

经济转型背景下上海劳动力市场结构演变与分割特征分析

杨波¹, 徐伟^{2,3}

(1.上海市发展改革研究院,上海,200032; 2.华东师范大学中国现代城市研究中心,上海,200062;
3. Department of Geography and Prentice Institute, University of Lethbridge, 加拿大)

摘要: 改革开放后,中国就业市场因开放度和市场化程度差异,形成体制内板块、体制外板块和 tri- 资企业板块等三大板块。不同板块的劳动力市场各具不同的特点,包括就业机会、薪酬与福利补偿、就业可靠性与稳定性。就业格局多元化的发展,导致劳动力市场行业结构的分化。本文从产业结构、行业特征、职业构成三个方面研究了上海劳动力市场结构的发展演变特点,着重讨论了上海劳动力市场在这三个侧面表现出的分化与分割,揭示了体制性劳动力市场分割的体现,指出了中国劳动力市场转型过程中人力资本、社会传统与体制等因素共同作用于劳动力市场动态演变的规律与本质。

关键词: 市场经济转型; 公司所有制结构; 产业劳动力市场分割; 行业劳动力市场分割; 职业劳动力市场分割

中图分类号: F590.7 **文献标识码:** A

1 就业体制结构重组与上海劳动力市场的演变与分割

1.1 就业体制多元化变革

中国特色的经济体制改革,在就业机制上的反映形成了三条发展轨迹。第一轨迹,体制外的放开,主要表现为私有经济、个体工商等新兴经济形态的发展。这部分企业的劳动就业最先进入市场化过程。第二轨迹,体制内的改革,也就是针对原有体制下的国有企业用工制度的改革的发展过程。第三轨迹,对外开放,即在对外开放、引进外资的过程中, tri- 资企业蓬勃发展,按照国际规则引入的就业机制的发展过程,表现为“ tri- 资”企业的迅速发展。

不同轨迹的演变过程形成了就业机制的三大板块,即体制外板块、体制内板块和 tri- 资企业板块。三大板块的就业机制具有明显的差异。首先,决策机制不同。体制外板块的决策主体地位最为明确的,国家控制成分最少,企业主在选择发展方向和聘用员工时有充分的自主权;体制内板块,历史包袱重、问题难点多、进展难度大、改革成本高、就业决策反应机制最为迟缓,决策主体(政府)受非市场因素制约相对较多,因而多采取非市场化决策; tri- 资企业板块,就业的决策主体介于前两者之间,更多地表现为资本来源地决策机构的本地化。其次,就业动力不同。体制外板块,就业完全以经济利益最大化为目标,就业形式最为多样化,创业最为积极。体制内板块,就业由于劳动产权界定的相对模糊和劳动收益权的弱化,就业动力机制表现出缺失和扭曲的特征; tri- 资企业板块的就业动力机制相对成熟,其形式受

收稿日期: 2010-6-23

基金项目: 人文社会科学重点研究基地重大项目(编号: 06JJD790009): “中国快速城市化地区的劳动力市场分割问题: 理论与经验探索”; 加拿大 University of Lethbridge Research Fund 资助。

作者简介: 杨波(1980-),男(汉族),山东人,上海市发展改革研究院助理研究员;徐伟(1959-),男(汉族),上海人,华东师范大学中国现代城市研究中心“紫江”特聘讲座教授、加拿大 LETHBRIDGE 大学地理系副教授。

资本来源地的管理理念影响，以追求经济利益最大化为目标。

就业体制的变化导致了劳动力市场的重组，即形成了劳动力市场的体制分割，表现为宏观劳动力市场被划分为两大部分：一是传统就业模式的延续（体制内就业），一为市场化就业模式的兴起（体制外就业和三资企业就业）。体制内板块在接纳就业、工资福利发放和社会保障等方面基本上沿用传统体制的做法，变革较少；体制外板块则完全按照市场化的模式运作。上述两个板块的劳动力主要来自国内劳动力市场。

经济全球化浪潮加速了生产要素的全球流动，中国成为国际上 FDI 的热点国家，三资企业如雨后春笋般涌现在全国各地。2006 年全国有三资企业 274683 家。上海是三资企业最集中的城市之一，有三资企业 31568 家，在沪外国常住人口 119876 人，三资企业工作人员及家属人数 76873 人。由此可见，在全球化背景下的三资企业就业模式不同于体制内和体制外模式。企业员工中有一定数量的外籍雇员，大部分高端管理人员均由境外人员担任，这一部分就业岗位很难进入国内劳动力市场，而往往在国际劳动力市场上遴选 CEO 或高级管理人员。

1.2 就业格局多元化

“计划加国有”的传统劳动力资源配置模式打破后，许多国企破产、兼并与重组，以及新兴私人企业的快速增长，在不同所有制企业之间重新配置劳动力资源。

表 1 按所有制类型分的上海就业人员变动情况

	数量（万人）			比例（%）		
	2000 年	2003 年	2006 年	2000 年	2003 年	2006 年
从业人员	745.24	813.05	885.51	100.00	100.00	100.00
国 有	180.99	163.69	138.92	24.29	20.13	15.69
集 体	282.18	240.12	214.77	37.86	29.53	24.25
港澳台及外商投资企业	51.77	81.62	92.41	6.95	10.04	10.44
其 他	230.30	327.62	439.41	30.90	40.30	49.62
# 有限责任公司	25.77	34.78	47.39	3.46	4.28	5.35
股份有限公司	22.34	31.24	33.74	3.00	3.84	3.81
城镇私营	58.23	160.73	240.76	7.81	19.77	27.19
城镇个体	9.27	21.46	21.18	1.24	2.64	2.39
非正规就业及自由职业	19.90	38.70	51.44	2.67	4.76	5.81
职工人数	390.14	358.59	500.94	100.00	100.00	100.00
国 有	229.24	187.14	146.38	58.76	52.19	29.22
集 体	47.45	29.95	18.11	12.16	8.35	3.61
港澳台及外商投资企业	54.97	68.46	75.60	14.09	19.09	15.09
其 他	58.48	73.04	260.85	14.99	20.37	52.07
# 有限责任公司	27.99	35.92	42.95	7.17	10.02	8.57
股份有限公司	21.86	29.46	30.34	5.60	8.22	6.06

数据来源：上海统计年鉴（2007）。

从表 1 可以看出，上海国有企业和集体企业的从业人员和职工人数不断下降。国有企业从业人员数由 2000 年的 745.24 万人下降到 2006 年的 138.92 万人，职工人数由 229.24 万人下降到 2006 年的 146.38 万人；集体企业从业人员由 2000 年的 282.18 万人下降到 2006 年的

214.77 万人，职工人数由 2000 年的 47.45 万人下降到 2006 年的 18.11 万人。与此相反，港澳台及外商投资企业、有限责任公司、股份有限公司、城镇私营等新兴的非公有制部门的从业人员数不断上升。其中，港澳台及外商投资企业的从业人员数由 2000 年的 51.77 万上升到 2006 年的 92.41 万，职工人数由 54.97 万上升到 75.6 万；其他非公有制部门的从业人员数由 230.30 万上升到 439.41 万，职工人数由 58.48 万上升到 260.85 万。不同经济类型部门从业人数的变动，导致了就业比例的结构调整。国有企业、集体企业、港澳台及外商投资企业和其他类型企业（包括有限责任公司、股份有限公司、城镇私营等）的从业人员比例，由 2000 年的 24.29: 37.86: 6.95: 30.90 变动为 2006 年的 15.69: 24.25: 10.44: 49.62；职工人数由 2000 年的 58.76: 12.16: 14.09: 14.99 变动为 2006 年的 29.22: 3.61: 15.09: 52.07。非公有制经济部门取代了国有和集体经济部门，成为劳动力就业的主要流向，标志着一个多元化就业格局的形成。

城市劳动力的结构性再配置首先表现为国有部门的劳动力流出。事实上，在 20 世纪 80 年代，国有企业用工制度未发生根本性改变。由于考虑到社会稳定等问题，国企用工制度改革仅仅限于就业增量部分，尚未触及城镇就业的存量部分，表现为“只进不出”或“只进少出”的特征。数据显示，上海的国有企业职工数由 1978 年的 336.3 万人上升到 1991 年的 403.5 万人，增加了近 20%。而到 80 年代末期，全上海只有 17 万职工从国有企业下岗。进入 20 世纪 90 年代后，市场经济改革积累了新动力。同时，中国经济进一步与世界经济接轨，经济改革变得更为紧迫，首先受冲击的是劳动密集型和绩效差的国有企业，大量富余职工从国有企业释放出来。国有企业职工大规模下岗分流，造成了职工人数的缩减。1993 年上海成为首个实施下岗政策的城市，职工人数由 1992 年的 511.16 万人，下降为 1993 年的 490.35 万人。1996 年 7 月，上海建立“再就业服务中心”的劳动力市场制度改革，正式拉开了国有职工大规模下岗的帷幕，上海职工人数由 1997 年的 435.27 万人骤减 2006 年为 146.38 万人。国企重组的冲击并不带有选择性，不同职位的职工人数都发生大量缩减。1994-2000 年期间，工人人数由 97.59 万人下降到 34.60 万人，工程技术人员由 11.19 万人下降到 4.76 万人，管理人员由 18.18 万人下降到 7.80 万人，服务人员则由 16.55 万人下降到 3.67 万人。相对而言，技术类人员所受冲击较小。

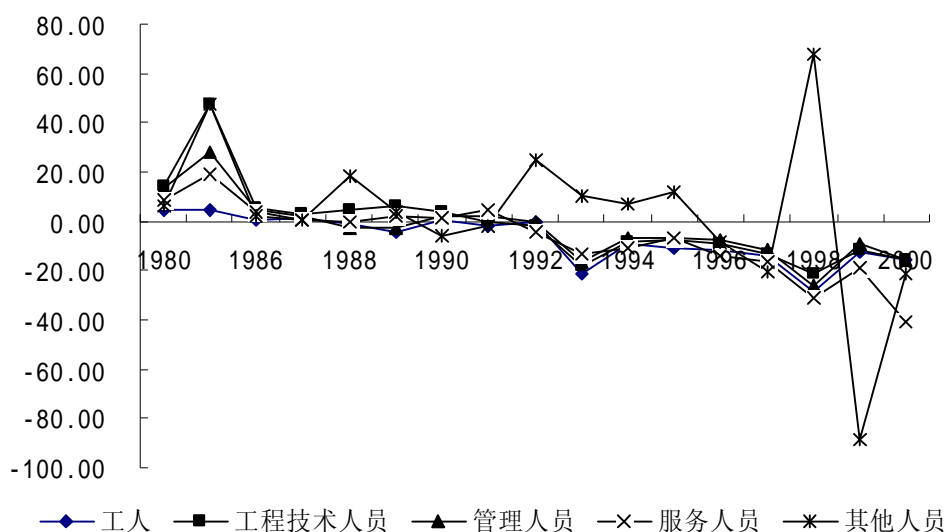


图 1 上海国有企业职工人数增长率变化 (1980-2000 年)

