

# 2021中国职场 性别薪酬 差异报告



CSL  
职业科学  
实验室



BOSS ZHIPIN  
RESEARCH  
直聘研究院

## 序言

薪酬差异是职场性别差异议题中的一个核心分支。自2016年起，BOSS直聘研究院每年发布《中国职场性别薪酬差异报告》，以中国城镇就业群体为研究对象，持续追踪男女薪酬差异的变化和影响因素。我们发现，尽管我国职业女性不断取得突破，进入高级管理层和从事高新技术类工作的女性比例持续上升，然而女性的薪酬水平始终在男性的八成上下波动，差距偶有缩小，但难以维持连续性。

2020年，新冠肺炎疫情席卷全球，打破了就业市场的平衡。许多受到疫情严重冲击的行业，例如生活服务业、旅游业、教育培训行业等，女性从业者比例高，直接影响了女性的整体收入水平。随着数字经济的不断发展，复合技能人才的缺口巨大。自2010年起，我国接受高等教育的女性比例超过男性，在知识素养和职业能力层面，大量研究显示，女性和男性没有差异，且工作表现更为稳定。提升女性的职业尊严和就业平等，为女性创造更多晋升机会，充分发挥女性的人力资本价值，具有重大意义，是全社会始终应该携手共进的一项伟大事业。

# 2021中国职场 性别薪酬差异解读

中国女性的劳动参与率和专业技术人员比例始终居于世界领先水平，工作时间也与男性基本持平。在2021年的职场性别薪酬差异报告中，BOSS直聘研究院继续采用不考虑工作时长差异的口径，并以城镇就业群体作为分析主体。

## 2020年女性平均薪酬为男性的75.9% 差距再次拉大

为保持研究的连续性，2021年我们继续使用绝对值、D-测度值<sup>【注释1】</sup>和分位值三个指标来分析职场性别薪酬差异。

- 从绝对值看，BOSS直聘研究院数据显示，2020年，城镇就业女性的平均薪酬为6847元，同比回落2.1%，是男性平均薪酬的75.9%。中国城镇就业群体平均薪资的性别差异再次拉大。
- 为了排除离群值可能带来的影响，我们用D-测度值进行了验证。2020年，我国男女薪酬的D-测度值从2019年的0.183升至0.203，涨幅小于薪资差异度的变化，**说明过去一年我国性别薪酬差异变大，受薪资分布结构及离散度变化的影响更强。**
- 从分位值角度观测，2020年，我国城镇职业女性和男性的薪资分布向中间靠拢，低分位薪资明显提升，高分位薪资水平下降，中低收入区间的岗位竞争变得越发激烈。从不同分位值的薪资优势来看，男性在50分位薪资的优势明显下降，降幅达到10个百分点。

### 2020 全年中国城镇就业女性与男性薪酬分布 (单位: 元/月)

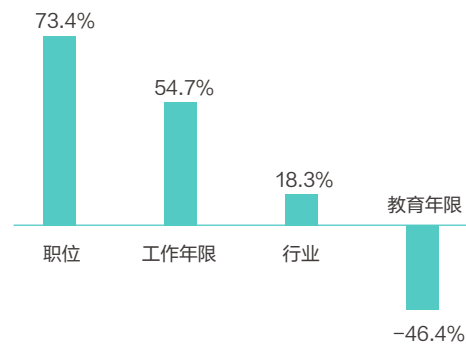
薪资分位数	女性薪酬	男性薪酬	男性薪酬优势
25 分位薪资	4232	4928	16.4%
50 分位薪资	5448	6568	20.6%
75 分位薪资	7432	9646	29.8%
90 分位薪资	10545	13254	25.7%
平均薪资	6847	9024	31.8%
2020 年 D- 测度值	0.203		
2019 年 D- 测度值	0.183		

【注释 1】D- 测度值：衡量两组数据差异严重程度的一种方法。与简单将两组数据进行除法运算相比，D- 测度值考虑了方差对实际差异造成的影响，弱化高离数据对整体均值的拉升或下拽。用最通俗的话来解释，D- 测度值能在一定程度上避开样本极值，更好地体现数据真实差异。

