

第二课

第2讲：税制、收入与不平等（下）

- 收入与歧视
- 收入不平等与贫困

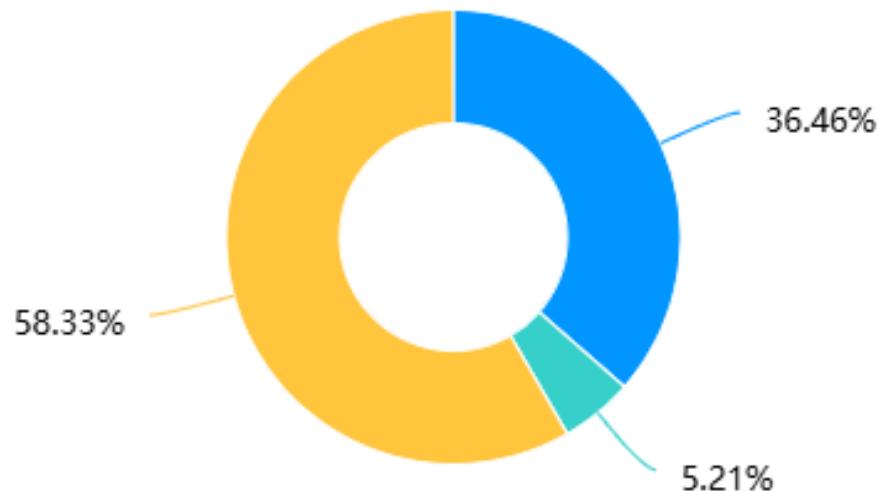
上节回顾

- ▶ 凯恩斯（1936）的《通论》标志着宏观经济学作为独立研究分支的诞生。
- ▶ 宏、微观经济学既有区别又密不可分。
- ▶ 经济学家对经济学中重要的原理和概念有不同的总结。
- ▶ 政府在现实经济中扮演着重要角色，而税收体系在不同国家存在差异。

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理(II)，24-25春季

是否选修过《经原 (I)》？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理 (II)，24-25春季

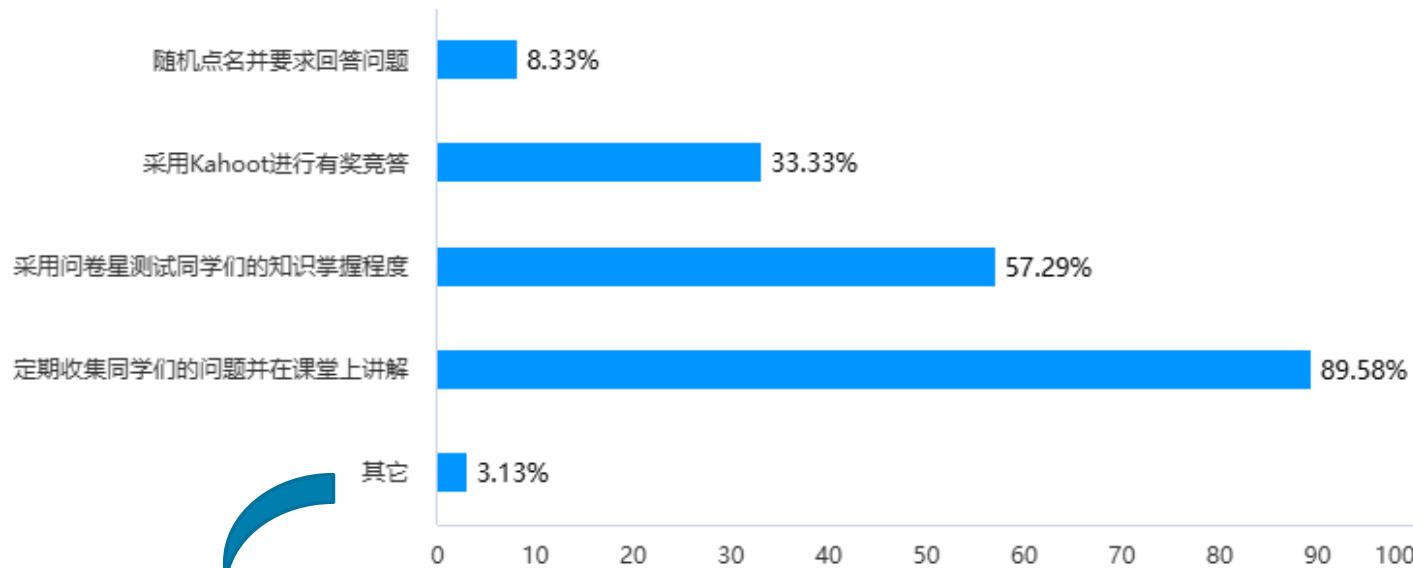


- 是
- 否，且没有选修过任何经济学课程

- 否，但正在或曾经选修其它相关经济学课程

希望以什么形式互动？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

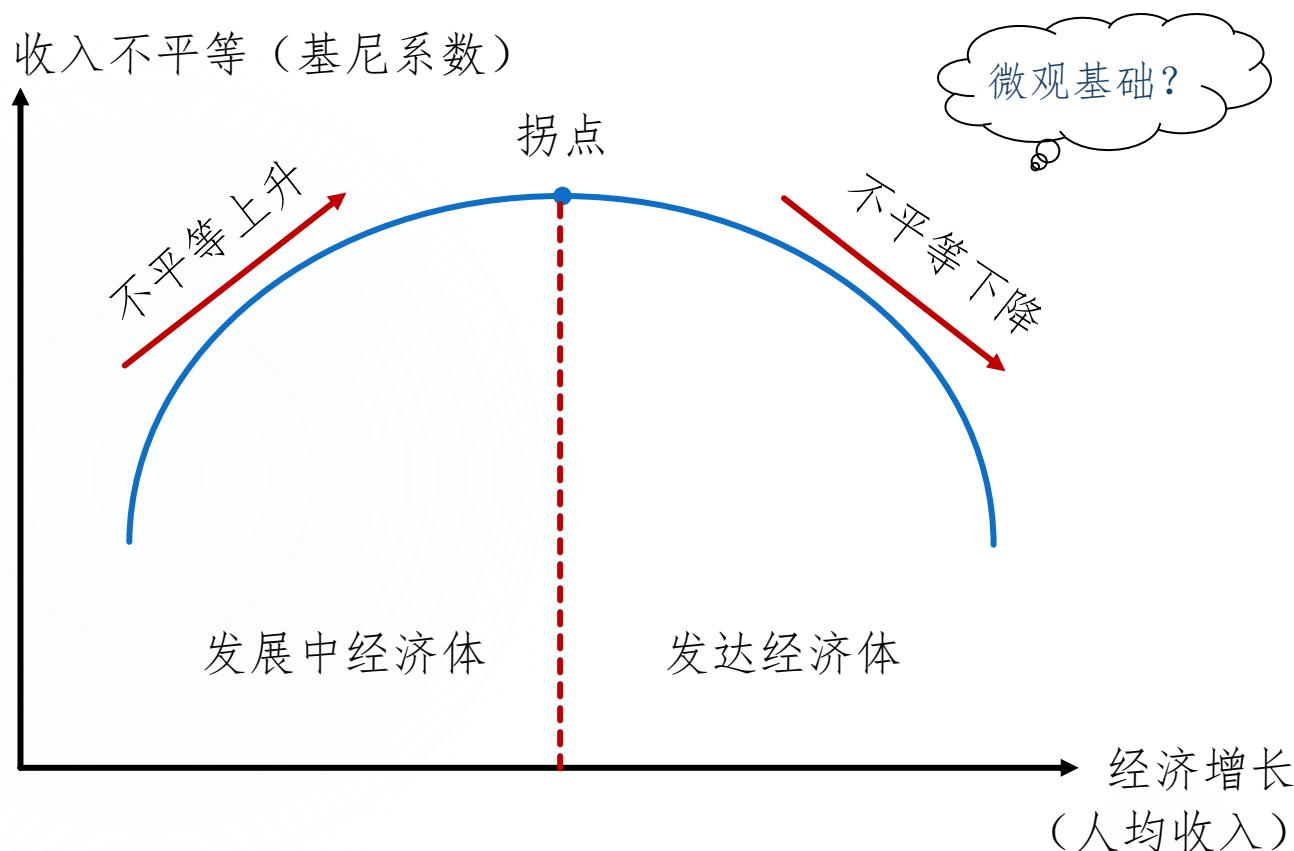


补药随机点名呀
用软件随机抽人答题

可以采用类似弹幕的方式，同学听课时有不懂的问题或
感想可以随时发送到网络平台，老师通过终端进行查看
并选择性回复；同时允许匿名，以减小同学们的压力和
顾虑，从而达到畅所欲言、百家争鸣的效果

库兹涅茨曲线

- ▶ 西蒙·史密斯·库兹涅茨因其对经济增长的经验解释获1971年诺贝尔经济学奖。



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

收入与歧视

到底是什么决定了你的收入？

学前思考

- ▶ 不同工作有什么差异的特征？工资如何补偿这些工作特征的不同？
- ▶ 为何受教育程度高的人平均工资更高？
- ▶ 为何工资有时候高于市场均衡水平？
- ▶ 为何职场中的歧视不好评判？
- ▶ 市场什么时候可以修正歧视带来的收入差距？何时不行？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

