

中国城市劳动力市场的职业工资差异

韩易乔

北京航空航天大学

DOI:10.32629/ej.v3i1.352

[摘要] 本文通过对城市和外来劳动力行业获得和工资差异的研究,分析了2010年至2016年中国城市劳动力市场中城乡劳动力工资差异和行业获得的演变情况。研究结果显示,六年间:外来劳动力与城市劳动力的工资差异正在缩小;影响工资差异的行业间不可解释因素由19.79%缩小至3.12%,下降了16.67个百分点;工资差异中由劳动者人力资本禀赋差异解释的比重增加15.44%。

[关键词] 劳动力市场; 外来劳动力; 工资差异; 歧视

引言

国家统计局《中国农村住户调查年鉴》数据指出,2006年数据显示,外来劳动力的数量13212万人,占城市劳动力市场的46.7%,从数据可以看出,中国劳动力的流动性日益增强,劳动力大规模从农村向就业机会多、就业环境好的城市劳动力市场转移。Meng和Zhang(2001)认为外来劳动力作为城市劳动力市场上的后来者,在城市劳动力市场上面临双重歧视,表现为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。蔡昉,都阳,王美艳(2005)指出外来劳动力在住房、健康保险和养老保险方面得到的待遇,也明显差于本地劳动力。

基于此,本文使用2010年和2016年的CFPS数据,应用Brown分解法分别对城乡劳动力的工资差异进行分解,观测城市劳动力市场:(1)六年间城乡劳动力的工资差异变动情况;(2)工资差异中可解释和不可解释部分占比变化;(3)六年间人力资本特征演化情况;(4)职业岗位间不可解释部分的变化。

1 文献综述

近年来,大量文献对中国城市劳动力市场中城乡劳动力工资差异进行了研究,展现了劳动力市场的发展下工资差异的变化。李晓宁(2008)指出劳动者的人力资本禀赋对其就业获得和工资水平起决定性影响。仅由劳动者归属群体、户籍等因素导致的劳动力工资差异才可能是歧视作用的结果。

还有一些研究利用数据对城镇劳动力市场的分割及城市劳动力与外来劳动力的工资差异进行了检验。Brown et al. (1980)提出的工资差异分解方法将工资差异按职业岗位进行了分割,即用职业内部的工资水平差异和不同职业之间的工资水平差异来衡量不同群体的工资差异,并进一步分析上述两个因素影响工资差异的程度。Meng and Zhang(2001)运用上海的数据,对城乡劳动力的职业岗位隔离和工资差异进行研究时,发现劳动力的工资差异完全由不可解释因素构成,就业岗位内工资差距对总工资差距的影响远大于就业岗位间工资差距对于总工资差距的影响。

又有很多经济学家也对中国城市劳动力与外来劳动力的工资差异原因做出了深入的研究。王美艳(2007)认为,随着以市场经济为改革方向的中国劳动力市场的不断完善,城市劳动力市场中的户籍歧视问题总体呈现减弱趋势。

2 数据描述与变量特征

基于2010年、2016年的CFPS数据,对城市劳动力、外来劳动力进行数据性描述,根据数据统计,两类劳动力在就业岗位分布上的差异较为明显,2010年,外来劳动力比城市劳动力从事自我雇佣者的比例高15.4%,而进入公有单位工作的比例则小27.4%。外来劳动力自我雇佣和进入非公有单位的比例占到总人数的72.1%,而城市本地劳动力中公有单位职工的比例却接近一半。2016年外来劳动力自我雇佣者比例明显下降,从事行政管理人员的比例有明显提升。

城乡劳动力的人力资本分析,六年间外来劳动者的平均受教育年限增加了1.19年,但和城市居民的差距几乎没有变化,两者人力资本水平的差异,无疑是造成其工资差异的原因之一。同时,2016年外来劳动力的平均年

龄明显缩小,劳动力趋于年轻化。

3 Brown工资差异分解

Brown在Oaxaca-Blinder分解法的基础上增加了“职业差异”对总工资差异的影响,进一步区分职业的“进入门槛”“同工不同酬”对工资差异的影响。我们将结合CFPS调查数据,对外来劳动力与城市本地劳动力的工资差距进行分解。根据Brown工资差异分解方法,将外来劳动力和城市本地劳动力的工资差异分解如下:

$$\begin{aligned} \overline{W}_U - \overline{W}_M &= \sum_j P_j^M (\overline{X}_j^U - \overline{X}_j^M) \beta_j^U + \sum_j P_j^M \overline{X}_j^M (\beta_j^U - \beta_j^M) \\ &+ \sum_j \overline{W}_j^U (P_j^U - P_j^M) + \sum_j \overline{W}_j^M (P_j^M - P_j^U) \end{aligned} \quad (1)$$

