

劳动经济研究丛书

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

主编 罗润东

劳动力结构转换与居民收入差距

LAODONGLI JIEGOU ZHUANHUAN YU JUMIN SHOURU CHAJU

杨新铭 著

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

LAODONGLI JIEGOU ZHUANHUAN YU JUMIN SHOURU CHAJU



经济科学出版社
Economic Science Press

国家社会科学基金青年项目 (09CJL021)
教育部人文社科规划基金项目 (10YJAZH088)

劳动力结构转换与 居民收入差距

杨新铭 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动力结构转换与居民收入差距/杨新铭著. —北京:
经济科学出版社, 2012. 3
(劳动经济研究丛书)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 1557 - 4

I. ①劳… II. ①杨… III. ①劳动力结构 - 结构
调整 - 影响 - 居民收入 - 收入差距 - 研究 - 中国
IV. ①F249. 21②F126. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 020448 号

责任编辑: 柳 敏 周秀霞
责任校对: 刘 昕
版式设计: 代小卫
技术编辑: 邱 天

劳动力结构转换与居民收入差距

杨新铭 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142
总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 14. 25 印张 230000 字

2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1557 - 4 定价: 24. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

总

序

劳动经济学作为一门新兴的交叉学科，被系统引入国内的时间较短，近年来在中国经济发展的大背景下日益引起学术界的重视。针对这一背景，我校将其视为学科发展的新契机，于2010年成立了“山东大学劳动经济与人力资源研究中心”，并将劳动经济学列入重点学科建设规划（第四批）。通过引进与培养等方式，已逐渐形成具有一定规模的劳动经济学师资队伍和科研力量，凝练成以劳动经济理论研究为基础的三个比较稳定的研究方向，即劳动就业与劳动关系、人力资本与收入分配、城市化与区域发展。这些研究方向均由具有一定影响的学科带头人及团队骨干教师组成。研究团队围绕这些研究方向承担了多项国家级研究项目，发表了一批较高质量的学术成果。此次推出的“劳动经济研究丛书”，正是他们辛勤劳动的结晶，也是我们重点学科建设的阶段性成果。从某种程度上来说，本套丛书所涵盖的劳动经济及其相关问题研究，基本涉及了当代中国劳动经济学研究的主要方面。

杨新铭博士测算了中国居民收入差距与劳动力结构（人力资本差距）状况，并以此为基础，以技术进步为切入点，构建了二元经济理论模型，系统分析了劳动力结构转换对收入差距形成及其变动的的影响。其分析结果表明，人力资本的增加在不改变劳动力结构的初始阶段会扩大收入差距，而后随着人力资本继续增加，在引起劳动力结构发生显著变化后才会缩小收入差距。收入差距对人力资本的影响具有两重性，适当的收入差距是激励人力资本投资的必要条件，但如果收入差距过大，在

信贷约束下居民反而会减少人力资本投资，从而抑制人力资本的增长。不仅如此，不同类型的技术进步对于收入差距与人力资本投资作用也不尽相同。其中，劳动密集型的低技能以及中等技能偏向型技术进步，会缩小收入差距抑制人力资本投资，而高技能偏向型的技术进步，则会扩大收入差距刺激人力资本投资。运用分省面板数据对农村内部、城乡之间以及加总的居民收入差距与劳动力结构之间相互关系进行的实证分析，验证了其理论结论。

薛欣欣博士研究了国有部门与非国有部门工资差异问题。理论认为，在充分竞争的劳动力市场上，同质的劳动必定得到相同的报酬，即“同工同酬”。但是，在现实经济中，劳动力在不同所有制、不同行业、不同地区、不同职业等均普遍存在同工不同酬的现象。国有经济与非国有经济并存，尽管国有部门进行了多次工资制度改革，加强了工资与个人工作业绩的相关度，但两个部门的工资决定模式依然存在差别，从这个角度讲，中国的劳动力市场在所有制结构上存在市场分割。“同工不同酬”的因素对于工资差异的影响有多大，它在不同技能劳动力间又是如何分布的，哪些人群是非竞争性因素作用于劳动力市场的最大受益者？造成劳动力在部门间“同工不同酬”的深层机制是什么？这些都是值得思考的问题。该书正是基于对这些问题的思考展开研究，以探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制和部门内的工资关系，从而合理有效地发挥部门间工资差异的激励和配置功能，在增进国有部门效率的同时实现劳动力的最优配置。

