

数字经济背景下互联网的使用对民营企业 员工性别工资差距的影响

——基于员工受教育层次差异化特征的分析

刘 钊¹, 高嘉诚¹, 王若璇²

(1. 哈尔滨商业大学 财政与公共管理学院, 哈尔滨 150028; 2. 圣彼得堡国立大学 经济系, 俄罗斯 圣彼得堡)

摘要:基于 2017 年中国综合社会调查的民营企业员工数据,使用稳健最小二乘回归与 Oaxaca 分解法研究发现:互联网的使用将对未接受过教育以及仅接受过私塾扫盲班/小学教育的民营企业员工工资产生显著的负向影响;互联网的使用将对接受过初中及以上教育的民营企业员工工资产生显著的正向影响;随着民营企业员工受教育水平的提升,互联网的使用对民营企业女性员工工资的弹性影响远超男性;互联网的使用将扩大未接受过教育的民营企业女性员工与男性员工的工资差距;互联网的使用将缩小接受过私塾扫盲班/小学及以上教育的民营企业女性员工与男性员工的工资差距。据此提出,应加大公益互联网使用培训力度,以提升女性的互联网理性使用水平、加强清扫虚假网络平台以防止受教育层次较低女性误入歧途、鼓励女性自主接受多元化再教育以提升自身互联网理性使用水平等,以缩小民营企业员工性别工资差距。

关键词:性别工资差距;互联网的使用;Oaxaca 分解

中图分类号:C971;C976.8 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2022)01-0097-06

在当前数字经济背景下,互联网作为数字经济的底层技术正在深刻改变人们的工作与生活方式。作为一种技术进步其必然对工资产生影响。最新发布的《2020 年全球性别差距报告》显示,2019 年中国女性与男性相近工作的工资平等水平居于全球第 75 位,这表明中国当前存在较严重的性别工资差距。因此有必要对互联网的使用与性别工资差距进行深入的研究以探索互联网这一项具体的技术将对性别工资差距产生怎样的影响。

1 文献综述

当前学界对于性别工资差距的研究更多是从一种广义的技术进步对性别工资差距的影响进行研究。如有研究认为男性肌肉密集型的特征使其在运动技能方面占优;而女性大脑密集型的特征使其在认知能力与非认知能力方面相对占优。技术的进步可以简化生产操作进而降低对劳动者在体力和运动能力方面的要求,提高对其认知能力的要求,从而缩小性别工资差距^[1-2]。而针对数字经济背景下互联网这一项具体的技术对性别工资差距影响的研究较少,并且结

论差异性较大。有研究发现互联网无法自主生成一个性别平等环境,互联网使用者陈旧的性别歧视观念将被移植到互联网络空间,进而在特定社会结构下,互联网的使用显著推动了性别工资差距的上升^[3-4]。也有研究发现当女性更加倾向通过使用互联网来减少劳动时间,增加非正规就业,而对于通过使用互联网进行学习、社交等增加收入活动的偏好较低时,这将进一步扩大女性与男性的工资差距^[5]。还有研究发现当女性在日常生活和工作过程中更多的使用互联网时,由于互联网可以减少其家庭劳动时间并提升其工作效率进而显著缩小了低收入层和中高收入层就业者的性别工资差距。而对高收入层就业者性别工资差距的影响则存在分歧,有的认为互联网的使用会加大高收入层就业者的性别工资差距^[6],也有的认为互联网的使用会缩小高收入层就业者的性别工资差距^[7]。

综上所述,当前数字经济背景下学界针对互联网这一项具体的底层技术对性别工资差距影响的研究相对较少,并且结论差异性较大。尤其当前文献对于互联网的使用这一变量的设定,更多的是直

收稿日期:2021-09-06

作者简介:刘钊(1996—),女,黑龙江哈尔滨人,哈尔滨商业大学财政与公共管理学院,硕士研究生,研究方向为社会救助;通信作者高嘉诚(1996—),男,江苏南京人,哈尔滨商业大学财政与公共管理学院,硕士研究生,研究方向为性别工资差距;王若璇(1997—),女,黑龙江哈尔滨人,圣彼得堡国立大学经济系,硕士研究生,研究方向为经济法律。

