

人力资本还是职业流动?*

——农民工工资增长机制的一个实证研究

魏 霖

提 要: 本文基于人力资本理论和工作搜寻理论, 结合经济转型时期的制度背景, 使用 2002 年度的中国家庭收入调查 (CHIPs) 数据, 采用 Heckman 处理效应模型实证分析农民工的人力资本和职业流动对其工资收入的影响, 探讨农民工工资增长的微观机制。本文还将教育分组, 考察处于不同教育水平人群的工资增长机制的差异。研究结果表明: 对于农民工群体, 两种不同的工资增长机制 (人力资本机制和职业流动机制) 在转型时期的城市劳动力市场是并存的, 两者都适用于解释农民工工资增长问题。本文还发现高学历者与低学历者的工资增长机制存在异质性, 对于高学历者, 人力资本的投入和积累是提高收入的主要途径, 职业流动往往意味着专用人力资本积累的中断。低学历者的情况则刚好相反, 通过职业流动能使他们在劳动力市场中找到工资更高、匹配效率更优的工作, 但人力资本对其工资增长并无显著影响。

关键词: 人力资本 职业流动 农民工工资 Heckman 处理效应模型

一、引 言

改革开放以来, 随着经济体制改革的进行、户籍制度的逐步放开, 国内开始经历一个农村劳动力转移的大潮。农村劳动力纷纷拥入城市成为异地务工者, 该时期的流动将职业与户籍相分离, 农民可以流动到多种行业、单位性质和种类的职业上,

* 作者感谢国家科技支撑计划“劳动者全生命周期的就业信息服务系统及应用示范”(2013BAH10F02, 主持人何文炯), 国家自然科学基金面上项目“经济发展方式转变背景下我国就业政策的实施效果评估及实施机制优化研究”(71173186, 主持人乐君杰)的资助。本研究还得到了浙江大学公共管理学院乐君杰副教授的帮助, 谨致谢意。同时感谢匿名审稿人中肯的评价和建议, 文责自负。

且有再次选择职业的机会。

农民工是农业劳动力向非农产业转移,农村人口向城市人口转变过程中的特殊群体,进城务工的收入逐渐成为农民增收的主要来源之一。关于劳动力市场中劳动者工资获得的机制,学界主要存在两种理论。一种是人力资本理论,该理论强调人对自身进行投资,并产生经济回报。明策(Mincer, 1958)指出人力资本理论的中心是关注正式和非正式的学校教育、家庭教育,以及培训、经验对个人的劳动力市场结果的影响。人力资本可分为普通人力资本和专用人力资本两类,普通人力资本主要通过学校教育获得,通用性较强。专用人力资本主要指特定职业岗位所积累的工作经验,具有专用性,员工难以通过更换工作将自己的专用人力资本“出售”给其他企业来增加收入,且特定职业的工作经验往往与收入成正比,使得员工进行职业流动的动机较弱,因为变换工作通常会中断专用人力资本积累(Becker, 1964)。另一种解释是工作搜寻理论,该理论认为由于劳动力市场中劳动者和职位存在异质性以及就业信息的非对称性,劳动力市场中会出现同一类劳动者工资分布不同的现象,异质性的劳动者和异质性的雇主在不断磨合中,充分发挥和满足双方的优势和偏好。职业流动是劣质“匹配”的员工寻求潜在收入快速增长的途径(Stigler, 1962; Mortensen, 1970; Diamond, 1971)。该理论假设存在摩擦性失业与工作搜寻成本,因而只有当劳动者职业流动的总成本低于总收益,即净收益为正时,劳动者才会选择更换新的工作。农民工就业有其特殊性,因而其工资增长机制也具有特殊性。农民工群体普遍存在人力资本存量低、积累困难的问题,长期就职于特定工作有助于其专用人力资本的积累,进而提高专用人力资本投资的回报率。另一方面,劳动者可继续在劳动力市场进行工作搜寻,以获得工资更高、匹配效率更优的工作。究竟农民工的人力资本和职业流动会对其工资收入产生什么影响?对于特定农民工群体,哪种增长机制对其收入的提高更为有效?这些是本文重点关注的问题。

上述两种理论从微观层面考虑了个人与劳动力市场之间的关系,但就工资增长机制而言,它在受到市场竞争力量驱使的同时,还受到制度性因素的约束。改革开放以来,在计划经济向市场经济转轨过程中,由于城乡二元结构和户籍制度的存在,劳动力市场发育过程本身也造成了非正规就业和工资歧视的现象。目前,已有许多文献对城市劳动力市场进行研究,揭示和分析了制度性因素对劳动力市场起到的阻碍作用(蔡昉, 1998; Meng & Zhang, 2001; 李强、唐壮, 2002; 姚先国、赖普清, 2004; 王美艳, 2005)。户籍制度及其衍生出的一系列制度安排已成为阻碍农民工

