

劳动力市场的部门分割与 体制内就业优势研究*

刘志国 James Ma

【摘要】中国劳动力市场存在着严重的分割现象,其中体制内和体制外两个部门间的劳动力市场分割是其重要组成部分。文章利用中国健康与营养调查(CHNS)数据,使用明瑟收益方程估算了不同部门各变量的回归系数,Oaxaca-Blinder分解结果也表明,在体制内与体制外部门间存在着较为严重的劳动力市场分割。劳动力市场部门分割使体制内就业相对于体制外表现出两个优势:一是体制内就业可以使同等素质的劳动力获得更高的收入;二是体制内就业有更加稳定的收入上升空间,而体制外劳动者需要承受较大的收入波动风险。文章认为,消除劳动力市场的部门分割有助于实现社会公平。

【关键词】劳动力市场分割 体制内就业 收入波动风险 就业优势

【作者】刘志国 南京财经大学经济学院,副教授; James Ma 美国科罗拉多大学斯普林斯校区(UCCS)商学院,助理教授。

一、引言

改革开放以来,中国市场经济体系逐步形成,但由于经济与社会领域的改革相对滞后,统一、开放、竞争、有序的市场体系仍然没有完全建立起来,尤其是生产要素市场发育滞后,严重影响了资源配置和经济运行的整体效率。就中国劳动力市场而言,市场经济的发展虽然弱化了一些部门和行业利益,但仍有许多市场化的制度障碍难以突破,不同所有制性质、不同级别的单位控制着各类不同资源,并使这些社会资源所带来的利益在单位内部进行分配,从而形成了劳动力市场分割。劳动力市场的部门分割是指人力资本水平相同或相近的劳动者,由于其就业单位的体制属性不同所造成的福利待遇、社会声望和社会影响力的差异。一般来说,中国劳动力在进行就业选择时,更倾向于选择政府机关、事业单位和国有企业。这些单位一般被视为体制内单位,收入期望值较高,工作稳定,能够掌握和控制较多社

* 本文为国家社科基金项目“劳动力市场多重分割对居民代内收入流动性的影响研究”(编号:15BJL090)的阶段性的成果。

会资源。周骏宇、李元平(2010)研究发现,大学毕业生选择政府机关及事业单位、垄断性国有企业的比例分别为62%和46.2%,选择民营企业的比例仅为24.1%。劳动力市场分割是普遍现象,即使在成熟的市场经济国家也同样如此。Reich等(1973)提出了二元劳动力市场理论。该理论把劳动力市场分为主要劳动力市场和次要劳动力市场。主要劳动力市场一般要求有较高水平的人力资本积累,工资水平相对较高,存在着工作阶梯,可以提供较好的上升机会。次要劳动力市场则相反,工资水平相对较低,就业不稳定,离职率较高,几乎不存在上升阶梯。Osterman(1974)直接将劳动力市场进行分类:主要部门是高工资、高学历,次要部门是低工资和不稳定就业。在西方市场经济体系中,导致劳动力市场分割的主要因素是性别、种族、所属的产业部门等,Kelley等(2015)将劳动力市场分割归因为体制的原因,认为典型的主要市场是由政府劳动力市场管制而形成的,次要市场是在小公司和自我雇佣中形成的。

劳动力市场分割除了主要市场和次要市场的区别外,Fields(2009)将发展中国家的劳动力市场分为正规部门与非正规部门,非正规部门具有容易进入、依赖本土资源、规模小、市场管制程度轻、所需技能来自正规学校教育体系以外等特征,正规部门则相反。Häusermann等(2012)依据非典型就业和失业风险的不公平分配等特征,将劳动力市场分割为内部人和外部人两个市场,内部人是标准的就业,外部人则是非典型的就业,承受着失业的风险。他们认为,劳动力市场分割会导致社会分化,并可能引起外部人在经济、社会和政治后果等方面的结构性劣势。Pomer(1984)研究了美国劳动力市场分割情况下的收入流动性发现,相对于男性,女性向上流动的可能性降低了23.6个百分点;相对于白人,黑人向上流动性则降低了11.8个百分点。

市场分割是竞争不充分的结果,会形成价格歧视。市场分割的前提是能够将两个市场有效隔离。劳动力市场不同部分的收入差异只是市场分割的表现形式,如果劳动力市场是开放的,主要部门(正规部门)没有进入限制,劳动力作为理性的行为人,总会参与市场竞争,其结果是市场分割导致的收入差距消失。因此,只要劳动力可以在部门间自由流动,就不会形成分割的劳动力市场(Funkhouser, 1997; Günther等, 2006)

