

人力资本、再就业与劳动力市场建设

赵延东

【摘要】 经济学家和社会学家一向强调人力资本在就业中的作用,但对下岗职工再就业过程的经验分析表明,下岗职工的人力资本对再就业几乎没有发挥作用,而他们的专业技能更面临着在市场中“贬值”的危险。这在很大程度上是因为当前劳动力市场制度不完善的缘故。为此,应加快市场制度建设,大力促进非国有经济发展,为职工提供更多的就业岗位,同时要加强对职工的再就业培训,促进其人力资本更新,使人力资本发挥其应有作用。

【关键词】 人力资本 下岗职工 再就业 劳动力市场建设

【作者】 赵延东 中国科技促进发展研究中心,副研究员。

下岗职工是中国改革成本的“承担者”之一,为解决他们的生活和再就业困难,政策研究者们提出了不少方案,其中加强职工的人力资本积累,使人力资本在职工再就业过程中发挥更积极的作用是一项重要的政策建议。那么,当前下岗职工的人力资本在其再就业过程中究竟是否发挥了作用,如果是,其作用程度如何?还存在哪些待解决的问题?本研究将根据经验社会调查所得数据,对下岗职工再就业过程中人力资本发挥的作用进行实证分析。

一、研究的出发点

经济学家和社会学家们一直强调劳动者的“人力资本”在就业和职业地位获得中扮演着重要的角色,美国经济学家舒尔茨(1990)和贝克尔(1987)率先指出,劳动者对于正规教育、培训、迁移和健康的投资最终形成个人的“人力资本”,人力资本作为一种人格化的知识和技能,将使拥有者在劳动力市场上获得更高的回报。综合起来,研究者对于人力资本在劳动就业过程中所起的作用大致有两种看法。一种看法是:个人对教育、培训等的投资会提高其自身的能力和素质,使之成为具有更高生产率的劳动者,因此,具有较高人力资本的劳动者将得到更高的回报。同时人力资本还具有资源配置能力,它可以提高个人对各种信息和机会的分析判断能力,使资源得到更有效的配置。因此,具有较高人力资本的人更可能把握机会,获得经济上的成功(舒尔茨,1990;赖德胜,1998)。另一种看法是:由于劳动力市场中雇佣双方的信息不对称,雇主要了解劳动者的真实信息需要花费很大成本。这时,雇主往往会根据劳动者的教育等人力资本水平来判断劳动者的未来生产率,这时人力资本就成为了一种“标签”或“信号”,它可以帮助雇主对劳动者进行筛选,节约获取信息的成本(伊兰伯格、史密斯,1999;许嘉猷,1986)。无论从以上哪种看法出发,我们都可以得出具有较高人力资本积累的劳动者将得到较高回报的结论,这一点也为国外大量相关经验研究的结果所证明(伊兰伯格、史密斯,1999:257~290页)。

但值得注意的是,人力资本发挥作用有一个暗含的基本前提,即存在一个完善的劳动力市场。经济学家和社会学家均认为,人力资本对个人职业地位获得的积极影响这一理论的基础,源于新古典主义经济学和社会学对于市场经济条件下社会经济秩序的假设,只有在一个社会具备了接近“完全竞争”的劳动力市场时,人力资本对个人职业地位获得的作用才能充分表现出来,人力资本才可能得到充分的回报(许嘉猷,1986;赖德胜,1998)。在以往的研究中,研究者发现在中国和东欧的计划经济体

制下,由于劳动力市场的缺位,个人的人力资本对地位获得所起的作用较低,他们预测随着劳动力市场机制的建立与完善,人力资本将逐渐发挥出更大的效用(Parish, 1984; Bian and Logan, 1996; Xie and Hannum, 1996)。而自 20 世纪 90 年代后在中国进行的一系列相关经验研究也的确表明人力资本的经济回报率有逐步上升的趋势(赵人伟等, 1994、1999; 赖德胜, 1998; 李强等, 2000; 李春玲, 2003)。

