

性别工资差异的理论应用与实践发展^{*}

朱 琪

摘要：性别工资差异是世界各国劳动力市场上普遍存在的现象。现有文献从理论与实证角度证明,个体人力资本差异、劳动力市场歧视行为、女性的共同禀赋、劳动力市场的分割特征以及行业特征与政府行为等是性别工资差异产生的主要原因。因此,为逐渐消除性别工资差异提供理论依据,未来的主要研究方向是:进一步拓展性别工资差异因素分解的方法,采用多学科的交叉和渗透方法深入研究性别工资差异问题,并探寻有效解决性别工资差异的政策措施与制度保障。

关键词：性别歧视 工资差异分解 劳动力市场 人力资本

两性平等是人类社会文明程度的体现,对两性平等目标的追求过程是社会平等和经济发展不断深化的过程,女性经济地位和社会地位的变化是整个女性阶层在现代社会中地位变化的缩影。多种类型的性别差异会带来低效率,对社会发展进程造成负面影响。改善女性待遇的政策有助于同时增进效率、公平及经济发展的可持续性(Stiglitz,1998)。实现企业高管层男女收入公平,不仅有利于推进全社会男女地位的公平,而且有利于提高企业的运作效率。

目前有些国家已经将高管层中的男女比例问题上上升到了立法高度。挪威于 2003 年 12 月通过一项新的立法,要求公有和州立企业在 2005 年内董事会成员中女性比例上升到 40%,并于 2005 年补充了惩罚措施,即在 2007 年前,董事会女性成员不足 40% 的公司将被关闭;法国国民议会于 2006 年 2 月 23 日通过了一项法案,要求法国大企业将男性领导者人数限制在领导层总人数的 80% 以内。中国首部妇女绿皮书《1995-2005 年:中国性别平等与妇女发展报告》指出,中国男女性别工资差距在扩大,歧视是主要原因。在中国城市劳动力市场上,女性与男性之间的行业分布不平衡状况并不严重,但是,两者的行业分布差异依然存在。与男性相比,女性较难从事进入门槛高和垄断程度高的行业,这是造成女性与男性工资差距的原因之一。因此研究性别工资差异具有重要的理论意义和现实意义。

本文的结构安排如下:第一部分主要介绍性别工资差异产生的原因;第二部分是性别工资差异的分解方法;第三部分分析影响性别工资差异的主要因素;第四部分提出未来的研究方向和解决办法。

一、性别工资差异产生的机理阐释

工资差异是世界各国劳动力市场上普遍存在的现象,性别是劳动力市场和收入不平等领域研究的重要视角。性别工资差异和性别工资歧视是两个不同而又紧密相连的概念。20 世纪初开始,大量的文献利用美国的数据纵向分析了性别工资差异。从早期的文献一直追溯到现在,几乎所有的研究都是围绕引起性别工资差异的原因及不同领域里(包括行业、所有制、职业)的性别工资差异测度及分解进行的。其中,人力资本理论、歧视经济学理论以及劳动力市场分割理论最具代表性,它们从不同角度阐述了性别工资差异产生的原因。

1. 人力资本模型

在人力资本模型出现之前,人们曾经将关注的焦点放在教育和收入的关系上(Becker and Chiswick, 1966)。后续的研究在此基础上继续扩展(Acemoglu and Shimer, 2000),但教育始终是大家最为关注的因素

^{*} 朱琪,华南师范大学经济管理学院,邮政编码:510006,电子信箱:zhqi@scnu.edu.cn。本研究为国家社会科学基金项目(07CJY022)、国家自然科学基金(70673024)、广东省软科学项目(2007B070900099)和广东省人文社科基地重大项目(06ZDXM790000)的阶段性成果之一。

(Asplundetal.,1999) ,教育在解释性别工资差异过程中扮演重要角色。从供给角度解释性别工资差异的原因大部分都是在人力资本模型的框架内(ChristensenandWestergard-Nielsen,1999)。新古典人力资本模型的解释是:男女关于是否进行人力资本投资及投资的类型取决于投资的预期成本和收益,而大部分女性预期其职业生涯比男性更短。年纪大的人收入高是因为他们有更多的工作经历,那些拥有高教育水平和更多培训经历的人往往也会获得更高的工资(Weinberger,1998)。人力资本理论的兴起为解释性别工资差异提供了更为宽广的途径,至今人力资本模型仍然是解释性别工资差异的主导模型。

