



中国经济文库·应用经济学精品系列

A Study on
Gender Wage Gap in Urban China

中国城镇地区 性别工资差距研究

葛玉好◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

中国城镇地区性别 工资差距研究

葛玉好 著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

中国城镇地区性别工资差距研究/葛玉好著

北京: 中国经济出版社, 2011. 5

ISBN 978 - 7 - 5136 - 0668 - 4

I. ①中… II. ①葛… III. ①城镇—性别—工资差额—研究—中国

IV. ①F249. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 053237 号

责任编辑 刘一玲
责任审读 霍宏涛
责任印制 石星岳
封面设计 华子图文设计公司

出版发行 中国经济出版社
印刷者 北京市人民文学印刷厂
经销者 各地新华书店
开 本 880mm × 1230mm 1/32
印 张 6.5
字 数 130 千字
版 次 2011 年 5 月第 1 版
印 次 2011 年 5 月第 1 次
书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 0668 - 4/F · 8817
定 价 20.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037
本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话:010-68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010-68344225 88386794

内容摘要

本书利用中国城镇住户调查数据研究了中国城镇地区的性别工资差距问题，研究的重点是女性在劳动力市场上受到的歧视对性别工资差距的影响。

在劳动力市场上，女性可能受到三种歧视：进入劳动力市场时受到的歧视（以下简称为就业歧视）；选择工作行业时受到的歧视（以下简称为行业歧视）；参加工作以后在工资决定方面受到的歧视（以下简称为工资歧视）。简而言之，就业歧视指的是，在同等情况下男性可以就业而女性不能就业；行业歧视指的是，在同等情况下男性在高工资行业中就业而女性只能在低工资行业中就业；工资歧视指的是，即使在相同行业中男性的工资依然高于同等条件的女性。现有的关于性别工资差距的研究大多数关注工资歧视对性别工资差距的影响，针对就业歧视和行业歧视的研究非常少。从中国劳动力市场的情况来看，这三种歧视都是有可能存在的。鉴于这个原因，本书在研究性别工资差距问题时，综合考虑了上述三种歧视的影响。

虽然已经有一些学者研究过工资歧视对性别工资差距的影响，但本书在研究这一问题时其研究重点跟以前研究有很大不同。以前研究大多数是在平均工资层次上分析工资歧视对性别

工资差距的影响（工资歧视如何影响男性和女性平均工资之间的差别），而本书是在工资分布层次上进一步分析这个问题（工资歧视如何影响男性和女性工资分布之间的差别）。通过对工资分布的研究，作者发现了很多研究平均工资所不能得到的有意义的结论。不过，本书在研究就业歧视和行业歧视对性别工资差距的影响时，仍然是在平均工资的层次上进行研究，这样做的原因是为了更清楚地说明一些主要结论，今后可能会在工资分布层次上对它们进行更深入的研究。最后，本书不仅在单个年份上研究三种歧视对性别工资差距的影响，还利用1988—2001年共14年的数据研究了它们对性别工资差距变化趋势的影响。

本书共分为五章。第一章介绍了性别工资差距问题的理论分析、文献回顾以及本书所使用的数据库。在该章里面，本文分析了中国的劳动用工制度和工资制度的变迁，另外对研究性别工资差距问题的主要方法和一些相关研究做了简要述评。

本书的第二章研究的是工资歧视对性别工资差距的影响。该章采用的研究方法是基于分位数回归的反事实分析方法。该章研究发现以下结论：①在工资分布的不同位置上，性别工资差距的严重程度和变化趋势不同。在工资分布的末端，性别工资差距较大并且越来越大；在工资分布的顶端，性别工资差距较小并且越来越小。②从单个年份（2000年）来看，性别工资差距在工资分布不同位置上严重程度不同的原因是工资歧视影响程度的不同。在工资分布的末端，工资歧视对性别工资差距的影响较大；在工资分布的顶端，工资歧视对性别工资差距

的影响较小。③工资分布末端性别工资差距越来越大的原因是，这个位置上的女性受到工资歧视的程度越来越大。④工资分布顶端性别工资差距越来越小的原因是，处于该位置上的男性和女性在个人特征方面（如教育、经验等）的差别越来越小。从本章的研究可以看出，单纯研究平均工资会掩盖一些很有意义的问题，从针对平均工资的研究扩展到针对工资分布的研究是非常必要的。

