

# 招聘市场上的性别歧视

——来自中国 19130 份简历的证据

周翔翼, 宋雪涛

**[摘要]** 为了研究中国招聘市场上的性别歧视,本文通过国内较为常用的招聘网站向北京、上海、广州、深圳、武汉和成都六个城市的高、低阶软件工程师、会计、文秘和市场营销职位投递了男女配对的 19130 份简历,并对企业的回应进行统计检验和回归分析。本文发现:总体看,与诸多发达国家不同的是,中国中高端招聘市场偏好女性,这与中国妇女总体劳动参与率较高有关。就企业所有制性质看,综合各职业,外资企业和私有企业偏好女性,国有企业没有显著的性别偏好,且在其他类型企业偏好女性的职位上,国有企业也不偏好女性。这一方面从所有制层面支持了经济改革有助于降低性别歧视的假说,即更市场化的企业歧视更小;另一方面又支持了因为职业隔离和信息不对称所造成的统计歧视,即女性比率较高的企业更愿意提供就业机会给女性。就不同发展阶段的城市看,一二线城市的企业在招聘市场上的性别歧视差异不大。另外,歧视的分布与各个城市的出生婴儿性别比没有相关关系,表明潜在的重男轻女的传统文化观念并没有造成中国招聘市场上的歧视偏好。本文首次尝试运用投递实验方法研究中国招聘市场上的性别歧视问题,总结中国招聘市场存在的特征并解释其形成原因。

**[关键词]** 性别歧视; 雇佣; 投递实验

**[中图分类号]**F240 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-480X(2016)08-0145-16

## 一、问题提出

社会科学家利用可控制的实地实验,通过配对的交易者来检验市场上的各种歧视行为已经有近 40 年的历史,具体的证据来自于 10 多个国家,其中主要涉及种族歧视、性别歧视、年龄歧视等<sup>[1]</sup>。在性别歧视方面,现有文献大多按照 Bertrand and Mullainathan<sup>[2]</sup>的思路,向招聘广告投递性别不同

**[收稿日期]** 2016-03-17

**[基金项目]** 西安交通大学“985 工程”三期资助项目“劳动力市场性别歧视行为研究”(批准号 DWJH0000)。

**[作者简介]** 周翔翼(1979—),男,陕西西安人,西安交通大学金禾经济研究中心副教授,博士生导师,经济学博士;宋雪涛(1989—),男,陕西西安人,美国北卡罗莱纳州立大学普尔商学院经济学博士候选人。通讯作者:周翔翼,电子邮箱:marton@mail.xjtu.edu.cn。感谢吴颖钰、兰小欢、姜全保、David Neumark、郭誉森、杨春雷、张莉、张平、侯晓辉、侯大道、王非的宝贵意见。本文曾在美国北卡罗莱纳州立大学经济系的 Applied Micro Workshop 上报告过,感谢 Melinda Morrill, Robert Hammond, Walter Wessel 和其他与会专家的有益评论。本文还在中国留美经济学会(CES) 2013 年年会上宣读,感谢戴冕和 Jack W. Hou 的建设性意见。特别感谢李涵、彭小洋、张婕、黄银利、郑文、沈淑琳、逢金栋、周琳、荣刘蕊、田璐璐和王晓宇的高质量的助研工作。感谢匿名审稿人的评论意见。当然,文责自负。

而其他相似的简历,通过统计回应(Callback)来考察可能存在的歧视行为<sup>[3-5]</sup>。虽然这类投递实验的研究文献较多,Gneezy et al.<sup>[6]</sup>则指出“尽管实证研究被用来为市场上歧视程度的度量提供实证基础,但这些研究在帮助分清歧视的本质方面起到的作用较小”。

本文利用中国独特的社会和制度环境,采用投递实验的方法检验既有理论,并试图甄别性别歧视的来源。可能的创新在于:①丰富了关于经济改革对性别收入不平等的影响的文献。以往文献认为经济改革释放了两种相反的力量:一是计划经济的崩溃使得企业经理更有权力根据生产率来制定员工的工资和报酬,改变过去计划经济的平均主义做法,从而更少考虑性别的作用,加大性别工资差距;二是根据 Becker<sup>[7]</sup>理论的逻辑,经济改革会导致产品和要素市场的竞争加剧,从而惩罚那些歧视性公司的定价行为,因此会降低性别工资差距。事实上,在研究中国和中东欧转型国家的文献中,关于工资性别歧视的实证研究结果是混合(Mixed)的,改革是否会加剧工资差距和性别歧视,现有文献中并没有达成共识<sup>[8-15]</sup>。在中国经济转型的背景下,本文利用投递实验的方法,集中考虑在招聘市场(Hiring Market)的层面上经济改革对于中高端白领职位性别歧视的影响:一是通过一线和二线城市所投简历的回应检验是否市场经济越发达的地区性别歧视越小;二是通过对不同所有制企业回应的情况检验更加市场化的私有企业和外资企业的性别歧视与国有企业是否存在差异。与现有文献对制造业工人工资歧视的研究不同,本文投递实验的对象集中于招聘市场上的城市中高端白领的职位。对于城市白领来说,在招聘阶段的机会不平等,可能是比性别工资差异更重要的一种性别歧视。②本文的另一贡献在于利用中国特殊的制度和环境检验歧视来源的两种理论,即统计歧视(Statistical Discrimination)和歧视偏好(Taste Discrimination)。统计歧视是指在信息不对称的情况下,雇主将一个群体的典型特征看做该群体中每一个个体所具有的特征,并利用这个群体的典型特征作为雇佣标准而产生的歧视。世界银行“第一次投资气候调查”<sup>①</sup>显示,在中国制造业中,国有企业、国内私有企业和外资企业中女性的比率分别为44%、45%和50%。根据《中国劳动统计年鉴》(2011)数据,2010年城镇国有企业中女性就业人员的比率为37.2%,而就城镇中的港、澳、台投资和外商投资总体看,女性就业人员的比率为48.2%。以上统计数据说明各类企业对于女性群体典型特征的评价不同,外资企业最高,私营企业次之,国有企业最低。按照这样的统计特征作为招聘的标准,很可能最终造成各类企业女性比例的差异。本文通过实地实验检验这种统计歧视是否确实存在。歧视偏好指的是雇主心理上对于特定群体的固有的观念和偏见。在同等条件下,雇佣歧视群体的求职者需要额外支付雇主一定的费用以抵消所产生的厌恶。在中国歧视偏好体现在“重男轻女”(Son Preference)的偏好上,即越偏好男孩的地区,对女性的能力越不认可,越容易歧视女性。总体看中国存在性别比例失衡的状况,而且性别失衡在各地分布不均衡。Poston et al.<sup>[16]</sup>认为中国各地区出生婴儿性别比可以近似地反映各地区重男轻女的文化差异,因此,本文把具有明显差异的中国六个城市出生婴儿的性别比例作为参照,检验各地区重男轻女的程度是否与雇主对女性求职者的歧视偏好具有正相关关系。

现有的国内研究或对中国的研究主要将视角集中于在 Oaxaca<sup>[17]</sup>方法基础上的性别工资的分解和歧视的检定<sup>[17-26]</sup>,很少考察企业在招聘过程中体现的性别歧视和性别偏好问题。Kuhn and Shen<sup>[27]</sup>较早地对中国企业招聘歧视问题展开分析,以招聘网站的歧视性广告为切入点,侧重于招聘前雇主广告的“显性”歧视研究,而本文侧重于招聘过程中的“隐性”歧视研究。一般来说,实地实验可能会有样本代表性不足的问题。本文通过招聘网站投递的简历共有19130份,回应共1111个,涉及北