中国劳动力市场分割形成原因和西方国家有所不同,并不存在严重的种族、宗教等方面的问题。中国作为一个转型国家,虽然经过30多年的改革,但很多方面改革并不彻底,许多制度性因素使劳动力市场处于分割状态。乔明睿等(2009)认为户籍制度导致城乡就业差异,户口是限制农村劳动者进入主要劳动力市场的重要因素之一,拥有城镇户口的劳动者几乎垄断了主要劳动力市场上的就业,而且即使在次要劳动力市场中也处于有利地位。除了劳动力市场城乡分割以外,还存在着因改革不同步所导致的体制内、外劳动力市场的分割。体制内劳动力市场以行政机关、事业单位及国有企业为主,这部分市场是不完全竞争的;体制外劳动力市场则是以私营经济、外资经济、个体经济为主,这部分市场接近于完全竞争(晋利珍, 2008)。劳动力市场分割被看作是中国收入差距扩大的原因之一(Sylvie Démurger

等,2008;章莉、李实,2014),蔡武(2012)甚至认为城乡收入差距中超过三成是由城市就业市场对农民工的歧视而产生的。

从国内学者对中国劳动力市场的研究看,首先是承认中国存在着严重的劳动力市场分割,而且这种分割形成的原因主要是制度性因素;其次是认为劳动力市场分割是导致中国收入差距扩大的主要原因。从劳动力市场分割形成原因的研究看,大多局限于对城乡分割的研究,而对于其他因素关注得不够;从对劳动力市场分割所造成的影响看,偏重于对收入差距的静态分析,忽略了不同部门收入流动性带来的收入风险的比较。鉴于此,本文利用“中国健康与营养调查”(CHNS)数据分别对来自于体制内、体制外两个不同市场样本的收入流动性进行估算,在此基础上分析体制内就业的优势。

二、数据来源和说明

本文使用“中国健康与营养调查”(CHNS)1989、1991、1993、1997、2000、2004、2006、2009、2011年共9个年份的调查数据,并对数据进行了以下处理:(1)按照工作单位的性质将劳动力市场分为体制内和体制外两类。政府机关、国有事业单位和研究所、国有企业视为体制内,小集体(乡镇所属)、大集体(县、市、省所属)、家庭联产承包农业、私营与个体企业、“三资”企业视为体制外,将调查数据中显示为“不知道”及数据缺失者样本予以删除。(2)对收入、受教育程度、工作单位等关键变量观察值缺失的个体样本予以剔除,同时还剔除了未成年人、学生、已退休人群在劳动力市场上获得工作或劳务收入的样本。(3)在分析不同时期流动性过程中,从现有数据库中构造平衡面板。在计算不同时期体制内、外两个市场的收入流动性时,本文只保留了在一个时期期初和期末两个调查年份均出现的样本收入数据。

本文将各年度有效样本的就业分为体制内和体制外两个部分,就业结构、平均收入水平及平均受教育年限如表1所示。从表1可以看出,体制外部门就业是中国劳动力就业的主要渠道,体制内劳动力市场在总体就业中所占比例总体上趋于降低,从1989年体制内就业占比42.8%下降到2011年的16.2%。体制内、外收入差距演变趋势如图所示。

三、劳动力市场分割与体制内就业在收入水平上的优势

劳动力市场分割会造成劳动者收入分配的不平等。劳动力市场中不同劳动者在教育和工作经验上的回报差异是劳动力市场分割的显著标志(Fields,2009)。Battisti(2013)认为,劳动力市场分割导致的工资差距不是由工人的特征决定的,而是由工作的特征决定的,劳动力市场分割导致可比较的工人在不同的劳动力市场上回归系数不同。中国的劳动力市场按照工作单位的性质分为体制内和体制外两个不同市场,这两个市场之所以存在劳动力工资水平的差异,是因为在体制内劳动力市场存在着某种进入壁垒或制度性障碍,阻碍了劳动力市场的充分竞争,使工资水平长期高于市场均衡的工资水平。体制内、外劳动力市场的分割可以通过劳动力人力资本在不同性质工作单位上的不同回报表现出来。

