

教育水平、工作经验与流动人口就业质量*

刘 涛 王德政

【内容摘要】构建工作收入、工作时间和社会保障三维度综合就业质量指标体系,分析受教育年限与工作经验人力资本对流动人口就业质量的影响及其路径。结果显示:受教育年限对流动人口就业质量及其各维度的影响程度都高于工作经验,且后者对工作时间没有显著影响;受教育年限能够通过职业层次和就业正规性的显著中介效应间接影响就业质量,而工作经验对就业质量只有直接影响。从生命历程的角度解析教育对流动人口就业质量的关键作用:迁移就业前的教育水平在很大程度上决定流动人口的职业层次,低层次就业者的工作经验边际回报更低、就业质量提升空间受到限制,进而加剧流动人口就业质量的群体分化。

【关键词】流动人口;人力资本;就业质量;中介效应;生命历程

【作者简介】刘涛,北京大学城市与环境学院、未来城市研究中心研究员;王德政,北京大学城市与环境学院硕士研究生。北京:100871

Education , Work Experience , and Job Quality of Migrant Workers

Liu Tao Wang Dezheng

Abstract: This paper examines the heterogeneous effects of education and work experience on job quality of migrant workers measured from income , working hours , and social insurance in Chinese cities. Results show that both the years of schooling and work experience are positively correlated with the overall job quality. The years of schooling affect all three dimensions of job quality , while work experience does not significantly influence working hours. The marginal returns to years of schooling are 9 times higher than those to work experience. Further , education has indirect effects on job quality through influencing occupational levels and formal/informal employment while work experience does not. Education not only fundamentally sets the starting point of job quality by influencing the attributes of migrant workers' first job , but also indirectly affects the further improvement of job quality as indicated by the significant differences between the returns to human capital (i.e. years of schooling and work experience) in jobs at different levels.

Keywords: Migrant Workers , Human Capital , Job Quality , Mediation Effect , Life Course

Authors: Liu Tao is Assistant Professor , College of Urban and Environmental Sciences and Center for Urban Future Research , Peking University; Wang Dezheng is Master Student , College of Urban and Environmental Sciences , Peking University. Email: liutao@ pku.edu.cn

* 本研究得到国家自然科学基金项目“我国流动人口的再流动及城镇化空间效应研究”(41801146)、国家社会科学基金重大项目“高质量发展视域下中国人口均衡发展的理论建构与多维测度研究”(20&ZD173)、中国宏观经济研究院重点课题“‘十四五’时期新型城镇化空间布局调整优化”(A2019051005)和英国研究理事会全球挑战研究基金项目“Building Capacity for the Future City in Developing Countries (PEAK)”(ES/P011055/1)的资助。

1 引言

就业问题与社会稳定、保证民生等议题均直接关联,已成为学术界和政策界的共同关切。在2019年我国的政府工作报告中,“就业优先”首次与财政政策、货币政策被一同置于国家宏观经济政策层面。同时,随着经济社会发展阶段的转变,各方对就业的关注也逐渐从数量层面拓展至质量层面。新的时代背景下,党的十九届五中全会也进一步提出“实现更加充分更高质量就业”。从就业/失业二分与追求就业率指标,到关注包括就业者的薪酬待遇、工作环境、工作强度等在内的综合性就业质量,这一转变成为时代发展的新趋势与新要求(丁煜、王玲智,2018)。

与社会现实相呼应,“就业质量”也逐渐成为就业问题的研究热点。一些研究首先开始关注就业质量的概念与指标问题,将产生于西方的就业质量概念与中国现实相结合,构造了一系列就业质量指标体系进行地区或群体的就业质量测量(国福丽,2009)。近些年的研究则着重关注劳动者就业质量的影响因素,尤其关注人力资本和社会资本对就业质量的重要影响(谢勇,2009)。总体来说,学术界和政策界对就业质量概念及其影响因素的认识愈发深入,就业质量已成为新时期就业问题研究深化的重要切入点。

关注我国的就业及其质量问题,流动人口是不容忽视的群体。超大规模的人口流动是中国城镇化过程中的一个重要特点,劳动力的就业流动则是这一进程的主要动力和组成部分。就业是流动人口在城市安身立命的根本,但是受社会排斥、二元分割劳动力市场等因素的影响,流动人口普遍面临比城市本地人口更严峻的就业问题,相关研究也不断深化(Zhang, 2001)。早期较为主流的做法是基于Mincer的经典工资函数,建立起一系列工资决定模型以分析流动人口工资水平的主要影响因素(Mincer, 1974; 赵显洲, 2012)。近年来,随着我国经济社会的发展及就业工作关注点的调整,对流动人口就业特征的多维度综合考察成为新的趋势。相关文献开始更多考察流动人口就业的社会保障、过度劳动、就业稳定性等方面,显示出学界对流动人口就业问题认识的深化和系统化趋势。总体来看,这些研究已经事实上触及了流动人口就业质量这一综合概念(郭菲、张展新, 2013)。

根据《中国流动人口发展报告2018》,2017年我国流动人口总量为2.45亿左右,规模依旧十分庞大,流动人口工作生活质量的提升仍是重要的社会关切。综观已有的学术研究及其趋势,可以发现流动人口的综合就业质量问题在近年来已经开始受到关注。但是,现有研究仍存在一些不足之处:首先,目前涉及就业质量的研究大多关注工资水平、社会保障等某一特定维度,缺乏基于就业质量这一概念的综合性实证分析,也少有系统性的理论探讨,难以形成对我国就业质量及其影响因素的全面认识。其次,在指标选取与分析时对流动人口的针对性体现不够,考虑到流动人口就业的特殊性,如户籍分隔下的特殊就业身份,显著的就业强流动性与非正规性等,相比传统的就业质量研究,对流动人口就业质量与影响因素的指标选取与定义应当更具针对性。再次,对流动人口的人力资本等关键变量对就业质量的具体影响路径分析还不够深入,实际上人力资本可能对流动人口就业质量的不同维度有不同的影响效应,而不同类型的人力资本变量的影响路径及效应也可能不同。因此,对流动人口这一特殊群体的就业质量测度方法、影响因素及其作用路径进行深入分析,不仅是回应现实层面流动人口就业形势变化的需要,也在理论层面上有助于推动就业质量和流动人口研究的深化。

