

劳动力市场中的性别差异 制度变迁的视角

武中哲 著

LAODONGLI SHICHANG ZHONG DE XINGBIE CHAYI
ZHIDU BIANQIAN DE SHIJIAO



中国政法大学出版社

劳动力市场中的性别差异 制度变迁的视角



武中哲 著

LAODONGLI SHICHANG ZHONG DE XINGBIE CHAYI
ZHIDU BIANQIAN DE SHIJIAO



中国政法大学出版社

2017·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

劳动力市场中的性别差异：制度变迁的视角/武中哲著. —北京：中国政法大学出版社，2017. 9

ISBN 978-7-5620-7707-7

I. ①劳… II. ①武… III. ①劳动力市场—性别差异—研究—中国
IV. ①F249.212

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第203581号

出 版 者	中国政法大学出版社
地 址	北京市海淀区西土城路 25 号
邮寄地址	北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名：中国政法大学出版社)
电 话	010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)
编辑邮箱	zhengfadch@126.com
承 印	北京中科印刷有限公司
开 本	880mm×1230mm 1/32
印 张	9.625
字 数	235 千字
版 次	2017 年 9 月第 1 版
印 次	2017 年 9 月第 1 次印刷
定 价	39.00 元

本书主要探讨了中国本土化制度变迁进程劳动力市场中存在的性别差异，其中内含着传统的性别不平等和现代化过程中的性别分工，并以“单位制”这种组织和管理制度的变革作为制度变迁的基本内容。“单位制”是计划经济时代的基本组织制度，在这种组织制度下，男女平等的国家理念通过各级各类单位组织得到了较好的贯彻和实施，虽然这种依靠政权力量和社会动员推进的平等在很多方面还存在着局限性，但是不能否认这个时期中国成了世界上实现男女同工同酬的少数国家之一。

“单位制”的变革改变了这种维持性别平等就业的制度条件。单位组织的利益化趋向以及市场化组织的数量增长导致女性在就业领域会受到一系列的不平等待遇。目前的劳动力市场由体制内单位组织和体制外的非单位组织两大部分组成，前者仍然处在国家的控制之下，履行一定的社会和政治职能；后者则处在国家的行政体系之外，执行较为单纯的经济职能。由于管理体制的不同，这些组织在接纳就业、职位晋升、权益保护和社会保障等方面的性别差异具有不同的表现形式和形成机制。本书通过对单位组织和非单位组织在劳动就业中的性别差异的特点和形成机制的分析和比较，发现当前女性就业面临的组织、



制度和结构性障碍。

第一，在接纳就业方面。由于原有单位组织的内部分化，现有的机关、事业和企业单位在接纳就业中性别不平等有不同的表现形式。除了实行公务员考试制度的机关单位以外，女性在进入事业和企业单位时有较大的困难。这些单位在就业过程中对女性必须执行的平等待遇产生了一种负反馈效应，导致单位在接受员工时倾向于排斥女性。相比之下，体制外组织在就业过程中对于女性的各种待遇和保障较少受到国家法律 and 政策的严格控制，因此在接纳就业时更倾向于岗位的性别适应性。因此，体制外组织在接纳就业中既存在多元化的统计性歧视，同时也反映出一种性别分工的趋势。

第二，在职位晋升方面。女性在就业过程中职位的晋升与她们的收入直接相关，也体现了平等就业的一个主要方面。传统的家族文化和男尊女卑、男主外女主内的传统观念是导致各类组织中女性地位难以提高的根本原因。除此之外，体制性原因也影响到了女性职业地位的提升。体制内组织中女性的职位晋升存在困难的主要原因是女性被提名的困难、社会评价机制的歪曲以及女性自身的主观原因。国家对女性任职的政策扶持对于机关和事业单位比较有效，但是对于国有企业则存在着外源权力渗透的困难。另外，这种政策支持往往在女性职位晋升中只起到象征性的作用。体制外组织在职位晋升中一方面贯彻能力原则，另一方面受到传统观念的限制，从而使女性获得晋升的机会受到限制。

第三，是在权益保护和社会保障方面。体制内组织中女性的特殊权益能够得到较好的保障，而体制外组织中的女性权益则缺乏稳定的保障，呈现出一种差别性待遇。改制中的国有企业面临的主要问题是工会组织在维护女性权益方面处于尴尬的

