

· 劳动与就业 ·

# 就业市场扭曲、人力资本积累与阶层分化<sup>\*</sup>

刘瑞明 亢延锟 黄维乔

**内容提要:**转型时期的社会阶层分化,部分源于就业市场中的人力资本积累策略差异性及其“极化效应”,而这又根源于被扭曲的就业市场。从政策冲击和就业市场扭曲的角度出发,本文通过构建一个基准模型来说明就业环境与个体人力资本积累之间的关系。研究发现:每个就业者都会根据就业环境和自身成本收益进行人力资本积累程度的决策,就业环境的恶化会使不同群体的人力资本积累表现出“极化效应”,进而影响到社会阶层分化。进一步,本文结合我国的实际情况,从性别歧视、行业分割、户籍壁垒、关系网络和最低工资法等多个角度对基准模型进行了拓展分析,从而在统一的框架下解释了就业市场中不同群体、不同时期的人力资本积累的差异性与阶层分化。因此,要构建“橄榄型”社会,就必须不断通过政策调整,修正扭曲的就业市场,使社会中的人力资本积累和阶层形成良性分布,从而推动经济长期增长。

**关键词:**政策冲击 就业市场扭曲 人力资本积累 阶层分化

## 一、引言

研究表明,我国的收入分配基尼系数从20世纪80年代以后不断上升(李实、罗楚亮,2011)。这种收入分配差距的长期存在使社会阶层地位越来越明确,阶层分化日益严重(李路路,2012)。收入分配差距和阶层分化问题不仅直接降低了居民的幸福感(何立新、潘春阳,2011),而且还推动着阶层结构逐渐向“两头大、中间小”的“哑铃型”转变,诱发了社会矛盾与冲突(李路路,2012)。更为严重的是,阶层流动性不断下降使阶层呈现“固化”的趋势(孙立平,2003,2004)。一个显见的事实是,当收入分配长期不平等并且伴随着大量的不公平现象时,将不利于长期经济增长(Persson & Tabellini, 1994; Alesina & Rodrik, 1994; Clarke, 1995; 冯时、徐建国,2012)。一个经济社会持续健康发展的国家,应当拥有一个“两头小、中间大”的“橄榄型”社会结构,这种阶层结构是保持政治稳定、经济持续发展的重要力量(陆学艺,2003)。为此,党的十八大报告和十八届三中全会公报明确提出,要“逐步形成橄榄型分配格局”。如何构建“橄榄型”的社会,创建一个更为公平和谐的社会,不仅是人们共同期盼的一个愿景,也是摆在学者面前的一个急迫而重大的任务。

如果我们要在构建“橄榄型”社会中有所作为,就需要探究阶层分化背后的规律。一个首要的问题是,阶层究竟是如何分化的?已有的文献已经认识到收入分配差距的扩大是导致我国阶层分化的重要原因(何立新、潘春阳,2011;李路路,2012),并且对此进行了诸多富有洞见的探讨。在宏观上,我国的收入差距主要表现为城乡收入差距(Sicular et al, 2007; 陈斌开,林毅夫,2013)。对此,一些学者认为国家制定的宏观政策及发展战略是导致城乡收入差距重要原因,例如重工业优先发展战略(Lin & Chen, 2011)、城市倾向的经济政策(陆铭、陈钊,2004)、严格的户籍制度(万海远、李实,2013)等。此外,资源禀赋的差距(Blanchard & Gia-

\* 刘瑞明,中国人民大学国家发展与战略研究院,邮政编码:100872,电子邮箱:lrmj@126.com;亢延锟,西北大学经济管理学院,邮政编码:710127,电子邮箱:kangyankun@126.com;黄维乔,美国西密歇根大学经济系,邮政编码:49008,电子邮箱:wei-chiao.huang@wmich.edu。本文受国家社会科学基金重大招标项目“西部地区易地移民搬迁工程的精准扶贫机制、综合效益评价与政策创新研究”(16ZDA023)和国家自然科学基金项目“中国地区间贸易壁垒对企业自主创新的影响研究:机制识别与政策选择”(71303185)资助。本文曾经在首届“大宏观·全国论坛”宣讲,感谢与会学者乔雪、王弟海、宋杨等的建议,感谢欧阳葵、钟宁桦、张文明、王贤彬等的早期讨论。感谢匿名审稿专家的宝贵意见,文责自负。

vazzi, 2003)、金融资源的非均衡发展(叶志强等,2011;孙永强,2012)、城市化进程的加快(马晓河,2003;程开明、李金昌,2007)等因素同样被认为是造成城乡收入差距扩大的重要因素。在微观上,尤其是在研究城镇居民和农村居民内部的收入差距时,现有文献已经从家庭背景(Dahl & Lochner,2015;Lefgren et al,2012;李任玉等,2015)、行业垄断(陈钊、万广华、陆铭,2010;武鹏,2011)、所有制结构(杨娟等,2012)、年龄结构(曲兆鹏、赵忠,2008;田柳、周云波,2017)、政治资本和社会资本(Walder,2002;Zhang,2012)等诸多角度进行了丰富而详实的论证。得益于已有文献开拓性的贡献,本文试图从就业市场扭曲的视角,发展一个包容性的框架解释我国的阶层分化现象。

如果考察改革开放后的历史,一个事实是,在我国社会阶层的分化过程中,人力资本扮演了极其重要的角色(孙春柳、张友星,2002;钱民辉,2004;沈祖超、阎凤娇,2006)。随着改革开放和市场经济的不断推进,人力资本的投资和积累不仅是国家经济建设的重点内容,也是普通家庭的首要投资途径(Becker,1963;Becker et al,1990;杨建芳等,2006;郭庆旺、贾俊雪,2009)。一般而言,社会阶层划分很大程度上取决于收入水平和教育层次,而人力资本积累可以显著提高收入水平和社会地位(赖德胜,1998;李锋亮、丁小浩,2003;李实、丁赛,2003;严善平,2007;王海港等,2007)。因而,人力资本积累的层次是社会阶层划分的重要标尺,个体人力资本积累的差距逐渐成为影响收入差距、社会地位乃至决定社会阶层分布的重要因素(张义博、付明卫,2011)。从这个意义上讲,阶层分化部分源于人力资本积累的差异,因此,人力资本积累差异是理解阶层分化的一个重要视角。

那么,又是什么决定了劳动力市场中个体的人力资本积累差异呢?从经济学角度来看,人力资本的积累程度是经济人基于自身成本和预期收益理性决策的结果,内生于就业市场中个体的收益决策,而一定程度上又取决于就业市场环境。在就业市场上,就业者的人力资本投资水平实际上是对自身能力和就业市场特征的反应(姚东曼等,2013)。一般来说,个体要先进行人力资本的投资和积累,然后进入就业市场获取收益。从理论上讲,个体人力资本投资水平取决于其投资后所能够获取的预期收益,而预期收益又依赖于就业概率和工资水平。就业市场会通过影响就业概率和工资水平对就业者的人力资本积累决策产生重要影响。当一个潜在就业者有较高预期收益的时候,会提高人力资本投资水平,但当潜在就业者面临不明朗的就业前景,其收益难以弥补其努力成本时,人力资本投资水平便会降低。本文认为,由于人力资本积累成本的异质性,使得潜在劳动者的人力资本积累策略表现出两极化,就业市场中的个体呈现出“临界分割效应”。那些成本较低的潜在就业者会进行高水平的人力资本积累,而那些成本较高的潜在就业者会选择低水平的人力资本积累。并且,在不同的就业环境下,这种“分化”程度是不同的,当就业环境越差、就业概率越低时,“分化”表现得越明显,而当就业环境变好时,不同群体的人力资本积累水平会更为接近。进一步,本文注意到,在转型时期的就业市场上,潜在就业者面临着性别歧视、市场分割、关系网络等一系列扭曲,这些扭曲加剧了本来就存在的“人力资本积累的两极分化”现象,在长期中形成了阶层分化。

沿着如上的思路,本文首先通过构建一个简单的基准模型刻画了就业环境与潜在劳动者人力资本积累水平的关系,并且利用比较静态分析得出就业环境的变化如何影响了人力资本的积累水平和阶层分化。接着,本文结合我国就业市场中的性别歧视、行业分割、户籍壁垒、关系网络和最低工资标准等扭曲性政策,对基准模型进行一系列的拓展,在一个统一的框架下解释了转型时期不同群体、不同时期人力资本积累的差异性,并且结合临界值说明了“分化”现象的成因及其阶层分化后果。本文为就业环境与人力资本积累提供了一个基准模型分析框架,这一理论不仅能够很好地帮助理解我国转型时期的一系列特征性事实,还可以为其他相关政策的出台和调整提供重要的启示,预防相关政策可能出现的一些不良后果。依据本文的分析,如果要改善目前的阶层结构,阻止阶层固化,需要不断改善就业环境,纠正就业市场的各种扭曲,使得全社会的人力资本积累水平和阶层呈现良性分布。

