



农民工工资增长背后的不平等现象研究

蔡 禾 李超海

摘 要：农民工工资增长是不争的事实，但是加班工资增长和政府最低工资标准提高是影响农民工工资增长最主要的因素，工资结构呈现出基本工资占比下降，加班工资占比上升的趋势，这意味着农民工只有付出更多的劳动时间才能维持工资总量的增长水平；农民工个体的人力资本对基本工资增加有贡献，但存在着人力资本投资回报下降的可能；劳动时间有助于提升农民工的加班工资，但对农民工的基本工资则有负向显著影响；规模越大的企业，基本工资越低，加班工资越高。农民工的工资增长反映出农民工分享了发展的机会，但他们可能并没有直接分享发展的效益，而是以增加劳动和延长劳动时间作为代价间接分享了发展的效益。

关键词：工资增长；工资结构；不平等

一、问题提出

农民工的收入问题是改革开放以来一个持久不衰的学术话题和政策焦点，不可否认，与 20 世纪的农民工状况相比，进入 21 世纪以来，农民工的收入呈现稳步增长态势。根据国家统计局发布的历年全国农民工调查监测报告显示^①，自 2008 年至 2013 年，中国农民工的一般月平均工资由 2008 年的 1340 元/月增长到 2013 年的 2609 元/月，年均增长率为 14.25%。根据中山大学社会学系教师 2006 至 2010 年在珠三角地区的问卷调查结果^②，2006 年珠三角地区农民工月平均工资为 1093 元/月，2008 年为 1521 元/月，2009 年为 1566 元/月，2010 年为 1848 元/月，年均增长率为 14.03%。全国和地区层面的调查数据均揭示了农民工月工资逐步增长的态势，并且增幅较高且基本接近。

表 1 2006—2013 年全国和珠三角地区农民工^③的月平均工资(单位:元/月)

	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	年均增长率
全国	—	1340	1417	1690	2049	2290	2609	14.25%
珠三角	1093	1521	1566	1848	—	—	—	14.03%

但是，在农民工工资以较大幅度增长的同时，农民工为争取自身权益的集体行动并没

① 全国数据来源于国家统计局发布的历年全国农民工调查监测调查报告，http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201405/t20140512_551585.html。

② 珠三角地区农民工数据来源于中山大学社会学与社会工作系教师在珠三角地区进行的 4 次大规模问卷调查，包括蔡禾教授主持的 2006 年“城市化过程中的农民工问题”课题；刘林平教授主持的 2008 年“流动与权益——珠三角农民工的追踪研究”课题，2009 年“金融危机对珠三角农民工的影响”课题，2010 年“农民工权益保护理论与实践研究”课题。

③ 需要说明的，此处珠三角地区农民工 2010 年的月平均工资与表 2 不同，源于计算的样本量不同，此处计算的样本量为珠三角地区所有被调查的农民工样本，共 4152 份；表 2 中计算的样本量为珠三角地区企业农民工样本，共 2046 份。

有减少,其中尤为值得关注是一些企业的农民工为了争取多加班而采取的罢工等集体行动^①。马克思曾指出,工人运动中“限制工作日是一个先决条件^②”,它既是工人阶级争取生活的斗争,也是赢得人的自由生活的前提。因此,发生在19世纪30—40年代的欧洲三大工人运动都提出了缩短工时的利益诉求;1886年5月1日发生在芝加哥的工人大罢工以流血的代价争取到8小时工作制。但当历史的指针指向21世纪的中国时,我们看到的是与国际工人运动相背的现象,为什么?潘毅等人对富士康普工的案例研究认为,由于加班工资在农民工工资总量中占有较大比例,减少加班必然会导致农民工工资水平大幅下降,因此农民工自愿加班的背后是极低的八小时工资制(潘毅、许怡,2012:76)。本文希望通过问卷调查的数据来更细致地讨论这一问题,即究竟什么因素影响到农民工工资增长,工资增长背后的不平等是什么?

二、工资研究的理论视角

(一) 人力资本理论

人力资本理论并非专属的工资理论,但劳动力市场和日常经验都表明,工资水平的高低与人力资本的高低密切相关。其中,教育、培训和健康等方面的投入越多,劳动者的工资回报越高(西奥多·W·舒尔茨,1960/1990:6)。具体来看,经验积累能够提升人力资本并推动工资趋向等于劳动边际生产价值(Becker,1962:89);专用人力资本投资受制于培训的专属特性,造成工资增长幅度低于劳动边际产出价值的增长幅度(Kuratani,1973::221;Georgellis,Lange,2007:87);为更好控制和留住有经验的员工,雇主倾向于滞后补偿和提升雇员的工资(Lazear,1984:101;Arnott,1988:126)。

