

中国劳动力市场的美貌溢价

顾天竹 陆玉梅 纪月清*

内容提要 本文利用中国劳动力动态调查 (CLDS) 基线数据,探讨了拥有不同外貌特征的劳动力是否存在明显的工资差异,并对比分析了雇员群体中新生代员工与传统老员工在美貌溢价方面的差异及其来源。实证分析发现,外貌—工资差异可以用人力资本、社会交际及其他劳动能力特征的差异来解释,纯外貌歧视导致的不可解释部分较少;美貌溢价更多地发生在传统老员工身上,外貌特征对新生代员工工资的影响较小:身高较高、身材较好、长相较佳的劳动者的高收入,主要来源于与劳动生产率相关的个人特征的异质性影响,而外貌歧视本身的作用非常有限;美貌溢价更多地发生在传统老员工身上而非新生代员工,这意味着社会用工制度愈发完善使得外貌歧视越来越少。研究建议,在客观认识美貌溢价及其来源的基础上,应关注个体自身外貌但不去过分追求极致,应关注个人重要资本积累使其不受外貌所阻碍,应关注身材溢价同时不忘塑造合理健康的社会审美观。

关键词 美貌溢价 新生代员工 外貌歧视 社会资本 人力资本

一 引言

近年来,越来越多的经济学者将国际上的“美貌经济学”应用到本土化的研究中

* 顾天竹,江苏理工学院商学院,电子邮箱:1449555479@qq.com;陆玉梅,江苏理工学院商学院,电子邮箱:549022392@qq.com;纪月清(通讯作者),南京农业大学经济管理学院,电子邮箱:jyq@njau.edu.cn。作者感谢江苏省“333工程”科研资助项目“新生代员工工作幸福感对创新行为的影响研究”(项目编号: BRA2020079)、江苏高校哲学社会科学研究一般项目“江苏城镇化发展吸纳包容性服务就业路径研究”(项目编号: 2020SJA1172)、江苏理工学院社科基金项目“城镇化发展对吸纳劳务服务就业的影响研究”(项目编号: KY19533)、江苏高校优势学科建设工程资助项目(PAPD)的资助,感谢中山大学社会科学调查中心提供的“中国劳动力动态调查(CLDS)”项目的基线调查数据。

来 (Hamermesh & Biddle, 1994)。由于美貌对员工的工资收入往往存在积极影响,因此“美貌溢价”也被广泛证实 (Harper, 2000; Price, 2008; Johnston, 2010)。当提及外貌对个体日常生活的影响时,由于研究无法完全解释外貌特征与工资收入的关联,人们往往会认为外貌歧视是主要原因,且较多学者也采用歧视性行为来解释劳动力市场中的外貌—工资差异 (Register & Williams, 1990; Loh, 1993; Gortmaker et al., 1993; Averett & Korenman, 1999, 1999; Pagan & Davila, 1997; Harper, 2000; Mitra, 2001; Cawley, 2004; Baum & Ford, 2004; Heineck, 2008; Case et al., 2009; Rooth, 2009; Kuhn & Shen, 2011)。与这种传统歧视论相对的另一种解释是外貌与个体能力的相关性导致了外貌—工资差异的存在,主要认为身高、身材等因素本身就与个人健康(体力、工作状态)和工作能力有关(认知能力、非认知能力),甚至会影响个体在进入劳动力市场前期的人力资本和社会资本的积累,因而不同外貌特征劳动力的工资差别是劳动生产率的异质性体现 (Steckel, 1995; Thomas & Strauss, 1997; Persico et al., 2004; Mobius & Rosenblat, 2006; Lundborg et al., 2009; Case et al., 2009; Böckerman et al., 2010; Gu & Ji, 2019)。

受国际研究的影响,国内学者关于劳动力市场中的外貌不平等问题研究随即推开。作为最为直观且最易量化的指标,身高成为了外貌歧视研究的开端(周伟, 2008; 高文书, 2009)。由于美貌本身可以看作一种重要资本,后续研究也将身高、身材和长相指标量化后作为整体来考察相貌(颜值)带来的影响(江求川、张克中, 2013; 刘一鹏等, 2016; 郭继强等, 2017; 管永昊等, 2019);并且作为一种重要资本,美貌既可以被投资(兰小欢, 2011),又可以用于再生产(或盈利),即可能通过促进社会资本和人力资本的积累(顾天竹、纪月清, 2017; 顾天竹, 2018),从而进一步影响个人的就业与工资,甚至提高婚姻满意度和生活幸福感(黄玖立、田媛, 2019; 胡文馨、曾湘泉, 2019)。

虽然国内外学界在美貌经济学领域内进行了较多研究,但在美貌溢价的来源解释及其异质性表现方面仍缺乏充足讨论。一是相关研究仅试图证明外貌溢价的存在,关注外貌与收入存在显著相关性,然而却对外貌—工资差异的来源缺乏深入检验,因而不能确定各类劳动者受到各个维度美貌溢价及外貌歧视影响的相对程度。二是相关研究仅考虑了外貌溢价的性别差异,关注社会对个体外貌要求的男女有别,然而却对不同时期美貌溢价是否存在差别缺乏对比分析,因而不能反映社会经济发展及用工制度完善的过程。三是尤其在中国市场经济转型阶段的现实背景下,近年来劳动制度不断完善,劳动结构发生转换,劳动需求随之变化,社会经济发展对劳动资源利用效率和

劳动者权益保障提出了更高的要求，因而美貌溢价的代际差异尚未被充分揭示。

在劳动力代际差异的问题上，国内学界主要关注新生代员工的工作满意度和积极性（谢玉华、张群艳，2013；冯江平等，2013）、工作价值观和敬业度（尤佳等，2013；周文斌等，2013）、主观幸福感和离职率（杨红娟等，2014；杜鹏程、陈云，2019）、自我认同和心理健康（宫淑燕、牛振喜，2014；陈坚、连榕，2014）、心理契约和离职倾向的关系（钱士茹等，2015；余高雅，2015）、激励管理和创新绩效（马俊生，2016；熊正德、李婷，2017），以及社会责任和社会化过程（陆玉梅等，2018；刘文彬、唐杰，2019）。即使是新生代员工的讨论范围扩展到农民工群体，相关研究也大多集中在认同感形成、劳动关系、劳动参与、权益保障、城市融入等方面。因而基于已有研究基础，新生代员工与传统老员工之间美貌溢价的代际差异分析仍为空白。

