

# 劳动力市场中的歧视

——性别、种族和族裔

陆旻

中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员

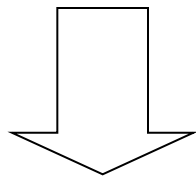
**Email: [luyang2002@cass.org.cn](mailto:luyang2002@cass.org.cn)**

# 本章的框架

劳动力市场歧视定义

歧视现象和歧视类型

边际产出预期相同的两组人，雇主应该没有理由选择一组工人而不选择另一组工人。但这样的假设并不总是成立。肤色、性别、年龄、种族等许多因素被考虑。

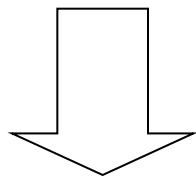


歧视的度量方法

所有的“收入差距”都是歧视引起的？

可观测和不可观测

可观测：年龄、教育、职业、工作时间、工作经验引起的劳动生产率差异



劳动力市场歧视理论

产生原因

最佳政策

# 劳动力市场歧视的多面性

- **招聘：**雇主可能不愿意雇佣某一特定群体的人(称之为“少数群体”), 或者他们可能对这个群体的成员坚持更高的要求。
- **职位：**雇主可能不会把某个特定群体的成员提拔到薪酬更好的职位。
- **工资：**雇主可能会向特定群体中的人支付较低的工资, 即使他们的资质相同, 他们完成的工作与其他工人完成的工作相当。
- **消费者歧视：**消费者可能会实施劳动力市场歧视, 比如, 仅仅因为特定人群的性别、民族背景或种族, 消费者拒绝购买他们的服务。
- **员工歧视：**同事可能会实施劳动力市场歧视, 他们不愿意与其他一些员工共事, 这仅仅是因为其他员工碰巧是某一特定群体成员。

# 劳动力市场歧视的定义

- **劳动力市场歧视**：那些由于种族、性别、年龄、民族或其他与他们工作表现无关的特征而导致具有同等生产率的工人被区别对待的**就业、工资和激励机制**。
- 注意：重要条件是具有同等生产率。并非群体之间所有的工资或就业的差异必然是由于劳动力市场歧视。某些工资或就业的差异可能反应了生产率的差异。

# 本章主要讨论的歧视问题

- 本章将讨论女性、黑人以及西班牙裔美国人这三个群体的工资性报酬差别问题。因为，与那些根据身体或性别特征划分出来的其他人口群体相比，学术界的共识更多。

## 1. 集中讨论三类歧视群体

性别歧视：男性和女性

种族歧视：黑人和白人

族裔歧视：西班牙裔美国人和非西班牙裔美国人

## 2. 歧视表现：

工资歧视

职业歧视

注：以不同性别劳动者之间，即男性和女性工资性报酬差别为例，介绍不同类型群体之间的工资性差别来源：与生产率相关的可衡量和不可衡量的工资性报酬差异，以及与生产率无关的工资性报酬差异(歧视)。

西班牙裔美国女性	30345美元	50%
西班牙裔美国男性	37320美元	62%
黑人女性	35710美元	59%
黑人男性	43189美元	71%
亚裔美国女性	45410美元	75%
亚裔美国男性	64052美元	107%
白人女性	41073美元	68%
白人男性	60452美元	100%

图1 从事全日制工作的24岁以上各美国劳动者群体的平均工资性报酬与白人男性工资性报酬的百分比(2005年)

# I 可测量和不可测量的工资性报酬差别来源

(不同性别劳动者之间的工资性报酬差别)

# 一、可衡量的工资性报酬差别来源

## (一) 年龄和教育——与潜在的劳动力市场经验有关

- **1. 女性平均受教育水平低于男性。** 虽然年轻人中两者越来越接近，但是年龄较大的人群中，女性和男性平均受教育水平差距更大。
- **2. 女性的年龄-工资曲线更扁平。** 职业中断等原因造成了起点相同的男性和女性在随后工作生涯中工作经验差异。
- **注：** 如果年龄和受教育程度可以控制，就可以部分地解释女性和男性之间的工资性报酬差别。



表1 女性工资报酬占男性工资报酬的百分比(%)  
(按年龄和教育程度划分, 全日制劳动者, 2005年)

年龄	高中毕业	本科毕业	研究生毕业
25-34	76	73	79
35-44	70	68	66
45-54	67	62	60
55-64	67	66	60

资料来源: U.S. Bureau of the Census.

# 一、可衡量的工资性报酬差别来源

## (二) 职业——职业分布不同导致性别工资差异

- **1. 职业偏好：**部分男性和女性在职业上的差异并不是因为歧视，而是因为选择。女性偏好的职业可能在劳动力市场中的收入更低。
- “**女性职业**”，一些职业主要是由女性构成，例如：护士、幼儿园和小学老师、营养师等。
- “**男性职业**”，一些职业主要是由男性构成，例如：飞行员、工程师等等。
- **2. 职业隔离(歧视)：**当一个人口群体内部的职业分布与其他人口群体内部的职业分布，我们就说存在职业隔离。
- **注：**需要区别职业偏好还是职业隔离。

**表2 女性与男性之间的工资性报酬比率以及女性从业者所占的比重**  
**(全日制劳动者, 高工资和低工资职业划分, 2005年)**

职业	女性从业人员在行业中 所占比重(%)	女性-男性之间的工资 性报酬比率(%)
<b>高工资职业</b>		
首席执行官	24	0.74
计算机软件工程师	21	0.81
律师	34	0.77
药剂师	48	0.93
<b>低工资职业</b>		
现金出纳员	76	0.83
食品准备工	56	0.98
食品业服务人员及助手	44	0.89
纺织缝纫机器操作工	72	0.95

**资料来源: U.S. Bureau of the Census.**

# 一、可衡量的工资性报酬差别来源

## (三) 工作时间和工作经验

- 在同一职业内部，劳动者的工资性报酬还会受到个人的工时数量和工作年限的影响。
- **1. 女性周工作小时数少于男性：**各种经验表明，各种职业内部，与男性相比，女性的工作经验通常较少(有时甚至出现职业中断)，而且她们获得晋升的可能性较小。
- 例如，同时从同一所法学院毕业的律师收入进行跟踪研究，结果表明，女性律师的工资性报酬在一开始的时候比男性律师低大约7%，15年之后，她们的工资性报酬比男性律师低了40%。
- **2. 女性“工作经验”少于男性：**女性和男性之间的这种“经验差距”大部分是由于照顾孩子引起的。例如，“职业中断”或“非全职工作”

## 二、不可衡量的工资性报酬差别来源

- 在控制了年龄、受教育水平、职业、工作经验和工作时间之后，不同性别之间的工资性报酬差别大部分得到解释，而另一些可测量的变量则可以解释剩下的一些差别。但是，即使所有的可测量因素都已经包括进来，仍然会有一些工资差距无法得到解释。

### 1. 不可观测的因素且“与劳动生产率有关”

- 研究者无法观测到的因素，导致两组群体之间的劳动生产率有差异，因此与劳动生产率直接挂钩的工资水平也存在差异。
- 例如，当市场工作和家庭生活出现冲突时，男性和女性看待两者的相对重要性程度不同。

### 2. 不可观测的因素且“与劳动生产率无关”——歧视

- 例1，交响乐团在选择音乐家时的歧视行为。
- 例2，我们能抓到歧视者吗？一个自然实验的例子。

## II 歧视的测量方法

# 一、歧视的界定

- **歧视界定：**如果说生产率特征相同的劳动者仅仅是因为他们所属的**人口群体**不同而受到不同的对待，那么，我们就可以说这时存在劳动力市场歧视。例如，不同人口群体的工资性报酬差距来自两个方面：1. 前劳动力市场差别；2. 歧视。