2. 歧视经济学模型

Oaxaca(1973)在分解性别工资差异时,将其粗略分为两部分,即由个人特征解释的部分和无法由个人特征解释的部分,并将无法解释的部分认为是歧视。美国经济学家贝克尔在《歧视的经济学》一书中给出了劳动力市场上性别歧视的界定:当只是由于性别原因使两个完全同质的人受到不同对待时,劳动力市场上性别的歧视是存在的。歧视有三种情况:(1)“同工不同酬”(Oaxaca,1973),即具有同样生产率的男性和女性劳动力无法获得同样的回报;(2)“职业及职位歧视”(EhrenbergandSmith,2000),是指雇主有时会故意将与男性雇员具有相同教育水平和生产率潜力的女性雇员安排到低工资报酬或负较低责任的工作岗位上,而把高工资报酬的岗位留给男性雇员;(3)劳动力市场歧视的“反馈影响”(Ridgeway,1997)或前市场歧视,当女性劳动力的人力资本回报率偏低或受到培训、晋升等不公平待遇时,这种劳动力市场上的歧视直接降低了女性劳动力及潜在女性劳动力的预期,使其减少对人力资本的投资或降低工作的积极性,从而降低了女性劳动力的劳动生产率和收入。这种歧视的间接效应引发的选择机制具有代间传导效应,最终会被整个社会所认可,形成恶性循环。

3. 劳动力市场分割模型

劳动力市场分割理论提供了一个分析性别歧视的新的框架,认为收入高低不仅取决于个人人力资本的积累状况,还取决于性别本身和工作性质,工资是性别、人力资本和工作性质的函数。劳动力市场并不是一个统一的市场,而是按工作内容和职业境遇(工作稳定性、升迁的可能性、工资支付方式等)的不同被区隔为不同的市场,如所谓的初级市场和次级市场等。不同市场上的工资决定方式、工资水平和工作条件都不相同。女性劳动者较多滞留在次级市场上,这是她们收入低的主要原因(徐林清,2004)。

除了对引起性别工资差异的原因进行解释外,文献研究的另一个焦点是性别工资差异所表现出来的所有制差异。劳动力市场制度,包括工资决定机制的集中程度、总体工资结构的均等化程度等是决定性别工资差异大小的重要原因之一。如美国具有比其他工业化国家更大的性别工资差异,且从国有部门、集体部门到私人部门呈不断扩大的趋势(KiddandShannon,1996)。

4. 贝克尔的劳动力市场歧视理论

贝克尔对劳动力市场歧视问题进行了创新性的研究。他提出的劳动力市场歧视理论假定女性和男性工人具有相同的劳动生产率,非歧视雇主把他们看作是完全可以替代的,在工资水平一致的情况下会随机地雇佣他们作为前提条件。性别歧视意味着对某种性别的个人或由个人组成的团体持有的不仅是不公正的,而且是不公平的态度或评价。而在性别歧视工资里,我们所说的性别歧视有两种表现:一是“生产率相同的不同性别的人得到不同的工资”,二是“生产率不同的不同性别的人得到相同的工资”,这些表现在劳动力市场上都是性别歧视的行为(EhrenbergandSmith,2000)。

5. 女性主义的“禀赋”理论

女性主义理论主要关注的,是经济学家们认为的既定的非劳动力市场因素,这一理论认为女性在劳动力市场中的不利地位是由社会与家庭中的夫权和女性的从属地位造成的。两性角色的一个至关重要的区别是女性事实上承担了生育并抚养照顾后代、管理家庭的主要责任。而传统的“女性”职业真实地反映了女性的共同禀赋。正面的女性禀赋,如擅于照顾他人、忠实、灵巧、细心等,使女性多从事护士、社会工作者、纺织工人和保姆等职业;负面的女性禀赋,如不愿意监督别人、体力不足、不愿意出差或者面对危险、在数理科技方面能力低等,使女性在管理人员、建筑工人、科学家、飞行员、警察等职业中的比例较低。女性正面的禀赋使她们更易于从事低效率的、单调的、几乎没有人力资本要求的职业,其自身某些“天生的禀赋”限制了她们对于职业的自由选择,也影响到雇主对女性的使用和提拔。

