

劳动力市场结构变迁 与人力资本收益^{*}

刘精明

提要: 转型期我国教育收益率普遍提高,但其中的具体机制和过程如何,学界鲜有深入而详细的讨论。本研究结合具体的社会改革进程,从新结构主义视角探讨了劳动力市场的部门分割及其结构特征的变化,并以此解释了不同部门中人力资本收益模式发生变化的原因。国家规制性力量的作用、市场制度中的绩效原则以及与原有制度的路径依赖关系,共同决定了当前劳动力市场上的人力资本回报差异的基本格局。实证数据来自 1996、2003 年两次全国性社会调查,实证结果表明,各部门人力资本收益率的变化并不与市场化方向相一致,而是呈现出诸多社会转型期的非常态特征。人力资本收益率并非纯粹的市场化程度指标,它的变化还深刻地反映了转型期群体间利益关系的变化和重构。

关键词: 劳动力市场 部门分割 人力资本收益率

一、问题的提出

20 世纪 80 年代后期城市社会改革开始后,我国劳动力市场中的人力资本收益率(特别是教育收益率)有了较大的提高。尽管还存在一些认识上的分歧^①,但国际、国内学界对此都持基本肯定的意见。现在

^{*} 本文较早的一个版本曾发表于 2006 年 5 月在中国社会科学院举办的“变迁中的中国和印度”学术研讨会,会议期间得到戴建中教授、张宛丽教授、唐灿教授以及其他专家学者提出的批评、建议,在此表示感谢。中国人民大学社会学系和香港科技大学社会调查中心合作项目“全国综合社会调查(CGSS2003)”对本研究给予了重要支持;本研究受国家自然科学基金项目“教育公平与社会分层研究”(05BSH013)的资助,在此一并致谢。

^① 例如,一项收集了有关市场转型争论的 90 个实证研究(包括东欧国家)而进行的二次分析(Meta Analysis)表明,在市场转型过程中,教育及其他与市场相关的人力资本收益率并没有实质性提高(Vehoeven et al., 2005)。但作者们所收集的关于中国社会转型的实证分析例证,大多来自 20 世纪 90 年代中期及以前的社会调查,所得结论具有较大的局限性。

的问题是如何解释转型时期人力资本收益率的变化、提高？

一种主流的解释视角来自人力资本理论。估算人力资本私人收益率是经济学研究的一个传统领域，其中教育和工作经验（职业训练）被当作两种关键的人力资本形式。人力资本理论认为教育和培训是一种私人投资，由于个体接受教育的程度、能力、经验和所受岗位培训与个人劳动生产率之间具有较强相关性，给付不同工作的收入差距，体现了对个体获得技能时所支付成本的补偿。因此，教育作为一种人力资本，主要体现为个人在劳动力市场上的生产能力和对资源的配置能力（赖德胜，2000、2001），在一个充分竞争且供求均衡的劳动力市场上，教育与个人生产效能之间的函数关系对劳动力的市场价格起到了决定性的作用。受人力资本理论的影响，多数学者将我国社会转型时期人力资本收益提高的原因归结为市场化过程的深入和市场竞争的加剧。前些年“市场转型论争”中所产生的“市场过渡导致人力资本收益提高”的命题（Nee, 1989; Nee & Matthews, 1996），就是以这种新古典主义经济学的人力资本理论为基本依据的。

人力资本理论似乎成功地解释了一个基本的个体性特征在收入决定过程中的作用，但它所强调的人力资本收益与市场竞争程度之间的关系，通常在一个成型的资本主义生产体系中更为典型。转型时期人力资本收益率的变化是否有不同的根据呢？国内一些学者已试图从另外的替代性理论来解释和分析，如有的学者就认为，我国劳动力市场中个体的教育收益率既是一种竞争信号，同时也反映了人力资本的效能（李锋亮，2004；李锋亮、丁小浩，2003）。这些研究表明，与人力资本理论相关的争论在国内学界已开始延续开来。

对人力资本理论更严峻的批评来自于“新结构主义”。由于劳动力市场总是受到许多极为复杂的非经济因素的干扰，在新结构主义看来，收入问题的新古典经济学解释在证据、假设等方面都存在较大的缺陷（Smith, 1990）。制度性因素和社会因素会将劳动力市场分割为不同的部门（Cain, 1975; Doring & Piore, 1971; Kalleberg & Sorensen, 1979; Piore, 1975），市场力量因此而受约束、被软化，甚至被替代，从而形成非竞争性群体。教育的生产效能的发挥，以及人们对人力资本价值的评价，依赖于各部门内部特定的生产管理方式、组织模式及其平均劳动生产绩效，并受制于不同劳动力市场部门中的特有保护模式（Lewin-Epstein & Semyonov, 1994; Smith, 1990; Smith & Zeller, 1981; Stinchcombe, 1965）。这

意味着在不同的劳动力市场部门中,由于存在各自特殊的劳动分配和工资决定模式,人力资本收益机制就可能存在较大的部门差异。

近10多年来的市场经济改革使中国劳动力市场的部门分割状况发生了十分明显的变化,国有集体经济部门劳动人口急剧减少,而私有经济部门、非正式劳动力市场的比重突出增大。那么,根据新结构主义的研究思路,我们需要探究的问题是,这种部门结构的变化是否对人力资本的私人收益模式产生了影响?如果是,它又是通过何种方式实现的?进一步,由于产生并维系劳动力市场分割及其相对封闭的基本原因在于存在各种不同的集团利益,那么,改革进程中各部门的人力资本收益率的变化,又会体现出何种情况的群体利益关系呢?

要回答上述问题,需要我们对劳动力市场结构的变迁过程、各分割部门的基本特征与人力资本收益之关系的变化加以详细探讨。

二、劳动力市场所有制结构的变化

从部门分割角度分析劳动力市场结构变迁,首先让人们注意到的是所有制结构的变化。

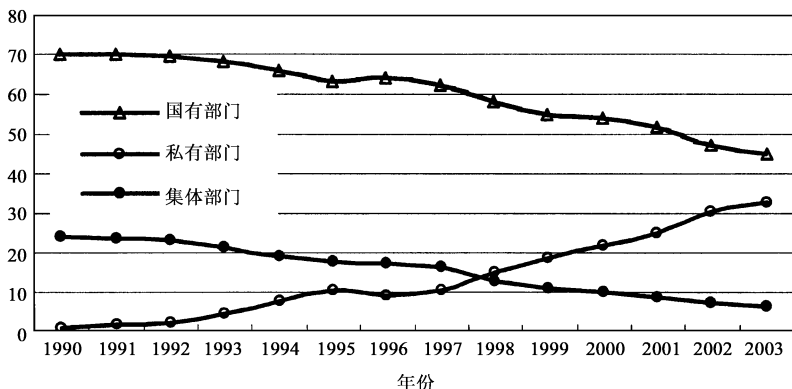
学界的主流观点认为,改革开放以前,中国城镇社会不存在劳动力市场,因为计划经济体制和单位制度的存在,使城市单位组织和企业的招工、用人按照统一的计划指标方式进行,劳动力的自由流动受到严格限制,劳动力资源的分配格局以单位垄断形式而表现。

改革以后,随着小商品市场的兴起和个体劳动者的出现,城镇就业开始突破完全计划安排的劳动用工制度,敲响了中国劳动力市场发育的前奏曲。上世纪80年代乡镇工业的兴起,进一步在小城镇中涌现出一些局部劳动力市场,但整个城镇社会的劳动用工仍然以国有、集体企业拥有招募劳动力的垄断权为主要特征,新兴的私有、三资企业的劳动用工仍然受到城乡分割的户籍制度的较大约束。直到邓小平南巡讲话后,数以千万计的农村剩余劳动力不断地涌入城市(“民工潮”),不仅改变了城镇劳动力资源存量,从而大大改变了城镇劳动力市场中的供求关系,更为重要的是这类劳动力的可自由交易特征是原有城镇社会中所不充分具备的。对农村剩余劳动力转移的原因,大多数研究者更愿意强调持续的工业化、现代化过程的作用。但从制度分割的视角来看,

“民工潮”的出现,不仅打破了原来国有、集体部门垄断城镇劳动力市场的格局,更重要的是为私有部门的长足发展提供了充分的、供大于求的低成本劳动力资源,由此形成了两个相对清晰的分割劳动力市场:国有/集体部门的垄断劳动力市场和主要面向私有部门的自由劳动力市场。充足的自由劳动力的出现,标志着我国城镇劳动力市场的正式形成。与此同时,连续不断的国有、集体企业改革,特别是自1994年开始的、以优化组合和企业改制为主要特征的国企改革,基本上瓦解了国有部门对自身所控制的劳动力市场的垄断。从1998年到2003年,国有及国有控股企业户数从23.8万户减少到15万户,减少了40%,6年累积下岗职工3090万(国家统计局、劳动和社会保障部编,2004)。虽然这一阶段的国企改革的原因和具体过程极为复杂,但有一点是比较清楚的,国有集体部门原来所垄断的劳动力资源最终使企业绩效受到严重的影响,而企业的“关、停、并、转”以及新的招工用人制度的建立,一方面使原来对劳动力的垄断所导致的负面效应分散到了整个社会,另一方面也使城镇社会的自由劳动力市场开始走向统一。

