

城镇地区还存在对外来务工人员的 工资歧视吗？

——外来人口分布与城镇地区的工资决定

邢春冰¹ 李 溢¹ 杨 鹏²

(1.北京师范大学经济与工商管理学院, 北京 100875; 2.北京大学国家发展研究院, 北京 100871)

[摘 要]外来人口是城镇劳动力市场的重要组成部分。然而, 现有研究多是将外来人口和本地职工看作两个分割的群体, 很少考察外来人口在企业间的分布状况。本文利用2018年的城镇住户调查数据首次考察了农民工在城镇地区企业间的分布, 并考察了农民工分布与城镇劳动力工资收入间的关系。结果表明, 外来员工分散地分布在城镇地区的企业中, 没有表现出明显的群分特征, 表明城市地区并没有明显的针对农民工的雇主歧视。2018年, 在控制了劳动者的个人和工作特征(包括行业、职业和所有制)后, 外来务工人员的小时工资显著高于城镇本地职工20%以上。劳动合同签署状况以及企业提供的社会保障差别并不能解释上述差异。此外, 企业中外来员工的比例越高, 本地职工(和外来员工)的工资水平越高。本文的结果意味着, 城镇地区并不存在传统意义上的雇主歧视, 而且外来劳动力与本地劳动力之间存在显著的互补关系。但是, 这一结果并不意味着外来移民在公共服务等方面能享有与本地居民相同的待遇。相反, 农民工收入升高可能是迁移成本上升以及在城市地区无法享受同等公共服务的结果。这些因素可能导致移民的工资上升, 同时对我国总体生产效率的提升起阻碍作用。

[关键词] 农民工 歧视 工资差距 城镇劳动力市场

[中图分类号] C971; F24 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-3575(2021)01-0072-15

收稿日期: 2020-09-24

作者简介: 邢春冰, 教授, 经济学博士, 主要从事劳动经济学研究; 李溢, 本科生; 杨鹏, 博士后, 经济学博士, 主要从事劳动经济学研究。通讯作者: 杨鹏, Email: ypeng0715@163.com。

一、引言

伴随着我国的经济转型以及户籍制度的放松,大量农村居民迁移到城市地区寻找工作。到2019年末,我国城乡移民的数量已经达到1.74亿。^①由于户籍身份等原因,外来人口和城镇本地职工的劳动力市场表现存在明显差异。有大量的研究考察了外来人口和本地职工两个群体的就业机会和工资福利差异,并将这些差异的原因部分地归结为歧视。另外一个引起人们极大兴趣的问题则是外来人口与本地职工之间的互补或替代关系。

无论是对外来人口的歧视,还是本地人口与外来人口间的相互影响,都与农民工在地区、行业、职业以及企业间的分布有关。然而,针对农民工的分布及其对本地劳动力市场的影响,现有的实证证据都过于宏观,导致我们对于下列问题所知甚少。外来人口如何分布于不同类型的企业?他们是集中分布在只雇佣外来人口的企业,还是和本地人口共同在一些企业工作?外来人口和本地人口之间如何在企业内(和工作上)互补或相互替代?不同户籍类型劳动力的劳动力市场结果(如工资决定)如何受上述关系影响?

针对这些问题的研究一直受到数据的限制。一方面,研究农民工和本地职工关系的文章大都使用家户调查数据,缺乏企业信息;而企业调查数据通常不提供详细的员工信息,更很少按照户籍来区分不同劳动力。在本文中,我们利用最新的中国家庭收入调查数据(CHIP2018),并且使用了一条独特的信息:员工所在企业中外来人口所占的比例。这一信息有助于我们考察如下几个问题。

首先,基于雇主歧视的理论,当雇主的歧视程度存在差异时,市场的力量会使被歧视的群体集中到那些没有雇主歧视的企业,因而使被歧视

群体(如农民工)与其他群体(本地职工)分离。CHIP数据中的上述信息可直接被用来判断劳动力市场上对外来人口的歧视状况。将所在企业中外来人口比例这一信息与个人的工资水平等信息结合,可以更直接地考察外来人口对本地劳动力市场的影响。我们的实证研究表明,在不同类型的企业中,本地职工和外来人口的分布并没有显著的群分现象,表明外来人口受到的区别对待不同于市场经济中的雇主歧视,这一结果也意味着分别为农民工和城镇职工估计其工资方程进而通过分解考察“歧视”的做法存在缺陷。

其次,这一信息有助于我们理解农民工和本地职工工资差异的形成原因以及两者之间的相互影响。研究结果表明,企业中外来人口的比例越高,本地职工的工资水平越高;外来人口的工资受这个比例的影响较小。我们还考察了导致这种相关性的各种可能机制。

二、文献综述和理论分析

很多研究农民工的文献都会关注农民工的地区、行业和职业分布。研究发现,相比于城镇职工,农民工更多集中在东部地区的制造业和服务业,从事与生产和服务相关的职业(邢春冰,2008^[1];李实,2013^[2])。但是,上述文献很少关注农民工在不同类型企业间的分布以及农民工如何与本地职工结合进行生产。

大量的研究将农民工和本地职工作为两个独立的群体考察了他们的就业、工资和福利等方面的差别。较早的研究主要关注农民工的低工资和低福利待遇等问题。一些研究认为,农民工和城镇职工之间存在明显的收入差距,一个重要原因是对外来人口的户籍歧视以及由此导致的农民工在行业进入或职业选择上的壁垒(王美艳,2005^[3];邓曲恒,2007^[4];万海远和李实,2013^[5];

^①见《中华人民共和国2019年国民经济和社会发展统计公报》[EB/OL](2020-02-28)[2020-06-16],http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202002/t20200228_1728913.html。

章莉等, 2014^[6])。最近的一些研究注意到一个新趋势, 给定个人特征, 农民工的工资水平高于城市本地职工。例如, 陈昊等(2017)^[7]用中国综合社会调查(CGSS)数据发现, 当其他条件相同时, 外地户籍将带来59%的收入溢价。章莉、吴彬彬(2019)^[8]利用2002和2013年的CHIP数据同样发现, “农民工面临的收入户籍歧视程度整体上降低, 从受歧视转为受优待”。Kuhn & Shen(2015)^[9]则发现, 在雇员的教育和技能水平相同的条件下, 雇主更偏好没有本地户籍的雇员。

