

## 摘要

城市户籍职工与农民工存在较大的工资差异,其中一部分可以由两类群体的人力资本差异来加以解释,而另一部分可以由户籍歧视来解释。为提高农民工的工资收入,缩小户籍工资差异,实现劳动力市场平等就业,改革户籍制度是必经之路。然而户籍制度的改革面临重重困难,实施过程中存在较大的试探性和机会成本。城市在户籍改革进入欲步又止的尴尬境地。

本文根据 2003 年和 2007 年两次浙江省企业职工问卷调查的数据,应用 Neumark 的加权改进后的 Oaxaca-Blinder 工资分解模型,分析比较不同时期人力资本因素对户籍工资差异的解释力。同时,将各个人力资本因素分离出来,单独考察其对户籍工资差异的影响。本文发现不同户籍群体的人力资本因素差异是造成其户籍工资差异的主要因素。在诸人力资本因素中,教育和工作经验是最为重要的人力资本因素,仅教育一项便超过所有不可解释因素所造成的户籍工资差异。所以,通过缩小不同户籍群体人力资本因素的差异来缩小户籍工资差异可以较大程度的弥补由户籍歧视直接导致的工资差异。最后本文从农民工教育程度、培训、健康、等方面来讨论通过提高农民工群体的人力资本因素来缩小户籍工资差异的相关政策建议。

关键词: 人力资本 户籍歧视 工资差异

## **Abstract**

There is a wide gap between urban workers and rural laborers, some of which can be illustrated by human capital endowments while the rest can be contributed to discrimination. Registration system reform is a necessary way to increase rural laborers' wage, shorten wage differentials, and equal employment in labor market. But it encounters a lot of difficulties to carry out and deepen registration system reform.

The human capital impact on wage discrimination, is analysed in this paper, between different registrations in 2003 and 2007 based on the Oaxaca-Blinder model improved by Neumark with the investigation data. Then every human capital factor is distributed and its influence on wage differentials is examined. It concludes that difference in human capital endowments between urban workers and rural laborers is the most important influence on registration wage differential, while education and experience are the most important factors of human capital endowments. So shorten difference in human capital endowments between urban workers and rural laborers is more efficient to shorten registration wage differentials than registration system reform. Thus, solutions to shorten registration wage differentials are given in multi-aspects such as rural laborers' education, train and health.

**Keywords:** Human capital Registration discrimination Wage differentials

## 浙江大学研究生学位论文独创性声明

本人声明所呈交的学位论文是本人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果，也不包含为获得 浙江大学 或其他教育机构的学位或证书而使用过的材料。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示谢意。

学位论文作者签名：袁俊杰 签字日期：2009年5月25日

## 学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解 浙江大学 有权保留并向国家有关部门或机构送交本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅。本人授权 浙江大学 可以将学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索和传播，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文。

(保密的学位论文在解密后适用本授权书)

学位论文作者签名：袁俊杰

导师签名：许晓红

签字日期：2009年5月25日

签字日期：2009年5月25日

## 致谢

短短一篇致谢，写在即将离别之际，以表达我的衷心谢意，不仅仅是对于在论文上给予我帮助的人。

感谢恩师许庆明教授。许老师对学生的关心不仅仅体现在学习上，还体现在工作和生活上，他总是那么体谅学生，总在我们考试或找工作时为我们排开所有的任务，在他面前不曾感觉到压力。

感谢系里的每一位老师。感谢姚先国教授、何文炯教授、钱雪亚教授、郭继强教授、李敏副教授、张跃华博士、乐君杰博士和赖普清博士。

感谢我的师兄师姐们。感谢严吉师姐对我求职的帮助，我去四大的每一场笔试和面试她都格外关心，给予我很多经验和建议，我最终能收齐四大 offer 有她付出的心血；感谢我的学长何雪峰，是他鼓励我报公管学院的劳经专业，并给予我很多考研的经验和建议，现在回想起来，当初不是他的指点，我不一定能考上浙大；感谢我的学长庄谨亮，我一直视其为偶像，他各方面表现都那么出色，那么值得我学习。

感谢我的同窗好友。感谢古鑫桐、叶剑俊、王裕华、刘辉、项仲韬、伊立夫、于成龙、姜俪、庄丽红、王艳华、吴炜、黄佳莺、骆琦、毛江萍、朱晓晓、方锐帆、刘晓婷、余丽丽、宦静、杨佳思。

“同学少年，风华正茂，书生意气，挥斥方遒”，岁月如歌，往事令人长叹不自襟。如今各赴前程，南北分离。但愿他乡每一个月色动人的夜晚，都不要忘记求是园里的每一个故事。

# 1 导论

## 1.1 研究目的及选题意义

本文研究人力资本因素对于户籍工资差异的影响,并根据不同人力资本因素在户籍工资差异中所起的不同作用,提出提高农民工人力资本因素来缩小户籍工资差异的政策建议。

在市场经济条件下,劳动力作为商品在不同地域之间流动,以实现资源的合理配置。我国的劳动力市场呈现城乡二元分割的现象,而政府对劳动力从农村流入城市的管制也经历了一个从紧到松,从无序到有序的过程。如今,农村劳动力流入城镇的显性障碍正在不断消除,然而隐性障碍依然影响着农村劳动力在劳动力市场上的就业与生活,由此在一定程度上扩大了户籍工资差异。因此专家学者提出通过改革当前的户籍制度来取消黏附在城市户籍之上的相关利益,从而缩小城市户籍职工与农民工之间的收入差距。然而户籍制度的改革又面临重重困难。由于一元化的户籍制度,或者黏附在户籍之上的福利的取消,会对现有城市户籍人口的利益有所触动,因而必将遇到从决策到实施的重重障碍。

在资源配置方面,劳动力流动虽然顺应各地劳动力的不同需求,但却忽视了各地的资源供给。中小城镇户籍的放开并未导致人口的大量涌入,大型城市吸引劳动力持续不断地流入,造成了城市拥挤和资源紧张;在实际操作方面,由于现行户籍制度与教育、就业、社保等高度相关,因此,户籍制度的改革牵涉多方面的利害关系。农村人口进来以后教育经费谁开支,道路、交通这些增加的开支谁负责,如果公共物品都是财政开支,其经营也是政府补贴的,如果城市人的粮棉油肉菜蛋都是补贴的,新增人口需要增加的开支和补贴从何而来?<sup>①</sup>这些实际问题提出以后,决策部门并不能给出解决方案。

任何真正的户籍改革,必然要求与户籍有关的各利益部门做出配套改革,这样才不致使户籍平等成为一句空话。<sup>②</sup>而牵一发动全局的利害关系与配套改革并非轻易可以得到协调。重重困难阻碍户籍制度的改革,导致户籍改革步伐欲进又止,不同户籍群体之间的不平等不和谐关系难以得到控制。

<sup>①</sup> 温铁军. 我们是怎样重新得到迁徙自由的[J], 中国改革, 2002 (5): 14

<sup>②</sup> 王卓宇, 周三华. 户籍制度改革的困境[J], 社科纵横, 2006 (10): 47-48

然而我们必须看到,改革户籍制度也并非缩小户籍工资差异的唯一途径。在户籍工资差异中,较大比重可以用来被不同户籍群体的人力资本因素差异加以解释。如果可以控制两类群体的人力资本差异,便可以有效缩小户籍工资差异。本文旨在从人力资本角度来考查户籍工资差异,并通过控制人力资本因素来缩小城市户籍职工与农民工之间的工资差异。

## 1.2 创新之处及结构安排

本文根据 2003 年和 2007 年两次浙江省企业职工问卷调查的数据,分析比较不同时期人力资本因素对户籍工资差异的解释力。同时,将各个人力资本因素分离出来,单独考察其对户籍工资差异的影响。再根据不同人力资本因素在户籍工资差异中所起的不同作用,提出缩小户籍工资差异的政策建议。

本文创新之处在于:

(1) 本文认为户籍歧视对于户籍工资差异的影响较小,而不同户籍群体的人力资本差异对于户籍工资差异的影响远远超过于户籍歧视对其的影响;

(2) 缩小不同户籍群体的几个主要的人力资本因素,可以在一定程度上弥补户籍歧视带来的户籍工资差异,实现不同户籍职工工资的趋同;

(3) 在实证分析中,本文对于 Oaxaca-Blinder 工资分解模型的“指数基准”问题,尝试采用 Neumark(1988)的加权改进方式,通过应用 matlab 计算而得;

(4) 本文应用 Oaxaca-Blinder 工资分解模型,将人力资本因素逐个分离,并考察单个人力资本因素对户籍工资差异的影响。

文章的基本结构安排如下:

第二章主要是回顾户籍工资差异的相关文献,涉及造成户籍工资差异的各种因素,主要包括人力资本因素和非人力资本因素。

第三章基于各种影响因素分析的基础上,得出“农民工的人力资本比他的户籍身份影响更大”的理论假设,并认为通过缩小不同户籍职工的人力资本差异可以弥补由户籍歧视直接导致的户籍工资差异;然后介绍了本文实证部分的研究方法,即在 Oaxaca-Blinder 工资分解的基础上,运用 Neumark 的加权改进来做分解。

第四章首先介绍了本文选取调研数据的相关背景;然后解释本文在建立

Mincer 工资方程是所选用的变量；最后描述了本文所选用的样本情况，以及每一变量对应的样本分布状况。

第五章是实证分析，也是本文的核心部分。首先，分别在 2003 年和 2007 年，针对城市户籍职工和农民工两类群体建立 Mincer 工资方程，并解释回归分析的结果；然后，选取农民工为基准做 Oaxaca-Blinder 工资分解，并对分解结果进行解释；再次，运用 Neumark 对 Oaxaca-Blinder 工资分解模型的加权改进来重新考察人力资本因素对于工资差异的解释力；接着将每一人力资本因素分离出来，单独考察其对工资差异的解释力；最后，基于上述实证分析，得出有关人力资本因素对于工资差异影响的结论。

第六章是规范分析，即根据实证分析得出的结论，从培训、健康、农民工自身教育、进城农民工子女教育以及留守儿童教育等方面来讨论如何改善农民工人力资本状况，缩小户籍工资差异。

## 2 文献回顾

### 2.1 人力资本因素对工资的影响

#### 2.1.1 先赋性人力资本因素

劳动者之间的工资差异可归因于劳动者异质性,而劳动者异质性的一方面体现在先赋性的人力资本差异,包括:性别、健康、外貌、家庭背景等。

劳动力市场上的性别歧视问题,历来是劳动经济学中的研究热点。Gustafsson and Li (2000) 用 Oaxaca 分解方法研究中国工资性别差异,得出结论:男女工资差异主要来自与不同性别职工教育回报率的不同,男性的教育回报率较高,而女性的教育回报率较低,由此证明劳动力市场上存在性别歧视。葛玉好(2007)用 Appleton 分解方法研究部门选择对工资性别差距的影响,得出相似结论,女性在工资方面受到的歧视主要是来自部门内部的歧视。除了工资水平的差异外,就业不平等还体现在就业和晋升机会上。王美艳(2005)用 Brown 分解方法研究不同城市劳动力市场的性别工资差异,研究表明:我国城镇存在着工资的性别差异,女性职工处于相对不利的劳动力市场地位,男女工资差异主要由行业内差异造成。男女在同一行业内工资差异的 93.35%由歧视等不可解释的因素造成。

健康作为一种重要的人力资本因素,对劳动者的工作能力、工作效率都有重要影响,进而影响到劳动者的收入。因此专家学者对健康和收入的关系有较大研究。刘国恩(2004)认为,中国收入不平等的严重性已成为共识,而健康和收入是呈正相关的,如果健康不平等的趋势继续恶化,将进一步加剧中国收入的不平等,最终对社会造成损失。魏众(2004)研究发现,健康对劳动参与和非农就业参与具有显著的作用,提高健康资本存量对于农民获得非农就业机会具有重要的作用。高梦滔、姚洋(2005)对大病风险的研究发现,大病冲击平均使得农户人均收入下降 5%-6%;并且这种影响是长期的,负面影响平均要持续 15 年。由此可见大病不仅仅是即期的大额现金支出,对于缺乏医疗保障的广大农民带来较为沉重的负担,健康风险的冲击还会削弱农户长期的收入能力,这不失为雪上加霜。

外貌的差异也有可能造成工资的差异。外貌形象较为良好的职工,可能在某些工作方面表现出高效率,也可能未表现出高效率,仅因为给人良好的表面印象而获得较高的收入。

家庭背景同样会影响男女平等就业。Davis (1992) 对 1987 年和 1990 年上海地区男性和女性的职业流动情况建立逻辑回归模型,由此显示男性的职业晋升对家庭的依赖性超过女性。Bian and Logan (1996) 的研究表明,儿子的工作单位部门比女儿更大程度上受父亲工作单位的影响,因此得出相似结论:家庭背景对男性进入核心部门的作用大于女性。

### 2.1.2 后致性人力资本因素

劳动者异质性的另一个方面体现在劳动者文化程度、工作经验、培训等后天性人力资本差异。

有关教育和文化程度对就业的影响,国外专家学者已作较多研究。Spence (1973) 提出的筛选理论指出教育只作为一种信号来显示劳动者的能力,不同教育程度的劳动者获得不同的劳动报酬。Schults (1975) 的研究证明了教育提高人们在动态经济条件下的“配置能力”,因而提高人们就业机会和就业收益。Pissarides (1979) 的搜寻匹配理论显示相似结论:教育能提高劳动者的配置能力,高教育水平有利于提高就业率。Siherman and Galor (1990) 认为职业流动是一种人力资本投资的回报,选择不同的教育投资意味着选择了一定的职业发展途径,而教育程度的提高将增加职业上升的机会。

在我国,同样有许多专业学者认为教育发展有利于促进就业,持这一观点的有赖德胜(1998)、李长安(1999)、黄国平(2003)、吕亚非(2004)等,这些研究基本上以人力资本理论为基础进行阐述,都肯定了教育对就业的积极作用。比如赖德胜(1998)对人力资本的研究肯定了教育对就业的积极作用,并阐述了教育程度与收入的正相关关系。

高梦滔、姚洋(2006)本文基于中国 8 个省份、1320 个农户、跨度 15 年的微观面板数据,使用非参数回归方法对影响农户收入差距的原因加以分析,发现在不同的收入组别上,人力资本的回报都显著高于物质资本的回报,其中教育和在职培训体现出来的人力资本是拉大农户收入差距的主要原因。

此外,工作经验也是重要的后致性人力资本因素,因为对于工作能力和工作效率的培养,更多的是在实际工作中。Topel (1991) 的实证研究发现工作年限作为工作经验的工具变量,与工资水平存在正相关关系。Farber (1994) 发现工作年限和离职风险先呈正相关关系,后转为负相关关系。Zhang, Zhao (2002) 的研究按照工作经验的长短将全部样本观测值分为4组,发现工作经验不同的劳动力群组的教育收益率从1988至1999年间都呈上升趋势,但越是年轻的劳动力教育收益率越高。

以上几方面是反映人力资本的主要变量,除此之外,也有专家学者研究其他方面的人力资本,如有学者把语言能力看作是一种人力资本,(Breton, 1998; Pendakur & Pendakur, 1998),因为语言知识基本上是知识资本的积累(Grenier & Vaillancourt, 1983),学习一种或多种语言所花费的费用以及时间是对人力资本特殊形式的投资。在劳动力市场上,不同语言群体间普遍存在着的收入分配不平等。研究表明,这种收入差距与语言密切相关。一方面的原因是存在着“语言歧视”,更重要的是因为语言人力资本发挥了重要的作用。语言之所以能对劳动收入产生影响,关键在于语言技能这种人力资本是稀缺的。由于人们投资于语言技能和投资于教育、健康等一样,所以形成的资本也具有生产性,语言人力资本就应当获得回报。

## 2.2 户籍制度对工资的影响

中国的户籍制度最初先后于1951年和1955年在城市和农村确立。陈金永(2004)对于户籍制度改革的研究中指出,早期的户籍制度仅仅是一项人口迁移的监察机制,而非控制机制。1954年的宪法承认了公民的自由定居和迁徙权,可不断增加的进城农民导致了农村劳动力的“盲目流动”。随着城市企业对于农村劳动力的需求不断增大,旧的户籍制度一度被废置一侧。直至灾难性的大跃进和大饥荒使政府于1960年恢复了户籍制度。时至今日,户籍制度已成为维持二元社会经济结构的制度体系中重要的一环,是阻碍生产要素(主要是劳动力)在农业与工业部门之间和城乡之间自由流动的重要机制,改革户籍制度刻不容缓。

户籍制度不仅对流入城市的农村劳动力设置了重重壁垒,同时也使得城市居民因户籍不同导致待遇差异,城市农民工与持城市户口的劳动者同工不同酬、同

工不同时、同工不同权的现象实为普遍。

Meng and Zhang (2001) 对农村流动劳动力在城镇就业过程中面对的就业歧视和工资歧视问题进行了细致的分析,发现农村流动劳动力不仅社会地位低,表现在他们主要集中就业在低端职业,而且收入低、工作时间长,表现在很低的小时工资水平。他们的月收入仅为当地职工的 61%,而小时工资率不到 50%。即使就业于相同的职业,如服务人员,他们的小时工资率不到当地职工的 50%。而造成这种小时工资率显著差异的背后原因是“在城镇劳动力市场上城镇居民和农村移民之间存在着明显的职业分割”,形成了“中国城镇中的双层劳动力市场”。更为重要的是,当他们对城镇职工和农民工的小时工资差异进行分解分析时,从中发现工资差异的 80%以上来自于职业内的工资差异。这意味着在城镇劳动力市场中在城镇职工和农民工之间存在着严重的“同工不同酬”的现象,也完全是一种歧视现象。

根据蔡昉等人(2003, 2004)的研究,当前我国农民工在城市生活和就业的处境,并从职业分割、工资差异、工作状况、社会保障、住房状况以及人文状况等方面说明农民工的社会边缘化地位,只有通过彻底的户籍制度改革,使农民工能够在就业、社会保障以及获得公共服务方面享受与城市居民同等的权利。农村迁移劳动力和城市本地劳动力的工资差异,只有 24%能够被个人特征的差异所解释,而剩余的 76%是被歧视解释的部分。

姚先国,赖普清(2004)在研究中国劳资关系的城乡户籍差异中指出,城乡工人在劳资关系各方面的巨大差异基本上归结于人力资本水平差异和工人就业企业的差异以及农民工受到的户籍歧视这两个方面。其中前者解释了两类工人劳资关系差异的 70%—80%,这说明人力资本和企业状况是决定工人待遇的主要因素,但户籍歧视确实存在,工资差异中的 30%左右可以由户籍歧视加以解释,这直接体现了制度因素对平等就业的影响。

刘建进(2006)利用国家统计局农调队的中国农村住户劳动力抽样调查微观数据和其他统计数据对中国农村劳动力的转移和外出的宏观特征、区域特征及变动趋势进行描述和分析,其中 2001 年和 2002 年农村外出劳动力的平均年均务工收入分别为 5168 元和 5262 元,扣除其基本消费,年均务工净收入分别为 3130 元和 3219 元,而许多地区城市居民一个月的薪水就能达到这一水平。可见农村

