

弗朗辛·布劳对劳动经济学的贡献*

王素素 苏静 倪佩

内容提要: 弗朗辛·布劳是美国当代著名的女性经济学家,在劳动力市场不平等研究领域做出了创造性贡献。她主要专注于不同群体的劳动力市场不平等问题的研究,尤其是,完成了大量关于劳动力市场中性别不平等问题的研究先驱性工作。这些研究成果在学术界以及政策制定领域都产生了深远的影响。本文对布劳的学术生涯与贡献进行系统的总结和梳理。

关键词: 弗朗辛·布劳 性别工资差距 工资结构 职业隔离 性别歧视

弗朗辛·布劳(Francine D. Blau)是美国当代著名女性经济学家,1946年出生于美国纽约。1966年毕业于康奈尔大学工业与劳动关系学院,并获学士学位;之后进入哈佛大学,于1969年和1975年分别获得经济学硕士和博士学位。1975年起执教于伊利诺伊大学香槟分校,先后担任经济学兼劳动与工业关系学科助理教授(1975—1978)、副教授(1978—1983)、教授(1983—1994)。1994年秋回到母校康奈尔大学工业与劳动关系学院,成为首位工业与劳动关系学科弗朗西斯·珀金斯讲席教授,2011年起兼任该校经济学教授。布劳曾先后担任劳动和就业关系协会会长、中西部经济学联合会会长、美国经济学联合会副会长等多项荣誉学术职务。作为著名女性经济学家,布劳曾当选为美国经济学联合会经济学专业妇女地位委员会主席,并获得该委员会授予的卡洛琳·肖·贝尔奖。因在劳动经济学领域的杰出学术贡献,布劳获得了德国劳动经济研究所(IZA)颁发的劳动经济学奖,即著名的 IZA 劳动经济学奖,成为获此殊荣的首位女性经济学家。

布劳的主要研究方向包括性别工资差距、移民劳动力市场、种族歧视等方面。在多年的研究生涯中,她在《美国经济评论》(AER)、《政治经济学期刊》(JPE)、《经济学季刊》(QJE)等顶尖刊物上发表多篇学术论文。除此之外,布劳出版过几本颇具影响力的著作,如她出版的第一本书《办公室中的同工同酬》(Equal Pay in the Office, 1977)中,用详

细的职业水平微观数据研究了劳动力市场表现的性别差异。她与他人合著的《男性、女性和工作的经济学》(The Economics of Women, Men, and Work)一书自1986年首次出版以来成为对劳动力市场中的性别问题感兴趣的学者的标准教科书,发表至今已再版7次。另外《工作场所的性别和家庭问题》(Gender and Family Issues in the Workplace, 1997)、《在国内外》(At Home and Abroad, 2002)、《性别因素显著下降了吗?》(The Declining Significance of Gender? 2006)等著作也有一定的影响力。

一、性别工资差异

近些年,随着国家工资不平等程度的增加,工资差异问题日益引起劳动经济学家的关注。很多研究都发现,不同劳动者群体之间的工资差异或不均衡是长期存在的,且常常随着新技术的不断出现和应用呈现扩大的趋势(Acemoglu, 2002; Prasad, 2002; Piketty, 2003)。与此同时,劳动经济学家也越来越多地关注工资不平等的决定因素以及各因素随时间变化的原因,性别由此成为研究劳动力市场上收入不平等的重要视角。众多研究发现,即使在考虑到教育水平、工作经验等诸多因素的影响之后,女性和男性之间仍存在着明显的工资差异,并且这种差异在绝大多数工业化国家都长期存在。

(一)性别特征因素

有关男女工资差距的实证研究大多关注于性别

* 王素素、苏静、倪佩,山东大学经济研究院,邮政编码:250100,电子邮箱:sd-happyfamily@163.com。感谢匿名审稿人的修改建议,文责自负。

特征因素的作用,尤其是男女在任职资格方面的差距以及在两者资质相同时所享受待遇的差异(如性别歧视)。布劳在研究性别工资差异问题时也充分考虑了性别特征因素的影响。

美国性别工资差距随时间的变化为学者们研究性别特征因素的作用提供了证据。布劳在研究美国性别工资差异时多次使用了PSID数据,该数据包含了衡量“经验”(experience)因素的指标,有利于在研究过程中很好地控制“经验”这一影响因素。例如,布劳等在《逆流而上:20世纪80年代性别工资差异的趋势》(Blau & Kahn, 1997a)一文中指出,由于性别工资差异的缩小,美国女性在劳动力市场中的地位逐步提升。而性别工资差异缩小主要得益于美国女性近些年来在性别特征因素方面显著的进步。这些进步表现为职业隔离和性别歧视两方面。

