

分割还是歧视? 中国劳动力市场户籍差异的本质界定

章莉^{1,2}, 公丽君¹

(1. 南京财经大学 经济学院, 江苏 南京 210023; 2. 北京师范大学 经济与工商管理学院, 北京 100875)

摘要: 通过回顾西方劳动力市场理论和歧视经济学的发展历程和厘清劳动力市场分割和经济歧视的本质, 认为劳动力市场分割的本质在于劳动力市场运行规则不一致; 而经济歧视的本质在于经济权利在不同劳动者群体间的不公正分配。劳动力市场的分割理论和经济歧视理论之间既有联系又有区别, 前者更关注效率, 后者更关注公平。在厘清分割和歧视的基本概念基础上, 将中国劳动力市场上的户籍差异的本质界定为基于户籍制度的经济歧视, 这一界定为采取针对性的政策措施来缓解户籍差异提供了理论依据。

关键词: 劳动力市场分割理论; 经济歧视理论; 户籍差异; 农民工

中图分类号: F241.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-6049(2018)01-0036-08

一、引言

劳动力市场上存在不能用群体间的禀赋因素解释的户籍差异^①是中国特有的现象, 与之类似的有美国劳动力市场上的种族差异和印度劳动力市场上的种姓差异等。面对群体间的各种经济差异, 西方学者在新古典主流经济学传统之外发展出以劳动力市场分割理论和经济歧视理论为主的理论框架, 在此基础上分析群体间差异, 并探究其原因、本质及微观传导机制。

与之对比, 我国关于劳动力市场的户籍差异问题的研究整体上呈现实证研究丰富、理论研究不足的现状。具体表现为学者们在收入的户籍差异^[1-4]、就业机会有户籍差异^[5-7]和社会保障权利的户籍差异^[8-10]等问题上进行了大量的实证研究, 以求证中国劳动力市场上的户籍差异的存在性及影响因素。然而, 中国学者对于户籍差异的本质、产生原因以及微观传导机制等基本理论问题的研究相对缺乏。理论研究不足的后果表现为实证研究的碎片化、理论深度不足, 乃至混淆和错误使用“户籍差异”“市场分割”和“歧视”等基本概念。

现有研究中值得借鉴的是姚先国和谢嗣胜^[11]分别就西方劳动力市场的歧视理论和分割理论进行的文献综述。在他们的研究基础上, 本文进一步深入探究了中国劳动力市场上户籍差异的本质, 主要创新之处在于: (1) 将劳动力市场分割理论和歧视理论的最新进展从1990年推进到21世纪, 介绍了新近出现的“身份经济学”“分层经济学”等前沿理论在该问题上的认识; (2) 将劳动力市场分割理论和经济歧视理论进行对比分析, 总结劳动力市场分割和歧视的定义和本质, 厘清它们之间的区别和

收稿日期: 2017-11-30; 修回日期: 2017-12-24

基金项目: 教育部人文社会科学研究基金项目(13YJC790212); 中国博士后科学基金第55批面上项目(2014M550650)

作者简介: 章莉(1976—), 女, 江苏南京人, 南京财经大学经济学院副教授、硕士生导师, 研究方向为劳动经济学、经济思想史; 公丽君(1991—), 女, 山东临沂人, 南京财经大学经济学院研究生, 研究方向为经济思想史。

①下文中的户籍差异如无特殊说明, 指的是无法解释的户籍差异。

联系,为分析中国劳动力市场户籍差异构建理论框架的同时也为分析其他类别群体间经济差异提供借鉴;(3)将理论分析框架运用于中国具体实践以界定中国户籍差异的本质,可以加深人们对中国户籍差异现象的认识、丰富劳动力市场群体间差异理论。

