

转型劳动力市场的分层与竞争^{*}

——结合武汉的实证分析

杨云彦 陈金永

本文结合武汉的实证分析,认为外来劳动力和本地劳动力的收入决定存在明显的分层,户口登记状况及单位性质等对劳动力的(工资)收入产生着显著的影响。虽然这种分层继续在一定程度上对城市劳动力起着保护作用,但它同时意味着,随劳动力市场的不断开放,外来劳动力所具有的低成本优势,将对本地劳动力就业产生竞争与替代效应。另一方面,城市劳动力市场的保护性政策,导致劳动力成本的系统性差异,在很大程度上削弱了国有企业创造就业的能力以及本地劳动力在开放性劳动力市场中的竞争能力。

关键词 转型劳动力市场 迁移 分层 收入

作者杨云彦,1963年生,中南财经大学经济学院教授;陈金永,1957年生,华盛顿大学地理系教授(Kam Wing Chan, University of Washington, Seattle)。

一、研究背景

劳动力流动是调节区域以及行业间劳动力供求关系的重要形式。一般来看,劳动力流动的主要原因来自于人口经济增长的不平衡过程、技术进步以及产业结构变动导致的劳动力结构性剩余或短缺。人口增长过快或过缓,将改变劳动力的供求状况,如果经济增长对劳动力的需求不能随之改变,将导致劳动力供求失衡(在市场信号中将表现为劳动力价格的上升或下降),从而打破地区间或行业间劳动力价格的相对均势,导致劳动力的重新配置即流动。在完全竞争的劳动力市场上,正是劳动力的不断流动,使劳动力市场趋于均衡。但理论和实证研究表明,由于非市场性因素的普遍存在,劳动力流动往往很难达到市场均衡,某些具有相同种族或民族特性(race-ethnic)的人群倾向于集中在少数部门(sector)或职位(occupation)中。传统的劳动力供求模型或人力资本模型等新古典分析方法难以对这类现象作出很好的解释。结构分析方法应运而生,主要的如劳动力市场分层(segmentation)理论。该理论认为由于社会和制度性因素的作用,形成劳动力市场的部门差异(Stolzenberg, 1975);不同人群获得劳动力市场信息的途径以及进入劳动力市场的渠道的差异,导致不同人群在就业部门、职位以及收入模式上的明显差异,其中比较突出的分层现象出现在种族、性别与移民之间(Kaufman, 1983)。在分层劳动

* 本研究受到 LUCE 基金及美国国家科学基金 (NSF) 资助。本文得益于与蔡昉的合作与交流,刘塔为本项研究作了大量数据处理工作并提出有益的建议,在这里一并致谢。当然,本文文责完全由作者承担。

力市场中的劳动力关系，长期以来都是一个令经济学、社会学和人口学感兴趣的课题，并产生了大量文献。

在中国，有关劳动力流动规律及其对劳动力市场的影响，在很大程度上是一个全新的领域。在高度集中的计划经济体制下，劳动力特别是非农产业部门的劳动力调配纳入了国家计划之中，从根本上否定了劳动力自由流动在生产要素配置中的重要作用，排斥劳动力流动的一般规律，因而相关的理论研究基本上处于空白状态。改革开放以来，随着全社会的人口流动性不断增强，劳动力流动、主要是农村劳动力的外流，已经引起社会的广泛关注。关注的焦点有一个逐步发展和深入的过程。80年代，社会对人口流动的关注主要集中在流动人口的特征及其对计划生育和社会管理的影响方面，主流舆论多认为流动人口对计划生育和社会治安等带来了负面影响，这一点，从绝大多数省级和大城市地方政府相继发布的有关流动人口管理的不地方性法规中可以感受得到，其重点主要放在对没有本地户口的外来人口的约束方面。进入90年代以来，随着大城市就业形势日趋严峻，社会对流动人口的关注更多地转向就业方面。社会舆论——准确地说——城市舆论倾向于将就业压力的增加归因于外来劳动力的到来，由此形成强大的、不利于外来劳动力的社会压力，对外来劳动力的排斥现象日益加剧。其突出表现，就是不少地区、特别是大城市纷纷采取措施，如对个人和用工单位征收费用、要求具备各类证件、制订行业（岗位）准入目录、制订地方性法规以及突击性的“清退”等，来限制没有本地户口的外来劳动力进入本地劳动力市场。

对外来劳动力的排斥，在很大程度上基于这样一个现实：在大城市本地职工下岗日趋突出的同时，外来劳动力却占据着越来越多的岗位，其数量往往超过本地下岗职工数量。由此产生的一个简单逻辑就是，如果把目前由外来劳动力所占据的岗位转移给本地下岗职工，就足以解决下岗工人再就业的问题。这也正是不少城市正在采取的一个做法，即所谓“腾笼换鸟”。

究竟外来劳动力对城市劳动力就业与经济发展产生了什么影响？劳动力流动的合理性应该在什么样的理论与价值框架内来评价？应该说，我们对这方面的认识是严重不足的。在很大程度上，正是研究上的滞后，导致了社会对外来劳动力的盲目排斥，并影响到就业政策的合理性和有效性。随着我国改革的进一步深入和国内外经济环境变化、特别是在加入WTO的压力下，大规模的劳动力资源重新配置将不可避免，大量农村劳动力将脱离传统农业，相当部分将以不同形式进入大城市，导致大城市劳动力市场竞争的进一步加剧。如何评价劳动力流动对大城市劳动力市场的影响，探讨整合城乡劳动力市场的政策取向，已经成为一个具有重要而紧迫政策意义的研究课题。