综上所述，针对劳动力市场中的美貌溢价研究仍有改进空间，即需要在准确测度中国劳动力市场中的美貌溢价程度的基础上，继续分析新生代员工与传统老员工面对的美貌溢价的异质性特征，并进一步分解美貌溢价的来源在雇员群体代际之间的大小差异，考察不同时期社会（雇主）对劳动者的外貌特征的偏好及变化，为劳动者的市场竞争环境、薪酬制度设计以及劳动就业保障等现实问题提供改进依据，同时为美貌经济学在中国劳动力市场中的体现提供补充，这具有理论和现实意义。本文首先设定基本的工资模型来测度美貌溢价的大小方向，然后加入交叉项以及进行分样本回归来分析新生代员工与传统老员工受到美貌溢价的影响差异，随后进一步分解美貌溢价的来源并对比新生代员工相比于传统老员工，受到外貌歧视的差异性，最后在实证结果的基础上，判断不同时期社会和雇主对劳动者外貌的差异化要求，并以此提出研究启示以及相应建议。

二 分析框架与模型设定

（一）美貌溢价的测量模型

鉴于已有研究，本文采用身材、身高、长相这三个维度的量化指标来测度劳动力市场中的美貌程度，且考虑到男女性别差异及其外貌特征的不可比性，同时也为了避免性别歧视本身的潜在影响，将样本分为男性和女性两个子样本进行对比分析（江求川、张克中，2013；顾天竹，2018；Gu & Ji，2019）。本文考察美貌溢价最基本的工资模型设定如下：

$$\ln Wage_i = \alpha + \beta_1 Appearance_i + \beta_2 Social_c_i + \beta_3 Human_c_i + \beta_4 Individual_c_i + \beta_5 Family_b_i + \gamma Province_d_i + \mu_i \quad (1)$$

在上式中，被解释变量 $\ln Wage$ 代表个体的月工资收入的对数值。核心解释变量 $Appearance$ 代表衡量个体外貌特征的指标，包括了身高 ($Height$)、身材 ($Stature$)、长相 ($Face$) 三个维度的变量。已有研究通常采取两种方式描述身材：一种是直接用体重 ($Weight$) 来衡量，另一种是用身体质量指数 (BMI) 来衡量。由于体重与身高正向相关，且同等体重不同身高的个体其身材胖瘦有别，因而 BMI 比体重能够更好地衡量身材维度。不同于医学上根据 BMI 、年龄和性别来设立超重或是过低的门槛值，美貌溢价学研究则是一般将样本个体的 BMI 值从低到高排序，并将 0.3 ~ 0.7 分位点的数值定义为常人水平 (标准)^①，0.7 分位点以上的样本为超过常人 (偏胖)，而 0.3 分位点以下的样本为低于常人 (偏瘦)。由此，可以将此方法推广至身高和长相维度，便可将样本个体分为身高较高、身高普通、身高较矮这三类，以及长相较美、长相普通、长相较丑这三类。因此，本文中外貌特征采用连续数据值变量 (身高、身材、长相) 及其相应的虚拟变量 (较高、较矮、较胖、较瘦、较美、较丑) 进行对比分析。

解释变量 $Social_c$ 代表了衡量个体社会资本的指标，本文采用社会网络指标 ($Network$) 来考察。本文参考餐饮网和讨论网这两个维度来建立衡量社会网络 (社会资本) 的综合指标 (Yang, 1994; 边燕杰等, 2004; Gu & Ji, 2019)，并利用因子分析计算以下 9 个因子的综合影响力：工作日在外就餐频率、休息日在外就餐频率、请别人在外就餐频率、被人请在外就餐频率、陪朋友在外就餐频率、支持帮助人数、诉说心事人数、讨论要事人数、可以借钱人数。需要说明的是其中前五个指标来自餐饮网，后四个指标来自讨论网。最后按照因子的方差贡献率加权求和得出社会网络综合因子值 $Network = (0.6312 \times F1 + 0.3639 \times F2) / 0.9951$ ，并取对数值用于分析。

解释变量 $Human_c$ 代表个体的人力资本特征，包括了受教育年限 ($Eduyear$)、职业资格证书数 ($Certificate$)、健康程度 ($Health$) 三个维度的变量。控制变量 $Individual_c$ 代表个体的个人基本特征，包括了城镇户籍 ($Census$)、年龄 (Age) 及其平方项 Age^2 、婚姻状况 ($Marriage$) 的变量。控制变量 $Family_b$ 代表了个体的家庭背景特征，采用父母双方中最高的受教育年限 ($Parents_edu$) 来衡量。控制变量 ($Province$) 代表个体

① 采用 0.3 和 0.7 分位点 (30% 和 70% 位置上) 符合学界的通常划分方式，将其改成 0.2 和 0.8 分位点的结果更为显著。

所在地区的宏观环境特征,采用省份虚拟变量来控制地区固定效应对劳动工资差异的影响^①。参数 α 、 β 、 γ 是变量估计系数, μ 是随机扰动项。

另外,考虑到被解释变量为工资的对数,核心解释变量 *Appearance* 与连续数值型变量 *Network* 也相应采用对数化形式,以测算解释变量对被解释变量的弹性作用。综上设定,完整的工资模型如下所示:

$$\begin{aligned} \ln Wage_i = & \alpha + \beta_1 \ln Height_i + \beta_2 \ln BMI_i + \beta_3 \ln Face_i + \beta_4 \ln Network_i + \beta_5 Education_i \\ & + \beta_6 Certificate_i + \beta_7 Health_i + \beta_8 Census_i + \beta_9 Age_i + \beta_{10} Age2_i \\ & + \beta_{11} Marriage_i + \beta_{12} Parents_edu_i + \beta_{13} Province_d_i + \mu_i \end{aligned} \quad (2)$$

(二) 美貌溢价代际差异的识别模型:新生代员工与传统老员工

为了考察中国劳动力市场中的美貌溢价在不同年代劳动力群体中的异质性,故在原有工资模型设定的基础上加上了个体是否属于新生代员工的虚拟变量,其变量估计系数的大小及显著性即可表明新生代员工相比于传统老员工,在劳动力市场中受到的美貌溢价的差异程度。以简化的工资模型为例:

$$\ln Wage_i = \alpha + \beta_1 Appearance_i + \beta_2 Newgeneration_i + \sum \gamma_{ij} C_{ij} + \mu_i \quad (3)$$

在上式中,核心解释变量 *Newgeneration* 代表衡量不同年代员工分类的虚拟变量,若个体是新生代员工取值1,反之传统老员工取值则为0。 $\sum \gamma_{ij} C_{ij}$ 代表原有工资模型中其他解释变量和控制变量。由于单一虚拟变量仅仅能够考察员工代际之间工资的对数收入的绝对差异,却不能够判断出美貌溢价形成的机制差异,因而需要进一步在此模型基础上分别加入外貌特征与新生代员工虚拟变量的交叉项,即将 *lnHeight*、*lnBMI*、*lnFace* 依次与 *Newgeneration* 相乘得到一组 *Appearance * Newgeneration* 解释变量(作为稳健性检验,若外貌特征变量用虚拟变量反映,那么这一组解释变量就变为 *Tall*、*Short*、*Fat*、*Thin*、*Nice*、*Ugly* 依次与 *Newgeneration* 相乘)。综上设定,简化的工资模型变化为:

$$\begin{aligned} \ln Wage_i = & \alpha + \beta_1 Appearance_i + \beta_2 Newgeneration_i + \beta_3 Appearance_i \\ & \times Newgeneration_i + \sum \gamma_{ij} C_{ij} + \mu_i \end{aligned} \quad (4)$$

