

中国二元劳动力市场的工资决定因素研究

陈广汉，张光南

摘要：本文分析发现，我国劳动力市场发展兼有发展中国家的一般特性和本国处于转轨阶段国情两种特点，结合这两个特征，本文通过我国二元劳动力市场工资决定实证研究，证明了教育和工作经验等导致的人力资本差异是决定供给弹性和工资水平的主要因素；我国劳动力市场有别于一般发展中国家从古典到新古典劳动力市场两阶段的发展，而是“古典-新古典”同时并存，即存在无限供给弹性和缺乏供给弹性的二元劳动力市场状况；并进一步检验无限供给弹性劳动力市场的“生存工资”假说。

关键词：劳动力市场；二元；工资

中图分类号：F061 **文献标识码：**A

一、引言

刘易斯二元结构模型放弃了新古典主义关于劳动供给缺乏弹性的假定，提出了一个无限劳动供给条件下的经济增长和收入分配模式。根据劳动供给曲线的弹性，我们可以将刘易斯模式的经济增长和结构转型分为连续的两个阶段：劳动供给无限弹性条件下的经济增长阶段与劳动供给缺乏弹性条件下的经济增长阶段。在第一阶段上，水平的劳动供给曲线的存在，一方面使收入分配向利润倾斜，保证了现代工业部门超常的资本积累率；另一方面意味着现代工业能在不变的古典式生存工资水平上获得经济增长所需的一切劳动力。经济增长和收入的分配处于古典主义的阶段。一旦农业部门的剩余劳动力被现代工业部门吸尽后，劳动与资本一样成为稀缺的生产要素，劳动供给曲线开始向上倾斜，经济增长进入劳动供给缺乏弹性的阶段，劳动力和资本按照边际原则分配经济增长的成果，经济增长和收入分配跨入了新古典主义阶段，这标志着一个社会从传统农业经济向现代工业经济转变的历史性跨越，二元经济转变的完成。刘易斯模式主要以西欧国家（例如英国）早期工业化的经历为基础，放弃了新古典主义的假设和方法，为研究发展中国家的经济发展提供了一个新的理论框架。

中国是一个具有典型的二元结构的发展中国家，农业部门存在大量的剩余劳动力，经济发展的初始条件与刘易斯模型的假设相当接近。在经济发展过程中，大量的农业劳动力的转移、工业部门快速资本积累和高速的经济增长与工业部门低水平的稳定工资水平相伴随。中国经济发展的这些特征与刘易斯模式所揭示的二元经济的转型的动力、机理和过程都比较吻合。但是，在刘易斯模式中当农业部门的剩余劳动力存在的情况下，或者说在工业部门劳动力总体上供大于求的状况下，工业部门的工资水平不可能上升。因此，刘易斯模型不能解释我国城乡劳动力供大于求的状况没有改变的情况下，对工业部门实际工资水平上升现象。

20世纪60年代，一些学者开始跳出传统劳动经济学的新古典分析方法，沿袭约翰·穆勒（Mill, J. Stuart）等人理论，放弃斯密（Smith, Adam）的竞争性市场的分析法和补偿性工资理论，转而强调劳动力市场的分割属性、强调制度和社会性因素对劳动报酬和就业的重要影响，对现实出现的工资差异做出新的思考，从需求的角度对劳动力市场的分割现象做出解释。劳动力市场分割理论逐步形成。该学派将劳动力市场分为：一级或主要市场（**primary segments**）和二级或次要市场（**secondary segments**）。在一级劳动力市场中，劳动者工资高，工资由企业与企业与工会谈判的议价机制和企业提供的效率工资决定，不是竞争性的；工作

