

新业态下灵活就业劳动者教育回报率的性别差异

赖德胜, 关棋月, 马翰麟

[摘要] 本文使用2021年中国社会状况综合调查数据(CSS), 对新业态下灵活就业劳动者教育回报率的性别差异问题进行研究。研究发现, 一是与传统的固定就业模式相比, 新业态下的灵活就业方式可以有效提高女性劳动者教育回报率, 给予女性劳动者更多的就业机会与就业选择; 二是尽管教育水平的提升对提高劳动者收入具有重要作用, 但相较于男性劳动者, 女性劳动者在收入水平与教育回报率上均处于弱势地位; 三是新业态下的灵活就业劳动力市场内部存在异质性, 两种不同雇佣模式的劳动者教育回报率性别差异显著; 四是劳动力市场中的性别歧视依旧是造成性别收入差距的主要原因, 而新业态灵活就业模式下, 性别歧视对于劳动者的收入差距影响表现得更为明显。有鉴于此, 应加快推进第三产业的发展与升级转型, 促进新经济新业态蓬勃发展, 为女性劳动者提供更多的就业选择; 加强新就业形态的支持政策供给, 缩小男女性劳动者因劳动报酬而导致的收入差距; 增强对新业态灵活就业者的技能培训, 提升女性劳动者等弱势群体的就业竞争力; 减少劳动力市场中的性别歧视, 给予女性劳动者更多的就业机会, 鼓励其发挥自身优势参与就业。

[关键词] 教育回报率; 灵活就业; 性别差异; 新业态

一、引言

教育作为社会发展的基石, 在促进经济发展、实现共同富裕的目标中发挥着重要作用。近年来, 我国男性与女性的受教育程度差距在不断缩小, 甚

[收稿日期] 2024-02-16

[基金项目] 国家社会科学基金重大项目“实现更加充分、更高质量就业研究”(22ZDA094)。

[作者简介] 赖德胜, 中共中央党校(国家行政学院)社会与生态文明教研部, 电子邮箱地址: lai@ccps.gov.cn; 关棋月, 中共中央党校(国家行政学院)研究生院, 电子邮箱地址: xbdrgxy@163.com; 马翰麟, 北京工业大学文法学院, 电子邮箱地址: mahanlin@bjut.edu.cn。

至出现了女性受教育程度反超男性的趋势。根据国家统计局《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》终期统计监测报告,当前我国各类高等教育中女生占比均超过男生。其中,2020年高等教育中女性研究生数量为159.9万人,占总数的50.9%;普通本专科、成人本专科中的女性学生人数分别为1674.2万人和450.6万人,占比为51.0%与58.0%^①。教育回报率作为衡量教育投资收益的重要指标,在劳动力市场中扮演着“价格信号”的角色。对于男女性别教育回报率的研究,不同学者经由不同角度出发,得出的结论也不尽相同,甚至完全相反。例如,有学者在早期研究中发现,若不考虑直接成本,那么相较于男性,女性的教育回报率更高(赖德胜,1998),随后不同学者使用不同数据均验证了这一结果(万海远等,2021);而另一种观点则认为男性能获得更高的教育回报率(丁赛等,2007)。

伴随着数字经济的发展,新产业、新业态、新模式已经成为扩稳就业的蓄水池,吸引了大量劳动者加入其中。特别是其灵活自主的工作模式,也为女性劳动者提供了更多的就业机会与就业选择。但是,性别歧视问题仍是造成劳动力市场表现男女不平等的重要因素。有研究从就业身份、就业难度、职业声望等角度对这一问题进行了考察。结果发现,女性在劳动力市场中的地位普遍低于男性劳动者,就业的性别歧视现象依旧明显(朱海华和张鸿铭,2023)。由此产生的问题是,在女性受教育程度逐步超过男性的情况下,女性与男性在劳动力市场表现中的差距是否能够减小?同时,在新业态灵活就业的背景下,随着工作时间与工作场所的灵活性增强,能否缩减过去传统的“母职惩罚”对女性劳动者在就业市场中的不利影响?

本文的行文逻辑如下。在文献综述部分,首先对国内外学界对于教育回报率及劳动力市场男女性别表现差异的相关研究进行梳理,对于不同阶段、不同学者得出的研究结论进行了回顾总结;随后通过使用2021年中国社会状况综合调查数据(CSS),基于明瑟方程的进一步扩展形式开展实证分析,对当前我国新业态下灵活就业劳动者教育回报率的性别差距采用2SLS模型回归,并通过Oaxaca-Blinder分解法,验证劳动者的受教育水平对其性别工资差异产生的影响;最后是研究结论及相关建议。

二、文献回顾

针对我国劳动者教育回报率的研究,具体可总结为以下几类:一是针对

^① 国家统计局:《中国妇女发展纲要(2011—2020年)终期统计监测报告》,2021年12月21日, https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202112/t20211221_1825526.html, 2024年1月16日。

