

高等教育收益率上升新解： 劳动力流动制度的视角

吴克明¹，孟大虎²

(1. 华中师范大学 管理学院，湖北 武汉 430079；

2. 北京师范大学《北京师范大学学报》(人文社科版)编辑部，北京 100875)

摘要：从劳动力流动制度的角度看，20世纪90年代以来我国高等教育收益率逐年上升的原因在于，一方面我国劳动人事制度改革增强了受高等教育者的工作努力程度，进而使高等教育的生产效应得到释放，另一方面我国劳动力市场逐渐从分割走向统一，增强了劳动力的流动性，使高等教育的配置效应得以充分发挥。

关键词：劳动力流动制度；高等教育收益率；生产效应；配置效应

中图分类号：G40-054 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-4203(2007)01-0037-06

New analysis on the rising of the rate of return to higher education: a labor mobility system perspective

WU Ke-ming¹, MENG Da-hu²

(1. School of Administration, Huazhong Normal University, Wuhan 430079, China;

2. Journal of Beijing Normal University, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: Looking from the labor mobility system perspective, the rate of return to higher education in China has risen year by year since 1990s. The reason lies in two aspects. On one hand, the reform of employment system makes the higher educators work harder, which extends the production effect of higher education, and on the other hand, China's labor market has gradually moved from division to unification, and this strengthens the labor mobility, extending the allocating effect of higher education.

Key words: labor mobility system; the rate of return to higher education; production effect; allocating effect

一、问题的提出

自20世纪60年代人力资本理论产生以来，对

教育收益率的研究一直成为教育经济学研究的重要课题。随着计量经济学的发展，对高等教育收益率的研究逐渐增多。研究表明，我国高等教育收益率自20世纪90年代以来呈现不断上升的趋势。例

收稿日期：2006-11-17

基金项目：教育部人文社会科学研究2006年度一般项目(06JC880007)

作者简介：吴克明(1974—)，男，湖北麻城人，华中师范大学管理学院讲师，华中师范大学教育学院博士后研究人员，从事教育经济学研究；孟大虎(1974—)，男，新疆奎屯人，《北京师范大学学报》(人文社科版)编辑部编辑，管理学博士，从事教育经济学研究。

如,张俊森和赵耀辉的研究发现,1988-1999年间高等教育收益率依次为3.9%、3.4%、4.3%、4.0%、4.9%、5.2%、7.4%、6.3%、7.4%、6.7%、8.8%、10.0%^[1];陈晓宇、陈良焜和夏晨的研究显示,1991、1995和2000年的大专教育收益率依次为5.90%、5.96%、8.01%,本科及以上的教育收益率依次为8.23%、9.68%、11.35%^[2]。以上研究都具有样本容量大、时间跨度长的特点,且在时间序列上具有连续性和可比性,所以能够有力地证明20世纪90年代以来我国高等教育收益率呈逐年上升的特点。

对高等教育收益率上升的解释性观点主要有两种。一种观点认为,高等教育收益率上升是技术进步的结果,可称为技术进步说。其主要观点来自丁伯根提出的“技术进步和教育扩展赛跑”的思想^[3]。当对高技能劳动力需求增加超过因教育扩张导致的高技能劳动力供给增加时,就会出现教育收益率上升;供给增长和需求增长不变时,教育收益率不变;供给增长超过需求增长时,教育收益率将下降。所以,(技能偏向型)技术进步造成对高技能劳动力需求增加,由此形成高、低技能劳动力的相对工资差距扩大。我国学者许学军和孙百才根据这一思想,分别从实证的角度对此进行了检验。^[4]