新古典分配理论

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

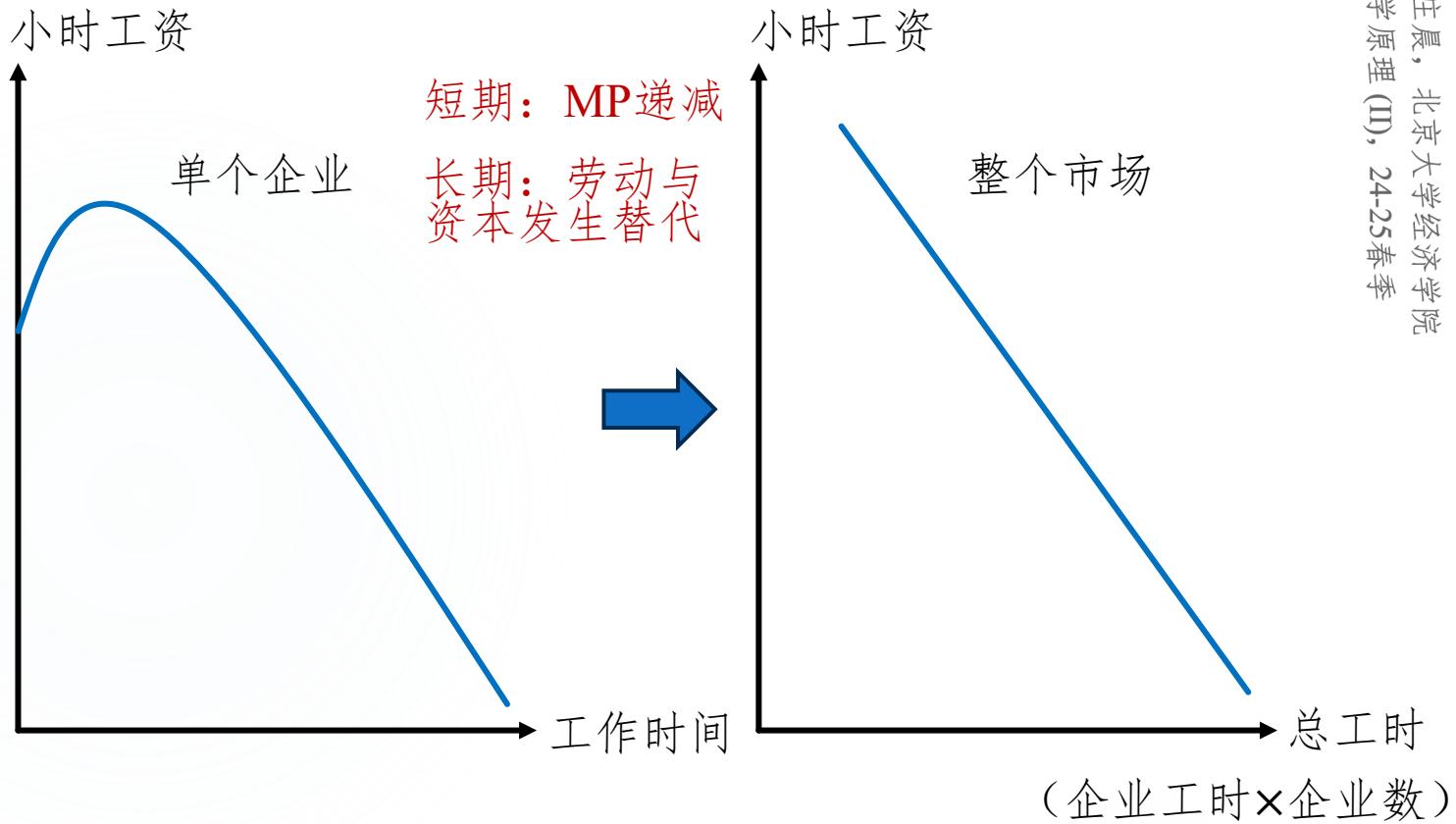
- ▶ 根据新古典分配理论，一个要素——如劳动、资本、土地——的租金取决于该要素的需求和供给。
- ▶ 从要素需求方来看：
 - ▶ 租金是一段时间内的使用价格，如劳动的租金就是工资，反映支付意愿（WTP）。
 - ▶ 完全竞争： $WTP = VMP$ （边际产品价值）。
 - ▶ 买方垄断： $WTP \leq VMP$ 。
 - ▶ $WTP > VMP$ ？不愿意。

$VMP = MP \times P$ ，又被称作边际收益产品（marginal revenue product, MRP）。

新古典分配理论

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 完全竞争下的劳动需求：



新古典分配理论

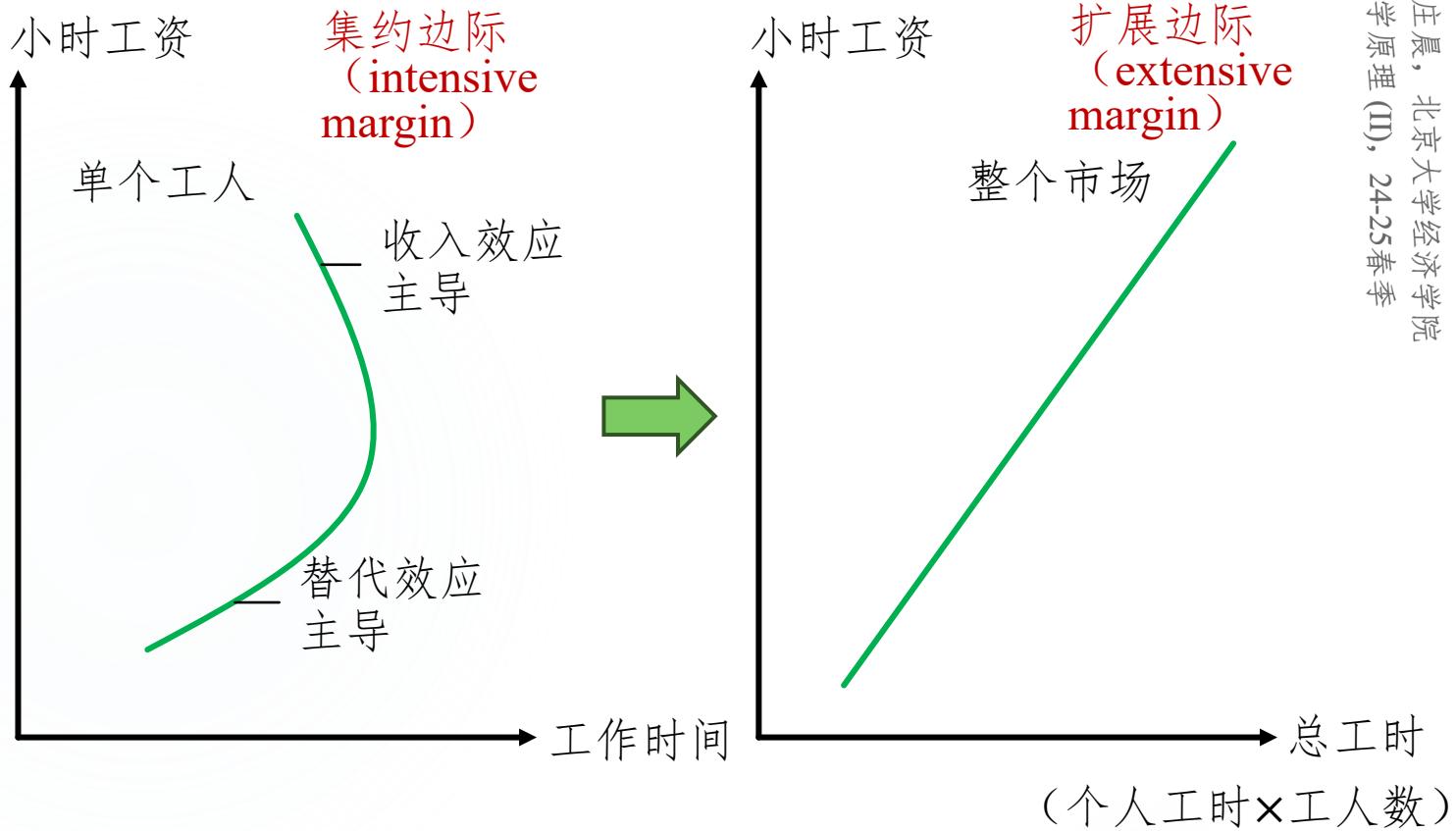
任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 从要素供给方来看：
 - ▶ 租金是一段时间内的收入，反映出让意愿（WTS）。
 - ▶ 完全竞争： $WTS = MC$ （边际成本）。
 - ▶ 卖方垄断： $WTS \geq MC$ 。
 - ▶ $WTS < MC$? 不愿意。