## 二、基准模型

考虑这样一个经济体,经济体中存在  $N$  个同质企业,每个企业基于利润最大化做出劳动力雇佣决策;存在  $L$  个潜在就业者,潜在就业者根据就业环境的变化,在预期收益最大化的原则下做出人力资本积累水平的决策。在一个两期决策模型中,我们首先考虑企业的利润最大化问题,假定企业面临的产品市场和要素市场都为完全竞争市场;生产函数为  $C-D$  生产函数形式, $Y=A_i K_i^\alpha L_i^\beta$ ;企业的生产具有规模报酬不变的性质,

即  $\alpha + \beta = 1$ 。其中,  $K_i$  是投入的资本,  $L_i$  是企业的劳动力人数。简化起见, 本文将产品价格标准化为 1, 因此企业的利润可以表示为:

$$\pi_i = A_i K_i^\alpha L_i^\beta - w L_i - r K_i \quad (1)$$

其中,  $w$  为工资,  $r$  为利率。利用式(1)分别对  $L$  和  $K$  求导可得:

$$w = A_i K_i^\alpha \beta L_i^{\beta-1}, r = A_i \alpha K_i^{\alpha-1} L_i^\beta \quad (2)$$

进一步, 解得:

$$L_i = \frac{\beta}{\alpha} \frac{r}{w} K_i \quad (3)$$

由于市场中存在着  $N$  个同质企业, 因而对于劳动力的总需求量为  $N L_i$ 。市场中劳动力的需求量  $N L_i$  与潜在就业人数  $L$  的比值就是潜在就业者能找到工作的概率, 这实际上就是就业市场环境  $\epsilon$ , 因此, 我们将就业市场环境表示为:

$$\epsilon = \frac{N L_i}{L} \quad (4)$$

就业环境参数  $\epsilon$  越大, 找到工作的概率越大, 意味着就业市场的环境就越好; 就业环境参数  $\epsilon$  越小, 找到工作的概率越小, 意味着就业市场的环境就越恶劣。

接着, 我们考虑潜在就业者的人力资本积累水平决策。简化起见, 我们用人力资本的投资水平  $e$  来表示人力资本积累情况。人力资本投资和努力水平  $e$  越大, 人力资本积累情况就越好, 潜在就业者越有可能获得高收入, 步入较高的阶层。潜在就业者的人力资本投资状况会影响找到工作的概率  $P(\epsilon, e)$ ,  $P$  一方面取决于人力资本的投资水平  $e$ , 另一方面取决于就业市场的就业环境  $\epsilon$ <sup>①</sup>。潜在就业者的人力资本积累投资越大, 其找到工作的概率就越大 ( $\frac{\partial P}{\partial e} > 0$ ); 就业环境越好, 就业者找到工作的概率越大 ( $\frac{\partial P}{\partial \epsilon} > 0$ ); 并且  $\frac{\partial^2 P}{\partial e \partial \epsilon} < 0$ , 即就业市场环境越差(好), 就业者通过人力资本的投资找到工作的边际概率越大(小)。就业者的成本函数为  $C = \frac{1}{2} b e^2$ , 其中  $b \in (0, \infty)$  为人力资本投资成本系数, 其越大表明就业者的自身条件(禀赋、家庭环境等)越差, 人力资本投资的成本越高。潜在就业者如果找到工作岗位, 将会得到工资  $w$ ; 如果没有找到工作, 则会收到一个保留收入  $w_0$ (代表社会最低保障、家庭提供的资助等)。此时, 潜在就业者的预期净收益为  $NI = P(\epsilon, e)w + [1 - P(\epsilon, e)]w_0 - \frac{1}{2} b e^2$ , 如果要让潜在就业者在前期人力资本投资阶段做出投资, 首先需要满足就业人员的参与约束条件, 即当潜在就业者预期从未来工作中得到的净收益高于保留收入时, 才会最优化其人力资本投资和努力水平, 用公式表示为:  $P(\epsilon, e)w + [1 - P(\epsilon, e)]w_0 - \frac{1}{2} b e^2 \geq w_0$ 。否则, 就业者宁愿选择一个最低的人力资本投资水平  $\hat{e}$ 。不失一般性, 我们将最低的人力资本投资水平  $\hat{e}$  标准化为 0, 此时, 就业者获得保留收入  $w_0$ 。

潜在就业者的个人预期净收益为:

$$\begin{aligned} \text{Max } NI &= P(\epsilon, e)w + [1 - P(\epsilon, e)]w_0 - \frac{1}{2} b e^2 \\ \text{s. t. } e &\geq 0 \end{aligned} \quad (5)$$

利用库恩—塔克条件, 可得:

$$\begin{aligned} \frac{\partial NI}{\partial e} &= P'_e(\epsilon, e)w - P'_e(\epsilon, e)w_0 - be \leq 0, e \geq 0 \\ \frac{\partial NI}{\partial e} \cdot e &= 0 \end{aligned} \quad (6)$$

可得,潜在就业者的最优的人力资本积累水平为:

$$e^* = \begin{cases} \frac{P'_e(\epsilon, e)(w - w_0)}{b} & \text{if } NI > w_0 \\ 0 & \text{if } NI \leq w_0 \end{cases} \quad (7)$$

根据上述推理,如果  $NI \leq w_0$ ,则  $e=0$ 。也即,通过  $NI=w_0$ ,我们可以求得是否付出人力资本投资的临界潜在劳动者。当  $NI=w_0$  时,  $\bar{b}=\frac{2P_e(\epsilon, e)(w-w_0)}{\epsilon^2}$  就是临界潜在劳动者,给定其他条件不变,人群中那些足够聪明、努力成本足够小( $b \in (0, \bar{b})$ )的个体才会实现  $NI > w_0$ ,进而才会进行人力资本积累。相反,人群中那些不那么聪明、努力成本足够大( $b \in [\bar{b}, \infty)$ )的潜在就业者会出现  $NI \leq w_0$ ,其付出的人力资本积累努力就会是  $e=0$ 。

进一步,我们关心的是,就业环境的变化如何影响了个人人力资本积累程度的选择,以及其对哪一类人群影响最大?为此,分别利用  $e^*$  和  $\bar{b}$  对  $\epsilon$  求导得:

$$\frac{\partial e^*}{\partial \epsilon} = \frac{P''_{e\epsilon}(\epsilon, e)(w - w_0)}{b} < 0, \frac{\partial \bar{b}}{\partial \epsilon} = \frac{2P'_e(\epsilon, e)(w - w_0)}{\epsilon^2} > 0 \quad (8)$$

上述推理意味着,就业环境的变化对于不同的人群具有不同的效应。当就业形势变差时, $\epsilon$  变小,对于那些净收入为正的人群,人们会更加努力地进行人力资本投资, $e^*$  变大。但是,就业环境变差也会使人力资本投资的临界潜在就业者  $\bar{b}$  变小,也就是说, $b \in [\bar{b}, \infty)$  包含了更多的个体,越来越多的人会放弃人力资本投资。因此,就业环境会直接影响人们的人力资本投资策略。上述推理背后的经济学含义是,当就业环境变差时,只有那些自身条件足够好、人力资本投资成本足够低的人才有希望进入到劳动力市场找到工作。但因为就业市场的竞争更加激烈,他们也需要付出更多的努力。然而,对于那些原来在就业市场中处于末端和边缘的劳动力,因为就业形势变差,再通过努力也无法弥补就业形势变差带来的负面效应,从而丧失了人力资本投资动机。

为了更加清晰地描述上述推理,我们不妨通过图示的方式来理解。图 1 描述了潜在劳动者的个人禀赋对其人力资本积累努力程度的影响。 $EI=P(\epsilon, e)w+[1-P(\epsilon, e)]w_0$  表示个体的收益曲线,观察图 1 中的四个潜在劳动者 1,2,3,4,其不同之处仅在于人力资本投资的成本,劳动者 1,2,3,4 的人力资本投资成本依次递增, $C(b_4) > C(b_3) > C(b_2) > C(b_1)$ 。其中,给定当前的就业环境,潜在就业者 1 和 2 的预期净收益  $NI$  均大于保留收入  $w_0$ ,则这两位潜在就业者根据最优化法则选择最优努力水平  $e_1$  和  $e_2$ , $e_1 > e_2$ 。假定潜在就业者 3 是人力资本投资的临界个体,其预期收益与保留收入相等, $NI_3 = w_0$ ,但是对于就业者 4,因为与前几位就业者的资质差距过大,人力资本投资成本过高,则可能会使得  $NI_4 < w_0$ 。此时,对于自身条件较差的就业者(人力资本投资成本高于临界水平  $b_3$  的人群),就可能会选择不努力( $e=0$ )。

