

중국 내 성별 임금격차 현황과 원인

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 중국

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

■ 머리말

국제노동기구(ILO)가 발표한 2018/19 세계임금보고서(Global Wage Report 2018/19)에 따르면, 필리핀처럼 여성의 임금이 남성보다 평균적으로 10.3% 높은 국가도 소수 존재하긴 하지만 대부분의 국가에서는 여성의 유급 고용 비율이 아주 낮을 뿐만 아니라 남성에 비해 평균 임금도 낮다. 시간당 성별 임금격차는 세계적으로 16~19% 정도로 밝혀졌다. 그리고 고소득 국가에서는 성별 임금격차가 고소득층에서 더 큰 것으로 드러났고, 중저소득 국가에서는 여성 노동자가 많은 저소득층에서 성별 임금격차가 더 큰 것으로 드러났다.¹⁾ 한국의 경우 보도에 따르면, 한국노동조합총연맹 중앙연구원의 분석 결과 성별 임금격차는 37.1%로 OECD 주요국 중 가장 높은 수준인 것으로 밝혀졌다.²⁾

■ 중국 내 성별 임금격차 현황

중국에서도 한 기업 연구소가 발표한 『2019년 중국 직장 성별 차이 보고서(2019中國職場

1) http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm

2) 연합뉴스(2019.9.26), 「남녀 임금격차 지난해 37.1%...OECD 최고 수준」, <https://m.yna.co.kr/view/AKR20190926151300004>

性別差異報告)』를 보면, 직장 내 성별 차이의 주요한 부분 중 하나로 임금 차이를 꼽고 있다.³⁾ 보고서에 따르면, 2018년 중국 여성의 평균 임금은 인민폐 6,497위안으로 남성 평균 임금의 78.3% 정도로 2017년보다 8.7% 격차가 확대되었다. 특히 고소득층에서 성별 임금격차가 커진 것이 전체 성별 임금격차 상승의 주요한 원인이 된 것으로 이 보고서는 분석했다. 2018년 고소득 직종의 여성 비율을 보면 성별 차이가 확연히 드러나는 것을 알 수 있다. 이 보고서가 꼽은 상위 15개의 고소득 직종 중 두 개 직종에서 여성의 비율이 그나마 30%를 넘은 것을 제외하고는 다른 모든 직종에서 여성 비율은 30%를 넘지 못했다. 그리고 근속연수에 따라서도 성별 임금격차가 커지는 것을 볼 수 있었다. 처음 입사했을 때 성별 임금격차는 9.8%였지만, 근속연수가 길어짐에 따라 격차는 점점 커져 15년차 이상이 되면 약 40%에 이른다. 이 보고서는 ‘유리천장(glass ceiling) 효과’와 ‘굳어진 바닥(sticky floors) 효과’ 개념을 통해 승진에 대한 남녀의 차이도 지적하고 있다. 근속연수에 따라 남녀의 승진 가능성은 달라지는데, 근속연수가 3~5년, 5~10년, 10년 이상일 때 여성에 비해 남성의 승진 확률은 각각 1.5%, 12.1%, 8.3% 더 높은 것으로 나타났다. 직장에서 여성의 승진을 방해하는 주된 이유에 대한 설문조사에서 응답자들은 주로 여성들이 가사노동에 더 많은 에너지를 쏟아야 한다는 것과 여성에 대한 외부 자원과 사회적 지지가 부족하다는 점 등을 꼽았다. 2018년 국가통계국의 조사에 따르면, 여성의 평균 가사노동 시간은 2시간 6분인 데 비해 남성은 45분에 그치고, 육아 시간에 대해서도 여성은 평균 53분인데 남성은 17분에 그치는 것으로 드러났다. 이에 비해 임금 노동시간은 남녀 차이가 그리 크지 않았다. 남성의 경제활동참가율은 46%이고 여성은 31.3%로 남성의 경제활동참가율이 더 높은 것으로 드러나긴 했지만 그 차가 현저히 크지는 않고, 취업자의 평균 노동시간이 남성은 7시간 52분, 여성은 7시간 24분으로 이 또한 크게 차이가 나지는 않는 것으로 드러났다. 따라서 성별에 따른 가사노동 시간의 차이는 단지 성별에 따른 임금노동의 차이만으로는 설명하기 어렵다. 여성들이 가사노동에 더 많은 에너지를 쏟아야 하는 현실은 임금노동과 가사노동 사이의 균형이나 자발적 선택이라기보다는 사회구조적인 성차별적 인식과 행동양식이 더 큰 원인이라는 것을 함의한다.