因此,对于下岗职工的人力资本在再就业过程中作用的考察,就具有了特定的理论与现实意义。首先,下岗职工再就业发生于特定制度背景下。中国正处于由传统的计划经济体制向市场经济体制转型的过程中,经济结构和社会结构正经历着重大的变革。具体到劳动就业领域,直到 20 世纪 90 年代初期才确立以劳动力市场建设作为劳动就业体制改革的总目标,开始了正式的市场制度建设。而下岗职工的再就业过程正好发生在这一经济社会制度转型过程之中,他们的人力资本在不同的制度背景下将发挥怎样的作用呢? 其次,下岗职工是一个比较特殊的社会群体,他们所拥有的人力资本不仅相对比较贫乏(李培林等, 2001; 王奋宇等, 2001),而且还面临着如何“更新”旧有的人力资本以适应新的市场需求的问题,而这种人力资本的“更新”主要是通过再就业培训来实现的,这些培训的实际效果究竟如何呢? 另外,以往对于人力资本作用的研究较多地集中于人力资本对个人收入的影响,也就是人力资本(特别是教育)收益率的研究。而对于下岗职工而言,他们下岗后首先面临的是能否获得一份新工作的问题。因此,我们还应了解人力资本是否对其再就业机会获得产生了积极的作用。

二、研究数据和研究策略

本研究依赖的经验数据来源于中国社会科学院社会学研究所与香港科技大学社会科学部共同进行的武汉市下岗职工调查,调查于 2000 年 9 月到 10 月在武汉市进行,通过多阶段随机抽样方法,在武汉市 3 个行业下属的 9 个企业中抽取了 630 名下岗职工,然后由调查员对他们进行了入户访谈式问卷调查。最后共回收有效问卷 621 份,有效回收率为 98.5%。

研究的基本策略是分别以职工下岗后是否获得了再就业机会^①和下岗后获得再就业的工作收入^②为因变量,以其人力资本及其他个人情况为自变量,建立多元回归模型进行分析。由于是否获得再就业机会是一个虚拟变量,故将使用对数比率回归模型进行分析(李沛良, 2001),而对于再就业工作收入的影响将使用多元线性回归模型进行分析,因为,此时因变量(再就业月收入的对数)是一个连续变量。由于只有获得再就业的职工才有工资收入,故在分析人力资本对收入影响的多元线性回归模型中,只包括了那些获得过再就业的职工样本。

研究中用 3 个变量来代表下岗职工的“人力资本”:一是他们接受学校教育的年数,这反映了他们受到的正规教育的情况,是一个定距变量;二是他们下岗前的职称或技术级别,这在一定程度上反映了他们在岗技能培训的情况,是一个定序变量,在研究中近似地作为定距变量处理;三是他们下岗后是否接受过职业培训,这反映了职工在下岗后是否有意识地为再就业进行新的人力资本投资,是一个虚拟变量。在分析中还引入了职工的社会资本情况(即职工通过自身的社会网络可以获得的资源)、是否党员、是否干部、性别、年龄等变量作为研究的自变量,这样可以起到控制相关变量影响的作用,使我们了解到“人力资本”对于再就业的净影响。

为进一步了解职工的人力资本在不同制度背景下的作用情况,我们根据职工寻求再就业的开始时间,将样本分为两组,一组是 1995 年前下岗并开始寻找新工作的职工,另一组为 1995 年后下岗并开始寻找新工作的职工。然后分别进行回归分析,比较自变量回归系数在不同时间段内的显著程度及强度的变化,以了解人力资本在劳动力市场制度发育的不同阶段中作用的变化情况。在本研究中,我们将 1995 年前视为劳动力市场制度未正式建立的阶段,而将 1995 年后视为劳动力市场制度正式确

① 变量的具体定义为下岗后一年内获得再就业的职工赋值为 1,未再就业的赋值为 0。

② 具体定义为职工下岗后获得第一份再就业工作月收入的对数。

立并逐步完善的阶段^①。

三、计算结果

在表1中分别列出了以下岗职工的人力资本和其他控制变量为自变量,以其下岗后一年中是否寻找到再就业机会为因变量建立的多元对数比率回归分析模型(模型一、模型二),以及以其下岗后再就业月收入的对数为因变量的多元线性回归模型(模型三、模型四)的分析结果。其中模型一和模型三中只包含了1995年前开始寻求再就业或找到新工作的职工样本,而模型二和模型四中只包含1995年后寻求再就业或找到新工作的职工。

