

中国城市劳动力市场的双重二元分割*

——理论模型与实证检验

张海东 袁 博

提要:随着市场转型的深入与全球化竞争市场的到来,中国城市劳动力市场的体制分割与市场分割已发生深度融合,一种双重二元的劳动力市场结构已然形成。本文聚焦城市劳动力市场的静态分割与流动不平等议题,基于2019年中国特大城市居民生活状况调查数据,使用潜类别分析法验证了城市劳动力市场双重二元分割理论模型的经验适用性;基于拓扑矩阵的流动表分析,检验了被分割后不同子劳动力市场间职业流动的市场粘性效应、单向体制壁垒效应与单向市场壁垒效应。本文对消除不合理的市场分割与行政限制、健全劳动力要素层面的全国统一大市场具有一定的启示作用。

关键词:劳动力市场分割 职业流动 潜类别分析 流动表分析

一、问题的提出

劳动力市场过程是工业社会中劳动与收入分配的核心机制之一,对劳动力市场的职位供需及其流动分析能够直接触及社会不平等问题的根源——谁得到了什么?为什么会得到?改革开放四十余年来,中国劳动力市场经历了从无到有、从单一到多元的发育、转型、分化过程。早在“十五”规划期间,劳动部就针对当时欠缺就业服务体系的劳动力市场提出过完善建设的重要意见,并明确指出要消除不合理的市场分割与行政限制,推进城乡统筹与市场化导向的劳动力市场新格局。^①时隔二十年,中国又进一步提出了加快建设全国统一大市场的指

* 本文系国家社会科学基金青年项目“新社会阶层的职业流动与政治信任研究”(23CSH081)的阶段性成果。感谢“新时代特大城市社会结构变动趋势及其治理”项目组与中国社会科学院—上海市人民政府上海研究院提供的数据与帮助。感谢匿名评审人给予的宝贵意见。文责自负。

^① 劳动保障部,2002,《关于进一步加强劳动力市场建设完善就业服务体系的意见》,3月21日(http://www.gov.cn/gongbao/content/2003/content_62196.htm)。

导意见,并再次强调要打造统一要素市场,健全统一规范的人力资源市场体系,促进劳动力、人才跨地区顺畅流动。^①虽然在这一改革方向上中国已取得了长足发展,但就当前情况而言,仍然存在较多问题。尤其是在城市劳动力市场的结构性分割方面,包括来自体制、部门、地区、行业等多个维度的“结构壁垒”问题并未得到根本扭转。这不仅有碍于中国构建高水平社会主义市场经济体制,而且其造成的“流动分割”也阻碍了劳动者实现相对公平的职业流动。本文立足于这种劳动力市场多元分割的“中国经验”,探讨一种双重二元劳动力市场分割理论模型在中国城市劳动力市场中的经验适用性问题,及其对于劳动者在劳动力市场层面上的职业流动所造成的复杂影响机制。

不同于多数西方发达国家劳动力市场的高度竞争性,中国自改革开放以来才逐步形成的城市劳动力市场是典型的非完全竞争性市场。受到经济体制改革与各类政策的影响,中国城市劳动力市场现已形成超越单纯二元分割的结构样态,这对身处其中的劳动者的职业流动与收入回报影响巨大。经验观察发现,一方面,当前一些体制内单位在劳动力配给上逐步走向市场化,通过扩大“单位内非固定身份员工”的规模,运用市场化逻辑来达到灵活用工与降低成本的目的(蔡禾,2019);另一方面,原本就处于体制外的私营、外资或合资企业在激烈的市场化竞争中逐步发展出了内部劳动力市场,进而形成主要市场与次要市场的分化,这种分化不仅发生在不同规模企业之间、不同行业之间、不同地区之间,甚至发生在同类企业的同类岗位上。也就是说,即使拥有相同人力资本并从事相同职业的劳动者,也可能会因为工作组织所处的子劳动力市场不同而经历差异巨大的职业生涯(张海东、袁博,2020)。可见,当前中国城市劳动力市场所出现的分化现象已不再完全适用于既有的理论分析框架。

据此,本文希望通过实证分析回应两个有关劳动力市场分割研究的经典命题。第一,劳动力市场的分割命题,即认为劳动力市场并非完全竞争市场,而是被各种因素分割成数个子市场。对此,本文将通过制度性分割与内生性分割这两大劳动力市场的分化机制来建构符合当前中国城市劳动力市场的双重二元理论模型,并从实证层面检验其经验适用性。第二,劳动力市场的不流动命题,即认为被分割的各子市场间存在着职业流动壁垒,或称“流动分割”。对此,本文将从多维分割的劳动力市场模型出发,结合流动表分析在劳动力市场研究方面的应用,全面检视身处其中的在职劳动者所面临的职业流动不平等问题。

^① 新华社,2022,《中共中央 国务院关于加快建设全国统一大市场的意见》(https://www.gov.cn/zhengce/2022-04/10/content_5684385.htm)。

二、文献综述与研究假设

(一) 二元劳动力市场分割理论及其多维扩展

较早对二元劳动力市场分割理论进行阐述的学者是多林格 (Peter B. Doeringer) 和皮奥雷 (Michael J. Piore)。作为新结构主义的代表学者,多林格等人于 20 世纪 70 年代初提出了二元劳动力市场分割 (dual labor market segmentation) 这一概念,用以回应经典劳动力市场理论所无法解释的诸如贫穷、歧视以及违背人力资本理论的收入分配矛盾等问题,并认为应该将劳动力市场分为主要市场 (primary market) 与次要市场 (secondary market) (Doeringer & Piore, 1970)。具体来说,被分割的主要与次要劳动力市场具有以下特征差异:第一,主次市场的区分与其所提供工作的职业稳定性有关;第二,劳动者更易进入哪个市场,与其人口学特征、人力资本、生活方式等因素相关;第三,主次市场所提供工作的区别并不完全体现在技术性上;第四,所处劳动力市场特征会强化劳动者的劳动过程,进而影响其生活方式,乃至固化其阶层地位;第五,次要市场的社会保障与社会福利水平会驱使劳动者更加倾向于成为不稳定就业群体 (李强, 2000)。

劳动力市场分割理论因其简明且强大的解释力而深受经济学家与社会学家的青睐,但也因其理论层次较低而饱受诟病。一些理论批评家指出,该理论的缺陷在于其对分割的成因机制讨论较少,无法形成一套逻辑自洽的概念体系 (Hodson & Kaufman, 1982)。后续的研究者开始逐步完善这一议题。新古典经济学派只强调市场内生性因素而完全忽略社会与制度性因素,制度学派推翻了完全竞争性假设而强调制度性因素的作用,而新制度学派融合二者观点提出内部市场与自由雇佣相结合的劳动力市场运行机制。总的来看,当前学界基本上把劳动力市场分割的成因归结为三类:社会性因素、内生性因素和制度性因素。

社会性因素强调社会情境或文化背景对劳动力市场所产生的影响,这些因素通过左右雇主的价值观念形成特定的社会习惯,进而造就劳动力配置过程的非完全竞争性。例如,受到 20 世纪 70 年代全球范围内的新自由主义思潮影响,整个西方劳动力市场都趋于不稳定 (Centeno & Cohen, 2012),公司企业的组织目标发生扭转,逐利的短期化与利润最大化致使公司组织不再愿意投入对员工的长期培养,甚至通过裁员与降薪等手段缩减劳动力成本,进而造就了不稳定就业与稳定就业的二元劳动力市场分割 (朱斌, 2022)。内生性因素指因劳动力市