(二) 劳动力供需理论

劳动力供需理论讨论了供需双方的关系及变化对工资水平的影响。生存工资理论从劳动力供给方角度论述了工资的决定,认为劳动者的工资应当等同于或者略高于能够维持其生存的水平(亚当·斯密,1972:193;大卫·李嘉图,1976:42);边际生产力工资理论反对劳动力供给方决定,认为需要从劳动需求方角度研究劳动者的工资决定,劳动的边际收益不仅决定了边际劳动者的工资,而且决定了全部劳动者的工资水平(约翰·贝茨·克拉克,1998:105);均衡工资理论诞生于批评边际生产力工资理论的基础,并基于生存要素和劳动的供求关系及变动论述了工资的决定,认为工资是劳动这个生产要素的均衡价格,即劳动的需求价格和供给价格相均衡的产物(马歇尔,1965:238)。

(三) 谈判工资理论

谈判工资理论指出工资决定除了受市场供需关系的影响外,还与市场供需关系之外的结构性因素有关,诸如不完全竞争劳动力市场、利益博弈决定、劳资双方谈判协商设定包括上下限的工资区间等等都会影响工资决定(亚瑟·赛斯尔·庇古,2006:49);不同于基于冲突论的谈判工资理论,分享工资理论认为工人有权利分享企业利润。因此,工人的工资不仅受劳动供求关系和劳资协商谈判结果的影响,还与企业的经济效益指标挂钩,随着经济效益水平变化呈现同比例增减的劳动报酬机制(马丁·L·魏茨曼,1986:164)。马克思也肯定了工人的工资决定与谈判力量有关(马克思,转引自中央编译局,2004:108-109)。

(四) 政府干预

政府干预指出了政策宏观调控对工资决定的影响,最主要的表现是最低工资标准制度。亚当·斯密提出劳动工资有标准和底线的生产工资理论(亚当·斯密,1972:208),马克思和恩格斯提出了最低工资的概念,即简单劳动的生产费用就是维持工人生存和延续工人后代的费用(马克思、恩格斯,1972:302),瑞安认为“获得最低生活工资是人类的自然权利”(瑞安,1906,转引自杨欣,2002:183)。我国于1993年正式确

①《佛山一工厂工人为能加班集体罢工,称想多挣一些钱》,财新网,2011-12-20,载 <http://politics.caijing.com.cn/2011-12-20/111540116.html>;庞丽静:《富士康员工:从前加班能拿4000元现在不到2000》,载 http://tech.ifeng.com/it/special/apple-detoxify/content-3/detail_2012_04/14/13883402_0.shtml;《富士康证实工人为求加班而罢工:惠普订单减少》,载 <http://news.sohu.com/20141013/n405055606.shtml>。

②《马克思、恩格斯全集》第44卷,北京人民出版社2001年,第348页。

定最低工资标准,2004 年在全国范围内实施,但也面临着争议:一种是反对最低工资制度干预劳动力市场,主张自由竞争和资源自发配置(张五常,2004:24;薛兆丰,2004:30;平新乔,2005:98-100;周业安、宋紫峰,2006:104;张建武,2006:65);一种是支持最低工资标准干预劳动力市场,认为制度干预有利于劳资关系和谐和增强国家竞争力(张丽宾,2006:28;杨涛,2006:28;常凯,2006:28;韩兆洲、安宁宁,2007:102);一种是主张最低工资标准制度存在临界点,要一分为二看待(何帆,2004:58;蔡昉,2010:92)。

国内学者对农民工工资的研究成果丰硕,分别从人力资本、社会资本、集体行动、个体流动、性别、区位和制度等多方面分析了农民工工资的影响因素,并在一定程度上得到证实。但从这些实证研究采用的工资指标来看,几乎都采用年收入、月收入或小时工资作为因变量来探讨农民工的工资决定机制,基本上都属于对工资总量变化的分析(杨云彦、陈金永,2000:47;李萌,2004:62;谢嗣胜、姚先国,2006:49;刘林平、张春泥,2007:86;白暴力,2007:103;丁守海,2008:112;姚先国、李莉、张海峰,2008:99;谢勇,2009:75;章元、陆铭,2009:101;黄乾,2009:82;李实、杨修娜,2010:49;李晓峰、王晓方、高旺盛,2010:72;姚俊,2010:112;龚斌磊、郭红东、唐颖,2010:121),而忽视了对农民工工资结构的考虑,即处在次级劳动力市场中的农民工,其工资结构基本上是由基本工资和加班工资构成。如果不分析这些种结构变化,以及这种变化如何影响农民工工资增长,是很难深入细致的解释农民工的工资增长机制,并发现其背后可能存在的不平等。

