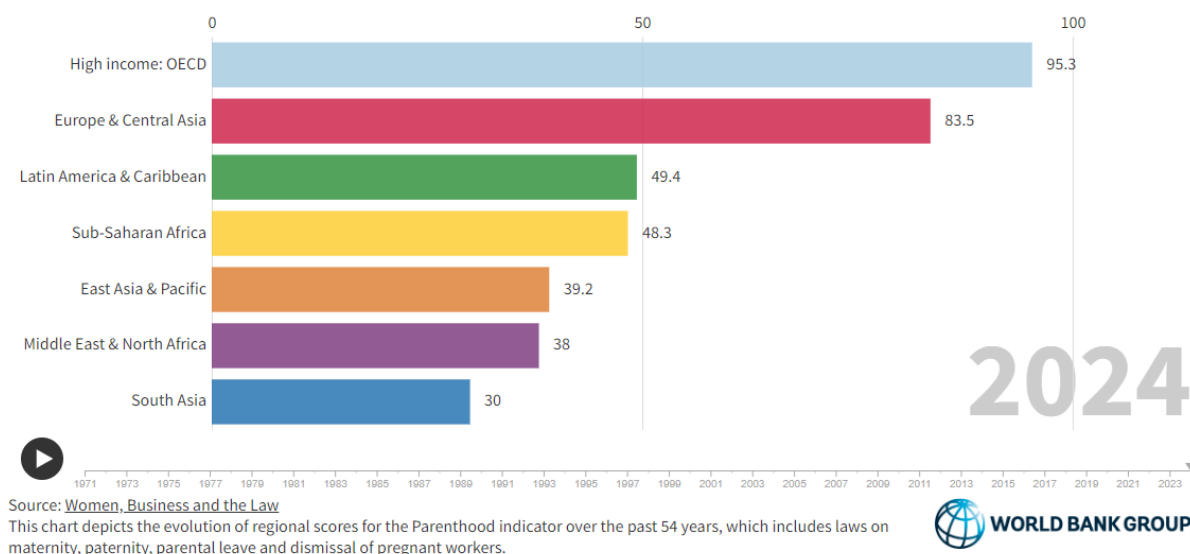
⁵¹ 国际劳工组织，2000。公约第183号——《关于产假的公约》（2000年）。

⁵² 国际劳工组织，2022年。工作关怀：投资于带薪休假政策和关爱服务，以构建更加性别平等的工作世界。

⁵³ https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_hc

等等在实践中仅适用于拥有正式劳动合同的女性，而这只是低收入和中收入环境中女性工人的一小部分。即使在正式部门工作的工人中，由于政府执行法律的能力、如果福利由公司承担的融资挑战、如果个人被非法解雇的申诉机制以及可能阻止个人（尤其是男性）享受法定休假时间的社会规范，法定和实际覆盖范围之间的差异也可能因情况而异。

图4：南亚在所有地区中拥有最低的女性商业与法律育儿指标值。



来源： https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_hc

在过去几十年中取得了一定的进步，但需要对正式领域的父母福利保护进行加强，并且需要创新的方法来覆盖非正式经济领域的人。在1995年至2002年追踪的193个国家中⁵⁴，关于96%的国家目前提供带薪产假，而只有56%的国家提供带薪产假。在1970年至2022年期间，所有地区授予母亲的带薪休假天数显著增加——今天，118个经济体保证国际劳工组织规定的带薪休假天数。

⁵⁴ Earle et al., 2023. 在有偿育儿假方面的性别平等进展：1995-2022年193个国家立法的分析

国际劳工组织（ILO）规定的14周带薪产假。全球提供父母假的国家占比从1995年的13%增加到2022年的56%，但鼓励和推动性别平衡分担家务、照顾工作和带薪工作之间仍然存在较大差距。除迫切需要制定无性别歧视法律来满足2030年实现性别平等发展的目标外，关于父母福利覆盖范围（占劳动力比重）的数据需要追踪，并讨论涵盖所有受雇工人的方法。这需要认识到多样化、流动性强的就业世界，理解非正规经济中的未满足需求，并考虑替代设计、实施和融资策略，以保护所有人群。

IV. 本研究的文献贡献和政策讨论的启示

本论文评估了尼泊尔劳动力市场中女性对产假保护的认知和使用情况，以国际劳工组织第183号公约作为基准，但同时也扩展到考察正式部门中男性的父职福利以及非正式部门中父母福利。在基于国际劳工组织《关于孕产妇保护的公约》183号设定的国际标准的基础上，该论文从六个维度分析了父母福利的法律覆盖范围：协助新生儿护理的父母假政策、父母假期期间的收入替代、医疗福利、为孕妇和新父母提供的工作场所保护、产后返回工作场所的非歧视性以及儿童保育规定，以使父亲和母亲在正式和非正式部门都能实现工作与育儿之间的平衡。⁵⁵ 本论文试图理解非正式领域工作者在产假方面的覆盖范围、法律保护和公众认知，鉴于尼泊尔非正式就业的普遍性，这一点尤为相关。该调查旨在记录尼泊尔城市中在职工作者在产假方面的现行做法，希望未来研究能够进一步拓展这些发现，以指导立法、计划设计和适应不同就业类型所需的社会规范，以期实现父母所期望的结果。

研究报告：研究表明，发展中国家是否存在保障基本父母保护的法律。⁵⁶ 但是，由于规定的福利通常由公司完全或部分资助，因此关于接受情况的数据仍然有限。这限制了评估该法律有效性的能力，或对非正式部门人员可获得的利益发表评论。本研究试图通过聚焦于一个具有显著份额的国家——尼泊尔，来填补这一知识空白。

⁵⁵ 分析父母福利的指南，世界银行（即将出版）列出了按照国际劳工组织公约183号规定的孕产期保护范围，同时还包括了本指南作者提出的相关调整建议，以实现父母福利的更全面和包容性定义，例如，我们建议评估父母假政策以协助新生儿护理，这将使研究人员能够对男性和女性可获得的福利发表评论；以及对正式和非正式就业的人员。

⁵⁶ 例如，见国际劳工组织2022年报告：《工作中的关怀：投资带薪护理假和服务的性别平等工作世界》；世界银行2023年：《妇女、商业与法律报告》。

工人来自非正式部门，且相对较新的⁵⁷ 社会保障机构（SSF）负责管理生育津贴，以及其他社会保险方案。⁵⁸ 本研究的目的是了解提供某种形式父母福利的政策和项目的认知度、接受度和实施情况。相关地，该研究还调查了为这些福利做出贡献的意愿、推动女性在成为母亲后选择留职、离职或重返职场的因素和规范，以及产后工作女性可获得的来自社会/配偶的支持。本研究通过桌面研究和对尼泊尔1000名正式和非正式员工的定量调查来回答以下关键问题：

- 对于正式部门中的工作者来说，关于法定父母福利的认知（在非父母中）和接受度（在父母中）如何？
- 对于非正式部门中的父母而言，有哪些由国家提供的好处？在缺少全面父母福利的情况下，这些工作者使用什么应对措施？
- 人们参加自愿性孕产妇保险计划的“意愿支付”程度以及参与意愿如何？
- 分娩对个人的劳动力市场选择有何影响？在分娩后，职场上出现了哪些挑战/机遇？
- 个别人士如何看待分娩对就业前景的影响？他们如何看待国家在提供父母福利方面的作用？

⁵⁷ 社会保障基金会成立于2011年，包括产假福利在内的职工缴纳型社会保障计划于2019年推出。

⁵⁸ <https://www.ssf.gov.np/pages/introduction>

第一部分：尼泊尔雇员群体法定父母福利

尼泊尔尚未批准国际劳工组织公约第183号，但尼泊尔的劳动法符合公约所规定的多数标准，除了资金安排之外的重要例外。根据尼泊尔现行劳动法，提供给工人的标准如下，并符合大多数国际劳工组织公约183号关于应向工人提供的保护标准。然而，尼泊尔法律规定，在规定的98天带薪产假中，前60天的费用由雇主承担，而剩余的38天由缴费型国家资助的社会保险承担。在这里，法律与公约183号的规定不同，公约183号规定，产假福利应由国家全额资助，因为父母假是一项公共福利。管理产假福利的国家级社会保险机构是社会保障基金（SSF）。在强制方案中，通过向雇主/雇员收取费用来资助规定的福利，在自愿方案中，则从个人那里收取费用。⁵⁹。SSF为正式和非正式工作者提供的产假保护方案的详细情况在附录1中概述。

表1：尼泊尔法定父母福利员工情况：

利益	当前法律法规和政策
产假共享新生儿假期 照顾责任	尼泊尔的劳动法提供98天的产假。 并且15天的产假。
现金补偿因收入损失而获得的收入 在产假期间	60天的产假将按全额基本工资支付。 雇主支付的薪资。 剩余38天将部分基于基础进行覆盖 由国家社会保险为正式员工支付的工资 谁被注册并参与社会活动 保险方案。 在实践中，对于非正规就业的工人而言，所有98 日子将由新推出的贡献性计划承担。 社会保险方案针对非正式和自雇人士 工人。收入替代率设定为部分... 最低工资的百分比。
孕期医疗福利 并且生育费用	社会保险制度提供医疗保障 对于产前就诊、分娩费用和婴儿护理， 以及一次性儿童津贴现金补助 儿童

⁵⁹ SSF使用供款来支付福利，并在供款大于支付的福利（储备期间）时投资储备，或在供款小于支付的福利（出现赤字时）时依赖国库来融资。

	社会及非社会性质的医疗保险方案 工人提到这些福利。
母乳喂养和其他家庭- 在地点的友好规定 工作	工作场所必须提供哺乳设施。 工作时间内的安排，最长可达两年 员工孩子出生之后。 雇主有义务参与怀孕员工的 工作不会对其产生不良影响。 健康。 雇主必须额外提供30- 每天为哺乳期妇女提供短暂的休息时间 工作时间。
非歧视场所 劳动法赋予工人申诉权 工作	面对歧视。然而，没有任何规定 特别禁止解雇怀孕的员工。 工人。
可负担的儿童保育以促进《劳动 返回工作岗位	法》规定，拥有超过 50名女性应为儿童看护室提供支持或 中心。

来源：尼泊尔劳动法2017年，尼泊尔劳动规则2018年，妇女、商业与法律2024年，尼泊尔社会保障基金。

第一部分：父母休假以分担新生儿照看责任

尼泊尔的劳动法为女性工人提供98天的产假，与国际标准保持一致。尼泊尔的劳动法，在2017年劳动法和2018年劳动规则中概述，规定了国家中父母假期的标准。该法案将劳动定义为“任何职位名称的工人或雇员，为雇主执行体力或脑力工作”。⁶⁰ 法律赋予在“任何政府、非政府或私营组织或机构”工作的女性带薪产假98天。这与国际劳工组织公约183号的规定相一致，该公约规定了14周的带薪产假。在尼泊尔，新父母有权利在产假期间获得报酬，这是一个重要的特点，也与国际劳工组织公约相一致。

⁶⁰ 尼泊尔政府。《2017年劳动法》。

对于正式员工，60天的产假由雇主直接支付工资，剩余的38天通过缴纳的社会保险体系来保障。正式工人被要求向社会保险贡献1%，其中总工资的31%中的1%用于医疗、健康和产假保护计划（见附录1）。根据2017年劳动法，雇主需承担60天的工资，以全额（100%）的基本工资支付，而政府的社会保险基金则承担38天，以基本工资的60%支付。这98天可以在孩子出生前或后使用，但需遵守至少2周应在出生前使用、至少6周应在出生后使用的限制。此外，如果医生建议，女性有权享受最多1年的额外无薪休假。⁶¹

男性被提供15天带薪产假。男性在政府、非政府或私营组织或机构工作，其妻子即将分娩，有权获得带薪的“产前护理”或“产科护理”休假，休假时长为分娩前或后的15天。⁶² 15天的工资应由雇主全额支付。如果在孩子出生后60天内母亲去世，父亲有权获得剩余60天带薪陪产假，需经过雇主批准。⁶³ 尽管法律规定男性享有产假，但并没有相应的激励措施来鼓励父亲在孩子出生时休产假。根据WBL的调查，实际上只有大约36%的男性在孩子出生时能享受到带薪产假。⁶⁴

女性非正式部门的劳动者将根据最近启动的社会保障计划得到涵盖，该计划专为非正式和自雇工作者定制，期间可享受最低基本工资的60%，共涵盖98天。社会保障基金（SSF）隶属于劳工、就业和社会服务部（MoLESS），负责管理医疗、健康和产假保护计划，适用于所有工人。虽然该计划目前主要针对正式雇佣的工人，但政府最近推出了另一项针对非正式和自雇工人的计划，该计划于2023年8月开始实施。⁶⁵ 随着该方案的实施，非正规就业或自雇的工人可以通过自愿支付最低基本工资的20.37%进行缴费。⁶⁶ 每年并涵盖一系列社会保险。

⁶¹ 尼泊尔政府。“安全母亲权和生殖健康法-2018”。第13节。

⁶² 《安全生育和生殖健康法案-2018》，第13条。

⁶³ 《劳动法-2017》第45条第6款。

⁶⁴ 世界银行，2024。《女性、商业与法律2.0数据库》。尼泊尔概览。

⁶⁵ <https://nepalnews.com/s/nation/workers-in-informal-sector-self-employed-to-be-covered-by-social-security-scheme>，<https://myrepublica.nagariknetwork.com/news/govt-preparing-to-bring-informal-sector-workers-under-social-security-scheme/>，<https://kathmandupost.com/money/2023/08/17/coverage-extended-to-informal-workers-and-self-employed>

⁶⁶ 非正规和自雇方案的基本最低工资为9385卢比（约70美元），根据社保基金官方计算，截至2023年。与国际经验一致，基本最低工资将会随着时间的推移而增长。

福利，其中产假是其中之一（详见附录1）。在自愿计划下，社会保障基金将为女性缴纳者提供98天的“休假”，休假期间的工资为最低基本工资的60%。

在实践中，女性能够从雇主那里获得60天的休假，但社会安全基金的使用率仍然较低。对于正式员工，只有在他们注册并积极参与社会保障，支付31%的工资时，才能获得额外38天的60%收入替代保障。这些贡献的大部分（28.33%）用于养老金，这是一项长期福利。在尼泊尔，总贡献率（雇员支付基本工资的11%和雇主支付20%）是南亚地区计划中最高的，甚至高于某些欧洲国家的比率。这可能会对正式部门的雇主造成重大的可负担性担忧。⁶⁷ 并且许多人可能会选择完全不参与社会保险。由于生育津贴是社会安全福利整体计划的一部分，不遵守社会保险规定将导致个人失去短期和长期的保险覆盖。与利益相关者的咨询表明，尽管大多数正式雇主为员工提供60天的产假，⁶⁸ 较低的社保基金参保率导致许多人无法在额外38天带薪休假期间享受到保障。截至发文时，社保基金有390,288名（雇员）参投社会保障计划。⁶⁹
- 约占正式就业劳动力的33%。

社会保障缴费的可负担性问题以及缺乏监控机制可能会限制正规部门工人实际享受到的育儿福利范围。 社会保障贡献可能会成为一种“形式上的税”，当与收入税、附加费或其他薪金个人需要缴纳的税种相结合时，可能会显著降低他们的净收入。由于社会保障31%的贡献大部分用于养老金，这是一项长期福利，因此社会保障覆盖的重要性可能对偏好短期流动性的年轻个体较低。作为新机构，社会保障基金也可能引发正式部门员工对资金管理方式实施的担忧和信任问题。一个更为谨慎的方法是，从较低的起始点开始征收。

贡献率，并随着时间的推移缓慢增加（例如，2015年印度尼西亚的BPJS按照Jaminan P ensum方案缴纳，占工资总额的3%，并逐渐增加到他们的确定福利养老金的8%）。⁷⁰ 随着经济增长和实施/治理能力的提高。或者，可以先提供更具显著性的短期利益覆盖，随着参与度的提高，可以逐步引入养老金的额外贡献。还需要对社会保障基金进行精算分析，以确定该方案在以下条件下的可持续性：

