

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

刘林平 张春泥

提要：本文通过对珠江三角洲农民工问卷调查资料的回归分析，构建了一个决定农民工工资水平的模型。本文发现，人力资本中的教育年限、培训、工龄等变量对农民工工资有显著的正向影响，年龄和性别也有显著影响；企业制度中的企业规模和工种对工资有显著影响，规模越大，工资越高，工种表现出明显的等级性。企业所属行业和企业性质对工资没有显著影响，是否签订劳动合同和缺工情况同样如此。社会资本变量和社会环境变量对农民工工资水平没有显著影响。本文认为，农民工的工资是处于分割的二元劳动力市场一端的，高度市场化的，缺乏企业内部劳动力市场或晋升机制，也少受劳动力市场用工情况变化影响的，没有地区性差异的一个实实在在的刚性的低工资。

关键词：农民工 工资 人力资本 社会资本 企业制度 社会环境

一、文献回顾和研究假设

在马克思看来，工资是劳动力价值的价格体现。“劳动力的价值，是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值来决定”。“劳动力的价值由两种要素所构成：一种是纯生理的要素，另一种是历史的或社会的要素”。后一种要素，马克思认为，是“每个国家的传统生活水平。这种生活水平不仅包括满足生理上的需要，而且还包括满足由人们赖以生息教养的那些社会条件所产生的一定需要”（马克思，1972/1898：181、199）。

马克思的政治经济学被称为“政治经济学”，他对工资的考察不是基于

^{*} 本文是蔡禾教授为首席专家的2005年度国家哲学社会科学基金重大招标项目《城市化进程中的农民工问题研究》（批准号05&ZD034）和刘林平主持的中山大学二期985“公共管理与社会发展”哲学社会科学创新研究基地资助的项目《制度短缺与民工短缺——珠三角和长三角“民工荒”问题研究》的成果之一。

纯粹经济学的立场，而是基于经济社会学的立场。因为，他把工人得到的工资置于资本主义的基本经济社会结构之中，工人的工资当然还取决于与资本家的斗争。但是，马克思认为，工资和劳动力生产率之间没有函数关系，也与劳动力市场供需关系的变化没有大的关系。

在马克思之前，古典经济学的诸多代表人物都以社会—经济因素来解释工资。比如，亚当·斯密就注意到工人与老板的讨价还价，由习俗、惯例、人道主义和培训成本所决定的劳动力再生产成本，一个国家的发展阶段等因素对工人工资的影响（亚当·斯密，2005）。

人力资本理论的兴起，可以看作是对马克思经典资本理论的挑战。人力资本理论强调人能够对自身进行投资，并产生经济回报。林南（2004）认为，马克思理论中的劳动者是可以替代的，所以在一定生产条件下，如果生产的产品相同，则劳动者的工资是一定的。而人力资本理论认为拥有不同教育程度、身体状况和职业经验的劳动者之间未必能够简单替代，因为不同劳动者的价值和报酬是不同的。人力资本理论把对工资影响因素的探讨从较为宏观的社会—经济层面带入了较为微观的个人投资与劳动力市场结果的层面。明塞尔指出人力资本理论的中心是关注正式和非正式的学校教育、家庭教育，以及培训、经验和职业流动对个人的劳动力市场结果和部门及国家经济增长的影响。所以，在人力资本理论看来，影响工资的因素主要还是微观层面上的教育、培训、劳动经验和职业流动（Mincer, 1989）。

仅凭人力资本理论还不足以解释复杂的工资问题。格伯总结了决定工资的三大理论视角：新古典主义、制度理论和结构分析（Gerber, 2006）。人力资本理论即为新古典主义的视角。这一视角中，劳资双方在确定工资的问题上都试图最大化他们行动的结果，并根据工人的特殊素质和人力资本形式在劳动力市场中的价值，反复多次协商来达成合同工资的数目。新古典主义工资观的核心是：1、开放的劳动力市场竞争，劳资双方能够反复协商以确定工资，所达成的工资应该是劳资双方同时追求利益最大化而达到的平衡点；2、人力资本在竞争中几乎是最重要的，在决定工资上是近乎惟一的变量。与新古典主义不同，制度的视角并不认为工资是在开放的劳动力市场竞争中达成的。求职和雇佣中的交易成本、公司内部工作的性质、工人能力和士气的不确定性、工会的影响以及工人的集体行动等因素都会阻碍市场机制的完全发挥。因此，决定工资的不是市场而是制度，这些制度包括内部劳动力市

场、职业阶梯、集体讨价还价、标准的工资计划等。结构分析将注意力从关注工人自身的特性转向关注工人所处的社会结构的位置和特性。这一视角更关注决定工资的系统性变量,如工作和工作组织的类型。结构主义者认为不同职业地位的工作、不同产业和部门的公司,以及公司的规模是决定工资的重要变量。“结构分析的视角与制度理论相连,却又区别于制度理论”(Gerber, 2006)。这种区别表现在:结构分析强调的是系统性的制度变量造成了部门、组织和职业间工资水平的不同,而不是个人特征层面上制度的区别对待。

如果说人力资本理论主要从微观层面提出决定人们工资的因素,制度理论从组织的层面修正了人力资本理论关于自由开放市场的不当假设,而结构分析则是通过关注对人们行动的结构约束,再一次把分析问题的目光投向了宏观的社会结构层次,指出了社会资本因素、制度因素^① 和社会环境因素对劳动力市场结果的影响。

社会资本理论关注人们构建社会网络的投资在市场中的回报。从社会资本理论来考察工人的工资,可能联系是复杂的:一方面,社会关系,具体说就是社会网络或社会资本有助于人们获得资源,提高经济社会地位(林南, 2004; Bian, 1997; Bian & Ang, 1997),而对于工资劳动者来说,当然也应该有得到更多的工资收入的可能。林南(2004)认为社会网络也是一种资源,人们通过对社会关系的投资和利用,可以期望在市场中得到回报。另一方面,一些实证研究又证明了人们利用社会网络或社会资本寻找工作,但并不一定可以获得更高工资收入的工作(Bridges & Villemez, 1986; Corcoran, et al., 1980; Korenman & Turner, 1996; Staiger, 1990; 刘林平等, 2006)。

如果我们将人们参加社会组织的情况视为社会联系、社会资本的一个重要方面,那么,参加工会等组织的人,比之没有参加的人应该具有更多的社会资本,也应该具有更高的工资收入。在美国,以往的一些实证研究证明了参加工会的工人的确具有更高的工资(Paisley, 1980; Card, 2001)。