当城镇社会中低端劳动力市场连续受到“民工潮”和“下岗、失业”的冲击而逐渐走向融合的时候,高端劳动力市场也出现了一些重要变化。首先是政府部门的改革。政府在主导整个社会经济改革的同时,对自身组织的变革也在不断推进。进入改革开放时期后,我国政府先后在1982、1988、1993、1998、2003年进行了五次较大幅度的政府机构改革,并推行了一系列与之相配套的干部、人事制度变革。这其中,尤以1998—2002年连续推动的政府机构改革更为迅烈、所历时间也最长。截至2002年6月,全国自中央至乡、镇各级党政机关,共精简行政编制115万名(同期国家和政府机关工作人员为1045万)。系列改革的一些重要措施在以事业单位为主的其他公共部门中也基本参照执行。

上述变化直接影响到了劳动力市场中所有制结构的变化。利用国家权威统计部门的统计数据,我们可以看到(图1),上世纪90年代初期,城镇国有部门中就业人口占全部劳动力的比重在70%左右,而私有部门(含外资)中就业人口只有2%左右,两者都基本维持在城市改革以前的水平。1992年以后,两个部门中的劳动力比重开始迅速发生变化,到2003年,国有单位中就业的劳动人口比重下降到45%,而私有部门则上升到33%。短短的14年间,劳动力市场的所有制结构发生了根本性的变化。



资料来源:国家统计局相关年份的《中国统计年鉴》

图 1 劳动力市场中所有制结构的变化(1990—2003)

目前中国劳动力市场仍然在进一步发展、成熟,注意到市场化改革过程对劳动力市场部门结构的影响,是我们理解改革以来人力资本收益模式变化的一个关键。由于不同劳动力市场部门的结构特征、收入分配机制、人力资本获益模式都在各自经历不同的转型,部门间规模结构的变化,意味着受不同收益模式制约的群体规模也在发生相应变化,从而改变着整个劳动力市场中的人力资本收益率。但是,仅仅看到劳动力市场所有制结构的变化仍然是不够的,为了回答前面提出的研究问题,我们还需要对劳动力市场的部门结构特征进一步加以分析。

三、结构特征的变化与人力资本收益:研究假设

(一)部门划分与结构特征

中国社会转型时期,“再分配—市场”是诸多社会分析经常采用的研究框架,但是,经历了 20 多年的市场经济改革后,一种完全意义上的再分配经济体制已经不存在了,那种将国家、集体所有的经济部门以及党政机关、事业单位等公共部门视为与市场对立的“再分配”体制的分析框架,已不能完全适用于对中国现实的分析。故此,本研究将公共部门与经济部门的区分、国家力量对劳动力市场的作用、劳动力的雇佣方式作为部门分类的三个主要的结构特征,据此将劳动力市场划分为 7

个具体部门(见表 1): (1) I 类公共部门——以党政机关为主; (2) II 类公共部门——以事业单位为主; (3) 国有或以国有为主的经济部门; (4) 集体或以集体为主的经济部门; (5) 私有部门——包括外资、私营企业以及其他以私人资本为主的企业; (6) I 类非正式劳动力市场——以自雇佣(个体经营业主)为主; (7) II 类非正式劳动力市场——指临时性劳动和服务, 如个体手工业者、“棒棒军”、保姆、拾荒者等, 属于典型的边缘劳动力市场。

表 1 劳动力市场的部门分类和结构特征

部门的制度特征		具体部门	劳动力雇佣特征	
公共部门 (国家规制影响较强)		公共部门 I	主要受雇于国家或集体	雇佣(正式)劳动力市场
		公共部门 II		
经济部门	国家规制影响较强的市场经济部门	国有或以国有为主		
		集体或以集体为主		
	国家规制影响较弱的市场经济部门	私有部门	受雇于私人	
		非正式劳动力市场 I	自雇佣(个体业主)	
非正式劳动力市场 II	雇佣关系不稳定			

根据经济学界一贯的分类方式, 劳动力市场首先可区分为公共部门(以提供公共产品和公共服务为主的非经济部门)和以赢利为主要目标的经济部门。在本分类图示中, 公共部门与经济部门的区分是最为基本的劳动力市场部门划分。

在现代国家体系中, 公共部门人员的工资收益主要来源于国家财政预算, 属于二次分配(即普遍意义上的“再分配”), 它更多地受到政府组织目标、国家利益要求和政策导向的影响。公共部门人力资本收益有两个较为明显的相反特征, 即: 公共部门既是一个追求组织效率的理性行为主体, 同时也是承担社会公平责任的组织机构(Diprete, 1989; Diprete & Soule, 1986), 在国家政策的影响下, 其“二次分配特征”存在两种截然不同的表现方式。一种情况是, 当一个国家内部社会不平等差距加大的时候, 政府可能出于缓和社会矛盾的考虑而将公共部门作为调节收入差距的一个主要领域, 因而有可能在人力资本密度较高的公共部门人为地降低对人力资本的评价, 以减缓与低端劳动力市场上的收入差距, 从而导致公共部门人力资本收益低于市场经济部门

(Psacharopoulos, 1985)。但另一种相反的情况也是存在的:即政府本身作为公共部门的主体,在对外部市场竞争的时候,也可能利用所掌握的国家资源来保护内部成员的利益,激励内部成员之间的竞争,使服务于国家和社会公众的公共部门之人力资本收益高于市场经济部门(Lewin-Epstein & Semyonov, 1994; Smith & Zeller, 1981)。

与公共部门不同,经济部门的劳动者收益主要来自企业生产利润,因此它首先与企业的生产绩效直接相关。作为以赢利为目标的社会组织,经济部门人力资本的私人收益模式将主要服务于企业的劳动生产绩效的提高,从而在更广泛的劳动力市场上形成人力资本竞争的成本—效益模式。同时,一个社会的人力资本存量、组织之间人力资源竞争程度,将直接影响到整个劳动力市场上的人力资本收益。

劳动的雇佣方式是作者进行部门划分时考虑的第二个基本维度。从雇佣特征看,劳动力市场上一般存在雇主、被雇和自雇三种主要形式。由于雇主的收益往往超乎劳动力市场之外,本文不作讨论。此处重点关注的是被雇与自雇之间的区分。被雇与自雇之分割被一些学者用来区分正式与非正式的劳动力市场。尽管目前学术界关于“非正式劳动力市场”的提法存在较大的争议和分歧,但它描述了一类特殊的劳动力市场特征。所谓“非正式”,首先指雇佣关系是非正式的,主雇双方可以随时终止雇佣合同,雇主也可以随时提高或降低受雇者工资;其次,非正式部门较少受到税收及其他方面的政府干预(Yamada, 1996)。因此,非正式劳动力市场一般包括两个主要部分:自雇佣经营业主和城镇社会的零散劳动及服务,作者在本文中将其分别标示为 I 类非正式劳动力市场(包括那些在国家工商管理部门登记注册或未登记注册的个体经营)和 II 类非正式劳动力市场(即零散劳动和服务)。

大多数研究认为,非正式劳动力市场是一种非自愿的、过渡性的劳动雇佣形式,是边缘化的劳动力市场。但有研究者则注意到,自雇佣经营对缓减正式劳动力市场的失业冲击具有独特的意义(Arai, 1997)。对发展中国家的研究发现,大约有 1/5 的城市就业处于这类非正式劳动力市场中(Tumham et al., 1990)。一些研究者还根据马克思的阶级分析理论将自雇佣经营业主视为小资产阶级(*petty bourgeoisie*),并观察到,自第二次世界大战以来,一些发达的资本主义国家(如美国、加拿大等)的自雇佣经营规模一直处于衰落过程中(Kuhn & Schuetze, 2001; Steinmetz & Wright, 1989)。

对于非正式劳动力市场中人力资本的收益模式,也存在两种不同的分析观点。一种观点认为,非正式劳动力市场是非竞争性的,或者说该部门的教育信号作用不强,因而其教育收益率低于雇佣(正式)劳动力市场(Heywood & Wei, 2004)。另一种观点则相反,认为发展中国家的非正式劳动力市场,特别是自雇佣劳动力市场,也存在十分明显的市场竞争行为(Portes & Schaufli, 1993; Yamada, 1996),教育在此类劳动力市场上同样具有较高的私人回报率。

国家力量的作用是第三个维度的部门划分特征。现代国家都在不同程度上对劳动力市场部门施以一定的干预和影响,而中国社会转型时期,国家力量对劳动力市场的影响和作用既体现了现代国家的共性特征,也有自身的不同特点。中国经济体制改革缘起于一种缺乏效率的计划经济体制所导致的经济落后与强国富民的国家意志之间所呈现的极大反差(王辉, 1998),因而由政府自上而下地稳步推动成为改革的一个重要方式,整个社会改革的进程一直纳入在国家的掌控和规制之中(刘精明, 2006)。这一方式不仅意味着将“追求效益”的原则贯彻在各阶段(包括为完善计划经济体制而实施改革的最初阶段)、各领域的改革实践之中,而且也要求每一种改革计划能确保对社会秩序、社会稳定这一基本国家利益的维护。因此,不同领域或部门中的改革和制度创新,不是急躁地对原有体制全部推倒重来,而是寻求适当的时机和切入点,逐步确立新的制度规则。

在当前的混合经济体制中,新生的市场经济主体(如私有、外资、合资企业,个体经营经济等),与原来计划经济时代占主导地位的国有、集体经济并存。虽然后者通过20世纪90年代以来的持续改革逐渐融入了市场经济体系,但是,转型期国有、集体企业的工资模式和人力资本收益模式,仍然较强烈地受到国家力量的规制和影响,而私有经济部门的工资定价过程则大多在市场交易中完成,并较少受到来自国家的行政干涉。因而就整个社会分配领域而言,某个具体部门中的特定分配制度和分配方式的制定,常常会交织着国家行政权力与市场两种因素的作用,同时也会对原有分配制度中的某些特征有所保留。国家意志和国家力量的规制作用、市场制度中效率原则的引领,以及对原有制度的路径依赖等三种力量将会以一种复杂的方式结合在一起,共同作用于分割劳动力市场中不同形式的收益模式,从而决定了当前劳动力市场上各部门之间人力资本回报差异的基本格局。