⁶⁷ 请注意，所得税是在社会保障缴费之上的。

⁶⁸ 查看附录3中进行的咨询的股东名单。

⁶⁹ 社会保障基金网站，访问于2023年2月。

⁷⁰ <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/1829cc65-c456-53c1-923a-46ce799fe59f>

不同的覆盖场景。方案实施的早期阶段也需要伴随意识宣传活动，以及工会、企业、工业集团等雇佣薪金工人并须缴纳社会保险贡献的各方之间的共识建设，从而增加他们雇佣这些工人的成本。

第二部分：在产假期期间收入损失现金补偿

在职父母假期期间的收入主要通过两个渠道提供：社会保障基金的生育计划和由雇主承担的带薪休假。如下所示：

- 在正式部门工作的女性由雇主提供为期60天的带薪休假，其中38天享受基本工资的60%的补贴，由SSF（自2023年8月推出）提供。
- 在非正式部门工作的女性（作为非正规工人或自雇人士）若参与SSF的自愿计划（于2023年8月推出）将获得最低基本工资的60%补贴，为期98天。
- 在正式部门工作的男性在产假期期间的15天可享受全额基本工资，由雇主承担。

在休假期间提供的收入替代方案与ILO第183号公约关于产假保护的规定相比具有优势。规定现金福利至少应为女性之前收入的2/3。⁷¹ 然而，国际劳工组织公约183条规定，为了保护劳动力市场中的女性，除非在国家层面政府与雇主和工人代表组织达成一致，否则任何单个雇主都不应负有支付产假的费用。在尼泊尔并非如此，因为支付前60天（针对女性）和15天（针对男性）的工资完全由雇主承担。世界银行的《女性、商业和法律数据库》2.0版也指出，这些福利并非完全由政府资助，这降低了该国在亲子关系方面的法律保障得分。⁷² 在休假期间，雇主可能还需要承担雇佣临时工的额外成本。总体而言，相对于男性，女性较长的休假天数可能导致企业在招聘时对育龄女性产生隐性的偏好，限制她们的雇佣或提供兼职合同。

SSF为自愿缴纳的女性提供98天内的最低基本工资的60%。这与ILO标准相一致，但由于自愿计划中的产假福利也是其他社会保障福利整体方案的一部分，因此成本效益可能成为问题。经验表明，在自愿计划参与率增加的情况下，提高意识、建立信任和清晰的沟通尤为重要（Güven等，2022年）。

⁷¹ 国际劳工组织。《公约183 - 2000年产假保护公约》，第六条。

⁷² 世界银行，2024。《女性、商业与法律2.0数据库》。尼泊尔概览。

目前，该自愿计划仅提供产假福利，但它可能扩展到包括父母福利，从而对从事非正式经济的男性工作者也具有吸引力。

由SSF提供的产假福利目前是通过收集的捐助资金来资助的。对正式部门工人健康和生育计划的贡献是其基本工资的1%（员工贡献0.34%，雇主贡献0.66%），但如前所述，这是由SSF收集的社会保障总贡献的31%的一部分。对于非正式部门工人，医疗治疗、健康和生育保护、意外和残疾保护以及受抚养家庭成员保护计划的贡献率为10.37%（占总最低基本工资的20.37%）。此外，SSF下的福利提供是有条件的，前提是正式部门在过去12个月内至少向该计划贡献了3个月，对于非正式/自雇工人则是过去12个月内至少贡献了9个月。建议进行精算分析，以了解资金缺口。⁷³对于SSF为正式和非正式部门工人提供的保障利益。如果融资缺口为正，这意味着所收集的贡献超过了提供给这些工人的福利；如果缺口为负，则意味着SSF未来需要提高缴费率、减少福利或要求财政部资助赤字。SSF资助的产假福利将直接支付给投保人的银行账户。

第三部分：孕产医疗费用医疗福利

SSF 提供儿童津贴、医院费用及院外护理保险。除前述的休假津贴外，社会保障基金的生育方案还为正式聘用的员工提供以下医疗补助，用于妊娠及分娩相关费用：

- 每个孩子每月支付国家确定的最低工资作为儿童津贴——每人。此津贴按每月固定金额15,000卢比支付，无论供款人的实际工资如何。母亲和父亲均有资格获得此福利。在发生流产的情况下，该项金额也将予以提供。⁷⁴或死产。
- 每年高达10万卢比的医疗费用和医生就诊费用，包括产前护理、分娩和婴儿治疗，贡献者需支付20%的自付额。女性贡献者和男性贡献者的配偶均有资格享受此福利。
- 每年高达25000卢比的住院外治疗费用。男女两性的贡献者和已婚男性的配偶均有资格享受此福利。

⁷³ 资金缺口会随时间变化，并受计划中贡献者数量、计划人口统计学、累积贡献所获得的投资回报以及福利公式变化等因素的影响，因此建议每2-3年进行一次精算分析。

⁷⁴ 如果怀孕时间超过24周。

对于非正式和自雇工作者，该方案于2023年8月启动。⁷⁵ 规定以下医疗福利：

- 每个孩子每月津贴1个月，按政府规定的最低基本工资标准支付。⁷⁶ 母亲和父亲都有资格享受这项福利。在发生流产的情况下，此金额也将提供。⁷⁷ 或死产。
- 每年最多1万卢比用于医院费用和医生诊疗费，包括产前护理、分娩、婴儿治疗，由贡献者支付20%的自付额。女性贡献者和男性贡献者的妻子都有资格享受这项福利。
- 每年最多2.5万卢比用于非医院护理。女性贡献者和男性贡献者的妻子都有资格享受这项福利。

除了在SSF中提供给贡献者的福利外，卫生和人口部还设立了一个针对非贡献者的贫困目标项目。该安全母亲计划针对贫困和未得到充分服务的群体，通过有条件的现金补贴来促进母婴健康。该计划的目标受益者是那些从设有分娩设施公共卫生机构获得孕前或产后护理的弱势女性。⁷⁸ 这包括完成四次产前保健访问的4000尼泊尔卢比（3美元）一次性现金奖励，前往分娩设施的交通激励措施，以及在设施中对病重新生儿的护理覆盖，其价值为8000尼泊尔卢比，并由安全母亲计划全额覆盖。最后，政府卫生机构⁷⁹ 并且，从政府获得补助的健康机构必须免费提供生殖健康服务。这包括四次产前健康检查、并发症的咨询和治疗、医疗咨询以及孕期应采取的安全措施。这些服务的利用和质量超出了本研究审查的范围，但值得考虑，以了解在生育前后，对于绝大多数不符合从社会安全基金获得福利资格的人来说，医疗福利的可负担性和可及性。私立、非政府和非社区健康机构在提供生殖健康服务时收取费用，但理论上要求为无力支付费用的人提供可负担的服务。

⁷⁵ <https://kathmandupost.com/money/2023/08/17/coverage-extended-to-informal-workers-and-self-employed>

⁷⁶ 截至写作时，最低基本工资为每月9,385卢比。

⁷⁷ 如果怀孕时间超过24周。

⁷⁸ <https://mohp.gov.np/program/safe-motherhood-programme/en>

⁷⁹ “卫生机构”指的是医院、养老院、医学院或健康教育学院、社区卫生服务中心、社区卫生站或其他名称运营的任何健康机构。

第四章：工作场所的母乳喂养和其他家庭友好措施

法律规定了对孕妇的安全工作保障、工作日中新生母亲的休息时间，以及工作场所的哺乳安排。法律从三个方面概述了有利于孕期的职场标准。首先，《劳动法》规定，雇主在接到员工怀孕的信息后，有义务安排她从事不会对其健康产生不利影响的工作。⁸⁰ 员工在通知雇主怀孕情况时，需提供医疗怀孕证明。其次，根据劳动法规，雇主必须在正常工作时间内向新妈妈提供每天额外的30分钟休息时间。⁸¹ 第三，安全生育权法案规定，工作场所须为女性员工在孩子出生后至多两年内的工作时间内提供哺乳安排。⁸² 工作场所被定义为“政府、非政府或私人组织或机构”。最后，根据劳动法规，拥有50名以上女员工的职场需要为3岁以下儿童提供托儿室/中心。这个房间/中心可以由多个雇主联合运营，并配备有资格的护理人员。⁸³

这些规定将融资和管理此类设施的责任放在了雇主身上，并且缺乏监控和执行这些标准的机制。此外，这些规定很难应用于自营账户工作者、自由职业者、家务工作者等。安全工作环境应由雇主提供、管理和融资，而监控将如何进行以及是否进行监控尚不清楚。例如，在肯尼亚，对产假福利领域评估的研究⁸⁴发现一家主要的电信公司为哺乳期的女性指定了专用空间，但在这块空间中的某些区域未能被充分利用后，它被改成了档案室。由于公共部门缺乏监控机制和执行规定或建立认证的机构能力，以及私营企业缺乏明确的遵循标准，这些规定的实施仍将是一个挑战。

实施非正规就业工人的安全工作条件更具挑战性，但可以考虑在非正规部门使用聚合器来提高意识。非标准就业工人面临的挑战在于他们多样化，有多个雇主或没有雇主（例如街头小贩），这使得他们“无组织”且难以接触。然而，随着平台工作的兴起，工人协会（例如Jua Kali）

⁸⁰ 《劳动法-2017》，第八十一条。

⁸¹ 《2018年劳工规则》第17节。

⁸² 《安全生产和生殖健康法-2018》第13（3）条

⁸³ 《劳动规则-2018，第45节》

⁸⁴ Jain, Himanshi 等人（即将出版）《关于肯尼亚产假福利现状评估的笔记》，世界银行

在肯尼亚，政府项目（例如公共工程、针对妇女的项目）变得更加普遍，这为在这些环境中提高女性安全工作条件的意识提供了机会。可以在公共区域设置移动母乳喂养设施或为孕妇指定的休息空间，并在女性摊贩经常出没的市场设立。

第五节：工作场所的平等就业机会

《尼泊尔宪法》保障了平等权，包括明确禁止基于怀孕的歧视。⁸⁵ 根据宪法第18条，“在适用一般法律时，不得因出身、宗教、种族、阶级、部落、性别、身体状况、健康状况、婚姻状况、怀孕、经济状况、语言或地区、意识形态或其他类似理由而进行歧视”。该条款进一步规定，“关于相同工作的报酬和社会保障，不得因性别而进行歧视”。劳动法根据宪法关于同工同酬的规定，禁止因性别而在报酬上进行歧视。⁸⁶

《劳动法》规定，面对歧视的工人有权通过劳动法庭或相关政府部门提出申诉来寻求补救。国家就业政策（2015年）也认识到解决女性、青年、边缘化社区所面临现有不平等和歧视的重要性。而《就业权法》（2015年）规定，“任何人不得因本人的出身、宗教、肤色、种姓、民族、性别、语言、地区、意识形态或其他类似原因进行歧视”。劳动法规定，在侵犯法律赋予的任何权利时，有权采取救济措施。⁸⁷ 原告可以在机构（政府办公室）内有相关主管部门时向主管部门提起投诉，或者向劳动法院提出投诉。⁸⁸ 最高人民法院是审理此类案件的最高权威机构，如果原告对劳动法院的裁决不满。

然而，没有具体规定禁止解雇怀孕的工人。⁸⁹ 根据世界银行《女性、商业与法律2.0》数据库，在国家的法律框架中未找到任何禁止解雇怀孕工人的适用条款。此外，证明存在歧视或量化任何歧视的程度都相当困难；尤其是在歧视是隐性的，且依赖于受歧视者主动站出来的时候。社会规范和报复的恐惧使得女性在怀孕或分娩后识别和报告歧视变得更加困难。

⁸⁵ 《尼泊尔宪法，2015年》。

⁸⁶ 《尼泊尔宪法2015年，第18条（4）款》。

⁸⁷ 《劳动法-2017. 章节二十二与二十三》

⁸⁸ 根据《劳动法-2017》第151条成立，并受劳动法庭规则的管辖。

⁸⁹ 世界银行，2024。《女性、商业与法律2.0数据库》。尼泊尔概览。

第六节：经济实惠的儿童保育服务以促进重返工作岗位

劳动法规定，拥有50名以上女性的工作场所应提供幼儿看护室或中心。根据劳动规定，“拥有50名或以上女性员工的职场需要为3岁以下的儿童安排儿童看护室/中心。该室/中心可以由一个以上的雇主共同运营，并配备合格的看护人员”。⁹⁰在劳动法之外，尼泊尔2020年早期儿童发展（ECD）战略指出，需要父母假和儿童保育设施作为儿童的社会保护措施。⁹¹然而，它并没有提及社区中的具体项目或方案。根据世界银行关于儿童保育的报告，尽管数据缺乏，但据估计，尼泊尔政府将GDP的0.1%或更少用于学前教育与早期发展（ECD）项目。⁹²

与利益相关者的磋商确认，本规定缺乏执法机制，并表明这一规定可能对公司产生限制女性员工数量的意想不到的后果。根据与利益相关者的协商，⁹³在拥有50名以上女性员工的职场中，缺乏对育儿设施规定的监控和执行机制——因此，该法律在实际职场中并未得到体现。此外，由于这一规定，人们怀疑雇主越来越多地限制女性员工人数在50人以下。一些利益相关者主张，提供育儿中心的措施不应与员工的性别挂钩——强调父亲应该有同等的责任（和可用性）进行育儿。因此，他们主张为员工提供育儿设施，无论员工的性别如何，实际上消除了雇主限制女性招聘的任何不良激励。2024年WBL数据库进一步证实了育儿方面的法律和实施框架较低——在育儿中心设置中缺乏法律确立的育儿质量标准，以及缺乏育儿提供者的公共登记册/数据库。⁹⁴

⁹⁰ 《劳动法规则——2018年，第二十五条。》

⁹¹ 尼泊尔计划委员会。2077-2088年国家儿童早期发展战略。2020年。

⁹² 世界银行。更好的工作与更光明的未来：投资儿童保育以构建人力资本。2021年。

⁹³ 咨询的利益相关者名单见附录3。

⁹⁴ 世界银行，2024。《女性、商业与法律2.0数据库》。尼泊尔概览。

第二部分：根据对城市地区的实地调查而实施的法定亲子福利 在尼泊尔就业

表 2：尼泊尔城市地区就业父母实际父母福利，根据调查结果

利益	事实上的结果 - 正式部门	法定结果 - 非正式部门
产假 并且收入 替代 在休假期间	68%的父母采取了亲子教育措施 离开：75%的母亲和56% 百分比的父亲。 家长们请假是为了..... 平均持续时间为54天。 女性在休假期间共使用了76天。 男性员工请了11天假。 关于休假期间的工资覆盖情况 相似性在性别间：父母 收到约84%的其 在休假期间享受稳定的收入。	35%的父母采取了任何措施 产假：48%的母亲 并且15%的父亲。 父母休假是为了... 79天的持续时间（其中18天用于...） 父亲，母亲为93天）。父母 依赖于储蓄、借款或 配偶的收入以替代损失的收入 在休假期间的收入。
其他好处： 儿童 津贴， 医药 利益	5% 的父母在孩子出生时 或2019年之后（当社会保险） 基金（SSF）方案，包括 产假福利已推出 对于正式员工）表示他们得到了 儿童津贴来自社保基金。24% 没有理解，尽管他们是这样。 当时已注册于SSF。71% 父母中，其最年幼的孩子是 2019年以后出生的人表示他们曾是 当时未注册SSF 因此未获得该利益。 无家长报告获得 通过SSF提供的医疗保障 最后孩子的出生（在父母中） 哪个孩子的出生年份 SSF于发布或之后推出。	6%的非正式工人收到了 任何父母现金福利，大多数 来自政府计划。 注意 - SSF启动了社会保险 方案包括产假 收益针对非正式和自— 在2023年这次之后聘用的雇员 调查已结束。
请提供完整的英文版的母亲报告以便我能进行翻译。 母乳喂养 工作	28%的母亲报告拥有进入某地的途径 在工作场所母乳喂养。	35 percent of mothers reported having 返回工作岗位后哺乳的场所

		工作：40% 自雇 vs 25% 非自雇百分比。
儿童保育	在只有5名受访者的非正式机构员工中 50或以上工人（这曾是来自50人以上规模公司的领域） 调查询问的最大公司规模，涉及更多员工的公司。所有5家公司都表示。 报告称，他们有权访问中心。 工作场所的托儿中心。	无雇主（关于），仅2.35%的家长提供了育儿服务
休息时间	31%的母亲报告了，16%的母亲报告了 他们得到了30分钟的休息时间，这是法律规定的30分钟。 劳动法。	工作中中断，这是在白天强制规定的。
歧视 在返回至 工作	大多数父母，无论是母亲还是父亲，都没有报告感到受到歧视。 在孩子出生后，在工作场所受到歧视并薪水降低——仅有2%的女性在生育后工资未受 本报告展示了这一经验。	

来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

样品描述

为了了解关于父母福利的法律的实际实施情况以及国家为支持新手父母采取的其他福利措施，本研究作为一部分开展了问卷调查。这项面对面调查于2023年在尼泊尔城市地区对1,000名男性员工和女性员工进行了抽样调查。样本区域包括加德满都和其他城镇/郊区。⁹⁵ 所有按《2021年国家人口普查》划分的城市（包括大都市和次大都市）区域均被选为抽样框架。使用概率比例规模（PPS）方法，确定了每个区域所需的样本量，以确保人口较多的区域对样本量的贡献更大。根据PPS计算，确定了每个区域需要选择的街区数量。然后，从每个街区随机选取所需数量的街区，并在每个街区内部，随机选取20人作为调查受访者，以形成最终样本。

正式工人是我们样本选择中的定义，包括以下情况：a) 在一份雇主和雇员共同缴纳社会保险的薪金工作中；或b) 拥有已在国家商业注册处正式登记的生意。⁹⁶ 临时工被定义为以下情况之一的人：（a）在一份工资/薪水工作中受雇，且雇主不提供以下条件之一：

⁹⁵ 所抽取的城市和乡镇完整列表如下：Banke, Bara, Chitwan, Dang, Dhanusa, Kailali, Kaski, Kathmandu, Lalitpur, Makwanpur, Morang, Parsha, Rupandehi, Sunsari.

