

# 城市劳动力市场分割与工资决定

王晓丽

(南开大学人口与发展研究所, 天津 300071)

**摘要:** 户籍管理制度和社会因素的共同作用, 形成城市劳动力市场的行业分割、部门分割、职业分割, 导致不同人群在相同的行业、就业部门、职业的收入模式上存在明显差异。研究发现, 与本地市民相比, 乡-城、城-城流动人口仍然无法进入国家核心的社会经济部门; 控制了人口特征、人力资本、工作强度、行业特征后, 与城-城流动人口、城市本地人口相比, 乡-城流动人口在同一部门或同一职业均存在收入不平等, 反映了同工不同酬。

**关键词:** 劳动力市场分割; 工资; 户籍

**中图分类号:** F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2013) 05-0070-09

## Urban Labor Market Segmentation and Wage Determination

WANG Xiao-Li

(Institute for Population and Development Studies, Nankai University, Tianjin 300071, China)

**Abstract:** There exists segmentation of industry, sector and occupation in the urban labor market because of the combined effect of the household registration system and social factors. There are significant differences in the same employment sector, occupation and income patterns among different groups of people. Compared with the local residents, the migrants from city to city and rural-urban are still unable to enter the national sectors of socio-economic; controlled demographic characteristics, human capital, intensity of work, industry characteristics, the rural-urban migrants enduring the unequal income in the same department or occupation reflects unequal pay for equal work.

**Keywords:** labor market segmentation; wage; household registration

### 一、研究背景与文献综述

伴随经济现代化、城镇化快速发展, 大规模的农村劳动力转移到城市并为城市社会经济发展建设作出巨大贡献。然而, 他们不能与城市居民享有同等的权利, 在政治、经济、文化、社会保障、基本公共服务等方面处于边缘化状态, 始终得不到正式市民待遇。究其原因, 在于赋予社会身份的户籍制

收稿日期: 2012-12-12; 修订日期: 2013-04-12

作者简介: 王晓丽(1979-), 女, 蒙古族, 内蒙古赤峰人, 南开大学经济学院人口与发展研究所博士研究生。研究方向: 人口可持续发展、城镇化。

度将他们与正式市民分割开来，使他们难以进入正规的劳动力市场。

大量的经验研究表明，中国存在明显的劳动力市场分割<sup>[1]</sup>，具体表现形式有城乡分割、所有制分割、产业分割、职业分割<sup>[2]</sup>以及以教育文凭<sup>[3]</sup>为表征划分的高学历和低学历的劳动力分割等。尽管分割表现形式不同，但彼此之间存在互相交叉，相互覆盖。其中，城乡分割是所有劳动力市场分割的基础，存在于任何一个行业、职业或依据所有制性质划分的部门中。基于户籍制度所引起的就业机会不平等、权益不平等是城乡分割最根本的原因。与城市户籍人口相比，绝大多数进入城市的农村劳动力都进入到非正规部门<sup>[4]</sup>，从事工作强度大、低福利、低保障的岗位。严善平利用上海市外来劳动力及本地居民就业调查的有关数据，援用明塞尔（Mincer）的工资函数理论，从人力资本、户口制度等因素与工资关系的角度说明城市劳动力市场的二元性质，即外来劳动力与本地居民的市场分割性<sup>[5]</sup>。吴愈晓认为劳动力市场按照学历高低分割为两个市场，将人力资本因素、职业流动和经济地位获得放在同一个框架中，检验了不同类型劳动力市场经济地位获得的二元路径模式。结论表明，对于低学历劳动者，职业流动是收入获得的主要因素，而人力资本因素对收入没有影响。高学历劳动者的情况刚好相反，职业流动对收入提高没有作用，影响他们收入分层的最重要因素是人力资本<sup>[6]</sup>。李萌依据武汉市调查数据，证明了户籍制度障碍造成的劳动力市场分割使乡-城流动人口更多地进入非正规的劳动力市场<sup>[7]</sup>。对于具有相同条件（如教育、健康）的劳动者，农村户口成为限制乡-城流动人口进入主要劳动力市场的重要因素之一<sup>[8]</sup>。

综上所述，劳动力市场分割理论对劳动者收入差距的不断扩大和劳动力市场中存在的各种歧视现象具有较强的现实解释能力。然而，以往的研究多数以省际或城市作为研究范围，以本地人口与外地流动人口作为对比研究的对象，事实上，外地流动人口包括城-城流动人口与乡-城流动人口，二者无论从人力资本还是从社会经济特征方面均有显著区别，有必要进一步地细分劳动力市场。另外，以往文献研究结论均是依据“十五”期间或更早前的数据，未能充分反映劳动力市场分割的新情况、新问题。基于以上考虑，本文依据户籍属性和农业与非农业属性将城市劳动力划分为城市户籍人口、乡-城流动人口、城-城流动人口，通过研究农业户籍人口与非农业户籍人口以及本地城市户籍人口与城-城流动人口的工资决定机制来进一步分析不同户籍管理制度下城市劳动力市场分割问题。

