

中国性别红利的发展潜力、制约因素及其战略构想

——基于性别平等视角

□ 陆杰华 汪 斌

[摘要]性别红利无疑是未来中国经济发展新动力,而促进性别平等是实现性别红利的重要基础与前提条件。基于性别平等视角,从人力资本和健康资本两个维度探析了中国释放性别红利的潜力与空间,指出治理体系不健全、社会性别观念束缚、职业性别隔离、人力资本城乡差异、生育政策是限制现阶段中国实现性别红利的主要因素。最后从政策环境、妇女经济赋权、生育支持、健康促进、城乡教育公平五个方面提出积极释放中国性别红利的战略构想。

[关键词]性别平等;性别红利;人力资本;健康资本;战略构想

[中图分类号] C911 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1006-6470(2020)03-0063-09

[作者简介]陆杰华,北京大学中国社会与发展研究中心研究员、社会学系教授;汪斌,北京大学社会学系博士研究生

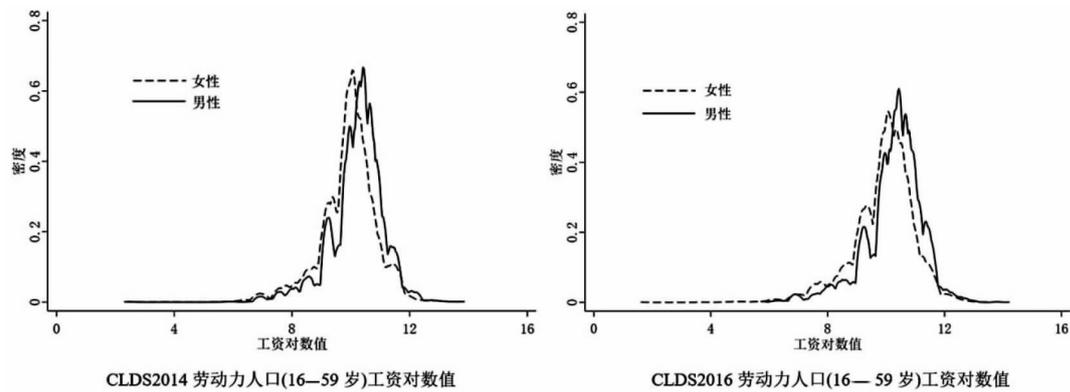
众所周知,人口红利是建立在人口机会窗口基础之上的一种理论建构。最早在1998年由Bloom和Williamson提出^①,其后Lee等将之进一步区分为“第一次人口红利”和“第二次人口红利”^②。而性别红利则是在人口红利基础上拓展的新理论,最早由Pagés和Claudia于2010年提出^③。2011年联合国发布的《性别红利:一份关于性别平等的商业案例》中明确指出,尽管劳动力中女性的数量不断增加,但女性劳动力仍然没有得到充分利用,并认为在全球振兴经济背景下女性很可能在不久的将来成为经济增长的主要动力。^④性别红利自此开始引起学界持续关注。如果说人口红利主要来自于人口向更具生产力年龄结构的转变,那么性别红利则是指通过对女性全生命周期的投资而实现的经济回报。更确切地说,性别红利是通过实现社会性别平等所产生的新经济效益。在既往男性主导的社会之中,女

性长期在经济发展中处于相对弱势地位。因此,从狭义角度而言,性别红利主要通过从事有偿劳动女性人口数量增加和女性人口生产力水平提升两种途径实现。^⑤但从广义角度而言,性别红利的实现是一个横跨经济学、社会学、人口学、女性学、管理学等多学科的问题,并涉及了政府、社会、市场、家庭多元主体的博弈。

新中国成立以来,中国政府在促进性别经济平等方面取得了卓越的成就,但两性在经济方面的差距依然存在。性别经济学认为性别平等是整个社会发展和社会福祉的合理结果,任何性别差距都是市场失灵的表现,并认为促进性别平等可以增进社会效用。在性别经济学中促进性别平等被视为效率问题,而不只是公平问题。女性主义经济学则认为性别经济不平等是社会权力不平等的主要形式,且新古典经济学对于性别经济不平等的效率解释本质

收稿日期:2020-06-30

本文系教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“实现人口经济社会健康老龄化的对策研究”(编号:16JJD840004)阶段性研究成果。



数据来源:2014 和 2016 年中国劳动力动态调查

图 1 性别工资对数值分布差异变化图(CLDS 2014- CLDS 2016)

上是社会建构结果。^⑥除了理论和方法上的差异之外,这两种理论取向都指出性别不平等在经济领域中持续存在,并认为经济中的性别不平等主要表现是性别劳动差距、性别工资差距和性别创业差距。^⑦性别经济学和女性主义经济学都认为,实现性别经济平等不但有利于促进女性社会福祉的获得和性别平等的实现,而且也有利于提升社会运行效率和释放性别红利,打造经济可持续发展的新动力。经济学视角下的两种不同研究揭示了社会性别平等与性别红利之间的核心关系,即性别平等是实现性别红利的基础与前提。

基于此,本文尝试从性别平等视角出发梳理和探析中国性别红利的潜力、挑战及实现路径,并具体回答以下问题:一是性别不平等给中国的经济造成了多大的代价。换言之,中国性别红利的发展潜力及其增长空间有多大。二是现阶段制约中国释放性别红利的主要因素有哪些。三是中国为了实现性别红利,打造经济可持续发展的新动力,重点需要在哪些方面进行前瞻性的制度安排。