二、劳动力市场分割理论和经济歧视理论的起源和发展

(一) 劳动力市场分割理论的起源和发展

劳动力市场分割理论起源于20世纪70年代美国学者对贫困和失业问题的关注。正统的新古典经济学认为,工资水平决定于劳动者的边际生产力,从而对低收入劳动者进行培训和教育以提高他们的人力资本水平是消除贫困、增加就业的正确方向。据此,面对当时19%的贫困率,美国约翰逊政府于1964年制定了“向贫困开战”(War on Poverty)战略,并分别于1964年、1965年开始实施经济机会法案、中小学教育法案等一系列创造就业机会、提高劳动生产率的政策法规。但是“向贫困开战”系列政策实施后,贫困率下降、就业率上升的预期效果并没有实现。培训和教育计划的失败使得人们对新古典传统理论产生了质疑,在寻找失败原因的过程中劳动力市场分割理论应运而生。

Doeringer *et al.*^[12-13]在评估1962年人力发展培训法案(Manpower Development and Training Act of 1962)时提出了内部劳动力市场(Internal Labor Market)理论。该理论指出,劳动力市场运行并非遵循统一的市场规则,劳动力市场分化为内部和外部劳动力市场两个层次:在内部劳动力市场上劳动者的工资决定、职位分配、晋升机会遵循内部的行政规则程序;与之对应,外部劳动力市场(External Labor Market)的运行遵循传统的新古典竞争原则。以内部劳动力市场理论为基础,Doeringer and Piore^[12]提出了更具一般性的二元劳动力市场理论(Dual Labor Market):初级(Primary)市场工作收入高、晋升机会多、工作条件好而且稳定,向其提供职位的往往是大公司或者有工会背景的企业;次级(Secondary)市场的工作收入低、待遇差且不稳定,且其中充斥着大量的小企业。在分割的劳动力市场上不仅次级市场的劳动力向初级劳动力市场的流动非常困难,且两个市场的工资差异也大于人力资本差异。如果二元劳动力市场是一种客观存在,两个市场间的工资收入差距也就无法通过人力资本培训计划缩小。

自Doeringer *et al.*^[12-13]提出二元劳动力市场理论始,关于劳动力市场到底是否存在分割的争论就没有停止过^[14]。1970年新古典主义以理性预期、自然失业等假说为理论基础力求为自由竞争市场的有效性正名并质疑凯恩斯主义宏观经济政策的必要性和有效性,自然也支持劳动力市场的有效性。例如Thurrow^[15]提出的工作岗位竞争模型指出,厂商通常会向那些具有可培训前景的高人力资本求职者支付高于其现有人力资本水平的工资;加里·贝克尔^[16]认为,企业内部晋升制度是为了维护企业对员工进行的人力资本投资的权益;Nickell^[17]则强调更高的工资报酬是对那些辞职倾向低的工人的回报。总之,向一些工人支付高于人力资本水平的工资要么是因其潜在生产力水平高、要么是有助于降低企业的成本,是厂商出于利润最大化动机的理性选择。

在新古典主义强有力的反击之下,20世纪80年代新凯恩斯主义者致力于为宏观经济政策干预的必要性寻找微观基础,其中劳动力市场的无效性论证是新凯恩斯主义者学术研究的重要领域。Bulow and Summers^[18]应用效率工资模型强调出于利润最大化目标,雇主在较高的监督成本和向雇员支付效率工资之间选择了后者。Lindbeck and Snower^[19]则运用内部人-外部人模型指出出于维护自身利益,已经在初级市场就职的雇员将利用置换劳动力成本(Labor Turnover Cost, LTC)大部分由雇主承担的事实影响雇主的雇佣行为。总之,新凯恩斯主义者证明只要存在监督成本和置换劳动力成本等费用,工资就不可能等于工人的劳动边际生产率,新古典理论描述的完全竞争劳动力市场只能作为现实的参照系。

除了主流经济学内部新古典主义和新凯恩斯主义的争论之外,激进学派秉承马克思主义阶级分析方法就劳动力市场分割现象提出了自己的解释。激进学派指出机器化大生产导致了工作性质和劳动力的同质化,从而增强了劳动者联合对抗雇主的能力^[20]。为了削弱工人阶级的力量,资本家阶级人为制造出劳动力市场的层次性,在初级市场实施工作岗位内部配置和内部晋升机制,而放任次级市