## 造成薪酬差异的三大因素： 职位、工作经验和行业

2021年，我们继续采用劳动经济学中经典的Oaxaca-Blinder 模型对中国职场性别薪酬差异进行解析。模型结果显示，核心的人力资本因素对男女薪酬差异的解释力仍占主导地位，但占比有所下降。**2020年全年，有61%的男女薪酬差异能够通过求职者自身特征进行解释，较2019年下降9个百分点。**也就是说，有39%的性别薪酬差异无法由外部核心因素来解释，可以认为是由性别差异带来的。在疫情这样的重大公共紧急事件面前，女性的收入稳定性相对更弱，面临着更高的职业风险。

### 2020全年男女薪酬差异 可解释因素各项权重占比

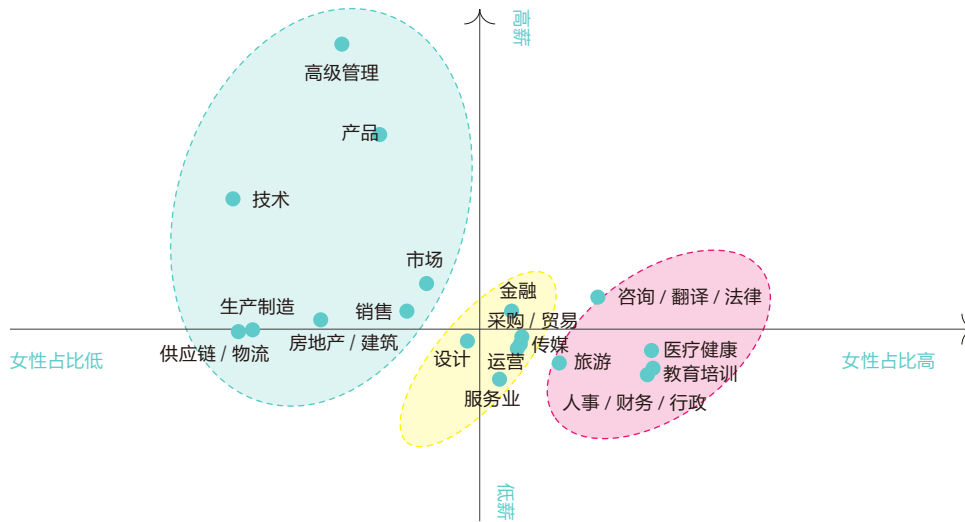


在这61%的可解释因素中，有三项特征直接造成女性平均薪酬低于男性，按权重从高到低排序分别为职位（73.4%）、工作经验（54.7%）及行业（18.3%），其中，工作年限造成的差异比重首次超过行业。教育年限依然是唯一对男女薪酬差异起到收敛作用的因素。

## 职位：女性集中的职业领域 整体薪酬水平仍然处于劣势

2020年，职位依旧是导致男女薪酬分化的最大因素，且较2019年的影响权重再次提高。我们发现，女性集中的职业领域整体薪酬水平缺乏竞争力。职业选择既有主观因素，也有被动因素。我们构建了女性从业者占比与她们期望薪资水平的二维象限分布图，能够清楚地看到女性的岗位选择现状。图中的红色区域是女性较为集中的职业领域，女性从业者占比均在55%以上。而在这些以女性为主导的职业中，仅有咨询/翻译/法律相关岗位的薪资水平高于整体均值。

