

二元劳动力市场背景下就业质量的提升机制研究^{*}

——基于 CLDS 数据的实证分析

刘 丹

(中南财经政法大学 哲学院, 湖北 武汉 430073)

〔摘 要〕中国城市劳动力市场的二元分割背景下, 劳动者的就业质量提升机制呈现出一定的差异性。研究基于资本和职业流动视角, 利用中国劳动力动态调查 (CLDS) 数据, 多重考察和检验不同劳动力市场影响劳动者就业质量提升的因素。研究发现: 首要劳动力市场就业者的知识人力资本、弱关系型社会资本、干部职位政治资本对提升就业质量有积极作用, 次要劳动力市场就业者通过提升知识人力资本、技术人力资本、弱关系型社会资本、干部职位政治资本提升就业质量; 首要劳动力市场就业者通过主动、自愿的职业流动实现就业质量的提升, 次要劳动力市场就业者通过增加职业流动次数有效提升就业质量; 资本因素对首要劳动力市场就业者通过职业流动提升就业质量不具有抑制作用, 但一定程度上会抑制次要劳动力市场就业者通过职业流动提升就业质量的作用。因此, 要充分了解劳动者的诉求与真实就业状况, 帮助次要劳动力市场就业者增加资本 (人力资本、社会资本、政治资本) 的投入和积累, 以提升其就业质量。

〔关键词〕就业质量; 资本因素; 职业流动; 二元劳动力市场

〔中图分类号〕F241.4 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1673-2375 (2023) 06-0104-17

一、问题的提出

就业是最大的民生。党的十八大以来逐步明确了“实现更加充分更高质量就业”的目标, 并将其作为“十四五”时期推动高质量发展、扎实推进共同富裕的重要内容^[1]。党的二十大报告也提出要“强化就业优先政策, 健全就业促进机制, 促进高质量充分就业”。我国长期以来坚持就业优先战略和积极就业政策, 着力推动实现更加充分更高质量的就业, “就业质量”已经成为公共政策领域的重要概念和劳动力市场建设的主要内容。对于广大劳动者而言, 获得感、幸福感和安全感主要是通过就业来实现的^[2]。提升就业质量是满足劳动者美好生活需要、实现共同富裕的关键内容和重要支撑。

关于劳动力市场中就业质量的提升机制研究, 目前学界主要有4个解释理论: 一是人力资本投资理论, 认为人力资本 (正规教育、工作经验、职业技能) 的生产能力、资源配置能力在决定收入、找工作 and 提高就业稳定性方面发挥重要作用, 是收入差距和就业机会差异中的合理影响因素^[3-4]。二是社会网络理论, 强调社会资本是一种重要的资源配置替代机制, 通过动员社会资本的关系网

^{*} 〔收稿日期〕2023-09-04

〔基金项目〕本文系国家社会科学基金一般项目“新业态下平台型灵活就业人员的就业质量评价及提升路径研究” (项目编号: 22BSH062) 的阶段性研究成果。

〔作者简介〕刘丹 (1986—), 女, 陕西西安人, 社会学博士, 中南财经政法大学哲学院社会学系副教授, 研究方向为劳工就业。

络资源,可以在劳动力市场形成信息成本降低机制和社会交换机制,进而帮助劳动者获得各项待遇较好的工作^{[5]19}。三是权力继续理论,认为政党和政权所提供的身份、权力、资源,以及由此而来的威慑力、影响力构成了资源占有的重要基础^[6]。党员身份、干部职位、前干部身份作为政治资本的象征,其赋予劳动者的社会地位、权力以及由此产生的影响力能够为个人带来收入溢价和职位的获得^[7-8]。四是工作搜寻—匹配理论,认为职业流动提供了一个劳动力市场资源有效配置的机制,劳动者要经历一系列的工作匹配才能找到与其能力相符的生产率最大化的工作,职业流动成为从业者职位晋升和工资上涨最快和最有效的一种方式^[9]。同时,工作搜寻模型强调,自愿与非自愿职业流动具有不同的收入效应,当劳动者处于主动地位时,自愿职业流动对收入具有正向影响,反之,被动职业流动则对收入有负向影响^[10-11]。

以上4个解释理论均得到了经验研究的支持,可见资本因素(人力资本、社会资本、政治资本)与职业流动这两类就业质量提升机制在现实社会中是并存的。然而事实上职业流动意味着劳动者在特定岗位中人力资本、社会资本和政治资本积累的中断,进而产生资本损失成本^{[12][20][13]642[14]}。那么,个体劳动者是否会从中选择其一,而不会同时选择这两类机制作为就业质量提升的途径呢?对于人力资本、社会资本或政治资本丰富的劳动者而言,他们更倾向于通过自身的能力、资源和影响力提升就业质量,从而避免职业流动带来资本积累中断。而人力资本、社会资本或政治资本匮乏的劳动者,由于各方面资本存量小且职业流动带来的资本损失成本低,更可能通过职业流动的方式提升就业质量。由此,劳动者的资本积累是否会降低劳动者通过职业流动来提升就业质量的考量,使得资本在一定程度上抑制职业流动在提升就业质量中的重要作用这个问题是4个解释理论及其经验研究未能确定的。

中国的劳动力市场是一个非一元化的市场,二元分割现象已是不争的普遍事实。大量经验研究表明,城乡劳动力市场的异质性是影响劳动者就业的重要机制^[15-16],不同劳动力市场部门的劳动回报方式存在很大差异。劳动力市场分割理论的一个核心观点认为,在分割的二元劳动力市场中,首要劳动力市场人力资本的经济回报率高于次要劳动力市场^[17]。社会资本、政治资本回报在劳动力市场分割的不同部门之间也具有显著差异。在竞争更为激烈的次要劳动力市场中,社会资本在提升就业质量方面扮演着更为重要的角色^{[18]37},而政治资本更有利于体制内的劳动者获得更高的职业地位^[19]。职业流动回报同样存在部门差异,处于次要劳动力市场部门的劳动者更可能通过职业流动获得较高的收入回报^[20]。但是上述4个解释理论均建立在统一劳动力市场假设的基础上分析就业质量的提升机制,未能解释在劳动力市场分割的情况下,资本因素与职业流动对就业质量的影响是否有差异。

目前,关于影响就业质量因素的研究大多基于上述4个解释理论中的某一个或两个视角构建分析框架。例如:明娟和王明亮从职业流动视角分析农民工的就业质量提升途径^{[21]52},肖小勇等^[22]、孟大虎等^[23]考察了人力资本与劳动者就业质量的关系,杨政怡和杨进^{[5]17}、徐莉和郭砚君^[24]关注社会资本对劳动者就业质量的影响效应,邓睿建立社会资本与劳动力市场分割分析框架,探讨就业质量的提升机制^{[18]29},吴愈晓从职业流动、劳动力市场分割两个视角分析城市劳动者的收入获得路径^{[12][21]}。可见,以往经验研究均用某一个或两个解释理论来证明就业质量的提升机制,说明了部分的社会事实,但未能证实和否定其他解释理论,即对于资本因素、职业流动、劳动力市场分割并存且复杂的社会事实,未从整体上较完整地解释上述因素与就业质量的关联。

