

中国劳动力市场多重分隔及其对劳动力供求的影响

李建民

【提要】 本文认为,由于经济改革进程的迅速推进与社会和政治领域中传统制度变革的滞后,使中国的劳动力市场被多重分隔,特别是正规劳动力市场和从属劳动力市场并存的格局给中国的劳动力需求与供给,乃至整个经济增长都带来深刻影响。低价的从属劳动力市场已经成为调节中国经济增长劳动力成本的主要杠杆,并有效地刺激着资本需求。但在这种效率的背后,我们却付出了公平的代价。

【作者】 李建民 南开大学人口与发展研究所所长、教授。

中国现代劳动力市场的真正发育是在改革开放以后才出现的,但与其他要素市场发展相比,还处于滞后状态。这种发展滞后形成的主要原因与其说是来自经济方面,不如说是来自政治和社会方面。正是由于开放和经济改革进程的迅速推进与社会和政治领域中传统制度变革的滞后,使中国的劳动力市场演变成了一种被多重分隔的格局。一个时期以来,中国学术界更多地是关注和研究这种市场特征的形成原因及其对农村剩余劳动力转移、人口流动和城市化的影响。本文将从中国劳动力市场的多重分隔特性出发,就其对劳动力市场上的供给与需求的影响做出分析。

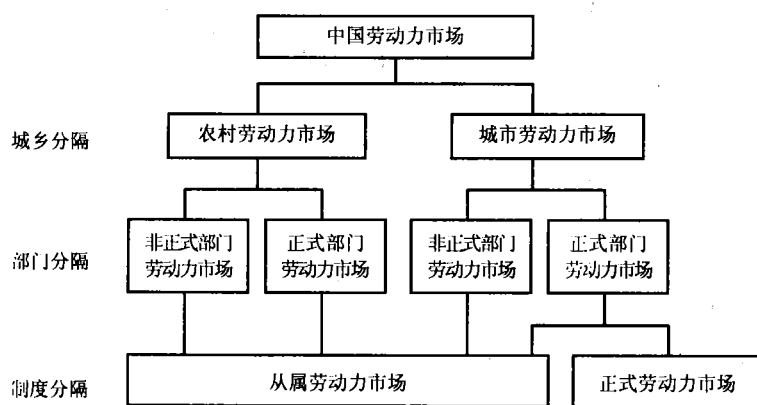
一、中国劳动力市场的多重分隔

关于中国二元或多元经济条件下劳动力流动问题的研究已有很多(辜胜阻,1991;罗卫东,1998;朱镜德,1999),但是,当前中国的劳动力市场最具本质意义的特征并不是二元或多元结构,因为,二元或多元结构只是一种前提,实际上自 W. Arthur Lewis(1954)以来,几乎所有关于二元和多元经济结构的研究都是以劳动力在传统部门和现代部门之间的流动和转移为主线来展开的。目前中国劳动力市场的现实是,劳动力可以在部门之间或城乡之间流动(虽然流动的成本可能很高),却不能进入特定的劳动力市场。比如,农村劳动力可以进入城市,也可以进入正式部门,但难以进入正规的劳动力市场。如果说,城乡之间的“藩篱”过去是被农民绕过,现在正在被政府拆除,农民可以进入“城门”,可以进入“厂门”,但他们仍然不能进入正规劳动力市场的“市门”。正规劳动力市场已经成为中国政府还在坚守的少数几块计划经济时代的传统“阵地”,也是中国农民最希望攻破的“阵地”。

(一) 中国劳动力市场的分隔格局

中国劳动力市场的分隔既有古典意义上的分隔,即传统部门与现代部门之间的分隔,也有制度性分隔,而后者是导致中国劳动力市场多重分隔的主要因素^①。中国劳动力市场的多重分隔主要表现在以下几个方面(见图1)。

^① 朱镜德(2001)把现阶段中国的劳动力市场划分为城市不完全竞争劳动力市场、城市完全竞争劳动力市场和农村完全竞争劳动力市场。



1. 劳动力市场的城乡分隔
劳动力市场的城乡分隔是中国劳动力市场历时最长的一种分隔形式,或称其为“古典分隔”。在这种分隔中,农村劳动力不能自由进入城镇劳动力市场,并且城市的行政等级越高,“大门”对农民关得就越严。1984 年国务院发布文件,允许农民“自带口粮”进入小城镇,使城乡劳动力市场之间持续了 26 年的分隔“坚冰”终于开始