接将所使用问卷调查中互联网的使用这一离散型变量直接作为解释变量代入设定的线性工资方程当中。这么做不仅违背了所设定线性工资方程中解释变量必须为连续型变量的前提条件,而且仅仅直接将互联网的使用代入方程并不能体现出不同群体使用互联网对性别工资差距的异质性影响。因此,为了进一步丰富和拓展相关文献,本文基于 2017 年中国综合社会调查(CGSS)的民营企业员工数据,将不同受教育层次的民营企业员工设定为研究对象以研究互联网的使用将对不同受教育层次民营企业员工的性别工资差距产生怎样的影响。

2 数据来源、变量设置与模型设定

2.1 数据来源

本文数据来源于 2017 年中国综合社会调查(CGSS)的民营企业员工数据。中国综合社会调查是由中国人民大学中国调查与数据中心发起并执行的具有相当公信力的问卷调查。

2.2 工资方程设定

在借鉴 Krueger 工资方程^[8]的基础上,引入本文的核心解释变量互联网的使用以及互联网的使用与自身受教育年限的乘积项以量化研究互联网的使用将对不同受教育层次民营企业员工的性别工资差距产生怎样的影响。同时为了满足线性方程的变量必须是连续型变量的前提假定并消除数据中可能存在的异方差性,因此对除哑变量以外的变量均做取对数处理。具体的工资方程设定如下:

$$\ln HWage_i = C_i + \beta_1 \ln Internet_i +$$

$$\beta_2 \ln Internet \times \ln Education_i + \beta_3 \ln Age_i + \beta_4 \ln^2 Age_i + \beta_5 \ln Experience_i + \beta_6 \ln Health_i + \beta_7 \ln FamEconomy_i + \beta_8 \ln MothEducation_i + \beta_9 Gender_i + \beta_{10} Marriage_i +$$

$$\beta_{11} AgricultureRegister_i + \beta_{12} Region_i + \epsilon_i \quad (1)$$

式中: $\ln HWage_i$ 代表被访问者小时工资的对数; $\ln Internet_i$ 代表被访问者日常生活与工作中使用互联网程度的对数; $\ln Internet \times \ln Education_i$ 代表被访问者日常生活与工作中使用互联网程度的对数与其自身受教育年限对数的乘积项; $\ln Age_i$ 代表被访问者年龄的对数; $\ln^2 Age_i$ 代表被访问者年龄对数的平方; $\ln Experience_i$ 代表被访问者非农工作年限的对数; $\ln Health_i$ 代表被访问者身体健康状况的对数; $\ln FamEconomy_i$ 代表被访问者家庭经济条件的对数; $\ln MothEducation_i$ 代表被访问者母亲受教育年限的对数; $Gender_i$ 代表被访问者的性别; $Marriage_i$ 代表被访问者的婚姻状况;

$AgricultureRegister_i$ 代表被访问者的户籍状况; $Region_i$ 代表被访问者所处的地区。

2.3 分解方法

Oaxaca 分解法^[9] 其原理在于将工资方程进行分解,分离出人力资本差异与性别歧视所导致的性别工资差距。具体分解如下:

$$\begin{aligned} \ln wage_M - \ln wage_W &= \beta_M X_M - \beta_W X_W = \\ &\beta_M X_M - \beta_M X_W + \beta_M X_W - \beta_W X_W = \\ &(\beta_M - \beta_W) X_W + \beta_M (X_M - X_W) \end{aligned} \quad (2)$$

式中: $\ln wage_M$ 代表男性工资水平; $\ln wage_W$ 代表女性工资水平; β_M 代表男性工资率; β_W 代表女性工资率; X_M 代表男性人力资本水平; X_W 代表女性人力资本水平; $(\beta_M - \beta_W) X_W$ 代表性别歧视导致的性别工资差距; $\beta_M (X_M - X_W)$ 代表人力资本差距导致的性别工资差距。