중국 정부의 유력 연구기관인 중국사회과학원이 2016년 발표한 『인구와 노동 그린북: 중

3) <http://www.199it.com/archives/843315.html>

국 인구나 노동 문제 보고 No.17(人口與勞動綠皮書:中國人口與勞動問題報告No.17)』에서도 중국의 성별 임금격차가 지속적으로 확대되고 있다고 보고하고 있다.⁴⁾ 이 보고서에 따르면, 1990년 중국의 도시 취업인구 중 여성의 평균 임금은 남성 대비 77.5% 수준이었으나 2010년에 이르면 65.8%로 떨어진다. 성별 임금격차는 취업시기에 따라서도 차이를 보이는데, 직업과 지역, 개인 및 가정 특징 등과 같은 변수를 통제한 상황에서 1995~1999년에 취업한 집단의 고학력 여성 임금은 2003년에 남성 대비 87%였지만 2009년이 되면 79%로 떨어진다. 그리고 1990~1994년에 취업한 집단의 고학력 여성 임금은 2003년에 남성 대비 98%였다가 2009년에는 83%로 떨어진다. 더 거슬러올라가 1985~1990년에 취업한 집단의 고학력 여성 임금은 2003년에는 오히려 남성보다 임금이 높아서 남성 대비 106%였다가 2009년에는 85%로 떨어지고, 1980~1984년에 취업한 경우에는 2003년에는 남성 대비 113%였다가 2009년이 되면 85% 정도로 떨어진다. 이를 통해 과거에는 성별 임금격차가 아주 크지 않았고 오히려 고학력 여성의 경우 임금이 남성보다 높기도 했지만, 최근에는 남성의 임금이 더 높아지기 시작했고 여성과의 격차 역시 더 커지고 있다는 것을 알 수 있다. 그리고 국유 부문의 성별 임금격차가 상대적으로 작고 비공유제 단위⁵⁾의 성별 임금격차가 더 큰 것으로 드러났다.⁶⁾

이 외에 盧晶亮(2018)은 1995년과 2002년, 2013년의 중국 가구소득 조사결과를 분석해 도시 노동자 임금의 전반적 변화를 분석했는데, 고등교육이 임금상승에 미치는 영향이 점점 커졌고, 기술에 따른 임금격차가 확대되었으며, 정규직과 비정규직 노동자의 임금격차도 지속적으로 확대된 것으로 드러났다. 전체적으로 도시 노동자의 임금격차가 확대되는 가운데 성별 임금격차도 지속적으로 확대되었고, 특히 고소득층에서 성별 임금격차는 더 크게 확대됐다. 전반적으로 임금격차가 확대된 주요한 원인으로는 국유기업 취업 비중의 축소와 비정규 취업 비중의 확대 등이 지적되었다. 그리고 고등교육이 임금 상승에 더 큰 영향을 미치게 되고 성별 임금격차가 확대된 것도 전반적 임금불평등 확대에 영향을 미쳤는데, 특히 중고소

4) <https://www.ssap.com.cn/c/2016-12-01/1044731.shtml>

5) 비공유제 경제는 공유제 경제의 상대적인 개념이다. 공유제 경제는 주로全民소유(국유제)와 集体소유를 포함하고, 비공유제 경제는 주로 私营기업, 个人사업, 外资기업 등을 포함한다.

6) http://ex.cssn.cn/zk/zk_jsxx/zk_zx/201612/t20161208_3306250.shtml

특층 임금불평등의 확대에 현저한 영향을 미쳤다. 이 조사는 1995년에는 여성의 임금이 남성 대비 85%였는데 2013년에는 77%까지 떨어졌다는 것을 보여주고 있다.