资料来源：根据《上海统计年鉴 (2001)》整理、绘制。

国有企业的失业和下岗员工，可以有四种选择：第一是流向与新兴部门相关的劳动力市场，与城镇外来劳动力形成就业竞争，选择这种出路的失业劳动力显然属于非自愿失业者；

第二是利用原企业保留的福利,不再参加工作,亦即退出了劳动力市场,如一部分人通过提前退休的方式离开了工作岗位;第三,继续在原来的劳动力市场内部寻找和等待就业机会;第四,开展自主创业,成为非正规就业者。为鼓励下岗失业人员自主创业,上海创造了非正规就业组织。非正规就业组织是国际劳工组织以及相关部门一直在研究的就业形态,主要是城市非正规部门中的小型生产服务企业、家庭手工作坊中的就业者、自我雇佣型的就业者、独立服务型的就业者。非正规就业组织,作为失业人员实现再就业的重要载体,从一开始就享受政府的优惠政策,包括3年内免缴地方税、优惠参加基本养老保险、参加从业风险保险等七项优惠政策,这使非正规就业组织成了小企业的孵化器。到2006年底,本市非正规劳动组织已达3.83万个,从业人员总量达43.05万人,在各项政策支持下,近千家非正规就业组织通过孵化,脱胎转化为小型、微型企业。尽管政府通过各种优惠政策鼓励非正规就业的发展,另一方面,政府也开始对非正规就业经营范围的严格控制。如闸北区不再新办理美发类非正规就业劳动组织,卢湾区对家庭劳务项目和社区棋牌服务项目不予办理。

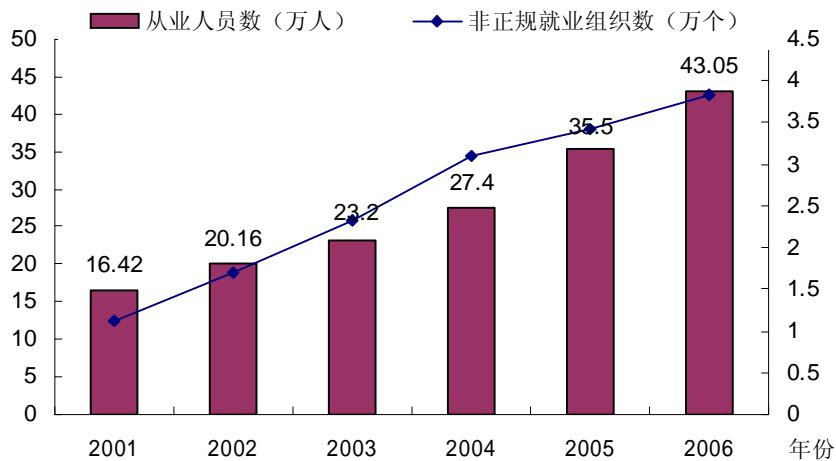


图2 上海非正规就业情况（2001-2006年）

资料来源：上海劳动和社会保障局2007年统计月报。

为了促进地区经济快速增长和产业结构优化调整,20世纪90年代开始,上海政府开始通过各种优惠政策和开发区建设,积极吸引全球资本。1990年签订合同金额仅为2.14亿美元,2000年上升为63.90亿美元,2006年这一数字达到145.74亿美元;实际吸引外资金额由1990年的1.77亿美元,上升为2000年的31.60亿美元,2006年达到71.07亿美元。大量外资的注入不仅促进了地区的经济增长,而且创造了大量的就业岗位。港澳台及外商投资企业吸纳的就业人数由2000年的51.77万人迅速上升到2006年的92.41万人,占全部从业人员的比重也由6.95%上升为10.44%。

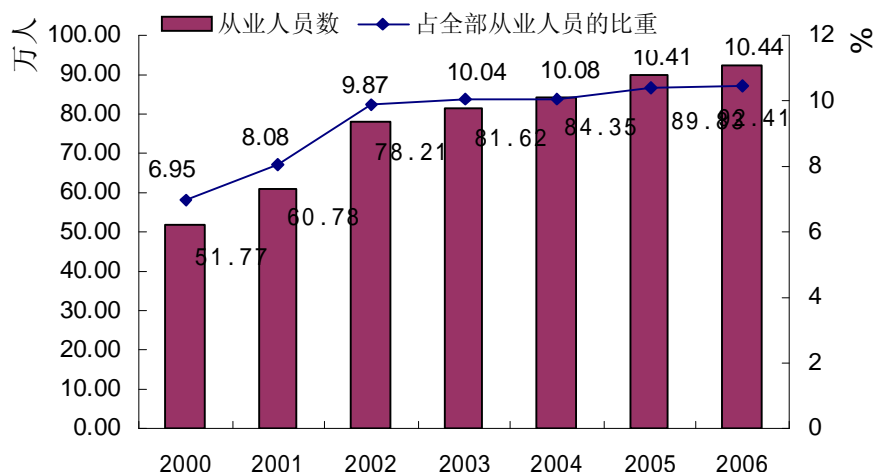


图3 港澳台及外商投资企业就业情况

资料来源：根据《上海市统计年鉴（2007）》相关数据绘制。

1.3 多体制劳动力市场的特征差异

以市场化为导向的体制改革促进了就业结构的多元化，也导致了劳动力市场的分割，形成以国有企业、集体企业、私营企业和港澳台商及外商投资等不同需求主体为特征的劳动力子市场。这种分化既表现为企业特征的差异，又反映在工资、福利、劳动力人力资本及来源渠道的差别上。

不同经济类型劳动力市场的企业构成具有明显的差异。外商投资企业中的大型企业比重最高，资产总额 5000 万元以上的企业比重占到了全部企业总数的 20.10%，500 人规模以上的企业比重达到 11.02%，其中，资产总额在 1 亿元以上的企业数为 1592 家，职工人数 1000 人以上的企业共有 179 家；国有企业中的大型企业比重也相对较高，资产总额 5000 万元以上的企业比例达到 19.70%，500 人规模以上的企业比重为 8.24%，显然这与城市体制改革过程中大量国有中小企业倒闭、转制有关；相对而言，城市集体企业和私营企业是以中小企业为主体。资产总额 5000 亿元以上的企业比重，前者为 3.67%，而后者仅为 1.05%；500 人规模上的企业比重，集体企业为 1.85%，而私营企业仅为 0.49%。

从劳动力人力资源情况看，外资企业和国有企业的人力资本存量水平较高。其中，外资企业的大学本科及以上学历的从业人员比重达到 15.40%，国有企业为 10.56%；私营企业也越来越重视人力资本，其大学本科及以上学历从业人员比重达到了 8.54%；相对而言，城市集体企业的人力资本存量最低，仅为 3.49%。从技术型劳动力构成看，私营企业的技术型从业人员比重偏低，其高级技师和技工比重仅为 0.79%；国有企业却高达 3.98%，远高于其他经济类型的企业。值得注意的是，三资企业中技术工人比重也偏低，前者高级技师和技工比重仅为 1.42%，后者为 1.16%，这从侧面反映了外资偏好廉价劳动力的特性。

表 2 不同经济类型企业的规模构成与人力资本情况 (%)

	规模结构		人力资本	
	按资本	按人数	学历比重	技术人员比重
国有企业	19.70	8.24	10.56	3.98
集体企业	3.67	1.85	3.49	1.01
私营企业	1.05	0.49	8.54	0.79
港澳台投资企业	17.77	11.02	9.09	1.41
外商投资企业	20.10	10.87	15.40	1.16

数据来源：根据《2004 年上海市经济普查年鉴》相关数据计算。

注：规模结构为大型企业数量比重，按资本衡量，资本总额 5000 万元以上为大型企业；按从业人数衡量，500 人以上为大型企业。学历比重为大学本科以上从业人员占全部从业人员的比重；技术人员比重为高级技师和高级技工占全部从业人员的比重。

从劳动报酬看，国有企业从业人员的劳动报酬最高，达到 43894 元/年；外资企业次之，为 43349 元/年；港澳台投资企业与集体企业基本持平，前者为 29785 元/年，后者为 24659 元/年；私营企业从业人员的劳动报酬最低，仅为 18725 元/年。如果将各种福利计算入内，不同经济类型企业的差距更为明显。国有企业从业人员的福利水平最高，其基本保险费大约 12040 元/年、补充保险费为 1924 元/年、住房公积金为 2683 元/年、福利费为 2821 元/年。私营企业的福利水平最低，一方面表现为各种福利费用数额少，另一方面表现为福利支出的比重较低，其基本保险费、补充保险费、住房公积金、福利费占从业人员人工成本的比重仅为 9.3%、0.6%、2.3%和 4.0%，而国有企业的支出比重分别达到 17.5%、2.8%、3.9%和 4.1%。值得注意的是，国有企业比其他类型企业更注重劳动力的教育培训，其教育培训费支出占从业人员人工成本的 0.9%；要高于集体企业、港澳台投资及外商投资企业的 0.6%；私营企业最不注重从业人员的培训，其教育培训费支出比重仅为 0.3%。

表 3 2006 年不同经济类型企业的劳动报酬与福利支出

	从业 人员 劳动 报酬 (元)	从业 人员 人工 成本 (元)	人工成本构成 (%)								
			从业 人员 劳动 报酬	基本 保险 费	补充 保险 费	商业 保险 费	住房 公积 金	住房 补贴 费	福 利 费	教育 培 训 费	劳动 保护 费
国有企业	43894	68800	63.8	17.5	2.8	0.6	3.9	0.9	4.1	0.9	1.5
集体企业	24659	40625	60.7	17.7	1.5	0.7	2.9	0.1	5.8	0.6	1.4
港澳台投资企业	29785	44655	66.7	14.9	1.7	0.5	3.5	1.5	4.2	0.6	1.1
外商投资企业	43349	62552	69.3	14.6	2.1	1.1	2.8	1.0	4.6	0.6	1.0
私营企业	18725	23319	80.3	9.3	0.6	0.3	2.3	0.2	4.0	0.3	0.9

数据来源：2007 年上海市劳动力市场部分职位工资指导价位，上海市劳动和社会保障局。

从劳动力来源渠道看，国有企业主要以从城镇招收和录用大、中专、技工学校毕业生为主。2006 年在岗职工人数变动的相关数据揭示，国有企业从城镇招收的就业人员比重达到 36.59%，录用高校毕业生比重为 17.39%；国有企业几乎很少从农村招收就业人员，从农业招收就业人员的比重仅为 0.60%。对农村外来务工人员而言，国有企业的门槛高不可攀。相