尽管结果不同, 上述研究在分析框架上都比较接近, 其基本做法是利用Oaxaca-Blinder分解或类似的方法, 分别为两组人估计工资方程, 然后将其工资差异分解为特征差异和不可解释的部分(后者通常被解读为歧视)。其不足在于, 一是分解练习主要是描述性工作, 对歧视的识别基于很强的假设; 二是将农民工和本地职工看做是互不相关的两组人, 忽略了他们在城市劳动力市场上的相互影响。

不过, 很多文献考察了外来人口对于本地劳动力市场的影响。由于使用的数据和方法不同, 结论并不一致。就业方面, 曹芳芳等(2019)^[10]发现, 外来移民会提高城市总体的劳动参与率和降低城市的调查失业率; 刘学军和赵耀辉(2009)^[11]、颜品和原新(2017)^[12]发现, 外来移民比率增加降低了城市本地职工的就业率; 然而, 陈刚(2016)^[13]没有发现外来移民对本地居民就业有显著影响。工资方面, 刘学军和赵耀辉(2009)^[11]、魏下海等(2016)^[14]发现, 外来移民增多降低了城市本地职工的工资水平; 而陈刚(2016)^[13]、赵西亮(2018)^[15]、曹芳芳等(2019)^[10]以及Combes等(2020)^[16]则发现, 外来移民提高了城市本地职工的工资水平。此外, 研究还发现外来移民对于城市本地劳动力的影响具有异质性。魏下海等(2016)^[14]的研究表明, 低技能移民降低本地劳动力的工资水平, 高

技能移民提高了本地劳动力的工资水平。赵西亮(2018)^[15]则发现, 外来移民使城镇本地低技能工资降低, 高技能工资提高, 对中等技能工资没有影响。总体来看, 这些研究通常是利用微观数据生成城市层面的数据,^①考察外来人口数量与本地劳动力市场表现之间的关系, 但是对于两类人群如何相互影响没能给出直接的证据。

外来人口与本地劳动力之间的相互影响可以通过多个渠道。一方面, 流动人口与本地人口的互动可以发生在企业之间。本地人口可以在其自身工作以外的场合购买流动人口提供的服务或产品(如家政服务 and 住房)。外来人口也可以购买本地人生产的产品和劳务。另一方面, 两者的相互作用也可以发生在企业内部。在生产过程中, 本地和外来人口的技能可能存在互补效应。上述两个方面哪个影响更大, 还取决于歧视等因素是否发挥作用。如果存在雇主歧视, 那么外来劳动力将更多集中于没有歧视的企业, 外来人口和本地人口的相互影响将主要通过产品和劳务的购买和销售; 而如果流动人口相对随机地分布于不同类型的企业, 那么两组人群的相互影响也会发生在企业内部。

被歧视群体在不同企业间的分布特征对于判断歧视的性质和强弱具有很重要的作用。根据Becker(1971)^[17]的歧视理论, 如果歧视存在且出自雇主的偏好, 农民工在不同企业间的分布将取决于不同歧视程度的雇主的分布以及农民工的相对数量。在一定条件下, 市场竞争的结果会导致被歧视群体主要为没有歧视倾向的雇主工作, 而且其工资水平将和本地职工相同。但是, 从歧视的理论出发对此问题进行分析的研究还很少。

本文所使用的核心信息——非本地户籍员工的比例——可以在一定程度上弥补上述不足。一方面, 通过考察外来人口的分布及其与工资水平间的关系, 我们能够从一个全新的视角

①也会根据年龄、教育水平等因素进行分组。

考察农民工的歧视问题,使我们的判断更多的依据歧视的理论。另一方面,通过将这一信息与其他变量(如个体的职业、教育水平、所有制)结合,我们可以更加具体地考察外来人口和本地人口之间的相互影响。

三、数据来源和描述性统计

本文使用的数据来自北京师范大学中国收入分配研究院所做的2018年中国城乡居民收入分配与生活状况调查(CHIP2018)。该数据是从国家统计局的年度家庭收入调查样本中随机抽取子样本,涵盖15个省份,包含城镇住

户问卷和农村住户问卷两个部分。本文将数据限定为城镇住户问卷中就业身份为雇员、收入为正的16周岁及以上的个体,合计13,946个样本。我们根据样本的户口登记地状况将其分为本地居民和外来移民:前者的户口登记地在本县区内;后者的不在本县区内。我们进一步把移民样本分为城市移民和农民工。其中,农民工是户口为农业户口或者户口为居民户口,但是在改为居民户口之前为农业户口的个体;其余的为城市移民。在我们的分析样本中,外来移民占23%,其中2/3为农民工。

表1是对数据的描述性统计。城市移民的小时收入和平均受教育年限都远远高于农村移民

表1 描述性统计

变量名	本地居民		城市移民		农村移民	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
Ln(小时收入)	2.713	0.864	3.158	0.830	2.833	0.764
年龄(岁)	42.163	10.841	39.743	9.420	37.542	9.609
性别(男性=1)	0.567	0.496	0.558	0.497	0.535	0.499
教育年限	11.595	3.505	13.697	3.008	11.163	3.346
婚姻状况(已婚=1)	0.851	0.356	0.879	0.327	0.852	0.355
雇主提供保险情况(有=1)	0.643	0.479	0.813	0.390	0.580	0.494
所有制类型						
机关、事业单位或国企	0.381	0.486	0.416	0.493	0.128	0.334
股份、合资或外资企业	0.090	0.286	0.135	0.342	0.157	0.364
个体、私营企业或土地承包者	0.441	0.497	0.405	0.491	0.650	0.477
其他	0.087	0.283	0.044	0.204	0.065	0.247
产业类型						
第二产业	0.285	0.451	0.227	0.419	0.339	0.473
第三产业	0.697	0.459	0.766	0.424	0.656	0.475
职业类型						
单位(部门)负责人	0.048	0.213	0.059	0.237	0.036	0.187
专业技术人员	0.187	0.390	0.309	0.462	0.200	0.400
办事人员和有关人员	0.266	0.442	0.318	0.466	0.180	0.385
商业、服务业人员	0.188	0.391	0.184	0.388	0.297	0.457
生产运输设备操作人员及有关人员	0.134	0.341	0.049	0.217	0.136	0.342
不便分类的其他从业人员	0.167	0.373	0.073	0.261	0.147	0.355
合同类型						
固定职工	0.200	0.400	0.216	0.412	0.050	0.218
长期合同	0.259	0.438	0.426	0.495	0.328	0.470
短期或临时合同	0.210	0.407	0.208	0.406	0.301	0.459
没有合同	0.296	0.456	0.127	0.333	0.287	0.453
其他	0.035	0.184	0.022	0.148	0.033	0.179
样本量	10,747		1,079		2,098	