① “第一次投资气候调查”是由世界银行在1998—2000年做出的。该调查覆盖了中国五个城市(北京、天津、上海、广州和成都)的1500家企业。

京、上海、广州、深圳、武汉和成都六个中国重要的城市,尽量做到了比较大的覆盖面。更重要的是,实地实验是比分析歧视性广告更接近于理想科学检验的方法,且隐性的性别偏好也是招聘市场上一个值得研究的重要现象。本文的具体安排如下:第二章为实验设计;第三章为描述性统计;第四章是实证结果及分析;第五章为稳健性检验;第六章为结论;第七章为讨论和未来研究方向。

## 二、实验设计

实验设计的主要目标是将性别配对的简历投递到目标城市的指定企业(在招聘网站上贴出的工作职位),然后记录企业的基本信息和随后可能的回应。基本的实验设计包括五个步骤:职业选择、简历设计、企业选择、简历投递和反馈记录。

### 1. 职业选择

在城市白领职位的分布中,客观存在有些职位女性比较集中,而有些职位男性比较集中,有些职位性别分布比较均衡的情况。如果不考虑这一点,所得到的实验结果可能只是反映出职位的差异,无法检验本文提出的关于所有制、经济发展状况和性别比例对于歧视的影响。参考 Riach and Rich<sup>[3]</sup>、Neumark et al.<sup>[4]</sup>、Riach and Rich<sup>[5]</sup>等文献以及中国四类职业的性别分布情况,本文把投递简历的职业分为四类八个主要的职位,见表1。其中,文秘是女性主导的职业(女性比例为72%),软件工程师是男性占主导的职位(女性比例为31%),会计师和市场营销为性别平衡的职位(女性比例分别为38%和41%)。每个职业分为高阶和低阶两个职位,高阶相对于低阶职位的任职者具有更长的工作经验、更高的资历和工资。除考虑性别分配外,选择以上4个职业的主要原因在于:①职位招聘的数量较多,地区及所有制分布较广;②职业内涵面较广,等级差别显著;③招聘条件中对教育经历、家庭和政治背景没有较明显的特殊要求。职业分类同时也参考了其他文献,Riach and Rich<sup>[3]</sup>、Riach and Rich<sup>[5]</sup>将文秘作为女性主导的职位,工程师作为男性主导的职位,把会计师作为性别平衡的职位。在选好投递职业后,本文使用智联招聘(www.zhaopin.com)的数据库获得了各大城市的八个职位的中位数工资的数据<sup>①</sup>。

表1 职业和职位

职业	低阶职位	高阶职位	女性比例(%)
男性主导	软件工程师 程序员	高级软件工程师	31
女性主导	办公室助理秘书	高级办公室助理 总经理助理	72
性别平衡1	助理会计师	高级会计师	38
性别平衡2	市场营销专员	市场营销经理	41

注:本文定义女性比例为31%的职业为男性占主导的职业,女性占72%的职业为女性占主导的职业,女性占38%和41%的职业为性别平衡职业。

资料来源:世界银行第一次投资气候调查报告(The First World Bank Investment Climate Survey)。

### 2. 简历设计

简历设计主要包括三个步骤:①在招聘网站上广泛搜集简历,并把简历组合和创新成一系列简历模板。尽管网站上的简历不一定能代表全社会的平均求职者的情况,但这也能提供一个可用的近

① 限于篇幅,未展示具体工资数据,读者有需要可向作者索要。

似。为了考察不同质量的简历,在两份简历中凸显工作经验和职业技能的差异。高质量的简历显示申请者在一个中等规模的的私有企业有五年的工作经验(两年低层次的工作经历和三年高层次的工作经历)。低质量的简历显示申请者是在一个类似的中等规模的私有企业中有两年低层次的工作经历。为了避免简历的过高资历(Over-qualification)或过低资历(Under-qualification),本文将简历的能力水平保持在一个正常的水平。简历的投递和真实找工作的简历投递是完全一样的流程,即实验助理(求职者)在招聘平台网站注册账号,然后通过平台给目标公司在线投递简历。实验中控制的主要是简历的相似性,即同时投递到一个职位的男性和女性简历的相似性。简历内容主要涉及了年龄、大学本科毕业学校和学院、专业、户口所在地、求职意愿、工作经验、职业技能、兴趣爱好、自我评价等等,这些都在配对的简历设计中尽量相同或极度相似,具体的简历形式限于篇幅并未展示,感兴趣的读者可向作者索取。②根据中国公安部统计的各地最常用的男性和女性使用的姓和名,通过一个随机的排列组合产生简历人的姓名。本文需要使男女的简历除了性别和名字不一样外,教育、工作经验、技术等其他方面尽量类似。为了克服简历设计中的系统性偏误,随机抽取男性和女性的姓名,配对形成简历,然后再通过网络平台投递。在年龄上,本文控制低层次简历所有人为25岁,高层次简历所有人为28岁。在每类简历完成后,本文都邀请每一职业领域资深的人力资源经理审查这些简历,确保以上目标得以实现。③求职者居住所在地也可能成为歧视的来源。如果雇主和求职者不在同一个地方,求职者很可能因为异地求职而遭到歧视。考虑到这种情况,本文将求职者和雇主设定在同一个城市。

### 3. 企业选择

中国各地区的经济发展水平差异较大,不同的经济发展水平对于雇用中的性别歧视可能会有显著的影响。本文选择六个城市作为实验的地点,包括北京、上海、广州、深圳、武汉和成都。选取的规则综合考虑了各城市2010年人均GDP与2000年、2010年出生婴儿性别比。城市的具体情况如表2所示。根据各城市的人均GDP水平,北京、上海、广州和深圳被视作中国的一线城市,武汉、成都被视为中国的二线城市。六个城市的出生婴儿性别比存在显著差异,从2000年看,广州、深圳和武汉的出生婴儿性别比显著高于北京、上海和成都。这里假设性别歧视在不同所有制的企业表现有所不同,因此根据招聘平台提供的相关信息,将企业划分为国有企业、外资企业和私有企业三类<sup>①</sup>。此外,不同规模的企业可能在性别歧视上也存在差异,研究中根据招聘平台上显示的公司员工数作为公司规模衡量,共分为三类:拥有500名雇员以上的公司被定义为大公司,150名—500名雇员为中型公司,150人以下小型公司。

表2 样本城市

	地区	人均GDP(2010年)	层次	SRB2010	SRB2000
北京	北部	72536	一线	109.0000	110.5600
上海	东部	80995	一线	113.1000	110.6400
广州	南部	89082	一线	111.8900	119.5400
深圳	南部	92772	一线	107.6100	132.0800
武汉	中部	51144	二线	127.0000	127.9200
成都	西南部	35215	二线	109.0000	106.1600

注:“SRB2010”代表2010年六个城市的出生婴儿性别比,数据来源于第六次人口普查和地方政府网站;“SRB2000”代表2000年六个城市的出生婴儿性别比,数据来源于第五次人口普查。

