

农民工的性别工资差异与职业分割的经验分析

童 霞

(盐城工学院 经管学院,江苏 盐城 224051)

摘要:劳动力市场上的性别工资差异研究一直是学界研究的热点问题,男、女农民工在城市劳动力市场上的收入存在着一定的差别。利用 2013 年城乡居民收入分配与生活状况调查农村住户数据,对农民工职业和其性别工资差异之间的关系进行了经验验证。结果表明,对农民工而言,城市劳动力市场仍存在较为严重的性别职业分割,职业内性别歧视性因素仍是导致农民工性别工资差异的最主要原因。

关键词:职业分割;性别工资差异;农民工

中图分类号:F328 **文献标识码:**A **文章编号:**1008 - 5092(2018)04 - 0032 - 06

改革开放以来,农民工为中国经济发展做出了巨大的贡献,2017 年我国农民工数量约为 2.87 亿人,较 2015 年同比上升 1.77%。庞大的农民工群体成为中国经济增长的重要动力。由于人力资本差异、社会观念偏见、家庭分工角色的不同,女性农民工相较于男性在就业行业、就业职业、就业稳定性和工资收入等方面存在一定的差距,她们属于城镇劳动力市场中的双重弱势群体,既面临着城市社会的排斥又面临着性别歧视,同工不同酬的现象在她们身上表现得尤为突出。农民工群体的性别工资差异较大,男性农民工的小时工资比女性平均高 30% 以上。^[1-2]

工资是影响劳动力就业选择的重要变量,同工不同酬将会影响劳动力市场的资源配置效率,从而阻碍劳动力市场中“帕累托效率”目标的实现。在人口年龄结构日趋老龄化、用工荒不断升级的今天,同工不同酬将会打击女性劳动力的积极性与人力资本的投资,减少城市劳动力市场的农民工供给。因此研究农民工性别工资差异及其存在的原因,可以帮助我们寻找解决男女农民工工资不平等问题措施,从而实现劳动力市场上的性别平等,增进效率、公平及经济发展的可持续性。

一、研究文献的回顾

劳动经济学理论认为仅仅由于性别而导致男女工资差异的现象在劳动力市场中一直存在。关于性别工资差异存在的原因一直是国内外学术界和理论界研究的热点。“性别职业分割”理论认为女性集中在特定的职业里,由于对女性集中的职业的评价过低而导致男女工资差异。以“拥挤理论假说”为基础而进行的经验分析也验证了性别职业分割对男女工资差异的影响作用,对女性的职业排斥及职业歧视是导致男女工资差异的重要原因之一。^[3] Brown 等(1980)、Kidd 等(1996)利用 Brown 模型,将职业对性别工资差异的影响作用分为“职业间差异”影响与“职业内差异”影响,并根据一些国家的经验数据对两种影响进行了计量分析。研究结论概括起来主要有三个方面:一是在劳动力市场中分别存在着男女性劳动市场制度上的分割和男女性主导职业的分割;二是男女工资差异是女性主导职业的工资率比男性主导职业的工资率低导致的;三是在不同的国家,职业内性别歧视、职业间性别歧视、职业内个人特征差异及职业间个人特征差异的比例有所不同。^[4-5]

收稿日期:2018-05-29

基金项目:江苏省高校哲学社会科学研究项目(2014SJB742)

作者简介:童霞(1979—),女,江苏盐城人,副教授,博士生,研究方向:农业经济管理。

国内大量的实证分析均表明我国劳动力市场上存在明显的性别工资差异。女性工资显著低于男性,其中很大一部分归因于对女性的歧视,职业隔离也是导致我国男女工资差异的主要原因。^[6-7]农民工是我国劳动力市场的基层,其性别工资差异更加明显,性别歧视是造成性别工资差异的主要原因,^[8]特别是女性农民工受到的性别歧视更加严重。^[9]在考虑行业分割对性别工资差异的影响后,农民工性别工资差异主要来自行业内的同工不同酬。^[10]全国各省份基本呈现男性工资高于女性的特征,且不可解释部分起到了加大性别工资差异的作用。^[11]

二、数据来源与研究方法

1. 数据来源

本文的研究数据来源于中国收入分配研究院提供的中国家庭收入调查数据(China Household Income Projects,CHIP 2013)。该项调查是由国家统计局中国经济景气监测中心实施的住户抽样调

