

老年照料的相对报酬:对“护工荒”的一个解释^{*}

余央央¹, 封进²

(1. 上海财经大学公共经济与管理学院, 上海 200433;

2. 复旦大学经济学院, 上海 200433)

摘要:随着我国传统家庭照料功能的弱化,市场化的劳动力供给成为关键,但近年来“护工荒”愈演愈烈。文章利用2007年中国住户收入分配调查数据(CHIP)和上海家政服务调查数据(DWS),研究了城市居家养老生活照料的相对报酬,为“护工荒”提供了一种解释。研究结果表明:(1)老年照料的工资报酬分别比服务业和其他家政低34.5%和28%,在解决遗漏变量问题后,老年照料的相对报酬仍较低,对从业者缺乏吸引力;(2)老年照料雇主收入较低在一定程度上可以解释为何老年照料的工资报酬低于其他家政服务(可以解释约11%的工资报酬差异),表明老年照料雇主的支付能力显著影响老年照料报酬。文章提出未来有效解决“护工荒”的途径在于提高从业者的社保待遇、补贴以及增强家庭雇主(老人)的支付能力。

关键词:老年照料;相对报酬;护工荒

中图分类号:F301 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2014)08-0119-11

一、引言与文献回顾

随着我国经济社会转型以及家庭规模日趋小型化,传统上由家庭照料老人的非正式照料模式日益受到挑战,越来越多的家庭采取雇佣劳动力的方式(也称为正式照料)辅助或部分替代家庭照料。由于家政服务、生活照料在居家老年照料中的需求较大(全国老龄委,2008;国务院,2011),家政从业者逐步成为主要提供者,但工作环境欠佳、风险较高、职业声望较低使老年照料对从业者缺乏足够的吸引力,因此近年来各地频现“护工荒”。^①

通常来说,自由竞争的市场会自动调节工资报酬从而平衡劳动力供需,但是由于老年照料是一项提升被照料者的认知、情感等能力的工作,其产出很难评估和量化,存在信息不对称,容易出现市场失灵状况(Folbre, 2006b),因此老年照料的市場价值、工资报酬容易被低估。^② 此

收稿日期:2014-02-27

基金项目:国家自然科学基金项目(71273056, 71303150);教育部新世纪优秀人才支持计划(NCET-12-0133);教育部人文社科青年基金项目(13YJC790188);上海高校青年教师培养资助计划(ZZCD13003)

作者简介:余央央(1979—),女,浙江乐清人,上海财经大学公共经济与管理学院讲师,博士;

封进(1968—),女,江苏扬州人,复旦大学经济学院教授,博士生导师。

^①本文认为照料老人的家政从业者供给短缺是一类“护工荒”。参见浙江老年报:《护老保姆需求大》, <http://roll.sohu.com/20130306/n367911831.shtml>, 2013; 东方网:《家政服务价格居高不下,育儿嫂、护老保姆最难找》, <http://www.sh.chinanews.com/pageurl/20132251320417.html>, 2013。

^②此外,由于照料是一项面对面的服务,属于劳动密集型行业,虽然一部分照料服务可以从技术进步中获益,但资本、技术进步等对劳动力的替代性仍较弱,易患“成本疾病”,劳动生产率的增长率可能较低(Baumol, 1967; Folbre, 2001),因此从全社会水平来看,人力资本相同的从业者中,照料提供者面临相对滞后的工资增长(Himmelweit, 2007; Folbre, 2006b)。Folbre(2001)认为,虽然现阶段照料服务的价值已经得到公众的认可,但是照料的市場价值、工资报酬还是经常被低估, Cancian(2000)也持类似观点。因此,“护工荒”并不一定能够成功“倒逼”市场调节工资报酬、平衡供需。

外,由于照料服务技能是与生俱来的,不需要通过正规教育或培训,因此从业者的人力资本普遍较低,不应获得较高的报酬(Folbre, 2006a; Razavi, 2007)。同时,老年照料从业者大多为女性或外来劳动者,在传统的文化价值评价体系下她们也不应获得较高的报酬。但根据工资差异补偿理论(Borjas, 2005),为了弥补从业者在工作中遇到的风险、压抑的工作环境、较低的职业社会声望等,应该给予她们较高的报酬和待遇。因此,老年照料报酬相对于其他行业是否偏低,这是一个值得探讨的问题。目前,无论从我国还是其他国家的实际情况看,老年照料的工资报酬都较低。以上海为例,2012 年第四季度老年照料的平均工资报酬为 2 000—3 000 元/月,在各类家政服务中处于较低水平,且远低于母婴照料的平均工资报酬 2 000—6 000 元/月。^① 在美国,老年照料的年工资报酬约为全社会平均工资报酬的一半(Smith 和 Baughman, 2007)。^②

