

东北地区城市劳动力市场中 户籍歧视问题分析*

张世伟 郭凤鸣

内容提要: 本文应用微观经济计量方法对东北地区城市劳动力市场中农民工和城市工之间的工资差异、行业分布差异、社会保险差异和劳动报酬差异进行了分解分析。研究结果表明, 农民工和城市工之间工资差异的 16%、行业分布差异的 50%和社会保险享有差异的 43%是由户籍歧视造成的; 劳动报酬差异的 48%是由个人特征差异引起的, 而劳动报酬差异的 23%、16%和 13%则分别是由户籍制度引起的行业分割、行业内部的工资歧视和福利歧视造成的。因而, 设计和实施公平的劳动就业制度、工资制度和员工福利制度, 有助于缩小农民工和城市工之间的劳动报酬差距。

关键词: 劳动力市场 农民工 工资歧视 行业分割 福利歧视 东北地区

一、引言

长期以来, 中国一直存在分割城乡劳动力市场的户籍制度。户籍制度人为地将公民划分为农业和非农业两种社会身份, 限制了农村劳动力向城市的自由流动, 导致了劳动力市场中资源配置的低效率。在城市劳动力市场, 社会身份的不同导致农村流动劳动力(农民工)和城市劳动力(城市工)在就业机会、工资和员工福利水平等方面存在较大差异。

根据劳动经济学理论, 劳动力市场中就业机会、工资和福利方面的差异始终存在, 形成这种差异的原因有很多, 例如劳动力供给需求的不平衡、人力资本的差异和内部劳动力市场的存在等, 它们多数是劳动力资源合理配置所必需的, 未必一定是歧视的反映。仅仅由于归属于不同的人口群体而使具有相同生产率特征的劳动力受到差别对待, 这样的差异才可能是歧视作用的结果(Ehrenberg & Smith, 1997)。根据人力资本理论, 人力资本是就业和劳动报酬(包括工资和员工福利)的主要决定因素。因而, 造成中国城市劳动力市场中农民工和城市工就业机会和劳动报酬差异的原因, 一方面可能是两类劳动力在人力资本等个人特征方面存在差异, 另一方面也可能是在中国城市劳动力市场中存在针对不同户籍人口的工资歧视、就业歧视和福利歧视。

上个世纪 70 年代初, Oaxaca (1973) 和 Blinder (1973) 分别提出了度量工资歧视对工资差异影响的方法, Zellner (1972) 提出了度量职业分割对工资差异影响的方法。Brown, Moon & Zoloth (1980) 提出了综合度量工资歧视和职业分割对工资差异影响的全因素分解方法。上个世纪 90 年代, 经济学家提出了一些能够更加准确度量工资歧视和职业分割(或行业分割)的方法, 例如 Kim &

*本文得到国家社会科学基金项目“调整个人收入差距与促进社会公平研究”(项目批准号: 05BYJ026)、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“收入再分配政策机理和效应的微观模拟”(项目批准号: 05JJD790079)和教育部新世纪优秀人才支持计划“促进就业的公共政策机理和效应的微观模拟”(项目批准号: NCET-05-0318)的资助。

Polachek (1994) 的工资方程面板数据估计方法, Neal & Johnson (1996) 的条件—均值模型, 但由于这些方法通常要求间隔多年的微观数据, 因而其应用范围受到限制 (Heckman, 1998)。在上个世纪 90 年代前, 经济学者对户籍歧视问题的研究大多集中于工资歧视和职业分割, 而很少涉足作为劳动报酬差异重要组成部分的福利歧视, 主要原因是不同人口群体的福利数据较难获取 (Ehrenberg & Smith, 1997)。Even & Macpherson (1990) 提出了通过工资回归和福利回归相结合的方法分析福利歧视。随后, Currie et al. (1992; 1993) 应用微观计量方法分析了福利享有的主要影响因素, 估算了歧视对福利 (养老保险、医疗保险、病假工资和伤残保险) 享有的影响, 指出忽略员工福利将导致对劳动报酬歧视的估计出现较大偏差。

关于中国城市劳动力市场中歧视问题的研究起步较晚, 其主要原因是微观数据的匮乏。本世纪初, 随着中国微观数据的日益丰富, 一些学者开始对中国城市劳动力市场中的户籍歧视问题展开了研究, 有代表性的工作包括: 在工资歧视方面, 借鉴 Blinder-Oaxaca 方法, 王美艳 (2003) 通过对 2000 年北京大学社会学系等机构进行的企业及其职工调查数据的分析, 指出城市工和农民工工资差异的 76% 是由户籍歧视引起的; 谢嗣胜、姚先国 (2006) 通过对 2003 年浙江省农村流动劳动力数据的分析, 指出城市工和农民工工资差异的 55% 可归结为户籍歧视性因素。在职业分割和工资歧视方面, 借鉴 Brown-Moon-Zoloth 方法, Meng & Zhang (2001) 通过对 1995 年上海市入户调查数据的分析, 指出农民工和城市工工资差异完全是由户籍歧视造成的, 其中, 职业内部工资歧视是工资差异的主要成因, 而职业分割是工资差异的次要成因。王美艳 (2005) 通过对 2000 年人口普查的微观数据和五城市劳动力调查数据的分析, 指出农民工和城市工工资差异的 27% 和 16% 分别是由职业分割和职业内部工资歧视引起的。在福利歧视方面, 姚先国、赖普清 (2004) 应用 Blinder-Oaxaca 方法对 2003 年和 2004 年企业和农民工调查数据进行计量分析后发现, 农民工和城市工在养老保险、失业保险和医疗保险等方面福利享有差异的 31%、26% 和 21% 是由户籍歧视引起的。

