

劳动力市场多重分割下的城乡工资差距

孟凡强

(仲恺农业工程学院 管理学院, 广东 广州 510225)

摘 要: 基于 2006 年中国综合社会调查数据, 本文应用 Appleton 分解方法分析了劳动力市场多重分割下城乡劳动力工资差距的成因。研究表明, 我国劳动力市场上城乡劳动力之间的工资差距主要是由城乡劳动力的个体特征差异造成的, 但也存在对农村劳动力的户籍歧视, 这种歧视主要表现为同工不同酬和就业机会不均等两个方面, 其中同工不同酬是户籍歧视的主要表现形式, 在三种部门分割导致的就业机会不均等方面, 所有制分割形式对农村劳动力就业机会的歧视最为明显。从分地区的比较来看, 东部地区城乡劳动力的工资差距最高, 中部地区城乡劳动力的工资差距最低, 东部地区同工不同酬的程度最高, 中部地区就业机会不均等的程度最高, 而西部地区的户籍歧视最为严重。

关键词: 城乡工资差距; 户籍歧视; 多重分割

中图分类号: F241.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2014) 02-0076-10

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2014.02.009

Urban-rural Wage Gap in the Multiple Segmented Labor Market

MENG Fanqiang

(School of Management, Zhongkai University of Agriculture and Engineering,
Guangzhou 510225, China)

Abstract: Based on data of China General Social Survey conducted in 2006, this paper adopts Appleton decomposition method to analyze causes of the wage gap between urban workers and rural workers in the multiple segmented labor market. The results show that individual characteristics differences are the mainly causes of the wage gap between urban workers and rural workers, but huji discrimination also exists, including unequal pay for equal work and unequal employment opportunity between urban workers and rural workers and the former is the mainly aspect of the discrimination. Among the three segmentation form, ownership segmentation leads to the most serious employment opportunity discrimination. From the points of region comparison, the wage gap between urban

收稿日期: 2013-06-03; 修订日期: 2013-08-01

基金项目: 广东省社会科学规划项目 (GD10CYJ003); 广东省普通高校人文社会科学重大攻关项目 (11ZGM79002); 广东省社会科学规划项目 (GD12CGL02); 广东省教育厅人文社会科学基金项目 (K1124610)。

作者简介: 孟凡强, 经济学博士, 仲恺农业工程学院管理学院讲师。

workers and rural workers is maximum in Eastern region and minimum in Central region. Pay discrimination is the most serious in Eastern region, employment opportunity discrimination is the most serious in Central region and huji discrimination is the most serious in Western region.

Keywords: urban-rural wage gap; huji discrimination; multiple segmentation

劳动力市场上的城乡工资差距一直是一个备受关注的问题。由于城乡分割的二元经济体制仍通过户籍制度发挥作用,城镇工人与农民工的工资差距依然存在,并呈现出一定的扩大趋势^[1],城乡工资差距的扩大不利于社会的稳定与城乡经济的均衡发展,因此,对于城乡工资差距问题的研究具有重要的现实意义。造成城乡劳动力工资差距的原因主要有两个:一是城乡劳动力个体劳动生产率的差异造成的工资差距,二是由劳动力市场户籍歧视造成的工资差距。这两种原因的政策含义完全不同,如果是第一种原因,那么这种工资差距可以认为是市场机制下的合理工资差距,降低城乡工资差距的方法是提高农村劳动力的生产率;如果是第二种原因,那么说明劳动力市场上的城乡工资差距存在不合理的部分,政府应该采取一定的措施消除城乡分割,降低户籍歧视对工资差距的影响。因此,有必要区分城乡工资差距的不同成因从而为城乡工资差距问题的解决提供正确的政策建议。

一、文献回顾

以往研究认为,劳动力市场上对农民工的户籍歧视不仅包括就业待遇歧视,还包括就业机会歧视,就业待遇歧视主要表现为城乡劳动力之间的同工不同酬现象,而就业机会歧视主要是指农民工在部门选择方面所受到的歧视性限制。因此,由户籍歧视造成的城乡劳动力的工资差距则可以划分为两部分:一是同工不同酬导致的工资差距,二是部门间就业机会不均等导致的工资差距。现有文献中关于城乡劳动力同工不同酬问题的研究已较为充分,但对于城乡劳动力就业机会不均等造成的工资差距问题的研究尚不多见。孟昕、张俊森运用 Brown 分解法分析了职业分割对城乡工资差距的影响,研究发现农村居民和城镇居民的工资取得和工资存在较大差异,这些差异主要由歧视造成,并且职业内工资差距是城乡工资差距的主要部分^[2]。而姚先国、李莉、张海峰的研究则得出了不同的结论,他们认为农民工不是因为受到歧视而被排除在某些职位外;城乡工资差异主要是由工人的生产率差异导致的,并且农民工受到的工资歧视应全部归因于同工不同酬^[3]。城乡劳动力就业机会的不均等不仅包括职业获得的不均等,还包括不同所有制单位、不同行业就业机会的不均等。田丰分析了所有制分割对城乡工资差距的影响,发现农民工在进入公有制单位方面存在户籍障碍,单位之间的收入差异是总收入差异的主要部分。另外,城乡两类劳动力个体特征间的差异并不是导致总体收入差异的主要原因^[4]。李骏、顾燕峰则分别分析了所有制分割和行业分割两种分割形式对城乡劳动力工资差距的影响,研究发现行业分割比所有制分割更能反映户籍分层过程^[5]。