⁹⁶ 在尼泊尔被称为“公司注册官办公室”

向任何形式的社会保障做出贡献，或者 b) 自营或经营一家未在国家商业登记注册的小企业/企业。

特别是，样本被构建为包括以下类别：

- 600正式雇员⁹⁷ 分层按性别（75%女性，25%男性）和父母/非父母状态（75%父母，25%非父母）
- 400名非正式雇员，分层按性别（75%女性，25%男性）和父母/非父母状态（75%父母，25%非父母）

调查仅关注调查时在岗的工人，因此分析范围不包括对引导劳动力参与决策或退出劳动力的途径的评论。然而，在某种程度上，如果我们也对非父母（女性和男性）进行调查，他们的回应有助于理解与生育相关的劳动力市场感知障碍。这项研究的独特之处在于，访谈对象是多样化的就业工作者群体（正式和非正式部门、男性和女性，以及父母和非父母），以了解对父母福利的认识、注册和使用。然而，这个样本并不是全国性的代表性样本，对结果的解读需要考虑这个重要的注意事项。分析影响工人退出劳动力市场或失业工人经历的模式和因素是一个未来工作可以解决的问题。

通过设计，样本中75%是女性，74%是家长，样本中的1000名个体都是在职的：其中60%在正式部门工作，剩余的40%在非正式部门工作。调查对象平均年龄为31岁，中位数调查对象的学历为高中（12年级）。样本中78%的人已婚，平均有近两个孩子。典型调查对象的未成年子女中最小的是8岁——这表明根据我们的样本，活跃在劳动力市场的女性倾向于有年龄较大的孩子，这可能意味着带非常年幼孩子的母亲自我选择留在劳动市场之外。平均每月家庭收入为51,000卢比。⁹⁸，并且典型受访者的主要工作月收入为22,500卢比（见表1）。这与2018年劳动力调查报告中的国家平均工资17,809卢比相差不大。样本中约52%的正式部门员工目前参加了社会保障基金并做出贡献。性别在参加登记方面没有差异。

⁹⁷ 根据2018年尼泊尔劳工诊断报告，正式部门仅占尼泊尔就业市场的7%，这使得我们的样本远远不能代表全国情况，但选择我们样本中正式就业劳动者较大份额的原因是由于旨在了解当前法规的实施情况，这些法规对于正式部门工作人员来说更容易管理和融资。

⁹⁸ 大约380美元，截至2024年5月。

表 3：调查总结统计

变量	平均数	SD	N
受访者为女性 [是=1]	0.75	0.43	1000
受访者为家长[是=1]	0.74	0.44	1000
受访者在正式部门工作。 [yes=1]	0.60	0.49	1000
被调查者的年龄	30.77	6.14	1000
高等教育 (HSEB 考试) 完成[是=1]	0.51	0.50	1000
一夫一妻/已婚[是=1]	0.78	0.41	1000
儿童数量 (假设是父母)	1.71	0.78	743
儿童最小年龄 (假设是父母)	7.78	5.52	743
整个月的收入为 家庭	₹ 51,229 (美元) 383)	₹ 48,679	999
月收入 (主要工作)	₹ 22,570 (美元) 169)	₹ 34,969	999

来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

大多数非正规部门的工人样本在小型企业工作，而且自雇工人与为他人工作的非正规工人之间没有显著差异。关于76%的样本在小公司工作，员工人数不超过19人。男女之间在统计上没有显著差异。95%的人表示他们的收入是可预测的，并且不会波动。自营和非自营的灵活就业者之间没有重大差异。在非正式就业样本中，约有49%的人是自营的，而51%的人是非正式雇用的，并领取薪水或工资。两组人的收入在统计上没有差异（自营者的家庭月收入为尼泊尔卢比41,000，工资雇佣者的家庭月收入为尼泊尔卢比44,000；自营者的个人月收入为尼泊尔卢比18,700，工资雇佣者的个人月收入为尼泊尔卢比18,400）。各组之间的关键差异幅度很小：自营工作者每周工作时间更长（自营者为54小时，工资雇佣者为50小时），更有可能已婚，并且更有可能配偶在工作，尤其是在正式注册的生意中。工资雇佣的灵活就业者配偶更有可能从事正式的月薪工作。

第一部分：正式部门父母的福利和强制性社保基金计划的参与情况

入托和使用SSF生育方案

只有样本中一半的正式部门工人积极参与了社会保障基金计划。

所有“正式”部门员工都被要求向社会保障基金（SSF）缴纳费用，但截至2023年的行政数据显示，尼泊尔正式部门员工中只有33%参与了该计划。我们的调查总结统计数据证实了SSF中正式部门覆盖率的低水平。在我们的样本中，只有52%的正式员工报告称已登记或积极向SSF缴纳费用。⁹⁹ 这已经表明，并非所有正式部门员工都能从尼泊尔通过社会安全基金（SSF）提供的父母保护措施中受益。

主因是样本中正式部门工人未参与SSF（社会安全基金）的主要原因是缺乏认识（36%）和雇主不参与SSF（20%）。

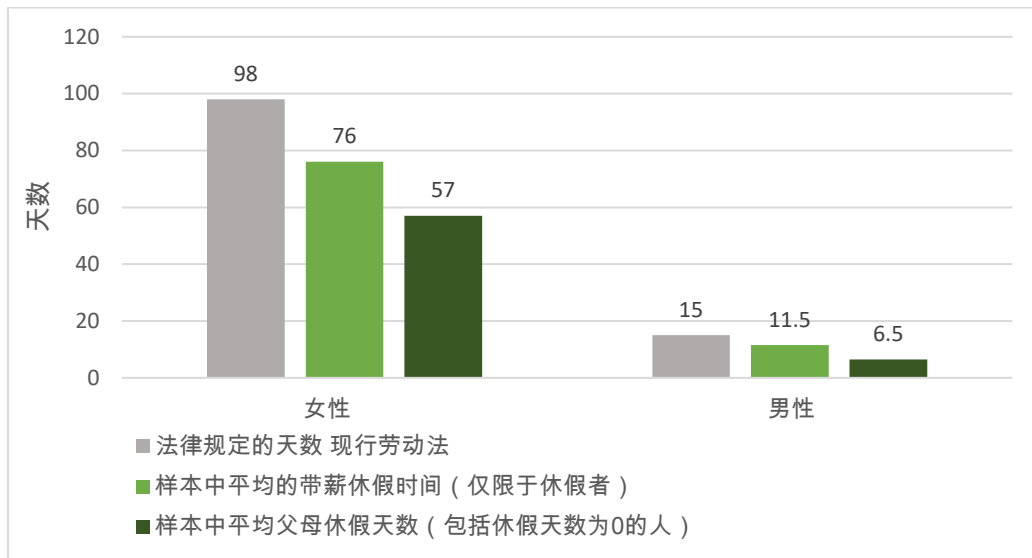
SSF项目于2019年推出，由于COVID-19大流行导致实施和信息公开传播受阻。因此，报道的较低意识水平在一定程度上是可以预料的。但现在，迫切需要加快沟通社会保险的益处，提高意识并增加对该项目的参与度。SSF的总缴费率远高于区域平均水平（平均约为工资总额的10-15%），而且由于SSF是一个捆绑式方案，不仅提供父母福利，还提供健康保险和养老金，因此在短期内可负担性和未来累积福利之间，正式部门工人及其雇主所面临的权衡是尖锐的。特别是，向养老金福利的高额缴费，员工在60岁之前无法获得，可能会被一些工人视为参与该计划的障碍。

使用工作期间的产假

在他们的最后一个孩子出生时在正式部门工作的父母中，有10个中有7个采取了育儿假，其中大部分是女性。调查受访者包括目前处于正式部门的人员，但仅有58%的人报告在最后一个孩子出生时被雇佣（男性为92%，女性为47%），其中68%的人休了产假。性别差异明显：75%的此类母亲休了产假，而56%的父亲休了育儿假。在最后一个孩子出生时 employed 的人中，大多数，即80%，都保持着他们现在所从事的同一工作。剩余的20%中，大多数都是私人公司中的薪资雇员。

⁹⁹ 样本中SSF贡献者所占比例较高可能是因为我们的调查并不具有全国代表性，并且来自尼泊尔城市地区的受访者可能对SSF更加了解，而且收入也更高。

图5：样本中在上一胎出生期间工作的正式部门父母所休的产假天数



来源：作者使用尼泊尔父母福利调查2023年的计算

3/10在婴儿出生时在正式部门工作的父母没有休产假，展现尽管取得了良好的进展，但在正式部门层面，最基本的双亲福利的差距仍然存在。其中大多数父母停止了工作（女性为38%，男性为4%）。目前，有53%的女性（而男性仅为8%）在她们的最后一个孩子出生时并未正式工作，这表明女性可能在孩子出生时中断了就业。这也可能意味着拥有多个孩子的女性被迫多次中断职业生涯。虽然这可能是个人在平衡家庭和职业之间的偏好，但性别模式之间的差异表明，育儿决策和社会期望对女性工作决策的影响远大于男性。

特别地，在目前正式就业的父母中，很大一部分母亲在孩子出生时并未参加工作。53%的目前正式就业的母亲在她们最后一个孩子出生时并未工作，相比之下，在正式部门就业的父亲中这一比例为8%。此外，即使在最后一个孩子出生时父母双方都有工作，许多母亲也停止了工作。在最后一个孩子出生时工作但未休产假的父母中，38%的母亲停止了工作——相比之下，父亲的比例为4%。这表明生育和育儿对母亲进入和退出就业市场有影响。在各个部门和公司中实施足够长时间的产假，可以帮助母亲拥有更稳定的就业和劳动力市场参与。此外，父亲产假的

充足的时长可以帮助工作父亲有更多时间参与育儿，尤其是在生育的关键时期。

父母在休假期间平均休了54天，并在休假期间收到了他们正常收入的约84%。女性在休假期间共休了76天（超过雇主全额支付的60天），而男性则休了11天（接近雇主全额支付的15天）。大多数父母在休假期间都收到了收入替代——平均提供了84%的月收入。这表明雇主平均上遵守了法律规定的支付休假天数的条款。男女在平均收入替代比例上没有统计意义上的显著差异。85%的父母表示申请休假的流程很顺利。几乎70%休假的父母通过银行账户收到了收入替代，18%的父母则收到现金。

表4：目前处于正式劳动部门的父母在上一胎出生时的育儿假和工作场所规定

指标	男女差异		
在孩子出生时休了产假	56%	75%	19***
请假者的请假时长（天数）	11.45	76.08	64.64***
样本全长（天数），包括未请假的参与者：6.45 天		57.18	50.74***
在休假期间收到收入替代。	88%	85%	3
百分比（在休假期间收到的总收入）（针对所有人） 父母（休假期间）	86.21%	82.75%	3.45
工作日中有时间进行母乳喂养		54%	
雇主提供的哺乳区域		17%	
在一天中收到了30分钟的休息时间。		31%	

来源：作者基于尼泊尔《2023年亲子福利调查》的计算。注：一、二和三个星号表示差异在90%、95%和99%的置信水平上具有统计学意义。显著性水平相应。

儿童福利和其他现金津贴（不包括带薪休假）

只有5%的2019年或之后出生孩子的父母报告称他们从SSF获得了儿童津贴。24%的家长当时虽然已经报名参加了SSF（即社会安全基金），但并未获得它。71%的最小孩子于2019年或之后出生的家长（2019年是SSF产假计划实施的那一年）表示，当时他们并未报名参加SSF，因此未收到该福利。在那些孩子出生在SSF启动当年或之后的家长中，没有家长报告称在最后一个孩子出生时通过SSF获得了医疗保障。

工人中社会安全基金 (SSF) 覆盖率低可能是因为这是一个非常新的计划，由于COVID-19大流行，该计划启动后不久就遇到了实施挑战。此外，SSF的福利仅提供给在一定时间内积极缴纳规定金额的成员，这可能是解释该计划早期低赔付率以及早期低参与率的原因之一。

关于16%的父母从除SSF以外的来源获得了现金福利。 包括其他地方政府计划、省政府的计划、安全母亲计划以及雇主。这些非SSF来源的平均现金补助为尼泊尔卢比5385 (约合40美元)。¹⁰⁰ 这些结果表明，在我们样本中定义的某些当前“正式”行业工人，在他们的最后一个孩子出生时，有资格获得国家提供的非缴费福利。¹⁰¹

97%的正式就业父母在分娩期间接受了医疗护理，这笔护理费用完全由受访者、他们的配偶或其他家庭成员支付。 分娩期间平均支付的医疗费用为NPR 32459 (约合240美元)。¹⁰²

表 5：目前处于正式部门工作的父母在最后一个孩子出生时的现金福利和医疗费用

指标	均值
收到来自社会服务基金会 (SSF) 的儿童津贴。	3%
尽管登记了社会保障基金，但并未收到儿童津贴。	18%
未收到儿童津贴，未参加社会保险基金 (SSF) 登记。	77%
无法回忆是否收到过儿童津贴	2%
收到任何其他与怀孕相关的现金福利吗？ 出生	16%
那些接受过任何非SSF福利的人：	
雇主提供的现金福利	12%
现金收益来自安全母亲计划	22%
从其他联邦政府获得的现金收益 方案	5%
来自省级政府计划的现金收益	24%
地方政府方案带来的现金收益	32%
从社区自助小组中获得现金收益	5%
总现金福利金额，除以社会安全基金 (NPR)	5385.37