二、劳动力市场分层与就业竞争：基本假说

改革开放以来中国的一个重要社会经济现象就是人口流动性不断增强，特别是自发性的劳动力流动增长尤快。1982年第三次人口普查中，“户口在外地”的人口数为657.5万，占总人口

但有关人口流动对计划生育和社会治安的影响，至今还没有看到有说服力的结论。首先，流动人口的生育率水平和趋势，在多大程度上不同于流入地？这种差异是否与他们不能有效地融入流入地社区有关？其次，与流出地有何差异？一般来说，迁移可导致结婚年龄推迟、夫妻分居等，直接或间接降低生育率。如果人口流动系统性地降低了这部分人口的生育水平，从整体上看，是有利于全社会计划生育的。不过，由于这些问题本身所具有的复杂性以及流动人口所处的弱势地位，这些问题仍有待于更系统、科学的调查和研究。

的0.66%，1990年全国暂住人口达2160.9万，是1982年的3.27倍，1995年全国1%人口抽样调查资料显示，“非正式迁移”人口更达4969.55万人，占总人口的4.02%，其中北京市“非正式迁移”人口的比重达14.17%，上海市为11.22%，广东省为8.57%。从农村劳动力外流的情况看，据估计，80年代初期，全国外出打工的农民不足200万人，自八十年代中期、特别是进入90年代以来，农村劳动力跨地区流动的规模越来越大，估计1993年达到6000万人，占同期农村劳动力的14%。这类人口流动主要是就业型的，其在业程度相当高。

改革开放早期流入城市的劳动力，在很大程度上是作为城市劳动力的补充力量而出现的。长期以来，劳动力市场呈现多个系统相互封闭、独立运行的格局，其多重分割的特点表现在：第一，户籍制度把城乡居民划分成两个在权利、义务方面不对等的、保障程度迥异的社会集团，国家对城市人口机械增长实行严格控制，城乡劳动力（理论上）在各自系统内自行平衡。不同的户口所在地或户口性质，决定了劳动力进入何种部门：大城市愿意接纳的管理和技术人员，经由人事部门调配，他们及其家属可以获得迁入地户口；其他能够由本地劳动力市场供给的岗位，也是对外地、特别是农业户口劳动力封闭的，用人单位的劳动用工计划需经劳动人事部门审批，并以“本地户口”为必备条件；只有少数本地劳动力供给不足或政府未加干预的岗位，才可能由外来劳动力获得。户口还在社会保障、福利、住房、子女入学等多方面形成本地和外来劳动力之间的差别待遇。户口状况成为大城市劳动力市场准入的重要机制，根据户口状况也形成重要的职业分层——本地劳动力主要流入职业队列中处于较高层次的部分，如行政事业单位、大中型国有企业、新兴服务业等，而外来劳动力则主要流入那些临时性的、收入低下、体力繁重、工作条件差的岗位。第二，按生产资料的所有制形式，将吸收就业的部门划分为“全民”、“集体”和“个体”等类型，其管理体制、权益和流动性有明显差异，跨所有制的劳动力流动十分困难。在这种严格的劳动用工体系中，进入大城市就业的外来劳动力，主要分布于职业队列末端、城市本地劳动力供给不足的行业，他们构成对本地劳动力市场的重要补充。这种按照户口屏障形成的劳动力市场分层现象，已经引起学术界的注意。在上海的有关调查证实，不少劳动强度较大的船厂、棉纺厂等第一线的生产工人，多使用外来劳动力（赵敏，1995）；行业工种方面，外来劳动力主要集中在建筑用工、社会用工，以及本地劳动力不愿从事的苦、脏、累、重、险、有毒有害、高温等工种，调查认为，外来劳动力对本地劳动力就业能产生竞争的比重相当小（丁金宏等，1995）。可以说，城市劳动力市场中本地和外来劳动力的制度性分层，已经成为一个普遍存在的现实（杨云彦，1996）。

本地劳动力和外来劳动力在从业结构方面的差异，只是劳动力市场分层的一个方面。随着外来劳动力就业结构的不断扩展和劳动力就业领域的相互渗透，两者在从业结构方面的差异从总体上看处于逐步弱化的态势，而深层次的劳动力市场分层，将更多地体现在劳动收入的决定机制方面。有关劳动力收入决定机制的制度性分层，一般认为，在传统的劳动管理体制中，由于国有企业承担着保障就业的社会职能，其在使用劳动力方面往往无法单纯从效率目标考虑，也就难以保证劳动力和生产资料的优化配置，从而影响劳动效率和经济效益的提高。由于就业的增加不是经济增长的结果，而是超出经济增长实际需求的强制性行为，很可能导致对员工工资的系统性高估（蔡昉，1998）。更有大量实证研究对这一命题提供支持：据上海的调查，认为外来工的劳动生产率比城里工通常高出50%以上，加上企业需要为本地正式合同工需负担的各项保障费用，总的算来，本地劳动力与外来劳动力的用工成本相差约达到5:1之多（北大，

