



中国性别收入差距 多维解构分析

©卿石松 著



ZhongGuo XingBie ShouRu ChaJu
DuoWei JieGou FenXi



上海市
著名商
标市

华东师范大学出版社

全国百佳图书出版单位



中国性别收入差距 多维解构分析

◎卿石松 著



ZhongGuo XingBie ShouRu ChaJu
DuoWei JieGou FenXi



华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国性别收入差距多维解构分析/卿石松著. —上海:华东师范大学出版社, 2013. 6

2012 华东师范大学青年学术著作出版基金

ISBN 978 - 7 - 5675 - 0928 - 3

I. ①中… II. ①卿… III. ①性别差异—收入差距—研究—中国 IV. ①F124.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 140853 号

华东师范大学青年学术著作出版基金资助出版

中国性别收入差距多维解构分析

著 者 卿石松
组稿编辑 孔繁荣
项目编辑 夏 玮
审读编辑 巩晓悦
责任校对 王丽平
装帧设计 黄惠敏

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
网 址 www.ecnupress.com.cn
电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537 门市(邮购)电话 021-62869887
地 址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口
网 店 <http://hdsdcbs.tmall.com>

印 刷 者 上海丽佳制版印刷有限公司
开 本 890 × 1240 32 开
印 张 9
字 数 253 千字
版 次 2013 年 11 月第 1 版
印 次 2013 年 11 月第 1 次
书 号 ISBN 978 - 7 - 5675 - 0928 - 3/C · 219
定 价 29.80 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

本书是国家教育部人文社会科学研究青年项目“性别收入差距：多维解构与对策研究”(12YJC790154)和上海市教育科学研究项目“专业选择与男女大学生就业和收入差距研究”(B12010)的研究成果，并由华东师范大学青年学术著作出版基金资助出版，特此鸣谢！

序

在我国经济体制转型过程中,男女两性的收入差距不断扩大。研究性别收入差距问题,对于理解劳动力市场的运行机制,完善相关的就业、收入分配和社会保护政策,促进性别平等和社会发展都具有重要的理论意义和实践价值。

卿石松博士的著作《中国性别收入差距多维解构分析》一书,从多个角度对性别收入差距的成因做了解构分析。本书在回顾和总结国内外理论和实证研究文献的基础上,引入工作特征、职位晋升、专业选择和家务劳动等因素,利用常用的几个住户调查数据,对中国性别收入差距成因做了比较深入的研究,为学术界和政策制定者进一步理解性别收入差距的成因提出了新颖的视角,并提出了针对性政策建议。归结起来,本书的研究内容和特色主要体现在以下几个方面:

基于补偿性工资差异理论分析了工作特征对性别收入差距的影响。已有研究一般把性别收入差距解释为人力资本差异和人力资本的回报差异(通常被当作性别歧视)。但如果因为偏好和性别角色的差异而导致工作条件存在系统差异,不控制

工作特征则会夸大性别歧视的作用。本书利用中国综合社会调查数据,同时考察人力资本和工作特征对性别收入差距的影响。研究结果表明,由于工作特征存在性别差异,纳入工作特征变量之后,性别收入差距中总的可解释部分的比重大大增加了,尤其是管理职务等工作特征对性别收入差距的作用最值得关注。

从职位晋升差异角度考察了性别收入差距的来源。既有的研究一般把性别收入差距无法被人力资本差异所解释的部分归结为“同工不同酬”的工资歧视,但这往往与人们的直观感受不符。本书针对女性职位层级普遍低于男性的客观现象,构建一个引入了职位晋升机制的性别收入差距分解方法,利用全国随机抽样调查数据,在统一的模型框架内同时识别和估计了人力资本、职位内工资歧视(同工不同酬)和晋升歧视对性别收入差距的作用。研究发现,职位晋升中的性别歧视,以及由此导致的职位性别隔离是性别收入差距的重要原因。由此指出,促进女性职业发展,提高女性在高层职位的代表性,是缩小男女收入差距的有效措施。研究结论符合现实预期,并具有重要的实践应用价值。就我所掌握的研究动态来看,这是一项具有开创意义的工作。