6. 提利的综合理论

提利在1998年从结构的角度考察了男女不平等的现象,他提出了两种互相联系的不平等形式:其一是基于人口统计和社会差异基础上的绝对不平等,如不同性别、种族、宗教等造成的不平等;其二是生活际遇和生活福利的不平等。提利认为,造成和维持不平等的主要原因在于体制,减少生活际遇和生活福利的不平等

的唯一出路是组织体制的彻底变革,而不是通过个体态度的缓慢改变以及人力资本的积累。他指出了造成和维持绝对不平等的四种途径:第一是剥削——“有权势的人互相勾结通过控制资源,以折扣劳动报酬的方式获利”;第二是机会囤积——“所属同一种类的网络成员,掌握了支持其网络活动的手段和方法,并靠此方法使网络权力得到巩固和加强”;第三是仿效——将已经确立的体制模式复制或移植到一个新的环境,该过程强化了不平等;第四是适应——适应的过程使得由仿效引进的不平等制度化,通过发展和编纂基于目前体制上的规章制度,更加剧了两极之间的距离,使得不平等持续地再生和维持。该理论提出体制造成制度化的不平等并使之强化,消除两性不平等的根本途径在于体制的变革。

7. 社交网络理论

许多社会学者研究了生育和抚养孩子对男女社交网络的影响,Hochschild(1986)研究同时证实:即使越来越多的妇女成为职业妇女,在控制了职业地位因素以后,女性仍然承担着抚养和看护年幼孩子的主要责任。女性的社交网络在抚养和看护年幼孩子阶段显著缩小,一直到孩子上小学,女性的社交网络才会恢复到生育前的水平;而男性所受到的影响要相对短暂和轻微得多。Munch等人(1997)研究表明:养育孩子使得女性在社会结构网络中的信息流和物质流的获得方面处于不利的地位,从而导致女性总体上在就业信息、工作经验等方面相对男性较低。而劳动力市场上的雇主和雇员都是充满经济理性的,一方面,对于所需经验丰富、岗位责任较多的职业和职位,雇主更倾向于考虑男性;另一方面,女性由于考虑到自身工作的阶段性和由此导致的信息和经验的相对不足,更多的是到边缘部门工作,也较少有提拔的机会。

二、性别工资差异的分解

性别工资差异基本上由两部分构成:(1)可解释的男性与女性的个人特征和人力资本差异所引起的工资回报不同;(2)难以解释的雇主偏好及文化因素导致的对女性的歧视所带来的工资不平等。不同国家不同经济体制下,这两部分在性别工资差别中所占的比重是不同的,性别工资差异的研究更多的还是一个实证的问题。在性别工资差异理论研究不断取得进展的同时,计量分析也在同步发展,学者们探索出了一套系统的分解性别工资差异的方法。

1. Mincer 方程

标准 Mincer 方程包含年龄和学校教育两个因素变量,用性别哑变量分析性别工资差异。它的局限性在于忽视了不同性别劳动力个人特征回报率的差异,只控制了与劳动生产率相关的个人特征变量“数量”上的差别。其基本假定为:第一,假定经济环境是静态,并具有完全的确定性;第二,假定学校和工作经历之间是可分的,且与工人工资保持线性的关系;第三,忽略教育真实收益率的主要决定因素,例如学校教育的直接和间接成本、税收、工作寿命的长度以及在做是否受教育决策时对未来收益的不确定性等;第四,个体受教育年限是外生给定的。因此,Mincer 方程通常只有在样本较少时使用,用于判断是否存在显著的性别差异。其人力资本模型简化为:

$$\ln(w) = X\beta + u \quad (1)$$

公式中, w 代表小时工资率, X 代表个人特征的向量, u 为随机误差项。模型中选用虚拟变量来反映性别差异,将男性定义为 1,女性定义为 0。如果性别系数显著大于 0,则说明:当控制了教育、工作经历等变量后,男性劳动力的工资显著高于女性。

