

# 教育、教育扩展与性别工资差异

## ——一个文献综述

闫琦, 孟大虎, 孙永强

**[摘要]** 目前, 女性无论是在就业参与还是在工资收入方面均落后于男性, 而教育是对工资收入有重要影响的因素, 在缩小性别工资差异过程中发挥重要作用。本文综述了国内外大量的相关经济学研究文献, 这些文献较为一致地发现: 教育、教育扩展对女性的影响要高于男性, 并且提升女性的受教育水平有利于缩小性别工资差异。此外, 教育资源的大量持续增加为女性提供了更多的机会, 从而使教育领域的性别平等成为现实, 由此极大推进了工资收入方面的性别平等进程。与此同时, 教育扩展也加剧了学历竞争, 如何避免出现“学历贬值”、“过度教育”等现象是未来研究的一个方向。

**[关键词]** 教育; 教育扩展; 性别平等; 性别工资差异

### 一、引言

工业化大生产方式兴起后, 一大批女性开始以群体性姿态大规模进入劳动力市场, 特别是自第二次世界大战结束后, 女性在劳动力市场中地位提升已成全球性趋势, 这一趋势改善了社会生产的性别分工格局。然而, 全球女性在劳动力市场中寻求两性平等之路依然任重而道远。目前, 从全球范围来看, 女性的工资收入只相当于男性工资收入的 77%。根据 2015 年的统计, 全球雇佣将近 13 亿女性, 而被雇男性则有 20 亿, 女性的就业人口在全球女

---

**[收稿日期]** 2017-09-01

**[基金项目]** 国家社科基金重大项目“中国经济下行阶段就业结构调整与防范失业战略研究”(16ZDA026)。

**[作者简介]** 闫琦, 北京师范大学经济与工商管理学院, 电子邮箱地址: 15010320773@163.com; 孟大虎, 《北京师范大学学报(社科版)》编辑部/首都教育经济研究院, 电子邮箱地址: mengdahu@bnu.edu.cn; 孙永强(通讯作者), 北京师范大学统计学院, 电子邮箱地址: sunyongqiang@bnu.edu.cn。

性总人口中占比为 46%，而男性则有 72%。1958 年国际劳工组织制定并通过的《消除就业和职业歧视公约》为消除劳动力市场中所有形式的歧视以及促进就业平等规定了政策框架，并致力于消除同工不同酬、就业歧视和职业隔离等现象以推进全球范围内的男女就业平等。尽管世界各国纷纷将同工同酬写进法律，《联合国宪章》也强调了男女平等的理念，但劳动力市场中两性之间性别工资差异普遍存在(Blau & Kahn, 2007; Lips, 2012; Ochsenfeld, 2014)。

消除劳动力市场上的性别工资差异，实现男女同工同酬是两性平等的重要一步。我国虽然已经通过了男女同工同酬的国际公约，并且将之相关内容写进宪法、妇女权益保障法等，但在法律实践上，真正意义上的同工同酬并没有实现。“同工同酬”是指劳动价值相同的情况下，女性在从事女性劳动者占比高的工作时所获得的报酬应该与男性在从事男性劳动者占比高的工作时获得的报酬是一致的(Chen, 2011)。目前取得最大进展的是同劳同酬，即在同样的劳动熟练程度和工种相同的情况下，男女等量的工作取得等量的报酬。改革开放前，国家体制保障了男女工资平等，但经济转型后，我国的性别工资差异总体上逐渐扩大(Gustafsson & Li, 2000)。特别是 20 世纪 90 年代以来的国企改革，女性劳动者在这个就业过程中受到了比男性更大的冲击(谢嗣胜和姚先国, 2005)。女性要比男性要承担更多的照顾家庭的责任，即女性承担着更多的无酬劳动、更久的劳动时间、更短的休息时间。此外，计划生育是我国从 80 年代开始执行的一项的基本国策，但长期执行计划生育政策使我国出生人口数量下降，人口红利消失并带来人口老龄化的问题。2013 年政府开始启动“单独二胎”政策，并于 2016 年 1 月 1 日启动“全面二胎”政策。在这一背景下，女性劳动者在劳动力市场上的处境更加艰巨。

教育普遍被视为能够提高劳动者技能和生产力从而提高其在劳动力市场上工资水平的有效方式，一般而言，劳动者的收入会随着教育程度的增加而增加。可是根据一些研究，在每个学业成绩水平上，男性的平均工资收入都高于女性的平均工资收入，并且在某些情况里，越是较高的教育水平，性别收入差异更大。<sup>①</sup>另一些学者则认为，在男女教育程度趋同和工作模式变得更加相似的情况下，性别工资差异预计将下降(Cha & Weeden, 2014)。本文旨在探讨教育、教育扩展与性别工资差异的关系。

