



微信扫一扫
关注该公众号

导读：自改革开放以来，中国的经济取得长足发展，但是劳动力市场上，性别差距正在不断扩大，女性受到多方面的性别歧视，在育儿上也付出更多的时间，使得她们的收入低于男性。中国女性领导者在公司中的比例高于世界平均水平，但是增长却比世界平均水平缓慢。中国的人口红利已经过去，在老龄化的背景下，提升性别平等程度能进一步释放更多的劳动力，促进女性权益的进步，也能提升中国劳动力市场的效率，为中国经济发展提供新动力。编译如下：

自邓小平的改革开放以来，中国经济不断取得成就，而性别差距在劳动力参与和收入方面却不断扩大。造成这一趋势的一个主要因素是国家对市场的管制放松，这使私营企业甚至国有企业在竞争激烈的经济环境中更大的自由度，可以在劳动力和薪酬方面歧视妇女。同时，由国家支持的托儿机构已经减少，这给找工作的女性和雇佣她们的公司都带来了负担，因为公司雇佣女性意味着要为她们生育多花钱。

这些因素和一些其他因素有效地阻止了许多女性在中国劳动力市场上与男性平等竞争。由此导致的人力资本利用不足削弱了中国劳动力市场的效率，并拖累了中国的经济增长。

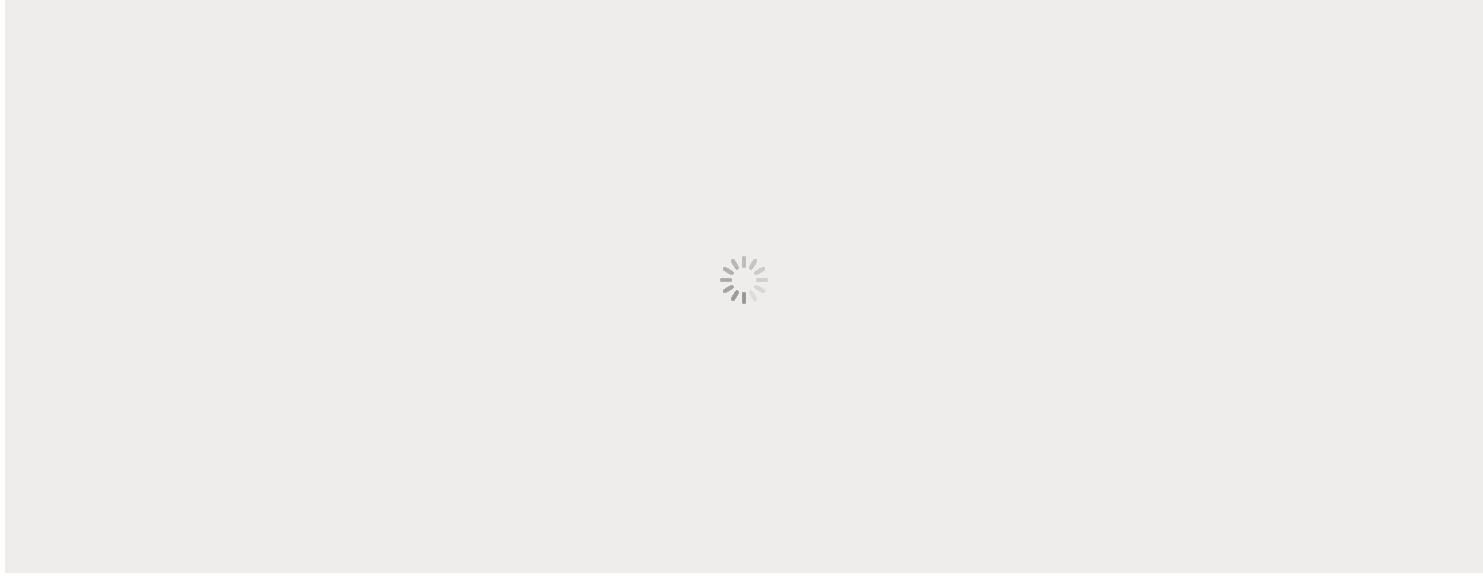
- 专栏一：性别差距在劳动力参与和收入方面不断扩大

在1978年的改革开放之前，中国劳动力市场上的性别差距很小。在毛泽东时代，计划经济没有造成太多的收入不平等，在工作上，男性和女性的待遇基本相同。这种平等待遇使中国女性的劳动参与率是世界上最高的几个国家之一，自1990年以来一直比美国高。

然而，中国劳动力参与率的性别差距已从1990年的9.4个百分点上升到2020年的14.1个百分点，而在包括美国在内的其他主要经济体中，这一差距正在缩小（见图1）。许多因素导致了中国性别差距的扩大。由于国家对托儿服务的支持减少，妇女不得不花更多时间在家照顾孩子，这限制了她们充分参与劳动力的能力（Connelly et al.2018）。中国不断发展的家庭结构也加剧了这种状况，如今与父母同住的已婚夫妇数量减少了，父母本来可以分担一些照料责任（Shen, Zhang和Yan 2012）。结果，2018年，中国女性在儿童保育上的平均时间是男性的三倍。