数据来源:2018年CHIPS城镇住户调查数据。

和本地居民,表现出很强的选择性。本地居民的平均受教育年限高于农村移民,但小时收入比其低。多数城市移民为固定职工或长期合同,有雇主提供的保险。农村移民则多为短期或临时合同或没有合同,较少有雇主提供保险。就业类型上,农村移民更少就业于机关、事

表2 分企业类型的收入描述性统计

外来员工的比例 (%)	本地居民		城市移民		农村移民	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
年龄						
16~30岁	2.544	0.822	3.009	0.795	2.853	0.724
31~45岁	2.846	0.832	3.246	0.800	2.922	0.766
46岁及以上	2.649	0.892	3.092	0.885	2.592	0.757
教育水平						
高中及以下	2.453	0.795	2.762	0.863	2.659	0.726
大专及以上	3.111	0.809	3.357	0.737	3.233	0.695
性别						
女性	2.577	0.888	3.034	0.831	2.643	0.765
男性	2.817	0.829	3.256	0.817	2.998	0.723
职业类型						
单位(部门)负责人	3.415	0.774	3.503	1.015	3.401	0.811
专业技术人员	3.092	0.788	3.401	0.739	3.137	0.663
办事人员和有关人员	2.829	0.823	3.143	0.754	2.968	0.802
商业、服务业人员	2.365	0.863	2.801	0.853	2.578	0.722
生产运输设备操作人员及有关人员	2.570	0.723	2.828	0.653	2.771	0.562
不便分类的其他从业人员	2.427	0.805	2.996	0.955	2.695	0.820
所有制类型						
机关、事业单位或国企	3.007	0.826	3.326	0.765	3.100	0.750
股份、合资或外资企业	2.889	0.829	3.312	0.859	3.039	0.659
个体、私营企业或土地承包者	2.486	0.819	2.961	0.843	2.754	0.755
其他	2.395	0.835	2.897	0.767	2.597	0.874
产业类型						
第二产业	2.693	0.770	3.173	0.729	2.929	0.648
第三产业	2.727	0.894	3.149	0.859	2.789	0.810
地区类型						
东部	2.838	0.860	3.339	0.794	2.966	0.712
中部	2.580	0.863	2.997	0.884	2.749	0.805
西部	2.704	0.842	3.067	0.732	2.679	0.767
合计	2.713	0.864	3.158	0.830	2.833	0.764

数据来源: 2018年CHIPS城镇住户调查数据。

业单位或国企,更多就业于个体、私营企业或作为土地承包者。城市移民有更高的比例从事第三产业,更有可能作为专业技术人员或办事人员和有关人员。农村移民也主要从事第三产业,但该比例低于本地职工和城市移民。相对而言,他们在第二产业中的比例略高。他们最有可能从事的是商业、服务业人员,但是也有相当的比例是专业技术人员,说明农民工的教育和技能水平在不断提高。本地居民的职业类型与农村移民相似,

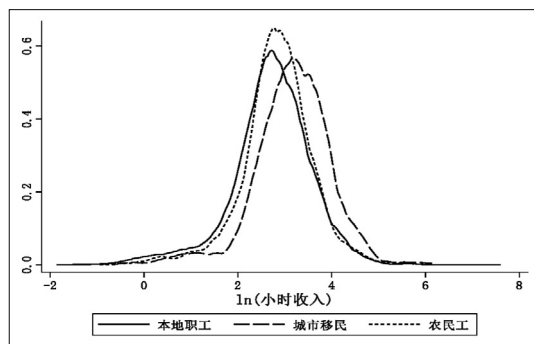


图1 不同群体的对数小时工资分布

数据来源: 2018年CHIPS城镇住户调查数据。

但本地居民中办事人员和有关人员更多。

收入差别是考察不同群体劳动力市场结果差异的核心。表1的结果表明,三组劳动力中,城市移民的收入最高,农民工次之,本地职工最低。这虽与较早的文献不同,但与新近的文献较为一致。为了更细致地加以考察,图1给出了本地职工、城市移民和农村移民的收入分布图。城市移民的收入整体高于本地职工和农村移民。农村移民和本地职工的收入大致分布在同一个区间,但农村移民的收入更多处在该区间的较高位置。

此外,我们还进一步细分人群考察了三者的小时工资差距,详见表2。在所有类别中,城市移民的小时收入都要高于本地居民和农村移民。本地居民和农村移民的小时收入则随着组别不同各有高低。其中,本地居民在老年组、高学历组、女性组的小时收入更高。农村移民在年轻组、低学历组、男性组的小时收入更高。在第二产业,农村移民收入高于本地居民。在第三产业,农村移民和本地居民收入差距不大。东部和中部地区的农村移民小时收入更高。而在西部