从社会资本角度对工资的研究尽管涉及到社会结构,但是,由人际网络而建立的社会结构大多是非正式的,应该承认,正式的社会制度对

① 以下我们对制度因素的介绍会包含制度理论视角下的企业制度的介绍和结构分析视角下社会制度的介绍。

工资的影响当然大过非正式的。

因而，我们转而从制度主义的视角来考察工资问题。这样，企业的组织制度，特别是是否有一个完善的内部劳动力市场，是影响工资的重要因素。威廉姆森等人将企业的内部劳动力市场与工人人力资本联系起来分析，他特别关注资产专用性问题，认为，具有专门技术的人员在企业内部劳动力市场中处于有利地位（威廉姆森等，2000）。在企业的雇佣制度中，即使在美国这样的发达社会，也越来越使用兼职和临时的工人，这对工人的工资有重要影响（Harrison & Bluestone, 1988）。

企业制度对工资具有重要影响，但是，任何企业制度都处于更广泛的社会结构或社会环境之中。许多学者将工资问题（及更广泛的收入问题）放在社会不平等的框架中来研究（Gerber, 2006；谢宇，2006），他们认为工资是社会分层和社会不平等的显著表现。在西方社会，种族、性别都是影响工资的重要变量（Blau & Kahn, 2000；麦克南等，2006）。

在西方学者的中国研究中，中国的经济体制和社会结构也多作为背景纳入到对工资的分析之中。怀默霆认为，1956年之后，中国形成了一种适用于所有国有单位的“级差工资制度”，这种制度甚至在文革中都被基本保留（怀默霆，2002）。华尔德则认为，在一种单位体制中，形成了工人对企业的社会和经济方面的依附、对工厂领导的政治依附和对直接领导的个人依附，工人获取资源的机会几乎完全在单位内部，工资当然是最重要的资源，但是，在一种禁欲主义的意识形态下，工人的工资长期不做调整，表现出罕见的刚性（华尔德，1996）。泽林尼认为，国家社会主义经济特征之一是劳动力的非市场交换，劳动力价格由国家行政手段决定（Szelenyi, 1978）。泽林尼的分析主要是针对东欧的情况，但计划经济体制下的中国也是类似的。改革开放之后，这种情况发生了变化，国有企业工资制度的改革一方面是实行了奖金制度，另一方面则是引入了记件工资制（傅高义，1991）。这些都是市场力量的引入对工资制度的影响。如果按照倪志伟的观点，社会主义经济从等级制向市场的转变中，政治资本的作用会下降，教育等人力资本的作用会上升（倪志伟，2002）。但谢宇对改革时期中国城市居民收入的研究中，并没有发现在经济增长较快（或可以理解为市场经济发展较快）的城市中党员身份对工资的回报降低，也没有发现这些城市中教育有较高的回报率，由此谢宇认为“1988年的中国城市缺乏真正的劳动力市场”（谢宇，2006：192），工资还是受旧的计划经济体制的控制，奖金和补

贴在区域上的差别也不受市场的调节, 仍然受单位盈利能力的影响。

还有一篇文章值得特别提及, 那就是怀默霆的《工人作用的演变》(怀默霆, 2001)。文章完整地叙述了中国工人从毛泽东时代到改革开放后的变化, 许多观点都富有启发性。^① 这些基于中国社会某一时期的研究一方面将当时已有的一般性工资模型在中国社会进行了检验, 另一方面, 也通过研究工资问题揭示了中国社会某一发展阶段的社会经济特征。本文研究农民工的工资问题, 也将把以往建立的一般性工资模型和在其他社会(主要是西方社会)的研究中得出的工资模型放在当前以转型为特征的中国社会中检验, 试图建立专门针对农民工这一群体的工资模型; 并由此对农民工的生存状态, 及中国转型时期的社会特征进行更深入的理解和探讨。

我们知道一般性的工资理论和实证模型不能直接套用于中国农民工的工资问题, 新古典主义和制度理论较适宜于解释稳定的产业工人和白领阶层的工资获取, 用于解释农民工的工资问题就显得过于简单。此外, 西方学者主要揭示的是中国计划经济体制下和经济转型早期阶段的工资问题, 这不能替代对于当前社会环境下工资问题的研究。

农民外出打工, 其工资水平是怎么确定的呢? 刘易斯说: “为雇用这种剩余劳动力而支付的维持生活的工资, 可以决定于对维持生活所要求的最低水平的传统看法, 或者说这种工资可能等于维持生计的农业中的每人平均产品加上一个余量。”(刘易斯, 1989/1983: 45) 他认为, 农民工的工资是比照农业收入水平确定的, 当然会比其在农村的生存收入要高一些, 这主要是因为城市的生活费用高过农村, 农民迁入城市有一个心理落差需要补偿, 以及工会的作用, 等等(刘易斯, 1989/1983)。

黄宗智将刘易斯的观点运用于考察中国农民外出打工的情况, 他认为, 现在的农村经济模式已经从“男耕女织”转变为“半工半耕”, 农民外出打工得到的是低工资, “低收入的种植劳动和低工资的乡镇企业也是离土离乡农民工工资相对低的基本原因”(黄宗智, 2006: 32)。

刘易斯的理论和黄宗智的观点是否符合中国的现状呢? 我们在后

^① 比如, 文章认为, 在改革开放前, 中国的国有企业中工人地位很高, 但是农民工做的是临时工, 是被另眼相看的。改革开放后, 在外资企业中, 工人待遇的区别不在于企业是独资还是合资, 而在于西方资本还是亚洲资本(怀默霆, 2001)。

面将以他们的认知为基础提出假设并对这些假设进行检验。

一般的研究者都指出，中国农民外出打工，身处一个城乡分割的二元劳动力市场，这是中国转型社会的基本特点之一，也是农民工所面临的最基本的制度环境（蔡昉等，2003；李春玲，2006）。本文提出的问题是：在这样一个二元劳动力市场中，农民工的工资到底主要是由哪些因素或变量所决定？或进一步说，农民工工资的决定机制是怎样的呢？

新古典主义强调人力资本对工资的重要作用，制度理论提出了企业制度的重要性，结构分析指出在研究工资时有必要考虑社会资本和社会环境因素。由此，本文将决定农民工工资的变量分为人力资本、社会资本、企业制度和社会环境四个部分，具体变量见表1。

在确定了这些影响工资的自变量之后，本文提出如下假设：

假设一：人力资本假设。农民工的工资水平与其自身的人力资本相关，其中特别是教育程度、工龄、职业资格证书的获得以及技能培训对工资水平有较为强烈的正向影响。

人们进入劳动力市场前的学校教育、工龄和在劳动力市场中的职业培训构成了明塞尔人力资本模型的主要变量（Mincer, 1974）。明塞尔还提出分析工资结构时要注意区分工资层级（level of life time earning）和工资曲线的形状（shapes of wage profiles），即人们进入劳动力市场前接受的学校教育决定了他们的工资层级，而工资曲线的形状则受他们进入劳动力市场后长时期内人力资本投入的影响，这种投入包括培训、再学习和职业流动（Mincer, 1989）。国外已有许多研究证实了工作培训对工资增长的作用（Lillard & Tan, 1986）。职业流动对工资的影响主要体现在工作选择和职业匹配上（Jovanovic, 1979）。刘林平等（2006）发现，农民工每流动一次，工资都有所增长。此外，明塞尔还提到任何投资都包含了时间的变量（Mincer, 1974），所以年龄或工龄也必须被考虑在人力资本模型中。他发现：工资随工龄的增加先经历一段快速上升期，之后增幅减缓，到一定程度后持平并最终下降（Mincer, 1989）。

