

非工资歧视与转移劳动力再流转^{*}

张锦华, 张军伟

(上海财经大学财经研究所, 上海 200433)

摘要: 基于嵌套LOGIT模型考查中国农村剩余劳动力再流转问题, 研究表明, 在影响农村剩余劳动力转移的因素中, 除个人和工资因素外, 其他如保障制度、子女教育、与用工单位签约情况、转移劳动力自我感受是否“被歧视”等因素也会影响劳动力的再流转, 进一步讨论劳动力再流转和产业转移间的关系。从宏观角度分析, 政府在制定相关的制度和政策时, 应着重考虑有利于劳动力稳定转移的政策, 降低非工资歧视的影响, 促进劳动力和产业的“双转移”。

关键词: 非工资歧视; 劳动力再流转; 嵌套LOGIT; 产业梯度转移

中图分类号: F241 文献标志码: A 文章编号: 1674-9189(2015)01-0005-10

一、引言

第六次全国人口普查结果显示, 居住地与户口登记地所在地不一致且离开户口登记地半年以上的人口为2.6亿人。对其中相当一部分转移劳动力来讲, 当前打工的城市并非其永久性居留地。在一个地区生活和工作一段时间后, 如果达不到发展预期, 相当一部分转移劳动力选择回到原籍或更适合的地方, 寻找生存发展之路。伴随大批劳动力的流动, 劳动力的再流转现象逐渐引起关注。

劳动力选择再次流转的原因有多方面, 有工资因素, 也有非工资因素。其中研究较多的是工资歧视对劳动力再流转的影响。如钟甫宁(2000)研究发现, 经济收入因素是最主要的影响因素, 流动人口的收入越高, 尤其是当前收入与家乡收入存在很大差距时, 其继续留在流入地的愿望越强。熊彩云(2007)通过居住地选择的推拉模型分析表明, 劳动力选择意愿与各自城市收入呈明显的正相关关系, 即收入越高, 选择的可能性越大。但是随着人口红利消失和劳动力价格提高, 工资歧视的影响作用在减弱。杜建军等(2013)研究发现, 2004年以来农村转移劳动力工资与城镇劳动力工资的差距逐步缩小, 并有动态加速趋同的趋势。

许多学者也研究了非工资歧视对劳动力再流转的影响。蔡昉(2003)、陈锡文(2004)等认为, 不合理的户籍制度、社会保障制度影响了劳动力转移。在此基础上, 朱力(2008)研究了由户籍制度衍生的其他一系列政策和制度, 如教育、保障、医疗等制度, 形成了转移劳动力融入到城市社会的制度性障碍, 增加了劳动力再流转的可能性。还有学者分析住房因素, 黄乾(2008)通过分析5个城市的调查数据得到在其他条件相同的情况下, 住房条件越好, 劳动力选择长期定居的愿望越强, 再次流转的意图越弱。

另外, 个人因素及家庭因素也会影响劳动力再流转。赵耀辉(2002)研究得出, 随着年龄的增长, 农村剩余劳动力外出的概率增加, 但到达一定的年龄后外出概率开始减少, 即成倒“U”型关

^{*}项目来源: 国家自然科学基金2012年青年项目(71203129)。

作者简介: 张锦华(1977-), 男, 副研究员, 博士生导师, 研究方向: 农村经济与农村发展。

系。续田曾(2010)认为受教育程度越高,其留城定居意愿越强,继续流转的愿望越弱。谭克俭(2007)认为,女性打算终归返回家乡的倾向大大弱于男性,而打算长期在城市居住的欲望和倾向明显强于男性。夏怡然(2010)认为,已婚转移劳动力相较于未婚者选择回老家定居的概率高于在打工所在地定居的概率,已婚转移劳动力定居打工城市往往伴随着家庭迁移,家庭迁移成本一般高于单身的迁移成本。吴磊(2008)认为,在城市工作、生活的时间越长,进城务工人员越认可并习惯城市生活,也可能建立越丰富的社会关系、积累越多的社会资本,越倾向于不再流转。

