

【产业经济】

中国国有与非国有部门职业间工资差异及影响因素的实证研究

方福前, 武文琪

(中国人民大学经济学院, 北京 100872)

[摘要] 本文利用近十年中国健康与营养调查的微观数据,对工资决定市场化程度不同的国有与非国有部门间与部门内的蓝领和白领职业工资差异,以及跨年度的表现变动进行了实证研究。中国白领职业劳动者的工资优势中约70%以上来自人力资本优势,约30%来自报酬率差异,劳动力市场的职业分割较为明显,同时,人力资本因素和报酬率因素对工资差异的贡献在工资分布区间不均匀。在非国有部门,工资差异更多地由人力资本水平差异和补偿性工资差异决定;而国有部门的工资差异更多地受到制度性因素的影响,并且其工资结构显示出集中性,在其工资分布的低端,白领劳动力工资的制度性溢价明显,而在其工资分布的高端,一系列规范政策的出台使得白领劳动力工资较市场化决定水平而言被持续压制。因此,应进一步加强对职业分割的管制和对职业平等的宣传,同时强化国有部门人力资本报酬机制,以实现中国劳动力市场的公平性和高效率。

[关键词] 蓝领劳动力; 白领劳动力; 部门分布; 工资差异

[中图分类号]JF272.9 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-480X(2015)09-0053-16

一、问题提出

中国劳动力市场正经历着由计划经济向社会主义市场经济转化的变革。随着经济体制和工资制度不断深化改革,中国工资结构已经从平均而且单一的状态向分散分化的状态转变,不同地区、不同行业间劳动力的工资存在差异已是普遍现象。那么,如何解释这些工资差异现象呢?已有研究证明,即使控制不同劳动者的人力资本特征和劳动生产率特征,劳动力市场的工资差异中仍有无法加以解释的部分。这说明,中国的劳动力市场可能存在着非竞争性的、制度性的因素影响工资差异。

随着改革开放的不断深化,竞争性市场机制在工资决定中发挥了越来越重要的作用,人力资本水平的特征差异对于白领、蓝领劳动力的职业间工资差异的解释力不断增强,劳动力市场上教育回报率的增加凸显^①。但是在这个转变过程中,原有非竞争性因素仍发挥重要影响力,于是,就形成劳动力市场的双重分割:第一重由人力资本特征决定,第二重由非人力资本特征因素决定,两类因素的对比关系反映的是不同职业类型工资决定机制的差异程度。

[收稿日期] 2015-06-15

[基金项目] 国家社会科学基金重点项目“我国经济结构调整的路径与梯次研究”(批准号 11AZD037)。

[作者简介] 方福前(1954—),男,安徽庐江人,中国人民大学经济学院教授,博士生导师;武文琪(1992—),女,山东济南人,中国人民大学经济学院硕士研究生。通讯作者:武文琪,电子邮箱:wuwenqi369@yeah.net。

劳动力市场职业分割问题是近些年中国学术界研究的热点之一。诸多文献从不同的角度对相关分割现象及职业选择壁垒进行了分析。在劳动收入和工作岗位获得方面, 农民工和城市工人存在较大差异, 且他们的平均工资收入差异大部分不能由这两组劳动者的生产率差异来解释^[2]。在非生产率影响因素方面, 对农民工的直接歧视占 36.2%, 对城市工人的制度性保护占 19.2%^[3]。就国有与非国有部门间劳动收入和职业获得来看, 工资部分由所有制的制度特征决定^[4,5]; 非国有部门的工资决定主要以市场机制为主, 而国有部门则往往根据非市场因素来确定工资^[6]。就性别工资及职业获得的差异来看, 随着经济转型和市场化水平的提高, 用人单位对女性的工资歧视有扩大的趋势, 且针对女性的行业进入障碍的确存在^[7]。就不同的职工工资来看, 使各个行业达到最优效率的工资应由劳动的边际生产率确定。中国现阶段各行业相对垄断程度的差异是在非竞争市场基础上凭借行政权力人为形成的^[8], 因此, 打破垄断、加快经济体制改革以及政府扩大宏观调控的范围和力度是缩小行业工资差异的有力措施^[9]。

本文关注国有与非国有部门职业间工资差异及其影响因素, 即中国建立社会主义市场经济体制以来, 国有部门和非国有部门中的蓝领和白领职业间工资差异情况, 以及人力资本特征差异和人力资本特征报酬率差异对这种工资差异的影响程度。目前学术界对这一问题特别是对国有和非国有两大部门及其不同职业的“双维度”工资差异的分析还比较少; 特别地, 本文在一般性平均数差异分解分析的基础上, 使用分位数差异分解的回归方法, 进一步考虑工资分布区间上不同分段的报酬率的异质性, 对国有与非国有职业间工资差异问题进行了更为细致的讨论, 以期弥补相关领域研究的部分空白。

二、理论框架

根据主流经济学理论, 工资等于劳动的边际产品价值, 竞争性劳动力市场的一个主要特征就是在这个市场上存在单一的工资率, 因为竞争性的市场不存在生产要素的流动障碍, 通过参与市场的企业和劳动者的自由迁移, 工作岗位之间的工资差异得以消除。但在现实中, 由于个体的禀赋、受教育年限及质量的差异, 劳动者具有不同的人力资本特征, 因而不同的劳动力个体之间不可能完全替代, 从而劳动力群体之间具有了非竞争性, 工资差异普遍存在。上述基于人力资本特征差异, 或是对部分未观测到的劳动能力的补偿来解释工资差异现象的人力资本差异理论即为本文在国有与非国有部门划分视角下对职业间工资差异的分析视角之一。但是, 经验事实或实证研究显示, 即使控制了被观测群体的受教育程度、工作经验年限等可观测到的人力资本特征变量, 仍然无法完全解释或控制劳动力的全部差异, 未被观测到的劳动力的部分差异往往隐含在职业间和(或)部门间的某些变量里, 以职业间或部门间的工资差异形式被反映出来, 这些差异就是人力资本差异理论框架下未被观测到的部分, 本文试图打开工资差异理论的这个黑箱。本文推断, 这个黑箱就是非人力资本特征差异, 并把它称之为人力资本报酬率差异。

本文基于李实^[10]关于劳动力市场不同部门的工资决定模型来尝试解释国有与非国有部门间人力资本报酬率差异。中国城市劳动力可分为技术型劳动力和非技术型劳动力, 而经济部门可分为市场主导部门和政府控制部门(国有部门)。由于非国有部门出现于资源配置引入市场化改革之后, 因此其工资决定和就业符合竞争性劳动力市场的行为模式, 基于技术型劳动力、非技术型劳动力二者的人力资本水平差异, 劳动力市场被“分割”为两个分市场, 工资率由各自劳动力供求决定。但国有部门的就业和工资决定源自计划经济体制, 企业无完整权力决定职工的工资标准、工资定级和升级, 同样基于劳动力市场存在技术型劳动力和非技术型劳动力两类劳动力的假设, 国有部门会将工

资率确定在使其从技术型劳动力处获取的人力资本收益能够补偿其对非技术型劳动力支付的高出市场价格的那部分支付额这一水平上。因此,国有部门工资“均等化”现象出现:技术型劳动力在国有部门获得的报酬低于其劳动生产率,在非国有部门能够获得更高的工资;非技术劳动力在国有部门却享有高于其劳动生产率的工资水平,在国有部门获益更多。

进一步地,本文基于对劳动力市场基本供求关系的观察,同时借助补偿性工资差异理论等基本理论来尝试解释职业间人力资本报酬率差异。从劳动力市场基本供求关系来看,对比白领工作,蓝领工作对于劳动者的人力资本水平要求相对较低,部分工作甚至主要以体力劳动为主,因而不同职业对不同学历水平劳动者的需求水平存在差异,如果基于劳动力供给水平在不同职业间平均分配的假设,不同学历水平劳动者在不同职业中将面对有差异的劳动力供求关系,劳动者工资议价能力不同,进而引致职业间人力资本报酬率差异及职业间工资差异。从补偿性工资来看,补偿性工资理论强调雇主针对部分劳动力所处的相对危险的工作环境等给予的工资补偿,以防止雇佣劳动力流失。由于以体力劳动为主的劳动者群体所从事的工作危险系数更高,工作环境差,存在普遍的补偿性工资给付,能够在一定程度上提升劳动者工资回报,因而可以进一步引致职业间人力资本报酬率差异及职业间工资差异。