关于暂住人口，1995年调查口径较之1990年普查口径要宽，对暂住人口数也有一定影响。

1998)。在南京的有关调查认为合同工（正式工人）与临时工用工成本之比为 1.8:1（北大，1999）。

从企业内部用工成本的对比角度，尚不能从统计意义上支持劳动力市场中收入决定的制度性分层。因而需要选择那些兼有本地劳动力和外来劳动力参与的开放性就业市场，考察其收入决定的要素，来检验制度性分层的作用。本文的基本假说是，外来劳动力和本地劳动力的收入决定存在明显的分层，户口登记状况及单位性质等对劳动力的（工资）收入有着显著的影响。虽然这种分层继续在一定程度上对城市劳动力起着保护作用，但它同时意味着外来劳动力将随劳动力市场的不断开放，对本地劳动力就业产生竞争与替代效应。本文将结合一项在武汉市进行的调查，通过统计分析方法验证这一假说，以此为基础分析外来劳动力和本地劳动力的就业替代与竞争关系，并探讨其内在的政策含义。

三、数据与实证分析

武汉作为湖北省省会，常常成为中外研究者实证研究的对象，其中不仅有其“九省通衢”的优越地理位置的原因，更因其作为中部重要城市所具有的代表性：武汉兼有其它许多大城市的特点，有大量外来劳动力，有比重很大的国有大中型企业和下岗工人，有发达的商业等等，是研究劳动力流动与就业问题的代表性城市之一。本节以在武汉的调查为基础拟首先比较本地劳动力和外来劳动力劳动（工资）收入的差异，其次通过统计模型检验相关工资因素的作用。

按《武汉统计年鉴（1999）》的资料，武汉市 1998 年末在籍人口 731.87 万，其中城区占 52.0%，城市居民年人均可支配收入 5 912 元，略高于全国城镇居民可支配收入 5 425 元的水平。1998 年职工年平均工资 6 746 元，其中国有单位职工年均工资 7 231 元，集体单位 4 405 元，其它经济单位 7 305 元。就业形式方面，虽然 1998 年登记失业率仅为 2.8%，但下岗职工总数估计在 30 万左右。同期外来劳动力估计在 70 万人左右。

（一）本地劳动力和外来劳动力的收入差别

武汉调查有关工作时间与收入状况的总体结果如表 1 所示。调查显示，不同组别的劳动力，其收入模式有相当大的差异。从月收入上看，受访者平均月收入为 689.2 元，相当于年收入 8 270.4 元，高于 1998 年武汉城市居民年人均可支配收入 5 912 元的水平；分雇主和雇员来看，

该项调查采用分层抽样方法，在武汉市 4 个区共选取样本 2 800 个，获得有效问卷 2 600 份。调查对象包括三大部分，即户口在外地的劳动力、在过去 5 年内迁入武汉市并有武汉市户口的劳动力及在武汉市居住 15 年以上的本地劳动力，其中后两类主要作为对照样本。调查时点为 1998 年 5 月 16 日。该项调查的问卷覆盖个人及家庭状况、就业状况、迁移与流动过程等方面共 90 个问题。在本文的分析中，我们将这些样本按其户口及就业形式分成 6 个大类，即：NM1，户口在外地的劳动力（以下简称外来劳动力），从事有工资收入的工作（雇员）；NM2，户口在外地的劳动力，从事非工资收入工作，如业主或个人就业等（雇主）；HM1，户口在本地、在过去 5 年内迁入武汉市（以下简称户口移民）的雇员；HM2，户口在本地、在过去 5 年内迁入武汉市的雇主；UR1，在武汉市居住 15 年以上并有武汉市户口的雇员；UR2，在武汉市居住 15 年以上并有武汉市户口的雇主。

劳动收入的定义和统计是一项复杂的工作。由于城镇居民收入来源的多样化以及收入形式的多样性和隐蔽性，使得收入变量很难把握。在武汉的调查中，我们将受访者按就业形式分为雇员和雇主（包括自我就业）两类分别调查其收入。对雇员来说，其就业收入指全部货币收入，包括工资和奖金等，不包括单位提供的住房、分发的实物及提供的其它福利等非货币收入；对雇主调查的是经营性的净收入。后者的情况较为复杂，特别对个体户、自我就业人员，经常把生活成本和业务成本相混淆，但这一收入，仍然可能与家庭非付酬的帮工混淆在一起，从而高估个人收入。

雇员月收入 515.6 元，合年收入 6 187.2 元，和武汉市平均收入水平大致相当；雇主的收入明显高于雇员，而且其内部收入差距也明显大于雇员，这和一般情况是相符的。而和一般预期相反的是，非户口移民的月收入高于户口移民和本地居民。这一现象可以通过进一步划分雇员/雇主来加以分析，事实上，在雇员中，非户口迁移的雇员收入明显低于户口迁移和本地居民，而非户口迁移的雇主与户口移民的差距则不大。

表 1. 工作时间与收入状况 (武汉, 1998)

	NM	HM	UR	雇员	雇主	NM1	NM2	HM1	HM2	UR1	UR2	全部	样本数
月收入(元)	712.0 (841)	630.0 (431)	678.0 (1 503)	515.6 (237)	989.7 (1 516)	482.6 (245)	948.5 (1 125)	533.8 (220)	932.6 (709)	556.1 (228)	1 606.3 (4 283)	689.2 (964)	2 706
劳动时间 (小时/周)	62.04 (18.1)	48.27 (15.8)	43.68 (13.0)	47.75 (13.9)	69.36 (17.6)	54.64 (14.9)	69.77 (17.9)	42.28 (9.7)	67.25 (16.4)	40.46 (8.2)	68.37 (16.4)	55.63 (18.6)	2 729
小时收入 (元)	3.04 (3.7)	3.36 (1.75)	3.60 (1.91)	2.94 (1.71)	3.70 (4.59)	2.41 (1.68)	3.69 (4.93)	3.31 (1.50)	3.53 (2.36)	3.53 (1.64)	4.17 (3.30)	3.22 (3.11)	2 712

