

WOGUO ZHIYE XINGBIE GELI CEDU YANJIU

我国职业 性别隔离测度研究

杨定全 徐枫魏 著



合肥工业大学出版社
HEFEI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

我国职业性别隔离测度研究

杨定全 徐枏巍 著

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国职业性别隔离测度研究/杨定全,徐枋巍著. —合肥:合肥工业大学出版社,2016. 11

ISBN 978 - 7 - 5650 - 3082 - 6

I. ①我… II. ①杨…②…徐 III. ①职业社会学—性别差异—研究—中国 IV. ①D669. 2②C913. 14

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 277252 号

我国职业性别隔离测度研究

杨定全 徐枋巍 著

责任编辑 李克明 冷桥勋

出版 合肥工业大学出版社

版次 2016 年 11 月第 1 版

地址 合肥市屯溪路 193 号

印次 2016 年 11 月第 1 次印刷

邮编 230009

开本 710 毫米×1010 毫米 1/16

电话 总编室:0551-62903028

印张 13

市场营销部:0551-62903198

字数 200 千字

网址 www. hfutpress. com. cn

印刷 安徽联众印刷有限公司

E-mail hfutpress@163. com

发行 全国新华书店

ISBN 978 - 7 - 5650 - 3082 - 6

定价: 30. 00 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社市场营销部联系调换。

前 言

男女平等是我国的一项基本国策,男女就业平等是实现男女平等最重要的核心内容。就业是民生之根本,是个人自我价值实现和自我完善的重要方式,是女性实现经济独立及获得自身全面发展的基本保障,也是一个国家合理配置社会资源的重要体现。自建国以来,我国政府对就业工作极其重视,始终把就业作为国民经济和社会发展重要的政治任务,政府广泛调动社会各种资源,积极促进全民就业,并将就业作为考核政府部门和各级领导的重要指标。长期以来,我国对于就业的关注主要集中于总体就业规模及其总体就业率,而对职业性别分布失衡的问题关注和治理不足。在国民经济许多领域产生了大量男性职业和女性职业,男性和女性过度聚集于某些职业,导致两性在就业机会、职业地位、职业收入、职业发展等方面存在较大的差异。

我国社会经济中广泛存在职业性别隔离,但人们对这一问题缺乏足够的警觉和认识。目前,我国政府和社会对于职业性别隔离仍然缺乏足够的重视,在政策制定和执行中缺乏社会性别意识主流,所制定的性别政策过于片面化和碎片化,在一定程度上加深了女性就业的困境。而社会大众则自觉、不自觉“理所当然”地把职业性别隔离当作一种“正常”的社会现象。在当今语境下,新闻媒体仍然是我国性别不平等观念最大的制造者和传播者。而被隔离的职业群体也缺乏足够的自醒意识和法律意识,被迫接受这一不公平的社会现实。职业性别隔离的产生有其深刻的历史原因、社会原因和个人原因,但其本质是某一性别群体受到不公平的对待,在社会政治、经济、文化发展中处于被歧视的地位。一个社会的繁荣和发展长期建立在忽视和损害某一性别群体权益之上的行为都是极不道义的,任何一个正义、公平、

良知的社会都应正视职业性别隔离问题,使每一社会群体能平等发展和分享社会文明发展成果。本书基于1982—2011年间的大样本数据,对我国职业性别隔离的现状、程度、成因及发展趋势进行深入分析,并在此基础上提出了治理职业性别隔离的政策建议及对策措施,对于促进我国人力资源的优化配置和合理使用、树立和谐的就业理念、实现人力资源大国向人才资源强国的转变等都具有积极意义和参考价值。本书主要内容和创新点如下:

(1)对我国职业性别分布现状进行了系统分析。通过对1982—2011年我国行业、区域、职业等多层次、多维度的分析后发现:近年来我国城镇单位女性总体就业比例持续下降,在劳动力市场中未能获得与男性平等就业的机会,职业性别隔离正呈进一步上升趋势。女性在核心职业及一般行政事务职业中代表性过低,在这些拥有较多社会资源、较高职业声誉的职业中与男性存在较大的发展差距。女性主要集中于生产、服务类的职业中,男性在国家政治、经济、文化中具有支配地位,女性与男性的职业发展存在较大的差距。

