

· 国外经济理论动态 ·

性别差异与经济发展关系研究前沿

王爱君

内容提要：性别具有社会、文化、政治和经济含义，性别不平等长存于国家、家庭和经济活动之中。经济增长和发展有利于性别平等，但增长和发展过程不会自动地促进所有方面的性别平等。贫困与收入低下不是产生性别差异的关键，消除性别不平等不应依赖于促进经济增长的政策，而需因国别、制度差异采取更具针对性的政策措施。对女性、男性差异的经济学思考，是探索隐藏于社会制度之中两性关系的“人文”关注，有助于经济发展政策启动“性别智慧”来摆脱人类贫困。

关键词：性别差异 社会性别 经济增长 经济发展

根据女性主义理论观点，妇女的禀赋、机会和能力对下一代、对国家未来发展具有直接的影响，赋予女性权力使之在政治和社会事务中发挥积极性作用，可以改变政府的政策选择，使各种国家制度能够反映更多人的呼声，具有更广泛的代表性和包容性。传统社会习俗、惯例使女性无法完成更多教育，阻碍她们从事某些职业，或获得与男性同样报酬等，表面上看是女性自身利益受到损失，但最终却使国家整体经济利益受到损害，甚至削弱国家参与国际竞争的能力，影响国际地位和国家形象。在经济日益全球化、对外开放的时代，减少性别不平等，尤其是减少在中/高等教育及经济参与方面的性别不平等，有助于提高国家的劳动生产率和总产出，优化经济发展中的其他成果，包括社会政策、制度质量以及下一代的发展，提升国家在全球博弈中的竞争优势。西方学者从性别差异视角研究教育与就业，贫困、收入与增长，全球化与发展等诸多问题，有助于经济发展政策具有“性别智慧”(gender-smart)，正在吸引越来越多经济学者的重视和关注，本文试图梳理评介近些年来这方面的研究前沿和理论动态。

近20多年来，在消除初、中和高等教育的性别差异方面，全球绝大多数国家都取得了持续稳定的

一、教育的性别差异依然存在

进展,有三分之二的国家已经实现了初等教育入学率男女持平,有三分之一以上的国家,接受中等教育的女生人数超过男生,有些国家在高等教育方面甚至出现了反向性别差异,即女生人数多于男生,这表明全球性的教育性别差异有了显著改善。但不容忽视的事实是:教育性别差异在很多地区特别是极端贫困地区仍然比较严重,贫困妇女和极端贫困地区的妇女普遍无法享受到更多教育,有三分之一的国家初等教育存在明显性别差异,中、高等教育的女生入学率低依旧是一个世界性现象。

(一)男女生教育评价差异依然存在

按照经济学投入—产出模型,即使发达国家女性与男性获得同样的教育机会,女性的教育收益也低于男性,发展中国家则更低。这一现象使得某些发展中国家的父母认为女孩教育投资效率不如男孩,在资源约束下减少对女孩的教育投入是正确、合理的选择。Chisamya(2012) 对孟加拉和马拉维两国乡村社区、学校教学的调查发现,不管是学生本人还是学校教育工作者或社区群众,都强烈地认为女生在智力、品格和未来发展方面都不如男生,即使女生的考试成绩与男生一样,学校对女生的学业评价却低于男生,家庭和社区对女生的学业期望值也较男生低很多,甚至还会压制女生本人渴求教育的激情和愿望。因此,教师、父母和女性群体都认为女生

*王爱君,中南财经政法大学经济学院,邮政编码:430073,电子邮箱:aijunwang123@znufe.edu.cn。基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目"市场经济转型对中国农村女性贫困的影响和作用"(10YJA790177),国家社会科学基金一般项目"经济转型对农村妇女减贫脱贫的影响研究"(12BJY090)。感谢匿名评审人的修改建议,作者文责自负。

学习能力差,女性拥有土地的权利理所当然受到限制,劳动力市场女性不能获取与男性同等工资,婚姻内女性遭受家庭暴力的发生率高,女户主家庭具有较高贫困发生率等等。类似的性别不平等意识和性别歧视现象,常常贯穿于该地区女性的整个生命周期。Hannum(2009)对中国西北农村地区9-12岁孩子的基础教育进行了一次长达7年(2000-2007年间)的跟踪调查,发现了相似的现象,在义务教育阶段女孩的成绩一般比男孩好,但父母对男孩的评价和期望值仍然高于女孩。在Alderman & Gertler(1997)看来,对女生学业评价低与传统“重男轻女”思想有关。在资源和信贷市场约束下,低收入地区父母对儿子的投资期望值大于女儿,这种对子女期望值的性别差异,反过来又强化了父母的性别歧视,人为地压低了对女孩的教育投入,进而降低了女性的劳动边际产出和工资所得,而在父母看来,女性较低的工资收入就是教育投资收益存在性别差距的明证,女孩的教育投入由此陷入“低水平恶性循环”。

