

非稳定就业与劳动力市场分割*

——对内地与香港的比较研究

李 骏

提要:非稳定就业正在全球范围内发展成为一种新的劳动力市场分割形态,亟需跨社会比较研究。近年来,内地和香港同样经历了非稳定就业的增长,但其背后却存在迥异的社会经济制度安排,从而构成了理想的比较对象。通过分析在相近时点对两地社会各具代表性的抽样调查数据,本研究发现,两地的非稳定就业在发生特点和分割表现等方面有相似性,更有差异性。总的来说,非稳定就业在内地劳动力市场上分布更广、分割较弱,而在香港劳动力市场上则分布集中、分割较强。这种差异与两地劳动力市场在规管体制和实践逻辑上的差异有着紧密的内在联系。

关键词:非稳定就业 劳动力市场分割 内地 香港

劳动力市场分割理论是在与新古典劳动力市场理论的争论中产生和发展起来的(葛苏勤,2000;姚先国、黎煦,2005)。新古典理论认为,劳动力市场是统一的竞争性市场,市场机制决定了劳动力资源配置和工资水平,最终会使劳动力市场达到均衡。但劳动力市场分割理论却认为,制度性、社会性、结构性因素会将劳动力市场分割为不同的部门,造成劳动力市场的非统一性和非竞争性,并阻碍劳动力在部门之间的自由流动。

最早和最有代表性的观点是由多林格和皮奥罗(Doeringer & Piore, 1971)提出的“二元劳动力市场分割”(dual labor market segmentation)。他们认为劳动力市场存在首要与次级之分,并且描述

* 本研究得到了上海市浦江人才计划资助(项目编号:14PJC079)。感谢中山大学社会科学调查中心允许本研究使用“中国劳动力动态调查”(CLDS)数据,感谢上海大学数据科学与都市研究中心允许本研究使用“上海都市社区调查”(SUNS)数据,感谢香港科技大学应用社会与经济研究中心允许本研究使用“香港社会动态追踪调查”(HKPSSD)数据。本文初稿曾在2015年中国社会学年会社会分层与流动论坛和2015年社会学与人口学研讨会上宣读,感谢与会同仁的评论与建议。感谢匿名审稿人的意见与建议。文责自负。

了两个劳动力市场之间的一系列反差,例如前者工资收入较高、工作条件较好、存在晋升通道、工作管理制度规范、工作稳定,而后者工资收入较低下、工作环境差、缺少晋升机会、劳动者换工频率较高,等等。后来的研究则从职业分工与职业封闭、产业结构与行业垄断、组织结构与组织模式等不同的分割逻辑出发,提出了不同的部门划分方案(参见李骏,2016)。

20世纪末期以来,全球劳动力市场的一个重要变化是非标准劳动关系与非稳定工作的扩张。一些学者敏锐地注意到,标准化就业者与非标准化就业者之间可能形成组织层面的“内部人—外部人”区分,从而在微观机制上形成新的分割形态,进而导致一般意义上的劳动力市场分割(Atkinson, 1984, 1987; Kalleberg, 2003)。这个新的劳动力市场分割命题已经在包括中国在内的多个社会情境下展开了实证研究,但却十分缺乏直接的跨社会比较,以考察宏观的经济、政治和制度因素如何影响非标准劳动关系在不同社会情境下的状况。内地和香港在全球化背景下都经历了非标准劳动关系或非稳定就业的迅速扩张,但却存在“一国两制”的差异,本文通过这种具有某种“自然实验”性质的比较,尝试弥补该领域研究的缺憾。

一、非稳定就业与劳动力市场分割

灵活/弹性就业(flexible employment)、非标准劳动关系(nonstandard employment relations)与非稳定工作(precarious work)的扩张是20世纪末期以来全球劳动力市场的一个重要现象。^①在二战结束以后资本主义发展的“黄金时期”,标准的、典型的、稳定的劳动关系占据主导地位,其基本特征表现为:长期雇佣、全职全时劳动、固定工作时间和工作场所、雇主的解雇权受到严格限制、劳动者享受社会保障及福利。但自从20世纪七八十年代的经济危机之后,发达国家劳动力市场对灵活或弹性工作安排的呼声和实践都越来越高,发展中国家或地区也将增加灵活性或弹性化作为促进就业的一个重要途径来加以推

^① 这三个概念在文献中都被广泛使用,它们之间既有联系也有差别。本文在后面的实证部分具体关注的是非稳定工作,但在理论部分则基于三者的共性做合并论述。

广,从而导致了非标准劳动关系和非稳定工作在全球的蔓延。

在学术界,工作的灵活性或弹性化最早是从管理学视角提出的,用来描述企业在人力资源管理与运用上的种种安排与措施。阿特金森(Atkinson, 1984)最早将弹性化分成以下几类:(1)数量弹性化(numerical flexibility),指企业通过对劳动力投入数量的调整,以适应经济景气情况的变动;(2)功能弹性化(functional flexibility),指企业通过改进人事配置、追求多样化技术、训练员工多重职能等方式,使现有人员的效率更高;(3)时间弹性化(temporal flexibility),指企业通过实行更加灵活的劳动期限和工时制度,以适应市场变化、提高工作效率;(4)财务弹性化(financial flexibility),指企业对劳动者报酬的给付方式,可按时薪、日薪、周薪、月薪、年薪等区别或弹性运用,通过工资项目的“可变性”来实现工资数量的“伸缩性”。相应的,非标准劳动关系也呈现出多样性。在科尔伯格(Kalleberg, 2000)的综述性文章中就包括非全时工作、派遣或外包工作、短期和临时工作等,其中每个亚类又可能包括多个细类。也有学者将欧盟各国的非标准雇佣划分为兼职、临时工、派遣工、自由职业等类型(O'Connor, 2013)。这些劳动关系都是对以往标准劳动关系的偏离,虽然偏离的具体形式各有不同。

关于灵活/弹性就业与非标准劳动关系的兴起,从企业、劳动者和政府这三个劳动力市场主体上都可以找到原因。第一个同时也是最重要的原因是,对企业来说,它可以用来降低组织成本,以便更好地应对越来越复杂多变的市场环境,上述数量、功能、时间、财务的弹性化就是从企业角度所做的充分说明。劳动者就业观念或偏好的转变有时也被用来说明非标准劳动关系的内在正当性。各国政府在劳动立法上的“去管制化”被认为是另一个重要原因。最明显的例证就是对待劳务派遣的立场变化,这种用工方式原来都是被各国立法禁止的,但之后却一步步解禁,其中1997年国际劳工组织颁布的《民营职业介绍所公约》(*Private Employment Agencies Convention*)起到了重要的推动作用(李凌云, 2011; 田野, 2014)。历史性地来看,西方工业化国家不仅在劳动立法上走过了“自治-管制-放松管制”的道路,而且在更广义的劳动关系实践模式上可能处于“灵活-稳定”之间的钟摆式“双向运动”(Kalleberg, 2009; Polanyi, 1944)。

灵活/弹性就业与非标准劳动关系的扩张同时也增加了工作的不稳定性,因此在许多国家引起了争议。支持者通常从企业和经济发展

角度强调其积极作用,反对者则往往强调其对劳动者带来的负面影响,例如“工作的穷人”或“新穷人”现象(参见熊易寒,2015)。后一个问题在经验层次上已经受到了国外研究者的普遍关注,并隐约形成了新的劳动力市场分割命题。之所以称其为新命题,如引言所述,是因为在非标准劳动关系兴起之前,劳动力市场分割研究多强调职业、行业以及组织等分割(参见 Baron & Bielby,1980;Kalleberg & Sørensen, 1979)。

