

消除两性收入差——结构不平等或性别歧视？¹

佟新 刘爱玉

摘要：

使用在全国范围内进行的高层人才调查所得的 4324 份样本，发现在高层人才中两性收入差被消除，出现了两性收入相同的状况，收入差异更多地呈现出市场类人才和体制性人才的差异。身处高层的女性是打破了传统性别刻板印象的人，她们在职业成就、高层政治参与、晋升时间和收入上并不逊于男性，甚至高于同类男性人才。由此，尝试说明中国性别和人才类型收入差的定量研究模型，并尝试分辨我国两性收入差或消除两性收入差的政策取向，是消除结构不平等，还是批判性别歧视，抑或两者是共同在起作用。

关键词：高层人才 性别刻板印象 性别收入比较 结构不平等 性别歧视

作者单位：佟新 北京大学社会学系教授

刘爱玉 北京大学社会学系教授

一、两性收入差的普遍性与可消除性

（一）两性收入差的普遍存在

两性收入存在明显差别是一个全球性的、普遍事实。

世界各国普遍存在两性收入差距（income gap），联合国的调查表明，世界上所有国家的女性劳动者都比男性挣得少，女性劳动者的平均收入大约是男性劳动者平均收入的四分之三。

在美国，两性收入差一直存在，但收入差有减小趋势。1980 年之前的几十年里，美国男性与女性的收入平均比率一直维持在女性收入是男性的 60% 的水平。在 90 年代，这一比率迅速上升到 72% 左右，此后这一比率只上升到 73%，到 2000 年时还维持这一比率（709 页）。²

1990 年，我国妇女地位调查表明，城市男女职工平均月收入分别为 193.15

¹ 本文是 2010 年教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》（10JZD0045-1）成果；亦为 2011 年全国社会科学基金重大项目《第三期全国妇女地位调查》的研究成果。

² 参见第 27 章 性别与经济社会学，载斯梅尔瑟和斯维德伯格的《经济社会学手册（第二版）》，华夏出版社。

元和 149.60 元，女性的平均收入是男性收入的 77.4%；农村男女年平均收入分别为 1518 元和 1235 元，女性年均收入是男性的 81.4%（陶春芳、蒋永萍主编，1993，84-89）。2000 年，我国妇女地位调查表明，城镇在业女性包括各种收入在内的年均收入为 7409.7 元，是男性收入的 70.1%，男女两性的收入差异比 1990 年扩大了 7.3 个百分点；以农林牧渔业为主的女性 2000 年调查时，其前一年的年均收入为 2368.7 元，仅是男性收入的 59.6%，差距比 1990 年扩大了 19.4 个百分点³。2010 年全国妇女地位调查表明，城乡在业女性的年均劳动收入仅为男性的 67.3% 和 56.0%，两性收入差进一步拉大。⁴

这一现象需要深入的理论分析和政策分析。然而，在 2010 年对高层人才的调查中，我们发现了性别收入差的消除。

（二）女性高层人才打破了性别收入差

高层人才是社会中的精英，是指那些在社会活动中取得突出成绩，并拥有一定权力的人。2010 年，胡锦涛总书记在全国人才工作会议上强调要统筹党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设。同年，我国出台《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》（下面简称《纲要》），说明人才发展在我国社会发展中占有重要位置。

高层人才群体是一个有性别的群体，但性别比严重失调。在党政人才中，女性比例很低。2008 年十一届全国人大一次会议通过的国务院 27 个部委部长人选中，女部长 3 人⁵，占 11.1%。同年，省级人大、政府、政协领导班子成员中，女干部 106 人，占干部总数的 13.0%，其中，在任省级正职女干部 6 人，占同级干部总数的 6.5%。⁶ 2007 年，我国地（厅）级女干部的比例为 13.7%；县（处）级女干部的比例为 17.7%（国家统计局人口和社会科技统计司，2004；2008）。在企业经营管理人才中，2008 年，女性私营企业家的比例约为 16%（佟新，2010）；联合国开发署的数据表明，中国女性企业家为 17%。在专业技术人才中，女性基数较大，但高层人才奇缺。2008 年“第二次全国科技工作者状况调查”显示，从