除外貌—工资差异机制以外,若其他因素对工资收入在雇员群体代际之间有系统性的异质性影响,那么就需要将原先所有变量与新生代员工虚拟变量 *Newgeneration* 依次做交叉项。然而,为了避免增加过多变量使得模型估计及解释复杂化,可采取分样

^① 通常采用省份虚拟变量来控制地区固定效应,若将考察异质性的维度缩小至区/县级层面(虚拟变量过多),结果将更为显著。

本回归，即将雇员样本分为新生代员工和传统老员工的子样本，分别回归并比较系数差异，此时原模型将分4组样本（性别分2组与代际分2组）继续检验。

（三）美貌溢价的来源分解模型：特征禀赋差异与纯粹外貌歧视

为研究外貌—收入差异及其来源情况，可以使用 Oaxaca-blinder 方法分解各因素对收入差异的贡献。上述工资收入模型可以简化为：

$$\ln Wage_i = \beta X_i + u_i \quad (5)$$

其中， $\ln Wage$ 是样本劳动力 i 月工资收入的对数值， X 则是影响个体工资收入的变量， u 是扰动项。若假定收入结构适用于不同身高、身材、长相特征分组的劳动力群体，那么即可进行如下分解：

$$\overline{\ln Wage}_i - \overline{\ln Wage}_c = \bar{X}_i \hat{\beta}_i - \bar{X}_c \hat{\beta}_c = (\bar{X}_i - \bar{X}_c) \hat{\beta}_i + \bar{X}_c (\hat{\beta}_i - \hat{\beta}_c) \quad (6)$$

其中， \overline{Wage}_i 是实验组 (*Height*、*BMI*、*Face* 前 30% 组) 样本的收入均值， \overline{Wage}_c 则是控制组 (*Height*、*BMI*、*Face* 后 70% 组) 样本的收入均值。 $\overline{\ln Wage}_i - \overline{\ln Wage}_c$ 为两组收入对数的差值。 $\hat{\beta}_i$ 和 $\hat{\beta}_c$ 分别是相应的估计系数。令 $\Delta \bar{X} = \bar{X}_i - \bar{X}_c$ ，同时 $\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_i - \hat{\beta}_c$ ，则收入差距公式可以改写为：

$$\overline{\ln Wage}_i - \overline{\ln Wage}_c = \Delta X \hat{\beta}_i + \bar{X}_c \Delta \hat{\beta} \quad (7)$$

其中， $\Delta X \hat{\beta}_i$ 表示两组样本由于禀赋特征不同引起的收入差距，即可解释部分，意味着收入差距中可以用社会资本和人力资本等禀赋特征差别来解释的部分。 $\bar{X}_c \Delta \hat{\beta}$ 则为不可解释部分，通常理解为纯粹外貌歧视导致的劳动工资收入差距。然后分性别来分解身高较高组 *Tall*、身材较胖组 *Fat*、长相较美组 *Nice*（均为前 30%）和其他组 *Other*（中间 40% + 后 30%），以及较矮组 *Short*、较瘦组 *Thin*、较丑组 *Ugly*（均为后 30%）与其他组 *Other*（中间 40% + 前 30%）之间的收入差距。

三 数据来源与描述统计

（一）样本数据的介绍

本文使用中国劳动力动态调查（China Labor-force Dynamics Survey，简称 CLDS）2012 年基线数据^①，这是该项目第一期调查的截面数据。该数据库精确统计了样本个

^① 本文使用数据来自中山大学社会科学调查中心开展的“中国劳动力动态调查（CLDS）”。如需了解有关此数据的更多信息，请登录 <http://css.sysu.edu.cn>。

体的身高、体重及长相打分^①，且样本覆盖中国 29 个省市（除中国港澳台、西藏、海南外），调查对象为样本家庭户中全部劳动力，并采用多阶段、多层次与劳动力规模成比例的概率抽样方法。

（二）主要变量的描述性统计

本文针对在职劳动力（特指雇员，即非农劳动力中除雇主、自雇体力或非体力工作者以外，并且问卷调查期间正处于工作状态的劳动力群体）的工资收入情况进行处理和分析。根据劳动经济学领域的通常做法，本文剔除了所有年龄大于 65 岁的样本以及相关变量缺失的样本，最终在劳动力工资收入方程中剩余 4210 个有效样本（2533 个男性和 1777 个女性）。

表 1 为有效样本劳动力各变量的描述性统计。由表 1 可知，男性样本劳动力工资收入均值约为 2598 元，远高于女性样本收入均值的 1869 元；男性样本平均身高接近 170 厘米，而女性约为 159 厘米左右；男性 BMI 值平均值超过 23，而女性不到 22；调查对女性被访者长相打分略高于男性；而男性的社会网络综合因子值远高于女性。其他变量包括教育年限、证书数量、健康程度、户籍、年龄、婚姻、父母教育年限等在统计上略有性别差异。通过进一步 t 检验（10% 显著性水平）可以发现，工资的对数、身高、体重、身材、长相变量存在显著的性别差异。

表 1 主要变量的描述性统计

变量名	符号	衡量方式(单位)	男性样本		女性样本	
			平均值	标准差	平均值	标准差
工资	<i>Wage</i>	月均工资(元)	2597.780	2438.105	1869.386	1916.147
工资的对数	<i>lnWage</i>	对数月均工资	7.656	0.758	7.323	0.785
身高	<i>Height</i>	身体高度(厘米)	169.980	5.956	159.348	5.348
体重	<i>Weight</i>	身体重量(公斤)	66.980	11.202	55.486	8.945
身材	<i>BMI</i>	BMI 值	23.170	3.380	21.875	3.292
长相	<i>Face</i>	美貌得分(1~10分)	6.280	1.449	6.506	1.568
社会网络	<i>Network</i>	社会网络综合因子值	0.273	0.671	0.041	0.592
教育年限	<i>Education</i>	实际受教育年限(年)	10.789	3.219	11.019	3.301
证书数量	<i>Certificate</i>	职业技能证书数量(个)	0.613	0.983	0.535	0.951
健康程度	<i>Health</i>	健康程度得分(0~5分)	3.873	0.821	3.798	0.832

^① CLDS 数据中长相取值为 1~10 分，这比 CFPS 中长相 1~8 分精确很多，长相变量取值的变异性更高，更易识别其作用。

续表

变量名	符号	衡量方式(单位)	男性样本		女性样本	
			平均值	标准差	平均值	标准差
户籍	<i>Census</i>	城镇户籍为1, 农村户籍为0	0.456	0.498	0.492	0.500
年龄	<i>Age</i>	年龄(周岁)	39.474	11.167	37.332	10.107
年龄平方	<i>Age2</i>	年龄平方除以100	16.828	9.026	14.957	7.781
婚姻状况	<i>Marriage</i>	已婚为1, 其他为0	0.457	0.498	0.472	0.499
父母教育年限	<i>Parents_edu</i>	父母最高受教育年限(年)	7.213	4.384	7.621	4.221

