

	<p style="text-align: center;">北大教育经济研究 (电子季刊)</p> <p style="text-align: center;">Economics of Education Research (Beida)</p> <p style="text-align: center;">北京大学教育经济研究所主办</p> <p style="text-align: center;">Institute of Economics of Education, Peking University</p>	<p style="text-align: center;">第 3 卷第 3 期 (总第 8 期) 2005 年 9 月</p>
<p>主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；</p>		<p style="text-align: right;">本期执行主编：岳昌君</p>

中国劳动力市场户籍分割与企业在职培训的作用

李 湘 萍¹

(北京大学 教育学院 教育经济研究所, 北京 100871)

摘 要：本文运用 2004 年中国 9 省(市)企业员工培训和继续学习调查数据，验证中国劳动力市场存在户籍分割，并分析企业在职培训对处于不同层次劳动力市场的员工收入增长、职业发展的影响。得出以下结论：

- (1) 中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征，农民工主要处于次要劳动力市场。
- (2) 户籍对于员工参与企业在职培训以及培训的收益率都有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训参与率和收益率都显著更高。
- (3) 在职培训对于提高农民工收入具有显著的正的影响。
- (4) 此前培训(进入本单位前接受的培训)对于农民工进入主要劳动力市场具有显著作用。

关键词：劳动力市场分割；户籍制度；在职培训；收益率

China's Labor Market Segmentation of Household Registration System and On-The-Job Training in Private Sector

LI Xiang-Ping

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: Based on China's 9 Urban Workers' Training and Learning Survey data in 2004, this paper has tested China's labor market segmentation of Household Registration System and analysed the effects of on-the-job training (OJT) on workers' earnings growth and job development in different labor markets. The main findings in this article are: First, China has witnessed labor market segmentation because of Household Registration System; Migrant rural workers are mainly in secondary sectors. Second, Household Registration System has remarkable effects on workers' OJT participation and the rate of return.;When other variances controlled,urban workers have remarkable higher participation and the rate of return than migrant rural workers.Third, OJT has remarkable positive effects on migrant rural workers' earnings growth .Forth, Migrant rural workers' previous training also has remarkable positive effects on whether they can work in primary sectors or not.

Key words: Labor Market Segmentation; Household Registration System; On-The-Job Training; Rate of Return

¹ 作者简介：李湘萍，北京大学教育学院 2004 级博士研究生(100871)；研究方向：教育经济学
本文系郝克明研究员承担的“建设终身学习体系和学习型社会研究”课题研究成果之一。

一、研究问题

1、研究问题的提出

(1) 户籍分割是中国劳动力市场分割的重要表现。

当前中国劳动力市场还存在诸如城乡、地区、行业等不同形式和程度的分割(许经勇等,2000),统一的竞争性的劳动力市场尚未建立。劳动力的自由流动受到一些制度性因素如户籍制度的阻隔,在城镇劳动力市场中,劳动大军由于户籍的不同而从事不同的行业、职业,进而获得不同的工资收入和职业发展机会。自20世纪90年代以来,户籍身份制度有所放松,大量的农村剩余劳动力涌入城镇从事二、三产业的一线生产和服务工作,成为城市工人,但却没有改变其农民身份,因此被称为“农民工”,他们的社会经济地位并没有随着转移进城而有根本的改变:农民工大多在城镇的非正规部门就业,在工作中常常遭遇户籍身份带来的歧视,如同工不同酬(包括工资收入的低下和各种社会保障的缺乏)限制农民工进入某些行业和职业的各种歧视性规定等²。因此,户籍分割是目前中国劳动力市场分割的重要表现,户籍分割不仅阻碍了劳动力的自由流动同时也造成了一定程度的收入分配不公。

(2) 企业在职培训:强化抑或弱化了户籍分割?

企业在职培训是继学校教育后最为主要的人力资本投资途径,尤其是对于在教育水平上已经落后的农民工来说。实际中,教育水平较低的农民工是更多还是更少地参与了企业在职培训?参与企业在职培训是否促进了他们收入的提高和职业发展?参与企业在职培训是扩大还是缩小了城镇工人与农民工的收入和职业地位差距,也即在职培训是强化抑或是弱化了劳动力市场的户籍分割?回答这些问题有赖于数据和实证研究结果的支持。

在缺乏实证结果的支持下,人们对于在职培训作用的估计主要有以下两种:第一,在职培训可能会缩小农民工与城镇员工的人力资本水平的差距,在职培训可能会有利于农民工收入提高和职业发展,从而缩减其与城镇员工由于户籍制度因素造成的社会经济地位差距,在职培训有助于弱化户籍制度分割带来的社会不公平。第二,在职培训可能会扩大农民工与城镇员工的人力资本水平的差距,在职培训可能会对农民工收入提高和

²造成农民工在劳动力市场上相对弱势地位的原因,既包括户籍制度因素,同时也与农民工自身的人力资本水平低下有着密切关系,据统计,在近1.5亿转移进城的农村剩余劳动力中,80%以上仅有初中及以下学历,不到10%的人接受过培训,农民工自身文化技能素质的低下成为阻碍其提高收入水平、向正规部门及主要劳动力市场流动的一个重要因素。

职业发展作用较小或是没有作用,但对城镇员工的收入提高和职业发展有较大作用,从而扩大了农民工与城镇员工由于户籍制度因素造成的社会经济地位差距,在职培训可能会进一步强化户籍制度分割带来的社会不公平。