## 1. 工资歧视

- 劳动力者的工资是他们的生产率特征(他们的人力资本以及他们受雇的企业的规模等等)的**函数**；也是他们的每一种生产率特征在劳动力市场上可以要求的价格的**函数**。例如，**教育**(生产率特征之一)，不同受教育程度在劳动力市场中的工资回报不同。
- **职业隔离：**当一个人口群体内部的职业分布与其他人口群体内部的职业分布存在很大差异时，我们就说存在职业隔离。
- **2. 职业歧视：**如果职业选择受到直接的限制，职业隔离显然就反应了劳动力市场歧视的存在。职业偏好是歧视吗？
- **注：**证明存在职业隔离比证明存在职业歧视容易的多。

## 二、工资歧视的衡量

- 思路：在其他条件相同的情况下，衡量劳动力市场中的歧视产生的工资差距。因此，需要控制除了歧视之外的，影响工资(劳动生产率)的其他因素。

### 1. 收入函数法(采用工资决定方程)

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 O$$

- 其中， $w$ 代表工资收入(对数形式为 $\ln$ )， $S$ 代表教育年限， $E$ 代表经验的年数， $O$ 代表职业。这些变量是之前提到的“可衡量的工资差别来源”。通过加入一个性别虚拟变量 $G$ ，可以研究性别歧视引起的工资收入差距。(如果是女性，则 $G=1$ ，如果是男性，则 $G=0$ )，此时工资函数变为式(2)。估计系数  $\beta_4$  的符号和显著性告诉我们，女性的收入是否低于男性。

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 O + \beta_4 G$$

收入函数法缺陷 (假设歧视只来自虚拟变量,其他系数没有差异)



## 二、工资歧视的衡量

### 2. Oaxaca分解法(瓦哈卡分解法)

- **文献来源：**Oaxaca在1973年在International Economic Review上发表的文章“Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”，是一种收入函数扩展方法，可以处理收入函数法的缺陷。
- **方法思路：**针对男性和女性两个不同的样本组分别估算出一个单独的收入函数（无性别虚拟变量）。那么男性收入方程被写为：

$$\ln w_m = \beta_{0m} + \sum \beta_m X_m \quad (1)$$

- 为了简化，人力资本集合和其他变量及系数被表示为  $\sum \beta_m X_m$ ，女性收入方程可以写为：

$$\ln w_f = \beta_{0f} + \sum \beta_f X_f \quad (2)$$

## 二、工资歧视的衡量

### 2. Oaxaca分解法(瓦哈卡分解法)

- 通过回归分析分别估算出方程(1)和方程(2)的系数 $\beta$ 值。进一步代入男性样本和女性样本的人力资本水平平均值,也就是说,代入男性样本人力资本及其他变量的平均值( $\bar{X}_m$ ),得到男性平均对数收入( $\overline{\ln w_m}$ );代入女性样本人力资本及其他变量平均值( $\bar{X}_f$ ),得到女性平均对数收入( $\overline{\ln w_f}$ )。因此,方程(1)和(2)可以进一步改写成(3)和(4)。

$$\overline{\ln w_m} = \beta_{0m} + \sum \beta_m \bar{X}_m \quad (3)$$

$$\overline{\ln w_f} = \beta_{0f} + \sum \beta_f \bar{X}_f \quad (4)$$

- 两组样本——男性和女性,收入差距的表达式为式(5):

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + (\sum \beta_m \bar{X}_m - \sum \beta_f \bar{X}_f) \quad (5)$$

- 从方程(5)可以看出,男女平均工资差距取决于: 1.不同群体拥有的人力资本和其他特征不同; 2.雇主如何“奖励”各种特征(歧视)

## 二、工资歧视的衡量

### 2. Oaxaca分解法(瓦哈卡分解法)

问题：多少的性别收入差距可以分别归因于上述两个因素？

方法：通过代数的方法对方程(5)进行转换。将方程(5)两边添加(6)

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + (\sum \beta_m \bar{X}_m - \sum \beta_f \bar{X}_f) \quad (5)$$

$$- \sum \beta_m \bar{X}_f + \sum \bar{X}_f \beta_m \quad (6)$$

将(5)和(6)合并，最终得到式(7)：

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + \sum \beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \sum \bar{X}_f (\beta_m - \beta_f) \quad (7)$$

• 平均男女收入差距(  $\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f}$  )可以分解为两个部分：