¹⁰⁰ 截至2024年的汇率。

¹⁰¹ 请注意，这并不一定意味着定位不佳，因为这些父母可能在非正规经济中工作，或者在分娩时处于脆弱状态。

¹⁰² 截至2024年的汇率。

在分娩期间接受医疗服务。	97%
支付护理费用：我自己	54%
付费护理：配偶	64%
付费护理：其他家庭成员	26%

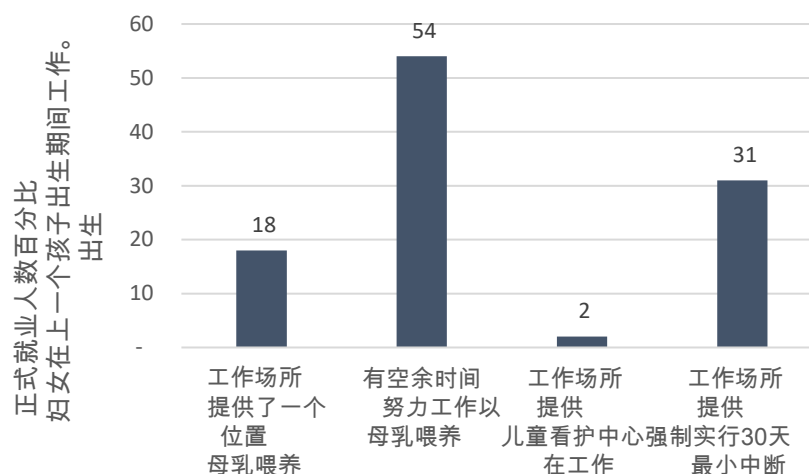
来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

其他利益和保护

母乳喂养和白天休息：仅18%处于正式行业并在其最后一个孩子出生时仍在工作的母亲表示，她们在工作地点有哺乳场所。大约54%的母亲表示，她们在工作日中有时间进行哺乳，31%的正式职业母亲报告说，她们在一天中得到劳动法规定的30分钟休息时间。这一规定难以监督、衡量和执行。

儿童看护 仅2.35%在拥有50名或更多员工的公司正式就业的工人报告称他们在工作期间可以访问托儿中心。尼泊尔法律规定，任何拥有超过49名女性的工作场所必须提供免费的托儿中心。然而，我们的研究发现，这项法律条款在实际中并未得到执行。与利益相关者的定性咨询表明，该条款的实施非常低，一些报告称该条款可能激励雇主将女性员工数量限制在49人以下。

图表6：在上一胎生育期间，正式雇佣工人中其他父母福利的普及情况



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

调查来自目前从事正式部门工作的子样本的调查结果提供了四个关键见解：（a）除非在SSF中实施积极的覆盖，否则法定父亲福利的实际实施将保持有限；（b）父母休假天数表明雇主遵守了女性60天和男性15天的休假政策，这表明法律产生了有用的信号效应；（c）正式就业无法保证除了最低期限的带薪休假之外的一套包容性福利和保护，而其他强制性福利，如雇主提供的托儿中心和哺乳区并未得到执行；（d）并非所有母亲在分娩时都在正式部门或全职工作，因此对于像尼泊尔这样的经济体，政府需要关注为在育儿年龄不在正式部门工作的女性提供保护的方法。

第二部分：非正式部门父母福利及参与自愿保险的意愿

非全日制劳动合同的临时工在调查时并未被社会保障基金计划所覆盖。自愿社会保障计划，该计划允许非正规部门工人缴纳费用，已于2023年8月启动。¹⁰³ 在调查结束之后。因此，非正式部门中的父母享有较低的福利和保护并不令人惊讶：在最后一个孩子出生时，只有35%的父母（母亲占48%，父亲占15%）休了产假——相比之下，正式雇佣的父母有68%。由于这些工人缺乏在休假期间资助他们工资的雇主，因此这些父母组依赖储蓄或借款来弥补休假期间的收入损失。在最后一个孩子出生时，只有6%的非正式部门父母获得了任何现金福利以支付医疗和生育费用；并且几乎没有获得他们所工作的“雇主”提供的儿童保育服务的途径。大约31%的母亲在工作时有哺乳的机会，这主要由自雇工人推动。采取任何休假措施的低百分比可能是因为这个时期缺乏收入支持或担心失去工作，加上从政府获得现金福利的选择有限，凸显了对能够帮助非正式部门在这段时间内平滑消费的项目的强烈需求，允许父母有时间照顾新生儿，以及让母亲从分娩中恢复并专注于母乳喂养。

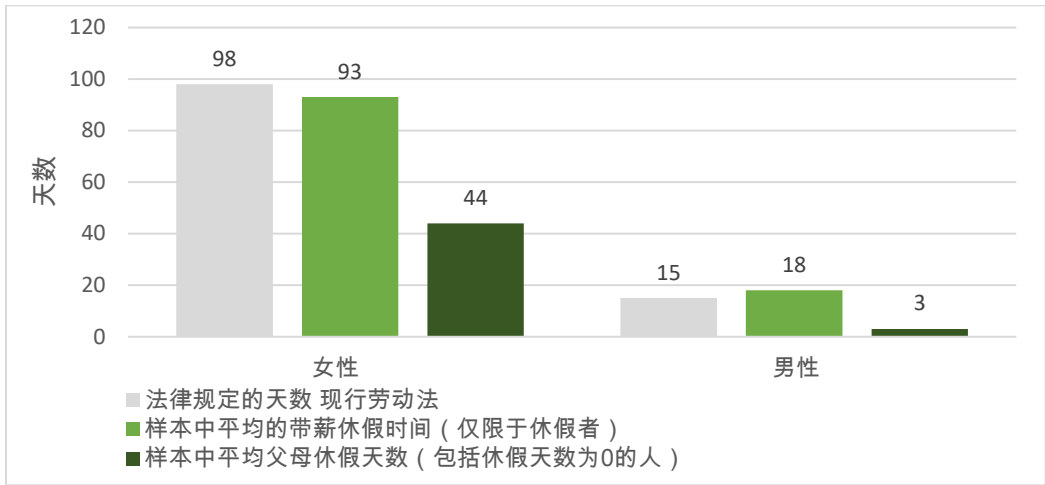
离职与休假期间的收入替代

在非正规部门样本中，在最后一孩子出生时正在工作的父母中，只有35%采取了任何形式的产假。56%的样本非正式工人

¹⁰³ <https://theannapurnaexpress.com/story/45440/#:~:text=As%20per%20the%20procedure%2C%20a,percent%20of%20the%20minimum%20wage.>

当时他们正在怀孕和分娩他们最年幼的孩子期间工作。¹⁰⁴ 只有35%的这些父母在最后一个孩子出生时采取了任何形式的育儿假——相比之下，正式受雇的父母中有68%。因此，非正式受雇的父母采取育儿假的可能性只有正式受雇父母的一半。性别差异显著：48%的母亲采取了产假，而只有15%的父亲采取了陪产假。平均而言，这些父母休假79天（父亲平均休假18天，母亲平均休假93天）。

图7：样本中非正式部门父母在上一胎出生期间休假的平均天数



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

自从非正式工人缺乏有义务在休假期间资助其工资的雇主，这些父母依赖储蓄、借贷或配偶的收入来填补休假期间失去的收入。在非正式工人不享受正式休假或离职期间雇主提供的收入替代的情况下，大多数人在产假期间依靠储蓄（67%）、配偶的收入（61%）、借款（28%）以及从他们的社交网络中寻求帮助（21%）来维持生活。通过产假替代失去的收入的方式在性别之间也有显著差异。90%的休假的父亲表示动用了他们的储蓄，而这一比例在母亲中为62%，在父亲中为50%，而在母亲中为23%。另一方面，74%的休假母亲报告说，在休假期间她们依赖配偶的收入，而这一比例在父亲中为0%。母亲和父亲都报告说他们从家庭或

¹⁰⁴ 在这些仍在工作中的人中，67%的人现在从事与之前相同的工作，而剩余的大部分人是私企的薪酬员工。在下一节中将涵盖那些在最后一名孩子出生时未工作但现在正在工作的工人的劳动力趋势。

朋友 (21%)。 ¹⁰⁵ 所有父亲和70%的母亲在休假结束后都能返回工作岗位，而较少的比例 (20%的父亲和15%的母亲) 报告在休假期间采取了任何措施以确保工作稳定性。

发现28%的非正式雇佣父母在休假期间不得不借钱，这表明在非正式劳动市场中强烈需要 parental protections。

尽管小样本量限制了更详细的子组分析，但结果显示，那些借钱的人受教育程度较低 (更有可能没有完成小学教育) 相比于那些请假但没有借钱的父母 (附录2)。

表6：在最后一孩子出生时正在工作的非正式雇佣父母产假、收入支持和重返工作岗位情况。

指标	男性	女性 <i>E</i>	差异 <i>e</i>
	均值	均值	均值 差异
在孩子出生时休了产假	0.15	0.48	-0.33***
请假者的请假时长 (天数)	17.60	92.49	-74.89***
样本长度 (天数)，包括那些取了0的人 遗弃	2.63	44.36	-41.73***
对于休假的父母——			
利用储蓄来支持自己在休假期间的生活。 远离工作	0.90	0.62	0.28*
配偶在这段时间里努力工作以支持你的家庭生活。 离开工作	0.00	0.74	-0.74***
借用了金钱来支持自己在这段时间内 离开工作	0.50	0.23	0.27*
得到家人/朋友的帮助以支持自己的生活 这次离岗休假	0.20	0.21	-0.01
在这段时间休假/离职后，能够重新返回工作岗位。	1.00	0.70	0.30**
在休假期间，是否采取了任何措施以确保工作安全？	0.20	0.15	0.05
工作回归很容易	1.00	0.77	0.23*

¹⁰⁵ 尽管样本量较小，因为只有35%的非正式样本父母在最后一个孩子出生时在工作，所有报告的性别差异在统计学上都是显著的。

来源：作者使用2023年尼泊尔亲子福利调查数据计算得出。注意：一个、两个和三个星号分别表示差异在90%、95%和99%的显著性水平上具有统计学意义。

调查结果显示，在非正规部门工作的父母在生最后一个孩子时休假的可能性更大，并且与那些没有休此类假期的父母相比，他们更有可能是私营公司的员工，每周工作时间更短。（表5）休假的父母更可能是女性，年龄稍轻，结婚的可能性略低，每周平均工作时间较少，且更有可能是私营公司中担任薪金员工。此外，休育儿假的父母更有可能是拥有薪金（正式或非正式）工作的配偶，并且不太可能有配偶在商业（正式或非正式）领域工作。目前身处加德满都的非正式工人，在最后一个孩子出生时休育儿假的可能性，也低于现在身处加德满都以外的父母。

在缺乏带薪休假的情况下，非正式部门的父母减少工作时间或离职以照顾孩子，这表明缺乏支持父母的系统性方式可能会导致人力资本和生产损失。约有37%的非正规部门父母报告说，他们或 household 中的其他成年人都减少了工作时间来照顾孩子。还有19%的人报告说，他们或 household 中的其他成年人为照顾孩子而放弃了一份工作。

表7：比较在非正式部门中曾休产假的父母与未休产假的父母。

	(1)	(2)	(1)-(2)	
	未采取 离开	休假	成对t- test	
变量	平均值/标准差	平均值/标准差	差异	N
女性	0.47 (0.50)	0.82 (0.38)	-0.35***	165
年龄	34.12 (4.84)	31.05 (5.77)	3.07***	165
已婚	0.99 (0.10)	0.95 (0.23)	0.04*	165
上周你工作了多少小时？ 你的（主要）工作？	55.50 (18.40)	48.60 (19.15)	6.90**	165
私营公司支付的雇员工资	0.15 (0.36)	0.33 (0.48)	-0.19***	165

政府或雇员的薪酬 公共部门	0.00	0.00	.	.
	(0.00)	(0.00)		
拥有自己企业，无其他 员工	0.58	0.46	0.13	165
	(0.50)	(0.50)		
企业主，同时雇佣员工。 其他员工	0.14	0.07	0.07	165
	(0.35)	(0.26)		
付费员工在运营中的企业 家庭/家庭	0.01	0.02	-0.01	165
	(0.10)	(0.13)		
有偿学徒	0.04	0.00	0.04	165
	(0.19)	(0.00)		
家庭农场种植作物，饲养 畜禽，或鱼类	0.01	0.00	0.01	165
	(0.10)	(0.00)		
每日工资劳动者	0.06	0.12	-0.07	165
	(0.23)	(0.33)		
	(0.14)	(0.00)		
工作场所，员工人数19人或以下。	0.96	0.91	0.05	165
	(0.19)	(0.29)		
在一个月內，您整个 hh 总共多少？ 接收作为收入来源？	43962.96	44842.11	-879.14	165
	(37935.24)	(32689.44)		
在一个典型月份，您能赚多少钱？ 从您的主要工作中？	24453.70	19394.74	5058.97	165
	(27380.46)	(15095.16)		
收入保持稳定	0.88	0.93	-0.05	165
教育：	(0.33)	(0.26)		
低于基本水平（8年级）	0.34	0.26	0.08	165
	(0.48)	(0.44)		
基础完整	0.40	0.47	-0.08	165
	(0.49)	(0.50)		
更高中学（HSEB考试）完成	0.26	0.26	-0.00	165
	(0.44)	(0.44)		
高等教育	0.08	0.14	-0.06	165

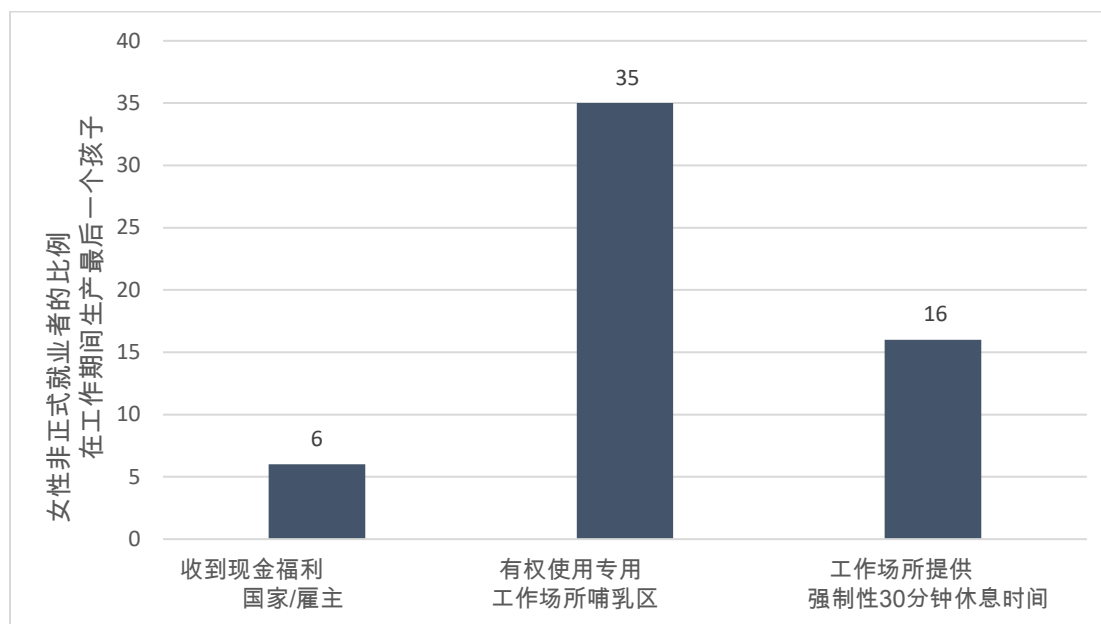
	(0.28)	(0.35)		
研究生教育 (部分或全部)	0.01	0.04	-0.03	165
	(0.10)	(0.19)		
在加德满都工作	0.40	0.16	0.24***	165
	(0.49)	(0.37)		
您配偶是否从事正式的工资制工作？	0.08	0.20	-0.12**	161
	(0.28)	(0.41)		
您的配偶是否拥有一家自己的企业？ 正式登记了吗？	0.21	0.02	0.19***	161
	(0.41)	(0.14)		
您的配偶是否在一家小型企业中自雇？ 这未登记？	0.29	0.17	0.12*	161
	(0.46)	(0.38)		
您的配偶是否从事非正式薪金制工作？ 0.15		0.37	-0.22***	161
	(0.36)	(0.49)		