为了进一步展示各种政策变化带来的后果,我们不妨利用图形进行比较静态分析。在图 2 中, $EI'$  代表初始的收益曲线。假定就业市场环境变差, $\epsilon$  变小导致  $EI'$  曲线整体下移至  $EI''$ 。此时,如果个体的人力资本投资成本在临界值下, $NI' > w_0$ ,如  $C(b_1)$  所示,则个人最优人力资本投资水平由原来的  $e'$  上升到  $e''$ 。但是就业市场环境恶化则有可能使一部分原本愿意进行人力资本投资的人群放弃投资,如  $C(b_2)$  所示,在原来的就业收益曲线  $EI'$  下,人力资本投资成本为  $b_2$  的劳动者付出努力后净收益大于零,其将选择付出努力进行人力资本投资。但是在新的就业收益曲线  $EI''$  下,其就业净收益  $NI'' < w_0$ ,此时,个人最优人力资本投资水平则下降到  $e=0$ 。

通过以上分析,我们可以看到,就业环境的变化对于不同禀赋的就业者,其作用机制完全不同。如果就业人员的参与约束条件被满足时,就业市场环境越恶劣,其人力资本投资越大,因为面对激烈的竞争,只有增加人力资本投资,提高自己的竞争力才是最优选择;但是一旦就业市场环境恶劣,也会使一部分能力不足者( $b$  较大)找到工作的概率大大减小,从而有可能使这部分就业者的预期净收益低于保留收入,此时就业者放弃投资,选择  $e^* = 0$ 。也即,就业市场的变化是一把双刃剑。当个人的努力成本越高时,其预期净收益越低,个人努力动机便会越弱,因为个人无法保证自己未来的收益会完全补偿自己目前付出的成本;当就业环境变差时,人力资本投资成本过高的潜在劳动者会率先放弃人力资本投资,因为投资的净收益太低,不足以超过保留收入。因此,如果就业环境恶化,可能使本身资质较差的潜在劳动者彻底放弃人力资本的投资。

基于上述推理,我们可以得到命题 1。

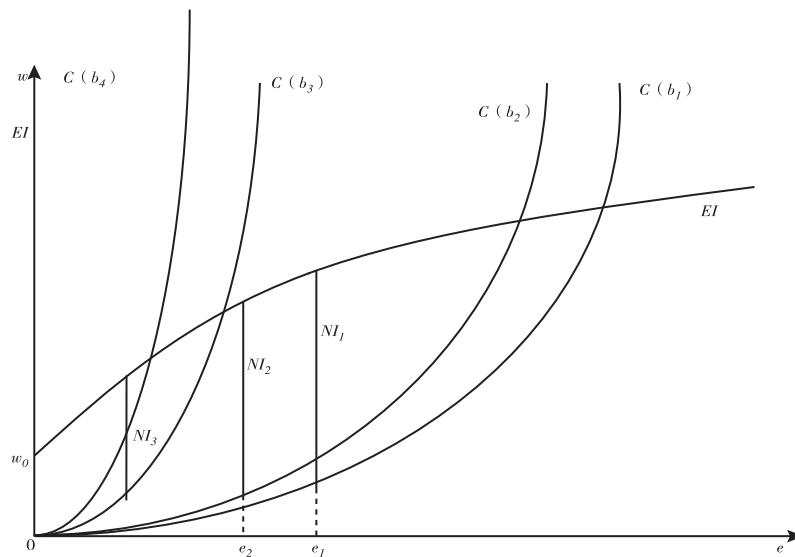


图1 个人禀赋对其人力资本投资的影响

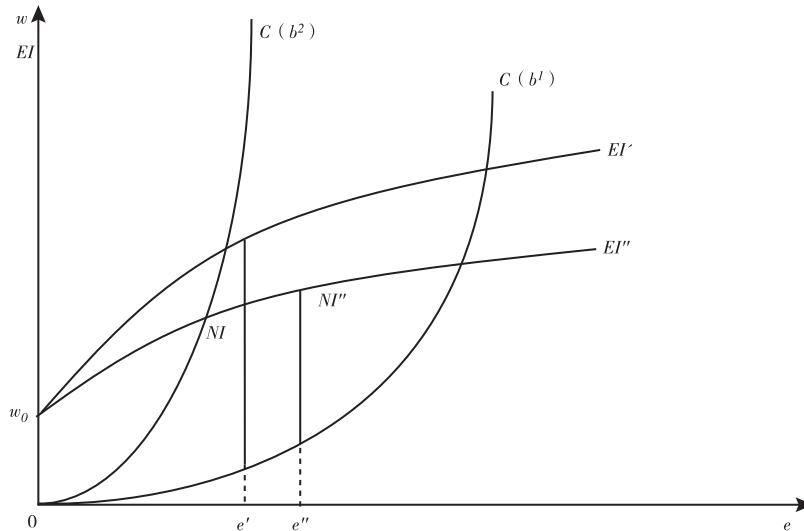


图2 就业环境变化对于个人人力资本投资的影响

**命题1：**就业市场的变化对于人力资本投资和阶层分化是一把双刃剑。如果就业者预期从工作中得到的净收益高于保留收入，则就业市场变差会提升人力资本投资水平；但是，就业市场变差也会导致更多的就业者预期从工作中得到的净收益低于保留收入，选择放弃人力资本投资。反之则反是，当就业市场变好时，阶层分化会更为严重；而当就业市场变好时，阶层分化会被缓和。

### 三、模型拓展与解释：中国的故事

在我国转型时期，不同群体、不同时期的就业者，其人力资本的积累程度表现出巨大的差异，这些差异是我国阶层分化的重要来源。那么，这些人力资本积累的差异性来源于什么地方？为什么现实中有的人“奋发有为”，而有的人则“自甘堕落”？我们能否在一个统一的框架下对这些差异进行合理解释？已有的文献发现，我国就业市场上存在严重的分割（蔡昉等，2001；顾建平，2002；吴愈晓，2011），这些分割表现在性别歧视、行业分割、户籍壁垒、关系网络和最低工资法等多个方面。它们是否会影响到人们的人力资本积累策略呢？接下来我们通过拓展基准模型，结合我国转型时期的一系列特征，探讨就业市场的变动如何影响就业者的人力资本积累和阶层分化。

### (一) 性别歧视、个体人力资本积累差异与阶层分化

性别歧视是一个广泛存在于经济现实中的问题,有关性别歧视的经济作用也引起了学界的广泛关注。自市场化改革以来,我国收入的性别差距总体呈上升趋势(Gustafsson & Li,2000)。一些研究表明,男女在同一行业内工资差异的绝大多数是由歧视等不可解释的因素造成(葛玉好、曾湘泉,2011;王美艳,2005;李春玲、李实,2008;张世伟、郭凤鸣,2010;李实、马欣欣,2006)。同时,女性不仅在求职时会遇到就业机会和工资的双重歧视(申晓梅等,2010),造成初次就业率与起薪较低,在职位晋升中还会遭遇“天花板效应”(Albrecht et al, 2003; Arulampalam et al, 2007)、“粘性地板效应”(Booth et al, 2003)和“玻璃门效应”(Hassink & Russo, 2010)。职位晋升性别差异也是导致性别工资差异的重要因素(卿石松,2011)。另外,从长期收入和职业流动的角度看,性别歧视的现象也同样明显。那么,这种性别歧视会对潜在就业者的人力资本积累产生什么样的影响呢?

