

拉美经济

拉美人力资本形成动因： 基于工资差距和社会分配公平的视角

刘 鹏

内容提要：自20世纪70年代末以来，拉美地区整体人力资本发展水平落后于同时期的东亚地区国家。本文以若干拉美发展中国家为研究对象，以要素禀赋约束下工资差距和社会分配公平为视角，通过实证检验方法，对拉美地区人力资本形成的动因进行探究，得出4个主要结论：资本存量的增加会显著促进拉美国家的人力资本形成；21世纪以来，尽管拉美国家目前仍处于“人口红利”阶段，但低技能劳动力存量越来越大，未能实现向“人才红利”的转变；工资差距对人力资本的直接效应为正，但并不显著，原因可能是工资差距作为调节变量，减弱了物质资本对人力资本的正向效应和劳动力对人力资本的负向效应；社会分配公平对人力资本形成的作用十分微弱。基于上述结论，文章最后提出若干提升拉美国家人力资本水平的相关政策建议。其中拉美教育人力资本水平在20世纪六七十年代取得显著发展，但随着80年代拉美各国爆发债务危机，使得包括教育在内的公共开支被大幅缩减；同时，利用预期寿命和新生儿死亡率衡量的拉美健康人力资本水平长期低于东亚国家平均水平。

关键词：人力资本 工资差距 社会分配 动因 拉美

作者简介：刘鹏，北京第二外国语学院欧洲学院讲师。

中图分类号：F249 **文献标识码：**A

文章编号：1002-6649 (2019) 05-0085-15

自20世纪70年代末以来,拉美地区整体人力资本发展水平落后于同时期的东亚日本、韩国、新加坡等国,这一事实被大量学者指出是导致拉美国家长期经济增长动力不足的重要原因之一。与此同时,拉美诸国长期存在社会分配不均,表现在国民的经济收入差距逐渐拉大,基尼系数长期处于国际警戒线附近,这导致国民在获得教育资源方面存在着严重的机会不均等,对建立在教育投资基础上的人力资本形成造成一定阻碍。另外,在不少拉美国家中还存在突出的“非正规经济”和“非正规就业”现象,较高比例的劳动力人口从事技能要求低、报酬低、福利水平低的工作岗位,高技能劳动力和低技能劳动力之间存在着明显的工资差距。非正规就业人口想要改变自身低收入水平的地位,需要通过一定的教育投资来改变自身的知识和技能水平,这在一定程度上也会推动社会整体的人力资本水平提升。因此,究竟是社会分配不均对拉美诸国人力资本形成的负面阻碍作用大,还是工资差距对其人力资本形成的正面激励作用大?本文试图通过对拉美国家人力资本形成的动因分析来解答上述问题。

一 文献综述

20世纪70年代以来,拉美大部分国家经济发展速度起伏不定,人均收入增长处于相对停滞或缓慢的状态。根据罗默(Paul M. Romer)等经济学家提出的内生增长理论,人力资本和技术创新是经济可持续发展的关键因素。其中,因人力资本对技术创新具有重要促进和支撑作用,人力资本对经济增长的作用机制愈发受到重视,人力资本如何形成也逐渐成为经济学家关心的课题。除了公认的教育投资和健康投资是人力资本形成的两大来源外,现有对人力资本形成的研究还有产业转型视角、社会分配公平视角和工资差距视角。

产业转型视角下,大多数学者认为,以传统制造业向高精尖产业转变为代表的产业转型升级需要技术和创新,而技术创新必须由高技能劳动力去支撑。高技能劳动力通过价格信号能够获得较高的报酬,促进资本和劳动力优势转化为人力资本优势,从而实现人力资本的提升。伯纳德等的研究表明,当企业规模较小时,资本是生产的核心要素;当生产规模扩大时,体现人力资本的知识创造和技术研发成为生产核心^①。

^① A. B. Bernard, S. J. Redding, and P. K. Schott, “Multiproduct Firms and Trade Liberalization”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 126, No. 3, 2011, pp. 1271 - 1318.