松动^①,然而十几年又过去了,还没有彻底消融^②。在户籍制度改革的背景下,户籍制度已经不再是分隔城乡劳动力市场的主要制度障碍。虽然一些大城市仍在设置一些与户籍相关的政策“壁垒”,但实际上户籍制度早已不是限制农村劳动力进入城市(特别是小城镇和中小城市)的最主要障碍,而只是进入城市正规劳动力市场的障碍。

2. 劳动力市场的地区分隔

劳动力市场的地区分隔主要表现在两个方面:一是农村地区之间的分隔;二是城市地区之间的分隔。而这两种分隔的形成既有户籍制度方面的原因,也有其他制度安排方面的原因。第一种分隔的制度性原因主要是土地使用制度,第二种分隔的制度性原因包括社会保障、住房及其他福利制度。比如一个拥有中小城市正式的城市户口,并在正式部门工作的人过去很难进入大城市工作,现在则很难进入大城市的正规劳动力市场。

3. 劳动力市场的部门分隔

这种分隔是指正式部门劳动力市场与非正式部门(或传统部门)劳动力市场的分隔。所谓正式部门在这里是指以现代组织形式进行生产活动的部门,即 Lewis 所谓的“资本主义部门”;而非正式或传统部门则是以传统的组织形式进行生产活动的部门,即 Lewis 所谓的“非资本主义部门”(Lewis, 1954)。虽然在过去 20 多年中,乡镇企业的发展使中国的农村成长出了正式部门,从而形成了中国农村经济和城市经济都具有二元结构的奇特现象,但正式部门与非正式部门的劳动力市场分隔主要是存在于城市的正规部门 and 传统部门之间,而在农村这种分隔几乎不存在。在城市由于人们就业的身份不同,在传统部门就业的劳动力很难进入正式部门就业。

4. 正式劳动力市场与从属劳动力市场的分隔

正式劳动力市场在此是指可以获得现代雇佣条件的劳动力市场,在这个市场上,劳动力不仅可以获得较为合理的工资,而且可以获得包括社会保障在内的福利(休假、培训、晋升等),该市场主要存在于城市正规部门的国有、集体以及现代企业制度部门。从属市场是指工资水平很低,没有社会保障,劳动者权益难以得到保护的市场^③。从属劳动力市场广泛存在于农村的传统部门和正式部

① 1958 年中国政府颁布了《中华人民共和国户口登记条例》,该条例导致了城乡的长期隔离。

② 目前中国户籍制度的改革正在加紧进行,2001 年 3 月国务院批转的公安部《关于推进小城镇户籍制度改革的意见》提出,全国县级市市区、县人民政府驻地镇及其他建制镇,所有在当地有合法固定住所、稳定的职业或生活来源的人员及与其共同居住生活的直系亲属,均可根据本人意愿办理城镇常住户口;对办理小城镇常住户口的人员,不再实行计划指标管理。

③ 劳动经济学把报酬低廉且不稳定的工作岗位称为次级劳动力市场(伊兰伯格、史密斯,1999:22)。

门,并且在城市的传统部门和正式部门中迅速发展。

(二) 正规劳动力市场与从属劳动力市场的区别

当前以及未来对中国劳动就业和经济增长影响最为深刻的是正规劳动力市场与从属劳动力市场之间的分隔。从目前的情况看,其他形式的劳动力市场分隔正在消除,或者正在改变,但是,正规市场与从属市场的分隔依然十分稳固。另外,对劳动力供给与需求的最大影响也是来自这种形式的劳动力市场分隔,这些影响源于以下的事实:(1)从属市场上的劳动力难以进入正规市场;(2)从属劳动力市场容量大于正规劳动力市场;(3)两种市场上的劳动力价格相差悬殊。