另一种观点认为,高等教育收益率上升是市场化改革的结果,可称为市场化改革说。其理论基础来自Nee的市场转型理论^[5]。Nee认为,在经济的市场转型过程中,经济活动逐渐通过市场机制调节,政府的控制则逐渐弱化。市场改革越深入,劳动力越直接地参与市场经济,人力资本(教育和经验)对收入增长的作用就越重要。所以,在转型过程中,由于市场机制更直接有利于“直接生产者而不是再分配者”,劳动生产率高的人将得到更高的回报,而教育是劳动生产率最好的指标,所以经济转型将提高教育回报率。市场转型理论得到许多研究者的验证。例如,魏新等人的研究发现,市场化改革程度较深的地区的收益率较高,教育与收入之间的关系更强。^[6]Zhao Wei等人分析了制度变迁与教育收益率之间的关系,认为在改革期间,教育收益率确实在稳步提高,特别是在市场机制作用更强的非国有经济部门,教育的收益率更高。^[7]Li Hai Zheng把样本分为1980年以前、1980-1987年和1988-1995年参加工作三类,结果发现这三类样本的收益率依次递增,说明中国市场转型过程中教育收益率在不断提高。^[8]此外,陈晓宇、陈良焜和夏晨,李实和丁赛^[9],杜育红和孙志军^[10]以及吴克明^[11]等也从市场

化改革的角度对我国教育收益率上升进行了论证。

关于高等教育收益率上升的原因,技术进步论和市场化改革论无论在理论还是实践上都具有合理性,这两种观点与其说是一种替代,不如说是一种互补。比较而言,技术进步论主要对教育收益率的长期稳定具有解释力,而市场化改革论对教育收益率的短期变化的影响更明显。所以,市场化改革对于我国教育收益率自20世纪90年代以来的逐渐上升所起的作用更明显。

由于中国的市场化改革包括收入分配制度改革和劳动力流动制度改革等方面,所以全面分析市场化改革对高等教育收益率的影响,理应从收入分配制度改革和劳动力流动制度改革两个角度来进行。但已有的研究大多是从收入分配制度改革的视角进行的。为了弥补这一缺憾,本文试图从劳动力流动制度的角度对我国高等教育收益率上升进行理论探讨。需要说明的是,劳动力流动包括劳动力地理流动(即迁移,geography mobility或migration)和劳动力工作流动(即“工作跳槽”,job mobility或turn-over),相应地,劳动力流动制度包括影响劳动力地理流动的户籍制度和影响劳动力工作流动的劳动人事制度两方面。在分析劳动力流动制度对高等教育收益率的影响之前,有必要首先分析高等教育收入功能的作用机制。

二、高等教育收入功能的作用机制: 生产效应和配置效应

高等教育收益率反映的是受高等教育者和未受高等教育者之间的收入差距。人力资本理论已经证明:人的受教育程度越高,收入(尤其是劳动收入)越高,所以受高等教育者的收入高于未受高等教育者。这意味着高等教育收益率往往为正,表明高等教育具有增加收入(尤其是劳动收入)的功能,可称之为高等教育的收入功能。而高等教育收入功能的作用机制有两个方面,一是生产效应,一是配置效应。

生产效应和配置效应的含义与影响劳动收入的因素有密切的联系。大致而言,影响劳动收入的因素可以分为个人的劳动量和劳动供求状况两方面。而影响个人劳动量的因素又包括个人的工作努力程度、能力水平、身体健康状况、体力等,影响劳动供求状况的因素包括个人的行业和职业性质、工作单位的经济效益、个人所在地区的经济发展水平等。在按劳分配的制度下,个人提供的劳动量越多,劳动收

入就越高；某种劳动在市场上越供不应求，该劳动的价格（表现形式就是劳动者的收入）就越高。总之，个人的劳动收入与个人提供的劳动量和劳动的稀缺性成正比。所以，如果某种因素能够增加劳动量或者优化劳动供求状况，那么就能够提高劳动收入。在这个意义上，所谓生产效应是指某因素具有促使个人的劳动量增加进而提高劳动收入的内在作用；配置效应是指某因素具有优化个人的劳动供求状况进而提高劳动收入的内在作用。