但不可否认,老年照料从业者的人力资本较低是一个不争的事实。本文数据显示,约 60% 老年照料从业者的受教育程度为小学及以下水平,这一比例远高于其他服务行业(约 8%);在美国,约 2/3 老年照料从业者的受教育程度为高中及以下水平,这一比例远高于全社会平均水平(约 37%)(Smith 和 Baughman, 2007)。因此,甄别引致老年照料报酬较低的原因成为解释“护工荒”的关键。如果在控制从业者的相关人力资本等因素后,老年照料的报酬仍低于其他行业,这将引致从业者就业选择行为的变化并产生较为严重的后果,如导致更高的员工流动率和更低的服务质量(Folbre, 2006b; Harrington, 2000)。因此,在解释我国“护工荒”时,我们必须要在控制人力资本等因素后,判断老年照料的相对报酬是否仍较低,从而才能有针对性地提出相应的政策建议。

另外,由于照料服务通常发生在家庭内部,工作时间、强度都需要与家庭雇主协商,工作质量还需得到家庭雇主的认可,因此家庭雇主(尤其是老人)的经济能力是影响老年照料报酬水平的重要因素。^③ 通常来说,作为“被赡养者”(dependency),老人的经济支付能力有限。在我国未富先老的背景下,养老金对老人的经济保障有限,而子女的经济转移支付所占比重较小,尤其是对养老金收入较低的老人而言,经济状况欠佳(Cai 等, 2006)。一些研究更是发现社会经济地位较低的老人获得的经济保障非常有限(陈欣欣和董晓媛, 2011),老年人口的贫困发生率较高(于学军, 2003; 王德文和张恺悌, 2005),因此他们倾向于提供较低的工资报酬。一些研究认为,对老年照料的支付能力更多地依赖于国家和家庭的富裕程度及支付意愿(England 等, 2002)。此外,家庭的经济支付能力可能会冲抵或加重传统观念。一个明显的例子就是老年照料与母婴照料的报酬差异。近年来,由于我国家庭的经济资源更多地向下一代倾斜,母婴照料已不再是低工资报酬工作(冲抵了传统观念);而由于家庭的经济资源对老年人口的倾斜较少,老年照料的报酬仍较低(加重了传统观念)。由此引出的一个问题是:家庭资源向老年人口倾斜、家庭支付能力提高是否能够有效改善老年照料报酬较低的状况?

①上海市劳动局和家庭服务协会从 2011 年开始每一季度共同发布家政服务员的高位数、中位数和低位数三档工资指导价,本文所列数据为中位数。其中家政服务员主要分为三类八大岗位,三类包括住家制、小时工制和全日制,八大岗位包括母婴护理、育儿嫂、护理老人、综合家务、家庭保洁、家庭烹饪、照顾小孩以及全日制家政员。

②这里主要是指女性从业者,下文提及美国老年照料从业者的受教育程度时也是指女性从业者。

③家庭雇主不能很好地甄别服务质量时不愿支付符合市场水平的工资报酬,尤其是当家庭雇主为老人且支付能力有限时,工资报酬更会被低估,以至于出现类似于信息不对称下“柠檬市场”的结果,最终并不会因“护工荒”而自动调节市场工资报酬水平。

现有文献更多的是从非正式照料、家庭无偿提供的角度研究老年照料的劳动力供给、照料成本(蒋承和赵晓军,2009;曾毅等,2012),而鲜有文献从正式照料、有偿提供的角度进行研究。本文的贡献主要表现在以下三个方面:第一,居家老年照料大多属于非正规就业,很难系统地收集数据进行研究,而本文恰恰从实证角度通过分析不同行业的工资报酬差异,剖析了从业者的就业选择行为,为“护工荒”提供了一种解释。第二,考虑到老年照料服务种类的多样性以及从业者群体较强的异质性,有必要聚焦于某一类从业者,这是以往文献不够重视或容易忽视之处。而本文选择生活照料(家政服务)作为分析对象是基于其在居家养老中的重要性。全国老龄办的调查显示,城市居家养老对家政服务的需求占比为25.22%,高于护理服务和聊天解闷的需求(占比分别为18.04%和13.79%)。第三,本文分析了家庭雇主的经济能力对老年照料与其他家政服务报酬的影响差异,从而说明了老年照料中政策干预的必要性。

本文剩余内容的结构安排如下:第二部分为数据描述与分析;第三部分为实证方法与结果,主要比较了老年照料与服务业、其他家政业的报酬差异,为“护工荒”提供了一种解释,并进一步考察了家庭雇主的支付能力对报酬的影响;最后提出了缓解“护工荒”的政策建议。

