

劳动力人口与就业

劳动力市场性别差异与女性赋权

——基于2016年中国城市劳动力调查数据的分析

王永洁

(中国社会科学院 人口与劳动经济研究所, 北京 100028)

摘要: 劳动力市场性别差异是许多国家和地区在经济社会发展中面临的问题。利用2016年中国城市劳动力调查数据,分析中国的城市劳动力市场性别差异,并从女性赋权的视角出发,提出相应的对策建议。研究发现,中国城市劳动力市场的性别差异主要体现在就业机会、工资水平和工资权益保障方面;而在签订劳动合同、参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和工伤保险方面,女性与男性相比并不存在显著差异。性别歧视是造成性别差异的重要因素,年龄、婚姻状况、户口性质、受教育年限以及单位是否有工会等因素,也在不同程度上影响女性的劳动力市场表现。为缩小性别差异和实现女性赋权,适当的政策干预是必要的。建议从法治建设、舆论引导、保障覆盖、教育和工会建构五个方面向女性赋权,以缩小劳动力市场性别差异。

关键词: 劳动力市场; 性别差异; 歧视; 女性赋权

中图分类号: F241.2 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149 (2019) 01-0095-15

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2019.01.008

Gender Gap in the Labor Market and Women's Empowerment: Evidence from China Urban Labor Survey of 2016

WANG Yongjie

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social
Sciences, Beijing 100028, China)

收稿日期: 2018-05-10; 修订日期: 2018-09-20

基金项目: 国家自然科学基金应急管理项目“供给侧结构性改革中的人力资本积累问题研究”(71642003); 国家社会科学基金重大项目“中国经济下行阶段就业结构调整与防范失业战略研究”(16ZDA026)。

作者简介: 王永洁, 经济学博士, 中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员。

Abstract: Gender gap in the labor market is a common challenge experienced by many countries in the development of economy and society. Drawing upon the data of China Urban Labor Survey of 2016, this paper analyzes the gender gap in China's urban labor market and puts forward policy suggestions from the perspective of women's empowerment. This study finds that gender gap in China's urban labor market is mainly reflected in the following aspects: employment opportunities, wage level and wage right protection. There is no significant gap between men and women in signing labor contract, attending basic pension insurance, basic medical insurance, unemployment insurance and industrial injury insurance. The regression analysis indicates that gender discrimination is the key factor leading to gender gap. For women laborers, age, marital status, hukou status, years of schooling, and whether there is labor union or not affects women's performance in the labor market. To narrow the gender gap and promote women's empowerment, appropriate intervention of police is necessary. Empowering women in the spheres of law construction, public opinion supervision, social protection, education, and labor union building will be constructive to narrow the gap.

Keywords: labor market; gender gap; discrimination; women's empowerment

一、导言

劳动力市场性别差异和性别不平等是许多国家和地区在经济社会发展中面临的问题,差异体现在劳动参与、就业分布和工资水平等多个方面。性别差异的成因既包括人力资本的差异、劳动力市场因素、歧视、社会性别规范和性别分工等原因,也包括制度的影响和相应社会政策或政府干预的缺失。伴随着中国经济由高速增长阶段转向中高速增长和高质量发展阶段,缩小性别差异、建立更加公平有效的劳动力市场将有更为深远的意义,有利于提高女性的收入、就业质量和劳动参与。根据2015年发布的《中国性别平等与妇女发展》报告,有经验证据表明中国劳动力市场的性别平等取得了较大进展,女性的平等就业权利得到有效的保障,女性劳动者获得更多的就业创业机会,女性的就业结构不断改善,社会保障水平也不断提高^①。然而,在很多方面,女性劳动者与男性劳动者的差异仍然很大,女性依旧处于相对不利地位。这表现在,女性工资水平仍普遍低于男性,女性“就业两极化”与“非正规化”现象较为突出,女性管理者在职业晋升过程中面临“玻璃天花板”障碍,女性流动人口的就业质量也有待提升^②。

“女性赋权”(women's empowerment)是解决性别不平等和女性从属地位的重要途径^[1]。近年来,国际社会关于“女性赋权”的讨论日益丰富,“女性赋权”不仅是衡量发展质量的重要指标,也是国际发展领域的重要议题和发展目标。联合国和世界银行等国际机构

① 中华人民共和国国务院新闻办公室. 中国性别平等与妇女发展 [EB/OL]. [2018-03-16]. <http://politics.people.com.cn/n/2015/0923/c1001-27621718.html>

② 性别平等化进程中的女性就业:任重而道远——访北京师范大学劳动力市场研究中心主任赖德胜 [EB/OL]. [2018-03-16]. http://www.ndrc.gov.cn/fzgggz/jyysr/zcyj/201612/t20161230_834083.html

高度关注“女性赋权”议题,将其作为援助发展中国家经济发展的一个重要条件,英国、加拿大和北欧等西方发达国家和地区在对外发展援助中也将“女性赋权”界定为重要的援助领域和发展项目评估指标。关于“女性赋权”的讨论始于20世纪80年代,起源于对经济发展的公平性和包容性的评估与反思。1994年通过的《国际人口与发展大会行动纲领》把健康、教育和就业确立为“女性赋权”的三大核心领域,其中,提升女性非农就业的比例、实现全面和充分就业是实现“女性赋权”的重要标志。2015年9月,联合国发展峰会通过了2015年后“可持续发展议程”,将“性别平等”和“女性赋权”确立为17项可持续发展目标之一。关于如何推动“女性赋权”,较为一致的观点和建议是促进包容性和可持续增长、推动女性积极参与就业。

迄今为止,学术界对劳动力市场性别差异进行了广泛研究,但从“女性赋权”的角度审视和分析劳动力市场性别差异的研究相对较少。本文利用2016年中国城市劳动力调查数据,描述中国城市劳动力市场性别差异的体现,分析造成性别差异的原因,并探讨如何通过“女性赋权”,采取针对性措施缩小劳动力市场性别差异,从而建立更加公平有效的劳动力市场。