(2)对我国职业性别隔离进行了多方法多维度测度。运用D指数、 D_s 指数、 I_p 指数、 O_s 指数及A指数等5种职业性别隔离的测度方法,从行业视角、区域视角、职业小类视角及国际产业视角多维度多视角进行了测度分析。通过大样本的研究,获得了五份职业性别隔离指数表:1994—2011年我国行业性别隔离指数表、2003—2010年我国31个省份的行业性别隔离指数表、2003—2010年我国四大经济区域的行业性别隔离指数表、1982—2010年四次普查年份的164种非农职业性别隔离指数表、2003—2008年10个主要国家的国际产业性别隔离指数表。并对5种职业性别隔离测度方法进行了检验,为职业性别隔离的后续研究提供了借鉴和参考。多种方法测度结果表明我国职业性别隔离总体较低,但目前正呈进一步扩大趋势。男性职业的数量要远多于女性职业,职业性别隔离通常会在生理、技术、观念等方面对另一性别群体构成准入壁垒。国际产业性别隔离测度结果表明我国职业性别隔离与世界主要国家相比程度较低,美国、日本、德国、法国、英国、加拿大、韩国等发达国家间的职业性别隔离度相对较小且具有较高的稳定性,而印尼、埃及、中国等发展中国家的职业性别隔离指数波动较大。

(3)构建了基于证据推理的多方法综合测度模型。为了对职业性别隔

离测度方法更进一步研究,本书对影响D指数、 D_s 指数、 I_p 指数、 O_x 指数及A指数测度效果的准则要素进行了深入分析。不同的测度方法对于组成均等、规模不变、性别对称、转换原则、职业规模不变、性别组成不变等准则要素满足的程度不同,且在实际的测度过程中这些准则要素的影响是难以确定的。证据推理是解决此类不确定评估的有效方法。本书基于证据推理理论,构建了职业性别隔离多方法综合测度模型,利用证据推理理论中的递归合成法则对这些准则要素进行了信息融合,并利用IDS软件对我国省市行业性别隔离及国际产业性别隔离进行了分析,结果表明多方法综合测度模型具有一定的有效性和合理性,能更好地反映职业性别隔离的程度。

(4)提出了多元主体共同参与的职业性别隔离综合治理体系。职业性别隔离作为一种复杂的社会现象而长期存在,有其深刻的社会、经济、文化成因。职业性别隔离的治理是一项长期而庞大的系统工程,需要真正将社会性别意识纳入社会发展主流,充分发挥多元主体的积极性,构建政府、企业、个人、工会、教育培训机构、民间组织、宣传媒体等多元主体共同参与的综合治理体系,实现女性和男性的平等就业和平等发展,使每一社会群体都能分享社会文明发展成果。

杨定全 徐松巍

2016年10月

目 录

第一章 绪 论	(001)
一、研究背景	(001)
1. 男性职业数量众多	(001)
2. 女性核心部门边缘化	(002)
3. 职业性别的流动受阻	(002)
4. 职业性别隔离的广泛性	(003)
二、研究目的及意义	(003)
1. 研究目的	(003)
2. 研究意义	(004)
三、国内外研究现状	(005)
1. 国外研究现状	(005)
2. 国内研究现状	(006)
3. 现有研究不足	(011)
四、研究思路、内容及方法	(012)
1. 研究思路	(012)
2. 研究内容	(013)
3. 研究方法	(015)
第二章 职业性别隔离的相关理论	(017)
一、相关概念的界定	(017)
1. 职业	(017)
2. 职业性别	(019)