## 二、理论分析与模型设定

新古典经济学理论认为劳动力市场是充分竞争的，等同的人力资本应该可以得到大致相同的回报，人们可以在不同部门、行业、职业间自由流动。然而，事实并非如此，农民虽然由农村转移到城市实现了非农就业的转移，但是受户籍管理制度影响，只能从事非正规就业，他们的发展能力和向上流动的机会受到限制，享受不到基本的生存权和发展权，更无法与城市户籍人口同工同酬、同工同权。因此，新古典劳动力市场理论在低端（非正规）劳动力市场上适用性较弱。

劳动力市场分割理论认为劳动力市场并非完全竞争，劳动报酬受到制度、种族、户口等因素影响，正规劳动力市场因具有较好的工作环境、稳定的高收入、健全的社会保障制度和就业服务体系而区别于非正规劳动力市场。依据分割理论（以下将劳动力市场分割理论简称为分割理论），本文提出以下假设：①城市劳动力市场被分割可能体现两点：一是人力资本回报率在三类群体中存在显著差异，并且依乡-城流动人口、城-城流动人口、城市本地人口顺序逐渐上升；二是人力资本回报率在非正规劳动力市场不显著，在正规劳动力市场显著并较高。②性别、年龄、婚姻等人口特征变量显著影响工资率。③行业及所有制类型、职业类型等在不同类型劳动力市场对工资水平产生不同程度的影响。根据以上假设，本文引用 Mincer 工资函数理论，以小时工资率作为因变量，引入人力资本、人口学特征、职业类型、产业类型等变量，分析不同劳动力市场分割下的收入决定机制。模型如下：

$$\ln W_{pi} = X_i^1 \alpha_p + X_i^2 \beta_p + X_i^3 \theta_p + \xi_{pi} \quad (1)$$

$$\ln W_{si} = X_i^1 \alpha_s + X_i^2 \beta_s + X_i^3 \theta_s + \xi_{si} \quad (2)$$

其中,  $W$  是小时工资率, 下角标  $p, s$  分别代表正规劳动力市场和非正规劳动力市场。  $X_i^1$  代表人力资本向量, 包括受教育年限、工作经验、培训等;  $X_i^2$  代表人口特征变量, 包括性别、年龄、婚姻状况等;  $X_i^3$  代表生存就业向量, 包括从事行业类型、职业类型、所有制性质等。  $\varepsilon$  是随机误差项,  $\alpha$ 、 $\beta$ 、 $\theta$  是待估参数, 也是我们要考察的关键所在。

变量设定的进一步说明: 受教育年限按照以往的方法, 即未上学是 1、小学是 6、初中为 9、高中与中专都为 12、大专为 15、本科以上为 16; 工作经验以参加工作的时间代替; 是否参加培训、性别、婚姻状况、行业、职业及按所有制性质分的各部门均为虚拟变量。

### 三、数据说明与描述

#### 1. 数据说明

数据来源于 2010 年原国家人口和计划生育委员会流动人口动态监测调查数据库。乡 - 城流动人口、城 - 城流动人口、城市户籍人口的调查样本均为 8200 人, 剔除无效样本后, 有效样本分别为 6285 人、99 人和 2596 人。

#### 2. 样本描述

总体来看, 小时工资率、月收入、工作年限、年龄在乡 - 城流动人口、城 - 城流动人口、城市户籍 (本地) 人口存在组间差异, 组内差异也较为显著。每周、日工作时间变量虽然在三类群体间差异明显, 但组内离散程度较小, 水平趋于集中 (见表 1)。

表 1 主要变量统计描述

变量名	乡 - 城流动人口		城 - 城流动人口		城市本地人口	
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差
小时工资率 (元)	7.63	10.41	10.47	15.94	15.49	18.85
月收入 (元)	3096.60	3204.73	4691.61	5599.28	4558.40	9296.24
周工作天数 (天)	6.38	0.81	5.90	0.95	5.44	0.82
日工作小时 (小时)	9.76	1.99	9.07	1.86	8.29	1.31
工作年限 (年)	5.67	4.31	6.61	4.65	10.23	8.27
年龄 (岁)	34.21	8.68	34.29	8.72	40.25	10.79

资料来源: 2010 年流动人口动态监测数据。

从经济变量看, 小时工资差异大于月工资差异。乡 - 城流动人口的小时工资率均值为 7.63 元, 相当于城 - 城流动人口、城市本地人口的 72.87%、49.26%, 还不及城市本地人口小时工资率的一半。一方面是月收入水平比较低。乡 - 城流动人口月收入平均为 3096.60 元, 与城 - 城流动人口、城市本地人口相比, 平均低 1595.01 元、1461.80 元; 另一方面是超时、超强度的工作。每周、每天用于工作的时间高于城 - 城流动人口和城市本地人口, 几乎没有休息日, 反映了不规范的就业状态。