上述研究虽然对部门分割导致的城乡工资差距进行了有益探讨,但其研究方法都没能同时解决工资差异分解中存在的部门选择的内生性问题和“指数基准”问题,分解结果可能存在偏误。为解决这些问题,姜励卿使用 Appleton 分解法分析了所有制分割、部门分割以及行业分割对城乡工资差距的影响,研究发现城镇劳动力市场上确实存在一定程度的户籍入职门槛;部门进入机会不均是导致户籍工资差异的主要原因;并且三种分割形式中,部门分割与行业分割更能反映户籍分层过程^[6]。

综上所述,目前关于部门分割对城乡工资差距影响的研究还相对较少,由于实证研究中所使用的数据和方法的不同,得出的结论也不尽相同,本文拟结合利用全国范围的 2006 年中国综合社会调查

数据库和 Appleton 分解方法, 从职业分割、所有制分割和行业分割三个方面研究部门分割对城乡工资差距的影响, 以弥补文献中数据范围过窄或方法不够严谨的问题。

二、数据与方法

1. 数据来源与处理

本文的数据来自 2006 年中国综合社会调查 (CGSS) 数据库, 出于研究的需要, 本文将样本限定于非农劳动力市场上正在工作的劳动力群体, 并删除了雇主、自雇者及军人样本。此外, 根据我国《中华人民共和国劳动法》对法定劳动年龄的规定, 保留了年龄在 18 岁以上, 女性年龄小于 55 周岁, 男性年龄小于 60 周岁的工人样本。经过整理后的样本总数为 2677 个, 样本覆盖全国 28 个省市, 其中城镇户口劳动力 1873 个, 农村户口劳动力 804 个。

在部门分割的形态方面, 本文参考现有文献划分了三种形态的部门分割: 所有制分割、行业分割和职业分割。在所有制分割方面, 本文将党政机关、事业单位和国有或国有控股企业划为国有部门, 其余为非国有部门。在行业分割方面, 本文参考马欣欣的做法^①, 将所有行业划分为垄断行业与竞争行业两类^②。在职业分割方面, 本文根据 1988 年国际标准职业分类 (ISCO88) 将职业分为白领职业和蓝领职业两类^③。

2. 工资差距分解方法

为同时解决工资差异分解中存在的部门选择的内生性问题和“指数基准”问题, 本文采用 Appleton 分解方法^④, 该方法在 Brown 分解方法^⑤的基础上, 借用纽马克 (Neumark) 无歧视工资结构的构造方法^⑥, 采用加权思路构造无歧视的部门获得结构和工资结构, 解决了 Brown 分解方法中的指数基准问题, 具体分解公式为:

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \sum_j \bar{p}_j^* (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f) \beta_j^* + \sum_j \bar{p}_j^* \bar{X}_j^m (\beta_j^m - \beta_j^*) + \sum_j \bar{p}_j^* \bar{X}_j^f (\beta_j^* - \beta_j^f) + \sum_j \ln \bar{W}_j^m (\bar{p}_j^{m*} - \bar{p}_j^*) + \sum_j \ln \bar{W}_j^f (\bar{p}_j^{f*} - \bar{p}_j^*) + \sum_j \ln \bar{W}_j^m (\bar{p}_j^m - \bar{p}_j^{m*}) + \sum_j \ln \bar{W}_j^f (\bar{p}_j^f - \bar{p}_j^{f*}) \quad (1)$$

式中右边前三项代表部门内的工资差距, 后四项代表部门间的工资差距, 其中 $\sum_j \bar{p}_j^* (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f) \beta_j^*$ 表示部门内工资差异的可解释部分, 即由个体特征差异导致的工资差异, $\sum_j \bar{p}_j^* \bar{X}_j^m (\beta_j^m - \beta_j^*)$ 表示部门内对城镇劳动力的优惠, $\sum_j \bar{p}_j^* \bar{X}_j^f (\beta_j^* - \beta_j^f)$ 表示部门内对农村劳动力的惩罚, 这两项合起来代表部门内的总歧视; $\sum_j \ln \bar{W}_j^m (\bar{p}_j^{m*} - \bar{p}_j^*)$ 表示城镇劳动力具有较优技能因素所导致的部门间工资差距, $\sum_j \ln \bar{W}_j^f (\bar{p}_j^{f*} - \bar{p}_j^*)$ 表示农村劳动力具有较差技能因素所导致的部门间工资差距, 这两项合起来是部门间工资差异的可解释部分, 代表不同群组由于个体可观测特征不同引起的部门获得差别所造成的工资差异; $\sum_j \ln \bar{W}_j^m (\bar{p}_j^m - \bar{p}_j^{m*})$ 代表部门间对城镇劳动力的优惠, $\sum_j \ln \bar{W}_j^f (\bar{p}_j^f - \bar{p}_j^{f*})$ 代表部门间对农村劳动力的惩罚, 这两项合起来是部门间工资差异的不可解释部分, 代表由于群组歧视引起的部门获得障碍