3. 职业隔离	(019)
4. 职业性别隔离	(020)
二、职业性别隔离的表现	(021)
1. 拥挤的男性职业	(021)
2. 拥挤的女性职业	(023)
3. 职业就业的差异	(024)
4. 职业收入的差异	(025)
5. 职业地位的差异	(026)
6. 职业发展的差异	(027)
三、职业性别隔离的类型	(028)
1. 职业性别的水平隔离	(028)
2. 职业性别的垂直隔离	(028)
四、职业性别隔离的理论解释	(029)
1. 社会化理论	(029)
2. 统计性歧视理论	(030)
3. 就业排挤理论	(030)
4. 人力资本理论	(031)
5. 个人偏见歧视理论	(031)
6. 双重劳动力市场歧视理论	(032)
五、职业性别隔离的后果	(033)
1. 对收入的影响	(033)
2. 对个人及家庭的影响	(034)
3. 对职业发展的影响	(034)
4. 对社会资源配置的影响	(035)
5. 对社会公平公正的影响	(035)
六、职业性别隔离的测度方法	(036)
1. 邓肯指数测度法	(036)
2. 标准化的邓肯指数测度法	(037)
3. 卡梅尔—麦克拉克伦指数测度法	(038)
4. 关联指数测度法	(039)

5. 平方根指数测度法	(040)
6. 测度方法的选择	(040)
第三章 我国职业性别的分布现状	(042)
一、研究目的	(042)
二、我国行业维度的性别分布状况	(043)
1. 行业性别的总体分布	(043)
2. 行业性别的门类分布	(045)
3. 行业性别的大类分布	(051)
4. 行业性别分布的结论	(052)
三、我国区域维度的性别分布	(053)
1. 职业性别的省市分布	(053)
2. 职业性别的行政区域分布	(055)
3. 职业性别的经济区域分布	(057)
4. 职业性别区域分布的结论	(059)
四、我国职业维度的性别分布	(060)
1. 大类职业的性别分布	(060)
2. 中类职业的性别分布	(061)
3. 小类职业的性别分布	(065)
4. 职业性别分布的结论	(069)
五、本章小结	(069)
第四章 职业性别隔离的多方法测度研究	(071)
一、研究目的	(071)
二、我国行业维度的性别隔离测度	(072)
1. 我国行业性别隔离的测度结果	(073)
2. 我国行业性别隔离测度结果的分析	(075)
3. 行业性别隔离测度结果的检验	(078)
4. 行业性别隔离的研究结论	(080)
三、我国区域维度的行业性别隔离测度	(081)

1. 省市行业性别隔离的测度	(081)
2. 经济区域行业性别隔离的测度	(085)
3. 区域职业性别隔离的检验	(090)
4. 区域间行业性别隔离的研究结论	(090)
四、我国职业维度的性别隔离测度	(091)
1. 我国职业大类性别隔离的测度	(092)
2. 职业小类性别隔离测度的结果	(093)
3. 职业小类测度结果的分析	(094)
4. 职业小类性别隔离的研究结论	(099)
五、国际产业维度的性别隔离测度	(100)
1. 国际产业性别的分布状况	(101)
2. 国际产业性别隔离测度的结果	(103)
3. 国际产业性别隔离测度结果的分析	(105)
4. 国际产业性别隔离测度结果的检验	(111)
5. 国际产业性别隔离的研究结论	(111)
六、本章小结	(113)
第五章 职业性别隔离综合集成测度法	(116)
一、研究目的	(116)
二、基于 AHP 的权重构建	(117)
1. 建立层次结构模型	(118)
2. 构造判断矩阵	(118)
3. 单排序的权向量及一致性检验	(120)
4. 层次总排序及一致性检验	(121)
三、基于证据推理的多方法综合测度模型	(123)
1. 基于 BPA 的数据一致化处理	(123)
2. 基于 ER 的综合测度模型	(130)
四、综合测度模型的检验及分析	(133)
1. 构造可视化模型	(134)
2. 参数设定及数值录入	(134)