根据生产效应和配置效应的含义，高等教育之所以能够提高劳动收入，是因为高等教育不仅能增强人的生产能力，也能增强人的配置能力，而生产能力的增强有助于增加劳动量，配置能力的增强有助于优化劳动供求状况，最终促使劳动收入增加。这一过程正是高等教育收入功能的作用机制，如图 1 所示。

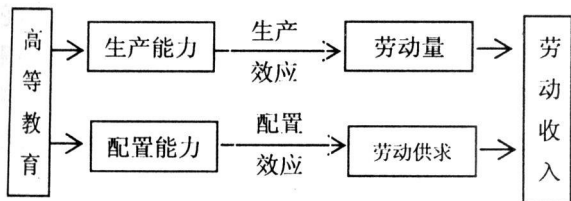


图 1 高等教育收入功能的作用机制

从图 1 中可以看出，高等教育的生产效应和配置效应的实现程度越高，受高等教育者的收入就越高，他们与未受高等教育者之间的收入差距就越大，高等教育收益率就越高。不过，虽然高等教育内在具有生产效应和配置效应，但这些效应的实现程度，与个人的工作努力程度有密切关系。如果个人工作积极性非常低，就会导致受高等教育者所具备的生产能力和配置能力处于闲置状态或低效率使用状态，那么，高等教育的生产效应和配置效应就难以充分发挥，其必然结果就是高等教育收益率偏低。例如，在平均主义分配制度下，人们的工作积极性受到严重压抑，所以高等教育的生产效应难以充分发挥，高等教育收益率偏低，以至于出现“脑体相对倒挂”现象。在按劳分配制度下，高等教育的生产效应得到释放，高等教育收益率逐渐上升。可见，高等教育收入功能的发挥程度受到外部因素的影响。如果说收入分配制度是一个重要因素的话，那么劳动力流动制度是另一个重要因素。换言之，劳动力流动也是影响高等教育收益率的重要因素，对此可以从生产效应和配置效应的角度进行分析。

三、劳动力流动制度对高等教育收益率的影响：生产效应的视角

从生产效应的角度看，劳动力流动制度对高等教育收益率的影响是通过影响受高等教育者的工作努力程度来实现的。

个人的工作努力程度是影响个人劳动量和劳动收入的重要因素，那么，影响个人工作努力程度的因素有哪些呢？除了广为人知的收入分配制度以外，还体现在企事业单位的劳动人事制度改革上。

按照工作的稳定性程度，可将劳动人事制度划分为固定的终身工作制（也就是通常的“铁饭碗”）和不固定的聘用工作制或合同工作制两类。在终身工作制下，工人无论是否努力工作，都不存在失业风险，这意味着终身制工作的竞争性很弱，相反，在聘用工作制下，工人必须努力工作，否则可能被解雇，这意味着聘用制工作的竞争程度比较高。在工作竞争程度低下、几乎不存在失业风险的劳动人事制度下，工人很可能失去努力工作的积极性，现实表现就是工作中“出工不出力”或“偷闲”。相反，如果在工作中引进竞争机制，打破“铁饭碗”，实行聘用工作制，就会迫使所有劳动者为了避免在工作竞争中被“淘汰出局”而努力工作。有学者认为，工人在工作中的实际劳动时间与工作的竞争程度是正相关关系，而与工作“铁饭碗”程度是负相关关系，这一关系可用图 2 来揭示。^[12]

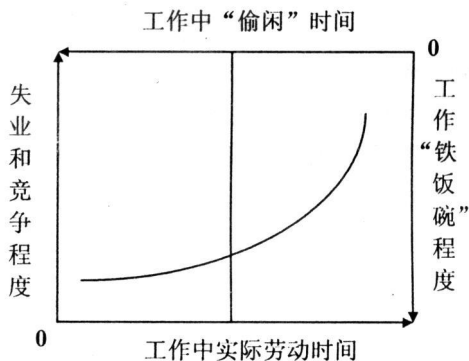


图 2 工作竞争程度与工作努力程度

从图 2 中可以看出，工作饭碗越“铁”，失业风险越小，则个人在工作中“偷闲”的时间（或“出工不出力”的时间）就越多，实际出力则越少。如果工作的竞争程度越高，工作的“铁饭碗”程度越低，则个人工作中实际劳动时间增加，即个人工作越努力。这有力地证明，在不同的劳动人事制度下，个人的工作努力程度将明显不同。