职业隔离通常用来描述男女参与工作存在的差别,即存在“女性职业”和“男性职业”。职业隔离不仅对性别工资差距产生影响,而且也可以通过强调能力、偏好、社会和经济作用方面的性别差异对妇女的经济地位产生不利影响。布劳的研究从不同的角度揭示了美国职业隔离的发展趋势。布劳等(Blau & Hendricks, 1979)发现,由于战后“女性职业”相对规模的增长,职业隔离在1950—1960年间略有增加。而男性进入“女性职业”以及传统诸如销售、文职等“男性职业”中女性的进入,使得职业隔离在1960—1970年间温和下降。布劳等在《连续过程:20世纪70—80年代美国职业隔离的趋势》(Blau, Simpson & Anderson, 1998)一文中进一步证实,美国职业隔离急剧减少始于20世纪70年代,80年代延续了这一趋势,但速度变慢。职业隔离减弱的主要原因在于女性进入传统的男性行业,这可以解释隔离下降中的 $\frac{2}{3}$ — $\frac{3}{4}$ 。1970年有71%的男性和55%的女性任职于那些同性别工人占多数(大于80%)的工作中,而到了1990年男性的比例变为40%,女性变为33%。在后续的涉及更长时间范围内的研究中,布劳等(Blau & Kahn, 2012)认为以性别划分的职业隔离在1970—2009年间在下降,但是下降的步伐有所放缓。职业隔离在20世纪70年代以6.1个百分点下降,而80年代、90年代的下降速度分别为4.3个百分点和2.1个百分点。到21世纪初职业隔离的下降更为缓慢,下降速度仅为1.1个百分点。在1970—2009年间职业隔离现象减少的一个主要的原因是女性新成员的进入劳动力市场,这些新成员比她们的前辈技能更高并且面临更

少的性别歧视。在《晋升概率的性别差异新证据》(Blau & Devaro, 2007)一文中,布劳等在研究性别工资差异时把晋升和工资增长放在一起考虑,分析结果认为,女性晋升概率低、晋升期望小,这样最终会导致即便在相同行业中男女所处岗位也会有高低之分,形成一定程度上的职业隔离。但是在工资增长方面男女之间没有本质上的差异(无论这种增长与晋升是否相关)。这意味着男女工资的差异仅来自于基本部分,而非增加部分。但是由于隔离的存在,在整体上男女工资就会有所差异。

20世纪60年代随着社会越来越关注市场结果中的种族和性别差异,经济学家获得了更大动力来研究歧视。从贝克尔(G. Becker, 1957)提出工资歧视的概念开始,经济学界对劳动力市场歧视问题进行了大量的研究。根据贝克尔的定义,含歧视工资与不含歧视的工资之比在两个人群中的差异可以刻画歧视程度。歧视也可被定义为两个群体之间不能被生产率所解释的工资差异。布劳等(Blau & Ferber, 1987)梳理大量的研究发现,劳动力市场歧视对女性和黑人的工资具有明显的负效应。女性工资为男性工资的62%~81%,黑人的工资仅占白人工资的0.67~0.81。由于歧视的定义和研究所用数据指标等原因,可能无法精确地测算劳动力市场上歧视的大小,但至少这些工资差异的存在可以证明歧视是确实存在的。劳动力市场歧视可以通过影响人力资本投资、职业等方式间接影响工资。故布劳等指出,前人研究普遍缺乏对歧视反馈效应的研究,这在一定程度上会导致对劳动力歧视的低估。布劳等指出,虽然有证据表明劳动力市场中的歧视现象在减少,但是短期内不会消失,据此,在后续研究中可以尝试引入歧视的反馈效应。此外,布劳等认为,如果将更多的精力放在歧视实证检验模型和歧视原因的研究上,会对歧视有更深入的认识,因而建议研究人员在资历、业绩和人事措施方面继续探索,获取更好的数据,并通过直接调查以及实验数据加以补充。

(二)工资结构

在探索男女工资差异决定因素的相关研究中,布劳的一个突出贡献是引入了一个新的变量,即工资结构(Wage Structure)。工资结构是工人在劳动力市场上被青睐的部门雇佣所获得的技能价格和收益的排列。在分析美国的性别工资差异时,工资结构是性别特征之外的另一个重要影响因素。

美国劳动力市场20世纪80年代呈现出两个巨大的变化:一是性别工资差距的不断下降,二是工资

不平等加剧。具体表现为：一方面，女性对男性工资之比在稳定半个世纪之后，自 20 世纪 70 年代末出现了大幅增大。尽管男女收入差距在缩小，但是男女工资差距仍然存在(Katz & Murphy, 1992; Juhn, Murphy & Pierce, 1991; Blau & Kahn, 1993)。另一方面，按教育水平和经验对劳动者进行分组，无论在群体内部还是群体间工资不平等程度都在上升，这些工资不平等程度加剧表现为工资结构更加分散。在分析性别工资差异时，经济学家通常着重于性别特征因素，如男女技能的差异以及同等资格的男女的待遇差异(即歧视)。也有经济学家认为劳动力技能回报提升可解释为什么 20 世纪 80 年代劳动力市场上性别工资差距下降和工资结构分散这两种现象同时出现(Katz & Murphy, 1992)，而布劳等试图在这两种现象之间建立连接。布劳等在《性别工资差距分析》(Blau & Kahn, 1999)一文中研究特定性别特征因素时发现：女性往往比男性技能低，且常在更低工资的行业和职业中工作。她认为，整体的工资结构可以通过性别特征因素来对性别工资差距起重要影响，即性别特征因素将工资结构和性别工资差距联系在一起。即使女性的经验和来自雇主的待遇的相对水平保持不变，由于女性平均经验比男性少，随着经验回报的增加(即经验回报在工资结构中占更大比重)，性别工资差距也会上升。这种现象在 20 世纪 70—80 年代的美国就曾发生过。同样，“男性职业”中工资上升也会扩大性别工资差距。工资结构之所以能对性别工资差距产生影响与性别特征因素有关，因此在其他条件不变的情况下，女性的性别特征得以改进会使得性别工资差距缩小。

