

中国就业系统的演进、摩擦与转型^{*}

——劳动力市场微观实证与体制分析

张 鹏 张 平 袁富华

内容提要：居于国民经济核心地位的就业系统的形成、演进和调整，与经济发展阶段和结构条件变化密切相关。受到经济追赶所必须的高强度资本积累的制约，中低层次人力资本主导的中国就业系统，源于城乡二元分割制度且被低价工业化模式强化。面对高质量发展要求和城市化转型，中国的这种工业化就业系统呈现出越来越大的不适应性，主要表现在大量劳动力漂移于低端部门，低端锁定现象明显。理论和经验分析结果表明，劳动力就业漂移将会对人力资本积累产生明显的负反馈效应，特别是高人力资本劳动力和成熟劳动力群体表现尤甚。本文的基本结论是，形成于大规模工业化时期边疆开拓式发展环境下的维持型就业系统，在向城市化和高质量转型中导致大量劳动力就业漂移，人力资本在漂移中不断耗散，形成中国向高质量增长阶段跨越的极大障碍。在中国发展逐步触及创新与福利这些最本质的现代化理念时，就业的制度组织应从维持型就业系统转型并逐步建立有利于人力资本持续积累激励的分享型就业系统。

关键词：维持型就业系统 分享型就业系统 负反馈

一、引 言

马克思将“劳动循环”置于“资本循环”之中探讨了资本主义工业化生产方式本质上是劳动力“贫困积累”。打破这种资本占有劳动力的循环，推动劳动力人力资本持续积累，形成创新分享体制是中国社会主义市场经济高质量转型的关键（中国经济增长前沿课题组，2015；张平和郭冠清，2016）。发达经济体把就业系统建设置于政策核心，源于1970年代经济减速和城市化的高度发展。二战后基于大众消费的大规模工业化发展，不仅加速了发达国家高强度的资本积累和工业化进程，而且推动了公共服务支出的快速提升，分享型就业系统既作为工业化的结果也作为高端现代化的条件应运而生。这个体系的特点突出表现为就业组织化、就业安全以及工资收入与生产率之间的指数化联动，生产发展转换为收益分享、劳动力要素升级、知识中产阶级扩大再生产是这个体系运转的重要成果，最终实现高度城市化的可持续发展。鉴于已经变化了的结构条件和发展环境，20世纪最后二三十年发达国家的就业制度虽然发生了不少变化，但是保障就业安全、提升劳动者福利仍然是主线。中国改革开放促进了农村劳动力转移形成了中国工业化就业系统特征，中国就业系统处于比较明显的分割状态，就业系统总体上来看仍然属于维持型或生存型，以便保持比较竞争优势和高资本回报吸引资金的特征。维持型就业系统内生于中国低价工业化追赶模式，在特定工业化条件下有其合理性并发挥了重要历史作用。

2012年以来，中国经济增长结构性减速趋势逐渐显著，增速换挡和供给侧结构性改革开启了城市化新模式的塑造。作为中国工业化和高强度积累的内核，维持型就业系统也正在面临向分享型就业

^{*} 张鹏、张平、袁富华，中国社会科学院经济研究所中国经济增长前沿课题组，邮政编码：100836，电子信箱：jjs-zhangpeng@cass.org.cn。本文写作过程参与讨论的人员有张晓晶、赵志君、仲继银、常欣、张自然、吴延兵、张磊、陈昌兵、汤铎铎、郭路、付敏杰、张小溪、楠玉、张晓奇。本文是国家社会科学基金项目“人口年龄结构、人力资本与中国创新增长的关系研究”（14CRK016）的阶段性成果。

系统的转换,新旧压力交错下的矛盾激荡,也最集中表现在这个领域。原有支撑低价工业化的就业制度正在失去活力,教育、培训系统的制度性缺陷以及人力资本的低端化,导致就业系统的不适应。就业系统的不适应一方面将会带来失业、裁员、离职等冲击,造成人力资本积累路径出现中断。现有一些文献对此问题进行了分析,Ortego-Marti(2016)在扩展的工作阶梯模型中证实了由于失业导致无法向更高阶梯工作爬升,将会带来技能损失,从而降低劳动力收入水平,其他一些文献也发现了类似结论(Keane & Wolpin, 1997; Ljungqvist & Sargent, 1998; Albrecht et al., 1999; Kunze, 2002; Shimer & Werning, 2006; Dennis & Grip, 2008; Pollak, 2013; Mooi-Reci & Harry, 2015; Blundell et al., 2016)。另一方面,在就业系统转换过程中,很多劳动力为了避免失业而被迫选择就业(Fujita, 2010),其就业特征在于选择漂移于不稳定的就业环境,长期锁定在低收入或者有就业无增长情形,带来人力资本耗散。

对转型期中国而言这一问题可以归纳为以下几点:第一,路径依赖和低端就业锁定现象比较明显。1990年代以来农村剩余劳动力向城市的转移,彻底打破了原有农业部门和城市部门分割的就业系统,衍生出了农民工这一特殊的劳动力市场。连同城市初级劳动力市场,较为薄弱的人力资本和制度化保障的缺失,使得这部分劳动力长期漂移在不稳定的就业环境中。第二,中国的大规模工业化采取了积累导向,这种模式的任务是从事竞争性的产品而非从事竞争性的知识技术生产,劳动力升级路径受阻,加之知识密集型服务业体系处于行政垄断,人力资本拓展空间受限制,根本上不适应于城市化的差异性活动及其创新要求。因此,一旦大规模工业化的占比下降,人力资本升级滞后的问题就会凸显,教育程度和技能水平普遍低下的劳动力在就业市场不能找到更高收入的工作,频繁的工作转换只能导致人力资本耗散而非积累。第三,国际城市化发展经验教训所揭示的一个根本问题是,城市化过程中效率增进/福利提升协同演化的核心因素是劳动力组织的制度化与社会化,分享型就业系统的建设是基础。中国转型时期面对的首要问题,是推动维持型就业系统向分享型就业系统的转换。把占劳动力大多数的农民工和城市初级劳动者限制在低端就业市场是一种危险的举措,打造有利于这些劳动力职业生涯规划的就业制度,是高质量发展的根本。

本文的可能贡献在于:第一,首次从就业系统演进视角,探讨了减速时期中国就业系统调整所带来的震荡,即劳动力就业漂移所带来的人力资本耗散问题;第二,我们在加入就业漂移冲击的工作搜寻模型中,分析得出就业漂移将会带来劳动力收入下降,而收入下降实质上相当于在就业系统转换中置入负反馈机制,导致劳动力人力资本耗散;第三,基于微观数据,对劳动力就业漂移的典型化事实进行了梳理,并为劳动力就业漂移对收入增长的影响提供了经验证据。鉴于中国目前正处于就业系统转换和制度建设的探索之中,我们期望这些分析能产生一些启发作用。

文章结构如下:第二部分为工业化过程中的就业系统特征、发展及其转换问题,文章基于几个典型化事实说明工业化过程中所形成的维持型就业系统在向城市化时期分享型就业系统转换中存在的不适应问题,主要表现为农业转移劳动力和城市初级劳动力被锁定于低端部门,向上流动渠道不畅,就业漂移现象突出;第三部分在典型化事实上,本文分析了就业漂移对人力资本积累的负面影响,在加入就业漂移冲击的工作搜寻模型中发现就业漂移将会带来劳动力收入下降,收入下降本质相当于在就业系统转换中置入负反馈机制,导致劳动力在就业漂移中人力资本耗散而非积累;第四部分为实证分析,使用CHIP数据库2013年的微观数据对劳动力就业漂移与收入增长的关系进行了详细检验,总体上发现就业漂移将会对劳动力人力资本积累形成负面影响,特别是在高人力资本群体和成熟劳动力群体表现尤甚;第五部分从就业系统转换视角探讨了转型期劳动力漂移的深层次原因,并指出了未来中国就业系统转型方向和几个关键建设点。

二、工业化过程中的就业系统特征、发展及其转换问题

(一)典型化事实I:经济二元性的工业化初始条件以及路径依赖,导致中国劳动力市场呈现低层次

人力资本雍塞和高层次人力资本不足的矛盾,人力资本升级滞后构成城市化高质量发展的主要门槛。

基本认识:改革开放开启的持续高增长和高强度工业化积累之路,是基于中国庞大的人口规模。这种积累导向的发展模式,再生产以中低教育程度劳动力为特征,但是,当标准化、大规模工业进程结束,低层次人力资本雍塞和高层次人力资本不足的矛盾,将会由于城市化生产生活方式变化而凸显出来,就业系统的不适应问题由此提出。

