

城市劳动力市场对外来劳动力歧视的变化^①

王美艳^②

【摘要】 由于户籍制度及其一系列其他福利制度的存在，中国城市劳动力市场上存在对外来劳动力的歧视并表现在就业岗位、工资收入和社会保障等各个方面。本文从劳动力市场歧视的概念入手，分析了歧视的来源及其与劳动力市场发育水平的关系，探讨了可能存在的对外来劳动力的歧视及其下降趋势，并利用微观数据，证实了这种下降趋势。在分析的基础上，文章提出了一些消除对外来劳动力歧视的政策建议。

【关键词】 外来劳动力 歧视 劳动力市场

【JEL 分类号】 J71, J40

改革开放以来，随着农村和城市各项制度的改革以及户籍制度的松动，大批农村劳动力进入城市就业。但是，由于户籍制度以及一系列其他福利制度的存在，从农村进入城市工作的劳动力，在工作岗位、工资、社会保障和住房待遇等方面，与城市劳动力相比处于弱势地位 (Solinger, 1999; Wang & Zuo, 1999; Knight et al., 1999; 蔡昉等, 2005)。已有研究表明，外来劳动力和城市劳动力的人力资本差异是造成两类劳动力工资差异的重要因素。除此之外，对外来劳动力的歧视，也会造成两类劳动力的工资差异 (Meng & Zhang, 2001; 王美艳, 2005)。

歧视是与劳动力市场发育水平密切相关的一种现象。在发达国家，随着劳动力市场发育水平的提高，歧视呈现下降趋势 (Freeman, 1973; 麦克南等, 2004)。在中国从计划经济向市场经济转轨的过程中，中国的劳动力市场经历了一个从无到有再到不断发育的过程。1998 年国有企业改革以来，中国城市劳动力市场发育更加迅速 (Knight & Song, 2005; 蔡昉等, 2005)。随着中国劳动力市场的发育，城市劳动力市场上对外来劳动力的歧视是否在下降？这是本文关心的主要问题。本文将从歧视的概念讲起，分析歧视的来源及其与劳动力市场发育水平的关系，重点考察中国城市劳动力市场上对外来劳动力歧视的变化，并提出消

① 本文是国家社会科学基金 2006 年度青年项目“城市收入差距的构成因素及变化”（项目号：06CJY008）的阶段性成果。

② 王美艳，中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员，E-mail:wangmy@cass.org.cn。

除歧视的一些政策建议。

一、歧视的基本概念

经济学家很早就观察到了女性和男性、黑人和白人在工资上的差别。例如，1973—1978年，美国女性小时工资收入是男性的65%；从1979年到20世纪90年代中期，这一百分比显著增长，一直保持在78%左右（麦克南等，2004）。美国的黑人和白人之间也存在较大的报酬差别。1983年，全年从事全日制工作的黑人男工的平均工资和薪金为16410美元，相当于同类白人男工的71%多一点，1959年这一比率仅为61%（伊兰伯格等，1991）。

女性和男性、黑人和白人不仅存在工资差别，还有就业岗位差异。在美国，妇女主要集中于护理和零售服务员等收入较低的岗位。与白人相比，黑人集中于有限数量的低收入工作，如洗衣工和清洁工等。女性和黑人在高收入岗位如牙医和内科医生职业中所占的比例较小（麦克南等，2004）。

显然，不同群体的劳动力的人力资本特征通常存在差异。例如，女性的受教育水平通常低于男性，黑人低于白人。因此，女性和男性、黑人和白人的工资和就业岗位差异，一个显著的原因是人力资本特征存在差异。但是，这种由人力资本差异带来的工资和就业岗位差异，不能称为歧视。贝克尔指出，只是由于劳动力处于不同的群体（如女性和男性、黑人和白人等）而导致的工资和就业差异才能称为歧视（Becker，1957）。很多研究发现，人力资本差异只能解释女性和男性、黑人和白人工资差异的一部分，其余的工资差异，可以认为潜在地是由歧视造成的（Blau & Kahn，1992；Cain，1986）。