表1 研究样本的描述性统计

	年 份								
	1989	1991	1993	1997	2000	2004	2006	2009	2011
全部样本									
样本量(个)	8961	8935	8330	8662	9154	7118	6819	7356	9860
平均收入(元)	1312	1377	2012	4256	5380	7187	9956	16420	23310
平均受教育年限(年)	5.75	6.15	6.39	6.61	7.16	7.67	7.85	7.85	8.62
体制内部门									
样本量(个)	3855	3373	3073	2344	2146	990	940	987	1595
平均收入(元)	1427	1615	2363	5615	8170	13150	17514	25420	37746
平均受教育年限(年)	7.41	8.08	8.39	9.46	10.30	11.68	12.16	12.10	12.66
体制外部门									
样本量(个)	4748	5216	4889	5339	5653	3760	3961	4341	5260
平均收入(元)	123	1254	1830	3865	4402	5971	8945	15190	21597
平均受教育年限(年)	4.56	5.04	5.29	5.81	6.39	7.14	7.21	7.27	7.88

注:体制内与体制外两个部门样本之和不等于全部样本,是由于存在部分样本对单位性质的回答是不确定或相关数据缺失。

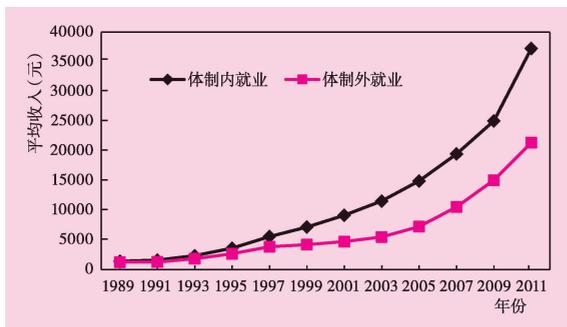


图 不同部门平均年收入变化趋势

注:在 CHNS 数据库中,调查周期是不一样的,为了能够更加直观地看到不同性质部门之间平均收入的增长趋势,本文将不同周期的数据调整为等周期数据。对于调查中缺少数据的年份,首先估计一个调查周期中的收入增长速度,然后以该增长速度计算缺失年份的数据。

因素以外,还需要考虑性别、户籍、经济部门等其他社会因素。根据以上分析,我们建立工资决定方程:

$$\ln wage = \alpha + X'\beta + \varepsilon \quad (2)$$

式(2)中, $wage$ 为年收入水平, α 为常数项, X 是可以观察到的一组变量。在工资决定方程中,工作经验为年龄减去受教育年限再减去 7 年,工作经验的平方项为工作经验的平方除

在分析影响工资因素时, Mincer 等 (1974) 提供了最为经典的模型,通常称之为“明瑟收益方程”,表示为:

$$\ln y = \delta_0 + \rho s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 + \varepsilon \quad (1)$$

式(1)中, $\ln y$ 为年收入的対数, δ_0 为常数项, s 为受教育年限, x 为工作经验, x^2 为工作经验的平方, $E(\varepsilon | s, x) = 0$ 。明瑟收益方程式主要是估算了教育水平、工作经验方面的人力资本积累对工资的贡献,学校教育年限 s 的系数 ρ 被称之为“明瑟收益率”。影响工资的因素是复杂多样的,但是人力资本毫无疑问是最重要的因素之一。根据中国的实际情况,在建立工资收入计量模型过程中,除了考虑人力资本

以100。除了工资水平、人力资本中的学校教育年限和工作经验以外的因素都为非连续变量,本文对这些变量分别进行赋值:设定男性为1,女性为0;体制内部门为1,体制外部门为0;东部沿海省份为1,中西

部省份为0;城乡是指所调查采样点属于城市还是乡村,城市为1,乡村为0。

本文根据收入决定方程,从所有调查年份中选取1989、2000、2011年^①的数据进行分析,得到回归结果(见表2)。从回归结果看,人力资本相关变量对工资的影响发生了较大的变化。1989年,体制外部门学校教育年限的回报高于体制内,说明在市场经济发展初期,由于体制内单位劳动报酬还带有计划控制色彩,体制外单位则因有充分的自主权,可以为人力资本支付较高的报酬以吸引高素质的劳动力。2000年这一情况已发生逆转,同样的受教育年限,体制内单位就业可以使工资水平高于体制外单位0.53个百分点。2011年,这种差距继续扩大到3个百分点。工作经验的系数差距更大,2011年,体制外部门的工作经验回归系数甚至变为了负值。工作经验回归系数的比较说明体制内单位随着年龄的增长,收入水平会不断提高,而体制外部门工作经验回归系数为负,意味着随着劳动力年龄增长甚至会出现收入下降的问题,这从一个侧面也说明了体制外部门存在着收入波动的风险。