刘冰博士从人力资本的理论出发，探究地区间经济增长不平衡的主要原因，分析这些原因是如何相互作用的。各地区初始人均人力资本存量和人均物质资本存量比例的不一致，导致各地区经济增长速度的不一致，形成地区性收入差距；而收入差距的扩大又加剧了人力资本的流动，由低收入地区流向高收入地区，进一步促进了地区间收入差距的扩大，如此的相互作

用形成了地区间的不平衡增长。如果完全按照市场的原则来运作，必然会出现富裕地区越来越富、落后地区越来越穷的现象，形成一个两极分化的增长循环。该书以中国实际为例，从东、中、西部地区增长速度的差异和人力资本的跨区域流动等方面，分析中国的增长事实并得出经验性结论，从而找出解决地区间增长不平衡，以及引导资源、科学技术特别是人力资本从东部向中西部流动的人力资本配置制度创新途径。

王杰博士基于制度变迁视角，把劳动制度内生化的，用调查的微观数据系统地评价《劳动合同法》作为一项正式的制度变迁的收入分配效应。该书假定企业在《劳动合同法》实施中“机会主义”是有差异的。由于“机会主义”的差异，企业遵守《劳动合同法》的程度是不同的，“机会主义”轻微的企业的劳动者能够获得《劳动合同法》规定的较多经济利益，而“机会主义”严重的企业的劳动者有可能仍然无法享受到《劳动合同法》实施带来的好处。此外，预期《劳动合同法》会提高劳动要素的价格，劳动要素价格的提高，会引起要素之间的替代，从而引起要素在不同行业和区域流动，而要素的流动会进一步影响不同行业 and 不同区域的要素市场和要素价格，最终影响行业和区域的工资决定机制和工资差异。该书进一步把预期的收入分配效应分为两大类，即《劳动合同法》的绝对收入分配效应和相对收入分配效应，并用调研的微观数据加以检验，检验的结果和预期是一致的。

徐萍博士以工资的构成及主要决定因素为核心，考察了中国国有企业工资制度的发展变化。该书论述了新中国成立后各个时期国有企业工资制度的内容及效果，总结了工资的结构以及制度运行上存在的问题。在此基础上分析了中国国有企业工资制度的发展特征，并将各个时期中国国有企业工资制度的性质与韩国大企业做了对比。研究发现，尽管计划经济体制下国有企业工资制度在实际运行过程中存在诸多论资排辈现象，但不能因此将其视为年功主义制度，从当时工资的构成、标准设

定、工资升级体系的构建等制度设计上来看，国有企业的工资制度与日本和韩国不同，一开始就具备了能力主义的特性，这种特性在 20 世纪 90 年代得到进一步强化，并在 2000 年以后开始迅速向成果主义转化。该书分析了中国国有企业工资制度问题的成因，对今后国有企业工资制度的框架设计进行了探索。

金京玉博士对民国时期工业企业劳资关系进行了研究。近代中国工业以劳动密集型占多数，不同地域形成工人间的分层，工人处于多重人身依附之中，体现在雇佣劳动制度中存在包工制、包身工制、养成工、学徒等制度。这一时期，工矿企业的劳资关系存在于从人身依附到契约关系的变迁之中。1924 年以前，劳资关系呈现明显的“资强劳弱”的特点，政府力量薄弱，劳资关系的变迁是工人为主体的自下而上的诱致性变迁；1924~1927 年，工人作为国共两党合作政策下扶持的对象，工会组织、罢工一度达到高潮。1928~1937 年，国民政府掌权，颁行一系列劳资关系的相关法规，建立劳资关系协调机制，政府介入劳资关系，限制工会的权利，劳资关系呈现政府、资方、工人三方互动的格局。这一时期的劳资关系体现为自上而下的强制性制度变迁。帮会等中间组织对劳资各方产生重要影响，致使工人未能摆脱人身的依附，有时甚至超出契约为核心的劳资关系依附。

