

关于“女性就业难”问题的经济学思考¹

李文胜

(北京大学中国经济研究中心 97 级博士)

“女性就业难”的问题不仅在中国存在，在国外也同样严重。本文通过引入“就业成本”，分析中国“女性就业难”的成因，提出女性因生育等原因造成其工作不连续，从而使自身的就业成本比男性相对较高。解决这个问题就必须通过经济、法律和行政等手段增加女性的人力资本，为女性创造一个良好的就业环境，降低女性的高就业成本。本文提出了七个政策建议以真正解决“女性就业难”的问题。

一、引言

随着毕业生就业制度的改革和深化，高校毕业生，特别是那些重点大学的毕业生，在双向选择的竞争中越来越占有明显的优势，他们基础扎实，思想活跃，具有较强的工作能力，在人才市场上经常能够找到比较满意的工作。但同时也应该看到，女大学生（即使是重点大学的优秀学生）在迈出校门、求职应聘时，仍然存在着很多困难。这已是社会的普遍现象。有许多学者对女性就业难的问题进行过有益的探讨，魏志义（1996）、耿学超等（1994）、陈代明（1997）、吴军等（1997）、吴美珍（1997）都从女性自身的生理、心理、性格等方面分析了女性（主要是女大学生）就业难的原因，认为，第一，在生理上，女大学生毕业后，从结婚、生育孩子到照顾家庭，要牵扯大量精力，占用很多时间，客观地在一定程度上影响了工作；第二，在心理上，女性承受压力的能力较差，情感脆弱；第三，在性格上，也确有部分女性勇气不足，独立性差，娇娇二气较重，性格偏内向。由于上述几种原因造成了女性在就业过程中难于男性。他们进而提出了解决女性就业难的措施主要是：提高女性自身素质，从自知、自信到自立、自强，同时希望社会上及用人单位给予女性以理解和支持，为女性顺利择业创造条件。这些无疑都是一些不错的办法，提高个人素质自然会增强本人面对市场的竞争能力，但这对于任何人都是成立的。不管是谁，当他面临着激烈的人才市场竞争时，他都应该不断地通过各种途径加强学习，提高自己的各方面素质，以提高自己的竞争能力。所以，笔者认为此办法并不能真正解决“女性”就业难的问题。

在本文中，笔者将从经济学的角度，提出女性比男性就业难是因为女

¹ 本文的完成曾得到胡代光教授、林钧敬副校长、林毅夫教授、汪丁丁教授、胡大源教授、张桂英老师、姚洋老师、赵耀辉老师的耐心指导、帮助和批评指正，也经过与北大经济学院及 CCER 的多位同学的讨论，在此一并表示谢意。

性的就业成本高于男性的就业成本，进而提出要真正解决“女性就业难”的问题，最根本的办法则是通过立法，增加女性的教育投入、提高女性自身的素质，为女性创造良好的就业环境，用政策手段使女性的就业成本真正得到降低，从而使女性在人才市场上的竞争力得到增强，实现更真实的男女平等。

本文的第二部分对中国大学生的就业状况进行一个简要的回顾，第三部分将对女大学生就业难的原因进行分析，第四部分讨论具体的政策建议，第五部分得出本文的结论。为方便起见，本文主要讨论女大学生的就业难问题，但本文所得出的结论，对于整个中国女性就业难的问题都不失为较为合理的政策建议。

二、中国大学生就业状况的回顾

1949年建国以后，为适应我国高度集中的计划经济体制，逐步形成了由国家统一招生、统包学生所有费用以及统一分配工作的“统包统分”制度。1977年恢复高考制度后，毕业生就业仍沿用以前“统包统分”的办法。改革开放以来，特别是随着我国社会主义市场经济体制的建立和发展，我国对大学毕业生就业制度不断进行改革，采取了上下结合协商落实计划、在一定范围内“双向选择”的办法；对并轨后的毕业生，则实行在国家就业政策指导下自主择业的就业办法（魏志义，1996）。

