

劳动力流动与工资收入差距： 理论和实证分析^{*}

邓翔 朱海华 路征

【内容摘要】文章根据我国社会保险制度区域分割的特点,分析了我国外地劳动力与本地劳动力工资收入差距出现的新变化,并基于流动状态构造了3类劳动力群体,采用中国综合社会调查(2010~2013年)数据和倾向值匹配法(PSM)进行了实证研究。研究发现:相比本地劳动力,区外流动劳动力的工资收入高出了26%,其中的11%来源于流动带来的人力资本优势,15%来源于让渡社会保险权利换取较高工资收入的“权利置换”收益。这说明,我国劳动力市场在工资收入层面已不存在对外地劳动力的歧视,反而外地劳动力还具有一定的工资收入优势,但这种优势主要是以失去收入安全保障为代价的,因而需要更多地关注外地劳动力在社会保险福利上的损失,进一步提高社会保险的统筹层次。

【关键词】劳动力流动;工资收入;社会保险;倾向值匹配

【作者简介】邓翔,四川大学经济学院副院长、教授;朱海华,四川大学经济学院博士研究生;路征(通讯作者),四川大学经济学院副教授。成都:610065

Labor Mobility and Salary Disparity: Theoretical and Empirical Analysis

Deng Xiang Zhu Haihua Lu Zheng

Abstract: According to the characteristics of regional division of China's social insurance system, this paper analyzes the new changes in the salary disparity between the migrant labors and the local labors. Based on the Chinese General Social Survey data (2010–2013) and propensity score matching (PSM) method, three types of labor groups categorized by the flow status are compared and analyzed. The results show that, the average salary income of migrant laborers is higher by 26% than that of the local laborers. The proportion can be roughly divided into 11% of the human capital advantage brought by the labor flow and 15% of the converted earnings by surrendering social insurance rights to achieve higher salary, which could be called “rights replacement”. Therefore, there is no discrimination against migrant labors in the aspect of salary income. On the contrary, they have some advantages in salary income. However, the higher salary income of the migrant labors is at the expense of losing income security. That is why we need to pay more attention to the loss of social insurance benefits for migrant labors and further improve the overall level of social insurance.

Keywords: Labor Mobility, Salary, Social Insurance, Propensity Score Matching

Authors: Deng Xiang is Professor and Deputy Dean, School of Economics, Sichuan University; Zhu Haihua is PhD Candidate, School of Economics, Sichuan University; Lu Zheng (corresponding author) is Associate Professor, School of Economics, Sichuan University. Email: zlu@scu.edu.cn.

^{*} 本文为国家自然科学基金“政策研究重点支持项目”(71742004)和国家自然科学基金面上项目(71673194)的阶段性成果。

1 引言

改革开放以后,我国逐步放开了对人口流动的政策限制,越来越多的劳动力开始到外地务工。截至2017年底,全国流动人口达到了2.44亿(国家统计局2018)。充分发挥劳动力市场的资源配置功能,使劳动力可以跨越行政区划界限自由流动,并获得与自身生产率禀赋特征相称的劳动报酬,对激发劳动者生产积极性和创造性有重要意义。但有研究认为,地方政府为满足本地居民的利益和诉求,会采用一系列以户籍制度为基础的非市场制度安排,制造外地劳动力进入正规部门、国有部门和垄断行业就业的障碍,形成对外地劳动力的地域歧视(蔡昉2007;王美艳2007)。从收入上看,不少文献采用工资差异分解方法,发现外地劳动力与本地劳动力的工资差异中,有25%~76%无法用劳动生产率特征解释,只能归结于歧视性因素(谢嗣胜、姚先国2006;章元、王昊2011)。这不仅降低了劳动力配置效率,也加剧了我国城乡之间和区域之间的收入不平等程度。

但近年来我国市场经济体制逐渐完善,以新兴产业和现代服务业为代表的非公有制经济迅速发展,用人单位之间的劳动力市场竞争进一步加剧,就业环境和工资决定机制都已发生较大改变,群体之间的收入差距也出现了一些新变化。近期有研究发现,外地劳动力整体工资水平增长迅速,甚至已高于本地劳动力(邢春冰、罗楚亮2009;徐凤辉、赵忠2014),劳动参与率和就业率也比本地劳动力高(杜鑫2011),二者的经济地位已开始出现融合和反超趋势(谢桂华2012),这与很多研究强调的劳动力市场对外地劳动力存在歧视形成了鲜明对比。但是,这些研究没有对我国本地-外地劳动力的工资收入差距发生转变的根本原因做出解释,也没有区分外地劳动力与本地劳动力户口身份的地域差异和流动带来的人力资本差异,所采用的实证方法对劳动力流动的自选择问题不够重视,且研究数据大多是2007年以前的,难以准确反映近十年来我国劳动力市场的结构变化。

事实上,地方政府虽然难以直接干预就业市场,但可以通过分配社会公共福利的方式间接影响劳动者的行为。在市场经济条件下,对大多数依靠工资生活的人来说,收入安全是最重要的。而社会保险作为保障居民收入安全的制度,可以帮助劳动者预防疾病、老年、工伤、失业等收入风险(尚晓援,2001)。我国实行个人、企业和政府三方共同承担责任、个人账户与社会统筹基金相结合的社保资金筹集方式,大部分地区由县级行政区统筹,负责征缴和发放社保资金,导致了我国社保制度碎片化和社保行政管理分散化(郑秉文2008)。外来劳动力工作的流动性与社会保险长期稳定缴费要求之间的矛盾,以及社会保险关系缺乏高层次的迁转机制,都会给流动人口尤其是农民工带来不能完全实现社会保险权利的便携性损失(刘传江、程建林2008;刘昌平、殷宝明2012)。为降低损失,外地劳动力通过让渡不完备的社会保险权利来获得工作机会和较高的工资收入,是在现行分割的社会保险政策下的理性行为。在企业 and 外地劳动力“合谋”下,外地劳动力的社会保险权被置换为工资收入权。表面上看,这减轻了外地劳动力的缴费负担、增加了其工资收入,但实际上提高了外地劳动力的收入风险,损害了其劳动者权利。