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012年数据计算得到。

（三）美貌溢价的描述性统计

从劳动工资收入的统计可以发现，在没有控制其他变量的情况下，男性身高、女性身高、男性长相、女性长相均与工资水平正向相关；而身材方面则表现出男女性别差异，即男性身材与工资水平正向相关，女性身材与工资水平负向相关。通过进一步的t检验（10%显著性水平）发现，样本劳动者的工资水平（工资的对数或工资）在不同外貌分类下呈现出显著差异，可以归纳为：男性越高大、越强壮、越英俊，其平均工资越高；女性越修长、越苗条、越美丽，其平均工资越高。表2即为三个维度外貌特征分类情况下劳动工资的描述性统计，可以发现单因素统计分析时的美貌溢价特征非常明显。

表2 外貌特征与工资差异

变量	男性身高			女性身高		
	前30%	中间40%	后30%	前30%	中间40%	后30%
工资的对数	7.746	7.674	7.488	7.391	7.283	7.205
工资	2780.934	2689.041	2170.008	2012.709	1789.895	1610.135
变量	男性身材			女性身材		
	前30%	中间40%	后30%	前30%	中间40%	后30%
工资的对数	7.763	7.662	7.466	7.254	7.350	7.348
工资	2843.476	2646.272	2104.707	1659.362	1941.663	1941.910
变量	男性长相			女性长相		
	前30%	中间40%	后30%	前30%	中间40%	后30%
工资的对数	7.764	7.602	7.442	7.435	7.261	6.958
工资	2799.595	2520.442	2141.260	2094.001	1744.341	1188.701

注：表中数据仅为基于三个维度外貌特征分类的单因素统计结果，包括了样本内所有年龄阶段的劳动者。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012年数据计算得到。

四 美貌溢价的实证分析

(一) 美貌溢价的基准回归

工资模型的全样本估计结果详见表 3。模型 1 和模型 2 的估计结果显示,外貌特征对工资的影响呈现出一定程度上的男女性别差异,具体为男性身高、身材和长相对工资的影响显著为正,女性长相对工资的影响显著为正,但身高和身材对工资的影响不显著。社会网络、教育年限、证书数量、健康程度对劳动工资的影响显著为正,城镇户籍、年龄较大、父母教育程度更高的个体其劳动工资也是相应更高,并且这在不同性别之间并无明显差异。由于身高、身材、长相变量均已进行对数化,因此变量系数均为工资对外貌的弹性,即三者变量系数大小为同一量纲并具有可比性。就工资的对数中的美貌溢价来看,从大到小依次为:男性身高溢价 > 男性身材溢价 > 女性长相溢价 > 男性长相溢价。若将身高、身材、长相这三个维度的连续型变量转化为较高、较矮、较胖、较瘦、较美、较丑这 6 个虚拟变量进行回归,则可得到类似的结果,说明工资模型中采用不同的外貌特征变量设定均能得到稳健的回归结果。

表 3 工资模型的全样本估计结果

变量	男性样本(模型 1)		女性样本(模型 2)	
	系数	标准误	系数	标准误
身高的对数	1.581 ***	(0.515)	0.007	(0.614)
身材的对数	0.333 **	(0.123)	0.015	(0.119)
长相的对数	0.160 **	(0.062)	0.168 ***	(0.053)
社会网络的对数	0.500 ***	(0.078)	0.529 ***	(0.108)
教育年限	0.040 ***	(0.009)	0.052 ***	(0.007)
证书数量	0.081 ***	(0.019)	0.065 ***	(0.018)
健康程度	0.048 ***	(0.017)	0.069 **	(0.029)
户籍	0.335 ***	(0.053)	0.446 ***	(0.083)
年龄	0.076 ***	(0.009)	0.082 ***	(0.016)
年龄平方	-0.101 ***	(0.010)	-0.118 ***	(0.021)
婚姻状况	0.045	(0.046)	0.004	(0.040)
父母教育年限	0.010 **	(0.004)	0.013 **	(0.005)
省份固定效应	控制		控制	
截距项	控制		控制	

续表

变量	男性样本(模型1)		女性样本(模型2)	
	系数	标准误	系数	标准误
样本量	2533		1777	
拟合优度	0.348		0.382	

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平；外貌特征等变量与个体其他特征具有相关性，通过对模型 1 和模型 2 的多重共线性检验发现，方差膨胀因子 VIF 均小于 10，各变量的相关性在可接受的范围内，因此排除了严重的多重共线性可能带来的估计偏差。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

模型 3 和模型 4 的估计结果显示，男性的美貌溢价主要体现在“丑陋罚金”^①，即较矮、较瘦、较丑的男性劳动者会获得较少的工资；女性的美貌溢价主要体现在身高适中和长相较美，即较高、较矮的女性劳动者会获得较少的工资，而长相较美的女性劳动者则拥有较多的工资。总体来看，表 3 和表 4 的估计结果较为一致，美貌溢价的结论稳健。

表 4 工资模型的全样本估计结果（稳健性检验）

变量	男性样本(模型3)		女性样本(模型4)	
	系数	标准误	系数	标准误
较高	-0.017	(0.047)	-0.100 **	(0.038)
较矮	-0.183 ***	(0.053)	-0.086 ***	(0.028)
较胖	0.021	(0.032)	-0.037	(0.038)
较瘦	-0.132 ***	(0.041)	-0.006	(0.040)
较美	0.005	(0.040)	0.109 **	(0.045)
较丑	-0.123 **	(0.049)	-0.071	(0.054)
外貌特征	控制		控制	
其他特征	控制		控制	
截距项	控制		控制	
样本量	2533		1777	
拟合优度	0.353		0.386	

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平；各控制变量方面及显著性与上文回归结果基本一致，鉴于篇幅本表不做汇报。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

① “罚金”取自对“溢价”的反义词，美貌经济学研究中常用溢价—罚金来说明外貌特征的正反面作用。

(二) 美貌溢价的代际差异：新生代员工与传统老员工

如果劳动力市场的均衡工资受到宏观经济环境及特定历史时期的影响，那么随着社会发展和时代变化，美貌溢价在不同年龄阶段的劳动个体身上的差异也应该有所体现。因此在前文完整的工资模型的基础上，需要再加入外貌特征与代际变量的交叉项，并将研究范围限制在 60~70 后、80~90 后的雇员群体（保留出生时间介于 1960-1999 年的几代劳动者，剔除了该年龄段之外的、以及农业劳动力、雇主、自雇体力或非体力工作者等非雇员劳动群体），来考察与传统老员工相比，新生代员工在劳动力市场中存在的美貌溢价的强弱情况。表 5 汇报了加入了交叉项后工资模型的估计结果，此时工资模型中剩余 2471 个有效样本（1350 个男性和 1121 个女性）。