资料来源:作者整理。

① 这里把外商独资和中外合资均视为外资企业。

#### 4. 简历投递和申请过程

利用中国三个较常用的招聘网站上传和投递简历,即前程无忧(www.51job.com)、中华英才网(www.chinahr.com)和智联招聘(www.zhaopin.com)。尽管这三个网站无法完全涵盖本研究选取的六个城市中四类职业的所有空缺工作机会,但具相当的代表性<sup>①</sup>。实验设定16个虚拟的求职者,每人均设有唯一的手机号码和一个电子邮件地址以接受回应。现实中,11位研究助理在网站投递简历,随身携带16部手机,时刻关注电话和电子邮件观察是否有回应。

实验开始于2010年12月,结束于2011年5月。在这6个月的时间中,研究助理上网向文秘、软件工程师、会计和市场营销这四类职业的八个职位投递大量简历,投递时每一个职位简历的确定均应用了50%—50%的随机机制,并基本确保两份除了性别和姓名等个人特征不同,其他均相同的简历近似在一天之内投递到同一个公司的同一个职位。相似内容简历在近似同一天的投递可以使得HR尽可能在相近的时间看到两份简历,如果投递相隔时间过长,HR可能会遗忘先前投过的第一份简历,无法显现两份简历的对比效果,进而使实验效果产生偏误。此外,在投递时研究助理避开表现出明显的歧视(如本职位只限男性或只限女性)或要求申请人面谈的广告。实验研究总体有效简历投递数量19130份,收到回应共1111个。

#### 5. 申请信息和回应的记录

16部手机和16个电邮被用来收集回应。如果收到对方的电话或电邮,申请人会礼貌地回复已找到工作而不能参加面试。随后实验人员记录投递公司的详细信息和回应的情况。

### 三、描述性统计

#### 1. 简历投递的分布情况

由表3可以看到,实验助理一共投递了19130份简历。各类企业(国有企业、私有企业和外资企业)在三种企业规模(大型、中型和小型)中的分配比较均匀,每种类型的每类规模的企业大概数目在2000份左右。就不同城市而言,北京投递的份数稍多于其他城市,约占总数的21.9%,其他几个城市的分布比较均匀。从所有制性质看,参考公司在三大招聘网站的分布情况,私有企业投递简历最多,外资企业次之,国有企业最少。各类型企业在各城市的分布较为均匀,不存在特别多或特别少的情况。从公司的规模看,大型、中型和小型公司的投递数目无论是从总体看,还是从城市上看都是比较均匀的。另外,简历的投递兼顾了各个职业的高阶和低阶的职位,且每个职业的高、低阶职位投递的数目均达到了1000份以上,而且比较平衡。根据三大网络平台的职位情况,投递数量由多到少的职业依次是会计、文秘、市场营销、软件工程师。从男性和女性投递的分布看,本文尽量做到使男性和女性简历在不同城市、不同企业规模、不同所有制企业、不同职位的分布均比较均匀。

#### 2. 回应的分布情况

实验具体回应情况如表4所示:①从地区分布看,回应比率由高到低依次为武汉、北京、成都、上海、广州和深圳,武汉最高,达到6.14%。值得一提的是,仅北京和武汉的回应比率达到了6%以上。鉴于所投递简历的个人资质是具有一定水平的,这样的回应比率反映出2010—2011年中国大

<sup>①</sup> 在实验阶段,中华英才网拥有超过2400万的注册用户,1940万份简历和超过317万个职位;51job拥有最多的注册用户(超过5300万),最大的简历数据库(4400万份)和类似平台的最大高峰流量(超过平均每日1.8亿次的页面浏览量)。平均每天张贴出超过210万个工作机会,每周约有2200万申请者通过51job和潜在的雇主联系。智联招聘为不同行业的总计超过19万个机构提供专业的人力资源服务,共积累了超过300万的工作机会。

表 3 简历投递分布

	大型	中型	小型	全部
外资企业	2018	1980	2170	6168
国有企业	1556	1268	1208	4032
私有企业	2614	3004	3312	8930
全部	6188	6252	6690	19130

资料来源:作者整理。

城市中高端就业市场的人才竞争相当激烈。<sup>②</sup>从投递的职业看,软件工程师职业的回答比率最高,达到 11.6%,即投递 10 份简历至少会有一个回应。其次为市场营销职业,达到 7.57%。文秘职业为 4.47%,会计职业为 3.07%。回答比率的排序大致能反映各职业在市场上的供需状况,相对供不应求的职业为软件工程师和市场营销。<sup>③</sup>从投递企业的所有制性质看,私有企业的回答比率最高,达到 6.82%。外资企业和国有企业依次为 5.40%、5.44%。实验结果与中国劳动力市场的供求状况大致相符<sup>④</sup>,即私有企业和外资企业对高端劳动力的需求大大超过了国有企业的需求,同样资历的劳动者在私有企业和外资企业中更容易拿到回应的机会。<sup>⑤</sup>再考察不同规模企业的差异,小型企业样本中收到回应的比率为 6.63%,大型和中型企业的回答比率依次为 6.10%和 6.73%。统计显示小型企业最为求才若渴。另外,本文还发现高级职位的回应率(6.38%)显著高于低级职位的回应率(5.30%),这表明劳动力市场对高级人才的供不应求状况远大于低级人才的供不应求状况,即高级人才的就业机会显著更多。<sup>⑥</sup>从回应的性别分布看,女性收到回应的比率是 6.73%,男性收到回应的比率是 4.88%,两者存在较大差异。这表明从本实验的总体情况看,女性更容易得到回应,从而可能有更多的面试机会。其他分项的男女回答比率的统计也表明,即不同城市、不同职位、不同等级、不同性质、不同的企业规模下均显现出女性获得的回答比率高于男性。但也有几个数据值得注意,从职位类别看,会计职位中男性获得回应的比率更高。从企业性质看,国有企业中男性获得回应的比率更高。

#### 四、实证结果及分析

##### 1. 主要统计检验结果<sup>②</sup>

(1)不同所有制企业。对不同所有制企业的回答统计和检验结果显示,综合各职业,外资企业和私有企业偏好女性,国有企业没有显著的性别偏好。<sup>①</sup>对于外资企业和国有企业的软件工程师职位,无论是高阶还是低阶,均没有显著的性别偏好。私有企业高阶职位歧视男性,低阶职位无显著偏好。因此,软件工程师对于男性的歧视主要来自于私有企业的高阶职位。<sup>②</sup>就会计职位而言,本文发现外资企业和私有企业的低阶会计偏好男性,高阶会计偏好女性。国有企业的低阶会计偏好男性,高阶会计无显著的性别偏好。现有文献对于这一点并没有较明确的解释,本文认为国有企业之所以不同主要在于其特殊的属性。2000 年以后,中国政府逐渐允许曾在改革前管理经济的政府官员成为部分私有化的国有企业的股东<sup>[28]</sup>,Fan et al.<sup>[29]</sup>发现在其 625 家中国上市公司的样本中,几乎 1/3 的公司 CEO 是现任或前任的政府官员。由于政府干预和预算软约束,国有企业需要进行大量财务上的内部

<sup>①</sup> 根据 2011 年对在中国劳动和社会保障部指导下的 116 个城市的人才市场信息中心的统计显示,来自国有企业、私有企业和外资企业的需求分别占到整个市场需求的 2.7%、25.3%和 8.6% (由于统计数据同时包括乡镇企业、港澳台企业及合资企业等分类,故三者总和并不等于 100%)。