来源：作者使用2023年尼泊尔父母福利调查进行计算。注意：一、二、三星号表示差异在90%、95%和99%的显著性水平上分别具有统计学意义。

现金福利 只有6%的非正式工人曾在最后一个孩子出生时收到任何现金福利。由于他们无法从雇主那里获得休假替代收入，非正式部门对现金福利支持的需求更为明显。生育后的迫切收入支持需求以及无法获得福利的负面影响，通过以下发现得到了强调：大约28%的非正式部门父母在休假时不得不借钱支付生育和医疗费用。生育和医疗费用总额为尼泊尔卢比18,045，这占非正式工人月收入的一大部分。在为数不多的收到现金福利的非正式部门父母中，大多数人表示福利来源是政府（地方或联邦），且收到的平均金额较低，为尼泊尔卢比2,000（约合15美元）。¹⁰⁶

¹⁰⁶ 此估计的样本量非常小，因此该估计仅具有轶事性指示意义。

图8：在上一胎出生期间，非正式雇佣工人中其他父母福利的普及率



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据计算得出。

母乳喂养 关于35%的非正式雇佣母亲报告称她们在返回工作后有哺乳的地方。自雇的非正式工作者能更好地接触到哺乳的机会：他们拥有哺乳空间的可能性比非自雇工作者高出15个百分点（40%对25%）。然而，非正式部门在工作场所报告的哺乳接触机会比正式工作者更强，但这一结果是由自雇的非正式工作者驱动的。

儿童看护 只有少数调查受访者（5名调查受访者）在拥有50名或更多工人的非正式工作场所中。所有这类调查受访者均表示在职场无法接触到儿童看护中心。

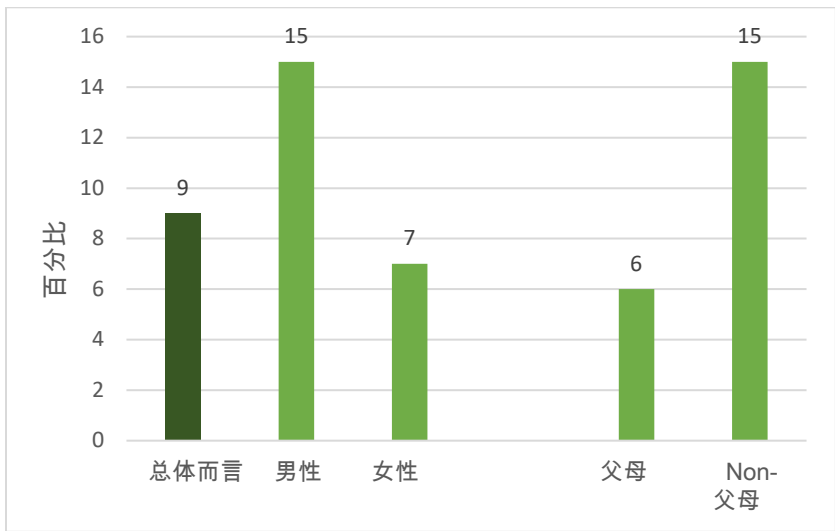
白天休息/休息时间 16%的母亲报告称，在作为新母亲返回工作岗位后，获得了法律规定的30分钟休息时间。

对即将推出的非正规劳动者社会保险计划的认知和需求

在调查期间，政府已宣布为非正规工人和自雇人士推出社会保障基金自愿性社会保险方案。该方案包含与正规部门相似的福利套餐（详细内容见附录1），但有两关键区别：（a）方案中的总供款占最低基本工资的比例（20.37%），这是一个固定数额，并将随着政府规定的调整而逐步增长。由于难以从行政上观察或核实非正规部门工人的收入，自愿性

方案在国际上基于最低工资或贫困线（如越南自愿计划中，由VSS管理的情况）来确定贡献。¹⁰⁷）允许个人根据意愿贡献更高的金额：并且（b）自愿计划的总体贡献率（20.37%）相对于强制计划（31%）较低，最大的差异在于自愿计划中用于养老金的贡献较低。自愿计划在调查完成后几个月的2023年8月启动。因此，以下结果提供了及时、与项目相关的见解，用于扩大和实施针对非正式和自雇工人的自愿储蓄基金计划。

图 9：非正规工人对新社会养老基金计划的认识程度。



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

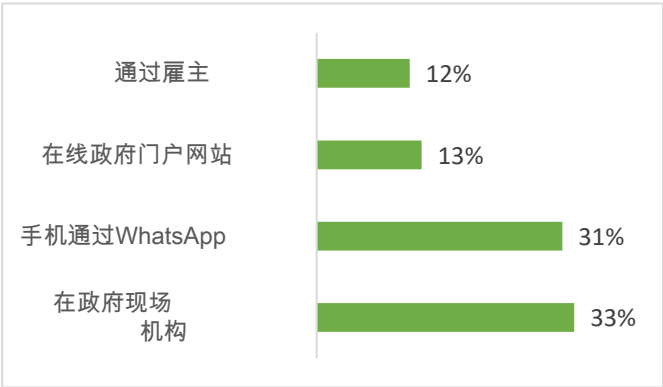
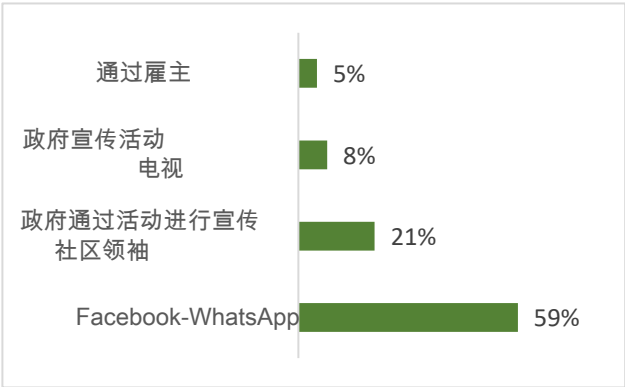
样本中对自愿计划的认知度较低，这在考虑到调查的时间节点上是预期的。仅9%的非正式工人了解到即将实行的针对工人的非正式社会保障基金方案，并且值得注意的是，我们的样本来自城市地区。仅有7%的女性了解到该方案，而男性为15%。自我雇佣的非正式工人与其他非正式工人之间的意识度没有差异。对于该方案来说，重要的是要解决整体意识率低的问题，并考虑扩大信息获取渠道的宣传策略，以增加女性对信息的获取。

数字方法在提升意识和登记阶段可能具有前景。一大部分受访者更倾向于使用数字方式来推广该方案，其中一些人还希望有数字注册的选项。大约59%的人推荐使用Facebook/WhatsApp来推广该方案，其次是...

¹⁰⁷ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099000105132210101/pdf/P1742580d88ccc0f1093e10fc126c222f5c.pdf>

通过21%的诉求，要求社区领袖开展宣传活动。在登记注册方面，33%的非正规工人表示他们更愿意在政府办公室现场登记，31%的人更愿意通过手机在线登记，而13%的人更愿意通过政府门户网站在线登记。样本的平均年龄为30岁，该群体的数字偏好强烈。

图10：关于新社会支持方案的最佳告知方式 图11：新SSF的最佳注册方式方案。



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

存在非正规工人对社会保障计划的支付意愿，如果政府提出的自愿计划匹配方案得以实施，那么大多数工人报告愿意支付的金额将接近计划要求。该调查活动描述了即将实施的非正式工人社会保障计划的总体利益，特别关注孕产保障。当被问及是否愿意每月缴纳1000卢比（合7.5美元）以获得这些福利的计划时，47%的工人表示愿意每月缴纳。在支付意愿方面，性别之间没有统计学上的显著差异。自愿计划的必需缴纳金额约为每月1900卢比（即占9385卢比的20.37%），包括养老金、医疗保险和意外伤害保险。在撰写本报告时，政府计划支付部分贡献（9385卢比的9.37%）作为对非正式工资工人的激励。如果实施，这意味着非正式工资工人在缴纳贡献上的负担将仅为（9385卢比的11%）1032卢比。这将接近47%的非正式部门工人所报告的支付意愿。在剩余的53%不愿意每月支付1000卢比的工人中，大多数表示他们愿意每月支付100卢比。这表明，尽管支付能力各异，所有非正式部门工人类别中都有支付意愿。巧合的是，个人贡献中每月将用于孕产保障的部分接近100卢比，其余用于其他福利（见附录1）。这表明，对于

自愿计划SSF也可能考虑仅提供更适度的一揽子短期福利，并逐步增加定义贡献养老金计划的缴纳。这将吸引更大规模的非正式部门工作者，因为缴纳将更加负担得起。

工人收入较高、收入波动较小，以及在私营公司兼职工作的人，愿意支付更高的金额缴纳社会保险。那些愿意每月支付NPR 1000的人更有可能是私营公司的雇员，他们拥有更高的月收入（约为INR 49,000，而那些愿意支付更少的人为INR 38,000），并且他们更有可能拥有稳定且随时间不会波动的收入（95%与那些愿意支付更少的人中的88%相比）。他们也在加德满都工作比在其他地区更可能。（表6）。在非正式部门工人中愿意支付的不同是实施外展和动员活动时需要考虑的独特特征。正如Güven & Jain等人在2022年所指出的，非正规经济中的某些工人可能能够为自愿方案做出贡献，而其他人可能需要财政补贴以使它们能够为这些方案做出贡献。

表8：每月支付100或1000卢比加入社会保障计划的非正式工作者比较

	(1)	(2)	(3)		(2)-(3)
		愿意 支付100元 全部 样本 均值/(标准差) D)	愿意支付 1,000 卢比/月 均值/(标准差)		成对T- test 均值 差异
受访者是					
女性	0.75 (0.43)	0.77 (0.42)	0.73 (0.45)	400	0.05
受访者是父亲	0.74 (0.44)	0.74 (0.44)	0.74 (0.44)	400	-0.00
被调查者的年龄	30.35 (6.46)	30.53 (6.79)	30.14 (6.09)	400	0.38
一夫一妻制/一夫一妻制 ried	0.78 (0.41)	0.75 (0.43)	0.81 (0.39)	400	-0.06

数量					
儿童	1.86 (0.89)	1.95 (0.97)	1.77 (0.78)	295	0.18*
工作时间 (最后) 本周进行主要工作					
职位	52.45 (18.28)	52.18 (19.15)	52.75 (17.28)	400	-0.57
在职员工 , 私有公司	0.28 (0.45)	0.24 (0.43)	0.33 (0.47)	400	-0.09*
自雇人士	0.49 (0.50)	0.47 (0.50)	0.50 (0.50)	400	-0.03
企业家 , with more 员工	0.08 (0.27)	0.09 (0.29)	0.07 (0.26)	400	0.02
在职员工 , 家族企业	0.02 (0.14)	0.02 (0.15)	0.02 (0.13)	400	0.01
支付学徒费用	0.03 (0.18)	0.04 (0.20)	0.02 (0.15)	400	0.02
农场工人	0.01 (0.07)	0.00 (0.07)	0.01 (0.07)	400	-0.00
在一家小公司工作 公司 (<19名员工)	0.93 (0.26)	0.91 (0.29)	0.95 (0.23)	400	-0.04
每月收入为 整个家庭	42567.50 (37172.23)	36765.26 (26050.05)	49176.47 (45915.14)	400	-12411.21***
月收入 从主要工作	18598.75 (17802.27)	16288.73 (14685.78)	21229.95 (20517.19)	400	-4941.21***
收入是 持续或 稍微有所变动。 随着时间的推移	0.91	0.88	0.95	400	-0.07**

	(0.29)	(0.33)	(0.23)		
更高的中学教育水平 (HSEB 考试)					
完整	0.36 (0.48)	0.32 (0.47)	0.40 (0.49)	400	-0.08
高等教育	0.01 (0.12)	0.01 (0.10)	0.02 (0.15)	400	-0.01
工作在 加德满都	0.26 (0.44)	0.22 (0.42)	0.31 (0.46)	400	-0.09**
配偶工作	0.83 (0.37)	0.81 (0.39)	0.86 (0.35)	312	-0.04

来源：作者使用2023年尼泊尔父母福利调查数据计算得出。注意：一、二、三星号分别表示差异在90%、95%和99%的显著性水平下具有统计学意义。

当被问及他们是否更喜欢像即将推出的SSF方案那样的捆绑方案，还是只包含特定福利且保费较低的方案时，回答是分歧的。尽管58%的人更喜欢捆绑方案，38%的人更愿意为单一福利支付较少的费用。在那些更倾向于单一福利方案的工作中，大多数人表示希望获得老年养老金（44%）和医疗保险（39%）的保障。¹⁰⁸ 仅12%的工人表示，如果只能选择一项福利，他们希望是产假福利。这种反应可能是因为受访者的平均年龄约为31岁，而在此年龄，尼泊尔的大多数人已经完成了他们的家庭。这些反应表明，尽管该项目的捆绑设计和生命周期方法是合理的，但仍需要主动努力来鼓励非正式工人参与该计划。

第三部分：尼泊尔母亲和父亲劳动力市场动态

在最后一个孩子出生之前，大部分的母亲并未工作，而几乎所有父亲都在工作；这一趋势在正式和非正式领域均可见。在样本中目前正式就业的父母中，92%的男性及47%的女性

¹⁰⁸ 尼泊尔也有一个全国性的医疗保险计划，该计划已在所有77个区推出，但其参保率较低——截至2022年6月，仅有21%的人口参保，而目标为100%；年辍学率高达25%，这非常之高。进一步的受益者似乎绕过地方卫生设施，以在城市设施中寻求更高品质的医疗护理。

<https://health-policy->

区域增多，导致这些区域出现过度拥挤。来源：

systems.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12961-022-00952-w

似乎NHIP是一个更广泛基础的计划，旨在免费提供基本医疗服务；但对于那些既不属于贫困人口、又不是非正式从业人员、也没有被覆盖的非正式公民，SSF健康保险则是一个额外的福利。

我们中在最后一个孩子出生前都有收入来源的工作。相反，4%的男性从事家庭和育儿工作，而37%的女性从事此类工作。在非正式样本中，97%的男性在孩子出生前都有收入来源的工作，而43%的女性有。3%的男性全职从事家庭和育儿工作，而40%的女性有。在非正式和正式部门之间，在生育前父母是否工作（工作或不上班）方面没有统计学上的显著差异。所有差异都是由性别驱动的。

图12：在孩子出生前，父母所做的事情。

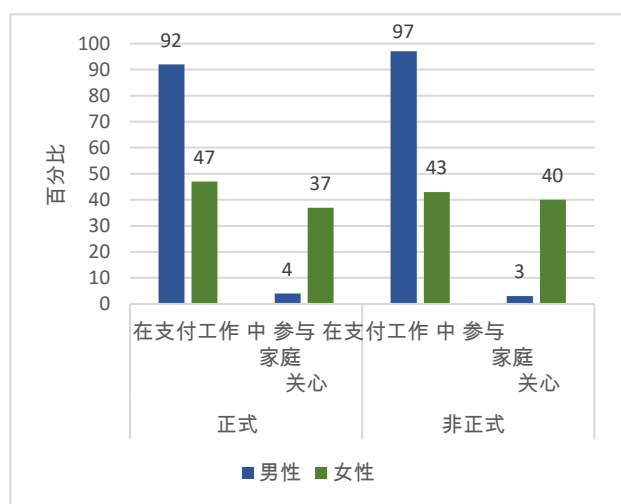
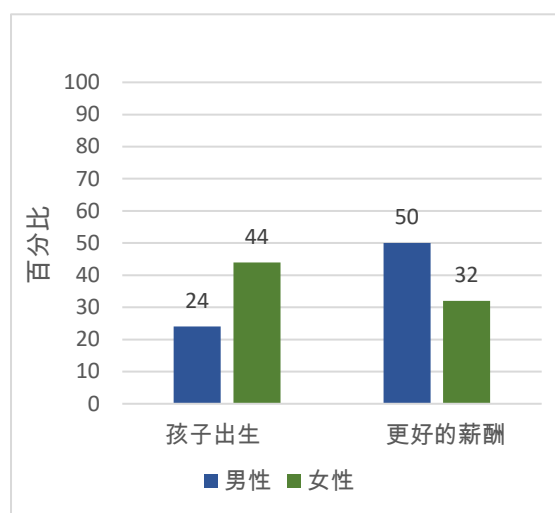


图13：更换工作原因
(在那些已经切换的父母中)。



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据进行计算。

在我们的样本中，有工作的母亲更可能根据孩子的出生做出工作决定，而父亲更有可能为了更好的薪酬而更换工作。在最后一个孩子出生前有工作的父母中，大多数人在现在仍从事着相同的工作（70%的非正式雇佣男性，79%的正式雇佣男性，65%的非正式雇佣女性和75%的正式雇佣女性）。在生完孩子后更换工作的人中，女性表示更换工作与孩子出生有关的可能性远高于男性（44%的女性比24%的男性，具有统计学意义）。男性更换工作更多是为了获得更高的薪水（50%的男性比32%的女性，具有统计学意义）。

在父亲中，仅有6%在最后一个孩子出生前并未工作；然而，55%的女性在最后一个孩子出生前并未工作，但现在是在工作的（表7）。这表明女性的劳动市场参与更多受到孩子出生的影响，而男性则不然。然而，由于样本只调查了目前在职的父母，这就超出了...