三、数据来源与变量设定

本文数据来源于2000—2011年中国疾病预防控制中心营养与食品安全所与美国北卡罗来纳大学人口中心所做的5次中国健康与营养调查(简称CHNS)。考虑到中国的退休制度规定,本文选择15—60岁的男性劳动者、15—50岁的女性工人、15—55岁的女性干部作为分析对象,并删除了非雇佣劳动力样本、部分变量数据存在缺失的样本及部分异常数据。根据CHNS原始数据的采集分类,本文分析的“蓝领”劳动者包括“一般专业技术工作者”、“技术工人或熟练工人”、“非技术工人或熟练工人”、“服务业从业人员”四类职业;“白领”劳动者包括“高级专业技术工作者”、“管理者/行政官员”、“办公室一般工作人员”、“军官与警官”四类职业。类似地,在去除家庭联产承包农业后,本文将政府机关、国有事业单位和研究所、国有企业3个部门视为国有部门,而将集体、私营、外资等企业视为非国有部门。本文主要分析非国有部门的蓝领、白领劳动力,以及国有部门的蓝领、白领劳动力四类劳动力群体的工资差异及其影响因素。针对工资收入部分的变量设定,考虑到部分蓝领工人所适用的小时工资支付制度,本文选用小时工资率量化收入水平。同时参考CHNS所提供的城镇居民收入方面的原始统计数据,界定“工资收入”为全年的基本工资、奖金和实物所得的总额中扣除下岗生活费、最低生活保障费以及单位发放的困难补助等低保补贴。

四、非国有与国有部门职业间工资差异分析

根据前述理论框架,在完全竞争的市场上,工资的差异主要来自于岗位特征差别和个体间人力资本水平差别,因此本文期待在非国有部门中职业间的工资差异将主要取决于此两类因素。但与非国有部门相比,制度性因素对国有部门工资决定和不同质劳动力间的工资差异影响相对较大,因此本文在针对国有部门工资差异决定的讨论中将进一步关注制度因素的相关影响。

1. 工资决定方程估计与因素回报率差异

为了考察两种职业类型的工资决定机制,本文首先对工资方程进行估计,并对相关因变量的回归报酬率进行分析。基本模型的构建参考了劳动力工资决定的经典模型——明瑟方程,考虑了两种人力资本形式对工资的影响:一是学校教育中的知识储备,二是工作实践中的经验积累。鉴于针对

学校教育中知识储备的测量十分复杂,本文使用受教育年限作为代理变量;相似地,后者使用工作经验年限作为代理变量。本文认为,劳动者的技能水平与年龄之间并非简单的线性关系:技能水平在参加工作的前段时间内会不断且快速提高,但达到一定年龄后他或她的学习、模仿能力会下降,精力在衰减,因而愈发难以接受新知识和适应新技术,因此劳动者的技能水平在其人生的某一时点后会停滞不前甚至逆转。鉴于此,基本明瑟方程可以写为:

$$\ln(wage) = \beta_0 + \beta_1 edu + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \beta_4 X_i + \varepsilon \quad (1)$$

其中, $\ln(wage)$ 是个人小时工资的对数, edu 表示受教育年限, exp 表示现职工作经验年限, X_i 表示其他控制变量。需要说明的是,本文在对受教育水平这一自变量的报酬率进行估计时,沿用 Asma and Barry^[11]所验证使用的方法,采用各阶段的实际受教育年数而并不是简单分类虚拟变量来表示劳动者的受教育程度,这样做可以得到不同教育阶段(初中及以下、高中及中专、大专及以上)的教育边际回报率,为后续对比分析提供绝对而非相对的数据支持。因此,公式(1)可以改写为:

$$\ln(wage) = \beta_0 + \beta_1^i edu_i + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \beta_4 X_i + \varepsilon \quad (2)$$

估计不同职业类型劳动者的工资方程,还要考虑职业选择的内生性,关于这一问题的说明在很多文献都有涉及,如 Heckman^[12]。由于微观个体的职业选择是在参考自身人力资本特征、家庭工作背景等诸多因素后的最终结果,而这些因素往往造成职业选择估计方程的随机误差项与工资水平估计方程的随机误差项间存在相关性,所以无论是直接使用蓝领劳动者群体的样本估计蓝领职业劳动者的工资方程,还是直接使用白领劳动者群体的样本估计白领职业劳动者的工资方程都可能会出现有偏的估计结果。通常,对含职业选择的方程进行估计时使用两步估计法,如张车伟和薛欣欣^[13]。修正职业选择偏差后所得工资方程为:

$$\ln \omega_{ij} = \beta_j X_{ij} + \lambda_j \sigma_{j\varepsilon} + \nu_{ij}, \quad j=b, w; \quad \lambda_b = \frac{\varphi(\gamma Z_i)}{\phi(\gamma Z_i)}; \quad \lambda_w = \frac{\varphi(\gamma Z_i)}{1 - \phi(\gamma Z_i)} \quad (3)$$

其中, $\ln \omega_{ij}$ 表示两类职业劳动者的小时工资对数, X_i 表示劳动者的个人人力资本特征向量, 下标 b, w 分别代表蓝领职业和白领职业, λ_j 为第 j 种职业选择的逆米尔斯比, $\sigma_{j\varepsilon}$ 为 μ_j 与 ε 的协方差, ν_{ij} 是修正后的工资方程的残差项。然后再对修正后的工资方程进行估计,即可得到修正偏差后的工资方程影响因素的估计量。

本文也采用两步法估计。第一步对(1)式进行 probit 模型估计,因变量为职业类型虚拟变量(国有部门为 1),自变量包括:受教育程度、现职工作经验、现职工作经验的平方、年龄、性别(女性为 1)、婚姻状况(有配偶为 1)、地区控制变量以及父母工作的职业类型,其中,父母工作的职业类型作为估计方程的工具变量,控制职业选择内生性。^①第二步是回归估计的主体部分,即对(3)式进行加入选择偏差修正项的 OLS 回归。

(1)非国有部门工资决定方程估计与因素回报率差异。表 1 报告了对非国有部门蓝领和白领劳动力的工资方程估计结果及因变量报酬率差异。对估计方程进行 F 检验和对职业间各工资影响因子的回报率差异进行 Chow 检验,其显著性结果可以证明,在多数年份,蓝领和白领这两种职业类型间确实存在工资决定机制的显著差异。特别需要指出的是,观察各个年份的选择偏差修正项的估计结果发现,针对非国有部门的劳动力群体,在部分年份,选择偏差对两种类型劳动力的工资方程的估计也有比较显著的影响。对比观察 5 个抽样年份,值得报告的有以下几点。

① 本文认为劳动者父亲、母亲的职业类型这两个变量会影响劳动者的职业类型选择,但不会影响劳动者的工资收入水平。同时 Probit 模型估计结果也显示,上述两个变量 F 检验显著,F 值为 69.43。

表 1 非国有部门蓝领和白领劳动力工资方程及回报率差异估计

年份 职业 类别	2000			2004			2006			2009			2011		
	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)
初中及 以下	0.0394 (1.42)	0.0165 (0.99)	-0.0229* (-1.55)	0.0541*** (3.40)	0.0210* (1.65)	-0.0331*** (-2.50)	0.0635 (1.31)	0.0317* (1.70)	-0.0318* (-1.84)	0.0439** (2.11)	0.0436 (1.00)	0.0003 (0.23)	0.0623*** (3.57)	0.0421** (2.11)	-0.0202*** (-2.93)
高中及 中专	0.0519** (2.08)	0.0799*** (3.51)	0.0280** (2.11)	0.0655*** (2.71)	0.0921** (2.33)	0.0266* (1.78)	0.0814*** (2.98)	0.1046*** (3.77)	0.0232** (1.98)	0.0755*** (2.65)	0.1029** (2.15)	0.0274* (1.75)	0.0899*** (2.99)	0.1080*** (2.65)	0.0181* (1.70)
大专及 以上	0.0780* (1.66)	0.1111*** (3.99)	0.0331** (1.99)	0.0889** (2.01)	0.1309 (1.01)	0.0420* (1.61)	0.1066** (2.11)	0.1266*** (2.57)	0.0200** (0.37)	0.1092** (2.03)	0.1360** (1.98)	0.0268* (1.67)	0.1385*** (3.40)	0.1339*** (2.79)	-0.0046 (-0.55)
现职 经验	0.0111 (1.01)	0.0091* (1.75)	-0.0020 (-0.75)	0.0411*** (2.99)	0.0265** (2.22)	-0.0146*** (2.74)	0.0516** (1.99)	0.0149* (1.34)	-0.0367 (0.43)	0.0632*** (3.46)	0.0466* (1.70)	-0.0166 (1.64)	0.0291* (1.69)	0.0356 (0.87)	0.0065 (1.66)
现职经验 平方项	-0.0001 (-0.55)	-0.0003 (-1.17)	-0.0002 (-0.99)	-0.0002 (-1.05)	-0.0001 (-1.51)	0.0001 (0.76)	-0.0003 (-0.74)	-0.0001 (-0.56)	0.0002 (0.07)	-0.0004 (-1.59)	-0.0002** (-1.99)	0.0002 (0.32)	-0.0005 (-0.66)	-0.0030* (-2.26)	-0.0025 (-1.49)
选择偏 差项	-0.0542** (-2.23)	0.0240*** (3.95)	0.0782*** (3.77)	-0.0580 (-1.32)	0.0431 (0.83)	0.1011* (1.97)	-0.0666** (-2.13)	0.0356* (1.92)	0.1022 (0.91)	-0.0578** (-2.33)	0.0269** (1.97)	0.0847** (2.27)	-0.0393 (-1.42)	0.0289* (1.99)	0.0682 (0.57)
F 检验值	55.65	34.77	-20.88	49.00	57.69	8.69	50.25	41.43	-8.82	32.99	41.55	8.56	67.77	52.34	-15.43

