

中国劳动力市场中的性别收入差异： 一个社会资本的解釋^{*}

程 诚 王奕轩 边燕杰

【内容摘要】在当前中国劳动力市场中,有关性别工资收入差异的诸多传统理论解释均遇到了一定程度的挑战。基于社会资本的理论视角,文章运用2009年中国八大城市社会网络与职业经历调查数据(JSnet2009),对性别收入差异议题进行再检验。在阐释了社会资本影响性别收入差异的机制后,文章进一步分解了社会资本对性别收入差异的贡献额。Oaxaca-Blinder分解显示,女性的社会资本欠缺,可解释性别收入差异的12.7%,占总解释量的70%以上;分位数回归分解进一步显示,在中高收入群体中,社会资本的性别差异更大,对性别收入差距的贡献更高,并且女性劳动者的社会资本回报率也显著低于男性;另外,女性在社会资本上欠缺还是导致职业性别隔离现象的重要原因。

【关键词】社会资本;性别收入差异;资本欠缺;回报欠缺

【作者简介】程诚、王奕轩(通讯作者),西安交通大学人文社会科学学院、实证社会科学研究所以讲师;边燕杰,西安交通大学人文社会科学学院、实证社会科学研究所以教授。西安:710049

Gender – Earning Differentials in China's Urban Labor Market: A Social Capital Perspective

Cheng Cheng Wang Yixuan Bian Yanjie

Abstract: Two conventional theories to explain gender – earning differentials, human capital theory and gender occupational segregation theory have both met challenges in the rising Chinese labor market. Using the JSnet 2009 data set, this study attempts to investigate the male – female earnings differential in China's urban labor market with social capital perspective lens. Two research questions are examined. First, why does social capital affect earnings gap between genders in urban China's labor market? Second, to what extent, after netting out the effects of all the other influential indicators, the earnings gap can be explained by different accesses to (*capital deficit*) and returns on social capital (*return deficit*) between genders. The improved Oaxaca – Blinder decomposition and quantile regression decomposition techniques are primarily used as statistical methods. It is found that after netting out the effects of other influential factors, like indicators of human capital and gender occupational segregation, social capital is the most crucial predictor of gender earnings gap in China's urban labor market. Moreover, females' social capital deficit and social capital return deficit simultaneously contribute to their earnings disadvantage in China's urban labor market relative to their male counterparts.

Keywords: Social Capital, Gender – Earning Differentials, Capital Deficit, Return Deficit

Authors: Cheng Cheng and Wang Yixuan are Assistant Professors, Bian Yanjie is Professor, Institute of Empirical Social Sciences Research, School of Humanities and Social Science, Xian Jiaotong University of China. Email: victorccjq@126.com

^{*} 本文为国家社科基金重大项目《基于多学科理解的社会网络分析模型研究》(13&ZD177)、西安交通大学“新教师科研支持计划”以及“中国博士后科学基金”(2013M540737)的阶段性成果。

1 研究背景

性别收入差异是世界各国普遍存在的现象,也是劳动力市场和收入不平等研究的重要领域。从世界范围看,随着工业化、现代化进程加快,女权主义运动的高涨与推进,以及民众与政府现代性的增强,绝大多数国家的性别收入差距不断缩小。但是,在当下中国城市劳动力市场中,性别收入不平等却在不断地加剧。改革开放之初(1984年),女性的收入为男性的84%;到本世纪初(2002年),女性的收入下降到男性的79%(李春玲、石秀印、杨旻,2011)。时隔五年之后(2007年),女性的收入只有男性的74%(李实、宋锦,2013)。

人力资本(Card,1999)和职业性别隔离(Reskin,1993)是解释男女两性之间收入差异的主要理论工具。但其对当前中国劳动力市场中的性别工资收入差异的解释都不令人满意。就人力资本解释而言,市场转型以来,中国政府和民众一直热衷于教育投资,同时受计划生育政策以及高校扩招政策的影响,男女两性在以教育为代表的人力资本上的投资趋于平等,甚至表现在高等教育的投资上(张兆曙、陈奇,2013)。按照人力资本理论的解释,教育的平等化应该导致性别收入的平等化,但这与现实的劳动力市场中性别收入不平等扩大的现象形成鲜明对比。从计量结果看,依据人力资本理论,绝大多数研究发现,人力资本的解释不足10%。比如,王美艳(2005)发现相同行业内的性别收入差距,不可解释部分为93.4%;行业间性别差距中,不可解释部分为89.0%^①。考虑到这些研究数据集中在2005年以前,高校扩招以及独生子女政策的影响尚未突显。因此,关于当下城市劳动力市场中的性别不平等,人力资本的解释将更加微弱。而职业性别隔离理论认为,劳动力市场被性别角色严重分割;大多数女性从事次级劳动力市场中的女性化的职业;男性更多地居于诸如管理层等有声望的职业中。但该理论缺乏对于促使女性和男性被分配到不同职业类型中的原因,或者说为什么会形成女性化的职业的微观机制的挖掘。不仅如此,包括中国在内的大量研究发现,职业性别隔离只能解释很小一部分的性别收入差异。当控制住职业类型后,或者说在相同职业内部,性别收入差距依然巨大(Putnam,1990;Parish and Busse,2000)。吴愈晓和吴晓刚(2009)发现,虽然在国有部门中,职业性别隔离对性别收入差异的贡献较高,但在非国有部门中,仅有6.52%。该研究暗示着,随着计划经济向市场经济过渡,职业性别隔离所造成的不平等会持续下降。但正如开篇所言,市场化改革以来,中国城市劳动力市场中的性别不平等是在持续上升的。由此可见,职业性别隔离理论对中国现实的解读同样难以令人满意。另外,吴愈晓和吴晓刚(2009)也发现,教育年限和工作经验对性别收入差异的解释力很微弱。比如,教育程度的性别趋同,导致人力资本的贡献度甚至为负。

近年来,学界越来越重视社会资本对社会不平等的影响(DiMaggio and Garip,2011;DiMaggio and Garip,2012;程诚、边燕杰,2014;程诚、姚远,2014),认为社会资本是不平等再生产和扩大化的重要微观机制。本文将运用社会资本理论来解释劳动力市场中的性别收入差异。笔者认为,社会资本是引发男女两性间收入差异的重要微观机制,它不仅影响了女性职业地位获得,也降低了女性在相同职业或行业中“讨价还价”的能力,而这两者均导致女性在劳动力市场中的工资收入低于男性。在与其他影响因素的比较中,本文还将揭示社会资本对性别工资收入差异的具体贡献份额。