1987年前毕业生分配处于供不应求的历史时期，社会需要量远远超过实际可分配的毕业生人数。1987—1989年毕业生的供求处于基本平衡状态，1989年以后，社会对毕业生的需求曾一度下降，开始出现分配难的情况（林钧敬等，1998）。八十年代末、九十年代初，在北京市的高等学校中曾经流传着这样的话，毕业分配分为四等，依次是京男、京女、外男、外女，意思是说，北京生源的学生要比外地生源的学生容易在北京找到工作，男生又比女生容易找工作。这里虽然有男生找工作优于女生的痕迹，但是似乎户口更为重要，因为北京女生毕竟排在了外地男生的前面。然而，到了近几年，这句话已经有了变化，成为京男、外男、京女、外女，很显然，毕业生生源比起性别已经变得不那么重要，女生就业难变得越来越突出。

其实，女性就业难的问题，不光中国存在，在国外也同样严重。女人在求职时，往往受到以下歧视：单位拒绝那些够资格的女申请人；给女申请人较低的薪水；给女申请人不太有吸引力的职位。而当女性一旦被雇佣，她们往往又面临着待遇歧视。在考虑“性别不相适应”的工作和当候选人的资料特别少时，那些怀有陈见的评判者更易产生外加歧视。当人们不清楚这个候选人是否合格时，外加歧视表现得尤为明显（玛特琳，1987）。

三、女大学生就业难的原因探析

尽管劳动法中有明确规定：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用

职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”（《中华人民共和国劳动法》第二章，第十三条），但是，用人单位在录用职工时仍然愿意优先考虑男性。“如有的用人单位在录用毕业生时，在大致相同的条件下，一般都不愿意要女生。有的单位宁愿要差的男生，而放弃条件好的女生，并且都以调整本单位性别比例为理由。”（耿学超等，1994）。

R.B.弗里曼（1987）研究表明，（美国）妇女的收入传统上一直少于男人，她们所从事的工作也比男人低下。妇女收入低、职业上进步慢，部分原因是由于她们获得的工作经验比男人少。从历史上看，由于生儿育女，妇女参加劳动的年龄由20岁至24岁急剧地推迟到25岁至34岁。这种类型的职业模式意味着在同一时期里，妇女不可能获得象男人那样多的工作经验，收入的增长也比男人慢。职业分离研究显示了职业上的异常分化：98%的护士、84%的小学教师、99%的秘书都是妇女；98%的工程师和99%的管子工都是男人，如此等等。

正如引言中所述，魏志义（1996）、耿学超等（1994）、陈代明（1997）、吴军等（1997）、吴美珍（1997）认为，女性的结婚、生育，照顾家庭等原因是造成女性比男性就业难的第一原因，而笔者更是认为，这个原因是产生“女性就业难”问题的最直接、同时也是最根本的原因。

我国的劳动法第七章对女职工和未成年工特殊保护进行了规定，如：“不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。”（《中华人民共和国劳动法》第七章，第六十条），“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”（同上，第七章，第六十一条），“女职工生育享受不少于九十天的产假。”（同上，第七章，第六十二条）等等，这些法规表明了我国在保护妇女、增进男女平等方面所作出的努力。但是这样就增加了用人单位雇佣女职工的的成本，为讨论方便起见，我们将一个用人单位雇佣一个劳动力以后将要付给这个劳动力的工资、奖金、及其培训费用、疾病保险、养老保险等其它社会福利等，称为用人单位雇佣劳动力所付出的成本，简称为劳动力的就业成本。