为回答上述问题,本研究将在验证中国劳动力市场存在户籍分割的前提下,实证分析企业在职培训对处于不同层次劳动力市场的员工(尤其是农民工)收入增长、职业发展的影响。

2、劳动力市场分割理论与相关实证研究回顾

20世纪60年代,西方国家如美国,劳动力市场出现了诸多由人力资本理论所无法解释的现象,比如城市地区存在的持续贫困、失业现象、对少数民族的歧视等,许多旨在改善人们收入和就业状况的教育培训计划被证实效果不明显。作为对人力资本理论进行挑战与修正的另一个颇有影响的理论即劳动力市场分割理论得以出现。这一理论否定了人力资本理论关于劳动力市场是统一、完全竞争的前提假定,认为劳动力市场并非统一和通畅,事实上存在各种形式的分割,分割的主要表现形式是劳动力市场可以划分为主要和次要劳动力市场以及内部和外部劳动力市场。劳动力市场分割理论认为在不同的劳动力市场上教育、培训与工资收入的关系不同,教育和培训对个人经济效益的影响,主要不在于它能提高个人人力资本,从而提高其收入,而在于它是决定一个人进入何种劳动力市场的重要因素(曲恒昌&曾晓东,2000)。劳动力市场分割理论认为,相对于个人特征,劳动力市场的分割特征,尤其是制度分割是决定人们参与在职培训机会的差异,以及在职培训投资收益差异的主要因素³。

劳动力市场分割理论认为处于不同层次劳动力市场的员工其参与在职培训的机会、培训的收益都不同。(1)主要劳动力市场提供的是大公司中的工作岗位,它要求并发展稳定的工作习惯,工人们的就业稳定,在工作中能获得技能、工资高,工作条件好,有培训和晋升的机会;在主要劳动力市场上,在职培训的投资收益更大,培训对提高人们收入和职业发展的作用更明显,无论这种培训是否真实地提高了工人的劳动生产率。(2)与主要劳动力市场不同,次要劳动力市场提供的是小公司中的工作岗位,它不需要也无法形成稳定的工作习惯,工人们的就业不稳定,工资较低、工作环境差,很少有培训和

³ Gawley (2003) 运用加拿大的成人教育与培训调查(Adult Education and Training Survey)数据对1990年代加拿大培训与收入、就业的关系进行实证分析发现,在1990年代的加拿大,劳动力市场存在诸多分割,培训带来的收益并不如人力资本理论所假设的那样充分,人们的收入水平差距仍然在扩大,失业以及不充分就业也相应增加。分析结果表明,劳动力市场的分割特征是决定培训投资收益的最主要因素。

晋升的机会,少数族裔、妇女、年轻人等弱势人群更多地就职于次要劳动力市场;在次要劳动力市场上,在职培训对收入的增加以及职位晋升作用不明显,甚至根本就没有作用(Reich & Gordon & Edwards, 1973)。(3)另外,处于次要劳动力市场的员工很难向上流动到主要劳动力市场,因为主要劳动力市场为保护其员工的利益,避免竞争可能带来的利益损失,设立各种规定(如以次要劳动力市场的员工素质比较低为由)阻止次要劳动力市场的员工进入其中⁴。

已有的关于劳动力市场分割的研究主要包括:对二元劳动力市场的划分、运用国别数据验证劳动力市场分割的存在,以及检验在不同层次劳动力市场中,教育等人力资本积累对收入增长和职业发展(表现为由次要劳动力市场向主要劳动力市场的流动)的作用。国外诸多实证研究结果表明:(1)许多国家都存在劳动力市场分割。(2)在主要劳动力市场,教育等人力资本积累对个人收入增长作用更为明显。(3)在次要劳动力市场,教育等人力资本积累对个人收入增长、职业发展作用不明显,甚至根本没有作用(Doeringer etc., 1971; Bosanquet etc., 1973; Psacharopoulos etc., 1981; Dickens etc., 1985; Neuman etc., 1986)。由于企业培训数据的相对缺乏,到目前为止,国外的实证研究中,还较少有研究关注企业在职培训对处于不同层次劳动力市场的员工收入增长和职业发展的影响。

国外的相关研究主要涉及种族、性别、职业、国籍、家庭背景等形式的劳动力市场分割,而中国目前劳动力市场分割的重要表现形式之一是户籍分割,户籍分割的独特性是其其他形式的劳动力市场分割所不能替代的;关于户籍分割的研究带有强烈的中国特色,是国外研究所不能涉及的。目前国内有大量关于户籍制度的研究,却鲜有关于劳动力市场的户籍分割与在职培训作用的实证研究;随着中国企业培训数据的逐渐完善,探讨户籍分割与在职培训的作用可以丰富劳动力市场分割的理论涵义及实证依据。

3、研究假设

本文将在回顾已有的关于劳动力市场分割与企业在职培训的相关理论和研究基础上,运用2004年中国9省(市)企业员工培训和继续教育调查数据,验证中国劳动力市场存在户籍分割,并分析企业在职培训对处于不同层次劳动力市场的员工(尤其是农民工)收入增长、职业发展的影响。基于以上回顾及本研究所关注的问题,提出以下研

⁴在中国,农村剩余劳动力进城务工过程中所遇到的种种限制和规定(比如对学历技能的要求以及各种限制外来人口进入某些行业、职业的规定)就是一个例子。

究假设：

假设一：中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征；农民工主要处于次要劳动力市场。

假设二：户籍对于员工参与企业在职培训有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训参与率显著更高。