就业的制度壁垒，因此，本文在研究农民工工资增长机制问题时将制度性因素考虑在内，以期获得更为稳健的估计结果。

现有的许多文献从户籍制度、政策歧视等宏观视角出发研究农民工工资问题，研究视角较为单一，许多学者认为破解城乡二元经济结构与城市二元劳动力市场是避免就业歧视和提高农民工收入水平的重要途径（蔡昉等，2001；李萌，2004；严善平，2006；田丰，2010）。毋庸置疑，宏观制度安排会对农民工工资收入产生重要影响，但这类研究在很大程度上忽略了农民工个体自选择的过程。此外，一些文献研究并揭示了城市劳动力市场中农民工与城市居民之间工资的差异及其原因（王美艳，2005；原新、韩靓，2009），但并未注意到农民工群体内部同样也存在差异，异质性的子群体工资收入增长的路径不完全相同。本文基于人力资本理论和工作搜寻理论，从微观主体角度出发，将农民工工资作为研究对象置于制度环境的宏观背景下，分析人力资本与职业流动对农民工工资产生的作用效应，探讨农民工劳动报酬增长的可行路径，以期为政府改革并完善相关制度提供具有科学性和有效性的政策建议。

本文的其他部分构成如下：第二部分简单介绍数据并建构了计量模型；第三部分进行了相关变量说明，并对数据做初步的统计性描述；第四部分通过计量方法实证分析农民工的人力资本与职业流动对其工资收入的影响，探讨农民工工资增长的微观机制。最后是本文的结论及相应的政策建议。

二、数据及模型

（一）数据来源

本文采用的数据来自中国社会科学院经济研究所与国家统计局城调总队共同收集的2002年中国家庭收入调查的截面数据（CHIPs）。调查随机抽样了中国的12个省份，数据包括三个部分，第一部分面向城市居民和家庭，第二部分面向农村居民和家庭，第三部分面向城市移民。本文主要采用面向城市移民（即农村进入城市的暂住户）的数据，共2000户，5327人。调查数据包含了详尽的个人信息，可以满足本文研究的需要。为更好地研究农民工工资增长机制，本文排除了一些异常观测值。首先，筛选出所有农业户口的就业人员，即处于就业、失业、待业或寻找工作

的状态,不包括在校学生、失学儿童、丧失劳动能力者及其他,其中保留样本男性为16-60岁,女性为16-55岁。其次,根据本文重点关注的问题,分析只涉及工薪阶层的农民工群体,因而剔除了自雇佣者(私营主与个体户)和家庭服务员的样本。还剔除了2002年在城镇工作或就业时间少于90天的样本。此外,在城市移民中存在极少数依然在城镇从事农、林、牧、渔业等农业相关活动的劳动者,本文假设这种情况并不影响问题的分析。最后,删除了所需信息缺损的观测对象,最终得到城市移民有效样本1048个。

(二) 模型建构

人力资本可分为普通人力资本和专用人力资本两类,普通人力资本主要通过学校教育获得,而专用人力资本是经过长期在某一特定岗位积累的工作经验转化而成,具有很强的专用性。通常,普通人力资本用个人的受教育年数来表示,专用人力资本用现职工作时间来表示。

对于职业流动的定义,学界并无统一的标准。本文所采用的职业流动概念是狭义的定义,具体指工作变换的过程,包括个人在不同工作单位、不同职业类型、不同行业之间的流动。

由于户籍制度实际上承担了作为福利和利益分配载体的职能,涉及教育、就业、社保福利、住房等多方面,直接研究户籍制度对农民工工资的影响存在一定的难度。考虑到劳动力市场中就业限制和歧视与劳动收入有较大的相关性,在此采用由户籍制度衍生出来的就业体制作代理,来分析制度性因素对农民工收入水平的影响。

本文在明策的人力资本模型的基础上,引入职业流动的有关变量,并加入涉及就业特征及个人特征的控制变量,还将省市作为地域控制变量,建立如下以农民工的月工资对数值为被解释变量的OLS回归模型,工资函数估计式如下:

$$Y_i = \alpha + \beta \cdot HC_i + \gamma \cdot JM_i + \delta \cdot X_i + \varepsilon \quad (1)$$

其中, Y_i 为劳动者的月工资收入的自然对数值; α 为常数项; HC_i 为影响农民工工资的人力资本特征; JM_i 为影响农民工工资的职业流动特征; X_i 为控制变量,包括就业特征变量、个人特征变量、地域特征变量; ε 为随机干扰项。

在研究农民工工资增长机制这一问题时,涉及职业流动的行为,可认为是农民工以个人效用最大化为目标进行的内生决策,因此这一行为在很大程度上是劳动者

自选择的结果,可能会出现内生性问题,导致 OLS 估计结果有偏且无效。对此,我们采用 Heckman 处理效应模型对 OLS 估计结果进行修正,处理效应模型包括了选择方程和结果方程,二阶段分别为:第一,以“是否职业流动”为第一阶段估计的被解释变量进行 probit 回归,得到逆米尔斯比 λ 。第二,将选择方程得到的逆米尔斯比 λ 作为第二阶段的修正参数引入原有的模型来调整内生性导致的偏误,采用两阶段最小二乘估计进行线性回归。

选择方程:

$$\text{prob}(JM_i = 1 | Z_i) = F(\alpha_1 + \beta \cdot Z_i) = \alpha_1 + \beta \cdot Z_i + \varepsilon \quad (2)$$