明瑟方程回归系数只说明了两部门人力资本回报的差异,Oaxaca-Blinder分解可以更直接地表达出市场分割在收入差距形成过程中的作用(Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)。该方法首先是按照一定标准将所有样本分成A和B两个组(在本文中,A代表体制外部门,B代表

表2 工资方程的回归结果

	1989年		2000年		2011年	
	体制内	体制外	体制内	体制外	体制内	体制外
教育年限	0.0258*** (0.0038)	0.0301*** (0.0152)	0.0452*** (0.0041)	0.0399*** (0.0087)	0.1049*** (0.0061)	0.0737*** (0.0065)
工作经验	0.0124*** (0.0011)	0.0013*** (0.0043)	0.0083*** (0.0014)	0.0010* (0.0016)	0.0125*** (0.0011)	-0.0157*** (0.0019)
经验平方	-0.0595*** (0.0073)	-0.1166*** (0.0100)	-0.0274** (0.0119)	-0.0826*** (0.0102)	-0.0483*** (0.0126)	-0.0059 (0.0093)
城乡	0.1360*** (0.0256)	0.3380*** (0.0471)	0.1087*** (0.0295)	0.1532*** (0.0437)	0.1427*** (0.0317)	0.2294*** (0.0345)
性别	0.1909*** (0.0257)	0.0457 (0.0379)	0.1765*** (0.0303)	0.0572** (0.0346)	0.1432*** (0.0326)	0.1915*** (0.0303)
地区	0.0969*** (0.0251)	0.1588*** (0.0426)	0.1432*** (0.0289)	0.1631*** (0.0345)	0.135*** (0.0322)	0.3564*** (0.0301)
常数项	6.2432*** (0.0575)	5.2104*** (0.0754)	7.8359*** (0.0835)	6.7754*** (0.0807)	8.3456*** (0.1146)	8.7923*** (0.0895)
R ²	0.1487	0.1693	0.1265	0.1203	0.1952	0.1239

注:括号内数据为标准误;*、**、***分别表示在10%、5%、1%水平上显著。

^① 1989年为调查起始年份,2011年为数据最近更新年份,2000年恰好处于两个年份的中点,选取这3个年份可以使分析结果更加简明。

体制内部门),标准的假定是结果变量 Y 与共向变量 X 线性相关,误差项 μ 对 X 是条件独立的。根据以上条件,建立回归模型,即:

$$Y_{gi} = \beta + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{gk} + \mu_{gi}, \text{其中, } g=A, B \quad (3)$$

其中, $E(\mu_{gi} | X_i) = 0$, X 是共向变量 ($X_i = [X_{i1}, \dots, X_{ik}]$, i 代表个体, k 代表影响 Y 的第 k 个变量)。A、B 两组间平均结果的总体差异是 $\Delta Y = \bar{Y}_B - \bar{Y}_A$, 这个差异也可以表示为:

$$\Delta \hat{Y}_0 = (\hat{\beta}_{B0} - \hat{\beta}_{A0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{BK} (\hat{\beta}_{BK} - \hat{\beta}_{AK}) + \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{BK} - \bar{X}_{AK}) \hat{\beta}_{Ak} \quad (4)$$

其中, $\Delta \hat{Y}_0$ 为 A、B 两组的总体收入差距, $\hat{\beta}_{g0}$ 和 $\hat{\beta}_{gk}$ (k=1, ..., K) 分别是对 A、B 两个小组 (g=A, B) 回归模型估计的截距和斜率。式(4)右边第一项、第二项是在分解中未被各变量解释的部分,它是由不同部门回归系数的差异造成的,第三项是可解释的效应,表明收入差距中可以用禀赋的差异来解释的部分。未被解释的部分越大,表明两个部门在给定人力资本等情况下,市场分割程度越严重。

表 3 给出了 3 个典型年份的收入差距的分解,在 1989 和 2000 年的收入差距中,由于两部门各变量的回归系数导致的差异接近 50%,2011 年仍有 27.9% 的收入差距无法用要素禀赋的差异来解释。这个未解释的部分即表明在给定变量的情况下,体制内与体制外部门的市场分割直接导致了较大的收入差距。