本文在劳动力再次转移持续升温的宏观背景下,基于劳动力价格趋同,通过实证分析,探讨中国劳动力再流转的非工资性因素的影响。通过构建嵌套LOGIT模型着重分析保障制度、子女教育、与用人单位签约情况、转移劳动力自我心理感受(是否被歧视)等非工资因素对劳动力再流转的影响,为劳动力的有序流动提供有效引导,为国家制定新型城镇化政策提供决策依据。

二、模型选择与数据获取

(一) 模型选择

在本文的模型里,将劳动力的转移决策过程分解为两个层次:第一层次,选择是否离开本地再流转。如果转移劳动力选择继续留在现居住地工作,形成稳定的转移,那么就会给劳动力输入地带来稳定的劳动力资源,进而促进输入地的经济增长,这会在很大程度上缓解“民工荒”的压力。第二层次,如果选择了离开,那么进一步选择是回流还是前往其他地方。若转移劳动力选择回流,许多人带回发展经济所需的工作技能、先进理念以及充足资金,部分人员回乡创业,吸纳了农村剩余劳动力,提高了二三产业比重,对输出地的经济发展起到促进作用,进而对区域经济增长动态调整产生影响。

设这两个过程分别为留在第一次转移的地方定居(reside)或从第一次转移的地方再流动(flow),再流转的结果是返回家乡(home)或再转移到家乡之外的第三地(transfer),转移给家庭带来的效用函数是:

$$U_{r,t} = V_r + V_t + v_{r,t} \quad (1)$$

式(1)中, $v_{r,t}$ 为非随机部分,剩下两项均为随机变量,采用两层次嵌套Logit模型。

根据模型的两个层次,本文将这个嵌套Logit模型分解为两个子模型,设 S_2 表示第一层次可选的目标(定居还是再转移)。

$$S_2 = \begin{cases} 1 & \text{当选择回流家乡时} \\ 0 & \text{当迁移到其他地方时} \end{cases}$$

首先在最后一个阶段,当决定是离开家乡要转移,其最终决定是回家乡或转移到第三地的条件概率是:

$$P(y = t/f) = \frac{\exp(V_i/\rho_2)}{\sum_{k \in S_2} \exp(V_k/\rho_2)} \quad (2)$$

$$V_i = C_i Z_i$$

式(2)中, ρ_2 是一个随机参数,代表 V_h 和 V_k 所有的不确定性。 $V_i = C_i Z_i$, i 表示过程(b 、 t), C 是一个行向量参数,表示各个因素对个人效用影响的权重, Z 为包含了所有可观测因素的列向量,这里的因素既包括各个家庭的个体特征,也包括所在地的社会经济文化发展水平和其他区域环境因素,以及这些因素和个人因素的交互作用。

在第一阶段,选择转移与否的概率为:

$$P(y=f) = \frac{\exp(V_f/\rho_1 + I_f/\rho_1)}{\sum_{k \in S_1} \exp(V_k/\rho_1 + I_k/\rho_1)} \quad (3)$$

其中

$$S_1 = \begin{cases} 1 & \text{当选择再转移时} \\ 0 & \text{当选择原地不变时} \end{cases}$$

式(3)中的综合价值项 $I_f = \ln[\sum_{k \in S_1} \exp[V_k + I_k]]$, ρ_1 是一个随机参数, 代表 V_f 所有的不确定性。

(二) 变量选择

依据现有文献分析, 影响劳动力再流转的因素主要有以下几类。

个人因素, 主要包括性别、年龄、文化程度、职业技能等方面。一般来说上述四个变量是影响劳动力再流转的重要的个人因素。在年龄方面, 年龄较大的劳动力在迁移之后所承受的生理成本较高而收益期相对较短, 因此随着年龄的增长, 回流的可能性增强(孟兆敏, 2009)。在性别方面, 由于女性在城市的收入远高于农村, 打算长期留在城市的欲望明显强于男性(赵凤, 2007)。在人力资本方面一般文化程度高、具有一定职业技能的人越希望留在城市或寻找另一个更好的城市, 越不希望回流(李楠, 2010)。本文选用年龄、性别、婚姻状况、文化程度、职业技能来表示影响转移劳动力再流转的个人因素。