每个国家的经济环境和公共政策有所不同，劳动力市场状况在国家之间也存在差异。通过国家间劳动力市场状况的比较，可以帮助我们探索影响就业、工资、性别工资差距的因素，对现实经济生活具有一定的指导作用。布劳的研究(Blau & Kahn, 1992a, 1994, 1999)还发现，工资结构能很好地解释工资差异的国际差别。在国际比较时，“谜题”出现了：美国妇女在相对资历和职业地位上可以与其他国家相媲美，美国比其他大多数工业化国家拥有更长并且更有力的同工同酬的承诺和平等的就业政策。但美国男女工资差距比大多数国家的要大。对于为什么美国比其他国家拥有更大的工资差距这一谜题，传统的性别特征因素并没有解释作用，而工资结构可以解决这一问题。在早期的工作中，布劳等(Blau & Kahn, 1992a, 1994, 1999)发现整体工资

不平等在解释男女工资差距的国际差异上是非常重要的。布劳等(Blau & Kahn, 2000)提出，由于美国的工资结构更为分散，所以美国性别工资差异更大。

布劳等(Blau & Kahn, 1999)认为，美国性别工资差距的缩小部分是由于传统性别特征因素的改善。工资结构在促进性别工资差距缩小的过程中也起着重要的作用。试想如果工资结构更分散，那么在特定性别特征因素没有大幅度改善时，男女之间的工资差距应该会扩大而不是缩小。在某些特定情形下，性别特征因素和工资结构哪一个对性别工资差距的缩小影响更大只是一个实际计算问题。在国际性别工资差距的比较过程中，工资结构的解释能力变得更强。因为工资结构在国家间的变化比在同一国家的跨期变化更为显著。从而即便美国女性在性别特征因素方面占优势，由于国家间工资结构的差异，美国的性别工资差距更大的现象也可被理解。从工资分布上看，各国间高工资部分几乎没有工资差异程度的不同，国家间工资的差异主要集中在低工资部分，美国低工资分布比其他国家的分布更分散(Blau & Kahn, 1996a)。

为了进一步探索工资结构差异的原因，布劳等(Blau & Kahn, 1992a, 2003, 2013)在劳动力市场研究中引入制度因素，为后续研究提供了新的思路。布劳认为制度可有不同的表现形式。一方面，美国劳动技能回报比其他国家更高可解释一部分国际工资差异(Blau & Kahn, 1992a)。而劳动技能回报很大程度上受到工资制度的作用。另一方面，女性劳动力的净供给可以用来解释国家间部分差异(Blau & Kahn, 2003)。公共政策会导致女性劳动参与率差异的存在，以美国推行的“家庭友善政策”为例，该政策包括托儿补贴、弹性工作制度、薪酬等内容，旨在促进工作与家庭或工作与生活的平衡。在 22 个 OECD 国家中，美国女性劳动参与率从 1990 年的第 6 位降为 2010 年的第 17 位。布劳等认为“家庭友善政策”的推广可以解释美国女性劳动参与率下降中的 28%~29%(Blau & Kahn, 2013)。大量的实证研究表明，如果美国工资不平等的水平同瑞典和澳大利亚一样，那么美国的性别工资差距也会像这些国家一样是最小的。鉴于工资结构的重要作用，集中化的工资制度往往会降低企业间和产业间的工资波动，并与提高低工资工人相对工资水平的政策是相联系的。所以集中化的工资制度可能会间接地缩小性别工资差距(Blau & Kahn, 1992a)。布劳等指出，除瑞士以外，美国工资制定制度远不如其他国

家集中,并认为制度设定是美国性别工资差距高于其他国家的一个原因。

此外,布劳等(Blau & Kahn, 1996a, 1997b)通过研究巧妙地发现了工资结构与就业状况之间的影响机制。1960—1996年这30年间,与其他OECD国家相比,美国的失业水平从相对较高变为相对较低。布劳指出,宏观经济、人口学因素以及劳动力市场制度的变化可以解释失业变化的趋势,并且这些因素的相互影响、劳动力市场的制度是解释美国相对失业水平变化的重要因素。在控制国家和时间等变量的基础上,研究结果表明,工资结构和高就业是相互联系的。相对于其他国家,由于美国具有更加灵活的劳动力市场制度,所以冲击(或是波动)能更大程度地影响真实工资和相对工资,美国工资结构变化更大。工资结构更大程度上的变化能够部分解释美国近几年相对失业水平的下降。

(三)性别工资差异的趋势

美国的数据表明,20世纪70年代后期的男女工资差距开始收敛,收敛速度在20世纪90年代有了明显的放缓。或许这种放缓只是一个单纯的停顿,在巩固已有成就的基础上未来劳动力市场状况会进一步改善。又或许这种放缓是一个长期的过程,劳动力市场会在当时状态停留相当长的一段时间。那么90年代的这种放缓在总体趋势中究竟只是一个暂时现象还是工资差距收敛已走到尽头?对于上述疑问,布劳(Blau & Kahn, 2006b)利用来自PSID的数据研究了男女工资差距收敛在90年代有所放缓的现象(相对80年代),并结合性别工资差异的决定因素合理预测了性别工资差距的变化趋势。

布劳等在《美国性别工资差距在20世纪90年代收敛放缓》(Blau & Kahn, 2006b)一文中认为,由于在20世纪80年代和90年代女性的相对人力资本都有所提升,所以人力资本不能解释工资的这一变化趋势。由于女性职位的升级、工会的取消这两个因素比80年代时对女性相对工资的正影响更大,所以认为可以部分解释90年代男女工资差异收敛放缓。但是解释工资收敛放缓的最重要的因素是“不可解释的差距”(unexplained gap),其中包括工资不平等的总体趋势、供给需求的变化、男女在不可测特征差异上的变化以及劳动力市场歧视等。