社会分配公平视角下，邱（W. H. Chiu）通过研究发现，在收入和劳动者天赋存在异质性的世代重叠模型下，社会分配越公平意味着更高的人力资本积累和经济增长速度。当满足天赋越高的劳动者创造出更多人力资本的假设时，初次收入分配则越公平，人力资本积累也越快^①。穆罕默德等学者通过对巴基斯坦的时间序列数据检验发现，社会分配公平程度和人力资本形成之间存在长期的正相关关系。降低社会分配不公的政策可以提高居民经济收入，居民收入提高有利于获得更多的教育服务，使其更有机会提升技能水平、积累人力资本^②。然而，以社会分配公平作为影响人力资本形成因素的研究视角一直以来未受到学界重视，因为以往的研究更多将人力资本投资视为影响社会分配公平的因素之一。例如道（M. Q. Dao）认为，用儿童健康水平衡量的人力资本投资差距、教育水平投资差距，以及用土地基尼系数衡量的土地分配公平程度解释了社会分配公平程度^③。工资差距视角下，不满于低报酬的劳动力通过教育、健康等投资行为提升自身知识技能水平，从而推动人力资本形成。学者李成友通过实证分析指出：高技能劳动力和低技能劳动力的工资差距对人力资本形成有显著影响。从社会分配公平和工资差距两个视角的研究可以发现，一方面社会分配越公平，国民获得教育资源（特别是高等教育资源）的机会越均等，越有利于提升社会整体的人力资本水平；另一方面工资差距越小，低报酬劳动力通过教育、健康等投资行为改变自身收入水平的内在动力越小，不利于社会整体人力资本的提升。

索洛（Robert Solow）的新古典经济增长模型论证了技术进步在经济增长中的决定作用。罗默和卢卡斯（Robert E. Lucas）随后提出的内生经济增长模型将知识、人力资本也视为生产要素并将其纳入生产函数。卢卡斯认为，人力资本的积累和提升是经济增长的原动力，因为人力资本积累水平决定技术创新水平。物质资本投资和物质资本存量的持续提高将使物质资本的边际收益递减，要保持经济的持续增长就必须加强人力资本投资，以人力资本存量

① W. H. Chiu, "Income Inequality, Human Capital Accumulation and Economic Performance", in *The Economic Journal*, Vol. 108, No. 4, 1998, pp. 44 - 59.

② I. C. Muhammad, A. J. Sajjad, P. Zahid and R. C. Amatul, "Human Capital Inequality and Income Inequality: Testing for Causality", in *Quality and Quantity*, Vol. 48, No. 1, 2014, pp. 149 - 156.

③ M. Q. Dao, "Factor Endowment, Human Capital, and Inequality in Developing Countries", in *Journal of Economic Studies*, Vol. 40, No. 1, 2013, pp. 98 - 106.

的提高来抵消物质资本边际收益的递减^①。而罗默则认为，内生的技术进步是经济增长的源泉。由此可见，人力资本是推动经济持续增长的关键要素。相对传统物质资本而言，人力资本是指通过教育、在职培训、“干中学”和医疗保健等方式获得的体现在劳动者身上的技术和知识。已有研究表明，在人力资本的形成中，教育人力资本和健康人力资本是两大主要方式，这两者都被证明可以促进经济增长。如曼昆等的研究发现，用教育水平衡量的人力资本对经济增长的贡献是显著的^②；吉尔法松等通过研究认为，教育水平不仅通过提升人力资本来促进经济增长，还能通过提升物质资本和社会资本来促进经济增长^③。王文静、吕康银等的研究发现，健康人力资本对经济增长具有促进作用^④。

综上所述，学者们分别从产业转型、社会分配、要素禀赋（资本、劳动力）等多个视角研究人力资本形成的过程。然而，以往研究存在下列不足：第一，较多文献的研究视角比较单一，少有文献同时关注社会分配公平和工资差距两个因素对人力资本形成的作用影响；第二，以往文献多以欧美发达国家和中国各省份为研究对象，较少文献关注拉美发展中国家。因此，本文试图通过实证检验若干个拉美国家 2006—2010 年的面板数据，重点考察在要素禀赋的约束条件下，从社会分配公平和工资差距的双重视角探讨 21 世纪以来拉美国家人力资本形成的动因。

二 20 世纪 70 年代以来拉美国家人力资本发展情况

20 世纪六七十年代是拉美各国教育体系、人力资本形成取得显著发展的时期，但 20 世纪 80 年代爆发的债务危机和经济危机对教育和医疗卫生的发展产生了严重的负面影响，阻碍了拉美国家人力资本形成。下面用世界银行和荷兰格罗宁根大学 PWT9.0 数据库有关数据，参照学者李友成等构建的动

^① 许学军、逢锦聚：《增加人力资本投入：扩大有效需求的战略性措施——内生人力资本增长框架的分析》，载《天津社会科学》，2002年第4期，第75页。

^② N. G. Mankiw, D. Romer, and D. Weil, “A Contribution to the Empirics of Economic Growth”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 1992, pp. 407 - 437.

^③ T. Gylfason and G. Zoega, “Education, Social Equality and Economic Growth: A View of the Landscape”, in *Economic Studies*, Vol. 49, No. 4, 2003, pp. 557 - 579.