工资因素。根据古典经济学的观点, 转移劳动力应该满足理性人的假设, 即转移是为了追求自身利益的最大化。增加收入是农村劳动力转移就业的主要目的, 工资预期会直接影响转移劳动力对工作地点的选择。除了工资收益外, 转移劳动力在选择工作地点时, 还要对各种可供选择的行为方式的生活成本进行分析、比较、预测, 从中选择出能带来最大利益的行为而为之(王慧博, 2011)。相关课题研究表明^①, 劳动力的流动并不是一种“盲目”的流动, 外出劳动力在作出转移决策之前, 一般会向在外地打工的亲友了解迁入地的工资收入和生活成本等相关信息。本文选用工资收入和生活成本这两大因素表示影响劳动力再流转的经济因素。

非工资因素, 包括保障歧视、教育歧视、签约情况、主观心理感受(是否被歧视)、培训补贴、家乡状况等。本文用城镇职工社会保险、外来人员专项保险、无任何保险三种情况代表转移劳动力享受社保差异。子女教育主要选择义务教育和高中教育作参考, 观察转移劳动力和当地居民子女教育在这两个阶段有无区别。选用签约情况作为衡量转移劳动力就业稳定性的重要变量之一。随着转移劳动力社会公平意识逐渐增强, 其主观心理感受也是影响其稳定就业的另一个变量。选用家乡人均GDP作为衡量家乡经济发展情况的指标, 这一指标可能会对劳动力回流产生影响。

(三) 数据描述

本文引用的数据主要来自国家自然科学基金2012年青年项目“要素歧视、经济溢出与可持续增长”(71203129)课题组的调研数据, 共覆盖31个省167个县市。调查样本中, 转移劳动力输出大省所占比例较高, 且大体符合转移劳动力来源地在全国分布的特征。总的样本数据为4109个, 剔除一些缺失变量值的样本, 剩余1796个。本文的样本选择按照以下步骤进行: 第一步(层)选取1796组调研数据, 以第一次选择的打工城市为参照, 分为继续在第一次选择的城市定居工作还是选择再流转。第二部(层)从总体1796个样本中去掉489个继续在第一次选择的城市打工, 剩余1307个样本选择再流转, 其中包括回流到家乡599个和选择除家乡和第一次选择以外的其他地方708个。样本变量的命名和分层如表1和表2所示。

^①挪威外交部和科技促进发展研究中心共同资助的由“中国城镇劳动力流动”课题组承担的课题《中国劳动力市场建设与劳动力流动》。

表1 样本变量命名和定义

变量类别	变量名称	变量定义
个人因素	性别	女=0; 男=1
	年龄	以实际年限计算
	文化	根据受教育年限赋值: 0~9年赋值为1; 10~12年赋值为2; 13年及以上赋值为3
	技能	分为有无技术: 没有为0; 有技术为1
非工资因素	参保情况	没有任何保险为0; 享受外来人员专项保险为1; 享受城镇职工社会保险为2
	子女教育	与本地子女有区别或在老家上学为0; 与本地子女一样赋值为1
	签约情况	未签订正式合同为0; 已签订正式合同为1
	主观感受	严重被歧视为0; 偶尔有歧视为1; 无歧视为2
	培训补贴	未获得补贴为0; 获得补贴为1
工资因素	家乡状况	家乡所在省人均GDP低于全国人均GDP设为0; 否则为1
	工资水平	工资水平在2 000元以下赋值为0; 2 000~3 000元赋值为1, 高于3 000元赋值为2
	生活成本	生活成本在1 000元以下赋值为1; 1 000~1 500元赋值为2; 1 500元以上赋值为3