东北地区是中国老工业基地, 国有大中型企业占很大比重, 且许多国有企业生存和发展存在困难, 城市职工下岗和失业的比例较大, 导致城市劳动力市场竞争比较激烈。本文试图从就业、工资和福利的角度, 对东北地区城市劳动力市场中的户籍歧视问题进行较全面的分析。本文将首先对东北地区城市劳动力市场中农民工和城市工在行业分布、工资水平和员工福利方面的差异状况进行统计性描述, 然后应用微观经济计量方法依次分析户籍制度引起的工资歧视、就业歧视 (行业分割) 和福利歧视, 最后通过对劳动报酬的因素分解来分析个人特征差异和户籍歧视对农民工和城市工劳动报酬差异的影响。

二、农民工和城市工在行业分布、工资和员工福利方面的差异

本文使用的数据来源于 2006 年东北地区城市劳动力市场抽样调查, 调查遍及东北三省的所有城市, 样本总量为 20252 个, 其中, 吉林省样本量为 5402 个, 辽宁省样本量为 8134 个, 黑龙江省样本量为 6716 个。本文按户口类型的不同将劳动力划分为城市工 (非农业户口) 群体和农民工 (农业户口) 群体, 样本量分别为 16474 个和 3778 个。为了便于处理, 在综合考虑各行业劳动力受教育程度和样本量的基础上, 本文按行业平均劳动报酬水平由低到高将 19 个行业划分为四大类: 农林牧渔业劳动力的劳动报酬水平最低, 平均受教育程度最低, 且理论上农民工在该行业中具有比较优势, 笔者将其设定为第一类行业; 居民服务和其他服务业、住宿和餐饮业、批发和零售业、建筑业和制造业劳动力的劳动报酬水平较低, 平均受教育程度较低, 劳动力以体力劳动为主, 笔者将它们归并为第二类行业; 交通运输、仓储和邮政业, 水利、环境和公共设施管理业, 采矿业, 房地产业, 文

化、体育和娱乐业, 卫生、社会保障和社会福利业劳动力的劳动报酬水平较高, 平均受教育程度较高, 笔者将它们归并为第三类行业; 租赁和商务服务业, 电力、燃气和水生产供应业, 公共管理和社会组织业, 教育业, 金融业, 信息传输、计算机服务和软件业, 科学研究、技术服务和地质勘查业劳动力的劳动报酬水平最高, 平均受教育程度最高, 劳动力以脑力劳动为主, 笔者将它们归并为第四类行业。从第一类行业到第四类行业, 劳动力的劳动报酬水平逐渐提高, 平均受教育程度逐渐升高, 可以认为行业进入门槛和垄断程度也逐渐提高。

表 1 给出了城市劳动力市场不同行业中农民工和城市工的月工资水平、福利享有率和劳动力数目, 可以发现, 两类劳动力在行业分布上存在明显的差异^①。农民工从事农林牧渔业的比例达 30.36%, 比城市工高出 25.61 个百分点; 农民工从事第二类行业的比例为 55.64%, 比城市工高出 7.63 个百分点; 农民工从事第三类行业的比例为 11.17%, 比城市工低 11.76 个百分点; 而农民工从事第四类行业的比例为 2.83%, 比城市工低 21.48 个百分点。因此, 农民工在低工资行业的从业人员中所占比例很高, 而在高工资行业的从业人员中所占比例很低, 这表明, 劳动力市场可能存在行业分割。通过计算行业分割的 Duncan 系数可知, 农民工和城市工的行业分割系数为 0.3324, 这说明, 如果农民工要与城市工有相同的行业分布, 则 33.24% 的农民工需要改变自己的行业^②。

从表 1 中可以发现, 农民工与城市工的月平均工资差距为 363.33 元, 农民工比城市工低 42.12%。在各行业内部, 农民工月平均工资水平都明显低于城市工月平均工资水平, 两类劳动力在第一类行业中的工资差异为 88.15 元, 农民工比城市工低 20.03%; 在第二类行业中的工资差异为 170.62 元, 农民工比城市工低 24.03%; 在第三类行业中的工资差异为 221.32 元, 农民工比城市工低 25.29%; 在第四类行业中的工资差异为 554.66 元, 农民工比城市工低 44.62%。在相同的行业中农民工与城市工在工资水平上存在明显差异, 这表明, 劳动力市场上可能存在工资方面的户籍歧视。

表 1 不同行业中农民工和城市工的月平均工资、社会保险享有率和劳动力 (样本) 数目

行业	月平均工资 (元)		养老保险 享有率 (%)		失业保险 享有率 (%)		医疗保险 享有率 (%)		劳动力数目	
	农民	城市	农民	城市	农民	城市	农民	城市	农民	城市
	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工
一类行业	351.98	440.13	1	57	0	45	21	40	1147	783
二类行业	539.37	709.99	6	56	2	30	10	41	2102	7908
三类行业	653.69	875.01	8	72	5	45	16	65	422	3778
四类行业	679.99	1234.65	22	78	5	50	25	83	107	4005
合计	499.23	862.56	5	65	2	39	15	57	3778	16474

从员工福利的角度看, 农民工三类社会保险的享有率均明显低于城市工, 农民工享有养老保险的比例比城市工低 60 个百分点, 享有失业保险的比例比城市工低 37 个百分点, 享有医疗保险的比例比城市工低 42 个百分点。在各行业内部, 农民工享有社会保险的比例也均明显低于城市工。这说明, 在劳动力市场中明显存在员工福利方面的户籍歧视。劳动力的劳动报酬为工资收入和社会保险缴费支出的总和。通过计算可知, 农民工和城市工在劳动报酬上的差异为 619.32 元, 农民工比城市

^①员工福利不仅包括三种主要的社会保险 (养老保险、医疗保险和失业保险), 而且包括住房公积金和各种补贴等。由于住房公积金和补贴数据较难获取, 故本文中员工福利仅包括三种主要社会保险。