条件优越，就业稳定，安全性好，升迁机会多。二级或次要市场（secondary segments）的劳动者工资低，工作机会差极易失业，教育和训练无助报酬提高。由于制度和社会等非经济壁垒的原因，二级市场的劳动力不能向一级市场流动。劳动力市场的分割的原因来自于与一级和二级劳动力市场相对应的、经济中存在着两种不同类型的产业类型即核心产业（core sector）与边缘产业（periphery sector）。核心产业生产规模大、资本和技术密集、盈利能力强、具备支付高薪的能力，一级市场的劳动需求来自核心产业；边缘产业的生产规模小、资本密集度低、存在非正规的产出活动，产品市场高度竞争、并主要是价格竞争，二级劳动力市场的需求来自于边缘产业。与刘易斯模式相比，劳动力市场分割理论的特点在于将劳动需求看成是派生性需求，从需求的角度分析了不同技术和要素构成的产业对劳动力的需求以及对工资水平的影响。但是，该理论也存在不足：第一，认为教育失去了人力资本理论中提高生产力的作用，只是一种信号，发挥筛选的功能。第二，教育和训练导致的人力资本的积累，无助于劳动力从一级市场向二级市场的流动。劳动力市场分割学派的理论为我们研究上述中国劳动力市场的新现象提供有益启示，其意义在于提示我们可以从需求即工业和非农产业的结构特征来分析城乡劳动力流动的市场，而弥补刘易斯模式主要从供给的角度分析的局限。但是，这一理论基本上是以发达国家的劳动力市场为研究的，关于劳动力市场非竞争性的假设和教育训练导致的人力资本的积累无助于劳动力从一级市场向二级市场的流动的观点和我们研究的对象所表现出来的特点并不适合。在我国从农村向工业和非农产业转移的劳动力所进入的市场基本上是竞争性的，劳动者的技能通过该类劳动力的供给状况，影响他们的就业岗位、劳动环境和工资水平。

因此，我们需要在刘易斯模型和劳动力市场分割学派理论的基础上，建立新的假设、概念和理论架构，解释我国城乡劳动力供大于求的状况没有改变的情况下，工业部门实际工资水平上升现象，以及它对长期中国经济发展的意义。

二、研究对象、概念和假设

总结和借鉴上述两种理论，基于中国二元经济结构转型时期城乡劳动力转移的现实，本文将研究对象限定在供求关系主要由市场机制决定的那一部分劳动力市场。从现实中看，主要是从农业向工业和非农产业转移的那一部分劳动力进入的劳动市场，为了表述方便可以将其称之为城乡劳动力市场。我们认为中国城乡劳动力市场是竞争性的，在城乡劳动力供过于求的状况下，工业和非农产业的实际工资水平上升和劳动力“短缺”是结构性的，从供给方面看，主要是劳动力的技能的差异引起的；从需求方面看，与工业快速发展和产业升级导致的对高技能劳动力需求的增长相关。因此本文研究遵循以下假设：第一，放弃刘易斯模式中劳动力同质的假定，认定教育、训练和经验导致的人力资本的积累有助于劳动力的流动，并影响劳动力的供给弹性。第二，城乡劳动力市场是个竞争性的市场，在这个市场上劳动力供求关系和市场竞争直接影响劳动者工资的水平。第三，将教育、训练和经验等导致的人力资本差异引入劳动市场供给分析，根据劳动力供给弹性的不同，将劳动市场分为无限供给弹性和缺乏供给弹性的两种类型同时并存的市场结构即二元劳动力市场结构，将人力资本的差异视为上述两类市场划分的主要原因。因此，本文的二元劳动力市场和刘易斯的二元结构具有不同的含义：刘易斯的二元结构描述的是发展中国家经济具有传统农业部门和现代工业部门同时并存的结构特征；本文的二元结构主要表明的具有刘易斯二元经济结构的发展中国家，在劳动力市场上所具有的二元结构的特征。

在上述假设的基础上，我们需要将教育、培训和经验导致的农业劳动力的释放（劳动供给）和工业与非农产业的结构与技术进步形成的对劳动力需求的影响因素引入城乡劳动市场的供求分析，建构起二元劳动市场的供求理论模型，并运用计量经济学的方法加以实证。在这理论模型的基础上我们从劳动力市场供给的角度，分析劳动者技能和素质的差异形成了无限供给弹性和缺乏供给弹性同时并存的二元劳动市场结构，由于非熟练的较低人力资本的劳

动市场中存在劳动无限供给的特征,因此我国城乡劳动力供给大于需求的总体趋势并没有发生根本的变化。同时由于在熟练的较高人力资本的劳动力市场中劳动的供给缺乏弹性,因此工资水平上升,且高于无限供给弹性的劳动力市场的工资水平。这是导致我国城乡劳动力供大于求的状况没有根本改变的情况下,工业和非农产业部门实际工资水平上升的基本原因。

本文将利用计量模型和方法,根据珠三角地区的数据,实证分析中国二元劳动力市场的工资差异及其决定因素,证明教育和工作经验(“干中学”)等导致的人力资本差异是决定供给弹性和工资水平的主要因素。

