

新生代农民工工资差异程度的实证分析

——基于成都市的调研数据¹

金深帆，吴泳涛，程铭达

（四川农业大学，四川 成都 611130）

【摘要】：基于成都市三个园区工人的调查访问，根据得到的数据运用改进后的 B-O-C 工资差异分解方程分析新生代农民工的工资差异现状，认为城市工与农民工之间工资存在着较大差异。其中 69.21%是个性特征差异造成，30.79%由歧视性因素造成。对新生代农民工直接歧视为 2.68%，已几乎不存在。但对城市工人的制度性保护而造成的反向歧视达到 22.68%。对此现象政府需要完善同工同酬制度，减少对城市工不合理的制度性保护，提高新生代农民工的人力资本质量。

【关键词】：工资差异；工资歧视；劳动市场；新生代农民工

【中图分类号】：D412.6 **【文献标识码】：**A

1、引言

随着中国城市经济的发展，农民迁移到城市打工的现象已十分普遍。新生代农民工主要指 80，90 后。他们在外出打工的农民工中占到 46.6%。相比于老一代农民工，他们受教育水平高，生活期望值高，工作耐受力较低。但相较于城市工人，他们在社会福利、政治权利、工资水平等方面都不能得到平等的待遇。因此，新生代农民工作为一个独立特殊的群体，在城市中所面临的歧视状况值得探究。

Becker（1957）认为，歧视是可以用来衡量的，并提出“歧视系数”的概念，这有利于本文展开对歧视进行量化分析。当前新生代农民工面临的最主要的问题就是工资待遇问题。本文探究造成新生代农民工工资与老一代农民工和城市工的工资差别的原因及其差异程度。

2、文献综述

国内众多学者专家在农民工的工资歧视分析、农民工工资差异原因方面已得出较多成果。

国内很多学者基于性别和户籍研究农民工与城市工的工资差异。张晓蓓，元朋考（2011）考察了我国城市劳动力市场的户籍差异，使用 Oaxaca 分解方法研究户籍歧视对工资差异的解释力度及其变动幅度。王震（2010）认为农民工的性别工资差异表现为“天花板效应”。而城镇职工的性别工资差异则表现为“粘地板效应”。张琼（2013）发现珠三角和长三角的女性农民工的月收入仅为男性农民工的 73.94%，农民工的工资可能存在明显的性别歧视。

¹**【作者简介】：**金深帆（1993-），女，浙江台州人，研究生，研究方向：技术经济及管理；吴泳涛（1993-），男，四川简阳人，研究生，研究方向：国民经济学；程铭达（1995-），男，江西南昌人，研究生，研究方向：农业经济管理。

基于性别和户籍因素的农民工工资歧视研究已经较为成熟。与此同时，学者们也逐渐开始关注农民工代际之间的差异，针对新生代农民工作出研究分析。夏季，陈婉娟，徐礼清（2014）分析了社会劳动生产率、劳动力供求状况、物价水平、人力资本等因素对新生代农民工工资增长的影响程度。章嘉文（2014）运用工资差异分解模型将两代农民工的工资差异进行对比，得到农民工的工资是受多种因素综合影响的，其中主要是受到人力资本中的受教育年限和经验影响。

大部分工资差异原因的具体分析都运用到 Oaxaca 分解方法并对调研或统计数据进行了计量分析。谢嗣胜和姚先国（2006）利用 2003 年在浙江省的调查数据，运用了 Oaxaca、Blinder 以及 Cotton 的工资差异分解方法分析了农民工和城市工的工资歧视问题。得到 44.8% 的工资差异是因为个人特征不同，55.2% 的工资差异是由于歧视性因素：36.2% 是对农民工的直接歧视；19.0% 是对城市工的制度性保护，即对农民工产生的反向歧视；而李莉（2008）发现农民工在人力资本禀赋的数量上相对于城镇职工的劣势可解释总工资差异的约 60%；工资差异中的不可解释部分占到总工资差异的 40.89%。对农民工的歧视现象仍然存在但歧视造成的影响程度有所降低。孙中伟（2011）发现珠三角和长三角的农民工的工资水平比城镇工低 10.4%。人力资本与职业特征变量解释了组间差异的 64.4%，城镇劳动力市场对农民工的歧视性差异占 35.6%。