3 实证结果分析

3.1 稳健最小二乘回归结果分析

首先验证互联网的使用对民营企业员工的工资是否具有显著的经济影响,具体回归结果见表 1。

表 1 互联网的理性和非理性使用对民营企业员工工资影响的稳健最小二乘回归结果

变量	全样本工资方程	男性工资方程	女性工资方程
$\ln Internet$	-1.754 8*** (0.272 0)	-1.557 7*** (0.347 8)	-2.042 5*** (0.454 5)
$\ln Internet \times \ln Education$	0.805 8*** (0.094 4)	0.672 6*** (0.123 3)	0.969 7*** (0.148 0)
$\ln Age$	15.536 0*** (3.229 6)	15.512 4*** (3.775 3)	13.985 4** (6.088 4)
$\ln^2 Age$	-2.133 2*** (0.446 5)	-2.186 4*** (0.519 8)	-1.865 1** (0.845 8)
$\ln Experience$	0.196 1*** (0.063 3)	0.3146*** (0.088 1)	0.064 6 (0.087 0)
$\ln Health$	0.447 3** (0.189 9)	0.521 1** (0.255 2)	0.242 4 (0.283 6)
$\ln FamEconomy$	1.245 8*** (0.163 6)	1.492 4*** (0.219 2)	0.865 2*** (0.242 3)
$\ln MothEducation$	0.065 9* (0.035 9)	0.065 7 (0.048 1)	0.065 0 (0.051 6)
Gender	0.283 8*** (0.064 2)	— —	— —
Marriage	0.034 5 (0.078 0)	0.172 0* (0.097 3)	-0.148 2 (0.128 7)
AgricultureRegister	-0.111 1 (0.073 4)	-0.221 1** (0.097 3)	0.005 4 (0.112 1)
Region	0.263 2*** (0.063 2)	0.291 7*** (0.085 1)	0.185 1** (0.093 4)
常数项	-28.961 3*** (5.837 3)	-28.448 8*** (6.834 6)	-25.822 5** (10.967 1)
R^2	27.15%	30.66%	25.19%
样本量	1 014	586	428

注:括号内为稳健标准误;*、**、*** 分别表示 $P < 0.1$ 、 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 。

根据表 1 全样本工资方程的回归结果可以发现,ln Internet 在 1% 的显著性水平上对民营企业员工的工资水平存在显著的影响。这表明互联网的使用确实与民营企业员工的工资水平存在具有显著经济意义的因果关系并且 $\ln \text{Internet} \times \ln \text{Education}$ 也在 1% 的显著性水平上对民营企业员工的工资水平存在显著的影响,这表明互联网的使用对不同受教育层次民营企业员工的工资水平具有不同强度的经济影响。同时可以发现性别变量 Gender 在 1% 显著性水平上影响为正,这意味着民营企业男性员工的工资水平整体高于女性,民营企业很可能存在性别之间“同工不同酬”的现象。因此,需要进一步地将样本分为男性与女性两组,分别进行稳健最小二乘回归以研究互联网的使用将对不同受教育层次民营企业男性与女性员工的工资产生怎样的影响。具体回归结果见表 1 的男性工资方程与女性工资方程。

根据表 1 男性工资方程与女性工资方程的回归结果可以计算得出,在 1% 显著性水平上民营企业未接受过教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是-1.557 7 而女性则是-2.042 5;在 1% 显著性水平上接受过私塾扫盲班/小学教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是-0.248 9 而女性则是-0.155 6;在 1% 显著性水平上接受过初中教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是-0.009 0 而女性则是 0.190 3;在 1% 显著性水平上接受过职业高中/普通高中/中专/技校教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是 0.167 5 而女性则是 0.444 7;在 1% 显著性水平上接受过大专教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是 0.307 1 而女性则是 0.646 1;在 1% 显著性水平上接受过本科教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是 0.347 9 而女性则是 0.704 9;在 1% 显著性水平上接受过研究生及以上教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是 0.457 2 而女性则是 0.862 5。