查。CHIP2013 是 2014 年 7-8 月份,中国居民收入项目课题组进行的第五轮全国范围调查,于 2016 年 5 月 21 日由中国收入分配研究院发布。样本覆盖了从 15 个省份 126 城市 234 个县区挑选出的 18948 个住户样本和 64777 个个体样本,其中包括 7175 户城镇住户样本 11013 户农村住户样本和 760 户外来务工住户样本。本文主要采用外来务工住户样本,样本主要涉及目前的职业、学历、工龄、婚姻状况等。本文的研究对象限定年龄为 18-60 岁的农民工。经过整理后的样本年龄为 689 个人,其中男性为 400 人,女性为 289 人。根据《中华人民共和国职业分类大典》(1999),中国职业被分类成管理人员、专门技术人员、办事人员、服务业人员、农林牧渔人员、制造业和运输业人员、军人和其他职业等 8 种类型。本文先将农民工的职业分为 5 类,分别为管理人员、专业技术人员、办事人员、制造业和运输业工人以及服务业人员,具体分布情况如表 1 所示。

表 1 2013 年男女农民工职业分布
Table 1 Male and female migrant workers' occupations distribution in 2013

	全体		男性		女性	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
管理人员	39	5.76	24	6	15	5.19
专业技术人员	79	11.38	47	11.75	32	11.07
办事人员	51	7.35	23	5.75	28	9.69
制造业和运输业工人	227	33.00	154	38.5	73	25.26
服务业人员	293	42.51	152	38.00	141	48.79
合计	689	100	400	100	289	100

2. 描述性统计结果

假定每种职业的男性的男平均工资收入是 100,则女性工资为男性工资的百分比。从表 2 中可以看出每种职业中,女性工资都比男性工资低,其中最低的为女性管理人员的工资,仅为男性管

理人员的 66.94%。其次低的是女性集中的职业服务业,女性的工资为男性的 70.69%。从以上这些简单的统计值可以看出农民工劳动力市场中存在着性别职业分割的现象,这也与张琼^[12]的研究结果一致。

表 2 不同职业类别的男女工资差异
Table 2 Various occupational categories of male and female wage gap

	总体	年平均工资		女/男工资比率(%)
		男性	女性	
管理人员	35415.38	40575	27160	66.94
专业技术人员	38330.38	42348.94	32428.13	76.57
办事人员	33108.9	39128.43	28164.29	71.98
制造业和运输业工人	35351.9	38761.49	28159.08	72.65
服务业人员	29571.39	34427.41	24336.52	70.69

从表 3 中可以看出,在各种职业中,男性的小时工资对数均大于女性。而在除了专业技术人员和办事人员以外的职业中,男性的受教育年限均高于女性。男性从事该项工作的时间均长于女性。由此可略见,学历和经验等个人特征的差异

会造成男女工资差异。那么男女性别特征的差异对男女工资差异有无影响?影响程度有多大?性别歧视对男女工资的差异有无影响,影响多大?下面本文将运用 Brown 模型做具体分析。

表 3 描述统计量之一(平均值)
Table 3 Mean; Descriptive statistics

	管理人员		专业技术人员		办事人员		制造业和运输业人员		服务业人员	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
小时工资对数	2.78	2.24	2.82	2.4	2.67	2.32	2.62	2.36	2.47	2.13
年龄	36.96	35.471	35.47	31.5	37.04	31.64	35.65	34.45	35.16	36.14
从事该项工作的时间	5.67	3.47	6.26	4.25	8.17	4.89	5.87	5.49	4.58	4.28
受教育年限	10.04	9.33	10.62	10.91	10.74	11.54	9.44	8.89	9.53	9.04
已婚	0.75	0.8	0.81	0.66	0.87	0.82	0.83	0.85	0.75	0.87
合同	0.625	0.4	0.68	0.56	0.78	0.64	0.52	0.57	0.43	0.42
样本量	24	15	47	32	23	28	154	73	152	141

进一步参照王震^[13]的文献,将前三类职业划为“白领职业”,后两类为“蓝领职业”。如表 6 所示,农民工主要集中在“蓝领职业”中。在“白领职业”中,女性则主要集中在专业技术人员职业;在“蓝领职业”中,女性主要集中在服务业人员中。女性农民工从事白领职业占比 25.95%;蓝领的占比 74.05%;男性农民工从事白领职业的占比 23.5%;蓝领的占比 76.5%。这表明在农民工群体中存在男(女)性主导行业,即有性别职业隔离。

3. 计量模型

本文使用了 Brown 的全因素分解模型。该模型考虑了行业、职业和部门隔离的情况下对两个群组(如男女)之间的工资差异进行分解,是均值分解的范畴。该模型首先利用多元选择(Mlogit)模型来计算女性从事各种职业的预测值,再推算男女在各种职业里的工资函数,最后做全因素分解分析。