模型 5 和模型 6 的估计结果显示，男性身高的对数与新生代员工的交叉项变量系数显著为负，说明与传统老员工相比，新生代员工受到的身高溢价明显更少；男性长相的对数与新生代员工的交叉项变量系数也显著为负，说明与传统老员工相比，新生代员工受到的长相溢价明显更少，并且在这一方面女性长相溢价也有相同变化趋势。男性新生代员工的变量系数显著为正向，说明与传统老员工相比新生代员工得到的平均工资明显更高。女性身材与新生代员工的交叉项变量系数显著为负，说明与传统老员工相比，新生代员工受到的身材溢价明显更多，并且与社会对男性身材高大魁梧的要求相反，社会对女性新生代员工的身材要求是更为娇小苗条。根据系数大小及显著性来看，美貌溢价在新生代员工上的具体表现为：男性身高溢价减少幅度 > 女性身材溢价增加幅度 > 男性长相溢价减少幅度 > 女性长相溢价减少幅度。

表 5 美貌溢价代际差异的估计结果

变量	男性样本(模型 5)		女性样本(模型 6)	
	系数	标准误	系数	标准误
身高的对数 * 新生代	-2.662 **	(1.039)	-0.158	(1.138)
身材的对数 * 新生代	-0.172	(0.216)	-0.623 **	(0.301)
长相的对数 * 新生代	-0.603 ***	(0.191)	-0.252 ***	(0.088)
新生代	15.536 ***	(5.569)	3.238	(5.903)
外貌特征	控制		控制	
其他特征	控制		控制	
截距项	控制		控制	
样本量	1350		1121	
拟合优度	0.319		0.378	

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

进一步地，采用外貌虚拟变量的交叉项放入模型进行回归。从表 6 汇报的估计结果可以发现，仅有长相的交叉项显著为负，说明新生代员工与传统老员工相比长相溢价有显著减少，这与表 5 的主要估计结果基本一致。

表 6 美貌溢价代际差异的估计结果（稳健性检验）

变量	男性样本(模型 7)		女性样本(模型 8)	
	系数	标准误	系数	标准误
较高 * 新生代	-0.112	(0.104)	-0.036	(0.063)
较矮 * 新生代	0.146	(0.092)	-0.089	(0.103)
较胖 * 新生代	-0.061	(0.074)	-0.072	(0.093)
较瘦 * 新生代	0.051	(0.109)	0.173	(0.112)
较美 * 新生代	-0.179***	(0.056)	-0.134**	(0.057)
较丑 * 新生代	0.128	(0.158)	-0.064	(0.108)
新生代	0.312***	(0.106)	0.138	(0.118)
外貌特征	控制		控制	
其他特征	控制		控制	
截距项	控制		控制	
样本量	1350		1121	
拟合优度	0.319		0.382	

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

考虑到美貌溢价的代际传递在男女性别上可能呈现出系统性的差异，而非简单的外貌一代际交叉项所能反映，因此需要将上述样本再分类，分新生代员工和传统老员工两个子样本继续进行回归。表 7 汇报了美貌溢价在分新生代员工和传统老员工样本下的估计结果，此时新生代员工包括 824 个有效样本（431 个男性和 393 个女性），传统老员工包括 1647 个有效样本（919 个男性和 728 个女性）。

模型 9 至模型 12 的估计结果显示，模型 9 中男性新生代员工的长相变量系数显著为负，模型 10 中女性新生代员工的身材变量系数显著为负，模型 11 中男性传统老员工的长相变量系数显著为正，模型 12 中女性传统老员工的长相变量系数显著为正。这说明，相比于从前更注重个人形象（长相）的时代，新时代劳动力市场对于新生代员工的外貌要求（美貌溢价）有所变化，即对男性长相（帅气）的要求降低、对女性身材（苗条）的要求提高。通过对社会网络、教育年限、证书数量、健

康程度变量的考察可以发现，社会对男性新生代员工的社会资本（网络）的要求提高；社会对女性新生代员工的社会资本（网络）、对其人力资本（教育、健康）的要求也有所提高；反观传统老员工，社会资本（网络）和人力资本（教育、技能）均是被劳动力市场所看中的就业和工作要求。

表 7 美貌溢价代际差异的分样本估计结果

变量	新生代员工		传统老员工	
	男性样本(模型 9)	女性样本(模型 10)	男性样本(模型 11)	女性样本(模型 12)
身高的对数	-0.919 (1.231)	-0.228 (0.699)	1.265 (0.794)	-1.021 (0.607)
身材的对数	0.133 (0.163)	-0.449** (0.195)	0.177 (0.114)	0.063 (0.219)
长相的对数	-0.267* (0.150)	-0.098 (0.092)	0.325*** (0.080)	0.137* (0.070)
社会网络的对数	0.561*** (0.124)	0.487*** (0.125)	0.365*** (0.077)	0.444*** (0.103)
教育年限	0.020 (0.017)	0.067*** (0.009)	0.049*** (0.013)	0.057*** (0.007)
证书数量	-0.008 (0.028)	0.031 (0.028)	0.107*** (0.034)	0.119*** (0.031)
健康程度	0.031 (0.045)	0.120** (0.046)	0.007 (0.026)	0.036 (0.029)
其他特征	控制	控制	控制	控制
截距项	控制	控制	控制	控制
样本量	431	393	919	728
拟合优度	0.390	0.419	0.342	0.396

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平；括号内为标准误。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

进一步采用外貌虚拟变量放入模型进行回归。从表 8 汇报的估计结果发现，模型 13 和模型 14 中外貌虚拟变量均不显著，模型 15 和模型 16 中身高和长相虚拟变量显著，说明新生代员工与传统老员工相比美貌溢价有显著的减少。这与表 7 的估计结果基本一致。

表 8 美貌溢价代际差异的分样本估计结果（稳健性检验）

变量	新生代员工		传统老员工	
	男性样本(模型 13)	女性样本(模型 14)	男性样本(模型 15)	女性样本(模型 16)
较高	-0.023 (0.103)	-0.003 (0.045)	0.030 (0.044)	-0.030 (0.044)
较矮	0.056 (0.089)	0.052 (0.080)	-0.119 *** (0.042)	0.114 *** (0.040)
较胖	-0.003 (0.074)	-0.122 (0.097)	0.027 (0.042)	-0.035 (0.054)
较瘦	-0.042 (0.079)	0.089 (0.066)	-0.085 (0.066)	-0.068 (0.086)
较美	-0.048 (0.046)	-0.031 (0.053)	0.086 ** (0.032)	0.120 *** (0.043)
较丑	0.090 (0.153)	-0.096 (0.098)	-0.144 ** (0.059)	-0.022 (0.058)
其他特征	控制	控制	控制	控制
截距项	控制	控制	控制	控制
样本量	431	393	919	728
拟合优度	0.386	0.421	0.344	0.403