一、中国性别红利的发展潜力及其增长空间分析

为了更直观地识别由于性别不平等而被抑制的性别红利,本文主要选取人力资本和健康资本两个维度测量中国性别红利的发展潜力。但实际上,由性别不平等所带来的潜在经济损失可能远远高于上述两个维度直接测量的结果。

(一) 性别红利的人力资本增长效应测量

收入不平等不仅是性别经济不平等的重要标志之一,也是制约人口红利的主要因素。^⑧通过比较男女两性的劳动力人口工资对数值在 2014 和 2016 年

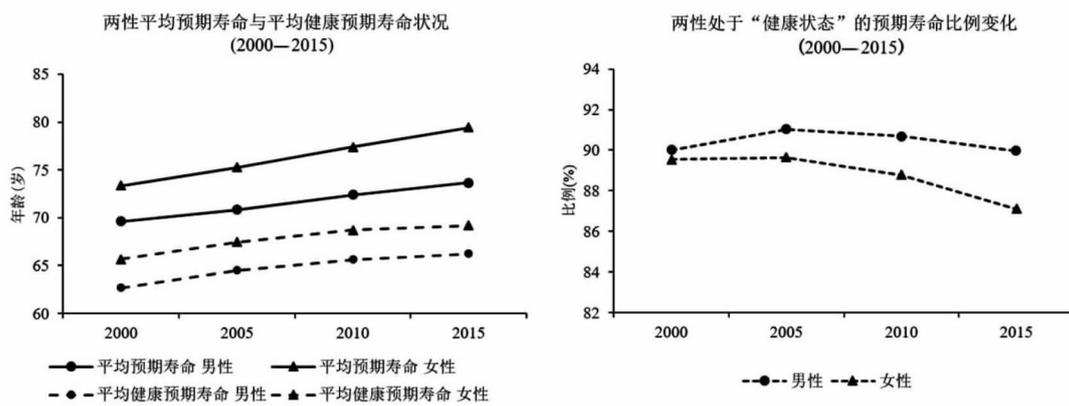
样本中的分布可以发现两性存在明显的差异(详见图 1 和图 2)。男性的工资收入对数值分布在 2016 年样本中峰度值要明显高于女性,且男性工资收入对数值分布相对女性总体向右偏。综合整个工资对数值密度分布来看,女性在工资收入上总体要低于男性。且两性的收入分布呈现“一高一低”的明显特征,即男性在高收入端相对女性处于优势,女性在低收入端相对男性处于劣势。

如果可以实现两性在收入上的平等,那么所释放的性别红利将有多大呢?目前,主要有两种方法用于测量性别收入不平等所造成的经济损失。第一种是以 GDP 方法作为衡量标准,直接估算性别不平等对 GDP 实际影响。但 GDP 的估算方法不能完全说明女性在整个职业生涯中所遭受的所有收入损失,且过于强调个人在收入高峰时的损失。^⑨第二种是以人力资本财富作为衡量标准,估算性别不平等对人力资本财富造成的损失。人力资本财富是衡量国家财富水平的重要指标。根据世界银行定义,自然资本、人力资本(教育、原始劳动力和社会资本)和生产资产(机器、设备、建筑和城市土地)共同构成了一个国家的财富水平,其中人力资本发挥了主导作用。^⑩与传统的 GDP 衡量方法相比,人力资本财富估算方法可以综合个人一生的收入来更好地反映性别不平等的预期损失,更具有前瞻性和科学性。本研究中采取第二种方法,对于人力资本财富测量使用的是 J-F(Jorgenson- Fraumeni)终身收入法。在具体研究中人力资本财富定义为劳动力人口未来收入的现值。对于因性别不平等造成的潜在损失的测量是基于性别平等视角假设女性劳动力人口可以和男性劳动力人口拥有同等的工作和收入(结果如表 1 所示)。女性对总人力资本财富的贡献达到了约

表1 女性人力资本财富状况及性别不平等造成的潜在损失(1995—2017年)

	1995	2000	2005	2010	2015	2017
女性占总人力资本比重	35.50%	32.18%	32.78%	32.38%	31.44%	32.25%
女性占男性人均人力资本比重	59.38%	52.91%	52.39%	55.06%	53.01%	54.33%
人均人力资本损失比重	25.49%	30.80%	31.24%	28.98%	30.71%	29.59%
人均人力资本损失(千元)	16.5	34.54	51.21	72.63	103.65	110.65
总人力资本损失(万亿)	6.54	14.89	21.23	35.65	50.32	51.97

注:①数据来源自《中国人力资本报告2019》;②未考虑两性劳动力人口数量差异。



数据来源:国家统计局和全球疾病负担数据库

图2 两性健康不平等的变化趋势(2000—2015)

32.25%。其中一个重要原因在于女性在无报酬劳动上投入的时间远高于男性。当前男性每挣得1元收入,女性仅能挣得约0.54元,由于性别不平等所造成的实际人均人力资本财富损失约达到11万元。以人力资本作为衡量标准,若能够实现两性的收入平等,保守估计仅在2017年就可以产生51.97万亿元的实际人力资本财富红利。从1995年到2017年的潜在性别红利损失趋势来看,若不能缩小两性在经济领域的不平等,由此所带来的人力资本财富损失将会不断扩大。反之,若能在未来有效促进性别经济平等的实现,那么所产生的性别红利将可能成为中国经济持续增长的新动力。

