

外资进入与性别就业歧视

——基于倾向评分匹配估计的经验研究

阚大学 吕连菊 南昌工程学院 经济贸易学院 江西 南昌 330099

摘要: 基于 2004 - 2011 年中国工业企业数据库的微观数据,利用倾向评分匹配估计法实证研究外资进入对性别就业歧视的影响。结果发现,外资进入的企业在一定程度上加剧了性别就业歧视,外资未进入的企业缓解了性别就业歧视。分行业看,外资进入的资本密集型企业和技术密集型企业加剧了性别就业歧视,外资进入的劳动密集型企业缓解了性别就业歧视;分地区看,东部地区外资进入的企业加剧了性别就业歧视,中西部地区外资进入的企业缓解了性别就业歧视;分来源地看,来源于港澳台地区的外资进入缓解了性别就业歧视,来源于其他国家、地区的外资进入则加剧了性别就业歧视。因此,需注意外资进入的性别就业歧视效应,提高外资进入的质量,促进就业公平。

关键词: 外资; 性别就业歧视; 倾向评分匹配估计

作者简介: 阚大学 经济学博士,南昌工程学院经济贸易学院副教授,研究方向为国际贸易理论与政策;吕连菊 经济学硕士,南昌工程学院经济贸易学院讲师,研究方向为区域经济与对外贸易。

基金项目: 国家社科基金一般项目“我国温室气体减排的技术经济路径优化与政策研究”(12BJL054); 国家社科青年基金项目“多重约束下的中国区域分工演化与协调发展研究”(13CJL062)

收稿日期: 2014-04-16

中图分类号: F740

文献标识码: A

文章编号: 1671-7023(2014)04-0098-08

一、引言

1978 年以来,我国外资增长迅猛,截至 2012 年底,中国累计实际利用外资金额 12 760 亿美元,批准设立外资企业 76.3 万多家,2012 年新批外资企业 24 925 家,实际利用外资金额 1 117 亿美元。其中,制造业占 43.74%,房地产业占 21.59%,批发和零售业占 8.47%,租赁和商务服务业占 7.35%,交通运输、仓储和邮政业占 3.11%,信息传输、计算机服务和软件业占 3.01%。全球有 90% 的国家地区来华投资,98% 的世界 500 强企业在华设有子公司。自 1993 年起,我国外资流入量就在发展中国家位居第一,2002 年更是超过美国位居世界第一。通过吸收外资弥补了国内资金短缺,储蓄和外汇的“双缺口”不再明显,经济增长的资本要素短缺问题已经得到缓解。外资不仅带来了资本、技术和管理经验,也直接影响了我国的就业,目前,在外资企业中直接就业的人数约占我国城镇劳动就业人口的 13%,同时外资也通过

挤出效应、技术溢出效应和经济增长效应间接影响了我国就业。因此,众多学者将注意力放在实证分析外资对我国就业的影响,但得到的实证结果不相一致,没有一个一般的结论。他们忽视了外资对不同特征个人就业产生的影响往往并不相同,即外资的就业效应非中性。因此,外资对不同性别劳动力的就业影响也将存在差异,而不同性别劳动力的就业差异正是学者和政策制定者所关注的性别就业歧视问题,亟待解决。近年来我国女性就业参与率显著降低,性别就业歧视越发严重,损害了劳动力市场效率,影响了人们的生活水平,这与十八大报告和十八届三中全会所强调的“使改革红利更多更公平惠及全体人民”显然不相一致。引进外资是我国改革开放的一个重要举措,外资进入也是影响女性就业水平变化的一个重要原因。因此,研究外资进入对性别就业歧视的影响无疑具有重要现实意义。

二、文献综述

相关文献主要包括以下三个方面:一是分

析性别就业歧视产生的原因。众多学者认为偏见、偏好、社会习俗、信息不完全与不对称、搜寻成本、文化差异、教育、法律法规不健全、生育及相关成本、额外成本是性别就业歧视产生的原因^{[1][2][3]}。二是研究外资对我国就业的影响,包括外资对我国就业数量、就业质量、就业空间结构和就业环境的影响。其中部分学者研究了外资对全国或区域就业数量的影响和对具体产业就业数量的影响^{[4][5][6][7][8][9]}。相对于这些研究,外资对我国就业质量的影响的研究结论较为一致,张二震和任志成^[10]、王维国和颜敏^[11]、阚大学^[12]等人研究发现外资通过扩大高技能劳动力的需求、促进高技能劳动力的流动、技术外溢效应和加速人力资本积累等渠道促进了我国就业质量提升。杨云彦等^[13]、朱金生^[14]则研究了外资对我国就业空间结构的影响,认为外资促进了劳动力就业空间的集聚。此外,部分学者研究发现外资对我国就业环境产生了负面影响。三是实证研究外资对就业性别工资差距的影响。朱彤等^[15]运用中国城镇家庭住户收入调查数据(CHIP)实证检验发现,外资进入对男性劳动力收入的正向影响大于对女性劳动力收入的正向影响。