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平；括号内为标准误；采用外貌虚拟变量后对社会资本和人力资本变量的估计结果与表 7 中的估计结果基本相同，此处不做汇报。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

（三）美貌溢价的来源分解：新生代员工与传统老员工

虽然前述分析已经证实了中国劳动力市场中存在美貌溢价，并且这种美貌溢价在新生代员工和传统老员工身上体现出异质性，但是在完整的工资模型中控制了社会资本、人力资本及其他个人特征变量后，不难发现外貌特征对工资的影响略小于这些重要变量，甚至美貌溢价与这些个人资本特征存在内在相关性，于是有理由怀疑外貌歧视本身对工资收入的直接影响很可能并非美貌溢价的主要原因。为证明美貌溢价的来源，进而讨论劳动力市场对新生代员工和传统老员工群体各自的外貌歧视程度及具体表现，本文进一步采用劳动经济学领域常用的 Oaxaca-blinder 分解法进行实证。

表 9 和表 10 报告了新生代员工和传统老员工样本的美貌溢价的来源分解结果。其中实验组分别为身高、身材和长相取值前 30% 与后 30% 情况下（外貌虚拟变量取值为 1）样本劳动力工资的对数的均值；相对应地，控制组即为这 6 个外貌特征为其他情况下（外貌虚拟变量取值为 0）样本劳动力工资的对数的均值。例如，当实验组身材特征为“较高”时，控制组即为“非较高”人群（“普通”+“较矮”），身材和长相分

组类似。差异值为实验组均值与控制组的工资的对数均值之差^①。两组差异值可以分解为可解释部分和不可解释部分，其中可解释部分为样本个体自身禀赋的差异（每个样本个体的各个解释变量取值不同所导致），而不可解释部分则为纯粹的歧视因素（两组样本回归系数的差异）。

表 9 美貌溢价的来源分解结果（新生代员工）

美貌溢价分解	男性身高		女性身高	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.002	-0.022	0.085	-0.076
可解释部分	0.071 **	-0.043	0.089 **	-0.166 ***
不可解释部分	-0.069	0.021	-0.004	0.090
可解释部分贡献(%)	3113.04%	192.83%	105.55%	217.56%
不可解释部分贡献(%)	-3013.04%	-92.83%	-5.55%	-117.56%
美貌溢价分解	男性身材		女性身材	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.144 **	-0.261 ***	-0.174 *	0.052
可解释部分	0.151 ***	-0.268 ***	-0.123 **	-0.022
不可解释部分	-0.007	0.007	-0.051	0.074
可解释部分贡献(%)	105.29%	102.84%	70.62%	-42.36%
不可解释部分贡献(%)	-5.29%	-2.84%	29.38%	142.36%
美貌溢价分解	男性长相		女性长相	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.056	-0.095	0.139 **	-0.431 ***
可解释部分	0.078 **	-0.098	0.063	-0.199 ***
不可解释部分	-0.022	0.003	0.076	-0.232 *
可解释部分贡献(%)	139.18%	103.17%	45.14%	46.18%
不可解释部分贡献(%)	-39.18%	-3.17%	54.86%	53.82%

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平；“工资对数的差异值”为实验组与控制组的平均工资的对数之差，实验组和控制组各自的均值不做汇报；“可解释”部分为个体禀赋差异，“不可解释”部分则为纯粹的歧视；对美貌溢价的分解均是基于工资的对数收入。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

从表 9 中对新生代员工美貌溢价的分解结果可以发现，男性新生代员工的身高溢价、身材溢价、长相溢价均基本由可解释部分构成，不可解释部分均不显著；虽然女性新生代员工的身材溢价方向与男性相反，但可解释部分仍然是构成其身高溢价、身材溢价、长相溢价的最主要部分，仅有长相溢价中后 30% 的不可解释部分显著。从表

① 将对数工资均值之差变换为工资均值之差，分解结果中的系数方向及显著性基本不变，结论具有稳健性。

10 中对传统老员工美貌溢价的分解结果可以发现，男性传统老员工的身高溢价、身材溢价均有相当程度由不可解释部分构成，身高溢价、身材溢价、长相溢价的不可解释部分均显著；女性传统老员工的身高溢价、长相溢价的不可解释部分均显著，但身高溢价中后 30% 的不可解释部分显著为正，说明在女性传统老员工中存在一定程度上的“矮个奖励”（反向歧视）^①。

就歧视问题来看，对于传统老员工，较为矮小、瘦弱的男性会遭受来自雇主的歧视，即使是在其工作能力和个人资本方面没有差异的情况下，这说明瘦小的男性并不受欢迎；反之，女性则是会因为其身形娇小而受到额外优待，不仅不进行惩罚反而会因符合社会怜爱娇小女性的偏好而在就业和工资有所关照倾向，即存在女性劳动力特有的“矮个溢价”，虽然这并不足以扭转女性身高溢价的总体方向，但是这种纯粹的

表 10 美貌溢价的来源分解结果（传统老员工）

美貌溢价分解	男性身高		女性身高	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.224 ***	-0.280 ***	0.100 **	-0.061
可解释部分	0.150 ***	-0.158 ***	0.143 ***	-0.179 ***
不可解释部分	0.074 *	-0.122 ***	-0.043	0.118 **
可解释部分贡献(%)	67.05%	56.42%	142.57%	293.77%
不可解释部分贡献(%)	32.95%	43.58%	-42.57%	-193.77%
美貌溢价分解	男性身材		女性身材	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.144 ***	-0.251 ***	-0.045	-0.009
可解释部分	0.123 ***	-0.143 ***	-0.034	0.026
不可解释部分	0.021	-0.108 *	-0.011	-0.035
可解释部分贡献(%)	85.13%	56.89%	75.45%	-271.58%
不可解释部分贡献(%)	14.87%	43.11%	24.55%	171.58%
美貌溢价分解	男性长相		女性长相	
	前 30%	后 30%	前 30%	后 30%
工资对数的差异值	0.187 ***	-0.229 ***	0.212 ***	-0.313 ***
可解释部分	0.124 ***	-0.150 ***	0.151 ***	-0.283 ***
不可解释部分	0.063	-0.079	0.061	-0.030
可解释部分贡献(%)	66.49%	65.40%	71.09%	90.56%
不可解释部分贡献(%)	33.51%	34.60%	28.91%	9.44%

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查（CLDS）2012 年数据计算得到。

① 本文中特指对工资有正向作用的不可解释部分，即这部分影响与不可解释歧视部分的原理相似但方向相反。

反向歧视仍然不可被否认。对于新生代员工，仅有长相较差的女性会遭受来自雇主的歧视。就美貌溢价的代际差异来看，相比传统老员工可能受到男性身高歧视、男性身材歧视、女性身高歧视的情况，新生代员工仅对女性长相提出了更高要求，其他方面的外貌歧视都趋于减少。