这里的**MC**是站在工人的角度说的，因此是一种机会成本，是货币化的闲暇的价值。

新古典分配理论

▶ 完全竞争下的劳动供给：

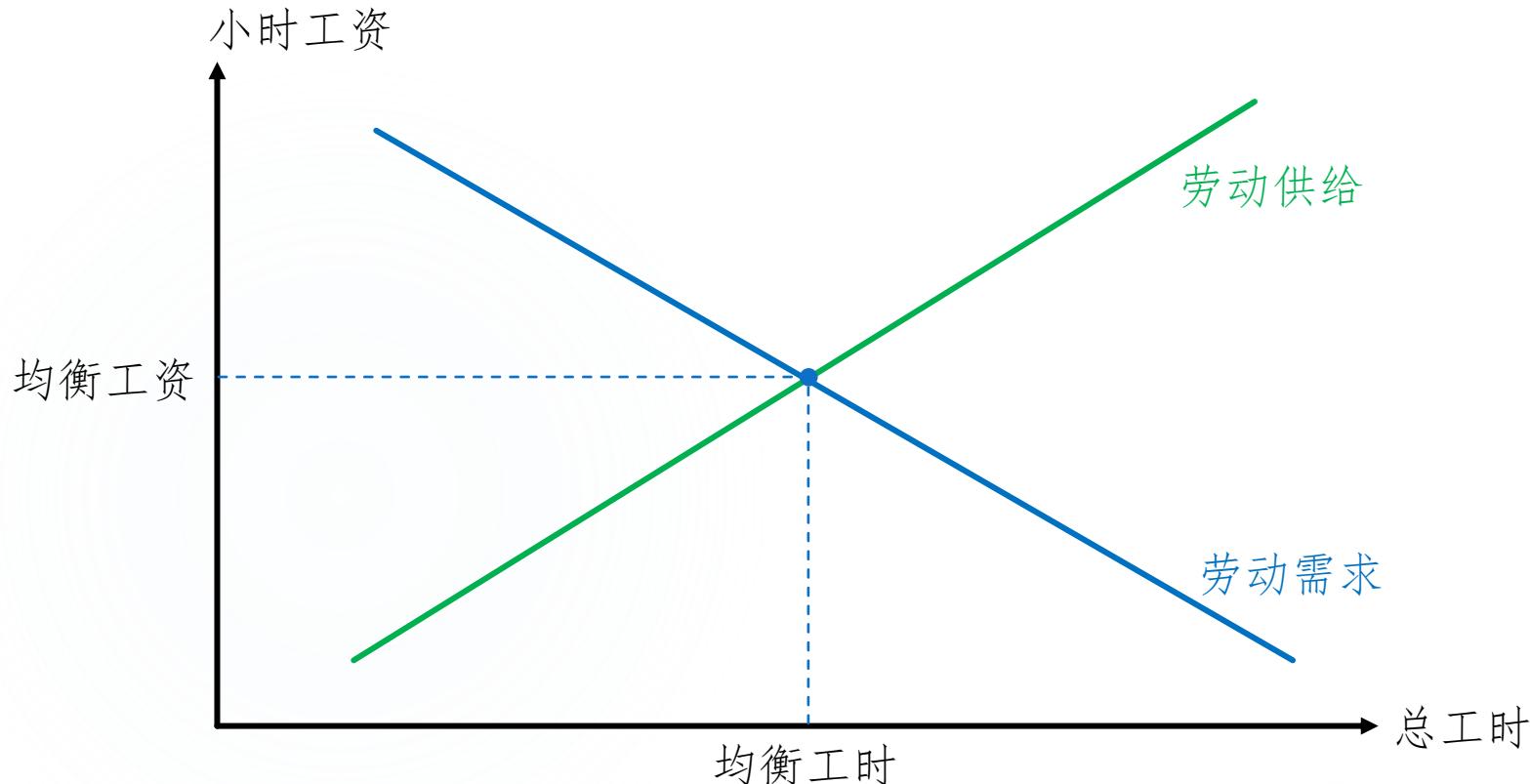


任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

工资的决定

稍后展示一个买方垄断的例子。

▶ 从市场的角度来看（假设完全竞争）：



收入的主要来源

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 工资（劳动）收入
 - ▶ 2023年，我国居民人均工资性可支配收入为22053元，约占所有可支配收入的56%。
- ▶ 资本收入
 - ▶ 直接：居民储蓄（居民投资、企业融资后投资）约新增4.1万亿元，人均2889元。
 - ▶ 间接：企业自留资金49万亿元。
- ▶ 土地收入
 - ▶ 农村土地承包经营权流转等。

收入的主要来源

国家统计局数据		计算	
年末总人口(万人)	140967	居民可支配收入(亿元)	552844.4
居民人均可支配收入(元)	39218	居民储蓄(亿元)	40723.78
居民人均可支配工资性收入(元)	22053	居民人均储蓄(元)	2888.888
居民消费(亿元)	512120.6	居民可支配工资性收入占比	0.562318
资本形成总额(亿元)	532330.2	企业自留资金(亿元)	491606.4

工资的演变

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 18世纪工业革命以前：实物工资。
- ▶ 工业革命后：货币工资。
- ▶ 现代：
 - ▶ 白领（劳心者）与蓝领（劳力者）分化，出现“薪水”的概念——按月/年计算，与小时工资区分。
 - ▶ “薪酬”是现代货币工资的重要补充形式，如延期支付、带薪休假等，成为一种新的管理和激励手段。
 - ▶ 随着后工业化、信息社会的发展，工作的本质差别日益缩小——“报酬”。



工资的差别

▶ 我国城镇非私营单位就业人员工资：

部分行业	平均年工资（元）
农、林、牧、渔业	62,952
信息传输、计算机服务和软件业	231,810
金融业	197,663
科研、技术服务和地质勘查业	171,447
住宿和餐饮业	58,094
所有行业（包括以上和其它）	120,698

数据来源：国家统计局2023年数据。

▶ 思考题：

▶ 可否用劳动供需模型解释？

补偿性工资差别

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

金融行业降薪？

部分券商	2024上半年人均月薪 (万元)	同比增长率 (%)
中信证券	6.18	-9.34%
首创证券	4.84	40.49%
中金公司	4.80	-24.65%
申万宏源	4.64	-15.49%
长城证券	4.64	-3.71%
国金证券	4.55	-10.06%
国泰君安	4.50	-13.28%
中泰证券	4.50	-24.16%
中信建投	4.41	-9.35%
广发证券	4.25	-17.07%
华泰证券	4.24	-12.65%

数据来源：Wind及公司申报。

工资的差别

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 在这组数据中，工资包括所有（实物和货币）劳动报酬。
 - ▶ 计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。
 - ▶ 是税前工资，包括将从个人工资中扣除的所得税、社保基金和住房公积金等。
- ▶ 未统计资本利润分享。
- ▶ 还未统计非货币奖惩。
- ▶ 补偿性工资差别（compensating differential）是由不同工作的非货币特征引起的（货币）工资差距。

工资的差别

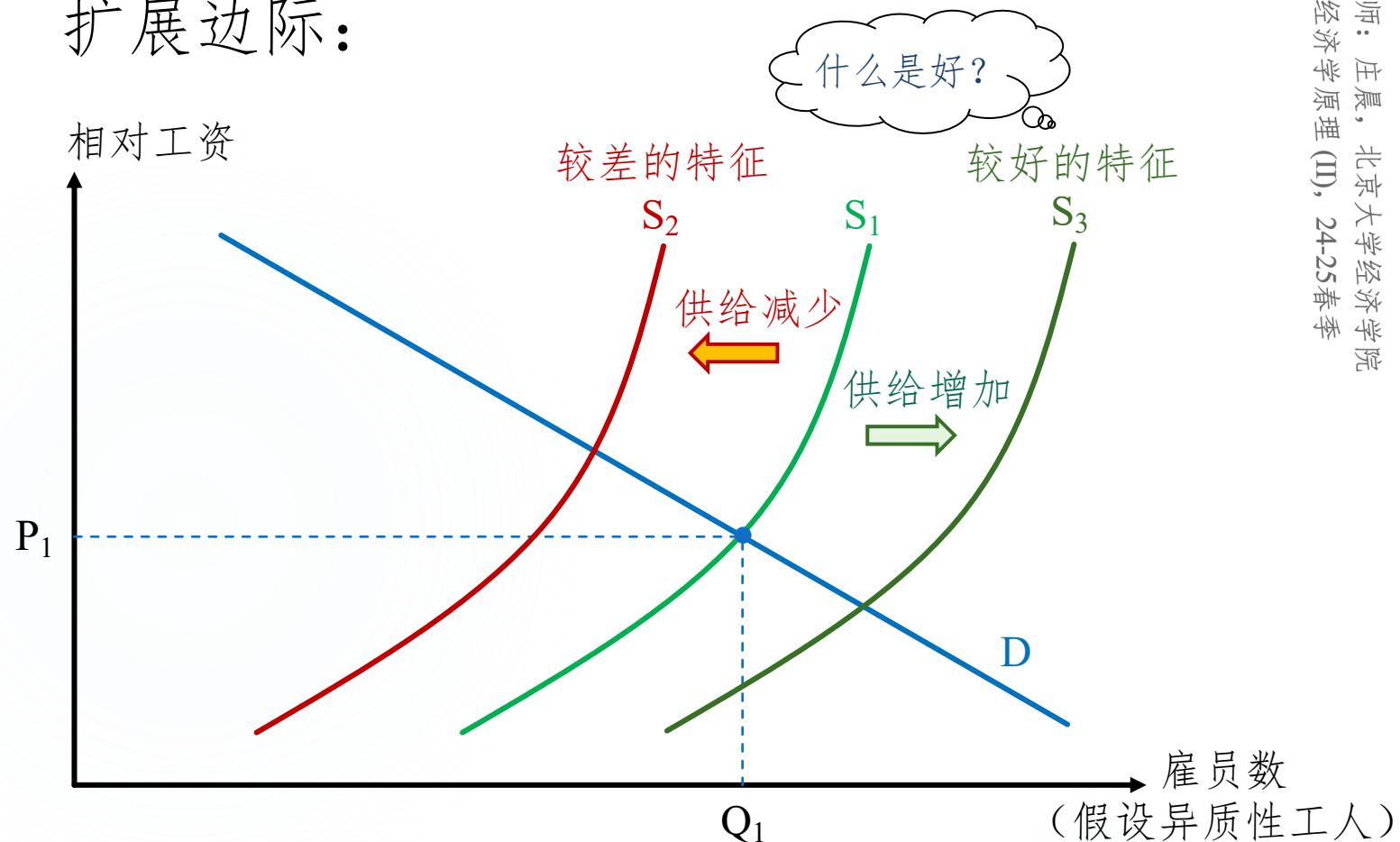
任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 供需模型：
 - ▶ 当工资改变时，工时/雇员数在曲线上移动。
 - ▶ 当非货币特征发生改变时，曲线发生位移，从而改变均衡工资。
 - ▶ 供需关系决定工资水平的新古典分配理论是理解工资差别的起点。
- ▶ 进一步分析：不同雇主、雇员的特征在劳动力市场中如何影响供需关系。

补偿性工资差别

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 不同工作的非货币特征影响劳动供给的扩展边际：



补偿性工资差别

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

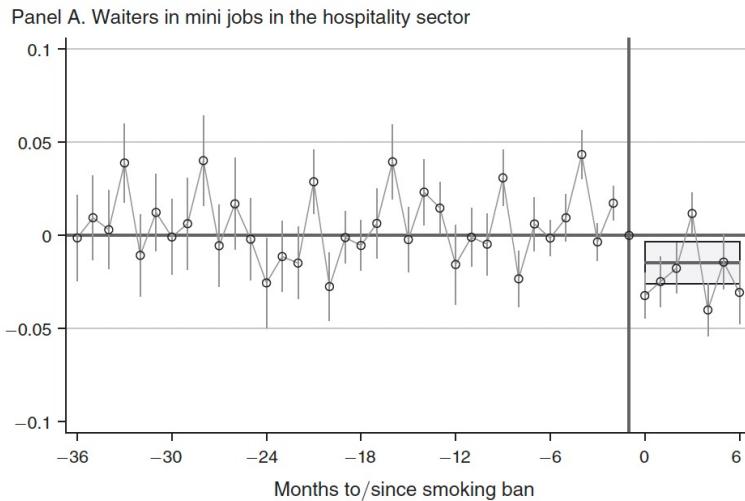
- ▶ 例子：相比住宿、餐饮业，金融业存在补偿性工资差别吗？（定性分析）
 - ▶ 金融知识和术语繁杂、对数学等技能要求较高，对该学科内容本身真正感兴趣的人相对较少。
 - ▶ 金融行业存在较多不确定性和风险，而大部分人并不喜欢不确定性，存在风险厌恶。
 - ▶ 金融行业工作压力大、工作时间不规律，对身体和心理健康都存在不利影响。