比之下，非公有制经济部门招收渠道更为多样，城镇、农村、毕业生的招收比例较为平均，分别为 26.6%、22.9% 和 14.5%。

1.4 不同所有制企业的工资差异

尽管受到西方经济学家劳动力市场分割理论的启示，但我国劳动力市场制度性分割具有明显的差异，表现在与西方劳动力市场分割的划分角度的不同。西方劳动力市场分割理论，将工作稳定性、工资高低及劳动力阶梯的存在作为划分劳动力市场的主要依据 (Reich et al., 1973)。而我国的劳动力市场制度分割主要以工资决定机制的差异作为划分标准。

表 4 两种分割方式的特征区别

	分割方式	工资	技术	稳定性	工作条件
一般分割	主要劳动力市场	高	资本密集型	强	好
	次要劳动力市场	低	劳动密集型	弱	坏
制度性分割	体制内劳动力市场	平均工资	不确定	不确定	不确定
	体制外劳动力市场	边际产值	不确定	不确定	不确定

资料来源：张文龙、黄龙生¹，2005。

劳动力市场的制度性分割是以工资合约的不同性质为主要标志的。经过三十年的经济体制改革，我国公有制经济仍然以平均主义或相对平均主义为其工资合约的基本特征，这是由公有制企业的目标函数、历史惯性和自身的性质所决定的。李唯一 (1991) 认为，尽管我国国有企业实行了“工效挂钩”的工资政策，但我国国有企业工资中存在的最主要问题是“平均主义依然严重”。非公有制经济的工资合约，以单个工人的工资水平由其劳动的边际收益产品决定为其基本特征，“新生部门的工资决定是符合市场经济原则的” (蔡昉，1998)。

不同所有制企业之间的工资差异，是理解中国劳动力市场制度性分割的一个重要元素。国有企业的工资主要基于平均主义原则，而表现出刚性的特征；相对而言，基于市场供求关系的非公有企业工资水平的变动更具灵活性。图 5 所示为上海国有经济与其它经济类型的企业与集体经济平均工资的对比关系。国有经济部门相对于集体经济部门的工资水平呈单调上扬的趋势。众所周知，从 20 世纪 90 年代中后期开始，城市就业压力巨大，国有部门的就业问题尤为突出。在这种情况下，工资仍然保持上扬的相对关系，说明制度工资刚性仍然在发挥作用。相关研究揭示，城镇集体经济部门的效率可能要比国有经济部门更高一些 (刘小玄，2000)，暗示国有部门具有源自“预算软约束”的“超前意识” (蔡昉，1998；黄泰岩和 郑江淮，1998)。相反，非公有制单位的工资变动表现出明显不同的特征。在整个社会工资水平长期受到低工资制度压制的情况下，由于通过劳动力市场决定工资水平，非公有经济部门在其产生之初，就有一个相对较高的工资水平。但这种工资水平并不是固定不变，或单调升降的，表现出相对的灵活性。

¹ www.cenet.org.cn/cn/CEAC/2005in/ldr034.doc 302K 2005-9-29

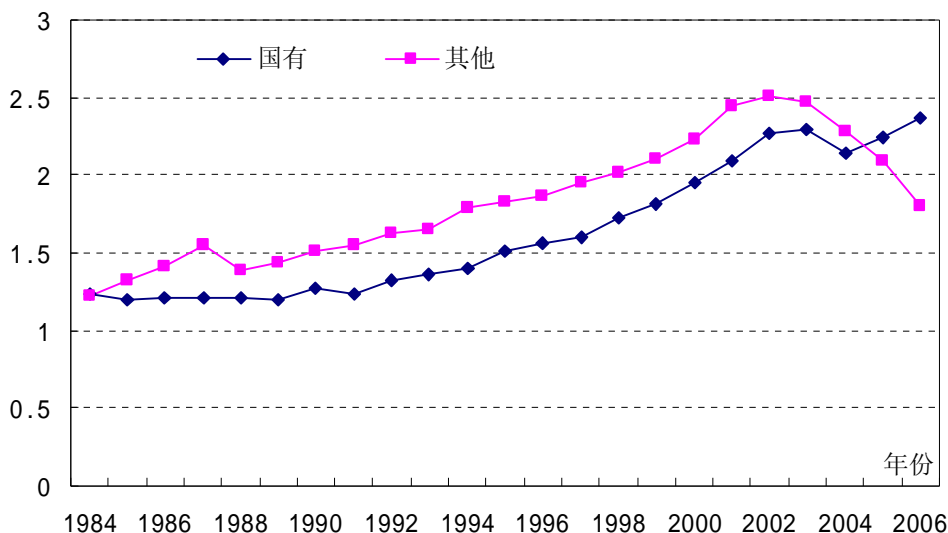


图4 国有、其他与集体经济平均工资比例

数据来源：根据《上海统计年鉴（2007）》整理。

2 产业结构转型与上海劳动力市场的分割

2.1 改革进程中的产业结构调整与就业行业结构变动

改革开放之初，受“优先发展重工业”的发展战略和“计划加国有”配置模式的影响，国家经济结构存在着严重的扭曲现象，表现为相对畸形的产业结构，即三次产业中第二产业集中过高，第三产业产值比重太低。上海的情况也不例外，作为计划经济时期的全国重要工业基地，上海经济结构扭曲的程度更为严重些。1978年，上海第二产业占国民生产总值的比重高达77.36%，第一产业与第三产业的比例分别为4.03%和18.61%，第二产业占国民生产总值的比重远高于全国平均水平。伴随着改革开放进程的推进，特别是随着国际经济、金融、贸易、航运中心地位的建设及产业结构“三、二、一”发展战略的逐步实施，上海的产业结构调整步伐逐渐加速。市场环境的逐步完善、全球资本的不断注入、经济实力的迅速提升，加之政府积极而又卓有成效的调整，上海产业结构逐步从原来的以工业为主转向以第三产业为主的格局。1999年第三产业占GDP的比重首次超过第二产业；2002年第三产业比重已超过50%、达到52.1%，而第二产业占GDP比重下降到46.3%；从2000年以来，上海产业结构一直处于稳态演变趋势，三产略高与二产，2006年第三产业比重为50.6%，高于第二产业的48.5%。

产业结构调整后，上海产业结构呈现出以下特点：

一是，形成以先进制造业为主体的工业体系。由于竞争的原因，上海在最近的十几年里丧失了轻纺工业的传统优势。但壮大了其他制造业的实力，逐步形成以电子信息产品、汽车、石油化工及精细化工、精品钢、成套设备、生物医药制造业等六大重点发展工业行业为主体的先进制造业体系。从1995年到2006年，六个重点发展工业行业产值由1904.10亿元增长到11917.35亿元，占全市工业总产值比重由35.6%增长到64.20%。

二是，具有全球城市特征的FIRE产业发展迅速。2006年，金融业实现增加值1195.72亿元，比上年增长了33.4%，对上海经济增长的贡献率达到20.1%；信息传输、计算机服务和软件业实现增加值494.33亿元，增长了18.1%；房地产业实现增加值785.84亿元，增长7.6%。值得关注的是，信息产业发展迅速，在上海经济结构中的比重不断上升。2000年，信息产业占GDP比重仅为7.1%，2006年这一比重上升为12.9%，实现增加值1337.89亿元。

表 5 上海信息产业发展概况

	2000年	2004年	2005年	2006年
增加值(亿元)	338.18	873.99	1097.91	1337.89
信息产品制造业	195.82	529.15	653.75	813.43
信息产品销售业	12.59	19.34	21.66	24.91
信息服务业	129.77	325.50	422.50	499.55
结 构 (%)	100	100	100	100
信息产品制造业	57.9	60.5	59.5	60.8
信息产品销售业	3.7	2.2	2.0	1.9
信息服务业	38.4	37.3	38.5	37.3
占 GDP 比重 (%)	7.1	10.8	12.0	12.9

数据来源:《上海市统计年鉴(2006、2007)》。

劳动力需求是派生需求。劳动力的就业结构取决于产业结构和不同产业的劳动生产率结构。在产业结构优化的同时,上海的就业结构发生了相应的调整,逐渐趋于合理,突出表现为第一产业从业人员趋于减少,第二产业从业人员有所增加,第三产业从业人员大量增加并成为吸纳从业人员的主要力量。统计数据揭示,第一次产业从业人员由 1978 年的 240.06 万人减至 2006 年的 55.33 万人;二产从业人员由 307.48 万人增至 327.63 万人,增加了 19.15 万人;三产从业人员从 150.78 万人增至 502.55 万人,增加了 351.77 万人。不同产业就业人数的变化,使得三次产业的就业结构发生了调整。三次产业从业人员比例由 1978 年的 34.38%、44.03%和 21.59%转变至 2006 年的 6.25%、37.03%和 56.72%。第一产业从业人员比例大幅度下降,下降了 28.13 个百分点;第二产业下降 7 个百分点;第三产业增长 35.13 个百分点。其中,2003 年第三产业在全部就业中的比例首次超过了 50%,可被视为上海就业演变中的一个转折点。总体看,转型时期上海劳动力市场的就业结构呈现出“去工业化”的态势,即工业部门就业所占比例逐渐缩减,大量劳动力流向第三产业。

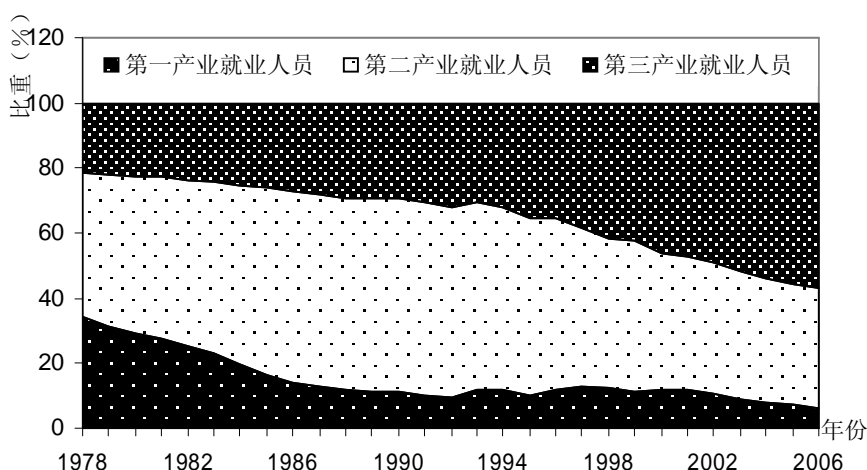


图 5 三次产业从业人员结构分布(1978-2006 年)