我们把农民工的“本企业工龄”和“总工龄”都作为从时间维度测量农民工工作经验的变量。之所以将农民工的“工龄”^①划分为总工龄（从农村第一次外出以来的年数）和本企业工龄（在目前所在企业工作的年数），是因为我们认为，由于农民工的工作稳定性与国有企业等体

^① 蔡昉等人将农民工的工龄叫做“非农工作年数”（2003），这和我们的理解是一致的。

制内的工人是不一样的,他们经常跳槽,也经常变换岗位(包括行业和工种),工作经验的积累有其特殊性。“证书获得情况”和“接受培训的情况”反映的是农民工进入劳动力市场之后培训和再学习的情况。如果说农民工在进入劳动力市场前所接受的学校教育决定了他们所从事的工作(或岗位)基本处于哪类工资层级上,那么他们在工作后接受的培训和再学习则影响了他们的工资在某水平上能有多大的变动。

表 1 决定农民工工资的自变量

自变量		因变量: 月平均工资		
		相关系数类型	数值	
人力资本	年龄	Pearsons' R	.049	
	性别	eta	.228	
	教育程度	eta	.322	
	职业资格证书	Pearsons' R	.209	
	工龄	全部工龄	Pearsons' R	.202
		本企业工龄	Pearsons' R	.173
	2005年以来的技能培训		Eta	.114
	换工次数(流动次数)		Pearsons' R	.131
劳动法认知		Eta	.205	
社会资本	参加工会情况	Eta	.125	
	请客送礼费用	Pearsons' R	.300	
	是否使用网络增加工资	Eta	.025	
企业制度	所有制性质	Eta	.078	
	规模	Eta	.098	
	行业	Eta	.254	
	工种	Eta	.466	
	劳动合同	Eta	.134	
	所在企业是否缺工	Eta	.025	
社会环境	来源地	Eta	.187	
	企业所在地	Eta	.127	
	打工收入与农业收入之比	Pearsons' R	.011	
	个人生存消费	Pearsons' R	.498	

由此，就假设 1 形成以下分假设：

假设 1a：教育年限越长，农民工工资越高。

假设 1b：总工龄和本企业工龄年限对农民工工资产生影响：农民工的工资会先随工龄的增加而增加，到达一定峰值后下降。

假设 1c：获职业资格证书越多，农民工工资越高。

假设 1d：参加技能培训的次数越多，农民工工资越高。

假设 1e：职业流动次数越多，农民工工资越高。

在现代社会里，法律意识也是人的素质的基本构成部分，对于维护自身权利具有重要作用。农民工对《劳动法》的熟悉程度，一方面反映了他们的法律意识和法律知识水平，另一方面，掌握一定的《劳动法》知识会有助于他们保障自身的工资权益。所以，又有：

假设 1f：熟悉《劳动法》对农民工工资有正向影响，或不熟悉《劳动法》对农民工工资有负面影响。

假设二：社会资本假设。农民工的工资水平与其社会资本相关，使用社会网络和对社会网络投资较多的个体可能获得更高的工资收入，参加工会者的工资收入应该高于未参加者。

农民工是惯于使用社会网络的群体。他们不仅在找工作中使用社会网络，还时常借助社会网络来适应工厂和城市的生活。农民工的社会网络与他们工资的关系是复杂的，在这里，我们只选取与农民工工资最为相关的社会网络使用情况，即在工作中他们是否借助社会关系网络提高工资。所以，有：

假设 2a：在工作中借助社会网络提高工资的农民工其工资会高于未使用者。

请客送礼费用可以作为衡量社会资本的一个重要变量，因为这种费用是投入构建社会网络的（刘林平，2006）。所以，有：

假设 2b：请客送礼花费越高的农民工，工资越高。

是否工会会员对农民工的工资有没有作用？这既是一个制度问题，也可视为社会联系的问题^①，我们将之纳入社会资本模型。所以，有：

假设 2c：参加工会的农民工比未参加者工资更高。

假设三：企业制度假设。农民工的工资水平与企业制度相关，不同

^① 普特南就将工会作为美国人拥有社会资本的重要形式之一（普特南，2000）。

的企业制度形成了不同的工资标准。

企业制度包括：企业的所有制性质、规模、行业、工种、该企业是否与农民工签订劳动合同、企业是否缺工等。其中，所有制性质是决定企业管理制度最基本的制度安排，也是企业产权制度的基础和表现，不同的产权归属和不同的文化传统对工人的权益保障是有影响的，也可能影响工人的工资。企业规模也是非常重要的变量，将企业规模作为基本的自变量是因为“规模更可能被视为一种能造就和决定其他结构变量的独立变量”（斯格特，2002：244）。此外，企业所属行业和工种也决定了农民工工资。由此，形成以下分假设：

假设 3a：企业性质影响农民工工资。企业性质不同，农民工工资不同。

假设 3b：企业规模影响农民工工资，规模越大，农民工工资越高。

假设 3c：企业所属行业影响农民工工资，行业不同，农民工工资不同。

假设 3d：农民工在企业中的工种影响他们的工资，工种不同，农民工工资不同。

签订劳动合同一定程度上可以反映企业对《劳动法》的遵守程度，签订劳动合同的程序也可以认为是企业与农民工协商工资水平和待遇条件的程序。所以，有：

假设 3e：与企业签订了合同的农民工比未签合同者工资更高。

所在企业是否缺工可以看作测量劳动力市场需求在具体企业中的体现的最主要的指标，从经济学法则来看，工人短缺应该提高工人工资，我们也将其作为测量企业制度的重要指标。因此：

假设 3f：企业缺工情况影响农民工工资，缺工企业农民工工资更高。

假设四：社会环境假设。农民工的工资水平与经济社会环境相关。农民工从农村迁移到城市，他们的“经济社会环境”应该包括打工所在城市的社会经济环境和进城前所处的农村社会经济环境两个方面，同时包括两者的对比。农民工打工所在城市有不同的最低工资标准，经济社会发展水平也有差异。个人消费水平可以反映劳动力再生产所需的工资水平，也反映所在城市的消费水平和经济发展水平。最低工资标准反映的是法定工资底线，这是政府政策最直接的表现，当然也是制度环境的重要指针。农民工的来源地可以区分他们进城前的社会经济