2 分析框架与假设

2.1 流动人口就业质量的内涵与测量

尽管对于就业质量的具体内涵并没有统一或权威的界定,但国际上已从区域和个体两个层次开展了大量关于其概念界定与测量指标的工作与讨论(Bescond 等,2003)。简单来说,就业质量既涵盖了劳动者的货币回报,也重视社会保障乃至人文关怀等非货币回报,以及一些重要的工作特征,如工作时间、工作环境等,是一套综合体现劳动者就业境况的多维度指标体系。而已有研究的关注点仍主要集中在工资水平,对劳动者或流动人口等特定群体就业质量其他维度的研究十分有限且相对零散,因此我们认为,有必要援引多维度就业质量的概念与指标体系,综合评估流动人口的就业状况,建构对其特征和机制的系统认知。

在就业质量的框架下,测量指标的选取则要充分考虑流动人口群体的自身特点。具体而言,我国流动人口就业状况的如下特点尤其值得重视:第一,收入水平总体不高。由于人力资本水平较低、劳动力市场存在分割与工资歧视等原因,流动人口的收入相对本地人口较低,而收入一直是就业质量的核心指标之一,因此流动人口的收入问题一直是学界关注的重点(Zhang,2001;赵显洲,2012)。作为安身立命的经济基础,收入水平是流动人口就业质量的基础性表征指标。第二,工作时间普遍较长。我国流动人口群体的就业存在非正规性较强的显著特点(杨凡、潘越,2019),这导致他们较难受到监管与法律力量的保护,更容易陷入过度劳动的境地。过度劳动严重损害劳动者身心健康,且早期就业质量研究的重要起源之一就是亚非拉地区“血汗工厂”中的过度劳动现象的关注。第三,社会保障水平偏低。受城乡分割、户籍制度等因素的影响,流动人口的社会保障总体水平仍然较低,这也始终是流动人口研究的焦点问题之一,而稳定的社会保障对流动人口的安居与乐业都具有非常重要的意义(郭菲、张展新,2013)。

基于以上背景,本研究重点关注流动人口的“工作收入”“工作时间”“社会保障”3个指标,并据此构建综合就业质量指数。围绕综合指数和3个维度展开流动人口就业质量的分析,既能够发挥就业质量指标体系的系统性优势,也能够体现对流动人口群体的针对性。

2.2 人力资本与流动人口的就业质量

在流动人口就业问题研究中,人力资本一直是一个关键因素。人力资本对于就业质量的影响是就业质量研究的重要主题。对流动人口这一群体而言,由于其具备的一些特殊性,人力资本对就业质量的影响及其回报水平可能表现出与本地人口不同的模式(谢桂华,2012)。具体来说,由于迁出地与迁入地之间的教育、劳动力市场乃至语言文化、社会规则等存在差异,流动人口在迁入地需要进行一定程度的“技能转换”,这可能导致流动人口在迁移之初的人力资本回报率较本地人口更低(Barry和Paul,2009)。根据人口迁移的选择性理论,出于经济目的迁移的劳动力大多具有更强的主动性、毅力等,因此流动人口亦可能由于这种“择优机制”相比本地劳动力在职业发展中有更快的人力资本积累和更高的回报水平(Barry,1999)。此外,由于户籍制度和劳动力市场分割的存在,流动人口在职业特征(如职业、行业、单位类型等)上也普遍与本地人口存在差异,这进一步影响了流动人口人力资本在总体就业质量及其各维度的回报水平(Liu和Shi,2020)。基于流动人口人力资本对就业质量影响机制的特殊性,对这一主题的考察不仅有重要的现实意义,也在人力资本与就业质量研究中有

重要的理论价值,因此获得诸多研究的关注。

早期对流动人口工资问题的研究多基于劳动经济学理论的经典观点,围绕人口迁移中的人力资本投资与回报展开分析,以受教育年限为代表的人力资本在这类分析中占据着核心位置(Hall 和 Farkas 2008; 赵显洲 2012)。近些年,围绕就业质量其他维度的研究也发现受教育年限等人力资本要素在流动人口的社保获取、工作稳定性等方面有着重要影响(谢勇, 2009)。但这些研究对人力资本的测量大多集中在受教育年限上,而对人力资本这一综合概念的其他维度关注相对不足,且对于人力资本对就业质量的具体影响效应与路径的分析还有待深入。因此,本研究选取人力资本作为流动人口就业质量的核心解释变量,同时从人力资本的范畴及其具体影响路径两个方面深入考察人力资本对流动人口就业质量的影响机制。

人力资本不仅包括受教育年限这一知识维度,而且应充分考虑工作经验的维度,这对于流动人口尤其重要。首先,理论上,自 Mincer 工资决定理论开始,工作经验一直被认为是就业质量的重要影响因素,但近年的实证研究却对其关注不足。其次,在现实中,工作经验积累是人力资本积累的重要部分(Mincer, 1974),是不容忽视的人力资本要素。工作经验有助于提高工作能力及相应的回报,且流动人口在长期流动、工作中积累的阅历会提高对社会保障、合理劳动时间等权益的重视与获取能力等等(谢桂华 2012; Liu 和 Wang, 2020)。此外,从生命历程的视角看,教育人力资本基本上形成且确定于流动人口迁移和工作之前,而工作经验则大多形成于流动人口迁移与获取工作之后。两类人力资本的这种差异提供了一个比较的视角:是流动和工作之前接受的教育更为重要,还是后续的工作经验积累更能帮助流动人口实现高质量就业?基于此,我们提出如下假设:

假设 1: 受教育年限对流动人口的整体就业质量(1a)、收入水平(1b)、社会保障(1c)有显著正向影响,对工作时间(1d)有显著负向影响。

假设 2: 工作经验对流动人口的整体就业质量(2a)、收入水平(2b)、社会保障(2c)有显著正向影响,对工作时间(2d)有显著负向影响。

职业属性是影响就业质量的另一重要因素。在群体层面上,职业层次与类型的差异也是城市社会、劳动力市场中群体分化的重要依据。一方面,职业有层次之分,不同层次职业从业者之间在就业境况上有显著差异,对劳动者职业层次进行白领-蓝领等划分并研究相应的工资、社会保险差异也一直是重要的研究主题(王美艳 2005)。另一方面,在劳动力市场中,就业的正规性也会显著影响个体的就业与生活状况,非正规就业通常与低收入、缺乏保障与稳定性相联系(杨凡 2015)。对于劳动者个体而言,不同层次、类型的职业意味着就业质量的明显差距。更为重要的是,由于对流动人口的制度歧视中存在一定的筛选机制,相比城市本地人口,流动人口在职业层次、类型上的分化更加强烈(Shi 等, 2017)。因此,考察与解释流动人口就业质量的差异,需要充分考虑到职业层次和类型的影响。

实际上,受教育年限和工作经验对就业质量的影响中可能包含职业层次和类型的中介效应。一方面,就业质量中包括收入、工作强度、社会保障水平等在内的诸多指标与职业的类型和层次显著相关,而后者又在很大程度上取决于劳动者的人力资本水平(Zhang, 2001)。因此,人力资本对流动人口就业质量的影响中,很可能部分是通过影响就业的职业层次进而影响就业质量。另一方面,相比非正规就业,正规就业整体上会提供更加稳定的收入、更加全面

的权益保护以及更高的社会保障水平,也就是更高的就业质量;而人力资本水平高的流动人口也更可能获取更加正规的就业(谢勇,2009),因此也很可能存在人力资本影响流动人口就业正规性进而影响就业质量的间接路径。据此提出如下假设:

假设 3: 职业层次与就业正规性均在受教育年限对整体就业质量(3a)、收入水平(3b)、社会保障(3c)、工作时间(3d)的影响过程中发挥显著的中介效应。

假设 4: 职业层次与就业正规性均在工作经验对整体就业质量(4a)、收入水平(4b)、社会保障(4c)、工作时间(4d)的影响过程中发挥显著的中介效应。

对上述主要假设的分析与检验,有利于更加深入认识人力资本内部受教育年限与工作经验两维度对流动人口就业质量的影响效应及具体路径。

3 数据与方法

3.1 数据

本研究采用的数据来自 2017 年 5~10 月在珠三角核心 6 市(广州、佛山、深圳、东莞、中山、珠海)进行的城市流动人口调查。调查采用分层、等比例的 PPS 方法进行抽样,共发放问卷 2450 份,经过回收与整理,共获得有效问卷 2416 份。其中,女性样本约占 46%,男性比例略高;受教育程度上集中于初中与高中;整体上多为农村户籍人口,且跨省流动者占多数。具体样本描述性统计结果见表 1。

表 1 样本结构特征的描述性统计

Table 1 Descriptive Statistics of the Sample

变 量	频数	百分比(%)	变 量	频数	百分比(%)
性别			户籍所在地		
男	1306	54.06	农村	1982	82.04
女	1110	45.94	城镇	434	17.96
婚姻状况			是否跨省流动		
已婚	1601	66.27	跨省流动	1806	74.75
未婚	815	33.73	省内流动	610	25.25
受教育程度			所在城市		
小学及以下	346	14.32	广州	560	23.18
初中	868	35.93	深圳	363	15.02
高中/中专	625	25.87	珠海	293	12.13
大学本科/大专	527	21.81	佛山	384	15.89
研究生及以上	50	2.07	东莞	499	20.65
			中山	317	13.12

资料来源:根据北京大学珠三角城市流动人口调查数据计算,后文图表资料来源同表 1。

3.2 变量

(C)1994-2021 本研究中的主要因变量“就业质量”包含 3 个维度:工作收入、工作时间与社会保障。在分维度的分析中,工作收入指标取样本月收入的对数进行测量;工作时间以周工作小时数为指标,即周工作天数乘以每天工作小时数;社会保障则在调查数据中受访者“五险一金”拥有

数量这一变量的基础上简化为二分变量“社会保障”,即拥有“五险一金”中的一种或多种即取值为 1,否则取值为 0。这主要是考虑到样本中“五险一金”拥有数量的取值本身即以 0 或 6 为主(二者共占总样本 75.25%),采用二分变量亦有利于计量分析。

同时,在就业质量的概念下,构造“就业质量指数(Job Quality Index)”以表征就业质量的总体水平,这也是就业质量研究的一种普遍做法。参考学界的主流操作方法(Leschke 和 Watt 2014),首先对就业质量 3 个主要维度的指标进行离差标准化处理:

$$X_{ij}^{equ} = (x_{ij} - Min_j) / (Max_j - Min_j)$$

X_{ij}^{equ} 为指标的标准化得分,其中 i 为样本个体, j 为各个测量指标(收入水平、工作时间、社会保障)的原始值,是连续变量或计数变量, Min_j 和 Max_j 分别为 j 指标的最小值与最大值。此外,因为工作时间是负向指标,即工作时间过长是低就业质量的体现,故以 1 减去之进行反向处理。在 3 个指标标准化得分的基础上,以等权平均法计算流动人口就业质量指数:

$$Quality_Index = \frac{1}{3} \sum_{j=1}^3 x_j^{equ} \times 100$$

作为核心解释变量的人力资本方面,受教育年限即以受访者的受教育年限为度量,工作经验则以“自迁移以来工作的累计年数”作为测量指标。对于工作经验的测量,考虑到迁移前、迁移后的工作经验对当前就业质量的影响差异较大,后者对流动人口就业质量的影响已被普遍证实且是本文的关注重点(Barry 和 Paul, 2009; 谢桂华, 2012),而包含前者的策略反而会扰乱对后者影响的估计,因此考虑到流动人口群体及其就业的特点,本文选取此类研究常用的迁移后的工作年数作为工作经验的测量指标。