二、歧视来源及其与劳动力市场发展水平的关系

总结已有文献，劳动力市场歧视可以分为工资歧视和就业歧视两种。工资歧视是指生产率特征完全相同的劳动力，其中一些劳动力会仅仅因为其所处的群体而得到较低的工资；就业歧视是指一部分人仅仅因为其所处的群体而被禁止或限制进入某些行业或职业。由于经济学家对歧视现象的研究起步较晚，也由于歧视以各种不同的形式表现出来，也可能表现为各种假象，而且歧视产生的原因非常复杂，到目前为止，还没有完整的经济学理论用于解释劳动力市场歧视现象。被经济学家们公认的劳动力市场歧视来源有五种：第一种是个人偏见产生的歧视，第二种是先入为主的统计性歧视，第三种是拥挤效应产生的歧视，第四种是制度产生的歧视，第五种是反馈效应产生的歧视。

贝克尔为个人偏见产生的歧视分析奠定了基础（Becker，1957）。他认为，个人偏见产生的歧视是指歧视者对某些人群存在一种偏见，宁愿放弃追求最大利润，也要满足这种偏见。个人偏见产生的歧视分为雇主歧视、雇员歧视和顾客歧视三种。

雇主歧视是指雇主对具有某种特征的雇员有偏见，而不愿意雇用具有此特征的人，更愿意雇用另一些人；或者是雇用后支付较低的工资给这些雇员，而对其他生产率特征完全相同的雇员，支付较高的工资。雇主歧视模型暗含的重要启示是竞争性市场力量将使歧视减少或消失。如果雇主因为其自身对某类群体存有偏见，从而不愿意雇用这类人，很显然会导致企业不能以合理的价格雇用到其需要的人，从而成本提高。这是不符合利润最大化原则的。如

果劳动力市场发育成熟，竞争性很强，这类具有歧视性的雇主会很快被市场淘汰。

雇员歧视是指企业中的一些雇员尤其是具有优势地位的雇员，可能对具有某种特征的劳动力有偏见。在这种情况下，雇主可能让这些雇员隔离，分别从事不同的工作。如果雇员歧视广泛存在，或者寻找工作的受歧视群体的数量很大，雇主将不得不雇用这类群体的劳动力，但会支付他们较低的工资。因此，存在雇员歧视时，并不会影响企业的利润。市场竞争性的增强很难减少这类歧视。这种歧视模型一般适用于分析种族歧视的情形。

顾客歧视是指顾客可能对某类劳动力有偏见，不愿意接受其服务，而偏好另外一类劳动力提供的服务，由此造成雇主不愿意雇用前一类劳动力，或者即使雇用，也支付给他们较低的工资。根据顾客歧视的特征，企业利润也不会受顾客歧视的影响，市场竞争性的增强很难减少这类歧视。这种歧视模型比较适合分析种族歧视的情形。

先入为主的统计性歧视模型是由 Phelps 等人发展起来的 (Phelps, 1972; Dennis & Cain, 1977)。这种模型是指雇主在作出雇用决策时，由于收集求职者的详细信息的代价很高，而且能够收集到的信息量有限，也由于获取完全准确的求职者的信息非常困难，雇主有时会将求职者所属的群体的平均特征，视为求职者个人所具有的特征，从而根据群体的平均特征，来决定是否雇用该求职者。雇主在作出提升决策时，也可能存在同样的情形。

如果劳动力市场发育成熟，雇主获取求职者的信息的渠道畅通无阻，雇主就不再需要根据群体的平均特征，而是根据求职者个人的生产率特征，作出雇用决策。但是，即使劳动力市场发育得再成熟，想要获取全面的准确的求职者信息，也有一定难度。随着劳动力市场的发育，先入为主的统计性歧视会在一定程度上减少，但很难完全消失。