场上工人的自由竞争,以此“分化与控制”(Divide and Rule)工人阶级。

就像新古典主义和新凯恩斯主义的争论至今也没有形成定论一样,劳动力市场分割理论也没有形成统一的理论框架。大卫·桑普斯福特^[21]等学者们目前达成的共识是劳动力市场的运行既受到市场力量,也受到非市场力量的影响,两者的关系并不是非此即彼的,只是在不同的条件下作用程度不同而已。例如,发展中国家由于劳动力市场发育不完善,其分割现象相对就比发达国家严重。

(二) 经济歧视理论的起源和发展

西方学者很早就发现贫困和失业问题通常会集中发生于某一特殊人群,如女性或有色人种,这一现象激发了歧视概念的提出^[22]。1957年Becker^[23]建立了个人偏好模型对歧视进行理论性的解释,标志着现代歧视理论的开端。个人偏好模型将偏好引入效用函数解释歧视现象。以肤色偏好为例,如果雇主偏好雇佣白人工人、白人雇员偏好和白人雇员共事、顾客偏好得到白人雇员的服务,就会导致黑人雇员在就业机会和收入上遭受不平等对待。Becker之后,Arrow^[24]借助不完全信息理论构建的统计性歧视模型,指出由于雇主不能甄别每一个雇员的能力,通常会优先雇佣平均人力资本水平高的群体成员。这就导致工作岗位分配和收入高低并不完全决定于个人的人力资本水平,如黑人和白人相比,平均人力资本水平较低,从而在就业机会和收入上会遭到歧视。

经济歧视首先在群体间收入差异上得到了实践的证实。学者们运用先进的实证分析方法分解了群体间工资收入的性别差异^[25]、种族差异^[26]、工会成员和非工会成员差异^[27]等,结果发现群体间存在的工资差异通常不能完全由人力资本差异解释,低收入群体在劳动力市场上普遍遭受同工不同酬的歧视。随后,结合劳动力市场分割理论,学者们还证实了存在就业机会的歧视。如Bergmann^[28]提出拥挤模型解释了女性、黑人为何密集地分布于低端行业;Brown^[29]还发现就业机会的性别歧视还是性别收入差距的重要来源;Reid and Rubin^[30]全面回顾了1974—2000年美国在“核心-外围”“初级-次级”两个维度、四类劳动力市场上性别和种族收入差距的变化及其影响因素,发现从长期看群体间的收入差异的变动受劳动力市场结构影响明显。

群体间的收入和就业机会差异通常也受到人力资本差异的影响。20世纪80年代学者开始探究劳动力进入市场前的人力资本水平决定是否也受到劳动力市场上的经济歧视的影响,将经济歧视的研究视角从劳动力市场上拓展到劳动力市场前^[31]。结果发现进入劳动力市场前的人力资本水平差异的产生受到劳动力市场上的经济歧视的影响。其传导机制是:当被歧视的群体形成收入或就业等市场经济歧视预期时会主动减少自身及其后代的人力资本投资;与之对应,被优待群体则会通过投票等政治途径更多地占有公共教育资源,更多地进行自我投资。这种由劳动力市场上的歧视所致的进入劳动力市场前的人力资本投入差异被学者们定义为“前市场歧视”(Pre-market Discrimination)。

不仅如此,新凯恩斯主义者和马克思主义者也都以本学派的核心观点为基础,对经济歧视现象进行了解释。例如,新凯恩斯主义者Akerlof and Kranton^[32-33]提出了“身份经济学”概念,指出每一个特殊经济体在长期中形成的社会规范很难调整,个人采取违背社会规范的行为将会为自己和其他社会成员带来个体效用损失,如女性从事传统男性职业将会导致双方的效用损失,从而男性职业和女性职业割裂状态将长期存在。又如作为马克思主义的继承者Darity^[34]及其合作者通过构建“分层经济学”分析框架,指出物质资源相对稀缺导致群体间时常因为争夺物质利益发生冲突,社会占优群体总是通过种种手段将弱势群体排除在各项权利之外,弱势群体遭受就业机会和收入的歧视即为社会经济分层在劳动力市场上的表现。