综上所述,就业质量提升机制的4个解释理论尚存在很多的疑问。如在人力资本、社会资本、政治资本和职业流动4种机制中,哪种机制对提升就业质量更加有效?劳动力市场分割背景下,资本因素和职业流动有效用边界吗?对于就业质量提升效应,资本因素与职业流动之间是否存在抑制关系?本研究试图基于劳动力市场中且较为复杂的社会事实和学界已有的解释理论,通

过分析劳动力市场结构、资本因素、职业流动及其之间的关联,多重考察就业质量的提升机制。具体而言,研究尝试将劳动力市场分割、资本因素、职业流动放在同一个分析框架中,首先探析劳动力市场分割结构中,资本因素、职业流动对就业质量的影响效应是否有差别,厘清资本因素、职业流动对提升就业质量的作用边界;其次,进一步探究在劳动力市场分割的不同部门中,资本因素对职业流动与就业质量的影响关系是否有调节作用,检验职业流动的就业质量提升效应是否存在被资本因素抑制的情况,由此更深入、准确地把握资本因素与职业流动对就业质量的作用机制。

二、文献回顾与研究假设

二元劳动力市场分割理论将劳动力市场分为首要市场(Primary Market)和次要市场(Second Market)两个不同部门。首要劳动力市场的工资福利待遇高、工作条件优越、就业稳定、工作管理规范、有晋升机会;次要劳动力市场的工资福利待遇低、工作条件较差、就业稳定性差、晋升机会小^[25]。在中国二元城乡户籍制度下,城市劳动力市场形成了基于户籍身份的二元劳动力市场,城镇户籍劳动者和农业户籍劳动者的就业岗位、工资福利、就业条件等方面存在明显差异,城镇户籍劳动者更容易进入首要劳动力市场,农业户籍劳动者主要处于次要劳动力市场^[26-27]。除了户籍制度,中国的另一个重要制度——高考制度导致的劳动者群体分化是中国社会不容忽视的一种分割现象。随着高等教育文凭对职业获得的重要性的上升,高等教育资格已经成为划分劳动者群体的重要分界线^{[12][23]}。大专及以上学历的高学历就业者劳动报酬高、就业机会多、就业条件优越、工作稳定,多处于首要劳动力市场;大专以下的低学历就业者劳动报酬低、就业机会少、就业条件相对差、工作流动性强,多归于次要劳动力市场。

本研究基于就业质量提升机制的解释理论,以及户籍制度、高考制度使劳动者群体分化形成首要与次要二元劳动力市场的事实,提出3组假设。

(一)二元劳动力市场中资本因素的就业质量提升效应假设

二元劳动力市场理论认为,在次要劳动力市场,人力资本与个人收益不是正相关关系。长期处于次要劳动力市场的劳动者并非因为人力资本含量不高而导致人力资本投资回报低,而是由于制度性歧视降低了人力资本在次要劳动力市场的回报。有研究指出,次要劳动力市场的劳动者培训潜力低、劳动回报率低,即使劳动者提高受教育水平、增加培训,仍难以提升其投资回报,出现“人力资本失灵”现象^{[28][98]}。由此,本研究提出:

假设1a:较之次要劳动力市场劳动者,首要劳动力市场劳动者的人力资本对提升就业质量的作用更大。

作为非正式制度的社会资本,是一种重要的资源配置机制,但不同群体的关系资源动员方式、行动努力程度会导致社会资本对不同个体有效用差异^{[18][29]}。有学者认为,社会资本内嵌的人情资源能够形成社会交换机制,有助于次要劳动力市场的劳动者克服人力资本缺陷,通过与市场机制并存的渠道——社会资本,获得高于自身资质的就业岗位^[29]。也有学者提出,社会资本具有达高性、异质性、广泛性的质量维度,次要劳动力市场劳动者比首要劳动力市场劳动者获取高质量社会资本以及动员优质社会资源的能力更弱,社会资本回报也更低^[30]。对此,基于不同劳动力市场部门社会资本对就业质量影响的两种可能性,本研究提出一组竞争性假设:

假设1b1:较之首要劳动力市场劳动者,次要劳动力市场劳动者的社会资本对提升就业质量的作用更大。

假设1b2:较之次要劳动力市场劳动者,首要劳动力市场劳动者的社会资本对提升就业质量的作用更大。

政治资本在研究中所涉及的指标包括党员身份、干部职位、前干部身份。党员身份通常被认为是参加“竞争”的资格，也是代表个人能力和其他有价值的个人素质的一个“信号”，是影响个体在市场竞争中获胜的因素之一^[31]。干部职位的优势体现为，在竞争中确保可以获取最新、最准确的市场信息，从而为自己的经济利益服务。由于党员身份、干部身份的获得门槛较高，相比于次要劳动力市场劳动者，首要劳动力市场劳动者获得政治资本和调动政治资源的综合能力更强，政治资本回报也更高。因此，本研究提出：

假设 1c：较之次要劳动力市场劳动者，首要劳动力市场劳动者的政治资本对提升就业质量的作用更大。

（二）二元劳动力市场中职业流动的就业质量提升效应假设

劳动力市场分割的不同部门有着自己分配劳动和决定工资的特点和方式^[32]。首要劳动力市场的劳动者具有较高议价工资或效率工资，雇主为了降低雇佣和培训成本，愿意通过提高工资和福利待遇、改善工作条件等方式留住员工，从而使员工对组织具有较强归属感，就业稳定性高^[33]。相反，次要劳动力市场劳动者的议价能力弱，效率工资低，雇主为了降低劳动成本支出，不与工作回报较低的劳动者签订劳动合同，从而降低员工对雇主的归属感，促使其通过职业流动，即“用脚投票”的方式提升就业质量。在二元劳动力市场，劳动者的工作转换对就业质量的影响有差异。由此，本研究提出：

假设 2a：较之首要劳动力市场劳动者，次要劳动力市场劳动者的职业流动（是否发生职业流动）对提升就业质量的作用更大。

相比于首要劳动力市场的劳动者，资源禀赋匮乏的次要劳动力市场劳动者为了能够尽快摆脱自身职业处境的卑微状态，有着更强烈的流动动机，具有更高的工作转换率^{[34][120][35]}。对于市场能力处于劣势地位的次要劳动力市场劳动者而言，职业流动为他们打开了职业发展的另一通道，使其摆脱资源禀赋的劣势地位和职业逆境的窠臼^{[34][132]}。适度地换工作有助于就业质量的提升，但过多的职业流动、过度频繁地换工作不利于雇佣关系的稳定和基本保障的获得，最终对就业质量产生负面影响^{[12][129]}。因此，本研究提出：