2 理论分析与研究假设

社会资本是行动者在行动中获取和使用的嵌入在社会网络中的资源(Lin,2000;边燕杰,2004)。它是个体在社会结构约束条件下,对期望能够在市场中得到回报的人际关系之投资。处于转型期的中国,父权文化仍对人们的行为模式有非常重要的影响。“男主外、女主内”、“干得好不如嫁得好”等

^① 该研究的解释变量(总计解释了6.95%)还包含了党员、配偶、区域、单位类型以及家庭规模等其他变量,而不单单是人力资本和职业性别分割要素。

传统观念依然是主流文化。如果女性逾越了这种文化的束缚,广泛地参与到社会性交往中,尤其是与异性交往,则会对其社会名声产生消极影响,受到社会舆论的惩罚(Lin,2000)。即使她们实现了社会向上流动,也会被认为是通过不正当男女关系实现的(Liu,2007)。两性在获取和使用社会资本方面存有差异,女性常常处于“资本欠缺”和“回报欠缺”的双重困境(Lin,2000)。

2.1 社会资本的性别差异

首先,女性的社会资本欠缺状况发端于以家庭为核心的初始社会化过程中。诸如“嫁出去的姑娘,泼出去的水”的观念,使得中国的父母会将更多的社会资源传递给男孩,而非女孩(Lin,2000),这种具有倾向性的资源分配在经济资源相对缺乏的家庭中更为常见。在先赋性社会资本的积累过程中,女性便输在了起跑线。即使独生子女政策导致父母会将全部的资源倾注于唯一的孩子身上,比如加强子女教育投入,但是他们依然不鼓励女儿在外闯荡,而是告诫她,婚姻对于女性的终生幸福意义重大(Wang,2012)。父母常常告诫女孩,社会很危险,陌生人很危险,女性容易被伤害(实际情况也确实如此)。经由该社会化进程,两性差异性待遇得以内化,女性便接受了这样的行动模式。她们从小便对不熟悉的人保持距离,不轻易信任他们,不主动与别人,尤其是异性接触,通过这些手段来规避人际交往中存在的风险(Wang and Yamagishi,2005)。逐渐地,女性更加依赖于周边熟悉、信任的人,尤其是自己的亲人。父权文化在导致女性的依赖性增强、独立性变弱的同时,也使得女性的社会网络更封闭,可利用的社会资源变少。

其次,学校,作为另一重要的社会化场所,通过教育固化了女性应有的交往法则,从而进一步限制了女性的社会资本投资。受儒家礼教文化的影响,如“男女授受不亲”,学校会通过座位隔离这样增大物理空间距离的方式,让男女生各为群体,尽可能地减少男女生之间的亲密接触,并型塑两群体各自的交往规则。如果女生太过活跃,尤其是同男生打成一片,便会被教育“你没有女生的样子”,而那些安静、勤奋的女生则时常得到褒奖。这种下意识的制度安排以及教师的奖惩机制,会自然地促使女生相互督促和学习如何保持“淑女”形象。这种交往态度的形成会影响到女性对于社会资源的建构与动员能力。多数女性不会主动搭讪,而选择性地、被动地接受交往对象。因此,教育过程依然保持了父权文化的影响力,在无形中束缚着女性的交往空间^①。

另外,在家庭、学校共同参与的早期社会化过程中,职业的性别化分割已经初露端倪,并进一步限制了女性发展自己的社会资本。在经历了漫长的社会化过程后,多数女性内化了“家庭为重,事业次之”的观念。她们热衷于稳定的、不用抛头露面的、不用加班和出差的、离家近的工作。这便为女性腾出更多的时间用来料理家庭事务,照顾子女,消耗了女性大量的时间和精力,导致女性(相比男性)与职场的关联度降低了,阻碍了女性建立更加广泛地异质性社会联系的机会(Moore,1990)。职业的性别化隔离降低了女性的社会资本存量。为了家庭,大量的中国女性甚至放弃工作机会,几乎与外界社会隔离。虽然家庭主妇也存有少量的社会网络,但这种社会资本往往依附在女性的亲人身上,比如丈夫。因此,一旦婚姻破裂,女性将面临更加严重的社会排斥(谭琳、李军峰,2002)。结合转型期中国的现实来看,家庭责任分工对女性社会资本投资的制约可能更加严重。一些研究也发现,在抚养和看护孩童阶段,中国女性的社交网络会显著缩小。直到孩子上小学,女性的社会网络才会得以恢复,而男性受家庭责任分工的影响则要微弱许多(Hochschild,1984)。养育孩子使得女性在获取社会网络的信息流和物质流等资源方面处于不利的地位(Munch, McPherson and Smith-Lovin, 1997)。

假设1:相比男性,女性的社会资本存量较为欠缺。

^① 教育对社会资本的性别差异所产生的影响有别于人力资本。国家和社会观念已经意识到,女性具有同男性一样的受教育机会。因此,大量数据表明,教育机会在男性和女性之间不断地向平等化趋势迈进。

2.2 资本欠缺与性别收入差异

女性的社会资本欠缺,将在劳动力市场中产生怎么样的后果呢?结合社会资本在劳动力市场中功效的研究(边燕杰,2004;张顺、程诚,2012;张文宏、张莉,2012)^①,本文认为相比男性,由于女性占用社会资本较少,女性将获得更少的收入。具体而言,女性社会资本同质性较强,主要由亲属和女性朋友构成。女性社会资本的多样性较低,将导致她们获取多元职业信息更少,容易进入女性职业(Smith-Lovin and McPherson,1993),造成“从业拥挤”(Bergmann,1974)。关系网络中的社会性资源,尤其是与优势阶层之间的关联,能够为求职者提供“实质性”的帮助和庇护(Bian,1997;Lin,1999)。但女性的社会资本欠缺,导致她们难以获得处于优势阶层的眷顾,人情机制也难以发挥(Brass,1985)。另外,女性社会资本的多样性较低,还导致人力资本投资途径受阻(Coleman,1988;Hasan and Bagde,2013;程诚,2012),难以晋升,也影响了工资收入。总之,女性社会资本欠缺,及其同质性特征,导致女性很容易进入女性主导的职业、行业(Hanson and Pratt,1991),其结果便是工资低,升迁机会少(Bielby and Baron,1986)。一些女性虽有幸摆脱职业性别隔离的影响,但由于可供选择的职业较少,与雇主讨价还价的能力较弱,即便同男性能够“同工”,女性获得的报酬仍然较低。