假设三：在职培训对于提高农民工收入具有显著的正的影响。

假设四：此前培训（进入本单位前接受的培训）对于农民工进入主要劳动力市场具有显著作用。

假设五：户籍对员工在职培训收益率有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训收益率显著更高。

二、概念界定、数据来源

1、概念界定

(1) 主要及次要劳动力市场的划分⁵

根据不同职业的收入水平，将劳动力市场划分为主要和次要劳动力市场；其中从事行政管理工作、专业技术工作和技术辅助工作的人员被认为在主要劳动力市场中就业，月平均收入为1270元；从事服务工作、一线生产工作的人员被认为在次要劳动力市场中就业，月平均收入为890元。

(2) 在职培训

关于在职培训概念，鲍曼认为“在职培训”一词的使用范围往往互相重叠，但通常是指从学校毕业后的学习，是劳动力大军为改善自身的就业前景而进行的培训；具体而言，在职培训是指由雇主出资组织，或不管由个人还是雇主直接出资组织，作为晋升职务或其他前提与工作相关的培训（鲍曼，2000）。本文中在职培训专指由员工所在企业组织的在职培训⁶，关于在职培训的类别，在时间上，既包括上岗培训也包括在岗提高培训，在具体内容上，既包括技能（如操作技能、管理能力等）培训，也包括企业文化、员工态度等培训，另外根据在职培训是否有证书信号，又可以将在职培训分为在职学历

⁵ 本文中的劳动力市场，无论是主要还是次要劳动力市场，均指城镇（主要是城市）劳动力市场。

⁶ 本文在职培训的含义与国外相关研究文献中的“私人部门中由雇主提供的在职培训（on-the-job training provided by employer in private sector）”比较接近，主要指由雇主组织、培训费用全部或部分由雇主资助的技能开发。

教育和在职非学历培训,职业资格证书培训和非职业资格证书培训。

(3) 在职培训的收益

一般来说,在职培训的投资受益主体包括个人、企业以及社会,投资收益的类别根据是否可以由货币来进行度量,可以分为市场化收益和非市场化收益。本文中在职培训的收益主要指个人的市场化收益,即受训者个人在接受培训后,个人工资收入的增长。

(4) 户籍制度分割与农民工

自1950年代中期以来,中国一直奉行比较严格的户籍制度,这一制度的主要特点是将人群分为两类,即城市户口和农村户口,对于持农村户口的农民来说,户籍身份的改变是极其困难的,即使他们进入城市从事非农产业,也很难进入城市身份群体。户籍制度的本质是一种身份制度,而这种身份制度的背后则是一系列的利益分配机制,户籍制度赋予并确保城市居民在教育、就业、医疗、住房、社会保障多个方面比农民享有更多更优先的权利(李强,2004)。户籍制度分割则指,在城镇劳动力市场中,劳动大军由于户籍的不同而处于不同层次的劳动力市场,城镇户口与农村户口的员工分别从事不同的行业、职业,进而获得不同的工资收入和职业发展机会。本文定义的农民工指户籍在农村而在城镇的二、三产业从事非农工作的人群,也有学者把这一群体称为“城市农民工”,即转移进城务工的农村剩余劳动力(migrant rural workers)。

2、数据来源及样本特征

本研究所采用的数据来自2004年6月~12月对全国9个省(市)⁷、不同行业企业员工进行的一项关于企业内在职培训的问卷调查;此次调查采用分层抽样,有效样本为8176,进入本文分析的有效样本量为7394。问卷调查的内容包括员工个人的背景信息(包括教育、户籍、工作经验、收入等)、在职培训信息(在职培训参与、培训费用分担、培训效果评价)及企业外员工自费培训的信息等。进入样本的员工主要是从事二、三产业中一线生产和服务工作的青壮年劳动力,其中男性占54%,女性占46%;样本员工中初中文化的占24%,高中占21%,中职占25%,大专及以上学历的占28%。从户籍所在地来看,35%的员工来自农村,65%来自城镇;员工月平均收入在1000元左右,并且多数员工至少换过一次工作单位。员工此前(进入目前单位以前)有过培训经历的占39%,可见近三分之二的员工此前没有接受过培训。