补偿性工资差别

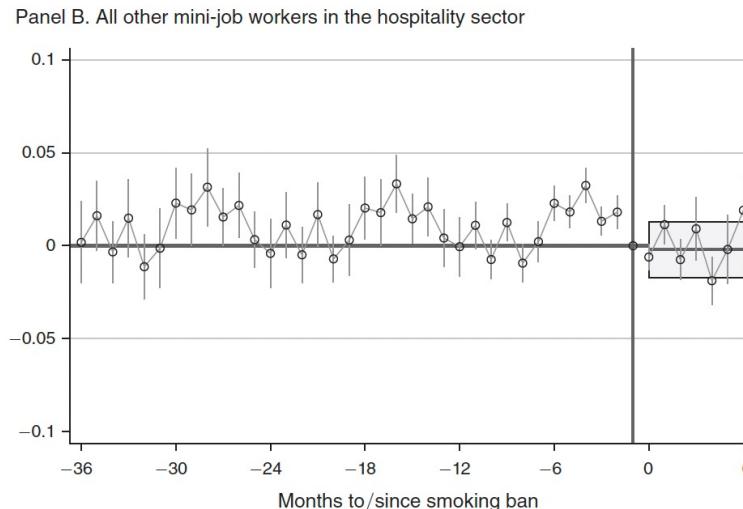
任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

例子：禁止吸烟会降低服务员工资吗？
(定量实证检验)

住宿、餐饮业服务员



住宿、餐饮业其他雇员



图片来源：Wissmann (2022, AEJ: Applied Economics)。

德国餐馆服务员愿意用每日工资下降2.4%换取更健康的工作环境！

补偿性工资差别

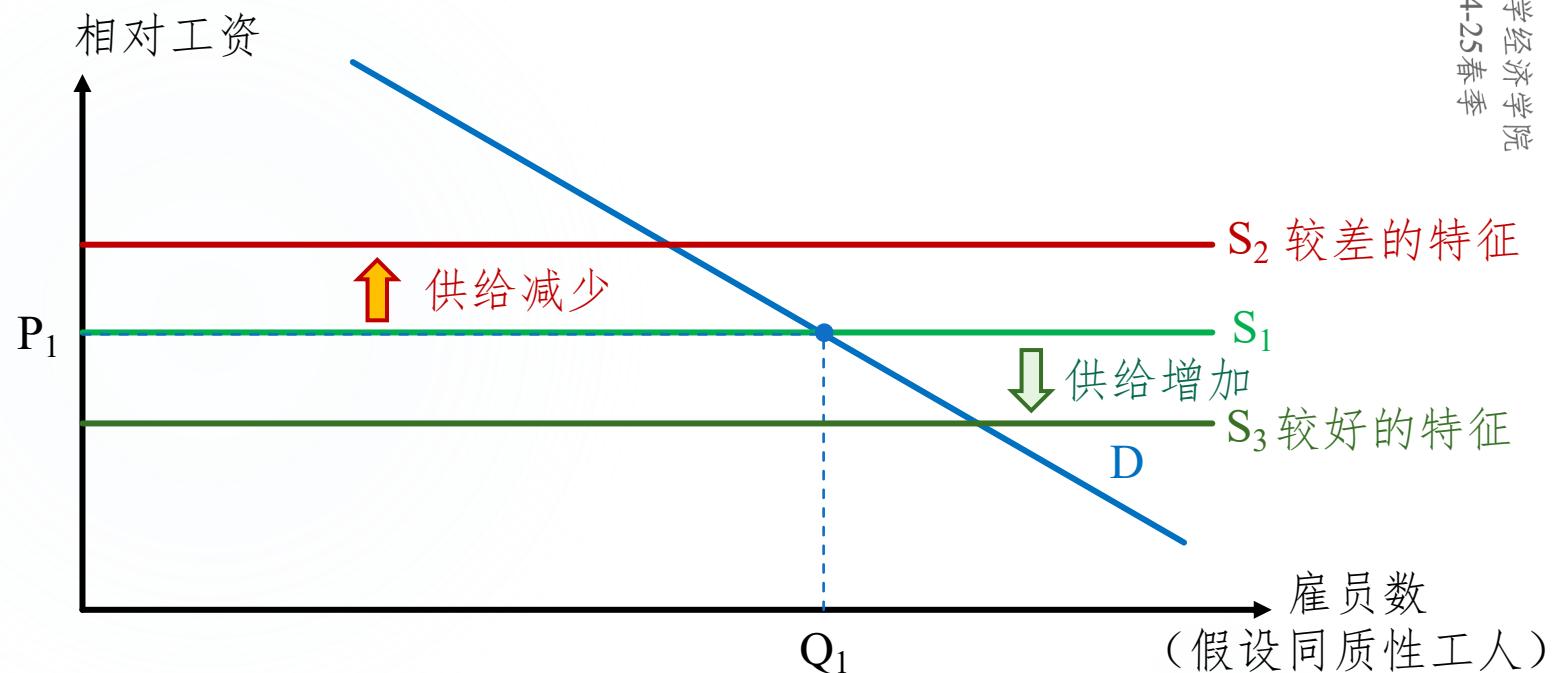
任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 补偿性工资理论的前提假设：
 - ▶ 雇员追求效用最大化而不是工资最大化（不排除“效用=钱”的情况）。
 - ▶ 雇员对重要的工作特征信息有一定了解（不排除信息不对称或信息摩擦）。
 - ▶ 雇员有流动性，有一系列可供选择的工作机会（包括选择失业）——在实证分析中，失业可被定义为“外部选择权”。

补偿性工资差别

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- 假如所有雇员都是同质的而非异质的，雇员数的供给将是一条水平线——
 - 在某一个工资水平，要么所有雇员都愿意工作，要么所有都不愿意。



人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 人力资本作为一种“非物质资本”，是体现在劳动者身上的一种资本，如劳动者的教育文化水平、知识技能、健康状况等等。
 - ▶ 是新质生产力的重要组成部分。
 - ▶ 在现代人力资源管理理念中，雇员具有劳动和资本双重性，要求分得劳动力市场的租金和资本所得的利润。
 - ▶ 人力资本投资：教育、卫生、人才流动。



人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 我国不同受教育程度的16-59岁人口：

受教育程度	16-59岁人口（人）	比重（%）
未上过学	9,780,523	1.1
学前教育	588,876	0.1
小学	117,064,352	13.3
初中	366,582,059	41.8
高中	176,592,963	20.1
大学专科	105,169,983	12.0
大学本科	90,690,520	10.3
硕士研究生	9,337,884	1.1
博士研究生	1,246,184	0.1
合计	877,053,344	100.0

数据来源：《中国人口普查年鉴（2020）》。普查标准时点为2020年11月1日零时。数据包括肄业和在校生。

人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 我国高校毕业生的月起薪：

受教育程度	算数平均（元/月）	中位数（元/月）
大学专科	3,910	3,500
大学本科	5,825	5,000
硕士研究生	10,113	9,000
博士研究生	14,823	15,000

数据来源：《全国高校毕业生就业调查报告（2021）》。

▶ 人力资本越高→工资越高。

- ▶ 从需求的角度来看，人力资本越高，MPL越高，VMPL也越高。
- ▶ 从供给的角度来看，人力资本投资的成本需要获得补偿。

人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 我国2021年高校毕业生的月起薪：
 - ▶ 工学、理学和交叉学科在平均起薪上具备优势，在各个学科门类中排名前三，分别为8341、7909和7838元/月。
 - ▶ 高考志愿中较受欢迎的经济学和管理学在起薪上并没有显示出优势。
 - ▶ 一流大学建设高校、一流学科建设高校和普通本科高校的毕业生起薪分别为10827、7346和6043元/月。

人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 越来越贵的“人才”——以美国为例：

受教育程度	1991年平均收入	2021年平均收入
男性		
高中毕业生	\$52,528	\$55,895
大学本科毕业生	\$85,383	\$107,315
差距	+62.5%	+92.0%
女性		
高中毕业生	\$36,400	\$42,782
大学本科毕业生	\$57,175	\$77,099
差距	+57.1%	+80.2%

数据来源：U.S. Census Bureau表P-32和教师计算。仅包括18岁以上的全职全年（工作50-52周）员工。

人力资本

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 为何熟练和非熟练工人的收入差距近年在一国内拉大？
- ▶ 经济学家提出两个假设：
 - ▶ 第一，国际贸易改变一国市场对两类工人的相对需求：出口量和出口产品技术含量的提升。
 - ▶ 第二，技能偏向型技术进步：科技的发展使得机器（如电脑）不断地替代非熟练工人的工作，并要求更多的熟练工人生产、操作和维护机器。

天赋、努力和机遇

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 第三类影响劳动力供求（均衡工资）的因素包括：天赋/能力、努力和机遇。
- ▶ 这些因素不好测量，因而劳动经济学家在定量研究工资的决定因素时往往将其视为遗漏变量。
- ▶ 在大多数研究中，可观测变量只能解释少于50%的工资变异性——遗漏变量对工资的影响也十分重要。

天赋、努力和机遇

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 外貌作为一种“天赋”影响工资吗？
- ▶ Daniel Hamermesh和Jeff Biddle于1994年在《美国经济评论》（AER）的论文发现：外貌对工资有影响。
 - ▶ 外貌高于平均的人比外貌平均的人多5%。
 - ▶ 外貌平均的人比外貌低于平均的人多5-10%。
- ▶ 如何衡量外貌吸引力的高低？
 - ▶ 调查员汇报/评价（1-5分）。



天赋、努力和机遇

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

外貌为什么影响工资？

- ▶ 第一，良好的外貌可能是一种能提高MPL的先天能力——从需求的角度，雇主愿意为更高的MPL支付更高的工资。
- ▶ 第二，由调查员汇报/评价的外貌间接地反映了其它方面的能力。
- ▶ 第三，可能存在一种对外貌的歧视（稍后讨论）。



天赋、努力和机遇

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

“努力”影响工资吗？

- ▶ 努力往往提高MPL。
- ▶ 薪酬设计可以激发员工努力。
- ▶ 薪酬设计：责任底薪、提成工资、季度/年终奖、工作表现奖、成就奖励等。

“机遇”影响工资吗？

- ▶ 经济学研究较少。
- ▶ 现实中，常常听到人们谈论“时代红利”。

天赋、努力和机遇

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 我国撤销本科专业数量排行榜：

专业名称	分类	撤销数量（高校）
公共事业管理	管理类	106
信息管理与信息系统	管理类	104
服装与服饰设计	设计学类	73
产品设计	设计学类	72
信息与计算科学	理学类	71
教育技术学	教育类	53
电子信息科学与技术	电子信息类	51
广告学	新闻传播类	50
工业设计	机械类	48
生物技术	生物类	42