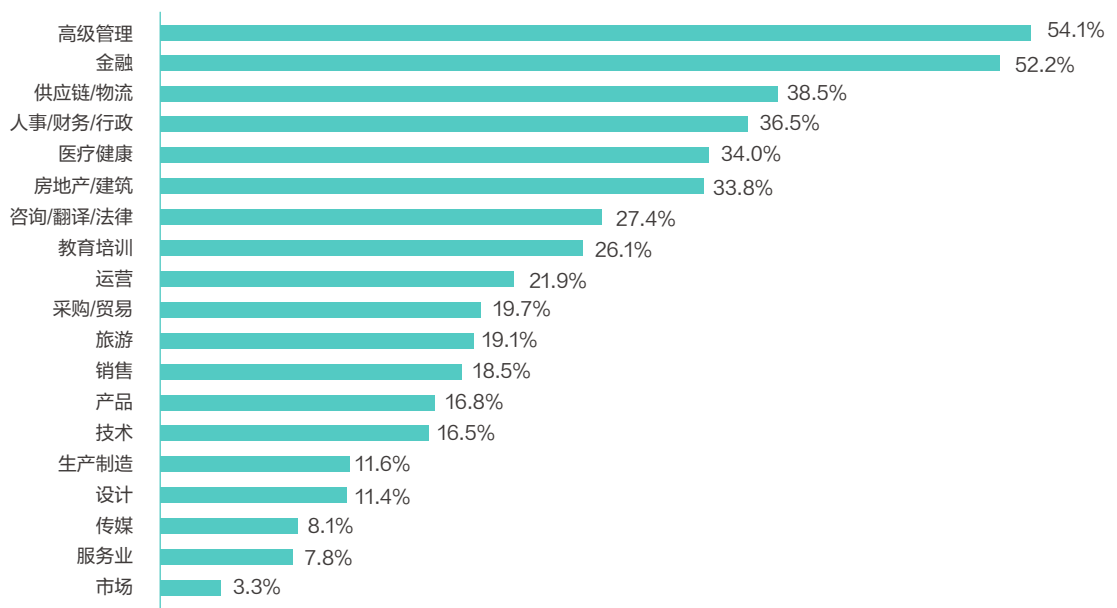
## 女性从业者占比与期望薪资二维象限图



- 第一象限 女性占比超过 50%，岗位期望薪资高于整体平均值
- 第二象限 女性占比不足 50%，岗位期望薪资高于整体平均值
- 第三象限 女性占比不足 50%，岗位期望薪资低于整体平均值
- 第四象限 女性占比超过 50%，岗位期望薪资低于整体平均值

BOSS直聘研究院数据显示，在以女性从业者为主导的（女性占比超过七成）人事/财务/行政和医疗健康领域中，男性的薪资优势甚至超过了整体平均薪资的优势，主要来源于男性对中高层管理岗位的高度渗透。在性别分布相对均匀的生活服务、传媒、设计类职业领域中，男性的薪资优势则相对较小。