假设2:女性的社会资本欠缺导致了性别收入差异。

2.3 回报欠缺与性别收入差异

由于男女两性建构社会资本的动机存在差异,女性除了社会资本欠缺以外,也会面临社会资本的“回报欠缺”。男性更以功利目的的社会网络构成他们经济机会的关键资源,而女性的感情联系不断鼓励她们聚焦于家庭(Browne,2000)。投资社会资本动机的性别差异,说明女性的社会资本同情感世界相联系,而男性的社会资本同理性、利益相联系。个人选择偏好和文化、社会结构的约束,共同把女性和男性区隔到家庭和工作这两类场域中(Fischer and Olicker,1983;Moore,1990)。女性维持与建构社会资本的动机是家庭导向、情感性的,其核心在于提供友谊和精神支持(Ibarra,1992)。因此,我们会经常观察到,女性的关系网络主要由亲属、邻居、女性好友构成,家庭之外的关系网较少(Moore,1990;Fischer and Olicker,1983;Marsden,1987)。并且,这个结论在当代中国同样适用(童梅,2012)。男性则不一样,他们建构社会资本的动机是职业导向、工具性的。相比女性,男性更多地参与到工作、市场相关的交往之中,他们的网络主要由同事、领导和客户构成(Moore,1990)。还有研究发现,即使男女两性处于相同的社会地位或生活环境中,女性的社会关系网络依然主要由亲属关系构成(桂勇、张广利,2003)。因此,在劳动力市场中,女性的社会资本之工具性回报不如男性,即使我们观测到两者占据了等量社会资本。例如,婚姻扩大了男女双方的社会关系网络,但影响不同。女性会从联姻中收获了更多的亲缘关系,却被限制在更加狭小的社交范围内,而男性的关系网络则比之前更广泛(Moore,1990)。女性嵌入到婚姻关系网络中,则意味着对于团体成员有更多的日常护理、照料的责任,需要投入大量的时间和精力。这反过来压缩了她们在劳动力市场中获取更多报酬的机会(Allen,2009)。总之,男女两性动员社会资本寻求工作、获取利益的动机不完全相同。男性“托关系”,“找人帮忙”获得新的工作或者岗位,其根本目的在于实现向上流动,至少要养家糊口。但女性运用“关系”转换工作,工资可能并没有提高,甚至下降,但是她们之所以这么做,最重要的动机在于平衡家庭与工作。因而,对绝大多数男性来说,社会资本的作用在于实现职业生涯的抱负,但对为数不少的女性来说,那仅仅是一份工作(Liu,2007)。

^① 在有关劳动力市场的研究中,社会资本的内生性问题是前沿议题。由于篇幅所限,本文没有过多地检验社会资本的内生性问题。但笔者(2014)在另一篇关联性研究中,运用联立方程模型,认为社会资本对工资收入的影响占主导地位。叶静怡和武玲蔚(2014)利用工具变量等识别方法考察“春节拜年网”与收入间的因果关系,也得到了相似的观点。

假设3:女性社会资本的回报水平低于男性,从而加剧了性别收入差异的程度。

3 数据、测量与研究策略

3.1 数据来源

本文使用的数据为“社会网络与求职经历调查”(JSnet2009)。该调查的核心议题是社会网络、社会资本与劳动力市场,适合本研究。JSnet2009 采用 PPS 及绘图抽样法,实施于 2009 年。调查城市为:长春、天津、济南、兰州、西安、上海、厦门和广州等 8 个大型城市。共收集的有效问卷 7102 份。本文关注目前仍然处于劳动力市场中,有工资收入的被访者情况,因此,剔除了那些尚未进入或者已经退出劳动力市场的个体,共计 2809 个样本。本文还删除了在社会资本测量指标上缺失的个案(136 个,占总体的 1.9%)。另外,考虑到其他关键变量(如教育、工龄等)存在缺失值,本文实际使用的样本量为 4102。

3.2 变量测量

收入的测量。本文所指收入包括:工资单收入、奖金、实物折现等。考虑到小时工资更加精确,绝大多数关于工资收入差异的研究都以小时工资收入为依据。本文遵循惯例,以小时工资收入为研究对象,以对数形式进入模型。

社会资本的测量。本文从社会网的视角定义社会资本。因此,在测量时,笔者也是依据社会网络状况来测量不同社会行动者的社会资本状况。通过“春节拜年网”(边燕杰,2004)来测量中国居民的社会资本,是相对成熟也最能体现中华文化内涵的测量途径。根据已有研究(边燕杰,2004;程诚,边燕杰,2014),本文确定了 5 个指标:“职业多样性”、“单位多样性”、“网络达高性”、“网络平均资源含量”、以及“与精英阶层的纽带关系”。通过主成份因子分析从上述 5 个指标中,本文抽取了一个社会资本公因子,并处理为 0 到 10 的取值范围。其解释力度达到 78%,KMO 值接近 0.80^①。

其它变量的测量。(1)性别。在本调查数据中,男性劳动者的样本量为 2201 人,占总样本的 53.9%,女性劳动者的样本量为 1882 人,占总样本的 46.1%。性别是二分虚拟变量。(2)人力资本。本文选择了被访者的受教育年限和工作年限作为人力资本水平的测量指标。在本数据中,平均受教育年限 13.3 年,工龄 15.9 年。两者均以定距变量进入分析模型。(3)职业类型。分析性别收入差距时,考虑到职业性别隔离是其重要的理论基础,我们依据 2000 年人口普查数据中各类职业中女性所占比重,划分出女性职业(191 个样本)和非女性职业(3853 个样本)(吴愈晓、吴晓刚,2009;童梅,2012)。(4)其它变量还包括:区域(沿海地区和内陆地区)、工龄、婚姻(未婚和已婚)、以及单位类型(体制内和体制外)等。所有变量均按照常规方案进行处理。在这些变量中,除了受教育年限、工龄以定距变量进入模型外,其它变量都以分类变量进入模型。

3.3 研究策略

根据验证理论假设的需要,本文会选择不同的收入差异分解方法。比如,在考察两组群体收入均值差异时,会用到 Oaxaca - Blinder 分解;当考察两群体收入在不同分位数上的差异时,则会用到非条件分位数回归分解。前者比较常见,后者则是新近发展起来的计量方法,这里略作介绍。Oaxaca - Blinder 分解一种条件均值分解方法,即考察两组特征群体的“平均收入”的差异,但由于未能对收入的分布给予足够的关注,研究结论存在“被平均”化的嫌疑,也无法更加细致地解释群体间的不平等。基于分位数回归的分解,则可以进一步考察收入的不同条件分位点下的工资收入的组间差异。因而,对各分位点上的组间差异进行分解是收入差异分解研究的前沿和核心。早期的基于条件分位数回归(conditional quantile regression)的分解方法,如 JMP1993 分解只能分解出不同分位点上,各解释变量可

① 指标的理论意义及具体结果可参见:程诚、边燕杰,2014。

解释的差异总和,以及剩余差异(歧视部分),但是无法分解出各个变量的单独贡献率。2007 年以来,在 Firpo 等人(2009)的努力下,发展出了非条件分位数回归分解法(unconditional quantiles regressions),不仅有效地解决了这个问题,而且参数估计更加方便准确。为了估计出社会资本对性别收入差异的单独贡献,本文选择了该估计方法^①。