基于本地劳动力、区内流动劳动力和区外流动劳动力3类群体,本文分析了处于不同流动状态群体的工资收入差异,并从人力资本和权利置换的角度对外地劳动力的收入优势进行解释。与现有研究成果相比,本文基于流动状态构造3类劳动力群体进行比较研究,能有效区分人力资本差异和让渡社会保险权利对工资收入的影响;同时,采用倾向值匹配法消除劳动力流动的内生性,能更准确地评估劳动力流动对收入的影响。

2 典型事实分析

2.1 宏观数据分析

农民工是外地劳动力的主要构成部分,2017年我国外出农民工达到了1.72亿人。下面根据国家统计局发布的《农民工监测调查报告》,分析2008~2016年间农民工加入与就业相关联的城镇职工基

本养老保险和城镇基本医疗保险的情况,以及工资收入情况。签订劳动合同是获得社保的重要前提,因而也加入了这一指标。为展现农民工社会保险参与率与工资收入变动的特点,还加入了全国就业人员的数据作为对比,并用农民工与全国就业人员相应指标的比值来衡量农民工与非农民工群体的差异。统计结果如表1所示。

表1 2008~2016年农民工与全国就业人员劳动合同签订率、社会保险参与率和月均收入水平比较

Table 1 Comparison of Labor Contract-Signing Rates, Social Insurance Participation Rates and Average Monthly Income between Migrant Labors and Total Employees in China 2008-2016

	组别	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
劳动合同 签订率(%)	农民工	—	42.8	42.0	43.8	43.9	41.3	38.0	36.2	35.1
	全国就业人员	—	—	—	86.4	88.4	88.2	88.0	90.0	91.0
	签订率比值	—	—	—	0.507	0.497	0.468	0.432	0.402	0.386
养老保险 参与率(%)	农民工	10.7	11.5	13.6	16.4	17.3	18.2	20.0	20.1	21.1
	全国就业人员	28.3	30.2	33.8	37.2	39.7	41.9	44.2	45.7	48.9
	参与率比值	0.379	0.382	0.401	0.441	0.436	0.435	0.452	0.441	0.431
医疗保险 参与率(%)	农民工	18.9	18.9	18.9	18.4	19.0	18.7	19.1	18.6	17.1
	全国就业人员	41.1	51.5	56.8	62.0	69.9	74.1	77.3	86.0	95.9
	参与率比值	0.461	0.367	0.333	0.296	0.272	0.252	0.247	0.217	0.179
月均收入 (元)	农民工	—	1417	1690	2049	2290	2609	2864	3072	3275
	城镇居民	1315	1431	1592	1818	2047	2206	2404	2599	2801
	收入比值	—	0.990	1.061	1.127	1.119	1.183	1.192	1.182	1.169

注:“—”代表数据缺失;城镇居民的月均收入根据城镇居民人均可支配收入计算而得。

资料来源:根据2008~2016年国家统计局《农民工监测调查报告》和人力资源和社会保障部《人力资源和社会保障事业发展统计公报》提供的数据计算而得;后文除特别注明,均为上述数据来源。

从上表可以看出,农民工劳动合同签订率一直未超过44%,且2012年后还呈现出下降趋势,2016年仅为35.1%,而全国就业人员的劳动合同签订率一直维持在86%以上,2016年达到了91%;农民工与全国就业人员的劳动合同签订率比值不断下降,表明非农民工群体(主要是当地城镇居民)的劳动者权益得到了越来越好的保护。农民工养老保险参与率在2008~2016年间略有上升,但到2016年也只有21%左右,远低于全国就业人员49%的参与率,且2014年之后农民工养老保险的参与率增长速度已低于非农民工群体。农民工医疗保险参与率一直维持在17%至19%左右,但全国就业人员的医疗保险参与率却从2008年的41.1%增长到2016年的95.9%,差距十分显著。与此相反的是,农民工月均收入在2009年时低于城镇居民1%,但到2016年已高出城镇居民17%,农民工的收入增速明显高于城镇居民。

因此,在2008~2016年期间,农民工的劳动合同签订率和社会保险参与率都大幅低于全国平均水平,且差距有持续扩大的趋势。与此同时,农民工的收入却增长更快,其月均收入甚至已超过了城镇居民,与社会保险参与率存在反向变动关系。这表明,以农民工为代表的外地劳动力确实存在通过让渡社会保险权利来获得较高工资收入的“权利置换”可能性。

2.2 微观调查分析

人力资源和社会保障部社会保障研究所联合课题组于2012年和2015年在全国6个省份对《社

会保险法》的实施情况进行了问卷调查。本文主要关注社会保险关系的转移接续,以及用人单位对未参保员工的影响情况。相关调查结果如表 2 所示。

表 2 2012 ~ 2015 年社会保险关系转移接续和用人单位对未参保员工的影响

Table 2 Transfer of Social Insurance Relations and Employers' Impact on Uninsured Employees 2012-2015

调查问题	2012 年	2015 年
社会保险关系转移接续		
认为养老保险关系跨统筹地区转移接续困难的比例	24.3%	21.8%
认为城乡养老保险制度不衔接的比例	14.4%	14.0%
认为医疗保险关系转移接续困难的比例	11.4%	10.5%
认为医疗保险费用异地报销困难的比例	25.2%	35.0%
认为社会保险关系转移接续手续繁琐的比例	—	25.2%
用人单位对未参保员工的影响		
未参加职工基本养老保险的人员中,单位不办理参保手续的比例	14.8%	16.7%
未参加职工医疗保险的人员中,单位不办理参保手续的比例	16.9%	29.0%
未参加职工基本养老保险的人员中,与单位协商后不参保而换取更高工资的比例	11.4%	14.2%