工资不平等的总体趋势是影响性别工资差距趋势的一个因素。随着技能回报的增加,工资不平等加剧的同时也会扩大性别工资差距。如果不平等程度加剧的趋势逐步减弱,那么工资结构对性别工资差

距收敛的负面影响会变得很小。此外,工资不平等的上升与对女性相对需求的变化有关。如果对女性的青睐减少,女性比男性的相对优势就会逐渐减少,不利于降低工资不平等。从工会角度看,工会中女性比男性具有优势。鉴于私营部门、公共部门工会数量相对稳定,意味着女性劳动力需求和供给方面的变化相互抵消。那么未来工会对男女工资差距的收敛没有太大的影响。从劳动参与率角度,在美国处于黄金工作年龄(即25至55岁)的女性中超过四分之三都是劳动力,这意味着虽然女性劳动力参与率仍比同年龄段的男性(90%左右)低,但未来参与率的变化趋势不会太大。至于性别特征因素,无论是劳动者技能、职业隔离还是劳动市场歧视,也没有理由认为它们会发生大的变化。综合考虑这些因素,布劳预测性别工资差距将再进一步缩小,但缩小的速度可能会变慢,性别工资差距似乎不太可能在短期内消失。

(四)政策含义

布劳提出的有关工资结构对性别工资差距的潜在重要性的观点可以很容易地扩展到其他人群的相对工资的分析中,例如种族、少数民族后代和移民。因为这些人群要么技能低于平均水平,要么面对来自劳动力市场的歧视,甚至兼而有之。这意味着特定人群的福祉不仅依赖于该人群的特征因素(例如相对资历、市场上对他们的歧视的程度),而且取决于市场因素和制度安排。市场因素和制度安排决定了技能回报和各部门间的相对工资。这一观点具有一定的政策意义。

首先,在评价某个以特定群体为目标的政策的有效性时,扣除工资结构的影响是非常重要的。一方面,可能由于工资结构的变化使政策的积极效果被掩盖,从而低估政策的效果甚至错误地将政策视为无效。另一方面,如果特定的政策恰巧伴随着利于女性群体的工资结构的变化,就不能正确地判断这种政策的是否成功或者政策效果有可能被夸大。现实生活中的例子可以帮助我们更好地理解这一点。前文提到在性别工资差距的国际比较中,美国的性别工资差距要比其他工业化国家大很多。这一现象很可能会导致人们得出结论:相对其他国家,美国有关性别工资的政策是无效的。恰恰相反,布劳等(Blau & Kahn, 2006b)认为,美国特定的性别政策一直相当成功。考虑到国家间工资结构的不同,如果没有这些政策,美国女性在与男性的工资差距方面会落后于其他国家更多。这些结论预示着,特定群体的工资状况不仅受针对该群体的政策的影响,而且还受到整体工资结构的作用。既然劳动力

市场中工资会受到整体结构的影响,那么旨在改变工资结构的政策可以成为一种提高妇女和其他弱势群体工资的替代办法。其次,结合现实,在学历和待遇上的差异仍然是女性低工资的根本原因。如果没有这些差异,在面对整体工资结构的变化时,这些群体中的成员与其他群体不会存在差异。虽然男女工资差距受到了工资结构的影响,但是其根源还是在于人力资本和待遇(如歧视)方面的差异。因此,解决包括性别工资差距在内的工资差异问题,最根本的是制定旨在提高这些群体的人力资本并减少对他们歧视的具体政策。

在就业问题上,布劳引导我们去考察了就业部门的影响。例如,1984—1991年间美国青年人中受教育水平低的个体比那些在德国具有同样特征的人更难就业,且女性更为突出。此外,美国青年人的工资待遇比德国同等人群要低。与美国相比,在德国受教育水平低的青年人具有较高的就业率并且工资也相对较高,这在劳动力市场上是怎样实现的呢?布劳等(Blau & Kahn, 1997b)研究证明,德国大型国有部门吸收了一些失业的低技能青年人,起到了最终雇主的作用。

二、女性劳动力市场

布劳一直对女性在劳动力市场的经济地位感兴趣。她利用已有的研究总结了妇女参与市场劳动的趋势,并对女性的就业状况进行了研究。除此之外她在《劳动力市场上女性的地位》(Blau, 1972)一文中证明,对于女性而言,劳动力市场上的性别职业隔离的持久性是阻碍其实现经济平等的主要障碍。

(一)劳动力市场对女性家庭决策的影响

1. 婚姻决策。劳动力市场状况不仅仅影响到女性的工资,在一定程度上还会影响到女性的婚姻决策以及家庭生活。布劳等(Blau, Kahn & Waldfogel, 2000)利用1970、1980和1990年的人口调查数据,考察了劳动力市场和婚姻市场状况对年轻女性(年龄在16~24岁之间)结婚率的影响。结果表明,对于不同教育水平的白人女性而言,更好的女性劳动力市场、更糟的女性婚姻市场、更糟的男性劳动力市场都会降低女性的结婚比率。虽然在年龄稍大(25~34岁)的群体中,对于黑人女性样本,上述影响更加显著,但是针对黑人女性的分析结果受计量方法影响较大。布劳等指出,福利待遇对女性婚姻决策的影响尚不明确,在横截面分析中福利待遇对结婚比率具有消极影响,但是在固定效应分析中这