---

<sup>①</sup> <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>

## 二、性别工资差异的影响因素

劳动者的教育水平被认为是影响性别工资差异变化最重要的因素之一,但单一原因不太可能解释造成性别工资差异形成的原因,一些重要的理论思想比如统计性歧视理论、贬值理论、职业隔离理论等(Stainback & Tomaskovic-Devey, 2012)试图揭示性别工资差异的原因。此外,性别工资差异还与平等主义的性别意识形态和政策的传播有关。

### (一)贬值理论

有些研究者声称,性别工资差异主要是因为女性劳动者的人力资本或生产力较低(Polavieja, 2008),然而,女性教育的增长使得这种一般性结论越来越难以维持。性别工资差异隐藏在玻璃天花板的概念中(Arulampalam & Bryan, 2007),受过高等教育的女性工作贬值,也就是说女性的提升机会有限。美国的性别工资差异在更高薪的职业更大(Hegewisch & Liepmann, 2010),女性化的职业似乎减少了英国女性的教育回报(Joshi & Paci, 1998),德国(Aisenbrey & Bruckner, 2008)和荷兰(de Ruijter et al., 2003)也有同样的结论。然而,贬值理论的预测不符合现实中全球性别工资差异下降的事实,也没有研究国家间隔离和职业工资差距的变化(Bettio & Verashchagina, 2009)。

女性日益增长的教育成就往往被认为是减少性别工资差异的主要驱动力(Goldin, 2008),教育水平的提高使得她们进入之前被男性占据的职业中工作(England, 2010),而且女性占主导的工作在许多国家并不属于低报酬,也不是刻板的“女性化”(Hakim, 1998)。这种情况也可能是由于职业结构的变动创造出更高水平的女性岗位而使女性群体受益,以及涉及到典型男性岗位持续的减弱(Goldin, 2002),同时也伴随着主要是更多女性职业的兴起(de Ruijter et al., 2003)。比如小学教学这类职业在过去以低社会地位、低薪水著称,但是目前在许多国家,这些职位现在需要研究生学历。这使得历来从这类工作受益的女性得到比平均水平更高的工资(Budria, 2010),但这需要女性有符合岗位要求的日益增长教育和技能水平(Krymkowski & Mintz, 2007)。否则,女性依然在报酬较少的职业中被过度代表。

性别比较平衡的职业通常比单一由女性主导的职业或男性主导的职业更好地获得报酬和更有声望(Magnusson, 2013)。在总体水平上测量女性的赋权,职业性别隔离也被显示有正相关性(Blackburn et al., 2000)。此外,Hersch和Stratton(2000)将女性的家务劳动时间加入工资方程,估计了它对

于性别工资差异的作用,表明女性的家务劳动对工资有负面的影响,性别工资差异的10%都可以用女性的家务劳动时间来解释。

## (二)统计性歧视

造成性别工资差异的一个可能原因是统计性歧视。Neumark(1999)根据1992—1994年城市收入差距数据库(MCSUI)认为,女性劳动者的能力特征不能被准确衡量是男女工资差异的重要原因。Altonji和Pierret(2001)使用美国国家青年纵向调查数据(NLSY)研究发现,随着雇员工作经验的增加,难以观测到的特征对男女工资的影响越来越大,这种现象间接的证明了存在着统计性歧视。由于定量方法检验劳动力市场上统计性歧视存在着困难,一些研究者设计了受控制的试验方法进行检验统计性歧视,比如Anderson和Hauptert(1999)设计的行为经济学实验,雇主角色的实验者在已知两个群体的平均能力时,如果存在面试成本那么雇主角色就会增加对低生产率雇员的雇佣,据此可得出统计性歧视的证据。Dickinson和Oaxaca(2006)则设计出一个双边拍卖市场(two-sided auction market)用以模拟竞争性的劳动力市场,检验平均能力相同的群体,当内部差异不同时,群体能力差异大的时候雇主的风险较大,进而发现统计性歧视普遍存在的证据。但这些实验的缺陷是外生性的假设不同群体之间存在着生产率的差异,因此也不能证明在最初的能力特征一致的情况下存在统计性歧视。