本书第三章研究的是就业歧视对性别工资差距的影响。该章使用的研究方法是BFL微观模拟方法。该章研究得到的结论如下：①性别工资差距的变化趋势在全部样本和就业样本中体现出一种分离现象，全部样本的性别工资差距越来越大，就业样本的性别工资差距越来越小。这一现象与性别之间劳动参与率的差别越来越大有很大关系。②性别之间劳动参与率差别越来越大的主要原因是，女性在劳动参与方面受到的歧视（就业歧视）越来越大。③工资歧视和就业歧视对性别工资差距变化趋势的影响不同。消除工资歧视，就业样本和全部样本的性别工资差距都会缩小；消除就业歧视，全部样本的性别工资差距会缩小，就业样本的性别工资差距反而会增大。因此，就业歧视（而不是工资歧视）可以解释上述性别工资差距变化趋势体现出的分离现象。本章的研究指出，如果仅仅研究留在劳动力市场上的男性和女性之间的工资差距，可能会得到错误的结论。例如，如果人们观察到就业女性平均工资相对于就业男性平均工资的比率上升，以前研究方法得到的结论通常是女性境况的改善或者说是女性受歧视程度的降低。这种结论不一定准

确，女性平均工资的上升可能只是因为处于劣势地位的女性退出劳动力市场。正是因为女性受到的就业歧视加剧，我们才观察到女性平均工资相对上升的表象。

本书第四章研究的是行业歧视对性别工资差距的影响。该章使用的研究方法是 Appleton 分解方法。该章研究发现的结论是：①从中国劳动力市场上来看，男性和女性行业分散程度（以 Duncan 分散指数来表示）越大，性别工资差距反而越小；②行业歧视对单个年份上的性别工资差距影响不大；③行业歧视对性别工资差距变化趋势的影响也不大。性别工资差距研究的传统理论认为，行业分割是造成性别工资差距的一个重要原因。本章的研究结果表明，在中国的劳动力市场上，行业分割对性别工资差距的影响并不显著，这为理解行业分割和性别工资差距的关系提供了新的视角。

本书第五章对全部研究做了简单总结。简而言之，作者对中国性别工资差距问题的研究可以简单地归纳为：女性在劳动力市场受到的就业歧视和工资歧视较为严重，受到的行业歧视不严重。

关键词：性别工资差距 工资歧视 就业歧视 行业歧视

Abstract

This book examines the gender wage gap using China Urban Household Survey. The emphasis is laid on the effect of discrimination suffered by female workers on the gender wage gap.

Female workers are discriminated in the labor market in the following processes: When they take part in the labor market (referred to employment discrimination hereafter); When they choose working industries (referred to industrial choice discrimination hereafter); When they get paid by the employers (referred to wage discrimination hereafter). Employment discrimination implies male workers can get a job while female workers can not under the same conditions. Industrial choice discrimination implies that male workers are employed in high - wage industries while female workers are employed in low - wage industries. Wage discrimination implies that male workers can get a higher wage than female workers even both of them are employed in the same industry. Most of the existing literature focuses on how wage discrimination affects gender wage gap. Little attention is paid to the effect of employment discrimination and industrial choice discrimination. In fact, all of these three kinds of

discrimination may exist in the Chinese labor market. So, this paper investigates the effect of all three kinds of discrimination one by one.

Since many researchers have studied the effect of wage discrimination on the gender wage differentials on the level of mean, we extend our research to the level of distribution when examining the effect of wage discrimination. Because of this extension, we have got many interesting results which are not covered in the previous researches. When we examine the effect of employment discrimination and industrial choice discrimination, we still set our research on the level of mean. The main reason to do this is to make our relevant results more understandable. Another contribution of this book to the literature is that our research is done not only on one single year but also on consecutive years (1988—2001). By doing so, we can get the effect of discrimination on the trend of wage gender differentials.

This book includes five chapters. The first chapter introduces three things: institutional changes in Chinese labor market, literature review of wage gender gap, the dataset we used in this paper. The reforms of employ system and wage system in China are briefly examined in this chapter. Some classical methods and some papers in the study of gender wage gap are also surveyed in this chapter.

Chapter 2 examines the effect of wage discrimination on gender wage gap. The methodology in this chapter is counterfactual analysis based on quantile wage regression. We get the following results in

this chapter. First, the scale of gender wage gap varies with the positions of wage distribution. The gender wage gap is big at the lower tail and small at the higher tail of wage distribution. The trend of gender wage gap varies with the positions of wage distribution too. The gender wage gap is bigger and bigger at lower tail. The opposite occurs at higher tail. Second, female workers suffer more discrimination at the lower tail and less discrimination at the higher tail. This can account for why gender wage gap is big at the lower tail and small at the higher tail. Third, the reason why gender wage gap is bigger and bigger at lower tail is that female workers get more and more discrimination at lower tail. Fourth, the reason why gender wage gap is smaller and smaller at higher tail is that the difference of individual characteristics between male and female workers gets smaller and smaller at higher tail. From this chapter, we can see that gender wage gap research at the mean level may hide some interesting facts. We had better to extend it to the level of distribution.