从工作的年限看, 乡 - 城流动人口在居住城市的工作年限平均为 5.67 年, 比城 - 城流动人口和城市本地人口少 0.94 年、4.56 年。从年龄看, 乡 - 城流动人口与城 - 城流动人口平均年龄均为 32 岁, 比城市本地户籍人口少 8 岁, 反映外来流动人口呈年轻化, 城市本地人口老化比较严重。

从人力资本结构看, 乡 - 城流动人口的受教育水平以初中文化为主, 比重为 71.71%; 高中及中专比例次之, 为 23.31%; 大专以上比例最低, 为 4.98%。相比之下, 城 - 城流动人口与城市本地人口的学历集中在大专以上, 比例分别为 42.49%、42.34%; 其次是高中及中专, 分别为 31.68%、33.31%; 初中及以下比例最低, 分别为 25.83%、24.36%。

从单位所有制性质看, 乡 - 城流动人口和城 - 城流动人口的 70% ~ 80% 集中在私营部门, 城市户籍人口主要集中在国有企业和社会管理部门。在同为非农业户籍人口、人力资本大致相同的情况下, 因外来属性导致城 - 城流动人口在国有部门就业比例低于本地人口的 35.04%。城 - 城流动人口和城市本地人口在国有部门就业的比例是乡 - 城流动人口的 1.98 倍、6.51 倍。

#### 四、实证结果与分析

##### 1. 基本特征与工资决定

由表2可见,从性别看,性别的回归系数均显著并且都为正值。乡-城流动人口、城-城流动人口、城市本地人口中,男性比女性工资率分别高3%、18.6%、19.5%,由此说明男性工资率高于女性是普遍存

表2 劳动力市场分割下的小时工资率决定

变量名	城市本地 人口 (2010)	城-城流动 人口 (2010)	乡-城流动 人口 (2010)	乡-城流动 人口 (2012)	城-城流动 人口 (2012)
常数项	29.870 <sup>***</sup> (3.195)	1.766 <sup>***</sup> (0.454)	2.671 <sup>***</sup> (0.176)	2.910 <sup>***</sup> (0.003)	4.417 <sup>***</sup> (0.009)
人口基本特征属性					
性别(男)	0.195 <sup>***</sup> (0.022)	0.186 <sup>***</sup> (0.037)	0.031 <sup>**</sup> (0.014)	0.228 <sup>***</sup> (0.004)	0.182 <sup>***</sup> (0.010)
年龄	0.050 <sup>***</sup> (0.011)	0.062 <sup>***</sup> (0.019)	0.039 <sup>***</sup> (0.007)	0.051 <sup>***</sup> (0.002)	0.062 <sup>***</sup> (0.004)
年龄平方	-0.001 <sup>***</sup> (0.000)				
在婚	0.046 (0.057)	0.277 <sup>**</sup> (0.138)	0.429 <sup>***</sup> (0.082)	0.169 <sup>***</sup> (0.006)	0.121 <sup>***</sup> (0.013)
人力资本属性					
受教育年限	0.064 <sup>***</sup> (0.005)	0.063 <sup>***</sup> (0.009)	0.029 <sup>***</sup> (0.004)	0.030 <sup>***</sup> (0.001)	0.050 <sup>***</sup> (0.002)
是否参加培训	-0.025 (0.022)	-0.026 (0.041)	-0.038 <sup>**</sup> (0.018)		
工作年限	0.014 <sup>***</sup> (0.015)	0.019 <sup>***</sup> (0.004)	0.020 <sup>***</sup> (0.002)	0.002 <sup>***</sup> (0.001)	0.013 <sup>***</sup> (0.001)
工作强度					
周工作天数	-0.078 <sup>***</sup> (0.008)	-0.089 <sup>***</sup> (0.011)	-0.089 <sup>***</sup> (0.004)	-0.075 <sup>***</sup> (0.001)	-0.084 <sup>***</sup> (0.003)
日工作小时	-0.188 <sup>***</sup> (0.014)	-0.250 <sup>***</sup> (0.025)	-0.178 <sup>***</sup> (0.01)	-0.199 <sup>***</sup> (0.002)	-0.237 <sup>***</sup> (0.005)
行业属性					
高端服务业	0.079 <sup>***</sup> (0.029)	0.079 (0.057)	0.048 (0.031)	0.052 <sup>***</sup> (0.006)	0.082 <sup>***</sup> (0.016)
低端服务业	-0.115 <sup>***</sup> (0.033)	-0.038 (0.059)	-0.051 <sup>**</sup> (0.023)	0.023 <sup>***</sup> (0.006)	-0.040 <sup>***</sup> (0.013)
所有制属性					
国家社会	0.213 <sup>***</sup> (0.044)	0.188 (0.145)	-0.126 <sup>***</sup> (0.037)	0.108 <sup>***</sup> (0.046)	0.244 <sup>***</sup> (0.034)
私营部门	0.337 <sup>***</sup> (0.045)	0.301 <sup>**</sup> (0.139)	-0.103 <sup>***</sup> (0.027)	0.120 <sup>***</sup> (0.008)	-0.028 (0.024)
外资部门	0.505 <sup>***</sup> (0.059)	0.409 <sup>***</sup> (0.150)			
职业属性					
机关事业负责人	0.078 (0.064)	-0.113 (0.339)	0.124 <sup>***</sup> (0.315)	0.167 <sup>***</sup> (0.046)	0.286 <sup>***</sup> (0.037)
专业技术人员	0.080 <sup>*</sup> (0.043)	0.095 (0.069)	-0.015 (0.030)	0.099 <sup>***</sup> (0.011)	0.165 <sup>***</sup> (0.018)
公务员及办事人员	0.147 <sup>***</sup> (0.042)	0.186 <sup>**</sup> (0.080)	0.067 (0.050)	0.100 <sup>***</sup> (0.026)	0.150 <sup>***</sup> (0.025)
农林牧渔生产人员	-0.308 <sup>***</sup> (0.118)	0.608 <sup>**</sup> (0.273)	0.296 <sup>***</sup> (0.073)	-0.225 <sup>***</sup> (0.010)	-0.239 <sup>***</sup> (0.042)
家政保安社会服务	-0.188 <sup>***</sup> (0.038)	-0.278 <sup>***</sup> (0.051)	-0.121 <sup>***</sup> (0.019)	0.051 <sup>***</sup> (0.006)	0.066 <sup>***</sup> (0.016)
生产、运输、建筑	-0.304 <sup>***</sup> (0.048)	-0.337 <sup>***</sup> (0.089)	-0.110 <sup>***</sup> (0.027)		
观察值	2596	992	6285	87715	17345
R-squared	0.390	0.452	0.318	0.244	0.320