转移劳动力在进城务工过程中被迫接受低收入。

Zhigang Lu (2006) 对天津的农民工和常住居民进行调查,并用计量方法研究了农民工与城市常住居民收入的影响因素,得出结论:户籍制度既影响农民工进入城市也是造成农民工与当地居民收入差距的重要原因之一。

刘毅、张建梅(2006)选取1994年和2005年广东省11个地级市市区和7个县城区域镇住户二相抽样和多阶段抽样调查的数据,采用泰尔指数和费景汉—一拉尼斯分解法作为分析工具对数据进行实证研究,并将影响工资收入的因素分为劳动者先赋性因素、劳动者后致性因素和制度性因素三大类,研究结果显示:制度性因素对收入差距的影响作用虽受到一定程度的抑制,但作用依然显著,1994年和2005年制度性因素对收入差距的贡献率分别为14.68%和17.02%。

此外,王美艳(2004)阐述了户籍差异对外来务工人员工资的影响,张建武、王子成(2005)从潜规则角度诠释了制度缺陷对外来务工人员工资收入的影响。2006年农业部农村经济研究中心利用2003-2006年调查数据,对近年来农民工工资收入的变化情况进行分析,发现农民工的工资虽有所提高,但与城镇职工的工资收入相比,无论是绝对数额还是增长速度,都存在着相当大的差距。

### 2.3 工资差异影响因素的述评

在马克思设想的政治经济学中,劳动力市场上劳动者所提供的劳动犹如商品,而工资犹如购买劳动这一商品所支付的价格。因此,从理论出发,不同劳动者之间的工资差异直接归因于劳动者提供的劳动所存在的异质性。但在实际操作过程中,劳动者提供的劳动并不一定能够得到合理的估价,而劳动者获得的工资也并非根据劳动的质量给出。一方面,雇主们往往是对劳动者本身进行估价,而并非劳动者提供的劳动,由此,工资是基于劳动者自身条件而给出的。另一方面,雇主们对劳动者提供的工资也受到客观的外部环境影响,如政治环境、制度因素等。因此,我们可以把劳动者之间的工资差异归因于内部因素和外部因素两个方面,内部因素是指劳动者本身的异质性,即人力资本因素;外部因素是指文化、法律、制度等外界环境,即非人力资本因素。具体关系如图2.1所示。

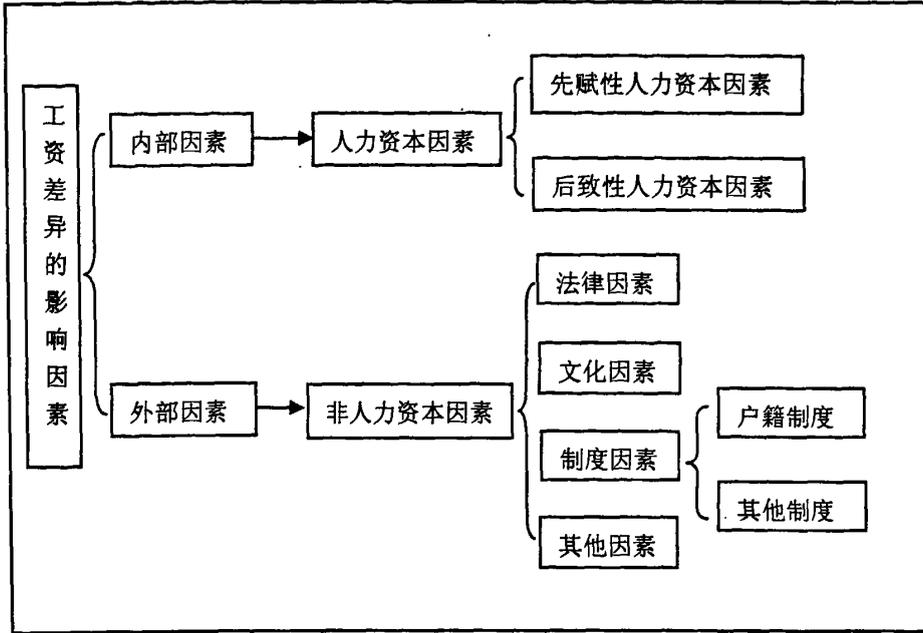


图 2.1: 工资差异的影响因素

造成劳动者工资差异的人力资本因素又可以分为先赋性人力资本因素和后致性人力资本因素。先赋性人力资本因素是指由性别、相貌、身材、健康等先天条件差异所造成的人力资本因素。后致性人力资本因素是指由教育、培训、工作经验等后天培养所造成的人力资本因素。

在劳动力市场上，最主要的先赋性人力资本因素包括性别、健康和外貌。性别工资歧视是歧视经济学里的一个研究热点。有专家学者运用工资分解来考察不同性别职工工资差异中的不可解释部分在总的工资差异中所占的比重（葛玉好，2007；王美艳，2005），也有学者研究不同性别职工的教育回报率的差异（Gustafsson and Li，2000），他们都得出相似的结论：性别作为一种先赋性人力资本因素，对工资差异存在较大影响，女性与男性相比，在获得工资上受到歧视。健康同样影响工资差异，与性别不同的是，健康和收入的关系似乎是双向的影响，一方面有学者认为，健康状况较好的职工拥有较高的工作效率，因而倾向于获得较高的工资收入（刘国恩，2004；魏众，2004；高梦滔、姚洋，2005）；另一方面也有学者认为，收入也会对健康造成的影响，或是因为较高的收入便于保健而使收入对健康产生正向影响，或是因为较高的收入来自较高的工作强度因而易造成健康状况恶化，使收入对健康产生负向影响。外貌和家境对于工资收入

的影响并非学术界研究的重点,原因并不在于外貌和家境对工资收入的影响不大,而在于难以形成统一的量化指标来衡量外貌,或者难以对家境在获得工资收入时的影响给出明确的分析。但凭借主观判断,现实的劳动力市场上确实存在外貌和家境的歧视,这一点在招聘过程中体现得尤为明显。

影响工资差异的后致性人力资本因素包括教育、培训和工作经验。教育与工资收入具有正相关关系,有学者认为教育是通过提高劳动者的配置能力来提高就业率,增加就业收入(Schults, 1975; Pissarides, 1979);有学者认为教育通过提高实际工作效率因而获得较高的工资以作为报酬;也有学者认为教育是一种信号,雇主以此来判断劳动者能力从而给出相应的工资报酬(Spence, 1973)。而培训的作用与教育相似,因而也对收入产生正向的影响(高梦滔、姚洋, 2006)。工作经验通过工作年限来体现,它与工资水平呈正相关关系,但到达一定工龄后,工作年限的继续增加反而会导致工资的下降,因而转为负相关关系(Topel, 1991; Mincer, 1958, 1974)。

影响工资差异的非人力资本因素可以分为法律因素、文化因素、制度因素等方面。如果现有法律对平等就业做出了完善的规定,同时在实践中又具有可诉性、可操作性,那么劳动力市场上的歧视和工资差异都会得到有效的控制。然而现行法律不仅对于平等就业的规定存在漏洞,而且多为宣言式的,缺乏可操作性。比如,《宪法》作为根本大法保障公民的平等权,但它未将基本权利的可诉性原则和制度明确写入,因而缺乏司法适用性,不能作为现实中审案的依据。<sup>①</sup>又如《劳动法》中规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”,但对于身高、体重歧视以及进城农民工就业等缺乏具体的规定。此外,源远流长的传统文化潜移默化地影响着人们的思维观念、行为模式,并渗透着现代社会的生活。“男尊女卑”的传统文化加深了就业过程中的性别歧视。中国传统的相学文化和相面术一定程度上为雇主进行相貌歧视提供了依据。

影响工资差异的制度因素可能导致不同区域之间的工资差异,也可能造成城乡不同户籍职工之间的工资差异。有学者从潜规则的视角运用理论来分析制度缺陷对外来务工人员工资收入的影响(张建武、王子成, 2005),也有学者运用计量分解来衡量制度因素对不同户籍职工收入的贡献率(刘毅、张建梅, 2006)。

<sup>①</sup> 谢嗣胜. 就业歧视治理的比较研究[J], 经济问题探索, 2008, (1): 149-152

而在制度性因素中，大多数专家学者都将关注点放在户籍制度上，认为户籍制度是造成农民工与当地居民收入差距的重要原因之一（Zhigang Lu, 2006）。在城镇劳动力市场中在城镇职工和农民工之间存在着严重的“同工不同酬”的现象（Meng and Zhang, 2001；刘建进，2006），进而将其工资差异进行分解，可以发现工资差异中有相当一部分不能用人力资本因素加以解释，该部分被认为是户籍歧视造成的工资差异（蔡昉，2004；王美艳，2004；姚先国，赖普清，2004）。

### 3 研究假设及研究方法

#### 3.1 研究假设

本文以城乡户籍工资差异为研究对象,将影响城乡户籍工资差异的因素分为人力资本因素和非人力资本因素两大类。其中,人力资本因素指的是城市职工与农民工群体之间的人力资本差异,包括先赋性人力资本差异和后致性人力资本差异。先赋性人力资本因素包括性别、健康、相貌、身材等方面,而造成城乡户籍工资差异的城市职工与农民工群体的先赋性人力资本差异则主要体现在性别、健康、家境等方面,如农民工接受医疗保健的条件不如城市职工好,可能造成农民工群体的健康状况不如城市职工理想,因而导致农民工群体的工资低于城市职工;又如,城市职工的平均工资高于农民工群体的平均工资,可能是由于城市职工中男性职工比例明显高于农民工群体中男性职工的比例,是劳动力市场上的性别歧视导致了男性比例较高的群体的平均工资较高。造成城乡户籍工资差异的城市职工与农民工群体的后致性人力资本因素主要包括教育、培训、工作经验,城市职工接受教育和培训的条件比农民工好,由此造成的城乡户籍工资差异可能仅仅是对于高学历高技能职工获得高收入的合理现象。

影响城乡户籍工资差异的非人力资本因素指的是可能造成户籍歧视的法律、文化、制度等外界因素而非劳动者自身因素,由于这些因素在一定程度上偏向于城市职工而使劳动力市场上出现了“同工不同酬”现象,即:假使农民工群体与城市职工拥有同样的人力资本条件,农民工群体的工资依然会低于城市职工。在诸多非人力资本因素中,户籍制度引起了专家学者们的关注。户籍制度像一座分割的大坝,不仅阻碍了劳动力在城乡间的自由流动,而且把城市中的非农劳动者分成了城市职工和农民工两大类。农民工,持农村户口却从事非农工作,生活于城市却未融入城市生活。这种尴尬的双重否定角色将其置于特殊的边缘化地位。这一边缘化地位从就业形式、生活环境、社会地位等不同方面体现出来,最为明显的则表现在就业过程中的“同工不同酬”。

在此基础上,许多专家学者提出,户籍制度是导致城乡户籍工资差异的“罪魁祸首”,改革户籍制度是缩小城乡户籍工资差异的最重要途径。于是诸学者

纷纷研究如何进行户籍制度改革,或是认为应该取消城乡二元的户籍制度,或是认为应该调整黏附在户籍制度之上的利益关系,而户籍制度也开始做出一定的改革。但很快,户籍制度改革就进入到欲进又止的尴尬境地,因为改革户籍制度并非易事。

户籍制度本身是起到规范和管理作用,它有利于政府规划、指导劳动力配置和管理,取消城乡分割的户籍制度必定带来管理上的困难。如果较大幅度地放开户籍制度,则会带来资源配置上的问题。许多大城市人口已经高度膨胀,趋于饱和,如果让户籍这最后一道门槛消失,那么很可能因人口压力与环境承载力和城市设施容量之间的矛盾积累而导致城市系统的崩溃。<sup>①</sup>如果对黏附在户籍制度上的利益关系进行小幅度的微调,那么又会带来实际操作中的难题。户籍制度牵涉到教育、土地、就业、保障等多方面的利益,涉及人口管理的部门有公安局、劳动局、人事局、民政局、卫生局、统计局、老龄委、计委、计生委等等,想要面面俱到协调城乡不同群体以及不同部门的利益极其困难。所以户籍制度改革并非一蹴而就,是一个循序渐进的过程。通过改革户籍制度来缩小城乡户籍工资差异依然任重道远。

另一方面,户籍制度改革并非缩小户籍工资差异的唯一途径。户籍制度改革的关注点一直都是不同户籍群体的利益关系,改革户籍制度的最终目的,莫过于实现不同户籍群体的利益平等。在当前户籍制度面临重重困难,改革举步维艰的情形下,应该寻找一种更为有效的方式来缩小户籍工资差异,实现不同户籍群体的利益平等。同时,户籍制度也并非缩小户籍工资差异的最直接的途径。造成户籍工资差异最直接最重要的因素是不同户籍职工的人力资本差异。企业是理性经济人,除特殊岗位需求外,绝大多数企业会本着成本最小化的理念招聘工作效率较高的职工,并根据人力资本因素所反映出来的信号给予相应的薪酬回报。如果企业在发放工资时主观上实行户籍歧视,使得与农民工拥有同等人力资本条件的城市职工获得比农民工高的工资,那么就会造成成本上升乃至影响利润。企业只要用农民工来取代这部分城市职工,完成同样的工作量企业可以支付更少的职工薪水,从而会导致劳动力市场上大量城市职工的失业,这与现实不符。所以,在实际工作过程中,企业从理性经济人的角度出发,考虑自身的经济效益而没有动

<sup>①</sup> 李静,大城市户籍改革难在何处:市场与人口分析,2002(1),52-54

力去实施户籍歧视。但尽管如此,户籍工资差异依然存在,原因就在于城市职工拥有比农民工更好的人力资本条件,因而获得更好的工资收入。所以,人力资本因素对于户籍工资差异的影响比户籍歧视对于户籍工资差异的影响更为重要。

本文研究城乡户籍工资差异,考虑不直接通过户籍制度改革来提高农民工工资、缩小户籍工资差异,而寻找其他途径来提高农村户籍职工的利益,从而实现城市户籍职工与农民工的利益趋同。在此基础上,本文提出以下假设:

(1) 户籍歧视并非造成城乡户籍工资差异的关键因素,不同户籍职工的人力资本差异是造成其工资差异的主要原因;

(2) 在影响工资差异的诸人力资本因素中,存在几个关键的人力资本因素(如:教育、培训、健康等),通过改变该因素,缩小不同户籍群体的该因素差异,可以较大程度的缩小户籍工资差异,从而弥补由户籍歧视直接导致的户籍工资差异。

本文提出以上两项假设,并不否认户籍制度改革的重要性,只是在户籍制度改革以外,寻找一种缩小户籍工资差异的更有效方式,它可以弥补改革户籍制度这种方式的缺陷,从而更快更好地控制城乡户籍工资差异。

### 3.2 研究方法

在研究个人人力资本收益率时,比较常用的方法是内部收益率法和 Mincer 工资方程。内部收益率法要求将资料内容分为成本和收益进行研究,剔除众多其他因素,将教育看成是影响收入的唯一因素。而 Mincer 工资方程扩大了人力资本投资收益的范围,除了考虑将教育对收益的影响单独列出外,还引入了性别、工龄等因素,便于更准确地衡量各个人力资本因素对工资差异的影响。

本文采用面板数据,依据雅各布·明赛尔(1958,1974)提出的“人力资本收入函数”,即 Mincer 工资方程,分别对城市户口职工和农村户口职工的人力资本因素与工资收入建立回归方程。

$$\ln Y_i^t = X_i^t \beta_i^t + \varepsilon_i^t \quad (1)$$

式中  $\ln W$  ——企业职工年度工资水平的对数形式,被解释变量向量;

$\beta$  ——回归系数向量;

$X$  ——解释变量向量;

$\varepsilon$  ——残差项;

$t = u$  或  $r$ , 其中  $u$  表示持城市户口,  $r$  表示持农村户口。

在回归结果的基础上, 本文针对 2003 年和 2007 年两个横截面上, 不同户籍职工的人力资本因素对工资收入的影响及其变化做初步分析。

Oaxaca (1973) 和 Blinder (1973) 从研究男女性别工资差异开始, 对工资方程作进一步分解, 将不同性别两类群体的工资差异分解为可用人力资本因素解释的部分和不可用人力资本因素解释的部分, 其中不可用人力资本因素解释的部分被认为是性别歧视导致的工资差异。本文该分解法应用于工资的户籍歧视上:

$$\ln Y_i^u = X_i^u \beta_i^u + \varepsilon_i^u \quad (2)$$

$$\ln Y_i^r = X_i^r \beta_i^r + \varepsilon_i^r \quad (3)$$

$$\overline{\varepsilon_i} = 0 \quad (4)$$

$$\overline{\ln W^u} = \overline{X^u} \hat{\beta}^u \quad (5)$$

$$\overline{\ln W^r} = \overline{X^r} \hat{\beta}^r \quad (6)$$

$$\overline{\ln W^u} - \overline{\ln W^r} = (\overline{X^u} - \overline{X^r}) \hat{\beta}^r + \overline{X^u} (\hat{\beta}^u - \hat{\beta}^r) \quad (7)$$

由此将工资差异分解成两个部分, 前者是可以用人力资本因素来解释的差异, 而后者是可以用户籍差异来解释的工资收入差异, 亦可被认为是户籍歧视。

由于选用的参照系不同, 该分解方法会得出截然不同的结论, 即“指数基准”问题。Cotton (1988) 对此进行改进, 加入无歧视工资结构的测算, 用两类样本的个数为权重计算加权后的工资决定系数。

$$\beta = f_u \hat{\beta}_u + f_r \hat{\beta}_r \quad (8)$$

其中,  $f_u$  表示城镇职工在被调查的所有职工中所占的比重,  $f_r$  表示城镇职工在被调查的所有职工中所占的比重。此方法虽然对原有歧视分解法有所改进, 但将所有解释变量按照统一的权重进行加权难免不够精准。

所以本文应用了 Neumark (1988) 对 Oaxaca-Blinder 的分解方法进行改进, 对每一解释变量的回归系数都作加权平均:

$$\Omega = (X' X)^{-1} (X' X^r) \quad (9)$$

$$\beta = \Omega \hat{\beta}^r + (I - \Omega) \hat{\beta}^u \quad (10)$$

从而有效地克服了模型中“指数基准”问题，将分解结果修改为：

$$\overline{\ln W^u} - \overline{\ln W^r} = (\overline{X^u} - \overline{X^r})\beta + \overline{X^u}(\hat{\beta}^u - \beta) + \overline{X^r}(\beta - \hat{\beta}^r) \quad (11)$$

上式将工资差异分成三个部分，第一部分是人力资本因素可以解释的差异，后两者是户籍歧视造成的差异。而户籍歧视又分成两个部分，前者是城市户籍持有者受到优惠的部分，后者是农民工受到歧视的部分。本文运用此方法，分析比较不同年份间，人力资本因素和不可解释因素对工资差异的影响，以及该影响在不同年份间的变化。