^②行业分割的 Duncan 系数计算公式为: $Duncan = \sum_i |u_i - r_i| / 2$, 其中, u_i 表示城市工在 i 行业中就业的比例, r_i 表示农民工在 i 行业中就业的比例。

工低 54.57%，明显高于相应的工资差异。员工福利是劳动报酬的重要组成部分，忽略员工福利会明显低估农民工和城市工劳动报酬的差距。

根据人力资本理论，个人的就业和劳动收入主要取决于知识和技能，其中，知识通常用受教育程度来描述，而技能通常用工作经验来描述^①。此外，劳动力的性别、婚姻状况、职业资格（或职称）和所处地区等也会对个人的就业和劳动收入产生影响。

表 2 给出了城市劳动力市场中农民工和城市工个人基本特征的统计性描述，可以发现，农民工比城市工的工作经验多 1.74 年；农民工中，受教育水平是小学及以下和初中的比例比城市工分别高 21.69 个和 27.13 个百分点，而农民工中，受教育水平是高中、大学专科和大学本科及以上的比例比城市工分别低 24.53 个、13.89 个和 10.40 个百分点，城市工的受教育水平明显高于农民工的受教育水平。由于教育收益率通常大于经验收益率，因而理论上城市工的劳动报酬水平要高于农民工的劳动报酬水平。农民工中女性的比例比城市工低 3.10 个百分点，这说明，与城市工相比，农民工可能存在轻微的性别歧视。农民工和城市工有配偶的比例分别为 83.11% 和 84.85%，这说明，两类劳动力在婚姻状况方面没有明显的差别。农民工有职业资格或职称的比例仅为 3.63%，而城市工的这一比例达到 26.33%，明显高于农民工，这也是城市工劳动报酬水平高于农民工劳动报酬水平的原因。农民工中土地承包者的比例为 25.25%，而城市工中仅为 2.83%，农民工比城市工高 22.42 个百分点。农民工中国有或集体企事业单位人员占 6.59%，而城市工的这一比例为 54.46%，相差 47.87 个百分点。农民工中个体或私营企业人员的比例为 52.54%，相应的城市工比例为 32.65%，相差 19.89 个百分点，这说明，农民工和城市工在就业的企业类型上有明显的差异。一般来说，国有或集体企事业单位中劳动力的工资比从事农业的土地承包者和个体或私营企业工人的工资高，福利待遇要好，所以，农民工和城市工的这一分布可能影响到他们的劳动报酬差异。与辽宁省相比，吉林省的农民工比例稍高，而黑龙江省的农民工比例稍低，但不存在较大差异。

表 2 农民工和城市工的个人特征（均值或百分比）

个人特征	农民工	城市工	个人特征	农民工	城市工
平均经验（年）	23.96	22.22	有职业资格或职称（%）	3.63	26.33
小学及以下（%）	24.51	2.82	土地承包者（%）	25.25	2.83
初中（%）	64.24	37.11	国有或集体企事业（%）	6.59	54.46
高中（%）	9.42	33.95	个体或私营企业（%）	52.54	32.65
大学专科（%）	1.48	15.37	辽宁省（%）	40.31	40.13
大学本科及以上（%）	0.34	10.74	吉林省（%）	29.49	26.03
女性（%）	36.08	39.18	黑龙江省（%）	30.20	33.84
有配偶（%）	83.11	84.85	有职业资格或职称（%）	3.63	26.33

三、城市劳动力市场中的工资歧视

对工资歧视进行度量首先需要分别对农民工和城市工的工资方程进行估计，工资方程为：

$$\ln(Y) = \alpha + \beta X + \varepsilon \quad (1)$$

(1) 式中， Y 表示月工资； X 是一组解释变量，包括 4 个不同受教育程度的虚拟变量：初中、

^①由于工作经验数据较难获取，本文应用年龄减受教育年限再减 6 作为工作经验的替代。

高中、大学专科和大学本科及以上（以小学及以下为参照组），经验和经验的平方，具有职业资格或职称的虚拟变量（以没有职业资格或职称为参照组），性别虚拟变量（以男性为参照组），已婚有配偶虚拟变量（以无配偶为参照组），两个工作单位类型虚拟变量：国有或集体企事业单位和个体或私营企业（以土地承包者和其他为参照组），两个省份虚拟变量：吉林省和黑龙江省（以辽宁省为参照组）； α 是截距项， β 为相应解释变量的系数， ε 为随机误差项。

表3给出了应用普通最小二乘法对农民工和城市工工资方程回归的结果，可以发现，随着受教育程度的提高，教育对工资的贡献越来越高；随着经验的提高，工作经验对工资的贡献呈现先上升、后下降的趋势，但工作经验的贡献远小于教育的贡献；具有职业资格或职称明显对工资存在正向影响。这些结果均符合人力资本理论的预期。女性的工资低于男性的工资，有配偶城市工的工资略高于无配偶城市工的工资，这与以往的研究结果是一致的。国有或集体企事业单位的工资比个体或私营企业的工资高，个体或私营企业的工资比土地承包者及其他的工资高，这与行业工资水平的排列是一致的。吉林省和黑龙江省工资水平均低于辽宁省工资水平，这与区域工资水平的排列是一致的。

应用Blinder-Oaxaca方法对农民工和城市工工资差异进行分解：

$$\overline{\ln(Y^u)} - \overline{\ln(Y^r)} = (\alpha^u - \alpha^r) + \bar{X}^u(\beta^u - \beta^r) + (\bar{X}^u - \bar{X}^r)\beta^u \quad (2)$$