⁷ 9个省(市)分别为:广东、浙江、山东、天津、重庆、湖南、湖北、河南、甘肃。

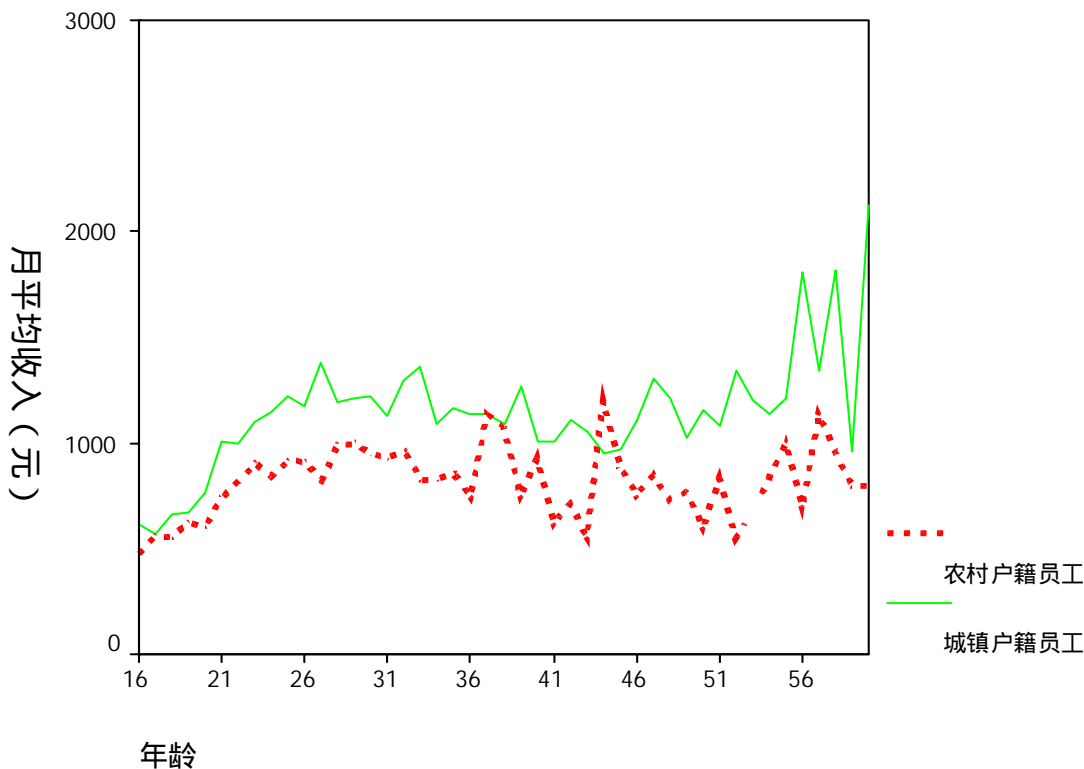
本研究主要采用在职培训参与率作为在职培训度量指标;调查问卷中对应的问题为“过去两年来,你是否受过任何由目前单位组织的培训?”。虽然调查问卷中有关于培训类型、时间、经费等其他度量指标,但由于不同行业企业间的培训情况差异非常大,且各企业的培训统计口径也不同,另外,调查数据中有关培训类型、时间、经费等度量指标的缺失值较多,因此本研究主要采用最简单直接的培训度量指标——培训参与率(或发生率)。

三、实证分析结果

1、中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征;农民工主要处于次要劳动力市场。

(1) 两组人群的“年龄—收入曲线”

不同户籍员工的年龄-收入曲线



从不同户籍员工的“年龄—收入曲线”图可以看出,在几乎整个职业生涯中的各个年龄阶段,城镇户籍员工的收入水平明显高于农村户籍员工(即农民工)。造成不同户籍员工收入差距的原因多且复杂,比如员工之间个人特征(性别、年龄、婚姻、人力资本)的差异等等。虽然城镇员工与农民工之间平均收入水平的显著差异可能来自户籍以外其他因素的干扰,但这一“年龄—收入曲线”从简单描述统计意义上

直观地说明：中国可能存在劳动力市场的户籍分割，这一制度分割将在个体层面可能影响到人们的职业地位、收入增长，在社会层面可能影响到资源的配置和收入分配的结果。城镇员工可能因为户籍身份的优势而倾向于进入主要劳动力市场，获得更高的工资收入和职业发展机会；而转移进城的农民工则可能由于户籍身份的劣势更多地进入次要劳动力市场，其收入增长和职业发展的机会要少很多。至于中国是否存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征，农民工是否主要处于次要劳动力市场，还需要进一步的实证分析。

(2) 中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征；农民工主要处于次要劳动力市场。

表-1 劳动力市场的户籍分割特征

均值	总体	城镇户籍员工	农村户籍员工
受教育年限(年)	12.1	12.9	10.5
本单位工作年限(年)	7.2 (4,0) ⁸	8.6 (6,1)	4.5 (3,0)
月收入(元)	1033	1138	830
职业等级指数	2.4	2.7	1.8
所属劳动力市场	主要劳动力市场(偏下层)	主要劳动力市场(偏上层)	次要劳动力市场
正式员工所占比例(%)	76.3	83.1	63.4
在职培训参与率(%)	45	49	37
工作转换次数	2.0	1.8	2.4
所在单位的人员规模 ⁹ (人)	358	478	290
在国有企业的员工比例(%)	30.3	43.1	7.4
在民营企业的员工比例(%)	37.2	31.3	47.8
有效样本量	7394	4790	2604

注：(1) 受教育年限=小学文化程度所占比例*6+初中文化程度所占比例*9+高中、职高、中专、技校化程度所占比例*12+大专文化程度所占比例*15+本科文化程度所占比例*16。(2) 职业等级指数：对“行政管理工作”、“专业技术工作”、“技术辅助工作”、“服务工作”、“一线生产工作”分别赋值“5、4、3、2、1”，通过加权平均得出。按照上文的定义，若从事行政管理工作、专业技术工作和技术辅助工作（即职业等级指数>2）被认为在主要劳动力市场中就业；若从事服务工作、一线生产工作（即职业等级指数=2）则被认为在次要劳动力市场中就业。(3) 正式员工：与本单位签订有正式劳动合同，并且合同期限在1年以上的员工人数占该类员工（如员工总体、城镇户籍员工或农村户籍员工）总人数的比例。(4) 在职培训参与率=过去两年来，参加过由目前单位组织培训的人数占该类员工（如员工总体、城镇户籍员工或农村户籍员工）总人数的比例。(5) 在国有（或民营）企业的员工比例=所在单位性质为国有及控股（或民营）企业的员工人数占该类员工总人数的比例。

