

中国性别收入差距的 社会文化根源*

——基于性别角色观念的经验分析

卿石松

提要:本文拓展人力资本和性别歧视分析框架,利用2013年中国综合社会调查数据,探究性别角色观念是否以及如何影响男女收入差距。研究发现,以“男主外女主内”为核心的传统性别角色观念对女性的工资收入具有直接的抑制作用,对男性收入则没有显著影响。男女收入差距由此形成,并通过教育获得、劳动参与、工作时间及职业地位等中介因素对两性间收入不平等产生广泛影响。本研究有助于深理解性别收入差距的社会文化根源,推动优化性别平等实践。

关键词:性别收入差距 文化规范 性别角色观念 性别歧视

一、引言

在体制转型和社会结构急剧变迁的背景下,中国性别不平等问题引起了国内外学者广泛关注。自从改革开放以来,随着家庭生育水平的下降和教育事业的发展,新生代女性受教育程度显著提高,教育的性别平等化趋势开始出现。这似乎预示着妇女的社会经济地位将显著提升,男女两性之间的收入鸿沟会大大缩小。然而,令人困惑的是,转型期中国性别收入差距不但持续存在,且有扩大趋势(参见李实等,2014)。受此现象激发,诸多学者进行了广泛研究。

经典叙事方法强调人力资本和性别歧视的基础性解释。^①大量研

* 本文系国家自然科学基金项目“生命历程视角下性别收入差距的年龄模式与形成机制研究”(编号:71503169)和中央高校基本科研业务费项目的中期研究成果。感谢两位匿名审稿专家的建设性意见。

① 性别隔离(包括职业、行业、单位等)是重要的性别分层机制,不过性别隔离也可以用人力资本和性别歧视来加以理论解释。

究遵循这一分析框架,将性别收入差距的来源归咎于生产力特征及其市场回报的差异。前者通常被认为是“合理”的,而后者则是不合理的部分,被当作是劳动力市场存在性别歧视的证据(包括偏见和统计性歧视)。^①即使是经济发展、市场化或分配体制改革等宏观层面的研究,相当一部分文献也是通过分析其对人力资本机制或性别歧视的影响来解释性别收入差距的变化趋势及原因(李春玲、李实,2008;贺光烨、吴晓刚,2015;王天夫等,2008)。

既有的研究范式和已取得的成果为理解性别收入差距的形成机制及其变化趋势奠定了坚实的基础,但在理论和经验分析上仍面临挑战和困境。理论上颇具争议的根本性问题就是生产力特征的差异(如果有的话)究竟是源自生物性差异、个体的理性选择,还是社会文化和制度建构的。因为男女两性在社会化成长过程中的文化环境并非是性别中立的,用来解释性别收入差距的生产力特征变量其本身的差异也有待进一步“解释”(Lips,2013)。例如,有研究认为,父权制或传统性别角色观念是造成教育性别不平等,尤其是农村地区教育不平等的重要因素(吴愈晓,2012)。因此,从这个意义上讲,两性之间即使存在人力资本差异,也并非收入差距的根源。

经验分析上的困境在于,即使纳入和控制人力资本、职业、劳动力市场、家庭结构以及其他所有的可观测变量,依然有大部分性别收入差距无法解释。例如,布劳和卡恩(Blau & Kahn, 2017)针对美国的分析发现,人力资本等传统理论因素对两性收入差距的解释力有限且不断下降。国内研究也得出了人力资本、职业隔离等因素的解释作用非常有限的结论(吴愈晓、吴晓刚,2009)。由此,我们不得不怀疑是不是更为重要的解释因素被忽略了?影响机制又是如何产生的?这些困境和现实问题呼唤新的理论建构,以便透析性别收入分层机制并提出相应的对策,这亦构成本研究之动机。

目前,性别收入差距问题研究逐渐出现了两条改进路径。一是在劳动供给主体方的因素中引入更多因素,如人格特质^②和心理特征,包

① 无法被生产力特征解释的部分包括无法观察和控制的生产力特征的作用,将其全部归结于性别歧视是不恰当的。因此,寻找并控制新的解释变量,就是力求精确识别性别收入差距的影响因素与形成机制。

② 人格特质也被称为非认知技能,与认知技能相对应,并被认为是能够获得经济回报的人力资本要素。

括风险偏好和竞争意识等,以拓展人力资本理论的内涵及其对性别收入差距的解释作用(郑加梅、卿石松,2016)。这类文献延续和完善了人力资本理论的解释逻辑,但依然难以解答人格特质或心理特质是否也是社会建构的,即究竟是天生的还是后天的文化塑造的。二是强调制度和文化的形塑作用,以探究两性行为模式及收入差异的社会根源。对于后者而言,社会学家和女性主义学者,包括经济学家也很早就意识到偏好、文化规范或制度因素对性别不平等存在潜在影响,但由于概念界定与测量困难而鲜有直接的证据。直至近年来,动机、观念和期望等心理特征,尤其是社会建构的性别角色观念(gender role attitudes)才得以实现操作化测量,^①并开始应用于性别收入差距问题的实证研究之中(参见 Bertrand,2011)。

事实上,性别不平等深深根植于传统文化和性别规范之中(Jayachandran,2015)。阿莱西纳等人(Alesina et al., 2013)和汉森等人(Hansen et al., 2015)的最新研究发现,由古代犁耕农业生产方式所孕育的性别角色观念即使在几千年后仍然存在,并且对当前劳动领域的性别不平等状况具有显著影响。这一结论充分表明,传统性别角色观念在演化过程中具有毋庸置疑的延续性和持续影响力。作为一个具有几千年农业文明和儒学传统的国家,父权制文化对中国性别不平等的深远影响理应受到重视。而且,自从市场转型和制度变迁以来,中国社会的性别话语发生了明显转型(吴小英,2009)。“男女都一样”以及“妇女能顶半边天”等官方话语渐渐失去体制土壤,在市场扩张和媒体渲染之下,性别角色观念尤其是社会分工领域的观念出现了复归传统的趋势(贾云竹、马冬玲,2015;杨菊华,2017)。这为探究性别角色观念是否以及如何影响性别收入差距提供了特殊的素材,是性别分层理论向纵深发展的重要契机。遗憾的是,以往中国性别收入分层的研究并没有开展这一理论逻辑的分析与实证检验。学术界仍然不清楚性别角色观念对收入差距的影响程度,更不用说探究影响是如何形成的。

于是,本文延续与深化这一演进脉络,从深层次的社会文化根源出

① 性别角色观念是指个体对两性社会角色规范及其行为模式的认知,主要是对个人对市场工作与家务劳动分工模式的倾向性观点加以操作化测量,并按类型学划分为传统和现代倾向的性别角色观念。国内文献简称为性别观念,与之交替使用的术语包括性别意识(gender ideology)、性别平等观念(gender egalitarianism)以及性别身份认同(gender identity)等。

发,引入传统性别角色观念,并探究其是否以及如何影响男女收入差距。本文研究特色和创新主要体现在以下两点:一是从新的社会文化视角解释性别收入差距的成因,即在教育、工作时间和职业等传统因素之外,引入性别角色观念作为两性收入差距新的解释因素;二是阐述性别角色观念通过影响人力资本等生产力特征而作用于两性收入差距的机制,研究不再局限于劳动力市场的“就事论事”,而是力图深究生产力特征及两性收入差距的社会文化根源。总而言之,本研究力求深化和拓展性别收入差距的解释框架,为审视和理解性别收入差距的成因及其持续存在提供新的视角,对于缩小男女收入差距、促进性别平等与妇女发展具有现实意义。

本文接下来阐述性别角色观念与两性收入差距之间的理论关联,构建分析框架和提出研究假设,并利用有全国代表性的数据资料展开经验分析。在实证检验和数据分析过程中,纠正潜在的样本选择性偏差,并利用工具变量法等因果推断方法,得到有效的研究结论,给出研究启示和政策含义。