(2)式中，上标 u 和 r 分别表示城市工和农民工， \bar{X} 表示解释变量的均值。(2)式右端第三项为个人特征差异引起的工资差异，第一项和第二项为工资歧视引起的工资差异。通过计算可知，农民工和城市工工资对数的差异为0.5380，其中，个人特征差异导致的工资差异为0.4533，占总差异的84.27%；工资歧视导致的工资差异为0.0846，占总差异的15.73%。在总体上，农民工和城市工工资差异中的大部分是可以用个人特征差异来解释的，只有少部分差异是由户籍歧视带来的。

表3 农民工和城市工的工资方程回归结果

解释变量	农民工	城市工	解释变量	农民工	城市工
初中	-0.0230	0.1755***	国有或集体企事业	0.3780***	0.3913***
高中	0.1578***	0.4029***	个体或私营企业	0.2355***	0.0488***
大学专科	0.4705***	0.7185***	吉林	-0.1784***	-0.0612***
大学本科及以上	0.7251***	0.9718***	黑龙江	-0.0970***	-0.2424***
经验	0.0067*	0.0028***	截距	6.0390***	5.8897***
经验平方	-0.0003***	-0.0001***	F 检验的 p 值	0.0000	0.0000
有职业资格或职称	0.2634***	0.1813***	R ²	0.1676	0.3780
女性	-0.4155***	-0.1972***	样本数量	3778	16474
有配偶	0.0609	0.0601***			

注：*、**和***分别表示在10%、5%和1%的水平上显著。

四、城市劳动力市场中的行业分割

就业歧视主要体现在行业（或职业）分割方面。在不同行业就业不仅取决于劳动力的个人偏好，而且取决于劳动力的个人特征。应用 multinomial logit 方法可以考察农民工和城市工行业进入的影响因素，个体 i ($i \in \{1, 2, \dots, N\}$) 进入行业 j （以第一类行业为参照组）的概率表示为：

$$p(I_i = j | X_i) = e^{\alpha_j + \beta_j X_{ij}} / (1 + \sum_{k=2}^4 e^{\alpha_k + \beta_k X_{ik}}) \quad (3)$$

(3) 式中, X_i 为一组影响个体 i 进入行业 j ($j, k = 2, 3, 4$ 分别表示第二、第三和第四类行业) 的解释变量, 包括 4 个不同受教育程度的虚拟变量: 初中、高中、大学专科和大学本科及以上 (以小学及以下为参照组), 具有职业资格或职称的虚拟变量 (以没有职业资格或职称作为参照组), 性别虚拟变量 (以男性为参照组), 已婚有配偶虚拟变量 (以无配偶为参照组), 两个省份虚拟变量: 吉林省和黑龙江省 (以辽宁省为参照组)^①; α_j 为截距, β_j 为相应解释变量的系数。

表 4 给出了应用极大似然估计法对 (3) 式的回归结果, 从中可以发现, 与从事第一类行业相比, 受教育程度越高, 两类劳动力进入第二、第三、第四类行业的可能性越高, 这说明, 教育有助于两类劳动力克服进入高工资行业的障碍; 职业资格或职称有助于两类劳动力进入高工资行业, 这与人力资本理论的预期是一致的。与男性劳动力相比, 女性城市工容易进入第二类行业, 主要原因是第二类行业中服务业所占比重较大; 女性劳动力进入第三类行业相对较难, 主要原因是第三类行业中生产业所占比重较大, 这与性别分工的观念基本一致。与未婚劳动力相比, 已婚有配偶的劳动力在较高工资行业就业较难。与辽宁省相比, 吉林省和黑龙江省的农民工进入第二类和第三类行业以及城市工进入第二类、第三类和第四类行业均比进入第一类行业难, 这与东北三省的就业分布是基本一致的。

表 4 农民工和城市工行业进入方程回归结果

解释变量	农民工			城市工		
	二类行业	三类行业	四类行业	二类行业	三类行业	四类行业
初中	0.8070***	0.7919***	0.5995*	1.0856***	1.0883***	1.4740***
高中	1.6932***	1.3614***	2.8621***	1.7091***	1.8923***	3.0610***
大学专科	3.0626***	3.4563***	5.6008***	1.6830***	2.0237***	4.4017***
大学本科及以上	24.0278***	22.6359	25.4340***	2.0525***	2.5431***	5.3417***
有职业资格或职称	1.5618***	2.7688***	2.0777***	-0.5500***	0.3696***	0.2423**
女性	-0.0947	-1.7210***	-0.2505	0.3056***	-0.2950***	0.1302
有配偶	-0.9389***	-0.8024***	-0.9473***	-0.5858***	-0.3903***	-0.1999
吉林	-0.7370***	-0.5994***	-0.3271	-1.1567***	-0.8136***	-0.9630***
黑龙江	-0.2711***	-0.4282***	-0.2653	-2.6759***	-2.0540***	-2.5014***
截距	1.0808***	-0.2988	-2.2619***	3.2706***	1.9268***	0.4108
卡方检验的 p 值		0.0000			0.0000	
伪 R ²		0.0856			0.1323	
样本数量		3778			16474	

注: *, **和***分别表示在 10%、5%和 1%的水平上显著。

依据城市工行业进入的 multinomial logit 模型参数, 本文测算了农民工的行业分布。根据行业 (或职业) 分割理论, 如果农民工与城市工具有相同的就业 (行业进入) 决定结构, 则具有相同个人特征的农民工和城市工将有相同的行业进入率。如果农民工实际的行业分布和测算得到的行业分布存在较大差异, 则说明农民工在城市劳动力市场中可能受到就业歧视, 即劳动力市场存在行业分割。表 5 给出了农民工在各类行业中的实际人数和测算人数, 可以发现, 如果城市劳动力市场不存在户籍歧视, 从事第一类行业的农民工比例将由 59.43% 下降至 28.28%, 而从事其他三类行业的农民工