二、相关文献综述

1. 中国城市劳动力市场性别差异

相关研究发现,劳动力市场性别差异在工资收入和就业机会方面表现得尤为突出,歧视是形成这两类不平等的重要原因^[2-3]。其中,报酬的不平等是劳动力市场性别不平等的最直观表现,比就业机会方面的不平等更为明显。中国城镇劳动力市场存在明显的性别工资差异,城镇女性与男性平均工资的比值由1988年的84.4%,下降到1995年的82.5%、1999年的77.9%、2004年的77.2%^[4-6]。对2001年上海、武汉等5个城市劳动力调查数据的研究发现,中国城镇女性劳动者平均小时工资只相当于男性平均小时工资的80.29%,女性不仅整体平均工资水平低于男性,而且在各行业女性的平均工资水平都低于男性;男女工资差异主要由行业内差异造成,同一行业内工资差异的93.35%由歧视等不可解释的因素造成^[7]。相关研究发现,学历低、技能水平低、年纪轻的女性劳动者通常面临着更为严重的歧视^[8-9]。对2010年中国家庭动态跟踪调查数据的分析显示,女性年平均工资收入只相当于男性的60.44%,但是“同工不同酬”这种显性的性别歧视已不多见,收入差异更多地是由劳动力市场的多重分割导致的,男女劳动者在部门间、行业间分布不同,存在明显的职业分割,女性劳动者聚集在农业部门和非劳动力市场中,这背后更为深层次的原因是女性自身受教育程度较低^[6]。

劳动力市场的性别差异还体现在就业机会的不平等方面,女性在劳动力市场更容易遭受排斥。一项对2002年1068名本科大学毕业生的调查结果显示,在相同条件下,女性就业率仅为63.4%,比男性低8.7个百分点^[10]。相关研究发现,在企业招聘中,性别偏好现象非常普遍,只有当企业更希望招聘具有合意外形或年龄的员工而不是对技能有要求时,才偏好女性^[11]。相关研究发现,超过七成的调查对象认为,在同等条件下招聘单位会优先考虑男

性^[12]。研究发现,家庭照料与女性就业状况紧密相关,照料老年父母、生育和育婴均对城镇已婚中青年女性就业有显著的负面影响,人口再生产和社会再生产的双重职责以及由此带来的角色冲突是制约女性就业的不可忽视的因素^[13-14]。此外,男女劳动者在权益保障方面也存在一定的差异,对非正规就业和流动就业的女性的劳动权益保护有待加强。部分企业存在拖欠、克扣、压低女性农民工工资,超时劳动,甚至进行人身伤害和性骚扰等现象,缺乏对女工的特殊保护^[12]。

2. 女性赋权的内涵

“女性赋权”既是一个静态的衡量指标,也体现一个动态的变化过程。作为一个衡量指标,“女性赋权”将女性置于一个多领域、多层次的交叉矩阵中,横轴包括社会文化领域、宗教领域、政治领域、法律和经济领域,纵轴包括个人、家庭、社区、国家、区域和全球等层次;作为一个动态的概念,“女性赋权”体现的是赋予女性权力和促进女性发展的过程,包括赋权意识的唤醒、赋予女性更多的选择和资源、使其发声以及增强女性的主观能动性和参与意识^[15]。

关于“女性赋权”的定义主要从人类发展理论出发,关注女性的主观能动性,在分析框架上强调个人主观能动性(agency)和结构因素(structure)的互动。罗兰斯(Rowlands)认为,在个人层面,赋权是指实现机遇最大化,提升女性参与决策的意识、能力和自信;在结构层面,女性赋权需要构建一个公平、包容和平等的制度环境^[16]。卡比尔(Kabeer)指出,“女性赋权”的实现取决于资源、能动性和结果三个互为关联的因素,其中,“资源”是推动女性赋权的先决条件,有效的选择是在拥有一定资源的基础上进行的,而不是由于缺乏资源和其他可替代性的选择而做出的被动选择。“能动性”表示有能力做出相关决定并将其付诸实践。“结果”是指行为体基于一定的资源和自行选择的基础上取得的结果^[17]。爱尔索普(Alsop)和海因索恩(Heinsohn)指出,女性赋权受个人能动性(agency)和机遇结构(opportunity structure)的影响,其中,机遇结构包括正式的制度安排(institutions)和非正式的约定俗成的规范(norms)等因素^[18]。高拉(Golla)等也指出,结构性因素包括制度(政治制度、劳动力市场制度、教育)和社会性别规范(社会文化、性别角色、性别分工)^[19]。

“女性赋权”是研究性别平等的重要视角,是缩小劳动力市场性别差异、改善女性地位的重要途径。尽管当前国内外学术界对劳动力市场性别差异进行了大量研究,却很少从“女性赋权”视角寻找缩小差异的途径。本文在对2016年中国城市劳动力调查数据进行分析的基础上,系统地评估男女两性在就业机会、工资收入和社会保障等方面的差异,从“女性赋权”的视角出发,提出缩小劳动力市场性别差异的对策建议。

三、数据说明和描述

中国城市劳动力调查(China Urban Labor Survey, CULS)由中国社会科学院人口与劳动经济研究所组织实施,旨在通过收集个体和家庭层面的数据,反映城镇劳动力市场的变迁。CULS在2001年、2005年、2010年和2016年分别开展四轮调查,本文使用2016年第四轮

调查数据，该轮调查样本覆盖沈阳、上海、福州、武汉、广州、西安 6 个城市，调查对象涵盖了被访户的所有家庭成员，重点关注就业、工作技能、工作环境、收入支出和社会保障等情况。抽样总体是被调查 6 城市主城区中所有居委会的常住人口，既包括本地户籍人口，也包括常住在这些居委会中的外来人口。调查采用两阶段抽样方法抽选调查样本，第一阶段抽选居委会，第二阶段在居委会中抽选住宅。上海、广州的样本量为 1200 户（包括 700 户本地户籍家庭和 500 户外来人口家庭）、沈阳、福州、武汉、西安的样本量为 1000 户（包括 600 户本地户籍家庭和 400 户外来人口家庭）。