(二) 性别红利的健康资本增长效应估计

健康是女性生产力水平和国家财富的重要体现,但促进性别健康平等是以往研究中所忽视的释放性别红利的重要途径。自2000年到2015年,两性的平均预期寿命和平均健康预期寿命总体上都处于上升的趋势(详见图2)。其中,男性的平均预期寿命和平均健康预期寿命都低于女性,但是男性处于健康状态的预期寿命的比例在不同时期均高于女性,且随时间推移呈逐渐扩大的趋势。也就是说,女性虽然拥有更长的平均预期寿命,但处于不健康状态的寿命反而要长于男性,这被称之为健康的“性别

悖论”。以往研究认为这主要是受生理因素的影响,即女性所面临的是非致命性的疾病,而男性则更多经历着致命性疾病风险。但现有研究发现女性在各个年龄阶段相比于男性都处于健康劣势,其中一个重要的原因在于两性在经济上不平等造成了健康资源获取的差异,也即女性从教育和收入中所获得的健康回报比男性低。^①

那么两性由于健康不平等所导致的性别红利损失有多大呢?从全生命周期来看,由于早年生命历程不利影响的累积作用和老年期机体自然衰老,老年人往往面临着更高疾病风险和医疗负担。因此,为了更好地衡量健康不平等所造成的经济损失,这里将目标对象限定为60周岁及以上的老年人口。同时参考以往研究,按照不同区域市场发展状况,分别设定东中西部的非正式照护单位成本为10.41元/小时、7.61元/小时和7.5元/小时;正式照护单位成本统一设置为19.43元/小时。^②然后根据生活不能自理老年人口每天需照护的时间,提出3种方案(即低方案2小时、中方案4小时和高方案6小时)评估分性别的照护成本差异。然后,根据《2015年全国1%人口抽样调查》中生活不能自理的重度失能老年人口数量估算由于健康不平等而被抑制的性别红利。该方法基本原理是假设女性老年人口的重度失

表 2 生活不能自理的失能老年人照护成本的性别红利损失(单位:亿元)

	非正式照护成本			正式照护成本		
	低方案	中方案	高方案	低方案	中方案	高方案
东部	86.505	173.009	259.514	161.459	322.918	484.377
中部	20.238	40.476	60.713	37.773	75.546	113.320
西部	16.877	33.754	50.631	31.501	63.001	94.502
全国	123.620	247.239	370.859	230.733	461.465	692.198

数据来源:《2015年1%人口抽样调查资料》

能水平能够降至男性老年人口相同的水平(结果如表 2 所示)。全国由于老年期性别健康不平等,所造成的非正式照护的经济损失在低方案中达到 123.62 亿元,高方案中达到 370.859 亿元。所造成的正式照护的经济损失在低方案中达到 230.733 亿元,高方案中达到 692.198 亿元。结果显示,这两种成本在东部地区都明显高于中西部。在《2015 年全国 1%人口抽样调查》数据中显示健康状态为不能自理的老年人口约占老年人口的 2.6%,也就是说性别健康成本估算还未纳入轻度和中度失能老年人。如果考虑到中轻度失能老年人口的照料成本,那么所导致的健康的性别红利损失会更高。同时,随着长寿社会的来临和养老行业供需市场变化^⑬,照护成本及失能老年人比例将会进一步地上升,由于两性健康不平等所被抑制的性别红利的健康财富量有可能会进一步增加。毋庸置疑,这必然会给老龄社会的治理带来巨大的挑战。但如果能够在顶层设计中前瞻性治理性别的健康不平等,那么由此所带来的性别红利即使只考虑直接健康成本也会对经济发展有所裨益。

二、现阶段中国释放性别红利的制约因素剖析

在性别平等视角下,制约中国性别红利实现的因素并非仅由劳动力市场因素主导,而是互嵌于不断变化的经济结构、国家政策、文化观念和历史传统的相互作用之中。

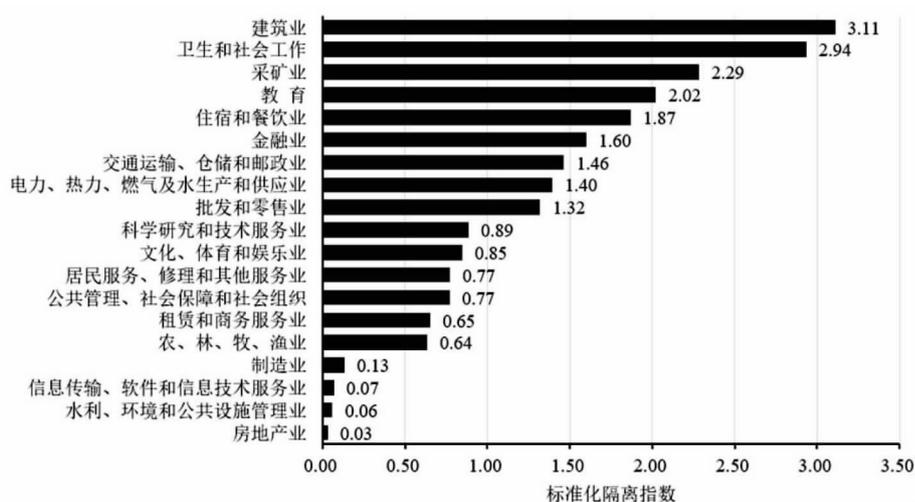
(一)治理体系尚不完善制约性别经济平等进程

新中国成立以来,党和政府高度重视对妇女就业权益的保护,迄今我国已经形成以宪法为核心,以《中华人民共和国妇女权益保障法》为主体,以《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》等法律政策、地方法规为依托,从中央到地方的促进女性平等就业治理体系。^⑭但在社会转型背景下,女性就业的法律和政策中仍存在着与当前促进