劳动力市场分割理论和经济歧视理论为劳动力市场上出现的和正统新古典经济学观点不一致的经济现象提供了解释,揭示了这些“反新古典”的现象发生的原因和微观机制,完善和丰富了劳动经济学,加深了人们对劳动力市场实际运行的认识。然而新古典主义者、新凯恩斯主义者和新马克思主义者对于劳动力市场分割和经济歧视现象做出了不同的解释,乃至产生了争锋相对的结论,难免让人莫衷一是。尤其是对于大多数的国内学者,目前尚处于致力于证实户籍差异存在性的阶段,如若对这

些既有联系又有区别的经济理论概念没有清晰的把握,在判断户籍差异的性质以及提出相关政策建议时就会遭遇理论瓶颈。这就需要我们提出一个新分析框架厘清和整合现有理论,为具体分析中国户籍差异现象提供理论基础。

三、劳动力市场分割理论和经济歧视理论的厘清

劳动力市场分割理论和经济歧视理论都认同劳动力市场上存在规则不一致的现象,而且通常会影影响经济运行的效率,破坏市场的公平原则,并且很难通过市场的自由竞争机制来消除。但是两者从研究对象到解决问题的途径都有明显的区别。

1. 研究对象不同。分割理论的研究对象是劳动力市场运行机制。研究内容包括:(1)劳动力市场上是否存在运行规则不一的分层;(2)如果有,原因是什么;(3)后果是什么;(4)解决方法是什么。歧视理论研究的对象则是劳动者。在分割理论中,初级劳动力市场虽然具有进入门槛,但是谁能进入初级劳动力市场不以其人口学特征为依据,而经济歧视通常针对具备某些人口学特征的人群。在研究内容上,歧视理论和分割理论基本一致,只有(1)需要改为:劳动者中是否存在各项劳动相关权利赋予规则不一的分群。

2. 研究的范畴不同。分割理论通常只研究发生于劳动力市场上的就业机会和收入分配规则的不一致。而歧视理论不仅研究劳动力市场上的规则不一致,还研究劳动力市场外——市场前的接受教育、进入市场后和劳动相关的各项社会保障权利赋予规则的不一致。因此,歧视理论研究的范畴要大于分割理论(图1、图2)。

3. 研究视角的侧重点不同。分割理论侧重讨论劳动力市场的效率问题。由于初级市场和次级市场之间存在劳动力自由流动的障碍,因此分割的存在会损害劳动力市场的资源配置效率,从而造成效率损失。经济歧视理论尽管也涉及效率问题,但是更加侧重讨论劳动者群体间的公平问题。

由于不同的劳动者群体在就业、收入、受教育等权利获得上遵守不一样的规则,具有某些特征的群体在各项经济社会权利获得上会受到更多的优待,而另一个群体则会遭受歧视,受歧视群体遭受不公正对待的后果比市场效率损失的影响更为深远。

4. 研究参照的公平标准不同。分割理论以形式平等为参照,追求程序公平和机会平等。面对初级市场的进入门槛,次级市场的劳动者即便具有合格的能力也没有和初级市场劳动者公平竞争的机会,因此,劳动力市场分割违背了新古典经济学追求的“机会向所有人开放”的机会平等和程序公平原则。经济歧视理论以实质平等为参照,除了追求机会平等外,还关注起点和结果公平。在劳动力市场上受就业机会和收入歧视的群体,不仅通常在结果上会和受优待群体有显著的不合理差异,而且在受教育权利和与劳动相关的社会保障权利的获得上也会遭受不平等对待,而这些权利获得与否直接影响受歧视群体在市场竞争中获得机会的能力。因此,经济歧视不仅关注形式上的机会平等,也关注获得机会的能力平等。