正规劳动力市场与从属劳动力市场的主要区别在于前者是高价市场,后者是低价市场;前者是受保护的,后者是无保护或缺乏保护的;前者是长期合约的,后者是短期合约的;前者是高“门槛”市场,后者是低“门槛”市场。这两种市场的区别还表现在从属劳动力市场的供给弹性和需求弹性都大于正规的劳动力市场。因为,与正规劳动力市场相比,从属劳动力市场的供给更为充分,有庞大的农村剩余劳动力作为市场储备。另外,由于从属劳动力市场的劳动力价格要低于正规劳动力市场,因此,厂商更愿意在从属劳动力市场雇用劳动力,唯一的限制因素是劳动力的素质。

虽然从属劳动力市场和正规劳动力市场被分隔,但并不意味着这两个市场之间没有联系。实际上,它们彼此之间是相互影响的,特别是当一个企业内部存在着这样两个市场的时候。当从属劳动力市场的劳动力可以替代正规劳动力市场的劳动力时,厂商在正规劳动力市场上的需求就会下降,而在正规劳动力市场上的劳动力供给就会过剩,对于这些劳动力而言,只有两种选择:一是失业;二是进入从属劳动力市场。如果从正规劳动力市场转入从属劳动力市场的人很多,那么,从属劳动力市场工资率水平就会受到更大的压力。

综上所述,劳动力市场的分隔对于劳动力的供求双方的影响完全不同,形成了一个利益失衡的结构,在这个结构中劳动力供给者一方处于不利的地位,而劳动力需求者则处于更为有利的地位。中国劳动力市场之所以会形成这种多重分隔的局面,根本的原因是市场经济迅速发展与社会和政治领域制度变革滞后之间的矛盾,是劳动力供给和需求变化与传统的社会控制体制相冲突的一种均衡结果。制约农村劳动力进入现代部门正规劳动力市场的障碍主要是制度性的,即国家执行的城乡隔离政策、社会保障政策,以及城市劳动力市场的非经济“壁垒”。

二、劳动力市场多重分隔下的交易成本

市场作为资源配置的一种有效机制,其主要原因之一是降低了交易成本,当交易成本为零时,资源的配置效率最高。与其他要素市场相比,劳动力市场交易成本的影响因素有所不同,因为劳动力不同于物质要素,在他们身上有着许许多多的社会规定性。在中国特殊的历史条件下,体现在劳动力身上的这种社会规定性表现得更为复杂,因而使得劳动力的配置方式表现得丰富多彩,尽管大都是以扭曲的形式表达的,劳动者只能在特定的地区和特定的劳动力市场上提供劳动力供给,而厂商也往往只能在特定的地区和特定的劳动力市场上表达和实现对劳动力的需求。劳动力在不同市场之间的流动不是无法实现,就是需要花费高额成本。

在中国目前的劳动力市场分隔的格局中,劳动力的市场交易成本,特别是从属劳动力市场的交易成本处于较高的水平,并且,这种交易成本主要是由劳动的供给者承担的,而交易成本的发生则是由于政府的制度安排(如各种收费项目)。此外,一些城市的政府对劳动力来源地、从业行业、从业数量等都做出硬性规定,或者提高职业准入“门槛”来限制外来农村人口进入正规劳动力市场。政府对外来劳动力的政策主要出于政治和经济两个方面的考虑,城市政府实际上是在政治利益和经济利益之间进行均衡,其均衡原则是在政治稳定的前提下,考虑在给定的边际内求得最大经济利益。政府是根据这个均衡原则来调节外来人口进入的“门槛”,而外来人口在城市就业的交易成本就随

着政府设立的“门槛”高低而浮动。例如,在面临职工下岗和城市居民失业的巨大压力的城市中,政府为了寻求政治稳定,在政策上不得不做出对外来农村劳动力歧视性的政策安排^①,而在城市居民就业压力较小和劳动力需求迅速增长的城市中,政府对外来劳动力的限制就会放松。

中国劳动力市场多重分隔制度还导致了一系列的“寻租”行为,增加了整个社会的交易成本。与此同时,劳动者个人也不得不为此付出更多的交易成本。例如,许多城市政府规定,进城务工的农民必需缴纳与劳动力市场交易无关的各种费用。这意味着来自农村或外地的劳动力在进入劳动力市场与雇主进行交易之前,必须与城市的政府进行一系列的交易,对于农村居民来说这是一笔相当高的成本(见图 2),为了规避这种交易成本,许多人采取了冒险“违规”行为。