娄世艳博士对中国教育收益率影响因素进行了剖析，该研究采用实证分析的方法，在梳理我国教育收益率的研究成果和确定主要模型与变量的基础上，利用微观调查数据，采用计量软件进行最小二乘回归来估计我国私立特殊教育（Mincer - Education）^① 收益率。该书不仅估计了平均教育收益率和不同教育阶段的收益率，还研究了教育收益率的城乡差异、性别差异和年龄差异，而且重点研究了影响我国教育收益率的因素及

① Mincer-Education——亦称明瑟式教育，是现代劳动经济学之父、美国经济学家、哥伦比亚大学经济学教授雅各布·明瑟（Jacob Mincer）译为倡导的一种教育模式，私立特殊教育——编者注。

其传导机制，并将这些因素分为直接影响因素和间接影响因素两个层次。在分析这些因素对教育收益率的影响过程中，寻求影响我国教育收益率的根本原因。通过研究教育收益率的决定过程，探明其形成机理，为我国制定如何提高教育收益率的相关政策提供参考，以提高整个经济运行效率，最终实现经济与社会的平稳协调发展。

王一兵博士提出养老保险个人账户个性化改良的思路，即通过养老保险个人账户赋予参保人一定的个性化选择权。基于问题导向原则，在生命周期投资组合理论框架内构建模型，结合中国养老保险个人账户的实际运行，利用动态规划计算和分析养老保险个人账户的个性化改良问题。该研究得到如下结论：（1）个性化改良增加了已参保人员的社会总福利。个性化改良使得大部分已参保人员的福利增加，极少部分已参保人员的福利减少。从卡尔多、希克斯的补偿原理标准来看，已参保人员的社会总福利是增加的。（2）个性化改良增加了未参保人员的社会总福利。个性化改良可以有效扩大养老保险覆盖面，使得许多原来被排斥在养老保险体系之外的未参保人员，如灵活就业人员、个体经营者、农民工等充分享受宪法所赋予的养老保障权，数量众多的未参保人员的福利因此而绝对增加了。（3）个性化改良增加了参保人员的非效用福利，个性化改良极为重要的一个贡献在于赋予参保人自由选择的权利。

孔海燕博士考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态，在此基础上，建立了职业生涯管理理论模型，并从组织和个人两个方面检验了职业能力的影响因素和效果。研究表明，组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著正向影响。在两者之间，组织因素对职业能力的影响要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系，而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外，该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据，开发出适合中国国情的职业能力和组织职

业生涯管理测量问卷,详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径,以及企业留住和发展人才的方法,为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供理论依据和科学指导。

李元勋博士从胜任素质的概念入手,分析了职业经理人的胜任素质,利用实证研究构建出我国中级职业经理人的胜任素质模型,在此基础上探索分析了影响中级职业经理人选聘的各类因素:政治经济、社会文化等外部因素和企业战略、企业文化、企业生命周期、企业类型等内部因素,并提出相应对策。该书分别对我国中级职业经理人的内部选拔和外部招聘加以详细分析,包括中级职业经理人内部选拔和外部招聘步骤、中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制,尤其对中级职业经理人选聘主体做了详细分析,并对中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制中的相关问题提出对策。该研究系统提出了我国中级职业经理人选聘机制,拓宽了职业经理人研究范围,有助于推动选聘方面的具体研究。并对企业选聘经理人有重要的参考价值。