4 实证分析

4.1 描述性分析

我们先描述各核心变量的统计分布、变量间的相关性以及这些变量在两性间的差异。表 1 的第 2、第 3 列描述了本文使用的各变量的均值和标准差;第 4 列说明了各变量的取值范围(定距变量)或者数值含义(定类变量);第 5 列计算了解释变量及控制变量同收入(对数)的简单相关系数;第 6 列、第 7 列为分男性和女性计算了各变量的均值;第 8 列则是对男性组和女性组在各变量上的均值差异进行了 T 检验。

首先,考察收入及其性别差异。调查数据显示,2008 年在职劳动力的平均小时工资为 19.7 元。其中,男性组为 22.1 元,女性组为 17.1 元,女性平均工资为男性的 77%。该比例与 2008 年全国城镇调查数据所计算的 74% 比较接近(李实、宋锦,2013)。

表 1 描述统计与相关性分析
Table 1 Descriptive Statistics of Variables and T Test by Gender

变量	均值	标准差	说明	与收入(对数) 的相关系数	男性组	女性组	T 值
收入	19.7	21.8	[0.62-91.7]		22.1	17.1	6.93***
收入(对数)	2.64	0.83	[-0.41-5.68]		2.74	2.52	8.65***
工龄	15.9	11.2	[0-57]	-0.15***	16.6	15.1	4.22***
受教育程度	13.3	3.06	[0-19]	0.46***	13.2	13.2	-0.20
区域	0.53	0.50	1 = 沿海;0 = 内陆	0.29***	0.55	0.52	2.29*
单位类型							
体制内	0.52	0.50	1 = 体制内;0 = 其他	-0.04*	0.52	0.51	0.30
体制外	0.45	0.50	1 = 体制外;0 = 其他	0.06***	0.45	0.45	0.52
缺失值	0.03	0.18	1 = 缺失值;0 = 其他	-0.06***	0.03	0.04	-2.23*
婚姻状况	0.77	0.42	1 = 已婚;0 = 未婚	-0.07***	0.74	0.80	-4.30***
职业性别隔离	0.05	0.21	1 = 女性职业;0 = 其他	-0.11***	0.01	0.09	-11.8***
社会资本	4.29	2.46	[0-10]	0.38***	4.44	4.09	4.78***
样本量	4103				2211	1892	

注:显著性水平:^{*} $p < 0.10$,^{*} $p < 0.05$,^{**} $p < 0.01$,^{***} $p < 0.001$,后同;[]为取值范围,闭区间。

其次,我们考察各变量与工资收入(对数)的简单相关性。第一,社会资本与工资收入的相关性。数据表明,社会资本同工资收入的相关性为 0.38,且在 0.001 的水平上显著。这再次说明,社会资本同收入水平中等相关。第二,代表人力资本的受教育程度同收入水平的简单相关系数最高,为 0.46。但同样代表人力资本要素的工龄同收入水平为负相关,相关系数为 -0.15。虽然较弱,但也在 0.001 的水平上显著。这体现出在转型时期,人力资本同收入水平是一种特殊关系,即工作经验可能是会贬值的,而体力、健康要素则更加重要。这个结果同李培林、张翼(2003)关于“人力资本失灵”的发现相

① 该方法的详细说明可以参见:Firpo, S. et al. "Unconditional Quantile Regressions", *Econometrica*, 2009, 77(3): 953-973., 以及郭继强等人(2011)的述评。需要运用的 stata 命令为 rifreg 和 oaxaca。

似。第三,职业性别隔离同样影响工资收入水平,相关系数为-0.11。其含义是女性职业的平均收入要低于非女性职业。第四,沿海地区的收入高于内陆地区,体制内收入略低于体制外,已婚者的收入低于未婚者。

最后,我们考察主要变量的性别差异。第一,社会资本的性别差异。数据表明,男性职工的社会资本均值为4.44,女性为4.09,女性约为男性的92%。T检验表明,社会资本的性别差异非常显著。至此,假设1得到了初步证明,即男性的社会资本存量要显著高于女性,女性面临着社会资本的欠缺^①。第二,受教育程度的性别差异。调查数据显示,在职劳动者中,男性的平均受教育程度为13.2年,女性也为13.2年,T检验不显著。这支持了我们关于教育投资的性别平等化论述。因此,即便受教育程度是影响收入水平的最重要的因素,但是两性间教育水平大致相同,那么它就并非是造成性别收入差距的重要因素。第三,工龄的性别差异。男性的工龄为16.6年,女性的工龄为15.1年,男性平均高于女性1.5年,且统计显著。这符合男性退休年龄高于女性的现实情况。但工龄与收入的关系为负相关,故工龄的性别差异也无法解释收入的性别差距。相反,工龄要素,可能使我们低估了当前性别收入不平等的程度。第四,职业性别隔离。男性劳动者在女性职业中的比例为1%,女性为9%,差异非常显著,这同样符合实际情形。而女性职业的收入平均较低,因此,职业性别隔离很可能是导致性别收入差距的重要因素。

4.2 分性别建构收入决定方程

表2是针对性别收入差异而建构的收入决定方程。该表包含7个模型,我们是依据一定的理论逻辑顺序而逐步加入解释变量的。其一,方便考察各变量对性别收入差异是否有影响;其二,可解释职业性别隔离的形成及其微观机制。具言之,本文认为职业性别隔离的形成,可能同人力资本和社会资本相关,即职业性别隔离所造成的收入差异,可能来源于人力资本与社会资本方面的差异。总的来说,当纳入社会资本变量后,模型拟合优度上升至36%。这表明,在工资收入决定方程中,社会资本是一个非常重要的解释变量。

表2 针对性别要素建构的工资收入决定方程
Table 2 OLS Regressions of Wage Determination

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
						女性组	男性组
性别(参照:女性)	0.228***	0.200***	0.181***	0.216***	0.188***		
区域(参照:内陆)		0.475***	0.471***	0.418***	0.418***	0.454***	0.388***
单位(参照:体制外)		0.005	0.003	0.125***	0.123***	0.127***	0.128***
婚姻(参照:未婚)		-0.080**	-0.085**	0.174***	0.155***	0.124**	0.183***
女性职业(参照:其他职业)			-0.240***	-0.103*	-0.076	-0.013	-0.391**
工作经验				-0.004***	-0.005***	-0.003	-0.007***
受教育水平				0.121***	0.097***	0.105***	0.091***
社会资本					0.080***	0.076***	0.083***
截距项	2.522***	2.353***	2.381***	0.591***	0.602***	0.490***	0.884***
N	4102	4102	4102	4102	4102	1889	2213
R ²	0.019	0.110	0.114	0.314	0.360	0.361	0.340