对表-1中不同户籍员工各项指标进行均值比较和方差分析结果表明，除“本单位

⁸ 括号中的数字分别表示中位数(median)和众数(mode)。例如(4,0)表示员工总体在本单位工作年限的中位数是4年，众数是1年以下；(6,1)表示城镇户籍员工在本单位工作年限的中位数是6年，众数是1年；(3,0)表示农村户籍员工在本单位工作年限的中位数是3年，众数是1年以下。

⁹ 所在单位的人员规模采用中位数(median)度量。

工作年限”外,其他指标均通过 $\alpha=0.05$ 显著性检验,说明城镇户籍员工与农村户籍员工在教育、培训、职业、收入等方面存在明显差异。与城镇员工相比,农民工的平均受教育年限少 2.4 年,说明农民工起始的人力资本积累水平更低,根据人力资本理论和劳动力市场分割理论,教育水平的低下将带来较低水平的工资收入和职业地位。农民工的工龄(在目前的单位)更低,反映了其工作稳定性更差(但差异并不显著),同时,度量工作流动性的指标“工作转换次数”以及反映员工身份编制的指标“正式员工所占比例”都可以进一步印证这一结果。在收入和职业等级这两个重要的指标上,农民工都明显处于劣势地位,与城镇员工相比,农民工的工资收入和职业地位显然要低很多,由此可以进一步推断:不同户籍的员工基本属于两个不同层次的分割的劳动力市场,城镇员工主要处于主要劳动力市场,农民工主要就业于次要劳动力市场。这一推断也可以得到其他指标的支持:与城镇员工相比,农民工更多地规模较小的企业工作,他们享有的在职培训机会也更少,较少地在国有企业工作,较多地就业于民营企业。通过上述分析,可以初步认为中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征;农民工主要处于次要劳动力市场。

2、户籍对于员工参与企业在职培训有显著影响;在其他条件相同情况下,城镇员工比农民工的在职培训参与率显著更高。

模型 : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_i + u$

[变量说明:Y:代表“近两年内是否参加过本企业组织的在职培训”(=1表示参加过,=0表示没有参加过);Xi:代表教育、户籍、编制、岗位性质、企业所有制性质、企业行业性质、进入本单位前培训经历的一组虚拟变量。]

表-2 回归结果——影响员工参与企业在职培训的因素分析

	模型未引入交互项			模型引入交互项		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
户籍(以农村户籍为参照组)						
城镇户籍	.220	.027*	1.246	.598	.000***	1.819
户籍*行业交互项(行业以制造业为参照组)						
城镇户籍*建筑业	—	—	—	-1.937	.000***	.144
户籍*所有制交互项(所有制以国有及控股企业为参照组)						
城镇户籍*民营企业	—	—	—	-.679	.001**	.507
Constant	-2.050	.000***	.129	-2.300	.000***	.100
样本量	2998			2998		
-2 LogLikelihood	3360.920			3324.506		

Chi-square	773.983	810.397
------------	---------	---------

因变量：近两年内是否参加过本企业组织的在职培训(=1表示参加过，=0表示没有参加过)；注：Logistics回归；通过单参数显著性检验(Sig.<.05)的自变量被纳入模型，其余被剔除。

*<.05, **<.01, ***<.001。

表-2 实证分析结果表明，户籍对于员工参与企业在职培训有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇员工比农民工的在职培训参与率明显更高。模型引入户籍与行业、所有制的交互项的目的是看户籍对员工参与在职培训的影响在不同行业、所有制企业之间是否有显著差异；引入交互项后的回归结果表明，与制造行业相比，在建筑行业，户籍对员工参与在职培训的影响程度明显更低，也即员工并没有因为是农村户口而明显地更少参与在职培训，这可能与建筑行业的特殊性以及农民工比较集中于建筑行业有关。与国有企业相比，在民营企业，户籍对员工参与在职培训的影响程度明显更低，也即员工并没有因为是农村户口而明显地更少参与在职培训，这可能与农民工比较集中于民营企业有关(详见附表-1)。另外，城镇员工比农民工在职培训参与率明显更高的结果也说明，企业在职培训进一步扩大了农民工与城镇员工人力资本水平的差距。

3、在职培训对于提高农民工收入具有显著的正的影响。

$$\text{模型} : \ln(\text{salary}) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Tr + u$$

[变量说明：salary：月收入；Xi：代表性别、教育、岗位、编制、企业所有制的一组虚拟变量；Tr：代表在职培训的虚拟变量(参加过目前企业在职培训=1，未参加=0)]。

表-3 实证分析结果表明，在其他条件不变的情况下，参加在职培训的农民工其平均收入比没有参加在职培训的农民工收入高 5.7%，说明在职培训对于提高农民工收入具有显著的正的影响；由此推断：企业在职培训对次要劳动力市场员工的收入提高具有积极作用。

表-3 回归结果——在职培训对农民工收入增长的作用

	未标准化 回归系数B	Std. Error	标准化回归 系数Beta	t	Sig.	方差膨胀 因子 VIF
在职培训 (以未参加过在职培训为参照组)						
参加过在职培训	5.651E-02	.025	.057	2.295	.022*	1.174
性别 (以女性为参照组)						
男性	.127	.022	.135	5.840	.000***	1.013
教育 (以小学为参照组)						
大专学历	.304	.050	.149	6.089	.000***	1.143
编制 (以非正式工为参照组)						