图1：性别差距在劳动力参与率和收入方面不断扩大

1990-2020年劳动参与率的性别差距（15-64岁）



注：劳动参与率性别差是男性劳动参与率和女性劳动参与率的差值

数据来源：国际劳工组织

中国妇女所承受的巨大托儿负担加剧了在工作中受到的歧视。尤其是基于性别的招聘歧视正在增加。尽管中国法律禁止雇用中的性别歧视，但中国公共部门和私营部门的许多雇主现在都在招聘广告中明确指出他们不想要女性。根据人权观察的一项研究，2018年，在中国近五分之一的国家公务员职位上，男性优先于女性。中华全国妇女联合会于2015年领导的另一项研究发现，中国80%以上的女大学毕业生在求职中都经历了某种形式的性别歧视，这种歧视与雇主的类型无关。

尽管中国法律明确禁止歧视孕妇和有年幼子女的母亲，但实际情况通常不尽如人意。育龄妇女往往在职业中期离开劳动力队伍，却发现很难重返劳动力市场。此外，王亚峰和张传川（2018）发现，对孙子的照料责任往往使女性与提前退休联系在一起，而男性则没有。

尽管受教育程度上，中国的性别平等程度有所提高，但近几十年来收入方面的性别差距也有所扩大。研究（Zeng等人，2014年）显示，尽管中国的学校教育中的性别不平等现象随着时间的流逝已大大缩小，但在过去的几十年中，收入方面的性别差距仍在加剧。Wei Chi, Bo Li和Qiumei Yu（2011）发现，从1987年到2004年，中国城市地区的不同性别的薪酬差距有所扩大。Yao Tang和Rebecca Scott（2017）提供了进一步的证据表明，有高的不成比例的一部分女性在低收入岗位上，他们称之为“粘地板”效应。此外，他们还发现了“玻璃天花板”效应的证据，收入较高的女性面临更大的性别歧视。中国在线招聘人员Boss Zhipin最近进行的一项调查发现，2019年，中国女性的平均收入比男性同事低约五分之一。

- 专栏二：中国企业中的女性领导比例在全球平均水平之上，但增速更加缓慢

中国女性不仅在职业生涯的早期面临职场歧视，而且在职业生涯后期也面临歧视。Soyoung Han和Marcus Noland（2020）在最近的全球企业领导力性别平衡研究中发现，尽管增速平稳，但女性在企业领导中的比例增长缓慢，仍然严重不足。使用来自全球数据集的近4,000家中国公司的数据，我们发现女性在中国公司领导中所占的比例高于不包括中国的全球公司的平均水平，但增长速度低于全球平均水平（见图2）。在中国，女性董事的比例从2010年高于全球平均水平的3个百分点下降至2017年仅高于全球平均水平0.6个百分点。