的男性使用互联网对其工资的弹性是 0.307 1 而女性则是 0.646 1;在 1% 显著性水平上接受过本科教育的男性使用互联网对其工资的弹性是 0.347 9 而女性则是 0.704 9;在 1% 显著性水平上接受过研究生及以上教育的男性员工使用互联网对其工资的弹性是 0.457 2 而女性则是 0.862 5。

为了更加清晰地观察互联网的使用对不同受教育层次民营企业男性与女性员工工资的弹性影响,通过图 1 可以发现随着民营企业员工受教育水平的提升,互联网的使用对民营企业女性员工工资的弹性影响远超男性。当民营企业女性员工未接受过教育时,互联网的使用将对民营企业女性员工工资产生一个远高于男性的负向影响,使得女性的工资大幅降低;当女性员工接受过私塾扫盲班/小学教育后,尽管此时互联网的使用对其工资影响仍为负向影响,但是已经低于对男性的负向影响;而当女性员工接受初中及以上教育后,随着其受教育水平的提升,互联网的使用将对其工资产生一个持续增长且远超男性的正向影响。这种趋势很可能意味着互联网可以充分发挥民营企业女性员工的认知与非认知能力,从而缩小与男性的工资差距,这与 Welch^[2] 与 Rendall^[1] 的研究结论一致。但如果民营企业女性自身受教育水平较低,互联网将对民营企业女性员工的工资相较于男性产生一个更强的负向影响,从而扩大与男性的工资差距。因此,有必要对民营企业员工的性别工资差距进行 Oaxaca 分解以研究互联网的使用将对不同受教育层次民营企业员工的性别工资差距产生怎样的影响。

