

经济转型时期“用工荒”现象 及其成因的经济学分析

饶 勇

【摘 要】文章从技能型劳动者的分类界定入手,对不同类型劳动者所面临的“用工荒”现象及其成因机制进行微观视角的分类研究。结果发现,当前的“用工荒”现象包含了多种类型的劳动者短缺,其中非技能型劳动者短缺的主要原因是被扭曲的收入分配比例和无保障的弹性用工模式导致新生代农民工供给激励不足,随着企业转型升级进程加快,此类“用工荒”现象将得到有效缓解;而造成技能型劳动者短缺的原因,既包括经济转型发展使对技能型劳动者的需求结构性增长,也有基于历史和现实原因的劳动者供给数量不足。技能型劳动者培育过程中的劳资双方行为“协调失灵”、政府职能缺位、社会化培训体系建设滞后和劳动力市场的无序发展等因素都是导致技能型劳动者增长速度滞后于经济转型发展要求、进而导致技能型劳动者“用工荒”现象的主要原因。

【关键词】经济转型时期 用工荒 技能型劳动者 专用性人力资本投资

【作 者】饶 勇 中山大学旅游学院酒店管理系主任、讲师。

自 2003 年沿海部分地区首度出现大规模用工短缺以来,中国典型劳动密集型行业的“用工荒”已由最初人们印象中的偶发现象演变为常态化的继发性现象,不但所涉及的地域范围、行业类别及数量规模不断扩大,而且在政府和企业采取了大量应对措施后,仍然没有缓解。在此背景下,经济结构变动对劳动力需求的变化(Knight 等,2011)、劳动力供给弹性的加大(辜胜阻、李华,2011)、农民工群体的社会学特征变化(全国总工会研究室,2011)等均有可能成为导致传统劳动密集型企业不断陷入“用工荒”的重要原因。其中一些研究遵从西方学者的研究范式,未考虑中国经济发展和就业结构变动与西方国家存在的显著差异。例如,西方国家在经济增长时期的用工短缺往往是由于劳动力供给数量的绝对不足,而中国当前的“用工荒”却是发生在城镇调查失业率高达 9.4%、待就业人口总数接近 2 亿的高失业率背景下(王红茹,2009)。

许多研究认为,劳动力供需的质量失衡、尤其是技能型劳动者严重短缺,是导致经济转型时期高失业率与“用工荒”并存的关键成因。实际上,中国当前的“用工荒”包含了多种类型的劳动者短缺,其中既有因用工模式变化而导致的非技能型劳动者(普工)供给激励不

足,也有产业升级带来的技能型劳动者供不应求,而且并非所有类别的技能型劳动者都卷入了“用工荒”危机。因此,研究“用工荒”现象成因的最基本视角应该是拥有不同类型技能的劳动者的供求关系变化。已有研究大多是从劳动者的年龄或受教育程度等角度进行分类探讨(辜胜阻、李华,2011),或仅对劳动者类型进行技工与普工的简单区分(韩俊,2011),而较少有研究注意到不同技能类型劳动者卷入“用工荒”的程度和原因有很大差异。本文试图从技能型劳动者的分类界定入手,对不同类型劳动者所面临的“用工荒”现象及其成因机制进行微观视角的类型化分析。

一、基于人力资本异质性与专业技能结构的劳动者分类

不同类型的劳动者有不同的专业技能结构,并形成于不同的人力资本投资途径。因此为了进一步探索“用工荒”现象的微观形成机制,有必要对劳动者类型进行更深入、更细致的划分。

(一)人力资本的社会属性分析

理论上来说,劳动者的专业技能是专用性人力资本的基础,而专业技能的形成则是专用性人力资本投资行为的结果(Pencavel,1972)。实践中,专用性人力资本投资既是一个有关“干中学”、知识创新和团队共享等方式选择的技术性问题,更是一个涉及劳资双方的投入、分配和激励等制度安排的社会性问题,因此本文将根据对人力资本的社会属性分析来构建新的劳动者分类标准。

竞争性和排他性是人力资本的基本社会属性(Romer,1990),反映了在人力资本投资(专业技能培育)过程中企业与企业、劳动者与劳动者、企业与劳动者等多个维度的社会关系。从竞争性来看,Neal(1995)将劳动者的人力资本分为完全通用、产业专用和企业专用3个层次,其中完全通用性人力资本依托于所有行业普遍适用的“完全通用性”知识技能,企业专用性人力资本以在特定企业中获得、仅适用于该企业的“完全专用性”知识技能为基础,而产业专用性人力资本则来自劳动者仅适用于特定行业、但可通用于该行业多数企业的专用性知识与技能,即“产业专用、企业通用”。此外,从排他性来看,杨瑞龙、杨其静(2001)将劳动者的人力资本区分为专有性和通有性两种类型,前者为个人独自拥有,后者则为大多数人无差别拥有。