新分割命题的最先提出者仍然是阿特金森(Atkinson, 1984; 1987),后来又由其他学者做了进一步阐发。阿特金森指出,英国公司的种种弹性化举措打破了传统的组织结构,蓝领或白领的区分不再重要,(对组织来说)必不可少与可有可无的工作区分才更重要,而这两类工作都包括上至生产经理、系统分析员下至维修工人与班车司机等各种层次的职业。基于这种新的区分,组织就能对员工实施不同的雇佣政策,形成新的“核心—边缘”结构。核心员工负责组织赖以生存和发展的关键任务,受到重视和保护,而边缘员工则从事一般化、可替代的工作,由组织根据市场好坏情况随时扩充或压缩。哈里森(Harrison, 1994)认为,美国公司也在刻意制造两类员工的区分,一类是那些全职、稳定的员工,拥有好的福利、培训和晋升机会,另一类通常就是那些非正式员工。科尔伯格(Kalleberg,2003)进而明确提出,标准化就业者与非标准化就业者之间可能形成组织层面的“内部人—外部人”区分,从而在微观机制上形成新的劳动力市场分割。可见,新分割命题仍然承袭了多林格和皮奥罗最早提出的二元劳动力市场分割思想,但强调的是一种与以往不同的分割逻辑(参见 Hudson, 2007)。

但在实证研究陆续展开的过程中,学者们并非都严格遵循组织内部的劳动者分割,而是将新分割命题推广至非标准或非稳定就业类型在整个劳动力市场上所造成的一般意义上的分割。这些研究虽然分别聚焦于某种或多种具体形式的非标准或非稳定就业,但对新分割命题的探讨不外乎围绕以下两条主要线索来进行。

一条主线是考察非标准或非稳定就业对劳动者工资收入或工作质量的影响。科尔伯格等人(Kalleberg et al.,2000)首先考察了美国劳动力市场中非标准化就业与工作特征之间的关系,发现即使是在控制了劳动者的个人特征、家庭地位、职业与行业属性等因素后,非标准化就业仍然与“差的”工作特征相连。他们所说的非标准化就业具体包括电召工、计日工、承包工、外包工、兼职等,“差的”工作特征是用低工资

和缺乏养老金、健康保险来定义。麦戈文等人(McGovern et al., 2004)将同样的研究应用于英国,得出了同样的结论,虽然他们所说的非标准化就业只包括兼职、临时工和固定期限合同三种形式。加什和麦基(Gash & McGinnity, 2007)也发现,固定期限劳动合同对工资的负面影响在德国和法国都存在,并称它造成了欧洲“新的不平等”。基泽克(Giesecke, 2009)进一步发现,非典型就业关系(atypical employment relationships)对德国劳动者工资和失业的负面影响并不均匀,固定期限和劳务派遣比兼职工作要更加糟糕。

另一条主线是考察非标准或非稳定就业在劳动者的职业生涯中到底是扮演了(通向标准就业或首要劳动力市场的)“桥梁”还是(通向失业或在次级劳动力市场中徘徊的)“陷阱”作用。雅各布斯和钱震超(Jacobs & Qian, 1997)研究了美国兼职工作者的流动史,发现其中60%的人在一年之后仍然保持着这种就业形式,并且流入全职工作的概率要低于退出劳动力市场的概率。佩杜拉(Pedulla, 2016)通过田野实验和问卷调查也发现,兼职工作会对未来求职的成功率产生负面影响,尤其是对男性而言。基泽克与其同事(Giesecke & Groß, 2003)对德国劳动者就业史的研究同样发现,临时就业或固定期限工作增大了在合同期结束后继续从事短期就业或干脆失业的风险。作者据此认为,短期或固定期合同签约者构成了次级劳动力市场,弹性就业加强了劳动力市场的分割。曼森和奥特森(Mansson & Ottosson, 2011)对瑞士的研究也明确反对兼职工作为劳动者提供了进入核心劳动力市场机会的观点,因为他们发现这些劳动者找到全职工作的可能性并不高。然而,“桥梁”或“垫脚石”理论也得到了—些经验研究的支持或部分支持(Gash, 2008; McGinnity et al., 2005; Steijn et al., 2006)。经验证据存在分歧,意味着对这一问题的研究和理解还需要再深入。

二、内地和香港的非稳定就业及其研究

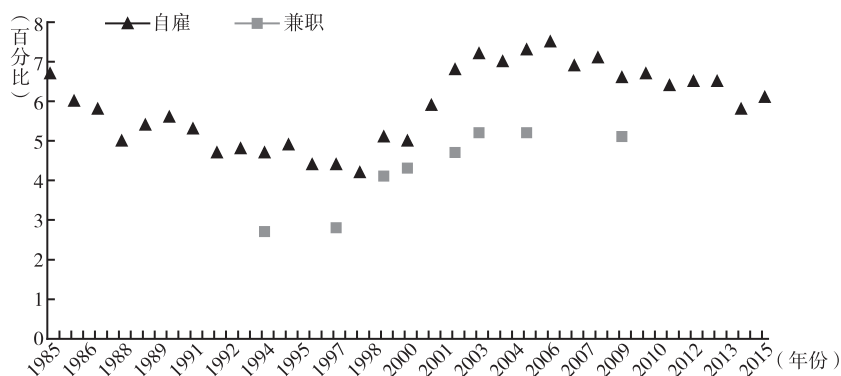
上述回顾表明,正像非标准劳动关系和非稳定工作在全球范围内的迅速扩张一样,对它是否造成了新的劳动力市场分割的学术研究也正在各国相继展开。在美国、英国以及欧洲大陆都被研究过之后,亚洲也正在进入学者的分析视野。2013年,《美国行为科学家》(*American*

Behavioral Scientist) 杂志出版了两期专刊,对日本、韩国、中国等 10 个亚洲国家或地区的非稳定工作的发展情况分别做了介绍(参见 Kalleberg & Hewison, 2013)。但是,这批论文并没有实证检验新分割命题在亚洲是否同样存在。科尔伯格(Kalleberg, 2000)在他的综述性文章中早就呼吁跨社会比较研究,以考察宏观的经济、政治和制度因素如何影响了非标准劳动关系在特定社会情境下的状况。然而,直接的跨社会比较研究时至今日依然相当匮乏。

从这个角度来讲,香港被遗漏在上述亚洲社会研究系列之外令人遗憾。原因在于,香港是公认的全球范围内“最自由”的经济体之一,长期奉行自由资本主义,当局很少干预包括劳动力市场在内的所有市场行为。相反,内地一直奉行社会主义制度,并于 2008 年实施被广泛认为是限制资本力量、维护劳工权益的“新劳动法”。然而,“一国两制”的背后却是两地近年来都在全球化进程中经历了非稳定就业的迅速扩张。香港的统计数据表明,自雇和兼职的发生率从 20 世纪 90 年代中期以来不断上扬(见图 1)。内地的统计数据表明,自雇和其他类就业比重也从 1990 年代中期开始攀升(见图 2)。这里所谓的其他类就业,是根据就业统计的“分总不和”计算出来的,根据蔡昉及其同事的分析,即非正式就业(蔡昉, 2004; Park & Cai, 2011)。^① 有学者甚至认为,在国有企业改制和社会契约瓦解进程中,内地所有行业的就业形式几乎都变得非正规化了(Friedman & Lee, 2010)。这与其他学者在汽车制造业、建筑业等特定行业中所观察到的非正规化现象相呼应(Swider, 2015; Zhang, 2011)。

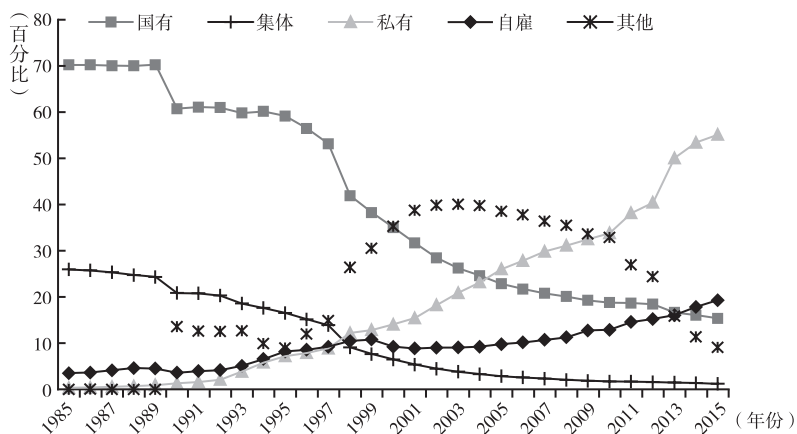
这就为跨社会研究提供了两个理想的比较对象。本文要回答的问题正是:在非稳定就业是否造成了新的劳动力市场分割这个问题上,两地是否会因社会经济制度的不同而存在差异?当然,仅限于意识形态式的“资本主义—社会主义”宏观体制对比是不够的,还需要具体分析两地在劳动力市场管制上的实际差异,及其在微观层面上可能会给非