^①由于工作单位类型与行业存在相关性, 故该模型不能将工作单位类型作为解释变量。

比例将分别由 21.00%、10.05%和 2.60%增加至 22.62%、17.86%和 7.75%，这说明，农民工在城市劳动力市场中处于较低地位，受到与城市工不同的对待，城市劳动力市场存在明显的行业分割。

表 5 农民工在各行业中的实际人数和测算人数

行业	实际人数	实际人数所占比例 (%)	测算人数	测算人数所占比例 (%)
一类行业	1147	59.43	309	28.28
二类行业	2102	21.00	2311	22.62
三类行业	422	10.05	822	17.86
四类行业	107	2.60	336	7.75

根据测算的农民工行业分布情况可以计算劳动力市场不存在户籍歧视情况下的行业分割 Duncan 系数，即由个人特征差异导致的行业分布。实际的行业分割 Duncan 系数和测算的行业分割 Duncan 系数之差则是劳动力市场中户籍歧视的结果。本文测算的行业分割 Duncan 系数为 0.1659，与实际的行业分割 Duncan 系数 (0.3324) 相差 0.1665，这表明，劳动力市场中农民工和城市工行业分布差异的 50%是可以由个人特征差异解释的，另外 50%则是由户籍制度引起的行业分割导致的。

五、城市劳动力市场中的员工福利歧视

员工福利是劳动报酬的重要组成部分，而员工福利的重要内容就是社会保险。按《劳动法》规定，农民工和城市工均享有在企业参加社会保险的权利，而企业有为其员工缴纳社会保险费的义务。然而，在中国城市劳动力市场中农民工享有社会保险的比例明显低于城市工，这说明，城市劳动力市场在员工福利享有方面存在户籍歧视。本文应用线性概率模型来度量影响劳动力社会保险享有的因素：

$$P(y = 1 | x) = \alpha + \beta X + \varepsilon \quad (4)$$

(4) 式中， y 是二元因变量，取“1”或“0”分别表示是否得到社会保险； X 是一组解释变量，其内容与工资方程相同；同样， α 是截距项， β 为相应解释变量的系数， ε 为随机误差项。

表 6 农民工和城市工的保险获得方程回归结果

解释变量	养老保险		失业保险		医疗保险	
	农民工	城市工	农民工	城市工	农民工	城市工
初中	0.0217***	0.1818***	0.0037	0.068***	0.0187	0.0897***
高中	0.0704***	0.3050***	0.0169*	0.1335***	0.0500**	0.2066***
大学专科	0.3572***	0.3118***	0.1620***	0.1191***	0.2367***	0.3117***
大学本科及以上	0.4688*	0.3112***	0.2849**	0.1237***	0.3180***	0.3475***
经验	0.0023**	0.0081***	0.0008	0.0007*	-0.0011	0.0057***
经验平方	0.0000***	0.0000***	0.0000*	0.0000	0.0000	0.0000***
女性	0.0028	-0.0196***	-0.0067*	-0.0456***	0.0127	-0.0252***
有配偶	-0.0305**	0.0402***	-0.0152*	0.0026	0.0119	0.0237***
有职业资格或职称	0.1422***	0.0914***	0.1099***	0.1047***	0.1185***	0.0947***
土地承包者	-0.027***	0.1931***	0.0053	0.2882***	0.1096***	0.0998***
国有或集体企事业	0.2109***	0.3514***	0.1449***	0.3330***	0.1416***	0.4615***

(续表 6)

个体或私营企业	-0.0235**	-0.0453***	-0.0027	-0.0808***	-0.0937***	-0.0807***
吉林	-0.0372***	-0.2142***	-0.0076*	-0.1441***	-0.2780***	-0.1361***
黑龙江	-0.0337***	-0.1154***	-0.0002	-0.0353***	-0.2622***	-0.0802***
截距	0.0486**	0.0884***	0.0094	0.1475***	0.3236***	0.0586**
F 检验的 p 值	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
R ²	0.1936	0.3083	0.1683	0.2377	0.1997	0.4516
样本数量	3778	16474	3778	16474	3778	16474

注：*、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的水平上显著。

表 6 给出了应用异方差稳健最小二乘法对 (4) 式的回归结果, 教育和经验对得到保险的影响大多为正向的, 这说明, 受教育程度越高, 经验越多, 农民工和城市工得到三种社会保险的可能性就越高。性别因素对于农民工享有三种社会保险的影响都不显著, 而对于城市工享有三种社会保险的影响都是负的, 这说明, 城市工中的女性更不容易得到三种保险。有配偶对两种劳动力享受三种社会保险的可能性的影响大多不显著。有职业资格或职称对三种社会保险的享有都有显著的正向影响, 这说明, 相对于没有职业资格或职称的人来说, 有职业资格或职称的人更容易得到三种社会保险。相对于其他类型单位, 工作于国有或集体企事业单位的劳动力更容易得到三种社会保险; 作为土地承包者的农民工容易得到医疗保险, 但不易得到养老保险, 作为土地承包者的城市工容易得到三种社会保险; 工作于个体或私营企业的城市工不易得到三种社会保险, 而农民工不易得到养老保险和医疗保险。吉林和黑龙江两个区域变量对三种社会保险的享有普遍具有负影响, 说明相对于辽宁省来说, 吉林省和黑龙江省的劳动力得到三种社会保险的可能性较低。

应用Blinder-Oaxaca方法对农民工和城市工社会保险享有率的差异进行分解:

$$\bar{p}^u - \bar{p}^r = (\alpha^u - \alpha^r) + \bar{X}^u (\beta^u - \beta^r) + (\bar{X}^u - \bar{X}^r) \beta^u \quad (5)$$

(5) 式中, \bar{p}^u 表示城市工社会保险享有率, \bar{p}^r 表示农民工社会保险享有率。(5) 式右端第三项为个人特征差异导致的社会保险享有率差异, 第一项和第二项为户籍歧视导致的社会保险享有率差异。