三、农民工工资结构变化与增长分析

以下分析是基于 2008、2009、2010 年的调查数据。

1. 农民工的月均基本工资、月均最低工资标准和城镇在岗职工月均工资年均增长率大致接近,但农民工月均加班工资年均增长率最高,占总工资的比重不断上升。

我们把农民工的工资分为月均总工资、月均基本工资、月均加班工资,同时把城镇职工月均最低工资标准和城镇在岗职工月均工资纳入比较分析。

从表 2 可以看到,从 2008 年到 2010 年,珠三角地区月均最低工资标准的年均增长率为 10.0%,珠三角地区城镇在岗职工月均工资年均增长率为 10.05%,而农民工的月均基本工资年均增长率为 11.0%,三个指标的年均增长率基本一致,相对而言,农民工的月均基本工资年均增长率还略微快于前两者。同时我们还可以看到,农民工月均总工资的年均增长率为 13.50%,快过月均基本工资增长水平,但增长最快的是月均加班工资,年均增长率达到 30.50%,这表明加班工资对农民工工资保持较高速增长持续增长具有重要作用。

表 2 2008—2010 珠三角地区农民工工资结构的宏观分析

	2008 年	2009 年	2010 年	年均增长率(%)
月均总工资(元/月)	1484.28	1600.87	1905.25	
较上年增长	—	8%	19%	13.5
月基本工资(元/月)	1214.95	1357.57	1489.14	
较上年增长	—	12%	10%	11.0
月加班工资(元/月)	269.33	243.30	416.11	
较上年增长	—	-10%	71%	30.5
最低月工资标准(元/月)	756.66	756.66	904.44	
较上年增长	—	0	20%	10.0
城镇在岗职工月平均工资(元/月)	2675.05	2936.35	3251.02	
较上年增长	—	10%	11%	10.05

2. 月均基本工资占月均总工资比例呈下降趋势,而月均加班工资占月均总工资比例呈上升趋势。

比较 2008 到 2010 年农民工工资结构,及月均基本工资、月均加班工资各占月均总工资的比例,我们可以看到,2009 年的月均基本工资占比高于 2008 和 2010 年,月均加班工资占比低于 2008 和 2010 年,这可能与 2008 年金融危机有关。因为在 2008 年金融危机时,以制造业为主体的珠三角企业解雇了大批普通劳动力,但企业仍然保留了核心劳动力,而这些核心劳动力的基本工资相对较高。同时由于金

融危机导致企业订单大量减少,加班时间也相应减少。珠三角的经济回暖是从 2009 年下半年才开始的。虽然 2009 年下半年珠三角出现了“民工荒”,但从全年来看,还是开工不足,加班工作时间较之 2008 年和 2010 年要少。不过从工资的总体增长趋势上看,从 2008 到 2010 年这三年间,农民工月均基本工资占月均总工资比例呈下降趋势,共下降了 4%,而月均加班工资占月均总工资比例呈上升趋势,共增长 4%。从基本工资、加班工资占比的年均增长率来看,2008 到 2010 年,基本工资占比年均增长率为-1.66%,加班工资占比的年均增长率为 6.92%。

表 3 2008—2010 年珠三角地区农民工工资结构情况(单位:元;%)

年份	月均总工资	月均基本工资	月均加班工资
2008 年	1484.28	1214.95	269.33
占比	—	82%	18%
2009 年	1600.87	1357.57	243.30
占比	—	85%	15%
2010 年	1905.25	1489.14	416.11
占比	—	78%	22%
占比的总增长		-4%	4%
占比的年均增长率		-1.66	6.92

从 2008 至 2010 年,农民工月均总工资从 1484.28 元增长到 1905.25 元,增长额为 420.97 元,其间最低工资标准提高 147.78 元,加班工资增加 172.81 元,两项合计占 76%,其它因素对工资增长的贡献在 24%。这意味着农民工工资增长主要来自于政府最低工资标准提升和加班,人力资本、谈判能力、市场供需关系等其它因素的贡献相对较小。

四、农民工工资增长的个体分析

本部分将以农民工个体为分析单位,以 2010 年的问卷调查数据为依据(含珠三角 9 个城市和长三角 10 个城市的农民工样本),进入研究的样本满足以下条件:正规企业工作,上月应发工资、基本工资和加班工资无缺失情况,基本工资和加班工资加总结果等于上月应发总工资。最后,进入统计的样本量为 2504 份,占总样本 4152 份的 60.31%。因变量“农民工工资”以月工资为计量单位,分为“上月实发工资”、“上月实发基本工资”和“上月实发加班工资”。

(一) 样本描述

表 4 样本基本情况

选项	类别	百分比	选项	类别	百分比
性别	男	53.2	教育程度	小学及以下	13.8
	女	46.8		初中	52.0
年龄	平均值	29.4		高中	17.2
代际分布	80 年及以前	35.0		中专、技校	11.5
	80—89 年	47.6		大专	5.5
	90 年及以后	17.4	企业性质	国有	6.8
婚姻状况	未婚	41.7		集体	2.2
	已婚	57.1		私营	55.9
	离婚	0.1		外资或合资	22.1
	丧偶	1.1		其他	13.1
工种类型	普工	54.5	企业规模	100 人以下	37.6
	技工	17.4		100—299	24.2
	管理人员	17.2		300—999	18.1
	其它工种	10.9		1000 人以上	20.2

