

城市劳动力市场中城市工和农民工工资差异的经验研究

张世伟, 郭凤鸣, 罗胤

(吉林大学数量经济研究中心, 吉林大学商学院)

摘要: 依据吉林省城市劳动力市场的微观数据, 本文对农民工和城市工的行业分布和工资水平差异进行了统计性描述, 应用 Brown-Moon-Zoloth (1980) 的全因素分解方法对农民工和城市工的工资差异进行了分解分析。研究表明, 城市劳动力市场中农民工和城市工之间存在着明显的工资差异, 工资差异的 75% 是由人力资本等个人特征差异引起的, 而工资差异的 21% 和 4% 则分别是由户籍行业分割和行业内部户籍工资歧视引起的。因此, 提高农民工的人力资本水平和实施公平的劳动就业制度是缩小城市劳动力市场中农民工和城市工工资差异的根本途径。

关键词: 劳动力市场; 农民工; 工资差异; 工资歧视; 行业分割

中图分类号: F224.0

文献标识码: A

一、引言

长期以来, 我国一直存在着旨在分割城乡劳动力市场的户籍制度。户籍制度人为地将公民划分为农业和非农业两种社会身份, 限制了农村劳动力向城市的自由流动, 导致了劳动力市场中资源配置的低效率。在城市劳动力市场中, 社会身份的差异导致农村流动劳动力(农民工)和城市劳动力(城市工)在就业机会和工资报酬方面存在较大差异。

根据劳动经济学理论, 劳动力市场中的工资差异始终存在, 形成这种差异的原因有很多, 如劳动力供给需求的不平衡、人力资本的差异、内部劳动力市场的存在以及福利和报酬分配比例等, 多数是劳动力资源配置所必需的, 未必一定是歧视的反映, 仅仅由于归属于不同的人口群体, 而使得具有相同生产率特征的劳动力受到差别对待, 这样的差异才可能是歧视作用的结果 (Becker, 1957)。根据人力资本理论, 人力资本是工资收入的主要决定因素。因而, 造成我国劳动力市场中农民工和城市工工资差异的原因, 一方面可能是两类劳动力在人力资本方面存在差异, 另一方面也可能在我国劳动力市场中存在户籍就业和工资歧视, 究竟哪方面因素起主导作用则取决于它们对工资差异的贡献程度。

上个世纪 70 年代初, Oaxaca (1973) 和 Blinder (1973) 分别提出度量工资歧视对工资差异影响的方法, Zellner (1972) 提出度量职业分割对工资差异影响的方法。上个世纪 80 年代初, Brown, Moon 和 Zoloth (1980) 结合拥挤理论, 提出综合分析工资歧视和职业分割对工资差异影响的全因素分解方法。上个世纪 90 年代, Neal 和 Johnson (1996) 提出分析劳动力的不同群体在进入劳动力市场之前和之后的不同待遇对工资差异影响的条件-均值模型。尽管 Neal-Johnson 模型受到经济学界的普遍重视, 但由于模型要求间隔多年的微观数据而使其应用范围受到限制 (Heckman, 1998)。

关于我国劳动力市场中户籍歧视问题的研究起步较晚, 其主要原因是微观数据的匮乏。本世纪初, 随着我国微观数据的日益丰富, 一些学者或从单纯的工资歧视角度或从职业分割和工资歧视角度出发, 研究了我国城镇劳动力市场中的户籍工资差异问题, 有代表性的工作包括: 借鉴 Blinder-Oaxaca 方法, 王美艳 (2003) 应用 2000 年北京大学社会学系等机构进行的企业及其职工调查数据, 分析了外来劳动力和本地劳动力工资差异的影响因素, 指出工资差异的 76% 是由户籍歧视引起的; 姚先国和赖普清 (2004) 应用 2003 和 2004 年企业和农民工调查数据, 探讨了农民工和城市工的劳资关系差异问题, 指出劳资关系差异的 20%-30% 可归结为户籍歧视引起的; 谢嗣胜和姚先国 (2006)

