

城市移民就业歧视的社会成本分析

周萍^{1,2} 阙彬² 博士 林燕² 博士 (1、贵州民族学院 贵阳 550025 2、西南财经大学 成都 610074)
中图分类号:F293.3 文献标识码:A

内容摘要: 改革开放以来,城市移民无疑已经成为城市不可或缺的就业主体。2008年的金融危机不仅影响了我国的实体经济,还影响了我国的劳动力市场,造成大量城市移民失业,加剧了城市移民就业歧视的现象。而城市移民的就业问题更是关系我国社会能否持续发展、经济能否持续增长、社会能否长治久安的基本问题。本文从就业歧视的个人成本和社会成本两个方面来具体分析城市移民就业歧视的成因以及城市移民就业歧视的经济影响。
关键词: 城乡统筹 就业歧视 经济成本

城市移民歧视的现状

(一) 就业机会歧视

一些城市政府为了保护当地居民的充分就业,对外来城市移民进行总量控制,职业、工种限制,以及先城后乡控制等,城市移民因无法取得与城市居民同等的劳动力资格和公平竞争的就业环境,大多被限制在收入低、工作环境差、福利低劣的“次属劳动力市场”上,从事当地居民不愿意做的脏、累、苦、险等工作。根据国家统计局提供的《1990年人口普查1%抽样数据库》计算,农村迁入城市在业暂住人口的前十位职业依次为:瓦工、抹灰工个体流动小商贩;装卸搬运工;采矿、采石工;家具、营建木工;零售商;餐馆服务员;缝纫、缝制工人;旅馆服务员;以及织布工等,这些行业绝大多数属于非正规就业。(李强等,2002)

(二) 就业待遇歧视

就业待遇歧视主要表现为工资歧视和工作环境歧视。工资歧视是农民工遭受就业待遇歧视的最直接体现,王美艳(2003)运用工资差异分解模型对转轨时期农民工的工资歧视作了计量分析,她将农民工和

城市本地劳动力的一系列个人特征造成的工资差异,从工资决定中分离出来,测度了歧视对工资差异的影响程度,认为工资差异可以用歧视来解释。谢嗣胜、姚先国运用差异分解方法,对农民工工资歧视程度进行了计量分析,他们得出的结论显示:农民工与城市就业人日工资差异的59.4%可以用歧视来解释。工作环境歧视主要体现在农民工普遍被安排在劳动条件恶劣的环境下从事体力消耗极大的工作。

(三) 就业培训歧视

目前,城市下岗失业人员由政府提供免费培训,培训承担主体则是政府主办的各类培训机构,其经费主要来源于政府补贴,而地方政府在向其所属培训机构提供经费补贴时至今仍以培训机构培训的城市人口数为拨款数额的依据,而将所培训的农民工排除在外,由此直接导致城市培训机构把培训对象定位于城市人口,而把农民工拒之门外。此外,由于农民工的天然流动性,大多数雇主也没有为他们这些不确定性人力资本进行投资的意愿。

城市移民就业歧视的社会成本分析

西方经济学界一直将歧视作为研究的热门问题之一,1944年缪尔达尔的著作《美国的困境》可视为歧视经济学产生的标志。贝克尔作为使用经济学分析方法对歧视行为进行系统研究的鼻祖,首次运用经济模型对歧视的经济效应做出了解释,他认为歧视的主要来源是个人偏见。阿罗、卡恩以此为基础对歧视模型又进行了修正与拓展,提出了雇员歧视和顾客歧视。菲尔普斯则从统计性歧视角度分析,认为即使雇主不存在偏见,也可能由于获取信息的方式和成本等因素产生歧视。

以上的理论主要是从竞争性来考虑歧视产生的根源。而非竞争性歧视认为歧视的主要原因在于厂商拥有某种垄断力量,主要歧视理论包括德瑞格和皮埃尔提出的双重劳动力市场歧视,伯格曼的拥挤假说、皮来克的搜寻成本歧视以及串谋行为等。最后,还有一种歧视是来源于劳动者进入市场前人力资本投资歧视。西方劳动力市场的就业歧视理论主要是运用经济学模型对歧视来源进行的分析,对于研究我国城市移民的就业歧视原因有一定的借鉴作用。