注: 括号里为标准差; \*\*\* p < 0.01, \*\* p < 0.05, \* p < 0.1 分别表示回归系数统计显著性。

在的社会现象。对比婚姻状况，以单身（离异、丧偶、未婚）作为参照，在婚状态的城-城、乡-城流动人口的相对工资率分别是 27.7%、42.9%。从年龄看，回归结果显示，年龄对工资的影响在三个劳动力市场的回归系数都为正值并且显著，说明工资随着年龄的增加而增加。一个可能的原因在于年龄在某种程度上代表工作经验，随着年龄增长，积累的经验越丰富，可以上升为特殊的人力资本。但是，当年龄到一定程度便会得到相反的效果，因此，年龄平方的回归系数为负值。尤其是从事高强度的体力型工作的乡-城劳动力流动人口，雇佣企业对年龄、身体状况都有严格的上限要求，当超过一定年龄，将不再受到企业的青睐，从而被迫退出城市劳动力市场。这种带有明显歧视性的用工规定加大了失业风险，同时折射出乡-城流动人口虽作为产业工人，但被排斥在城市正式就业体系之外。

## 2. 人力资本与工资决定

人力资本即指有用的能力，是通过学校、干中学、培训过程获得的。人力资本水平的高低直接影响劳动者的收入，明塞尔揭示了劳动者收入差别与接受教育和获得工作经验的关系，模型的统计结果同样证明了这种关系的存在。

(1) 工作经验。随着工作年限增加，不断积累起来的工作经验能够提高生产效率，体现为知识积累的外部性，是一种特殊的人力资本。回归结果显示，工作年限的回归系数均显著，且为正值，表明工资收入与工作年限呈正向相关，即随着工作时间的增加而增加。工作年限对工资影响的程度在 1.4%~2.0% 之间，在三个劳动力市场中没有明显差异。

(2) 受教育年限。每增加一年的受教育年限的回报率因不同劳动力市场存在显著差别。乡-城流动人口的教育回报率为 2.9%，城-城流动人口、城市本地人口教育回报率分别为 6.3%、6.4%，比乡-城流动人口高 3~4 个百分点。在控制了人口特征条件下，具有农业户籍的乡-城流动人口教育回报率低于非农业户籍人口（城-城流动人口和城市本地）3.5 个百分点，体现了劳动报酬不公平，前提假设成立，此结果与二元劳动力市场的结论基本吻合。

(3) 劳动技能培训。职业技能培训变量的回归系数均为负值，在城-城流动人口、城市本地人口中，对收入水平不具有显著影响。对乡-城流动人口的收入水平呈负向显著影响，即参加培训的劳动者工资水平比不参加培训的低 3.8%。可能的原因有以下四点：其一，乡-城流动人口从事的均为体力型和简单的重复工种，并且职业转换频率较高，降低了参加培训的主动性。其二，培训期间部分或全部费用需要自行承担，受经济条件制约，很大程度上影响了参加培训的积极性。其三，现有的政府培训和短期培训针对性不强，脱离就业的实际需要，导致人力资本提升效果不明显。其四，乡-城流动人口无法进入正规劳动力市场，缺乏干中学的机会。从接受培训的比例看，乡-城流动人口接受过政府组织的与就业相关的培训比例仅为 20.02%，中西部地区该比例更低；在对技术能力要求较高的制造业中，流动人口接受过培训的比例也仅为 21.7%，远低于城市本地人口和城-城流动人口培训的比例。多半乡-城流动人口因没有正规的合同保障<sup>[9]</sup>，享受不到正式职工的免费教育、技能培训的待遇，体现出经济吸纳、社会排斥的被动状态，无形中阻碍了乡-城流动人口职业地位中向上流动的机会，直接影响了市民化能力的获得进而限制了市民化进程。

