

# 职场性别歧视研究： 一个性别用工成本差异的视角

冯帅帅 梁小燕<sup>1</sup>

**【摘要】**：站在企业立场，是什么原因导致了职场性别歧视行为的产生？研究立足于“企业用工成本中的性别差异化调研”实证资料，基于性别用工成本差异的视角对该问题展开讨论。研究发现：第一，存在较为明显的性别用工成本差异；企业因性别而产生的用工额外成本主要包括女性“三期”用工额外成本、女性替代用工成本和女性其他用工额外成本三项；第二，企业性别用工成本差异是企业相关性别人事决策的内在动力；第三，女职工性别角色的身份溢出和生育保障制度的国家缺位与责任下沉是造成性别用工成本差异的内在机制；第四，性别用工成本差异的存在造成女性在招聘环节的入职门槛和职场角力中的弱势地位。当充分借助包含国家、社会、企业和家庭在内的多方主体合力，助力解决职场性别用工歧视问题。

**【关键词】**：性别 职场歧视 用工成本 角色溢出 责任下沉

**【中图分类号】**：C915 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1003-8477（2022）02-0049-08

## 一、引言

近半个世纪以来，全球范围内性别平等主义的发酵使公众对带有性别歧视的政策、制度、组织形式以及行为的容忍程度大幅度下降。在此背景下，性别平等在组织、家庭、教育和观念等各个方面均取得较大成效。<sup>[1] (p67)</sup> 研究发现，女性在就业市场参与率、专业技术人员占比、高等教育入学率等方面正逐渐赶上甚至超过男性。<sup>[2] (p214)</sup> 虽然性别平等在社会各层面取得了长足进步，但在当前社会，职场性别歧视问题依然严峻，孕妇骚扰、入职门槛、晋升天花板等性别差异化对待和女性边缘化现象频频发生。在组织化程度不断加深的背景下，企业成为资源配置与利益分配的主要发生场所，职场不平等一度成为再生产社会性别不平等的重要机制。<sup>[3] (p78-79)</sup> 然而，一个持续困扰社会学、管理学、人口学的问题是：在职场性别歧视现象中，缘何组织总是一副高高在上的“冷漠者”形象，表现出如此这般的“不近人情”？实际上，组织是一个包含多种要素的复合型集合体，它由组织目标、规章制度、组织成员等要素组成，组织一经成立便成为超越个体的存在，这是组织的突生性。作为组织的一种特殊形式，企业成立和运营的核心目标是盈利，利益最大化原则和成本最小化原则因而成为企业人事决策行为——如人员录用与辞退、职位升降、岗位调动等主要考量标准。本文将从性别用工成本差异的角度出发，对当前劳动力市场中的性别歧视成因进行探讨。

劳动力市场歧视指的是由于非经济特征（如种族、年龄、学历、性别等）不同而导致的劳动力获得的就业机会和劳动报酬存在较大差异，体现在性别层面就是职场性别歧视问题。<sup>[4] (p67)</sup> 当前女性在劳动力市场所遭遇的边缘化和差别化对待已成社会事实，女性群体俨然成为就业市场中的弱势群体之一，<sup>[5] (p13)</sup> 其主要表现在以下几个方面：其一，入职门槛，指即使女性与男性有着相等的人力资本，企业雇主在录用时仍然更偏向男性求职者，且往往将女性与低素质和低效率画上等号；其二，性别隔离，指职员因性别不同而从事不同类型的职业或岗位，从而形成男性和女性在职业分布上明显的不对等现象；其三，玻璃天花板，在企业内部，女性作为雇员的职业层级普遍低于男性，晋升时也往往处于不利位置，不同于“同工不同酬”这种显性的性别歧视，“天花