当 $JM_i^* > 0$, $JM_i = 1$; 当 $JM_i^* \leq 0$, $JM_i = 0$ 。并假定 $F(\cdot)$ 是服从正态分布的线性函数。

结果方程:

$$Y_i = \alpha_2 + \gamma \cdot JM_i + \delta \cdot X_i + \sigma \cdot \lambda_i(Z_i) + \mu \quad (3)$$

选择方程与结果方程的误差项服从二元正态分布,且均值为零,协方差矩阵为:

$$\begin{bmatrix} \sigma & \rho \\ \rho & 1 \end{bmatrix}$$

其中, Y_i 为劳动者的月工资收入的自然对数值; JM_i^* 为“是否职业流动”的潜变量; Z_i 是影响农民工进行职业流动的一系列解释变量,包括个人特征变量和就业特征变量; JM_i 为影响工资的职业流动特征; X_i 为影响工资的控制变量,包括人力资本特征变量、就业特征变量、个人特征变量、地域特征变量;最后 ε 和 μ 是随机干扰项。

三、变量说明及数据描述

(一) 变量说明

本文主要研究农民工工资增长机制这一问题,因此被解释变量为个人平均月收入的对数值。根据变量的性质,人力资本变量与职业流动变量是影响农民工工资的关键解释变量,就业特征变量、个人特征变量以及地域特征变量是一系列控制变量。表1给出了相关变量的定义,下面做简单说明。

表 1 变量的定义

变量		项目数/单位	定义
被解释变量			
	月收入对数值		平均月工资(元)的对数值
关键解释变量			
职业流动	是否更换工作	2	虚拟变量: 更换=1, 未更换=0
人力资本	受教育年数	年	至今所受教育年数
	现单位工作时间	年	现职工作的年数
控制变量			
就业特征	单位所有制性质	2	虚拟变量: 公有部门=1, 非公有部门=0
	雇佣形态	2	虚拟变量: 固定工与长期合同工=1, 非固定工=0
	职业种类	2	虚拟变量: 管理及技术人员=1, 普通职员=0
	行业类型	2	虚拟变量: 制造业=1, 非制造业=0
个人特征	性别	2	虚拟变量: 男性=1, 女性=0
	年龄	岁	2002年减去出生年份
	年龄的平方/100		年龄的平方/100
	婚姻	2	虚拟变量: 目前有配偶(已婚)=1, 目前无配偶(未婚、离婚、丧偶)=0
	自评健康	2	虚拟变量: 健康=1, 一般及不健康=0
地域特征	所在地域	3	虚拟变量: D1(东部=1, 其他=0), D2(中部=1, 其他=0), D3(西部=1, 其他=0); 基准项为D1

注: (1) 单位所有制性质中, 公有部门包括(中央、省)国有独资、(地方)国有独资、国家控股企业以及集体企业(城镇集体所有制); 非公有部门包括私营企业(城镇私营、农村私营)、外资企业(中外合资企业、外资企业)、其他股份企业等; (2) 这里的固定工是指企事业单位的固定职工, 与长期合同工为一组; 非固定工包括临时工或短期合同工; (3) 职业种类上, 将企事业单位负责人、各类专业技术人员划为管理及技术人员; 普通职员包括一般办事人员、工业工人、商业工人、服务业工人、建筑业工人; (4) 行业类型方面, 将制造、加工、化工划入制造业; 农、林、牧、渔、采掘、批发零售、餐饮、建筑、电气水生产供应、交通运输、仓储及邮电通讯、地质勘查、水利管理、金融保险、房地产、卫生体育文教及艺术事业、社会服务、科研技术研究、国家机关、党政机关和社会团体属于非制造业。

1. 关键解释变量

职业流动变量: 是否更换工作的二值虚拟变量。大部分农民工存在人力资本存量低、积累困难的问题, 因此人力资本机制的效果可能较为有限, 通过职业流动来提高匹配效率进而增加劳动收入或许是更为快速便捷的途径。预计职业流动对工资收入会产生正向影响。

人力资本变量: 本文将受教育年数作为普通人力资本的代理变量, 现单位工作时间作为专用人力资本的代理变量。从理论上来看, 通过对自身人力资本存量的积累, 农民工可以获得更多的工资收入和就业机会。特别是在农民工的普通人力资本

基本保持稳定的情况下，他们会倾向于通过增加现职工作时间来提升自身的专用人力资本，劳动者在特定企业的服务期越长，其专用人力资本的积累期和收益期越长，进而会提高该人力资本的投资回报率。预计人力资本会对工资有正的效应。

2. 控制变量

就业特征变量：包括单位所有制性质、雇佣形态、职业种类、行业类型。通常，由于与户籍相关的政策壁垒及农民工自身受教育水平和专业技能的约束，农民工面临各种就业限制和歧视，难以进入城市正规劳动力市场。需要说明的是，由于管理及技术人员往往有较高的能力和人力资本，在劳动力市场中具有较强的就业竞争力并能够获得较高的劳动报酬，因此我们将管理及技术人员与普通职工进行区分，考察职业种类对农民工工资收入的影响。另外，农民工大量流动到劳动密集型的制造业且大多从事低技能的工作。因此在行业类型方面，分为制造业与非制造业两类。农民工进行职业流动大多是基于提高工资或改善工作环境的考虑，在控制了就业特征后，预计职业流动会对工资有正向作用。