利用 Mincer 方程估计教育回报率涉及两个重要问题:一是关于个人能力的异质性问题,即能力偏差问题(Griliches,1977)。如果回归方程没有考虑到个人能力的异质性,那么,教育回报率的估计结果就存在着偏差。估计教育回报率的另外一个问题涉及教育的内生性问题(Heckman,etal.,2003)。目前,经济学中尝试采用准自然试验等方法来解决这个问题。在回归技术上,常用家庭背景等作为工具变量来处理教育的内生性问题。家庭背景是否为一个好的工具变量,计量经济学中也有不同的争论。Card(1999)认为,家庭背景如果不能对工资收入决定有直接影响,或用来反映缺失的个人能力变量的效应,那么,它就不是一个理想的工具变量。但是,Conneely和 Uusitalo(1999)在利用芬兰数据的模拟研究中发现,利用家庭背景作为工具变量拒绝它和工资方程中残差项无关的假设。

2. Oaxaca 及 Cotton 性别工资差异分解法

Oaxaca(1973)提出了一种分解法来衡量性别工资歧视,并且这种方法目前得到了很广泛的应用。它的特点在于把男女的工资差别分解成可以解释的部分和不可以解释的部分,后者可以用来衡量性别歧视及其在工资差别中的比重(条件:得到的工资是点值)。Oaxaca(1973)的方法是衡量性别工资歧视经典的分解方法之一。其模型表达式如下:

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \bar{X}_m' \beta_m - \bar{X}_f' \beta_f = \bar{X}_m' \beta_m - \bar{X}_f' \beta_m + \bar{X}_f' \beta_m - \bar{X}_f' \beta_f = (\bar{X}_m' - \bar{X}_f') \beta_m + \bar{X}_f' (\beta_m - \beta_f) \quad (2)$$

其中 $\ln \bar{W}_m$ 和 $\ln \bar{W}_f$ 分别是男性和女性收入几何平均的对数; $\bar{X}_m'$ 和 $\bar{X}_f'$ 分别是男性和女性个人特征的平均值向量; β_m 和 β_f 分别是男性和女性系数的估计值。Oaxaca 收入分解模型中把男性和女性平均收入差异分解为两部分:第一部分代表可以被个人特征差异解释的“合理部分”,第二部分是无法通过个人特征差异解释,由回报系数(市场价格)的性别差异带来的“歧视部分”。在计算过程中,用实际观察到的工资差异减去那部分由与工作相关的个人特征导致的工资差异,剩下的就是歧视影响了,可以用歧视系数(Discrimination Coefficient)来反映。

Cotton 对 Oaxaca 的方法进行了改进,他认为歧视的存在导致了一个群体的工资被压低,而另一个群体的收入被抬高,这时,应该把无歧视条件下的均衡收入水平先计算出来,然后再衡量被歧视的群体相对于无歧视时的均衡收入被压低的程度。这才是准确的衡量。具体模型表达式如下:

$$\ln W_m - \ln W_f = (\bar{X}_m' - \bar{X}_f') \beta^* + \bar{X}_m' (\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_f' (\beta^* - \beta_f) \quad (3)$$

其中 β^* 代表不存在歧视时男性和女性的工资方程系数,其计算方法是将现有的男性和女性工资回归方程系数利用男性和女性的比例分别加权。等号右边第一部分为个人特征差异导致的工资差异;第二部分是男性劳动生产率被高估的部分,即作为男性的“收益”;第三部分是女性劳动生产率被低估的部分,也是更为纯粹的对女性的歧视。

这两种方法存在的问题是无法描述真实的歧视,即衡量的“歧视部分”并非狭义的歧视概念。衡量的歧视中不仅包含“统计性歧视”的影响,还包括了一些会影响工资、但由于观察不到的或无法衡量而没有考虑的个人特征的影响,歧视部分因此会被高估。

三、影响性别工资差异的主要因素

影响性别工资差异的相关因素主要有:

1. 人力资本特征因素差异

第一,自小的家庭角色约束。“男主外,女主内”的社会观念使得男性必须承受着家庭的责任,从而导致男性比较倾向于选择一些高收入的职业,而女性则较倾向于选择较安稳的职业,从而导致其进入一些较低收入的职业,更关注家庭责任可能限制了她们谈判工资的意愿。