三、实证模型与变量说明

在Doerigner和Piore(1971)提出二元制劳动力市场分割理论之后,许多学者对各国劳动力市场分割的状况进行实证检验。如Psacharopoulos(1981)利用英国入户调查数据,以职业等级为标准,将英国的劳动力市场分成主要劳动力市场和次要劳动力市场,并分别计算整个劳动力市场、主要劳动力市场以及次要劳动力市场的明瑟收益率^①。其研究表明,主要劳动力市场的明瑟收益率和工作年限的收益率要略高于次要劳动力市场。Dickens(1985)通过计算美国主要和次要劳动力市场的明瑟收益率,发现美国主次劳动力市场的工资决定机制不尽相同。他指出,在主要劳动力市场,受教育年限和收入具有显著正相关关系;但在次要劳动力市场,受教育年限与劳动者的收入没有显著性关系。在主要劳动力市场,工作年限对提高劳动者收入具有积极作用;但在次要劳动力市场,工作年限的作用几乎为零。Ziderman(1986)利用以色列劳动力流动调查的数据,根据职业等级将劳动力市场分成主要劳动力市场和次要劳动力市场,并分别计算两个劳动力市场的明瑟收益率,验证了以色列存在劳动力市场分割。其研究表明:在主要劳动力市场,受教育年限和工作年限对提高收入具有积极的作用;但在次要劳动力市场,受教育年限与劳动者的收入没有显著性关系。

此外,国内郭丛斌(2004)利用劳动者个人的收入、受教育年限和工作年限数据,分别对劳动力市场总体、主要劳动力市场和次要劳动力市场的明瑟收入方程进行回归,为进一步分析教育和工作年限在主次劳动力市场作用的不同,构造主次劳动力市场和工作年限、主次劳动力市场和受教育年限两个交互变量,将两个交互变量带入整个劳动力市场的明瑟收入方程进行回归。岳昌君(2004)认为由于可能存在劳动力市场的分割性,以及劳动力流动仍然存在各种限制等原因,在不同地区、行业、单位所有制性质、和职业性质中的教育收益率也可能是不一样的。因此,除了引入控制变量以外,回归方程还应纳入教育变量与控制变量之间的交互项。陈良焜和鞠高升(2004)为了检验男女两类样本的模型结构是否存在差异,引入一个表示性别的二进制虚拟变量。杨云彦和陈金永(2004)在收入决定模型中,工资由制度变量、个人与家庭变量与人力资本变量共同决定。因变量为“小时工资”,而自变量具体包括:户口登记状况、单位性质、性别、家庭规模、受教育年数、职业培训职业数、亲友、商业岗位、服务业岗位。

综上所述,关于收入决定的讨论普遍采用明瑟收入函数。因为明瑟收入函数使得教育收益率估计的经济含义更加清晰,它提供了一个更简便的、对数据要求较低且便于进行各种比较的方法,使其成为教育经济学领域最常见的衡量教育收益率的方法。这也是许多文献采用明瑟收入函数的原因所在。但是,明瑟收入函数也存在过分简化收入决定的缺点。

本文在设定工资决定模型证明劳动力市场二元结构时,结合我国劳动力市场的实际状况作必要的调整,采用半对数模型,作为基本模型,验证“无限供给弹性—缺乏供给弹性”的二元劳动力市场的理论;并用交叉项 $COST*JOB$ 对“无限供给弹性”劳动力市场的“生存工资”假说进行检验。初步设定实证方程为:

$$\log(\text{INCOME}) = C + \beta_1 \text{EDU} + \beta_2 \text{EXPR} + \beta_3 \text{EXPR}^2 + \beta_4 \text{SEX} + \beta_5 \text{TRAIN} + \beta_6 \text{EDU} * \text{JOB} + \beta_7 \text{EXPR} * \text{JOB} + \beta_8 \text{EXPR}^2 * \text{JOB} + \beta_9 \text{SEX} * \text{JOB} + \beta_{10} \text{TRAIN} * \text{JOB} + \beta_{11} \text{COST} * \text{JOB}$$

工资 (INCOME): 因变量, 以对数形式进入模型, 所以各待估参数为自变量变化引起工资变化的百分比。本文采用“月收入”表示工资。

教育程度(EDU): Mincer (1974) 认为在一个完全竞争的劳动力市场上, 人力资本是决定个人工资的关键因素。这是因为人力资本决定劳动者的劳动生产率, 人力资本较高的劳动者其劳动生产率一般来说也较高, 因此应该获得较高的劳动报酬。而人力资本的两种主要形式是知识和能力。虽然很难精确地衡量一个人的知识水平到底有多大, 但是人们普遍认为它和受教育程度有关, 因此受教育年限是一个很好的代理变量。在本文的研究中, 包括有9种教育程度, 分别是未读过书、小学、初中、高中、中专/技校、职业中学、大专(三年)、大学本科和研究生以上, 在计算教育程度是上述类别分别按0年、6年、9年、12年、12年、12年、15年、16年、19年计算。