① 马欣欣按照欧美和中国相关研究对行业的分类, 各行业国有单位劳动力人数占该行业劳动力总人数的比例以及劳动力自由进入行业的难度三种标准将 16 种行业划分为垄断行业与竞争行业。其中垄断行业包括采掘业, 电力、煤气及水的生产和供应业, 地质勘察业, 水利管理业, 交通运输、仓储及邮电通信业, 金融、保险业, 卫生体育和社会福利业, 教育、文化艺术及广播电影电视业, 科学研究和综合技术服务业, 国家机关、政党机关和社会团体; 竞争行业包括农、林、牧、渔业, 制造业, 建筑业, 批发和零售业, 贸易餐饮业, 房地产业, 社会服务业, 其他行业。

② 其中白领职业包括立法者、高级官员和管理者, 专业人员, 技术人员和专业人员助理, 一般职员四个大类, 蓝领职业包括服务人员、商店及超市的销售人员、熟练的农业和渔业工人, 工艺及相关行业的工人, 厂房及机器操作员和装配员, 初级职员 (非技术工人) 五个大类。

所造成的工资差异。总的来说，第一项、第四项和第五项之和表示由于个人特征差别造成的工资差异，第二项、第三项、第六项和第七项之和表示由于市场对农村劳动力户籍歧视所造成的工资差距，其中，第二项和第三项之和为同工不同酬导致的工资差距，第六项和第七项之和为部门就业机会歧视导致的工资差距。

三、城乡劳动力就业机会歧视分析

按照 Appleton 分解方法，在进行工资差距分解之前，本文首先采用二项 Logit 模型对城乡劳动力的部门选择方程进行了估计，模型的简化形式为：

$$p_{ij} = prob(y_i = sector_i) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{\sum_{k=1}^J e^{\beta_k' x_i}} \quad i = 1, \dots, N; j = 1, \dots, J \tag{2}$$

其中， N 为样本规模， J 为部门类型数量， x_i 为影响部门选择的变量，根据已有的研究，本文选取的变量为受教育年限、年龄、年龄的平方、接受过培训的虚拟变量（未受过培训为基组）、党员虚拟变量（非党员为基组）、婚姻状况虚拟变量（未婚为基组）、地区虚拟变量（以东部地区为基组）。部门选择方程的估计结果见表 1。

表 1 城乡劳动力的部门选择方程

变量	模型 1（国有部门 = 1）		模型 2（垄断行业 = 1）		模型 3（白领职业 = 1）	
	城镇	农村	城镇	农村	城镇	农村
受教育年限	0.143 *** (0.019)	0.147 *** (0.035)	0.160 *** (0.019)	0.118 *** (0.033)	0.360 *** (0.023)	0.247 *** (0.035)
年龄	0.169 *** (0.044)	0.034 (0.077)	0.037 (0.044)	0.160 ** (0.077)	-0.093 ** (0.046)	0.041 (0.070)
年龄平方项	-0.002 *** (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.002* (0.001)	0.002 *** (0.001)	0.000 (0.001)
培训	0.328 *** (0.103)	0.636 *** (0.214)	0.297 *** (0.101)	0.942 *** (0.207)	0.260 ** (0.107)	0.841 *** (0.199)
党员	1.045 *** (0.186)	1.357 *** (0.297)	0.836 *** (0.153)	1.541 *** (0.298)	0.813 *** (0.170)	1.487 *** (0.307)
男性	0.232 ** (0.104)	0.156 (0.218)	0.230 ** (0.103)	0.194 (0.207)	-0.827 *** (0.110)	-0.378* (0.198)
已婚	0.273* (0.145)	0.392 (0.314)	0.238 (0.149)	0.442 (0.304)	-0.056 (0.157)	-0.397 (0.279)
中部地区	0.779 *** (0.117)	0.455 ** (0.224)	0.814 *** (0.114)	0.324 (0.218)	0.141 (0.121)	-0.319 (0.215)
西部	0.805 *** (0.145)	0.120 (0.278)	0.599 *** (0.140)	0.243 (0.257)	0.168 (0.150)	-0.355 (0.261)
常数项	-6.121 *** (0.838)	-4.664 *** (1.359)	-4.305 *** (0.831)	-6.720 *** (1.391)	-2.847 *** (0.846)	-4.673 *** (1.234)
Log Likelihood	-1132.204	-332.900	-1161.263	-354.298	-1055.934	-362.253
Observations	1873	804	1873	804	1873	804

注：***表示结果在 1% 的置信水平下显著，**表示结果在 5% 的置信水平下显著，* 表示结果在 10% 的置信水平下显著；括号内报告的为系数的标准误。

F 检验表明城乡劳动力部门获得具有显著的结构性差异。从估计结果可以看出，受教育年限对于城镇劳动力和农村劳动力的部门选择都有显著的影响。受教育年限越高，城乡劳动力进入国有部门、垄断行业和白领职业的概率也越高，这说明受教育程度有助于城乡劳动力克服国有部门、垄断行业以及白领职业的进入门槛。年龄对于城镇劳动力进入国有部门具有显著的正向影响，年龄越大进入国有