地位。市场化改革导致企业法人与工会组织的目标分裂，传统的制度设置已经不能适应这种改变了的现实的需要。女性早退休是造成社会保障性别差异的主要原因，但是不同单位的女性和同一单位中不同职位的女性对于早退休有不同的认识和感受。

由于组织制度的不同，体制内组织和体制外组织对于女性员工承担着不同的保障责任，前者受到国家行政力量的制约，后者则具有自主性和随意性，由此影响到接纳就业时的性别策略。结果是体制内组织的性别不平等主要体现在接纳就业上，体制外组织的性别不平等主要表现在就业的过程中。

总之，单位制变革使得女性在一定程度上失去了平等就业的制度保障，决定其影响程度的因素之一是单位组织的利益化程度；因素之二是单位组织与非单位组织的规模比较，因素之三是相关法律法规的健全程度。在市场化改革的背景下，依靠单位体制保障女性平等就业已经显示出越来越大的局限性，现实要求有普遍约束力的法律法规来保障劳动力市场中的性别平等。现有法律规定虽然已经涉及两性平等就业的各个方面，但是因为在实际中缺乏贯彻的手段使其不能真正发挥作用。同时，法律法规的负反馈效应进一步强化了就业中的性别歧视。因此，改革的目标是增强现有法律法规的系统性和可操作性，使法律法规真正起到保障性别平等就业的作用。为此，西方国家的立法经验以及一系列保证法律实施的组织和社会政策措施值得我们学习和借鉴。

目 录

C O N T E N T S

摘 要	001
第一章 导 论	001
一、研究的缘起	001
二、相关研究综述及问题提出	005
(一) 关于劳动力市场中的性别差异	005
(二) 性别差异形成机制的研究综述	012
(三) 研究的问题	032
三、研究设计	035
(一) 研究视角和分析框架	035
(二) 主要概念	038
(三) 研究方法和调查对象	045
第二章 单位体制下男女平等就业的政治过程 及其局限性	049
一、单位体制与就业性别平等的政治过程和制度保障	050
(一) 单位制的形成与劳动制度的确立	051



(二) 单位组织对国家理念的贯彻	054
(三) 单位组织对家庭功能的替代	056
二、平等就业政治过程的局限性	059
(一) 政治过程的传统抵抗	060
(二) 不平等的组织过程	062
三、小结	065
 第三章 单位制变革中的劳动力市场	067
一、劳动力市场分割理论	068
二、单位制变革过程中劳动力市场的发育	071
三、劳动力市场的双重二元分割	076
(一) 制度变迁中的劳动力市场	076
(二) 分割劳动力市场中的就业模式	080
(三) 分割劳动力市场中的收入分配模式	084
四、小结	088
 第四章 市场转型背景下劳动力市场中的性别差异	090
一、改革过程中劳动力市场中的性别不平等	090
(一) 下岗失业中的性别差异及招聘中的性别歧视	090
(二) 非正规就业出现女性化趋势	098
(三) 收入和社会保障性别差距开始形成并扩大	100
二、劳动力市场性别不平等的国际比较	104
(一) 两性劳动参与率中外比较	105
(二) 两性收入的中外比较	111
(三) 两性社会保障差距的国际比较	115

三、对大学生求职群体的调查	118
(一) 调查方法与样本	118
(二) 调查结果	120
四、小结	127
第五章 招聘过程中的性别差异及其形成机制	130
一、市场转型中的不平等与组织分化	130
二、体制内接纳就业的性别差异	132
(一) 机关单位	133
(二) 事业单位	138
(三) 国有企业	144
三、体制外接纳就业的性别差异	152
(一) 招聘过程中的歧视与性别分工并存	153
(二) 多重统计性歧视的交互作用	159
四、小结	162
第六章 职业地位的性别差异及其形成机制	165
一、相关理论研究	165
二、社会文化价值观念的影响	170
三、单位组织中地位获得的性别差异	176
(一) 职位获得途径	177
(二) 政策干预	182
四、非单位组织地位获得的性别差异	185
(一) 能力原则与雇主偏好	186
(二) 能力原则的传统限制	187
(三) 流动性的影响	190