资料来源:联合课题组.《社会保险法》实施情况调查报告.中国社会保障 2013;7:12-15;联合课题组.社会保险依法而行——《社会保险法》实施情况问卷调查报告.中国社会保障 2016;7:26-28。

从表 2 可知 2012 年,被调查人员认为养老保险关系难以转移接续和城乡养老保险制度不衔接的比例分别为 24.3% 和 14.4%,且反映这两个问题的大多数是农民工。2015 年这两个比例均略有下降。同时,相应年份农民工占全国就业人员的比重分别为 34.2% 和 35.5%。这说明,大多数农民工受到了养老保险难以转移接续问题的困扰;认为医疗保险转移关系转移接续困难的比例虽然比养老保险低,但认为医保费用难以异地报销的比例在 2015 年达到了 35%,较 2012 年上升了近 10 个百分点。此外,2015 年有 25.2% 的人员认为社会保险关系转移接续手续繁琐。上述事实表明,外地劳动力(尤其是农民工)切实感受到社会保险关系转移困难,这将严重影响工作流动性较大的外地劳动力的参保积极性。

调查显示 2012 ~ 2015 年期间,由于用人单位不办理养老保险参保手续而未参保的人员比例从 14.8% 上升了 16.7%,医疗保险的这一比例则从 16.9% 上升到了 29%。在用人单位具有为员工缴纳社保费用的义务的情况下,员工很可能是由于获得了相对较高的直接收入而默许企业这样做。事实上,明确表示是由于与用人单位协商“以养老保险换工资”而不参保的人员比例从 11.4% 上升到了 14.2%,表明越来越多的人在与企业进行社保权与工资权的“权利置换”,这对于社保权利不完备的外地劳动力尤其有吸引力。

3 理论分析与研究假设

社会保险财政补贴支出是我国地方政府社会保障支出的重要部分,近年来呈现快速增长趋势。以城镇职工基本养老保险为例,各级政府对该项基金补贴金额从 1998 年的 24 亿元增长到 2016 年的 6511 亿元,年均增长 34.3%。但基金的可持续性问题依然突出,部分经济发展较差、抚养负担比重较大的地区空账规模逐年扩大,甚至出现了收不抵支的情况(郑秉文 2016)。为扩大社保基金收入,很多地方社保机构规定员工跨统筹地区转移社保关系时只允许转移个人账户资金,或者规定员工解除劳动时必须退保但只获得个人账户资金,单位缴纳部分则冲入当地统筹账户基金,成为转出地统筹基

金的重要来源(郑秉文,2008)。另一方面,为降低社保基金支出,各地会为转入社保关系设置一系列障碍,比如要有当地户口、有正式工作、年龄在50岁以下、在规定时间内完成手续等等,不同地区、不同险种的社保关系转移规定差异也较大。因此,各地方社保机构的“开源”和“节流”规定相互影响,致使社保关系转出容易转入难。对流动性较高的外地劳动力来说,这将导致既难以转移或实现转出地的统筹利益,也难以获得转入地的统筹保障。

对企业而言,按政策规定,为职工缴纳的社会保险法定缴费率超过用工成本的30%,远高于国际标准(封进,2014)。这些法定参保支出与企业发展无直接关系,但却成为企业必须履行的社会责任,对企业竞争力和参保积极性形成了负面影响(郑功成,2011)。为减弱或抵消社保法规对企业生产成本的影响,大量就业正规程度较低的中小企业、私营企业等用人单位会倾向于招聘同样对参保缺乏动力的外地劳动力,通过不签订劳动合同、瞒报招工数量等方式逃避参保和缴费,并把节约的部分保费以工资形式折算给外地劳动力。而正规用人单位也可以通过把非核心业务外包给中小企业、私营企业的方式来降低雇员数量和社保支出。这表现为企业职工中外地劳动力占比越高,当法定缴费率提高时,其逃避社保缴费的反应更强(赵静等,2015)。

对本地劳动力而言,不存在社保关系难以转移等问题,与企业就社保进行讨价还价的能力比较强,参与社保的积极性也较高。但企业为员工缴纳的社会保险金部分,必然会会计入雇佣成本,进而引起平均工资降低,体现为企业职工的工资水平与企业实际社保缴费水平呈负向关系(汪润泉等,2017)。对外地劳动力而言,缴费满15年才能享受养老保险相关待遇的规定与其工作流动性高的特点有较大冲突,而转移社保关系的规定严格、手续繁杂,直接推高了转移并实现社保福利的成本,使其更可能注重当期工资收入而对社会保险的期望较低。因此,外地劳动力通过搜寻不为员工缴纳社保而提供较高工资的企业,或者与企业协商“以社保换工资”,从而套取企业为员工缴纳的部分社保资金,降低社保福利损失。这是现行分割的社保制度下外地劳动力的理性选择。

基于上述分析,本文提出:

假设1:在社会保险制度存在区域分割的情况下,外地劳动力通过让渡自身社会保险权利,可获得比本地劳动力更高的工资收入。即:外地劳动力工资收入 > 本地劳动力工资收入。

