

# 中国劳动关系学院学报

(原《工会理论与实践》)

1987年创刊(双月刊)

第35卷第3期(总第205期)

2021年6月1日出版

## 编辑委员会

主任委员 傅德印

副主任委员 刘玉方

杨晓智

总编辑 杨晓智

英文编辑 董连忠

主管单位 中华全国总工会  
主办单位 中国劳动关系学院  
编辑出版 中国劳动关系学院学报编辑部  
印刷 北京宝昌彩色印刷有限公司  
发行范围 公开发行  
订阅发行 中国劳动关系学院学报编辑部  
国外发行 中国国际图书贸易集团有限公司  
国外代号 BM4009  
国内统一刊号 CN11-5360/D  
广告许可证号 京海工商广字第0339号  
本刊地址 北京市海淀区增光路45号  
E-mail: xb@culr.edu.cn  
邮政编码 100048  
电话 (010) 88561986  
定价 20.00元

中国人文社会科学核心期刊  
RCCSE中国核心学术期刊  
全国高校社科精品期刊  
北京高校人文社科学报名刊  
中国期刊全文数据库全文收录期刊

### 【老龄问题研究专题】

积极老龄化下的银色创业实践及可行性

——基于CFPS(2010—2018)的实证研究·····刘艳飞,胡晓辉(1)

代际支持、社会网络对老年人生活质量的影响

——基于老化态度的中介效应分析·····张 栋(15)

### 【就业问题研究专题】

就业领域重大结构性失衡及应对研究综述·····赵海珠,王 阳(26)

城乡、区域就业结构性失衡及应对·····赵玉峰(33)

高校毕业生就业结构性失衡及应对·····曹 佳(47)

### 【专家特稿】

劳工权益争取和保障方式的演化·····李 周(55)

### 【劳动问题研究】

马克思主义劳动观视域下建党百年来党对劳动问题的探索历程与实践经验

·····孙 璇(65)

---

## 【劳动法律研究】

平台经济下网约工集体劳动权行使机制革新探讨····· 杨 欣 (74)

---

## 【职工队伍研究】

工作时间质量对员工的影响：理论路径与实证检验····· 李 中 (81)

---

## 【工会研究】

社会史视野下的陕甘宁边区劳动英雄运动····· 汤春松 (95)

---

## 【劳动经济研究】

非劳动收入能缓解中国的劳动力供给紧张吗？····· 魏 翔, 褚 席 (102)

---

## 【公共管理研究】

新时期京津冀公共服务多元化协同供给机制建设····· 侯胜东 (117)

---

---

# JOURNAL OF CHINA UNIVERSITY OF LABOR RELATIONS

(Bimonthly)

Vol.35 No.3 JUN. 2021

## Contents

The Practice and Feasibility of Silver Entrepreneurship under the Active Aging

——An Empirical Study Based on CFPS ( 2010-2018 ) ..... *LIU Yanfei , HU Xiaohui* (1)

Impacts of Intergenerational Support and Social Network on the Life Quality of the Elderly

——An Analysis of the Mediation Effect Based on Aging Attitudes ..... *ZHANG Dong* (15)

A Review of Research Views on Major Structural Imbalance in the Employment Field and Its Countermeasures

..... *ZHAO Haizhu , WANG Yang* (26)

A Study on Employment Structural Imbalance of Urban-Rural and Regional Areas and Its Countermeasures

..... *ZHAO Yufeng* (33)

The Structural Imbalance in Employment of College Graduates and Its Countermeasures..... *CAO Jia* (47)

The Evolution of Ways to Strive for and Protect Labor Rights ..... *LI Zhou* (55)

The Communist Party's Exploration and Practice Experience of Labor Issues in a Century from the Perspective of Marxist

Labor Viewpoint ..... *SUN Xuan* (65)

The Reform of the Collective Labor Rights Exercise Mechanism for Online Workers under the Platform Economy

..... *YANG Xin* (74)

The Impact of Working Time Quality on Employees: Theoretical Path and Empirical Test..... *LI Zhong* (81)

The Labor Hero Movement in the Shaan-Gan-Ning Border Region from the Perspective of Social History

..... *TANG Chunsong* (95)

Can Non-labor Income Alleviate China's Labor Supply Shortage?..... *WEI Xiang , CHU Xi* (102)

The Construction of a Multiple Coordinated Supply Mechanism of Public Services in Beijing-Tianjin-Hebei Region in the

New Era ..... *HOU Shengdong* (117)

\*Published on Jun. 1, 2021\*

[ 老龄问题研究专题 ]

# 积极老龄化下的银色创业实践及可行性<sup>\*</sup>

——基于CFPS(2010—2018)的实证研究

刘艳飞<sup>1</sup>, 胡晓辉<sup>2</sup>

(1. 福建社会科学院 经济研究所, 福建 福州 350001;

2. 嘉兴学院 经济学院, 浙江 嘉兴 314001)

**[摘要]** 银色创业是积极老龄化背景下, 开发老龄人力资源、推动高质量发展的重要命题。本研究基于中国家庭跟踪调研(CFPS)2010—2018年数据, 使用探索性分析对我国银色创业状况进行描述, 并检验年龄因素、健康状况和受教育水平等个体差异因素, 以及外部创业环境因素对银色创业的影响, 并重点分析年龄的影响效应。研究发现: 第一, 银色创业是我国创业的重要组成部分, 年龄对银色创业的促进作用大于抑制效应, 鼓励和支持银色创业在总体上是可行的; 第二, 个体健康对银色创业起正向调节作用, 但受教育水平对银色创业的影响则比较弱, 行业经验和创业经历对银色创业具有更重要的意义; 第三, 外部创业环境的异质性对银色创业具有重要影响。基于研究结论, 建议转变政策导向, 建立多层次银色创业体系, 推动形成协调的配套经济社会政策体系, 让银色创业成为推动创新发展的重要力量。

**[关键词]** 积极老龄化; 银色创业; 个体差异; 创业环境

**[中图分类号]** C913.6; F241.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0001-14

## 一、引言

党的十九届五中全会提出要实施积极应对人口老龄化国家战略, 这是我国人口结构加速老龄化背景下, 推动高质量发展、构建新发展格局的必然选择。2019年我国60岁以上人口已达2.54亿, 占总人口的18.1%<sup>[1]</sup>。面对老龄化社会下的劳动力供给短缺问题, 当前社会关注点主要聚焦于通过放开生育等方式扩大劳动力蓄水池, 而对如何开发规模庞大的老龄人力资源则关注较少。实际上, 统计数字表明要再实现以往的高生育率已经不可能, 随着生育堆积效应的消减, 2017—2019年我国出生人口数已经连续三年下滑。但是随着我国教育、健康事业的发展, 老年人的健康水平不断提高, 使得老年人才成为可开发的宝贵人力资源。

银色创业以年龄相对较长、处于职业生涯中后段的老年人为创业主体, 也称为长者创业、第三年龄创业, 此类创业有助于直接解决老龄化社会带来的诸多问题, 如发挥老年人的人力资本优势<sup>[2]</sup>, 提高老年生活质量<sup>[3]</sup>, 减少政府的公共开支, 缓解养老金制度面临的压力<sup>[4]</sup>, 推动经济可持

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2020-11-25

[基金项目] 本文系国家社会科学基金特别委托项目“全方位推动福建高质量发展超越研究”(项目编号: 20@ZH028)的阶段性研究成果。

[作者简介] 刘艳飞(1980—), 女, 湖南邵东人, 经济学博士, 福建社会科学院经济研究所助理研究员, 研究方向为健康经济和发展经济; 胡晓辉(1975—), 男, 浙江温州人, 经济学博士, 嘉兴学院经济学院副教授, 研究方向为区域经济和产业经济。

续增长和包容性创新<sup>[5]</sup>等。但是学界对银色创业在我国是否具有可行性,如何推进等依然存在疑问。首先,在社会生活中,依照中国传统文化观念,老年人一直被贴上“孱弱”“被赡养”“安养天年”等弱势形象标签,人们在心理上、道义上都难以接受年长者创业的行为。辽宁等地支持老年创业的政策导向,便引发了“老年人坐在家中尚且频繁被骗”,因而不适合创业的诸多担心和质疑。其次,在理论上,虽然学者们普遍认同年龄对创业的影响,但是年龄对银色创业到底是抑制还是促进,当前的实证研究也没有给出一致的答案。如Kautonen研究发现,芬兰第三年龄(50—64岁)创业者的企业开办率还不到创业黄金年龄(20—49岁)的一半<sup>[6][11]</sup>。但欧洲晴雨表关于创业的调查显示,尽管多数国家创业者黄金年龄开始创业的比例明显高于第三年龄,但是在卢森堡、瑞士、爱尔兰两者相当接近,甚至在日本、韩国创业者第三年龄开始创业的比例还高于黄金年龄<sup>[7]</sup>。Carr<sup>[8]</sup>和Blanchflower<sup>[9]</sup>的实证研究更是得出截然不同的结论,认为创业的可能性随着年龄的增长而提高。可见在不同的人口结构、历史和制度环境下,银色创业也存在较大的差异。在中国传统孝道、尊老文化背景下,我国老年群体创业现状如何?年龄对年长者创业是障碍还是助力,当前推动银色创业是否具有现实可能性?对于这些问题,有必要结合中国实际进行深入的分析。

本研究以中国家庭跟踪调研(CFPS)2010—2018年的问卷调查数据为基础,拟从以下三个方面取得突破:第一,从理论上构建银色创业的影响机理模型,深化对银色创业的理论认识;第二,对我国银色创业状况进行描述;第三,建立面板模型,实证分析年龄因素、健康状况和受教育水平等个体差异因素,以及外部创业环境因素对银色创业的影响,并重点分析年龄的影响效应,从而为我国能否推进,如何推进银色创业提供参考。

## 二、银色创业的影响机理及研究假设

银色创业与普通创业受诸多共同因素的影响,但银色创业尤其受到年龄的影响。鉴于此,本研究在一般性分析银色创业理论中,重点关注年龄的独特影响。

### (一) 年龄对银色创业的影响

银色创业与普通创业受诸多共同因素的影响,但银色创业尤其受到年龄的影响。鉴于此,本研究在一般性分析银色创业理论中,重点关注年龄的独特影响。

一是年龄对创业意愿的抑制。创业风险理论把创业者视为不确定性决策者,创业者必须敢于冒险并有能力承担风险<sup>[10]</sup>。然而随着年龄的增长,人们对风险的厌恶程度却在增加,年轻人相对更爱冒险<sup>[11]</sup>,而银色群体则更倾向于规避不确定性<sup>[12]</sup>。创业职业选择理论则把创业视为个人在劳动力市场上的选择行为,以个人效用最大化为目标<sup>[13]</sup>。不同年龄段的个体对时间机会成本和效用的感受不同,对于年轻人来说,时间不是那么稀缺,而老年人则具有明显的时间资源约束性<sup>[14]</sup>。一般而言,年长者当前的收入水平较高,而未来收入的现值不高,年轻人当前收入水平不高,而未来收入的现值较高。因此,相较年轻人创业,年长者创业的机会成本高,而预期效用低。因而不不管是基于创业风险还是职业选择,两者都会降低银色群体的创业意愿。

二是年龄对创业资本的促进有助于提高创业成功的概率。随着年龄的增长,劳动者可以积累更多有利于创业的资本。与年轻的创业者相比,年长的创业者具有多方面的优势,包括更发达的社会网络、更多的工作和行业经验、较高的技术和管理技能水平,以及较好的财务状况等。一方面,年长者拥有的社会和商业网络,能够帮助其获得充足而及时的资源、降低创业风险,从而提高其创业成功的概率<sup>[15]</sup>,而年轻人积累资本的时间较少,可能因缺乏足够的资源而降低成功概率。另一方面,根据有关创业的管理学派观点,创业是一种管理方法和实践,成功的创业者要有实际工作经验<sup>[16]</sup>。在职业生涯中积累的技术和管理技能以及行业知识,可以帮助年长者成功地建立新企业,而年轻人可能没有足够的知识和经验来实现有效率的生产或研发<sup>[17]</sup>。有实证研究表明,

40—59岁创业者创立的企业存活率最高。如Azoulay等通过对美国2007—2014年之间的270万企业创始人的年龄进行研究后发现,中等年龄创业者(40—59岁)比年轻的创业者更容易成功,50岁与30岁的创始人相比,公司实现快速增长的可能性要高出1.8倍,而20岁出头的创始人成功的可能性最低,并且这一结论在高科技领域同样适用<sup>[18]</sup>。基于以上分析,本研究提出假设1。

假设1:总体上年龄对创业选择具有显著影响。与年轻人相比,一方面,年长者不再敢于冒险,创业收益给年长者带来的效用也更低,这将降低年长者的创业意愿;另一方面,年长者拥有更多导向成功的创业资源,将提高创业成功概率从而促进其创业选择。因此,年龄对银色创业的影响取决于两者的合力,影响方向有待实证检验。

### (二) 健康、教育等个体差异对银色创业的影响

银色创业能否真正进入执行环节,还将受到个体健康差异的调节。蒋小仙等利用中国综合社会调查(CGSS)2015年数据发现,身体健康状况对老年群体的创业意愿具有显著的调节作用,身体健康状况越差,创业意愿越弱<sup>[19]</sup>。但是个体老化过程并不一定是病态的,银色创业者的年龄段上限不是由年龄本身,而是由健康因素决定的<sup>[20]</sup>。由此,本研究提出假设2。

假设2:个体健康程度的差异对银色创业起调节作用,身体越健康创业可能性越大。

受教育水平作为人力资本的重要组成部分,被认为是影响创业选择的重要因素<sup>[21]</sup>。Robson<sup>[22]</sup>对英国、Blanchflower<sup>[23]</sup>对OECD成员国、Moore和Mueller<sup>[24]</sup>对加拿大的实证研究都认为,较高的受教育水平将对创业有积极的影响,教育背景较好、专业水平较高有助于老年人创业,这点也得到一些学者支持<sup>[25]</sup>。但教育水平并不是越高越好,高教育水平者也有可能因为较多的就业选择、较高的薪水,而选择直接就业而不是创业。Parker在比较了117份教育对创业影响的计量经济学研究后指出,大多数研究(69份)发现教育对创业有积极影响,但也有部分研究(27份)认为教育与创业的相关性不显著,甚至教育水平的提高对创业具有负面影响(21份)<sup>[26]</sup>。可见,教育对创业的影响可能在不同地域、行业、年龄段都存在差异,这些研究结论的不同可能是因为具体研究对象的不同。具体到教育对银色创业的影响,可能同样在这些方面存在差异。由此,本研究提出假设3。

假设3:受教育水平是人力资本的重要内容,对银色创业的选择具有调节作用,具体影响方向有待实证检验。

### (三) 外部创业环境影响

创业的环境条件是创业活跃程度的一个重要决定因素<sup>[27]</sup>。一些学者对创业环境的界定进行了探讨,其中Gartner认为创业环境由资源的可获得性、周边的大学及科研机构的支持、政府的干预及人们的创业态度等因素组成<sup>[28]</sup>,Cooper等提出技术、资金、人才是创业企业必备的三种初始资源<sup>[29]</sup>。同样,银色创业不仅仅是由个人特性决定的,还与外部创业环境具有密切的关系。本研究认为经济发展水平、创新环境、创业氛围、社会人力资本是影响银色创业最重要的外部环境因素。首先,经济发展水平高意味着更为巨大的市场规模、更多的外部创业机会、更充裕的资金积累,从而使创业者产生积极的经济预期,提高机会识别概率,激励他们作出创业选择<sup>[30-31]</sup>;其次,创业本质上也是一种创新,区域科技研发、成果转化等科技创新环境越完善,越有利于促进研发,并推动新技术、新发明和产业活动的结合,从而越有利于创业;再次,区域创业氛围好意味着更开放的环境、更多市场机会、更佳的融资环境,这些将有利于激发人们创业成功的预期从而促进创业;最后,社会人力资本环境好意味着有更多可选择的人才资源支持创业团队的建设,从而更有利于创业。由此,本研究提出假设4。

假设4:经济发展水平、创新环境、创业氛围、社会人力资本等外部创业环境越好,将越有助于银色创业。

综上所述，银色创业的影响机理如图1所示：

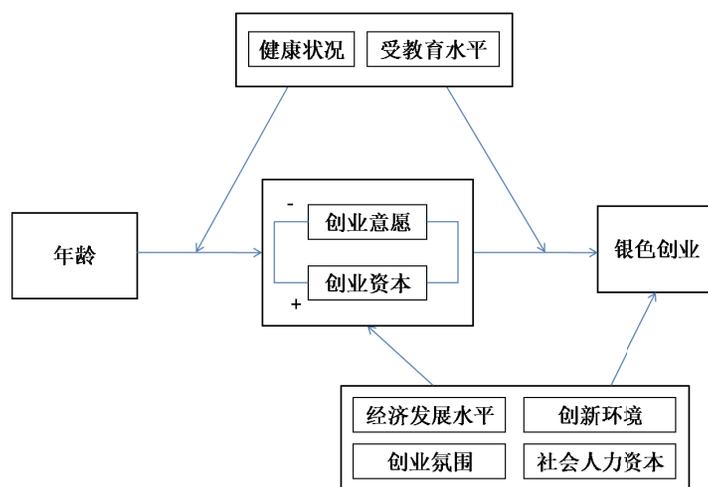


图1 银色创业的影响机理

### 三、中国银色创业现状的探索性分析

本研究对中国银色创业现状的分析基于中国家庭跟踪调研（CFPS）数据展开。CFPS于2010年启动，每两年进行一次，2010—2018年共进行了5次大规模调研，样本范围覆盖25个省、自治区、直辖市，共计完成14.64万份成人（16周岁及以上）问卷。参考汪伟和咸金坤<sup>[32]</sup>的研究，本研究将此次调研中被访者就业类型中的“经营个体或私营企业”标记为“创业”<sup>①</sup>，其他职业类型则标记为“非创业”，同时参考国际研究惯例把50周岁作为银色创业与非银色创业的分水岭，并围绕“就业类型”变量，把该问题显示为系统缺失、拒绝回答等的无效样本进行删除，得到有效样本95,418个。

#### （一）中国银色创业规模

调研结果显示，2010—2018年中国平均创业比例为10.6%，表1把这部分创业群体（N=10,128）作为整体对其年龄分布进行了描述。从表1可以看出，2010—2018年50周岁及以上的银色创业者（N=2633）在创业群体中的平均占比为26%，并且呈逐年提高的趋势，特别是2018年，接近三分之一的创业者年龄在50周岁及以上，可见中国银色创业群体不容忽视。

表1 2010—2018年中国创业者年龄分布

单位：%

年龄	16—19岁	20—24岁	25—29岁	30—34岁	35—39岁	40—44岁	45—49岁	50岁及以上
2010	1.1	6.6	9.2	13.7	17.5	19.5	14.4	17.9
2012	0.6	7.1	12.2	14.3	12.5	15.1	15.7	22.1
2014	1.0	6.5	13.0	12.7	14.5	14.4	11.8	26.1
2016	0.6	4.4	14.0	13.1	12.3	13.4	13.5	28.6
2018	0.5	3.8	12.2	14.8	11.3	12.5	13.2	31.8
合计	0.7	5.4	12.2	13.8	13.4	14.8	13.8	26.0

为进一步分析不同年龄段创业的情况，图2把2010—2018年调研样本总体的年龄分布与创业人群的年龄分布进行了对比。可以发现，两者图形轮廓总体上极为相似，但值得注意的是，创

① 囿于数据的限制，此处对创业的界定仅是对其是否处于创业状态的描述，无法区分其创业阶段是初始创业还是创业存续。

业群体中 45—49 岁年龄组的占比 (13.8%) 和调研总体中该年龄组的占比 (13.4%) 极为接近, 并以该年龄组为界限, 50 周岁之前创业群体各年龄段占比整体上明显高于该年龄段在总体中的占比, 50 周岁之后则逐步低于该年龄段在总体中的占比。50 周岁及以上银色创业总体在创业群体中的占比 (26.0%), 尽管低于总体中该年龄段的占比 (37.1%), 但银色创业仍然是可能且不容忽视的。