个人特征变量：包括性别、年龄、年龄的平方、婚姻、自评健康。农民工个体之间具有异质性，个人特征的差异会对其工资收入产生不同的影响。这些个人特征都有可能对工资收入有显著的影响，这在现有的一些实证研究中都已被验证（赵耀辉，1997；严善平，2007）。

地域特征变量：由于我国地域广阔，全国各地经济发展水平差异较大，故将地区作为控制变量，用来捕捉一些无法观测到的特征。

（二）数据描述

表2给出了相关变量的统计性描述。样本中男性比率略高，为61%，平均年龄为33岁，已婚者的比率为83%，自评健康的人占比达90%，这表明身体健康的已婚男性劳动力所占的比重较大，他们往往是出于家庭考虑，为维持和提高家庭正常生活水平，来城镇务工以期获得更高的工资。

职业流动方面，有过更换工作经历的人占比为44%，这说明有一定数量的农民工进行了职业流动。人力资本方面，样本的平均受教育年数为8.5年，说明大部分农民工的受教育水平相当于初中毕业程度。样本的现职工作平均持续时间约为4年。

就业特征方面，所在单位为公有部门的人的比率为30%。少数样本为固定工或长期合同工，该比率为16%，这表明大部分农民工的就业稳定性较差。此外，管理

及技术人员的占比为 10%，14% 的受访者受雇于制造业。从统计性描述中不难看出，样本总体上工资水平并不高，其中大部分受雇于非正规部门从事低技能的工作。地域特征方面，受访者多数在东部城市务工，该比率达到 46%，中部城市和西部城市比例相当，各为 26% 和 28%（见表 2）。

表 2 数据的统计性描述

变量		均值/比例	标准差
被解释变量	月收入	640.73	418.72
	月收入对数值	6.31	0.54
关键解释变量			
职业流动	更换工作 (%)	44.37	
人力资本	受教育年数	8.48	2.77
	现单位工作时间	4.12	3.94
控制变量			
就业体制	单位所有制性质 (公有部门, %)	30.25	
	雇佣形态 (固定工与长期合同工, %)	15.74	
	职业种类 (管理及技术人员, %)	10.40	
	行业类型 (制造业, %)	13.74	
个人特征	性别 (男, %)	60.50	
	年龄	33.15	9.34
	年龄的平方/100	11.86	6.77
	婚姻 (已婚, %)	83.20	
	自评健康 (健康, %)	90.27	
地域特征	东部 (%)	45.80	
	中部 (%)	26.43	
	西部 (%)	27.77	
样本数	1048		

四、实证分析结果及讨论

(一) 农民工工资收入的估计结果

1. Heckman 处理效应模型的回归结果

表 3 和表 4 呈现了 Heckman 处理效应模型的估计结果。

表 3 Heckman 处理效应模型 (选择方程)

解释变量		选择方程	
		回归系数	边际效应
个人特征	性别	0.145 (0.092)	0.044
	年龄	0.051 (0.037)	0.016
	年龄的平方/100	-0.076 (0.049)	-0.023
	婚姻	0.502 *** (0.159)	0.153
	自评健康	-0.163 (0.151)	-0.049
	受教育年数	0.029 (0.018)	0.009
	现单位工作时间	-0.206 *** (0.016)	-0.063
	迁入城镇年限	0.181 *** (0.013)	0.055
	参加培训	0.425 *** (0.117)	0.129
就业特征	单位所有制性质	-0.283 *** (0.099)	-0.086
	雇佣形态	-0.100 (0.126)	-0.030
	职业种类	0.309 ** (0.152)	0.094
	行业类型	-0.128 (0.129)	-0.039
	参加养老保险	-0.140 (0.168)	-0.043
常数项		-1.843 *** (0.638)	0.440
Pseudo R ²		0.2357	
Hit and Miss		77.77%	
样本数		1048	

注: (1) 括号内为标准误; (2) ***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著。

表 4 Heckman 处理效应模型 (结果方程)

解释变量		结果方程	
		回归系数	标准误
关键解释变量			
职业流动	是否更换工作	0.112 *	0.061
人力资本	受教育年数	0.035 ***	0.006
	现单位工作时间	0.009 **	0.004
控制变量			
就业体制	单位所有制性质	-0.064 **	0.032
	雇佣形态	0.140 ***	0.042
	职业种类	0.227 ***	0.049
	行业类型	0.048	0.042
个人特征	性别	0.296 ***	0.031
	年龄	0.053 ***	0.012
	年龄的平方/100	-0.077 ***	0.016
	婚姻	0.041	0.052
	自评健康	0.110 **	0.049
地域特征	中部	-0.253 ***	0.036
	西部	-0.215 ***	0.035
常数项		4.860 ***	0.208
Hazard-lambda		-0.040	0.041
样本数		1048	