本文在样本分析中只保留参与劳动力市场的劳动年龄人口，即 16 岁及以上、目前在工作或正在找工作的劳动者。研究对象样本共有 7670 人，其中，沈阳 1084 人、上海 1351 人、福州 1274 人、武汉 1285 人、广州 1534 人、西安 1142 人。表 1 为被调查城市样本的描述性统计结果。经过抽样加权计算，研究样本的平均年龄为 38.95 岁，平均受教育年限为 12.88 年，男性占比为 57.66%、女性占比为 42.34%，已婚者占 82.18%、未婚者占 17.82%，非农户口者占 74.46%、农业户口者占 25.54%，本地劳动力占 63.56%、外来劳动力占 36.44%。

表 1 研究样本的描述性统计

变量	沈阳	上海	福州	武汉	广州	西安	合计
平均年龄（岁）	39.64	39.35	38.58	40.31	37.50	38.43	38.95
平均受教育年限（年）	13.00	13.16	12.99	12.41	12.47	13.57	12.88
性别构成							
男性占比（%）	55.85	58.34	57.37	57.40	57.38	59.14	57.66
女性占比（%）	44.15	41.66	42.63	42.60	42.62	40.86	42.34
婚姻状况							
已婚者占比（%）	82.59	82.63	82.86	84.99	80.57	79.20	82.18
未婚者占比（%）	17.41	17.37	17.14	15.01	19.43	20.80	17.82
户口状况							
非农户口占比（%）	85.84	75.92	78.95	72.86	65.51	78.79	74.46
农业户口占比（%）	14.16	24.08	21.05	27.14	34.49	21.21	25.54
迁移状况							
本地劳动力占比（%）	85.10	58.48	82.55	70.91	47.79	73.23	63.56
外来劳动力占比（%）	14.91	41.52	17.45	29.09	52.21	26.77	36.44
样本量（人）	1084	1351	1274	1285	1534	1142	7670

资料来源：根据 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到。

四、性别差异的体现及相关性分析

1. 中国城市劳动力市场性别差异的体现

本文从以下两个方面分析中国城市劳动力市场的性别差异：一是男性和女性劳动者在劳动力市场中获得工作机会的差异；二是已经就业的男性和女性劳动者，在工资水平、工资权益保障和社会保险参与等方面存在的差异。利用 2016 年中国城市劳动力调查数据，经过抽样加权计算，研究发现，城市劳动力市场的性别差异较为复杂，有些方面女性劳动者和男性相比有很大差异，有些方面差异较小。

女性和男性存在较大差异的领域主要体现在以下几个方面。一是在工作机会获得方面，女性差于男性。整体上看，近年来中国的就业形势稳定，调查失业率和登记失业率均处于低位水平，然而，女性的失业率显著高于男性。如表2所示，在被调查的6城市中，女性的失业率为2.41%，男性的失业率只有1.14%，女性的失业率是男性的2.11倍。这意味着，在工作机会的获得上，女性与男性相比处于劣势。

表2 城市劳动力市场性别差异的均值比较

变量	女性 (1)	男性 (2)	(1) - (2)	总体
失业率 (%)	2.41	1.14	1.27	1.68
月工资 (元)	4881.40	6443.84	-1562.44	5781.04
小时工资 (元)	26.76	34.61	-7.85	31.29
工资低于当地最低工资标准者占比 (%)	5.06	3.40	1.66	4.10
工资被拖欠者占比 (%)	5.39	3.66	1.73	4.52
未签订劳动合同者占比 (%)	19.97	19.07	0.90	19.46
参加城镇职工基本养老保险者占比 (%)	69.81	70.59	-0.78	70.26
参加城镇职工基本医疗保险者占比 (%)	67.86	68.49	-0.63	68.22
参加失业保险者占比 (%)	58.10	57.80	0.30	57.93
参加工伤保险者占比 (%)	57.51	57.87	-0.36	57.72
参加生育保险者占比 (%)	55.10	48.29	6.81	51.17
无偿加班者占比 (%)	58.60	56.91	1.69	57.57

资料来源：根据2016年中国城市劳动力调查数据计算得到。

二是在工资水平方面，女性明显低于男性。调查显示，女性劳动者平均月工资为4881.40元，仅相当于男性（6443.84元）的75.75%；女性劳动者平均小时工资为26.76元，仅相当于男性（34.61元）的77.32%。国际上，通常用女性劳动者平均小时工资低于男性平均小时工资的百分比来表示性别工资差异（gender pay gap）。据此计算，被调查6城市的性别工资差异为22.68%。根据国际劳工组织公布的2016年分性别小时工资数据，与有相关统计数据的10多个国家相比，中国（CULS被调查6城市）的性别工资差异仅低于捷克和斯洛伐克这两个中欧国家，高于越南、冰岛、芬兰、埃及、乌克兰、葡萄牙、巴基斯坦、马来西亚等国家（如图1所示）。

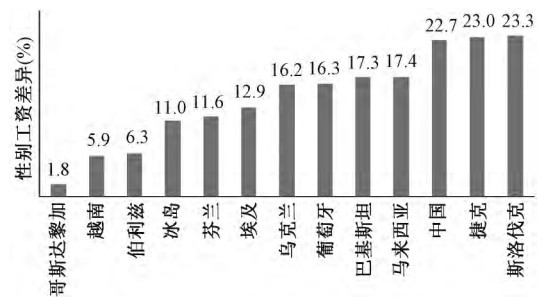


图1 中国（被调查6城市）与相关国家性别工资差异比较（2016）

资料来源：根据2016年中国城市劳动力调查数据和国际劳工组织数据库（<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm>）相关统计数据计算得到。

三是在工资权益保障方面，女性明显处于劣势。如表2所示，女性劳动者工资低于当地最低工资标准者占5.06%，而男性只有3.40%；女性劳动者中被拖欠工资的比例为5.39%，男性只有3.66%，女性高出男性1.73个百分点；女性无偿加班的占比为58.60%，比男性（56.91%）高1.69个百分点。

在另一些方面，女性劳动者与男性仅存在微小的差异，主要体现在劳动合同的签订和社

会保险的参与方面。女性劳动者未签订劳动合同的比例为 19.97%，仅比男性未签订劳动合同的比例（19.07%）高 0.90 个百分点。女性劳动者参加城镇职工基本养老保险的比例为 69.81%，比男性参加城镇职工基本养老保险的比例（70.59%）低 0.78 个百分点；女性参加城镇职工基本医疗保险的比例为 67.86%，比男性参加城镇职工基本医疗保险的比例（68.49%）低 0.63 个百分点；女性参加工伤保险的比例为 57.51%，比男性参加工伤保险的比例（57.87%）低 0.36 个百分点（见表 2）。在失业保险方面，女性参加失业保险的比例为 58.10%，略高于男性参加失业保险的比例（57.80%）。