从劳动力市场因素拓展到利用前劳动力市场因素解释性别收入差距。性别收入差距的影响因素可能在进入劳动力市场之前就已经形成了,因此性别收入差距研究仅仅关注劳动力市场因素是不够的。教育与劳动力市场不平等问题相互关联,专业选择关乎人力资本积累和职业发展方向,即使在同等教育程度下,专业选择的性别差异可能导致性别收入差距。本书利用初次就业的大学生样本,考察了受教育专业的差异对性别收入差距的作用。试图解释为什么男女教育程度差异缩小,性别收入差距却依然存在的现象。研究发现,尽管男女大学生专业选择存在显著的差异,但男女大学生起薪差距主要来源于专业内部,而专业分割(专业选择差异)对毕业生性别收入差距的作用很小。作者对此解释认为,这可能是由于男女大学生各自选择具有比较优势的专业。但遗憾的是,由于数据等条件限制,该研究没有把专业选择做内生性处理,这是今后需进一步完善的地方。

2 中国性别收入差距多维解构分析

从市场领域拓展到非市场的家庭领域,本书探讨了家务劳动性别分工及其对劳动力市场性别收入差距的影响。在相对资源和议价能力不足,或是社会性别规范等影响下,女性比男性较多承担家务责任。家庭责任和家务劳动不成比例的性别分工自然会延伸影响至劳动力市场,成为劳动力市场性别不平等的重要原因。本书基于中国健康与营养追踪调查数据所得出的研究结论,为中国妇女在家庭和劳动力市场的双重负担提供了支持性证据。研究发现,即使在就业群体中,女性的家务责任和家庭劳动时间都超过男性,但两性平均每周市场工作时间的差距很小,女性总的劳动时间比男性多,工作负担和压力较大。

总体而言,本书材料翔实,思路清晰,方法规范,在理论上和方法上具有一定的创新,研究工作取得了实质性进展,为这一领域做出了贡献。研究所取得的成果,对于完善劳动力市场宏观政策和立法,以及企业改进人力资源管理,都有着重要的实践意义。

然而,性别收入差距成因复杂,影响因素众多,是一个十分不易从事的研究课题。本书中的有些分析和结论仍有待于接受进一步检验。如何在统一的分析框架中,控制或排除一些因素,找到性别收入差距的重要来源,在理论和方法上都面临巨大挑战。此外,就像本书所指出的,性别收入差距还受到不易观察的心理特征和非认知能力等因素的影响。如何借鉴心理学等其他相关学科的研究成果,结合利用实验方法和计量手段,从多学科视角探究性别收入差距的来源是未来值得努力的研究方向。期望更多的专家学者和管理实践者来关注这一问题,以推动中国劳动经济学研究的深入开展和实践工作的不断进步。

曾湘泉

2013年5月

前 言

曾几何时,中国是公认的倡导和践行性别平等最富成效的国家之一。但历经体制转型的震荡和洗礼,当前我国性别收入差距持续扩大,政府和学术界都强烈感受到劳动力市场性别不平等问题是一个严重的社会问题。缩小男女收入差距,既是男女平等国策的基本要求,也是合理调整国民收入分配格局的重要组成部分。而透析性别收入差距的成因,是提出有效对策的前提和基础。

本书从补偿性工资、职位晋升歧视、前市场专业选择差异和家务劳动分工等理论角度,利用中国综合社会调查和中国健康与营养调查等全国性随机抽样调查数据,引入工作特征、职位隔离、专业选择和家务劳动等因素,对性别收入差距的成因进行了多维解构分析,试图理清性别收入差距的来源,并就此提出缩小男女收入差距和促进性别平等的政策框架体系。

既有的研究主要从人力资本差异、性别工资歧视和横向职业隔离等角度分析我国性别收入差距的成因。本书既考察了工作特征和职位晋升等市场因素,又分析了前市场的专业选择差异,以及家

务劳动分工对性别收入差距的作用,这在以往文献中很少涉及,特别是从纵向的职位隔离和教育专业隔离角度对性别收入差距的成因进行分析,开阔了性别收入差距问题的研究视野,为学术界和政策制定者进一步理解性别收入差距的成因提出了新颖的视角。具体的特色与创新之处在于:从职业隔离拓展到纵向的职位隔离,在统一的模型框架内识别和估计人力资本、职位内工资歧视和职位晋升歧视对性别收入差距的作用;从教育程度的差异转向侧重于考察同等教育程度上教育专业差异对性别收入差距的作用;从市场领域拓展到非市场的家庭领域,分析家务劳动分工对市场工资收入及性别收入差距的影响。