种消极影响变得很小。

2. 家庭分工。从整体来看,女性在劳动力市场上的地位仍具有一定的提升空间。女性的性别特征因素在增强,尽管女性面临的劳动力市场歧视不太可能很快完全消失,但歧视程度在下降。此外,有一部分在文献中尚未得到解释的工资差距与家庭中的劳动分工有关。布劳等在《性别工资差距:女性倾尽所能了吗?》(Blau & Kahn, 2007a)一文中指出,在大多数美国家庭中,妇女仍然承担着家务劳动和照顾孩子的主要责任。然而,由于劳动力市场上女性工作机会的增加,这种安排的机会成本也在增加,所以女主内的格局正在发生改变。加之近些年来一些旨在促进女性劳动力供给和增强男性成员家庭责任的政策出台,从长远来看,这些改变将使妇女更容易兼顾工作和家庭,同时男性将承担更大份额的家庭劳动。劳动力市场和家庭分工的变化能否增强女性的幸福感呢?布劳(Blau, 1998)曾运用广泛的指标来衡量女性在家庭、劳动力市场中的幸福感。按照不同的年龄、受教育水平分组,随着丈夫用于家务劳动的时间增加、妻子工资水平相对丈夫工资的增长,家庭中的男女地位变得越来越平等。女性幸福感的提升,除了与家庭中配偶的表现相关以外,还与其自身的技能水平息息相关,同时整体的劳动力市场环境的影响仍然非常重要。

3. 生育决策。美国智库皮尤研究中心(Pew Research Center)2013年12月17日的研究报告《全球移民和汇款模式的改变》显示,在众多移民国家中美国吸纳移民的数量最多,在美国居住的移民人数达到4600万(20年间翻了1倍),占全球移民总数的1/5。截至2013年,移民占美国人口总数约14%。大量移民的进入,给美国劳动力市场带来了勃勃生机,研究美国劳动力市场不能回避对移民劳动力市场的关注。布劳针对移民群体的研究始于对移民女性生育率的关注。生育决策问题与劳动力市场有诸多关联。生育决策会直接影响到女性的劳动力供给和家庭收入,并进一步影响到在家庭资源既定情况下对子女的人力资本投资,再进而影响下一期的劳动力市场,甚至这种影响会在代际间进行传递。

众所周知,中东、亚洲、拉丁美洲以及加勒比区域的生育率在全球范围内比较高,有些国家平均每个妇女生育孩子的数量多于5.5个。那么当这些地区的女性移民至美国时,她们的生育率会发生变化吗,与美国具有相同人口特征的本地人有着怎样的差异?

布劳(Blau, 1991)利用1970和1980年人口普

查的数据研究了这一时期从中东、亚洲、拉丁美洲等高生育率国家和地区移民至美国的女性的生育率。通常,美国的生育率要比移民来源国的生育率低,但该项研究发现,在不考虑样本年龄和移民年份时,来自高生育率国家的女性与美国妇女表现出相似的生育率。移民和美国当地人在生育率上的细小差异似乎预示着如果使用移民样本来研究其来源国的生育率特征会在样本选择性的偏差。因为能够移民的群体往往是来源国中生育率较低的那部分群体,移民过程本身就是一个筛选的过程。通过进一步控制个人特征等因素发现,相对于美国当地人群,移民是一个低生育率的群体。通过对1970年人口普查中移民的跟踪调查,布劳在1980年的数据中发现,移民人群的生育率相对于具有相同个人特征的当地人有所增加,生育率的这种变化在新移民(1970年迁入美国的移民)中变现更为明显。尽管移民的生育率在增加,但仍低于当地具有相同个人特征美国人。无论与当地人还是与已经定居美国的移民相比,1980年的新移民都比1970年的移民表现出更高的生育率。

(二) 劳动力市场对女性劳动力供给行为的影响

女性劳动力供给状况受到自身工资和配偶工资的影响。布劳等在《已婚女性的劳动力供给行为变化》(Blau & Kahn, 2007a)一文中利用CPS数据库重点研究了已婚女性的劳动力供给。数据显示已婚女性劳动力供给在20世纪80年代增加较大,而在90年代增加较小。上述变化主要是由80年代女性劳动者配偶实际工资轻微下降,而在90年代又开始上升所导致的。一方面,在20世纪80和90年代女性劳动力供给对自身工资的弹性都在下降,是对以往变化趋势的延续。另一方面,女性劳动力的供给对配偶工资的敏感程度也在降低。在1980—2000年间,女性劳动力供给对自身工资的弹性下降了50%~56%,对其配偶工资的交叉弹性下降了38%~47%。这从某种程度上反映了女性的独立程度进一步的提升。

移民女性劳动力供给受到来源国劳动力市场的影响。布劳等在《个人资本和文化资本之间的替代》(Blau & Kahn, 2011)一文中利用新移民调查数据,研究了移民前女性自身及来源国劳动力供给水平对其移民后劳动力供给的影响,来检验人力资本和文化在劳动力市场中的作用。人力资本和文化对劳动力供给、工资水平的影响与预期相符,那些来自于女性劳动力供给水平高的国家的女性移民在美国参加工作的比例也相对更高。进一步排除移民前自身的劳动力供给状况的影响,研究发现,来源国女性劳动