从以上十位青年博士的研究成果可以看出,我国的劳动经济及其相关问题研究正处在一个黄金时期,人口大国的背景和独特的转轨经济模式为劳动经济学的理论研究提供了极有价值的素材。作为新兴交叉学科,劳动经济学有着较广阔的发展前景,近些年越发引起学界、政府等有关部门的关注,显示出巨大的理论需求。这正是我们在重点学科建设中推出本套丛书的着眼点所在。我们希望以此为劳动经济学研究者提供一套较为系统的研究成果,同时为国家相关部门宏观决策提供有价值的参考依据。中国劳动力市场及其制度特质要求我们以极大的智慧和努力展开细致研究,这一系列成果的推出是我们团队做出的尝试之一,希望通过与各位读者的共同努力,为我国劳动经济理论研究的繁荣增砖添瓦。

山东大学劳动经济与人力资源研究中心编委会

2011年10月

目 录

第一章 居民收入差距与劳动力结构转换: 概念界定与文献评述	1
第一节 居民收入差距及其度量	1
第二节 劳动力结构内涵与转换途径	4
第三节 劳动力结构与收入分配理论研究评述	12
第二章 中国居民收入差距与劳动力结构现状	23
第一节 中国城乡之间以及城乡内部居民收入差距现状	23
第二节 中国劳动力结构状况	34
第三章 劳动力结构与收入差距的传导机制: 理论分析	53
第一节 相关文献的简单回顾	54
第二节 技术进步与收入差距的扩大	56
第三节 收入差距对人力资本投资的影响	64
第四节 劳动力结构与收入差距	69
第五节 失业、劳动力流动与收入差距	75
第四章 劳动力结构与收入差距: 实证分析	83
第一节 农村劳动力结构转换与收入差距	83
第二节 劳动力结构转换与城乡收入差距	104
第三节 人力资本与居民收入差距之间的互动机制分析	128

第五章 劳动力结构转换的路径.....	139
第一节 人力资本理论与 Mincer 收入方程的发展	139
第二节 中国人力资本形成的宏观数据分析: 1990 年与 2000 年	143
第三节 城镇人力资本形成: 2003 年城镇微观 调查数据的实证分析	154
第四节 农村人力资本形成: 以 2003 年的天津农村为例	167
第五节 实证结果的比较分析	175
第六章 中国技术进步方向及其合理性分析	178
第一节 要素约束与技术变迁	178
第二节 基于乡镇企业发展的实证检验	182
第三节 简要结论	190
第七章 结论和政策建议	192
第一节 主要结论	192
第二节 加速劳动力结构转换、选择适宜 技术与调节收入差距	196
参考文献	200
后记	215

居民收入差距与劳动力结构转换： 概念界定与文献评述

第一节 居民收入差距及其度量

□一、公平与收入分配

公平、平等是人类社会追求的目标之一，而以收入平等为标准度量社会公平是经济学家最普遍的理解和占统治地位的观点，洛伦兹曲线对收入平等的测量，正是以收入平均化作为尺度。阿瑟·奥肯在《平等与效率》一书中，把公平与收入分配联系起来，视公平为收入的均等化。当代美国哲学家罗尔斯所提出的公平是一种主观标准和客观标准的结合。罗尔斯假定，在一个处在初始状态下的社会中，任何人都不知道未来的变化究竟会使其状况变好还是变坏。在这种不确定的情况下，回避风险的人们宁可选择能使他们在未来的变化中处于平均状态的分配。

对公平与平等的认识具有明显的时代特征，不同的人从不同角度有不同的观点，正如阿瑟·奥肯所说“经济平等这个概念，很难予以确定或衡量。即使它存在的话，也不可能被认为是完全的平等，但要公认是不平等却很容易”^①。综合来看公平与平等的研究领域大体可分为哲学领域与经济学领域，本书主要从经济学的角度对公平与平等进行探讨。经济学视角下的公平包括：（1）起点公平，指在经济过程开始的时点上，人们进行分配所依赖的初始条件一致，不存在任何差异，也就是说个体在初始资源占有上平等；（2）过程公平，指经济活动规则对于任