表3 不同群体在企业间的分布

外来员工的比例(%)	本地居民			城市移民			农村移民		
	0-10	11-90	90+	0-10	11-90	90+	0-10	11-90	90+
年龄									
16~30岁	46.79	46.25	6.96	35.38	53.85	10.77	21.23	59.71	19.06
31~45岁	54.96	39.79	5.25	33.81	57.35	8.85	22.76	54.66	22.58
46岁及以上	64.79	30.36	4.85	46.39	46.39	7.21	30.46	45.03	24.5
教育水平									
高中及以下	61.16	32.53	6.31	36.01	53.74	10.25	26.37	48.15	25.48
大专及以上	52.15	43.87	3.97	38.72	53.34	7.94	18.68	67.03	14.29
性别									
女性	60.62	34.57	4.81	43.61	48.01	8.39	24.59	55.12	20.29
男性	55.32	38.87	5.81	33.22	57.81	8.97	23.53	52.85	23.62
职业类型									
单位(部门)负责人	55.77	40.12	4.11	42.19	51.56	6.25	18.42	56.58	25
专业技术人员	50.15	45.27	4.58	35.44	56.16	8.41	18.85	60.38	20.76
办事人员和有关人员	60.24	35.77	3.99	39.77	52.05	8.19	21.96	56.35	21.69
商业、服务业人员	62.08	31.61	6.3	36.87	54.55	8.59	29.53	51.52	18.94
生产运输设备操作人员及有关人员	49.48	42.66	7.86	30.19	52.83	16.98	17.25	53.87	28.87
不便分类的其他从业人员	63.66	30.55	5.8	43.04	46.84	10.13	28.48	47.25	24.27
所有制类型									
机关、事业单位或国企	59.79	37.53	2.68	45.66	49.22	5.12	19.7	74.35	5.95
股份、合资或外资企业	37.29	55.58	7.13	28.77	66.44	4.79	12.77	68.69	18.54
个体、私营企业或土地承包者	57.03	35.56	7.41	32.04	54	13.96	26.56	47.62	25.83
其他	71.91	22.98	5.11	44.68	48.94	6.38	34.31	40.88	24.82
产业类型									
第二产业	48.28	45.43	6.28	29.8	60.82	9.39	16.34	54.37	29.3
第三产业	61.11	33.87	5.02	40.36	51.03	8.61	27.69	54.07	18.24
地区类型									
东部	55.36	40.52	4.12	30.22	57.61	12.17	14.8	53.37	31.84
中部	59.14	34.16	6.7	42.46	50.9	6.65	33.28	53.01	13.71
西部	58.99	35.52	5.5	45.18	49.56	5.26	30.77	55.96	13.27
合计	57.62	37.01	5.38	37.81	53.48	8.71	24.02	53.91	22.07

数据来源:2018年CHIPS城镇住户调查数据。

地区,本地居民小时收入更高。对本地居民和城市移民来说,二三产业小时收入差距不大。对农村移民来说,第二产业收入高于第三产业。

四、外来移民分散分布在企业中

如前所述,已有文献通常将本地职工和外来移民当做截然不同的群体加以讨论,忽略了他们在微观层面的相互影响。本小节中,我们借助CHIP数据中职工所在企业的外来人口比例,对此进行考察。

表3呈现了不同类别员工的分布情况。总体来看,分布在非本地户籍比例为10%以下企业的本地居民、城市移民、农村移民分别占57.62%、37.81%和24.02%。分布在非本地户籍比例为90%以上企业的本地居民、城市移民、农村移民分别占5.38%、8.71%和22.07%。相比城市移民,农村移民更多分布于外来员工比例较高的企业。年龄越高的员工,越可能集中在外来员工比例较低的企业。高中及以下学历的本地居民和农村移民更多集中在非本地户籍员工比例10%以下的企业。女性本地居民和城市移民更多集中在非本地户籍员工比例10%以下的企业。股份、合资或外资企业的员工集中度最低。第三产业的职工更多分布在非本地户籍比例为

10%以下企业。东部地区的职工更少分布在非本地户籍比例为10%以下企业,更有可能分布在外来员工比例较高的企业,城市移民与农村移民尤其如此。

表3的结果尽管简单直接,却很有意义。一方面,它给出了农民工和本地职工分布更加细致的描述。这一描述涉及两者在更微观的企业层面的相互影响,却很少被已有文献提及。另一方面,很多研究从实证的角度识别对农民工的歧视现象,较少关注歧视理论的预测结果。根据Becker (1971)^[17]的歧视理论,当雇主对农民工存在或强或弱的歧视偏好时,竞争的结果会导致被歧视群体的群分现象,即,使他们主要集中在没有歧视的企业中。表3的结果至少表明,城市劳动力市场对于农民工的歧视——如果存在的话——不是基于雇主的偏好。我们还将后面的分析中,进一步从收入的角度对此进行分析。

五、外来员工的收入显著高于本地职工

(一) 模型设定

我们利用模型(1)考察移民和本地职工的工资水平差异:

表4 本地职工与外来员工的工资差异

	(1) 无控制变量	(2) +个人特征	(3) +工作特征	(4) +保障情况	(5) +地区
城市移民	0.445*** (0.027)	0.202*** (0.025)	0.197*** (0.025)	0.197*** (0.024)	0.193*** (0.024)
农民工	0.120*** (0.020)	0.249*** (0.021)	0.236*** (0.021)	0.197*** (0.020)	0.197*** (0.020)
样本量	13,909	13,801	13,725	13,690	13,690
R2	0.020	0.209	0.256	0.290	0.301

注:(1)个人特征为性别、年龄、教育、户口、婚姻,企业特征包括企业所有制性质、行业类型、职业类型、单位员工人数,保障情况包括合同类型和雇主提供保险情况;(2)企业类型根据非本地户籍员工比例来划分;(3)*、**、***分别表示在10%、5%和1%水平下显著,回归系数下面括号内为标准误。

$$\ln Wage = \beta_1 + \beta_2 mig_ci + \beta_3 mig_ru + \beta_2 X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中, $\ln Wage$ 是小时收入的自然对数, mig_ci 和 mig_ru 分别为表示城市移民和农民工的虚拟变量。 X 为控制变量,包括单位员工总人数、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、受教育年限、所有制、行业、职业、保险、合同类型和地区。在下面的回归中,我们逐步加入这些变量来考察本地职工与外来人员工资差异的来源。

(二) 回归结果

表4报告了移民身份对工资水平的影响。第1列的结果表明,在不考虑任何控制变量的情况下,城市移民小时收入比本地职工高44.5%,而农民工的小时收入比本地职工高12%。在第2列中,我们控制了年龄、受教育程度等个人特征。尽管仍为正,但城市移民的系数减小到0.202,农民工的系数则增大至0.249。这说明,城市移民的高收入有一半以上来源于个人的可观测特征。而对于农民工,尽管个人人力资本水平较低,但在同等条件下,农民工有更高的小时收入。

我们在第3、4两列相继控制员工所在企业的特征与社会保障情况后,农民工的系数分别下

降到0.236和0.197。这说明农民工的高收入有一部分(约20%)来源于保障的缺失。最后,考虑到地域差异,我们在第5列控制了员工所在地区。结果显示,城市移民与农民工的小时收入仍显著高于本地职工,且系数与第4列差距不大。因此,在控制了个人和工作特征后,无论是城市职工还是农民工,他们相对于本地职工的收入优势大致相同。

表4的OLS结果只反映了不同群体间工资水平的平均差异,为了考察异质性的影响,我们还采取了分位回归的方法。结果表明,在高、低分位点回归中,移民身份的收入优势更加明显,详见图2。这可能是因为:城市本地的低收入人群缺乏流动性,相对而言,流动人口(无论是城市移民还是农民工)的选择性较强,只有在能够达到一定收入水平的情况下,他们才会选择流动。这导致移民的收入优势在低分位点处更大。高收入者中,流动人口的成功人士更可能赚取更高的收入(尤其是城市移民)。而在中间分位点,移民的收入优势相对较低,但仍然显著高于本地职工。