## 2020年不同职业男性平均薪资优势分布

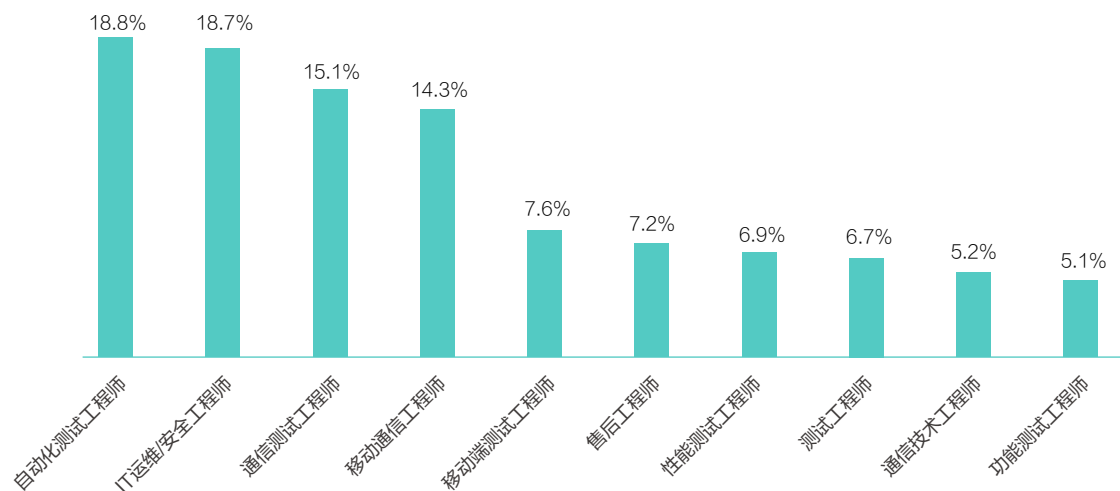


## 数字技术领域成为女性收入增长和职业发展的突破口

大数据、物联网、5G、人工智能等数字技术正成为社会变革的助推器，数字技术人才需求不断增长。随着女性学习 STEM 类专业（科学、技术、工程、数学）人数的不断增加，选择数字技术相关职业的女性占比也持续增长。2020 年，尽管技术类岗位中女性占比仅为 17.9%，性别比例严重失衡，但在一年以下工作经验、应届生和实习生群体中，期望在数字技术领域发展的女性占比均超过 25%。在职场新人中，女性的平均期望薪资仅较男性低 7.5%。相对平衡的求职环境，将进一步推动女性涌入的积极性。

BOSS直聘研究院数据显示，在具有代表性的互联网/IT 行业中，技术和产品类岗位的男性从业者平均薪资优势分别为 16.5% 和 16.8%，仅为整体薪酬优势的一半。**数字技术类岗位在近年来逐渐成为收入水平最高的职业之一，也是女性打破职业壁垒和收入差距的一个重要突破口。**进入到 2021 年，中国经济形势向好发展，女性的职位选择也在不断拓宽。我们观察到，2021 年前两个月，女性在互联网技术、产品类职位中的占比较 2020 年均有两个百分点的提升。

### 女性在数字技术领域具有薪资优势的职位



2020 年，女性在数字技术领域参与率较高的职位以大数据类、项目管理类和测试类为主。其中需求分析工程师岗位的女性渗透率达到 51.4%。我们欣喜地看到，**2020 年，女性在部分数字技术岗位中开始实现薪资的反超，集中在测试类职位中。其中，自动化测试工程师岗位中，女性的平均期望薪资较男性高出 18.8%。**