教育回报率的变化研究,部分学者通过测算指出我国教育回报率不断上升,成为提高居民收入的重要内生动力(李建奇和丁述磊,2024;亢延锟等,2023;Zhang et al.,2005);另一种观点则认为,由于近些年我国经济在加速转型,导致教育回报率出现下降态势(陆万军和张彬斌,2021;陈亮和王嘉伟,2024)。也有学者从同质性的教育回报率和异质性的各阶段教育回报率的变化趋势研究中指出,在2004年之前,我国劳动者教育回报率处于上升显著阶段,但在2004年后出现增速放缓,甚至某些年份出现下降现象;不同收入劳动者的教育回报率拐点出现在2011年:即低收入群体的教育回报率在2011年之前高于高收入群体,但在2011年之后,低收入群体的教育回报率呈下降趋势而高收入群体教育回报率迅速增长(韩文龙和刘璐,2019)。二是针对不同群体教育回报率的研究,主要可分为对不同性别教育回报率的研究,认为女性劳动者的教育回报率高于男性(万海远等,2021;童光荣和罗婵,2017);对农民工或流动人口教育回报率的研究表明,农民工或流动人口的教育回报率显著低于城镇户籍劳动者(史新杰等,2021;常进雄等,2018);对不同行业、部门教育回报率的研究发现,行业、部门间的教育回报率具有明显的异质性(刘杰和赵锋,2023;杜育红和郭艳斌,2023;冯沁雪和岳昌君,2022)。例如,有研究指出,在城镇劳动力市场中,与非国有部门相比,国有部门教育回报率并不低于前者,且国有部门的教育回报率亦呈现出贫富分化的“马太效应”。这一结果反映出在统一的城镇劳动力市场中,对优质人力资本的竞争同样会导致国有部门人力资本回报模式的市场化取向(戴思源,2021)。三是针对教育回报率的地区差异,研究指出教育回报率仍存在显著的地区差异(邢春冰等,2013;白雪梅和李莹,2014)。总体上看,外出务工劳动者的教育回报率与收入分位的变化呈“U”型曲线(方超和黄斌,2020)。农村地区劳动者教育回报率显著低于城市劳动者(邢春冰等,2021);与中小城市相比,大城市劳动者可通过集聚经济享受到更高的教育回报率(刘元雷等,2024)。

在既有文献中,有关灵活就业劳动者教育回报率的研究指出,由于灵活就业劳动者工资议价能力较低,加之缺乏相应的技能培训,灵活就业劳动者受限于人力资本积累渠道与积累能力不足,其教育回报率也处于较低水平(李朝婷,2023);灵活就业者的教育回报率远低于传统的非灵活就业劳动者(杨超和孙广亚,2023;李红阳,2022);灵活就业劳动者群体内部也存在着显著的异质性,男性的教育回报率优势更加明显(边恕和熊禹淇,2022)。

平台经济的兴起为劳动力市场注入新的动能,促进了新就业形态的快速发展。新的就业形态在为劳动者提供了更加灵活多元就业机会的同时,也带来了一系列的新问题新挑战。本文将在现有文献的基础上,探讨新就业形态

下灵活就业劳动者的教育回报率问题，以及劳动者教育回报率的性别差异在新业态就业领域下究竟表现如何。这对于了解和把握中国劳动力市场的最新动态，提高灵活就业劳动者的教育回报率以增进人力资本投资，以及对新业态劳动者治理政策优化具有重要意义。

三、数据、变量与模型

(一)数据来源

本文的研究数据来源于2021年中国社会状况综合调查(CSS)。本文旨在研究灵活就业劳动者的教育回报率，因此在样本选择时，仅筛选目前为工作状态，年龄在16—65岁的劳动人口作为分析对象。同时，为了探讨新就业形态下不同就业身份劳动者的教育回报率差异，研究选取就业身份为雇员和自营劳动者两类劳动者作为样本进行分析。在完成以上筛选及剔除数据缺失值后，最终得到有效样本5207个。

(二)变量

被解释变量：本文的被解释变量为灵活就业劳动者的收入对数，收入采用受访者的月收入指标。

核心解释变量：本文的核心解释变量为灵活就业劳动者的受教育水平，本文采用受教育年限变量进行描述，并依照被调查者最高受教育程度所对应的学历水平予以赋值。

控制变量：本文对灵活就业劳动者的个人特征、家庭特征与工作特征进行控制。其中，个人特征信息包括劳动者的性别、年龄、婚姻状况、政治面貌、户籍性质5个维度；家庭特征主要选取家庭规模变量；工作特征信息包括行业类型、工作身份、工作技能、劳动合同类型。同时，本文把无固定雇主劳动者与自营劳动者视为灵活就业劳动者，将雇员/工薪收入者视为非灵活就业劳动者。并将雇员/工薪收入者、无固定雇主劳动者和自营劳动者分别编码为1、2、3。根据当前我国新就业形态的实际发展情况，新业态劳动主要集中于第三产业。对此，本文根据问卷中涉及劳动者工作行业的分布状况，结合《中华人民共和国职业分类大典》，将从事第三产业的灵活就业劳动者赋值为1，否则为0。

从变量的描述性统计结果，可总结出以下几点：

第一，就受教育年限来看，相较于总样本，灵活就业的劳动者受教育程度更低，其中，总样本中，劳动者平均受教育年限为9.309年，而新业态下灵活就业劳动者平均受教育年限为8.493，说明新业态下的灵活就业劳动对