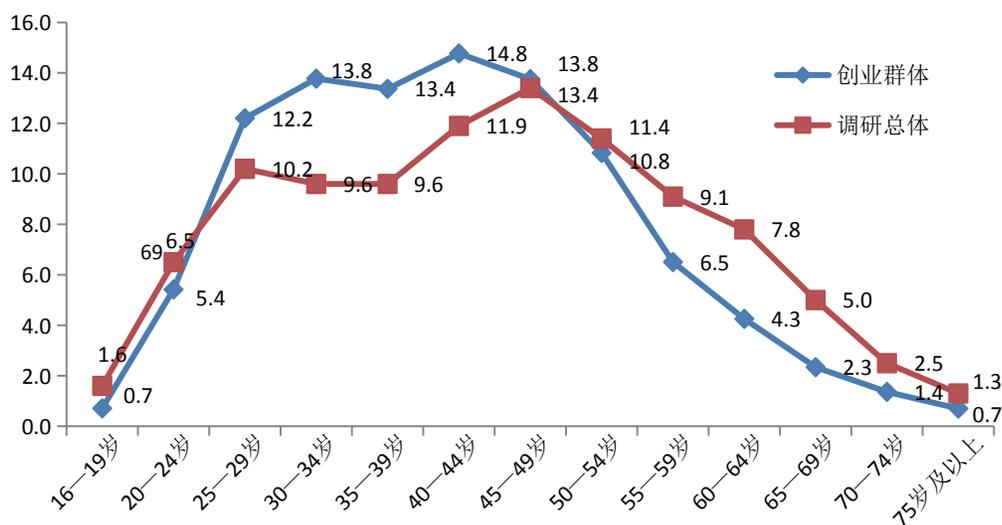


图2 2010—2018年中国创业人群和总体年龄分布对比

## (二) 中国银色创业者个体属性

从性别来看 (见表2), 2010—2018年创业群体中男性创业者比例都高于女性, 并且银色创业者中这种情况更明显。但是随着时间的推移, 男性创业者的占比在逐年下降, 女性创业者占比不断增加, 2010年的男性银色创业者的比重高达 75.1%, 2018年下降至 56.4%。

表2 2010—2018年中国创业者性别分布

单位: %

年份	调研总体		创业群体		银色创业	
	女	男	女	男	女	男
2010	44.8	55.2	31.9	68.1	24.9	75.1
2012	47.5	52.5	38.2	61.8	38.6	61.4
2014	45.2	54.8	39.2	60.8	37.9	62.1
2016	47.3	52.7	42.5	57.5	40.6	59.4
2018	47.5	52.5	44.2	55.8	43.6	56.4
合计	46.7	53.3	39.7	60.3	38.7	61.3

从学历来看 (见表3), 整体上大学及以上学历群体的创业比例相对更低, 2010—2018年大学及以上学历占总调研群体的平均比例为 11.1%, 但是在创业群体中平均仅占 7.7%, 在银色创业中则更低, 仅占 2.4%。同时创业群体中的高学历创业者比例在逐年增加, 但银色创业者整体教育层次明显低于创业群体, 并且没有出现随时间推移而增长的趋势。可见, 与低学历者相比, 年长的高学历者并没有更倾向于创业, 恰恰是这部分群体可以作为后期主动创新创业的重要来源。

表3 2010—2018年中国创业者学历分布

单位：%

年份	调研总体				创业群体				银色创业			
	小学	初中	高中	大学及以上	小学	初中	高中	大学及以上	小学	初中	高中	大学及以上
2010	45.9	29.7	13.3	11.1	32.8	43.7	17.7	5.8	51.1	25.9	19.6	3.4
2012	50.8	27.0	13.2	9.0	37.5	39.2	17.1	6.2	53.4	25.8	19.5	1.3
2014	32.8	38.2	16.2	12.8	22.9	46.5	22.4	8.2	39.3	36.1	22.2	2.4
2016	41.4	34.0	14.4	10.2	25.7	43.7	22.5	8.1	39.4	36.9	21.5	2.2
2018	42.9	29.7	14.0	13.4	27.2	42.5	20.3	10.0	45.4	34.0	18.0	2.6
合计	43.9	31.0	14.0	11.1	29.3	43.0	20.0	7.7	44.9	32.7	20.0	2.4

从城乡分布来看（见表4），尽管调研总体中城市被访者的比例略低于乡村，但不管是普通创业者，还是相对年长的银色创业者，城市创业所占比例仍然远高于乡村。这说明相对乡村来说，城市提供了更多的创业机会。

表4 2010—2018年中国创业者城乡分布

单位：%

年份	调研总体		创业群体		银色创业	
	乡村	城市	乡村	城市	乡村	城市
2010	56.6	43.4	39.6	60.4	43.6	56.4
2012	60.0	40.0	51.0	49.0	49.7	50.3
2014	50.4	49.6	39.3	60.7	38.2	61.8
2016	57.6	42.4	37.9	62.1	33.9	66.1
2018	51.7	48.3	35.0	65.0	33.3	66.7
合计	55.9	44.1	40.0	60.0	38.0	62.0

通过上文的探索性分析可以看出：一方面当前中国银色创业群体规模较大，并且随着时间的推移不断扩大，已然成为我国创业群体中不可忽视的重要组成部分；另一方面银色创业者在性别、学历、城乡分布等方面，都与创业总体存在明显的差别。可见实践中相对年长者的创业确实受到了年龄因素的影响，从而呈现出与其他年龄阶段创业者不同的特征。但是创业的影响因素众多，一般的统计描述并不能排除个人天生的创业特质，以及外部宏观创业环境变化等其他因素的影响，从而不足以证明这种差异多大程度上来自年龄的差异。而面板模型的优势在于能够控制个体的差异和时间变化等难以测量的因素，下文将根据2010—2018年中国家庭跟踪调研（CFPS）数据，进一步整理形成面板数据，对本研究的研究假设进行进一步的检验。

#### 四、面板模型实证分析

##### （一）数据与模型

为构建面板模型，本研究对调研数据进行了进一步的数据清理，筛选出5次调研都有参加，且核心变量都没有缺失的样本纳入目标数据库，共筛选出2448个样本，从而得到一个样本量N为2448，时间T为5（间隔1年）的平衡面板。关于个体创业、健康水平、受教育水平等核心指标数据来源于CFPS，区域经济发展水平、创新环境、创业氛围、社会人力资本等外部环境数据则来源于全国及各省份历年统计年鉴。

##### 1. 模型构建

鉴于年龄对银色创业的关键影响，文章重点检验年龄对银色创业的影响。基本模型如下：

$$Entrepre_{it} = \alpha + \beta age_{it} + \gamma Z_{it} + \delta_i + \eta_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中,  $Entrepre$  为被解释变量, 表示创业状态;  $age$  为解释变量, 表示个体年龄分组;  $Z$  表示控制变量, 主要包括个体健康状况、受教育水平, 所在区域的经济水平、创新环境、创业氛围、社会人力资本等;  $\delta_i$  和  $\eta_t$  分别代表个体、时间固定效应,  $\varepsilon_{it}$  是残差项; 下标  $i$  和  $t$  分别表示个体和采访年份,  $\alpha$  是常数项,  $\beta$  和  $\gamma$  为系数。

## 2. 变量设计

被解释变量创业状态, 同上文的探索性分析一致, 本研究将就业类型为“经营个体或私营企业”的标记为“创业”, 该变量取值为 1, 其他职业类型则标记为“非创业”, 变量取值为 2。解释变量年龄为个体被访问时的年龄分组。年龄原始数据中最小为 16 周岁, 最大值为 84 周岁, 为更好体现年龄趋势对创业的影响, 以及避免低龄、高龄极值的影响, 本研究参考 Lamotte 和 Colovic<sup>[33]</sup> 的做法, 把 19 周岁及以下作为一组, 20—74 之间的年龄按 5 岁一组进行分组, 75 周岁及以上分为一组, 共计分成 13 组。

为控制个体的异质性对创业选择的影响, 本研究分别选择性别、城乡、健康水平、受教育水平作为第一类控制变量, 变量值源自 CFPS 调研。其中, 根据社会心理学性别角色社会化理论, 个体在社会生活过程中逐渐学会按照自己的性别角色规范行事, 男性比女性更符合创业角色, 同时男性在拥有的时间、地位、金钱等资源方面都普遍优于女性, 因此男性往往比女性更倾向于创业, 男性赋值为 0, 女性为 1。城市由于拥有更大市场规模和更多创业资源, 因而城市居民相较于乡村人口更倾向于选择创业, 城市赋值为 1, 乡村为 0。个人健康水平通过个体对自我健康状况的评价来衡量, 用“1—5 分”分别表示非常不健康、不健康、一般、比较健康、健康 5 个层次, 为研究需要将非常不健康、不健康合并为不健康, 并赋值为 1, 一般赋值为 2, 比较健康、健康合并为健康, 并赋值为 3。受教育水平则用个体受教育年限来衡量。

为控制外部创业环境的影响, 本研究选择所在地区的宏观环境指标作为控制变量, 具体包括经济发展水平、创新环境、创业氛围、社会人力资本。其中经济发展水平选择每万人均 GDP 作为代理变量, 创新环境采用每万人政府科学技术支出作为代理变量, 创业氛围采用每万人新增注册商标数作为代理变量, 社会人力资本选择大专及以上学历人口占 6 岁以上人口比作为代理变量。

本研究的所有变量定义如表 5 所示:

表 5 变量定义

变量类型	变量名称	变量说明
被解释变量	创业状态	被访问时职业为个体户、自有私营企业则为创业
解释变量	年龄	年龄分组
	性别	性别
控制变量	城乡	城乡分类
	健康水平	自评健康状况等级
	受教育水平	教育年限
	经济发展水平	每万人均 GDP (亿元)
	创新环境	每万人政府科学技术支出 (亿元)
	创业氛围	每万人新增注册商标数 (个)
	社会人力资本	大专及以上学历人口占 6 岁以上人口比 (%)

### 3. 描述性统计

由于本研究用于分析的样本小于原始调研数据，为了避免数据清理对样本分布的破坏，对主要解释变量年龄原始数据做了一个分布直方图（见图3），图形显示年龄在总体上呈明显的正态分布，其他变量的统计描述见表6。

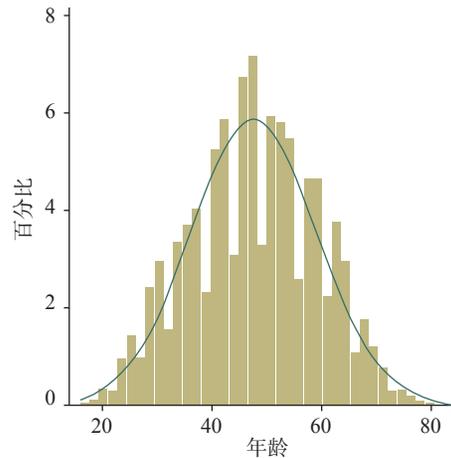


图3 年龄分布直方图

表6 变量描述统计

变量	观测数	均值	标准差	最小值	最大值
创业	12,240	1.954	0.209	1	2
原始年龄	12,240	47.680	11.519	16	84
年龄	12,240	7.136	2.320	1	13
性别	12,240	0.556	0.497	0	1
城乡	12,222	0.442	0.497	0	1
健康水平	12,226	1.743	0.795	1	3
受教育水平	12,240	7.772	4.535	0	19
经济发展水平	12,240	51.037	198.179	1.61	971.46
创新环境	12,240	0.042	0.388	0	3.98
创业氛围	12,240	9.124	13.628	0.42	97.37
社会人力资本	12,240	14.441	6.654	5.79	48.65

### 4. 模型选择

首先，基于 OLS 估计的残差构造 LM 统计量进行随机效应检验，B-P 检验结果显示存在随机效应，应该拒绝 OLS 估计混合效应模型。其次，一般情况下当样本来自一个较小的母体时，应该使用固定效应模型，而当样本来自一个很大的母体时，应当采用随机效应模型。尽管本研究样本数量较大，每期为 2448 个，但相对于被调查对象母体“全国 16 周岁以上人口”而言，仍然是一个较小的样本，因此首先应该考虑选择随机效应模型。最后，如表 7 所示，固定效应主要变量大多没有通过显著性检验，而随机效应模型解释变量和主要控制变量都通过了显著性检验。在 10% 显著性水平上，Husman 检验的结果也显示应该选择随机效应模型。同时，当构造因变量创业的滞后一期变量加入模型，即把上一年的创业状态作为控制变量纳入模型构建动态模型时，动态随机效应模型和静态随机效应模型主要指标的符号和显著性基本保持一致，说明采用随机效应模型的检验结果是稳健的。因此，本研究主要采用随机效应模型进行分析。

## (二) 基准模型回归结果

如表 7 所示, 解释变量个体年龄的系数为正, 说明与一般认识不同, 总体上年龄对创业的影响是正向促进的, 而不是负向抑制的。这与前文 Kautonen<sup>[6]</sup> 等关于创业的实证研究相比, 得出的结论不同, 这可能与对创业“年龄”变量的定义差异有关, 他们的研究使用的是开始创业的年龄, 而本研究囿于调查数据的限制, 没有区分开始创业的年龄和创业存续的年龄, 所以本研究的创业状态不是新生创业, 而是更倾向于创业成功的概念, 即综合了年龄对创业意愿的抑制和创业资源的促进作用两种效应以后, 总体上随着年龄的增长, 实际上创业(成立企业并存续)可能性是增加的, 即年龄对银色创业的促进作用大于抑制效应, 从而验证了假设 1。事实上, 对于中国经济发展而言, 仅有创业倾向是不够的, 我们更需要的恰恰是可实现的创业。

从第一类基于个体特征的控制变量估计结果来看(见表 7), 性别系数显著为负, 表明男性创业水平高于女性, 与探索性分析结论一致。城乡分类没有通过显著性检验, 与探索性分析结论不一致, 这可能说明: 一方面, 随着乡村振兴等城乡均衡发展战略的推进, 城乡有形基础设施、市场开放程度、创业机会等的差距在不断缩小; 另一方面, 随着户籍政策的放松和人口流动的普遍性, 户籍城乡分类并不限制创业地的选择。两者的综合影响降低了劳动者户籍分类对创业的影响。个体健康水平系数显著为正, 说明身体健康对创业具有促进作用, 年龄和个体健康的交互项系数仍然显著为正, 从而验证了假设 2, 即个体健康程度对银色创业起调节作用, 身体越健康创业可能性越大。个体受教育水平则没有通过显著性检验, 说明受教育水平对创业没有明显的直接影响; 年龄和受教育水平的交互项虽然通过了显著性检验, 但系数非常小, 可见两者的交互影响比较弱, 假设 3 受教育水平对银色创业的调节作用没有得到明显的支持。这可能是由于受教育水平更多代表的是常规知识水平的训练, 而对于创业而言更需要的是行业知识和经验的积累。

第二类基于外部创业环境的控制变量估计结果显示(见表 7), 经济发展水平、社会人力资本、创业氛围都通过了显著性检验, 并且系数为正, 说明好的外部创业环境能够对银色创业起促进作用, 经济发展水平越高、社会人力资本越丰富、创业氛围越好越有助于推动银色创业, 从而验证了假设 4。但是创新环境虽然系数为正, 却没有通过显著性检验, 这可能是由于本研究的创业范围没有对行业进行区分, 其中包含了大量生存型创业, 如餐厅、干洗店、零售店等, 但这些行业对创新技术没有显著的需求。

表 7 模型结果及比较

	变量	固定效应模型	静态随机效应模型	动态随机效应模型
解释变量	年龄	-0.037	0.073****	0.091****
	滞后一期创业	—	—	0.272****
	性别	0.090	-0.240****	-0.279****
	城乡	-0.088***	0.035	0.016
	健康水平	0.069*	0.145****	0.156****
控制变量	受教育水平	0.035	-0.073	-0.059
	经济发展水平	-0.083	0.056***	0.061***
	创新环境	0.025	0.032	0.037
	创业氛围	-0.026	0.021****	-0.056
	社会人力资本	-0.021	0.016**	0.018***
交互项	年龄 × 健康水平	—	0.041**	0.053**
	年龄 × 受教育水平	—	-0.001***	-0.001***

续表

	变量	固定效应模型	静态随机效应模型	动态随机效应模型
	R <sup>2</sup>	0.163	0.177	0.479
统计检验	F 检验	7.12***	—	—
	Husman 检验	68.34	—	—
	Wald 检验	—	107.39****	269.57****
	B-P 检验	—	177.33***	—

注：\*\*\*\*、\*\*\*、\*\*、\* 分别表示在 0.1%、1%、5% 和 10% 的水平上显著。

### (三) 动态模型结果

为进一步控制并验证前期创业经历对银色创业的影响，本研究设置了动态模型，取被解释变量创业的滞后一期变量 *lag\_entrepre* 放进模型的右边，作为控制变量进入模型 (2)，其他变量都不变。

$$Entrepre_{it} = \alpha + \beta age_{it} + \theta lag\_entrepre_{it} + \gamma control_{it} + \delta_i + \eta_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

动态模型结果如表 7 所示，滞后一期创业的系数显著为正，并且其他变量的符号和显著性都与静态模型保持了一致，说明模型本身是稳健的。值得注意的是，加入滞后一期创业作为控制变量之后，一方面其本身系数绝对值较大，另一方面也提高了解释变量年龄的系数绝对值，更重要的是相比静态模型，极大地提高了 R<sup>2</sup> 值，说明前期创业经历对创业存续具有非常重要的意义。

### (四) 稳健性检验

考虑到年龄对创业行为影响的非随机性，即可能存在因为年龄偏大无法进入单位就业而被动选择创业等自选择行为，为解决这些明显选择性偏差而导致的内生性问题，本研究使用倾向得分匹配 (PSM) 方法进一步分析。由于年龄并非二元离散变量，因此将年龄分成高龄 (50 周岁及以上) 和低龄 (50 周岁以下) 两组，将高龄者作为处理组 (*treat*=1) 和低龄者作为对照组 (*treat*=0)，分别采用最近邻匹配、核匹配和半径匹配构建 Logit 模型，其中因对照组样本有限，仅适合 1:1 进行最近邻匹配，最终得到 9770 条样本记录。PSM 模型结果如表 8 所示，PSM 三种匹配方法估计模型结果非常接近，说明 PSM 方法估计的模型结果是稳健的。进一步把 PSM 模型和上文静态随机效应模型结果相比较发现，除个别指标 (经济发展水平) 显著性存在出入外，各变量的符号方向、数值大小等变化不大，从而验证了基准模型的良好稳健性。表 9 展示了采用最近邻匹配方法得到的总体处理效应，该表的结果汇报 ATT 值为 0.037，相比于 OLS 回归结果略小，但对应 T 值为 5.71，大于临界值 1.96，所以通过显著性检验。从表 10 可以看出，匹配前后主要变量的均值无明显差异，均衡后均值的偏差小于 10%，P 值大于 0.05，PSM 模型通过了均衡性检验。

表 8 PSM 模型结果

	变量	最近邻匹配 (1:1)	核匹配	半径匹配
解释变量	年龄	0.807****	0.821****	0.831****
	性别	-0.543****	-0.521****	-0.530****
	城乡	0.140	0.124	0.146
	健康水平	0.275****	0.297****	0.276****
控制变量	受教育水平	-0.023	-0.024	-0.022
	经济发展水平	0.001	0.001	0.002
	创新环境	0.090	0.076	0.082
	创业氛围	0.011*	0.013*	0.011*
	社会人力资本	0.033**	0.038**	0.036**

续表

	变量	最近邻匹配 (1: 1)	核匹配	半径匹配
统计检验	R <sup>2</sup>	0.280	0.279	0.284
	LR	99.39	102.45	90.37
	LogLikelihood	-1726.005	-1709.235	-1715.518
观测值	N	9770	9770	9770

表 9 PSM 得到的年龄处理效应

最近邻匹配						
变量	样本	处理组	对照组	差异	标准误	T 检验
创业状态	Unmatched	0.972	0.945	0.027	0.004	6.44
	ATT	0.972	0.935	0.037	0.006	5.71
	ATU	0.944	0.976	0.032	—	—
	ATE	—	—	0.034	—	—