性别经济平等的需求不相适应的地方。一是政策制定缺乏性别视角。基于男女生理差异而制定的政策措施其初衷虽是为了保护女性,但由于政策制定缺乏性别视角给予了女性过度性的保护,反而激化了劳动力市场中性别利益需求与企业经济利益的冲突,无形强化了女性的弱势地位,最终间接导致女性在劳动力市场中权益受损。^{⑮⑯}二是现有政策体系存在碎片化和零散化的问题,部分原则性较强的法律条文缺乏与之相应的针对性法规政策^⑰,在处理越来越多的“隐性歧视”问题上显得力度不够。除此之外,现有治理体系对女性从求职、晋升、培训、解雇等职业发展各个阶段所面临的“隐性歧视”缺乏强有力的惩罚机制和外在监督。^⑱我国虽然形成了较为系统的保护女性平等就业的治理体系,但是在宏观社会经济形势变化、社会文化观念的影响和人口转型过程等综合因素作用下,仍需与时俱进地推进性别经济平等的治理能力与治理体系现代化进程,健全性别治理的顶层设计。

(二)职业性别隔离严重限制女性发展机会

传统的性别平等理论认为,在高度工业化的社会中,职业性别隔离将不再明显,且性别歧视在发达工业社会的劳动力市场中将不再普遍,因为性别观念更加平等^{⑲⑳},但社会现实发展状况似乎与此相矛盾。职业性别隔离测量采用的是由 Gibbs 和 Gross 对邓肯指数进行修正后产生的标准化隔离指数方法测量,该方法可以有效排除职业规模本身的影响。^{㉑㉒}标准化隔离指数越高,表明在这些行业中性别分层现象愈加明显(详见图 3)。具体而言,建筑业、卫生和社会工作、采矿业、教育行业的标准化隔离指数都高于 2.00。这是由于建筑业、采矿业属于男性为传统的传统领域,而卫生和社会工作、教育为女性占优势的传统行业。住宿和餐饮业、金融业、交通运输、仓储和邮政业、生产和供应业、批发和零售业、科学研究和技术服务业、文体娱乐业、公共管理、社会保障和社会

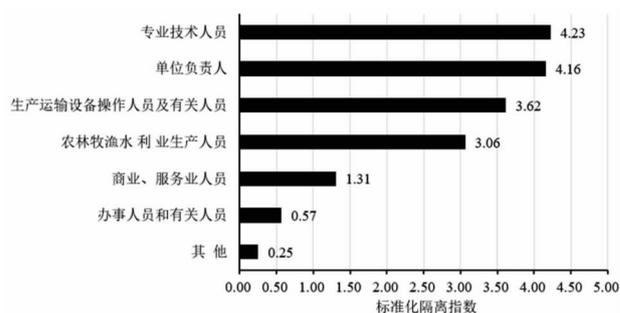


注:数据来源自《中国劳动力统计年鉴》

图3 2018年我国城镇单位分行业性别标准化隔离指数

组织行业的标准化隔离指数基本都在0.50到2.00区间内。在科学研究和技术服务业、交通运输、仓储和邮政业、生产和供应业、公共管理、社会保障和社会组织行业中男性比女性都占据更大的优势。而标准化隔离指数较小行业中,除了新兴行业尚未形成性别文化规范外,剩下的行业由于低附加值、低收入、流动性强的特点难以对某一性别形成有效的约束。^②总体来看,城镇单位行业中仍然存在明显的职业隔离现象,且男性占优势的行业明显多于女性。

女性的确进入了过去被排除在外的行业,但大部分职业仍然集中于服务部门。具体来看,在城镇单位的职业构成中,单位负责人和专业技术人员的标准化隔离指数最高,分别为4.23和4.26(详见图4)。这表明在高层职位或技术型职业中存在着明显的性别分层,男性占据更加主导地位。这一方面表明女性职位向上流动过程中存在所谓的“玻璃天花板”,另一方面需要警惕技术性职业鸿沟的存在。在商业、服务业人员、办事人员和有关人员的标准化隔离指数较低,仅为1.31和0.57。标准化隔离指数较低表明在这些职业中性别隔离较小,而这些职业恰恰是女性就业较为集中的职业类型。这一定程度上表明女性所从事“不稳定”和“相对灵活”的工作比男性更高,从而导致了女性在职业发展和收入方面往往处于不利地位。综合来看,尽管中国女性劳动参与率和发达国家平均水平相比处于较高水平,但实际上当前中国女性在就业质量、工资收入和职业发展方面都相对男性处于弱势。