**作者简介**：冯帅帅（1993—），男，武汉大学社会学院博士研究生（湖北武汉，430072）；梁小燕（1971—），女，哲学博士，湖南女子学院社会发展与管理学院讲师（湖南长沙，410004）。

**基金项目**：国家社会科学基金一般项目“社会治理视域下政府购买社会服务研究”（20BSH002）；湖南省社会科学基金一般项目“社区建设视域中的‘抱团养老’及养老事业发展研究”（19YBA201）

板效应”的存在是导致当前职场性别收入不平等的主要因素；其四，工作与家庭困境，在日常生活中，女性面临更多的“工作—家庭”冲突，婚姻和生育等家庭责任会影响女性的劳动力供给，导致女性职工的平均工作时间短于男性，且更倾向从事工作时间灵活、不稳定且缺少社会保障地位的非正式工作。<sup>[6] (p244) [7] (p94-96) [8] (p141) [9] (p130-134)</sup>

那么，职场性别歧视作为一项社会事实是如何发生的？目前学术界关于其成因的讨论大致可以归纳为自然禀赋论、组织要素论和文化要素论三类解释路径。

部分研究者认为，男女两性的生理特征是造成女性在劳动力市场处于弱势地位的重要原因。如李军峰的研究指出，由于生育问题的存在，决定了女性在一定时期内的人力资本处于较低水平。<sup>[10] (p58)</sup>并且，女性的生育高峰期往往与其人力资本高峰期是相互重合的，这些因素造成了女性在劳动力市场的不利地位。除自然禀赋，组织要素也被认为是造成职场性别歧视的重要影响因素。一方面，组织的管理者要素对所辖企业的性别歧视问题具有直接影响。有研究发现，当组织中女性管理者人数较多，或者男性管理者性别平等意识较高时，组织内部的性别收入差距会大幅降低；<sup>[11] (p140-142)</sup>另一方面，成本问题也是企业主体可能会做出“理性歧视”行为的原因。<sup>[12] (p40) [13] (p7)</sup>文化要素论认为，是主流文化传统、社会价值规范和人们在社会化过程中形成的性别角色期待等文化因素导致了劳动力市场性别歧视的加剧和恶化。<sup>[14] (p108)</sup>我们所生活的外部社会环境在观念、规范甚至是制度层面上对男女的性别角色存在不同的认知和定位，而且这些观念、规范或制度是通过长期的社会化（包括家庭教育、正规教育、工作和生活的过程）得以维持、强化并传承下来的。<sup>[15] (p109)</sup>通过这一过程，男性跟女性在就业偏好、兴趣和价值观等方面产生了性别差异，并从小对自己将来的职业有不同的期望，而这正是导致职业性别隔离的主要原因。<sup>[16] (p15)</sup>

综合上述研究可以发现，学术界对职场性别歧视的表现和成因做了大量探讨，但只有少部分学者从性别用工成本的角度展开论述，且多属理论分析，缺乏相应的实证数据支撑。本研究将以收集到的实证资料为依托，尝试弥补这一研究缺失。本研究所使用的数据和访谈资料全部来源于湖南省总工会女职工委员会组织的“企业用工成本中的性别差异化调研”。根据中华全国总工会的2019年重点课题调研计划，湖南省总工会女职工委员会组织调研团队于2019年6月至8月在全省开展了调研。调研组采取问卷调查、集体座谈、个案访谈相结合的方式，先后赴长沙、衡阳、湘潭、岳阳、益阳、郴州等六个地市开展实地调研，共计走访企业14家，开展企业管理人员访谈个案37次。为保护案主隐私，文中出现的企业名称和人名均做了匿名化处理。