环境。所以，有以下分假设：

假设 4a：来源地不同，农民工工资水平不同。

假设 4b：打工所在城市不同，农民工工资水平不同。

假设 4c：个人生存消费水平越高，农民工工资越高。

打工收入与农业收入之比会影响农民工外出务工的动力和预期工资。穆曾提到人们都会有一个“预期工资”，也就是他们能够接受的最低工资，人们只会接受高于或等于他们预期工资的工作 (Mouw, 2003)。农民工在看待城市的工资水平时会参照他们在农村中的收入，然后形成他们的预期工资。打工收入与农业收入之比与农民工工资可能呈正相关，因为打工收入与农业收入之比较低的农民工的预期收入较低，他们更可能比预期收入高的农民工接受低薪工作。所以，有：

假设 4d：打工收入与农业收入之比越高，农民工工资越高。

这些假设正确与否，哪些假设可以得到验证，哪些假设将被否定，被否定的假设为何被否定？相信经过数据验证和分析之后，农民工工资的决定机制有可能会显现出来。

二、样本情况、工资制度和工资水平

2006 年 7—8 月，我们对珠三角地区在企业工作的农民工进行了问卷调查。调查以珠江三角洲城市外来人口比例作为样本分配依据，着重控制了行业、性别和地区分布三个指标，发放问卷 3100 份，回收有效问卷 3086 份，基本情况见表 2。

问卷询问了农民工工资的计算方式，回答结果见表 3。

表 3 显示，农民工的工资计算方式完全实行月薪制的不到一半，大部分是各种形式的记件工资制。问卷的数据还表明：尽管大部分人 (65.4%) 加班都有加班工资，还是有四分之一的人 (25.7%) 明确回答没有；有接近四成 (37.8%) 的人没有工资单；一半以上的人的工资要推迟发放 (52.4%)，这些数据说明，对农民工所实行的工资制度的正规化程度并不高。

我们更为关心的是工资水平，问卷使用了多个指标来测量，结果见表 4。

在表 4 中，“一般月工资”，我们在问卷中询问的是你在目前所在企

业的月工资是多少;“最高月工资”和“最低月工资”问的是,在2006年,你拿过的最高的和最低的月工资是多少元;“上月实际拿到的工资”问的是,你上个月一共拿了多少钱,由于调查时间是在2006年7月和8月,实际问的是6月和7月拿到的工资。四个问题的回答数据比较稳定,而对平均数的多次测量最接近真实的平均值,因而可以说,珠江三角洲农民工的月平均工资大约是1100元。

表2 样本基本情况

选项	频数(%)
城市	广州 415(13.4%), 深圳 758(24.6%), 珠海 194(6.3%), 佛山 273(8.8%), 肇庆 198(6.4%), 东莞 612(19.8%), 惠州 205(6.6%), 中山 199(6.4%), 江门 232(7.5%)
年龄	25岁及以下: 1631(52.8%), 26—30岁: 510(16.5%), 31—35岁: 393(12.7%), 36—40岁: 279(9.1%), 41—45岁: 147(4.8%), 46—50岁: 70(2.3%), 51—55岁: 38(1.3%), 55岁以上: 16(0.5%)
性别	男 1639(53.1%), 女 1447(46.9%)
教育程度	小学及以下: 571(18.5%), 初中: 1582(51.3%), 高中: 473(15.3%), 中专或技校: 366(11.9%), 大专: 91(2.9%), 不清楚: 2(0.1%)
婚姻状况	未婚: 1701(55.1%), 已婚: 1342(43.4%), 离婚: 30(1.0%), 丧偶: 12(0.4%)
证书获得情况	有证书 637(20.6%), 没有证书 2448(79.3%)
家庭人口数量	4人及其以下: 1374(44.5%), 5—9人: 1627(52.7%), 10—15人: 77(2.5%), 16人及其以上: 6(0.2%), 不清楚: 2(0.1%)

表3 农民工工资的计算方式

工资计算方式	频数	%
记件	581	18.8
计时	593	19.2
提成	146	4.7
按天计算	283	9.2
月薪制	1360	44.1
有时记件有时计时	79	2.6
底薪加提成	100	3.2
其他	5	.2
不清楚	13	.4

表 4 测量农民工工资水平的多项指标(元)

选项	频数	平均值	标准差	众数
一般月工资	3006	1092.80	561.876	1000
最高月工资	2951	1320.03	766.764	1200
最低月工资	2953	918.82	538.643	800
上月实际拿到的工资	2925	1092.32	645.855	800
总平均值	2815	1107.80	473.567	975

三、变量、模型和结果

根据本文的基本假设,我们建构了农民工工资的人力资本模型、社会资本模型、企业制度模型、社会环境模型和综合模型。

人力资本模型以农民工平均月工资的对数作为因变量,以性别、年龄、教育年限、总工龄、本企业工龄、证书获得情况、接受培训情况、流动次数(换工次数)、对劳动法的认知程度^① 9个变量为自变量。

社会资本模型中,我们以农民工平均月工资的对数作为因变量。控制人力资本模型中的所有变量,在自变量部分加入月请客送礼费、是否使用网络增加工资、有没有参加工会^② 3个测量社会资本的变量。

企业制度模型中,我们同样以农民工平均月工资的对数作为因变量,控制人力资本模型中的所有变量,加入企业的所有制性质^③、规

① 在问卷中,我们对农民工受教育程度的测量分5个等级:小学及以下、初中、高中、中专和技校、大专,转换成教育年限分别赋值为:6年、9年、12年、13年和15年。对“证书获得情况”的询问是“您是否获得过国家承认的职业资格证书、技术等级证书”,回答结果是:1、没有(赋值为0);2、有,有几个赋值为具体数值 $n, n > = 1$ 。“接受培训情况”询问的是2005年以来在打工地接受过技能培训的次数,没有为0。“流动次数”指农民工的换工次数,没有换过工的情况赋值为0。“对劳动法的认知程度”回答的结果划分为5个等级:很熟悉、比较熟悉、一般、不熟悉和完全不知道。在人力资本模型中我们把“对劳动法的认知程度”处理成“不熟悉劳动法”这1个虚拟变量纳入模型,并以熟悉劳动法为参照类。

② 问卷中,对工会参与情况的测量,所询问的问题是“您打工的企业中是否有工会组织”,回答结果分为5类:1、有,我是负责人;2、有,我也参加了;3、有,但我没参加;4、没有;5、不清楚。我们将前两项合并为参加了工会的情况(赋值为1),后三项合并为没有参加工会的情况(赋值为0),形成一个测量工会参与情况的变量。

③ 在问卷中,所有制性质分类为:国有、城乡集体、私有和外资(欧美、日韩、港澳台和其他)。在企业制度模型中,我们把所有制性质做变量的虚拟化处理,形成3个二分变量,分别是“集体企业”、“私有企业”和“外资企业”,并以“国有企业”为参照类。