<sup>②</sup> 限于篇幅,本文仅展示了部分检验结果及回归结果,感兴趣的读者可向作者索取。

表 4 回应的统计描述

	No	Yes	回应比率(%)	女性回应比率(%)	男性回应比率(%)	简历数
北京	3933	257	6.13	6.54	5.73	4190
上海	3404	208	5.76	6.70	4.82	3612
广州	2810	170	5.70	6.91	4.50	2980
深圳	3088	168	5.16	6.08	4.24	3256
武汉	2337	153	6.14	6.91	5.38	2490
成都	2447	155	5.96	7.53	4.38	2602
会计	6258	198	3.07	2.79	3.35	6456
市场营销	4215	345	7.57	9.08	6.05	4560
软件工程师	2546	334	11.60	12.71	10.49	2880
文秘	5000	234	4.47	6.27	2.67	5234
外资企业	5835	333	5.40	6.39	4.41	6168
国有企业	3824	208	5.44	5.06	5.26	4032
私有企业	8360	570	6.82	7.73	5.04	8930
高阶	8452	576	6.38	7.42	5.34	9028
低阶	9567	535	5.30	6.12	4.47	10102
大型	5832	356	6.10	6.41	5.10	6188
中型	5913	339	5.73	6.04	4.80	6252
小型	6274	416	6.63	7.68	4.76	6690
全体女性	8921	644	6.73			9565
全体男性	9098	467	4.88			9565
全部	18019	1111	5.81			19130

注:表中“No”表示没有回应,“Yes”表示有回应。

资料来源:作者整理和计算。

操作<sup>①</sup>。大部分国有企业老总都为男性,而很多研究表明女性是更公正的性别<sup>②</sup>,所以有些男性老总可能会偏好相对更不公正的男性高阶会计来进行财务操作,使得国有企业总体上在高阶财务职位上无明显性别偏好。<sup>③</sup>外资企业和私有企业的文秘职位均偏好女性,而国有企业中只有低阶文秘偏好女性,高阶职位没有显著的性别偏好。这表明国有企业即便在女性占绝对主导的职业上也不偏好女性。这是因为高阶秘书的工作范围已经不仅仅限于低级的行政工作,还会参与到决策层的内部工作。中国的国有企业性质部分类似于政府机关,国有企业负责人以男性为主,高级文秘作为和男性高管走得最近的人,女性文秘并不会受到偏好。<sup>④</sup>外资企业和国有企业的低阶市场营销职位均偏好女性,高阶职位没有显著的性别偏好。私有企业的高阶和低阶市场营销职位均偏好女性。这里再次看到国有企业因为其特殊属性,在其他类型企业偏好女性的职位上也不偏好女性。

Bian et al.<sup>[28]</sup>的研究中提到:“在 20 世纪 90 年代,转型(经济改革)在企业中催生出了一个扩展的管理阶层,其中包括三类主要的策略性成员:①总经理(在企业中行使总体管理权限和决策权);②会计师(管理公司预算,并行使在转型经济中为企业提供保障的会计账目操作的权利);③销售和

① 根据中共北京市纪律检查委员会提供的数据,2007—2011年,全国所有的腐败案件共 706 起。其中,624 起与国有企业和国有控股企业有关,国有企业部门已成为国民经济中腐败案件频发的高危部分。

② 女性会更有可能表现出帮助性的行为<sup>[30]</sup>,在诚实测试中得分更高<sup>[31]</sup>,在道德行为上有更强硬的立场<sup>[32,33]</sup>,当面对经济决策时表现更慷慨<sup>[34]</sup>。

市场营销经理(发掘和保障企业的商业机会)……从社会学意义角度讲,这三类成员共同分享一个管理阶层的利益,倾向于形成一个存在互信和为保障其职位提供社会保护的小团体”。本文的研究发现外资企业和私有企业在高阶会计和高阶秘书职位上表现出对女性求职者的偏好,而国有企业在这些职位上没有性别偏好。主要原因在于国有企业中的总经理、高阶会计和高阶秘书形成了Bian et al.<sup>[28]</sup>研究中提及的“存在互信和为保障其职位提供社会保护的小团体”,而“这一团体”的成员以男性为主。

(2)不同职业。表5展示了分不同职业的回应结果。①从软件工程师职位看,总体回应比率为11.6%,净对男性的歧视是9.6%,卡方检验和T检验的结果均在1%的水平上显著。低阶软件工程师的回应比率显著低于高阶软件工程师,低阶软件工程师对男性的歧视不显著,而高阶软件工程师在1%的显著水平上歧视男性。事实上,软件行业的性别歧视在投递实验文献上并没有统一的证据。Riach and Rich<sup>[3]</sup>利用澳大利亚墨尔本的数据发现高阶程序员(Senior Computer Programmer)显著歧视女性,而低阶程序员(Computer Programmer)则略歧视男性。Riach and Rich<sup>[5]</sup>利用英国伦敦的数据发现高阶程序员显著歧视男性,与本文的实验结果一致。究其原因,主要是因为软件工程师是男性占主导的职位,高层次的女性软件工程师比同资历的男性应聘者释放出更强的能力信号,因此更容易被人力资源经理所青睐。②从会计职位看,高阶会计的回应比率比低阶会计略高。低阶会计显著歧视女性,高阶会计显著歧视男性。这与国外的研究成果有所不同,Riach and Rich<sup>[3]</sup>发现高阶会计(Management Accountant)歧视女性,Riach and Rich<sup>[5]</sup>发现低阶会计(Trainee Accountant)歧视男性。③就市场营销职位看,低阶的回应比率远远低于高阶,且高低阶市场营销均显著歧视男性,这一点在低阶市场营销上表现得最为明显。本文认为主要与女性的社交亲和力有关,生物社会学(Sociobiology)的研究表明:一般来说女性比男性的社交能力更强<sup>①</sup>。市场营销职位需要发挥女性的社交能力和社交技巧。这一点与以往的实证证据有所不同,Albert et al.<sup>[36]</sup>在法国的实验发现,低阶市场营销职位(Sales Representative)男女回应差异极小,而高阶市场营销职位(Marketing Mechanician)的男女回应也同样几乎不存在差距。Booth and Leigh<sup>[37]</sup>在澳大利亚的实验发现男女在市场营销职位上的回应差异并不显著。④秘书职业的高阶和低阶均显著偏好女性,这与Riach and Rich<sup>[5]</sup>的实证结果相同。主要原因在于东西方文化上都存在关于性别的刻板印象,即女性处于附属地位,具有亲和、柔软、细心、周到的特质,更适合担任秘书职位。本文的数据显示,女性单独拿到回应的数量约为男性的3—4倍,且高低阶秘书的回应比率相差不大。

(3)不同经济发展水平的城市。①就本文研究的六个城市而言,一线城市软件工程师职位在5%的水平上歧视男性,高阶软件工程师在1%的水平上显著歧视男性,低阶软件工程师没有显著的性别偏好。二线城市软件工程师无论是高阶还是低阶均没有显著的性别偏好。②无论是一线城市还是二线城市,低阶会计职位歧视女性,高阶会计职位总体歧视男性,可见会计职位基本不受城市经济发展水平的影响。③一线城市高阶市场营销无性别偏好,低阶市场营销歧视男性。二线城市高低阶市场营销均歧视男性。④在一线城市和二线城市,秘书职位均偏好女性。综上所述,本文研究发现一线城市二线城市的企业在招聘市场上的性别歧视没有显著的差异。表6展示了不同城市 and 不同所有制性别歧视问题的结果总结。