从模型一和模型二的结果中可以看到,无论劳动力市场建设的阶段如何,下岗职工的人力资本各变量对他们是否能获得再就业机会均未表现出显著的积极作用。我们甚至发现在模型一中,职工的“教育年数”对再就业机会获得的作用竟是显著负向的(-0.152),这就是说在市场制度未正式建立的阶段,受教育程度高的职工获得再就业的可能性反而更小。在模型二中,教育程度的系数变成了正向作用,但这种作用很微弱而且并不显著。与此类似的,我们可以看到“再就业培训”的作用也从模型一的负向作用转为模型二中的正向作用,尽管这两种作用都没有统计的显著性。

模型三和模型四反映了职工的人力资本等变量在不同阶段内对其再就业工资的作用。由于并非所有的职工都获得再就业,在分析时只包含了那些下岗后找到过有收入工作的职工。从模型三的结果可以看到在劳动力市场制度确立之前,反映下岗职工的人力资本的各个变量对其再就业收入的影响甚微而且是不显著的。而在劳动力市场制度得到确立后,职工的“教育年数”对再就业收入的影响系数不但在程度上有所增加(从模型三中的0.004上升到模型四中的0.076),而且这种作用变得显著了,这意味着此时受教育年数较多的职工获得再就业工资将会显著地高于受教育年数较低的职工。但即便在市场制度建设正式开始后的模型四中,职称和技术级别及培训对再就业收入的作用仍不显著。

以上统计结果总起来说,就是在劳动力市场制度未开始正式建设的阶段,下岗职工的人力资本对其再就业的机会获得和再就业工作收入水平均无显著的影响;随着劳动力市场制度建设的逐步完善,职工所接受的“正式教育”对再就业工资收入产生了一定的积极作用,但其人力资本对就业机会的获得仍然没有影响,而且他们的职称或技术级别、接受的再就业培训对再就业的收入亦无显著作用。

四、讨论

美国社会学家布劳与邓肯在研究美国职业流动时指出,在现代工业社会中,个人的先赋因素(即与个人出生背景有关的因素,如父母经济地位等)对于个人地位获得的影响越来越小,而后致性因素的作用越来越明显。而人力资本作为一种主要的后致性因素,对于个人职业地位的获得起着非常重要的作用(Blau and Duncan, 1967)。此后国内外的大量相关经验研究也都证明人力资本是决定个人职业地位获得的一个非常重要的因素。但在本研究中,笔者却发现拥有较高人力资本的职工无论在获得再就业的机会方面还是在获得再就业后的工作收入方面都没有表现出特别的优势。除了个人“正规教育”在1995年后对再就业收入产生了较积极影响外,下岗职工的人力资本在再就业过程中基本没有发挥积极的作用。这一研究结果似乎与人力资本的理论有不符之处。

笔者认为,之所以会出现这种看似矛盾的结果,与下岗职工再就业所处的制度背景和面临的市

① 之所以选定1995年为分界线,是出于以下考虑:在1993年11月中国共产党第十四届三中全会上通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中,首次正式明确地提出了建立劳动力市场的改革目标。同年12月,原劳动部提出了《关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》,进一步明确了把“通过市场实现充分就业和劳动力合理流动”作为建立劳动力市场体制的基本内涵,确立了建立劳动力市场的目标模式和基本步骤,并对就业服务体系、劳动关系法制化和城乡劳动力统筹等问题进行了专门设计。因此,1993年底可以视为中国劳动力市场开始正式制度化建设的一个标志性的时间,再考虑到政策实施的滞后性,以1995年作为劳动力市场建设阶段的分界线是比较合适的。

需求情况有着紧密的关系。从本次研究的结果可以看到,人力资本的作用情况是随着劳动力市场制度建设情况的变化而变化的,市场制度建设越完善,人力资本的作用越明显。从前面的统计分析结果看,在劳动力市场制度未正式确定前,具有较高人力资本的下岗职工在寻求再就业的过程中不仅没有表现出任何优势,反而更不容易找到就业的机会。即使他们找到了工作,在收入上也和人力资本低的职工相差不大。而在劳动力市场制度建设正式起步后,职工的人力资本对于再就业机会的获得开始发挥积极作用,尽管这种作用还不是太显著,但毕竟反映了一种积极的趋势。而这一阶段人力资本对再就业工资水平的积极作用则已表现得相当显著了。这一结果再次证明了人力资本的作用