数据分析:工业化推动了中国劳动力素质的稳步提高,但是与发达国家的差距依然明显(图1、图2、图3)。(1)分年龄组比较。中国20—39岁年龄人口受教育程度高于40—64岁年龄组人口,2015年二者分别为9.78年和7.68年,反映了中国大规模工业化时期第一代产业工人更加重视子女教育,“80后”、“90后”新一代人力资本水平相比父辈有了大幅提高。从接受中学教育占适龄人口比重情况看,20—39岁和40—64岁接受中等教育劳动力比例快速上升,这也契合了中国大规模工业化对劳动力需求的特征,中国接受中等教育劳动力仍是劳动力主体(袁富华等,2015),不同的是20—39岁接受中学教育的人口比重从新世纪开始已经增长趋缓,未来有下降的趋势,一定程度上说明中国经济结构转型对劳动力素质要求的提高。20—39岁年龄组人口中接受高等教育的比重,在新世纪后有比较快速的上升,相比较之,40—64岁年龄组人口接受高等教育比重上升幅度较缓而接受中等教育人口的比重却有快速的上升,显然20—39岁年龄组人口人力资本升级趋势更加符合经济转型特征。(2)国际比较。无论是20—39岁年龄组还是40—64岁年龄组,中国接受中等教育人口比重已经达到其他发达国家水平,但接受大专及以上学历以上高等教育人口比重却显著低于发达国家。未来15年内40—64岁年龄组人口逐步步入退休年龄将退出劳动力市场,20—39岁年龄组人口将成为劳动力市场的主要组成部分。2015年中国20—39岁年龄组人口接受各类教育比重分别为:小学及以下为8.6%、中学为70%、大专及以上学历为21.4%,未来15年内的人力资本结构依然是中等教育程度主导。

(二)典型化事实Ⅱ:中低教育程度劳动力就业的稳定性,依赖于大规模工业化对就业岗位位的“边疆拓展”,一旦开发式的就业创造机会消失,将导致这部分劳动力在低端岗位漂移和人力资本积累中断。

基本认识:作为高度现代化的重要标志,发达国家劳动力市场的流动性,指的是通过搜寻爬升到更高的岗位阶梯(Hornstein et al.,2011),以达成职业向上流动与收入提高的良性循环,促进总体人力资本升级、积累(Blumen,1955)。受制于维持型就业方式和低价工业化积累体系,中国大部分劳动力表现出低端产业内“漂移”,收入与人力资本同步增长机制缺失,人力资本积累出现“间断点”。

数据分析:基于CHIP数据库2013年的微观数据,中国20—39岁人口工作转换的比重达到47%,将近总人数的一半经历过工作转换,其中33%人口换过一次工作,9.4%人口换过两次工作:(1)从劳动合同性质角度考察,可以发现短期或临时合同、临时工工作转换概率将近40%,显著高

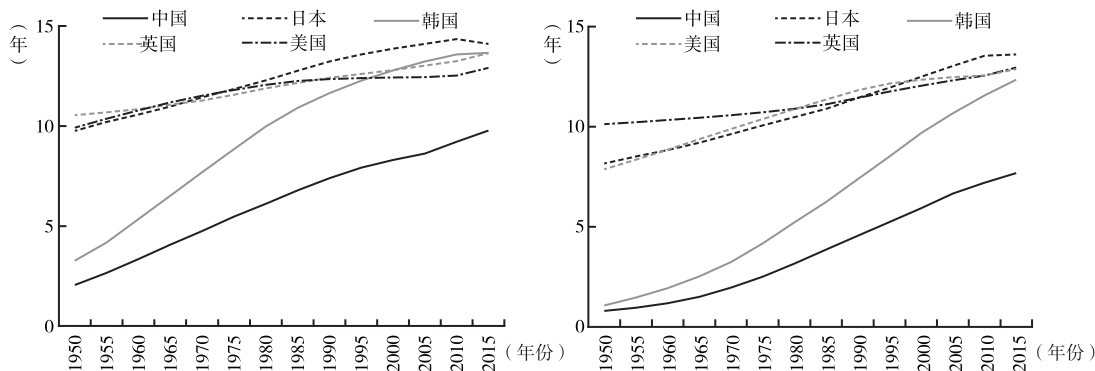


图1 20—39岁和40—64岁年龄段人口平均受教育年限

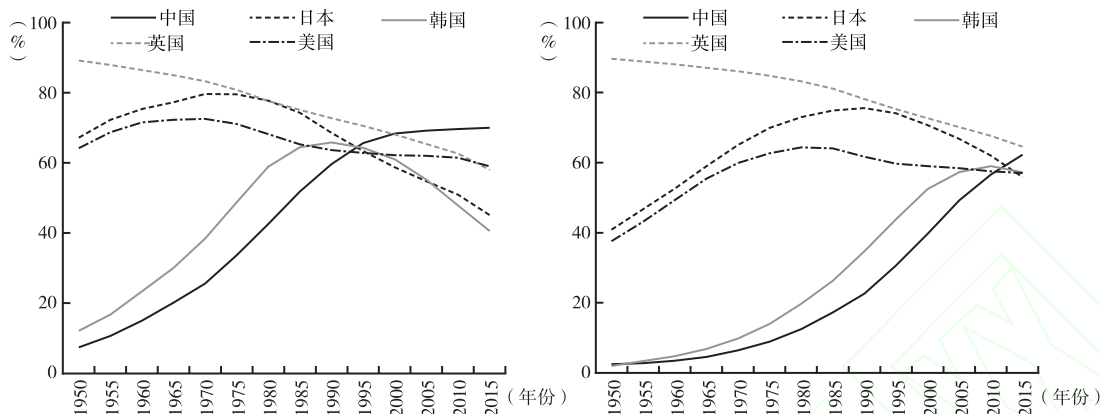


图2 20—39岁和40—64岁年龄段接受中学教育占适龄人口比重

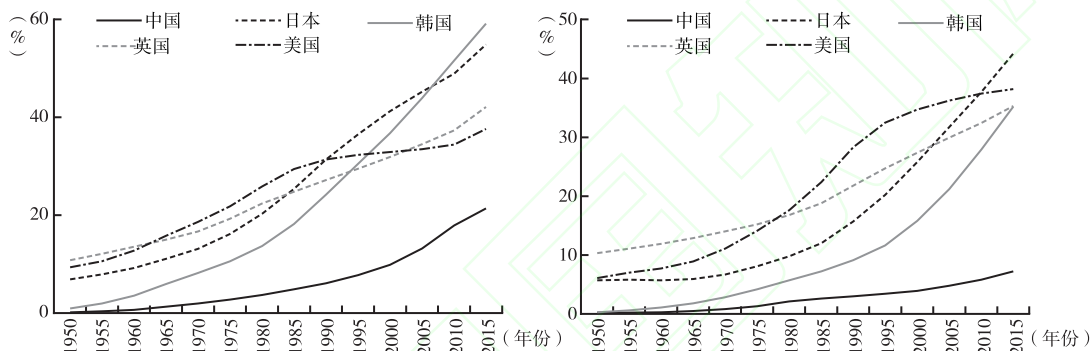


图3 20—39岁和40—64岁年龄段接受大专及以上学历教育占适龄人口比重

注:数据来源于维根斯坦人口与人力资本研究中心(Wittgenstein Centre for Demography and Human Capital), <http://dataexplorer.wittgensteincentre.org/wcde-v2>。

于固定职工与长期合同工,说明工作转换主要发生于临时工或短期合同工集中的部门,而这些部门一般都以低端部门为主。(2)从受教育程度角度考察,可以发现受教育程度越高,越有利于就业的稳定,小学教育水平下20—39岁年龄组人口就业稳定性最差,经历过工作转换的比重为52.43%,其次为中学教育人口为51.56%,最低的为大专及以上学历但仍高达34.06%,这说明低层次人力资本市场劳动力一半以上都经历了就业转换,高于高层次人力资本市场。

表1 20—39岁不同劳动性质劳动力工作转换次数概率分布 (单位:%)

劳动合同性质 \ 转换次数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	10
固定职工	86.49	10.91	1.98	0.31	0.10	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00
长期合同	67.85	22.94	6.22	1.94	0.97	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00
短期或临时合同、临时工	60.76	24.90	9.28	2.61	1.39	0.56	0.17	0.22	0.06	0.06

注:固定职工也包括公务员、事业单位在编人员,数据来源于CHIP数据库2013年调查数据。

表2 20—39岁不同受教育程度劳动力工作转换次数概率分布 (单位:%)

受教育程度 \ 转换次数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
小学及以下	47.57	35.07	9.70	4.29	1.68	0.56	0.37	0.56	0.19	0.00
中学、中专与职业教育	48.46	36.10	10.47	2.52	1.69	0.49	0.09	0.14	0.00	0.06
大专及以上学历	65.94	24.19	6.96	1.66	0.66	0.20	0.00	0.07	0.27	0.07