## 二、不能承受之重：企业女性用工额外成本

毫无疑问，利益最大化和成本最小化是企业组织成立和经营的根本目的，能够花费最小的成本并获得最大的利润回报符合企业的“理性人”假设。事实上，相较于男性职工的聘用成本，企业聘用女职工的成本明显较高。具体而言，企业雇佣女性需要承担同男性职工一样的工资、福利、年终奖等基础性成本，还需要花费高额的专属于女性职工的额外用工成本。如被访者所言：“现在总在说企业歧视女性，从表面上看好像是，但实际情况并非如此。我本人也是女性，但作为企业的人力资源，我们不得不考虑成本的问题。以去年的校园招聘为例，如果是女应届生的话，特别是硕士应届生的话，她们工作1~3年马上就面临婚育问题，本来企业培养一个新人成本已经够高了，她们再一休假，对企业来说简直是致命的打击。因此，除了一些特殊岗位，或者是特别优秀的女生，我们一般是不予考虑的。这不是歧视行为，是理性行为。”（GX科技公司人力资源—HX—2019.6.14）

### （一）女性职工额外用工成本构成

企业因性别而产生的用工额外成本主要体现在三个方面：第一，女性“三期”（孕期、产期、哺乳期）用工额外成本，主要由孕期请假成本、哺乳期及哺乳期延长假成本、女职工产假成本构成。孕期请假成本是职工在怀孕期间因孕检、病假等请假所产生的用工成本；哺乳期及哺乳期延长假成本，即职工因哺乳婴儿请假所产生的用工成本；女职工产假成本，包括津贴补足工资成本和生育津贴其他成本两项，前者为企业为休产假女职工补足生育津贴低于本人工资标准的差额；后者指生育保险基金不支付生育奖励假政策执行时期，企业用于支付生育奖励假期间女职工工资福利等有关待遇而产生的成本。第二，女性替代用工成本，指企业因女职工休产假无法承担相关工作而产生的成本。主要包括两部分，一是企业因重新招聘而产生的招聘、培训等成本；二

是因员工“内部消化”而产生的加班费、绩效奖等成本。第三，女性其他用工额外成本，主要包括女职工卫生费发放、妇科专项检查 and 女性特殊关爱成本等。其中，女性特殊关爱成本主要体现在企业女职工福利方面，如针对“三期”女职工给予准妈妈慰问金、对“三期”女职工实行弹性上班制、为女职工提供职业教育及培训、为女职工准备专属节日活动和礼品（主要为“三八妇女节”）等。

## （二）女性职工额外用工成本特征

第一，女性用工额外成本加重企业经营负担。如数据所示，企业因女职工聘用而产生了高额的用工额外成本。在调研的 14 家企业中，2018 年企业全年女性用工额外成本支出超过 200 万的有 3 家（占比 21.43%），超过 100 万的有 5 家（占比 35.71%），超过 50 万的有 7 家（占比 50.00%）。高额的成本，使得一些效益不好的企业不得已采取避免录用、辞退、压缩福利等方式降低女性用工成本。一家机械制造公司的人事负责人谈道：“近两年我们企业的经营压力非常大，国家很多的优惠政策突然取消，再加上与国外的贸易战，与往年比企业的订单量大大降低，利润相应地也大幅下降，因此企业不得不采取裁员和削减福利等方式来降低成本支出。过去我们企业的女职工比例比现在高很多，企业效益好，我们当然也要履行社会义务，但是现在不行了，女职工雇佣成本支出高出男职工太多，我们也得存活。”（XH 化工公司人力资源-HSD-2019.6.30）

第二，不同企业女性用工额外人均成本差异明显。所调研企业中，2018 年女性用工额外成本人均超过 2000 元的企业有 10 家，占比 71.4%。这些企业具有以下共同特征：其一，从企业性质和规模来看，它们或者属于机械制造业中的国有企业和大型合资企业，如 TY 机械公司等 6 家企业；或者是新兴高新技术服务行业，如 JW 网络技术公司等 4 家企业。其二，国有企业和大型合资企业女性用工额外总成本几乎涵盖了女职工产假成本、妇科专项检查成本、女职工特殊关爱总成本和女职工其他额外成本；而新兴高新信息技术服务企业的女性用工额外总成本主要体现在女职工其他额外成本。换言之，国有企业和大型合资企业重点在落实女职工保护相关政策中产生用工成本，而民营企业重点在女职工健康关爱、福利发放、特殊关爱等方面产生用工成本。其三，大部分企业没有产生补足生育津贴低于女职工本人工资标准差额的成本。这主要是由于企业缴纳保险基数较高，部分女职工的生育津贴要高于未休假期间工资水平，如 ZS 科技公司一位女职工在休产假期间的月工资是 4000 多元，而未休假期间月工资是 3700 多元。