## 3. 工作强度、行业类型与工资决定

(1) 工作强度。周工作天数、日工作小时的回归系数都较为显著，并且为负值。表明无论是乡-城、城-城流动人口，还是城市本地人口，获得的工资没有随着工作的时间增长而有所增加，从而导致小时工资率的降低。另外，日工作小时数回归系数（-0.188、-0.250、0.178）的绝对值大于周工作天数回归系数（-0.078、-0.0890、-0.089）的绝对值，表明日工作时间的延长更能够显著降低工资率。

近几年，乡-城流动人口的月工资或日工资都有明显程度上升，日工资少则 80~100 元，多则达到 200~300 元。从绝对水平看，基本达到城市平均工资水平，但是，收入增加是通过提高劳动强度，延长劳动时间获得的，乡-城流动人口小时工资率还不足城市市民的一半。较低的工资标准和不规范的计酬方式是工作时间长、劳动强度大的直接原因，这种以牺牲健康权和休息权为代价的非正规就业

状态严重影响生活质量。有分析表明，乡 - 城流动人口的生活质量总体水平仅相当于城镇居民平均水平的 53.2%，健康水平仅相当于城镇居民的 64.2%。乡 - 城流动人口与城市市民虽同为城市经济发展的建设者，但其工资决定方式与城市市民差距悬殊，体现了不同户籍制度下的非市民化待遇。

(2) 行业类型。行业变量分为低端服务业、高端服务业及制造业。不同行业对工资率影响不同，同时同一行业因不同户籍属性的劳动力对工资的影响程度也存在差异。

模型结果显示，在控制了个体特征、人力资本、劳动强度变量后，从事高端服务业比制造业、低端服务业总体上显著提高工资率。但是，相对工资率的水平因户籍制度因素导致具有非农户籍的城 - 城、城市本地人口相对工资率高于农业户籍的乡 - 城流动人口 2.7% ~ 3.0%。在其他条件相同的情况下，在同一行业中，不同的劳动者获取的劳动报酬差距悬殊，是劳动力市场分割的体现。此种现象存在于非农产业的各个行业，即使在住宿餐饮、社会服务等低端行业，非农户籍城市人口工资水平显著高于农业户籍的乡 - 城流动人口（见表 2）。

金融、保险、科研与教育文化、电视广播等高端服务行业在国家保护下处于不完全竞争状态，形成垄断行业。在非农业户籍人口中，因外来属性导致城 - 城流动人口在国家垄断的行业就业比例明显低于城市本地人口。比如广播电视、党政机关、交通运输、电煤水生产供应行业中城市本地人口占比 27.29%，城 - 城流动人口比例仅为 9.63%。在人力资本水平大致相同的前提下，城市本地人口在高福利、高保障、高稳定的高端服务行业比例明显高于城 - 城流动人口 17.66 个百分点，某种程度上体现了劳动力市场的分割。

另外，因户籍属性不同决定乡 - 城流动人口很难进入正规劳动力市场。乡 - 城劳动力流动人口就业相对集中于住宿餐饮、社会服务、批发零售、建筑业、制造业，五者合计占 87.84%，而在一些收入水平较高的高端行业比如金融、保险、教育文化电视广播行业中的比例为 2.59%；相比较而言，城 - 城流动人口和城市本地人口多半集中在高收入的垄断行业，与乡 - 城流动人口形成巨大反差。这表明，在我国劳动力城乡流动和单位之间流动日益增强的同时，不同行业之间劳动力的流动性却相差很大，农民可以进入“城”门，可以进入“厂”门，但很难进入“市”门，这个“市”门指由政府所保护的高收入的垄断行业所代表的正规的劳动力市场。因此，劳动力市场的行业分割主要是由受国家保护的收入较高的垄断行业排斥外来非农业或农业户籍属性的劳动力所致（见表 3）。

