

摘 要

随着贸易及全球价值链的不断发展,我国越来越多的人受到其影响:一方面,带来经济增长、社会繁荣;另一方面,也导致了一些发展不平衡现象出现:如地区发展不均衡、城乡发展不平衡、收入分配不平以及就业歧视等。随着贸易经济的发展,劳动力往往会发生转移,这就涉及流动性人口。文章聚焦劳动力市场中的流动人口,查看全球价值链参与度变动对流动人口的工资水平及工资差距的影响。文章利用 Mincer 工资方程,讨论了影响性别工资差距的各因素,并计算了不同年份不同行业的性别工资差距,构建了一个小型面板探讨了 GVC 参与度与它的关系。同时,拟合了不同行业 GVC 参与度与工资差距之间的点图。为了进一步验证二者关系,又通过引入交乘项再次研究。此外,又查看了影响工资水平的各因素中,哪些因素所涵盖的“不可解释的部分”更大。(即广义的歧视)

通过上述实证分析,可得:对于 CMDS 数据库中的流动人口而言,男性工资水平明显高于女性,而全球价值链参与度的提高,会缩小性别工资差距,这种缩小既可以通过传统的、可以控制的个体特征变量和 GVC 参与度这样的行业特征变量去实现,也可以通过缩小这些变量背后蕴含的“歧视”实现。这一结论在价值链前端和中端明显显著,同样此结论也明显存在地区异质性。此外,对于流动性人口而言,年龄、受教育程度、工作经验、户籍状况均会对其收入水平及性别工资差距产生影响。

针对上述研究结果,文章提出要不断根据行业特点提高其全球价值链参与度,同时提高那些对于工资差距中可解释部分有明显作用的因素来缩小性别工资差距。对于性别工资差距,应该保障女性受教育权利,不断提高女性技能水平、分担女性生育成本。由于大部分流动人口户籍是农业户口,因此也需要加大对农业户口人群在教育水平、就业机会方面的扶持。同时,对于农业人口在外打工的一些壁垒,如户籍制度应该削弱其对福利待遇、就业机会等方面的影响。

关键词:全球价值链参与度;流动性人口;性别工资差距;工资差距分解

ABSTRACT

With the development of trade and global value chains, more and more people in our country are affected by it. On the one hand, it brings economic growth and social prosperity. On the other hand, it has also led to some imbalances in development, such as the imbalance of the development between areas, rural-urban development divide, income distribution issues and employment discrimination. As the trade economy developing, labor tends to shift, which involves a migrant population. This thesis focuses on migrants in the labor market and examines the impact of changes in global value chain participation on migrant wages and gender wage gaps. Using the Mincer's wage equation, this thesis discusses the factors affecting the gender wage gap, calculates the gender wage gap in different industries in different years, and constructs a small panel to explore the relationship between GVC participation and them. At the same time, a point chart between GVC participation and gender wage gap in different industries is fitted. In order to further verify the relationship between the two, it is studied again by introducing the multiplication term. In addition, the article further viewed the "irreplaceable parts" covered by the factors that affect the wage level. (i.e. discrimination in the labor market)

Through the above empirical analysis, it can be concluded that for the migrant population in the CMDS database, the salary level of male is significantly higher than that of female, and the increase in participation in global value chains will narrow the gender wage gap, which can be achieved both through traditional and controllable individual characteristic variables and industry characteristic variables such as GVC participation, and by narrowing the "discrimination" behind these variables. This conclusion is obviously significant in the front and middle of the value chain. At the same time, the conclusion also obviously exists in regional heterogeneity. For transient population, age, education level, work experience, and status of household registration will affect their income level and gap between gender wages.

In response to the above findings, the thesis proposes to continuously increase the participation of industries in global value chains according to their characteristics, and at the same time improve those factors that have a clear role in the explainable part of the wage gap to narrow the gender wage gap. For gender wages, women should be protected by women's rights and education chances, continuously improve women's skills, and share women's fertility costs. Since most of the floating population is rural population, it is also necessary to increase support for the education level and employment opportunities of them. At the same time, some barriers to rural workers working in cities, such as the household registration system, should weaken their impact on welfare benefits and employment opportunities to different people.