本研究范围报告在生育孩子后可能退出劳动力的男性和女性比例。

表9：父母就业状况，在最后一个孩子出生时和目前。

过渡路径：	百分比 男性	百分比 女性
目前仍在同一岗位工作，目前也在该岗位上工作。	71%	32%
目前正在从事不同的工作	23%	13%
未工作，现在正在工作。	6%	55%
	100%	100%

在子女出生后开始工作的父母中，其中大多数为女性，82%的人表示他们在孩子出生后需要额外收入，相比之下，只有9%的人因其他原因需要额外收入。此外，62%的人表示他们想要工作，31%的人找到了一个好的机会。¹⁰⁹

父亲每周在付费工作上花费的时间更多，而母亲在无偿的育儿工作中花费的时间更多。父亲平均每周比母亲多工作7小时（父亲的每周工作时间为56小时，而母亲的每周工作时间为49小时）。相反，母亲报告称每周花费54小时在育儿上，而父亲报告称每周花费24小时。父亲报告称他们的配偶每周花费大约49小时在育儿上，而母亲报告称他们的配偶每周花费大约18小时。虽然我们研究中在育儿时间变量上的样本量非常小，但差异在99%的置信水平上具有统计学意义。此外，这一发现证实了关于女性在无偿育儿和家庭护理上比男性花费更多时间的广泛文献。

母亲比没有孩子的女性更可能成为自雇人士，而不是私人公司的受薪员工。大约60%的样本中的母亲有偿工作，相比之下，非母亲女性为78%。此外，28%的母亲是自雇人士，而未育女性中自雇人士占比为15%。最后，6%的母亲拥有超过1名雇员的企业，而未育女性中这一比例为2%。这表明，女性可能正在从私营公司的有偿雇员职位转向自雇，这可能为儿童护理角色提供更多灵活性。母亲和非母亲女性的月收入在统计上没有显著差异，这可能表明收入可能不是转换角色的主要因素。

¹⁰⁹ 这些是多项选择题，每个原因对应同意该声明的家长所占的百分比。

图14：父母与非父母（女性）在职业类型上的差异。

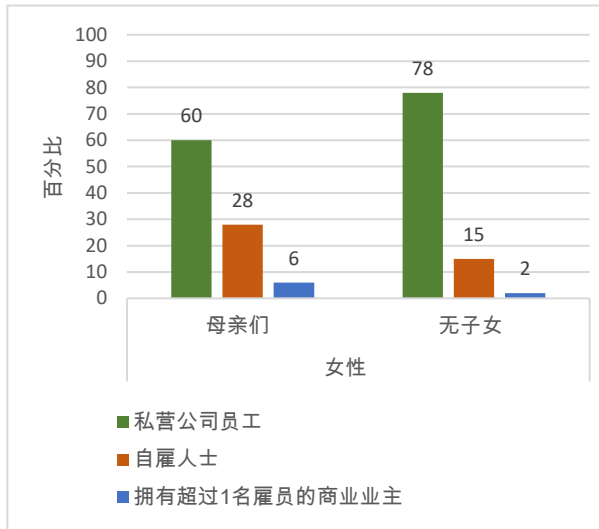
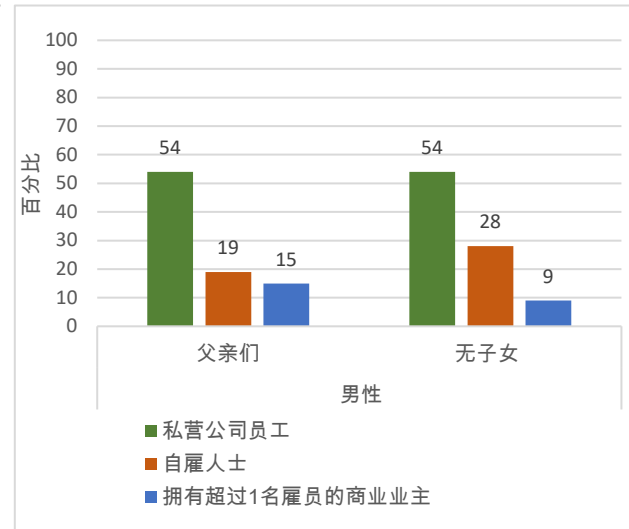


图15：父母与非父母（男性）在就业类型上的差异



来源：作者使用尼泊尔2023年父母福利调查数据计算得出。

父亲和无子女的男性同等可能成为私营公司的工资员工：大约54%。然而，父亲们不太可能成为个体经营者（占比19%，而未婚男性的比例为28%），并且更有可能拥有拥有更多员工的生意（占比15%，而未婚非父职男性的比例为9%）。虽然男性之间的差异在统计上并不显著，但它们的差异很大，可能因为研究中男性样本量小于女性样本量而力量不足。父亲的收入显著高于未婚者（每月平均 NPR 32,700，而无孩子的男性的收入为每月 NPR 24,600；差异在统计学上显著）。总体来看，这些结果表明，随着男性成为父亲，他们的工作成果在收入上得到增强，并可能从个体经营发展到拥有更多工人的企业。

第四章：新劳动规定以来亲子假趋势、育儿态度与信仰 并且父母福利

趋势：2018年劳动法实施前后父母假期的变化

2018年，尼泊尔关于产假政策的法律发生了变化，当时新劳动法规2018的通过将产假从52天延长至98天，并引入了15天的陪产假。因此，我们分析了在2018年之前和之后出生的孩子父母的休假模式（见表8）。对于目前受雇于正规部门的父母，观察到了四个主要趋势。首先，如果孩子在2018年出生或之后出生，父母更有可能在最后一个孩子的出生期间工作：最后出生的孩子在母亲怀孕期间工作的父母比例达到42%。

如果孩子于2018年之前出生，那么78%的父母在最后一个孩子的出生期间在工作；如果孩子于2018年或之后出生，那么78%的父母在工作。2018年劳动法的变化可能是这一结果的因素之一，然而，可能还有许多其他因素，包括多年来的社会规范和经济机会的变化，这些因素可以反映这一结果，但这些因素超出了本分析的范畴。其次，2018年或之后出生孩子的父母更有可能休育儿假（72%比2018年之前出生孩子的父母62%），特别是，2018年之后，父亲休产假的可能性大大增加：64%比2018年之前出生孩子的父亲39%。第三，2018年或之后出生孩子的父母休的育儿假更短，这似乎是由母亲推动的，尽管2018年增加了产假津贴。第四，2018年之后，母亲在休假期间获得收入的概率更高：90%，比2018年之前出生孩子的母亲78%。

在最后一名孩子出生时正在工作的临时就业父母中，他们在2018年之后的产假概率要高得多，这一结果主要受到母亲的影响。进一步地，2018年后，母亲请假的日均数略有下降，而父亲请假的日均数有所增加，尽管这些差异在统计学上并不显著，可能是因为样本量较小。无论是正式还是非正式部门，父母的结果都表明自2018年以来，越来越多的父母选择休假，特别是父亲选择了一些产假（见表9）。虽然这些结果可能是由2018年劳动法规以外的因素驱动的，例如经济环境和不断发展的规范，但近年来父母休假使用率的增加趋势仍突显了法律和政策在劳动力市场结果中的重要性，以及它们与社会规范、个人态度和行为之间的相互作用。

表10：截至2018年前后在职父亲（在2018年通过了新劳动规则）的带薪休假趋势

总体而言				
	(1) 子出生于 2018	(2) 儿童出生地或 2018年之后	(1)-(2) 成对t- test 均值 差异	N
在分娩最后孩子时工作？	0.42 (0.49)	0.78 (0.41)	-0.37***	448
您是否采取了任何产假/ 父亲假				
离开时，您的最小的孩子是（此处缺少具体年龄段信息）				
出生？	0.62	0.72	-0.10*	260

请假时间有多长？	(0.49) 65.22 (48.87)	(0.45) 48.82 (37.14)	16.40**	176	
该请假时长是否充足？ 您的观点？	0.64 (0.48)	0.54 (0.50)	0.10	176	
您在以下句子中提到“Did you receive income during the”，由于这句话不完整，无法进行翻译。 离开？	0.81 (0.39)	0.88 (0.32)	-0.07	176	以下是
每月的百分比是多少 您收到的收入是：income did you receive during the 离开？	79.69 (39.56)	86.29 (33.03)	-6.61	176	
女性 (母亲)					
	(1) 子出生于 2018 平均值/标准差	(2) 儿童出生地或 2018年之后 平均值/标准差	(1)-(2) 成对t- test 均值 差异	N	
在分娩最后孩子时工作？	0.33 (0.47)	0.69 (0.46)	-0.36***	336	
您是否采取了任何产假/ 父亲假 离开时，您的最小的孩子是 (此处缺少具体年龄段信息) 出生？	0.72 (0.45)	0.78 (0.42)	-0.06	157	
请假时间有多长？	79.41 (44.67)	73.55 (26.81)	5.86	118	
该请假时长是否充足？ 您的观点？	0.63 (0.49)	0.49 (0.50)	0.13	118	
您在以下句子中提到“Did you receive income during the”，由于这句话不完整，无法进行翻译。 离开？	0.78 (0.42)	0.90 (0.31)	-0.11*	118	以下是
每月的百分比是多少 您收到的收入是：income did you receive during the 离开？	76.47 (41.66)	87.54 (31.79)	-11.07	118	

男性 (父亲)				
	(1) 子出生于 2018 平均值/标准差	(2) 儿童出生在或成对t- 2018年之后 平均值/标准差	(1)-(2) test 均值 差异	N
在分娩最后孩子时工作？	0.89 (0.31)	0.93 (0.25)	-0.04	112
您是否采取了任何产假/ 父亲假 离开时，您的最小的孩子是 (此处缺少具体年龄段信息) 出生？	0.39 (0.50)	0.64 (0.48)	-0.25**	103
请假时间有多长？	9.54 (3.53)	12.00 (9.13)	-2.46	58
该请假时长是否充足？ 您的观点？	0.69 (0.48)	0.60 (0.50)	0.09	58
您在以下句子中提到“Did you receive income during the”，由于这句话不完整，无法进行翻译。 离开？	0.92 (0.28)	0.87 (0.34)	0.06	58
每月的百分比是多少 您收到的收入是：income did you receive during the 离开？	92.31 (27.74)	84.44 (35.07)	7.86	58

来源：作者使用2023年尼泊尔父母福利调查的计算。注意：一个、两个和三个星号分别表示差异在90%、95%和99%的显著性水平上具有统计学意义。

表11：2018年之前和之后非正式部门在职父母产假趋势 (2018年通过新劳动法)。

总体而言		
(1)	(2)	(1)-(2)
新生儿	儿童出生地或	成对t-
2018年之前	2018年之后	test

变量	平均值/标准差	平均值/标准差	差异	均值	N
您：Did you take leave around the time your youngest child's birth?	0.30 (0.46)	0.41 (0.49)	-0.11		165
休假了多长时间？	88.11 (90.10)	71.47 (54.30)	16.64		57
母亲们					
	(1) 新生儿 2018年之前	(2) 儿童出生在或成对t- 2018年之后	(1)-(2) test 均值		
变量	平均值/标准差	平均值/标准差	差异		N
您：Did you take leave around the time your youngest child's birth?	0.40 (0.49)	0.59 (0.50)	-0.18*		98
休假了多长时间？	101.30 (91.36)	84.04 (53.37)	17.26		47
父亲们					
	(1) 新生儿 2018年之前	(2) 儿童出生在或成对t- 2018年之后	(1)-(2) test 均值		
变量	平均值/标准差	平均值/标准差	差异		N
您：Did you take leave around the time your youngest child's birth?	0.12 (0.33)	0.18 (0.39)	-0.06		67
休假了多长时间？	12.25 (11.87)	21.17 (14.36)	-8.92		10

来源：作者基于尼泊尔《2023年亲子福利调查》的计算。注：一、二和三个星号表示差异在90%、95%和99%的置信水平上具有统计学意义。
显著性水平分别

家长休假、儿童保育和劳动力市场结果的态度和意识

几乎所有受访者都认为政府和雇主应向工作者提供父母福利。98%的样本认为政府和企业应该提供亲子福利（见表10）。71%的人认为亲子福利可以改善父母的心理健康，59%的人认为这些福利可以提高父母的工作表现。

机遇。只有34%的人相信父母福利可以改善育儿体验。在这些看法中，性别之间没有统计学上的显著差异。

大约7成样本中的人知晓劳动法中规定的98天产假，而6成的人知晓关于陪产假的法律规定；女性认为规定的休假天数足够的可能性低于男性。关于样本中总体法律意识的调查，68%的人知道尼泊尔的劳动法规定女性应享有98天产假，男女之间没有统计学上的差异。约59%的样本了解父亲有权享有15天假期的规定，女性比男性更有可能知道这一规定（61%的女性和54%的男性知道）。关于劳动法提供的假期是否充足，样本中的68%认为98天的产假是充足的；女性比男性更不可能认为假期是充足的（66%的女性与76%的男性相比）。在那些认为98天假期不足的人中，平均认为需要161天的假期。关于父亲产假，样本中的58%认为15天对于父亲来说是充足的；同样，女性比男性更不可能认为这些天是充足的（56%的女性与65%的男性相比）。那些认为父亲产假不足的人建议改为平均36天。

表12：对父母福利的看法

变量	总体而言	(1) 男性	(2) 女性	(1)-(2) 成对t检验 均值 差异	N
思考政府与 雇主应提供 父母福利	0.98 (0.15)	0.99 (0.01)	0.97 (0.01)	0.01	1000
亲子福利可以改善 父母的心理健康	0.71 (0.45)	0.73 (0.03)	0.70 (0.02)	0.03	1000
父母福利可以改善 育儿经验	0.34 (0.47)	0.35 (0.03)	0.34 (0.02)	0.01	1000
亲子福利可以改善 父母的职业机会	0.59 (0.49)	0.58 (0.03)	0.60 (0.02)	-0.02	1000

意识到尼泊尔的劳动法规定 声称女性应获得98天 产假	0.68 (0.47)	0.63 (0.03)	0.69 (0.02)	-0.06	1000
认为98天是一个合适的时间长度 金额	0.68 (0.47)	0.76 (0.03)	0.66 (0.02)	0.10***	1000
意识到尼泊尔的劳动法规定 表示男人应该得到15天假期 产假	0.59 (0.49)	0.54 (0.03)	0.61 (0.02)	-0.07*	1000
相信15天是一个合适的时间 金额	0.58 (0.49)	0.65 (0.03)	0.56 (0.02)	0.09***	1000

来源：作者基于2023年尼泊尔父母福利调查的计算。备注：一、二、三、四、五三个星号表示差异在90%、95%和99%的置信水平上具有统计学意义。显著性水平分别为。

关于女性在育儿中承担更主要角色的态度和信念非常强烈。关于40%的样本认为母亲是负责育儿的主要父母，性别差异明显：29%的男性但对42%的女性表达了这个观点（见表11）。男性更有可能报告说父母双方都负责育儿（男性为57%，女性为49%）。只有1%的样本报告说父亲是负责育儿的主要父母。因此，在这个城市上班族样本中，关于女性在育儿中扮演更主要角色的社会规范和信念非常强烈。更进一步，女性比男性更有可能持有母亲是主要负责育儿这一信念。