³ 全国妇联、国家统计局：《第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告》2001 年全国妇联内部刊物。

⁴ 资料来源于：全国妇联、国家统计局《第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告》，第 16 页。2011 年 10 月（未出版）。

⁵ 新华社，“国务院 27 个部委新任领导人名单”，新华网，2008 年 3 月 17 日。

⁶ 全国妇联妇女研究所，《妇女研究内参》2008 年第 1 期。

事基础研究的人员中女性占 36%，其中 35 岁及以下的青年女性科技工作者占 41.4%，36-49 岁的中年人员占 33.0%，50 岁及以上的占 28.2%。但高层拔尖人才女性比例很低，长期徘徊在 5%左右：2009 年，中科院和工程院两院院士中女性仅占 5.6%⁷。总之，我国女性高层人才存在两大特征，一是女性人才自身存在金字塔式的发展特征，随着职业地位等级的提高，女性所占比例减少。二是在高层人才结构中，女性不足 30%，顶级女性人才不足 20%。但无论怎样，这 20-30% 的女性高层人才已经是打破了传统刻板印象的人，她们的存在具有了重要的社会结构意义，并需要更进一步的打破权力的性别失衡状况。

源于国家对人才发展战略和女性在高层人才中的失衡状况的重视，各部门纷纷对此进行研究。⁸我们课题组从 2010 年初月开始进行问卷的设计；2011 年 6 月开始进行实施的试调查和调查；2011 年底回收问卷，开始进行各种录入和统计分析工作。

调查重点在高层党政人才、高层专业技术人才和高层企业经营管理人才中进行，依此进行抽样。高层党政人才是指处级含副处级以上干部；高层专业技术人才是指副高级职称含副高级职称以上专业人士；高层企业经营管理人才是指大中型企业高管，含部门经理和雇佣 7 人以上的私营企业主。调查分为两部分，一是做了“高层人才卷”，按定比抽取原则，在全国 31 个省市对三类人才进行调查，抽出方案为：三类人才男女各按照 1: 1: 1 的比例抽取，每省抽 126 人，每部分为 42 人，其性别比为 1: 1，各类人才的性别比也是 1: 1。按此种方法，我们在全国得到了 3626 个样本。二是在第三期中国社会妇女地位调查的入户调查中，按照随机抽样的原则，请符合人才情况的调查对象在填写主问卷的同时填写“高层人才附卷”，用这一方法得到高层人才 1020 个样本。二种方法加总后，经过对职业和收入变量的严格检测，筛除了不合格样本 713 个。共得到高层人才样本 4324，其中男性为 2336 人，占 54%，女性为 1988 人，占 46%。

我们分辨出党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才。

表 1：样本高层人才类型分布和性别分布

人才类型	男性	女性	总量	占总体比例
企业经营管理人才	57.5	42.5	1052	24.3
专业技术人才	50.7	49.3	1717	39.7
党政人才	55.3	44.7	1555	35.9
总计	54.0	46.0	4324	100.0

⁷ 根据中国科学院网站和中国工程院网站数据计算得出。

⁸ 2010 年，教育部在社会科学重大攻关项目中例有“女性高层人才成长规律和对策研究”。中组部、中国科学院、科协、科委等都建立了相关课题，鼓励研究。

值得说明的是：第一，本样本不是一个随机样本，因为没有总量的抽样框，我们无法做出统计推论。第二，高层人才中有“一肩多挑”的特点，即一人具有多种职业身份。例如，在女性人才中，具有三重身份的女性高层人才占了9.5%；“双肩挑”的女性人才占29.5%。单一型人才为61%。这说明，有接近40%的高层女性人才集政治、经济或专业精英于一身。在归类时，我们以具体职业、职务、职称为指标，对人才类型进行区分，原则是：看职业，如果职业是教师，问卷中虽然也填报了行政级别（如处级）以及职务（如负责人）等，则依然按职业将其归入专业人员类别，这类人才在职业岗位上担任一定的行政职务或管理职务，但其基本身份是专业人士，由此得出表1的三类人才分类。