1. 平均人力资本差异(  $\bar{X}_m - \bar{X}_f$  )；

2. 雇主对两类群体人力资本的“不同奖励”， $\beta_m$  和  $\beta_f$  之间差异。

## 二、工资歧视的衡量

- Oaxaca分解\_图示法：**男女平均人力资本水平差异(A-B)和歧视(B-C)两个部分组成。

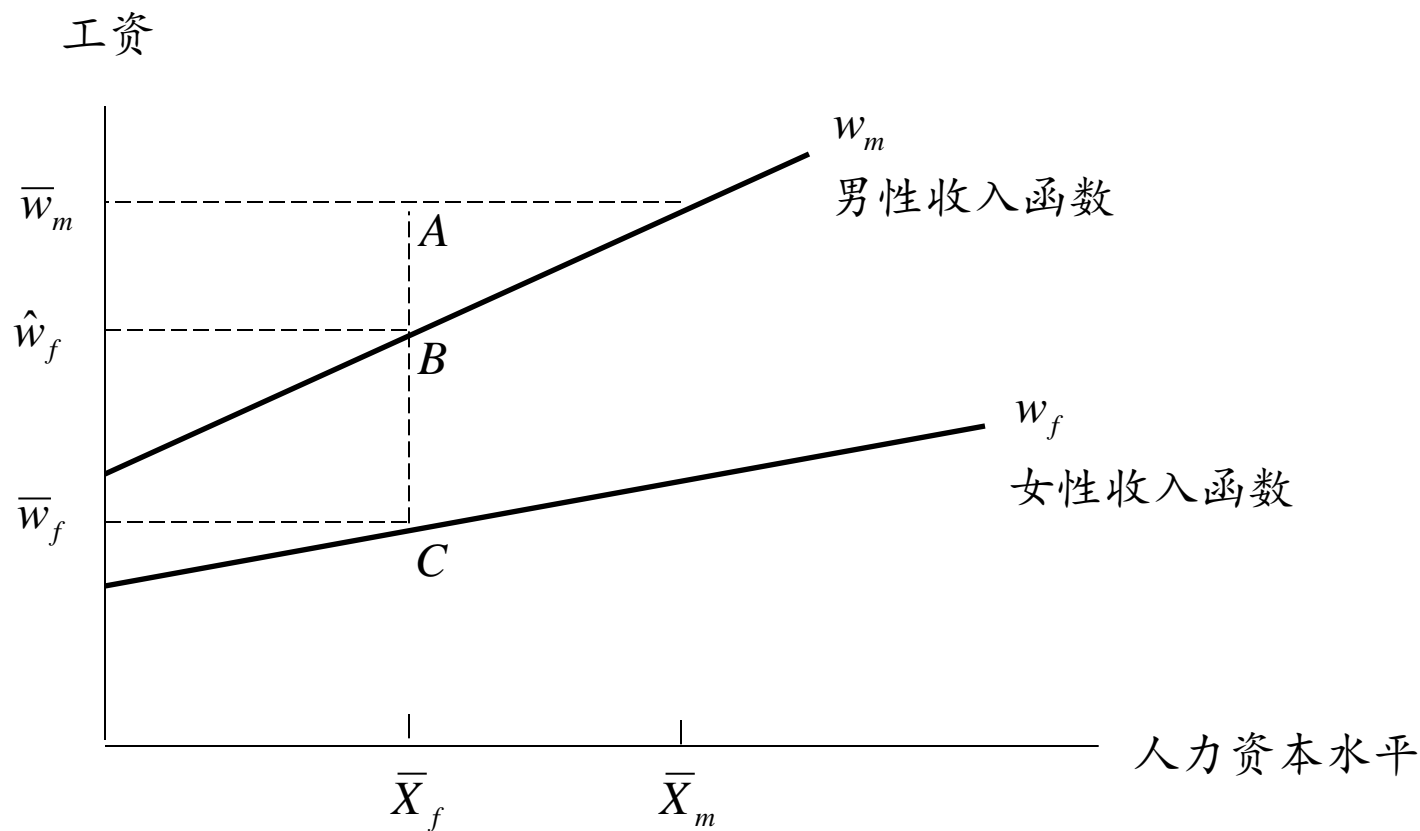


图2 测量工资差距的分解方法

## 二、工资歧视的衡量

### 2. Oaxaca分解法(瓦哈卡分解法) 的缺陷

第一，该方法假设：歧视的影响将通过收入函数系数的差异而不是独立变量获得。也就是说，解释变量 $X$ 被假定为外生变量。但是如果歧视导致了某一群体（例如，女性）不能有和男性同样的受教育途径，那么此时解释变量 $X$ 就不是外生变量。估计方法会导致低估歧视。

第二，该方法假设：不能被人力资本差异解释的收入差异都默认为由于歧视引起的。即不可观测的遗漏变量(例如，能力、任职水平等)与工资有关，但与歧视无关的变量。此时，估计方法会导致高估歧视。

第三，如果由于职业选择(例如，一些女性偏好的工作)导致工资差异，那么是否能将这种选择归于歧视还有待进一步探讨。

### 三、职业隔离的衡量

- 思路：首先找到女性和男性在当前的各种职业中的实际分布情况。其次，估算一下，如果男性和女性在各种不同职业中的分布是随机的，那么男性和女性在不同职业中的分布状况应该是怎样的。最后，再对两者加以对比。

#### 1. 差异指数

- 该指标考察的是，假定某一种性别的劳动者继续留在现有工作岗位，那么为了使两种性别的劳动者在各种职业中具有相同的职业分布，在另外一种性别的劳动者中，有多大比例的人将不得不改变职业。
- 所有职业完全隔离：指数将等于100
- 男性和女性在各种职业中的分布都是完全相同的：指数等于0
- 差异指数在0-100之间

## 三、职业隔离的衡量

### 2. 差异指数的变化

- 有研究表明，这种差异指数已经从1970年的68%下降到1980年59%，又下降到1990年的53%(Blau, 1998)。但20世纪90年代中，职业隔离程度虽然呈现下降趋势，但是下降速度却在变慢(Blau, et. al, 2006)。
- 尽管职业隔离的程度有所下降，但是各种研究通常都发现，职业隔离对女性劳动者的工资所产生的影响仍然很大。如果具有相同受教育程度以及工作经验的美国女性能够与美国男性分布于同一种职业和行业之中，那么她们的工资水平会上升3%-10% (Blau, et. al, 2005)。
- 职业隔离和职业偏好的识别：迄今为止还没有哪一种衡量方法能够估计出，有多大比例的职业隔离可以被归因于雇主所采取的不公平对待。

### III 种族和族裔的工资性歧视和职业隔离



# 一、黑人和白人之间的工资性报酬差别

## 1. 就业率的差别

- 某一既定人口群体的就业率完全取决于该群体中寻求就业的人所占的比例(劳动参与率), 以及这些寻找工作中最终找到了工作的人所占的比例。后一种比率等于100%减去该人口群体的失业率。
- 就业率=劳动参与率 $\times$ (1-失业率)

### (1) “黑人男性”的劳动参与率比“白人男性”低

原因：黑人受教育水平低——工资水平低——“灰心丧气的劳动者”——退出劳动力市场

### (2) “黑人男性”的失业率比“白人男性”高

原因：黑人是最后被雇佣且最先被解雇的人

# 一、黑人和白人之间的工资性报酬差别

## 2. 职业隔离——黑人和白人

- 研究发现不同种族劳动者之间的职业隔离程度似乎不如不同性别劳动者之间的职业隔离程度那么高。
- 不同种族之间职业差异指数约是性别差异指数的一半左右。

## 3. 工资歧视

- 哪些因素对黑人和白人之间的存在的这种较大的工资性报酬差距作用最大？
- 例如，一项研究估计显示，如果黑人男性和白人男性的可衡量的生产率特征完全相同（其中包括从事相同的职业），黑人男性也只能得到白人男性所得到的工资性报酬的89%。与研究性别之间的工资性报酬差异一样，研究者同样也无法说明，剩余的11%的工资性报酬差别，到底是由于当前劳动力市场上确实存在工资性歧视？还是无法衡量的某些生产率特征造成的？

# 一、黑人和白人之间的工资性报酬差别

## 3.工资歧视

### 无法衡量的变量——认知程度

- 一个无法衡量但是在解释黑人和白人之间的工资性报酬差距时却起着关键作用的生产率特征是认知程度。
- 例如，军人资格测试(Armed Forces Qualification Test, AFQT)中的得分来衡量。平均来说，美国黑人得到的AFQT分数较低
- 原因：黑人所受正规学校教育质量教差，贫困对他们的家庭和居住地区的特征所产生的影响有关。
- 针对年轻人口的研究表明，认知程度差异这个要素能够解释黑人和白人之间所存在的大部分工资性报酬差距。尽管如此，有充分而直接的证据(通过雇佣审计员及向政府投诉)能够证明，劳动力市场上确实存在种族歧视现象。

## 二、不同族裔之间的工资性报酬差别

表3 不同祖籍来源的男性劳动者之间的工资性报酬差别 (1990年)

祖籍来源群体	工资性报酬占美国劳动者 平均工资性报酬的百分比	如果群体的生产率特征处于平均 水平，工资性报酬估计值占比
全体美国劳动者	100	100
墨西哥人	71	95
波多黎各人	87	98
古巴人	90	102
中国人	99	95
日本人	133	115
本土印第安人	85	95
英国人	113	102
意大利人	121	109
俄罗斯人	157	118

资料来源：William Darity Jr., David Guilkey, and William Winfery(1995)

## 二、不同族裔之间的工资性报酬差别

**1.教育差异：**1990年，祖籍来源为日本、中国和俄罗斯的美国男性接受高等教育的平均年限是美国平均水平的两倍。而祖籍来自波多黎各、墨西哥的美国男性受高等教育的平均年限却不到美国平均水平的一半。

### 2. 西班牙裔美国人的歧视问题

- “西班牙裔人”是一个包括墨西哥人、波多黎各人、古巴人以及中美洲和南美洲人在内的符合群体。
- 例如，说西班牙语的移民大量涌入美国，这一群体中的青年人大都只接受过较低程度的教育，工作经验比较少，英语熟练程度也较差。

### 3.英语熟练程度的影响

- 研究西班牙裔白人和非西班牙裔白人之间的工资差异时，将“英语熟练程度”纳入反映生产率特征的指标中，那么西班牙裔白人的工资性报酬仅比非西班牙裔白人的工资报酬低3-6%。

## IV 市场歧视理论

- **个人偏见产生的歧视：**第一种歧视来源是个人偏见，由于雇主、作为同事的员工或者顾客不喜欢与某些属于特定种族或性别的员工打交道而形成的歧视。
- **先入为主的统计性歧视：**第二种歧视来源是先入为主的统计性偏见，雇主将自己印象中的某些先入为主的群体特征强加给个人而形成的歧视。
- **非竞争性歧视模型：**第三种歧视模型是家里在劳动力中存在某些非竞争性力量这样一种假设基础之上。包括拥挤效应、双重劳动力市场、与搜寻成本有关的买方独家垄断和串谋行为等。
- **反馈效应 产生的歧视：**劳动力市场中的派生歧视。