在一个竞争性的市场当中,对于企业来说,付给员工的工资总是等于其产生的边际价值,我们假设男女的产出分别为 $Y_m = A_m K_m^\alpha L_m^\beta$  和  $Y_f = A_f K_f^\alpha L_f^\beta$ ,由于男女性别差异导致的生产率差异,假定 $A_m > A_f$ ,对于企业来说,男性和女性员工带给企业的收益分别为:

$$\pi_m = A_m K_m^\alpha L_m^\beta - w_m L_m - r K_m \quad (9)$$

$$\pi_f = A_f K_f^\alpha L_f^\beta - w_f L_f - r K_f \quad (10)$$

推理,可得:

$$L_m = \frac{\beta Y_m}{w_m}, L_f = \frac{\beta Y_f}{w_f} \quad (11)$$

如果企业有雇工生产率的充分信息并且可以自由选择雇佣工资,则企业必然选择 $\frac{Y_m}{w_m} = \frac{Y_f}{w_f}$ ,即不存在性别歧视的问题,企业会根据利润最大化选择雇佣人数,而不是根据性别来选择。但是,现实中,有各种法律和习俗约束,使企业无法自由调整工资。在各种约束下,企业往往会优先雇佣高产出的人员。考虑雇佣工资对于所有性别相同的情况, $w_m = w_f$ ,但是 $Y_m > Y_f$ ,因此,企业自然会优先选择雇佣男性。进一步,只要 $\frac{Y_m}{w_m} > \frac{Y_f}{w_f}$ 条件成立,则企业在雇佣过程中必然会产生对于女性的歧视,所以可得 $L_m > L_f$ 。那么,男性女性面临的就业市场环境分别如下:

$$\epsilon_m = \frac{L_m}{L}, \epsilon_f = \frac{L_f}{L} \quad (12)$$

所以,如果市场中男性的产出工资比要高于女性,则市场中追求利润最大化的企业便会选择产出较多的男性就业者。这造成的局面是,企业会优先录取男性,除非女性的相对产出水平更高,或在没有男性就业者可以录取的情况下,才会录取女性就业者。而一旦存在此类性别歧视,女性预期到未来就业环境不景气的情况下,只能更加努力来弥补自身在性别方面的天然劣势,因此有:

$$e_m^* > e_f^*, \bar{b}_m^* < \bar{b}_f^* \quad (13)$$

也即,如果存在着对于女性的性别歧视,那么对于那些高能力的女性(人力资本积累成本低于临界值 $\bar{b}_f^*$ )来说,她们必须付出更多的努力去弥补性别歧视带来的影响,所以给定其他条件相同,其努力程度比男性更高 $e_m^* < e_f^*$ 。但是因为受到歧视,女性就业环境变差,人力资本积累投资成本的临界值 $\bar{b}_f^*$ 下降,从而相比于男性,有更多的女性人群会因为期望收益过低而放弃人力资本积累。也就是说,如果存在着对女性的歧视,那么女性的群体阶层分化会更为严重。

上述推理可以很好地解释,为什么我们在现实中看到少量的“女强人”比男性更加出色,而大部分女性依然要落后于男性。这是因为现实中,“女强人”的人力资本积累成本较低,在面临就业歧视时能够通过更加努力来弥补性别劣势。但是,对于绝大部分人而言,努力成本过高,在受歧视时会直接放弃人力资本积累。而这种人力资本积累差异的长期累积就构成了阶层分化。所以,女性的阶层分化会表现得更加明显<sup>②</sup>。这在已有的文献里得到了验证,职位晋升歧视和工资歧视构成了职位层级内部性别收入差距的主要来源,一个后

果是,女性过多地集中于职位“金字塔”结构的底层(卿石松、郑加梅,2013)。由此,我们得到命题2。

**命题2:**就业市场上的性别歧视会使女性的人力资本积累策略表现出更为严重的“极化效应”。相对于男性而言,那些高能力的女性会付出更多努力进行人力资本投资,但是对于那些低能力的女性而言,会选择最低的人力资本积累水平。性别歧视越严重,这种分化也越严重。

本文的发现也提醒人们,在纠正性别歧视的过程中,需要充分注意到不同方式所带来的差异化后果。例如,为了改善女性就业者在市场中的不利地位,国家出台了同工同酬等一系列法律规定来保护女性就业者的合法权益,但是从经济学的视角看,此项规定很可能会取得相反的效果。根据模型分析可知,在现实中,如果男性和女性天然具有性别差异的话,哪怕同一岗位其生产率也可能是不同的,企业如果依据其产出付给不同性别的人群以报酬,则不存在由此而引发的性别歧视。但是,如果不允许企业根据个体的边际产出来自由确定报酬,而是强令实行“同酬”制度,则现实中企业可能在雇佣过程中对女性采取“统计性歧视”,减少女性的就业岗位。也就是说,现行法律当中一些目的在于消除歧视的法令,在现实中恰恰起到了加剧歧视的效果。从而导致女性人力资本积累的更为严重的“分化”。这种人力资本积累的差异必然会导致收入及社会地位的巨大差距,造成的后果是贫富差距的拉大和阶层的分化。

从这个意义上说,消除就业市场上的性别歧视,深刻影响着国家的人力资本积累和良好社会结构的形成。但是,消除性别歧视不是简单地通过立法来要求不同性别的就业者工资必须一致,而是应该通过构建制度更加完善的劳动力就业市场,消除劳动力供求双方的信息不对称,允许企业根据人力资本差异及其对于企业的贡献给劳动者定价,真正消除性别歧视,实现合理的阶层分布。

## (二)产业政策扭曲、个体人力资本积累与阶层分化

理论上讲,一个国家的产业政策内生于其资源禀赋和比较优势,并且直接决定了一个国家和地区的就业,而产业政策的合理与否又会影响到就业环境以及个体的人力资本积累。我国劳动力富裕而资本稀缺的基本国情决定了需要按照比较优势发展经济,但长期以来,出于赶超战略的需要,我国走上了一条重工业优先发展和资本偏向型的发展道路(林毅夫等,1998),即使在改革开放以后,这一战略也并没有得到根本性改变。然而,要维持这一背离了比较优势的产业政策,往往需要国家利用计划手段人为扭曲商品和要素价格,对相关产业进行刚性补贴。例如,通过财政转移支付、政策性贷款分配、低利率政策等对相关产业实施补贴(Brandt & Li, 2003; Cull & Xu, 2003; Ge & Qiu, 2007; 刘瑞明, 2011)。这大大扭曲了就业结构,同时造成不同行业人群就业环境变化,从而对不同人群产生差异化的效果。

沿着前文的分析思路,由于受到了国家的产业政策扶持,接受政府补贴后的资金成本 $r$ 下降,为了便于分析,我们假设有两个行业,一个是正常的没有受到国家资金补贴的行业( $n$ ),另一个是受到国家资金补贴的行业( $s$ ),以观察它们的就业情况以及由此引致的阶层分化。不同行业企业的利润最大化可以表示为:

$$\pi_n = A_n K_n^\alpha L_n^\beta - w L_n - r_n K_n \quad (14)$$

$$\pi_s = A_s K_s^\alpha L_s^\beta - w L_s - r_s K_s \quad (15)$$

同样,我们可以得到:

$$L_n = \frac{\beta}{\alpha} \frac{r_n}{w} K_n, L_s = \frac{\beta}{\alpha} \frac{r_s}{w} K_s \quad (16)$$

由于补贴后的资金利率更低, $r_s < r_n$ ,依据式(16),给定其他条件不变,可以预期,此时接受补贴的产业 $s$ 的就业环境较差( $L_s < L_n$ )。进一步, $\epsilon_n = \frac{L_n}{L}, \epsilon_s = \frac{L_s}{L}$ ,这意味着, $\epsilon_s < \epsilon_n$ 。结合(8)式可以得到:

$$e_s^* > e_n^*, \bar{b}_s^* < \bar{b}_n^* \quad (17)$$

如果产业政策被人为地扭曲,倾向于资本密集型产业发展,就业岗位就会失衡。那么,就业市场中高能力的潜在就业者会提升其人力资本积累水平,从而获取相对稀缺的就业岗位,而那些能力相对低的人有可能因为扭曲的产业扶持政策而放弃人力资本积累。这种人力资本积累的收入分配效果在长期累积中就构成了阶层的分化。

产业政策经常被扭曲的另一个方面是,各个地区往往脱离本地发展实际,过度追求“高精尖”,向技术密

集型发展。客观来讲,近年来随着“人口红利”的逐渐消退,国民经济存在着产业结构优化升级的客观需求,形成“以高新技术产业为先导、基础产业和制造业为支撑、服务业全面发展的产业格局”也是客观趋势。但是,所有这些进步都不能脱离地区的要素禀赋和比较优势,如果一味强调资本密集型和技术密集型产业的发展,通过给予高新技术产业众多优惠和补贴来促进技术密集型产业的发展,则可能导致高新技术产业拥有较好的就业前景,这一行业的潜在就业者的就业压力和竞争被削减,因此他们的人力资本积累程度会有一定程度的下降。同时,传统行业的就业者面临的就业压力更为严峻,这使得其中一部分高能力者会增加人力资本投资,以应对不断增大的就业竞争。但是,对于那些能力较低的就业者,其预期自身的人力资本投资得不到补偿,便会早早放弃自身人力资本的投资,接受保留工资。也即,一旦就业政策被扭曲,一方面会造成大量失业,处于底层的潜在劳动者人力资本积累不足;另一方面则会使部分传统行业从业者的“过度教育”现象日益严重(胥秋,2006)。一旦如此,不仅会带来效率损失,而且会使就业环境恶化,由此引致人力资本积累和阶层的分化。由此,我们可以得到命题3。