在统计的过程，我们有一个重要的发现：在高层人才中两性的收入差被打破。

表2：高层人才的年平均收入（元）的性别比较⁹

性别	年平均收入 (元)	标准差 (元)	中位值 (元)	有效个案 (人)
男	912633	286403	50400	2194
女	108422	413056	51726	1838
全部	99085	349930	51000	4032

面对这组数据，我们开始以为出错的，经过多次审核数据，结果依然是女性高层人才的年平均收入和收入中位值皆比男性略高，女性年平均收入是男性的1.188倍；女性收入的中位值亦高于男性。

那么，性别结构差被打破后，收入的差异来自哪里呢？我们对人才类型进行了分析，发现不同类型的人才收入差距较大。

表3：三类高层人才年平均收入的性别比较（元）

人才类型	样本数	年平均收主	标准差	中位值
企业经营管理人才	901	234421	710567	100000
男	521	224626	673033	100000
女	380	247849	759721	100000
专业技术人才	1573	60988	100189	50000
男	854	60043	556201	50000
女	719	62110	135276	50000
党政人才	1363	58352	26746	50000
男	693	56952	27167	50000
女	670	59801	26245	56300

1. 三类人才的年平均收入水平的高低顺序为企业经营管理人才、专业技术人才和行政人才。高层企业管理人才，无论男女其年平均收入都远高于其他精英。

⁹ 数据在计算时去除了收入填写为0的数据，下表8相同。

企业经营管理人才与专业技术人才和党政人才的收入差为：**1：0.26** 和 **1：0.25**。如果平均收入存在着过大的标准差的话，其收入中位值表明，高层企业经营管理人才是专业技术人才和党政人才收入的 **1：0.5**。专业技术人才和党政人才呈现出相对的同质性。从社会回报与精英生产的理论意义上，我国或许只存在两类精英，一类是与市场相关的精英；一类是与体制相关的精英；并由于体制因素和市场因素之差影响到两类人才的收入差异。

2. 从收入的中位值看，两性之间的收入差几乎不存在、甚至女性党政人才的收入比男性略高，这可能与样本中女性高端人才较多有关。

3. 这样一组数据让我们认识到，只要女性能够跻身于人才的高端，能进入男性权力垄断的职业和位置，性别收入差就会被打破。

（三）打破刻板印象的女性高层人才取得了重要的职业成就

研究发现女性高层人才不仅打破了性别收入差，在职业领域中取得了重要的职业成就，与传统刻板印象产生了巨大的差异。

下面从职业荣誉、高层政治参与、晋升时间进行性别比较。

1. 职业荣誉和高层政治参与

表4：工作后获得的最高荣誉/奖项的性别比较

获得的最高荣誉	国际和国家级 奖	省 部 级 奖	单位、区县及 地市级奖	未获过奖
高层人才总体	11.0	30.0	32.3	26.8
女	12.9	30.5	31.3	25.2
男	9.3	29.6	33.0、	28.2
企业经营管理人才				
女	13.9	20.9	34.6	30.6
男	5.6	19.6	30.3	44.5
高层专业人才				
女	9.6	30.7	33.3	26.4
男	10.7	33.1	32.3	23.9
高层党政人才				
女	16.3	36.5	26.9	20.3
男	10.5	33.0	35.5	21.0

（1）在获得的最高荣誉方面，女性略高于男性，获得过国家级及以上职业荣誉的女性为 12.9%；男性为 9.3%；获得过省部级荣誉的男性为 29.6%；女性为 30.5%。

（2）三类人才存在分化，女性管理人才获得省部级以上奖励的比例高于男

性 8%；而男性专业技术人才获得奖励的情况高于女性；女性党政人才获奖比例最高，说明女性的职业就业大且不逊于男性。从另一方面可能可能说明，女性只有干做更为出色才能成为精英。

表 5：三类人才参与人大代表或政协委员的性别比较

高层政治参与	没有	正在任期	曾经担任	总量
高层人才总体	78.1	14.3	7.6	4302
女	76.7	16.8	6.5	1976
男	79.3	12.1	8.6	2326
高层管理人才				
女	71.1	21.3	7.6	446
男	85.6	10.3	4.1	604
高层专业人才				
女	90.4	5.9	3.7	842
男	92.1	4.3	3.7	870
高层党政人才				
女	63.7	27.2	9.2	688
男	61.7	21.5	16.8	852