表 10 均衡性检验

变量	不匹配 匹配	均值		偏差比率	T 检验	
		处理组	对照组		t	p> t
年龄	U	0.413	0.258	9.8	1.44	0.090
	M	0.413	0.275	9.7	1.14	0.130
性别	U	0.550	0.657	-11.9	1.36	0.151
	M	0.550	0.624	-15.2	1.31	0.160
城乡	U	0.435	0.426	1.7	0.34	0.734
	M	0.435	0.446	-2.3	-1.57	0.117
健康水平	U	1.827	1.726	6.0	1.60	0.095
	M	1.827	1.785	5.3	1.62	0.093
受教育水平	U	7.742	8.447	7.0	1.19	0.151
	M	7.742	8.424	6.5	1.16	0.170
经济发展水平	U	62.577	48.307	6.8	1.32	0.187
	M	62.577	50.269	5.9	3.98	0.000
创新环境	U	0.051	0.049	0.5	0.09	0.926
	M	0.051	0.055	-1.0	-0.64	0.520
创业氛围	U	9.137	8.994	1.0	0.21	0.831
	M	9.137	9.205	-0.5	-0.33	0.738
社会人力资本	U	13.868	13.34	8.3	1.69	0.092
	M	13.868	13.628	3.8	2.56	0.010

## 五、结论与建议

本研究利用中国家庭跟踪调研(CFPS)2010—2018年的问卷调查数据,对我国的银色创业状况进行了长时间跨度的全面描述,发现我国年龄在50周岁及以上的银色创业者在总创业群体中的平均占比为26%,并且呈逐年增加趋势,可见银色创业的存续完全是可能且不容忽视的。同时,本研究通过建立面板模型,实证分析了年龄对银色创业的影响,并进一步探索个体健康状况、受教育水平、外部创业环境异质性的影响。模型实证结果显示:首先,综合了年龄对创业意愿的抑制和对创业资源的促进两种效应以后,总体上随着年龄的增长,实际上创业(成立企业并存续)的可能性是增加的;其次,个体健康水平对银色创业起调节作用,身体越健康创业可能性越大,但受教育水平的影响比较弱,行业工作经验和创业经历等隐性人力资本对创业存续具有更重要的意义;最后,外部创业环境对银色创业具有重要作用,经济发展水平越高、社会人力资本越丰富、创业氛围越好,越有助于推动银色创业。

基于以上结论,在当前人口老龄化趋势无法逆转的大背景下,鼓励和支持银色创业在总体上是可行的,且具有重要意义。银色创业一方面有利于发挥老年人力资本优势,减缓老龄化对整个社会创业水平的冲击<sup>[34]</sup>,推动经济可持续增长和包容性创新;另一方面也有利于在经济上提高年长者的个人生活层次和自我价值感,并有助于缓解我国养老体系的压力。但是当前要使银色创业成为创新经济发展的重要力量,还面临着认识上、制度上、配套支持体系等方面的问题,建议从以下几个方面推动其发展:

第一,澄清认识,转变政策导向。银色创业完全可能,且不容忽视,这并不是简单地要求所有老年人都去创业,而是基于中国老龄化大背景下,鼓励更多的劳动人口在其职业生涯的中后期,培养创业技能、激发创业精神,让“创业”成为其职业后期的理性选择,也从国家层面不断释放庞大银色群体的隐性人力资本和社会资本等优势背后所蕴藏的巨大创新、创造潜力。同时,改革开放以来中国银色老龄人力资本、健康资本质量的不断上升,为我国鼓励银色创业提供了前提。老龄化政策不应该仅仅是一个退休后“施与受”的养老保障服务过程,还应把老龄政策制度设计的年龄周期往前移,把被动的老龄化政策导向转变为主动的,从职业生涯的中后期开始提前介入,让更多相对年长者主动参与到社会创新、创业、创造的社会互动过程中来。

第二,建立多层次银色创业服务体系。支持和鼓励银色创业,应结合我国当前创业环境和银色创业实际,建立更有包容性的、多层次创业服务体系,多渠道发挥银色人才在创新创业中的作用。一要把支持银色创业纳入双创政策体系,在贷款、税收等方面给予一定的优惠,为有创业意愿的老年人打造“创业绿色通道”,提供创业咨询和培训等扶持。二要注意区分银色创业类型,针对机会型和生存型的创业出台不同的创业扶持政策。一方面鼓励和引导高人力资本人才进行机会型创业,如针对经验丰富的年长员工、管理者,重点关注机会导向和价值创造激发其创业热情,并提供相应的创业技能培训;另一方面,针对那些因年龄在劳动力市场缺乏就业机会被迫选择自谋职业的年长者,则重点关注其生存导向,在创业资金、技术指导、设备场地、税收等方面提供切实的帮助。三要充分拓展年长者在创业活动中的角色。拥有较多资源和经验的老年人才不一定要创业,也可以发挥其经验等优势,成为创业团队的合作者、管理者,或者是创业项目的投资者、创业团队的创业导师等,从而成为推动创新发展的重要力量。

第三,推动形成配套的经济社会政策体系。一要推动形成包容性创业文化,在制度层面肯定“老有所为”的合理性,并在舆论层面引导改变“年长者不适合创业”的刻板认识;二要推动家庭服务社会化,提高婴幼儿托育公共服务水平,进一步把年长者从照顾后代的较为繁重的劳动中解脱出来,解决银色创业的后顾之忧;三要继续全力推动健康老龄化,全面贯彻健康中国战略,

深化医疗卫生体制改革, 提高老年人才的健康保障水平, 为银色创业提供健康保障。

最后需要说明的是, 囿于数据的限制, 本研究中模型对创业的界定为“经营个体或私营企业”, 并没有区分其创业阶段是初始创业还是创业存续, 因而研究中“银色创业”既包含了年长者在老年时候初始创业, 也包括了年老时仍坚守创业岗位的情况, 年龄对不同创业阶段的影响是否具有异质性, 以及异质性的具体表现等, 可以作为未来进一步深化银色创业研究的方向。

#### [参考文献]

- [1] 国家统计局. 中华人民共和国 2019 年国民经济和社会发展统计公报 [EB/OL]. (2020-02-28) [2021-11-25]. [http://www. stats. gov. cn/tjsj/zxfb/202002/t20200228\\_1728913. html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202002/t20200228_1728913.html).
- [2] GANTENBEIN P, ENGELHARDT J. The role of investors for early-stage companies [J]. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 2012, 4(3): 285.
- [3] KAUTONEN T, DOWN S, MINNITI M. Aging and entrepreneurial preferences [J]. *Small Business Economics*, 2014, 42(3): 579-594.
- [4] PARKER S C, ROUGIER J C. The retirement behavior of the self-employed in Britain [J]. *Applied Economics*, 2007, 39(6): 697-713.
- [5] OECD, European Union. The missing entrepreneurs 2015: Policies for self-employment and entrepreneurship [R]. Paris: OECD, 2015: 13.
- [6] KAUTONEN T. Understanding the older entrepreneur: Comparing third age and prime age entrepreneurs in Finland [J]. *International Journal of Business Science & Applied Management*, 2008, 3(3).
- [7] The Gallup Organization. Entrepreneurship in the EU and beyond [R]. Brussels: European Commission, 2010.
- [8] CARR D. Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States, 1980 [J]. *Work and Occupations*, 1996, 23(1): 26.
- [9] BLANCHFLOWER D G. Self-employment: More may not be better [J]. *Economic and Policy Review*, 2004, 11(2): 15.
- [10] 林强, 姜彦福, 张健. 创业理论及其架构分析 [J]. *经济研究*, 2001(9): 89.
- [11] ACEMOGLU D, AKCIGIT U, CELIK M. Young, restless and creative: Openness to disruption and creative innovations [Z]. NBER Working Paper No. 19894, 2014.
- [12] KUREK S, RACHWAL T. Development of entrepreneurship in ageing populations of the European Union [J]. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2010, 19(1): 400.
- [13] PARKER, SIMON C. The economics of self-employment and entrepreneurship [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- [14] LEVESQUE M, MINNITI M. The effect of aging on entrepreneurial behavior [J]. *Journal of Business Venturing*, 2006, 21(2): 178.
- [15] WOODWARD W J. A social network theory of entrepreneurship: An empirical study [D]. Chapel Hill: University of North Carolina, 1988.
- [16] STEVENSON H H, ROBERTS M J, GROUSBECK H I. *New business ventures and the entrepreneur* [M]. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 1994.
- [17] JONES B F. Age and great invention [J]. *The Review of Economics and Statistics*, 2010, 92(1): 1-14.
- [18] AZOULAY P, JONES B F, KIM J D, et al. Age and high-growth entrepreneurship [J]. *American Economic Review Insights*, 2020, 2(1): 65-82.
- [19] 蒋小仙, 项凯标, 高全义. 人口老龄化背景下我国老年群体创业意愿的影响因素研究 [J]. *老龄科学研究*, 2018(8): 17.
- [20] 李华晶. 以老年人为创业主体的银色创业研究评析与启示 [J]. *管理学报*, 2019(3): 468.
- [21] SUZANA S, DANIJELA S. Age and education as determinants of entrepreneurship [J]. *Facta Universitatis-series: Economics and Organization*, 2012, 9(3): 333.
- [22] ROBSON M T. Self-employment in the UK regions [J]. *Applied Economics*, 1998, 30(3): 313-322.
- [23] BLANCHFLOWER D G. Self-employment in OECD countries [J]. *Labor Economics*, 2000, 7(5): 471-505.
- [24] MOORE C S, MUELLER R E. The transition from paid to self-employment in Canada: The importance of push factors [J]. *Applied Economics*, 2002, 34(6): 791-801.
- [25] PILKOVA A, HOLIENKA M, REHAK J. Senior entrepreneurship in the perspective of European entrepreneurial environment [J]. *Procedia Economics and Finance*, 2014(12): 523-532.
- [26] PARKER S C. The economics of entrepreneurship [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2009: 108.
- [27] 蔡莉, 崔启国, 史琳. 创业环境研究框架 [J]. *吉林大学社会科学学报*, 2007(1): 50-56.
- [28] GARTNER W B. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation [J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10(4): 698.

- [29] COOPER A C, GIMENO-GASCON F J, WOO C Y. Initial human and financial capital as predictors of new venture performance [J]. *Journal of Business Venturing*, 1994, 9(5): 371-395.
- [30] 田毕飞, 陈紫若. FDI 对中国创业的空间外溢效应 [J]. *中国工业经济*, 2016(8): 44.
- [31] GALINO M A, MENDEZ M T. Entrepreneurship, economic growth, and innovation: Are feedback effects at work [J]. *The Journal of Business Research*, 2014, 67(5): 825-829.
- [32] 汪伟, 咸金坤. 人口老龄化与家庭创业决策 [J]. *中国人口科学*, 2020(1): 116.
- [33] LAMOTTE O, COLOVIC A. Do demographics influence aggregate entrepreneurship? [J]. *Applied Economics Letters*, 2013, 20(13): 1207.
- [34] 刘艳飞. 老龄化会冲击社会创业水平吗? ——基于中国省际面板数据的实证研究 [J]. *重庆理工大学学报 ( 社会科学 )*, 2020(6): 48.

## The Practice and Feasibility of Silver Entrepreneurship under the Active Aging ——An Empirical Study Based on CFPS ( 2010-2018 )

LIU Yanfei<sup>1</sup>, HU Xiaohui<sup>2</sup>

( 1. *Institute of Economics, Fujian Academy of Social Sciences, Fuzhou, Fujian 350001;*  
2. *College of Economics, Jiaying University, Jiaying, Zhejiang 314001* )

**Abstract:** Silver entrepreneurship is an important proposition for developing the aging human resources and promoting high-quality development under the background of active aging. This study, based on data from the China Family Panel Studies ( CFPS ) 2010-2018, makes exploratory analysis to describe the entrepreneurial status of the elderly in our country, examines the impact of individual differences such as age, health status and education level, as well as external entrepreneurial environment factors on silver entrepreneurship, and focuses on analyzing the impact effect of age. The study finds that: First, silver entrepreneurship is an important part of our country's entrepreneurship, whilst the age has played a greater role in promoting silver entrepreneurship than its inhibitory effect. In addition, it is generally feasible to encourage and support silver entrepreneurship. Second, individual health has a positive effect on silver entrepreneurship. However, the impact of education level on silver entrepreneurship is weak, and industry experience and entrepreneurial experience have more significance to it. Third, the heterogeneity of the external entrepreneurial environment has an important impact on silver entrepreneurship. Based on the research conclusion, the study suggests that measures should be taken to change the policy orientation, establish a multi-level silver entrepreneurship system, and promote the formation of a coordinated supporting economic and social policy system. Thus, silver entrepreneurship will become an important force in promoting the development of an innovative economy.

**Key words:** active aging; silver entrepreneurship; individual difference; entrepreneurial environment

[ 责任编辑: 杨永贵 ]

# 代际支持、社会网络对老年人生活质量的影响<sup>\*</sup>

## ——基于老化态度的中介效应分析

张 栋

(中国农业大学 人文与发展学院, 北京 100083)

**【摘 要】**促进家庭代际赡养,营造适合老年人互动的社会环境,激励老年人形成积极的老化态度,以更好地提高老年人生活质量,对于老年人、家庭和社会都具有重要意义。本研究基于中国老年社会追踪调查(CLASS)2014年的数据,探讨代际支持、社会网络对老年人生活质量的影响,同时从老化态度层面分析代际支持、社会网络在对老年人生活质量影响过程中的中介机制。实证结果表明:子女给予的经济支持、生活照料和精神慰藉等均可以提高老年人生活满意度,其中尤以精神慰藉支持更为重要;老年人积极的社会参与和互动也能够显著提高自身的生活满意度;子女的经济支持、精神慰藉和老年人的社会互动还有助于老年人形成积极的老化态度,进而间接提高其生活满意度。

**【关键词】**代际支持; 社会网络; 生活满意度; 老化态度

**【中图分类号】**C913.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375(2021)03-0015-11

### 一、引言

中国自2000年正式步入老龄化社会以来,人们生活水平逐渐提升,特别是医疗卫生条件的改善,使得人们的预期寿命延长,老年人口的数量呈现出稳定增长的态势。2000年,我国65岁及以上的老年人口为0.88亿,占总人口的比重为6.96%;2019年底,65岁及以上人口的数量达到了1.76亿,占总人口的比重上升到12.60%。根据联合国《世界人口展望2019》预测,我国人口老龄化速度将在未来三四十年间进一步加快,并将长期保持重度人口老龄化的状态,养老问题将面临长期挑战。

近年来,在人口老龄化不断加深的影下,我国“4-2-1”的家庭结构越来越普遍,传统的家庭养老面临着严峻挑战;同时,随着社会保障体系的逐步完善以及一系列社会支持政策的推进,社会化的养老支持在一定程度上承担了一部分养老角色。然而,在延续了两千多年的传统儒家文化的影响下,中国老年人对家庭养老的期盼和对代际赡养的诉求仍然强烈,老年人生活满意度在很大程度上仍与家庭代际支持情况紧密关联。除此之外,作为社会人,老年人的社会活动参与和社会互动是体现其社会价值或增强其社会归属感的重要表现,可以影响其生活质量的提升。

本研究旨在通过对中国老年社会追踪调查2014年数据的实证分析,从代际支持和社会网络这

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-02-22

[作者简介] 张栋(1989—),男,河南信阳人,管理学博士,中国农业大学人文与发展学院讲师,研究方向为养老保障。

两大与老年人生活密切相关的要素入手,探讨其对老年人生活满意度的影响情况,同时通过老化态度这一中介变量进一步分析代际支持和社会网络对老年人生活满意度影响的作用机制。本研究对促进家庭代际赡养、营造适合老年人互动的社会环境、激励老年人形成积极的老化态度以更好地提高老年人生活质量具有一定的理论价值和现实意义。

## 二、文献回顾

### (一) 老年人生活满意度的影响因素

老年人生活满意度相关研究是人口老龄化背景下养老问题的热点话题之一。不少研究都发现,性别、婚姻状况<sup>[1]</sup>、年龄<sup>[2]</sup>、教育水平<sup>[3]</sup>、职业、居住地<sup>[4]</sup>、居住方式<sup>[5]</sup>等社会人口特征会对老年人的生活满意度产生显著影响。同时,老年人的生活满意度还受到其自身的身体健康状况<sup>[6]</sup>、经济状况<sup>[7]</sup>、正式或非正式的社会支持<sup>[8]</sup>、子女数量<sup>[9]</sup>、不同养老模式等客观因素的影响,而老年人心境、人格和心理健康<sup>[10]</sup>、生活预期<sup>[11]</sup>等主观因素也会对老年人生活满意度产生显著影响,其中抑郁<sup>[12]</sup>和孤独感<sup>[13]</sup>等心理因素的影响尤其不能忽视。

### (二) 代际支持、社会网络与老年人生活满意度

受制于当前社会养老服务的局限及传统的家庭养老观念影响,家庭的代际支持仍然是目前养老的主要依托模式,子女数量对老年人生活满意度有显著的正向影响<sup>[14]</sup>。同时,家庭关系中的代际支持与老年人的生活满意度关系密切,子女的经济支持和情感慰藉对父母的生活满意度均有正向促进作用,且情感慰藉对父母生活满意度的影响作用更大<sup>[15]</sup>。此外,子女的赡养行为、子女对待老人的态度和子女的自身发展也会影响老年人对生活质量的 subjective 评价,且后两个因素的影响程度更大<sup>[16]</sup>。

除代际支持之外,近年来不少研究表明,社会网络也是影响老年人生活满意度的重要因素:社会参与的频率、角色、工作状态、参与原单位活动的频率与主观幸福感和满意度存在正相关关系<sup>[17]</sup>;老年人积极参与社会活动能够在很大程度上增加他们与外界的联系,从而获得更多的积极情感、降低负面情绪感知,进而有效提升他们的生活满意度;对老年人自我效能感进行研究的显示,社会交往比家庭内部的交往对老年人自我效能感的影响更加明显<sup>[18]</sup>。但也有研究表明,社会网络可能会消耗有限的社会资源和时间,带来额外的负担,引起老年人消极的情感,减少其心理层面的生活满意度<sup>[19]</sup>。

### (三) 代际支持、社会网络与老年人老化态度

作为老年人获取支持的两种最主要的渠道,代际支持和社会网络分别代表着家庭和社会在老年人生活中的功能体现,对于老年人心理状况和老化认知有着重要影响。在代际支持方面,一种观点认为,子女提供的代际支持可以有效地增进或改善老人的身心健康状况,延缓老化<sup>[20]</sup>,尤其是子女提供的精神慰藉、日常沟通和家务照料,会帮助缓解老年人的精神抑郁,这比提供经济支持更能显著促进老年人积极的心态<sup>[21]</sup>。而另一种观点则认为,老人获得子女提供的经济支持和日常照顾可能会使老人对自己的健康状况不自信,低估自我价值,加速老化<sup>[22]</sup>。同时,过多的代际支持会增加老年人对外界支持的依赖感,而老年人心理上仍然希望能够保持独立,因而会降低老年人的自我效能感<sup>[23]</sup>,也就是说子女的代际支持会对老年人身心健康产生消极影响,从而加速老化<sup>[24]</sup>。在社会网络与老化态度的关系研究方面,有限的研究发现社会参与是老年人幸福度过老年生活即成功老化的重要评价维度之一<sup>[25]</sup>,老年人的社会支持系统越强大,老年人就会以更积极的方式应对衰老过程,积极地看待老化<sup>[26]</sup>。

### (四) 老化态度与老年人生活满意度

作为衡量老年人身心健康的一个重要的心理变量,老化态度对老年人的生活满意度也有着重

要的影响。国内外研究表明,积极的老化态度对老人生理、心理和行为会产生积极的影响。拥有积极老化态度的老年人,其社会活动参与的主动性更强,生活方式更积极健康<sup>[27]</sup>。有研究通过23年的追踪调查发现,积极老化态度的老人比消极老化态度的老人平均寿命长7.5年,不仅如此,老年人的老化态度可以预测其具体的情感体验<sup>[28]</sup>,老年人老化态度越积极,其心理幸福感也越高,而消极的老化态度则会大大增加老年人的孤独和焦虑情绪<sup>[29]</sup>。

总体来看,现有老年人生活满意度的研究主要是基于不同群体、不同地域等因素的差异性展开的,也涉及一些影响因素及其产生机制的研究,成果十分丰富。但现有研究的核心解释要素大都只涉及家庭或者社会单一的层面,缺乏多层次的综合视角,同时对于老年人生活满意度的形成机制缺少相应的解释。因此,本研究从家庭和社会两个方面着手,以代际支持和社会网络为核心解释变量,分析其对老年人生活满意度产生直接影响的同时,进一步分析老年人老化态度在此过程中发挥的作用,从而通过整个链条的分析明确代际支持、社会网络在对老年人生活满意度影响中的作用及其形成机制。