拥挤效应模型是由 Bergmann 发展起来的，用来解释不同群体的职业隔离如何产生工资差异 (Bergmann, 1974)。假设两类群体都能够胜任两个部门的工作，两个部门的工资率应该是相同的。但是，在存在拥挤效应时，假定第一个群体很难在第一个部门就业，第一个部门的劳动供给就会减少，工资水平上升；而在第二个部门，第一个群体能够得以就业，这个部门的劳动供给就会增加，工资水平下降。这样，在第一个部门，劳动力昂贵，雇主倾向于用资本代替劳动；在第二个部门，劳动力便宜，雇主倾向于用劳动代替资本。这样，本来具有相同的潜在生产率的工人，却具有不同的工资水平和生产率。如果劳动力市场是完全竞争性的，这种状况不可能存在下去。随着劳动力竞争性的增强，拥挤效应产生的歧视一定会减少。

制度产生歧视的理论认为，企业内的一些制度安排，以及产品或劳动力市场上由一些企业的垄断产生的竞争障碍，都会造成劳动力市场的僵化。一些企业存在外部和内部两个劳动力市场，或者称双重劳动力市场，工作也被分为主要工作 (primary jobs) 和从属工作 (secondary jobs)，这些都会产生工资差异 (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1971; Wachter, 1974)。随着劳动力市场的不断成熟，劳动力市场一体化程度提高，竞争性加强，雇员在部门间的流动性将大大增强，制度产生的歧视将不复存在。

反馈效应产生的歧视是指如果劳动力市场上的歧视广泛而且持续存在，被歧视的群体的人力资本投资激励就会减少，这反过来又会影响他们的生产率，进而影响其在劳动力市场上的表现 (Lundberg & Startz, 1983; Strober, 1976; Weiss & Gronau, 1981)。反馈效应

产生的歧视不属于纯粹的工资和就业歧视，但它由劳动力市场歧视派生而来，反过来又会影响劳动力市场。任何造成劳动力市场歧视的来源，都会同时产生反馈效应，减少受歧视者接受的人力资本投资。

总结以上分析，顾客歧视和雇员歧视主要适用于分析种族歧视的情形，而且劳动力市场发育能够减少这类歧视的程度有限。雇主歧视、先入为主的统计性歧视、拥挤效应产生的歧视、制度产生的歧视，以及反馈效应产生的歧视，适用于分析各种歧视。随着劳动力市场的不断发育，这些类型的歧视会减少。

三、歧视在发达国家的下降

从理论分析看，随着劳动力市场发育水平的不断提高，歧视会逐步减少。本部分我们着重讨论随着劳动力市场的发育，歧视在发达国家的变化趋势。不同国家的劳动力市场状况各异，他们之间很难进行横向比较，区分出劳动力市场发育水平的高低，其歧视现象的变化很难用劳动力市场的变化来解释。由此，选择一个国家，分析其歧视的变化，可以对劳动力市场发育如何影响歧视的问题，给出更有说服力的证据。

我们来看美国的性别歧视和种族歧视在过去几十年间的变化。Blau 和 Kahn 的研究发现，1994—1998 年，美国的女性与男性小时收入比率比 1979—1981 年缩小了 14%（麦克南等，2004）。1950—1970 年，美国对黑人的歧视尤其是对受过教育的黑人的歧视大大减少（Freeman, 1973）。隔离指数（index of segregation）用来衡量职业隔离的程度，即被排挤或职业隔离的程度。在美国，由于性别引起的职业隔离指数在 1973 年是 68.1%，到 2000 年下降到 51.8%。白人女性和黑人女性的隔离指数从 37.1% 下降到 2000 年的 23.7%，白人男性和黑人男性的隔离指数从 1973 年的 37% 下降到 2000 年的 25.9%（麦克南等，2004）。显然，随着劳动力市场发育水平的不断提高，美国的歧视现象呈现下降趋势。

四、中国城市劳动力市场上对外来劳动力的歧视及其变化

如前面讲到的那样，顾客歧视和雇员歧视模型主要适用于分析种族歧视。雇主歧视、先入为主的统计性歧视、拥挤效应产生的歧视、制度产生的歧视，以及反馈效应产生的歧视，适用于分析各种歧视。中国城市劳动力市场上对外来劳动力的歧视，显然不属于种族歧视。因此，我们将应用雇主歧视、先入为主的统计性歧视、拥挤效应产生的歧视、制度产生的歧视，以及反馈效应产生的歧视这几种歧视类型，来分析对外来劳动力的歧视，并探讨随着劳动力市场的不断发育，对外来劳动力的歧视是否呈现下降趋势。

在计划经济体制下，中国为确保重工业发展战略的实施，实行了户籍制度、人民公社制度和城市粮食定量供应制度。这不仅限制了农村劳动力向城市的迁移，也限制了劳动力在城市之间的迁移。在城市劳动力市场上，几乎都是具有本地户口的城市劳动力而没有外来劳动力，也就谈不上对外来劳动力歧视的问题了。或者说，二元经济结构把城乡分割成不同的劳动力配置空间，城乡收入差异掩盖了两类劳动力在同一劳动力市场中时可能产生的工资差异。

改革开放以后，大批农村劳动力进入城市就业。在城市劳动力市场上，形成外来劳动力

与城市劳动力两个群体。外来劳动力没有城市户口，不具有城市身份。首先我们来看是否可能存在对外来劳动力的雇主歧视。任何雇主都以利润最大化为目标，才能保证不被市场淘汰。因此，一个理性的雇主通常不会因为一个求职者是外来劳动力，就在雇用和工资决定上给予其与城市劳动力不同的待遇。当然，具有垄断性的行业和部门依然存在这种现象（蔡昉等，2005），这些行业和部门有可能会出于某些原因，歧视外来劳动力。

必须指出的是，中国是世界上唯一存在户籍制度的国家，而且户籍本身附着着很多东西，有很高的“含金量”。外来劳动力进入城市后，城市政府时常会面对本地居民对外来劳动力的各种抱怨，诸如工作竞争、犯罪率提高、社会不稳定、生活环境差等。出于对社会稳定的考虑，城市政府不得不对本地劳动力出台一些保护措施，对外来劳动力则实行诸如限制行业进入、一些本地居民能够得到的福利待遇，不给予外来劳动力等，这样就形成了对外来劳动力的“政府歧视”。^①实际上，政府的这些做法，恰好就是把户籍制度作为其合法性依据。

政府为了保护本地劳动力就业，对企业雇用外来劳动力所做出的一些非常具体的规定（Knight & Song, 2005），可能会无形中增加企业雇用外来劳动力的成本，但企业又必须遵守政府的这些政策法规。因此，雇主雇用外来劳动力的积极性就会大为降低。即使雇用外来劳动力，支付的工资也相对低一些。也就是说，外来劳动力在城市中就业，最终是与雇主打交道，而不是与政府打交道。“政府歧视”最终会以“雇主歧视”的形式体现出来。

其次来看先入为主的统计性歧视。外来劳动力在农村接受教育，平均来看，雇主会认为农村地区的学校教育质量比城市地区差一些。外来劳动力在进入城市前，通常从事农业或农村非农产业，雇主会倾向于认为，这种工作经历的积累对他们在城市的工作帮助不大，城市劳动力的工作经验更为重要。另外，雇主还可能会认为，外来劳动力的见识等也不如城市劳动力。在年龄、受教育水平和工作经历等相当的情况下，雇主可能会优先雇用城市劳动力，或者即使雇用外来劳动力，支付的工资也较低。因此，对外来劳动力而言，先入为主的统计性歧视可能发生。

再来看拥挤效应产生的歧视。目前，在中国城市劳动力市场上，工作部门间存在性质明显的划分：一个是工资率高、工作稳定、工作条件较好的正规部门；一个是工资率低、工作不稳定、工作条件较差的非正规部门。外来劳动力作为城市劳动力市场上的后来者，很难进入正规部门就业。城市劳动力则是到正规部门寻找工作。只是在不能进入到正规部门的情况下，才转向非正规部门。因此，拥挤效应产生的对外来劳动力的歧视很容易理解。

最后来看制度产生的歧视。外来劳动力作为城市劳动力市场上的后来者，加上没有户口的这种“身份”，很难进入企业的内部劳动力市场。当企业从内部提拔和重新配置人员时，外来劳动力得到提拔和调换工作的机会比较少。另外，城市劳动力市场上的主要工作，外来劳动力能够进入的机会也很少，而是更多从事次要工作。制度歧视明显会存在于外来劳动力

^① 贝克尔在《歧视经济学》（1957）一书中，讨论了“政府歧视”。但贝克尔认为，他的“政府歧视”模型应用到真实世界不太有价值。我们此处所讲的“政府歧视”与贝克尔所讲的不完全相同，是指政府迫于一些压力，对某类群体的劳动力实行一些歧视性政策。

身上。

既然由“政府歧视”转化的雇主歧视、先入为主的统计性歧视、拥挤效应产生的歧视，以及制度产生的歧视，都可能在外来劳动力身上体现，反馈效应产生的歧视也就自然存在。对外来劳动力的歧视，降低了外来劳动力的人力资本回报。这样，不仅外来劳动力对其自身进一步学习和培训的积极性降低，雇主从成本和收益的角度考虑，也不愿意在外来劳动力身上进行职业培训投资。这种影响还不只是一代的问题，甚至可能影响到外来劳动力对其子女的人力资本投资。所有这些又造成了外来劳动力的人力资本获得的减少，进而在劳动力市场上遭到歧视。

与其他国家的歧视相同，我们有理由预期，随着中国城市劳动力市场的发育，对外来劳动力的这些歧视将不断减弱。事实上，“政府歧视”正在不断减少。近年来，很多城市政府出台了一系列政策，减少对外来劳动力的就业限制。外来劳动力的社会保障也处于建立过程中，加入养老、医疗和工伤等保险的外来劳动力比例提高。随着外来劳动力进入城市就业的时间越来越长，先入为主的统计性歧视也会减少。拥挤效应产生的歧视和制度产生的歧视，也会随着劳动力市场的发育和劳动力市场一体化程度的提高，而不断降低。

五、对外来劳动力歧视的计量分析

本部分将利用中国社会科学院人口与劳动经济研究所于2001年和2005年在上海、武汉、沈阳、福州和西安所做的劳动力调查数据，计算城市劳动力市场上对外来劳动力的歧视程度，验证对外来劳动力歧视的下降。^①两次调查都采用随机抽样的方法，在相同的城市进行，数据具有较强的可比性。2001—2005年，中国城市的劳动力市场经历了一个较为迅速的发育过程（蔡昉等，2005）。对这两年调查数据的分析，正好可以观察劳动力市场发育过程中，对外来劳动力歧视的变化。我们应用Brown等人（1980）研究性别工资差异的方法，来分析城市劳动力市场上，城市劳动力和外来劳动力的工资差异，并计算对外来劳动力的歧视程度。^②

表1给出了2001年外来劳动力与城市劳动力的工资收入差异分解结果。外来劳动力与城市劳动力的小时工资收入差异中的84%由就业岗位内的工资差异构成，而其余16%则由就业岗位间的工资差异引起。在就业岗位内的工资差异中，42%可以由人力资本等个人禀赋特征得到解释，其余的58%则不能由个人禀赋特征给以解释，这可以认为是由歧视造成的。也就是说，外来劳动力在相同的就业岗位上工资低于城市劳动力的部分，58%应该归因于户籍身份的差异。在就业岗位间的工资差异中，58%可以被个人禀赋的差异解释，其余的42%则属于不可解释或歧视部分。这样，总算起来，总工资收入差异中的44%，是可以由个人禀赋差异所解释的，而剩余的56%则属于不可解释部分，也就是通常认为的源于户籍制度的歧视所造成的部分。

表2给出了2005年外来劳动力与城市劳动力的工资收入差异分解结果。外来劳动力与

^① 关于这两次调查数据的详细介绍，可参见王美艳的博士学位论文《中国城市劳动力市场回报因素分析》（2006）。

^② 关于这个方法的详细介绍，可参见Brown等（1980）。此处我们只给出最后的分解结果，中间计算步骤省略。

表 1 2001 年外来劳动力与城市本地劳动力的工资收入差异分解结果

项目	小时工资收入自然对数	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)
总的工资收入差异	0.666 0	100.00	—	—
就业岗位内	0.562 1	84.40	100.00	—
可解释部分	0.234 9	35.27	41.79	—
不可解释部分	0.327 2	49.13	58.21	—
就业岗位间	0.104 0	15.62	—	100.00
可解释部分	0.060 8	9.13	—	58.44
不可解释部分	0.043 2	6.49	—	41.54
可解释部分合计	0.295 6	44.38	—	—
不可解释部分合计	0.370 4	55.62	—	—

资料来源：根据 2001 年劳动力调查数据计算得出。

城市劳动力的小时工资收入差异中的 85% 由就业岗位内的工资差异构成，而其余的 15% 则由就业岗位间的工资差异引起。在就业岗位内的工资差异中，44% 是可以由人力资本等个人禀赋特征得到解释的，其余的 56% 则不能由个人禀赋特征给以解释。也就是说，外来劳动力在相同的就业岗位上工资低于城市劳动力的部分，56% 应该归因于户籍身份的差异。在就业岗位间的工资差异中，58% 可以被个人禀赋的差异解释，其余的 42% 则属于不可解释或歧视部分。这样，总算起来，总工资收入差异中的 46%，是可以由个人禀赋差异所解释的，而剩余的 54% 则属于不可解释部分。

表 2 2005 年外来劳动力与城市本地劳动力的工资收入差异分解结果

项目	小时工资收入自然对数	百分比 (%)	百分比 (%)	百分比 (%)
总的工资收入差异	0.546 0	100.00	—	—
就业岗位内	0.465 7	85.29	100.00	—
可解释部分	0.206 0	37.73	44.23	—
不可解释部分	0.259 8	47.57	55.78	—
就业岗位间	0.080 3	14.71	—	100.00
可解释部分	0.046 4	8.49	—	57.75
不可解释部分	0.033 9	6.21	—	42.22
可解释部分合计	0.252 4	46.22	—	—
不可解释部分合计	0.293 7	53.78	—	—

资料来源：根据 2005 年劳动力调查数据计算得出。

表 1 和表 2 告诉我们，外来劳动力和城市劳动力的工资差异中，歧视造成的工资差异占总工资差异的比例，从 2001 年的 56% 下降到 2005 年的 54%。尽管下降的比例不大，但呈现出下降的趋势。劳动力市场歧视的下降是一个漫长的过程。与其他国家相比，中国的劳动力市场发育相对较快。但是，5 年的时间毕竟还较短，不可能观察到歧视的剧烈变化。

还应该指出的是,外来劳动力所受的歧视不仅仅是就业和工资收入,还体现在社会保障方面。这两次调查数据表明,外来劳动力享受的社会保障增加,各种社会保险的覆盖率都有所提高,与城市劳动力的差距缩小。由于社会保障很难折算成收入,也就无法加入到工资收入分解中。但是,两类劳动力所享受的社会保障差距的缩小,从另一个方面反映了对外来劳动力歧视的下降。

六、消除对外来劳动力歧视的政策建议

每个国家的劳动力市场都不完美,即使美国这样发达的市场经济国家也不例外。既然如此,劳动力市场歧视就不可避免地存在。各个国家为消除歧视,采取了各种各样的措施。总结起来,政府一般通过以下几种途径解决歧视问题:第一,劳动力市场发育本身就是减少和消除歧视的最好手段。美国著名经济学家弗里得曼认为,竞争性的市场体系完全有能力消除歧视(Friedman, 1962)。具有与生产效率无关偏好的雇主,与那些没有与生产效率无关偏好的雇主相比处于劣势,有更高的成本压力。在竞争性的市场上,这些雇主将被驱逐出市场,遭到淘汰。

第二,最直接的政策是政府干预,用法律和政策手段给予受歧视者同等的就业机会和工资水平。以美国为例,1963年,美国通过《工资公平法》,宣布对于男性和女性分别支付不同工资的做法是违法的,规定对相同或相似工作的男女支付同等报酬。美国的《1964年民权法案》不仅试图消除工资歧视,也试图消除雇用和晋升中的歧视。该法规定,任何雇主“因为种族、肤色、宗教信仰和民族等而拒绝雇用或解雇任何个人,或者在补偿、期限、条件、待遇和就业等方面对个人进行歧视”,均属于违法行为。

第三,较为间接的政策是增加受歧视者接受正规教育和在职培训的机会,提高他们在劳动力市场上的竞争力。以性别歧视和种族歧视为例。女性和黑人在接受正规教育和在职培训上的机会,少于男性和白人,人力资本水平相对较低,在劳动力市场上的竞争力差,通常在收入低的部门就业。这反过来又在一定程度上影响了女性和黑人的人力资本获得。因此,除了制定法律和政策限制歧视现象外,要采取各种措施,增加受歧视者接受教育和培训的机会。

借鉴其他国家的经验,在消除对外来劳动力的歧视上,中国可以从以下几个方面入手:

第一,大力促进劳动力市场发育。中国正处于从计划经济向市场经济体制转轨的过程中,不论是要素市场还是产品市场,都不够完善。劳动力市场作为要素市场的一个重要组成部分,比产品市场的发育还要滞后。促进劳动力市场发育,打破劳动力在城乡之间、地区之间和行业之间的流动障碍,形成全国一体化的劳动力市场,是消除对外来劳动力歧视的重要措施。户籍制度的存在,是造成农村劳动力在城市受到歧视的根源。虽然伴随着整体体制改革,户籍制度也或多或少得到改革,但是,这一制度安排把城市享有户籍身份的居民与不享有户籍身份的外来劳动力区别对待的性质仍然没有改变。要改变外来劳动力的这种地位,最根本的途径是进行彻底的户籍制度改革。消除户口的“含金量”,剥离户口的福利含义,使户口仅仅执行人口登记和管理的职能。

第二,直接的政府干预,使用法律和政策手段。近年来,各级政府出台了文件,消

除对外来劳动力在城市就业的种种限制,提高他们各方面的保障待遇。以北京和深圳为例,1995年以政府令形式发布的《北京市外地来京人员务工管理规定》,对外来务工人员作了一系列的限制性管理规定。2004年,施行近10年的这一规定被废止。2006年,深圳市通过了《深圳市劳务工医疗保险暂行办法》,劳务工医疗保险制度将在深圳全面推广。在消除对外来劳动力的歧视上,政府还有很大的作为空间。

第三,增加外来劳动力接受教育和培训的机会,提高他们在劳动力市场上的竞争力。与城市劳动力相比,外来劳动力受教育的水平较低,接受培训的机会也少。政府应该采取各种措施,举办有效的培训项目,提高外来劳动力的人力资本水平。目前,外来劳动力的子女在城市就学受到很多限制。他们是未来城市劳动力市场的重要力量,要给予他们与城市子女同等的接受教育的机会。