表2 第一次分层与第二次分层特征

变量类别	变量名称	变量特征	第一层(%)	均值	标准误	第二层(%)	均值	标准误
个人因素	性别	男性	70.99	0.71	0.45	71.46	0.71	0.45
		女性	29.01					
	年龄	30岁以下	33.66	34.83	9.23	30.29	34.95	8.89
		30岁到50	62.44					
		50岁以上	3.90					
	文化	初中及以下	67.20	1.43	0.68	66.87	1.43	0.67
高中(高职)		22.16						
大专及以上		10.64						
技能	无技术	33.57	0.66	0.47	33.59	0.66	0.47	
	有技术	66.43						
非工资因素	参保情况	城市职工社保	17.04	1.46	0.77	17.98	1.44	0.78
		外来人员专项	19.82					
		无任何保险	63.14					
	子女教育	同本地子女一样	12.92	1.25	0.67	13.54	1.20	0.66
		与本地子女有区别或在老家上学	87.08					
	签约情况	正式签约	39.25	0.41	0.49	43.08	0.57	0.50
		非正式签约	60.75					
	主观感受	严重被歧视	4.40	0.62	0.57	4.36	0.63	0.57
		偶尔被歧视	53.34					
		没有被歧视	42.26					
培训补贴	打工地有补贴	7.29	0.07	0.26	7.80	0.92	0.27	
	打工地无补贴	92.71						
家乡状况	高于全国人均		40.85	0.41	0.13	59.15		
	低于全国人均							
工资因素	工资歧视	不低于城市职工	66.18	0.88	0.28	68.36	0.31	0.46
		低于城市职工	33.82					
	生活成本	成本高	46.42	2.39	0.59	45.22	2.40	0.58
		成本中	53.11					
		成本低	0.47					

在选择的转移劳动力样本中,男性占大多数,比例超过70%。年龄以30~50岁居多,约占转移劳动力总数的2/3,30岁以下的新生代农民工次之,比例最少的为50岁以上的老年农民工,占比低于4%。文化程度中初中及以下约占2/3,高中(高职)占22%,其余为大专及以上。技能方面有技术的与无技术的比例约为2:1。有超过60%的转移劳动力没有参加任何社会保险,其余两项参加城市职工社保和外来人员专项的比例差别很小,分别约为17%和19%。就子女教育而言,约有13%能同本地子女一样上学,87%的同本地子女有区别只能上民工子弟学校或回老家就读。转移劳动力和用工单位正式签约的约占40%,无正式签约的约占60%。偶尔被歧视的超过一半,约占54%,没有被歧视超过40%,严重被歧视所占比例较小,不足5%。多数转移劳动力在打工地方没有享受培训补贴,其比例超过92%,只有极少数享有,比例不足8%。家乡发展状况方面,有41%的来自人均GDP高于全国人均GDP的省份,其余59%来自人均GDP低于全国人均GDP的省份。在工资方面约2/3不受歧视,1/3受歧视。生活成本方面,约46%认为成本高,约半数认为成本中等,只有极少数转移劳动力认为成本低。

三、基于嵌套 Logit 模型的影响因素分析

根据式(2)(3)拟合了劳动力再流转两个阶段的模型。自变量的进入方式选择逐步剔除不能通过相关性检验的因素。运用 stata13 统计软件对模型参数进行估计。模型的拟合优度主要用 R^2 来表示,估计结果见表3。

表3 转移劳动力再流转的影响因素

变量类别	变量名称	第一层		第二层	
		系数	标准差	系数	标准差
个人因素	性别	0.1790*	0.0625	0.1737*	0.0713
	年龄	0.1020*	0.0360	0.0169*	0.0068
	文化程度	0.1919*	0.0979	0.2377*	0.1149
	技能	0.1844*	0.0733	0.2270*	0.0934
非工资因素	参保情况	-0.3935	0.1587	0.3206	0.1788
	子女教育	-0.3969***	0.0863	0.3825***	0.0900
	签约情况	-0.3918**	0.1198	0.2678*	0.1222
	主观感受	-0.1459*	0.0986	0.3544*	0.1023
	就业培训	-0.3465*	0.2256	0.3366**	0.0195
	家乡状况			-0.3374**	0.1013
工资因素	工资水平	-0.3244*	0.1167	0.2308*	0.1034
	生活成本	0.1236*	0.0431	0.1311**	0.0338
	R^2	0.8217		0.8531	
	Log likelihood	1006.0914		884.3529	