# 一、个人偏见理论

## 1. 歧视经济学的起源——《歧视经济学》(加里·贝克尔, 1957)

贝克尔建议可以给劳动力市场歧视指定一个货币维度。根据贝尔的学说, 一个对某个特定群体的成员有歧视倾向的个人可以说是有“歧视偏好”(或者说是“偏见”)。有歧视偏好的人表现的**好像**他愿意支付一定数额费用而不雇用这个特定群体的成员。

## 2. $d$ ——歧视系数(discrimination coefficient)

- “歧视偏好”进行量化: 货币维度
- 假设男性工人和女性工人有相同的生产率特征,  $W_m = W_f = W$
- 雇主对女性工人有歧视偏好, 则在雇主眼里女性工资就**好像**是  $W(1+d)$
- 如果  $d$  比较小, 那么雇主歧视偏好比较小。
- $d$  的含义是: 如果让雇主不在乎雇用的是男性还是女性, 雇主实际给女性的工资必须低于一定数量, 这个数量足以抵消雇主的歧视偏好。

## 3. 个人偏见歧视三个来源: 雇主、雇员、消费者。



# 一、个人偏见理论——雇主歧视

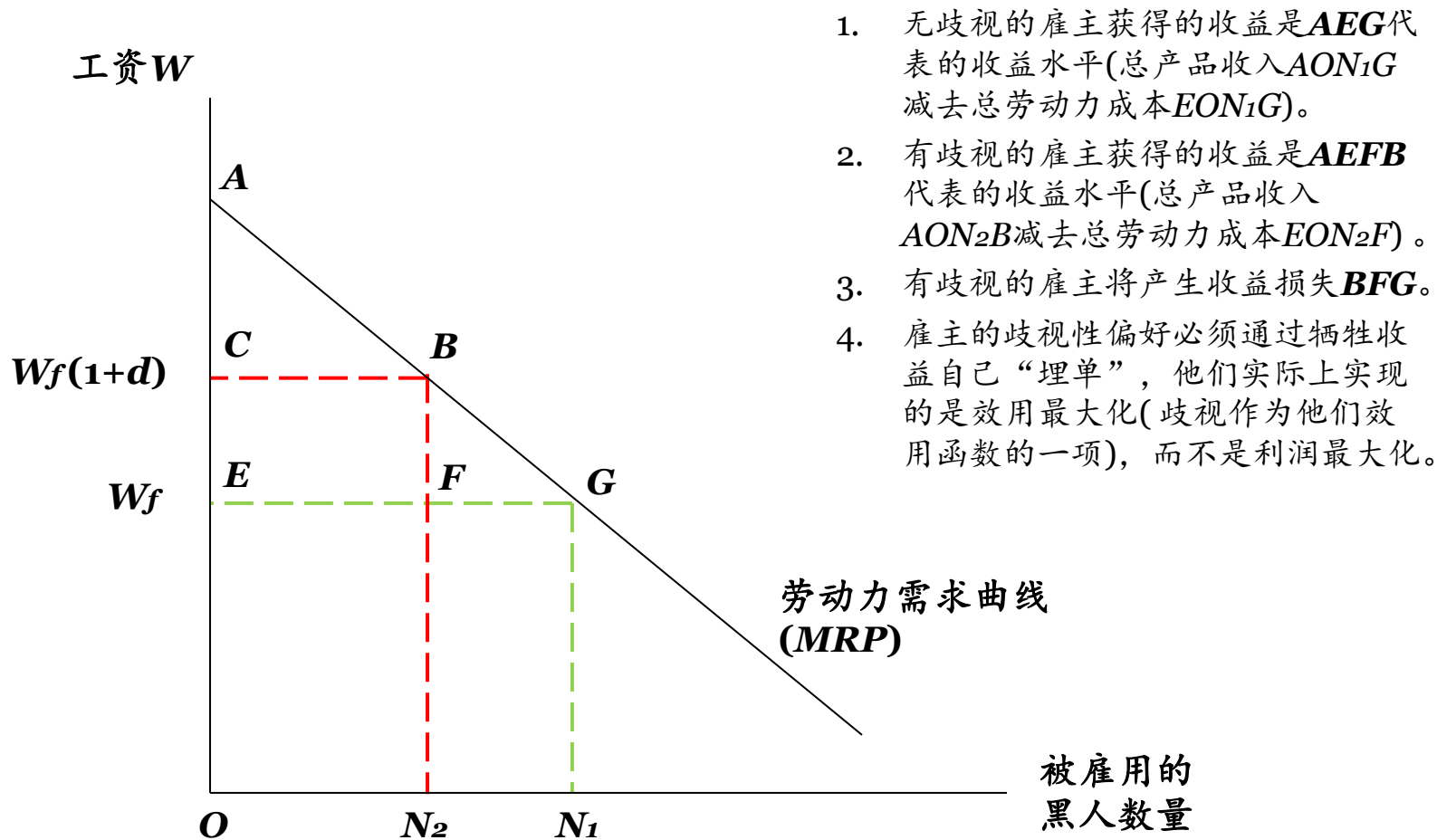


图3 雇主的歧视性偏好

# 一、个人偏见理论——雇主歧视

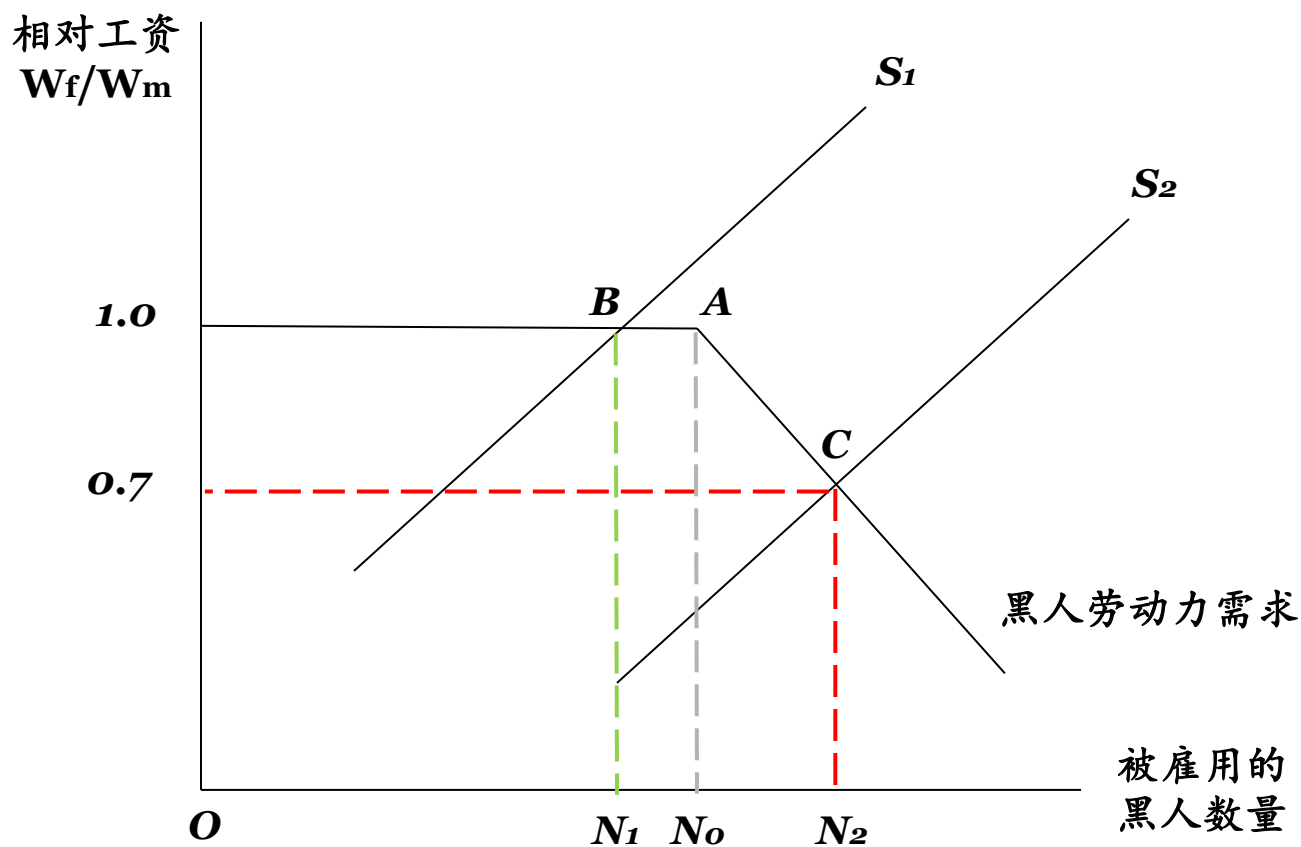


图4 “少数群体”的劳动力供给与性别工资差距

# 一、个人偏见理论——雇主歧视

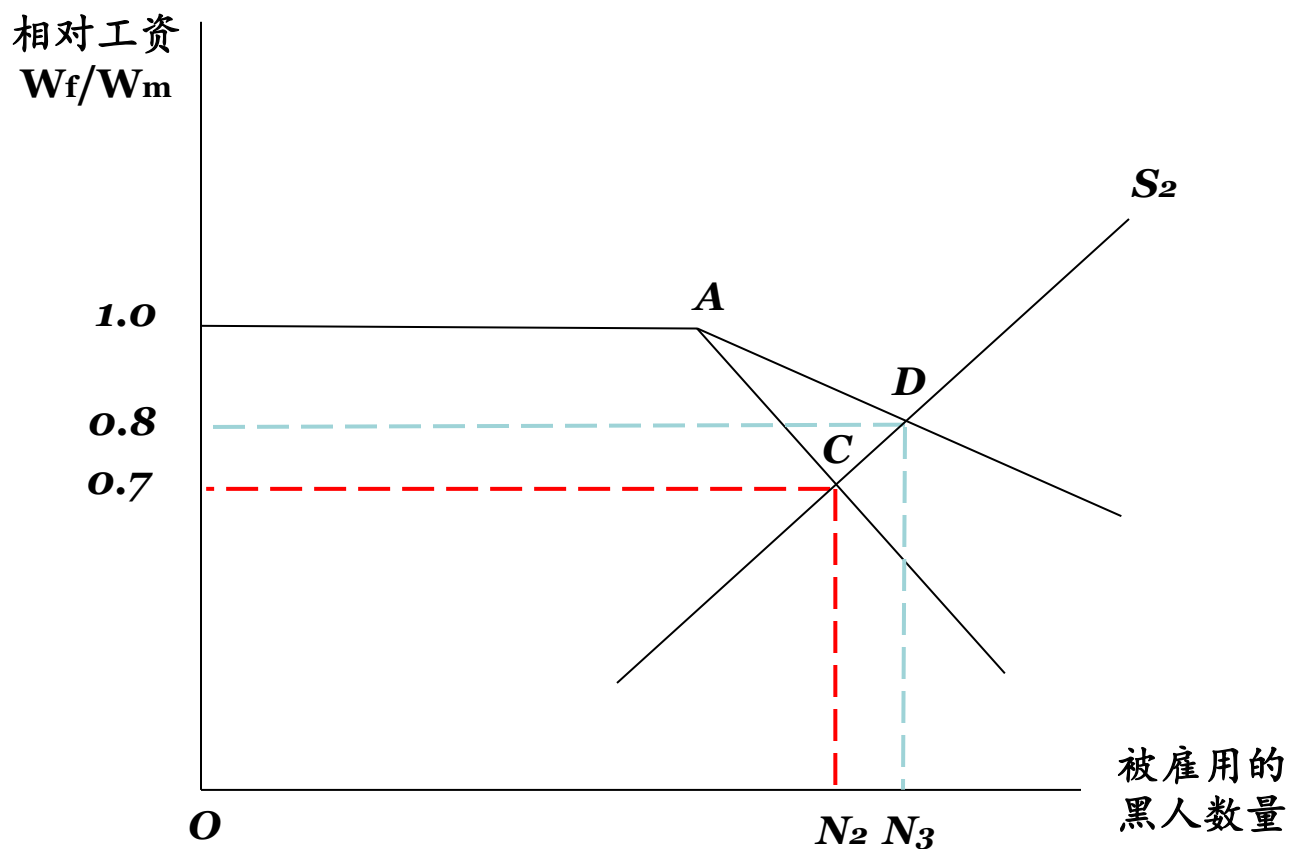