(二) 分析变量

表 5 分析变量描述(N=2504)

类型	变量名	平均值	标准差	性质	编码
人口特征	性别	0.54	0.49	定类变量	0=女性,1=男性
	年龄	29.4	9.04	连续变量	16—67 岁
	年龄平方	945.97	592.59	连续变量	
人力资本	受教育年限	9.78	2.30	连续变量	小学=6 年,初中=9 年,高中、中专或技校=12 年,大专=15 年,本科=16 年
	职业资格证书数量	0.25	0.62	连续变量	0—6 个
	职业技能培训	0.33	0.47	定类变量	0=没有,1=有
劳动时间	每天工作时间	9.26	1.91	连续变量	1.0 小时—24.0 小时
企业工作	工种类型	1.84	1.04	定类变量	1=普工,2=技工,3=管理员,4=其他工种类型
	企业规模	2.36	1.16	定类变量	1=100 人以下,2=100—299 人,3=300—999 人,4=1000 人以下
谈判能力	有无工会	0.31	0.46	定类变量	1 有,0 没有
产业	产业类型	0.16	0.37	定类变量	0=第二产业,1=第三产业
区位	地区	0.49	0.50	定类变量	0=长三角,1=珠三角
经济发展	地区月人均 GDP	5996.99	1450.50	连续变量	2332.25 元—7858.00 元
政府因素	最低工资标准	1002.25	100.91	连续变量	710 元/月—1120 元/月

(三) 农民工工资总量、基本工资、加班工资的回归模型

对“上月实发工资”、“上月实发基本工资”和“上月实发加班工资”分别取对数,然后建立工资总量回归模型、基本工资回归模型和加班工资回归模型。

表 6 农民工工资总量、基本工资和加班工资的回归模型

	自变量	工资总量模型	基本工资模型	加班工资模型
特征变量	性别(女=0)	0.188*** (0.016)	0.174*** (0.018)	0.119* (0.058)
	年龄	0.053*** (0.005)	0.050*** (0.006)	0.0808*** (0.022)
	年龄平方	−0.001*** (0.000)	−0.001*** (0.000)	−0.001*** (0.000)
人力资本变量	受教育年限	0.023*** (0.003)	0.030*** (0.004)	−0.004 (0.013)
	职业资格证书数量	0.034*** (0.012)	0.024* (0.014)	0.066 (0.043)
	职业技能培训(没有=0)	0.054*** (0.017)	0.020 (0.019)	0.053 (0.058)
劳动时间变量	每天工作时间	0.006* (0.004)	−0.010* (0.005)	0.085*** (0.015)
企业工作变量	工种类型(普工=0)			
	技工	0.134*** (0.020)	0.0868*** (0.024)	0.054 (0.074)
	管理人员	0.211*** (0.021)	0.1978*** (0.024)	0.079 (0.073)
	其他类型	0.073*** (0.025)	0.104*** (0.030)	0.110 (0.108)
	企业规模(100 人以下=0)			
	100—299 人	0.016 (0.020)	−0.058 * * (0.024)	0.232*** (0.079)
	300—999 人	0.029 (0.021)	−0.098*** (0.025)	0.290*** (0.081)
	1000 人以上	0.051* (0.022)	−0.100*** (0.025)	0.440*** (0.081)
工会变量	有无工会(没有=0)	0.038 (0.018)	0.0778 (0.021)	0.016 (0.063)
产业类型	产业类别(第二产业=0)	−0.121*** (0.020)	−0.121*** (0.023)	−0.194* (0.082)
区位变量	地区(长三角=0)	−0.032* (0.015)	−0.103*** (0.018)	0.019 (0.056)
常数项		6.233*** (0.102)	6.172*** (0.120)	3.751*** (0.411)
Adjusted R Square		0.202	0.175	0.081
DF		16	16	16
N		2504	2346	2276

注:*** p<0.001, * * p<0.01, * p<0.05。

从模型可以看到,农民工个体的工资总量、基本工资和加班工资在以下方面存在差异。

1. 性别对农民工工资总量有显著正向影响,男性农民工的工资总量高于女性农民工,但从工资结构的角度来看,男性农民工基本工资高于女性农民工具有统计上的显著性,但男女两性农民工在加班工资上的差异不显著。

2. 受教育年限越高,接受过正规职业技能培训和拥有职业资格证书数量越多,农民工的工资总量越高。具体到工资结构来说,受教育年限对农民工的基本工资有显著正向影响,但对农民工的加班工资有非显著的负向影响,这意味着受教育年限有助于提高农民工的基本工资,但与加班工资在统计上不显著;拥有职业资格证书数量越多,农民工的基本工资越高,但对农民工加班工资没有显著影响;而有无技能培训对农民工的基本工资和加班工资都没有显著影响。