从我国的实践来看, 20 世纪 80 年代以来, 我国不断推进劳动人事制度改革, 其主要内容就是破除“铁饭碗”, 取而代之的是实行工作聘用制。随着时间的推移, 实行聘用制的范围逐步扩大。比如, 在 1983 年, 合同工人的比例还很小, 国有企业占 2.0%, 集体企业占 1.0%, 其他类型企业占 8.1%, 到 1988 年, 这一比例分别上升到 10.1%、5.8% 和 20.7%。进入 20 世纪 90 年代以后, 合同工的比例进一步上升。1992 年, 这一比例分别上升到 18.9%、11.0% 和 29.8%。^[13] 另有研究表明, 2003 年我国 2692 家大型企业集团母公司中, 实行劳动合同制度的占 94.2%。^[14] 显然, 聘用制的大范围实施使越来越多的工人感受到工作压力和工作竞争力, 进而不断地提高个人的工作努力程度。在个人工作努力程度不断提高的过程中, 受高等教育者的生产能力日益获得用武之地, 高等教育的生产效应日益得到发挥, 导致高等教育收益率逐渐提高。

总之, 从生产效应的角度看, 我国在 20 世纪 90 年代以后实行的富有工作竞争性的劳动人事制度, 增强了工人的工作努力程度, 使高等教育的生产效应得到充分释放, 导致高等教育收益率逐渐上升。

四、劳动力流动制度对高等教育收益率的影响: 配置效应的视角

从配置效应的角度看, 劳动力流动制度对高等教育收益率的影响是通过扩大受高等教育者的配置空间, 进而提高其配置能力的发挥程度来实现的。

按照 Welch 的理解, 教育所具有的配置能力是指教育增强了个人在变化的经济环境中处理不均衡状态的能力, 从而提高了生产效率。^[15] 舒尔茨进一步指出, 教育的作用应主要归功于它能增强个人在变化的经济环境中处理不均衡状态的能力, 这些能力包括获取和分析信息、重新配置资源等的能力。^[16] 可见, 配置能力是与变化或非均衡相联系的能力。在一个静态社会比如舒尔茨所描述的传统农业社会里, 经济增长率很低, 生产技术也比较稳定, 配置能力没有发挥的空间。而在一个变化的现代社会里, 技术日新月异, 信息千变万化, 就业机会兴衰更替, 配置能力就大有用武之地。

因为教育所具有的配置能力是一种与变化相联系的能力, 因此, 其发挥作用的条件是经济处于非均衡状态和劳动者拥有自主支配劳动配置的权利。经济非均衡发展本是一种常态, 比如一个国家的行业、

地区、企业等往往是非均衡发展的, 所以配置能力本应有用武之地, 或者说, 配置能力强的人本应有可能敏锐地发现经济机会。但是能够发现机会不等于能够抓住机会, 在劳动力不能自由流动的制度下, 劳动者没有自主配置劳动的权利, 受高等教育者即使发现了重新配置劳动、改善劳动供求状况并增加收入的机会, 也不能利用、抓住这样的机会。这意味着其配置能力对增加劳动收入的功能无法实现, 自然就阻碍了高等教育收益率的上升。