### 三、研究设计

#### (一) 数据来源

本研究采用中国人民大学老年学研究所设计、中国人民大学中国调查与数据中心负责实施的中国老年社会追踪调查(China Longitudinal Aging Social Survey,简称CLASS)2014年全国调查数据。该调查是一项全国性、连续性的大型社会调查项目,其目的是通过系统地收集中国老年人群的社会、经济背景数据,全面了解老年人基本情况、健康状况及经济状况,重点把握当前老年人的养老服务需求、养老资源状况、养老观念及规划、代际关系以及社会适应等方面的信息,为制定合理、有效的老龄政策提供科学依据。调查主要采用分层多阶段的概率抽样方法,选定县级区域(包括县,县级市、区)作为初级抽样单位,村/居委会作为次级抽样单位,调查对象为年满60周岁的中国公民。调查范围覆盖28个省/自治区/直辖市(不包括香港、台湾、澳门、海南、新疆和西藏)共462个村/居委会,在每个村/居委会中采用绘图抽样的方法抽取样本户,每户访问1位老年人,最终获得11,511份有效样本。本研究在数据分析过程中剔除核心变量缺失的样本,共获得有效样本6584个。

#### (二) 变量选择与样本分布

1. 被解释变量。本研究的被解释变量是老年人生活满意度,用老年人的主观感受来衡量,包括很不满意、比较不满意、一般满意、比较满意和很满意几个选项。

2. 核心解释变量。本研究的核心解释变量包括代际支持和社会网络两个方面。其中代际支持包括3个方面,即经济支持(问卷中体现为“过去12个月子女有没有给过您或配偶钱、食品或礼物,这些财物共值多少钱?”在具体分析时将该变量按照额度的多少划分为4个等级,衡量经济支持的程度)、生活照料(在问卷中体现为“过去12个月,子女多久帮您做一次家务?”选项分别为“几乎没有”“一年几次”“每月至少一次”“每周至少一次”和“几乎天天”)和精神慰藉(用问卷中“从各方面考虑,您觉得和这个子女感情上亲近吗?”这一问题衡量,选项包括“不亲近”“一般”和“亲近”3个选项);社会网络的测量主要考察社会互动情况,用受访者与亲戚朋友来往的情况进行衡量,问卷中有6道题目分别衡量一个月能与多少亲人/朋友见面或联系,能同几个亲人/朋友放心谈私事,需要帮忙时有几个亲人/朋友可以提供帮助,分别为“0个”“1个”“2个”“3—4个”“5—8个”“9个及以上”,赋值分别为0、1、2、3、5、9,具体测量时将其得分进行加总。

3. 中介变量。为进一步深入探讨代际支持、社会网络对于老年人生活满意度的影响机制,本研究选取了老化态度为中介变量,采用问卷E部分的老化态度部分问卷进行测量,该问卷对7个

老化态度题目采用从“完全不同意”到“完全同意”5级评分,其中前4道题目是对自我老化的态度(指对自己变老的态度),属于反向问题,即得分越高表示老化态度越消极,后3道题目是一般老化态度(指对一般老年人群体变老的评价),属于正向问题,得分越高表示老化态度越积极,在实际的数据处理过程中根据选项均调整为正向得分,各题项得分累加为老年人老化态度的得分,得分越高表明态度越积极,该变量为连续型变量。

4. 控制变量。本研究控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、家庭规模、子女数量、健康状况、居住地、是否有房产、收入、是否与子女同住以及是否有养老保险。

各变量说明及其描述统计如表1所示。

表1 变量说明与描述统计

变量名称	变量说明	观察值	均值	标准差
生活满意度	总体来说目前生活的满意度: 很不满意=1; 比较不满意=2; 一般=3; 比较满意=4; 很满意=5	6,584	4.09	0.88
经济支持程度	过去12个月子女给予的经济支持: 0元=1; 1—999元=2; 1000—1999元=3; 2000元及以上=4	6,584	2.78	1.07
生活照料	过去12个月子女帮忙做家务: 几乎没有=1; 一年几次=2; 每月至少一次=3; 每周至少一次=4; 几乎天天=5	6,584	2.51	1.52
精神慰藉	从各方面考虑,与子女的亲近程度: 不亲近=1; 一般=2; 亲近=3	6,584	2.88	0.36
社会互动	与亲戚朋友互动的人数	6,584	19.42	11.18
老化态度	连续型变量	6,584	20.47	4.76
性别	受访者性别: 男=0; 女=1	6,584	0.45	0.50
年龄	受访者年龄: 周岁	6,583	68.58	7.16
受教育程度	小学及以下=1; 初中=2; 高中/中专=3; 大专及以上=4	6,582	1.72	0.95
婚姻状况	有配偶=1; 无配偶=0	6,575	0.72	0.45
家庭规模	同吃同住的人数	6,579	3.17	1.81
子女数量	受访者健在的子女总数	6,584	2.62	1.18
健康状况	很不健康=1; 比较不健康=2; 一般健康=3; 比较健康=4; 很健康=5	6,584	3.33	1.07
居住地	城市=1; 农村=0	6584	0.65	0.48
是否有房产	是=1; 否=0	6,584	0.89	0.32
收入对数	受访者2014年个人总收入的对数	6,126	9.17	1.85
是否与子女同住	是=1; 否=0	6,584	0.43	0.50
是否有养老保险	是=1; 否=0	6,575	0.84	0.37

### (三) 模型设定

本研究主要分析的是代际支持、社会网络对老年人生活满意度的影响,同时分析老化态度的

中介效应，如图 1 所示。

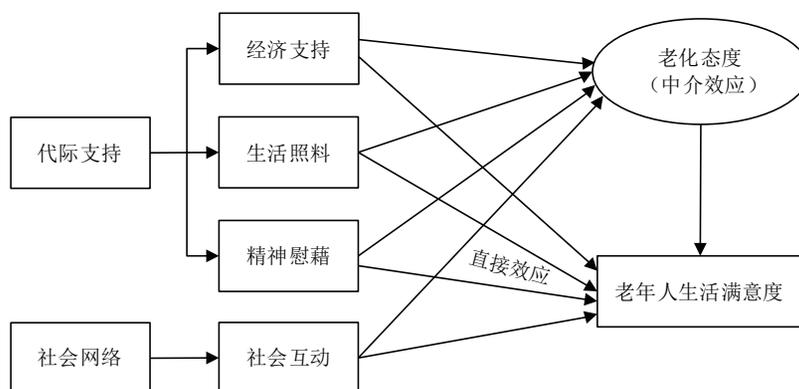


图 1 分析框架示意图

为了分析代际支持、社会网络对老年人生活满意度的影响，本研究通过线性模型进行回归分析，基本回归模型如下：

$$Y_{sat} = \alpha_0 + \beta X_{eco} + \gamma X_{lif} + \delta X_{spi} + \eta X_{soc} + \theta X_n + \varepsilon \quad (1)$$

(1) 式中， $Y_{sat}$  表示老年人生活满意度； $X_{eco}$ 、 $X_{lif}$ 、 $X_{spi}$  和  $X_{soc}$  分别是核心解释变量经济支持、生活照料、精神慰藉和社会网络； $X_n$  是各类控制变量，共有  $n$  个； $\beta$ 、 $\gamma$ 、 $\delta$ 、 $\eta$  是核心解释变量的回归系数， $\theta$  是控制变量系数； $\alpha_0$  为回归方程的常数项； $\varepsilon$  表示方程的随机误差项。

同时，为研究老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度的影响过程中的中介机制，借鉴柳士顺和凌文轮<sup>[30]</sup>提出的中介变量检验方法，设立如下 3 个模型：

$$Y_{sat} = c_1 X_{eco} + c_2 X_{lif} + c_3 X_{spi} + c_4 X_{soc} + \theta X_n + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$M_{att} = a_1 X_{eco} + a_2 X_{lif} + a_3 X_{spi} + a_4 X_{soc} + \theta X_n + \varepsilon_2 \quad (3)$$

$$Y_{sat} = c'_1 X_{eco} + c'_2 X_{lif} + c'_3 X_{spi} + c'_4 X_{soc} + b M_{att} + \theta X_n + \varepsilon_3 \quad (4)$$

其中，方程 (2) 的系数  $c_i$  为各自变量  $X_n$  对因变量  $Y_{sat}$  的总效应；方程 (3) 的系数  $a_i$  为各自变量  $X_n$  对中介变量老化态度  $M_{att}$  的效应；方程 (4) 是加入核心解释变量、中介变量和控制变量之后的模型， $c'_i$  为各自变量  $X_n$  对因变量  $Y_{sat}$  的直接效应， $b$  为中介变量  $M_{att}$  对因变量的影响效应， $a, b$  即为各自变量对中介变量的中介效应。

## 四、实证分析结果

### (一) 描述性分析

如表 2 所示，从代际支持来看，绝大多数受访者都给予了父母一定的支持。在经济支持方面，超过了 85% 的受访者在过去一年内给予了父母经济支持，仅有 13.56% 的受访者没有给父母经济支持，其中超过 50% 的受访者的支持力度在 1—2000 元，有 34.92% 的受访者的支持力度超过了 2000 元；在生活照料方面，有近 40% 的受访者几乎没有给过父母生活照料方面的支持，超过 60% 的受访者或多或少给予了父母一定的生活照料；在精神慰藉方面，近 90% 的受访者表示同子女亲近，即子女给予了较好的精神慰藉，只有 1.32% 的受访者表示精神慰藉不足。从受访者的老化态度来看，得分均值为 20.47，其中超过 60% 的老年人得分在均值以下，即老化态度相对消极，而只有不到 40% 的老年人的老化态度比较积极。从受访者整体的生活满意度来看，超过 75% 的表示满意（包括“比较满意”和“很满意”），仅有不到 5% 的受访者表示不满意。

表2 老年人代际支持、老化态度、健康状况和生活满意度的描述性分析

变量名	频数	百分比(%)	变量名	频数	百分比(%)
0元	893	13.56	不亲近	87	1.32
1—999元	1930	29.31	精神慰藉 一般	608	9.24
1000—1999元	1462	22.21	亲近	5889	89.44
2000元及以上	2299	34.92	老化态度 积极	2597	39.44
几乎没有	2597	39.44	消极	3987	60.56
一年几次	1185	18.00	很不满意	72	1.09
每月至少一次	740	11.24	比较不满意	243	3.69
每周至少一次	979	14.87	生活满意度 一般满意	1142	17.35
几乎天天	1083	16.45	比较满意	2700	41.01
			很满意	2427	36.86

### (二) 回归结果分析

本研究检验代际支持、社会网络对老年人生活满意度的影响路径,遵循以下步骤:首先,通过代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的回归模型,检验代际支持、社会网络是否对老年人生活满意度产生直接影响;然后,采用层次回归分析方法检验老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响中的中介效应。

#### 1. 代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的直接效应

3个回归模型将老年人生活满意度作为主要被解释变量,分别加入核心解释变量、中介变量和控制变量进行逐步回归,回归结果如表3所示。

表3 代际支持、社会网络对老年人生活满意度的回归分析

变量	模型一	模型二	模型三
经济支持	0.091*** (4.17)	0.079*** (3.59)	0.027** (2.76)
生活照料	0.043** (2.78)	0.038** (2.44)	0.021** (2.87)
精神慰藉	0.632*** (9.72)	0.614*** (9.45)	0.238*** (7.95)
社会网络	0.021*** (10.00)	0.019*** (8.91)	0.006*** (5.89)
老化态度		0.495*** (10.34)	0.023*** (9.57)
性别(男=0)			0.086*** (3.87)
年龄			0.133*** (5.33)
年龄平方			-0.001*** (-4.71)

续表

变量	模型一	模型二	模型三
受教育程度（小学及以下=0）			
初中			0.045 (1.64)
高中/中专			0.045 (1.29)
大专及以上			-0.037 (-0.85)
婚姻状况（无配偶=0）			0.016 (0.57)
家庭规模			0.023* (2.30)
子女数量			0.031** (2.88)
健康状况			0.184*** (17.85)
居住地（农村=0）			-0.111*** (-4.35)
是否拥有房产（否=0）			-0.022 (-0.65)
收入对数			0.019** (2.81)
是否与子女同住（否=0）			-0.146*** (-4.13)
是否有养老金（否=0）			0.101** (3.22)
Cons	-2.236* (-2.47)	-2.991*** (-3.34)	-3.529*** (-3.96)
R <sup>2</sup>	0.1016	0.1262	0.1390
N	6105	6105	6105

注：括号内为 t 统计量；\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001。

模型一加入了代际支持、社会网络等核心解释变量。结果显示：子女给予的经济支持、生活照料和精神慰藉等代际支持行为均显著提升了老年人的生活满意度；老年人通过与子女、亲戚朋友等社会网络渠道参与的社会互动越频繁，越能够增加老年人的生活满意度。与此同时，从回归系数来看，精神慰藉的回归系数达到了 0.632，远高于经济支持和生活照料，表明子女的精神慰藉对于老年人的生活满意度影响最大。这就提示子女在对老年人给予关照的时候，不应仅停留在经济和生活照料方面，应更加重视给老年人心理和精神上的支持。

模型二在模型一的基础上进一步加入了老年人的老化态度这一变量。结果显示，老年人的老化态度越积极，生活满意度也越高。老化态度作为相对主观的心理特征变量，更应该引起注意，需要从政府、社会和家庭等不同的层面引导老年人积极的生活态度。此外，在该模型中，子女对老年人的经济支持、生活照料、精神慰藉以及老年人的社会网络关系对老年人生活满意度的正向影响依然稳健。

模型三进一步加入了个人自我特征、社会经济特征等控制变量。结果显示，代际支持、社会网络对老年人生活质量的正向影响仍然非常显著。此外，老年人的一些自我特征也对其满意度产

生显著影响。在性别方面,女性老年人的生活满意度显著高于男性;在年龄方面,随着老年人年龄的增长,老年人生活满意度呈现出倒U型的趋势;在家庭规模和子女数量方面,家庭规模越大、子女数量越多,老年人的生活满意度越高;在居住地方面,城镇老年人的生活满意度水平要低于农村老年人;在收入和其他经济保障方面,老年人收入越高或拥有养老金的老年人满意度也越高;值得注意的是,与子女同住的老年人的生活满意度却显著低于不与子女同住的老年人,这可能是父母与子女在生活观念及其他理念方面的差异会造成冲突导致的。除此之外,婚姻状况、受教育程度、是否拥有房产等变量对老年人生活满意度不存在显著影响。

## 2. 老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响中的中介作用

在验证老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的中介效应时,本研究采用逐步回归的方法:首先,进行代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的回归(模型四),结果显示,经济支持、生活照料和精神慰藉等社会支持变量、社会网络变量对老年人生活满意度均产生显著影响;其次,进行代际支持、社会网络对老化态度影响的回归(模型五),结果显示,经济支持、精神慰藉和社会网络等变量均对老年人的老化态度产生显著影响,而生活照料对老年人的老化态度则不产生显著影响;最后,加入核心解释变量、中介变量和控制变量进行代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的回归(模型六),结果显示,经济支持、生活照料、精神慰藉、社会网络和老化态度等变量均显著。具体回归结果如表4所示。

表4 代际支持、社会网络对老年人生活满意度的影响:老化态度的中介作用

变量	模型四	模型五	模型六
	生活满意度	老化态度	生活满意度
经济支持	0.032*** (3.19)	0.200*** (3.71)	0.027** (2.76)
生活照料	0.022** (3.03)	0.061 (1.54)	0.021** (2.87)
精神慰藉	0.250*** (8.33)	0.565** (3.47)	0.238*** (7.95)
社会网络	0.007*** (6.94)	0.046*** (8.73)	0.006*** (5.89)
老化态度	—	—	0.023*** (9.57)
其他控制变量	YES	YES	YES
N	6091	6091	6091
Pseudo R <sup>2</sup>	0.1262	0.1382	0.1390

注:括号内为t统计量;\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001。

由表4的结果可以看出,经济支持、生活照料、精神慰藉和社会网络4个核心解释变量均可以显著提高老年人的生活满意度,这就具备了逐步回归检验中介效应的前提条件;第二步的回归结果则显示,经济支持、精神慰藉和社会网络均对中介变量老化态度产生正向的影响,但生活照料对老化态度的影响不显著,这可能是由于当老年人需要更多的子女生活照料时往往是其身体机能下降时,这会让老年人产生无用感,进而阻碍其积极老化态度的形成,这也就导致老化态度在生活照料对老年人生活满意度影响中的中介作用中断;第三步回归结果显示,经济支持、精神慰藉和社会网络在加入中介变量之后的总模型中依然显著,即表明老化态度在经济支持、精神慰藉

和社会网络对老年人生活满意度的影响中存在中介作用。

为验证中介效应的有效性及中介效应的大小，本研究进一步采用 Sobel 检验来二次验证老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响中的中介作用，如表 5 所示。

表 5 老化态度在代际支持、社会网络对老年人生活满意度影响的中介作用检验

影响路径	Sobel 检验	总效应	直接效应	中介效应	中介贡献率
经济支持—老化态度—生活满意度	0.003**	0.032	0.027	0.005	15.63%
生活照料—老化态度—生活满意度	0.002	0.022	0.021	—	—
精神慰藉—老化态度—生活满意度	0.001**	0.252	0.238	0.014	5.56%
社会网络—老化态度—生活满意度	0.001***	0.007	0.006	0.001	14.29%

Sobel 检验结果显示，老化态度在生活照料对老年人生活满意度的影响中的中介作用不成立，但老化态度在经济支持、精神慰藉和社会网络对老年人生活满意度影响中均存在部分中介作用，即子女给予老年人的经济支持、精神慰藉越多，老年人的社会互动越频繁，越有利于老年人形成积极的老化态度，从而提高其生活满意度，这与逐步回归的结果是一致的。从中介效应的大小来看，在通过经济支持、精神慰藉和社会网络提升老年人生活满意度的过程中，分别有 15.63%、5.56% 和 14.29% 是依靠提升老年人老化态度来实现的，即老化态度的中介效应。

## 五、结论与建议

### （一）主要研究结论

老年人的生活满意度是其老年生活质量的重要表现。在传统家庭养老观念的影响下，代际支持下的家庭养老是中国老年人最为信赖和最为重视的养老模式，但随着家庭规模逐步缩小、子女外出工作等新的变化，家庭代际支持功能在一定程度上有所弱化，而此时，老年人通过社会化的活动参与等方式也可以很大程度提升其生活满意度。除此之外，心理因素在很多时候也是影响一个人生活满意度的重要原因，老年人在年老后因身体机能弱化、收入水平下降等往往会在心理上产生种种压力，进而形成消极的老化态度，影响其生活满意度。而什么样的代际支持和社会网络会更好提升老年人的生活满意度？又是如何影响的？其中的影响机制需要进一步理顺。本研究基于 2014 年中国老年社会追踪调查数据，分析了中国老年人的生活质量的总体情况，并考察了代际支持、社会网络在老年人生活质量中的作用及其影响机制。

总体来看，在传统孝道文化的影响下，孝亲敬老的风俗习惯在中国表现得非常明显，子女对父母的代际支持在老年人养老生活中仍发挥着重要作用。数据显示，绝大多数受访者都在经济供养、生活照料或精神慰藉等方面给予父母或多或少的支持。与此同时，随着现代社会开放性程度的增加，老年人与亲朋好友之间的互动越来越频繁，给老年人的生活增加了更为丰富的内容。在此影响下，中国老年人生活满意度相对较高。但值得关注的是，在生活压力等因素的影响下，只有不到 40% 的受访者的老化态度比较积极，老化态度问题需要持续关注。本研究的实证结果还发现：第一，子女给予的经济支持、生活照料和精神慰藉等均可以提高老年人生活满意度，其中精神慰藉支持尤为重要；第二，老年人积极的社会参与和互动也能够显著提高老年人的生活满意度；第三，积极的老化态度可以帮助老年人塑造良好的心态进而提高其生活满意度；第四，子女的经济支持、精神慰藉和老年人的社会互动有助于老年人形成积极的老化态度，进而提高其生活满意度。

