

领导岗位与性别工资差距

——基于雇主-雇员匹配数据的研究

王湘红 张辰晔 赵丽秋

目录

附录 I 模型数值模拟图表	1
附录 II 稳健性检验与异质性分析	6
参考文献	8

附录 I 模型数值模拟图表

对信号次数与雇主信念的曲线图如图 I 1 所示,可以看出由于统计性歧视与代表性偏误的双重作用,雇主在无额外信号的情况下对男性的先验信念 $R_m(0)$ 大于对女性的先验信念 $R_f(0)$,而随着信号成功发送次数的增加,雇主对于员工属于 a 类型的信念递增,这一过程对于不同群体的先验信念的差距导致了多期持续的更新后信念差距。可以证明,当信号成功发送次数足够大时,两条信念曲线的差距将收敛至 0。

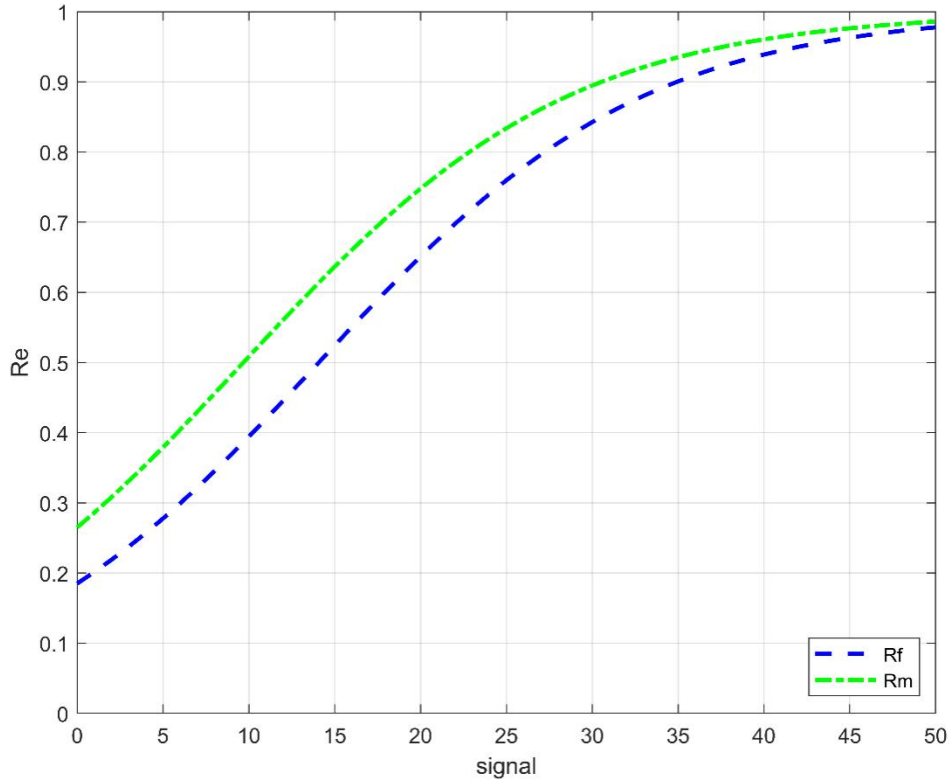


图 I 1 信念信号曲线

当 H 类工作的预期收益首次超出 L 类工作时,员工会被晋升。图 I 2、图 I 3 展示了男性与女性在两类职位上的工资曲线对比,同时 H 类工作工资曲线超过 L 类工作工资曲线的交叉点也直观地表明了女性的晋升阈值 n^* 大于男性,即 $n_f^* > n_m^*$ 。