职业层次与就业正规性两变量的定义上,考虑到流动人口职业的复杂性,我们根据流动人口所从事的职业类型进行划分,将职业层级进一步处理为一个二分变量。简单来说,从事生产性职业和一般生活服务型职业的划入低层次职业,取值为 0;而管理、技术和专业人员被划入高层次职业,取值为 1。就业正规性则以是否签订劳动合同衡量。受访者若签订雇佣合同则取值为 1,否则为 0^①。

控制变量包括 3 组:社会人口学特征变量包括年龄及其平方项、性别、婚姻状况等;流动特征包括“是否跨省流动”和来源地的城乡属性,分别用以考察流动范围和模式的影响;同时,还将代表流入地和流出地社会资本变量纳入模型。各变量的具体定义和描述性统计见表 2。

3.3 方法与模型

本研究首先对反映流动人口就业质量总体情况的就业质量指数以及具体工作收入、工作时间、社会保障 3 个维度的因变量建立 OLS 回归、二分类 Logistic 回归模型,在控制住其他变量的情况下,考察两类人力资本变量对流动人口就业质量的影响,从而检验假设 1 和假设 2。然后,采用偏差校正的百分位 Bootstrap 方法检验职业层次与就业正规性是否在两类人力资本

① 本文的分析中不包括自雇者的样本,因其包括企业主、个体户、流动摊贩等不同类型和层级的就业者,但我们的问卷数据无法界定这几类群体及其就业正规性,因此为了分析框架的完备性而舍弃了这些样本。

对就业质量的影响过程中发挥显著的中介效应,完成假设 3 和假设 4 的检验。最后,对受教育年限与工作经验两类人力资本变量的差异性进行对比分析,并尝试从生命历程等角度,对两类人力资本的差异与流动人口就业质量的形成与发展轨迹等内容做进一步分析。

表 2 变量定义与描述性统计

Table 2 Variable Definitions and Descriptive Statistics

变 量	定义或计算方法	均值	标准差	最大值	最小值
就业质量					
就业质量指数		54.16	17.31	90.25	9.37
工作收入	月收入(取对数)	8.28	0.57	12.21	5.19
工作时间	周工作小时数	53.51	14.30	140	4
社会保障	拥有五险一金中一种或多种=1, 否则=0	0.59	0.49	1	0
人力资本					
受教育年限	受教育年限	10.62	3.80	22	0
工作经验	迁移以来累计工作年数	8.41	7.07	41	0
社会人口学特征					
性别	女性=1,男性=0	0.46	0.50	1	0
年龄		34.60	10.75	75	15
年龄的平方		1312	828.69	5625	225
婚姻	已婚=1,未婚(包括已离婚)=0	0.66	0.47	1	0
流动特征					
跨省流动	跨省流动=1,省内流动=0	0.75	0.43	1	0
城城/乡城流动	城城流动=1,乡城流动=0	0.18	0.38	1	0
社会资本					
家乡社会资本	亲戚中是否有人在老家担任各级干部(有=1,无=0)	0.30	0.46	1	0
城市社会资本	亲戚中在当前城市工作/生活的人数	4.64	6.80	60	0
职业特征					
职业层次	生产性职业和一般生活服务型职业=0, 管理、技术和专业人员=1	0.28	0.45	1	0
就业正规性	已签订雇佣合同=1,未签订合同=0	0.72	0.49	1	0

4 计量结果与分析

4.1 人力资本对流动人口就业质量的影响

分别建立以就业质量指数及其 3 个维度即工作收入、工作时间、社会保障为因变量的回归模型,其中前 3 项为多元 OLS 回归,社会保障模型为二分类 Logistic 回归。均采用稳健回归模型以增强结果的稳健性,所有模型均通过 VIF 多重共线性检验和 Ramsey 遗漏变量检验。表 3 的结果显示,人力资本对就业质量指数及其各维度均有良好的解释力。一方面,对比模型 1 与模型 2,可以发现在加入两个人力资本变量后,模型的 F 值和调整后 R^2 均有明显提高,

就业质量三维度的结果对比也基本类似。另一方面,在影响系数上,控制住其他变量的情况下,两个人力资本变量在各模型中都具有较好的统计显著性。但是,受教育年限对就业质量的总体水平以及 3 个具体维度都有显著影响;工作经验则并不能对工作时间产生显著影响。