部门的概率越高,但年龄平方项的系数为负表明城镇劳动力进入国有部门的概率与年龄呈倒 U 型关系。同样地,农村劳动力进入垄断行业的概率与年龄也呈倒 U 型关系,而城镇劳动力进入白领职业的概率与年龄呈 U 型关系。接受过培训显著地影响了城乡劳动力的部门选择,接受过培训的城乡劳动力进入国有部门、垄断行业和白领职业的概率比未接受过培训的城乡劳动力高。从党员虚拟变量的估计结果来看,党员身份也更有助于城乡劳动力进入国有部门、垄断行业和白领职业。城乡劳动力的部门选择也存在性别差异,城镇男性劳动力进入国有部门和垄断行业的概率更高,在职业选择方面女性劳动力从事白领职业的概率更高,这一点对城乡劳动力均成立。从地区虚拟变量来看,与东部地区的对应劳动力相比较,中西部地区的城镇劳动力进入国有部门和垄断行业的概率更高,从系数的大小来看,西部地区城镇劳动力进入国有部门的概率最高,而中部地区的城镇劳动力进入垄断行业的概率更高。相比东部地区的农村劳动力,中部地区的劳动力进入国有部门的概率更高。

为考察城乡劳动力在部门获取方面存在的机会不均等,多数研究者在估计出城乡劳动力的部门选择方程之后,将城乡劳动力的个体特征变量分别代入对方的部门选择方程进而得到部门获取机会互换情况下两类劳动力的期望部门分布,然后通过与真实部门分布的比较来判断城乡劳动力在部门获取方面是否存在机会不平等。但无论是城镇劳动力的部门选择方程还是农村劳动力的部门选择方程,都已经是歧视状态下(如果歧视存在的话)有偏的选择方程,因此,利用有偏部门选择方程所得到的部门分布预测也将是有偏的,为避免这一问题本文通过利用部门选择方程的估计系数,并采用纽马克提出的无歧视工资决定机制的构造方法^[4]构造出无歧视情况下的部门选择方程,然后将城乡劳动力的特征变量代入无歧视部门选择方程,从而得到无歧视情况下两类劳动力的部门分布,并通过其与真实部门分布的比较来考察城乡劳动力部门获取方面的机会不平等。比较结果如表 2。

表 2 城乡劳动力实际部门分布与无歧视部门分布的比较 %

部门	城镇劳动力			农村劳动力		
	实际部门	无歧视部门	差异值	实际部门	无歧视部门	差异值
国有部门	57.98	51.49	-6.49	17.66	29.72	12.06
垄断行业	42.29	40.32	-1.96	21.02	24.14	3.12
白领职业	50.03	49.50	-0.53	24.13	25.45	1.32

通过比较,我们发现在三种部门分割形态中,农村劳动力在进入国有部门时所受到的歧视程度最高,其次是垄断行业。无歧视情况下,农村劳动力在国有部门的就业比例为 29.72%,比实际国有部门就业比例高 12.06 个百分点,说明国有部门存在一定程度的户籍限制进入门槛,在无歧视情况下,城镇劳动力在国有部门的就业比例为 51.49%,比实际就业比例高 6.49 个百分点,这说明国有部门存在对城镇劳动力就职机会的优惠。而在垄断行业和白领职业的就职机会方面,无歧视情况下城乡劳动力的部门分布与实际部门分布差异并不大,农村劳动力无歧视情况下的垄断行业就业比例比实际值高 3.12 个百分点,而无歧视情况下白领职业的就业比例比实际比例高 1.32 个百分点,这说明垄断行业和白领职业中就业机会的户籍限制较小,通过比较城镇劳动力无歧视情况下垄断行业和白领职业的就业比例与实际就业比例也发现两部门的就业机会对城镇劳动力的优惠较小。

四、城乡劳动力工资差距的分解

根据 Appleton 分解方法的分析步骤,在对城乡劳动力的工资差距进行分解之前,还需要分别估计两类劳动力的工资方程,工资方程的形式如下:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_{1i}Edu_i + \beta_{2i}Tenure_i + \beta_{3i}Tenure_i^2 + \beta_{4i}Exper_i + \beta_{5i}Exper_i^2 + \beta_{6i}Train_i + \beta_{7i}Male_i + \beta_{8i}Marriage_i + \beta_{9i}Region2_i + \beta_{10i}Region3_i + \mu_i \quad (3)$$

其中, $\ln w_i$ 为小时工资的对数, Edu_i 为受教育年限, $Tenure_i$ 代表现职任职期, $Tenure_i^2$ 为现职任职期的平方项, $Exper_i$ 为其他工作经验, $Exper_i^2$ 为其他工作经验的平方, $Train_i$ 代表接受过培训的虚拟变量(以未接受过培训为参照组), $Male_i$ 代表性别虚拟变量(以女性为参照组), $Marriage_i$ 为婚姻状况虚拟变量(以未婚为参照组), $Region2_i$ 和 $Region3_i$ 为中部地区和西部地区的虚拟变量(以东部地区为参照组)。使用最小二乘法的工资方程回归结果见表 3 和表 4。