在这种制度下形成了新的不公平,农民工在城市工作,为城市做出贡献的同时,并不能享受到与城市居民同等的权利。而城市政府为了保证正规市场上的劳动力需求,往往会做出一些规定来限制

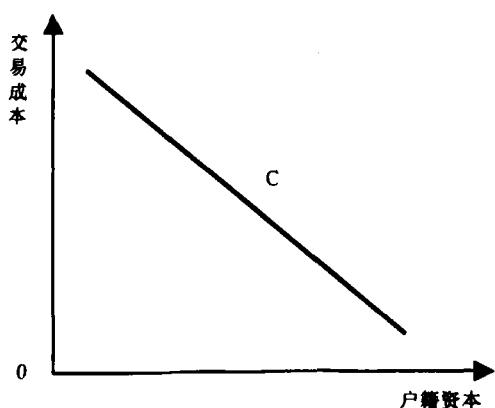


图 2 “户籍资本”与劳动力交易成本

制厂商必须在正规的劳动力市场上雇用劳动力。比如,一些城市规定了许多职业和工作岗位的供职者必须拥有该城市的正式户口。因此,尽管厂商在多重分隔的劳动力市场中获得了好处,但是,当他们所需要的劳动力可以在从属市场上获得而又不得不在正规市场上获得的时候,这种制度安排就会给厂商带来额外的成本。

从整个社会看,这种制度安排对社会总体效率的净影响是正还是负,将取决于这两种力量的均衡结果。不过从总体上讲,从属劳动力市场的存在及其与正规劳动力市场的分隔为中国经济的迅速增长提供了廉价的劳动力,可以说,企业在这种制度安排下总体上是获益的。

三、劳动力市场多重分隔条件下的劳动力供给与需求

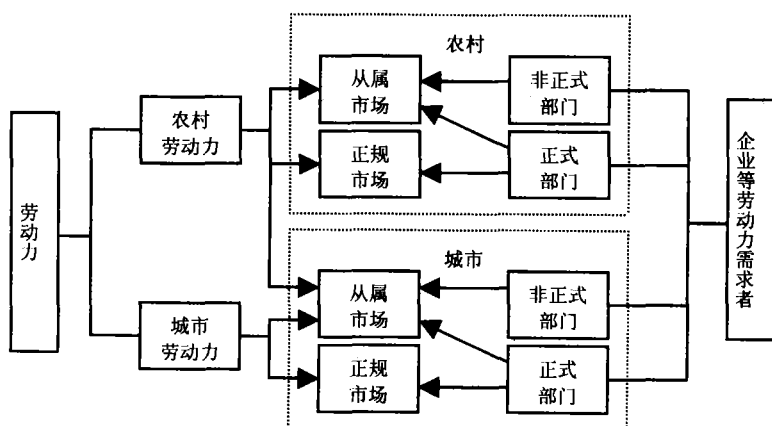


图 3 劳动力市场多重分隔条件下劳动力供给者和需求者进入劳动力市场的路径

(一) 多重分隔市场中的劳动力供给者与需求者

在多重劳动力市场的分隔条件下,劳动力的供给者和需求者进入劳动力市场的路径如图 3 所示。企业等劳动力需求者进入市场的途径为其所有制性质所限,它们分别进入正规劳动力市场和从属劳动力市场,在正规劳动力市场上的需求主体是公有制企业,而在从属劳动力市场上的需求主体则

^① 例如,2001年5月上海市劳动保障局明确规定,单位使用外来人员前,必须通过上网发布招聘信息,在确认招聘本市劳动者不足的情况下,方可使用外来人员。而上海市经济性裁员的单位,不允许使用外来人员(<http://www.sina.com.cn>)。