力供给水平的影响依然显著,同时移民的劳动参与程度还受到美国劳动力供给的显著影响。上述结论意味着,文化在女性移民的劳动力供给中具有重要作用。此外,以前的工作经验、来源国女性劳动力供给水平对女性移民在美国工作时间及工资具有负面影响。简单地说,女性移民在来源国的工作经验反而不利于其在美国工作时间的增加和工资的提升,但是如果她来自于女性劳动力供给水平较高的国家,其在美国的工作时间及工资水平也往往较高,这表明,女性移民中,文化资本和人力资本间存在着替代效应(Blau & Kahn, 2011)。布劳等(Blau, Kahn & Papps, 2011)还研究了来源国特征对成年已婚女性移民劳动力供给同化的影响。研究发现,来自女性劳动力参与率高的国家的女性移民工作概率明显更大,并且这种差距随着时间的推移一直存在。即使考虑了工资报价和家庭形成决策、移民率等因素,这些差异仍然普遍存在。随着时间的推移,女性移民的劳动力供给表现出与当地同化的现象,同时仍受到来源国女性劳动供给的影响。与之形成对比的是,男性移民劳动力供给的同化情况不受来源国女性劳动供给的影响。这一结果表明:女性移民的劳动力供给同化现象更多反映的是社会性别角色观念,而不是整体工作方向。此外,来源国女性劳动参与率对女性移民劳动参与率具有积极影响,但对男性移民影响不大。

(三) 劳动力市场对女性劳动力代际传递的影响

上述提到的有关移民群体生育率、劳动力供给的研究多局限于一代移民之中,没有考虑对移民后裔的影响,更没有揭示移民代际间的变化。布劳等所发表的《女性生育率、人力资本和工作方向在移民代际间的传递》(Blau, Kahn, Liu & Papps, 2013)一文将视野转向了代际间的变化。文章利用1995—2011年的CPS数据以及1970—2000年的人口普查数据研究发现,第二代移民女性的生育率、教育及劳动力供给水平显著受到第一代移民生育率、教育、劳动力供给水平的积极影响。女性的生育率和劳动力供给受母亲的来源国相应因素水平的影响更大,而教育水平更多的是受到父亲来源国的影响。她们认为,数据中呈现的上述规律可用性别角色在代际间的传递来解释。但是代际传递的影响在生育率、教育、劳动力供给水平这三方面有所不同,生育率和劳动力供给所受的影响相对更加显著。另外,随着代数的增加移民后代在生育率、教育、劳动力供给水平上与当地美国人越来越趋同。

布劳还从一个特殊的移民群体中考察了代际间的传递。到目前为止,美国近些年来最大的移民来源国是墨西哥。截至2003年,墨西哥裔的人口已经占到了美国成年人口的8.2%。墨西哥裔美国人群体整体上比美国的欧洲后裔更贫穷、受到的教育也更少。鉴于墨西哥、美国两个国家之间存在的巨大差异,考察墨西哥移民在美国劳动力市场上女性的同化过程并与男性进行对比是很有意义的。布劳等在《墨西哥裔美国人中的性别和同化》(Blau & Kahn, 2005)一文中使用1994—2003年的CPS年度档案数据研究了墨西哥裔美国女性的同化过程,并与男性进行对比。这里提到的墨西哥裔美国人既包括墨西哥移民也包括在美国本土出生的墨西哥人的后代。数据显示,墨西哥家庭比美国家庭的性别分工更为传统,女性的劳动参与率更低、生育率更高并且受教育水平低于男性。移民的家庭教育水平受到来源国的显著影响,最终尽管高于来源国的平均受教育水平,但仍低于美国居民的平均受教育水平。在之后的一代和二代移民中,女性的受教育水平有了显著提高,但是更多代数后则不明显。当在分析中加入教育水平等因素后,女性移民的劳动力供给表现出明显的下降,且这种下降同样适用于第二代、第三代女性移民。相反,男性移民的劳动力供给趋近于当地人,甚至略高一些,尽管在后代男性中劳动力供给出现了下降的趋势。不考虑受教育水平和其他特征因素,移民作为低教育水平群体工作时间在下降,女性尤为突出。但由于前面提到的第一代、第二代女性移民教育水平的提高,所以她们在工作时间上与当地女性是趋同的。由于趋同现象在后代中表现并不明显,故女性移民的劳动供给与当地女性仍存在相当大的差距。此外,在工资水平、结婚概率方面,女性移民也与当地女性表现出了类似的趋同趋势。

三、其他贡献

1. 移民对收入分配的影响。布劳等(Blau & Kahn, 2012)从一个新的角度出发研究了移民对东道国和来源国收入分配的影响。在之前移民对收入分配影响的相关研究的基础上,讨论了移民能够影响东道国和来源国收入分配的路径。移民能够影响一个国家居民的技能构成,进而改变相对要素供给,影响当地人的工资、就业率以及资本收益。移民还可以通过改变工作机会来影响家庭、个人以及收入分配。布劳等在充分考虑原有的有关移民对收入分配影响的经济理论基础上,强调了当地人和移民之间在

劳动力市场上的替代性和互补性,并在回顾用于估计移民对本地收入分布影响的研究方法基础上,测算了移民对奥地利、英国、法国、德国、以色列、葡萄牙、西班牙、美国等国家以及移民来源国收入分配的影响。