工作经验(EXPR): 在劳动者开始参加工作后, 劳动技能随着实践的增加而提高。本文采用“现在岗位的工作年限”检验工作经验对工资变化的影响。

工作经验平方(EXPR2): 随着个人年龄的增大, 体能逐渐下降, 接受新知识的能力也下降, 同时, 劳动者原有的知识和技术也会老化而被淘汰, 因此, 劳动者工作到一定年龄时, 劳动技能或劳动生产率随着个人年龄的增加反而会下降。工作年限的平方项反映个人工资与工作年限之间的非线性关系。

培训(TRAIN): 培训是更直接的人力资本投资形式, 我们将“每月自己花在培训方面费用”, 检验培训费用对工资变化的影响。

性别(SEX): 性别变量是重要的工资决定变量。用虚拟变量表示, 男性为1, 女性为0。

职业(JOB): 职业变量是本模型中区分“无限供给弹性的劳动力市场”和“缺乏供给弹性的劳动力市场”的重要变量。本文选取的职业有工厂工人、商业服务人员、公司文员、机关干部、专业技术人员、企业管理人员、科教文体卫或新闻工作者、个体户与私营企业主、三资企业职工。

本文认为“工厂工人、商业服务人员和公司文员”属于“无限供给弹性的劳动力市场”; “机关干部、专业技术人员、企业管理人员、科教文体卫或新闻工作者、个体户与私营企业主、三资企业职工”属于“缺乏供给弹性的劳动力市场”。具体分析如下:

“工厂工人、商业服务人员和公司文员”的工作内容是简单、重复劳动, 对劳动者的能力要求不高; 而我国人口众多, 随着农业发展和国有企业工人下岗, 释放出大量劳动力; 城乡工资水平差异较大。因此, 在劳动力市场上只要提供略高于生存工资, 就会有大量的这类劳动力供给。应此, 将这类劳动力归于“无限供给弹性的劳动力市场”。

机关干部由于需要较长时间的培养, 同时受国家公务员编制的限制, 因此劳动供给缺乏弹性。

专业技术人员和科教文体卫或新闻工作者一般具有较高的教育程度和文化水平, 因此, 需要长时间的培养, 因此劳动供给缺乏弹性。

企业管理人员正如马歇尔论证的一样, 需要有特别经营和管理才能, 而这些才能是稀

缺的，因此劳动供给缺乏弹性。

个体户与私营企业主不仅需要精英和管理才能，而且需要一定的资本，因此劳动供给缺乏弹性。

三资企业职工在我国一般有较高的工资，因此吸引的劳动者素质较高，因此，劳动供给缺乏弹性。

模型将用虚拟变量表示职业所属劳动力市场的区别：无限供给弹性的劳动力市场为1，缺乏供给弹性的劳动力市场为0。

交叉项：教育*职业（EDU*JOB）、经验*职业（EXPERIENCE*JOB）、经验平方*职业（EXPERIENCE²*JOB）、性别*职业（SEX*JOB）和培训*职业（TRAIN）——由于可能存在二元劳动力市场，不同劳动力市场的教育收益率、经验收益率和性别对工资的影响也可能是不一样的。因此，本文回归方程对教育、经验、经验平方、性别和培训五个变量相应的引入教育*职业、经验*职业、经验平方*职业、性别*职业和培训*职业五个交叉项。

生存成本*职业（COST*JOB）：上文提到的五个交叉项在模型中都有相应的变量，如交叉项“教育*职业”对应模型中的自变量“教育”，但这里的“生存成本*职业”是纯粹的交叉项，即模型中并未设定自变量“生存成本”，这是用于检验“无限供给弹性”劳动力市场的“生存工资”假说。根据职业虚拟变量的设定，属于“无限供给弹性”劳动力市场的职业取值是1，属于“缺乏供给弹性”劳动力市场的职业取值是0，所以，“无限供给弹性”劳动力市场中“生存成本*职业=生存成本”，“缺乏供给弹性”劳动力市场中“生存成本*职业=0”。这样，“生存成本*职业”的估计参数就表现为“无限供给弹性”劳动力市场中生存成本对工资的决定作用，即验证“生存工资”假说；而“缺乏供给弹性”劳动力市场中“生存成本*职业=0”，没有相应的估计参数，因此不受影响。