(二)劳动者的扩展分类

以人力资本的竞争性和排他性为基本分析维度,本文将拥有异质性人力资本的劳动者进一步划分为两大类别和6种基本类型(见表1)。表1中,两类非技能型劳动者的共同特点是个体知识技能没有明确的行业属性,可以在不同行业之间低成本转换职业,但以初级农民工为代表的“完全通用、个人通有”型劳动者在职业前景和技能可塑性上远远低于接受了系统学历教育的大学毕业生,即虽然没有行业背景、但有个人独到理论素养的“完全通用、个人专有”型劳动者。

表 1 基于人力资本异质性的劳动者分类

排他性	非技能型劳动者	技能型劳动者	
	完全通用	产业专用(企业通用)	企业专用
个人通有	完全通用、个人通有 (如初级农民工)	产业专用、个人通有 (熟练技能型劳动者)	企业专用、个人通有 (专训技能型劳动者)
个人专有	完全通用、个人专有 (如大中专毕业生)	产业专用、个人专有 (创新技能型劳动者)	企业专用、个人专有 (综合技能型劳动者)

相比之下,技能型劳动者普遍有在特定行业的“干中学”经历,知识技能有显著的行业特性,跳槽到其他行业时存在机会成本与转换成本。

主要有以下 4 种类型:(1)熟练技能型劳动者——“产业专用、个人通有”型人力资本投资的结果。此类劳动者的专业技能主要通过特定行业基层岗位的长期“干中学”和重复性劳动获得,适用于整个行业,而且很多人都无差别拥有。熟练型劳动者的最大优点是无需“从零开始”培训、即可快速上岗,并以较低差错率完成行业内部较低层次的通用性技术工作。(2)创新技能型劳动者——“产业专用、个人专有”型人力资本投资的结果。其专业技能主要通过个体在特定行业实践中主动进行技术试验和知识创新等手段获得,适用于整个行业,而且由个体独自拥有。创新型劳动者可以为企业带来产品设计或工艺流程等方面的技术优势,这对于部分依赖个人隐性知识与技能的劳动密集型企业来说非常重要。(3)专训技能型劳动者——“企业专用、个人通有”型人力资本投资的结果。其专业技能的形成主要归功于企业“自上而下”的专用性培训和分工深化,仅适用于特定企业,而且企业中多名劳动者都无差别拥有。对于依赖原始创新的企业来说,专训劳动者能通过培训和分工,掌握标准化的操作流程与技巧,使原始创新成果顺利转变为产品质量优势。(4)综合技能型劳动者——“企业专用、个人专有”型人力资本投资的结果。其专业技能既体现了企业原始创新成果“自上而下”的知识转移效应,也融合了个人“自下而上”的创新性思考和积累,主要适用于技术实力强且雇佣关系稳定的行业领先企业。实践中,主要由此类劳动者组成的企业通常被称为知识型企业或高绩效企业,如青岛海尔和本田汽车等企业。

从转型时期的企业发展实践来看,不同类型企业对劳动者的需求存在较大差异。其中,对非技能型劳动者(普工)的需求主要来自技术含量与产品附加值较低的传统劳动密集型企业,而在四类技能型劳动者之中,熟练技能型劳动者擅长标准化流水线操作业务,主要适用于由传统“双低型”产业升级而来的普通制造业和建筑业等行业;创新技能型劳动者主要集聚在对个人隐性知识技能要求较高的服务性企业,如金融证券业与餐饮业等;专训技能型劳动者常见于有较强原始创新能力的特种制造业,而综合技能型劳动者则广泛出现在信息、生物与材料等高科技企业。

二、经济转型发展对用工需求的结构性增长

与转型前的工业化起步阶段及转型后的工业化成熟阶段相比,转型时期的经济结构与企业行为有一定的特殊性。一方面,资本技术密集型的新兴产业与劳动密集型的传统产业

同时并存,前者的比重不断上升,但后者也仍然保有一定规模,因此市场对不同类型的劳动者都有较大需求;另一方面,随着产业集聚和城市化进程加快,资本要素价格不断上涨,而在经历了长期的高能耗粗放式发展后,物质资本投资的边际收益开始递减,劳动者的专业技能水平逐渐成为经济增长的主要驱动力(廖楚晖,2006)。

(一)对非技能型劳动者需求的相对增长

改革开放以来,沿海地区承接国际产业转移,涌现出了大量“低技术含量、低附加值”的出口加工型企业。这些企业以贴牌和订单生产为主,较少有自主品牌和研发能力,所处市场为完全竞争市场,并主要使用供给弹性小的非技能型劳动者。

假设一个完全竞争条件下的劳动密集型企业生产函数为 $Q=AK^{\alpha}L^{\beta}$ 。完全竞争条件意味着产品价格 p 、工资率 w 和资本要素价格 r 由市场给定,而且短期内外部技术参数 A 和资本要素投入量 K 为固定值。由于非技能型劳动者的劳动要素边际产出为 MP_L 行业基本值,因此要素产出弹性 α, β 固定不变,企业的主要决策变量是劳动要素 L 的投入数量。企业的初始最优生产决策为: $\frac{k}{l} = \frac{w}{r} \frac{\alpha}{\beta}$, 最大化利润为:

$$\pi^* = PAK^{\alpha}L^{*\beta} - (kr + wl^*) \quad (1)$$

在长期的高能耗粗放式发展中,随着企业规模逐渐扩大,产业集聚进程不断加速,对物质资本的竞争性使用将带动资本要素价格 r 的持续上升。此时新的最优决策为:

$$\frac{k}{(l+\Delta l)} = \frac{w}{(r+\Delta r)} \frac{\alpha}{\beta}, \quad s.t. \quad P\Delta Q_{(l+\Delta l)} - w\Delta l \geq 0 (p, w \text{ 不变}) \quad (2)$$