数据来源:《中国劳动力统计年鉴》

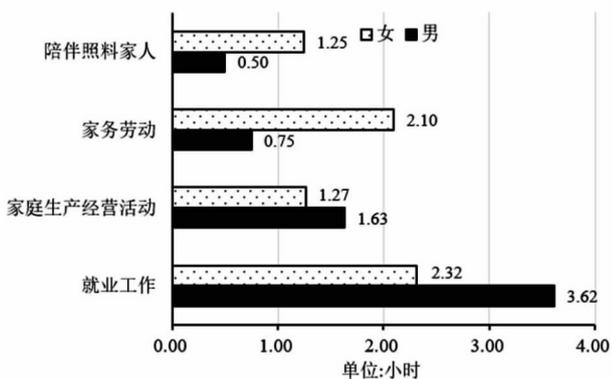
图4 2018年我国城镇单位分职业性别标准化隔离指数

职业性别隔离是造成性别收入差异的最重要因素之一,也是劳动力市场中的结构性歧视表现。^③在工业化程度较高的社会中,形成职业性别隔离更深层的原因除了女性对教育和职业的选择以外,更普遍的是性别的社会化因素及性别固有的生理差异对不同工作性别归因的隐性影响,这称之为职业的“性别类型”。^④具体在劳动力市场中表现为“统计性歧视”和“偏好歧视”。“统计性歧视”与雇主做出雇用决定的方式有关,指由于雇主对于应聘者生产率的信息不完善,因此通常使用所属群体的统计信息来推断其生产率。^⑤而在现实中,由于对女性职业生长期短和工作经验少等刻板印象,导致在同等条件下雇主会倾向于雇用男性或将女性安置于经验或技能较低的可替代的工作之中^⑥,并且这种歧视一旦出现就可能在恶性循环中持续强化。“雇主歧视”指如果某个员工生产的边际价值大于边际成本而雇主却拒绝雇佣该员工。^⑦在这种情境中,很大程度上是由

于性别偏见作用所导致的结果。这些无疑都成为限制女性职业发展的重要因素。

(三) 社会性别观念明显束缚女性经济参与

一般而言,有酬劳动包括就业工作和家庭生产经营活动,无酬劳动包括家务劳动和陪伴照料家人。如图 5 所示,在有酬劳动中,男性就业工作时间比女性高 1.3 小时,男性家庭生产经营活动比女性略高 0.37 小时。在无酬劳动中,女性家庭劳动时间比男性高 1.35 小时,女性陪伴照料家人时间比男性高 0.75 小时。总体来看,女性无酬劳动时间是男性的 2.68 倍,而男性有酬劳动时间比女性高 1.47 倍。由于“工作—家庭”冲突,女性在有酬劳动时间投入上相比男性要低。但女性的无酬劳动一直以来却并未被计入对经济的直接贡献中,这大大低估了女性无报酬劳动价值。女性在照料老人、照顾子女和家务劳动等无酬劳动中承担了更多的责任,为家庭生活做出了重要贡献,但这也挤压了女性对工作时间的投入,造成了女性相对男性在劳动力市场上所处的不利地位。根据世界银行数据,中国女性劳动参与率从 2000 年的 76.92% 降至 2019 年的 68.46%,且与男性参与率的差距从 2000 年的 11.03% 扩大到 2019 年的 13.91%。中国女性劳动参与率下降且与男性劳动参与率差距的扩大实际上与女性回归家庭密不可分。这本质上是社会性别观念发挥作用的一个明显佐证。



注:①数据来源:《2018 年全国时间利用调查公报》;②陪伴照料家人包括陪伴照料孩子生活、护送辅导孩子学习、陪伴照料成年家人。

图 5 两性每天平均劳动时间利用情况比较

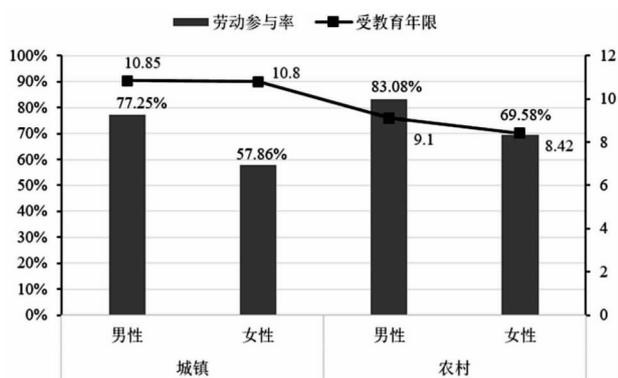
新古典经济学认为“女主内,男主外”的劳动分工是个人理性选择结果。女性认为她们的首要责任是生育与照顾子女,为此会“理性”选择中断就业和选择成本较低的工作,这形成了性别工资差异。新家庭经济学继续将这种家庭内部的性别分工视为夫

妻基于比较优势和实现家庭效用最大化而进行的理性决策。^②但这种分析视角掩盖了家庭资源分配过程中性别权力关系作用。因此,女性主义经济学反对新家庭经济学采用经济效率和比较优势理论来解释夫妻之间的劳动分工。女性主义经济学认为传统经济学忽视了非市场因素在性别不平等形成中的作用,其中父权制、财产权和针对女性的社会规范是强大的非市场因素,它们延续并强化了男性对资源的支配地位。因此,家庭内部的劳动性别分工的现象不仅仅是协调家庭生产问题的解决方案,而且实质上是一种以有利于男性的组织家庭劳动的方式。^③社会性别观念对女性经济参与发挥制约作用的过程并非仅仅是由微观层面个体或家庭经济因素所塑造的,更重要的是宏观的非经济因素在发挥着重要影响。