5. 解决问题的途径不同。市场分割虽然妨碍了劳动力资源的最优配置,但是设置“好工作”门槛的动机却符合经济人假设的理性原则,雇主或者利用内部晋升机制确保对已有员工人力资本投资的权益,或者向内部员工支付高于市场工资的报酬以规避更高的劳动力置换成本。因此,市场分割问题很难通过市场自由竞争消除,甚至政府也无能为力,最多只能在事后对造成的失业等经济问题进行修



图1 市场分割理论框架

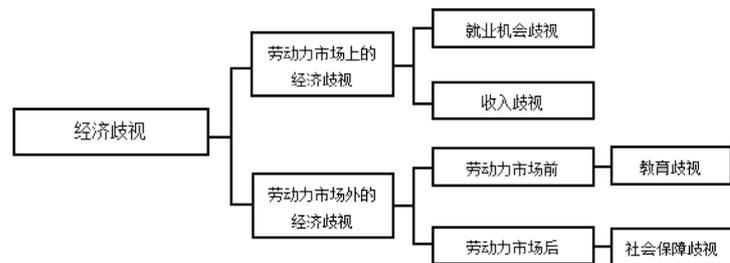


图2 经济歧视理论框架

补,而无法在源头上遏制问题的发生。经济歧视通常违反理性原则。如偏好白人的雇主给白人雇员支付高工资会有利润损失。因此,经济歧视问题的解决方法较多。首先,市场竞争会淘汰那些有肤色偏好的雇主;其次,政府可以通过各种制度法规限制对某类人群的歧视;最后,随着人类文明的不断发展,具有偏见的观念和社会规范也有调整和变化的空间。

综上所述,劳动力市场分割和经济歧视之间存在本质区别:劳动力市场分割的本质特征是劳动力市场运行规则不一致,它破坏了市场自由竞争的机会平等原则,其后果主要是损失效率;经济歧视的本质特征在于经济权利在不同劳动者群体间的不公正分配,它不仅破坏了机会平等原则,而且会影响劳动者获得机会的能力而导致实质不平等,因此其后果主要是违背公平。

四、中国劳动力市场户籍差异的本质界定

自1958年开始实施户籍制度以来,中国的户籍制度演变大致经历了3个阶段:刚性分割阶段(1958—1978年)、管制松动阶段(1978—1990年)和推进改革阶段(1990年至今)。但是目前看来户籍制度改革的力度远远跟不上中国实际的城市化速度,而农村户籍对农民工群体在就业、收入以及社会保障等各项经济权利的获得上产生了消极的影响。首先,在分割的劳动力市场上,农民工的户籍身份不利于其进入初级市场、找到“好工作”。大量的实证研究证实了在控制生产力和个人特征变量后,仅仅是因为户籍差异,农民工获得“好工作”的机会就远远低于城镇职工。农民工和城镇职工的就业机会不平等表现在职业获得^[5-6]、正规就业^[35]、行业进入^[6,36]和所有制进入^[2,6-7]等多个方面。其次,农民工还长期遭受同工不同酬的差别对待。Meng and Zhang^[5]发现1995年上海市农民工和城镇职工的工资差异的户籍因素高达100%;王美艳^[1-3]对中国若干大城市的跟踪研究显示,从2000年、2001年、2005年户籍因素分别贡献了两个群体工资差异的76%、56%和54%;章莉等^[4]使用CHIP数据发现,2007年两个群体工资收入差距的36%来源于户籍差异。最后,农民工在社会保障权利获得上也遭受差别对待。王海宁和陈媛媛^[9]发现,2008年农民工若受到与本地市民同等待遇,其人均福利将提高1.34倍;秦立建等^[8]发现,2010年城镇劳动者比农民工参加养老和医疗保险的概率分别高83%和76%。就现有研究来看,学者们在就业机会、收入、社会保障等各方面的户籍差异进行了广泛深入的实证研究,并且取得了比较一致的结论,即户籍差异广泛存在,但是探讨户籍差异本质的理论研究很少。