可见, 配置能力的充分发挥需要一个允许劳动力自由流动的统一的劳动力市场。按照新古典劳动力市场理论, 统一的劳动力市场就是完全竞争的劳动力市场, 这种劳动力市场具有以下特点: (1) 市场上存在大量的雇主和雇员, 雇主为了实现利润最大化到市场上雇佣劳动力, 雇员则为了实现收入最大化到市场上出卖自己的劳动力。(2) 劳动力可以自由地选择雇主, 雇主也可以自由地选择劳动力。(3) 无论是雇主还是雇员, 都不能单独地决定工资率, 它是由劳动力供求状况决定的。当劳动力的供给与需求相等时, 工资率达到均衡, 均衡工资也等于工人劳动的边际产品。雇员和雇主都是市场工资的接受者, 并依工资的变动而调整自己的供求。(4) 所有的雇主和雇员都有关于市场的完备信息和不计成本就可以获得充分的信息, 雇主能搜寻到最合适的劳动力, 劳动力也能搜寻到最满意的雇主。(5) 劳动力尽管是异质的, 但是不同质的劳动力之间具有充分的可替代性, 劳动力之间的竞争是充分的。^[17]

显而易见, 这种完全竞争、统一的劳动力市场只是一种理想状态, 现实中各国的劳动力市场都不同程度地存在着非竞争性或分割性。尽管如此, 不同国家劳动力市场的分割程度却是不同的, 相对而言, 市场经济体制国家劳动力市场的分割性较弱, 计划经济体制国家劳动力市场的分割性较强。所以, 理论上, 只要劳动力市场的分割性逐渐减弱, 进而劳动力流动性逐渐增强, 受高等教育者发挥其配置能力的空间就会逐渐扩大, 在这个过程中, 高等教育收益率将逐渐提高。

从我国的实践来看, 在计划经济体制下, 我国劳动力市场分割不仅存在, 而且非常严重, 具有多重分割性, 尤其是制度性分割特点突出。比如, 严格的户籍制度和终身工作制度, 将工人终身束缚在某一个地区、某一个企业甚至某一个工作岗位, 严重限制了劳动力流动。随着劳动就业制度和户籍制度的改革, 我国分割的劳动力市场逐渐被打破, 劳动力不仅在企事业单位之间, 而且在地区之间的流动性逐渐

增强。

从企事业单位的角度看,我国逐渐建立起市场导向的劳动就业制度,促进了劳动力在企事业单位之间的流动。在计划经济体制下,政府是惟一的雇主,且对劳动配置完全包办,企业没有权利选择雇员,工人没有权利选择工作。而劳动力市场化改革降低了政府在劳动就业安排中的权力,政府不再包办就业,具体的劳动安排都由劳动中介机构和企业本身来完成。企业部门的责任制赋予企业更多的聘用权,劳动配置渠道的多元化自然增加了工人和专业技术人员(尤其是后者)更多的就业选择机会。例如,在劳动合同制下,企业和工人双方都可能决定中止协议,如果工人违反了劳动纪律、长期疾病或工作业绩差,就可能被解雇;如果企业破产、达不到安全标准或不能按合同规定支付工资,那么工人可以辞职。这些改革一方面赋予企业解雇工人的权力,另一方面也给工人辞职的自由和寻找其他就业机会的自由。此外,我国的事业单位也进行了相应的劳动人事制度改革。总之,随着劳动就业制度改革的逐渐完善,劳动力的工作流动性逐年增强,有研究表明,我国不同年代就业者平均每次工作变动所需的时间自20世纪90年代以后显著缩短(见表1)。

表1 不同年代就业者平均每次工作变动所需的时间(年)(N=6761)

时期	北京	无锡	珠海
1949年以前	20.5	18.8	29.6
1950-1965年	26.7	22.8	21.3
1966-1979年	16.8	16.5	14.1
1980-1989年	10.4	9.6	9.2
1990-1994年	5.2	6.1	5.7
1995-1998年	4.8	6.6	5.1
平均	13.0	11.8	8.7