模^①、行业、工种、是否签订劳动合同、企业是否缺工 7 个变量表示企业制度。

社会环境模型中, 因变量依旧, 控制人力资本模型中的所有变量, 并将农民工的来源地、企业所在地、个人生存消费、打工收入与农业收入之比这几个社会环境指标作为自变量纳入了模型。

将这些变量纳入回归模型之中, 便得到了表 5 的结果。

表 5 显示, 在人力资本模型中, 性别、受教育程度、证书、培训、工龄(包括总工龄和本企业工龄)、流动次数和对劳动法的熟悉程度都对农民工的工资有显著的正向影响, 年龄则有显著的负面影响。将总工龄和本企业工龄纳入人力资本模型时都分别加入了它们的平方项, 表 5 中它们的平方项均为负值, 说明总工龄和本企业工龄的作用应该是一条下拱的弧线, 即随着总务工年数的增加或在本企业中工作年数的增加, 农民工的工资先随之增加, 到达一定峰值后开始下降。这基本符合明塞尔对工资曲线的描述(Mincer, 1989)。值得注意的是, 在模型 I 中我们不仅纳入了工龄的变量, 还纳入了年龄的变量。通常, 人力资本模型中工龄和年龄两者纳入其一即可^②, 这背后的逻辑是: 大多数人都在某一特定年龄阶段进入劳动力市场, 年龄增加, 工龄也增加, 工龄和年龄在人力资本中都代表着经验。

而农民工的问题却复杂许多: 有的农民工在年龄较大时才进城务工, 这部分人年龄大但工龄却短; 而另一部分农民工进城较早, 可能在很年轻时就已经积累了较多工作经历。所以, 农民工工龄和年龄的变化并非一致, 两者应该分别作为对工资的影响变量纳入模型。同样, 我们将年龄纳入模型时也加入了年龄的平方项, 因为我们假定年龄对工资的作用也应该是一条下拱曲线。而根据表 5 的结果, 年龄的系数为负值(回归系数 = -0.014, $p < .01$), 其平方项的系数为 0, 这意味着农民工年龄对工资的作用不是一条下拱曲线, 而是一条斜率为负值的直线, 即在控制其他变量的情况下, 年龄越大, 工资越低。这一结果正好说明

① 在问卷中, 企业规模分类为: 9 人以下, 10—29 人, 30—99 人, 100—299 人, 300—999 人, 1000—2999 人, 3000 人以上。在模型中, 合并为: 100 人以下, 100—999 人, 1000—3000 人, 3000 人以上, 其中以“100 人以下”为参照类, 其他 3 类形成企业规模的虚拟变量。

② 如倪志伟对中国农村家庭收入的研究, 在模型中只纳入了年龄和年龄的平方, 以代表工作经历(2002)。谢宇对中国城市居民收入的研究, 在模型中只纳入了工作年数和工作年数的平方(2006)。

表 5 工资模型的回归结果报告

自变量	人力资本模型		社会资本模型		企业制度模型		社会环境模型		综合模型		
	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	
个人特征	性别	.135**	.014	.116**	.014	.127**	.014	.114**	.017	.136**	.013
	年龄	-.014**	.005	-.015**	.005	-.014**	.005	-.018**	.006	-.012**	.004
	年龄的平方	.000**	.000	.000**	.000	.000**	.000	.000**	.000	.000**	.000
教育与培训	教育年限	.049**	.003	.046**	.003	.038**	.003	.038*	.004	.042**	.003
	证书	.048**	.010	.049**	.010	.037**	.010	.036*	.014	—	—
	培训情况	.072**	.014	.063**	.015	.049**	.015	.060**	.018	.050**	.014
工龄											
总工龄	总工龄	.030**	.004	.031**	.004	.030**	.004	.029**	.005	.028**	.004
	总工龄的平方	-.001**	.000	-.001**	.000	-.001**	.000	-.001**	.000	-.001**	.000
	本企业工龄	.033**	.005	.032**	.006	.026**	.006	.039**	.008	.023**	.005
本企业工龄的平方	本企业工龄的平方	-.001**	.000	-.001*	.000	-.001*	.000	-.002**	.001	-.001*	.000
	不熟悉劳动法	-.057**	.014	-.057**	.014	-.039**	.014	-.053**	.018	-.043**	.013
换工次数	.011**	.003	.008**	.003	.010**	.003	.006	.004	.010**	.003	

续表 5

自变量	人力资本模型		社会资本模型		企业制度模型		社会环境模型		综合模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误
社会资本										
使用网络增加工资	—	—	-.004	.014	—	—	—	—	—	—
月请客送礼费用	—	—	.001**	.000	—	—	—	—	—	—
没有参加工会	—	—	-.079**	.026	—	—	—	—	—	—
企业性质										
集体	—	—	—	—	-.047	.050	—	—	—	—
私有	—	—	—	—	.038	.021	—	—	—	—
外资	—	—	—	—	.019	.023	—	—	—	—
企业规模										
100 - 999 人	—	—	—	—	.045**	.017	—	—	.047**	.015
1000 - 3000 人	—	—	—	—	.087**	.025	—	—	.087**	.021
3000 人以上	—	—	—	—	.132**	.026	—	—	.122**	.022

续表 5

自变量	人力资本模型		社会资本模型		企业制度模型		社会环境模型		综合模型	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误
行业	第二产业	—	—	—	.106**	.040	—	—	—	—
	第三产业	—	—	—	.127**	.040	—	—	—	—
	管理人员	—	—	—	.360**	.027	—	—	.366**	.027
工种	技工	—	—	—	.180**	.017	—	—	.187**	.016
	文员	—	—	—	.143**	.039	—	—	.177**	.036
	其他	—	—	—	.328**	.064	—	—	.335**	.057
其他相关企业制度	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
是否签劳动合同	—	—	—	—	.014	.015	—	—	—	—
所在企业是否缺工	—	—	—	—	-.006	.015	—	—	—	—
打工与农业收入比	—	—	—	—	—	—	.000	.001	—	—
个人生存消费	—	—	—	—	—	—	.000***	.000	—	—
企业所在地	深圳	—	—	—	—	—	.045	.030	—	—
	东莞	—	—	—	—	—	-.010	.030	—	—

续表 5

自变量	人力资本模型		社会资本模型		企业制度模型		社会环境模型		综合模型	
	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差
企业所在地	佛山	—	—	—	—	—	.044	.038	—	—
	其他	—	—	—	—	—	-.034	.028	—	—
农民工 来源地	四川和重庆	—	—	—	—	—	-.023	.027	—	—
	广西	—	—	—	—	—	-.047	.029	—	—
	湖北	—	—	—	—	—	-.080*	.034	—	—
	河南	—	—	—	—	—	-.056	.035	—	—
	湖南	—	—	—	—	—	-.048	.028	—	—
	江西	—	—	—	—	—	-.040	.041	—	—
	贵州	—	—	—	—	—	-.044	.049	—	—
	其他南方省 其他北方省	—	—	—	—	—	.021	.055	—	—
常数项(constant)	6.303**	.081	6.426**	.088	6.198**	.093	6.303**	.110	6.292**	.077
R ²	.252(adjusted R ² = .249)		.295(adjusted R ² = .291)		.343(adjusted R ² = .336)		.378(adjusted R ² = .366)		.324(adjusted R ² = .320)	