^① 阿瑟·奥肯：《平等与效率——重大的抉择》，王奔周等译，华夏出版社1987年版，第59页。

何人、任何集团都是一致的，不存在区别对待问题；（3）终点公平，也就是结果公平，指收入或商品分配的公平，需要指出这里的公平并不等于平均。起点公平与终点公平之间存在紧密联系，当期结果不平等很可能成为下一期起点不平等的起源，从而造成不平等的循环。在规则平等条件下，起点公平必然推导出结果公平，因此由起点到结果的公平变动可以推测规则的公平程度。在市场经济条件下，规则公平就是按照市场规律进行经济活动，不存在任何有碍市场发挥作用的人为制度障碍。

结果不平等主要以收入分布来衡量，包括基尼系数、变异系数以及泰尔指数等衡量收入差距的指标；起点不平等主要考察人力资本差异，包括城乡之间和城乡内部人力资本数量和质量差异，即劳动力结构特征。研究收入差距与劳动力结构之间的传导机制就是要在考察起点与结果平等程度的基础上，通过二者关系反映规则平等程度，从而将起点公平、过程公平与结果公平通过经济理论有机的联系起来。

□二、测度收入差距的指标与方法

随着收入分配理论的发展，测度收入差距的方法也在不断推陈出新，学者们主要运用的指标有标准差、变异系数、泰尔指数、基尼系数、倍率等，但到目前为止还没有一个能够完全反映收入差距程度并能够敏感的反应收入差距变化的指标。在众多的指标中，以基尼系数度量居民收入差异是一种比较普遍的方法。其特点为：（1）方法本身具有科学性，基尼系数的计算是将社会经济现象数学化的办法，能从整体上反映居民群体内部收入分配的差异程度；（2）基尼系数反映收入分配的差异程度精确、灵敏，可以反映差异程度细微的和连续的变化；（3）基尼系数是众多指标中唯一一个具有经济学含义的指标，因此可以作为制定经济政策的工具变量；（4）基尼系数在国际上应用广泛，便于跨国的比较分析。直到现在基尼系数仍然在不断改进完善的过程中。尽管基尼系数作为衡量收入差距的指标存在以上优点，其缺点也是非常明显的：第一，它不能反映各个阶层收入分配变动情况，即不能从基尼系数本身了解哪个收入阶层的收入份额是上升了还是下降了；第二，在存在多条洛伦茨曲线相交的情况下，不同形状的曲线可能产生相同的基尼系数，即使事实上收入分配差距很大，也可能计算出十分接近或完全相同的基尼系数。

对于收入基尼系数国内已经有了较为深入的了解，基尼系数及其他收入差距指标的详细计算方法可以参见陈宗胜（1991）以及陈宗胜、周云波（2002），本书在具体测算时会对所选择的指标计算方法进行介绍，这里不再赘述。

□三、中国居民收入差距与国内研究简评

中国自改革开放以来，经济发展取得了巨大的成就，然而伴随着经济的增长，居民收入差距不断扩大。据世界银行的统计数据显示，我国的基尼系数在改革开放前为 0.16，1981 年改革开放初期中国的基尼系数仅有 0.31（Martin and Chen, 2004），收入分配处于较为合理的水平。但从 2000 年开始，基尼系数超过了国际公认的警戒线 0.4 的水平，2007 年中国社科院发布的中国社会发展年度报告根据对 7140 个居民调查计算得到中国的基尼系数达到 0.496，而 2010 年学者们估计中国基尼系数已经超过 0.5，中国日益扩大的收入差距正接近拉美水平。^① 由此可见，改革开放 30 多年，中国正在经历着从一个公平国家向不公平国家转变的过程。

日益拉大的收入差距并没有随着经济发展而出现改善的明显迹象，这一现实引起了学界以及政府的高度重视。理论界对中国收入差距趋势进行了长期追踪研究，并取得了丰硕成果。随着对中国收入分配问题的认识越来越深入，国内研究逐渐与国际主流经济学研究范式接轨。对收入分配的研究由测度收入差距水平，到研究收入差距的变动趋势与演化规律；对收入差距成因分析也由经济发展阶段，经济体制改革特征，发展战略选择等宏观层面逐渐深入到以劳动力、人力资本、物质资本等要素特征为主的微观层面研究，取得了很多优秀的成果，也为改革奉献了很多富有现实意义的政策建议。但与国外研究相比，国内学界还有一定差距，无论是方法还是视角以及对问题的深入挖掘等都有待进一步提高。值得注意的是，国际研究成果及其结论并不能直接应用于国内政策制定。这是因为，中国正处于市场深化过程中，结构转型与二元经济特征还比较明显，这种经济现实与发达经济体具有很大差距，很多条件并不满足直接应用国际研究的成果。因此，需要对已有国外理论按照中国