陳梅 外(2018)는 계획경제 시기에 국가가 분배한 취업제도와 임금분배의 통제체제하에서 당시 중국 도시 노동자의 성별 임금격차는 다른 나라보다 현저히 작았지만, 계획경제에서 시장경제로 전환하는 가운데 성별 임금격차가 점점 커지는 양상을 보여준다고 주장하였다. 중화전국부녀연합 부녀연구소가 2006년에 발표한 「1995~2005년 중국 성평등과 부녀 발전 보고」에 따르면, 여성 취업자 규모와 여성 경제활동참가율은 다소 증가했지만 노동시장에서 성별 격차는 오히려 확대되는 추세에 있다. 그 후 2013년에 발표한 보고서에서는 1990년 여성 도시 노동자의 평균 임금이 남성의 77.5%였지만 2010년에는 65.8%에 불과한 것으로 드러났다. 이들의 분석에 따르면, 2002~2013년 중국 도시 노동자의 평균 임금은 지속적으로 인상되었는데, 그중 2002~2007년 사이에 남성의 시급은 약 93%, 여성은 약 74%로 큰 폭으로 상승했다. 그리고 2007~2013년에는 남녀 모두 20~30% 정도의 인상률을 보였다. 남성의 임금은 여성의 임금보다 항상 더 높았고, 2002~2007년 사이에 성별 임금격차가 빠르게 확대된 것을 알 수 있다. 한편 성별 임금격차는 저소득층에서는 다소 줄어든 반면, 고소득층에서는 지속적으로 확대되고 있다. 구체적으로는 임금의 상위 10%에서 여성의 임금은 남성 대비 2002년 87.75%에서 2013년 78.95%로 하락했다.

■ 성별 임금격차의 다양한 원인

성별에 따라 객관적으로 임금격차가 존재한다는 사실에 대해서는 반박의 여지가 별로 없어 보이는 듯하나, 그 원인에 대해서는 상이한 시각이 존재한다.

馬超 外(2013)는 임금 변화의 원인으로 성차별이 분명하지 않다고 주장한다. 이 연구는 2006년과 2009년의 성별 임금격차를 분석한 후, 2006년의 성별 임금격차는 성차별에 의한 결과로 설명할 수 있지만, 2009년의 결과는 성차별이 현저히 줄어들었다는 것을 보여준다면 3년 동안 성차별 문제가 대폭 개선되었다는 것을 보여준다고 주장했다. 성별에 따른 임금 변화의 차이는 대부분 개인의 특성에 따른 것이기 때문에 차별이 아니라는 것이다. 중국 정부가

여성 취업보장제도를 개선한 결과 성차별에 따른 성별 임금격차는 대폭 완화되었다고 주장하였다.

위와 같은 입장도 존재하긴 하지만 대부분의 연구는 성차별에 무게를 두고 있다. 성별 임금격차의 원인으로 주로 거론되는 것은 육체노동의 생산성 차이, 산업 업종의 차이, 숙련도와 경력에 따른 차이, 직위에 따른 차이 등인데, 각각의 원인에 따라 논쟁점이 형성되어 있다.

陳梅 外(2018)는 성별 임금격차의 원인에는 ‘합리적으로’ 설명 가능한 부분’과 ‘합리적으로’ 설명 불가능한 부분’이 있는데 성별 임금격차가 커지는 가운데 ‘설명 가능한 부분’은 감소하고 있고 ‘설명 불가능한 부분’은 빠르게 증가하고 있다고 주장한다. 이 연구는 성별 임금격차를 분석하면서 변수를 연령, 교육수준, 경력기간, 결혼 여부, 취업 지역(동부 지역인지 여부), 취업 부문(공공부문인지 여부), 업종, 직업으로 설정했다. 이 중 연령, 교육수준, 경력기간, 결혼 여부를 개인특징 변수로 놓고 이는 인적자본과 관련이 있는 것으로 봤다. 그리고 취업 지역, 취업 부문, 업종, 직업을 취업특징 변수로 놓고 이는 노동력 시장의 분화나 기업 고용 차별 등과 관련이 있는 것으로 봤다. 개인특징 변수로 인한 차이는 ‘설명 가능한 부분’이 되고 취업특징 변수로 인한 차이는 ‘설명 불가능한 부분’이 되는 것이다. 분석 결과, 성별에 따른 시급 격차에서 ‘설명 가능한 부분’은 2002년 34.16%에서 2007년 11.63%로 하락했고 2013년에는 다시 1.51%로 하락했다. 반면 ‘설명 불가능한 부분’은 2002년 65.84%에서 2007년 88.37%로 증가했고 2013년에는 98.49%로 증가했다. 따라서 현재 성별 임금격차의 주요 원인은 ‘설명 불가능한 부분’에 의한 것이라는 주장이다.