注:数据来源于CHIP数据库2013年调查数据。

(三)典型化事实Ⅲ：工业化积累方式对低人力资本的路径依赖以及劳动力市场分割，导致大部分农业转移劳动力锁定于低端部门。

基本认识：低效率部门不断累积低层次人力资本，因此就业不稳定和风险等因素在这些就业者中不断累积。非生产性的垄断部门和高效率部门吸纳了高人力资本，但是只占劳动力的较小部分。农民工的上升通道阻断，这种分割长期中不利于城市化的效率改进。

数据分析：

1. 公式设定。使用 CHIP 数据库 2013 年的微观数据并参照 Blau & Ducan(1967) 及周兴和张鹏(2015)的方法来计算流动性指数。假设有 n 个职业(行业)类型, $P_{i,j}$ 是第一次工作的职业(行业)为 i 、当前工作的职业(行业)为 j 的频数, 如果第一次工作的职业(行业)与当前工作的职业(行业)相互独立的话, 则 $P_{i,j}$ 的观测值与独立假设下的期望值趋于相等, 即两者的比值应该接近于 1, 否则则会偏离 1。因此, 可以用频数的观测值与期望值之比定义流动人口职业(行业)流动性指数为:

$$m_{i,j} = \left(p_{i,j} / \frac{\sum_{i=1}^n P_{i,j} \sum_{j=1}^n P_{i,j}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n P_{i,j}} \right) \quad (1)$$

如果 $m_{i,j} > 1$, 则说明第一次工作的职业(行业)为 i , 当前工作的职业(行业)为 j 的实际观测频数大于理论期望值, 因此第一次工作的职业(行业)为 i 的个体, 当前工作的职业(行业)为 j 的可能性较高, 反之则较小。在此基础上, 我们可以计算出不同职业(行业)流动的流入指数和流出指数。职业(行业) j 的流入指数为:

$$I_j = \left(\sum_{i \neq j} p_{i,j} / n - 1 \right) \quad (2)$$

与之类似, 职业(行业)流出指数的表达式为:

$$O_i = \left(\sum_{j \neq i} p_{i,j} / n - 1 \right) \quad (3)$$

2. 数据描述:(1)基于行业。表 3 中我们将行业分为农业、建筑业、制造业、低端服务业、高端服务业和科教文卫及公共组织等垄断部门等六大类, 横轴为个体第一份工作所属行业, 纵轴为目前工作所属行业, 流动矩阵中对角线元素为个体第一份工作所属行业和目前工作所属行业相同的可能性, 而其他元素为个体第一份工作所属行业流入目前工作所属行业的可能性, 根据公式(1)只有流动性指数 m_{ij} 大于 1 时结果才有意义。主要发现有两点: 第一, 观察对角线元素, 其数值都大于 1, 反映了农民工流动基本固化在相同行业, 这以从事农业和建筑业的农民工表现最为明显; 第二, 观察其他元素, 可以发现流动主要发生于三个方向, 即从事行业为农业的农民工向制造业和低端服务业流动、从事建筑业的农民工向制造业流动、从事制造业的农民工向农业回流, 这基本符合进城务工人员行业间流动现实。流出指数(O)和流入指数(I)都全部小于 1, 这一方面说明各行业的农民工流出到其他不同行业的可能性较小, 另一方面也说明各行业农民工接纳其他不同行业农民工的可能性较小, 说明了农民工自由流动于不同行业间还存在较大障碍。表 3 的结论证实了目前农民工所从事行业主要在低端行业漂移, 自然人力资本向更高梯度爬升也无法突破。

表 3 行业流动矩阵

	农业	建筑业	制造业	低端服务业	高端服务业	科教文卫与公共组织	流出指数(O)
农业	4.418	0.937	1.266	1.096	0.000	0.000	0.660
建筑业	0.000	4.121	1.169	0.399	0.892	0.000	0.492
制造业	1.239	0.000	2.458	0.643	0.876	0.500	0.652

续表 3

	农业	建筑业	制造业	低端服务业	高端服务业	科教文卫与公共组织	流出指数(O)
低端服务业	0.342	0.435	0.317	1.899	0.207	0.207	0.302
高端服务业	0.000	0.000	0.000	1.019	3.421	2.278	0.659
科教文卫与公共组织	0.000	0.507	0.790	0.944	0.604	3.015	0.569
流入指数(I)	0.316	0.376	0.708	0.820	0.516	0.597	

(2)基于职业。表4进一步从职业角度进行了分析,与表3类似,可以发现两点基本结论:第一,对角线元素全部大于1,说明从事某一职业农民工经历工作转换后仍然从事这一职业的可能性最大。由于专有人力资本积累的影响,办事人员、专业技术人员和机关事业单位负责人的职业转换相同的可能性都较高,职业流动也最有可能在相同职业内变换;第二,对角线外其他大于1元素,农民工职业流动主要表现为农业人员更有可能向生产制造人员和商业与专业服务人员流动,而流动到其他职业的可能性低,说明农民工职业向上流动空间不畅,低端锁定特征更加明显,使得他们只能漂移在城市低端部门。流出指数(O)和流入指数(I)依然全部小于1,说明农民工所从事各类职业的封闭性较强,他们通过职业流动来摆脱就业漂移状态的可能性较小。

表 4 职业流动矩阵

	务农人员	生产制造人员	商业与服务业人员	办事人员和有关人员	专业技术人员	机关事业单位负责人	流出指数(O)
务农人员	4.618	1.569	1.340	0.000	0.000	0.000	0.582
生产人员	0.942	2.449	0.740	0.285	0.394	0.000	0.472
商业与服务人员	0.440	0.422	2.658	0.133	0.138	0.000	0.227
办事人员和有关人员	0.000	0.739	0.420	5.582	0.643	0.000	0.360
专业技术人员	0.000	0.821	0.526	0.000	4.825	0.659	0.401
机关事业单位负责人	0.000	0.000	0.315	0.000	0.000	5.341	0.063
流入指数(I)	0.276	0.710	0.668	0.084	0.235	0.132	

(四)典型化事实IV:老年人口劳动参与率较低,未能充分利用老年特别是低龄老年人口人力资本。

就业系统的不适应性除表现为劳动力市场内部外,也表现在老年人口群体,其主要表现为劳动参与率低,未能充分利用老年人口所蕴含的人力资本。随着我国预期寿命的不断增长和人口老龄化的冲击,劳动力数量和质量都将对经济增长构成挑战,但目前相对刚性的退休制度,使得老年人口法定退休年龄(卢敏和彭希哲,2018)到达之前就过早退出了劳动力市场,特别是企业和机关事业单位一些退休人员,都是老年人口中人力资本层次较高的群体,这种现象也是人力资本耗散的表现。本文使用国际劳工组织提供的各国劳动力构成中老年人口比例来对这一事实进行分析,从图4可以发现:中国老年人口劳动参与率较低,特别是低龄老年人口(60—64岁)劳动参与率显著低于发达国家。2010年人口普查中60—64岁劳动力占比不足4%,不仅低于欧美国家,更是远低于日韩等亚洲国家,目前日本与韩国60—64岁劳动力占比分别在8%和6%以上,即使65岁以上劳动力占比,日本与韩国仍然达到5%—10%的水平,远远高于中国目前水平。

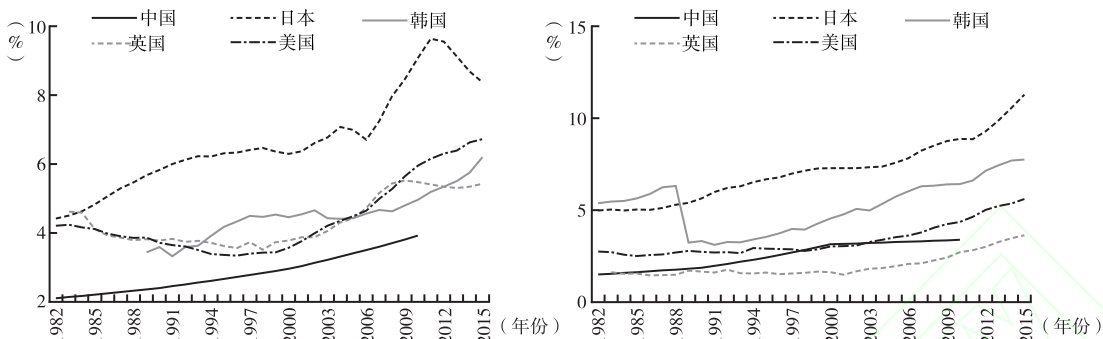


图4 老年劳动力比重构成国际比较(左:60—64岁劳动力;右:65岁以上劳动力)

资料来源:国际劳工组织数据库。

三、负反馈:漂移与人力资本耗散分析

由上述典型化事实可知,大量劳动力漂移到低端部门,导致人力资本升级滞后,因此劳动力漂移实际上是在就业系统中置入了一种负反馈机制。特别是涉及到就业系统与效率(或收入)的关系时,它们之间相互作用的因果累积将导致人力资本耗散,对长期增长的不利效应也值得重视。本部分对这种机制给出一个启发性模拟。