^④ 王文静、吕康银和王迪：《教育人力资本、健康人力资本与地区经济增长差异——基于中国省际面板数据的实证研究》，载《经济与管理》，2012年第9期，第88-93页。

态演化模型来考察这种效应。

（一）拉美教育人力资本的总体情况

从教育人力资本来看，20世纪六七十年代是拉美各国教育体系取得显著发展的时期。拉美公共教育开支占国民生产总值的比重从1960年的2.8%增加到1976年的3.4%^①。但随后20世纪80年代拉美爆发的债务危机对教育的发展产生了严重的负面影响，为应对债务危机，拉美各国进行了经济结构调整，如减少政府开支、鼓励出口、压缩进口，其中包括教育在内的公共开支被大幅缩减。

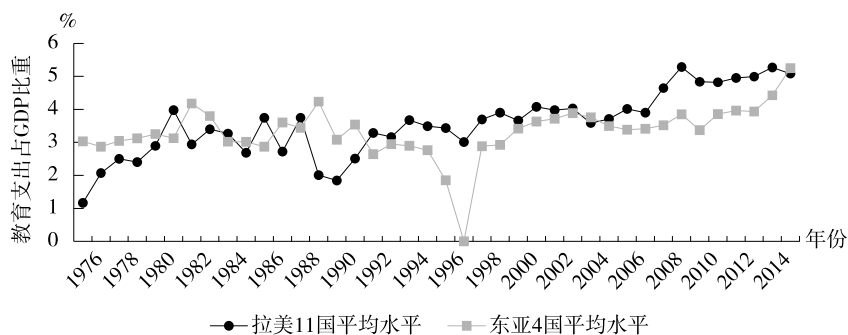


图1 拉美11国和东亚4国教育支出情况对比

资料来源：笔者根据世界银行WDI数据库数据绘制。<https://data.worldbank.org/>. [2019-07-20]

根据图1所示，1990年拉美国家教育支出占GDP的比重剧降至1.84%，2009年才逐步上升至5%左右的水平。2000年以前的二三十年间，拉美各国政府对教育的投入严重不足，导致目前该地区的教育发展面临几个严重问题。一是教育体制结构失衡。从图2可以看出，拉美国家学前教育和初等教育的基础较好，初等教育入学率甚至超过了日本、韩国、新加坡和中国东亚4国的平均水平。但中等和高等教育的发展不如人意，20世纪80年代到21世纪前，拉美11国的中等教育入学率长期落后东亚4国20个百分点，直到2015年才基本追平东亚国家；拉美地区的高等教育入学率在1993年之前高于东亚国家，但在1993年以后开始逐渐落后于东亚国家，截至2015年拉美的该项指标还落后东亚4国9个百分点。二是高质量教育资源获取机会不均等。私立学校教育服务质量普遍高于公立学校，而只有少数富裕阶层和高收入阶层

^① 周采、黄河：《从人力资本理论看拉丁美洲经济主义教育模式》，载《外国教育研究》，2002年第5期，第24页。

的子女才有机会进入私立学校接受高质量的教育，而绝大部分家庭子女因为家庭收入原因只能就读于教育质量平平的公立学校。三是学科教育失衡。拉美国家的学科建设普遍重文科轻理科，重视医生、律师、企业家等从事文科相关职业的培养，对技术员、工程师、科学家等理科相关专业人才的培养投入不足，理科人才的相对缺乏无法为国家的科研开发、技术创新提供足够的人才支撑。四是教育供给的地域不均衡。尽管拉美国家的城镇化率在全球居于前列，但仍然存在明显的城乡差距。国家对农村地区的教育投入不够重视，农村的教育供给数量和水平远不如城市。

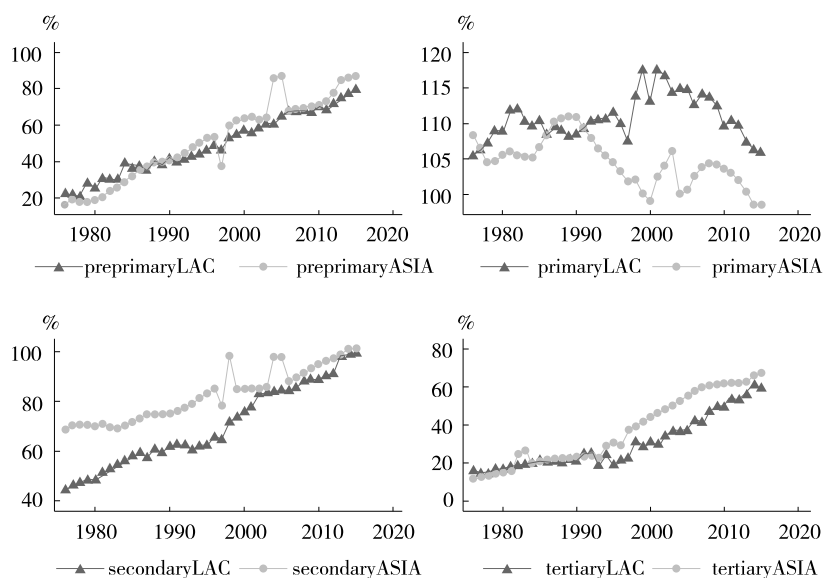


图2 拉美11国和东亚4国不同教育阶段发展水平对比

注：LAC 指拉美11国（阿根廷、玻利维亚、巴西、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、墨西哥、巴拉圭、秘鲁、乌拉圭、委内瑞拉），ASIA 指东亚4国（日本、韩国、新加坡、中国）。从左到右、从上到下分别是东亚和拉美国家的学前教育入学率（preprimary）、初等教育入学率（primary）、中等教育入学率（secondary）和高等教育入学率（tertiary）的对比图，横坐标为年份，纵坐标为入学率。