趙顯洲(2014)는 자료 분석을 통해 남성의 시급은 여성보다 약 13.56% 높고, 선택편차를 통제하면 이 격차는 20.43%까지 높아진다고 분석했다. 연구자는 이러한 성별 임금격차에 대해, 중국의 도시 노동력 시장에서 여성의 개인적 인적자원의 특성은 오히려 성별 임금격차를 축소시키기 때문에 성별 임금격차의 절대 부분은 가격효과에서 기인하는데 이것은 중국의 도시 노동력 시장에 성차별이 존재한다는 것을 의미한다고 주장했다. 취업 상황에서 차별은 주로 경력, 결혼 여부, 소유제 특성, 건강상태 등에서 기인하는데, 여성은 교육수준, 당원 여부, 호적, 부모의 교육수준, 기업규모 등과 같은 방면에서 오히려 남성보다 더 좋은 조건을 갖고 있다는 것이다. 따라서 여성에 대한 사회적 편견이 여성의 취업에 큰 영향을 미치고 성별 임금격차에 절대적으로 영향을 미치고 있다고 주장했다.

郭凯明(2017)은 남녀 노동자의 육체노동 생산성 차이로 인해 기업의 성별 구분 현상이 발생하기도 하기 때문에 성별 임금격차는 생산성 차이와 차별 두 부분으로 구성되어 있다고 주장한다. 이 중 실제 조사 결과 성별 임금격차 중 성차별이 원인인 경우가 60% 이상으로 밝혀졌다. 말하자면 성별 육체노동 생산성의 차이로 인한 임금격차는 성차별이라고 볼 수 없는 합리적인 차이이고 그렇게 설명할 수 없는 부분이 성차별이라고 볼 수 있는데, 성차별적 요소가 60% 이상으로 생산성보다는 성차별이 더 강한 원인이라는 주장이다. 하지만 이와 관련해 결론과 무관하게 몇 가지 의문이 제기될 수 있는데, 이러한 주장은 동성 내 육체노동 생산성의 차이 등과 같이 성별 이외에 육체노동 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요소는 전혀 고려하지 않고 젠더적 차이만을 특권화했다는 점에서 다소 문제적인 논리 구조라고 할 수 있다. 또한 육체노동 생산성은 산업적 특성, 기계화 정도 등에 의해 영향을 받을 수도 있기 때문에 보다 세밀한 분석이 필요할 것으로 보인다.

卿石松·鄭加梅(2013b)는 2007년과 2008년 「중국 대학 졸업생 구직 및 취업 능력 조사」를 분석한 결과, 비록 성별에 따라 전공 분포에는 현저한 차이를 보이지만 남녀 대학생의 초임 차이는 전공의 차이로 인한 것이 아니라 주로 동일 전공 내부에서 기인한다는 것을 밝혔다. 게다가 동일 전공 내 초임의 차이 중 오직 28.65~43.16%만이 취업 능력과 실습 경력 등과 같은 생산성 차이에 의해 설명할 수 있는 것으로 드러났다. 그리고 모든 전공에서 여성의 평균 임금이 남성보다 낮았다. 이러한 결과는, 남성 대학생이 고임금 산업과 관련된 전공에 더 많이 분포하고 있고 여성 대학생이 그렇지 않다는 사실에서 성별 임금격차가 기인하는 것이 아니라 성차별에서 기인하는 것이라는 사실을 지지하는 증거가 된다고 주장한다.

卿石松·鄭加梅(2013a)는 2006년 중국종합사회조사 결과를 이용해 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석했다. 그 결과 여성의 승진률이 상대적으로 낮았는데 이것이 도시 노동력시장에서 성별 임금격차의 중요한 원인이 된다는 것을 밝혔다. 이들의 분석에 따르면, 성별 소득 격차 중 약 41%가 직위의 차이에 의한 것이고 그중 성별에 따른 승진 차별이 성별 소득 격차의 1/4을 설명할 수 있다. 인적자본 등과 같은 특징으로 설명할 수 없는 성차별이 성별 소득 격차의 59.06%를 차지하는 주요한 원인이 되고 있다는 것이다. 따라서 이들은 부당한 임금격차를 해소하기 위해서는 ‘동일노동 동일임금’ 정책만으로는 부족하다고 주장한다. 왜냐하면 ‘동일노동’ 자체가 위반되는 경우가 많기 때문이다. 따라서 승진 차별과 같은 은폐된

성차별에도 주목해야 한다고 제안한다.