五、国有企业的案例	192
(一) 岗位的性别化影响	194
(二) 谁为女性说话?	196
(三) 社会评价机制的歪曲	198
(四) 外源权力渗透的困难	200
(五) 职位晋升的主观障碍	202
六、小结	204
 第七章 制度变革中的女性权益保护	207
一、非公有制企业的女性权益保护	208
(一) 政府缺位	208
(二) 工会组织虚设	210
(三) 差别性待遇	212
二、国有企业女性的权益维护	216
(一) 相关研究及问题	216
(二) 事件：签署“女职工特殊保护专项集体合同”	218
(三) 制度惯性：合同签署的前提条件	220
(四) 工会维权的尴尬：代表谁的利益?	224
(五) 个人的理念与群体利益	229
三、退休年龄与女性利益	233
(一) 劳动权利对工人和干部的差别	233
(二) 不同企业的差别	235
四、小结	237

第八章 制度变迁中的法律规范与社会政策	240
一、组织行为与法律规范	240
(一) 女性权益: 由制度保障到法律保障	240
(二) 组织的女性成本与违法成本	246
(三) “女性成本”的意外后果	248
(四) 法律规范的选择	255
二、促进平等就业的社会政策	257
(一) 减轻家务劳动的社区政策	257
(二) 健全女性就业的社会化补偿体系	259
(三) 探索弹性的女性退休年龄政策	262
(四) 基于社会性别平等的社会文化建设	265
三、小结	266
第九章 结论和讨论	270
一、本书的主要结论	270
(一) 平等就业的制度保障	270
(二) 单位制变革的双重后果	271
(三) 性别差异的形成机制	273
(四) 制度变迁中的法律保障与社会政策	278
二、对结论的讨论	280
三、研究的不足之处及其说明	283
主要参考文献	287

导 论

一、研究的缘起

新中国成立以后，妇女解放运动得到了空前的发展。在经济系统中，男女平等的理念得到了较好的贯彻，男女拥有了近乎平等的就业机会，有基本平等的收入。但是，改革开放以来，随着市场经济的发展，劳动力市场开始发育形成，男女就业机会原来的平衡状态被打破了，开始出现分化，女性开始在劳动力市场中受到不平等待遇。当前妇女就业存在的主要问题是：下岗女工比重较大，妇女就业和再就业困难；女性职业结构实现新的变化，男女两性收入差距呈扩大趋势；女职工特别是非正规就业和流动就业女性劳动权益受损害的情况比较突出；在工业化城镇化的过程中，农村女性劳动力向非农转移相对滞后。与 1990 年相比，城镇男女两性的在业率均有下降，但女性的下降幅度比男性更大。政府劳动统计资料进一步证实，到 2000 年末，全国城镇单位女性从业人员的绝对数量比 1996 年减少了 1477.7 万，相对比例也由 38.7% 减少到 38.0%。而且种种迹象表明，女性在劳动力市场竞争激烈的情势下正在被逐渐边缘化。高学历女性低层次就业，农业女性劳动力末位转移，下岗、失业女性再就业向家庭服务业集中的趋势已经出现。数据的地区



分析还揭示了各个地区之间的性别差距并没有与经济发展水平形成一种正向的关系，表明经济的发展并不必然会缩小男女两性之间存在的差距。^{〔1〕}

研究表明，从1988~1995年，城镇职工的性别工资差距有所扩大。就平均水平而言，女性与男性职工的工资之比，由1988年的0.84下降到1995年的0.82。^{〔2〕}在工资函数中，1988年女性职工变量系数估计值比男性低1.8%，到1995年大约低16%。^{〔3〕}1988~1994年间，女性与男性的工资比一直在下降。^{〔4〕}以上统计数据表明，女性与男性的工资差距一直在扩大。有研究者根据2000年第五次全国人口普查长表抽样数据分析了男女两性的职业分布差异，结果得出：白领工作对女性受教育程度的要求往往要高于男性。这也反映出在就业机会上男女之间存在的差异。女性较易从事进入门槛和垄断程度低的行业，而在进入门槛和垄断程度高的行业中，男性占优势。随着城镇单位就业人数的减少和非正规部门就业的增加，城镇就业人员中非正规就业的比重已经超过正规就业的比重，而女性在非正规就业人员中的比例也远高于女性在城镇单位人员中的比例。^{〔5〕}