由上述文献可知,学者们对性别就业歧视产生的原因分析较为深入,但并没有考虑外资的影响,而在研究外资对就业的影响时,又没有考虑到性别就业歧视,仅有的文献也是实证研究外资对就业性别工资差距的影响,而不是关注外资进入对性别就业歧视(企业偏向于招聘男性员工)的影响,因此,论文将实证回答外资进入的企业是否会加剧性别就业歧视,即外资进入的企业是否会降低女性就业水平。相对于外资未进入企业,女性就业水平会怎样变动,并将外资进入的企业分为资本、技术和劳动密集型企业,实证分析三类企业外资进入对性别就业歧视的影响。同时分区域实证分析东、中、西部地区外资进入的企业对性别就业歧视的影响,以及实证回答不同来源地的外资进入是否会加剧性别就业歧视,并且将运用倾向评分匹配估计法(Propensity Score Matching,PSM)来实证研究。原因在于其可以尽可能控制就业人员其他特征对就业的影响,也可以克服内生性问题和一般回归分析所引起的估计偏差,通过PSM方法为外资进入的企业挑选与之相匹配

的企业,这些企业是与外资进入的企业特征最为接近的外资未进入的企业,通过比较这两组企业的性别就业歧视,可以客观地评价外资进入对性别就业歧视的影响。

三、模型与方法

本文研究目的在于通过比较企业在某一时期有外资进入和没有外资进入情形下的性别就业歧视差异,从而得出外资进入对性别就业歧视的影响。但是由于存在内生性问题,并不能简单比较有外资进入情形下的性别就业歧视差异,例如外资进入的企业可能加剧了性别就业歧视,但由于现实中不可能获得该企业在同一时期没有外资进入这一反事实情形下的性别就业歧视相关变量数据,因此,不能确定性别就业歧视的加剧是否是由外资进入企业的行为引起的。为此,采用PSM方法来处理上述问题。PSM是近年来被经济学界逐渐采用的一种近似于实验的方法,是半参数估计方法,其无需预先设定计量模型方程的形式,通过匹配变量的选取控制可观测变量对估计结果的影响,并得到更为可靠的估计结果。PSM主要研究思路是首先将样本企业分为处理组企业和对照组企业,并通过一个二元选择模型估计出每组样本企业的倾向分值;其次对样本企业进行匹配,即为处理组企业寻找与其倾向分值最为相近的一个或一组匹配对照组企业,并根据倾向分值给每个匹配对照组企业一个权重;最后计算每个对照组企业与其匹配对照组企业之间的表现差距,这些差距的加权平均,即处理组企业与对照组企业之间的总体差距^[16],也即外资进入对性别就业歧视的因果效应。具体操作过程如下。

首先,对样本企业进行分组,确定处理组企业和对照组企业。这里处理组企业为样本期内外资进入的企业,对照组为样本期内外资未进入的企业。定义二元虚拟变量 $FDI_{it} = \{0, 1\}$,其中 $FDI_{it} = 1$ 表示企业 i 在 t 期为外资进入的企业, $FDI_{it} = 0$ 表示企业 i 在 t 期为外资未进入的企业。同时,定义 XB_{it}^1 为企业 i 在 t 期外资进入时的性别就业歧视,定义 XB_{it}^0 为企业 i 在 t 期无外资进入时的性别就业歧视,则企业在 t 期的外资进入对性别就业歧视的因果效应(ATT)

为

$$ATT = E(XB_{it}^1 - XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1) = E(XB_{it}^1 | FDI_{it} = 1) - E(XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1) \quad (1)$$