① 1990 年之前,城镇全部就业人数是直接由单位就业数和登记的私营企业、个体就业人数相加得到的。1990 年之后,城镇全部就业人数是用城镇劳动力住户抽样调查数据推算得到的,于是,在较为全面和准确的城镇全部就业人数与不全面的单位就业数和登记的私营企业、个体就业人数相加之和之间产生了差额,形成了“分总不和”。2001 年以后,城镇全部就业人数又根据第六次人口普查数据重新修订,图 2 中显示的其他类就业比重在这段时期的下降可能与此有关。



注:图中报告的是自雇和兼职的发生率。作者根据香港统计署有关数据整理而得。

图1 香港非稳定就业的扩张(1985-2015年)



注:图中报告的是各类就业比重。作者根据国家统计局有关数据整理而得。

图2 内地非稳定就业的扩张(1985-2015年)

稳定就业者带来的影响。两地已有的少量相关研究为此提供了基础。

香港学界的研究侧重于描述非标准或非稳定就业的发生特点、扩张趋势,并分析背后的经济社会原因。赵永佳等人(Chiu et al., 2008)勾勒了灵活就业在香港的变化趋势,指出香港劳动力市场本来就十分灵活,而灵活就业比重在1997年亚洲金融危机之后更见上升。他们认为,这主要是雇主为降低成本而推动的,可由殖民地传统、政府对劳资关系的低度干预、工人运动的低度发展等制度原因来解释。王美玲

(Wong, 2001)侧重从雇主角度分析了香港企业越来越多使用临时工的原因。她对四家公司的访谈研究发现,虽然不乏降低成本和增加弹性的动机,但也不能排除“跟风效应”,即紧随国际同行广泛使用非标准劳动关系的流行趋势。敖恒宇(Ngo, 2002)强调香港的兼职工作并没有像西方社会那样表现为一种“性别现象”,并描述了此类劳动者的分布特征以及工资收入处于底层的现实。他也指出,兼职工作在香港的增多,微观上是雇主为了降低成本和增加弹性而采取的策略,宏观上是受自由主义经济政策所决定的。虽然敖恒宇对兼职工作是否构成了“次级就业”以及是否遭受了工资歧视持谨慎态度,但李剑明与其同事(Lee & Wong, 2004)明确指出,企业在管理策略上推行的弹性就业,与去工业化、自动化技术、移民引入以及去管制化共同造成了香港工人的边缘化。其结果是香港形成了一个三层分割的劳动力市场,处于底层的就包括那些非标准就业者。然而,对于非标准或非稳定就业是否造成了劳动力市场分割的定量实证分析,香港学界却付之阙如。

内地学界的研究大致包括三类。一类是在总体层面论述我国非正规就业现象的界定、规模、问题、产生原因或可能后果等(彭希哲、姚宇, 2004; 吴要武、蔡昉, 2006),一类是从劳动法的角度梳理国外非典型劳动关系的发展情况和对我国的相应立法建议(董保华主编, 2007; 田野, 2014),还有一类就是用定量实证方法研究非正规或非稳定就业与工资收入差距的关系。

在第三类研究中,罗楚亮(2008)和吴要武(2009)分别从就业稳定性和非正规就业这两个角度做了初步探索。他们都发现,在控制了劳动者的个人特征乃至解决了选择性或内生性后,虽然非稳定就业和非正规就业者的工资收入确实显著低于稳定就业和正规就业者,但他们的人力资本收益率却不低,甚至较高。罗楚亮(2008)认为存在劳动力市场分割,但吴要武(2009)认为并不存在劳动力市场扭曲。然而,基于相同数据或更多更新数据的后续研究大多发现,这种新的劳动力市场分割不仅存在,而且有扩大之势。例如,薛进军、高文书(2012)同样使用2005年小普查数据,发现正规就业者不仅收入更高,人力资本回报率也更高。常进雄、王丹枫(2010)和屈小博(2011)使用1997-2006年“中国健康与营养调查”(CHNS)数据,均发现正规就业与非正规就业者的工资差距在扩大,前者还发现教育和经验回报率差距也在扩大。魏下海、余玲铮(2012)对2009年调查数据的分析发现,正规就业者的

教育回报率不仅在均值上、而且在收入分布的各个分位点上都明显高于非正规就业者。有些学者摒弃二分法,进一步同时比较多种就业类型之间的收入差距。例如,屈小博(2012)将劳动者区分为正规就业者、非正规受雇者和自我经营者,李小瑛、赵忠(2016)将雇佣合约划分为类终身雇佣合约、长期雇佣合约、短期雇佣合约和无雇佣合约,仍然发现就业类型对工资收入存在分割效应。其他学者还专门研究了农民工或流动人口,发现即便在这个特定的劳动力群体中,非正规或非稳定就业也会导致收入损失或收入歧视(黄乾,2009;寇恩惠、刘柏惠,2013;杨凡,2015)。

虽然两地学界的研究似乎共同指向基于非稳定就业的劳动力市场分割,但在对劳动力市场的管制上,香港和内地还是存在差异的。香港《雇佣条例》只规定了连续就业者享有休息日、带薪年假、病假津贴、遣散费、长期服务金等方面的权益,^①缺乏对灵活/弹性或非标准就业者的权益保护(Lee & Wong, 2004)。以兼职工作者为例,除了为雇主连续工作60天后能够获得强积金,全职工作者在法律上所享有的权益保障并不适用于他们(参见Wong, 2001)。就连《最低工资条例》也只是在2010年才被通过。在这种法律环境下,雇主自然就会利用非标准劳动关系规避本来需要为劳动者提供权益保障的法律义务。举例来说,2000年强积金政策实施后自雇就业人数就开始上升,其原因正是雇主借此逃避为劳动者缴付强积金(Chiu et al., 2008)。

在内地,劳动立法走过了“管制-自治-管制-加强管制与放松管制并存”的道路,加强管制的表现是放宽了无固定期限劳动合同的订立条件,放松管制的表现则是同时将劳务派遣和非全日制用工入法(田野,2014:23-24)。但在社会各界反响强烈的情况下,又迅速对非典型劳动提升管制强度,例如2012年修正的劳动合同法以及2013年《劳务派遣暂行规定》和《劳务派遣行政许可实施办法》加强对劳务派遣的管制等。即使是在2000年前后为解决下岗失业问题而促进灵活就业时,政府也曾制定了非全日制用工、临时就业人员医疗保险等政策,在劳动关系、工资支付、社会保险等方面建立规管制度,促进和保障灵活就业人员的合法权益(田野,2014:67-68)。

基于以上种种制度差异,本研究提出的核心假设是:非稳定就业者

① 连续就业是指被同一雇主连续雇佣4周或以上,同时每周至少工作18小时。

所面临的劳动力市场分割在香港比在内地更为严重。回顾中外研究文献,对劳动力市场分割的检验或测度就在于实证回答不同部门的工资决定和劳动力配置机制是否存在差异这个问题,而这又包括两项具体的研究内容:一是部门之间的工资差异,基本思想是考察具有相同人力资本禀赋的劳动者在不同部门中的期望工资是否相同,如果不同,则分割得到证实;二是部门之间的人力资本(主要是教育年限)回报差异,基本思想是考察人力资本的工资或收入回报在不同部门是否相同,如果在次级市场中没有回报或回报较低,则分割得到证实(袁志刚,2008;李骏,2016)。因此,本文检验是否存在分割的依据是两类就业者的工资水平和教育回报是否存在差异;而比较两地分割程度的依据就是两类就业者的这种差异在两地又是否具有差异。