2. 劳动力市场性别差异的相关性分析

如前所述，从平均值来看，在中国城市劳动力市场中，女性劳动者和男性劳动者之间存在一定差异。然而，这些差异是否具有统计意义上的显著性，需要进一步检验。为此，本文对上述劳动力市场的性别差异进行相关性分析。结果显示，有些差异与性别显著相关；有些差异则与性别没有显著的相关性，也就是说，在这些方面男女劳动者是没有明显差异的。

相关性分析结果显示，劳动者的就业机会、工资水平、工资权益保障与性别显著相关。如表 3 所示，失业与女性正相关，女性比男性更容易失业；月工资与女性负相关，女性比男性月工资低；小时工资与女性负相关，女性比男性的小时工资低；工资低于当地最低工资标准与女性正相关，女性工资比男性低于当地最低工资标准的概率更大；工资拖欠与女性正相关，女性比男性更有可能遇到工资拖欠的情况。而劳动合同签订状况，参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险以及无偿加班的情况，与性别并不存在显著的相关关系。

表 3 中国城市劳动力市场性别差异的相关性分析

变量	失业	月工资	小时工资	工资低于当地 最低工资标准	工资拖欠	未签订劳动合同
性别 (女性=1)	0.0456 *** (0.0001)	-0.1642 *** (0.0000)	-0.1184 *** (0.0000)	0.0552 *** (0.0000)	0.0394* (0.0066)	-0.0083 (0.5441)
变量	参加基本 养老保险	参加基本 医疗保险	参加失业 保险	参加工伤 保险	无偿加班	
性别 (女性=1)	-0.0052 (0.6507)	-0.0025 (0.8281)	0.0038 (0.7389)	-0.0042 (0.7149)	-0.0055 (0.8365)	

资料来源：根据 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到。

注：括号内为 p 值；***、**和* 分别表示在 1%、5%和 10%的水平上显著。

从相关性分析可见，中国城市劳动力市场的性别不平等主要存在于工作机会、工资水平和工资权益保障方面，女性在失业、月工资、小时工资、工资低于当地最低工资标准和工资拖欠方面，与男性存在显著差异，处于不利地位；但是在签订劳动合同、参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和工伤保险方面，女性与男性并不存在显著差异。

五、女性劳动力市场表现的影响因素分析

女性赋权是国际发展领域的重要理念。1995 年联合国第四次世界妇女大会之后，国际社会从关注“女性现状”和“性别不平等”，转为关注“性别平等”和“女性赋权”^[20]。

女性赋权的涵义不仅在于揭示女性与男性之间存在的差距，更致力于赋予女性权利，消除性别差距和实现性别平等。性别平等与女性赋权是联合国 2030 可持续发展 17 个目标之一；而其他目标如消除贫困、推动教育发展、促进就业和构建包容性社会，也包含了女性赋权及性别平等的内容^[21]；让女性获得教育、保健、体面工作并参与政治经济决策，有利于促进经济可持续发展。

因此，本文在揭示了中国城市劳动力市场的性别差异之后，进一步分析造成这些差异的原因，以探索从哪些方面赋权女性、推动性别平等。根据联合国 2030 年可持续发展议程中关于性别平等和女性赋权的目标，消除劳动力市场的性别差异，应实现以下几方面的女性赋权，包括消除性别歧视、实现充分就业、同工同酬、权益保障、经济政治参与、促进公平和高质量的教育获得。因此，本文选择失业概率、工资水平、工资保障、工资拖欠等作为劳动力市场性别平等的衡量指标，并对这些指标的可能影响因素如性别、教育、户籍、工会等进行回归分析，以判断是否存在性别歧视，以及在教育、户籍改革、工会参与等方面赋权女性能否对其劳动力市场表现产生积极影响。

如前所述，女性在失业、工资水平、工资低于当地最低工资标准和工资被拖欠方面，与男性存在较为显著的差异，而在其他方面与男性并没有显著差异。月工资与小时工资均是衡量收入水平的重要指标，由于小时工资去除了由工作时间差异带来的收入差异，在衡量收入水平方面更为精确，因此，本文在分析中使用小时工资作为收入的衡量指标。

本文分别以是否失业、小时工资对数、工资是否低于当地最低工资标准和工资是否被拖欠为因变量，以年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质、单位是否有工会等为自变量，控制工作单位类型、行业和所在城市等因素，分别对全样本和女性样本进行回归分析，相关变量的描述性统计如表 4 所示。

1. 失业的影响因素

对包括男性和女性在内的全样本的回归结果显示，性别是影响失业的显著性因素，女性比男性更容易失业。如表 5 所示，在年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质等条件相同的情况下，控制了所在城市的影响，女性失业的概率比男性高 0.87%。这种在控制了人力资本等因素的影响之后仍然存在的性别差异，可视为由性别歧视造成的。

对女性样本的回归结果显示，年龄、受教育年限、婚姻状况对女性失业有显著影响（见表 5）。具体而言：①年龄与失业负相关，随着年龄的增长，女性失业的概率会下降。在其他条件相同的情况下（下

变量	全样本	女性
因变量		
是否失业（是=1）	0.0168	0.0241
小时工资对数	3.1568	3.0395
工资是否低于当地最低工资标准（是=1）	0.0410	0.0506
工资是否被拖欠（是=1）	0.0452	0.0539
自变量		
性别（男性=1）	0.5766	-
年龄（岁）	38.95	37.05
年龄平方	1621.85	1456.22
受教育年限（年）	12.88	12.88
婚姻状况（已婚=1）	0.8218	0.8100
户口性质（农业=1）	0.2554	0.2500
单位是否有工会（有=1）	0.3344	0.3172