注: *代表在10%水平上显著; **代表在5%水平上显著; ***代表在1%水平上显著。

转移劳动力是否选择继续流转，在一定程度上取决于转移地的工资水平。若在转移地能有较好的工资收入，就容易形成稳定转移；否则很有可能选择再流转。部分转移劳动力(样本比例为33.59%)没有一技之长，只能从事建筑业、服务业、低端制造业等不需要技术或技术含量低的工作，得到的工资回报自然比较低。即使和城市人干一样的工作，转移劳动力与城镇工人同工不同酬的现象也屡见不鲜。报告显示，新生代农民工(1980年以后出生)工资与本地城镇职工平均水平差距较大，而且缺乏工资正常增长机制。收入水平低与收入增长缓慢影响了转移劳动力稳定就业——收入水平越低，稳定就业的可能性越小，由表3可见，第一层中的系数为-0.3244，表明转移劳动力工资水平越高越能实现稳定转移，这和“农民工定居意愿与个人收入一般呈现正相关关系”是一致的(陈文哲，2008)。除工资收入外，包括高企的房价和不断上涨的物价在内的生活成本也会影响作为理性“经济人”的劳动力再流转。从回归结果看，虽然生活成本的影响力要小于工资收入，但对劳动力的再流转影响仍然显著，分别为0.1236和0.1311。结合表3可知，众多非工资因素影响(用系数的绝对值的和表示)要远大于工资因素的影响。非工资因素对劳动力转移的影响可从两个角度分析。

(一) 非工资歧视与劳动力稳定转移

1. 劳动合同的签订对劳动力稳定转移有显著影响

从实证的结果可以看到，随着转移劳动力的维权意识越来越强，更倾向于到可以签署正规合同的地方去打工定居，并且这种愿望是显著的，表3显示签约情况对稳定性的影响大于对回流的影响，两者系数分别为0.3918和0.2678。这是由于如果能和用工单位签订正式合同，转移劳动力就会有一个相对稳定的收入预期。尤其是当签约合同期限很长时，转移劳动力的城市归属感会增强，会促进劳动力稳定转移。

2. 子女受教育状况对劳动力稳定转移有显著影响

劳动力转移就业的部分原因就是让下一代有更好的生活，因此其子女在打工城市能否较公平地接受教育直接影响转移劳动力城市融入的意愿，且从就业稳定性和回流两方面来看，其影响程度比较接近且十分显著，两者系数分别是0.3969和0.3825，显著程度在所有系数中最高。这是因为一方面转移劳动力处于社会底层，改变家庭处境的渠道比较少，更希望通过子女教育改变家庭命运；另一方面对子女教育的投入很大程度上出于对孩子的爱、期望甚至从子女教育层次的提高中得到特殊的荣耀和满足(张锦华等，2007)。

3. 就业培训补贴对劳动力稳定转移有显著影响

一般来说，转移劳动力享受的培训补贴越多，其得到的培训机会就越大，就越可能具备招聘单位要求的工作技能。表3可以看出，就业培训补贴对转移劳动力就业的稳定性影响比较显著(0.3465)。许多转移劳动力主观上有参加培训的意识，但限于财力等原因不能参加。这也能解释一种看似矛盾的现象，即转移劳动力失业和“民工荒”并存。一种可能的原因是转移劳动力缺乏相应的就业培训达不到企业的招聘标准。而企业又不愿意出资培训，更希望雇佣已经具备企业所需技术的转移劳动力。

4. 社会保险对劳动力再流转影响不显著

对于其中原因，个案调查^②得到的解释是：一是转移劳动力的收入整体偏低。扣除子女教育、

^②个案调查选择了样本中15~24岁、25~34岁、35~45岁、45岁以上农民工各5人，每人面谈约15分钟。下文的个案调查也采取相似方式。

老人赡养等必须生活费用,最后结余很少。即使是少量的医疗保险费,对于他们来说仍是负担。并且其工资有时被克扣或拖欠,更没有能力购买社保;二是各城市在筹资、缴费方式及待遇上都各自遵循当地规定,没有全国统一的保障平台,劳动力再流转时社会保险关系无法转移接续,影响其参保的积极性。