## (三)社会学解释

除经济学界的工资差异理论之外,还有一些学者从社会学的角度分析性别工资差异产生的原因。比如Florence(1931)认为女性劳动者与男性劳动者相比,由于社会习惯和家庭的束缚,女性劳动者在劳动力市场上缺少流动性,而且男性群体存在偏见,不情愿和女性劳动者共事特别是被女性领导管理,女性处于“战略劣势”并且“雇主头脑简单狂妄顽固,故意压低女性的实际工资”。因为工资是以同性群体作为参考,而不是以各自的生产率标准来衡量,所以女性劳动者比较容易被自身群体的就业期望值引导和接受,导致其工资收入偏低。Ridgeway(1997)认为,因为受到传统文化和社会约定俗成的影响,人们的普遍观点是女性不如男性劳动者更胜任工作任务,女性群体不如男性优秀。社会对不同的性别存在着思维定式和偏见,从而使拥有相同劳动生产率的男女劳动者对各自的工资期望不同。

## 三、教育对性别工资差异的影响

性别平等已被广泛接受为大多数工业化国家在社会和经济上重要目标,

使男性和女性最大限度发挥其潜力不仅是一种道德价值和重要政策,它也可能是经济和福利增长的工具,因为性别平等意味着利用劳动力的充分生产潜力,但大多数国家中男女不平等现象仍然存在。在人类经验的每一个层次,从经济安排、文化和国家到人际关系和个人情感(Connell, 2005),性别不平等都嵌入在多维结构的社会关系中。过去几十年来,工业化国家在减少劳动力市场性别不平等方面取得了重大进展,例如,Weichselbaumer 和 Winter-Ebmer (2005)的研究表明,在工业化国家,性别工资差异从 20 世纪 60 年代的 65% 下降到 20 世纪 90 年代的 30%,这种演变归因于女性的教育水平和工作经验的增加。然而,如果把性别差异的贡献归因于特征,女性劳动者在就业前景、职业晋升和工资方面依然遭受不利和歧视,性别工资差异在过去几十年中大致保持不变,约为 25%。

### (一)教育的主要作用

教育是对工资收入有影响的重要因素之一,是形成人力资本和个人生产能力的重要途径,很大程度上决定着人们是否能上升到社会等级制度的顶端(Deng & Treiman, 1997)。学校教育允许个人享有更好的就业机会和更高的工资。另一方面,教育可以被视为消费品,有利于个人效用和满意度的增加。Blau 和 Duncan(1967)确认教育对个人的初始及目前职业均有显著的影响。简言之,教育在很大程度上决定着个人的社会经济地位并改善社会结构。教育通过两个途径影响一个地区的性别工资差异:一是劳动者的整体受教育水平;二是男女受教育水平的差异(刘泽云等, 2014)。很多研究发现女性的教育收益率要高于男性(张良焜等, 2004; Zhang et al., 2005; Dougherty, 2005)。刘泽云指出 2004 年中国城镇职工是教育收益率为 10.9%,女性职工的教育收益率高于男性约 2 个百分点。女性的教育收益率更高是因为和男性相比,在其他特征相同的条件下,不同教育水平的女性之间的工资差异更大(刘泽云, 2008)。

### (二)教育对性别工资差异的作用

通过研究不同教育水平的工资分布来研究性别工资差异,可以得出性别工资差异在多大程度上是由个人特征分配中的性别特征发挥作用。譬如 Addabbo 和 Favaro(2011)认为,在工资分布的中位数上低教育水平的全职女性劳动者的工资歧视较大,估算出高等教育女性为 11.2%,低教育女性为 14.5%。Addabbo 和 Favaro (2011)使用来自欧洲共同体家庭小组(ECHP)的数据,基于 Picchio 和 Mussida(2011)提出的技术,在存在协变量、样本选择以及模拟算法的情况下研究工资分布,以得出反事实假设的分布和分解性别工资差异。得出的结论是:低学历女性群体面临的性别工资歧视扩大,而受

过高等教育的女性面临的性别工资歧视保持不变,因此低教育女性群体比男性和受过高等教育的女性群体更积极地选择全职工作。

教育是改变性别工资差异的必要条件,但不是充分条件。例如, Joshi 和 Paci(1998)发现教育成就解释了约 10%的性别工资差异。在另一项英国研究中,教育解释了 7%的性别工资差异,而性别本身解释了 62%(Olsen W. et al., 2010)。教育成功的概率也可能随着不同的社会群体而不同(Erikson & Jonsson, 1996),这个视角通常集中在一个时间点的跨类比较上,只有在主导阶层满足教育需求之后,教育机会才会流向非优势阶级(Raftery & Hout, 1993)。然而,它可以扩展到将教育参与随时间变化的相对成本和福利的变化联系起来,例如, Erikson 和 Jonsson(1996)将瑞典教育机会不平等的减少与福利国家政策导致的收入不平等下降联系起来。