假设 2b：较之首要劳动力市场劳动者，次要劳动力市场劳动者的职业流动次数对提升就业质量具有更显著的影响，且这种影响效应呈倒 U 型关系。

职业流动还有另一个重要测量指标——职业流动自愿性。一般认为，主动、自愿职业流动的劳动者会在流动前发生在职搜寻行为，通过改变工作的预期收益、成本计算，保障工作转换后收入或职业地位的提升，而被解雇的劳动者由于外力作用，在非自愿情况下很难找到同等层次的工作^{[13][355]}。次要劳动力市场劳动者的职业流动主要以自愿为主，更多是他们应对资源匮乏、改变自身处境的权宜之计，盲目的职业流动并不意味着权益或待遇一定能获得改善；而对于市场能力较强的首要劳动力市场劳动者，自愿职业流动更多是他们谋求更高绩效回报、充分施展才能的行动策略，具有相对可靠的职业流动回报^{[34][119][36]}。对此，本研究提出：

假设 2c：较之次要劳动力市场劳动者，首要劳动力市场劳动者的自愿职业流动对提升就业质量的作用更大。

（三）二元劳动力市场中资本因素对职业流动影响就业质量提升的抑制效应假设

资本（人力资本、社会资本、政治资本）是体现在劳动者身上的能力、资源和影响力，在提升就业质量方面发挥着重要作用。职业流动提供了一个劳动力市场资源有效配置的机制，是提升就业质量的一种有效方式。现实中，资本与职业流动是并存的两类就业质量提升机制。然而，个体劳动者通常不会同时选择这两类机制作为就业质量提升的途径，而是从中选择其一，因为职业流动性意味着资本积累受到限制，会带来资本损失成本^{[12][120][37]}。资本丰富的劳动者为避免职业流

动带来资本积累中断,更可能依赖积累的资本,而不会选择通过职业流动实现就业质量提升;人力资本、社会资本或政治资本缺乏的劳动者,由于资本存量小且职业流动带来的资本损失成本低,会倾向于通过职业流动提升就业质量。由此,对于首要与次要劳动力市场的劳动者而言,资本在职业流动提升就业质量过程中可能产生抑制作用。但相较而言,首要劳动力市场就业者的资本回报率整体高于次要劳动力市场的就业者,资本丰富的首要劳动力市场就业者通过职业流动提升就业质量的可能性更小,资本对职业流动提升就业质量的抑制作用更强。由此,本研究提出:

假设 3a:首要与次要劳动力市场劳动者的人力资本在职业流动提升就业质量过程中发挥抑制作用,首要劳动力市场高人力资本者的职业流动对提升就业质量的作用更小。

假设 3b:首要与次要劳动力市场劳动者的社会资本在职业流动提升就业质量过程中发挥抑制作用,首要劳动力市场高社会资本者的职业流动对提升就业质量的作用更小。

假设 3c:首要与次要劳动力市场劳动者的政治资本在职业流动提升就业质量过程中发挥抑制作用,首要劳动力市场高政治资本者的职业流动对提升就业质量的作用更小。

三、数据与变量

(一) 数据来源及样本

本研究使用数据来自 2016 年中山大学社会科学调查中心开展的“中国劳动力动态调查”(CLDS),CLDS 以劳动年龄人口为对象,对中国城乡的家庭、劳动力个体展开了全国性跟踪调查。本研究选择调查时点工作状态为“雇员”的样本,实际分析 15—64 岁的受雇就业者样本 2107 个^①。

(二) 变量选取

就业质量是一个与就业状况相关的多维度、综合性概念。本研究采用客观指标测量就业质量,借鉴 Erhel 和 Guergoatlariviere 多维就业质量指数^[38],以及明娟和曾湘泉^[39]、邓睿^{[18]30}等对就业质量测量指标的选择,从工作收入、劳动强度、岗位稳定性和保险福利 4 个维度构建就业质量的测量指标。其中,工作收入为“扣除个人所得税、社会保险、住房公积金后的年工资性收入”,劳动强度采用“周工作小时数”表示,岗位稳定性用“是否签订劳动合同”来衡量,保险福利通过“五险一金”的数量来测量。

要想测量就业质量指数,首先要对就业质量的测量指标进行标准化处理:

$$x_{ij}^{equ} = \frac{x_{ij} - \min_j}{\max_j - \min_j}$$

x_{ij}^{equ} 为标准化后的就业质量测量指标, i 为就业者个体, j 为 4 个测量指标:工资收入($j=1$)、周工作时间($j=2$)、是否签订劳动合同($j=3$)、五险一金数量($j=4$)。 $\min_j$ 和 $\max_j$ 分别是 j 指标的最小、最大值。需要说明的是,工资收入、劳动合同签订、五险一金数量与就业质量之间是正相关关系,即收入越高、签订劳动合同、五险一金数量越多,就业质量越高。而反映劳动强度的周工作时间与就业质量是负相关关系,为实现就业质量的加权平均,需要对周劳动时间指标进行反向处理。

计算客观指标指数还需要明确各指标的权重,本研究采用学界常用的等权平均法计算就业质量指数:

$$equ = \frac{1}{4} \sum_{j=1}^4 x_{ij}^{equ} \times 100$$

人力资本包括受教育年限、工作年限和专业技术水平。研究将最高学历转换为对应的一般受

① 2016 年 CLDS 数据只针对新增样本的职业流动情况进行了调查,包含的职业流动数据的样本规模相对较小。

教育年限；工作年限为总工作年限，即就业者从第一份工作开始到现在工作的年限；专业技术水平通过获得专业技术资格证书的数量进行测量。

社会资本主要基于社会关系网络构建测量指标。依据网络成员的情感支持和互动频率，将社会资本概括为“强关系”和“弱关系”2个测量指标。通过“关系密切的朋友或熟人数量”测量强关系，使用“请人或陪朋友吃饭的频率”测量弱关系。

政治资本包括党员身份和干部职位。党员身份中，政治面貌为党员的赋值为1，非党员赋值为0；干部职位通过“在目前工作单位中的主要职务”进行测量，在党务、行政或业务部门担任负责人或干部职务的赋值为1，一般工作人员赋值为0。

职业流动是指从工作稳定性角度出发，就业者工作（单位之间）发生转换的情况，具体包括“是否发生职业流动”“职业流动次数”“职业流动自愿性”3个指标。是否发生职业流动通过“现在职业是否是初职”进行测量，若现在职业不是初职且发生职业流动的赋值为1，是初职没有发生职业流动则赋值为0。职业流动次数为工作以来的工作经历次数。职业流动自愿性通过“近一份工作是否为主动辞职”来测量，主动辞职即为自愿职业流动，赋值为1，不是主动辞职为非自愿职业流动，赋值为0。

考虑到就业者的个人特征、从业特征及所处地区之间经济发展差异对就业质量的可能影响，研究将个人特征（性别、年龄、婚姻状况）、从业特征（企业规模、单位性质、行业、职业类型）和地区因素作为控制变量纳入分析模型。

