

乡城流动工人性别职业隔离问题研究

王震

【提要】在五城市乡城流动工人调查数据的基础上,对乡城流动工人的性别职业隔离进行分析后发现,性别职业隔离的杜肯指数为0.2056;相对于男性而言,女性流动工人更多地集中在办事人员和非技术工种职业中;性别歧视所导致的性别职业隔离占到了实际性别职业隔离的大约四分之三。由此可见政策调整之重要性。

【关键词】乡城流动工人 性别职业隔离 性别歧视

〔中图分类号〕F120.3 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1000-2952(2008)03-0067-05

一、研究背景与问题的提出

乡城流动工人(rural-urban migrant workers)^①是中国二元经济条件下由农村迁移到城市劳动市场工作的劳动群体。2006年全国乡城流动工人的总数超过2亿。乡城流动工人这一劳动群体的数量已经超过了传统上由城镇居民构成的产业工人,已经成为中国产业工人的重要组成部分。^②随着经济的发展,乡城流动工人群体也产生了一些新的特点。其中很重要的是女性流动工人越来越多。2002年外出就业的女性劳动力占外出人数的29.89%,2003年达到34.3%,2004年进一步提高到34.6%。^③另一个特点是举家外出比重增大,2004年举家外迁的有2470万人,比2003年增长1.6%,约占农村外出口口的20.9%。^④这两个特点都使得研究乡城流动工人劳动市场表现的性别差异成为必要。

进入城市劳动市场工作的流动工人面对的第一个问题是选择哪个职业就业。职业不仅影响着流动工人的工资收入,而且其本身也有重要意义。已有的研究显示,相对于男性而言,女性更多地进入了工资收入低、社

会福利低、工作环境差、技术要求低的“女性职业”中。^⑤对于中国的乡城流动工人而言,也出现了性别之间的职业隔离。^⑥性别的职业隔离不仅影响到女性的收入和经济、社会地位,而且损害了性别之间的公平。不仅

① 即传统意义上的农民工。但是,随着中国社会经济的发展,“农民工”内部的社会分层和职业分化日益显著,“农民工”这个称谓已经不能准确表达从农村进城的迁移工人的社会经济特征。见朱玲:《“农民工”称谓更替的社会经济含义》,中国社会科学院经济研究所网站,2007。因此,在本文中,我们使用乡城流动工人的概念来概括从农村地区迁移到城市工作的群体。

② 中宣部理论局编《理论热点面对面(2006)》,学习出版社2006年版,第16章。

③ 农业部调研组:《农村劳动力转移就业现状、问题及对策》,载国务院研究室课题组编《中国农民工调研报告》,言实出版社2006年版,第87页。

④ 劳动和社会保障部调研组:《当前农民工流动就业数量、结构与特点》,国务院研究室课题组编《中国农民工调研报告》,言实出版社2006年版,第77页。

⑤ Anker, Richard, 1997, Theories of occupational segregation by sex: an overview, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, pp. 315-339

⑥ 侯慧丽:《市场转型时期农村迁移女性的职业地位获得——对五城市流动人口移民社区的研究》,《市场与人口分析》2005年第1期。

如此,性别的职业隔离还会通过对女性的歧视,将这种不平等遗传到下一代。^①对于已经成为中国现代化和城市化建设重要力量的乡城流动工人而言,性别职业隔离的影响尤为重要。它直接影响着当前和未来中国城市化进程的速度和质量。

由此,本文提出的主要问题是:当前中国乡城流动工人的性别职业隔离程度如何?有哪些因素影响了乡城流动工人的性别职业隔离?

二、研究方法 with 数据描述

本文首先通过计算性别职业隔离的杜肯指数(Duncan Index)^②给出乡城流动工人性别职业隔离的程度。其次,通过分别统计男性和女性职业获得的MNL模型,^③发现影响男性和女性流动工人职业获得诸因素的影响。第三步,使用第二步中统计出的男性职业获得MNL模型的系数,代入女性流动工人个人特征的数据,通过计算职业概率密度方程,得到女性流动工人预测的职业分布。通过职业概率密度方程模拟出的女性职业分布,乃是不存在“歧视”的女性的职业分布。此处的假设是在男性的职业分布结构中,不存在歧视性因素;而且男性和女性的职业分布的内在于结构是相同的:即如果不存在歧视,那么与男性具有相同个人特征的女性应该获得与男性相同的职业。根据实际的职业分布和预测的职业分布分别计算职业隔离指数,实际的职业隔离指数与预测的职业隔离指数(没有歧视因子)之间的差即是歧视对女性职业获得的效应。^{④⑤}