资料来源:根据《上海市统计年鉴(2007)》相关数据绘制。

根据上海统计年鉴分行业的从业人员数据的变化,可以看出劳动力就业的行业结构变化。表 6-6 列出了 2003-2006 年上海各行业从业人员数的变动情况²。制造业一直是吸纳就业的主要经济部门,尽管在 20 世纪 90 年代中后期由于国企改革和产业结构调整的原因,其就业人数由 1995 年的 380.95 万人锐减至 2000 年的 273.37 万人,但其后就业人员数基本趋于 270 万左右平均水平,2006 年制造业就业人员数为 279.08 万。伴随着服务业从业人员数量的不断上升,制造业从业人员占全部从业人员的比重不断下降,由 1995 年的 47.97%,下降到 2000 年的 36.68%,2006 年则为 31.52%,基本维持在 30%的水平。相对而言,服务业的就业增长较为迅速,在总体就业中的份额不断提升。其中,消费性服务部门的就业增长最为突出。2003-2006 年期间,批发零售、租赁和商务服务业及居民服务和其他服务业的从业人员数分别增长了 20.86、29.38 和 10.40 万人;这三个行业也是服务行业中吸纳从业人员最多的部门。

表 6 上海各行业从业人员变动 (2003-2006)

	从业人数 (万人)			行业份额 (%)		
	2003	2006	变化	2003	2006	变化
农、林、牧、渔业	73.72	55.33	-18.39	9.07	6.25	-2.82
采矿业	0.03	0.05	0.02	0.00	0.01	0.01
制造业	276.02	279.08	3.06	33.95	31.52	-2.43
电力、燃气及水的生产和供应业	5.64	5.40	-0.24	0.69	0.61	-0.08
建筑业	35.43	43.10	7.67	4.36	4.87	0.51
交通运输、仓储和邮政业	45.90	49.23	3.33	5.65	5.56	-0.09
信息传输、计算机服务和软件业	7.10	9.89	2.79	0.87	1.12	0.25
批发和零售业	113.80	134.66	20.86	14.00	15.21	1.21
住宿和餐饮业	23.51	25.90	2.39	2.89	2.92	0.03
金融业	17.32	19.57	2.25	2.13	2.21	0.08
房地产业	28.87	29.95	1.08	3.55	3.38	-0.17
租赁和商务服务业	21.60	50.98	29.38	2.66	5.76	3.10
科学研究、技术服务和地质勘查业	12.39	16.15	3.76	1.52	1.82	0.30
水利、环境和公共设施管理业	7.72	7.00	-0.72	0.95	0.79	-0.16
居民服务和其他服务业	73.43	83.83	10.40	9.03	9.47	0.44
教育	27.54	27.77	0.23	3.39	3.14	-0.25
卫生、社会保障和社会福利业	16.33	18.41	2.08	2.01	2.08	0.07
文化、体育和娱乐业	8.14	10.16	2.02	1.00	1.15	0.15
公共管理和社会组织	18.56	19.05	0.49	2.28	2.15	-0.13
合计	813.05	885.51	72.46	100.00	100.00	-

资料来源:根据《上海统计年鉴(2007)》数据整理、计算。

随着产业结构的不断升级,制造业内部的就业人员分布也发生了相应变化。资本、技术密集型行业取代了劳动密集型行业成为劳动力的主要集聚行业。有些资本、技术密集型部门在制造业中的就业份额都超过 5%。例如,2006 年,通信设备、计算机及其他电子设备制造业从业人员占全部制造业从业人员的比重高达 11.91%,通用设备制造业比重为 9.57%,交

² 政府统计部门在 2003 年对行业统计口径进行了调整,如 2002 年的行业从业人员统计中有国家机关、政党机关和社会团体一项,而 2003 年后变为公共管理和社会组织,为了保持数据的一致性,文中仅列出 2003 年后的各行业从业人员数的变化。

通运输设备制造业的比重为 7.60%，电气机械及器材制造业的比重为 8.27%，金属制品业的比重为 6.26%；相反，传统的劳动密集型行业比重有所下降。例如，纺织业在整个制造业中的就业份额仅占 5.96%。在政府产业政策的引导下，一些新兴的产业部门逐渐成为吸纳制造业劳工的主要部门。上海一直大力扶持的电子信息产品、汽车、石油化工及精细化工、精品钢铁、成套设备、生物医药制造业等六大重点发展工业行业的就业人数日益增多。从 1995 年到 2006 年，六大行业的从业人员数由 87.11 万人增长到 112.85 万人，占全市从业人员比重从 26.2% 增加到 41.9%。

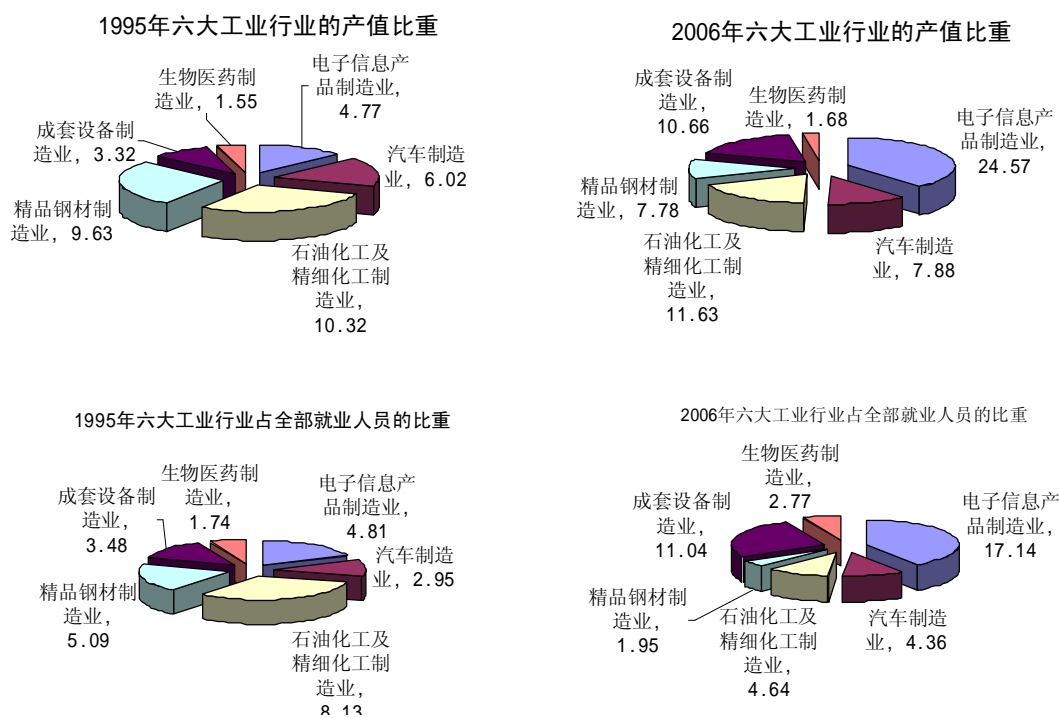


图 6 上海六大工业行业的产值和就业情况

资料来源：根据《上海市统计年鉴（2007）》相关数据绘制。

服务业的就业变化呈现出两大特征：一是具有全球城市 FIRE 产业群特征的金融、保险以及房地产业相对增长迅速，金融保险业从业人员由 1995 年的 5.68 万人上升到 2006 年的 19.57 万人，房地产从业人员由 1995 年的 6.20 万人上升到 2006 年的 29.95 万人，但 FIRE 从业人员占全部从业人员的比重仍然偏低，1997 年两者合计仅占 1.69%（金融保险业比重为 0.75%、房地产业比重为 0.94%），2006 年比重上升到 5.59%（金融保险业比重为 2.21%、房地产业比重为 3.38%）。显然，高级专业人才的短缺在某种程度上制约了 FIRE 行业的发展；二是传统服务行业仍然是吸纳就业的主要部门。1995 年至 2002 年间批发和零售贸易、餐饮业的从业人员从 96.47 万人增加到 115.54 万人，占全部就业人员比重由 12.15% 上升到 14.59%；社会服务业从业人员由 39.33 万人增加至 94.36 万人，占全部就业人员比重由 4.95% 上升到 11.91%。劳动密集型的特质决定了这两类行业的进入门槛较低，因而此两类行业一直是吸纳劳动力的主要服务业部门。计划经济时期，大型企事业单位都有自己的运输单位、餐饮服务、商店、医院和疗养院、娱乐中心、托儿所和幼儿园，并为员工提供住房。市场化改革后，这些内生型服务功能逐步与单位剥离，融入社会服务系统，这也使传统服务业迅速发展。

2.2 劳动力市场的行业分割

(1) “垄断-开放”的产业分化格局

随着经济体制改革的深入,劳动力市场的制度性分割逐步发生变化。市场化和国有单位的改革,使得所有制意义变得模糊,政治权威的作用形式已经在相当程度上有所改变,基于所有制类型的部门分割逐渐弱化。随着市场化进程的逐步推进,在相当多的经济活动领域或部门中,市场机制和市场经济逐渐成为资源分配的主导机制。然而,中国的市场经济体制转型是国家自上而下推动的结果,其必然也要受到国家利益的制约。无论从需求角度还是利益角度,国家都必须要对资源分配保持一定程度的控制和影响,实现国家对某些产业部门的垄断控制。正是这种“开放-垄断”的产业分化,导致了基于所有制形式的制度性分割逐步向基于“开放-垄断”的产业分割演变。

在一些对非公有制企业开放的部门中,国有企业和非国有企业在运行机制和制度结构上由于竞争性市场环境的作用已经变得极为相似,收入分配的机制和过程也变得极为相似。国有企业职工在收入、就业和福利方面的原有优势正在消失,他们成为劳动力市场上与“体制外”劳动者平等竞争、自我负责的劳动主体。对于一些关系到国计民生和国家及社会整体利益的部门,国家依然通过国有单位的垄断、甚至是绝对垄断,或者是设立严格的准入限制等方式,以保持对该部门资源的有效控制和对整个社会的影响。这些行业部门在很大程度上保持着封闭性,大体可分为三类:首先是与政治和意识形态控制相关的行业,如党政机关、学校和大众传媒等;其次是与经济宏观调控密切相关的行业,如银行、保险、证券及其他金融机构等;第三是关系到国计民生的公共产品相关的行业,如电力、邮政、电信、铁路、航空、公用事业(煤气、自来水、民用电)等。垄断产业势必产生垄断报酬(来自行政性垄断的超额利润或预算外经营收入)。