表 1 下岗职工的人力资本及其他变量对再就业机会获得和再就业工作收入的作用系数

	以机会获得为因变量的对数 比率回归		以再就业收入对数为因变量的 OLS 回归	
	模型一	模型二	模型三	模型四
	(1995 年前)	(1995 年后)	(1995 年前)	(1995 年后)
人力资本				
受教育时间	-0.152* (0.087)	0.031 (0.082)	0.004 (0.023)	0.076*** (0.017)
职称/技术级别	0.137 (0.219)	0.089 (0.209)	0.070 (0.062)	0.011 (0.056)
再就业培训 (接受=1)	-0.644 (0.412)	0.420 (0.479)	0.065 (0.079)	0.084 (0.108)
控制变量				
社会资本	0.025* (0.010)	0.026* (0.011)	0.010*** (0.002)	0.005** (1.096)
党员身份 (党员=1)	-1.680* (0.818)	-0.579 (0.607)	-0.041 (0.178)	0.190 (0.154)
干部身份 (干部=1)	1.055 (1.136)	5.504 (12.789)	0.027 (0.261)	0.188 (0.183)
性别 (男性=1)	0.635** (0.302)	-0.228 (0.331)	0.330*** (0.082)	0.320*** (0.060)
年龄	0.015 (0.028)	-0.058* (0.022)	0.002 (0.007)	-0.016** (0.004)
Constant	0.109 (0.135)	0.616 (0.983)	5.511 (0.349)	5.525 (0.227)
Chi-square	21.132***	24.014***	R ² =0.236	R ² =0.253
-2 Log likelihood	263.746	287.406	F=6.741***	F=11.909***
Pseudo R ²	0.074	0.077		
N	206	351	129	348

注:(1)表内数字为非标准化回归系数,括号内为标准误差。(2)模型一和模型三仅包含 1995 年前开始寻找工作的个案,模型二和模型四仅包含 1995 年后开始寻找工作的个案。* $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$ 。

只有在完善的劳动力市场制度下才能得到充分发挥的论断。而且可以由此推测,随着中国劳动力市场制度建设的进一步完善,下岗职工的人力资本必将在再就业过程中发挥更大的作用。

其次,要注意下岗职工再就业时面临什么样的劳动力市场情况。多林格尔和皮奥雷(Dieringer and Piore, 1971)曾提出过“双重劳动力市场”理论,认为现实生活中的劳动力市场分割为主要和次要两个部分。主要部分的工作表现出就业稳定、工作条件好、收入高等特征,而次要部分则具有工资福利低、工作条件差且不稳定等特征。皮奥雷(Piore, 1971)又进一步指出,主要劳动力市场还可以再细分为上层和下层,上层由专业和管理工作构成,下层则为较稳定的“蓝领”工作。在劳动力市场的不同部分或层次之间仅有较少的流动性,因为在低层就业的劳动者失业后根本无法进入高层的劳动力市场,而那些原来在高层就业的劳动者则宁愿失业,也不愿到低层去就业,结果造成了后者的“自愿失业”现象。这一理论对我们分析下岗职工再就业是很有意义的。有学者指出当前中国的城市劳动力市场处于一种事实上的“分割”状态,下岗职工们再就业的主要领域是在“次级”劳动力市场^①。张翼在对沈阳

① 经济学家多认为中国城镇劳动力市场断裂为涉及国有部门及存量劳动力和涉及非国有部门及增量劳动力的两大块,并称之为“二元就业体制”(戴园晨等,1991;蔡昉,1998)。李培林则指出当前城市劳动力市场断裂为三块:一是在城市的正式部门,主要是有较高学历及原国有部门人员竞争的就业市场;二是在城市的非正式部门,主要是国有企业分离出人员(包括下岗职工)竞争的就业市场;三是在城市非正式部门中待遇较差且劳动强度较高的领域,这主要是进城民工竞争的市场(李培林等,2001)。