① 即使我们建立一个包括众多控制变量的回归模型,社会资本的性别差异依然会非常明显。

分模型和变量来看,在模型1中,性别的回归系数为0.228,显著。当加入控制变量后,性别的回归系数下降到0.200,下降了12.3%,依然显著。这表明,性别收入差距同区域、单位以及婚姻有关联。在模型3中,我们加入了职业性别隔离因素,发现职业性别隔离对收入水平有负向影响,女性职业的收入比非女性职业的低了21%^①。性别系数也下降到0.181,下降了9.5%。这表明,职业性别隔离确实是造成性别收入差距的原因。在模型4中,我们加入人力资本因素,发现有显著影响,工龄越长收入越低,教育程度越高收入越高。然而,性别回归系数却上升到0.216,相比模型3上升了16.2%。其含义是,人力资本指标掩盖了部分性别收入差距。另外,当控制住人力资本的影响后,虽然职业性别隔离的系数依然保持显著,但系数值下降了一半。这表明,职业性别隔离的形成部分地由人力资本因素决定。换言之,人力资本较低的女性更容易进入到收入较低的女性化的职业中。

模型1~4是传统理论的解释模型,模型5中增加了社会资本变量,用来支持本文的理论观点。结果表明:第一,社会资本有正向显著影响。社会资本每增加1%,劳动者的收入将增加0.8%。第二,性别收入差距从0.216下降到0.188,下降了13.0%。这充分表明,社会资本是影响性别收入差异的关键因素。第三,职业性别隔离的影响消失了。因此,假设2不仅得到初步证明,而且还证实了,社会资本也是职业性别隔离的另一个微观机制。

对于模型5的结果,模型6(女性组)和模型7(男性组)又分性别做了检验,并有一些新的发现。本文做如下几点说明:第一,不论是男性还是女性劳动者,社会资本都显著决定其收入水平,虽然男性劳动者的社会资本回报率略高,但差异较小。第二,职业性别隔离,对女性组无影响,对男性组有影响。这表明,如果男性进入到女性职业中,其收入会显著下降,女性则不然。第三,工作经验对女性组无影响,对男性组有负向影响。这体现了体力、健康等要素对男性间收入差异的重要性,对女性则影响微弱。

综上所述,经过构建工资收入决定方程,我们发现:在控制了其他因素的影响下,社会资本影响了两性收入差距。当两性间社会资本相同时,性别收入差距将大幅缩小。换言之,性别收入差距中有一部分是由于男女两性对社会资本的占有不同所造成的。另外,我们还发现,社会资本是职业性别隔离所导致的性别收入差异的一个重要微观机制,即社会资本的性别差异导致男性和女性进入了不同类型的职业,进而影响了他们的收入回报。

4.3 分性别建构分位回归方程

如果仅仅关注男性和女性的平均收入差异,可能会有“被平均”的嫌疑。因此,从最新的国际研究趋势看,性别收入差异的研究重点已从对平均收入的研究逐渐转入针对不同收入分布中的性别不平等这一新领域中,即研究男女两性在整个收入分布上的差别(葛玉好、赵媛媛,2010),尤其重视对“粘地板效应”和“天花板效应”的探讨(Cotter, Hermesen et al. 2001; Chi and Li, 2008)。比如,一些研究发现,在中国城市劳动力市场中,低收入端的性别不平等要比中高收入端更加严重(Chi and Li, 2008)。换言之,在中国劳动力市场中,性别收入差距主要表现为:“粘地板效应”,而非“天花板效应”。因此,我们同样有必要考察社会资本对不同分位点上,性别收入差异的影响。我们运用分位数回归的方法,选择了10%(低收入端)、50%(中等收入端)和90%(高收入端)等3个分位点,重新估计表2的模型5,结果见表3。

我们发现,在不同的分位数点上,多数变量依然保持显著,也有一些变量不再显著。并且,相同变量在不同的分位点上的回归系数也有一定幅度的变动。由此,我们认为:第一,性别的回归系数在中低分位点略高于高分位点,表明性别歧视在中低收入阶层中可能更严重。第二,体制外的工资略高于

① 算法: $1 - \exp(-0.240)$ 。

体制内,但不显著。这表明,随着市场化改革的深化,单位之间的收入差异在不断缩小。第三,工龄的负向影响随着分位点的提高而减弱,当超过中位数后,工龄不再影响工资收入。这表明,健康、体力对于中低收入端群体更加重要。第四,在控制社会资本和人力资本变量后,职业性别隔离的影响在任何分位点上都不显著。这更加表明,人力资本和社会资本是造成职业性别隔离的微观机制。第五,关于社会资本的影响。社会资本在不同的分位点上一直保持着高度显著的影响,这表明社会资本对收入水平的影响是全局性的。并且,随着分位点的提高,社会资本的回报率在提高。因此,总体来看,随着社会资本的提高,收入不平等的程度也在扩大。

表 3 建构工资收入的分位数回归方程

Table 3 The Quantile Regression Estimates of Logged Hourly Earnings

变量	10% 分位数	50% 分位数	90% 分位数
性别(参照项:男性)	0.202***	0.226***	0.193***
区域(参照项:内陆)	0.357***	0.397***	0.533***
单位(参照项:体制外)	0.118	0.184	0.077
婚姻(参照项:未婚)	0.213**	0.146***	0.168**
职业性别隔离(参照项:非女性职业)	-0.022	-0.046	-0.067
工作经验	-0.010***	-0.004*	-0.003
受教育水平	0.095***	0.105***	0.085***
社会资本	0.063***	0.074***	0.103***
截距项	-0.149	0.301**	1.291***
N	4102	4102	4102
Pseudo R ²	0.192	0.204	0.199

为了检验社会资本回报率的性别差异,我们分性别进行估计(见表4)。我们有两点发现:第一,社会资本在女性组和男性组的不同分位点回归方程中皆显著。在部分情况下,男性的社会资本回报率要高于女性,如低收入端和高收入^①。该结果表明,女性可能存在社会资本的“回报欠缺”,并且这个情况可能与低收入端以及高收入端的性别不平等联系更加紧密。因此,假设3得到了证明和拓展。第二,在男性组和女性组中,我们发现了一个相同的规律:社会资本的回报率随着分位点的提高而提高。比如,在男性组中的10%分位点上,社会资本的回报率为0.064,而在90%分位点上是0.110。这表明,社会资本不仅会扩大收入不平等,而且在男(女)性组内,社会资本越高,不平等程度也越高。