本文使用的数据来源于中国社会科学院经济研究所课题组2006年6月到7月在大连、上海、武汉、深圳、重庆五城市的调查数据。全部样本为2529个,其中男性占46.38%,女性占53.62%。我们将职业区分为4种:即管理层(包括单位和部门经理、专业技术人员等)、办事人员、技术工种工人和非技术工种工人。乡城流动工人在4类职业中的分布见图。从不同性别之间的分布上看,女性和男性之间的差异

比较大。

职业获得的MNL模型的因变量是管理层、办事人员、技术工种和非技术工种四种职业,以非技术工种作为基准职业。在模型估计中使用的自变量包括如下几组:第一组是乡城流动工人的人力资本特征,包括:教育年限、进入城市之前是否在老家接受过培训、获得本工作之前的非农务工经商年限(非农工作经验)和健康测度得分。^⑥第二组是测量社会资本存量的变量,包括:是否中共党员、是否有参军经历、在进入城市工作之前是否有干部经历以及在打工地经常往来的老乡、朋友的个数。第三组是家庭层面因素,包括:是否有配偶、小孩的个数。前三组代表了劳动供给方面的因素。第四组是企业所在行业的变量,分为三类行业:一是建筑业、采掘业以及在城市中经营的农林牧渔业;二是制造业;三是商业、服务业。第五组是企业的所有制性质,分为五类:国有企业和事业单位、集体企业、私营企业、外资及合资企业、其他股份制企业。这两组代表了劳动市场中的需求方因素。为了控制不同城市的影响,我们还加入了五个城市的虚拟变量。自变量的描述统计见表。从人力资本和社

① Korupp, Sylvia, Karin Sanders and Harry Ganzeboom (2002): The intergenerational transmission of occupational status and sex-typing at children's labour market entry, *The European Journal of Women's Studies*, Vol 9, No 1, pp 7-30

② 计算方法见 Duncan, Otis & Beverly Duncan, 1955, A methodological analysis of segregation indexes, *American Sociological Review*, Vol 20, No 2, pp 210-217

③ Brown, Randall S., Marilyn Moon & Barbara S Zoloth, 1980b, Occupational attainment and segregation by sex, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 33, No 4, pp 506-517

④ 具体计算过程可以参见: Chzhen, Yekaterina, 2006, Occupational gender segregation and discrimination in Western Europe, Paper for EPUNet Conference 2006, May 8-9, Barcelona, Spain

⑤ 此处的“歧视”是一种残差歧视,即在控制了可观测的变量效应后,因为不可观测的因素所导致的性别差异;与理论上的歧视有所差异。

⑥ 本文以流动工人的自评健康为基础,构造了一个与劳动市场表现相关的健康测度。具体方法见樊明《健康经济学:健康对劳动市场表现的影响》,社会科学文献出版社2002年版,第6章。

会资本存量的性别差异分析， 男性均显著高于 女性。

图 1 乡城流动工人的职业分布

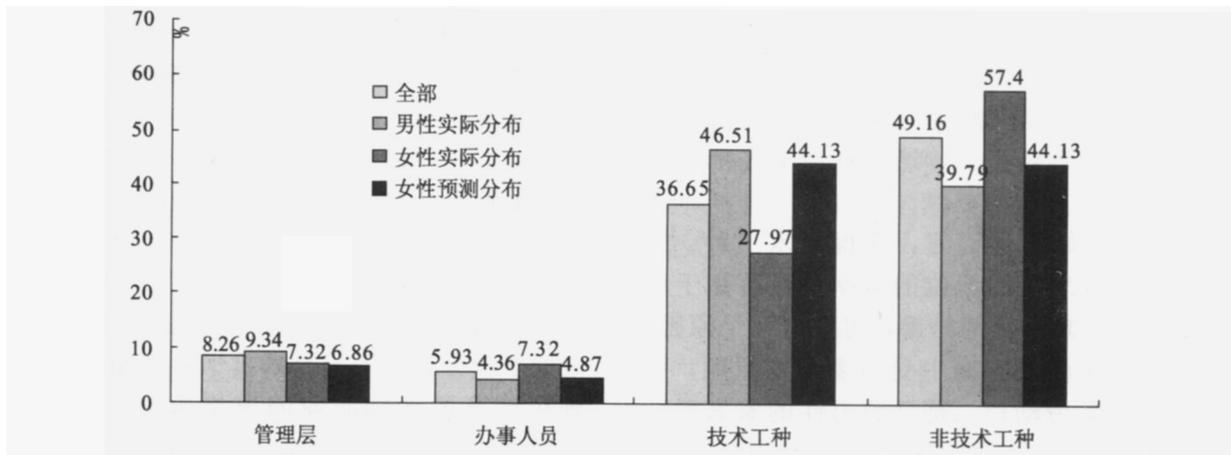


表 1 乡城流动工人职业获得模型自变量描述统计 (平均值和百分比)