最后，本文将人力资本因素  $X$  中的各个变量分离出来，考察各个变量在人力资本因素中以及在工资差异中占据的比重。

$$\overline{\ln W^u} = \overline{X^u} \hat{\beta}^u \quad (12)$$

$$\overline{\ln W^r} = \overline{X^r} \hat{\beta}^r \quad (13)$$

$$\overline{\ln W^u} - \overline{\ln W^r} = (\overline{X_i^u} - \overline{X_i^r})\hat{\beta}_i + (\overline{X_j^u} - \overline{X_j^r})\hat{\beta}_j + \overline{X^u}(\hat{\beta}^u - \hat{\beta}) + \overline{X^r}(\hat{\beta} - \hat{\beta}^r)$$

其中  $i \neq j$ 。 (14)

由此将人力资本因素分解成两个部分，前者是所考察的变量对于工资差异的影响，后者是除所考察变量外的其他变量对于工资差异的影响。在此基础上比较不同年份间，各个人力资本因素对工资差异影响的变化。

## 4 数据介绍及样本描述

### 4.1 数据介绍

本文采用的数据来自于 2003 年和 2007 年两次浙江省企业问卷调查。

2003 年问卷调查包括前期企业调查和 04 年初的农村劳动力流动调查。课题组于 2003 年 10 月中旬至 12 月底, 在浙江省展开了规模较大的企业——员工配对调研, 采用访谈与问卷相结合的方式。调研范围涉及 6 个地区共 9 个市县: 杭州地区(杭州市、桐庐、富阳), 嘉兴地区(嘉兴市、桐乡), 湖州地区(湖州市), 宁波地区(宁海县), 台州地区(临海市、椒江市), 衢州地区(衢州市); 五个行业(服装、纺织、电气机械及器材、化工、机械); 共 311 家企业, 608 名职工。后发现调查对象中农民工数量不足, 于 2004 年 1 月至 3 月, 做了一次以农民工为对象的分层抽样补充调查, 以全面反映情况。经统计, 本项调查共回收问卷 421 份, 其中有效问卷 399 份, 涉及劳动力 713 人, 其中在外打工劳动力 362 人, 在家务农劳动力 293 人, 已迁移劳动力 58 人; 得到劳动关系状况有效问卷 338 份。

本文所使用的 2007 年的数据主要来自于浙江大学 LEPP 研究中心“理顺劳动关系, 创建和谐企业”课题组于 2007 年 4-5 月在浙江省实施的企业问卷调查和职工问卷调查(本项课题受托于浙江省总工会、浙江省劳动和社会保障厅和浙江省综合治理委员会办公室)。课题组先随机抽选了杭州西湖区、桐乡市、慈溪市、义乌市、遂昌县、乐清市这 6 县市区为调查地点, 并确定在每个调查地区抽选 50 家企业, 每个企业再分别抽选 10-30 名职工为调查对象。问卷调查表由课题组负责设计, 由省总工会负责发放及回收。本次调查共发放企业问卷 300 份, 职工问卷 6000 份。最终企业问卷回收 205 份, 其中有效问卷为 189 份, 回收率和有效率分别为 68.3% 和 90.0%。职工问卷回收 4357 份, 其中有效问卷为 3749 份, 回收率和有效率分别为 72.6% 和 86.1%。

## 4.2 变量描述

本文以企业职工的年工资水平为被解释变量,选取与工资收入相关的人力资本变量为解释变量,包括性别、年龄、健康程度、教育程度、岗位培训、工作年限等,构造计量模型。

(1) 性别对工资有较大影响,劳动力市场上存在不同程度的性别工资歧视,预期男性平均工资收入会高于女性工资收入。本文在模型中添加性别变量,并将其设置为虚拟变量,男性=1,女性=0。

(2) 健康对工资也有一定程度影响,预期健康状况较好的职工工作效率较高,能创造更多价值,因而获得的工资报酬也多。但此处不排除被解释变量反过来作用于解释变量的内生性问题,即工资收入高的职工可能因为工作较多较繁忙,承担的压力较大而导致健康状况下降,工资收入低的职工因为工作较轻松,承担的压力较小而保持良好的健康状况。但该内生性问题并不严重,况且有较多专家学者都把健康作为人力资本因素来考察其对工资的影响,并得出可靠结论,因而本文在模型中添加健康变量,并将其设置为序列变量,健康状况较好=1,健康状况一般=2,健康状况不好=3。

2003年和2007年两次问卷调查对于健康问题所设的选项并不完全相同,2007年问卷调查中,健康状况描述包括5个选项:很好、较好、一般、较差和很差,本文将该问卷中的“很好”和“较好”的选项归入“健康状况较好”,将“较差”和“很差”选项归入“健康状况不好”。

(3) 教育应该是人力资本中最重要的因素。在劳动力市场中,教育可以作为一种信号,向雇主证明该职工是具备生产能力和生产效率的,因而应该获得较高的劳动报酬。本文在模型中添加教育变量,并用受教育年数来表示教育程度变量。

2003年问卷中含有“接受正规教育年数”的问题,该问题答案直接用于本文样本数据,而2007年问卷中将教育程度设置为选项,需转化为年数加以数据分析。因此,本文将未上过学将其受教育年数设置为0,小学未毕业取6年的中值为3,小学毕业受教育年数统一设为6;初中毕业设置为9;技校、职高、中专与高中的教育质量上有差距,但对于职业培训的针对性也有差异,在求职过程中,假设其毕业生在劳动力市场上具备同等竞争优势,因此将其受教育年数统一

设置为 12，大专和本科毕业分别设置为 15 和 16，而将研究生受教育年数统一设置为 19。

(4) 培训是指各组织为适应业务及培育人才的需要，采用补习、进修、考察等方式，进行有计划的培养和训练，使其适应新的要求不断更新知识，更能胜任现职工作及将来能担任更重要职务，适应新技术革命所带来的知识结构、技术结构、管理结构等方面的深刻变化。培训不仅是能够避免员工知识与年龄同步老化，而且是员工个人发展的需要，是使员工的潜在能力外在化的手段，是对员工激励的重要方式。本文在模型中添加岗位培训变量，并将其设置为虚拟变量，经过培训=1，未受过培训=0。

(5) 工作经验对工资收入同样具有重要影响。一方面，随着工作经验的不断丰富，工作效率会得到提高，因而能在绩效考核中获得优异成绩，工资报酬相应提高；另一方面，工资未必根据绩效考核而定，而是排资论辈，工龄高的员工获得较高薪酬。本文在模型中加入工作经验变量，并用工龄表示工作经验。在 2007 的问卷调查中没有直接涉及工龄这一项，但有“学校毕业后第一次参加工作的年份”，我们将该年至 2007 年的年数记为工龄。

(6) 另外，两份问卷中都有年龄选项，年龄对工资收入也存在一定影响，随着年龄增加，工资收入逐渐上升，本文也在模型中添加了年龄变量。

具体变量符号及说明如表 4.1 所示。

表 4.1: 变量定义

变量	变量含义	变量说明
income	工资收入	取自调查数据
gender	性别	男性=1, 女性=0
age	年龄	取自调查数据
health	健康程度	较好=1, 一般=2, 不好=3
edu	教育程度	未上过学=0, 小学未毕业=3, 小学毕业=6, 初中毕业=9, 技校、职高、中专或高中毕业=12, 大专毕业=15, 本科毕业=16, 研究生毕业=19
train	培训	接受培训=1, 未接受培训=0
exper	工龄	取自调查数据

### 4.3 样本描述

本文选取以上变量,按照2003年和2007年问卷所获得的数据,剔除变量不全的样本,分别选取2003年和2007年420个和498个样本进行分析。不同变量的均值和标准差情况如表4.2所示。

表 4.2: 样本描述

	2003				2007			
	Urban		Rural		Urban		Rural	
	Mean	Std. Dev.						
lnY	9.68	0.63	9.31	0.40	9.56	0.81	9.15	0.77
gender	0.70	0.46	0.71	0.46	0.61	0.49	0.60	0.49
age	29.02	5.38	29.22	8.31	29.33	7.99	27.55	7.25
health	1.15	0.40	1.18	0.42	1.08	0.32	1.16	0.40
edu	12.12	2.84	9.03	2.49	13.33	2.92	10.19	2.96
train	0.54	0.50	0.42	0.50	0.53	0.50	0.40	0.49
exper	6.11	3.76	4.93	3.93	6.77	5.54	5.04	5.00

在被调查的企业职工中,性别分布情况如图5.1所示。在城市户籍职工中,2003年男性职工和女性职工的比例分别为70%和30%,2007年男性职工和女性职工的比例分别为61.3%、38.7%;在城市农民工中,2003年男性职工和女性职工的比例分别为71%与29%,2007年两者比例分别为60.4%与39.6%。可见,在四年中,女性职工的比例迅速上升。尤其是对于农民工来说,随着经济发展和区域经济差异的扩大,原本留守农村的女性职工也加入到流动的农民工群体中来,同时城市第三产业不断发展,许多服务性职业的岗位空缺为进城女性农民工提供了许多就业机会。

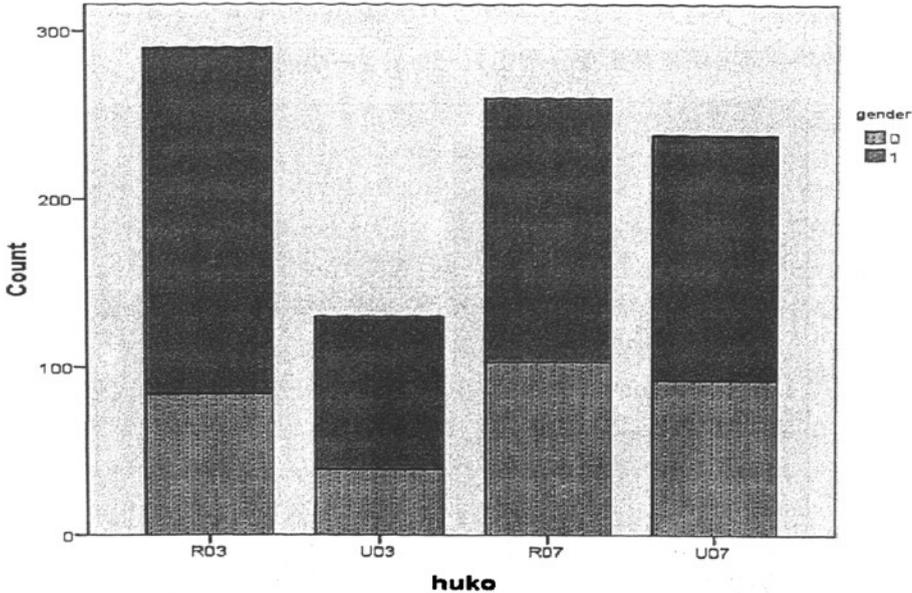


图4.1: 样本的户籍分布情况

在被调查的城市户籍职工和农民工中，年龄分布结构如图 4.2 所示。2003 年时，在农民工群体中，25 岁以下年轻职工所占比例超过 1/3，远高于城市户籍职工中 25 岁以下的年轻职工所占的 20% 左右的比例；同一时期，农民工中 25 岁至 39 岁职工所占比例超过一半，远低于城市户籍职工中该年龄段职工所占的将近 80% 的比例；而农民工中 40 岁以上的职工所占比例明显高于城市户籍职工中该年龄段职工所占比例。从 2003 年总体情况来看，城市户籍职工的年龄主要集中在 25-39 岁，25 岁以下年轻职工远少于农民工，这可能是因为在城市中高等教育普及较为完善，25 岁以下青年多为学生，尚未进入就业阶段，而农民工接受高等教育机会较少，许多青年在农村读完中学便出来打工，社会上出现的童工中，也是农村孩子占绝大多数。

而 2007 年时，年龄结构分布发生了变化。农民工群体在各个年龄阶段的分布变化不大，但 40 岁以上的职工比例下降，25 岁以下的职工比例略增。或许，劳动力流动过程中出现的“民工回流潮”可以解释这一现象。农民工在年轻时外出打工挣钱，而随着年纪的增长，其劳动力开始减退，不能再胜任高强度的工作，同时他们又无法融入城市的生活，在城市获得的待遇、居住的环境、受到的歧视都令其无法在大城市得到归属感，于是在其年老的时候便回乡养老，他们原先在城市中扮演的角色由新一代农民工取而代之。同一时期，城市户籍职工中，25-39

岁年龄段的职工比例明显下降,25岁以下的年轻职工比例上升了近10个百分点。两类群体的职工年龄依然主要分布在25-39岁这一黄金阶段。

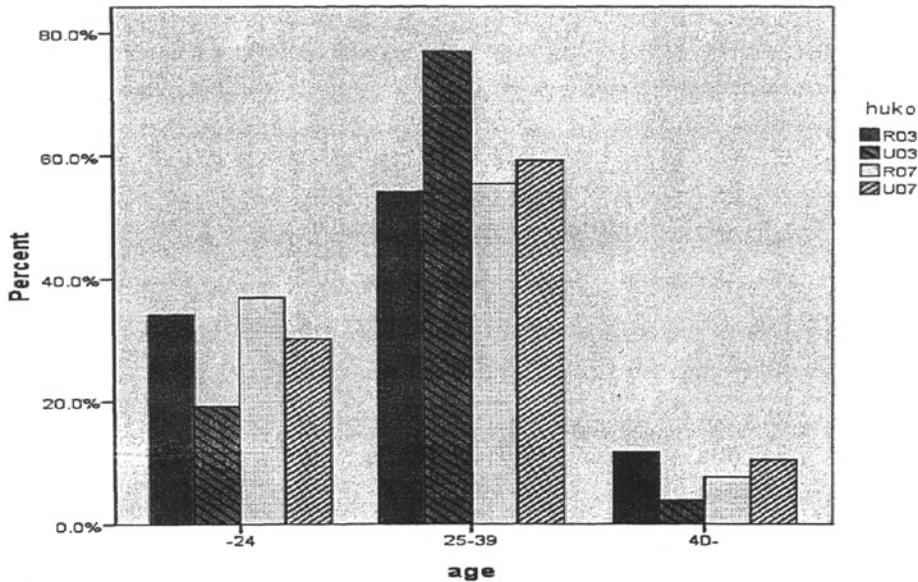


图4.2: 样本的年龄分布情况

被调查企业职工的健康状况分布情况如图4.3所示。2003年时,在被调查的企业职工中,城市户籍的职工中,认为健康状况理想的职工比例为86.9%,农民工群体中,认为健康状况理想的职工比例为83.4%,两类群体认为健康状况不理想的比例分别为1.5%和1.4%;2007年时,城市户籍的职工中,认为健康状况理想的职工比例为93%,农民工群体中,认为健康状况理想的职工比例为85%,两类群体认为健康状况不理想的比例分别为1.3%和1.2%。所以对于全体被调查的对象,健康状况基本理想,城市职工的健康状况略高于农民工。而2007年的健康状况比2003年时略有进步。需要指出的是,这里的健康指标并不能精确反映企业职工的实际身心健康状况,而仅仅是被调查者对自己健康状况的一个大致评价。由于各人对健康标准的认识不同和对自身健康的预期不同,可能存在实际健康状况相同的职工对于自身的健康评价结果不同,同时,对于自身健康状况评价相同的职工,其实际健康情况也未必完全相同。但由于对健康的精确测量存在较大的难度,所以本文用职工对自身健康状况的评估来取代实际健康情况,并相信其基本能反映真实情况。

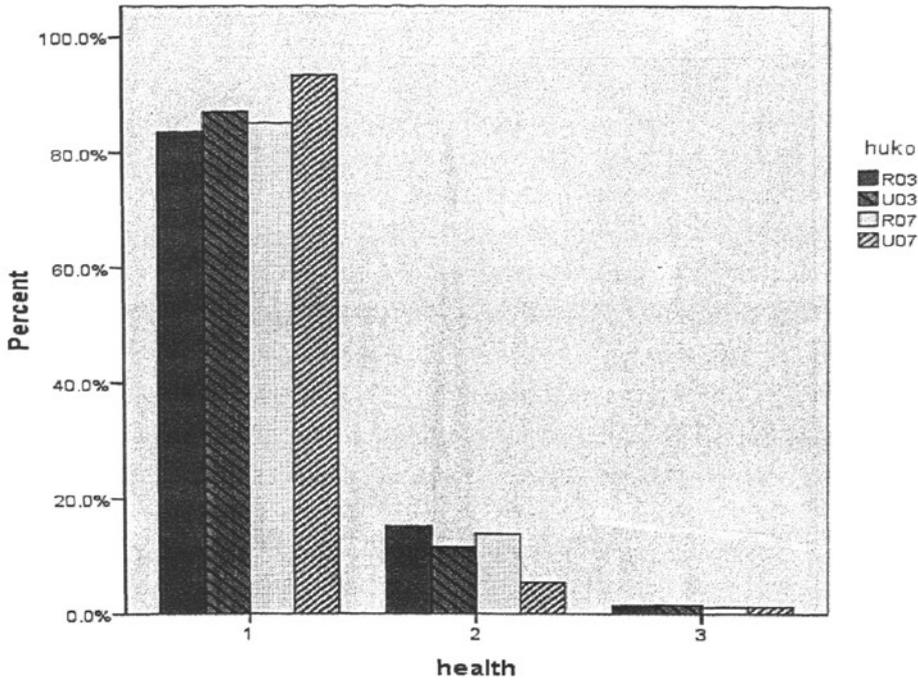


图4.3: 样本的健康分布情况

被调查企业职工的受教育状况如图4.4所示。无论是2003年还是2007年，接受初中以上教育的人员比例，城市户籍职工远超过农民工，而中学以下受教育人员比例，农民工高于城市户籍职工。这一点反映出城市户籍的居民接受高等教育的机会远高于农民工。持农村户籍的青年一方面由于农村的高等教育普及不足而无法在农村获得较好的教育，另一方面又由于城市高等教育的诸多门槛和较高成本而被排挤在外。所以农民工的人力资本存在较大的上升空间。