注：括号中的数据为标准差

从劳动时间看，对雇员来说，外来劳动力的工作时间普遍高于有户口的劳动力。从表 1 可以看出，户口移民和本地居民周工作时间都在 50 小时以下，其中雇员平均工作时数在 40—42 小时之间，按每周 5 个工作日计算，约为每个工作日 8 小时略强，这正是劳动法规定和绝大多数用人单位实行的全日制工作时间，反映其在工时方面比较正规。同样是雇员，外来劳动力按每周 5 个工作日计算，平均劳动时间接近 11 小时，大大超过 8 小时的规定。劳动时间的反差极其鲜明。而从雇主的工作时间来看，第一，雇主平均工作时间明显长于雇员，其次，工作时间在非户口迁移、户口迁移和本地居民之间的差别则不明显。

外来劳动力和本地劳动力收入的差异，原因可能是多方面的，首先，工时就是一个重要因素，外来劳动力可能因为其进入城市劳动力市场的主要动机是取得更多的收入，或者是其它因素，而倾向于工作更长的时间。通过计算单位劳动时间——小时收入，可以排除工时差异对收入差异的影响。从表 1 可以看出，按每小时平均收入来看，外来劳动力最低，其次是户口移民和本地劳动力。分雇员/雇主看，雇员之间本地劳动力和外来劳动力之间的差异比较明显，外来劳动力单位收入最低，本地居民最高；对雇主来说，则本地劳动力和外来劳动力之间的差异相对要小一些。

(二) 统计模型与参数

排除工时因素后发现的外来劳动力和本地劳动力收入水平的差异，仍然有很多种可能的原因，如外来劳动力与本地劳动力在年龄、性别、文化程度、进入的行业或部门等方面的差异，都可能是决定收入差异的因素。为了排除就业形式和行业差异等方面的影响，我们对进入模型的样本进行了限定，只选择就业形式为雇员的样本，在职业岗位方面，限定低技能、本地劳动力和外来劳动力共同样本较多的职业，排除了若干主要由外来劳动力或本地劳动力主导的职业，包括工业类的建筑工（主要是外来劳动力）以及整个专业类（技术人员，管理人员，文化教育人员等），形成的样本的职业结构如表 2 所列。其中，工业类包括环卫、纺织、缝纫、制造及其它工人；商业类指有实物商品出售的职业，包括集市贸易、饮食、百货、服装等；服务业主要是低技能的服务类工作，包括家政服务、勤杂人员、宾馆服务等，不包括专业技术人员，管理人员等，三类样本的职业构成比较接近，可以较好地考察户口登记状况以及单位性质等制度性因素对收入决定的影响。

表 2. 回归样本的职业构成状况 (武汉, 1998)

	工业岗位	商业岗位	服务业岗位	合计
NM1	238	114	131	493
	48.3 %	23.1 %	26.6 %	100.0 %
HM1	105	57	61	223
	47.1 %	25.6 %	27.4 %	100.1 %
UR1	156	39	54	249
	62.7 %	15.7 %	21.7 %	100.0 %
合计	499	190	246	965

在我们的收入决定模型中, 工资由制度变量 I、个人与家庭变量 P 与人力资本变量 H 共同决定, 其关系式为:

$$W = F(I, P, H)$$

其中, W 为单位 (工资) 收入, 而自变量具体包括:

1. 制度性变量: 这是该模型的特色与重点, 包括用人单位 (雇主) 的所有制性质, 雇员的户口登记状况等。户口类型是我们检验本地劳动力和外来劳动力的关键变量。本地劳动力居于有利的谈判地位, 即使在开放性部门中, 其收入决定往往都受到一定的保护; 而外来劳动力在工资决定方面则处于不利的谈判地位, 不仅因为外来劳动力供给充分, 而且因为其在城市就业的合法性处于不确定的状态, 随时都有可能被“清退”返乡。

从单位性质来看, 国有部门的工资决定一般不因劳动力的供需关系的变化而调整, 具有很强的刚性, 可能存在系统性的高估。非国有部门的工资决定, 由于劳动力流动比较充分, 劳动力的供求关系在很大程度上决定了其工资水平, 模型中将检验单位性质对收入的影响。

2. 个人与家庭变量: 首先, 年龄变量和收入的关系也十分密切, 一般来看, 年龄和收入之间存在倒 U 型关系, 在中国亦然, 收入水平开始随年龄增加而上升, 然后趋于下降 (Knight & Song, 1995)。但在现行工资制度、特别是国有部门中, 年龄 (工龄) 和职位 (职称) 是决定 (名义) 工资收入的关键因素。性别变量是重要的收入决定变量, Knight & Song (1995) 注意到在特定年龄和低文化程度劳动力中, 性别歧视的现象比较突出, 在本模型中也可能观察到类似现象。有些调查发现家庭规模对个人收入产生影响, 其原因, 一种解释是家庭规模较大, 其获得收入的压力和工作勤劳程度也相应较大 (Portes & Stepick, 1985)。在我们的模型中, 也将检验这一假说。