资料来源：根据 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到。

表 5 劳动力市场表现影响因素的回归分析结果

变量	模型 (1)		模型 (2)		模型 (3)		模型 (4)	
	因变量: 是否失业 (是=1) (logit 模型, 汇报边际效应)		因变量: 小时工资对数 (OLS 模型)		因变量: 工资是否低于当地 最低工资标准 (是=1) (logit 模型, 汇报边际效应)		因变量: 工资是否被拖欠 (是=1) (logit 模型, 汇报边际效应)	
	全样本	女性	全样本	女性	全样本	女性	全样本	女性
性别 (男性=1)	-0.0087*** (0.0023)		0.2288*** (0.0138)		-0.0107*** (0.0025)		-0.0138 (0.0084)	
年龄	0.0001 (0.0002)	-0.0011*** (0.0003)	0.0405*** (0.0054)	0.0361*** (0.0085)	0.0012*** (0.0001)	-0.0013*** (0.0003)	(0.0004)	-0.0006 (0.0009)
年龄平方			-0.0005*** (0.0001)	-0.0005*** (0.0001)				
受教育年限	-0.0008*** (0.0004)	-0.0014*** (0.0007)	0.0688*** (0.0025)	0.0623*** (0.0036)	-0.0332*** (0.0004)	-0.0048*** (0.0008)	0.0013 (0.0014)	0.0008 (0.0023)
婚姻状况 (已婚=1)	0.0092*** (0.0038)	0.0250*** (0.0064)	0.1437*** (0.0216)	0.0594* (0.0298)	-0.0191*** (0.0061)	-0.0166 (0.0012)	0.0104 (0.0101)	0.0142 (0.0170)
户口性质 (农业=1)	-0.0027 (0.0032)	0.0034 (0.0047)	-0.0549*** (0.0162)	-0.0425* (0.0231)	-0.0061 (0.0039)	-0.0049 (0.0058)	-0.0002 (0.0100)	0.0033 (0.0156)
单位是否有 工会 (有=1)			0.1185*** (0.0183)	0.1271*** (0.0260)	-0.0037*** (0.0016)	-0.0103*** (0.0047)	0.0086 (0.0079)	0.0110 (0.0129)
单位类型			控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业			控制	控制	控制	控制	控制	控制
所在城市	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项			0.9225*** (0.1177)	1.1528*** (0.1778)				
R ²			0.3835	0.4524				
观测值	7386	3127	7091	2992	6979	2793	2141	972

资料来源: 根据 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到。

注: 括号内为标准误; **、*和^{*} 分别表示在 1%、5%和 10%的水平上显著。

同), 女性年龄每提高 1 岁, 失业的概率会下降 0.11%。②受教育年限的提高有利于降低失业概率, 对女性找到工作有显著的正向影响。受教育年限每提高 1 年, 失业的概率会下降 0.14%。③婚姻状况与失业显著相关, 已婚女性劳动者的失业概率比未婚女性高 2.50%。这反映出, 在工作机会方面, 在同等条件下, 已婚女性处于不利地位。回归结果显示, 户口性质对女性失业没有显著影响。

简言之, 同等条件下, 女性失业的概率高于男性。对女性而言, 同等条件下, 年龄越大, 失业概率越低; 受教育年限越长, 失业概率越低; 已婚者失业概率高于未婚者。

2. 小时工资的影响因素

对全样本的回归结果显示, 性别是影响小时工资的显著性因素。在同等条件下, 女性比男性的小时工资低 22.88% (见表 5)。这种在控制了影响劳动力生产率的个人特征之后, 由劳动力的特殊身份 (如性别、种族和户籍等) 造成的工资差异, 被称为工资歧视。本文对工资方程的分解表明, 歧视是造成性别工资差异的重要因素。在工资方程回归的基础上, 本文利用 Blinder-Oaxaca 分解^[22], 将女性和男性的工资差距分解为两部分, 第一部分是由于两类劳动者各解释变量的禀赋或存量差异所产生的差距, 第二部分是由两类劳动者各解释变量的回归系数的差异所产生的收入差距。第二部分被称为是不可解释的部分, 表示具有相同个人特征的两类劳动者却得到不同的收入, 通常被解释为市场对低收入群体如女性的歧视。本

文对小时工资收入回归方程进行的分解表明，女性和男性劳动者的工资差距中，只有1.08%可以由女性劳动者的受教育水平等禀赋因素解释；98.92%则是由工资影响因素的系数差异决定的，即市场对女性劳动者的歧视导致的（见表6）。其他相关研究也印证了歧视是造成性别工资差异的主要原因，有研究显示，性别工资差异中可以由个人禀赋差异解释的部分占6.95%，而剩余的93.05%属于不可解释的部分，在不可解释的部分中，歧视因素占主要成分^[7]。

对女性样本的回归结果显示，年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质、单位是否有工会等因素，不同程度地影响着女性的小时工资水平（见表5）。具体而言：

①年龄对女性小时工

资收入有显著的正向影响。年龄每增加1岁，女性小时工资会增加3.61%。年龄平方项的系数为负，说明年龄跟小时工资之间呈倒“U”型关系，即年龄达到一定阶段以后，小时工资会下降。②受教育年限与小时工资正相关，受教育年限每增加1年，女性小时工资会提高6.23%。对此的一个解释是，较高的受教育程度有助于女性进入收入水平高以及性别歧视程度较低的行业和部门^[5]。③婚姻状况对女性劳动者小时工资有显著影响，在同等条件下，已婚女性的小时工资比未婚女性高5.94%。相关研究同样证实，已婚女性劳动者工资相对较高^[23]。这说明，已婚女性在劳动力市场工资决定方面处于较为有利的地位，未婚女性则处于劣势。④户口性质与小时工资显著相关，农业户口对女性劳动者的小时工资有显著的负向影响。在其他因素不变的情况下，农业户口女性比非农户口女性的小时工资低4.25%。这表明，农业户口女性劳动者在工资决定中处于不利地位。⑤单位是否有工会与小时工资收入正相关，单位有工会的女性劳动者小时工资比单位没有工会的女性高12.71%。这一发现与一些相关研究的结论也非常类似，一项基于全国12个城市1268家企业调查数据的研究发现，工会对工资具有显著的正向影响，有工会的企业要比没有工会的企业平均工资高12.0%^[24]。