纵向比较两个年份年的受教育情况发现，在高等教育阶段，2007年两类职工的受教育状况比2003时的情况有明显提高，说明在这四年中，企业职工的文化水平呈上升趋势。

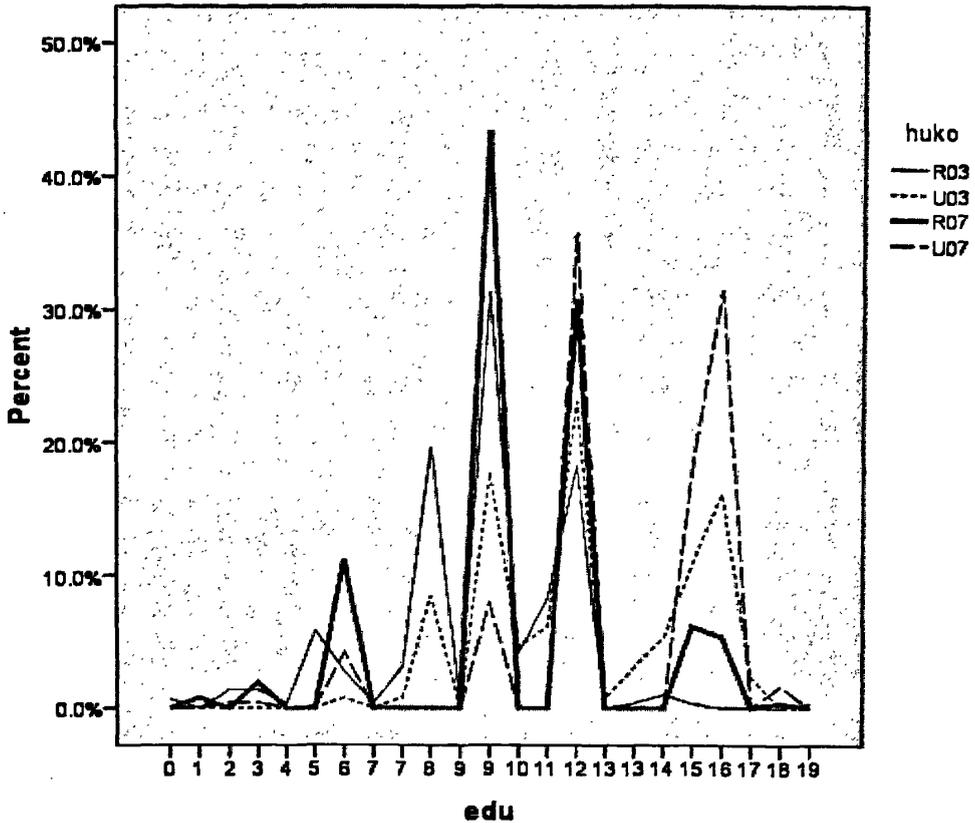


图4.4: 样本的教育分布情况

在被调查企业职工中，2003年城市户籍职工中经过培训的比例为53.8%，农民工群体中经过培训的比例为42.4%；2007年城市户籍职工中经过培训的比例为52.5%，农民工群体中经过培训的比例为40.4%。2007年的职工接受培训情况与2003年相比，略有下降。由于调查实际培训情况难度较大，所以本文将培训变量设置为是否接受过培训的虚拟变量。但由于不同被调查者对培训的认识不同，有的认为正规的一段时间集中训练算培训，有的认为就职前短期的学习也算培训，所以不能排除该变量与实际情况存在略微偏离的可能性。

在被调查企业职工中，2003年城市户籍职工的平均工龄为6.11年，农民工的平均工龄为4.93年，两类群体的工龄方差分别为3.76和3.93，城市户籍职工的工龄略高于农民工；2007年城市户籍职工的平均工龄为6.77年，农民的平均工龄为5.04年，两者的工龄方差分别为5.54和5.00，同样是城市户籍职工工龄略高于农民工工龄，同时两类群体工龄都略有上升。在本文选取的样本中，城市户籍职工的平均年龄与农民工的平均年龄基本相近，同时城市户籍职工的受教育年数多于

农民工群体的受教育年数,按推理,城市户籍职工的工龄应该低于农民工的工龄。但实际情况却相反,因为在调查中,农民工在农村务农的阶段不算入工龄,所以其在城市中工作的年数会少于城市户籍职工。

在2003年420个样本中,城市户籍职工130个,农民工290个,分别占2003年样本总数的31%和69%。不同户籍职工的工资收入情况如图4.5所示。从图中可以看到,城市户籍职工主要分布在高收入区,而农民工主要分布在低收入区。城市职工的工资收入明显高于农民工收入。

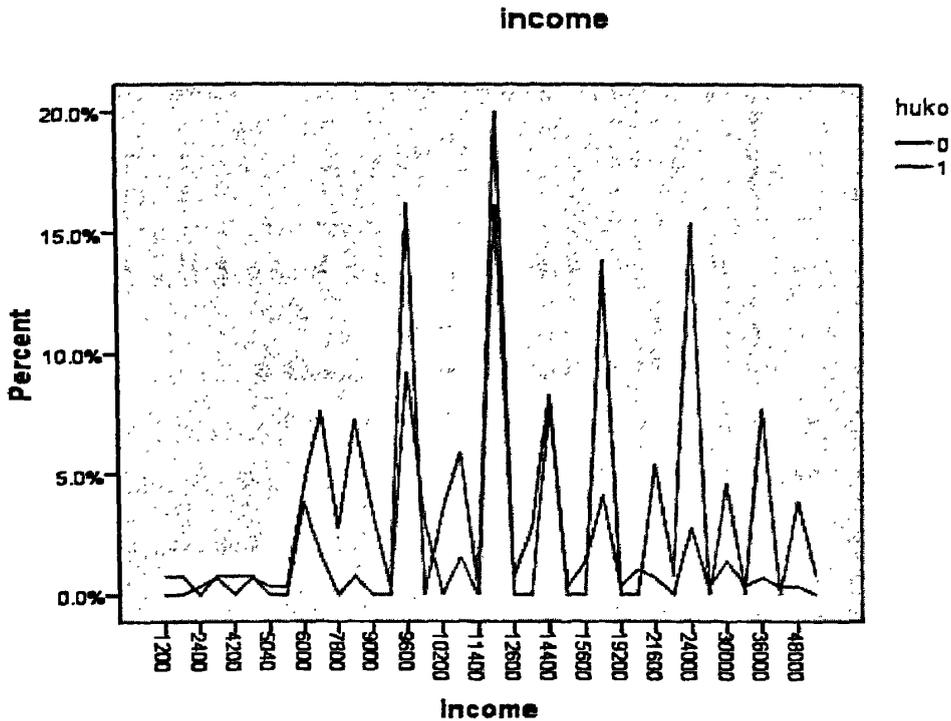


图4.5: 2003年样本的工资收入分布情况

在2007年的498个样本中,城市户籍职工238个,农民工260个,分别占2007年样本总数的47.8%和52.2%。不同户籍职工的工资收入情况如图4.6所示。同样,城市户籍职工主要分布在高收入区,而农民工主要分布在低收入区。城市职工的工资收入明显高于农民工收入。

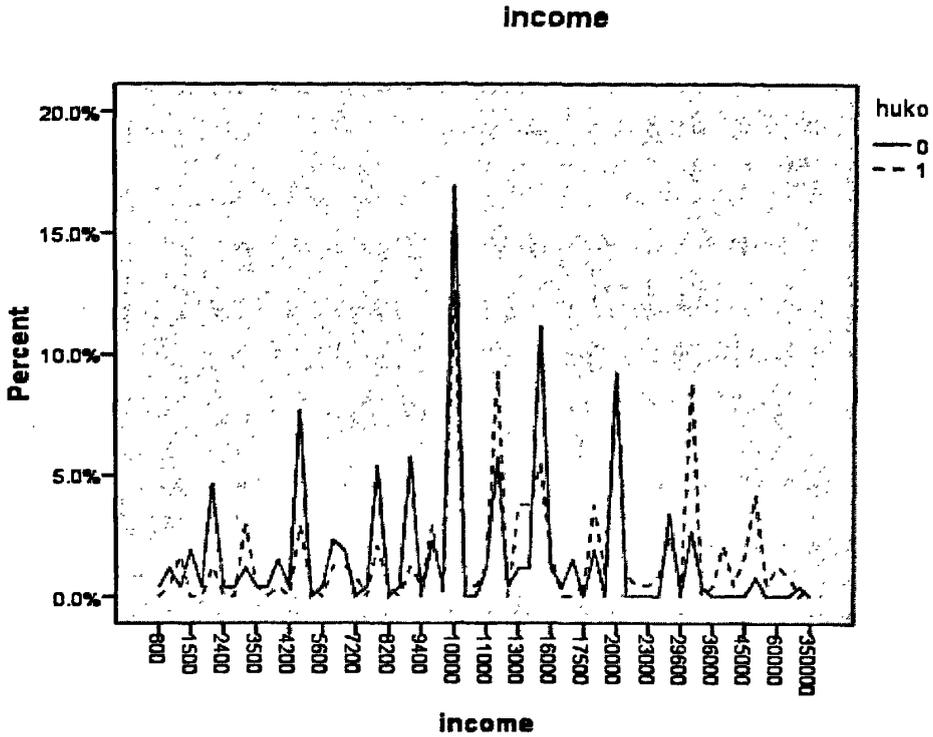


图4.6: 2007年样本的工资收入分布情况

纵向比较2003年和2007年，城市户籍职工的工资收入情况如图4.7所示，农民工的工资收入情况如图4.8所示。2003年两类群体工资收入较为集中，而2007年两类群体工资收入较为分散，从一个侧面反映出收入差距在这四年间有所扩大。然后两个年份间的工资收入平均情况差别不大，剔除通货膨胀因素，2007年职工工资收入略低于03年职工工资收入。通过以上样本描述可以发现，03年的调查对象中，男性职工比例较高，由于劳动力市场存在一定程度的性别工资歧视，男性职工的工资收入高于女性职工，所以造成了03年的职工工资收入略高。

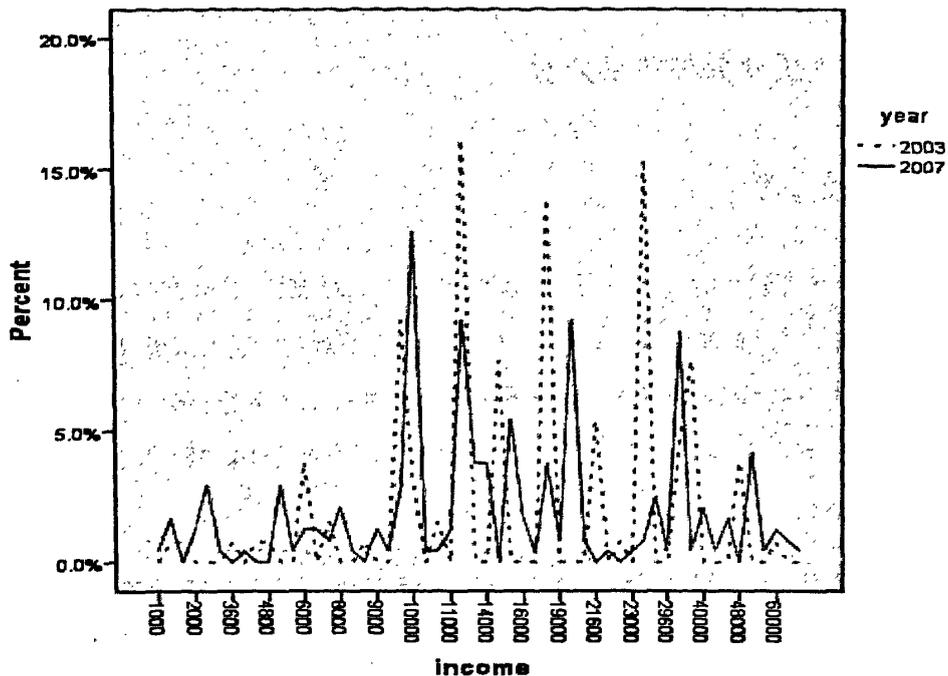


图4.7: 2003年和2007年城市户籍职工的工资收入分布情况

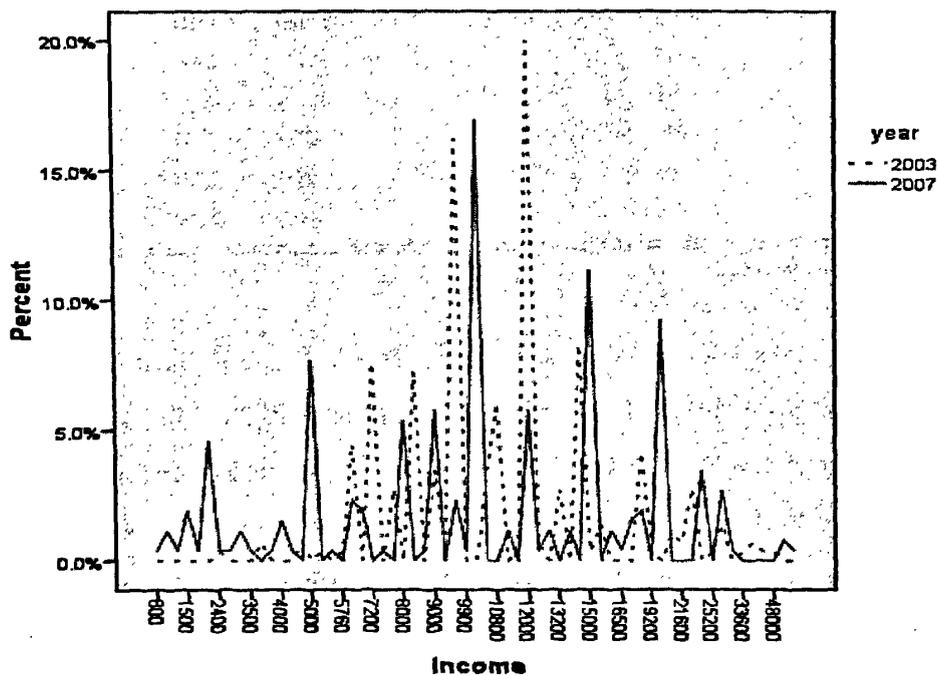


图4.8: 2003年和2007年农民工的工资收入分布情况

## 5 户籍工资差异的实证分析

### 5.1 工资方程

本文建立 Mincer 工资方程,并运用 SPSS16.0 对 2003 年和 2007 年两类户籍职工四批数据分别进行 OLS 回归分析,考查各变量对企业职工工资收入的影响。

2003 年城市户籍职工的工资方程回归情况如表 5.1 所示。对于整个回归方程进行 F 检验,其显著性水平为 0.000。由于模型中存在 log 项,所以整体的  $R^2$  缩小,但调整后  $R^2$  达到 0.348,基本符合拟合要求。

表 5.1: 2003 年城市户籍职工的工资方程回归系数

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.634	.398		19.181	.000
gentle	.279	.104	.204	2.696	.008
age	.019	.010	.163	1.831	.069
health	-.315	.117	-.198	-2.691	.008
edu	.111	.017	.500	6.518	.000
train	-.089	.091	-.070	-.977	.330
exper	.106	.046	.630	2.298	.023
experq	-.006	.003	-.523	-2.020	.046

a Dependent Variable: lgY

b  $F=10.885$ ,  $p<0.05$ , adjusted  $R^2=0.348$

从回归结果来看,培训项对工资收入的影响难以通过显著性检验,说明对于城市职工而言,是否经过培训不是影响工资收入的重要因素。

在剩余诸变量中,对城市职工工资收入影响最为显著的因素分别是工龄、工龄平方项和教育程度。其中工龄与工龄平方项的标准化回归系数分别为 0.630 和 -0.523,说明工作经验对收入起了决定性作用,随着工作经验的增长,工资收入逐渐上升。但上涨到一定程度时出现拐点,因为工龄上涨到一定阶段后继续上升,所增长的工作经验非常有限,但工作效率可能开始下降。而对于该批样本来说,拐点出现在工龄 8.83 年的时候。教育变量的标准化回归系数为 0.5,同时其显著性水平为 0.000,远远超过自由度为  $\infty$  的该显著性水平下的临界值,这表明教育对收入的影响是显著的,教育程度同样对职工工资收入起决定性作用。

除此之外,性别和健康状况对职工的工资收入也有一定影响,男性职工收入高于女性职工,健康状况良好的职工收入高于健康状况不好的职工。年龄也影响职工工资收入,随着年龄的增长,职工工资逐渐上升。

2003年农民工的工资方程回归情况如表5.2所示。F检验得到的显著性水平依然为0.000,调整后 $R^2$ 为0.246,符合拟合要求。Mincer的工资方程中曾放入年龄和工龄项,因为在国外,许多人并不一定长期工作,年龄与工龄之间不一定存在相关性。但由于国内的特殊情况,大多数农民工都必须工作维持生计,所以年龄大的职工普遍工龄较高。

表5.2: 2003年农民工的工资方程回归系数

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.553	.152		56.375	.000
gentle	.108	.048	.123	2.269	.024
age	.010	.003	.202	3.202	.002
health	-.178	.051	-.186	-3.500	.001
edu	.041	.009	.257	4.572	.000
train	.171	.046	.212	3.742	.000
exper	.038	.013	.371	2.878	.004
experq	.000	.001	-.150	-1.222	.223

a Dependent Variable: lgY

b  $F=13.024$ ,  $p<0.05$ , adjusted  $R^2=0.246$

从回归结果来看,工龄平方项对工资收入的影响难以通过显著性检验,说明工作经验对于工资收入影响的拐点效应不明显。工龄和教育程度依然是影响职工工资收入最为显著的因素,两者的标准化相关系数分别为0.371和0.257,而且两者的显著性水平均为0.000。与2003年城市职工工资收入方程回归结果不同的是,年龄和培训对农民工工资收入影响也相对显著,其标准化回归系数分别为0.202和0.212。此外,健康状况和性别对农民工的工资收入也有一定影响,但在诸变量中,影响力相对较小。

2007年城市户籍职工的工资方程回归情况如表5.3所示。F检验得到的显著性水平依然为0.000,调整后 $R^2$ 为0.482, DW值为0.728,拟合结果较为合理。

表 5.3: 2007 年城市户籍职工的工资方程回归系数

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.954	.325		24.491	.000
gentle	.285	.083	.171	3.418	.001
age	.006	.006	.062	1.111	.268
health	-.434	.126	-.168	-3.452	.001
edu	.106	.015	.379	7.003	.000
train	.194	.082	.119	2.361	.019
exper	.023	.019	.159	1.237	.217
experq	.001	.001	.117	.951	.343

a Dependent Variable: lgY

b F=32.464, p<0.05, adjusted R<sup>2</sup>=0.482

考察单独变量的回归结果后发现, 年龄、工龄和工龄平方项对工资收入的影响难以通过显著性检验。与 2003 年城市户籍职工的工资方程回归情况相同的是, 在通过显著性检验的剩余诸变量中, 教育程度依然对城市职工工资收入起决定性作用, 其标准化回归系数为 0.379, 显著性检验为 0.000, 可见教育对工资收入具有关键性的影响。其次, 健康状况、性别和培训项调整后回归系数分别为 -0.168、0.171 和 0.119, 说明其对职工工资收入都有不同程度的影响。

2007 年农民工的工资方程回归情况如表 5.4 所示。F 检验得到的显著性水平为 0.000, 调整后 R<sup>2</sup> 为 0.227, 符合拟合要求。

表 5.4: 2007 年农民工的工资方程回归系数

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.082	.311		25.979	.000
gentle	.121	.090	.077	1.350	.178
age	.010	.008	.098	1.334	.183
health	-.276	.108	-.143	-2.553	.011
edu	.069	.016	.266	4.469	.000
train	.109	.092	.070	1.193	.234
exper	.080	.026	.517	3.116	.002
experq	-.003	.001	-.315	-1.979	.049

a Dependent Variable: lgY

b F=11.889, p<0.05, adjusted R<sup>2</sup>=0.227

从回归结果来看, 性别、年龄和培训因素对工资收入的影响难以通过显著性检验。在剩余的诸因素中, 工作经验对农民工工资收入的影响最为显著, 明显超

过其他变量，说明随着工作经验的增长，工资明显呈上升趋势。但当工龄达到 13.33 年时，出现拐点，随着工作经验的继续上升，工资开始逐步下降。教育程度因素次之，标准化后的回归系数为 0.266，而其显著性水平依然为 0.000，再次是健康状况因素，其标准化回归系数为-0.143。