3. 劳动时间对农民工工资总量有显著影响,劳动时间越长,农民工工资总量越高。但劳动时间对农民工的基本工资有负向显著影响,而对农民工的加班工资有正向显著影响,即农民工劳动时间越长,基本工资越低,加班工资越高。

4. 企业规模对农民工基本工资有负向显著影响,对农民工的加班工资有正向显著影响,也就是说,在大企业上班的农民工,基本工资越低,加班工资越高。此外,企业规模对农民工工资总量有部分影响,员工规模在1000人以上的企业较员工规模在100人以下的企业,其工资总量要高。

5. 地区对农民工工资总量有显著影响,珠三角地区农民工工资总量低于长三角地区农民工。但从工资结构来看,这一差别主要体现在基本工资上,在加班工资上没有统计显著性。

6. 在劳资关系中,工会代表劳动者,是劳动者与资方进行集体谈判的代表,但从模型可以看到,虽然企业有无工会与农民工的工资水平有一定的正向关系,但是全部都不显著。也就是说,在农民工的工资增长中,工会作为劳动者的代表,其市场博弈能力是缺失的。

(四) 地区经济发展水平(月人均GDP)与农民工工资总量、工资结构的多层次模型

在一般意义上来讲,收入受到地区经济发展水平影响,地区经济发展水平越高,人们的收入水平越高。那么,这种关系是如何呈现在农民工的工资收入上的呢?或者说地区经济水平与农民工的工资总量、基本工资和加班工资之间的变化是否存在一致性呢?因此,我们在工资总量、基本工资和加班工资的回归模型基础上,试图引入城市地区变量^①月人均GDP作为二层次变量进行多层次模型分析,考虑到地区人均月人均GDP的数值跟其他自变量的数值单位相差太大,故在模型中将地区月人均GDP进行了对数处理。

表7是纳入地区经济发展水平后的工资总量、基本工资、加班工资的多层次模型模型,结果表明,以地区月人均GDP为指标,地区经济水平对农民工总工资有极为微弱的正向显著影响,对基本工资有负向非显著影响,对农民工加班工资有正向显著影响。地区月人均GDP对数每提高一个单位,农民工月加班工资对数会增长34.3%。

(五) 纳入最低工资标准后农民工工资总量、工资结构的多层次模型

不同城市均采用最低工资标准干预农民工劳动力市场,那么这种行政干预对农民工的工资总量、基本工资和加班工资的作用是否存在一致性呢?因此,在工资总量、基本工资和加班工资的一般回归模型基础上,本研究还引入了地区最低工资标准作为二层次变量进行多层次模型分析,考虑到不同变量的数量单位差异较大,在分析过程中,将地区月最低工资标准进行了对数处理。

将地区最低工资标准纳入模型后,二层次的地区月最低工资标准对农民工的基本工资有正向显著影响,地区月最低工资标准对数每提高一个单位,农民工月基本工资对数会增加17.9%;但是地区月最低工资标准对农民工的加班工资没有显著影响。

^①其中珠三角地区包括9个城市,分别是广州、深圳、珠海、佛山、惠州、肇庆、江门、中山和东莞;长三角地区包括10个城市,分别是上海、南京、苏州、无锡、常州、南通、杭州、宁波、嘉兴和绍兴。

表 7 纳入地区经济发展水平后的工资总量、基本工资、加班工资的多层次模型(N=2214)

一层次变量	工资总量模型	基本工资模型	加班工资模型
性别(女=0)	0.158*** (0.017)	0.123*** (0.013)	0.153(0.050)
年龄	0.054*** (0.005)	0.024*** (0.007)	0.076*** (0.017)
年龄平方	−0.001*** (0.000)	−0.0002*** (0.000)	−0.001*** (0.0002)
受教育年限	0.018*** (0.002)	0.013** (0.006)	−0.018* (0.009)
职业资格证书数量	0.045*** (0.010)	0.044*** (0.014)	0.043(0.030)
职业技能培训(没有=0)	0.035* (0.017)	0.001(0.013)	0.041(0.038)
每天工作时间	0.003(0.005)	−0.014* (0.005)	0.045*** (0.012)
工种类型(普工=0)			
技工	0.129*** (0.021)	0.072** (0.018)	0.118* (0.054)
管理人员	0.155*** (0.023)	0.115*** (0.026)	0.119* (0.054)
其他类型	0.059* (0.026)	0.041(0.0252)	0.011(0.064)
企业规模(100人以下=0)			
100—299人	−0.015(0.024)	−0.052* (0.024)	0.184** (0.061)
300—999人	0.037(0.024)	−0.041* (0.027)	0.223*** (0.059)
1000人以上	0.069** (0.022)	−0.070** (0.019)	0.360*** (0.055)
有无工会(没有=0)	0.039(0.040)	0.0775(0.019)	0.014(0.061)
产业类别(第二产业=0)	−0.051* (0.023)	−0.087*** (0.026)	−0.071(0.059)
地区(长三角=0)	−0.012(0.031)	−0.110** (0.041)	0.147(0.089)
二层次变量			
城市月人均GDP对数	0.0003** (0.000)	−0.021(0.050)	0.343* (0.151)
截距	6.21*** (0.141)	6.604*** (0.439)	1.072* (0.279)
DF	17	17	17
模型拟合度(BIC)	1977.67	2054.79	5944.86