이 외에도 국제 무역이 확대되면서 성별 임금격차도 더 커졌다는 주장(劉斌·李磊, 2012; 陳怡·田靖·孫文遠, 2018 등)과 서비스산업의 개방으로 성별 임금격차가 더 커졌다는 주장⁷⁾ 등이 제기되고 있다.

■ 저소득층에서의 성별 임금격차

성별 임금격차에 대한 연구들은 성별 임금격차에 다양한 원인과 양상이 있음을 보여주고 있다. 일부 연구들은 소득층에 따라 성별 임금격차의 양상이 달라진다는 것을 보여주기도 한다. 그런데 성별 임금격차에 대한 연구 중 저소득층 여성 노동자에 대한 연구는 상대적으로 적다. 많은 연구들이 성별 임금격차를 해소하기 위한 방법으로 다소 추상적인 정부의 정책 시행과 더불어 보다 구체적으로 여성의 교육기회 확대를 통한 임금격차 축소를 제안하고 있는데, 저소득층 여성 노동자들에게도 이러한 방법이 적용될 수 있을지 의문이다. 저소득층 여성 노동자들에 대해서는 구체적인 상황에 근거한 다른 접근이 필요할 것으로 보인다.

羅俊峰(2017)은 국가위생및계획생육위원회의 2013년 유동인구 동태 모니터링 자료를 통해 농민공의 취업 분포가 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석했다. 그 결과 우선 농민공이 종사하는 업종이 성별에 따라 분화되는 현상이 존재한다는 것을 확인했다. 여성 농민공은 종종 임금 소득이 훨씬 낮은 노동집약적 서비스 산업으로 내몰리고, 남성 농민공은 소득이 상대적으로 높은 업종에 취업하는 경우가 많았다. 금융, 보험, 부동산, 건축 등과 같이 임금 수준이 상대적으로 높은 업종의 성별 임금격차가 더 컸고, 도매업, 숙박업, 요식업, 사회서비스업 등 임금 수준이 상대적으로 낮은 업종의 성별 임금격차는 더 작았다. 전체적으로는 성차별적인 업종 분화로 인한 성별 임금격차는 총 성별 임금격차의 23.2%를 차지한다고 주장하고 있다. 그런데 농민공의 성별 임금격차는 성차별에서 기인하는 ‘동일노동 동일임금’ 위반이 업종의 차이에 의한 임금격차보다 더 큰 영향을 끼치는 것으로 드러났다. 농민공의 성별 임금격차는

7) <https://news.hexun.com/2019-07-17/197880712.html>

업종 간 차이와 업종 내 차이를 모두 포함하고 있는데, 그중 주요한 것은 업종 내 임금 차별과 업종 진입 시의 차별이다. 이와 같이 열악한 노동시장의 여성 농민공은 도시 여성 노동자보다 업종 선택이나 임금에서 더 심각한 성차별에 노출되어 있다고 주장한다. 童霞(2018)도 이러한 사실들을 지지하고 있다.

梁勤·許東黎(2018)은 비정규직의 성별 임금격차에 대해 연구를 진행했다. 연구 결과 비정규직의 경우 정규직보다 성차별이 더 심한 것으로 드러났다. 2002년 중국의 도시 비정규직 노동시장에서 여성의 경우 집중적으로 58%가 서비스업에 종사하고 있었고, 남성의 경우 운수·제조업 비중이 29%로 여성에 비해 상대적으로 높았다. 조사 범위에 포함된 모든 영역에서 여성의 임금은 남성보다 낮았는데, 특히 서비스업에서 여성의 임금은 남성 대비 69%에 불과했고 운수·제조업의 경우에도 남성 대비 66%에 불과했다. 그런데 통계 자료에 의하면, 비정규직 중 대학 및 그 이상 학력을 보유한 여성의 비율은 13%로 남성과 동일하고 고등학교 학력을 보유한 여성의 비율은 42%로 남성 39%보다 더 높았다. 그리고 직업훈련을 받은 여성의 비율은 남성보다 6%포인트밖에 낮지 않았다. 이러한 인적자본의 차이는 성별에 따른 임금격차와 직업 분리를 잘 설명할 수 없다. 대부분의 차이는 생산성과 무관한 성차별에서 기인하는 것으로 볼 수 있다는 주장이다.