表 3 城镇劳动力各部门工资方程

变量	国有部门	非国有部门	垄断行业	竞争行业	白领职业	蓝领职业
受教育年限	0.080 *** (0.007)	0.099 *** (0.009)	0.066 *** (0.008)	0.106 *** (0.007)	0.094 *** (0.008)	0.067 *** (0.008)
任职期	0.019 *** (0.007)	0.012 (0.009)	0.027 *** (0.008)	0.007 (0.008)	0.007 (0.008)	0.023 *** (0.008)
任职期平方	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)
其他经验	0.021 *** (0.007)	0.027 *** (0.008)	0.029 *** (0.008)	0.021 *** (0.008)	0.045 *** (0.008)	0.005 (0.008)
其他经验平方	-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	-0.000 (0.000)
培训	0.102 *** (0.037)	0.066 (0.050)	0.079* (0.043)	0.092** (0.041)	0.053 (0.042)	0.116 *** (0.042)
男性	0.130 *** (0.038)	0.203 *** (0.049)	0.117 *** (0.043)	0.178 *** (0.041)	0.193 *** (0.042)	0.159 *** (0.044)
已婚	-0.046 (0.053)	-0.014 (0.062)	-0.024 (0.061)	-0.037 (0.053)	-0.072 (0.056)	-0.002 (0.056)
中部地区	-0.403 *** (0.041)	-0.378 *** (0.056)	-0.413 *** (0.047)	-0.366 *** (0.047)	-0.390 *** (0.046)	-0.397 *** (0.046)
西部地区	-0.423 *** (0.049)	-0.468 *** (0.073)	-0.317 *** (0.057)	-0.530 *** (0.057)	-0.407 *** (0.057)	-0.473 *** (0.058)
常数项	0.871 *** (0.115)	0.650 *** (0.132)	0.997 *** (0.128)	0.633 *** (0.114)	0.787 *** (0.130)	0.939 *** (0.117)
Observations	1086	787	792	1081	937	936
R-squared	0.261	0.285	0.232	0.308	0.257	0.233

注:***表示结果在 1% 的置信水平下显著; **表示结果在 5% 的置信水平下显著; * 表示结果在 10% 的置信水平下显著; 括号内报告的为系数的稳健标准误。

受教育年限在各个部门中对城镇劳动力工资收入的影响都是显著为正的, 说明其他条件相同的情况下, 受教育年限越长的城镇劳动力无论在哪个部门中就职工资收入都越高。现职任职期对国有部门、垄断行业和蓝领职业中城镇劳动力的工资收入有显著的正向影响, 通过现职任职期平方项的系数可以知道在这几个部门中现职任职期与工资收入呈倒 U 型关系。其他工作经验对各部门(除蓝领职业外)城镇劳动力的工资都有显著的正向影响, 并且工作经验二次项的系数也表明两者呈倒 U 型关系。在大多数部门中, 接受过培训的工人的工资水平都更高。城镇劳动力在各部门中的工资收入存在性别差异, 相比女性工人, 男性工人在各部门中的工资相对更高。另外, 婚姻状况并没有对各部门城镇劳动力的工资产生显著的影响, 而中部地区和西部地区虚拟变量显著为负的系数表明, 在各部门中, 东部地区城镇劳动力的工资水平都要高于中西部地区, 在中西部地区工资水平的比较中, 除垄断行业外, 其他部门中西部地区城镇劳动力的工资水平都低于东部地区, 这说明不同区间城镇劳动力的工资水平存在显著差异, 经济发

展状况越好的地区，城镇劳动力的工资水平越高。

表 4 农村劳动力各部门工资方程

变量	国有部门	非国有部门	垄断行业	竞争行业	白领职业	蓝领职业
受教育年限	0.015 (0.021)	0.076 *** (0.009)	0.033 * (0.019)	0.076 *** (0.009)	0.094 *** (0.021)	0.058 *** (0.009)
任职期	-0.026 (0.024)	0.012 (0.012)	-0.015 (0.021)	0.017 (0.013)	-0.016 (0.026)	0.014 (0.012)
任职期平方	0.000 (0.001)	-0.001 (0.000)	0.000 (0.001)	-0.001 * (0.000)	0.000 (0.001)	-0.001 * (0.000)
其他经验	-0.038 (0.024)	0.001 (0.010)	-0.034 (0.025)	0.003 (0.010)	-0.041 (0.025)	0.004 (0.009)
其他经验平方	0.002 * (0.001)	-0.000 (0.000)	0.001 (0.001)	-0.000 (0.000)	0.002 (0.001)	-0.000 (0.000)
培训	0.506 *** (0.135)	0.184 *** (0.066)	0.409 *** (0.122)	0.183 *** (0.069)	0.264 ** (0.130)	0.152 ** (0.068)
男性	-0.104 (0.136)	0.296 *** (0.058)	0.100 (0.126)	0.281 *** (0.059)	0.059 (0.128)	0.304 *** (0.057)
已婚	-0.443 ** (0.172)	-0.110 * (0.066)	-0.321 * (0.175)	-0.122 * (0.067)	-0.150 (0.161)	-0.134 ** (0.066)
中部地区	0.094 (0.135)	-0.190 *** (0.063)	0.143 (0.128)	-0.209 *** (0.064)	0.026 (0.142)	-0.198 *** (0.062)
西部地区	-0.140 (0.170)	-0.336 *** (0.074)	-0.217 (0.150)	-0.332 *** (0.076)	-0.572 *** (0.173)	-0.291 *** (0.073)
常数项	1.644 *** (0.294)	0.675 *** (0.108)	1.220 *** (0.271)	0.698 *** (0.111)	0.750 *** (0.273)	0.816 *** (0.107)
Observations	142	662	169	635	194	610
R-squared	0.244	0.232	0.200	0.233	0.241	0.198