三、数据、变量与模型

内地的数据来自中山大学社会科学调查中心于2012年开展的“中国劳动力动态调查”(CLDS)(本研究只使用其中的城镇样本),^①以及上海大学数据科学与都市研究中心于2017年完成的“上海都市社区调查”(SUNS)(本研究使用其中的住户调查部分)。^②香港的数据来自香港科技大学应用社会与经济研究中心于2011-2012年开展的“香港社会动态追踪调查”(HKPSSD)。^③CLDS和HKPSSD这两个调查项目在时间上非常接近,都采用了概率抽样,对两地的劳动力人口具有很好的代表性。两项数据还都用类似的问题来界定非稳定就业,能够很好地满足本文进行跨社会比较的研究目的。

在CLDS数据中,对非稳定就业的界定是看劳动者的就业形式是否属于以下任意一种:(1)自雇体力工作者,包括自雇中的非专业技术类与非个体户的所有人员,例如零散工、街头摊贩、钟点工、自营司机、拾荒、街头修鞋或擦鞋者、街头洗车人员、街头卖唱卖艺人员等;(2)非

① 关于CLDS的介绍,可参见其官方网站(<http://css.sysu.edu.cn/>)。

② SUNS由上海市“高峰高原”计划社会学Ⅲ类高峰计划资助,其介绍可参见吴晓刚、孙秀林(2017)。

③ 关于HKPSSD的介绍,可参见吴晓刚(2014)。

全职工作;(3)无固定雇主。^①在 HKPSSD 数据中,对非稳定就业的界定是看劳动者的就业形式是否属于以下任何一种:(1)自雇人士(小贩)或外发工;(2)非全职工作;(3)短工或散工。可见,对非稳定就业的界定逻辑和范围在两地数据中是大体一致、可以接受的。这构成了本研究的关键自变量——非稳定就业,这是一个二分变量,1 表示非稳定就业,0 表示稳定就业。

但是,由于 CLDS 是一项全国调查数据,将它代表的内地与 HKPSSD 代表的香港进行比较,即使本研究将分析对象限定为城镇样本、在分析模型中控制省份变量,仍然有理由担心可比性问题。为此,本研究将做两个补充比较分析。一是将 CLDS 数据限定为主要城市(包括大中城市和沿海经济发达城市,含上海),再与 HKPSSD 数据重新比较,二是将上海的 SUNS 数据与香港的 HKPSSD 数据进行比较。上海是中国经济发展的龙头,代表了内地城市化、现代化、全球化的最高水平,与香港更具有可比性。如果上述三次数据比较能得到一致的发现,则表示内地与香港的差异是稳健的。当然,引入 SUNS 数据也有一定问题。首先,它的调查时点比较晚。另外,它对非稳定就业的界定与测量不像 CLDS 和 HKPSSD 那样一致,只包括两种形式:(1)自雇体力工作者;(2)非全职工作。

此外,本研究还将做更为重要的第四次数据比较:将 CLDS 数据与 SUNS 数据进行比较。其原因是为了进一步论证上文提出的核心假设的逻辑,即制度差异是造成非稳定就业者所面临的劳动力市场分割在香港比在内地更为严重的原因。如果这个逻辑成立,那么 CLDS 数据与 SUNS 数据在关键结果上将不存在显著差异,因为包括上海在内的内地有着同样的劳动力市场规管制度。

本研究的因变量是月工资收入(取对数)。非稳定就业变量与其他自变量一起被用来估计工资收入方程,后者选取的是那些在两地数据中都包括并且在概念和测量上都类似的变量,包括受教育年限/教育程度、性别、年龄、职业、行业、部门(公共 vs. 私有)、是否移民、工作时间,等等。

^① 笔者还尝试了加入其他的判定条件,例如工资计算方式与合同签订类型等,但不影响基本结论。由于这些其他的判定条件在 HKPSSD 数据中并不存在,所以,为了尽量保证两地数据的一致性和可比性,最终没有保留。

在检验因分割而导致的工资收入差异时,本研究使用 OLS 和倾向值分析模型。OLS 模型是在控制了其他变量的情况下考察非稳定就业者的工资收入是否比稳定就业者显著更低。但是,如果存在忽略变量偏误,或者说如果是否从事非稳定就业这一行为本身存在自我选择性,那么 OLS 模型得到的非稳定就业与工资收入之间的净关系估计值就是有偏的。倾向值分析模型正是解决此问题的一种方法(Guo & Fraser, 2010)。它根据非稳定就业者与稳定就业者在发生非稳定就业的倾向性上的分值为其进行匹配,匹配后的两组差异就是从事非稳定就业本身的“干预”或因果效应。

在检验因分割而导致的教育回报差异时,本研究使用 OLS 和切换回归模型。在 OLS 模型中引入受教育年限与非稳定就业之间的交互项,通过考察其是否统计显著来检验两组就业者的教育回报(即受教育年限对工资收入的影响系数)是否存在显著差异。同样,由于非稳定就业可能具有自我选择性,OLS 的估计可能有偏。切换回归模型就是针对该问题的一种方法(Sakamoto & Chen, 1991a, 1991b)。它同时估计非稳定就业的选择模型、非稳定就业者的收入决定模型和稳定就业者的收入决定模型,通过这种联立方程来得到更加准确的估计。

四、分析结果

内地和香港劳动力市场上的非稳定就业分布见表 1。表中同时报告了原始样本和分析样本的数据,二者大体一致,表明分析样本是有效的。因此,下文只围绕分析样本展开。

表 1 内地和香港非稳定就业的分布 单位:%

	内地		香港	
	原始样本 (N = 348 +)	分析样本 (N = 333)	原始样本 (N = 565 +)	分析样本 (N = 515)
年龄				
< 30	17.85	18.02	19.83	20.19
30 +	24.67	25.23	14.58	14.56
40 +	35.17	35.14	25.08	25.05
50 +	17.32	16.52	29.83	29.90
> = 60	4.99	5.11	10.68	10.29

续表 1

	内地		香港	
	原始样本 (N = 348 +)	分析样本 (N = 333)	原始样本 (N = 565 +)	分析样本 (N = 515)
教育				
小学及以下	17.06	17.72	30.85	29.71
初中	35.70	35.74	31.36	32.23
高中	27.03	26.13	29.66	30.10
大专	8.66	8.71	3.73	3.69
大学及以上	11.55	11.71	4.41	4.27
职业				
负责人	7.09	7.21	1.19	.78
专业技术人员	27.82	28.53	5.61	5.24
办事人员和有关人员	10.50	10.81	5.77	6.41
商业、服务业人员	18.64	19.52	33.45	34.95
生产人员	16.80	17.41	19.86	19.80
非技术体力及其他	19.16	16.52	34.13	32.81
部门				
私有部门	69.83	70.87	95.75	95.53
公有部门	30.17	29.13	4.25	4.47
行业				
建筑业	19.05	18.62	22.87	22.52
交通、仓储及邮电通信业	19.58	20.72	—	—
批发和零售贸易、餐饮业	10.32	11.11	32.08	31.45
卫生体育和社会福利业	13.23	12.01	—	—
其他	略	略	略	略
移民分布				
本地	54.07	53.75	51.86	50.68
移民	45.93	46.25	48.14	49.32
性别				
女性	41.99	41.74	47.46	50.10
男性	58.01	58.26	52.54	49.90

从非稳定就业者的年龄、教育、职业、部门分布来看,两地存在明显的差异。简言之,非稳定就业在内地劳动力市场上分布更广,而在香港劳动力市场上则分布集中。以教育为例,在内地的非稳定就业者中,各