一个产业对非国有经济的开放程度可以由这个产业的非国有经济主体所占的比重反映出来。常用的指标是产业劳动力的所有制结构。在一个非国有经济占到一定比重的产业中,非国有经济就业的劳动者比重也较大;反之,如果在一个产业中,国有经济依然占主导地位,国有单位职工的比重也会相当大。表 6-7 列出了上海市 14 个非农产业的国有单位职工比重和平均工资情况。从中我们可以看出,在制造业、建筑业、批发和零售业、信息传输计算机服务和软件业、租赁和商务服务业、居民服务和其他服务业,国有单位职工的比重均不足一半,其中,居民和其他服务业最低,仅为 9.7%;从动态的角度看,这些行业的国有经济份额下降比较厉害,普遍缩减 20 个百分点。显然,这些行业属于“开放”产业。而在电力、燃气及水的生产和供应业、科学研究、技术服务和地质勘查业、水利、环境和公共设施管理业、教育、卫生、社会保障和社会福利业、文化、体育和娱乐业、公共管理和社会组织、采矿业等行业中,国有单位职工的比重都比较高,从文化、体育和娱乐业的 55.95%到公共管理和社会组织的 98.43%。尽管这些行业都表现出国有经济比重下降的趋势,但应该注意到,全部国有单位职工在总职工中所占比重是在一直下降,而这些行业下降的幅度明显小于全体国有职工比重的下降幅度,因此,可以说这些行业并未开放,具有明显的国家垄断属性³。

由于缺乏非国有企业的竞争压力,超额收益可以发挥过去国家向国有部门倾斜分配的经济资源作用,维持旧的劳动安排框架。在这些产业的国有单位里,往往不实行或缓行大的改革,“大锅饭”、“铁饭碗”还在一定程度上保留,拥有正式就业身份的职工收入不菲。从表 6-7 提供的信息,可以看出,在一些国有经济主导的垄断性行业中,职工平均工资水平要明

³ 需要说明:科学研究、技术服务和地质勘查业的国家垄断可能不是对非国有经济限制的结果,而是由于这一行业的投资回报不高;而公共管理和社会组织作为政治和行政则止,不能由非国有组织经营。因此,这两个行业的国家垄断都不属于对非国有经济市场准入限制的结果。此外,采矿业的国有经济比重不低,但这并不意味着该行业是国家垄断的。其原因可能是非国有经济尚处于进入阶段,还未改变国家主导的企业结构。

显高于非公有经济部门的职工。如,卫生、社会保障和社会福利业的国有职工平均工资是非公有经济部门职工的 2.12 倍;在文化、体育和娱乐业中为 1.49 倍;在水利、环境和公共设施管理业为 1.15 倍。在一些开放性产业中,国有经济部门比非公有制经济部门缺乏效率,在市场竞争的压力下,其支付给职工的工资收入明显低于非公有制经济部门。如,在批发和零售业中,国有经济部门职工的平均工资仅为非公有制经济部门职工的 65%;租赁和商务服务业中,国有部门职工的平均工资是非公有制部门职工的 33%,为最低。此外,虽然部分处于开放竞争性行业的非国有单位在收入的绝对值上会高于垄断部门企业,但考虑到稳定的福利待遇和低就业风险,处于垄断行业的国有部门的组织收益仍高于其他部门的组织。由于这些部门的在职职工占据工作岗位,从而构成了对外部劳动者的排斥,垄断行业从而成为阻碍城市劳动力市场整合的新领地,形成了劳动力市场的行业分割。

表 7 上海不同行业的国有比重与平均工资水平 (%)

	国有职工比重			平均工资比重	
	2006 年	2003 年	变化	2006 年	2003 年
农、林、牧、渔业	29.89	70.01	-40.12	1.43	0.84
采矿业	66.67	95.33	-28.66	9.87	1.11
制造业	15.68	38.42	-22.74	0.72	0.68
电力、燃气及水的生产和供应业	71.43	67.39	4.04	0.62	0.85
建筑业	21.66	53.16	-31.50	0.72	1.04
交通运输、仓储和邮政业	31.50	51.73	-20.23	0.73	1.08
信息传输、计算机服务和软件业	21.18	51.17	-29.99	1.02	0.94
批发和零售业	12.32	36.29	-23.97	0.65	0.80
住宿和餐饮业	26.48	47.88	-21.40	0.96	0.89
金融业	25.52	37.68	-12.16	0.98	1.04
房地产业	22.58	42.74	-20.16	1.01	0.79
租赁和商务服务业	16.35	37.15	-20.80	0.33	0.66
科学研究、技术服务和地质勘查业	88.82	87.24	1.58	0.47	0.73
水利、环境和公共设施管理业	76.59	86.53	-9.94	1.15	1.14
居民服务和其他服务业	9.70	51.10	-41.40	0.87	0.60
教育	96.42	98.38	-1.96	1.17	1.86
卫生、社会保障和社会福利业	79.05	84.93	-5.88	2.12	0.59
文化、体育和娱乐业	55.95	88.83	-32.88	1.49	1.44
公共管理和社会组织	98.43	98.93	-0.50	-	-

数据来源:根据《上海市统计年鉴(2004、2007)》相关数据计算。

注:平均工资比重=国有企业职工平均工资/其他企业(含三资企业)职工平均工资。

(2) 不同行业劳动力供求的差异

不同行业的供需差异是行业分割的一个重要体现。产业结构的调整导致了劳动力市场供求结构的分化。不同行业所提供的工作特征,以及对劳动者素质要求的差异,使得劳动力市场供求的分层在行业结构上表现的越发明显。

根据上海劳动和社会保障局提供的行业供求情况,上海劳动力市场的行业分化大致可以分为四个层次。第一个层次主要是制造业、批发零售业、交通运输仓储和邮政业、房地产业

等行业。这类行业的劳动力总需求量大,求职者也众多。它们的求人倍率都小于1,比如制造业的求人率为0.63、批发零售业为0.84、房地产业为0.81,表现为供大于求。这些行业的特点是对劳动力专业素质和文化素质要求比较低,职业稳定性差,劳动力的流动也相对频繁。

第二个层次包括公共管理和社会组织、教育、文化体育和娱乐业、卫生社会保障和社会福利业、电力燃气及水的生产和供应业。这些行业的求人倍率较低(即岗位供不应求)。比如,公共管理和社会组织的求人倍率为0.42,在所有行业中处于最低水平;教育行业求人倍率为0.48,卫生、社会保障和社会福利业求人倍率为0.61,绝大多数机关事业单位都属于这几个行业。这些行业工作环境相对较好,职业特点相对稳定,对求职者素质要求在整个劳动力市场上处于中等偏上的程度,是具有本科学历及本科以上学历求职者的理想职业选择。但由于这些行业的岗位供给相对有限且流动性较低,符合求职条件的劳动力较多,竞争异常激烈。

第三层次主要是以信息传输、咨询、金融、会展服务业为主要代表的现代知识型服务业或高端服务业。这些行业表现出供不应求的特征,求人倍率普遍大于1。如金融业的求人倍率达到4.80,即每100名求职者可供选择的岗位数达到480个,是所有行业可供选择岗位数平均水平的近4倍。之所以出现这一情况,是由于这些岗位对劳动力的专业水平和实践经验要求比较高,一般要求从业人员具备高学历、高职称、高级职业资格证书以及相当时间的工作经验,符合条件的求职者相对较少,高门槛使得许多求职者望而却步。

表8 2006年上海市不同行业的求人倍率

行业(门类)	常见的用人单位类型	求人倍率
农、林、牧、渔业	农业、林业、渔业企业	0.88
采矿业	勘探、采掘企业	0.92
制造业	食品、纺织、日用品、钢铁企业	0.63
电力、燃气及水的生产和供应业	电力、煤气、供水企业	0.86
建筑业	建筑、建筑设计、装潢企业	0.73
交通运输、仓储和邮政业	出租汽车、物流、邮政部门	0.54
信息传输、计算机服务和软件业	电信、网络科技、软件开发企业	0.89
批发和零售业	大卖场、百货商场、便利店	0.84
住宿和餐饮业	酒店、饭店、快餐店	1.28
金融业	银行、证券、保险企业	4.80
房地产业	房地产中介、开发、物业管理企业	0.81
租赁和商务服务业	广告、音像制品、市场调查企业	1.38
科学研究、技术服务和地质勘查业	研究院、研究所	0.85
水利、环境和公共设施管理业	水利、环卫部门	1.09
居民服务和其他服务业	家政服务、美容美发、汽车维修企业	1.13
教育	大、中、小学校,培训机构	0.48
卫生、社会保障和社会福利业	医院、养老院、福利院	0.61
文化、体育和娱乐业	报社、健身中心、休闲娱乐企业	0.97
公共管理和社会组织	机关、事业单位、社会团体	0.42
总计	—	0.98

资料来源: http://jobs.12333sh.gov.cn/07sy/scfxb/200802/t20080213_1046159.shtml

第四个层次主要是以住宿和餐饮业、租赁和商务服务业、居民服务和其他服务业为代表

的劳动密集型服务行业。这些行业的求人倍率也都大于 1，如住宿和餐饮业的求人倍率为 1.28、租赁和商务服务业为 1.38、居民服务和其他服务业为 1.13。与高端服务业的求职门槛过高不同，这类岗位由于劳动强度大、工资待遇一般，职业声望较低，职业流动性较高，上海本地的求职者鲜有人问津，因而出现需求大于供给的情况。通常这些行业的用人单位倾向于招用农村劳动力。

(3) 不同行业的劳动力市场性别分割

劳动力市场行业分割还体现在不同群体特征的劳动力就业的行业分布差异。特别是，劳动力市场中弱势群体就业的行业分布，例如外来劳动力和女性劳动力就业。考虑到前文已对外来劳动力的行业分布进行一定分析，在这着重对劳动力市场的行业性别隔离现象进行探讨。经济学家对劳动力市场分割和资源配置效率的关系颇感兴趣。工资是衡量资源配置效率的一个维度，因此，研究男女在不同行业就业的工资水平，有助于从具体行业层面上理解劳动力市场分割和资源配置效率的相互关系。

按经济学理念，求职者都是理性的，如果有选择机会，他们会选择好的行业，而不会选择不好的行业。这里的行业好坏以平均工资的高低为划分依据，由此我们做出一个基本假设：如果女性倾向于分布在平均工资比较低的行业，则该劳动力市场上存在着就业不平等；相反，如果女性的行业分布相对平均工资来说是随机的，不存在任何倾向，则认为该市场是平等。为了对女性行业分布倾向做出判断，这里引入女性就业的行业工资倾向系数。

$$P_w = \frac{\sum_{i=1}^n F_i W_i}{FW}$$

式中，F 表示所有行业女性劳动力的人数，W 表示所有行业平均工资， F_i 表示 i 行业女性劳动力的人数， W_i 表示 i 行业平均工资。如果女性劳动力的分布是完全随机的，则 $P_w=1$ 。显然这是一种理想状态，表明男性和女性在行业分布上是平等的，尽管各行业男女比例不同，但不存在女性被迫分布在低工资行业的现象；如果 $P_w > 1$ ，表明女性倾向于分布在平均工资比较高的行业，女性以一个优越的群体出现在劳动力市场上；如果 $P_w < 1$ ，则表明女性倾向于分布在平均工资较低的行业。根据 2006 上海统计年鉴和 2005 上海 1% 人口抽样调查的相关数据，计算出上海女性就业的行业倾向系数 P_w 为 0.9282，暗示着上海劳动力市场确实存在行业性别隔离现象。