数据来源：2017-2022年教育部各年度普通高等学校本科专业备案和审批结果和教师计算。

信号

- ▶ 我们前面讨论了教育的人力资本理论。
- ▶ 经济学文献中，对教育还有另一理解：
信号。
- ▶ 获得大学本科学位本身并没有提高人们的
MPL。
- ▶ 但是，可以向未来雇主发送具有高能力的
信号——因为高能力者往往相较于低能力
者更容易获得大学本科学位。
- ▶ 因此，是高能力本身带来了高**MPL**。
- ▶ 教育影响工资的机制是揭示私人信息。



信号

- ▶ 两种理论都可以解释为什么受教育程度更高的人更可能获得更高的工资。
 - ▶ 人力资本理论：教育提高MPL。
 - ▶ 信号理论：教育只是筛选出具有更高能力或MPL（难以观察）的人。
- ▶ 但是，这两种理论的政策含义不同。
 - ▶ 人力资本理论：提高所有人的受教育程度→提高所有人的MPL→提高所有人的工资。
 - ▶ 信号理论：提高所有人的受教育程度不会影响工资。

信号

- ▶ 教育的真相也许应该是介于这两种极端的理论之间的一种情况。
- ▶ 到底教育偏向于人力资本，还是信号？两者的相对贡献度是多少？
- ▶ Nick Huntington-Klein于2021年发表在 Empirical Economics上发表了一篇题为“Human capital versus signaling is empirically unresolvable”的文章指出：经验证据否定人力资本或信号理论的单独存在，但又无法严格区分两者。

超级明星现象

▶ 体育运动员年收入排行榜前十名：

运动员	领域	年收入	工资	场外
梅西	足球	1.3亿	7500万	5500万
詹姆斯 (Lebron James)	篮球	1.212亿	4120万	8000万
C罗	足球	1.15亿	6000万	5500万
内马尔	足球	9500万	7000万	2500万
库里 (Stephen Curry)	篮球	9280万	4580万	4700万
杜兰特 (Kevin Durant)	篮球	9210万	4210万	5000万
费德勒 (Roger Federer)	网球	9070万	70万	9000万
Canelo Alvarez	拳击	9000万	8500万	500万
Tom Brady	橄榄球	8390万	3190万	5200万
Giannis Antetokounmpo	篮球	8090万	3990万	4100万

数据来源：福布斯 (Forbes) 2022年数据。单位：美元。



超级明星现象

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 体育运动员年收入排行榜前十名：

运动员	领域	年收入	工资	场外
C罗	足球	1.36亿	4600万	9000万
梅西	足球	1.3亿	6500万	6500万
姆巴佩	足球	1.2亿	1亿	2000万
詹姆斯	篮球	1.195亿	4450万	7500万
卡内罗 (Canelo Alvarez)	拳击	1.1亿	1亿	1000万
达斯汀 (Dustin Johnson)	高尔夫	1.07亿	1.02亿	500万
菲尔 (Phil Mickelson)	高尔夫	1.06万	1.04亿	200万
库里	篮球	1.004亿	4840万	5200万
费德勒	网球	9510万	10万	9500万
杜兰特	篮球	8910万	4410万	4500万

数据来源：福布斯2023年数据。单位：美元。



超级明星现象

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 相比超级明星，普通运动员收入甚微。
- ▶ 根据《2024-2025赛季CBA联赛球员选秀、工资帽、聘用及交易管理规定》，CBA新秀球员最低保障工资可低至15万人民币/年。
- ▶ 同一个行业内不同人存在收入差距并不奇怪，但并不是所有行业的“顶薪”都如天文数字。为什么？
- ▶ 到底是什么决定了行业工资的上限？

超级明星现象

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 超级明星需要市场具备两个特征：
 - ▶ 第一，市场中每一个消费者都希望享受最出色的生产者提供的产品。
 - ▶ 第二，制造这种产品的技术使得最出色的生产者能够以较低成本将该产品提供给每一个顾客。
- ▶ 以足球比赛为例：
 - ▶ 每个足球迷都希望观看最出色足球运动员上场的比赛。
 - ▶ 电视、网络直播使得这位足球运动员可以为全世界人提供比赛风采。

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 前面讨论了五个影响完全竞争水平均衡工资的因素。
- ▶ 工资可以高于完全竞争的均衡水平。
- ▶ 可能因素：
 - ▶ 最低工资法；
 - ▶ 工会，即工人联合会；
 - ▶ 效率工资。

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 最低工资法：

- ▶ 我国各省（甚至各市区）的最低工资标准存在差异——分为多个档位。
 - ▶ 北京采取单一档位最低工资标准：根据人力资源和社会保障部，截至2025年1月1日，为2420元/月或26.4元/小时。
 - ▶ 作为价格下限，最低工资可能无约束力，也可能造成劳动力过剩即失业。
 - ▶ 在买方垄断时，可能增加就业。

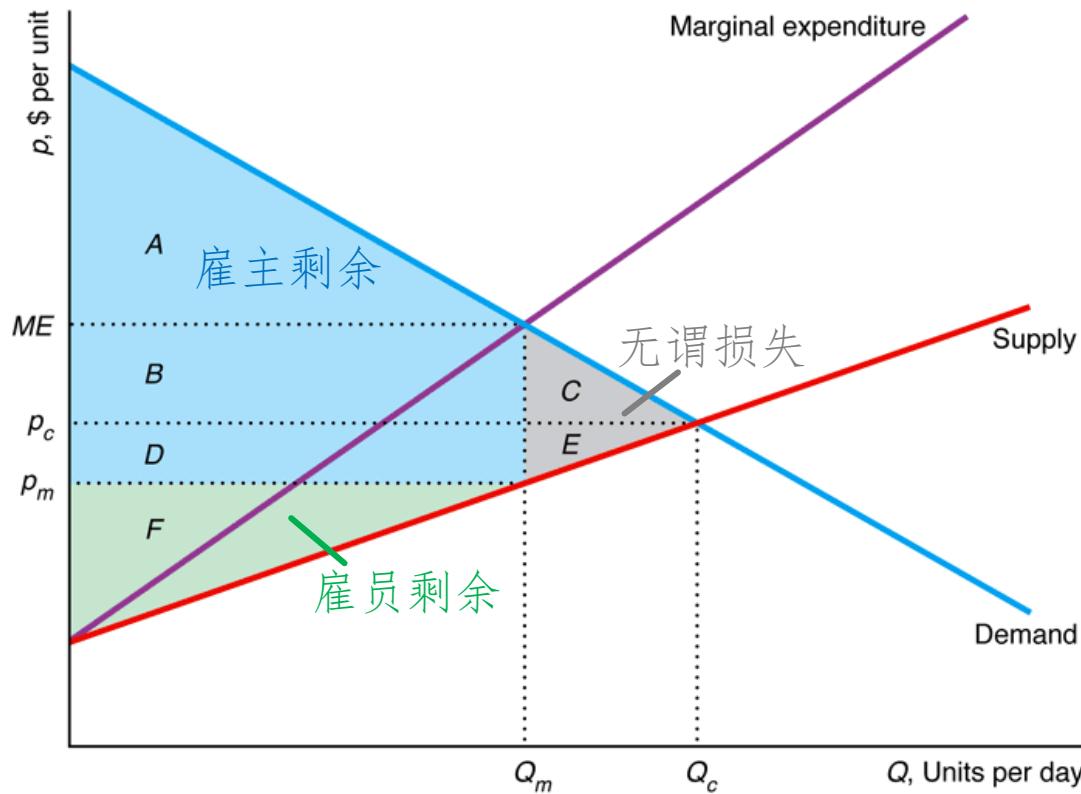
高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 买方垄断在现实中很少见，但在理论上可能发生。
- ▶ 假设在一个市场中，唯有一家公司招聘。该公司的总花费： $E = w(L) \times L$ 。
 - ▶ 注意，工资 $w(L)$ 是工人数 L 的函数，是劳动供给曲线的具体表达式。
 - ▶ 边际花费： $ME = \frac{dE}{dL} = w(L) + \frac{dw}{dL} \times L$ 。
 - ▶ 该公司雇佣工人，直到边际花费等于边际劳动产品价值（以最大化利润）。

高于均衡水平的工资

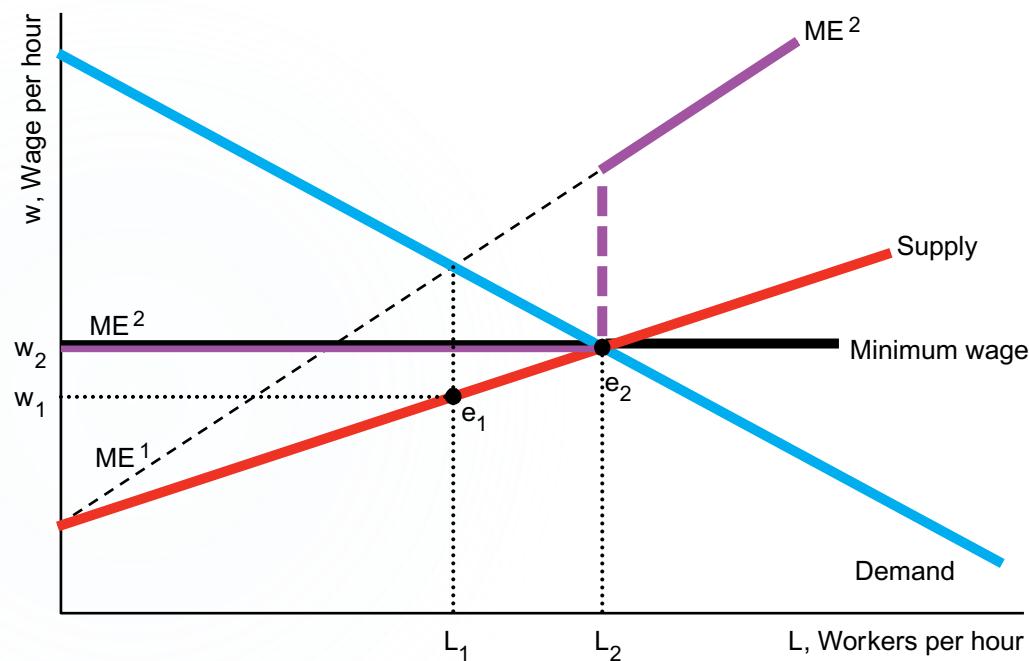
买方垄断的福利分析：



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

高于均衡水平的工资

- 如果最低工资恰好设在完全竞争的均衡水平：



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 工会：

- ▶ 职工为争取更好的工作条件等共同目标而自愿联合起来的组织。
- ▶ 中美有差异，主要体现在独立性、手段和会员待遇三个方面。
- ▶ 中国的主要手段有协商、行政干预、法律诉讼，而美国工会则经常与雇主进行集体谈判、平等协商、游行示威、联合抵制、罢工。
- ▶ 中国工会与非会员之间工资差异不大，而美国工会会员比非会员工资高10-20%。

