

# 职业异质性与农村转移劳动力工资歧视<sup>\*</sup>

——基于 HLM 模型的实证研究

张锦华 吴方卫 胡军辉 (上海财经大学财经研究所 上海 200433)

何英姿 (浙江财经大学东方学院 杭州 310038)

**内容提要** 本文采用多层线性模型(HLM),利用大规模调研数据,实证分析了职业异质对农村转移劳动力工资歧视的影响。结果表明,异质职业所造成的工资歧视超过14%,其中职业的稳定性、人力资本结构、性别歧视与工资歧视程度之间呈现显著的负相关性,而职业的竞争性越强则越有助于强化这种歧视效应。同时,职业特征对个体特征工资歧视效应的结构性调整存在显著差异。

**关键词** 职业异质 农村转移劳动力 工资歧视 HLM 模型

DOI:10.13246/j.cnki.jae.2015.05.001

## 一、引言

改革开放以来,伴随工业化和城市化进程,大量农村劳动力向非农产业、城市和发达地区转移,提高了资源配置效率,推动了中国经济持续发展。根据联合国教科文组织和中国社会科学院社会学研究所(2006)的研究,在过去20多年中,农村转移劳动力对中国经济增长的贡献率为16%左右。然而,与此极不相称的是,农村转移劳动力仍受到较严重的工资歧视,这不仅有损于农村劳动力流动的积极性,也极大地制约了我国城乡统筹发展和新型城镇化的进程,这种歧视体现在农村转移劳动力在岗位获得上受到“进入”歧视、在工资决定上同工不同酬以及在就业保障上福利待遇不平等(蔡昉,1998;冉宏伟,2005;胡学勤,2007)。

不少研究者认为造成歧视的原因是制度性因素使劳动力要素市场扭曲(谢嗣胜等,2006;董全瑞等,2011;王美艳,2005)。由于历史和体制的原因,我国劳动力市场被分割成二元结构,一级劳动力市场具有高收入、高稳定性、就业环境好的特征,而面向农民工的次级劳动力市场则具有低收入、不稳定、就业环境恶劣的特征(章元等,2011)。

城乡分割的劳动力市场对农村转移劳动力的市场报酬和就业产生了重要影响,但不同的职业对农村转移劳动力的接受程度并不相同,提供的工资、福利等也相差很大,工资歧视中的职业因素不容忽视。Meng等(2001)利用上海1995年和1996年的数据研究表明,相较于仅研究城乡户籍歧视的B-O-C分解,采用考虑了职业异质的Brown分解方法后,工资歧视程度提高了60%。

转移劳动力的歧视涉及工资歧视和非工资歧视,非工资歧视涉及社保、教育、医疗等诸多方面,更复杂。本文将只探讨转移劳动力的工资歧视。采用了全国范围大样本农民工调查数据,通过使用多层线性模型(HLM)分解了职业异质对农村转移劳动力工资歧视的影响程度,而且探讨了职业异质导

<sup>\*</sup> 项目来源:国家自然科学基金青年项目“要素歧视、经济溢出与可持续增长”(编号:71203129),“曙光计划”项目(编号:13SG36),教育部人文社科青年项目(编号:12YJC790062)

致个体特征对工资歧视影响的结构性调整。从而展示了职业特征与工资歧视程度的内在联系,为实现城乡和区域统筹发展提供一个独特的视角。

## 二、研究假设与研究方法

### (一) 研究假设

职业特征对农村转移劳动力工资歧视程度的影响,主要体现在职业的稳定性、竞争程度、人力资本要求(主要是劳动者受教育程度)以及性别要求等4个方面。

#### 1. 关于职业的稳定性对转移劳动力歧视影响的假设

职业的稳定性是指特定职位以及该职位所提供的工作岗位对员工的保障。当员工未来的不确定性很强时,他们的职业稳定性就比较差。

对于农村转移劳动力而言,职业的稳定性意味能否持续提供给个人或家庭可靠的经济收入,同时转移劳动力获取稳定职业的难度比较大,工作转换成本较高,因而更不倾向于离职。而劳动合同受到《合同法》的法律约束,因此对于有合同契约保障的员工其稳定程度也越高,因此,可以用签订正式合同率代表职业的稳定程度。据此假设:职业稳定性对农村转移劳动力歧视具有负向调节作用,即稳定性越高的职业对农村转移劳动力歧视越低。