场自身的不完备性而引发的劳动力市场分割因素。因其往往是通过经济运行规律而非外界干预(如制度与文化等)作用于劳动力市场的配置过程,所以才产生了内生性问题(杨艳军,2012)。例如,在十分强调市场竞争的商业环境中,企业间的信息不对称问题常常会导致企业在进行人力资源配置时形成一套适用于企业内部的规则,这种非正式规则会更加倾向于提拔具备工作经验的“老人”,而非具有同等或更高人力资本的“新人”,由此也就形成了企业内部与外部劳动力市场分割。制度性因素通常指宏观层面的经济与社会管理制度差异而引发的劳动力市场分割因素。不同于内生性因素,制度性因素大多由国家经济体制或政策等市场干预手段所致,尤其体现在社会转型时期。例如,自20世纪80年代日本深度融入全球化经济以来,受到产业结构调整与新自由主义思潮的影响,宛如全员内部劳动力市场般的日式雇佣—福利制度逐步瓦解,二战后日本社会的不平等机制逐步从社会阶层间的白领与蓝领的差异转移到劳动力市场间的正式员工与非正式员工的差异,日本劳动力市场已然呈现一种被称为正规雇佣与非正规雇佣的劳动力市场分割,二者在受雇者的收入回报与工作稳定性上存在巨大差距,而且二者间的职业流动也存在难以逾越的鸿沟(佐藤嘉伦、木村敏明编著,2022)。

伴随着分割劳动力市场理论对成因机制研究的逐步完善,分割维度也在讨论中变得更加多元化,但具体是哪类因素、在什么社会情境下会占据主导性地位仍存在较大争论。这也就给特定社会情境下(如不同国家)的劳动力市场类型学分析留下了一定的讨论空间,分割维度更加多元的劳动力市场模型被逐步提出,其中三种模型比较经典。第一种是“慕尼黑模型”:该模型假定整个德国劳动力市场被分割为三个子市场,其一是“非特定子市场”,或称“任何人的子市场”,进入该市场的劳动力虽然也需要一定的资质,但被替代性极高;其二是“技术子市场”,强调雇员的技术资质;其三是“特定企业子市场”,即某些企业的职位需要特定资质的雇员才能担任(Lutz & Sengenberger,1974)。第二种是皮奥雷对自己的二元劳动力市场理论加以修正的模型:他在进一步考察职业流动与社会分层关系的基础上,将原有的二分模型中的主要市场进一步细分为“上层”市场与“下层”市场,并加上原有的次要市场,形成一个三元市场,分别对应具有不同职业特征的中产阶级、工人阶级以及下层阶级(Piore,1972)。第三种是在三分类模型基础上发展出来的四分模型。例如有学者提出四分模型:纵轴代表“劳资关系”的社会轴向,而横轴代表“科层”的技术轴向,这样整个市场被细分为主要内部市场、主要外部市场、次要内部市场以及次要外部市场(Loveridge & Mok,1979)。

相较于前两类模型,四分类模型更具完备性与对称性。

针对中国劳动力市场分割的研究起步很晚,这与新中国成立后很长一段时间内所实施严格的计划经济体制有关。实际上直到20世纪70年代末随着以计划经济为主、市场经济为辅的“双轨制”时代来临,中国城市劳动力市场才算正式诞生,相应的研究也接踵而至。除了早期国内学者普遍关注劳动力市场的城乡二元分割外,20世纪90年代初林南与边燕杰还将分割的视角聚焦于城市国有部门与非国有部门,考察了所有制分割对不同子市场间的社会经济地位获得差异(Lin & Bian, 1991)。此后,类似研究逐步增多,出现了一些比较具有代表性的研究:边燕杰、张展新(2002)最早关注到劳动力市场的行业分割。郝大海、李路路(2006)将所有制分割与行业分割相结合,提出了类似“慕尼黑模型”的“三部门分割”,即国有垄断市场、国有非垄断市场,以及非国有市场。近年来,随着中国城市劳动力市场深度融入全球劳动力市场之中,受到西方新自由主义思潮的影响,一种基于职业稳定性的分割也悄然而生,稳定就业市场与不稳定就业市场对劳动者的影响研究也陆续出现(李骏, 2016)。

综上所述,伴随着西方劳动力市场分割理论的发展,有关中国城市劳动力市场分割的经验研究也越发成熟,产生了许多解释力很强的分割模型。但本文认为,这些分割模型虽然都在某些侧面成功解释了分割的事实,但仍然较为破碎,不够系统。笔者认为这有两方面原因。其一,这些分割维度多以单一具体指标进行划分,缺乏对称性与完备性。当然,也有学者提出过类似本文的“双重二元劳动力市场”概念(武中哲, 2007; 晋利珍、刘玥, 2011),但要么未进行实证检验,要么概念操作化有待商榷。其二,无论是所有制分割、行业分割还是就业稳定性分割,都未能建构在一个具有统合性的理论框架下,没有针对整个转型中国城市社会结构的理论做引导,这些分割也只能是从经验到经验,不足以充分解释分割的成因机制。据此,本文将在笔者此前提出的“多维二元结构社会”的理论框架下(张海东, 2018; 姚烨琳、张海东, 2023),尝试从城市劳动力市场分割的成因机制而非具体分割指标出发,提出本研究的研究命题。

研究命题:当前中国城市劳动力市场存在多种成因机制的分割现象,且不同分割机制之间已发生融合与交织,形成一种多维二元的劳动力市场分割结构。

(二)“流动分割”:针对劳动力市场不流动命题的研究

西方社会学领域对于劳动力市场分割如何阻碍职业流动这一议题的研究主要从以下两个理论视角展开。第一个视角是二元劳动力市场分割理论。有学者

认为,二元分割所形成的两个市场几乎是完全隔离的,这导致工资水平与劳动力无法在两个市场间自由调节与流动,进而造成劳动力市场的各类不平等问题(Harrison & Sum, 1979)。也就是说,无论分割的成因机制是什么,分割的结果都阻碍了劳动者实现跨市场的职业流动,即使主要市场有很好的岗位空缺,但身处次要市场的劳动者依然很难获取这些岗位(Tolbert II, 1982)。但也有学者认为,这种“不流动命题”证据力不足,因为他们的实证研究也展现出跨市场的职业流动情况,甚至有很多劳动者实现了从次要市场向主要市场的流动(Boston, 1990)。第二个视角不同于二元分割,而是从劳动力市场内部出发,产生的理论即内部劳动力市场理论。该理论认为在许多组织内部实际上存在潜在的职业晋升规则,而企业的工作岗位就好比是一个具有众多层级的上升阶梯,每当上级阶梯的岗位出现空缺时,组织一般更倾向于从该阶梯的下级岗位寻找适合人员来替代,亦即对其进行内部升迁,而非直接从企业外部聘用新员工(石磊等, 2019)。这样一来,处于外部市场的劳动者也就失去了内部职位竞争的机会,因为职业流动机会被限制在了内部劳动力市场当中。

国内有关劳动力市场“流动分割”的直接研究并不多见。究其原因,除了上文所提到的中国城市劳动力市场诞生较晚之外,还在于中国劳动力市场深受制度性分割因素的影响,其分割成因不是先有内生性市场竞争的流动性,而是先有制度性分割下的完全不流动性。李建民(2002)指出,尽管户籍制度改革后,农村劳动力可以实现城乡之间的流动,但仍然无法进入部分特定的劳动力市场,从而形成了城市与农村劳动力市场的二级分割,即非正式市场与正式市场之别。张展新(2004)则认为,自20世纪90年代以来,中国劳动力市场的城乡分割与部门分割都在逐步弱化,而国有垄断行业与非国有竞争行业之间的产业分割逐步形成,这一分割限制了分处不同行业的劳动者实现跨行业流动。李路路等(2016)通过体制分割与市场分割这两个当前中国劳动力市场所存在的分割机制,探讨了工作组织流动模式所发生的变化。而周扬、谢宇(2019)则通过追踪调查数据,从动态层面讨论了当前中国城镇劳动力市场的体制分割对职业流动造成的影响,检验了体制的稳定性效应、体制的壁垒效应以及体制的收入效应。