资料来源:中国城镇劳动力流动课题组:《中国劳动力市场建设与劳动力流动》,《管理世界》,2002年第3期。

从社会的角度看,我国严格的户籍制度逐渐宽松,促进了劳动力在地区间的流动。许多学者的研究表明,我国严格的户籍制度是阻碍城乡劳动力流动的重要制度性因素。^[18]事实上,户籍制度不仅阻碍着劳动力在城乡之间的流动,也阻碍着劳动力在城镇之间的流动。我国户籍制度原本就是作为计划经济体制的一项必要的制度配套,它本质上与市场经济体制不相匹配。所以,随着我国市场经济体制的逐

步建立,户籍制度也逐渐开始了改革。具体而言,国务院分别在1984、1985、1997、1998、2001年颁布了一些有关户籍管理制度改革的条例。1997年,国务院批转了《公安部小城镇户籍管理制度改革试点方案》,明确提出从农村到小城镇务工或者兴办第二、三产业的人员,小城镇的机关、团体、企业和事业单位聘用的管理人员、专业技术人员,在小城镇购买了商品房或者有合法自建房的居民,以及与其共同居住的直系亲属,可以办理城镇常住户口。户籍制度改革极大地降低了劳动力迁移的成本,有力地促进了劳动力在地区间的流动。

可见,随着我国劳动力流动制度改革的不断深入,劳动力市场的分割性不断削弱,劳动力的流动性逐渐增强,在这个过程中,受高等教育者所具备的配置能力获得了更多的用武之地,使得高等教育收益率逐渐上升。

五、结论及政策含义

20世纪90年代以来我国高等教育收益率逐渐上升的一个重要原因,是劳动力流动制度改革的结果。这是因为,从生产效应的角度看,劳动人事制度改革增强了受高等教育者的工作努力程度,使高等教育的生产效应得到充分发挥;从配置效应的角度看,劳动就业制度和户籍制度改革使劳动力市场逐渐从分割走向统一,促进了劳动力在企业间和地区间的流动,使受高等教育者的配置能力获得了更大的用武之地,从而导致高等教育收益率逐渐上升。所以,为了提高高等教育收益率,应进一步深化劳动力流动制度改革。

第一,坚定不移地推进政府机关和事业单位的用人制度改革,真正实行劳动聘任制。

如果说当前我国企业的人事制度改革比较完善的话,那么政府机关和事业单位的用人制度改革还相对滞后。尽管我国早已在政府机关和事业单位(比如各级各类学校)制定了劳动聘任制,但聘任制并没有真正实施。例如,我国的教师职务聘任制的实施始于1986年,经过近20年的摸索与实践,取得了一定的成绩,但是现行的教师聘任制度并不是真正意义上的教师聘任制,还存在许多突出的问题。如现行的教师职务聘任制对于教师不思进取、不认真履行职责的现象缺乏刚性的约束机制,能上能下、灵活开放的用人机制并没有真正建立起来,人才在校内外无法合理流动等。这种状况在政府机关更加

严重, 政府部门更应真正贯彻实施聘任制。改革向来是利益再分配的制度变迁, 很难出现帕累托最优式的皆大欢喜局面, 改革总会损害一部分群体的既得利益。尤其是我国的改革往往是政府主导的强制性制度变迁, 改革主导者是那些掌握改革权力的强势群体, 他们也是经济理性人, 政府主导的改革往往是在不损害自身利益的前提下进行的, 这就会导致改革很不彻底。尤其是当改革进行到“涉水深区”、“攻坚阶段”时, 比如对政府机关人员推行聘任制, 就意味着改革者自身成为改革的对象, 来自这些既得利益者的抵制就会成为阻碍改革的实质性因素。笔者认为, 可行的途径在于借助于更高级政府机关的行政权力和公众的舆论压力, 迫使下一级政府机关真正实行聘任制, 让市场竞争机制在人员流动中发挥作用, 坚决解雇不称职的政府机关工作人员, 增强他们的工作压力, 迫使他们提高工作效率, 增强公众服务意识和质量。