KEY WORDS:GVC Participation; Migrant Population; Gender Wage Gap; Income Decomposition

目 录

| | |
|---|----|
| 第 1 章 绪论..... | 1 |
| 1.1 研究背景..... | 1 |
| 1.2 研究意义..... | 3 |
| 1.3 创新点..... | 3 |
| 1.3.1 从贸易理论前沿性、产业多维化、面板视角拓宽性别工资差距研究..... | 3 |
| 1.3.2 聚焦流动人口..... | 4 |
| 1.4 研究难点与不足..... | 5 |
| 第 2 章 文献综述与机制梳理..... | 6 |
| 2.1 性别与经济学..... | 6 |
| 2.1.1 从性别议题到经济学的相关讨论..... | 6 |
| 2.1.2 劳动力市场里的性别问题..... | 7 |
| 2.1.3 全球价值链与劳动力市场中的性别问题..... | 9 |
| 2.2 性别工资差距及其影响因素分析..... | 9 |
| 2.2.1 人力资本理论..... | 9 |
| 2.2.2 歧视经济学理论..... | 10 |
| 2.2.3 拥挤理论..... | 10 |
| 2.3 流动人口的性别工资差距..... | 10 |
| 2.4 全球价值链与性别工资差距..... | 11 |
| 2.5 性别工资差距分解方法..... | 12 |
| 2.6 可解释部分和不可解释部分对性别工资差距的影响..... | 12 |
| 2.7 研究框架阐述..... | 13 |
| 2.7.1 全球价值链嵌入度对流动人口性别工资及工资差距影响..... | 14 |
| 2.7.2 全球价值链嵌入度对流动人口性别工资差距中可解释和不可解释部分影响..... | 15 |
| 2.8 机制梳理..... | 15 |
| 第 3 章 主要研究内容、研究方法和模型构建..... | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1 主要研究内容 | 16 |
| 3.2 研究方法 | 16 |
| 3.2.1 文献研究法 | 16 |
| 3.2.2 实证研究法 | 17 |
| 3.2.3 分组分解法 | 17 |
| 3.2.4 比较研究法 | 17 |
| 3.3 模型构建和数据描述 | 17 |
| 3.3.1 实证模型与工资分解 | 17 |
| 3.3.2 数据来源及说明 | 19 |
| 3.3.3 七个截面数据描述性统计 | 21 |
| 3.3.4 全样本描述性统计分析 | 24 |
| 第4章 实证结果与解释 | 32 |
| 4.1 Mincer 工资方程与性别收入差距 | 32 |
| 4.1.1 稳健性检验 | 37 |
| 4.1.2 异质性分析 | 40 |
| 4.2 Oaxaca - Blinder 工资分解 | 45 |
| 第5章 研究结论与相关建议 | 47 |
| 5.1 研究结论 | 47 |
| 5.2 相关建议 | 49 |
| 5.2.1 不断提高各行业全球价值链参与度，切实推进高水平对外开放 | 49 |
| 5.2.2 促进不同行业男女比例协调，努力削弱性别歧视现象 | 50 |
| 5.2.3 保障女性受教育等权利，提高女性技能水平及分担女性婚育成本 | 51 |
| 5.2.4 削弱户籍制度对流动性人口就业影响，保障弱势群体的权益 | 51 |
| 参考文献 | 52 |
| 附录 A 七个截面回归结果 | 58 |
| 致谢 | 67 |

个人简历及在学期间科研成果..... 69

第 1 章 绪论

1.1 研究背景

20 世纪 90 年代，随着信息技术的不断发展，加深各国贸易往来的同时也导致碎片化的生产和专业化的分工不断推进，全球价值链网络从各个层面影响着不同国家和地区及生活在不同国家和地区的人们。以发达国家和发展中国家为例，其比较优势淋漓尽致地展现在其所处的价值链分工当中，一方面，全球价值链使得发达国家更易聚集于高附加值产业；另一方面，全球价值链的扩展也使得发展中国家和地区比以往更有机会嵌入其过去没有的产业链中，加深其对全球经济的参与度，提高其出口多元化，并通过干中学、知识技术的溢出效应等方式实现产业迅速升级，同时也带动了部分行业的就业和发展。