资料来源：笔者根据世界银行 WDI 数据库数据绘制。<https://data.worldbank.org/>. [2019-07-20]

（二）拉美健康人力资本的总体情况

根据前人的研究^①，这里采用了世界银行 WDI 数据库的预期寿命和新生儿死亡率两项指标来比较拉美和东亚国家的健康人力资本水平。根据图3所

^① 刘国恩等：《中国的健康人力资本与收入增长》，载《经济学（季刊）》，2004年第4期，第104页。

示，从预期寿命指标来看，上述拉美国家平均预期寿命始终低于东亚 4 国平均水平，且差距长期保持稳定。从新生儿死亡率指标来看，拉美国家平均新生儿死亡率长期高出东亚国家平均水平 10 个百分点以上。综合上述两个指标，拉美 11 国的健康人力资本水平显然长期低于东亚 4 国。相对较低的健康人力资本水平暴露出拉美国家经济发展中伴随的社会问题：一是尽管拉美国家政府越来越重视处理经济与社会民生协调发展的问题，但拉美国家医疗支出占公共支出的比重仍不够高；二是偏远地区医疗卫生基础设施普遍不足，特别是农村妇女享受的医疗条件普遍较差；三是拉美地区社会保障覆盖率不足，相当大比重的非正规部门使得大量人口处于社会保障的边缘或被排除在外。

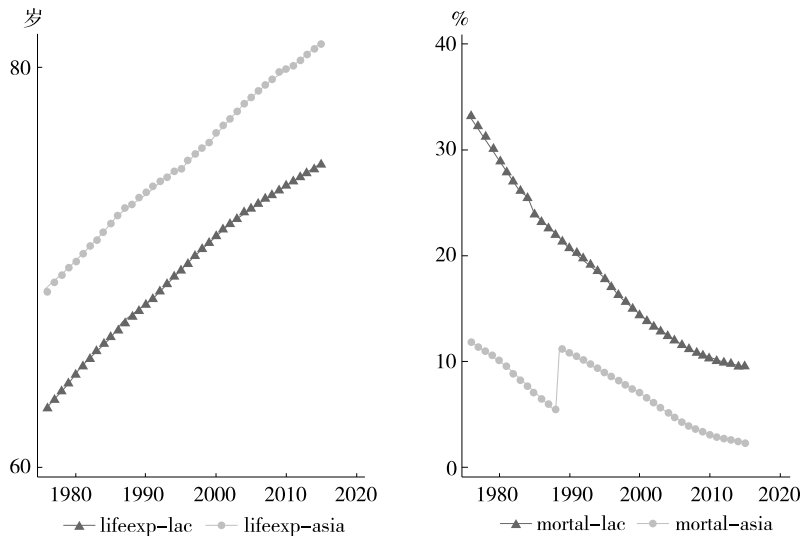


图 3 拉美 11 国和东亚 4 国健康人力资本指标水平对比

注：左图中lifelac指拉美 11 国平均预期寿命，lifeasialifelac指东亚 4 国平均预期寿命，横坐标为年份，纵坐标为预期寿命；右图中 mortallifelac指拉美 11 国平均新生儿死亡率，mortalasialifelac指东亚 4 国平均新生儿死亡率，横坐标为年份，纵坐标为新生儿死亡率。

资料来源：笔者根据世行 WDI 数据库数据绘制。<https://data.worldbank.org/>. [2019-07-20]

（三）拉美整体人力资本水平发展情况

为了综合评估拉美国家的人力资本发展水平，这里借用荷兰格罗宁根大学经济和发展中心（GGDC）发布的 PWT9.0 数据库中的“人力资本指数”这一指标来度量。根据图 4 右图，拉美 11 国的平均人力资本指数在 1976—2010 年期间稳步上升，但是横向比较来看，拉美国家的人力资本水平长期落后于东亚 4 国。更多学者的相关研究也进一步证实了上述发现，近 60 余年以来