表 3 不同行业的人口分布及工资均值

%，元

行业类型	乡 - 城流动人口		城 - 城流动人口		城市本地人口	
	分布	均值	分布	均值	分布	均值
住宿餐饮	13.99	2643.22	12.15	3228.51	4.99	3969.07
卫生体育社会福利	1.06	2741.99	4.52	3580.27	4.34	5956.09
社会服务	16.43	2769.36	14.16	3450.07	18.81	3721.70
采掘	1.25	2909.92	0.30	2433.33	0.23	4300.00
电煤水生产供应	0.33	2964.29	0.40	9500.00	2.07	3748.11
交通运输仓储通信	2.75	3031.61	3.31	4292.42	8.64	4481.27
党政机关社会团体	0.06	3125.00	0.90	3660.44	9.56	5052.42
制造业	24.34	3144.65	11.65	5385.35	14.55	5154.16
建筑	5.65	3328.38	5.32	5845.28	4.91	4764.22
批发零售	26.18	3416.00	25.00	4328.51	9.94	4446.25
教育文化广播电视	1.03	3666.15	5.02	5504.00	7.02	7128.48
金融保险房地产	0.66	3733.33	4.42	7559.09	4.61	10417.44
农林牧渔	0.85	3953.70	0.10	3000.00	0.92	2690.25
科研和技术服务	0.90	4101.75	6.73	7302.24	4.61	6408.83
其他	4.50	2952.32	6.02	5808.28	4.80	4605.86
合计	100.00	2920.26	100.00	4593.19	100.00	4554.30

资料来源：2010 年流动人口动态监测数据。

劳动力市场存在行业分割，表现在垄断行业与非垄断行业的劳动力缺乏流动性，并且两个行业的收入差距悬殊。这种分割将乡 - 城流动人口限制在低收入、劳动强度大的非正规行业领域，与城市市民相比，

存在就业机会不对等、同工不同酬、权益保障缺失等方面，归根结底是由于不同的户籍管理制度造成的。

#### 4. 所有制性质、职业类型与工资决定

(1) 所有制类型。根据所有制性质将所属单位分为国有、私有和外资部门。模拟结果表明，单位的所有制性质对不同户籍属性劳动力工资水平影响的方向和程度均有所不同。可以归纳为以下几点。

第一，同部门中，乡-城流动人口相对工资率明显低于城-城流动人口和城市本地人口。2010年数据模拟结果显示，乡-城流动人口在私营部门的相对工资率为-10.3%，城-城流动人口和城市本地人口相对工资率均超过30%。2012年数据模拟结果显示，乡-城流动人口在相对工资率有所提高，但是仍然低于城-城流动人口工资水平。同样的现象也出现在国有部门。各部门内部，乡-城流动人口月工资收入均处于最低水平。因此，可以判断，在其他条件相同的情况下，因户籍属性不同导致在同一部门工作的工资率差距较大，乡-城流动人口相对工资率明显低于城-城流动人口和城市户籍人口，体现了劳动力市场的部门分割（见表2）。

第二，同部门中，城-城流动人口与本地城市户籍人口虽然同属非农业户籍属性，但是，无论在私有或外企单位，作为外来的城-城流动人口的相对工资率明显低于城市本地人口3%~10%。

第三，部门间比较，国有单位就业的工资率都显著低于私营及外资部门的工资率。可能的原因是因变量使用的小时工资率是显性的货币工资率，对于国有企业而言，存在着很大一部分的隐性收入没有从货币工资体现出来从而低估了国有企业劳动力的工资率。

虽然国有单位的相对工资率低，但我们仍然从统计数据中得到以下事实：其一，国有的企事业单位掌握国家的主要经济资源，投资力度、投资收益大于其他部门，属于正规就业部门。其二，企事业单位的社会保障覆盖率已达96%，集体企业为53%。大多数私有企业社会保障覆盖范围狭窄。以城市户籍人口为例，在私有部门就业人口中，享有四种以上的社会保险的比例为37.08%；国有和外资部门分别为72.16%和83.54%。其三，国有单位不但有正常周末、节假日，劳动强度不高，同时，人均总收入、福利水平远高于其他部门。仍然以户籍人口为例，每周及每天工作时间超出法定范围的比例依国有、外资、私有部门顺序显著上升。分指标看，国有、外资、私有单位每周工作超过6天的就业人口比例依次为21.91%、26.22%、60.21%；每天工作超过9小时的比例分别为11.71%、20.12%、20.10%；对比分析，国有单位的工作强度要弱于外资、私有部门。然而，相应的实际收入水平却高于外资和私有部门。国家统计局统计报告显示，2010年，国家控制的电力、燃气及水的生产和供应业、信息传输、计算机服务和软件业、金融业人均收入分别为4.83万元、6.66万元和8.08万元。而在这三个行业中的私有单位，其2010年的人均年收入只有1.88万元、3.12万元和3.05万元。同样的行业，由于所有制的不同，收入差距为2.13~2.65倍。因此，无论从收入、社会保障还是劳动强度，国有单位都优越于其他性质单位（见表2、表4）。