当前针对新生代农民工、老一代农民工和城市工三者的工资差异的研究仍空白。成都市作为中国中西部重要的经济发展区域，正处于经济快速增长的阶段，农民工数量很大且新生代农民工较多，具有较大的研究价值。本文采用 B-O-C 工资差异分解方法，并在其基础上加入了农民工内部结构和无歧视工资决定系数，来比较新生代农民工和老一代农民工、城市工人的工资差异。

3、变量选取、数据处理及研究方法

3.1 数据来源

本文的数据以问卷调查形式取得。本文选择成都市作为研究区域，新生代农民工主要来自于成都市 3 大工业区（温江工业区、天府新区、双流工业区）。共发放问卷 500 份，收回 472 份，有效问卷 430 份，问卷有效率 86.0%。调查对象为企业职工。

3.2 数据基本情况

本文总共样本人数为 430 人，其中城市工 77 人，新生代农民工 232 人，老一代农民工 121 人。整体调查对象中，男性为 52.3%，性别均衡。受教育程度最高的为城市工，其高中、中专学历占总人数的比重为 46.7%。而新生代农民工相对于老一代农民工受教育程度较高，其高中学历及以上人数占比大于老一代农民工，达到 45.2%。老一代农民工的非农工作年限最长，因为老一代农民工普遍年龄较大，工作时间较长。三个群体的管理人员占总人数的比例大致相同，均为 20% 左右，可以得知职业晋升空间和具体的群体身份关系不大。老一代农民工在工作岗位上接受到的技能培训最少，为 68.6%，而新生代农民工和城市工接受技能培训比例更高。

3.3 模型构建

本文主要采用 Blinder（1973）、Oaxaca（1973）和 Cotton（1988）开发出的 B-O-C 工资差异分解方法，研究城镇职工和农民工的工资差异。并在其基础上加入了农民工内部结构和无歧视工资决定系数。该方法可用最小二乘法估计工资方程用半对数形式：

$$\ln W = \sum_{j=0}^p \beta_j \overline{X_j} + \mu \quad (1)$$

那么，两群体间的工资差异为：

$$\overline{\ln W}^h - \overline{\ln W}^l = \sum_{i=0}^n \beta_j \overline{X_j}^h - \sum_{i=0}^n \beta_j \overline{X_j}^l \quad (2)$$

这里，h、l 表示两个工资收入高低不同的两个群体。

Cotton (1988) 认为在没有歧视的劳动力市场中，两者工资补偿结构应当是相同的，即： $\beta^{*h} = \beta^{*l} = \beta^*$ 。(2) 式可以调整为：

$$\overline{\ln W}^h - \overline{\ln W}^l = \sum \beta_j^* (\overline{X_j}^h - \overline{X_j}^l) + \sum \overline{X_j}^h (\beta_j^h - \beta_j^*) + \sum \overline{X_j}^l (\beta_j^* - \beta_j^l) \quad (3)$$

右边第一项反映的是由不同个体特征造成的工资差别；第二项反映的是对 h 群体偏袒造成的工资差别；第三项反映的是对 l 群体直接歧视造成的工资差别。为了估计出 β^* 值，Cotton 假定 β^* 是 β^h 和 β^l 的线性函数，并且根据两个群体在劳动力市场上就业人数的比例给系数分配权重。即： $\beta^* = f_h \beta^h + f_l \beta^l$ 这里 f 为就业比例。

假定新生代农民工与非新生代农民工工资方程不同。那么 $\overline{\ln W}^l$ 为：

$$\overline{\ln W}^l = n_1 \overline{\ln W}_1^l + n_2 \overline{\ln W}_2^l \quad (4)$$

n_1 、 n_2 分别是新生代农民工与老一代农民工的数量比例。根据 2013 年全国农民工监测调查报告 1980 年及以后出生的新生代农民工 12528 万人，占农民工总量的 46.6%。

$$\beta^* = f_1 \beta^h + f_2 \beta_1^l + f_3 \beta_2^l \quad (5)$$

这里， f_1 、 f_2 、 f_3 分别是城市工、新生代农民工、老一代工在劳动力市场上的比例。根据中华人民共和国 2013 年国民经济和社会发展统计公报和 2013 年全国农民工监测调查报告，年末城镇就业人员 38240 万人，新生代农民工总量为 12528 万人，老一代农民工总量为 14366 万人。所以三者劳动力市场上的比例分别是 58.70%、19.23% 和 22.07%。 β_1^l 、 β_2^l 分别是新生代农民工和老一代农民工的工资方程系数。