研究发现,尽管工作特征和人力资本差异对性别收入差距具有一定的贡献,但远远无法完全解释性别收入差距。与直接的工资歧视相比,更加隐蔽的职位晋升歧视可能更加严重,我们的结果支持了这一点。因为女性的职位晋升标准较高、晋升概率较低,有一半左右的职位晋升概率无法被人力资本差异所解释。尽管男女两性都能够通过职位晋升获得同样的工资增长和收入提升,但因为职位晋升中的性别歧视,由此导致的职位性别隔离是形成性别收入差距的重要原因。其中,职位晋升歧视能够解释四分之一的性别收入差距。在进入劳动力市场前,男生倾向于选择工资回报较高的理工科专业,而女生则集中于教育回报较低的文学、历史等专业,由此导致的专业分割,即使在教育程度一样的情况下,也存在性别收入差距。此外,男女两性在家务劳动和儿童照料等无酬劳动上的分工差异,也是性别收入差距持续存在的原因。

研究结论的政策含义在于,除了同工同酬政策,促进职位晋升的机会平等是缩小性别收入差距的重要措施,意即“同酬”还需“同工”。因此,调整不利于女性职业发展的差别性退休年龄政策、在职位晋升中实行性别比例制、加强反歧视立法和贯彻执行效果,以及促进家务劳动社会化,减轻女性的双重负担是促进性别平等和妇女发展的重要措施。

2 中国性别收入差距多维解构分析

长期以来,性别差距和歧视问题一直令经济学家着迷。新近发展起来的理论和视角,如心理特征、非认知能力等,为劳动力市场绩效及其性别差异提供了潜在的解释。借鉴实验经济学、心理学、社会心理学等领域的最新研究成果,探究心理特征、非认知能力差异对劳动力市场性别差异的影响是未来值得研究的方向。

Preface

Under the social-economic transformation in China, gender difference in the labor market, especially gender wage differentials, has continued to widen during this period. This book aims at identifying the source of wage differentials through several in-depth and original researches, and proposes recommendations for promoting gender equality and women's development in China.

Traditionally, a widely-used way to explore gender wage differentials empirically is to decompose the observed mean gap into a component attributable to differences in human capital characteristics (endowment part) and a component referring to differences returned to these characteristics (residual part, usually named as discrimination). Because typical wage regressions do not encompass a complete list of proxies for worker productivity determinants, such as job characters, it is contentious whether the residual wage gap is attributable to employers' discrimination towards women or unobservable gender differences in productivity. Based on the

theory of compensating differentials, this book uses a unique data set from Chinese General Social Survey in 2006 (CGSS2006) to examine simultaneously the wage effects of human capital and job characters. The study shows that there are significant differences in job characteristics between men and women. The explained difference between the hourly wage of men and women is significantly increased by inclusion job characters. It is worth to mention that the hierarchical position, which as a set of job character variables, can explain almost twenty percent of the gender wage gap. However, more than forty percent wage gap is still not explained by human capital variables and job characters, it suggests that discrimination should be responsible for most gender wage gap in urban China.

More recently, gender segregation as a further source of wage differentials has moved more and more into the focus of scholarly interest. But most of the studies in this field focus on the effect of horizontal segregation, such as female segregation into low-paying occupations or industries, on wage differentials. In fact, the vertical segregation, women underrepresented in low-level positions, is also an important source of gender wage differentials. Based on this, this book further examines gender difference in job promotion and its effects on gender wage gap. Using a large-scale national survey dataset drawn from the China General Social Survey of 2006, We found the evidences that indicate women have lower probabilities of promotion and expected promotion than men, even controlling human capital and job characters. Based on ordered probit model, the results show that females have to fulfill higher ability standards to be promoted. Furthermore, decomposing the gender promotion gap indicates that about a half of the gender gap in promotion probabilities cannot be explained by endowment differentials. The results support

2 中国性别收入差距多维解构分析

our underlying empirical argument that gender discrimination accounts for major gender difference in promotion. And then, we develop a variation of wage decompositions that takes into consideration job title attainment and extends the literature by analyzing simultaneously the effects of hierarchical segregation, wage discrimination, and human capital on gender earning differentials in urban China. The evidences suggest that about 41 percent of the total gender log hourly earning differentials results from across job levels. Meanwhile, a quarter of the total earning gap is attributable to gender discrimination in job promotion. Therefore, in addition to the policy of “equal pay for equal work”, promoting more women into the higher positions is an active measure to promote gender equality.