其中 $E(XB_{it}^1 | FDI_{it} = 1)$ 为处理组企业 i 在 t 期外资进入时的性别就业歧视 $E(XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1)$ 为假如企业 i 在 t 期无外资进入时的性别就业歧视^[17], 显然 $E(XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1)$ 是无法观测的。因此, 为了估计上式, 就需要为其寻找一个合适的替代, 假如样本中存在外资未进入的企业, 则可以以 $E(XB_{jt}^0 | FDI_{jt} = 0)$ 来近似替代 $E(XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1)$, $E(XB_{jt}^0 | FDI_{jt} = 0)$ 为可观测值, 但这样替代必须满足一个条件, 即不存在同时影响企业外资进入和性别就业歧视的因素。为此, 采取匹配的方法寻找与处理组企业特征最为接近的在 t 期无外资进入的对照组企业, 用该组企业的性别就业歧视 $E(XB_{jt}^0 | FDI_{jt} = 0)$ 替代 $E(XB_{it}^0 | FDI_{it} = 1)$, 则外资进入对性别就业歧视的因果效应为

$$ATT = E(XB_{it}^1 | FDI_{it} = 1) - E(XB_{jt}^0 | FDI_{jt} = 0) \quad (2)$$

其次, 对样本企业进行匹配。倾向评分匹配估计的前提是处理组企业和对照组企业需满足独立性条件: $XB_{it}^0, XB_{it}^1 \perp FDI_{it} | X_{it}, \forall X_{it}$ 。该条件要求匹配向量需为同时影响企业外资进入和性别就业歧视的变量, 这样当控制了这些匹配变量后, 企业有无外资进入和其性别就业歧视相互独立。依据 Helpman et al^[18]、陈昊^[19] 等人的研究, 结合中国工业企业数据库的数据特点, 设定如下匹配变量: 出口规模、主营业务收入、企业规模、劳动生产率、工资水平、员工福利、三险一金、财务状况。各匹配变量的定义及度量方法见表 1。

表 1 匹配变量的定义及度量

变量名	定义	数据形式	度量方法
lnex	出口规模	对数	出口交货值
lnzy	主营业务收入	对数	主营业务收入取对数
lnqg	企业规模	对数	从业人员数
lnld	劳动生产率	对数	工业销售收入/从业人员
lngz	工资水平	对数	应付工资总额/从业人员
lnyf	员工福利	对数	应付福利总额/从业人员
lnsx	三险一金	对数	(失业保险费 + 养老保险费 + 医疗保险费 + 住房公积金和住房补贴) / 从业人员
cw	财务状况	比重	企业负债合计/资产合计

上述采用倾向评分匹配方法是否有效, 取决于匹配变量是否满足共同支持条件和平衡性

条件。共同支持条件保证了每个外资进入企业都能通过倾向评分匹配找到与其匹配的外资未进入企业; 平衡性条件保证了匹配后的外资进入企业和匹配成功的外资未进入企业在匹配变量上没有显著性差异。

采用倾向评分匹配方法计算模型 $P_{it}(FDI_{it} = 1) = \mu(X_{it})$ 的倾向分数, 即控制匹配变量后企业外资进入的概率, 之后依据外资进入的企业和外资未进入的企业的相似度对二者进行匹配, 剔除那些高于外资未进入企业的最大值或小于其最小值的外资进入企业样本, 以满足共同支持条件。

为满足平衡性条件, 通过计算匹配后外资进入的企业与外资未进入的企业基于各匹配变量的标准偏差进行匹配平衡性检验, 考察二者在匹配变量上是否有显著性差异。外资进入的企业与外资未进入的企业基于某一匹配变量的标准偏差为

$$bias(X) = 100 \frac{1}{n} \sum_{i \in (FDI=1)} [X_i - \sum_{j \in (FDI=0)} g(P_i, P_j) X_j] / \sqrt{\frac{var_{j \in (FDI=1)} X_i + var_{j \in (FDI=0)} X_j}{2}} \quad (3)$$

最后, 进行因果效应估计。令 P_i 为外资进入的企业 i 外资进入概率的 Probit 模型估计值, P_j 为外资未进入的企业 j 外资进入概率的 Probit 模型估计值, 则外资进入对性别就业歧视的因果效应为

$$ATT = \frac{1}{n} \sum_{i \in (FDI=1)} (XB_{it} - \sum_{j \in (FDI=0)} g(P_i, P_j) XB_{jt}) \quad (4)$$