注：***p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05。

表 8 纳入地区最低工资标准后工资总量、基本工资和加班工资的多层次模型(N=2190)

一层次变量	工资总量模型	基本工资模型	加班工资模型
性别(女=0)	0.152*** (0.013)	0.118*** (0.015)	0.141(0.039)
年龄	0.053*** (0.005)	0.020*** (0.005)	0.073*** (0.012)
年龄平方	−0.0007*** (0.000)	−0.0002* (0.000)	−0.001*** (0.000)
受教育年限	0.018*** (0.003)	0.020* (0.007)	−0.008(0.002)
职业资格证书数量	0.041*** (0.011)	0.039*** (0.010)	0.033(0.028)
职业技能培训(没有=0)	0.032* (0.014)	0.004(0.014)	0.040(0.028)
每天工作时间	0.002(0.003)	−0.010* (0.003)	0.043*** (0.009)
工种类型(普工=0)			
技工	0.127*** (0.020)	0.068** (0.020)	0.107* (0.052)
管理人员	0.148*** (0.019)	0.112*** (0.019)	0.130* (0.049)
其他类型	0.057* (0.027)	0.038(0.027)	0.008(0.063)
企业规模(100人以下=0)			
100—299人	−0.013(0.020)	−0.051** (0.020)	0.178** (0.053)
300—999人	0.033(0.020)	−0.042* (0.021)	0.201*** (0.054)
1000人以上	0.065(0.019)	−0.069*** (0.021)	0.341*** (0.052)
有无工会(没有=0)	0.036(0.039)	0.0769(0.017)	0.012(0.058)
产业类别(第二产业=0)	−0.040* (0.020)	−0.082*** (0.020)	0.052(0.053)
地区(长三角=0)	−0.003(0.024)	−0.084*** (0.018)	0.402(0.069)
二层次变量			
月最低工资标准对数	0.341* (0.169)	0.179* (0.099)	−0.137(0.543)
截距	4.02*** (1.202)	5.980*** (0.683)	5.876(3.784)
DF	17	17	17
模型拟合度(BIC)	1900.81	2030.293	5965.77

注：***p<0.001,** p<0.01,* p<0.05。

五、小结与讨论

(一) 小结

1. 从农民工工资结构的整体水平来看,农民工加班工资的增长率远远高于基本工资的增长率,从2008年到2010年,加班工资占工资总量的比例呈上升趋势,而基本工资占工资总量的比例呈下降的趋势;农民工工资的增长率与城镇职工最低工资标准的增长率表现出相当高的一致性,这意味着政府对市场工资标准的干预在农民工的工资增长中发挥了作用。加班与最低工资标准共同对农民工工资增长起了主要作用。

2. 从农民工工资结构的个体情况来看,性别、人力资本(教育、技能培训、专业证书)对农民工工资总量和基本工资有显著正向影响,但对加班工资没有显著影响;劳动时间对农民工工资总量有显著影响,劳动时间越长,农民工工资总量越高,但在结构上,农民工劳动时间越长,基本工资越低,加班工资越高;农民工中的技工或管理人员的总工资、基本工资高于普工,在引入地区经济水平或最低工资标准后,前二者在加班工资上也高于后者。

3. 从组织的因素来看,企业的规模越大,农民工工资结构中的基本工资比重越低,加班工资比重越高。这可能是因为企业规模越大,工人的专业化分工越细,越有可能实行计件或计时工资,这也在一定程度解释了为什么近几年来要求加班而采取集体行动的企业往往是大企业;工会在农民工工资增长中的作用不显著,这意味着农民工在劳资博弈中缺乏体制化的集体谈判能力。

4. 从地区经济发展水平来看,人均GDP越高的地区,农民工工资总量越高,而且地区经济水平对加班工资的增长有显著的作用。但值得注意的是,在某些经济达到一定高水平的地区,基本工资则出现了下降的趋势。这种现象究竟是个案,还是一种趋势性的预兆,有待更为严谨的研究。

(二) 讨论

在前面我们指出,在工资决定理论中,人力资本、劳动力供需关系、集体谈判和政府政策影响是最主要的解释,虽然基于本文数据的局限,我们不可能将以上所有理论涉及的指标纳入分析模型,但已有的结论仍然能为我们提供一定的讨论空间。