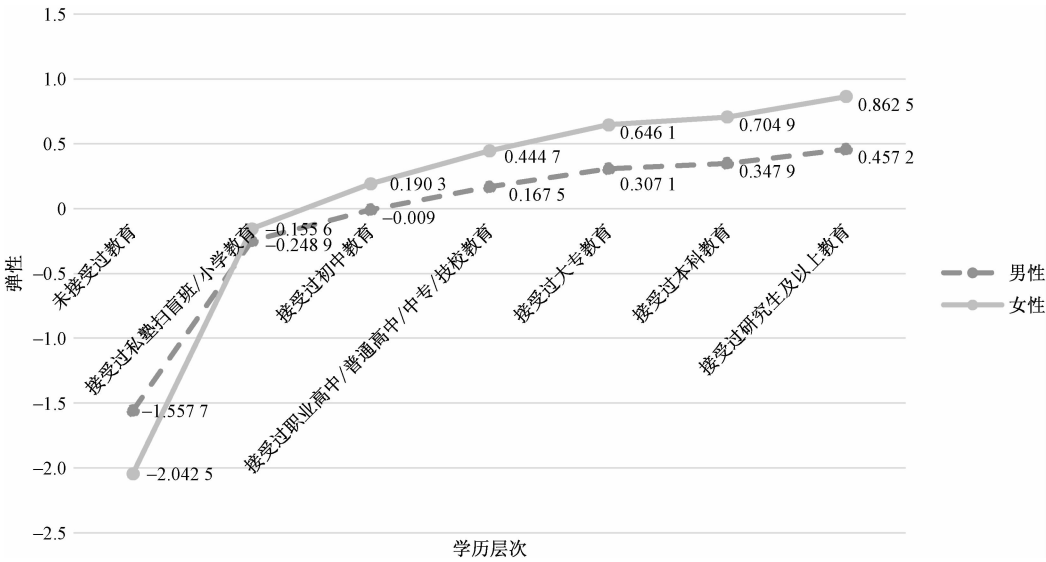


图 1 互联网的使用对不同受教育层次民营企业男性与女性员工工资的弹性影响

3.2 Oaxaca 分解结果分析

根据所设定的工资方程对民营企业员工的性别工资差距进行了 Oaxaca 分解,具体分解结果见表 2。

表 2 互联网的理性使用对民营企业员工性别工资差距的 Oaxaca 分解结果

分类	变量	系数值	百分比/%
性别工资差距 (女性减男性)	—	−0.156 2	100.000 0
人力资本特征造成的性别工资差距	ln Internet	−0.064 6	41.357 2
	ln Internet×ln Education	0.107 5	−68.822 0
	ln Age	−0.175 3	112.227 9
	ln ² Age	0.226 7	−145.134 0
	ln Experience	−0.026 8	17.157 5
	ln Health	−0.001 1	0.704 2
	ln FamEconomy	0.009 1	−5.825 9
	ln MothEducation	0.012 3	−7.874 5
	Marriage	0.015 4	−9.859 2
	AgricultureRegister	0.022 2	−14.212 5
	Region	0.010 4	−6.658 1
	合计	0.135 8	−86.939 8
性别歧视效应造成的性别工资差距	ln Internet	−0.790 0	505.761 8
	ln Internet×ln Education	1.253 0	−802.177 0
	ln Age	−5.462 9	3 497.375 0
	ln ² Age	4.133 6	−2 646.350 0
	ln Experience	−0.578 2	370.166 5
	ln Health	−0.445 7	285.339 3
	ln FamEconomy	−0.810 4	518.822 0
	ln MothEducation	−0.001 3	0.832 3
	Marriage	−0.242 3	155.121 6
	AgricultureRegister	0.087 8	−56.210 0
	Region	−0.062 0	39.692 7
	常数项	2.626 4	−1 681.430 0
	合计	−0.292 0	186.939 8

通过 Oaxaca 分解法计算得出,样本中民营企业员工的性别工资差距是−0.156 2,这表明民营企业女性员工的工资水平整体低于男性;而该性别工资差距的−86.939 8%是由男性与女性人力资本特征差异造成,这表明民营企业女性员工的人力资本积累水平整体高于男性,可以缩小与男性的工资差

距;样本中民营企业性别工资差距的 186.939 8%是由性别歧视造成,这表明民营企业内部存在较严重的性别歧视现象,导致女性员工“同工不同酬”。同时根据表 2 分解结果可以发现无论是人力资本特征造成的性别工资差距的分解结果,还是性别歧视效应造成的性别工资差距的分解结果。ln Internet 的系数皆为负,而 ln Internet×ln Education 的系数皆为正,这表明互联网的使用确实对不同受教育层次民营企业员工的性别工资差距产生了差异性影响。通过进一步的计算,可以得出互联网的使用对不同受教育层次民营企业员工性别工资差距的弹性影响。具体计算结果见表 3。

从人力资本特征角度来看:民营企业未接受过教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是 0.064 6;接受过私塾扫盲班/小学教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.144 6;接受过初中教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.182 9;接受过职业高中/普通高中/中专/技校教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.211 1;接受过大专教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.233 5;接受过本科教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.240 0;接受过研究生及以上教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−0.257 4。这表明未接受过教育的民营企业女性员工将因其自身受教育水平较低从而导致其非理性使用互联网,这将阻碍民营企业女性员工人力资本水平的积累,加大其与男性人力资本积累的差距,从而扩大性别工资差距;而接受过私塾扫盲班/小学及以上教育的民营企业女性员工将因其自身受教育水平的提升从而更加理性的使用互联网,这将加速民营企业女性员工人力资本水平的积累,缩小其与男性人力资本积累的差距,从而缩小性别工资差距。

表 3 互联网的使用对不同受教育层次民营企业员工性别工资差距的弹性影响

弹性分类	未接受过教育	私塾扫盲班/小学	初中	职业高中/普通高中/中专/技校	大专	本科	研究生及以上
人力资本特征角度	0.064 6	−0.144 6	−0.182 9	−0.211 1	−0.233 5	−0.240 0	−0.257 4
性别歧视效应角度	0.790 0	−1.648 2	−2.095 1	−2.423 9	−2.684 1	−2.760 0	−2.963 7
合计	0.854 6	−1.792 8	−2.278 0	−2.635 0	−2.917 6	−3.000 0	−3.221 1