级教育程度均有一定的分布,大专及以上也占到 20.42% 之多;但香港的非稳定就业者则明显集中在教育程度的低端,大专及以上仅占到 7.96%。再以部门为例,内地的非稳定就业者也一定程度地存在于公共部门(占 29.13%),但香港的非稳定就业者则几乎全都集中在私有部门(占 95.53%)。因此,虽然有学者指出香港的灵活就业有从低端职业向高端职业、从私有部门向公共部门蔓延的趋势(参见 Chiu et al., 2008;吴晓刚、李骏,2013),但与内地相比,它在劳动力市场上的分布仍然是相当集中的。这种分布的集中性其实已经见之于香港的官方统计数据(参见 Ngo,2002),只是在缺乏跨社会比较的情况下,该特征被忽略了。相反,内地则见证了非稳定就业在各种行业与职业的大幅扩张,这与一些学者的观察也是比较相符的(例如 Friedman & Lee, 2010;田野,2014)。

然而,两地的非稳定就业在移民和性别分布上相似性却较多。移民在非稳定就业者中的比例都占到了 40% 多,男性也都占到了 50% 上下。可见,不仅香港的非稳定就业没有像西方社会那样成为一种“性别现象”,内地也同样没有。至于行业分布,两地同时呈现出相似性和差异性。相似的是,非稳定就业者在建筑业的分布都在 20% 左右。不同的是,香港的非稳定就业者进入批发和零售贸易、餐饮业这种典型的低端服务业的比例高达 31.45%,而在内地则仅为 11.11%。这很可能与两地的产业结构差异有关。香港从 20 世纪 90 年代以来经历了严重的“去工业化”或制造业“空心化”,导致服务业——尤其是低端服务业——就业人口的大幅上升,而内地至今保持着“世界工厂”的地位。已有研究指出,“去工业化”和低端服务业的兴起是导致非标准或非稳定就业扩张的重要推动力(Lee & Wong,2004),这从上述比较中得到了印证。

表 2 给出的是内地和香港非稳定就业的发生率。从分析总样本的跨社会比较来看,非稳定就业在香港劳动力市场上的发生率(18.31%)略高于内地(13.80%)。^①从两地内部各类分样本的比较来看,非稳定就业的发生率与年龄、教育、职业、部门、移民之间的双变量关系模式在两地具有很大程度的相似性。以年龄为例,两地都呈现出

^① 该发生率只能作为参考值,并且有可能低估,因为它们只是按上文所说的三个标准来定义和计算的。

劳动者年龄越大越可能从事非稳定就业的模式。在内地,30 多岁、40 多岁、50 多岁、60 岁及以上各个年龄组的非稳定就业发生率依次为 11.19%、16.76%、18.84%、31.48%,卡方检验表明这种差异具有统计显著性($p < 0.001$);在香港,从 30 多岁到 60 岁及以上,各个年龄组的非稳定就业发生率也从 11.96% 依次上升到 29.44%,卡方检验也具有统计显著性($p < 0.001$)。两地的共性还表现为教育程度和职业地位越低的劳动者越可能从事非稳定就业,私有部门比公共部门的劳动者更可能从事非稳定就业,移民比本地居民更可能从事非稳定就业,相应的卡方检验也都在 0.001 的水平上统计显著。表 2 同时说明,是否从事非稳定就业确实具有内生性或选择性,需要引入适当的高级统计模型来克服 OLS 模型的不足。

表 2 内地和香港非稳定就业的发生率

	内地		香港	
	样本量	发生率(%)	样本量	发生率(%)
分析总样本	2413	13.80	2812	18.31
年龄分样本				
< 30	618	9.71	670	15.52
30 +	751	11.19	627	11.96
40 +	698	16.76	724	17.82
50 +	292	18.84	611	25.20
> =60	54	31.48	180	29.44
教育分样本				
小学及以下	161	36.65	438	34.93
初中	607	19.60	560	29.64
高中	768	11.33	1079	14.37
大专	406	7.14	214	8.88
大学及以上	471	8.28	521	4.22
职业分样本				
负责人	192	12.50	212	1.89
专业技术人员	842	11.28	534	5.06
办事人员和有关人员	446	8.07	525	6.29
商业、服务业人员	492	13.21	677	26.59
生产人员	237	18.57	399	25.56
非技术体力及其他	204	33.82	465	36.34

续表 2

	内地		香港	
	样本量	发生率(%)	样本量	发生率(%)
部门分样本				
私有部门	1391	16.97	2495	19.72
公有部门	1022	9.49	317	7.26
移民分样本				
本地	1547	11.57	1918	13.61
移民	866	17.78	894	28.41
性别分样本				
女性	1081	12.86	1302	19.82
男性	1332	14.56	1510	17.02
行业分样本	略	略	略	略

回到本文的核心问题,非稳定就业所造成的劳动力市场分割是否在香港比在内地更为严重?表 3 是 OLS 模型的分析结果。就内地而言,在控制了其他变量的情况下,模型 1 显示,非稳定就业者比稳定就业者的月工资收入低 13% ($1 - e^{-0.134} = 0.13$),表明工资收入差异意义上的分割成立。但在模型 2 中,加入的非稳定就业与受教育年限之间的交互项并不具有统计显著性,似乎表明教育回报差异意义上的分割不成立。考虑到该交互项与非稳定就业变量之间存在多重共线性问题(相关系数达到了 0.95),笔者对受教育年限变量做对中处理,重新生成交互项,再估计模型 3。结果发现,非稳定就业变量的主效应仍然为负向显著,而交互项仍然不显著。因此,仍然支持工资收入差异意义上的分割,而不支持教育回报差异意义上的分割。

表 3 内地和香港非稳定就业的收入与教育回报差异 (OLS 模型)

	内地			香港		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
非稳定就业	-.134 *** (.039)	-.165 (.135)	-.130 ** (.042)	-.524 *** (.029)	-.036 (.067)	-.613 *** (.031)
受教育年限	.073 *** (.006)	.073 *** (.006)	.073 *** (.006)	.044 *** (.003)	.056 *** (.004)	.056 *** (.004)
非稳定就业 × 受教育年限	—	.003 (.012)	.003 (.012)	—	-.052 *** (.006)	-.052 *** (.006)

续表 3

	内地			香港		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量	是	是	是	是	是	是
R ²	.37	.37	.37	.61	.62	.62
样本量	2413	2413	2413	2812	2812	2812

注:(1)模型 1 和模型 2 没对受教育年限做对中处理,模型 3 对受教育年限进行了对中处理。(2)控制变量包括性别、年龄、年龄平方、部门、户口(移民)、职业、行业、周工作时间、截距项(内地模型还包括省份)。(3)表中报告的是非标准化回归系数,括号中的数字是标准误。(4)* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

就香港而言,在控制了其他变量的情况下,模型 1 显示,非稳定就业者比稳定就业者的月工资收入低 41% ($1 - e^{-0.524} = 0.41$)。与内地数据模型 1 的估计值 13% 相比,它显然大出许多,这意味着工资收入差异意义上的分割,在香港比在内地更严重。模型 2 显示,非稳定就业与受教育年限之间的交互项也具有统计显著性($p < 0.001$),并且是在该交互项与非稳定就业变量之间的相关系数为 0.92 的情况下。可能正是这一多重共线性问题导致了此模型中非稳定就业变量的主效应不显著。因此,我们对受教育年限变量做对中处理后再估计模型 3,果然得到了同时具有统计显著性的主效应和交互效应。模型 2 和模型 3 都表明,与稳定就业者相比,非稳定就业者不仅在工资收入上显著更低(主效应为负),而且在教育回报上显著更低(交互效应为负)。以模型 2 为例,对稳定就业者来说,受教育年限每增加一年其平均收入会增加 5.8% ($e^{0.056} - 1 = 0.058$);但对非稳定就业者来说,这一数字却仅为 0.4% ($e^{0.056 - 0.052} - 1 = 0.004$)。因此,在香港,工资收入差异和教育回报差异意义上的分割同时得到支持。

由于 OLS 模型的估计可能有偏,笔者又分别采用倾向值分析模型和切换回归模型来对两个意义上的分割再次进行检验。在表 4 中,不管是使用倾向值加权还是倾向值匹配方法,^①内地非稳定就业者的收入仍然比稳定就业者显著更低,香港同样如此。而且,比较新的回归系数,仍然是香港的估计绝对值大于内地。以倾向值加权方法的结果为