图5 雇主的歧视偏好弱化对相对工资的影响

# 一、个人偏见理论——雇主歧视

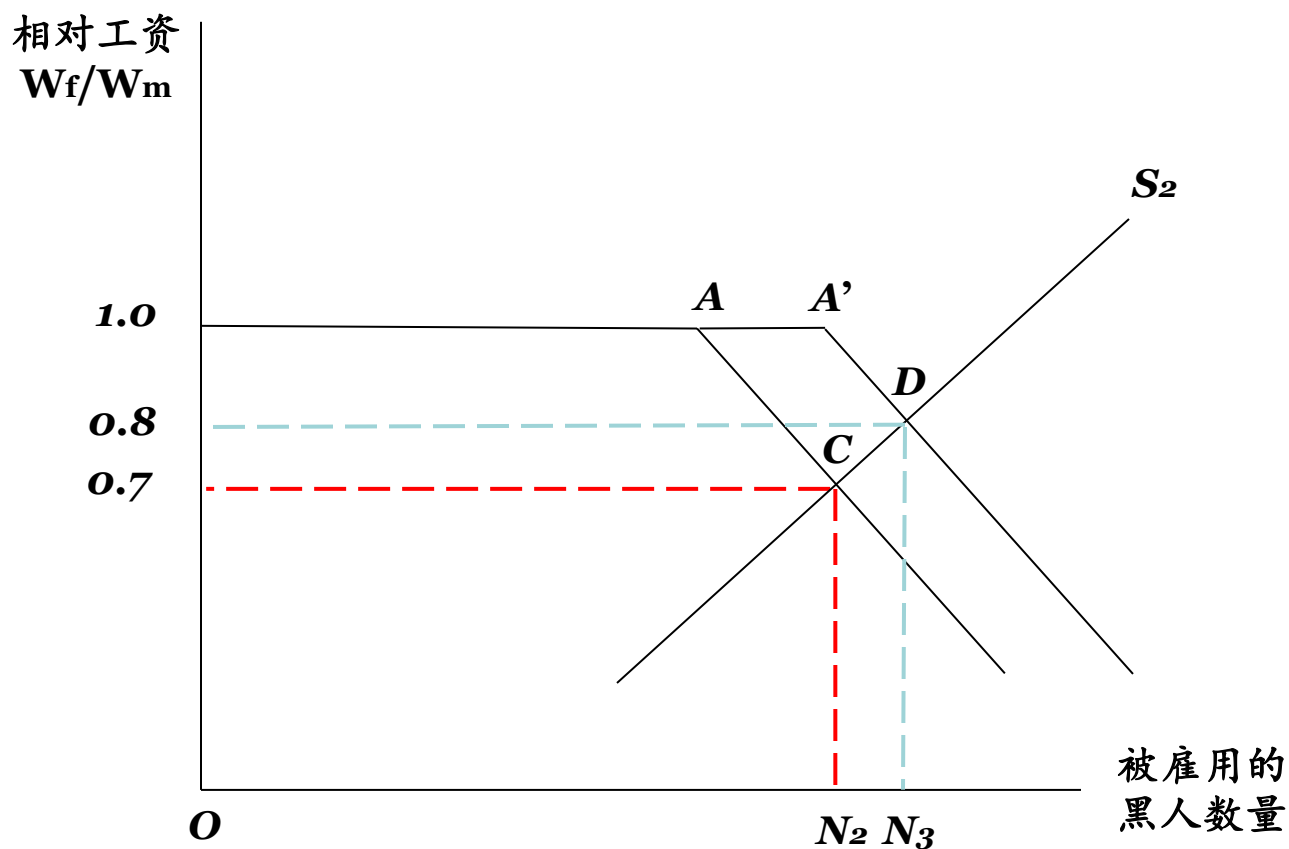


图6 非歧视的雇主数量增加对相对工资的影响

# 一、个人偏见理论

## ——哪些雇主能够承受歧视的代价？

- **雇主歧视模型的隐含条件：** 存在歧视行为的雇主所追求的是**效用的最大化**(满足了他们的歧视偏好)，而不是**利润最大化**。

**问题是：这些有歧视偏好的雇主是如何生存下去的？**

- 与歧视性雇主相比，由于追求利润最大化（非歧视性）的企业通常能够从既定的投资组合中获得更多的收益。因此，无歧视偏好的雇主将会**收购**有歧视偏好的雇主。总之，如果竞争力量在产品市场中发挥作用，有歧视偏好的企业就会受到惩罚，歧视不会持续下去。垄断企业中存在歧视偏好的情况更多。

# 一、个人偏见理论——顾客歧视

- 顾客歧视

(顾客歧视——职业隔离——工资歧视)

顾客可能更偏好让某一个群体为自己提供服务，而在这种情况下，如果顾客的歧视偏好较高，可能会导致对另一个群体不利的“职业隔离”（特别是顾客接触较多的职业中）

对“**少数群体**”的影响：1. 接受较低的工资；或2. 相同收入但生产率更高。

例1：餐厅服务员

例2：电视台节目

# 一、个人偏见理论——雇员歧视

- 雇员歧视

歧视来自雇员之间，例如白人男性员工可能会刻意避开与少数族裔或女性员工共事的情形。