从性别歧视效应角度来看:民营企业未接受过教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是 0.790 0;接受过私塾扫盲班/小学教育的女性

员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−1.648 2;接受过初中教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是−2.095 1;接受过职业高中/普通

高中/中专/技校教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是-2.423 9;接受过大专教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是-2.684 1;接受过本科教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是-2.760 0;接受过研究生及以上教育的女性员工使用互联网对性别工资差距的弹性是-2.963 7。这表明未接受过教育的民营企业女性员工将因其自身受教育水平较低从而导致其非理性使用互联网,这将使其不足之处被互联网进一步放大,特别是因受教育水平较低而导致的弱认知能力被互联网进一步放大。从而加剧其受到的性别歧视,进而扩大性别工资差距;而接受过私塾扫盲班/小学及以上教育的民营企业女性员工将因其自身受教育水平的提升从而可以更加理性的使用互联网,这将在提升她们工作效率的同时,更加充分展现她们的能力与魅力。从而减弱其受到的性别歧视,进而缩小性别工资差距。

综上所述,当民营企业女性员工未接受过教育时,互联网的使用将不仅阻碍其人力资本的积累,而且将放大这些女性员工自身的不足,导致其受到更强的性别歧视,从而扩大其与男性员工的工资差距;而当民营企业女性员工接受私塾扫盲班/小学及以上教育后,随着其受教育水平的不断提升,互联网的使用将加速提升其人力资本积累并给予这些女性员工更加充分展现自身魅力的机会,不断改善民营企业女性员工受到的性别歧视,从而缩小其与男性员工的工资差距。

4 结论与对策建议

4.1 结论

基于2017年中国综合社会调查的民营企业员工数据,使用稳健最小二乘回归和Oaxaca分解法得出以下结论:

1)互联网的使用将对未接受过教育以及仅接受过私塾扫盲班/小学教育的民营企业员工工资产生显著的负向影响。

2)互联网的使用将对接受过初中及以上教育的民营企业员工工资产生显著的正向影响。

3)随着民营企业员工受教育水平的提升,互联网的使用对民营企业女性员工工资的弹性影响远超男性。

4)互联网的使用将扩大未接受过教育的民营企业女性员工与男性员工的工资差距。

5)互联网的使用将缩小接受过私塾扫盲班/小学及以上教育的民营企业女性员工与男性员工的

工资差距。

4.2 对策建议

根据以上研究结论,提出以下建议:

1)加大公益互联网使用的培训力度以提升女性的互联网理性使用水平。加大公益互联网使用的培训力度以提升女性的互联网理性使用水平,有助于帮助女性更加擅长利用互联网进而充分发挥出自身的认知与非认知能力优势。一方面,仍然需要坚持传统的线下公益互联网使用培训。如组织大中专院校定期针对不同受教育层次的女性进行异质化的互联网使用培训。另一方面,大力推广线上公益互联网使用培训以充分发挥出数字时代的优势。通过大数据分析进而借助各类经认证的网络平台、App、公众号给不同受教育层次的女性推送具有差异性的互联网使用培训课程,形成互联网使用培训矩阵。通过线上与线下公益互联网使用培训的结合,切实保障女性可以充分利用互联网发挥出自身的认知与非认知能力优势。

2)加强清扫虚假网络平台以防止受教育层次较低女性误入歧途。加强清扫虚假网络平台以防止受教育层次较低女性误入歧途,有助于防止受教育层次较低女性的互联网非理性甚至越轨使用行为的发生。一方面,各地网络安全部门需要加大对于虚假网络平台的清扫力度。另一方面,充分发挥数字时代背景下互联网作为底层技术的优势,定期通过各类经认证的网络平台、App、公众号进行推送虚假网络平台名单,同时发布鉴别各类网络平台是否真实的文章推送。通过加强对虚假网络平台的清扫力度与培养鉴别虚假网络平台的技能,切实防止受教育层次较低女性的互联网非理性甚至越轨使用行为的发生。