女孩教育投资收益低于男孩的观点遭到其他学者的批评与反对。Morley(2005)宣称,大学是许多优秀理论家平等“过招”的综合性社会机构,是创造社会流动和机会的平台,缺乏机会进入高等学府是对女性群体的社会排斥和歧视。Ghari(2008),Deh-

navi(2008),Yousefy(2011)对此持相同见解,主张女性在职场的管理职位与其教育水平相关,接受更多的高等教育能够帮助她们找个好工作并获得良好的薪水,有利于她们取得要职和职位晋升或进入上层社会。Strauss & Thomas(1995)直接反对以劳动力市场工资差距评价男性与女性的教育投资效率,他认为女性接受更多教育不仅可以提升她们有酬劳动产出,更能够促进她们在非市场劳动中的产出效率,比如提升幼儿存活率和营养健康等,对部分女性而言,有酬劳动的时间机会成本远远大于其工资所得。Alderman & King(1998)坦言,女性因怀孕、生育、照看幼儿而远离劳动力市场,中断了与男性同时获取连贯性职业经验的积累机会,雇主的性别歧视不仅使女性工资低于男性,而且更不容易获得理想工作和高报酬,女性重返职场后的报酬和晋升机会明显低于那些获得同等教育的其他男性,因此,以投入-产出模型评判女性教育投资是低效率的,这种逻辑推理非常狭隘。

Filmer(2005)对人均GNP低于5000美元的1140m Social Sciences Database

44个国家进行比较分析的结果显示,在南亚、北非、西非和中部非洲地区,相对于男孩而言,女孩的教育状态极为堪忧。这些地区6-14岁男童入学率比女童高35%以上,有的国家女童入学率仅为20.8%,属全球最低值;15-19岁男生毕业率平均是女生的2.93倍,女生初等教育毕业率最低的国家仅有9.5%。该地区无论是贫穷家庭还是富裕家庭,都存在显著的教育性别不平等,且贫困家庭的教育性别不平等大于富裕家庭。如马里15-19岁中等教育的毕业统计中,来自贫穷家庭的女生毕业率仅为5.4%,来自富裕家庭的女生毕业率是31.2%;尼日尔1998年富裕家庭的女童入学率仅为29.6%,初等教育女生毕业率只有28.1%。在这些国家或地区,教育差距与财富差距具有明显的同向变动关系,财富不平等加剧了男女教育的不平等。总体来看,虽然全球在基础教育性别平等方面有了长足进步,但并没有彻底消除性别差异,贫困地区女童依然无法获得与男童同等的入学机会和评价。

在考察性别差异与教育、减贫、经济增长、可持续发展之间的关系时,人们常以基础教育而不是高等教育为考察对象,高等教育性别平等并没有成为全球消除贫困、性别差距的首要目标。英国国际发展部的国际发展目标(DFID's International Development Targets,1998)提出:“在2005年以前消除初等和中等教育中两性不均等现象,在2015年前所有国家基础教育全民普及。”《联合国千年宣言》

(2000)提出:“在2015年底以前,使世界各地的儿童,不论男女,都能上完小学全部课程,男女儿童都享有平等的机会,接受所有各级教育。”根据《世界发展报告2012》,2011年撒哈拉以南非洲女生高等教育的入学率不足16%,南亚女生高等教育入学率不超过18%。Morley(2005)认为,一些非洲国家为了适应经济全球化带来的结构调整,偏重基础教育而降低高等教育投资,高等教育被视为教育市场终端的“奢侈品”。在性别歧视严重地区,女生基本不具有接受高等教育的通道。

略微不同的是,Yamauchi&Tiongco(2013)对菲律宾1999-2000、2004-2005、2005-2006年间三个时段的数据分析显示,妇女在教育领域比男性更为积极、更具优势,女性的平均受教育程度高于男性,但在劳动力市场女性处境依然劣于男性,女性工资水平明显低于男性。作者推断,菲律宾女性高教育一低收入的情形源自家庭代际支持体系,菲律宾家庭特别是贫困家庭主要依赖女儿而非儿子在成人