应用 2003 年浙江省农村流动劳动力数据, 分析了外来劳动力工资歧视问题, 指出工资差异的 55% 可归结为户籍歧视性因素。借鉴 Brown-Moon-Zoloth 方法, Meng 和 Zhang (2001) 应用 1995 年上海市入户调查数据, 研究了农民工和城市工工资差异的问题, 指出工资差异完全是由户籍歧视造成的, 其中职业内部户籍工资歧视是工资差异的主要成因, 而户籍职业分割是工资差异的次要成因; 王美艳 (2005) 使用 2000 年人口普查的微观数据和五城市劳动力调查数据, 对城市劳动力市场上外来劳动力与本地劳动力的工资差异进行分解, 指出工资差异的 27% 和 16% 分别是由户籍职业分割和职业内部户籍工资歧视引起的。

我们认为农民工在城市劳动力市场中可能存在行业进入障碍, 户籍行业分割可能会对农民工和城市工工资差异产生重要影响。因此, 从户籍行业分割和户籍工资歧视的角度出发, 以吉林省城市劳动力市场为例, 我们试图对农民工和城市工工资差异的程度和成因进行定量分析。本文将首先对城市劳动力市场中农民工和城市市的行业分布、工资水平和个人特征差异状况进行统计性描述, 然后应用 Brown-Moon-Zoloth 的全因素分解方法分析个人特征 (人力资本等) 差异、户籍行业分割和户籍工资歧视对农民工和城市工工资差异的影响。

二、农民工和城市市的行业分布和工资水平差异

本文使用的数据来源于 2005 年吉林省城市人口抽样调查数据。为排除劳动力市场性别歧视对工资差异的影响, 我们只选取男性劳动力数据进行研究, 并按城市劳动力户口性质的不同将劳动力划分为城市工 (非农户口) 群体和农民工 (农业户口) 群体。为了便于处理, 在综合考虑各行业国有事业单位劳动力比例和劳动力的受教育程度基础上, 我们按行业平均工资水平由低到高将 19 个行业划分为四大类: 第一类为农林牧渔业; 第二类为居民服务和其他服务业, 住宿和餐饮业, 批发和零售业与建筑业; 第三类为制造业, 交通运输、仓储及邮政业, 水利、环境和公共设施管理业, 采矿业与房地产业; 第四类, 电力、燃气及水的生产供应业, 文化、体育和娱乐业, 卫生、社会保障和社会福利业, 租赁和商务服务业, 信息传输、计算机服务和软件业, 金融业, 公共管理和社会组织, 教育, 科学研究、技术服务和地质勘查业。从第一类行业到第四类行业, 国有事业单位劳动力比例和劳动力受教育程度逐渐升高, 平均工资水平也逐渐提高, 可以认为行业进入门槛和垄断程度也逐渐提高。

表 1 农民工与城市市的行业分布和月工资水平

行 业	行业分布				月工资			
	城市工		农民工		城市工		农民工	
	频数	百分比	频数	百分比	均值	标准差	均值	标准差
第一类行业	594	2.06%	2623	34.11%	606.49	17.68	343.05	6.54
第二类行业	7466	25.91%	2726	35.45%	696.26	8.02	562.85	7.39
第三类行业	11936	41.42%	2027	26.36%	785.61	4.93	624.82	10.15
第四类行业	8823	30.62%	314	4.08%	1134.60	6.23	624.45	30.19
合 计	28819	100.00%	7690	100.00%	865.62	3.66	506.73	4.73

注: 根据 2005 年吉林省人口抽样调查数据计算, 下同。

表 1 给出了城市劳动力市场中农民工和城市市的行业分布和月工资水平的统计性描述, 可以发现两类劳动力在行业分布上存在明显的差异。农民工从事第一类行业的比例为 34.11%, 比城市工高出了 32.05 个百分点; 而从事第二类行业的比例为 35.45%, 比城市工低 9.54 个百分点; 从事第三类行业的比例为 26.36%, 比城市工低 15.06 个百分点, 从事第四类行业的比例仅为 4.08%, 比城

市工低 26.54 个百分点。因此，农民工在低工资报酬行业呈现出“代表性过重”趋势，而在高工资报酬行业呈现出“代表性不足”趋势，表明在劳动力市场中可能存在户籍行业分割（Ehrenberg and Smith, 1997）。