受教育程度较高的劳动者吸引力相对较弱；女性劳动者的受教育程度低于男性劳动者，且这一点在总样本与灵活就业劳动者身上均得到验证。

第二，就劳动者的平均月收入来看，新业态下灵活就业劳动者的月收入水平平均高于总体样本，其收入差距分别为 457.995 元(总体)、258.64 元(男性样本)及 524.124 元(女性样本)；而在新业态下灵活就业的劳动者群体内部，男性劳动者与女性劳动者存在着相当大的收入差距，男性劳动者月收入高出女性劳动者 1811.1 元。

第三，就劳动者个人情况来看，灵活就业者的劳动者多为已婚状态，平均年龄在 45 岁左右，户籍上多为农业户口，政治面貌多为非党员。

第四，就劳动者家庭状况来看，新业态下的灵活就业劳动者在家庭规模上大于总样本，且这一点在总样本与男女性分样本中均得到了验证。

第五，就劳动者工作特征而言，在行业类型方面，无论是总体样本还是新业态下的灵活就业样本，劳动者工作领域均集中于非农行业。其中，新业态下的灵活就业劳动者更加集中在服务业。在工作身份方面，总体样本中的劳动者多为固定就业人员，而灵活就业劳动者则集中于自营劳动者。在工作技能方面，从总体上看，新业态的灵活就业劳动者在工作技能上低于总样本；而在分样本中则可以发现，男性劳动者在总样本与灵活就业样本中，其工作技能均高于女性劳动者。此外，灵活就业的劳动者普遍缺乏劳动合同，缺乏必要的劳动保障与劳动支持。

(三)模型与方法

1. 基准回归模型

本文基于明瑟收入方程的基础模型，引入个人特征、家庭特征及工作特征相关控制变量，对我国新业态下灵活就业劳动者在教育回报率上的性别差异进行研究，最终确定扩展后的明瑟方程为：

$$\ln w = \alpha + \mu_1 edu_i + \mu_2 exp_i + \mu_3 (exp_i)^2 + \mu_4 male_i + \mu_5 male_i \times edu_i + \sum_0^i \gamma_i X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

其中， $\ln w$ 代表灵活就业劳动者收入对数； edu 表示劳动者受教育程度，是本文的核心解释变量， μ_1 是其教育回报率系数， exp 为劳动者工作经验， $male$ 代表劳动者性别状况， $male \times edu$ 代表劳动者性别与劳动者受教育水平的交互项，通过交互来对劳动者性别对教育回报率的调节作用进行考察， X_i 为控制变量， ϵ_i 为误差项。

2. 新业态灵活就业劳动者教育回报率性别差异分解

在模型基准回归的基础上，本文将进一步对劳动者工资性别差距的原因进行探究，并对劳动者受教育水平的影响效果进行判定。

就劳动力市场的实际情况来看,男女性别间的劳动收入差距大致由两类因素导致,一类是男性劳动者与女性劳动者在生产要素分配上的差距所致,另一类则是劳动力市场中的性别歧视(罗楚亮和滕阳川,2022;边恕和熊禹淇,2022;乔小乐等,2023)。后者则明显为劳动者工资性别差距中的不合理部分,是劳动力市场中的危险信号。因此,为对新业态灵活就业模式下提高劳动者的受教育程度能否缩小劳动者工资的性别差距问题进行探究,本研究采用 Oaxaca-Blinder 方法,通过两个步骤来分解劳动者的性别工资差异。第一步是构建反事实组:即假定劳动力市场中男女平等,不存在性别歧视现象。此时令“女性视同于男性”组别中的女性劳动者与男性劳动者各条件相当,设其收入对数为 $\ln w_s$ 。接着,将灵活就业劳动者教育回报率的性别差距划分为可解释部分与不可被解释部分,由此可得到公式如下。

$$\ln w_m - \ln w_f = (\ln w_m - \ln w_s) + (\ln w_s - \ln w_f) \quad (2)$$

在式(2)中,男性劳动者的收入对数为 $\ln w_m$,女性的收入对数为 $\ln w_f$ 。其中, $(\ln w_m - \ln w_s)$ 表示的是教育回报率中性别差异的可解释部分, $(\ln w_s - \ln w_f)$ 为不可解释部分,即由性别歧视导致的劳动者收入差距。

四、实证结果分析

(一) 基准回归

本文在进行基准回归前首先对模型进行了检验。经检验,模型中 VIF 值均小于 5,表明变量间无明显多重共线性。同时,为了避免随机扰动项出现异方差问题对回归结果产生影响,本文使用稳健标准误参与回归解决这一问题。

由于现实中诸多因素都会对劳动者收入产生影响,因此当使用明瑟方程来衡量劳动者教育回报率时可能会产生由于遗漏变量而造成的内生性问题。有鉴于此,本文通过工具变量法检验,结果如表 1 的 D-W-H test 所示。根据结果,可发现模型显著拒绝解释变量均为外生的假设。由此可知,采用 OLS 模型将存在显著的内生性问题导致回归结果不稳健,因此本文将采用 2SLS 回归模型。