如前所述，女性小时工资不仅受性别歧视的影响，还受到年龄、受教育年限、婚姻状况的影响，同时户口性质和单位工会组织建设对女性小时工资也有较为显著的影响。消除这些方面对女性的不利影响，有利于提高女性劳动者的工资水平，缩小劳动力市场的性别工资差异。

3. 工资低于当地最低工资标准的影响因素

最低工资标准是国家为了保护劳动者的基本生活，在劳动者提供正常劳动的情况下，强制规定用人单位必须支付给劳动者的最低工资报酬。《劳动法》第四十八条规定，国家实行

表6 小时工资性别差距的分解结果

变量	可解释部分（禀赋/存量差异）		不可解释部分（系数差异）	
	数值	比例（%）	数值	比例（%）
收入对数差（0.2038）	0.0022	1.08	0.2016	98.92
贡献因素				
受教育年限	-0.0036	-1.7664	0.1602	78.6065
年龄	-0.0134	-6.5751	-0.1508	-73.9941
婚姻状况	0.0067	3.2875	0.1825	89.5486
户口	-0.0013	-0.6379	-0.0063	-3.0913
其他	0.0138	6.7713	0.0160	7.8508

资料来源：根据2016年中国城市劳动力调查数据计算得到。

注：贡献因素中系数为负表明该贡献因素是缩小差距的因素；系数为正，表明是扩大差距的因素。

最低工资保障制度，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。对全样本的回归结果显示，女性工资低于当地最低工资标准的概率显著高于男性。在年龄、受教育年限等个人特征相同的条件下，控制了单位类型、行业和所在城市的影响，女性工资低于当地最低工资标准的概率比男性高 1.07%（见表 5）。这意味着，女性的最低工资权益保障状况要差于男性。

对女性样本的回归结果显示，年龄、受教育年限、单位是否有工会，对女性工资是否低于当地最低工资标准有显著影响（见表 5）。具体而言：①年龄越大，女性劳动者工资收入低于当地最低工资标准的概率越小。年龄每增加 1 岁，工资低于当地最低工资标准的概率会降低 0.13%。这说明，在最低工资权益保障方面，年龄小的女性劳动者处于不利地位。需要指出的是，年龄变量的系数在全样本回归中也是显著的且方向为正，这可以理解为年龄对男性和女性“工资是否低于当地最低工资标准”的作用是相反的，且对男性的正向影响作用更大。②受教育年限越高，女性劳动者工资低于当地最低工资标准的概率越低。女性劳动者受教育年限每提高 1 年，其工资低于当地最低工资标准的概率会下降 0.48%。③单位有工会的女性劳动者比单位没有工会的女性劳动者，工资低于当地最低工资标准的概率低 1.03%。回归结果也显示，婚姻状况和户口性质对女性劳动者工资收入低于当地最低工资标准没有显著影响。

4. 工资拖欠的影响因素

《劳动合同法》第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。在没有任何合法、合理原因下的拖欠员工工资行为属于无故拖欠工资，是侵犯劳动者合法权益的行为。在中国劳动力市场上，拖欠工资的行为仍然时有发生，而且女性被拖欠工资的情况更为严重。

对全样本的回归分析显示，性别变量的回归系数并不显著，表明性别对工资拖欠没有显著影响；对女性样本的回归结果显示，年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质、单位是否有工会这些变量的回归系数也都不显著，表明这些变量对工资拖欠也没有显著影响（见表 5）。

这表明，中国城市劳动力市场上男性和女性在工资拖欠方面的差异，并不是由于性别本身的原因造成的，也不是由于劳动者自身的年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质以及单位是否有工会等原因造成的，而是由于这些因素之外的其他原因造成的。这其中的具体原因，需要进行进一步的研究。

六、缩小劳动力市场性别差异的建议

本文的相关性分析表明，中国城市劳动力市场的性别差异，主要表现在就业机会、工资水平和工资权益保障方面，而女性在签订劳动合同、参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和工伤保险方面，与男性并不存在显著差异。因此，提高女性的就业机会和工资水平，加强对女性的工资权益保障，是当前缩小中国城市劳动力市场性别差异的重要领域。“女性赋权”是缩小劳动力市场性别差异、建立更加公平有效的劳动力市场的重要途径。

“女性赋权”的实现需要构建公平、包容和平等的制度环境^[16,18]。在中国的城市劳动力市场中,年龄、受教育年限、婚姻状况、户口性质、单位是否有工会等因素,不同程度地影响着女性的劳动力市场表现。

女性赋权和经济发展之间存在较为密切的关系,但经济发展本身并不必然导致性别差异的缩小和女性赋权的实现。杜芙若(Duflo)指出,贫穷、欠发展和机遇的缺失会加强男性和女性之间的不平等,而经济发展可以减少贫困,改善所有人的境遇和福利,在这一过程中,女性的境遇进步比男性可能更为明显;但同时经济发展本身并不必然导致男性和女性之间的完全平等,因此,为保障性别平等,适当的政策干预是必要的^[25]。针对造成劳动力市场性别差异的原因,要从多个方面积极施策、综合治理。应高度重视、应对和预防劳动力市场对女性劳动者的性别歧视、年龄歧视、婚姻状况歧视、户籍歧视,建议通过法治建设、舆论引导、保障覆盖、教育和组织建构五个维度赋权女性,构建性别友好型的经济社会环境。

1. 法律赋权,消除劳动力市场中的性别歧视和年龄歧视

性别歧视在劳动力市场中有多种表现,如对女性提出更为严苛的就业条件、降低女性的工资报酬、行业和职位性别隔离等。性别歧视是多重经济社会因素长期影响的结果,单靠社会自发力量难以有效解决,通过构建包容性法律政策体系赋予女性更多的权利,是解决性别歧视不可或缺的手段^[26]。正如联合国2030年可持续发展议程中提出的,要在全球消除对女性一切形式的歧视,采用和加强合理的政策和推动有执行力的立法,促进性别平等,增强妇女和女童权能。

在城市劳动力市场中,女性往往遭受基于性别和年龄的双重歧视。本文的回归分析显示,在控制了相关因素的影响之后,女性在就业机会、工资水平和工资权益保障方面,仍显著差于男性,性别歧视较为明显。本文的回归分析还显示,在同等条件下,年龄越小的女性其工资低于当地最低工资标准的可能性越高。这表明,在最低工资权益保障方面,年龄小的女性劳动者处于相对不利地位,对女性劳动者存在一定的年龄歧视,消除年龄歧视对女性最低工资权益的保障具有重要意义。