Burdett & Mortensen (1998) 将人们的就业状态分为两种,其中一类处于就业之中的劳动力,而另一类处于失业并搜寻工作的失业者。代表性就业劳动力的价值函数可以表示为:

$$rV(w) = w + \lambda \int_{\bar{w}}^{\infty} [V(z) - V(w)] dF(z) + \omega(U - V(w)) \quad (4)$$

其中, r 为折现率, $V(w)$ 为工资为 w 的情况下个体的价值函数, \bar{w} 为最高工资(工资上限)。个体搜寻分为两种状态:第一种为通过搜找到工资大于 w 的工作并实现价值增长,其中 λ 为工作岗位出现的概率,文献中一般假定其服从泊松分布。假定 F 为企业投放工作岗位(offer)随机变量的分布函数,因此(4)式第二项说明个体可以通过工作搜寻实现自身价值增长、职业向上流动,同时人力资本也不断积累。第二种状态是指由于工作替代或破坏导致个体意外失业,其中 ω 为发生意外失业的外生概率,现实中随着经济社会发展必然有部分工作岗位被时代潮流抛弃,使得个体在非自愿失业的情况被迫退出就业状态,因此(4)式第三项反映了外生工作破坏所致的价值损失。综上所述可以发现,劳动力的价值函数反映了其就业状态在不断的工作搜寻中得到更新,如果将蕴含不同人力资本的工作岗位从低到高排序,个体通过搜寻工资更高的就业岗位来不断向蕴含人力资本更高的工作爬升,实现 Hornstein et al. (2011) 所论述的工作阶梯(job ladder)不断上升。相应地,失业者的价值函数为:

$$rU = b + \lambda_0 \int_{w^*}^{\bar{w}} [V(z) - U] dF(z) \quad (5)$$

其中, λ_0 为失业者得到工作岗位的概率, b 为闲暇价值。(5)式中第二项表征了失业者通过搜寻高于最低工资^① w^* 而带来的价值增长。

因此,一般工作搜寻模型中所隐含的理性个体在不断搜寻中必然带来价值增长与典型化事实中所论述的中国劳动力市场所存在就业转换速度快、且多集中于城市低端部门现象不相符合,很多劳动力通过转换工作岗位可能不会带来收入增长,工作搜寻也可能带来收入下降,劳动力在不断的工作转换或搜寻过程中更类似于随机“漂移”状态。“漂移”一词源于物理学,反映了粒子由于受到外力冲击而引起偏离正常运动轨迹,导致粒子在漂移中部分损失,将这一术语运用于就业过程意在

① 也有文献称为保留工资(reservation wage),反映了失业者接受就业的最低工资,或者说是维持生计所必需的基本工资。

说明劳动力市场摩擦导致一部分劳动力游离于正常工作搜寻渠道之外,偏离生命周期下正常人力资本积累路径,使得人力资本积累出现“间断点”,收入增长减缓甚至下降。为反映就业漂移冲击对劳动力搜寻过程的干扰,参考 Jolivet et al. (2006) 的研究,将方程(4)扩展为:

$$rV(w) = w + \lambda \int_w^{\bar{w}} [V(z) - V(w)] dF(z) + \lambda \theta \int_{w^*}^{\bar{w}} [V(z) - V(w)] dF(z) + \omega(U - V(w)) \quad (6)$$

经过扩展后,劳动力的工作搜寻状态除搜寻高于目前工资的工作和意外失业之外还存在就业漂移状态。假设由于劳动力市场摩擦使得一部分劳动力被迫选择游离于正常搜寻渠道之外,他们只要工资高于最低工资 w^* 就会接受就业,其通过工作搜寻可能不会带来工资增长而可能仅仅为了就业, θ 表示就业漂移冲击。显然,当 $\theta=0$ 时,方程(6)就退化为 Burdett & Mortensen(1998) 所讨论的正常搜寻情形,随着就业漂移冲击 θ 的增大,就业漂移对劳动力的价值函数影响也越来越大。方程(6)中第3项表示在遭受就业漂移冲击的情况下,劳动者只能以最低工资接受就业,否则就将面临失业风险,而第2项说明不存在就业漂移冲击情形下劳动力将会通过正常搜寻实现价值增长,第4项为意外失业导致的价值损失。因此,就业漂移冲击的存在将劳动力市场分割为两类:(1)在正常劳动力情况下,劳动者通过工作搜寻或职业流动,实现职业阶梯的不断上升,人力资本职业阶梯爬升过程中逐渐积累,带来劳动力价值函数的增长;(2)在劳动力市场不完善或存在摩擦情形下,一部分劳动力无法进入工资增长和人力资本积累的正常搜寻过程,他们被迫在最低工资之上漂移于城市低端部门,工资增长缓慢甚至下降,人力资本积累也会在“漂移”中慢慢耗散。

为求得最低工资 w^* , 根据文献的通常做法,将 w^* 代入(6)式使得劳动力价值函数等于失业者的价值函数,即 $V(w^*) = U$, 则:

$$w^* + \lambda \int_{w^*}^{\bar{w}} [V(z) - V(w^*)] dF(z) + \omega(U - V(w^*)) = b + \lambda_0 \int_{w^*}^{\bar{w}} [V(z) - U] dF(z) \quad (7)$$

对 $\int_{w^*}^{\bar{w}} V(z) dF(z)$ 使用分部积分法,在 $F(\bar{w}) = 1$ 的情况下经过整理可知 w^* 可以表示为:

$$w^* = b + (\lambda_0 - \lambda) \int_{w^*}^{\bar{w}} \frac{1 - F(z)}{\omega + r + \lambda\theta + \lambda(1 - \theta)(1 - F(z)) - \lambda\theta F(w^*)} dz \quad (8)$$

令 $G(w)$ 为工资不高于 w 的所有劳动力的分布函数, u 为失业者比例, $1 - u$ 为就业人口比重。在工资为 w 的情况下,劳动力流出分为两部分,一部分为因就业破坏而退出的人群 (ω),另一份部分为当工资高于 w 的情况下劳动力也会转向更好的工作机会,即工作岗位出现的概率 λ 乘以工资高于 w 的概率 $1 - F(w)$ 的乘积,两部分之和为:

$$(1 - u)G(w)(\omega + \lambda(1 - F(w))) \quad (9)$$

同理,在工资为 w 的情况下,劳动力流入也分为两个部分,其中一部分为在工资高于最低工资 w^* 情形下失业者将会接受就业,即 $u\lambda_0(F(w) - F(w^*))$,另外由于工资高于 w 的情形下一部分人被迫选择就业漂移,他们也必须在最低工资 w^* 之上选择就业从而进入劳动力市场,否则将会面临失业风险,工资高于 w 的劳动力比例为 $(1 - u)(1 - G(w))$,最低工资 w^* 和现有工资 w 之间投放工作岗位概率之差为 $F(w) - F(w^*)$,综合两部分劳动力流入之和为:

$$u\lambda_0(F(w) - F(w^*)) + (1 - u)(1 - G(w))\lambda\theta(F(w) - F(w^*)) \quad (10)$$

在劳动力市场处于均衡状态下,劳动力流入和劳动力流出必然相等,据此可以计算得到稳态的收入分布。这意味着:

$$(1 - u)G(w)(\omega + \lambda(1 - F(w))) = u\lambda_0(F(w) - F(w^*)) + (1 - u)(1 - G(w))\lambda\theta(F(w) - F(w^*)) \quad (11)$$

简单整理可得 $G(w)$ 为：

$$G(w) = \frac{(1-u)\lambda\theta + u\lambda_0}{1-u} \frac{F(w) - F(w^*)}{\kappa} \quad (12)$$

其中, $\kappa = \omega + \lambda\theta F(w) + \lambda(1-F(w)) - \lambda\theta F(w^*)$, 当 $w = \bar{w}$ 时, $G(\bar{w}) = 1$, 化简得到：

$$\frac{u}{1-u} = \frac{\omega}{\lambda_0(1-F(w^*))} \quad (13)$$

将(13)式带入 $G(w)$ 可得：

$$G(w) = \frac{(1-F(w^*))\lambda\theta + \omega}{1-F(w^*)} \frac{F(w) - F(w^*)}{\kappa} \quad (14)$$

同理, 对 $G(w)$ 求导能够得出其密度函数 $g(w)$ 表达式为：

$$g(w) = \frac{(1-F(w^*))\lambda\theta + \omega}{1-F(w^*)} \frac{f(w)[\omega + \lambda(1-F(w^*))]}{\kappa^2} \quad (15)$$

其中, $f(w)$ 为 $F(w)$ 的概率密度函数, 类似于 Tjaden & Wellschmied (2014), 可以得到劳动力的平均工资为：

$$w^{aver} = \int_{w^*}^{\bar{w}} w dG(z) \quad (16)$$

使用分部积分法, 则劳动力的平均工资可以转化为：

$$w^{aver} = w^* + \frac{\omega + \lambda(1-F(w^*))}{1-F(w^*)} \int_{w^*}^{\bar{w}} \frac{1-F(z)}{\omega + \lambda\theta F(z) + \lambda(1-F(z)) - \lambda\theta F(w^*)} dG(z) \quad (17)$$