	全部	男性	女性	全部	男性	女性
教育 (年)	9.46	9.58	9.35	行业 (%)		
健康测度	2.35	2.03	2.62	行业 1	6.8	10.57
工作经验 (月)	48.69	62.51	36.96	行业 2	62.17	54.82
交往朋友 (个)	8.27	9.08	7.57	行业 3	31.03	34.61
小孩数量 (个)	0.67	0.70	0.63	所有制 (%)		
有过培训 (%)	19.10	24.76	14.07	所有制 1	9.58	11.17
党员比例 (%)	4.25	6.00	2.74	所有制 2	6.73	8.18
参军经历 (%)	3.52	6.95	0.52	所有制 3	44.12	49.62
干部经历 (%)	7.09	8.02	6.28	所有制 4	28.99	17.39
已婚比例 (%)	59.47	58.57	60.30	所有制 5	10.57	13.64

三、统计结果及其解释

在分为 4 类职业的情况下，五城市乡城流动工人的性别职业隔离指数 (杜肯指数) 为 0.2056，要达到职业分布的性别平衡，需要有大约 20% 的男性或女性改变职业。

从职业获得 MNL 模型的统计结果分析，^①对于男性和女性而言，教育年限和是否在老家接受培训对获得技术工种、办事人员的职业以及进入管理层都有显著的正影响。而进入本单位之前的非农务工经历和健康状况对男性和女性的职业获得都没有显著影响。在社会资本方面，所有表示社会资本的 4 个变

量对于女性的职业获得都没有显著影响；对男性而言，则有显著影响。参军经历对男性获得技术工种、办事人员和管理层的职业都有显著的负面影响。出现这个结果的原因可能是在于参军经历形成的人力资本特征。参军使得这部分流动工人更容易进入到保安等职业中，而保安在我们的数据中被定义为非技术工种。干部经历对男性获得技术工种的工作有负面影响，但是对男性获得办事人员和管理层的工作则有显著的正影响。干部经历的这个结果是合理的，因为在老家的干部

^① 限于篇幅，此处没有给出统计结果表。

经历所形成的人力资本特征在于社会活动和管理,而不在于技术获得。在打工地经常交往的朋友个数,对于男性进入管理层有显著的正影响。从社会资本的方面来讲,社会交际和社会活动能力对男性的影响要比对女性的影响大,特别是对男性获得办事人员职业以及进入管理层而言,这种社会交往更显得重要。

对于已婚男性而言,获得技术工种、办事人员、管理层的职位的概率要显著高于单身男性。出现这样的结果,可能有两个原因,一是已婚男性在家庭中受到妻子的照顾,可以免于家务劳动;二是已婚男性的家庭责任感高于单身男性,在工作上更加努力。此外,还可能是因果关系的倒置:即那些获得了技术工种、办事人员、管理层职位的男性,由于其收入能力以及其它能力较高,从而更容易结婚。

需求方企业所在行业和企业所有制性质的影响比较复杂。相对于非技术工种而言,女性进入制造业从而获得技术工种的概率显著增加了。但是,在制造业中女性获得办事人员和管理层职位的概率却显著降低了。女性进入商业服务业中的情况与进入制造业中的情况类似。对于男性而言,相对于非技术工种,在制造业、商业服务业中,获得技术工种、办事人员、管理层的职位的概率显著降低了。女性在外资及合资企业中,获得技术工种职位的概率,相对于获得非技术工种的概率显著降低了;女性进入外资企业和合资企业中,更难获得技术工种的职业。相对于非技术工种,进入非国有企业和事业单位,对男性和女性在获得技术工种、办事人员、管理层的职位上都有显著的正影响。出现这个结果的一个解释是进入到国有企业和事业单位的乡城流动工人都进入到了这些单位的非正规就业中。

根据第二节提到的方法,我们将女性的数据带入到男性职业获得MNL模型的系数中,通过职业概率密度方程,得到了女性预测的职业分布,结果见图。预测的女性职业分布显示,女性在管理层和办事人员职业中的比例都有所