此外,人力资本理论认为,劳动力流动是进行人力资本投资的一种重要形式(Tan,2014),有助于在新的环境下“边干边学”积累技术和经验,提高环境适应能力、社交能力和信息收集能力,并体现为收入上的优势。因此,外地劳动力相比本地劳动力既存在社会保险获取成本上的差异,也存在流动带来的人力资本差异,需要区分这两类因素对收入的影响。在我国县级行政区之间存在严重的社会保险制度分割的情况下,只有在县级行政区内流动的劳动力才基本不会受此影响。为此,参照国家人口普查的相关规定,本文按居住地与户口管辖区(乡、镇、街道)是否一致的空间尺度来划分本地劳动力与外地劳动力,并进一步把外地劳动力划分为在县级行政区内流动的劳动力(简称为区内流动劳动力)和在县级行政区以外流动的劳动力(简称为区外流动劳动力)。假设劳动力流动所形成的人力资本与流动距离无关,即区内流动与区外流动所积累的人力资本是相同的,就可把区内流动劳动力与本地劳动力的工资收入差异归结于流动带来的人力资本差异的作用,并把区外流动劳动力与区内流动劳动力的工资收入差异归结于让渡社会保险权利的作用。

为此,本文进一步提出:

假设2:区内流动劳动力由于具有流动带来的人力资本优势,其工资收入会比本地劳动力高;而区外流动劳动力由于让渡了社会保险权利,其工资收入比区内流动劳动力高。即:区外流动劳动力工资收入 > 区内流动劳动力工资收入 > 本地劳动力工资收入。

4 实证方法与数据

4.1 模型与估计方法

定义劳动力的工资收入方程为:

$$y = \alpha m + \beta X + \varepsilon \quad (1)$$

其中 y 表示劳动力工资收入, X 为一系列控制变量, m 为劳动力是否到外地务工的二分变量, ε 为扰动项。若劳动力随机分配到本地务工组和外地务工组中, 则采用多元线性回归方法估计的参数 α 就能够精准估计劳动力流动的净收入效应。但流动决策(m) 可能并不是随机的, 会受到某些不可观测因素影响, 这些因素又与工资收入(y) 相关, 这将导致(1) 式中的 ε 与 m 相关, 仅采用普通最小二乘法(OLS) 将造成 α 的有偏估计。

在解决这类选择偏差问题的诸多方法中, 倾向值匹配(P propensity Score Matching, PSM) 方法由于不需要解释变量外生, 也不需要假定函数形式、误差项分布和参数约束, 比工具变量法和 Heckman 两阶段估计法更具优势(陈强 2014)。为此, 首先构造干预组(外地劳动力) 的平均处理效应(average treatment effect of the treated, ATT) 为:

$$ATT = E(y_1 - y_0 | m = 1) = E(y_1 | m = 1) - E(y_0 | m = 1) \quad (2)$$

其中 y_1 为劳动力到外地务工的工资收入, y_0 为在本地务工的工资收入。ATT 将分析样本限定为外地劳动力($m = 1$) , 并估计外地劳动力在外地务工和在本地务工条件下的收入差值, 即流动状态对工资收入影响的净值。在(2) 式中, 只能观测到 $E(y_1 | m = 1)$ 的结果, 而 $E(y_0 | m = 1)$ 表示对于外地劳动力, 假设其在本地务工时的平均收入水平, 是不可观测的, 这被称为反事实缺失。匹配法处理这一问题的基本思路是, 基于本地劳动力的样本集合, 为每一个外地劳动力挑选或构造一个本地劳动力, 并保证两样本除流动状态不同之外, 性别、年龄等其他样本特征均近似相同, 由此控制其他因素对工资收入的影响。本质上, 匹配法假设“给定解释变量 X 条件下, 结果变量 y 与流动状态 m 无关”(条件独立假定), 并据此构造了一个随机试验条件(陈飞、翟伟娟 2015), 使得外地劳动力与本地劳动力可直接比较, 其结果变量(工资收入) 的差值即为劳动力流动的净效应。

为解决根据多个特征变量进行匹配过程中的维度限制问题, 需要将高维向量 X 的信息压缩到一维。通常可构建一个估计劳动力流动概率的 Logit 模型, 即: $p_i = P(m = 1 | X)$ 称为倾向值, 据此进行匹配。根据 Leuven 和 Sianesi(2018) 的建议, 本文把尽可能多的同时影响流动状态和工资收入的协变量加入到概率预测模型中, 以降低遗漏变量偏差, 确保条件独立假定基本得到满足。为保证匹配质量, 在实证中通常仅保留倾向值重叠部分的个体, 并采用多种方法进行匹配。在匹配完成后, 还需要检验两组样本之间协变量差异的统计显著性(平衡性检验), 以确保两组样本的协变量差异已被消除, 否则两类个体的收入差异也可能来自于那些有显著差异的协变量。通常要求匹配后两组样本的协变量联合显著性检验被拒绝(LR 统计量不显著), 并且标准化偏差(Mean Bias) 不大于 20。

4.2 数据与变量

本文所用数据来源于 2010 ~ 2013 年的中国综合社会调查(CGSS) 项目。为提高统计效力, 将 4 轮数据合并, 把 2011 年、2012 年和 2013 年的工资收入用标准化指数贴现至 2010 年^①, 并通过加入年份虚拟变量来降低历年劳动力市场状况的特征差异和各组数据的选择性偏差。参照现有相关研究成果的做法, 本文选取从事非农工作、户口所在地信息明确的 18 ~ 60 岁的居民作为研究对象, 共筛选出

① 标准化指数为: 2010 = 100, 2011 = 96.8, 2012 = 91.8, 2013 = 89.5。

11807 个有效样本。

在变量选择方面,以劳动者全年工资收入和每周工作小时数来推算小时工资收入,并对小时工资收入取对数作为被解释变量。除了流动状态,还加入了个体离开户口所在的县级行政区的时间(年份),以控制外地劳动力与当地居民融合过程对收入的影响。其他控制变量包括个体的人口统计学特征变量,如户口类型、教育程度、年龄、性别、政治面貌、婚姻状况,其中教育程度划分为初中及以下、高中(包括普高、职高、中专和技校)和大专及以上(包括大学专科、本科和研究生)3类。工作特征变量包括工作经验、工作经验的平方、工会组织参与情况和劳动合同签订情况,并把工作单位类型划分为体制内部门(包括党政机关和事业单位)和市场部门(企业、社会团体等)。为降低不可观测的能力变量导致的内生性,根据受访者对有关问题的回答,构建了一些可以表征个体健康状况、认知能力、信息获取能力、社交能力的聚类变量。为降低家庭背景变量的影响,控制了受访者父母的受教育程度、政治面貌、家庭经济状况在所在地所属档次;为降低地区固定效应和时间固定效应,还控制了受访者所处省份和获取最高学历的年份。