其中,R和U分别指外来劳动力和城市本地劳动力,j用来表示不同的职业岗位,对各种职业岗位的两组劳动力分别估计工资方程, \overline{W} 表示总平均工资, P_j 为劳动力获得职业j的概率, \overline{X} 为Mincer工资方程中控制变量的均值, β 为控制变量的回归系数, \overline{P}_j^M 表示当外来劳动力受到和城市劳动力一样的待遇时,其进入第j个职业概率。式中依次表示,指造成外来劳动力和城市劳动力之间工资差异的:职业岗位内可解释部分、职业岗位内不可解释部分、职业岗位间可解释部分、职业岗位间不可解释部分。本文重点对职业岗位间的不可解释部分进行2010年和2016年的数据对比。

3.1 估计就业岗位获得

运用上述公式进行工资差异分析时,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,当外来劳动力和城市劳动力受到相同待遇时,进入岗位的概率,即公式中的 \tilde{P}_j^M 。Multinomial Logit模型的简化形式为:

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

式中,N为样本规模,J为岗位类数, P_{ij} 表示劳动者i进入职业岗位j的概率。 X_i 是影响获得职业岗位的一组变量。研究数据的自变量包括年龄、年龄的平方、受教育年限等。模型估计时,设立参照组,其系数标准化为零。其余各组的自变量估计系数为正时,意味着相对于参照组的就业岗位,某变量对进入该就业岗位的概率产生正向影响作用;变量系数为负时,意味着相反的影响。

回归结果指出,2010年相对于自我雇佣者,受教育年限每增加一年,外来劳动力进入公有单位的概率会上升21.65%,且受教育年限明显增加了外来劳动力进入各类岗位的概率;2016年,受教育年限对于外来劳动力相较自我雇佣职业进入共有单位的概率增加为19.6%,也有利与从事管理、技术

岗位。而有子女的男性劳动者从事管理职业的概率是明显较低。

3.2 就业岗位估计分布

表1 外来劳动力与城市劳动力实际与估计职业分布

	实际%		估计%		差值%	
	2010	2016	2010	2016	2010	2016
外来劳动力						
自我雇佣者	29.26	7.09	18.44	3.18	-10.82	-3.91
公有单位职工	21.54	14.86	39.32	23.79	17.78	8.93
非公有单位工人	42.75	66.23	38.72	66.38	-4.03	0.15
非公有单位行政管理及专业技术人员	6.46	11.83	3.52	6.65	-2.94	-5.18
城市劳动力						
自我雇佣者	13.89	2.37	20.86	6.53	6.97	4.16
公有单位职工	48.89	36.03	31.82	26.62	-17.07	-9.41
非公有单位工人	30.06	46.95	38.58	51.51	8.52	4.56
非公有单位行政管理及专业技术人员	7.16	14.66	8.74	15.34	1.58	0.68

依Multinomial Logit模型参数进行就业岗位分布估计：当外来劳动力受到与城市劳动力同等对待时，实际和估计的就业岗位获得分布的差异，可以反映外来劳动力在劳动市场上受到歧视程度。

估计结果可以看出，如果外来劳动力与城市劳动力受到同等的对待，2010年其进入公有单位的比例将增加17.8%，自我雇佣者比例降低10.82%；而相同情况下，城市劳动者进入公有单位的比例下降，与估计分布相差17.07%，自我雇佣者比例从实际的13.89%上升至估计的20.86%。2016年，两类劳动力受待遇一致时，外来劳动力自我雇佣者比将下降3.91%，而在公有单位的比例则会上升8.93%；相同情况下的城市劳动力会更有可能会从事自我雇佣职业，在公有单位享有职位的比例将显著下降至26.52%。

3.3 估计工资方程

回归结果表明，2010年受教育年限会显著提高外来劳动力的工资收入，尤其是自我雇佣者和公有单位职工中，教育回报率分别为4.7%和6.2%。外来劳动力中的非公有单位职工的教育回报率最低，受教育年限每增加一年，工资收入仅增长1.2%。而作为个人能力代理变量的数学和字词测试得分显著增加了非单位职工的工资收入，这说明非企业更加强调个人能力与工资收入挂钩，这与非企业的薪酬激励制度与其市场化属性密切相关。受教育年限对城市劳动力收入影响均显著为正，尤其是管理及技术人员，多受教育一年，工资增加10.6%。

2016年，对外来和城市劳动力中的各类就业岗位者，受教育年限的符号都为正，说明在其他条件相同时，受教育年限越长，工资收入越高。外来劳动力中的自我雇佣者的教育回报率最高，受教育年限每增加一年工资收入增长达5.7%，这很可能是对现经济发展阶段大批优秀人才实行自主创业结果的体现。子女数量降低了外来劳动力的工资水平，对自我雇佣者的影响显著，每增加一名子女分别降低1.2%的工资收入。男性劳动力显著增加了公有单位劳动著的工资收入，增幅为8%，这说明性别工资差异在外来劳动力中还非常显著，性别歧视现象在各个职业中，特别是非公有单位的管理技术职位上，还非常普遍。

