

# 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

王美艳

---

通过对本地和外来劳动力所面临的就业机会和报酬的研究,本文揭示了中国城市劳动力市场上存在的歧视,是经济转轨时期劳动力市场发育不健全的产物。经验研究结果显示,外来劳动力与城市本地劳动力的工资差异,59%是由就业岗位间的工资差异引起的,41%由就业岗位内的工资差异引起。且工资差异的43%是由歧视等不可解释的因素造成的。

**关键词** 劳动力市场 外来劳动力 歧视

作者王美艳,1975年生,中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员、在职博士生(北京 100732)。

---

## 一、引言

劳动力市场差异始终是存在的,但这种差异未必一定是歧视的反映。通常,劳动者的人力资本禀赋和其他个人特征,对每个人的就业获得和报酬水平起决定性影响。仅仅由于劳动者归属于特殊的群体,这些常规因素所不能解释的劳动力市场表现差异部分才可能是歧视作用的结果<sup>①</sup>。即使在具有比较完善的劳动力市场和政府规制的条件下,劳动力市场上的歧视也是存在的。例如,在北美和欧洲国家的劳动力市场上,雇主对黑人雇员、女性雇员和合法或非法外籍劳工的歧视,都是普遍存在的现象<sup>②</sup>。但是,涉及不同群体的歧视可能产生于不尽相同的原因。像种族歧视,在一定的历史时期,就根源于雇主的口味;像性别一类的歧视,就与女性劳动力供给的特殊性有关;而对移民的歧视,则产生于有偏向性的移民政策。

中国正在经历从计划经济向市场经济的转轨,劳动力市场不完善或者发育过程本身,也造成了特殊的就业和工资歧视现象。当劳动力大规模从农村向城市的转移已经发生,而分割城乡劳动力市场的户籍制度尚未彻底改革时,作为劳动力市场上的后来者,在城市劳动力市场上就面临着双重的歧视,即在岗位获得上受到“进入”歧视,在工资决定上同工不同酬。

---

\* 本文是中国社会科学院重大课题“解决我国城乡就业问题的中长期对策”的一项成果。为本项目而进行的五城市劳动力调查,还得到了福特基金会的支持。本文写作得到了蔡昉教授的指导和帮助,特此致谢。但作者将承担任何可能的错误。

① Gary S. Becker. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

② James P. Smith, and Finis R. Welch, Black-White Male Wage Ratios, 1960—70. *American Economic Review*, vol. 67, no. 3 (1977), pp. 323—338.

近年来,已有大量的文献对中国城市劳动力市场进行研究,特别揭示和分析了中国劳动力市场的转轨特征。例如,许多学者通过户籍制度的历史和改革时期的演变,讨论了这一制度对劳动力市场形成起到的阻碍作用,从理论和经验上论证了在城市本地和迁移劳动力之间存在的待遇差别是制度性的。<sup>①</sup>也有的研究通过把中国的迁移政策与发达国家对待外籍劳工的情形进行对比,认为中国户籍制度的独特性质,使得中国的国内迁移与大多数国家不同,更接近于国际非法劳工迁移的特征。<sup>②</sup>其他一些研究还利用实际调查的数据,对城镇劳动力市场的分割及城镇居民与农村移民的工资差异进行了经验性的检验。例如,孟昕等的研究发现,工资差异的大部分是由职业内差异造成的。<sup>③</sup>这种结论的得出,与其所观察的改革以及劳动力市场发育的阶段性特征相关。在经历20世纪90年代后期国有企业改革之后,许多竞争性行业的就业制度和工资刚性都被打破,劳动力市场的一体化程度大幅度提高。然而,由于垄断行业的国有企业改革成效甚微,在劳动力市场区域一体化程度提高的同时,行业之间的分割却相对增强了,导致工资差异的行业贡献相对提高。<sup>④</sup>

中国劳动力市场是伴随着改革的进程而不断发育的,呈现出变化迅速的动态特征。与改革之前和改革初期相比,20世纪90年代后期以来,劳动力市场发育程度大大提高,户籍制度改革也有所深化。一方面,市场配置劳动力资源的程度加深,范围扩大<sup>⑤</sup>,另一方面,政府主动清除阻碍劳动力流动的制度性障碍<sup>⑥</sup>。然而,造成转轨时期特殊劳动力市场扭曲的传统计划经济体制的两个重要方面迄今为止仍然没有被彻底改革。第一个方面是户籍制度仍然存在,并发挥着分割劳动力市场的作用,且以此为合法化依据,在城市劳动力市场上,针对外来劳动力的一系列歧视政策依然在起作用,从而导致了就业机会、岗位获得和工资决定中的歧视性差别待遇。<sup>⑦</sup>第二个方面是部分国有企业的垄断地位没有被削弱,甚至某些方面还有所加强,造成劳动力市场的部门分割,表现为由垄断造成的工资差异和就业进入障碍。<sup>⑧</sup>

- ① 可参阅 Cai, Fang and Dewen Wang, Migration As Marketization: What Can We Learn from China's 2000 Census Data? *The China Review*, vol. 3, no. 2 (2003), pp. 73—93; 以及 Chan, Kam Wing and Li Zhang, The *Hukou* System and Rural—urban Migration in China: Processes and Changes. *The China Quarterly*, no. 160 (1999), pp. 818—855.
- ② 例如 Dorothy J. Solinger, Citizenship Issues in China's Internal Migration: Comparisons with Germany and Japan. *Political Science Quarterly*, vol. 114, no. 3 (1999), pp. 455—478; 以及 Roberts, Kenneth, Chinese Labor Migration: Insights from Mexican Undocumented Migration to the United States. in West, Loraine and Yaohui Zhao (eds.), *Rural Labor Flows in China*, Institute of East Asian Studies, University of California, Berkeley, 2000.
- ③ Meng, Xin and Junsen Zhang, The Two—Tier Labor Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants in Shanghai. *Journal of Comparative Economics*, 29 (2001), pp. 485—504.
- ④ Cai, Fang and Yang Du, Labour Market Integration: Evidence from Wage Convergence in Manufacturing. in Garnaut and Song (eds.), *China: Is Rapid Growth Sustainable*, Canberra: Asia Pacific Press, 2004.
- ⑤ Cai, Fang and Meiyang Wang, Irregular Employment and the Growth of the Labor Market: An Explanation of Employment Growth in China's Cities and Towns. *The Chinese Economy*, vol. 37, no. 2 (2004), pp. 16—28.
- ⑥ 宋洪远、黄华波、刘光明:《关于农村劳动力流动的政策问题分析》,蔡昉、白南生主编《农村劳动力流动论文选编》,商务印书馆,2005年。
- ⑦ Dorothy J. Solinger, Citizenship Issues in China's Internal Migration: Comparisons with Germany and Japan. *Political Science Quarterly*, vol. 114, no. 3 (1999), pp. 455—478.
- ⑧ 蔡昉、都阳、王美艳:《中国劳动力市场转型与发育》,商务印书馆,2005年。

基于此,在理论和经验上,我们仍需回答一些问题:这些改革的进展到底在何种程度上改变了劳动力市场的分割;如果劳动力市场分割仍然存在,表现在哪些方面;劳动力市场上的岗位歧视和工资歧视是通过什么形式和机制存在着的等等。由于城市劳动力市场上外来工与本地劳动力的关系是中国劳动力市场转型与发育的特殊性所在,对两者之间关系的理解有助于我们把握劳动力市场发育的现状与未来,以及进一步改革的政策着力点。

本文拟使用第五次人口普查的微观数据和在五个城市进行的劳动力抽样调查数据<sup>①</sup>,讨论造成对外来劳动力歧视的政策因素,计量和分解对外来工的歧视状况。本文是按以下顺序组织的。第二部分利用五城市劳动力调查数据描述城市劳动力市场上外来工与本地工人的就业岗位差异和工资差异。第三部分用计量的方法估计两类工人的岗位差异和工资差异的决定因素,揭示劳动力市场上存在的歧视及其程度。第四部分总结并提出消除劳动力市场分割的政策建议。

## 二、城市外来劳动力的就业与报酬

20世纪80年代以来,旨在分割中国城乡劳动力市场的若干制度,都不同程度地进行了改革,户籍制度有所放松,城市福利体制开始改革,劳动就业也逐渐市场化,劳动力的流动性愈益加强,原来主要集中在农业的劳动力,开始向农村非农产业、小城镇甚至大中城市流动。但是,户籍制度并没有能从根本上得到改革,它仍然像一道无形的“墙”,决定着城市居民和农村劳动力的不同身份。农村劳动力在城市并不能享受到与城市居民同等的对待。这种不平等对待主要表现在,外来劳动力和城市本地劳动力的就业岗位和工资存在差异。

在城市劳动力市场上,外来劳动力一般并不能进入比较正规的部门,而大多数受雇于非国有经济部门,或城市的一些非正规部门,从事非熟练性的劳动。<sup>②</sup>即使做的是完全相同的工作,与城市劳动力相比,外来劳动力的工资和其他待遇相对也会较低。<sup>③</sup>平均起来,迁移者的工资仅是非迁移者的80%,而且迁移者在住房、健康和养老保险方面得到的待遇,也明显差于非迁移者。<sup>④</sup>另外一项基于武汉市的调查表明,外来劳动力和本地劳动力的收入存在明显的分层,户口登记状况对劳动力的工资收入有着显著的影响。<sup>⑤</sup>

由于外来劳动力和城市本地劳动力之间的户籍身份差异主要表现在其就业单位的所有制性质和担任的职务上面,我们按照这些特征进行了岗位划分。在五城市劳动力调查中,劳动力就业岗位本来被划分为五类:自我雇佣者、公有单位工人、公有单位行政管理及专业技术人员、

① 第五次人口普查微观数据是长表1%抽样数据;五城市劳动力调查是中国社会科学院人口与劳动经济研究所在2001年年底进行的,并于2002年下半年进行了补充调查。在上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市,根据分阶段随机抽样原则,分别抽取了70个社区的700户城市家庭,填写了家庭情况问卷和所有16岁以上不在学的家庭劳动力问卷。同时,每个城市还抽取了600个外来工,填写了劳动力问卷。

② Dorothy J. Solinger, *Citizenship Issues in China's Internal Migration: Comparisons with Germany and Japan*. *Political Science Quarterly*, vol. 114, no. 3 (1999), pp. 455—478.

③ Wang, Feng and Xuejin Zuo, *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 (1999), pp. 276—280.

④ Knight, John, Lina Song and Huaibin Jia, *Chinese Rural Migrants in Urban Enterprises: Three Perspectives*. *The Journal of Development Studies*, Feb. 1999, pp. 73—104.

⑤ 杨云彦、陈金永:《转型劳动力市场的分层与竞争》,《中国社会科学》2000年第5期。

非公有单位工人、非公有单位行政管理及专业技术人员<sup>①</sup>。由于外来劳动力中的公有单位行政管理及专业技术人员人数很少，我们将公有单位工人与公有单位行政管理及专业技术人员合并为一类，即公有单位职工。为了使外来劳动力与城市本地劳动力在分析上保持一致，对城市劳动力也做了相同处理。这样，两组劳动者就都被分为四大类：自我雇佣者、公有单位职工、非公有单位工人、非公有单位行政管理及专业技术人员。依据上述分类进行分析，表1给出了年龄在16—60岁之间的外来劳动力与城市本地劳动力的就业岗位分布和小时工资。

表1 外来劳动力与城市本地劳动力的就业岗位分布和小时工资

	就业岗位				小时工资(元)			
	外来劳动力		城市本地劳动力		外来劳动力		城市本地劳动力	
	频数	百分比	频数	百分比	均值	标准差	均值	标准差
自我雇佣者	1395	51.67	452	12.04	4.66	5.52	5.68	13.28
公有单位职工	337	12.48	2534	67.50	3.86	3.78	5.77	4.58
非公有单位工人	770	28.52	494	13.16	2.85	3.15	3.91	2.68
非公有单位行政管理及专业技术人员	198	7.33	274	7.30	5.46	4.69	8.27	7.14
合计	2700	100.00	3754	100.00	4.05	4.68	5.70	6.16

资料来源：五城市劳动力调查。

首先，这两类劳动力在就业岗位分布上的差异是显而易见的。在外来劳动力中，自我雇佣者的比例比城市劳动力高39.63个百分点，非公有单位工人的比例高15.36个百分点，而公有单位职工的比例则小55.02个百分点，非公有单位行政管理及专业技术人员占的比例也很小。相应地，城市本地劳动力中公有单位职工的比例很高，自我雇佣者和非公有单位工人的比例都较低，非公有单位行政管理及专业技术人员的比例最低，与外来劳动力的比例相差不多。

其次，外来劳动力与城市本地劳动力的工资差异也很明显，且所有岗位都是如此。总体上，城市本地劳动力平均小时工资比外来劳动力高40.74%，其中自我雇佣者高21.88%，公有单位职工高49.48%，非公有单位工人高37.19%，非公有单位行政管理及专业技术人员高51.47%。

表2 外来劳动力与城市本地劳动力的人力资本与基本特征

连续变量	外来劳动力		城市本地劳动力		均值差异
	均值	标准差	均值	标准差	
受教育年限(年)	8.72	3.05	11.71	2.89	2.99
目前单位工作年数(年)	8.72	6.90	15.68	9.62	6.96
总工作年数(年)	11.83	8.75	20.60	10.13	8.77
离散变量	百分比		百分比		百分比差异
受过培训	9.89		13.36		3.47
女性比例	38.06		42.88		4.82
有配偶比例	62.30		83.36		21.06

资料来源：五城市劳动力调查。

由此可见，两类劳动力在人力资本上具有十分显著的差别。根据第五次全国人口普查长表抽样数据，16岁及以上城市居民的平均受教育年限为9.77年，而城市中以务工经商为目的的同一年龄组外来劳动力的平均受教育年限为8.88年。两者人力资本水平的差异，无疑是造成其就

<sup>①</sup> 公有单位是指党政机关、事业单位、国有企业以及集体企业；非公有单位是指外资企业、合资企业、私营企业、民办企事业、个体企业以及其他企业。

业岗位与工资差异的原因之一。五城市劳动力调查数据也揭示了相同的结果。如表 2 所示,从平均受教育年限、在目前单位的工作年数、总工作年数、受过培训的比例等人力资本指标来看,外来劳动力都低于城市本地劳动力。

利用 2000 年第五次人口普查数据,分析外来劳动力与城市本地劳动力的职业分布和受教育年限差异。可以用两种方式对劳动者进行职业划分。第一,将 2000 年第五次全国人口普查中定义的“国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人”、“专业技术人员”、以及“办事人员和有关人员”定义为“白领”工作者;将“商业、服务业人员”、“农林牧渔水利业生产人员”、“生产、运输设备操作人员及有关人员”,以及“不便分类的其他从业人员”,定义为“蓝领”工作者。第二,按照《中国统计年鉴 2002》所公布的 2001 年行业平均工资水平,将全部 16 个行业按照平均工资水平由低到高的顺序排列,并将其一分为二划分为低工资行业和高工资行业。

我们发现,外来劳动力与城市本地劳动力在职业分布上存在很大差异。以务工经商为目的的外来劳动力中,“白领”工作者的比例,比城市本地劳动力小得多,两者相差 24.47 个百分点。与之相反,外来劳动力中“蓝领”工作者的比例,则大大高于城市本地劳动力。但是,从事这两类职业的外来劳动力的受教育年限都低于城市本地劳动力,分别相差 1.87 年(白领)和 0.55 年(蓝领)。以务工经商为目的的外来劳动力中,在高工资行业就业的比例比城市本地劳动力低 17.93 个百分点。相应地,外来劳动力中在低工资行业就业的比例,则大大高于城市本地劳动力。同样,在这两类行业就业的外来劳动力的受教育年限也都低于城市本地劳动力,分别相差 1.05 年(低工资行业)和 2.64 年(高工资行业)(见表 3)。

表 3 外来劳动力与城市本地劳动力的职业分布和受教育年限

	“白领”职业		“蓝领”职业	
	就业比例 (%)	受教育年限 (年)	就业比例 (%)	受教育年限 (年)
外来劳动力	7.70	10.88	92.30	8.74
城市本地劳动力	32.17	12.75	67.83	9.29
	高工资行业		低工资行业	
	就业比例 (%)	受教育年限 (年)	就业比例 (%)	受教育年限 (年)
外来劳动力	5.23	9.33	94.77	8.88
城市本地劳动力	23.16	11.97	76.84	9.93

资料来源:根据 2000 年第五次全国人口普查长表 1% 抽样数据计算。

如果外来与本地劳动力的工资差异可以完全被人力资本差异来解释的话,劳动力市场并不存在系统性的歧视。然而,各种现象表明,由于户籍制度及其一系列派生政策的存在,城市劳动力市场上存在着对外来劳动力的歧视。也就是说,在人力资本差距之外,还存在着由于对外来劳动力的歧视所导致的他们与城市劳动力在就业岗位、工资收入等方面的差距。在下面的章节中,我们将对此进行检验和实际估计。

### 三、工资决定中的户籍歧视

在目前中国城市劳动力市场上,外来劳动力与城市本地劳动力的就业机会和工资差异,在多大程度上是人力资本差异的结果,其他不可解释的因素(主要是制度造成的歧视)的影响又有多大呢?我们将利用五城市劳动力调查数据,运用布朗等人的分析方法<sup>①</sup>,对外来劳动力与城

① 可参阅 Randall S. Brown, Marilyn Moon, Barbara S. Zoloth, Incorporating Occupational Attainment in

市本地劳动力的工资差距进行分解。根据此方法,我们可以将外来劳动力和城市本地劳动力的工资差异分解如下:

$$\bar{W}^U - \bar{W}^R = \sum_j P_j^R \hat{\beta}_j^U (\bar{X}_j^U - \bar{X}_j^R) + \sum_j P_j^R \bar{X}_j^R (\hat{\beta}_j^U - \hat{\beta}_j^R) + \sum_j \bar{W}_j^U (P_j^U - P_j^R) + \sum_j \bar{W}_j^U (P_j^R - P_j^R) \quad (1)$$

其中,R和U分别指外来劳动力和城市本地劳动力; $\bar{W}^R$ 和 $\bar{W}^U$ 分别为外来劳动力和城市本地劳动力的小时工资的自然对数;对各种就业岗位的两组劳动力分别估计工资方程,其系数为 $\hat{\beta}_j^R$ 和 $\hat{\beta}_j^U$ , $\bar{X}_j^R$ 和 $\bar{X}_j^U$ 分别为各种就业岗位的两组劳动力的一些个人禀赋的均值; $P_j^R$ 和 $P_j^U$ 为两组劳动力在各种就业岗位的观察到的概率; $\hat{P}_j^R$ 为假定外来劳动力有着与城市本地劳动力同样的就业岗位分布,其处于j类就业岗位的概率。

公式(1)的第一项是指,由于外来劳动力和城市本地劳动力之间存在禀赋差异,由此带来行业内部两者工资存在差异;第二项是指,由于一些不可解释的因素,使得外来劳动力和城市本地劳动力之间存在行业内部工资差异;第三项是指,由于外来劳动力和城市本地劳动力存在禀赋差异,由此使得两类劳动力在行业获得上存在差异,并进而带来两者的工资差异;第四项是指,由于一些不可解释的因素,使得外来劳动力和城市本地劳动力在行业获得上存在差异,并进而带来两者的工资差异。因此,外来劳动力与城市劳动力的工资差异被分为四项:就业岗位内可解释部分、就业岗位内不可解释部分、就业岗位间可解释部分、就业岗位间不可解释部分。

#### (一) 估计就业岗位获得

要使用上述方法,我们首先需要利用Multinomial logit模型,对外来劳动力和城市本地劳动力的就业岗位获得进行估计,即考察劳动者的就业岗位获得的影响因素<sup>①</sup>。模型的简化形式为:

$$P_{ij} = \text{Prob}(y_i = \text{employ}_j) = \frac{e^{\beta_j^i x_i}}{\sum_{k=1}^J e^{\beta_k^i x_i}}, \quad i = 1, \dots, N, j = 1, \dots, J \quad (2)$$

其中,N为样本规模,J为就业岗位分类数, $x_i$ 为一组影响获得何种就业岗位的变量。

在估计这个模型时,需要将一个就业岗位作为参照组,其系数标准化为零。自变量的估计系数为正,意味着相对于作为参照组的就业岗位来说,该变量对处于此种就业岗位的相对概率为正的影响;自变量系数为负,意味着相反的情形。

我们将外来与城市本地劳动力的就业岗位划分为四类:自我雇佣者、公有单位职工、非公有单位工人,以及非公有单位行政管理及专业技术人员。将“自我雇佣者”作为参照组。所用自变量分别为女性虚拟变量(男性为参照组)、受教育年限(接受正规教育的年数)、年龄(目前实际周岁年龄)、年龄的平方项、受过培训虚拟变量(未受过培训为参照组)、有配偶虚拟变量(无配偶为参照组),以及武汉、沈阳、福州和西安四个城市虚拟变量(上海为参照组)。我们需要对外来与城市本地劳动力的就业岗位获得,分别进行估计。在估计之前,首先进行检验。检验结果表明,两类劳动力的就业获得之间具有显著的结构性差异。模型估计结果见表4。

从估计结果看,性别对外来和城市本地劳动力就业岗位获得的影响很不相同。与成为自我雇佣者相比,外来劳动力中的女性更不容易成为公有单位职工,但更容易成为非公有单位工人。而城市中的女性则更容易成为非公有单位行政管理及专业技术人员。受教育年限对外来和城市

Studies of Male-Female Earnings Differentials. *The Journal of Human Resources*, vol. 15, no. 1 (1980), pp. 3-28.

① 之所以使用Multinomial logit模型,而不是序次probit模型(ordered probit model),是因为在不同的就业岗位之间,没有明显的等级序次之分。

表 4 外来劳动力与城市本地劳动力的就业岗位获得: Multinomial logit 模型估计结果

	外来劳动力		城市本地劳动力	
	系数	标准误差	系数	标准误差
公有单位职工				
女性	-0.4326***	0.1469	0.1167	0.1105
受教育年限	0.0516**	0.0224	0.3027***	0.0221
年龄	-0.2628***	0.0564	-0.0169	0.0545
年龄的平方项	0.0036***	0.0008	0.0007	0.0007
受过培训	0.8669***	0.2099	1.1722***	0.2693
有配偶	-0.4448**	0.2081	-0.1481	0.2061
武汉	-1.6629***	0.2884	-0.9125***	0.2077
沈阳	0.4992**	0.2099	-1.4633***	0.2095
福州	-0.0585	0.2090	-1.0155***	0.2062
西安	0.9573***	0.1817	-0.5877***	0.2209
常数项	2.8758***	0.9263	-1.2374	1.0677
非公有单位工人				
女性	0.2625**	0.1074	0.1544	0.1364
受教育年限	0.0086	0.0179	0.0166	0.0264
年龄	-0.3040***	0.0457	-0.1862***	0.0630
年龄的平方项	0.0038***	0.0006	0.0020**	0.0008
受过培训	0.0119	0.1941	0.7143**	0.3046
有配偶	-1.1536***	0.1558	-0.3794	0.2365
武汉	-1.1190***	0.1665	-1.7579***	0.2451
沈阳	0.4472***	0.1629	-1.5345***	0.2388
福州	-0.1010	0.1557	-1.5174***	0.2353
西安	0.0756	0.1572	-1.1457***	0.2523
常数项	5.5606***	0.7441	5.4474***	1.2065
非公有单位行政管理及专业技术人员				
女性	-0.1986	0.1867	0.3282**	0.1668
受教育年限	0.2708***	0.0335	0.4882***	0.0333
年龄	-0.0989	0.0887	-0.1694**	0.0746
年龄的平方项	0.0008	0.0013	0.0020**	0.0009
受过培训	0.9512***	0.2329	0.7109**	0.3145
有配偶	-1.5279***	0.2589	-0.5452**	0.2759
武汉	-1.0243***	0.3507	-2.1939***	0.2957
沈阳	1.6722***	0.2610	-2.0102***	0.2859
福州	0.1715	0.2979	-1.2739***	0.2626
西安	-0.1474	0.3107	-1.6150***	0.2959
常数项	-1.8977	1.3676	-1.2866	1.4240
Log likelihood	-2553.4720		-3230.0509	
Prob>chi2	0.0000		0.0000	
Pseudo R <sup>2</sup>	0.1779		0.1203	
观察值	2700		3754	

注: (1) 参照组为自我雇佣者;

(2) \* 表示在 10% 水平上显著; \*\* 表示在 5% 水平上显著; \*\*\* 表示在 1% 水平上显著。

劳动力就业岗位获得的影响非常类似。与成为自我雇佣者相比, 受教育年限会提高外来劳动力成为公有单位职工, 以及非公有单位行政管理及专业技术人员的概率, 也会提高城市劳动力获

得这两种就业岗位的概率。

年龄越大，外来劳动力越不容易成为公有单位职工和非公有单位工人。而城市劳动力的情况与外来劳动力不同。年龄越大，城市劳动力越不容易成为非公有单位工人，以及非公有单位行政管理及专业技术人员。受过培训会提高外来劳动力成为公有单位职工，以及非公有单位行政管理及专业技术人员的概率，也会提高城市劳动力成为公有单位职工、非公有单位工人，以及非公有单位行政管理及专业技术人员的概率。有配偶会降低外来劳动力成为公有单位职工、非公有单位工人，以及非公有单位行政管理及专业技术人员的概率，也会降低城市劳动力成为非公有单位行政管理及专业技术人员的概率。

### (二) 就业岗位分布：实际的与估计的

外来劳动力与城市本地劳动力在就业岗位获得上的结构性差异，表明了两者在城市劳动力市场上受到区别对待的程度。依据城市劳动力的就业岗位获得 Multinomial logit 模型参数，我们估计了外来劳动力的就业岗位分布。它表示如果外来劳动力受到与城市劳动力同等的对待，其就业岗位获得将是如何。外来劳动力的实际和估计的就业岗位获得分布差异，表明了在城市劳动力市场上，外来劳动力受到歧视，或者是城市劳动力受到偏爱的程度。同样，我们还按照外来劳动力的就业岗位获得 Multinomial logit 模型参数，估计了城市劳动力的就业岗位分布。它指的是，如果城市劳动力受到与外来劳动力同等的对待，其就业岗位分布状况将如何。表 5 给出了外来劳动力和城市劳动力的实际和估计就业岗位分布。

表 5 外来劳动力和城市本地劳动力的实际和估计就业岗位分布

	实际 (%) (1)	估计 (%) (2)	差异 (2) - (1)
外来劳动力			
自我雇佣者	51.67	20.28	-31.38
公有单位职工	12.48	40.55	28.07
非公有单位工人	28.52	34.25	5.73
非公有单位行政管理及专业技术人员	7.33	4.92	-2.42
城市本地劳动力			
自我雇佣者	12.04	57.45	45.41
公有单位职工	67.50	15.01	-52.49
非公有单位工人	13.16	20.15	6.99
非公有单位行政管理及专业技术人员	7.30	7.40	0.10

表 5 中的估计结果显示，如果外来劳动力与城市劳动力受到同等的对待，外来劳动力中自我雇佣者的比例将降低 30% 以上，作为公有单位职工的比例将提高近 30%，从事其他两类职业的比例，实际数值与估计数值差异不大。从相反的角度看，如果城市劳动力与外来劳动力受到同等的对待，城市劳动力中自我雇佣者的比例将提高 45% 以上，作为公有单位职工的比例将降低 50% 以上，从事其他两类职业的比例，实际数值与估计数值差异不大。

### (三) 估计工资方程

分解外来劳动力与城市劳动力的工资差异，需要对各种就业岗位的外来劳动力和城市本地劳动力的工资方程分别进行估计。工资方程如下：

$$\log(\text{inc}) = \alpha + \beta_1 f + \beta_2 e + \beta_3 y + \beta_4 y^2 + \beta_5 t + \beta_6 m + \beta_7 u + \epsilon \quad (3)$$

其中， $\log(\text{inc})$  为小时收入的自然对数； $f$  为女性虚拟变量（男性为参照组）； $e$  为受教育年限（接受正规教育的年数）； $y$  为在目前单位工作的年数； $y^2$  为在目前单位工作年数的平方项； $t$  为受过培训虚拟变量（未受过培训为参照组）； $m$  为有配偶虚拟变量（无配偶为参照组）； $u$  为



一组城市虚拟变量（上海为参照组）； $\epsilon$  为随机误差项。回归结果见表 6。

表 6 外来劳动力与城市本地劳动力不同就业岗位者的工资方程估计结果

	外来劳动力				城市本地劳动力			
	自我 雇佣者	公有单 位职工	非公有 单位工人	非公有单 位行政管 理及专业 技术人员	自我 雇佣者	公有单 位职工	非公有 单位工人	非公有单 位行政管 理及专业 技术人员
女性	-0.0685	-0.0808	-0.2113***	-0.1587	-0.1820**	-0.2028***	-0.2724***	-0.2265***
受教育年限	0.0436***	0.0765***	0.0680***	0.1029***	0.0813***	0.0898***	0.0622***	0.0857***
工作年数	0.0044	0.0170	0.0281***	0.0906***	0.0332*	0.0094**	0.0264**	-0.0057
年数平方项	-0.0003	-0.0007	-0.0008***	-0.0041***	-0.0011**	-0.0001	-0.0008***	0.0000
受过培训	0.1517	0.1893**	0.0491	0.1189	0.0141	0.1564***	0.2117**	0.1238
有配偶	-0.0594	-0.0250	0.1748***	0.1288	-0.0533	0.0370	-0.1254*	0.0394
武汉	-0.8642***	-0.3618**	-0.6492***	-0.9513***	-1.1734***	-0.4041***	-0.6498***	-0.7272***
沈阳	-0.3436***	-0.1721	-0.1731***	-0.3128**	-1.2029***	-0.5098***	-0.5547***	-0.6984***
福州	-0.5315***	-0.2077*	0.0687	-0.1213	-0.6406***	-0.1566***	-0.3177***	-0.4773***
西安	-0.5665***	-0.7825***	-0.4626***	-0.0272	-1.2220***	-0.5232***	-0.6684***	-0.7734***
常数项	1.3403***	0.7091***	0.3622***	0.3066	1.2049***	0.6917***	0.9625***	1.2656***
Prob>F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
R <sup>2</sup>	0.1870	0.3685	0.2815	0.3914	0.2527	0.2787	0.2880	0.3448
调整后的 R <sup>2</sup>	0.1797	0.3476	0.2714	0.3547	0.2315	0.2758	0.2725	0.3189
观察值	1123	313	723	177	362	2445	470	264

注：(1) 工作年数是指在目前单位的工作年数；

(2) \* 表示在 10% 水平上显著；\*\* 表示在 5% 水平上显著；\*\*\* 表示在 1% 水平上显著。

回归结果表明，不论是外来劳动力，还是城市本地劳动力，自变量的系数符号绝大多数都符合预期，并且大部分在统计上是显著的，调整后的 R<sup>2</sup> 大小也比较合理。女性虚拟变量对城市劳动力从事各种就业岗位者的工资收入影响都为负而且显著，说明在其他条件相同的情况下，女性的工资低于男性。但是，对外来劳动力来说，女性虚拟变量只对非公有单位工人的工资收入影响是显著为负的，对其他就业岗位的工资收入影响都不显著。

对外来和城市本地劳动力中的各类就业岗位者，受教育年限的符号都为正，而且都非常显著，说明在其他条件相同的条件下，受教育年限越长，工资收入越高。对这八类劳动力来说，外来劳动力中的自我雇佣者，教育回报率最低。受教育年限每增加一年，工资收入仅增长 4%。外来劳动力中的非公有单位行政管理及专业技术人员，教育回报率最高。受教育年限每增加一年，工资收入增长达 10%。

在目前单位的工作年数对工资收入的影响都为正，只有城市本地劳动力中的非公有单位行政管理及专业技术人员例外，符号为负，但不显著。但是，这一变量对外来劳动力中的自我雇佣者以及公有单位职工的工资收入影响不显著。对所有从事其他就业岗位者而言，这一变量都是显著的。表明在目前单位的工作年数越长，工资收入越高。在目前单位工作年数的平方项对工资收入的影响都为负，只有城市本地劳动力中的非公有单位行政管理及专业技术人员例外，符号为正，但不显著。但是，对外来劳动力中的自我雇佣者，以及外来和城市本地劳动力中的公有单位职工，这一变量不显著。受过培训虚拟变量对工资收入也都为正的。但只对外来和城市本地劳动力中的公有单位职工，以及城市本地劳动力中的非公有单位工人是显著的，对从事其他就业岗位者都不显著。

四个城市虚拟变量武汉、沈阳、福州和西安对工资收入的影响方向基本都为负，而且绝大多数显著。这说明，在其他条件相同的条件下，武汉、沈阳、福州和西安的工资收入低于上海。只有外来劳动力中的非公有单位工人，福州虚拟变量对工资收入的影响为正方向，但并不显著。

在这两类劳动力的不同就业岗位者之间，自变量对工资收入的影响并不完全相同。例如有配偶虚拟变量，对外来和城市本地劳动力的不同就业岗位者，影响方向和显著程度都很不相同。对外来和城市本地劳动力中的自我雇佣者、公有单位职工，以及非公有单位行政管理及专业技术人员，有配偶虚拟变量对工资收入的影响都不显著。对非公有单位工人来说，外来劳动力的这一变量对工资收入的影响符号为正，而城市本地劳动力为负，而且都显著。这表明，在其他条件相同的条件下，外来劳动力中的非公有单位工人，有配偶者的工资收入高于无配偶者，而城市本地劳动力中的非公有单位工人，有配偶者的工资收入低于无配偶者。

#### (四) 分解工资差异

我们还需要计算出两组劳动力各类职业的所有自变量的均值，用以对外来劳动力和城市本地劳动力的工资差异进行分解。

表 7 给出的分解结果表明，外来劳动力与城市本地劳动力的小时工资收入差异中的 41% 由就业岗位内的工资差异构成，而其余的 59% 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，61% 是可以由人力资本等个人禀赋特征得到解释的，其余的 39% 则不能由个人禀赋特征给以解释，通常被认为是歧视造成的。也就是说，外来劳动力在相同的就业岗位上工资低于城市本地劳动力的部分，39% 应该归因于户籍身份的差异。在就业岗位间的工资差异中，54% 可以被个人禀赋的差异解释，其余的 46% 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 57%，是可以由个人禀赋差异所解释的，而剩余的 43% 则属于不可解释部分。

表 7 外来劳动力与城市本地劳动力的工资收入差异分解结果

	小时工资收入自然对数	百分比	百分比	百分比
总工资收入差异	0.3930	100.00		
就业岗位内	0.1622	41.27	100.00	
可解释部分	0.0995	25.31	61.34	
不可解释部分	0.0627	15.96	38.66	
就业岗位间	0.2308	58.73		100.00
可解释部分	0.1250	31.80		54.15
不可解释部分	0.1058	26.93		45.84
可解释部分合计	0.2245	57.12		
不可解释部分合计	0.1685	42.88		

我们的研究结果与孟昕等人的发现有所不同<sup>①</sup>。在他们的研究中，外来劳动力与城市本地劳动力工资差异的 82%，是由职业内的工资差异带来的，职业间的工资差异对两者工资差异的影响很小，只有 18%。而我们的研究表明，就业岗位间的工资差异对总工资差异的作用（59%），大于就业岗位内的工资差异的作用（41%）。由于我们的计量研究使用更新的调查数据，并且在岗位分类上考虑到了所有制的因素，所以能够反映这种劳动力市场演进动向。孟昕等人的数据调查自 1995 年和 1996 年，是在这一轮国有企业改革之前，并且他们的职业分类没有反映中国体

<sup>①</sup> Meng, Xin and Junsen Zhang, The Two-Tier Labor Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants in Shanghai. *Journal of Comparative Economics*, 29 (2001), pp. 485—504.

制的核心特征—所有制的影响，所以我们对自己的结果更有信心。

#### 四、结论与政策建议

中国城市劳动力市场上存在的歧视，是经济转轨时期劳动力市场发育不健全的产物。外来劳动力与城市本地劳动力就业岗位间的工资差异，近一半是由于歧视引起的。歧视使得很多外来劳动力来到城市后，只能进行“自我雇佣”，收入很低而且相当不稳定，更谈不上享有任何福利待遇。即使能够找到“单位”，通常也只能在非正规部门、或非公有单位就业，很难进入公有单位。就业于正规还是非正规部门、公有还是非公有部门，成为区分外来劳动力与城市本地劳动力的“尺度”之一。公有单位的职工通常能享有养老保险、医疗保险和失业保险等福利，工资收入稳定，而很多非公有单位不为其职工提供上述福利或仅提供较低福利，工资的稳定性也较低。这都会影响外来劳动力与城市本地劳动力的工资差距。