① 具体来说,倾向值加权方法是用倾向值得分做加权回归,倾向值匹配方法是用倾向值得分做一对一贪婪匹配。无论哪种方法,都是用性别、年龄、教育、职业、部门、行业、移民身份等预测变量来得到倾向值得分。

例,内地的估计值为 -0.141 ,而香港的估计值为 -0.461 。这再次表明,就工资收入差异意义上的分割而言,香港比内地更严重。笔者还对该工资收入差异进行了 Blinder-Oaxaca 分解 (Blinder, 1973), 结果发现,不可解释的部分在内地仅占 36.18% ,而在香港则占到 53.13% 。这从另一个角度说明,非稳定就业者在香港劳动力市场上所遭遇的工资歧视更大,因而所面临的分割也更强。

表 4 内地和香港非稳定就业的收入差异 (倾向值分析模型)

	内地		香港	
	倾向值加权	倾向值匹配	倾向值加权	倾向值匹配
非稳定就业	$-.141^{**}$ (.044)	$-.117^*$ (.055)	$-.461^{***}$ (.042)	$-.399^{***}$ (.040)
控制变量	是	是	是	是
R ²	.39	.42	.63	.55
样本量	2413	662	2812	1021

注:(1)控制变量同表3注。(2)表中报告的是非标准化回归系数,括号中的数字是标准误。(3)倾向值预测模型的结果未展示。(4)* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

表5的切换回归模型结果也仍然显示,非稳定就业者与稳定就业者之间的教育回报差异,内地要小于香港。在内地,稳定就业者的教育回报系数为 0.07 ,非稳定就业者为 0.05 ,仅相差 0.02 个单位。在香港,稳定就业者的教育回报系数为 0.06 ,非稳定就业者为 0.02 ,相差了 0.04 个单位。其实,非稳定就业者的教育回报系数 (0.02) 甚至没有通过统计显著性检验,意味着人力资本在该劳动力市场上根本不起作用,这与劳动力市场分割的经典论述是相当吻合的。因此,在教育回报差异意义上的分割,香港比内地更严重。

表 5 内地和香港非稳定就业的教育回报差异 (切换回归模型)

	内地		香港	
	稳定就业	非稳定就业	稳定就业	非稳定就业
受教育年限	$.071^{***}$ (.006)	$.048^*$ (.021)	$.061^{***}$ (.003)	$.015$ (.011)
控制变量	是	是	是	是
样本量	2413		2812	

注:(1)控制变量同表3注。(2)表中报告的是非标准化回归系数,括号中的数字是标准误。(3)选择模型的结果未展示。(4)* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

考虑到内地幅员辽阔、地区之间的异质性大,即使本研究已将分析对象限定为城镇样本并已在分析模型中控制了省份变量,仍然有理由担心它与香港这个城市社会的可比性。因此,笔者将内地数据限定为主要城市(包括大中城市和沿海经济发达城市,含上海),并引入 SUNS 数据,再与 HKPSSD 数据重新比较,结果见表 6。从收入差异来看,无论哪种估计方法,三套数据中非稳定就业者的平均工资收入都显著低于稳定就业者,并且这种差距在香港比在内地更大。从教育回报差异来看,无论哪种估计方法,香港非稳定就业者的教育回报都显著低于稳定就业者,而内地却并非如此。这与表 3 至表 5 的结果高度一致。

表 6 内地和香港非稳定就业的收入与教育回报差异

	CLDS 主要城市		SUNS		HKPSSD	
	稳定就业	非稳定就业	稳定就业	非稳定就业	稳定就业	非稳定就业
收入差异 (OLS)	—	-.134 ** (.047)	—	-.264 *** (.047)	—	-.524 *** (.029)
收入差异 (倾向值加权)	—	-.109 * (.051)	—	-.260 ** (.081)	—	-.461 *** (.042)
收入差异 (倾向值匹配)	—	-.139 * (.065)	—	-.271 *** (.076)	—	-.399 *** (.040)
教育回报差异 (OLS)	—	.003 (.012)	—	-.017 (.011)	—	-.052 *** (.006)
教育回报差异 (切换回归)	.075 *** (.007)	.059 * (.027)	.062 *** (.005)	.067 ** (.021)	.061 *** (.003)	.015 (.011)

注:(1)控制变量同表 3 注。(2)表中报告的是非标准化回归系数,括号中的数字是标准误。(3)CLDS 主要城市是指大中城市和沿海经济发达城市,包括直辖市、副省级城市、省会城市和沿海省份人均 GDP 较高的城市,有效样本量为 1846 人(HKPSSD 样本不变)。(4)SUNS 的有效样本量为 4366 人。(5) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

上述表 3 至表 6 的分析仍然有两个局限。首先,使用的均值回归模型只能反映稳定就业者与非稳定就业者的平均差异状况,忽略了群组内部的工资收入分布特征。换言之,在不同收入组的人群中,稳定与非稳定就业对工资收入的影响可能会有差异,它对教育回报的影响也可能会有差异。为了反映这种异质性,笔者又对这三套数据做了分位

数回归模型,得到收入分布的各个分位点上非稳定就业对工资收入的主效应系数以及它与教育的交互效应系数,分别显示在图3和图4中。^①从图3可见,非稳定就业对工资收入的负面影响,随分位点的上升而减小,表明非稳定就业者与稳定就业者的工资收入差距在低收入组中更大,在高收入组中则低得多。虽然确实存在这种异质性,但从香港与内地(包括上海)的比较来看,无论在哪个分位点上,非稳定就业导致的工资收入差距始终是在香港更大。从图4可见,非稳定就业对教育回报的调节作用随分位点变化的规律在三套数据中有较大不同。在CLDS数据中,该调节作用由正向逐渐变为负向;在SUNS数据中,该调节作用始终为负向,并呈现随分位数上升而略微缓和的迹象;在HKPSSD数据中,该调节作用不仅始终为负向,而且较为稳定。然而,尽管存在这种异质性,从香港与内地(包括上海)的比较来看,无论在哪个分位点上,非稳定就业对教育回报的负向调节作用始终是在香港更大。因此,图3和图4的分位数回归模型结果表明,尽管非稳定与稳定就业在内地(包括上海)和香港都存在异质性,但它所造成的劳动力市场分割程度在两地仍然存在系统差异,这与上述均值回归模型结果是一致的。

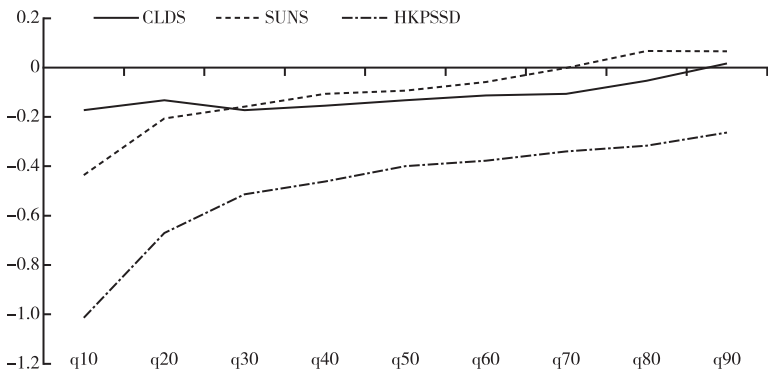


图3 非稳定就业的工资收入差异(分位数回归模型)

其次,表3至表6的分析是对内地(包括上海)和香港数据分别建模,并没有直接检验两地的差异。为此,笔者将两地数据合并在一起,

^① CLDS 主要城市的数据结果与 CLDS 的数据结果很相似,所以不在图3和图4中给出。

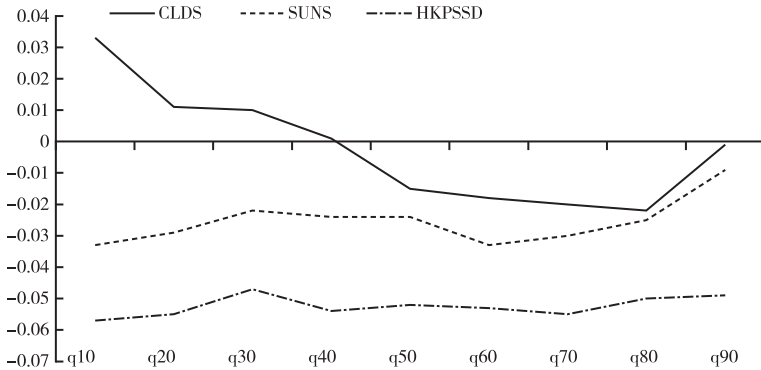


图4 非稳定就业的教育回报差异(分位数回归模型)

