

不平等现象的侦探

普拉卡什·隆加尼人物传略：芝加哥大学教授、包容性
增长倡导者玛丽安·伯特兰

去年12月，据新闻报道揭露，一位名叫泰妮莎·泰特·奥斯汀(Tenisha Tate-Austin)的黑人女子想高价卖掉自己的房子，于是请一位白人朋友假装屋主，“洗白”后的房子估价竟然涨了50万美元。我向一位经济学家朋友提及此事。他耸了耸肩，只说了一句：“伯特兰和穆兰纳森的研究课题。”

他无需多言，只需提及过去二十年里经济学领域最著名的论文之一——玛丽安·伯特兰与森迪尔·穆兰纳森(现在二人皆是芝加哥大学布斯商学院的教授)2004年发表的一篇研究论文。在研究过程中，伯特兰和穆兰纳森发出了近5000份的虚构简历，应聘波士顿和芝加哥两市的招聘广告，结果发现，相比听起来像白人的姓名(比如Emily)，听起来像黑人的姓名(比如Lakisha)获得回应的概率要低50%，即使简历上他们的资历是相当的。除了明显的歧视或无意识的偏见，很难将这一结果归咎于别的因素。

这篇论文是伯特兰的若干著名论文之一，这些论文确立了她在研究不平等现象中的学术声誉——它们研究了为何某些群体(如妇女和少数族裔)得不到他们应得的待遇，而顶级CEO等人群却能获得远超合理水平的高薪。玛丽安·伯特兰的博士论文导师兼良师益友、哈佛大学著名劳动经济学教授劳伦斯·卡茨(Lawrence Katz)告诉本刊，“玛丽安确实想出一些巧妙的方法来探查不平等现象，但是她兢兢业业地工作、与他人密切合作。这两种天赋相结合造就了她的与众不同。”在哈佛执教期间，劳伦斯·卡茨指导了200多名学生的论文。

这个职业为伯特兰赢得了无数赞誉，包括2004年经济学领域“年轻女性杰出贡献奖”和2012年“劳动经济学领域杰出贡献奖”。2020年，伯特兰被选为美国经济学会(AEA)年会著名的埃

利演讲(Ely Lecture)的演讲者。做出这一决定的人是珍妮特·耶伦(Janet Yellen)——现任美国财政部长。耶伦表示，她认为伯特兰是“我本人最想洗耳恭听的经济学家，也是其他人最想倾听的经济学家。”

从布鲁塞尔到布斯

这样的职业生涯是伯特兰不曾想象的。她自小在比利时长大，会在自家小铺子里帮着父母卖鱼禽。伯特兰在一次彭博社访谈中说，儿时的经历教会她“真正的辛勤工作是什么样子。”在布鲁塞尔自由大学读书时，她立志成为一名新闻工作者，同时选修了一些经济学科目，想着在未来记者生涯中会派上用场。

但是，在一位经济学教授的建议下，伯特兰很快转了专业。这位教授还鼓励她攻读博士学位，并且推荐她上哈佛大学，而她则在1998年顺利获得了哈佛大学的博士学位。伯特兰在普林斯顿大学开始自己的学术生涯，不过2000年转投芝加哥大学布斯商学院，并在这里长期扎根直至现在。在布斯商学院这个顶尖学者往来频繁的地方，是一件很少见的事。

据伯特兰回忆，对于她的研究工作，尤其是关于种族歧视普遍性的研究，芝加哥大学的最初反应有点不冷不热。她告诉本刊，“在芝大，你得证明你经得住考验。”她说的是芝加哥大学出了名的不讲情面的学术辩论。伯特兰坚持了下来并且如鱼得水。在布斯商学院，她可以同时研究劳动经济学和公司金融——她的两大研究领域。而她也喜欢布斯的跨学科与兼容并蓄的特色。

“在布斯商学院，我可以与心理学家共事。在



这里，尤金·法马和迪克·塞勒同处一座办公楼，”伯特兰如是说。尤金·法马 (Gene Fama) 因研究金融市场效率而闻名，而理查德·塞勒 (Dick Thaler) 因研究金融市场异常现象而闻名，二人均是诺贝尔奖得主。