第二, 正确认识并深化户籍制度改革, 尤其是省会城市和直辖市的户籍制度改革, 打破束缚劳动力地域流动的障碍。

户籍制度是一种歧视外地人的不公平的制度, 户籍制度造成了劳动力市场地域性分割和劳动力流动不畅, 扭曲了劳动力市场供求和劳动力价格, 导致劳动力资源配置效率低下, 所以理应进一步改革户籍制度。我国户籍制度改革的顺序是从小城市(镇)到中等城市, 再到省会城市和直辖市。到目前为止, 小城市(镇)的户籍制度改革已经比较完善, 但省会城市, 尤其是直辖市的户籍制度改革还很不彻底。户籍制度改革困难重重, 原因之一是当地政府和居民担心户籍制度放开将引起或加剧失业问题和社会治安问题, 进而损害到自身利益。当地居民为了继续获得户籍制度的就业保护, 因此抵制户籍制度改革。这种对户籍制度改革的抵制本质上违背了市场经济所固有的公平竞争精神, 所以改革户籍制度应着眼于整个社会的公正和效率, 立足于社会全局利益而不是狭隘的地方利益, 只有如此才能推进户籍制度改革, 建立公平的就业市场秩序。

参考文献:

- [1] ZHANG JUN SEN, ZHAO YAO HUI. *Economic Returns to Schooling in China, 1988-1999*[Z]. World Bank Discussion Draft.
- [2] 陈晓宇, 陈良焜, 夏晨. 20世纪90年代中国城镇教育

收益率的变化与启示[J]. 北京大学教育评论, 2003, (2).

- [3] TINBERGEN J. The impact of education on income distribution[J]. *Review of Income and Wealth*, 1972, (19): 255-265.
- [4] 许学军. 技术进步、收入分配与人力资本形成[M]. 北京: 经济科学出版社, 2003; 孙百才. 中国教育收益率逐年提高新解[J]. 教育科学, 2005, (6).
- [5] NEE VICTOR. A theory of market transition: from redistribution to markets in state socialism[J]. *American Sociological Review*, 1989, 54: 663-681.
- [6] WEI XIN, etc. Education and earnings in rural China[J]. *Education Economics*, 1999, 7(2): 167-187.
- [7] ZHAO WEI, etc. *Institutional Transformation and Returns to Education in Urban China: an Empirical Assessment*[Z]. Mimeo, Department of Sociology, Duke University.
- [8] LI HAI ZHENG. Economic transition and returns to education in China[J]. *Economics of Education Review*, 2003, 22(3): 317.
- [9] 李实, 丁塞. 中国城镇教育收益率的长期变动趋势[J]. 中国社会科学, 2003, (6).
- [10] 杜育红, 孙志军. 中国欠发达地区的教育、收入与劳动力市场经历[J]. 管理世界, 2003, (9).
- [11] 吴克明, 江风茂. 大学教育收益率提高的经济学分析[J]. 辽宁教育研究, 2004, (12).
- [12] 周天勇. 劳动与经济增长[M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1994. 238.
- [13] LIU ZHI QIANG. Earnings, Education, and economic reforms in Urban China[J]. *Economic Development and Culture Change*, 1998, 46(4): 697-725.
- [14] 北京师范大学经济与资源管理研究所. 2005年中国市场经济发展报告[M]. 北京: 中国商务出版社, 2005. 41.
- [15] WELCH F. Education in production[J]. *Journal of Political Economy*, 1970, (January/February): 35-59.
- [16] SCHULTZ, THEODORE W. The value of ability to deal with disequilibria[J]. *Journal of Economic Literature*, 1975, (13): 827-844.
- [17] 赖德胜. 教育与收入分配[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1998. 243.
- [18] 蔡, 都阳, 王美艳. 劳动力流动的政治经济学[M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 2003. 192.

(本文责任编辑 许宏)