正式检验之前得到的两个关键发现:(1)非稳定就业导致的工资收入差距,在香港比在内地(包括上海)更大;(2)非稳定就业对教育回报的负向调节作用,在香港比在内地(包括上海)更大。^①同时,为了进一步论证本文提出的核心假设的逻辑——制度差异是造成香港劳动力市场分割比内地更为严重的原因,还将预期:(3)非稳定就业导致的工资收入差距,在CLDS(或CLDS主要城市)和SUNS数据中并无显著差异;(4)非稳定就业对教育回报的负向调节作用,在CLDS(或CLDS主要城市)和SUNS数据中并无显著差异。因此,笔者分别做四次数据合并与比较,结果见表7。

表7上半部分是CLDS vs. HKPSSD和SUNS vs. HKPSSD的结果。在模型1和模型4中,非稳定就业对工资收入的主效应为负向显著,同时非稳定就业与香港这两个变量的交互效应也为负向显著,支持上述发现(1)。在模型2和模型5中,教育系数为正向显著,同时非稳定就业与教育的交互效应为负向显著,表明非稳定就业对教育回报存在负向调节作用。在模型3和模型6中,再加入非稳定就业×教育×香港这个三项交互效应,它也为负向显著,表明非稳定就业对教育回报的负向调节作用在香港更大,从而支持上述发现(2)。

^① 内地(包括上海)和香港的收入原始数据并不可比,本研究按世界银行发布的购买力平价转换因子(2012年)对收入进行调整之后再做分析,转换方式参见世界银行官网(<https://data.worldbank.org.cn/indicator/PA.NUS.PPP?end=2011&start=1990&view=chart>)。

表 7 内地和香港的数据合并分析

	CLDS vs. HKPSSD			SUNS vs. HKPSSD		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
非稳定	-.211 *** (.035)	-.167 * (.069)	-.209 (.123)	-.290 *** (.035)	-.061 (.067)	-.139 (.083)
教育	.068 *** (.003)	.074 *** (.003)	.086 *** (.005)	.075 *** (.003)	.081 *** (.003)	.085 *** (.004)
香港	1.393 *** (.046)	1.316 *** (.019)	1.599 *** (.070)	.561 *** (.024)	.516 *** (.021)	.757 *** (.070)
非稳定 × 香港	-.463 *** (.046)	—	.159 (.146)	-.262 *** (.054)	—	.219 (.140)
非稳定 × 教育	—	-.030 *** (.006)	.003 (.011)	—	-.036 *** (.007)	-.013 (.008)
教育 × 香港	—	—	-.016 ** (.006)	—	—	-.016 ** (.006)
非稳定 × 教育 × 香港	—	—	-.071 *** (.013)	—	—	-.057 *** (.014)
控制变量	是	是	是	是	是	是
R ²	.63	.62	.63	.39	.39	.39
样本量	5225	5225	5225	7178	7178	7178
	CLDS vs. SUNS			CLDS 主要城市 vs. SUNS		
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
非稳定	-.148 ** (.052)	-.126 (.079)	-.060 (.184)	-.154 * (.064)	-.121 (.084)	-.212 (.239)
教育	.080 *** (.003)	.082 *** (.004)	.095 *** (.007)	.080 *** (.004)	.082 *** (.004)	.100 *** (.008)
上海	.803 *** (.025)	.785 *** (.023)	.992 *** (.092)	.742 *** (.027)	.728 *** (.025)	.986 *** (.105)
非稳定 × 上海	-.107 (.062)	—	-.068 (.203)	-.091 (.073)	—	.103 (.254)
非稳定 × 教育	—	-.010 (.007)	-.006 (.016)	—	-.011 (.008)	.008 (.021)
教育 × 上海	—	—	-.016 * (.007)	—	—	-.020 * (.008)
非稳定 × 教育 × 上海	—	—	-.009 (.018)	—	—	-.025 (.023)

续表 7

	CLDS vs. SUNS			CLDS 主要城市 vs. SUNS		
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
控制变量	是	是	是	是	是	是
R ²	.37	.37	.37	.36	.36	.36
样本量	6779	6779	6779	6212	6212	6212

注:(1)控制变量同表 3 注。(2)表中报告的是非标准化回归系数,括号中的数字是标准误。(3)* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

表 7 的下半部分是 CLDS vs. SUNS 和 CLDS 主要城市 vs. SUNS 的结果。在模型 7 和模型 10 中,非稳定就业与上海这两个变量的交互效应并不显著,支持上述发现(3)。在模型 8 和模型 11 中,非稳定就业与教育的交互效应也不显著;在模型 9 和模型 12 中,非稳定就业 \times 教育 \times 上海这个三项交互效应仍然不显著,从而支持上述发现(4)。

五、结语与讨论

在“一国两制”的背景下,内地和香港近年来都经历了非标准劳动关系或非稳定就业的迅速扩张,这为该领域的跨社会研究提供了两个理想的比较对象。本文的核心问题是:在非稳定就业是否造成了新的劳动力市场分割这个问题上,两地是否会因社会经济制度的不同而存在差异?由于香港奉行自由主义经济政策,政府只对劳资关系采取低度干预,而内地对劳动关系的立法和管制保持着放松与加强交替循环的动态调整,本文提出的核心假设是:非稳定就业者所面临的劳动力市场分割在香港可能比在内地更为严重。

这种分割在经验事实上具有两重意义,一是工资收入差异,二是教育回报差异。通过分析对两地社会各具代表性的抽样调查数据,本文在这两重意义上都发现了支持上述核心假设的证据。由非稳定就业分割而导致的工资收入差异在两地都存在,但在香港比在内地更严重。也就是说,非稳定就业者所遭遇的收入损失或工资歧视,在香港比在内地更大。由非稳定就业分割而导致的教育回报差异,在香港存在并且较大,但在内地基本不存在或仅微弱存在。即使只将上海与香港相比,也能得到一致的发现。相反,将内地数据与上海数据相比,却并不存在

显著差异。可见,内地与香港劳动力市场在规管体制和实践逻辑上的差异确实带来了非稳定就业所导致的分割程度的差异。

非标准劳动关系与非稳定工作的扩张其实是 20 世纪末期以来全球劳动力市场的一个普遍现象。不管是国外对美国、英国和欧洲大陆的研究,还是本文对内地和香港的研究,都发现它造成了新的劳动力市场分割。但本文的跨社会比较研究进一步揭示,政府在劳动立法和劳动关系管制上的干预程度也决定了这种劳动力市场分割强度。换言之,即便“新经济”会不可避免地带来劳动关系的非标准化和工作就业的不稳定化,政府仍能通过相应的法律政策规制尽量减轻它对劳动者的不利影响。这呼应了海外理论家早前对美日欧等地所做的政治经济学比较研究判断(例如 Gottfried, 1995)。

本文对非稳定就业与劳动力市场分割的研究受数据牵制,也存在两点主要局限。一是非稳定就业的内部异质性问题,由于所用数据的样本量较少,未能详细分类比较。二是非稳定就业在劳动者职业生涯中到底是“桥梁”还是“陷阱”问题,由于缺乏中长期追踪数据,未能同时加以考察。此外,非稳定就业还可能导致就业领域之外的其他社会后果——例如教育投资的犹豫、婚育意愿的降低、志愿参与的下降等(Kalleberg, 2009),甚至在中东、南非、西欧、美国等全球各地已表现出一定程度的政治性(Lee & Kofman, 2012)。这些重要议题,都有待未来开展进一步研究。