Mlogit 模型的方程式为:

$$P_{ij} = \text{prob}(y_i = oc_j) = \frac{e^{x_{ij}\beta_j}}{\sum_{k=1}^J e^{x_{ik}\beta_k}} \quad (1)$$

其中, $i = 1, \dots, n$ 表示各劳动者; $j = i = 1, \dots, t$ 表示各种职业; $(y_i = oc_j)$ 表示个人 i 在 j 职业的概率; x_j 是职业决定的解释变量。

根据式(1),把与男性相同的进入各个职业的状况作为前提条件加以设定后可以推算出女性职业分布的预测值。根据 Mincer 的工资函数所

设定的在 j 职业中个人 i 的工资函数,即

$$\text{Ln} W_{ij} = \alpha_j + \beta_{ij} X_{ij} + \mu_{ij} \quad (2)$$

W_{ij} 是单位时间工资率, X_{ij} 是个解释变量(如年龄、学历等)。

Brown 等(1980)的全因素模型分解式为:

$$\overline{W^m} - \overline{W^f} = \frac{\sum P_j^f \hat{\beta}_j^m (\overline{x_j^m} - \overline{x_j^f})}{A} + \frac{\sum \overline{w_j^m} (P_j^m - \hat{P}_j^f)}{B} + \frac{\sum P_j^f (\hat{\alpha}_j^m - \hat{\alpha}_j^f) + \sum P_j^f \overline{X_j^f} (\hat{\beta}_j^m - \hat{\beta}_j^f)}{C} + \frac{\sum \overline{w_j^m} (P_j^f - \hat{P}_j^f)}{D} \quad (3)$$

(3)式中 A 代表“职业内差异”中的“可解释差异”的比例,反映职业内部因教育水平、年龄、工作经验等禀赋不同导致的男女工资差异; C 代表“职业内差异”中“不可解释差异”的比例,反映职业内部因性别不同等不可解释因素导致的男女工资差异,而不可解释因素多来自性别歧视; B 代表“职业间差异”中“可解释差异”的比例, D 代表“职业间差异”中“不可解释差异”的比例,反映不同职业间因工作属性对男女的职业或岗位隔离等不可解释因素导致的男女工资差异。其中, P_j^f 和 P_j^m 是男女的职业分布比例; $\overline{X_j^m}$ 和 $\overline{X_j^f}$ 是男性和女性的各解释变量的平均值; $\hat{\beta}_j^m$ 和 $\hat{\beta}_j^f$ 是由式(2)推算出的男女工资函数的系数; $\hat{P}_j^f$ 是由式(1)计算

出的女性职业分布的预测值。

4. 变量设定

在标准的 Mincer 的工资的函数里,被解释变量为小时工资的自然对数。关于解释变量的设定,本文参照李实,马欣欣^[3]的研究,把人力资本(如年龄、受教育程度和工作经验),家庭因素(如婚姻状况)设定为解释变量。其中把婚姻状况设定为 2 个虚拟变量(已婚 = 1,其他 = 0)。另外本文考虑到农民工工作的稳定性状况,加入了合同是否订立这一解释变量。合同订立情况设定为 2 个虚拟变量(有合同 = 1,无合同 = 0),具体变量定义如表 4 所示。

表 4 变量定义表
Table 4 Variables defined table

变量	符号	含义
工资	wage	小时工资的自然对数
性别	sex	虚拟变量。男性 = 0,女性 = 1
年龄	age	
婚姻状况	marri	虚拟变量。未婚 = 0,已婚 = 1
受教育程度	syear	接受正规教育的年数
工作经验	exp	2013 - 开始从事该份工作的时间
合同订立	hetong	虚拟变量。有合同 = 1,无合同 = 0

三、分析结果

1. 多元选择模型的结果

表 5 是男性和女性农民工关于职业选择概率的多元选择模型的分析结果。

关于年龄的作用,以蓝领组为对照组来分析,年龄对男性和女性从事白领职业的影响不一样,男性年龄越大从事白领职业的概率越高,但女性年龄越大从事白领职业的概率越低;对于从事该

表 5 农民工职业的多元选择模型分析
Table 5 Mlogit analysis of migrant workers' occupations

	男	女
	白领	白领
age	0. 0180	- 0. 0037
	1. 1	- 0. 18
exp	0. 0333	0. 00996
	1. 51	0. 36
syear	0. 1195 * *	0. 1819 * * *
	2. 34	3. 31
marri	- 0. 0613	- 0. 2889
	- 0. 16	- 0. 73
hetong	0. 724 *	0. 1045
	2. 71	0. 36
_cons	- 3. 5901 * * *	- 2. 5869 *
	- 4. 32	- 2. 60
样本数	400	289
Pseudo R ²	0. 0539	0. 0629