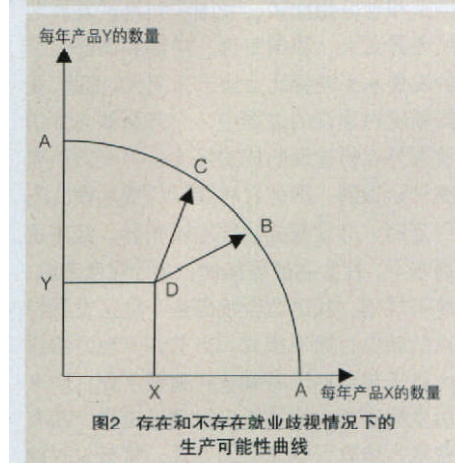
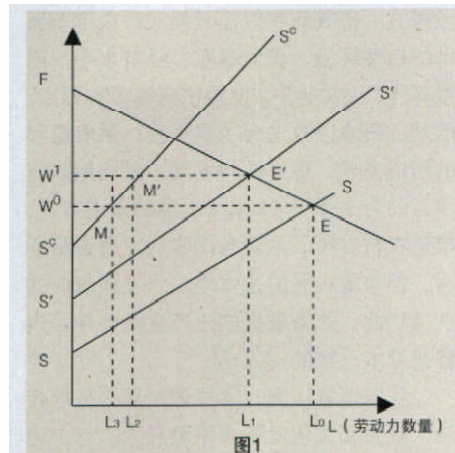
(一) 总就业岗位减少

本模型以政府和企业的限制性就业政策为例进行说明:

模型假定:本地职工与外地工具有相同的劳动生产率;劳动力市场的需求量为定值。

模型说明:图1表示S为没有歧视的情况下劳动力市场的总供给曲线(本地职工加外地工),S'为存在歧视的情况下劳动力市场的总供给曲线。S^c为本地职工的供给曲线。由于S是加总本地工与外地工后的供给曲线,因而S较S^c更为平坦(在我国由于农村剩余劳动力的无限供给,S线甚至可能呈现为一条接近水平的直线)。

模型分析:在不存在歧视的情况下,劳



动力市场均衡在E点。均衡工资为 W^0 ，劳动力数量为 L^0 ，其中本地职工为 L^3 ，外地工为 L^0-L^3 。现在由于歧视的存在，政府和企业通过各种手段提高了外地工进入城市的门槛，减少了外地工的供给量，导致供给曲线S向左上方移动至 S' ，均衡的工资水平为 W^1 ，劳动力的数量减少到 L^1 ，此时，本地职工数量增加到 L^2 ，净增加量为 (L^2-L^3) ，由此可见，政府的歧视性政策在一定程度上确实增加了城市职工的就业。然而却是以外地工就业数量更大的减少为代价的：此时外地工数量减少到 (L^1-L^2) ，净减少量为 $(L^0-L^3)-(L^1-L^2)$ ，也即 $(L^0-L^1)+(L^2-L^3)$ 。其中 (L^2-L^3) 的就业岗位让位于本地职工，而另外的 (L^0-L^1) 个岗位却浪费了。

(二) 社会福利降低(经济剩余)

经济学中采用经济剩余来考察社会福利的变化。在图1中同样可以看到，在不存在就业歧视的情况下，社会总经济剩余为三角形SEF的面积，存在就业歧视的情况下，社会总经济剩余为三角形 $S'E'F'$ 的面积，经济剩余的净减少量为四边形SS'E'E'的面积。由此可见，对城市移民的就业歧视是以社会总福利的减少为代价的。

(三) 产出减少(生产可能性曲线)

歧视还导致整个国家的产品和服务的产出(GDP)减少。《社会问题经济学》(夏普等)中指出，由于种族歧视而造成的GDP的损失每年大约为4%，由于性别歧视而使GDP每年大约损失3%。1996年种族和性别歧视使得整个美国的产品和服务的产出减少了5000多亿美元。再加上年龄歧视、体质歧视和其他形式的歧视，美国社会每年产品和服务的产出损失将大大超过5000亿美元。歧视引起了社会产品和服务的损失，是因为它使经济效率不必要的降低了。

同样，对城市移民的就业歧视也必定导致了产品和服务产出的减少。本文用图1的生产可能性曲线来反映就业歧视对经济中产品和服务产出的影响。

模型的解释：图2中AA线代表生产可能性曲线，B点和C点代表不存在就业歧视时的X和Y的组合，D点代表存在就业歧视时X和Y的组合，以及由此导致的低效率。

模型分析：在不存在就业歧视的情况下，产品X和Y的数量也许会扩展到像B点或C点。雇主利润最大化的动机决定它会选择雇用城市移民，因为城市移民的成本比本地职工廉价的多。然而现实生活中，城