参考文献:

- 董保华主编,2007,《劳动力派遣》,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 蔡昉,2004,《中国就业统计的一致性:事实和政策涵义》,《中国人口科学》第3期。
- 常进雄、王丹枫,2010,《我国城镇正规就业与非正规就业的工资差异》,《数量经济技术经济研究》第9期。
- 葛苏勤,2000,《劳动力市场分割理论的最新进展》,《经济动态》第12期。
- 黄乾,2009,《城市农民工的就业稳定性及其工资效应》,《人口研究》第3期。
- 寇恩惠、刘柏惠,2013,《城镇化进程中农民工就业稳定性及工资差距》,《数量经济技术经济研究》第7期。
- 李骏,2016,《中国城镇劳动力市场分割:一个整合与比较分析》,《江海学刊》第3期。
- 李凌云,2011,《国际劳工组织对劳动力派遣的法律规制》,《工会理论研究》第3期。
- 李小瑛、赵忠,2016,《我国城镇劳动力市场分割和收入差距的新趋势——基于雇佣合约的视角》,《北京工商大学学报(社会科学版)》第2期。
- 罗楚亮,2008,《就业稳定性与工资收入差距研究》,《中国人口科学》第4期。

- 彭希哲、姚宇,2004,《厘清非正规就业概念,推动非正规就业发展》,《社会科学》第7期。
- 屈小博,2011,《城市正规就业与非正规就业收入差距及影响因素贡献》,《财经论丛》第2期。
- ,2012,《中国城市正规就业与非正规就业的工资差异——基于非正规就业异质性的收入差距分解》,《南方经济》第4期。
- 田野,2014,《非典型劳动关系的法律规制研究》,北京:中国政法大学出版社。
- 魏下海、余玲铮,2012,《我国城镇正规就业与非正规就业工资差异的实证研究》,《数量经济技术经济研究》第1期。
- 吴晓刚,2014,《香港社会动态追踪调查:设计理念与初步发现》,《港澳研究》第4期。
- 吴晓刚、李骏,2013,《香港的边缘化就业问题:情况与趋势》,《紫荆论坛》第4期。
- 吴晓刚、孙秀林,2017,《城市调查基础数据库助力社会治理》,《中国社会科学报》11月8日。
- 吴要武,2009,《非正规就业者的未来》,《经济研究》第7期。
- 吴要武、蔡昉,2006,《中国城镇非正规就业:规模与特征》,《中国劳动经济学》第2期。
- 熊易寒,2015,《新穷人的全球图景:三个世界的交集何以可能?》,《文化纵横》第1期。
- 薛进军、高文书,2012,《中国城镇非正规就业:规模、特征和收入差距》,《经济社会体制比较》第6期。
- 杨凡,2015,《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》第6期。
- 姚先国、黎煦,2005,《劳动力市场分割:一个文献综述》,《渤海大学学报(哲学社会科学版)》第1期。
- 袁志刚,2008,《劳动力市场是分割的吗?——“劳动力市场分割”经验研究文献综述》,《云南财经大学学报》第5期。
- Atkinson, J. 1984, “Manpower Strategies for Flexible Organizations.” *Personal Management* 16 (8).
- 1987, “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties.” *Labour and Society* 12.
- Baron, James N. & William T. Bielby 1980, “Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work.” *American Sociological Review* 45(5).
- Blinder, Alan S. 1973, “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.” *The Journal of Human Resources* 8(4).
- Chiu, Stephen W. K., Alvin Y. So & May Yeuk-mui Tam 2008, “Flexible Employment in Hong Kong: Trends and Patterns in Comparative Perspective.” *Asian Survey* 48(4).
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA.: D. C. Heath.
- Friedman, Eli & Ching K. Lee 2010, “Remaking the World of Chinese Labour: A 30 - Year Retrospective.” *British Journal of Industrial Relations* 48(3).
- Gash, Vanessa 2008, “Bridge or Trap? Temporary Workers’ Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract.” *European Sociological Review* 24(5).
- Gash, Vanessa & Frances McGinnity 2007, “Fixed-term contracts—the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France.” *Socio-Economic Review* 5(3).

- Giesecke, Johannes 2009, "Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market." *European Sociological Review* 25(6).
- Giesecke, Johannes & Martin Groß 2003, "Temporary Employment: Chance or Risk?" *European Sociological Review* 19(2).
- Gottfried, Heidi 1995, "Developing Neo-Fordism: A Comparative Perspective." *Critical Sociology* 21.
- Guo, Shenyang & W. M. Fraser 2010, *Propensity Score Analysis: Statistical Methods and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Harrison, Bennett 1994, *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- Hudson, Kenneth 2007, "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy." *Social Science Research* 36(1).
- Jacobs, Jerry A. & Zhenchao Qian 1997, "The Mobility Patterns of Part-Time Workers." *Research in Social Stratification and Mobility* 15.
- Kalleberg, Arne L. 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26.
- 2003, "Flexible Firms and Labor Market Segmentation." *Work and Occupations* 30(2).
- 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74(1).
- Kalleberg, Arne L. & Aage B. Sørensen 1979, "The Sociology of Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 5.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin & Ken Hudson 2000, "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States." *American Sociological Review* 65(2).
- Kalleberg, Arne L. & Kevin Hewison 2013, "Precarious Work and the Challenge for Asia." *American Behavioral Scientist* 57(3).
- Lee, Ching K. & Yelizavetta Kofman 2012, "The Politics of Precarity: Views Beyond the United States." *Work and Occupations* 39(4).
- Lee, Kim M. & Hung Wong 2004, "Marginalized Workers in Postindustrial Hong Kong." *The Journal of Comparative Asian Development* 3(2).
- Mansson, J. & J. Ottosson 2011, "Transitions from Part-time Unemployment: Is Part-time Work a Dead End or a Stepping Stone to the Labour Market?" *Economic and Industrial Democracy* 32(4).
- McGinnity, Frances, Antje Mertens & Stefanie Gundert 2005, "A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition to Work in West Germany." *European Sociological Review* 21(4).
- McGovern, Patrick, Deborah Smeaton & Stephen Hill 2004, "Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality." *Work and Occupations* 31(2).
- Ngo, Hang-Yue 2002, "Part-time Employment in Hong Kong: A Gendered Phenomenon?" *International Journal of Human Resource Management* 13(2).

- O'Connor, Julia S. 2013, "Non-Standard Employment and European Union Employment Regulation." In Max Koch & Martin Fritz (eds.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. London: Palgrave Macmillan.
- Park, Albert & Fang Cai 2011, "The Informalization of the Chinese Labor Market." In Sarosh Kuruvilla, Mary Elizabeth Gallagher & Ching-kwan Lee (eds.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, State and Workers in a Changing China*. Ithaca NY: ILR Press.
- Pedulla, David S. 2016, "Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched employment Histories." *American Sociological Review* 81(2).
- Polanyi, Karl 1944, *The Great Transformation*. New York: Parrar and Rinehart, Inc.
- Sakamoto, Arthur & Meichu D. Chen 1991a, "Sample Selection and the Dual Labor Market." *Research in Social Stratification and Mobility* 10.
- 1991b, "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market." *American Sociological Review* 56(3).
- Steijin, Bram, Ariana Need & Maurice Gesthuizen 2006, "Well Begun, Half Done? Long-term Effects of Labour Market Entry in the Netherlands, 1950 – 2000." *Work, Employment and Society* 20(3).
- Swider, Sarah 2015, "Building China: Precarious Employment among Migrant Construction Workers." *Work, Employment and Society* 29(1).
- Wong, May M. 2001, "The Strategic Use of Contingent Workers in Hong Kong's Economic Upheaval." *Human Resource Management Journal* 11(4).
- Zhang, Lu 2011, "The Paradox of Labor Force Dualism and State-Labor-Capital Relations in the Chinese Automobile Industry." In Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee & Mary Elizabeth (eds.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*. Ithaca, NY: ILR Press.

作者单位:上海社会科学院社会学研究所
责任编辑:闻翔