在劳动力市场发育不完全的情况下, 血缘和地缘联系等社会网络是重要的求职渠道, 特别在进入非正式劳动力市场就业也是如此。因此, 我们将考察武汉亲属帮助的情况, 这一变量对武汉市本地居民同样发生作用, 他们也可能通过亲友谋取职业。

3. 人力资本变量: 人力资本是决定工资收入的重要变量。狭义的人力资本主要是指接受教育的程度。文化程度越高, 越有机会获得较好的工作和较高的收入, 而低技能市场对文化程度这种人力资本的回报, 则不一定明显。

培训是更直接的人力资本投资形式。这里的培训, 既包括工作前的培训, 也包括在职培训; 既包括职业培训, 也包括与现职业无直接关系的培训。

在西方理论与经验中, 职业流动是一种重要的人力资本投资过程, 对收入应产生正向促进作用。我们将个人经历过的职业 (岗位) 数引入模型。

由于劳动力市场的分割, 以及行业之间流动性很低, 进入不同的行业对收入决定也可产生

很大影响。对这一变量也将进行检验。

上述变量的取值及其分布情况见表 3。从收入分布上看，进入模型的样本收入水平低于全部样本的平均水平，与这些样本属于低技能职业类型是相对应的。

表 3. 变量取值状况 (武汉, 1998)

	NM1	HM1	UR1	NM1 + HM1	全部
小时工资	1.93 (1.22)	2.82 (1.27)	3.11 (1.41)	2.21 (1.30)	2.45 (1.39)
户口登记状况	0	100	100	31.1	48.9
单位性质	16.8	37.2	61.4	23.2	33.1
性别	62.9	55.2	43.8	60.5	56.2
家庭规模	3.74 (1.21)	3.90 (1.07)	3.78 (.99)	3.79 (1.17)	3.79 (1.13)
受教育年数	8.72 (1.95)	10.15 (2.64)	10.61 (2.37)	9.16 (2.28)	9.54 (2.39)
职业培训	32.5	45.7	55.0	36.6	41.3
职业数	1.47 (.55)	1.56 (.57)	1.24 (.57)	1.50 (.56)	1.43 (.57)
武汉亲友	52.9	38.1	36.5	48.3	45.3
商业岗位	23.1	25.6	15.7	23.9	21.8
服务业岗位	26.6	27.4	21.7	26.8	25.5
月收入	400.3 (208)	463.5 (166)	498.2 (223)	420.1 (198)	440.4 (207)
年龄	25.60 (8.2)	31.81 (9.0)	38.23 (10.1)	27.53 (8.9)	30.29 (10.3)
样本数	493	223	249	716	965

注：连续变量为均值和标准差，其它为比例。

以上变量对收入决定都可能产生影响，但由于这些变量之间可能存在的相关关系，如果全部进入模型，可能影响模型的稳定性。具体地，如在我们的模型中，年龄变量和其它变量之间的相关性尤强，反映出年龄在收入决定中的复杂性。因此，经过试验不同组合，我们把年龄等指标排除在模型之外，以更准确地反映其它变量在收入决定中的作用。进入模型的变量列于表 4。

表 4. 回归模型变量表

变量	符号	变量定义 (取值)
小时工资	Wag	雇员工资，取自然对数进入模型。
户口登记状况	Huk	Dummy 变量，1 为本地户口，0 为外地户口。
单位性质	sta	Dummy 变量，用于检验企业性质对收入的影响，0 为非国有部门雇主，1 为国有部门雇主。
性别	sex	Dummy 变量，0—男性，1—女性，检验收入决定中的性别歧视现象。
家庭规模	siz	有些调查发现家庭规模对个人收入产生影响。取对数进入模型。
受教育年数	Edu	以受教育年数的对数进入模型，其中文盲为 1 年，小学为 6 年，初中为 9 年，高中/中专为 12 年，大专及以上为 16 年。
职业培训	Tra	Dummy 变量，0 为没有培训，1 为有培训。
职业数	jbs	曾经经历过的职业 (岗位) 数，用于反映职业流动的状况，作为一种重要的人力资本投资，它对收入应产生正向促进作用。取对数进入模型。
武汉亲友	rel	Dummy 变量，1 为在武汉的亲属帮助找到当前工作，0 为其它途径。用来检验社会网络在收入决定中的作用。
商业岗位	Com	Dummy 变量，因为部门之间流动性很低，进入不同的部门对收入决定也可产生很大影响。1 为从事商业类工作，即有物化商品出售的部门。
服务业岗位	serv	Dummy 变量，1 为从事服务业类工作，主要是低技能的服务类工作，不包括专业技术人员，管理人员等。

(三) 结果与分析

由于在工资水平和其决定因素中普遍观察到的非线性关系，我们采用双对数形式，将连续变量取自然对数进入模型，然后作多变量线性回归分析，其计算结果列于表5。

从计算结果看，我们的假说可以从三个方面得到验证：首先，在外来劳动力（NM1）和本地常住人口（UR1）的收入决定模式存在明显的分野，单位性质、职业培训经历、性别、家庭规模、进入行业等对外来劳动力的收入决定均起着显著的作用，而这些因素对本地常住人口的收入决定大都没有明显影响。其次，将户口迁移劳动力和外来劳动力合并起来的结果（第五栏），可以发现模型的解释力得到提高，除原先起作用的因素继续显著外，户口等因素的显著作用得到体现。第三，将三类样本综合起来，模型的解释力得到进一步的提高，制度性因素的作用得到显著的反映。