变量的描述性统计结果如表1所示。

表1 变量的描述性统计

变量	均值	标准差	最小值	最大值
就业质量				
就业质量指数	43.08	21.01	4	83
工资收入（对数）	9.93	2.27	0	14
工作时间	47.23	17.18	1	144
劳动合同签订	0.57	0.50	0	1
保险福利	2.60	2.44	0	6
人力资本				
受教育年限	11.43	3.78	0	22
工作年限	16.62	11.26	2	55
专业技术水平	0.53	1.32	0	40
社会资本				
强关系	12.34	28.53	0	400
弱关系	4.15	2.94	0	12
政治资本				
党员身份	0.15	0.35	0	1
干部职位	0.14	0.35	0	1
职业流动				
是否发生职业流动	0.49	0.50	0	1

续表 1 变量的描述性统计

变量	均值	标准差	最小值	最大值
职业流动次数	2.29	2.01	1	20
职业流动自愿性	0.80	0.40	0	1
性别	0.56	0.50	0	1
年龄	38.34	10.90	15	64
婚姻状况	0.79	0.41	0	1
企业规模				
小型企业	0.56	0.50	0	1
中型企业	0.22	0.42	0	1
大型企业	0.09	0.29	0	1
超大型企业	0.12	0.33	0	1
单位性质	0.38	0.49	0	1
行业	0.43	0.50	0	1
职业类型				
管理者	0.02	0.13	0	1
专业技术人员	0.16	0.37	0	1
办事人员	0.1	0.29	0	1
商业、服务人员	0.39	0.49	0	1
生产、运输人员	0.32	0.47	0	1
农业生产人员	0.01	0.12	0	1
地区				
东部	0.57	0.49	0	1
中部	0.19	0.40	0	1
西部	0.23	0.42	0	1

四、二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响效应

（一）户籍分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响效应

为了探析户籍分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响效应，厘清不同劳动力市场部门资本因素、职业流动对提升就业质量的作用边界，本研究建立 6 个模型展开分析，如表 2 所示。

表2 户籍分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
人力资本						
受教育年限	1.546*** (0.205)	1.322*** (0.180)	1.261** (0.380)	1.259*** (0.258)	1.337*** (0.386)	1.292*** (0.291)
工作年限	-0.540* (0.249)	-0.086 (0.187)	0.203 (0.574)	-0.164 (0.318)	0.332 (0.607)	-0.018 (0.351)
工作年限平方	0.011+ (0.006)	0.001 (0.004)	-0.003 (0.012)	0.002 (0.006)	-0.004 (0.013)	-0.000 (0.007)
专业技术水平	0.598* (0.298)	2.697*** (0.679)	0.789 (0.886)	2.308* (0.954)	0.734 (0.900)	2.391* (1.010)
社会资本						
强关系	0.006 (0.008)	-0.020+ (0.012)	0.008 (0.013)	-0.014 (0.024)	0.003 (0.012)	-0.010 (0.026)
弱关系	0.757*** (0.184)	0.831*** (0.184)	0.792* (0.324)	0.448+ (0.252)	0.696* (0.338)	0.463 (0.282)
政治资本						
党员身份	0.381 (1.286)	1.363 (2.163)	2.615 (2.377)	-1.040 (3.047)	3.213 (2.490)	-2.129 (3.425)
干部职位	2.707+ (1.390)	4.849** (1.783)	3.735 (2.443)	5.307* (2.250)	4.501+ (2.576)	4.519+ (2.396)
职业流动						
是否发生职业流动	1.728 (1.133)	3.073* (1.191)				
职业流动次数			0.662 (1.365)	1.454* (0.619)		
职业流动次数平方			-0.114 (0.160)	-0.055 (0.046)		
职业流动自愿性					4.116+ (2.403)	2.494 (2.030)
常数项	-10.885 (11.551)	7.471 (7.306)	-9.465 (20.966)	17.507 (11.122)	-15.722 (23.857)	11.043 (13.016)
样本量	1014	1093	381	643	355	566
R ²	0.310	0.374	0.356	0.372	0.373	0.344

注：括号内为标准误；⁺p < 0.10，^{*}p < 0.05，^{**}p < 0.01，^{***}p < 0.001。受篇幅所限，文中未展示控制变量的回归结果。下同。

1. 资本因素对就业质量的影响效应

由表2可知，在人力资本中，受教育年限对首要和次要劳动力市场就业者的就业质量均具有显著正向影响，首要和次要劳动力市场就业者的受教育年限越长，其就业质量越高。进一步比较发现，相较于次要劳动力市场就业者，首要劳动力市场就业者的受教育年限对提升就业质量的作用更大。模型一显示，工作年限对首要劳动力市场就业者的就业质量的影响呈U型曲线关系，就业者初进职场时的就业质量较低，随着工作年限增加，就业质量不断得到提升。模型二、三、四显示，专业技术水平能够显著提升次要劳动力市场就业者的就业质量，即次要劳动力市场就业者拥有的专业技术资格证书越多，其就业质量越高。社会资本中，弱关系网络对首要与次要劳动力

市场就业者的就业质量均具有显著正向影响,首要与次要劳动力市场就业者的弱关系网络资源越丰富,其就业质量越高。进一步比较发现,整体而言,较之次要劳动力市场就业者,首要劳动力市场就业者弱关系网络对提升就业质量的作用更大(模型一的系数小于模型二,但模型三比模型四、模型五比模型六的系数更大,影响也更显著)。政治资本中,干部职位对首要与次要劳动力市场就业者的就业质量均具有显著影响,首要与次要劳动力市场就业者中拥有干部职位者比无干部职位者的就业质量更高。进一步比较发现,较之首要劳动力市场就业者,次要劳动力市场就业者的干部职位对提升就业质量的作用更大。

2. 职业流动对就业质量的影响效应

从模型二和模型四来看,职业流动和职业流动次数对次要劳动力市场就业者的就业质量具有显著影响,次要劳动力市场中发生过职业流动的就业者比未发生职业流动的就业质量更高,而且职业流动次数越多就业质量越高。从模型五来看,职业流动自愿性对首要劳动力市场就业者的就业质量具有显著影响,主动、自愿流动者比被动、非自愿流动者的就业质量更高。

(二) 高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响效应

为探究高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响效应,厘清不同劳动力市场部门资本因素、职业流动对提升就业质量的作用边界,本研究同样建立 6 个模型展开分析,如表 3 所示。