## 2. 回归结果和分析

(1)主要回归结果。上文的检验为单变量检验,其他变量的加入是否会影响性别偏好,需要做进

① Wilson<sup>[39]</sup>认为女性在同情共感、语言技巧、社会技巧和寻求保障方面比男性更强,而男性在独立、强势、空间和数学能力以及与排位相关的进攻性等方面比女性更强。



表5 不同职业的全样本检验结果

	投递 数目	回应	男/女	均无 回应	同时 回应	只男	只女	净歧视 男性(%)	Chi2 Test	T Test
软件工程师	2880	334	151/183	2372	160	71	103	9.6	0.00	0.00
低阶工程师	1426	119	56/63	1238	50	31	38	5.9	not sig	not sig
高阶工程师	1454	215	95/120	1134	110	40	65	11.6	0.00	0.00
会计	6456	198	108/90	6114	54	81	63	-9.1	0.05	0.05
低阶会计	3184	97	67/30	3012	22	56	19	-38.1	0.00	0.00
高阶会计	3272	101	41/60	3102	32	25	44	18.8	0.00	0.00
市场营销	4560	345	138/207	4030	160	58	127	20.0	0.00	0.00
低阶市场营销	3060	215	76/139	2666	36	58	121	29.3	0.00	0.00
高阶市场营销	1500	130	62/68	1364	124	0	6	4.6	0.01	0.01
文秘	5234	234	70/164	4800	34	53	147	40.2	0.00	0.00
低阶文秘	2432	104	27/77	2246	22	16	66	48.1	0.00	0.00
高阶文秘	2802	130	43/87	2554	12	37	81	33.8	0.00	0.00
全部	19130	1111	467/644	17316	408	263	440	15.9	0.00	0.00

注:①“回应”是每个职位接受到的回应总体数目,“同时回应”是同时回应男性和女性求职者的数目,“只男”是只回应男性求职者的数目,“只女”是只回应女性求职者的数目。②净歧视男性是(只女-只男)/回应。③最后两列显示的是卡方检验和T检验的显著性,“0.10”、“0.05”、“0.01”分别表示在10%、5%、1%的水平上显著,“0.00”表示在低于1%的水平上显著,“not sig”表示在10%的水平上不显著。④“NO”表示不存在性别偏好。

资料来源:作者计算整理。

表6 检验结果总结

	软件工程师	会计	市场营销	秘书	全部
全体	female	male	female	female	female
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	female	female	female	female	
外资企业	not sig	not sig	female	female	female
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	not sig	female	not sig	female	
国有企业	not sig	male	not sig	not sig	not sig
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	not sig	not sig	None	not sig	
私有企业	female	not sig	female	female	female
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	female	female	female	female	
一线城市	female	male	female	female	female
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	female	female	None	female	
二线城市	not sig	not sig	female	female	female
低阶	not sig	male	female	female	
高阶	not sig	female	female	female	

注:“male”表明偏好男性;“female”表示偏好女性;“not sig”表示没有统计上显著的性别偏好;“None”表明所有简历都是男女同时收到的,不存在性别偏好。

资料来源:作者整理。

一步的回归分析。本文在控制了其他影响因素的情况下,检验雇主性别偏好的显著性并对不同城市、不同类型的企业在性别偏好差异上做 Probit 回归。表 7 为全样本 Probit 回归结果,因变量为是否回应,关键自变量为求职者为女性、企业性质与女性的交乘项、城市虚拟变量与女性的交乘项。控制变量为企业性质、职业类型、职位高低、城市虚拟变量、企业规模、各职位在不同城市的工资中位数的对数、行业虚拟变量。分企业性质的子样本 Probit 回归结果分别讨论私有企业、外资企业和国有企业的性别偏好,因变量为是否回应,关键自变量为求职者为女性、城市虚拟变量与女性的交乘项。控制变量为职业类型、职位高低、城市虚拟变量、企业规模、各职位在不同城市的工资中位数的对数、行业虚拟变量,这里省略了回归结果的展示。

回归结果表明:①总体而言,女性比男性更有可能收到回应。根据表 7 可知,女性显著更容易接到私有企业和外资企业的回应。这表明总体看,女性受到雇主偏爱,特别是来自于私营和外资企业的雇主,该结果同单变量统计检验的结果一致。另外,可以进一步推断私营企业和外资企业比国有企业更可能回应。相对于会计师,市场营销、软件工程师和文秘更容易获得回应。低阶职位比高阶职位更难收到回应。给定职位等阶,工资越高越难拿到回应。②就分为不同类型企业子样本的 Probit 回归结果看,外资企业和私有企业比国有企业更偏好女性,成都、广州、深圳的外资企业比国有企业更偏好女性,广州的私有企业比国有企业更偏好女性。③就分为不同职业子样本的 Probit 回归结果看,对于软件工程师而言,回归结果显示工程师职位偏好女性,其中表现最明显的是高阶职位。对于会计职业而言,高阶会计职位偏好女性,低阶会计职位偏好男性,总体上偏好男性。对于市场营销职业而言,总体偏好女性,尤其是低阶市场营销职位。对于文秘职业,无论是低阶职位还是高阶职位都偏好女性。该结果同单变量统计检验结果一致。④就分为一、二线城市子样本的 Probit 回归结果看,一线城市和二线城市均偏好女性。一线城市的外资企业和私有企业均比国有企业更偏好女性。另外,可以看出一线城市的私有企业和外资企业比国有企业更容易回应。该结果与单变量统计检验结果一致。

(2)性别比例和性别偏好。全样本回归结果显示,成都、广州和深圳的女性比北京的女性更容易收到回应。分城市回归结果显示,广州、深圳和成都的企业显著偏好女性。根据 2010 年人口普查数据,北京、上海、广州、深圳、武汉和成都的出生婴儿性别比分别为:109.00、113.10、111.89、107.61、127.00 和 109.00,基于表 2 的数据进行相关性分析,发现 2010 年和 2000 年六大城市的出生婴儿性别比与这些城市雇主的性别偏好均没有相关性。可见,总体看性别歧视和性别比例没有明显的相关关系。另外,分职业和分所有制的回归结果显示,各类职业和各所有制企业在六大城市的性别歧视分布与各城市的出生婴儿性别比相关度不高。

## 五、稳健性检验

### 1. 同公司异地的检验

本文实验数据中存在一个公司在两个或两个以上的城市均有分公司的情况,在研究中被视为是不同公司的数据。这里把同一公司在不同分公司的数据作为一个子样本,考察这一部分样本的性别歧视状况。这样做的原因在于更能客观地反映不同地区性别歧视状况的差异。表 8 是同公司异地全样本回归的结果。本文发现,在 88 份文秘简历中,一线城市国有企业的低阶文秘显著歧视女性,再一次印证了国有企业对于男性的偏好。在 326 份会计简历中,高阶会计只回应了两个男性,低阶会计没有显著的性别偏好。在 230 份软件工程师简历中,对男女的回应略有差异,但不是很显著。在 330 份市场营销的简历中,低阶市场营销偏好女性。总体看,本文的结果基本是稳健的。