我们这里假定高素质的劳动力就业成本低，而低素质的劳动力就业成本高；女性的就业成本高于男性的就业成本。²斯宾塞（1974）提出的劳动

² 这里考虑的就业成本是用人单位在招收新员工时预期将来要支付的成本，由于用人单位不可能一开始对高素质和低素质的人进行准确划分，在支付相同成本的情况下，相对于高素质的人来说，支付给低素质的人的成本相对偏高了；而且通常是花在低素质劳动力上的培训费用要比高素质劳动力要高，我们说低素质的人就业成本高。对于女性来说，由于用人单位预期到女性将来要因生养孩子而影响工作，而在我国实行男女同工同酬，妇女休产假期间仍然享受工资、福利等对待，所以用人单位从一开始

力市场信号传递模型里，劳动力市场上存在着有关雇员能力的信息不对称，雇员知道自己的能力，雇主不知道，但雇员的教育程度向雇主传递有关雇员能力的信息，原因在于，接受教育的成本与能力成反比，不同能力的人的最优教育程度是不同的（张维迎，1997）。我们这里认为，女性的高就业成本则成为其就业难的一个信号。

因此，上述问题，用经济学的语言讲，由于女性的特殊生理特点及其在社会中的特殊角色，她们始终担负着生育、繁衍后代的使命，在我国现行的劳动法下，用人单位一旦雇佣女性，就要支付她们比男性更高的成本，使得女性的就业成本高于男性，从而在劳动力市场上的竞争力减弱。

J.E. 斯蒂格利茨（1997）注意到，存在着一些限制歧视制度的市场力量。如果一名有相近生产率的妇女的收入少于男性，则厂商雇佣这名妇女就很值得。不雇佣她厂商的利润就会更小。换句话说，厂商要为歧视付出代价。如果那种把利润看得比偏见更重的厂商足够多的话，则妇女的工资会接近与具有同样生产率男性的工资水平。

如果我们假定经过同一所高等学校、同一个专业培养出来的男、女毕业生的基本素质是一样的话，³则同校、同专业的女生就比男生的就业成本高。即同样素质的女生比同样素质的男生就业成本高。玛特琳（1987）的研究表明，当求职者是否具有适当的资历这一点不很清楚时，更可能出现对女性的歧视。通常主管聘用的人员均依据求职者的资历来对其是否适于某个职位进行评估。然而当缺少这些必要的资料时，女性求职者往往被先行淘汰，仅仅因为其是女性。这也就是为什么用人单位愿意要男生，甚至愿意要条件稍差一点的男生而不愿意要女生，可能是用人单位认为即使是条件稍差一点的男生就业成本仍然比优秀的女生就业成本低。

引入就业成本这一概念之后，不仅可以解释女毕业生就业难的成因，而且可以解释为什么在计划经济向市场经济过渡时，女毕业生就业难的问题越来越突出；也能够部分解释为什么在下岗职工中女性多于男性；也可以部分解释在一些地区出现的外地工排挤本地工的现象。

我国实行的“计划分配”制度，是与我国社会经济的发展阶段相适应的（林钧敬等，1998）。在计划经济时代，用人单位的一切都是国家包下来，职工的工资、福利等都由国家按人头划拨，用人单位所产生的收益上交国家，他们几乎不用考虑用人的成本，而且，出于政治考虑，“作为解放妇女，

就明确知道，雇佣女性要比雇佣男性支付更高的成本，因此，女性的就业成本要高于男性。

³ 这个假设是不失一般性的，我们不考虑个体差异，只考虑男、女各个整体的平均水平，钱铭怡（1995）认为，大量研究结论表明女性在许多方面与男性有着相似的、积极的自我认识。心理学家霍布森发现六种智力因子，其中三种智力因子（包括语言流畅因子、推理因子、机械记忆因子），女性都优于男性。其它三种因子是：数因子、言语因子和空间感知因子两性差异也不大。（陈宝瑜等，1993）

体现社会主义优越性的需要”（平萍，1998），用人单位也愿意招收一部分女性，再加上高校女毕业生在女性中确实比较有竞争力，87年以前大学生供不应求，因此没有出现女大学毕业生就业难的问题。随着八十年代末、九十年代初大学毕业生就业难问题的出现，市场经济的深入，使得用人单位对生产成本越加重视，因为女性的高就业成本，女毕业生就业难的问题也就显得越发突出。