为了直观反映就业漂移对劳动力工资增长的具体影响, 我们通过设定参数对模型的主要结论进行数值模拟。模型中主要参数主要涉及劳动力得到工作岗位的概率 λ 、失业者得到工作岗位的概率 λ_0 、失业时闲暇收入 b 、折现率 r 和工作岗位外生破坏率 ω , 与 Hornstein et al. (2011) 以及 Tjaden & Wellschmied (2014) 类似, 假设失业者得到工作岗位的概率 λ_0 为 0.3, 企业投放工作岗位的分布 $F(w)$ 服从 $\ln N(0, 0.2)$, 折现率 r 为 0.33, 劳动力失业时闲暇收入 b 为劳动力平均工资的 1/4, 即 $0.25w^{aver}$, 工作的外生破坏率 ω 为 0.06。为了求出劳动力得到工作岗位的概率 λ , 参考 Hornstein et al. (2011) 的思路, 劳动力在不同就业岗位间转换的概率 (job-to-job transition rate) 为：

$$\chi = \lambda \int_{w^*}^{\bar{w}} [1-F(z)] dG(z) + \lambda\theta \int_{w^*}^{\bar{w}} [F(z) - F(w^*)] dG(z) \quad (18)$$

Hornstein et al. (2011) 回顾了文献中经验研究得出 χ 介于 2.2% 到 3.2% 之间, 本文取其中间值 2.7% 来求 λ 。设定就业漂移冲击 θ 为 $[0, 1]$, 并将其步长设为 0.01 在 Matlab 中进行模拟, 得到了就业漂移冲击 θ 与劳动力平均工资 w^{aver} 之间的关系, 见图 5:

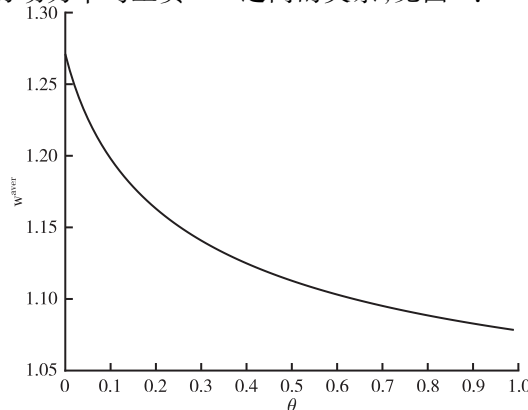


图 5 就业漂移与平均工资

从图5可以看出,随着就业漂移冲击的不断增大,由于越来越多的劳动力无法通过正常搜寻而获得职业阶梯的爬升,而通过接受最低工资之上的工作岗位在低端劳动力市场不断漂移,最终的结果可能是大概率无法获得更高职位晋升,人力积累渠道出现中断,劳动力平均工资相应也会不断下降。图5从劳动力平均报酬角度对就业漂移的影响进行揭示,而图6则从给定工资情形下不同就业漂移冲击下劳动力占比差异视角进行呈现,分别取 $\theta = 0.05$ 、 $\theta = 0.35$ 、 $\theta = 0.70$ 、 $\theta = 0.95$ 四种情形。显然随着就业漂移冲击的不断增大,从概率密度图直观上可以发现,劳动力的平均工资将会左移,并且随着就业漂移冲击的减小劳动力工资分布将会出现明显的厚尾现象。同时给定工资情况下随着就业漂移冲击逐步增大其累积分布曲线将变得越来越陡峭,意味着给定工资 w 情况下就业漂移冲击较大的 $G(w)$ 值更大,即小于等于 w 工资的人数比重也更大。因此,与正常搜寻渠道下相比,在存在就业漂移情况下更多的劳动力都被“锁定”在中低收入群体,爬升进入高收入群体的概率相对较难,极大程度地影响了社会总体人力资本积累的提高。

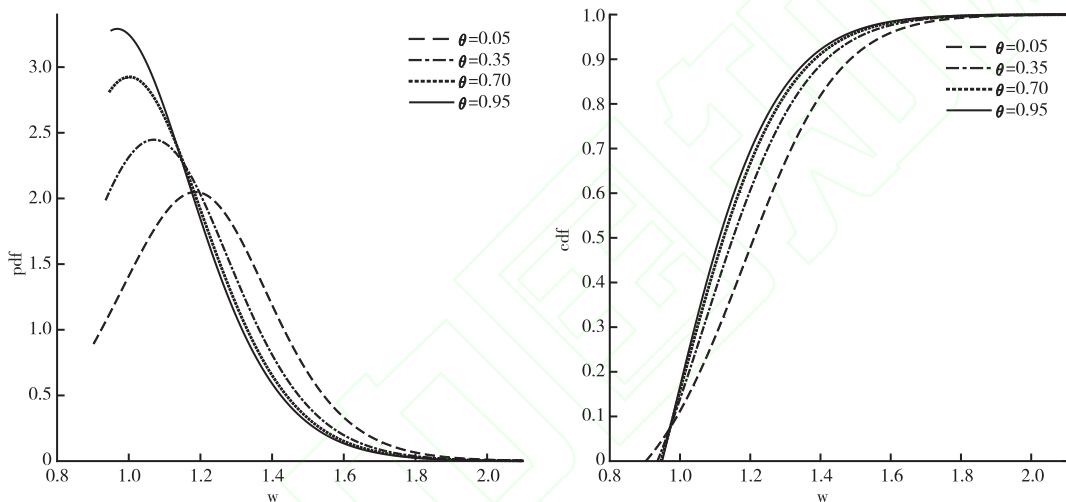


图6 不同就业漂移冲击下劳动力工资的概率密度与累积分布

四、实证分析

(一)描述性统计

为了定量分析就业漂移对个体收入的影响,根据理论模型中(17)式并借鉴 Munasinghe & Sigman(2004)的研究建立如下计量模型:

$$w_i = \alpha + \beta m_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

其中, i 为个体, w 为其收入增长率, m 为就业漂移冲击, X 代表一系列能够影响个体收入增长的关键控制变量, ε 为误差项。

从目前国外文献看,理想情形下,劳动力就业漂移涉及他们全部工作转换经历,需要对个体的收入、工作年限、就业转换原因、工作单位等多方面数据进行追踪调查,这样才能够完整地廓清个体生命周期内工作经历,从而判断个体是否发生了就业漂移,譬如 Booth et al. (1999)、Parrado et al. (2007)、Groes et al. (2014)等研究都使用不同国家多年份追踪的面板调查数据界定了工作转换概率或职业流动概率。囿于现有公开数据比较缺乏完整生命周期内劳动力就业经历的面板追踪数据,本文通过使用劳动力的工作转换次数来衡量就业漂移,原因在于无论是在职培训还是其他形式人力资本投资,都需要在稳定的就业匹配中发生。为了规避道德风险,工作转换越频繁将使得企业越不愿为员工提供在职培训或者缴纳社保、医保等费用,因此随着劳动力年龄的增长(健康状况逐步下降)和技术革新、产业生命周期迭代等导致劳动力技能没有同步更新,劳动力在频繁流动中将

会带来人力资本的加速折旧或损耗(Fujita,2010),特别是青壮年劳动力(20—39岁)正是人力资本积累的黄金时期,工作转换越频繁本质上造成了人力资本错配或浪费,更是加剧了中国经济步入服务业和城市化时期扭曲行为。本文采用CHIP数据库2013年城镇住户调查的截面数据来进行实证分析,该数据提供了2013年被访者个人特征、工作转换次数、个人收入等信息,数据相对较新,也符合中国步入服务业时期的现实。值得一提的是CHIP数据库2013提供了个体当前工作入职时的收入和当前收入,这为计算收入增长率提供了便利,同时也便于分析前期工作变动是否带来收入增长,等同于考察了劳动力工作转换是否向更高收入阶梯工作流动。

为了着重分析青壮年群体被访者的就业漂移与收入增长的关系,本文将被访者个体年龄限制在20—39岁之间。^①被解释变量为收入增长率,问卷中城市被访者会被问到:“2013年这份工作的收入总额”和“您刚开始这份工作时,一个月的收入大约有多少”,我们将两者分别取对数并相减即可得被访者的收入增长率。就业漂移方面,问卷中提到:“这份工作是您自参加工作以来的第几个工作?”,显然如果被访者回答为1,说明被访者没有工作转换行为,因此将这一变量减1即可得到被访者的工作转换次数,此外本文还构造了工作是否转换的二值虚拟变量(将工作转换次数大于等于1设定为1,而工作转换次数为零设定为0)。为了防止遗漏变量对估计结果的影响,我们加入一些被已有文献证实的对个体收入增长具有重要影响的控制变量。