后对父母的帮助、照顾、赡养,但土地等资产继承权属于儿子而非女儿。为了期望女儿成年后能带来更大回报,父母把对女孩投入更多教育资源作为一种补偿,以实现家庭资源最优均衡配置。但与其他国家类似,家庭照顾责任弱化了菲律宾女性在劳动力市场的参与度和工资所得,为了在劳动力市场获得相当于男性的报酬,女孩们渴望更多教育的动机更加强烈。但当贫困家庭收入提升后,父母对女儿帮扶依赖感趋弱时,对女儿的教育投资可能会趋减。

根据“达卡行动纲领”(UNESCO, 2000)与“千年发展目标”(UNDP, 2000),教育的性别平等包含两个目标:一是性别均等目标(gender parity goals),同龄的女孩与男孩有相同人口比例进入不同阶段教育;二是性别平等目标(gender equality goals),即教育机会、教育过程、教育结果的性别平等,性别均等是实现性别平等目标的第一步。性别均等指数(gender parity index)包括入学率和吸纳率、小学高年级巩固率、失学率、复读率、平均受教育年限、小升初比率、女教师比率、文盲率等。《2010全球教育概览》指出,2008年,在161个有数据的国家中,65个国家未达到两性均等,教育性别均等程度存在明显的地区差异,南亚和撒哈拉以南非洲地区性别不均等程度最为突出。而在高等教育阶段,97个有数据国家中,76个国家女生毕业率高过男生,但女性晋升为一名研究者的通道非常狭小。2008年全球女性研究者约29%,女性研究者多于男性的国家仅占8%,女性研究者不足该国研究人员总数1/3的国家占37%,亚洲地区女性研究者所占比例仅为18%。尽管国际理论界、女性主义者对性别平等与高等教育的研究日益繁荣,但这些研究人员本人则大部分来自高收入国家,总体而言,低收入国家的女性在更高层次的发展是受到阻碍的,她们追求权利、文化、平等进步的声音被湮没了(Morley, 2005)。

性别均等指数是数量指标,比较容易获得,性别平等目标的测评则更复杂艰巨。性别均等指数只反映了教育机会平等,教育过程平等应该包括受教育者的选择权、学习成果、师生比、课堂中性别平衡、教师的资历、教师受训级别、学生健康营养状态、学生参与家庭事务等,教育结果的性别平等体现为不同教育阶段男女毕业生的就业状态、工资差异和政治

参与等(Subrahmanian, 2005)。由此,不论是发达国家还是发展中国家,通过实施国家政策来实现教育性别均等的目标相对指日可待,但性别平等目标

则是一个复杂的、漫长过程，它不仅关乎学校的教学状态，更需考量劳动力市场、经济活动空间中的性别隔离等问题。

二、经济活动空间与性别差异

经验研究常以教育形成的人力资本来解释工资的性别差异，但 Meulders & Sissoko(2002)，Vartiainen(2001),Karamessini & Ioakimoglou (2002)等对欧盟成员国的研究却证明，教育在缩小工资性别差距方面发挥的作用非常有限，其影响力不足工资差距的5%，大幅度地缩小教育性别差距不可能带来工资性别差距的同比变动，职业特征、职位级别、兼职工作或临时性工作等所形成的薪资结构及其相对应的经济活动空间，是形成工资性别差距的重要因素。具体来说，主要有如下两方面。

(一)职位、职场的性别差异

妇女在职场中除了遭受低工资收入、雇主性别歧视、价值评价偏低、职业培训机会少及其他福利待遇差等之外，同时也很少获得管理职位或能够掌控资源。Brown(2006)对2003年美国6个州1688位药剂师的工资、从业资历、年龄、性别、职位、最终学位等数据进行分析发现，影响工资差异的主要因子不是性别，而是管理职位，作为管理人员的药剂师工资收入明显高于普通药剂师。然而，管理职位的药剂师大多数是男性，并且女性药剂师的工资普遍低于男性。Delmar & Davidsson(2000),Reynolds et al(2004),Arenius & Minniti(2005),Bosma & Harding(2007),Parker(2009)等发现，尽管在过去的几十年间，性别差距在劳动力市场已经缩小，但许多国家女性从事高收益的风险性创造、创新活动比男性少得多。Lerner,Brush & Hisrich(1997)认为这是因为女性掌握的社会资源较男性少，缺乏获得成功的重要条件，而资源的差异可能是源自于不同的角色期望与相关职业经历、职业地位。