综上,无论是国外还是国内,对被分割后子劳动力市场间的职业流动研究均未能形成系统性认识,这其中支持“不流动命题”的成果颇多,但反对的结论也不少。基于此,本文认为至少有三方面的经验事实值得进一步检验,它们分别是劳动力市场的市场粘性效应、单向体制壁垒效应与单向市场壁垒效应。

首先是市场粘性效应。据国内外代际流动研究可知,子代初职地位与父代

职业地位存在继承效应,即这两组职业地位保持一致的可能性较高。受到代际职业流动继承效应的启发,本文感兴趣的是,在劳动力市场的代内职业流动层面,即劳动者初职与现职劳动力市场之间的工作组织流动是否也存在类似模式的流动效应?换句话说,相比跨越子劳动力市场的职业流动,劳动者是否更有可能被某种“市场粘性”束缚在其初职劳动力市场中,仅能进行子劳动力市场的内部流动?据此,本文将在验证理论命题的基础上,提出第一组研究假设,即劳动力市场职业流动的粘性效应假设。

假设1:在有职业流动的在职者中,实现子劳动力市场内部流动的可能性要大于实现跨子劳动力市场间的职业流动。即初职与现职处于同一子劳动力市场的发生概率要高于初职与现职处于不同子劳动力市场的概率。

在市场粘性效应的基础上,本文希望进一步探究哪个子劳动力市场的流动粘性最强。因为并无相关研究成果作为参考,所以本文提出一对竞争性假设。要么认为具有市场优势地位的子劳动力市场粘性最强,因为处于其中的劳动者可能存在某种“不愿”流出的心态;要么认为处于劣势地位的子劳动力市场粘性最强,因为处于其中的劳动者可能存在“无法”流出的状态。

推论1-1:被分割后的各子劳动力市场的市场粘性存在差异,个别子劳动力市场的粘性效应较高,使得初职就处于其中的劳动者比其他劳动者更难以实现现职跨劳动力市场的职业流动。

其次是单向体制壁垒效应。虽然国外一些研究认为劳动力市场间的体制壁垒并没有阻碍劳动力实现跨体制的职业流动(Griffin et al.,1981),但大多数国内研究还是一致认为中国的体制分割存在显著的阻碍劳动力实现自由流动的状况,且这种壁垒阻碍的是从体制外向体制内流动,具有方向性(李路路等,2016;张海东、杨城晨,2018)。基于此,本研究将这种具有方向性的体制壁垒称为单向体制壁垒效应,并认为这种效应同样存在于当前中国城市劳动力市场之中,即因体制分割而产生跨越体制内市场与体制外市场流动的壁垒,且这种壁垒具有单向性,导致从体制外市场向体制内市场流动的阻力更大。

假设2:在有职业流动经历的在职者中,从初职体制外劳动力市场向现职体制内劳动力市场流动的可能性要小于其反向流动类型。

进一步来说,各子劳动力市场间存在市场地位差异,且这种差异越大,代表着彼此之间的流动距离越长。从职业流动的距离上看,一般认为长距离流动相比短距离流动存在更强烈的壁垒效应。故本文在假设2的基础上提出单向体制壁垒效应的一个推论,认为初职与现职劳动力市场之间地位差异最大(距离最

远)的那一组跨体制流动类型的阻力最大。

推论 2-1:在有过职业流动经历的在职者中,实现从初职体制外次要市场向现职体制内主要市场流动的可能性在所有跨体制职业流动类型中最小。

最后是单向市场壁垒效应。市场壁垒实际上是二元劳动力市场分割理论最初予以验证的理论命题之一,大量研究都指出了主要与次要劳动力市场间存在着阻碍流动的无形屏障,或称“流动分割”现象(Cain,1976)。基于此,与体制壁垒效应类似,我们认为当前中国城市劳动力市场中同样存在主要与次要市场间的市场壁垒,且主要呈现为从次要市场向主要市场流动的阻力。

假设 3:在有过职业流动经历的在职者中,从初职次要劳动力市场向现职主要劳动力市场流动的可能性要小于其反向流动类型。

与假设 2 的推论 2-1 类似,从流动距离上看,我们认为长距离流动比短距离流动的壁垒效应更强烈,故本文在假设 3 的基础上作进一步推论。

推论 3-1:在有过职业流动经历的在职者中,实现从初职体制外次要市场向现职体制内主要市场流动的可能性在所有跨市场职业流动类型中最小。

三、研究设计

(一)数据来源

本文数据来源于上海大学上海社会科学调查中心于 2019 年在京津冀、长三角、珠三角、长江中游、成渝五大城市群开展的“新时代特大城市居民生活状况”调查,具体包括北京、天津、上海、杭州、广州、深圳、武汉、长沙、重庆、成都十座超大或特大城市。调查采用多阶段混合抽样法,在每座城市抽取出 1000 名年龄 18~65 周岁的非涉密(排除现役军人、警察等)受访者,最终获取 10026 份有效样本。据研究需要筛选出“非农就业”样本 5880 个,^①剔除核心变量缺失的样本 192 个,最终进入后续模型的有效样本为 5688 个。

(二)模型设计

设计何种理论模型来对劳动力市场分割进行检验,关键在于研究需要回应

^① 根据研究需要,本文选取的分析对象为目前正处于城市劳动力市场中的非农在职居民,因此在样本中剔除了退休者、无业者、全职务农者以及从未就业者等受访者。

什么样的分割实际。如文献所述,就当前中国城市劳动力市场分割而言,我们认为分割的成因机制是多维且复杂的,任何单一分割机制都不足以构成完备的分割模型。因此,本文既不使用传统工资差异模型进行收入的双峰分布考察,也不使用先验的分割方法进行划分与循环论证,而是通过建构内生性因素与制度性因素相结合的双重二元分割模型,采用数据聚类分析的思维检验本文的第一个研究命题。潜在类别分析法能够克服仅考察收入水平作为分割标准时的不完备性,也能同时实现对跨越劳动力市场的职业流动的动态分割检验。基于此,本文结合制度性因素的体制分割与内生性因素的市场分割,提出双重二元劳动力市场分割模型(张海东、袁博,2020)(见图1)。^①

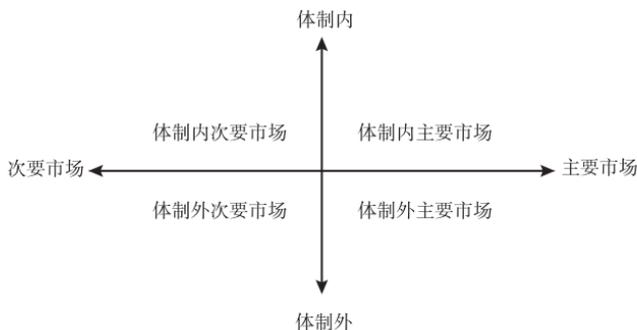


图1 双重二元劳动力市场分割的理论模型

如图1所示,我们使用横纵两条坐标轴分别代表两类分割因素:将横坐标视为区分主要与次要市场的市场分割轴,将纵坐标视为区分体制内与体制外市场的体制分割轴,横纵坐标轴相互交织就形成了基于市场分割与体制分割相结合的双重二元分割坐标轴。被分割而成的四个子劳动力市场分别对应坐标轴上的一至四象限:即第一象限的“体制内主要市场”,第二象限的“体制内次要市场”,第三象限的“体制外次要市场”,以及第四象限的“体制外主要市场”。