目前已有研究多采用劳动者自身或父代的受教育水平作为工具变量,但有关代际流动的研究多表明父代的学历水平将显著影响子代的收入(霍雨佳和刘泽琦,2023;阳科峰等,2022;郑凯卿,2021),故不满足外生性假设。因此,本文使用已婚劳动者配偶的受教育程度作为工具变量。原因在于,这一工具变量符合外生性的基本假设。既有研究指出,夫妻一方的受教育程度仅决定其自身的教育回报率,并不会对对方的收入产生直接影响(孙悦和于潇,2022),因此满足外生性假设。另有研究表明,在当前的婚姻市场中,夫妻双方在受

教育水平上呈现出高度的同质性，教育同质性匹配婚姻趋势持续增强，配偶间的受教育水平具有高度相关性(程时雄，2022；马继青，2022)，因此，可以证明采用劳动者配偶受教育程度这一工具变量符合相关性的基本假设。

在实证层面上，如表 1 所示，全部模型的 Cragg-Donald Wald F 检验结果均显著超过 10，证明工具变量为强有效变量。此外，根据 Kleibergen-Paap rk LM 检验，其检验结果在 1% 的显著性水平下驳斥了工具变量不能被有效识别的假设，证明工具变量的有效性。根据上文的描述性统计结果可知，绝大多数的被调查灵活就业劳动者为已婚状态，具有较强的代表性。因此，可将新业态下已婚灵活就业劳动者配偶的受教育水平作为工具变量进行回归。

表 1 展示了 2SLS 模型回归结果。其中，回归模型 1、回归模型 4 为新业态下灵活劳动者教育回报率的全样本回归结果。模型 4 展示的是在加入了劳动者性别与受教育水平交互项后所得到的回归结果。根据表中结果可知，整体上看，新业态劳动者的教育回报率为 7.3%。与既有文献中亚洲国家教育回报率的平均水平为 9.6%(董志强等，2023)及我国城镇劳动者平均教育回报率为 8.5%(钟若愚和屈沙，2019)相比，当前新业态劳动者的教育回报率处于偏低水平。劳动者教育回报率模型 2 与模型 3 分别对男性、女性灵活就业劳动者进行分样本回归，其结果显示，两类群体受教育年限对回报率的影响系数分别为 0.055 与 0.082，且两者均在 99% 的置信水平下显著。即当女性劳动者受教育年限每增加一年，其劳动收入平均会增长 5.5%，而男性劳动收入则会提高 8.2%，这意味着男性劳动群体的教育回报率更高。

模型 4 的回归结果显示，性别与教育的交互作用对劳动者教育回报率正向影响显著，其影响系数为 0.016。换言之，当考虑男性性别与教育水平的交互时，劳动者的教育回报率会因交互项的每增加一个单位而平均增加 1.6%，即意味着在同一学历水平下，男性的教育回报率更高。同时，交互模型的结果显著也表明了回归模型 2 和模型 3 的按性别分组的回归系数组间差异显著，这说明依照性别分组对劳动者教育回报率进行模型回归是有意义的。其他变量从回归结果上看基本与我们的日常现实观察相一致。

表 1 新业态下灵活就业劳动者教育回报率的性别差异(2SLS 回归)

变量	全样本 (模型 1)	女性样本 (模型 2)	男性样本 (模型 3)	全样本 (模型 4)
受教育年限	0.073*** (0.008)	0.055*** (0.009)	0.082*** (0.013)	0.065*** (0.011)
interact				0.016* (0.009)

续表				
变量	全样本 (模型 1)	女性样本 (模型 2)	男性样本 (模型 3)	全样本 (模型 4)
男性	0.486*** (0.022)			0.305*** (0.104)
年龄	-0.006*** (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.009*** (0.002)	-0.006*** (0.002)
婚姻状况	控制	控制	控制	控制
政治面貌	-0.120*** (0.033)	-0.107** (0.049)	-0.112*** (0.043)	-0.120*** (0.033)
户籍性质	0.104*** (0.026)	0.093*** (0.033)	0.098*** (0.037)	0.102*** (0.026)
家庭规模	-0.051** (0.021)	-0.031 (0.028)	-0.074*** (0.029)	-0.052** (0.020)
行业类型	0.057** (0.025)	0.010 (0.033)	0.064* (0.037)	0.048** (0.024)
工作经验	0.152*** (0.014)	0.133*** (0.020)	0.157*** (0.019)	0.149*** (0.014)
工作技能	0.107*** (0.014)	0.111*** (0.020)	0.133*** (0.019)	0.111*** (0.015)
劳动合同类型	0.106*** (0.017)	0.095*** (0.022)	0.113*** (0.024)	0.105*** (0.017)
工作身份	控制	控制	控制	控制
常数项	7.032*** (0.143)	7.145*** (0.190)	7.565*** (0.207)	7.144*** (0.182)
观测值	1343	676	667	1343
R^2	0.575	0.382	0.581	0.585
Cragg-Donald Wald F	442.728	304.986	182.129	267.362
Anderson LM	335.217	212.331	144.942	224.788
D-W-H test	8.189	3.239	1.523	6.633