拉美和东亚地区的人力资本差距基本保持稳定，即两者的人力资本在以相似的速度积累。1960年东亚地区人力资本指数比拉美地区高12%，此后二者人力资本的差距在12%~15%之间浮动。2010年东亚地区人力资本指数仍高于拉美地区12%。人力资本上的差异解释了两个地区11%的劳动生产率差异^①。

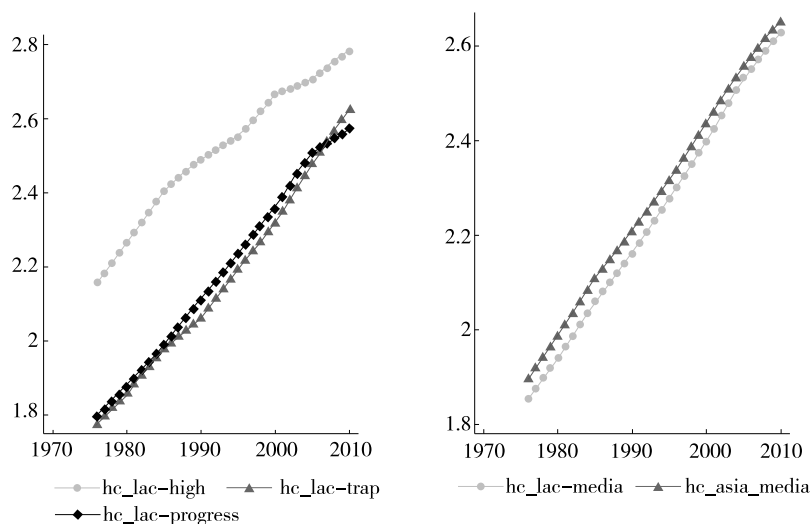


图4 拉美11国和东亚4国人力资本发展水平及拉美国家间水平对比

注：左图中hc_lac-high为拉美高收入组国家的人力资本水平，hc_lac-trap为拉美中等收入停滞组国家，hc_lac-progress为拉美中等收入后进组国家的人力资本水平；右图中hc_lac-media为拉美11国的平均人力资本指数，hc_asia-media为东亚4国的平均人力资本指数。两图中横坐标为年份，纵坐标为人力资本指数。

资料来源：笔者根据格罗宁根大学PWT9.0数据库数据绘制。<https://www.rug.nl/ggdc/productivity/pwt/>. [2019-07-10]

将拉美国家按不同收入水平进行分组^②，高收入组国家（智利、乌拉圭）的人力资本水平最高，中等收入停滞组国家（阿根廷、巴西、墨西哥和委内瑞拉）和中等收入后进组国家（玻利维亚、哥伦比亚和秘鲁）的人力资本水

^① Carlos Mendez Guerra, “On the Development Gap between Latin America and East Asia: Welfare, Efficiency and Misallocation”, in *Forum of International Development Studies*, Vol. 45, No. 3, February 2015, p. 49.

^② 为了更好地阐述不同拉美国家各自的人力资本发展水平，笔者对上述拉美11国进行组别分类。分组标准依据，一是截至2015年世界银行的国家收入标准，二是在1990—2015年期间该国是否成功从中高收入国家跨入高收入国家。据此，上述拉美11国可以分为不同经济增长表现的三组，分别是：高收入组（智利、乌拉圭），中等收入停滞组（阿根廷、巴西、墨西哥、委内瑞拉），中等收入后进组（玻利维亚、哥伦比亚、厄瓜多尔、秘鲁、巴拉圭）。

平十分相近，高收入组国家的人力资本指数与后两组国家拉开了明显的差距，而且这种差距长期保持稳定。这似乎可以说明，人力资本发展落后是导致中等收入停滞组国家未能实现经济可持续增长的一个重要因素。

三 拉美国家人力资本形成的动因分析

（一）计量方法与数据说明

1. 实证模型设计

学者李成友等构建了工资差距条件下基于要素禀赋异质性的人力资本形成的动态演化模型，并通过实证分析指出：高技能劳动力和低技能劳动力的工资差距对人力资本形成有显著的正向影响，工资差距显著促进了资本存量对人力资本形成的激励作用，但同时也显著抑制了劳动力对人力资本形成的激励作用^①。工资差距能够影响人力资本形成的机理在于：企业生产需要资本和劳动力两种要素，劳动力市场中存在着低技能劳动力和高技能劳动力，故企业面临的要素约束为低技能劳动力、高技能劳动力和资本三种因素。在这三种要素参与生产的条件下，资本直接参与生产还是通过教育投资和健康投资提升人力资本间接参与生产，需经历两个不同时期：第一时期，由于工资差距不大，没有资本通过教育培训等投资转化为人力资本；第二时期，随着工资差距的拉大以及高报酬岗位的激励，低技能劳动力通过在知识、技能方面投资自身逐渐转变为高技能劳动力，此时资本通过提升人力资本间接推动生产。低技能劳动力工资水平需要低于某一阈值，才会有动力去通过教育培训等投资提升自己的知识和技能，在提升自身工资水平的同时推动整个经济社会的人力资本水平。如果高于这一阈值，低技能劳动力较高的工资会削弱提升自身知识和技能的动力，进而不利于人力资本形成。一个尚处于资本要素积累的社会中，若是没有足够技能储备的普通劳动力的收入就已经处于较高水平，那么他花费金钱投资人力资本的动机就很弱^②。根据李成友的劳动力异质性假设下的低技能劳动力、高技能劳动力和资本等要素的总收益模型^③，要素禀赋（资本和劳动力）、工资差距以及要素禀赋与工资差距的交互等因素影响人力资本的形成。