(二)各部门结构特征的变化与人力资本收益

1. 公共部门

转型时期的公共部门在“公平责任”与“组织效率”之间作出了何种取向的改革选择呢？事实表明，20世纪90年代以来我国政府部门的改革主要以“组织绩效”为目标。当面临市场经济改革、其他经济部门收益提高、差距拉大时，公共部门既要改革工资制度来保持与其他部门之间的收益均衡，也需要提高自身的组织效率，以确保服务于国家和公众的组织目标得以有效实现。城市改革以前，我国工资体系较少发生变动。1956年国务院通过的《关于工资改革的决定》奠定了20多年的、全国统一的等级工资制度，确定了30个等级的工资标准及11类地区差异工资。改革以后，1985—2003年间国家曾对政府部门和事业单位工作人员的工资先后进行了8次调整。其中，1985年的工资制度改革实施以职务工资为主的结构工资替代原来统一、固定的等级工资制，但由于没有建立正常的增资机制，公共部门工作人员收入的增长大大落后于经济部门收入的增长。1993年工资制度改革，则在增资机制上明确了公共部门的工资收入与市场部门收入相均衡的一般原则，并开始在公共部门建立内部竞争机制，体现了公共部门、特别是国家机关中人力资源策略的重大转变。这种转变表明国家开始将公共部门中的人力资本视为一个统一的劳动力市场中的一部分，并按市场竞争原则来加以配置。后来的发展，特别是1998年开始的政府机构改革，通过“内退”、“下岗”、“应聘上岗”、“公务员考试”等方式精简和招募政府机构中的工作人员，更进一步表明效率原则已经成为Ⅰ类公共部门中配置人力资源的主导机制。一旦国家决定参照市场原则来改革政府部门的分配方式和劳动力要素的配置模式，国家行政权力往往表现出比市场调节手段更强的效力。政府部门作为理性行动主体，可以通过直接参照市场标准来选择、调整人力资本的收益模式，从而在参与外部人力资源市场竞争的时候体现出更强的优势。虽然公共部门的收入以二次分配为主要来源，其分配制度具有兼顾社会公平的责任，但以往分配制度所导致的低效率问题最终促使改革目标向组织效率和绩效倾斜。

与Ⅰ类公共部门相比，以事业单位为主的Ⅱ类公共部门也许更为复杂。1993年事业单位工资改革实行全额拨款、差额拨款、自收自支等三种形式的分类管理，差额拨款和自收自支事业单位中全体员工的工资收益与整个单位的经济效益相关，这一特征决定了事业单位的工

资模式事实上介乎公共部门与经济部门之间。在具体工资模式上,事业单位与机关单位的工资制度脱钩,并在事业单位中建立津贴制度、奖励制度以及正常的增资机制,更体现了能力、绩效和个人工资水平挂钩的重要特征。

综上所述,作者在此提出第一个研究假设:经过以组织绩效为取向的改革后,公共部门的教育收益率将出现较大幅度的提高。

此外,我国公共部门中还存在一个较长的等级性职位链条,获得这一链条上的任何职位,除了个人的德行和能力外,还有一个重要的条件就是在前阶职位上的职业经验(或职业训练)。现行的干部人事制度改革条例就明确规定,只有在前阶职位上工作达到一定的年限后(通常是3—5年),才有可能升迁至后续的较高职位。另一方面,1993年工资改革后,公共部门中的工资报酬、岗位津贴的主要依据仍然是职位或职务。通过沿袭这样的职位晋升和工资报酬体系,公共部门的改革事实上还直接赋予了工龄对收入分配的重要意义。故此,作者提出第二个研究假设:基于工龄的人力资本收益将在公共部门中一直维持较高的水平。

2. 国有、集体经济部门

1985年以前,国有集体企业一直实行被称为“大锅饭”、“平均主义”的八级工资制,工资管理高度集权,职工工资与企业效益相脱离从而与个人的职责和贡献相脱离,成为典型的“铁饭碗”。1985年工资制度改革着重核定企业工资总额和浮动比例,改善企业内部工资关系,但仍然以统一工资的基础来实行浮动工资、岗位津贴和职务工资,内部分配关系并未得到有效解决,执行过程中甚至连浮动工资、工资升级和奖金发放都按人头平均,以至于有学者的研究发现,利润高的国有企业中教育收益率反而低于利润低的国有企业(Wu, 2002)。与此同时,政府还强调对工资总额的控制,采取“封顶”和“保底”策略,通过收取超额工资或奖金的调节税等措施来限制企业的工资增长幅度,对不能完成生产计划和上缴利税任务的单位则实行较高的工资保底,工资改革并未获得预期的生产绩效。

针对第二次工资制度改革中存在的这些问题,1992年劳动部颁发《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》,在国有企业中开始普遍实行“岗位技能工资制”。岗位技能工资也是一种结构工资形式,它由基本工资和辅助工资两大部分组成,基本工资包括岗位工资、技能工

资、综合效益工资三个单元，辅助工资包括工龄工资、津贴及奖金（李万青，2005）。随后出现的全面市场化取向的国有企业改革，又对岗位技能工资制加以进一步的强化。为在全社会范围内建立“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度，中央政府从上世纪90年代初期便先后提出“砸三铁”（铁饭碗、铁工资、铁交椅），实行下岗分流、减员增效、企业改制等多项重大企业改革政策，从而在事实上使就业竞争与工资改革直接相关联。

岗位技能工资制强调了实际工作能力的作用，特别是岗位工资作为岗位技能工资制的核心，力图反映岗位技能要求与劳动者技能之间的竞争性匹配关系。企业内部通过劳动测评对这种关系加以评价，从而确定工资的具体给付标准。此外，根据职工的文化水平、专业技术理论水平和工作能力来设置相应的工资等级线，也是对个人实际业务能力和工作实绩的附加评价。当企业改制使企业绩效明显提高的时候（刘小玄、李利英，2005；宋立刚、姚洋，2005），拉开岗位工资差异、提高教育的收益回报便具备了更为充分的条件。这意味着经过近10多年的企业改革后，国有/集体经济部门中的教育收益率也将得到一定程度的提高（假设三）。

岗位技能工资制拉开了职工之间的工资收益差距，但主要体现在岗位工资、技能工资两个单元，而作为辅助单元的工龄工资占职工总工资的份额越来越小，所能体现的工龄收益差距也日渐式微。同时，由于这部分以职工实际工龄为依据而支付的年功工资是由企业自主支付的，它在力图通过竞争来定员、定岗的企业改革中常常被忽略。故此，在经历急骤的市场化改革后，国有/集体经济部门中职工的工龄收益将明显降低（假设四）。

3. 私有经济部门

从国有、集体经济部门的变革和工资体制重造的过程可以看出，国家或政府的政策指导和干预对该部门的收益模式产生了很重要的影响。与之相对照的是，国家对私有经济部门劳动者工资收益的规制性影响则相对较弱，而劳动力市场条件、市场的扩大和外部环境的变化将更多地影响该部门人力资本收益模式及其变化。

如前所述，私有经济最初在城镇社会兴起之时，国有、集体单位已经垄断了几乎全部的城市劳动用工。尽管当时农村存在数以亿计的剩余劳动力，但由于城乡户籍分割而无法自由流动，私有部门事实上面临

较为严峻的劳动紧缺问题。不提供住房、医疗、养老等福利条件,企业发展前景又不明朗,有经验和技术的工人流入私有部门的情况在当时也较为少见。为应付这种局面,私有部门只能以高额的市场回报、竞争性的人力资本价格,去对抗国有、集体单位的劳动垄断,以此招募城镇社会的新生劳动力。

然而自 20 世纪 90 年代初开始出现的变化,迅即使劳动力市场状况发生鲜明的转变。“民工潮”向城市的涌入,减员增效、清减冗员的国企改革,顷刻间使劳动力市场中讨价还价的权柄牢固地控制在资本和雇主手中。这种变化的直接后果是显而易见的,通过压低体力劳动价格来降低生产成本,成为这个刚刚兴起的自由市场中不受约束的人力资源策略。被政府部门、国有集体企业改革所精简的劳动力大军充斥到整个劳动力市场上,实际上给所有的经济部门都提供了节约劳动力成本的机会。私有经济部门只是由于较少受到国家调控性政策的制约和影响,可以完全根据市场波动状况而采取压价策略去雇佣工人,因而事实上降低了对体力劳动者的人力资本评价。廉价的体力劳动不可能使该部门体力劳动群体出现太大的分化,基于教育、工龄的人力资本回报差异也就必然较小。

另一方面,在混合经济条件下,私有部门与国家规制影响强烈的公共部门、国有集体经济部门是互为环境的。政府在公共部门、国有/集体企业中进行人力资源配置的改革,势必对劳动力市场的整体格局产生深远影响,并促使其他部门对劳动力要素的配置模式作出新的调整。当政府及其他公共部门通过竞聘上岗、公开招考公务员等方式在全国范围内竞争优质人力资源的时候,自然促使私有经济部门竞相提高对高等教育的回报。

故此,第五个研究假设如下:在私有经济部门,高等教育有着更为突出的收入回报优势,而高中及以下阶段的教育回报率则相对较低,基于工龄的人力资本收益将十分微弱。

4. 非正式劳动力市场

与前两类市场经济部门相比,非正式劳动力市场部门又有另外的特性。从市场经济的发育过程来看,个体经营的市场状况经历了前后两个明显的变化。首先,个体经济部门是改革以来最早产生的市场经济部门,它以分散的个体经营和小商品生产为主要特征,作为整个社会大生产体系的补充,它在市场经济中充当着拾遗补缺的角色。改革早