**命题3:**如果产业政策的发展违背比较优势,通过政府补贴等形式追求资本密集型和技术密集型产业,不仅会带来效率损失,还会加剧人力资本积累的分化及由此引致的阶层分化。

上述结论启示我们,在现实中,我们需要充分考虑到不同产业政策的阶层分化后果。日益明显的阶层界限不仅会带来众多社会问题,同样也不利于经济的长期发展。因此,我们在国家的发展战略中,不应单方面强调高精尖的产业,而要多层次行业协同发展,这样不仅会刺激高人力资本人群人力资本的再投资,还会使中下层就业者的人力资本积累得到回报,有利于缩小贫富差距,模糊阶层界限,形成一个健康的社会阶层结构。

### (三)户籍壁垒、个体人力资本积累与阶层分化

在转型时期,严格的户籍制度限制了劳动力的自由流动,造成了城乡就业市场的高度分割(蔡昉等,2001)。我国农村存在大量的剩余劳动力,而新增的就业需求主要是在城镇就业市场上。严格分割的户籍制度使城镇的就业环境和农村的就业环境截然不同。户籍制度已经严重阻碍了体制转型,以至于一些学者认为,户籍制度下城市居民和农村居民的差别已经可以理解为阶级差别(林宗宏,2010)。从现实来看,户籍制度主要限制了低端劳动力市场,这部分就业者无论是来自城市还是农村,其生产率并没有明显的差距,只是因为一些制度约束,来自农村和县城的就业者在城镇就业市场上面临着歧视,我们不妨借助前述的逻辑来分析户籍壁垒如何导致人力资本积累分化。

用脚标 $c$ 表示大中城市本地户籍的就业者,而用脚标 $v$ 来表示来自农村和县城的非本地户籍就业者。此时,户籍制度的作用机制主要是通过找工作的难度来实现对就业市场的影响。存在户籍壁垒时,农村市场的劳动者要付出比城市户籍劳动者更多的努力成本, $b_c < b_v$ ,此时,潜在就业者的个人预期净收益为:

$$\begin{aligned} \text{Max } NI &= P(\epsilon_i, e_i)w + [1 - P(\epsilon_i, e_i)] w_0 - \frac{1}{2} b_i e_i^2 \\ \text{s. t. } e_i &\geqslant 0 \end{aligned} \quad (18)$$

其中, $i=c, v$ ,分别代表城市户籍和农村户籍的劳动者。利用库恩—塔克条件,可得:

$$\begin{aligned} \frac{\partial NI}{\partial e} &= P'_{e_i}(\epsilon_i, e_i)w - P'_{e_i}(\epsilon_i, e_i)w_0 - b_i e_i \leqslant 0, e_i \geqslant 0 \\ \frac{\partial NI}{\partial e_i} \cdot e_i &= 0 \end{aligned} \quad (19)$$

潜在就业者的最优的人力资本积累水平为:

$$e_i^* = \begin{cases} \frac{P'_{e_i}(\epsilon_i, e_i)(w - w_0)}{b_i} & \text{if } NI > w_0 \\ 0 & \text{if } NI \leqslant w_0 \end{cases} \quad (20)$$

容易求得,当存在户籍壁垒时,就业概率在城乡之间呈现出非均匀分布,意味着城镇就业者面临的就业环境要比农村就业者更好,农村劳动者的努力成本会更高。因此,依据式(8)、式(20),可以推理:

$$e_v^* > e_c^*, \bar{b}_v^* < \bar{b}_c^* \quad (21)$$

上述推理表明,我国的潜在就业者在职业搜寻过程会受到户籍制度的限制。如果城乡之间的户籍壁垒越高,那么农村户籍的就业者的就业环境就越差,  $\epsilon_v$  就越小。所以农村户籍的就业者就要更加努力,用自身的人力资本去抹平户籍带来的差距。据此推断,理性的农村户籍就业者会在前期增加自身人力资本投资,从而在就业市场上免受户籍歧视,因而他们的努力程度  $e_v$  也会更大。但是,并不是所有的农村潜在就业者都可以通过人力资本投资来弥补户籍壁垒带来的劣势。对于一部分农村户籍的就业者,在户籍歧视和自身禀赋的作用下,前期人力资本投资无法在就业市场上取得回报,往往会直接放弃人力资本的积累(如较早辍学),沦为低收入者,形成“低人力资本—低收入”的恶性循环,这同样是造成收入与阶层分化的重要原因。这也是为什么近年来看到“寒门再难出贵子”的原因。赖德胜(2013)的研究表明,最近几年,农村就业者工资大幅度上涨、城乡收入差距连续缩小、向低收入群体倾向的再分配政策效果开始显现,高等教育的工资溢价开始下降,收入差距缩小的拐点凸显。这说明在过去很长一段时间内,户籍壁垒都在加剧城乡差异和阶层分化。由此,我们可以得到命题4。

**命题4:** 户籍壁垒越严重,这种阶层分化越严重。在户籍壁垒下,来自农村的高能力潜在就业者往往会被来自城镇的潜在就业者更加努力,在人力资本投资方面表现出更高的积极性。但是户籍壁垒也使得那些低能力的农村潜在就业者直接选择最低人力资本积累水平,造成分化。

已有的大量文献表明,城乡户籍隔离严重阻碍了劳动力自由流动,“户口”的隐性福利和地方就业保护政策加剧了就业市场中的不公平(蔡昉等,2001;陆铭,2011)。本文进一步注意到,户籍壁垒会对城乡的潜在就业者形成不同的影响,由于户籍壁垒加剧了农村就业者的就业压力,使一部分农村潜在就业者的人力资本投资水平下降,造成了由“户口”带来的人力资本积累差距,这也是大部分相关文献所忽略的重要一点。可见,推动户籍制度核心部分的改革不仅可以缓解目前的就业压力,还可以促进人力资本积累,缩小城乡差距,避免城乡户籍隔离带来的阶层分化。

#### (四) 关系网络、个体人力资本积累与阶层分化

转型时期的另一个重要特征是,社会关系网络在社会生活中非常普遍。尽管已有的研究表明,以社会网络作为一种社会资本和非正式的保险机制可以直接作用于经济增长,但是在转型时期,由于规则、法律等的不健全,我们必须慎重考察社会网络的作用。已有文献发现,区别于成熟市场经济中的弱社会关系模式,我国表现出“强关系型”社会特征(Hwang, 1987; Yang, 1994; Bian, 1997)。这种“强关系”就表现为日常生活中经常出现的“走后门”“找关系”等现象。

在就业市场上,一般认为社会网络与就业者的工作或收入具有相关性(Mouw, 2003)。第一,通过关系能够获得更高工资的工作岗位。陈钊等(2009)发现,除了教育、工龄、年龄、性别这些可能表征劳动生产率的特征外,社会关系网络、父亲的教育和政治身份以及城镇户籍也是有利于劳动者进入高收入行业的因素。第二,拥有更多的社会网络能够为就业者提供更多的就业机会,从而使就业者能够在更多的选择中集中挑选更高工资的岗位(章元、陆铭,2009; Mortensen & Vishwanath, 1994)。对于个人而言,关系网络有利于个人优先获得待遇较好的工作岗位,但是对于整个就业市场而言,基于关系网络的权力,实际上加剧了就业市场上的不平等,它使有关系、有权力的就业者有优先获得职位的可能性,在一定程度上造成了其他优秀就业者的失业。我们用角标  $p$  表示有权力、有“关系”的就业者,用角标  $u$  表示没有“关系”的就业者。关系网络的个体就业的影响作用机制主要通过直接影响个体找工作的概率来实现。此时,即使市场中平均的就业概率  $\epsilon$  不变,但是由于关系网络的存在,就业概率会在不同的人群之中非均匀分布,造成不同潜在就业者的预期收益不同,进而影响到其人力资本积累决策。此时,有关系的潜在就业者的个人预期净收益为:

$$\begin{aligned} \text{Max } NI &= P(\epsilon_i, e_i)w + [1 - P(\epsilon_i, e_i)] w_0 - \frac{1}{2} b_i e_i^2 \\ \text{s. t. } e_i &\geqslant 0 \end{aligned} \quad (22)$$