全球价值链带来的另一个很重要的问题就是其对劳动力市场的影响。一方面，贸易制造大量就业，同时，价值链的出现深化了各国、各部门之间的相互联系，从全球价值链视角来看待这一问题与以往只从贸易来看该问题有不一样的结果；另一方面，全球价值链对发达国家和发展中国家、地区、工资、行业、技能要求等方面均存在异质性的影响。毫无疑问，随着我国全球价值链嵌入度的不断加深，这一系列影响将作用于不同行业、不同地区、不同工种、不同收入乃至不同性别的劳动者。

贸易自由化和全球价值链位置的变动给我国女性带来了大量就业机会，尤其是在制造业领域，比如纺织服装业，但其背后劳动力市场上普遍存在的性别不公问题不容忽视。不可否认，在我国，性别歧视在劳动力市场上普遍存在，这为女性职业发展和女性职业地位提升带来阻碍，这些阻碍又进一步使得男女在职业领域中的不平等现象进一步加深。当今社会，性别不公现象在用人单位招聘、解雇、职位晋升、培训投入等方面随处可见。比如：女大学生、女研究生求职困难；女性经历年龄、身材、容貌歧视；生育期被解雇；存在晋升“玻璃天花板”现象；中年下岗女性比例多于男性；大量女性被迫提前退休；在部分高收入、高强度行业拒绝招收女性（即使违反劳动法，还是有公司直接或间接表明性别需求）；工作

场所男女权威大不相同等。这一系列现象导致两性职业地位的不同，也拉大了双方社会经济地位的差距。同时，参与全球价值链为两性在就业、工资、社会地位等方面既有促进作用又有可能带来不公现象的扩大。由于女性个体禀赋往往处于一个劣势状态，个体资产、教育年限、工作经验甚至个体受到社会文化的影响等诸多因素都会造成全球价值链及贸易对于女性就业、工资以及男女在职场中的权利的不同。无疑，这些影响是重大的但又复杂难以区分的。同时，根据世界经济论坛《2022 年全球性别差距报告》，2022 年劳动力性别平等指数为 62.9%，为历史最低水平。在人生财富积累方面，在世界银行合作的 39 个国家中，女性在整个生涯的财富积累中处于不利地位，造成这一现象的原因包括性别工资差距、不平等的职业发展轨迹、金融知识差距及生活事件影响。以中国为例，在 Boss 直聘研究院发布的《2022 中国职场性别薪酬差异报告》(样本以第三产业为主)中，2021 年，中国城镇女性劳动者的平均薪资为 7017 元，为男性的 77.1%，性别薪酬差异较 2020 年改善 1.2%。

此外，随着全球价值链嵌入度以及全球价值链位置的改变使得发展中国家劳动就业率发生了变动。根据世界经济论坛《2022 年全球性别差距报告》，我国男性劳动参与率为 74.29%，女性为 61.61%，相较于 2020 年分别下降 8.71% 和 7.39%。同时，贸易还会加剧不同地区的差距。在我国，地区发展的不平衡和东部沿海工业的发展使得大量农村剩余劳动力出现迁移，根据国家卫健委发布的《中国流动人口发展报告 2021》显示，2021 年我国流动性人口达 2.44 亿。贸易给流动性人口带来工资收入上升的同时，也给这部分人群带来了劳动力市场中的歧视。

除了存在大量农村外来务工的年轻女性之外，我国流动人口中也有大量“家庭式”迁移，在这一类迁移之中，男性和女性都无法摆脱其家庭角色和家庭整体利益的约束，由于上述存在的女性在就业收入等方面受到的歧视，出现“随迁家庭主妇”效应，这些现象的出现都有可能影响流动人口中女性的劳动就业率以及个人工资收入。同时，由于家庭式迁移是由男性主导，迁移的发生往往反映的是家庭整体利益的提升，在这部分家庭中，从家庭视角来看，男女性别工资差异受可能会更明显。因此，全球价值链嵌入度对不同户口类型人群，尤其是流动性人口的性别工资差距影响可能也大不相同。

1.2 研究意义

随着全球价值链和我国贸易自由化的不断发展以及 21 世纪以来我国国际分工比较优势和价值链地位的变化,我国对外贸易面临着调整和升级,而性别这一议题在其中所受到的影响值得关注:一方面,实现男女平等一直是我国的一项基本国策。在过去时间里,我国在男女平等方面,尤其是消除在经济、政治、社会等方面的不公已经走在了许多发展中国家的前列;另一方面,经济转型对妇女劳动供给产生的影响,性别隔离、性别歧视、性别收入差距等性别不公问题对于我国这样一个人口大国具有重要意义。