(二) 非工资歧视与劳动力回流

转移劳动力选择再流转时,有45.83%的比例选择回流,究其原因是多种多样。根据实证的结果分析如下。

1. 公平意识对劳动力回流有显著影响

由于户籍造成转移劳动力身份的差别,在医疗、养老、就业、教育培训等许多方面与“城里人”之间有着一条很难逾越的鸿沟。这些不平等很容易使转移劳动力产生逃离城市的心理,产生回流的愿望。本文中公平意识对回流也得出了显著的结果0.3544。对选取的样本进一步分析,25岁以下的青年转移劳动力对公平意识体验不深而且因公平问题导致回流的情况几乎没有。可能的原因是25岁以下人群适应力强,且由于年龄原因较少涉及医疗、养老、子女教育等现实问题,即使受到歧视,对实际生活也不会产生较大影响。25~45岁的中年人,能切实感受到不公平带来的歧视,但考虑到家庭负担较重,农村和城市之间巨大的收入差距只能留在城市。45岁以上的年长转移劳动力,外出务工多年,早已体会到不公平带来的歧视,加上叶落归根的思想影响,许多人选择回流。

2. 社会保障歧视对劳动力回流有显著影响

从回归的结果可以看出用工单位是否购买社会保险对转移劳动力回流有非常显著的影响。若企业没有给转移劳动力购买任何保险(这种情况普遍存在,根据样本数据回流劳动力中61.10%无任何保险),转移劳动力仍然是只享受农村社会保险(新农合、新农保等),当就医或年老时他们更愿意选择回流,依靠农村土地作为保障。社会保障歧视对劳动力回流有显著影响,系数为0.3206。

3. 转移劳动力家乡的经济状况对劳动力回流有显著影响

一般来说,一个省份若有较高的人均GDP,就可能拥有更多的就业机会,更好的生活环境。当转移劳动力再流转时,若家乡人均GDP较高,更愿意选择回流,在本文中转移劳动力家乡的经济状况对劳动力回流的影响是显著地,系数为0.3374。不仅如此,回流比再流转到其他地方还可以拥有更多的社会资本,降低异地转移的交通成本。

四、进一步的分析与建议

(一) 劳动力再流转与产业转移

1. 从中西部地区流入东部地区的农村外出劳动力呈现明显回流态势

劳动力回流是市场比较利益变化形势下农民工的理性选择,是农村劳动力流动的一个重大转折。随着农民工在东部和中西部地区就业的比较收益差距逐渐缩小,生活成本差距越来越大,东部地区的吸引力不断降低。许多农民工通过城市工作经历,丰富了见闻,掌握了技术,积累了资本,获得了信息,纷纷返乡创业。2009~2012年数据表明,中西部地区劳动力的数量占全国的百分比逐年提高,而东部地区、长三角、珠三角地区所占的比例逐年降低(见表4)。尽管东部地区的广东、浙江、江苏和山东四省吸纳了全国近一半农民工,但随着中西部地区的快速发展,长三角和珠三角地区对农民工的就业吸引力逐步降低。国家统计局调查显示,2012年在长三角和珠三角地区务工的农民工分别占全国农民工的22.6%和19.8%,分别比上年下降0.5和0.3个百分点(国家统计局,2013)。

表4 2009~2012东中西部地区农民工增长情况调查统计

年份	地区分布				
	东部	中部	西部	长三角	珠三角
2009	-8.5	3.8	4.8	-2.4	-7.6
2010	-0.9	0.3	0.6	-0.2	-0.5
2011	-1.5	0.7	0.8	-0.9	-0.8
2012	-0.7	0.3	0.4	-0.5	-0.3

2. 伴随着劳动力再流转,近年来另一个十分突出的现象是产业转移

21世纪以来,我国东部一些地区面临的诸如土地资源紧张、劳动力成本上升、环境约束加强、人口重负等问题正制约着传统制造业的进一步发展,与此同时东部地区外向型经济特征更容易受国际金融危机的影响,产业结构升级问题十分迫切。这两方面产生对传统产业迁出的“推力”。中西部地区资源禀赋丰富、成本优势明显,对东部迁出产业的“拉力”渐强。在上述“推力”与“拉力”的双重作用下,东部地区部分产业向中西部地区转移已是大势所趋。产业转移扩散伴随着地区固定资产投资分布格局的变化,数据表明,2003~2012年的固定资产投资中,东部地区所占份额呈现明显下降趋势,相应的中西部地区均有所上升(见表5)。