十分广泛,包括了几乎各种所有制形式的企业。

劳动者进入市场的途径则为其户籍身份所限,拥有农村户口的劳动者可以进入农村的从属市场和城市的从属市场,而拥有城市户口的劳动者则可以进入城乡的正规劳动力市场和从属劳动力市场。在中国,现行的户籍制度以及与户籍制度相关联的一系列制度安排实际上形成了一种公共资源的分配体系,在这个体系中,一个人的户籍所在地的行政等级越高、经济发达程度越高,其拥有的公共资源就越多(见图4),表现在劳动力供给上就是进入各类劳动力市场的约束越小,一个人如果拥有了北京或上海的城市户口,也就拥有了进入中国任何一个地区劳动力市场的“通行证”,依据户籍的等级,公共分配格局呈现出一种倒“金字塔”的结构。另外,人口或劳动力依据户籍的等级又呈现出一种正“金字塔”结构,处于“金字塔”下部的人口数量远远大于上部的人口数量。因此,能够进入正规劳动力市场的劳动者的相对数量很小,而绝大部分的劳动者只能进入从属劳动力市场。

(二) 多重分隔市场条件下的劳动力需求

在统一的完全竞争的劳动力市场条件下,厂商对劳动力的需求取决于该市场上劳动力的价格和边际生产率,其均衡原则是工资率与边际劳动生产率相等,即图5的均衡点E,均衡工资为 W ,劳动力的雇佣数量为 Q 。当工资率水平提高时,厂商就会减少对劳动力的需求,即从 Q 减少到 Q_r 。但是,如果在一个地区中同时存在着正规劳动力市场和从属劳动力市场,那么,企业对劳动力的需求行为就会发生变化。在劳动力市场分隔的条件下,同样的劳动力是在两个相互分隔的市场上进行交易的,由于从属劳动力市场上的劳动力价格(W_a)大大低于正规劳动力市场上的劳动力价格(W_r)^①,厂商完全不必减少对劳动力的需求,其反应是减少在高价的正规劳动力市场上的需求,增加在低价的从属劳动力市场上的需求,只是把对需求从正规劳动力市场转向从属劳动力市场,即厂商可以在更低的工资率水平 W_a 上雇用更多的劳动力 Q_a 。实际上,中国劳动力需求的增长更多的是在从属劳动力市场上表达的,目前在中国的非农业劳动力中,有70%是在非国有和城镇集体企业中就业。

由于从属劳动力市场的存在,使过去在正规劳动力市场上雇用劳动力的国有企业的劳动力需求行为发生了变化。由于旧体制内企业效率低下,并且劳动力价格更为刚性,许多企业的劳动力边际成本大于劳动力的边际收益。这种情况导致了两个结果:一是在旧体制之外发展企业,即旧体制企业派生出新体制企业;二是在旧体制企业内派生出一个从属劳动力市场,以降低劳动力成本。这

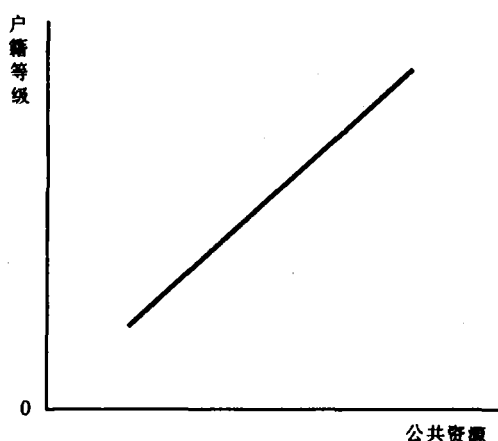


图4 户口“等级”与公共资源的关系

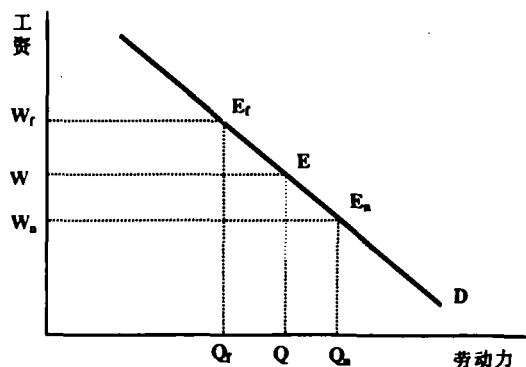


图5 厂商在正规和从属劳动力市场上的需求

① 据天津《每日新报》2001年12月7日第17版刊登的一条消息,天津市飞鸽自行车有限公司一共有300多名外来务工人员,分别来自四川、湖南、湖北等地。他们的月收入在800到1000元,而同样的工作岗位如果用本单位的正式职工,支付的工资要高近50%。根据国家统计局在《中国统计年鉴(1999)》中公布的数据,1998年中国城镇职工保险福利占工资总额的比例达到36.1%。