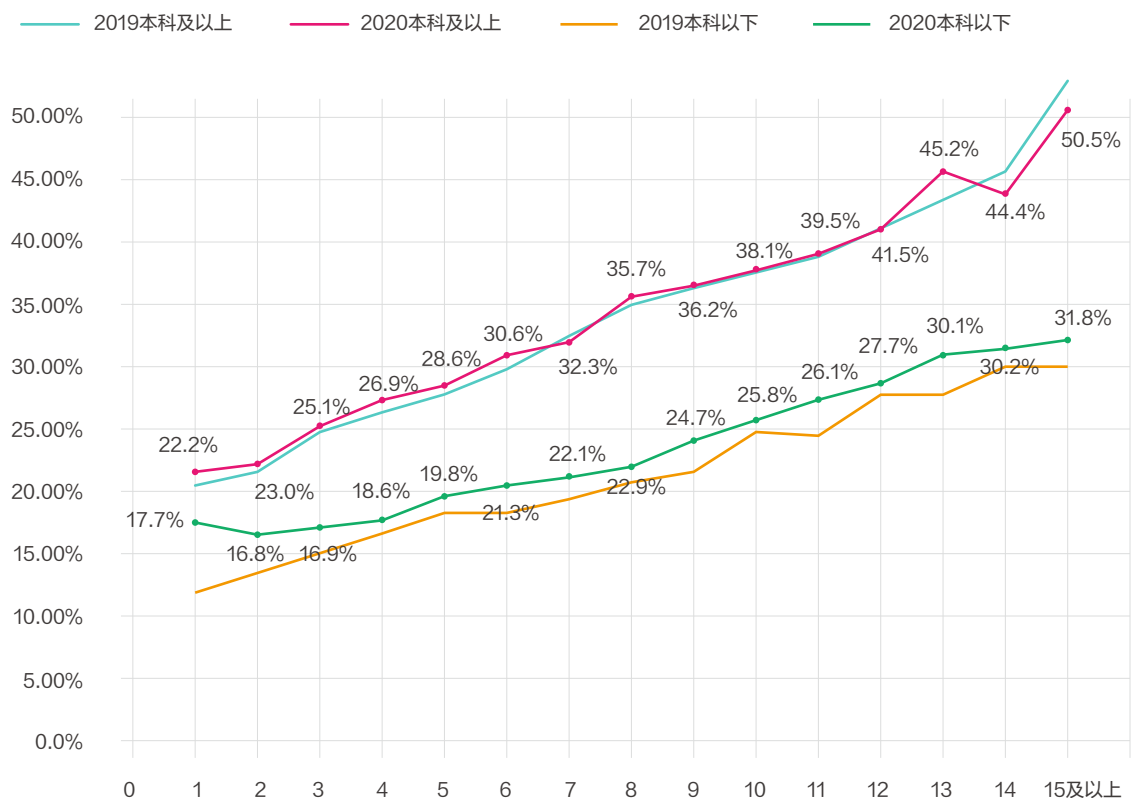
## 工作经验：低学历群体的性别薪酬差异拉大

2020年，工作经验在性别薪酬差异可解释因素中的权重占到了 54.7%，超过了行业因素。男女薪酬差异随工作经验增长而拉大的情况与往年相同。其中，在大专及以上学历的人群中，性别薪酬差异显著提升。

我们发现，高学历人群的性别薪酬差异更大，随着工作年限的增长，薪酬差异的变化也更大。当工作经验为 15 年时，高学历人群的性别薪酬差异高达 50.5%，主要原因同样来自于男性对高级管理岗位的把控，“玻璃天花板”效应带给高学历女性的影响尤为明显。

对比具有本科及以上学历的人群和大专及以上学历的人群，工作经验对高学历群体性别薪酬差异的影响在 2019 年和 2020 年基本持平，对低学历群体的性别薪酬差异水平则存在更明显的影响。在疫情冲击下，低学历人群的职业抗风险能力相对更弱。相比之下，高学历女性尽管仍然存在薪资劣势，但抗风险能力更强，面对外部冲击，与男性的职业发展波动基本保持同步。这也再次印证了教育对于女性职业发展的重要意义。