### 5.2 工资分解

Oaxaca 和 Blinder 在研究性别歧视时，将工资差异分解为两个部门，一部分归因于劳动者除性别以外的其他特征，另一部分归因于劳动者性别差异，而后者在总差异中所占的比重即可衡量工资差异多大程度上可以由性别歧视加以解释。本文将此方法应用于户籍歧视，并选取农民工作为参照系，分解过程如表 5.5 和表 5.6 所示：

表 5.5: Oaxaca-Blinder 分解方法计算过程 (2003 年)

	urban		rural		$\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_r$	$\bar{X}_u - \bar{X}_r$	$(\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_r) \bar{X}_u$	$(\bar{X}_u - \bar{X}_r) \hat{\beta}_r$
	Coef.	mean	Coef.	mean				
(Constant)	7.634		8.553		-0.919			
gentle	.279	.70	.108	.71	.171	-.01	.1197	-.00108
age	.019	29.02	.010	29.22	.009	-2.0	.26118	-.002
health	-.315	1.15	-.178	1.18	-.137	-.03	-.15755	.00534
edu	.111	12.12	.041	9.03	.070	3.09	.8484	.12669
train	-.089	0.54	.171	.42	-.260	.12	-.1404	.02052
exper	.106	6.11	.038	4.93	.068	1.18	.41548	.04484
experq	-.006	51.43	.000	39.65	-.006	11.78	-.30858	0

表 5.6: Oaxaca-Blinder 分解方法计算过程 (2007 年)

	urban		rural		$\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_r$	$\bar{X}_u - \bar{X}_r$	$(\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_r) \bar{X}_u$	$(\bar{X}_u - \bar{X}_r) \hat{\beta}_r$
	Coef.	mean	Coef.	mean				
(Constant)	7.954		8.082		-0.128			
gentle	.285	.61	.121	.60	.164	.01	.010004	.00121
age	.006	29.33	.010	27.55	-.004	1.78	-.11732	.0178
health	-.434	1.08	-.276	1.16	-.158	-.08	-.17064	.02208
edu	.106	13.33	.069	10.19	.037	3.14	.49321	.21666
train	.194	0.53	.109	.40	.085	.13	.04505	.01417
exper	.023	6.77	.080	5.04	-.057	1.73	-.38589	.1384
experq	.001	76.34	-.003	50.28	.004	26.06	.30536	-.07818

2003年和2007年两类户籍职工工资收入分解情况如表5.7所示。在户籍工资差异中,2003年可用人力资本因素解释的部分占62%,不可解释部分占38%,2007年状况有所改善,但不可解释部分依然占户籍工资差异的30%。不可被人力资本因素解释的工资差异通常被视为工资歧视,而30%的工资差异被视为由户籍歧视制度造成,足以显示户籍制度对于就业不平等带来的影响,但从2003年和2007年浙江省企业调查情况来看,人力资本因素是决定工资的主要因素,人力资本的提高能够带来工资的大幅提高。

表 5.7: Oaxaca-Blinder 分解方法计算结论

	2003年		2007年	
	数值	百分比	数值	百分比
可解释的部分	0.19431	62%	0.33214	70%
不可解释的部分	1.03823-0.919	38%	0.26981-0.128	30%
总体差距	0.31354	100%	0.47395	100%

### 5.3 加权改进

Oaxaca 和 Blinder 在研究性别歧视时,将工资差异分解为两个部门,一部分归因于劳动者除性别以外的其他特征,另一部分归因于劳动者性别差异,而后者在总差异中所占的比重即可衡量工资差异多大程度上可以由性别歧视加以解释。由于选用的参照系不同,该分解方法会得出截然不同的结论,即“指数基准”问题。而 Neumark (1988) 引入权重指数,给出了解决“指数基准”问题的方法。

本文将此方法应用于户籍歧视,将不同户籍的职工工资差异分解为:

$$\overline{\ln W^u} - \overline{\ln W^r} = (\overline{X^u} - \overline{X^r})\beta + \overline{X^u}(\hat{\beta}^u - \beta) + \overline{X^r}(\beta - \hat{\beta}^r) \quad (15)$$

上式将工资差异分成三个部分,第一部分是人力资本因素可以解释的差异,第二部分是城市户籍持有者受到优惠的部分,第三部分农民工受到歧视的部分,后者可以合并为工资差异的不可解释部分。本文运用此方法,分析比较不同年份间,人力资本因素和不可解释因素对工资差异的影响,以及该影响在不同年份间的变化。分解过程如表5.8和表5.9所示。其中,以下步骤由 matlab 软件计算得出。

$$\Omega = (X' X)^{-1} (X' Y) \quad (16)$$

$$\beta = \Omega \hat{\beta}^r + (I - \Omega) \hat{\beta}^u \quad (17)$$

表 5.8: Neumark 对 Oaxaca-Blinder 分解方法的加权改进 (2003 年)

	urban		rural		$\beta$	$\bar{X}_u - \bar{X}_r$	$(\bar{X}_u - \bar{X}_r)\beta$
	Coef.	mean	Coef.	mean			
(Constant)	7.634		8.553		-0.919		
gentle	.279	.70	.108	.71	.1885	-.01	-.00188
age	.019	29.02	.010	29.22	.012	-.20	-.0024
health	-.315	1.15	-.178	1.18	-.1087	-.03	.00326
edu	.111	12.12	.041	9.03	.0602	3.09	.21323
train	-.089	0.54	.171	.42	-.0320	.12	.00383
exper	.106	6.11	.038	4.93	.0761	1.18	.08981
experq	-.006	51.43	.000	39.65	-.003* <sup>①</sup>	11.78	-.03534

表 5.9: Neumark 对 Oaxaca-Blinder 分解方法的加权改进 (2007 年)

	urban		rural		$\beta$	$\bar{X}_u - \bar{X}_r$	$(\bar{X}_u - \bar{X}_r)\beta$
	Coef.	mean	Coef.	mean			
(Constant)	7.954		8.082		-0.128		
gentle	.285	.61	.121	.60	.1784	.01	.00178
age	.006	29.33	.010	27.55	.0073	1.78	.01297
health	-.434	1.08	-.276	1.16	-.3232	-.08	.02586
edu	.106	13.33	.069	10.19	.0748*	3.14	.23481
train	.194	0.53	.109	.40	.15	.13	.0195
exper	.023	6.77	.080	5.04	.0499	1.73	.08633
experq	.001	76.34	-.003	50.28	-.001*	26.06	-.02606

2003 年和 2007 年两类户籍职工工资收入分解情况如表 5.10 所示。Neumark 改进后的分解结果与前面得出的有所不同。在户籍工资差异中，2003 年可用人力资本因素解释的部分占 77.6%，不可解释部分占 22.4%，2007 年状况并未改善，不可解释部分依然占户籍工资差异的 25.1%。不可被人力资本因素解释的工资差异通常被视为工资歧视，而 20% 以上的工资差异被视为由户籍歧视制度造成，足以显示户籍制度对于就业不平等带来的影响，但从 2003 年和 2007 年浙江省企业调查情况来看，人力资本因素是决定工资的主要因素，人力资本的提高能够带来工资的大幅提高。

<sup>①</sup> 表中加\*的  $\beta$  项由于用 Neumark 指数加权计算出来折中系数与原系数 ( $\beta_u, \beta_r$ ) 相差甚远，加上其对应变量均值较大，最后得出的人力资本因素对工资差异解释力超过 100%，所以本文对其采用 Cotton (1988) 的决定系数加权法。

表 5.10: Oaxaca-Blinder 分解方法计算结论

	2003年		2007年	
	数值	百分比	数值	百分比
可解释的部分	0.2455586	77.6%	0.3893876	74.9%
不可解释的部分	0.0775654	22.4%	0.0845624	25.1%
总体差距	0.31354	100%	0.47395	100%

#### 5.4 变量分解

本文选取了人力资本中几个最为重要的变量建立工资方程,来考查不同人力资本因素对于工资差异的影响。

从 2003 年的工资分解情况来看,教育是影响职工工资收入的人力资本因素中最为重要的因素,它占据了人力资本因素近 60%。由教育程度差异造成的职工工资差异占全部工资差异的 21.3%,接近了所有不可解释因素造成的工资差异。农民工的受教育程度大多在初中阶段,很少出现接受高等教育的农民工职工。而普及的九年制义务教育已难托现代教育大楼,人力资本的投资不应停留在初中阶段,增加高等教育的投入才是关键。李雪松与 Heckman (2004) 在考虑了教育回报的异质性后发现大学阶段的教育收益率为 43%,大学四年的年均教育收益率大约为 11%。吴永球(2005)通过对我国教育发展与就业之间关系的实证检验发现,教育结构对就业影响方面,初中教育水平比重的增加将会不利于提高就业水平,而高中及高等教育人口比重的增加对就业水平的影响较显著。可见,增加农民工高等教育投入,提高农民工受教育程度,通过缩小不同户籍职工的教育程度差异这一个因素比直接改革户籍制度、通过缩小不可解释因素来缩小工资差异的方法更为有效。

除教育以外,工龄是人力资本因素中第二项重要的因素,占人力资本因素的 28%。由工龄差异造成的工资差异占全部工资差异的 10.3%,可见,工作经验的积累是提高工资收入的重要途径。

此外,性别、年龄、健康和培训因素都对工资差异有不同程度的影响,但是健康和培训对工资差异的解释力只有 1%多,似乎远低于其实际上应具备的对工资的影响力。对此现象存在两者可能的解释:其一,问卷中对于健康状况的考察只是通过“较好”、“一般”和“较差”的评估,结果添加了许多被调查者的主观

因素,对于实际健康状况的考察不到位。同样,问卷中对于培训项只是通过“接受过培训”和“未接受过培训”的方式进行考察,而被调查者对于培训的认识各有不同,如果将简单粗糙的就职前熟悉工作的环节也视为培训,那么培训对工资的影响力就会减低。其二,本结论反映的是不同户籍职工人力资本差异对于其工资差异的影响,而健康项和培训项对于工资差异较低的解释力只能说明,农民工与城市户籍职工之间的健康状况差异和培训差异并非造成其工资差异的主要影响,并不否认在各个群体内部,健康和培训本身对工资的决定性影响。

从2007年的工资分解情况来看,教育依然是影响职工工资收入的人力资本因素中最为重要的因素,而且在人力资本因素中所占的比重上涨到66%,由教育程度差异造成的职工工资差异占全部工资差异的28.6%,光教育这一项人力资本因素便超过了所有不可解释因素造成的工资差异。这再一次强调了缩小不同户籍职工的教育程度差异对于缩小户籍工资差异具有更为有效的作用。工龄依然是诸人力资本因素中第二项重要的因素,由工龄差异造成的工资差异占全部工资差异的10.5%。

与2003年不同的是,2007年健康状况和培训项在人力资本因素中所占的比重跃居第三第四,由不同户籍职工健康状况差异和培训差异造成的工资收入差异分别占全部工资差异的7.3%和5.5%。可见,健康和培训已成为一项重要的人力资本因素,职工的健康状况和培训对其工资收入都具有一定影响。同时,城市职工与农民工之间的健康差异和培训差异已成为造成其户籍工资差异的不容忽视的因素。紧随其后的人力资本因素是年龄,其对于户籍工资差异的解释力为3.7%。

性别因素对户籍工资差异影响甚微。这里所指的性别因素对工资影响甚微,并非说明劳动力市场上不存在性别歧视,而是指农民工与城市户籍职工之间的性别差异不是造成其工资差异的关键因素。即便劳动力市场上存在性别歧视,该性别歧视以同样的影响力存在于两类户籍的群体之中。

## 5.5 研究结论

比较2003年和2007年人力资本因素的分离情况得出以下结论:

- (1) 不同户籍职工之间教育程度的差异是造成户籍工资差异的最为重要因

素。

教育一直是影响工资收入的重要因素，其对户籍工资差异的解释力达到 20% 以上，而且呈上升趋势。光教育一个因素的差异对于户籍工资差异的解释力便超过了不可解释因素（或户籍歧视）对户籍工资差异的解释力。所以提高农民工教育程度，缩小城市户籍职工和农民工之间的教育、学历差异是缩小户籍工资差异最有效率的手段。

(2) 不同户籍职工工作经验的差异对于户籍工资差异的解释力仅次于教育因素。

工作经验同样是人力资本中一项重要的因素。注重农民工的工作经验积累，缩小农民工与城市户籍职工在工作经验上的差距是缩小城乡户籍工资差异的又一有效途径。

(3) 不同户籍职工接受培训的差异对于户籍工资差异的解释力较低。

培训的作用与教育相似，后者是在学校里学习理论知识，后者是在实践中学习操作知识，因此对工资收入会造成重要影响。但是从 2003 年情况看，不同户籍职工培训的差异对其工资差异的解释力较低。其中一种可能是近几年许多培训只注重形式，而忽视了质量。农民工通过培训并没有获得切实有效的技能，因而无法作为信号反映在劳动力价格上。如果可以提高相关培训的质量，是农民工在培训中掌握真正的技术，那么培训对工资差异的影响应该会增大，而农民工与城市户籍职工的工资差异也会相应缩小。

(4) 不同户籍职工健康状况的差异对于户籍工资差异的解释力并不高，但近几年呈上升趋势。

从 2003 年到 2007 年，健康因素在人力资本因素中占据越来越重要的地位。可能是因为几年前，人们对健康的重视不足。但随着经济发展，劳动者创造的价值日增，工作的强度不断增大，而在这过程中，健康便起着越来越重要的作用，健康的地位也日益得到大家的重视。提高农民工的健康意识，关注农民工的身心健康，缩小农民工与城市户籍职工之间的健康差异，是缩小户籍工资差异的不容忽视的途径。

(5) 不同户籍职工性别的差异对于户籍工资差异的解释力非常小。

性别因素对工资收入也有着重要影响，劳动力市场上的性别工资歧视，一直

是专家学者研究的热点。但在 2003 年和 2007 年的工资分解中,城市户籍职工和农民工之间的性别比例差异对两个群体的工资差异解释力甚小。说明不同户籍职工的性别比例差异不是造成其工资收入差异的关键因素,性别歧视以同等的影响力存在于两类户籍群体中。

(6) 回顾本文研究假设,发现前两个假设得到证实:户籍歧视对于户籍工资差异的解释力确实较小,不同户籍群体的人力资本因素差异是造成其户籍工资差异的主要因素。在诸人力资本因素中,教育和工作经验是最为重要的人力资本因素,仅教育一项便超过所有不可解释因素所造成的户籍工资差异。所以,通过缩小不同户籍群体人力资本因素的差异来缩小户籍工资差异可以较大程度的弥补由户籍歧视直接导致的工资差异。通过提高农民工群体的人力资本因素来缩小户籍工资差异比改革户籍制度直接提高农民工工资来缩小户籍工资差异更有效。

## 6 提高农民工人力资本因素的政策分析

### 6.1 提高农民工的教育程度

在造成户籍工资差异的诸人力资本因素中，教育因素是最为重要的一方面，其对户籍工资差异的解释力超过所有不可解释因素。所以提高进城农民工的教育程度是当前提高农民工人力资本所刻不容缓的途径。另一方面，除了提高农民工自身文化程度外，还应改善农民工子女的教育状况，提高下一代农村户籍职工的文化程度，避免人力资本投资不足的代际传递。

#### 6.1.1 改革农村教育体制，加强学校教学管理

当前九年义务教育的普及率有很大提高，但教学思想和教学质量仍存在很大的问题。传统的应试教育只把学生的考试成绩和升学率作为评价教育水平的重要标准，而忽视了对学生的实际能力的培养和学生的全面发展。因此当前的九年义务教育难托“现代教育大厦”。如不改革农村的教育体制，靠九年义务教育来提高农村人力资本是远远不足的。不同地区应该根据不同条件和特点，开设相关的理论和实践课程，培养他们的实践能力，提高基础教育的质量。此外，搞好农村寄宿制学校，加强寄宿制学校的管理，也是提高农村教育质量，尤其是解决留守儿童教育问题的重要一环。教育主管部门要强化农村寄宿制学校对留守儿童的责任和管理。学校要加强内部管理，积极为寄宿学生解决实际困难，发挥好寄宿制学校应有的作用。

#### 6.1.2 构建终生教育体系，大力发展继续教育

随着科学技术不断的发展，我们对于教育的要求也不应仅仅停留在九年义务教育，而应该长远计划，大力发展继续教育。构建终身教育体系，让原本没有机会完成学业的农民工在拥有一定收入来源之后，仍然有机会学习。通过政策指导努力为知识和技能不足的弱势群体提供多形式多途径的学习机会，大力发展成人教育和继续教育，加快社会化终身教育体系建设，建立广覆盖、多层次的教育培训网络，提高在职人员的岗位技能等专业能力。同时，通过舆论引导，大力提倡终身学习，鼓励人们通过多种形式参与终身学习，拓展与更新知识，提高素质，增长才干，建设学习型社会。

### 6.1.3 增加教育转移支付，扶持民工子弟学校

在公办学校教育资源不足的情况下，扶持兴办民办农民工子女学校是解决农民工子女接受义务教育的现实选择。国家应通过教育转移支付手段，实行区域发展的非均衡投资战略，教育经费重点对落后地区、贫困地区进行倾斜，以改善教学条件，提高教育质量，尽快缩小义务教育的地区差别、城乡差别。教育部门要建立公正合理的评价体系和监督机制，大力支持民办农民工子女学校发展，并督促民工子女学校的规范化管理，从而减轻公办学校压力，增加农民工子女的就学机会。

## 6.2 提高农民工的培训状况

农民工就业培训工程是政府一项重要政策，不能完全依赖企业自发组织。企业对于农民工的培训着眼于其自身的利润，而政府落实农民工培训工程，则着眼于提高整个农民工群体的人力资本，即便是“烧钱”的事业，也应该考虑到其长远利益而进行到底。

### 6.2.1 保障公共财政投入，建立责任分担机制

对于农民工培训的财政投入，劳动力输入地政府必须把农民工职业教育和技能培训工作纳入城市经济社会发展规划，列入财政刚性预算范围内；对农民工输出地政府来说，政府应加强财政投入发展农民工的素质和技能。同时，要建立政府和相关单位的培训责任制和培训费分担机制。对于普遍适用性的、引导性的培训可以由政府负责组织，由政府承担主要的培训费用。对于专业性技能培训则交由培训机构、用工单位组织。对准备进城务工的农民的技能培训，不热门的工种的培训费主要由政府承担，热门的工种的培训费主要由企业承担，受训者适量承担一部分。