以上四组子市场分别代表着四种劳动力配置机制,我们可以具体从以下两方面来解释这种双重二元模型对于中国城市劳动力市场的理论契合性。一方面,从中国城市劳动力市场的制度分割实际来看,虽然二元经济论和二元劳动力

^① 实际上笔者此前发表的这篇文章(张海东、袁博,2020)就提出了基于“职业稳定性”“收入与福利保障水平”“职业发展前景”这三组因素的双重二元劳动力市场分割的模型假设,但此文使用的检验方法为回归分析,并不能充分验证该劳动力市场模型与样本间的拟合程度。本文改进了检验模型,从劳动力市场分割的成因视角出发,使用更为合理的潜在类别分析方法来检验理论设想。

市场分割理论都是基于资本主义市场经济背景的理论成果,但这并不意味着非资本主义国家或非完全竞争市场就不存在分割现象。实际上,倪志伟(Victor Nee)的市场转型论与其反对者围绕市场转型问题展开的大讨论正是建立在处于从再分配经济向市场经济过渡阶段的中国市场上的。林南与边燕杰更是直接地指出,制度或结构分割是任何复杂社会中的政治与经济组织都普遍存在的现象,且就再分配经济体制而言,制度分割的基础就在于国家对不同工作单位在劳动力配置、物质与资金调配、劳动力市场报酬以及社会保障水平等方面赋予了不同程度上的再分配权力,而正是这种基于组织或单位的再分配权力构成了再分配经济体制的结构性分割基础(Lin & Bian, 1991)。而对于中国而言,这种制度分割就充分地体现在单位制对社会结构的塑造上。虽然随着经济体制改革的推进,今天的中国社会早已不再是“单位社会”,但仍有很多国有制单位组织未能充分市场化,仍然掌握着巨大的再分配权力,这些权力既体现在单位所有制的形式上,也体现在单位成员的编制与行政职称上。

另一方面,从中国劳动力市场由制度分割向市场分割的转型来看,根据市场转型理论最初的假设,再分配经济向市场经济的转型将导致权力结构发生转移,市场权力会逐步取代再分配权力而成为分配社会资源的主要权力(Nee, 1989)。如果真实情况如此,那么劳动力市场结构可能也会随之发生变化,即以再分配权力为基础的“体制分割”会逐渐弱化,而以市场权力为基础的“市场分割”将会逐渐增强。而对此假设持反对意见的学者则认为,虽然市场权力的作用可能在转型过程中逐步增强,但再分配权力的影响并不一定会弱化,再分配权力仍可通过转化成为市场权力,继续维持其影响力(Rona-Tas, 1994)。不管哪种假设正确,我们都能得到一个相对稳妥的结论,即中国劳动力市场终究会受到来自“体制分割”与“市场分割”的双重二元影响,不论谁强谁弱。

此外,从统计模型上看,不同于单一维度的工资差异分析,探索性潜类别分析最大的特点就是并不存在对样本先验的主观分类,从而避免了理论预设问题。也就是说,潜类别分析技术从某种意义上来讲可以使数据脱离理论限制,单纯地从数据结构自身的特点出发,进行组内合并与组间差异的呈现,进而更好地回应理论模型的经验适用性而非陷入循环论证。

(三) 变量选取

根据探索性潜类别分析法数据驱动(data-driven)的特点,本文不再预设自变量与因变量,而是设计与分割维度直接相关的外显变量。

首先是体制分割维度,有以下两方面考虑。其一是单位所有制形式。20世纪90年代经济体制改革后,一部分国有/集体企业保留在了计划经济范围内,与国家机关、事业单位共同构成了体制内单位;而另一部分企业在经历股份制改革后,与完全生长于市场经济环境下的私营/民营企业、三资企业、个体工商户等一同构成了体制外单位。据此,本文对在职样本的现职单位类型进行分类,将党政机关与人民团体、国有企业及国有控股企业、国有或集体事业单位、集体所有或集体控股企业定义为体制内单位,赋值为1;将私有/民营或私有/民营控股企业、三资企业、个体工商户、其他单位或无单位定义为体制外单位,赋值为0。从样本分布看,体制内单位占比为34.41%,体制外单位占比为65.59%。其二是考察单位成员是否拥有该单位的正式/固定身份。处于什么所有制形式的单位仅是作为考察体制分割的第一步,而是否拥有所在单位的正式/固定成员身份,才是决定其是否能够完全享有该单位各类权利与保障的关键所在。以体制内单位为例,在当前城市劳动力市场中,只有拥有体制内单位的正式编制,才真正意义上成为“体制人”。基于此,本文在单位所有制类型的基础上进一步考察在职样本的现职编制,将无编制样本赋值为0,将有编制样本赋值为1。从样本分布看,有编制人员比例仅占18.72%,而无编制人员比例高达81.28%。这与单位类型的比例有明显的出入,说明在城市劳动力市场中确实存在一定数量的体制内的“非体制人”。具体样本分布情况见表1。

表1 双重二元劳动力市场分割的外显测量指标 N = 5688

维度	变量	取值	频数	百分比
体制分割维度	单位类型	0 = 体制外单位	3731	65.59
		1 = 体制内单位	1957	34.41
	有无编制	0 = 无编制	4623	81.28
		1 = 有编制	1065	18.72
市场分割维度	个人年收入水平	0 = 小于所在城市平均水平	2598	45.68
		1 = 大于或等于所在城市平均水平	3090	54.32
	福利保障水平	0 = 无“五险一金”或不全	3233	56.84
		1 = 有“五险一金”	2455	43.16
	专业技能需求	0 = 不需专业技能或需求较低	2371	41.68
		1 = 专业技能需求较高或很高	3317	58.32
	周工作时长	0 = 大于或等于所在城市平均水平	2105	37.01
		1 = 小于所在城市平均水平	3583	62.99

其次是市场分割维度。经典分割理论认为,被分割而成的两个子市场所提供的工作可以被称为“好”工作与“坏”工作。其中主要市场的“好”工作具有更高的收入水平、更完善的福利保障、更广阔的晋升空间与更优越的工作环境等;而次要市场的“坏”工作则大多与前者相反。基于此,本文将从以下几个方面入手。第一,工作收入水平。已有研究指出,劳动力市场分割的直接后果之一就是导致分割后的两个市场出现两种工资水平,且这种收入差距会因为市场间的不充分流动性而无法完全消除,所以工作的收入水平将是观察劳动力市场分割的重要指标(陆铭、梁文泉,2017)。在测量上,本文通过样本的个人年收入水平^①计算出每个城市的样本年收入均值,当样本个人年收入大于或等于所在城市的样本均值时,将该样本定义为高收入组,赋值为1;当其小于所在城市样本均值时,定义为低收入组,赋值为0。从分布上看,高收入组占比为54.32%,低收入组占比为45.68%。第二,工作福利保障水平。一份工作的福利保障水平是反映其职业稳定性的重要指标。考虑到国内不同行业的福利保障差异较大,本文选择从工作的“硬性”社保指标考察,将未购买“五险一金”或“五险一金”购买不全的样本定义为低福利保障组,赋值为0;将已购买“五险一金”甚至“五险两金”的在职样本定义为高福利保障组,赋值为1。从分布来看,高福利保障组占比为43.16%,低福利保障组占比为56.84%。第三,职业发展前景。考察职业发展前景的指标有两个,其一是组织内晋升机会,其二是工作所需的技能要求。本文选择后者,原因在于主要市场所需的一些专业技能是无法从学校等组织外机构获取的,而只能通过“干中学”的方式获得,这就产生了组织与员工的依赖关系,所以相比不需要太多技能的次要市场工作,处于主要市场的员工因其专业技能而具备一定的不可替代性,所以也就拥有了更多的晋升机会(Williamson et al., 1975)。据此对样本现职工作进行技能归类,将不需要专业技能或需求较少专业技能的样本定义为低技能需求组,赋值为0;而将专业技能需求较高或很高的样本定义为高技能需求组,赋值为1。从分布看,高技能需求组占比为58.32%,低技能需求组占比为41.68%。第四,工作时长。工作时长并非一个单纯的时间概念,而是一个广义上的工作环境概念。实际上从8小时工作制被提出以来,围绕劳资双方所展开的拉锯战就一直持续至今,以至于超时劳动也成为当今学术与舆论领域的热门话题,足以见得工作时长对于评价一份工作的好与坏承载着相当重要的分量。在操作化上,本文以样本现职工作的周时