表5 2003~2012全社会固定资产投资的地区分布 (%)

年份	地区分布			
	西部地区	中部地区	东部地区	不分地区
2003	19.5	20.9	57.8	1.7
2004	19.5	21.5	57.3	1.7
2005	19.9	22.1	56.1	1.9
2006	20.0	23.4	54.8	1.8
2007	20.6	24.9	52.7	1.8
2008	20.8	26.3	50.8	2.2
2009	22.1	27.3	48.0	2.6
2010	22.3	27.9	47.4	2.4
2011	23.1	27.5	47.4	2.8
2012	23.8	28.2	46.4	1.6

资料来源:根据《中国统计年鉴》(2004~2013)计算得出。

3. “十二五”期间,我国产业结构调整将进入实质性阶段

东部沿海地区的传统制造业向中、西部地区转移将是主要趋势。东部沿海重在转变发展方式和发展创新型产业,力争实现经济内生性增长,因此掌握新技能的高素质劳动力会发挥更大作用,技术选择将会倾向于劳动节约型,经济增速可能会慢但较为稳定。中西部地区重点在于高效承接转移产业,因此技术选择应倾向于资本节约型,以劳动力要素投入延缓资本报酬递减进程,实现经济较快增长。伴随着劳动力的再流转和产业的升级和转移,区域间的差距将会缩小,区域经济将趋于收敛。

(二) 劳动力再流转的建议

从长期来看,农村转移劳动力工资受歧视程度的缩小直至消失是一种客观趋势。随着我国人口年龄结构逐渐向老龄化方向转变,人口结构中劳动人口的比例下降,使经济发展的人口红利正在逐步消失,劳动力稀缺后必然要求更高的报酬,转移劳动力工资存在歧视的现状将得到改变。在影响劳动力再流转的众多因素中,工资因素的影响随着劳动力价格的趋同越来越弱,逐步让位于非工资因素。结合表3可以看出,众多非工资因素影响(以系数的绝对值的和表示)要远大于工资因素的影响。因此,应当采取措施降低非工资歧视的不利影响,促进转移劳动力再流转。

对需要转出劳动密集型产业的东部发达地区而言,在产业升级方面要做好应对准备。政策上要通过降低户籍门槛、解决子女教育、增加社保的普及率等方式减少非工资歧视的影响,使转移劳动力能够“引得来、留得住”,促进转移劳动力稳定就业。同时现代产业的发展需要大批熟练工人、高级技术与管理人才,要规范企业责任,提高职业教育投入。在已有的基础上,针对不同层次的劳动者,推行必需的岗前培训;建立健全高技能人才业务培训和进修机制,培养适合自身发展的高层次劳动力人才。要优化教育投入比例,改变只关注高等教育,轻视职业教育和职业培训的状况,切实提高劳动力素质。

在东部产业加快转步伐的同时,中、西部地区应该结合劳动力回流的优势,创造条件做好承接产业转移的准备。承接劳动力回流和产业转移的结合点是让大量返乡转移劳动力愿意并且能够实现就地城市化和市民化,将剩余劳动力的压力转化为城市发展所需的人力资源优势。发挥中西部地区中心大城市的辐射功能,提高周边中小城市和小城镇的吸引力,让转移劳动力在中小城市安居乐业,推进转移劳动力就地城镇化。要改革包括户籍在内的各项制度,努力实现常住人口基本公共服务的均等化。通过调动各方面的积极因素,增加转移劳动力的人力资本投资,提升其就业竞争能力,为剩余劳动力的彻底转移奠定人力资本基础。