^{①②③} 李成友、孙涛、焦勇：《要素禀赋、工资差距与人力资本形成》，载《经济研究》，2018年第10期，第113页，第119页，第115-120页。

另外,社会分配越公平,国民获得教育资源的机会越均等,越有利于提升社会整体的人力资本水平,社会分配公平程度对人力资本形成也可能造成影响。在李成友上述模型的基础上,本文再引入社会分配公平这一新变量,最终建立的实证计量模型如下:

$$\ln hc_{it} = \alpha + \beta_1 \ln k_{it} + \beta_2 \ln labr_{it} + \beta_3 \ln wagd_{it} + \beta_4 \ln incd_{it} + \beta_5 \ln wagd_{it} * \ln k_{it} + \beta_6 \ln wagd_{it} * \ln labr_{it} + \beta_7 M_{it} + \beta_8 \ln Mit + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

式(1)中,下标*i*表示国家,*t*表示年份。*hc*表示人力资本,*k*表示物质资本,*labr*表示劳动力,*wagd*表示工资差距,*incd*表示社会分配公平程度,*M*表示一组控制变量。 ε 为残差项。为了统一量纲,模型中对各变量取对数处理。

2. 各变量指标和数据来源说明

样本选自2006—2010年7个拉美国家(国家选取限于数据收集齐全情况,7个国家是阿根廷、巴西、哥伦比亚、厄瓜多尔、墨西哥、秘鲁、乌拉圭)。其中,人力资本变量*hc*采用格罗宁根大学的PWT9.0数据库中的人力资本指数来衡量;物质资本变量*k*取自PWT9.0的资本存量数据,劳动力变量*labr*取自PWT9.0的就业人口数据;工资差距变量*wagd*^①可以用低工资率这一指标代理,数据来自世界劳工组织ILO数据库;社会分配公平变量*incd*可用反映社会分配公平程度的基尼系数代理,数据来自世界银行WDI数据库;另外,相关控制变量考虑如下:人均国内生产总值*pgdp*、产业结构变动*struc*(制造业增加值占GDP比重)、政府干预程度*gov*(政府消费支出占GDP比重)分别衡量国家经济发展水平、产业结构升级和政府干预对人力资本形成的影响。主要变量衡量指标及统计性描述见表1。

内生性检验:为了确认检验工资差距变量(*lnwagd*)是否为内生变量,这里应用面板向量自回归模型(*pvar*)考察人力资本和工资差距是否存在格兰杰因果关系。相关分析结果显示,工资差距的一期滞后项与当期人力资本无显著相关(*p*值0.414大于0.05)。人力资本的一期滞后项与当期工资差距也无显著相关(*p*值0.718大于0.05)。因此,有理由认为工资差距不是人力资本的内生变量,可以选择回归模型(1)进行后续分析。

① 根据学者李成友的研究,工资差距指标的计算方法为:(金融业平均工资+科学研究与技术服务业平均工资+教育业平均工资)/(农林牧副渔业平均工资+制造业平均工资)×2/3。由于拉美国家相关劳工数据不全,无法借鉴该方法。故采用低工资比例这一指标侧面反映拉美国家行业的工资差距水平。

表 1 主要变量及统计性描述

变量类型	变量名称	衡量指标	数据来源	算术平均值	标准差	最小值	最大值	观察值
因变量	人力资本	人力资本指数 (lnhc)	PWT9.0	0.945213	0.064412	0.830360	1.040304	35
主要解释变量	物质资本	物质资本存量 (lnk)	PWT9.0	27.892060	1.314152	25.963900	30.047600	35
	劳动力	就业人口 (lnlabr)	PWT9.0	16.515980	1.278083	14.171640	18.428570	35
	工资差距	低工资占比 (lnwagd)	ILO	3.167272	0.181469	2.791165	3.414443	35
	社会分配公平	基尼系数 (lnincd)	WDI	3.892066	0.084218	3.761200	4.018183	35
控制变量	人均产出	人均 GDP (lnpgdp)	WDI	8.910189	0.365875	8.311343	9.387500	35
	产业结构变动	制造业增加值占 GDP 比重 (lnstruc)	WDI	2.707275	0.084807	2.543322	2.883559	35
	政府干预	政府消费支出占 GDP 比重 (lngov)	WDI	2.582359	0.195253	2.292562	2.997657	35