表7给出了农民工和城市工社会保险享有率差异的分解结果, 可以发现, 两类劳动力养老保险、失业保险和医疗保险享有率的差异分别达到了 59.93%、37.18%和 40.10%, 这些差异的 40.52%、48.18%和 82.77%是由个人特征差异引起的, 而差异的 59.48%、51.82%和 17.23%是由户籍歧视造成的。三种社会保险享有率的平均差异为 46%, 该差异的 43%左右是由户籍歧视造成的, 这说明, 城市劳动力市场在福利享有方面存在明显的户籍歧视。

表 7 农民工和城市工社会保险享有率差异的分解

保险类型	福利户籍歧视 (%)	个人特征差异 (%)	合计 (%)
养老保险	35.64	24.29	59.93
失业保险	19.26	17.92	37.18
医疗保险	6.91	33.19	40.10

六、城市劳动力市场中农民工和城市工劳动报酬差异分解

城市劳动力市场中农民工和城市工劳动报酬的差异取决于个人特征差异和户籍歧视, 而户籍歧

视是由就业歧视（行业分割）、工资歧视和福利歧视联合作用造成的。借鉴 Brown-Moon-Zoloth 工资歧视因素分解的思想，本文对劳动报酬差异进行如下分解：

$$\begin{aligned} \bar{C}^u - \bar{C}^r &= \sum_j p_j^u (1 + \bar{k}_j^u) \bar{w}_j^u - \sum_j p_j^r (1 + \bar{k}_j^r) \bar{w}_j^r \\ &= (\sum_j p_j^u \bar{w}_j^u - \sum_j p_j^r \bar{w}_j^r) + (\sum_j p_j^u \bar{k}_j^u \bar{w}_j^u - \sum_j p_j^r \bar{k}_j^r \bar{w}_j^r) \end{aligned} \quad (6)$$

(6) 式中，上标 u 和 r 分别表示城市工和农民工， j 表示第 j 类行业， p_j 表示劳动力处于第 j 类行业的实际比率， \bar{C} 和 \bar{w} 分别表示劳动报酬自然对数和工资自然对数均值。鉴于对数函数的单调性，可以设 $\bar{k} = \bar{C}/\bar{w} - 1$ ，工人得到保险额越多，则 \bar{C} 和 \bar{w} 差越大，导致 \bar{k} 值越大。如果 $\bar{k}^u = \bar{k}^r$ ，则 $\bar{C}^u - \bar{C}^r = (1 + \bar{k}^u) \bar{w}^u - (1 + \bar{k}^r) \bar{w}^r = (1 + \bar{k})(\bar{w}^u - \bar{w}^r)$ ，即劳动报酬对数差异是工资对数差异的 $1 + \bar{k}$ 倍。如果 $\bar{k}^u = \bar{k}^r = 0$ ，则劳动报酬对数差异等于工资对数差异，(6) 式退化为 Brown-Moon-Zoloth 方程。(6) 式右端表示工资差异和保险差异，根据 Brown-Moon-Zoloth 方程，工资差异进一步分解为：

$$\begin{aligned} \sum_j p_j^u \bar{w}_j^u - \sum_j p_j^r \bar{w}_j^r &= \sum_j p_j^r (\alpha_j^u - \alpha_j^r) + \sum_j p_j^r \bar{X}_j (\beta_j^u - \beta_j^r) \\ &+ \sum_j p_j^r (\bar{X}_j^u - \bar{X}_j^r) \beta_j^u + \sum_j \bar{w}_j^r (p_j^u - \hat{p}_j^r) + \sum_j \bar{w}_j^r (\hat{p}_j^r - p_j^r) \end{aligned} \quad (7)$$

(7) 式中， α_j^u 和 α_j^r 分别表示各类行业中两组劳动力工资方程中的截距项， β_j^u 和 β_j^r 分别表示在各类行业中两组劳动力工资方程中变量的系数， \bar{X}_j^u 和 \bar{X}_j^r 分别表示各类行业中两组劳动力个人特征的均值， \hat{p}_j^r 表示如果农民工面临与城市工相同的行业结构时农民工进入第 j 类行业的概率。

(7) 式右端第一项和第二项表示行业内工资歧视导致的工资差异，第三项表示行业内个人特征差异导致的工资差异，第四项表示个人特征差异引起行业分布差异并进而导致的工资差异，第五项表示行业分割导致的工资差异。参照 Brown-Moon-Zoloth 方程，社会保险差异进一步分解为：

$$\begin{aligned} \sum_j p_j^u \bar{k}_j^u \bar{w}_j^u - \sum_j p_j^r \bar{k}_j^r \bar{w}_j^r &= \sum_j p_j^r \bar{k}_j^r (\alpha_j^u - \alpha_j^r) + \sum_j p_j^r \bar{k}_j^r \bar{X}_j (\beta_j^u - \beta_j^r) \\ &+ \sum_j p_j^r \bar{k}_j^r (\bar{X}_j^u - \bar{X}_j^r) \beta_j^u + \sum_j \bar{w}_j^r \bar{k}_j^u (p_j^u - \hat{p}_j^r) + \sum_j \bar{w}_j^r \bar{k}_j^u (\hat{p}_j^r - p_j^r) \\ &+ \sum_j \bar{w}_j^r p_j^r (\hat{k}_j^u - \hat{k}_j^r) + \sum_j \bar{w}_j^r p_j^r (\hat{k}_j^r - \hat{k}_j^r) \end{aligned} \quad (8)$$