(四) 人力资本投入差异一定程度上加剧性别经济不平等

劳动力年龄人口中的农村女性劳动参与率高于城镇女性,但农村女性人力资本投入远低于城市女性。根据 2015 年“小普查”数据结果(详见图 6),无论是在城镇还是在农村 16—59 岁女性的劳动参与率虽都低于同年龄段男性,但女性劳动参与率仍处于相对较高水平。16—59 岁农村女性劳动力参与率约为 69.58%,但在城镇地区则不到 58%。16—59 岁的农村女性劳动参与率比同年龄段城镇女性高 11.72%。但从劳动力年龄人口的平均受教育年限来看,其结果却恰恰相反。城镇男性和城镇女性平均受教育年限基本持平,但农村女性平均受教育年限比农村男性低 0.68 年,且农村女性平均受教育年限比城镇女性低 2.38 年。城乡二元结构对性别不平等影响表现为农村女性在更高等的教育获得机会上低于城市女性,且与农村男性相比也处于劣势。这种人力资本投入的差异直接造成了农村女性无论在工资收入还是职业选择方面都处于极其弱势的地位,加剧了性别经济的不平等。

尽管学界已经就总体教育获得的性别不平等趋势逐渐缩小达成共识^④,但在城乡之间高等教育机会差距仍然存在。女性虽然被认为是高等教育扩张最大受益群体^⑤,但是教育获得机会实质上在城乡女性之间呈现出较大的异质性,即教育获得在城市女性中呈上升趋势,而在农村女性中反而有所下降,这也成为当前抑制中国性别红利实现的重要制约因素之一。正如一些研究所指出的,高等教育扩张一



数据来源:《2015年1%人口抽样调查资料》

图6 劳动力年龄(16—59岁)人口受教育年限与劳动参与率的性别差异

一定程度上导致了较低阶层家庭和农村地区女性的高等教育获得机会不平等的扩大。^③社会经济转型、城乡二元结构、家庭经济地位及社会性别观念在这一过程中共同发挥着重要的作用,从而形成了城市女性在教育扩张的过程中教育获得机会一路高歌猛进,而一些农村女性却主动放弃向上求学机会提前加入劳动力市场的不同结果。

(五)生育政策对高学历女性就业存在明显的抑制作用

按照人力资本理论假设获得高等教育机会的女性应该在就业方面会更具优势。如前所述,高等教育扩张的确使得女性成为最大的获益群体。虽然高学历女性相对于提前放弃求学机会女性而言具有更高的人力资本,但这并不意味着高学历女性就会有更高的劳动参与率,也不意味着这些女性在工资收入方面必然达到男性的水平。全面二孩政策对高学历女性就业抑制作用体现在两个方面:一是加剧了女大学生初次就业难问题并降低了其初次就业质量;二是导致已经进入工作领域的高学历女性由于“工作—家庭”冲突被迫退出劳动力市场。^{④⑤}本文并不认为这完全是由于生育政策的作用,但在当前中国社会环境下生育政策无疑加剧了这一现实矛盾。对于初次就业难的女大学生而言,全面二孩政策抑制作用在于强化了用人单位对于女性高雇佣成本的担忧,即需要为女大学生入职后的生育行为支付更多的直接及间接成本。^⑥同时,女大学生在进行就业选择时考虑到劳动力市场的生育歧视增加会更倾向于在事业单位和机关单位就业,这继而影响女性的就业结构。对于已经进入工作中的高学历女性而言,全面二孩政策的影响则更大。全面二孩政策可能会

直接导致已经进入劳动力市场女性就业质量的下降,也间接增加了用人单位的经济负担和人事压力。^⑦在生育政策及劳动力市场环境发生变化而生育支持政策却不到位的前提下,受传统社会性别观念影响的高学历女性可能会中断职业回归家庭,而这些具有高人力资本的女性退出劳动力市场会直接抑制性别红利的增长。

三、推动性别红利进一步释放的制度框架与战略安排

从制约性别红利的文化、社会、经济与政策等因素来看,推动性别红利进一步释放的制度框架包括两种最基本要素概念,即从少年期、中青年期到老年期不同生命阶段促进性别平等的全生命周期视角和涉及家庭、市场和政府多元主体共同参与性别治理的理念,并贯彻于政策环境、妇女经济赋权、生育支持、健康促进及城乡教育公平的释放性别红利重要战略安排之中。