^① 需要说明的是,个人年收入不一定等于个人年工作收入,二者会因家庭财富差异而产生差距。本文因未能收集到样本的工作收入数据,选择以笼统的收入水平代替,可能会对后续分析造成一定影响。

长作为评价其工作环境的基准指标,具体而言将周工作时长大于或等于所在城市周工作时长均值的样本定义为工作环境较差组,赋值为0;而将周工作时长小于所在城市样本均值的样本定义为工作环境较好组,赋值为1。从分布来看,工作环境较差组占比为37.01%,工作环境较好组占比为62.99%。具体样本分布情况见表1。

四、实证分析

(一)潜类别模型的探索与分析

从理论模型来看,双重二元劳动力市场分割模型实际上是一个 2×2 的四分类交互表,但其是否符合样本数据的经验实际,还需要进行潜类别模型的探索与分析。本文使用统计软件LatentGOLD 5.0,对基于体制与市场分割维度而选择出的6组外显变量进行了探索性的潜类别模型拟合,结果见表2。一般认为,潜类别模型的分数量理论上应该小于或等于外显变量的数量,所以本文从未分类模型开始便尝试从零分类到六分类模型的拟合。从表2的系数结果看,当模型的分数量增加时,模型的卡方统计量 L^2 (即模型适配的对数似然值)在不断下降。当拟合至四分类模型时,其卡方统计量($L^2 = 68.7295, P = 0.001$)在0.001水平上未达到显著状态,说明相较于三分类或分类更少的模型,四分类模型具有更好的拟合效果。而当模型分数量继续上升时,五分类和六分类模型的卡方统计量虽然在0.05水平上达到不显著状态,但就其本质来说,相较于四分类模型,继续增加分数量并无益于改善模型的解释力。其次,因放入模型的样本量达到5688个,一般认为当潜类别模型的样本量较大时,贝叶斯信息标准系数(BIC)才是最为关键的模型拟合依据判断指标,其值越小,模型拟合效果越好。据表2可知,四分类模型的BIC值(39735.26)在所有拟合模型中最低。综上所述可以认为,四分类模型从统计学意义上是此数据集最佳的潜类别模型。至此,本文已分别从理论模型与实证数据两个层面拟合出当前中国城市劳动力市场的最佳分割框架,即基于体制与市场双重二元分割作用下的四分类模型。接下来我们将在四分类模型的基础上进一步分析每个子劳动力市场的潜类别概率与条件概率,使之与理论模型所提出的四种子劳动力市场一一对应起来。

表 2 双重二元劳动力市场分割的潜类别模型拟合 $N = 5688$

模型	卡方统计量	非参数检验	自由度	P 值	BIC(LL)	AIC(LL)
零模型	4219.986	6	57	0.000	43704.95	43665.07
二分类模型	1043.842	13	50	0.000	40589.33	40502.93
三分类模型	373.2272	20	43	0.000	39979.23	39846.31
四分类模型	68.7295	27	36	0.001	39735.26	39555.81
五分类模型	35.6257	34	29	0.180	39762.68	39536.71
六分类模型	28.6049	41	22	0.160	39816.18	39543.69

表 3 展示了四分潜类模型的潜类别概率与条件概率。根据每一组潜类别的外显变量取值等于 1 时的条件概率大小进行判断,便可将理论框架中所命名的四组子劳动力市场类型与四分潜类模型进行对应匹配。

表 3 四分潜类模型的潜类别概率和条件概率 $N = 5688$

	潜类别 1	潜类别 2	潜类别 3	潜类别 4
潜类别概率	0.2527	0.1610	0.2857	0.3006
外显变量的条件概率				
体制内单位	0.9902	0.4343	0.0100	0.0701
有编制	0.6054	0.0948	0.0536	0.0122
个人年收入大于或等于城市平均水平	0.8368	0.0066	0.8224	0.3185
有“五险一金”	0.7314	0.5379	0.5333	0.0261
专业技能需求较高或很高	0.8549	0.3746	0.8130	0.2479
周工作时长小于城市平均水平	0.8061	0.8248	0.6670	0.3422

首先是潜类别 1。从潜类别 1 各项外显变量的条件概率来看,可知处于这一潜类别中的样本有 99.02% 的可能性都在体制内单位工作,而潜类别 2 (43.43%)、潜类别 3 (1.00%),以及潜类别 4 (7.01%) 的相应条件概率均未能超过五成。潜类别 1 中的样本,超过六成概率 (60.54%) 的是有编制人员,而潜类别 2 (9.48%)、潜类别 3 (5.36%) 以及潜类别 4 (1.22%) 的相应条件概率均未能超过一成。据此可以推断,相较于其他三组潜类别而言,潜类别 1 中的样本更符合在体制内单位工作且具有正式成员身份的定义。因此,潜类别 1 对应的是理论模型中的体制内主要市场。其次是潜类别 2。从属于体制内单位的条件概率看,潜类别 2 (43.43%) 虽然没有潜类别 1 (99.02%) 高,但也明显高于潜类别 3 (1.00%) 和潜类别 4 (7.01%),说明处于潜类别 2 中的样本在体制内单位工作

的概率较高。但与潜类别3和潜类别4一样,潜类别2有编制的条件概率也非常低(9.48%),说明虽然潜类别2中的样本有较高概率在体制内单位工作,但大概率不属于有编制的正式员工。因此,潜类别2对应的应该是理论模型中的体制内次要市场。再次是潜类别3。从潜类别3在体制内单位工作的条件概率(1.00%)来看,相比潜类别1和潜类别2,潜类别3中的样本明显属于体制外劳动力市场。潜类别3具有较高收入水平的条件概率(82.24%)与潜类别1(83.68%)接近,且明显高于潜类别2(0.66%)和潜类别4(31.85%)。潜类别3中的样本拥有健全的“五险一金”的条件概率(53.33%)虽然明显低于潜类别1(73.14%),但明显高于潜类别4(2.61%)。潜类别3的工作对高专业技能需求的条件概率(81.30%)要明显高于潜类别2(37.46%)和潜类别4(24.79%),与潜类别1(85.49%)接近。此外,潜类别3中的样本周工作时长小于城市平均水平的条件概率(66.70%)虽然要低于潜类别1(80.61%)和潜类别2(82.48%),但要明显高于潜类别4(34.22%)。因此,可以认定潜类别3对应的是理论模型中的体制外主要市场。最后是潜类别4。在前三组潜类别应用的子劳动力市场确定之后,潜类别4理应对应的是体制外次要市场。而且从该潜类各项外显变量的条件概率看,相比潜类别3,都比较符合体制外次要市场相对更糟糕的工作条件。因此,潜类别4符合体制外次要市场的理论界定。

综上,本文从数据层面检验了理论命题的经验适用性,即认为当前中国城市劳动力市场确实存在基于体制分割与市场分割相交织的双重二元分割,被分割后的子劳动力市场具体包括:体制内主要市场、体制内次要市场、体制外主要市场、体制外次要市场。