表4 不同部门劳动强度、社会保障、工资收入

%，元

类型	国有部门			私有部门			外资部门		
	乡-城	城-城	城市本地	乡-城	城-城	城市本地	乡-城	城-城	城市本地
5天以下	28.90	70.20	78.04	9.90	28.57	39.79	28.17	64.13	73.78
5天	50.69	23.84	17.33	31.03	30.2	35.63	54.69	33.70	23.78
7天	20.41	5.96	4.62	59.07	41.22	24.58	17.14	2.17	2.44
8小时以下	56.42	79.47	88.29	34.37	47.35	69.9	46.95	68.48	79.88
9小时	9.63	3.97	2.39	8.75	10.07	5.52	7.28	7.61	3.66
10小时以上	43.58	16.56	9.32	56.89	42.59	14.58	45.77	23.91	16.46
无保障	19.27	13.91	0	66.68	51.56	0	16.20	8.70	0
1种保险	30.05	7.28	3.31	14.82	9.79	17.81	4.93	1.09	3.66
2种保险	13.09	3.97	11.17	6.43	8.03	29.27	11.50	3.27	4.88
3种保险	20.65	27.14	13.33	6.67	7.64	15.83	15.71	18.48	7.93
4种以上	16.97	47.68	72.16	5.43	22.99	37.08	51.64	68.48	83.54
月均工资	2882	4811	5479	3091	4471	4626	3409	6863	6391

注：5天以下、6天、7天，指每周工作天数；8小时以下、9小时、10小时以上指每天工作时间；无保障、1种保障……4种以上，指人均享有社会保险的险种数量。因篇幅所限，未详细列出。

资料来源：2010年流动人口动态监测数据。

受户籍、受教育年限以及劳动技能等因素影响，城市本地、城-城、乡-城劳动力人口集中在国

有单位的比例依次递减，分别为 50.4%、15.36% 和 7.74%；尽管在同一部门，待遇条件差距悬殊。以国有部门为例，乡 - 城流动人口每周工作 6~7 天的比例为 71.1%，每天工作超过 8 小时的比例为 53.21%，超强度工作的人口比重远大于城市本地人口、城 - 城流动人口；从社会保障看，社会保障覆盖率因不同户籍属性而有所区别。本地城市人口享有四种以上的保险比例最高，为 72.16%；其次是外来的城 - 城流动人口，为 47.68%；乡 - 城流动人口比例最低，为 16.97%。对比发现，无论国有、私有，还是外资部门均有此特征，即本地人口待遇优于城 - 城流动人口待遇，非农业户籍人口（城市本地、城 - 城流动人口）待遇优于农业户籍人口（乡 - 城流动人口）待遇。

基于以上分析，劳动力市场的部门分割体现在以国有单位为代表的正规就业部门和以私有单位为代表的非正规就业部门之间存在巨大福利、工资差距，拉大了社会成员之间的贫富差距。因户籍属性、受教育水平不同，乡 - 城流动人口主要被限制在私有单位。即使在同一部门，与城 - 城流动人口和城市本地人口比较，也存在同工不同酬现象。

(2) 职业类型。按照国家职业分类标准，本研究将职业划分 6 种类型，分别为国家与社会企事业单位管理者，专业技术人员，公务员，服务与商业人员，生产、运输建筑操作人员，农林牧渔生产人员。依据 2010~2012 年数据，考察职业类型变量对工资决定的影响，从模拟结果看主要有以下两点。

其一，从事国家机关、企事业单位负责人、公务员及办公人员、专业技术人员的职业对工资率提高呈显著性影响，社会服务、商业职员、生产、建筑等职业对工资率的正向影响程度较小甚至为负值。以乡 - 城流动人口为例，从事国家社会企业单位管理者、专业技术、公务员等工作相对工资率分别为 16.7%、9.9% 和 10.0%；而从事家政等服务、农林牧渔生产人员相对工资率为 5.1%、-22.5%，工资率差距悬殊（见表 2）。

从三类群体的职业分布看，本地人口主要从事高工资职业，即国家和社会管理者、公务员、专业技术职业，三者合计为 50.79%，乡 - 城、城 - 城流动人口分别为 13.14%、35.06%。相比较而言，本地人口主要从事低工资职业，即商业、服务业、生产运输、农林牧渔生产工人职业，三者合计为 50%，乡 - 城、城 - 城流动人口比重分别为 86.86% 和 64.94%。显然，因户籍属性以及人力资本的双重限制，乡 - 城流动人口主要从事低工资的生产和服务职业，城 - 城流动人口和城市本地人口中从事高工资的国家社会管理及公务员、专业技术职业的比例远大于乡 - 城流动人口。但是，在人力资本大致相同的情况下，受外来人口属性的影响，城 - 城流动人口在高工资职业比例上低于城市本地人口 15.73 个百分点。根据回归结果和样本数据分析，乡 - 城、城 - 城流动人口及城市本地人口间在职业分布上存在显著差异，体现了劳动力市场职业分割较为严重（见表 5）。