二、文献综述与研究假设

(一)理论与文献回顾

与性别角色相关的文化观念是解释性别不平等的重要理论视角。社会角色理论(Eagly, 1987)或性别角色理论(Guttek et al., 1991)都指出,社会强加在男性和女性身上的角色期待和规范是两性社会行为差异的基础。传统文化和性别刻板印象使得家庭角色与女性相关联,社会期望她们专注于操持家务,或从事传统女性职业并掌握与之相关的技能;而男性则承担家庭经济支柱角色并积累获取市场资源的能力。因此,性别文化观念强调规范男性和女性的角色定位,并鼓励男女两性投资于不同的领域,这是造成两性人力资本投资行为和能力差异以及收入不平等的重要力量。在一代又一代的儿童社会化过程中,这些观念潜移默化地内化为主体意识,并在社会生活中进行无意识的实践,强化和再生产角色定位与性别结构(Eagly & Wood, 1999)。

经济学领域关于身份认同的效用分析也推导出了类似命题。借鉴社会学和心理学概念,阿克洛夫和克兰顿(Akerlof & Kranton, 2000)指

出,身份认同(identity)或自我意象(self-image)对个体效用具有直接影响。因为个体对社会类别(不限于性别)的归属及其对群体行为规范的认知构成其日常生活和社会互动行为的动机基础。偏离其所属社会类别的行为规范会降低效用,甚至遭受偏见和惩罚。性别作为一个基本的社会类别,对男女两性有着不同的角色期待和行为规范,并通过鼓励趋同、排斥异类的机制来维持和强化性别身份认同。因此,性别身份对个体行为和劳动力市场结果具有直接影响。

性别角色观念的社会文化属性及其对性别结构的形塑意义得到了经验证据的支持。大量研究发现,传统性别角色观念对工资收入尤其是女性的收入具有显著的负面影响。例如,科里格尔和康拉德(Corrigall & Konrad, 2007)通过对美国高中生成长监测调查数据的研究发现,青少年早期拥有的传统性别角色观念会降低女性的市场工作时间和小时工资,但对男性的工作时间和工资收入没有显著影响。无独有偶,尽管有证据显示性别角色观念与工资收入的关系受到种族身份的调节,传统性别角色观念对白人女性(或白人母亲)工资收入的负作用大于黑人女性(母亲),但依然得出了性别角色观念与白人男性工资收入无关的结论(Christie-Mizell, 2006; Christie-Mizell et al., 2007)。更为重要的是,斯蒂克利和康拉德(Stickney & Konrad, 2007)利用包括中国台湾在内的28个国家或地区的社会调查数据,为传统性别角色观念与女性低收入关系的普适性提供了证据支持。此外,贾奇和利文斯顿(Judge & Livingston, 2008)利用1979-2004年美国青年追踪调查(NLSY)数据展开研究,发现传统性别角色观念与女性收入负相关,与男性工资收入正相关。

需要说明的是,尽管已有相关研究大多基于西方国家背景,但其理论命题在逻辑上也适用于华人社会。中国传统“阴阳”学说中的本体论思想和“男尊女卑”的伦理次序孕育了政治、经济、社会和家庭等各个领域的性别关系。尽管自“五四”新文化运动以来,尤其是在20世纪50年代,新中国通过自上而下的多层次和工具性的妇女解放运动对传统性别文化进行了前所未有的改造,但是在强调男女“社会义务或贡献平等”的同时,却以“去性别化”的方式模糊或掩盖了性别差异,甚至造成了新的事实上的性别不平等,特别是家庭内部仍然保留了传统性别分工和父权文化特征(宋少鹏,2012;左际平,2005)。而在改革开放也就是市场化转型过程中,随着单位福利体制的瓦解和国家性别平

等制度影响的式微,性别角色观念和两性分工出现了“传统回归”。

在此背景下,针对中国社会的经验研究也证实,传统性别文化在公私领域依然具有持续的影响力。例如,有研究发现性别角色观念对家务劳动的性别分工模式具有显著影响(佟新、刘爱玉,2015;杨菊华,2014)。而且在传统观念作用下,女性存在“性别表演”,即当她们的相对收入地位提高到一定程度后反而会增加家务劳动时间(刘爱玉等,2015)。同时,传统性别角色观念对男性劳动参与没有影响,但却会束缚和抑制女性的劳动参与行为(卿石松,2017),现代平等的性别角色观念则有助于女性的职业发展。

综上所述,性别角色观念与两性收入差距的潜在关联具有普遍性,而且转型期中国社会的传统性别文化依然具有强大的生命力和影响力。正是从这一基本论断出发,本文延伸和发展分析框架,不仅分析性别角色观念对个体工资收入的作用,而且尝试对背后的作用机制进行探索。同时,通过关注中国性别角色观念复归传统趋势下的男女收入差距问题,也是基于中国的具体实践对性别不平等问题进行研究进行丰富和深化。

(二)研究假设与分析框架

上述理论和经验研究表明,性别化的文化规范形塑了两性行为模式的差异,并通过不同的行为而导致不平等的结果。而且,性别文化规范是一种典型的双重标准,不管是规范的遵守还是触犯规范之后的惩罚,它对女性的要求都更为严厉。因此,在自发无意识之外,我们能够观察到女性的“性别表演”行为。可以说,在个体—家庭—社会的互动中,性别文化规范主要规定和约束女性的日常行为与社会活动领域,而“养家糊口”则被视为男性的“刚性”责任和义务。因此,结合理论和经验研究发现,可以预期性别角色观念对男女两性的收入有不同的影响机制。由此,本文提出以下假设。

假设1:性别角色观念对工资收入的影响受到性别身份的调节,即性别角色观念主要影响女性的工资收入。在其他条件相同的情况下,平等的性别角色观念有利于提升女性的收入水平,而传统观念则抑制女性的工资收入。

如果假设1成立,就可以推断性别角色观念对两性收入差距具有直接作用,而且传统性别角色观念主要是通过降低女性工资收入,而不

是通过提高男性工资收入的方式形成和影响性别间收入差距。不过,假设1并不意味着拥有传统性别观念的女性收入水平就“应当”低。相反,上文已经讨论指出,女性为什么会有传统性别观念以及为何会对收入有负面影响正是社会问题之所在,体现的是社会文化对女性的规范和束缚。因为女性的性别角色观念及相应的行为模式都是特定的社会文化环境所建构的。

在此基础上,形成于人生早期阶段的性别角色观念不仅影响劳动力市场职业选择和收入,而且对教育获得、劳动参与、工作—家庭时间配置等性别收入差距的传统解释因素都具有重要影响。因此,就像费尔斯通等人(Firestone et al., 1999)指出的那样,在模型中控制人力资本等其他变量时,性别角色观念对工资收入的直接作用无法涵盖其全部影响。也就是说,探究性别角色观念等社会文化因素对男女收入差距的影响并非只是简单地加入新的变量。于是,我们拓展贾奇和利文斯顿(Judge & Livingston, 2008)提出的职业选择中介机制分析框架,^①从三个机制或途径展开性别角色观念间接作用于工资收入及其性别差异的经验探索。本文在此提出中介作用机制假设,即假设2。