Chapter 3 examines the effect of employment discrimination on gender wage gap. The methodology in this chapter is BFL micro-simulation method. We get the following results in this chapter. First, there is a diverging trend of gender wage gap in the Chinese labor market. The gender wage gap in the employed sample is smaller and smaller. The gender wage gap in the whole sample is bigger and bigger. There is a diverging trend of labor participation rate between male and female workers too. Compared to male workers, fe-

male workers quit the labor market more and more often. These two diverging trends are connected. Second, female workers get more and more employment discrimination in Chinese labor market. This can account for the diverging trend of labor participation rate. Third, wage discrimination and employment discrimination have different effects on the trend of gender wage gap. Gender wage gap is reduced in both employed sample and whole sample after eliminating wage discrimination. Gender wage gap is reduced in whole sample but enlarged in employed sample after eliminating employment discrimination. It is employment discrimination rather than wage discrimination that can account for the diverging trend of gender wage gap. From this chapter, we can see that we may get wrong conclusions if we only focus on the employed sample. For example, as we say, the gender wage gap is smaller and smaller in the employed sample in Chinese labor market. This does not mean female workers' situation is better. The real reason is that female workers suffer more employment discrimination.

Chapter 4 examines the effect of industrial choice discrimination on gender wage gap. The methodology in this chapter is Appleton decomposition method. We get the following results in this chapter. First, gender wage gap is smaller when male workers and female workers are more segregated with respect to their industrial choices. Second, industrial choice discrimination has little effect on gender wage gap at single year. Third, industrial choice discrimina-

Abstract

tion has little effect on the trend of gender wage gap too. From this chapter, we can see that the relationship of gender wage gap with industrial segregation does not agree with the classical economic theories, which will provide new viewpoints to the existing literature.

The general conclusion is provided in Chapter 5. The results of this book can be summarized as follows: female workers in Chinese labor market face serious employment discrimination and wage discrimination, but they are not greatly suffered from industrial choice discrimination.

Keywords: Gender Wage Gap, Wage Discrimination, Employment Discrimination, Industrial Choice Discrimination

前 言

男女平等是衡量社会文明程度的一个重要尺度，也是人类社会发展所追求的一个重要目标。为倡导男女平等，消除对妇女的歧视，自20世纪70年代以来，联合国先后召开了四次世界妇女大会。^①男女平等的理念得到了世界各国政府的认可和支持，如今已经成为不可阻挡的历史潮流。我国政府历来重视妇女发展问题，始终把男女平等作为促进社会发展的一项基本国策。但是，不可否认的是，男女不平等的问题在现实社会生活中仍然存在，这种不平等体现在政治、经济、文化、家庭等多个方面。劳动经济学主要研究男性和女性在劳动力市场上的经济地位是否平等，其中很大一部分内容是研究他们之间的工资差距问题，例如性别工资差距的大小及变化趋势，影响性别工资差距的因素及各种因素的相对重要性等等。

^① 第一次世界妇女大会于1975年6月19日—7月2日在墨西哥首都墨西哥城召开；第二次世界妇女大会于1980年7月14—31日在丹麦首都哥本哈根召开；第三次世界妇女大会于1985年7月13—16日在肯尼亚首都内罗毕召开；第四次世界妇女大会于1995年9月4—15日在中国首都北京召开。

研究性别工资差距问题可以帮助我们理解其他一些社会问题，并为相关政策的制定提供理论依据。例如，有研究表明，在使用家庭内部资源时，同父亲相比，母亲更倾向于把经济资源用于后代子女的人力资本积累，而不是用于当期的消费。使用家庭资源的权利决定于父亲、母亲在家庭中的议价能力，而这种议价能力往往又决定于他们对家庭收入的贡献程度，工资是其中非常重要的一个因素。研究性别工资差距问题，找出造成差距的主要原因并设法降低差距，有利于提高母亲在家庭中的议价能力，从而提高孩子人力资本的积累水平。在性别研究中，经常提到的另外一个相关问题是，男女在受教育方面的不平等——男性的平均受教育年限高于女性。引起这种现象的主要原因是，作为决策主体的家庭故意降低女性的受教育程度。家庭做出这种决策的依据之一是，当前劳动力市场上存在性别工资差距——女性的工资低于男性。实际上，性别工资差距的存在并不一定说明降低女性教育的决策是合理的，还应该具体分析性别工资差距形成的原因。如果性别工资差距是因为男性的教育回报率高于女性，降低女性教育的决策便是合理的；如果女性的教育回报率高于男性，性别工资差距是因为男性的受教育年限高于女性，降低女性教育的决策便是不合理的，此时增加女性的教育年限有利于增加家庭收入。因此，研究性别工资差距形成的具体原因，可以引