期,成长中的市场因素以小商品市场为主体,进入市场意味着摆脱了原有计划经济的束缚而获得了广阔的赢利机会空间,因而一度成为整个社会中的先富者。在20世纪90年代中期自由劳动力市场和资本市场充分发育以前,个体经济因制度性释放而普遍获得丰厚的利益回报,同时也促使该部门发生分化,这表明教育收益率的提高已具备了基本条件。在1992年以后下海经商风潮兴起的年代里,大量受过高层次教育者的进入,进一步为该部门教育收益率的提高起到了推波助澜的作用。

但随着市场的发展,特别是产品市场、劳动力市场和金融市场的逐渐发育成长,这种投资小、成本低、抵抗风险能力弱的个体经济就迅速从市场经济的主体位置退落到市场经济体系的边缘。特别是,当上世纪90年代中期大批下岗、失业人员开始自谋职业,纷纷涌入个体劳动和经营行当的时候,由于从业者本身的社会经济条件限制,其经营行业、规模和方式已经与前期具有创业性质的个体经营有了很大不同。新进入自雇佣经营领域者的同质性较强,又是以小本经营为自救、自助方式,其就业特征决定了部门内部的差异程度较小,个体之间的平均收益差距减缓。故此,本文第六个研究假设是:相对20世纪90年代中期而言,经过迅烈而强劲的下岗、失业风波的冲击后,非正式劳动力市场(特别是自雇佣经营部门)中的教育收益率将出现明显下降。

四、数据、变量和模型

(一)数据和模型

本研究数据来源于中国人民大学社会学系分别于1996、2003年参与完成的两次全国性大型抽样调查数据。^① 本文即以这两个特定年份的全国性城市社会调查数据来分析不同劳动力市场部门特征的变化对人力资本收益模式的影响。

Mincer 方程被认为是分析人力资本私人收益率的经典模型,它在

^① 1996年调查由李强教授和D.Freiman教授等合作主持,采用城乡分层设计,按区县、乡/街道、村/居委会分阶段进行PPS抽样,覆盖全国28个省、自治区、直辖市(不含西藏、青海、宁夏、海南等省、自治区),本研究选用其中城市样本进行分析,样本量为3087。2003年数据即全国综合社会调查(CGSS2003),与香港科技大学社会调查中心合作完成。调查范围为全国28个省、自治区、直辖市的城镇地区,亦为严格的PPS抽样调查,样本量为5894。

估算教育毛收益率以及开展比较研究等方面具有特殊意义。问题是, 这样的模型有可能遗漏了某些与教育相关的个人能力变量, 导致误差项的期望值不为零, 从而导致教育收益率的估计产生偏误(Griliches, 1977)。因而一些研究模型在 Mincer 方程的基础上加入了一些特定的、可能引起教育收益率产生偏误的其他因子作为控制变量。^①

$$\ln(Y) = a + \beta_0 S + \beta_1 W + \beta_2 W^2 + \gamma X + \epsilon \quad (\text{方程 1})$$

方程(1)中, $\ln(Y)$ 是收入的自然对数, S 、 W 、 W^2 为 Mincer 方程变量, 分别表示受教育年限、工龄及工龄的平方, β_0 表示教育收益率, β_1 、 β_2 则为工龄收益系数。 X 为一组控制变量的向量矩阵, γ 为对应的回归系数矩阵, ϵ 为误差项。

由于不同阶段教育的年均回报率有着较大差异, 教育年限与 $\ln(Y)$ 之间的关系并非线性的, 某些特殊阶段的教育(如高等教育)有着高于一般线性收益的特殊收益形式, 此时有:

$$\ln(Y) = a + \beta_0 S + \beta_1 W + \beta_2 W^2 + \beta_3 E + \gamma X + \epsilon \quad (\text{方程 2})$$

这里, S 、 W 、 W^2 仍然为 Mincer 方程变量, E 表示高等教育虚拟变量。 β_0 估计了一种平均的年教育收益率, 而 β_3 则表示除此之外额外的高等教育收益。 X 为一组控制变量的向量矩阵, γ 为对应的回归系数矩阵。

由于本文的主要分析目标是比较不同部门之间的人力资本收益率及其变化, 为此作者首先参照方程 1、方程 2 分别设立了相应的部门细分模型:

$$\begin{aligned} \ln(Y) = & a + \beta_0 S + \beta_1 W + \beta_2 W^2 + \gamma X + \sum \lambda_i D_i \\ & + \sum \beta_{0i} D_i \times S + \sum \beta_{1i} D_i \times W + \sum \beta_{2i} D_i \times W^2 + \epsilon \end{aligned} \quad (\text{方程 3})$$

$$\begin{aligned} \ln(Y) = & a + \beta_0 S + \beta_1 W + \beta_2 W^2 + \beta_3 E + \gamma X + \sum \lambda_i D_i \\ & + \sum \beta_{0i} D_i \times S + \sum \beta_{1i} D_i \times W + \sum \beta_{2i} D_i \times W^2 \\ & + \sum \beta_{3i} D_i \times E + \epsilon \end{aligned} \quad (\text{方程 4})$$

^① 但此类模型并未解决因教育的选择偏差(selection bias)所产生的内生性问题。对此, 基于 Heckman 选择模型的半参数估算方案已开始为学界广为接受。参见: Blundell et al., 2005; Winship & Morgan, 1999; 李雪松、赫克曼, 2004; 齐良书, 2005。

方程 3 与方程 4 的区别在于后者考虑了高等教育收益及其部门差异。 S 、 W 、 W^2 、 E 、 X 的含义如前所述。 D_i 表示不同的劳动力市场部门, 交互效应项 $D_i \times S$ 、 $D_i \times W$ 、 $D_i \times W^2$ 、 $D_i \times E$ 分别表示不同部门中的受教育年限、工龄、工龄平方以及各部门中的高等教育, β_{0i} 、 β_{1i} 、 β_{2i} 、 β_{3i} 分别为对应交互效应的回归系数。

方程 1—4 均可分别估计 1996、2003 两个年份的城镇劳动力市场上的人力资本收益, 它们又可改写为线性回归方程的一般形式: $\ln(Y) = a + \beta X + \epsilon$, 这里, X 为向量矩阵, β 为回归系数矩阵。这时, 下面方程 5 就可以用来比较 1996、2003 两个时点样本中各向量效应的相对差异(参见 Hauser & Xie, 2005):

$$\ln(Y) = a + \beta^* X + \sigma T + \delta(T \times X) + \epsilon \quad (\text{方程 5})$$

这里, X 是每个时点数据都具有的自变量向量矩阵, β^* 是基准年(1996)回归系数矩阵; T 是时点虚拟变量($T_{2003} = 1$), $T \times X$ 表示时点与向量矩阵 X 的交互效应, δ 则表示交互效应矩阵的系数矩阵, 亦即时点 2003 的各向量效应相对 1996 的变化。 σ 表示控制模型中其他变量效应后的两时点间因变量均值的差异。

(二) 变量

模型中的因变量为调查时点样本个体月收入的自然对数, 各部门收入均值见表 2。自变量分为以下三类:

1. 部门分类变量

劳动力市场部门变量是本研究设计的重点。依据前述分析所设定的七个部门, 作者对样本数据进行了一定的甄别和分类。需要提到的是, 1996 年样本数据中, 由于下岗、失业在当时主要还是发生在一些局部地方, 类似临时性就业、下岗后自谋职业这一类的非正式就业在样本中较少出现, 所以 1996 年数据未能甄别“非正式劳动力市场 II”部门。

表 2 列示了 1996、2003 年两个数据时点上的部门结构及参加分析的样本结构。由于一些样本的因变量“收入对数”有缺失, 同时离退休以及下岗(失业)人员在调查时点未再就业者也未参加分析, 因此, 分析样本少于调查样本。此外为简化分析, 实际模型将“国有企业”与“集体企业”合并为一个部门, 即“国有/集体经济部门”。

表 2 样本中的部门结构、各部门收入均值及人力资本均值^①

	调查样本量 N		参加分析样本的因变量及人力资本均值									
			N		月收入		教育年限		高等教育		工龄	
	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
1 公共部门 I	110	261	110	252	517.0	1002.3	11.3	12.8	.332	.486	22.9	19.7
2 公共部门 II	374	569	373	552	543.3	1194.7	11.4	12.9	.296	.526	21.9	19.3
3 国有企业	706	1033	700	996	503.6	921.4	10.0	11.3	.111	.227	20.2	20.2
4 集体企业	265	233	262	209	427.0	812.2	9.1	10.7	.074	.122	21.5	19.3
5 私有经济部门	214	719	186	592	662.5	1157.2	7.7	10.7	.046	.153	16.8	15.9
6 非正式部门 I	403	445	366	410	2001.6	1190.0	8.2	9.2	.027	.049	23.3	18.7
7 非正式部门 II		611		611		403.1		9.2		.080		18.5
8 退休离休人员	464	1134										
9 下岗(未再就业)		255										
0 未确定类*	551	634										
Total	3087	5894	1997	3622	787.4	947.3	9.67	10.9	.134	.228	21.1	18.8

*“未确定类”主要包括单位性质变量为缺失值以及从未参加过工作的被调查者。

2. 人力资本变量

教育年限: 参照惯例, 教育年限根据被访者最高学历换算。两个年份的学历换算方式基本相同: 小学=6年, 初中=9年, 高中=12年, 职高/技校/中专=13年, 成人专科=14年, 大学专科=15年, 成人本科=15年, 大学本科=16年, 研究生=19年。