谌新民（1998）注意到，“即使排除性别歧视和行业特点（如纺织业），女职工下岗比例也远高于男性，1996年底下岗职工女性占59.6%。”……“沿海部分地区出现了外来工排挤本地工的现象”。一方面，女性由于在生育、抚养孩子，照顾家庭方面投入了大量的精力，耽误了时间，在学习新东西方面就比男性有所落后，人力资本⁴的投资少于男性，在新一轮的竞争中造成自身的就业成本增加，处于不利的竞争地位，成为下岗的首选；另一方面，沿海地区的外来工由于通常不在社会保障范围之内，就业成本相对较低，就有竞争优势，再加上城镇“下岗人员择业期望值过高，脱离现实情况追求较高报酬、较低劳动强度的职位”（谌新民，1998），导致了就业岗位被外来工占领。而现在很多地方都出台了一些保护本地下岗职工的措施，在再就业中不公平地以排挤外来工为手段来满足本地员工的就业，这实际上是非常不明智的做法。合理的做法是，增加对下岗职工的培训和教育，使转变就业观念，降低其就业期望值，从而使其就业成本下降，最终增强其市场竞争能力。⁵

所以，要想真正解决“女性就业难”，就要从降低女性就业成本着手。前面提到的其他几位学者所提出的从提高女性自身素质来改善女性就业难的办法，实际上就是一种降低女性就业成本的办法。但是这些都不是消除性别差异的最根本的办法。如果无法消除性别差异，即使女性经过教育、培养与自身锻炼，从心理到性格都达到与男性相近的要求，但她们终究摆脱不了生养后代的责任，也就不可避免地要依法休产假而耽误工作（使女性的就业成本高于男性），因此，这些方法是不能最终解决“女性”就业难的问题的。要降低女性的就业成本就要从这个地方入手，以真正解决“女性就业难”的问题。

四、解决“女性就业难”问题的政策建议

⁴ 关于人力资本的讨论，请参见 Becker(1979, 1992)、Chiswick(1978)、Mincer(1958)、Schultz(1961, 1975)、姚兰·巴塞尔等(1992)和约翰·依特韦尔等(1992)。强调人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。人力资本投资的收益或报酬在于提高了一个人的技能和获利能力，在于提高了市场经济和非市场经济中经济决策的效率。人力资本的投资是长期的，家庭在从事这种投资中起重要作用。人力资本的增加通过正规教育和在职培训等来实现。正常情况下，个人收益随着人力资本的增加而增加。

⁵ 下岗问题不是本文所要讨论的问题，在这里提出来，只是一个简单的应用。

那么，如何解决“女性就业难”的问题呢？一方面，通过教育，使女性克服自身弱点，增加文化修养和工作技能，以提高女性的人力资本，增强竞争力；另一方面，应该从政策角度，制定一些有利于女性竞争的制度，为女性创造一个良好的就业环境；再一方面，则是通过经济、行政的手段降低女性的就业成本。应该注意到，我们这里所提的就业成本都是相对的，降低女性的就业成本，实际上就是降低其相对于男性的就业成本。笔者在这里提出几个政策建议，⁶以解决女性就业难的问题。

(一)，增加教育投入

第一，加强女性的教育投入，使女性克服自身弱点，提高文化、科学修养和职业技能，提高各方面的综合素质，树立高度的事业心和责任感，增强吃苦意识，最终使女性提高个人的人力资本，增加其在劳动力市场上的竞争力，改变长期以来形成的社会对妇女的偏见，并进一步克服重男轻女的思想。