表 3 高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
人力资本						
受教育年限	1.646** (0.628)	1.297*** (0.189)	2.032 (1.247)	1.294*** (0.266)	1.680 (1.252)	1.371*** (0.296)
工作年限	0.095 (0.330)	0.040 (0.177)	0.075 (0.682)	0.252 (0.321)	0.465 (0.690)	0.310 (0.355)
工作年限平方	-0.004 (0.009)	-0.001 (0.004)	0.002 (0.018)	-0.005 (0.006)	-0.010 (0.018)	-0.005 (0.007)
专业技术水平	0.414 (0.270)	4.105*** (0.732)	0.094 (0.735)	2.810** (1.041)	-0.024 (0.734)	3.238** (1.078)
社会资本						
强关系	-0.013 (0.012)	-0.006 (0.008)	-0.029 (0.035)	-0.003 (0.011)	-0.011 (0.047)	-0.003 (0.011)
弱关系	0.648** (0.203)	0.831*** (0.169)	0.409 (0.352)	0.550* (0.239)	0.266 (0.356)	0.595* (0.261)
政治资本						
党员身份	0.553 (1.238)	1.878 (1.981)	0.255 (2.216)	0.630 (2.886)	1.538 (2.292)	-0.107 (3.110)
干部职位	3.523** (1.335)	3.062+ (1.710)	6.567** (2.311)	2.749 (2.170)	6.546** (2.392)	2.231 (2.297)
职业流动						
是否发生职业流动	0.011 (1.228)	1.662 (1.066)				

续表 3 高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量的影响

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
职业流动次数			0.966 (1.684)	1.278* (0.594)		
职业流动次数平方			-0.121 (0.230)	-0.060 (0.047)		
职业流动自愿性					8.203** (3.105)	0.327 (1.747)
常数项	3.464 (15.265)	-4.205 (7.082)	-35.775 (28.360)	12.470 (10.836)	-30.543 (28.419)	7.374 (12.793)
样本量	721	1386	242	782	224	697
R ²	0.230	0.329	0.326	0.301	0.371	0.288

1. 资本因素对就业质量的影响效应

从表 3 可以看出,人力资本中,受教育年限和专业技术水平对次要劳动力市场就业者提升就业质量具有显著影响,次要劳动力市场就业者的受教育年限越高或专业技术资格证书越多,其就业质量越高。社会资本中,弱关系网络能够显著提升次要劳动力市场就业者的就业质量,次要劳动力市场就业者的弱关系网络资源越丰富,其就业质量越高。政治资本中,干部职位对首要劳动力市场就业者的就业质量具有显著影响,拥有干部职位者比无干部职位者就业质量更高。

2. 职业流动对就业质量的影响效应

职业流动次数对次要劳动力市场就业者的就业质量具有显著正向影响,次要劳动力市场就业者的职业流动次数越多,其就业质量越高。职业流动自愿性对首要劳动力市场就业者的就业质量具有显著影响,首要劳动力市场中主动、自愿流动者比被动、非自愿流动者的就业质量更高。

综合户籍、高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素对就业质量的影响效应来看,可以发现:相较于次要劳动力市场就业者,户籍分割的首要劳动力市场就业者的受教育年限增加对提升就业质量的作用更大,但提高次要劳动力市场就业者的专业技术水平对提升就业质量具有显著的促进作用;高等教育分割的次要劳动力市场就业者的受教育年限增加和专业技术水平提升均能显著提升其就业质量。因此,在提升就业质量方面,次要劳动力市场就业者人力资本回报低于首要劳动力市场的假设(假设 1a)未得到证实。此外,较之次要劳动力市场就业者,户籍分割背景下的首要劳动力市场就业者的弱关系网络对提升就业质量的作用更大,高等教育分割的次要劳动力市场就业者的弱关系网络对提升就业质量具有显著影响。也就是说,在不同劳动力市场部门,社会资本对提升就业质量的作用是双向的,假设 1b1 和 1b2 均得到证实。较之首要劳动力市场就业者,户籍分割背景下的次要劳动力市场就业者的干部职位对提升就业质量的作用更大;高等教育分割的首要劳动力市场就业者的干部职位能够显著提升其就业质量。因此,在提升就业质量方面,首要劳动力市场就业者政治资本回报高于次要劳动力市场的假设(假设 1c)未得到证实。

综合考虑户籍、高等教育分割的二元劳动力市场中职业流动对就业质量的影响效应能够发现:户籍分割的次要劳动力市场就业者的职业流动(是否发生职业流动)对提升就业质量具有显著影响,假设 2a 基本被证实。户籍、高等教育分割的次要劳动力市场就业者的职业流动次数对提升就业质量具有显著影响,但影响效应未呈现倒 U 型关系,假设 2b 部分被证实。户籍、高等教育分割的首要劳动力市场就业者的自愿职业流动对提升就业质量具有显著影响,假设 2c 被证实。

五、二元劳动力市场中资本因素对职业流动在提升就业质量方面的抑制效应

资本存量是影响劳动者就业质量的重要因素。职业流动意味着就业者的资本积累受到限制，会产生资本损失成本。个体就业者是否会选择其一，而不会同时选择资本和职业流动双重要素作为提升就业质量的途径，二者之间是否存在抑制效应，有待进一步探究。为此，本研究通过对资本因素与职业流动的交互分析，考察二元劳动力市场中资本因素对职业流动在提升就业质量方面可能存在的抑制效应。

（一）二元劳动力市场中人力资本对职业流动在提升就业质量方面的抑制效应

从表 4 模型一可以看出，在户籍分割的首要劳动力市场，专业技术水平正向调节职业流动次数对就业质量的影响，首要劳动力市场就业者在专业技术资格证书较多的情况下，职业流动次数对提升就业质量的作用更大。从表 5 模型二可知：在户籍分割的次要劳动力市场，受教育年限正向调节职业流动自愿性对就业质量的影响，即次要劳动力市场就业者在受教育年限较长的情况下，自愿职业流动对提升就业质量的作用更大；专业技术水平负向调节职业流动自愿性对就业质量的影响，即次要劳动力市场就业者在专业技术资格证书较多的情况下，自愿职业流动对提升就业质量的作用更小。表 4 模型四显示，在高等教育分割的次要劳动力市场，专业技术水平正向调节职业流动次数对就业质量的影响，次要劳动力市场就业者在专业技术资格证书较多时，职业流动次数对提升就业质量的作用更大。因此，在二元劳动力市场中，首要劳动力市场就业者的人力资本（专业技术水平）对职业流动（流动次数）提升就业质量不具有抑制效应，相反，高人力资本者的职业流动对提升就业质量具有积极影响；而次要劳动力市场就业者的人力资本（专业技术水平）一定程度上会抑制职业流动（流动自愿性）在提升就业质量方面的作用。假设 3a 未得到证实。

表 4 人力资本与职业流动次数的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
受教育年限 × 职业流动次数	-0.066 (0.200)	-0.039 (0.141)	0.893 (1.009)	-0.191 (0.138)
工作年限 × 职业流动次数	0.048 (0.057)	-0.015 (0.032)	0.087 (0.090)	-0.023 (0.030)
专业技术水平 × 职业流动次数	1.005* (0.398)	0.331 (0.586)	0.656 (0.700)	0.792* (0.403)
常数项	-11.605 (17.789)	19.039+ (10.810)	-19.210 (35.139)	6.419 (10.289)
样本量	381	643	242	782
R ²	0.348	0.361	0.301	0.296