引入农民工的内部结构后 (3) 式调整为：

$$\overline{\ln W}^h - \overline{\ln W}^l = n_1 \sum \beta_j^* (\overline{X_j}^h - \overline{X_j}^{l1}) + n_2 \sum \beta_j^* (\overline{X_j}^h - \overline{X_j}^{l2}) + \sum \overline{X_j}^h (\beta_j^h - \beta_j^*) + n_1 \sum \overline{X_j}^{l1} (\beta_j^* - \beta_j^{l1}) + n_2 \sum \overline{X_j}^{l2} (\beta_j^* - \beta_j^{l2}) \quad (6)$$

右边第一项为新生代农民工个性特征造成的差异，第二项为老一代农民工个性特征造成的差异，第三项是雇主对城市工的偏袒性歧视，第四项是雇主对新生代农民工的直接歧视，第五项是雇主对老一代农民工的直接歧视。

3.4 估计工资方程模型

根据上述分解方法，本研究需要估计工资方程的系数值。结合已有研究成果 mincer 工资收入决定方程，选择三个群体自身直接相关的特征变量和外界造成的影响因素变量。模型设定如下：

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 E^2 + \beta_3 Yed + \beta_4 Yen + \beta_5 M + \beta_6 T + \beta_7 P + \varepsilon$$

变量定义：LnY, 小时工资的对数值；Yed, 受教育年数；E, 非农工作年数；Yen, 当前企业工作年数；T, 培训（有=1，无=0）；P, 职位（管理人员=1，一般人员=0）；M, 性别（男性=1，女性=0）。

4、实证分析

4.1 回归分析

本文通过使用 OLS 对模型进行回归分析，计量检验结果显示，不存在异方差，模型回归的整体效果较好，结果如表 1 所示。性别对农民工群体呈显著正相关，且老一代农民工的工资回报率（0.2778）远高于新生代农民工（0.0995），这说明尽管农民工中还存在性别歧视，但近年性别歧视程度正在逐渐改善；受教育年数对三个群体均呈显著正相关，且新生代农民工的工资回报率（0.0607）也高于其他两个群体（0.0473；0.0398），这与老一代农民工对新生代农民工的教育重视程度的提升有关；新生代农民工在非农工作年限方面的工资回报率（0.0696）要高于城市工（0.0557），且城市工在非农工作年限平方为显著负相关，这说明非农工作年数有利于工资差异的缩小；新生代农民工没有通过当前企业年数的显著性检验，这与其工作时间少，工作流动性大有关；三个群体在职位与培训方面均呈显著正相关，且新生代农民工的工资回报率（0.2239，0.1355）远低于城市工（0.4927，0.3975）和老一代农民工（0.4032，0.1965），这主要是由于新生代农民工的流动性大导致企业减少了对其的人力资本投入，另一方面是企业还存在对城市工的制度性保护。

表 1 变量均值和回归模型系数

解释变量	城市工			新生代农民工			老一代农民工		
	回归系数	均值	t 值	回归系数	均值	t 值	回归系数	均值	t 值
（常量）	1.4142***	1	4.1592	1.4131***	1	9.572	1.4062***	1	8.5267
性别	-0.0627	0.5325	-0.4068	0.0995*	0.5455	1.6633	0.2778***	0.5333	2.7924
受教育年数	0.0473*	11.0649	1.844	0.0607***	9.7359	5.8712	0.0398**	8.3583	2.3901
非农工作年数	0.0557*	10.8506	1.7651	0.0696**	5.0391	2.0657	0.034*	14.6917	1.7628
非农工作平方	-0.0021**	185.0032	-2.3289	-0.0023	33.7879	-0.9681	-0.0007	285.0917	-1.2991
当前企业年数	0.00365**	6.5195	2.3245	0.004	3.0273	0.2426	0.0199**	5.85	2.0716
职位	0.4927**	0.2338	2.6295	0.2239***	0.2035	2.9412	0.4032***	0.2167	3.5346
培训	0.3975*	0.7532	1.9636	0.1355*	0.7359	1.9271	0.1965*	0.6917	1.8261
方差检验 F 值		6.243416			12.69381			13.80612	
F 值显著性概率		0.0000			0.0000			0.0000	
调整 R2		0.325667			0.263326			0.429647	
观察数值		77			231			120	