工龄及工龄平方: 根据职业经历表信息计算, 为被访者在劳动力市场上实际逗留的时间; 根据部门特征的相似性, 实际的模型分析中设定两类公共部门(党政机关和事业单位)具有相同的工龄效应。

高等教育: 这是一个虚拟变量, 接受过成人高等教育、大学专科/大学本科及以上教育者为 1, 否则为 0。

表 2 显示了不同部门的各人力资本变量均值。可以明显看到的是, 2003 年各部门样本的平均教育程度相对 1996 年都有所提高(平均提高 1.25 年), 虽然教育程度的提高与整个国民教育水平的提高相关,

① 本研究因篇幅未曾列示的变量分布、参数标准误及其他相关分析结果, 读者可向作者 email 索取: liujingming@ruc.edu.cn

但私有部门教育程度的快速提升(达3年之多),仍然明确显示了20世纪90年代中后期部门间劳动力的教育差异迅速收敛。工龄也呈现了类似的变化特征。相对1996年,2003年的样本平均工龄降低了2.25年,这显然与国有/集体企业清减冗员、辞退年长的企业工人的改革政策是一致的。同时我们还可见到,私有部门的平均工龄也大大低于其他劳动力市场部门,显示了这个新经济部门特有的人力资本特征。

3. 控制变量

控制变量都为分类变量,模型分析为之建立相应的虚拟变量。这些控制变量是:性别(女性=1);政治身份(党员=1);城市级别(包括直辖市/省会城市、地级市、县城和镇四个层次,模型以直辖市/省会为参照类);区域(虚拟变量,东部地区=1,中西部地区=0);职业阶层分为:经营业主、专业技术人员、管理人员、办事人员、工人、零散工(非正式就业II)6类,模型以工人为参照类。

表3 两时点分析样本中控制变量的均值

变量	1996	2003	变量	1996	2003	变量	1996	2003
性别:			城市级别:			职业:		
女性	.410	.459	直辖市/省会	.214	.260	自雇佣/业主	.057	.125
政治身份:			地级市	.261	.315	专业技术人员	.185	.119
党员	.184	.190	县城	.399	.264	管理人员	.103	.065
区域:			镇	.126	.161	办事人员	.090	.160
东部地区	.513	.372				工人	.566	.334
						零散工		.196

五、发现和解释

根据方程3、方程4对1996、2003两时点数据的分析结果列示在表4中,同时列示的还有根据方程5所进行的时点效应比较。表4中,A类模型未考虑高等教育因素的特殊效应,B类模型则以私有经济部门为参照,在控制了教育年限等因素的影响后,还着重考察了高等教育收益率的部门差异及其在1996、2003两个年份中的变化。数据结果显

示,除了各部门的教育收益率外,模型 1996A 与 1996B 之间、2003A 与 2003B 之间相应变量的系数值大体相同,这表明所考察的“高等教育”因素与模型中除“教育年限”以外的其他变量是相互独立的,因此,用相应时点的模型 A 或 B 来解释除教育收益外的其他因素对收入的影响是基本等价的。

为集中后面的篇幅来重点分析教育和工龄收益的部门差异及其变化,这里先简要地考察几个重要的控制变量对收入的影响。模型 A 显示,城市级别对收入的影响较大。在 1996 年数据时点,地级市、县城和镇的收入分别只有直辖市或省会城市的 77.8% ($\approx e^{-.251}$)、 80.2% ($\approx e^{-.22}$)、 88.5% ($\approx e^{-.122}$),到 2003 年时,地级市与直辖市/省会城市之间的收入差距缩小 11.4% ($\approx e^{-.108} - 1$),而县城、镇与直辖市/省会城市的收入差距则分别扩大 10.5% ($\approx 1 - e^{-.111}$), 21.7% ($\approx 1 - e^{-.244}$)。这说明城市层级之间的收入分化沿县城与地级市之间的裂隙扩大,而地级市与直辖市/省会城市之间逐渐接近。模型结果还显示,在控制了其他变量的影响后,2003 年东部与中西部的收入差距相对 1996 年扩大了 13.3% ($\approx e^{-.125} - 1$),表明区域间城镇居民收入差距有较明显的扩大。此外,2003 年管理阶层与工人之间的收入差距有一定的扩大,同时,2003 年的政治资本收益只有微弱提高,且不具统计显著性,对比作者的另一研究(刘精明,2006)可以发现,这里的政治资本收益主要体现在以提前退休与下岗工人为主体的非正式劳动力市场上;此外,性别之间的收入不平等的变化不明显。

(一)教育收益率的部门差异及其变化

首先我们来看 2003 年劳动力市场上的教育收益率。模型 2003A 显示, I 类公共部门(党政机关)的教育收益率为 10.6% [$\approx (e^{0.101} - 1) * 100\%$],是各部门中最高者,以下依次为私有经济部门(8.5%)、II 类公共部门(即事业单位, 7.55%)以及国有/集体经济部门(6%),然后是两个非正式劳动力市场部门,分别为 3.3% 和 3.7% 。

通过部门比较和统计检验发现,在 2003 年劳动力市场上,各部门之间的教育收益率差异主要存在于正式劳动力市场与非正式劳动力市场之间,以及 I 类公共部门与国有/集体经济部门之间,其他部门之间的教育收益率差异不存在统计显著性(模型 2003A)。比如, I 类公共部门、II 类公共部门、国有/集体经济部门以及私有经济部门的教育收

表 4 人力资本收益的部门差异模型

变量	模型 A(方程 3)			模型 B(方程 4)		
	1996A	2003A	2003A vs 1996A	1996B	2003B	2003B vs 1996B
	城市级别(参照类:直辖市与省会城市)					
地级市	-.251***	-.143***	.108△	-.248***	-.139***	.109△
县城	-.220***	-.331***	-.111*	-.217***	-.326***	-.109*
乡镇	-.122*	-.367***	-.244**	-.118*	-.359***	-.24***
地区(参照类:中西部地区)						
东部地区	.191***	.316***	.125**	.191***	.315***	.124**
职业(参照类:工人)						
自雇/业主	.499***	-1.16**	-1.66***	.498***	-1.14*	-1.64***
专业技术人员	.216***	.274***	.058	.202***	.254***	.0516
管理人员	.194***	.365***	.171*	.187**	.35***	.163△
办事人员	.072	.122**	.050	.062	.115**	.0527
非正式就业		-.137*			-.134*	
性别(参照类:男性)						
女性	-.252***	-.191***	.061	-.252***	-.19***	.0621
政治身份(参照类:非党员)						
党员	.052	.066△	.015	.049	.061△	.0124
劳动力市场部门						
公共部门 I	-.724*	-2.23***	-1.50*	-.849*	-2.24***	-1.39*
(参照类:非正式部门 I)						
公共部门 II	-.738**	-1.68***	-.940△	-.791**	-1.69***	-.903

续表 4

变量	模型 A(方程 3)			模型 B(方程 4)		
	1996A	2003A	2003A vs 1996A	1996B	2003B	2003B vs 1996B
国有/集体经济	-.627**	-1.34**	-.712	-.634**	-1.35**	-.72
私有经济部门	-.503	-1.6**	-1.09 [△]	-.398	-1.37**	-.974
非正式部门 II			-1.97***			-1.94***
各部门教育收益率	.034 [△]	.105***	.070*	.047 [△]	.104***	.058
(回归模型直接给出各部门教育收益率,未设参照类)	.039**	.071***	.032 [△]	.042*	.071***	.029
国有/集体经济	.028**	.059***	.031*	.024*	.058***	.035*
私有经济部门	.061**	.081***	.020	.037 [△]	.051***	.014
非正式部门 I	.080***	.033**	-.047*	.075***	.028*	-.047*
非正式部门 II		.034***			.0243*	
线性工龄的主效应	-.026*	.031**	.057***	-.025*	.031**	.056***
各部门工龄的线性效应:部门与工龄的交互效应(参照类:非正式部门 I 的工龄)	.047***	-.012	-.060**	.046***	-.012	-.058**
	.043***	-.038**	-.081***	.044***	-.038**	-.082***
	.029 [△]	-.032*	-.061**	.033 [△]	-.028*	-.061**

续表 4

变量	模型 A(方程 3)			模型 B(方程 4)		
	1996A	2003A	2003A vs 1996A	1996B	2003B	2003B vs 1996B
非正式部门 II						
	-.016	-.102***	-.126***	-.022	-.103***	-.125***
工龄平方的主效应	.024			.022		
(工龄) ² /100						
各部门工龄的平方效应:						
公共部门 I/II	-.060*	.071*	.131***	-.055*	.0727*	.128**
国有/集体经济	-.044 [△]	.116***	.160***	-.045 [△]	.117***	.162***
私有经济部门	-.026	.100***	.126**	-.038	.088**	.126**
非正式部门 II		.072**			.067*	
受过高等教育				.764**	.392***	-.373
公共部门 I				-.875**	-.379*	.496
公共部门 II				-.777*	-.376*	.401
国有/集体经济				-.688*	-.373**	.314
非正式部门 I				-.532	-.208	.324
非正式部门 II					-.184	
OCIS	6.26***	7.41***	1.15*	6.3***	7.42***	1.12*
N	1994	3622		1994	3622	
R ² adj	.223	.375		.225	.376	
msc	.637	.728		.637	.727	