除了性别工资差距值得关注之外,我国人口结构中常常被忽略的流动性人口也值得我们关注。根据国家统计局相关数据,在中国改革开放之后的 30 年中,中国流动性人口数量迅速扩张。以 1982 年到 2020 年为例,流动性人口数量从 657 万增加到了 2.2 亿。根据《中国人口普查年鉴 2020》,这一数据更是增长到了 3.76 亿。其中,性别工资差距是劳动力市场中较为明显和直观的衡量性别差距的指标,尤其是可以很好衡量在全球价值链嵌入程度变化过程中不同人群面对的性别工资差距。同时,不同的经济圈也是流入的流动性人口数量和情况也不相同,且由于不同经济圈产业结构不同,其中外来流动人群在全球价值链视角下面临的性别工资差距可能也不相同。因此,研究这一问题对于我国经济建设发展具有深远意义,有利于构建和谐社会,促进社会公平正义的实现。

1.3 创新点

1.3.1 从贸易理论前沿性、产业多维化、面板视角拓宽性别工资差距研究

目前,关于贸易与性别工资差距的研究主要集中于贸易开放、贸易自由化对性别工资差距的影响,即使之前有学者从全球价值链视角研究性别工资差距,但也仅对服务业进行了分析。同时,该研究也只是对不同性别工资进行了探讨,并未拆分工资收入差距,去进一步研究工资差距中不可解释部分与全球价值链参与度之间是否有关联。此外,本文在补充行业、补充年份的基础上,还尝试描述了不同行业性别工资差距随时间的变化趋势。

同时,由于微观数据库只是截面数据,每年抽样样本不同,无法做面板数据,

因此目前学者只是通过对个别年份男性、女性工资方程截面回归来研究贸易变化对男性和女性工资的影响，一则单独年份的研究可能会存在偶然性，二则未直接衡量性别工资差距与 GVC 参与度的关系，缺乏同行业性别工资差距与 GVC 大小关系的探索。文章通过计算每年每行业性别工资差距并将之与不同年份 GVC 参与度进行回归，拟合出一个不同行业 GVC 参与度大小与性别工资差距的趋势图。此外，关于我国性别工资差距的文章目前绝大多数是只使用到 2013 年数据，对于新数据更新情况较少，因此本文也从数据上更新了此类研究。

1.3.2 聚焦流动人口

目前关于性别工资差距文章，在人群划分上多集中于城镇居民研究，而关于劳动力市场中重要的流动人口分析较少，本文利用数据库特有流动人口调查问卷，研究此类人群性别工资差距问题。

表 1.1 CHIP 不同年份不同人群性别工资差距

| 城镇居民 | | | |
|------|----------|----------|----------|
| | 男 | 女 | 工资差距 |
| 2002 | 12205.42 | 9105.1 | 3100.32 |
| 2007 | 30791.29 | 22579.91 | 8211.384 |
| 2008 | 25945.45 | 19097.65 | 6847.8 |
| 2013 | 42992.51 | 32592.54 | 10399.97 |
| 农村居民 | | | |
| | 男 | 女 | 工资差距 |
| 2002 | 1451.897 | 545.139 | 906.758 |
| 2003 | 19037.69 | 13645.01 | 5392.68 |
| 2008 | 17891.68 | 12049.42 | 5842.26 |
| 2013 | 27634.78 | 21012.84 | 6621.94 |
| 流动人口 | | | |
| | 男 | 女 | 工资差距 |
| 2002 | 10644.4 | 7354.43 | 3289.967 |
| 2007 | 25963.33 | 27141.43 | -1178.1 |
| 2008 | 1943.209 | 1530.364 | 412.8447 |
| 2013 | 41097.91 | 28303.8 | 12794.11 |

上表为针对不同人群的性别工资差距（均值）的分析，可以看出在 2002 年、2013 年，流动性人口性别工资差距均为人群中最大部分，且在 2007 年，女性流动人口的性别工资差距为负，即流动人口中女性平均工资超过了男性，因此研究

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/988131043037007037>