5 实证结果与分析

5.1 基于流动状态的3类劳动力群体的主要特征

表3给出了不同流动状态劳动力群体的构成情况。可以看出,所选取的研究样本中,有3802个外地劳动力样本,占样本总数的32.2%,其中区内和区外流动劳动力分别占比17.06%和15.14%,说明在区内流动也已较为普遍。

表3 2010~2013年3类流动状态群体的数量、比重和收入构成

Table 3 The Number, Proportion and Income Composition of the Three Types of Migrant Status Groups 2010-2013

	本地劳动力	外地劳动力			总计
	本地就业	区内流动	区外流动	小计	
样本数量(个)	8005	2015	1787	3802	11807
所占比重(%)	67.80	17.06	15.14	32.20	100.00
小时收入(元)	13.45	18.05	23.99	20.84	15.83

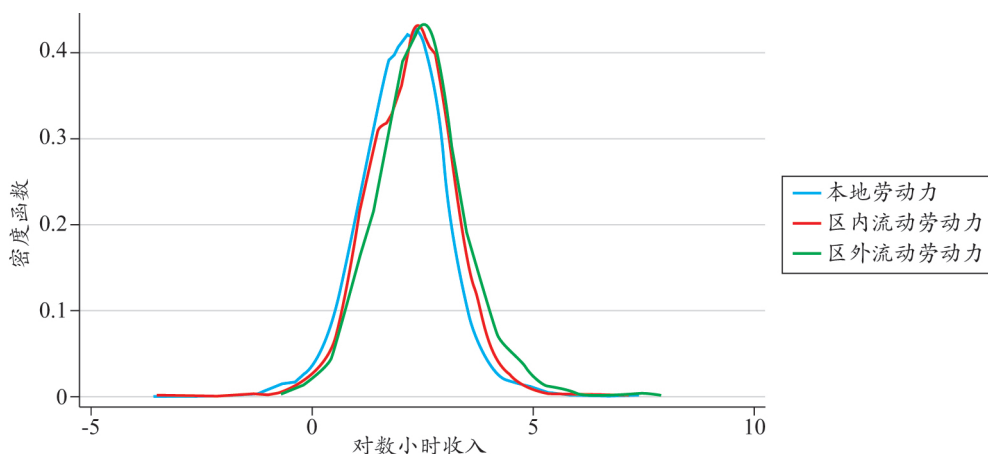
资料来源:根据2010~2013年的中国综合社会调查(CGSS)项目提供的数据整理而得。

从收入构成情况来看,本地劳动力的小时收入只有13.45元,远低于外地劳动力(20.84元)。区外流动劳动力的小时收入达到了23.99元,分别比区内流动劳动力和本地劳动力高出32.9%和78.4%。3类不同流动状态群体的对数小时收入分布密度(见图1)也显示,本地劳动力、区内流动劳动力、区外流动劳动力的整体收入分布依次右偏,表明三者收入依次递增,初步印证了本文提出的两个假设。

从生产率禀赋特征(表4中第2、3、4列)来看,区外流动劳动力的农业户口身份者比重为62%,远高于其他两类。这一群体工作经验和语言能力较低,但受教育水平与本地劳动力已基本无差异,在年龄、健康状况、信息收集能力和社交能力上有一定优势,从事无固定雇主工作(零工、散工)的比例也较低。但是,他们在体制内部门就业的比例远低于本地劳动力,更难获得党员和工会会员身份,家庭有住房的比例也更低;参加医疗和养老保险的比例分别只有65%和47%,分别比本地劳动力低13%和11%。因此,区外流动劳动力虽然工资收入较高,但工作岗位竞争性强,获得社会保险的比例较低,更难保障收入安全。区内流动劳动力在人力资本禀赋和就业机会方面具有一定优势,而本地劳动力在社会保险和家庭住房方面条件最好。整体上看,区内流动劳动力和本地劳动力各方面的特征都较为相似。

图1 3类流动状态群体的收入分布密度

Figure 1 Income Distribution Density for the Three Types of Migrant Status Groups



5.2 OLS 和倾向值估计结果

首先采用最小二乘法(OLS) 对样本进行估计, 结果如表4 中第5 列所示。可以看出, 区内流动劳动力的工资收入比本地劳动力高出 11.3%, 而区外流动劳动力比本地劳动力高出 18.7%。多 1 年在区外流动的经验会使收入提升 1%。农业户口劳动力收入只比非农户口劳动力低 7.3%, 表明户口性质对收入的影响已较弱。受教育程度对收入的影响很大, 工作经验每增加 1 年也会让收入提高 3.3%。另外, 男性、党员身份、已婚、签订劳动合同、参加工会都有助于提升工资收入; 信息收集能力和社交能力对工资收入有显著影响, 但语言能力和健康状况却对收入无影响。虽然估计结果显示参加医疗和养老保险对收入有促进作用, 但这可能是由于议价能力等不可观测特征使个体同时具有收入优势和被社保覆盖优势, 估计结果是有偏误的(封进 2014)。