显著性水平: Δ $p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

益率, 分别比 I 类非正式劳动力市场(自雇佣经营)高出 7.5% ($F_{1,3587} = 11.58, p < 0.01$)、4% ($F_{1,3587} = 5.75, p < 0.05$)、2.6% ($F_{1,3587} = 3.26, p < 0.1$)、5% ($F_{1,3587} = 9.08, p < 0.01$)。

相对 1996 年而言, 2003 年各部门的教育收益率差异及其变化也是很不相同的。模型 A 显示, 在控制了模型中其他变量的影响后, 教育收益率变化最大的是 I 类公共部门, 约提高 7.3% ($\approx e^{0.0704} - 1$); 虽然国有/集体经济部门在 2003 年教育收益率仍然较低, 但相对 1996 年而言的增幅比私有经济部门要高。另一个值得注意的现象是, 1996 年劳动力市场上, I 类非正式劳动力市场部门(自雇佣经营)的教育收益率比所有其他部门都要高, 达到 8.3%, 而 2003 年该部门中的教育收益率却是最低的(约 3.3%), 相对 1996 年约下降 4.6% ($\approx 1 - e^{-0.0475}$)。这是对本文假设六的直接证明。

进一步考虑“高等教育”这一特定教育阶段对收入的影响时, 各部门教育收益率的变化更显独特。模型 B 以模型 A 为基础, 加入了“高等教育”及其与各部门之间的交互效应。比较模型 A 与模型 B, 我们首先可看到两个时点模型的决定系数 ($adj-R^2$) 的变化都十分微弱。这表明, 在考虑了教育年限的差异性影响后, 高等教育对解释收入不平等并不具有太多的特殊作用。但分部门的考察仍然可揭示出一些独特特征, 这一点, 我们可以结合图形描述来观察分析。

图 2、图 3 是作者根据模型 1996B 和 2003B 绘制的教育与个人收入关系图(控制模型中其他变量效应不变, 即取样本均值)。模型数据及图形显示, 历时 4 年半的政府机构改革不仅较大程度地提高了党政机关单位(I 类公共部门)相对其他部门而言的收入地位, 而且也使教育收益率有了较大幅度的提高。这一情形表明, 上世纪城市改革初期, 体制外经济增长促使其平均收入高于体制内各部门, 但随着以国家财政为支持的政府机构改革的推进, 公共部门与新经济部门之间的收入不平等即刻得到扭转, 2003 年劳动力市场上, 政府机关与事业单位两类公共部门的收入水平均超过了私有经济部门和自雇佣经营者。

部门之间收入位序的变化表明政府机构改革事实上选择了以效率为主旨的市场原则。由于长期受缺乏增资机制的固定工资体制的制约, 公共部门特别是国家行政机构缺乏活力, 缺乏行政服务效率, 严重地影响了地方经济事务的发展和市场经济改革的深入。建立与市场经济相适应的政府工作体制, 构成了世纪之交政治体制改革的重要内容。

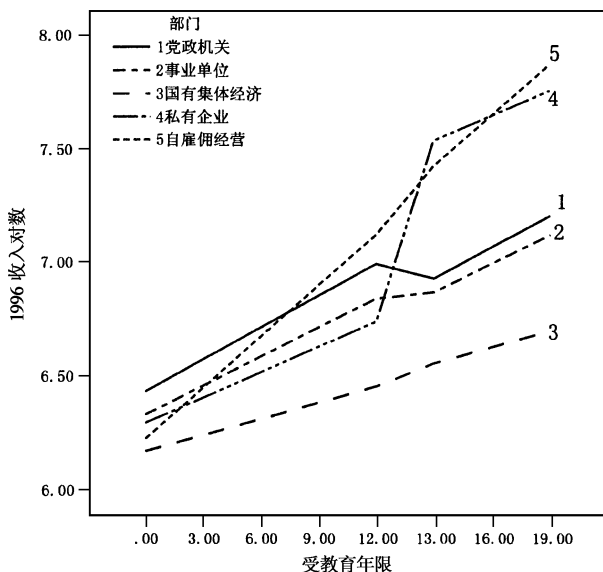


图 2 1996 年各部门教育收益率比较(控制变量取均值)

在这种情势下,面对“公平”责任与“绩效”原则的选择时,公共部门改革的价值倾向是显而易见的。由此,以国家财政为后盾的机构改革顺理成章地将政府部门成员的收益置于国家保护之中,从而使 I 类公共部门率先以部门整体的形式优先分享着社会改革成果。

效率优先主导下的机构改革所形成的国家保护,也许不同于市场转型争论所论及的、特殊主义形式的“再分配”权力,因而毋宁说是一种普遍性的国家力量的作用方式。国家作为理性行为主体,以组织效率、行政效率作为主要的改革目标,通过行政机制规划人力资本的报酬模式,并最终在行政部门中形成了高于其他劳动力部门的教育回报。较高的教育回报既可以维持内部必要的竞争秩序,同时也使一个部门在参与外部人力资源竞争时取得主导地位。由于公共部门是国家人力资源特别是高教育水平人才最为集中的劳动力部门之一,因此,教育回报的提高便直接抬升了该部门的整体收入水平。

值得注意的是,公共部门教育收益率的提高似乎并未按照完全竞争的原则进行,这主要体现在高等教育的回报上(见表 4 中的 B 类模型及图 2、图 3)。结果显示,年教育收益率以外的高等教育的特殊收益主

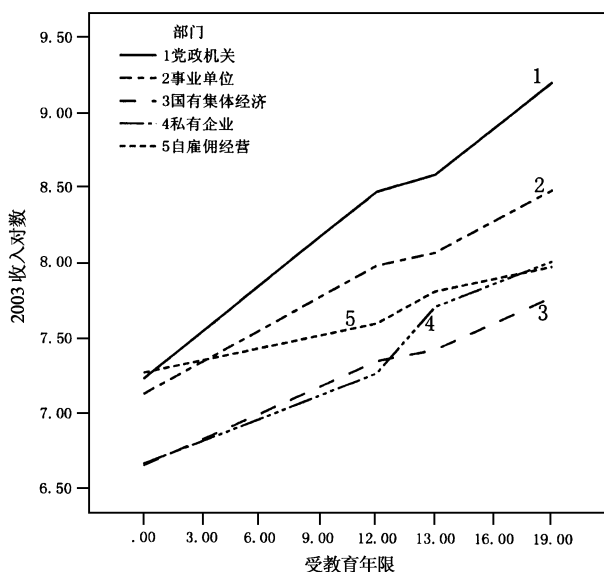


图 3 2003 年各部门教育收益率比较(控制变量取均值)

要出现在私有经济部门,公共部门和国有/集体经济部门中受过高等教育者并没有过高的额外收益。1996年,两个公共部门中受过高等教育者的额外收益甚至是负向的,受过高等教育者的教育收益低于该部门的年平均教育收益。2003年公共部门和国有/集体部门的高等教育收益也非常微弱,如在党政机关,受过高等教育者的额外教育收益只有1.3% ($\approx e^{.392 - .379} - 1$)。这一情形有两种可能的解释:其一,国家规制影响较强烈的公共部门和国有集体经济部门中,学历并未主导职位竞争和职位升迁;其二,职务工资体制的制约。近些年来,越来越多的受过高等教育者通过公务员招考方式进入到了公共部门中,但他们随即面临的是一个较长的职位升迁链条,这意味着大量高等教育人才进入公共部门后,并不能替代原来学历较低但占据高职位者,然而高工资却又总是与高职位相联系的。

私有部门高等教育的额外回报则与前述公共部门相反。1996年接受过高等教育者就业于私有部门,可额外获得的收入报酬是未上过高等教育者的2.15倍 ($\approx e^{.764}$),2003年该部门高等教育的优势有所下降,但仍达到1.48倍。对待私有部门高等教育的额外收益,也许同样

需要联系非高等教育者的教育收益率来分析。我们可以尝试比较一下模型 1996A 与 1996B、2003A 与 2003B 中私有部门的教育收益率的变化。模型 1996A、2003A 显示私有部门的年教育收益率分别是 6.27% [$\approx(e^{.0608} - 1) * 100\%$]、8.44% [$\approx(e^{.0811} - 1) * 100\%$]，然而在控制高等教育及其与部门之间的交互效应后，年教育收益率分别只有 3.75%、5.2%（都不同程度地下降了），这一水平只是与国有/集体企业中的教育收益率大体相当。模型参数的这种变化揭示出，作为完全竞争的私有部门，其教育收益率并不必然高于竞争性较弱的其他部门，这一点，似乎不同于市场过渡理论的通常想象。教育收益率也许并非只是一种竞争程度高低的指标，很大程度上，它还表征着不同群体间的利益关系。正如公共部门可以通过提高教育收益率来抬升一个部门的整体收入水平一样，私有部门同样可以通过控制低层次受教育者的教育收益率来达到降低生产成本、强化自身竞争能力的目的。特别是当外部劳动力市场存在几近无限供给的农村剩余劳动力、以及数千万的下岗失业工人的时候，在私有部门的体力劳动者群落中维持较低的教育收益率以便有效地控制生产成本，应该是自由市场中的私人资本最容易选择的人力资源策略。

（二）工龄收益的部门差异及其变化

在常态的市场经济社会中，工龄与收入的关系通常是，从初职开始的前二、三十年里，收入随工龄增加而提高，但工龄超过 30 年左右以后，收入出现缓慢下降。这种关系形态表明，工龄并不仅仅代表职业训练和工作经验，而且还与人们的体能特征相关。从进入劳动力市场到退出劳动力市场的全过程中，工龄的收入回报并非线性的。人们的工作经验首先因劳动时间的推延而增加，因而作为这项人力资本的收益回报也逐渐增加；当工作年满 20—30 年、年龄达到 40—50 岁时，人的体能就随年龄的增大而开始下降，这是自然规律。体能的下降意味着能胜任的工作减少、工作效率降低，因而可获得的收入也开始下降。但这种常态模式并不是千篇一律的，它会因人们所处的劳动制度环境不同而变化。一项对我国改革以前工龄与收入关系的研究显示，收入随工龄递增而近乎线性地增加，直至退休（Meng, 2000），这与当时直接将工龄作为核定工资价格标准的工资体系相关。