#### 2. 关于职业的竞争程度对转移劳动力歧视影响的假设

由于大量农村剩余劳动者的存在,在分割的劳动力市场环境下,工资歧视必然存在。然而,随着经济发展,农村剩余劳动力向非农业部门逐步转移,剩余劳动力数量逐渐减少,劳动力市场的工资价格也会随着市场的供求变化而相应变化。当市场中某个职业劳动力的供给小于需求时,农民工的市场价格即工资将提高,越接近于统一市场下的均衡价格。换言之,对农村转移劳动力而言,职业的竞争程度(某个职业岗位提供数与求职人员的比)越不激烈,工资歧视的可能性将会越小。因此,本文假设:职业的竞争程度对转移劳动力歧视有正向调节作用,该种职业对农村转移劳动力的工资歧视程度也越低。

#### 3. 关于职业的人力资本要求对转移劳动力歧视影响的假设

职业的人力资本要求主要体现在从业者的受教育程度上,娄世艳(2008)利用中国1993—2005年的数据进行回归分析发现,农村劳动力的平均受教育年限每增加一年,其平均工资性收入会增加29.5%,工资歧视(尤其是工资中的性别歧视)会不断缩小(郭凤鸣等,2012)。因此,本文假设:职业所需从业者的文化程度对农村转移劳动力歧视有负向调节作用,即职业所需从业者的教育水平越高,该职业中农村转移劳动力受到的工资歧视程度越小。

#### 4. 关于职业的性别要求对转移劳动力歧视的影响

性别收入不平等无论是在发展中国家还是在发达国家都是一个普遍的社会现象( Brainerd 2000; Katza 等,1999)。由于不同行业,不同职位对于男性与女性需求不同,相应职业的男女劳动者就业比例也不一样。特别是一些劳动强度大、危险性高、工作环境差的职业仍存在大量劳动力缺口,但却对女性劳动力设有较高的进入壁垒,同时为了留住优秀的男性员工而愿意为其支付有竞争性的工资,最终导致大量的女性劳动力不得不聚集在低报酬的职业中。因此,本文假设:职业中的男性比例越高,则意味此职业对于女性就业者的进入门槛高,对于女性的歧视程度越大,但男性农村转移劳动力的工资歧视程度越小。

### (二) 研究方法

#### 1. HLM 模型的原理

多层线性模型(HLM)方法可以同时研究个体水平的解释变量和社会场景变量对结局测量的影

响,并判断个体水平解释变量和结局测量之间的关系是否随个体所处的社会场景的特征变化而变化,以及社会场景变量对个体水平解释变量的影响效应。而且多层线性模型使用收缩估计,比 OLS 进行“回归的回归”更准确。同时,多层线性模型方法可以有效克服样本相互独立、同方差性及整体分别的严格要求,从而保证模型估计参数进行统计推论的准确性。因此,本文采用多层线性模型方法,可以在研究农村转移劳动力的个体特征如年龄、性别和受教育程度等因素对其就业歧视影响的同时,分析异质职业特征的结构调节效应。

## 2. 模型设定

### (1) 零模型

第一层:  $y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}$ , 式中  $\text{Var}(r_{ij}) = \sigma^2$

第二层:  $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$ , 式中  $\text{Var}(\mu_{0j}) = \tau_{00}$

由于同行业转移劳动力与城市本地劳动力工资的差异主要来自以人力资本为代表的特征差异和工资歧视,职工平均工资反映一定时期职工工资收入的高低程度,并具有广泛用途,如各地区工资指导线标准等(狄煌 2009)。本文假定转移劳动力的人力资本水平接近同行业平均水平,若不存在歧视的情况下,在同等人力资本的情况下,转移劳动力获得的收入应该保持在同地区同行业的职工平均工资水平。此外,大多数的微观调查数据往往存在异方差性和偏态性问题,变量取对数虽然不可能完全消除这两个方面的问题,但至少可以使之有所缓和,而且取对数后通常会缩小变量或自变量的异常观测不那么敏感。因此,此处用个体转移劳动力与同地区同岗位的平均工资差值绝对值的对数代表其所受到工资歧视。 $y_{ij}$ 表示从事第  $j$  种职位农民工  $i$  的月工资与同地区同行业平均月工资之差的绝对值的对数代表其所受到歧视程度。 $\beta_{0j}$ 是截距,代表从事第  $j$  种职位的农民工平均歧视程度。 $r_{ij}$ 代表从事  $j$  职位  $i$  农民工与职位平均歧视程度之差,是个体层次的随机误差; $\gamma_{00}$ 是从事各种职位所有人的工资总平均歧视程度, $\mu_{0j}$ 是从事  $j$  职位的农民工的工资平均歧视程度与总歧视程度之差,是职位层次的随机误差。组内关系相关系数 ICC( Intra-class correlation)  $\rho = \tau_{00} / (\sigma^2 + \tau_{00})$ ,可以用来计算职业因素在工资歧视的总体变异中所占的比重,并可用以评估 HLM 方法的合理性。