(1) 在高层人才中，女性有较高比例的高层参与，这种状况可能与女性高层人才中存在的“无知少女”现象有关，女性被“匹配”进政治活动。

(2) 行政人才的政治参与率最高，其中女性担任和曾担任人大代表或政协委员的比例达36.4%，男性则达38.3%。这种状况与党政人才的工作性质有关，说明现当代党政人才兼任人大代表或政协委员的比例较高。

(3) 管理人才中两性参与政治事务的比例有一定差异，女性达28.9%，高于男性的14.4%。

(4) 专业技术人才的政治参与率最低，女性为9.6%，男性为8%。这种状况可能意味着专业技术人才自身成就机制，不是以政治参与率为成就标准。

2.高层人才晋升时间的性别和类别比较

党政人才和专业技术人才有较清晰的晋升路径，管理人才因市场作用难以对其晋升路径进行分析。

表 6: 党政人才中从上一次职位到目前职位的晋升用了多少年

行政级别	性别	均值	N	标准差
副科级	男	7.70	57	4.170
	女	7.36	14	5.982
	总计	7.63	71	4.536
正科级	男	6.70	105	4.628
	女	5.70	20	3.948
	总计	6.54	125	4.527
副县处级	男	6.61	273	4.354
	女	5.80	255	3.354
	总计	6.22	528	3.920
正县处级	男	7.12	189	4.334
	女	6.48	174	3.321
	总计	6.81	363	3.889
副地市局级	男	6.75	102	2.934
	女	6.57	104	3.112
	总计	6.66	206	3.019
正地市局级及以上	男	7.52	95	3.411
	女	8.45	97	4.943
	总计	7.99	192	4.270
总计	男	6.94	821	4.127
	女	6.52	664	3.763
	总计	6.75	1485	3.972

表 7: 专业技术人才从上次到目前职称的晋升时间

职称	性别	均值	N	标准差
中级职称	男	6.58	24	4.22
	女	6.33	12	3.725
	总计	6.50	36	4.011
副高级职称	男	6.72	529	3.265
	女	6.85	520	3.210
	总计	6.78	1049	3.237
正高级职称	男	6.82	255	3.723
	女	6.74	242	2.637
	总计	6.78	497	3.237
总计	男	6.75	808	3.442
	女	6.81	774	3.048
	总计	6.78	1582	3.254

(1) 党政人才和专业技术人才每一层级的晋升时间大体为 6—7 年, 差异较小。

(2) 从党政人才的晋升时间看, 女性人才晋升所需时间略快于男性, 其每

一层级的晋升时间平均为6.51年，标准差为3.76年，男性平均为6.93年，标准差大于女性为4.12年。女性在向正科级和向副地市局级的晋升时间上比男性快了1年。在最高层一向正司局级的晋升时男性晋升时间比女性快了一年，这可能意味着，女性向正局级的晋升是重要的瓶颈。

(3) 从专业技术人才的晋级看，女性平均晋升一级的时间为6.8年，略长于女性党政人才的6.51年和同类男性的6.75年。但在中级职称、正高级职的晋升上，女性晋升时间比男性短，且这两个级别上，女性的标准差远比男性小。而在副高级职称上，女性与男性的标准差相若，这种均值“两头快，中间慢”、女性标准差“两头小”的现象或许在提示进入副高级职称才是女性晋升的瓶颈。

上述种种说明，当女性能够进入高层职业位置时，多种性别结构的封闭状况皆有可能被打破。可以说，身处高层的女性是打破了传统性别刻板印象的人，她们在职业成就、高层政治参与、晋升时间和收入上并不逊于男性，甚至高于同类男性人才。我们要以收入为自变量，进一步分析影响两性高层人才收入的因素。分辨出消除两性收入差的制度、结构、性别分工和观念因素，分析产生性别收入差的本质是结构不平等？还是性别歧视？抑或是两者共同作用？