注：***表示结果在 1% 的置信水平下显著，**表示结果在 5% 的置信水平下显著，* 表示结果在 10% 的置信水平下显著，括号内报告的为系数的稳健标准误。

受教育年限在各部门中（国有部门除外）对农村劳动力的工资水平都有显著的正向影响，说明在其他条件相同的情况下，受教育年限越长的工人工资水平越高。无论是现职任职期还是其他工作经验，在各部门中均未发现对工人工资的显著影响，这说明对于农村劳动力来说，工作经验不是工资水平的显著影响因素。接受过培训的农村劳动力在各部门都有更高的工资水平，说明培训对农村劳动力的工资有显著的正向影响。农村劳动力的工资收入也存在性别差异，非国有部门、竞争行业和蓝领职业中的男性工人比女性工人的工资水平更高。另外，已婚的农村劳动力在各部门中的工资水平都低于未婚劳动力，这是由于未婚农村劳动力流动性相对较高，相关研究表明，城镇劳动力市场中的农村劳动力以未婚群体为主，较高的流动性使农村劳动力获得高收入的机会增加。从不同地区工资水平的比较来看，与城镇劳动力相似，在大部分部门中，东部地区农村劳动力的工资水平最高，其次为中部地区，西部地区的工资水平最低。

在分别对城乡劳动力的部门选择方程和工资方程进行估计之后，我们已经得到了部门选择方程和工资方程的系数矩阵，在估计无歧视的部门分布时也已经构造了部门选择方程的权重矩阵，并计算出了无歧视情况下城乡劳动力在各部门的预测就业概率，接下来我们需要构造工资方程的权重矩阵并计算无歧视的工资决定机制，然后分别计算各部门城乡劳动力的平均特征，最后将各参数代入工资差距分解公式对城乡劳动力的工资差距进行分解，分解的结果见表 5。

表 5 城乡劳动力各部门工资差距的 Appleton 分解结果

差异类型	总工资差异	部门内				部门间					城乡分割	部门分割
		总差异	可解释	优惠	歧视	总差异	可解释 ₁	可解释 ₂	优惠	歧视		
所有制分割差异												
差异值	0.55	0.51	0.32	0.05	0.15	0.03	0.01	0.01	0.01	0.01	0.19	0.02
百分比 (%)	100	93.72	58.36	8.58	26.79	6.28	1.38	1.97	1.37	1.56	35.37	2.93
行业分割差异												
差异值	0.55	0.54	0.35	0.05	0.14	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.18	0.00
百分比 (%)	100	97.98	64.52	8.33	25.12	2.02	1.17	0.29	0.47	0.08	33.45	0.55
职业分割差异												
差异值	0.55	0.47	0.30	0.05	0.13	0.07	0.03	0.04	0.00	0.00	0.18	0.01
百分比 (%)	100	86.62	54.45	8.77	23.40	13.38	4.60	7.82	0.34	0.61	32.18	0.95

注：1. 所有制分割差异代表根据国有部门和非国有部门划分得到的分解结果；行业分割差异代表根据垄断行业和竞争行业划分得到的分解结果；职业分割差异代表根据白领职业和蓝领职业划分得到的分解结果；城乡分割代表同工不同酬造成的工资差距，部门分割代表部门就业机会歧视导致的工资差距。2. 可解释₁表示城镇劳动力具有较优技能因素所导致的部门间工资差距，可解释₂表示农村劳动力具有较差技能因素所导致的部门间工资差距。

从表 5 的分解结果我们可以得出以下结论：第一，在总工资差异中，可以由城乡劳动力的个体特征解释的工资差异是总工资差异的主要部分，三种分割形式下可解释的工资差异占总工资差异的比例分别为 61.70%、65.99% 和 66.87%，这说明城乡劳动力的工资差异主要是由两类劳动力的人力资本等个体特征造成的，这一结论与大多数研究的结论相一致。第二，无论是对于所有制分割、行业分割还是职业分割，部门内城乡劳动力的工资差异都是总工资差异的主要部分，三种分割形式下部门内工资差异占总工资差异的比例分别为 93.72%、97.98% 和 86.62%，而部门间工资差异在总差异中的比重相对较小，这说明部门进入机会差异所造成的城乡劳动力间的工资差异并不是导致城乡工资差距的主要原因，前面的分析也已经显示城乡劳动力在三个部门分割维度上就业机会不均等的程度相对较低，这说明我国劳动力市场上农民工的就业领域存在严重的纵向隔离，即同样的部门内，农民工集中于低层职位。第三，在不可解释的工资差异中，三种分割形式下部门内不可解释的工资差异占总工资差异的比例分别为 35.37%、33.45% 和 32.18%，而部门间不可解释的部分占总工资差异的比例分别为 2.93%、0.55% 和 0.95%，这说明无论是对于所有制分割、行业分割还是职业分割，同工不同酬都是农村劳动力所受到的户籍歧视的主要表现形式，而多重分割形式对农村劳动力的就业机会歧视造成的工资差距并不大。