剩余 4 家企业的女性用工额外人均成本均在 2000 元以下，企业类型主要为中小型民营企业。中小型民营企业除了为女职工发放基本劳动工资，一般没有其他因性别产生的额外成本。原因是：其一，已婚女职工不愿意购买生育保险。大部分已婚女职工在户籍地购买了城乡居民医疗保险，她们出于对国家社会保险政策不甚了解，以及对缴纳保险后每月实发工资额减少的担心，主动向企业要求以现金发放取代购买保险。其二，部分女职工怀孕后，本人及家属会在女职工工资收入与母体健康之间进行权衡，女职工怀孕即离职呈常态现象；还有部分非公企业只使用女职工未生育的黄金年龄段，尽管在签订劳动合同时没有特别说明，但女职工一旦怀孕便可能以各种理由被调岗，使得怀孕女职工被迫离开岗位。女职工怀孕后主动或被动离职的现象在非公企业具有一定的普遍性。

第三，女职工“三期”及替代用工成本提升企业显性和隐性成本。在全部 14 家调研企业的女性用工额外总成本分布中，因女性生育所产生的替代用工成本支出占比超过 40%的企业有 6 家，其中占比排名前三的企业分别是 XH 化工公司（80.52%）、ZY 工业公司（57.42%）和 DT 发电公司（51.29%），这表明女性职工的替代用工成本问题已成为导致企业性别用工成本差异的重要因素。调研中发现，企业在女职工孕期、产假期间采取的替代用工方式主要有四种：正式员工招聘、劳务派遣工、非全日制用工（实习生等）和内部调整消化。其中，内部调整消化（不通过重新招聘人员，由组织内部人员分工完成）和正式员工招聘是使用比例最高的两项应对方式。正式员工招聘的成本主要体现包括招聘成本（如招聘广告费、员工推荐奖励费、招聘活动差旅费等）、入职及上岗培训成本、社会保险缴费、企业福利等；内部调整消化的成本主要为其他职工分担孕、产请假女职工工作任务而产生的加班费、额外补助等费用。学界有一个“自然附着成本”（naturally attached costs）的概念，专门用来形容企业因为女职工生育、家庭照料而付出的生育成本、补偿性工资、低生产率、转岗培训成本和额外福利成本等成本。研究者指出，自然附着成本的存在是企业不愿意吸纳女性为其雇员的主要原因。<sup>[171] (p64)</sup>此外，在实际工作中，企业还会因女职工生育断岗而产生其他隐性成

本。企业的工作岗位一般都是“一个萝卜一个坑”，女职工的休假给人事安排带来不可预见的困难。即使生育津贴是由生育保险来承担，女职工休产假所产生的岗位空缺对企业生产所带来的成本影响依然是不确定的，尤其是关键岗位。