注:***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著。

从回归结果中可以看出,人力资本方面,受教育年数的系数为正,且在 1% 的水平上统计显著,受访者的受教育年数每提高一年,可使其在工作岗位上的工资提高至原有的 1.035 倍。对于农民工来说,受教育水平作为普通人力资本的重要变量对其收入的贡献十分显著,这与其他人群的特征相似,但是 3.5% 的教育回报率实际上并不高。现职工作时间作为专用人力资本的代理变量,同样对工资收入有显著的正向作用。现单位工作时间每增加一年,受访者的工资将增加 1%,这表明专用人力资本在增加劳动收入方面的作用同样比较有限。职业流动方面,更换工作对农民工的工资有显著的正向作用,与未进行职业流动者相比,职业流动者的劳动报酬要明显高出 11%,这表明职业流动是农民工增加收入的重要途径,且该收益回报率要高于人力资本投资的回报率。

下面就影响农民工工资的控制变量进行分析。就业特征方面,实证结果表明单位所有制性质的系数为负,公有部门劳动者的工资要明显低于私有部门。在雇佣形态上,固定工与长期合同工的系数为正,且在 1% 的水平上显著,相较于非固定工,固定工与长期合同工的工资收入要高 15.0% ($e^{0.140} - 1 = 0.150$)。在职业种类上,

管理及技术人员的工资比普通员工要高出 25.5% ($e^{0.227} - 1 = 0.255$)。虽然行业类型的系数符号为正,但在统计上不显著。可见,就业特征因素会对农民工工资产生一定的影响,这也是经济转型时期户籍制度和劳动力市场政策的各种表现形式。个人特征方面,从性别来看,男性的系数为正,并在 1% 的水平上显著,男性的收入比女性要高 34.4% ($e^{0.296} - 1 = 0.344$)。年龄的系数为正,随着年龄增长,其工资收入越高,但是从年龄的二次项可以看出该趋势不会一直持续下去,当年龄达到 34 岁左右,年龄再继续增加,工资将会减少,两者呈现出明显的“倒 U 形”关系。此外,身体健康会对工资有显著的正向作用。但是,并没有证据表明婚姻状况会对农民工的工资有明显影响。最后,地域特征方面,中部和西部地区变量在 1% 的水平上统计显著且其系数符号为负,这说明与东部地区相比,中部地区与西部地区的农民工的工资率分别要低 22.4% ($1 - e^{-0.253} = 0.224$) 和 19.3% ($1 - e^{-0.215} = 0.193$)。

从上述实证结果来看,人力资本机制和职业流动机制在城市劳动力市场中是并存的。但是,对于农民工群体内部的特定个体,无法同时选择这两种机制作为收入增长的途径,因为职业流动往往意味着专用人力资本积累的中断。另一方面,不同个体的禀赋特征并不同,在工资增长方面主要表现为个人教育回报率率的差异,这就造成不同群体选择劳动报酬合理增长的途径有一定的区别。因此,本文将进一步比较处于不同受教育水平的农民工群体工资增长机制的差异,探讨与特定个体需求相适应的长效机制。首先将受教育水平进行分组,分组样本为低学历(学历为小学)群体与高学历(学历为高中)群体,再分别对这两类群体进行回归分析,具体所采用的计量方法仍是上述 Heckman 处理效应模型。

2. 异质性群体的分组回归

表 5 和表 6 呈现了低学历群体和高学历群体的 Heckman 处理效应模型回归结果。低学历群体回归方程的逆米尔斯比在 5% 的水平上统计显著,而高学历群体回归方程的逆米尔斯比虽然在统计上并不显著,但十分接近 10% 显著水平 (t 值 = -1.42)。这表明不同受教育水平群体的行为具有异质性,存在一定的选择性偏差。从回归结果可知,在农民工群体内部,低学历者与高学历者的工资增长机制存在较大的差异。对于低学历群体,职业流动的系数为正,与未进行职业流动的人相比,职业流动者的工资要明显高出 22.0% ($e^{0.199} - 1 = 0.220$),另外人力资本因素对低学历群体的工资并无显著影响。这表明职业流动是低学历者工资增长的有效途径。对于高学历群体,现职工作持续时间对其工资收入有显著的正向作用,该专用人力资本的投资

回报率为 2.8%，此外，虽然职业流动有正的系数但不显著，这表明高学历者更加倾向于通过人力资本机制实现工资收入水平的提高。

表 5 Heckman 处理效应模型 (选择方程)