2. 种族角度的劳动力市场。在研究劳动力市场上的工资、收入差异时,种族角度备受经济学家关注。布劳对种族问题的研究将种族差异和性别差异相结合进行综合分析。同样的经济形势下,在不同种族中男女劳动力间会有不同的影响。例如,同样的经济变化,可能在白种人对男性劳动力更有利,而在黑种人对女性劳动者更有利。布劳等(Blau & Beller, 1992b)使用CPS数据进行研究指出,20世纪70—80年代黑人女性至少在两个方面远好于男性:(1)由于黑人男性的相对年均工作时间在下降而黑人女性并没有,工作时间的下降成了黑人男性收入增加的主要障碍。相对于白人女性,黑人女性年收入和估计工资都在增长。而黑人男性只是在工资方面有所增长。(2)由于这段时间内白种人之间男女收入差距是在缩小的,且黑人女性相对于白人女性工资在提高,所以黑人女性相对于白人男性工资增长幅度更大。劳动力市场上,性别工资差距在20世纪70年代是稳定的,在80年代稳步下降。而种族工资差距的变化趋势正好相反,70年代趋于下降而在80年代是稳定的。针对这些统计结果,之前的研究认为工资结构的改变、种族和性别相对技能水平的变化、政府政策执行的变化都是影响因素,尽管有些因素的结果可能会被抵消。布劳等在《种族和性别收入差异》(Blau & Kahn, 1992b)一文中,利用CPS数据证明了就业的产业结构和产业内部工资差异两方面的变化对种族和性别工资差距有显著影响。除了工资差异,种族之间在财富规模和构成上也存在差异。研究发现,年轻的黑人家庭仅拥有相当于白人家庭18%的财富,并且财富构成比例有所不同。即便是在控制了收入和其他人口因素,仍有四分之三的差距不能被解释,布劳等(Blau & Graham, 1990)认为,种族在代际传递上的差异可能起到了重要的作用。

四、简评

男女工资差异是世界各国劳动力市场上普遍存在的现象,很多学者的研究大都聚焦在性别特征因素对于性别工资差异的影响,布劳在探索男女工资差异的决定因素时,其突出贡献在于引入了工资结构这一新的变量。在对性别工资差异的一系列问题

的解释中,工资结构弥补了传统性别特征因素的解释力的不足。在进一步分析导致各个国家工资结构存在差异的原因时,布劳给出了明确的答案:制度(比如公共政策)是一项重要的影响因素。与此同时,布劳也分析了工资结构与就业状况之间的联系。研究发现,在控制国家和时间因素的基础上,高就业和高水平的工资不平等是相互联系的。

布劳对工资结构的分析不仅可以很容易地扩展到对其他人口群体的分析中,对现实劳动力市场政策的制定也具有一定的指导作用,例如在评价影响特定群体的经济状况的政策有效性时(市场因素和政策安排决定了工资结构状况),扣除工资结构的影响是非常重要的。

作为一名女性,布劳非常关注女性在劳动力市场的地位,她的研究发现劳动力市场状况不仅仅影响到女性的工资,在一定程度上还会影响到女性的包括婚姻决策在内的家庭决策,例如,布劳利用1970、1980和1990年的人口调查数据考察了劳动力市场和婚姻市场状况对年轻女性结婚率的影响。布劳对女性劳动力供给行为也进行了深入研究,并从移民女性群体角度对女性劳动力市场进行了研究。

布劳对包括女性移民在内的移民群体的研究主要注重以下几个方面:一代移民女性的生育率和劳动力供给、来源国特征对劳动力供给的同化情况以及上述特征在移民代际间的传递等。

布劳研究领域十分广泛,涵盖了导致性别工资差异的因素分析,女性在劳动力市场的地位及其影响分析,工业化国家性别工资差异不同的原因剖析,移民群体与来源国和东道国社会、文化、经济之间的相互影响分析等,她的研究作为探索劳动力市场实现更多的平等和公平奠定了理论基础。

参考文献:

Acemoglu, D. (2002), "Technical change, inequality, and the labor market", *Journal of Economic Literature* 40 (1):7-72.

Antonczyk, D. et al(2010), "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap", *Labour Economics* 17(5):835-847.

Barbezat, D. A. & J. W. Hughes (2005), "Salary structure effects and the gender pay gap in academia", *Higher Education* 46(6):621-640.

Becker, G. S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.

Blau, F. D. (1972), "'Women's place' in the labor market", *American Economic Review* 62(2):161-166.

Blau, F. D. (1977), *Equal Pay in the Office*, Lexington, MA: DC Heath.

Blau, F. D. & W. Hendricks(1979), "Occupational segregation by sex: Trends and prospects", *Journal of Human Resources* 14(2):197-210.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1981a), "Causes and consequences of layoffs", *Economic Inquiry* 19(2):270-296.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1981b), "Race and sex differences in quits by young workers", *Industrial and Labor Relations Review* 34(4):563-577.

Blau, F. D. (1984), "Discrimination against women: Theory and evidence", in: W. A. Darity(ed.), *Labor Economics: Modern Views*, Springer.

Blau, F. D. & M. A. Ferber(1987), "Discrimination: Empirical evidence from the United States", *American Economic Review* 77(2):316-320.

Blau, F. D. & J. W. Graham(1990), "Black-white differences in wealth and asset composition", *Quarterly Journal of Economics* 105(2):321-339.

Blau, F. D. (1991), "The fertility of immigrant women: Evidence from high fertility source countries", NBER Working Paper, No. 3608.