3. 测度结果的分析	(137)
五、本章小结	(141)
第六章 我国职业性别隔离的治理	(143)
一、政府治理	(143)
1. 完善立法内容	(143)
2. 教育政策支持	(144)
3. 拓展就业空间	(145)
4. 加强执法监察	(147)
5. 创新生育保险统筹方式	(148)
6. 男女共担的家庭养育模式	(149)
二、企业责任	(150)
1. 科学审视职位的性别需求	(150)
2. 遵守性别平等的法律法规	(150)
3. 创造公平公正的竞争环境	(151)
4. 提高员工的职业适应能力	(152)
5. 深化企业人文关怀的内涵	(153)
三、个人选择	(154)
1. 了解个人职业需求	(154)
2. 发挥个人职业优势	(154)
3. 做好个人职业规划	(155)
4. 坚定个人职业选择	(156)
5. 提升个人职业能力	(156)
四、教育培训的功能	(157)
1. 重视性别平等的教育	(157)
2. 培养性别平等的观念	(158)
3. 培养女性学专业人才	(159)
4. 增强专业技能和水平	(160)
5. 开展性别平等的交流	(160)
五、媒体宣传环境	(161)

1. 加强媒体自律意识 (161)

2. 传播性别平等观念 (162)

3. 加强政策执行监督 (163)

4. 建立媒体评估机制 (164)

六、本章小结 (165)

第七章 结论与展望 (168)

一、研究结论 (168)

二、研究展望 (170)

附 录 (172)

参考文献 (190)

第一章 绪 论

一、研究背景

男女平等是人类社会的永恒话题,也是我国的一项基本国策。男女就业平等是实现男女平等最重要的核心内容。就业是民生之根本,关乎每个人的生存、发展及尊严,是个人实现自我价值和完善自我的重要方式,是男女实现经济独立及获得自身全面发展的基本保障,也是一个国家合理配置社会资源的重要体现。平等就业是一个民主法治国家公平对待其成员的基本要求,亦是社会公平正义最重要的显示器。自新中国成立以来,我国政府对就业工作极其重视,始终把就业作为国民经济和社会发展重要的政治任务,政府广泛调动社会各种资源,积极促进全民就业,并将就业作为考核政府部门和各级领导的重要指标。我国即使是在国民经济最为严峻的时期也仍然能保持一定的就业规模,充分说明了党和政府解决就业问题的勇气和决心。长期以来,我国的就业属于一种粗放型的就业方式,对于就业的关注主要集中于总体就业规模及总体就业率,而对职业性别分布失衡的问题关注和治理不足,在国民经济许多领域产生了大量男性职业(女性所占比例在30%以下)和女性职业(女性所占比例在70%以上),男性和女性过度聚集于某些职业,导致两性在就业机会、职业地位、职业收入、职业发展等方面存在较大的差异。其突出表现在以下四个方面:

1. 男性职业数量众多

男性职业的数量和比例远远超过女性职业。通过对1982年、1990年、2000年及2010年四次人口普查的职业分类研究发现,1982年我国294种小

类职业中,男性职业有142种,占全部职业的48.3%,女性职业有32种,占全部职业的10.9%;1990年我国有307种小类职业,男性职业有141种,占全部职业的45.9%,女性职业有36种,占全部职业的11.7%;2000年我国有408种小类职业,男性职业占146种,占全部职业数的35.8%,女性职业有19种,占全部职业的4.7%;2010年我国有408种小类职业,男性职业有139种,占全部职业的34.1%,女性职业有10种,占全部职业的2.5%。依据《中国劳动统计年鉴》资料,对2003—2011年间我国19种行业门类下的97种大类行业进行统计分析后发现,我国97种大类行业中竟没有一种女性行业,而男性行业数量达28种。