### (2) HLM 模型

第一层模型:

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j} (Age)_{ij} + \beta_{2j} (Sage)_{ij} + \beta_{3j} (Mari)_{ij} + \beta_{4j} (Edu)_{ij} + \beta_{5j} (Contract)_{ij} + \beta_{6j} (Tec)_{ij} + \beta_{7j} (male)_{ij} + \beta_{8j} (ownership)_{ij} + \beta_{9j} (Lnwage)_{ij} + r_{ij}$$

第二层模型:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}X + \mu_{0j} \quad \beta_{1j} = \gamma_{10} \quad \beta_{2j} = \gamma_{20} \quad \beta_{3j} = \gamma_{30} + \gamma_{31}X + \mu_{3j} \quad \beta_{4j} = \gamma_{40} \quad \beta_{5j} = \gamma_{50} + \gamma_{51}X + \mu_{5j} \\ \beta_{6j} = \gamma_{60} \quad \beta_{7j} = \gamma_{70} + \gamma_{71}X + \mu_{7j} \quad \beta_{8j} = \gamma_{80} \quad \beta_{9j} = \gamma_{90}$$

在第一层模型中,农民工个体特征因素包括人力资本和就业企业的属性,大致能够解释工资收入差异中的 70%(姚先国等 2004)。人力资本指劳动者所具有的知识、技能和健康水平等,尤其是年龄、性别、婚姻状况、教育、技能等因素,相关性较显著(谢嗣胜等 2006;王美艳 2005;任强等 2010)。劳动力就业企业的属性主要是指企业所有制性质和签约与否,不同性质企业的福利体系不同,而是否与企业签订正式合同则意味工作的稳定性和风险性问题。在自变量中,考虑到年龄和工资歧视程度不一定成线性关系,故设置了年龄的平方项形式;同时,为了避免受教育程度与其他自变量之间可能存在共线性问题,采用了虚拟变量的形式,分为高中以上和高中以下两种情况。 $\beta_{0j}$ 是水平 1 模型的截距项, $\beta_{1j} \sim \beta_{9j}$ 是各自变量的待估系数, $r_{ij}$ 代表随机误差。

在第二层模型中,纳入职业的人力资本要求(Edu9r),性别要求(Sex),稳定性(Stability)以及竞争程度(competition),以评估职业异质性对农村转移劳动力工资歧视的影响。 $\gamma_{00} \sim \gamma_{90}$ 是截距项, $\gamma_{01}、$

$\gamma_{31}$ 、 $\gamma_{51}$ 、 $\gamma_{71}$  是变量待估系数,  $\mu_{0j}$ 、 $\mu_{3j}$ 、 $\mu_{5j}$ 、 $\mu_{7j}$  表示误差项。

### 3. 数据来源与变量说明

本文数据来源于国家自然科学基金青年项目“要素歧视、经济溢出与可持续增长”课题组在 2013 年组织的“外来务工人员流动情况与影响因素综合调查”, 职位工资数据来自 2013 年《中国统计年鉴》职业供求比来自于中国就业网( www. chinajob. gov. cn)。本次调查采取任意抽样方法, 在全国范围选取 100 个地级市, 由来自当地的在校硕士研究生在寒假期间向车站等公共场所偶遇式分发问卷, 委托部分乡镇中小学组织高年级学生回乡分发问卷以及委托部分企业在员工中发放问卷。共回收有效问卷 4117 份, 本文截取了 16~64 周岁范围段, 共得到 3269 个样本, 其中男性 2307 个, 女性 962 个, 涉及 31 个省份农民工流入地和 27 个省份的农民工流出地, 在分布上具有相当的广泛性。