参考文献

- [1] 费景汉,拉尼斯. 增长和发展: 演进观点[M]. 商务印书馆, 2004.
- [2] 费孝通. 江村经济——中国农民的生活[M]. 商务印书馆, 2001.
- [3] 赖涪林. 长三角农民工的非稳态转移——理论探讨、实证研究与现状调查[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2009.
- [4] 盛来运. 流动还是迁移——中国农村劳动力流动过程的经济分析[M]. 上海: 上海远东出版社, 2008.
- [5] 蔡昉, 都阳, 王美艳. 户籍制度与劳动力市场保护[J]. 经济研究, 2001(12): 41-49.
- [6] 蔡昉. 城乡收入差距与制度变革的临界点[J]. 中国社会科学, 2003(5): 16-25.
- [7] 宁光杰. 自选择与农村剩余劳动力非农就业的地区收入差异——兼论刘易斯转折点是否到来[J]. 经济研究, 2012(2): 42-55.
- [8] 陈锡文. 资源配置与中国农村发展[J]. 中国农村经济, 2004(1): 4-9.
- [9] 程名望, 史清华, 潘焯. 工作时间、业余生活与农民工城镇就业——基于上海市1446个调查样本的实证分析[J]. 农业经济问题, 2012(5): 47-52.
- [10] 陈文哲, 朱宇. 流动人口定居意愿的动态变化和内部差异——基于福建省4城市的调查[J]. 南方人口, 2008(2): 57-64.
- [11] 熊彩云. 农民工城市定居转移决策因素的推——拉模型及实证分析[J]. 农业经济问题, 2007(3): 74-81.
- [12] 章雨晴, 郑颂承. 农民工城市定居意愿的代际比较——基于南京市284位农民工的调查[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2013, 14(2): 41-47.
- [13] 姚先国, 赖普清. 中国劳资关系的城乡户籍差异[J]. 经济研究, 2004(7): 82-90.
- [14] 张锦华, 吴方卫. 梯度二元融资结构下中国农村家庭的教育选择——基于嵌套LOGIT模型的实证分析[J]. 农业技术经济, 2007

- (2): 4-10.
- [15] 钟甫宁, 张杭, 窦泽华. 发达农村地区企业雇用外来劳动力的影响因素分析[J]. 农业经济问题, 2000(6): 10-15.
- [16] Hare D. Push versus Pull Factors in Migration Outflows and Returns: Determinants of Migration Status and Spell Duration among China's Rural Population[J]. Journal of Development Studies, 1999, 35(3): 45-72.
- [17] Lee, Everett S. A theory of migration[J]. Demography, 1966, 3(1): 47-57.
- [18] Massey Douglas S, Arango J, Hugo G. Theories of international migration: a review and appraisal[J]. Population and development review, 1993, 81(2): 431-466.
- [19] Ravenstein E G. Census of the British Isles: Birthplace And migration[J]. Geographical Magazine, 1867(3): 173-177, 229-233.
- [20] Stark Oded. Rural-to-Urban Migration in LDCs: A Relative Deprivation Approach[J]. Economic Development and Culture Change, 1984, 32(3): 475-486.
- [21] Stark Oded. Migration, Remittances in Inequality: A Sensitivity Analysis Using the Extended Gini Index[J]. Journal of Development Economics, 1988, 28: 309-322.
- [22] Stark Oded. The Migration of Labor[M]. Cambridge: Basil Blackwell, 1991.
- [23] Todaro M P. Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developing Countries[J]. American Economic Review, 1969, 59(21): 157-170.
- [24] Todaro M P. Urbanization in Developing Nation: Trends, Prospects and Policies[M]. Westport: Greenwood Press, 1984.
- [25] Zhao Y H. Leaving the Countryside: Rural-to-Urban Migration Decision in China[J]. American Economic Review, 1999, 89(2): 28.

Wage Discrimination and Transfer of Rural Surplus Labor Force

ZHANG Jinhua, ZHANG Junwei

(Institute of Finance and Economics, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai, 200433, China)

Abstract: Based on the nested LOGIT model, China's rural surplus labor transfer problem is investigated in this paper. Studies have shown that many factors can affect the labor transfer, such as security system, children education, signed a contract with the unit, the transfer of labor force sense whether to "discrimination", in addition to personal and salary factor. This paper further discussed the labor relationship between flow and industry transfer again. From a macro point of view, more considerations are beneficial to stable labor transfer policy, when the government formulates the related regulations and policies, in order to reduce the influence of the non wage discrimination, and promote the "double shift" of labor and industry.

Key words: wage discrimination; transfer of labor force; nested LOGIT; industrial gradient shift