表 7 全样本 Probit 回归

	(1)	(2)	(3)	(4)
	回应	回应	回应	回应
女性	0.1612* (0.0932)	-0.0292 (0.1091)	0.0642 (0.1008)	-0.1060 (0.1144)
私有企业	0.0879*** (0.0234)	-0.0433 (0.0409)	0.0881*** (0.0235)	-0.0369 (0.0379)
外资企业	0.5299*** (0.1106)	0.4165*** (0.0910)	0.5310*** (0.1111)	0.4208*** (0.0928)
私有企业×女性		0.2496*** (0.0341)		0.2379*** (0.0276)
外资企业×女性		0.2195*** (0.0613)		0.2133*** (0.0605)
市场营销	0.2735*** (0.0301)	0.2742*** (0.0297)	0.2734*** (0.0297)	0.2741*** (0.0291)
软件工程师	0.5840*** (0.0384)	0.5847*** (0.0387)	0.5838*** (0.0387)	0.5844*** (0.0388)
文秘	0.1337*** (0.0051)	0.1339*** (0.0048)	0.1332*** (0.0051)	0.1333*** (0.0049)
低阶职位	-0.6483*** (0.0775)	-0.6492*** (0.0771)	-0.6497*** (0.0776)	-0.6506*** (0.0771)
上海	-0.0278 (0.0492)	-0.0284 (0.0492)	-0.0755 (0.0512)	-0.0698 (0.0506)
广州	-0.0830 (0.0648)	-0.0833 (0.0651)	-0.1696* (0.0881)	-0.1599* (0.0836)
深圳	-0.1101*** (0.0332)	-0.1100*** (0.0339)	-0.1718*** (0.0521)	-0.1619*** (0.0479)
武汉	-0.2821*** (0.0216)	-0.2826*** (0.0223)	-0.3177*** (0.0483)	-0.3092*** (0.0522)
成都	-0.2148** (0.0966)	-0.2152** (0.0959)	-0.3308*** (0.0575)	-0.3209*** (0.0589)
成都×女性			0.2093*** (0.0607)	0.1906*** (0.0589)
广州×女性			0.1594** (0.0787)	0.1412** (0.0711)
深圳×女性			0.1153* (0.0655)	0.0973* (0.0568)
上海×女性			0.0904 (0.0854)	0.0788 (0.0871)
武汉×女性			0.0667 (0.0764)	0.0503 (0.0847)
小型企业	-0.0129 (0.0831)	-0.0123 (0.0828)	-0.0134 (0.0833)	-0.0128 (0.0830)
中型企业	-0.0572 (0.0461)	-0.0577 (0.0460)	-0.0573 (0.0465)	-0.0578 (0.0464)
ln(工资)	-0.9036*** (0.1733)	-0.9049*** (0.1725)	-0.9054*** (0.1735)	-0.9067*** (0.1728)
行业	已控制	已控制	已控制	已控制
常数项	6.3578*** (1.6494)	6.4680*** (1.6549)	6.4258*** (1.6492)	6.5253*** (1.6521)
样本数	19130	19130	19130	19130
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0504	0.0516	0.0510	0.0521

注:①因变量为是否回应,取值为0或1;②括号内列示的是进行了异方差和职业层面的聚类调整之后的标准误;③\*、\*\*、\*\*\*分别表示估计系数达到10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源:作者利用Stata软件计算。

表 8 同公司异地样本检验结果

	投递数目	回应	男/女	都无回应	同时回应	只男性	只女性	净歧视男性(%)
软件工程师	230	25	12/13	192	12	6	7	4.0
低阶工程师	180	18	8/10	152	8	4	6	11.1
高阶工程师	50	7	4/3	40	4	2	1	-14.3
文秘	88	2	2/0	84	0	2	0	-100.0
低阶文秘	64	2	2/0	60	0	2	0	-100.0
高阶文秘	24	0	0/0	24	0	0	0	
全部	974	26	26/26	894	24	14	14	0.0

注:“回应”是每个职位接受到的回应总体数目;“同时回应”是同时回应男性和女性求职者的数目;“只男性”是只回应男性求职者的数目;“只女性”是只回应女性求职者的数目;净歧视男性是(只女性-只男性)/回应。

资料来源:作者计算整理。

## 2. “广州—深圳”双城检验

中国广州和深圳的数据可以作为另一稳健性检验的来源。因为广州和深圳作为珠三角地区最为发达的两个城市,地理位置相似,经济发展水平相似,语言文化类似,很多企业都同时在两地设立分公司,两地的企业家也存在很多共同点。因此,选取这两个城市的数据进行分析可以最大限度地固定城市发展水平的差异,考察所有制等其他因素对于性别歧视的影响。“双城”样本的一些基本结果与全样本的分析一致,如国有企业相对偏好男性,私有企业相对偏好女性等。检验结果同样反映本文的基本结论具有稳健性。

## 六、结论

统计检验和回归结果表明,从中国六大城市的四大职业的情况看,在三大招聘平台上的中国的中高端劳动力招聘市场总体上是偏好女性的。这一点与很多发达国家的实证结果<sup>[3-5]</sup>不太一致。事实上,中国城市女性参与工作是比较普遍的现象。根据 OECD 的统计数据,中国妇女的总体劳动参与率(Labor Participation Rate)接近 70%,大大超过其他 OECD 国家。因为普遍参与工作,女性参与正式经济活动的时间和机会与男性相比的差异越小,女性整体的工作能力和优势得到体现的机会就会越大,因而相对于女性劳动参与率较低的国家,高女性劳动参与率的国家中雇主对于女性的偏好程度相对较高。就不同发展阶段的城市看,一、二线城市的企业在招聘市场上的性别偏好差异不大。歧视的分布与各个城市的出生婴儿性别比没有相关关系。表明重男轻女的传统文化观念对中国招聘市场并没有显著影响,本文并没有发现支持这一方面的歧视偏好的证据。

就企业所有制性质看,国有企业无显著性别偏好,外资企业和私有企业偏好女性,特别是私有企业。本文试图从以下三个方面分析原因:①根据引言中提到的《中国劳动统计年鉴》中制造业的统计数据,女性从业比率由高到低依次是外资企业、私营企业和国有企业。如果这一数据对本文所探讨的几个职业也总体适用的话,本文的实证结果事实上支持了因为职业隔离和信息不对称造成的统计歧视,即女性比率较高的企业类型更愿意提供就业机会给女性。②实证结果从所有制层面部分支持了经济改革有助于降低性别歧视的假说,即经济转型会使得市场的力量逐渐大于计划经济下的平均主义,即企业会从自己的效率出发选择员工,特别是私有企业和外资企业,并没有受到传统女性歧视的文化影响,而是根据市场竞争的需要较多地选择女性。而国有企业则受到传统观念和计划经济的束缚,在一些通常偏好女性的职业上无性别偏好,且在一些特定职业偏好男性。③一些中

国特色的发展情况会影响到不同类型企业的偏好,这一点与其他国家的情况有很大的不同。中国国有企业的事业单位属性决定了其更偏好更容易与男性领导相处的男性。

根据研究结论本文提出建议如下:一是通过深化劳动法的宣传执行,创造任人为贤的企业文化和用人机制,根据职业特点和能力要求招募人才,淡化性别偏好。二是政府应打破传统观念和体制机制的束缚,鼓励女性进入国有企业的重要岗位,发挥女性管理人才在公司经营方面的积极作用。