假设2:性别角色观念通过教育获得、劳动参与、工作时间以及职业地位等中介机制来间接影响两性收入差距。

教育获得是性别角色观念影响劳动力市场性别不平等的重要途径。传统性别角色观念将男性定位为“养家糊口”的角色,并形成了“男主外女主内”的劳动性别分工模式,由此造成女性人力资本投资与积累动机相对不足,进而形成和影响人力资本水平的差异。例如,来自美国的追踪调查研究发现,坚持“男主外女主内”传统性别角色观念的中学生尤其是女生,不仅教育期望较低(Davis & Pearce, 2007),而且最终获得的正规教育甚至是进入劳动力市场之后的在职培训也较少(Kosteus, 2013)。而且在“女子不如男”,尤其是数学计算能力不如男生的传统观念作用下,男孩和女孩从高中阶段就开始选择不同的教育通道(van der Vleuten et al., 2016)。由此不难发现,传统性别角色观念通过影响教育获得,从生命历程的早期阶段就开始形成和影响劳动力市场的性别收入差距。因此,可以提出以下中介机制假设。

^① 他们把性别角色观念的影响因素也纳入了统一的分析框架。本文主要关注性别角色观念的社会经济后果,即其对工资收入及性别不平等的影响机制。

假设 2a:平等的性别角色观念有利于女性教育获得,而传统性别角色观念则阻碍女性教育获得,间接影响工资收入。

性别角色观念还通过职业偏好或价值观而影响性别隔离与收入不平等。与上文关于教育获得的研究一致,传统性别观念不仅影响受教育专业的选择,而且会进一步形成与某一特定性别和能力相对应的职业期望(Correll,2004)。同时,性别角色观念也形塑了男女不同的职业偏好和价值观(Sinclair & Carlsson,2013)。研究发现,持有传统性别角色观念的女性更加看重工作本身的人际关系和社会利他性,男性则希望从工作中获得物质回报、声望和地位(Diekman et al.,2010)。于是,男性和女性带着这些不同的期望和偏好进入劳动力市场,选择不同的职业并形成性别隔离和收入差距(Okamoto & England,1999)。此外,传统性别角色观念和文化规范还妨碍女性进入管理层,尤其是获得高层岗位(Haveman & Beresford,2012)。主要原因是社会感知或认同的女性形象与管理者角色不一致,“女管理者”可能遭受社会偏见(Eagly & Karau,2002)。最新的一项实验研究也发现,未婚女性为了符合男性心目中的“贤妻”形象而刻意降低职业追求(Bursztyrn et al.,2017),由此必然造成纵向的职位性别隔离和收入差距。因此,为了分析性别角色观念对横向的职业隔离和纵向职位隔离的综合影响,提出以下中介机制假设。

假设 2b:平等的性别角色观念有利于女性职业发展,而传统性别角色观念不利于女性职业地位获得,间接影响工资收入。

劳动参与和市场工作时间是性别角色观念影响收入差距的另一途径。传统父权制或性别角色观念强调男女在生育功能和家庭照料能力上的差异,以此迫使女性过多地承担无报酬的家庭劳动,而且这一性别分工模式并不会因为女性资源或相对地位的上升而逆转变化。有研究发现,当妻子收入超过丈夫时,她们甚至会多做一些家务劳动以弥补其在劳动力市场上对传统性别文化的偏离(Bertrand et al.,2015;刘爱玉等,2015)。私人领域的性别不平等不可避免地会渗透和影响到公共空间和市场领域。为了腾出时间和精力承担家庭责任,信奉传统性别角色观念的女性即便进入了劳动力市场,往往也会减少市场工作的时间(Corrigall & Konrad,2007),甚至为专司家庭角色而退出劳动力市场(Fortin,2015)。由此可见,传统文化观念同时影响私域的权力关系、公域的资源分配,并迫使女性主动或被动地接受不平等的现状。因此,可

以提出以下中介机制假设。

假设 2c: 现代平等的性别角色观念有助于提升女性的劳动参与程度, 而传统性别角色观念抑制女性劳动参与和工作时间, 间接影响工资收入。

基于上述理论分析和研究假设, 构建理论框架和变量关系图(见图 1)。如图 1 所示, 性别角色观念对工资收入具有直接影响, 当然这种影响可能受到性别身份的调节, 即它主要影响女性的行为模式和工资收入(假设 1)。同时, 形成于儿童或青少年早期阶段的性别角色观念, 还可以通过教育获得、劳动参与和工作时间、职业选择和升迁流动等中介途径而间接影响工资收入及其性别差距(假设 2)。此外, 在控制其他因素的情况下, 我们也不得不承认, 就业、工资支付或职位升迁过程中的性别歧视也是解释女性收入相对较低的重要因素。因此, 性别歧视理论也自然纳入本文的分析框架。

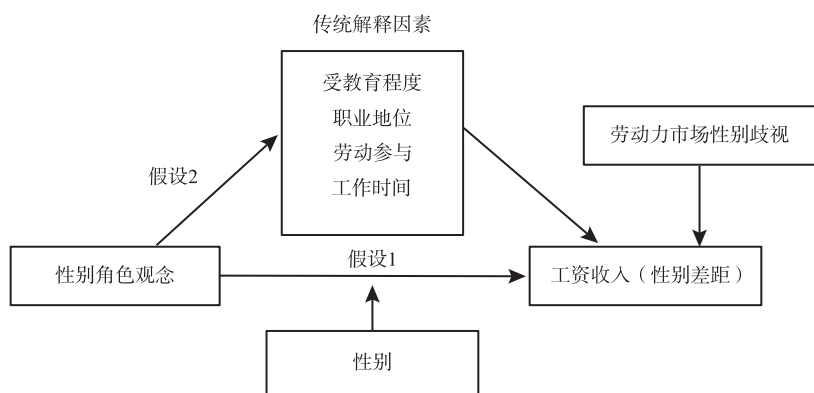


图 1 研究框架与变量关系

由图 1 不难看出, 本文的分析范式已跳出人力资本和性别歧视的局限, 是一个基于新的视角并整合多个理论的综合分析框架。其中, 尽管人力资本依然是基础理论, 但人力资本等生产力特征变量不再被看作“置身事外”的前定变量, 而是受到早期形成且相对稳定的性别角色观念的影响。本文希望借此探究性别不平等的根源, 深化学术界和政策制定者对于性别收入差距问题的认识。接下来, 本文将利用有全国代表性的抽样调查数据对上述研究框架和假设开展检验分析。

三、数据、变量及方法

本研究所使用的数据来自 2013 年中国综合社会调查 (CGSS)。^① 该调查采取四级分层抽样方案,全国一共抽取 480 个村/居委会,每个村/居委会抽取 25 个家庭,并利用 KISH 表随机访谈一位 18 岁以上的成年人。调查内容涵盖社会人口属性、劳动收入状况和性别角色观念,非常符合本文的研究目的。受城乡二元分割的劳动就业制度影响,农业劳动的劳动参与及收入决定机制与城镇非农工作存在显著差异。因此,这里剔除了目前正在务农、目前没有工作且没有非农工作经历的样本,以提高研究对象的可比性。同时,与已有研究保持一致,样本限定为 18 - 60 岁的劳动年龄人口,不包括在校学习、丧失劳动能力和离退休人员。^②

(一) 变量与测量

个体在劳动力市场获得的年收入是本文所关注的因变量。它是根据被调查者在“全年职业/劳动收入”一项中所填写的具体数字来测量的连续型变量,并依惯例对其取对数,使其更接近于正态分布。需要说明的是,问卷调查了平均每周工作时间,我们可以据此大致推算个体的小时工资。然而,考虑到工作时间的长短也受性别角色观念的影响,为了更加全面地反映其对性别收入差距的作用,本文以年收入作为被解释变量。

性别角色观念是本研究的核心解释变量。CGSS 调查问卷关于性别角色观念的测量问题包括“男人以事业为重,女人以家庭为重”,“男性能力天生比女性强”,“干得好不如嫁得好”和“在经济不景气时,应该先解雇女性员工”等等。这几个问题分别反映了性别角色定位、女子不如男、女性依附于男性和就业机会男性优先等传统观念。^③ 被访者需按照李克特 5 级量表方法分别对上述表述进行认可评价,选项为