### 6.2.2 发挥税收杠杆作用，激励企业开展培训

利用税收杠杆促使企业加强农民工培训是一种有效的激励方式。我国已有规定“职工培训经费按职工工资总额1.5%比例提取，计入成本在税前列支。”但这种规定还不能适应农民工就业培训特殊性的要求，建议在修订相关法律法规时，强调对农民工群体实施培训，并且对培训的规模和质量做相关规定。同时，针对培训效果进行考核，对达到培训要求的企业给予税收优惠，举办过培训但效果未

达到要求的企业不给予或给予较少的税收优惠。而对于退税的比例也应做进一步调整,形成更大程度的激励,以刺激其全面开展农民工就业培训。

### 6.2.3 完善培训激励机制,鼓励职工参与培训

为加强对培训效果的监控。政府可以在培训结束后对农民工培训结果进行验收,然后才对培训机构予以结算,形成培训、验收分离的格局。许多农民对免费培训不够重视,不能认真对待,针对这种情况也可以采取相关激励或惩罚措施,如农民工在接受培训后未按期完成学业的,必须推迟上岗时间,同时,分期偿还政府支付的培训费。对于培训成绩优异的农民工给予奖励或财政补贴,对认真参与培训并取得优异成绩或者职业资格证书的农民工,给予户籍办理上的优惠,以此调动起农民工参与培训的积极性。

## 6.3 提高农民工的健康状况

作为流动人口的主体,农民工对寄生虫病和传染病在城市的传播和流行起到了非常重要的作用,一些农民工本身就是寄生虫病或传染病的患者,同时他们也是重要的传染源。此外,农民工的人生安全时常出现状况,比如煤矿的塌方、瓦斯爆炸事故数见不鲜。而全国范围内的乡镇企业和涉外企业迅速崛起,很多涉外企业和乡镇企业都存在有害作业的问题,而农民工就是这些项目中的受害者。

### 6.3.1 增加财政投入力度,落实监管责任机制

就目前而言,政府除了加快相关立法外,还应加大针对预防保健、人员培训、健康教育、环境、食品、生活用水、劳动场所卫生监测等方面的财政支持力度,保证基础建设、人员、设备及工作开展的必要经费。农民工的健康监护及职业病防治的责任在企业,关键在业主,而监督管理在政府。需要进一步明确各级政府及各监管部门的责任,加强监管力度,创造适宜合理的监管环境,督促相关部门履行职责,并将职责履行情况纳入考核指标,建立问责制。

### 6.3.2 建立协调协作机制,做好公共卫生服务

卫生部门、安监部门、人力资源与社会保障部门以及工会均承担由法律赋予的相应的监管职责。需要明确各有关部门的责任,做到各司其职、各负其责,并建立健全协作机制,互通信息、密切配合,逐步形成“地方政府负责,部门相互联动”的有效监管体制。此外,必须强化政府公共服务力度,建设服务型政府,

努力保证农村居民能够以比较低廉的价格获得品质不是太差的医疗服务。

### 6.3.3 建立大病统筹医疗，完善医疗救助体系

国家为城镇职工建立了“基本医疗保险”制度，也应当将农民工纳入到医疗保险制度中来。当前，我国所推行的农村合作医疗在一定程度上解决了农民工的大病医疗问题；接下来应该在政府引导下，对农民工流动群体建立过渡性的医疗保险制度，主要通过社会募捐等方式形成一笔基金，来促使农民工医疗保险体系的运作。同时，农民工的医疗救助需要整合政府、企业、社会公众等多方面力量。政府应该着力从制度上建立对农民工的医疗救助办法；企业需要缴纳赞助费来帮助医疗保险基金的运作；同时还需要形成相关组织机构来负责救助基金的管理。

## 参考文献

- [1] Appleton, S., J. Hoddinott and P. Krishnan, "The Gender Wage Gap in Three African Countries", *Economic Development and Cultural Change*, 1999, 47(2), 289-312.
- [2] Blinder, A. S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, 1973, 8(4), 436-455.
- [3] Brown, R. S., M. Moon and B. S. Zoloth, "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials", *The Journal of Human Resources*, 1980, 15(1), 3-28.
- [4] Cotton, J., "On the Decomposition of the Wage Differentials", *The Review of Economics and Statistics*, 1988, 70(2), 236-243.
- [5] Gustafsson, B., and Li Shi, "Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China", *Journal of Population Economics*, 2000, 13(2).
- [6] Knight, J., Song, L. and Jia, H., "Chinese Rural Migrants in Urban Enterprises: Three Perspectives", *Journal of development Studies*, 1999, 35.
- [7] Krowas, J. C., "Time-dependent Changes in Gender-based Promotion Differences", *Economics Letters*, 1993, 42(1).
- [8] Lazear, E. and S. Rosen, "Male-female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labor Economics*, 1990, 8(1).
- [9] Lu, Zhigang & Shunfeng Song., "Rural-urban migration and wage determination: The case of Tianjin, China", *China Economic Review*, 2006, 17, 337-345.
- [10] Meng, X. and Zhang J., "The Two-tier Labour Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants", *Journal of Comparative Economics*, 2001, 29, 485-504.
- [11] Neumark, D., "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination", *The Journal of Human Resources*, 1988, 23(3), 279-295.
- [12] Oaxaca, R., "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets",

- International Economic Review, 1973, 14(3), 693-709.
- [13]Oaxaca. R., and M. Ransom, "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", Journal of Econometrics, 1994, 61, 5-21.
- [14]Solinger, Dorothy J., "Citizenship Issues in China's Internal Migration: Comparison with Germany and Japan", Political Science Quarterly, 1999.
- [15]阿玛蒂亚森.《以自由看待发展》,北京:中国人民大学出版社,2001.
- [16]阿玛蒂亚森.《论经济不平等/不平等之再考察》,北京:社会科学文献出版社,2006.
- [17]陈金永.中国户籍制度改革和城乡人口迁移,《中国劳动经济学》,2004,1(1), 108-124.
- [18]蔡昉等.《劳动力流动的政治经济学》,上海:上海三联书店,上海人民出版社,2003.
- [19]蔡昉.边缘化的外来劳动力,《开放导报》,2004,6,37.
- [20]都阳、高文书,中国高一元社会保障体系有多远,《中国劳动经济学》,2005,2(2).
- [21]杜芳琴.《中国社会性别的历史文化寻踪》,天津:天津社会科学出版社,1998.
- [22]冯彦君.《劳动法学》,吉林:吉林大学出版社,1999.
- [23]葛玉好.部门选择对工资性别差距的影响:1988-2001年,《经济学(季刊)》,2007,6(2).
- [24]郭彩琴.城市中“农民工”子女教育不公平现状透视,《学海》,2001,(5).
- [25]关颖哲.《农民工就业歧视问题分析》,硕士学位论文,东北财经大学,2006.
- [26]郭金丰.《城市农民工社会保障制度研究》,博士学位论文,浙江大学,2004.
- [27]康有为.《大同书.去级界平民族》,北京:古籍出版社,1956.
- [28]国务院研究室课题组.中国农民工调研报告,北京:中国言实出版社,2006.
- [29]李实.中国经济发展中的一道灰色的风景线,《经济研究》,2007,(1).
- [30]李静.大城市户籍改革难在何处,《市场与人口分析》,2002,(1).
- [31]刘应杰.《中国城乡结构与中国农民工》,北京:中国社会科学出版社,2000.
- [32]刘师培.《刘师培论学论政》,上海:复旦大学出版社,1990.
- [33]陆学艺.《当代中国社会流动》,北京:社会科学文献出版社,2004.

- [34] 陆学艺.《当代中国社会流动》,北京:社会科学文献出版社,2000.
- [35] 郎雪云.《中国二元户籍制度与户籍歧视的伦理思考》,硕士学位论文,华东师范大学,2007.
- [36] 陆学艺.《“三农问题”——当代中国农业、农村、农民研究》,北京:社会科学文献出版社,2001.
- [37] 陆益龙.户籍制度:控制与社会差别[M].北京:商务印书馆,2003.
- [38] 刘建进.中国农村劳动力转移实证研究,《中国劳动经济学》,2006,3(1),48-81.
- [39] 刘毅、张建梅.个人特征与制度因素对居民收入差距的影响,《中国劳动经济学》,2006,3(4),99-112.
- [40] 吕绍青、张守礼.关于北京打工子弟学校的调查,《战略与管理》,2001,(8).
- [41] 农业部农村经济研究中心.农民工工资收入问题分析,《中国劳动经济学》,2006,3(4),129-136.
- [42] 森永仅、刘豪兴.中国社会保障制度的立法建设问题,《社会学研究》,1994,(5).
- [43] 宋丽娜、Simon Appleton.中国劳动力市场中的权益阶层与无权益阶层的抗衡:寻求就业与政府干预,《中国转轨时期劳动力流动》,社会科学文献出版社,2006.
- [44] 孙红玲.浅论转型期流动人口子女的教育公平问题,《教育科学》,2001,(2).
- [45] 王美艳.中国城市劳动力市场上的性别工资差异,《经济研究》,2005,12.
- [46] 王德文、蔡昉.中国农村劳动力流动与消除贫困,《中国劳动经济学》,2006,3(3).
- [47] 王华兵.《论我国公民平等受教育权的法律保障》,硕士学位论文,安徽大学,2007.
- [48] 徐永林.论目前我国农民工的社会保障,《经济问题探索》,2007,9.
- [49] 徐亚军、任维.中国户籍制度改革困境:从国家“退出”角度的分析,《华东交通大学学报》,2006,(6).
- [50] 谢嗣胜.就业歧视治理的比较研究,《经济问题探索》,2008,(1).
- [51] 颜明权.《农民工市民化过程社会公正实现研究》,博士学位论文,吉林大学,

2007.

[52] 于海燕.《户籍改革逆转: A 市城市化的困惑》, 硕士学位论文, 清华大学, 2005.

[53] 杨涛、盛柳刚. 中国城市劳动力市场的一体化进程,《经济学(季刊)》, 2007, 6(3), 817-840.

[54] 姚先国、孙景蔚. 我国农民市民化进程中的人力资本投资分析,《中国劳动经济学》, 2006, 3(3).

[55] 姚先国、赖普清. “中国劳资关系的城乡户籍差异”,《经济研究》, 2004, 7, 82.

[56] 袁连生. 我国义务教育财政不公平探讨,《教育与经济》, 2001, (4).

[57] 詹小玲.《论就业平等权的法律保护》, 硕士学位论文, 华中师范大学, 2007.

[58] 张建武、王子成. 制度成因: 珠三角普工短缺的主要成因,《开放导报》, 2005, 4.

[59] 朱应平.《论平等权的宪法保护》, 北京: 北京大学出版社, 2004.

[60] 周伟伟.《我国就业歧视问题研究》, 硕士学位论文, 华东师范大学, 2004.

[61] 赵耀. 对当前我国农民工就业歧视行为的分析,《经济与管理研究》, 2006.

## 附录 1

### 企业在职职工情况调查问卷

2003年12月

\_\_\_\_\_省 \_\_\_\_\_市(县)

企业代码(请空出): \_\_\_\_\_.

法 人 单 位 名 称 : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

行业类型(1 服装, 2 纺织, 3 电气机械及器材, 4 化工, 5 机械, 6 其他): \_\_\_\_\_

被访者姓名 \_\_\_\_\_ 职务 \_\_\_\_\_ 电话 \_\_\_\_\_

访问员 \_\_\_\_\_ 访问日期 \_\_\_\_\_

请在本企业选择 20 位各种不同职务的职工，并分别填写以下在职职工情况调查问卷

表 1：在职职工个人基本情况

1 性别	1 男, 2 女	e1q01
2 您是哪年出生的	年	e1q02
3 婚姻状况	1 未婚, 2 已婚, 3 丧偶, 4 离异	e1q03
4 哪一年结婚	年	e1q04
5 您有几个兄弟姐妹(不包括您自己)	个	e1q05
6 身体健康状况	1 健康, 2 一般, 3 体弱多病	e1q06
7 文化程度	1 大学及大学以上, 2 大专, 3 中专, 4 技校, 5 高中, 6 初中, 7 小学, 8 没文化, 9 其他	e1q07
8 从参加工作到现在, 您一共接受过多长时间的在职培训(不限于目前的企业)?	月	e1q08
9 其中: 上岗前受培训时间	月	e1q09
10 上岗后受培训时间	月	e1q10
11 您的技术等级或业务技术职称	1 熟练工, 2 初级技工, 3 中级技工, 4 高级技工 5 工人技师, 6 初级职称, 7 中级职称, 8 高级职称, 9 其他(注明), 10 无职称	e1q11
12 您是否党员	1 是, 2 否	e1q12
13 您是否工会会员	1 是, 2 否	e1q13
14 您在本地居住了多长时间	年	e1q14
15 是否有本地户口	1 是, 2 否	e1q15
16 如果是外地人, 来自	1 外县本市, 2 外市本省, 3 外省(注明)	e1q16
17 您是否参与过减员标准的制定决策	1 是, 2 否	e1q17

表 2：工作经验

1 您目前从事的职务	1 中层管理人员, 2 行政人员, 3 会计, 4 技术人员, 5 设计人员, 6 班组长, 7 一般工人, 8 业务员, 9 其他(注明)	e1q18
2 哪一年开始从事此职务	年	e1q19
3 您是怎样进本企业工作的	1 政府分配, 2 政府调动, 3 熟人介绍, 4 内部招工, 5 子女顶替, 6 社会公开招聘(广告), 7 土地带劳, 8 其他, 9 中介机构(人才市场, 职介所)	e1q20
4 到现在为止, 您一共工作了多少年	年	e1q21
5 您在本行业工作了多少年	年	e1q22
6 您在本企业工作了多少年	年	e1q23
7 您一共从事过多少种职业	种	e1q24
8 您在本企业做过多少岗位	个	e1q25
(请改制企业职工回答) 9 您属于下列那种情况:	1 身份买断后重新任职, 2 留任, 3 离、退休后反聘, 4 企业应聘, 5 其他, 6 改制后来到企业	e1q26

表 3: 人际关系

1 您和本企业董事长的关系	1 配偶, 2 子女, 3 兄弟姐妹, 4 兄弟姐妹的配	e2q01
2 您和本企业总经理的关系	偶, 或配偶的兄弟姐妹, 5 其他亲戚, 6 曾经共	e2q02
3 您和中层管理者的关系	事, 7 来企业前就是朋友, 8 同学, 9 没有关系	e2q03
4 您和本企业董事长相处	1 非常融洽, 2 融洽, 3 还可以, 4 不打交道, 5 不融洽, 6 极不融洽	e2q04
5 您和本企业总经理相处		e2q05
6 您和中层管理者相处		e2q06
7 您和其他同事相处		e2q07
8 您认为本企业什么人升职机会大	1 工作成绩突出, 2 学历高, 3 进入企业前就和 企业高层熟识, 4 进入企业后和企业高层关系密 切, 5 有企业外其他后台, 6 其他, 7 不知道	e2q08

表 4: 家庭基本情况

1 您家中常住的有几人	人	e2q09
2 您有几个孩子	个	e2q10
3 其中: 有几个男孩	个	e2q11
4 您最大的孩子几周岁	周岁	e2q12
5 他(她)目前的状况是	1 读书, 2 待业, 3 工作, 4 重患、生活不能自理, 5 幼儿园, 6 其他(注明)	e2q13
6 您第二个孩子几周岁	周岁	e2q14
7 他(她)目前的状况是	1 读书, 2 待业, 3 工作, 4 重患、生活不能自理, 5 幼儿园, 6 其他(注明)	e2q15
8 您最小的孩子几周岁	周岁	e2q16
9 他(她)目前的状况是	1 读书, 2 待业, 3 工作, 4 重患、生活不能自理, 5 幼儿园, 6 其他(注明)	e2q17
10 您父亲是哪一年出生的	年	e2q18
11 您父亲的职业	1 务农, 2 工人, 3 做小生意, 4 企业管理者, 5 公务员, 6 政府干部, 7 教师, 8 医生, 9 其他	e2q19
12 您父亲的教育程度	1 大学及大学以上, 2 大专, 3 中专, 4 技校, 5 高中, 6 初中, 7 小学, 8 没文化, 9 其他	e2q20
13 您父亲目前的状况是	1 离、退休在家, 2 在家、无生活补助, 3 仍在 工作, 4 务农, 5 去世(跳至第 17 题), 6 其他	e2q21
14 您父亲的健康状况	1 健康, 2 一般, 3 体弱多病, 但自己尚能自理, 4 重患, 不能自理	e2q22
15 您父亲现在每月收入	元	e2q23
16 您是否需要负担父亲的生活费用	1 是, 2 否	e2q24
17 您母亲是哪一年出生的	年	e2q25
18 您母亲的职业	1 务农, 2 工人, 3 做小生意, 4 企业管理者, 5 公务员, 6 政府干部, 7 教师, 8 医生, 9 其他	e2q26
19 您母亲的教育程度	1 大学及大学以上, 2 大专, 3 中专, 4 技校, 5 高中, 6 初中, 7 小学, 8 没文化, 9 其他	e2q27

20 您母亲目前的状况是	1 离、退休在家, 2 在家、无生活补助, 3 仍在工作, 4 务农, 5 去世 (跳至第 24 题), 6 其他	e3q01
21 您母亲的健康状况	1 健康, 2 一般, 3 体弱多病, 但自己尚能自理, 4 重患, 不能自理	e3q02
22 您母亲现在每月收入	元	e3q03
23 您是否需要负担母亲的生活费用	1 是, 2 否	e3q04
24 您平均每年需负担父母生活费用	元	e3q05
25 您平均每年需负担您配偶父母的生活费用	元	e3q06
26 您家中有多少人工作 (包括您)	人	e3q07
27 您一家人平均月收入有多少	元	e3q08
28 谁是家中主要的经济来源	1 配偶, 2 子女, 3 父母, 4 本人, 5 亲戚朋友接济, 6 靠存款, 7 借款, 8 政府救济, 9 其他 (注明), 10 夫妻共担	e3q09
29 您家最大的经济负担是什么	1 孩子学费, 2 老人医疗费, 3 家中其他病人的医疗费, 4 日常支出, 5 其他 (注明) 6 住房	e3q10

表 5: 在职职工生活质量 (请改制企业职工同时回答后两栏问题)

	单位	2002 年	改制后	改制前
1 您平均每月有多少工资	元	e3q11y2	e3q11ya	e3q11yb
2 其中: 固定工资	元	e3q12y2	e3q12ya	e3q12yb
3 计件工资	元	e3q13y2	e3q13ya	e3q13yb
4 您平均每月有多少奖金	元	e3q14y2	e3q14ya	e3q14yb
5 企业是否有分房 (宿舍)	1 是, 2 否	e3q15y2	e3q15ya	e3q15yb
6 企业每月提供的房帖是多少	元	e3q16y2	e3q16ya	e3q16yb
7 您住企业宿舍吗	1 是, 2 否	e3q17y2	e3q17ya	e3q17yb
8 所有员工是否必须住企业宿舍	1 是, 2 否	e3q18y2	e3q18ya	e3q18yb
9 每月所交住宿费	元	e3q19y2	e3q19ya	e3q19yb
10 您有自己的房子吗	1 是, 2 否	e3q20y2	e3q20ya	e3q20yb
11 房子目前的市值是多少	万元	e3q21y2	e3q21ya	e3q21yb
12 如果原是企业分房, 买房时花费多少	万元	e3q22y2	e3q22ya	e3q22yb
13 如果是自己造房或买房, 花费多少	万元	e3q23y2	e3q23ya	e3q23yb
14 企业是否提供免费或廉价午 (晚) 餐	1 是, 2 否	e3q24y2	e3q24ya	e3q24yb
15 这些晚餐 (补贴) 总价值	元	e3q25y2	e3q25ya	e3q25yb
16 企业提供的车贴是多少?	元	e3q26y2	e3q26ya	e3q26yb
17 企业提供的医药津贴是多少?	元	e3q27y2	e3q27ya	e3q27yb
18 企业提供的其他津贴是多少?	元	e3q28y2	e3q28ya	e3q28yb
19 您享有哪些福利?	代码	e3q29y2	e3q29ya	e3q29yb
20 您拥有该企业多少股份?	元	e3q30y2	e3q30ya	e3q30yb
21 您的股份分红有多少?	元	e3q31y2	e3q31ya	e3q31yb
22 您平均每月的日常生活开支是多少?	元	e3q32y2	e3q32ya	e3q32yb

## 附录 2

问卷编号: \_\_\_\_\_

住户编号: \_\_\_\_\_

## 浙江大学经济学院

### 农村劳动力流动及住户调查

介绍语:

您好!