Beggs & Hurlbert(1997),Stoloff(1999),Ruiter & Graaf(2009)等发现志愿者协会的会员资格能够提升妇女进入劳动力市场的机会，获得更好的工作和更高的职位，但大多数国家妇女的会员资格数量偏少，她们都处于进入社会网络通道的劣势，集中于相对不利的社会经济位置。尽管如此，Agassi(1982),Clark(1997),Crosby(1982),Do-

nohue & Heywood(2004),Konrad(2000)等人的研究却表明，妇女对工作的满意度普遍高于男性，这是因为男性对工作满意度的评价取决于高收入、责

任感、晋升机会,而妇女对工作满意度的评价来自于有友好同事、好管理者和帮助他人的机会等。虽然男女两性对职业的满意度评价不同,但不论在西方发达国家还是东方发展中国家,相对于男性,女性即使获得了比较高的工作职位,但工作一生活质量(work-life quality)及社会化程度仍然比男性低,亚洲地区这种性别差异更为突出(Singhapakdi, 2013)。

职场环境变动对性别工资差异同样具有影响,男性和女性以跳槽方式改变工作场景,被视为形成性别工资差距的一个因素。Topel & Ward(1992)指出,年轻人在刚入职场的第一个十年,频繁的工作变动可以使工资上升40%,初入职场的年轻男性与女性在就业率上基本持平,但随着年龄增长,跳槽频率增多,工资的性别差距也在快速加大,这一观点被

Bono(2011)称为“性别流动性差距”(gender mobility gap)。Bono(2011)比较分析意大利1985-1998年间女性/男性工资率发现,在进入职场的第一个十年中,女性平均每小时工资相当于男性的94.8%,随后下降到84.9%。Bono(2011)认为跳槽是工资性别差异的最好解释,因为男性跳槽对工资增长的贡献率为32.9%,而女性跳槽的贡献率只有8.3%。当女性跳槽到一家更大的企业任职,其工资增长幅度低于男性,原因在于:一是女性讨价还价的动机弱于男性;二是大企业雇主聘用职员时存在性别歧视,对女性的工作评价低于男性;三是大企业管理制度严格,女性缺乏更多的自主能动空间,使女性的工作满意度低于男性,而男性却能够在大企业里获得比小企业更高的工作满意度。因此,工资议价能力和职场环境造就了工作流动性乃至工资的性别差距。

(二)工作、家庭劳动参与的性别差异

在1950-1990年间,发展中国家女性职业参与率上升速度大大快于发达国家,Tzannatos(1999)和Standing(1999)把此视为妇女地位提升、有偿工作女性化的一种进步。但Zohir(1998)并不赞同该观点,他认为劳动参与率不同于劳动力市场参与率,应该区分劳动参与率的性别差异与劳动力市场参与率的性别差异。即使妇女在城镇、正式部门、制造业等部门的就业率不断上升,但女性每周的劳动总工时始终比男性总工时长,妇女不仅从事有偿工作而且还得兼顾家庭无偿劳动。Tarkowska(2002)分析了1989年后波兰的贫困女性化(feminization of

poverty)特征,得出与Zohir(1998)一致的结论。即使妇女掌管着家庭财政权力,但限于家庭资源匮乏,

—N116—Socia

她们既要合理适度分配家庭日常生活支出，操劳耗时无酬家庭事务，还要努力外出赚钱补贴家用。艰难谋生和多重家庭责任等威胁着妇女健康，她们是真正的“贫困经理人”(poverty managers)。

关于妇女如何参与到劳动力市场及协调工作与家庭关系，McLanahan(2004),Heuveline &Weinshenker(2008),Moller &.Nielsen(2009)提出，可以从妇女就业率、单亲家庭比例、政府转移支付和税收减免政策等方面进行考察。而依照Misra(2007) 的观点，降低妇女的贫困风险不仅仅依靠国家资助，还可以通过扶持政策帮助妇女在劳动力市场就业。因此，需要重点探讨外出工作和在家照料孩子的“工作-家庭”政策(work-family policies),因为它决定了妇女被劳动力市场雇佣的概率和机会成本。比如，家庭津贴(family allowances)可以帮助妇女特别是单亲母亲减缓贫困但不能降低贫困风险，公共机构照料婴幼儿的保育制度有助于单亲母亲外出谋生，外出就业政策能够保证妇女在劳动力市场占有 一席之地，特别是经济衰退时期对女性远离贫困尤为重要。对于单亲母亲家庭的贫困问题，Cancian &Danziger(2009) 的看法似乎更传统，认为教育和婚姻是比较好的解决途径，拥有高人力资本的家庭能够获得更好的工作和更高的工资，双亲家庭、孩子数量少的家庭遭遇贫困的可能性相对较小。但Ru-