注:(1)根据 2013 年的数据计算;(2)每个变量的第一行的数值是系数,第二行的数值是 Z 值,*、* *、* * * * 分别代表在 10%、5%、1% 水平上显著;(3)多元选择模型的对照组是“蓝领职业”。

项工作的时间即经验的作用,我们可以看到,男女的经验越长,从事白领职业的概率也越高。教育对男女从事白领职业的影响是显著的,受教育的时间越长,男女从事白领职业的概率也就越高。婚姻对男女从事白领职业的影响是负的,但不显著。是否签订合同对男女从事白领职业的影响是正的,且对男性从事白领职业有显著性的影响。

表 6 列出了估算出的农民工职业分布的预测值。

表 6 农民工职业分布的实际值及预测值
Table 6 Actual and predicted value of the occupations distribution of migrant workers

	男性的实际值		女性的实际值		女性的预测值		预测值—实际值
	值	百分比	值	百分比	值	百分比	(女性)%
白领	94	25. 52	75	26. 03	58	20. 21	- 5. 82
蓝领	306	74. 48	214	73. 97	231	79. 79	5. 82
合计	400	100	289	100	289	100	0

表 6 显示,如果在选择各种职业时,劳动市场或企业对女性的特征的评价与男性相同,那么女性在蓝领职业的比例会高于现在的比例。但现实是女性从事白领职业的比例高于预测值,这也与李春玲^[14]的研究结论一致,她认为女性在不断向

白领职业领域扩张。

2. 不同职业的工资函数

表 7 是男女农民工职业类别的工资函数的估计结果。年龄对工资的作用在男女间是相同的,都是负的影响,但只有对男性蓝领和女性白领有

显著的影响。男女年龄越大,其作为蓝领和白领的工资越低。关于人力资本因素的作用,经验对男女农民工的影响是正的,也是对男性蓝领和女性白领有显著的影响,即经验越长,工资越高。受教育年限对男女农民工的影响是正的,除了对女性蓝领外,对其他都有显著性的影响。关于家庭因素的作用,婚姻对男性蓝领有显著性正的影响。关于劳动合同的作用,合同订立与否对男性蓝领和女性蓝领有显著性正的影响,即对于从事蓝领职业的农民工而言,订立合同能提高工资收入。

3. 全因素分解的结果

通过全因素分解分析方法,将农民工性别工资差异分解为职业内差距和职业间的差距,得到以下分解结果,现总结为以下几点:

第一,分解结果表明,男女农民工性别的工资差距表现为职业内差异占 101.39%,职业间差异占 -1.39%(如表 8 所示)。表明农民工的性别工资差距主要是由职业内差异引起的。

表 7 农民工不同职业的工资函数
Table 7 Estimates of wage function about migrant workers for different occupations

	男		女	
	白领	蓝领	白领	蓝领
age	-.0002 -0.02	-0.0121** -2.94	-0.0188* -1.82	-0.0045 -0.71
exp	0.0046 0.48	0.0196** 2.86	0.0272* 1.81	0.0135 1.53
sear	0.0457* 1.79	0.0275* 1.92	0.0945*** 3.87	0.0199 1.03
marri	-0.0842 -0.47	0.3222** 3.19	0.1308 0.73	-0.1453 -0.96
hetong	0.0554 0.4	0.1615** 2.32	0.0639 0.42	0.1704* 1.83
常数项	2.3015*** 5.52	2.2988*** 10.65	1.6696*** 3.42	2.1069 6.29
样本数	94	306	75	214
R 方	0.0755	0.1093	0.3773	0.0528
Root MSE	0.5647	0.5798	0.5752	0.6716

注: *、* *、* * * 分别代表在 10%、5%、1% 水平上显著

第二,分解结果还表明,在全部的性别工资差异中,个人禀赋等特征表现的可差异解释的部分为 3.06%,表现为性别歧视的不可解释的拆部分为 96.94%。进一步的分解分析发现,在性别歧视中职业内性别歧视占 100.55%,职业间性别歧

视占 -3.62%。而在个人特征差异解释的部分中,职业内的占 0.84%,职业间的占 2.23%。

表 8 农民工职业的全因素分解
Table 8 Gender wage gap decomposition of migrant workers

	小时工资 自然对数	部分分解 百分比	全解 百分比
职业差异总计值	0.359		100
职业内差异	0.364	100	101.39
可解释差异	0.003	0.82	0.84
不可解释差异	0.361	9.18	100.55
职业间差异	-0.005	100	-1.39
可解释差异	0.008	160	2.23
不可解释差异	-0.013	-260	-3.62
可解释差异总计	0.011		3.06
不可解释总计	0.348		96.94