■ 맺음말

성별 임금격차 문제는 전 세계적인 문제이고 이 점에서 중국도 예외가 아니다. 중국은 과거 계획경제 시기에는 성별 임금격차가 상당히 작았으나 시장경제로 전환하면서 점차 확대되고 있다. 객관적으로 존재하는 성별 임금격차에 대해서는 큰 이견이 없어 보이지만, 성별 임금격차의 원인에 대해서는 다소 논란이 있는 것으로 보인다. 성별 임금격차의 원인이 성차별이 아니라는 주장에는 성별에 따른 생산성 차이, 인적자본의 차이, 산업 업종의 차이, 직위에 따른 차이, 교육수준의 차이 등이 남녀의 차이에서 기인하는 것이기 때문에 합리적 차이이지 차별이 아니라는 의미를 갖고 있다. 하지만 이러한 주장은 성별에 따른 생물학적 차이를 어떻게 볼 것인지 그리고 여러 차이들 중에서 성별 차이를 특권화하는 것을 어떻게 볼지, 성별에 따

른 인적자원의 차이는 어떠한 사회적 배경을 갖고 있는 것인지, 산업 업종 선호도는 생물학적으로 결정되는 것인지, 사회적으로 결정되는 것인지 등에 대해서는 질문하지 않는다. 다행히 더 많은 연구들이 이러한 질문들을 진지하게 검토하며 논쟁을 벌이고 있는 것 같다. 한편으로는 여성을 동질적인 집단으로 전제했을 때에는 제대로 보지 못했던 저소득층 여성 노동자의 성별 임금격차 문제에 대해서도 일부 연구가 있긴 하지만 더 많은 새로운 접근의 연구가 시도되어야 할 듯하다. 또 성별 임금격차를 감소시키고 해소하기 위한 여러 제안들이 제기되고 있지만, 아직은 다소 추상적이고 원칙적인 내용들이 많은 것 같다. 중국 사회가 이러한 문제에 대해 어떠한 출구를 모색해 나갈지 주목된다. **KLI**

참고문헌

- 中國社會科學院, 「人口與勞動綠皮書:中國人口與勞動問題報告No.17」, <https://www.ssap.com.cn/c/2016-12-01/1044731.shtml>
- 陳梅·周申·鄭妍妍(2018), 「中國城鎮勞動力的性別工資差距測度、分解與影響因素分析」, 『當代經濟科學』 2018年06期.
- 陳怡·田靖·孫文遠(2018), 「國際貿易對性別工資差距的影響——基於CHFS數據的研究」, 『世界經濟研究』 2018年05期.
- 郭凱明·余靖雯·蔣承(2017), 「統計型歧視理論視角下的性別工資差距」, 『世界經濟文匯』 2017年05期.
- 梁勤·許東黎(2018), 「我國非正規就業市場的性別工資差距」, 『勞動保障世界』 2018年32期.
- 劉斌·李磊(2012), 「貿易開放與性別工資差距」, 『經濟學』 2012年02期.
- 盧晶亮(2018), 「城鎮勞動者工資不平等的演化:1995-2013」, 『經濟學』 2018年04期.
- 羅俊峰(2017), 「農民工行業分佈對性別工資差距的影響」, 『人口與經濟』 2017年06期.
- 馬超·顧海·李佳佳(2013), 「中國勞動力市場上的性別工資差異變化研究——來自面板分位數回歸分解方法的證據」, 『世界經濟文匯』 2013年02期.
- 卿石松·鄭加梅(2013a), 「“同酬”還需“同工”:職位隔離對性別收入差距的作用」, 『經濟學』 2013年02期.

- 卿石松·鄭加梅(2013b),「專業選擇還是性別歧視?——男女大學生起薪差距成因解析」,『經濟學』2013年03期.
- 童霞(2018),「農民工的性別工資差異與職業分割的經驗分析」,『盐城工學院學報(社會科學版)』2018年04期.
- 趙顯洲(2014),「中國城市勞動力市場上性別歧視的計量與分解」,『管理評論』2014年07期.

- BOSS,「2019 中國職場性別差異報告」, <http://www.199it.com/archives/843315.html>
- ILO,「Global Wage Report 2018/19」, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm