

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ 2012-2016

WAGE DIVIDING BY GENDER OF DEPENDENT WORKERS IN PERU 2012-2016

Alfredo Pelayo Calatayud Mendoza¹ y David Eleazar Barra Quispe²

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es estimar la brecha salarial entre varones y mujeres en el mercado laboral de trabajadores dependientes por ocupación principal. La base teórica es la teoría de capital humano, la metodología consiste en estimar la ecuación de Mincer mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios y para estimar la discriminación salarial se utiliza la descomposición de Oaxaca-Blinder. El periodo de estudio está comprendido entre 2012-2016, se utiliza la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO. Los resultados empíricos corroboran la existencia de la brecha salarial entre 26.7% y 37.9%, adicionalmente persiste discriminación salarial entre 33.8% y 41.5% entre trabajadores varones y mujeres con empleo dependiente.

Palabras clave: *retornos de la educación, experiencia laboral, brecha salarial, trabajadores dependientes, discriminación*

¹ Profesor Principal del Departamento de Ingeniería Económica de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. alfredopelayo@yahoo.com

² Profesor auxiliar del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. edisondav_5@hotmail.com

Este artículo fue recibido octubre de 2018 y su publicación aprobada el 20 de diciembre de 2018.

ABSTRACT

The objective of this study is to estimate the wage gap between men and women in the labor market of dependent workers by main occupation. The theoretical basis is the theory of human capital, the methodology consists in estimating the Mincer equation by means of the Ordinary Least Squares technique and to estimate wage discrimination the decomposition of Oaxaca-Blinder is used. The study period is comprised between 2012-2016, the database of the National Household Survey - ENAHO was used. The empirical results corroborate the existence of the wage gap with a slight decreasing trend, in 2012, male workers managed to gain 34.2% more than women and in 2016 they received 29.16% more than women, a reduction in discriminatory practices and an improvement in the educational level of the women's group.

Keyboard: *returns from education, work experience, wage gap, dependent workers, discrimination*

1. INTRODUCCIÓN

Las diferencias en el mercado laboral entre la remuneración (salario) promedio de varones y mujeres ha dado origen a numerosas investigaciones que concluyen que los varones están mejor remunerados que las mujeres. Así, Castillo (2011), estimó la brecha salarial entre los ingresos de hombres y mujeres del mercado laboral peruano a partir de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) en el período 2003 al 2009, para luego descomponer la brecha salarial en un componente asociado a diferencias de características y en otro asociado a diferencias en los retornos de dichas características, este último elemento se interpreta como discriminación por género. Específicamente, Esparta (2010) estima la brecha de la discriminación salarial por genero a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del año 2010 a través de la metodología de

Oaxaca – Blinder, sin embargo Yamada et al. (2012) confirma el agrandamiento de la brecha de ingresos en perjuicio de los grupos de indígenas (quechua, aimara y amazónicos, definidos en función del lenguaje materno) y compara el periodo 2005-2009, respecto a la situación de 1997, mientras Contreras & Galván (2003) analiza la discriminación salarial por género, etnia y su interacción en Bolivia para el periodo 1994-1999, para ello estiman las ecuaciones de Mincer corregidas por el sesgo de selección y utilizan la descomposición de Fields para explicar la desigualdad salarial; asimismo, Atal & Ñopo (2010) analizan las diferencias en el ingreso entre las mujeres étnicas y hombres de 18 países latinoamericanos y encuentran claramente en desventaja a las mujeres dado que gana menos que los hombres. Por su parte Paredes & Riveros (1994) en Chile aplicando la metodología desarrollada por Oaxaca (1973) estima la brecha salarial por genero corrigiendo el sesgo mediante la metodología desarrollada por Heckman; asimismo, Tenjo et al. (2005) en la ciudad de Bogotá y Latinoamérica para las décadas de los ochenta y noventa estiman la brecha salarial y confirman para ese mismo periodo una tendencia creciente de la brecha salarial; por otro lado Montenegro (2001) también estima la discriminación salarial por género en Chile para los años 1990, 1992, 1994 y 1996 y descompone la brecha salarial.

Asimismo, Mendoza & García (2009) estudia la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006, partiendo de la teoría de capital humano utiliza el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) para realizar la descomposición de la brecha salarial sin corregir el sesgo de selección a nivel nacional reporta una brecha de 12.4%, es decir, las mujeres perciben 12,4% menos de salario que los hombres; por su lado, Abadia (2005) también estima la brecha salarial por discriminación por sexo en el mercado

laboral colombiano y reporta la existencia de discriminación estadística en detrimento de las mujeres; asimismo Chávez & Ríos (2014) evalúan en siete áreas metropolitanas de Colombia el nivel de discriminación por género en los cargos jerárquicos, reportan que las mujeres no logran alcanzar los cargos directivos que normalmente son ocupados por los varones, los autores sostienen la existencia de una barrera invisible explicada por los prejuicios del empleador varón que no permite que la mujer alcance dichos cargos directivos. Por su parte, Isaza (2009) analiza la evolución de los índices de segregación ocupacional en los mercados laborales urbanos de Colombia, reporta que la segregación ocupacional por género es más generalizada entre los trabajadores informales; sin duda, el mercado de empleo informal dada su naturaleza no regulada presenta ineficiencias en su funcionamiento; asimismo, Barraza (2010) examina la discriminación salarial y segregación laboral por género en tres áreas metropolitanas de Colombia, argumenta que el promedio de años de educación ha aumentado para los trabajadores asalariados urbanos en las últimas décadas, principalmente en las mujeres, también concluyen que el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio, es importante, destacar este hallazgo, de mejoras salariales para el grupo de mujeres de acuerdo a los años de educación.

Finalmente, Ying (2007) analiza las diferencias salariales por género en la China, concluyen que la diferencia salarial es relativamente baja debido al aumento de la productividad durante la primera década 1988-1997 de la reforma económica, especialmente de las regiones que pasaron la reforma. Sin duda, la teoría económica propone que los salarios deben ser igual a la productividad

marginal del trabajo, es decir, si la productividad se incrementa el salario también aumentar. Por su parte Flores (1997) argumenta que la valoración laboral siempre ha sido adversa para la mujer, sostiene que existe un rol diferenciado de la sociedad, es decir, la mujer ha sido considerada como una persona inferior al varón, sin embargo, en la actualidad es preciso reflexionar y es necesario trabajar políticas públicas que ayuden a lograr la equidad de género para que el grupo de mujeres logre insertarse al mercado laboral con igualdad de oportunidades. El estudio cualitativo de Briñon (2007) señala que en muchos países viene evolucionando positivamente los derechos de la mujer pero la desigualdad no ha desaparecido, actualmente las mujeres vienen realizando diversos roles fuera y dentro del hogar, se evidencia en muchos estudios algunos avances significativos a favor de las mujeres, sin embargo, es importante realizar estudios que ayuden a mejorar el debate de la desigualdad y discriminación salarial. Asimismo, Arpi & Arpi (2016) utilizando la base de datos de ENAHO de los años 2006 y 2015 y aplicando la metodología de descomposición de Blinder-Oaxaca, concluyen que los puneños indígenas perciben solamente el 63% en el 2006, y el 53%, en 2015, del ingreso mensual en relación a los no indígenas. Sin embargo, esta diferencia de ingresos entre ambos grupos es explicada en 76.0%, en 2015, por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar) y en 24.0% por las características no observables o probable discriminación en el mercado laboral de la región Puno. A nivel de Lima Metropolitana, Galarza y Yamada (2012) realizan un experimento en la cual han logrado mostrar evidencia estadística sobre la existencia y magnitud de la discriminación sexual, racial (aproximada por los apellidos de origen) y por apariencia física y el sexo, también destacan el colegio de procedencia, instituto o universidad de procedencia, años de experiencia laboral y edad. Finalmente, la Oficina Internacional del Trabajo

(2001) en su estudio, señala que conforme aumenta la edad de la mujer aumenta la discriminación laboral, independientemente de su ocupación, posición política o preferencia sexual, lo que hace que muchas mujeres lleguen a la edad de jubilación con muy pocos o incluso ningún derecho a una pensión por derecho propio, es cierto que el incremento de la edad especialmente en adultos mayores reduce la posibilidad de acceder a un empleo formal en el mercado laboral

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La unidad de análisis son los trabajadores dependientes de 14 a más años de edad, es decir, son aquellas personas naturales que prestan servicios a un empleador bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, la prestación del servicio es remunerada. La fuente de la base de datos es la Encuesta Nacional de Hogares de los años 2012 al 2016, concretamente se utilizó los módulos: “empleo e ingreso” y “educación”, para estimar las ecuaciones se utilizó el software Stata y el ambiente *mata*. Siguiendo a Montenegro (2001) y Mincer (1974) para estimar la brecha salarial entre varones y mujeres se estima primero una regresión con la muestra completa, la variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios o ingresos mensual (LnY_i) en función a los años de educación (EDU), experiencia laboral potencial (EXP) y experiencial laboral potencial al cuadrado (EXP^2), los parámetros de la regresión se estiman mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), la experiencia laboral potencial se calcula: $EXP_i = EDAD_i - EDU_i - 4$, y ε_i es el término de perturbación estocástica, así:

$$LnY_i = \alpha + \beta_1 * EDU_i + \beta_2 * EXP + \beta_3 EXP_i^2 + \varepsilon_i$$

Luego se estima la misma regresión de forma separada tanto para el grupo de varones (H) y mujeres (M), de este modo se obtiene los parámetros para cada grupo, es decir:

$$\text{Ln}Y_i^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{EDU}_i^H + \beta_2^H \text{EXP}_i + \beta_3^H (\text{EXP}_i^2)^H + \varepsilon_i^H$$

$$\text{Ln}Y_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M \text{EDU}_i^M + \beta_2^M \text{EXP}_i + \beta_3^M (\text{EXP}_i^2)^M + \varepsilon_i^M$$

En seguida, se estima la diferencia o la brecha salarial en el promedio entre ambos grupos y de este modo se obtiene la brecha salarial total $BT = \overline{\text{Ln}Y}^H - \overline{\text{Ln}Y}^M$, siguiendo a Tenjo et al. (2005) y García (2008) el análisis de la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) implica desagregar la BT en dos componentes, el primero se refiere a la brecha por características observables (CO), en este caso se refiere a los años de educación y experiencia laboral potencial del trabajador dependiente, matricialmente implica resolver:

$$CO = \begin{bmatrix} \beta_0^H & \beta_1^H & \beta_2^H & \beta_3^H \end{bmatrix} \left[\begin{bmatrix} 1 \\ \overline{\text{EDU}}^H \\ \overline{\text{EXP}}^H \\ \overline{(\text{EXP}^2)}^H \end{bmatrix} - \begin{bmatrix} 1 \\ \overline{\text{EDU}}^M \\ \overline{\text{EXP}}^M \\ \overline{(\text{EXP}^2)}^M \end{bmatrix} \right]$$

Siendo:

$\overline{\text{EDU}}^H$ = Promedio de los años de educación del grupo de varones.

$\overline{\text{EXP}}^H$ = Promedio de los años de experiencia laboral potencial del grupo de varones.

$\overline{(\text{EXP}^2)}^H$ = Promedio de experiencia laboral potencial al cuadrado del grupo de varones.

El segundo componente, alude a las características no observables (CNO) es decir, la brecha salarial no explicada y este valor es interpretada usualmente

como las diferencias discriminatorias, matricialmente se debe resolver la siguiente expresión:

$$CNO = \begin{bmatrix} 1 & \overline{EDU}^M & \overline{EXP}^M & \overline{(EXP^2)}^M \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \beta_0^H \\ \beta_1^H \\ \beta_2^H \\ \beta_3^H \end{bmatrix} - \begin{bmatrix} \beta_0^M \\ \beta_1^M \\ \beta_2^M \\ \beta_3^M \end{bmatrix}$$

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estimación de la ecuación de Mincer

En la Tabla 1, se muestra los resultados de la estimación de la ecuación de Mincer para cada año usando la base de datos de ENAHO, en efecto los coeficientes de las regresiones tienen los signos esperados y son estadísticamente significativos en forma individual y conjunta (F) a un nivel de significancia de 1%, además, la bondad de ajuste de las regresiones (R^2) es aceptable estadísticamente, por ejemplo, para el año 2016 es de $R^2=0.255$, esto implica que el 25.5% de las variaciones en el logaritmo de ingreso (Ln_Y) están siendo explicados por las variables independientes: años de educación, años de experiencia laboral potencial y años de experiencia laboral al cuadrado.

Tabla 1. Resultados de la estimación de ecuación de Mincer 2012-2016

| Ln_Y | Años | | | | |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Años de educación | 0.089* | 0.096* | 0.097* | 0.098* | 0.099* |
| Experiencia | 0.046* | 0.047* | 0.046* | 0.044* | 0.0441* |
| Experiencia al cuadrado | -0.0006* | -0.0006* | -0.006* | -0.0005* | -0.0006* |
| Constante | 4.88* | 4.86* | 4.92* | 5.00* | 5.028* |
| F | 1919.06* | 2668.51* | 2830.72* | 2888* | 3165.9* |
| R ² | 0.222 | 0.238 | 0.256 | 0.259 | 0.255 |
| Numero de obs | 20,148 | 24,742 | 24,676 | 24,726 | 27,745 |

*denota significancia al nivel de 1%.

3.2 Brecha salarial total de los trabajadores dependientes por género

El objetivo de esta sección es estimar la brecha salarial total (BT) entre el grupo de varones y mujeres, para ello se utilizar el ingreso monetario mensual en soles en términos de logaritmo natural (Ln_Y), en efecto, en la Tabla 2, se puede apreciar la BT, esta diferencia o distancia es estadísticamente significativa a favor de los varones, además, este resultado corrobora la hipótesis de que los varones logran un ingreso mensual promedio mayor al grupo de mujeres. Estadísticamente, la hipótesis nula (H_0) es que la diferencia en el ingreso o salario es cero entre ambos grupos, es decir: $H_0: \overline{LnY}^H - \overline{LnY}^M = 0$, sin embargo, se rechaza esta hipótesis a un nivel de significancia de 1% para todos los años, por ejemplo, para el año 2016, la BT es de 0.2916, este resultado significa que en promedio, los varones ganan un 29.16% mayor al ingreso del grupo de mujeres, resultados que se pueden comparar con Esparta (2010) donde las trabajadoras asalariadas e independientes en el Perú reciben un salario menor al de los varones en alrededor de 20.53% y 42.38% por cada hora que trabajan en el año 2010. Este mismo fenómeno se repite en Bolivia, específicamente Contreras & Galván (2003) muestran la existencia de discriminación salarial por género, etnia y su interacción en Bolivia para el período 1994-1999, asimismo encuentra que ser mujer y de origen étnico es la condición desfavorable al momento de recibir ingresos en el mercado laboral. Asimismo, en Gran Santiago de Chile Paredes & Riveros (1994) encontraron evidencias de discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral, en donde el valor de discriminación salarial por género en 1958, alcanza el 91%, mientras que para el año 1990 fue del 74%, es decir, las mujeres perciben alrededor del 74% menos de salario con respecto a los hombres con iguales características observables. Sin embargo, Abadia (2005) no encuentra

evidencia de discriminación en el sector público, pero si reporta discriminación en el sector privado especialmente en el caso de aquellos individuos casados o en unión libre. Finalmente, Atal & Ñopo (2010), con datos de hogares, a nivel de países latinoamericanos encuentran que las mujeres y las minorías étnicas ganan menos que los hombres y reportan que los hombres ganan 10% más que las mujeres.

Tabla 2. Logaritmo de ingreso mensual promedio (\overline{LnY})

| Sexo | Años | | | | |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Mujer | 6.23 | 6.35 | 6.45 | 6.52 | 6.56 |
| Varón | 6.58 | 6.65 | 6.72 | 6.78 | 6.85 |
| Diferencia | 0.3426* | 0.3027* | 0.2725* | 0.2687* | 0.2916* |
| Estadístico – t student | 26.97 | 25.89 | 24.19 | 24.66 | 28.25 |

* denota significancia al nivel de 1%.

3.3 Descomposición de la brecha salarial mediante la metodología de Oaxaca-Blinder

La descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) consiste en desagregar la brecha salarial total (BT) en dos factores, el primero de ellos recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos (años de educación, experiencia laboral potencial y experiencia laboral al cuadrado) y el segundo componente recoge la diferencia entre las características no observables, a este último se puede interpretar como la discriminación salarial por género. En la Tabla 3, se muestra los resultados de la descomposición de la brecha salarial, es decir, $BT=CO+CNO$, en efecto, los signos de las características observables (CO) es negativo para todo el periodo de estudio. Así, para el año 2016, la BT es de 29.16%, de este valor total le corresponde el 34.7% a características no observables (CNO), según Yamada et al. (2012) las variables no observables proveen un referente de la importancia de la discriminación potencial que podría

ser cualquier factor por ejemplo raza, sexo, apariencia física, o nivel socioeconómico. Por otro lado, se ha encontrado un valor de CO con signo negativo de -6.0%, este resultado implica que en promedio, el grupo de mujeres trabajadoras dependientes, vienen incluso superando en años de escolaridad al grupo de varones, por lo tanto las características observables del grupo de mujeres reduce el valor de BT en todo el periodo comprendido entre 2012-2016.

Tabla 3. Descomposición de la brecha salarial 2012-2016

| Características: | Años | | | | |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| observables (CO) | -0.046 | -0.055 | -0.059 | -0.063 | -0.06 |
| no observables (CNO) | 0.389 | 0.358 | 0.332 | 0.331 | 0.347 |
| Brecha total (BT=CO+CNO) | 0.342 | 0.3027 | 0.2725 | 0.2687 | 0.2916 |

El comportamiento tendencial de CNO desde el año 2012-2016, se puede considerar la persistencia de una práctica discriminatoria, es decir, los empleadores probablemente estarían brindando un trato salarial distinto a varones y mujeres aun cuando las mujeres cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen incluso las mismas labores, precisamente el año 2017 fue publicado la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en su Artículo 3 establece que las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación. Precisamente, una de las posibles razones de la dación de la ley es la persistencia de la discriminación laboral por género, si bien es cierto, entre el año 2012 y 2016, el valor CNO muestra una tendencia decreciente (Tabla 3), sobre el particular Esparta (2010) para el periodo comprendido entre 2006-2010 también concluye que la discriminación salarial presenta una tendencia decreciente, asimismo,

reporta que la discriminación salarial es el componente que explica en gran proporción las brechas salariales por género.

4. CONCLUSIONES

En el periodo de estudio (2012-2016), a nivel de trabajadores dependientes, persiste la existencia de la brecha salarial (BT) con una leve tendencia decreciente, en el año 2012, aquellos trabajadores varones ganaban 34.2% más que las mujeres, mientras que en el año 2016, el grupo varones percibieron 29.16% más que las mujeres, por un lado las prácticas discriminatorias por genero están disminuyendo y por otro lado, el grupo de mujeres tiende en promedio a mejorar el nivel educativo. Los resultados sugieren que son importantes continuar con las políticas educacionales con énfasis en género a fin de disminuir los elevados niveles de desigualdad de ingresos y la posible discriminación salarial existente en el mercado laboral.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece sinceramente las cuidadosas revisiones de los lectores que ayudaron con sus comentarios a mejorar el documento.

5. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Abadía, L. (2005). Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística. *Pontificia Universidad Javeriana, Documentos de Economía* (17).

- Arpi M., R., & Arpi Q., L. (2016). Brecha de ingreso étnica en la región Puno. *Revista de Semestre Económico - Puno*.
- Atal, L & Ñopo H. (2010). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IZA Discussion Paper (5085).
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie documento IIEC N° 31. Universidad del Norte.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8: 436–455.
- Briñon M. A. (2007) Una Visión de Género es justicia Departamento de Educación para el desarrollo entre culturas.
- Castillo, W. (2011) Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009. Universidad de Chile
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimension Empresarial*, vol. 12, núm. 2, p. 29-45. JEL: J16, D86.
- Contreras, D. y Galván, M. (2003) ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? Evidencia del período 1994-1999. *Departamento de Economía-Bolivia*.
- Esparta, D. (2010) Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú. *Horizonte Económico* N°2.

- Flores, R. (1999). La mujer peruana y la brecha salarial. Pobreza y economía social: análisis de una encuesta (ENNIV-1997), Lima, UNICEF, USAID.
- Mendoza J. & García K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99.
- Isaza, J. (2009). Occupational Segregation by Gender: An Empirical Analysis Urban Colombia (1986-2004).
- Mincer, Jacob (1974). Schooling, Experience and Earnings. NBER. – (1958). «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution». En: *Journal of Political Economy*, 66(4), pp. 281-302.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
- Montenegro, C.(2001). Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach. *World Bank, Working Papers* (20).
- Oaxaca, Ronald (1973). «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets». En: *International Economic Review* 14, pp. 673-709.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). Seguridad Social: Temas, Retos y Perspectivas. *Memorias Conferencia Internacional del Trabajo* 89°
- Paredes, Ricardo y Luis Riveros (1994). Gender Wage Gaps in Chile. A Long Term View:1958-1990. Universidad de Chile, *Estudios de Economía* (21).
- Schuller, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic*.
- Tenjo, J. Rivero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina. Centro de Estudios sobre

Desarrollo Económico, Documento CEDE No. 2005-18. Universidad de Los Andes.

Yamada, G.; Lizarzaburu A. y Samanamud K. (2012) “La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano”. Capítulo 2 del libro *Discriminación En El Perú: Exploraciones en el estado, La Empresa y el Mercado-Laboral* Francisco Galarza (editor)

Ying Chu Ng. (2007): “Gender earnings differentials and regional economic development in urban China, 1988-1997”, Hong Kong Baptist University, *Review of Income and Wealth*, serie 53, Number 1.