式(2)表明,应对资本要素价格 r 上涨带来的压力,企业应该尽量加大劳动要素 L 投入,如增加用工规模、提高设备使用频率(三班倒)和延长工人加班时间等,这将导致对非技能型劳动者的需求增长。实践中,“双低型”企业的用工规模在工业化起步阶段始终保持了强劲的增长趋势,如东莞华坚集团的单厂工人达到 21 000 多人,而富士康集团的用工总规模早已突破百万,仅深圳一地就有 45 万工人(陈新焱,2011)。

然而,进入经济转型时期后,对非技能型劳动者的需求总量明显开始下降。其一,由于企业扩张和产业集聚加速了城市化进程,而资本要素价格上涨也带动了生活资料价格上涨,从而造成了用工成本上升。例如,珠三角地区的农民工最低工资曾连续 20 年没有上调,而同期农村的人均收入年增长率却超过 6%,这种“利润侵蚀工资”的做法在进入转型期后导致了大面积的招工困难,最终迫使企业全面提高薪酬支出。其二,资本要素价格和用工成本的上升,使“双低型”企业的低成本优势持续减弱,物质资本投资边际收益开始递减,利润空间也一降再降,如东莞轻工制造业的平均利润率已降至 5%。此时,有实力的大企业纷纷进行产业转移或转型,如东莞以台商为主的 IT 外设制造群整体内迁到苏州,富士康前往河南、重庆等地办厂,将深圳工人总数由 45 万减至 30 万人左右(陈新焱,2011),而实力较弱的中小企业则只能不断压缩利润、提高薪酬,直至达到停止生产点。无论采取哪种对策,对非技能型劳动者的绝对需求都将显著减少。

尽管绝对用工需求整体下降,但在局部地区和特定时段却会出现非技能型劳动者供不应求的“普工荒”。对此,本文认为这是劳资双方的效用决策冲突造成的一种错位现象。一个典型事实是,以“80后”、“90后”为主的新生代农民工除了要求提高薪酬待遇外,对劳动合同的稳定性和可靠性也非常在意,但实践中大多数“双低型”企业普遍只愿意提高弹性薪酬标准,而避谈正式的固定用工合同。如全国总工会研究室(2011)的调查显示,新生代农民工半数以上没有与企业签订劳动合同,而在草签的合同中有68.2%没有约定月工资数额,37.9%只承诺了不低于最低工资标准,甚至有16.8%仅为口头合同。

企业之所以只愿意支付更高弹性工资而不愿提供有保障合同,原因是随着低成本优势逐渐消失,其外贸订单业务越来越不稳定。大部分企业没有能力长期聘用大量固定合同工,从而纷纷转向了弹性用工模式。直接后果是,当企业接到订单后再去市场临时招聘短期用工时,“招之即来,挥之即去”的弹性工人也就成了稀缺资源。很显然,用工需求的这种相对增长并不表明非技能型劳动者真的“供不应求”,而只是愿意接受无保障“弹性用工合约”的非技能型劳动者越来越少。

(二)对技能型劳动者需求的绝对增长

随着经济全面转型升级,越来越多的企业开始通过技术创新和自有品牌建设等途径来提升产品的附加值和定价实力,所处市场结构逐步转变为不完全竞争市场,此时劳动者的专业技能优势将取代劳动力价格优势成为企业竞争力的新来源。

假设一个不完全竞争条件下的转型升级后企业的生产函数为 $Q=AK^\alpha L^\beta$, 短期内外部技术参数 A 和资本要素 K 为固定值。由于不同企业的劳动生产率和定价实力存在显著差异,而且用工主体是可以改变要素产出弹性、影响产品价格且有工资侃价实力的技能型劳动者,因此除资本要素价格 r 为市场给定外,产品价格 p 、工资率 w 、要素产出弹性 α 、 β 和劳动要素投入 L 均为企业生产决策变量。企业初始最优生产决策为: $\frac{k}{l} = \frac{w}{r} \frac{\alpha}{\beta}$, 利润为:

$$\pi = PAK^\alpha L^\beta - (kr + wl) \quad (3)$$

同样,转型时期的经济总量增长与产业集聚使资本要素价格 r 首先上涨,此时企业的对策比完全竞争条件下更丰富灵活,下面将分4种情形进行讨论。

1. 加大劳动要素 L 投入,导致对熟练技能型劳动者的需求增长。基本原理与完全竞争情形相似,不同的是随着产品附加值和技术含量提高,继续聘用非技能型劳动者的策略将变得不划算,因为企业不但要支付对非技能型劳动者的培训成本,还需承担因非技能型劳动者的差错率带来的损失——当培训成本和质量成本超出了熟练型劳动者所要求的薪酬溢价时(相对非技能型劳动者),企业的最优决策是大量聘用熟练技术工。