3.4 工资差异分解结果

根据Brown工资差异分解结果，2010年，外来劳动力和城市劳动力工资差异中有19.79%来自职业岗位间的不可解是部分，而职业岗位内工资差异为46.76%，相较职业岗位间53.29%的工资差异低6.53%，总工资差异几乎全部来自可解释部分工资差异；职业岗位间工资差异可解释部分高于不可解释部分13.66%，由此可见2010年数据表明总工资差异大部分是由人力资本差异等可解释部分构成，职业岗位间不可解释部分工资差异，即职业岗位隔离所造成的工资差异逐步较小。

2016年数据显示，职业岗位内工资差异为52.68%，比职业岗位间工资差异高5.36%，职业岗位内差异是总工资收入差异的主要来源；职业岗位间的不可解释部分仅占3.12%，歧视等不可解释因素较2010年明显减低

16.67%。在就业岗位间的工资差异44.20%是可以由人力资本禀赋得到解释的，其余的3.12%通常被认为是歧视造成的。

表2 外来劳动力与城市劳动力工资差异分解结果

	小时工资自然对数		百分比		百分比		百分比	
	2010	2016	2010	2016	2010	2016	2016	2016
总工资差异	0.2006	0.3149	100	100				
职业岗位内	0.0938	0.1659	46.76	52.68	100	100		
可解释部分	0.1394	0.2336	69.49	74.18	138.24	140.81		
不可解释部分	-0.0456	-0.0677	-22.73	-21.50	-38.24	40.81		
职业岗位间	0.1068	0.1490	53.24	47.32			100	100
可解释部分	0.0671	0.1392	33.45	44.20			62.83	93.42
不可解释部分	0.0397	0.0098	19.79	3.12			37.17	6.58
可解释部分和	0.2065	0.3728	102.94	118.38				
不可解释部分和	-0.0059	-0.0579	-2.94	-18.38				

4 结论

由工资差异分解结果可知，外来劳动力与城市本地劳动力之间的总工资差异中，人力资本差异等可解释部分的占比越来越大，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，2010年至2016年可由人力资本禀赋差异解释的部分分别提升14.25%和13.53%。职业岗位隔离(职业岗位间不可解释部分工资差异)所造成的工资差异由2010年的18.92%逐步减小至2016年的3.31%。这表明一方面城市劳动力市场在消灭城乡歧视以及职业岗位隔离上效果显著，同时劳动力市场的开放与市场化改革使得企业在提高效率增加效益这个大目标下更加关注劳动者人力资本属性，而非其户籍等非人力资本属性。

通过反事实的分析，本文得出当外来劳动力受到与城市劳动力相同的待遇时，公有单位的职工估计比实际多的百分比六年间从82.54%降低至60.69%，外来劳动力实际从事的职业的情况和估计的趋同。这种城乡劳动力职业分布实际与估计的差异结果表明，城市劳动力市场的城乡就业歧视显著降低，职业间的城乡劳动力岗位隔离的逐步瓦解。

我国城市劳动力市场正朝着良性、健康的趋势发展。建议未来国家制定政策缩小城乡劳动力工资差异时，应注重降低职业岗位进入门槛，消除职业岗位隔离，并关注职业岗位隔离对于大龄外来劳动力的影响。同时，加大对中国农村地区教育的重视。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。要继续进行彻底的户籍制度改革，使外来劳动力的子女获得与城市孩子同等机会和同等质量的教育，在代际更替中消除人力资本差异。

[参考文献]

[1]蔡昉,都阳,王美艳.中国劳动力市场转型与发育[M].北京:商务印书馆,2005:225-236.

[2]李晚宁.职业分割、性别歧视与工资差距[J].财经科学,2008,(2):88-96.

[3]刘生龙.教育和经验对中国居民收入的影响——基于分位数回归和审查分位数回归的实证研究[J].数量经济技术经济研究,2008,(4):75-85.

[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”[J].中国社会科学,2005,(5):36-47.

[5]王美艳.“中国城市劳动力市场上的性别工资差异”[J].经济研究,2005,(12):35-43.

[6]Brown,R.S.,M.Moon and S.Z.Barbara,“Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials[J].Journal of Human Resources,1980,33(1):3-28.

[7]Meng,Xin,Junsen Zhang,The Two-Tier Labor Market in Urban China[J].Journal of Comparative Economics,2001,(29):485-504.

作者信息:

韩易乔(1992--),女,汉族,山西省武乡县人,硕士,研究方向:人力资源与劳动关系管理。