表 5 人力资本与职业流动自愿性的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
受教育年限 × 职业流动自愿性	0.837 (0.746)	1.071+ (0.618)	1.073 (3.235)	-0.099 (0.595)
工作年限 × 职业流动自愿性	-0.261 (0.274)	-0.036 (0.185)	0.163 (0.311)	-0.112 (0.162)
专业技术水平 × 职业流动自愿性	-1.733 (1.925)	-7.028+ (3.842)	-2.129 (1.842)	-3.165 (3.024)

续表 5 人力资本与职业流动自愿性的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
常数项	-32.845 (25.544)	15.774 (13.459)	-40.497 (53.306)	2.143 (12.943)
样本量	355	566	224	697
R ²	0.359	0.342	0.344	0.282

(二) 二元劳动力市场中社会资本对职业流动在提升就业质量方面的抑制效应

表 6 模型二显示, 在户籍分割的次要劳动力市场, 弱关系网络负向调节职业流动(是否发生职业流动)对就业质量的影响, 次要劳动力市场就业者在弱关系网络资源丰富的情况下, 职业流动对提升就业质量的作用更小。二元劳动力市场中, 首要劳动力市场就业者的社会资本对职业流动在提升就业质量方面未产生显著的抑制效应, 高社会资本者的职业流动对提升就业质量的抑制作用不显著; 而次要劳动力市场就业者的社会资本(弱关系网络)一定程度上会抑制职业流动在提升就业质量方面的作用。假设 3b 未得到证实。

表 6 社会资本与发生职业流动的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
强关系 × 发生职业流动	0.003 (0.017)	0.004 (0.028)	0.013 (0.036)	0.019 (0.018)
弱关系 × 发生职业流动	0.256 (0.371)	-0.585 ⁺ (0.346)	-0.276 (0.414)	-0.358 (0.320)
常数项	19.921 ⁺ (10.156)	18.754 ^{**} (6.934)	19.628 ⁺ (11.215)	2.846 (6.609)
样本量	1014	1093	721	1386
R ²	0.247	0.313	0.207	0.280

(三) 二元劳动力市场中政治资本对职业流动在提升就业质量方面的抑制效应

表 7 模型三显示, 在高等教育分割的首要劳动力市场, 党员身份正向调节职业流动自愿性对就业质量的影响, 拥有党员身份的首要劳动力市场就业者自愿职业流动对提升就业质量的作用更大。表 7 模型四显示, 在高等教育分割的次要劳动力市场, 党员身份负向调节职业流动自愿性对就业质量的影响, 次要劳动力市场就业者拥有党员身份时, 自愿职业流动对提升就业质量的作用更小。由此可知, 二元劳动力市场中, 首要劳动力市场就业者的政治资本(党员身份)对职业流动(流动自愿性)在提升就业质量方面不具有抑制效应, 相反, 高政治资本者的职业流动对提升就业质量具有积极影响; 而次要劳动力市场就业者的政治资本(党员身份)一定程度上会抑制职业流动(流动自愿性)在提升就业质量方面的作用。假设 3c 未得到证实。

表 7 政治资本与职业流动自愿性的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
党员身份 × 职业流动自愿性	0.762 (5.054)	-1.688 (8.779)	9.475 ⁺ (5.170)	-22.294 ^{***} (6.435)

续表 7 政治资本与职业流动自愿性的交互分析

	模型一 户籍分割 首要劳动力市场	模型二 户籍分割 次要劳动力市场	模型三 高等教育分割 首要劳动力市场	模型四 高等教育分割 次要劳动力市场
干部职位 × 职业流动自愿性	5.019 (6.091)	0.569 (6.560)	5.385 (5.611)	-1.335 (6.292)
常数项	7.395 (17.958)	25.166* (11.936)	-12.390 (19.294)	13.023 (11.236)
样本量	355	566	224	697
R ²	0.334	0.295	0.378	0.252

六、稳健性检验

为了检验在户籍分割、高等教育分割的二元劳动力市场中,资本因素、职业流动对就业质量影响结果的稳健性,本研究进一步对被解释变量——就业质量进行了完善,对基准模型进行再估计。从个体层面来看,就业质量是个体对就业状况的综合评价,既包括客观的就业状况指标,也包括个体的主观感受指标^[40]。本研究在原有 4 个维度就业质量指标(工作收入、劳动强度、岗位稳定性、福利待遇)的基础上,增添工作满意度这一指标,构建 5 个维度的就业质量指标^{[5]27}。

如表 8、表 9 所示,研究分别将资本因素、职业流动纳入回归方程,考察在户籍分割、高等教育分割的二元劳动力市场中,它们对就业质量的影响。资本因素中,知识人力资本对首要、次要劳动力市场就业者的就业质量均具有显著的正向影响,技术人力资本对次要劳动力市场就业者就业质量的影响显著,弱关系型社会资本对首要与次要劳动力市场就业者的就业质量均具有显著正向影响,干部职位在提升户籍分割的首要劳动力市场和高等教育分割的次要劳动力市场就业者就业质量方面发挥了显著的作用。职业流动中,是否发生职业流动、职业流动次数对次要劳动力市场就业者提升就业质量发挥积极作用,主动、自愿职业流动性能显著提升高等教育分割的首要劳动力市场就业者的就业质量。表 8 和表 9 的回归结果与前文高度一致,说明就业质量测量指标选取的差异并不会改变二元劳动力市场中资本因素和职业流动对就业质量的作用性质,验证了前文回归模型的结果具有较好的稳健性。

表 8 户籍分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量影响的稳健性检验

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
人力资本						
受教育年限	1.201*** (0.168)	0.987*** (0.150)	0.943** (0.316)	0.939*** (0.240)	0.899** (0.310)	0.940*** (0.213)
工作年限	-0.397+ (0.204)	-0.157 (0.155)	0.262 (0.496)	-0.040 (0.289)	0.117 (0.469)	-0.164 (0.263)
工作年限平方	0.008 (0.005)	0.002 (0.003)	-0.005 (0.010)	0.000 (0.006)	-0.003 (0.010)	0.002 (0.005)
专业技术水平	0.321 (0.244)	2.168*** (0.563)	0.513 (0.738)	1.810* (0.834)	0.493 (0.724)	1.708* (0.789)
社会资本						
强关系	0.003 (0.007)	-0.021* (0.010)	0.004 (0.009)	-0.008 (0.021)	0.005 (0.010)	-0.012 (0.020)