## 七、讨论和未来研究方向

根据综述性的文献 Riach and Rich<sup>[1]</sup>的介绍,此类实地试验可以分为两类:一是“表演实验”(Audit Study),即训练和安排同样资历和表达方式的演员,除性别、种族、民族或残疾等演员自身特质不同外,其他关于雇佣方面的特征均相同。参与招聘的所有流程包括投递简历和面试等,在面试时演员必须按照排练好的方式回答问题,确保实验的有效性。最后通过考察是实验组还是参照组的演员拿到录用(Offer)判断是否存在歧视。典型的研究有 McIntosh and Smith<sup>[38]</sup>、Bendick et. al.<sup>[39]</sup>,等等。二是“投递实验”(Correspondence Study),即只考察配对简历获得回应的次数来对歧视行为做出判断,这也是本文采用的方法。相比较而言,第一种方法研究了招聘最终的结果,具有一定的优势,但是其劣势更加突出。正如 Heckman and Siegelman<sup>[40]</sup>所指出的,尽管进行了仔细的训练,但研究者无法控制面试过程中演员表演的所有因素。有些因素,例如身高、体重、年龄、相貌、经验、教育是比较好控制的,但像动机(Motivation)、承诺(Commitment)和行为举止(Demeanor)等内在因素就非常难控制。而且,更为严重的是可能被歧视的少数族裔演员在提前告知了研究目的之后,会有意识或无意识地有动机地证实歧视的存在。因此,演员就被训练着得到研究者想得到的结果。另一个问题是,表演实验应用的一般是入门级的简单工作,如果工作层级更高更复杂,则招聘时所提出问题的不确定性更多,很容易有其他因素影响面试效果。正是考虑到以上的问题,本文选择了第二种方式(投递实验)来研究性别歧视。优点是可以充分控制简历的构成,最大限度地避免其他因素的干扰。而且,根据招聘的流程,投递简历后得到回应是应聘成功的第一关键步骤,如果连回应都没有,就更别提面试了。尽管不是最终的 Offer,HR 对谁做出回应同样能够识别歧视的存在。

关于投递实验研究方法的局限性,Heckman and Siegelman<sup>[40]</sup>和 Heckman<sup>[41]</sup>有过比较详细的讨论。文中强调,在投递实验中,一方面研究很难做到控制所有的影响生产率的特性,特别是如果忽略了不可观测的影响生产率的因素,很可能造成对歧视估计的偏误。另一方面,众多影响生产率的因素对雇主是否回应有可能具有非线性的影响,坚持线性假设也有可能带来偏误。Neumark<sup>[42]</sup>试图通过在原有的投递实验中加入不可观测变量的方差(Variance of Unobservables)的考虑,以期部分解决 Heckman and Siegelman<sup>[40]</sup>和 Heckman<sup>[41]</sup>提出的问题。文中提出了所谓“二阶矩”统计性歧视(“Second-moment”Statistical Discrimination)的概念。

本文最大限度地综合考虑了各种可以影响生产率的指标,尽量把不可观测的因素显性化,并试图采用 Neumark<sup>[42]</sup>的方法对原有估计做出调整。但 Neumark<sup>[42]</sup>的方法对简历的投递有一个严格的条件,即同一级别的职位必须要有四份简历,如北京 A 企业的高阶程序员职位需要投递两对相似男女的简历。这在本文实验的现实中很难实现,因为如果这样做的话很容易被企业 HR 发现。事实上,本文的实验员在现有条件下就曾有过被人力资源经理询问是否认识另一份相似简历人的情况。

关于未来研究的方向,参考 Neumark et al.<sup>[4]</sup>,本文很容易会想到搜集所投递公司人力资源经理的性别比率。但是,当前每个月中国都有成千上万的企业“消亡和新生”,三大网络招聘平台并没有提供企业人力资源经理的相关信息。在发展中国家招聘市场的投递实验,具有和发达国家不同的情

况。企业的性别偏好受到更多因素的影响,各地发展的不均衡,不同的宗教和文化,各地劳动力市场的供需状况和制度特征等都会影响企业的性别选择。统计歧视和歧视偏好可能在现实中以更复杂的形态表现出来。下一步研究应集中于发展中国家性别歧视的来源,以及新的理论假说的考虑。

2015年10月29日,中共十八届五中全会公报提出,中国将“全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策”。预计这一政策会对招聘市场上的性别歧视产生一定的影响。本文实验时间为2010—2011年,当时国家并没有放松计划生育政策的迹象。因此,本文也没有讨论新的生育政策对于性别歧视的可能影响。由于求职者的简历并没有可能显示女性求职者是否生育,所以本文并没有特意讨论生育对于性别歧视的影响,只是通过不同年龄的设定(25岁或28岁)近似表明不同的生育可能。生育和养育“二孩”需要额外的时间和精力,用人单位考虑女性年龄比较大,可能已育一孩,但考虑到二孩政策,用人单位还是会存在歧视。如果女性年龄较小,用人单位可能考虑从未生育,那么存在歧视的风险会更大,所以生育二孩可能对女性的职场的竞争力产生潜在的消极影响。从另一个角度看,“二孩”政策对于妇女生育行为的影响究竟有多大是个问题。一是在本文所研究的大城市中,孩子抚养的时间和金钱成本非常高,而且会影响到工作。从这一点考虑,作为职场白领的女性可能并没有很强的动机生育二孩。二是人口学研究者 Jiang et. al.<sup>[43]</sup>发现具有“重男轻女”(Son Preference)观念的女性在第一个孩子是男孩时想要第二个孩子的概率降低,且会在第一胎时就采用性别选择性堕胎来确保是个男孩,从而导致生育率下降。所以,综合考虑,“二孩”政策对妇女的生育行为的影响可能并没有想象中的那么大。用人单位也会考虑到这一点。最后,本文是某一时点的横截面研究,未来研究可以对已做过实验的公司在一段时间后再做一次实验。特别考察在“二孩”政策实行前后,同一家公司在招聘行为中性别偏好的动态变化,这样的研究更具有现实意义。

#### [参考文献]

- [1] Riach, P. A., and J. Rich. Field Experiments of Discrimination in the Market Place[J]. *The Economic Journal*, 2002, 112(483):480-518.
- [2] Bertrand, M., and S. Mullainathan. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination[J]. *American Economic Review*, 2004, 94(4):991-1013.
- [3] Riach, P., and J. Rich. Testing for Sexual Discrimination in the Labour Market[J]. *Australian Economic Papers*, 1987, 26(49):165-178.
- [4] Neumark, D., R. J. Bank, and K. D. Van Nort. Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1996, 111(3):915-941.
- [5] Riach, P., and J. Rich. An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market[J]. *BE Press Advances in Economic Analysis & Policy*, 2006, 6(2):44-67
- [6] Gneezy, U., J. List, and M. K. Price. Toward an Understanding of Why People Discriminate: Evidence from a Series of Natural Field Experiments[R]. NBER Working Paper, 2012.
- [7] Becker, G. S. *The Economics of Discrimination*, Second Edition[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- [8] Maurer-Fazio, M., T. G. Rawski, and W. Zhang. Inequality in the Rewards for Holding up Half the Sky: Gender Wage Gaps in China's Urban Labor Market, 1998—1994 [J]. *China Journal*, 1999, 41(1):55-88.
- [9] Gustafsson, B., and S. Li. Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China [J]. *Journal of Population Economics*, 2000, 13(2):305-329.
- [10] Liu, P., X. Meng, and J. Zhang. Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy[J]. *Journal of Population Economics*, 2000, 13(2):331-352.
- [11] Brainerd, E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former