正式工编制	.142	.024	.146	5.991	.000***	1.130
企业所有制性质(以国有及控股企业为参照组)						
三资企业	.166	.044	.092	3.763	.000***	1.122
私营企业	7.738E-02	.023	.081	3.307	.001**	1.146
岗位性质(以一线生产工人为参照组)						
行政管理工作	.358	.060	.144	5.994	.000***	1.092
专业技术工作	.387	.040	.240	9.761	.000***	1.149
技术辅助工作	.193	.034	.133	5.618	.000***	1.065
Constant	6.294	.026		241.112	.000***	
样本(农村户籍员工)	1471					
R Square	.230					
F Change	48.418					
Durbin-Watson	.906					

因变量：月收入的自然对数；OLS回归；

注：通过单参数显著性检验(Sig. <.05)的自变量被纳入模型，其余被剔除。* <.05, ** <.01, *** <.001。

4、此前培训(进入本单位前接受的培训)对于农民工进入主要劳动力市场具有显著作用。

模型 : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_i + u$

[变量说明：Y：代表“是否在主要劳动力市场就业”(=1表示在主要劳动力市场就业；=0表示在次要劳动力市场就业)； X_i ：代表此前培训经历(进本企业前参加过培训=1，未参加=0)、性别、教育、等一组虚拟变量及年龄。]

表-4 实证分析结果表明，此前培训经历对于农民工进入主要劳动力市场有显著影响；在其他条件相同情况下，进入本单位前接受过培训的农民工比未接受过培训的农民工更有可能进入主要劳动力市场工作，而且差异显著。可见虽然由于户籍身份的劣势，农民工大多就业于次要劳动力市场，但在农民工群体内部，显然那些有过培训经历、掌握一技之长的人相对来说更有可能从事主要劳动力市场的工作，也即培训及相应人力资本的积累在一定程度上能够有助于农民工实现职业地位的向上流动，户籍制度的惯性虽强大但却并没有完全阻隔社会流动的渠道。

表-4 回归结果——影响员工进入主要劳动力市场的因素分析

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
进入本单位前的培训经历(以未接受培训为参照组)						
进入本单位前接受过培训	.983	.325	9.127	1	.003**	2.671
性别(以女性为参照组)						
男性	.850	.335	6.453	1	.011*	2.340
教育(以小学为参照组)						

大专学历	2.704	.499	29.421	1	.000***	14.944
年龄	.071	.022	10.697	1	.001**	1.074
Constant	-4.660	.699	44.418	1	.000***	.009
样本量(农村户籍员工)	2604					
-2 LogLikelihood	251.607					
Chi-square	73.037					

因变量：是否在主要劳动力市场就业(=1表示在主要劳动力市场就业，当目前工作岗位性质是“行政管理工作”、“专业技术工作”、“技术辅助工作”；=0表示在次要劳动力市场就业，当目前工作岗位性质是“服务工作”、“一线生产工作”)；

注：Logistics回归；通过单参数显著性检验(Sig. <.05)的自变量被纳入模型，其余被剔除。

*<.05, **<.01, ***<.001

5、户籍对员工在职培训收益率有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训收益率显著更高。

$$\text{模型} : \ln(\text{salary}) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 \text{Tr} + \beta_3 X_i * \text{Tr} + u$$

[变量说明：salary：月收入；Xi：代表性别、户籍、教育、编制、岗位、企业行业及所有制性质等一系列控制变量；Tr代表在职培训的虚拟变量(参加过目前单位在职培训=1，未参加=0)；Xi*Tr代表户籍、岗位、企业行业及所有制性质等一系列控制变量与在职培训虚拟变量的交互项。]

表-5 回归结果——城镇户籍员工与农民工在职培训收益率的比较

	未标准化 回归系数B	Std. Error	标准化回归 系数Beta	t	Sig.	方差膨胀 因子 VIF
在职培训(以未参加过在职培训为参照组)						
参加过在职培训	.180	.035	.165	5.154	.000***	4.592
户籍(以农村户籍为参照组)						
城镇户籍	4.829E-02	.027	.042	1.820	.069	2.370
在职培训与户籍交互项						
在职培训*城镇户籍	9.870E-02	.040	.086	2.479	.013*	5.429
Constant	6.439	.037		174.953	.000***	
样本	3026					
R Square	.328					
F Change	56.245					
Durbin-Watson	.927					

注：因变量：月收入的自然对数；OLS回归；通过单参数显著性检验(Sig. <.05)的自变量被纳入模型，其余被剔除。*<.05, **<.01, ***<.001。

表-5 实证分析结果表明，户籍对员工在职培训收益率有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训收益率平均高8.6%，而且差异显著。虽

然在职培训对农民工收入提高有正的作用¹⁰，但对城镇员工的收入提高作用更大，因此农民工与城镇员工由于户籍制度因素造成的收入差距并未缩小，而是扩大（详见附表-2）。

四、结论及建议

1、中国存在由户籍制度造成的劳动力市场分割特征；农民工主要处于次要劳动力市场。虽然造成不同户籍员工的人力资本、收入及就业差异的原因有许多，但无疑户籍身份的不同是一个不可替代的重要原因。与城镇户籍员工相比，农民工在教育、培训、职业、收入等多个指标上明显处于劣势，根据劳动力市场分割的理论假定，可以得出一个基本的判断：中国存在劳动力市场的户籍分割，农民工主要就业于次要劳动力市场。