注:①表内括号中数值为 t 统计值;②*、**、*** 分别表示该回归系数在 10%、5%、1% 的显著性水平下显著;③表内未报告出的控制变量为劳动者性别、年龄、婚姻状况、企业规模、地区类型。

资料来源:作者计算整理。

观察年度内的职业间差异发现:①从受教育程度来看,高中及中专、大专及以上学历白领劳动力的教育回报率基本高于相同学历水平蓝领劳动力,但差异程度及显著性水平在各年份有所不同;针对初中及以下学历群体,白领劳动者的教育回报率却低于蓝领劳动者,差异结果基本表现为负值,差异程度及显著性水平在各年份同样有所不同。这主要是因为白领工作对劳动者所拥有的人力资本质量及整体素质有更高要求,所以低人力资本水平劳动者的回报率较低。还有一个原因,低学历白领劳动力市场上的供过于求使得低学历白领劳动者的议价能力被进一步压低。可见,低学历劳动者在蓝领部门倾向获得相同条件下更高的工资收入回报,相反,高学历的劳动者则更适合白领工作。②蓝领劳动者内部,不同受教育程度劳动者之间的教育回报率差异基本在 5%—10% 的区间波动,明显小于在白领劳动者内部的相应差异。因此,蓝领劳动者内部,劳动者的工资结构相对集中。

观察跨年度的职业间工资差异变动发现:①随着劳动力市场改革的不断深入,各阶段教育回报率值基本呈涨势,教育中的知识储备在劳动力工资决定中发挥着愈加重要的作用。②就初中及以下学历水平的群体来看,蓝领工作相对白领工作的教育回报优势的变化是先涨后落;就大专及以上学历水平的群体来看,白领工作的教育回报优势在波动中下行。

(2)国有部门工资决定方程估计与因素报酬率差异。在现阶段中国市场经济中,垄断的形成更多地表现为行政垄断,垄断企业或国有事业单位运用行政手段构筑进入壁垒,取得垄断地位和相应的垄断高额利润。行政性垄断是一种制度因素作用下的产物,行业内缺乏竞争刺激,与竞争性市场制度作用下的结果存在一定的偏离。

表 2 报告了国有部门相应劳动者的工资方程估计和相关因素报酬率的分析结果。①教育报酬率特征及相关差异方面,对比前面的非国有部门报告结果,国有部门白领劳动者的工资结构集中度相对较高,不同学历水平劳动者的教育报酬率差异有一定程度的减少,且职业间相关数据的差异也有减少,国有部门存在一定的工资均等化效应,对低技能劳动者的工资收入有更为明显的偏向;特

别地,各年份低学历白领劳动者的人力资本报酬率较非国有部门有大幅提升,个别年份已超过2倍,且统计性质更优。②在国家制度和政策约束下,国有部门的补偿性工资落实更好,低学历的蓝领劳动者工资水平可以相应得到优化,在报告数据中体现为国有部门低学历蓝领劳动者的人力资本报酬率也有一定程度的提高,但增长幅度远小于白领劳动者。特别地,针对数据显示的蓝领劳动者年龄因素的负向影响效应,除其对应的更多受教育机会及更高的受教育水平外,同样也可以尝试从补偿性工资角度加以解释,因为年轻劳动力从事高风险或高强度体力劳动的几率更大,更有机会获得高补偿工资。通过上述分析同样可以发现国有部门工资差异的相关特点:一是工资结构相对集中,国有部门工资均等化效应明显;二是经验报酬率的职业间差异有所增加。

表2 国有部门蓝领和白领劳动力工资方程及报酬率差异估计

年份	2000			2004			2006			2009			2011		
	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)	蓝领(1)	白领(2)	差异 (2)-(1)
初中及 以下	0.0629*** (3.46)	0.0622 (0.98)	-0.0007 (-0.91)	0.0550* (1.60)	0.0830 (1.39)	0.0280** (2.31)	0.0629 (0.65)	0.0791* (1.68)	0.0162*** (2.43)	0.0578*** (3.91)	0.0825* (2.07)	0.0247*** (3.55)	0.0620 (0.31)	0.0816** (2.14)	0.0196*** (4.91)
高中及 中专	0.0836*** (2.79)	0.1043*** (5.11)	0.0207*** (3.13)	0.0781*** (3.97)	0.1175* (1.80)	0.0394** (2.22)	0.0833*** (2.04)	0.1038*** (3.39)	0.0205** (2.31)	0.0817*** (1.99)	0.1095*** (2.41)	0.0278*** (2.23)	0.0909*** (3.96)	0.1099*** (2.94)	0.0190** (2.32)
大专及 以上	0.1187** (2.39)	0.1289*** (5.00)	0.0102* (1.88)	0.1029*** (3.85)	0.1309** (2.49)	0.0280* (1.79)	0.1016*** (3.27)	0.1100** (2.15)	0.0084 (0.75)	0.1118*** (2.66)	0.1258*** (3.01)	0.0140 (1.14)	0.1326*** (2.95)	0.1311 (0.76)	0.0015 (0.11)
现职 经验	0.0269*** (2.32)	0.0316*** (3.47)	0.0047 (0.68)	0.0155** (2.16)	0.0289 (0.29)	0.0134 (1.90)	0.0355*** (3.32)	0.0406** (2.03)	0.0051 (1.66)	0.0227*** (2.42)	0.0370 (1.26)	0.0143 (1.17)	0.0252*** (3.33)	0.0204*** (3.34)	-0.0048 (-1.25)
现职经验 平方项	-0.0002 (-0.99)	-0.0001** (-1.00)	0.0001 (0.16)	-0.0001 (-0.65)	-0.0002 (-0.23)	-0.0001 (-0.55)	-0.0005** (-1.99)	-0.0003 (-0.74)	0.0002 (0.99)	-0.0004** (-2.16)	-0.0003* (-1.88)	0.0001 (0.302)	-0.0003 (-0.72)	-0.0002 (-1.55)	0.0001 (1.08)
选择偏 差项	-0.1837** (-2.25)	0.0139*** (3.99)	0.1976*** (2.40)	-0.0914** (-1.99)	0.0197** (2.11)	0.1111*** (3.98)	-0.1033 (0.713)	0.0174** (1.99)	0.1207* (1.76)	0.0646** (2.27)	0.0322 (0.39)	-0.0324*** (-2.55)	0.0239 (0.99)	0.0311** (2.31)	0.0072 (1.24)
F 检验值	57.55	35.54	-22.01	37.44	21.23	-16.21	50.00	40.52	-9.48	49.21	35.66	-13.55	60.07	59.45	-0.62

注:①表内括号中数值为t统计值;②*、**、***分别表示该回归系数在10%、5%、1%的显著性水平下显著;③表内未报告出的控制变量为劳动者性别、年龄、婚姻状况、企业规模、地区类型。

资料来源:作者计算整理。

由以上分析可以确认,蓝领部门和白领部门的工资决定存在一定的差异。进一步的问题,这种差异对工资总体水平的差异又会造成怎样的影响?职业间工资水平的差异又会表现出什么样特点?为了弄清楚这些问题,下面对工资差异进行具体分解。