总体而言,教育被认为是工资收入的主要决定因素,教育与减小性别工资差异之间可能存在着积极的关系。

#### 四、教育扩展对性别工资差异的影响

##### (一)教育扩展的推行

教育是一项重要的人力资本投资,通过接受教育可以让人们提升自身社会阶层、增高收入水平并且有助于人们进入更好职业、行业。但由于性别差异和性别歧视的存在,教育对男女的收入可能有不同影响,即男女的教育回报率不同,同时教育扩展对男女工资收入的影响会有所不同。

第二次世界大战后,许多国家实施扩展教育的政策,以增加公民接受教育的机会。教育方面制定的国家政策,在一定程度上减少了社会经济条例等外部因素对教育获得的影响,扩大了个人的努力和才干等内部因素对获得教育的影响。然而,这些政策的预期效果较少得到实证证据支持,反之,在许多工业化国家,随着教育的扩展,家庭背景对教育机会的影响并没有减少,而是保持原来的速度。在一项比较 13 个国家的研究中, Shavit 和 Blossfeld(1993)发现,在大多数国家,尽管努力扩展教育,教育机会的平等仍没有得到实现,实际上,优势和非优势教育之间的差距扩大了。中国学者还发现,教育扩展的过程扩大了主流阶级在高等教育中的比较优势(刘精明, 2006)。

我国从 20 世纪 90 年代起,各级各类教育都在扩展,1999 年实行了高等教育扩招,招生规模达到了 154.86 万人,较 1998 年增长约 43%,之后每年也是以近 20%的速度增长。2001 年,中国的三级教育在校生的规模为 2.29 亿人,比 1950 年增长了 6.5 倍。这几十年来,中国基本上普及了九年义务教

育,国民的教育水平逐步提高,在校生的规模不断扩大。到2009年,高等教育招生数达到690万人。<sup>①</sup>

## (二)教育扩展对女性的影响

教育扩展对女性的影响更为深刻。在1990年,我国大学毕业生的总人数是61.4万人,男性是40.6万,女性是20.8万。在2009年,大学毕业生的总人数是611.0万人,男性是305.0万,女性是305.9万。1990年至2009年期间,女大学生毕业生的平均增速是34.8%,比男性25.1%的平均增速高出约9.7个百分点。<sup>②</sup>中国的大学毕业生性别结构发生了重大变化,男性和女性接受高等教育的机会差距也减少到可以忽略的程度(刘精明,2006;郝大海,2010)。在这个意义上,女性是教育扩展的主要受益者,教育资源的大量持续增加为女性提供了更多的机会,从而使教育领域的性别平等成为现实。然而,不能仅仅因为上述条件,就在教育扩展和性别平等之间建立直接的因果关系,前者不一定导致后者(吴晓刚,2009)。

来自教育规模扩大的教育机会不一定有利于女性人口,换言之,教育扩展与教育机会性别平等之间的联系仍需要进一步探究,即教育扩展如何导致这种平等。这个问题直接关系到教育机会的分配,现有研究侧重于三个方面。第一是扩大了教育规模,增加了教育资源的总量,带来了更多的分配机会,从而改变了现有的分配结构和地位平等。其次是家庭背景特别是家庭的社会经济条件和家长教育水平认为是限制获得教育的最关键因素。第三是中国特色最强的因素——户籍制度。户籍制度直接影响教育机会的不平等分配。中国学者在研究教育扩展的影响时主要集中在解释机会的分布上,例如李煜(2006)认为自1992年以来,家庭教育背景对教育年限的影响正在下降,但是由于阶级划分的教育不平等正在上升。郝大海(2010)使用来自CGSS2003的数据来研究1949年至2003年各教育阶段的教育转换率,结果表明,优势阶层在高中和大学具有稳定的优势,而针对中下阶层的补偿政策没有取得令人满意的结果。刘精明(2006)的研究发现,父母阶层对他们孩子的学校教育机会的影响有相反的变化:在生存水平的教育中,优势阶层后代明显降低了比较优势,而主导地位上升的教育中,优势阶层的相对优势呈现上升趋势。

总体而言,教育扩展改变了男女性别之间的机会结构。发生的两个重大变化如下:首先,父母处于中等教育水平的女性获得更多接受高等教育的机会,从而促进两性平等;第二,由于教育扩展,来自农村地区的女性在获得