2. 女性核心部门边缘化

女性在核心部门和行政事务类职业中比例较低。从就业的部门来看,在国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人中,女性的比例始终处于同时期所有职业的最低水平。1982年女性在国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人中所占比例为10.38%,1990年为11.51%,2000年为16.75%,到2010年时已为25.11%,但女性在该职业中的代表性明显偏低,远低于50%的均衡水平,也未达到30%的临界水平。这表明国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人长期以来一直被男性垄断,而这些部门是一个国家最重要、最核心的部门,女性在该类职业的比例过低,反映了女性在国家重大事务中权力的旁落,处于被支配的从属地位。女性在一般行政事务中所占的比例也较低,我国女性在行政办事人员和有关人员中的比例1982年为24.47%、1990年为25.66%、2000年为30.26%、2010年为32.93%,尽管女性在该类职业中表现出缓慢上升趋势,但女性在这种拥有较多社会资源、职业声誉较高的行政类职业中的比例仍然与男性存在较大的差距。从职业的性别构成来看,女性主要聚集于商业,服务业,农、林、牧、渔、水利等职业。

3. 职业性别的流动受阻

我国出现职业性别固化的迹象。通过对1982年、1990年、2000年和2010年四次人口普查中职业的分析,发现男性职业中船舶指挥和领航人员、公路运输机械设备操作及有关人员、矿物开采工、消防人员、人民警察和治安保卫人员、建筑工程人员、矿业工程技术人员、中国共产党中央委员会和地方各级组织负责人、国家机关及其工作机构负责人、企事业单位及其工作

机构负责人、护林人员、工业管理技术人员、检察官等 37 种职业性别构成极其稳定。这些职业在 1982 年、1990 年、2000 年和 2010 年等四次人口普查中女性比例始终在 30% 以下,从 1982—2010 年近 30 年的时间里女性都难以大量进入这些男性职业。与之相对应的女性职业中也有幼儿教师、护理人员、保育家庭服务人员、纺纱工、织布工、针织工、裁剪缝纫人员等 7 种职业,性别构成也极其稳定,这些职业在近 30 年的时间里女性比例始终在 70% 以上。这表明男性职业和女性职业间已产生了职业固化的迹象,职业间的性别流动已受到了明显的阻碍。

4. 职业性别隔离的广泛性

我国社会经济生活中广泛存在职业性别隔离。目前,我国政府和社会对于职业性别隔离仍然缺乏足够的认识,在政策制定和执行中缺乏社会性别意识主流,所制定的性别政策过于片面化和碎片化,在一定程度上加深了女性就业的困境。而社会大众则自觉、不自觉“理所当然”地把职业性别隔离当作一种“正常”的社会现象。在当今语境下,新闻媒体仍然是我国性别不平等观念最大的制造者和传播者,“眼球经济”“美女经济”等歧视女性、污辱女性、消费女性的现象还大量存在,而被隔离的职业群体也缺乏足够的自省意识和法律意识,被迫接受这一不公平的社会现实。职业性别隔离的产生有其深刻的历史原因、社会原因和个人原因,但其本质是某一性别群体受到不公平的对待,在社会政治、经济、文化等发展中处于被歧视的地位。一个社会的繁荣和发展长期建立在忽视和损害某一性别群体权益之上的行为都是极不道义的,任何一个正义、公平、良知的社会都应正视职业性别隔离问题,使每一社会群体能平等发展和分享社会文明发展成果。

二、研究目的及意义

1. 研究目的

职业性别隔离主要研究的是职业性别分布失衡及职业性别流动的问题。本书研究目的是为了探究我国职业性别隔离的程度及其治理对策,实现人力资源的合理流动和优化配置,从而能够促进我国女性和男性的平等

就业和平等发展,共享人类社会的文明成果。而要实现这一目的需要解决以下四个方面的问题:(1)目前我国职业性别分布的现状如何?明确我国职业性别分布的基本现状,这是进行职业性别隔离测度和治理的前提与基础性工作。(2)目前我国职业性别隔离的程度如何?职业性别隔离作为一种社会现象广泛存在,其程度及其所产生后果的评估是治理职业性别隔离的重要依据。(3)怎样对我国职业性别隔离的程度进行有效测度?不同的职业性别隔离测度方法由于对测度准则要素的满足程度不同,所获得的测度结论也不太一致,采用科学的测度方法是正确评估职业性别隔离程度的关键。(4)如何解决目前我国职业性别隔离的问题?职业性别隔离的产生受到多种因素的影响,政府、企业、家庭、个人、教育培训机构、社会媒体、工会、女性 NGO 等都需要明确各自的责任,充分发挥多元主体参与的综合治理体系之功能,方能有效治理职业性别隔离。