那么转型时期，工龄与收入的关系又发生了什么变化呢？由于分

析模型加入了工龄的二次方效应, 因此对工龄收益的部门差异及其变化的考察, 更适合于用图形的方式来描述。根据模型 1996B 和 2003B 的参数, 作者分部门绘制了两个年份的工龄与收入关系图(控制模型中其他变量效应不变)。从图 4 和图 5 可以看出, 分割劳动力市场中的部门结构特征及其变化决定了不同形态的工龄收益模式。

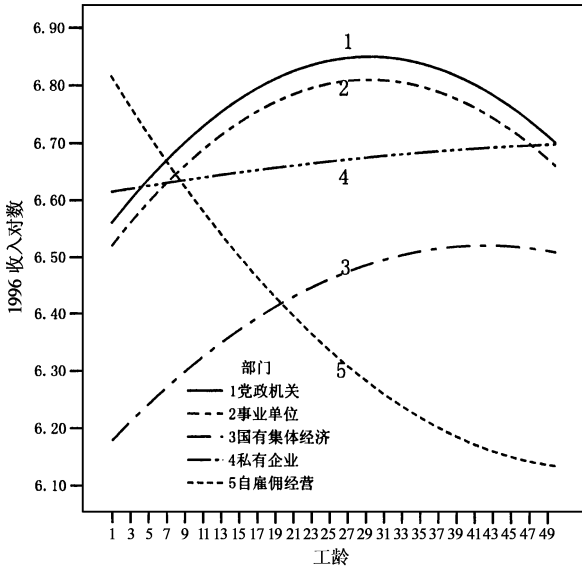


图 4 1996 年各部门工龄收益比较(控制变量取均值)

1996 年和 2003 年两个时点的工龄图显示, I、II 类公共部门中的工龄收益形态较为符合常态模式。根据收入对数与工龄的函数关系测算^①, 在公共部门中, 两个数据时点的工龄收益形态基本相同: 工龄低于 30 年, 人们的收入随工龄递增, 大约平均每年递增 1%, 到 30 年工龄时收入达到最高水平, 随后收入开始递减。经过 20 世纪 90 年代后期的系列工资改革后, 公共部门仍然维持着较高的工龄收益模式。

工龄收益变化最大的莫过于国有/集体经济部门。利用工龄—收

① 控制模型 1996B、2003B 中其他变量效应不变(取样本均值), 我们可以首先求得各部门收入对数与工龄的函数关系。如针对 2003 年 I 类公共部门的工龄收益函数为(Y 为收入对数, W 为工龄): $Y = 8.35 + 0.0185 * W - 0.0306 * (W^2 / 100)$, 利用抛物线顶点公式, 即可求得该部门中达到最高收入时的工龄及最高收入。

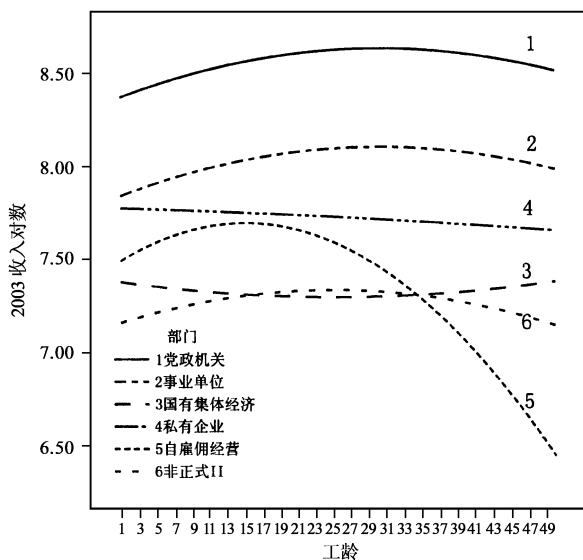


图 5 2003 年各部门工龄收益比较(控制变量取均值)

入函数关系可以计算出, 在 1996 年数据时点的国有/集体经济部门中, 收入达到最高时的工龄是 42 年, 42 年可获得 40.5% 的收益增长, 大约平均每年增加 1%, 这与当时的公共部门工龄收益率大体相同。图 4 显示, 低于 42 年工龄时, 人们的收入随工龄增加而快速递增。平均工龄 42 年意味着已届退休年龄, 这种在工作期间一直递增的工龄回报形态竟与 Meng 所描述的改革以前的情形相同。然而经过急骤的市场化改革后, 国有集体企业中的工龄收益形态却发生了相当大的变化。

从 2003 年该部门的工龄—收入函数关系可以计算出, 工龄低于 23 年左右的时候, 人们的收入是随工龄的增加而逐渐下降的, 23 年以后工龄收益又缓慢递增。这一扭曲的工龄收益形态与 1996 年时的情况形成鲜明对照。

私有部门的工龄收益在两个数据时点均十分微弱。1996 年的工龄—收入函数关系式表明, 尽管私有部门收入随工龄也是递增的, 但递增速率极为缓慢, 50 年的工龄所能获得的收益增加只有 8.8%, 年递增率约 0.18%。到了 2003 年, 工龄收益率更为微弱(几近于零)且有不升反降的迹象。这一工龄收益情形表明, 私有部门的劳动力价格并未考

虑工人的工龄要素,在新兴的市场经济部门中,工人的工作经验的收益是不可以累积的,特别是对那些候鸟般不断变换工厂单位的农民工来说更可能如此。这从一个侧面反映出自由市场中私有雇主掌握着劳动用工话语权的特点。

更为有意思的是 I 类非正式劳动力市场(自雇佣经营)中的工龄收益模式。图 4 显示,1996 年自雇佣经营者中的工龄收益几近直线下降,平均每年递降 1%;图 5 则显示,2003 年自雇佣经营者的工龄收益呈现一个较早出现最高值的抛物线形态,出现最高收入值时的工龄为 15 年,低于这一工龄时,其收益平均每年递增 1.46%,随后逐年下降。一些学者从代际分层的角度解释过这种异乎常态的工龄收益模式(李春玲,2003),不失为一种可以借鉴的分析思路。但作者认为,此处出现这种状况的原因,可能更多地存在于该部门的结构特征之中。经营活动不同于雇佣劳动,如果说雇佣劳动者收益依赖于他们的人力资本的生产效能的话,经营者的收益则更多地取决于获取经营性赢利机会的能力。本研究的实证结果已显示,在 20 世纪 90 年代中期的自雇佣经营者中,教育收益率高而工龄收益率递减,表明这是一个依靠非常规性的制度变迁机会而获利的部门。年轻人进入该部门主要靠“教育”去赢得获利机会。那些脱离体制内单位而跨入该部门的年长者,其原有工龄所表征的经验与职业技能(由于个体部门兴起的时间尚短,因此较长的工龄只是表示在体制内部门的工作经验),则可能与企业经营不相适应,甚至可能妨碍他们在变化多端的市场中获利。

六、结 论

转型期我国教育收益率整体上有普遍提高,但其中的具体机制和过程如何,学界鲜有深入而详细的讨论。本研究的贡献在于,结合各分割劳动力市场部门的结构特征,以及各自特有的改革进程、市场化过程,从结构变迁的角度分析了人力资本收益模式出现变化的原因及其变化模态。作者的基本观点认为,在中国社会主义市场经济改革进程中,国家权力和市场力量常常以不同的结合形态相互交织在一起,通过不同的方式改变着各分割部门的结构特征和劳动力市场条件,从而共同决定着当前人力资本回报的基本格局及其变化路径。

实证结果表明,各部门人力资本收益率的变化并不与市场化过程相一致,公共部门教育收益率提高较快,国有/集体经济部门中的教育收益率变化较慢,而自雇佣经营领域的教育收益率却反而有较大幅度的下降;同时在私有部门,较高的教育收益率主要惠及于受过高等教育者人群,体力劳动者群体较少因教育而产生收益分化。工龄作为另一个重要的人力资本要素,同样显示了不同的转型模式。公共部门的工龄收益模式更接近于常态的市场国家,而在市场经济部门,工龄收益呈现多种异乎常态的面相:在私有部门,工龄收益极为微弱;另一个新经济部门——自雇佣经营中的工龄收益呈负向增长;国有集体经济部门中的工龄收益随市场化过程的深入而扭曲。种种分析结果表明,不加分析地宣称“市场化导致人力资本收益率提高”的说法是值得重新反思的。

人力资本收益率不仅仅是市场化程度的衡量标准,在转型时期它还更多地反映了不同群体之间的利益关系。基于国家财政支持的公共部门改革,面临公平责任与组织绩效的选择时倾向了后者,在本部门塑造较高的人力资本收益率的同时,也从整体上提高了该部门在整个劳动力市场中的相对收益位置,这里面蕴涵着一种复杂的分享改革成果的群体心理。另一方面,下岗、失业人群的出现和几近无限供给的农村剩余劳动力的存在,为私有部门甚至整个市场经济部门降低生产成本创造了良好条件,他们可以尽量采用低成本方式雇佣劳动力,降低对体力劳动者教育价值的评价,甚至无需为工人在以往劳动和职业训练过程中所累积形成的人力资本照价买单。劳动力市场结构的变迁,极为深刻地影响着群体间利益关系的变化。