### （二）相关政策建议

第一，营造适合老年人生存和发展的社会环境。对政府而言，一方面，要进一步完善社会保

障制度、公共养老服务等软件建设以及强化适老化改造等硬件建设；另一方面，应更加重视宣传家庭养老的功能，并加强对拒绝赡养老人等行为的监管与惩罚。对社区而言，要不断增加老年人活动场所，加强对活动场所的多元规划和规范管理，鼓励和支持各种健康的老年人团体和活动，给予老年人团体活动场所、设施、经费、技术指导等方面的支持，鼓励老年人适当的参与社会活动。只有通过不同主体共同发挥作用，为老年人社会参与提供更便利的社会条件，鼓励老年人参与更多的社会活动，帮助老年人适应角色转变，获得社会支持，才能有效促进老年人的身心健康发展。

第二，倡导孝亲敬老的家庭养老氛围。尽管目前我国家庭养老功能有所弱化，但从中国的养老保障体系建设和现实国情来看，我国当前乃至今后相当长一段时间内老年人的赡养仍以家庭为主；同时，家庭代际养老支持的亲情价值是其他任何养老方式都无法替代的。从这个角度来看，应进一步强化子女“反哺”功能，根据老年人的需求特征提供经济、精神和生活照料等方面的赡养支持，尤其是要注重对老年人的精神慰藉支持。此外，家庭成员还应当积极鼓励老年人适当参加娱乐、休闲、体育等活动，给予老年人参与活动所需要时间、空间、交通等方面的大力支持。

第三，激励老年人形成积极的老化态度。随着年龄的增加，老年人往往面临着身体机能下降、经济基础减弱、家庭关系冲突、社会联系不足等方面的问题，特别容易产生孤独感，进而产生消极的老化态度。一方面，要充分挖掘老年群体的优势，并给老年群体创造机会，让他们更多看到自身的价值，增加进行社会参与的动机，实现自身价值和社会利益最大化；另一方面，应加强社会舆论对于老化态度的积极宣传和引导，鼓励老年人积极参加社会活动，融入团体，丰富精神生活，形成良好的人际关系。

#### [参考文献]

- [1] 李德明, 陈天勇, 吴振云. 中国老年人的生活满意度及其影响因素 [J]. 中国心理卫生杂志, 2008(7): 543.
- [2] 骆为祥, 李建新. 老年人生活满意度年龄差异研究 [J]. 人口研究, 2011(6): 56.
- [3] 焦娜娜, 张静平, 谢丽琴, 等. 农村空巢老人主观幸福感及影响因素分析 [J]. 中国老年学杂志, 2010(1): 88.
- [4] 李建新, 刘保中. 城乡老年人口生活满意度差异及变化分析——基于 CLHLS 项目调查数据 [J]. 学海, 2015(1): 105.
- [5] 曾宪新. 居住方式及其意愿对老年人生活满意度的影响研究 [J]. 人口与经济, 2011(5): 95.
- [6] 王健, 孟庆跃, YIP W, 等. 农村居民主观幸福感与健康的相关性 [J]. 山东大学学报 (医学版), 2008(9): 921.
- [7] 张文娟, 纪尧堯. 经济状况对中国城乡老年人生活满意度影响的纵向研究 [J]. 人口与发展, 2018(5): 109.
- [8] 瞿小敏. 社会支持对老年人生活满意度的影响机制——基于躯体健康、心理健康的中介效应分析 [J]. 人口学刊, 2016(2): 56.
- [9] 李慧, 利爱娟. 边疆地区农村老年人主观幸福感调查研究 [J]. 湖南大学学报 (社会科学版), 2012(4): 122.
- [10] 冯海英, 黄鑫. 彝族地区老年人人格及心理健康与主观幸福感的关系 [J]. 中国老年学杂志, 2010(13): 1876.
- [11] 崔红志. 农村老年人主观幸福感影响因素分析——基于全国 8 省 (区) 农户问卷调查数据 [J]. 中国农村经济, 2015(4): 79.
- [12] 严丹君, 俞爱月. 老年人焦虑、抑郁和生活满意度及相关性 [J]. 中国老年学杂志, 2011(10): 1847.
- [13] ANGELINI V, CAVAPOZZI D, CORAZZINI L, et al. Age, health and life satisfaction among older Europeans [J]. Social Indicators Research, 2012, 105(2): 307.
- [14] 王雨濛, 徐健贤, 姚炜航. 子女数量对中老年人生生活满意度的影响研究——基于城乡间和两性间的比较 [J]. 农林经济管理学报, 2016(6): 742.
- [15] 李成龙. 经济支持、情感慰藉与农村中老年父母生活满意度研究 [J]. 山东农业大学学报 (社会科学版), 2019(2): 2.
- [16] 许琪. 奉养、敬亲和立身: 子女因素对老年人自评生活质量的多重影响 [J]. 学海, 2018(6): 157.
- [17] 张镇, 张建新, 孙建国, 等. 离退休人员社会参与与主观幸福感、生活满意度的关系 [J]. 中国临床心理学杂志, 2012(6): 866.
- [18] DEAN A, KOLODY B, WOOD P. Effects of social support from various sources on depression in elderly persons [J]. Journal of Health & Social Behavior, 1990, 31(2): 157.
- [19] INGERSOLL-DAYTON B, MORGAN D, ANTONUCCI T. The effects of positive and negative social exchanges on aging adults [J]. Journal of Gerontology: Social Sciences, 1997, 52B(4): 148.
- [20] 孙金明. 子女代际支持行为对老年人自我老化态度的影响——基于 2014 年中国老年社会追踪调查数据的分析 [J]. 人口与发展, 2017(4): 92.
- [21] SILVERSTEIN M, CONG ZH, LI SH ZH. Intergenerational transfers and living arrangements of older people in rural China:

- Consequences for psychological well-being [J]. *Journals of Gerontology: Series B*, 2006, 61 (5) : S256.
- [22] 王萍, 李树苗. 代际支持对农村老人生活自理能力的纵向影响 [J]. *人口与经济*, 2011(2): 16.
- [23] SEEMAN T E, BERKMAN L F. Structural characteristics of social networks and their relationship with social support in the elderly: Who provides support [J]. *Social Science and Medicine*, 1988, 26(7): 737.
- [24] KRAUSE N, LIANG J. Stress, social support, and psychological distress among the Chinese elderly [J]. *Journal of Gerontology*, 1993, 48(6): 283.
- [25] ROWE J W, KAHN R L. Successful aging [J]. *Aging*, 1997, 10(2): 438.
- [26] 张明妍, 王大华, POWER M, 等. 老年人重要社会支持的特点及其与老化态度的关系 [J]. *心理科学*, 2011(2): 445.
- [27] LOU V W Q, LAN B H P, CHEUNG K S L. Positive aspects of caregiving (PAC): Scale validation among Chinese dementia caregivers (CG) [J]. *Archives of Gerontology & Geriatrics*, 2015, 60(2): 302.
- [28] 张雪净, 杨劲. 老年人老化态度与主观幸福感的关系 [J]. *牡丹江大学学报*, 2013(4): 180-181.
- [29] 王大华, 燕磊. 离退休干部的老化态度及其与心理健康状况的关系 [J]. *中国老年学杂志*, 2011(2): 302.
- [30] 柳士顺, 凌文铨. 多重中介模型及其应用 [J]. *心理科学*, 2009(2): 434.

## Impacts of Intergenerational Support and Social Network on the Life Quality of the Elderly

### ——An Analysis of the Mediation Effect Based on Aging Attitudes

ZHANG Dong

( *College of Humanities and Development, China Agricultural University, Beijing 100083* )

**Abstract:** Promoting family intergenerational support, creating a social environment suitable for the interaction of the elderly, and motivating the elderly to form a positive aging attitude to better improve their quality of life are of great significance to the elderly, the family, and the society. Based on data of the China Longitudinal Aging Social Survey ( CLASS ) in 2014, this study explores the impact of intergenerational support and social networks on the quality of life of the elderly, and at the same time analyzes, from the perspective of aging attitudes, the intermediary mechanism of the impact of intergenerational support and social networks on the quality of life of the elderly. The empirical results show that the financial support, life care, and spiritual comfort provided by children can improve the life satisfaction of the elderly. Of them, the spiritual comfort support is more important, which can significantly improve the life satisfaction of the elderly. The elderly's positive social participation and interaction can also substantially improve their life satisfaction. Moreover, the economic support, spiritual comfort and social interaction of the elderly also help them set up a positive attitude towards aging. This indirectly improves their life satisfaction.

**Key words:** intergenerational support; social network; life satisfaction; aging attitude

[ 责任编辑: 晓 智 ]

[ 就业问题研究专题 ]

## 就业领域重大结构性失衡及应对研究综述<sup>\*</sup>

赵海珠<sup>1</sup>, 王 阳<sup>2</sup>

(1. 广东财经大学 金融学院, 广东 广州 510320;

2. 中国宏观经济研究院 社会发展研究所, 北京 100038)

**[摘要]** 就业结构性失衡对经济实现高质量发展带来不利影响。我国就业领域重大结构性失衡表现为城乡间失衡、区域间失衡、产业间失衡、所有制之间失衡和技能结构失衡等。劳动力要素未能实现最优配置, 究其原因, 主要可归结为经济增长模式偏向性, 政府经济政策干预不当, 劳动力、人才的社会性流动面临制度性障碍等因素。研究建议, 以渐进式改革推进经济增长驱动力平衡, 转变经济政策的干预模式, 消除阻碍劳动力、人才社会性流动的体制机制障碍来解决就业领域结构性失衡问题。

**[关键词]** 就业; 结构性失衡; 新结构经济学; 制度性障碍

**[中图分类号]** F241.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0026-07

改革开放以来, 我国经济社会取得长足发展, 就业实现了“量质”同增, 就业结构有所优化。随着创新驱动发展战略实施, 产业转型升级步伐加快, 劳动力市场上高技能人才短缺问题呈现加剧势头。户籍制度等限制劳动力流动的因素以及人口结构趋于老龄化等问题, 又使普工短缺现象从东部沿海地区蔓延至中西部地区。当前, 全国各地都不同程度地出现“就业难”与“招工难”并存、“冗员”与“缺工”并存、“千军万马挤独木桥”与“遇人无数, 一才难求”并存等现象, 概括而言, 这正是就业领域结构性失衡的表现。

综合现有研究文献的观点, 就业结构性失衡是指某一部门、区域、产业、行业或企业所吸纳的就业人口与其能够创造的就业岗位相比过多或过少的状态, 人力资本价值未能充分彰显或过度彰显。就业结构性失衡不仅影响劳动力资源优化配置和收入分配格局改善, 更对经济效率提升和经济实现高质量发展造成不利影响。

### 一、就业结构性失衡研究的理论依据

#### (一) 刘易斯拐点理论

刘易斯拐点是指二元经济体中劳动力由过剩走向短缺, 特别是发展中国家在工业化过程中农

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-01-28

**[基金项目]** 本文系中国宏观经济研究院2020年重点课题“就业领域重大结构性失衡及应对举措研究”(项目编号: A2020061011)、广东省自然科学基金项目“供给侧改革背景下企业社会保险缴费的劳动力市场效应及最优费率估计”(项目编号: 2018A0303100014)的阶段性研究成果。

**[作者简介]** 赵海珠(1989—), 女, 河北保定人, 经济学博士, 广东财经大学金融学院讲师, 研究方向为社会保障、劳动就业; 王阳(1981—), 女, 北京人, 经济学博士, 中国宏观经济研究院社会发展研究所副研究员, 研究方向为公共政策、人力资源配置与高质量发展。

业部门劳动力逐步向非农部门转移, 农业部门富余劳动力逐步减少, 乃至最终枯竭的拐点<sup>[1]</sup>。该拐点的到来决定了二元经济体走向一元化, 劳动力在农业和非农部门的配置逐渐平衡。

关于刘易斯拐点通常有以下判断标准: 劳动者工资水平是否上涨, 农业部门剩余劳动力的减少和劳动力市场的一体化。我国学者基于以上判断标准认为, 我国劳动力市场已从无限劳动力供给走向有限剩余<sup>[2]</sup>, 工资水平不断上涨<sup>[3-4]</sup>, 人口出生率下降<sup>[5]</sup>, 劳动力无限供给特征逐渐消失, 农村剩余劳动力显著下降<sup>[6]</sup>, 群体间、区域间劳动者的工资出现趋同的趋势<sup>[7]</sup>, 刘易斯拐点早已悄然降临<sup>[8-9]</sup>。

然而, 刘易斯拐点降临并不意味着我国部门间以及整体的就业结构趋于平衡。刘易斯拐点的跨越在区域间和省份间存在不平衡, 中西部省份尚未实现跨越<sup>[10]350-352</sup>, 导致农业部门仍然存在劳动力比重偏高问题<sup>[11]</sup>。即使跨越了拐点, 我国仍然存在大量非技能劳动者, 与刘易斯拐点后劳动力市场实现均衡配置的状态不符<sup>[12]434</sup>, 就业结构性失衡现象依然存在。

### (二) 配第一克拉克定理

“配第一克拉克定理”描述了一国产业结构的演化升级过程, 即从传统农业为主转向以工业为主, 进而转向以服务业为主。按照该定理, 理想的工业化进程中产业结构和就业结构会保持一致的变化趋势, 不会产生较大的偏离, 也即某产业的就业比重与产值比重之差应为0。然而, 我国产业结构与就业结构失调, 第一产业就业转移力度不足, 第二产业就业比重明显偏低, 且第一产业就业人数虽然下降, 但其转移的主要方向却是第三产业而非第二产业。第三产业吸纳的转移劳动力主要在流通、餐饮和家政等生活性服务领域, 而非金融、咨询和技术服务等生产性服务领域, 就业结构存在严重失衡现象<sup>[13]</sup>。

近些年来, 有学者反思了“配第一克拉克定理”的合理性, 指出是收入水平提升促进了第三产业发展, 不可盲目追求第三产业发展而忽视了工业部门发展, 一旦生产部门发展停滞, 必然会引发就业结构性失衡<sup>[14]</sup>。这也是美国等发达国家积极促进制造业回流的重要原因之一。在劳动力成本上涨后, 我国出现了部分制造业企业外迁的情况, 这或将加剧国内就业结构性失衡问题。

### (三) 新结构经济学

新结构经济学衍生于发展经济学中的“结构主义”。以斯蒂格利茨为代表的经济学家指出, 市场虽然是实现资源配置的最优机制, 但政府依然应该超越新自由主义的框架, 实施积极的产业政策, 因势利导, 推动产业升级和经济结构变迁。我国经济学家林毅夫提出了“有为政府”的理论, 该理论认为经济结构决定于要素禀赋结构, 一国经济应根据自身的比较优势来发展符合自身禀赋的产业。政府的职责不仅是提供基础设施和公共服务, 还在于发现、诱导和促进比较优势产业<sup>[15-17]</sup>。在一些特殊领域, 由于技术等要素禀赋较差, 政府甚至可以对不具有自生能力的企业进行补贴和保护, 鼓励企业家承担创新的风险, 以实现产品和技术从无到有的转变<sup>[18]</sup>。

新结构经济学解释了日本和韩国等国家在崛起过程中产业政策对其经济发展的重要作用, 也能够对改革开放后中国经济的快速发展进行较好的阐释。但是, 产业政策是否良性发挥仍然依赖于制度环境建设, 否则, 政府产业政策更容易走向极端, 乃至抑制竞争、保护落后<sup>[19]</sup>。具体到就业领域就更为明显, 在内需不旺的背景下, 由于政府的“有为”, 部分产业更可能被过度注入资本, 以资本密集型的形式发展, 从而挤出就业。政府对部分产业的过度保护也使得这部分产业中的就业被过度保护, 难以实现自然的淘汰和更替, 对整体社会的就业也会产生负面影响。可见, “有为政府”可能是带来就业结构性失衡的又一个原因。

## 二、就业结构性失衡的主要观点

就业结构性失衡存在于多个领域, 表现为诸多方面, 归纳和总结现有研究文献的观点具体如下:

### （一）就业的城乡之间失衡

近年来,我国农村劳动力已经实现了向非农部门的大量转移,农业部门就业规模和占比都显著下降,低收入岗位不断减少,中高收入岗位明显增加<sup>[20]128</sup>。但我国城乡人口分布不均、城市化水平较低,就业人口在城乡间的配置仍然呈现出“不平衡”的特点。2019年,我国城镇人口占总人口的比重与发达国家的城市化水平相比,差距较大。城乡人口的不均衡直接导致了就业人口分配的不均衡。当前,我国城镇就业人口占比明显滞后于总人口的城市化水平,农村就业人口占比与农业部门可创造的经济份额相比,存在过高的问题<sup>[21]</sup>。

城乡间就业结构性失衡影响了劳动力资源的优化配置,农业部门人力资源价值不能得到充分彰显,这又进一步影响了城乡收入和消费差距。近年来,城乡间的收入差距日益扩大,如若农村劳动力难以得到充分释放,城乡间的收入和消费差距将长期难以消除,城乡一体化发展将继续受限。

### （二）就业的区域之间失衡

我国就业结构的区域间失衡表现为中西部地区剩余劳动力未能有效转移。随着市场经济体制的建立和发展,我国区域间的发展速度不一,就业创造能力差异也较大,这显著体现在高收入就业岗位的创造上。得益于优厚的区位优势,东部地区的经济得以迅速成长,并创造了大量的就业机会和高收入岗位,吸引了全国各地劳动力人口的涌入<sup>[22]</sup>。而中西部地区则因为经济发展水平较低,难以创造足够的就业岗位,且中低收入就业岗位增长更多,对本地劳动力人口产生了较强的推力<sup>[20]130</sup>。这种跨区域的劳动力流动有效地改善了劳动力资源配置,促进了经济增长。然而,中西部地区仍然存在着大量的剩余劳动力未能有效转移(以农村剩余劳动力最为明显),未能实现刘易斯拐点的跨越<sup>[10]350-352</sup>。而东部地区则存在着较多的就业机会和岗位未被填充。城镇单位吸纳农村劳动力的效率呈现出东南高、西北低的阶梯差异性,表明中西部地区的过剩劳动力未能被有效吸纳<sup>[23]</sup>。

同时,区域间就业机会的不均衡也为就业结构失衡埋下了隐患。长期来看,这种区域间经济发展水平差距可能会进一步扩大,由此导致的就业机会创造能力差距也会进一步扩大。随着出口经济份额的下降以及制造业的转型升级,东部地区更可能演变成为资本密集型企业集中之地,劳动力的吸纳能力可能会逐步降低<sup>[24]13</sup>,造成区域间的就业结构性失衡问题更为严峻。

### （三）就业的产业之间失衡

改革开放以来,我国产业结构不断改善和升级,第一产业就业占比不断下降,第二、三产业就业占比不断上升,产业结构与就业结构的协调度有所提高,但是就业结构的调整却处于被动和盲目的状态<sup>[25]37</sup>。从总体上看,受到经济增长目标的激励,各地政府更倾向于通过产业结构的转型升级来实现经济的转型和升级,这导致了产业结构的调整速度快于就业结构的调整速度,就业结构调整呈现出较强的滞后性<sup>[26]</sup>。

从产业结构内部看,我国第一产业的就业占比高于其创造的产值占比,第一产业的劳动生产率明显偏低。今后一段时期,有必要从第一产业转移大量的劳动力至第二、三产业<sup>[24]14[27]</sup>。同时,得益于劳动密集型企业的快速发展,第二产业的劳动生产率较高,具有较大的吸纳劳动力的潜力<sup>[28]</sup>。但是,随着创新驱动发展战略的实施,第二产业的转型升级步伐加快,技术进步带来的资本替代效应愈发明显,资本密集型企业占比越来越高。于是,第二产业在未能合理吸收其他部门流出劳动力的情况下,其自身的就业吸纳能力已经呈现出逐步下降的趋势<sup>[29-30]</sup>。

此外,受到内需不足的影响,我国第三产业的发展较为滞后,且其就业吸纳能力相对较弱,产业从业人员占比大大滞后于产业产值比重<sup>[31]</sup>。从产业结构偏离度来看,其结构偏离度虽为正值,