注：*、**、***分别表示在 10%、5%和 1%的水平上显著

4.2 B-O-C 工资差异分解

表 2 显示了工资差异分解结果，被分解的对象是工资总差，它被分解成个性特征差异和歧视性差异（包含偏袒性歧视和直接歧视）。被分解指标值是对数值，相对值是被分解指标值与工资总差值的相对数，用百分比表示。城市工和农民工的对数小时工资总差异为 $\overline{\ln W^h} - \overline{\ln W^f} = 0.2577$ 。在 Cotton 分解公式的结果中，69.21%的工资差异由个性特征解释。城市工因受到偏袒性保护而高出农民工工资的部分占到总差异的 22.68%。但与以往同类研究相比，对农民工的歧视明显减少。

表 2 工资差异分解结果

	工资总差异	个性特征			城市工偏袒性歧视	农民工直接歧视		
		新生代	老一代	合计		新生代	老一代	合计
指标值	0.2577	0.0975	0.08096	0.1784	0.0585	0.0064	0.0145	0.0209
相对值	—	37.83%	31.37%	69.21%	22.68%	2.48%	5.63%	8.11%

表 3 列出了分解的具体结果。受教育年数造成的工资差异为 7.10%，虽然新生代农民工受教育年数较之老一代农民工有所提高，但低于城市工。非农工作年数有利于工资差异的缩小，且随着年数的增加愈发明显。老一代农民工经验丰富，但新生代农民工缺少经验。加上老一代农民工受到的直接歧视，扩大了城市工与农民工之间的工资差异。当前企业年数对工资差异的影响为正，新生代农民工受到的歧视大于老一代农民工。职位和培训因素均扩大了工资差异，且主要来自于对农民工的歧视和对城市工的保护，新生代农民工受到的直接歧视高于老一代农民工。

表 3 cooton 工资差异分解方法具体结果

解释变量	工资总差	个人特征差异			城市工偏袒性歧视	农民工直接歧视		
		新生代	老一代	合计		新生代	老一代	合计
（常量）	0.48%	0.00%	0.00%	0.00%	0.20%	-0.04%	0.32%	0.28%
性别	-13.78%	-0.03%	0.00%	-0.03%	-5.66%	-1.42%	-6.67%	-8.09%
受教育年数	7.10%	2.99%	6.97%	9.96%	-0.99%	-5.66%	3.78%	-1.87%
非农工作年数	17.41%	14.51%	-10.99%	3.52%	2.30%	-3.75%	15.34%	11.59%
非弄工作平方	-25.22%	-12.89%	9.77%	-3.11%	-5.27%	0.72%	-17.56%	-16.84%
当前企业年数	17.02%	4.33%	0.95%	5.28%	6.46%	3.19%	2.09%	5.27%
职位	4.73%	0.59%	0.38%	0.98%	1.67%	1.87%	0.21%	2.08%
培训	18.03%	0.24%	1.00%	1.24%	7.14%	5.74%	3.92%	9.66%
合计	25.77%	9.74%	8.08%	17.84%	5.85%	0.65%	1.43%	2.08%

5、结论及建议

5.1 结论

根据上述分析，可得出新生代农民工在城市融入中面临着三大困境：人力资本困境、制度排斥困境和短工化困境。

5.1.1 人力资本困境。人力资本差距是导致工资差距的主要原因。新生代农民工自身人力资本素质不足，其教育程度和职业技能水平滞后于城市劳动力市场的需求。虽然新生代农民工在受教育年数上有所提高，但人力资本素质总体上与城市工相比仍有较大差距。新生代农民工由于缺乏相应的经验和技能，面临着老一代农民工的竞争。人力资本困境导致新生代农民工在就业竞争中处于劣势，工资难以提升。