分因素看，制度性因素在收入决定中起重要作用。如我们所预期，户口在收入决定中所起的作用相当重要，它反映户口屏障对保障本地居民及户口迁移人群的收入水平来说是显著的。其作用方式，一方面是通过对外来劳动力收费，来减少外来劳动力的实际收入水平，另一方面，是通过一些倾斜或优惠政策，降低本地劳动力的成本。单位性质对收入决定也产生明显作用，国有部门对雇员工资存在系统性的高估，这与前面提及的上海、南京的调查结果相符合的。

个人变量方面，性别变量对各组样本的收入决定均起显著作用，一种可能性是女性在收入决定过程中受到性别歧视，另一种可能性则与在低技能部门中女性在体力方面的生理弱势比较突出从而影响其收入决定有关。但值得注意的是，非户口迁移样本组中女性性别歧视的现象尤其突出，作为城市劳动力市场中的弱势群体，她们的生存状况确实值得特别的关注。家庭规模对个人收入产生影响，家庭规模较大的劳动力倾向于较高的收入。但对不同的样本，情况不尽相同，非户口迁移样本的作用很显著，而对户口迁移和本地居民的影响则不显著。

人力资本变量方面，在各组模型中，文化程度对收入决定的方向不确定，其作用也不显著。这一现象与一般预期是相反的，一般认为文化程度应是收入决定中的重要因素。而目前的结果其可能的解释是，在传统的、低技能的劳动力市场上，收入更多地由传统技能、资历、年龄、性别等因素决定，对文化程度的回报并不直接，因此导致文化程度在统计分析中的作用不显著。相比之下，培训对收入的作用就比文化程度的作用要明显。结果显示，各组模型中培训的作用均是显著的，接受过培训——不管是何种形式，均可能获得更高的收入。职业流动对收入的提高似乎没有显著的影响。这与中国劳动力市场特征有关，流动在中国更多地是一种工作不稳定的表现或结果，而且部门之间的分层和分割使得劳动力跨部门的流动十分困难，难以起到缩小部门收入差距的作用，因此在模型中的作用不显著。

模型中没有反映出亲友介绍工作对提高收入的明显作用。可能的解释是，亲友注重得到工作的可能性，而把工作报酬并不作为关注的主要对象，就是说，获得工作靠亲友介绍，提高收入则靠自己去寻找。

劳动力从事的行业对其收入也有明显的作用，相对工业来说，进入商业和服务业获得的收入将要低一些。但这一效果对本地居民不显著。这种情况，与这些传统商业和服务业的激烈竞争有关。

归纳起来，在非户口迁移、户口迁移和本地居民三组样本中，性别、培训经历、单位性质等变量所起的作用都比较显著，而文化程度、职业流动经历、社会网络等变量的作用则都不显著。家庭规模、行业等指标对移民的作用比较明显，而对本地居民的作用则不显著。

表 5. 回归模型的非标准化系数

	NM1	HM1	UR1	NM1 + HM1	全部
(Constant)	.297	.978 **	.615 *	.401 *	.394 *
Sex	-.321 **	-.151 *	-.121	-.257 **	-.211 **
HUK	—	—	—	.315 **	.316 **
TRA	.171 **	.197 **	.180 *	.170 **	.187 **
STA	.411 **	.168 **	.186 *	.320 **	.276 **
LNEDU	- 3.613E - 03	- 7.676E - 02	.152	- 4.349E - 02	- 2.599E - 02
LNJBS	8.077E - 02	- 7.808E - 03	6.581E - 02	5.816E - 02	7.410E - 02
LNSIZ	.258 *	.124	- 7.660E - 02	.233 **	.176 **
REL	6.008E - 02	-.116	- 2.839E - 02	2.452E - 02	1.298E - 02
COM	-.164 *	-.155 *	4.499E - 02	-.143 **	-.101
SERV	-.177 **	- 5.475E - 02	- 5.609E - 02	-.142 **	-.120 *
N	478	221	248	700	949
R ²	.200	.228	.106	.277	.290

注：*为 0.05 显著，**为 0.01 显著。

四、结论与政策建议

通过以上分析，我们可以得到这样的结论，在我们选取的低技能、低进入门槛的城市开放性劳动力市场上，外来劳动力和本地常住人口的收入决定存在制度性分层，户口登记状况及单位性质等对劳动力的（工资）收入产生着显著的影响。户口迁移劳动力在收入决定因素方面更接近于本地常住人口，但与外来劳动力也存在一定的相似性，反映其过渡性特征。

我们有关城市劳动力市场收入决定分层假说的认定，对重新界定外来劳动力与本地劳动力的关系有重要的政策含义。根据城市劳动力市场从业结构分层假说，一般认为外来劳动力对本地劳动力市场主要起补充作用，不会对本地劳动力产生突出的就业替代。但收入决定分层假说的认定，则意味着外来劳动力由于其所具有的低成本优势，随劳动力市场的开放，将对本地劳动力就业产生竞争与替代效应。事实上，随着近年来我国经济成分日趋多元化，城市外来劳动力已经从城市劳动力市场的“补充”角色，逐步转变为本地劳动力的竞争伙伴。我们可以抽象出在城镇中形成的两个运行机制各异的劳动力市场：一个是严格控制“外来劳动力”、高度保护本地劳动力的市场（以下称保护性市场），他们以国有部门为代表，其进入门槛受到严格控制，相应的退出机制也受到弱化，是一个缺乏竞争的劳动力市场，工资水平的决定不能很好地反映市场需求关系，而且在分配形式上也具有平均工资的特征，我们称之为制度性工资。其特点是，稳定性强，保障程度高，但缺乏激励机制，劳动成本较高，经济竞争力下降。另一个是没有明确户口限制的劳动力市场（以下称开放性市场），主要是各类非国有经济以及自我雇佣等，劳动力的供求关系决定了市场工资的水平，我们称之为市场工资。该市场的就业机会主要是在传统