2. 平均工资差异分解

不同劳动者群体间工资差异分解的常用方法是 Blinder^[14]分解和 Oaxaca^[15]分解及其扩展。Blinder-Oaxaca 方法主要存在两类问题:一是选择性偏差,二是指数基准选择。对于前者,本文已通过引入选择偏差修正项进行了处理。针对指数基准选择问题,由于蓝领和白领劳动力的实际工资结构都不能被视为无歧视状态下的工资结构(以 β^* 表示),所以应当寻找“真正”的无歧视工资结构,因为在任一群体的现实子样本工资回归方程的估计系数中都包含着制度性歧视因素的影响。关于这一问题,诸多相关文献均有论述,本文选择 Neumark 分解法,通过对两类群体的矩阵加权求得理论上的“无歧视”基准群体,最终将工资差异分解为三部分:一是劳动者个体的特征差异引致的可解释工资差异(特征差异);二是白领劳动者与“无歧视”基准群体对比的非人力资本工资差异(系数差异);三是蓝领劳动者与“无歧视”基准群体对比的非人力资本工资差异(系数差异)。于是,工资差异

分解方程可以写为:

$$D = \ln \omega_w - \ln \omega_b = \beta^* [X_w - X_b]' + [\beta_w - \beta^*] X_w' + [\beta^* - \beta_b] X_b' \quad (4)$$

其中, D 表示职业间的平均工资差异, $\ln \omega$ 表示对数小时工资, X 表示劳动者平均劳动力素质特征向量, β 表示回归估计的报酬率向量, 下标 w, b 分别表示白领职业和蓝领职业类型。等式右边共有三项, 第一项表示蓝领和白领劳动者由于个体特征不同所引致的工资差异, 即人力资本特征差异; 后两项表示由因变量报酬率不同所引致的人力资本差异不可解释的工资差异部分, 即非人力资本特征差异。

由于本文所使用的工资回归方程含有选择偏差修正项, 因此还需对上述分解过程做进一步处理。本文采用 Neuman and Oaxaca^[16]使用的方法, 即:

$$\begin{aligned} D = \ln \omega_w - \ln \omega_b = & \beta^* [X_w - X_b]' + [\beta_w - \beta^*] X_w' + [\beta^* - \beta_b] X_b' + [\lambda_w \sigma_{w\varepsilon} - \lambda_b \sigma_{b\varepsilon}] \\ & = \beta^* [X_w - X_b]' + [\lambda_w - \lambda_b] \sigma_{b\varepsilon} + [\beta_w - \beta^*] X_w' + [\beta^* - \beta_b] X_b' + \lambda_w [\sigma_{w\varepsilon} - \sigma_{b\varepsilon}] \end{aligned} \quad (5)$$

其中, 等式右边的前两项之和表示特征差异, 后三项代表系数(报酬率)差异。

(1) 非国有部门平均工资差异分解。表 3 报告了非国有部门职业间平均工资差异分解结果。以 2000 年的分解结果为例, 职业间工资总差异值为 0.7450, 其中由人力资本特征因素引起的差异为 0.6918, 占总差异的 92.88%; 由非特征因素(白领职业溢价)引起的差异为 0.0532, 占总差异的 7.12%(其中蓝领职业劣势解释 2.69%, 白领职业优势解释 4.43%), 特征因素的解釋比例为主。因此对职业间工资差异的分析应首先考虑劳动力结构(人力资本特征差异)的不同所引起的合理差异, 这部分差异是市场机制作用下的合理结果: 白领劳动者较蓝领劳动者而言拥有更多的生产力要素特征, 人力资本优势明显, 应获得更高的工资收入回报。但仍有约 7% 的工资差异无法被人力资本差异所解释。

年度内非国有部门劳动力职业间工资差异分解结果发现: 具有高中以上学历劳动力的工资总差异大于特征差异。因此, 高学历劳动者的职业间工资差异大于二者的人力资本差异, 且白领劳动者享有一定优惠。以 2000 年大专及以上学历劳动者工资差异分解结果为例, 在教育回报率相同的前提下, 职业间工资差异值对应为 0.3128, 但实际差异值达到 0.3742(其中蓝领劣势解释 2.94%, 白领优势解释 14.64%), 人力资本差异仍旧解释了高学历劳动者群体中职业工资差异的大部分, 因为在对学历水平要求较高的工作中, 具有更高人力资本水平的白领劳动者可以获得更高的工资回报, 这是劳动力市场竞争机制的合理效应。相反, 初中及以下教育程度劳动力的工资特征差异大于职业间实际工资差异, 白领劳动者在工资决定中居于劣势地位, 且结果显著。若基于无歧视的教育回报率, 职业间工资差异值对应为 0.1511, 但实际差异值只有 0.1293, 对于低学历劳动者群体来说, 从事蓝领工作可以获得相对更高的工资回报。本文对这个结果的解释是: 低学历劳动者较高学历劳动者而言更适合体力劳动, 蓝领工作的构成与该群体人力资本水平匹配相对更优, 其劳动力特征的回报率在蓝领工作中更高; 该群体所从事的工作危险系数更高, 工作环境差, 存在普遍的补偿性工资给付, 因而能够进一步提升劳动者工资回报。反观低学历水平白领劳动者, 因为低学历水平要求的工作更多分布于蓝领职业, 低技能白领劳动力市场处于供过于求状态, 因而压低了劳动者的工资议价能力。此外, 低学历白领劳动者的低工资回报也可视为对其所享受的优质工作环境的抵偿。

比较跨年度工资差异分解结果发现: ①对比可解释差异所占比例的变化, 人力资本特征差异对职业间工资差异的解释力度在波动中下行, 特别是在 2009 年和 2011 年, 人力资本特征差异对总差异水平的解释比例下降至仅约 75%, 非人力资本差异对职业间工资差异有了一定的解释力度。②对比非人力资本特征差异所占比例的变化, 不同教育水平(学历水平)群体的职业间工资决定优劣势

表3 非国有部门蓝领和白领劳动力平均工资差异分解

年份	变量	总差异 (对数值)	特征差异		系数差异(溢价)					
			差异值 (对数值)	百分比 (%)	总差异值 (对数值)	百分比 (%)	蓝领偏离 (对数值)	百分比 (%)	白领偏离 (对数值)	百分比 (%)
2000	初中	0.1293	0.1511*	127.83	-0.0218	-27.83	-0.0154*	-11.59	-0.0064**	-16.24
	高中	0.3259	0.2962*	91.09	0.0297***	8.91	0.0179	5.52	0.0118***	3.39
	大专	0.3742	0.3128**	82.42	0.0614*	17.58	0.0105**	2.94	0.0509*	14.64
	总计	0.7450	0.6918***	92.88	0.0532*	7.12	0.0201	2.69	0.0331	4.43
2004	初中	0.1194	0.1582*	132.77	-0.0388*	-32.77	-0.0209***	-17.67	-0.0179	-15.10
	高中	0.3436	0.3245***	94.75	0.0191**	5.25	0.0068	1.65	0.0123***	3.60
	大专	0.5037	0.3754	74.79	0.1283***	25.21	0.0161*	3.08	0.1122*	22.13
	总计	0.9199	0.7259**	78.90	0.1940**	21.10	0.0829**	8.80	0.1111*	12.30
2006	初中	0.1051	0.1462**	139.17	-0.0411***	-39.17	-0.0307	-28.65	-0.0104*	-10.52
	高中	0.2859	0.2536*	88.47	0.0323	11.53	0.0162	5.94	0.0161**	5.59
	大专	0.4349	0.3291***	75.80	0.1058*	24.20	0.0389***	8.98	0.0669*	15.22
	总计	0.8434	0.6878***	81.47	0.1556	18.53	0.0522**	6.13	0.1034**	12.40
2009	初中	0.1529	0.1362*	88.79	0.0168	11.21	0.0123*	8.50	0.0045	2.71
	高中	0.3382	0.2796	82.54	0.0586**	17.46	0.0169	4.76	0.0417***	12.70
	大专	0.4655	0.3686***	79.13	0.0969*	20.87	0.0361**	7.74	0.0608*	13.13
	总计	0.9635	0.7198**	74.54	0.2443*	25.46	0.1015*	10.40	0.1428***	15.06
2011	初中	0.0916	0.1474*	161.54	-0.0556*	-61.54	-0.0410	-43.93	-0.0146*	-17.61
	高中	0.3504	0.3034**	86.27	0.0472	13.73	0.0208**	6.24	0.0264**	7.49
	大专	0.3982	0.4111**	103.29	-0.0128***	-3.29	-0.0120**	-2.66	-0.0008*	-0.63
	总计	0.9770	0.7362**	75.40	0.2409***	24.60	0.1095*	11.27	0.1314**	13.33

注:①*,**,*** 分别表示该回归系数在 10%、5%、1%的显著性水平下显著;②因表格空间限制,对回归变量名称进行了一定的简化,同时省略部分变量的报告结果。“初中”表示“初中及以下”的教育程度;“高中”表示高中及中专教育程度;“大专”表示“大专及以上”教育程度;③为方便百分比计算,数据差异值比较的基准皆为混同均值。