一个没有歧视偏好的雇主如何对员工的歧视性偏好做出反应？

员工歧视的存在对雇主来说可能是成本高昂的，但是要想摆脱员工歧视，成本也同样高昂。

**原因：**大多数的群体和少数族裔之间的劳动力比例。

**雇主做法：**例如，种族隔离。

**文献研究结果：**有研究表明，企业高层经营管理职位中缺少女性的现象可能与男性员工厌恶和在女上司的指挥下工作有关。

## 二、统计性歧视

- 统计性歧视

贝克尔的模型没有提供雇主、雇员和消费者歧视的理由，仅将歧视解释为一种或理性的、或非理性的偏好或偏见。统计性歧视则来自不完全信息。统计性歧视对劳动力市场歧视产生的原因、过程和结果提供了非常合理的解释。

雇主在招聘决策时没有申请者的完全信息，只能通过学历、平均成绩、推荐信等信号的帮助——“刻板印象”的信号。

**例1：**高校毕业生，从哪所大学毕业的。

**例2：**之前某类群体员工的表现。

**例3：**研究机构的博士后

注：雇主根据一个群体的普遍特征来评价一个人，则这个人受到了统计性歧视。



## 二、统计性歧视

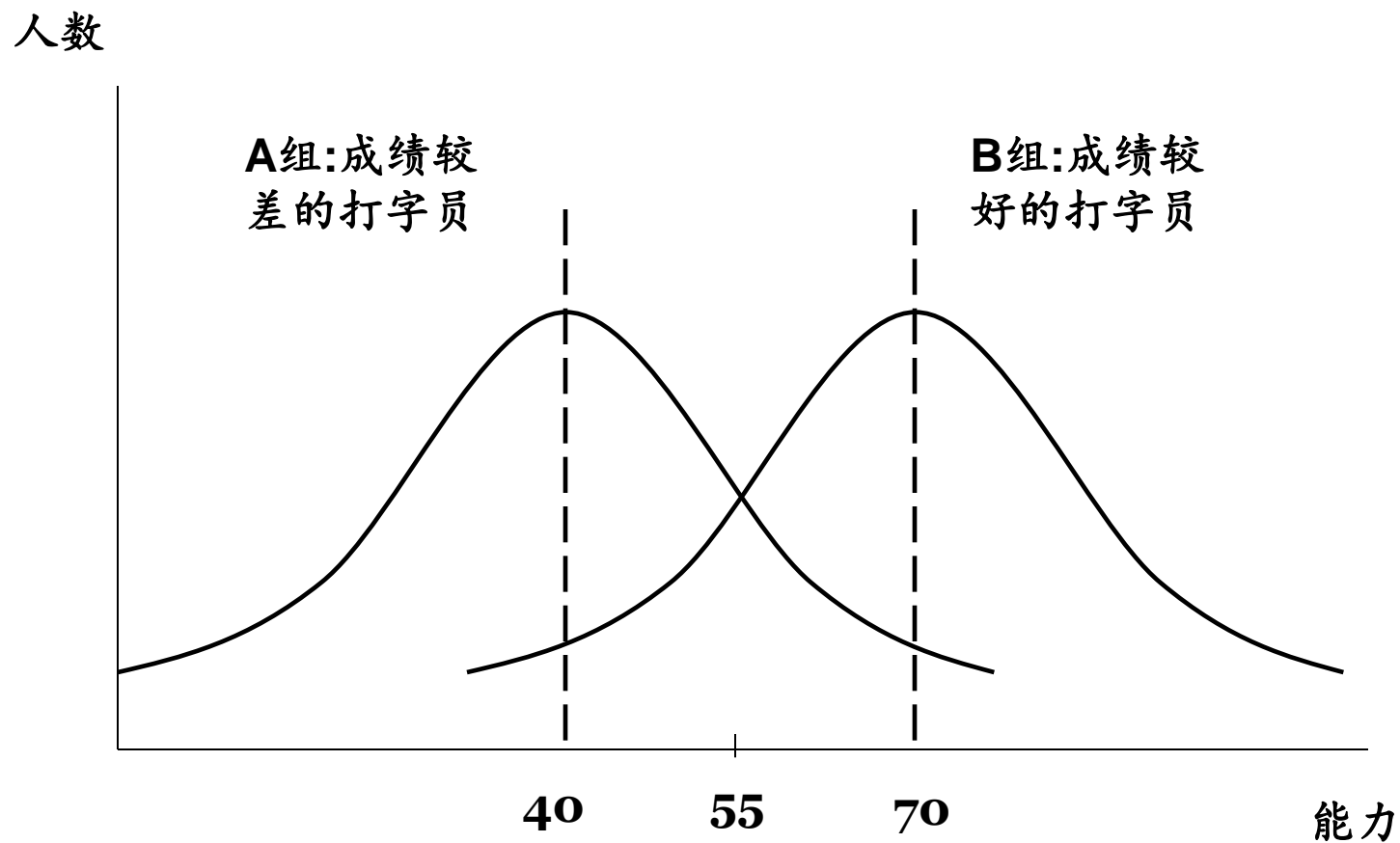


图7 统计性歧视

## 三、非竞争性歧视模型——拥挤效应

- 非竞争性歧视模型

个人偏见模型和统计性歧视模型都假设企业是工资的接受者（完全竞争市场），然而，市场的非竞争性也常常导致歧视的出现。也就是说，因为雇主拥有垄断或买方垄断势力，他们也会相互勾结。