解释变量		低学历群体		高学历群体	
		回归系数	边际效应	回归系数	边际效应
个人特征	性别	0.308 (0.249)	0.064	0.565 ** (0.258)	0.166
	年龄	0.197 * (0.102)	0.041	-0.012 (0.097)	-0.003
	年龄的平方/100	-0.265 ** (0.131)	-0.055	0.010 (0.127)	0.003
	婚姻	-0.038 (0.490)	-0.008	0.766 * (0.394)	0.226
	自评健康	0.707 (0.462)	0.146	0.120 (0.509)	0.035
	受教育年数	0.019 (0.102)	0.004	-0.207 * (0.113)	-0.061
	现单位工作时间	-0.353 *** (0.053)	-0.073	-0.224 *** (0.047)	-0.066
	迁入城镇年限	0.388 *** (0.052)	0.080	0.162 *** (0.032)	0.048
	参加培训	-0.138 (0.419)	-0.029	0.191 (0.288)	0.056
就业特征	单位所有制性质	-0.606 ** (0.284)	-0.125	-0.215 (0.265)	-0.063
	雇佣形态	0.385 (0.374)	0.080	-0.594 ** (0.286)	-0.175
	职业种类	-0.161 (0.720)	-0.033	0.412 (0.326)	0.121
	行业类型	0.397 (0.386)	0.082	-0.053 (0.323)	-0.015
	参加养老保险	0.104 (0.689)	0.021	0.256 (0.331)	0.075
常数项		-5.487 *** (2.089)	0.391	1.345 (2.177)	0.503
Pseudo R ²		0.4529		0.2569	
Hit and Miss		83.50%		76.22%	
样本数		206		164	

注：(1) 括号内为标准误。(2) ***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著。

表6 Heckman 处理效应模型 (结果方程)

解释变量		低学历群体		高学历群体	
		回归系数	标准误	回归系数	标准误
关键解释变量					
职业流动	是否更换工作	0.199 **	0.101	0.285	0.173
人力资本	受教育年数	0.011	0.026	0.032	0.040
	现单位工作时间	-0.005	0.009	0.028 **	0.012
控制变量					
就业特征	单位所有制性质	-0.012	0.073	-0.112	0.083
	雇佣形态	0.170	0.112	0.156	0.096
	职业种类	0.341 **	0.158	0.167	0.105
	行业类型	0.120	0.113	0.045	0.101
个人特征	性别	0.250 ***	0.071	0.298 ***	0.085
	年龄	0.049 *	0.025	0.046	0.033
	年龄的平方/100	-0.068 **	0.032	-0.070	0.044
	婚姻	0.203	0.129	-0.169	0.129
	自评健康	0.087	0.107	0.028	0.140
地域特征	中部	-0.254 ***	0.087	-0.345 ***	0.095
	西部	-0.146 **	0.074	-0.451 ***	0.088
常数项		4.906 ***	0.484	5.205 ***	0.754
Hazard-lambda		-0.143 *	0.076	-0.159	0.112
样本数		206		164	

注:***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著。

(二) 对实证结果的进一步解释

从上述 Heckman 处理效应模型的回归结果可知,在控制了其他相关变量后,农民工的人力资本与职业流动都会对其工资产生显著的正向作用,因此人力资本理论与工作搜寻理论都具有较强的解释力。但从影响效果来看,职业流动的回报率更高,对收入增长有更大的作用。农民工就业普遍受限于自身的低人力资本,这一特征导致其人力资本积累缓慢,而职业流动往往可通过提高工作匹配效率快速地增加劳动报酬,在促进农民工工资增长方面发挥了重要作用。

考虑到农民工群体中不同个体的禀赋特征具有异质性,本文进一步将教育分组并通过 Heckman 处理效应模型比较不同受教育水平的农民工工资增长机制的差异。从回归结果中可知,对于低学历群体来说,其本身存在人力资本存量低、积累慢的

问题,通过提升专用人力资本来提高劳动报酬这一途径的效应较弱。并且他们大多受雇于同质性较强的低端劳动力市场,劳动力价格由外部劳动力市场决定,雇主没有提供效率工资的意愿,故而其人力资本投资回报率非常低且无统计显著性,职业流动成为他们提高工资收入和匹配效率的有效途径。而对于高学历群体,真正影响这个群体工资的主要因素是专用人力资本,劳动者在特定职业岗位所拥有的特殊工作经验与其劳动收入之间具有明显的正向关系,针对这部分人群应增强其就业稳定性,职业流动反而有损于其专用人力资本的积累。

人力资本机制与职业流动机制都有其特殊的作用过程,因而对不同受教育群体工资的增长效应有所差异,本文将对此做进一步解释。首先分析人力资本机制,卡赫克(2007)假设人力资本的运动规律[记作 $h(t)$]可由以下微分方程定义:

$$\dot{h}(t) = \theta h(t)s(t), \text{当时期 } t \text{ 选择学习, } s(t) = 1; \text{当时期 } t \text{ 不选择学习, } s(t) = 0 \quad (4)$$