资料来源:作者计算整理。

并未随年份的变动而出现反向,仅仅是差异数值大小在各年份间有所波动。

虽然非国有部门的人力资本特征差异对职业间工资差异有显著解释作用,但非人力资本特征因素的解释作用同样不可忽略,其解释力度随年份的增长在波动中上行。特别地,从差异分解的内部结构看,高学历白领劳动者享有显著的制度性优惠,除其本身所拥有的生产力特征优势外,报酬率差异也解释了白领劳动者实际工资优势的很大部分;而低学历白领劳动者在工资决定中处于相对劣势地位,教育回报率低于“无歧视”基准群体水平。

(2)国有部门平均工资差异分解。表4报告了国有部门职业间平均工资差异分解结果。同样以2000年的分解结果为例进行说明:分解的总差异值为0.6994,其中由特征因素引起的差异为0.6175,占总差异的88.25%;由非特征因素引起的差异为0.0819,占总差异的11.75%,特征差异和非特征差异的解释程度较非国有部门而言更为相近,国有部门白领劳动力的溢价因素对职业间工资差异的影响更为显著。

表 4 国有部门蓝领和白领劳动力平均工资差异分解

年份	变量	总差异 (对数值)	特征差异		系数差异(溢价)					
			差异值 (对数值)	百分比 (%)	总差异值 (对数值)	百分比 (%)	蓝领偏离 (对数值)	百分比 (%)	白领偏离 (对数值)	百分比 (%)
2000	初中	0.0431	0.0536**	126.23	-0.0105*	-26.23	-0.0083	-19.09	-0.0022**	-7.14
	高中	0.5950	0.4211*	70.89	0.1739**	29.20	0.0637**	10.45	0.1102***	17.75
	大专	0.2810	0.2233**	79.31	0.0577	20.69	0.0321***	11.48	0.0256*	9.21
	总计	0.6994	0.6175**	88.25	0.0819*	11.75	0.0549**	7.91	0.0270**	3.84
2004	初中	0.2293	0.0947*	41.24	0.1346**	58.76	0.0426*	18.42	0.0920***	40.34
	高中	0.3330	0.1937**	58.19	0.1393	41.81	0.0733***	21.99	0.0660*	19.82
	大专	0.4325	0.2549**	58.99	0.1776***	41.01	0.0631**	14.35	0.1145	26.66
	总计	0.8852	0.4331***	48.91	0.4521***	51.09	0.2025*	22.87	0.2496**	28.22
2006	初中	0.2726	0.0731**	26.86	0.1995*	73.14	0.0786**	28.58	0.1209***	44.56
	高中	0.2897	0.1649*	57.33	0.1248***	42.67	0.0549*	19.14	0.0699**	23.53
	大专	0.4041	0.2943*	73.11	0.1098**	26.88	0.0678**	16.69	0.0420**	10.19
	总计	0.6915	0.5126***	74.07	0.1789***	25.93	0.0938**	13.53	0.0851***	12.40
2009	初中	0.2563	0.0623**	23.96	0.1940	76.04	0.0395	15.24	0.1545**	60.80
	高中	0.3375	0.1825*	53.82	0.1550*	46.18	0.0622**	18.07	0.0928*	28.11
	大专	0.5589	0.3422**	61.16	0.2167**	38.84	0.0798***	14.18	0.1369**	24.66
	总计	0.8150	0.5561*	68.33	0.2589*	31.67	0.1063*	13.02	0.1526**	18.65
2011	初中	0.3041	0.0547	17.80	0.2494**	82.20	0.1057**	34.84	0.1437***	47.36
	高中	0.3866	0.1921**	49.89	0.1945**	50.11	0.0790*	20.18	0.1155**	29.93
	大专	0.5435	0.3937*	72.34	0.1498	27.68	0.0951**	17.37	0.0547	10.31
	总计	0.7427	0.4986*	67.26	0.2441**	32.74	0.0974*	13.05	0.1467**	19.69

注:①*,**,*** 分别表示该回归系数在 10%、5%、1%的显著性水平下显著;②因表格空间限制,对回归变量名称进行了一定的简化,同时省略部分变量的报告结果。“初中”表示“初中及以下”的教育程度;“高中”表示高中及中专教育程度;“大专”表示“大专及以上”教育程度;③为方便百分比计算,数据差异值比较的基准皆为混同均值。

资料来源:作者计算整理。

分析年度内国有部门职业间工资差异的分解结果发现:类似非国有部门,国有部门高学历劳动者的职业间工资差异程度大于二者的人力资本差异,但不同的是,在多数年份,国有部门的系数差异特别是白领劳动者所享受的制度性溢价小于非国有部门。此外,针对初中及以下学历的低技能劳动者,国有部门与非国有部门的区别更为明显。不同于非国有部门,低技能白领劳动者在国有部门享有充分的制度性优势工资。2004年,国有部门的制度性溢价对工资差异的解释力可达 51.09%,若基于无歧视的基准教育报酬率,国有部门白领劳动力较蓝领劳动力而言应仅高 0.4331,但实际职业间工资差异达到 0.8852,且统计结果显著。这个实证结果说明,不同于非国有部门,虽然在国有部门,白领劳动力较蓝领劳动力而言均享有一定程度的制度性工资优惠,即存在一定程度的人力资本水平高估,但针对不同受教育程度的劳动力,白领职业的溢价优势和蓝领职业的制度性劣势程度有很大的不同:低技能白领劳动力享受的制度性优惠明显,其对职业间工资差异的解释程度在个别年份甚至超过了人力资本特征的解释力;相反,高技能白领劳动力则未享受明显的制度性优惠,其工资溢价程度远小于非国有部门高技能白领劳动力的平均水平。

对比分析各年度间的工资差异分解结果发现:①人力资本特征差异对职业间工资差异的解释

力度在波动中下行,国有部门的垄断等制度因素对低技能白领的工资决定优惠明显。②非人力资本特征因素所对应的系数差异值在各年份间的波动幅度也高于非国有部门。

上述分析均基于同一特征变量在工资分布的不同区间对工资具有相同作用机制的基本假设。但在工资水平分布的不同区间,同一影响因子的作用程度极有可能存在差异,上述异质性的存在在国内外很多经验研究中已被证实^[17]。因此,本文将职业间工资差异在工资分布区间内的异质性引入分析,应用分位数分解,来观察相关差异在不同工资分布区间的不同特征。

3. 工资方程的分位数分解

普通 OLS 回归所得估计参数表示的是自变量对因变量条件期望的边际效果,因此先前的分解结果说明的是平均值范畴下的相关结论,无法报告在工资分布区间上不同分段的报酬率的异质性。针对这一问题,目前通常的解决方法是使用分位数回归方法补充论证。分位数回归法可选取工资分布区间中任一分位数进行参数估计。若以 $Q_{j\theta}(\ln\omega_j|X_j)$ 表示对于特定的解释向量 X ,第 j 种职业类型的被解释变量 $\ln\omega_j$ 的下 θ 分位数,因此相应分位数回归方程可以写为:

$$Q_{j\theta}(\ln\omega_j|X_j)=\beta_{j\theta}'X_j'+\theta\mu_j \quad (6)$$

再次引入 Neumark 分解方法,继续表示不同分位数的工资差异(以针对白领劳动力群体的工资差异分解为例):

$$\Delta\theta=Q_{\theta}(\ln\omega_w)-Q_{\theta}(\ln\omega_p)=[Q_{\theta}(\ln\omega_w)-Q_{\theta}(\ln\omega_{w-p})]+[Q_{\theta}(\ln\omega_{w-p})-Q_{\theta}(\ln\omega_p)] \quad (7)$$

其中, $Q_{\theta}(\ln\omega_{w-p})$ 表示反事实的工资条件分布下的 θ 分位数,其意义是白领劳动力被赋予理论上“无歧视”基准群体的工资结构(工资决定模式)时工资条件分布下的 θ 分位数结果。

针对上述过程,已有文献提供了很多种具体处理方法,本文选择 Machado and Mata^[18]提出的分解方法。这种方法的特点是,结合分位数回归的估计系数和自体重复抽样来报告反事实状态下的工资分布,以便考察不同工资分布区间的报酬率和特征分布异质性对工资差异的影响。根据 Moshe^[19]对分位数回归的解释,下 θ 分位数的回归估计系数为 $\frac{\partial Q_{\theta}(y|X_i)}{\partial x_i}$ 。在本文中对应的就是解释变量变