非竞争性歧视模型的假设是：单个企业对自己支付给员工的工资，多多少少有一定的影响力，这种影响力要么来自串谋，要么来自买方独家垄断。

### 1. 拥挤模型(常用于解释男女工资差距)

职业隔离——某些职业中女性集中度很高。被认为是为了降低某些职业的工资水平而故意采取的拥挤政策造成的结果。

### 三、非竞争性歧视模型——拥挤效应

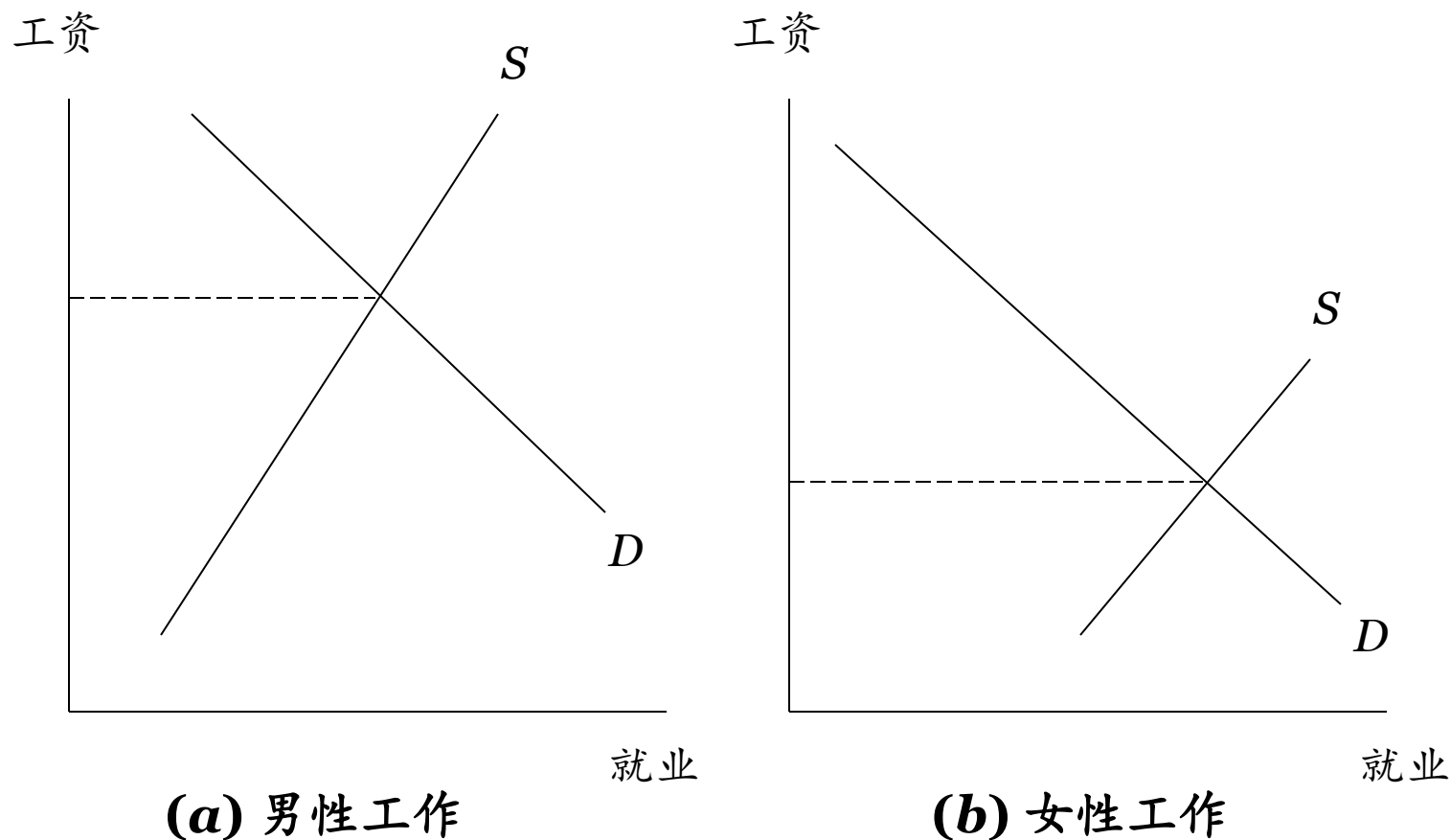


图8 职业拥挤效应

### 三、非竞争性歧视模型——拥挤效应

- 拥挤模型存在的问题

尽管拥挤所带来的影响很容易被看到，但是现象本身却很难加以解释。可能的解释是：市场上存在着彼此之间不能相互竞争的群体，从而对员工的流动形成了障碍。但是，为什么这些不能相互竞争的劳动者群体在一开始的时候会存在？

存在的一个事实是，女性占主导地位的程度越高，则这种职业的工资水平就越低——即使在控制了劳动力的人力资本差别之后，也是如此。

# 三、非竞争性歧视模型——双重劳动力市场

- 2. 双重劳动力市场

拥挤假设的最新变体是这样一个观点：劳动力市场被分割成没有竞争关系的两大部门：主要部门和次要部门。主要部门中的工作为劳动者提供了相对较高的工资、稳定的就业、良好的工作条件和晋升机会。次要部门则正好相反。“少数族裔”到主要部门去的机会非常渺茫。

## 存在的问题

并没有解释最初为什么会出现没有竞争关系的两大部门，以及为什么女性和少数族裔会被“安排”到次要部门去，并不断的自我强化。

## 三、非竞争性歧视模型

### ——与搜寻成本有关的买方独家垄断

- 3. 与搜寻成本有关的买方独家垄断

员工的工作搜寻活动是需要成本的。这一模型是将买方独家垄断模型和歧视现象结合在了一起。

#### 基本假定

1. 假定尽管有些雇主由于他们个人偏见、顾客偏见、以及员工偏见而拒绝雇用少数族裔劳动者或女性劳动者，但并不是所有的雇主都会这么做。

2. 没有哪一位雇主会拒绝雇用白人男性。但找工作的少数族裔和女性劳动者并不知道哪一位雇主会拒绝他们，因此，为了获得和白人男性同等数量的工作机会，他们不得不花费更长的时间和更艰苦的努力进行搜寻。

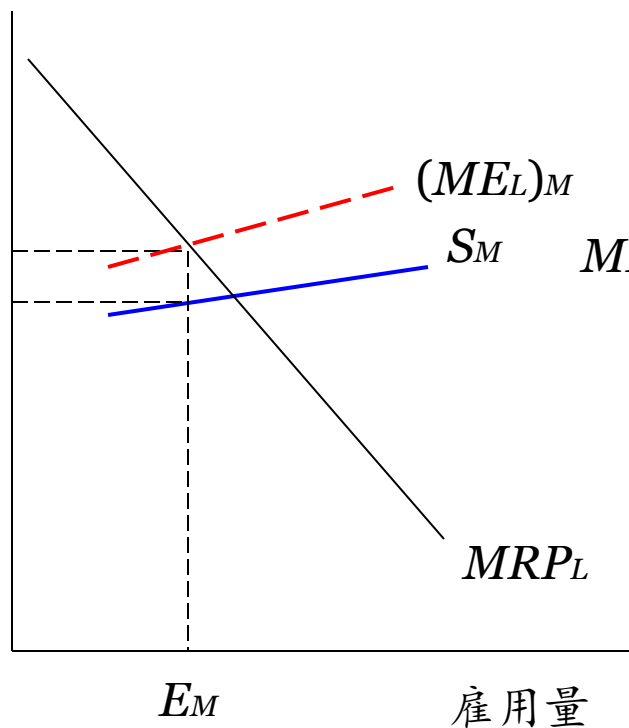
### 三、非竞争性歧视模型 ——与搜寻成本有关的买方独家垄断

边际收益  
( $MRP_L$ )