- Soviet Union. [J]. *Industrial and Labor Relation Review*, 2000,54(1):138-162.
- [12]Orazem, P., and M. Vodopivec. Male-female Differences in Labor Market Outcomes During the Early Transition to Market: The Cases of Estonia and Slovenia [J]. *Journal of Population Economics*, 2000,13(2): 283-303.
- [13]Hunt, J. The Transition in East Germany: When is a Ten-point Fall in the Gender Wage Gap Bad News[J]. *Journal of Labor Economics*, 2002,20(1):148-169.
- [14]Jolliffe, D., and N. F. Campos. Does Market Liberalisation Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986-1998[J]. *Labour Economics*, 2005,12(1):1-22.
- [15]Ng, Y. C. Gender Earnings Differentials and Regional Economic Development in Urban China, 1988-1997[J]. *Review of Income and Wealth*, 2007,53(1):148-166.
- [16]Poston, D. L., B. Gu, P. P. Liu, and T. McDaniel. Son Preference and the Sex Ratio at Birth in China: A Provincial Level Analysis[J]. *Biodemography and Social Biology*, 1997,44(1-2):55-76.
- [17]Oaxaca, R. Male-Female Wage Differential in Urban Labor Markets, *International Economic Review* [J]. 1973,14(3):693-709.
- [18]王美艳. 中国城市劳动力市场上的性别工资差异[J]. *经济研究*, 2005,(12):35-44.
- [19]亓寿伟,刘智强.“天花板效应”还是“地板效应”——探讨国有与非国有部门性别工资差异的分布与成因[J]. *数量经济技术经济研究*, 2009,(11):63-77.
- [20]李实,杨秀娜. 农民工工资的性别差异及其影响因素[J]. *经济社会体制比较*, 2010,(5):82-89.
- [21]郭凤鸣,张世伟. 性别工资差异缘何扩大? ——基于职业分割的分析视角[J]. *世界经济文汇*, 2012,(2):43-59.
- [22]卿石松,郑加梅. “同酬”还需“同工”:职位隔离对性别收入差距的作用 [J]. *经济学(季刊)*, 2013,(2):735-756.
- [23]李实,宋锦,刘小川. 中国城镇职工性别工资差距的演变[J]. *管理世界*, 2014,(3):53-65.
- [24]陈昊. 出口是否加剧了就业性别歧视——基于倾向评分匹配的再估计[J]. *财经研究*, 2013,(9):109-119.
- [25]郭凯明,颜色. 劳动力市场性别不平等与反歧视政策研究[J]. *经济研究*, 2015,(7):42-56.
- [26]董志勇. 行为经济学中的社会公平态度与价值取向研究——以新加坡、中国上海和兰州为例[J]. *中国工业经济*, 2006,(10):75-81
- [27]Kuhn, P. J., and K. L. Shen. Gender Discrimination in Job Ads: Theory and Evidence [J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2013,128(1):287-336
- [28]Bian, Y., J. R. Breiger, D. Davis and J. Galaskiewicz. Occupation, Class, and Social Networks in Urban China [J]. *Social Forces*, 2005,83(4):1443-1468.
- [29]Fan, J., T. J. Wong, and T. Y. Zhang. Politically Connected CEOs, Corporate Governance, and Post-IPO Performance of China's Newly Partially Privatized Firms[J]. *Journal of Financial Economics*, 2007,84(2):330-357.
- [30]Eagly, A. H., and M. Crowley. Gender and Helping Behavior: A Meta-analytic Review of the Social Psychological Literature[J]. *Psychological Bulletin*, 1986,100(3):283-308.
- [31]Ones, D. S., and C. Viswesvaran. Gender, Age, and Race Differences on Overt Integrity Tests: Results Across four Large-scale Job Applicant Data Sets[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998,83(1):35-42.
- [32]Glover, S. H., M. A. Bumpus, J. E. Logan, and J. R. Ciesla. Reexamining the Influence of Individual Values on Ethical Decision-making[J]. *Journal of Business Ethics*, 1997,16(12):1319-1329.
- [33]Reiss, M. C., and K. Mitra. The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors[J]. *Journal of Business Ethics*, 1998,17(14):1581-1593.
- [34]Eckel, C. C., and P. J. Grossman. Are Women Less Selfish Than Men? Evidence from Dictator Experiments [J]. *Economic Journal*, 1998,108(448):726-735.
- [35]Wilson, E. O. *Sociobiology: The New Synthesis*[M]. Cambridge:Harvard University Press, 1975.

- [36]Albert, R., L. Escot, and J. A. Fernández -Cornejo. A Field Experiment to Study Sex and Age: Discrimination in Selection Processes for Staff Recruitment in the Spanish Labor Market [EB/OL]. [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles\\_trabajo/2008\\_20.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2008_20.pdf)
- [37]Booth, A., and A. Leigh. Do Employers Discriminate by Gender? A field Experiment in Female-dominated Occupations[J]. *Economics Letters*, 2010,107(2):236-238.
- [38]McIntosh, N.,and D. Smith. *The Extent of Racial Discrimination*[M]. London: Political and Economic Planning, 1974.
- [39]Bendick, J., C. M. Jackson, and V. Reinoso. Measuring Employment Discrimination through Controlled Experiments[J]. *Review of Black Political Economy*, 1994,23(1):25-48.
- [40]Heckman, J., and P. Siegelman. *The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings* [C]. Fix, M. and R. J. Struyk, *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. [A]. Washington, D. C: The Urban Institute Press, 1993.
- [41]Heckman, J. J. Detecting Discrimination[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 1998,12(2):101-135
- [42]Neumark, D. Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies [J]. *Journal of Human Resources*, 2012,47(4):1128-1157.
- [43]Jiang, Q. B., Y. Li, and Jesús Javier Sánchez Barricarte. Fertility Intention, Son Preference and Second Childbirth—Survey Findings from Shaanxi Province of China [J]. *Social Indicators Research*, 2015,125(3): 935-953.

## Gender Discrimination in Hiring—Evidence from 19130 Resumes in China

ZHOU Xiang-yi<sup>1</sup>, SONG Xue-tao<sup>2</sup>

- (1. Jinhe Center for Economic Research of Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China;
2. Poole College of Management of North Carolina State University, Raleigh 27695, USA)

**Abstract:** We study gender discrimination in hiring markets by sending 19,130 fictitious matched resumes in response to professional employment advertisements posted on major Internet employment boards in China for positions such as engineers, accountants, secretaries, and marketing professionals in Beijing, Shanghai, Guangzhou, Shenzhen, Wuhan, and Chengdu. Our results show that, in contrast to the developed countries, the employers in the hiring market for middle and high level professionals in China generally prefer female applicants, which could be related to high labor participation rate of Chinese female workers. With respect to firm ownership, foreign and private firms tend to prefer female applicants. State owned firms have no significant gender preference. On one hand, this evidence supports the hypothesis that economic reform and the market economy may mitigate gender discrimination. On the other hand, this evidence is consistent with statistics that describe discrimination based on gender segregation and information asymmetry that originated with higher ratios of female workers in foreign and private firms. With respect to regional income disparity, we find that the differences in gender discrimination between first- and second-tier cities are not significant. We also find the sex ratios at birth in six cities have nothing to do with the distribution of gender discrimination indicating no evidence of taste discrimination based on traditional son preference in China. This paper is a first attempt to implement correspondence study to investigate the issue of gender discrimination in Chinese hiring market, as well as summarize, analyze and explain the characteristics of the market.

**Key Words:** gender discrimination; employment; correspondence study

**JEL Classification:** C93 J71 O12

[责任编辑:马丽梅]