表 4 分性别建构工资收入的分位数回归方程^②

Table 4 Separate Quantile Regression Estimates of Logged Hourly Earnings by Gender

社会资本的影响	10% 分位数	50% 分位数	90% 分位数
女性组	0.059***	0.074***	0.088***
男性组	0.064***	0.074***	0.110***

4.4 性别收入差异的分解

通过上述模型,我们基本已经证明了本文的假设2和3,但是并不精确也不直观。例如,我们发现

① 如果将男性组和女性组置于同一模型中,并引入性别与社会资本的交互项,则会发现:在低收入端和高收入,交互项显著;而中间收入端,交互项并不显著。

② 为控制篇幅,表4只报告社会资本的影响。

的社会资本欠缺导致的性别收入差距扩大了 13%, 并不准确, 因为我们放入模型中变量的次序会改变该变量的解释力。比如, 如果在表 2 模型 1 的基础上, 直接加入社会资本变量, 我们会发现社会资本欠缺会导致性别收入差距扩大了 21%。再如, 我们不清楚社会资本对性别收入差距的解释力, 在所有的变量中的排位。最重要的是, 我们没有估计出社会资本的回报欠缺到底对性别收入差异产生了多大的影响。

为了准确回答上述问题, 我们采用了组间收入差异的分解方法, 其结果见表 5。从纵向看, 该表的第 2 列为 Oaxaca - Blinder 均值分解结果, 第 3 列到第 5 列为分位数回归分解结果。从横向看, 该表包含四个部分, 从上往下, 第一部分为: 性别收入差异分解的总体情况, 包含了男性组比女性组收入高出的部分(两组收入差异), 可以被各变量特征差异所共同解释的部分, 以及可以被各变量系数差异及截距项差异所解释的部分。第二部分为三个主要变量的特征差异对性别收入差异的贡献百分比。第三部分为各变量的特征差异对性别收入差异的具体贡献。第四部分为各变量的系数差异以及截距项对性别收入差异的贡献。

表 5 性别收入差异的分解

Table 5 Blinder - Oaxaca and Quantile Regression Decompositions of Hourly Earnings by Gender

	均值分解	分位数分解		
	(1)	(2) 10%	(3) 50%	(4) 90%
两组收入差异	0.228***	0.216***	0.227***	0.227***
可解释部分	0.039*	0.038*	0.037*	0.025
不可解释部分	0.189***	0.178***	0.190***	0.202***
社会资本解释的比例%	12.7	11.6	13.7	13.7
人力资本解释的比例%	-3.1	-4.2	-3.1	-4.0
职业性别隔离解释的比例%	2.6	4.6	1.8	0.4
各变量特征差异的贡献				
区域	0.016*	0.012*	0.014*	0.021**
单位	0.003	0.003	0.003	0.001
婚姻	-0.009***	-0.004 ¹	-0.009**	-0.021***
职业性别隔离	0.006	0.010	0.004	0.001
人力资本	-0.007	-0.009	-0.007	-0.009
社会资本	0.029***	0.025***	0.031***	0.031***
各变量系数差异的贡献				
区域	-0.035	-0.024	-0.058 ¹	-0.050
单位	0.011	0.006	-0.082	0.272
婚姻	0.048	0.087	0.114 ¹	0.110
职业性别隔离	-0.009*	-0.008	-0.011*	-0.001
人力资本	-0.221 ¹	-0.264	-0.230	-0.094
社会资本	0.032	0.120*	-0.073	0.267**
截距项	0.363*	0.262	0.529*	-0.303
样本量	4102	4102	4102	4102

先看第三部分, 不论是均值差异分解, 还是分位数回归分解, 社会资本对性别收入差异都有正向

且非常显著的影响。相反,常被其他学者提及的人力资本要素以及职业性别隔离几乎没有产生显著影响。再结合第二部分的统计结果,我们发现:第一,在均值差异分解中,所有解释变量的特征差异可以解释性别收入差异的 17.1% (0.039/0.228),其中社会资本欠缺可以解释 12.7%。社会资本所解释的比重占到了所有解释变量总解释比重的 74.4% (0.029/0.039)。第二,在分位数回归分解中,社会资本对性别不平等的解释比重随着分位点的上升而不断增强。比如,在低收入端,社会资本可以解释性别不平等的 11.6%;而在中高收入端,则为 13.7%。相同地,在所有变量的解释比重中,社会资本的解釋也随着分位点的提高而不断增强。比如,在低收入端,它占总体解釋的 65.8% (0.025/0.038);而在高收入端,则占到了 124% (0.031/0.025)。

另外,人力资本和职业性别隔离对性别收入差异的影响微弱。在两种分解模型的特征差异部分中,人力资本(受教育年限和工作经验)对性别收入差异几乎没有贡献,甚至呈现出微弱的负向影响。这个结果同吴愈晓和吴晓刚(2009)的发现一致,即男女两性的教育程度趋同。职业性别隔离的影响同样很微弱,约能解释性别收入差距的 3%,不显著。

以上事实表明,不论是哪一种分解模型,在所有的解释变量中,社会资本欠缺对性别收入差异的解釋力度都是最高的。因此,假设 2 得到了充分证明。我们还发现,社会资本欠缺对高收入端中的性别不平等的解釋力度更强。结合劳动力市场中的“玻璃天花板效应”,我们认为社会资本欠缺很可能是女性难以获得高薪收入的重要因素,甚至是最关键的因素。

最后,第四部分的结果,可以直接检验女性社会资本回报欠缺的命题(假设 3)。我们发现,在均值差异分解中,男性社会资本回报率确实高于女性,但不显著,该结果与前文的多元线性回归结果一致。分位数回归分解提供了女性社会资本回报欠缺的证据。我们发现,在低收入端和高收入端,女性的社会资本回报率显著低于男性,严重影响了两性间的收入平等化。在中间收入端,社会资本的回报率没有显著差异。这说明,不仅“天花板效应”同社会资本相关,而且“粘地板效应”同样可能与社会资本的性别不平等相关。至此,假设 3 也得到了证明,且我们发现女性的社会资本回报欠缺所导致的性别收入差异主要体现在底层和上层社会中。