在所有的行业内部，农民工的月工资水平明显低于城市工的月工资水平，农民工和城市工的月工资差距为 358.89 元，农民工比城市工低 41.46%。其中，两类劳动力在第一类行业中的工资差距为 263.44 元，农民工工资水平比城市工低 43.44%；在第二类行业中的工资差距为 133.41 元，农民工工资水平比城市工低 19.16%；在第三类行业中的工资差距为 160.79 元，农民工工资水平比城市工低 20.47%；在第四类行业中的工资差距达到了 510.15 元，农民工工资水平比城市工低 44.96%。即使从事相同的行业，农民工与城市工的月工资水平却存在着巨大的差距，表明城市劳动力市场中可能存在户籍工资歧视。

表 2 农民工和城市工的基本个人特征

个人特征	城市工		农民工	
	均 值	标准差	均 值	标准差
工作年限	20.10	9.70	21.99	11.42
工作年限的平方	498.04	412.00	614.17	543.48
离散变量	百分比		百分比	
小学及以下	7.05		10.25	
初 中	32.07		63.81	
高 中	38.07		8.48	
大学专科	15.60		0.92	
大学本科及以上	11.54		0.36	
健康状况良好	98.00		98.05	
健康状况一般	2.00		1.95	
土地承包者	0.53		31.43	
国有或集体企事业单位	59.09		7.37	
个体或私营企业	28.71		39.12	
单位负责人	4.72		0.87	
专业技术和办公人员	31.42		4.43	
服务和生产人员	63.17		93.90	
已婚有配偶	86.02		81.85	

根据人力资本理论，个人工资收入主要取决于知识和技能，其中知识通常用受教育程度描述，而技能通常用工作年限或年龄描述。同时，根据我国经济的特点，工作岗位和单位类型也会对个人工资收入产生重要影响。表 2 给出了吉林省劳动力市场中农民工和城市工基本个人特征的统计性描述，可以发现农民工的平均受教育程度较低，主要是处于初中水平，在小学及以下、初中这两个较

低的教育水平下，农民工的比例比城市工的比例分别高 3.2 和 31.74 个百分点，而在高中、大专、本科及以上这三个较高的教育水平下，农民工的比例比城市工的比例分别低 29.59、14.68 和 11.18 个百分点；从工作年限上看，农民工要略高于城市工。根据人力资本理论，教育回报率通常大于经验回报率，因而推测城市工工资水平要高于农民工工资水平。农民工中身体状况健康的占 98.05%，城市工中占 98.00%；有配偶的农民工比例为 81.85%，而有配偶的城市工比例为 86.02%，说明农民工和城市工在健康状况和婚姻方面不存在明显差异。农民工中土地承包者的比例为 31.43%，而城市工仅为 0.53%，农民工比城市工高 30.9 个百分点。农民工中国有、集体企事业单位人员占 7.37%，而城市工的这一比例为 59.09%，相差 51.72 个百分点。农民工中个体、私营企业人员比例为 39.12%，相应的城市工为 28.71%，相差 10.41 个百分点。这说明农民工和城市工在就业的企业类型上有明显的差异，与城市工相比，农民工主要集中在个体、私营企业或作为土地承包者，而进入国有或集体企事业单位的人员较少。一般来说，国有或集体企事业单位和个体或私营企业工人的工资比从事农业的土地承包者的工资高，所以农民工和城市工的所在单位类型分布可能影响到他们的工资差异。此外，从就业的职位上来看，农民工主要就职于服务和生产岗位，相应的比例比城市工高出 30.73 个百分点，而很难成为单位负责人或专业技术和办公人员，这一职位上的差异也将对农民工的工资水平造成不利影响。

三、农民工和城市工工资差异的分解

为了分析不同因素对城市劳动力市场中农民工和城市工工资差异的影响程度，借鉴 Brown-Moon-Zoloth 的全因素分解方法，可以将农民工和城市工工资差异分解如下：

$$\begin{aligned} \bar{w}^U - \bar{w}^R = & \sum_j p_j^R (\alpha_j^U - \alpha_j^R) + \sum_j p_j^R \bar{x}_j^R (\beta_j^U - \beta_j^R) + \sum_j p_j^R (\bar{x}_j^U - \bar{x}_j^R) \beta_j^U \\ & (I) \qquad \qquad \qquad (WD) \qquad \qquad \qquad (PD) \\ & + \sum_j \bar{w}_j^U (p_j^U - \hat{p}_j^R) + \sum_j \bar{w}_j^U (\hat{p}_j^R - p_j^R). \end{aligned} \quad (1)$$

(QD) \qquad \qquad \qquad (OD)