现实表明，改革以来，劳动力市场中的性别不平等现象在

〔1〕 蒋永平：“关注劳动力市场中的性别平等——中国妇女就业论坛综述”，载《妇女研究论丛》2003年第2期。

〔2〕 [瑞典]古斯塔夫森、李实：“中国变得更加不均等吗？”，载赵人伟、李实、李思勤主编：《中国居民收入再分配研究》，中国财政经济出版社1999年版。

〔3〕 [英]奈特、宋丽娜：“中国的经济增长、经济改革和收入差距的扩大”，载赵人伟、李实、李思勤主编：《中国居民收入再分配研究》，中国财政经济出版社1999年版。

〔4〕 Maurer-Fazio et al, “Inequality in the Rewards for Holding Up Half the Sky: Gender Wage Gaps in China's Urban Labor Market, 1988~1994”, *China Journal*, No. 41 (January); pp. 55~88, 1999.

〔5〕 蒋永平：“中国妇女的就业状况”，载谭琳主编：《1995~2005年：中国性别平等与妇女发展报告》，社会科学文献出版社2006年版，第45~46页。

就业机会和工资待遇等方面开始显露出来,并且出现愈演愈烈的态势,已经演变为一个重要的社会问题,非常需要对这一社会现象的产生和变迁进行科学的理论解释。

我国是世界上人口最多的发展中国家,女性约占全国总人口的一半。促进性别平等和妇女全面发展,不仅对中国的发展有着重要意义,而且对人类的进步有着特殊影响,同时也是构建和谐社会的必由之路。长期以来,我国政府把促进男女平等作为一项基本国策。

我国政府特别注重就业领域的男女平等问题,国家将保障妇女获得与男子平等的就业机会、共享经济资源和社会发展成果,作为推进性别平等与妇女发展的首要目标和优先领域,制定并采取了一系列政策措施,确保妇女平等参与经济发展、平等获得经济资源和有效服务,增强妇女的自我发展能力,改善妇女的社会经济地位,促进妇女实现创业和再就业。就业是民生之本,也是妇女赖以生存发展的基本经济资源。近年来,中国政府制定和执行扶持妇女自主创业政策,在职业培训补贴、小额担保贷款、税费减免等方面给予优惠,为妇女自主创业提供有利条件。同时,各级政府采取开发公益性岗位、专设就业服务窗口、举办专场招聘会、组织专门培训、监控就业性别歧视等针对妇女的倾斜措施,帮助妇女特别是下岗失业妇女实现就业和再就业。在政府的支持下,各级妇联和工会等非政府组织创造性地开展妇女创业和再就业工作。1998~2003年,各级妇联组织积极争取小额信贷,直接帮助250万妇女实现再就业。十年来,妇女就业数量和比例一直保持较高水平。2004年底,全国城乡女性就业人数为3.37亿人,占全部从业人员的44.8%;全国城镇单位女性就业人员为4227万人,占城镇单位就业人员总数的38.1%。为积极促进劳动就业领域中的社会性



别主流化，提高妇女就业和创业能力，近年来，中国政府有关部门开展了与联合国开发计划署、国际劳工组织等国际机构的合作，取得积极成效。目前，中国政府正从国情出发，加快联合国《就业和职业歧视公约》在中国的批准进程。^{〔1〕}

在市场经济国家中，劳动力市场中的性别不平等是一个普遍的社会现象。这种社会现象产生的机制有一定的共性，即由于受到女性人力资源和家务劳动的影响，女性的劳动力成本偏高，因此女性在劳动力市场中处于劣势地位。但是，具体到每一个国家，由于独特的制度或文化因素的影响，劳动力市场性别不平等的程度和方式表现出较大的差异性。作为普遍性方面的成因具有共性和一般性，作为特殊性方面的成因则各不相同。^{〔2〕}对于劳动力市场中的性别不平等的问题，要了解其在现实生活中的状况以及对社会各个层面造成的影响，在此基础上，确定其作为一种社会事实进行研究的必要性。在研究的过程中，固然要顾及那些普遍性和一般性的因素，但是最重要的则是要结合实际进行思考。即除了经济因素之外，导致劳动力市场中性别不平等的还有制度和文化因素，这些因素表现在国家和地区的特殊性上，是我们需要认真探讨的问题。