五 结论与启示

近年来劳动力市场中的歧视行为越来越被社会所关注，其中外貌歧视的危害也逐渐被大众所熟知。学术界对美貌溢价问题的深入探讨，对美貌溢价的实际影响、来源成因、作用机制等进行研究，均是为了降低中国劳动力可能面临的不平等对待，以促进劳动力市场的合理运行以及劳动力资源的充分利用。

本文探讨了中国劳动力群体的工资收入的影响因素，重点测度其中的美貌溢价的方向、大小和来源。首先，通过工资模型的回归发现，雇员群体在不同程度上受到身高溢价、身材溢价、长相溢价的影响，证实了中国劳动力市场中美貌溢价的存在。其次，通过加入外貌一代际交叉项，以及分新生代员工和传统老员工样本进行回归，发现与传统老员工相比，新生代员工受到美貌溢价的影响更小，并且这种变化在男女性别之间存在异质性，即男性新生代员工的身高溢价减少和长相溢价减少，而女性新生代员工的身材溢价增多和长相溢价减少。最后，通过分解法将新生代员工和传统老员工各自受到的美貌溢价进行来源分解，发现虽然总体来看美貌溢价主要来自于可解释的禀赋差异部分，不可解释的纯粹歧视部分较少，但是就外貌歧视本身而言，除对女性长相的歧视有所增加以外，新生代员工总体要受到比传统老员工更少的歧视。总之，不论是美貌溢价还是外貌歧视，都更多地发生在传统老员工身上而非新生代员工。

本文研究启示主要包括：其一，中国劳动力市场中美貌溢价广泛存在。美貌作为一种资本，有利用价值并且可以被投资，如何通过提高自身外貌形象愈发成为个体在进入劳动力市场前所要注意的问题，这意味着美貌本身有价值。其二，新生代员工的美貌溢价有所降低，而社会资本和人力资本的回报则有所提高。美貌溢价的相对降低以及个人重要资本的回报相应提高，表明市场经济体制的完善使得新生代员工的工资报酬更取决于自身的工作能力和价值创造的多少，单纯外貌这种对生产率无直接关联的特征在劳动力市场中的影响力越来越小，这意味着劳动资源配置愈发趋于优化。其三，外貌歧视并非美貌溢价的主要来源，并且新生代员工在外貌方

面的纯粹歧视要小于以往的传统老员工。外貌溢价主要来源于可解释的个人禀赋特征部分，不可解释的纯粹外貌歧视部分较小，又由于新生代员工受到的外貌歧视显著小于传统老员工，这意味着社会进步和制度完善给予了新生代员工更为公平的竞争环境。

鉴于上述研究结论与启示，仍有一些问题值得注意并亟待完善，相应建议如下：一是，虽然美貌对劳动工资有正向帮助，但美貌作为一种非直接作用于生产工作中的资本，其重要性较为有限，因而不可过度投资以至于舍本逐末放弃了原有工作技能和优势，例如不可一味通过美容整形追求走捷径的方式获得高工资收入。二是，虽然美貌溢价的降低和个人资本回报的提高说明了劳动要素配置趋于更加合理有效，但仍需警惕外貌特征在个人成长、个体重要资本积累过程中的影响力，例如尽力避免在教育上“以貌取人”、“因貌施教”等由于个人外貌美丑而影响其受教育机会的行为发生。三是，虽然外貌歧视仅仅占据美貌溢价的较小部分，但仍要留意其中对新时代女性以瘦为美的审美观和价值取向，及其对于女性关于健康身材的个人理解以及理想身材的实际偏好的深远（负面）影响。

参考文献：

- 边燕杰、刘翠霞、林聚任（2004），《中国城市中的关系资本与饮食社交：理论模型与经验分析》，《开放时代》第2期，第93-107页。
- 陈坚、连榕（2014），《员工工作价值观对幸福感及心理健康的影响——代际比较研究》，《中国临床心理学杂志》第4期，第658-662页。
- 杜鹏程、陈云（2019），《差错反感文化对新生代员工离职倾向的影响》，《华东经济管理》第6期，第140-146页。
- 冯江平、李媛媛、陈虹、张月（2013），《新生代员工工作积极性的测量研究》，《云南师范大学学报（哲学社会科学版）》第2期，第58-66页。
- 高文书（2009），《健康人力资本投资、身高与工资报酬——对12城市住户调查数据的实证研究》，《中国人口科学》第3期，第76-85页。
- 宫淑燕、牛振喜（2014），《中国情景下企业新生代知识员工自我认同测度研究》，《科技进步与对策》第20期，第145-150页。
- 顾天竹（2018），《美貌溢价：劳动力市场歧视是主因吗？——基于中国劳动力动态调

- 查数据的实证研究》，《财经研究》第 2 期，第 90 - 102 页。
- 顾天竹、纪月清（2017），《论社会资本中的美貌溢价——基于劳动力社会网络外貌差异的实证》，《经济与管理研究》第 9 期，第 74 - 83 页。
- 管永昊、吴佳敏、贺伊琦、吕文慧（2019），《高颜值能增加个人收入吗——来自 CFPS 面板数据的证据》，《财贸研究》第 9 期，第 16 - 28 页。
- 郭继强、费舒澜、林平（2017），《越漂亮，收入越高吗？——兼论相貌与收入的“高跟鞋曲线”》，《经济学（季刊）》第 1 期，第 147 - 172 页。
- 胡文馨、曾湘泉（2019），《美貌能提高婚姻满意度吗？——来自 CFPS 数据的经验证据》，《劳动经济研究》第 3 期，第 100 - 119 页。
- 黄玖立、田媛（2019），《美貌能带来幸福感吗？》，《南方经济》第 1 期，第 81 - 102 页。
- 江求川、张克中（2013），《中国劳动力市场中的“美貌经济学”：身材重要吗？》，《经济学（季刊）》第 3 期，第 983 - 1006 页。
- 兰小欢（2011），《一转念：用经济学思考》，上海：上海三联书店。
- 刘文彬、唐杰（2019），《基于交互视角的新生代员工组织社会化过程研究——理论模型与方法设计》，《四川大学学报（哲学社会科学版）》第 6 期，第 186 - 195 页。
- 刘一鹏、郑元、张川川（2016），《长得好有高收入？——中国劳动力市场的相貌歧视问题研究》，《经济评论》第 5 期，第 83 - 95 页。
- 陆玉梅、俞欣、周健颖（2018），《民营企业新生代员工社会责任行为决策机制研究》，《宏观经济研究》第 7 期，第 141 - 150 页。
- 马俊生（2016），《论新生代知识型员工的激励与管理》，《山东社会科学》第 2 期，第 184 - 187 页。
- 钱士茹、徐自强、赵斌斌（2015），《新生代员工心理契约和离职倾向的关系研究》，《当代青年研究》第 2 期，第 81 - 87 页。
- 谢玉华、张群艳（2013），《新生代员工参与对员工满意度的影响研究》，《管理学报》第 8 期，第 1162 - 1169 页。
- 熊正德、李婷（2017），《基于组合赋权和改进 TOPSIS 法的新生代知识型员工离职预警模型研究》，《湖南大学学报（社会科学版）》第 1 期，第 75 - 81 页。
- 杨红娟、胡静、匡磊（2014），《新生代员工幸福指数评价指标体系构建》，《学术探索》第 6 期，第 84 - 88 页。
- 尤佳、孙遇春、雷辉（2013），《中国新生代员工工作价值观代际差异实证研究》，《软