应积极构建和完善相关法律体系并加强执法,消除对女性劳动者的性别歧视和年龄歧视。2007年《就业促进法》出台,明确提出消除就业歧视,保障妇女享有与男性平等的劳动权利,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。近年来,尽管中国的劳动力市场性别平等取得了较大进展,但仍存在明显的性别歧视,应当进一步加强执法和监督检查,对女性劳动者和用人单位加强法律知识宣传,增强女性劳动者权利意识,对女性进行法律赋权。建议设立专门的监管机构,监管就业歧视。现阶段,可在劳动监察机构内部设立专门的反就业歧视部门,负责对性别歧视和年龄歧视的监察。

在法治建设方面,尽管《劳动法》、《就业促进法》和《妇女权益保障法》等一系列法律制度对性别歧视和年龄歧视等问题有所涉及,但只是一些原则性规定,没有明确监督职责和惩处机制。建议将针对就业歧视的专项立法纳入国家立法规划中,制定有关性别歧视和年龄歧视的条款,明确反对性别歧视和年龄歧视的责任和相关的惩处机制。扩大就业歧视的立法和监管范围,从就业阶段扩大到求职阶段,从工资歧视扩大到求职申请、工资报酬、休息

休假、社会保险、劳动保护、职业培训等方面，并重点在就业机会和失业、工资水平和工资权益保障三个领域加强对女性的保护，缩小劳动力市场性别差异。

2. 舆论赋权，消除劳动力市场中的婚姻歧视

本文的回归结果表明，婚姻状况对女性有较为复杂的影响。在工资收入方面，与未婚女性相比，在同等条件下，已婚女性小时工资更高，城市劳动力市场工资决定中，未婚女性处于相对不利地位。而在就业机会的获得方面，已婚女性处于不利地位，其中原因在于，用人单位担心女性因生育和照料带来的雇佣成本的增加，这体现了社会对女性多重角色期待的冲突，即生产性角色（参与就业和生产活动）与社会再生产角色（生育和照料）之间的冲突。

大众传媒中显性的和隐藏的性别意识和婚姻观念，影响和塑造着社会舆论环境，性别规范和性别角色期待与分工不仅为社会所接受，也在舆论环境的影响下，被女性接受和内在化。要加大对舆论的引导和监督，尤其是对大众传播媒介中关于性别平等意识和性别平等报道的监督。应通过媒体和舆论的力量，抵制和消除传统性别观念和婚姻观念对女性就业带来的消极影响，努力为女性就业创造良好的社会环境。提高权利平等意识和参与意识是实现女性赋权的重要途径，应通过外部力量的引导，积极发挥舆论的作用，唤醒和提升女性的性别平等意识（awareness raising）。

当前，数字报纸、数字杂志、手机网络等多种形式的传播媒介蓬勃发展，为女性舆论赋权提供了新契机。相关部门应将新媒体纳入促进女性发展的公共政策工具体系，就业和社会保障部门、妇联、工会等部门应借助网站和微信平台，构建性别友好型的话语体系，反对和驳斥针对女性年龄和婚姻状况的具有性别歧视色彩的舆论和宣传。

3. 保障赋权，加强对农业户口女性劳动者的保护

与非农户口女性劳动者相比，农业户口女性劳动者在工资决定中处于不利地位。本文的分析表明，农业户口对劳动者工资收入水平有较为显著的影响。同等条件下，农业户口女性劳动者的小时工资比非农户口女性劳动者小时工资低 4.25 个百分点。这表明中国城市劳动力市场的工资决定中，存在一定的户籍歧视。

户籍歧视是中国劳动力市场的一个重要挑战，农业户口女性劳动者在工资决定方面仍处于相对不利地位。造成这种状况的原因，往往是一些地方政府为保护城市本地劳动者就业，规定某些行业和工作岗位只限于招用本地非农劳动者；也有一些用人单位“同工不同酬”，对农业户口劳动者提供相对非农户口劳动者较低的工资。应完善劳动、司法和社会保障等部门的职责，在法治建设中，应注意增补农业户口劳动者的合法权益。

消除户籍歧视的重心，在于切实保障农业户口劳动者“同工同酬”的基本劳动权利。要推动形成平等竞争、城乡统一的劳动力市场，打通农民工职业发展的通道，夯实城乡劳动者“同工同酬”的制度基础。国有企业和机关事业单位，要在雇佣农业户口劳动者过程中作“同工同酬”的表率。外来劳动力集中的地区，应设立专门机构提供法律维权服务，对“同工同酬”权利遭侵害的农业户口劳动者提供帮助。

4. 教育赋权，促进女性人力资本水平的提高

受教育程度是人力资本的重要标志，是影响女性劳动者劳动力市场表现的重要因素。本

文的回归分析表明,受教育年限的提高有利于增加女性劳动者的就业机会、提高女性的工资水平和实现最低工资权益保障。加强人力资本投资、提高劳动者受教育水平,是提高女性工资水平、改善女性的劳动力市场处境、缩小劳动力市场性别差异的重要途径。女性享有与男性平等的教育权利,这既是女性得以发展的基本权益,也是促进性别平等的基本条件。

改革开放以来,女性在受教育机会方面与男性差异日益缩小,女性受教育程度显著提高,重视女性教育已经成为全社会的共识。但是,女性与男性相比在教育方面仍存在一定的差距。相关研究发现,女性的受教育水平,尤其是在农村地区,受多重因素的影响,既包括个人意愿、自信心和学习能力,也包括家庭层面的家庭收入状况、父母对教育重要性的认知、家庭内部角色分工、家庭劳动力需求、经济资源和受教育机会的分配,而在社会层面上,学校、交通等基础设施建设以及一些根深蒂固的性别观念和性别歧视也深刻地影响着女性的受教育机会^[27]。应当积极推广性别平等意识,注重在儿童成长的早期阶段对女孩自信的培养,应根据不同地区面临的问题,精准提升女性受教育水平。在农村地区,建议通过提供入学低息贷款和普及校车等基本公共服务,给予农村地区尤其是低收入家庭倾斜性政策支持;在城市地区,注重提升郊区和外来务工人员聚居区女童的受教育水平,推动教育性别平等、城市本地户籍儿童和外来儿童平等,提升整体受教育水平。

