



法官异地交流与司法效率 ——来自高院院长的经验证据

西南政法大学经济学院

陈刚

2012年第7期



招聘广告中的性别歧视：来自中国的证据

美国加州大学圣巴巴拉校区

Peter Kuhn

厦门大学王亚南研究院

沈凯玲

2007年最高人民法院积极推进职业化建设各项措施，在最高人民法院努力下，实现了高级人民法院院长大范围的异地交流任职。从目前的情况看，可以毫不夸张地说，异地交流在全国已是蔚然成风。现在，西南政法大学经济学院的陈刚用实证方法对法官异地交流对司法效率的作用做出了分析。

在理论上，法官异地交流是把“双刃剑”，它对司法效率的提高同时具有促增和抑制两种效应，因而，定量识别法官异地交流对司法效率的净影响就具有重要意义。作者以2008年中国各省高级人民法院院长异地交流轮岗活动为样本，采用双重差分法系统评估了法官异地交流对司法效率的净影响。研究发现，中国的法官异地交流显著地提高了以结案率来度量的司法效率，由异地交流来的法官任院长的地区，当地的结案率在平均意义上要比其他地区的结案率高出2个百分点左右；但是，法官异地交流对司法效率的正向影响存在1年左右的政策时滞。除此之外，法官的籍贯、学历、年龄、任期等个人特征也显著地影响了当地的司法效率。

据最近一次人口普查，女性中“白领”工作者的比例都低于男性。但是，“白领”工作者的平均受教育年限，女性高于男性。且女性在高工资行业就业的比例都低于男性。也就是说，与男性相比，女性要得到相同工资或进入相同行业，花费的成本要比男性多，或者说，在女性花费相同成本的情况下，企业会拒绝女性或给与女性较低的工资报酬。

来自厦门大学和加州大学的两位学者，通过用人单位在中国一个主要的互联网招聘网站（智联招聘）上刊登的招聘广告，研究其对求职者性别的偏好，并以一个雇主搜寻理论模型对数据中显示的规律性现象做解释。这一理论模型能够将雇主将搜寻限制于其偏好的性别倾向，与雇主潜在的性别偏好区分开来。模型同时显示对技能要求更高的职位将不会在招聘广告中出现性别偏好的表述。这一点在数据分析部分得到强烈支持。文章同时发现雇主的性别偏好在很大程度上是因职位而异：很多用人单位同时在一部分职位上要求男性而在其他一部分职位上要求女性。性别偏好的差异有1/3是出现在雇主与职业交互项定义的组内。