表 3 流动人口就业质量及三维度回归分析

Table 3 Regression Results of Multi-dimensional Job Quality

	就业质量指数		工作收入		工作时间		社会保障	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
人力资本								
受教育年限	—	2.120 ^{***} (0.118)	—	0.047 ^{***} (0.004)	—	-1.138 ^{***} (0.111)	—	0.203 ^{***} (0.019)
工作经验	—	0.227 ^{***} (0.068)	—	0.007 ^{***} (0.002)	—	0.017 (0.066)	—	0.025 [*] (0.010)
社会人口学特征								
性别	-1.198 [*] (0.518)	-2.195 ^{***} (0.660)	-0.189 ^{***} (0.024)	-0.166 ^{***} (0.023)	-1.510 [*] (0.667)	-1.916 ^{**} (0.650)	-0.159 (0.102)	-0.715 (0.108)
年龄	1.917 ^{***} (0.347)	1.391 ^{***} (0.315)	-0.564 ^{***} (0.012)	0.043 ^{***} (0.011)	-0.777 [*] (0.325)	-0.647 (0.334)	0.214 ^{***} (0.039)	0.181 ^{***} (0.040)
年龄的平方	-0.266 ^{***} (0.005)	-0.017 ^{***} (0.004)	-0.001 ^{***} (0.0001)	-0.0006 ^{**} (0.0003)	0.011 [*] (0.004)	0.007 (0.005)	-0.003 ^{***} (0.0001)	-0.002 ^{***} (0.0005)
婚姻	-1.413 (1.120)	-0.346 (1.010)	0.034 (0.033)	0.057 (0.031)	0.609 (0.992)	-0.129 (0.957)	-0.310 [*] (0.140)	-0.226 (0.145)
流动特征								
跨省流动	1.700 (0.987)	-0.357 (0.881)	0.034 (0.028)	0.063 [*] (0.027)	2.236 ^{**} (0.840)	1.440 (0.802)	-0.128 (0.121)	0.019 (0.124)
城城/ 乡城流动	8.950 ^{***} (1.002)	3.537 ^{***} (0.936)	0.314 ^{***} (0.034)	0.191 ^{***} (0.031)	-3.075 ^{***} (0.819)	-0.187 (0.184)	0.884 ^{***} (0.149)	0.436 ^{**} (0.160)
社会资本								
流出地	3.006 ^{**} (0.864)	1.833 [*] (0.800)	0.095 ^{***} (0.024)	0.070 ^{**} (0.023)	-1.746 [*] (0.698)	-0.158 (0.685)	0.292 [*] (0.113)	0.181 (0.118)
流入地	-0.008 (0.062)	0.059 (0.054)	0.004 [*] (0.002)	0.005 ^{**} (0.002)	0.042 (0.060)	-0.004 (0.059)	-0.005 (0.008)	0.001 (0.008)
N	1686	1686	1686	1686	1686	1686	1686	1686
F/Wald chi2 ^①	20.70 ^{***}	64.06 ^{***}	30.81 ^{***}	46.42 ^{***}	6.01 ^{***}	17.41 ^{***}	80.31 ^{***}	93.84 ^{***}
调整后 R ^{2②}	0.094	0.256	0.173	0.260	0.025	0.092	0.090	0.190

注: ①对于二分类 Logistic 回归,汇报卡方检验值 Wald chi2 及相应统计显著性水平,后文同。

②对于二分类 Logistic 回归,决定系数选用 McKelvey and Zavoina's R²,后文同。③^{***} p<0.001, ^{**} p<

0.01, ^{*} p<0.05; 括号内为标准误,后文同。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

更为明显的差异体现在受教育年限和工作经验的边际回报上。不论是就业质量总体水平还是 3 个具体维度,都呈现出受教育程度的边际回报远大于工作经验的局面。多受一年教

育带来的就业质量提升幅度是多工作一年的 9.3 倍左右,充分证明了教育对流动人口就业质量提升的关键作用。综上,除假设 2c 外,假设 1 和假设 2 均得到验证。

控制变量方面,性别变量在其中 3 个模型存在显著影响,验证了就业市场中性别不平等现象的存在。年龄与就业质量间的倒 U 型曲线关系得到验证——综合就业质量顶点出现在 41 岁左右,体现了流动人口就业的一个重要生命历程节点。流动特征方面,城城流动人口的就业质量显著高于乡城流动人口,这说明户籍身份歧视的现象依旧存在,但省内和跨省流动人口就业质量的差异则十分有限。最后,流出地的社会资本也有助于流动人口获取更高质量的就业,但这种影响主要体现在工作收入方面。

将就业质量 3 个分维度模型的回归结果进行比较,可以进一步印证就业质量指标体系的综合性优势。例如,性别变量对工作收入有显著负向影响,对工作时间的影响为显著负向,而对社会保障的影响则不显著。说明性别不平等的现象在工资维度比较显著,而女性在劳动时间上则相对较少一些,在社会保障层面则并不存在显著的性别差异。又如,相比于城城流动人口,乡城流动人口在社会保障、工作收入两方面均存在劣势,体现出户籍与身份歧视效应,但这种效应在工作时间维度上却并不显著。围绕就业质量指标体系进行综合分析,有利于克服单指标分析的片面性,对流动人口就业质量的影响因素形成更系统全面的认识。

4.2 职业层次和就业正规性的中介效应

进一步地,为验证假设 3 和假设 4,我们采用偏差校正的百分位 Bootstrap 法进行中介效应的检验(Mackinnon 和 Cox, 2012)。设置抽样 1000 次,置信度水平设置为 95%。结果表明(见表 4),在受教育年限对就业质量指数及其三维度的影响过程中,职业层次和就业正规性两个中介变量均通过了检验。而在工作经验对就业质量及其三维度的影响过程共 8 组关系中,所有 Bootstrap 检验汇报的置信区间均包含 0,即均未在 95% 的置信水平上通过检验。由此,假设 3 的 4 个分假设均得到验证,而假设 4 则均未得到验证。即职业层次和就业正规性在受教育年限对就业质量整体和工作收入、工作时间、社会保障 3 个分维度的影响过程中发挥显著的中介效应,而在工作经验对就业质量的影响过程中并不发挥显著中介效应。

总体而言,两类人力资本的影响系数与具体影响路径都存在明显差异(见图 1)。受教育年限对就业质量的提高效应比较明显,且其中包含相当比例的间接效应。而工作经验对流动人口就业质量的提高效应则相对比较微弱,且基本上是直接效应。如何解读与解释这些差异呢?一方面,受教育年限的直接边际回报约为工作经验的 5 倍,说明相比后期积累的工作经验,流动人口在受教育阶段积累的知识确实更有助于直接促进他们就业质量的提升等。另一方面,中介效应检验的结果表明,受教育年限的增加还显著提高了流动人口获取更高层次职业和正规就业的机会,而这些职业特征本身就与更高的就业质量显著相关。这一强力的间接路径通过改变流动人口的工作性质而进一步提高了教育的边际回报。但这一路径并不能通过工作经验的长期积累而实现,由于缺失了这种强力的间接影响,工作经验只能主要依靠自身有限的直接影响来促进就业质量提高,这种不同的影响路径是二者影响效力存在明显差距的重要原因。