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 美国当地时间2023年8月8日，洛杉矶的市政工作者进行了40年来首次大罢工：



这只是美国
2023年发生的
约400起罢工的
一起事件。

图片来源：中国日报网，2023年8月11日。

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

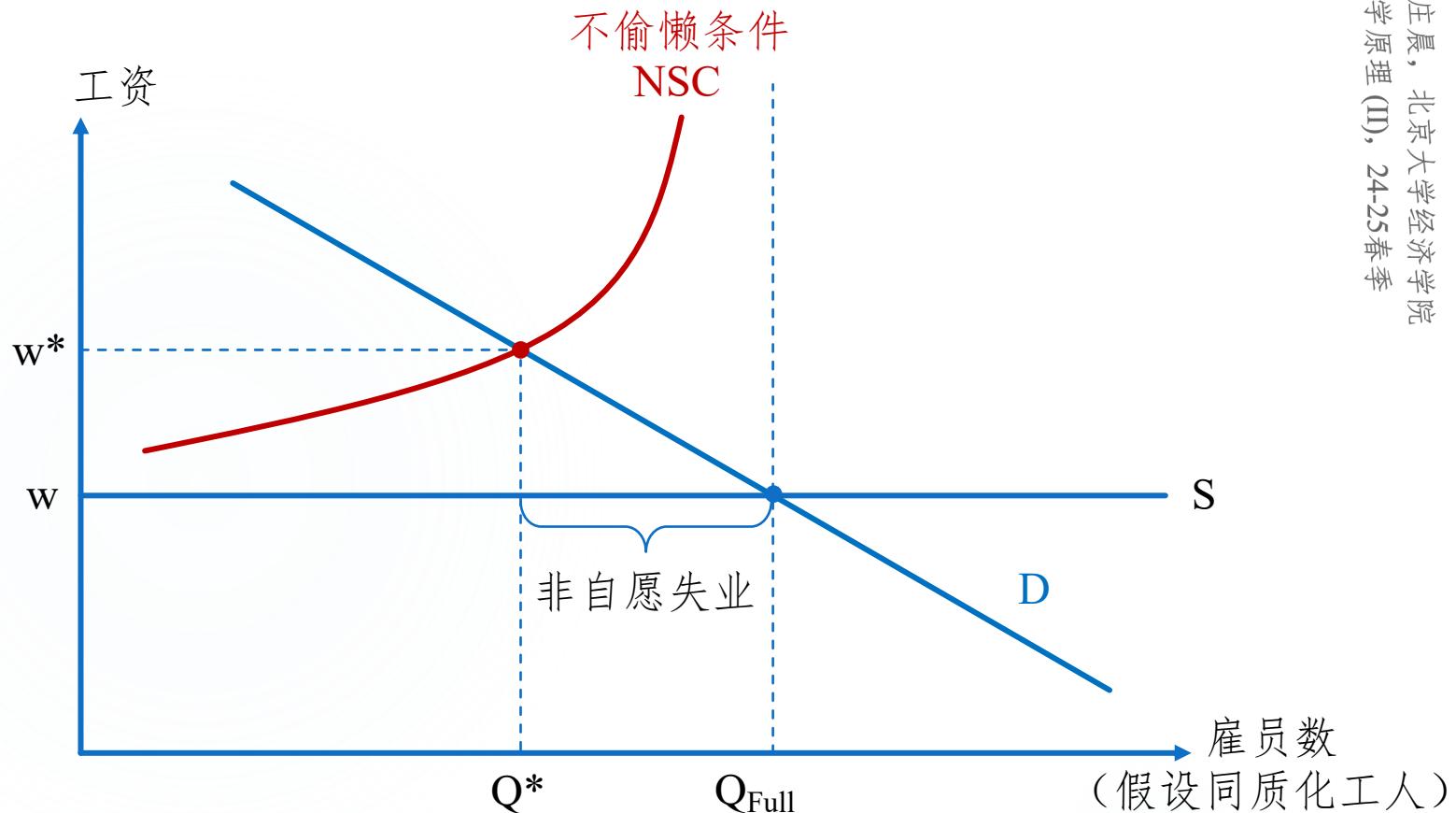
效率工资：

- ▶ 高工资可促进MPL：减少人员流动、提高努力程度、吸引更优秀人才等。
- ▶ 代表性模型来自于Carl Shapiro和Joseph Stiglitz于1984年发表在AER上的怠工模型（Shapiro-Stiglitz模型）。
 - ▶ 监督成本高或难以完美实现。
 - ▶ 员工要么认真工作，要么偷懒。
 - ▶ 偷懒有一定概率被发现，并被开除。
 - ▶ 高工资意味着被解雇的代价增大，从而激励员工认真工作。

高于均衡水平的工资

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 效率工资：



歧视

- ▶ 工资差别的另一大来源就是歧视。
- ▶ 什么是歧视？
- ▶ 歧视就是向除了以下个人特征以外相似的雇员提供不同工作机会的情况：
 - ▶ 种族、民族；
 - ▶ 性别；
 - ▶ 年龄；
 - ▶ 其它与MPL无关的客观特征（如相貌）。



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 如何衡量劳动力市场中的歧视？
- ▶ 2021年美国中位数收入：

个人特征	白人	黑人	黑人较白人差距
男性	\$61,740	\$50,145	-18.8%
女性	\$51,451	\$46,472	-9.7%
女性较男性差距	-16.7%	-7.3%	

数据来源：U.S. Census Bureau表P-38和教师计算。含15岁及以上的全职全年（工作50-52周）员工。

- ▶ 看起来，美国的劳动力市场似乎存在着对黑人和女性的歧视。真的是这样吗？

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 那么，这些特征是否与教育有关呢？
- ▶ 2021年美国拥有大学本科及以上学历的比例：

个人特征	白人	黑人	黑人较白人差距
男性	33.8%	22.2%	-11.6%
女性	36.6%	28.2%	-8.5%
女性较男性差距	+2.8%	+6.0%	

数据来源：U.S. Census Bureau和教师计算。含18岁及以上的非公共机构居民。

- ▶ 至少黑人与白人的收入差距可以在一定程度上由教育解释。那么性别呢？

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

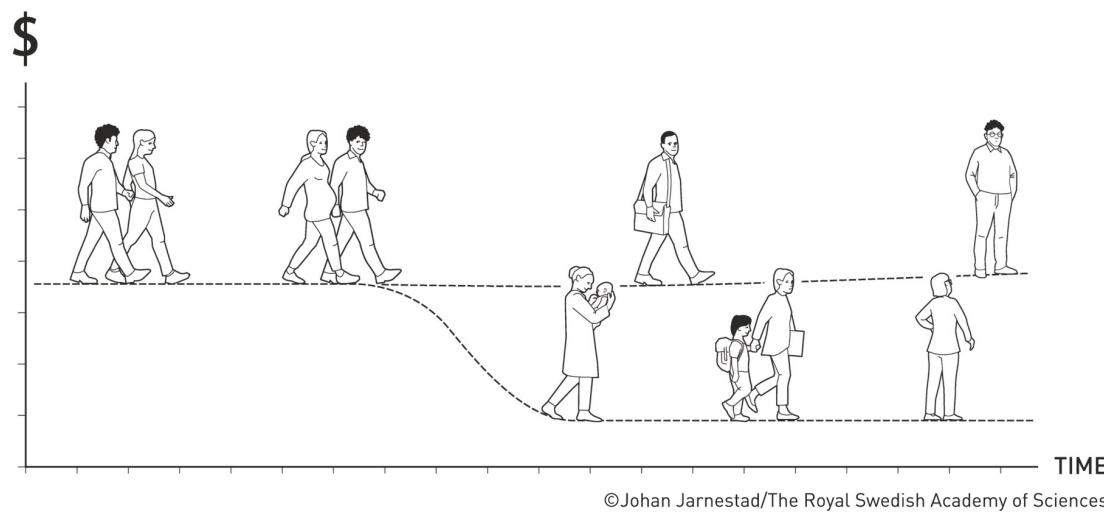
- ▶ 除了教育，工作经验或许也能提供一定的解释。
- ▶ 女性更有可能因为生育、培养孩子而中断自己的事业。
- ▶ 在美国25-44岁人口中，75%的女性加入了劳动力，而男性则达到90%。
- ▶ 中年及以后，女性普遍比男性的工作经验要少。



衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 2023年经济学诺奖得主克劳迪娅·戈尔丁（Claudia Goldin）指出：工资的性别差距很大程度上在第一个孩子出现之后显现出来。



衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 补偿性工资差别也可以提供解释。
 - ▶ 女性和男性选择的工作特征不同。
 - ▶ 比如，女性更可能选择行政助理的职务，而男性更可能选择卡车司机的工作。
 - ▶ 在美国，由于卡车司机工作环境、条件较恶劣、危险，工资较高。
 - ▶ 然而，由于我们难以定量衡量这些非货币特征，我们不好说补偿性工资差别到底能对性别工资差距解释多少，因而无法排除歧视的可能。

衡量歧视

- ▶ 文献中有众多关于工资差别的研究，但他们无法对“歧视”在劳动力市场中的普遍性达成共识。
- ▶ 大多数经济学家相信工资差别在一定程度上反映了歧视——统计学上有Oaxaca分解方法作为一种手段。
- ▶ 尽管种族收入差距可被教育差别解释，但教育差别的根源可能是歧视。
- ▶ 历史上，提供给女学生的课程大纲更粗糙。
- ▶ 黑人社区的教育资源更差。

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季



根据真实故事改编，讲述20世纪60年代，三位美国非洲裔女性数学家在美国国家航空航天局（NASA）的非凡贡献及受到的双重歧视。

《隐藏人物》电影海报

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 经济学家如何研究歧视？
 - ▶ 假简历。
 - ▶ Marianne Bertrand和Sendhil Mullainathan (2004, AER) 通过实地实验证明了美国劳动力市场存在歧视。
 - ▶ 向1300多个招聘广告投递约5000份假简历，随机一半简历为美国黑人常用名，另一半简历则使用白人常用名，其余特征相似。
 - ▶ 主要发现：
 - ▶ 白人常用名简历获得的面试邀请比黑人多50%。
 - ▶ 这种情况出现在各行各业。