由于缺乏长期的工业化积累,技能型劳动者的存量严重不足,因此“双低型”企业的“渐进式升级”会使相对稀缺的熟练工越来越供不应求,这迫使相互竞争的多家企业展开工资率水平 w 的竞标,直至达到决策约束条件 $\Delta[PQ_{(t+\Delta)}] - \Delta(wl) = 0$, 而随着薪酬“锦标赛”的不断

升级,“用工荒”现象在形式上也表现得越来越突出。

2. 提高劳动要素产出弹性 β , 导致对创新技能型劳动者的需求增长。考虑到技能型劳动者总量不足的现实, 企业还可以尝试在不扩大用工规模 L 的前提下, 直接聘用(但不是培养)有更高个人劳动生产率的创新技能型劳动者, 以抵消资本要素价格上涨的影响。此时企业最优生产决策为: $\frac{k}{l} = \frac{(w+\Delta w)}{(r+\Delta r)} \frac{\alpha}{(\beta+\Delta\beta)}$, $s.t. \Delta[P_{(\beta+\Delta\beta)}Q_{(\beta+\Delta\beta)}] - \Delta w \cdot l \geq 0$ 。企业利润为:

$$\pi' = P'AK^{\alpha}L^{(\beta+\Delta\beta)} - (kr' + w'l) \quad (4)$$

式(4)成立的关键是技能型劳动者的“质量优势”可以取代“双低型”企业的人数规模效应。这种优势既使得企业可以用较少的人数投入获得比过去更高的产量和利润, 还可以凭借劳动者的创新性技能为企业带来更多的产品特色和技术优势, 因此追求创新频率、强调服务质量的服务性企业对此类劳动者有较急切的增量需求。

3. 提高资本要素产出弹性 α , 导致对专训技能型劳动者的需求增长。在不扩大用工规模 L 的前提下, 企业的另一种选择就是通过“自上而下”的专用性人力资本投资, 自行培养(而不是选聘)能充分利用企业现有资源、有效提高资产利用率的专训技能型劳动者。需要说明的是, 这种策略提高的是资本要素的产出弹性 α 而不是劳动要素的产出弹性 β , 因为此时增加资本投入将比增加劳动力投入带来更多的产出增量。此时的企业生产决策为:

$$\frac{k}{l} = \frac{(w+\Delta w)}{(r+\Delta r)} \frac{(\alpha+\Delta\alpha)}{\beta}, \quad s.t. \Delta PQ_{(\alpha+\Delta\alpha)} - \Delta w l \geq 0。企业利润为:$$

$$\pi' = P'AK^{(\alpha+\Delta\alpha)}L^{\beta} - (kr' + w'l) \quad (5)$$

比较式(4)和式(5)中创新型劳动者与专训型劳动者的工资涨幅, 可以发现:

$$\begin{aligned} \frac{(w+\Delta w_2)}{(r+\Delta r)} \frac{\alpha}{(\beta+\Delta\beta)} = \frac{k}{l} = \frac{(w+\Delta w_3)}{(r+\Delta r)} \frac{(\alpha+\Delta\alpha)}{\beta} \\ \Rightarrow \frac{(w+\Delta w_2)}{(w+\Delta w_3)} = \frac{(\alpha+\Delta\alpha)(\beta+\Delta\beta)}{\alpha\beta} > 1 \Rightarrow \Delta w_2 > \Delta w_3 \end{aligned} \quad (6)$$

式(6)说明企业自行培养专训型劳动者的成本明显小于在市场上选聘创新型劳动者。如果进一步考虑搜寻创新型劳动者的信息成本及对产品质量的可靠性要求等因素, 大多数企业都会倾向于自行培养, 这也造成了对有较强学习能力的专训型劳动者的需求增长。

4. 同时提高资本和劳动要素产出弹性 α, β , 导致对综合技能型劳动者的需求增长。在不扩大用工规模 L 的前提下, 如果采取“双管齐下”策略, 既“自上而下”进行专用性培训和分工, 又鼓励员工“自下而上”积极创新和共享, 由企业和劳动者共同进行人力资本投资的话, 将为企业带来非常显著的持续竞争优势。此时企业的新增收益为:

$$R' = P_{(\Delta\alpha, \Delta\beta)}AK^{(\alpha+\Delta\alpha)}L^{(\beta+\Delta\beta)} \quad (7)$$

式(7)表明在资本和劳动要素投入数量均保持不变时, 企业的产量和质量可以同时实现大幅度增长, 而且企业的薪酬成本并没有明显增大。尽管企业可支付的均衡工资水平为 $w^* = P^* \cdot MP_L^*$, 但由于劳动者在市场中能得到的最高工资报价是 $w + \Delta w_2$ (创新型劳动者的报价),