^① 津报网，http://www.tianjindaily.com.cn/hotnews/content/2007-01/07/content_106003.htm，2007 年 1 月 7 日。

特殊背景加以改进，而不能直接套用国外的理论成果。本研究结合中国城乡二元经济，劳动力市场分割的具体国情，在异质劳动力假设前提下，分析中国劳动力结构转换与收入差距的相互关系，并挖掘技术进步在此过程中的作用。在此基础上，分析劳动力结构转换的影响因素与微观人力资本积累的决定因素以及中国技术进步类型，最后得出在不影响经济增长条件下缩小居民收入差距的合理政策建议。

第二节 劳动力结构内涵与转换途径

□一、劳动力及其结构

劳动力即具有劳动能力的人，一般来讲它是一个国家或地区内具有劳动能力的人口总和，包括就业人口、失业人口、待业人口和其他具有劳动能力的人口。但需要注意的是劳动力的范围并不包括那些具有劳动能力却不具有劳动意愿且没有就业的自愿失业者，如图 1.1 所示。其中，人口中的部分劳动力与非劳动力、从业者与失业者或待业者是可以相互转化的。如随着年龄的增长原来属于非劳动力的人口将进入劳动力市场并获得工作，而一部分超过就业年龄的人将从其岗位上退休而成为非劳动力人口；再如随着工资上涨原没有就业意愿的家庭适龄人口将重返劳动力市场成为劳动力人口，而如果工资下降将使得一些原本就业的劳动力人口自愿失业处理家庭事务，从而成为非劳动力。同样，就业人口（从业者）由于岗位转换或从业单位转换等可能成为失业者，而失业者则可能由于找到工作而成为从业者。因此，尽管劳动力、非劳动力以及从业者、失业者和待就业者之间存在一定的转化关系，而使这些概念人口在数量上是动态而非稳态的。

根据劳动力的不同特征将劳动力划分为不同的人群，并计算不同人群占劳动力总数的比重，即劳动力结构。它是反映社会经济发展状况的指标之一，也是决定经济发展的一个重要因素。劳动力结构的合理化，是国民经济健康发展的必要条件。根据研究的需要，可以从不同的角度对劳动力结构进行不同的划分，如劳动力的年龄结构、性别结构、质量结构、产业结构、职业结构和地域结构等。尽管存在不同的划分，但这些划分可归为三大类：

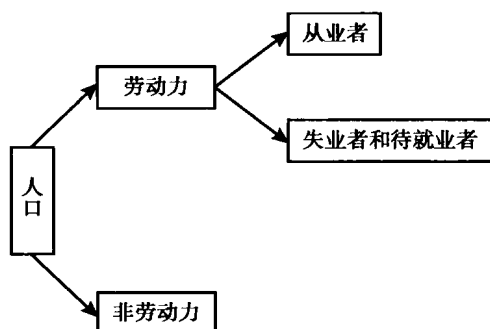


图 1.1 劳动力的范围

第一类偏重于人口学和社会学的划分，包括年龄结构和性别结构。年龄结构指劳动力人口中各年龄组人口所占的比重，青年劳动力比重越大，经济发展潜力越大，但一般来讲随着经济发达程度的提高，人口年龄结构有老龄化的趋势。性别结构是指劳动力人口中男性、女性劳动力各自占的比重，除了人口生理因素外，决定劳动力性别结构的主要是社会与经济因素。如家庭对性别的偏爱程度主要受社会偏好的影响，而妇女是否参加工作则受社会和经济（工资率）状况的双重影响。尽管这两个劳动力结构概念都与经济发展有关，但其更倾向于人口与社会学。