第二,受教育的程度。男性所得到的教育机会比女性多,这种现象在贫困的农村尤为突出:女孩子辍学让兄弟去上学的为数不少,纵观小学、中学、大学的男女人数比例,男生总比女生多。这样的情况导致了女性的教育水平不高,出来打工所能进入的职业的收入也不高。

第三,观念形成的循环。由于在前劳动力市场的个人素质水平差异所导致的工资差异和平均而言男性有比女性更长的工作寿命,男性有更大的动机去投资专用性的培训,而教育的回报率依赖于专用性,所以从长期计算男性的教育回报率比女性高。这样,最终又会导致家庭的教育机会偏向于男性的恶性循环,男女间的性别工资差异会越来越大。

2. 职业隔离因素

第一,统计特征歧视。即使男女得到了相同的教育,在很多情况下女性职业都被“玻璃天花板”所限制,特别是在高技术水平下(Filipin and Ichino, 2005)。Breen (2000) 所表明的性别工资差异也在很大程度上被工人的期望值所影响。在 Filipin 和 Ichino (2005) 的研究中,他们从一个人力资本和人力特性非常相似的同一个样本中发现主体期望占平均实际的性别差异工资约 10%。

第二,家庭劳动量。女性所面临的一个基本问题是,怎样协调她的母性功能和劳动功能。女性一般花费更少的时间进行社会劳动和具有更间断的工作经历。尤其是女性比男性趋向于较少的工作经验和更少关注其职业雇用,从而获得培训晋升的机会也减少,降低了进入高收入职业的可能性。对于性别的影响,一些研究发现培训实践中存在显著的性别差异(Pischke and Di Nardo, 1997)。在高层的职位中,大部分都采取业绩责任制的形式。在男性和女性高层管理者中,有调查者指出男性和女性经理在商业的目标区分上有不同的次序,这些不同由他们在工作 and 家庭的不同投资所致(Tan, 1992)。该研究是假设公司业绩应该与高层管理者在办公室所花的时间有很大关系,家庭事务则放在支付等式之外(Skalpe, 2006)。

Oaxaca 用“歧视系数”(Discrimination Coefficient)来衡量歧视,“歧视系数”定义为:真实世界里性别工资的比与不存在歧视的情况下的性别工资比的差占无歧视的情况下的性别工资比的比例。

第三,再就业歧视。离职再就业的歧视使得女性更难进入劳动力市场,女性过40岁后再找工作比男性更难。直接结果是女性的工作周期减少了,而通过计算工作周期的总收入来计算的工资差就会加大。

第四,雇主、供应商或者顾客的歧视因素。当雇用—个生产或专业的工作优先选择男性或女性时,25%声明优先雇用女性来做生产技术工作,54%的雇主声明更优先选择男性。在招聘专业人员时,59%的经理声明较之女性他们更愿意选择男性,只有3%声明优先雇用女性(Jolliffe,2002)。歧视中包括了雇主、供应商和顾客的歧视。

第五,晋升到高薪职位的机率。Booth和Bryan(2004)发现女性与男性的晋升机率大致上来说差不多,但是女性可能得到的由晋升带来的工资增长较少,在男性和女性都晋升后工资支付差异加大。

3. 企业、行业特征和政府因素的影响

第一,企业规模。在研究高管工资的过程中,人们发现公司规模是一个重要的决定因素(Rosen,1992),并且二者的正相关关系随着时间和地区差异呈现稳定态势(Kostiuk,1990)。也就是说任职大公司的高管所获得的工资会比任职小公司的高管所获得的工资高,而女性高管任职的公司往往都是较男性高管而言较小规模的公司(Bertrand and Hallock,2001)。—项对美国企业1992-1997年高管工资差异的研究表明,女性高管掌舵的企业规模一般只有男性高管的35%~45%,同时公司规模所能解释的高管工资性别差异高达15%。

第二,行业优势差异。Jones和Gates(2004)通过模拟护士工资和在工资短缺时检验男女间的工资差异的调查中发现男性护士能赚取更多的工资奖金。在高收入职业中,通常都是男性从事的比较多,而女性大部分集中在就业金字塔的中下部分。更不用说在男性占优势的—职业中,女性通常以降低工资为代价换取与他们一起共事的机会。