3)鼓励女性自主接受多元化再教育以提升女性理性使用互联网的水平。鼓励女性自主接受多元化再教育以提升女性理性使用互联网的水平,有助于女性更加充分发挥出互联网对于性别工资差距的缩减效应。一方面,政府要加强对于女性自主接受多元化再教育的宣传力度。通过各类经认证的网络平台、App、公众号对自主接受多元化再教育后更加理性使用互联网进而赢得成功的女性案例进行宣传,提高广大女性自主接受多元化再教育的意愿。另一方面,政府应当对于女性自主接受多元化再教育给予相应再教育补贴。如针对女性自主接受多元化再教育给予个人所得税的减免、降低自主接受多元化再教育女性所在企业的税费,鼓励企

业更多雇佣这类女性。从而提升女性自主接受多元化再教育的意识与意愿。通过推广与激励,切实提升女性的整体受教育水平。

参考文献

[1]

RENDALL M. Brain versus brawn: The realization of women's comparative advantage[J]. Socialence Electronic Publishing,2010,6(3):5-13.

[2]

WELCH F. Growth in women's relative wages and in inequality among men;One phenomenon or two? [J]. American Economic Review,2000,38(3):195-210.

[3]

DIMAGGIO P, BONIKOWSKI B. Make money surfing the web? The Impact of internet use on the earnings of U. S. workers[J]. American Sociological Review, 2008, 73(2):227-250.

[4]

庄家炽,刘爱玉,孙超. 网络空间性别不平等的再生产:互联网工资溢价效应的性别差异:以第三期妇女地位调查为例[J]. 社会. 2016,36(5):88-106.

[5]

曹景林,姜甜. 互联网使用对女性收入的影响:基于 CFPS 数据的经验证据[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2020,40(12):81-97.

[6]

毛宇飞,曾湘泉,胡文馨. 互联网使用能否减小性别工资差距? 基于 CFPS 数据的经验分析[J]. 财经研究,2018, 44(7):33-45.

[7]

戚聿东,刘翠花. 数字经济背景下互联网使用是否缩小了性别工资差异:基于中国综合社会调查的经验分析[J]. 经济理论与经济管理,2020(9):70-87.

[8]

KRUEGER B. How computers have changed the wage structure: Evidence from microdata, 1984—1989 [J]. NBER Working Papers,1991,1(2):10-35.

[9]

OAXACA L. Male-female wage differentials in urban labor markets[J]. International EconomicReview, 1973, 14(3):693-709.

The Influence of Internet Use on Gender Wage Gap of Private Enterprise Employees under the Background of Digital Economy:

An analysis based on the differentiated characteristics of employees' education level

LIU Yue¹, GAO Jiacheng¹, WANG Ruoxuan²

(1. School of Finance and Public Administration, Harbin University of Commerce, Harbin 150028, China;
2. Department of Economics, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia)

Abstract: Based on the data of employees in private enterprises in China's comprehensive social survey in 2017, using robust least squares regression and Oaxaca decomposition method, it is found that: The use of the Internet will have a significant negative impact on the wages of employees in private enterprises who have not received education and only received literacy classes/primary education in private schools. The use of the Internet will have a significant positive impact on the wages of employees in private enterprises who have received junior high school education or above. With the improvement of the education level of employees in private enterprises, the use of the Internet has far more impact on the elasticity of wages of female employees in private enterprises than that of men. The use of the Internet will widen the wage gap between female and male employees in uneducated private enterprises. The use of Internet will narrow the wage gap between female employees and male employees in private enterprises who have received literacy classes in private schools/primary schools and above. Therefore, it is suggested that the training of public welfare Internet use should be strengthened to improve women's rational use of Internet, strengthen the cleaning of false network platforms to prevent women with lower education levels from going astray, and encourage women to receive diversified re-education independently to improve their rational use of Internet, so as to narrow the gender wage gap of employees in private enterprises.

Keywords: gender wage gap; use of internet; Oaxaca decomposition