二、数据描述与分析

本文数据来源于2007年中国住户收入分配调查数据(CHIP)和上海家政服务调查数据(DWS)。CHIP数据是中国社科院对我国城乡居民家庭收入分配的一项调查,调查内容包括劳动者的工作、经济收入以及人口学特征等。DWS数据是由上海市劳动和社会保障局和复旦大学在2007年对上海各类家政服务的一项调查,在调查中首先询问家庭雇主是否雇用家政服务人员,如果有则详细询问家政人员的情况,包括服务项目、经济收入、人口学特征等。^①两类数据都调查了从业者所属行业、收入等情况,并且CHIP数据中有上海从业者的情况,这为本文以上海为例进行分析提供了可能。

在CHIP数据中,15岁及以上劳动力从事家政服务以外的其他服务行业(下文统称为服务业)的有871人,其中约50%为本地人口,主要从事批发零售(占28.6%)、居民服务和其他服务(占11.64%)、教育(占8%)以及金融业、房地产、交通运输、仓储和邮政业等,外地人口则主要从事批发零售(占25%)、住宿餐饮(21%)以及美容美发、维修、中介等居民服务和其他服务。在DWS数据中共有4828个有效的家庭样本,15岁及以上的家政服务从业者有525人(约86.5%为外地人口),其中大部分(54.7%)是通过亲朋好友介绍获得工作机会,而通过家政中介及街道和社区服务中心仅分别占27.2%和18.1%。根据本文研究重点,我们将家政服务分为两类:一类为居家照料老人,又称为护老保姆,样本中从业者有169人;另一类为其他家政活动,如母婴照料、家庭保洁等,从业者有356人。

在收入方面,CHIP数据中主要包括工资、奖金、津贴和实物折现,而DWS数据中主要是工资。^②比较不同行业的工作时间和工资报酬后发现,照料老人的工作时间最长(57.67小时/周),但每小时工资仅为5.18元,月收入约为985元,不仅低于家政服务行业的平均报

^①此次调查覆盖上海19个区县,调查对象以城镇居民家庭为主,主要包括普通居民小区、高档住宅区和别墅区。抽样主要采取分层、多阶、概率比例(即S)抽样的方法,按照区县划分为19层,每层内独立进行多阶概率比例抽样:一阶抽样以居委会作为初级抽样单位,根据2000年人口普查数据编制抽样框;二阶抽样以居委会户籍资料为基础编制抽样框;样本确定为5000个居民家庭。

^②CHIP数据中采取月收入方式,而DWS数据中采取月收入和小时工资两种方式,分别占总样本的67%和28%。

酬,更是低于服务业(约为其 1/2)(见表 1)。此外,护老保姆的福利待遇也较少。数据显示,与服务业中约 88%的从业者拥有社会保障相比,护老保姆均没有医疗保险、养老保险等待遇。^① 这在某种程度上说明照料老人的工作并不具有吸引力。

不可否认,老年照料的报酬待遇较低与其人力资本较低相关。从表 1 中可以看到,护老保姆的受教育程度最低,文盲占比为 17%,小学以下约占 60%(这一比例分别高出其他家政和服务业约 10 个和 52 个百分点),而且接受培训的比例仅为 8.88%,分别为其他家政服务和服务业的 1/2 和 1/4。同时,护老保姆的年龄最大,约为 47 岁,分别高出家政服务和服务业约 3 岁和 12 岁;约 91%为外来人口,其中大多来自江、浙、皖,占比分别约为 17%、13%和 45%,且女性是主要群体(占比约 97%)。^② 由此可见,受教育程度低、年龄大的女性外来劳动力是老年照料的主要从业者。

表 1 服务业与家政服务业(老年照料和其他家政)的劳动者特征

	服务业	家政服务业	老年照料	其他家政
工资(元/小时)	11.14	5.93	5.18	6.31
工作时间(小时/周)	53.32	55.07	57.67	53.84
月收入(元)	2 151.82	1 178.47	985.23	1 274.21
社会保险(%)	87.89	0	0	0
接受培训(%)	32.51	14.67	8.88	17.42
平均年龄(岁)	35.68	44.2	47.13	42.8
女性(%)	58.3	98.5	97.04	99.2
已婚(%)	67.3	92.6	93.49	92.13
文盲(%)	1.26	11.43	17.16	8.71
小学(%)	6.89	38.1	43.2	35.67
初中(%)	35.59	43.62	34.32	48.03
高中(%)	33.3	6.86	5.33	7.58
大学及以上(%)	22.96			
外地户籍(%)	49.9	86.48	90.53	84.55
上海户籍(%)	49.94	13.52	9.47	15.45
江苏户籍(%)	12.74	20.38	17.16	21.91
浙江户籍(%)	2.87	10.1	13.02	8.71
安徽户籍(%)	16.19	42.91	44.58	42.13
其他省份户籍(%)	17.55	12.76	14.68	11.8
观察数	871	525	169	356

数据来源:根据 CHIP 和 DWS 数据整理。

然而,上述分析并不能回答在人力资本相同条件下,老年照料报酬是否仍低于服务业和其他家政服务?因此,我们通过估计工资方程来分别检验老年照料与服务业和其他家政服务的工资报酬差异。