城镇劳动力市场中,包括农民工在内的外来

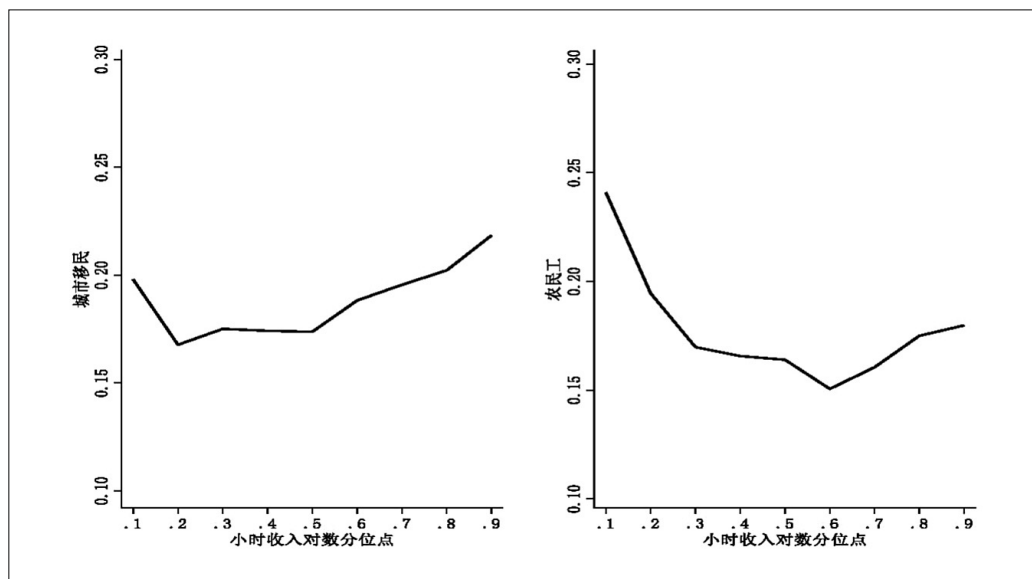


图2 分位数回归结果

注:我们还控制了性别、年龄、教育、户口、婚姻、企业所有制性质、行业类型、职业类型、单位员工人数、保障情况(包括合同类型和雇主提供保险情况)以及非本地户籍员工比例。

移民收入高于本地职工的结果与以往多数研究以及人们的直观印象并不一致。但是,中国的劳动力市场在过去十多年中发生了很大变化。越来越多的研究发现了农民工的收入高于具有相同特征的城市本地职工。这可能是因为在户籍限制的情况下,外来移民的能力高于本地职工。此外,外来移民的收入较高还可能是因为:移民在迁移过程会面临与家庭成员共同迁移的问题。比如,夫妻双方共同迁移时,一方(很可能是女性)可能面临收入降低、失业或退出劳动力市场的风险。为了弥补这一损失,有工作的一方会要求更高的工资。再比如,有些家庭会选择子女留守。人们只有在外出务工收入比较高且可以补偿父母陪伴缺失的损失时,才会选择迁移。

六、企业中外来员工比例越高,城镇职工的工资水平越高

(一) 模型设定

本节中,我们考察外来员工与本地员工之间的相互影响。具体而言,我们将重点关注企业中外来人口的比例对于员工工资的影响。具体的模型如下:

$$\ln Wage_i = \beta_1 + \beta_2 share_i + \beta_3 x_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

其中, $\ln Wage$ 是小时收入的自然对数; $Share$ 表示非本地户籍员工比例,是本文的核心解释变量。不过需要注意的是,CHIP数据中并没有调查个体所在企业中外来员工比例的具体数值,而是给出了几个区间(10%以下=1, 11-30%=2, …… , 90%以上=6)。我们主要使用

表5 分员工类型,非本地户籍员工比例与收入

被解释变量: 小时收入的对数值				
样本类型	(1) 全部样本	(2) 本地职工	(3) 城市移民	(4) 农村移民
A:				
非本地户籍员工比例	0.043*** (0.004)	0.043*** (0.005)	0.007 (0.014)	0.018** (0.008)
样本量	13,690	10,562	1,067	2,061
R2	0.299	0.297	0.282	0.282
B:				
11%-30%	0.107*** (0.018)	0.095*** (0.021)	-0.022 (0.062)	0.135*** (0.051)
31%-50%	0.155*** (0.021)	0.155*** (0.025)	0.011 (0.070)	0.111** (0.051)
51%-70%	0.177*** (0.023)	0.155*** (0.029)	0.123 (0.078)	0.109** (0.049)
71%-90%	0.223*** (0.028)	0.216*** (0.036)	0.071 (0.094)	0.158*** (0.052)
90%以上	0.165*** (0.024)	0.154*** (0.032)	-0.051 (0.087)	0.100** (0.044)
样本量	13,690	10,562	1,067	2,061
R2	0.300	0.298	0.285	0.285

注: (1) 控制变量为单位员工人数、地区类型、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、教育水平、所有制性质、行业类型、职业类型、合同类型和雇主提供保险情况; (2) *、**、***分别表示在10%、5%和1%水平下显著, 回归系数下面括号内为标准误。

区间值(1—6),将其作为连续变量来估计模型(2),此外我们也尝试了使用不同区间的虚拟变量。其余变量(X)与模型(1)一致。

(二) 估计结果

表5的A部分是将外来员工比例的等级(1—6)作为连续变量回归的结果。第1列回归结果表明,非本地户籍员工比例的增加会提升员工的小时收入,非本地户籍员工比例每增加20%,员工小时收入增加4.3%。第2—5列结果表明,随着非本地户籍员工比例的增加,本地职工小时收入增加最多,城市移民小时收入增长最小。非本地户籍员工比例每增加20%,本地员工和农村移民的小时收入分别增长4.3%和1.8%,城市移民小时收入仅增长0.7%且不显著。

考虑到非本地户籍员工比例对职工小时收入的影响有可能是非线性的,我们使用非本地户籍员工比例的虚拟变量进行回归,结果见表5的B部分。当非本地户籍员工比例在0~90%之间时,员工小时收入随着非本地户籍员工比例