劳动力流动的倾向值估计结果如表4 第6 列所示。大部分变量对劳动力流动的影响都是显著的。农业户口、高中以上学历、工作经验丰富、男性、信息收集能力和社交能力较强的个体更可能到外地工作, 而年龄较大、有固定雇主、参与工会、在体制内部门工作、有医疗保险和房产的劳动力则倾向于在当地工作。得到倾向值后, 就可以采用多种匹配方法来计算外地务工的平均干预效应(ATT)。

5.3 基于 PSM 方法的估计结果

PSM 方法的协变量平衡性检验结果和估计系数如表5 所示。模型1 为区内流动劳动力相比本地劳动力的收入差异估计结果, 用以评估人力资本对工资收入的影响; 模型2 为区外流动劳动力相比区内流动劳动力的收入差异估计结果, 评估让渡社会保险权利对工资收入的影响; 模型3 为区外流动劳动力相比本地劳动力的收入差异估计结果, 以综合评估两种因素对工资收入的影响。3 个模型的 5 种匹配方法的匹配率均在 96% 以上, 匹配上的样本在不同协变量之间均没有显著性差异^①, 协变量标准化偏差均低于 3.4, 联合显著性检验(LR 统计量) 的 P 值也在 15% 以上。这表明, 就平衡两组样本的协变量的分布而言, 倾向值估计和样本匹配是可行的。各种匹配方法的估计结果都较为相近, 说明模型估计结果具有稳健性。作为比较, 表中同时给出了 OLS 估计结果, 得到的系数基本与 PSM 方法得到的系数一致, 说明选取的控制变量已较好地解决了劳动力流动的内生性问题。

① 限于篇幅, 此处省略协变量匹配质量的检验结果。

表 4 变量描述和基本回归结果

Table 4 Variable Description and Regression Results

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
变量	本地 就业	区内 流动	区外 流动	OLS 回归	倾向值估计
小时工资收入(元)	13.45	18.05	23.99	—	—
每周工作时长(小时)	50.79	50.22	51.27	—	—
流动状态(参照组:本地就业)					
区内流动	—	—	—	0.113 *** (0.022)	—
区外流动	—	—	—	0.187 *** (0.050)	—
区外流动经验(年)	0.00	0.00	9.47	0.010 *** (0.003)	—
户口类型(农业户口=1;其他=0)	0.39	0.37	0.62	-0.073 ** (0.030)	0.604 *** (0.133)
教育程度(参照组:初中及以下)					
初中及以下	0.43	0.35	0.40	—	—
高中	0.28	0.29	0.26	0.269 *** (0.031)	0.822 *** (0.139)
大专及以上	0.29	0.36	0.34	0.658 *** (0.043)	1.262 *** (0.187)
工作经验(年)	23.81	20.88	17.29	0.033 *** (0.004)	0.105 *** (0.023)
年龄(岁)	40.53	38.16	34.35	—	-0.154 *** (0.038)
性别(男性=1;女性=0)	0.63	0.57	0.60	0.321 *** (0.021)	0.087 * (0.042)
政治面貌(共产党员=1;其他=0)	0.17	0.16	0.11	0.111 *** (0.035)	-0.064 (0.121)
婚姻状况(已婚=1;其他=0)	0.86	0.84	0.72	0.123 *** (0.026)	0.075 (0.079)
工作类型(无固定雇主=1;其他=0)	0.11	0.07	0.07	-0.132 *** (0.021)	-0.423 *** (0.159)
劳动合同(签订合同=1;其他=0)	0.43	0.48	0.44	0.103 *** (0.017)	0.102 (0.071)
工会组织(参加工会=1;其他=0)	0.24	0.24	0.12	0.086 *** (0.022)	-0.359 *** (0.06)
单位类型(体制内部门=1;其他=0)	0.19	0.21	0.09	0.035 (0.036)	-0.423 *** (0.121)
医疗保险(有医疗保险=1;其他=0)	0.78	0.75	0.65	0.078 *** (0.028)	-0.453 *** (0.139)
养老保险(有养老保险=1;其他=0)	0.58	0.56	0.47	0.058 * (0.031)	0.008 (0.062)
房产(家庭有房产=1;其他=0)	0.96	0.89	0.81	0.142 *** (0.050)	-1.135 *** (0.137)
语言能力(较高=1;较低=0)	0.48	0.49	0.43	-0.011 (0.021)	-0.189 (0.126)
信息收集能力(较高=1;较低=0)	0.28	0.32	0.38	0.248 *** (0.025)	0.236 *** (0.064)
健康状况(较高=1;较低=0)	0.30	0.32	0.35	-0.042 (0.028)	-0.059 (0.052)
社交能力(较高=1;较低=0)	0.50	0.60	0.64	0.191 *** (0.024)	0.513 *** (0.122)
常数项	—	—	—	0.874 *** (0.067)	1.894 *** (0.670)
R ² 或 Pseudo R ²	—	—	—	0.392	0.286

注: ①二分变量中为0的类别作为参照组; ②*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著水平,下同; ③括号内为标准误; ④部分变量省略。

表5 基于PSM方法的外地务工收入效应评估
Table 5 Assessment of Income from Migrant Labors based on PSM Method