资料来源：作者计算。

(二) 实证结果

1. 基准回归结果

由于该面板数据 $n = 7$, $t = 5$ 为短面板, 故不用考虑单位根问题。通过对数据进行 LSDV 法判断, 发现存在个体效应。接着用豪斯曼检验判断属于固定效应还是随机效应, 结果显示 $\text{Prob} > \chi^2 = 0.0057$, 属于固定效应。在表 2 的 (1)、(2) 和 (3) 列中, 依次引入核心解释变量 (物质资本、劳动力、工资差距、社会分配公平)、控制变量 (经济发展水平、产业结构变动、政府干预水平) 以及要素禀赋 (物质资本、劳动力) 和工资差距的交互项。在表 2 的 (1) 和 (2) 列中, 所有变量系数均不显著, 但在检验调节效应的第 (3) 列中, 大部分核心解释变量系数开始变得显著, 交互项的系数也显示显著。

检验表明, 对于拉美国家样本, 物质资本变量系数显著为正, 表明拉美人力资本形成的路径中, 经济可以有效利用资本积累, 对低技能劳动力进行教育投资和健康投资, 使其转化为高技能劳动力, 进而促进人力资本水平整体提升, 也就是说存在着从物质资本到人力资本的跳跃, 物质资本投入对人

力资本形成具有显著的促进作用。劳动力变量系数显著为负,说明劳动力的增加并未促进人力资本提升,反而对其造成了阻碍。这可能与拉美国家普遍存在着相当高比例的非正规经济和非正规部门相关,劳动力市场的扩大没有带来中高技能劳动力的增加,更多的新劳动力涌入了低技能岗位需求的非正规部门。另外,拉美国家政府对劳动力的技能培训重视不足,非正规部门的低技能劳动力没有多少机会通过接受培训成为中高技能劳动力。工资差距变量的系数为正,但并不显著,意味着高技能劳动力和低技能劳动力的工资差距对人力资本形成具有正向影响,但这种影响并不显著。社会分配公平变量系数为正,但值很小(0.00789),且不显著,说明社会分配公平对提升社会整体人力资本水平的作用微弱。

经济发展水平变量系数为负,但并不显著,说明拉美国家的经济发展水平并未对人力资本水平的提升产生显著影响。产业结构变量系数为负,也并不显著,表明拉美的产业升级对人力资本的形成存在负向效应。这可能是拉美国家的支柱性产业仍以矿业开采、农产品加工和出口加工业为主,产业的升级不仅不能吸收大量的劳动力,反而随着产业的资本构成比重的不断提升,对低技能劳动力产生了挤出效应,这些劳动力失业增加的同时还丧失了通过接受培训提升自身技能的机会,这显然不利于国家整体人力资本的提升。政府干预水平变量系数为负,同样不显著,表明拉美国家的公共支出对人力资本也存在负向效应,可能是拉美国家公共支出未能足够向教育、医疗等领域倾斜,民众对教育、医疗服务的基本需求缺口日益扩大,这不利于人力资本的综合提升。

交互效应方面,计量结果显示,拉美国家物质资本和工资差距的连乘项系数估计显著为负,说明工资差距减弱了物质资本对人力资本的正向效应。这与李成友针对2003—2015年中国各省人力资本形成的统计结果不同,在其研究中该项连乘项显著为正。工资差距越大,一国经济对低技能劳动力进行教育和健康投资的物质成本越会增加。21世纪以来拉美国家的物质资本积累并没有中国那么充裕,在资本相对有限的约束下,通过资本投资由低技能劳动力转化的高技能劳动力数量将减少,整体上不利于人力资本水平提升。拉美国家劳动力和工资差距的连乘项系数估计显著为正,说明工资差距减弱了劳动力对人力资本的负向效应。这也与李成友统计中的该项系数为负不同。与中国以公立教育为主导的情况不同,拉美国家普遍以私立教育为优质教育资源,同时政府提供的免费技能培训资源和机会较为贫乏。拉美地区的就业者为了提高收入而进行教育和培训投资,“自掏腰包”占教育支出的比重明显更大。工资差距越大,拉美地区的