2、在职培训对于提高农民工收入具有显著的正的影响；此前培训对于农民工进入主要劳动力市场具有显著作用。这一结论与传统的劳动力市场分割理论假定有所不同，说明在当前中国，对次要劳动力市场的员工如农民工进行人力资本投资是比较有效的，对农民工个人来说，参加培训和继续学习有助于提高收入和职业地位。对于政府来说，为转移进城的农民工提供培训，或资助、支持企业对农民工进行培训，对于改善农民工（尤其是第一次转移进城的农民工）的收入和就业将有积极作用；这种公共部门培训投资是一种积极的劳动力市场政策，对于促进收入分配公平、实现合理的社会流动、缓和制度性因素如户籍制度造成的社会不公正具有积极意义。

3、户籍对于员工参与企业在职培训及培训的是收益率都有显著影响；在其他条件相同情况下，城镇户籍员工比农民工的在职培训参与率和收益率都显著更高。这一结论说明企业在职培训进一步扩大了农民工与城镇员工人力资本水平的差距。另外，在职培训对农民工收入提高有正的作用，但对城镇员工的收入提高作用更大，因此农民工与城镇员工由于户籍制度因素造成的收入差距并未缩小，而是扩大。

4、在职培训在打破由户籍制度所造成的劳动力市场分割中具有一定的作用，但这种作用和强大的户籍制度的影响相比还非常有限。一方面加强对次要劳动力市场的员工如农

¹⁰根据表-3 回归结果，在其他条件不变的情况下，参加在职培训的农民工其平均收入比没有参加在职培训的农民工收入高 5.7%。

民工的培训和人力资本投资,能够在一定程度上提高他们的收入、增加向主要劳动力市场流动的可能性;但另一方面户籍制度的存在及其固有的缺陷是改善农民工就业和收入的不可逾越的障碍,如果不对户籍制度本身作根本性的改变,如果户籍制度的改革不触及这种身份制度背后的一系列利益分配机制,如果农民在教育、就业、医疗、住房、社会保障多个方面仍然享受不到应有的权利,那么旨在改善农民工人力资本积累的各种投资虽然符合公平原则,但却是一种低效的投资和资源的浪费。

五、研究的局限性

1、在职培训研究的局限性主要体现在概念界定的模糊和指标的难于测度。与其他人力资本投资形式相比,在职培训的界定和度量要困难得多。虽然1970年代以来,西方国家企业培训数据逐渐丰富,许多大规模调查涉及跨行业、企业的培训,但不同行业、企业培训的巨大差异导致对在职培训的度量存在诸多问题,集中表现为:(1)由于培训的界定存在困难,员工很难准确回忆出所受培训的类别、时间、强度。(2)不同行业、企业、岗位的培训统计口径不同,意义所指也不一样,因此很难作横向比较。(3)样本抽取的非随机性,可能带来选择性偏差问题,造成对目标变量作用的错误估计。本研究所采用的调查数据同样存在上述问题,并且由于数据是在一个时点上采集,缺乏时间序列资料,在一定程度上限制了实证分析的深入展开;例如,由于截面数据的局限,本文侧重于分析户籍对员工在职培训直接收入效应的影响;关于户籍对员工在职培训间接收入效应(即在职培训对员工职业发展的作用)的影响,需要在今后的调查中运用追踪法或反向追踪法,获取员工职业发展的相关信息,如在本单位职位提升的经历、上份工作与目前工作的收入及岗位的比较等。

2、主次劳动力市场划分中可能存在的问题:仅仅根据收入、职业特征划分主次劳动力市场,容易导致选择性偏差,因为个人选择行业职业会受一些不可测的因素的影响(Dickens etc., 1985)。

3、Peter J. Dolton(2004)认为,研究在职培训收益的理想数据所应具备以下条件:(1)最好是面板数据(panel data),而不仅仅是横截面数据,数据资料中应包含对主要的经济变量(如收入)在多个时点上的观测,为此追踪调查十分必要。(2)数据应该反映

各地劳动力市场的动态变化。(3)将雇主数据与员工数据对应起来,对于在职培训的一些主要度量指标,需要从雇主和员工两个方面去收集数据,以便更客观地分析在职培训的投资收益。

参考文献:

- [1] 李强,《农民工与中国社会分层》,P29- 38,社会科学文献出版社,2004年。
- [2] 曲恒昌、曾晓东,《西方教育经济学研究》,P239- 292,北京师范大学出版社,2000年。
- [3] 许经勇、曾芬钰,“竞争性的劳动市场和劳动力市场分割”,《东北财经大学学报》,2000年第5期
- [4] Becker, G.S. (1964): *Human Capital*, University of Chicago Press.
- [5] Cain ,Glen C. (1976): ‘ The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey ’ , *Journal of Economic Literature*,vol.14, No4.pp1215-1257,1976.
- [6]Nicholas Bosanquet& P.B.Doeringer (1973): ‘ Is There A Dual Labor Market in Great Britain? ’ , *the Economic Journal*,Jan.1973.
- [7] P.B.Doeringer (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, published by D C Health and Company, 1971.
- [8]Peter J.Dolton(2004): ‘ The Economic Assessment of Training Schemes ’ , *Intenational Handbook on the Economics of Education* ,edited by Geraint Johnes & Jill Johnes, published by Edward Elgar Publishing Limited, 2004.
- [9]Robert McNabb&Goerge Psacharopoulos etc (1981): ‘ Further Evidence of the Relevance of the Dual Labor Market Hypothesis for the U.K. ’ , *the Journal of Human Resources*,Summer.1981.
- [10]Shoshaha Neuman&Adrian Ziderman (1986): ‘ Testing the Dual Labor Market Hypothesis: Evidence from the Israel Labor Market Survey ’ , *the Journal of Human Resources*, Spring.1986.
- [11] Timothy R.Gawley(2003): ‘ Train in Vein? Estimating the Influence of Training Participation on the Labor Market Outcomes of Canadians During the 1990s ’ ,PhD, University of Waterloo.
- [12] William T.Dickens&Kevin Lang(1985): ‘ A Test of Dual Labor Market Theory ’ , *The American Economic Review* ,vol.75, No4.pp. 792-805,1985.