参考文献:

- 国家统计局、劳动与社会保障部编,2004,《全国劳动统计年鉴》,北京:中国统计出版社。
- 赖德胜,2000,《教育与收入分配》,北京:北京师范大学出版社。
- ,2001,《中国教育收益率偏低新解》,《河北学刊》第3期。
- 李春玲,2003,《文化水平如何影响人们的经济收入——对目前教育的经济收益率的考查》,《社会学研究》第3期。
- 李锋亮,2004,《对中国劳动力市场筛选假设的检验》,《经济科学》第2期。
- 李锋亮、丁小浩,2003,《对中国劳动力市场中教育促进劳动生产率的实证检验》,《清华大学教育研究》第5期。
- 李万青,2005,《国有企业工资制度改革的历史流变及弊端的反思》,《和田师范专科学校学报

(汉文综合版)》第3期。

- 李雪松、詹姆斯·赫克曼, 2004《选择偏差、比较优势与教育的异质性回报: 基于中国微观数据的实证研究》,《经济研究》第4期。
- 刘小玄、李利英, 2005,《改制对企业绩效影响的实证分析》,《中国工业经济》第3期。
- 刘精明, 2006,《市场化与国家规制——转型期城镇劳动力市场中的收入分配》,《中国社会科学》第5期。
- 齐良书, 2005,《国有部门劳动工资制度改革对教育收益率的影响——对1988—1999年中国城市教育收益率的实证研究》,《教育与经济》第4期。
- 宋立刚、姚洋, 2005,《改制对企业绩效的影响》,《中国社会科学》第3期。
- 王辉, 1998,《渐进革命——震荡世界的中国改革之路》,北京: 中国计划出版社。
- Arai, A. Bruce 1997, "The Road Not Taken: The Transition from Unemployment to Self employment in Canada, 1961-1994." *Canadian Journal of Sociology* 22.
- Blundell, Richard, Lorraine Dearden & Barbara Sianesi 2005, "Evaluating the Effect of Education on Earnings: Models, Methods and Results from the National Child Development Survey." *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 168.
- Cain, Glen G. 1975, "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory." *The American Economic Review* 65.
- DiPrete, Thomas A. 1989, *The Bureaucratic Labor Market: The Case of the Federal Civil Service*. New York: Plenum Press.
- DiPrete, Thomas A. & Whitman T. Soule 1986, "The Organization of Career Lines: Equal Employment Opportunity and Status Advancement in a Federal Bureaucracy." *American Sociological Review* 51.
- Doringer Peter B. & Michael J. Piore 1971, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Massachusetts: D. C. Heath and Company.
- Griliches Z. 1977, "Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems." *Econometrica* 45.
- Heywood John S. & Xiangdong Wei 2004, "Education and Signaling: Evidence from a Highly Competitive Labor Market." *Education Economics* 12.
- Hauser, S. M. & Yu Xie 2005, "Temporal and Regional Variation in Earnings Inequality: Urban China in Transition between 1988 and 1995." *Social Science Research* 34.
- Kalleberg Arne L. & Aage B. Sorensen 1979 "The Sociology of Labor Market." *Annual Review of Sociology* 5.
- Kuhn, Peter J. & Herb J. Shuetze 2001, "Self-Employment Dynamics and Self-Employment Trends: A Study of Canadian Men and Women, 1982—1998." *The Canadian Journal of Economics* 34.
- Lewin-Epstein, Noah & Moshe Semyonov 1994, "Sheltered Labor Markets, Public Sector Employment, and Socioeconomic Returns to Education of Arabs in Israel." *American Journal of Sociology* 100.
- Meng Xin 2000, *Labor Market Reform in China*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nee, Victor 1989, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism." *American Sociological Review* 54(Oct.).
- Nee, Victor & Rebecca Matthews 1996 "Market Transition and Societal Transformation in Reforming

State Socialism." *Annual Review of Sociology* 22.

- Piore, M. J. 1975, "Notes For a Theory of Labor Market Stratification." in *Labor Market Segmentation*, (eds.) by R. C. Edwards, M. Reich & D. M. Gordon & Lexington, Mass: Heath.
- Portes, Alejandro & Richard Schauffler 1993, "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector." *Population and Development Review* 19.
- Psacharopoulos, G. 1985, "Returns to Education: A Further International Update and Implications." *The Journal of Human Resources* XX.
- Smith Michael R. 1990, "What is New in 'New Structuralist' Analyses of Earnings?" *American Sociological Review* 55.
- Smith, WIL J. & Frederick A. Zeller 1981, "The Impact of Federal Manpower Policy and Programs on the Employment and Earnings Experiences of Special Problem Groups of the Unemployed: A Critical Historical Overview." *Labor Law Journal* (August).
- Steinmetz, George & Erik Olin Wright 1989, "The Fall and Rise of Petty Bourgeoisie: Changing Patterns in the Postwar United States." *American Journal of Sociology* 94.
- Stinchcombe A. L. 1965 "Social Structure and Organizations." in *Handbook of Organizations*, (ed.) by J. G. March. Chicago: Rand McNally.
- Tumhan, David, Bernard Sabmem & Antoine Schwarz (eds.) 1990, *The Informal Sector Revisited*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
- Verhoeven, Willem-Jan, Wim Jansen & Jos Dessens 2005, "Income Attainment During Transformation Processes — A Meta-Analysis of the Market Transition Theory." *European Sociological Review* 21.
- Winship, Christopher & Stephen L. Morgan 1999, "The Estimation of Causal Effects from Observational Data ." *Annual Review of Sociology* 25.
- Wu, Xiaogang 2002, "Work Units and Income Inequality: The Effect of Market Transition in Urban China." *Social Forces* 80.
- Yamada, Gustavo 1996 "Urban Informal Employment and Self-Employment in Developing Countries: Theory and Evidence." *Economic Development and Cultural Change* 44.

作者单位: 中国人民大学社会学理论与方法研究中心
责任编辑: 谭 深

the harmony and prosperity of society indirectly.

Why Farmers in J City Refuse to Be Citizens: Security economics of suburban farmers *Mao Dan & Wang Yanfeng* 45

Abstract Suburban farmers don't always welcome the project of "dismantling villages and setting up urban communities" carried out by local governments. The phenomenon is usually explained as the local governments' failure to satisfy the minimum economic requirements of suburban farmers. The author takes the revised theory of "safety goes first" put forward by J. Scott, picking out some suburban villages in J city, Zhejiang province, the case study shows that the reason of the resistance of suburban farmers is the sense of insecurity. In other words, in the process of urbanization prompted by the government, the original security conditions are easily damaged, but this problem has not been taken seriously, not to mention establish the substitutes for satisfying farmers' safety requirements. In their daily lives, farmers tend to have a sense of high risk and insecurity during the transformation, including the economic insecurity, social insecurity and political insecurity, etc.

Born out of Network: A sociological analysis of the startup
..... *Bian Yanjie* 74

Abstract: This article is a sociological analysis of the emergence of firms. Interviews with entrepreneurs in the Pearl River Delta indicate that market information, startup capital, and business contracts for a brand new firm are all embedded in the entrepreneurs' social networks. The author proposes a market-network interaction model to theoretically explain how a firm is born out of social networks, and uses an 830-enterprise survey to test the hypotheses derived from the model.

The Change of Labor Market Structure and Returns on Human Capital ...
..... *Liu Jingming* 89

Abstract Scholars seldom explain the mechanism and process of the increasing educational returns during the period of market transition. In this article, the author discusses the relationship of labor market segmentation and returns on human capital from the view of New Structuralism, and owes the various patterns of human capital returns to the change of structural properties of labor market. The power of the central state, the principle of economic performance and institutional path-dependency codetermine the various patterns of returns on human capital in each labor market sector. Data analysis shows that the various patterns of returns on human capital are not consistent with the direction of marketization. That is to say, returns on human capitals rather imply the

conflict among different interest groups than work as pure indicators of marketization.

Jumping into the Sea: Self-employment in labor markets transition, and social stratification, 1978—1996 *Wu Xiaogang* 120

Abstract This paper proposes an opportunity-mobility perspective to illustrate how different social actors respond to changes of the opportunity structures in the labor markets of transition economies, and how labor mobility affects social stratification. Using the data from a national sampling survey, the patterns of the entry into self-employment in urban and rural China and across different reform stages are examined. Analysis shows that education and cadre status both significantly deterred people from entry into self-employment in urban areas but not in rural areas. However, urban cadres are more and more likely to become self-employed over time; and the income advantages of the more recently self-employed in urban areas are entirely due to the higher income returns to the cadre-entrepreneurs.

The Experiences of Collectivization and the Making of Peasant Egalitarianism Mentality: A story of house building competition *Lu Huilin* 147

Abstract Based on a detailed description of house building competition in a village during the post-collective era, this paper detects a kind of egalitarianism mentality concealed in that phenomenon. The author makes use of field data and related literature to construct a story line to interpret the making of peasant egalitarianism. Although the genesis of peasant egalitarianism can be found in the traditional culture, the author argues that the mentality mainly took shape in the process of collectivization.

COMMENTARY AND DEBATE

Exogamy and the Origin of Human Societies *Zhang Yan* 165

Abstract This paper focuses on classificatory system once prevalent in Australian aboriginal tribal societies. The paper first examines the mistakes and topics ignored by previous scholars, and then gives a systematic and complete introduction to the construction of the system. Through relatively concise definition and delineation of the process, the author tries to avoid possible mistakes in research in the future. Based on thorough research on Australian exogamy, the author discusses the reason for classificatory system and its historical significance in conclusion section.