本文认为中国劳动力市场户籍差异的本质是基于户籍制度的经济歧视,是农民工遭受到的和劳动相关的就业机会、收入、社会保障等各项权利的不平等对待。

首先,户籍差异表现出来的是群体间差异而非市场间差异。改革开放以来,城乡劳动力市场基于户籍的刚性分割情形日渐消失,农民工不仅可以在农村务农,也可以在城市的工业部门、服务业部门就业,还可以在城市经商、自我经营。现实中并不存在一个只有农民工就业的工作条件差、收入低、没有发展前途的次级劳动力市场;相反,农民工和城镇劳动者在同一个企业、干同样工作的情形越来越普遍,农民工和城镇劳动者之间的差异主要表现在“同工不同酬”和好、差工作岗位的分布差异,这是对农民工的差别对待。

其次,尽管工作岗位分布的户籍差异通常以劳动力市场分割为前提,但是其本质依然是歧视而非分割。因为户籍并非是劳动力市场划分“好工作”和“坏工作”的标准,却是把农民工挤入“坏工作”岗位的原因。由于劳动力市场发育不够完善,目前中国的一些垄断部门和国有部门还存在一些进入门槛,但是这些门槛并不是专门针对农民工而设置的,城镇劳动者获得这些工作岗位同样困难,只不过农民工获得好工作的难度更大一些罢了。因此,当前工作岗位分布的户籍差异的本质是就业机会的户籍歧视。

再次,户籍差异的突出后果是破坏了公平而非损失了效率。众所周知,人口红利是中国改革开放以来取得令人瞩目的经济成就的一个关键因素,而农民工就是贡献人口红利的核心人群。数量庞大的农民工队伍为城市的发展提供了成本低廉的劳动力,更低的工资水平、更少的社会保障恰恰是城市部门经济效率的保证。然而这些经济成就却是以农民工各项劳动权利受损为代价的,社会保障权利

的赋予不足破坏了现代社会全体公民享受同等权利的原则,而就业机会和收入的户籍歧视破坏了市场机会平等的原则。

最后,户籍差异可以通过市场、政府和社会多方面的途径来解决。如前所述,对于发展中国家由于市场发育不完善导致的市场分割可以通过打破垄断,不断完善市场解决;而对于发达国家符合合理性原则的市场分割则无法通过市场自由竞争机制消除,甚至政府也难有作为。户籍差异不同。由于对农民工的差别对待是违背理性原则的歧视行为,不仅随着市场化程度的不断加深,劳动力之间的自由竞争会使得农民工最终获得和城镇劳动者同等的工资待遇和就业机会,而且政府可以通过制定法律政策限制雇主对农民工实施歧视性对待,并给予农民工平等的市民待遇,而随着农民工日渐融入城市生活,城市居民和农民工相互依存、互相需要,整个社会也会逐渐全面接纳农民工群体。

五、结论与政策建议

本文梳理了经济思想上劳动力市场分割理论和经济歧视理论的发展和演变,厘清了劳动力市场分割和经济歧视现象的本质以及两者之间的关系。在此基础上,本文将中国劳动力市场上的户籍差异的本质界定为经济歧视,具体表现为农民工在获得各项劳动相关权利上遭受到不平等的对待。

将户籍差异的本质界定为经济歧视可以为制定有针对性的政策措施提供理论依据。认识到户籍差异本质是经济歧视,实际上是承认市场机制不是在真空中运行的,法律、制度、社会文化背景都会对市场机制的效果产生影响。伴随着对经济歧视问题认识的不断深入,西方各国纷纷颁布了相关法律遏制劳动力市场上的歧视行为。如美国1964《民权法案》第七章禁止雇主因受雇者的种族、肤色、宗教信仰、性别或原始国籍等原因而有任何歧视情形。再如欧盟1997年颁布的《阿姆斯特丹条约》在1957年《罗马条约》的基础上增加了一项新条款,授权理事会可以采取适当的行动,以反对基于性别、种族与民族、宗教与信仰、伤残、年龄或性取向之上的歧视。类似的还有英国的《同酬法案》《性别歧视法案》以及日本的《男女雇佣机会平等法》等。除了颁布相关法律和具体实施细则外,各国还设定专门机构负责相关法律的执行^[37-38]。与之相比,我国对于农民工各项权利的保护显得远远不够。不仅如此,牺牲农民工权利的情形还时有发生。例如地方政府在平衡农民工社会保障权利和当地企业的盈利能力之间有时会偏向后者;在平衡农民工的就业权利和本地市民的就业机会时偏向后者等。