第三,政府政策的保护。政府保护作为社会弱势群体的女性,规定了在雇佣关系存在的时间内关于生育方面的政策,还有其他的福利政策令企业需付出另外—笔成本费用。政府过度的保护,在有些地方甚至会导致更大的性别工资差异。因为它会令有些雇主在考虑雇用女性时再减少—部分工资,或因为成本的问题而不雇用已婚未育或未婚的女性。

四、性别工资差异的研究展望

1. 有关性别工资差异因素分解方法的拓展。性别工资差异因素分解是研究问题的难点,因此除了可解释的男性与女性个人特征和人力资本差异外,长期以来困扰性别工资差异研究者们的问题就是,人们从事的工作所表现出来的不可观测的特征。大部分的研究已经指出性别差异的不可解释部分不能归结为男女两性的可观测差异。但这个不可解释的工资差异既可归结为劳动力市场的歧视,也可归结为男女不可观测特征的差异(例如女性相对缺乏长期的职业生涯承诺)。因此找到针对不同研究对象的性别工资差异分解方法是研究的关键,也是将来需要努力发展的方向。

2. 对性别工资差异多角度和多学科的交叉和渗透研究。在对性别工资差异影响因素的研究中,可发现两大决定因素:生产率水平与歧视。纵观以上关于性别差异研究的文献,解决问题的偏少,所以性别工资差异依然普遍性地存在。在未来的研究中,应该针对影响因素提出相应的解决办法。然而,性别工资差异的研究是一个与社会学、心理学、统计学、教育学、经济学、生物学等有密切关系的综合研究课题。开展综合性的研究对于深刻理解性别工资差异问题是必需的。

3. 适当的政策措施和制度背景对性别工资差异的影响分析。对于性别工资差异,现今最有效的解决方法还是从政策方面去缓解性别工资差异的问题。韩国—向被认为是赚取工资男女性别差异的典型,而EEOA(1988颁发的就业机会平等法)的实施降低了韩国的性别工资差异。但是这些政策如何制定才会找到—个平衡点来达到适当保护而不是过度保护的结果呢?法律是不是也存在着过度保护的倾向呢?如果真是这样的话,又可以通过怎样的措施去和平过渡呢?

(1)减少前劳动力市场的素质差异。提倡优生优育,特别是在人口发达而经济落后国家的农村地区中,少生优生政策使得家庭有能力供孩子上学,减少因为男女不平等而出现“失学女童”的情况,达到男女的教育水平相当,从而使得男女进入高收入职业的机会均等,进而减少客观因素造成的性别工资差异。

(2)改变传统观念,共担家庭责任。女性由于家庭责任与生育会带来生产率的减少与雇主的歧视。恩格

Bertrand和Hallock(2001)认为大部分的性别差异都可归因为性别隔离而不是职业、行业、公司内部的性别工资差异。但是运用—个较大的样本相似的验证方法却得出:即使考虑性别隔离,还是有很大的一部分性别差异无法解释。

斯曾指出的：“妇女解放的第一先决条件就是一切女性重新回到公共的劳动中去。”妇女的解放，只有妇女可以大量地、社会规模地参加生产，而家务劳动只占她们极少的工夫的时候，才有可能”（马克思和恩格斯，1972）。

（3）科技发展。科学技术的进步也会成为解决女性问题的一个重要工具。通过网络技术达到非办公室化的办公，或者用技术解决家庭中很多的工作量，从而使女性在更好工作的同时兼顾好照顾家庭的责任。这里值得我们关注的是，在家工作的绩效与办公室工作的绩效相比哪个更有效率？通过怎样的方式去测量工作的业绩？这种方式所适合的职业中，还会不会存在着男女的差异？两者间的差异是拉大还是缩小了？这些问题值得我们进一步去研究与探讨。