注:①因变量:月平均工资的自然对数。

②**表示 $p < 0.01$ (双尾检验), *表示 $p < 0.05$ 。

了先前我们所提出的农民工工龄和年龄的变化并非一致的观点。

社会资本模型所展示给我们的是，在控制人力资本的条件下，使用人际网络和用于建构人际关系网络的费用与工资之间并没有大的关系，前者的回归系数通不过检验，后者系数仅为 0.001 ($p < .01$)。但是，与参加工会相比较，不参加工会对工资有负面影响。

我们认为，关系网络的使用对工资的作用是复杂的，但是，显然一般性的关系网络与工资之间并没有直接联系，无论从网络规模^①还是从建构网络的费用来看，或者直接看当事人是否使用网络为自己增加工资，都没有发现直接的作用。对此，我们将另做研究。

企业制度模型的结果是清楚明了的：在控制人力资本的条件下，农民工的工资随企业规模的扩大而增加；从事第二产业的农民工工资比从事第一产业的高，相比之下，从事第三产业工资更高；不同工种的工资从高到低依次为管理人员、其他工种、技工、文员和普工；而企业所有制性质、是否签订劳动合同和企业缺工情况都对工人工资无显著影响。

社会环境模型中，在控制人力资本的条件下，打工收入与农业收入之比、个人生存消费两个变量对农民工的工资没有影响；企业所在地的珠江三角洲各城市之间农民工的工资没有显著性差异；除了来自湖北和其他北方省份（不包括河南）的农民工工资低一些之外，来自其他各省的农民工工资都没有显著性差异。

最后，通过对变量的筛选^②，我们得到了农民工工资的综合模型。人力资本中的性别、教育年限、培训、总工龄、本企业工龄、劳动法熟悉程度（不熟悉劳动法）、换工次数等变量，企业制度中的企业规模、工种（管理人员、其他、技工、文员）等变量纳入了模型中。用公式表示为：

$$\log Y = 6.292 + .136X_1 - .012X_2 + .042X_3 + .050X_4 + .028X_5 - .001X_5^2 + .023X_6 - .001X_6^2 + .010X_7 - .043DL_1 + .047DS_1 + .087DS_2 + .122DS_3 + .366D_1 + .187D_2 + .177D_3 + .335D_4 + \epsilon$$

其中，Y 表示农民工月平均工资， ϵ 是残差项。X₁ 表示性别，X₂ 表示年龄，X₃ 表示教育年限，X₄ 表示接受培训情况，X₅ 表示总工龄，X₆ 表

① 我们曾经将农民工的朋友数量作为自变量放入模型，其回归系数也通不过检验。

② 我们首先将之前的人力资本模型、社会资本模型、企业制度模型和社会环境模型的所有变量都纳入到综合模型中，然后逐步将通不过显著性水平检验的变量剔除，最后再将剩下的变量进行回归，得到最终的综合模型。我们也曾尝试使用 SPSS 中 stepwise 程序进行变量筛选，但发现计算机的筛选较为机械，所得结果没有很好地考虑到变量的实际意义。

示本企业工龄, X_7 表示换工次数, DL_i ($i=1, 2$) 表示法律认知的虚拟变量(其中 DL_1 表示不熟悉劳动法, DL_2 表示很熟悉劳动法); DS_j ($j=1, 2, 3$) 表示企业规模的虚拟变量(其中 DS_1 表示规模在 100—999 人, DS_2 表示规模在 1000—3000 人, DS_3 表示规模在 3000 人以上); D_k ($k=1, 2, 3, 4$) 表示工种的虚拟变量(其中 D_1 表示管理人员, D_2 表示技工, D_3 表示文员, D_4 表示其他)。

根据综合模型的结果可以知道, 决定农民工工资的变量绝大多数来自人力资本, 一部分来自企业制度。在控制其他变量的情况下, 性别为男性、教育年限较长、接受过培训、总工龄和本企业工龄较长, 换工次数较多的农民工可能得到较高的工资, 不熟悉劳动法对农民工工资有负向影响。从综合模型所纳入的企业制度变量上看, 企业的规模和工种都是影响农民工工资的重要变量。在控制其他变量的情况下, 企业规模越大, 农民工工资越高; 与普工相比, 管理人员、技工、文员及从事其他工种的农民工可以得到更高的工资。社会环境模型中没有变量能够纳入综合模型, 说明社会环境对农民工工资没有显著影响。社会资本模型中的所有变量在综合模型都不起作用, 但这并不意味着社会资本对农民工工资完全没有影响, 也许应该对社会资本进行更细致的测量和更深入的研究。^①

四、结论与讨论

基于对影响农民工工资的回归分析结果, 我们可以得出如下基本结论:

1. 人力资本是决定农民工工资的基本变量。在综合模型中, 人力资本变量对工资的解释力占该模型解释力的 46.5%。在人力资本变量中, 性别、受教育程度、总工龄、劳动法认知、本企业工龄、技能培训和换工次数对工资有显著影响, 职业资格证书则没有显著影响。在有显著影响的变量中, 除年龄外, 其他变量的影响都是正向的。除了假设 1c 被否证外, 其他人力资本假设都被证实。

^① 参见张春泥、刘林平:《网络的差异性和求职效果——农民工利用关系求职的效果研究》, 未刊稿。

2. 社会资本变量对农民工的工资没有显著影响。当然，在只控制人力资本变量的条件下，没有参加工会（对照参加工会）对农民工工资有显著的负面影响。但是，当加入其他的变量之后，这种影响就变得不显著。这否证了假设二。

3. 企业制度也是决定农民工工资的基本变量。在综合模型中，企业制度变量对工资的解释力占该模型解释力的 44.6%。企业制度变量中的企业规模和工种对农民工工资有显著影响，其他变量的影响则不显著。企业规模与农民工工资呈正相关，规模越大，对农民工的工资越有较高的正向影响；工种对农民工工资的影响表现出明显的等级性，从低到高的排列顺序是：普工、文员、技工、其他和管理人员。工种是一种分类机制，受教育程度的高低通过受雇于不同的工种来体现人力资本的差异。企业的所有制性质和行业对工资没有显著影响，是否签订劳动合同亦是如此，令人意外的是：企业的缺工情况对工资也没有显著影响。这些结果证实了假设 3b、3d，否证了假设 3a、3c、3e 和 3f。