大多数父母在成为父母后不会报告工作中的歧视和较低薪酬，但报告在孩子出生后工作时长增加，一些母亲则报告有减少的工作机会。在样本中的父母中，近60%的人认为在孩子出生后他们工作的时间更长，男女之间没有差异（见表11）。此外，大多数父母，包括母亲和父亲，没有报告在孩子出生后感到在工作中被歧视和工资降低——只有2%的样本报告了这种经历。近70%的父母认为他们在工作和照顾孩子责任之间有良好的平衡，父亲和母亲之间没有差异。然而，大约有13%的父母认为孩子出生后他们的工作机会减少了——这是由母亲驱动的，其中16%的母亲报告了这种情况，而只有3%的父亲报告了。

表13：对儿童保育及其对就业结果的影响的看法

变量	总体而言 平均值/标准差	(1) 男性 均值/(标准误差)	(2) 女性 均值/(标准误差)	(1)-(2) 成对t检验 均值 差异	N
完整样本：					
母亲为主要责任人 儿童护理	0.39 (0.49)	0.29 (0.03)	0.42 (0.02)	-0.12***	1000
父亲为主要责任人 儿童护理	0.01 (0.12)	0.02 (0.01)	0.01 (0.00)	0.01	1000
两者均为主要责任人。 儿童护理	0.51 (0.50)	0.57 (0.03)	0.49 (0.02)	0.08**	1000
家庭成员和其余家庭成员是主要的。 负责育儿照顾	0.09 (0.29)	0.12 (0.02)	0.08 (0.01)	0.03	1000
父母：					
相信正在工作更多时间 在孩子出生后继续工作	0.57 (0.50)	0.56 (0.04)	0.57 (0.02)	-0.00	743
认为正在遭受歧视 并且支付更少，在拥有他们的之后 儿童	0.02	0.02	0.02	-0.01	743

	(0.15)	(0.01)	(0.01)		
相信有工作机会存在					
已将他们的 [此处文本未完，可能为缺失部分，故保留原文] 减少之后					
儿童	0.13	0.03	0.16	-0.13***	743
	(0.34)	(0.01)	(0.02)		
相信他们的工作和育儿责任					
工作均衡。	0.68	0.68	0.68	0.00	743
	(0.47)	(0.03)	(0.02)		
非母公司：					
计划在接下来的一段时间内生育孩子					
年	0.70	0.74	0.69	0.04	257
	(0.46)	(0.05)	(0.03)		
如果回答“是”，受访者将被...					
负责大部分的					
儿童护理	0.41	0.10	0.53	-0.43***	181
	(0.49)	(0.04)	(0.04)		
如果回答是肯定的，配偶将被					
负责大部分的					
儿童护理	0.56	0.88	0.44	0.44***	181
	(0.50)	(0.05)	(0.04)		
如果回答是肯定的，受访者希望					
生育后继续工作	0.94	1.00	0.92	0.08**	181
	(0.23)	(0.00)	(0.02)		
相信他们将全力以赴地工作。					
工作更多小时，在拥有一个之后					
儿童	0.46	0.72	0.36	0.36***	181
	(0.50)	(0.06)	(0.04)		
相信他们将					
遭受歧视并得到支付					
如果他们孩子，则（所拥有的）较少。		0.02	0.02	-0.00	181
	(0.15)	(0.02)	(0.01)		
相信他们将无法					
在...之后争取加薪					
孕育孩子	0.10	0.08	0.11	-0.03	181
	(0.31)	(0.04)	(0.03)		

来源：作者根据2023年尼泊尔育儿福利调查计算。注意：一个、两个和三个星号分别表示在90%、95%和99%的置信水平下，差异具有统计学意义。

在非家长群体中，女性在生育后更有可能期望成为主要育儿者，且在生育后更不可能期望增加工作时间。在样本中，计划在未来几年内有孩子的非父母中，大多数女性认为她们将负责大部分的育儿工作（53%的女性对比10%的男性），而大多数男性表示他们的配偶将主要承担责任（88%的男性对比44%的女性；表11）。这些结果与样本反映出的普遍信念相呼应，即母亲是主要负责育儿的人。此外，男性比女性更有可能认为孩子出生后他们将工作更多小时（72%的男性对比36%的女性），尽管两个性别的受访者都希望在生孩子后继续工作（100%的男性对比92%的女性）。这在我们样本中的当前母亲和父亲的结果中得到了证实，其中父亲每周花更多时间工作，而母亲则花更多时间在育儿上（）。与父母相似，大多数非父母也不预计会面临歧视，并在生孩子后在工作中获得的薪酬较少（只有2%的人表示有这种感觉）。

研究受访者在育儿方面的信念和期望与样本中父母在劳动力市场中的实际经历存在明显相似之处，两者均反映出母亲在育儿方面承担更多责任，而父亲则更专注于工作的信念。在我们的城市在职成年人样本中，个人对于女性在育儿中扮演更主要角色的态度和信念强烈。此外，女性比男性更有可能持有母亲在育儿中主要负责的观点。在非父母群体中，女性在有了孩子后更有可能成为主要的育儿者，而在孩子出生后，比男性更不可能期望增加工作时间。这些信念和期望在我们样本中当前父母的实际经历中有着清晰的平行：在最后一个孩子出生前，相当一部分母亲没有工作，而几乎所有父亲都在工作。在我们的样本中，在职母亲更有可能在孩子出生时做出工作决定，而父亲则更有可能为了更好的报酬而换工作。父亲每周工作的时间更多，而母亲在育儿上花费的时间更多。与没有孩子的女性相比，母亲更不可能成为私营公司的薪酬员工，更有可能自主创业。女性比男性更不可能认为法律规定的产假和陪产假额度是足够的。

结论和建议

本研究通过记录法定规定并展示目前尼泊尔可用的育儿福利的实际覆盖情况，为围绕父母福利的文献做出了贡献。调查问题涵盖了育儿福利框架的六个要素，样本包括在职男性/女性、父母/非父母以及正式和非正式就业人员。在此过程中，研究强调了制定福利和项目设计时考虑大量非正式经济体的独特特征以及根深蒂固的社会对女性在照顾角色上的期望的必要性。鉴于SSF最近推出的包括非正式部门工作人员育儿福利在内的短期福利的自愿计划，选择的研究结果对尼泊尔来说具有时效性。最后，调查记录了父母在孩子出生后的劳动力市场选择以及他们当前的生活质量。未来在这个领域的工作应进一步探究这些劳动力市场动态，并考虑包括在孩子出生后退劳动力市场或参与无偿活动的女性的全国代表性调查样本。

以下是关键发现及相关建议的摘要：

1. 意识和对正式部门工人法定父母福利的遵守需要得到提高：

城市尼泊尔样本中的正规部门工人对社会保障基金生育福利计划的意识和使用相对较低，该计划依法是对这些工人的一项强制性计划。样本中约52%的正规部门员工目前已注册并缴纳社会保障基金。只有25%的合格父母¹¹⁰报告称，在他们的最后一个孩子出生时被登记在SSF中。不参加SSF的主要原因是没有了解该方案（36%的正式员工）以及雇主没有参与SSF（20%）。

七成在生最后一胎时从事正式工作的父母采取了任何形式的育儿假，其中大多数是女性。休假的父母平均休假54天，休假期间获得了84%的常规收入。这低于法律规定的要求，即90天的休假（前60天由公司支付，剩余部分由社会安全基金支付）和100%的收入替代。其他法律规定福利的提供情况较差。只有18%的母亲报告说在工作中能够获得哺乳场所，31%的人表示他们在白天得到了30分钟的休息时间。仅有2.35%在50人以上的公司中的父母能够在工作地点获得托儿服务，这是法律要求的。

¹¹⁰ 这仅包含在2019年引入生育基金后出生最后一个孩子的父母。

建议 这些结果表明，为了确保依法应向强制方案缴纳款项的正式部门工人确实这么做，还有更多工作可以做。这必须包括提高合规性的努力，同时也需要更广泛的讨论关于高缴纳率（目前为工资的31%）的负担问题，这被视为“形式化的成本。”还重要的是，要开发一个监控系统来评估非货币化的立法福利，如工作场所保护、哺乳设施、儿童保育选择等，是否由企业提供给其员工。政府部门的微调和突击检查，以及工人对权利的认识，都可能鼓励企业持续提供这些福利。

2. 社会保障基金（SSF）推出的一项新自愿计划可以为非正式部门的人员在生育时提供收入替代，但必须考虑其可负担性：

在调查时，尚未存在针对非正式工人的任何方案，但政府已宣布推行社会保障基金针对非正式工人和个体经营者的社会保险计划。该计划包括了与正规部门相似的福利组合：涵盖老年、健康、意外和父母福利（生育后的部分收入替代，以及与怀孕相关的补贴）。在我们样本中对即将推出的计划的知晓率很低。仅有9%的非正式工人意识到了即将推出的非正规SSF计划。相比男性15%，只有7%的女性了解到即将推出的计划。

调查练习描述了参与新计划的益处，并突出了孕产方案。结果显示，非正式工作者中有强烈意愿为自愿计划付费。当被问及他们每月愿意为这样的计划支付多少时，47%的工人表示愿意每月支付1000尼泊尔卢比。这接近工人所需的1032尼泊尔卢比的贡献额。在剩余的53%的工人中，大多数表示他们愿意每月为该计划支付100尼泊尔卢比。

建议： 在没有为非正式部门立法提供福利的情况下，28%的非正式部门员工在休产假时不得不借钱，而其他人则不得不减少工作时间、停止工作或动用储蓄。因此，SSF引入自愿计划是一项重要的工具，可以为非正式部门的贡献父母提供稳定的收入。需要特别关注此方案的意识提升，尤其是在女性中。在数字渗透率较高的地区，如我们研究样本所覆盖的城郊和城市地区，应采用数字方法（如Facebook/WhatsApp）来推广方案意识，并通过手机或政府在线门户进行注册。此外，对于自愿计划的支付意愿的回应表明，一些人愿意支付接近所需贡献的金额。

捆绑方案，但其他人可能需要更高的政府匹配贡献或者一个包含较低贡献的适度福利捆绑。

3. 社会规范、信仰体系以及在某些情况下经济需求，影响女性生育后的劳动力市场选择：

该调查结果与全球趋势相符，显示女性在劳动力市场参与上调整以适应儿童和家务照顾责任，这是一个男性不太可能遇到的挑战。大多数受访者，尤其是女性，认为母亲主要负责照顾孩子。选择在孩子出生后加入工作场所的女性受访者，其主要动机是“孩子照料的额外成本”。孩子的出生使得男性更有可能为了更高的薪酬而更换工作。围绕儿童照料的普遍社会规范以及新母亲面临的经济需求，使她们面临在家和工作中承担双重负担的风险。这一结论得到了研究结果的支持。样本中的母亲，她们都是在职员工，报告称每周花费54小时在育儿上，而报告中父亲的育儿时间每周为24小时。与样本中没有孩子的女性相比，母亲不太可能成为私营公司的付费雇员，更有可能成为自雇人士。女性也比男性更不可能认为法律规定的产假和陪产假数额是足够的。

建议： 这些结果突出了扩大法律和政策领域，以包括父亲在新生儿护理中的权利和责任的需要。在尼泊尔，父亲只能获得由雇主全额资助的15天带薪休假。应增加产假天数，并伴随改变社会规范中关于新生儿护理责任的努力。此外，法律和政策中的儿童保育规定可以加强。例如，建立儿童保育质量标准、投资儿童保育提供者数据库，以及为父母提供基于社区的儿童保育选择（在其他选择可能不存在的情况下），可能是加强儿童保育服务的重要初步投资。¹¹¹ 最后，针对个人态度和社会规范中性别偏见问题取得成效的基层行动计划¹¹² 应咨询以更好地实施现有法律和方案。

¹¹¹ 世界银行，2024。《女性、商业与法律2.0数据库》。尼泊尔概览。

¹¹² 例如，由MenEngage联盟领导的：<https://menengage.org/stories/menengage-nepal-south-asia-partners-co-host-regional-dialogue-on-engaging-men-and-boys-in-gender-equality/>

参考文献

Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel, Isabel Valarino, 和 国际劳工局。*关注未来的体面劳动中的照护工作与照护职业*。日内瓦：国际劳工局，2018年。

Addati, Laura, Katherine Gilchrist, 和 Naomi Cassirer 《职场中的产假与陪产假：全球范围内的法律与实践》 2014年。http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm.

阿拉瑞夫，朱玛纳·贾马尔·苏比；帕提尔，艾莎维拉·希瓦吉；拉希曼，塔希米亚；穆诺斯·布代，阿娜·玛丽亚。

女性在尼泊尔劳动力市场的参与：社会规范作用的探讨（英文）。政策研究工作论文；第 WPS 10810 号；世界银行集团，华盛顿，D.C.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/099816406182414601/IDU1035b93f911719141a018d501ae0bc1f1e2>

Alemann, Clara, Kristina Vlahovicova, 和 Aapta Garg. “在性别平等育儿中的父亲角色，”2020年。

<https://www.un.org/development/desa/family/wp-content/uploads/sites/23/2020/06/Parenting-Education-the-role-of-fathers-paper-CA.pdf>.

Amin, Mohammad, and Asif Islam M. “Paid Maternity Leave’s Impact on Women’s Employment: Evidence from Firm-Level Survey Data in Developing Countries.” 工作论文。政策研究工作论文。华盛顿，DC：世界银行，2022年9月。<https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-10188>.

Amin, Mohammad, Asif Islam, and Alena Sakhonchik. “产假对发展中国家女性就业是否重要？基于企业数据的证据。”工作论文。政策研究工作论文。华盛顿特区：世界银行，2016年。<http://hdl.handle.net/10986/23926>.

安德森，Signe Hald. “父亲假与母亲身份惩罚：新的因果证据。”

《婚姻与家庭杂志》 80，第5期（2018年）：1125–43. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>.

Bongestabs, André F. 和 Suravi Bhandary. “扩展尼泊尔非正规经济工人和自雇人士基于贡献的社会保障计划。”政策简报。

尼泊尔：国际劳工组织，2023。 https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/publications/WCMS_869013/lang--en/index.htm.

Cattaneo, Umberto, Laura Addati, 《国际劳工组织.工作与平等部，以及国际劳工组织.性别、平等、多样性和包容性分部》。《工作中的照顾：投资护理假期和服务，以创造更多性别平等的工作世界》。日内瓦：国际劳工组织，2022。 <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>.

Das, Maitreyi Bordia, 和 Ieva Zumbyte. “母亲身份惩罚与印度城市女性的就业。” 工作论文。政策研究工作论文。华盛顿特区：世界银行，2017。 <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8004>.

Devercelli, Amanda E, and Frances Beaton-Day. “更好的工作与更光明的未来：投资儿童保育以构建人力资本。”华盛顿，DC：世界银行，2020年。 <http://hdl.handle.net/10986/35062>.

Earle, Alison, Amy Raub, Aleta Sprague, and Jody Heymann. “在1995–2022年间193个国家关于带薪产假的性别平等进展：一项立法分析。” *社区、工作与生活*，2023年7月14日，1–21。 <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>.

法伦，凯瑟琳·M.，马扎尔，艾丽莎，瑞士，利亚姆。“产假的经济发展效益。” *世界发展* 2017年8月1日（第96期）：102–118。 <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.03.001>.

格罗玛达 (Anna)、理查德森 (Dominic Richardson) 和里斯 (Gwyther Rees)。“全球危机中的儿童保育：COVID-19对工作和生活的影响。”研究简报。英格蒂尼研究简报。佛罗伦萨：联合国儿童基金会研究处，2020。 <https://www.unicef-irc.org/publications/1109-childcare-in-a-global-crisis-the-impact-of-covid-19-on-work-and-family-life.html>.