三、实证方法与结果

(一)老年照料与服务业的工资报酬比较

根据工资方程,结合本文的研究重点,我们设定了以下计量方程:

①在 CHIP 数据中,只要被调查者拥有失业保险、工伤保险、养老保险、住房公积金和医疗保险中的一项,我们就认为其有社会保障。

②其他省份主要包括湖南、江西、四川、山东、山西、湖北、河北、辽宁、黑龙江、内蒙古、云南等。

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_i + \epsilon_i \tag{1}$$

其中, $\ln w_i$ 表示从业者 i 的每小时工资收入(元)的自然对数值, X_i 表示从业者 i 的个人特征变量(包括年龄、受教育程度、婚姻状况、户口等), ϵ_i 为误差项。

由于老年照料和服务业数据来自两项不同的调查,简单地将两项调查数据合在一起估计工资方程(将是否为老年照料作为一个虚拟变量)并不能准确获得两类人群的工资报酬差异。同时,考虑到预测工资时需要处理相关的误差项,我们主要采取以下三个步骤来估算老年照料与服务业的报酬差异:第一步,利用 CHIP 数据,在控制一系列个人特征后,估计服务业的工资方程,然后计算出老年照料从业者如果进入服务业所能获得的工资报酬。同理,也可以计算出其他家政服务的工资报酬。第二步,利用 DWS 数据,在控制一系列个人特征后,估计老年照料与其他家政服务的工资方程,计算相应的工资报酬。第三步,比较 CHIP 数据和 DWS 数据所计算得到的工资均值(在 OLS 方法下,均值的残差项为 0),以考察可观测变量在两个市场上对工资报酬的影响差异。

由于老年照料从业者的受教育程度均为高中以下,我们主要选取这一群体来估计工资方程。表 2 中列(1)和列(2)分别为利用 CHIP 数据对所有从业者和女性从业者的回归结果。列(1)结果显示,男性的工资报酬比女性高 14.7%,同时培训对工资报酬具有正向影响。此外,外地从业者的工资报酬比本地从业者低 51.3%,这支持以往一些研究的结果(Meng 和 Zhang, 2001; 蔡昉等, 2005),即由于我国存在城乡分割的劳动力市场,城市的一系列保护政策使外来劳动力容易受到歧视,工资报酬较低。列(2)的结果基本上没有改变上述变量原有的显著性,表明在女性从业者样本中,上述变量发挥着同样的作用。列(3)和列(4)分别为利用 DWS 数据对老年照料和其他家政服务的回归结果。从中可以发现,年龄显著影响工资报酬,而且婚姻、培训以及教育也在不同程度上影响老年照料与其他家政服务的工资报酬。

表 2 服务业与家政服务的工资方程估计结果

	CHIP		DWS	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	所有从业者	女性从业者	老年照料女性从业者	其他家政服务女性从业者
男性	0.147*** (0.0319)			
41—49 岁	−0.099** (0.0413)	−0.109* (0.061)	0.0917 (0.128)	−0.0592 (0.0562)
50—70 岁	−0.0462 (0.0588)	0.276** (0.139)	0.282* (0.143)	−0.186** (0.0785)
小学	0.0136 (0.127)	0.0414 (0.157)	0.0559 (0.135)	0.193** (0.0915)
初中	0.0026 (0.120)	0.0897 (0.148)	0.197 (0.146)	0.128 (0.0911)
高中	0.107 (0.123)	0.112 (0.156)	−0.282 (0.245)	0.149 (0.133)
外地户籍	−0.513*** (0.0441)	−0.485*** (0.069)	0.0233 (0.195)	−0.0396 (0.0824)
有配偶	0.0493 (0.0383)	−0.0048 (0.0611)	0.37* (0.198)	0.126 (0.0935)
有培训经历	0.105*** (0.0334)	0.125** (0.054)	0.31* (0.183)	0.0086 (0.068)
观察数	671	266	159	328
R ²	0.364	0.337	0.073	0.043

注:括号内为标准差,***、**和*分别表示 1%、5%和 10%的显著性水平,下表同。

根据表 2 中列(2)的回归结果,假设老年照料和其他家政服务从业者进入服务业,则获得的工资报酬估算结果见表 3 中列(1);根据表 2 中列(3)和列(4)的回归结果,老年照料和其他家政服务从业者的工资报酬估算结果见表 3 中列(2)。在受教育程度、户籍类型、年龄、婚姻状况等相同的条件下,老年照料的预期工资报酬为 7.06 元/小时,比 DWS 数据估计的工资报酬高出约 1.81 元/小时(在 1%的水平上显著),约 34.5%;对其他家政服务人员来说,预期工资报酬为 7.29 元/小时,比 DWS 数据估计的工资报酬高出 1.23 元/小时(在 1%的水平上显著),约 20%,表明与其他家政服务相比,老年照料报酬被低估的程度更为严重。这验证了 Himmelweit(2007)和 Folbre(2006b)的观点,即从全社会来看,老年照料从业者不得不接受低于其人力资本的工资报酬;而对大多数女性外来劳动者而言,由于缺乏劳动力市场信息,技能和经验很难快速应用到当地劳动力市场中,只能无奈从事本地居民不愿从事的老年照料,但在积累了劳动经验后会选择离开工资报酬被低估的老年照料行业,而更倾向于在服务业中就业。