(二)基于拓扑矩阵的流动表分析

表4展示了有过职业流动经历且目前仍然在职的样本从其初职劳动力市场到现职劳动力市场的流出与流入分布情况,而此模型的有效样本量为2740个。其中现职劳动力市场的划分依据上文的潜类别概率,而初职劳动力市场的划分因缺少必要的潜类别分析变量,直接依据关键变量进行划分。^①流出表由初职与现职列联表的行百分比构成,报告的是初职处于同一子市场的样本在现职都流动到了哪些子市场。流入表由列联表的列百分比构成,报告的是现职处于同一子市场中的样本其初职都来自哪些子市场。这里以体制内主要市场的流出与

^① 其中划分体制内与体制外市场的关键变量为初职单位类型、初职是否有编制;划分主要与次要市场的关键变量为初职的就业身份。

流入情况为例。从流出百分比来看,初职处于体制内主要市场的样本中有 46.3% 的人现职仍处于这一市场,实现跨体制流出(现职在体制外主要市场或体制外次要市场)的百分比为 41.2%,实现跨市场流出(现职在体制内次要市场或体制外次要市场)的百分比为 27.8%。在流入百分比方面中处于体制内主要市场的样本中有 36.4% 原本就处于这一市场中,而实现跨体制流入(初职为体制外主要市场或体制外次要市场)的百分比为 30.1%,实现跨市场流入(初职为体制内次要市场或体制外次要市场)的百分比为 34.6%。结合其他三组子劳动力市场的流出与流入表分析,我们可以得出两点简明的趋势性判断:其一是各子劳动力市场之间的流入与流出机会并非完全均等,结构壁垒或多或少地存在于其中。其二是向体制内市场流动与向主要市场流动的比例明显要低于向体制外市场流动与向次要市场流动,即这种市场间的职业流动存在一定的方向性特征。这两点趋势性判断与现实经验是相符的。

表 4 从初职劳动力市场到现职劳动力市场的流出百分比与流入百分比 $N = 2740$

流出百分比(%)					
初职 \ 现职	体制内主要市场	体制外主要市场	体制内次要市场	体制外次要市场	合计
体制内主要市场	46.3	25.8	12.4	15.4	100.0
体制外主要市场	7.1	38.9	11.6	42.4	100.0
体制内次要市场	20.9	21.6	22.4	35.1	100.0
体制外次要市场	1.4	16.4	9.6	72.6	100.0
合计	13.8	31.3	13.9	40.9	100.0
流入百分比(%)					
初职 \ 现职	体制内主要市场	体制外主要市场	体制内次要市场	体制外次要市场	合计
体制内主要市场	36.4	9.0	9.7	4.1	10.9
体制外主要市场	29.0	70.4	47.5	58.7	56.7
体制内次要市场	33.5	15.3	35.7	19.0	22.2
体制外次要市场	1.1	5.4	7.1	18.2	10.3
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

上述不充分的职业流动具体原因是什么?其流动障碍的具体方向如何?各子劳动力市场间的流动难易程度如何?这些问题是无法通过简单的流动表分析得出的,这就需要引入更为有效的分析方法。而根据拓扑矩阵建立的对数线性模型正好可以将流动表这种交互分类的列联表对数线性化,能够从理论假设出

发,进行假设检验。具体来说,该方法实际上就是将流动表中具有相似发生比的单元格归入同一个水平的子集中,这些子集彼此互斥且穷尽所有可能,那么原本每个单元格中的交互参数就被简约地变成一个拓扑矩阵,而矩阵中的参数则代表所在单元格的流动强度(鲍威斯、谢宇,2018)。以下将利用这一分析方法,将假设1至假设3转化为相应的拓扑矩阵,并将矩阵代入对数线性模型寻求检验。

假设1为市场粘性效应假设。该假设从分割劳动力市场理论推出,认为分割所引发的市场壁垒会阻碍劳动力流出原来所处的劳动力市场,使职业流动更多地发生在子市场内部,而非跨劳动力市场间。换句话说,就是劳动力市场对身处其中的劳动者具有粘性,其市场特征会影响到劳动者本身的职业特征,进而使后者很难流动到其他市场当中。据此,从流动表看,这种情况实际上指的就是劳动者初职与现职所处的子市场一致性的概率更大,即对角线的单元格的发生比高于其他单元格。这种单元格分布类似于代际流动研究中的继承效应,即子代职业地位与父代职业地位具有高度相关性。因此,该假设对应的拓扑矩阵模型如表5所示,我们使用了对角线模型(准独立模型)来刻画这一拓扑矩阵。其中子集0表示这些单元所代表的职业流动不存在粘性效应,而子集1~4分别代表四种水平上的劳动力市场粘性。

表5 城市劳动力市场的市场粘性拓扑矩阵

初职 \ 现职	体制内主要市场	体制外主要市场	体制内次要市场	体制外次要市场
体制内主要市场	1	0	0	0
体制外主要市场	0	2	0	0
体制内次要市场	0	0	3	0
体制外次要市场	0	0	0	4

假设2为单向体制壁垒效应。该假设指当前中国的城市劳动力市场因体制分割而产生跨越体制内外劳动力市场流动的壁垒,且这种流动壁垒是单向的,从体制外市场向体制内市场流动的阻力更大。这一假设正好符合跨越模型这一简约模型的条件。据此,我们从流动表中找出四组符合上述假设的流动模式,它们分别为初职在体制外主要市场而现职在体制内主要市场和体制内次要市场,以及初职在体制外次要市场而现职在体制内主要市场与次要市场。我们分别将其归为四种不同水平的子集(子集1~4),而被归为子集0的所有单元格则作为参照组呈现。其具体拓扑矩阵如表6所示。

表 6 城市劳动力市场的单向体制壁垒拓扑矩阵

初职 \ 现职	体制内主要市场	体制外主要市场	体制内次要市场	体制外次要市场
体制内主要市场	0	0	0	0
体制外主要市场	1	0	2	0
体制内次要市场	0	0	0	0
体制外次要市场	3	0	4	0

假设 3 为单向市场壁垒效应假设。该假设指当前中国的城市劳动力市场因市场分割而产生了跨越主要与次要劳动力市场流动的壁垒,且这种流动壁垒是单向的,从次要市场向主要市场流动的阻力更大。这一假设与体制壁垒假设一致,都符合跨越模型这一简约模型的条件。据此,我们也可以从流动表中找出四组符合上述假设的流动模式,它们分别为初职在体制内次要市场而现职在体制内主要市场与体制外主要市场,以及初职在体制外次要市场而现职在体制内主要市场与体制外主要市场。与体制壁垒的赋值方法一致,我们分别将这四类流动归为四种不同水平的子集(子集 1~4),而被归为子集 0 的所有单元格则作为参照组呈现。其具体拓扑矩阵如表 7 所示。

表 7 城市劳动力市场的单向市场壁垒拓扑矩阵

初职 \ 现职	体制内主要市场	体制外主要市场	体制内次要市场	体制外次要市场
体制内主要市场	0	0	0	0
体制外主要市场	0	0	0	0
体制内次要市场	1	2	0	0
体制外次要市场	3	4	0	0

完成三组劳动力市场职业流动效应假设对应的拓扑矩阵设计后,我们还需要设定一个基准模型作为比较上述三组假设模型拟合优度水平优劣的标准。根据以往研究经验,基准模型一般采用的是条件独立模型,该模型的基本假设就是位于流动表行与列上的两组变量不存在相关关系,即单元格频数的分布是随机的。将这种模型应用到本文,实际上就是指样本初职所处的劳动力市场与其现职劳动力市场没有显著相关性,劳动力市场间的职业流动完全是自由的。那么,当假设模型的拟合水平优于独立模型时,就可以认为该模型所代表的研究假设得到经验数据上的支持。