因此企业实际只需支付不低于 $w + \Delta w_2$ 的工资即可留住此类劳动者。很显然,综合技能型劳动者的性价比最为突出,也自然会导致企业需求的显著增长。

三、经济转型时期劳动者供给不足的原因分析

经济转型升级带来了对多种类型劳动者的需求增长,但由于不同类型劳动者的形成途径与供给机制存在差异,因此造成“用工荒”危机的只是其中部分类型,而且随着转型升级进程的不断深化,不同阶段的用工短缺有不同特点,从而使已延续近 10 年的“用工荒”现象逐渐呈现出较显著的继发性特征。

(一)非技能型劳动者的供给激励不足

中国目前非技能型劳动者的存量水平非常可观,因此“普工用工荒”现象只是由供给激励不足而引发的一种相对现象。中国的非技能型劳动者主要包含初入社会的大中专毕业生和农村剩余劳动力两种类型。其中,大学毕业生的职业发展定位是企业管理者和技术研发人员,即便是在操作层进行经验积累和锻炼,也很快会成为“综合型劳动者”或“专训型劳动者”,扎实的理论功底和强大的学习能力使他们不会也不应成为“普工用工荒”主体,因此本文此处主要讨论待转移的农村剩余劳动力,尤其是以“80 后”、“90 后”为主的新生代农民工。

目前,占农民工数量 61.6% 的新生代农民工已逐渐成为农村劳动力转移的主体。全国总工会的新生代农民工问题调查(2011)发现,新生代农民工尽管工作经验少(74.1% 外出务工前在学校读书)、专业技能水平低(仅有 37.5% 接受过中职及以上专业技术教育),但却比传统农民工有更高的职业发展期望和生活享受需求。当这种期望和需求得不到满足时,通常会更换工作,如新生代农民工每人每年变换工作 0.26 次,而传统农民工仅为 0.09 次。此外,除了“更高的职业发展期望和生活享受需求”、“重视薪酬待遇,也在意劳动合同”、“生活成本上涨造成收入水平下降”等因素外,还有下列原因导致了新生代农民工的供给激励不足:(1)新生代农民工普遍有“留在城市、成为市民”的强烈愿望,但存在户籍、学籍与住房等诸多障碍。国家统计局 2010 年的抽样调查发现(国家统计局课题组,2011),希望长期留在城市生活的男性农民工为 45.1%、女性为 52.9%,但最终能如愿定居下来的比例很低。对此,有 67.2% 的农民工认为首要原因是“收入太低”,使他们买不了房、入不了户、子女上不了学,因此只有在实在没有选择时,他们才会考虑“进工厂、做普工、拿底薪”。(2)很多新生代农民工有学习“一技之长”、日后“自主创业”的职业规划,但长期从事普工工作,无论资金还是技术积累都不利于实现“创业梦”。但创业需要资本,更需要技术支持,而普工的低技术含量和弹性用工模式显然不值得他们长期投入。(3)劳动力市场的信号发送机制不健全,使非技能型劳动者有“跨界择业”的机会主义行为动机,而不甘愿接受普工薪酬报价。与认证的学历信息相比,劳动者的专业技能水平难以观测、难以评价,尤其是普工、熟练工和创新型技工的界限并不十分清晰,因此无论是故意“以次充好”、还是自我评价过高,都可能使

非技能型劳动者以后两种身份去求职,而企业给不同类型劳动者的薪酬差距大,使大多数非技能型劳动者有“跨界择业”的动机。

(二)技能型劳动者的现有存量不足

尽管过去 30 多年来中国工业化的进展相当于主要工业化国家上百年的积累,但做出主要贡献的是物质资本投入和技术引进,人力资本投资并未成为主导因素(林毅夫,2002),而且由于“双低型”产业比重过大,劳动者获得的专业技能提升机会较少,因此到“用工荒”出现时,技能型劳动者的缺口已高达 4 000 万人左右。2004 年劳动和社会保障部对 40 个城市的抽样调查结果显示,技能型劳动者的供需比为 1 : 3.5(劳动保障部课题组,2004),“十一五”规划曾提出要使技能型劳动者增加到 1.1 亿人,但国务院发展研究中心课题组的调研发现,这一目标并没有实现(韩俊,2011)。从表 2 可以看出,在参加工作前系统接受过学校专业技术教育的新老两代农民工的比例分别为 37.5%和 21.3%,而在参加工作后接受过企业在职培训的仅为38.9%和 40.9%,如果进一步考虑工作前后接受专业技术训练者可能存在较大比例的交叉重叠,可以推断出新老两代农民工中的非技能型劳动者占比可能在 60%以上。比如说,以参加过 2 次以上职业培训为最低层次技能型劳动者——熟练型劳动者的识别标准,那么新老两代农民工中能达到此标准的分别只有 21.8%和 37.6%,而且年龄越小,比例越低。

表 2 农民工专业技能教育水平比较 %

	新生代农民工	传统农民工
初中、小学及以下	32.8	41.0
高中	24.0	25.4
中专、中技、职高	17.8	11.2
大专、高职	19.7	10.1
大学本科及以上	5.6	2.4
工作后曾参加职业培训	38.9	40.9
参加过 2~5 次职业培训	17.3	31.8
参加 6 次以上职业培训	4.5	5.8