动一个单位,对数小时工资条件分布的下 θ 分位数的变化,本文认为可以近似地将其看做回报率。

需要说明的是,由于不同劳动力群体之间存在广泛的异质性,工资系数差异在不同技能的劳动力之间的分布是不同的,而在一般工资决定模式下,高技能的劳动力本应获得高工资收入回报,所以本文近似认为工资收入水平由低分位数向高分位数变动的过程等价于劳动力的技能水平不断上升的过程。本文的分位数回归的报告和分析结果显示,与前述普通均值回归类似,不同解释变量的回报率的差异在工资分布的不同分段显示出不同的变化。囿于篇幅,在此不再详细列举相关分位数回归结果。

4. 平均工资差异的分位数分解

借鉴 Machado-Mata 分解方法,利用自体重复抽样构建反事实工资分布,对蓝领职业和白领职业劳动者分别进行在不同分位数上的与“无歧视”基准群体的工资差异分解。以图 1 为例说明:其纵轴表示对数小时工资差异值。由于将无歧视群体的相应工资水平设为零值,所以数据点在纵轴上的映射可直接表示实际工资水平。(人力资本)特征差异曲线表示蓝领劳动者的反事实估计工资水平与无歧视群体工资水平的差值,其与总差异曲线的差值即为系数差异曲线。横轴自左向右排列的是 95 个百分位数(舍弃估计结果不显著的分位数数值)。

(1)非国有部门蓝领劳动者工资差异分解结果。囿于篇幅,下面仅报告 2000 年和 2011 年的分解结果(见图 1 和图 2)。对比三条曲线的整体变动趋势,在整个工资分布区间,总差异整体呈单调

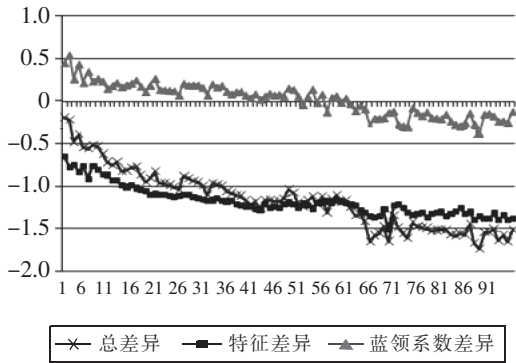


图1 2000年分位数分解结果(非国有、蓝领)

资料来源:作者计算绘制。

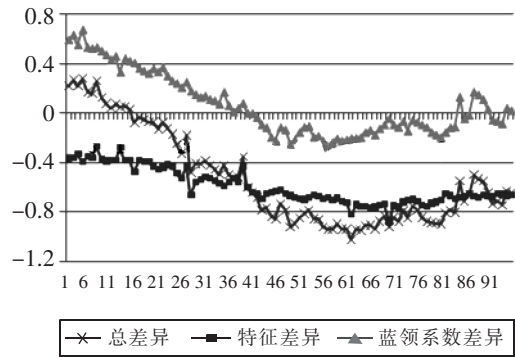


图2 2011年分位数分解结果(非国有、蓝领)

资料来源:作者计算绘制。

递减趋势,个别区间略有波动,这表明随劳动力平均技能水平的提高,蓝领劳动力工资对“无歧视”工资水平的偏离先不断增大,后趋于平稳,个别年份在高技能区间出现小幅反弹。特征差异曲线走势相对稳定,略有跌势,负值的报告结果也在一定程度上反映了蓝领劳动力低于平均水平的人力资本水平,属于市场竞争中蓝领劳动者低劳动力特征配置下的合理结果。特征差异曲线表示在被赋予“无歧视”基准群体工资决定机制的情况下蓝领劳动者与“无歧视”群体的工资水平差异值,即人力资本特征差异单纯作用下的结果;将它与实际工资差异对比,能反映出蓝领劳动力工资决定机制的偏向性或歧视性。系数差异曲线略呈跌势,且不同年份系数差异在不同分位数处由正数变成负数。

对比分析各年度内三条曲线的变动情况,在工资分布低端,总差异水平绝对值小于特征差异,系数差异曲线分布在正值区域,说明在这一区段,蓝领劳动者的人力资本报酬高于其实际应得水平,低技能水平蓝领劳动者享有部分制度性优惠。本文对这一现象的解释是,除了对蓝领劳动力从事的部分高风险系数的工作给予补偿性工资外,低学历劳动者与蓝领工作相对较高的匹配程度也使其获得更为合理的劳动报酬。相反地,在工资分布中高端,总差异水平的绝对值则明显大于特征差异,系数差异曲线也随之分布在负值区域,这说明该部分蓝领劳动力群体受到一定的歧视,除人力资本水平的劣势所引致的工资收入差距外,不可解释的系数差异同样也是造成蓝领劳动力工资收入水平低于均值的原因之一。

简述跨年度三条曲线的变动情况。2000年蓝领群体与“无歧视”基准群体的人力资本特征差异值基本在[-1.5,-0.5]区间内波动,而系数差异水平则相对较小,差异波动绝对值基本小于0.5,这说明无论是针对低技能水平劳动者的制度性保护工资还是针对高技能水平劳动者的工资歧视都不十分明显。2004—2007年,中国经济持续高速发展使得劳动力市场消化城市经济重组引致的就业和再就业压力的进展更为顺利,同时,劳动力在部门间、区域间等的加速流动也进一步提高了劳动力市场一体化程度,因而特征差异值不断减小。此外,以2004年爆发的东南沿海“民工荒”为例,中国经济高速增长和人口转变的双重作用在劳动力市场中的体现即为劳动力供求关系的转变,即出现“刘易斯拐点”,劳动人口特别是低技能劳动力开始由无限供给向有限剩余转变,低技能水平蓝领劳动力的制度性保护工资溢价有了一定程度的提高,系数差异曲线由正转负的转折点逐渐左移。可以看到,上述供求关系转变主要发生在低技能水平劳动力群体,特别是进城务工人员,而对高技能水平劳动者和高素质要求的工作来说,这种影响并不十分明显。2011年,系数差异曲线呈现“两头翘”走势。其原因是,一方面,后金融危机时期中国东南沿海出现“招工难”等问题,新生代进城务工人员

对工资和相应福利保障的要求日益明确,其标准日益提高,这就助长了低分位数区蓝领劳动者群体的工资决定优势。另一方面,对于约第 90 个分位数后的高技能高学历水平蓝领劳动者来说,其工资水平甚至已超越“无歧视”基准群体。这是因为,该群体在蓝领劳动者中数量相对稀缺,供给并不充足,而且近年对该群体的劳动需求不断增加。

(2)非国有部门白领劳动者工资差异分解结果(见图 3 和图 4)。对比分析三条曲线的整体变动趋势,在整个工资分布区间,总差异整体呈单调递增趋势,这表明随着劳动力平均技能水平的提高,白领劳动力工资对“无歧视”基准群体工资水平的偏离同样不断增大;特征差异曲线正值结果说明白领劳动力的人力资本水平优势,高工资属于对白领劳动者高劳动力特征的回报,但其整体波动程度小于蓝领劳动力,可见白领劳动力不同技能和学历水平之间的人力资本特征差异相对较小;而系数差异曲线的走势与总差异曲线的走势基本一致,大致是呈单调递增趋势,但不同年份在高分位区间都有不同程度的下跌。

对比年度内三条曲线的变动情况,与蓝领劳动者群体的分解结果相对应,在工资分布的低端区域,总差异曲线低于特征差异曲线,系数差异曲线均在负值区域,这意味着在这一区间的白领劳动力的人力资本没有得到与其相匹配的劳动报酬,低技能白领劳动力的特征优势没有完全转化为工资优势。本文对这种现象的解释是,除部分低学历劳动者不能匹配白领工作所要求的教育和技能水平而无法获得相应的劳动报酬之外,劳动力市场对低技能白领劳动力较少的岗位需求以及相对充足的劳动力供给也使得该群体供过于求,劳动者议价能力较低。在工资分布的中高端,特别是在第 50 个分位点之后,总差异曲线明显高于特征差异曲线,这说明,针对高技能的白领劳动者群体,在特征优势转化为工资优势的情况下,还存在着一定程度的“溢价”,但本文同时也注意到,在非国有部门,这一“溢价”因素的影响程度并不十分突出,基本维持在 0.5 以下,且在技能水平分布的极高端呈基本稳定甚至下降的趋势。

综上所述,在非国有部门,人力资本优势解释了白领劳动力的工资优势的很大部分,但以岗位特征差异为代表的系数差异对职业间工资差异的解释作用同样不可忽略。在工资分布的低端,低技能白领劳动力对优质工作环境的追求使其承担了低工资收入的机会成本,而补偿性工资制度等的作用使蓝领劳动力的相对人力资本报酬水平得到进一步提升。在工资分布的中高端,具备人力资本优势的高技能白领劳动者享有制度性优惠,而蓝领劳动者则在工资决定中处于劣势;且上述不同技能水平劳动力的职业工资决定优势的程度和方向在不同年份间有一定程度的波动,而这与中国不同年份的劳动力市场改革深入程度、不同素质劳动力的供求状况等宏观经济形势相关。