(1) 个体特征变量。Age: 年龄, 单位为岁。Sage: 年龄的平方。Mari: 婚姻状况, 为虚拟变量, 未婚 = 0, 其他 = 1。Edu: 文化程度, 为虚拟变量, 受教育年限 9 年以上为 1, 否则为 0。Male: 性别, 虚拟变量, 男性 = 1, 女性 = 0。Tec: 技能水平, 为虚拟变量。无技术 = 0, 其他 = 1。Lnwage: 工资收入的对数。Contract: 签定正式劳动合同情况, 为虚拟变量, 已签 = 1, 其他 = 0。Ownership: 企业性质, 虚拟变量, 国有企业 = 1, 其他 = 0。

(2) 职业变量(X)。Edu9r: 职业中劳动者受教育年限超过 9 年的比例; Sex: 职业中男性的比例; Stability: 职业的稳定性, 劳动者已签订正式合同的比例; Competition: 职业的竞争程度, 以职业中劳动力供需比例表示。

(3) 各变量的描述性统计。由表 1 可以看出, 本次调查中农村转移劳动力的平均年龄为 34.28 岁, 已婚者占 76%, 受教育年限超过 9 年的仅为 69%, 平均为 9.32 年, 仅有 66% 的农民工拥有一技之长, 总体人力资本偏低。与企业签订正式劳动合同的农民工占总人数的 42%, 这与官方宣布的 90% 的劳动合同签约率相距甚远, 在国有企业就业的比例仅为 11%, 而根据中国社会科学院重大课题“解决我国城乡就业问题的中长期对策”中对 5 个城市劳动力调查表明, 城市本地劳动力中公有单位的职工占 64.50% (王美艳 2005), 可见农村转移劳动力在国有企业的岗位获得上受到了十分严重的“进入”歧视。

表 1 农村转移劳动力各变量的描述性统计

变量	计数	平均值	标准差	最小值	最大值
个人层级的变量					
收入歧视程度(Y)	3269	4.01	0.46	1.49	5.74
年龄(Age)	3269	34.28	9.43	16	64
年龄平方(Sage)	3269	1264.02	673.64	256	4096
婚姻(Mari)	3269	0.76	0.42	0	1
性别(Male)	3269	0.71	0.46	0	1
教育(Edu)	3269	0.69	0.46	0	1
技能(Tec)	3269	0.66	0.47	0	1
工资对数(Lnwage)	3269	4.6	0.19	3.78	5.78
签约(Contract)	3269	0.42	0.49	0	1
国有企业(Ownership)	3269	0.11	0.32	0	1
职业层级的变量					
高学历比例(Edu9r)	11	0.75	0.14	0.55	0.95
男性比例(Sex)	11	0.65	0.2	0.36	0.94
稳定性(Stability)	11	0.48	0.18	0.23	0.76
竞争性(Competition)	11	0.91	0.19	0.77	1.4

从职业分组来看,各职业的性别方差为 0.2,男性比例由最低 36% 到最高 94%,表明不同职业的从业者性别要求相差较大。职业平均竞争程度为 0.91,即市场中大部分职位的农村转移劳动力的供给小于企业的需求,存在较大的缺口。同时,值得注意的是,部分劳动力密集型职位如建筑工人的竞争程度高达 1.4,表明市场对不同职位的供求比十分不平衡。

### 三、多层线性模型结果分析

#### (一) 零模型结果分析

零模型结果由表 3 显示,在方差成分中,劳动力的组内\* 方差值分别是 0.410,组间的方差值分别为 0.068,卡方值为 68.997,其 p 值无限接近于 0。信度( Reliability) 检验可以得出样本均值  $\beta_{0j}$  的信度为 0.738,充分说明用样本均值来表示实际的均值是可靠的。组内关系相关系数( ICC) 为 14.269%,这表明农村转移劳动力的工资差异中,个人因素可以解释工资差异的部分分别为 85.731%,由职业异质所导致的工资收入差距达到 14.269%。按照 Cohen 所建议的判断标准(  $p > 0.138$ ) 属于高关联强度。由此可见,职业对于农村转移劳动力的工资的影响对于农村转移劳动力歧视的影响是十分显著的,可以运用 HLM 来考察分层嵌套数据。