在每一类行业中，假定农民工面临与城市工相同的社会保险享有结构，则可以估计农民工所能得到社会保险的概率和劳动报酬。第 j 类行业中的 \hat{k}_j^r 由估计出的劳动报酬和实际工资计算得出。(8) 式为社会保险差异的分解，右端第一项和第二项为行业内工资方面户籍歧视导致的社会保险差异，第三项为行业内个人特征差异导致工资差异进而导致的社会保险差异，第四项和第五项分别为个人特征差异带来行业分布差异进而导致的社会保险差异和行业分割导致的社会保险差异，第六项和第七项分别为行业内部个人特征差异和福利歧视导致的社会保险差异。(6) 式可以写成：

$$\begin{aligned}
 \bar{C}^u - \bar{C}^r &= \sum_j p_j'(\alpha_j^u - \alpha_j^r) + \sum_j p_j' \bar{X}_j'(\beta_j^u - \beta_j^r) + \sum_j p_j'(\bar{X}_j^u - \bar{X}_j^r)\beta_j^u \\
 &+ \sum_j p_j' \bar{k}_j'(\alpha_j^u - \alpha_j^r) + \sum_j p_j' \bar{k}_j' \bar{X}_j'(\beta_j^u - \beta_j^r) + \sum_j p_j' \bar{k}_j'(\bar{X}_j^u - \bar{X}_j^r)\beta_j^u \\
 &+ \sum_j \bar{w}_j'(p_j - \hat{p}_j) + \sum_j \bar{w}_j'(\hat{p}_j - p_j) + \sum_j \bar{w}_j' \bar{k}_j'(p_j^u - \hat{p}_j) \\
 &+ \sum_j \bar{w}_j' \bar{k}_j'(\hat{p}_j - p_j) + \sum_j \bar{w}_j' p_j'(\bar{k}_j^u - \hat{k}_j) + \sum_j \bar{w}_j' p_j'(\hat{k}_j - \bar{k}_j)
 \end{aligned} \tag{9}$$

(9) 式中第一、第二、第三项之和表示行业内部农民工和城市工的工资差异，其中，第一、第二项表示由工资方面户籍歧视导致的工资差异，而第三项表示由个人特征差异导致的工资差异；第七、第八项之和表示行业间农民工和城市工的工资差异，其中，第七项表示由个人特征差异导致的工资差异，而第八项表示由行业分割导致的工资差异；第四、第五、第六、第十一、第十二项之和表示行业内部农民工和城市工的社会保险享有差异，其中，第四、第五、第十二项之和表示由福利歧视导致的社会保险享有差异，而第六、第十一项之和表示由个人特征差异导致的社会保险享有差异；第九、第十项之和表示行业间农民工和城市工的社会保险享有差异，其中，第九项表示由个人特征差异导致的社会保险享有差异，而第十项表示由行业分割导致的社会保险享有差异。

表 8 给出了应用普通最小二乘法对不同行业农民工和城市工的工资方程(1)的回归结果，可以发现，不同行业的回归结果均符合理论预期和经验预期。

表 8 不同行业农民工和城市工工资方程回归结果

解释变量	农民工				城市工			
	一类行业	二类行业	三类行业	四类行业	一类行业	二类行业	三类行业	四类行业
初中	-0.0516	0.0140	0.0256	-0.1112	0.0471	0.1979***	0.1262**	0.1054
高中	0.0993	0.1884***	0.1154	0.1784	0.0958	0.3885***	0.3314***	0.4201***
大专	0.7628	0.3851**	0.5356***	0.4984**	0.7180***	0.7003***	0.5148***	0.7160***
大学本科及以上	—	0.7556***	1.5574***	0.1702	0.8133***	1.0367***	0.7334***	0.9381***
经验	0.0071	0.0053	0.0201**	0.0099	0.0177**	0.0002	0.0038***	0.0185***
经验平方	-0.0003***	-0.0003**	-0.0004**	-0.0006*	-0.0003**	0.0000	-0.0001***	-0.0003***
性别	-0.2393***	-0.4974***	-0.2308***	-0.3360***	-0.1230***	-0.2476***	-0.1427***	-0.1616***
有配偶	0.0774	0.0468	0.0658	0.2904*	0.0941	0.0871***	0.0461*	0.0082
有职业资格或职称	0.2057	0.1828*	0.2397***	0.4004**	-0.2885***	0.1913***	0.2466***	0.1304***
国有或集体企事业	0.1922	0.2650***	0.2708***	0.0563	0.1923***	0.2765***	0.4664***	0.2451***
个体或私营企业	0.2783***	0.1061**	0.2508***	0.1096	-0.2541***	0.0036	0.1163***	0.0288
吉林	-0.3085***	-0.1107**	-0.2488***	-0.2547**	-0.4399***	-0.0502***	-0.1251***	-0.0208
黑龙江	-0.2793***	-0.0003	-0.0948	-0.1445	-0.6271***	-0.2313***	-0.2331***	-0.2025***
截距	5.9959***	6.1307***	5.9104***	6.2810***	6.1189***	5.9696***	5.9102***	5.9463***
F 检验 p 值	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

(续表 8)

R ²	0.1414	0.1116	0.1752	0.4269	0.2747	0.2575	0.3225	0.3224
样本数量	1147	2102	422	107	783	7809	3778	4005