但绝对值最小, 接近均衡状态, 对劳动力的吸纳能力会逐步降低<sup>[25]36</sup>。同时, 第三产业内部就业结构也出现明显失衡的现象, 生产性服务业(如金融、保险、咨询等)对就业的吸纳能力较差, 而生活性服务业(如餐饮、家政等)则能够吸收大量的低技能劳动力。随着技术进步的发展, 生产性服务业将更偏向于资本密集型, 而在生活性服务业中更可能产生对低技能劳动力的替代, 这将进一步影响到第三产业的就业吸纳能力。

#### (四) 就业的所有制之间失衡

就业结构的所有制失衡突出表现在, 国有企业和民营企业的就业吸纳能力和就业门槛的巨大差异。近年来, 国有单位的就业人员占比保持持续下降的态势, 2018年仅为13.22%。私营单位就业人员则保持持续上涨的态势, 在促进就业方面发挥着举足轻重的作用<sup>[24]15</sup>。国有企业和民营企业的就业吸纳能力之所以存在较大的差异, 源于不同所有制企业的要素禀赋存在较大差异, 国有企业多为资本密集型企业, 而民营企业则多为劳动密集型企业。

所有制就业结构的失衡带来就业群体间收入差距的扩大, 不利于社会公平的实现。与民营企业相比, 国有企业往往具有垄断性质, 在招聘方面存在较高的门槛。这也决定了两者在工资待遇方面的巨大差异。国有企业资本充足, 不依赖于劳动力, 工资待遇更为慷慨。而民营企业本身劳动力成本较高, 在资金、土地等资源获取方面又面临较大劣势, 在竞争领域难以与国有企业相抗衡, 更难以充分享受到国有企业独享的政策优惠与特殊保护, 获利能力较差, 这进一步影响了民营企业员工的工资水平和福利待遇, 降低了民营企业对高素质劳动力的吸引力。

#### (五) 就业的技能结构失衡

当前, 不同产业行业的劳动者技能水平存在较大差异, 高素质和低素质劳动者在产业行业间的分布也处于失衡的状态, 劳动力市场呈现出“极化”趋势, “人才浪费”与“人才短缺”并存。有研究认为, 产业结构转型升级加速与就业结构升级迟滞, 共同引发了劳动力就业结构的技能性失衡。建筑业、批发零售业和住宿餐饮业的就业增长集中在中低收入岗位, 而计算机、信息及通讯业, 交通运输业, 金融业, 公共管理业, 卫生和社会保障业受技术进步影响较大, 其就业增长集中在中高收入岗位<sup>[20]129-130</sup>, 出现了较为明显的行业间的技能性失衡。

不同区域间也存在就业技能结构失衡的问题。东部地区进出口贸易带来的资本深化推动了对高技能劳动力的需求<sup>[32-33]</sup>, 而当农村剩余劳动力不再无限供给、中西部地区劳动力出现明显回流时, 东部地区增加的中低收入岗位容易面临“民工荒”的问题<sup>[34]</sup>。这种就业技能结构失衡现象存在空间梯度, 东部和东北地区首先出现, 而后逐步蔓延到中西部地区, 且这种劳动力技能性的短缺和过剩状态会在产业结构升级过程中长期并存。

受就业结构性失衡问题影响最大的劳动者群体包括青年群体、就业困难人员、退伍军人等。产业结构升级的速度明显滞后于劳动力素质提升的速度使得大学生就业困难; 农村转移劳动力及其家庭对更高质量生活和就业的期待, 正在加剧“民工荒”的现象; 当现有职业教育体系不能匹配技术进步、资本深化推动的高技能人才需求时, 又进一步引发了“技工荒”<sup>[35]</sup>。

### 三、就业结构性失衡的主要原因

造成就业结构性失衡产生的原因有很多, 但归根结底, 都与“市场失灵”和“政府失灵”有关, 归纳和总结现有研究文献的观点具体如下:

#### (一) 经济增长的驱动力失衡

经济增长是就业创造的基础。长期以来, 我国经济增长主要依靠出口与投资“两驾马车”, 而内需发挥的作用相对较小。这直接导致了一系列问题: 一是服务业增速“降档”和工业增速“提档”, 延缓了产业结构转型升级的步伐<sup>[36]</sup>, 影响了三大产业间就业结构走向平衡。二是生活性服务业的

发展较为滞后,对高素质劳动力的吸纳能力不足;而生产性服务业因资本密集型和垄断性的特征,对就业的吸纳作用十分有限,加剧了服务业内部就业结构的失衡<sup>[37]13-14</sup>。三是东部区域凭借良好的区位优势发展了出口贸易,其中的加工制造业更是产生了较大的劳动力需求,而中西部地区则经济发展缓慢,就业创造和吸纳能力较低,区域间的就业失衡逐步形成。四是我国的出口贸易对劳动力需求的扩张并非技术中性的,出口增长集中于劳动密集型行业,出口企业则以中低生产率企业为主,因此,出口扩张对中低技能劳动力需求的带动作用更明显,对知识和技术密集型的就业岗位拉动作用较弱<sup>[38]</sup>。这也成为高素质就业岗位不足、“民工荒”与大学生就业困难问题并存的重要原因<sup>[39]</sup>。

## (二) 政府经济政策干预不当

财政政策往往与产业政策相互绑定,在对地方政府官员以经济增长为主要标准的考核体制下,我国财政支出表现为明显的“重投资性建设支出,轻服务性支出”。当政府服务性支出不足时,就加剧了资本对劳动的替代性失业和过度投资下的结构性失业,即结构性劳动替代<sup>[37]12-14</sup>。

而从财政支出结构来看,现有研究表明,政府投资支出增加时会负向影响就业弹性<sup>[40]</sup>。虽然政府投资支出在短期内改善了国有企业生产效率,增加了就业岗位,但是长期来看,政府投资支出带动就业效果较差。原因在于国有企业大多集中于资本密集型行业,吸纳就业能力本就有限。而政府投资支出增加还会对处在产业链下游的民营企业就业产生不利影响。政府投资支出推高了上游国有企业的产品价格,推高了民营企业的生产成本,致使其缩减生产规模,减少对劳动、资本以及上游产品的需求。且当产业间的关联度越强时,政府投资支出对民营企业的就业抑制效应也越强<sup>[41]</sup>。另有研究表明,在目前的发展阶段和现有的体制性约束下,政府服务性支出的增加(如教育培训、科技创新等)容易导致结构性劳动替代,从而在短期内抑制就业。因为服务性支出的增加将提高家庭总效用、降低劳动的边际效用、提高劳动者的就业预期,从而减少劳动供给<sup>[37]13</sup>。

在政府经济政策的作用下,大型项目和大型国有企业往往会被特殊照顾,民营企业则需要凭借自身实力面对市场竞争和政府监管环境的变化。这使得两者的就业保护能力产生巨大差异,同时也使得僵尸企业被过度保护。现有研究表明,僵尸企业对正常企业的就业增长具有显著的排挤效应,抑制了正常企业的潜在就业机会和规模的扩张,阻碍了就业人员的自发性流动<sup>[42]</sup>。

## (三) 劳动力、人才的社会性流动仍面临制度性障碍

城乡间就业结构的失衡源于城市化水平不足,农村富余劳动力无法有效地向城镇部门转移。限制城市化水平提升的因素有很多,除了经济发展水平不一等因素外,还存在以下两个政策性干预因素:一是户籍管理制度带来的城乡劳动力市场分割。农村劳动力在城市无法获得与城市居民同等的教育、就业、医保等公共服务,面临着长期与家人分离的状态,这大大影响了其向城市的有效转移。二是土地使用权制度对农村富余劳动力具有较强的吸引力,使得他们只愿在城市寻找临时性、短期的工作增加收入,并将土地作为一种后援性保障<sup>[12]430[24]12</sup>。

城市化水平不足会影响制造业的就业创造能力,而制造业发展迟缓又会拖累服务业,进而造成区域性、全产业链的就业需求抑制。有研究表明,我国制造业对服务业尤其是生活性服务业的乘数效应是显著的,且该乘数效应受到城市化水平的显著影响。因为城市化水平低可能导致城市的劳动力供给相对缺乏。在劳动力供给缺乏弹性的情况下,城市制造业企业所面临的劳动力需求增加,会更大幅度地提高城市的整体工资水平,而更高的劳动力成本会挤出其他行业的就业,抵消制造业就业对服务业就业的乘数效应<sup>[43]</sup>。

#### 四、就业结构性失衡的主要应对举措

解决就业领域结构性失衡问题, 须以渐进式改革来推动。建议从宏观经济安排入手, 以有利于经济实现高质量发展为目标, 并以实现城乡间、区域间和产业间的劳动力要素合理配置为抓手, 大力推动经济增长模式转型, 在经济结构加快调整中加速就业结构升级步伐。同时, 转变政府经济政策的干预模式, 限制投资性支出, 增强其服务性职能, 降低国有企业对就业的排斥性, 促进民营企业就业吸纳能力提升。此外, 破除影响劳动力、人才合理流动的制度性障碍, 着力促进城乡间和城市内部就业结构的平衡。

##### (一) 推动经济增长驱动力的平衡

未来我国经济增长需要改变出口和投资依赖的模式, 提升内需对经济发展的作用, 以使得“三驾马车”保持平衡, 促进产业和区域的转型升级及就业结构的平衡。对于东部地区来说, 应进一步提升自主创新能力, 发挥技术进步对制造业转型升级的推动作用, 促进高技术含量产品的生产和出口, 提升对高技能岗位的创造能力。同时, 以第二产业的转型升级带动服务业的发展壮大, 降低经济对外依存度, 推动生产性服务业就业吸纳能力提升和生活性服务业就业的技能性升级。对于中西部地区来说, 应改变地方保护主义倾向, 消除地方垄断, 结合自身优势发展地区特色产业, 使得区域之间的产业能动态调整和转移, 形成合理的区域产业布局和链条。同时, 要加强基础设施建设, 降低产品成本, 承接东部地区自然淘汰的出口导向的劳动密集型产业, 并带动相关服务业的发展, 加强对当地剩余劳动力的吸纳。

##### (二) 转变经济政策的干预模式

虽然新结构经济学理论表明了“有为政府”对促进发展中国家快速崛起的重要作用, 但我们依然不能忽视实证研究结果中表明的“有为政府”带来的负面作用。研究表明, 与产业政策相配合的财政政策对我国就业结构失衡有较大的影响, 以政府投资性支出尤为明显。这说明, “有为政府”下的产业政策更可能未遵循市场规律, 扭曲产业结构和就业结构。因此, 在财政政策方面需要作出以下的调整与改革: 一是应明确财政政策只是短期内熨平经济周期的手段, 弱化经济增长在地方政府绩效考核中的作用, 避免过多的政府投资性支出, 限制资本密集型企业对就业的挤出; 及时淘汰过剩产能, 避免对部分行业和企业过度保护, 破除垄断性和制度壁垒, 提升市场化程度, 促进劳动力的健康更替和流动, 实现就业岗位的保护转向劳动者保护, 优化产业间和企业间的就业结构。二是增强政府的服务性职能。长期来看, 政府服务性支出增加在短期内对就业的抑制效应会随着第三产业的长足发展而削弱, 因此, 政府需要在教育培训、科技创新等领域增加支出来提供较好的软硬件设施和制度环境, 积极引导劳动与技术密集型行业的发展, 发挥其对就业的拉动作用。同时, 改善公共服务水平, 针对民营企业不利的竞争格局, 政府应在信贷政策等方面予以支持, 为其提供多元化的融资渠道, 并实施鼓励创业、投资和研发的政策, 增强民营企业的经济实力, 进一步增强其就业吸纳能力。

##### (三) 消除各项阻碍劳动力流动的制度性障碍

消除劳动力流动的制度性障碍的目标在于提升城市化水平, 促进劳动力的合理流动和优化配置。这需要在以下政策方面进行调整: 一是应对户籍制度进行深化改革, 实现城乡居民权利的同等化; 二是农村土地制度改革应早日提上日程, 允许农民以多种形式参与农村土地的开发和经营, 促进土地使用权的流转, 使其能够较好地支撑农村剩余劳动力向城市转移; 三是调整城市发展战略, 降低劳动力向大中型城市流动的限制, 促进城市规模的提升, 积极发挥制造业对服务业的就业带动作用; 四是要进一步完善就业保护制度和社会保护制度, 加强对非正规就业群体的保护, 避免劳动力市场的群体性分割, 并加强对这一群体的技能培训, 寻求劳动力市场制度安全性和灵活性的融合。

## [参考文献]

- [1] LEWIS W.A. Economic development with unlimited supplies of labour [J]. The Manchester school, 1954, 22(2): 145-151.
- [2] 张车伟. 中国30年经济增长与就业: 构建灵活安全的劳动力市场 [J]. 中国工业经济, 2009(1): 21.
- [3] 吴要武. “刘易斯转折点”来临: 我国劳动力市场调整的机遇 [J]. 开放导报, 2007(3): 52-54.
- [4] 蓝嘉俊, 方颖, 马天平. 就业结构、刘易斯转折点与劳动收入份额: 理论与经验研究 [J]. 世界经济, 2019(6): 105-106.
- [5] 蔡昉. 中国经济面临的转折及其对发展和改革的挑战 [J]. 中国社会科学, 2007(3): 8.
- [6] CAI F, WANG M. Growth and structural changes in employment in transition China [J]. Journal of Comparative Economics, 2010, 38(1): 74-75.
- [7] 蔡昉, 都阳. 工资增长、工资趋同与刘易斯转折点 [J]. 经济学动态, 2011(9): 11-14.
- [8] 蔡昉. 中国劳动力市场发育与就业变化 [J]. 经济研究, 2007(7): 11-13.
- [9] 蔡昉. 人口转变、人口红利与刘易斯转折点 [J]. 经济研究, 2010(4): 8-9.
- [10] WEI ZH, KWAN F. Revisit China's Lewis Turning Point: An analysis from a regional perspective [J]. Asian Economic Journal, 2018, 32(4).
- [11] 汪进, 钟笑寒. 中国的刘易斯转折点是否到来——理论辨析与国际经验 [J]. 中国社会科学, 2011(5): 34-37.
- [12] ATHUKORALA P C, WEI ZH. Economic transition and labour market dynamics in China: An interpretative survey of the 'turning point' debate [J]. Journal of Economic Surveys, 2018, 32(2).
- [13] 黄志钢. 产业结构调整、经济结构优化与经济增长方式转变 [J]. 经济界, 2008(6): 57.
- [14] 孙晓华. “配第一克拉克定理”的理论反思与实践检视——以印度产业发展和结构演化为例 [J]. 当代经济研究, 2020(3): 51-53.
- [15] 林毅夫. 新结构经济学、自生能力与新的理论见解 [J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2017(6): 9-11.
- [16] 林毅夫. 新结构经济学——重构发展经济学的框架 [J]. 经济学(季刊), 2011(1): 18.
- [17] 王勇, 华秀萍. 详论新结构经济学中“有为政府”的内涵——兼对田国强教授批评的回复 [J]. 经济评论, 2017(3): 20-21.
- [18] 朱富强. 产业竞争优势的动态演变: 基于新结构经济学拓展的战略模式 [J]. 社会科学研究, 2020(1): 78-79.
- [19] 余永定. 发展经济学的重构——评林毅夫《新结构经济学》 [J]. 经济学(季刊), 2013(3): 1078.
- [20] 屈小博, 程杰. 中国就业结构变化: “升级”还是“两极化”? [J]. 劳动经济研究, 2015(1).
- [21] 都阳. 就业政策的阶段特征与调整方向 [J]. 劳动经济研究, 2016(4): 55.
- [22] 曾国平, 王燕飞. 我国区域产业结构演进的比较分析 [J]. 开发研究, 2006(2): 81-84.
- [23] 曾湘泉, 陈力闻, 杨玉梅. 城镇化、产业结构与农村劳动力转移吸纳效率 [J]. 中国人民大学学报, 2013(4): 43-44.
- [24] 李文星, 袁志刚. 中国就业结构失衡: 现状、原因与调整政策 [J]. 当代财经, 2010(3).
- [25] 张樨樨, 周振, 李聪聪. 我国就业结构失衡及其矫正 [J]. 经济与管理评论, 2016(3).
- [26] 朱轶, 熊思敏. 技术进步、产业结构变动对我国就业效应的经验研究 [J]. 数量经济技术经济研究, 2009(5): 108.
- [27] 方行明, 韩晓娜. 劳动力供求形势转折之下的就业结构与产业结构调整 [J]. 人口学刊, 2013(2): 65-67.
- [28] 张抗私, 王振波. 中国产业结构和就业结构的失衡及其政策含义 [J]. 经济与管理研究, 2014(8): 47.
- [29] 何德旭, 姚战琪. 中国产业结构调整的效率、优化升级目标和政策措施 [J]. 中国工业经济, 2008(5): 48.
- [30] 姚明明, 陈丹. 产业结构调整优化与就业结构转变分析——基于新结构经济学的视角 [J]. 经济研究参考, 2013(65): 96.
- [31] 李仲生. 中国产业结构与就业结构的变化 [J]. 人口与经济, 2003(2): 45.
- [32] 唐东波. 垂直专业化贸易如何影响了中国的就业结构? [J]. 经济研究, 2012(8): 126.
- [33] 臧旭恒, 赵明亮. 垂直专业化分工与劳动力市场就业结构——基于中国工业行业面板数据的分析 [J]. 中国工业经济, 2011(6): 54-55.
- [34] 孙早, 侯玉琳. 工业智能化如何重塑劳动力就业结构 [J]. 中国工业经济, 2019(5): 75-77.
- [35] 王志华, 董存田. 我国制造业结构与劳动力素质结构吻合度分析——兼论“民工荒”、“技工荒”与大学生就业难问题 [J]. 人口与经济, 2012(5): 6.
- [36] 渠慎宁, 李鹏飞, 吕铁. “两驾马车”驱动延缓了中国产业结构转型?——基于多部门经济增长模型的需求侧核算分析 [J]. 管理世界, 2018(1): 74-75.
- [37] 郭新强, 胡永刚. 中国财政支出与财政支出结构偏向的就业效应 [J]. 经济研究, 2012(S2).
- [38] 张川川. “中等教育陷阱”?——出口扩张、就业增长与个体教育决策 [J]. 经济研究, 2015(12): 121-122.
- [39] 姚先国, 张海峰, 乐君杰. 产业转型与大学生就业难 [J]. 劳动经济研究, 2014(5): 37-38.
- [40] 陆铭, 欧海军. 高增长与低就业: 政府干预与就业弹性的经验研究 [J]. 世界经济, 2011(12): 3-31.
- [41] 郭长林. 财政政策扩张、异质性企业与中国城镇就业 [J]. 经济研究, 2018(5): 96.
- [42] 肖兴志, 张伟广, 朝辅. 僵尸企业与就业增长: 保护还是排挤? [J]. 管理世界, 2019(8): 69-83.
- [43] 袁志刚, 高虹. 中国城市制造业就业对服务业就业的乘数效应 [J]. 经济研究, 2015(7): 30-41.