低技能劳动力为了改善收入水平，越有动力拿出部分收入对自身进行教育和培训投资以提升自己的技能水平，同时劳动力增加对人力资本的负向作用相应减缓。

表 2 拉美 7 国要素禀赋约束下工资差距（低工资率）和社会分配公平等因素对人力资本形成作用的基准回归检验

变量 \ 模型	(1)	(2)	(3)
	lnhc	lnhc	lnhc
lnk	0.161 (0.122)	0.0297 (0.210)	1.720* (0.743)
lnlabr	0.0290 (0.148)	0.106 (0.224)	-1.912** (0.738)
lnwagd	-0.0108 (0.0415)	-0.0318 (0.0605)	3.590 (2.307)
lnined	0.208 (0.121)	0.161 (0.115)	0.00789 (0.139)
lnwagd * lnk			-0.508* (0.220)
lnwagd * lnlabr			0.636** (0.244)
lnpgdp		0.00661 (0.0504)	-0.129 (0.111)
lnstruc		-0.121 (0.117)	-0.162 (0.0889)
lngov		0.0396 (0.141)	-0.210 (0.195)
Constant	-4.813 (2.480)	-1.999 (2.703)	-13.10 (7.594)
Observations	35	35	35
R-squared	0.308	0.372	0.624

注：*、** 分别表示在 0.1、0.05 的统计水平上显著。

资料来源：作者计算。

2. 稳健性检验

关于核心解释变量工资差距，在前面模型中引入了低工资率作为代理指

标。鉴于拉美地区普遍存在相当大比例的非正规部门，这类部门就业是造成不同技能劳动力的工资差距的重要原因之一。非正规就业率越高，就有越多的劳动力处于低收入、低福利、低技能要求的非正规部门，与正规部门的中高技能劳动力的工资差距也越大。因此，可以采用非正规就业率这一指标来衡量一国低、高技能劳动力的收入差距水平。鉴于拉美国家非正规就业率数据有限，这里只选用了阿根廷、厄瓜多尔、秘鲁和乌拉圭4国2006—2010年的面板数据进行稳定性检验。首先对数据进行LSDV法判断，发现存在个体效应。接着用豪斯曼检验判断属于固定效应还是随机效应，结果显示 $\text{Prob} > \chi^2 = 0.0936$ ，接受原假设，属于随机效应。同样在表3的(1)、(2)和(3)列中分别引入核心解释变量、控制变量和相关交互项。从列(3)回归结果来看，物质资本、劳动力、工资差距、两个交互项等变量的系数与显著性均没有发生明显变化，印证了基准模型的回归结果。

表3 拉美4国要素禀赋约束下工资差距（非正规就业率）和社会分配公平等因素对人力资本形成作用的稳定性检验

变量\模型	(1)	(2)	(3)
VARIABLES	lnhc	lnhc	lnhc
lnk	0.0245 *** (0.00873)	-0.0102 (0.0832)	1.263 ** (0.639)
lnlabr	0.0201 (0.0146)	0.0477 (0.0653)	-1.357 * (0.694)
lnwagd	-0.0230 (0.0629)	-0.0716 (0.154)	2.383 (1.754)
lnined	0.0535 (0.228)	0.0948 (0.118)	0.0506 (0.0937)
lnwagd * lnk			-0.273 ** (0.134)
lnwagd * lnlabr			0.316 ** (0.155)
lnpgdp		-0.0291 (0.124)	-0.112 (0.135)
lnstruc		0.0189	0.0336

		(0.105)	(0.106)
Ingov		0.108	0.0447
		(0.0904)	(0.0975)
Constant	-0.101	0.375	-11.14
	(0.621)	(0.529)	(7.607)
Observations	20	20	20
R-squared	0.0572	0.4598	0.5893

注：*、**、*** 分别表示在 0.1、0.05 和 0.01 的统计水平上显著。

资料来源：作者计算。

四 结论

本文以若干拉美发展中国家为研究对象，采用了要素禀赋约束下工资差距和社会分配公平视角下人力资本形成的分析框架，通过实证检验得出以下结论。第一，资本存量的增加会显著促进拉美国家的人力资本形成；第二，进入 21 世纪，尽管拉美国家目前仍处于“人口红利”阶段，但由于存在相当高比例的非正规部门，加之政府对劳动力技能培训的重视不足，不断涌入就业市场的新增劳动力更多停留在低技能需求的非正规部门，最终导致低技能劳动力存量越来越大，“人口红利”向“人才红利”的转变失力；第三，工资差距对人力资本形成的直接效应为正，但并不显著，可能是其作为调节变量使得物质资本和劳动力分别对人力资本形成的边际效应相反。其中，物质资本和工资差距的连乘项系数估计显著为负，说明工资差距减弱了物质资本对人力资本的正向效应，这可能是受到拉美国家物质资本不充裕约束的结果。劳动力和工资差距的连乘项系数估计显著为正，说明工资差距减弱了劳动力对人力资本的负向效应，这可能是拉美国家政府提供的免费技能培训资源和机会较为缺乏的结果。第四，社会分配公平对人力资本形成的作用十分微弱，这也间接说明劳动力技能溢价比社会分配公平更能对人力资本形成发挥作用。

(责任编辑 王帅)