注:根据全国总工会 2010 年新生代农民工状况调查及对策建议报告整理。

然而,并非所有类型的技能型劳动者存量不足都会导致“用工荒”危机。比如,当人力资本有很强的企业专用性,即个体专业技能只有在特定企业中才能生效并获得高回报时,高转换成本和机会成本会降低劳动者(主要指专训技能型和综合技能型)的流动性。如 2011 年春节过后,上海重型机器厂 1 432 名外来务工人员中只有 45 名辅助性岗位的员工离职,而操作巨型数控设备的核心员工一个也没有流失,因为“这类技术岗位的市场通用性不高”(郑红、李蕾,2011)。此外,从企业角度来看,当此类技能型劳动者出现空缺时,也很难从市场上招聘到专业对口的劳动者,更常用的对策是招聘大学毕业生进行专用性技能训练,建立起员工储备体系以满足未来用工需求。正因为专训技能型和综合技能型劳动者的培养以大学生为主,而且企业投入的培训成本也无需担心因员工“跳槽”或辞职而损耗,所以以这两类劳动者为主的企业较少受到“用工荒”影响。“用工荒”也因此成了以熟练技能型和创新技能型劳动者为主体、以农民工为主要来源的“技工荒”和“民工荒”。

(三)“协调失灵”与特定类型技能型劳动者的增长缓慢

理论上来说,尽管“劳动者学习专业技能、企业培训专业技能”是双方同时受益的帕累

托最优决策,但如果劳动者不能长期服务于特定企业,那么该企业就不会进行高成本的培训投入;反过来,如果企业不进行培训投资,劳动者无从学习专业技能,也不会接受长期合约,双方因此僵持在“协调失灵”的状态中,最终导致劳动者只能靠自我摸索来提升专业技能。考虑到农民工普遍文化基础较差且工作变换频繁,这种自我培育模式很难使专业技能实现阶梯式增长和积累,技能型劳动者的“量”与“质”都将因此而增长缓慢。如2011年的农民工求职调查结果显示,在制造、建筑、纺织与餐饮零售等七大代表性行业中,至少有48%的劳动者完全通过自学获取个人技能,因此有46.6%不愿意与企业签订劳动合同,而90%以上表示“只要有更高薪水,随时愿意跳槽”(于宛尼,2011)。

虽然劳动者个人有强烈的人力资本投资动机,因为习得“一技之长”有助于实现“进城梦”和“创业梦”,但缺乏相应的投资能力与条件。由于起点低,新生代农民工最初大多只能进入“双低型”企业工作,收入少、工作时间长,岗位轮换和职务晋升的机会较少,加之重消费轻储蓄的“月光族”、“娇子农民工”比比皆是,因此他们难以独自承担专业技能提升所需的各项投入。而对于以熟练型或创新型劳动者为主的企业来说,只要劳动者的技能水平基本能满足生产需要,就没有激励提供比上岗培训更复杂的专业技能训练。一方面,越是高层次的专业技能训练,企业付出的成本越大;另一方面,由于“产业专用、企业通用”性人力资本的诸多特性,很难从制度上防范竞争对手“挖墙脚”和劳动者“跳槽”,因此企业的最优决策并不是自主培育,而是用临时性的薪酬溢价到市场上直接“收购”现成的技能型劳动者。在整个转型时期,劳资双方的这种矛盾都会一直存在,因此,在没有外来制度干预的情形下,熟练型和创新型技能劳动者的增长速度将长期滞后于转型发展需求。

四、人力资本投资机制缺失与“用工荒”现象的循环演进

从西方工业化国家的经验来看,当劳资双方的专业技能培育出现“协调失灵”问题时,政府或行业协会组织主导下的第三方干预机制将成为最有效的解决途径。但在中国,政府职能缺位、社会化培训体系建设滞后及劳动力市场的无序发展等因素,不但妨碍了专用性人力资本投资机制的建立,而且加剧了“用工荒”现象的循环演进。

(一)政府主导下的社会化培训机制失灵

当劳资双方都不愿承担人力资本投资的成本与风险时,政府主导下的社会化培训机制应肩负起更重要的职责。当前各级政府部门已经意识到社会化培训的重要性,并开始着手建立劳动者技能的社会培训体系。然而,从实践中来看,尽管各级政府愿意承担对技能型劳动者的社会化培训职责,但具体的实施者却是各种社会培训机构,而不是政府部门或公办普通学校。对于这些机构来说,农民工培训是一项公益性的政策任务,利润不高但培训难度很大,因此缺乏足够激励去用心钻研农民工培训的特殊规律,从而导致培训效果不尽如人意。