市的用人单位却并非单纯的利润最大化的追求者，还承担了安置城市下岗职工再就业等社会责任，一些企业，特别是国有企业，虽然出于自身成本的考虑愿意雇用城市移民，但是由于政企并未真正分离，为了实现政治功能(安置下岗职工)这些企业只能遵守当地政府的政策排斥城市移民，因而由于歧视的存在，产品和服务的生产组合就不可能扩展到B点或C点，而是位于生产可能性曲线的下方，表现出资源配置选择时，效率的缺失。

结论

根据以上分析，城市移民就业歧视对雇主、对城市移民的收入都造成了影响，歧视性政策是以社会的总就业岗位缺失为代价的，它造成了社会福利损失，外部不经济。民工大规模进城务工经商是顺应历史发展规律的社会经济现象，整合城乡劳动力市场的政策趋向已经成为一项重要而紧迫的任务。

解决城乡就业冲突的政策取向，短期来看，从稳定与发展的目标出发，在不可能一下子完全开放城市劳动力市场的情况下，可以逐渐取消对竞争性行业的就业保

护；可通过对城市劳动力的某种经济上的补偿而不是制度性的保护，使他们接受发育劳动力市场的成本。但从长远来看，培育和完善城乡统一的劳动力市场是协调和处理城乡劳动者就业关系的根本方向。从统一的劳动力市场要求来看，改革国有企业的用工制度是建立和完善平等竞争的市场原则的关键，也有利于提高国企职工的素质，增强其竞争能力和心理承受能力；改革分配制度，以降低企业劳动力成本，提高企业竞争能力和适应能力，这样企业才能发展并扩大就业；努力完善就业市场，提供就业信息，尽量通过市场来配置下岗职工的人力资源；加大对农村小城镇基础设施建设的投资，提高小城镇的社区服务质量，吸引劳动力向小城镇聚集从而减缓大城市的压力。

参考文献：

1. 李强，唐壮.城市农民工与城市中的非正规就业.社会学研究，2002(6)
2. 王美艳. 转轨时期的工资差异. 计量经济分析. 中国社会科学[J]，2002(4)
3. 陆益龙. 户籍制度：控制与社会差别[M]. 商务印书馆，2003

上接70页

同组织，愿意为实现组织价值观与目标做出努力，诱导组织氛围走向和谐，并在此基础上实现组织和谐管理。

结论

组织能否实现和谐管理是个人与组织博弈的一个结果，而不是唯一的结果。个人与组织在价值观与目标上是否匹配，个人的利益和需求是否与组织一致并服从于组织，是决定博弈结果的两方面条件。由于个人在组织中的行为具有很大的不确定性，即使组织的价值与目标个人的需求与利益是一致的，个人对于风险收益的追求也导致了个人与组织可能形成两种不同的均衡，但是均衡不一定就达到了组织和谐管理。以上分析表明，只有个人与组织的价值观与利益一致，才能达到组织与员工个人双赢的均衡，才能实现组织和谐管理。

综上所述，个人在组织中追求风险收益会增加个体行为选择的不确定性，这就给组织提出了一系列课题，要求组织在员工招募、制度建设、企业文化建设上采取有效措施，促使员工与组织的价值观与目

标相一致。组织还应当重视员工正当的利益与需求，重视员工个人发展，使员工能够分享到组织成长所带来的收益。在和谐管理的主题下，加强与组织匹配的研究，是一个重要的课题。

参考文献：

1. 西安交通大学管理学院和谐管理研究课题组. 和谐管理理论的研究框架及主要研究工作[J]. 管理学报，2005(2)
2. 席西民，肖宏文，王洪涛. 和谐管理理论的提出及其原理理论的新发展[J]. 管理学报，2005(2)
3. 席西民，葛京，韩巍，陈健. 和谐管理理论的意义与价值[J]. 管理学报，2005,2(4)
4. 侯光明，李存金. 管理博弈论[M]. 北京理工大学出版社，2005

作者简介：

赵菁(1975—)，女，陕西西安人，西安工业大学经济管理学院，讲师，经济学硕士，研究方向为组织行为，信息经济学。

张翼(1974—)，男，陕西岐山人，西安交通大学博士研究生，讲师，研究方向为组织发展与变革管理。