表 3 工资报酬差异情况 单位:元/小时

	(1)	(2)	工资报酬差异	
	CHIP 数据估计	DWS 数据估计	金额	比例(%)
老年照料	7.06	5.25	-1.81***	-34.5
其他家政	7.29	6.06	-1.23***	-20

(二)老年照料与其他家政服务的工资报酬比较

为了进一步检验老年照料与其他家政服务的工资报酬差异,我们在工资方程式(1)中加入了是否为老年照料这一虚拟变量,同时加入了一系列反映家庭雇主支付能力的变量以考察其对老年照料报酬的影响。^① 具体的计量方程如下:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_i + \alpha_2 D_i + \epsilon_i \tag{2}$$

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 D_i + \beta_3 \ln W + \beta_4 \Omega_i + \eta_i \tag{3}$$

式(2)中的 D_i 表示从业者 i 是否为老年照料从业者。式(3)中的 W_i 表示雇主家庭 i 的财富变量(包括家庭年均收入和住房面积等),反映雇主家庭的支付能力; Ω_i 表示雇主家庭 i 的其他情况(如家庭规模等); η_i 为误差项。我们重点关注 α_2 和 β_2 的大小,如果 $\beta_2 < \alpha_2$,则表明家庭雇主的支付能力影响老年照料的工资报酬。

表 4 报告了女性样本的回归结果,其中列(1)为家政服务的工资方程估计结果,可以发现,教育和婚姻状况对工资报酬具有显著影响:与文盲相比,小学、初中受教育程度从业者的工资报酬分别高出 14.7%和 15%;已婚从业者更易获得较高的报酬。列(2)中加入了老年照料虚拟变量,结果显示,老年照料的工资报酬比其他家政服务低 28%(在 1%的水平上显著),表明老年照料对从业者缺乏吸引力,其他变量的显著性基本不变。列(3)和列(4)中又分别加入了雇主家庭年均收入与住房面积变量,结果显示,老年照料的工资报酬比其他家政服务低约 25.8%和 24.2%,小于列(1)中的 28%,表明家庭雇主的支付能力影响老年照料报酬。

^① 由于老年照料与其他家政服务数据都来自 DWS 数据库,在工资方程中可以加入老年照料虚拟变量予以检验。

表 4 老年照料与其他家政服务的工资报酬比较

	(1)	(2)	(3)	(4)
老年照料		-0.280*** (0.0516)	-0.258*** (0.0522)	-0.242*** (0.0545)
40—49 岁	-0.0838 (0.0553)	-0.0329 (0.0545)	-0.00188 (0.0552)	-0.0253 (0.0546)
50—70 岁	-0.111 (0.0708)	-0.0228 (0.0706)	0.00922 (0.0715)	-0.00652 (0.0710)
小学	0.147* (0.0788)	0.127* (0.0766)	0.139* (0.0766)	0.132* (0.0764)
初中	0.150* (0.0800)	0.112 (0.0780)	0.114 (0.0779)	0.113 (0.0777)
高中	0.0547 (0.122)	0.0286 (0.119)	0.0299 (0.118)	0.0294 (0.118)
外地户籍	-0.0719 (0.0812)	-0.00782 (0.0798)	-0.202** (0.0887)	-0.181** (0.0882)
有配偶	0.162* (0.0908)	0.169* (0.0882)	0.0150 (0.0795)	0.0250 (0.0797)
培训	0.0854 (0.0709)	0.0647 (0.0690)	0.0534 (0.0689)	0.0680 (0.0687)
家庭规模			-0.0123 (0.0213)	-0.00648 (0.0207)
雇主家庭 年均收入对数			0.0868*** (0.0309)	
雇主家庭 住房面积对数				0.102** (0.0431)
观察数	487	487	481	487
R ²	0.032	0.088	0.100	0.100

本文进一步分析了家庭雇主的经济能力与家政服务工资报酬之间的显著正相关性。家庭雇主的年均收入每增加 1%，家政服务工资报酬增加约 0.087%，因此当雇用老年照料与其他家政服务的家庭年均收入约有 27% 的差距时（见表 5），老年照料的工资报酬比其他家政服务低 2.35%。换言之，在家政服务从业者个人特征相同的情况下，老年照料的工资报酬明显低于其他家政服务，其中约 11% 的差异可以由老年照料雇主的收入较低来解释。