第二类用于表征经济发展水平和发展阶段，实际上与劳动力本身关系不大，如产业结构和职业结构。产业结构是劳动力在经济各产业间的分布，用于刻画一国经济水平与发展阶段。通常，随着一国经济发展水平不断提高，劳动力产业结构由第一产业（广义农业）为主向第二产业（广义工业）、第三产业（广义服务业）为主转化。除了劳动力一、二、三次产业结构划分外，根据研究需要将劳动力产业结构划分为生产性行业与非生产性行业以及农业、轻工业与重工业等。职业结构是指从事不同职业的各类劳动者在就业人口中所占的比重。分工是职业划分的基础，随着分工的发展，职业结构的划分也越来越细。尽管产业结构和职业结构与经济及其发展阶段密切相关，但很明显，这两个指标都是刻画经济生活不同发展侧面，解释经济发展水平和阶段，而没有反映劳动者自身特征，不是作为经济发展的要素进行划分的。

第三类如劳动力质量结构，既反映经济发展水平，又反映劳动力自身特征，还可以用于解释经济发展的动因。劳动力质量结构是根据不同文化水平或不同技术等级等对从事不同复杂程度工作的劳动者人口划分

成不同的群体。尽管劳动力质量受劳动者身体素质、年龄以及性别等影响，但其更重要的是体现了经济因素，即随着经济发展水平的提高，劳动力质量结构将不断提高。而这是劳动力质量结构与第一类劳动力结构的显著差异。劳动力质量结构主要以人力资本投资为主要来源，作为人力资本的载体存在而非简单的生物意义上的人的存在，劳动力质量结构的经济性更强。与第二类劳动力结构不同的是，劳动力质量结构明显认为劳动能力存在差异，即劳动力是异质而非同质的。无论是劳动力产业结构还是职业结构都是通过所在部门或职位从外部对劳动力进行界定，即其假设前提是劳动力具有同质性，作为经济要素可以在各部门，各职位上自由转换。但实际上，劳动力因质量差异决定了其所在的部门以及所在职位，这就意味着劳动力实际上很难在具有不同技术水平的部门、行业以及职位之间随意转换。

劳动力质量结构由个人人力资本积累决定，而对于个人来讲，收入的最主要决定因素就是其劳动能力，即人力资本积累的多少。个人人力资本积累程度不仅决定其劳动收入（工资、经营收入），也决定着其投资能力大小，进而决定个人财产收入。因此，本研究所用的劳动力结构主要指劳动力质量结构，即研究劳动力质量结构变化对居民收入差距的影响。除了上述三类劳动力结构外，还可以根据劳动力所在地域差异，对劳动力进行划分，即劳动力地域结构。这里的地域既可以是自然地理区域，也可以是经济区域，还可以是行政区域或城市乡村等。需要指出的是，劳动力结构这些不同的划分是可以重叠的，如在第一产业往往劳动力质量较低，相应的第二产业劳动力质量相对较高；又如在领导职位上的人往往具有较高的劳动技能或人力资本，而处于操作层面的劳动力质量相应较低。另外，在同一产业、同一职位上也可能有劳动力质量差异，如同是第一产业既有高质量劳动力也有低质量劳动力，这就决定了同一产业、区域以及岗位上不同劳动者收入的差异。

还需说明的是无论根据哪种划分的劳动力结构都是处于不断变化过程中而不是稳定的。这种变动的基本趋势是：从产业方面看，是农业劳动力向非农业转移，乡村劳动力向城镇转移，工农业劳动力向服务业转移；从职业方面看，是体力劳动者向脑力劳动者转化，低层次体力劳动者向高层次体力劳动者转化，低层次脑力劳动者向高层次脑力劳动者转化。促成劳动力结构变动的因素有很多，归结起来主要包括：生产力发展；经济类型；人口与劳动力人口的再生产；自然资源及地理因素；经