其中, $s(t)$ 为是否选择学习的二值虚拟变量, θ 表示行为主体的个人效率,即个人能力。从该关系式中可知,人力资本的相对增量 \dot{h}/h 与个人能力 θ 成正比,说明个体能力越高,其普通人力资本(初始教育水平)积累越快,也使得他们可以更有效地将特定的工作经验转化为专用人力资本并产生经济回报。职业流动方面,由于劳动力市场信息不完全,不同能力的人在工作搜寻过程中表现出的信息获取能力并不同。高学历者(高能力者)不仅信息搜寻能力强,能够有效掌握和利用各种就业信息,并且在劳动力市场中有较多的就业选择机会,这使得他们进入劳动力市场后会比较容易找到与个人能力相匹配的工作。对于低学历者(低能力者),受到自身能力和人力资本的约束,可能需要通过多次职业流动来提高工作匹配程度进而增加收入。此外,他们在很大程度上依赖于以血缘、地缘为基础的社会关系的支持,也更加倾向于借助熟人关系网络的就业渠道进行工作搜寻,但这会导致这部分群体的工作稳定性较差,且在职业选择上具有一定的盲目性。图1呈现了不同受教育群体进行职业流动的比率,与高学历群体相比,低学历群体更换工作的比率要高出10%。图2则比较了不同受教育群体的就业渠道,低学历群体通过社会网络寻找工作的比率要高于高学历群体,但利用市场渠道的比率却低于后者。这都反映了不同受教育水平的个体在职业搜寻行为上的差异,该结果与我们的理论分析相一致。为促进高学历者工资增长,延长其专用人力资本的积累期和收益期,必须要提高他们的就业稳定性,促进企业内部用工制度的规范和完善,为员工提升技能和发展晋升

提供良好的企业环境。对于低学历者，增加他们的劳动报酬需要更多地依赖于劳动力市场机制和公共就业服务体系的完善，这也是我国市场经济发展过程中市场配置作用加强的体现。

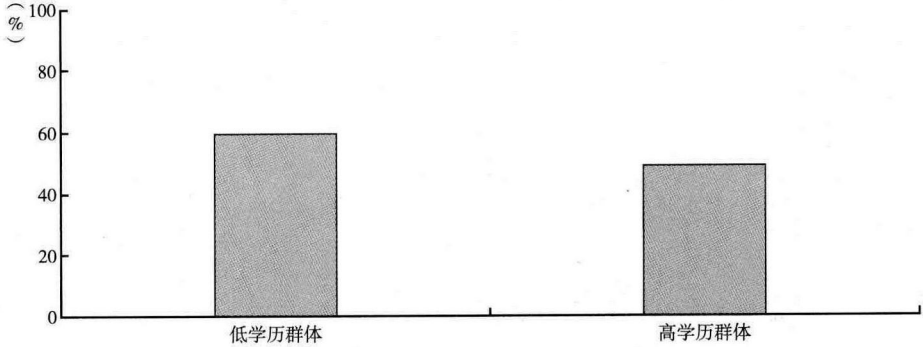


图1 不同受教育群体职业流动比率

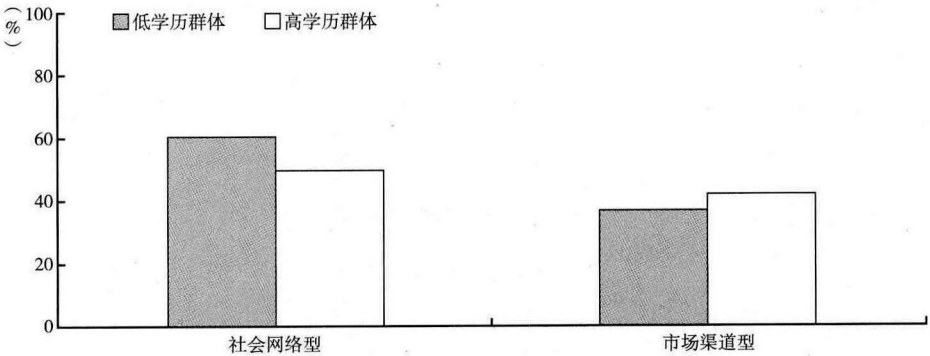


图2 不同受教育群体就业渠道的比较

五、结论与政策启示

本文基于人力资本理论和工作搜寻理论，结合经济转型时期的社会制度背景，使用2002年度的中国家庭收入调查（CHIPs）数据，采用Heckman处理效应模型实证分析了城市劳动力市场中农民工的人力资本、职业流动与其工资收入之间的关系，探讨影响农民工工资的主要因素及其增长机制。并在该分析框架基础上，进一步考

察了处于不同受教育水平的农民工群体的工资增长机制的差异性。

本文研究发现：(1) 农民工的人力资本对其工资增长有显著的正向作用，但是回报率并不高。另一方面，更换工作可以有效地提高农民工的劳动报酬，是农民工工资增长的重要途径。这表明两种不同的工资增长机制（人力资本机制和职业流动机制）在转型时期的城市劳动力市场是并存的，人力资本理论与工作搜寻理论都适用于解释农民工的工资增长问题。(2) 异质性的劳动者寻求潜在收入快速增长的途径并不相同，高学历群体与低学历群体的工资增长机制存在较大的差异。高学历者更加倾向于通过增加现职工作时间来进行专用人力资本的积累进而增加经济回报，职业流动往往意味着专用人力资本积累的中断。对于低学历者来说，受限于本身低人力资本的特征，职业流动才是他们提高劳动报酬和工作匹配效率的有效途径。