表 5 雇用老年照料与其他家政服务的雇主家庭情况

	老年照料		其他家政服务	
	均值	标准差	均值	标准差
雇主家庭年均收入(元)	49 433.17	58 742.97	67 355.94	177 185.70
雇主家庭住房面积(平方米)	63.83	52.69	84.27	42.40
雇主家庭规模(人)	3.13	1.41	2.99	1.14

上述实证结果表明，老年照料的工资报酬低于其他家政服务，从而对从业者缺乏吸引力。另外，老年照料的工作繁琐、职业声望较低、风险较大（如在照料过程中容易发生老人跌倒等意外事故），同时与其他家政服务（如保洁、打扫等）相比，护老保姆的工作环境较为压抑（尤其是较长时间面对生活自理能力较差、精神状况不好的老人时），工作自由度较小，工作强度也较大（基本上需要整天看护老人）。因此，受教育程度较低、在劳动力市场上就业选择较少的家政从业者在不得已的情况下选择从事老年照料，而年纪尚轻、受过一些教育的家政从业者则会选择其他家政服务（尤其是母婴照料），或者一开始可能从事老年照料，但在积累了足够的劳动力市场经验和信息后会选择离开这个行业。上述实证结果更进一步验证了提高家庭雇主的经济支付能力是缓解“护工荒”的重要途径。

(三)遗漏变量问题

上述分析在比较老年照料与服务业和其他家政服务的工资报酬时可能存在遗漏变量问题,即个体的一些不可观测因素(如能力、偏好等)既会影响其是否选择从事老年照料,也可能影响工资报酬,从而导致对老年照料相对报酬的估计偏误,我们需要采用工具变量的方法进行调整。我们选取了外来人口与户籍来源地的交互项作为工具变量,原因如下:(1)其他省份在经济发展水平上存在差异,可能导致不同省份的从业者在选择从事老年照料时也存在差异。我们可以将最低工资水平视为从业者的保留工资。从各地统计年鉴数据看,浙江和江苏两省的最低工资水平均为 750 元/月,高于其他省份。可见,来自不同省份从业者的保留工资有所差异,而保留工资越低,从业者从事老年照料的可能性越高。(2)浙江和江苏两省在地理位置上与上海更为临近(同属于长三角地区),两省从业者的就业信息、社会网络可能比其他外省市更为畅通,就业机会更多,从而从事老年照料的可能性比其他外省市要低。因此,我们将浙江和江苏户籍作为参照组,加入了外来人口与安徽、其他省市户籍的交互项,利用以下计量方程进行分析:

$$D_i = \beta_0 + \beta_1 IV_1 + \beta_2 IV_2 + \beta_3 X_i + \epsilon_i \tag{4}$$

其中, IV_1 和 IV_2 为工具变量,其他变量同式(2)。我们对女性样本进行了 *probit* 回归,结果见表 6 中列(2)。结果表明,工具变量是有效的,即与江、浙两省的外来从业者相比,其他省份的外来从业者更倾向于选择从事老年照料(概率高出约 15.3%,在 5%的水平上显著)。另外,与 40 岁及以下人群相比,40—49 岁和 50—70 岁人群从事老年照料的概率分别高出 20.6%和 37.4%;与文盲相比,初中受教育程度的从业者从事老年照料的概率低 11.6%;与本地人口相比,外来人口从事老年照料的概率高出 16.8%。上述结果表明,年龄较大、受教育程度较低的外来人口更倾向于选择从事老年照料。

表 6 工具变量估计结果

	第二阶段	第一阶段
	ln(小时工资)	从事老年照料
	(1)	(2)
老年照料	−0.9262 (0.0796)	
40—49 岁	0.1729 (0.0761)	0.206*** (0.0502)
50—70 岁	0.1652 (0.203)	0.374*** (0.0669)
小学	0.1546 (0.0197)	−0.0602 (0.0657)
初中	0.0323 (0.1182)	−0.116* (0.0673)
高中	−0.0272 (0.1444)	−0.0816 (0.0951)
有配偶	0.1844* (0.1001)	0.0511 (0.0745)
培训	0.1546 (0.0197)	−0.0687 (0.0602)
外地户籍	−0.9262 (0.0796)	0.168*** (0.0582)
外地户籍×安徽户籍		0.0283 (0.0506)
外地户籍×其他省份户籍		0.153** (0.0749)

续表6 工具变量估计结果

	第二阶段	第一阶段
	ln(小时工资)	从事老年照料
	(1)	(2)
观察数	487	517
R^2	0.1074	
Hausman 检验	$\chi^2(8)=1.60, Prob>\chi^2=0.9909$	