表 3 农村转移劳动力的歧视程度的零模型回归结果

固定效应	系数	标准误	自由度	T 值	P 值
平均歧视程度( 对数)	4.02267	0.01944	10	206.886	0.000
随机效应	方差成分	占总方差的份额	自由度	$\chi^2$	P 值
层级 -2 效应( 职业间)	0.068	14.2%	10	68.997	0.000
层级 -1 效应( 职业内)	0.410	85.8%			

#### (二) 多层线性模型结果

多层线性模型回归如表 4 所示,分别对个体变量、职业变量以及职业变量对个体变量的影响效应进行分析。

##### 1. 个体特征与工资歧视

(1) 年龄与性别。年龄与农村转移劳动力的工资歧视呈显著非线性关系(在 10% 水平上显著),青年农民工随着年龄的增长受到的工资歧视出现了缓慢下降,大约在 31 岁左右达到低点,而后工资歧视的程度随着年龄的递增而提高。这与城市本地职工的情况有很大的不同,通常大部分城市本地职工收入水平将随着年龄和阅历的增加,企业所支付的职龄工资也会相应提高,因此他们的工资收入水平一般会与年龄保持正相关关系,这从一个侧面反映了大部分农民工所从事的职业都是劳动密集型的城市低端职业,虽然劳动强度大、危险性高、稳定性差,但在收入上却缺乏保障。

从回归结果来看,男性农村劳动力相比于女性农村劳动力所受到的工资歧视程度有显著的降低(系数值为 -0.048,且在 5% 水平上显著)表明男性农村劳动力在城市中的就业竞争力要远高于女性,或者说在城市劳动力市场上对男性劳动力的需求更大,从而使其在获取报酬的博弈中更具有谈判能力。农村女性劳动力受制于生理局限等因素,在城市劳动力市场上的就业机会相对较少,劳动供给的充裕显著地削弱了其议价能力,只能接受较低待遇的职位,承受了更大的工资歧视。

\* 这里的职业分组是按照人力资源和社会保障部的职业分类目录进行分类

表4 农村转移劳动力的歧视程度的多层线性模型回归结果

变量	系数	标准差	T 值	自由度	P 值
平均歧视程度(对数形式)					
截距	5.360	1.058	5.066	6	0.001
职业高学历比例	-0.880	0.429	2.051	6	0.060
职业男性比例	-1.738	1.016	-1.711	6	0.095
职业稳定性	-3.094	1.319	-2.346	6	0.039
职业竞争性	2.402	0.297	8.088	6	0.000
年龄					
截距	-0.013	0.007	-1.786	3248	0.081
年龄平方					
截距	0.0002	0.001	1.667	3248	0.099
婚姻					
截距	-0.137	0.075	-1.788	3248	0.073
职业男性比例	0.149	0.108	1.382	3248	0.167
性别					
截距	-0.048	0.02	-2.466	3248	0.014
教育					
截距	-0.785	0.435	-1.806	3248	0.071
职业高学历比例	0.718	0.411	1.747	3248	0.080
职业男性比例	0.377	0.13	2.904	3248	0.004
职业稳定性	-0.381	0.267	-1.425	3248	0.154
职业竞争性	-0.607	0.297	-2.041	3248	0.041
技术					
截距	-0.034	0.018	-1.889	3248	0.059
工资对数					
截距	-2.265	0.214	-10.566	3248	0.000
职业男性比例	2.021	0.221	9.126	3248	0.000
职业稳定性	2.626	0.283	9.270	3248	0.000
签约					
截距	-0.039	0.017	-2.294	3248	0.279
国有企业					
截距	-0.054	0.025	-2.127	3248	0.033