5. 组织赋权,加强用人单位的工会建设

在其他条件相同的情况下,单位设有工会的女性,其小时工资高于单位没有工会的女性,工资低于当地最低工资标准的概率也会显著低于单位没有工会的女性。因此,加强用人单位工会建设、提高工会覆盖面,能够有效提升女性劳动者的工资水平,更好地保障其最低工资权益。

工会是维护女性劳动者合法权益和特殊利益的重要组织。按照《工会法》的规定,在中国境内的企业、事业单位、机关中的劳动者,都有依法组织和参加工会的权利。应当进一步加强用人单位的工会建设,提高工会组织和工会工作覆盖面,积极发展工会会员,鼓励女性加入工会和参与工会工作,并增强工会对女性劳动者的吸引力,帮助女性职工解决实际困难,以提高工会服务的质量和有效性。

工会工作的开展要跟上时代步伐,创新方式方法,拓展新的服务平台。职工获取信息、表达意见的途径越来越多地依靠互联网,工会应充分利用网络平台服务职工。建议在女性比较集中的行业,组建行业性工会。应考虑以社区或街道为单位组建工会,发挥基层组织在代表劳动者和保护劳动者权益中的作用。工会女职工组织应当设立专人或专门机构,处理相关业务,特别是对发生侵害妇女权益行为可能性较大的地区和行业进行重点监督。

参考文献:

- [1] 胡琦. 关于女性赋权研究的文献综述 [J]. 牡丹江大学学报, 2015 (11): 33-35.
- [2] ALTONJI J, BLANK R. Race and gender in the labor market [M] // ASHENFELTER O, CARD D. Handbook of Labor Economics. Vol. 3, Part C. North Holland: Elsevier Science, 1999: 3143-3259.
- [3] LANG K, LEHMANN J Y. Racial discrimination in the labor market: theory and empirics [J]. Journal of Economic Literature, 2012, 50 (4): 1-48.

- [4] 李实,马欣欣. 中国城镇职工的性别工资差异与职业分割的经验分析 [J]. 中国人口科学,2006 (5): 2-13.
- [5] 刘泽云. 女性教育收益率为何高于男性? ——基于工资性别歧视的分析 [J]. 经济科学,2008 (2): 119-128.
- [6] 邓峰,丁小浩. 人力资本、劳动力市场分割与性别收入差距 [J]. 社会学研究,2012 (5): 24-46.
- [7] 王美艳. 中国城市劳动力市场上的性别工资差异 [J]. 经济研究,2005 (12): 35-44.
- [8] 葛玉好,曾湘泉. 市场歧视对城镇地区性别工资差距的影响 [J]. 经济研究,2011 (6): 45-56.
- [9] 李实,宋锦,刘小川. 中国城镇职工性别工资差距的演变 [J]. 管理世界,2014 (3): 53-65.
- [10] 蒋永萍. 关注劳动力市场中的性别平等——“中国妇女就业论坛”综述 [J]. 妇女研究论丛,2003 (2): 51-58.
- [11] KUHN P, SHEN K. Gender discrimination in job ads: evidence from China [J]. The Quarterly Journal of Economics, 2013, 128 (1): 287-336.
- [12] 武中哲. 单位制变革与劳动力市场中的性别不平等 [D]. 上海: 上海大学,2007: 6.
- [13] 马焱,李龙. 照料老年父母对城镇已婚中青年女性就业的影响 [J]. 人口与经济,2014 (2): 39-47.
- [14] 杨慧. 全面二孩政策下生育对城镇女性就业的影响机理研究 [J]. 人口与经济,2017 (4): 108-118.
- [15] CHARMES J, WIERING A S. Measuring women's empowerment: an assessment of the gender-related development index and the gender empowerment measure [J]. Journal of Human Development, 2003, 4 (3): 419-435.
- [16] ROWLANDS J. Empowerment examined [J]. Development in Practice, 1995, 5 (2): 101-107.
- [17] KABEER N. Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment [J]. Development and Change, 1999, 30 (3): 435-464.
- [18] ALSOP R, HEINSOHN N. Measuring empowerment in practice: structuring analysis and framing indicators [R]. World Bank Policy Research Working Paper, No. 3510, 2005.
- [19] GOLLA A M, MALHOTRA A, NANDA P, MEHRA R. Understanding and measuring women's economic empowerment: definition, framework and indicators [R/OL]. International Center for Research on Women (ICRW) Report (2011).[2018-03-16]. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>.
- [20] 瓦伦迪娜·M.莫甘达姆,鲁西·桑福特娃,毕小青. 测量妇女赋权——妇女的参与以及她们在公民、政治、社会、经济和文化领域内的权利 [J]. 国际社会科学杂志(中文版), 2006 (2): 203-226.
- [21] 李英桃. 二十年的成绩与挑战——联合国妇女地位委员会第59届会议观察与总结 [J]. 妇女研究论丛, 2015 (3): 104-112.
- [22] OAXACA R. Male-female wage differentials in urban labor markets [J]. International Economic Review, 1973, 14 (3): 693-709.
- [23] 陈昊. 婚姻对女性工资的影响: 升水还是诅咒? ——来自中国家庭收入调查的证据 [J]. 世界经济文汇, 2015 (2): 41-56.
- [24] 杨继东,杨其静. 工会、政治关联与工资决定——基于中国企业调查数据的分析 [J]. 世界经济文汇, 2013 (2): 36-49.
- [25] DUFLO E. Women empowerment and economic development [J]. Journal of Economic Literature, 2012, 50 (4): 1051-1079.
- [26] 谢治菊. 社会排斥型差等正义批判及其矫正——以劳动就业中的性别歧视为例 [J]. 山东社会科学, 2015 (9): 84-90.
- [27] 王永洁. 农村女性本地就业与家庭照料的新变化及其含义——基于山东省三地企业的田野调查研究 [J]. 社会发展研究, 2017 (4): 164-180.

[责任编辑 方志]