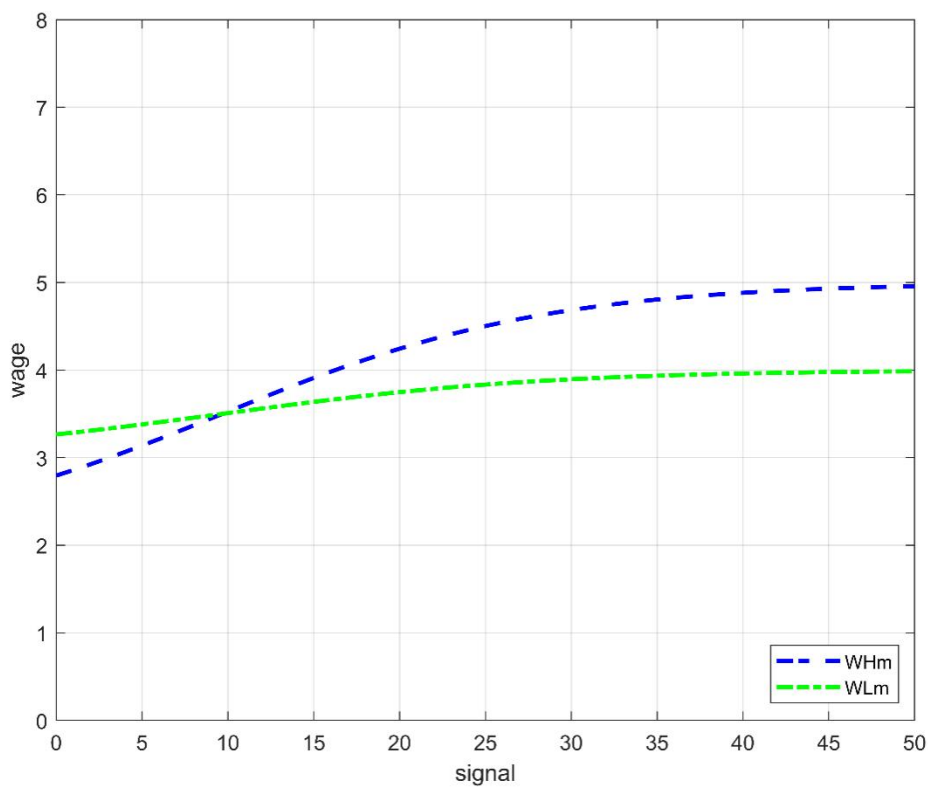


图 1 2 工资信号曲线(男性)

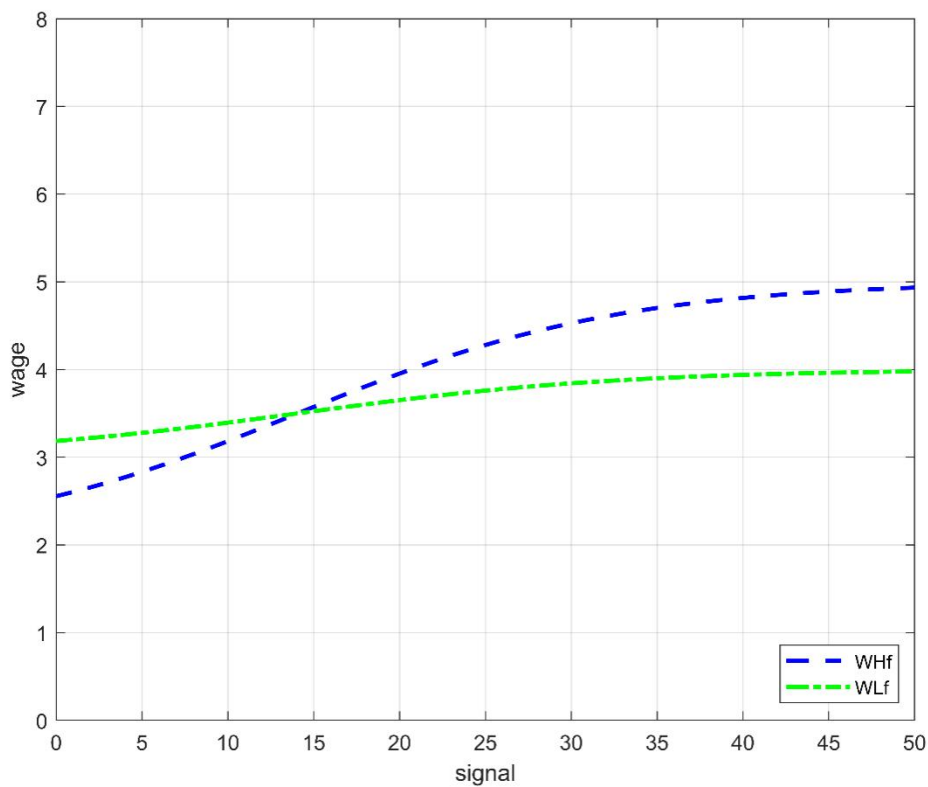


图 1 3 工资信号曲线(女性)