的增加而增加,而且增加的幅度在外来人员比例较低时更大。但当非本地户籍员工比例高于90%时,员工收入反而降低。因此,总体来看,外来员工比例与工资收入之间存在一定的非线性关系。但为了简单起见,我们在后面的异质性分析中仍采用A部分中的方式。

(三) 异质性分析

由于不同个体小时工资受非本地户籍员工比例的影响可能不同,我们分析了不同教育水平、年龄段组别中非本地户籍员工比例对小时工资的异质性影响。表6的1、2两列显示了不同教育水平下非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性。对本地职工和农民工来说,非本地户籍员工比例的增加对高学历组小时工资的提升更大。非本地户籍员工比例每增加20%,本地职工高、低学历组员工小时收入分别增加5.4%和3.4%,农民工高、低学历组员工小时收入分别增加3.5%和1.4%。对城市移民来说,虽然非本地户籍员工比例对小时收入的影响都

表6 按员工特征分组考察非本地户籍员工对小时工资影响的异质性

	(1) 高中及以下	(2) 大专及以上	(3) 16~30岁	(4) 31~45岁	(5) 46岁以上	(6) 男性	(7) 女性
A、本地职工							
非本地户籍员工比例	0.034*** (0.006)	0.052*** (0.008)	0.058*** (0.011)	0.044*** (0.008)	0.035*** (0.008)	0.040*** (0.006)	0.046*** (0.008)
样本量	6,412	4,222	1,816	4,408	4,338	5,986	4,576
R ²	0.171	0.242	0.207	0.295	0.330	0.254	0.337
B、城市移民							
非本地户籍员工比例	0.030 (0.027)	0.001 (0.017)	-0.001 (0.032)	0.015 (0.020)	0.000 (0.031)	0.005 (0.020)	0.007 (0.021)
样本量	359	713	191	561	315	596	471
R ²	0.210	0.241	0.378	0.306	0.274	0.225	0.361
C、农民工							
非本地户籍员工比例	0.014 (0.009)	0.035** (0.016)	0.041** (0.016)	0.011 (0.011)	0.011 (0.018)	0.007 (0.011)	0.033*** (0.012)
样本量	1,443	634	546	1,080	435	1,102	959
R ²	0.195	0.253	0.338	0.310	0.247	0.208	0.327

注:(1)控制变量为单位员工人数、地区类型、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、教育水平、所有制性质、行业类型、职业类型、合同类型和雇主提供保险情况;(2)*、**、***表示在10%、5%和1%水平下显著,回归系数下面括号内为标准误。

不显著,但低学历群体的系数远大于高学历群体。由表3可知,相比于大专及以上学历职工,高中及以下学历的本地职工更多集中在非本地户籍员工比例10%以下的企业,高中及以下学历的农民工则更多集中在非本地户籍员工比例90%以上的企业。这说明,低学历的劳动力市场上歧视现象比较严重。

表6的3—5列显示了不同年龄组下非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性。随着本地职工年龄的增加,非本地户籍员工比例对小时收入的影响逐渐减少。平均非本地户籍员工比例每提升20%,本地职工小时收入增加5.8%(16~30岁)、4.4%(31~45岁)、3.5%(46岁以上)。对于农民工来说,只有年轻组的样本会在非本地户籍员工比例提升20%时增加4.1%的小时收入。其余年龄组的外来移民非本地户籍员工比例对小时收入的影响全部不显著。对城市移民来说,只有当职工年龄处于31~45岁之间时,非本地户籍员工比例的系数为不显著的0.015。其余两组的系数全部接近于0。而在表3中,除城市移民外,年轻组职工的分布更为分散,老年组职工的分布更为集中,说明对老年职工的歧视更严重。对城市移民来说,31~45岁职工分布更为分散。表6的1—5列表明,受歧视少的群体,在非本地户籍员工比例提升时得到的小时收入增长也更多一些。

第6、7两列显示了不同性别非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性。对本地职工来说,非本地户籍员工比例对不同性别员工小时收入的影响差距不大,女性略微高于男性。非本地户籍员工比例每提升20%,男性本地员工小时收入提升4.0%,女性本地职工小时收入提升4.6%。但对农民工来说,女性员工小时收入的提升远高于男性员工。非本地户籍员工比例每提升20%,男性外来移民小时收入只提升不显著的0.7%,女性外来移民小时收入提升3.3%。这一结果表明,女性职工从本地职工与外来移民的协作中得到的生产率提升更多一些。从表3中未能观

察到男性职工遭受更多歧视的信息,或许是因为女性本身在劳动力市场上也受到歧视。表6中本地职工与农民工的系数具有较大的一致性,这或许说明两者在一定程度上是同质的。

不同职业非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性如表7的前4列所示。对本地职工来说,除办事人员和有关人员外,非本地户籍员工比例的系数都在0.05左右,办事人员和有关人员的系数为0.038,略小。对城市移民来说,非本地户籍员工比例每增加20%,单位负责人或专业技术人员和生产、运输设备操作人员小时收入分别增长4.5%和4.2%。其中,单位负责人或专业技术人员系数在10%水平上显著,生产、运输设备操作人员系数不显著。对农民工来说,非本地户籍员工比例每增加20%,商业、服务业人员小时收入增长4.2%。

本地职工与外来移民的关系也可能随着职工所在产业的不同而改变。5—6列显示了不同产业非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性。在第二产业,非本地户籍员工比例每增加20%,本地职工和农民工小时收入分别增加3.5%和0.3%。在第三产业,非本地户籍员工比例每增加20%,本地职工和农民工小时收入分别增加4.5%和2.5%,大于第二产业。这或许是因为第三产业更适合协作。对城市移民来说,在第二和第三产业,非本地户籍员工比例每增加20%,职工小时收入分别增加1.5%和0.4%,且都不显著。

不同地区非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性如最后3列所示。对本地职工来说,非本地户籍员工比例对东部、中部职工小时收入的影响大于西部地区职工。非本地户籍员工比例每增加20%,东、中、西部本地职工小时收入分别提升5.0%、4.8%和2.0%。对于农民工,非本地户籍员工比例增加20%,东、中、西部农民工小时收入分别提升1.9%、1.4%和1.3%。东部地区系数在10%水平下显著,中西部地区系数不显著。城市移民东、中、西部地区非