根据亚当斯密“生存工资”的定义（斯密，1983年版），包括了伙食费、服装、鞋帽、日用品、子女抚养和子女零用等劳动者基本的生存费用，另外，本文结合现代社会的基本生活要求，将电费、电话费和交通费作为生存工资的补充。

四、数据与实证分析

本文的数据资料采用中山大学广东发展研究院、中山大学政治与公共事务管理学院社会学系提供的“广东社会变迁基本调查”项目的第二期2004年调查结果。调查对象是18周岁以上、在广东省有正式户口、居住满1年以上的城市居民。调查方式为“区—街—居委—户”的多段分层抽样调查。本文采用其中广州、东莞和深圳数据，样本数据为582个。样本单位如下：

广州：海珠区——新港街道办——10、12、14、17居委

——海幢街道办——1、2、4、16居委

东山区——大塘街道办——陵园、东桥、吉兴东、贤思居委

——梅花街道办——福今、福今中、西园岗、共和大街居委

深圳：罗湖区——罗湖街道办——东民、布心居委会

——笋岗街道办——田心居委会

福田区——南园街道办——南园、渡前居委会

——园岭街道办——通心岭、荔村居委会

——华富街道办——华红、莲东居委会

东莞：城区(东莞只有一个城区)

——市桥街道办——市桥路居委会

——北隅街道办——兴隆居委会

——东正街道办——翠苑、荔苑居委会

——博厦街道办——可湖居委会

——罗沙街道办——白沙塘、草塘居委会

在各居委会，根据所需样本数，以户口簿或户主花名册作为抽样框，采取分层多段随机抽样抽取居民户。在各市按计划实际抽取了足额的居民户样本数。如果被抽中的住户拒绝访问，则按照先左后右、先下后上的原则选取邻居进行访问。进入各居民户后，采用基什网格（Kish Grid）确定每户的具体访问对象。

表1和表2显示了无限供给弹性和缺乏供给弹性劳动力市场包括月工资、教育程度、工作经验、年龄、月培训费、男性比率、基本生活费用等方面的特征。

表1：无限供给弹性劳动力市场的统计特征（N=266）

二元特征	均值	中值	最大值	最小值	标准差	偏度	峰度
月工资：元	1729.25	1250	15000	0	1449.15	4.17	31.88
教育程度：年	11.12	12	16	0	2.56	-0.43	3.77
工作经验：年	8.97	5	39	0	8.74	1.25	3.79
年龄：岁	35.00	34	61	18	9.68	0.19	2.23
月培训费：元	91.45	0	1500	0	198.59	4.25	23.84
月基本生活费：元	1768.84	1575	6150	200	981.75	1.34	6.13
男性比率：%	39.25						

表2：缺乏供给弹性劳动力市场的统计特征（N=330）

二元特征	均值	中值	最大值	最小值	标准差	偏度	峰度
月工资：元	3879.94	2500	15000	0	2997.79	1.80	6.95
教育程度：年	12.47	12	19	0	2.60	-0.58	4.09
工作经验：年	7.48	5	40	0	6.53	1.95	7.79
年龄：岁	34.77	33	62	19	9.25	0.65	2.80
月培训费：元	83.95	0	2000	0	172.03	5.89	55.11

月基本生活费：元	2222.64	1900	35000	250	2281.62	9.75	133.01
男性比率：%	60.79						

数据来源：由中山大学广东发展研究院、中山大学政治与公共事务管理学院社会系提供。

广州、深圳和东莞三个城市“无限供给弹性”和“缺乏供给弹性”劳动力市场的平均月工资分别是1729.25元和3879.94元，缺乏供给弹性劳动力市场的工资明显高于无限供给弹性市场。缺乏供给弹性的劳动力市场平均教育年限高于无限供给弹性市场，分别是12.47年和11.12年，但无限供给弹性劳动力市场的平均工作年限略高于缺乏供给弹性的市场。两个劳动力市场的平均年龄相差不大。值得注意的是，缺乏供给弹性劳动力市场男性比率明显高于无限供给弹性劳动力市场，分别是60.79%和39.25%。这可能是因为缺乏供给弹性劳动力市场的职业需要素质较高的劳动者，而且要承受较高的精神压力，在这种情况下，劳动力市场需求方认为男性比女性较有优势，因为女性在相同情况下，由于社会观念的影响，把精力分散到照顾家庭方面，而且认为女性有休产假等额外损失等，这些都是该市场所要求需求方必须付出的社会保障成本，因此在这类劳动力市场存在性别歧视，倾向于雇佣男性劳动力。而“缺乏供给弹性”劳动力市场的女性较多，这是因为在该市场的职业要求的只是简单重复劳动，这类市场的部分职业，如公司文员、一些商业服务人员和某些小手工工厂工人等，女性甚至被认为比男性具有更高生产率，而且这类职业对社会保障执行并不严格，故不存在“缺乏供给弹性”劳动力市场的女性的社会保障成本比男性高的原因，因此，劳动力需求方倾向于雇佣女工。