注：括号内为模型的稳健标准误；***、**、* 分别表示在 1%、5% 和 10% 的水平下显著。后表与此同。

(二)新业态下灵活就业劳动者的教育回报率

为进一步对新业态下灵活就业劳动者的教育回报率性别差异情况进行探

究, 本部分将分性别对灵活就业劳动者总样本、无固定雇主和自营劳动者进行分组回归, 回归结果见表 2。

从总体上看, 男性劳动者的教育回报率远高于女性劳动者。其中, 男性劳动者的教育回报率为 12.6%, 女性劳动者教育回报率为 6.8%, 男性劳动者教育回报率约为女性的两倍。

进一步对二者进行分样本回归后发现, 一是女性新业态下无固定雇主劳动者教育回报率远高于自营劳动者的教育回报率, 而男性则呈现出相反态势。二是男性劳动者教育回报率远高于同类型雇用模式下的女性劳动者, 其中男性比女性的教育回报率分别高出 1.9%(受雇型)与 7.3%(自营型)。

表 2 灵活就业劳动者教育回报率的性别差异(2SLS 回归)

变量	女性样本			男性样本		
	总样本	无固定雇主	自营	总样本	无固定雇主	自营
受教育年限	0.068*** (0.006)	0.091*** (0.029)	0.049 (0.033)	0.126*** (0.007)	0.110*** (0.024)	0.122*** (0.027)
常数项	7.244*** (0.071)	7.419*** (0.312)	7.384*** (0.302)	7.081*** (0.081)	7.604*** (0.283)	7.164*** (0.265)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	1098	97	203	1232	124	307
R^2	0.129	0.179	0.015	0.154	0.094	-0.053

(三) 异质性分析

1. 户籍类型异质性分析

表 3 对不同户籍类型的灵活就业劳动者教育回报率进行了回归分析。根据回归结果可知, 在总样本中, 非农户籍的劳动者教育回报率均高于农业户籍劳动者。这说明非农户籍的灵活就业的男女性劳动者通过教育可以获得更多的经济回报, 而农业户籍的灵活就业劳动者教育回报率相对较低, 这可能是受到教育资源不足、就业机会有限等因素的影响。但观察表 3 依旧可以发现, 在总样本中, 无论是农业户籍还是非农户籍中, 男性劳动者的教育回报率均高于女性劳动者, 特别是在非农户籍中, 男性劳动者的教育回报率为 15.3%。此外, 在分样本中, 非农户籍状态下, 无固定雇主男性劳动者与女性劳动者教育回报率系数分别为 0.102 与 0.129, 而自营劳动者系数为 0.151 与 0.038, 这说明对于从事新业态的劳动群体而言, 自营劳动者中的男性能够获得更高的教育回报率, 而女性则与之相反。

表3 不同户籍灵活就业劳动者教育回报率的性别差异(2SLS回归)

变量	女性样本			男性样本		
	总样本	无固定雇主	自营	总样本	无固定雇主	自营
农业户籍	0.056*** (0.009)	0.031 (0.044)	0.032 (0.046)	0.125*** (0.011)	0.150*** (0.047)	0.080 (0.051)
观测值	456	36	56	470	50	68
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
非农业户籍	0.076*** (0.011)	0.129*** (0.046)	0.038 (0.049)	0.153*** (0.014)	0.102*** (0.030)	0.151*** (0.036)
观测值	642	61	147	762	74	239
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制

2. 家庭规模异质性分析

家庭规模(家庭人口数)是影响劳动者择业的重要因素。对此,本文借鉴社会学上“核心家庭”(由夫妻双方及未婚子女组成的家庭或仅由夫妻双方构成的家庭)、“主干家庭”(直系家庭,以父母作为主干的一种家庭形式,主要包含父母或父辈中的一方及一对已婚子组成的家庭)、“联合家庭”(包含血缘关系的两个及以上性别相同的亲属及其配偶、子女,或者两个及以上同辈兄弟姐妹结婚后组成的家庭)的相关概念,对不同规模家庭的灵活就业劳动者教育回报率进行了回归分析,回归结果见表4。

可以发现,一方面,当家庭规模控制在主干家庭人数以内时,总样本中家庭规模对劳动者教育回报率系数均为正,且对于女性劳动者而言,随着家庭规模的扩大,其教育回报率出现轻微上升。可能的解释在于,随着家庭人数的增多,更多的家庭成员(多指长辈)可以投入家庭照料中,减轻女性的家庭照料或家务劳动负担,帮助其在职场中发挥更好表现。但另一方面,在核心家庭内,男性劳动者的教育回报率均明显高于女性。这是由于相较于男性劳动者,女性因承担更多家庭照料的责任,“母职惩罚”导致其失去了在工作中投入更多的时间与精力来换取更高的收入的机会。且当家庭规模由核心家庭扩大至主干家庭时,总样本中的性别教育回报率差异进一步增大,这是由于随着家庭人数及规模的扩大,多家庭成员的主干使得男性劳动者群体可以更少进行家务劳动,由此实现“贪婪的工作”(戈尔丁,2023),进而获得更高的教育回报率。此外,在女性劳动者内部,随着家庭规模的扩大,无固定雇主劳动者的教育回报率逐渐降低,而自营劳动者的劳动收入则有所提升;而