其中，上标 U 和 R 分别表示城市工和农民工， j 表示第 j 类行业； \bar{w}^U 和 \bar{w}^R 分别表示城市工和农民工月平均工资的自然对数， p_j^U 和 p_j^R 分别表示两组劳动力处于第 j 类行业的实际概率， α_j^U 和 α_j^R 分别表示各类行业中两组劳动力工资方程中截距的估计值， β_j^U 和 β_j^R 分别表示在各类行业中两组劳动力工资方程中变量的系数估计值， \bar{x}_j^U 和 \bar{x}_j^R 分别表示各类行业中两组劳动力个人特征的均值， \hat{p}_j^R 表示如果农民工面临与城市工相同的行业结构时农民工进入第 j 类行业的概率估计值。在方程 (1) 中， I 和 WD 衡量了行业内不可解释的工资差异（户籍工资歧视）， PD 是可解释的行业内工资差异（个人特征差异）， QD 和 OD 分别表示行业分布的可解释部分（个人特征差异）和不可解释部分（户籍行业分割）。

计算方程 (1) 需要若干步骤：首先，分别对每一类行业中农民工和城市工的工资方程进行估计，采用如下的工资方程：

$$\begin{aligned} \ln(Y) = & \alpha + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \beta_3 S_3 + \beta_4 S_4 + \beta_5 E + \beta_6 E^2 + \beta_7 H \\ & + \beta_8 M + \beta_9 O_1 + \beta_{10} O_2 + \beta_{11} Z_1 + \beta_{12} Z_2 + \beta_{13} Z_3 + \varepsilon \end{aligned} \quad (2)$$

其中， Y 表示月工资， S_1 、 S_2 、 S_3 和 S_4 是不同教育程度的四个虚拟变量，分别表示初中、高中、大学专科和大学本科及以上（小学及以下为参照组）， E 表示工作年限， H 表示健康状况良好虚拟变量（健康状况一般为参照组）， M 表示有配偶虚拟变量（无配偶为参照组）， O_1 和 O_2 为工作单位类型的虚拟变量，分别表示国有/集体企事业单位和个体/私营企业（土地承包者和其他为参照

组), Z_1 、 Z_2 和 Z_3 为职位类型的虚拟变量,分别表示单位负责人、专业技术与办公人员和服务与生产人员(其他为参照组), α 表示截距估计值, β_k ($k \in \{1, \dots, 13\}$)表示相应解释变量的系数估计值, β_1 、 β_2 、 β_3 和 β_4 分别是四种教育程度的教育收益率, β_5 和 β_6 分别表示工作年限和工作年限平方的经验收益率, β_7 和 β_8 分别表示健康状况良好和有配偶对工资的贡献率, β_9 和 β_{10} 分别表示工作于国有或集体企事业单位和工作于个体或私营企业工资的贡献率, β_{11} 、 β_{12} 和 β_{13} 分别表示担任单位负责人、专业技术与办公人员和服务和生产人员对工资的贡献率, ε 表示随机误差项。

表3给出了应用普通最小二乘法对方程(2)进行回归的估计结果,可以发现在各行业工资方程中的大部分解释变量系数都通过了显著性检验,且大多数行业中工资方程的解释能力都较强。在大多数行业中(除农民工在第一类行业中初中教育对工资报酬存在微弱负面影响和没有通过显著性检验的教育年限或工作年限变量之外),工资水平与受教育程度正相关,即受教育程度越高,工资水平越高;随着劳动力工作年限的延长,工资水平呈现出先上升后下降的趋势,这些均符合人力资本理论的预期。随着行业平均工资水平的提高,劳动力的教育收益率逐渐提高,这符合二元劳动力市场理论的预期。大体上来讲,城市工在高工资行业中高教育水平的教育收益率要高于农民工在相应教育程度上的教育收益率,说明劳动力市场中存在户籍工资歧视。除了城市工在第一行业中外,良好的健康状况对两个群体的劳动力均有正向的影响,已婚状态对两类劳动力从事各个行业的工资水平也有正向的影响,这与劳动供给理论预期是一致的。相对于作为土地承包者或进入其他类型的企业来说,进入国有或私营企业工作对两群体劳动力的工资水平均有正向的影响,且与农民工相比,城市工进入国有或集体企事业单位收到的回报更高。除第一类行业外,对于城市工来说,成为单位负责人、专业技术和办公人员以及服务和生产人员对工资的影响依次降低,而对农民工来讲只有在第二类行业中这三类职位对其工资水平有显著的正向影响。