将广东省广州市、东莞市和深圳市的劳动力市场数据用eviews软件进行OLS回归得出实证结果，如表3的EQ01，对这个模型根据参数估计的显著性作必要调整后的估计结果为EQ02。

表3：二元劳动力市场的工资决定：被解释变量ln(INCOME)

解释变量	EQ01	P值 (EQ01)	EQ02	P值 (EQ02)
C	6.4034	0.0000	6.4018	0.0000
EDU	0.1072***	0.0000	0.1052***	0.0000
EXPR	0.0385***	0.0063	0.0380***	0.0069
EXPR²	-0.0014***	0.0030	-0.0014***	0.0029
SEX	0.2125***	0.0042	0.2277***	0.0018
TRAIN	-0.0003	0.2326		
EDU*JOB	-0.0444***	0.0000	-0.0423***	0.0001
EXPR*JOB	-0.0592***	0.0029	-0.0582***	0.0033
EXPR²*JOB	0.0020***	0.0031	0.0020***	0.0032
SEX*JOB	-0.1801	0.1114	-0.1988*	0.0763
TRAIN*JOB	0.0001	0.6956		

COST*JOB	0.0002***	0.0001	0.0002***	0.0001
R-square	0.3307		0.3292	
Prob(F-stat)	0.0000		0.0000	
N	581		582	

注：**N**表示样本数；空格表示该模型未设定该行参数，因此无参数估计；*、**、***代表估计系数在10%、5%和1%的统计水平上显著。数据来源：由中山大学广东发展研究院、中山大学政治与公共事务管理学院社会系提供。

根据EQ01的实证结果看，模型参数估计结果除了培训、性别*职位之外，都通过1%的显著性检验，整体估计F统计量p值为0.0000也很显著。整个劳动力市场，教育（EDU）和工作经验(EXPR)对工资的贡献非常显著，验证了在模型中采用明瑟收益率是适合我国的劳动力市场的；工作经验平方(EXPR²)参数为负值，验证了工作经验与工资的非线性关系；培训(TRAIN)对工资贡献完全不能通过，对模型EQ01进行调整，删去这个变量，新模型为EQ02；性别（SEX）对工资影响显著，表明我国劳动力市场存在性别歧视；各个交叉项回归结果显著，表明在模型设定的两个劳动力市场中，教育、工作经验和性别对工资的贡献不同，因此，两个劳动力市场工资决定机制不同，劳动力市场存在“无限供给弹性—缺乏供给弹性”二元市场。

删去特别不显著的变量“培训”之后的模型EQ02显示性别*职业通过10%显著性检验，所有变量通过1%的显著性检验，而且各个参数估计及其显著性与调整前的EQ01结果基本一样，显示出模型的设定具有较好的稳定性，而且交叉项非常显著，因此，验证了我国劳动力市场的确存在“无限供给弹性—缺乏供给弹性”二元市场。

生存成本*职业通过1%显著性检验，表明我国“无限供给弹性”的劳动力市场符合生存工资假说。

EQ02的回归结果表明“无限供给弹性—缺乏供给弹性”二元的市场的实际参数估计如表4：

表4：二元劳动力市场的实际参数估计

	EDU	EXPR	SEX
缺乏供给弹性劳动力市场	0.1052	0.0168	0.2277
无限供给弹性劳动力市场	0.0628	-0.0098	0.0289

计算说明：**EXPR**的实际估计参数由估计方程对**EXPR**求导得出，即 $\beta_2 \text{EXPR} + 2 * \beta_3 \text{EXPR}^2$ ，其中**EXPR**用均值代入。无限供给弹性劳动力市场的实际估计参数要加上交叉项的估计参数。

由表4可知，“缺乏供给弹性”劳动力市场教育收益率10.52%，即多接受一年教育，将提高每月工资10.52%，“无限供给弹性”劳动力市场教育收益率6.28%，两个劳动力市场的教育收益率相差4.23个百分点。这说明两个劳动力市场教育对工资的贡献相差很大，工资决定机制不同，因此，这也说明了我国存在二元劳动力市场。