五、结论及政策含义

本文利用 CHIP2013 年的住户抽样调查数据对农民工的性别工资差距进行了分解分析,得出了一些有价值的研究结果。分析结果表明:第一,在我国劳动市场中,对农民工而言,存在着男(女)性主导职业的分割。第二,女性农民工主导职业的工资率比男性农民工主导职业的工资率低,产生了性别工资差异。第三,农民工职业内性别歧视、职业间性别歧视、职业内个人特征差异及职业间个人特征差异的比例不同,职业对农民工的男女性别工资差异有显著的影响。第四,分析结果再次验证了性别歧视尤其是职业内歧视是职业导致农民工男女工资差异的主要原因。女性农民工在城市劳动力市场上受到了歧视,处于弱势地位。

本文根据分析结果,为了减少职业的性别歧视,提出如下政策建议:第一,在相同条件下,企业要实现男女农民工的“同工同酬”;第二,企业应增加女性农民工的升迁机会,提高女性的工资,降低职业内的工资歧视。第三,政府应进一步加强劳动力市场的法律规范,保障女性农民工的就业权益;第四,合理引导农民工根据自身的比较优势对就业岗位做出最优的选择,避免因男女禀赋的不同而导致农民工性别工资差异的产生;第四,提升女性农民工的就业地位,消除社会中的性别歧视,为女性农民工正常的参与劳动力市场竞争创造公平的环境。

参考文献:

[1] 梁吉娜. 中国农村转移劳动力工资的性别差异的实证分析[J]. 内蒙古农业大学学报(社会科学版), 2009, 11(4): 52-55.

[2] 李明艳,武岩,马贤磊. 农民工工资决定机制及性别差异研究[J]. 浙江学刊, 2017(3): 41-49.

[3] 李实,马欣欣. 中国城镇职工的性别工资差异与职业分割的经验分析[J]. 中国人口科学, 2006(5): 2-13 + 95.

[4] Brown R S, Moon M, Zoloth B S. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male – Female Earnings Differentials [J]. Journal of Human Resources , 1980, 15(1): 3-28.

[5] Kidd M P, Shannon M. Does the Level of Occupational Aggregation Affect Estimates of the Gender Wage Gap[J]. Industrial & Labor Relations Review, 1996, 49(2): 317-329.

[6] 柯必. 中国城市劳动力市场性别工资差异经验分析[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2014(12): 209-214.

[7] 卿石松,郑加梅. “同酬”还需“同工”: 职位隔离对性别收入差距的作用[J]. 经济学, 2013, 12(2): 735-756.

[8] 杨鹏,张广胜. 农民工性别工资差异的实证分析: 基于改进的 Brown 分解方法[J]. 广东商学院学报, 2012, 27(4): 74-83.

[9] 王天夫,赖扬恩,李博柏. 城市性别收入差异及其演变: 1995—2003[J]. 社会学研究, 2008(2): 23-53, 243.

[10] 黄志岭. 农村迁移劳动力性别工资差异研究[J]. 农业经济问题, 2010, 32(8): 44 – 51, 110-111.

[11] 丁志超,张沙沙. 农民工性别歧视与经济的关系探讨[J]. 青岛农业大学学报(社会科学版), 2017, 29(2): 11-16.

[12] 张琼. 农民工工资性别差异的实证研究: 基于珠江三角洲和长江三角洲的问卷调查[J]. 广东社会科学, 2013(3): 213-220.

[13] 王震. 基于分位数回归分解的农民工性别工资差异研究[J]. 世界经济文汇, 2010(4): 51-63.

[14] 李春玲. 中国职业性别隔离的现状 & 变化趋势[J]. 江苏社会科学, 2009(3): 9-16.

Empirical Analysis of Migrant Workers’ Gender Wage Gap and Occupational Segmentation

TONG Xia

(School of Economics and Management, Yancheng Institute of Technology, Yancheng Jiangsu 224051, China)

Abstract: The research on gender wage gap in the labor market has been a hot issue in the academic circle. There are certain differences in the income of male and female migrant workers in urban labor market. The article analyzes the relationship between the migrants’ occupations and gender wage gap empirically using the data of the China Household Income Project (CHIP) survey. Analysis results indicate that there was still serious occupational segmentation between male and female migrant workers in urban labor market. In addition, the article verifies that the gender discrimination factor of intra – occupation was still the main cause for the migrant workers’ gender wage gap.

Keywords: occupational segmentation; gender wage gap; migrant workers

(责任编辑:沈建新)