其中 n 为外资进入的企业数, 函数 $g(P_i, P_j)$ 为当用外资未进入的企业 j 的 XB_{jt}^0 作为外资进入的企业 i 的 XB_{it}^0 的替代时, 对外资进入的企业 j 的 XB_{jt}^0 所施加的权重。为了估计上式, 首先需确定 $g(P_i, P_j)$ 的表达式, 采用 Kernel 匹配对 (4) 式因果效应进行估计, Kernel 匹配估计中权重函数 $g(P_i, P_j)$ 的表达式为

$$g(P_i, P_j) = \frac{K\left(\frac{P_i - P_j}{h}\right)}{\sum_{j \in (FDI=0)} K\left(\frac{P_i - P_j}{h}\right)} \quad (5)$$

其中 $K\left(\frac{P_i - P_j}{h}\right) \propto \exp\left(-\frac{\left(\frac{P_i - P_j}{h}\right)^2}{2}\right)$ 为 Gaussi-

an 正太分布函数 h 为带宽参数。

四、数据说明与统计描述

(一) 数据说明

数据来源于中国工业企业数据库,该数据库统计的指标丰富,并且时间跨度较长,从1995年到2011年。文章选择的样本时间跨度为2004-2011年,原因在于2004年前该数据库没有统计计算性别就业歧视所需的女性从业人员指标。此外,该数据库存在一些问题,如指标缺失、存在异常值和明显的统计误差,因此,在样本数据选取时,做了如下筛选:首先是去掉企业代码、企业名称和数据年份为空的样本,然后由于该数据库每一年都有新企业进入和老企业退出,每年的企业并不相同,依据企业代码和名称,得到2004-2011年持续经营的134 625家企业。其次,在这些样本中去掉2004-2011年间任一年中出口交货值、主营业务收入、从业人员数、工业销售收入、应付工资总额、应付福利总额、负债合计、资产合计等关键变量存在缺失值、零值或小于零值的企业样本,得到91 128家企业。然后在这些样本中去掉不符合会计准则的企业,并对女性从业人员数缺失的企业视情况进行处理,如有些企业2005年和2006年女性从业人员很多,在2007年却缺失,如果因此将该企业女性从业人员数简单设为零值显然不可靠,可利用移动平均法计算得到。经过上述筛选,得到90 334家企业样本。最后,由于原始数据原因,存在一些重复的企业数据,将这些企业数据去掉,最终得到90 147家不重复的企业样本。

(二) 统计描述

1. 性别就业歧视的比较

文章将企业的性别就业歧视定义为女性从业人员数与总从业人员数的比值,表2给出了外资进入的企业和外资未进入的企业的性别就业歧视差异,从表2可知,2004-2011年企业的女性从业人员数与总从业人员数的比值从31.94%下降为19.50%,性别就业歧视呈现出越来越严重的趋势。其中外资进入的企业女性从业人员数与从业人员数的比值低于外资未进入的企业,即外资进入的企业性别就业歧视高于外资未进入的企业。此外,外资进入的企业

和外资未进入的企业的性别就业歧视均呈现出越来越严重的趋势。那么,这是否意味着外资进入的企业和外资未进入的企业均加剧了性别就业歧视?得出该结论为时尚早,原因是还没有考虑其他影响企业性别就业歧视的因素,也没有进行估计分析。

表2 外资进入和外资未进入的企业性别就业歧视比较

年份	平均性别就业歧视	外资进入企业的平均性别就业歧视	外资未进入企业的平均性别就业歧视
2004	31.94%	28.19%	37.70%
2005	29.78%	26.27%	35.96%
2006	29.04%	25.45%	35.04%
2007	27.53%	23.18%	34.33%
2008	26.39%	23.36%	32.21%
2009	23.40%	19.22%	30.78%
2010	21.92%	19.24%	27.65%
2011	19.50%	17.89%	24.12%
均值	26.18%	22.85%	32.22%

2. 基于匹配变量的统计性描述

表3给出了2004-2011年间外资进入的企业和外资未进入的企业匹配变量的均值。从表3可以看出,外资进入的企业和外资未进入的企业在匹配变量上存在显著差异,相对于外资未进入的企业,外资进入的企业具有更大的出口规模、更高的劳动生产率、更多的主营业务收入以及更低的工资水平、更少的员工福利和三险一金、更小的企业规模、较差的财务状况。这可能是由于中国工业企业数据库的统计对象为规模以上工业法人企业,包括全部国有和年主营业务收入500万元及以上的非国有工业法人企业,相对于未进入的国有规模工业法人企业而言,外资进入的企业多是年主营业务收入500万元及以上的非国有工业法人企业。