(2) 人力资本水平。尽管本次调查对象中,仅有 69% 的农民工有超过 9 年的受教育经历,总体上农村劳动力的人力资本相对较低,但在就业过程中教育同样显示出了较强的弱化工资歧视的功能,劳动者接受的教育程度越高,越有利于减轻其在劳动力市场中所受到的工资歧视(系数达到 -0.785,在 10% 水平上显著)。这一方面说明越是低端的职位在农民工中的就业竞争越激烈,另一方面也可能是农民工受到更多的教育越具有维护自身合法权益的意识。此外,拥有一技之长的农民工,能够在劳动力市场中显示出较强的竞争优势,从而有效地弱化工资歧视的程度(系数值为 -0.034,且在 10% 水平上显著)。在本次调查对象中,拥有专业技能的农民工占 66%,同时拥有专业技能和专业证书的农民工占 23%。除了接受正规学校教育外,能够具备一定的专业技能,同样可以有效增强农民工自身的人力资本水平,从而改善就业市场上的弱势地位。

(3) 企业特征。通常来说,农民工与劳动单位签订正式合同,有利于减轻其所受到的歧视程度,

但从回归结果来看,这种效应并没有达到统计上所要求的显著性要求。这可能是目前的劳动合同价值更主要的体现在非显性的劳动保障方面,例如退休金、保险金、工作的稳定性等福利性收入,并不完全直接体现在工资性收入上。值得关注的是,农村转移劳动力在国有企业就业,能够显著地减轻工资歧视程度(系数值为 $-0.054$ ,且在 $5\%$ 水平上显著)。这一结果表明,国有企业相较于私人或其他性质的企业,通常具有较完善的企业规章制度和签约体系,更能相对规范地遵守国家有关法律条款的规定,从而在对待农民工方面相对更加“公平”,工资歧视程度有所降低。但在此次参与调查的农民工中,在国有企业中工作的人数仅占 $11\%$ ,表明尽管国有企业对农民工的工资歧视相对较轻,但在岗位上却显示出较强的“进入”歧视。

## 2. 异质职业与总体工资歧视

(1) 职业的稳定性。职业的稳定性(劳动合同签订率)与农村转移劳动力平均工资歧视程度具有较强的负相关性(系数值为 $-3.094$ ,且在 $5\%$ 水平上显著)。农村转移劳动力在稳定性越高的职业中就业,越能够得到劳动合同以及相关法律的保护,在一定程度上可以减少农民工收入不稳定,抑制企业拖欠农民工工资等现象的发生,越能够使其对未来作出稳定的预期,从而更能够激励在工作中付出更大的努力,得到的工资性收入自然也就越高。从企业的角度来看,雇佣有正式合同的农民工也能够使其得到相对稳定的劳动供给预期,越有动力投入较多的沉没成本,维系雇佣双方长久的合作关系。虽然统计数据中,仅有 $42\%$ 的农民工与企业签订了正式合同,企业对农民工的劳动管理制度尚不完善,但这种制度性的保障设计无疑能够有效地降低农民工的工资歧视程度。

低的职业稳定性可以概括外在原因和农民工自身原因。从外部因素来看,大部分雇佣农民工的单位规模小,管理不规范。本次调研中农民工就业单位总人数超过 $500$ 人的企业,仅为 $11.6\%$ ,而员工总人数低于 $50$ 人以下的企业达到 $42.4\%$ 。小型单位不愿意承担合同履行带来的风险,用不与职工签订劳动合同来规避相关社会责任。从农民自身原因来看,本次调查中,有 $29\%$ 的农民工不知道自己是否与企业签订劳动合同。签约率最低的职业为建筑工人,其签约率为 $24.7\%$ ,而建筑工人中超过 $9$ 年教育的仅为 $29.5\%$ ,在 $11$ 个职位中也属于最低水平。同时,农民工寻找工作的渠道过于单一,大部分农民工都是通过投亲靠友方式寻找工作(占本次调研中的 $54.54\%$ ),多方的原因造成了不正规的管理用工方式。

(2) 职业的竞争性。与假设一致,职业的竞争程度(劳动力供求比)对转移劳动力歧视有正向调节作用(在 $1\%$ 水平上显著)。如果市场中劳动力供给与该职位需求的比例越大,表明企业处于议价能力强势地位,可以用较低的价格获取市场的劳动力,在缺乏法律约束的情况下,工资歧视必然发生。反之,在劳动力供少于求时,企业为了能够获得足够的劳动力,满足自身发展需要,不得不为农民工支付较高的工资。在较长的一段时间内,劳动力无限供给下劳动价格低估严重,对农村转移劳动力的价格歧视已成为大部分企业获取额外的资本积累和发展资金的主要方式。长期来看,我国人口年龄结构逐渐向老龄化转变,2010年人口普查 $60$ 岁以上人口占比达 $8.87\%$ ,预计2020年占比达 $17.02\%$ ,2030年达到 $20.18\%$ (张胆,2013)。随着劳动力市场竞争程度的降低,建立在要素歧视基础上的二元劳动力市场对市场经济支撑的作用难以为继,二元分割的劳动力市场必然向城乡一体化的劳动力市场转变,有望降低农村转移劳动力的工资歧视。