很多国有企业也雇佣了外来劳动力，但不影响这里对其主体行为特征的抽象。

体制之外创造出来的新兴就业机会，其特点是对市场变化的适应能力强、劳动成本低、竞争性较强，问题是劳动力权益缺乏必要的保护。随着保护性市场和开放性市场在就业供给方面此消彼长，本地劳动力和外来劳动力的关系也发生了微妙的变化。一方面，保护性劳动力市场随着国有企业改革的深入而趋于收缩，另一方面，开放性市场提供的就业份额在不断扩大，大量从国有企业流出的劳动力和本地新增劳动力进入开放性劳动力市场，和外来劳动力在同等条件下展开竞争。从这一角度看，外来劳动力对城市劳动力市场的影响，已经超出了作为城市“补充力量”的作用，而逐步转为竞争力量。尽管这种竞争还仅限于一些进入门槛较低的低技能岗位，但已经构成对城市就业保护政策既得利益者的现实威胁，从而引发城市劳动力的排斥。概括起来，外来劳动力之所以能成为竞争对手，关键在于：第一，外来劳动力的劳动成本由市场决定，具有较强的竞争力；第二，非国有经济随着市场化改革的深入而快速成长，在国民经济中的地位由“补充”力量发展为“重要组成部分”。

有关外来劳动力对本地劳动力就业产生竞争与替代效应的推论，并不意味着对城市劳动力市场保护性政策的支持。在很大程度上，由于保护性市场对低技能劳动工资的高估，导致低技能劳动力期望工资过高，影响到其在开放性市场上的竞争力，他们被保护性市场排出后，要么选择自愿失业，要么再难以找到工作，这正是目前许多下岗工人的状况。保护性市场还存在对高技能劳动力工资低估的情况，由此导致高技能劳动力（人才）从保护性市场流向开放性市场，最终导致保护性市场中的劳动力的“逆淘汰”，影响整个经济的创造力和竞争力。可以认为，劳动力市场的保护性政策，导致劳动力成本的系统性差异，在很大程度上削弱了国有企业创造就业的能力以及本地劳动力在开放性劳动力市场中的竞争能力。

因此，本项研究的政策含义在于，劳动力市场的保护政策将产生广泛的消极后果，而对扩大就业并无实质性帮助。作为市场化改革逐步深入的一个必然结果，保护性劳动力市场的逐步收缩和开放性劳动力市场的发展壮大，应代表着城市劳动力市场整合的方向。外来劳动力，从流入地角度看，无疑对城市劳动力市场产生了竞争压力；但从全局看，正是这种流动，促进了生产要素的优化配置，因而具有广泛的积极意义。因此，在地方政府关注本地劳动力利益的同时，需要中央政府在更高层次上协调社会稳定和经济发展的关系，发挥劳动力流动在优化资源配置、缩小地区和城乡差距中所起到的不可替代的作用。

目前从全国范围来看，大城市中解决本地劳动力和外来劳动力就业竞争的主要做法，多数仍然是采取行政干预和保护性措施，来限制外来劳动力的使用。首先是所谓的“清退”，辞退没有本地户口的外来劳动力，将其岗位转让给本地劳动力；第二种做法是收费，向雇用外来劳动力的单位或外来人口个人征收就业管理费、就业调节金、暂住人口管理费等，用于下岗工人安置的相关经费，甚至是办公经费（北大，1999），人为提高外来劳动力的劳动成本；第三种是限定外来劳动力进入的行业或岗位。

但这些保护性的做法，其效果是值得怀疑的。首先，通过“腾笼换鸟”政策腾出来的岗位，本地劳动力是否愿意接受？由于这些岗位的收入、社会地位、劳动强度、稳定程度等与本地劳动力预期之间存在的反差，相当部分的本地劳动力宁愿选择自愿失业，而不愿从事这些行业。从用人单位来看，市场经济条件下的企业在用工时的主要考虑是劳动成本而不是其它，因此决定其不可能很好地遵照地方政府对用工的行政干预。其次，对外来劳动力征收特别的费用，目的是通过提高外来劳动力的用工成本，削弱外来劳动力的竞争能力，但这样对本地整体经济竞争力将产生不利影响，经济得不到持续的发展，不能创造新的就业机会，甚至影响到本地消费市场的扩大以及高技术人员流入、创新精神的形成等。此外，限制外来劳动力可能影响企业根