而有效的工具变量还要满足第二个条件,即与 ϵ_i 不相关,或者可以理解为不影响老年照料的工资报酬。通常来说,从业者的户籍来源地是一个客观的地理因素,不受个体能力、偏好的影响,更不会影响上海的老年照料工资报酬。因此,一些文献认为户籍来源地是一个质量较好的工具变量(Wang, 2011)。工资报酬的回归结果见表 6 中列(1),结果显示,老年照料的工资报酬虽然低于其他家政服务,但并不显著。将表 6 中列(1)与表 4 中列(2)的结果进行 Hausman 检验,结果支持 OLS 回归结果。需要提及的是,上述实证分析中被解释变量为工资报酬,而没有包括社会保障。由于老年照料从业者以农村外来人口、非正规就业为主,相应的社会保障较少,虽然目前我国社会保障在制度层面上覆盖城乡全体劳动者,但是由于特有的二元结构,农村的社保待遇较低,因此与服务业相比,老年照料从业者的社保待遇较低甚至缺失。

基于上述分析,如果总体上考虑工资差异补偿和社会保障相关待遇,则老年照料的工资报酬更会被低估,不仅难以吸引高技能从业者,也难以吸引低技能从业者。如果老年照料从业者不能获得与其人力资本相当的报酬,则就业稳定性会较差,人员流失率较高,一旦获得与其人力资本相匹配的就业岗位,就会离开老年照料行业;即使一部分从业者暂时不能离开这一行业,他们也会根据报酬水平相应地降低服务质量。最终,“护工荒”在老年照料服务市场上愈演愈烈,甚至可能出现无人可供的局面。

四、结论与政策建议

本文研究发现,在控制人力资本等因素后,老年照料的工资报酬分别比服务业和其他家政低 34.5%和 28%,在解决遗漏变量问题后,老年照料的工资报酬仍较低,并且在考虑工资差异补偿和社保待遇等因素后,老年照料的相对报酬更低。因此,“护工荒”的产生与老年照料的工资报酬缺乏吸引力不无关系。而如何有效提高老年照料的报酬成为当前解决“护工荒”的关键。我们认为,现阶段政府应以改善从业者的社保待遇和收入补贴作为突破点。实际上,一些发达国家已经开始着手解决这一难题,如美国至少在 12 个州已经对提供家政、生活照料的从业者实施工资提升政策(WPT),政府给予相应的医疗保险、交通、食宿、住房等补贴以及提供子女照顾等公共服务,美国老龄家庭和社会服务协会(AAHSA)认为此举大大增强了老年照料服务人员队伍的稳定性。而在我国,目前较少采取给予老年照料从业者直接的工资报酬补贴的方式,社保、住房等福利补贴则更少。因此,未来可以循序渐进地采取一系列支持政策,如根据老年照料从业者的服务质量给予相应的工资报酬补贴和社保缴费待遇补贴,以降低老年照料从业者的流失率。

此外,正如本文研究所指出的,老年照料雇主收入较低在一定程度上可以解释为何老年照料的工资报酬低于其他家政服务(可以解释约 11%的工资报酬差异),表明提高家庭雇主的支付能力可以有效提高老年照料报酬。为此,可以采取补贴老人的方式直接提高其支付能力。我国大部分地区目前已经实施高龄津贴、养老补贴、失能补贴等补贴制度,未来可以

根据各地财政等实际情况进一步增加补贴力度。而从国际经验来看,提高家庭雇主支付能力最常用的方法是建立老年护理保险,从第三方的角度有效保障老年照料的报酬水平。目前,我国部分地区开始尝试建立老年护理保险试点,但重点内容在于医疗护理,而较少涉及生活照料。因此,未来政府在构建和完善护理保险制度时需要考虑生活照料相关项目的支付。另外,鼓励家庭成员提供照料服务不失为一种好的替代方法,这不仅可以解决家庭雇主支付能力不足的难题,而且可以减少对正式照料劳动力的需求,从而缓解“护工荒”。为此,我们可以借鉴英国、瑞典、新加坡等国家的经验,对提供照料的家庭成员给予收入补贴、社保缴费减免、住房优惠等,认可家庭成员的照料价值,引导家庭资源向老人倾斜。

由于老年照料的相对报酬较低,导致只能吸引低质量、低技能的从业者,因此未来需要着重加强对从业者的职业培训,提高其技能水平。虽然我国早在 2002 年就颁布了《养老护理员国家职业标准》,并在 2011 年进行了修订,积极开展养老护理员的职业培训(包括生活照料、医疗护理等项目),但目前家政市场上的老年照料从业者接受的养老护理培训较少,原因之一是培训主体具有一定的垄断性,在创新培训方式、提高培训质量等方面缺乏动力和积极性。未来应借鉴我国家政市场上母婴照料的职业培训经验,构建多元化的市场培训主体,促使老年照料向专业化和职业化发展,从而提高从业者的职业声望和工资待遇,有效增加老年照料的供给。