为了研究市场经济条件下农村劳动力流动与迁移基本情况,我们正在进行一项调查,希望得到您的支持与配合。

根据《中华人民共和国统计法》第十五条“属于私人、家庭的单项调查资料,非经本人同意,不得泄露”的规定,我们对您提供的所有资料严格保密,希望您不要有任何顾虑。

谢谢您的合作!

➤ 访问日期: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

受访者姓名: \_\_\_\_\_

➤ 通讯地址: \_\_\_\_\_

联系电话: \_\_\_\_\_

➤ 访问员姓名: \_\_\_\_\_

问卷复核人: \_\_\_\_\_

填表说明:

1. 调查对象: 农村外出打工劳动力、在家务农人员、已迁移人员。
2. 调查方法: 当面访谈, 尽量获得第一手信息, 确保调查真实可靠。
3. 调查样本允许少量无外出与迁移劳动力家庭。
4. 调查结束后及时整理问卷, 以免缺失和遗漏。
5. 有关事宜请与课题组联系:

联系人: 赖普清

电话: 0571-87933324 020-87227340

E-mail: [pqlai@sohu.com](mailto:pqlai@sohu.com)

## A. 家庭基本情况

a1. 您的家庭所在地是	省、市/县	
a2. 您的家庭人口总数是	人	
a3. 学龄前小孩有	人	
a4. 在学的小孩有	人 (回答 0, 跳答 a6)	
a5. 子女是否随打工父母在外就	1 是 2 否	
a6. 您家中 60 岁以上老人有几位?	人 (回答 0, 跳答 a8)	
a7. 您家老人健康状况	1 健康, 2 一般, 3 体弱多病	
a8. 目前您家有几个劳动力?	人	
a9. 其中几人从事非农劳动?	人	
a10. 您家位于?	1 山区, 2 丘陵, 3 平原	
a11. 您家是否有公路相通?	1 是, 2 否	
a12. 最近十年您家多少人移居城	人(移居指获城市户口、购房)(答 0, 跳答 B)	
a13. 移居方式是	1 升学后就业 2 进城经商 3 稳定职业 4 其它	

## B. 家庭收入与支出情况

b1. 2003 年您全家收入情况		
b1a 您家 2003 年务农总收入	元	
b2b 您家 2003 年打工总收入	元	
b3c 您家 2003 年做生意总收入	元	
b4d 您家 2003 年退休工资总收入	元	
b5e 您家 2003 年国家补贴总收入	元	
b2. 2003 年您家的总开支有多少?	元	
b3. 2003 年您家最大的两项开支依次是	1 生活费 2 教育 3 医疗 4 人情 5 盖房	
b4. 2003 年您家的教育支出有	元	
b5. 2003 年您家的医疗支出有	元	
b6. 2003 年您家的保险支出有	元	
b7. 您认为全家不可压缩的最低支出需	元/年	
b8. 到 2003 年底您家中有多少债务?	元 (回答 0, 跳答 b10)	
b9. 负债的原因是哪个或哪几个?	1 盖房 2 嫁娶 3 医疗 4 教育 5 其他	
b10. 您家中拥有哪些通讯、电器设备?	1 电话 2 电视 3 冰箱 4 电脑 5 都没有	
b11. 您家拥有哪些交通运输工具?	1 汽车 2 摩托车 3 自行车 4 都没有	
b12. 您家房子有多大?	平方米	
b13. 最近 5 年建房支出有	万元	
b14. 您家共有多少亩地?	亩	
b15. 2003 年您家向国家交农业税多少?	元	

## C. 在外打工人员情况

人员编号 (line number)	依次填写 11, 12, 13	
c1. 性别	1 男, 2 女	
c2. 出生年月	年/月	
c3. 健康状况	1 健康 2 一般 3 体弱多病	
c4. 婚姻状况	1 未婚 2 已婚 3 离异 4 丧偶	
c5. 您的文化程度是?	1 不识字 2 小学 3 初中 4 高中或中专 5 大学	
c6. 您正规教育共多少年?	年	
c7. 是否学过手艺	1 是 2 否	
c8. 您参加过多长时间就业前培训?	月	
c9. 您参加过多长时间的在职培训?	月	
c10. 您现在的职业是?	1 一般工人 2 熟练工人 3 服务人员 4 管理人员, 5 个体户 6 企业主	
c11. 您一年中有多少时间在家务农?	月 (回答 0, 跳答 c13)	
c12. 您平均每天有多少时间干农活?	小时	
c13. 您参加非农工作多少年了?	年	
c14. 您在何地工作或打工?	省、市/县	
c15. 目前您每周工作多少小时?	小时/周	
c16. 您平均每月的收入有多少?	元	
c17. 您平均每月的支出是多少?	元	
c18. 您一年回家几次?	次 (回答 0, 跳答 c22)	
c19. 您回家的原因是	1 农忙, 2 探亲, 3 过节, 4 暂时失业	
c20. 每次回家您的车旅费需要多少?	元	
c21. 您一年在外地时间平均几个月?	月	
c22. 您在外地的居住方式?	1 宿舍 2 租房 3 自购房 4 寄宿 5 其它	
c23. 打工所在地学校是否接纳外来工子女入学?	1 是, 2 否 (回答 2, 跳答 c22)	
c24. 需要交纳额外教育费用是多少?	元	
c25. 2003 年您是否办理了暂住证?	1 是, 2 否	
c26. 办理暂住证您花了多少钱?	元	
c27. 您以后的可能去向是?	1 回农村 2 留城市 3 不清楚	
c28. 您现在是农村还是城市户口?	1 农村户口, 2 城市户口	
c29. 您是如何得到城市户口的?	1 升学, 2 招工, 3 买房, 4 结婚 5 购买	

## D. 在家务农劳动力情况

人员编号 (line number)	依次填写 21, 22, 23	
d1. 性别	1 男, 2 女	
d2. 出生年月	年/月	
d3. 健康状况	1 健康, 2 一般, 3 体弱多病	
d4. 婚姻状况	1 是, 2 否	

d5. 您的文化程度是?	1 不识字, 2 小学, 3 初中, 4 高中、中专, 5 大学	
d6. 接受正规教育共多少年?	年	
d7. 是否学过手艺	1 是 2 否	
d8. 是否有过在外打工经历	1 是 2 否 (回答 2, 跳答 d10)	
d9. 累计打工时间多长	年	
d10. 一年中多少时间在家务农?	月	
d11. 平均每天有 多少时间干农活?	小时	
d12. 平均每月收入有多少?	元	
d13. 主要收入来源是	1 种粮 2 种菜 3 水果 4 家禽 5 家畜 6 水产 7 其它	
d14. 平均每月支出多少?	元	
d15. 以后的可能去向是?	1 农村, 2 城市, 3 不清楚	

## E. 已迁移劳动力情况

人员编号 (line number)	依次填写 31, 32, 33	
e1. 性别	1 男, 2 女	
e2. 出生年月	年/月	
e3. 健康状况	1 健康 2 一般 3 体弱多病	
e4. 婚姻状况	1 未婚 2 已婚 3 离异 4 丧偶	
e5. 您的文化程度是?	1 不识字, 2 小学, 3 初中, 4 高中中专, 5 大学	
e6. 您正规教育共多少年?	年	
e7. 是否学过手艺	1 是, 2 否	
e8. 您现在的职业是?	1 一般工人 2 熟练工人 3 服务人员 4 管理人员 5 个体户 6 企业主	
e9. 您参加过多长时间就业前培训?	月	
e10. 您参加过多长时间的在职培训?	月	
e11. 您参加非农工作多少年了?	年	
e12. 目前您每周工作多少小时?	小时/周	
e13. 您平均每月的收入有多少?	元	
e14. 您收入的主要来源是	1 工资收入 2 经商收入 3 其它	
e15. 您平均每月的支出是多少?	元	
e16. 您 2003 年最大两项支出是	1 生活费 2 教育 3 医疗 4 人情 5 购房	
e17. 您一年回家几次?	次 (回答 0, 跳答 e20)	
e18. 每次回家您的车旅费需要多少?	元	
e19. 您回家的原因是	1 农忙, 2 探亲, 3 过节, 4 暂时失业	
e20. 您在外地的居住方式?	1 宿舍 2 租房 3 自购房 4 寄宿 5 其它	
e21. 您现在是农村还是城市户口?	1 农村户口, 2 城市户口	
e22. 您是如何得到城市户口的?	1 升学, 2 招工, 3 买房, 4 结婚	

## F. 劳动关系状况 (适用非农劳动力)

人员编号 (line number)		
f1. 您从何年何月开始现在的工作?	年月	
f2. 您是如何进入现在的单位?	1 政府分配调动, 2 熟人介绍, 3 公开招聘, 4 土地代劳, 5 企业主亲属	
f3. 您工作单位的性质?	1 国有、集体单位 2 中外合资企业 3 外商独资企业 4 私营企业 5 个体企业	
f4. 您现在工作所在的行业?	1 采掘业 2 制造业 3 建筑业 4 批发零售餐饮业 5 农、林、渔、养殖业 6 其它服务业	
f5. 您所在单位的所有员工人数?	人	
f6. 您上个月的奖金和补贴收入有多少?	元	
f7. 到目前为止, 现单位给您加过几次工资?	次	
f8. 平均每次增加工资多少元?	元	
f9. 您所在单位采取计时工资还是计件工资?	1 计时, 2 计件	
f10. 在计时与计件之间, 您愿意选择哪一种?	1 计时, 2 计件	
f11. 您所在企业是否支付额外的加班工资?	1 是, 2 否	
f12. 您每小时的加班工资是多少元?	元/小时	
f13. 您对自己当前薪酬的满意程度	1 很满意 2 较满意 3 一般 4 不满意	
f14. 您在现单位提出过几次加工资的要求	次	
f15. 现单位曾经几次满足您的加薪要求	次	
f16. 您单位一般拖延多长时间发放工资?	月	
f17. 最近一年您的工资被克扣过吗?	1 没有 2 偶尔 3 经常 (回答 1, 跳答 f19)	
f18. 以下哪些情况, 您工资可能会扣?	1 缺勤 2 迟到 3 服务态度差 4 工作失误 5 违反厂规 6 其它原因	
f19. 企业为您提供了下列哪些福利待遇?	0 无 1 住房公积金 2 租房补贴 3 养老保险金 4 医疗保险金 5 失业保险金	
f20. 企业是否向员工提供培训机会?	1 是, 2 否 (回答 2, 跳答 f22)	
f21. 您在现企业接受了多长时间的培训?	周	
f22. 您对您所处的工作环境是否满意?	1 很不满意, 2 不满意, 3 满意, 4 比较满意	
f23. 您的工作岗位有哪些污染?	1 化学异味 2 粉尘、纤维 3 有毒物质 4 高温 5 噪声 6 其它污染 7 无污染	
f24. 您每天的工作内容是否重复、单调?	1 很单调 2 有一些变化 3 丰富多彩	
f25. 在您的所在工作单位最近一年大约有多少人曾经因工作受伤?	人	
f26. 因工受伤期间, 您所在单位是否照付受伤工人工资?	1 是, 2 否	
f27. 工伤医药费能否报销?	1 不报销 2 部分报销 3 全部报销	
f28. 您下班之后, 是否觉得疲劳?	1 没有 2 有一点 3 很疲劳	
f29. 您现在多少个人共住一个宿舍?	人	
f30. 您中午的餐费是多少?	元	
f31. 您是否与工作单位签订正式劳动合同?	1 是 2 否	
f32. 劳动合同对于您的工作是否重要?	1 不重要 2 重要	

f33. 您目前是否想离开现单位?	1 是 2 否 (回答 2, 跳答 f35)	
f34. 您打算离职的原因是	1 报酬低 2 关系紧张 3 没前途 4 工作条件差 5 地理位置偏	
f35. 您所在单位是否有工会组织?	1 有, 2 无 (回答 2, 跳答 f38)	
f36. 您是工会会员吗?	1 是, 2 否	
f37. 工会对维护工人利益有多大帮助?	1 没有 2 有一点 3 很大帮助	
f38. 您是否可以随时辞职离开目前单位?	1 是 2 否	
f39. 在您所在单位, 从提交辞职报告到正式离职大约需多长时间?	周	
f40. 辞职工人是否受到单位经济处罚?	1 工资被扣, 2 工资被拖欠, 3 支付违约金	
f41. 您所在单位是否可以随时解雇员工?	1 是, 2 否	
f42. 就一般情况而言, 您所在单位会提前多少天发出解雇通知?	1 突然解雇, 2 一周, 3 半个月, 4 一个月, 5 一个月以上	
f43. 遭到解雇的工人能否得到经济补偿?	1 有, 2 无	
f44. 请问您与上司的关系如何?	1 紧张, 2 一般, 3 融洽	
f45. 您是否有被提拔到更高职位的可能?	1 有, 2 无	
f46. 您是否曾经有下列经历?	0 无 1 被打 2 被训骂 3 体罚 4 性骚扰	
f47. 请问您对《劳动法》的认识如何?	1 没听过, 2 听说过, 3 读过, 4 仔细读过	
f48. 从您参加工作到现在, 是否与企业产生过劳动争议?	1 有, 2 无	
f49. 争议过程中是否寻求政府部门帮助?	1 是, 2 否	
f50. 您认为政府部门在争议调解中是否公正	1 基本不公正 2 部分不公正 3 基本公正	
f51. 争议结果您是否获胜?	1 没有 2 部分获胜 3 获胜	

## 附录 3

编号: □-□□□□

## 外来人口就业与生活情况调查

尊敬的女士、先生:

您好!本次调查的目的是为了深入了解外来人口在城市中的就业及生活情况,希望得到您的支持与配合。本调查采用无记名方式,您所填写的资料仅用于分析研究,我们会对您填写的所有内容严格保密,保证不给您带来任何负面影响。请您根据您的实际情况和亲身感受,认真填写以下问题。填写时需注意:

- ① 填空题:请在横线上填上具体的数字或具体内容,
- ② 单项选择题:请在符合您的选择项上打√,
- ③ 多项选择题:请在题后的横线上,根据问题的要求,填上选择项的编号。

感谢您的支持和合

作!

1. 性别: a. 男性 b. 女性
2. 年龄: 满\_\_\_\_\_周岁
3. 户口性质: a. 农业户口 b. 城市居民户口
4. 户口所在地: \_\_\_\_\_省/自治区\_\_\_\_\_县(市)\_\_\_\_\_乡(镇)
5. 婚姻: a. 未婚 b. 已婚(有配偶) c. 其他
6. 学历: a. 未上过学 b. 小学未毕业 c. 小学毕业 d. 初中毕业  
e. 高中毕业 f. 技校或职高毕业 g. 中专毕业 h. 大专毕业 i. 大学本科毕业 j. 研究生毕业
7. 政治成份: a. 共产党员 b. 共青团员 c. 其他
8. 您有否接受过政府正式机构的职业技术、技能培训: a. 接受过 b. 没有接受过
9. 您是否持有正式的技术证书或职业资格证书: a. 是 b. 没有
10. 您的健康状况: a. 很好 b. 较好 c. 一般 d. 较差 e. 很差
11. 您来此地生活已经有多长时间: a. 不满半年 b. 半年以上、不满一年 c.  
一年以上、不满三年 d. 三年以上、不满五年 e. 五年以上、不满十年  
f. 十年以上
12. 您在此地是否有本地居民身份的亲戚: a. 没有 b. 有直系三代以内亲戚  
c. 有远房亲戚
13. 您去年工作了几个月: \_\_\_\_\_个月, 每月平均工作多少天: \_\_\_\_\_天
14. 您去年(2006年)的全部收入大约是多少: \_\_\_\_\_元; 其中: 工资性收入\_\_\_\_\_元、  
经营性收入\_\_\_\_\_元
15. 您现在有没有赚钱工作(包括打零工、开店、做小生意等): a. 有 b. 没有

二 就业、工作情况(第15题回答有工作的人,请填写以下部分,回答没有工作的人请直接跳到第28题)