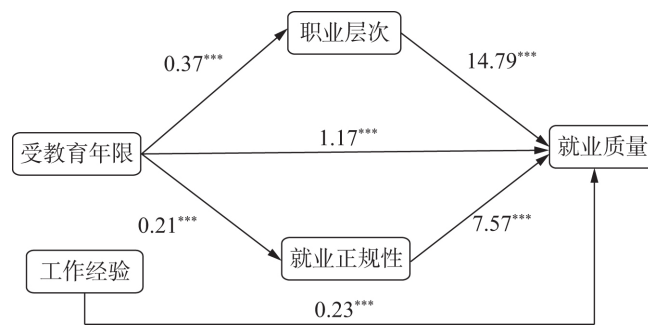
表 4 中介效应 Bootstrap 检验结果及路径比例估计

Table 4 Bootstrap Mediating Effect Test

自变量	中介变量	自变量影响系数/中介效应比例与显著性			
		就业质量指数	工作收入	工作时间	社会保障
受教育年限		2.120 ^{***}	0.047 ^{***}	-1.138 ^{***}	0.203 ^{***}
其中:	职业层次(%)	19.55 ^{***}	30.05 ^{***}	26.25 ^{***}	10.31 ^{***}
	就业正规性(%)	26.90 ^{***}	5.72 ^{**}	12.31 ^{***}	29.18 ^{***}
	总中介效应(%)	44.85 ^{***}	32.85 ^{***}	37.16 ^{***}	38.01 ^{***}
工作经验		0.227 ^{***}	0.007 ^{***}	0.017	0.025 [*]
其中:	职业层次(%)	5.07	6.35	16.23	19.27
	就业正规性(%)	22.89	13.61	11.77	22.43
	总中介效应	不显著	不显著	不显著	不显著

图 1 受教育年限和工作经验对就业质量的影响路径

Figure 1 Impact Pathways of the Years of Schooling and Work Experience



另外,表 4 还汇报了各中介变量在每条影响路径中的中介效应占比。从中可以发现,对就业质量的不同维度而言,同一变量的影响路径也可能存在差异。例如,受教育年限对工作收入的影响中,职业层次的中介效应比较明显,就业正规性的中介效应十分有限;而在受教育年限对社会保障的影响中,就业正规性的中介效应比例明显更高。

4.3 教育影响下的两条就业质量发展路径: 一个推论与初步检验

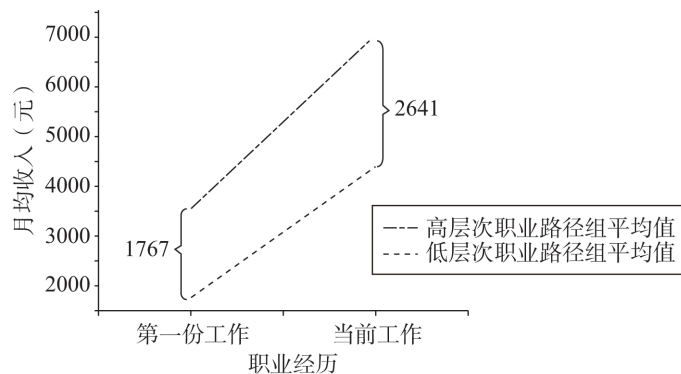
从生命历程的角度看,前文的一系列分析将我们导向一个推论:流动人口的就业质量更多受教育的影响,因为受教育年限显著影响流动人口的职业层次和就业正规性,进而显著影响其就业质量。后续工作过程中的经验积累由于并不能显著提高流动人口实现职业层次跃升或获得正规就业的机会,所以只能以增长经验、阅历进而提高工作能力、权益意识等方式对就业质量产生有限的直接影响。因而流动人口很可能在完成教育并凭借其受教育年限获取工作及相应的就业质量后,便总体维持其就业特征,保持在一个相对稳定、逐步提高的就业质量水平区间内。我们甚至可以从生命历程的视角进一步地归纳出流动人口就业质量发展的两类典型路径:(1)流动人口受到较高等程度的教育——较大概率进入高层次职业和正规就业——拥有较高的就业质量——积累经验继续提高就业质量——维持较高的就业质量水平;(2)流动人口受到较低程度的教育——大概率进入较低层次职业和非正规就业——就业质

量相对较低——依靠迁移、工作积累的经验缓慢提高就业质量——就业质量维持在一个较低水平的区间。在这两条路径中,流动人口的受教育年限与相应的第一份工作的职业性质在相当程度上设定了流动人口日后就业质量水平的基准。

我们进一步尝试对这一推论及两条路径进行检验。鉴于数据可得性^①,采用工作收入作为就业质量的表征。根据前述职业层次划分方案和每人第一份工作的职业属性将流动人口样本分为低层次职业路径组和高层次职业路径组,考察两组流动人口第一份工作和当前工作的就业质量差异性及其变动情况。可以发现,第一份工作的职业层次确实对流动人口的收入水平起到了明显的设定基准的作用。两组流动人口的平均收入水平在第一份工作的时候已经呈现出明显差异,且这种差异在后续的生命历程中不仅得到保持,而且继续扩大(见图 2)。

图 2 高低层次职业路径组工资差及变化态势比较

Figure 2 Wage Differences between High- and Low-level Occupational Groups



两组流动人口间收入差距拉大的趋势可能反映了不同的人力资本回报率。进一步地,我们构建解释工资增长(即当前工资水平与迁移后第一份工作工资水平的差值,取对数)的多元线性回归模型,将两个人力资本变量作为自变量,控制变量与前文保持一致,对低层次和高层次职业路径组的流动人口进行分组回归,分别得到各个变量在两个样本组的不同回归系数,并采用基于 Bootstrap 抽样的费舍尔组合检验法检验组间系数差异的显著性。结果显示,对于第一份工作属于高层次职业的组别,受教育年限和工作经验两类人力资本的边际回报均明显高于低层次职业组,且这种差异的经验 P 值分别为 0.008 和 0.013,分别在 99%、95% 的置信水平上统计显著(见表 5)。换言之,第一份工作的职业层次对流动人口的两类人力资本回报水平都将产生长期持续的影响。由于第一份职业又在很大程度上取决于流动人口的受教育水平,故工作经验的回报率也部分依赖于受教育年限。这些分析为前文的两条典型路径及受教育年限为流动人口就业质量设定基准的推论提供了支撑,同时还表明两条路径很可能并不会逐渐收敛,而是随时间进一步逐渐扩大差距。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>
^① 我们的调查记录了流动人口每份历史工作经历的收入水平和职业属性,但未包含每份工作的
 工作时间和社会保障指标,因此此处只能选择收入水平作为就业质量的表征。收入作为就业质量
 的核心指标,对总体就业质量有较强代表性,根据当前工作的情况计算,二者的相关系数高达
 0.803。