人力资本已经成为农村劳动力流动和有效就业的关键因素，也是目前影响农民工就业的现实障碍。我国政府应当持续加大对农村教育的投入，尤其是贫困地区，同时采取有效的措施鼓励农村劳动力对其自身进行人力资本投资。其中，对于具有较高受教育水平的农民工来说，在提升普通人力资本的同时，更要重视专用人力资本的积累，应通过企业内部规范用工与外部法律法规监管相结合，增强这部分农民工群体的就业稳定性。此外，职业流动也是提高农民工工资的有效机制，特别是对于低学历群体来说，有助于他们在劳动力市场中获得工资更高、匹配效率更优的工作。因此，应进一步加强劳动力市场建设，实现劳动力资源充分自由流动和合理配置，完善公共就业服务体系，减少农民工工作搜寻成本。最后，要尽快摒除城市劳动力市场的制度壁垒，消除对外来劳动者的就业歧视，为农民工提供平等的就业选择机会和良好的社会环境。

参考文献：

- 蔡昉，1998，《二元劳动力市场条件下的就业体制转换》，《中国社会科学》第2期。
- 蔡昉、都阳、王美艳，2001，《户籍制度与劳动力市场保护》，《经济研究》第12期。
- 李萌，2004，《劳动力市场分割下乡城流动人口的就业分布与收入的实证分析——以武汉市为例》，《人口研究》第6期。
- 李强、唐壮，2002，《城市农民工与城市中的非正规就业》，《社会学研究》第6期。
- 卡赫克，皮埃尔·安德烈·齐尔贝尔博格，2007，《劳动经济学》，沈文恺译，上海：上海财经大学出版社。
- 田丰，2010，《城市工人与农民工的收入差距研究》，《社会学研究》第2期。

- 王美艳, 2005, 《就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究》, 《中国社会科学》第5期。
- 伍德里奇, 杰弗里, 2007, 《横截面与面板数据的经济计量分析》, 王忠玉译, 北京: 中国人民大学出版社。
- 严善平, 2006, 《城市劳动力市场中的人员流动及其决定机制——兼析大城市的新二元结构》, 《管理世界》第8期。
- , 2007, 《人力资本、制度与工资差别——对大城市二元劳动力市场的实证分析》, 《管理世界》第6期。
- 姚先国、赖普清, 2004, 《中国劳资关系的城乡户籍差异》, 《经济研究》第7期。
- 原新、韩靓, 2009, 《多重分割视角下外来人口就业与收入歧视分析》, 《人口研究》第33卷第1期。
- 赵耀辉, 1997, 《中国农村劳动力流动及教育在其中的作用——以四川省为基础的研究》, 《经济研究》第2期。
- Becker, Gary S. 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Diamond, P. A. 1971, "A Model of Price Adjustment." *Journal of Economic Theory* 3 (2).
- Guo, Shenyang & Mark W. Fraser 2009, *Propensity Score Analysis: Statistical Methods and Applications*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Imbens, Guido W. 2004, "Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review." *The Review of Economics and Statistics* 86 (1).
- Meng, Xin & Zhang Junsen 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 (3).
- Mincer, Jacob 1958, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." *Journal of Political Economy* 66 (4).
- Mortensen, D. T. 1970, "Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve." *American Economic Review* 60 (5).
- Stigler, G. 1962, "Information in the Labor Market." *Journal of Political Economy* 70 (5).

作者单位: 浙江大学劳动保障与社会政策研究中心
责任编辑: 陈建伟

Social Comparison and Subjective Status-Identification: Evidence from Guangzhou

..... *Liu Han* 51

Abstract: Based on the theory of social comparison, this study proposes a generalized mechanism about subjective status-identification formation in the process of social comparison using JSNET 2009 Guangzhou Data. According to the data, interacting with people of higher social echelon may, *ceteris paribus*, increase an individual's subjective status-identification. During the process of social comparison, the principal manifestations of subjective status-identification are consistent with the prediction of the intergroup comparison theory, rather than the inter-personal social comparison theory. Besides, there are also differentiations among social groups in terms of the relationship between social comparison and subjective status-identification. The more attention people pay to their social status, the more likely that their subjective status-identification is correlated with social comparison.

Human Capital or Job Mobility? —An Empirical Study on Migrant Workers' Wage Growth Mechanism *Wei Ji* 68

Abstract: Based upon the human capital and job search theory under the institutional background during the economic transitional period, this research used the 2002 Chinese Household Income Survey (CHIPs) data and adopted the Heckman treatment effect model to analyze the effect of human capital and job mobility on migrant workers' income and to investigate the micro-mechanism of their wage growth. The role of education in the variations of wage growth mechanism was also studied. The findings show that two distinct wage growth mechanisms (i.e., human capital mechanism and job mobility mechanism) co-exist in the labor market during the economic transitional period, and both can be used to explain wage growth for migrant workers. The results also indicate that the above mechanisms have different influences on two types of migrant workers. For highly-educated workers, investment in and accumulation of human capital are the main mode of increase in income, and job mobility causes the interruption of accumulation of human capital. In contrast, low-educated workers find employment with better pay and commensurate rewards in the labor market through job mobility; however, human capital does not contribute significantly to pay rise.

China's Growth and Small and Medium Enterprises (SMEs) Utilization of Social Resources: A Case Study of Company H in Pu town *Li Yingfei* 85

Abstract: The paper discusses the relation between China's growth and the SMEs' utilization of social