三、对性别收入差的理论建构和研究假设

(一) 两性收入差分析的各种理论

1. 性别隔离理论。认为收入差主要是结构性因素引发的，即地位低和薪水低的双低工作使女性收入普遍较低。性别隔离理论 (Reskin and Padavic, 1994)，性别隔离理论这一理论认为，男性倾向于占据地位和报酬较高的职位，女性只能更多地进入到地位低和薪水低的双低工作中。

2. 性别歧视理论。认为即使在那些以女性为主的领域，女性薪酬仍然比男性低。1998年，美国女护士的收入为男护士的95%；女出纳员的工资是男出纳员的86%；在餐厅服务员中，女性收入是男性的82% (Claire A. Etaugh & Judith S. Bridge, 2003, 213)。可以说，职业结构因素部分地说明性别收入之差，但性别因素依然在起作用。“性别歧视理论” (Haslett, Gels & Carter, 1992) 分析了组织中潜在的一种性别评估体制，这种评估体制总是高估男性的工作而低估女性的工作等。

3. “玻璃天花板”理论，认为职业女性所处的组织环境，即现有的组织环境是性别化的，女性能够看见她们的职业目标，但却会撞到看不见、确实存在的且无法穿越的种种障碍（Lorber,1993）。

4. 性别社会化理论认为，长期性别社会化的作用使女性缺少进入精英群体的动力。

5. 性别分工理论。认为家庭性别分工和女性性别角色阻碍了女性对职业角色的持续追求，女性抚养孩子的经历，造成了她们对工作的投入和与男性工作经历上的差距。

个案研究表明，一些组织因素会导致工作的性别隔离。因素之一是政策，政策常常明确规定某些岗位可优先考虑女性，而没有明文禁止男性；却有禁止女性从事某些工作的政策，这些政策常常是保护性的。因素之二是组织惯性，即一旦以性别为基础的劳动分工被建立起来，就会被认为这种劳动性别分工是理所当然，并得以长期维持，在那些排斥女性工作的上这种状况更为明显。因素之三是文化刻板印象。这是由认知心理决定的，雇主和管理者对男性工作和女性工作有文化上的刻板印象。雇主更有可能有意识地关注并保留那些符合刻板印象的信息，忽视妇女表现出的与其期望不相吻合的行为。被贴上“重体力工作”标签的岗位并非重体力，而常常是因为这些工作是由男性承担的。因素之四是利益关系，即雇主从性别隔离中获得好处。雇主有可能通过使用廉价的女性劳动力来取代昂贵的男性劳动力以获得更多的利润。但研究表明，当男性工人具有强大的市场势力时，性别隔离有渐于强化（William T. Bielby, 2005, 19-625）。

对我国两性收入差的迅速扩大的归因主要是市场因素。一是女性在市场竞争的过程中更多地被排斥到了没有社会保障、充满弹性、低工资的非正规就业领域。或者说，女性更多地退出了正规劳动力市场。二是市场化导致了更大范围的职业的性别隔离，出现了以职业间收入差为基础的两性收入差别。

（二）改善两性收入差的社会因素（研究重点）

1. 结构性因素的改变：

（1）从人力资本的角度看，教育特别是高等教育对收入的作用明显的。

假设 1：受教育年限对收入有正向影响；受教育年限对两性收入的影响值是一样的，否则说明，两性受到的教育一样，女性则进入了低工资的工作，从而，出

现性别的职业隔离¹⁰。人力资本收入解释模型关注大学教育的作用。目前，女性上大学的比例已经开始超过男性。

(2) 再职教育年限

(3) 职业位置，假设与市场有紧密联系的职业可能获得更高的收入回报。注意在人才中“三肩担”和“双肩担”的情况。

(4) 工龄。经济学的理论假设是：工资随生产力变化。工资机制是一种效率机制，奖励那些已经获得的经验。参与培训亦是为了得到延持的回报。¹¹女性工作变得更加持久，可能改变两性收入差。可加入对两性退休年龄的讨论。