匹配模型	模型 1			模型 2			模型 3		
	区内流动 VS 本地就业			区外流动 VS 区内流动			区外流动 VS 本地就业		
	协变量平衡性检验		ATT	协变量平衡性检验		ATT	协变量平衡性检验		ATT
	LR chi2 (P 值)	Mean Bias	系数 (标准误)	LR chi2 (P 值)	Mean Bias	系数 (标准误)	LR chi2 (P 值)	Mean Bias	系数 (标准误)
OLS 回归	—	—	0.113*** (0.032)	—	—	0.153** (0.061)	—	—	0.283*** (0.067)
最近邻匹配 (1-5 匹配)	8.81 (1.00)	1.4	0.107*** (0.023)	55.51 (0.54)	3.4	0.173*** (0.045)	59.19 (0.49)	1.9	0.236*** (0.026)
高斯核匹配 1 (窗宽=0.25δ)	1.47 (1.00)	0.9	0.124*** (0.020)	43.78 (1.00)	1.6	0.145*** (0.042)	33.28 (1.00)	1.3	0.267*** (0.024)
伊番核函数 1 (窗宽=0.25δ)	0.55 (1.00)	0.3	0.115*** (0.018)	40.52 (1.00)	2.1	0.152*** (0.034)	31.45 (1.00)	1.7	0.271*** (0.025)
伊番核函数 2 (窗宽=0.5δ)	0.96 (1.00)	0.4	0.112*** (0.023)	43.23 (1.00)	2.0	0.148*** (0.036)	32.03 (1.00)	1.6	0.263*** (0.021)
局部线性回归 (窗宽=0.25δ)	32.51 (0.97)	1.6	0.114*** (0.034)	65.38 (0.15)	2.8	0.165** (0.072)	60.54 (0.24)	2.8	0.252*** (0.044)
匹配率	9948/10020* 100% = 99.3%			3679/3802* 100% = 96.8%			9701/9792* 100% = 99.1%		

注：①最近邻匹配采用 1 对 5 匹配，窗宽采用 0.25 倍和 0.5 倍倾向值标准差(δ)的方法设定，而模型 1 至模型 3 的 0.25 倍倾向值标准差分别为 0.04、0.06 和 0.03；②ATT 的显著性检验结果采用自助法(Bootstrap)估计得到，重复抽样次数为 200 次。

从上表可看出，区内流动劳动力相比本地劳动力的工资收入高出 11% 左右。这说明，即使是在县级行政区内部的自由流动，也有助于提高劳动力的人力资本，进而体现为较高的工资收入。区外流动劳动力相比区内流动劳动力的工资收入高出约 15%，意味着控制流动带来的人力资本因素的影响后，区外流动劳动力通过让渡社会保险权利而获得了 15% 的收益补偿，这大约是企业应为员工缴纳的法定参保支出(30% 的工资)的一半。将区外流动劳动力与本地劳动力对比后可发现，前者收入比后者高出 26% 左右，恰好是模型 1 和模型 2 估计的收入差异之和，表明将劳动力流动对收入的影响分解成两个部分是合理的，而且跨越不同行政区划流动所形成的人力资本基本是同质的。因此，可认为区外流动劳动力相比本地劳动力的工资收入优势，约有 40% 可由流动带来的人力资本来解释，60% 可由让渡社会保险权利来解释，证实了前文提出的两个理论假设。

6 结论和启示

针对外地劳动力与本地劳动力收入差距出现的新变化，本文根据我国社会保险制度区域分割的特点，从宏观统计数据 and 微观调查数据提炼出相关典型事实，并分析了地方政府、企业和劳动力关于社会保险的策略，据此提出可从人力资本和“权利置换”的角度对外地劳动力的收入优势进行解释的理论假设，进而采用中国综合社会调查(2010~2013 年)数据和倾向值匹配法(PSM)对此进行实证检验。研究发现，各地方政府在社保基金上有其独立的经济利益，通过限制用人单位为员工缴纳的统筹

账户基金转出等方式,制造了外地劳动力转移和实现其社会保险权利的障碍。为减少福利损失,外地劳动力有较强的动力与企业协商让渡社会保险权利而换取较高的工资收入,而这也满足了企业降低法定参保支出的需求。由此,外地劳动力(尤其是农民工)的工资收入快速增长,但社保参与率却越来越低。进一步实证研究发现,由流动带来的人力资本可提高外地劳动力11%的工资收入,而让渡社会保险权利可提高其15%的工资收入。这表明区外流动劳动力相比本地劳动力的工资收入优势,约有40%可由人力资本解释,60%可由“权利置换”解释。但实际上外地劳动力从社会保险上获得的收入只占企业应为员工缴纳社保支出的一半,其福利依然遭受了损失。

上述研究结论说明,我国劳动力市场在工资收入层面已不存在对外地劳动力的歧视。相反地,外地劳动力还具有一定工资收入优势,但这是以失去部分甚至全部社会保险权利为代价的,收入安全保障权利在某种程度上受到了剥夺。因此,仅仅关注外地劳动力与本地劳动力的收入差异是不够的,需要更多关注外地劳动力在享受社会保险和其他福利待遇方面的劣势。充分发挥劳动力市场资源配置功能,不仅要放开户籍制度对人口流动的管制,还要改革基于户口所在地身份的社会保险制度,提高社保基金的统筹层次,改善流动人口参保的可及性,才能降低社会保险制度分割对外来劳动力造成的福利损失,促进劳动力在全国范围内的自由流动。

参考文献/References:

- 1 国家统计局. 2018. 中华人民共和国 2017 年国民经济和社会发展统计公报. 2018-02-08. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html (2018 年 4 月 29 日访问)
National Bureau of Statistics. 2018. Statistical Bulletin of the People's Republic of China on National Economic and Social Development in 2017. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html (Accessed on April 29, 2018)
- 2 蔡昉. 中国劳动力市场发育与就业变化. 经济研究 2007; 7: 4-14
Cai Fang. 2007. Growth and Structural Changes in Employment in Transitional China. *Economic Research Journal* 7: 4-14.
- 3 王美艳. 城市劳动力市场对外来劳动力歧视的变化. 中国劳动经济学 2007; 1: 109-119
Wang Meiyang. 2007. Changes of Discrimination against Migrant Workers in China's Urban Labor Market. *China Labor Economics* 1: 109-119.
- 4 谢嗣胜, 姚先国. 农民工工资歧视的计量分析. 中国农村经济 2006; 4: 49-55
Xie Sisheng and Yao Xianguo. 2006. An Econometrical Analysis on Discrimination in Wages of Rural Migrant Workers. *Chinese Rural Economy* 4: 49-55.
- 5 章元, 王昊. 城市劳动力市场上的户籍歧视与地域歧视: 基于人口普查数据的研究. 管理世界 2011; 7: 42-51
Zhang Yuan and Wang Hao. 2011. Discrimination by *Hukou* and Region in Urban Labor Markets: A Study Based on the Census Data. *Management World* 7: 42-51.
- 6 邢春冰, 罗楚亮. 农民工与城镇职工的收入差距——基于半参数方法的分析. 数量经济技术经济研究 2009; 10: 74-86
Xing Chunbing and Luo Chuliang. 2009. Income Gap between Migrants and Urban Residents: Analysis Based on Semi-parametric Method. *The Journal of Quantitative & Technical Economics* 10: 74-86.
- 7 徐凤辉, 赵忠. 户籍制度和企业特征对工资收入差距的影响研究. 中国人民大学学报 2014; 3: 19-28
Xu Fenghui and Zhao Zhong. 2014. The Impact of *Hukou* System and Firms' Characteristics on Wage Disparity. *Journal of Renmin University of China* 3: 19-28.
- 8 杜鑫. 户籍特征对城市劳动力市场状态的影响——以北京市为例. 经济评论 2011; 5: 98-105
Du Xin. 2011. An Empirical Study on Household Registration and Urban Labor Market Status: The Case of Beijing. *Economic Review* 5: 98-105.

- 9 谢桂华. 中国流动人口的人力资本回报与社会融合. 中国社会科学 2012; 4: 103-124
Xie Guihua. 2012. Returns to Human Capital and Social Integration of Migrants in China. Social Sciences in China 4: 103-124.
- 10 尚晓援. “社会福利”与“社会保障”再认识. 中国社会科学 2001; 3: 113-121
Shang Xiaoyuan. 2001. The Re-understanding of “Social Welfare” and “Social Security”. Social Sciences in China 3: 113-121.
- 11 郑秉文. 改革开放 30 年中国流动人口社会保障的发展与挑战. 中国人口科学 2008; 5: 2-17
Zheng Bingwen. 2008. 30 Years of Reform and Openness in China: Development and Challenges of Social Security System for Floating Population. Chinese Journal of Population Science 5: 2-17.
- 12 刘传江 程建林. 养老保险“便携性损失”与农民工养老保障制度研究. 中国人口科学 2008; 4: 61-67
Liu Chuanjiang and Cheng Jianlin. 2008. Portability Loss and Institutional Innovations of Social Pension Insurance for the Second Generation Migrant Workers. Chinese Journal of Population Science 4: 61-67.
- 13 刘昌平 殷宝明. 养老金便携性与基本养老保险关系转续——基于便携性损失的测算. 中国软科学 2012; 4: 68-75
Liu Changping and Yin Baoming. 2012. Pension Portability and Transfer of Basic Old-Age Insurance: Calculations on Loss of Pension Portability. China Soft Science 4: 68-75.
- 14 郑秉文. 供给侧: 降费对社会保险结构性改革的意义. 中国人口科学 2016; 3: 2-11
Zheng Bingwen. 2016. Supply-side Reform: The Significance of Reduction of Social Insurance Contributions to the Structural Reform of Social Insurance. Chinese Journal of Population Science 3: 2-11.
- 15 封进. 社会保险对工资的影响——基于人力资本差异的视角. 金融研究 2014; 7: 109-123
Feng Jin. 2014. The Effect of Social Insurance on Wages: Difference by Human Capital. Journal of Financial Research 7: 109-123.
- 16 郑功成. 中国社会福利改革与发展战略: 从照顾弱者到普惠全民. 中国人民大学学报 2011; 2: 47-60
Zheng Gongcheng. 2011. Social Welfare Service Reform and Development Strategies in China: From Protection of the Weak to Universal Protection of All Citizens. Journal of Renmin University of China 2: 47-60.
- 17 赵静 毛捷 张磊. 社会保险缴费率、参保概率与缴费水平——对职工和企业逃避费行为的经验研究. 经济学(季刊) 2015; 1: 341-372
Zhao Jing Mao Jie and Zhang Lei. 2015. Social Security Contribution Rate, Participation Probability and Contribution Level: An Empirical Study on Contribution Evasion of Employees and Firms. China Economic Quarterly 1: 341-372.
- 18 汪润泉 金昊 杨翠迎. 中国社会保险负担实高还是虚高? ——基于企业和职工实际缴费的实证分析. 江西财经大学学报 2017; 6: 53-63
Wang Runquan Jin Hao and Yang Cuiying. 2017. Is China's Social Insurance Burden Really Heavy? An Empirical Analysis based on the Real Premiums of Enterprises and Employees. Journal of Jiangxi University of Finance and Economics 6: 53-63.
- 19 Tan E. 2014. Human Capital Theory: A Holistic Criticism. Review of Educational Research 3: 411-445.
- 20 陈强. 高级计量经济学及 Stata 应用(第二版). 北京: 高等教育出版社 2014; 250-271
Chen Qiang. 2014. Advanced Econometrics and Stata Application (Second Edition). Beijing: Higher Education Press.
- 21 陈飞 翟伟娟. 农户行为视角下农地流转诱因及其福利效应研究. 经济研究 2015; 10: 163-177
Chen Fei and Zhai Weijuan. 2015. Land Transfer Incentive and Welfare Effect: A Research of Farmers' Behavior. Economic Research Journal 10: 163-177.
- 22 Leuven E. and Sianesi B. 2018. PSMATCH2: Stata Module to Perform Full Mahalanobis and Propensity Score Matching, Common Support Graphing and Covariate Imbalance Testing. Barbara Sianesi.