难以应对的母性职责

伯特兰对种族不平等现象的研究使她崭露头角，但后来使她声名卓著的则是她对性别不平等现象的研究。她认为，这两种歧视是不同的。在解释种族歧视中，我们很难否认“偏见的核心作用”；但与之形成对比的是，在解释女性的职业生涯为何比不上她们的丈夫时（不论在收入上，还是登顶职业阶梯上），“职场性别歧视并不是首要原因”——如她所著。她并不否认职场存在性别歧视，其实她自己的职业也有性别歧视——如伯特兰在2019年为美国经济学会开展的一项调研所揭示的。

然而，伯特兰认为，在性别鸿沟背后有一个更加强大大但平凡的原因：生儿育女。她的细致研究表明，在生第一胎之前，受过大学教育的女性的职业生涯其实与她们丈夫的职业生涯轨迹相同。“在生完第一胎后，母亲的收入水平大减，一直无法恢复如初。”甚至在学历很高的妇女中，似乎也是这样的情况：在与卡茨、克劳迪娅·戈尔丁 (Claudia Goldin)（参见本期《金融与发展》中的戈尔丁简介）合作开展的研究中，伯特兰证明，毕业于顶尖 MBA 课程的女性在成为母亲后也往往减少工作时间、中断职业生涯。伯特兰表示，金融业等行业中的高薪职位日程安排不灵活、需要每天投入更长的工作时间，对此妇女更难应付，“因为她们在养育子女等家庭的方方面面仍然承担得过多。”

这一发现与拉特纳·萨海 (Ratna Sahay) 产生共鸣。拉特纳·萨海是 IMF 总裁在性别问题上的高级顾问，她的研究表明，“在全球金融体系中的各个层面，从存款人到借款人，再到银行董事会成员和监管人员”，女性所占比例均偏低。在与马丁·奇哈克 (Martin Čihák) 等 IMF 工作人员共同开展的研究中，萨海发现，在金融机构 CEO 中，女性仅占不到 5%，而在银行董事会席位中，女性占比也不到 25%。萨海表示，“即使女性董事比例更高的银行，

管理水平也更高，但是情况依然如此。”

伯特兰认为，这样的“人力资本错配”对社会来说是很大的损失。“在换尿布等照顾孩子的事情上，妇女不是生来就具备比较优势。同理，鉴于仅 5% 的《财富》世界 500 强公司的 CEO 是女性，我们必然还有可以提升的空间。”

前进的步伐

伯特兰坦诚表示，我们在弥合性别缺口方面取得了进展。在“理查德·伊利讲座”上演讲时，伯特兰强调了一则“好消息”，即在全球范围内，尤其是在发达国家，教育和劳动力参与度方面的性别差距在不断缩小。

伯特兰表示，若非因为“社会规范的改变十分缓慢”，前进的步伐会更快。她研究的其中一条社会规范是“丈夫应该比妻子赚得多”。伯特兰与合著者发现，妻子赚钱更多的美国家庭比例明显偏低。值得注意的是，在女性收入超过家庭收入一半的家庭中，该比率开始明显偏低，这表明夫妻似乎颇受“丈夫应该赚得更多”这一社会规范的影响。在进行更深度的研究后，伯特兰他们发现，在女性赚钱更多的家庭里，妻子会承担更多的家务，作为“补偿行为”。尽管如此——或许正因如此，在妻子赚钱更多的家庭中，发生婚姻纠纷或离婚的概率更高。

身为两个女儿的母亲，伯特兰希望妇女的处境会继续得到改善。不过，在芝加哥大学毕业典礼上的演说中，伯特兰仍然告诉听众席上的年轻女孩子们，她们必须要继续争取打破成规：“如果你们想要事业与家庭兼顾，一定要看自己的约会对象愿不愿意承担照顾孩子的责任，愿不愿意消除你的后顾之忧，在职场上发光发亮。”

“当明星”还是“捞油水”

CEO 是企业界的明星。在当今美国，CEO 的平均薪酬是一般员工的 350 倍，而 1965 年才 20 倍，可谓增幅巨大。在伯特兰读研究生时，即 20 世纪 90 年代，解释 CEO 薪酬水平上涨的主导理论是，公司股东设计薪酬方案的初衷是增加 CEO 辛勤工作、促进公司价值最大化。