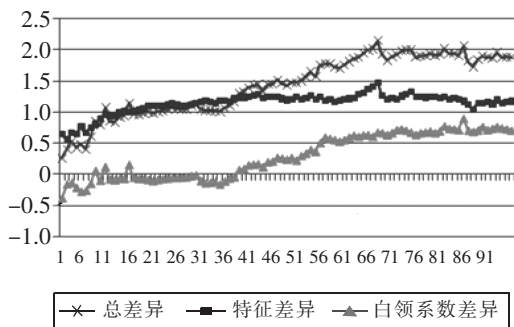


图 3 2000 年分位数分解结果(非国有、白领)

资料来源:作者计算绘制。

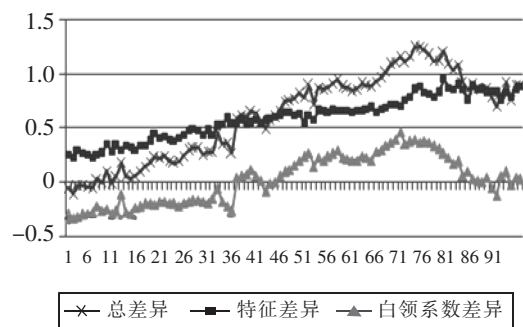


图 4 2011 年分位数分解结果(非国有、白领)

资料来源:作者计算绘制。

(3)国有部门蓝领劳动者的工资差异分解结果(见图5和图6)。对比三条曲线的整体变动趋势,本文发现,除2000年外,在整个工资分布区间,总差异量基本呈现先增大后稳定的趋势,个别区间的波动较为明显,这表明随着劳动力平均技能水平的提高,蓝领劳动力工资对“无歧视”工资水平的偏离先不断增大,后不断弱化;特征差异曲线走势相对稳定,基本呈现先下跌后稳定的趋势,且同样在个别年份的工资分布高分位区间出现反弹;而系数差异曲线则基本呈单调递增趋势,且在个别年份的高分位数区间跨零值。

对比年度内蓝领职业劳动力三条曲线的变动情况发现,总差异水平绝对值基本大于特征差异水平,且随着劳动力技能水平的增长差值逐渐缩小,在部分年份约第80个分位数后,两条曲线几近重合,系数差异趋近零值甚至跨越横轴出现正值。这说明在低分位数区间的蓝领劳动力的人力资本报酬低于其实际应得水平,即低技能蓝领劳动力受到一定程度的制度性歧视;而在工资分布高端,在高技能蓝领劳动力较“无歧视”群体工资水平的工资差异中,人力资本特征对总差异的解释比例也有提高,针对蓝领劳动力的工资压制有弱化。此外,与个别年份技能水平极高的白领劳动力报告情况所对应,高技能蓝领劳动力的系数差异值出现明显反弹。其原因除体制内工作的级别工资的最高限制因素外,还在于市场竞争压力下部分垄断企业对高技能专业技术人员发放激励工资。

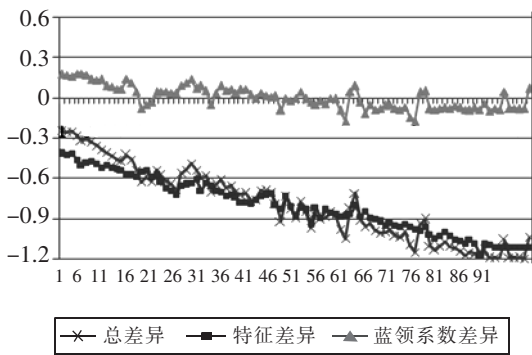


图5 2000年分位数分解结果(国有、蓝领)

资料来源:作者计算绘制。

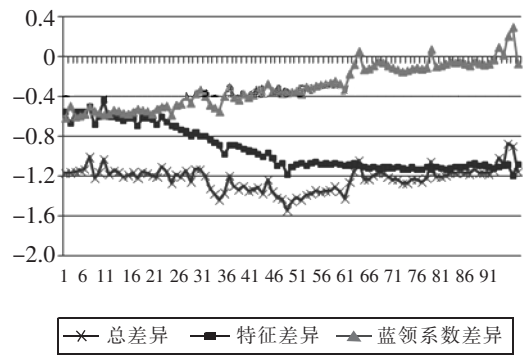


图6 2011年分位数分解结果(国有、蓝领)

资料来源:作者计算绘制。

(4)国有部门白领职业劳动力工资差异的分解结果(见图7和图8)。对比三条曲线的整体变动趋势,可以看出,在整个工资分布区间,总差异基本呈先增大后稳定的趋势,且平均水平高于非国有部门。特征差异曲线基本保持升势,在工资分布的高分位端趋于平稳甚至略有下降。这说明在国有部门,系数差异特别是白领劳动力所享受的制度性优惠随劳动者技能水平的变化呈现一定程度的下降,对于高技能水平的劳动者,溢价因素对工资差异水平的影响程度逐渐减弱,人力资本特征对职业间工资差异的解释比例也达到了极高的程度,但在工资分布的极高端出现了系数差异曲线负值区域分布的情况。与非国有部门特征差异的报告结果类似,国有部门白领职业的劳动者所具有的较高的人力资本仍为其带来正向的工资差异,且国有部门的特征差异整体水平略低于非国有部门,这在一定程度上说明国有部门人力资本结构的相对集中性。

对比观察各年度内白领职业劳动力三条曲线的变动情况,如果把非国有部门的相关报告结果近似看做市场配置下的工资收入情况,那么针对国有部门的报告结果可以分析其工资决定机制对市场机制的偏离。对比观察非国有部门和国有部门的系数差异曲线报告结果可以发现以下两点特征:①在工资分布的中低端,约第50个百分位数之前,国有部门的溢价水平较高。这说明在这一分

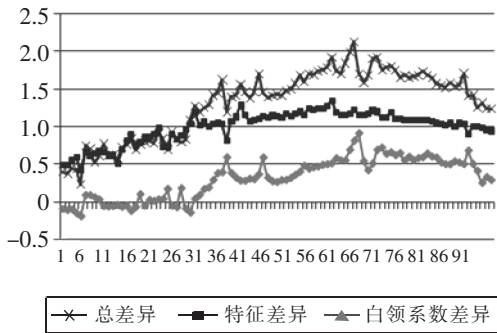


图7 2000年分位数分解结果(国有、白领)

资料来源:作者计算绘制。

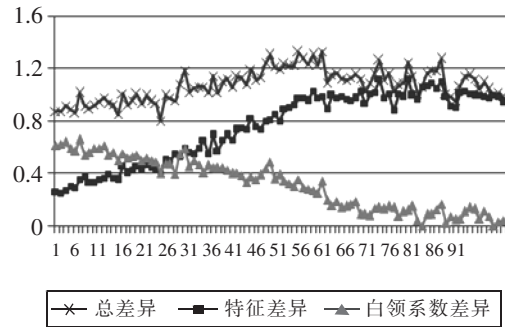


图8 2011年分位数分解结果(国有、白领)

资料来源:作者计算绘制。

布区段,除人力资本优势转化为工资优势之外,国有部门白领职业的工资优势“余值”明显,白领职业所拥有的制度性工资偏向更大,且越趋向于工资分布的低端,行业间的差异越明显。^②在工资分布的高端,约50—90个分位数之间,国有部门的溢价水平明显下降甚至持平不增,而在第90个分位数以后甚至出现负值。这说明在这一分布区段,国有部门白领职业所享受的制度性优惠不断减弱。出现这种现象的原因主要是:在国有部门,以公平为重的工资决定模式使得不同劳动者间的工资差异存在被压低的趋势;在约束性政策作用下,部分高技能白领劳动力,特别是公务员和事业单位劳动者的工资受相关标准限制,制度性工资溢价不再明显。