两种结果都导致了从属劳动力市场上对劳动力需求的增加。换言之,在正规的劳动力市场上劳动力价格缺乏弹性,而在从属劳动力市场上劳动力的价格弹性很大。这也说明为什么在中国现代部门中从属劳动力市场规模巨大。从属劳动力市场实际上为中国的经济增长提供了必要的条件——源源不断的廉价劳动力。当然,由于城市劳动力要比农村劳动力受到过更好的教育,其劳动生产率一般要高于从农村来的劳动力,但在普通劳动力市场上,城市劳动力的这种优势并不明显。由于农村劳动力更加吃苦耐劳,保护自己权益的意识和能力更差,所以,农村劳动力在普通劳动力市场上具有明显的竞争优势。当农村劳动力对城市劳动力的替代程度提高时,城市劳动力面临的就业问题就会越严重。农村劳动力对城市劳动力的替代取决于两个方面的因素,一是技术因素,即农村劳动力的素质;二是制度性因素,即政府对农村劳动力进入城市劳动力市场的限制。在过去的20多年中,技术制约因素正在逐渐放松,而制度性因素则保持更明显的刚性,因此,这种潜在的替代仍然不能充分实现。

(三) 多重分隔市场条件下的劳动力供给

对于任何一个劳动者来说,他的劳动力供给决策都是基于成本—收益分析。在中国劳动力市场多重分隔的条件下,劳动者的劳动供给决策是在制度给定的边际内寻求最大的利益。限于篇幅,本文仅就城市外来劳动力在从属劳动市场上的供给行为进行分析。

在从属劳动力市场上供给劳动力的外来劳动者一般面临着三种成本,即在城市中的生活成本、迁移的直接成本和机会成本、与政府的交易成本。与当地劳动力相比,后两类成本属于附加成本。外来劳动力由于迁移的直接成本一般来说是一次性的,并且分担在整个居留期中,因此,外来劳动力对一次性迁移成本的负担感觉是与其居留时间成反比,当居留时间足够长,他们在劳动力市场上就不会特别要求对这部分成本做出补偿。至于迁移的机会成本则比较复杂,在农村地区,特别是在劳动力已经过剩的农村地区,迁移的机会成本会很低,甚至不存在,但是,对于一些来自其他城市的劳动力来说,迁移成本相对较高,机会成本将会成为他们迁移决策的重要影响因素。外来人口是否进入一个城市就业的决策不能仅仅依据于工资率与成本之间的均衡,而且还包括他们与该城市政府的交易成本。既然外来劳动力在劳动力市场上负担着比当地劳动力更多的附加成本,他们应该要求更高的工资率以获得补偿,但事实上他们接受的是更低廉的工资水平,其原因主要有以下几个方面。

第一,外来劳动力的保留工资水平低。保留工资是劳动者愿意在劳动力市场上提供劳动力供给的最低价格,保留工资水平依据劳动者个人的特征而不同,它取决于劳动者的收入预期、生活成本、对闲暇或收入的偏好、从事该项工作的机会成本,以及工作的痛苦程度。与城市户籍劳动者相比,外来工之所以愿意在市场以较低的工资水平提供劳动力是因为他们的机会成本比较低,甚至几乎没有机会成本,他们对收入的偏好远远大于对闲暇的偏好,并且对工作痛苦的心理承受力更强,他们对收入的预期更多地是以原居住地的收入水平为参照基准。