表 3 体制内部门与体制外部门工资差距分解

年份	lnwage			Oaxaca-Blinder 分解		
	体制内部门	体制外部门	差距	未解释	已解释	未解释的比例(%)
1989	7.0436(0.0130)	6.5743(0.0189)	0.4693(0.0229)	0.2143*** (0.0158)	0.2550*** (0.0283)	45.7
2000	8.8054(0.0152)	7.8828(0.0246)	0.9230(0.0228)	0.4364*** (0.0247)	0.4862*** (0.0318)	47.3
2011	10.2891(0.0170)	9.5726(0.0240)	0.7165(0.0290)	0.1998*** (0.0230)	0.5167*** (0.0290)	27.9

注:括号内数据为稳健标准误;*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%水平上显著。

劳动力市场分割使体制内劳动力市场的就业可以获得额外收益,这种溢价来自于人力资本在体制内可以获得更高的报酬。体制内就业的人力资本溢价客观上造成了一些负面的影响。首先是形成劳动力资源的误配置,影响经济运行效率。体制内单位的收入优势吸引了大量高素质的劳动力,甚至出现了人才资源的积压浪费。而体制外单位由于人力资本平均回报率偏低,从而使其无法吸引高素质劳动力,造成人才匮乏。其次是导致各种形式的“寻租”,形成一定的资源浪费。由于体制内就业可以获得人力资本溢价,相当于可以获得额外的“租金”,从而引起体制内劳动力市场的寻租行为。“寻租”行为必然导致租金的消散,造成一定的资源浪费。

劳动力市场分割不仅影响资源配置的效率,而且为进入体制内部门的“寻租”可能会滋生腐败行为,并影响社会公平。然而,从表3可以发现一种积极的趋势性变化,即随着市场经济的发展,劳动力市场的分割程度有所减轻。居民收入按照 Oaxaca-Blinder 分解,未被要素禀赋解释的比例从2000年的47.3%下降到2011年的27.9%,客观上也说明单纯就收入而言,同等素质的劳动力在体制内部门与体制外部门的差距不断缩小。然而,为什么收入差距在缩小,人们却仍对体制内部门趋之若鹜?其中一个重要因素就是在收入风险上存在显著差异。

四、劳动力市场分割与体制内就业收入风险方面的优势

收入分配问题的研究既包括静态分析,也包括收入流动性带来的收入分配结构动态变化的问题。收入流动性是收入波动的同义语,代表经济上的不确定性和缺乏保障。一般情况下,经济行为人都风险规避者,人们并不愿意接受收入的波动,相对于较高的不稳定收入,人们宁愿选择略低但更加稳定的可以接受的收入水平。Gottschalk 等(2002)曾经对德国、美国两国收入流动性的风险效应进行分析。他们认为,虽然美国的收入流动性更大一些,但其收入模式比德国更不可预测。行为人在获取流动性收益的同时,必须承担较大的经济波动成本,它们抵消了高流动性所带来的收益。

本文的收入风险估算是建立在收入流动性计算基础上的,估算收入流动性采用 Bartholomew (1973)的方法,即:

$$M = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n P_{ij} |j-i| \quad (5)$$

式(5)中, P_{ij} 表示收入分配结构中期初处于*i*等级、期末处于*j*等级的比例, $|j-i|$ 表示收入相对位置发生流动的距离, n 表示收入划分的等级数量。式(5)估算了流动性的大小,但这种估算方法只计算了收入流动距离的绝对值,忽略了收入流动的方向。这种流动可能是向上流动的,即*j>i*;也可能是向下流动的,即*j<i*。为了反映流动的方向,可以将式(5)改写为:

$$M_u = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n P_{ij} (j-i), \quad j>i \quad (6)$$

$$M_d = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n P_{ij} (j-i), \quad j<i \quad (7)$$

其中, M_u 、 M_d 分别代表向上的流动性和向下的流动性。值得注意的是,式(6)、式(7)只有对同一个数据库中某个子群体的流动性进行研究才具有意义。对于社会整体来说,个体收入分配中相对位置的上升总是以社会中其他个体的相对下降为代价的,而且上升和下降是互相抵消的。向上的流动性 $M_u>0$,意味着某个人或某个子群体在收入分配结构中的相对位置是改善的,是一种高质量的流动;相反,向下的流动性 $M_d<0$,则意味着个人或某个子群