以上海为例,虽然从2006年开始利用中央财政补助就业资金举办各种农民工培训,但这些培训只针对在岗人员,忽略了众多隐性就业的农民工,而且在培训内容和时间安排上

并不符合农民工的实际需求。此外,高达 2 000 多元的培训费用农民工普遍难以承受。尽管政策规定参加中级以上培训并考核合格者可以得到政府学费补贴,但大多数农民工尚未开始技能考试,就已在基础文化考试中败下阵来……培训效果的不理想导致农民工参与的积极性急剧下降,如闸北区职业安全技术培训中心的第一期电工班有 20 人参加,到第二期时就锐减到 8 人(陆晴,2011)。这种情形下,不但社会培训机构会亏损,而且政府也会减弱继续投入的激励,最终使整个社会化培训陷入形式主义怪圈。

(二)劳动力市场的跨界流动与逆向选择

虽然不同类型劳动者的薪酬水平排序依次为“综合型>创新型>专训型>熟练型>普工”,但其中最难以辨识专业技能水平高低的是创新型劳动者、熟练型劳动者与非技能型劳动者,因此除了有较高学历要求的综合技能型劳动者外,其他各种类型的劳动者都可能会有“跨界流动”的动机。如 2011 年笔者对珠三角地区餐饮业员工流动性调查发现,“有 0.5~1 年工作经验的服务员”再次求职时,73.9%选择应聘“楼面部长(餐厅领班)”,41.2%选择应聘“销售代表”,这是熟练型劳动者向创新型劳动者“跨界流动”的典型表现。

当跨界流动的求职者越来越多时,“用工泡沫”现象随之出现,即在大量“以次充好”的案例带动下,越来越多的劳动者竞相仿效,因为编造虚假信息和钻研面试技巧会比苦练专业技能更容易得到高薪职位。由于劳动者的技能水平是私人信息,企业只能根据历史信息和市场行情进行概率推断,并制定相应的薪酬标准。这样的标准对于技能水平高的劳动者来说明显偏低,但求职者很难证明自己;反过来,“以次充好”的求职者会很乐意接受这一报价。当重复进行多次招聘后,企业一定会发现求职者中有大量“以次充好”者,从而主动降低薪酬报价,使技能水平较高的劳动者逐一退出,而接受报价的将是技能水平越来越低的“以次充好”者……如此循环往复,最终结果是技能水平较高的劳动者主动选择与熟悉的企业签订长期合约、或自主创业,而拒绝再与“以次充好”者一起求职,从而使劳动力市场上的高技能人才越来越少,最终导致了“劣币驱逐良币”的逆淘汰效应。

(三)“用工荒”现象的动态成因机制与实现过程

“用工荒”现象出现至今,已逐渐呈现出周而复始的循环演进趋势,这是在人力资本投资机制缺失条件下因劳动力供需严重失衡而导致的一种市场失灵现象。这一现象的形成过程如图所示。

首先,在以新生代农民工为主要对象的技能型劳动者培育过程中,劳资双方的效用决策冲突导致“协调失灵”现象。一方面,新生代农民工的专业技能水平与其期望值不相匹配,从而导致高流动性;另一方面,新生代农民工的高流动性又加大了企业人力资本投资的成本与风险,使企业更愿意用临时性薪酬溢价直接收购有现成技能的劳动者,从而进一步提升了劳动

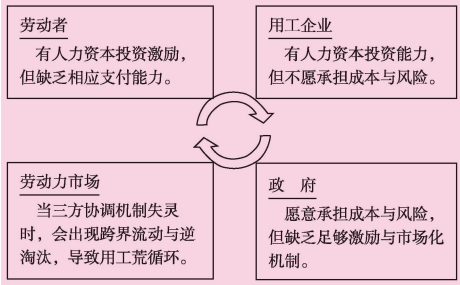


图 “用工荒”现象的动态成因机制

者的流动性。二者之间的循环互动,最终导致了企业实务环境下的人力资本投资机制缺失。

其次,劳资双方的“协调失灵”将人力资本投资职责转嫁给了政府主导下的社会化培训机制。但由于政府与培训机构本身并非人力资本投资的直接受益者,而且非实务环境下的专业技能培训难度很大,因此社会培训机构普遍缺乏足够激励去用心钻研农民工培训的特殊规律与方法,最终导致社会化培训流于形式。

再次,政府、企业和劳动者三方共同构成的人力资本投资机制缺位,使技能型劳动者总量增长缓慢,劳动力市场因此长期处于严重的供需失衡状态,而随着经济转型发展的加快,企业对技能型劳动者的需求日益增长,加之市场缺乏评测劳动者人力资本水平的有效手段,从而使欺诈性的跨界流动求职日益流行,劳动力市场开始出现逆淘汰效应,技能水平较高的劳动者逐一退出市场,原本就供不应求的技能型劳动者人为地变得更加稀缺,“用工荒”得以初步出现。

最后,“用工荒”的出现传递了内涵非常丰富的市场信号,不但刺激了新生代农民工进一步提高流动性,而且也迫使企业不断提高弹性薪酬报价。越来越短暂的劳资合作关系使专业技能培育中的“协调失灵”问题不断升级,最终导致新生代农民工的专业技能始终无法得到实质性提高,技能型劳动者的供需失衡状态也一直得不到有效缓解,“用工荒”现象因此而陷入周而复始的增强循环之中。