等四城市下岗职工的研究中发现:不同文化程度的下岗职工为自己再就业岗位的定位有所不同。由于“大学及以上”职工对再就业的岗位选择有着比较高的要求,而当前劳动力市场上又没有提供足够的与之相适应的岗位,故出现了文化程度高者反而不易再就业的情况(李培林等,2001:53~73)。这就从一个方面解释了为什么在1995年前,职工的教育程度对再就业机会获得所起的作用会是负向的——这很可能是因为接纳下岗职工再就业的主要是次要劳动力市场,故教育程度越高的职工,就越可能选择自愿失业的缘故。

再次,还要考虑劳动力市场对劳动者人力资本的需求情况。在本次研究中,我们发现职工的“职称或技术级别”对于职工的再就业没有起到任何作用。如果说“受教育时间”反映了职工在正规教育方面的人力资本积累,那么“职称与技术级别”则代表了职工的“在职培训”和专业技能方面的人力资本,后者的专门性较强,往往只适用于特定的企业或行业,且更容易受到市场需求波动的影响。在职工下岗后,这种专门性的人力资本面临着更大的“贬值”风险,因为新的就业市场中可能对其并无特定的需求。在对本次调查数据的分析中我们发现,获得过再就业的下岗职工所从事的第一份新工作中,新单位或雇主对职工的教育程度大多没有任何要求(占总数的71%),同时,职工下岗后所从事的新工作与其原有工作经验也相去甚远,在获得再就业的职工中,表示从事的新工作与原有工作的经验“一致”或“相似”的人仅占总数的26%,这说明他们原有的专业技能在新的劳动力市场中并未得到重视。既然如此,如果下岗职工原有的人力资本(特别是专业技能)积累越高,它“贬值”的可能性和程度也就越大。雅库波维奇等(Yakubovich and Kozina, 2001)曾将人力资本划分为“一般人力资本”(如正规教育等)和“专门性人力资本”(如专业技能等),并对俄罗斯的社会转型过程中这两类人力资本对个人求职就业所起作用进行了经验考察,结果发现那些拥有专门性人力资本的个人较之具有一般性人力资本者更难以在新兴的劳动力市场上寻找到就业的机会。这一结果与本研究的结果具有一致性。看来,专业技能在新兴劳动力市场中的“贬值”是转型社会中一种较普遍的现象,也是造成下岗职工的人力资本未能发挥作用的重要原因之一。

既然职工已有的人力资本存在着“贬值”的问题,那么通过再就业培训将旧有人力资本“转化”为新形势下可用的资源就是极为必要的了。但遗憾的是,本研究并未发现职工下岗后接受的培训对他们的再就业产生多少实际的作用。尽管政府部门已经为下岗职工提供再就业培训机会做了许多努力,其效果似乎并不佳。这可能是当前再就业培训的组织方式造成的问题。在研究中,我们发现下岗后接受过再就业培训的职工约占总数的14%左右,虽然与以往相比这一比例已经有所提高^①,但培训的覆盖面还是较低的。同时,这些培训中多半是收费的培训班(约占总数的58%),其中由个人负担全部或部分费用的又占到2/3左右。这对于大部分经济困难的下岗职工来说是相当沉重的负担。另外,由于这些培训大都是短期学习班(近60%的培训时间不足1个月),难以真正起到帮助职工转换旧有的人力资本,增加新的人力资本的目的。这也就难怪职工所接受的再就业培训对他们获得再就业的机会和再就业收入没有起到什么显著的作用了。

五、结论及政策建议

本研究发现下岗职工的人力资本在再就业中发挥的作用是比较有限的,而且这种作用在很大程度上受到中国经济社会结构转型和劳动力市场制度建设的影响。从整个社会的角度看,具有较高人力资本的职工不能得到更好的回报,会造成人力资源的闲置或浪费,并可能加剧一部分人的“社会不公”情绪,不利于社会的稳定和发展。因此,应采取积极的措施改变这一现象。从本次研究的分析结果中,

^① 1997年笔者在对武汉下岗职工调查时发现,职工接受再就业培训的比例为5%左右(参见赵延东等,2000),王奋宇等(2001)在1998年中国城镇劳动力流动调查中发现职工接受再就业培训比例为6%左右。可见近年来政府为加强下岗职工再就业培训下了很大功夫。