Ghosh A., and Singh, A. 2017. “空中走钢丝：尼泊尔女性平衡无偿照顾工作和有偿工作。”新德里社会研究学院信托基金会。

Hyland, Marie, 和 Liang Shen. *五十年间产假和陪产假政策演变——全球分析* 政策研究工作论文。世界银行，2022。 <https://doi.org/10.1596/1813-9450-10215>.

国际金融公司 (IFC) .“应对儿童保育：雇主支持儿童保育指南.” 华盛顿特区：国际金融公司，2019年11月17日。 <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2019/guide-for-employer-supported-childcare>.

国际劳工组织与联合国妇女署。“聚焦SDG 8：婚姻和子女对劳动力市场参与的影响”，2023年9月7日。 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/05/the-impact-of-marriage-and-children-on-labour-market-participation>.

ILO和尼泊尔国家统计局中央局。《尼泊尔2017/18劳动力调查》。NLFS。尼泊尔：国家统计局，尼泊尔，2019年3月。 <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/6848>.

Levtov, R, N van der Gaag, M Greene, M Kaufman, and G Barker. “世界父亲状况报告：MenCare倡导出版物。”华盛顿特区：Promundo, 拉特格斯大学，拯救儿童，Sonke性别正义和MenEngage联盟，2015。 <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-2/>.

Månsdotter, Anna, Lars Lindholm, 和 Anna Winkvist. “瑞典的产假——成本、节约和健康收益。” *卫生政策* 2007年6月1日第82期第1卷：102–15。 <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2006.09.006>.

国家规划委员会。“国家幼儿早期发展策略。”尼泊尔政府，2020年12月30日。 https://www.npc.gov.np/images/category/ECD_Strategy_2077-88.pdf.

尼泊尔法律委员会。《公务员法》，2049年（1993年），第2049条（2017年）。 <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/580/Civil%20Service%20Act.pdf>.

——. 公务员规则，2050年（1993年），2050 §（1993年）。 <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2018/09/civil-service-rules-2050-1993.pdf>.

.....《就业权利法》，2075年（2018年），2075 §（2018）。 <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/07/The-Right-to-Employment-Act-2075-2018.pdf>.

——. 关于儿童的法案，2075年（2018年），2075 §（2018年）。<https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/07/The-Act-Relating-to-Children-2075-2018.pdf>.

..... 《劳动法》（2017年，2074），2074 §（2017）。<https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/03/The-Labor-Act-2017-2074.pdf>.

——. 《安全母亲权和生殖健康法》，2075年（2018年），2075条（2018年）。

——. 社会保障法，2075年（2018年），2075 §（2018年）。<https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/07/The-Social-Security-Act-2075-2018.pdf>.

Ruppert Bulmer, Elizabeth M, Ami Shrestha, 和 Michelle Lisa Marshalian. “尼泊尔 - 就业诊断。”第22期，就业系列。华盛顿特区：世界银行集团，2020年6月19日。<http://documents.worldbank.org/curated/en/501501592797725280/Nepal-Jobs-Diagnostic>.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. “女性的工作：母亲、儿童和全球育儿危机。”伦敦：海外发展研究所，2016。<https://odi.cdn.ngo/media/documents/10333.pdf>.

Thévenon, Olivier, and Anne Solaz. “OECD国家 parental leave policies对劳动力市场的影响。”巴黎：经合组织，2013年1月10日。<https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>.

联合国妇女署。《转型经济，实现权利：2015-2016年世界妇女进展报告》。联合国妇女署，2015年。<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>.

世界银行集团. 2023. 妇女、商业与法律2023. 世界银行，华盛顿特区.

世界银行集团. 2024. 《女性、商业与法律2.0》，2024. 尼泊尔经济快照. 世界银行，华盛顿特区.

附录 1：社会保障基金孕产保护方案

以下表格详细说明了社会保障基金和生育保护计划的贡献方式、福利条件以及支付流程的关键要点。

	正式工人	非正规工人	自雇工作者
启动日期	五月 2019	2023年8月	2023年8月
报名	在线报名 工人过程 由...领导 雇主。如果发生以下情况 雇主不 启动报名程序 在规定时间内完成流程 由SSF设定的 员工可以在.....上完成 他/她的之后 截止日期。	报名表及 支撑文件 待提交的 工人。 可以提交至 SSF，其他机构 被称为SSF或 在线系统。	报名表及 支撑文件 待提交的 工人。 可以提交至 SSF，其他机构 被称为SSF或 在线系统。
贡献 至整个 SSF (其中) 包含 生育作为 一份来自 一束 方案)	工人支付了11%的 基本工资 ¹¹³ 雇主增加20%的 基本工资 总计31%的基本 每人的薪酬贡献 月份	工人贡献 11% of minimum basic 薪水 ¹¹⁴ + 9.37% 添加的 政府 总计 20.37% 的 最低基本工资 每月贡献 待定 是否为9.37% 贡献将到来 从本地、省级或 国家政府。 这将由决定 在推广期间。	工人贡献 31% of minimum basic 薪水 ¹¹⁵

¹¹³ 这些百分比是按照政府确定的该行业基本工资来计算的。

¹¹⁴ 政府规定最低基本工资为每月9385卢比。

数量 SSF 贡献 已分配 至分娩 方案对比 其他社会 保险	总 31% 的 基本工资为 贡献了，是 分配如下： 生育（以及） 其他)方案： • 1 percent for 医疗治疗， 健康与 产假 保护方案。 • 1.40% 事故和 残疾 保护方案。 0.27百分比为 依赖家庭 保护方案。 • 28.33 for the elderly 保护方案。	总计20.37%的 最低基本工资 这是贡献的，是 分配如下： 生育（以及） 其他)方案： • 10.37百分之 医疗治疗， 健康与 产假 保护， 事故和 残疾 保护和， 依赖家庭 保护方案。 • 剩余 10 老年人口百分比 保护方案	总 31% 的 最低基本工资 这是贡献的，是 分配如下： 生育（以及） 其他)方案： • 1 percent for 医疗治疗， 健康与 产假 保护方案。 • 1.40% 事故和 残疾 保护方案。 0.27百分比为 依赖家庭 保护方案。 • 28.33 for the elderly 保护方案。
条件 关于支付的 产假 方案	贡献应为 给定至少3 过去12个月中的月份 月份	贡献应为 至少9个 过去12个月中的月份 月份	贡献应为 至少9个 过去12个月中的月份 月份
优点 of 产假 方案 女性 贡献者	雇主给予60天 关于100%带薪休假 的基薪。 SSF 提供38天的 薪酬占比60% 基本工资。 1个月的国家 确定的最小值 工资作为儿童支付 津贴——每孩。 这是按固定费率支付的。	SSF支付了98天的 薪酬占比60% 关于最低基本 薪资，即60%的卢比 每月9,385美元。 1个月的最小值 基本工资支付为 儿童津贴 – 每 儿童。此费用为支付。 固定费率，每项 Rs 9,385 月份。	SSF支付了98天的 薪酬占比60% 关于最低基本 薪资，即60%的卢比 每月9,385美元。 1个月的底薪 作为儿童津贴支付 每个孩子。这是支付的 以每平9385卢比的价格 每月。

	每 Rs 15,000 月份。 每年高达10万卢比在医院费用及医生就诊，包括产前护理，交付，婴儿治疗，20% copayment form the 贡献者。 最高可达25000卢比每年度对于非计划内的医院护理	每年高达10万卢比在医院费用及医生就诊，包括产前护理，交付，婴儿治疗，20% copayment form the 贡献者。 至多25,000卢比用于外院外护理	每年高达10万卢比在医院费用及医生就诊，包括产前护理，交付，婴儿治疗，20% copayment form the 贡献者。 至多25,000卢比用于外院外护理
优点 of 产假方案男性贡献力量者	1个月的国家确定的最小值工资作为儿童支付津贴——每孩。这是按固定费率支付的。每 Rs 15,000 月份。 每年高达10万卢比在医院费用及妻子就诊包括产前关心，交付，婴儿治疗 至多25,000卢比用于外医院外妻子护理	1个月的最小值基本工资支付为儿童津贴 – 每儿童。此费用为支付。固定费率，每项 Rs 9,385 月份。 每年高达10万卢比在医院费用及妻子就诊次数，包括产前关心，交付，婴儿治疗 至多25,000卢比用于外医院外妻子护理	1个月的最小值基本工资支付为儿童津贴 – 每儿童。此费用为支付。固定费率，每项 Rs 9,385 月份。 每年高达10万卢比在医院费用及妻子就诊次数，包括产前关心，交付，婴儿治疗 至多25,000卢比用于外院外护理
模态性利益支付产假方案	关于请假和子女津贴： 个人可以申请直接使用线上贡献者门户。通过使用	关于请假和子女津贴： 个人可以申请直接使用在线贡献者门户。通过使用用户名，	关于请假和子女津贴： 个人可以申请直接使用线上贡献者门户。通过使用

	用户名，密码， 上传出生证明， 结婚证书。 直接打入银行 受益人账户 个人也可以 寻求支持以便提起申请 在指定的受益 SSF的客户支持台 分支机构 关于医院费用：关于医院费用：关于医院费用： 社会保障卡 社会保障卡 社会保障卡 需展示的内容 医护人员，医护人员，医护人员，医护人员， 医院员工会医院员工会医院员工会 索赔付款 索赔付款 索赔付款 自SSF。	密码，上传出生日期 证书，婚姻 证书。直接 已存入银行账户 作为受益人。 个人也可以 寻求支持以便提起申请 在指定的受益 SSF的客户支持台 分支机构 关于医院费用：关于医院费用：关于医院费用： 社会保障卡 社会保障卡 社会保障卡 需展示的内容 医护人员，医护人员，医护人员，医护人员， 医院员工会医院员工会医院员工会 索赔付款 索赔付款 索赔付款 自SSF。	用户名，密码， 上传出生证明， 结婚证书。 直接打入银行 受益人账户 个人也可以 寻求支持以便提起申请 在指定的受益 SSF的客户支持台 分支机构 关于医院费用：关于医院费用：关于医院费用： 社会保障卡 社会保障卡 社会保障卡 需展示的内容 医护人员，医护人员，医护人员，医护人员， 医院员工会医院员工会医院员工会 索赔付款 索赔付款 索赔付款 自SSF。
--	--	--	--

来源：《2018年社会保障法规》，《2018年社会保障方案操作程序》，《2018年雇主和雇员登记程序》，《非正式和自雇工人》

入学操作流程-2022，并与SSF代表进行咨询。

附录 2：附加数据表格

附录表1：比较在产假期间借款以替代收入的家政工父母与未借款的父母。

	(1)	(2)	(1)-(2)	
	未借贷 金钱	借用的 金钱	成对t- 测试	
变量	均值/(标准差)	均值/(标准差)	平均值 差异	N
女性	0.88	0.69	0.19*	57
	(0.33)	(0.48)		
年龄	30.80	31.69	-0.88	57

	(5.13)	(7.33)		
已婚	0.95	0.94	0.01	57
	(0.22)	(0.25)		
你上周花了多少小时做你的工作？ (主要)工作？	48.39	49.13	-0.73	57
	(18.49)	(21.39)		
私人公司雇佣的员工	0.32	0.38	-0.06	57
	(0.47)	(0.50)		
政府或公共机构的付费雇员 行业	0.00	0.00	.	.
	(0.00)	(0.00)		
拥有唯一商业的业主 员工	0.46	0.44	0.03	57
	(0.50)	(0.51)		
企业主，同时也雇佣员工。 其他员工	0.10	0.00	0.10	57
	(0.30)	(0.00)		
付费员工在经营的企业中 家庭/家庭	0.02	0.00	0.02	57
	(0.16)	(0.00)		
付费学徒	0.00	0.00	.	.
	(0.00)	(0.00)		
家庭农场种植作物，养殖 牲畜或渔业	0.00	0.00	.	.
	(0.00)	(0.00)		
日工资工人	0.10	0.19	-0.09	57
	(0.30)	(0.40)		
	(0.00)	(0.00)		
工作场所员工人数为19人或以下	0.90	0.94	-0.04	57
	(0.30)	(0.25)		
在一个月內，您整个家庭 (hh) 的总收入是多少？ 作为收入来源的接收？	48487.80	35500.00	12987.80	57
	(37043.98)	(14165.69)		
在一个典型的月份，您能赚多少钱？ 从您的主要工作？	20646.34	16187.50	4458.84	57
	(17286.64)	(6209.87)		
收入持续稳定	0.93	0.94	-0.01	57

教育：	(0.26)	(0.25)		
低于基础水平（8年级）	0.20	0.44	-0.24*	57
	(0.40)	(0.51)		
基本完整	0.51	0.38	0.14	57
	(0.51)	(0.50)		
更高比例的中学（HSEB考试）通过率	0.29	0.19	0.11	57
	(0.46)	(0.40)		
高等教育	0.17	0.06	0.11	57
	(0.38)	(0.25)		
研究生教育（部分或全部）	0.05	0.00	0.05	57
	(0.22)	(0.00)		
在加德满都工作	0.17	0.13	0.05	57
	(0.38)	(0.34)		

附录3：桌面审查期间咨询的股东

以下是一份研究团队在研究阶段对尼泊尔法律和福利政策进行桌面审查期间，为更好地了解父母福利方面的法律和政策环境而咨询的利益相关者名单。

1	方案实施与推广部门，社会保障基金，劳动部， 就业和社会保障
2	劳工关系委员会，尼泊尔工会联合会
3	妇女、法律与发展论坛
4	国际劳工组织，尼泊尔办事处

《2025年社会保护与就业讨论论文系列标题》

无编号 标题

2504 尼泊尔父母福利的法定与实际覆盖范围

2503 城市阿根廷人对父母福利的认知、获取和看法

2502 通过监管市场使更多人找到更好的工作

2501 圣多美和普林西比：剖析移民动态：关键问题和政策建议

请访问网站查看2021年之前发布的《社会保障与就业讨论论文》。

www.worldbank.org/sp

摘要

女性几乎占据尼泊尔年轻工作年龄段人口的半壁江山，但参与劳动力的可能性低于男性。当她们就业时，她们主要在非正式或生存性工作中工作，这些工作缺乏足够的社会保障，并且相比于男性，她们的工资更低。这些结果背后的一个关键因素是，育儿责任主要落在女性身上，她们在工作、家庭乃至更广泛的社会层面上的支持很少或不充足。需要建立一个全面的、包容的父母福利框架，该框架涵盖所有父母（男性和女性），无论就业类型（正式、非正式、兼职）的所有工作个体，以便弥合育儿责任和女性就业之间的差距。在设计和发展经济中的此类福利时，必须考虑到由于资金来源（薪金或一般收入）以及成本分摊程度带来的权衡。本研究考察了尼泊尔管理父母福利的法律、政策和方案，以概述法定覆盖范围。随后，它展示了一项对尼泊尔城市1000名工人进行的调查结果，这些结果表明了这些福利的实然覆盖范围，并了解了母亲和父亲的劳动力市场选择。出现了四个关键信息。首先，正式部门的劳动力，只占尼泊尔就业者的不到10%，有关于关键父母福利的法律覆盖，但存在意识和遵守方面的缺陷。其次，非正式部门的工人目前没有父母福利，其中28%的人在生育期间不得不借钱，而其他人则停止工作、减少工作时间或动用储蓄。第三，非正式部门的工人愿意为新推出的包括产假在内的社会保险方案作出贡献。最后，尼泊尔的女性更有可能在生育和抚养子女的约束下在职场上频繁转换，而男性不太可能将育儿作为工作决策的因素，这表明需要政策辅之以可持续的社会规范变化。

JEL分类码及关键词

H55 社会保险和公共养老金 J16 性别经济学 • 非劳动力歧视
J21 劳动力、就业、规模和结构
J13 生育 • 家庭规划 • 儿童照料 • 儿童 • 青少年

关于本系列

《社会保障与就业讨论论文集》旨在以尽可能少的延迟向发展社区传达世界银行工作的成果。因此，本文并未按照适用于正式编辑文本的程序准备。

有关更多信息，请访问我们的网站：www.worldbank.org/socialprotection