五、各地区城乡劳动力工资差异的分解

目前关于分地区市场分割形式和城乡工资差异的研究较少，这主要是由于各地区数据的缺乏，CGSS 2006 数据库为分地区的研究提供了便利，本文尝试对这一问题进行探索性的研究^①。

通过比较不同地区三类部门城乡劳动力的实际就业分布与无歧视就业分布（见表 6），我们发现在三种部门分割形态中，农村劳动力在进入国有部门时所受到的歧视程度最高，其次是垄断行业，这一点对于三大地区均成立。

在进入国有部门的就职机会方面，中部地区的农村劳动力受到的歧视程度最高，实际就业概率与无歧视就业概率的差异为 14.91%，而西部地区这一差异的数值与中部地区差距不大，为 14.26%，东部地区的农村劳动力在进入国有部门就职时受到的歧视程度最小，实际就业概率与无歧视就业概率

^① 受样本量的限制，部分部门中的样本量偏少，这可能对研究结果产生一定的影响；另外，受篇幅限制，各地区城乡劳动力的部门选择方程和工资方程的估计结果未列出，有兴趣的研究者可向作者索取。

的差异为 8.61%。在进入垄断行业的就业机会方面,中部地区农村劳动力受到的歧视程度最高,实际就业概率与无歧视就业概率的差异为 6.41%,其次是西部地区的 1.99%,最后是东部地区的 1.31%,从数值上看,东部地区与西部地区农村劳动力在进入垄断行业时受到的歧视程度相近,但与中部地区农村劳动

表 6 各地区城乡劳动力实际部门分布与无歧视部门分布的比较						%
就业类型	城镇劳动力			农村劳动力		
	实际值	无歧视	差异	实际值	无歧视	差异
东部地区						
国有部门	49.50	44.57	-4.93	16.62	25.23	8.61
垄断行业	34.74	33.70	-1.04	20.05	21.36	1.31
白领职业	52.16	51.91	-0.25	29.02	29.85	0.82
中部地区						
国有部门	65.57	58.04	-7.52	20.07	34.98	14.91
垄断行业	50.63	46.52	-4.11	21.93	28.34	6.41
白领职业	47.48	45.89	-1.59	19.70	22.16	2.46
西部地区						
国有部门	66.37	57.57	-8.80	16.03	30.29	14.26
垄断行业	46.73	45.76	-0.96	21.79	23.78	1.99
白领职业	49.11	48.86	-0.25	19.87	19.47	-0.40

力相比有一定差距。在进入白领职业的就业机会方面,仍然是中部地区农村劳动力受到的歧视程度最高,实际就业概率与无歧视就业概率的差异为 2.46%,其次为东部地区的 0.82%,而西部地区并不存在对农村劳动力进入白领职业的就业歧视。

从三大地区城乡劳动力工资差异的分解结果来看(见表 7),东部地区城乡劳动力的工资差距最高,其次为西部地区,中部地区城乡劳动力的工资差距最低。从部门内与部门间工资差距的比较来看,部门内的工资差距仍然是总工资差距的主要组成部分,而部门间工资差距在总工资差距中所占比例相对较小,这说明无论对于东部地区、中部地区还是西部地区,就业机会的差异造成的工资差距都不是城乡劳动力工资差距的主要组成部分。

表 7 城乡劳动力各部门工资差距的 Appleton 分解结果

差异类型	部门内				部门间					城乡分割	部门分割
	总差异	可解释	优惠	歧视	总差异	可解释 ₁	可解释 ₂	优惠	歧视		
东部地区（总工资差距 0.63）											
所有制分割差异	98.32	57.02	8.95	32.35	1.68	1.68	-0.89	1.44	-0.56	41.30	0.88
行业分割差异	100.75	65.06	8.84	26.85	-0.75	0.83	-1.57	0.24	-0.24	35.69	0.00
职业分割差异	92.08	57.85	9.75	24.49	7.92	3.10	4.46	0.12	0.24	34.23	0.35
中部地区（总工资差距 0.40）											
所有制分割差异	79.76	66.41	5.44	7.91	20.24	2.57	7.73	2.82	7.11	13.35	9.93
行业分割差异	88.31	68.50	6.34	13.47	11.69	1.99	5.45	1.51	2.73	19.81	4.25
职业分割差异	74.97	60.05	5.46	9.46	25.03	5.76	15.66	1.30	2.31	14.92	3.61
西部地区（总工资差距 0.57）											
所有制分割差异	82.96	45.12	9.85	27.98	17.04	4.98	3.96	5.07	3.04	37.83	8.10
行业分割差异	91.21	54.41	8.84	27.96	8.79	5.67	2.07	0.78	0.27	36.80	1.06
职业分割差异	90.08	51.79	8.52	29.77	8.74	6.89	2.90	-1.02	-0.03	38.29	-1.05