外来劳动力与城市本地劳动力即使就业于相同的岗位，两者的工资也有差异。同样，这种差异也由人力资本差异和歧视两种因素引起。人力资本对同一就业岗位内工资差异的影响不难理解。外来劳动力与城市本地劳动力就业岗位内工资差异的39%（占总差异的15.96%），是由歧视等不可解释的因素引起的。同一就业岗位内对外来劳动力的歧视，可以是多方面的。第一，在所有条件都相同的条件下，雇主仅仅因为外来劳动力不具有城市“身份”，而支付给其低于城市劳动力的工资，这可以看作是纯粹意义上的歧视。第二，外来劳动力进入单位后，通常从事最底层、最低级的工作，即使有足够的工作能力，也很难有机会进入管理层，或从事需要较高技术的工作。第三，外来劳动力与城市本地劳动力在政策方面受到区别对待。例如，城市劳动力中的“自我雇佣者”，很多是下岗或失业职工，他们会因为“下岗”或“失业”身份得到很多政策优惠，这从另一个角度讲，也就是提高了他们的收入。外来劳动力中的“自我雇佣者”，则很难得到类似待遇。由此，消除对外来劳动力的歧视，提供给他们公平的竞争机会，给予外来劳动力与城市劳动力同等的政策，对于缩小两者的工资差距至关重要。

外来劳动力与城市本地劳动力之间的全部工资差异中，人力资本差异解释了其中的57%。另外，不论是就业岗位间的工资差异，还是就业岗位内的工资差异，都有相当大部分是由人力资本禀赋差异引起的（分别为54%和61%）。这样，消除外来劳动力与城市本地劳动力的工资差距，缩小两者人力资本水平差距也不失为缩小工资差异的一条重要途径。归根到底，外来劳动力与城市本地劳动力的人力资本水平差距，是农村与城市人力资本水平的差距。现阶段，中国农村地区的教育水平，还大大落后于城市地区。政策的着力点应该是增强农村地区，尤其是贫困地区的教育能力。另外，外来劳动力由于户籍身份的原因，其子女在城市学校读书，必须缴纳更高的学费。这无疑影响了外来劳动力子女的人力资本获得，导致就业岗位和工资差异的代际遗传。

城市化的过程就是城乡居民在收入水平、社会保障和福利、受教育机会和质量，以及就业条件和居住环境不断融合和趋同的过程。虽然作为普通劳动者的移民在刚刚进入城市的一段时期里，与城市原住民存在差距，但如果没有制度性和系统性的扭曲，这些差距将逐步缩小。特别是在受教育机会平等的条件下，移民子女将通过获得与城市原住民同等机会和同等质量的教育，在代际更替中消除各种差异。然而，在存在户籍制度，并且几乎城市所有的公共服务、公共政策，甚至企业行为，都与户籍制度本身的排他性质相关的制度环境下，要改变外来劳动力的地位，最根本的途径就是进行彻底的户籍制度改革。

〔本文责任编辑：梁 华〕

labor, the paper focuses on analyzing the structure of the labor force, a feature that distinguishes this paper from other studies in the field. Revision and improvement are made to varying extents to the three estimation methods applied in academic studies to ensure the credibility and validity of the result. Comparison of the three methods suggests that the classical estimation method is the best in terms of both credibility and explanatory power. Thus the paper concludes that China's surplus agricultural labor currently amounts to 46 million.

**(4) Employment Opportunities and Wage Gaps in the Urban Labor Market: A Study of the Employment and Wages of Migrant Laborers** *Wang Meiyun* • 36 •

In the study of the employment opportunities and wages for local and migrant laborers, the paper reveals the discrimination in China's urban labor market, and attributes such discrimination to an insufficiently developed labor market in a time of economic transition. The study shows that 59% of the wage gap between the local and the migrant laborers may be accounted for by cross-position wage differences, and 41% by same-position wage differences. 43% of the wage gap is caused by unexplainable factors including discrimination.

**(5) Persons, Events and Things in the Classical World: A Reflection on Writing of Chinese Philosophy** *Chen Shaoming* • 57 •

The author explores new horizons in Chinese philosophy while affirming the meaning of traditional Chinese philosophy as an independent discipline. As the author states, philosophical explorations that are not focused on concepts should be made to the classics as a supplement to the approach taken by textbooks. Texts that are more narrative may be taken as a start. The author explains the possibility of exploratory studies of different empirical materials categorized under persons, events and things. That concepts are not taken as a focus does not mean a rejection of research on concepts in ancient thought. Rather, it is an effort to directly deal with life experience in the world of the classics, and understand the concepts in a specific context. A further exploration in this approach is to extract the conceptual thought hidden in the experience of traditional life and provide in-depth philosophical reflections on it. This approach of reflection upon the classics is similar to the interpretation of stories. Through the interpretations of persons, events and things as individual cases, the general can be seen in the specific, and depth can be attained in broad research. That can be said to be an important activity of philosophical exploration.

**(6) A Space-Time Contextual Analysis of Quantum Gravity** *Guo Guichun Cheng Rui* • 68 •

One of the primary questions of quantum gravity is the position of space-time in physics. Thus the different space-time presuppositions in superstring theory and loop quantum theory, and their complicated formal systems, provide methodological indications for understanding physical and philosophical meanings of quantum gravity. As the longitudinal contextual analysis shows, the existence of mathematical findings and their analysis determine the changes in syntactic context, semantic context and pragmatic context of space-time formal language. A

• 205 •