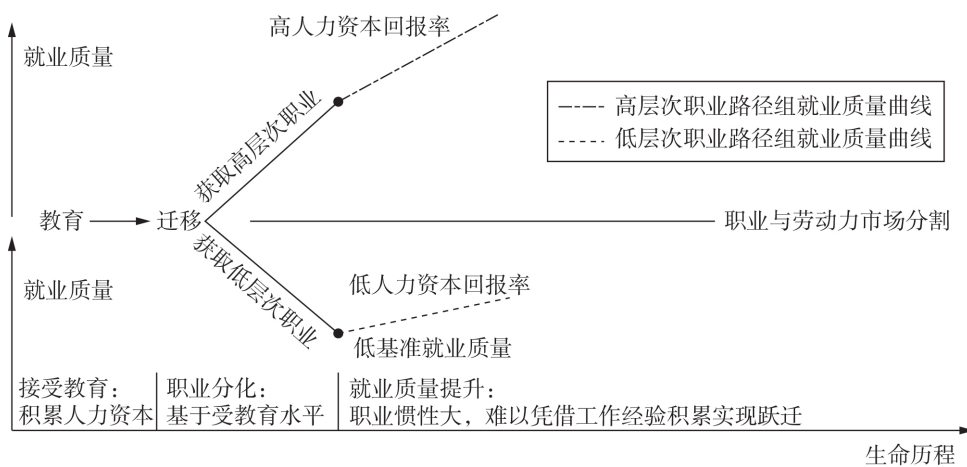
表 5 不同职业层次路径组的工资增长影响因素回归结果

Table 5 Regression Results for Factors Affecting Wage Increase by Occupational Groups

	工资增长		
	低层次职业路径组	高层次职业路径组	经验 P 值
受教育年限	0.034 ** (0.009)	0.075 *** (0.019)	0.008 ***
工作经验	0.027 *** (0.005)	0.044 ** (0.014)	0.013 **
控制变量	控制	控制	控制
N	777	259	
F	15.68 ***	12.15 ***	
调整后 R ²	0.185	0.303	

图 3 教育影响下的流动人口就业质量分化及发展路径

Figure 3 Divergent Development Paths of Job Quality of Migrants



那么,这两种路径之间的流通性如何?我们的分析显示这种流通性很可能较差,因为工作经验对职业层次和就业正规性影响的不显著结果已经说明,流动人口的职业惯性较强,即在主要依靠受教育年限带来的第一份职业确定下来之后,依靠后期的经验积累实现职业层次上升和非正规就业转为正规就业的可能性总体较低。样本的相关数据也为我们这一推论提供了支持:在所有样本中,当前处于本研究中定义的高层次职业 657 人的样本中,有过本研究定义的低层次职业就业经历的仅占 22.68%。这说明两个职业层次之间的流动并不强。基于生命历程的视角,不同受教育水平流动人口的两条就业质量典型发展路径及其分化过程可以被概括在图 3 中。

5 结论与讨论

(C)1994-2021 基于珠三角流动人口调查数据,采用多元线性回归、二分类 Logistic 回归、Bootstrap 中介检验等计量方法,本研究检验分析了以受教育年限和工作经验为代表的人力资本对流动人口就业质量的影响效应及其影响路径。总体而言,人力资本呈现出对就业质量的显著影响,受

教育年限对流动人口的工作收入、工作时间以及社会保障水平都有很强的影响力,工作经验对工作收入及社会保障也会产生积极的影响,但对工作时间影响不显著。进一步分析人力资本对流动人口就业质量的影响路径,发现流动人口的职业层次和就业正规性在受教育年限对就业质量的影响过程中发挥显著的中介作用,即受教育程度提高会促进职业层次提高和进入正规就业,而职业层次与就业正规性又对流动人口的就业质量有很显著的影响。不过这种中介效应在工作经验对就业质量的影响过程中并不显著。

受教育年限与工作经验两个人力资本变量对就业质量的影响存在明显且多方面的差异。受教育年限的影响维度更加全面,边际回报更高。就综合就业质量提升而言,多接受一年教育的边际回报约是多积累一年工作经验的9倍。进一步分析这一差异,发现其反映了受教育年限与工作经验对就业质量影响的全面差异。第一,直接影响效力。扣除中介效应的间接影响后,受教育年限对就业质量的直接影响仍明显高于工作经验。第二,职业层次与就业正规性的强力中介效应。受教育年限提高显著提升流动人口获取高层次职业与正规就业的机会,这些职业特征本身意味着更高的平均就业质量。但工作经验却并不能带来这一中介效应。第三,职业路径对人力资本回报率的影响。第一份工作属于高层次职业的流动人口,其受教育年限与工作经验的工资增长回报率都明显高于第一份工作属于低层次职业的流动人口。这说明在工作后的生命历程中,所处职业与劳动力市场层次不同的流动人口,后续积累人力资本的回报率也不同,而影响这一职业路径的是受教育年限而非工作经验。

在这些差异的综合作用下,相比工作经验,受教育年限实际上对流动人口就业质量发展产生了更加全面且基础性的影响。受教育程度更高的流动人口不仅因为教育带来的直接能力提升和更高层次、更正规职业而有着明显更高的就业质量,还因为更优质的职业与更高的工作经验回报率而在后续的就业质量提升中更加迅速。相反地,对于受教育程度较低的流动人口而言,由于这种职业层次的跃升和正规就业机会的获得并不能通过工作经验的长期积累而实现,他们更可能受困于较低层次、非正规的就业,同时中低端劳动力市场中工作经验积累的回报率也更低,进一步限制了他们的就业质量提升。因此,两类人群的就业质量差距非但不会逐步收敛,而是愈发扩大,这也为一些研究提出的高人力资本流动人口与低人力资本流动人口间差异随进入城市时间扩大的结论提供了一种解释(谢桂华,2012)。