表3 外资进入和外资未进入的企业基于匹配变量的统计性描述

	lnex	lnzy	lnqg	lnld	lngz	lnyf	lnsx	cw
外资进入的企业	4.5063	5.6442	2.1334	5.8572	2.0213	0.2571	4.9726	0.6715
外资未进入的企业	4.2114	5.5079	2.3256	5.2960	2.2801	0.2948	5.3107	0.6023

五、模型估计与实证分析

(一) 匹配平衡性检验

首先进行匹配平衡性检验。从表4可知

匹配后,外资进入的企业和外资未进入的企业标准偏差减少了80%以上,从T检验相伴概率值可知,匹配后,两组企业样本在出口规模、主营业务收入、企业规模、劳动生产率、工资水平、员工福利、三险一金和财务状况这些匹配变量上均不存在显著差异。依据Rosenbaum and Rubin^[20]的观点,标准偏差越小,匹配结果越好,当匹配变量的标准偏差的绝对值大于20时,匹配效果不好。从表4中可知,匹配后各匹配变量的标准偏差绝对值均比20小,因此,匹配变量的选择是合适的,且匹配方法选择恰当,Kernel匹配估计是有效的。

表4 匹配平衡性检验

变量	均值		标准偏差	标准偏差减少幅度/(%)	T检验相伴概率值
	处理组	对照组			
lnex	4.6165	4.5816	2.7	91.4	0.6292
lnzy	5.5804	5.5927	-3.4	92.6	0.5910
lnqg	2.2678	2.2395	2.9	89.5	0.6773
lnld	5.7943	5.7721	2.6	94.1	0.5629
lngz	2.1516	2.1538	-1.2	87.7	0.4845
lnyf	0.2647	0.2452	3.5	90.5	0.6138
lnsx	4.8590	4.8764	-2.4	84.3	0.6554
cw	0.6622	0.6519	2.7	86.2	0.5307

(二) Kernel倾向评分匹配估计分析

通过Kernel倾向评分匹配估计,得到外资进入与性别就业歧视因果效应的估计结果,如表5所示。

首先,从表5可知,有外资进入的企业对其性别就业歧视产生了显著的正面影响。具体而言,经过倾向评分匹配后,外资进入对处理组企业的平均影响效应为20.12%,T检验值在5%水平上显著,这说明控制从业人员其他特征对就业的影响,克服内生性问题和一般回归分析

所引起的估计偏差后,外资进入的企业性别就业歧视比外资未进入的企业要高出20.12%,外资进入在一定程度上加剧了性别就业歧视。

其次,将企业按行业属性分为资本密集型、技术密集型和劳动密集型企业,研究这三类外资进入的企业是否加剧了性别就业歧视。具体企业划分依据为两位数行业代码,其中资本密集型企业所属行业代码共8个^①;技术密集型企业所属行业代码共6个^②;劳动密集型企业所属行业代码共14个^③。从表5中可知,经过倾向评分匹配后,资本密集型企业和技术密集型企业的外资进入分别对处理组企业的平均影响效应为30.43%和26.75%,T检验值分别在5%和1%水平上显著;劳动密集型企业外资进入对处理组企业的平均影响效应为-15.09%,T检验值在5%水平上显著。也就是说,外资进入的资本密集型企业和技术密集型企业加剧了性别就业歧视,外资进入的劳动密集型企业缓解了性别就业歧视。原因在于资本密集型企业和技术密集型企业由于外资进入对从业人员的文化素质和知识技能要求提高,对于在教育上处于劣势的女性而言,显然文化素质和知识技能低致使她们竞争力较低,且这些行业提供的工资福利待遇较好,岗位竞争更为激烈,加上高素质高技能的女性相对男性而言供给数量和供给弹性较低,这也使得女性就业水平较低。此外,这些企业雇佣女性的相关成本(如生育成本等)较高,而且即便雇佣了女性,也需要对其进行技能培训,技能培训成本较高,同时这些已培训的女性离职对资本密集型企业和技术密集型企业而言,机会成本较高,致使这些企业在