bery(2005)不赞同此说，他指出，欧洲女性已经极大地缩小了与男性在教育、职业经验上的差距，劳动力市场的参与率也比较高，但她们主要集中在劳动力市场的某些特定部门，如低级别工作、服务性工作和一些兼职性工作。这些工种主要按职位等级、合同类型、行业部门等执行薪酬标准，其薪资政策自然具有性别差异特点。

Folbre(1994)指出，劳动力市场运行机制无法直面“谁为孩子的成长买单?”这一问题，但也无法回避必须有部分人为此买单的事实，而这部分买单人正是妇女，妇女在劳动力市场的收入/职位被家庭责任和家庭再生产严重削弱，劳动力市场是社会性别不平等的一副强化剂。在Elson(1999) 看来，参与劳动力市场并不会自动赋予妇女权利，妇女的就业更多集中在非正式部门，许多工作都是临时性的，缺乏安全保障，缺乏养老金权利和其他福利。当不存在制度变迁时，对妇女的歧视在劳动力市场是会持续存在的。Wanjala(2009) 对肯尼亚劳动力市场的分析也证实了这一观点。因此，要缩小工资的性别差异，单靠缩小教育差距和参与劳动力市场是远远

不够的,必须采取一种更强大的发展政策,按照社会性别主流化思路调整劳动力市场的工资结构和薪酬制度,比如服务业不再是低工资标准或兼职/临时性工作,给予妇女全职性工作并保证她们足以养家糊口等。相对于其他国家而言,瑞典妇女陷入贫困的概率之所以较低,Misra(2007)认为不只因为瑞典有较好的收入分配制度和福利制度,更是因为它鼓励妇女从事全职性高薪工作。

三、全球化、对外开放与性别差异

经济全球化、对外贸易、FDI 溢出效应所引发的经济变迁,改变着性别之间的传统均衡状态。以Becker(1971)为代表的新古典理论认为全球化有利于性别平等,对外开放加大了企业的国际竞争压力,有性别歧视的企业,其生存能力、利润空间会受到全球竞争的挤压,以致该企业无法长久存活,无性别歧视的企业反而更能发展壮大。Ozler(2000),Stand-

ing(1999)认为在要素禀赋论为主流的世界分工格局下,低技能、劳动密集型产业向发展中国家聚集,一些企业通过以低廉女性劳动替换男性,实现产业内和产业间的结构转换。妇女以廉价劳动大量涌入劳动力市场,特别是外资、外向型企业,增加了低收入国家妇女的就业机会和赚钱方式,对缩小性别工资差距有积极作用。但Seguino(2005)则认为,全球化推动的技术创新、产业竞争压力,使无技能、低技能的妇女无法获取稳定性就业,只能从事临时性的、低报酬工作,现代产业部门在向高层次升级时更愿意雇佣高劳动生产率的男性工人,某些以科技为主导的行业,性别工资差距却有扩大趋势。全球化、对外开放对性别差距、性别平等的影响不是单一的而是复杂的,对推进性别平等是否具有明显作用,学者们展开了不同论证。

(一)贸易自由化、对外开放对缩小性别差异的影响不明显

贸易自由化是扩大还是缩小男女工资差距,Korinek(2005)认为现有研究从理论和经验上都不能确定,从全球不同国家看,两者似乎都有。贸易自由化为妇女在出口导向型部门创造了有酬工作岗位,把全世界数万亿妇女整合到全球生产体系中,提升了妇女在家庭中的资源控制权、经济社会地位,但

性别歧视、低劳动技能和资源获取的性别不平等,阻碍着妇女从贸易扩张中获得更多的收益。

Fussell(2000),Artecona & Cunningham
(2002)对墨西哥的研究均显示,全球化、自由贸易强

以上内容仅为本文档的试下载部分，
为可阅读页数的一半内容。如要下载
或阅读全文，请访问：

[https://d.book118.com/5470411421
43010025](https://d.book118.com/547041142143010025)