2. 研究意义

职业性别隔离的产生既有人力资本质量差异的因素,也有社会文化等传统因素的影响,但无论是哪一方面的原因,其本质都是女性和男性未能充分实现平等就业和平等发展。职业性别隔离人为地将女性和男性限制在某些特定的行业和职业,严重制约了人力资源的合理流动和人才的优化配置,违背了“能岗匹配”这一人力资源管理的黄金法则,造成了社会资源特别是人才资源的巨大浪费,增加了人力资源流动的成本,加剧了阶层固化和矛盾,降低了党和政府在人民群众中的公信力。职业性别隔离会造成水平隔离效应和垂直隔离效应,导致女性收入下降和职业发展受阻。并且这种职业性别隔离所产生的效应是双向的,对男性也会产生一定的负面影响。职业性别隔离除了降低社会资源配置效率外,还阻碍了社会成员的权利公平、机会公平、过程公平和结果公平的实现,造成女性和男性在社会公正公平上的差异,影响社会的和谐与稳定。我国社会长期以来一直存在各种形式的职业性别隔离,但这一问题并未引起人们足够的重视。我国从新中国成立以来,对于就业的关注主要集中于就业的总体规模及其总体就业率,而对于女性和男性的就业差异及其职业发展差异关注不足。目前,国内虽有大量的学者对我国职业性别隔离进行研究,但由于研究的样本较小,缺乏系统深入的研究,对于我国职业性别隔离的现状、程度、成因及对策还较模糊。本

书将基于 1982—2011 年的统计数据,对我国职业性别隔离的现状、程度、成因及发展趋势进行深入分析,并在此基础上提出解决问题的政策建议及对策措施。本书的研究将促进我国人力资源的优化配置和合理使用,加强不同行业、不同区域、不同部门、不同职业、不同职位间的相互了解和信任,在一定程度上消解因职业隔阂、职业隔离、职业歧视而形成的紧张的社会关系,树立和谐的就业理念,实现人力资源大国向人才资源强国的转变。

三、国内外研究现状

1. 国外研究现状

职业性别隔离是社会经济发展到一定阶段的产物。在工业革命之前,就早已出现职业性别隔离,但尚未引起人们足够的重视。随着工业化的不断发展,社会分工更加专业化,女性与男性在就业机会、职业地位及其薪酬收入等方面的较大差距引起了人们的广泛关注。与此同时,20 世纪 60 年代在世界范围内开始的第二次女性解放运动,明确提出了男女平等就业及消除同工不同酬的强烈诉求。在这样的背景下,职业性别隔离真正进入了人们的研究视野。1968 年美国学者 Gross 在《职业性别结构的变迁》一文中最早提出了职业性别隔离(Occupational Gender Segregation)的概念,认为职业性别隔离是指女性和男性就业者因性别差异而从事不同的职业和职位,导致女性和男性在就业机会、职业声誉及职业收益方面的较大差距。从 Gross 正式开创职业性别隔离研究至今已有 40 多年的历史,这一研究课题仍然吸引数量众多的研究者不断加入,也充分说明了实现性别平等的长期性、艰巨性和复杂性。对于职业性别隔离的成因,许多学者从不同的学科和视角对其进行了探讨,从不同的角度理解职业性别隔离的产生,为职业性别隔离的治理指引了重要方向。但是这些解释之间缺乏全面性和系统性,有些观点甚至是相互矛盾的。

职业性别隔离的程度和趋势是考察职业性别隔离的核心问题之一,国外许多的学者对此进行了大量的研究。Gross(1968)对美国 1900—1960 年间的职业性别隔离程度和趋势进行了分析,发现美国该时期的职业性别隔