(下转第54页)

## 城乡、区域就业结构性失衡及应对<sup>\*</sup>

赵玉峰<sup>1,2</sup>

(1. 中国宏观经济研究院 社会发展研究所, 北京 100038;  
2. 中国社会科学院大学 社会学院, 北京 102488)

**【摘要】** 城镇就业比重是衡量我国城乡、区域就业结构性差异的重要指标。研究对城镇就业比重变化、城乡和区域就业结构差异度、影响城镇就业比重的因素进行了分析。研究发现: (1) 全国层面城镇就业比重稳步上升, 南北方城镇就业比重同步上升, 京津冀、长三角、粤港澳起步差距不大, 粤港澳2012年后大幅提升; (2) 全国省份间的城镇就业比重不平等呈现缩小趋势, 东中西部和东北的城镇就业比重不平等呈现缩小趋势; (3) 地区生产总值、城镇单位就业人员平均工资、每万人拥有城市卫生技术人员数的提高可以显著增大城镇就业比重, 城镇登记失业率增高会显著降低城镇就业比重。研究认为, 应从转变发展方式、发展中小城市、打破户籍制度等方面优化城乡和区域就业结构。

**【关键词】** 城镇就业比重; 就业结构性失衡; 城乡区域差异

**【中图分类号】** F241.4 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-2375(2021)03-0033-14

就业是民生之本, 我国在中美贸易摩擦和新冠肺炎疫情的双重挑战下, 稳就业被提到空前重要的位置。长期以来城镇登记失业率掩盖了就业方面的很多问题<sup>[1]</sup>, 尤其是掩盖了我国就业结构的长期失衡问题。实际上, 就业的城乡差异在很多国家普遍存在<sup>[2]</sup>。在我国, 由于城镇化比例仍然落后于发达国家, 城乡就业的差距还比较大。学界普遍认为从事农业产业的劳动生产率要低于非农产业, 尽管自20世纪80年代以来, 随着农业自动化机械的大规模使用, 我国农业生产率得到了大幅提高, 但农业与非农产业的劳动生产率的落差未显著缩减<sup>[3]</sup>。一般来说, 农村就业人口主要从事农业劳动, 而城镇就业人口主要从事非农劳动, 由此也可以推出农村就业人口的劳动生产率是低于城镇就业人口的劳动生产率的。如果要提高全民劳动生产率, 将农村就业人口转移为城镇就业人口是极为重要的方式。但是, 人口的城镇化并不是一蹴而就的, 是受很多因素影响的<sup>[4]</sup>。根据国际经验, 城镇化发展是有阶段性的, 有学者将城镇化过程总结为4个阶段, 分别是城市剥夺农村阶段、城市病与农村病并存阶段、城乡综合治理阶段和城乡一体化阶段<sup>[5]</sup>。有学者对未来城镇化水平进行了预测: 2035年中国城镇化率将达到70%以上, 2050年将达到75%以上, 2035年我国基本实现社会主义现代化后将进入城镇化发展的平缓阶段<sup>[6]</sup>。还有学者认为, 城镇化在“十四五”期间就将进入平缓期<sup>[7]</sup>。无论怎样, 城镇化会增加城镇就业人口, 促进劳动生产率

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2020-12-26

[基金项目] 本文系中国宏观经济研究院2020年重点课题“就业领域重大结构性失衡及应对举措研究”(项目编号: A2020061011)的阶段性研究成果。

[作者简介] 赵玉峰(1986—), 男, 山东济南人, 人口学博士, 中国宏观经济研究院社会发展研究所助理研究员, 中国社会科学院大学社会学院博士后, 研究方向为社会人口学、社会事业发展。

的提升。需要注意的是,在全国维度上,城乡差异凸显,站在区域角度来看,区域就业结构差异也比较大<sup>[8]</sup>。目前,将城镇就业比重作为研究指标的文献相对较少,本研究将就此开展探索性研究,试图挖掘城镇就业比重指标背后的更多政策意涵。本研究首先对全国城乡差异,各省级行政区域、东中西部和东北地区、南北方、国家重要区域发展战略地区的城镇就业比重进行描述性分析;其次,用基尼系数和泰尔熵指数对全国和东中西部、东北地区的城镇就业比重进行差异化分析;再次,借助固定效应模型和随机效应模型对城镇就业比重的面板数据进行因果推断,对户籍、户口待遇、城市病、房价等较难量化的因素进行分析;最后提出启示和对策建议。

## 一、城乡、区域就业结构现状

### (一) 城乡就业比重“一升一降”

#### 1. 我国就业人员的总体情况

2000—2018年,我国就业人员数量总体稳步上升。如图1所示,2000年就业人员总数为72,085万人,2010年达到76,105万人,2018年为77,586万人,18年间增长了5501万人,平均每年增长约306万人。就业人员的增长和我国总人口的增长态势类似,2000年就业人口约占总人口的55.65%,2018年就业人口约占总人口的55.81%,略有增长。

#### 2. 城镇就业人员和乡村就业人员变动情况

2000年,城镇就业人员为23,151万人,乡村就业人员为48,934万人,乡村就业人员是城镇就业人员的2倍多。但此后一直到2018年,城镇就业人员呈现增多趋势,而乡村就业人员呈现减少趋势。2014年,城镇就业人员为39,310万人,而乡村就业人员为37,943万人,城镇就业人员开始超过乡村就业人员。2018年,城镇就业人员为43,419万人,乡村就业人员为34,167万人,城镇就业人员比乡村就业人员多9252万人,这从一定程度上说明了我国城镇化的逐步深入。

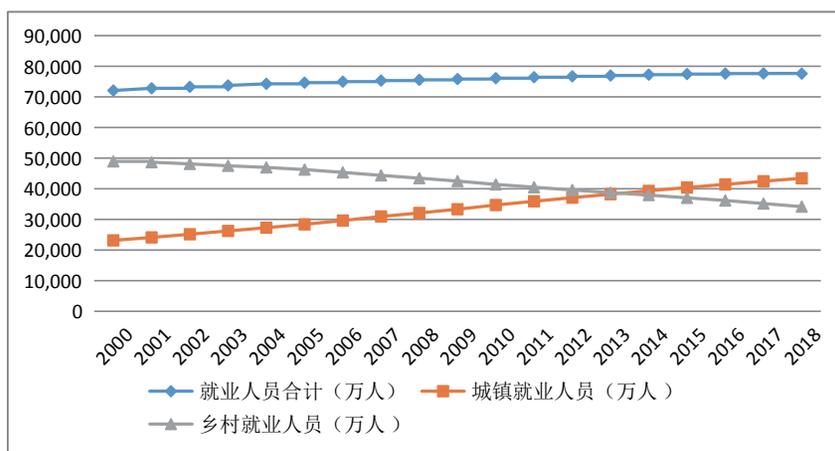


图1 2000年以来城镇就业人员和乡村就业人员的变动情况

资料来源:作者根据中国统计年鉴相关数据整理。

#### 3. 城镇就业比重和乡村就业比重变动情况

图2显示,2000年,城镇就业比重为32.12%,乡村就业比重为67.88%,此后城镇就业比重不断增大,乡村就业比重不断减小。2014年城镇就业比重超过乡村就业比重,城镇就业比重为50.88%,乡村就业比重为49.12%。2018年,城镇就业比重为55.96%,乡村就业比重为44.04%。总体上,全国城镇就业比重稳步上升,农村就业比重不断下降。

2018年,我国常住人口城镇化率达59.58%,城镇就业比重为55.96%,城镇就业人口比重和城镇化率还有一定差距,其原因可能在于老龄化的冲击。随着老龄化率的提升,城镇常住人口中

老年人增多，而老年人口通常不算作城镇就业人口。

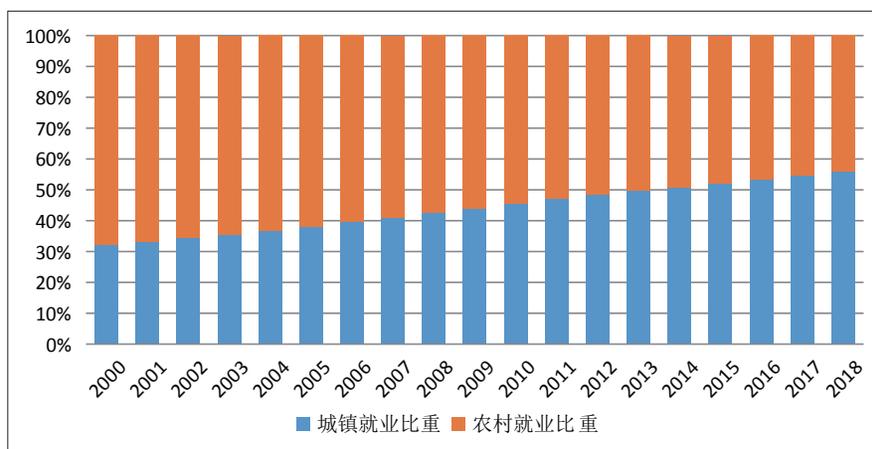


图2 城镇就业比重和乡村就业比重变动情况

资料来源：作者根据中国统计年鉴相关数据整理。

## （二）各省城镇就业比重有不同程度上升

研究对全国除港澳台外的31个省级行政区（包括22个省、5个自治区、4个直辖市）进行城镇就业比重变化的梳理，时间跨度从2000年到2018年。图3显示，北京、上海、天津和浙江的城镇就业比重位列前4，四川、安徽、河南和云南的城镇就业比重居于最后，新疆、广东、贵州和江苏的城镇就业比重增幅较大，东北三省增幅最小。整体来看，大部分省级行政区的城镇就业比重都有所上升，只不过有的省份波动较大，呈现先下降后上升的趋势。比如内蒙古自治区，2000年城镇就业比重为40.51%，后下降至2005年的33.65%，再又上升到2018年的53.81%。

辽宁是罕见的城镇就业比重下降的省份，2000年辽宁城镇就业比重为52.92%，而到2018年却下降至46.46%，这可能与人口流失有关系。2017年辽宁常住人口为4368.9万人，比上年减少8.9万人。虽然2018年大连年末户籍人口595.2万人，比2017年末增加约0.3万人，但是在医疗保险参保人数上，减少了12.9万人，新型农村合作医疗参保人数减少了8.1万人，工伤保险参保人数减少了7万人。2012年末，大连的人口是669.0万人，6年间下降了约74万人。一般来说，居住在城镇中有能力的人在经济形势不好的情况下会率先迁移到经济发达地区工作。而2012年辽宁常住人口城镇化率达到65.65%，高出全国平均水平13.08个百分点，居全国各省级行政区第二位，其农业可转移到城市工作的人口有限，加之经济不景气，因此，城镇人口外流可能是导致辽宁城镇就业比重下滑的原因。

通过2018年各省份城镇就业比重的对比来看，如图4所示：北京是城镇就业比重最高的，达到93.87%；其次是上海，达到89.30%；第三是天津，达到79.67%；第四是浙江，达到77.03%（推算值）。城镇就业比重的后4名分别是安徽（31.59%）、河北（30.99%，河北没有公布2018年的数据，此处为推算值）、河南（30.14%）、云南（28.83%）。城镇就业比重高的省份都属于经济发达地区，其中有3个是直辖市，而城镇就业比重低的省份属于传统的农业大省，所以乡村就业比重比较高。约三分之二的省份（22个省份）城镇就业比重在30%到60%间，反映出城镇就业比重存在集聚现象。

从近二十年城镇就业比重增幅情况考察各省份：新疆是城镇就业比重增幅最大的省份，2000年新疆的城镇就业比重仅为13.78%，2018年达到56.07%，增幅为42.29个百分点；其次是广东，增幅为34.58个百分点；第三是贵州，增幅为31.08个百分点；第四是江苏，增幅为30.47个百分点。城镇就业比重增幅后4名分别为黑龙江、浙江、吉林、辽宁。东北三省全在后4名，一方面说明东北三省的城镇就业比重本来就高，另一方面也说明东北的城镇发展存在一定问题，无法吸纳更

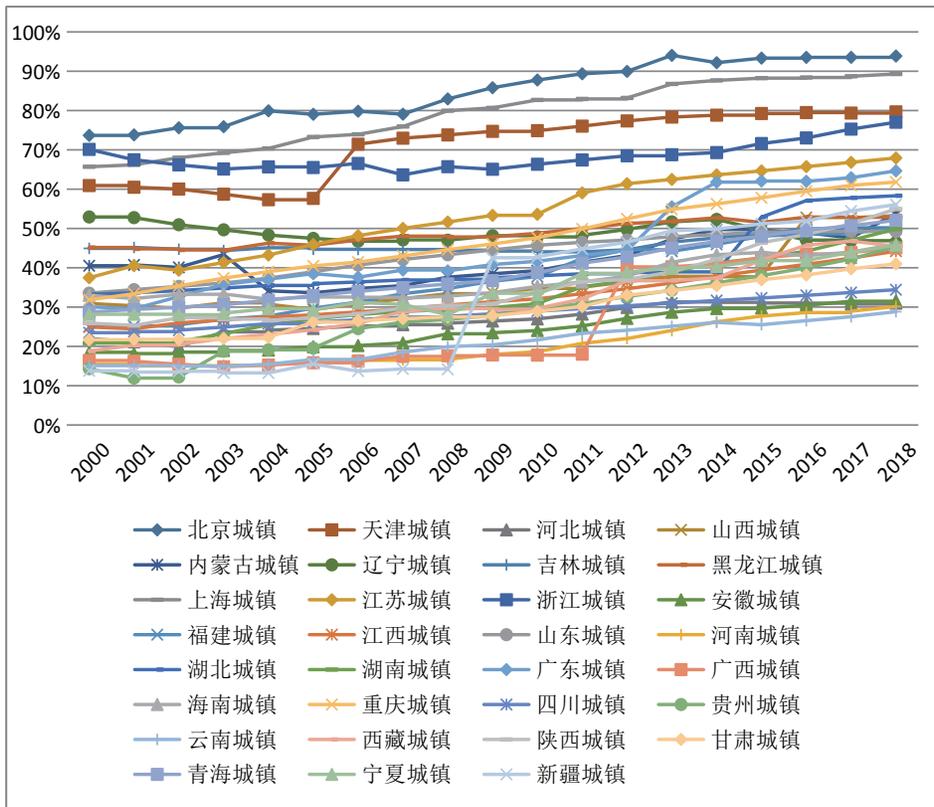


图3 全国各省级行政区城镇就业比重变化情况

资料来源：作者根据中国统计年鉴相关数据整理。

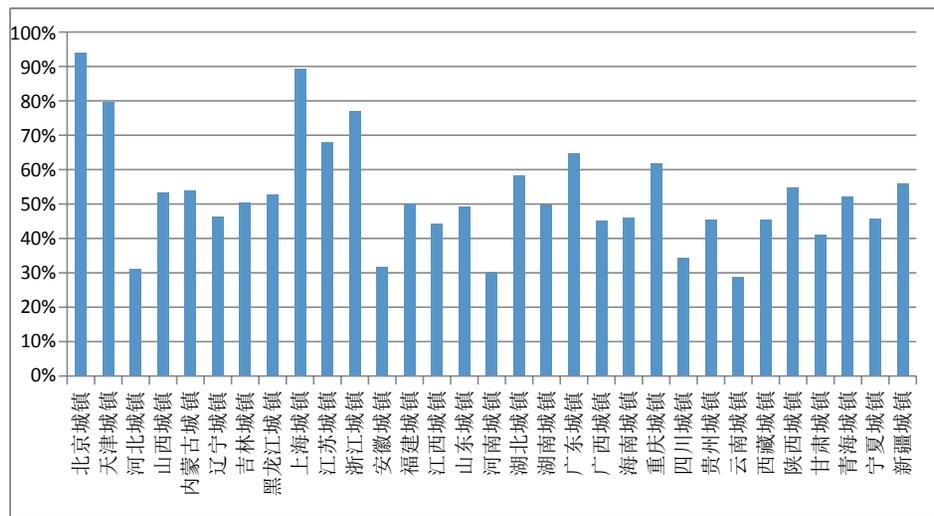


图4 2018年全国各省级行政区城镇就业比重情况

资料来源：作者根据各省级行政区统计年鉴相关数据整理。

多的就业。而辽宁竟然增幅为-6.47个百分点，更反映出城镇就业的严峻性，可能的原因在于东北城镇就业人口的流失和人口的塌陷。

如果用一条线描述各省份城镇就业比重的差值，则为： $y = 0.0052x + 0.1147$ ， $R^2 = 0.2183$ 。这说明我国城镇就业比重的差值存在一定规律性。如图5所示，在斜线上方的一般是经济发达地区或者以前基础较弱但是发展较快的地区，而斜线下方则是发展平稳或者出现衰退的地区，这条斜线有21.83%的解释力。

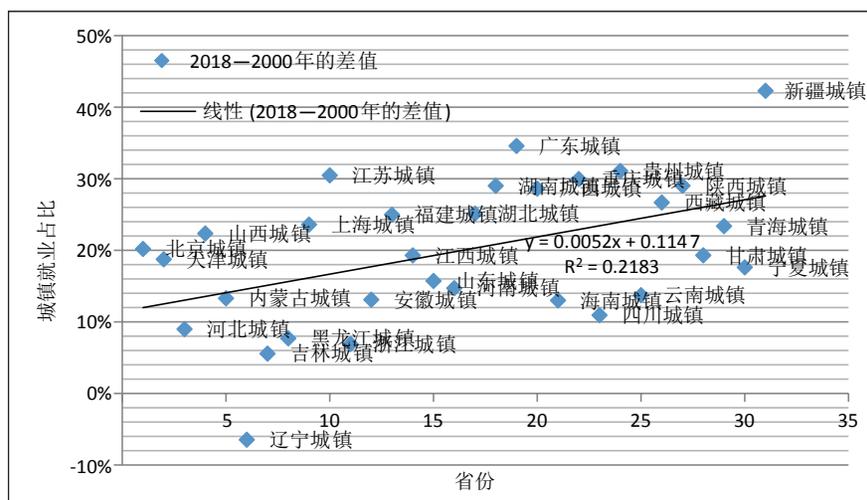


图5 全国各省级行政区 2018 年和 2000 年城镇就业比重差值

资料来源：作者根据计算数据整理。

### （三）四大区域城镇就业比重都有所提高

四大区域城镇就业比重的趋势是：东北城镇就业比重保持稳定，东部起步低但后来居上超过东北，中部和西部起步相当，西部略高于中部。

一般来说，我国有东中西部的划分，因为东北振兴等因素又把东北作为单独的区域，这里采用统计上的一般划分方法。东部地区包括北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东、海南 10 省市；中部地区包括山西、安徽、江西、河南、湖北、湖南 6 省；西部地区包括重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆、内蒙古、广西 12 省区市；东北地区包括辽宁、吉林、黑龙江 3 省。

图 6 显示，东北地区城镇就业比重起步高，但一直保持稳定。2000 年东北地区的城镇就业比重已经达到 48.41%，但是近二十年后，2018 年东北地区的城镇就业比重为 49.72%，仅增长 1.31 个百分点。相对东北而言，东部地区起步低，2000 年城镇就业比重为 37.71%，但呈现较为明显的增长趋势，在 2013 年超过东北地区，为 51.14%，同期东北地区为 50.51%。2018 年，东部地区城镇就业比重增长至 54.33%，比东北地区高 4.61 个百分点。东部地区 2000 年到 2018 年增幅为 16.62 个百分点，是东北地区增幅的近 12.69 倍。中部地区和西部地区起步相当，2000 年中部地区城镇就业比重为 22.17%，西部地区为 22.14%。2008 年之前两个地区的城镇就业比重交替上升，2008 年之后西部地区上升幅度大于中部地区，而且在 2008—2013 年间进一步拉大，而后又逐渐缩小。2018 年中部城镇就业比重为 41.57%，比 2000 年提高 19.40 个百分点；西部城镇就业比重为 43.78%，高出中部 2.21 个百分点，比 2000 年提高 21.64 个百分点，增幅是 4 个区域中最高的。

### （四）南北方城镇就业比重同步上升

自古以来，秦岭因所处的特殊地理环境，以及因此而带来的秦岭的南北气候变化、人文景观、生活习俗等方面的不同，被称为我国南北的分界线。习惯上称秦岭以南为我国南方，秦岭以北为我国北方。如果按照秦岭—淮河的地理标志进行划分，四川、陕西、河南、安徽、江苏、湖北等省份分跨南北。考虑到收集的数据主要是分省数据，这里还是以省级行政区划作为划分南北方的标准。其中南方地区省份<sup>①</sup>包括：江苏、安徽、湖北、重庆、四川、西藏、云南、贵州、湖南、江西、广西、广东、福建、浙江、上海和海南。北方地区省份包括：山东、河南、山西、陕西、甘肃、青海、新疆、河北、天津、北京、内蒙古、辽宁、吉林、黑龙江和宁夏。