<sup>①</sup> 数据来源:《中国教育统计年鉴》。

<sup>②</sup> 数据来源:《中国教育统计年鉴》。

更高的教育机会方面的不利地位削弱,因此减少了未来两性之间收入分配的差异。与教育扩展之前的趋势相比,性别平等的过程已从父母教育水平较高的群体转移到父母教育水平较低的群体,从城市转移到农村。

### (三)教育扩展对教育收益率的影响

中国劳动力市场上的学历结构随着教育扩展在渐渐改变,不同学历之间以及相同学历内部的工资差异表现出新的特征。一种观点认为教育扩展使更多人有了公平受教育的机会,使劳动者的人力资本得以积累并且提升了技能和收入预期,从而扩大了不同学历之间的工资差距。教育层次的不同是影响工资水平的重要原因并且其贡献度在逐步增加(陈斌开等,2010)。张车伟(2006)指出,每增加一年的教育年限,教育收益率会增加4.34%;教育收益率会随着收入水平的改变而改变,教育机会的获得和居民收入紧密相关,高收入居民的受教育水平更高。何亦名(2009)的研究发现,中国的教育回报率在经历了1991—2000年的飞速增长后,2004—2005年的增长势头减慢,并且出现了停滞现象,结果验证了教育扩展对大学生的工资有压缩效应,即高等教育的扩张使大学毕业生的境况变坏,而且增加了高学历劳动力对低学历劳动力的替代效应。

吴要武和赵泉(2010)以及邢春冰和李实(2011)等也认为,教育扩展之后的劳动力市场出现大学毕业生特别是新毕业生工资待遇变差和教育回报率减小的情况。袁晖光和谢作诗(2012)发现,2000年、2004年和2006年的教育回报率是8.9%、5.6%和5%。常进雄和项俊夫(2013)的研究结论稍有不同,他们指出教育扩展对大学毕业生的教育回报率和薪酬水平影响不大,但是此研究对样本的年龄区间限定不尽合理,有可能影响结果的正确性。徐舒(2010)建立了一个信号博弈的模型,证明了高校的扩招会加大劳动力市场歧视,进而增加大学生劳动力和非大学生劳动力的工资差距。

另一种观点认为,教育扩展虽然有利于减少不同学历之间的工资差距,但教育扩展也加剧了学历竞争,延缓了当前就业的同时也加剧了日后劳动力的竞争,出现“学历贬值”、“过度教育”现象,高低学历间的工资差距有减少的迹象(李小明等,2010)。从2003年至今,大学生的平均起薪和农民工的工资水平的差距逐渐减少(朱隽,2011)。郭庆旺和贾俊雪(2009)认为,高等教育的扩展有利于减少高等教育的不均衡造成的社会分层问题,进而减少工资差异。

### (四)教育扩展对性别工资差异的影响

教育的扩展发生在高学历劳动力就业机会增加的时期,劳动力市场的性别不平等虽然已经下降,但性别工资差异仍然很高(Mandel & Bierger, 2015)。在



每个学业成绩水平上,男性的平均收入都高于女性的平均收入,并且在某些情况下,越是较高的教育水平,性别收入差异越大。<sup>①</sup>在两性教育程度趋同和工作模式变得更加相似的情况下,性别工资差异预计将下降(Cha & Weeden, 2014)。从这个角度而言教育扩展有望促进劳动力市场上的性别平等。

学者对性别工资的研究主要集中在度量歧视值、职业分割对性别工资的影响以及行业、职业内的性别工资歧视等(王美艳, 2005; 张世伟等, 2009, 葛玉好等, 2011)。近年,学者比较各教育程度的受歧视情况,研究教育对性别工资歧视的作用(刘泽云, 2008; 黄志岭等, 2009)。人力资本理论认为性别工资差异是男女两性不同的人力资本在薪酬上的表现,根据这个理论,如果女性学历水平低于男性的学历,那么她们的工资水平就会整体性低于男性的工资。以前的研究强调了社会政治态度改变和性别主流化政策在改善劳动力市场中女性状况方面的重要性(England, 2010),随着教育扩展,女性劳动力市场地位的改善是稳定的,但不是压倒性的,即使女性在劳动力市场中所占比例越来越大,许多受教育程度较低的女性劳动者无法从对女性技能不断增长的需求中获益。