### 三、角色溢出与责任下沉：性别用工成本差异的双重机制

#### （一）内生变量：双重身份结构的角色互嵌与身份溢出

企业性别用工成本差异的内生原因在于女性独特的“家庭—工作”双重身份结构，这种特殊的性别身份结构给企业带来用工和管理方面的相关问题。在人们所承担的角色丛中，工作角色和家庭角色是两个核心，无论是男性还是女性，都常常陷入家庭—工作冲突的泥沼之中，并设法应对。<sup>[18] (p552) [19] (p44)</sup>有学者将工作—家庭冲突界定为“一种角色间冲突的特殊形式，在这种冲突中来自工作和家庭生活领域的角色压力是不相容的”。<sup>[20] (p77)</sup>工作和家庭系统虽属两个系统但是两者相互作用，工作上的事件会影响家庭上的事件，反之亦然。因此存在因工作问题而干扰家庭责任承担的“工作→家庭冲突”（work-to-family conflict）和相反的“家庭→工作冲突”（family-to-work conflict）两种类型。<sup>[21] (p337-340)</sup>依据“溢出理论”（spillover theory），个体尽管在工作和家庭之间存在身体和时间上的边界，但是家庭中的感情和行为可以溢出到工作领域。比如，家庭中的满意度和激励可以扩展到工作中的高水平能量和满意度；而家庭中的问题和冲突也容易消耗职工的个体时间和精力，使得职工在工作中处于低效率和消极参与的状态。

对于企业来说，聘用女职工首要考虑的问题就是解决女性可能面临的“工作—生活冲突”问题。由于中国传统的家务劳动性别分工，女性是家庭的实际护理者，从而产生了“护理者负担”（caregiver burden），即承担与照顾老人、护理有病的亲人、照顾孩子等相关的负担，这些负担极容易引发女职工的工作—生活冲突。女职工承担大部分家务劳动和育儿照料工作，导致其工作时间和效率降低，进而剥夺了女性获得更重要的工作岗位的机会，因为重要岗位往往也意味着工作强度更大，工作时间更长。性别意识形态理论认为，性别角色社会化在家庭的家务劳动分配中起着重要作用。<sup>[22] (p1127)</sup>同“男主外女主内”的中国传统家庭分工模式相类似，家务劳动主要由女性承担这一现状其实是家庭成员（夫妻）对内化的、公认的性别文化的实践，即丈夫和妻子通常会选择符合其性别气质的行为来博得他者和自我认同，性别建构的观点突出了男女对待家务劳动不同态度的性别含义。<sup>[23] (p130)</sup>

企业为了让女职工安心工作，更好地兼顾家庭和工作，提高女职工工作积极性和效率，不得不在企业内部或附近区域设立哺乳室、卫生室、托管所等场地，并购买相关托管服务，为职工孩子提供课后、寒暑假等服务，这些举措一方面帮助解决了女职工的“角色溢出”所带来的消极影响，但同时也增加了企业的用工成本。在访谈过程中，不少受访者表示，由于照顾家庭的原因，有时候不得不向单位请假，尤其是孩子生病、节假日和寒暑假等时期。全面二孩政策实施后，女性作为二孩政策的“身体力行者”，这必然会进一步增加她们在职场上的压力。

#### （二）外生变量：生育保险制度的国家缺位和责任下沉

2012年4月18日，国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》第七条规定：女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。由于各地出台的产假奖励政策不一，各地方实际的产假天数也不一样。2016年《湖南省人口与计划生育条例》第五次修正案规定，2016年1月1日以后合法生育子女的夫妻，女方在国家规定的产假（98天）期满后，都可享受60天的奖励产假待遇，但规定新增加的60天产假暂不纳入湖南省生育保险生育津贴发放范围。2018年5月1日起，湖南省明确规定，将新增加的60天产假纳入省生育保险生育津贴发放范围，生育津贴发放天数调整为158天（难产的，增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个孩子，增加产假15天），所以从2016年1月1日至2018年4月30日期间，女职工60天奖励假期间的工资福利待遇是由用人单位承担的。

我国现行生育保险制度的特征是：生育保险的财政责任正在逐步扩大，但仍以用人单位为主体筹措生育保险资金，使得生育保险难以脱离企业职工福利的束缚。<sup>[24] (p50)</sup>也就是说，生育女职工的生育费用主要是由其所在单位负担的，即生育保险制度的国