① 本研究所使用的数据来自中国人民大学中国调查与数据中心主持的《中国综合社会调查 (CGSS)》项目,感谢此机构及其人员提供数据协助。

② 我国法定退休年龄男女有别,男性为 60 周岁,而女性工人为 50 周岁,女干部为 55 周岁,正、副县(处)级或相当于正、副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员年满 60 周岁退休。我们统一采用 60 周岁的年龄界限,但剔除离退休样本,这样既能够消除退休政策的影响,又不会造成样本流失。

③ 这些指标之间的相关性都超过了 0.6。我们没有选择与家务分工相关的性别观念测量问题,如“夫妻应该均等分摊家务”,是因为它与其他指标的相关性较低($p=0.374$)。

“完全不同意”“比较不同意”“无所谓同意不同意”“比较同意”“完全同意”。为避免测量指标之间的共线性问题,保证样本之间的可比性,按照常用的平均数合成方法得到性别角色观念的综合评价得分,^①分值越高表示性别角色观念越传统。信度检验发现,综合指数的阿尔法信度为0.684。

本文控制了工资收入模型中常用的人力资本与个体特征变量。人力资本采用受教育程度和健康状况加以衡量。根据问卷关于受教育程度的分类选项,我们把它操作化为虚拟变量组,分别为初中及以下(包括未受过教育)、高中(包括中专)、大学专科及以上,分析中以初中及以下为参照组。根据问卷中自评健康状况构建是否健康的虚拟变量,把“很健康”“比较健康”“一般”定义为1,“比较不健康”“很不健康”定义为0。个体或家庭特征变量包括年龄(连续变量)及其平方项、^②婚育状况。婚姻状况是分组虚拟变量,分别定义为未婚、已婚有配偶、离婚丧偶,分析中以未婚为参照类。

影响收入的工作特征变量控制了平均每周工作时间和职业地位。劳动参与及工作时间本身就是劳动收入的重要影响因素,上文也指出性别角色观念可能通过劳动时间而对个体收入产生影响,本文对此加以控制和分析。已有研究已关注到职业隔离对性别收入分层的作用,考虑到性别角色观念同时影响职业选择和职位升迁,因而采用综合的职业地位指数(ISEI)。它由被调查者ISCO-88职业代码转化而来,是取值16-90的连续型变量。

其他控制变量为制度和结构性因素。在中国社会,户籍制度和党员身份也是影响个人地位获得及收入的重要因素。我们在收入模型中控制党员身份、户籍等人口学特征变量。党员身份也被编码为二分类变量,中国共产党党员为1,其他为0。为了反映城乡户籍差异,我们将户籍身份区分为城镇和农村,农业户口为1,非农户口为0。由于地区之间在经济社会发展水平和工资水平等方面的差异也会影响到个体劳动参与和工资收入,因而将省级层面的地区虚拟变量加入到模型中,以便控制结构性因素的影响。

① 我们采用探索性因子分析对结果做了稳健性检验,发现可以提炼出一个公因子,并得到一致的回归分析结果。

② 为了提高回归系数的易读性,采用年龄平方项除以10进行操作化处理。

(二)模型与分析策略

本文数据分析包括两部分:一是探究性别角色观念对工资收入及其性别差异的影响,二是剖析性别角色观念影响工资收入的机制路径。

值得说明的是,模型和回归方法的重点在于探究变量的因果关系。通常需要考虑或纠正潜在的反向因果、遗漏变量等导致的内生性问题。但就本文而言,可以说这些问题并不严重。一方面,个体的性别角色观念形塑于儿童或青少年时期并受原生家庭环境的影响(Platt & Polavieja, 2016),它在时间上先于劳动力市场经历;另一方面,儿童社会化过程所形成的性别角色观念是一种相对固定的价值取向,尽管并非一成不变,但即使经历生育和产后就业等生命历程事件,大部分人的性别观念依然保持稳定(Schober & Scott, 2012)。综合以上因素,我们有一定的理由相信因果方向是性别角色观念作用于劳动行为和工资收入,而不是相反。^①在尽量控制混淆变量的基础上,采用多元线性回归进行分析是合理的。

对于潜在的第三方混淆因素即遗漏变量问题,我们尝试利用工具变量(IV)进行处理。在数据可得性基础上,现有文献一般也采用社区或更大范围的地区层面的聚集数据作为个体层面指标的工具变量。本文采用CGSS初始样本(包括已退休的年长者)计算得到社区的平均性别角色观念,并以此作为劳动力样本个体性别角色观念的工具变量。基于社会化以及性别角色观念的形成机制,社区层面的性别文化对个体性别角色观念的形成具有显著作用,但它又不直接影响个体的行为与工资收入,或者说仅通过影响个体性别角色观念的方式来影响其劳动行为与工资收入。而且,社区层面年老世代的性别角色观念会影响年轻世代的性别角色观念,但年轻世代也就是劳动年龄人口的行为不会反过来影响年长者的性别角色观念。因此,工具变量与内生解释变量之间满足相关性,且没有反向因果的问题,一定程度上可以认为我们选取的工具变量是合理的。

同时,由于部分被调查者未参与劳动就业而无法测量其工资收入,由此导致的样本缺失并非完全是随机的。因为“男主外女主内”的传统性别角色观念能够影响被调查者尤其是女性的劳动参与行为。如果只是删除那些退出劳动力市场而没有职业或工资收入信息的样本,可

^① 后文关于内生性问题的检验结果也为因果方向的合理性提供了一定的证据支持。

能导致样本的选择性偏差,并低估性别角色观念对工资收入及其性别差异的影响程度,因此在工资收入模型中利用 Heckman 两步法来纠正可能存在的样本选择偏差问题。此外,在所有的回归分析中都调整了样本在乡镇(街道)层次上的聚集效应,以得到稳健标准误。

四、分析结果与讨论

(一)描述分析

表 1 是关键变量的分性别均值比较分析结果。数据显示,中国男女两性的性别角色观念总体上处于传统与现代的混沌状态,其总体平均得分为 2.806,接近量表的平均值。这一结果表明,中国社会中尤其是男性的传统性别角色观念并没有伴随现代化发展而发生实质改变。与女性相比,男性的性别角色观念更倾向于传统(指标值更高)。这一结果与国内其他样本大小不一的研究发现是一致的,即女性的性别角色观念比男性更倾向于现代和平等(刘爱玉、佟新,2014)。

表 1 分性别的变量均值比较

变量	总体均值	男性	女性	均值差异
收入对数	10.204	10.332	10.007	0.324***
性别角色观念	2.806	2.891	2.706	0.185***
劳动参与率	0.861	0.949	0.757	0.192***
每周工作时间(单位:小时)	40.371	45.986	33.755	12.230***
职业地位(ISEI)	41.258	40.553	42.088	-1.534***
受教育程度	1.818	1.848	1.782	0.066***
健康	0.943	0.940	0.947	-0.007
年龄(单位:岁)	38.816	39.996	37.425	2.570***
已婚	0.819	0.800	0.842	-0.041***
离婚/丧偶	0.040	0.037	0.044	-0.007
中共党员	0.114	0.147	0.075	0.073***
农村户口	0.497	0.482	0.515	-0.033**

注:职业地位(ISEI)是缺失值插补后的均值。

尽管如此,女性的收入劣势地位依然明显,男性的平均收入比女性高了约 32.4%。同时,女性的劳动参与率仅为 75.7%,显著低于男性的 94.9%。与之相应,女性的市场劳动时间也较少,平均每周工作时间比男性少了 12 个小时。不过,就业女性的职业经济地位(ISEI)似乎略高于男性。^①从表 1 还可以发现,尽管女性的受教育程度不断提高,但总体上男性平均的受教育程度依然高于女性。此外,男性样本的平均年龄、党员比例相对较高,已婚和农村户口比例相对较低。