5 结论与讨论

鉴于传统理论对于中国劳动力市场中的性别收入差异的解釋力比较薄弱,本研究提出从社会资本的理论视角来审视该议题,对三个相关假设进行检验,并得到实证支持。本文的主要发现有以下七点:(1)社会资本是在人力资本、职业性别隔离以及其他因素外,影响劳动者工资收入水平的重要微观解释变量。(2)男女两性的社会资本存量同样具有显著差异,但在受教育年限方面基本趋同。(3)Oaxaca-Blinder 分解显示,女性的社会资本欠缺,可解释性别收入差异的 13%,占到了总解釋量的 70% 以上。在本文所考察的诸多解释变量中,社会资本的解釋力度最强。(4)分位数回归分解则显示,在中高收入群体中,社会资本的性别差异更大,对性别收入差距的贡献更高。(5)分位数回归分解还表明,对于低收入和高收入群体而言,女性劳动者的社会资本回报率显著都低于男性。(6)两种分解方法均显示,人力资本仅有系数效应,女性的人力资本回报率高于男性。(7)当控制了社会资本和人力资本的影响后,未发现职业性别隔离对性别收入差异有额外影响。社会资本的欠缺很可能是女性被分配到低收入职业岗位的社会原因。

那么,又是何种原因导致了社会资本的性别差异呢?本文认为:同正式制度结构一样,非正式的社会文化(父权文化)同样型塑了不同群体(男女两性)的差异化交往方式,型塑了不同群体间的社会资本之投资、运作方式,继而影响了社会资本在不同群体间的分布和回报,最终导致了社会不平等的产生。其逻辑链条可具体表述如下:父权文化规范了男性和女性的社会交往模式,型塑了“男性应该积极参与社交,女性应该避免工具性的社会交往”等价值观念。这就造成了男性和女性在社会资本投

资与动员上,出现分化与差异,进而形成了性别收入不平等的格局。

就实践意义而言,虽然国家和政府层面已经意识到性别平等的重要性,并在正式制度方面,如受教育机会上,付出了巨大的努力,促使了两性间教育日渐趋于平等。但是,性别不平等依然非常严重。即便许多女性受到现代文化的洗礼和两性平等观念的影响,但经由性别社会化形成的根深蒂固的性别角色期待并未改变。本文实证发现,非正式制度因素所导致的社会资本的性别不平等,已经成为性别收入不平等最重要的影响因素。在未来的性别平等化实践中,非正式的制度等文化因素的影响需要获得更多的关注。

本研究至少在如下两个方面可作进一步的探讨。首先,社会资本的测量。利用“春节拜年网”来测量社会资本虽然是比较成熟的方法,但拜年行为往往是家庭行为,而非单纯的个人行为。虽然在调查时,我们明确要求被访者回答其本人的拜年情况,但不可避免地受到了其家庭其他成员(如配偶)的影响。这便很可能导致我们低估了社会资本的性别差异,进而低估了社会资本对性别收入差异的影响。未来的研究可以考虑从“社交餐饮网”、“求职网”、“讨论网”等社会资本测量角度做进一步的研究。其次,社会资本影响的变化趋势。伴随着市场化改革,性别收入差异也在不断扩大。这一变动趋势是否与男女两性在社会资本投资及回报方面的变动有关呢?这亦是一个值得关注的议题。

参考文献/References:

- 1 边燕杰. 城市居民社会资本的来源及作用:网络观点与调查发现. 中国社会科学, 2004; 3: 136-146
Bian Yanjie. 2004. Source and Functions of Urbanities Social Capital: A Network Approach. Social Science in China 3: 136-146.
- 2 程诚. 大学生社会网络、知识水平与地位获得:基于西部高校学生调查的实证分析. 青年研究, 2012; 4: 22-34
Cheng Cheng. 2012. College Students' Social Network, Knowledge and Status Attainment: An Empirical Analysis Based on Investigation of College Students in Western China. Youth Studies 4: 22-34.
- 3 程诚. 社会资本视域下的城市工作收入不平等研究. 西安:西安交通大学博士学位论文, 2014: 75-77
Cheng Cheng. 2014. Social Capital and Wage Income Inequality in Urban China. Xi'an: Xi'an Jiaotong University: 75-77.
- 4 程诚, 边燕杰. 社会资本与不平等的再生产:以农民工与城市职工的收入差距为例. 社会, 2014; 4: 67-90
Cheng Cheng and Bian Yanjie. 2014. Social Capital and the Reproduction of Inequality: The Case of Income Differential between Rural Migrants and Urban Workers. Society 4: 67-90.
- 5 程诚, 姚远. 社会资本与西部农村地区的收入不平等分析. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2014; 5: 115-122
Cheng Cheng and Yao Yuan. 2014. Social Capital and Income Inequality in Western Rural Areas of China. Journal of Northwest AandF University(Social Science Edition) 5: 115-122.
- 6 葛玉好, 赵媛媛. 中国性别工资差距实证研究综述. 妇女研究论丛, 2010; 6: 87-93
Ge Yuhao and Zhao Yuanyuan. 2010. Empirical Evidence on Gender Wage Gaps in China. Collection of Women's Studies 6: 87-93.
- 7 桂勇, 张广利. 求职网络的性别差异:以失业群体为例:兼论社会资本的中西差异. 南京社会科学, 2003; 7: 53-61
Gui Yong and Zhang Guangli. 2003. The Gender Differentials of Job Search Network. Social Sciences in Nanjing 7: 53-61.
- 8 郭继强, 姜俐, 陆丽丽. 工资差异分解方法述评. 经济学(季刊), 2011; 2: 363-414
Guo Jiqiang, Jiang Li and Lu Lili. 2011. Decomposition Methods for Wage Differentials: A Survey. China Economic Quarterly 2: 363-414.
- 9 李春玲, 石秀印, 杨旻. 性别分层与劳动力市场. 北京:中国社会科学出版社, 2011: 105
Li Chunling, Shi Xiuyin and Yang Min. 2011. Gender Stratification and Labor Market. Beijing: Social Science Press (China): 105.