表5 外资进入与性别就业歧视因果效应的估计结果

ATT	全样本	分行业			分地区			分来源地	
		资本密集型	技术密集型	劳动密集型	东部	中部	西部	港澳台	其他
处理组	2.9328	3.6170	3.3117	2.4456	3.4762	2.8349	2.4694	2.5013	3.3768
对照组	2.7316	3.3127	3.0442	2.5965	3.0935	2.9197	2.5597	2.6422	3.0494
差距	0.2012	0.3043	0.2675	-0.1509	0.3827	-0.0848	-0.0903	-0.1409	0.3274
T检验值	2.1307	2.0994	6.7826	-2.1128	1.8430	-2.0072	-2.1985	-2.1031	1.9009

① 为25(石油加工、炼焦及核燃料加工业)、31(非金属矿物制品业)、32(黑色金属冶炼及压延加工业)、33(有色金属冶炼及压延加工业)、34(金属制品业)、35(通用设备制造业)、36(专用设备制造业)、41(仪器仪表及文化、办公用机械制造业)

② 为26(化学原料及化学制品制造业)、27(医药制造业)、28(化学纤维制造业)、37(交通运输设备制造业)、39(电气机械及器材制造业)、40(通信设备、计算机及其他电子设备制造业)

③ 为13(农副食品加工业)、14(食品制造业)、15(饮料制造业)、16(烟草制造业)、17(纺织业)、18(纺织服装、鞋帽制造业)、19(皮革、毛皮、羽毛(绒)及其制品业)、20(木材加工及木、竹、藤、棕、草制品业)、21(家具制造业)、22(造纸及纸制品业)、23(印刷业和记录媒介的复制)、24(文教体育用品制造业)、29(橡胶制品业)、30(塑料制品业)

招聘员工时加剧了性别就业歧视。对于劳动密集型企业,外资进入更多的是利用本地廉价的劳动力,女性员工通常工资福利待遇低于男性,同时劳动密集型企业对知识技能要求较低,并不需要员工受过多少教育,且岗位竞争不激烈,使得性别就业歧视减少。此外,这些企业雇佣女性的机会成本较低,且在岗的女性员工容易替代,使得雇佣女性的生育等相关成本对这些企业影响较小,故减少了性别就业歧视。

再者,分地区研究外资进入的企业是否加剧了性别就业歧视。将样本企业按照其所属省(自治区、直辖市)分为东部地区、中部地区和西部地区的企业^①。从表5中可知,经过倾向评分匹配后东部地区企业的外资进入对处理组企业的平均影响效应为38.27%, T 检验值在10%水平上显著;中西部地区的外资进入对处理组企业的平均影响效应分别为-8.48%和-9.03%, T 检验值均在5%水平上显著。也就是说,东部地区外资进入的企业加剧了性别就业歧视,中西部地区外资进入的企业缓解了性别就业歧视。原因可能在于以下几点:一是进入东部地区企业的外资比重更高,且更多地进入了资本密集型企业和技术密集型企业,而进入中西部地区企业的外资比重较低,且更多地进入了劳动密集型企业。据统计,样本数据中东部地区企业外资进入占整个外资进入的比重为88.23%,其中有64.72%进入了资本密集型企业和技术密集型企业,而中西部地区企业外资进入占整个外资进入的比重分别为7.41%和4.36%,其中分别有70.16%和79.85%进入了劳动密集型企业。二是相对中西部地区,外资进入东部地区的企业使得市场竞争更为激烈,并且东部地区的劳动力市场竞争也更为激烈,两者使得雇佣女性的相关成本和机会成本较高。三是进入东部地区企业的外资更多是战略资产寻求型和效率寻求型的,对从业人员的知识技能要求较高,同时对雇佣员工的再教育培训也会更多,使得雇佣女性员工的相关成本和机会成本更高,进而加剧了性别就业歧视。与之相反,进入中西部地区企业的外资更多是市场寻求型和自然资源寻求型的,对从业人员

的知识技能要求低,对雇佣员工的再教育培训也少,加上女性员工工资福利待遇低,且在劳动力市场上容易替换,使得女性员工雇佣的相关成本和机会成本对企业影响较小,进而致使外资进入中西部地区企业缓解了性别就业歧视。四是相对中西部地区,东部地区的制度环境较好,市场化指数高,外资进入该地区的企业更容易被纳入跨国公司全球生产采购系统中,成为供应商和经销商,跨国公司会提供更多的再教育培训,这也使得雇佣女性员工的相关成本和离职的机会成本更高,进而致使东部地区外资进入的企业加剧了性别就业歧视。