表 5 不同职业类型的劳动力分布与工资

%，元

职业	乡 - 城流动人口		城 - 城流动人口		城市本地人口	
	分布	工资均值	分布	工资均值	分布	工资均值
社会管理者	0.05	3550.0	0.30	8000.0	4.90	7251.8
技术及公务员	13.09	3713.4	34.76	6149.8	45.89	5578.1
商业人员	17.23	3629.8	19.92	5366.8	9.00	5723.2
服务人员	44.89	2807.4	37.60	3069.2	28.28	4475.0
生产运输	23.80	2818.4	6.91	2826.9	11.86	3801.3
农林牧渔	0.94	4055.2	0.51	7800.0	1.00	2989.8

资料来源：2010 年流动人口动态监测数据。

其二，同一职业属性内，在控制了其他一系列变量后，因户籍属性不同，导致乡 - 城流动人口相对工资率明显低于城 - 城流动人口。按照国家机关企事业单位负责人、技术人员、办公人员、社会服务人员的顺序，城 - 城流动人口相对工资率明显高于乡 - 城流动人口 11.9%、6.6%、5.0%、1.5%。反映了乡 - 城流动人口在城市劳动力市场的弱势地位。样本数据显示，除农林牧渔职业外，其他职业的乡 - 城流动人口工资收入水平均低于城 - 城流动人口和城市本地人口。以专业技术职业为例，乡 - 城流动人口工资收入水平最低，为 3550 元，城市本地、城 - 城流动人口分别为 5578.1 元、

6149.8元,比乡-城流动人口高1864.68元、2436.36元。显然,在同一职业内部,因户籍属性和人力资本因素差异,乡-城流动人口工资收入水平明显低于城-城和城市本地人口(见表2、表5)。

在控制了个体特征、人力资本、行业属性等影响因素下,国家社会管理者、公务员及技术职业显著提高工资率,商业、服务、运输等职业对提高工资率不明显,甚至降低了工资率水平。城市本地、城-城流动人口主要从事高工资职业,乡-城流动人口主要从事低工资职业,存在劳动力市场职业分割。其他控制变量相同且同一职业属性下,乡-城流动人口的工资率显著低于城-城流动人口和城市本地人口,表明农业户籍身份的乡-城流动人口在城市劳动力市场上享有不公正、不平等的市民待遇。

## 五、主要结论

运用劳动力市场分割理论对乡-城、城-城流动人口和城市本地人口的工资决定机制进行分析,结论总结如下。

首先,综合三类群体的工资率影响因素,婚姻、性别、所有制性质、职业类型对工资率的影响程度较大;年龄、人力资本、工作强度、行业类型对工资率的影响程度较小。控制了人口特征变量等,乡-城流动人口教育回报率明显低于城-城流动人口和城市本地人口的教育回报率,证实了二元劳动力市场的存在。

其次,在正规的行业和部门进入、职业获得上体现了户籍的差异性。与本地市民相比,乡-城流动人口仍然无法进入国家的垄断部门、高端行业以及高工资职业,被限制在非正规劳动力市场,即私有部门,低端服务业以及商业、生产、运输等低端职业。同样,因户籍所在地的“内外”差别,在人力资本大致相同的情况下,城-城流动人口与本地人口在国家核心的社会经济部门的就业机会受到限制。

最后,在收入获得上,体现了城乡户籍的差异性。控制了人口特征、人力资本、工作强度、行业特征后,与城-城流动人口、城市本地人口相比,乡-城流动人口在同一部门或同一职业均存在收入不平等,反映了同工不同酬现象,不利于乡-城流动人口融入城市。

总之,与城市本地、城-城流动人口相比,受户籍管理制度以及人力资本的双重限制,乡-城流动人口处于不同的就业和工资体系,在社会经济地位、社会保障、社会福利上存在着明显差别,甚至不享受任何福利保障。

## 参考文献:

- [1] 张展新. 劳动力市场的产业分割与劳动人口流动 [J]. 中国人口科学, 2004, (2).
- [2] 李萍, 刘灿. 论中国劳动力市场上的体制性分割 [J]. 经济学家, 1999, (6).
- [3] 许经勇, 曾芬钰. 竞争性的劳动力市场与劳动力市场分割 [J]. 当代财经, 2000, (8).
- [4] 杜鹰, 白南生. 走出乡村——中国农村劳动力流动实证研究 [M]. 北京: 北京经济科学出版社, 1997: 20-40.
- [5] 严善平. 人力资本、制度与工资差别——对大城市二元劳动力市场的实证分析 [J]. 管理世界, 2007, (6).
- [6] 吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式 [J]. 中国社会科学, 2011, (1).
- [7] 李萌. 劳动力市场分割下乡城流动人口的就业分布与收入的实证分析 [J]. 人口研究, 2004, (4).
- [8] 乔明睿, 钱雪亚, 姚先国. 劳动力市场分割、户口与城乡就业差异 [J]. 中国人口科学, 2009, (1).
- [9] 国家人口和计划生育委员会流动人口服务管理司. 中国流动人口发展报告 [M]. 北京: 中国人口出版社, 2012: 18-24.

[责任编辑 方志]