下降,特别是办事人员,实际中女性在办事人员中所占的全部女性样本的比例为7.32%,而预测的办事人员中女性占全部女性的比例为4.87%,下降了33.47%。最大的变化来自于技术工种和非技术工种。在女性职业的实际分布中,技术工种中女性所占全部样本女性的比例为27.97%;在预测的职业分布中,女性的这个比例上升到了44.13%,上升了57.78%;而在非技术工种中的比例由57.4%下降到了44.13%,下降了23.12%。

在剔除了性别歧视的影响后,现在性别之间职业分布的差异只来自于可控制的因素。现在计算的性别职业隔离指数应该是没有“性别歧视”的隔离指数。在乡城流动工人的实际职业分布中,我们计算的性别职业隔离的杜肯指数为0.2056;使用预测的女性职业分布和男性实际的职业分布计算杜肯指数,只有0.04855;如果将0.04855作为没有歧视因素的性别职业隔离,那么,因为歧视导致的性别职业隔离占到了总的性别职业隔离的76.39%。这说明歧视在乡城流动工人的性别职业隔离中所起的作用,超过了四分之三。这个结果与杜凤莲^①对城市失业再就业者的统计相似:实际的杜肯指数为0.243278,预测的杜肯指数为0.03497,歧视占到了性别职业隔离的85.63%。

四、结论及政策含义

本文基于中国社会科学院经济研究所课题组2006年五城市调查数据,研究了中国乡城流动工人的性别职业获得和性别职业隔离。实际的性别隔离指数为0.2056。在剔除了不可观测因素对性别职业分布的影响后,计算的性别职业隔离指数下降到0.04855。在没有歧视的条件下,更多的女性将获得技术工种的职业,减少非技术工种和办事人员的职业比例。歧视因素占到了性别职业隔离杜肯指数的76.39%。

^① 杜凤莲:《中国城镇失业与性别的职业分割》,《中国劳动经济学》2005年第2卷第1期。

上述研究表明，在乡城流动工人这一劳动群体中，还存在较为严重的性别职业隔离。这其中存在性别歧视的原因，但也有女性本身的人力资本和社会资本以及其他与生产相关的特征的原因。在我们的数据中也可以发现，不论是人力资本存量还是社会资本存量，女性都显著小于男性。要想有效改变性别的职业隔离，那么第一个可以控制的因素就是加强女性在进入劳动市场之前的人力资本投资，特别是教育。对于乡城流动工人而言，在进入城市劳动市场之前的培训显得比较重要；不论对于男性还是女性流动工人，在老家接受培训，将显著提高他们在技术工种、办事人员和管理层中就业的概率。教育是一个长期投资的过程，而这种进入城市劳动市场的培训则可以在短期内完成，因此，在这一方面加大投资的力度，可以有效缓解进入城市劳动市场之后的性别职业隔离。

我们的分析结果显示，性别歧视在乡城流动工人的性别职业隔离中起到了非常重要的作用。可以看到，中国政府在职业聘用和晋升中，已经形成了反对性别歧视的法律法规。^①在城市还存在比较严重的建立在户籍制度基础上的劳动市场的二元分割的情况下，现在比较可行的政策选择是打破这种劳动市场的二元分割，将

已有的性别平等政策覆盖到乡城流动工人群体中。

此外，歧视的产生是一个复杂的过程。企业中的性别职业隔离和职业获得中的性别歧视，不仅有企业内部的因素，还受到整个社会对女性职业定位的“僵化”模式的影响。因此，解决乡城流动工人群体中的性别职业隔离，还需要从打破整个社会的职业性别定位的“僵化”模式入手。

[导师朱玲研究员点评]

王震同学参加了本所的“农民工健康保障研究”项目，本文是他做的一篇论文。论文的数据基础即来自课题组的抽样调查。这篇论文在文献综述、分析方法选择和数据处理方面都做得规范、扎实。总的来看，论文选题具有政策含义，论文质量上乘，值得推荐发表。

本文作者：中国社会科学院研究生院经济系 2005 级博士生
责任编辑：赵俊

^① 国务院新闻办公室：《中国性别平等与妇女发展状况》白皮书，2005 年 8 月。

Empirical Study on Gender Occupational Segregation of Rural-Urban Migrant Workers in China

Wang Zhen

Abstract: The paper analyzes the gender occupational segregation of rural-urban migrant workers based on survey of five cities in China. The result shows that there is serious gender occupational segregation of rural-urban migrant workers. Female migrant workers mainly enter into secretary occupation and unskilled occupation comparing to male migrant workers. The segregation caused by gender discrimination has taken about 75 percent of the actual gender occupational segregation. The paper also gives some suggestions based on above findings.

Key Words: rural-urban migrant workers; gender occupational segregation; gender discrimination