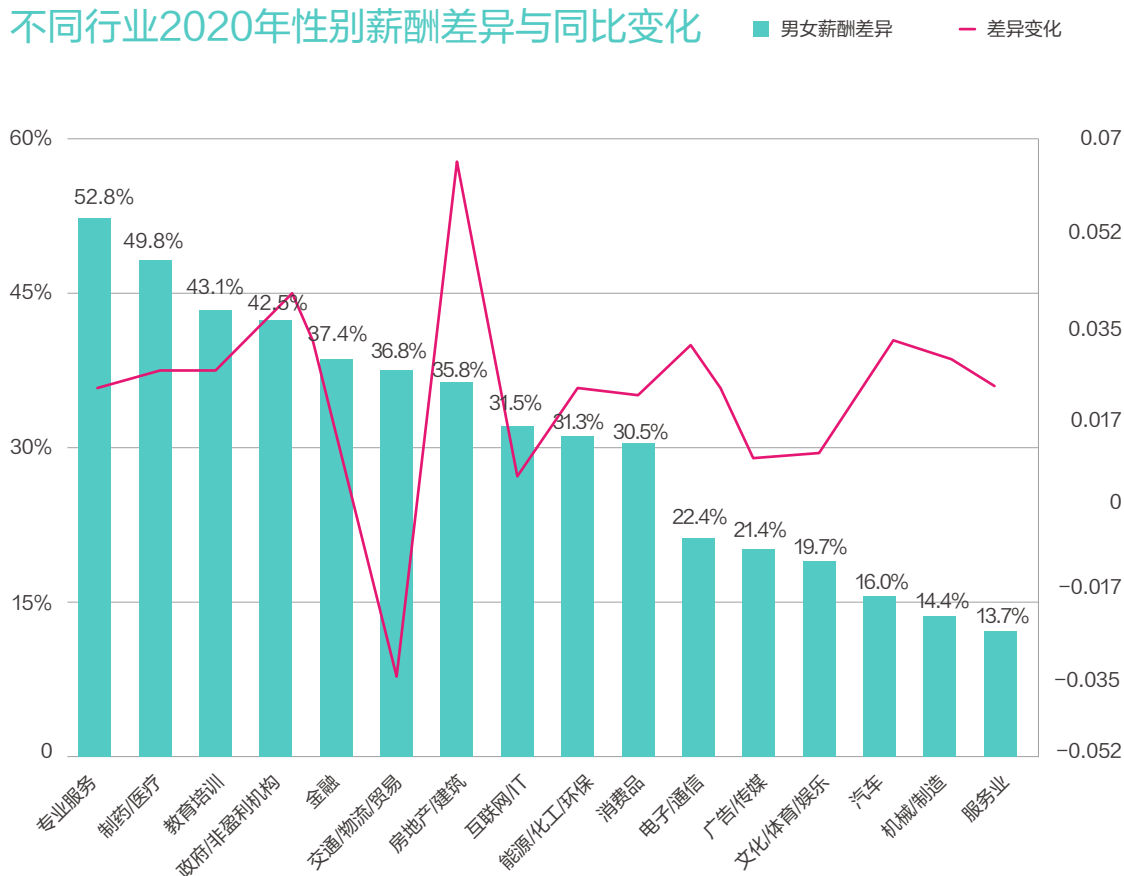
### 不同学历群体2019与2020年男女薪酬差异随工作年限变化趋势



## 行业：六成行业女性从业者占比升高 金融业是唯一性别薪酬差异缩小的行业

2020年，在性别薪酬差异的可解释因素中，18.3%来自行业差异。2020年女性从业者比例最高的专业服务、制药/医疗和教育培训行业，同时也是性别薪酬差异最大的行业。从薪酬差异的变动幅度来看，金融业为2020年唯一男女薪酬差异缩小的行业，缩小幅度超过3个百分点。交通/物流/贸易行业的性别薪酬差异扩大幅度最高，超过了6%。