描述性分析结果表明,受教育程度等人力资本和人口特征变量存在性别差异,其对两性收入差距具有潜在的解释作用。但在此之外,本文可以进一步考察性别角色观念及其对男女收入的不同影响。下文控制工资收入的其他影响因素,针对性别角色观念是否以及如何影响收入进行检验分析。

(二)回归分析结果

本研究以普通最小二乘法(OLS)为基础,逐步考虑和纠正样本选择偏差与内生性问题,以便得到变量间稳健的因果关系。回归结果汇报于表 2。

已往的经验研究一致表明,性别差距构成了中国劳动力市场一个基础性的不平等结构,这在本文中也得到了再次证实。从表 2 模型 1 可以发现,即使控制人力资本和个体特征的差异,女性劳动者的收入仍然显著低于同等条件的男性劳动者,两者相差大约 39.4%。

本文采用新的研究设计,纳入性别角色观念变量及其与性别的交互项,由此获得了一些补充发现。模型 2 和模型 3 的结果表明,性别角色观念对男女两性收入的影响存在差异,传统性别角色观念主要抑制女性的收入水平,但不影响男性的平均收入。这一结果与理论预期和来自美国或其他地区的研究结论是一致的(Corrigall & Konrad, 2007; Stickney & Konrad, 2007)。

当然,就像上文所指出的那样,为了获得稳健一致的估计结果,需要针对因果分析中潜在的样本选择偏差和内生性偏误进行检验。针对女性子样本,我们利用 Heckman 两步法纠正样本选择偏差,第一阶段

^① 由于没有参与劳动或失业的样本没有职业编码,为了弥补信息损耗,我们对此进行了多重插补(multiple imputation)处理。

表 2 性别角色观念对工资收入的影响

变 量	男女混合样本			女性子样本		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4 OLS	模型 5 Heckman	模型 6 IV
女性	-0.394***	-0.399***	-0.170**			
性别角色观念		-0.028*	0.007	-0.075***	-0.076***	-0.162**
女性 × 性别角色观念			-0.083***			
高中	0.174***	0.170***	0.168***	0.212***	0.217***	0.192***
专科及以上	0.392***	0.389***	0.385***	0.437***	0.451***	0.418***
健康	0.307***	0.309***	0.304***	0.367***	0.375***	0.363***
年龄	0.075***	0.076***	0.077***	0.073***	0.078***	0.075***
年龄平方/10	-0.010***	-0.010***	-0.011***	-0.010***	-0.010***	-0.010***
每周工作时间	0.003***	0.003***	0.003***	0.004***	0.004***	0.004***
职业地位(ISEI)	0.009***	0.009***	0.009***	0.010***	0.010***	0.009***
已婚	0.175***	0.177***	0.175***	0.028	0.017	0.032
离婚/丧偶	0.145**	0.142**	0.141**	0.100	0.098	0.093
中共党员	0.062*	0.060*	0.061*	0.027	0.031	0.018
农村户口	-0.004	-0.001	0.001	-0.027	-0.027	-0.011
Heckman λ					0.056	
Hausman 检验						1.88
样本量	4218	4218	4218	1666	2464	1666

注: (1) 所有模型都控制了省份虚拟变量, 稳健标准误纠正乡镇(街道)聚集效应。
(2) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

模型的识别变量纳入了常用的影响劳动参与的因素, 包括性别角色观念、受教育程度、婚姻状况以及是否有年龄在 6 岁及以下的小孩。^① 回归结果显示(模型 5), 增加了 798 个删截(censored)样本, 但传统性别角色观念降低女性收入的结论依然稳健。而且回归系数与普通最小二乘法得到的估计系数相比(模型 4), 其绝对值仅有些微增加。这一结果验证了我们的推断, 即由于性别角色观念影响劳动参与行为, 如果删除未参加工作而无法观察到收入信息的样本, 可能因样本选择性问题的低估性别角色观念的作用。但是, Wald 统计检验发现回归系数的差异并不显著($\chi^2 = 1.46, p = 0.227$), 说明性别角色观念对女性工资收

① 第一步选择方程的回归结果在下文机制分析中有所讨论, 见表 4 第二列回归结果。

人的负面作用并不是由于样本选择导致的。

在此基础上,进一步利用社区的平均性别角色观念作为个体性别角色观念的工具变量(IV)。检验发现,工具变量通过了弱工具变量检验($F = 179.968, p = 0.000$),而且第一阶段回归结果表明工具变量和个体性别角色观念是高度相关的,回归系数为 $0.817 (p = 0.000)$,参见附录)。表A工具变量回归模型(表2模型6)的结果表明,传统性别角色观念对女性的工资收入仍然具有显著的抑制作用,而且工具变量估计系数的绝对值要比OLS估计大。这是因为工具变量回归得到的是局部平均处理效应,即受社区性别文化影响较大的那部分群体的效应。这部分人可能更加遵从文化规范和社会期待,因而性别角色观念的影响也较大。这有助于理解为什么工具变量的回归系数比OLS要大。不过,Hausman内生性检验结果发现无法拒绝原假设,即OLS模型和工具变量模型之间并不存在系统差异($\chi^2 = 1.88, p = 1.000$)。这表明回归模型不存在严重的反向因果、遗漏变量偏误等内生性问题,OLS回归结果是可靠的。这是因为性别角色观念形成于进入劳动力市场之前的早期阶段,而且是一种相对稳定的认知和价值观。况且本文研究对象为成年人,他们的观念早已“内化于心、外化于行”,难以轻易改变。因此,在理论和统计上都有理由相信个体性别角色观念是外生的。

总而言之,不论是简单最小二乘回归还是工具变量回归,表2的结果都表明传统性别角色观念对女性的工资收入具有显著的抑制作用,但对男性工资收入没有显著影响。^①由此,假设1得到统计和理论上的验证支持。

此外,与已有研究一致,表2的回归结果表明,受教育程度和健康状况等人力资本衡量指标对工资收入具有积极作用,收入与年龄之间的关系也符合预期的倒U形特征。平均每周工作时间和职业地位与男女两性的工资收入正相关,但党员身份似乎只能提高男性的工资收入,而与女性的工资收入无关。同样,男性通过婚姻获得正的工资溢价,而女性的收入与婚姻状况没有显著关系。

回到性别收入差距的成因,上述结果从深层次的文化观念角度为性别收入差距的根源提供了新的经验证据。由于表2中的回归模型控

^① 我们也用工具变量回归方法对男性样本做了检验,结果与OLS一致,性别角色观念对其工资收入没有显著影响。

制了个体的人力资本和其他影响工资收入的特征变量,因此女性虚拟变量的回归系数所反映的性别收入差距就是不能被观察到的个体特征所解释的部分。从回归系数的变化来看,模型3中的女性回归系数的绝对值大大低于模型1,表明纳入性别角色观念与女性虚拟变量的交互效应之后,性别收入差距中不可解释的部分大大下降,由此可见,性别角色观念对男女两性收入差距具有较大的解释作用。

图2更加直观地诠释了性别角色观念对两性收入差距的影响。基于模型3的回归方程,在控制其他影响因素的情况下,性别角色观念对男女两性工资收入的影响具有显著差异。从图2中可以发现,性别角色观念由倾向现代逐渐转至传统(从左至右),男性的工资收入没有明显变化,但女性的工资收入不断下降,并使得男女收入差距逐渐扩大。以两端的极值为例,持有极端传统观念的女性,其工资收入与对应的男性相差58.4%,而拥有完全现代平等性别角色观念的女性,其工资收入仅比相应的男性低25.3%。由此可推知,构建现代平等的性别文化有利于大大缩小男女收入差距,促进女性发展与性别平等。