具体分析各年度三条曲线的变动情况,本文发现,2000年的系数差异曲线走势与其他年份有所不同,低技能水平的白领劳动力并未因身处国有部门而享受明显的工资水平制度性溢价,但与非国有部门相比,其工资决定劣势还是有明显的减少;高分位数区间的系数差异曲线下滑,与非国有部门的白领劳动力分解结果对比,在国有部门,高技能劳动力的工资低于市场机制决定的工资水平,其人力资本价值被压低,高技能水平人才在不同部门之间的工资存在明显“落差”,而这种“同工不同酬”现象,也正是后续年份持续存在的高素质公务人员“下海”经商的一大推动因素。从2004年开始,系数差异曲线走势基本呈递减趋势,与2000年相比走势反向,低技能水平劳动力所享受的制度性溢价有了明显的提升;且国有部门白领劳动力的整体溢价水平平均值也更高,但对高技能水平的劳动力来说,国有部门工资均等化的压力仍然存在,这说明国有部门劳动者与市场化工资决定相比享受更多的制度性工资优惠,且在低技能水平劳动者中尤为突出。进入2006年,国有部门低技能水平劳动力的高溢价有了一定的削弱,这主要是因为2006年前后该群体劳动力供给相对短缺,工资普遍上涨,特别是非国有部门低技能水平劳动力,其工资出现了更高幅度的增长,国有部门高技能水平劳动力的工资较非国有部门而言也被进一步压低,这也与当期进行的一系列阳光工资改革相关,特别是始于2005年的全国公务员工资收入分配改革,对国家机关等国有部门(本次改革尚未覆盖大型国有垄断企业)的不合理高收入进行了规范治理。这一趋势也影响到了后续年份。

综上所述,在国有部门,人力资本水平差异以及系数差异两类作用对职业工资差异的解释比例与非国有部门有所不同。在工资分布的低端,国有部门白领职业的工资优势“溢价”明显,而低技能蓝领劳动力则受到一定的制度性歧视;在工资分布的中高端,国有部门白领所享受的制度性优惠和蓝领职业所受的制度性歧视都有了一定程度的减弱,特别是在规范公务员收入分配秩序的相关政策出台后,高技能高学历水平的白领劳动力工资相对市场化决定的工资水平被进一步压制,这种不同部门间的收入落差也引致了持续存在的富有创新精神的高素质人才弃政从商的现象。

五、结论与建议

本文利用微观调查数据,分别考察了市场机制作用程度不同的非国有部门和国有部门蓝领职业者和白领职业者的工资差异,以及不同决定因素的报酬率水平,并进一步对工资差异的条件分布状况进行了解析。白领劳动者较蓝领劳动者而言有着更高的平均工资水平,但相应的白领劳动者也拥有更高的人力资本水平,因此根据人力资本差异理论这种工资差异有其合理性。但本文发现,非人力资本差异因素同样影响着职业间工资差异,这些非竞争性的、制度性的市场分割因素扭曲了人力资本报酬机制,造成人力资本特征差异无法完全解释可观察到的职业间工资差异。本文在引入职业选择偏差纠正项的基础上,对职业间工资差异进行了分解,观察人力资本特征差异和非人力资本特征差异对工资差异影响的贡献度,并在对其进一步分析解释的基础上就如何解决中国劳动力市场职业分割问题提出政策建议。

本文的实证研究结果显示,中国现阶段白领劳动者的工资优势中约70%以上来自人力资本优势,而约30%来自报酬率差异。经教育程度区分后的分析发现,高教育程度的白领劳动力较蓝领劳动力获得明显更优的报酬率,但针对较低教育程度的劳动力群体结果恰好相反。因此劳动力在进行职业选择时应当充分考虑职业类型或岗位特征与个人人力资本的匹配程度,特别是低技能劳动力选择蓝领工作能够享受相对更优的工资收入回报,但这一优势程度在不同年份也随着宏观经济基本面及劳动力市场供求状况的变动大势而有所波动甚至反向。对比分析国有和非国有部门的职业间工资差异,本文发现,在国有部门,一方面,低技能白领劳动者享受极为明显的制度性优惠,相应报酬率出现显著提升;另一方面,高技能白领劳动者所享受的相应制度性优惠有弱化的趋势。本文还发现,人力资本特征和非人力资本特征差异对工资差异的贡献在工资分布区间并不均匀,在工资分布的高端——高知识高技能人才的密集区,白领劳动者的工资优势明显;而在工资分布的低端——低技能劳动力的密集区,由于工作的匹配性差异和劳动力供求情况的差异,蓝领劳动力在整体工资决定中享有一定的匹配优势。上述两方面偏差造成低教育程度白领劳动力的资源浪费,加重了对需要高技能水平的蓝领职业的歧视,扭曲了劳动者对匹配个人人力资本特征的职业选择。

针对上述问题,政府应进一步加强对职业分割的管制和对职业平等的宣传,引导劳动者理性择业和就业。与非国有部门的劳动力市场化配置相比,国有部门职业间工资差异更多地受制度性因素(或制度性溢价)影响,近些年的一些就业政策和收入分配政策使高知识高技能白领劳动力的市场化工资决定被不断压制,而低知识低技能白领劳动力工资的制度性溢价则不同程度被强化,这同样会造成资源浪费,并可能诱发高技能白领人才流失,损害相关企业或部门的竞争力。因此在努力实现职业平等的同时,国有部门应进一步改革和完善人力资本的报酬机制,按照市场化原则进行劳动力资源配置,提升国有部门运行效率。

[参考文献]

- [1]Zhang,Junsen,Yaohui Zhao,Albert Park,and Xiaoqing Song. Economic Returns to Schooling in Urban China 1988 to 2001[J]. Journal of Comparative Economics, 2005,33(4):730-752.
- [2]孟昕,张俊森. 中国转轨时期劳动力流动[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2003.
- [3]谢嗣胜,姚先国. 农民工工资歧视的计量分析[J]. 中国农村经济, 2006,(11):43-55.
- [4]赖德胜. 教育劳动力市场与收入分配[J]. 经济研究, 1998,(5):29-41.
- [5]赖德胜. 教育与收入分配[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2001.
- [6]Meng. Labor Market Reform in China[M]. London: Cambridge University Press, 2000.

- [7]王美艳. 转轨时期的工资差异:歧视的计量分析[J]. 数量经济技术经济研究, 2003,(5):59-77.
- [8]蔡昉. 行业间工资差异的成因与变化趋势[J]. 财贸经济, 1996,(11):61-73.
- [9]刘笑平,雷定安. 中国行业之间工资、福利差距过大的现状、原因和解决对策[J]. 开发研究, 1998,(3):71-88.
- [10]李实. 中国经济转轨中劳动力流动模型[J]. 经济研究,1997,(1):23-30.
- [11]Asma, H., and R. Barry. The Public Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis [R]. PRU Working Papers, 2005.
- [12]Heckman, J. J. Sample Selection Bias as a Specification Error[J]. Econometrics, 1979,47(1):153-162.
- [13]张车伟,薛欣欣. 国有部门与非国有部门工资差异及人力资本贡献[J]. 经济研究, 2008,(4):69-81.
- [14]Blinder,A.S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates [J]. Journal of Human Resources, 1973,8(2):436-455.
- [15]Oaxaca,R. L. Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets [J]. International Economic Review, 1973,14(1):693-709.
- [16]Neuman, S., and R. Oaxaca. Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration from Israel[R]. Working Paper, 2003.
- [17]张车伟. 人力资本收益与收入差距:“马太效应”及其政策含义[J]. 经济研究, 2006,(12):56-70.
- [18]Machado, J., and J. Mata. Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression[J]. Journal of Applied Economics, 2005,20(5):445-465.
- [19]Moshe, Buchinsky. Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research[J]. Journal of Human Resources, 1998,33(1):88-126.

An Empirical Study on Wage Differentials and Its Fluctuations between Different Occupations in State and Non-state Departments

FANG Fu-qian, WU Wen-qi

(School of Economics of Renmin University, Beijing 100872, China)

Abstract: This paper carries on an empirical study on wage differentials and its fluctuations between blue-collar labor force and white-collar labor force in and between distinct departments in ten years using urban household survey data. The decomposition of the wage differentials between the two kinds of labor force shows that there are above 70% wage advantages come from the advantages of human capital of white-collar labor force and 30% come from institutional discriminations, this indicates obvious institutional discriminations in the labor market, but the contributions of the institutional premium factors across the wage distribution are not uniform. While in the non-state departments, institutional discriminations mainly depend on the differences of human capitals and the compensating wages following with economic trends. However, compared with the conditions of free marketing allocation in non-state departments, wages differences in state departments are influenced more by the institutional discrimination factors. Additionally, when it comes to the concentration of the wage structure, the discriminations owing to institutional factors are weakened at the low tail of the wage distribution and strengthened at the high tail via the interference of lasting policies. Thus, sufficient strengthen of the control of occupational segregation as well as the propaganda of professional equality is in fierce requirements. The government ought to optimize the reward mechanism of the human capital in monopoly industries to achieve better fairness and efficiency of Chinese labor market.

Key Words: blue-collar labor force; white collar labor force; distributions of department; wage differentials

JEL Classification: J31 D31 I26

[责任编辑:王燕梅]