表3 不同行业农民工和城市工工资方程回归结果

解释变量	城市工				农民工			
	一类行业	二类行业	三类行业	四类行业	一类行业	二类行业	三类行业	四类行业
截距	5.5602***	5.5411***	5.6045***	5.3299***	5.1862***	5.4971***	5.6979***	5.6869***
初中	0.2200**	0.0583*	0.2137***	0.2951***	-0.0085	0.1128***	0.1000***	0.0370
高中	0.2469**	0.1999***	0.3739***	0.5508***	0.0497	0.2302***	0.1859***	0.3267***
大学专科	0.4976***	0.4620***	0.6224***	0.7510***		0.4920***	0.3032**	0.5961***
大学本科及以上	0.9084***	0.7629***	0.9539***	0.9732***		0.5491**	0.9980***	0.7987***
工作年限	0.0260**	0.0085***	0.0058***	0.0170***	0.0049	0.0211***	0.0121***	0.0217**
工作年限平方	-0.0005**	-0.0002***	-0.0001*	-0.0001***	-0.0001	-0.0005***	-0.0003***	-0.0005**
健康状况良好	-0.0461	0.2895***	0.2391***	0.2673***	0.1979**	0.2374***	0.3235***	0.2887
国有/集体企事业单位	0.4799***	0.3703***	0.3792***	0.2160***	0.4868***	0.2310***	0.0762**	0.0440

个体/私营企业	0.2969***	0.1462***	0.1631***	0.0471	0.3765***	0.1077***	0.1418***	0.0833
单位负责人	0.1760	0.7868***	0.5227***	0.4235***		0.7378***	0.8084***	0.2228
专业技术和办工人	-0.1372	0.3473***	0.1640**	0.4020***	0.5679	0.2726**	0.0808	0.1073
服务和生产人员	-0.1597	0.2364***	0.1365*	0.3362***	0.2554	0.2239**	0.2126	0.0590
已婚有配偶	-0.0041	0.1419***	0.0525***	0.0579***	0.1237***	0.1642***	0.1556***	0.1361
Prob.>F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
调整的 R ²	0.3071	0.2225	0.2376	0.2639	0.0248	0.0935	0.0838	0.2537

注：*、**和***分别表示在10%、5%、1%水平上显著，下同。

其次，应用 multinomial logit 方法分别对农民工和城市工的行业进入概率进行预测，考察影响劳动力就业机会的因素，个体 i ($i \in \{1, 2, \dots, N\}$) 进入行业 j 的概率表示为，

$$p(I_i = j | x_i) = e^{\alpha_j + \sum_{k=1}^5 \beta_{jk} x_k} / (1 + \sum_{j=2}^4 e^{\alpha_j + \sum_{k=1}^5 \beta_{jk} x_k}) \quad (3)$$

其中， x_i 为一组影响影响个体 i 行业 j 进入的解释变量， α_j 和 β_j 表示进入行业 j 的截距和解释变量系数估计值。由于就业通常与个体的人力资本等个人特征有关，本文选择了受教育程度、工作年限、工作年限平方和是否已婚有配偶（无配偶作为参照组）作为影响劳动力行业进入的解释变量。在回归时以第一类行业作为参照组，如果某个解释变量估计系数为正，则意味着相对于作为参照组的行业而言，该解释变量对进入此类行业的相对概率存在正向影响；如果解释变量估计系数为负，则意味相反的情景。

表4 农民工和城市工行业进入方程回归结果

解释变量	城市工			农民工		
	第二类行业	第三类行业	第四类行业	第二类行业	第三类行业	第四类行业
初中	0.5429***	0.7449***	1.3737***	0.2239***	0.3646***	0.8568***
高中	0.6871***	1.2048***	2.6493***	0.4147***	0.4499***	2.0575***
大学专科	0.1470**	0.7256**	3.8727***	1.0699**	1.2297**	4.3476***
大学本科及以上	0.1914	0.8732	4.5354***	1.3282	1.2115	5.7474***
工作年限	-0.0305***	-0.0122***	-0.0026***	-0.0331***	-0.0345***	-0.0654***
工作年限平方	0.0001	-0.0001	0.0002*	-0.0004	-0.0003	0.0008*
已婚有配偶	-0.3687	-0.1441*	-0.1270	0.0562	0.2027*	-0.1458
截距	2.9212***	2.5918**	0.0239***	0.8039***	0.2883**	-2.0114***
Prob.>chi2	0.0000			0.0000		
Pseudo R ²	0.1060			0.0466		
样本数量	28819			7690		