最后,利用中国工业数据库本身的特点,可以将进入企业的外资分为来源于港澳台地区的外资和来源于其他国家地区的外资,然后分别考察这两种外资进入的企业是否加剧了性别就业歧视。从表5中可知,经过倾向评分匹配后来源于港澳台地区的外资进入的企业对处理组企业的平均影响效应为-14.09%, T 检验值在5%水平上显著,来源于其他国家地区的外资进入的企业对处理组企业的平均影响效应为32.74%, T 检验值均在10%水平上显著。也就是说,来源于港澳台地区的外资进入缓解了性别就业歧视,来源于其他国家地区的外资进入则加剧了性别就业歧视。原因可能在于,来源于港澳台地区的外资更多地进入到了劳动密集型企业,内地更多的是承接港、澳、台地区由于劳动力成本上升所转移的低技术含量的制造业;而来源于欧、美等其他国家地区的外资更多地进入到了资本密集型企业和技术密集型企业。

(三) 稳健性检验

在进行上述样本数据处理时,本文对女性从业人员数缺失的企业视情况进行了处理,这里为了减少人为处理的影响,将女性从业人员数缺失的样本企业和异常值的样本企业去掉,最后得到87 127家样本企业,再次进行倾向评分匹配估计。从表6中可知,外资进入和外资未进入的企业间的性别就业歧视差距缩小了,但外资进入企业的性别就业歧视仍高于外资未进入的企业,且在10%水平上显著。分行业、

^① 东部地区有北京、天津、上海、河北、山东、辽宁、江苏、浙江、广东、福建和海南,中部地区有山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北和湖南,西部地区有内蒙古、广西、重庆、四川、陕西、贵州、甘肃、云南、宁夏、新疆、青海和西藏

分地区和分来源地的估计也未改变上述估计结果,仅是相应企业间的性别就业歧视差距有所

变化,这说明上述 Kernel 倾向评分匹配估计结果是稳健的。

表 6 稳健性检验: 外资进入与性别就业歧视因果效应的估计结果

ATT	全样本	分行业			分地区			分来源地	
		资本密集型	技术密集型	劳动密集型	东部	中部	西部	港澳台	其他
处理组	2.9479	3.7038	3.3250	2.4519	3.4806	2.8347	2.4723	2.5614	3.3722
对照组	2.7644	3.4195	3.0738	2.6046	3.1205	2.9186	2.5641	2.6960	3.0717
差距	0.1835	0.2843	0.2512	-0.1527	0.3601	-0.0839	-0.0918	-0.1346	0.3005
T 检验值	1.8926	2.1247	2.8039	-2.4115	4.2368	-1.9752	-2.2079	-1.8833	2.6481

六、结论与对策

基于 2004 - 2011 年中国工业企业数据库的微观数据,利用倾向评分匹配估计法实证研究了外资进入对性别就业歧视的影响,结果发现,外资进入的企业在一定程度上加剧了性别就业歧视,外资未进入的企业缓解了性别就业歧视;外资进入的资本密集型企业和技术密集型企业加剧了性别就业歧视,外资进入的劳动密集型企业缓解了性别就业歧视;东部地区外资进入的企业加剧了性别就业歧视,中西部地区外资进入的企业缓解了性别就业歧视;来源于港澳台地区的外资进入缓解了性别就业歧视,来源于其他国家地区的外资进入则加剧了性别就业歧视。上述发现意味着,在注意外资进入的环境污染效应、挤出效应等负面效应的同时,还需注意外资进入的性别就业歧视效应,且外资进入资本密集型企业和技术密集型企业虽然有助于技术外溢,但也加剧了性别就业歧视。因此,需提高外资进入的质量,促进就业公平:一是要制定政策,鼓励资本技术密集型企业 and 东部地区企业多雇佣女性员工,可以考虑对多雇佣女性员工的企业给予补贴或税收减免以减少企业雇佣女性员工所承担的相关成本和机会成本;二是不考虑行业、地区和来源地的差异,均需制定政策鼓励外资进入的企业和外资未进入的企业加大对现有女性员工的再教育培训,政府可考虑给予补贴或税收减免,但政府对不同行业 and 不同来源地的外资进入企业制定政策的侧重点不同;三是政府要加大女性的教育培训投入力度,提高她们的竞争力,减少她们在就业时遭遇到的歧视,同时也要制定相关法律法规,切实保护女性就业的权利;四是中西部地区不能因为外资进入的企业缓解了性别就业歧