教育的大规模扩展对劳动者就业产生了两方面的影响:一是教育扩展增加个体接受教育的机会,提高了劳动者就业的可能性;二是教育扩展使大学生劳动力的供给的增加,在岗位容量有限的情况下,加剧劳动者就业的困难。受过高等教育的女性在人力资本方面有很高的投资,在男女教育程度趋同和工作模式变得更加相似的情况下,性别工资差异预计会下降。然而,教育本身不能解释整个工资差异,因为在工作类型、职位和奖励方面仍然存在重要的性别差异(O'Reilly, 2015)。并且,随着高等教育扩展,高技能劳动者的供应可能超过劳动力市场的需求,在对声望较高的职位的竞争中,女性劳动者可能发现自己相对于男性依然处于不利的地位,因为雇主有一批高技能或者是高生产力的劳动力资源可供选择。受过高等教育女性劳动者供给的提高可能会加大劳动力市场对女性的歧视,因此,不利于减少性别工资差异。

总体而言,自20世纪90年代初以来教育扩展的影响显著,对于女性更是如此,女性大量参与男性曾占据主导的工作领域,并且增加了她们有偿工作时间(Stier & Herzberg, 2013)。教育扩展以有意义的方式改变了劳动力市场的构成:首先,劳动者的技能组成随着高技能劳动者的涌入而改变;其次,由于教育和女性的经济行为密切相关,劳动者的性别构成也发生了变化;最后,女性进入新的工作领域进一步影响了高技能职业的组成(English,

<sup>①</sup> <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>

2010)。受过高等教育的女性在人力资本方面有很高的投资，倾向于延迟进入家庭生活，减少抚养儿童，她们更加致力于市场工作。

## 五、结论

《世界人权宣言》的第一条声称：“人人生而自由，在尊严和权利上一律平等。”女性应该和男性同样享有自由和平等的权利，而且这些基本的权利不应被剥夺或分割。女性的就业平等权是女性人权的一个重要组成部分。在劳动力市场中，女性有权利和男性一样，拥有平等的身份和受到公正的待遇；有权利和男性在同样的条件下竞争，并且拥有平等的获得劳动报酬的权利。毋庸置疑，教育使“经济上独立自主的女性大量出现是一件值得庆幸的事”（Thurston, 2015）。

教育是对工资收入有重要影响的因素，女性劳动者无论是在就业参与还是在工资收入方面均落后于男性劳动者，而女性教育水平的提高在缩小性别工资差异过程中发挥重要作用。本文综述了国内外大量的相关经济学研究文献，这些文献较为一致地发现：教育、教育扩展对女性劳动者的影响要高于男性，并且提升女性的受教育水平有利于缩小性别工资差异。此外，教育资源的大量持续增加为女性提供了更多的机会，从而使教育领域的性别平等成为现实，由此极大推进了工资收入方面的性别平等进程。但与此同时，教育扩展也加剧了学历竞争，如何避免出现“学历贬值”、“过度教育”等现象是未来研究的一个方向。

## [参考文献]

- 陈斌开、张鹏飞、杨汝岱，2010：《政府教育投入、人力资本投资与中国城乡收入差距》，《管理世界》第1期。
- 陈良焜、鞠高升，2004：《教育收益率性别差异的实证分析》，《北京大学教育评论》第3期。
- 常进雄、项俊夫，2013：《扩招对大学毕业生工资及教育收益率的影响研究》，《中国人口科学》第3期。
- 郭庆旺、贾俊雪，2009：《公共教育赛策、经济增长与人力资本溢价》，《经济研究》第10期。
- 葛玉好、曾湘泉，2011：《市场歧视对城镇地区性别工资差距的影响》，《经济研究》第6期。
- 何亦名，2009：《教育扩张下教育收益率变化的实证分析》，《中国人口科学》，第2期。
- 郝大海，2010：《地位获得的不平等：中国城市的情况：1949—2003》，《中国人民大学出