图2：中国企业中的女性领导比例在全球平均水平之上，但增速更加缓慢

2000-2017年公司领导者职位的女性占比



注：执行官和主管女性占比是中国和全球（不包括中国）的企业层面平均水平

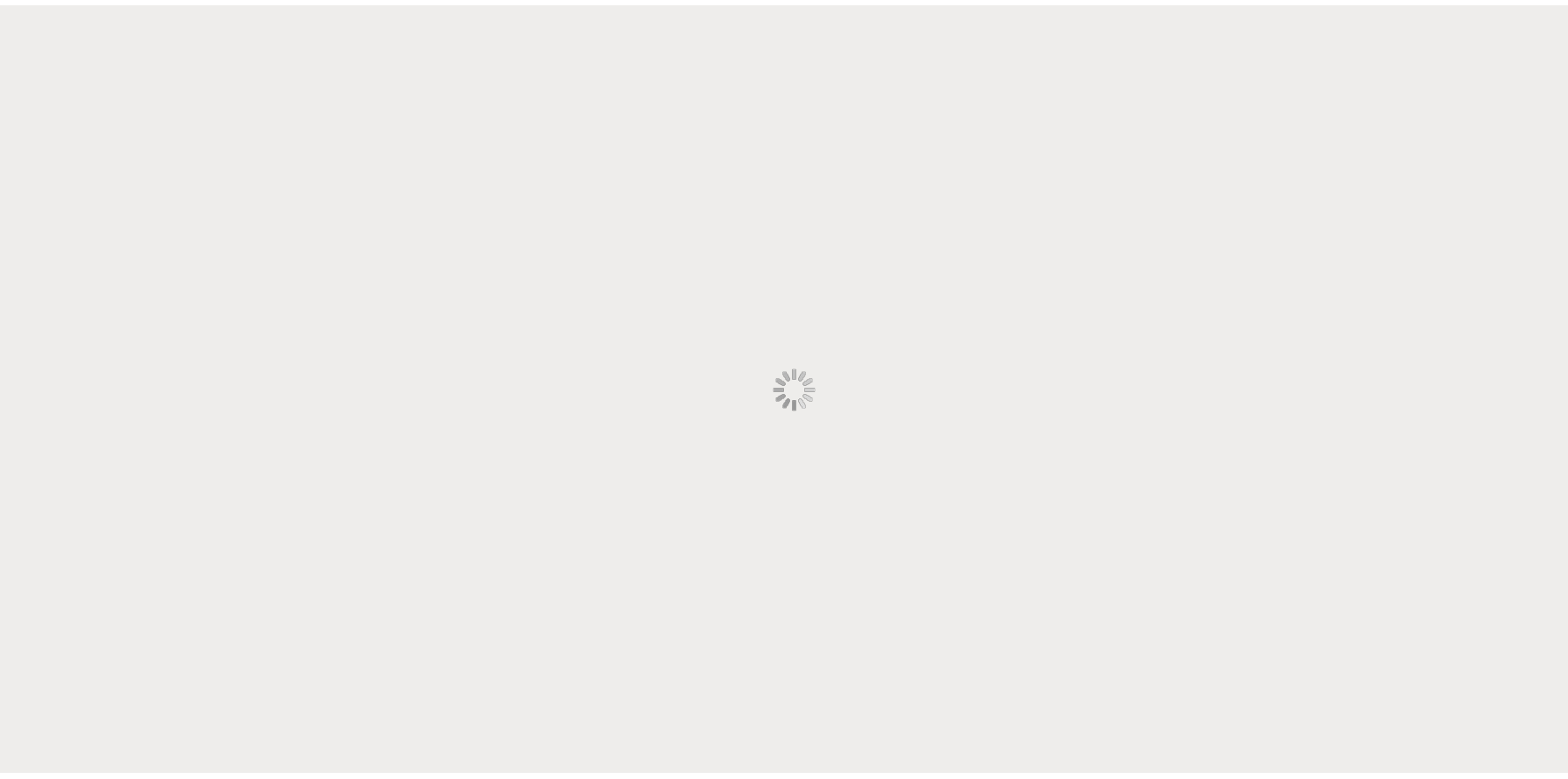
数据来源：作者计算，基于Soyoung Han和Marcus Noland的研究，发表于PIIE Policy Brief 20-7，2020年5月

如Noland等的研究（2016）显示，女性担任执行官和董事职位的公司的年度利润率往往比没有女性领导者的公司更高。尽管Han和Noland（2020）和Noland等人（2016）都尚未解释女性领导和公司绩效之间的因果关系，他们提出了一些可能的因素，通过这些因素，公司领导的多样性更高可以改善公司绩效，例如，由于公司董事会技能的多样性，可以更好地监督管理。

可能阻碍经验丰富的中国女性专业人士担任公司领导职务的一个因素是中国的法定退休年龄不平等：一般而言，女性工人退休年龄为50岁，担任管理职位的女性退休年龄为55岁，两种情况下男性退休年龄均为60岁。尽管中国人的预期寿命从1949年的35岁增加到2019年的77岁，但该政策于1951年制定，从未修改。许多中国专家呼吁政府提高退休年龄或采取更灵活的退休安排，以允许人们在达到退休年龄后工作，但迄今为止，政策变化不大。提高妇女的退休年龄将是女性专业人员提供担任高级职位的平等机会的重要的第一步。也就是说，仅提高退休年龄并不能减轻倾向于提早退休照顾孙子孙女的女性的负担。需要采取更多措施来减少女性在育儿方面的时间，以便她们可以继续工作。这些措施包括为学龄前儿童提供财政补贴的托儿服务和强制性的陪产假，鼓励男性承担更大的照料责任。

中国经济正在放缓，劳动力萎缩是众多因素之一。展望未来，人口老龄化和劳动力的持续萎缩可能会进一步拖累中国的增长。但是，增加性别平等可以抵消这一阻力。消除劳动力中许多基于性别的歧视性做法将提高中国劳动力市场的效率，从而促进增长。这就需要采取更多的政策干预，为妇女提供有针对性的支持，并更加严格地执行反歧视法律。归根结底，给女性提供公平的竞争环境不仅会使中国女性受益，还将使整个经济受益。

本文原名为“Gender Discrimination at Work is Dragging China's Growth”。本文作者Eva (Yiwen) Zhang，是PIIE的研究统计学家。她于2018年6月加入研究所，担任研究分析师，并与Reginald Jones高级研究员Chad P.Bown一起就国际贸易政策，中美贸易战和贸易谈判进行了研究。本文作者Tianlei Huang，自2019年3月起担任彼得森国际经济研究所的研究分析师，研究与中国经济有关的问题。最近，他在约翰·霍普金斯大学高级国际研究学院（SAIS）担任中国和日本金融市场的研究生助教。本文于2020年6月刊于PIIE官网。



喜欢此内容的人还喜欢

新浪专访上海金融与发展实验室张湧：要不要去海南？

上海金融与发展实验室



数字银行建设的要义

上海金融与发展实验室



贸易和新冠疫情：第一波疫情的教训

上海金融与发展实验室