体在社会收入分配中的相对地位是恶化的,流动性只是带来了收入风险。

在劳动力市场分割的情况下,不同市场的劳动力面临的收入流动性不一样,因此,他们面临的收入风险也不同。当一个市场向下的流动性大于向上的流动性时,意味着面临较大的市场风险。因此可以根据相对收入流动性来构造一个简单的收入流动性风险指数:

$$R = |M_d| - |M_u| \quad (8)$$

式(8)中, M_d 、 M_u 分别代表向下和向上流动性。如果 $R > 0$,意味着某个子群体的收入流动性方向总体是向下的,收入分配结构中分配地位恶化的风险较大;反之,如果 $R < 0$,则意味着某群体在收入分配结构中的地位上升的可能性会抵消收入相对下降的风险,并且会带来正向的收入分配地位的改变,收入波动的风险小。就这个风险指标来讲,由于是用相对流动性来衡量的,因此,它只能估算收入相对下降的风险,并不代表收入水平的绝对下降。收入波动风险在市场中是一种正常现象,但是不同市场、不同群体面临的收入风险程度不同。廖娟(2011)利用北京市的调查数据研究国有部门与私有企业职工的收入风险、教育水平与职业选择的关系时发现,未接受高等教育的个体比接受过高等教育的个体有更大的收入风险,国有部门比私有部门风险更小。从收入风险的角度看,体制内就业一个最大的优势是降低了收入风险,向下流动的可能性极低。

为了估算体制内、外两个不同部门就业劳动者的收入流动性,本文以五等分收入转换矩阵估算两个部门各自的收入流动性。从1989~2011年的平衡面板数据看,各部门的收入转换矩阵如表4、表5所示。从表4可以看出,期初(1989年)处于底层20%的体制内就业人口全部向上流动,而且有69.2%的人流入到中高收入阶层。与此形成鲜明对照的是表5,在体制外就业人口底层的20%人口中,有59.6%仍然处于中低收入阶层,只有24.1%的人口上升到中高收入阶层。再从收入最高的20%的流动来看,体制内就业人口经过20多年的变化,

仍然有72.68%处于社会的最高收入阶层,只有约1.5%的人口下降到底部40%的收入阶层(见表4);而期初处于最高收入的体制外劳动者,到期末只有30.81%可以维持自己的地位,有31.28%下降到社会底层(见表5)。

表4 体制内劳动者收入转换矩阵(1989~2011年)

收入分组	I	II	III	IV	V
I	0.00	7.69	23.08	53.85	15.38
II	7.14	21.43	39.29	17.86	14.29
III	0.00	11.59	31.88	33.33	23.19
IV	2.56	2.56	15.38	37.61	41.88
V	1.03	0.52	4.64	21.13	72.68

表5 体制外劳动者收入转换矩阵(1989~2011年)

收入分组	I	II	III	IV	V
I	34.25	25.35	16.28	15.05	9.06
II	27.06	28.64	19.78	15.03	9.49
III	19.46	23.39	26.25	17.86	13.04
IV	18.02	17.82	23.56	23.96	16.63
V	13.74	17.54	16.82	21.09	30.81

收入转换矩阵并没有直接告诉我们比较的流动性的大小,我们要比较两个部门的流动性。根据式(5),在表4和表5的基础上,本文得出体制内和体制外两个部门的收入流动性分别为1.198和1.288。

从体制内外劳动者收入流动性的比较看,似乎可以认为体制外劳动力市场相对更为活跃一些,但是收入流动性的大小并没有说明流动性的质量高低。

从收入流动性来看,体制内、体制外两个劳动力市场并不存在显著的区别,但是收入流动性质量却存在着极大的区别。在表4中,体制内就业收入向上流动性 M_u 为1.035,向下流动性 M_d 只有0.166,根据式(8)收入风险指数 R 为-0.869,即存在着较大净向上流动的可能性;在表5中,体制外就业的劳动者收入向上流动性 M_u 为0.556,向下的流动性 M_d 为0.732,收入流动性风险指数 R 为0.176。由此可见,体制内就业的劳动力不仅平均收入水平高于体制外,而且工资水平有较大的稳定上升空间;而对于体制外劳动者,收入分配的相对位置下降的风险很大。