中国户籍歧视问题的尽快解决需要政府强有力的干预:(1)保障农民工同工同酬、平等就业的权利,对设立就业户籍门槛、人为压低和拖欠农民工工资的违法违规行为坚决制止,为农民工提供公平竞争的市场环境;(2)保障农民工获得各项社会福利的权利,根据农民工的实际承受能力调整各项社会保障制度安排,尤其是城镇职工养老保险制度,确保农民工有能力参与社会养老保障制度,为农民工提供防范就业风险的安全网;(3)加大农民工及其子女在职培训以及教育资源的投入,提高农民工的人力资本水平,增强其获得平等机会的能力,最终实现能力平等;(4)加大《劳动合同法》《社会保险法》等保护农民工相关权利的法律的执行力度,落实有法可依、有法必依的原则,切实保障农民工的各项合法权利。

根据《国家新型城镇化规划(2014—2020)》目标,至2020年我国计划完成45%的户籍人口城市化率,然而届时常住人口城市化率估计将达60%,两者的差距仍将高达15个百分点。这就意味着户籍制度在短期内无法废除,而其对农民工的负面影响在短期内也将客观存在。此时,采取有针对性的措施,积极保障、维护和落实农民工的各项合法权利是避免户籍制度危害的必要途径,而能够清醒地认识到户籍差异对农民工造成的危害则是在根本上解决问题的前提条件。

参考文献:

- [1]王美艳. 转轨时期的工资差异: 歧视的计量分析[J]. 数量经济技术经济研究, 2003, 20(5): 94-98.