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 经济学家如何研究歧视？
 - ▶ Philip Oreopoulos (2011) 发表在AEJ: Economic Policy上的论文验证了加拿大劳动力市场存在歧视。
 - ▶ 假简历：随机使用**非英语母语国家常用名**（如印度、巴基斯坦、中国和希腊）或者**英语国家常用名**。
 - ▶ 主要发现：
 - ▶ 英语母语国家常用名简历获得的面试邀请比其它常用名要多39%。
 - ▶ “英文名+中文姓”同样获得较少面试邀请。

衡量歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 经济学家如何研究歧视？
 - ▶ Deng, Li & Zhou (2020) 发表在Journal of Population Economics上的论文验证了中国劳动力市场存在歧视。
 - ▶ 假简历：随机使用相貌普通的照片或相貌有吸引力的照片。



教育削弱对男性的容貌歧视。

衡量歧视

- ▶ 经济学家如何研究歧视？
 - ▶ Ge & Wu (2024) 发表在AEJ: Economic Policy上的论文验证了一种新的姓名歧视。
 - ▶ 真实简历：姓名难读程度上升一个标准差使得经济学博士获得教职的概率降低3-12个百分点，且就职机构的排名更低。
 - ▶ 实验数据：
 - ▶ Bertrand & Mullainathan (2004) 和 Oreopoulos (2011) 的数据再分析都显示姓名难读进一步降低面试邀请率。
 - ▶ 姓名难读惩罚在履历较弱的申请者中更显著。

来自雇主的歧视？

- ▶ 谁才是歧视的罪魁祸首？是雇主吗？
 - ▶ 答案或许没有那么简单。
 - ▶ 需要思考：歧视对雇主有什么好处？
 - ▶ 思想实验：

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季



来自雇主的歧视？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 思想实验：黑发和金发员工。
 - ▶ 他们有同样的技能、经验和职业道德，但由于歧视，但现有雇主不愿雇佣金发员工。
 - ▶ 对金发员工的需求低——工资低。
 - ▶ 套利机会：新雇主可通过雇佣金发员工降低生产成本，提高利润。
 - ▶ 只要市场是竞争的，就会有更多金发员工组成的新公司抢夺市场份额。
 - ▶ 对金发员工的需求上升，黑发员工的需求下降，直到工资差别消失为止。

来自雇主的歧视？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 对于雇主而言，不歧视员工更利于发现套利机会，追逐更高利润。
- ▶ 更多不歧视员工的雇主将进入市场，取得商业战的胜利。
- ▶ 歧视员工的雇主将在市场竞争中逐渐处于劣势，并被市场淘汰。
- ▶ 在竞争的市场中，逐利的雇主是歧视的天然解药。



来自消费者和政府的歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 雇主可能对逐利而非歧视更感兴趣。
 - ▶ 雇主为何会显示出歧视行为呢？
 - ▶ 其根源来自何方？
 - ▶ 雇主的逐利动机可能无法完全修正歧视，因为市场中还存在消费者和政府力量。
 - ▶ 在前面的思想实验中，如果消费者更偏好黑发员工的服务（拒绝金发员工），那么新雇主就无法套利了。
 - ▶ 政府可能会颁布歧视性的法律，比如限制金发员工的工作范围（违法会被罚款），那么工资差别也将存续下去。

来自消费者和政府的歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 案例1：一篇1988年Journal of Labor Economics (JLE) 的文章将指责歧视的矛头指向消费者。
 - ▶ 研究篮球运动员——MPL/能力好衡量。
 - ▶ 能力相似的黑人比白人运动员少挣20%。
 - ▶ 进一步发现：白人运动员比例更高的篮球赛的上座人数更多。
- ▶ 案例2：一篇1990年Quarterly Journal of Economics (QJE) 的文章以旧棒球卡 (OBC) 为例，同样发现来自消费者的种族歧视。

来自消费者和政府的歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季



图片来源：美国有线电视网（CNN）2021年5月20日。

统计性歧视

- ▶ 歧视的另一个成因，是统计性歧视——基于群体平均特征而对个体区别对待的行为。
- ▶ 例子：在某项工作中，女性的平均表现比男性差（虽然方差也大），导致该工作向某一的女性求职者提供低于某一能力相当的男性求职者的工资。
- ▶ 前提：信息不完全，且获取信息有成本。
- ▶ 后果：雇主根据求职者的群体特征来推断个体特征，使弱势群体中的个体遭受歧视。

统计性歧视

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 统计性歧视可能是某一项政策意料之外的后果。
- ▶ 比如，某一项政策规定求职者不再需要向雇主提交犯罪记录。
 - ▶ 雇主偏好无犯罪记录的员工，但因为这项政策，该信息变得不完全。
 - ▶ 依赖统计规律：黑人比白人更可能有犯罪史，故而减少雇佣黑人（工资也降低）。
 - ▶ 没有犯罪记录的黑人遭受到统计性歧视。
 - ▶ 这项政策本意是防止有犯罪记录的人受到歧视，结果导致更多人受到歧视。

本小节的要点

- ▶ 不同工作的非货币特征会影响劳动供给，从而影响工资。
- ▶ 受教育程度高的人平均工资更高，可能是因为人力资本得到了提升，也可能是向雇主释放了能力更高的信号。
- ▶ 最低工资法、工会和效率工资会使工资高于完全竞争市场均衡水平。
- ▶ 歧视与其它因素混杂，不好量化。
- ▶ 逐利动机可以修正歧视，但消费者偏好和政府力量可能限制了这种修正机制。

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

收入不平等与贫困

收入是如何在人群中分配的？

学前思考

- ▶ 如何衡量收入不平等？
- ▶ 收入平等就是公平吗？
- ▶ 面对经济上的不平等，政府该怎么做？
是否有一些指导性的政治哲学？
- ▶ 有哪些减少贫困的政策？

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

收入不平等的衡量

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 有关衡量的四个问题：
 - ▶ 我们的社会中收入分配到底有多么不均？
 - ▶ 我们的社会中有多少贫困人口？
 - ▶ 衡量不平等的量时会遇到什么问题？
 - ▶ 人们在不同收入阶层的流动性如何？



收入不平等的五分位衡量

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 根据《中华人民共和国2023年国民经济和社会发展统计公报》，全国居民五等份收入分组：

收入阶层	人均可支配年收入（元）	份额（%）
低收入组	9,215	4.4
中间偏下收入组	20,442	9.9
中间收入组	32,195	15.5
中间偏上收入组	50,220	24.2
高收入组	95,055	45.9

注：计算各阶层收入占全国总收入的比重时，这里假定各收入阶层人数完全相等。由于取整，最后一列的数字加总不等于100%。收入不包括应缴税款，是税后收入。

收入不平等的五分位衡量

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 美国2023年收入不平等的现象要更严重一些：

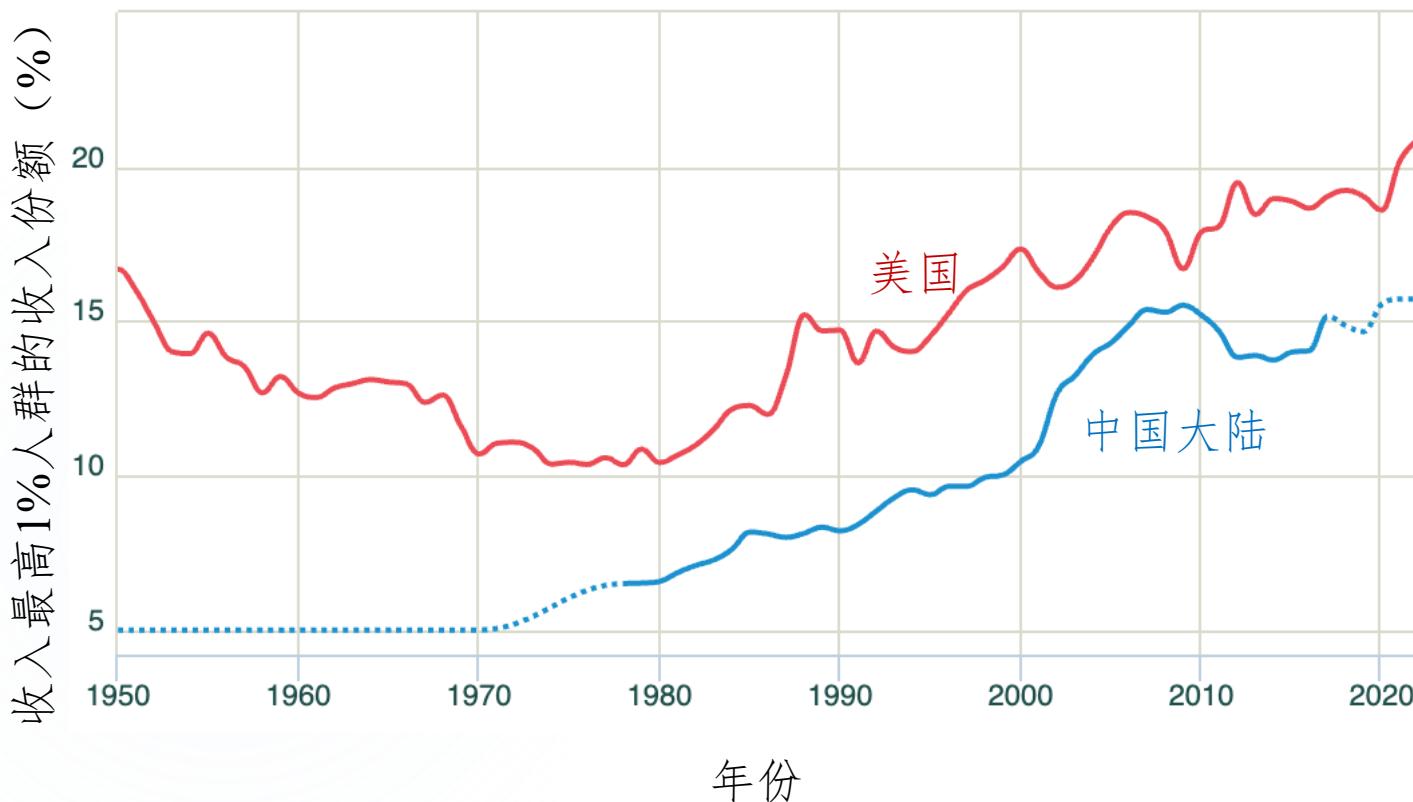
收入阶层	家庭年收入范围（美元）	份额（%）
低收入组	33,000及以下	3.1
中间偏下收入组	33,001至62,200	8.3
中间收入组	62,201至101,000	14.1
中间偏上收入组	101,001至165,300	22.6
高收入组	165,301及以上	51.9
收入最高5%	316,100及以上	23.0