对于男性劳动者而言,随着家庭规模的扩大,无固定雇主劳动者的教育回报率反而出现了上升趋势。

表 4 不同家庭规模灵活就业劳动者教育回报率的性别差异(2SLS 回归)

变量	女性样本			男性样本		
	总样本	无固定雇主	自营	总样本	无固定雇主	自营
核心家庭	0.065*** (0.010)	0.097** (0.047)	0.036 (0.058)	0.102*** (0.011)	0.068 (0.053)	0.168*** (0.033)
主干家庭	0.071*** (0.009)	0.092** (0.036)	0.062 (0.044)	0.141*** (0.010)	0.127*** (0.027)	0.168*** (0.033)
联合家庭	-0.127 (0.437)	—	—	0.043 (0.115)	0.193 (0.140)	0.000 (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制

(四)受教育水平对灵活就业劳动者收入性别差距的影响

上述研究表明,在新业态劳动力市场中,教育回报率的确存在性别差距。有鉴于此,本文采用 Oaxaca 分解法将男女劳动者间的性别收入差距分为可解释部分与不可解释部分,来测度性别歧视对于劳动者收入差距的效应。同时,本文将分析教育能否缩减两种就业模式下由性别歧视带来的收入差距。具体结果见表 5。需要说明的是,本文在数据处理上选取男性样本组为基准组,因此所得出的差异值体现的是男女劳动者的差距,当系数为正数时,表示女性的收入状况更好,反之亦反。

表 5 灵活就业劳动者性别收入差距 O-B 分解

指标	系数分解	总样本	无固定雇主	自营
收入对数	差异值	-0.506*** (0.026)	-0.465*** (0.094)	-0.543*** (0.069)
	特征效应	-0.007 (0.009)	-0.081* (0.046)	-0.036* (0.020)
	系数效应	-0.499*** (0.023)	-0.385*** (0.085)	-0.507*** (0.071)
受教育年限	特征效应	-1.097*** (0.109)	-0.853*** (0.244)	-0.305* (0.160)
	系数效应	0.973*** (0.176)	-0.087 (0.494)	-0.580* (0.313)

从 O-B 分解法回归模型的数值上看,一方面,无论是在灵活就业劳动者总样本中,还是无固定雇主劳动者及自营劳动者的分样本中,劳动者性别收入对数的差异值均为负,其系数分别为 -0.506 、 -0.465 及 -0.543 。这表明在新业态灵活就业者群体中,相较于男性劳动者,女性劳动者的收入依旧较低。其中,女性劳动者相较于男性劳动者收入分别低出 39.4% (总样本)、 37.2% (无固定雇主劳动者)与 41.9% (自营劳动者),表明劳动力市场的性别收入差距问题依旧突出,性别歧视仍是造成这一问题的主要原因。

另一方面,从受教育水平对性别收入差距影响上看,就可解释部分系数分解来说,三类样本的系数效应与特征效应都显著为负,说明教育因素对于劳动收入的负向影响显著,教育水平的提升反而会扩大劳动者的性别收入差距;其次,在不可解释部分,总体上看,学历对无固定雇主劳动者影响系数结果不显著,而对自营劳动者而言,其影响系数为 -0.580 ,说明在这一群体中,提高其受教育水平不能削减性别歧视,相反,男性劳动者的教育回报率的优势将进一步导致性别收入差距的扩大。

(五) 延伸讨论:传统固定就业模式与灵活就业模式下教育回报率性别差异对比

为具体说明传统固定就业与新业态下灵活就业的不同,本文对传统固定就业者样本进行分组回归,并将回归结果与灵活就业者样本展开比较,具体结果见表 6。

就传统固定就业模式与新就业形态下的灵活就业模式比较而言,女性劳动者在新业态模式下教育回报率更高。这说明新业态作为新生事物,对于不同性别劳动者的收入影响不同。可能的解释在于,新经济、新业态改变了过去传统工作中工作时间、工作场所都固定的劳动模式,使得劳动者能够灵活、自主掌握自身的工作时间与工作进度,给予了女性劳动者更多的就业机会,成为其平衡工作与生活的支点;但同时,这种碎片化的工作不利于专业技能的深度积累,因此对于男性劳动者而言,仍旧是在“贪婪工作”的传统固定就业中能够帮助其获得更高的教育回报率。

表 6 传统固定就业与灵活就业劳动者教育回报率性别差异

	女性样本		男性样本	
	固定就业	灵活就业	固定就业	灵活就业
受教育年限	0.061***	0.068***	0.103***	0.059***
	(0.004)	(0.012)	(0.005)	(0.010)

续表

	女性样本		男性样本	
	固定就业	灵活就业	固定就业	灵活就业
常数项	7.276*** (0.048)	7.319*** (0.120)	7.283*** (0.058)	7.848*** (0.105)
观测值	718	385	726	509
R^2	0.249	0.077	0.373	0.065