续表 8 户籍分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量影响的稳健性检验

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
弱关系	0.554*** (0.151)	0.589*** (0.153)	0.466+ (0.277)	0.297 (0.233)	0.514+ (0.265)	0.298 (0.208)
政治资本						
党员身份	-0.095 (1.053)	0.718 (1.791)	2.111 (2.040)	-1.359 (2.827)	1.911 (1.942)	-0.920 (2.518)
干部职位	1.443 (1.140)	2.778+ (1.476)	2.906 (2.111)	2.127 (1.978)	2.355 (1.997)	2.944 (1.860)
职业流动						
是否发生职业流动	1.451 (0.930)	2.879** (0.989)				
职业流动次数			0.583 (1.114)	1.317* (0.511)		
职业流动次数平方			-0.059 (0.130)	-0.054 (0.038)		
职业流动自愿性					2.102 (1.971)	1.852 (1.676)
常数项	-2.341 (9.475)	11.626+ (6.057)	-6.470 (19.527)	15.214 (10.745)	-4.979 (17.116)	21.230* (9.192)
样本量	1011	1088	354	566	380	643
R ²	0.291	0.344	0.349	0.316	0.340	0.340

表 9 高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量影响的稳健性检验

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
人力资本						
受教育年限	1.464** (0.511)	0.959*** (0.156)	1.407 (1.016)	1.029*** (0.245)	1.670 (1.014)	0.962*** (0.220)
工作年限	0.070 (0.269)	-0.017 (0.146)	0.287 (0.560)	0.226 (0.293)	-0.089 (0.555)	0.157 (0.265)
工作年限平方	-0.004 (0.007)	0.000 (0.003)	-0.011 (0.015)	-0.004 (0.006)	0.000 (0.014)	-0.003 (0.005)
专业技术水平	0.191 (0.220)	3.293*** (0.604)	-0.096 (0.595)	2.565** (0.894)	-0.020 (0.598)	2.173* (0.860)
社会资本						
强关系	-0.017+ (0.009)	-0.006 (0.007)	-0.009 (0.038)	0.000 (0.009)	-0.023 (0.029)	-0.000 (0.009)
弱关系	0.419* (0.166)	0.610*** (0.139)	0.176 (0.289)	0.371+ (0.216)	0.201 (0.286)	0.355+ (0.197)

续表 9 高等教育分割的二元劳动力市场中资本因素、职业流动对就业质量影响的稳健性检验

	模型一 首要劳动力 市场	模型二 次要劳动力 市场	模型三 首要劳动力 市场	模型四 次要劳动力 市场	模型五 首要劳动力 市场	模型六 次要劳动力 市场
政治资本						
党员身份	0.215 (1.008)	0.755 (1.634)	1.538 (1.859)	-0.670 (2.573)	0.633 (1.801)	-0.240 (2.380)
干部职位	2.401* (1.087)	1.161 (1.411)	4.645* (1.940)	0.542 (1.900)	5.040** (1.878)	0.932 (1.790)
职业流动						
是否发生职业流动	-0.496 (1.002)	1.817* (0.883)				
职业流动次数			0.490 (1.369)	1.223* (0.490)		
职业流动次数平方			-0.002 (0.187)	-0.059 (0.038)		
职业流动自愿性					5.597* (2.518)	-0.232 (1.448)
常数项	9.896 (12.466)	2.374 (5.849)	-16.922 (23.049)	12.604 (10.583)	-21.507 (23.053)	16.667+ (8.936)
样本量	719	1380	224	696	242	781
R ²	0.220	0.306	0.362	0.267	0.329	0.280

七、结论与启示

本研究立足于中国劳动力市场二元分割的结构特征,通过资本和职业流动视角,多重考察就业质量提升机制,得出以下结论:

不同劳动力市场部门就业者提升就业质量的资本机制存在一定差异。首要劳动力市场就业者提升就业质量依赖的资本因素包括知识人力资本、弱关系型社会资本、干部职位政治资本,次要劳动力市场就业者通过知识人力资本、技术人力资本、弱关系型社会资本和干部职位政治资本实现就业质量的提升。这与以往研究所提出的次要劳动市场“人力资本失灵”的情况不同^{[12][25][28]88},次要劳动力市场中人力资本在提升就业质量方面是高回报的,未出现“失灵”现象。这也与以往研究强调求职过程中发挥“强关系”的作用不同^[41],两级劳动力市场的就业者在提升就业质量时,“找回”和“找到”弱关系是有必要的。

不同劳动力市场部门就业者实现就业质量提升的职业流动机制不同。首要劳动力市场就业者通过主动、自愿的职业流动能够实现就业质量的提升,次要劳动力市场就业者通过增加职业流动次数可以有效提升就业质量。这与以往研究提出次要劳动力市场就业者频繁地转换工作无法实现职业向上流动,限制了就业质量提升空间的结论不同^{[21]61},次要劳动力市场就业者通过频繁的职业流动能够不断提高职业匹配度,进而扩大就业质量提升的空间。

不同劳动力市场部门就业者的资本因素对职业流动在提升就业质量方面的抑制效应不同。资

本因素与职业流动是就业质量提升的两类并存机制，资本因素一定程度上会抑制职业流动在提升就业质量方面的作用，但在分割的二元劳动力市场中，这种抑制效应存在明显的差异。首要劳动力市场就业者的资本因素对职业流动在提升就业质量方面不具有抑制作用，相反，市场能力较强、资本丰富的就业者能从职业流动中获取更多提升就业质量的机会，职业流动具有“优势叠加”作用^{[34][132]}；次要劳动力市场就业者的资本因素一定程度上会抑制职业流动在提升就业质量方面的作用，对于培训潜力较低且动员优质社会资源、获取政治资本门槛高的就业者，积累的“稀缺”资本使其更可能通过自身的能力、资源和影响力提升就业质量，降低其在提升就业质量方面对职业流动的依赖。

基于研究结论，本研究得到以下启示：

第一，次要劳动力市场就业者通过增加职业流动次数可以实现就业质量的提升。这说明次要劳动力市场就业者（农业户籍就业者、低学历就业者）频繁的职业流动并不一定是盲目的“用脚投票”行为，即频繁的工作转换并不一定带来职业地位的降低或产生“低职业锁定”效应。这就需要了解次要劳动力市场就业者的实际诉求与真实就业状况，对他们的频繁职业流动给予理解和支持，但是这与企业稳定员工的需求又是相悖的。

第二，次要劳动力市场就业者的人力资本、社会资本和政治资本能够有效提升就业质量，同时他们的资本积累又会降低通过职业流动提升就业质量的可能性。从实际情况来看，政府和社会各方帮助次要劳动力市场就业者增加人力资本的投入和积累，提高其动员社会资源和获取影响力的能力，这是提高他们就业质量的现实途径。