4. 社会环境变量对农民工工资几乎没有影响。农民工不论来自哪里，不论他们家庭农业收入的高低，不论个人生存消费的多少，也不论在哪个城市工作，工资都没有显著差异。这否证了假设四。

由此，我们得出的基本结论是：人力资本和企业制度是决定农民工工资水平的基本因素。社会资本变量和社会环境变量对农民工工资水平没有显著影响。在企业制度中，企业规模和工种对农民工工资有显著影响，规模越大，工资越高，工种表现出明显的等级性；企业所属行业和企业性质对工资没有显著影响，是否签订劳动合同和缺工情况同样如此。所有的社会环境变量如来源地、企业所在城市、打工收入与农业收入之比和农民工个人生存消费都对其工资没有显著影响。

在上述结论中，令人意外的是：为什么农民工的工资在不同所有制性质的企业和不同地区没有差异性呢？这是需要进一步讨论的。

一般来说，不同性质的企业可能具有不同的历史和文化传统。在对劳资关系的研究中，我们曾经认为，中国的国有企业存在着处理劳资关系的社会主义传统；城乡集体企业（包括乡镇企业和城市的集体企业）是社区型企业，劳资关系深深地嵌入到社区的人际关系网络之中，人情关系削减了劳资关系；私有企业大多是由个体经济发展而来，由于产权特性和规模不大，处于发展的初级阶段，对劳资关系的处理比较简单粗糙；就外资来说，欧美企业有所在国较为深远的法制传统，处

理劳资关系的模式可能是“法治化”的，日韩企业次之，港台企业更次之（万向东等，2006）。在这些认识的基础上，我们提出了影响工资水平的差异性假设。

但是，与差异性假设相反，也存在无差异性假设。这个假设的基本依据是：（1）国有企业尽管存在着处理劳资关系的社会主义传统，但是，这一传统可能由于一系列的市场化管理改革（如减员增效，打破铁饭碗，下岗分流，绩效工资）而消失；而国有企业对农民工的使用从来都是另眼相看的，在改革开放前，也有少量农民被国有企业雇用，但是，他们的工资和福利明显不如正式工人（怀默霆，2001）；（2）外资企业，不论何种外资，来到中国都是为了廉价地使用劳动力，对劳动力市场最低端的农民工尤其如此；（3）乡镇企业在发展之后，大量使用外来农民工，人情关系网络的作用消失；（4）由于户口制度的区隔，地方保护主义政策的实行，外来农民工的待遇普遍低于本地工人。

回归分析的结果告诉我们，企业性质对农民工工资没有显著影响。这强有力地支持了无差异性假设，而否证了差异性假设。彭玉生曾分别对比中国城乡之间的工资决定机制和农村中不同所有制企业间的工资决定机制。他发现农村中公有企业、半私有企业和私有企业之间工资决定机制没有差异，而有差异的是城市国有企业和农村企业间工资的决定机制（Peng, 1992）。这说明在中国，国有企业对其正式员工有一套区别于市场体制的工资决定机制，但这套机制并不适用于农民工。

无差异性假设的证明告诉我们，农民工在什么性质的企业都是农民工，差异性可能在于用工制度的二元结构，在于高端的劳动力市场，而不是低端劳动力市场。

我们再来讨论地区的问题。

地区作为一个变量具有非常重要的意义，它综合地体现了政府的政策（对农民工工资影响最大的是最低工资标准）、社会 and 经济发展水平、生活水准、习惯和传统，等等。

围绕农民工的来源地对农民工工资的影响主要形成以下两个假设：其一、差异性假设。假定不同地区经济社会发展水平和习惯传统将影响农民工对工资水平的接受程度，进而影响工资水平。我们所提出的假设 4a 就是这样。其二、无差异性假设。该假设认为外出农民工到珠三角打工，工资水平都高出了他们可以接受的最低水平。

从农民工的来源地看，除天津、新疆和西藏外，我们的调查样本在

中国大陆其余各省(市、自治区)都有分布。尽管各地区的经济、社会发展水平和习惯、传统有异,但是,这些差异性并不能影响农民工的工资水平。这否证了假设 4a。

由此,农民工来源地对工资水平的无差异性假设成立。

同样,围绕企业所在地对农民工工资的影响也形成了两个假设:其一、差异性假设。假定各地区最低工资标准不同和经济社会发展水平有差异,这些都会影响农民工的工资水平。我们所提出的假设 4b 就是这样。其二、无差异性假设。假定最低工资标准或者很低,或者没有得到认真执行而对工资水平不起作用。而且,珠三角各城市之间社会经济水平已经一体化,各城市间工资水平差异不大。

在我们的研究中,企业所在地的珠江三角洲 9 个城市,最低工资标准是有差别的,社会与经济发展水平也不尽相同,但是,这些差异性不能显著性地影响农民工的工资。^① 这说明,在珠江三角洲已经建立起一个统一的低工资的低端劳动力市场。这个市场可能与长江三角洲及其他地方有差异,但是,在其内部,似乎形成了企业之间的价格同盟,都是廉价地使用农民工。

因而,我们认为,农民工的工资是处于分割的二元劳动力市场一端的,高度市场化的,缺乏企业内部劳动力市场或晋升机制,也少受劳动力市场用工情况变化影响的,没有地区性差异的一个实实在在的刚性的低工资。农民工的低工资已经成了企业的惯例,也为社会广泛接受。

“报酬也是一种制度工具”(Stinchcombe, 1997: 17)。我们说农民工的工资水平不受社会环境变量的影响,并不是说农民工的工资制度不受社会环境影响。农民工低工资的制度安排,表面上是通过其人力资本(工种也可以看作是人力资本的分类机制)和企业规模实现的,实际上它是不同企业之间的共识,是市场的共识,也是社会的共识。不同所有制性质的企业,不同行业,不同地区,也不论农民工来自哪里,不论他们家庭经济情况如何,在珠江三角洲,农民工得到的就是这样的一个被“合法化”的低工资的制度安排。这种无差异性,对现存的市场和资本制度、社会分层机制和二元结构的合理性提出质疑。而要改变这样的一种制度安排,首要的任务,也许就是对这一制度做透彻的研究,再将

① 我们说最低工资标准不起作用,是在地区差异性的基础上说的,在不同的时点上,最低工资标准可能还是有作用的。

我们的认识诉诸社会公众。

参考文献:

- 蔡昉、都阳、王美艳, 2003,《劳动力流动的政治经济学》, 上海: 上海三联书店、上海人民出版社。
- 傅高义, 1991,《先行一步: 改革中的广州》, 广州: 广东人民出版社。
- 怀默霆, 2001,《工人作用的演变》, 杨海红译, 张敏杰主编《中国的第二次革命——西方学者看中国》, 北京: 商务印书馆。
- , 2002,《中国的社会不平等和社会分层》, 孙慧民译, 边燕杰主编《市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国》, 北京: 三联书店。
- 华尔德, 1996,《共产党社会的新传统主义》, 龚小夏译, 香港: 牛津大学出版社。
- 黄宗智, 2006,《制度化了的“半工半耕”过密型农业(上)》,《读书》第2期。
- 林南, 2004,《社会资本: 关于社会结构与行动的理论》, 张磊译, 上海: 上海人民出版社。
- 李春玲, 2006《流动人口地位获得的非制度途径——流动劳动力与非流动劳动力之比较》,《社会学研究》第5期。
- 刘易斯, 1989/1983,《二元经济论》, 施炜、谢兵、苏玉宏译, 北京: 北京经济学院出版社。
- 刘林平, 2006,《企业的社会资本: 概念反思和测量途径——兼评边燕杰、丘海雄的“企业的社会资本及其功效”》,《社会学研究》第2期。
- 刘林平、万向东、张永宏, 2006《制度短缺与劳工短缺——“民工荒”问题研究》,《中国工业经济》第8期。
- 罗伯特·D·普特南, 2000,《独自打保龄球: 美国下降的社会资本》, 苑洁译, 李惠斌、杨雪冬主编《社会资本与社会发展》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 马克思, 1972/1898,《工资、价格和利润》,《马克思恩格斯选集》(第二卷), 北京: 人民出版社。
- 坎贝尔·麦克南、斯坦利·布鲁和大卫·麦克菲逊, 2006,《当代劳动经济学》, 刘文、赵成美等译, 北京: 人民邮电出版社。
- 倪志伟, 2002,《市场转型理论: 国家社会主义由再分配到市场》, 边燕杰主编《市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国》, 北京: 三联书店。
- 理查德·斯格特, 2002,《组织理论》, 黄洋、李霞、申薇、席侃译, 北京: 华夏出版社。
- 奥立佛·威廉姆森、迈克尔·沃奇特、杰弗里·哈里斯, 2000,《理解雇佣关系: 对专用性交换的分析》, 孙经纬译, 路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳编《企业的经济性质》, 上海: 上海财经大学出版社。
- 万向东、刘林平、张永宏, 2006《工资福利、权益保障与外部环境——珠三角与长三角外来工的比较研究》,《管理世界》第6期。
- 谢宇, 2006,《改革时期中国城市居民收入不平等的地区差异》, 谢宇著《社会学方法与定量研究》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 亚当·斯密, 2005,《国富论》, 唐日松译, 北京: 华夏出版社。
- Bian, Yanjie 1997, “Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China.” *American Sociological Review* 62 (3).
- Bian, Yanjie & Soon Ang 1997, “Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore.” *Social*

Forces 75.

- Blaug, Francine D. & Lawrence M. Kahn 2000, "Gender Differences in Pay." *The Journal of Economic Perspectives* 14.
- Bridges, William P. & Wayne J. Villemez 1986 "Informal Hiring and Income in the Labor Market." *American Sociological Review* 51.
- Corcoran Mary, Linda Datcher & Greg Duncan 1980, "Information and Influence Network in Labor Market." In G. J. Dunncan, J. N. Morgan & Ann Arbor (eds.) *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. MI: Institute for Social Research.
- Card, David 2001, "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review* 54.
- Gerber, Theodore P. 2006, "Getting Paid: Wage Arrears and Stratification in Russia." *American Journal of Sociology* 111 No. 6 (May).
- Harrison, Bennett & Barry Bluestone 1988, *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*. New York: Basic Books.
- Jovanovic, Boyan 1979 "Job Matching and the Theory of Turnover." *The Journal of Political Economy* 87 Part 1 (Oct.).
- Korenman, Sanders & Susan C. Tumer 1996 "Employment Contacts and Minority-White Wage Differences." *Industrial Relations* 35.
- Lillard, L. & H. Tan 1986, *Private Sector Training* (Report No. 3331-DOL). Santa Monica, CA: Rand Corporation.
- Mincer, J. 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- 1989, "Human Capital and the Labor Market: A Review of Current Research." *Educational Researcher* 18(5).
- Mouw, Ted 2003 "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review* 68.
- Paisley, C. J. 1980, "Labor Union Effects on Wage Gains: A Survey of Recent Literature." *Journal of Economic Literature* 18(1).
- Peng, Yusheng 1992, "Wage Determination in Rural and Urban China: Comparison of Public and Private Industrial Sectors." *American Sociological Review* 57.
- Staiger, Doug 1990, *The Effect of Connections on the Wages and Mobility of Young Workers*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Stinchcombe Arthur L. 1997, "On the Virtues of Old Institutionalism." *Annual Review of Sociology* 23.
- Szelenyi, I. 1978 "Social Inequalities in State Redistributive Economies: Dilemmas for Social Policy in Contemporary Socialist Societies of Eastern Europe." *International Journal of Comparative Sociology* 19.

作者单位:中山大学政务学院社会学与社会工作系
责任编辑:谭 深

Human Capital, Social Capital, Enterprises Institution or Social Environment; Wage determination model of migrant workers in Peal River Delta *Liu Linping & Zhang Chunni* 114

Abstract: Drawing upon data from the survey of migrant workers in Peal River Delta, the article proposes a wage determination model of migrant workers. It is found that as well as gender and age, human capital, which is measured by years of schooling, training and work etc., have positive effect on the wage of migrant workers. The scale and work type of enterprise also have significant influence on the wage. But the industrial sectors and the nature of enterprise are not significant in their influence. Whether the workers have contracts with their employers doesn't affect their wages, even during the period of labor scarcity. The variables of social capital and social environment do not have significant influence on their wages. The article concludes that the wage of peasant workers is low, rigid and do not change with region or supply of labor. It is highly market-determined in the segmented labor market, and it lack inner enterprise labor market and promotion system.

Computer Simulation of Social Psychological Phenomena and Its Methodology Meanings *Sha Lianxiang, Liu Ying, Wang Weidong & Chen Yu* 138

Abstract: The article is about the computer simulation on mass social psychology. Based on a series of online survey during SARS, the simulation provides a way to predict the status of social psychology during crisis. Two layers of simulation are conducted in this research. One model studies the correlation between inner variables and correlation between inner and outer variables, the other model studies the correlation between latent factors of inner variables and correlation between these factors and outer variables, which shows the multi-layer structure of social psychology phenomena. The simulation results display this method's potential on social psychology study. The authors concludes from their simulation that when studying the complicated phenomena of Chinese culture and Chinese people's social psychology, we need a perspective from multi-layer medium and latent factors assumption.

Professional Trap and Cultural Illiteracy: A reflection on rural social work practice in Southwest China
..... *Gu Xuebin, Zhang Heqing & Yang Xiang* 161

Abstract: This paper is based on an action research project to experiment the Capacity Building Model in a village in Southwest China, which aims at developing rural social work education and practice model in the context of Chinese mainland. This paper contains