- 10 李培林, 张翼. 走出生活逆境的阴影: 失业下岗职工再就业中的“人力资本失灵”研究. 中国社会科学, 2003; 5: 86 - 101
Li Peilin and Zhang Yi. 2003. From Life's Adversity: "Human Capital Failure" in Re-employing Laid-off Workers in North China. *Social Science in China* 5: 86 - 101.
- 11 李实, 宋锦. 中国城镇职工性别工资差距的演变. 载李实等, 中国收入差距变动分析. 北京: 人民出版社, 2013: 423 - 457
Li Shi and Song Jin. 2013. *Zhong Guo Cheng Zhen Zhi Gong Xing Bie Gong Zi Cha Ju de Yan Bian*. In Li Shi, Lai Desheng and Luo Chuliang (Eds.), *Zhongguo Shouru Chaju Biandong Fenxi* (Vol. IV). Beijing: People Press: 423 - 457.
- 12 谭琳, 李军峰. 婚姻和就业对女性意味着什么. 妇女研究论丛, 2002; 4: 5 - 11
Tan Lin and Li Junfeng. 2002. What Marriage and Employment mean to Women? An Analysis Based on Gender and Social Capital. *Collection of Women's Studies* 4: 5 - 11.
- 13 童梅. 社会网络与女性职业性别隔离. 社会学研究, 2012; 4: 67 - 83
Tong Mei. 2012. Social Networks and Female Occupational Segregation. *Sociological Studies* 4: 67 - 83.
- 14 王美艳. 中国城市劳动力市场上的性别工资差异. 经济研究, 2005; 12: 35 - 44
Wang Meiyang. 2005. Gender Wage Differentials in China's Urban Labor Market. *Economic Research Journal* 12: 35 - 44.
- 15 吴愈晓, 吴晓刚. 城镇的职业性别隔离与收入分层. 社会学研究, 2009; 4: 88 - 110
Wu Yuxiao and Wu Xiaogang. 2009. Occupational Gender Segregation and Gender Wage Gap in Urban China. *Sociological Studies* 4: 88 - 110.
- 16 叶静怡, 武玲蔚. 社会资本与进城务工人员工资水平: 资源测量与因果识别. 经济学(季刊), 2014; 4: 1303 - 1322
Ye Jingyi and Wu Lingwei. 2014. The Effect of Social Capital on Migrant Workers' Wage Level: Resource Measurement and Identification Strategy. *China Economic Quarterly* 4: 1303 - 1322.
- 17 张顺, 程诚. 市场化改革与社会网络资本的收入效应. 社会学研究, 2012; 1: 130 - 151
Zhang Shun and Cheng Cheng. 2012. Market Reforms and the Income Effects of Social Network Capital. *Sociological Studies* 1: 130 - 151.
- 18 张文宏, 张莉. 劳动力市场中的社会资本与市场化. 社会学研究, 2012; 5: 1 - 23
Zhang Wenhong and Zhang Li. 2012. Social Capital and Marketization in the Labor Market. *Sociological Studies* 5: 1 - 23.
- 19 张兆曙, 陈奇. 高校扩招与高等教育机会的性别平等化. 社会学研究, 2013, 2: 173 - 196
Zhang Zhaoshu and Chen Qi. 2013. College Expansion and Equalization of Genders to the Chance of High Education. *Sociological Studies* 2: 173 - 196.
- 20 Allen R. 2009. Benefit or Burden? Social Capital, Gender, and the Economic Adaptation of Refugees. *International Migration Review* 2: 332 - 365.
- 21 Bergmann B. 1974. Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal* 1 - 2: 103 - 110.
- 22 Bian YJ. 1997. Bringing Strong Ties Back In; Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China. *American Sociological Review* 3: 366 - 385.
- 23 Bielby WT. and Baron JN. 1986. Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology* 4: 759 - 799.
- 24 Brass DJ. 1985. Mens and Womens Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal* 2: 327 - 343.
- 25 Browne KE. 2000. Work Style and Network Management: Gendered patterns and economic consequences in Martinique. *Gender and Society* 3: 435 - 456.
- 26 Card D. 1999. The Causal Effect of Education on Earnings. In Ashenfelter O. and Card D. (Ed.), *Handbook of Labour Economics*. Amsterdam: North - Holland: 1801 - 1863.
- 27 Chi W. and Li B. 2008. Glass Ceiling or Sticky Floor? Examining the Gender Earnings Differential Across the Earnings Distribution in Urban China, 1987 - 2004. *Journal of Comparative Economics* 2: 243 - 263.
- 28 Coleman JS. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94: 95 - 120.
- 29 Cotter DA, Hermesen JM, Ovadia S, and Vanneman R. 2001. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* 2: 655 - 681.

- 30 DiMaggio P. and Garip F. 2011. How Network Externalities Can Exacerbate Intergroup Inequality. *American Journal of Sociology* 6: 1887 – 1933.
- 31 DiMaggio P. and Garip F. 2012. Network Effects and Social Inequality. *Annual Review of Sociology* 38: 93 – 118.
- 32 Firpo S, Fortin NM, and Lemieux T. 2009. Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica* 3: 953 – 973.
- 33 Fischer CS and Oliker SJ. 1983. A Research Note on Friendship, Gender, and the Life – Cycle. *Social Forces* 1: 124 – 133.
- 34 Hasan S. and Bagde S. 2013. The Mechanics of Social Capital and Academic Performance in an Indian College. *American Sociological Review* 6: 1009 – 1032.
- 35 Hanson S. and Pratt G. 1991. Job Search and the Occupational Segregation of Women. *Annals of the Association of American Geographers* 2: 229 – 253.
- 36 Hochschild JL. 1984. *The New American Dilemma: Liberal Democracy and School Desegregation*. New Haven: Yale University Press: 2 – 41.
- 37 Ibarra H. 1992. Homophily and Differential Returns: Sex – Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly* 3: 422 – 447.
- 38 Lin N. 1999. Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology* 25: 467 – 487.
- 39 Lin N. 2000. Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology – a Journal of Reviews* 6: 785 – 795.
- 40 Liu JY. 2007. Gender Dynamics and Redundancy in Urban China. *Feminist Economics* 3 – 4: 125 – 158.
- 41 Marsden PV. 1987. Core Discussion Networks of Americans. *American Sociological Review* 1: 122 – 131.
- 42 Moore G. 1990. Structural Determinants of Mens and Womens Personal Networks. *American Sociological Review* 5: 726 – 735.
- 43 Munch A. , McPherson JM. and Smith – Lovin L. 1997. Gender, Children, and Social Contact: The Effects of Childrearing for Men and Women. *American Sociological Review* 4: 509 – 520.
- 44 Parish WL. and Busse S. 2000. Gender and Work. In Tang W. and Parish WL. (Ed.) , *Chinese Urban Life Under Reform: The Changing Social Contract*. New York: Cambridge University Press: 209 – 231.
- 45 Putnam GW. 1990. Occupational Sex Segregation and Economic Inequality under Socialism Earnings Attainment and Earnings Decomposition in Yugoslavia. *Sociological Quarterly* 1: 59 – 75.
- 46 Reskin B. 1993. Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology* 19: 241 – 270.
- 47 Smith – Lovin L. and McPherson JM. 1993. You are Who You Know: A Network Approach to Gender. England P. (Ed.) , *Theory on Gender/Feminism on Theory*. Hawthorne, New York: Aldine de Gruyter: 223 – 251.
- 48 Wang FX. and Yamagishi T. 2005. Group – based Trust and Gender Differences in China. *Asian Journal of Social Psychology* 2: 199 – 210.
- 49 Wang Yixuan. 2012. Double Bane or Double Boon? The Effects of Gender and The Household Registration System (Hukou) on Female Migrant Workers' Employment Opportunities and Earnings in Contemporary Urban China. Saskatoon: University of Saskatchewan: 164.

(责任编辑:沈 铭 收稿时间:2014 – 12)