其中“缺乏供给弹性”劳动力市场教育收益率较大，说明该劳动力市场的需求方重视教育的贡献，由于这个劳动力市场的职业也要求较高的教育水平，同时，这类职业的工作一般存在信息不对称问题，需求方按照新古典劳动边际生产率决定工资之外，往往会增加工资以达到效率工资的水平。因此，教育收益率较高。而“无限供给弹性”劳动力市场都是简单重复劳

动，教育的作用只是作为一个基本的参考，工资水平很大程度上取决于劳动者的生存成本。

在“缺乏供给弹性”劳动力市场工作经验的收益率为**1.68%**，表明多工作一年将使月工资提高**1.68%**，说明劳动者开始参加工作后，劳动技能随着实践的增加而提高。工作经验平方的参数为负，表明随着工作经验增加，个人年龄增大，体能逐渐下降，接受新知识的能力也下降，同时，劳动者原有的知识和技术也会老化而被淘汰，因此，劳动者工作到一定年龄时，劳动技能或劳动生产率随着个人年龄的增加反而会下降；在“无限供给弹性”劳动力市场中工作年限对工资的影响恰恰相反，工作经验收益率为**-0.98%**，表明在该劳动力市场中，工作经验对工资的反向关系，这主要是因为，“无限供给弹性”劳动力市场的职业是简单重复劳动，甚至是体力劳动，而且对工作经验要求不高，而值得注意的是，工作经验增加，则说明年龄增加，体力下降，这使该市场劳动者的生产率下降，因此工资反而下降。

性别对“缺乏供给弹性”劳动力市场的影响系数是**22.77%**，这表明在该劳动力市场，在其他条件相同的情况下，男性比女性的工资多**22.77%**，这表明我国“缺乏供给弹性”劳动力市场存在较明显的工资方面的性别歧视，即在相同人力资源条件下，男性工资高于女性。原因是该市场的职业如专业技术人员、企业管理人员和科教人员，都是需要素质较高的劳动者，而且要承受较高的精神压力，在这种情况下，劳动力市场需求方认为女性在相同情况下，由于社会观念的影响，把精力分散到照顾家庭方面，而且认为女性有休产假等额外损失等，这些都是该市场所要求需求方必须付出的社会保障成本，因此在这类劳动力市场存在性别歧视。但性别对“无限供给弹性”劳动力市场的影响只有**2.89%**，远远低于“缺乏供给弹性”劳动力市场的性别参数估计，这是因为在该市场的职业要求的只是简单重复劳动，因此男女区别并不大，这类市场的部分职业，如公司文员、一些商业服务人员和某些小手工工厂工人等，女性甚至被认为比男性具有更高生产率，而且这类职业对社会保障执行并不严格，故不存在“缺乏供给弹性”劳动力市场的女性的社会保障成本比男性高的原因，因此，虽然有部分职业要求体力，但总体来看，这类市场的性别歧视并不明显。

五、结论

综上所述，我国劳动力市场存在“缺乏供给弹性—无限供给弹性”的劳动力市场二元结构；其中，“缺乏供给弹性”的劳动力市场符合“生存工资假说”；二元劳动力市场的工资存在较大的差别，包括教育和工作经验在内的人力资本对“缺乏供给弹性”的劳动力市场贡献较大，性别歧视在该市场较为明显。研究我国收入分配与社会保障等，必须认清我国劳动力市场存在“缺乏供给弹性—无限供给弹性”二元结构这一特殊国情。

当然，本研究还存在一些有待改进和进一步研究的问题。本文只是证明我国劳动力市场特殊的二元结构，如何用数理模型解释其原因有待深入研究；另外，实证方面，由于相关劳动力市场的样本数据不足，这一定程度上可能会影响实证的最终结果，如果各年度的数据充分，则可以采用**Panel Data** 进行实证则更能体现变量之间的关系和估计潜变量的影响作用；最后，我国劳动力市场的特殊二元结构对劳动力流动、增长和分配、产业结构的升级、教育、社会保障等产生什么影响，我国政府应当采取什么政策措施，这些都值得作进一步的讨论和研究。

参考文献

- [1]Doeringer Peter B.; Piore Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*[M]. *Lexington, Mass*, 1971
- [2]Dickens William T., Lang Kevin, “A Test of Dual Labor Market Theory” [J]. *The American*

Economic Review , Sep. 1985, 792-805

[3]Edward Telles E, “Urban labor market segmentation and income in Brazil” [J]. *Economic Development and Cultural Change*, Jan 1993, 41, 2, 231-249

[4]Gindling, T. H. “Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in San Jose, Costa Rica” [J]. *Economic Development and Cultural Change*, Apr 1991, 39, 3, 585-605

[5]Hiebert Daniel, “Local geographies of labor market segmentation: Montreal, Toronto, and Vancouver, 1991” [J]. *Economic Geography*, Oct 1999, 75, 4, 339-369

[6]Mincer, J., 1974, *Schooling, experience and earnings* [M]. New York: *Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research*.