表4给出了方程(3)的回归结果,从中可以发现一方面,随着行业工资水平的提高,对进入行业的劳动力受教育程度的要求也相应提高;另一方面,与从事第一类行业相比,受教育程度越高,农民工进入其他三类行业的概率越高,城市工从事第四类行业的概率也越高,说明教育程度越高越有助于两类劳动力克服进入高工资报酬行业的障碍。与进入第一类行业相比,已婚有配偶状态只对城市工进入第三类行业的概率有显著的负面影响,而有配偶状态只对农民工进入第三类行业的概率有显著的正面影响,说明有配偶状态对进入第三类行业的城市工和农民工作用效果正好相反。工作年限对行业进入均有一个轻微的负面影响,说明与第一类行业相比,随着年龄的增长,行业进入越来越困难。

再次,农民工和城市工在行业进入上的结构性差异表明了两者在城市劳动力市场上受到区别对待的程度。依据城市工行业进入的Multinomial logit模型参数,本文预测了农民工的行业分布。根据劳动力市场分割理论,如果农具有与城市工相同的行业决定结构,其行业进入概率将与城市工类似。如果农民工实际的和预测的行业进入分布存在较大差异,表明他们在劳动力市场上受到行业进入歧视,即劳动力市场存在户籍行业分割。同理,本文按照农民工行业进入的Multinomial logit模型参数,预测了城市工的行业分布。从表5中可以发现,如果农民工面临与城市工相同的行业结构,他们在各类行业中的比例将发生很大改变,从事第一类行业的比例将下降30%以上,从事第二类行业的比例略有增加,而从事其他两类行业的比例都将相应有较大幅度的提高。同时,如果城市工面对与农民工相同的行业结构,他们从事第一类和第二类行业的比例将分别上升21.55%和7.74%,而从事其他两类行业的比例都将有不同幅度的降低。两类劳动力在行业实际分布和行业预测分布方面的差异表明,他们在劳动力市场中处于不同地位,受到不同对待,劳动力市场中存在明显的户籍行业分割。

表5 农民工和城市工实际和估计的行业分布(%)

行 业	城市工			农民工		
	实 际	估 计	差 异	实 际	估 计	差 异
第一类行业	2.06	23.61	21.55	34.11	3.63	-30.48
第二类行业	25.91	33.65	7.74	35.45	37.13	1.68
第三类行业	41.42	24.68	-16.74	26.36	47.72	21.36
第四类行业	30.62	18.06	-12.55	4.08	11.52	7.44

最后,依据从事各个行业的城市工和农民工个人特征均值的计算结果,我们可以应用方程(1)对城市劳动力市场中农民工和城市工的工资差异进行分解(参见表6)。总体来看,城市工与农民工的月工资自然对数差异为0.5547,其中,可以被行业内工资差异为0.3310(占工资总差异的59.67%),其余的0.2237(占工资总差异的40.33%)则来自于行业间的工资差异,农民工与城市工之间的工资差异主要来自于行业内部。在行业内部,工资差异的0.3089(占工资总差异的55.70%)能够被两类劳动力的人力资本等个人特征差异所解释,而余下的0.0221(占工资总差异的3.98%)则是由户籍工资歧视造成的。在行业之间,工资差异的0.1046(占工资总差异的18.85%)能够被两类劳动力的人力资本等个人特征差异所解释,而余下的0.1191(占工资总差异的21.48%)则是由户籍行业分割造成的。因此,在农民工和城市工之间,工资差异的74.55%是由人力资本等个人特征差异引起的,而工资差异的21.48%和3.98%则分别是由户籍行业分割和行业内部户籍工资歧视引起的。此外,从部分分解百分比来看,行业内部的工资差异更多地来源于人力资本等个人特征差异(占行业内工资差异的93.34%),而行业间的工资差异则较多地来源于歧视因素(占行业间工资差异的53.26%)。