(二)，为妇女创造良好的就业环境

第二，政府要求用人单位采取积极行动，安排妇女就业，并且努力使她们获得收入更好的职位。为了使之更有成效，积极行动可以采用配额的形式，即规定在总职位中为妇女保留一定的数量或一定的比例（J.E.斯蒂格利茨，1997）。如果发现单位违反了本行业所规定的男女比例，则对该单位处以较高数额的罚款。这样的话，每个用人单位在雇佣新成员时，就要考虑到本单位的女职工比例，以免被罚款。因此，只要规定的罚款数额高于单位雇佣女性可能受到的损失，用人单位就有积极性雇佣女性，以达到政府规定的男女比例。

第三，在规定用人单位的男女比例的同时，采取另一种政策鼓励那些达到或超过该行业规定的男女比例的用人单位。即对这些单位实行减税优惠。目前，我国对残疾人就采取了此类政策。如果减税总额超过了该单位雇佣全部女性所带来的损失，则用人单位同样有积极性雇佣女性。

第四，女性生育时，政府通过给用人单位发放补贴的方式，来分担因女性休产假给单位带来的损失。如果政府发给单位的补贴足够多，以至于达到或者超过了女性休产假给单位带来的损失，则用人单位也有激励雇佣女性。而政府的收入则是依靠征税得来。

⁶ 我们这里所提出的建议可能有考虑欠妥的地方，但它至少提供了一个解决“女性就业难”问题的新思路。国外在解决此类问题时，有类似的做法：为解决劳动力市场不稳定和人口老龄化趋势带来的问题，德政府从1992年起对养老保险制度进行局部改革，主要内容之一：妇女生育假期可延长至三年，工龄照算，此举旨在改变妇女因工作时间短而导致的领取养老金过低的现象；日本对妇女、高龄人、残疾人、外国人等，针对其特点进行特殊择业指导和职业培训，帮助其就业；瑞典1955年始对生育妇女实行一次性支付补贴的生育保险计划。1974年开始实行父母照看小孩保险计划，对在家照看年幼的和生病的小孩的父母给予补贴。还有怀孕津贴、儿童出生津贴等。（《世界劳动》第一集，p296）

(三), 建立生育保险, 采取经济手段, 降低女性就业成本

第五, 建立生育保险是“根据立法, 向法定范围内的劳动妇女提供怀孕、生产、哺育期间的全部或部分医护费用, ……”, 生育涉及到妇女的基本权利问题。……, 有些低出生率的国家往往用提供优厚的生育保险待遇来鼓励生育, 而一些高出生率的国家, 则用生育保险来限制生育。……我国的计划生育政策提倡晚婚、晚育, 生育保险也就对实行晚婚、晚育者实行优待, 如延长产假, 男方也可享受带薪假期照顾产妇, 等等。”(廖泉文, 1997)。

第六, 决策者通过立法规定, 男性在妻子生育阶段与妻子一道休产假, 简称为“男人休产假”。⁷使得男性有充分的时间陪伴并照顾妻子, 提高了男性就业成本(降低了女性相对较高的就业成本), 但使家庭休闲收益增加, 社会总收益也可能增加。

第七, 由男方单位与女方单位分担负责支付女方休产假期间女方单位应支付给女性的工资、医疗、保险等所有支付及其由于女性休产假所造成的女方单位的经济损失, 简称为“双方负担”。这使用人单位雇佣男性的成本增加, 社会总收益不变。

由于“女性就业难”问题的存在, 中国现在出现了文化程度越高的妇女生育率越低, 而文化程度越低的妇女却存在着较高的生育率(廖泉文, 1997)。有些高收入的妇女为了不耽误工作, 甚至于决定不要孩子。这样长期发展下去, 国民的素质将会怎样, 真的很令人担忧。而在农村, 女孩子也是最先被家长停止其受教育的。这些都是因为现行的制度不能为女性提供良好的就业机会, 从而家庭就没有激励投资于女性的人力资本, 使女性在未来处于不利的地位。由于没有良好的社会保障系统, 对于妇女生养孩子给予补偿, 高收入的妇女生养孩子的机会成本就会很高, 使其不愿意放弃现有的高收入而生养小孩。“应该强化对妇女生育价值的认识, 没有妇女就没有人类历史的延续。从这个意义上说, 妇女生育的社会价值应受到社会的充分肯定。”(廖泉文, 1997)。