利用库恩—塔克条件,可得:

$$\begin{aligned}\frac{\partial NI}{\partial e_i} &= P'_e(\epsilon_i, e_i)w - P'_e(\epsilon_i, e_i) w_0 - b_i e_i \leqslant 0, e_i \geqslant 0 \\ \frac{\partial NI}{\partial e_i} \cdot e_i &= 0\end{aligned}\quad (23)$$

潜在就业者的最优的人力资本积累水平为:

$$e_i^* = \begin{cases} \frac{P'_e(\epsilon_i, e_i)(w - w_0)}{b_i} & \text{if } NI > w_0 \\ 0 & \text{if } NI \leqslant w_0 \end{cases} \quad (24)$$

其中,  $i=u, p$ , 分别代表无关系和有关系的劳动者, 关系网络会使得有关系的就业者的就业环境优于没有关系的就业者,  $\epsilon_p > \epsilon_u$ 。延续基础模型的推理, 此时有:

$$e_u^* > e_p^*, \bar{b}_u^* < \bar{b}_p^* \quad (25)$$

当社会网络的作用越大, 有关系的就业者便会挤占其他人的工作岗位, 造成一部分就业者失业。相应地,  $\epsilon_p$  与  $\epsilon_u$  之间的非对称性更强。当有权力、有“关系”的就业者在就业市场的优势  $\epsilon_p$  越大时, 没有此类资源的未来就业者需要更努力, 因为他们要用更高的人力资本水平来弥补社会网络的缺失。但是, 如果有“关系”的就业者过多, 那么没有“关系”的就业者的就业概率会越低, 预期收益就会越低, 这样便会有更多的就业者的努力成本超过临界人力资本积累成本, 因而造成阶层分化。由此, 我们有:

**命题 5:** 社会中基于“裙带”和“权力”等的“关系网络”越强, 潜在就业者的人力资本积累极化效应越严重。潜在劳动者的社会关系越强, 其前期的人力资本投资越少, 动机越弱; 对于没有社会关系网络的潜在劳动者, 如果能力够强, 则会加大人力资本投资来弥补就业劣势, 但是如果能力低于临界值, 则会直接放弃人力资本积累。

上述推理可以帮助我们理解, 为什么在各个行业, 那些出身贫寒的“凤凰男”会拼命学习和工作, 不惜损害健康, 这是因为他们需要用更多的努力来弥补这些“先天不足”。归根结底, 关系的盛行使人力资本积累策略表现出极度的分化, 阶层不断分化。

然而, 客观来讲, 关系网络加剧了就业市场中的不平等, 增加了进入障碍, 损害社会风气和信用体系。第一, 关系网络使就业者整体努力程度降低, 这不仅造成了整个劳动力群体素质的下降, 更重要的是未来走上工作岗位后能力不足, 造成行业的产出下降。这不仅不利于国家的人力资本积累, 还会极大地影响整个社会的创新能力。第二, 社会关系网络导致进入壁垒, 社会关系网络不强的就业者难以进入高收入行业, 收入较低(陈钊等, 2009), 不仅会造成家庭内部贫困的代际传递, 而且会拉大收入差距, 从而形成恶性循环, 成为社会不稳定的隐患。第三, 关系造就的行业门槛, 会成为特定人群的寻租场, 不但会助长社会腐败, 更重要的是破坏社会风气, 冲击人们的道德信念。因此, 破除“关系门槛”的意义显而易见, 一方面有利于社会公平, 另一方面可以提高社会的人力资本积累, 避免原有阶层关系的再生产(李路路, 2002)。

### (五) 最低工资法、个体人力资本积累与阶层分化

最低工资法是各个国家经常用来保障低收入群体收益的相关制度。然而, 该项制度存在争议, 涉及最低工资水平、设置依据、对就业的冲击等多方面。最低工资制度是把双刃剑, 一般来说, 如果标准过高, 则可能造成企业用工成本增加, 进而被迫裁员, 造成失业率上升; 如果过低, 则无法起到保障工人基本收入的效果。早在 1946 年, Stigler(1946)就从市场结构出发, 认为最低工资管制会提高用工成本, 在竞争性市场中, 必然会损害就业。后来的许多实证分析验证了这一论点(Katz & Krueger, 1992)。比如, Brown(1982)研究发现, 当最低工资标准提高 10% 时, 底层劳动力的就业大约会减少 1%。然而, 另一些学者研究表明, 实施最低工资并不必然会导致失业率上升, 反而会使就业率提高(Card & Krueger, 1994, 1995)。最低工资制度的实施是否会影响就业, 尽管学界有不同的认识, 但是最低工资制度对底层劳动力的影响较大却已是共识。

1993 年, 原劳动与社会保障部发布《企业最低工资规定》, 提出实施最低工资制度, 1994 年《中华人民共和国劳动法》确立了最低工资的法律地位。但实施之初, 最低工资只是在部分城市和地区施行, 1995 年全国仅约 130 个城市采用该政策。2004 年, 原劳动和社会保障部又通过了《最低工资规定》, 将其推广至全国。当前就业压力日趋严峻, 结构性矛盾突出, 大部分就业者步入就业市场的初始工资较低, 而且需要较长的时

间周期进行技能的熟悉和经验的累积,往往受到最低工资调整的直接影响。马双等(2012)利用1998—2007年规模以上制造业企业报表数据的研究发现,最低工资每增加10%,制造业企业雇佣人数将显著减少0.6%左右。那么,最低工资法会如何影响劳动者的人力资本积累与阶层分化呢?

在一个工资自由调节的市场中,就业者的工资等于其边际产出,其就业水平和基准模型推导一致。但是,在最低工资法下,则需要细致考察。如果就业者本身的生产率较高,其初始工资高于最低工资 $w_l$ ,不会受到最低工资调整的影响。如果就业者本身的生产率较低,企业愿意支付的初始工资低于最低工资 $w_l$ ,此时,如果不存在最低工资限制,则厂商依然可能会付给其边际产出的工资加以雇佣,但是在最低工资限制下,厂商必须付给他们最低工资 $w_l$ 。在这种情形下,对于厂商而言,由于雇佣这部分底端劳动力的边际收益低于其边际成本,就会有裁员的情况出现,反而恶化了最底端劳动力市场的就业环境。

沿着基础模型的思路推导,我们重点考察底端劳动力市场的情形,其中, $w_o$ 代表没有最低工资法时的企业工资给付, $w_l$ 代表最低工资法规定的最低工资, $w_l > w_o$ 。可以得到:

$$\pi_o = A_o K_o^\alpha L_o^\beta - w_o L_o - r K_o \quad (26)$$

$$\pi_l = A_l K_l^\alpha L_l^\beta - w_l L_l - r K_l \quad (27)$$

可以解得:

$$L_o = \frac{\beta}{\alpha} \frac{r}{w_o} K_o, L_l = \frac{\beta}{\alpha} \frac{r}{w_l} K_l \quad (28)$$

由于最低工资 $w_l$ 超出了一部分工人的边际产出, $w_l > w_o$ ,所以,当最低工资执行后,企业会裁员,对于那些处于底端的潜在劳动者而言,其就业环境变差。此时, $\epsilon$ 变小,结合基准模型的推导,对于那些条件相对较好、可能通过努力改变就业预期收益的人群, $e^*$ 上升,但是此时的人力资本积累成本临界值 $\bar{b}$ 也变小。也即,越来越多的处于最底端的潜在劳动者会直接放弃人力资本积累。由此,可得:

$$e_l^* > e_o^*, \bar{b}_l^* < \bar{b}_o^* \quad (29)$$

**命题6:**最低工资越高,处于市场最底端的潜在就业者越有可能放弃人力资本投资,阶层分化就越严重。

由于高产出的就业者工资远高于最低工资水平,所以调整最低工资水平一般不会影响到这部分人群。但是,对于边际产出低于最低工资水平的就业者来说,如果上调最低工资标准,那么企业便会拒绝招聘这一类就业者,利用其他生产要素代替劳动力,这会加剧低产出水平的就业者失业。值得注意的是,虽然世界大多数国家都有最低工资法律条款,国际劳工组织也有固定最低工资的要求来保护劳工的利益,但在一些国家也出现了降低最低工资以便同失业斗争的情况。一些研究指出,政府直接干预就业市场,对不同性质、规模、行业的企业都进行刚性化、统一化的规定,使劳资关系缺乏弹性,不仅企业内部管理受到干涉,市场效率也会受到极大的破坏(孙中伟、舒玢玢,2009)。所以,对于最低工资立法,我们要谨慎对待,一方面要保证职工基本福利,另一方面也要避免“福利病”,在调动社会生产积极性的同时,防止造成社会阶层分化。