为了进一步考察行业性别隔离现象，我们具体分析了男女在不同行业的就业分布情况。依据《上海统计年鉴(2006)》“按行业分从业人员平均报酬”中公布的数据，我们将全部 19 个行业按照工资由低到高的顺序，划分为 4 类行业：工资水平最低的农、林、牧、渔业人数较多，所占比例较大，单独作为第一类；其余 18 个行业按顺序平均划分为 3 大类行业：住宿和餐饮业，批发和零售业，租赁和商务服务业，居民服务和其他服务业为第二类；建筑业，水利、环境和公共设施管理业，房地产业，卫生、社会保障和社会福利业，制造业，公共管理和社会组织，交通运输、仓储和邮政业，教育为第三类；采矿业，电力、燃气及水的生产和供应业，金融业，信息传输、计算机服务和软件业，文化、体育和娱乐业，科学研究、技术服务和地质勘查业为第四类。由于从第一类行业到第四类行业，平均工资水平逐渐提高，可认为行业进入门槛和垄断程度也逐渐提高。

根据 2005 年 1% 人口抽样调查行业就业数据，我们计算了男女在不同行业中的就业比重。同时，为了检验行业分布是否与人力资本有关，我们还计算了不同行业的性别人力资本含量⁴。

⁴行业人力资本存量为不同行业中高中以上学历人数占全部就业人数的比重。

表 9 女性与男性的行业分布与受教育程度 (%)

行业类型	女性		男性	
	就业比例	人力资本程度	就业比例	人力资本程度
第一类行业	6.23	0.57	4.06	1.19
第二类行业	29.19	22.91	22.29	19.32
第三类行业	58.19	35.76	66.26	29.65
第四类行业	6.38	50.84	7.4	48.74
合计	100.00	-	100.00	-

资料来源：根据《上海统计年鉴（2006）》、《2005年上海市1%人口抽样调查资料》整理。

分析数据结果显示，女性在低工资行业的就业比例高于男性，女性在第一类行业中的就业比例为 6.23%，而男性仅为 4.06%；在第二类行业中，女性的就业比例为 29.19%，也高于男性的 22.29%。与此相反的是，男性在高工资行业中的就业比例要高于女性，在第三类行业中男性就业比例为 66.26%，高出女性就业比例 8.07 个百分点，在第四类行业中男性就业比例为 7.4%，高于女性的 6.38%。

结合人力资本与就业情况的分析，发现人力资本高低与男女就业行业分布存在强烈反差，表现为高工资行业中的女性受教育程度要明显高于男性。无论是第四类行业还是第三类行业，女性受教育程度都比男性要高。第三类行业中，女性受教育程度为 35.76，男性为 29.65；第四类行业中，女性为 50.84，男性为 48.74。这种情况，一方面说明女性进入高工资行业的门槛要高于男性，表现为具有更高的人力资本水平；另一方面也暗示人力资本并非决定行业性别隔离的唯一原因。通过计算不同行业的男女受教育程度与就业人数的相关性，发现人力资本与行业分布的相关性很低。特别是，女性受教育程度与行业就业分布的相关系数仅为 0.1402，低于男性的 0.2053。显然，人力资本并不能解释性别行业分布的差异。

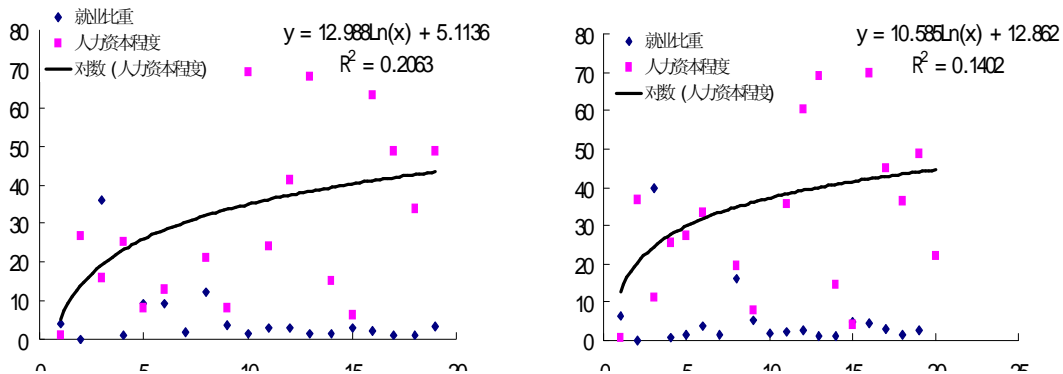


图 7 按行业、不同性别人力资本程度与就业比重的散点图

资料来源：根据《上海统计年鉴（2006）》、《2005年上海市1%人口抽样调查资料》计算绘制。

通过以上分析，我们发现上海劳动力市场上存在着明显的行业性别隔离或分割现象，女性分布于低工资行业的比例高于男性，分布于高工资行业比例低于男性。劳动力市场存在明显的就业不平等。

3 上海劳动力市场的职业分化

3.1 劳动力市场的职业结构

受技术进步、经济规模性结构重构及产业升级等因素的影响，大城市劳动力市场分割首先表现为：高技能、知识型人才所组成的高技能劳动力市场与低技能、体力型劳动者组成的低技能劳动力市场并存。这种分割是伴随着劳动力市场职业结构的变动而出现的。近年来，

上海劳动力市场的职业结构发生了明显变化,表现为明显的向后工业化转型的特征:农工业萎缩,服务业相对扩张;传统的产业工人数量减少,生产性服务业人员增加。对比第四次、第五次人口普查和 2005 年 1% 人口普查数据分析,可以看出职业构成中变化最为显著的是低级劳动力,其中,生产运输设备操作人员下降幅度最大,1990-2005 年期间减少了 12.8 个百分点;增长最明显的则是商业服务人员,增长 11.56 个百分点。比其制造业劳动者而言,服务业劳动者所从事的工作更有可能是一些低收入、临时性的工作。管理人员和专业技术人员比例都呈现轻微上升趋势,前者由 1990 年的 3.67% 上升为 2005 年的 5.01%,后者则由 1990 年的 13.14% 上升为 2005 年的 13.67%。此外,中级技术的办事人员比重上升较快,由 1990 年的 5.77% 上升为 2005 年的 12.34%,上升了近 7 个百分点。虽然工业、制造业群体比例在减少,但仍然占绝大多数,服务业群体比例在增加,但还不是占大多数,表明城市处于向后工业化转型的初期,在职业构成上存在很大的调整空间。伴随着职业结构的变动,劳动力市场结构的二元化态势越发明显。一方面,由管理人员和专业技术人员所组成的高技能劳动力市场规模不断扩大;另一方面,由生产、商业服务人员所组成的低技能劳动力市场占据了劳动力市场的另一端。

表 10 上海职业结构的变化 (1990-2005)

	1990 年	2000 年	2005 年
各类专业技术人员	13.14	12.81	13.67
国家机关企事业单位负责人	3.67	3.41	5.01
办事人员和有关人员	5.77	11.81	12.34
商业服务人员	15.17	22.44	26.73
生产运输设备操作人员	50.49	38.2	37.69
农林牧渔水利生产人员	11.53	11.3	4.19
其他劳动者	0.02	0.01	0.37
合计	100.00	100.00	100.00

数据来源:《上海市第四次人口普查报告》、《上海市第五次人口普查报告》和《2005 年 1% 人口抽样调查资料》。

3.2 职业结构与市场分化

劳动力市场职业结构的转化,与不相匹配的人力资源结构,构成了劳动力市场分隔产生并扩大的客观基础。目前,上海劳动力结构呈现出宽底、向上迅速收缩的金字塔式结构:熟练劳动者,包括中高层次管理者、市场开拓人员、专业技术人员、技术工人严重供不应求,而非熟练的普通劳动者却严重供过于求。2007 年上海市劳动力市场供求分析报告显示,在 2007 年的招聘岗位中,需求量最大的岗位依次是销售及客户服务类 (15.2%)、机械技工类 (13.7%)、管理类 (10.3%)。这些岗位长期处于较高水平,既反映出经济社会发展对这类人才需求量不断增长,也在一定程度上反映出劳动力市场中这类人才供给不足的现实。此外,即便相同职业内部对技术型工人的需求日趋增多,简单体力操作或使用传统工具为主的传统制造业岗位需求在逐年减少。例如,2007 年上海公共招聘网有关机械制造业的“老三样”——车工、钳工、刨工的招聘信息中,明确要求求职者具备数字化操作技能的比重达 58.7%,从某种程度说,“老三样”已经变成了“新三样”。

劳动力市场分隔的加剧表现为高技能劳动力市场和低技能劳动力市场之间薪酬差距的拉大。当市场上对管理类、专业技术类人才的需求大于供时,为了能够吸引更多的此类人才,同时保持现有人员的稳定性,企业往往支付给其更高的薪酬,导致不同职业、职位、技能岗位之间薪酬差距的拉大。

首先,不同职业的薪酬差距明显。从统计数据来看,上海七大类职业的收入排名从高到低依次是国家机关企事业单位负责人、专业技术人员、办事员、商业服务业人员、生产运输设备操作人员、农林牧渔生产人员(见表11)。其中,管理类、生产服务类、专业技术类人员的工资上涨较快。2007年全日制工资价位调查的职位中,管理类职位工资平均数上升了82%,生产服务类上升了86%,专业技术类上升了95%。

表11 上海市2005年不同职业平均月薪情况(元)

职业	平均月薪	薪酬差距(相邻两级)
经理人	8278	2278
专业技术人员	6000	3000
办事员	3000	1000
商业服务业人员、生产设备操作人员	2000	500
农林牧渔生产人员	1500	300
农民工	1200	-