以上我们所提出的政策建议无疑都是为了形成一种激励女性就业的激励机制, 使得家庭有激励去增加女性的人力资本投资, 增加其在劳动力市场上的竞争。林毅夫(1994)在解释“李约瑟之迷”时曾说, “中国没有成功地从前现代时期的科学跃升到现代科学, ……”, 实际的原因在于, 中国的激励结构使知识分子无心从事科学事业。……真正起阻碍作用的, 是科举考试的课程设置和其激励结构。……只要社会环境提供适当的刺激机制, 10亿中国人就会同他们的祖先以及西方的同代人一样富有创造力。”我们在这里说, 如果我们的政府真正解决了“女性就业难”的问题, 也就为女性进一步接受教育提供了激励, 使更多的女性有激励不断增加自身的人力

⁷第六、第七建议的详细讨论请参见附录。

资本投资，增加在劳动力市场上的竞争力，同时为社会创造更大的收益。这将可能带来“生产力的又一次解放”。

五、结论

通过引入就业成本，分析中国“女性就业难”的问题，笔者提出“女性就业难”是因为女性因生育等原因造成自身的就业成本比男性相对较高，所以要想解决这个问题就必须一方面增加女性的教育投入，增加女性的人力资本；另一方面，为女性创造一个良好的就业环境；再一方面从降低女性的高就业成本入手。笔者进而提出了七个政策建议以增加女性自身的人力资本，改善女性的就业环境和降低女性的高就业成本。

通过解决“女性就业难”的问题，使得同样素质的男女劳动力在劳动力市场上处于平等的竞争地位，因此可以激发女性的就业积极性，进而激发女性受教育的积极性，使很多潜在的高能力的女性真正成为高素质的女性，而且可以使高素质的女性可以找到与其能力相适应的单位，更好地发挥自己的才能，不至于象现在这样埋没了许多有着很高能力的女性，可能为社会带来更大的收益，对社会产生积极的贡献。

附录

我们现在考虑“男人休产假”这个政策建议，假设一个用人单位招收一位男性和一位女性的收益分别为 Y_m 、 Y_f ，男性和女性为单位所创造的财富是相同的，⁸用 P 表示，由于《劳动法》的规定，我们这里假定，同素质的男性和女性从事相同的工作所花费的培训费用、所得到的工资、福利、社会保险等都相同，分别记为 S_m 和 S_f ，且 $S_m=S_f$ ，在正常情况下，单位因招收男性和招收女性所获得收益分别为：

$$Y_m=P-S_m, Y_f=P-S_f \quad (1)$$

这里假设 $P>S_m$ ， $P>S_f$ ，即 $Y_m>0$ ， $Y_f>0$ 。

在前提假设下，可以看出在正常情况下， $Y_m=Y_f$ 。但是，在女性因生育而休产假阶段，女性不创造财富，女方单位的收益变为 $Y_f'=-S_f$ ，男方单位的收益不变，则 $Y_m>Y_f'$ 。在不进行其它制度改革的情况下，用人单位自然愿意招收男性，而使女性就业产生困难。

如果男性在妻子休产假阶段也“休产假”，则男方单位的收益变为 $Y_m'=-S_m$ 。⁹从表面上看，“男人休产假”的建议并不是一个好的解决办法，因为它使男方单位的收益也跟着降低，进而使社会的总收益降低。