表7 按企业特征分组考察非本地户籍员工对小时工资影响的异质性

	(1) 单位负责人或专 业技术人员	(2) 办事人员和有 关人员	(3) 商业、服 务业人员	(4) 生产、运输设 备操作人员	(5) 第二产业	(6) 第三产业	(7) 东部 地区	(8) 中部 地区	(9) 西部 地区
A、本地职工 非本地户籍员 工比例	0.050*** (0.010)	0.038*** (0.010)	0.051*** (0.012)	0.049*** (0.011)	0.035*** (0.008)	0.045*** (0.006)	0.050*** (0.008)	0.048*** (0.008)	0.020** (0.010)
样本量	2,493	2,830	1,981	1,418	3,013	7,360	4,155	3,704	2,703
R2	0.237	0.253	0.206	0.176	0.242	0.327	0.308	0.255	0.322
B、城市移民 非本地户籍员 工比例	0.045* (0.024)	0.010 (0.026)	-0.024 (0.035)	0.042 (0.058)	0.015 (0.030)	0.004 (0.017)	0.024 (0.020)	-0.002 (0.030)	-0.050 (0.031)
样本量	393	339	196	53	243	817	456	384	227
R2	0.263	0.234	0.353	0.542	0.235	0.308	0.320	0.260	0.323
C、农民工 非本地户籍员 工比例	0.015 (0.017)	0.021 (0.021)	0.042*** (0.015)	0.010 (0.018)	0.003 (0.013)	0.025** (0.010)	0.019* (0.011)	0.014 (0.017)	0.013 (0.017)
样本量	494	374	607	279	699	1,352	962	587	512
R2	0.235	0.307	0.272	0.234	0.214	0.332	0.295	0.299	0.282

注：(1)控制变量为单位员工人数、地区类型、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、教育水平、所有制性质、行业类型、职业类型、合同类型和雇主提供保险情况；(2)*、**、***表示在10%、5%和1%水平下显著，回归系数下面括号内为标准误。

表8 按所有制类型分组考察非本地户籍员工对小时工资影响的异质性

所有制类型	(1) 机关、事业单位国企或集 体企业	(2) 股份、合资或外资	(3) 个体、私营企业或 土地承包者	(4) 其他
A、本地职工 非本地户籍员工比例	0.025*** (0.009)	0.084*** (0.015)	0.045*** (0.007)	0.042** (0.020)
样本量	4,039	958	4,663	902
R2	0.298	0.327	0.209	0.155
B、城市移民 非本地户籍员工比例	0.002 (0.023)	0.031 (0.046)	0.003 (0.021)	0.009 (0.094)
样本量	445	144	432	46
R2	0.257	0.341	0.310	0.629
C、农民工 非本地户籍员工比例	0.005 (0.027)	-0.005 (0.023)	0.032*** (0.009)	-0.048 (0.040)
样本量	266	328	1,337	130
R2	0.389	0.329	0.288	0.330

注：(1)控制变量为单位员工人数、地区类型、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、教育水平、所有制性质、行业类型、职业类型、合同类型和雇主提供保险情况；(2)*、**、***表示在10%、5%和1%水平下显著，回归系数下面括号内为标准误。

本地户籍员工比例的系数分别为0.024、-0.002和-0.050，且都不显著。说明城市移民与其他职工在东部地区是互补的，在中、西部地区则更倾向于竞争关系。

不同所有制类型非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性如表8所示。对本地职工来说，在股份、合资或外资企业中，非本地户籍员工比例对小时收入影响最大。平均非

本地户籍员工比例每增加20%，本地职工小时工资增加8.4%，是个体、私营企业或土地承包者（4.5%）和机关、事业单位、国企或集体企业（2.5%）的2倍和3.5倍左右。这可能是由于股份、合资或外资企业对员工效率要求最高，竞争程度最高，而机关、事业单位、国企或集体企业对员工效率要求较低，且工作稳定性也高，竞争程度最低。也可能是因为股份、合资或外资企

表9 按单位员工人数分组考察非本地户籍员工对小时工资影响的异质性

单位员工人数	(1) 8人以下	(2) 9-50	(3) 51-100	(4) 101-250	(5) 251-500	(6) 501-1000	(7) 1000+
A、本地职工							
非本地户籍员工比例	0.039*** (0.013)	0.030*** (0.008)	0.063*** (0.013)	0.042*** (0.014)	0.079*** (0.018)	0.074*** (0.022)	0.043** (0.017)
样本量	1,985	3,630	1,500	1,258	787	473	929
R2	0.174	0.251	0.290	0.273	0.335	0.371	0.282
B、城市移民							
非本地户籍员工比例	-0.059 (0.048)	0.007 (0.024)	0.009 (0.041)	0.032 (0.042)	0.093 (0.065)	0.049 (0.082)	-0.021 (0.033)
样本量	143	314	141	135	94	59	181
R2	0.319	0.282	0.386	0.394	0.282	0.586	0.347
C、农民工							
非本地户籍员工比例	-0.002 (0.015)	0.047*** (0.015)	0.045 (0.028)	-0.012 (0.032)	0.076* (0.039)	-0.059 (0.038)	-0.041* (0.023)
样本量	503	641	234	192	136	85	270
R2	0.243	0.259	0.319	0.357	0.401	0.463	0.419

注：（1）控制变量为单位员工人数、地区类型、年龄、性别、户口类型、婚姻状况、教育水平、所有制性质、行业类型、职业类型、合同类型和雇主提供保险情况；（2）*、**、***表示在10%、5%和1%水平下显著，回归系数下面括号内为标准误。

业对本地职工歧视程度低。表3中，在股份、合资或外资企业中，集中在非本地户籍员工比例10%以下企业的本地职工只有37.29%，是所有类别中最低的。表2中股份、合资或外资企业的本地职工与外来员工工资差异最小，也证明了这一点。对城市移民，股份、合资或外资企业的系数是0.031，远大于个体、私营企业或土地承包者和机关、事业单位、国企或集体企业。在个体、私营企业或土地承包者中，农民工非本地

户籍员工比例的系数最大，为0.032。

不同规模企业非本地户籍员工比例对小时工资影响的异质性如表9所示。总体来看，非本地户籍员工比例对职工小时工资的影响与单位员工人数之间呈先上升后下降的倒U型关系。当单位人数处于251~500人之间时，非本地户籍员工比例对职工小时工资的影响最大。或许是这一规模的企业最有利于职工之间的协作。