5.1.2 制度排斥困境。对城市工的制度保护是农民工受歧视的主要原因，较之老一代农民工新生代农民工的受歧视状况有所改善。社会保障体系将新生代农民工排除在外。不具有城市户籍的农民工无法享受到附加在户籍上的社会保障和公共服务。其次，同工同酬制度不完善，农民工在获得较高收入职业时存在壁垒。

5.1.3 短工化困境。由分析得出当前企业年数对新生代农民工工资的影响不显著,新生代农民工工作不稳定。工作耐受力低、工资预期高加之制度排斥等因素导致新生代农民工工作不稳定。新生代农民工就业行为的短工化不利于其工资收入水平的提高。新生代农民工陷入了“工作不稳定—阻碍人力资本积累—工资收入提高难—工作不稳定性增加”的恶性循环。

5.2 建议

5.2.1 提高新生代农民工的人力资本质量。政府应当加强对于新生代农民工人力资本培养的投入以及新生代农民工自身对于人力资本的重视。首先应当加大教育投入,促进资源均衡,提高教育质量。中国在30年来一直加大教育的投入,但目前各区域人才发展不均衡,技能型人才短缺。因此政府应增加偏远地区、西部地区的教育经费,提高基础教育、职业教育的投入数量和质量。

政府还需对新生代农民工进行补偿性人力资本投资。目前社会举办的各类培训班存在价格昂贵、内容肤浅等问题。政府应当加大对年轻农村劳动力的培训投入,针对新生代农民工的特点,以市场为导向提供实用性强、种类丰富、收费合理的职业培训,加快新生代农民工的后期发展。

5.2.2 减少制度性保护。要逐步将新生代农民工纳入城市社会保障体系,尤其是在保障性住房、子女教育等重点领域向新生代农民工开放;政府以及相关部门可以在明确同工同酬具体条件的基础上,以按劳分配作为基点,进一步完善同工同酬制度,消除行业进入的壁垒;加强对农民工群体劳动权益的法律保护,加强监管,严格依法对违反相关法律的企业予以处罚。

5.2.3 改善短工化困境。政府需要消除制度排斥,并且引导企业树立正确的用工观念,确定合理薪酬、改善劳动条件、提供职位上升渠道,增强企业对新生代农民工的吸引力。除此之外,农民工和市民之间进行农民工的社会网络与社会融合互动是提升农民工文化融合和心理融合水平的有效途径。

[参考文献]

[1]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(4):49-55.

[2]李莉.农民工工资歧视与职业隔离——来自浙江省的证据[D].杭州:浙江大学,2008.

[3]孙中伟.教育、保留工资与不同户籍外来工的工资差异——基于珠三角和长三角的问卷调查[J].农业技术经济,2011(12):70-78.

[4]李晓峰,王晓方,高旺盛.北京市农民工工资差异分解分析[J].农业经济问题,2010(2):33-37.

[5]郭凤鸣,张世伟.教育和户籍歧视对城镇工和农民工工资差异的影响[J].农业经济问题,2011(6):35-42.

[6]张晓蓓,元朋.城市农民工歧视问题研究[J].南方人口,2011,26(1):25-32.

[7]王震.基于分位数回归分析的农民工性别工资差异研究[J].世界经济文汇,2010(4):51-63.

[8]张琼.农民工工资性别差异的实证研究——基于珠江三角洲和长江三角洲的问卷调查[J].广东社会科学,2013(3):213-220.

[9]宋月萍; 徐 彦. 新生代农民工就业条件行业差距实证研究[J]. 南方人口, 2012, 27 (3) : 57-64.

[10]夏 季, 陈婉娟, 徐礼清. 新生代农民工工资合理增长的影响因素分析[J]湖北农业科学, 2014, 53 (6) : 1456-1459.

[11]章嘉文. 农民工工资决定方程的代际对比[J]. 新经济, 2014 (13) : 33-44.