- 科学》第6期，第83-88页。
- 余高雅（2015），《新生代员工心理契约与离职倾向关系的实证研究》，《江西社会科学》第8期，第198-202页。
- 周伟（2008），《城镇就业中的身长歧视研究》，《华东政法大学学报》第4期，第13-22页。
- 周文斌、张萍、蒋明雅（2013），《中国企业新生代员工的敬业度研究——基于薪酬满意度视角》，《经济管理》第10期，第77-90页。
- Averett, Susan & Sanders Korenman (1999). Black-white Differences in Social and Economic Consequences of Obesity. *International Journal of Obesity*, 23 (2), 166 - 173.
- Baum, Charles & William Ford (2004). The Wage Effects of Obesity: A Longitudinal Study. *Health Economics*, 13 (9), 885 - 899.
- Böckerman, Petri, Edvard Johansson, Urpo Kiiskinen & Markku Heliövaara (2010). The Relationship between Physical Work and the Height Premium: Finnish Evidence. *Economics & Human Biology*, 8 (3), 414 - 420.
- Case, Anne, Christina Paxson & Mahnaz Islam (2009). Making Sense of the Labor Market Height Premium: Evidence from the British Household Panel Survey. *Economic Letters*, 102 (3), 174 - 176.
- Cawley, John (2004). The Impact of Obesity on Wages. *Journal of Human Resources*, 39 (2), 451 - 474.
- Gortmaker, Steven, Aviva Must, James Perrin, Arthur Sobol & William Dietz (1993). Social and Economic Consequences of Overweight in Adolescence and Young Adulthood. *New England Journal of Medicine*, 329 (14), 1008 - 1012.
- Gu, Tianzhu & Yueqing Ji (2019). Beauty Premium in China's Labor Market: Is Discrimination the Main Reason? *China Economic Review*, 57, 101335.
- Hamermesh, Daniel & Jeff Biddle (1994). Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*, 84 (5), 1174 - 1194.
- Harper, Barry (2000). Beauty, Stature and the Labour Market: A British Cohort Study. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62 (s1), 771 - 800.
- Heineck, Guido (2008). A Note on the Height-wage Differential in the UK—Cross-sectional Evidence from the BHPS. *Economics Letters*, 98 (3), 288 - 293.

- Johnston, David (2010). Physical Appearance and Wages: Do Blondes Have More Fun? *Economics Letters*, 108 (1), 10 – 12.
- Kuhn, Peter & Kailing Shen (2011). Gender Discrimination in Job Ads: Theory and Evidence. *NBER Working Paper*, No. 17453.
- Loh, Eng Seng (1993). The Economic Effects of Physical Appearance. *Social Science Quarterly*, 74 (2), 420 – 438.
- Lundborg, Petter, Paul Nystedt & Dan-Olof Rooth (2009). The Height Premium in Earnings: The Role of Physical Capacity and Cognitive and Non-cognitive Skills. *IZA Discussion Paper*, No. 4266.
- Mitra, Aparna (2001). Effects of Physical Attributes on the Wages of Males and Females. *Applied Economics Letters*, 8 (11), 731 – 735.
- Mobius, Markus & Tanya Rosenblat (2006). Why Beauty Matters. *The American Economic Review*, 96 (1), 222 – 235.
- Pagan, Jose & Alberto Davila (1997). Obesity, Occupational Attainment, and Earnings: Consequences of Obesity. *Social Science Quarterly*, 78 (3), 756 – 770.
- Persico, Nicola, Andrew Postlewaite & Dan Silverman (2004). The Effect of Adolescent Experience on Labor Market Outcomes: The Case of Height. *Journal of Political Economy*, 112 (5), 1019 – 1053.
- Price, Michael (2008). Fund-raising Success and a Solicitor's Beauty Capital: Do Blondes Raise More Funds? *Economics Letters*, 100 (3), 351 – 354.
- Register, Charles & Donald Williams (1990). Wage Effects of Obesity among Young Workers. *Social Science Quarterly*, 71 (1), 130 – 141.
- Rooth, Dan-Olof (2009). Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring a Field Experiment. *Journal of Human Resources*, 44 (3), 710 – 735.
- Steckel, Richard (1995). Stature and the Standard of Living. *Journal of Economic Literature*, 33 (4), 1903 – 1940.
- Thomas, Duncan & John Strauss (1997). Health and Wages: Evidence on Men and Women in Urban Brazil. *Journal of Econometrics*, 77 (1), 159 – 185.
- Yang, Mayfair Mei-Hui (1994). *Gifts, Favors, and Banquets: The Art of Social Relationships in China*. New York: Cornell University Press.

The Beauty Premium in China's Labor Market

Gu Tianzhu¹, Lu Yumei¹ & Ji Yueqing²

(School of Business, Jiangsu University of Technology¹;

College of Economics and Management, Nanjing Agricultural University²)

Abstract: This article uses the baseline data of the China Labor-force Dynamics Survey (CLDS) to analyze the differences in wages of employees with different appearance characteristics, and it compares and analyzes the differences in beauty premiums between the new-generation employees and traditional employees and reveals how it happened. The empirical results show that, beauty premium can be explained by differences in human capital, social communication and other labor capacity characteristics, and pure appearance discrimination is not the main cause of the differences in wages. The beauty premium is more likely to happen to traditional employees, and appearance characteristics have relatively little impact on the new-generation employees. The employees with higher heights, better physiques, and better looks are more likely to have higher wages, because these good appearance characteristics can influence labor productivity, while appearance discrimination itself has an extremely limited effect on employees' wages. The beauty premium is more likely to happen to traditional employees than new-generation employees, which means that the social employment system is becoming more and more effective, and the appearance discrimination is fading away. This study suggests that based on an objective understanding of the beauty premium and its operating mechanism, we should not pay too much attention on appearance characteristics, and we should make efforts to accumulate the important personal capital rather than improving appearance, and we must try to shape a reasonable and healthy social aesthetic.

Keywords: beauty premium, new-generation employees, appearance discrimination, social capital, human capital

JEL Classification: J16, J31, J71

(责任编辑：封永刚)