附表-1 回归结果——影响员工参与企业在职培训的因素分析

	模型未引入交互项			模型引入户籍*行业、 户籍*所有制等交互项		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
户籍 (以农村户籍为参照组)						
城镇户籍	.220	.027*	1.246	.598	.000***	1.819
教育 (以小学为参照组)						
本科及以上	.594	.000***	1.811	.578	.000***	1.783
编制 (以非正式工为参照组)						
正式工	1.174	.000***	3.236	1.145	.000***	3.141
进入本单位前的培训经历 (以未接受培训为参照组)						
进入本单位前接受过培训	1.551	.000***	4.718	1.550	.000***	4.713
岗位性质 (以一线生产工人为参照组)						

技术辅助工	.372	.001**	1.450	.365	.001**	1.440
企业行业性质(以制造业为参照组)						
建筑业	1.719	.000***	5.577	2.604	.000***	13.518
企业所有制性质(以国有及控股企业为参照组)						
民营企业	-.001	.989	.999	.435	.009**	1.544
户籍*行业交互项						
城镇户籍*建筑业	—	—	—	-1.937	.000***	.144
户籍*所有制交互项						
城镇户籍*民营企业	—	—	—	-.679	.001**	.507
Constant	-2.050	.000***	.129	-2.300	.000***	.100
样本量	2998			2998		
-2 LogLikelihood	3360.920			3324.506		
Chi-square	773.983			810.397		

因变量：近两年内是否参加过本企业组织的在职培训(=1表示参加过，=0表示没有参加过)；

注：Logistics 回归；通过单参数显著性检验(Sig. <.05)的自变量被纳入模型，其余被剔除。

*<.05, **<.01, ***<.001

附表-2 回归结果——城镇户籍员工与农民工在职培训收益率的比较

	未标准化 回归系数B	Std. Error	标准化回归 系数Beta	t	Sig.	方差膨胀 因子 VIF
在职培训(以未参加过在职培训为参照组)						
参加过在职培训	.180	.035	.165	5.154	.000***	4.592
户籍(以农村户籍为参照组)						
城镇户籍	4.829E-02	.027	.042	1.820	.069	2.370
性别(以女性为参照组)						
男性	.156	.017	.142	9.311	.000***	1.040
教育(以小学为参照组)						
初中	-.265	.028	-.204	-9.356	.000***	2.118
高中	-.264	.025	-.199	-10.357	.000***	1.644
中职(职高中专技校)	-.167	.023	-.135	-7.179	.000***	1.585
编制(以非正式工为参照组)						
正式工编制	.143	.022	.113	6.540	.000***	1.327
岗位性质(以一线生产工人为参照组)						
行政管理	.439	.043	.262	10.221	.000***	2.927
专业技术	.419	.042	.256	10.006	.000***	2.921
技术辅助	.261	.036	.178	7.320	.000***	2.645
服务工作	.113	.028	.078	4.033	.000***	1.650
企业所有制性质(以国有及控股企业为参照组)						
三资企业	.217	.033	.112	6.551	.000***	1.312
私营企业	.111	.022	.099	5.079	.000***	1.684
企业行业性质(以制造为参照组)						
电水煤业	.245	.047	.156	5.203	.000***	4.009
批发零售业	.305	.064	.126	4.771	.000***	3.133

金融、保险业	.213	.058	.058	3.664	.000***	1.110
社会服务业	.164	.043	.092	3.802	.000***	2.593
交互项						
在职培训*城镇户籍	9.870E-02	.040	.086	2.479	.013*	5.429
在职培训*行政管理	-.207	.055	-.095	-3.769	.000***	2.859
在职培训*专业技术	-.178	.053	-.087	-3.358	.001**	2.989
在职培训*技术辅助	-.119	.047	-.063	-2.531	.011*	2.805
在职培训*集体企业	-.166	.055	-.048	-3.012	.003**	1.125
在职培训*乡镇企业	-.124	.054	-.039	-2.286	.022*	1.297
在职培训*电水煤业	-.203	.056	-.112	-3.596	.000***	4.366
在职培训*批发零售业	-.225	.079	-.076	-2.844	.004**	3.212
在职培训*社会服务业	-.165	.058	-.069	-2.856	.004**	2.640
Constant	6.439	.037		174.953	.000***	
样本	3026					
R Square	.328					
F Change	56.245					
Durbin-Watson	.927					

因变量：月收入的自然对数；OLS回归；通过单参数显著性检验（Sig. <.05）的自变量被纳入模型，其余被剔除。*<.05, **<.01, ***<.001。