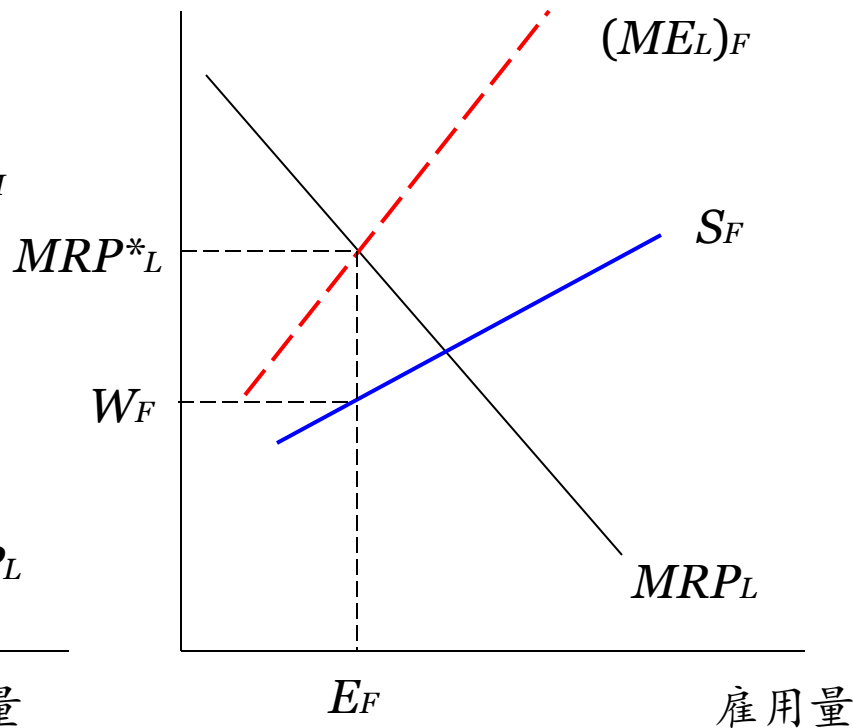
边际成本  
( $ME_L$ )

工资( $W$ )

$MRP^*_L$   
 $W_M$



(a) 低搜寻成本



(b) 高搜寻成本

图9 与搜寻成本有关的买方独家垄断和工资歧视

劳动生产率  
相同的两类  
群体，由于  
搜寻成本不  
同，最后  
 $W_F < W_M$

## 三、非竞争性歧视模型

### ——与搜寻成本有关的买方独家垄断

- 3. 与搜寻成本有关的买方独家垄断

引出的问题：

(1) 1970年英国《公平工资法》颁布，尽管英国女性的工资出现了明显上涨，但是他们的就业却几乎没有下降。为什么？

(2) 如果偏见导致的少数族裔劳动者和女性劳动者的搜寻成本增加，从而使这些群体中的劳动者寻找另一种就业机会的可能性更小，那么与男性相比她们的工作匹配质量较差，工资较低。



# 歧视理论的总结

- 总的来说，所有歧视理论都同意一个观点——劳动力市场中的歧视之所以会持续存在，要么是由于非竞争力量的存在造成的，要么是因为向竞争性力量方向进行调整时的速度过慢造成的。尽管在解释这一事实的时候，没有任何一个模型可以证明自己比其他模型更好一些，但是各种理论以及他们所要解释的事实却表明，在消除非竞争性影响力方面，政府干预可能是有用的。对这些政府计划进行分析的时候需要记住一点——歧视性的压力有多种来源，并且存在歧视行为的主体未必就是能够从中获利的一方。

# V 反歧视政策

# 一、1963年的《公平工资法》

- 《公平工资法》

20世纪60年代以前，性别歧视是受到美国官方法律认可的。不仅对女性每周工作的小时数加以限制，禁止搬运重物的工作以及怀孕期间工作。这些法律产生的客观影响确实导致女性无法得到许多工作机会。

1963年，美国通过《工资公平法》，宣布对于男性和女性分别支付不同工资的做法是违法的，规定对相同或相似工作的男女支付同等报酬。

缺点：《公平工资法》在消除工资差距方面迈出了一步，但是在消除工资差距的同时，却带来了一种不良的倾向，压制了可以使女性获得更多就业机会的市场机制发挥作用。此外，没有关注就业机会和晋升机会。

## 二、《民权法案》第七章

- 《民权法案》第七章

美国1964年的《民权法案》不仅试图消除工资歧视，也试图消除雇用和晋升中的歧视。该法规定，任何雇主“因为种族、肤色、宗教信仰和民族等而拒绝雇用或解雇任何个人，或者在补偿、期限、条件、待遇和就业等方面对个人进行歧视”，均属于违法行为。

### 可比价值理论

很多人认为，实现“同工同酬”实际上是一种虚假的胜利

在反歧视的过程中，大多数经济学家都赞成对导致不平等结果出现的劳动力需求和供给行为进行修正，而不是用工资管制的方式对这种症状加以治疗。例如，职业隔离——保姆和机器维修工的工资差距。

## 三、联邦合同执行计划

- 联邦合同执行计划

1965年，联邦合同执行计划办公室监督联邦政府的合同承包商对雇用女性和少数族裔劳动者不足的问题进行自我分析，并自行提出一个计划来对这种雇用不足的问题加以补救。这种计划又称为积极的反歧视行动计划。

反对者认为：

1. 由于历史原因，只能影响每年新增雇用的员工比例，不能影响存量。
2. 可能引起“反向歧视”（对白人男性的歧视）。

## 四、联邦政府反歧视行动计划的有效性

- 政策评价的相关研究

20世纪60年代以来，黑人工资与白人工资之间的比率已经有所上升，所以很自然要问这样一个问题：这种情况到底是政府努力的结果还是其它方面的因素导致的？

**1. 黑人受教育程度：**在这一时期，相对白人劳动者而言，黑人劳动者的受教育程度有所改善。有研究表明，20-25%的工资差距改善可以归因为黑人受教育程度上升。

**2. 黑人所接受的正规学校质量：**15-20%的工资差距改善可以归因为黑人接受的正规学校教育质量的改善。

**3. 受教育程度低的黑人退出劳动力市场：**黑人劳动参与率大幅度下降，特别集中在受教育程度较低的群体中。表面上看，黑人总体工资水平似乎上升了。10-20%是这种因素引起的。

**4. 反歧视：**除了上述原因之外，至少有1/3的工资报酬差距缩小还没有得到解释，反歧视政策确实提高了黑人工资水平。

# 参考教材

- 罗纳德·G·伊兰伯格、罗伯特·S·史密斯 [著]，刘昕 [译]，《现代劳动经济学(理论与公共政策)(第十版)》，中国人民大学出版社，2017年。
- 托马斯·海克拉克、杰兰特·约翰斯和罗伯特·桑顿 [著]，来庆彬、李玉琳 [译]，《劳动经济学基础(第二版)》，中国人民大学出版社，2016年。
- 加里·贝克尔 [著]，于占杰 [译]，《歧视经济学》，商务印书馆，2014年。

谢谢！