表8报告了包括独立模型在内的四组模型的拟合优度统计,即模型的似然比卡方统计量(G^2)及其显著性水平与自由度,以及贝叶斯信息标准系数(BIC)。一般而言,上述两个统计量均可作为比较两个模型拟合优度的判断依据,但在样本量较大且模型较多时,BIC要比 G^2 更可靠(鲍威斯、谢宇,2018)。BIC值越小,意味着模型对数据的拟合越好。表8报告独立模型BIC值为630.986,相比之下,其他三组模型的BIC值与其相比均有明显降低,这说明我们的假设模型相比独立模型更好地拟合了实证数据。因此,三组假设均得到初步验证,即可以认为本文提出的市场粘性效应、单向体制壁垒效应以及单向市场壁垒效应的确存在于中国当前的城市双重二元劳动力市场之中。

表8 初职与现职劳动力市场各类模型的拟合优度比较

模型	似然比卡方统计量	自由度	P值	BIC
独立模型	2000.439	6.000	0.000	630.986
对角线模型(劳动力市场粘性矩阵)	2381.736	10.000	0.000	260.779
跨越模型(体制壁垒矩阵)	2319.322	10.000	0.000	323.193
跨越模型(市场壁垒矩阵)	2153.313	10.000	0.000	489.202

表9分别报告了三组假设模型在对数线性回归方程中的关键参数估计。从回归方程的角度上看,这三组模型的因变量实际上都是流动表中单元格的频次,也就是计数变量,而自变量则是被赋予不同流动水平的子集。首先来看劳动力市场的粘性矩阵。该矩阵的参照组为子集0,它代表那些受劳动力市场粘性影响较少的流动组合,而子集1~4分别代表着四组具有较强粘性的劳动力市场流动组合。因此,相比子集0,子集1~4的流动组合发生的概率更高,其系数均为正值,且由系数计算出的优势比[$\text{Exp}(B)$]值越大,表示这组流动组合的市场粘性越强。据此,在四组具有较强市场粘性的职业流动组合中,从体制内主要市场到体制内主要市场的流动组的市场粘性最大,其市场粘性相比其他流动组合要大6.404倍。其次是从体制外次要市场到体制外次要市场的流动,也是其他组合的3.3倍有余。这一结论不仅充分支持了假设1,而且在具有较强劳动力市场粘性的职业流动组合中,体制内主要市场的内部流动模式的市场粘性最强,进而推论1-1也得到检验。需要说明的是,此处实际上没能有效地分析出为何是市场地位最高的体制内主要市场的市场粘性最强,而非市场地位最低的体制外次要市场。但这一结论至少说明劳动者“不想”流出体制的动机要强于“不能”流入体制的动机。

表 9 初职与现职劳动力市场各类模型的参数估计

	回归系数	标准误	优势比
劳动力市场粘性矩阵(参照组 = 0)			
初职体制内主要市场—现职体制内主要市场 = 1	1.857 ***	0.137	6.404
初职体制外主要市场—现职体制外主要市场 = 2	0.437 ***	0.095	1.548
初职体制内次要市场—现职体制内次要市场 = 3	0.511 ***	0.122	1.667
初职体制外次要市场—现职体制外次要市场 = 4	1.205 ***	0.145	3.337
单向体制壁垒矩阵(参照组 = 0)			
初职体制外主要市场—现职体制内主要市场 = 1	-1.523 ***	0.153	0.218
初职体制外主要市场—现职体制内次要市场 = 2	-1.399 ***	0.127	0.247
初职体制外次要市场—现职体制内主要市场 = 3	-2.322 ***	0.178	0.098
初职体制外次要市场—现职体制内次要市场 = 4	-1.197 ***	0.113	0.302
单向市场壁垒矩阵(参照组 = 0)			
初职体制内次要市场—现职体制内主要市场 = 1	-1.123 ***	0.203	0.325
初职体制内次要市场—现职体制外主要市场 = 2	-0.736 ***	0.128	0.479
初职体制外次要市场—现职体制内主要市场 = 3	-1.845 ***	0.179	0.158
初职体制外次要市场—现职体制外主要市场 = 4	-0.383 ***	0.093	0.682

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

其次来看单向体制壁垒矩阵。该矩阵模型的参照组为子集 0,它代表那些我们认为不具有体制流动壁垒的流动组合,也就是自由流动性更高的组合。而子集 1~4 则分别代表四种具有较高体制流动壁垒的职业流动组合,且这些流动组合的方向均为从体制外向体制内流动。从结果来看,四组系数均为负值,说明这些流动模式与其单元格的优势比呈负相关,即它们发生的概率更小,也就是单向体制壁垒效应更严重,因此假设 2 得到证实。而根据各组变量的优势比值可知,初职在体制外次要市场而现职在体制内主要市场这一组流动模式发生的概率仅为参照组合的 9.8%,这也验证了推论 2-1,即从体制分割层面看,我们可以认为从体制外次要市场向体制内主要市场流动的体制壁垒是最为严重的,其流动距离最长,实现难度也就最大。

最后来看单向市场壁垒矩阵。该矩阵模型的参照组为子集 0,它代表那些我们认为不具有市场流动壁垒的流动组合,也就是自由流动性更高的组合。而子集 1~4 则分别代表四种具有较高市场流动壁垒的职业流动组合,且这些流动组合的方向均为从次要市场向主要市场流动。那么从结果来看,四组系数均为负值,说明这些流动模式与其单元格的优势比呈现负相关,即它们发生的概率更小,也就是市场壁垒效应更严重,因此假设 3 得到证实。而根据各组变量的优势

比值可知,初职在体制外次要市场而现职在体制内主要市场这一组流动模式发生的概率仅为参照组合的15.8%,这也验证了推论3-1,即从市场分割层面看,我们可以认为从体制外次要市场向体制内主要市场流动的市场壁垒是最为严重的,其流动距离最长,实现难度也就最大。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

对劳动力市场分割的研究从本质上讲是在探讨造成社会不平等的结构性原因。把握中国进入市场转型后期以来城市劳动力市场出现的多维分割状况,有助于我们更清晰地理解这种结构性因素对于当前中国城市居民职业流动造成的复杂影响。本文沿着这一进路,以劳动力市场分割视角为理论基础,以当前中国城市劳动力市场分割的经验实际为研究对象,建构并检验了双重二元劳动力市场分割模型的经验适用性,也从职业流动视角分析了多维分割机制对于身处其中的劳动者的职业流动所产生的具体影响机制,具体结论如下。

第一,基于大样本调查数据,运用潜类别分析方法,验证了体制分割与市场分割相交互的双重二元劳动力市场理论模型的经验适用性。本文认为当前中国城市劳动力市场的确存在多维分割,将市场具体划分为体制内主要市场、体制内次要市场、体制外主要市场以及体制外次要市场这四类子劳动力市场。

第二,通过基于拓扑矩阵的流动表分析,提出并检验了城市劳动者在劳动力市场分割层面存在的三种职业流动效应。(1)市场粘性效应:劳动力市场存在阻碍劳动者跨越子劳动力市场进行流动的粘性效应,相比实现跨劳动力市场的职业流动,劳动者的现职与初职劳动力市场更有可能保持不变,即流动更多地发生在子劳动力市场内部。并且相比其他子劳动力市场来说,体制内主要市场的流动粘性最大,身处其中的劳动者更多是进行内部职业流动。(2)单向体制壁垒效应:相比其他方向的跨体制流动,从体制外市场向体制内市场流动的阻力更大,并且当劳动者的初职与现职市场地位差异越大时,实现向体制内市场流动的几率越小。(3)单向市场壁垒效应:相比其他方向的跨市场流动,从次要市场向主要市场流动的阻力更大,并且当劳动者的初职与现职劳动力市场地位差异越大时,实现向主要市场流动的几率越小。(4)此外,结合上述两种结构壁垒效应可知,在当前中国城市劳动力市场中,职业流动阻力最大的类型是从体制外次要市场向体制内主要市场的流动。