注：*、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的水平上显著。

依据从事各个行业的城市工和农民工个人特征均值的统计结果和工资方程的回归结果,应用(9)式对东北城市劳动力市场中农民工和城市工的劳动报酬差异进行分解(参见表 9)。总体来看,城市工与农民工劳动报酬自然对数的差异为 0.7499,其中,工资差异导致的劳动报酬差异为 0.5386,而社会保险差异导致的劳动报酬差异为 0.2113。在工资差异导致的劳动报酬差异中,行业内工资差异的贡献为 0.2633(占劳动报酬差异的 35.11%),而行业间工资差异的贡献为 0.2753(占劳动报酬差异的 36.71%)。在行业内部,工资差异的 44.57%是由工资歧视造成的;在行业之间,工资差异的 58.27%是由行业分割造成的。在社会保险差异导致的劳动报酬差异中,行业内社会保险差异的贡献为 0.1807(占劳动报酬差异的 24.10%),而行业间社会保险差异的贡献为 0.0306(占劳动报酬差异的 4.08%),说明社会保险差异主要来自于行业内部。在行业内部,社会保险差异的 54.18%是由福利歧视造成的;在行业之间,社会保险差异的 51.67%是由行业分割造成的。综合工资差异和社会保险差异,可以发现,城市工和农民工劳动报酬差异的 47.79%是由个人特征差异引起的,而劳动报酬差异的 23.50%、15.65%和 13.06%则分别是由户籍制度引起的行业分割、行业内部工资歧视和福利歧视造成的。同时,本文的研究结果说明,忽略福利歧视会导致对劳动报酬歧视程度的低估。

表 9 农民工和城市工行业劳动报酬差异分解

劳动报酬差异	劳动报酬自然对数	百分比 (%)	劳动报酬差异	劳动报酬自然对数	百分比 (%)
行业内工资差异	0.2633	35.11	行业间保险差异	0.0306	4.08
个人特征差异	0.1459	19.46	个人特征差异	0.0148	1.97
工资歧视	0.1173	15.65	行业分割	0.0158	2.11
行业间工资差异	0.2753	36.71	个人特征差异合计	0.3584	47.79
个人特征差异	0.1149	15.32	行业分割合计	0.1762	23.50
行业分割	0.1604	21.39	工资歧视合计	0.1173	15.65
行业内保险差异	0.1807	24.10	福利歧视合计	0.0980	13.06
个人特征差异	0.0828	11.04	总差异	0.7499	100.00
福利歧视	0.0980	13.06			

七、结论

本文通过对东北地区城市劳动力市场的分析发现,农民工和城市工在行业分布上存在着明显差异,农民工从事低工资行业的比例很高,而从事高工资行业的比例很低。在所有行业内部,农民工的平均工资水平和社会保险享有率均明显低于城市工,农民工和城市工存在着明显的劳动报酬差异。通过对两类劳动力总体工资差异的分解分析发现,农民工和城市工工资差异的 15.73%是由户籍歧视造成的;通过对两类劳动力行业分布差异的分解分析发现,农民工和城市工行业分布差异的 50.00%是由户籍歧视造成的;通过对两类劳动力社会保险享有率差异的分解分析发现,农民工和城市工养老保险、失业保险和医疗保险享有率差异的 59.48%、51.82%和 17.23%是由户籍歧视造成的。

东北地区是中国老工业基地,国有大中型企业占很大比重,经济发展水平和劳动力市场发育程度与南方和沿海地区相比存在较大差距。与国内发展较快的地区相比,东北地区城市劳动力市场中

工资歧视程度较低,主要源于东北地区城市工的工资水平相对较低;东北地区城市劳动力市场中行业分割程度较高,主要源于东北地区国有企业较多,而国有企业的用工制度存在较多约束;东北地区城市劳动力市场中福利歧视程度较高,主要源于城市工在正规部门就业的比重较高,农民工在非正规部门就业的比重较高,而社会保障制度在正规部门实施效果较好,在非正规部门实施效果较差。

本文通过对两类劳动力劳动报酬的全要素分解分析发现,农民工和城市工劳动报酬差异的47.79%是由个人特征差异引起的,而劳动报酬差异的23.50%、15.65%和13.06%则分别是由户籍制度引起的行业分割、行业内部工资歧视和福利歧视造成的。同时,这一结果说明,忽略员工福利将导致对劳动报酬歧视的低估。因此,设计和实施公平的劳动就业制度、工资制度和社会保障福利制度,培育公平竞争的劳动力市场环境,消除户籍歧视,将有助于缩小城市劳动力市场中农民工和城市工的劳动报酬差距。

参考文献

- 1.Blinder, A.: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455, 1973.
- 2.Brown, R.; Moon, M.; Zoloth, B.: Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-female Earnings Differentials, *Journal of Human Resources*, 15(1): 3-28, 1980.
- 3.Currie, J.; Chaykowski, R.: *Male Jobs, Female Jobs and Gender Gaps in Benefits Coverage*, NBER, No.4106, 1992.
- 4.Currie, J.: *Gender Gaps in Benefits Coverage*, NBER, No.4265, 1993.
- 5.Ehrenberg, R.; Smith, R.: *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 1997.
- 6.Even, W.; Macpherson, D.: The Gender Gap in Pensions and Wages, *Review of Economics and Statistics*, 72(2): 259-265, 1990.
- 7.Heckman, J.: Detecting Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 101-116, 1998.
- 8.Kim, M.; Polachek, S.: Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions, *Journal of Human Resources*, 29(2): 406-428, 1994.
- 9.Meng, Xin; Zhang, Junsen: 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(3): 485-504, 2001.
- 10.Neal, D.; Johnson, W.: The Role of Pre-market Factors in Black-White Wage Differences, *Journal of Political Economy*, 104(5): 869-895, 1996.
- 11.Oaxaca, R.: Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14(3): 693-709, 1973.
- 12.Zellner, H.: Discrimination against Women, Occupational Segregation and the Relative Wage, *American Economic Review*, 62(1/2): 157-160, 1972.
- 13.王美艳:《转轨时期的工资差异:歧视的计量分析》,《数量经济技术经济研究》2003年第5期。
- 14.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年第5期。
- 15.谢嗣胜、姚先国:《农民工工资歧视的计量分析》,《中国农村经济》2006年第4期。
- 16.姚先国、赖普清:《中国劳资关系的城乡户籍差异》,《经济研究》2004年第7期。

(作者单位:吉林大学数量经济研究中心)(责任编辑:王晶)