数据来源：U.S. Census Bureau表H-1和H-2。收入包括应缴税款，即为税前收入。

- ▶ 那么，收入最高1%呢？

收入最高的百分之一

▶ 来自WID的1950-2022年数据：



任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

收入最高的百分之一

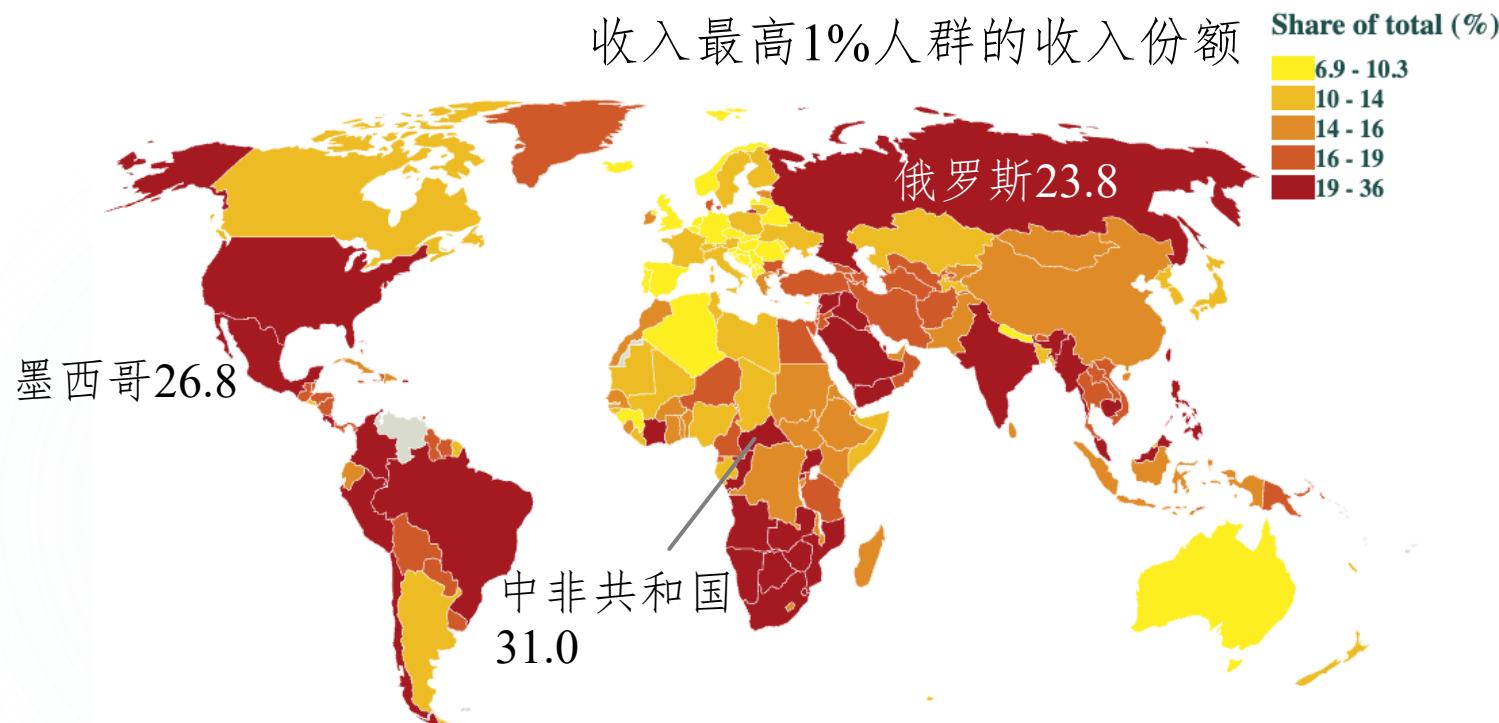
任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 托马斯·皮凯蒂（Thomas Piketty）等人联合执导的世界财富与收入数据库（WID）显示：
- ▶ 美国税前收入最高1%人群在2022年的收入占全国总收入的比重（简称收入份额）高达20.9%。
- ▶ 中国的这一数字在2022年为15.7%。
- ▶ 美国收入不平等在1935至1970年期间逐渐减弱，但从1970至2022年逐渐强化。
- ▶ 中国收入的顶端不平等自1978年改革开放以来也在逐渐强化。

收入最高的百分之一

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 来自WID的2022年数据：



图片来源：<https://wid.world/>

收入不平等的其它衡量

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 税前收入最高1%人群的收入份额可能是一个比较极端的衡量方式。
- ▶ 更换衡量方式可能改变国际对比结论。
- ▶ 其它衡量方式：
 - ▶ 收入最高10%人群的收入份额；
 - ▶ Palma比值：收入最高10%与收入最低40%的收入份额比值；
 - ▶ 五等份比值：高收入组（收入最高20%）和低收入组（收入最低20%）的收入份额比值；
 - ▶ 基尼系数。

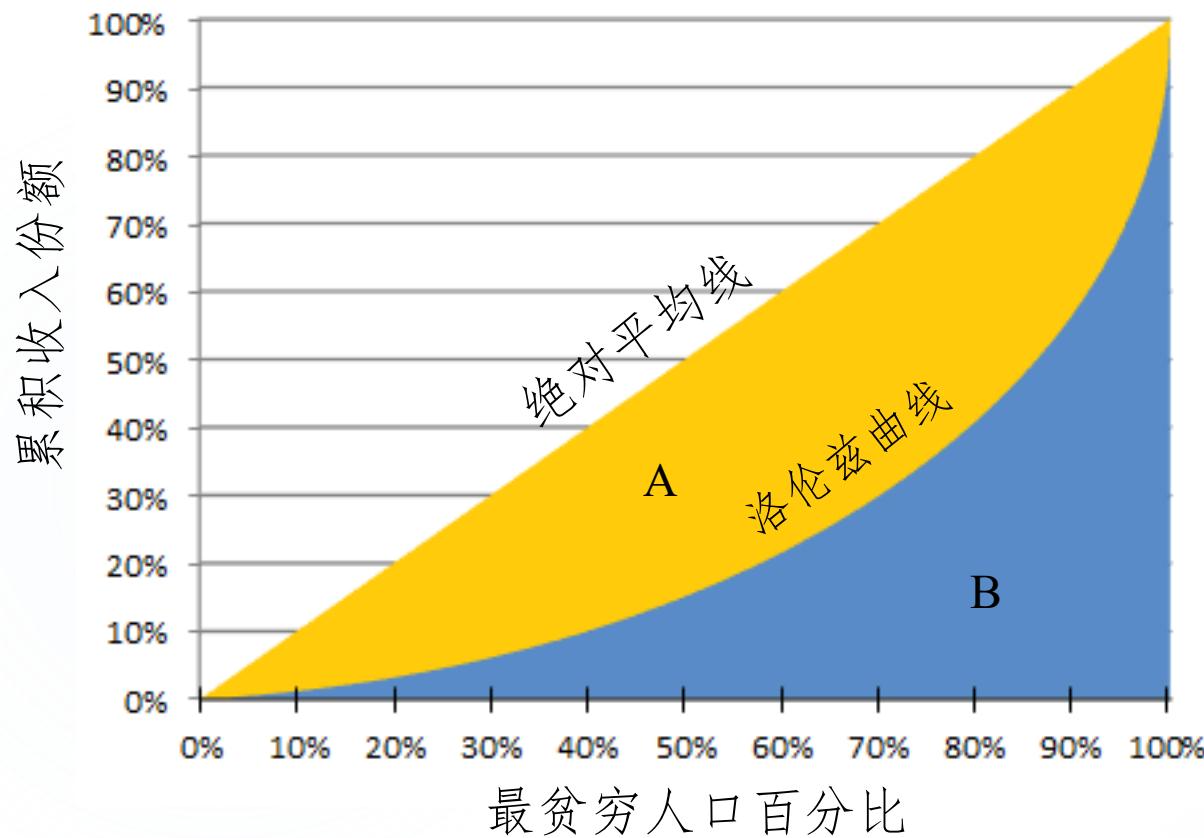
基尼系数

- ▶ 基尼系数是国际上比较通用的（一国或地区）居民收入不平等的指标之一。
- ▶ 洛伦兹曲线：一国或地区内，将人从最贫穷到富有排列，累积人口份额与累积收入份额之间的关系。
- ▶ 收入分配绝对平均的洛伦兹曲线为与横轴成45度夹角的直线——绝对平均线。
- ▶ 如果将洛伦兹曲线与绝对平均线之间的面积记为A，将洛伦兹曲线以下、横轴之上的面积记为B，则基尼系数= $A/(A + B)$ 。
- ▶ 取值在0到1之间，越接近0代表收入越平等。

基尼系数

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

▶ 基尼系数计算示意图：



基尼系数

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 根据国家统计局，一般认为基尼系数 <0.2 时收入分配过于平均， $0.2-0.3$ 较平均， $0.3-0.4$ 较合理， $0.4-0.5$ 较不平等， >0.5 差距悬殊。
- ▶ 与收入最高1%人群的收入份额这一指标一样，基尼系数也有缺陷：
 - ▶ 洛伦兹曲线的构建对样本可靠性较敏感。
 - ▶ 基尼系数无法区分不同类型/结构的收入不平等，难以用于分析收入分配的结构转型。
 - ▶ 不能通过简单叠加或加权平均得到区域或世界基尼系数。

基尼系数

任课教师：庄晨，北京大学经济学院
课程：经济学原理（II），24-25春季

- ▶ 各国/地区数据的可获得性不同。
- ▶ 即使在可获得数据的国家和地区，数据搜集和统计的方式也有差异。
 - ▶ 有的统计个人收入，有的统计家庭收入。
 - ▶ 根据WID，2022年中国税前收入基尼系数为0.57；美国略高为0.63（最近改为0.59）。
 - ▶ 根据国家统计局，2022年中国居民可支配收入基尼系数为0.467；根据美国人口普查局，家庭结构调整的税前收入基尼系数也是0.467。
 - ▶ 国际对比需慎重——稍后具体讨论。