五、结 语

本文通过对不同类型劳动者在经济转型时期的供求关系分析,发现造成“用工荒”现象的原因至少有两条:一是被扭曲的收入分配比例和无保障的弹性用工模式,会导致以新生代农民工为主体的非技能型劳动者供给激励不足,从而出现局部地区和特定时段下的“普工荒”;二是劳资双方在人力资本投资中的“协调失灵”,使技能型劳动者的总量增长缓慢,而政府职能缺位、社会化培训体系建设滞后和劳动力市场无序发展等因素进一步加剧了技能型劳动者的供需失衡,进而导致了不断循环往复的“技工荒”。在这两种主要的“用工荒”现象中,“普工荒”属于经济结构变动过程中的阶段性现象,并将随着“双低型”企业不断退出而逐步得以缓解;而“技工荒”则有可能成为整个转型时期的常态化现象,尤其是在没有外来制度干预的情形下,人力资本投资机制的缺失将导致劳动力市场失灵,进而使“用工荒”现象愈演愈烈。

在本文的分析框架下,并非所有类型的企业都陷入了“用工荒”困境。例如,对于以专训技能型或综合技能型劳动者为主的企业来说,由于人力资本的“企业专用性”特征降低了劳动者的流动性,使企业的专业技能培育投入有望获得丰厚稳定的回报,因此可以通过自行培养具有较强学习能力的劳动者来有效规避“用工荒”危机,这意味着企业自主创新能力培育和技术进步将成为根治“用工荒”现象的长期对策。

然而,对于由传统劳动密集型产业“渐进式升级”而来的大多数企业来说,人力资本的“企业通用性”特征使“用工荒”的威胁显著而又直接。依据本文对熟练技能型和创新技能型

劳动者的供求关系分析,要想在短期内遏制“用工荒”危机的发展,可以从以下几个方面入手:(1)全面推行劳动合同制,使劳资双方的合作关系更加稳定持久。很显然,缺乏正规化合同保障的雇佣关系是劳资双方自利决策的劣均衡结果,这一结果必然会导致人力资本投资的低效率,而政府监督下的劳动合同制是规避劳资双方“协调失灵”的有效手段。(2)加快建设政府指导下的劳动技能社会化培训体系,既要使劳动者有时间、有条件学到真正适用的专业技能知识,又要使社会培训机构有足够激励去研究并提供适合农民工的培训科目与内容。因此,政府除了专项资金补贴外,还应尽可能地在设施、人才与政策等方面提供支持。(3)通过劳动技能鉴定和行业指导工资制度等途径,针对性治理求职者跨界流动和逆向淘汰等机会主义行为。实践中,由于大多数劳动者没有接受过专业技能水平的考核与认证,劳动力市场的信号发送机制极不健全,因此政府应双管齐下,一方面投入资金,帮助劳动者、尤其是农民工进行专业技能等级鉴定;另一方面定期公布行业指导工资标准,敦促企业按照劳动者专业技能等级支付薪酬。

参考文献:

1. 陈新焱(2011):《民工荒真相调查》,《南方周末》,3月3日。
2. 国家统计局课题组(2011):《新生代农民工结构性变化新动态》,《人民论坛》,第3期。
3. 辜胜阻、李华(2011):《以“用工荒”为契机推动经济转型升级》,《中国人口科学》,第4期。
4. 韩俊(2011):《农村职业教育发展问题研究报告》,国务院发展研究中心课题组。
5. Knight 等(2011):《中国的民工荒与农村剩余劳动力》,《管理世界》,第11期。
6. 廖楚晖(2006):《我国人力资本与物质资本结构现状与教育财政对策研究》,《中国社会科学》,第1期。
7. 劳动保障部课题组(2004):《关于民工短缺的调查报告》,《劳动保障通讯》,第11期。
8. 龙飞(2012):《回款、用工、成本:三面夹击珠三角》,《中国经营报》,1月29日。
9. 陆晴(2011):《一个电工培训班只招到8名学员》,《劳动报》,2月18日。
10. 林毅夫(2002):《发展战略、自生能力和经济收敛》,《经济学季刊》,第2期。
11. 彭冰(2011):《新生代农民工徘徊在三高与三低之间》,《工人日报》,2月19日。
12. 全国总工会研究室(2011):《2010年企业新生代农民工状况调查及对策建议》,中华全国总工会网站,2月21日。
13. 王红茹(2009):《农民工失业问题凸显》,《中国经济周刊》,第1期。
14. 杨瑞龙、杨其静(2001):《专用性、专有性与企业制度》,《经济研究》,第3期。
15. 于宛尼(2011):《招工难成因复杂化》,《工人日报》,2月21日。
16. 郑红、李蕾(2011):《都说用工荒,真的“荒”了吗》,《解放日报》,3月21日。
17. Neal D.(1995), Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of labor Economics*. 13(4):653-677.
18. Pencavel J.(1972), Wages, Specific Training and Labor Turnover in U.S. Manufacturing Industries, *International Economics Review*. 13(1):53-64.
19. Romer P.(1990), Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*. 98(5):71-102.

(责任编辑:朱 犁)