图 I 4 进一步将两类工作的工资信念曲线依照晋升点合并为实际的工资信念曲线,即在该群体晋升的信号阈值 n^* 前使用 L 型工作的收入曲线,在信号阈值 n^* 后使用 H 型工作的收入曲线,男性与女性分别的实际工资信念曲线显示出持续存在的性别工资差距,男性工资曲线更早的拐点表明了晋升时点差异产生的职业间性别差异,这一差异尤其在拐点附近对实际收入的性别差距产生较大的影响。

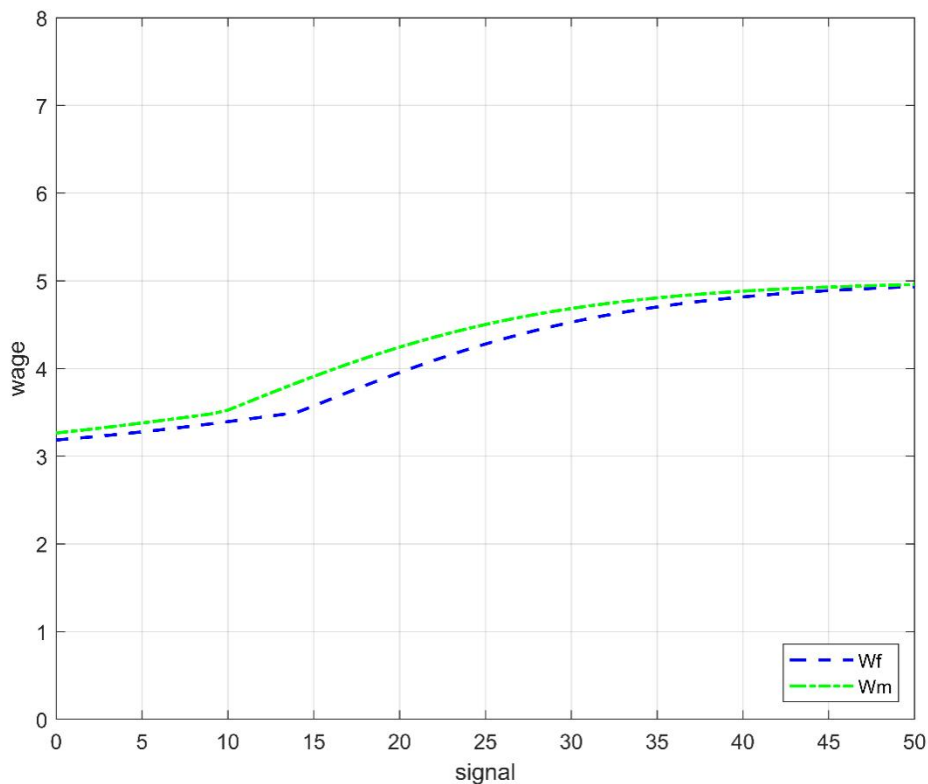


图 I 4 工资信号曲线

命题 2 表明性别收入差距源于雇主对男性和女性雇员能力存在性别偏见时,随着雇主对员工信息的获取增加,信息不对称的下降使得雇主能够更准确地评估雇员个体的实际能力,随着信息的增加,女性雇员的表现将得到更准确的评价,从而减少基于性别的偏见导致的收入差距。图 I 5 展示了性别工资差距随信号发送次数的变化。