然而，伯特兰与同学穆兰纳森（当时同为哈佛大学研究生）共同撰写的论文表明，许多CEO之所以获得高薪，不是因为任劳任怨，而是缘于运气。以石油行业为例，他们发现当油价上涨时，CEO的薪酬会相应上涨，即使决定全球油价的是CEO完全无法控制的世界市场。同样地，在生产国际贸易产品的企业中，当汇率发生有利变动时，CEO的薪酬也会相应增加。于是，二人得出结论：“在决定CEO薪酬的因素中，幸运因素和一般性因素的作用相当。”这是二人论文中最常被引用的话。

伯特兰还记得向美国国家经济研究局暑期学院（著名的新研究成果首秀平台）呈交这篇论文的情景。20世纪90年代，在公司金融界，CEO薪酬可能过高的观念远不如今日受到认可，“而且我必须说，我们那篇论文得到的第一反应并不好。”不过，在那之后，许多其他学者也发现了有关佐证，支持伯特兰和穆兰纳森所说的CEO薪酬“捞油水”观点：当公司治理薄弱时，在缺少股东监督的情况下，CEO能够设定自己的薪酬。同时，二人认为这种捞油水现象较少见于治理水平更高的企业，比如股东在董事会上占有较多席位，从而能够限制CEO掌控薪酬能力的企业。这一结论也得到了圈内支持。

伯特兰与同事的研究工作增进了关于企业在社会中扮演何种角色的讨论。投资管理公司黑岩集团CEO拉里·芬克（Larry Fink）的一封信就是明证。芬克在这封信中写道，企业需要“社会目标感”，与芝加哥大学经济学家米尔顿·弗里德曼（Milton Friedman）的观点“企业的唯一宗旨是实现股东价值最大化”大相径庭。伯特兰认为，“长期而言，员工培训和兼顾社区通常是对企业价值有好处的，而且我想，弗里德曼不会不同意这一点。”她还表示，“企业界之所以存在许多短视行为”，是CEO的薪酬方案导致的。

伯特兰承认，公司往往会面临“在经济回报与社会影响之间权衡取舍”的难题，不过她也表示，越来越多地，“若是能够产生社会影响，有人会真的愿意放弃一些眼前的利益。”

从专横霸道转向兼容并包

伯特兰的研究展示了经济学面貌的变化。1984

年，诺贝尔经济学奖得主、芝加哥大学教授乔治·斯蒂格勒（George Stigler）称经济学是“一门帝国主义学科”，殖民其他社会科学的“传道士般的经济学家与恐惧不安、充满敌意的原住民相互对立。”四十年后，伯特兰说，局面已经得到扭转：“谦虚地说，经济学家如今已经认识到了自己的错误，他们欣然接纳了其他社会科学，而不再抱着不屑一顾的态度。”

另一个深刻变化在于经济学界对公平问题的关注。芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖得主罗伯特·卢卡斯（Robert Lucas）曾经警告同行说，“在对经济学健全有害的各种倾向中，最具诱惑力、且在我看来最具破坏力的，是对分配问题的关注。”而伯特兰认为，关注不平等现象并不意味着“减少对效率的关注，因为不平等本身也有损效率。”她引用了布斯商学院同事谢长泰（Chang-Tai Hsieh）的研究成果来说明这一点——谢长泰发现，降低妇女和非洲裔美国人的求职障碍为美国经济增长做出的贡献达四分之一。

伯特兰还一直认为，应该从更全局的视角审视经济政策的影响。例如，某项贸易政策或许通过了整体成本效益分析测试，但若它需要在一些社区关停80%的工厂，那么也需要将这种集中的损失带来的不公平纳入考虑之中：“你必须设法平衡这些考量，”伯特兰这样说到。尽管面对如此艰巨的问题，伯特兰仍然保持乐观：她告诉本刊，她很高兴看到IMF这样的国际金融机构接受这个转变——平衡效率与公平：“这真的是显而易见的事。”

对于伯特兰的观点，在IMF负责包容性增长与结构性政策的一位处长瓦莱丽·塞拉（Valerie Cerra）也有共鸣。该部门汇编了一本关于各国如何更好兼顾效率与公平的综合性书籍——它涵盖了IMF建言献策的全部政策议题。伯特兰还表示，“随着各国日渐富裕，他们会有更多时间和资源来专注琢磨公平方面的考量。我们能够负担得起一个包容的世界。” FD

普拉卡什·隆加尼（PRAKASH LOUNGANI），IMF独立评估办公室助理主任。