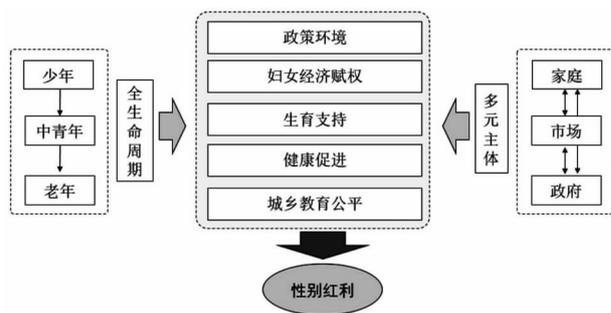


图7 中国进一步释放性别红利的制度框架图

(一)政策环境:完善女性就业政策体系,在顶层治理设计中纳入性别视角

基于性别平等的理念着力完善女性经济平等治理体系,为女性经济参与营造良好的政策环境。首先,需要在顶层治理设计中纳入性别视角。具体而言,在女性就业保护法律条文中需要划清特殊保护与自由就业区别,而不是把女性放在法律“金丝笼”中,从而避免过度保护的政策对女性劳动人口造成“二次性别歧视”。^⑧其次,与时俱进切实完善妇女权益保护法律及相关政策。针对女性职业发展不同阶段存在的“性别歧视”问题建立起与之相应的监督机制,多措并举消除就业市场中存在的“显性歧视”和“隐性歧视”,保护女性职业发展。最后,有利于促进性别平等和释放性别红利的制度环境需要调和不同社会主体利益冲突和鼓励不同主体持续参与到促进

性别平等的共同行动之中。因此,有必要健全由家庭、市场和政府等多元主体共同参与的性别治理体系。

(二)经济赋权:全方位为妇女经济赋权,推进性别经济平等进程

妇女经济赋权意味着女性能够平等地获得土地、资产、有产出的自然资源、基本服务以及基础设施的使用权,意味着女性有平等的权利获得好的工作、平等的薪资待遇、持续受教育以及升职机会。当前中国经济社会环境下,应主要从四个方面为妇女经济赋权:一是提高女性在公共领域中话语权和推进“同价值同酬”真正实现,提升女性社会经济地位,打破性别刻板印象和传统性别观念的桎梏。二是帮助女性融入新技术行业,缩小与男性在第四次工业革命中的职业发展差距,避免性别数字鸿沟带来新的经济不平等问题。三是为女性创业赋权。不仅要为女性提供直接的创业指导与专业培训,而且需要为女性创业营造良好的社会氛围。四是为弱势女性提供平等经济参与机会,增强弱势女性的就业能力,特别是流动妇女、受教育程度低的女性及低阶层的妇女。

(三)生育支持:完善生育支持体系,促进妇女“工作—家庭”平衡

生育支持体系建立健全旨在让女性职工更妥善地处理“工作—家庭”冲突,鼓励男性与女性共同承担育儿责任和推进家庭内部性别平等的建设,从而有效促进妇女参与工作。但现阶段我国生育支持政策体系建设尚处于过渡阶段,现有生育支持体系与妇女处理现实“工作—家庭”平衡的需求不协调的矛盾突出。为促进妇女“工作—家庭”平衡,完善生育支持体系,首先,把握普惠性和营利性原则,建立起3岁以下婴幼儿多层次照护服务体系,并实施与之配套的政策工具,同时鼓励社会力量参与到婴幼儿照护体系建设之中。^⑨其次,分阶段分区域逐步探索设立生育支持津贴,进一步完善就业市场中对孕产期女性职工的保护政策,通过细化和提高产前假期与产后假期、产假期间工资替代率和产假时间优化现有的产假制度,鼓励男性共同分担子女照料责任。最后,着力构建起更加完整的生育支持政策基本框架并建立健全生育支持的评估与监测机制。此外,在体系建设中还要准确把握家庭与市场等不同主体差异化的利益诉求,从多维度出发加快建立健全新时代中国特色的生育支持体系,促进妇女“工作—家庭”平衡。

(四)健康促进:构建全生命周期健康服务体系,

推动性别健康平等实现

性别健康不平等不仅影响女性生命质量而且抑制了性别红利的释放。基于全生命周期的视角,加强对女性不同生命阶段健康干预,构建起全生命周期的健康服务体系。在少年期,对婴幼儿健康进行超前投资,强化对婴幼儿食品安全与营养健康管理,加强对留守儿童和流动儿童健康干预,消除家庭及校园中存在的性别暴力,为儿童健康成长营造良好的外在环境,从而减少性别不平等对早年生命阶段的影响。在中青年时期,提升青年两性的健康保健意识和继续强化生殖健康教育,为经济贫困家庭孕期妇女提供免费健康服务,加强对女性常患疾病的预防和治疗。实行女性职业健康保护行动,鼓励用人单位开展职工健康管理。在老年时期,推进建设老年宜居环境,提升女性老年人社会参与水平,加强对女性老年人口健康动态监测,推动公共卫生服务均等化和健康服务资源的可及性,从而逐步为女性构建起从少年期、中青年期到老年期的全生命周期健康服务体系,推动性别健康平等实现。

(五)教育公平:加强农村女性教育资源投入,缩小城乡教育性别不平等

农村教育集中了中国教育公平的最主要问题。^⑩受到城乡二元结构的影响,教育资源配置在城乡之间不均衡。优秀的师资力量多集中于城市,农村教育基础设施建设普遍落后于城市,农村家庭受经济禀赋限制其教育投入也低于城市家庭,甚至子女教育成为不少农村家庭的沉重负担。^⑪此外,在农村劳动力人口向城市流动过程中,其子女教育也往往面临各种困境。这就导致了农村人口从学前教育到中小学及高中获得的教育资源都远不及城市,而不公平的累积结果最终反映在高等教育机会的获得上,农村也成为教育现代化的薄弱环节。而在农村,传统的社会性别观念更为根深蒂固,农村女性在教育资源获得上更是容易遭到剥夺。现阶段,对于农村女性教育公平促进重点需要基于整个教育周期对不同阶段的不公平进行干预,有针对性地加强对农村女性教育的财政资源、管理资源和师资力量的投入,构建起更高水平与更高质量的性别教育平等促进体系。

注释:

⑩ Bloom D E, Williamson J G. Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia[J]. The

World Bank Economic Review, 1998(3).