我们来仔细考察一下社会总收益的情形。平萍（1998）的调查显示，

⁸ 为讨论方便，我们考虑同素质的男性和女性，而且我们这里假定同素质的男性和女性为单位创造相同的财富。

⁹ 虽然休产假期间，单位支付给个人的 S_m 和 S_f 可能会有变化，一般会降低，但这里假定 S_m 和 S_f 不变并不影响讨论的结果。

广州某企业的女工在生育及抚养孩子期间，超过 85%的女工会请自己的或丈夫的父亲、母亲帮忙，11%左右的女工靠请两年的长假来解决问题。这虽然只是一个企业的情况，但也说明了一些问题。在中国的情形是，多数长辈都要为小辈照看他们的下一代，如果夫妻双方都无亲人可依靠，则通过雇保姆或其它方式来解决照看孩子的问题。

如果我们假定由于“男人休产假”，使产妇和孩子得到更好的照顾，增进了夫妻间、父子间的感情，同时省去了请老人或雇保姆照看孩子的费用，使家庭获得了休闲效用，设为 E ，则家庭所得到的收益为：

$$Y_h = E + S_m + S_f \quad (2)$$

社会总收益则为：

$$Y' = Y_m + Y_f + Y_h = E \quad (3)$$

在男人不“休产假”时，家庭不获得休闲效用，家庭收益为：

$$Y_h = S_m + S_f \quad (4)$$

社会总收益则为：

$$Y = Y_m + Y_f + Y_h = P \quad (5)$$

P 就是男性所创造的财富。这里的关键就是比较 Y' 和 Y ，也就是比较 E 和 P 到底哪一个大。如果认为 $E > P$ ，则选择“男人休产假”；反之，则继续以前的做法，即只让女性休产假，而男性继续工作，采取雇保姆或请父母的办法来照顾产妇、孩子。

我们现在来考虑“双方负担”这个政策建议，男性继续工作，由男方单位与女方单位分担负责支付女方休产假期间女方单位应支付给女性的工资、医疗、保险等所有支付及其由于女性休产假所造成的女方单位的经济损失，我们这里假设两个单位各负责 $1/2$ ，则两个单位的收益分别变为：

$$Y_{m2}' = P - P/2 - S_m - S_f/2 = P/2 - 3S_f/2 \quad (6)$$

$$Y_{f2}' = P/2 - S_f/2 \quad (7)$$

家庭收益仍然为： $Y_h = S_m + S_f$ ，社会总收益为：

$$Y_2' = Y_{m2}' + Y_{f2}' + Y_h = P \quad (8)$$

可以看出，“双方负担”的办法，只是减少了女方单位的损失，为： $P/2 + S_f/2$ ，而将其损失由男方单位来承担。此办法与现行制度相比，社会总收益没有变，但男方单位要在男性的妻子休产假时，负担女方单位的一半损失和女性工资、福利等的一半，为： $P/2 + S_f/2$ ，这样的话，一个单位在招收职工时，就要考虑，招男招女在女性生育期间实际的损失是一样的，而且由于男性继续工作，单位还要继续支付全部男性工资等社会福利 S_m ，男方单位的实际收益为： $Y_{m2}' = P/2 - 3S_f/2$ ，比女方单位的实际收益 $Y_{f2}' = P/2 - S_f/2$ 还要小。因此，采用“双方负担”的办法，不减少社会总收益，但是使用人单位招收女性比招收男性的收益要高，用人单位有激励招收女性，这就可以从根本上解决“女性就业难”的问题。

现在来比较一下这两个建议之间的优劣。对于用人单位来说，它面临

着一个博弈选择，要比较雇佣男劳动力和女劳动力给其单位带来的收益哪个大；社会同时也要作出博弈选择，使社会总收益最大。让男人“休产假”，则其本单位的收益为 $Y_m' = -S_m$ ，而“双方负担”，单位的收益为 $Y_{m2}' = P/2 - 3S_f/2$ ，可以看出 $Y_{m2}' = Y_m' + P/2 - S_f/2$ ，由于 $P > S_f$ ，所以 $Y_{m2}' > Y_m'$ ，如果 $E \leq P$ ，即“男人休产假”的社会总收益不大于“双方负担”的社会总收益，社会选择“双方负担”的方法，这时男方单位的收益也较大；如果 $E > P$ ，即“男人休产假”的社会总收益大于“双方负担”的社会总收益，社会选择“男人休产假”的方法，这时男方单位的收益变得较小。