(5) 初职。对两性收入差的分析，有研究认为，两性收入差是源于最初工资和工资增长率的差别。女性最初工资并不比男人低，但她们在某一职业中工作的时间不足，如生育等，没有获得应有的补偿；而男性由于在同一领域工作的时间较长，很快会增加经验并超过女性工资的增长率（Zellner, H. 1975）。对此，我们应做更深入的分析，看生育、人力资本和社会资本等要素对两性收入增长的影响，并与各种理论进行对话。

(6) 政治身份。

(7) 社会网络资源。

2. 歧视性因素的阻碍作用

当一切结构因素获得控制，依然存在性别收入差时说明性别歧视的存在。当然先赋因素皆可能构成歧视，因素将性别、户籍、父母文化程度和父母职业加入分析模型。

3. 家庭劳动性别分工的性别差异

4. 性别观念和职业期望的性别差异

(三) 回应中国精英分类问题

高层人才研究在社会学研究中多作为精英研究和社会分层研究出现，并形成了精英生产的再分配体制理论、市场理论和社会网络理论等（边燕杰主编，2002；边燕杰、吴晓刚、李路路主编，2008），我们的讨论将与其进行对话。

魏昂德关注到中国两类精英的差异，一类是必然伴有权力的行政管理精英；

¹⁰ Golden, Claudia 1990, *Understanding the gender gap: An economic history of American women*. Oxford: Oxford University Press.

¹¹¹¹ Lazear, Edward. 1990. *Pensions and Deferred Benefits Economics of Human Resource Management*, ed. Daniel J.B. Mitchell and Mahmood A, Zaidi. Oxford: Blackwell.

另一类是进入没有权力的专业精英。前者需要接受政治审查和接纳，后者并不需要。社会主义社会的精英群体至少包括两类：管理者精英和专业化精英两部分，他们进入精英群体的途径、标准和后果也是泾渭分明的。进入管理者精英的途径需要有高学历、良好的政治素质，其职业享有相当的社会声望和权威，并有客观的物质收益。进入专业化精英的途径，需要有学历，但是不要求政治资本（魏昂德，2002，147）。改革开放之后，随着私营经济的快速发展，企业经营管理人才大量涌现，市场要素对企业经营管理人才的生产起具有重要作用。

我们假设存在两类精英成长路径，一是体制内的；二是市场化的；两者可以转换，但在成长路径上有差异。我们假设：女性高层人才的成长遵从于两类精英的生产路径，她们要突破的瓶颈是：出身、家庭劳动分工、受教育年限、政治身份和职业志向。

参考文献

- Claire A. Etaugh & Judith S. Bridge, 2003. 《女性心理学》，苏彦捷译，北京大学出版社。
- Lorber, Judith. 1993. "Believing Is Seeing: Biology as Ideology." *Gender and Society* 4:568-81.
- Reskin, Barbara, and Irene Padavic, 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
- Zellner, H. 1975, *The Determinants of Occupational Segregation*, in Cynthia Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination, and the Division of Labor*. Columbia University Press.
- Haslett, Bethj., Gels, Florence L. & Carter, Mae T. 1992. *The organizational women: Power and paradox*. Norwood, NJ: Ablex.
- 边燕杰、吴晓刚、李路路主编，2008，《社会 分层与流动——国外学者对中国研究的新进展》，中国人民大学出版社。
- 边燕杰主编，2002，《市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国》，三联书店。
- 陈至立，2009，“在新中国 60 年优秀女性人才社会影响力论坛开幕式上的致辞”，《中国妇女报》2009 年/12 月/14 日/第 A01 版。
- 陶春芳、蒋永萍主编，1993，《中国妇女社会地位概观》，中国妇女出版社。
- 佟新. 2010. “女性私营企业家状况与企业家精神”，《云南民族大学学报(哲学社会科学版)》，第5期。
- 魏昂德，“职位流动与政治秩序”，边燕杰主编，2002，《市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国》，三联书店。
- 国家统计局人口和社会科技统计司，2004，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2004）》，中国统计出版社。
- 国家统计局和社会科技统计司，2008，《中国妇女儿童状况统计资料》，中国统计出版社。

2012 年 7 月 9 日