Blau, F. D. & A. H. Beller(1992), "Black-white earnings over the 1970s and 1980s: Gender differences in trends", *Review of Economics and Statistics* 74(2):276-86.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1992a), "The gender earnings gap: Learning from international comparisons", *American Economic Review* 82(2):533-538.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1992b), "Race and gender pay differentials", NBER Working Paper No. 4120.

Blau, F. D. (1993), "Gender and economic outcomes: The role of wage structure", *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations* 7(1):73-92.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1994), "Rising wage inequality and the U. S. gender gap", *American Economic Review* 84 (2):23-33.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1995), "The gender earnings gap: Some international evidence", in: R. B. Freeman & L. F. Katz(eds.), *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1996a), "International differences in male wage inequality, institutions versus market forces", *Journal of Political Economy* 104(4):791-837.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1996b), "Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison", *Economica* 63(250):S29-S62.

Blau, F. D. & L. M. Kahn(1997a), "Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s",

- Journal of Labor Economics* 15(1):1—42.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(1997b), “Youth employment in the US and West Germany, 1984—91”, IRRRA Proceedings 49th Annual Meeting, pp. 87—97.
- Blau, F. D. (1998), “Trends in the well-being of American women, 1970—1995”, *Journal of Economic Literature* 36(1):112—165.
- Blau, F. D. et al(1998), “Continuing progress? Trends in occupational segregation in the United States over the 1970s and 1980s”, NBER Working Papers, No. 6716.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(1999), “Analyzing the gender pay gap”, *Quarterly Review of Economics and Finance* 39(5):625—646.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2000), “Gender differences in pay”, *Journal of Economic Perspectives* 14(4):75—99.
- Blau, F. D., L. M. Kahn & J. Waldfogel(2000), “Understanding young women’s marriage decisions”, *Industrial and Labor Relations Review* 53(4):624—647.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2003), “Understanding international differences in the gender pay gap”, *Journal of Labor Economics* 21(1):106—144.
- Blau, F. D., L. M. Kahn, J. Y. Moriarty & A. P. Souza(2003), “The role of the family in immigrants’ labor-market activity: An evaluation of alternative explanations: Comment”, *American Economic Review* 93(1):429—447.
- Blau, F. D., L. M. Kahn & J. Waldfogel(2004) “The impact of welfare benefits on single motherhood and headship of young women: Evidence from the census”, *Journal of Human Resources* 39(2):382—404.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2005), “Gender and assimilation among Mexican American”, NBER Working Paper, No. 11512.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2006a), “The gender pay gap: going, going, ... but not gone”, in: F. D. Blau et al(eds), *The Declining Significance of Gender?* Russell Sage.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2006b), “The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence”, *Industrial and Labor Relations Review* 60(1):45—66.
- Blau, F. D. & J. Devaro(2007), “New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires”, *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society* 46(3):511—550.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2007a), “The gender pay gap: Have women gone as far as they can?”, *Academy of Management Perspectives* 21(1):7—23.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2007b), “Changes in the labor supply behavior of married women: 1980—2000”, *Journal of Labor Economics* 25(3):393—438.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2007c), “The gender pay gap”, *The Economists’ Voice* 4(4):1—6.
- Blau, F. D., G. Bertola & L. M. Kahn(2007), “Labor market institutions and demographic employment patterns”, *Journal of Population Economics* 20(4):833—867.
- Blau, F. D. et al(2010), “Can mentoring help female assistant professors? Interim results from a randomized trial”, *American Economic Review* 100(2):348—352.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2011), “Substitution between individual and cultural capital”, NBER Working Paper, No. 17275.
- Blau, F. D., L. M. Kahn & K. L. Papps(2011), “Gender, source country characteristics and labor market assimilation among immigrants”, *Review of Economics and Statistics* 93(1):43—58.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2012), “Immigration and the distribution of incomes”, IZA Discussion Paper No. 6921.
- Blau, F. D. & L. M. Kahn(2013), “Female labor supply: Why is the US falling behind?”, *American Economic Review* 103(3):251—56.
- Blau, F. D., L. M. Kahn, A. Y. Liu & K. L. Papps(2013), “The transmission of women’s fertility, human capital and work orientation across immigrant generations”, *Journal of Population Economics* 26(2):405—435.
- Booth, A. L. (2009), “Gender and competition”, *Labour Economics* 16(6):599—606.
- Juhn, C., K. M. Murphy & B. Pierce(1991), “Accounting for the slowdown in black-white wage convergence”, in: M. H. Costas(eds.), *Workers and Their Wages*, AEI Press.
- Katz, L. F. & K. M. Murphy(1992), “Changes in relative wages, 1963—87: Supply and demand factors”, *Quarterly Journal of Economics* 107(1):35—78.
- Miller, P. W. (2009), “The gender pay gap in the US: Does sector make a difference?”, *Journal of Labor Research* 30(1):52—74.
- Piketty, T. (2003), “Income inequality in France, 1901—1998”, *Journal of Political Economy* 111(5):1004—1042.
- Prasad, E. (2002), “Wage inequality in the United Kingdom, 1975—99”, *IMF Staff Papers* 49(3):339—363.
- Witkowska, D. (2013), “Gender disparities in the labor market in the EU”, *International Advances in Economic Research* 19(4):331—354.
- 魏巍 岳昌君, 2006:《性别工资差异研究》,《北大教育经济研究》,第4卷第3期。

(责任编辑:李仁贵)