16. 您现在主要从事何种工作\_\_\_\_\_; 您在此之前从事什么类型的工作\_\_\_\_\_

- a. 国有、国有控股、集体企业职工      b. 非国有股份、有限责任公司职工      c. 外资、港澳台企业职工      d. 机关、事业单位的非正式职工      e. 私营企业、个体企业职工      f. 零工或个体工商户的雇工      g. 个体工商户      h. 自营劳动者、手工业者、家庭帮工      i. 农林牧渔业劳动者      j. 其他
17. 您现在的这份工作属于什么行业：  
a. 农林牧渔等第1产业    b. 制造业（工业）    c. 建筑业    d. 交通运输业    e. 商业    f. 餐饮业    g. 文化娱乐业    h. 家政、生活等服务业    i. 保安等管理服务业    j. 政府部门公共管理服务    k. 公共事业    m. 其他行业
18. 现在这份工作您已经从事了多长时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_个月
19. 您是如何找到现在的工作的：  
a. 老家的政府部门统一组织      b. 家人、亲戚介绍帮忙      c. 朋友、熟人等介绍帮忙      d. 跟随包工头      e. 看报纸、网络等求职广告直接应聘      f. 企业直接去老家招工      g. 通过民间职业中介机构      h. 通过劳动力市场、职介所等政府的职业中介机构      i. 劳务派遣      j. 自己想办法      h. 其他
20. 您为何选择从事现在这份工作？您认为最主要的原因依次是①\_\_\_\_\_，②\_\_\_\_\_  
a. 这份工作比较适合自己，可以发挥自己的能力技术      b. 一直以来就是从事这项工作，没考虑过其他      c. 找不到其他合适的工作，为了生活暂时先做着      d. 这份工作的收入或福利等相对还可以      e. 这份工作的劳动时间可以比较自由的安排、调整      f. 这份工作比较稳定，可以长期做下去      g. 这份工作的就业环境比较好、工作相对舒心      h. 其他
21. 您对现在的这份工作是否满意：    a. 很满意    b. 比较满意    c. 有点不满意    d. 很不满意    e. 说不清楚
22. 您今后半年之内，如无特殊情况，是否会考虑换一份工作：    a. 会    b. 不会
23. 您来此地之后，已换过几次工作：    a. 没有换过    b. 一次    c. 二次    d. 多次
24. 您如果换过工作，请问上份工作和现在这份工作之间，中间您休息（失业）了多少天：  
a. 小于3天    b. 3-6天    c. 7-14天    d. 15-30天    e. 1-3个月    f. 3个月以上
25. 您找到现在这份工作大约花费多少费用： a. 没花过什么费用    b. 大约花费了\_\_\_\_\_元
26. 您如果是个体工商户、自营劳动者（包括手工业者、家庭帮工等），请回答（工资性劳动者请跳至第27题）。
- (1) 个体经营形态：    a. 独自经营      b. 和家庭成员共同经营      c. 和他人合伙经营      d. 其它
- (2) 个体经营的主要内容（请具体填写）： \_\_\_\_\_
- (3) 你(你们)用于经营的固定资产（工具、设备、经营用房或摊位等）总价值大约为： \_\_\_\_\_元
- (4) 去年一年，你(你们)在此项经营上共投入了多少资金： \_\_\_\_\_元
- (5) 去年一年，你(你们)的经营总收入(扣除税金、及经营费用、成本之后的收入)约为： \_\_\_\_\_元
- 其中你所获得的收入份额占经营总收入的百分比大约为： \_\_\_\_\_%
- (6) 你(你们)是否雇用员工：    a. 不雇用      b. 雇用， 雇用了： \_\_\_\_\_人
- (7) 在经营上，你们遇到的最大困难是什么？根据您认为的重要顺序依次是①\_\_\_\_\_，②\_\_\_\_\_
- a. 缺乏资金和融资渠道      b. 办理各种证件手续繁杂、麻烦

- c. 需要缴纳的税金、各种费用等太高  
 e. 市场环境差、被城里人排斥  
 g. 收入低、收入不稳定
- d. 同行竞争激烈，生意难做  
 f. 在制度、政策方面受到歧视  
 h. 其他：\_\_\_\_\_

(8) 你有否参加下列保险 (参加的打√) :

- a. 养老保险      b. 基本医疗保险      c. 失业保险      d. 商业保险

27. 您如果是工资性劳动者 (受雇于人, 领取工资报酬), 请填写以下部分 (其他人请直接跳到第三部分, 第29题)

(1) 您目前从事什么工作岗位:

- a. 管理人员      b. 专业技术、研究人员      c. 一般行政、办事人员      d. 后勤、销售等非生产类员工  
 e. 生产、运输、勤杂等一线工人      f. 零售、餐饮等服务员      g. 家政、社区服务等零工  
 i. 其他\_\_\_\_\_

(2) 您上个月的月工资总收入 (包括基本工资、补贴、津贴、奖金、加班费等) 大约是多少: \_\_\_\_\_元

(3) 您的单位有否在您的工资单上清楚的分项注明工资的具体构成:    a. 有注明    b. 没注明  
 c. 没有工资单

(4) 您每月是否能够按时领取工资:    a. 能    b. 基本上不可能    c. 视情况而定

(5) 您所在的单位是以什么形式来支付您的工资的:

- a. 固定月薪      b. 固定月薪加津贴、奖金      c. 计时工资      d. 计件工资  
 e. 基本工资加计件工资      f. 基本工资加提成      g. 其它形式\_\_\_\_\_

(6) 您上个月工作了\_\_\_\_\_天, 平均每天工作约\_\_\_\_\_小时, 上个月共加班了\_\_\_\_\_小时

(7) 您加班是否有加班费:    a. 有    b. 没有    c. 不清楚

(8) 如果有加班费, 请问加班费事如何计算的:

- a. 按法律规定支付    b. 由老板随意决定    c. 计件付酬    d. 不清楚    e. 其他方式

(9) 您是否和单位签订了正式的劳动合同:    a. 是    b. 否

(10) 如果没签劳动合同, 请问是什么原因没有签, 根据您的重要顺序依次是

① \_\_\_\_\_, ② \_\_\_\_\_

- a. 试用期或临时性工作, 按规定不用签正式合同      b. 签不签都一样, 自己不想签  
 c. 对劳动合同的内容有异议, 签了会对自己不利      d. 我想签, 但单位没提出要签劳动合同  
 e. 我想签, 但单位拒绝签订劳动合同      f. 其他\_\_\_\_\_

(11) 如果签了劳动合同, 请问您的合同期为几年:    a. \_\_\_\_\_年    b. 长期

(12) 签订劳动合同之前, 单位事先有否向您详细说明解释过合同的具体内容和规定:

- a. 有    b. 没有

(13) 您最终签订的劳动合同的内容有否根据您的意见做过一定的修改:

- a. 有    b. 没有

(14) 您认为单位是否严格执行合同内容:    a. 严格执行    b. 基本上执行    c. 有些内容不执行  
 d. 基本上不按合同

(15) 您所在企业有否为您办理以下社会保险, 请在括号内的选择项上打√:

(1) 养老保险 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)    (2) 医疗保险 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)

(3) 工伤保险 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)    (4) 失业保险 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)

(5) 生育保险 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)    (6) 公积金 (a. 有, b. 没有, c. 不清楚)

(16) 您在过去一年是否享受过单位提供的探亲假或婚 (丧) 假等带薪假期:

- (17) a. 有    b. 没有

(17) 您在现单位是否参加过由单位组织的各类职业、技能培训:    a. 是    b. 否

- (18) 在过去一年内, 您所在单位有否组织过体检活动让您参加: a. 有 b. 没有
- (19) 您如何评价您所在岗位的相关劳动安全状况和卫生状况:  
a. 比较好 b. 一般 c. 较差 d. 极差 e. 不清楚
- (20) 单位有无采取必要的措施来提高工作安全性、改善卫生状况: a. 有 b. 没有 c. 不清楚
- (21) 您在现在的单位, 有没有发生过工伤: a. 有 b. 没有  
如果有, 请问您是否满意单位对您的事后处理: a. 很满意 b. 比较满意 c. 不太满意 d. 很不满意
- (22) 如果您因公生病或者病休, 单位是否会给您报销医疗费:  
a. 全额报销 b. 报销大部分 c. 报销小部分 d. 不给报销 e. 不清楚
- (23) 如果您是女性, 请问您所在单位在您遇到经期、孕期、产期、或哺乳期间, 是否有相应的照顾措施:  
a. 有 b. 没有 c. 不清楚
- (24) 您如果违反了单位的规章制度, 单位是否会扣除您的部分工资, 或者让您缴纳罚款:  
a. 会 b. 不会 c. 不清楚
- (25) 您所在单位有否要求过您缴纳“押金”或“证件”: a. 有 b. 没有
- (26) 您是否加入了工会: a. 是 b. 否
- (27) 您所在工会的工会主席和工会代表是怎么产生的:  
a. 由单位任命 b. 由全体职工选举产生 c. 由工会成员选举产生 d. 不清楚
- (28) 在过去三年内, 您有否和所在单位发生过劳动争议(劳资纠纷): a. 有 b. 没有
- (29) 如果发生过, 请问: ①劳动争议的主要内容是什么(请具体填写): \_\_\_\_\_  
②有无妥善解决: a. 基本上得到妥善解决 b. 部分解决 c. 基本上没解决 d. 完全没有解决  
③在劳动争议过程中, 您是否寻求了政府部门的帮助: a. 是 b. 否  
④您认为政府部门在劳动调解工程中是否公正: a. 很公正 b. 较公正 c. 不太公正 d. 极不公正 e. 不清楚
28. 第15题回答没有工作过的人, 请填写此部分(其他人请跳到第三部分, 第29题)
- (1) 您来此地后有无工作经历: a. 一直无工作 b. 有过工作经历
- (2) 如有工作经历, 请问您之前从事什么类型的工作(请参照第16题): \_\_\_\_\_
- (3) 您现在为什么没有工作, 根据您的认为的重要度, 其原因依次是①\_\_\_\_\_, ②\_\_\_\_\_
- a. 劳动力市场竞争激烈, 找不到工作 b. 想工作, 但没有自己适合的工作  
c. 因为生病等健康问题暂时无法工作 d. 收入等劳动条件方面没有令自己满意的工作  
e. 因孩子等一些家庭原因而无法工作 f. 被辞退  
g. 因为培训、学习等原因暂时无法工作 h. 其他: \_\_\_\_\_
- 三. 家庭基本信息(请所有填表人回答)
29. 您家有几口人: \_\_\_\_\_人; 现在赚钱工作(不包括农业)的有几人: \_\_\_\_\_人
30. 您现在和哪些家人一起居住(多选题, 请在和您一起居住的家庭成员选项上打√):  
a. 父亲 b. 母亲 c. 配偶 d. 部分子女 e. 全部子女 f. 兄弟姐妹 g. 自己一个人居住 h. 其他
31. 如果您是已婚者, 请问您有几个孩子(未婚者不需要填):  
a. 没有  
b. 有 \_\_\_\_\_个; 其中: 学龄前儿童 \_\_\_\_\_人、小学生 \_\_\_\_\_人、中学生 \_\_\_\_\_人、大

中专学生\_\_\_\_\_人

32. 您每天有多少时间用于从事家务： a. 每天从事家务约\_\_\_\_\_小时 b. 基本上不从事家务
33. 您在老家有无耕地，如有耕地，请问您来此地生活后，耕地如何处置：  
a. 无耕地 b. 由家人或委托亲戚耕作 c. 抛荒 d. 转租他人耕作 e. 返回给村里 f. 其他
34. 2006年您家其他成员的年总收入大约是多少（请选择合适的编号填写在横线上；未婚者不需要填配偶一栏）：  
① 父亲 \_\_\_\_\_ ② 母亲 \_\_\_\_\_ ③ 配偶 \_\_\_\_\_  
a. 无收入 b. 1000元以下 c. 1000-3000元 d. 3000-5000元  
e. 5000-7000元 f. 7000-10000元 g. 1万-1万5千元 h. 1万5千-2万元 i. 2万-3万元  
j. 3万-5万元 k. 5万-7万元 L. 7万-10万元 m. 10万元及以上
35. 您家上个月的日常消费支出大约是多少：\_\_\_\_\_元
36. 您的家人属性（请选择合适的编号填写在学历、职业、就业类型后面的括号内；未婚者不需要填配偶一栏）

	在此栏填写	学历	职业	就业类型
父亲	学 历( )	1. 未上过学	1. 无业、并且年龄超过 60 岁	1. 无业
	职 业( )	2. 小学未毕	2. 无业、并且年龄小于 60 岁	2. 国有、国有控股、集体企业职工
	就业类型( )	业	3. 机关党群组织企事业单位负责人	3. 非国有股份、有限责任公司职工
母亲	学 历( )	3. 小学	4. 一般管理、行政人员	4. 外资、港澳台企业职工
	职 业( )	4. 初中	5. 各类专业技术、教育、研究人员	5. 机关、事业单位非正式职工
	就业类型( )	5. 高中	6. 办事员、后勤等非生产类员工	6. 个体、私营企业职工
配偶	学 历( ) 职 业( ) 就业类型( )	6. 技校或职高	7. 生产、运输、勤杂等一线工人	7. 零工或个体工商户的雇工
		7. 中专	8. 批发、零售、餐饮等从业人员	8. 个体经营者、手工业者
		8. 大专	9. 农、林、牧、渔业劳动者	9. 农、林、牧、渔业劳动者
		9. 大学本科	10. 其他	10. 其他
		10. 研究生		

四. 生活情况及意愿（请所有填表人回答）

37. 您外出务工的主要目的是什么，根据您认为的重要度顺序，依次是①\_\_\_\_\_，②\_\_\_\_\_  
a. 想得到更多的收入 b. 在老家没有活可干 c. 为了学习技术 d. 想出来见见世面、增长见识  
e. 想寻找发展机会、实现自我价值 f. 想在城里生活、居住 g. 没有明确的目的 h. 其他
38. 您为什么选择来此地生活、工作，最主要的原因依次是①\_\_\_\_\_，②\_\_\_\_\_  
a. 在老家找好的工作单位就在此地 b. 有亲戚在此地 c. 朋友、老乡介绍到此地  
d. 离老家比较近 e. 对此地比较熟悉 f. 此地工作机会比较多  
g. 此地劳动条件、劳动保护比较好 h. 此地工资报酬比较高 i. 此地生活环境比较好  
j. 没有特别的原因 k. 其他
39. 您如是已婚者，且是一个人在此地务工，请问是何原因，根据重要度顺序依次是①\_\_\_\_\_，②\_\_\_\_\_  
a. 家人来了没有共同居住的地方 b. 老家需要人照看 c. 家人来了找不到合适的工作  
d. 家人不能在此地享受生育、卫生免疫等各种公共性服务

- e. 工作忙, 孩子来了没时间照顾  
地方上学
- f. 此地生活开支太大
- g. 孩子来了没地方上学
- h. 其他
40. 您认为找工作最大的障碍和困难是什么, 根据您认为的重要度顺序, 依次是①\_\_\_\_\_, ②\_\_\_\_\_
- a. 没有一技之长  
b. 获取求职信息的渠道不畅通  
c. 学历太低  
d. 对农村户口的限制和歧视  
e. 地区差别  
f. 缺乏社会关系、人际网络  
g. 健康状况  
h. 没有工作经验  
i. 其他
41. 您在此地生活, 已经办理了以下哪些证件(多选题, 请在符合的选择项上打√); 共缴纳了多少费用: \_\_\_\_\_元
- a. 暂住证  
b. 健康证  
c. 就业证(外出务工证)  
d. 婚育证  
e. 职业资格证书  
f. 岗前培训证  
g. 外出人员就业登记卡  
h. 未受过刑事处分证明  
i. 未办任何证件  
j. 其他
42. 您的住居类型: a. 租借民房 b. 企业集体宿舍 c. 在亲戚家借住  
d. 其他
43. 您如果租房居住, 请问: (1) 居住面积: \_\_\_\_\_平方米左右 (2) 每月房租为: \_\_\_\_\_元  
(3) 有无独立的卫生间(a. 有; b. 无) (4) 从居住地到工作地点, 路上单程需要花费多长时间: \_\_\_\_\_分钟
44. 您在此地有没有参加过各种选举: a. 参加过 b. 没有  
如果参加过, 请问参加过哪些选举: a. 单位工会选举 b. 社区居委会选举 c. 人大代表选举 d. 其他
45. 您的子女教育情况(有学龄孩子者填写, 其他人不需填写):  
(1) 您的孩子在哪里上学: a. 在此地的公立学校上学 b. 在此地的民工学校上学 c. 在此地的民办学校上学 d. 在老家上学 e. 没有地方上学 f. 其他  
(2) 您的孩子如果在老家上学, 请问是什么原因, 根据重要度顺序依次是①\_\_\_\_\_, ②\_\_\_\_\_
- a. 此地没有公立学校愿意接受我的子女  
b. 公立学校缴费太贵, 我难以承受  
c. 工作忙, 无法照顾孩子  
d. 民工学校教育质量、环境太差  
e. 在此地上学会影响孩子将来的升学考试  
f. 其他
- (3) 您的孩子如果在此地公立学校上学, 除学费外还缴纳了多少额外的费用: \_\_\_\_\_元
46. 您认为外来务工人员生活上面临的困难是什么, 根据重要度顺序依次是①\_\_\_\_\_, ②\_\_\_\_\_
- a. 收入低、经济困难  
b. 没有技术、学历  
c. 找工作难、工作不稳定  
d. 子女教育难解决  
e. 住房问题难解决  
f. 受到当地居民歧视  
g. 找对象难  
h. 没有朋友、孤独空虚  
i. 难以享受和当地居民同等的社会权益  
j. 难以享受和当地居民同等的公共服务  
k. 其他
47. 您未来如何打算: a. 继续留在这里务工 b. 在这里定居 c. 暂时还没有打算 d. 要回老家 e. 其他
48. 您认为要保护外来人口的合法权益, 关键在于什么, 根据重要度, 依次是①\_\_\_\_\_, ②\_\_\_\_\_
- a. 完善法律法规、消除制度性歧视  
b. 改变政府职能部门意识  
c. 加强劳动执法、严格监督用人单位和雇主  
d. 加强外来人口的能力和素质建设  
e. 推进外来人口的维权行为  
f. 给与外来人口政治表达途径和参与权利  
g. 提高当地居民和雇主的素质、意识  
h. 完善公共资源配置机制  
i. 其他: \_\_\_\_\_

## 作者简介

赵俊杰，1985年6月出生于浙江省宁波市。

本科就读于宁波大学商学院国贸系，经济学学士。

2007年考入浙江大学公共管理学院，攻读劳动经济学硕士，研究方向为户籍歧视和平等就业。

## 后记

毕业论文写到末尾，正如我的学生生活终究进入尾声。往事涌上心头，在生命中最奢侈最绚丽的花样年华里，有无数感动的心声铭刻在我的脑海里，有无数美好的记忆埋藏在成长的痕迹中。追忆似水流年，我把它写在论文的最后一页。

如果有缘，六年前就应该来到这里，可是浙大却让我足足多等了四年。依然记得大三那个炙热的暑假独自一人住在紫金港参加考研辅导班，依然记得从宁大考到浙大的学长在网上给我各种指点和建议来帮助我加入他们的队伍，依然记得复试前第一次来见导师，紧张且忐忑地敲开导师办公室的门看到一张热情而和蔼的笑脸。直到收到期待已久的录取通知书，我禁不住暗念：虽然迟了，但我最终还是来了。

两年里，一幕幕场景浮现眼前。导师带着我们去金华参与政府规划研究，临时宿舍的室友陪着我游西湖逛商场，为推翻“三中”大山而聚于图书馆出谋划策，独自坐在寝室里悠闲地看 friends 并时不时地放声大笑，和同学在健身房里打乒乓球，和郭门师兄妹在银乐迪里自娱自乐陶醉于抽象的歌声中，看学院新年晚会上精彩纷呈的节目，穿上西装打上领带投身于紧张的求职中……无论是积极还是荒废，那都是我难忘的学生生活。可惜两年太短，来不及经历已成追忆。

“同学少年，风华正茂，书生意气，挥斥方遒”，岁月如歌，往事令人长叹不自襟。如今各赴前程，南北分离。但愿他乡每一个月色动人的夜晚，都不要忘记求是园里的每一个故事。

很久以后的某年某月，在你有闲追忆过往之时，请回头看当时的月亮。

一夕高楼月，万里故园心。

写完最后一句，给我的学生生活画上一个句号。