出版社》。

- 黄志岭、姚先国, 2009:《教育回报率的性别差异研究》,《世界经济》第7期。
- 李小瑛、陈广汉、张应武, 2010:《中国城镇地区高等教育外部回报率估算》,《世界经济文汇》第1期。
- 刘精明, 2006:《高等教育扩展与入学机会差异: 1978~2003》,《社会》第3期。
- 刘泽云, 2008:《教育收益率的性别差异分析》,《妇女研究论丛》第2期。
- 刘泽云、赵佳音, 2014:《教育对地区性别工资差异的影响》,《北京师范大学学报(社会科学版)》第2期。
- 王美艳, 2005:《中国城市劳动力市场上的性别工资差异》,《经济研究》第12期。
- 吴晓刚, 2009:《1990—2000年中国的经济转型、学校扩招和教育不平等》,《社会》第5期。
- 徐舒, 2010:《劳动力市场歧视与高校扩张的影响——基于信号博弈模型的结构估计》,《经济学(季刊)》第4期。
- 谢嗣胜、姚先国, 2005:《我国城市就业人员性别工资歧视的估计》,《妇女研究论丛》第6期。
- 袁晖光, 谢作诗, 2012:《高校扩招后大学生就业和相对工资调整检验研究》,《教育研究》第3期。
- 朱隽, 2011:《大学生不值钱了吗》,《人民日报》2011-02-11。
- 张车伟, 2006:《人力资本回报率变化与收入差距:“马太效应”及其政策含义》,《经济研究》第12期。
- 张世伟、郭凤鸣, 2009:《分位数上的性别工资歧视——基于东北城市劳动力市场的经验研究》,《中国人口科学》第6期。
- Aisenbrey, S., Bruckner, H., 2008, “Occupational Aspirations and the Gender Gap in wages”, *European Sociological Review*, Vol. 24, pp. 633-649.
- Altonji, Joseph, G. and Charles, R. Pierret, 2001, “Employer Learning and Statistical Discrimination”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116(1).
- Anderson, Donna M., Hauptert and Michael, J., 1999, “Employment and Statistical Discrimination: A Hands-On Experiment”, *The Journal of Economics*, Vol. 25(1).
- Arulampalam, W., Booth, A. L. and Bryan, M. L., 2007, “Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, pp. 163-186.
- Bettio, F., Verashchagina, A., 2009, “Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU”, EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: European Commission.
- Blackburn, R., Jarman, J. and Brooks, B., 2000, “The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: a Cross-national Analysis”, *European Sociological Review*, Vol. 16, pp. 119-135.
- Blau, F. and Kahn, L., 2007, “The Gender Pay Gap”, *The Economist Voice*, 4(4), 843

—860.

- Blau, P. M. and O. D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.
- Booth, A. and Kee, H., 2011, “A Long-run View of the University Gender Gap in Australia”, *Australian Economic History Review*, Vol. 51, pp. 254—276.
- Budria, S., 2010, “Schooling and the Distribution of Wages in the European Private and Public Sectors”, *Applied Economics*, Vol. 42, pp. 1045—1054.
- Cha, Y. and Weeden, K. A., 2014, “Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages”, *American Sociological Review*, Vol. 79, pp. 457—484.
- Chen, C. W., 2011, *Compliance and Compromise, the Jurisprudence of Gender Pay Equity*, Martinus Nijhoff Publishers.
- Connell, R. W., 2005, “Change among the Gatekeepers: Men Masculinities and Gender Equity in the Global Arena”, *Signs*, Vol. 30(3), pp. 1801—1825.
- Deng, Z. and D. J. Treiman, 1997, “The Impact of the Cultural Revolution on Trends in Educational Attainment in the People’s Republic of China”, *American Journal of Sociology*, pp. 391—428.
- DeRuijter, J., van Doorne-Huiskes, A. and Schippers, J., 2003, “Size and Causes of the Occupational Gender Wage Gap in the Netherlands”, *European Sociological Review*, Vol. 19, pp. 345—360.
- Dickinson, David, L., Ronald, and Oaxaca, 2006, “Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis”, *IZA Discussion Paper*, No. 2305.
- Dougherty, C., 2005, “Why are the Returns to Schooling Higher for Women than for Men?”, *The Journal of Human Resources*, Vol. 40(4).
- England, P., 2010, “The Gender Revolution: Uneven and Stalled”, *Gender & Society*, Vol. 24, pp. 149—166.
- Erikson, R. and Jonsson, J. O., 1996, *Can Education be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder, CO: Westview Press.
- Florence, P. S. A., 1931, “Statistical Contribution to the Theory of Women’s Wage”, *Economic Journal*, Vol. 1031, pp. 19—37.
- Goldin, C., 2002, “A Pollution Theory of discrimination: Male and Female Occupations and Earnings”, *NBER Working Paper*, No. 8985.
- Goldin, C., 2008, “The Rising (and then Declining) Significance of Gender”, In Blau, F., Brinton, M. and Grusky, D. (Eds.), *The Declining Significance of Gender?*, New York: Russell Sage Foundation.
- Gustafsson, B. and Li, S., 2000, “Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China”, *Journal of Population Economics*, 13(2): 305—329.
- Hegewisch, A. and Liepmann, H., 2010, *The Gender Wage Gap by Occupation*, Institute for Womens’ Policy Research, Washington.