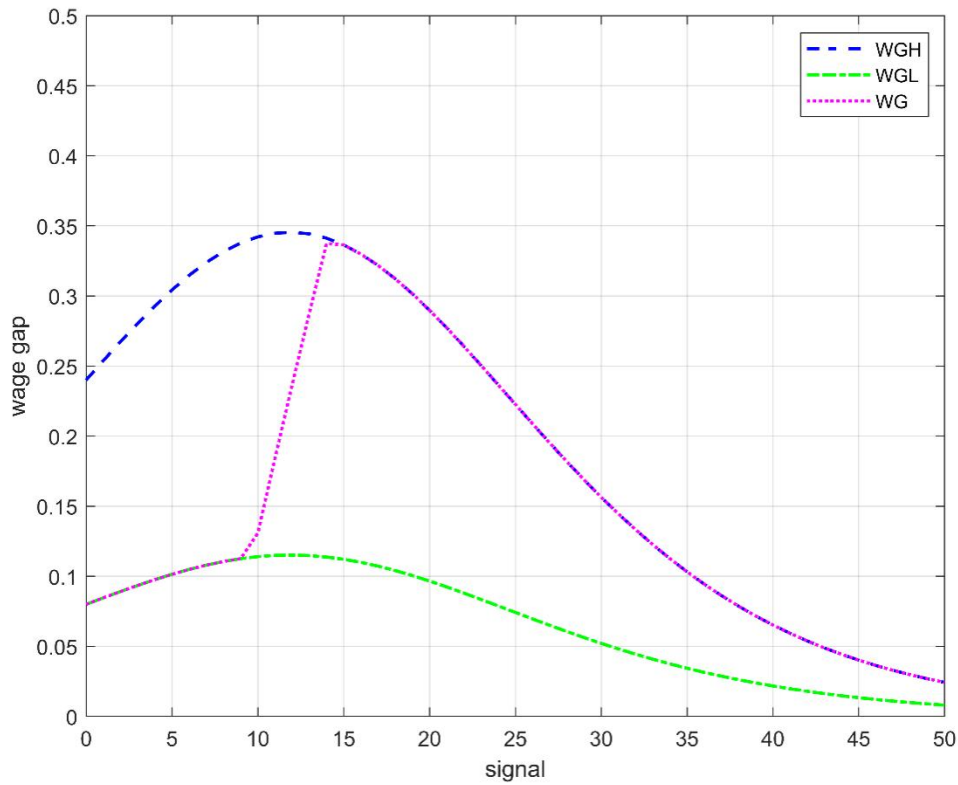


图 15 工资差距信号曲线

$$n > \frac{\ln \alpha_g^{st} + \ln (\gamma_{H,a} - \gamma_{L,a}) - \ln (1 - \alpha_g^{st}) - \ln (\gamma_{L,b} - \gamma_{H,b})}{\ln (1 - \lambda)} \equiv n_g^*$$

考虑存在的两个整数解 $n_f^* > n_m^*$ 。这一情况下，*a* 类型的男性员工在进入工作后的第 n_m^* 期成为领导者，而 *a* 类型的女性员工在更晚的 n_f^* 期晋升为领导者。对于 *b* 类型的员工而言，如果该员工为男性员工，在 $t > n_m^*$ 时，有 λ^t 的比例成为领导者，如果该员工为女性员工，在进入工作 $t > n_m^*$ 时，才有 λ^t 的比例成为领导者。因此，在男女性进入工作时期分布相同的情况下，员工个人成为领导者的时间节点的差距会反映为两个群体中领导者比例的差距，女性群体中领导者比例更低，且在 *a*、*b* 两种类型的员工中均是如此。*a* 类女性员工受到更高晋升阈值的影响在于其更晚进入 *H* 类工作，*b* 类女性员工则同时受到更晚的可能进入时点与此时更低的遗留比例的影响，因为对于 *b* 类员工而言，额外发送成功信号以指数速度削减了人群中有资格进入高收入职位的员工比例。基于通常文献的政策建议，这里假设一种简单比例配额制的政策，利用本文模型进行讨论。假设该政策要求雇主晋升对于信号发送次数的标准不因性别而异，这实际上导致了在两类人群中领导者的比例不因性别而异，从而整体的性别领导者比例差异只取决于 *a*、*b* 两种类型在不同性别中的初始分布。图 I 6 显示对女性应用男性的晋升标准增加了领导者群体内部的性别工资差距，职业隔离产生的性别收入差距实际上被挤入到职业内部，表明直接的政策配额要求如果没有有效影响到雇主对于员工的信息了解，即便直接缩小了职业隔离的情况，也可能导致实际的员工收入差距被挤入到职业内部的性别差距内部。