数据来源:上海人力资源发展报告(2005-2006),上海社会科学院人力资源中心。

其次,企业内部薪酬工资倾向核心员工。为了保持精英人才队伍的稳定性,大多数企业根据员工所属层级的不同,有针对性地制定薪酬调整方案,更合理地利用薪酬杠杆的调节作用,拉开核心员工与普通员工之间的薪酬差距。这种情况在金融保险、房地产、高科技行业中表现尤为突出。根据华信惠悦调查数据显示,高科技行业一般将员工分为七个层级,最高层与最低层的员工工资差距高达13.86倍,其中处于最高层级的总经理/组织领导者,其平均年薪(税前现金收入,不包括福利)市场平均值超过40万元,75分位值的年薪(把市场上工资的数据从低到高排序,有75%的人工资低于此工资)则超过了50万元。而最低层级的辅助性/操作人员其平均年薪只有2.8万元。处于中层的经理/资深专业人员的平均年薪约为13万元。这种“倒金字塔”式的薪酬结构,在房地产行业中也比较明显。职位越高、层级越高、变动收入的部分所占比例就越大。根据上海人才热线关于上海市房地产行业薪酬的调研报告,在地产行业最核心的工程类职位中,专业工程师最低年薪收入在6万元左右,而同样是该行业核心职位的项目经理、建筑师、设计经理等,其最低年薪是专业工程师的两倍;地产行业服务的职能类部门,普通员工的最低年薪仅为2.5万元左右,最高职位的年薪可达16万元左右。

第三,相同职位的薪资分配倾向技能人员。在招聘中出现的“技工荒”,已经促使用人单位进一步完善内部的工资制度,突出了技能的重要性,在工资分配方面加强了对技能操作人员的倾斜。数据表明,技能水平是影响生产服务类人员工资水平的关键因素,技能越高,工资越高。如初级工的工资平均数为31529元/年,同比增长10.8%;中级工为36990元/年,增幅10.8%;高级工增幅为44735元/年,增幅10.9%;技师为50883元/年,增幅9.2%;高级技师为60567元/年,增幅19.1%。而未评定技能人员的工资水平则较低,为25230元/年,是初级工的80%,不到中级工的70%。从具体职位而言,高技能人才有多个价位突破了10万元,如具有高级技师水平的车工、电工、钳工等价位,高位数分别达到了104881元/年、125119元/年和135800元/年。同时,特种技工价位也处于较高水平,如具有高级工技能水平的桥吊司机,高位数达到136419元/年。

3.3 职业结构的性别隔离

3.3.1 研究方法:隔离指数

男女劳动力就业的职业分化是衡量劳动力市场分割的一个重要方法。职业的性别隔离(occupational gender segregation)一词最早是由Gross(1968)提出,意指在劳动力市场中

劳动者因性别不同而被分配、集中到不同的职业类别,担任不同性质的工作。职业的性别隔离程度是衡量劳动力市场中性别平等的重要指标之一。本文借助三种职业性别隔离指数,分析了上海劳动力市场的职业性别分割程度。其中,“相异指数”(index of dissimilarity, 简称为 D)测量的是男女这两个群体在不同职业类别中的不均匀分布的程度。“相异指数”的计算公式是:

$$D = \frac{1}{2} \times \left(\sum_{i=1}^n \left| \frac{w_i}{w} - \frac{m_i}{m} \right| \right)$$

其中 n 是职业的数量, w_i 是职业 i 的女性人数, w 是所有工作女性人数。 m_i 是职业 i 的男性人数, m 是所有工作男性人数。D 值处于 0 和 1 之间: 若为 0, 则表明男女在不同职业种类中是绝对平均分布的, 即根本没有性别隔离; 若为 1, 则表明男女是完全隔离的。直观的解释, D 值体现了到底多少比例的女性(或男性)需要改变她们(他们)的职业以达到职业中性别整合(integration), 即完全消除隔离。比如, 如果 D 的值为 0.4, 则表明有 40% 的女性或男性要改变他们的职业以消除职业的性别隔离。

由于 D 值是受职业的相对规模(即该职业人数占有所有工作人数的比例)影响的, 相对规模较大的职业所占的权重也较大。也就是说, 如果某个或某些职业的相对规模发生变化, D 的值也会受到影响。因此, 当检验不同历史阶段的性别隔离的变化趋势, 学术界通常使用一个标准化的“相异指数”(size-standardized index of dissimilarity, 简称 SSD)作为补充。标准化“相异指数”的计算公式是:

$$SSD = \frac{1}{2} \times \left(\sum_{i=1}^n \left| \frac{w_i}{T_i} \times \frac{1}{P_w} - \frac{m_i}{T_i} \times \frac{1}{P_m} \right| \right)$$

其中 T_i 是指职业 i 的总人数, P_w 是所有职业人员中女性的比例, P_m 是所有职业人员中男性的比例。跟 D 一样, SSD 值也是体现职业性别隔离的程度(它的解释方式跟 D 的解释方式也相同), 但它假定每个职业的相对规模是一样的。也就是说, SSD 的值不会受职业相对规模的变化影响; 它反映的只是各职业性别构成的变化。

Charles 和 Grusky (1995) 在对数线性方程模型(log-linear model)的基础上发明了一个性别隔离指数(简称为 A)。Charles 和 Grusky (1995) 认为, A 是一个“边际自由”(margin-free)的指数, 不仅可以兼顾职业的相对规模的变化, 而且可以兼顾到劳动力市场中所有劳动者性别比的变化(因为整体劳动力市场性别比的变化也会影响隔离程度)。A 的值越大, 则表明性别职业的隔离程度越高, 反之亦然。A 的计算公式是:

$$\ln(A) = \left\{ \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \left[\ln\left(\frac{w_i}{m_i}\right) - \left(\frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \ln\left(\frac{w_i}{m_i}\right) \right) \right]^2 \right\}^{\frac{1}{2}}$$

3.3.2 职业隔离的检验

根据上海市第五次人口普查资料和 2005 年上海市 1% 人口抽样调查资料的按职业大类的就业人口数据, 作者计算了 2000 年和 2005 年上海性别隔离指数及其变化(见表 12)。

计算结果显示, 上海劳动力市场存在相当程度的性别隔离现象。2000 年 D 指数为 0.159, 2005 年上升到 0.327 (表明若要消除职业的性别隔离, 大概 32.7% 的男性或女性要改变他们的职业); 2000 年 SSD 指数为 0.242, 2005 年下降到 0.198。A 指数表现出与其他两个指数相反的变化, 在这我们倾向于以后两个指数为准, 因为 D 指数是未能反映职业相对规模对职业性别隔离的影响。由此, 我们推断尽管上海劳动力市场的性别隔离程度略微下降, 基本

⁵ A 是一个颇受争议的指数, 一方面是因为它的计算方法和原理过于复杂而且很难被直观地解释, 另一方面是它的“准确”(是否真实反映实际情况)程度备受置疑(详情请参考 Jacobs 2001)。

保持不变。

表 12 上海性别职业隔离指数（2000、2005 年）

	D 指数	SSD 指数	A 指数
2005 年	0.327	0.198	0.452
2000 ^A 年	0.159	0.242	0.494
2000 ^B 年	0.329	0.347	1.082

事实上，研究职业的性别隔离，职业类型的详细程度至关重要。职业类别越详细，估计出来的性别隔离程度越真实可靠（Cotter et al., 2004）。为此，我们又根据 2000 年第五次人口普查按职业中类细分的人口就业数据，计算了三个指数。按职业中类计算的结果也显示上海劳动力市场存在相当程度的职业性别隔离现象，D 指数为 0.329，表明若要消除职业的性别隔离，大概 32.9% 的男性或女性要改变他们的职业。

职业隔离指数直观地反映了性别隔离总体水平，但要了解不同群体从业人员之间性别隔离的差别，还要进一步观察男女劳动者在不同职业中的分布情况。表 13 列出了不同职业的男女分布比例。

表 13 2000 和 2005 年不同职业的性别分布对比（%）

职业类型	2000 年		2005 年	
	女性	男性	女性	男性
职业性别分布				
国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	1.63	4.73	2.73	6.61
专业技术人员	16.53	10.08	17.15	11.20
办事人员和有关人员	9.11	13.80	10.52	13.52
商业、服务业人员	25.60	20.12	31.31	23.07
农、林、牧、渔、水利业生产人员	13.57	9.64	6.31	4.12
生产、运输设备操作人员及有关人员	33.55	41.61	31.68	41.04
不便分类人员	0.01	0.01	0.31	0.42
职业性别比例				
国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	20.22	79.78	22.71	77.29
专业技术人员	54.62	45.38	52.16	47.84
办事人员和有关人员	32.63	67.37	35.66	64.34
商业、服务业人员	48.27	51.73	49.15	50.85
农、林、牧、渔、水利业生产人员	50.81	49.19	52.17	47.83
生产、运输设备操作人员及有关人员	37.17	62.83	35.48	64.52
不便分类人员	38.89	61.11	33.89	66.11

资料来源：根据《2005 年上海市 1% 人口抽样调查资料》、《上海市人口普查资料》整理。

通过比较，我们发现男性和女性都主要集中在生产、商业服务业和办事人员等职业类型，但男性中生产、运输设备及操作人员的比重要明显高于女性，这反映了依据性别特征而形成的良好社会分工。相对而言，“领导型”职业表现出明显的男性化特征，男性中国家机关、党群组织、企业事业单位负责人的分布比重要远高于女性，2000 年女性该职业类型比重仅

为 1.63%，男性为 4.73%；2005 年女性仅 2.73%，男性为 6.61%。从动态角度看，该职业性别隔离程度明显上升，2000-2005 年女性比例上升了 1.10 个百分点，而男性比例则上升了 1.88 个百分点，由此二者之间的差距也由 2000 年的 3.1 个百分点上升到 2005 年的 3.88 个百分点，暗示着女性的职业纵向流动性要低于男性。

3.3.3 教育、社会经济地位和迁移的职业性别隔离

经验研究揭示，不同群体的职业性别隔离程度是不同的（吴愈晓、吴晓刚，2009）。为此，我们又进一步考察了不同社会经济地位和教育程度人群的职业性别隔离程度。

首先，我们比较了不同社会经济地位（不同职业类型）从业人员的性别隔离程度。我们将所有职业分成两类：一类是高社会经济地位的职业，包括管理、专业技术类职业；另一类是所有其他的职业类型。分析结果（图 8）显示，高地位职业的性别隔离水平相对较低。该情况与西方社会较为一致。例如，在美国，职业的性别隔离主要发生在低社会经济地位的职业当中（Cotter et al. 2004）。