- [2]王美艳. 城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究[J]. 中国社会科学, 2005(5): 36-46.
- [3]王美艳. 城市劳动力市场对外来劳动力歧视的变化[J]. 中国劳动经济学, 2007(1): 36-46.
- [4]章莉,李实, WILLIAM A. 等. 中国劳动力市场上工资收入的户籍歧视[J]. 管理世界, 2014(11): 35-46.
- [5]MENG X, ZHANG J. The two-tier labor market in urban China[J]. Journal of comparative economics, 2001, 29(3): 485-504.
- [6]李骏, 顾燕峰. 中国城市劳动力市场中的户籍分层[J]. 社会学研究, 2011(2): 48-77.
- [7]田丰. 城市工人与农民工的收入差距研究[J]. 社会学研究, 2010(2): 87-105.
- [8]秦立建, 王震, 葛玉好, 等. 城乡分割、区域分割与流动人口社会保障缺失[J]. 经济理论与经济管理, 2015, 35(3): 103-112.
- [9]王海宁, 陈媛媛. 城市外来人口劳动福利获得歧视分析[J]. 中国人口科学, 2010(2): 47-54.
- [10]张展新. 城镇社会保障的“本地—外来”分割与外来人口社会保障缺失[J]. 开放导报, 2006(6): 51-56.
- [11]姚先国, 谢嗣胜. 西方劳动力市场歧视理论综述[J]. 中国海洋大学学报(社会科学版), 2004(6): 148-157.
- [12]DOERINGER P B, PIRELLI M J. Equal employment opportunity in Boston[J]. Industrial relations, 1970, 9(3): 324-339.
- [13]DOERINGER P B. Internal labor markets and manpower analysis[M]. Lexington, Mass.: Heath, 1971.
- [14]CAIN, G G. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey[J]. Journal of economic literature, 1976, 14(4): 1215-1257.
- [15]THROW L C. Generating inequality: mechanisms of distribution in the US economy[M]. New York: Basic Books, 1975.
- [16]加里·贝克尔. 人力资本理论: 关于教育的理论和实证分析[M]. 北京: 中信出版社, 2007.
- [17]NICKELL S J. Wage structures and quit rates[J]. International economic review, 1976, 17(1): 191-203.
- [18]BULOW, J I, SUMMERS L H. A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment[J]. Journal of labor economics, 1986, 4(3): 376-414.
- [19]LINDBECK A, SNOWER D J. The insider-outsider theory of employment and unemployment[M]. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1988.
- [20]EDWARDS R. Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century[M]. New York: Basic Books, 1979.
- [21]大卫·桑普斯福特, 桑纳托斯, 卢昌崇, 等. 劳动经济学前沿问题[M]. 北京: 中国税务出版社, 2000.
- [22]FAWCETT M G. Equal pay for equal work[J]. The economic journal, 1918, 28(109): 1-6.
- [23]BECKER G S. The economics of discrimination[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- [24]ARROW K. Discrimination in labor markets[M]. Princeton: Princeton University Press, 1973.
- [25]BLAU F D. Trends in the well-being of American women, 1970—1995[J]. Journal of economic literature, 1998, 36(1): 112-165.
- [26]ARROW K J. Some models of racial discrimination in the labor market[M]. Santa Monica: Calif Rand, 1971.
- [27]CARD D. Unions and wage inequality[J]. Journal of labor research, 2004, 25(4): 519-562.
- [28]BERGMANN B R. The effect on white incomes of discrimination in employment[J]. Journal of political economy, 1971, 79(2): 294-313.
- [29]BROWN R S. Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials[J]. The journal of human resources, 1980, 15(1): 3-28.
- [30]REID L W, RUBIN B A. Integrating economic dualism and labor market segmentation[J]. The sociological quarterly, 2003, 44(3): 405-432.
- [31]CARD D, KRUEGER A B. School quality and black-white relative earnings: a direct assessment[J]. The quarterly journal of economics, 1992, 107(1): 151-200.

- [32] AKERLOF G A , KRANTON R E. Economics and identity [J]. The quarterly journal of economics , 2000 , 115 (3) : 715-753.
- [33] AKERLOF G A , KRANTON R E. Identity and the economics of organizations [J]. The journal of economic perspectives , 2005 , 19 (1) : 9-32.
- [34] DARITY W. The functionality of market-based discrimination [J]. International journal of social economics , 2001 , 28 (10/11/12) : 980-986.
- [35] JASON G. Are all migrants really worse off in urban labour markets? [R]. OECD working papers , 2009.
- [36] YANG Y. Urban labour market segmentation: some observations based on Wuhan census data [J]. China review , 2003 , 3 (2) : 145-158.
- [37] 何琼, 裘璆. 论就业歧视的界定——欧盟“正当理由”理论对我国的启示 [J]. 法学 2006(4) : 112-118.
- [38] 曾恂. 美国反就业歧视立法的启示 [J]. 南方经济 , 2003(5) : 73-76.

(责任编辑: 黄明晴; 英文校对: 陈芙蓉)

Segmentation or discrimination? The nature of labor market disparity by hukou in China

ZHANG Li^{1 2} , GONG Lijun¹

(1. School of Economics , Nanjing University of Finance and Economics , Nanjing 210023 , China;

2. School of Economics and Business Administration , Beijing Normal University , Beijing 100875 , China)

Abstract: After overviewing the development of segmented labor market theory and discrimination economics , we clarify the nature of labor market segmentation and economic discrimination. The nature of labor market segmentation is that different mechanisms work in each segmented labor market while the nature of economic discrimination is the unjust distribution of economic rights between different social groups. On the base of the clarified definitions and the theoretic framework , we define the nature of labor market disparity by hukou in China as economic discrimination , which can help propose effective policies to relieve the significant difference in economic performance between the urban residents and the rural migrants.

Key words: segmented labor market theory; economics discrimination theory; labor market disparity by hukou; migrant workers