导家庭教育决策行为。上述两个例子从两个不同侧面说明了研究性别工资差距问题的意义。

从现有文献来看，关于中国性别工资差距的研究大多数是定性研究，实证研究不多。定性研究的结论不严密，它往往发展成为经济学者们个人生活经历和经济理念等主观方面的争论，常常是公说公有理，婆说婆有理，这些缺陷在分析各影响因素相对重要性时表现得特别突出。另外，从为数不多的实证研究来看，无论是研究内容方面还是研究方法方面，同国际上该领域的前沿研究尚存在一定的差距。相对于以前的研究，本书对中国性别工资差距研究的贡献主要表现在以下三个方面：

第一，本书的研究内容更加丰富。女性在劳动力市场上可能受到以下三种歧视：①在进入劳动力市场时受到的歧视——就业歧视；②在选择行业时受到的歧视——行业歧视；③参加工作后在工资决定方面受到的歧视——工资歧视。这三种歧视都会对性别工资差距产生影响。从目前该领域的研究情况来看，关于工资歧视对性别工资差距影响的研究比较多，关于前面两个问题的研究比较少。中国是一个由传统计划经济向市场经济转轨的发展中国家，随着改革开放的不断深入，我国的就业机制发生了很大的改变，由以前国家统一安排就业逐渐转变为双向自主就业。这种转变会改变劳动者的就业参与行为以及在各个行业的就业分布，并且男性和女

性受到体制转换的影响程度是不对称的，女性受到的负面影响更大。在研究性别工资差距时，需要考虑劳动者就业参与行为和行业分布的变化，忽视这两个因素可能会得出错误的结论。例如，20世纪90年代中期以后，由于一些比较激进的国有企业改革措施，大批国有职工退出劳动力市场，特别是一些女性职工。这个时期以后的性别工资差距呈现出截然不同的两种趋势。对仍然留在劳动力市场的劳动者样本而言，性别工资差距（平均工资）是缩小的；对全部劳动者的样本而言，性别工资差距是扩大的。如果我们仅仅考察留在劳动力市场上的劳动者样本，得到的结论会是女性地位的提高或者说是女性受歧视程度的降低。这种结论可能是错误的，女性平均工资的上升可能只是因为一些处于劣势地位的女性退出劳动力市场。换言之，正是因为女性在劳动参与方面受到的歧视加剧，我们才观察到女性平均工资相对上升的表象。上面的这个例子说明，在研究性别工资差距问题时，需要考虑就业歧视和行业歧视的影响。

第二，本书不仅研究男性和女性在平均工资上的差别，还研究他们在整个工资分布上的差别。从对平均工资的研究发展到对工资分布的研究，是目前性别工资差距领域研究的一种新趋势。这是因为：①针对平均工资的研究能够给出的有用信息非常有限，如果人们只想关注高收入男性和高收入女性之间的工资差距或者说低收

入男性和低收入女性之间的工资差距，针对平均工资的那种研究方法便无能为力。②从数据方面来看，从针对平均工资的研究发展到针对工资分布的研究也有其必然性。例如，从中国城镇住户调查^①的横截面数据来看，工资分布不同位置上的性别工资差距的严重程度不一样，工资分布顶端的性别工资差距往往较小，工资分布末端的性别工资差距往往较大。从时序数据来看，工资分布不同位置上的性别工资差距的变化趋势也不一样，工资分布顶端的性别工资差距越来越小，而工资分布末端的性别工资差距越来越大。③研究工资分布的必要性还可以从性别工资差距的影响因素中看出。在工资分布的末端，体力因素对工资的影响较大，男性和女性在体力上的差别属于生理方面的差别，它由先天因素决定。这在一定程度上可以说明为什么在工资分布末端的性别工资差距较大并且趋势很难改变。在工资分布的顶端，体力因素不再重要，教育和技术成为影响工资的主要原因。教育和技术主要是由后天因素决定，女性通过自己的主观努力可以提高自己的教育水平和技术水平。因此，在工资分布的顶端性别工资差距较小并且变化趋势也是越来越向着有利于女性的方向发展。④同研究平均工资相比，研究工资分布有更清楚的政策含义。对一个特定的

① 中国城镇住户调查数据是本书实证研究所使用的数据库，本书的第一章将对其进行详细说明。