In addition to on-the-market factors, pre-market factors can lead to and preserve gender wage gap. More recent studies conclude that the labor market is to some extent segmented by pre-market major/curricula choice and this major-related segmentation is also an important source of gender wage differentials. Using Chinese Graduate Employment Survey data collected by MyCOS, this book further explores the effects of major choice on the distribution of initial salary and their contribution to gender wage gap, among young Chinese college graduates. The results show that female got enrolled in very different majors than male did. Girls are less likely to choose science and engineering but more likely to choose literature. Although science and engineering have higher return for male, gender differences in major choice help to reduce, instead of expanding the gender wage gap, because girls have a comparative advantage in literature rather than in science and engineering. To the extent this is true, and equalizing college majors would do little to reduce the male-female wage gap. Anyway, most of the gender wage gap within the

major is still not explained. Since this analysis concentrates on a homogeneous and comparable group of entrants into the Chinese labor market, it can eliminate wage differences that can be attributed to women's career interruptions after childbirth, and the unexplained gender gap in starting salary can be considered as a strong evidence for gender discrimination in China labor market.

Additionally, gender differences in labor market outcomes are often attributed to gender differences in household responsibilities, and substantial empirical evidence documents the direct negative impact of housework time on wages. Longitudinal analysis of data from the China Health and Nutrition Survey showed that the gendered division of housework does not adjust to changes in the responsibility and time allocation between men and women. Female workers spent an average of 12.84 hours per week on housework in contrast to 4.31 hours per week for male workers. However, regressions correcting for endogeneity of household hours in the wage equation by controlling individual fixed effects indicate there is no significant effect of household labor hours on hourly wages for any demographic group. The unexplained difference between the wages of men and women is not greatly reduced by controlling housework time, though women spend substantially more time on housework.

In brief, this book presents a novel perspective for academics and policy makers to further understand the causes of the gender wage gap in China. Moreover, some specific policy recommendations, such as increasing the representation of women in senior positions and strengthening legal regulation against gender discrimination, are put forward to promote gender equality and social development.

目录

第一章 导论 1

一、研究背景	1
二、研究现状与研究意义	3
(一) 研究现状述评	3
(二) 研究意义	4
三、研究目标与研究内容	5
(一) 研究目标	5
(二) 主要研究内容	5
四、方法与数据	7
(一) 研究方法	7
(二) 数据来源	8
五、本书结构安排	10

第二章 理论解释与经验事实 14

一、相关理论回顾	15
(一) 人力资本理论	15
(二) 补偿性工资理论	16
(三) 偏好歧视理论	17
(四) 统计性歧视理论	20
(五) 性别分工理论	24

二、性别收入差距变化趋势	25
(一) 性别收入差距及其趋势	25
(二) 性别收入差距的中外比较	28
三、经济转型与劳动制度变迁	28
(一) 计划经济时期的劳动工资制度	28
(二) 市场经济下的劳动工资制度	31
四、性别收入差距成因初步分析	33
(一) 市场化与性别歧视	33
(二) 职业或行业隔离	36
(三) 非正规就业女性化	40
(四) 家务劳动分工	42
五、本章小结	43

第三章 工作特征与性别收入差距 45

一、补偿性工资差异	46
二、性别收入差距分解方法	50
三、工作特征变量与描述	54
四、估计结果与分析	59
(一) 工作特征的工资效应	59
(二) 工作特征对性别收入差距的贡献	65
五、本章小结	67
本章附录	69

第四章 职位晋升中的性别歧视 74

一、职位性别差异的特征事实	76
二、职位性别差异的理论解释	81
三、晋升歧视的识别模型与估计方法	84

四、估计结果与分析	88
(一) 性别对职位晋升的影响	88
(二) 职位晋升性别差异分解	97
五、关于结果的进一步讨论	99
(一) 女性羞于竞争吗?	99
(二) 性别分工	101
(三) 差别性退休年龄政策	102
六、本章小结	102

第五章 职位隔离与性别收入差距 104

一、职位隔离及其效应	106
(一) 理论与作用机制	106
(二) 职位隔离现状与影响	107
二、方法与数据	113
(一) 引入职位晋升的性别收入差距分解方法	113
(二) 数据说明	116
三、估计结果与分析	118
(一) 职位与收入	118
(二) 职位晋升的工资效应	120
(三) 职位隔离对性别收入差距的贡献	126
四、本章小结	129
本章附录	132

第六章 专业选择与性别收入差距 135

一、专业选择与工资差异	137
(一) 专业选择的性别差异	138
(二) 专业分割对性别收入差距的作用	140