〔参考文献〕

- [1] 中国劳动和社会保障科学研究院课题组. 推动实现更加充分更高质量就业 [N]. 经济日报, 2021-11-01(11).
- [2] 李长安. 以更加充分更高质量就业扎实推动共同富裕 [N]. 光明日报, 2022-02-15(16).
- [3] WELCH F. Education in production [J]. *Journal of Political Economy*, 1970, 78(1): 35-59.
- [4] 李培林, 田丰. 中国劳动力市场人力资本对社会经济地位的影响 [J]. *社会*, 2010(1): 83.
- [5] 杨政怡, 杨进. 社会资本与新生代农民工就业质量研究——基于人情资源和信息资源的视角 [J]. *青年研究*, 2021(2).
- [6] 边燕杰, 吴晓刚, 李路路. 社会分层与流动：国外学者对中国研究的新进展 [M]. 北京：中国人民大学出版社, 2008: 8.
- [7] KNIGHT J, YUEH L. The role of social capital in the labour market in China [J]. *Economics of Transition*, 2008, 16(3): 389-414.
- [8] 刘精明. 市场化与国家规制——转型期城镇劳动力市场中的收入分配 [J]. *中国社会科学*, 2006(5): 121.
- [9] PERTICARA M C. Wage mobility through job mobility [Z]. Georgetown University Working Papers, 2004.
- [10] LONGHI S, TAYLOR M. Occupational change and mobility among employed and unemployed job seekers [J]. *Scottish Journal of Political Economy*, 2013, 60(1): 71-100.
- [11] FULLER S. Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States [J]. *American Sociological Review*, 2008, 73(1): 158-183.
- [12] 吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式 [J]. *中国社会科学*, 2011(1).
- [13] KNIGHT J, YUEH L. Job mobility of residents and migrants in urban China [J]. *Journal of Comparative Economics*, 2004, 32(4).
- [14] 石智雷, 朱明宝. 农民工的就业稳定性与社会融合分析 [J]. *中南财经政法大学学报*, 2014(3): 51.
- [15] 蔡昉, 都阳, 王美艳. 户籍制度与劳动力市场保护 [J]. *经济研究*, 2001 (12): 41.
- [16] 李建民. 中国劳动力市场多重分隔及其对劳动力供求的影响 [J]. *中国人口科学*, 2002(2): 2.
- [17] DICKENS W T, LANG K. A test of dual labor market theory [J]. *The American Economic Review*, 1985, 75(4): 792-805.
- [18] 邓睿. 农民工社会资本的就业质量效应分异——基于回报差异和劳动力市场分割的双重视角 [J]. *宏观质量研究*, 2020(5).
- [19] 刘丹, 雷洪. 乡—城流动人口就业部门分割及职业地位 [J]. *青年研究*, 2016(6): 4.
- [20] 蔡禾, 张东. 中国城镇劳动力市场中的职业流动及收益——基于 CLDS2012 年和 CLDS2014 年数据的实证研究 [J]. *江海学刊*, 2016(3): 95.
- [21] 明娟, 王明亮. 工作转换能否提升农民工就业质量 [J]. *中国软科学*, 2015(12).
- [22] 肖小勇, 黄静, 郭慧颖. 教育能够提高农民工就业质量吗？——基于 CHIP 外来务工住户调查数据的实证分析 [J]. *华中农业大学学报 (社会科学版)*, 2019(2): 135-143.

- [23] 孟大虎, 苏丽锋, 李璐. 人力资本与大学生的就业实现和就业质量——基于问卷数据的实证分析 [J]. 人口与经济, 2012(3): 19-26.
- [24] 徐莉, 郭砚君. 大学生就业质量与社会资本关系研究——以武汉高校为例 [J]. 中南民族大学学报 (人文社会科学版), 2010(5): 85-88.
- [25] PIRE M J. The dual labor market: Theory and implications [M]// GRUSKY D B. Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective. Colorado: Westview Press, 1970: 435-438.
- [26] 谢桂华. 农民工与城市劳动力市场 [J]. 社会学研究, 2007(5): 87.
- [27] 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 [J]. 中国社会科学, 2005(5): 38.
- [28] 李培林, 张翼. 走出生活逆境的阴影——失业下岗职工再就业中的“人力资本失灵”研究 [J]. 中国社会科学, 2003(5).
- [29] 钱芳, 陈东有. 强关系型和弱关系型社会资本对农民工就业质量的影响 [J]. 甘肃社会科学, 2014(1): 56.
- [30] 周晔馨. 社会资本是穷人的资本吗?——基于中国农户收入的经验证据 [J]. 管理世界, 2012(7): 85.
- [31] 刘和旺, 王宇峰. 政治资本的收益随市场化进程增加还是减少 [J]. 经济学 (季刊), 2010(3): 893.
- [32] 范雷. 城市化进程中的劳动力市场分割 [J]. 江苏社会科学, 2012(5): 58.
- [33] TAUBMAN P, WACHTER M L. Segmented labor markets [M]//Handbook of labor economics. Amsterdam: Elsevier, 1986: 1183-1217.
- [34] 王建. 工作组织流动、市场能力与职业晋升机遇 [J]. 社会学评论, 2021(2).
- [35] 白南生, 李靖. 农民工就业流动性研究 [J]. 管理世界, 2008(7): 76.
- [36] 张春泥. 农民工为何频繁变换工作——户籍制度下农民工的工作流动研究 [J]. 社会, 2011(6): 162.
- [37] 石智雷, 吕琼琼, 易成栋. 职业水平流动和垂直流动对农民工城市融入的影响 [J]. 中南财经政法大学学报, 2016(6): 23-24.
- [38] ERHEL C, GUERGOATLARIVIERE M. Trends in job quality during the great recession and the debt crisis (2007-2012): A comparative approach for the EU [J]. Psychopharmacology, 2015, 232(19): 3563-3572.
- [39] 明娟, 曾湘泉. 工作转换与受雇农民工就业质量: 影响效应及传导机制 [J]. 经济学动态, 2015(12): 25.
- [40] 唐美玲. 青年农民工的就业质量: 与城市青年的比较 [J]. 中州学刊, 2013(1): 78.
- [41] BIAN Y J. Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China [J]. American Sociological Review, 1997, 62(3): 366-385.

The Mechanism of Improving Employment Quality under the Background of Binary Labor Market

——An Empirical Study Based on CLDS Data

LIU Dan

(School of Philosophy, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan, Hubei 430073)

Abstract: The binary division of China's urban labor market has resulted in differences in improving mechanism of employment quality for workers. From the perspectives of capital and occupational mobility, this study employed the data from the China Labor-force Dynamics Survey (CLDS) to examine and test the factors that affect workers' improvement of quality in different labor markets. The study found that knowledge human capital, weak relational social capital, and political capital of cadres have a positive effect on improving employment quality for primary labor market workers. For secondary labor market workers, employment quality can be improved by enhancing knowledge human capital, technical human capital, weak relational social capital, and political capital of cadres. As primary labor market workers improve their employment quality through active and self-initiated occupational mobility, secondary labor market workers can improve their employment quality by increasing their frequency of occupational mobility. Capital factors do not have a restraining effect on the improvement of employment quality through occupational mobility for primary labor market workers, but to a certain extent, they do have an inhibitory effect on secondary labor market workers. Thus, it is necessary to fully understand the demands of workers and the real employment situation to help the employees in the secondary labor market increase the investment and accumulation of human capital, social capital and political capital so as to improve their employment quality.

Key words: employment quality; capital factors; occupational mobility; binary labor market

[责任编辑: 孙蕊]