参考文献

- [1] 蔡昉,都阳,王美艳. 2005. 中国劳动力市场转型与发育. 北京: 商务印书馆
- [2] 坎贝尔·R·麦克南, 斯坦利·L·布鲁, 大卫·A·麦克菲逊. 2004. 当代劳动经济学(第六版). 刘文, 赵成美, 连海霞译, 北京: 人民邮电出版社
- [3] 罗纳德·伊兰伯格, 罗伯特·史密斯. 1991. 现代劳动经济学. 潘功胜等译, 北京: 中国劳动出版社
- [4] 王美艳. 城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究. 中国社会科学. 2005, 5
- [5] 王美艳. 中国城市劳动力市场回报因素分析. 博士学位论文. 2006
- [6] Becker, Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- [7] Bergmann, R. Barbara (1974), *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*. *Eastern Economic Journal*, 1, nos. 1—2.
- [8] Blau, Francine D, Lawrence M. Kahn (1992), *Race and Gender Pay Differentials*. In David Lewin, Olivia S. Mitchell, and Peter D. Sherer (eds.) *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- [9] Brown, Randall S, Marilyn Moon, Barbara S. Zoloth (1980), *Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials*. *The Journal of Human Resources*, Vol. 15, No. 1: 3—28.
- [10] Cain G. Glen (1986), *The Economics of Discrimination: A Survey*. In Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds.) *Handbooks of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland Press: 693—785.
- [11] Dennis J, Aigner, Glen G. Cain (1977), *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2: 175—187.
- [12] Doeringer B, Peter, Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Man-*

power Analysis, Lexington, MA: D. C. Heath and Co..

[13] Freeman B, Richard (1973), *Decline of Labor Market Discrimination and Economic Analysis*. American Economic Review, Vol. 63, No. 2; 280—286.

[14] Friedman, Milton (1962), *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press.

[15] Knight, John and Lina Song (2005), *Towards a Labour Market in China*, New York, Oxford University Press.

[16] Knight, John, Lina Song and Huaibin Jia (1999), *Chinese Rural Migrants in Urban Enterprises: Three Perspectives*. The Journal of Development Studies, Feb. : 73—104.

[17] Lundberg, J. Shelly and Richard Startz (1983), *Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets*. American Economic Review, Vol. 73, No. 3; 340—347.

[18] Meng, Xin and Junsen Zhang (2001), *The Two-Tier Labour Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Local Workers and Migrant Workers in Shanghai*. Journal of Comparative Economics, 29: 485—504.

[19] Phelps, S. Edmund (1972), *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. American Economic Review, Vol. 62, No. 4; 659—661.

[20] Piore, J. Michael (1971), *The Dual Labor Market: Theory and Implications*. In D. M. Gordon (eds) *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington, MA: D. C. Heath and Co..

[21] Solinger, Dorothy J., 1999, *Citizenship Issues in China's Internal Migration: Comparisons with Germany and Japan*. Political Science Quarterly, Vol. 114, No. 3; 455—478.

[22] Strober, H. Myra (1976), *Toward Dimorphics: A Summary Statement to the Conference on Occupational Segregation*. Signs: Journal of Women in Culture and Society, Vol. 1, No. 3; 293—302.

[23] Wachter, Michael (1974), *Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach*. Brookings Papers on Economic Activity, No. 3; 637—694.

[24] Wang, Feng and Xuejin Zuo (1999), *History's Largest Labor Flow: Understanding China's Rural Migration Inside China's Cities: Institutional Barriers and Opportunities for Urban Migrants*. AEA Papers and Proceedings, Vol. 89, No. 2; 276—280.

[25] Weiss, Yoram and Reuben Gronau (1981), *Expected Interruptions in Labour Force Participation and Sex-related Differences in Earnings Growth*. Review of Economic Studies, Vol. 48, No. 4; 607—619.

Changes of Discrimination against Migrant Workers in China's Urban Labor Market

Meiyan Wang

Abstract There has been existing discrimination against migrant workers in China's urban labor market due to the household registration system and other related welfare systems. Migrant workers are disadvantaged on employment, earnings and social security, compared with urban local workers. This paper introduces the definition of labor market discrimination, analyzes sources of discrimination and the relationship between discrimination and labor market development and examines whether there exists discrimination against migrant workers in China's urban labor market and its causes and decreasing trend theoretically. The paper also uses micro data to give evidence that the discrimination against migrant workers has been decreasing. Based on the above analysis, the paper gives some policy suggestions on how to eliminate discrimination against migrant workers.

Key Words Migrant Workers, Discrimination, Labor Market

JEL Classification J71, J40