五、结论与建议

本文基于明瑟方程的扩展形式，利用中国社会状况综合调查(CSS 2021)数据，对当前我国新业态下灵活就业劳动者教育回报率的性别差异进行了分析，并通过 Oaxaca-Blinder 分解法对受教育程度之于劳动者性别工资差异的影响进行了测度。经分析，本文得出如下结论：一是与传统的固定就业模式相比而言，新业态下的灵活就业方式可以有效提高女性劳动者教育回报率，给予女性劳动者更多的就业机会与就业选择。二是尽管教育水平的提升对提高劳动者收入具有重要作用，但相较于男性劳动者，女性劳动者在收入水平与教育回报率上均处于弱势地位。三是新业态下的灵活就业劳动力市场内部存在异质性，两种不同雇用模式的劳动者教育回报率性别差异显著；四是劳动力市场中的性别歧视依旧是造成劳动者性别收入差距的主要原因，而新业态灵活就业模式下，性别歧视对于劳动者的收入差距影响表现得更为明显。

基于以上结论，本文提出如下政策建议。

第一，加快推进产业结构升级转型，促进新经济新业态蓬勃发展。研究表明，第三产业的工作岗位对于提高灵活就业劳动者的教育回报率具有显著的正向作用。因此，政府可通过宏观层面进行产业结构调整，优化资源配置，推动产业结构的优化升级。重点支持战略性新兴产业和高新技术产业的发展，培育新动能，创造更多的新业态就业岗位与就业机会。

第二，加强就业支持政策及其配套体系，在顶层设计层面制定符合当前新业态发展的就业政策，鼓励劳动者参与新业态下的灵活就业，提高劳动者的就业机会和收入水平。同时，加快完善当前的社会保障体系，织密扎牢社会保障网，为新业态灵活就业劳动者提供社会保险及其他劳动保障，提高灵活就业劳动者特别是女性劳动者的福利待遇。

第三，推进对新业态灵活就业从业者的技能培训。为劳动者提供相关职业培

训,提高其劳动技能水平,增强劳动者适应新型就业需求的能力。特别是对女性劳动者与农村户籍劳动者等弱势群体而言,在当下为其开展数字技能培训课程,帮助其掌握数字技能和互联网应用技能,有利于提升这类劳动者的就业竞争力,促进劳动收入的增长。

第四,营造良好的社会氛围,引导企业或用人单位减少性别歧视,加快落实劳动力市场用工的性别平等。一是可通过开展性别平等教育和普法宣传,提高社会公众对性别平等的认知与重视;二是可通过规范企业和用人单位在招聘、薪酬、职业发展与晋升通道等方面的行为,保障女性在劳动力市场中的合法权益;三是充分发挥女性劳动者自身优势,如鼓励女性劳动者参与新业态灵活就业,释放其人力资本与创造力,提高女性劳动者的就业质量和收入水平。

[参考文献]

- 白雪梅、李莹,2014:《教育对中国居民收入的影响分析——基于分位数回归和收入分布的考察》,《财经问题研究》第4期。
- 边恕、熊禹淇,2022:《新就业形态下流动人口教育回报率的性别差异研究》,《社会保障研究》第4期。
- 常进雄、刘杰、朱帆,2018:《农民工教育回报率估计中存在的偏误研究》,《中国人口科学》第5期。
- 陈亮、王嘉伟,2024:《高校毕业生高质量就业的现实困境与发展路径——基于相对剥夺感理论的视角》,《西北工业大学学报(社会科学版)》第1期。
- 程时雄,2022:《婚姻匹配理论及其实证应用新进展》,《人口学刊》第6期。
- 戴国源,2021:《国有部门和非国有部门教育回报率差异的新特征——基于大学扩招政策的断点回归设计分析》,《教育经济评论》第6期。
- 丁赛、董晓媛、李实,2007:《经济转型下的中国城镇女性就业、收入及其对家庭收入不平等的影响》,《经济学(季刊)》第4期。
- 董志强、彭娟、刘善仕,2023:《平台灵工经济中的性别收入差距研究》,《经济研究》第10期。
- 杜育红、郭艳斌,2023:《教育与收入分配:理论的逻辑与现实的证据》,《华东师范大学学报(教育科学版)》第10期。
- 方超、黄斌,2020:《本地务工与外出务工劳动力的工资差异——兼论迁移对教育回报率的影响》,《教育经济评论》第5期。
- 冯沁雪、岳昌君,2022:《教育何以成为高校毕业生就业的“热门”行业》,《北京大学教育评论》第3期。
- 韩文龙、刘璐,2019:《中国教育回报率的长期变动(1991—2016)——基于收入差异的分位数回归研究》,《武汉科技大学学报(社会科学版)》第3期。
- 霍雨佳、刘泽琦,2023:《教育代际传递对农村子女收入性别差距的影响及差异性分析——基于反事实视角》,《人口学刊》第3期。