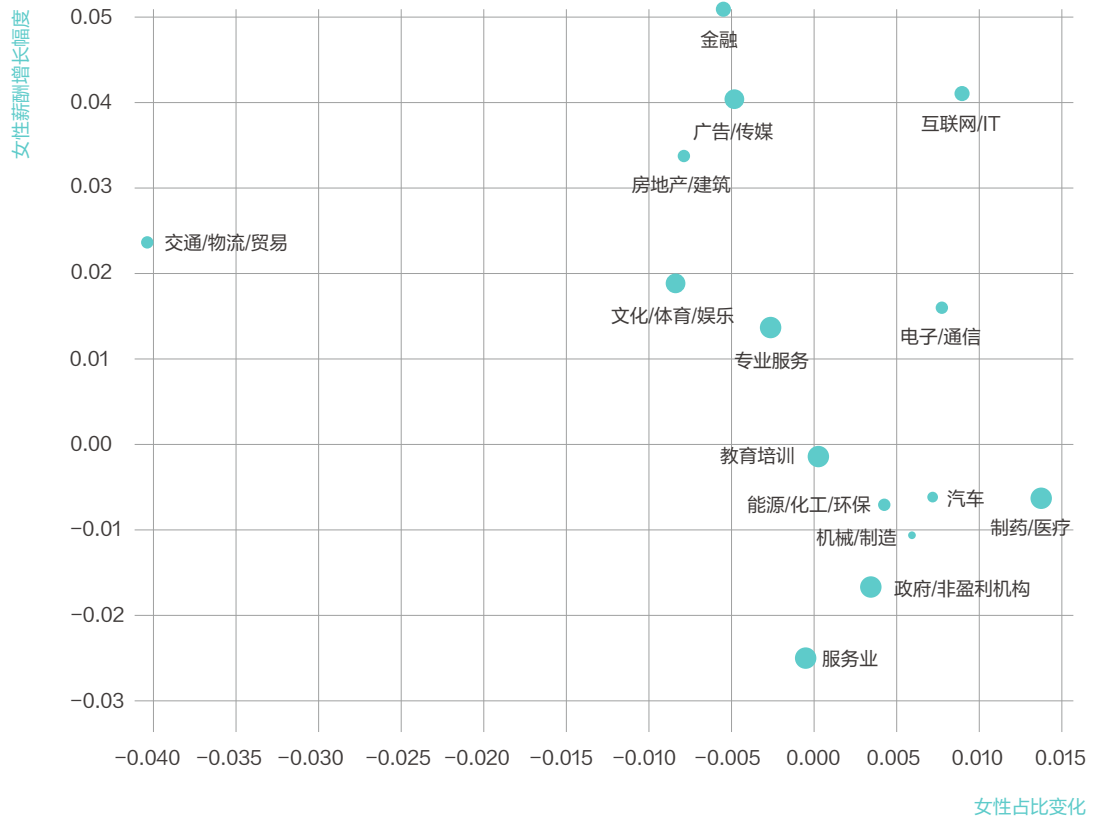
### 不同行业2020年性别薪酬差异与同比变化



BOSS直聘研究院观察到，2020年，60%的行业女性从业者占比升高，其中互联网/IT和电子通信行业在女性从业者占比上涨的同时，女性平均薪酬的增幅也最高，分别达到4.0%和2.7%。金融和广告传媒行业虽然女性平均薪酬涨幅在4%以上，但女性从业者的占比有所下降。



## 2020年各行业女性从业者占比变化与平均薪资增幅变化



2020年，多数行业的女性占比提升，女性平均薪酬上涨，但性别薪酬差异却存在扩大趋势。位于第一象限的行业中，仅有电子通信业的性别薪酬差异增长幅度在1%-2%之间，其余皆在2%以上。这些行业中，女性从业者占比上升，平均薪资上升，但增长幅度始终低于男性的薪资增幅，薪资差异并未缩小。

第二象限的行业中，女性从业者的占比轻微下降，但女性的平均薪酬同比增长幅度超过2.5%。一个特殊案例是交通/物流/贸易行业，2020年，疫情极大推动了对物流运输的社会需求，交通/物流行业高速发展，司机和配送类岗位的招聘需求空前增长。在体力优势之下，更多男性涌入行业，女性占比不足25%，造成了交通/物流/贸易行业男女薪酬差异进一步扩大。

## 教育：低学历女性受疫情冲击严重 女性教育回报率首次低于男性

教育始终是提升女性职场竞争力和收入水平的有利武器。2020 年，教育背景仍然是唯一能够缩小性别薪酬差异的人力资本因素，并且其影响权重较 2019 年提高了 30 个百分点。

BOSS 直聘研究院数据显示，2020 年，中国职场女性的教育回报系数为 0.061，即每多读一年书，平均薪酬可增长 6.1%，较 2019 年增长了 1 个百分点。教育部官方统计数据显示，自 2010 年以来，高等教育阶段的女性比例（除博士阶段之外）均已超过男性。到 2019 年，博士在读的女学生比例也已经达到 41.3%。无论是从教育水平角度还是实际工作能力的角度，高潜力女性都日益成为职场中不可忽视的力量。

然而，我们同时发现，2020 年，男性的教育回报系数比女性高出 2.5 个百分点，是六年以来的第一次。

进一步分析发现，2020 年活跃求职女性学历结构的改变导致了这种现象。疫情冲击下，生活服务业、旅游业等行业受到严重影响，这些行业的女性从业者比例高，大量从事基层岗位，收入和学历水平都不高的女性涌入求职市场。长期以来，低学历女性的就业范围始终较窄，集中在生活服务、批发零售、商务服务等行业的基层岗位上，抗风险能力不强。而低学历男性凭借体力优势，能够更容易地进入制造业、建筑业、采矿冶炼业等对教育水平要求不高，待遇也有一定保证的行业中。

以 2020 年为例，大量男性涌入薪资待遇骤增的物流行业，而女性想要进入相关行业则困难重重。提升职业技能水平和教育水平，仍然是女性拓宽职业选择，提升职业抗风险能力最重要的渠道。

在疫情得到控制之后，我们也观察到了变化。2021 年前两个月，活跃的女性求职者中，具有本科及以上学历的比例已经达到 41.9%，比男性高出 6.7 个百分点。教育背景将继续助力中国职场女性不断实现自我提升，突破职业壁垒。