我们可以得到一些政策上的启示:第一,应加快劳动力市场建设,规范和完善各项制度,为下岗职工的人力资本真正发挥作用提供制度基础。第二,针对高人力资本者就业难的现象,应积极促进各种所有制形式的经济发展,增加就业岗位。特别是应大力促进非国有经济发展,这将为拥有较高人力资本的下岗职工提供更多的在高层劳动力市场就业的机会。第三,针对职工的人力资本贬值和失效现象,最有效的解决方式应该是对职工进行有针对性的再就业培训,加快其知识更新,使他们迅速地适应新的就业市场需求。政府应在为下岗职工提供培训这个问题上扮演更积极的角色,为职工提供高质量、廉价、易于获得的再就业培训,使他们可以将旧有的人力资本积累“转换”为适合新形势需要的人力资本。这是解决下岗职工的生活与就业困难,帮助他们融入新社会生活的一个重要措施。第四,为具备条件的下岗职工提供小额贷款或创业基金,鼓励他们自主创业。这样可以使他们的人力资本与物质资本结合,充分发挥其“资源配置”的作用。

参考文献:

1. 贝克尔(1987):《人力资本》,梁小民译,北京大学出版社。
2. 蔡昉(1998):《二元劳动力市场条件下的就业体制转换》,《中国社会科学》,第2期。
3. 戴园晨、黎汉明(1991):《双重体制下的劳动力流动与工资分配》,《中国社会科学》,第5期。
4. 赖德胜(1998):《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》,第5期。
5. 李春玲(2003):《文化水平如何影响人们的经济收入——对目前教育的经济收益率的考查》,《社会学研究》,第3期。
6. 李培林、张翼、赵延东(2001):《就业与制度变迁——两个特殊社会群体的求职过程》,浙江人民出版社。
7. 李沛良(2001):《社会研究的统计应用》,社会科学文献出版社。
8. 李强、刘精明(2000):《影响中国城市居民收入的“先赋性因素”与“自致因素”》,《中国社会科学季刊》夏季号。
9. 舒尔茨(1990):《论人力资本投资》,吴珠华等译,北京经济学院出版社。
10. 王奋宇等(2001):《中国城市劳动力流动:从业模式·职业生涯·新移民》,北京出版社。
11. 许嘉猷(1986):《社会阶层化与社会流动》,三民书局。
12. 伊兰伯格、史密斯(Ehrenberg, R. G and Smith, R. S)(1999):《现代劳动经济学》,潘功胜、刘昕译,中国人民大学出版社。
13. 赵人伟、格里芬主编(1994):《中国居民收入分配研究》,中国社会科学出版社。
14. 赵人伟、李实、李思勤主编(1999):《中国居民收入分配再研究:经济改革和发展中的收入分配》,中国财政经济出版社。
15. 赵延东、风笑天(2000):《社会资本、人力资本与下岗职工的再就业》,《上海社会科学院学术季刊》,第2期。
16. Bian, Yanjie and Logan, John (1996), Market Transition and the Persistence of Power: The Changing Stratification System in Urban China. *American Sociological Review*. 61: 739—759.
17. Blau, Peter and Ducuan, Otis(1967), *The American Occupational Structure*. New York: Willey.
18. Dieringer, Peter B. and Piore, Michael J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D.C. Heath.
19. Parish, William. L. (1984), Destratification in China, pp84~120 in Watson J. L. (eds). *Class and Social Stratification in Post-Revolution China*. Cambridge: Cambridge University Press.
20. Piore, Michael J. (1971), The Dual Labor Market: Theory and Implications. In Gordon, D. M. (eds). *Problem in Political Economy: An Urban Perspective*. Lexington, Mass.: D.C. Heath.
21. Xie, Yu and Hannum, Emily(1996), Regional Variation of Earnings Inequality in Reform-Era Urban China. *American Journal of Sociology*. 101: 950—992.
22. Yakubovich, Valery and Kozian, Irina(2001), The Changing Significance of Ties: An Exploration of the Hiring Channels in the Russian Transitional Labor Market. *International Sociology*. 15: 475—500.

(责任编辑: 朱 犁)