首先,人力资本在农民工的收入增长中是有积极作用的,其作用是通过总工资和基本工资的水平来体现,即农民工的教育水平越高,拥有的专业资格证书越多,接受过职业培训,其基本工资和总工资就会越高,而不是主要靠加班工资来体现。由于基本工资是相对稳定的工资,所以农民工通过人力资本投资带来的工资增长具有一定的稳定性。但是,农民工工资结构中已经出现的基本工资比例下降,加班工资比例上升的趋势必然会影响到未来农民工人力资本投资的回报率,因为基本工资占总工资的比例越低,意味着人力资本回报的增长就越低。

其次,加班在农民工的工资增长中确实占有非常重要的地位,在2008—2010年期间农民工工资总共增长了420.97元,其中加班工资增加172.81元,占到增长额的41%,是占比最高的因素。但是我们也必须承认,加班并不是农民工工资增长的惟一因素,政府、社会、市场的其它因素也在起作用。但是加班工资对经济景气和企业经营状况非常敏感,在工资增长中如此高的加班工资比例以及不断增长的加班工资比例趋势,意味着农民工工资增长存在较大的不稳定性。另外,从表面上看,农民工工资总量是随着企业发展或地区发展而增加,农民工分享了企业和社会经济发展的效益。但如果我们从农民工的基本工资和加班工资的工资结构入手分析,可以看到工资增长背后的作用机理是不一样的。农民工基本工资在工资总量所占比重的增加,意味着企业效益发展的一部分稳定地转变为农民工工资。但是农民工加班工资在工资总量所占比重的增加,意味着农民工是通过延长劳动时间和增加额外劳动量来提高工资水平,从某种程度上讲,这意味着农民工分享的并不是企业发展效益,仅仅只是企业发展的机会,或者说是企业发展的溢出效益。

再次,政府通过制定最低工资标准对劳动力市场进行干预,以保障劳工的基本收益,这是许多国家通行的政策,但在学界仍然广受争议。反对的理由一是基于自由主义经济理论,认为任何政府干预都是

危害市场的,无论干预的动机为何;二是认为最低工资标准有可能对工资增长带来负面影响,即劳工的工资反而会向最低标准看齐。但是从以上珠三角地区的数据分析来看,政府通过提高最低工资标准来促进农民工工资的增长是有积极作用的,在2008—2010年期间农民工工资总共增长了420.97元,其间最低工资标准提高了147.78元,占到增长额的35%。而且这期间,农民工总工资的增长率并没有下降。自由主义经济理论把工资完全看作是劳资双方市场博弈的结果,但是这一博弈是否公平是以相关法律的健全和劳工的集体谈判能力相关的,没有这两点的实现为前提,完全的自由主义只会因为资本的强势和劳工的弱势而导致劳工日益贫困化。而在今天的中国,这两个前提条件都没有充分实现,尤其是工会作为集体谈判的体制内安排基本上不起作用,对于绝大多数农民工,在工资问题上基本上没有议价的能力和集体谈判的组织能力。

最后,由于我们的分析使用的是基于个体问卷调查的微观数据,难以纳入宏观人口数据,因此农民工工资增长是否受到劳动力市场上的供需关系变化影响,无法给予实证地解释。不过,2008年的金融危机导致了劳动力供大于求,大量农民工返乡,这一现象在以制造业为主的珠三角地区尤为显著。但是从2009年下半年开始,经济开始复苏,“民工荒”开始出现。珠三角城市劳动力市场信息显示,劳动力市场求人倍率在1:1.14到1:1.51之间,也就是说每个求职的人有1个以上岗位虚位以待;在温州,2009年8月份该地区职介中心的用工缺口占比73%多,相比2009年6月52%上升了21个百分点^①。这意味着从2008—2010年,农民工工资的增长是与劳动力市场供需关系变化相关的,这或许是在最低工资标准提升和加班因素之外的最主要解释因素。

参考文献:

- [1] A. C. 庇古(2006). 福利经济学. 北京:商务印书馆.
- [2] 白暴力(2007). 农民工工资收入偏低分析——现实、宏观效应与原因. 经济经纬, 4.
- [3] 蔡 昉(2010). 人口转变、人口红利与刘易斯转折点. 经济研究, 4.
- [4] 大卫·李嘉图(1976). 政治经济学及赋税原理. 北京:商务印书馆.
- [5] 丁守海(2008). 农民工工资上涨会威胁工业资本积累吗?. 数量经济技术经济研究, 8.
- [6] 马丁·L·魏茨曼(1986). 分享经济——用分享制代替工资制. 北京:中国经济出版社.
- [7] 马克思,恩格斯(1972). 马克思恩格斯全集第23卷. 北京:人民出版社.
- [8] [德]卡尔·马克思(2004). 资本论(第一卷). 北京:人民出版社.
- [9] 龚斌磊、郭红东、唐颖(2010). 影响农民工务工收入的因素分析. 中国农村经济, 9.
- [10] 韩兆洲、安宁宁(2007). 最低工资、劳动力供给与失业——基于VAR模型的实证分析. 暨南学报, 1.
- [11] 何 帆(2004). 解读最低工资法. 经济观察报, 2004-03-03.
- [12] 黄 乾(2009). 城市农民工的就业稳定性及其工资效应. 人口研究, 3.
- [13] 李 萌(2004). 劳动力市场分割下乡城流动人口的就业分布与收入的实证分析. 人口研究, 6.
- [14] 刘林平、张春泥(2007). 农民工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境?——珠江三角洲农民工工资的决定模型. 社会学研究, 6.
- [15] 李 实、杨修娜(2010). 农民工工资的性别差异及其影响因素. 经济社会体制比较研究, 5.
- [16] 李晓峰、王晓方、高旺盛(2010). 北京市农民工工资差异分解分析. 农业经济问题, 2.
- [17] 潘 毅、许 怡(2012). 垄断资本与中国工人——以富士康工厂体制为例. 文化纵横, 2.
- [18] 平新乔(2005). 关注民企劳资关系. 民营视界, 6.
- [19] 谢嗣胜、姚先国(2006). 农民工工资歧视计量分析. 中国农村经济, 4.
- [20] 谢 勇(2009). 农民工就业流动的工资效应研究:以南京市为例. 人口与发展, 4.
- [21] 杨云彦、陈金永(2000). 转型劳动力市场的分层与竞争——结合武汉的实证分析. 中国社会科学, 5.
- [22] [美]西奥多·W·舒尔茨(1990). 论人力资本投资. 北京:北京经济学院出版社.

① http://baike.baidu.com/link?url=enmz87xCFxw16Qky_3J107DFX1WxGwtfhFZUMlmIH5HCWFx1sCOntmpoyC5SHi338u_WQQI-TuJjHeJGeQuvApa

[23] [英]亚当·斯密(1972). 国民财富的性质和原因的研究. 北京:商务印书馆.

[24] [美]约翰·贝茨·克拉克(2008). 财富的分配. 北京:华夏出版社.

[25] 约翰·瑞安(1906). 生活工资:伦理学和经济学的视野. 转引自杨欣(2002). 美国最低工资制度的发展与启示. 改革与战略, 2.

[26] 姚先国、李 莉、张海峰(2008). 农民工工资歧视与职业隔离:来自浙江省的证据. 管理学家, 3.

[27] 姚 俊(2010). 流动就业类型与农民工工资收入——来自长三角制造业的经验数据. 中国农村经济, 5.

[28] 薛兆丰(2004). 最低工资法不可取. 二十一世纪经济报道, 11.

[29] 张五常(2004). 眼看最低工资. 南方周末, 06-19.

[30] 周业安、宋紫峰(2006). 工资决定的行为与制度分析. 学术月刊, 12.

[31] 张建武(2006). 最低工资标准可能让劳力优势难以发挥. 南方日报, 05-17.

[32] 张丽宾、杨 涛、常凯(2006). 劳动保障研究专家:设最低工资不会造成就业减少. 人民日报(海外版), 10-09.

[33] 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, 3.

[34] Arnott, Hosios, Stiglitz(1988). Implicit Constracts, Labour Mobility and Unemployment, *The American Economic Review*, 5.

[35] Beker(1962). Investment in Human Capital: A theoretical Analysis, *The Journal of Political Economy*, 5.

[36] Georgellis, Lange(2007). Intervention at the Level of the Firm, *International Journal of Manpower*, 1.

[37] Kuratani, M. (1973). “A Theory of Training, Earnings, and Employment: An Application to Japan,”, Ph. D. Thesis, Columbia University.

[38] Lazear, Moore(1984). Incentives, Productivity, and Labor Contracts, *Quarterly Journal of Economics*, 2.

The Inequality Behind Migrant Workers’ Wage Rising

Cai He (Sun Yat-sen University)
Li Chaohai (Guangdong Provincial Academy of Social Sciences)

Abstract: It’s an indisputable fact that migrant workers’ wage was growing year by year, but overtime wage growth and the governmental minimum wage rising is the main factor affecting migrant workers wage growth, and the wage structure shows that basic wage ratio dropped and overtime wage raised, which means that migrant workers need pay more labor time to maintain the growth level of total wages; migrant workers’ individual human capital contribute to the basic wage is increasing, but human capital investment return may decline; labor time help to improve migrant workers overtime wage, but had significantly negative influence to the basic wage; the greater the size of the enterprise, the lower the basic wages, the higher the overtime wage. Migrant workers’ wage growth reflected that migrant workers shared development opportunities, but they may not directly share the development benefit, with the increase of labor and prolong working time as the cost, they indirect shared development benefit.

Key words: wage growth; wage structure; inequality

■作者地址: 蔡 禾, 中山大学社会学与社会工作系; 广东 广州 510210。
李超海, 广东省社会学科学院; 广东 广州 510630。

■基金项目: 广州市社会服务与管理创新重点研究基地项目(WT1406)

■责任编辑: 桂 莉