② Lee R, Mason A. What Is the Demographic Dividend? [J]. Finance and Development, 2006(3).

③ Pagés C, Piras C.. The Gender Dividend: Capitalizing on Women's Work[J]. Idb Publications, 2010.

④ UN Women. The Gender Dividend-A Business Case for Gender Equality[R]. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/en/unwomen-thegenderdividend.pdf?la=en&vs=949>, 2011.

⑤ 石智雷、张婷皮美. 性别红利: 理解社会经济新发展的新视角[J]. 中南财经政法大学学报, 2020(3).

⑥⑦⑩ Becchio G. A History of Feminist and Gender Economics[M]. Routledge, 2019:141-150,182-186.

⑧ Chaaban J, Cunningham W. Measuring the Economic Gain of Investing in Girls: The Girl Effect Dividend [M]. The World Bank, 2011:1-3,14.

⑨ Wodon Q, Onagoruwa A, Chata Malé, et al. How Large Is the Gender Dividend? Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality [J]. World Bank Other Operational Studies, 2020.

⑩ Kunte A, Hamilton K, Dixon J, et al. Estimating National Wealth: Methodology and Results [J]. Environment Department Paper, 1998.

⑪ 郑莉、曾旭晖. 社会分层与健康不平等的性别差异——基于生命历程的纵向分析[J]. 社会, 2016(6).

⑫ 文顺菊. 我国失能老人的照护需求与照护成本测算[D]. 西南财经大学, 2016.

⑬ 陆杰华、汪斌. 长寿社会下全球公共治理新动向研究[J]. 中国特色社会主义研究, 2019(6).

⑭⑯ 赖德胜等. 中国劳动力市场发展报告2016[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2017:17, 21-23.

⑮ 颜金、李雪芹. 国内有关妇女平等就业政策研究综述[J]. 淮海工学院学报(人文社会科学版), 2015(10).

⑯ 肖微、朱毅. 性别公正视角下的就业公共政策探究——关于就业性别歧视的政策反思 [J]. 科技创业月刊, 2009(02).

⑰⑱ 杨菊华. 生育支持与生育支持政策: 基本意涵与未来取向[J]. 山东社会科学, 2019(10).

⑲ 李彦成. 女性就业平等权研究[D]. 广西民族大学, 2018.

⑳ Meyer, John W. National Development and the World System: Educational, Economic, and Political Change; 1950-1970 [M]. University of Chicago Press, 1979, 238-249.

㉑ Charles M. Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation [J]. American Sociological Review, 1992.

㉒ Gibbs J P. Occupational Differentiation of Negroes and Whites in the United States [J]. Social Forces, 1965 (2).

㉓ Gross E. "Plus, Ça Change ...? The Sexual Structure of Occupations over Time." [J] Social Problems, 1968 (2).

㉔ 杨定全、徐松巍. 中国省市间行业性别隔离的测度研究[J]. 统计与决策, 2013(10).

㉕ 吴愈晓、吴晓刚. 城镇的职业性别隔离与收入分层 [J]. 社会学研究, 2009(4).

㉖ Evans M, et al., eds. The SAGE Handbook of Feminist Theory[M] Sage, 2014:390-392.

㉗ Lang K, Lehmann J Y K. Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics [J]. Journal of Economic Literature, 2012(4).

㉘ 王慧轩、赵利. 城镇女性就业歧视的经济学思考 [J]. 东岳论丛, 2010(05).

㉙ Becker G S. The Economics of Discrimination[M]. University of Chicago Press, 2010:39-40.

㉚ [美] 加里·斯坦利·贝克尔. 家庭论[M]. 商务印书馆: 北京, 1998:32-46.

㉛ 叶华、吴晓刚. 生育率下降与中国男女教育的平等化趋势[J]. 社会学研究, 2011(5).

㉜ 杨旻. 高等教育机会性别不平等的因素分析与对策思考[J]. 江苏社会科学, 2009(3).

㉝ 李春玲. 高等教育扩张与教育机会不平等——高校扩招的平等化效应考查[J]. 社会学研究, 2010(3).

㉞ 肖富群、刘凯欣. "全面二孩" 生育政策对高学历女性初次就业的影响[J]. 晋阳学刊, 2019(2).

㉟⑳ 盛亦男、童玉芬. 生育政策调整对女性劳动力供需的影响研究[J]. 北京社会科学, 2018(12).

㊱ 张抗私、班晓娜、贾帅帅. 女大学生就业为什么难? ——基于全国63所大学的问卷调查[J]. 财经问题研究, 2015(3).

㊲ 杨东平著. 中国教育公平的理想与现实[M]. 北京: 北京大学出版社, 2006:11.

㊳ 方松海、孙春、白瑜洁. 当前我国农村教育的突出问题、原因及对策[J]. 价格理论与实践, 2010(9).

责任编辑: 陈艳华