体制内、外两个不同的劳动力市场上收入风险的显著差异主要源于竞争的激烈程度不同。就体制外劳动力市场而言,市场竞争激烈,企业的经营效率和市场行情的变化都会影响劳动者的工资水平。在科学技术飞速发展和市场竞争日趋激烈的时代,总有一些企业因产能过剩或不能跟上时代的进步等原因而被淘汰,企业被淘汰意味着其员工积累的人力资本可能丧失价值,从而使收入水平不进反退。而对于体制内就业的劳动者而言,要分两种情况来考虑,一是行政机关和事业单位,二是国有企业。就行政机关和事业单位而言,其效率往往是不能用市场价值来衡量的,其收入水平大多取决于财政的支出规模,这些单位很少会有破产的威胁。只要财政支出稳定增长,体制内劳动者积累的人力资本收益就越高。就国有企业而言,一般规模比较大,大多数又处于能源、交通、金融等基础行业,加上其掌握了较多的社会资源,抵抗市场风险的能力较强,员工的收入水平相对于体制外单位要稳定得多。

五、结论与政策建议

中国的劳动力市场不仅表现为城乡分割,也表现为体制内、体制外的分割。就体制内与体制外部门这种劳动力市场分割而言,体制内劳动力市场,不仅平均收入水平高,有良好的社会声望,而且具有较大的上升空间;体制外劳动力市场则完全相反,不仅工资水平低,劳动条件差,更为严重的是向上流动的机会缺失,而且收入增长面临着较大的风险,未来存在着不确定性。

体制内、外不同部门所造成的劳动力市场分割使不同部门的人力资本的回报产生差异。一般情况下,体制内部门人力资本的回报高于体制外部门,这种较高的回报体现在一定受教育年限和工作经验的情况下,体制内就业可以获得较高的收入。体制内、外不同部门造成的市场分割导致了收入差异,如果不考虑两个部门人力资本及其他控制变量的影响,在2000年以前两部门的收入差距中有将近50%是由劳动力市场的部门分割所造成的,2011年即使该比例降到27%,劳动力市场分割对收入差距的影响仍然较大,体制内就业仍然存在明显优势。

正是由于体制内就业存在收入风险小、人力资本回报率高的优势,才出现了“千军万

马”挤体制内就业“独木桥”的现象。根据 CHNS 数据,在所有样本中,具有大专及以上学历者进入体制内的比例相对较高,1989 年本科及以上学历进入体制内的比例为 58.2%,2004 年达到峰值 87.3%,之后基本稳定在 80%左右。

大学毕业生更倾向于体制内就业,这是市场理性的自然体现,但劳动力市场的分割使市场竞争程度降低,在某种程度上也降低了劳动力资源配置效率。体制内就业对个体是理性的选择,对社会却不是最优的。体制内就业的优势,一方面导致了体制内劳动力市场的配给制,各种社会资本参与体制内劳动力市场的寻租,客观上形成不公平竞争,损害了市场经济的公开、公平原则;另一方面,体制外部门需要的专业技术人才大量积淀在体制内,造成人才的积压浪费,损害了人力资本使用的效率原则。

为了使人力资本能够得到更有效的利用,必须缩小体制内、外两个市场在绝对收入水平和收入风险上的差距,主要措施包括以下 3 个方面。

第一,推进政府机关、事业单位的分类改革。首先是在主要依赖于财政支出的行政机关和事业单位确定合理的工资水平,并建立“能进能出”的灵活用人机制。从中国目前的现实来看,即使是同等素质的劳动力,机关与事业单位的工资水平也是大幅度高于市场化的均衡工资水平,如果考虑到其在实施社会养老保险制度改革前的退休工资收入,这种优势就会更加明显。为消除市场分割所导致的收入差距,行政机关与事业单位的工资水平的形成和增长机制应该参考市场化的均衡工资水平来制定。与此同时,需要打破“铁饭碗”,使人力资本能够进入到创造更高价值的部门。而退出机制能够发挥作用的前提是行政机关与事业单位在工资待遇上的优势能够缩小,甚至略低于市场化均衡工资水平。只有在各类单位之间形成良好的利益平衡机制,才能逐步消除劳动力市场分割,形成劳动力在各类单位间双向流动。