#### 四、结语

我国转型时期的阶层分化日益明显,这种“哑铃型”的社会结构不仅降低了居民的幸福感、诱发社会矛盾与冲突(李路路,2012),而且也不利于长期增长经济。经济的持续健康发展要求社会趋向于形成一个“橄榄型”的社会结构。破解阶层分化的谜题,为我国形成一个良性的社会提供有益见解是学界的一大责任。本文从就业市场扭曲和人力资本积累的差异化视角为转型时期的阶层分化提供一个基准分析框架。研究发现,就业者会根据就业环境和自身成本收益进行人力资本积累程度的决策,就业环境的恶化会使不同群体的人力资本积累表现出“极化效应”,进而影响到社会阶层的分化。进一步,本文结合我国的实际情况,从性别歧视、行业分割、户籍壁垒、关系网络和最低工资法等多个角度对基准模型进行了拓展分析,从而在统一的框架下解释了就业市场中不同群体、不同时期的人力资本积累的差异性与阶层的分化。

从本文的角度看,扭曲的就业市场不仅不利于个人及国家的人力资本积累,而且有可能加剧社会分层。改变就业市场的扭曲情况不仅可以改善就业环境,缓解目前的就业压力,还可以增强国家的人力资本积累,

从而通过人力资本的积累打破原有的阶层关系,促进阶层之间的流动,形成一个稳定的“橄榄型”社会。历史经验表明,市场化改革带来的社会转型,关键在于规则性社会的建立(王永钦,2006),这就要求社会以市场机制来打破原来以阶层关系为主导的资源分配机制,实现阶层结构的重塑(李路路,2002;2012)。但是,目前我国就业市场存在着性别歧视、行业分割、户籍壁垒、关系网络和最低工资法等多重扭曲,使阶层分化的现象越发严重。因而,破除就业市场上的性别和户籍的歧视,妥善解决好行业分割和最低工资法带来的影响,同时建立规则型社会,降低“关系”的不良影响,这不仅是市场化改革的配套需要,同样也是构建“橄榄型”社会的基础。就此而言,如果我国要建设“橄榄型”社会,就必须不断通过政策的调整,修正扭曲的就业市场,使得社会中的人力资本积累和阶层形成良性分布,从而推动经济长期增长。

#### 注:

- ①从理论上讲,模型中人力资本的作用可以通过直接改善就业者收入水平和增加就业概率两种途径来实现。我们之所以主要从就业概率角度来体现人力资本积累的作用,主要是基于如下考虑:第一,从理论来看,人力资本的提升直接影响收入水平往往发生在信息较为对称的劳动力市场中,这样,雇主可以根据每一个群体的劳动力生产率而分别定价。但是,从现实情况来看,劳动力市场往往高度不对称,雇主难以有效区分不同的劳动者并分别定价,人力资本的作用最先体现在找到工作的概率  $P$  上,这也与经典的 Spence 信号模型一致。第二,就本文的模型设置而言,通过就业概率改善收入和通过工资改善收入并不冲突,这是因为,在本文中,就业的预期收入取决于预期的就业概率和工资水平,无论是哪种途径,都会导致预期收入上升,理性的投资者也会做出同样的选择。因此,就本文的核心逻辑而言,上述假设并不会影响结论,此处,我们为了简化推导假定其改善的是就业概率。
- ②高校中存在的“阴盛阳衰”现象就是一个鲜明的例子。大量实证研究发现,高校女生在就业市场上会面临严重的就业歧视(叶文振等,2002;纪月梅、秦蓓,2004)。对于能够进入到高校的女性而言,其能力一般而言都较高,人力资本积累成本较低,面临就业歧视,她们会用在校期间的优异表现来向招聘者传递这样一种信号:我的能力足以弥补性别差异。从而,在高校学习过程中,一部分高能力的女生会付出更多的努力进行人力资本积累。文东茅(2005)利用全国高校毕业生的样本表明,女生的学业状况在多项指标上都要优于男生。一些具体的统计数据也证实了此类现象。以国家奖学金的颁发为例,2006—2007 年度,在 50000 名获国家奖学金的学生中,男生只有 17458 人;2007—2008 年度,在教育部颁发国家奖学金的所有 2286 所高校中,有 78.08% 的高校获奖男生人数少于女生。另外,对全国 34 所大学 2003 级毕业生的调查表明,学习成绩前 25% 的男生比例为 31.2%,女生为 44.9%,学习成绩后 25% 的男生比例为 7.7%,女生为 2.5%,并且,男生的不及格率也远远高于女生。另外,王小波(2002)利用南开大学毕业生的数据说明,有 73% 的女生参加了学校组织的社团活动或担任过学生干部,说明高学历女性进行了更加全面的人力资本积累。

#### 参考文献:

- 蔡昉 都阳 王美艳,2001:《户籍制度与劳动力市场保护》,《经济研究》第 12 期。
- 陈斌开 林毅夫,2013:《发展战略、城市化与中国城乡收入差距》,《中国社会科学》第 4 期。
- 陈钊 陆铭 佐藤宏,2009:《谁进入了高收入行业?——关系、户籍与生产率的作用》,《经济研究》第 10 期。
- 陈钊 万广华 陆铭,2010:《行业间不平等:日益重要的城镇收入差距成因——基于回归方程的分解》,《中国社会科学》第 3 期。
- 程开明 李金昌,2007:《城市偏向、城市化与城乡收入差距的作用机制及动态分析》,《数量经济技术经济研究》第 7 期。
- 冯时 徐建国,2012:《不公,不平,与经济增长》,《南方经济》第 11 期。
- 葛玉好 曾湘泉,2011:《市场歧视对城镇地区性别工资差距的影响》,《经济研究》第 5 期。
- 顾建平,2002:《可支配收入、劳动力流动与就业市场分割——透视苏南等发达地区弱势劳动力的贫困问题》,《管理世界》第 9 期。
- 郭庆旺 贾俊雪,2009:《公共教育政策、经济增长与人力资本溢价》,《经济研究》第 10 期。
- 何立新 潘春阳,2011:《破解中国的“Eastrelin 悖论”收入差距、机会不均与居民幸福感》,《管理世界》第 8 期。
- 纪月梅 秦蓓,2004:《性别工资差别与人力资本——来自大学毕业生的经验分析》,《世界经济文汇》第 6 期。
- 赖德胜,1998:《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》第 5 期。
- 赖德胜,2013:《高等教育扩张背景下的劳动力市场变革》,《中国高等教育》第 1 期。
- 李春玲 李实,2008:《市场竞争还是性别歧视——收入性别差异扩大趋势及其原因解释》,《社会学研究》第 2 期。
- 李锋亮 丁小浩,2003:《对中国劳动力市场中教育促进劳动生产率作用的实证检验》,《清华大学教育研究》第 5 期。
- 李路路,2002:《制度转型与分层结构的变迁——阶层相对关系模式的“双重再生产”》,《中国社会科学》第 6 期。
- 李路路,2012:《社会结构阶层化和利益关系市场化——中国社会管理面临的新挑战》,《社会学研究》第 2 期。
- 李任玉等,2015:《富爸爸、穷爸爸和子代收入差距》,《经济学(季刊)》第 1 期。