家缺位与责任下沉。“这种生育保险单纯企业化、单位化的做法，不仅保障能力脆弱，而且也无法形成社会统一的生育保险基金和统一的生育保险制度，同时给企业发展带来一定负担。”<sup>[25] (p190)</sup>企业与雇员是一种典型的双向索取关系，企业作为理性经济人支付劳动报酬，给予劳动者付出劳动以物质回报，希望劳动者提供规定的劳动，满足企业的发展和经营需要，这是企业的正当利益诉求。另一方面，受聘职工必须满足企业的利益需求，这是企业员工的职责所在。但是，女性作为生育主体，她还承担着劳动力再生产的主要责任，这不仅是个体和家庭的事情，更是社会整体劳动力再生产和社会发展可持续发展的必要条件。<sup>[26] (p23-25)</sup>所以，国家和政府为了经济社会长期发展目标，必须保障女性的生育权和就业权，对劳动女性生育等相关问题实施特殊保护政策，有效维护女性权益。但是，现行生育保险制度将生育保险的责任和义务更多地归附给企业和家庭，尤其是全面二孩政策实施后，假如一名女职工在同一个单位工作期间生育两次，那么企业既要给很长时间的产假，又要缴纳各种保险，还要找人代替其工作岗位，还要建设托幼等机构和设施，再加上培养一个熟练员工所需的时间和成本，从短期利益来看，尤其是一些中小民营企业，抗拒使用女职工成为他们谋求企业存续的不得已选择。

## 四、企业性别用工成本差异的双重效应

### （一）招聘环节的“男性优先”

企业用工成本性别差异的最直接影响是导致企业在招聘和用工环节产生性别歧视。调研发现，企业在招聘各个环节中虽然没有明确表现性别歧视，但会有隐性性别歧视现象的产生。“现在国家有明文规定，禁止在招聘公告中出现‘男性优先’‘不考虑女性’等涉嫌性别歧视的字样，同时在面试过程中也不可以直接询问女性面试者的生育意愿，但是上有政策下有对策，上面不让提但是我们总可以看简历吧，上面不让直接问生育意愿我们也可以旁敲侧击通过其他方式获取相关信息，甚至如果不是特别需要女性的岗位，同等学力条件下女性简历直接就pass掉了，这是企业招聘的流行手段。”（ZS科技公司副总经理-FXY-2019.7.2）

在访谈中，确实很多企业的人力资源负责人表示，在对应聘人员进行筛选时，同等条件下，甚至女性略微优秀的情况下，企业通常会选择招聘男性，比如在简历挑选环节，除非是公司紧缺的对口专业人才，那些已婚但未育的女性甚至不会获得参加进一步面试的机会，或者面试环节中考官会旁敲侧击询问女职工的生育计划，以此判断是否予以聘任。这些企业人力资源部门负责人表示，这并不是说企业对于女性应聘者不友好，而是工作实际中男性的时间和精力要优于女性。例如，企业的研发部门经常加班，而且任务重压力大，往往需要限期完成，但女性由于成家、生育等可能会影响团队工作进度，久而久之企业人力资源部门形成了这样一个隐性规定：不要或者尽量少招收女职工。聘用男职工的优势不仅在于可以节约用工成本，也因为男职工更可能承受更远的通勤距离、长时间出差、较为频繁的加班，因而能为企业创造更多的价值。

### （二）职场角力的“弱势群体”

女性作为劳动者身份，在用人单位面前处于弱势，几乎不可能获得谈判的主动地位。<sup>[27] (p36)</sup>总体上看，在现有的社会生产方式下，资本与劳动力两种要素的结合过程中，资本要素占据主导地位，劳动力要素处于相对弱势。即使通过政府转移支付的收入再分配，仍难以有效改变劳动力要素，尤其是女性职工客观上的弱势地位。其一，企业用工成本的性别差异使得女性在企业裁员中处于首当其冲的处境。由于国家对于女性的相关保护政策，企业不会直接裁员，但会通过对于职工进行任务量的严格规定、调换工作岗位、待遇下调等方式，迫使女职工主动辞职。其二，随着企业的转型升级、智能机械的广泛应用，一些企业（如制造业）由于大量采用智能机械自动化的生产模式，使得人工劳动减少而减员，普遍缺乏专业技术能力的女性成为潜在失业人员。其三，从女职工个人角度来看，她们承担着育幼的主要责任，由于市场上高额的育幼成本和家政服务费用，从养育孩子产出和工资收入的对比关系中，部分女职工会选择离职回家带孩子，这使得企业女职工流失率偏高。其四，相比男性职工，女性在职业晋升中多处于弱势地位，不少女职工在孕、产期被调离原岗位，甚至在某些关键的职务晋升环节，女性往往会被以或明或暗的缘由排除在决策机制和程序之外。<sup>[28] (p24)</sup>