本文的实证研究在理论和政策层面都具有一定的启发意义。理论层面上,本研究构建的三维就业质量指标体现出就业质量的综合性,对于流动人口群体就业质量的综合性研究尤其值得高度重视。其次,教育和工作经验的对比研究表明,在分析人力资本变量的影响时,同样需要关注不同类型人力资本及其影响的差异性,如对于流动人口而言有重要意义的职业培训(宋月萍、张涵爱,2015)。此外,本研究进一步发现了人力资本对就业质量影响路径的多元性,就业单位性质等因素的中介效应、不同职业群体影响路径的差异性值得未来研究的持续关注。在政策层面上,研究结果显示教育对流动人口提高就业质量的重要影响。政府应加大对乡村青少年,尤其是留守儿童等流动人口子女教育的关注与投入,使他们能够以更高的受教育水平进入未来可能的迁移与就业,对进一步保障与提高流动人口就业质量和生活水平并促进市民化具有重要意义。对于已经迁移就业,尤其是在较低职业层次、非正规部门就业的流动人口,需要加强职业教育培训提高人力资本水平,从而帮助其实现更高质量的就业。

参考文献/References:

- 1 丁煜,王玲智. 就业质量的概念内涵与政策启示. 中国劳动关系学院学报 2018; 2: 24-30
Ding Yu and Wang Lingzhi. 2018. The Concept Connotation and Policy Implications of Employment Quality. Journal of China University of Labor Relations 2: 24-30.
- 2 郭菲,张展新. 农民工新政下的流动人口社会保险: 来自中国四大城市的证据. 人口研究 2013; 3: 29-42
Guo Fei and Zhang Zhanxin. 2013. One Decade of the Reform of Social Insurance and Social Protection Policies for Migrants: Evidence from Four Major Cities in China. Population Research 3: 29-42.
- 3 国福丽. 国外就业质量评价指标研究概述. 中国劳动, 2009; 10: 29-32
Guo Fuli. 2009. Review on Indicators of Employment Quality in Foreign Countries. China Labor 10: 29-32.
- 4 宋月萍,张涵爱. 应授人以何渔? ——农民工职业培训与工资获得的实证分析. 人口与经济, 2015; 1: 81-90
Song Yueping and Zhang Hanai. 2015. How to Teach a Man to Fish? Vocational Training and Wages of Migrants. Population & Economics 1: 81-90.
- 5 王美艳. 城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究. 中国社会科学 2005; 5: 36-46
Wang Meiyang. 2005. Employment Opportunities and Wage Gaps in the Urban Labor Market: A Study of the Employment and Wages of Migrant Laborers. Social Sciences in China 5: 36-46.
- 6 谢桂华. 中国流动人口的人力资本回报与社会融合. 中国社会科学 2012; 4: 103-124
Xie Guihua. 2012. Return to Human Capital and Social Integration of Migrants in China. Social Sciences in China 4: 103-124.
- 7 谢勇. 基于人力资本和社会资本视角的农民工就业境况研究——以南京市为例. 中国农村观察, 2009; 5: 49-55
Xie Yong. 2009. Human Capital, Social Capital, and Employment Situation of Migrant Workers: Evidence from Nanjing. China Rural Survey 5: 49-55.
- 8 杨凡. 流动人口正规就业与非正规就业的工资差异研究——基于倾向值方法的分析. 人口研究, 2015; 6: 94-104
Yang Fan. 2015. Wage Differentials between Formal and Informal Employment of Migrant Workers: Based on Propensity Score Analysis. Population Research 6: 94-104.
- 9 杨凡,潘越. 非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响. 人口研究 2019; 4: 97-112
Yang Fan and Pan Yue. 2019. Effects of Informal Employment on Occupational Mobility Intentions of Migrant Workers. Population Research 4: 97-112.
- 10 赵显洲. 人力资本、市场分割与农民工的工资决定. 农业经济问题 2012; 4: 49-54
Zhao Xianzhou. 2012. Human Capital, Market Segmentation, and Peasant Workers' Wage Determination. Issue in Agricultural Economy 4: 49-54.
- 11 Barry C. 1999. Are Immigrants Favorably Self-selected? The American Economic Review 2: 181-185.
- 12 Barry C. and Paul M. 2009. The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills. Economics of Education Review 2: 162-169.

- 13 Bescond D. , Anne C. , and Mehran F. 2003. Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. *International Labour Review* 2: 179–212.
- 14 Hall M. and Farkas G. 2008. Does Human Capital Raise Earnings for Immigrants in the Low-skill Labor Market? *Demography* 3: 619–639.
- 15 Leschke J. and Watt A. 2014. Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index. *Social Indicators Research* 1: 1–31.
- 16 Liu T. and Shi Q. 2020. Acquiring a Beijing *Hukou*: Who is Eligible and Who is Successful? *The China Quarterly* 243: 855–868.
- 17 Liu T. and Wang J. 2020. Bringing City Size in Understanding the Permanent Settlement Intention of Rural-urban Migrants in China. *Population , Space and Place* e2295: 1–15.
- 18 Mackinnon D.P. and Cox M.G. 2012. Commentary on “Mediation Analysis and Categorical Variables: The Final Frontier” by Dawn Iacobucci. *Journal of Consumer Psychology* 4: 600–602.
- 19 Mincer J. 1974. *Schooling , Experience , and Earnings*. New York: Columbia University Press: 52–56.
- 20 Shi Q. , Liu T. , Sako M. , and Cao G. 2017. How Social Structure Changes in Chinese Global Cities: Synthesizing Globalization , Migration , and Institutional Factors in Beijing. *Cities* 2: 156–165.
- 21 Zhang J. 2001. The Two-Tier Labor Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants in Shanghai. *Journal of Comparative Economics* 3: 485–504.

(责任编辑: 石 玲 收稿时间: 2020-11)