据自身发展需要自主用工的权利。事实上，一些舆论已经对限制使用外来劳动力的法理依据等深层问题提出质疑。

解决大城市就业冲突的政策取向，短期来看，从稳定与发展的目标出发，在不可能一下子完全开放城市劳动力市场的情况下，采取一定的保护措施有其客观必要性，但需要对目前一些大城市正在实行的限制外来劳动力的做法在行业 and 方向上进行必要的调整，比如，目前可以配合国有企业改革，逐步取消对竞争性行业的就业保护，仅限于在公共部门实施对本地劳动力的保护；但从长远看，应逐步消除对外来劳动力的差别待遇，促进劳动力市场的整合。一方面，对保护性劳动力市场，应逐步消除进入门槛，强化竞争机制，参照市场工资决定其工资水平，改革分配制度，以降低企业劳动力成本，提高企业竞争能力和个人适应能力，这样，企业才可能发展并扩大就业；而对开放性市场，则应依据劳动法规等加强监管和保护劳动者权益，规范社会保险制度，以最终达成两个市场的整合。

参考文献：

- 北大（中国经济研究中心课题组）：《上海：城市职工与农村民工的分层与融合》，《改革》1998 年第 4 期。
- 北大（中国经济研究中心课题组）：《南京：福利惯性下的劳动力市场》，《改革》1999 年第 4 期。
- 蔡昉：《二元劳动力市场条件下的就业体制转换》，《中国社会科学》1998 年第 2 期。
- Chan, K. W. & L. Zhang (1999), The Hukou System and Rural-urban Migration: Process and Changes, *The China Quarterly*, No. 160, pp. 818—855.
- 丁金宏等：《外来民工对上海市职工再就业的影响及对策研究》，《人口学刊》1995 年第 3 期。
- Kaufman, R. L. (1983), A Structural Decomposition of Black-White Earnings Differentials, *American Journal of Sociology*, Vol. 89, No. 3, pp. 585—611.
- Knight, J., L. Song (1995), Towards a Labour Market in China, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, No. 4, pp. 97—117.
- Portes, A. & A. Stepick (1985), Unwelcome Immigrants: the Labor Market Experiences of 1980 (Mariel) Cuban and Haitian Refugees in South Florida, *American Sociological Review*, 50 (4), pp. 493—514.
- Solinger, D. (1999), Demolishing Partitions: Back to Beginnings in the Cities? *The China Quarterly*, No. 159, pp. 629—639.
- Stolzenberg, R. M. (1975), Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment, *American Sociological Review*, Vol. 40 (Oct), pp. 645—665.
- 武汉市统计局：《武汉统计年鉴 1999》，中国统计出版社 1999 年版。
- 杨云彦：《改革开放以来中国人口“非正式迁移”的状况》，《中国社会科学》1996 年第 6 期。
- 赵敏：《上海若干企业外来劳动力研究》，《中国人口科学》1995 年第 3 期。

[本文责任编辑：王清芳]

《中国青年报》(2000 年 1 月 28 日)刊登一组文章，针对北京市劳动局出台的《2000 年本市允许和限制使用外地人员的行业和职业范围》中进一步增加限制使用外地务工人员的行为，从法理依据方面提出质疑，认为“在任何一个宪法国家，歧视都是绝不容许存在的，遑论制度性、规模性歧视了”，而且根据劳动法，“劳动者享有平等就业的选择职业的权利”，“劳动者就业，不因民族、种族……不同而受歧视。”相应地，流动人口的消费以及接受教育等项权利等也都是受到法律保护的。

ABSTRACTS

(1) **The Transformation of State-owned Enterprises : Three Propositions**

Lu Feng ·4·

The institutional framework of socialist industrial relations , which originated from and took shape within the political process , gave rise to a particular structure of social relations within enterprises. This structure , which included a system of permanent employment and social provisions through the work unit , has prevented managers from gaining effective control over and effectively coordinating the production process. This is the basic reason for the underdevelopment of managerial capacity in the socialist economy , and constitutes a direct obstacle to the transformation of state-owned enterprises. In the transition from a planned to a market economy , the transformation of state-owned enterprises requires an independent process of organizational change. The key to such a transformation is the realization of managerial control over the production process. Since management structure and organizational form are the key variables determining the economic performance of an enterprise , the author argues that the starting point for the transformation of state-owned enterprises is the transformation of the modes of management and organization at the operational level , and not property-rights reform. The state should therefore not simply abandon state-owned enterprises , but should facilitate institutional changes that will help achieve managerial control over the production process at the enterprise level.

(2) **Segmentation and Competition in the Labor Market during the Transformation**

—Based on an Empirical Analysis of Investigations in Wuhan

Yang Yunyan Chen Jinyong ·28·

Based on investigations conducted in Wuhan , the authors suggest that there is a clear segmentation between non-local and local workers , and that household registration and the nature of the work unit play a significant role in differences in income. Although to some extent this segmentation continues to protect urban workers , it also means that low-cost , non-local workers compete with and replace local workers in terms of employment. A policy of protection in the labor market has also led to a systematic differentiation in labor costs , and greatly weakened the competitiveness of local workers on the open labor market and the capability of state-owned enterprises to create employment opportunities.

(3) **The Nature of Custom and an Investigation of the Way in Which It Arises**

Wei Sen ·39·

In the author 's opinion , custom represent a “ spontaneous social order. ” In this paper he examines the unity of social activities and personal contacts , an “ evolutionary balance of games ” according to games theory. Custom was not only the bond that maintained social stability before the introduction of a modern market economy , but is also the foundation on which the modern developed market economy operates. The author points out that although some Western scholars have conducted very fruitful theoretical analyses into the generating mechanism of custom in the light of evolutionary games theory since the mid to late 1980s , questions remain with regard to the causes and mechanism of the generation and construction of custom.