- 李实 丁赛,2003:《中国城镇教育收益率的长期变动趋势》,《中国社会科学》第6期。
- 李实 罗楚亮,2011:《中国收入差距究竟有多大?——对修正样本结构偏差的尝试》,《经济研究》第4期。
- 李实 马欣欣,2006:《中国城镇职工的性别工资差异与职业分割的经验分析》,《中国人口科学》第5期。
- 林毅夫 蔡昉 李周,1998:《中国的奇迹:发展战略与经济改革》,上海人民出版社、上海三联书店。
- 林宗宏,2010:《中国的制度变迁、阶级结构转型和收入不平等:1978—2005》,《社会》第6期。
- 刘瑞明,2011:《金融压抑、所有制歧视与增长拖累:国有企业效率损失再考察》,《经济学(季刊)》第2期。
- 陆铭 陈钊,2004:《城市化、城市倾向的经济政策与城乡收入差距》,《经济研究》第6期。
- 陆铭,2011:《玻璃幕墙下的劳动力流动——制度约束、社会互动与滞后的城市化》,《南方经济》第6期。
- 陆学艺,2003:《当代中国社会阶层的分化与流动》,《江苏社会科学》第4期。
- 马双 张勤 朱喜,2012:《最低工资对中国就业和工资水平的影响》,《经济研究》第5期。
- 马晓河,2003:《对低收入者和高收入者之间的收入不平等程度分析》,《管理世界》第9期。
- 钱民辉,2004:《教育真的有助于向上社会流动吗——关于教育与社会分层的关系分析》,《社会科学战线》第4期。
- 卿石松 郑加梅,2013:《“同酬”还需“同工”:职位隔离对性别收入差距的作用》,《经济学(季刊)》第2期。
- 卿石松,2011:《职位晋升中的性别歧视》,《管理世界》第11期。
- 曲兆鹏 赵忠,2008:《老龄化对我国农村消费和收入不平等的影响》,《经济研究》第12期。
- 申晓梅 谭远发 边慧敏,2010:《中国大学毕业生就业中的性别歧视甄别》,《经济学家》第10期。
- 沈祖超 阎凤娇,2006:《社会分层对于高等教育分层的影响——西安民办高校学生家庭背景的实证分析》,《北京大学教育评论》第2期。
- 孙春柳 张友星,2002:《大学扩招的背后——改革开放前后高等教育对我国社会分层的影响》,《清华大学教育研究》第1期。
- 孙立平,2003:《断裂:20世纪90年代以来的中国社会》,社会科学文献出版社。
- 孙立平,2004:《转型与断裂:改革以来中国社会结构的变迁》,清华大学出版社。
- 孙永强,2012:《金融发展、城市化与城乡居民收入差距研究》,《金融研究》第4期。
- 孙中伟 舒玢玢,2011:《最低工资标准与农民工工资——基于珠三角的实证研究》,《管理世界》第8期。
- 田柳 周云波,2017:《基于教育和年龄结构调整的中国城镇居民收入差距研究》,《经济学动态》第3期。
- 万海远 李实,2013:《户籍歧视对城乡收入差距的影响》,《经济研究》第9期。
- 王海港 李实 刘京军,2007:《城镇居民教育收益率的地区差异及其解释》,《经济研究》第8期。
- 王美艳,2005:《中国城市就业市场上的性别工资差异》,《经济研究》第12期。
- 王小波,2002:《大学生就业市场入口处的性别差异与性别歧视——关于“女大学生就业难”的一个实证分析》,《青年研究》第9期。
- 王永钦,2006:《市场互换性、关系型合约与经济转型》,《经济研究》第6期。
- 文东茅,2005:《我国高等教育机会、学业及就业的性别比较》,《清华大学教育研究》第5期。
- 吴愈晓,2011:《就业市场分割、职业流动与城市就业者经济地位获得的二元路径模式》,《中国社会科学》第1期。
- 武鹏,2011:《行业垄断对中国行业收入差距的影响》,《中国工业经济》第10期。
- 胥秋,2006:《从过度教育现象看我国高等教育的结构失衡》,《高教发展与评估》第1期。
- 严善平,2007:《人力资本、制度与工资差别——对大城市二元就业市场的实证分析》,《管理世界》第6期。
- 杨建芳 龚六堂 张庆华,2006:《人力资本形成及其对经济增长的影响——一个包含教育和健康投入的内生增长模型及其检验》,《管理世界》第5期。
- 杨娟 D. Sylvie 李实,2012:《中国城镇不同所有制企业职工收入差距的变化趋势》,《经济学(季刊)》第1期。
- 姚东曼 宫汝凯 徐森,2013:《“扩招”隐藏的逻辑——基于就业市场的最优教育标准设计》,《南方经济》第12期。
- 叶文振等,2002:《女大学生的“同民同工”——2002年大学本科毕业生就业调查的启示》,《中国人口科学》第6期。
- 叶志强 陈习定 张顺明,2011:《金融发展能减少城乡收入差距吗?——来自中国的证据》,《金融研究》第2期。
- 张世伟 郭凤鸣,2010:《城市就业市场中性别工资差异的变动——基于固定效应模型的研究途径》,《经济评论》第4期。
- 张义博 付明卫,2011:《市场化改革对居民收入差距的影响:基于社会阶层视角的分析》,《世界经济》第3期。
- 章元 陆铭,2009:《社会网络是否有助于提高农民工的工资水平?》,《管理世界》第3期。
- Albrecht, J. et al(2003), “Is there a glass ceiling in Sweden?”, *Journal of Labor Economics* 21(1):145—177.
- Alesina, A. & D. Rodrik(1994), “Distributive politics and economic growth”, *Quarterly Journal of Economics* 109(2):465—490.
- Arulampalam, W. et al(2007), “Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution”, *Industrial and Labor Relations Review* 60(2):163—186.

- Becker, G. S. (1963), "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy* 70(5):9—49.
- Becker, G. S. et al(1990), "Human capital, fertility, and economic growth", *Journal of Political Economy* 98(5):12—37.
- Bian, Y. (1997), "Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges and job searches in China", *American Sociological Review* 62(3):366—385.
- Blanchard, O. & F. Giavazzi(2003), "Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labor markets", *Quarterly Journal of Economics* 118(3):879—907.
- Booth, A. et al(2003), "A sticky floors model of promotion, pay and gender", *European Economic Review* 47(2):295—322.
- Brandt, L. & H. Li(2003), "Bank discrimination in transition economies: Ideology, information, or incentives?", *Journal of Comparative Economics* 31(3):387—413.
- Brown, C. et al(1982), "The effect of the minimum wage on employment and unemployment", *Journal of Economic Literature* 20(2):487—528.
- Card, D. & A. B. Krueger (1994), "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review* 84(4):772—793.
- Clarke, G. R. G. (1995), "More evidence on income distribution and growth", *Journal of Development Economics* 47(2):403—427.
- Cull, R. & L. C. Xu(2003), "Who gets credit? The behavior of bureaucrats and state banks in allocating credit to Chinese state-owned enterprises", *Journal of Development Economics* 71(2):533—559.
- Dahl, G. B. & L. Lochner(2005), "The impact of family income on child achievement: Evidence from the earned income tax credit", *American Economic Review* 102(5):1927—1956.
- Ge, Y. & J. Qiu(2007), "Financial development, bank discrimination and trade credit", *Journal of Banking and Finance* 31(2):513—530.
- Gustafsson, B. & S. Li (2000), "Economic transformation and the gender earning gap in urban China", *Journal of Population Economics* 13(2):305—329.
- Hassink, W. & G. Russo(2010), "The glass door: The gender composition of newly-hired workers across hierarchical job levels", IZA Discussion Paper No. 4858.
- Hwang, K. (1987), "Face and favor: The Chinese power game", *American Journal of Sociology* 92(4):994—974.
- Lin, J. Y. & B. Chen(2011), "Urbanization and urban rural inequality in China: A new perspective from the government's development strategy", *Frontiers of Economics in China* 6(1):1—21.
- Katz, L. F. & A. Krueger(1992), "The effect of the minimum wage on the fast food industry", *Industrial and Labor Relations Review* 46(1):6—21.
- Lefgren, L. et al (2012), "Rich dad, smart dad: Decomposing the intergenerational transmission of income", *Journal of Political Economy* 120(2):268—303.
- Mortensen, D. T. & T. Vishwanath(1994), "Personal contacts and earnings: It's who you know!", *Labor Economics* 1(2):187—201.
- Mouw, T. (2003), "Social capital and finding a job: Do contacts matter?", *American Sociological Review* 68(6):868—898.
- Persson, T. & G. Tabellini(1994), "Is inequality harmful for growth", *American Economic Review* 84(3):600—621.
- Sicular, T. et al (2007), "The urban-rural income gap and inequality in China", *Review of Income and Wealth* 53(1):93—126.
- Stigler, G. J. (1946), "The economics of minimum wage legislation", *American Economic Review* 36(3):358—365.
- Walder, A. G. (2002), "Income determination and market opportunity in rural China, 1978—1996", *Journal of Comparative Economics* 30(2):354—375.
- Yang, M. (1994), *Gifts, Favors and Banquets: The Art of Social Relationships in China*, Ithaca: Cornell University Press.
- Zhang, J. et al(2012), "Does it pay to be a cadre? Estimating the returns to being a local official in rural China", *Journal of Comparative Economics* 40(3):337—356.

(责任编辑:何伟)

(校对:陈建青)