与以往的相关研究相比,本文研究现实的户籍工资歧视程度有所降低,这一方面可能是工资方

程中考虑的影响因素较多，人力资本所起的相对作用有所降低；另一方面可能随我国市场化进程的深化，户籍工资歧视程度自身有所降低（Jolliffe and Campos, 2005）。

表6 农民工和城市工工资差异的分解

工资差异	工资自然对数	全部分解百分比	部分分解百分比
总工资差异合计	0.5547	100.00%	
行业内差异	0.3310	59.67%	100.00%
个人特征差异	0.3089	55.70%	93.34%
户籍工资歧视	0.0221	3.98%	6.66%
行业间差异	0.2237	40.33%	100.00%
个人特征差异	0.1046	18.85%	46.74%
户籍行业分割	0.1191	21.48%	53.26%
个人特征差异合计	0.4135	74.55%	
户籍歧视合计	0.1412	25.45%	

四、结论

依据吉林省的微观数据，本文通过对城市劳动力市场的统计分析发现，农民工和城市工在行业分布上存在着明显差异，农民工在低工资行业呈现出“代表性过重”趋势，而在高工资行业呈现出“代表性不足”趋势；在所有行业内部，农民工平均工资水平低于城市工平均工资水平，农民工和城市工存在着明显的工资差异。通过对农民工和城市工工资差异的分解分析发现，工资差异的75%是由人力资本等个人特征差异引起的，而工资差异的21%和4%则分别是由户籍行业分割和行业内部户籍工资歧视引起的。因此，提高农民工的人力资本水平，设计和实施公平的劳动就业制度和工资制度，培育公平竞争的劳动力市场环境，消除户籍歧视，是缩小城市劳动力市场中农民工和城市工工资差异的根本途径。

参考文献:

- [1] Becker, G., 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- [2] Blinder, A., 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.
- [3] Brown, R., Moon, M. and Zoloth, B., 1980. "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-female Earnings Differentials." *Journal of Human Resources*, 15, pp. 3-28.
- [4] Ehrenberg, R. and Smith, R., 1997. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 1997.
- [5] Heckman, J., 1998. "Detecting Discrimination." *Journal of Economic Perspectives*, 12, pp. 101-116.
- [6] Jolliffe, G. and Campos, N., 2005. "Does Market Liberalization Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986-1998." *Labour Economics*, 12, pp. 1-22.
- [7] 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*,

29, pp. 485-504.

[8] Neal, D. and Johnson, W., 1996. "The Role of Pre-market Factors in Black-White Wage Differences." *Journal of Political Economy*, 104, pp. 869-895.

[9] Oaxaca, R., 1973. "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.

[10] Zellner, H., 1972. "Discrimination against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage." *American Economic Review*, 62, pp. 157-160.

[11] 王美艳:《转轨时期的工资差异:歧视的计量分析》,载《数量经济技术经济研究》,2003(5)。

[12] 王美艳:《城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究》,载《中国社会科学》,2005(5)。

[13] 谢嗣胜、姚先国:《农民工工资歧视的计量分析》,载《中国农村经济》,2006(4)。

[14] 姚先国、赖普清:《中国劳资关系的城乡户籍差异》,载《经济研究》,2004(7)。

Wage Differentials between Rural Migrants and Urban Residents in Urban Labor Market

Zhang Shi-wei Guo Feng-ming Luo Yin

(Center for Quantitative Economic of Jilin University, Business School of Jilin University, Changchun, 130012)

Abstract: Accordance with the micro data of the urban labor market in Jilin Province. this article give the statistical description of the industry distribution and the wage differences between migrant workers and local workers. The full model of wage differential analysis of Brown-Moon-Zoloth (1980) is used to decompose wage gap between the locals and the migrants. The results show that there are obvious differences in wages between the migrants and locals in the urban labor market. 75% of the wage gap are caused by the differences of personal characteristics such as human capital, 21% of the wage gap are caused by sectoral segregation and 4% are caused by intra-industry wage discrimination. Therefore, enhancing human capital of migrant workers and the implementation of fair employment system is the fundamental way to narrow the wage differentials between the migrants and locals in the urban labor market.

Key words: Labor market; migrant workers; wage differentials; wage discrimination; industry segmentation

收稿日期: 2007年8月13日

作者简介: 张世伟(1964-),男,吉林大学数量经济研究中心教授,博士生导师