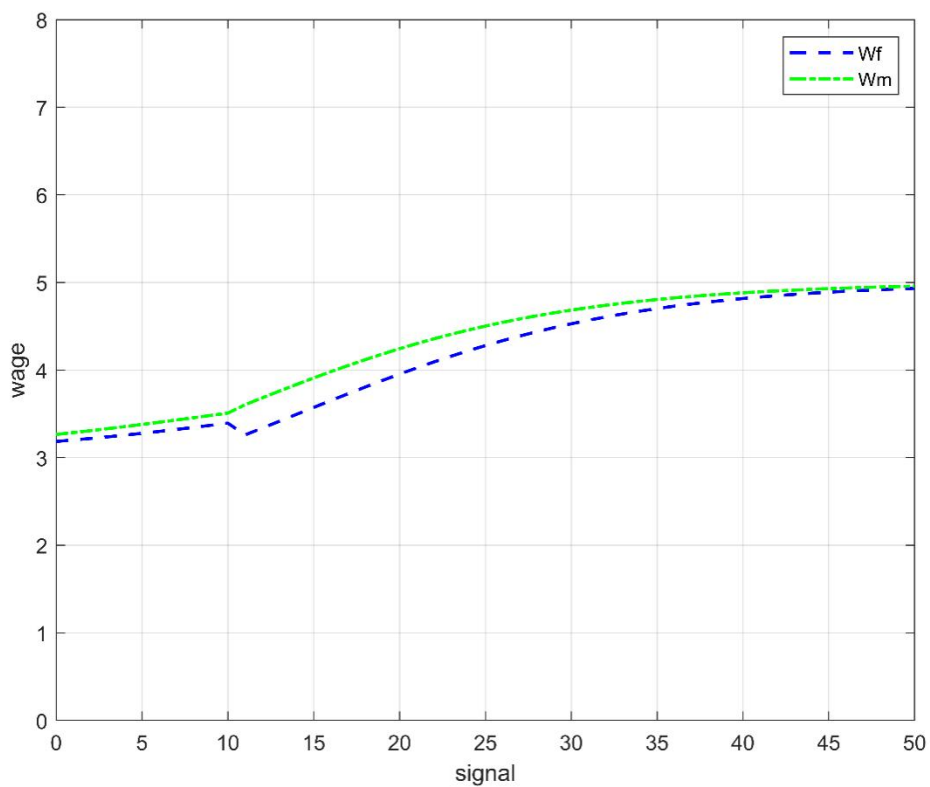


图 1 6 比例配额制(男性标准)

附录 II 稳健性检验与异质性分析

在主回归中,与理论模型的分析对应,仅进行了管理者与非管理者的二元分类,因此对岗位异质性划分不足,可能导致估计结果偏误。本节进一步对更细分的岗位类型进行控制,以考察结果的稳健性。具体而言,在稳健性检验的部分我们控制了员工所在更细分岗位的一组虚拟变量。稳健性检验的结果如表 II 1 所示,第(1)、(2)列分别为 2013 年样本、2017、2019 年样本的回归结果。在控制更细分的岗位虚拟变量后,性别系数从正文中表 4 中的-0.122 缩小至-0.094(2017 与 2019 年)和-0.073(2013 年),但仍然显著($p < 0.01$),表明性别收入差距中职位内的部分在细化对岗位类型的控制后仍然存在。

表 II 1 岗位控制稳健性检验结果

变量	对数小时工资	
	2013 年 (1)	2017 与 2019 年 (2)
女性	-0.073*** (0.012)	-0.094*** (0.009)
个体控制变量	是	是
所在职位	是	是
年份固定效应	是	是
企业固定效应	是	是
观测值	3831	8637
R ²	0.63	0.66