- 亢延锟、侯嘉奕、陈斌开, 2023:《教育基础设施、人力资本与共同富裕》,《世界经济》第7期。
- 克劳迪娅·戈尔德丁, 2023:《事业还是家庭? 女性追求平等的百年旅程》, 颜进宇、颜超凡译, 北京: 中信出版集团。
- 赖德胜, 1998:《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》第5期。
- 李红阳, 2022:《非正规就业对已婚女性个体生育意愿的影响——基于 CHNS 数据的研究》,《财经论丛》第1期。
- 李朝婷, 2023:《灵活就业流动人口就业质量与居留意愿研究》,《中国劳动关系学院学报》第3期。
- 李建奇、丁述磊, 2024:《人力资本、技术进步与农村青年高质量充分就业》,《当代财经》第1期。
- 刘杰、赵锋, 2023:《教育回报率对中国城镇劳动力性别工资差距的影响研究》,《人口与发展》第5期。
- 刘元雷、秦蒙、孙华威, 2024:《城市蔓延与教育回报率——基于市辖区与县域的异质性视角》,《经济与管理评论》第1期。
- 陆万军、张彬斌, 2021:《大学扩招、就业挤压与中等职业教育收益变迁》,《经济学动态》第12期。
- 罗楚亮、滕阳川, 2022:《农村劳动力市场的工资不平等》,《农业经济问题》第1期。
- 马继青, 2022:《教育同质性婚姻匹配的收入分配效应研究》,《劳动经济评论》第2期。
- 乔小乐、何洋、李峰, 2023:《工作转换视角下数字经济对性别收入差距的影响研究》,《西安交通大学学报(社会科学版)》第1期。
- 史新杰、方师乐、高叙文, 2021:《基础教育、职业培训与农民工外出收入——基于生命周期的视角》,《财经研究》第1期。
- 孙悦、于潇, 2022:《中国婚姻匹配对教育回报率的影响研究》,《南京社会科学》第8期。
- 童光荣、罗婵, 2017:《教育对不同群体收入差距的影响——基于 CHNS1989—2011 年数据的实证研究》,《经济与管理》第1期。
- 万海远、陈基平、王盈斐, 2021:《中国南北工资差距的新变化及市场化成因》,《中国人口科学》第4期。
- 邢春冰、陈超凡、曹欣悦, 2021:《城乡教育回报率差异及区域分布特征——以 1995—2018 年中国家庭收入调查数据为证》,《教育研究》第9期。
- 邢春冰、贾淑艳、李实, 2013:《教育回报率的地区差异及其对劳动力流动的影响》,《经济研究》第11期。
- 阳科峰、杨小敏、李寒蒙, 2022:《教育代际传递对收入差异的影响及作用机制研究》,《教育科学研究》第12期。
- 杨超、孙广亚, 2023:《数字普惠金融有益于灵活就业者增收吗? ——一个微观角度的实证研究》,《上海金融》第5期。
- 郑凯卿, 2021:《父代受教育程度对子代收入水平的影响》,《合作经济与科技》第6期。
- 钟若愚、屈沙, 2019:《劳动力市场分割、就业机会不平等与城乡工资差异——基于中国综合社会调查(CGSS)数据的研究》,《北京工商大学学报(社会科学版)》第6期。

朱海华、张鸿铭，2023：《教育获得与劳动力市场表现性别差距的关联性》，《人口与社会》第6期。

Zhang, J., Y. Zhao, A. Park and X. Q. Song, 2005, "Economic Returns to Schooling in Urban China, 1988 to 2001", *Journal of Comparative Economics*, 33(4): 730-752.

Gender Differences in Returns on Education for Flexible Employment Workers in New Forms of Business

LAI De-sheng¹, GUAN Qi-yue², MA Han-lin³

(1. Department of Social Governance and Ecological Advancement, Party School of the Central Committee of the Communist Party of China/National Academy of Governance; 2. Graduate School, Party School of the Central Committee of the Communist Party of China/National Academy of Governance; 3. Faculty of Humanities and Social Sciences, Beijing University of Technology)

Abstract: Using data from the 2021 Chinese Social Survey, this paper examines the gender differences in the returns to education of flexibly employed workers in the new mode of employment using the 2SLS regression model and the Oaxaca-Blinder decomposition method. The study finds that: Firstly, compared with the traditional fixed employment mode, the flexible employment mode in the new industry can effectively increase the rate of return on education of female workers, and give them more employment opportunities and choices; Secondly, although the improvement of the education level plays an important role in increasing the income of workers, female workers are in a disadvantageous position in terms of income level and rate of return on education compared with male workers; Thirdly, there is heterogeneity within the flexible employment labor market under the new mode, and there are significant gender differences in the return on education of workers in two different employment modes; Fourthly, gender discrimination in the labor market is still the main reason for the gender income gap, and the impact of gender discrimination on the income gap of workers under the new flexible employment mode is even more obvious. In view of this, the development and upgrading of the tertiary industry should be accelerated to promote the prosperous development of the new economy and new industries, so as to provide more employment choices for female workers; support policies and supporting systems for new employment patterns should be strengthened to narrow the income gap between male and female workers due to the remuneration of their labor; the skills training of flexible employees in new industries should be strengthened to enhance the competitiveness of the disadvantaged groups; Reduce gender discrimination in the labor market, give female workers more employment opportunities, and encourage them to make use of their own strengths to participate in employment.

Key words: returns on education; flexible employment; gender differences; new forms of business

[责任编辑：孟大虎 责任校对：孟大虎 刘泽云]