(3) 职业的人力资本要求。职业所需的教育水平与农村转移劳动力平均工资歧视程度呈负相关(在 $10\%$ 水平上显著),即职业所要求从业者的教育水平超过 $9$ 年的比率每增加 $1$ 单位,农村转移劳动力的工资歧视程度将会降低 $4.716$ 个单位。职业对人力资本要求的提高,企业更加关注求职者所获技能和知识,从而弱化求职者的出身背景的影响,有利于促进劳动力市场的公平竞争。

(4) 从业者的性别特征。职业中男性比率与农村转移劳动力平均工资歧视程度呈负相关(在 $1\%$

水平上显著) 这与前文假设一样。由于职业的特殊性质, 部分职业限制了女性进入, 在职业进入前已经显现出性别歧视, 性别歧视更多表现为估价性性别歧视, 即以女性为主的职业收入报酬低于以男性为主的职业, 尽管这些职业的技能要求和工作强度相差不多(李春玲等, 2008)。女性被排除高收入的职位之外, 而被迫流入较低收入的职业岗位, 而该类职位在工资提供问题上对农村转移劳动力的歧视相应减小。

### 3. 职业特征对个体变量的调节效应

异质职业对农村转移劳动力的工资歧视, 除了以上分析的职业对总体工资歧视影响外, 还体现在职业特征对个体变量的调节效应上。劳动者的受教育程度越高, 一般来讲受到的歧视程度略低(  $-0.785$ , 显著性水平为  $10\%$  ), 但也存在职业间差异, 从模型结果来看, 对于学历要求越高的职业和更偏向于男性劳动力的职业, 这种效应会明显弱化(系数值分别为  $0.718$  和  $0.377$ , 显著性水平为  $10\%$  和  $1\%$  ), 但从事职业的稳定性越强、竞争程度越高, 则受到的歧视程度越低(系数值分别为  $-0.381$  和  $-0.607$ , 后者的显著性水平为  $5\%$  )。这表明一方面当前农村转移劳动力的就业环境仍处于较低端的境地, 大多数从事一些城市劳动力剩余的高强度、重体力型、危险性高的职业, 机械式的劳动方式不需要或者较少要求劳动者具备较高的教育程度, 另一方面也说明就业的市场化调节机制在农民工身上已经显示出了较强的效应, 劳动合同的法律保障和劳动力市场竞争机制能够有效地保障农民工的合法权益, 法律武器和用脚投票机制已经成为农民工在劳动力市场上进行讨价还价的谈判筹码。

此外, 劳动者的工资收入水平越高, 受到的歧视程度则越低(系数值为  $-2.265$ , 显著性水平为  $1\%$  ), 但是这种效应也存在职业差异, 在偏向男性劳动力和稳定性越高的职业中, 反而强化了歧视程度(系数值分别为  $2.021$  和  $2.626$ , 显著性水平均为  $1\%$  )。这一结果表明农村转移劳动力特别是男性劳动力的工资歧视在现有体制下尚难以完全消除, 目前的劳动合同价值更主要的体现在非显性的劳动保障方面, 而不是完全直接体现在工资性收入上。

## 五、主要结论和政策建议

### (一) 主要结论

由于劳动力市场的城乡二元分层因而导致职业分割, 是职业异质对农村转移劳动力歧视影响的重要前提。结合目前我国城乡经济和社会的现实, 从实证研究结果中, 可以得到以下几个结论:

第一, 通过引入职位因素, 本文更加精确地测量了农村转移劳动力工资歧视的程度。按不同职业分组的农村转移劳动力工资歧视程度的 ICC 为  $14.269\%$ , 即去除个人因素的影响, 由职业异质所导致的工资歧视差距达到  $14.269\%$ , 属于高强度相关。