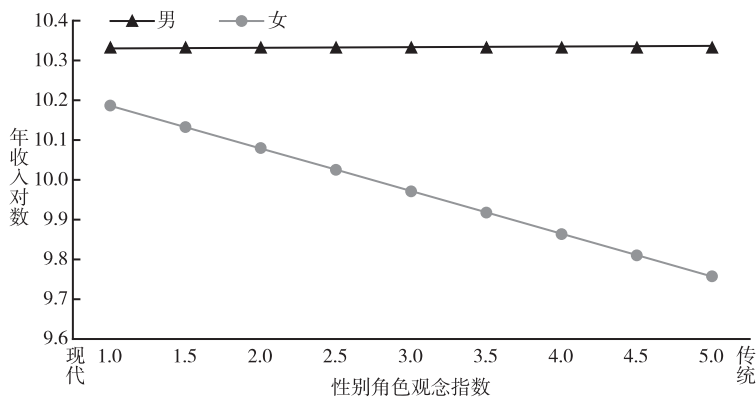


图2 性别与性别角色观念的交互效应

为明确证实性别角色观念对收入分层的贡献,同时也为具体量化这种解释程度及其作用机制,我们采用最新的解决了工资标准选择问题并纳入性别虚拟变量的全样本 Oaxaca-Blinder 分解方法(参见 Fortin et al.,2011)来解构性别收入差距的来源。不出所料,分解结果显示,性别角色观念,尤其是其对两性工资收入的不同影响机制是形成男女收

入差距的重要因素。也就是说,性别角色观念对两性收入差距的影响主要源于回归系数的差异。其中,对性别收入差距中不可解释的部分(来源于回归系数的差异),性别角色观念的贡献占 60.8%。如果性别角色观念对男女工资收入的影响趋于一致而不具有差异的话,即传统性别角色观念对女性工资收入的负面作用下降,两性之间的收入差距将大大缩小。由此可知,消除传统性别角色观念的不利影响,缩小男女收入差距,不仅需要建构现代平等的性别文化,而且需要采取有效的干预措施,缓减其对女性的束缚和限制作用。

在分析性别角色观念如何影响工资收入之前,我们也关心具体是性别角色观念的哪个或哪些维度影响工资收入。为了避免发生多重共线性问题,我们在回归模型中逐步纳入性别角色观念的四个不同维度及其与女性变量的交互项。各维度按照虚拟变量进行编码,“比较认同”或“完全认同”为 1(传统倾向),否则为 0。在控制所有其他变量的情况下,表 3 模型 7 至模型 10 的回归结果表明,仅第一个交互项的系数统计显著,即只有“男主外女主内”的传统观念对女性收入有显著的负作用。而性别角色观念的其他维度指标,如“男性能力天生比女性强”,“干得好不如嫁得好”以及“在经济不景气时,应该先解雇女性员工”等虚拟变量及其与交互项的回归系数都不显著。

表 3 性别角色观念各维度对工资收入的影响

变量	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
女性	-0.324 ***	-0.373 ***	-0.374 ***	-0.389 ***
男主外女主内	0.036			
女性×男主外女主内	-0.137 ***			
女不如男		-0.001		
女性×女不如男		-0.063		
干得好不如嫁得好			0.024	
女性×干得好不如嫁得好			-0.050	
优先解雇女性				-0.009
女性×优先解雇女性				-0.067
样本量	4218	4212	4215	4204

注:(1)其他控制变量与表 2 相同,稳健标准误纠正乡镇(街道)聚集效应。(2)* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01。

由此可见,相比于性别角色观念的其他测量指标,养家糊口 vs. 家庭照料者的传统角色定位是性别角色观念的核心支柱,它更能反映和

捕捉社会文化观念对性别收入差距的形塑作用。同时,就本文样本而言,假设1再次得到验证支持,即传统性别角色观念主要影响女性的社会行为和结果,而对男性没有显著影响。

(三)中介作用机制分析

上述结论表明,在控制生产力特征变量的情况下,传统性别角色观念仅对女性收入具有直接的负作用。同时,与以往研究一致,受教育程度、劳动参与、工作时间和职业地位等都是性别收入差距的影响因素。在既有的研究中,能够被这些因素所解释的部分通常被认为是“合理”的。然而,对此争论不休的问题是,这些因素本身是否受到不合理的社会结构和文化观念的影响。于是,本文结合前述分析框架对此进行探索分析,探究性别角色观念是如何以及通过什么途径影响女性收入的,就此提出了假设2。

由于上述中介变量是不同类型的因变量,本文分别采用适用的模型并对控制变量做了相应的调整。其中,受教育程度与连续型变量职业地位(ISEI)一致,都使用多元线性回归方法。而劳动参与是二元虚拟变量,^①采用 Probit 和对应的 IV-Probit 模型。与之相应,采用 Tobit 和 IV-Tobit 模型对工作时间进行回归分析。

不过,与上文一致,作为工具变量的社区的平均性别角色观念通过了弱工具变量检验,但在内生性检验中我们发现无法拒绝个体性别角色观念是外生的原假设。因此,两类方法的结果是一致的,优先采用和汇报更有效的多元回归分析结果(见表4)。

在教育获得模型中,本文参照吴愈晓(2012)及其他同类研究的做法,控制了父亲的职位地位、母亲是否受过高等教育等原生家庭的背景变量以及户籍、民族等虚拟变量,以考察教育获得在城乡、不同民族之间的差异。表4第1列即受教育程度的回归结果表明,传统性别角色观念与女性的受教育程度负相关。这一结果与国外同类研究结论是一致的(参见 Kosteaş, 2013)。此外,父亲的职业地位和母亲的受教育程度对女性教育获得有显著的促进作用,农村地区的女性教育获得低于城镇。这些结果表明,即使在当下的现代市场社会,女性在劳动参与、

^① 未就业且在过去三个月“未找过工作”定义为退出劳动力市场,即没有劳动参与行为(取值为0),就业人员加上正在找工作的失业人员定义为劳动力市场的参与者(取值为1)。

职业地位获得等方面已取得巨大成就,但受传统观念的影响,女性受教育程度的期望和投入依然较低。结合上文的分析结果(表2),考虑到受教育程度是决定个体收入水平的重要因素,可推知传统性别角色观念通过抑制受教育程度进而降低女性的工资收入,扩大男女收入差距,中介机制假设 2a 得到支持。反过来看,这就意味着构建现代平等的性别文化有助于女性教育获得并提高其收入水平。

表 4 性别角色观念影响女性收入的作用机制分析

变量	教育获得	劳动参与	工作时间	职业地位(ISEI)
	OLS	Probit	Tobit	OLS
性别角色观念	-0.133 ***	-0.171 ***	-3.666 ***	-0.835 ***
高中		0.074	-0.726	6.213 ***
大专及以上		0.813 ***	0.878	15.040 ***
健康		0.418 ***	13.390 ***	2.411 ***
年龄	-0.030 ***	0.154 ***	4.844 ***	0.493 ***
年龄的平方/10	0.001	-0.019 ***	-0.585 ***	-0.073 ***
已婚		-0.607 ***	-12.614 ***	-0.247
离婚丧偶		-0.219	-5.046	0.374
有 6 岁以下小孩		-0.564 ***	-12.051 ***	
中共党员		0.323 **	1.795	5.444 ***
农村户口	-0.620 ***	0.009	3.391 *	-2.499 ***
汉族	0.043			
父亲的 ISEI(14 岁时)	0.009 ***			
母亲受过高等教育	0.290 ***			
样本量	2189	2465	2465	2465