视,就简单鼓励引进外资,需考虑外资进入的综合效应。

参考文献:

- [1]张抗私《就业性别歧视与人力资本投资倾向的交互作用分析》,载《浙江大学学报(人文社会科学版)》2009年第5期。
- [2]姜战军《反就业性别歧视视野下的性别平等》,载《华中科技大学学报(社会科学版)》2010年第5期。
- [3]贺永平、熊艳、郭平《大学生就业性别歧视的成因与对策》,载《中国青年研究》2011年第3期。
- [4]郑月明、董登新《外商直接投资对我国就业的区域差异与动态效应》,载《数量经济技术经济研究》2008年第5期。
- [5]毛日昇《出口、外商直接投资与中国制造业就业》,载《经济研究》2009年第11期。
- [6]温怀德、谭晶荣《中国对外贸易、FDI对就业影响的实证研究》,载《国际贸易问题》2010年第8期。
- [7]唐杰英《外商直接投资、不同股权参与和就业—来自我国工业企业的实证分析》,载《国际经贸探索》2010年第9期。
- [8]马述忠、吕淼《外商直接投资与农业产业安全—基于国内投资与就业挤出效应视角的实证研究》,载《国际贸易问题》2012年第4期。
- [9]丁翠翠、郭庆然《外商直接投资对我国就业影响的动态效应与区域差异—基于动态面板数据模型的GMM估计》,载《经济经纬》2014年第1期。
- [10]张二震、任志成《FDI与中国就业结构的演进》,载《经济理论与经济管理》2005年第5期。
- [11]王维国、颜敏《人力资本存量、人力资本结构与FDI互动关系研究》,载《财经问题研究》2008年第9期。
- [12]阚大学《基于省级动态面板数据的外资与人力资本形成的非线性关系研究》,载《国际商务—对外经济贸易大学学报》2013年第4期。
- [13]杨云彦、徐映梅、向书坚《就业替代与劳动力流动:一个新的分析框架》,载《经济研究》2003年第8期。
- [14]朱金生《FDI与区域就业转移:一个新的分析框

- 架》载《国际贸易问题》2005 年第 6 期。
- [15] 朱彤、刘斌、李磊 《外资进入对城镇居民收入的影响及差异—基于中国城镇家庭住户收入调查数据 (CHIP) 的经验研究》载《南开经济研究》2012 年第 2 期。
- [16] 邵敏 《出口贸易是否促进了我国劳动生产率的持续增长—基于工业企业微观数据的实证检验》载《数量经济技术经济研究》2012 年第 2 期。
- [17] Smith J. and Todd P. . “Rejoinder to Dehejia” ,Econometrics 2005b ,125.
- [18] Helpman E. Itskhoki O. and Redding S. . “Inequality and Unemployment in a Global Economy ” ,Econometrica 2010 ,78.
- [19] 陈昊 《出口是否加剧了就业性别歧视: 基于倾向评分匹配的再估计》载《财经研究》2013 年第 9 期。
- [20] Rosenbaum P. and Rubin D. . “Constructing a Control Group Using a Multivariate Matched Sampling Method that Incorporates the Propensity Score” ,American Statistician ,1985 ,39.

The Entry of Foreign Capital and Gender Employment Discrimination: Empirical Atudy Based on the Propensity Score Matching Estimator

KAN Da-xue , LV Lian-ju

(School of Economics and Trade , Nan Chang Institute of Technology , Nanchang 330099 , China)

Abstract: Based on the micro data of Chinese industrial enterprise database from 2004 to 2011 , the paper uses propensity score matching estimation method to empirical study on the impact of foreign capital on gender employment discrimination. The results shows that the gender discrimination in employment has been in some extent intensified with the entry of foreign capitals , while alleviated without the entry; as per the industry , the gender discrimination , the gender discrimination in employment has been intensified with the entry of foreign capitals in the eastern region , while alleviated in the central and western regions; as per the origin area of the capitals , the gender employment discrimination has been alleviated with the entry of foreign capitals from Hong Kong , Macao and Taiwan regions , while aggravated with the entry of foreign capital from other countries and regions. Therefore , we should pay attention to gender discrimination in employment effect of foreign entry and improve the quality of foreign investment to promote employment equity.

Key words: foreign capital; gender employment discrimination; propensity score matching estimator

责任编辑 胡章成