(二) 讨论与展望

本文较为全面地检视了现阶段中国城市劳动力市场的静态与动态流动分割效应,这对于在“十四五”时期全面推进劳动力市场建设、消除不合理的行政限制、逐步健全劳动力市场结构具有一定的理论价值与政策启示作用。

首先是理论层面的价值。有关劳动力市场分割与社会分层的研究被笼统地称为“劳动力市场社会学”(Kalleberg & Sørensen, 1979)。该领域关注的核心议题无论是劳动力市场层面的收入分配与人力资本悖论问题,还是劳动者层面的流动障碍与地位获得差异问题,实际上都是在结构主义视角上回应劳动力市场与社会不平等之间所存在的种种勾连机制。在工业社会中,对劳动力市场的研究至关重要,因为绝大多数普通人仍然是通过劳动获取收入报酬的。本文关注的当前中国城市劳动力市场中所存在的双重二元分割机制正是脱胎于中国改革开放四十多年来的社会实际,其理论模型贴近现实,对身处其中的城市居民的流动与分层影响解释力较高。当然,我们还需意识到,当前中国劳动力市场的流动壁垒错综复杂,可能远非本文提及的“双重二元”所能概括。例如,可能还存在脱胎于不同行政区划级别与区域经济发展不平衡所造成的区域劳动力市场分割,基于特大城市中社会保障体系差异所造成的本地人与外地人的劳动力市场分割,等等。这些都可以成为下一步研究的切入点。

其次是政策层面的启示。一方面,本文通过检验基于体制分割与市场分割而形成的城市双重二元劳动力市场,厘清了城市中各子劳动力市场之间的市场地位差异,这有助于我们从结构化视角更为清晰地理解目前中国城市劳动力市场的具体构成特征,进而为中国“加强和创新特大城市社会治理”的政策目标提供更有效的体制创新与市场化手段。另一方面,本文通过分析双重二元劳动力市场分割视角下的职业流动机制,检验了当前中国城市劳动力市场中可能存在的各类结构性壁垒,归纳出了城市劳动者的职业流动模式,这回应了中国“十四五”规划和2035年远景目标纲要中明确提出的“加快建设国内统一大市场”的政策目标,尤其是在健全统一规范的人力资源市场体系方面,为促进不同地区和行业标准、规则、政策的协调统一,有效破除地方保护、行业垄断和市场分割,推进城市劳动力市场化配置改革,全面清理各类限制性政策,增强城市劳动力市场包容性等,提供了有利的改革突破口。

参考文献:

鲍威斯,丹尼尔·A. 谢宇,2018,《分类数据分析的统计方法》第2版,任强、巫锡炜、穆峥、赖庆译,北京:社会科学文献出版社。

- 边燕杰、张展新,2002,《市场化与收入分配——对1988年和1995年城市住户收入调查的分析》,《中国社会科学》第5期。
- 蔡禾,2019,《新二元:中国劳动力市场结构变迁》,《探索与争鸣》第6期。
- 郝大海、李路路,2006,《区域差异改革中的国家垄断与收入不平等——基于2003年全国综合社会调查资料》,《中国社会科学》第2期。
- 晋利珍、刘玥,2011,《新一轮“用工荒”现象的经济学分析——基于劳动力市场双重二元分割的视角》,《云南社会科学》第3期。
- 李建民,2002,《中国劳动力市场多重分隔及其对劳动力供求的影响》,《中国人口科学》第2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。
- 李路路、朱斌、王煜,2016,《市场转型、劳动力市场分割与工作组织流动》,《中国社会科学》第9期。
- 李强,2000,《中国城市中的二元劳动力市场与底层精英问题》,清华大学社会学系主编《清华社会学评论》特辑,厦门:鹭江出版社。
- 陆铭、梁文泉,2017,《劳动和人力资本经济学——经济体制与公共政策》,上海:格致出版社、上海三联书店、上海人民出版社。
- 石磊、李路路、赵忠,2019,《内部晋升还是外部聘任?——组织规模与企业补缺路径的选择》,《社会学研究》第3期。
- 武中哲,2007,《双重二元分割:单位制变革中的城市劳动力市场》,《社会科学》第4期。
- 杨艳军,2012,《中国城市劳动力市场分割中流动人口就业问题研究》,武汉大学经济与管理学院博士学位论文。
- 姚焯琳、张海东,2023,《多维二元结构下特大城市共同富裕的挑战与应对》,《探索与争鸣》第5期。
- 张海东,2018,《多维二元结构社会及其转型》,《江海学刊》第4期。
- 张海东、杨城晨,2018,《体制区隔、职业流动与工作满意度——兼论新社会阶层跨体制流动的特点》,《社会科学辑刊》第6期。
- 张海东、袁博,2020,《双重二元劳动力市场与城市居民的阶层认同——来自中国特大城市的证据》,《福建师范大学学报(哲学社会科学版)》第1期。
- 张展新,2004,《劳动力市场的产业分割与劳动人口流动》,《中国人口科学》第2期。
- 周扬、谢宇,2019,《二元分割体制下城镇劳动力市场中的工作流动及其收入效应》,《社会》第4期。
- 朱斌,2022,《稳定化与结构化——新制度主义视角下的中国劳动力市场变化(2006-2017)》,《社会学研究》第2期。
- 佐藤嘉伦、木村敏明编著,2022,《不平等的形成——日本社会的差异、分层和公正》,叶茂鑫等译,北京:社会科学文献出版社。
- Boston, Thomas D. 1990, "Segmented Labor Markets: New Evidence from a Study of Four Race-Gender Groups." *Industrial and Labor Relations Review* 44(1).
- Cain, Glen G. 1976, "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey." *Journal of Economic Literature* 14(4).
- Centeno, Miguel A. & Joseph N. Cohen 2012, "The Arc of Neoliberalism." *Annual Review of Sociology* 38.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore 1970, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Washington, D. C. : Manpower Administration.

- Griffin, Larry J. , Arne L. Kalleberg & Karl L. Alexander 1981, "Determinants of Early Labor Market Entry and Attainment: A Study of Labor Market Segmentation." *Sociology of Education* 54(3).
- Harrison, Bennett & Andrew Sum 1979, "The Theory of 'Dual' or Segmented Labor Markets." *Journal of Economic Issues* 13(3).
- Hodson, Randy & Robert L. Kaufman 1982, "Economic Dualism: A Critical Review." *American Sociological Review* 47(6).
- Kalleberg, Arne L. & Aage B. Sørensen 1979, "The Sociology of Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 5.
- Lin, Nan & Yanjie Bian 1991, "Getting Ahead in Urban China." *American Journal of Sociology* 97(3).
- Loveridge, R. & A. L. Mok 1979, *Theories of Labour Market Segmentation: A Critique*. The Hague, Boston & London: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Lutz, Burkart & Werner Sengenberger 1974, *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- Nee, Victor 1989, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism." *American Sociological Review* 54(5).
- Piore, Michael Joseph 1972, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification." Working Paper No. 95, Massachusetts Institute of Technology.
- Rona-Tas, Akos 1994, "The First Shall Be Last? Entrepreneurship and Communist Cadres in the Transition from Socialism." *American Journal of Sociology* 100(1).
- Tolbert II, Charles M. 1982, "Industrial Segmentation and Men's Career Mobility." *American Sociological Review* 47(4).
- Williamson, Oliver E. , Michael L. Wachter & Jeffrey E. Harris 1975, "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange." *The Bell Journal of Economics* 6(1).

作者单位:上海大学社会学院(张海东)

重庆工商大学法学与社会学学院(袁博)

责任编辑:何钧力