(二)实证结果

1. 基本回归结果

表5中第2列和第3列列示了是否工作转换的二值变量对收入增长的影响,第4列和第5列展示了工作转换次数对收入增长的影响。可以发现,无论是是否转换工作二值变量还是转换工作次数变量,其回归系数都在1%显著性水平下为负,验证了理论模型所揭示的核心结论。这充分说明随着工作转换次数的增多,就业稳定性降低,漂移在劳动力市场的青壮年群体人力资本在不断的工作变动中发生损耗,影响收入增长。

从其他控制变量看,年龄和年龄平方的系数分别显著为负和正,即年龄与收入增长呈现“U型”关系,反映了存在某一年龄阈值,在达到该阈值之前,随着年龄增长将会带来收入下降,但超过阈值后年龄的增长将会带来收入的逐步增长。根据第4列计算的年龄阈值为26岁,表明青年个体只有在26岁以后收入才会不断增长,个中原因应该在于26岁以前无论是受教育或者参加工作,都属于人力资本投资阶段,当越过26岁阈值后人力资本产生的收益将会大于投资,收入也将不断增长。就工作年限越长就越能带来收入的增长,就工作年限越长积累的人力资本越多,相应会带来收入的增长。相比非中共党员,中共党员个体更能获得收入的增长。受教育程度中,相比基准小学程度,中等教育、高等教育对收入增长的趋势显著为正并且其系数呈现逐步递增趋势。这一结果正说明了教育投资是人力资本投资的最重要组成部分,越来越多研究验证了学校教育的人力资本投资形式效果要优于就业形式,接受学校教育增加一年带来的收入增长相当于参加工作四年所实现的收入增长(世界银行,2019)。企业规模方面,显然企业规模越大越有利于个体实现收入增长,表5中随着企业规模增大其对收入增长的影响系数也在逐渐提高,究其原因主要在于规模越大的企业技术水平、专业化分工、生产效率、管理水平都较高,居间个体也越能在就业中获得经验、效率、知识,人力资本也能在这个过程中不断积累,相反若个体就业集中于低于10人以下的个体企业或私营企

^① 选择20—39岁样本一则主要因为目前“80后”和“90后”两个群体将会是今后15年至20年劳动力市场的主体,他们的成长和职业经历涵盖了改革开放三十多年大规模工业化过程,受教育程度也最能反映大规模工业化的人力资本特征;其次,考虑到在1980年以前,我国无论发展阶段和职业阶层的划分与现在有所差异,因此为了便于对不同同生群之间的工作流动进行比较分析,我们只选取“80后”和“90后”的样本进行分析。

业,往往从事的都是学习机会小、上升空间有限、收入较低的低生产率工作,人力资本非但得不到积累反而不断耗散。

表 5 基本回归结果

	回归系数	t 值	回归系数	t 值
是否换过工作(是 = 1)	-0.151***	[-4.90]		
转换工作次数			-0.066***	[-3.88]
年龄对数	-13.681***	[-4.20]	-14.345***	[-4.41]
年龄对数的平方	2.115***	[4.43]	2.207***	[4.63]
就职年限	0.318***	[18.05]	0.328***	[18.68]
性别(男性为1)	-0.023	[-0.87]	-0.022	[-0.84]
婚姻(已婚为1)	0.060	[1.55]	0.055	[1.44]
是否党员(中共党员为1)	0.150***	[4.28]	0.135***	[3.84]
受教育程度(基准为小学):				
中等教育	0.265**	[2.56]	0.248**	[2.37]
高等教育	0.412***	[3.94]	0.403***	[3.81]
就业身份(基准为雇员):				
自营劳动者	0.080	[1.38]	0.051	[0.88]
雇主	-0.014	[-0.17]	-0.021	[-0.24]
企业规模(基准为小于10人):				
10人 < 人数 < 250人	0.091**	[2.41]	0.092**	[2.42]
250人 < 人数 < 1000人	0.214***	[4.37]	0.215***	[4.40]
大于1000人	0.260***	[4.99]	0.264***	[5.09]
常数项	21.731***	[3.92]	22.896***	[4.14]
样本量	3916		3897	
adj. R ²	0.252		0.252	

注:中括号内为t值,*p < 0.1,**p < 0.05,***p < 0.01,下表同。

2. 内生性问题讨论

由于受到遗漏变量或者就业漂移和收入之间可能同时受到政策和其他因素的共同影响,都将导致内生性问题,从而对回归结果的因果关系造成负面影响。为此,参考程虹和李唐(2017)以及王春超和张承莎(2019)的研究,本文使用行业内平均工作转换次数来作为工具变量对模型进行两阶段最小二乘回归。一般而言,由于不同行业特性导致个体的工作转换行为也存在较大差异,因此行业内平均工作转换次数与个体的工作转换行为具有很强的相关性,符合工具变量的相关性要求。同时,个体的工作转换行为对行业整体的工作转换次数影响有限,个体层面行为特征很难影响到行业整体层面,比较符合工具变量外生性条件。从表6工具变量估计结果看,回归系数方向和显著性基本保持不变,工作转换次数与收入增长之间依然是负相关关系,这也说明回归结果是比较稳健的。

表 6 工具变量回归结果

	回归系数	t 值	回归系数	t 值
是否换过工作(是 = 1)	-0.534**	[-2.09]		
转换工作次数			-0.247*	[-1.85]
N	3803		3786	
adj. R ²	0.216		0.224	
Kleibergen-Paap Wald rk LM statistic	64.929 (0.000)		52.804 (0.000)	
Kleibergen-Paap Wald rk F statistic	69.264 (16.38)		56.859 (16.38)	

注:受篇幅所限未报告控制变量回归结果,可向作者索取,表7相同。

此外,从表 6 底部可以发现工具变量选择上通过了识别不足和弱识别检验,此外由于我们仅仅选择了一个变量作为原变量的工具变量,因此不存在过度识别问题。

3. 异质性分析

前文的研究表明,不同年龄和不同受教育程度是影响收入增长的重要因素,那么不同年龄和不同受教育程度青壮年群体的工作转换行为是否存在显著差异,进一步地其对收入增长的影响是否也存在异质性?为此,将样本按照年龄结构分别拆为 20—30 岁年龄组和 31—39 岁年龄组,按照受教育程度分为低人力资本和高人力资本两个组别,其中低人力资本组别为受教育年限小于 16 年,即未完成大专及以上学历教育,高人力资本组为受教育年限大于等于 16 年,即完成大专及以上学历教育,分别进行回归,结果见表 7。

表 7 中第(1)—(2)及(5)—(6)结果显示,工作转换次数增多对收入增长的负面影响主要发生在 31—39 岁子样本,上文分析中也提到职业生涯的头十年(主要集中在 20—30 岁阶段)工作转换次数占职业生涯工作转换次数的 2/3 (Topel & Ward, 1992),所以在此阶段个体通过工作转换、工作搜寻不断向上流动实现人力资本投资,进而工作转换也可能正是通过不断搜寻实现岗位和自身效率最佳匹配的过程,工作转换不一定对收入增长形成负面影响。而经过职业生涯头十年相对频繁的职业搜寻以实现最佳匹配后,进入 31—39 岁后职业将会相对稳定。如果在 31—39 岁职业仍然处于相对频繁流动过程,那么很可能说明个体漂移于劳动力市场,其对收入增长将会产生负面影响。表 7 的回归结果突出表明就业漂移的负面影响主要集中于 31—39 岁相对成熟的劳动力群体,如何采取措施将成熟劳动力群体“稳定”下来是促进通过工作经验实现人力资本积累的重要途径,也有利于实现包括消费提高、城市化提质、经济结构转型等高质量发展。从表 7 中第(3)—(4)及(7)—(8)不同人力资本层次回归结果看,虽然工作转换次数增多都不利于收入增长,但对高人力资本样本影响更甚。因此,如果就业漂移将高人力资本劳动力锁定在低端行业的话,将会造成就业波动较大,而在就业中获得的技能和知识更加有限,较强的学习能力也无“用武之地”,对人力资本积累的负面影响也更甚,对社会而言将是极大的资源浪费。

表 7 异质性分析结果

	20—30 岁	31—39 岁	低人力资本	高人力资本	20—30 岁	31—39 岁	低人力资本	高人力资本
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
是否换过工作 (是 = 1)	-0.020 [-0.48]	-0.152 [-3.49]***	-0.140 [-3.95]***	-0.194 [-2.83]***				
转换工作次数					-0.001 [-0.03]	-0.050 [-2.26]**	-0.053 [-2.90]***	-0.128 [-2.80]***
常数项	-0.257 [-1.62]	-0.165 [-0.90]	18.096 [2.98]***	27.136 [1.73]*	-0.233 [-1.42]	-0.213 [-1.17]	19.259 [3.18]***	26.717 [1.69]*
N	1533	2270	2908	895	1525	2261	2895	891
调整的 R ²	0.106	0.241	0.251	0.242	0.106	0.242	0.251	0.240