第二, 职业的稳定性对农村转移劳动力歧视有较强的负相关性, 即劳动合同的签订率越高的职位, 对农民工工资歧视程度越小。

第三, 职业的人力资本结构对农村转移劳动力歧视的影响, 农村转移劳动力的受教育程度越高, 其受到的工资歧视越小, 同时, 职业技能也能促进农民工在劳动力市场寻求工作时受到公平待遇。

第四, 性别效应差异, 相较于男性, 女性农民工无论在职位获得, 还是职位工资上受到更大歧视。即使在受教育水平同等提高的情况下, 男性农民工所遭受的歧视下降率也会大于女性。

### (二) 政策建议

针对职业异质性对农村转移劳动力歧视影响的实证结果, 提出以下政策建议:

第一, 完善农民工保障机制, 提高职业稳定性。稳定就业即正式的劳务合同的签订, 是促进农民工工资收入提高而降低歧视的重要渠道。增强职业的稳定性措施, 应从外在企业和农民工自身两

方面入手。重点加强各项政策、法规的实施力度和监督执法机制,提升用人单位尤其是中小企业的劳动法律法规意识,完善农民工保护制度,同时,农民工应该提升自己文化教育水平,增强自身法律意识,利用法律武器保护自身合法权益。

第二,强化公平原则,提高整体人力资本水平。实证结果表明,教育水平的提高和具备较强的专业技能能够在较大程度上降低对农村转移劳动力的歧视程度,而造成农民工教育水平较低的掣肘是我国教育资源的区域不均等(陈赞,2008)。因此,政府应加大对农村地区的教育资源投入和财政投入,缩小城乡教育差距,努力实现城乡基础教育的均衡发展,实行均等化的教育资源分配,提升农民工的教育程度;其次,制定相应的政策或补偿机制,确保农民工子女在城市平等享有受教育的权力。此外,增加对农民工的专业技能培训。

第三,重视性别歧视。在劳动力市场中,由于性别因素,导致女性农民工比男性农民工受到更多的歧视。因此,政府应在顺应市场运作机制的同时,更有效地监控劳动力市场上对女性的一些不公平行为,加强对女性劳动力的法律保护,为女性创造更多、更平等的社会参与机会,同时为市场经济发展创造更公平和有效率的竞争环境。

#### 参 考 文 献

1. Brainerd E. (2000) ,Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 54. 138 ~ 162
2. Katz L. F. and David H. Autor (1999) , Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3A. Amsterdam: Elsevier/North Holland. 1463 ~ 1555
3. Meng X. and Zhang J. (2001) ,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*. Vol. 29. Mar. 485 ~ 504
4. 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(2)
5. 陈 赞. 教育资源不均衡对收入差异影响研究. *中国发展* 2008(2)
6. 狄 煌. 职工平均工资水平相关影响分析. *中国劳动* 2009(8)
7. 董全瑞,谷亚光. 马克思的收入分配理论及其当代价值. *管理学刊* 2011(5)
8. 胡学勤. 农民工受歧视的二元制度分析. *扬州大学学报(人文社会科学版)* 2007(11)
9. 李春玲,李 实. 市场竞争还是性别歧视——收入性别差异扩大趋势及其原因解释. *社会学研究* 2008(2)
10. 刘智强,刘建桥,李 震. 员工自愿离职倾向关键性影响因素分析. *管理工程学报* 2006(20)
11. 任 强,傅 强,朱宇妹. 基于户籍制度的教育回报差异:对工资歧视的再考察. *人口与发展* 2008(3)
12. 孙 龙,风笑天. 青年白领的职业稳定性及其影响因素——对武汉H证券公司620名青年的调查研究. *青年研究* 2000(6)
13. 王美艳. 城市劳动力市场上的就业机会与工资差异. *中国社会科学* 2005(5)
14. 姚先国,赖普清. 中国劳资关系的城乡户籍差异. *经济研究* 2004(7)
15. 姚先国,翁 杰. 工资结构、雇佣关系稳定性和企业的人力资本投资. *石油大学学报(社会科学版)* 2005(6)
16. 章 元,王 昊. 城市劳动力市场上的户籍歧视与地域歧视:基于人口普查数据的研究. *管理世界* 2011(7)
17. 赵西萍,刘 玲,张长征. 员工离职倾向影响因素的多变量分析. *中国软科学* 2003(3)

责任编辑 吕新业