第二,对国有企业工资制度的改革分类推进。对于竞争性领域的国有企业,其工资水平取决于企业的经营效益,也基本上接近市场均衡工资水平。这些企业即使工资水平略高,也是企业的技术和管理水平的反映。这种收入差距的形成基本上是合理的。对存在进入壁垒的垄断性较强的行业,工资优势更多地反映了其行业垄断优势。要削弱垄断性国有企业在工资方面的优势,可以采取逐步扩大市场准入,加强垄断性企业的成本核算等措施。

第三,加强对体制外部门就业的劳动力保护,逐步提高其收入水平,建立起正常工资增长机制。体制外部门单位类型多样,对竞争力较强的民营企业 and 外资企业,其工资水平并不低于体制内单位,反映了劳动力的价值创造能力。但是,这类企业的劳动力在庞大的体制外就业中只占较小的比例。对于大多数体制外就业的劳动者来说,首先是需要加强立法,切实保障劳动者的合法权益,对于任意延长工人劳动时间、提高劳动强度、降低安全标准等行为加以规范。其次是建立合理的工资增长机制,保证体制外工人收入的稳定增长,从而分享经济增长的“红利”。而体制外工人工资水平的稳定增长,有赖于劳动者组织管理能力的提高,因此,在体制外单位推行工资集体协商制度将会有利于工人工资水平的提高和工作条件的改善。

参考文献:

1. 蔡武(2012):《劳动力市场分割、劳动力流动与城乡收入差距》,《首都经济贸易大学学报》,第6期。
2. 晋利珍(2008):《改革开放以来中国劳动力市场分割的制度变迁研究》,《经济与管理研究》,第8期。
3. 廖娟(2011):《收入风险、教育水平与职业选择——基于北京市部分用人单位职工的调研》,《教育发展研究》,第17期。
4. 乔明睿等(2009):《劳动力市场分割、户口与城乡就业差异》,《中国人口科学》,第1期。
5. Sylvie Démurger 等(2008):《中国经济改革与城镇劳动力市场分割》,《中国人口科学》,第2期。
6. 章莉、李实(2014):《中国劳动力市场上工资收入的户籍歧视——不同地区职工工资收入并距的分析》,《管理世界》,第11期。
7. 周骏宇、李元平(2010):《二元经济背景下毕业生就业意愿的实证分析》,《高教探索》,第4期。
8. Bartholomew, D.J.(1973), *Stochastic Models for Social Process*, Londres: John Wiley and Sons.
9. Battisti, M.(2013), Reassessing Segmentation in the Labour Market: An Application for Italy 1995–2004. *Bulletin of Economic Research*. 65(s1):s38–s55.
10. Blinder, A.S.(1973), Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4): 436–455.
11. Fields, G.S.(2009), Segmented Labor Market Models in Developing Countries. In Kincaid H. and Ross D. (Eds). *The Oxford Handbook of Philosophy of Economics*. Oxford: Oxford University Press.
12. Fields, G., Ok, A.(1996), The Meaning and Measurement of Income Mobility. *Journal of Economic Theory*. 71(2):349–377.
13. Funkhouser, E.(1997), Mobility and Labor Market Segmentation: The Urban Labor Market in El Salvador. *Economic Development and Cultural Change*. 46(1): 123–153.
14. Gottschalk, P., Spolaore, E.(2002), On the Evaluation of Economic Mobility. *The Review of Economic Studies*. 69(1): 191–208.
15. Günther, I. and Launov, A.(2006), Competitive and Segmented Informal Labor Markets. IZA Discussion Papers. No.2349.
16. Häusermann, S. and Schwander, H.(2012), Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider Outsider Divides Across Regimes. In: *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, 27–51. OUP USA.
17. Kelley, J. and Evans, M.(2015), Prejudice, Exclusion, and Economic Disadvantage: A Theory. *Sociological Theory*. 33(3): 201–233.
18. Mincer, J. and Polachek, S.(1974), Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. In *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*(pp.397–431). University of Chicago Press.
19. Oaxaca, R.(1973), Male–female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 14(3): 693–709.
20. Osterman, P.(1974), An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review*. 28(4): 508–521.
21. Pomer, M.I.(1984), Upward Mobility of Low–Paid Workers: A Multivariate Model for Occupational Changers. *Sociological Perspectives*. 27(4): 427–442.
22. Reich, M., Gordon, D.M. and Edwards, R.C.(1973), A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*. 63(2): 359–365.

(责任编辑:朱萍)