五、中国就业系统的独特演化机制、问题和转型

通过上述理论和经验分析可以发现,就业漂移类似于就业系统转换中置入负反馈机制,结果就是大量劳动力漂移于低端和低效率部门,导致劳动力收入下降,人力资本不断耗散。那么,为什么中国就业系统转换中会出现就业漂移现象,其背后的原因需要详细考察。

从经济转型视角看,中国劳动力市场上就业漂移问题的凸显不是偶然现象,这种问题发生在工业化后期和结构服务化的转型过程中,是由于新旧模式转换摩擦造成的。国际发展经验对比表明,经济减速和结构服务化对长期增长的冲击效应,首先集中体现在就业系统的不适应上。作为发展

模式的核心,经济转型的成败从根本上取决于劳动力市场优化升级状况,包括劳动力要素质量升级程度、劳动力市场制度完善程度以及收入分配制度调整等。收入-就业系统不适应问题的广泛深入探讨,源于1970年代以来欧美发达国家工业化减速所诱致的经济社会矛盾——低增长抑制了效率改进与福利社会的协调与平衡,二战后黄金时代的高增长、高福利和高消费良性循环被打破,迫使发达国家进入就业与积累体系的再调整时期,一直持续至今。争论激烈的欧洲福利社会模式是否可持续问题,就是这一转型摩擦的典型反应。与发达国家比较起来,中国就业系统不仅缺乏韧性而且缺乏制度化,由此为自身调整带来困难,并且构成高质量发展转型的结构性抑制。

(一)大规模工业化阶段的维持型就业系统

1. 中国维持型就业模式的演化:国际比较。发达国家与发展中国家就业系统的重要差异,在于制度化和经济系统调节能力。尽管就业系统的模式存在差异,但是基于就业制度与工业化关系,大致可以把欧美老牌工业化国家就业系统的制度化纳入福特主义框架之下,其特征是劳动力归属于正规的组织,并通过集体协商参与生产率分享,在企业、行业与就业的互动中促进效率和福利提升。发展红利共享是这种就业系统的特征,背后是劳动力市场的持续完善、人力资本的持续升级以及高收入职业的持续创造,这也是为什么发达国家劳动力市场搜寻可以促进效率和收入提高的内在原因。因此,1970年代大规模工业化之后,发达国家面临就业系统调整的主要目的是为了保持高福利和高效率之间的动态平衡。

与二战后发达国家普遍经历的这种福特主义的工业化道路不同,中国的工业化走的是一条积累导向的道路,二元结构作为工业化初始条件,直接决定了中国就业系统的维持型特征:一是大规模剩余劳动力向现代部门转移所推动的农民工为特征的劳动市场形成,劳动工资按生存成本定价。刘易斯拐点后,这种市场依然带有自发特征,缺乏发达国家那种集体协商决定收入的制度化特征。二是工业化采取劳动密集和资本密集的积累形式,内生创新机制的普遍缺失迫使效率改进以压低劳动力成本为代价。三是相对于发达国家较弱的发展红利分享机制,抑制了劳动力要素质量提升,并且偏向于加工制造的产业体系进一步固化了低技能和低收入循环。

2. 二元就业体系。二战后发达国家就业系统的一个极大完善,是对工薪阶层就业机会的制度化保障,公司发展的稳定和劳动力素质的提高反过来强化了劳动者的就业能力,收入增长可预期性、工作稳定性进一步成为高收入岗位扩大的支撑。中国维持型就业系统的演化,始终受制于这样一种制度分割,即小的有保障的就业群体与大的没有保障的就业群体的分割,并成为就业漂移和人力资本耗散的重要原因。(1)中国就业系统的路径依赖,源于计划经济时期的城乡分割和国有经济制度,总体上划分为农业部门和城市部门两大制度体系。1990年代以来城乡劳动力分割局面逐渐打破后,在这两大体系之外衍生出了农民工这一劳动力市场形式,他们连同城镇中的初级劳动力,共同构成推动中国大规模工业化的主力军,这部分劳动力时至今日依然构成了劳动力市场的主体。城市经济的国有部门、外资和民营总部、知识技术密集的信息、金融产业以及公共服务部门(科教文卫体等),成为吸纳高层次人力本的阵地,这些部门就业者具有稳定、清晰的职业生涯规划,是社会身份的标志。(2)作为漂移于低端产业链且就业不稳定的农民工和城镇初级劳动力,工业化时期的高增长一度为其创造了合意的就业机会,问题发生在工业化减速之后,当新创造的就业岗位不足——严格说来是符合收入预期的工作机会不足时,这些劳动力的就业问题就会被城市化进程展示为整个就业系统的内部冲突。由此,占劳动力绝大部分的这部分劳动者的制度化和社会化问题,即对发展的分享问题,自然就成为城市化发展问题的焦点与核心。

3. 就业系统路径依赖的核心环节,是对漂移就业群体组织与管理的制度缺失。把一个庞大的就业能力不足的劳动力群体,托付给自由竞争的劳动力市场,不仅不符合社会主义建设理念,而且长期中也不利于人力资本积累和城市化可持续发展。1970年代以后发达国家对就业制度的调整,

以及经济社会政策对就业的大力支持,均与就业安全性和工资收入增长的保障有关。把就业政策置于城市化的核心,也逐渐成为后工业化时期的一个重要特征。对于转型时期的中国经济而言,受到就业系统调整滞后的影响,在未来一个过渡时期里,将面临一个比较棘手的矛盾,即由于劳动力乡城之间不对称流动的结束,新生代农民工和城市年轻移民已经不能回到原来的居住地,因此将会抑制劳动力流出区域的发展,更为重要的是,对于劳动力流入区域——典型如大城市而言,漂移的劳动力将导致人力资本升级缓慢,长期中又不利于大城市创新发展的突破。

(二)维持型就业系统向分享型就业系统转化

发达国家和拉美经验的对比表明,后工业化时期可持续增长路径的阻断,源于就业系统升级路径的阻断。作为内生于发展模式之中的核心构件,就业系统的转换升级既要与劳动力要素的质量相联系,又要与分享制度的建立相联系,这一切都与劳动力市场的制度设计有关。与发达国家分享型就业系统针对效率/福利协调的机制不同,中国在城市化时期的就业系统建设,首先面临着原有维持型就业系统向分享型就业系统转换问题,即首先消除产生劳动力漂移的不利机制,根本上属于就业系统的探索性重建问题。为此,以下几个理论认识需要明晰:

1. 适应城市化时期创新发展的人力资本体系建设。这个认识涉及知识生产配置系统的升级问题,核心是教育和培训体系的建设健全问题。大规模工业化时期中国低价工业化竞争力的获得,主要依赖初级和中级教育程度劳动力供给,这点在前文已经做过分析。素质普遍低下的劳动力创造了高产出,但是代价在现阶段也开始显现,占据劳动力大部分比重的漂移者不仅成为了转型时期经济不稳定的因素,而且给打破低端就业锁定带来了新的困难。为此,就业系统的适应性问题也相应被提了出来,适应城市化创新发展的人力资本体系建设,实际上是在填补维持型就业系统的制度缺失。

2. 知识中产群体的塑造。根本上消除漂移的一个参照是知识中产群体的培育,这是发达国家现代化之经验。维持型就业系统产生于二元经济现代化的进程中,就业漂移和低端就业不仅不利于收入稳定,长期中也将导致收入极化与就业不稳定的恶性循环,这是拉美城市化过程中陷入长期停滞的一个重要机制。发达国家分享型就业系统的设计,很大一部分原因也是为了缓解工业化时期收入不公平所导致的购买力不足,与之相关的福利制度建设则巩固了就业系统与效率改进的协调,进而促进了更大的分享。其中,知识中产阶层的扩大再生产既作为分享型就业系统的成果存在,反过来也通过就业能力的增强保证了就业系统的制度化再生产,这是城市化阶段比较典型的良性循环。广泛的共识是,不可持续的城市化源于知识中产阶级再生产能力的缺失,即缺少劳动力素质和劳动报酬不断上升的工作阶梯,当大部分劳动力被压在低端就业市场上时,经济活力将逐步消失,分享体系也难以构建。

3. 双元人力资本积累体系的前景及其制度性含义。为了缓解规模巨大的劳动力市场漂移,就业制度化建设的核心环节应该建立在培训和教育双元协调发展的基础上。这里我们旨在澄清一个认识,就是无论普通教育还是技能培训,不能单单强调技能、知识的教育投入,还应该从系统性角度来理解。现阶段中国人力资本系统的当务之急,是探索完善技能培训体系,包括技能教育的质量如何提高,技能教育与实践如何衔接,技能教育接受者的职业生涯规划即晋升通道等。换言之,中国如果要完成从就业型生存模式到共享就业模式的转型,必须首先设计基于贡献和技能的发展共享方式。