注:(1)所有模型都控制了省份虚拟变量,稳健标准误纠正乡镇(街道)聚集效应。

(2) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

同样,在控制受教育程度以及个体和家庭结构变量的情况下,传统性别角色观念不仅会阻碍女性的劳动参与行为,而且会降低平均每周的市场工作时间(见表4劳动参与和工作时间的回归结果)。原因可能是持有传统性别角色观念的女性承担了更多的家庭责任,在工作一家庭角色冲突之下,参与和投入劳动力市场的时间精力减少。从某种意义上,本文证实了传统性别角色观念在新时期依然具有极强的实践性。性别文化并不仅仅是停留在人们头脑中的观念和价值观,而是落实在规范和指导个体日常生活的具体行为之中。换句话说,传统性别文化对性别结构的形塑意义并非停留在观念的养成上,更在于行为实

践。通过观念引导行为,进而对性别不平等的结果产生影响。鉴于劳动参与和市场工作时间对收入水平存在积极影响(参见表2),这些结果表明,平等的性别角色观念通过促进女性劳动参与来缩小两性收入差距,反之则扩大男女之间的收入差距,中介机制假设2b得到验证。

同时,从表4职业地位的回归结果可以发现,性别角色观念与职业地位负相关。持有传统性别观念的女性的职业地位低于拥有平等性别观念的女性。换句话说,平等的性别文化有利于促进女性职业发展,而传统性别文化则不利于女性职业地位的提升,中介机制假设2c得到验证支持。这与以往经验研究发现的“女性集中于低层次‘女性化’职业以及女性在职位晋升中遭遇歧视造成男女两性平均收入差距扩大”的结论是一致的(卿石松、郑加梅,2013)。不过,相比劳动力市场性别歧视理论,传统性别角色观念更好地解释了性别不平等的来源。鉴于性别角色观念对受教育程度等所谓的自致因素有显著影响,这些变量差异所解释的性别收入差距可能有很大一部分是性别角色观念导致的。因此,在控制人力资本和个体特征变量的情况下所估计和观察得到的结果,远低于性别角色观念对收入差距的实际影响。或者说,如果把受教育程度等人力资本差异当作既定的事实,只在此基础上阐述性别收入差距的成因而不追究这些因素为何存在差异,必然无法全面理解性别不平等的根源。

综上,本文中介机制假设2得到了全国代表性样本的支持。数据分析表明,性别不平等并非仅由生理差异导致,也并不仅仅是个人理性决策的结果,其背后隐藏着深刻的社会文化。事实上,性别角色观念对男女收入差距的影响是诸多因素互动的综合结果。在每个人的童年时期,生物性的个体在向社会人转变的过程中通过与家庭成员、同伴以及大众传媒的互动,学习和遵守有关性别角色规范和期望,发展形成影响个体行为特征的偏好和价值观,并以此支配自己的行为。在父权制和从夫居的传统社会,女子只需在家里相夫教子而无需抛头露面,教育投资自然没有相应的市场回报。坚持“男主外女主内”等传统性别角色观念的女性,不仅劳动参与的主观意愿不高,而且在受教育程度不足的客观条件的相互作用下,其劳动参与率会进一步下降。同时,为了符合社会规范和角色定位,女性不得不承担更多的家务和家庭成员的照料责任,使得现代职业女性角色和贤妻良母的传统角色存在冲突。在个体—家庭—市场的互动下,女性的市场工作时间和精力受到限制,自然不利于女性职业地位获得和工资收入的增长。

五、研究结论与启示

本研究发现,性别角色观念对男女两性收入差距具有不容忽视的影响。与女性相比,男性的性别角色观念更倾向于传统,但在其他因素不变的情况下,传统性别角色观念抑制女性的收入水平,对男性的平均收入则没有显著作用。纳入性别角色观念及其与女性的交互项之后,女性虚拟变量回归系数的绝对值大幅下降,表明传统性别角色观念对两性收入差距具有重要的解释作用。进一步的分解结果表明,在无法被生产力特征差异所解释的部分中,性别角色观念对两性收入的不同影响机制的贡献达到60%。此外,传统性别角色观念与女性受教育程度、劳动参与率、工作时间以及职业地位获得均具有显著的负相关关系,最终通过这些中间变量降低工资收入,影响性别收入差距,凸显出传统性别文化观念对女性的多重桎梏。这意味着,传统性别角色观念是如此深入骨髓,对收入分配领域性别不平等影响深远且非常隐蔽,以至于女性收入低于男性的现象如此普遍,但我们几乎忘了这是男女两性双重价值标准造成的性别歧视。

本文验证了性别不平等是社会建构起来并深深嵌入于社会文化结构的,拓展了人力资本研究范式,对于深化认识性别收入差距的来源和持续存在性提供了新的视角。随着经济社会的发展和家庭结构的变迁,尽管有研究表明父权制文化存在衰落迹象,女性的教育地位和决策权也有所上升,但本文显示,传统性别文化并没有式微或就此消亡,“男主外女主内”的文化观念和社会实践还没有实质改变。男女两性尤其是女性的行为决策并非仅仅是依据自身“能够做什么”或“想做什么”的理性选择,社会期待她们“应该做什么”在很大程度上依然具有强烈的约束作用。而且,在父母的言传身教下,性别角色观念具有稳定的代际传承性(卿石松,2018)。也就是说,世代更迭也未必能撬动传统角色定位与性别结构。因此,如果现代平等的性别文化还没有显现并发挥实质影响,即使女性的受教育程度赶上甚至超过男性,女性的收入劣势也可能依然持续存在。结合中国体制转型以来性别观念回归传统的事实,本研究为女性教育地位提升但其劳动参与率却不断下降、男女收入差距不断扩大等令人困惑的现象提供了新的理解和认识。

同时,本文关于性别角色观念影响女性教育获得、劳动参与、职业

地位和市场工作时间的经验证据,有助于深刻理解传统文化观念对个体行为决策的广泛影响,可以深化认识这些领域性别不平等的来源,为推动后续研究进展提供新的基础。不过,也正因为如此,本文仍存在优化和拓展的空间。性别角色观念对社会生活的方方面面都具有影响,而且这些影响对性别收入差距的作用可能是累加的,但因数据和分析方法的限制,不能对此进行综合评估。例如,社会期待女性温驯和保守、男性自信且有决断力(Eagly, 1987),由此使得个体社会化过程中形成风险规避和竞争意识等心理特征的性别差异,从而可能导致不同的市场行为和工资收入的不平等,后续研究有待在分析框架中纳入更多的中介机制。此外,尽管我们在理论和统计上对因果作用关系努力做了较为充分的讨论和检验,但受数据局限,难以找到一个严格外生于个体观念社会化过程的工具变量。未来如有开始于儿童或青少年阶段的长期追踪调查数据,或是能够在个体层面找到在时间上先于性别观念形成的混淆因素作为工具变量,可对此做进一步分析。期待学术界共同努力拓展和丰富本领域的研究成果。

本研究对于优化我国性别平等政策的顶层设计亦有启发意义。传统性别角色观念有其深厚的历史土壤和现实基础,它与市场转型以及性别平等政策的实施效果密切相关。从这个意义上讲,国家制度和政策的支持与观念的转变应同步推进。近年来,国家在提倡两性平等和保护女性的政策上不断加强制度建设,在法律上进一步强调妇女享有平等权利并反对一切形式的性别歧视。然而,女性发展和性别平等的推进从来都不是靠喊口号实现的,其关键在具体的政策和操作层面获得有效的实施,这也是构建先进性别文化的要义。因此,需要深刻认识“男主外女主内”等传统性别角色观念所依赖并得到人们认同的社会经济和心理基础,采取针对性措施,提高全社会的性别平等意识,推动女性积极参与经济社会发展的共建共享。

参考文献:

- 贺光桦、吴晓刚,2015,《市场化、经济发展与中国城市中的性别收入不平等》,《社会学研究》第1期。
- 贾云竹、马冬玲,2015,《性别观念变迁的多视角考量:以“男主外,女主内”为例》,《妇女研究论丛》第3期。
- 李春玲、李实,2008,《市场竞争还是性别歧视——收入性别差异扩大趋势及其原因解释》,《社会学研究》第2期。

- 李实、宋锦、刘小川,2014,《中国城镇职工性别工资差距的演变》,《管理世界》第3期。
- 刘爱玉、佟新,2014,《性别观念现状及其影响因素——基于第三期全国妇女地位调查》,《中国社会科学》第2期。
- 刘爱玉、佟新、付伟,2015,《双薪家庭的家务性别分工:经济依赖、性别观念或情感表达》,《社会》第2期。
- 卿石松,2017,《性别角色观念、家庭责任与劳动参与模式研究》,《社会科学》第11期。
- ,2018,《中国性别角色观念代际传递分析》,《中国人口科学》第6期。
- 卿石松、郑加梅,2013,《“同酬”还需“同工”:职位隔离对性别收入差距的作用》,《经济学(季刊)》第2期。
- 宋少鹏,2012,《从彰显到消失:集体主义时期的家庭劳动》,《江苏社会科学》第1期。
- 佟新、刘爱玉,2015,《城镇双职工家庭夫妻合作型家务劳动模式——基于2010年中国第三期妇女地位调查》,《中国社会科学》第6期。
- 王天夫、赖扬恩、李博柏,2008,《城市性别收入差异及其演变:1995-2003》,《社会学研究》第2期。
- 吴小英,2009,《市场化背景下性别话语的转型》,《中国社会科学》第2期。
- 吴愈晓,2012,《中国城乡居民教育获得的性别差异研究》,《社会》第4期。
- 吴愈晓、吴晓刚,2009,《城镇的职业性别隔离与收入分层》,《社会学研究》第4期。
- 杨菊华,2014,《传统与策略:1990-2010年中国家务分工的性别差异》,《学术研究》第2期。
- ,2017,《近20年中国人性别观念的延续与变迁》,《山东社会科学》第11期。
- 郑加梅、卿石松,2016,《非认知技能、心理特征与性别工资差距》,《经济学动态》第7期。
- 左际平,2005,《20世纪50年代的妇女解放和男女义务平等:中国城市夫妻的经历与感受》,《社会》第1期。
- Akerlof, G. A. & R. E. Kranton 2000, "Economics and Identity." *The Quarterly Journal of Economics* 115(3).
- Alesina, A., P. Giuliano & N. Nunn 2013, "On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough." *The Quarterly Journal of Economics* 128(2).
- Bertrand, M. 2011, "New Perspectives on Gender." In O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*. North Holland: Elsevier.
- Bertrand, M., E. Kamenica & J. Pan 2015, "Gender Identity and Relative Income within Households." *The Quarterly Journal of Economics* 130(2).
- Blau, F. D. & L. M. Kahn 2017, "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55(3).
- Bursztnyn, L., T. Fujiwara & A. Pallais 2017, "'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market Investments." *American Economic Review* 107(11).
- Christie-Mizell, C. A. 2006, "The Effects of Traditional Family and Gender Ideology on Earnings: Race and Gender Differences." *Journal of Family & Economic Issues* 27(1).
- Christie-Mizell, C. A., J. M. Keil & A. Kimura 2007, "Gender Ideology and Motherhood: The Consequences of Race on Earnings." *Sex Roles* 57(9).
- Correll, S. J. 2004, "Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career

- Aspirations.* " *American Sociological Review* 69(1).
- Corrigan, E. A. & A. M. Konrad 2007, "Gender Role Attitudes and Careers: A Longitudinal Study." *Sex Roles* 56(11-12).
- Davis, S. N. & L. D. Pearce 2007, "Adolescents' Work-Family Gender Ideologies and Educational Expectations." *Sociological Perspectives* 50(2).
- Diekmann, A. B., E. R. Brown & A. M. Johnston 2010, "Seeking Congruity Between Goals and Roles: A New Look at Why Women Opt Out of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers." *Psychological Science* 21(8).
- Eagly, A. H. 1987, *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H. & S. J. Karau 2002, "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders." *Psychological Review* 109(3).
- Eagly, A. H. & W. Wood 1999, "The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles." *American Psychologist* 54(6).
- Firestone, J. M., R. J. Harris & L. C. Lambert 1999, "Gender Role Ideology and the Gender Based Differences in Earnings." *Journal of Family & Economic Issues* 20(2).
- Fortin, N. M. 2015, "Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: Opting-Out, AIDS, and the Persistent Appeal of Housewifery." *Annals of Economics & Statistics* 117-118.
- Fortin, N., T. Lemieux & S. Firpo 2011, "Decomposition Methods in Economics." In O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*. North Holland: Elsevier.
- Gutek, B. A., S. Searle & L. Klepa 1991, "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict." *Journal of Applied Psychology* 76(4).
- Hansen, C. W., P. S. Jensen & C. V. Skovsgaard 2015, "Modern Gender Roles and Agricultural History: The Neolithic Inheritance." *Journal of Economic Growth* 20(4).
- Haveman, H. A. & L. S. Beresford 2012, "If You're So Smart, Why Aren't You the Boss? Explaining the Persistent Vertical Gender Gap in Management." *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 639(1).
- Jayachandran, S. 2015, "The Roots of Gender Inequality in Developing Countries." *Annual Review of Economics* 7(1).
- Judge, T. A. & B. A. Livingston 2008, "Is the Gap More than Gender? A Longitudinal Analysis of Gender, Gender Role Orientation, and Earnings." *Journal of Applied Psychology* 93(5).
- Kosteas, V. D. 2013, "Gender Role Attitudes, Labor Supply, and Human Capital Formation." *Industrial Relations* 52(4).
- Lips, H. M. 2013, "The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models." *Sex Roles* 68(3).
- Okamoto, D. & P. England 1999, "Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?" *Sociological Perspectives* 42(4).
- Platt, L. & J. Polavieja 2016, "Saying and Doing Gender: Intergenerational Transmission of

- Attitudes towards the Sexual Division of Labour." *European Sociological Review* 32(6).
- Schober, P. & J. Scott 2012, "Maternal Employment and Gender Role Attitudes: Dissonance Among British Men and Women in the Transition to Parenthood." *Work, Employment & Society* 26(3).
- Sinclair, S. & R. Carlsson 2013, "What Will I Be When I Grow Up? The Impact of Gender Identity Threat on Adolescents' Occupational Preferences." *Journal of Adolescence* 36(3).
- Stickney, L. T. & A. M. Konrad 2007, "Gender-Role Attitudes and Earnings: A Multinational Study of Married Women and Men." *Sex Roles* 57(11).
- van der Vleuten, M., E. Jaspers & I. Maas 2016, "Boys' and Girls' Educational Choices in Secondary Education. The Role of Gender Ideology." *Educational Studies* 42(2).

附录:

工具变量回归模型第一阶段结果

N = 1666

变量	系数	标准误	显著性水平
平均的性别角色观念	0.817	0.061	0.000
高中	-0.209	0.048	0.000
专科及以上	-0.169	0.060	0.005
健康	-0.054	0.101	0.598
年龄	0.024	0.015	0.101
年龄平方/10	-0.002	0.002	0.390
每周工作时间	-0.001	0.001	0.517
职业地位(ISEI)	-0.002	0.001	0.106
已婚	0.003	0.070	0.969
离婚/丧偶	-0.075	0.103	0.464
中共党员	-0.127	0.060	0.036
农村户口	0.111	0.046	0.016
调整的 R ²	0.222		

注:控制了省份固定效应,稳健标准误纠正乡镇(街道)聚集效应。

作者单位:华东师范大学中国现代城市研究中心、
社会发展学院人口研究所

责任编辑:杨 可