第二,非经济收益。外来劳动力之所以可以接受低廉的工资,还在于他们的非经济方面的收益预期,这类收益既包括获得技术、知识和经验,而且也包括心理方面的收益,即在城市中生活的体验和对未来发展的预期。随着户籍制度的改革,这种发展预期将会更加强烈。除此之外,公共资源分配制度的不公平,已经使农民对公共资源的权利边际为零,迫使他们向公共资源边际为正的地区流动,例如,一些外来人口在城市打工的目的还包括借助于城市公共教育资源对子女进行人力资本投资方面的考虑。

第三,从属劳动力市场上的劳动力供给弹性大,甚至无限。导致该市场上供给弹性无限有两个方面的原因:一是因为该市场上的劳动力供给无限;二是劳动者原住地的经济发展水平和个人收入水平的差距也相当大,所以,即使劳动力价格下降,劳动力的供给可能也不会下降,因为即使那些保

留工资水平较高的外来工退出劳动力市场,而来自更贫困的地区劳动力也会很快地替代他们。

第四,市场竞争激烈。中国的劳动者对自身劳动力产权的控制能力是十分有限的,他们必须在重重分隔的劳动力市场上寻找政府分配给自己的那一片市场。由于制度性的限制,从农村转移出来的劳动力被强制性地导入从属性劳动力市场。大量农村劳动力的涌入,使得从属劳动力市场变得十分拥挤,劳动者之间的竞争更加激烈,进而压低了该市场上的劳动力交易价格。

第五,劳动者的权益缺乏保护。在从属劳动力市场上,劳动力转让条件并不包括劳动力长期成本的贴现和风险的保障,更为重要的是从属劳动力市场缺乏制度性的规范和对劳动者利益的保护,政府在这个市场上的作为有限,使雇主没有与其相制约的均衡力量,因而出现了大量的工作岗位和场所缺乏安全保障、工人的人身权利和经济权利受到侵犯的现象。

四、结语:劳动力市场多重分隔的公平代价

劳动力市场多重分隔本身就是公平失衡的结果,而这种分隔,特别是从属劳动力市场与正规劳动力市场的分隔进一步加剧了社会不公平。劳动力市场的多重分隔对企业也不公平。这种不公平在两个方面显现:一是在城市地区,那些可以进入从属劳动力市场的企业要比那些不能或不容易进入从属劳动力市场的企业获得更为低廉的劳动力,进而增强了企业的竞争力。城市的一些国营企业为了避免这种劣势,采取了企业内部的二元劳动力市场制度。这样做的结果虽然可以降低这些企业的劳动力成本,但是,对劳动者的不公平却更加凸显了。二是在农村地区,虽然乡镇企业在低成本的优势下经历了一个迅速发展阶段,但是,进入 90 年代以后,乡镇企业面临的人才危机越来越严重,因为这些企业只能在从属劳动力市场上雇用劳动力,而在该市场上却鲜有高质量人才的供给。这表明,劳动力市场多重分隔的效率已经开始下降,而公平的失衡也开始影响到效率。

因此,中国劳动力市场现行格局必须改变,而这种改变的要义是打破市场的制度性分隔,建立起劳动力可以自由流动的统一的劳动力市场。但是,统一劳动力市场的建立不应该以从属市场为标准,而是以正规市场为标准,即从属市场上的劳动力价格将会提高到一个合理的程度,虽然这意味着在未来一个时期内中国劳动力的成本将会出现上扬,然而,从长远的观点看,建立一个规范的劳动力市场是中国经济持续发展的重要的基础。

参考文献:

1. 辜胜阻:《非农化与城镇化研究》,浙江人民出版社,1991 年。
2. 罗卫东:《反常二元经济结构与中国就业问题》,《杭州大学学报》(哲社版),1998 年第 2 期。
3. 朱镜德:《中国三元劳动力市场格局下的两阶段乡—城迁移理论》,《中国人口科学》,1999 年第 1 期。
4. 朱镜德:《现阶段中国劳动力流动模式、就业政策与经济发展》,《中国人口科学》,2001 年第 4 期。
5. 伊兰伯格、史密斯:《现代劳动经济学——理论与公共政策》(第六版),中国人民大学出版社,1999 年。
6. W. A. Lewis(1954), Economic Development with Unlimited Supplies of Labor, The Manchester School, 139—191.

(责任编辑: 朱 犁)