4. 就业制度建设的重要性:现在的设计关系到未来。分享型就业系统的特征,在于强调就业的制度化和社会化,以此消除长期的就业漂移和劳动力市场分割。本文所强调的是,不同于一般的产品市场,劳动力市场本质上是一种群体互动的制度安排,如何尽可能把多数人纳入到一种就业安全制度框架而非抛向自由竞争的市场,是城市化最重要的制度安排。1990年代以来,中国在就业体系建设步伐加快,如社会保障全民覆盖的推动、促进劳动力市场统一和流动性建设、最低工资制与在职培训、消除劳动力市场歧视法律、中小企业就业扶持政策、退休劳动再就业支持政策等,这些举措对于系统构造分享型就业体系极为重要。未来十五年是中国实现高质量发展的关键时期,无论是产业优化还

是消费升级,均与就业体系的制度化建设密切相关,有关探索切实关系到中国经济转型的成败。

最后,虑及中国工业化初始条件,原有维持型就业系统是特定历史条件下的产物,是促进积累与生存发展相互妥协的结果,这与城市化时期差异化发展相悖,就业制度由大规模工业化时期维持型向城市化时期分享型转变是发展条件变化使然。但是,由于就业体系调整涉及到发展方式和经济社会政策的诸多方面,如何建设适合中国城市化条件的就业制度,则需要更加深入的探讨和实验。

参考文献

- 程虹、李唐,2017:《人格特征对于劳动力工资的影响效应》,《经济研究》第2期。
- 卢敏、彭希哲,2018:《基于期望余寿理论的老年定义新思考与中国人口态势重新测算》,《人口学刊》第4期。
- 王春超、张承莎,2019:《非认知能力与工资性收入》,《世界经济》第3期。
- 袁富华、张平、陆明涛,2015:《长期经济增长过程中的人力资本结构》,《经济学动态》第5期。
- 张平、郭冠清,2016:《社会主义劳动力再生产及劳动价值创造与分享》,《经济研究》第8期。
- 中国经济增长前沿课题组,2015:《突破经济增长减速的新要素供给理论、体制与政策选择》,《经济研究》第11期。
- 周兴、张鹏,2015:《代际间的职业流动与收入流动》,《经济学(季刊)》第1期。
- Albrecht, J. W., P. A. Edin, M. Sundström, and S. B. Vroman, 1999, "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data", *Journal of Human Resources*, 34(2), 294—311.
- Blau, P. M., and D. Ducan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Free Press.
- Blumen, I., 1955, *The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process*, Cornell University.
- Blundell, R., M. Costa Dias, C. Meghir, and J. Shaw, 2016, "Female Labor Supply, Human Capital, and Welfare Reform", *Econometrica*, 84(5), 1705—1753.
- Booth, A. L., F. Marco, and G. S. Carlos, 1999, "Job Tenure and Job Mobility in Britain", *ILR Review*, 53(1), 43—70.
- Burdett, K., and D. T. Mortensen., 1998, "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", *International Economic Review*, 39(2), 257—273.
- Fujita, S., 2010, "Reality of on-the-Job Search", Federal Reserve Bank of Philadelphia.
- Groes, F., P. Kircher, and I. Manovskii, 2014, "The U-shapes of Occupational Mobility", *Review of Economic Studies*, 82(2), 659—692.
- Hornstein, A., P. Krusell, and G. L. Violante, 2011, "Frictional Wage Dispersion in Search Models: A Quantitative Assessment", *American Economic Review*, 101(7), 2873—98.
- Jolivet, G., F. Postel-Vinay, and J. M. Robin, 2006, "The Empirical Content of the Job Search Model: Labor Mobility and Wage Distributions in Europe and the US", *European Economic Review*, 50(4), 877—907.
- Keane, M. P., and K. I. Wolpin, 1997, "The Career Decisions of Young Men", *Journal of Political Economy*, 105(3), 473—522.
- Kunze, A., 2002, "The Timing of Careers and Human Capital Depreciation". No. 509, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Ljungqvist, L., and T. J. Sargent, 1998, "The European Unemployment Dilemma", *Journal of Political Economy*, 106(3), 514—550.
- Mooi-Reci, I., and H. B. Ganzeboom, 2015, "Unemployment Scarring by Gender: Human Capital Depreciation or Stigmatization? Longitudinal Evidence from the Netherlands, 1980—2000", *Social Science Research*, 52(4), 642—658.
- Munasinghe, L., and K. Sigman, 2004, "A Hobo Syndrome? Mobility, Wages, and Job Turnover", *Labour Economics*, 11(2), 191—218.
- Ortego-Marti, V., 2016, "Unemployment History and Frictional Wage Dispersion", *Journal of Monetary Economics*, 78(2), 5—22.
- Parrado, E., A. Caner, and E. N. Wolff, 2007, "Occupational and Industrial Mobility in the United States", *Labour Economics*, 14(3), 435—455.
- Pollak, A., 2013, "Unemployment, Human Capital Depreciation, and Unemployment Insurance Policy", *Journal of Applied Econometrics*, 28(5), 840—863.
- Shimer, R., and I. Werning, 2006, "On the Optimal Timing of Benefits with Heterogeneous Workers and Human Capital Depreciation", National Bureau of Economic Research.
- World Bank, 2019, *World Development Report: The Changing Nature of Work*.
- Tjaden, V., and F. Wellschmied, 2014, "Quantifying the Contribution of Search to Wage Inequality", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 6(1), 134—61.
- Topel, R. H., and M. P. Ward, 1992, "Job Mobility and the Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439—479.

The Evolution, Friction and Transformation of China's Employment System: Micro Empirical and Institutional Analysis of the Labor Market

ZHANG Peng, ZHANG Ping and YUAN Fuhua

(Institute of Economics, CASS)

Summary: The formation, evolution and adjustment of employment systems are the core of a national economy, and are closely related to stages of economic development and changes in structural conditions. Influenced by the high intensity capital accumulation and dual division system of urban and rural areas, China's employment system has been dominated by medium and low level human capital as it has adapted to the requirements of industrialization. However, the employment system developed during China's industrialization is increasingly unsuited to today's transition to urbanization. As increasingly more members of the labor force drift in the low-end market and channels to raise them to the next level are blocked, there is a negative feedback effect on human capital accumulation.

We first use several stylized facts to illustrate an employment system formed in the process of industrialization and the problems encountered in the transition to urbanization. First, the initial conditions of industrialization and the path dependence of economic duality have led to a contradiction in China's labor market: low levels of human capital redundancy and high levels of human capital shortage. The lag in human capital upgrading constitutes the main barrier to the high-quality development of urbanization. Second, the stability of employment for people with medium and low education depends on the "frontier expansion" of employment opportunities caused by large-scale industrialization. Once the employment creation opportunities disappear, these laborers drift in low-end jobs and the accumulation of human capital is interrupted. Third, the path dependence of the industrialization accumulation mode on low human capital and labor market segmentation means that the majority of the agricultural transfer labor force is locked into low-end sector employment.

The inadaptability of this employment system leads to a large number of people drifting in the low-end sector with no available upward mobility channels. The lag in the upgrading of human capital creates a negative feedback mechanism in the employment system. In particular, in the relationship between employment systems and economic efficiency (or income), the causal accumulation of their interactions leads to the dissipation of human capital. We add the impact of employment drift into an extended job search model to analyze the problem theoretically, and find that an increase in employment drift causes a decline in average wages. This effect locks more and more workers into low and middle income groups, and makes rising into the high income group relatively difficult. We then use the China Household Income Project 2013 survey data to analyze the relationship between employment drift and income growth among young adults. Overall, we find that employment drift has a significant negative effect on income growth, and has a more significant impact on high human capital workers and mature workers (31—39 years old).

The problem of employment drift in China's labor market is not an accidental phenomenon, but is part of the process of service sector transformation. The maintenance employment system that is part of the large-scale industrialization stage of economic development is obviously not suitable for the differentiated and innovative development requirements in the period of urbanization. A core component of China's economic transformation is the transformation from a maintenance employment system to a sharing employment system. To achieve this, it is necessary to expand our theoretical understanding of the following: (1) how to construct a human capital system that adapts to innovative developments in the urbanization period; (2) how the knowledge middle class is shaped; (3) how the maintenance employment system is squeezed by high intensity accumulation and production differentiation, which further intensifies the drift; (4) prospects and institutional implications of the dual human capital accumulation system; and (5) the importance of employment system construction, as the present design is related to the future reality. Of course, as adjusting the employment system involves many aspects of different economic and social policies, a plan for building an employment system suitable for China's urbanization needs more in-depth discussion and research.

Keywords: Maintenance Employment System; Sharing Employment System; Negative Feedback

JEL Classification: E24, J24, J62

(责任编辑:晨 曦)(校对:晓 鸥)