注:1. 表内数据除总工资差距外,其余皆为百分比数据。2. 所有制分割差异代表根据国有部门和非国有部门划分得到的分解结果;行业分割差异代表根据垄断行业和竞争行业划分得到的分解结果;职业分割差异代表根据白领职业和蓝领职业划分得到的分解结果;城乡分割代表同工不同酬造成的工资差距,部门分割代表部门就业机会歧视导致的工资差距。3. 可解释₁表示城镇劳动力具有较优技能因素所导致的部门间工资差距,可解释₂表示农村劳动力具有较差技能因素所导致的部门间工资差距。

在总的城乡劳动力工资差距中,中部地区城乡工资差距中可解释的部分比例最高,其次为东部地区,西部地区可解释的城乡工资差距比例最小,这说明西部地区的户籍歧视最为严重。在不可解释的工资差距中,与就业机会歧视相比,同工不同酬造成的工资差距比重更大,而其中东部地区同工不同酬造成的工资差距最大,其次为西部地区,中部地区同工不同酬造成的工资差距最小,这说明东部地区城乡劳动力同工不同酬的程度最高。从三种部门分割形态下就业机会歧视造成的工资差距来看,中部地区的农村劳动力受到的就业机会歧视最为严重,这一点对于三种部门分割形式均成立。

六、结论与建议

本文采用全国范围的大型调查数据库,应用 Appleton 分解方法分析了劳动力市场多重分割下城乡劳动力工资差距的成因。研究表明,我国劳动力市场上城乡劳动力之间的工资差距主要是由城乡劳动力的个体特征差异造成的,但也存在对农村劳动力的户籍歧视,这种歧视主要表现为同工不同酬和就业机会不均等两个方面,其中同工不同酬是户籍歧视的主要表现形式,在三种部门分割导致的就业机会不均等方面,所有制分割对农村劳动力就业机会的歧视最为明显。从分地区的比较来看,东部地区城乡劳动力的工资差距最高,中部地区城乡劳动力的工资差距最低,东部地区同工不同酬的程度最高,中部地区就业机会不均等的程度最高,而西部地区的户籍歧视最为严重。

基于以上分析,本文认为加大农村地区的教育投入,提高农村劳动力的人力资本水平是缩小城乡工资差距的主要途径。长期以来,国家公共政策贯彻“以城市为中心”的导向,公共教育资源在城乡之间并没有得到公平的分配,由此导致农村劳动力在获取相同人力资本水平时需要付出比城镇劳动力更高的成本,从而造成了城乡劳动力人力资本水平的较大差距。因此,国家教育政策应适当向农村地区倾斜,增加农村地区教育的财政投入,扭转当前城乡公共教育资源配置不公的局面。另外,户籍歧视也是造成城乡劳动力工资差距的重要原因,为逐步消除户籍歧视对农村劳动力工资水平的影响,应进一步改革与社会主义市场经济体制不相容的户籍制度,逐步剥离依附于户籍制度的教育、福利等社会公共资源,建立覆盖城乡劳动力的多层次公共资源配置体系,实现城乡统筹。

(致谢:本论文使用数据全部来自中国国家社会科学基金资助之“中国综合社会调查(CGSS)”项目。该调查由中国人民大学社会学系与香港科技大学社会科学部执行,项目主持人为李路路教授、边燕杰教授。作者感谢上述机构及其人员提供数据协助,本论文内容由作者自行负责。)

参考文献:

- [1] 姚先国,李莉,张海峰.农民工工资歧视与职业隔离——来自浙江省的证据[J].管理学报(学术版),2008,(3).
- [2] Meng X. and Junseng Z. The Two-Tier Labor Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants in Shanghai [J]. Journal of Comparative Economics, 2001, 29.
- [3] 同 [1].
- [4] 田丰.城市工人与农民工的收入差距研究[J].社会学研究,2010,(2).
- [5] 李骏,顾燕峰.中国城市劳动力市场中的户籍分层[J].社会学研究,2011,(2).
- [6] 姜励卿.中国城镇劳动力市场户籍工资差异的实证研究[J].浙江大学,2012.
- [7] 马欣欣.劳动力市场的产业分割——关于垄断行业与竞争行业间工资差异的经验分析[J].中国劳动经济学,2011,(1).
- [8] Appleton S., J. Hoddinott and P. Krishnan. The Gender Wage Gap in Three African Countries [J]. Economic Development and Cultural Change, 1999, 47 (2).
- [9] Brown R. S., M. Marilyn and S. Z. Barbara. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-female Earnings Differentials [J]. The Journal of Human Resources, 1980, 15 (1).
- [10] Neumark D. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination [J]. The Journal of Human Resources, 1988, 23.
- [11] 同 [10].

责任编辑 方志