参考文献：

- 1.《马克思恩格斯选集》，中文版，第4卷，北京，人民出版社，1972。
- 2.徐林清：《女性就业的行业——工资倾向与性别歧视》，载《妇女研究丛论》，2004（3）。
- 3.Acemoglu,D.and Shimer,R.,2000. "Wage and Technology Dispersion." *The Review of Economic Studies*, Vol.67 (4), pp.585-607.
- 4.Munch, Allison A.; McPherson, J.M. and Smith-Lovin, L., 1997. "Gender, Children, and Social Contact: The Effects of Childrearing for Men and Women." *American Sociological Review*, Vol.62 (4), pp.509-520.
- 5.Asplund R.; Peter, J.S. and Ioannis, T., 1999. "Low Pay and Earnings Mobility in Europe." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.53 (1), pp.161-162.
- 6.Bertrand, M. and Hallock, K.F., 2001. "The Gender Gap in Top Corporate Jobs." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55 (1), pp.3-21.
- 7.Booth, A.L. and Bryan, M.L., 2004. "The Union Membership Wage-Premium Puzzle: Is There a Free Rider Problem?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.57 (3), pp.402-421.
- 8.Card, D., 1999. "The Causal Effect of Education on Earnings." in O.C. Ashenfelter and D. Card, editors, *Handbook of Labor Economics*, Vol. IIIA, North-Holland.
- 9.Chengze, S.F. and Lui, H.K., 2002. "Structural Change and the Narrowing Gender Gap in Wages: Theory and Evidence from Hong Kong." *Labour Economics*, Vol.10, pp.609-626.
- 10.Conneely, K. and Uusitalo, R., 1999. "Estimating Heterogeneous Treatment Effects in the Becker Schooling Model." *Mimeo, Department of Economics, University of Helsinki*.
- 11.Ehrenberg, R.G. and Smith, R.S., 2000. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Addison, Wesley Longman, 7th edition.
- 12.Filippin, A. and Ichino, A., 2004. "Gender Wage Gap in Expectation and Realizations." *Labour Economics*, Vol.12, pp.125-145.
- 13.Griliches, Z., 1977. "Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems." *Econometrica*, Vol.45, pp.93-118.
- 14.Heckman, J.J.; Lance J.L. and Petra E.T., 2003. "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions." *NBER Working Paper*, No.9732.
- 15.Hochschild, J.L., 1986. "The New American Dilemma: Liberal Democracy and School Integration." *The American Political Science Review*, Vol.80 (1), pp.324-325.
- 16.Jones, C.B. and Gates, M., 2004. "Gender-Based Wage Differentials in a Predominantly Female Profession: Observations from Nursing." *Economics of Education Review*, Vol.23, pp.615-631.
- 17.Stiglitz, Joseph J., 1998. "Distinguished Lecture on Economics in Government: The Private Uses of Public Interests: Incentives and Institutions." *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.12 (2), pp.3-22.
- 18.Kidd, M.P. and Shannon, M., 1996. "Does the Level of Occupational Aggregation Affect Estimates of the Gender Wage Gap?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49 (2), pp.317-329.
- 19.Oaxaca, R., 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review*, Vol.14, pp.693-709.
- 20.Pischke, J.S. and DiNardo, J.E., 1997. "The Return to Computer Use Revisited: Have Pencils Changed the Wage Structure Too?" *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.112 (1), pp.291-303.
- 21.Breen, Richard, 2000. "Class Inequality and Social Mobility in Northern Ireland, 1973 to 1996." *American Sociological Review*, Vol.65 (3), pp.392-406.
- 22.Ridgeway, C.L., 1997. "Interaction and The Conservation of Gender Inequality: Considering Employment." *American Sociological Review*, Vol.62 (2), pp.218-235.
- 23.Rosen, S., 1992. "Authority, Control and the Distribution of Earnings." *Bell Journal of Economics*, No.12, pp.311-23.
- 24.Skalpe, O., 2006. "The CEO Gender Pay Gap in the Tourism Industry-Evidence From Norway." *Tourism Management*, pp.218-226.
- 25.Tam, T., 1996. "Reducing the Gender Gap in an Asian Economy: How Important Is Women's Increasing Work Experience?" *World Development*, Vol.24, pp.831-844.
- 26.Weinberger, D.J., 1998. "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates." *Industrial Relations*, Vol.37, pp.67-84.

（责任编辑：孙永平、王红霞）