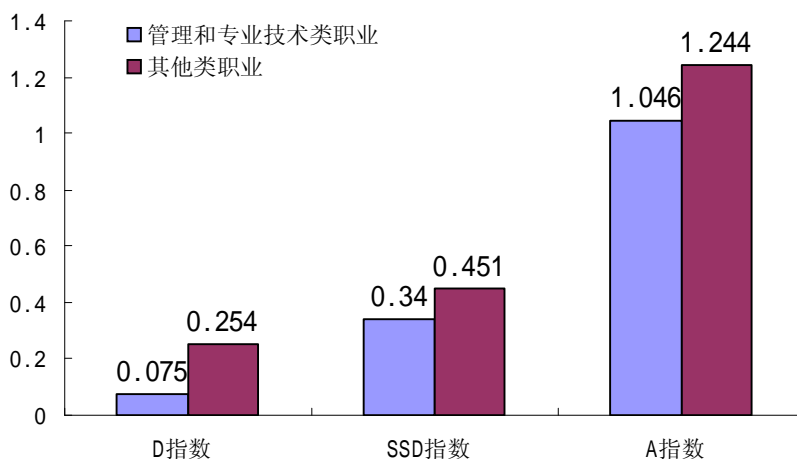


图 8 不同职业类型的性别隔离水平

资料来源：作者根据《上海市人口普查资料》相关数据计算、绘制。

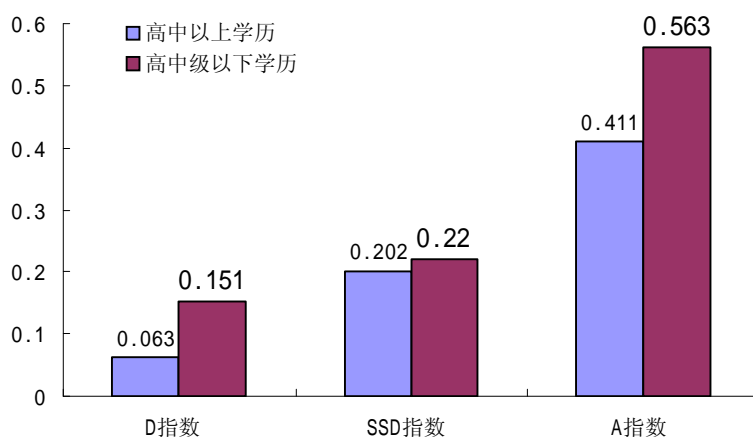


图 9
程度

的职业性别隔离水平

不同教育
从业人员

资料来源：作者根据《上海市人口普查资料》相关数据计算、绘制。

教育是决定职业获得的最重要因素之一。我们根据从业人员的教育程度分成两组——高中及以下学历和高中以上学历，并分别考察这两组人员内部的职业性别隔离水平。与高中及以下学历的群体相比，高中以上学历的从业人员的职业性别隔离水平比较低（见图 9），说明职业性别隔离更多地发生在人力资本存量低的劳动力中。这也暗示教育是决定职业性别隔离水平及其变化的重要因素，女性受教育程度的提高，使得已经教育获得的性别差异减少，有助于减少性别隔离。

相关研究表明，移民中的职业性别分割比整个就业市场的情况更严重。为此，我们根据 2005 年 1% 抽样调查中按职业种类和性别的就业人口数据，计算了外来人口的职业性别隔离指数。计算结果显示 D 值为 0.371，表明若要消除职业的性别隔离，大概 37.1% 的男性或女性要改变他们的职业。比较而言，女移民多集中于居民服务、服装纺织等轻工行业，其中，社会服务和居民生活服务人员中女性比例高达 64.7%，纺织、针织、印染人员中的女性比例高达 67.9%，裁剪、缝纫和皮革、毛皮制品加工制作人员的女性比例为 72.9%。而男移民集中于制造、建筑类职业，其中，木材加工人员中男性比例为 77.1%，建筑材料生产加工人员的男性比重高达 85.6%。相对而言，国家机关、事业单位的男性比重也明显高于女性，企业负责人中男女之比为 3.95，工程技术人员的男女之比为 2.94。

3.3.4 不同行业的职业性别隔离

通过计算不同行业的职业性别隔离指数，我们发现职业性别隔离指数较高的行业主要是建筑业（0.409）、地质勘查业水利管理业（0.305）、交通运输仓储及邮电通信业（0.343）和社会服务业（0.352），其中，建筑业属于典型的“男性”行业，社会服务业属于典型的“女性”行业，对性别特征的强调使得这两个行业的职业隔离程度较高；地质勘查业、水利管理业和交通运输仓储及邮电通信业都是比较典型的垄断性行业，在这两个行业中存在普遍的女性歧视，女性劳动力进入门槛较高，大多集中在较低层次的职业类型（主要是办事人员），因而职业性别隔离程度较高。值得注意的是，一些新兴行业的职业性别隔离指数并不高，如金融保险业仅为 0.160，房地产业为 0.277，这是由于这些行业尚处成长期，劳动力需求强烈，因而对性别的歧视程度较低。

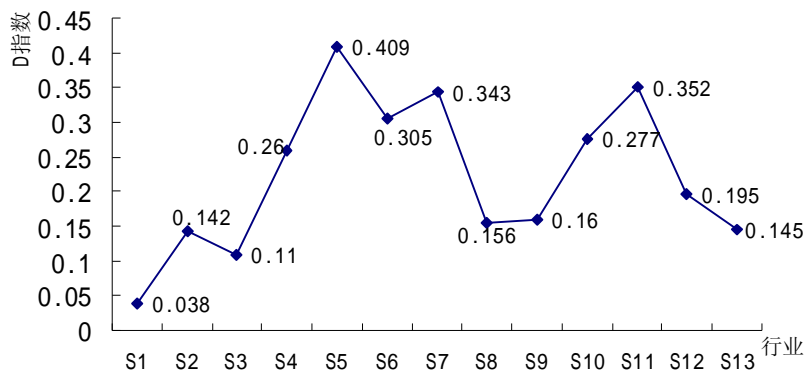


图 10 分行业职业性别隔离指数

资料来源：作者根据《上海市人口普查资料》相关数据计算、绘制。

注：S₁为农林牧渔业、S₂为采掘业、S₃为制造业、S₄为电力煤气及水的生产和供应业、S₅为建筑业、S₆

为地质勘查业水利管理业、S₇为交通运输仓储及邮电通信业、S₈为批发和零售贸易餐饮业、S₉为金融保险业、S₁₀为房地产业、S₁₁为社会服务业、S₁₂为卫生体育和社会福利业、S₁₃为教育文化艺术及广播电视业。

职业性别结构的结果表明,上海劳动力市场具有比较明显的性别分割现象,女性劳动力在一定程度上被隔离在高收入、高职位的工作之外。此外,不同劳动群体的分割程度具有明显的差异性。在一些高社会经济地位的职业中,劳动力市场的性别分割程度较低;受教育程度较高的劳动力群体中,性别的割离程度较低;外来劳动力市场的性别割离现象更为明显,女性迁移者大多从事低技能、低收入的工作;职业性别隔离的行业差异较为明显,一些垄断性行业中,女性劳动者只能从事低薪半技能职员工作。劳动力市场的职业性别隔离暗示着劳动力市场存在着一定程度的分割现象。

4 结论

改革开放后,我国就业市场因开放度和市场化程度差异,形成体制内板块、体制外板块和三资企业板块等三大板块。不同板块的劳动力市场各具不同的特点。就业格局多元化的发展,导致劳动力市场行业结构的分化,形成“开放-垄断”的产业格局,加剧了劳动力市场的行业分割。

上海是我国较早启动产业结构调整的城市。作为我国重要的工业基地,改革开放前工业占 GDP 的比重高达 77.36%,现已优化为成三、二、一的产业结构;在工业中以劳动密集型企业为主的轻纺工业比重迅速下降,现已形成电子信息、汽车、精品钢、石油化工和精细化工、成套设备和生物医药等六大支柱产业。服务业在三产中的比重已连续多年超过 50%,金融、信息通信服务、计算机和软件服务业等高层次服务业的占比迅速上升。产业结构的优化促进了就业结构的重组。六大支柱产业从业人数的占比已上升至 41.9%,金融保险业的从业人员增加 3 倍。劳动力市场的巨大变化,促进了多元化就业格局的形成,并使就业市场发生了分化。根据求人倍率数据,金融业已成为就业人气指数最高的行业。

由于劳动力市场化进程日益推进,职业的分层化日趋明显。劳动力的人力资本和个人素质决定了劳动价格的分异,劳动收入有日趋扩大趋势。企业高级管理者的年薪已是普通劳动年收入的 20-30 倍,形成“倒金字塔”的薪酬结构。于是,就业队伍中分为金领、白领、灰领、蓝领等不同的就业群体。职业性别隔离的分析,进一步验证了劳动力市场的职业分割。

我国劳动力市场按工资决定机制的差异,被分割为壁垒森严的两个大类。就业于主要劳动力市场的职工,工资水平高、技术要求高、工作条件好、工作较稳定;就业于次要劳动力市场的员工,工资水平低、技术要求低、工作条件差、工作不稳定。次要劳动力市场中的员工缺乏进入主要劳动力市场的竞争能力。两类市场,分割得十分清晰。

参考文献

- [1] Michael Reich, David M. Gordon and Richard C. Edwards (1973). A Theory of Labor Market Segmentation The American Economic Review, Vol. 63, No. 2.
- [2] 李唯一,中国工资制度[M],中国劳动出版社,1991年版,第168页。
- [3] 蔡昉,二元劳动力市场条件下的就业体制转换[M],中国社会科学,1998(2): 8.
- [4] 刘小玄,中国工业企业的所有制结构对效率差异的影响[J],经济研究,2000(2).
- [5] 黄泰岩 郑江淮,1998,国有企业治理结构效率分析,经济改革与发展,1998(7).

- [6] Cotter, David A., Joan M. Hermsen, and Reeve Vanneman. 2004. Gender Inequality at work. Washington, DC: Population Reference Bureau.
- [7] 吴愈晓、吴晓刚, 城镇的职业性别隔离与收入分层[J], 社会学研究, 2009 (4)。

Labor market structural change and segmentation characteristics under market transition: a case study of Shanghai

Yang Boi¹ Xu Wei^{2,3}

(1. Shanghai Academy of Development and Reform, Shanghai 200032; 2. The Center for Chinese Modern City Studies, East China Normal University, Shanghai 200062, China; 3. Department of Geography and Prentice Institute, University of Lethbridge, Canada)

Abstract: After economic reforms, due to varying degree of openness and marketization, employment market is formatively divided into three sub-markets: in-system market, out-system market, and foreign enterprise market. Different labor markets are associated with varying characteristics in employment opportunities, salary and compensation, job security and stability. The emerging diversity in labor market development has led to differentiation and segmentation of labor market in China. This paper attempts to understand evolutionary characteristics of labor market by identifying and documenting the magnitude of labor market differentiation and segmentation in Shanghai. It focuses on sectoral, industrial, and occupational aspects of transformation of labor market in Shanghai. It reveals the significance of institutional role and ownership type in differentiating and segmenting labor markets. The paper concludes that factors of human capital, social tradition and value, as well as firm ownership type act together in shaping labor market structure and conditions in post-reform China.

Keywords: Market transition; Firm ownership structure; Sectorial segmentation; Industrial; Occupational segmentation