* 作者感谢加拿大温伯尼大学董晓媛教授的建设性意见,感谢复旦大学陆铭、陈钊、陈硕、何立新等老师和浙江大学姜俐博士的建议与意见,感谢中国收入分配研究院、复旦大学社会发展和公共政策学院在数据上提供的帮助以及上海市商委、上海市家庭服务协会、青松老年看护服务有限公司等相关部门在调研中的帮助与讨论。感谢匿名审稿人的建议与意见,当然文责自负。

参考文献:

- [1]蔡昉,都阳,王美艳.中国劳动力市场转型与发育[M].北京:商务印书馆,2005.
- [2]陈欣欣,董晓媛.社会经济地位、性别与我国老年人的家庭照料[J].世界经济,2011,(6):147—160.
- [3]国务院.社会养老服务体系规划(2011—2015 年)[R].国务院,2011.
- [4]蒋承,赵晓军.中国老年照料的机会成本研究[J].管理世界,2009,(10):80—87.
- [5]全国老龄委.《我国城市居家养老服务研究》新闻发布稿[EB/OL]. <http://old.cncaprc.gov.cn:8080/info/156.html>,2008.
- [6]王德文,张恺梯.中国老年人口的生活状况与贫困发生率估计[J].中国人口科学,2005,(1):58—66.
- [7]于学军.老年人口贫困问题研究[A].中国老龄科学研究中心.中国城乡老年人口状况一次性抽样调查数据分析[C].北京:中国标准出版社,2003.
- [8]曾毅,陈华帅,王正联.21 世纪上半叶老年家庭照料需求成本变动趋势分析[J].经济研究,2012,(10):134—149.
- [9]Baumol W J. Macroeconomics and unbalanced growth: The anatomy of urban crisis[J]. American Economic Review, 1967, 57(3): 415—426.
- [10]Borjas G J. Labor economics (3rd edition)[M]. Chicago: McGraw-Hill, 2005.
- [11]Cai F, Giles J, Meng X. How well do children insure parents against low retirement income? An analysis using survey data from urban China[J]. Journal of Public Economics, 2006, 90(12): 2229—2255.
- [12]Cancian F M. Paid emotional care: Organizational forms that encourage nurturance[A].Harrington M M. Care work, gender labor and welfare state[C]. New York: Routledge, 2000.
- [13]England P, Budig M, Folbre N. Wages of virtue: The relative pay of care work[J]. Social Problems, 2002, 49(4): 455—473.

- [14]Folbre N. Accounting for care in the United States[A]. Daly M. Care work: The quest for security[C]. Geneva: ILO, 2001.
- [15]Folbre N. Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy[J]. Journal of Human Development, 2006a, 7(2): 183—199.
- [16]Folbre N. Demanding quality: Worker/consumer coalitions and ‘high road’ strategies in the care sector [J]. Politics and Society, 2006b, 34(1): 11—31.
- [17]Harrington M M. Care work: Gender, labor and the welfare state[M]. New York: Routledge, 2000.
- [18]Himmelweit S. The prospects for caring: Economic theory and policy analysis[J]. Cambridge Journal of Economics, 2007, 31(4): 581—599.
- [19]Meng X, Zhang J. The two-tier labor market in urban China: Occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai[J]. Journal of Comparative Economics, 2001, 29(3): 485—504.
- [20]Razavi S. The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions, and policy options[R]. Gender and Development Program Paper No. 3, Geneva, UNRISD, 2007.
- [21]Smith K, Baughman R. Low wages prevalent in direct care and child care workforce[R]. Policy Brief No.7, University of New Hampshire, 2007.
- [22]Wang S. State misallocation and housing prices: Theory and evidence from China[J]. American Economic Review, 2011, 101(5): 2081—2107.

The Relative Pay of Elderly Care: An Explanation of Shortage of Care Workforce

YU Yang-yang¹, FENG Jin²

(1.School of Public Economics and Administration, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China; 2.School of Economics, Fudan University, Shanghai 200433, China)

Abstract: As traditional family care weakens in China, market-oriented labor supply becomes the key, but in recent years, shortage of care workers is more and more severe. Based on the data from CHIP and DWS in 2007, this paper studies the relative pay of urban home elderly care and provides an explanation of shortage of care workforce. It reaches the following conclusions: firstly, the pay of elderly care is lower than the pay of services and other housekeeping by 34.5% and 28% respectively, and after the solution to omitted variables, the relative pay of elderly care is still low and lacks in attraction; secondly, low income of elderly care users provides an explanation of low pay of elderly care than the pay of other housekeeping to a certain extent, showing that the pay ability of elderly care users significantly affects the pay of elderly care. It proposes that future effective solution to shortage of care workforce lies in the increase in social security benefits and subsidies of practitioners and the pay ability of elderly care users.

Key words: elderly care; relative pay; shortage of care workforce

(责任编辑 康健)