## 五、结论与讨论

本研究以“企业用工成本中的性别差异化调研”实证资料为依托，从用工成本差异的视角讨论了职场性别歧视的成因及其影响。研究发现，企业会因性别用工差异而产生额外成本，主要体现在三个方面：其一，女性“三期”用工额外成本，主要由孕期请假成本、哺乳期及哺乳期延长假期间成本和女职工产假成本构成；其二，女性替代用工成本，指企业因女职工休产假无法承担相关工作任务而产生的替代性用工成本；其三，女性其他用工额外成本，主要包括女职工卫生费发放、妇科专项检查和女性特殊关爱成本等。性别用工成本差异是企业性别相关人事决策的内在动力。进一步地分析认为，造成企业性别用工成本差异的内在机制有二：一是女性工作角色和家庭角色的角色溢出。个体尽管在工作和家庭之间存在身体和时间上的边界，但是家庭中的感情和行为可以溢出到工作领域，从而将家庭中建立的情感、态度和行为带进工作领域。二是现行的生育保险制度的国家缺位和责任下沉，这种做法给企业发展带来较大负担。性别用工成本差异的存在会产生众多非预期后果，典型如招聘环节的入职门槛和职场角力中的弱势地位。

企业的本质是盈利，只有当企业的收益和成本处于均衡状态时，企业才可能去保障女职工的各项权益。基于此，需要从政府、企业、社会和家庭等多方主体共同协作，助力削减企业用工成本性别差异，从而保障女性合法权益。本研究的建议如下：第一，政府层面应加强政策倾斜、激励和补偿。除了继续优化国家生育保险制度外，可通过政策补偿的方式降低企业性别用工成本差距，建议财政部、国家税务总局出台女职工相关企业税收优惠政策。第二，增强企业社会责任感。追求利润本身无可厚非，但除此之外，企业也需要具备社会责任感去关照女职工权益，因为只有在社会大环境安定有序之下，企业方能健康经营下去。此外，最新研究显示，工作场所的性别多样性对企业长期绩效、总体创新和融洽治理均有显著提升效果。<sup>[29] (p64-70)</sup>第三，建立健全家庭发展社会支持体系。完善包括生育支持、幼儿养育、青少年发展、老人赡养、病残照料等在内的家庭发展社会化服务，减轻职场女性的家务负担。第四，充分发掘来自代际和配偶的家庭支持力量。一方面，在我国社会保障制度支持还不够健全的情况下，寻求父母辈的代际支持是双职工夫妇家庭的重要助力。另一方面，转“她力量”为“他力量”，激发丈夫承担家务劳动的积极性。随着社会观念的变迁，人们对“男子气概”的界定发生了变化。在现实的家庭生活中，尽管不少男性依然不愿意干家务，但可能遭到“不负责任”“不够男人”的攻击。因此，越来越多的“他们”通过做家务来回应社会和家庭对男性作为父亲、丈夫与家庭成员角色的新要求，塑造负责任的家庭成员形象。这些家庭助力也都可以起到缓和女性工作一家庭冲突的作用，降低企业使用女职工的用工额外成本。