## 数据说明

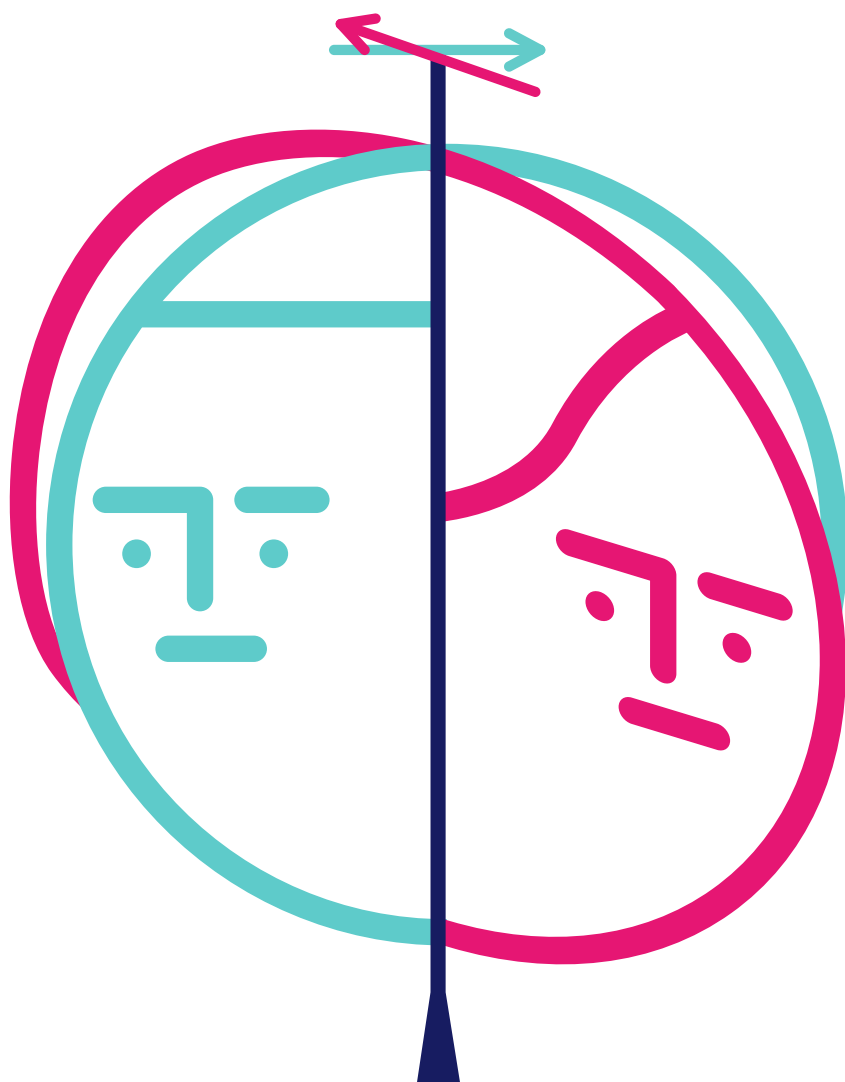
《2021 中国职场性别薪酬差异报告》由 BOSS 直聘职业科学实验室 & BOSS 直聘研究院出品。本报告中的观点来自大数据分析、对公开资料和文献的整理，以及团队的理论研究。

针对报告中的细分主题，研究团队对数据样本进行了严格清洗和校验。在部分涉及到跨领域、跨年度对比的主题下，均对数据进行了标准化处理。

作为第三方机构，我们的主要数据非来自官方普查数据库，或有更权威更完善的数据库，我们未获得使用权。受平台特性限制，我们的分析方法也可能存在不完善之处，因此数据结果可能存在一定偏差，不能作为商业、投资或政策决策的确定性依据，仅展现人才趋势判断，作为参考。希望读者们认真辨别，多多批评。

## 版权声明

本报告中所有的文字、数据和图表均受到中国法律和知识产权相关条例的版权保护，任何形式的引用均须详细表明出处。没有经过 BOSS 直聘的书面许可，任何组织和个人不得将本报告中的信息用于其他商业目的。



[www.zhipin.com](http://www.zhipin.com)