[7]Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards, “A Theory of Labor Market Segmentation” [J]. *The American Economic Review*, May. 1973, 359-365

[8]Nicholas Bosanquet, Doeringer Peter, “Is There a Dual Labor Market in Great Britain?” [J]. *The Economic Journal*, Jan. 1973, 421-435

[9]Psacharopoulos, George, 1985, “Returns to Education: An Further International Update and Implications” [J]. *Journal of Human Resources*, 20, 583-604

[10]Reid Williams, Rubin Beth A, “Integrating economic dualism and labor market segmentation: The effects of race, gender, and structural location on earnings, 1974-2000” [J]. *Sociological Quarterly*, Summer 2003, 44, 3, 405-432

[11]Shoshana Neuman; Adrian Ziderman, Testing the Dual Labor Market Hypothesis ---Evidence from the Israel Labor Mobility Survey” [J]. *The Journal of Human Resources*, Spring, 1986

[12]Thomas Mark, Vallee Luc, “Labour market segmentation in Cameroonian manufacturing” [J]. *The Journal of Development Studies*, Aug 1996, 32, 6, 876-898

[13]Webster Elizabeth, “The rise of intangible capital and labour market segmentation” [J]. *Australian Bulletin of Labour*, Dec 2001, 27, 4, 258-271

[14]蔡昉等. 劳动力流动的政治经济学 [M]. 上海人民出版社, 2003年

[15]陈良焜, 鞠高升. 教育明瑟收益率性别差异的实证分析 [J]. 北京大学教育评论, 2004 (3)

[16]陈广汉, 曾奕, 李军. 劳动力市场分割理论的发展与辨析 [J]. 经济理论与经济管理, 2006 (2)

[17]程贯平, 马斌. 改革开放以来我国劳动力市场制度性分割的变迁及其成因 [M]. 理论导刊, 2003 (7)

[18]郭丛斌. 二元制劳动力市场分割理论在中国的验证 [J]. 教育与经济, 2004 (3)

郭瑞云. 我国分割的劳动力市场问题研究 [J]. 现代经济探讨, 2000 (3)

[19]李萍, 刘灿. 论中国劳动力市场的体制性分割 [J]. 经济学家, 1999年6月

[20]刘易斯. 无限劳动供给下的经济发展 [M]. 曼彻斯特学派经济和社会研究, 1954 (5): 139 - 191

[21]赖德胜. 论劳动力市场的制度性分割 [J]. 经济科学, 1996

[22]聂盛. 我国经济转型期间的劳动力市场分割: 从所有制分割到行业分割 [J]. 当代经济科学 2004年11月

[23]斯密. 国民财富的性质和原因的研究上卷 [M]. 商务印书馆, 1983

- [24] 谭友林. 劳动力市场分割与上海经济可持续发展[J]. 西北人口, 2000(1)
- [25] 许经勇, 曾芬钰. 竞争性的劳动力市场与劳动力市场分割[J]. 东北财经大学学报, 2000(5)
- [26] 岳昌君. 教育对个人收入差异的影响[J]. 北大教育经济研究, 2004(4)
- [27] 杨云彦, 陈金永. 转型劳动力市场的分层与竞争[J]. 中国社会科学, 2000(5)
- [28] 张展新. 劳动力市场的产业分割与劳动人口流动[J]. 中国人口科学, 2004(2)

Wage Determinants of China Dual Labor Market

Chen Guang-han, Zhang Guang-nan

(Sun Yat-sen University)

Abstract: This article puts forwards the assumption that the labor market in China has both the character of developing country and special problem of herself, based on the summary that China is in the reform process as a developing country with dual structure. After the analysis on the factor of income in Guangdong Province, the article comes to the conclusion that education and experience are the determinants of wage. And the labor market in China is a dual structure market, with infinity-elasticity-supply and finity-elasticity-supply labor market. Added to this, this article proofs the subsistence wage theory in infinity-elasticity-supply labor market of China.

Key Words: Labor Market; Dual; Wage

¹Mincer (1957) 根据收入方程计算教育收益率, 它反映了在相同工作年限条件下, 劳动者多接受一年教育使收入增加的变化百分比。