注:因为调查问卷口径的区别,更细分的岗位类型虚拟变量在 2013 年包括管理人员、专业技术人员、行政办事人员、技术工人、普通人员、其它人员,在 2017、2019 年包括中层管理人员、高层管理人员、无等级技工、初级技工、中级技工、高级技工、技师、高级技师、普通人员。

此外,前文所关注的主要因变量为员工工资,而领导者与非领导者的薪酬结构可能有所区别,例如绩效奖金在领导者的收入中占比可能更高,因此本文进一步使用 CMEELS 数据中员工上一年获得奖金替代原有因变量进行补充分析。表 II 2 中第(1)、(2)、(3)列分别为全样本、领导者样本、非领导者样本的回归结果,结果显示女性平均获得的奖金更少,但在领导者样本中并不显著,第(4)列中交叉项分析也表明女性在成为领导者后获得奖金的增量更大,估计结果保持稳健。

表 II 2 奖金稳健性检验结果

变量	对数全年奖金			
	全样本 (1)	领导者 (2)	非领导者 (3)	全样本 (4)
性别	-0.30*** (0.086)	0.13 (0.307)	-0.31*** (0.090)	-0.32*** (0.095)
性别*领导者				0.35** (0.178)
控制变量	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是

观测值	10251	1802	8,449	10251
R ²	0.40	0.57	0.41	0.40

注：第(2)列为领导者群体样本回归、第(3)列为非领导者群体样本回归；奖金变量对应问卷问题“最近一年来，全年奖金有多少钱？”，取对数处理。括号内为企业层面的聚类标准误。

已有一些研究关注到了不同地区的性别社会规范有所差异的现象(陆杰华等, 2023), 区域性别规范的不同对个体的性别收入不平等可能存在影响, 因此本文进一步分地区进行了异质性检验。参照 Li 等 (2019) 中的计算方式, 本文依据 CGSS2017 年数据中关于性别观念的问题¹进行因子分析, 将有关性别观念的问题构建为省级的性别观念指标。剔除因子负荷较低的“夫妻应该均等分摊家务”一项后, 计算省级层面性别观念指标并标准化, 将地区分为性别观念传统与非传统两类。表 II 3 中第(1)、(2)列分别展示了性别观念传统与性别观念平等地区样本的回归结果。异质性分析显示, 在性别观念平等地区中性别与工资的负向关系有所减弱, 且在性别观念较为传统的地区, 女性进入领导者岗位后工资上升显著, 但在性别观念较为平等的地区这种效应则更弱, 这表明在性别观念平等的地区, 对于女性员工的先验性别偏见更弱, 因此信号对于先验偏见的削弱效果也相对较小, 而在性别观念传统的地区, 女性更需要发送信号以改变雇主可能的性别偏见, 与本文的机制解释一致。

表 II 3 地区异质性分析

变量	性别观念传统地区 (1)	性别观念平等地区 (2)
性别	-0.121*** (0.012)	-0.118*** (0.012)
性别*领导者	0.052* (0.027)	0.038 (0.030)
控制变量	是	是
企业固定效应	是	是
年份固定效应	是	是
观测值	5696	6,772
R ²	0.69	0.65

注：因变量与控制变量同上，括号内为行业层面的聚类标准误。

1 五项问题分别为“男人以事业为重，女人以家庭为重”、“男性能力天生比女性强”、“干得好不如嫁得好”、“在经济不景气时，应该先解雇女性员工”、“夫妻应该均等分摊家务”。

参考文献

[1]陆杰华、刘畅,“区域性别文化影响视角下的性别收入不平等研究——基于2018年劳动力动态调查数据的验证”,《西北人口》,2023年第1期第44卷,第15—28页。

[2]Li, J. , J. Zhang , D. Zhang and Q. Ji , "Does gender inequality affect household green consumption behaviour in China?", *Energy policy*, 2019, 135111071.

注：该附录是期刊所发表论文的组成部分，同样视为作者公开发表的内容。如研究中使用该附录中的内容，请务必在研究成果上注明附录下载出处。