在社会转型的背景下，我国的劳动力市场具有独特性。这种独特性在于劳动力市场从计划经济时代发展而来，目前仍然处在计划经济到市场经济转轨的过程当中，计划经济时期的组织体制仍然在一定范围内和一定程度上发挥作用，市场体系下

〔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状况”，载《人民日报》2005年8月25日。

〔2〕 普遍性的原因应当是基于生物性方面的原因，即两性之间天然存在的差别，进而在劳动力市场中具有不同的地位。特殊性则是指不同的国家和民族所具有的不同的文化、社会结构、组织制度等方面因素的影响，并由此导致的劳动力市场中不平等的形成。

的组织处在不断生长发育的过程中。因此，我国就业组织的特征也不同于其他国家的就业组织，这种独特性在于中国城市社会在计划经济时代长期实行的单位体制（简称“单位制”）。在单位体制下，城镇社会的就业以及工资收入遵循着一套独特的运作逻辑。改革以来，单位制开始了变革的历程，在变革的过程中，劳动力市场开始发育形成。劳动力市场的性别差异既不同于计划经济时代，也不同于市场经济国家的状况，而是处在两者之间，即原有单位制度和新的市场制度之间的一种表现。市场化改革以前，城市就业领域的性别平等是政党和行政力量通过单位体制的制度设置推动的结果，伴随着经济体制的改革和社会的分化，国家行政力量的干涉力度以及制度条件都发生了深刻的变化，因此必然导致劳动力市场性别不平等的产生。因此本书从单位制变革的角度分析我国城市劳动力市场性别不平等的现实表现和形成机制。在我国城市社会中，“单位制”既是一种组织制度，又反映着社会结构的特征。其原因是这种组织制度塑造了人们在单位组织中获得资源以及进行日常社会活动的行为方式，因此也就塑造了一种独特的社会结构。在此意义上，单位制的变革过程同时是中国城市社会制度变迁和社会结构转型的过程，从单位制变革的视角来研究改革背景下劳动力市场中的性别不平等问题，是分析这种不平等的特征，探索不平等形成机制，进而采取法律和政策推进性别平等就业的有效途径。

二、相关研究综述及问题提出

（一）关于劳动力市场中的性别差异

1. 报酬的差异

对于市场经济国家来说，劳动力市场的性别不平等更多地体现在收入的差别上。在这些国家里，工作人员的流动性很强，



雇主与雇员之间是一种比较标准的契约关系，因此，就业机会的获得往往是与工作的报酬相联系的，男女两性在报酬上的不平等超过在就业机会上的不平等。在美国，妇女从工作中得到的收入大约相当于男性收入的 65%。首先，对于相同的工作，女性得到的工资有时要比男性低。其次，女性集中在工资较低的职业中。经常有人认为，这种工作差别说明了一个问题，即由于必须生养孩子，所以女性往往选择那些允许她们较容易的进出的职业。女性进出劳动力市场的特点，使得她们失去了培训和提升的机会，也使她们无法积累资历。同时，许多年轻女性认为，她们工作不了多长时间就得成家，所以就不寻找长期性的工作或者不接受职业所需要的长期培训。这样就造就了女性和男性职业分布不均衡。20 世纪 70 年代以后，女性在管理职位中占据的比重开始增加，女性的就业比例得到提高，但是她们仍然集中在低工资的职业中。一些研究表明，男性和女性之间 35~40% 的工资差异是由于职业差别引起的。^{〔1〕}1989 年，在大中型私人企业中，不带薪的产假这一福利计划只覆盖了大约 1/3 的雇员，带薪产假更少见，在 1988 年被调查的雇员中，只有大约 2% 的雇员享有带薪产假这一福利，享有这一福利的男性雇员只有 1%。1991 年女工的平均周工资比男工低 26%，这只是平均水平的比较，还有一部分应由性别和种族歧视来解释。其实还表现为拒绝提供给妇女和黑人教育和工作机会。^{〔2〕}

保罗·萨缪尔森和威廉·诺德豪斯认为，在美国，受经济歧视最大的群体是妇女，即使全年全日工作的妇女，其收入一

〔1〕 Mary C. King, "Occupational Segregation by Race and Sex, 1940 ~ 1988", *Monthly Labor Review*, April 1992, 30ff.

〔2〕 [美] 丹尼尔·奎因·米尔斯：《劳工关系》，李丽林、李俊霞译，机械工业出版社 2000 年版，第 100~102 页。