笔者倾向于认为 $E > P$ ，¹⁰即“男人休产假”使产妇和孩子得到更好的照顾，增进了夫妻间、父子间的感情，同时省去了请老人或雇保姆照看孩子的费用，使家庭获得的休闲效用大于男性工作为单位所创造财富，所以笔者建议政府采取“男人休产假”的方法，通过立法，使男性在妻子生育期间可以合法休假，以降低女性相对较高的就业成本，进而真正解决“女性就业难”的问题。

参考文献

Becker, Gary S. 1979. "An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility", *Journal of Political Economy*, vol.87, no.6, p1153-89.

Chiswick, B. 1978. "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men", *Journal of Political Economy* 86(5), October, 897-921.

Mincer, J. 1958. "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy* 66, August, 281-302.

Schultz, T., 1961. "Investment In Human Capital", *American Economic Review* 51, March, 1-17.

Schultz, T. 1975. "The Value of the Ability to Deal with Disequilibria". *Journal of Economic Literature* 13(3), September, 827-46.

加利·S·贝克，1992，“观察生活的经济方式”，王宏昌编，1993，《诺贝尔经济学奖金获得者讲演集》，中国社会科学出版社。

姚兰·巴塞和列维·A·考金，1992，“龙纳德·H·科斯论社会成本作为企业问题的钥匙”，同上。

“瑞典皇家科学院新闻公报”，1992，同上。

约翰·依特韦尔，默里·米尔盖特，彼得·纽曼编，1992，《新帕尔格

¹⁰ 此观点纯属个人观点，可能笔者更倾向于照顾家庭和妻儿，认为这样带来的效用更大。

雷夫经济学大辞典》，

第二卷：E-J，p736-744，经济科学出版社。

M.W.玛特琳，1994，《现代女性性爱与生活探密》，上海人民出版社。

J.E.斯蒂格利茨，1997，《经济学》上册，中国人民大学出版社。

R.B.弗里曼，1987，《劳动经济学》，商务印书馆。

林毅夫，1994，《制度、技术与中国农业发展》，上海三联书店，上海人民出版社。

张维迎，1997，《博弈论与信息经济学》，上海三联书店，上海人民出版社。

黎诣远，1987，《微观经济分析》，清华大学出版社。

魏志义，1996，“中国女大学生就业问题研究”，《北京地区高校毕业生分配改革工作15年》，北京农业大学出版社。

林钧敬等，1998，《北京大学学生工作的理论与实践》，北京大学出版社。

耿学超等，1994，《大学生就业指导》，中共中央党校出版社。

甘北林等，1998，《新编大学生就业指导》，新华出版社。

陈宝瑜等，1993，《大中专毕业生就业选择》，中国建材工业出版社。

钱铭怡等，1995，《女性心理与性别差异》，北京大学出版社。

陈巨昌等，1994，《教育与就业》，中国劳动出版社。

陈代明，1997，“浅谈女大学生求职择业的特点”，《大学生就业》第5期。

吴美珍，1997，“商科院校女大学生就业竞争的思考”，《大学生就业》第5期。

吴军等，1997，“女大学生择业难心理探因即对策”，《大学生就业》第1期。

贾元奎，1997，“谈毕业生就业难及其解决办法”，《大学生就业》第3期。

平萍，1998，“国有企业的性别策略与女工的企业依赖”，《社会学研究》第1期。

谌新民，1998，“沿海地区再就业的形势分析与对策思考”，《社会学研究》第4期。

廖泉文等，1997，《社会报酬系统和社会保险系统》，厦门大学出版社。

中华人民共和国劳动部国际合作司，中国劳动科学研究院国际劳工研究所编，1996，

《世界劳动》，中国劳动出版社。