- Hersch, J. and Stratton, L. S. , 2000, “Household Specialization and the Male Marriage Wage Premium”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, pp. 78—89.
- Joshi, H. and Paci, P. , 1998, *Unequal Pay for Women and Men*, London: MIT Press.
- Krymkowski, D. and Mintz, B. , 2007, “What Types of Occupations are Women Entering? Determinants of Changes in Female Representation, 1970—2000”, *Research in Stratification and Mobility*, Vol. 26, pp. 1—14.
- Lips, H. M. , 2012. “The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations: Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models”, *Sex Roles*, pp. 1—17.
- Li, Y. 2006. “Institutional Change and Educational Inequality: Mechanisms in Educational Stratification in Urban China, 1966—2003(in Chinese)”, *Social Sciences in China*, pp. 97—116.
- Magnusson, C. , 2013, “More Women, Lower Pay? Occupational Sex composition, Wages and Wage Growth”, *Acta Sociologica*, Vol. 56, pp. 227—245.
- Mandel, H. and Bierger, D. , 2015, “The Gender Revolution in Israel: Progress and Stagnation”, In N. Khattab, S. Miari and H. Stier (Eds. ), *Inequality in Israel*, New York: Palgrave.
- Neumark, D. , 1999, “Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information”, *Industrial Relations*, 38(3).
- Ochsenfeld, F. , 2014, “Why Do Women’s Fields of Study Pay Less? A test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory”, *European Sociological Review*, 30, pp. 536—548.
- Olsen, W. , et al. , 2010, *The Gender Wage Gap in the UK 1995—2007: Part 2*, University of Manchester: Cathy Marsh Centre for Census and Survey Research/London: Government Equalities Office.
- O’Reilly, J. , Smith, M. , Deakin, S. , and Burchell, B. , 2015, “Equal Pay as A Moving Target: International Perspectives on Forty-years of Addressing the Gender Pay Gap”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, pp. 299—317.
- Picchio, M. and Mussida, C. , 2011, “Gender Wage Gap: a Semi-parametric Approach with Sample Selection Correction”, *Labor Economics*, Vol. 18(5), pp. 564—578.
- Polavieja, J. , 2008, “The Effect of Occupational Sex-composition Earnings: Job-specialization, Sex-role Attitudes and the Division of Domestic Labour in Spain”, *European Sociological Review*, Vol. 24, pp. 199—213.
- Raftery, A. E. and M. Hout. , 1993 “Maximally Maintained Inequality: Expansion, Reform, and Opportunity in Irish Education, 1921—1975”, *Sociology of Education*, Vol. 66, pp. 41—62.
- Shavit, Y. and HP. Blossfeld, 1993, *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder: Westview Press.

- Stainback, K. and Tomaskovic-Devey, D., 2012, *Documenting Desegregation: Racial and Gender Segregation in Private-Sector Employment since the Civil Rights Act*, New York: Russell Sage Foundation.
- Stier, H. and Herzberg, E., 2013, “Women in the Labor Market: The Effect of Education on Employment and Wages”, In Dan Ben David (Ed.), *State of the Nation Report*. Jerusalem: Taub Center.
- Thurston, M. L., 2015, “The Higher Education of Chinese Women, Aims and Problems”, *Educational Review*, pp. 23–41.
- Weichselbaumer, D. and Winter-Ebmer, R., 2005, “A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap”, *Journal of Economic Survey*, Vol. 19(3), pp. 479–511.
- Zhang, J., Zhao, Y., Park, A. and Song, X., 2005, “Economic Returns to Schooling in Urban China, 1988–2001”, *Journal of Comparative Economics*, Vol. 33(4).

## Education, Educational Expansion and Gender Wage Differential: A Literature Review

YAN Qi<sup>1</sup>, MENG Da-hu<sup>2</sup>, SUN Yong-qiang<sup>3</sup>

(1. Business School, Beijing Normal University; 2. Journal of Beijing Normal University (Social Science), Beijing Normal University; 3. School of Statistics, Beijing Normal University)

**Abstract:** At present, women are lagging behind men in terms of employment participation and wage income, and education is an important factor influencing wage income and plays an important role in narrowing gender wage differentials. This paper reviews a large number of relevant domestic and foreign economic research literature. These documents are more consistent to find that the impact of education expansion on women is higher than that of men, and raising the educational level of women is conducive to narrowing the gender wage differential. The vast majority of empirical studies have shown that a large number of continuing increases in educational resources provide women with more opportunities to make gender equality in the field of education a reality, thus greatly promoting the process of gender equality in wage income. At the same time, education expansion also exacerbated the academic competition.

**Key words:** education; educational expansion; gender equality; gender wage differential

(责任编辑: 刘泽云 责任校对: 刘泽云 孙志军)