七、外来员工比例高的企业中职工工资更高的原因探讨

有多个原因会导致企业中外来员工的比例与本地职工的工资水平正相关。首先,由于我们使用的是农户调查数据,无法控制企业的其他特征,因此,上述相关性可能是由企业更高的生产率所决定的。换言之,生产率高的企业对劳动力的需求高,因此雇佣了更高比例的外来员工。这样的企业支付给员工的工资水平也高于其他企业。但是,外来员工比例上升没有使外来人口对应的工资水平上升。而且,小微企业(规模较小的企业)和民营企业更有可能面临竞争性的劳动力市场,员工的工资水平不大可能受企业特征的影响。第六节中的异质性分析表明,这些企业本地职工的工资水平也会随着外来员工比例的增加而增加。因此,这个解释不大可能成立。

第二个可能的原因在于,外来员工对本地职工存在外溢效应。本文的第五节表明,外来员工的工资水平高于本地职工。这可能是由于移民过程中的选择效应使得外来员工具有较高的生产效率,在企业内的生产过程中,本地职工与高效率的员工一起工作通过外溢效应提升了自身的生产效率。另一个可能的解释则是,即便没有溢出效应,本地职工和外来员工之间也存在互补性,从而使外来人员比例对本地职工工资产生影响。但是,在这种解释下,外来务工人员的增加应该降低外来员工自身的工资水平。只是在少数情况下,我们才观察到这一比例对外来员工自身的影响。因此,外溢效应更有可能是外来员工影响本地职工的途径。此外,如果仅仅是企业内的互补替代效应,企业间工资水平的差异将促使企业去调整不同类型员工的比例,直至工资水平与外来员工比例无关为止。当然,在劳动力市场并不完善的情况下,上述效应并不会完全消失。

八、结论和政策含义

利用CHIP2018数据,我们考察了外来务工人员城镇地区企业间的分布情况。结果表明,外来务工人员并非以一种完全隔离的方式分布于企业之间。大多数外来员工所在的企业存在相当比例的本地职工;相应的,也有相当多的本地职工分布在有外来员工的企业中。这一结果表明,城镇地区不大可能存在对农民工或城市移民的雇主歧视。

此外,我们发现外来员工比例越高的企业中,本地职工的工资水平越高。这不大可能是企业的其他特征决定的,更有可能反映了外来员工对本地职工溢出效应或者两类员工之间的互补性。因此,至少从微观企业层面看,外来员工对本地职工的替代效应并不明显。

当然,本文的实证分析也存在缺陷。首先,我们缺乏详细的企业信息。因此,并不能细致地比较企业内部本地职工和外来员工的收入、福利差别。其次,数据中对于外来务工人员比例的测度还十分粗糙。问卷中没有对外来人员的流动范围和户籍类别做清晰的界定。尽管如此,本文所做的工作还是提供了很有价值的信息,同时也向研究者提出了一个新的问题。最后,我们也没有深入分析农民工比本地职工收入更高的原因,而是把这一重要的课题留作接下来的研究。

参考文献:

- [1]邢春冰. 农民工与城镇职工的收入差距[J]. 管理世界, 2008(5): 55-64.
- [2]李实. 中国劳动力市场中的农民工状况[J]. 劳动经济研究, 2013(1): 51-68.
- [3]王美艳. 城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究[J]. 中国社会科学, 2005(5): 36-46, 205.
- [4]邓曲恒. 城镇居民与流动人口的收入差异——基于Oaxaca-Blinder和Quantile方法的分解[J]. 中国人口科学, 2007(2): 8-16, 95.

- [5]万海远,李实.户籍歧视对城乡收入差距的影响[J].经济研究,2013(9):43-55.
- [6]章莉,李实,William A, Darity Jr, Rhonda Vonshay Sharpe.中国劳动力市场上工资收入的户籍歧视[J].管理世界,2014(11):35-46.
- [7]陈昊,赵春明,杨立强.户籍所在地“反向歧视之谜”:基于收入补偿的一个解释[J].世界经济,2017(5):173-192.
- [8]章莉,吴彬彬.就业户籍歧视的变化及其对收入差距的影响:2002-2013年[J].劳动经济研究,2019(3):84-99.
- [9]Kuhn P, Shen K. Do employers prefer migrant workers? evidence from a chinese job board[J]. IZA Journal of Labor Economics, 2015, 4 (1) : 1-31.
- [10]曹芳芳,程杰,武拉平.迁移对城市劳动力市场的影响:竞争还是互补?[J].劳动经济研究,2019(1):99-119.
- [11]刘学军,赵耀辉.劳动力流动对城市劳动力市场的影响[J].经济学(季刊),2009(2):693-710.
- [12]颜品,原新.外来劳动力挤占了本地居民的就业机会吗?[J].财经研究,2017(1):51-62.
- [13]陈刚.流动人口进入对本地劳动力市场的影响[J].经济学动态,2016(12):50-60.
- [14]魏下海,董志强,林文炼.外来移民是否真的损害本地人工资报酬?——移民及其异质性影响的理论与实证研究[J].劳动经济研究,2016(1):3-32.
- [15]赵西亮.农民工与城市工资——来自中国内部移民的证据[J].经济学(季刊),2018(3):969-994.
- [16]Combes P P, Démurge S, Li S, Wang J. Unequal migration and urbanisation gains in china[J]. Journal of Development Economics, 2020 (142) : 102328.
- [17]Becker G S. The economics of discrimination (2nd edition)[M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

【责任编辑 杨从从】

Are Migrant Workers Still Discriminated Against in the Chinese Labor Market? —The Distribution of Migrant Workers in Firms and Wage Determination

XIN Chunbing, LI Yi & YANG Peng

Abstract: The migrant population is an important part of the urban labor market. However, existing research mostly treats migrant and local native workers as two separate groups, and rarely examines the distribution of the migrant workers among enterprises. In this paper, we use the China Household Income Project data for 2018 to investigate how the migrants are distributed among firms and the relationship between this distribution and wages. The results show that migrant workers are not concentrated in some firms as predicted by the discrimination theory. In 2018, migrant workers earn significantly higher than native urban workers by over 20%. Native workers in firms with more a higher share of migrants earn significantly higher than those in firms with less migrant workers. Our results indicate that employer discrimination against migrant workers may not exist, and there seems to be complementary relationship between native and migrant workers.

Keywords: migrant workers; discrimination; wage gap; urban labor market