#### 参考文献:

- [1] 佟新, 刘爱玉. 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[J]. 中国社会科学, 2015, (6).
- [2] 孙晓冬. 收入如何影响中国夫妻的家务劳动分工? [J]. 社会, 2018, (5).
- [3] 秦广强. 职业晋升中的性别不平等——基于 CGSS2006 数据的分析[J]. 社会学评论, 2014, (3).
- [4] 李莉, 宋蕾放. 性别社会资本对劳动力市场性别歧视的经济学影响机制分析[J]. 湖北社会科学, 2012, (10).
- [5] 佟新. 劳动力市场、性别和社会分层[J]. 妇女研究论丛, 2010, (5).
- [6] Barbara F R. Sex Segregation in the Workplace[J]. Annual Review of Sociology, 1993, (19).
- [7] 李春玲, 李实. 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[J]. 社会学研究, 2008, (2).
- [8] 贺光烨, 吴晓刚. 市场化、经济发展与中国城市中的性别收入不平等[J]. 社会学研究, 2015, (1).

- 
- [9]杨慧, 张子杨. 40年来中国行业性别构成变化趋势——平等还是隔离? [J]. 人口与经济, 2019, (4).
- [10]李军峰. 女性就业与发展困境的原因探析[J]. 人口学刊, 2002, (5).
- [11]马冬玲, 周旅军. 女领导的临界规模与组织性别歧视现象——基于第三期中国妇女社会地位调查数据的实证研究[J]. 社会, 2014, (5).
- [12]阚凯. 劳动力市场性别歧视的经济学分析[J]. 贵州财经大学学报, 2005, (3).
- [13]朱镜德. 现阶段中国妇女就业方面的差别待遇问题研究[J]. 妇女研究论丛, 2005, (3).
- [14]卿石松. 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[J]. 社会学研究, 2019, (1).
- [15]张抗私. 劳动力市场性别歧视研究述评[J]. 经济学动态, 2005, (1).
- [16]李春玲. 教育地位获得的性别差异——家庭背景对男性和女性教育地位获得的影响[J]. 妇女研究论丛, 2009, (1).
- [17]朱柏铭. 社会性别平等、自然附着成本与再分配政策[J]. 中华女子学院学报, 2013, (2).
- [18]高中华, 赵晨. 工作家庭两不误为何这么难? 基于工作家庭边界理论的探讨[J]. 心理学报, 2014, (4).
- [19]林晓珊. “回家吃饭”: 工作与家庭冲突中的饮食实践[J]. 妇女研究论丛, 2021, (5).
- [20]Beutell G H & Beutell N L. Sources of Conflict Between Work and Family Roles[J]. Academy of Management Review, 1985, 10, (1).
- [21]Bruck CS, Allen T D & Spector P E. The Relation between Work-family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-grained Analysis[J]. Journal of Vocational Behavior, 2002, 60, (3).
- [22]Zuo J & Bian Y. Gendered Resources, Division of Housework, and Perceived Fairness—A case in Urban China[J]. Journal of Marriage and Family, 2010, 63, (4).
- [23]West C & Don Z. Doing Gender[J]. Gender & Society, 1987, 1, (2).
- [24]蒋永萍. 社会性别视角下的生育保险制度改革与完善——从《生育保险办法(征求意见稿)》谈起[J]. 妇女研究论丛, 2013, (1).
- [25]金晓娜. 中国生育保障制度设计与愿景[J]. 中国集体经济, 2012, (27).
- [26]李洁. 重新发现“再生产”: 从劳动到社会理论[J]. 社会研究, 2021, (1).
- [27]冯帅帅, 姜凤姝. 身份溢出、责任下沉与青年女职工从业困境[J]. 当代青年研究, 2021, (3).

---

[28]王存同, 余姣. “玻璃天花板”效应: 职业晋升中的性别差异[J]. 妇女研究论丛, 2013, (6).

[29]Cordelia F, Victor S & Holly L. Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy[J]. Social Issues and Policy Review, 2020, 14, (1).