<sup>①</sup> 考虑到数据的可获得性等因素，此处未将港澳台的数据纳入统计。

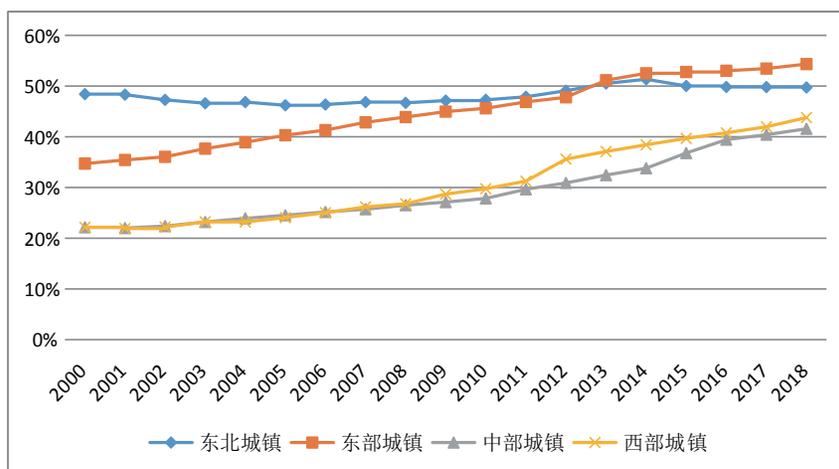


图6 四大区域城镇就业比重变化情况

资料来源：作者根据计算数据整理。

按照上述南北方省份的划分方法，对南北方的城镇就业比重进行计算，发现南北方城镇就业比重呈现同步上升的趋势，两者始终差距不大。早期北方略高于南方，2014年以后，南方超越了北方。如图7所示，2000年，北方城镇就业比重为30.85%，南方为26.90%，两者相差3.95个百分点。此后北方和南方都呈现上升趋势，但北方较为平稳，南方上升势头更足。2014年，南方城镇就业比重超过北方，北方为43.34%，南方为43.73%。此后南北方差距稍微有些拉大，2018年，北方城镇就业比重为46.33%，南方为48.66%，南方比北方高2.33个百分点。2000—2018年，北方城镇就业比重增幅为15.48%，南方为21.76%，南方增长速度更快。

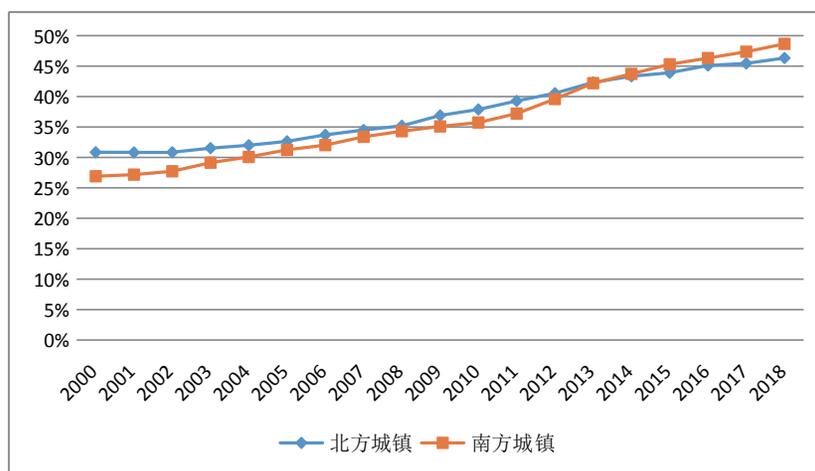


图7 中国南北方城镇就业比重变化情况

资料来源：作者根据计算数据整理。

### (五) 三大战略性区域城镇就业比重差距不大

近些年，国家重大发展战略逐步确立。2019年9月，习近平总书记在郑州主持召开黄河流域生态保护和高质量发展座谈会并发表重要讲话。他强调，黄河流域生态保护和高质量发展，同京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展一样，是重大国家战略。这里也用城镇就业比重对国家重大战略所涉及地区作一个分析，考虑到长江经济带覆盖上海、江苏、浙江、安徽、江西、湖北、湖南、重庆、四川、云南和贵州等11个省市，黄河流经青海、甘肃、宁夏、内蒙古、山西、陕西、河南和山东等8个省区，这两个经济带和长三角所包含的省份有交叉，且省份数量相差较大，因而本研究只比较京津冀协同发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体

化所涉及地区的城镇就业比重的情况。其中，京津冀协同发展涉及的地区包括北京、天津和河北，粤港澳大湾区包括广东、香港和澳门，长三角包括上海、浙江、江苏和安徽。

整体来看，京津冀、长三角、粤港澳起步差距不大，粤港澳 2012 年后大幅提升。如图 8 所示，2000 年，京津冀、长三角、粤港澳的城镇就业比重分别是 33.44%、33.83%、35.55%，此后一直到 2012 年，呈现粤港澳略高，京津冀和长三角交替上升的态势。2012 年后，粤港澳城镇就业比重大幅增高，京津冀对于长三角的优势也逐渐明显，但是到 2018 年这段时间，两者的差距也是呈现缩小的态势。2018 年，粤港澳城镇就业比重为 66.80%，京津冀为 49.99%，长三角为 47.99%。与 2000 年相比，粤港澳增幅最大，达到 31.25 个百分点；其次是京津冀，增幅为 16.55 个百分点；长三角增幅为 14.16 个百分点。长三角的城镇就业比重低于京津冀，这可能和直观感受不同，主要是因为安徽较低的城镇就业比重拖累了长三角地区整体的城镇就业比重。2018 年，安徽的城镇就业比重仅为 31.59%，远低于上海、江苏和浙江三地。

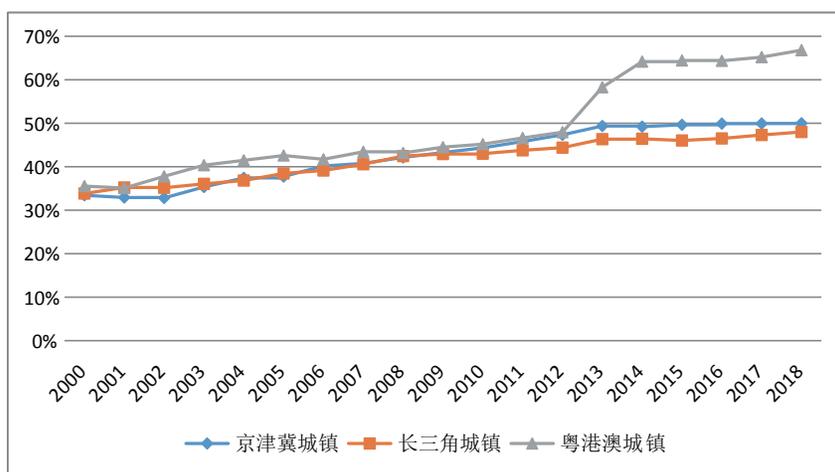


图 8 三大战略性区域城镇就业比重变化情况

资料来源：作者根据计算数据整理。

## 二、城乡、区域就业结构差异度分析

### (一) 全国各省城镇就业比重的差异度缩小

测量收入不平等一般用基尼系数或者泰尔熵指数，本研究用其测量城镇就业比重的不平等状况。由于不易判断基尼系数和泰尔熵指数在各省份城镇就业比重中使用的优劣，所以用这两个指数分别作了测量。测算结果显示，全国省份间的城镇就业比重不平等呈现缩小趋势。

基尼系数是国际上通用的、用以衡量一个国家或地区居民收入差距的常用指标。基尼系数最大为 1，最小等于 0。基尼系数越接近 0，表明收入分配越是趋向平等。国际惯例把 0.2 以下视为收入绝对平均；0.2—0.3 视为收入比较平均；0.3—0.4 视为收入相对合理；0.4—0.5 视为收入差距较大；当基尼系数达到 0.5 以上时，则表示收入悬殊。从计算结果看，我国的城镇就业比重基尼系数呈现出下降的趋势。2000 年，基尼系数为 0.2688，按照国际惯例这属于比较平均，说明各省份之间的城镇就业比重不平等不是很严重，而且随着时间的推移，基尼系数不断下降。如图 9 所示，2012 年为 0.1876，降到了 0.2 以下，代表绝对平均，而 2018 年为 0.1613，各省份城镇就业比重平等性进一步增强。

泰尔熵指数同样可以衡量个人之间或者地区之间的差异，而且该指标还可以测量组内差异及组间差异对总差异的贡献度<sup>[9]</sup>。泰尔熵指数的计算结果呈现出与基尼系数值类似的下降趋势。2000 年泰尔熵指数为 0.1149，此后波动走低，到 2018 年仅为 0.0430，城镇就业比重不平等状况下

降了约 62.58%。

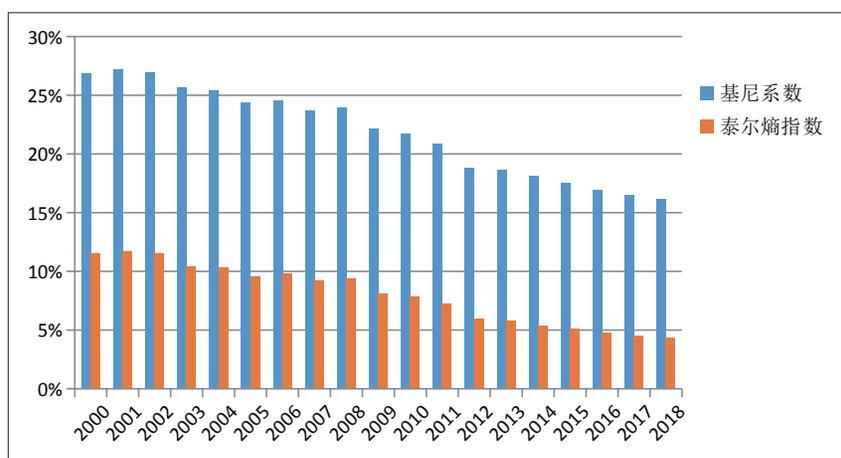


图9 全国各省份城镇就业比重不平等变化情况

资料来源：作者根据计算数据整理。

各个省份间城镇就业比重不平等状况之所以得到了逐渐改善，主要原因是我国近年来大力推行的新型城镇化。2012年12月15日至16日，中央经济工作会议在北京召开，会议提出了2013年经济工作的主要任务，其中包括积极稳妥推进城镇化，着力提高城镇化质量，要把有序推进农业转移人口市民化作为重要任务抓实抓好。2013年7月9日，国务院强调要推进以人为核心的新型城镇化。各种城镇化政策指向都潜移默化地让农民离开土地，到城市里生产生活居住，而且配套了一系列政策进行鼓励。这促使无论是哪个省份都在努力提高自身城镇化率，也进一步促进了农村劳动力向城市的转移。

(二) 四大区域城镇就业比重的差异度缩小

区域间的城镇就业比重不平等状况同样适用基尼系数和泰尔熵指数来测量，这里的区域主要是指东中西部和东北。测算结果显示，东中西部和东北的城镇就业比重不平等呈现缩小趋势。

按照基尼系数来看，如图10所示：2000年为0.1792，按照国际惯例，这属于绝对平均，说明区域间的城镇就业比重不平等不是很严重；随着时间的推移，基尼系数不断下降，2014年为0.0981，降到了0.1以下，平等程度进一步增加；2018年为0.0584，区域间城镇就业比重平等性进一步增强。泰尔熵指数也呈现了类似的趋势，2000年泰尔熵指数为0.0560，此后波动走低，到2018年仅为0.0056，城镇就业比重不平等状况下降了90.00%。

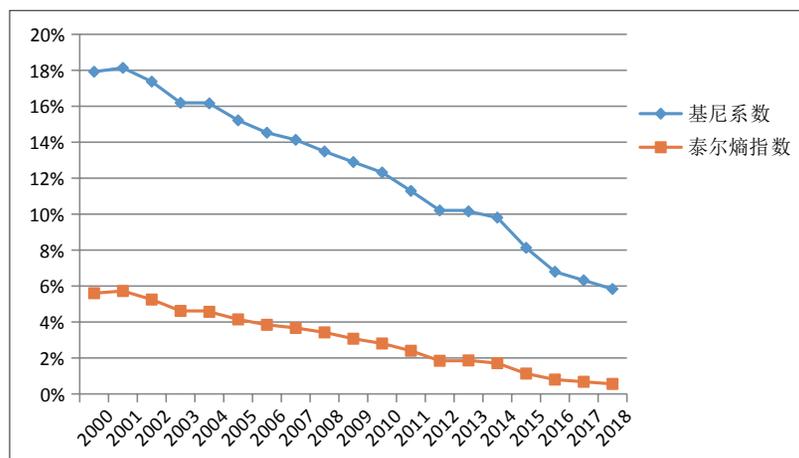


图10 全国不同地区城镇就业比重不平等变化情况

资料来源：作者根据计算数据整理。

### 三、城镇就业比重的影响因素分析

#### （一）自变量的选取及描述性统计分析

影响城镇就业比重的因素可能是多方面的。从理论角度来看，可以用推拉理论解释人口流动迁移和就业。传统的推拉理论是指劳动力迁移是由迁入与迁出地的工资差别所引起的。而现代推拉理论认为，迁移的推拉因素除了更高的收入以外，还需要考虑更好的职业、更好的生活条件、为自己与孩子获得更好的受教育机会以及更好的社会环境。Lee 又进一步完善了推拉理论，认为流出地和流入地实际上都既有拉力又有推力，同时又补充了第三个因素，即中间障碍因素。中间障碍因素主要包括距离远近、物质障碍、语言文化的差异，以及移民本人对于以上这些因素的价值判断<sup>[10]</sup>。

根据推拉理论，本研究试图构建一个影响城镇就业比重的理论框架，考虑到数据的可获得性，并不是所有可能与城镇就业比重相关的因素都能纳入分析，这里主要以各省级层面年度数据指标为主，如图 11 所示。

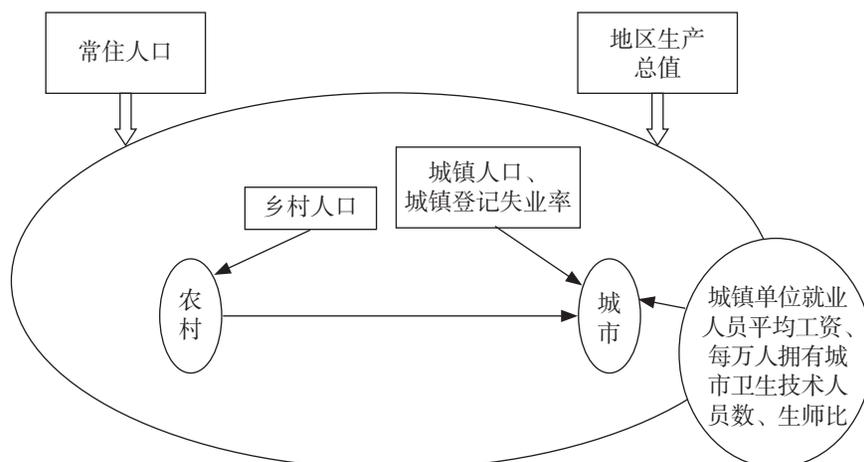


图 11 不同地区城镇就业比重影响因素框架图

从农村和城市两个角度出发，在宏观的大环境下，可能有两个因素对农村到城市的人口流动产生影响：一个是当地的地区生产总值，如果地区生产总值很低，人口可能会去其他地区生产总值高的省份；另一个是常住人口，常住人口多才可能有可以流动的人口，就像四川、河南、安徽等人口大省往往也是农民工大省。从农村角度来说，乡村人口富余，才可能产生富余劳动力转移到城市，所以乡村人口从推拉理论角度来说属于推力。而从城市角度来说，可能表现更多的是拉力。城镇单位就业人员平均工资、每万人拥有城市卫生技术人员数、生师比等分别代表了收入、医疗、教育对农村人口的吸引力。当然城市也有推力，如果城市失业率很高，进城务工人员找不到工作，自然会回到农村。此外城镇人口可能是推力也可能是拉力。如果城镇人口超越承载力，产生大城市病，可能影响农村富余劳动力进城；但在承载范围内，城镇人口多，经济有活力，也会吸引农村富余劳动力。

城镇就业比重影响因素的描述性统计结果如表 1 所示，面板数据的时间跨度是 2000—2018 年，对象是全国 31 个省（区、市）。乡村人口均值约为 2072 万人，常住人口均值约为 4273 万人，城镇人口均值约为 2259 万人，地区生产总值为 13,860 亿元，城镇单位就业人员平均工资为 47,494 元，城镇登记失业率约为 3.5%，每万人拥有城市卫生技术人员数为 101 名，生师比为 17.1，城镇就业比重为 41.0%。

表1 城镇就业比重影响因素的描述性统计

变量	均值	标准差	最小值	最大值
乡村人口(万人)	2072	1444	206	6505
常住人口(万人)	4273	2712	258	11,346
城镇人口(万人)	2259	1529	58	8022
地区生产总值(万元)	13,860	15425	118	99,945
城镇单位就业人员平均工资(元)	47,494	22,605	15,370	145,766
城镇登记失业率(%)	3.5	0.7	0.8	6.5
每万人拥有城市卫生技术人员数(人)	101	28	39	220
生师比	17.1	3.1	9.8	26.5
城镇就业比重(%)	41.0	18.0	12.0	94.0

资料来源:作者根据计算数据整理。

## (二) 面板数据的固定效应模型和随机效应模型

固定效应模型(FEM),即固定效应回归模型,是一种面板数据分析方法。面板数据相较截面数据多了时间的维度,固定效应模型的主要作用是能够控制时间对模型的扰动作用,但是固定效应模型更多地考虑到组内差异,忽略组间差异,而随机效应模型(REM)可以反映组间差异的贡献,通过平衡组间差异和组内差异进行回归分析。

## (三) 实证结果

固定效应模型和随机效应模型各有优势和侧重,研究分别选择两种模型进行计算,并报告计算结果。

### 1. 固定效应模型的计算结果

整个模型的P值为0.000,而且F检验的P值也为0.000,表示模型适用于固定效应模型。如表2所示,整体来看,有3个变量显著。其中,城镇单位就业人员平均工资提高可以显著增大城镇就业比重,城镇登记失业率增高可以显著降低城镇就业比重,每万人拥有城市卫生技术人员数增多可以显著提高城镇就业比重。乡村人口和城镇人口可以负向影响城镇就业比重,但不显著。常住人口、地区生产总值、生师比对城镇就业比重有正向影响,但也不显著。

表2 城镇就业比重影响因素的固定效应模型

变量	系数	标准误	t值	P值	95%置信区间	
乡村人口	-0.00235	0.00522	0.45	0.653	-0.01262	0.00793
常住人口	0.00244	0.00521	0.47	0.641	-0.00783	0.01271
城镇人口	-0.00235	0.00522	0.45	0.653	-0.01263	0.00793
地区生产总值	$0.00744 \times 10^{-4}$	$0.00625 \times 10^{-4}$	1.19	0.235	$-0.00449 \times 10^{-4}$	$0.00198 \times 10^{-3}$
城镇单位就业人员平均工资	$0.00127 \times 10^{-3}$	$0.00209 \times 10^{-4}$	6.07	0.000	$0.00857 \times 10^{-4}$	$0.00168 \times 10^{-3}$
城镇登记失业率	-0.03873	0.00789	4.91	0.000	-0.05427	-0.02319
每万人拥有城市卫生技术人员数	0.00041	0.00017	2.42	0.016	0.00008	0.00074
生师比	0.00085	0.00257	0.33	0.742	-0.00422	0.00591
城镇就业比重	0.06944	0.18176	0.38	0.703	-0.28862	0.42749

资料来源:作者根据计算数据整理。

### 2. 随机效应模型的计算结果

整个模型的P值为0.000,而且F检验的P值也为0.000,表示模型适用于随机效应模型。如

表3所示,整体来看,有3个变量显著。其中,地区生产总值增加可以显著增大城镇就业比重,城镇单位就业人员平均工资提高可以显著增大城镇就业比重,城镇登记失业率增高可以显著降低城镇就业比重。考虑到P小于0.1存在一个边际显著,那么每万人拥有城市卫生技术人员数增多可以显著提高城镇就业比重。乡村人口和城镇人口可以负向影响城镇就业比重,但不显著。常住人口、生师比对城镇就业比重有正向影响,但也不显著。

表3 城镇就业比重影响因素的随机效应模型

变量	系数	标准误	t 值	P 值	95% 置信区间	
乡村人口	-0.00309	0.00520	-0.59	0.552	-0.01328	0.00710
常住人口	0.00306	0.00520	0.59	0.556	-0.00713	0.01325
城镇人口	-0.00306	0.00520	-0.59	0.556	-0.01325	0.00713
地区生产总值	$0.00121 \times 10^{-3}$	$0.00569 \times 10^{-4}$	2.12	0.034	$0.00905 \times 10^{-5}$	$0.00232 \times 10^{-4}$
城镇单位就业人员平均工资	$0.00138 \times 10^{-3}$	$0.00201 \times 10^{-4}$	6.86	0.000	$0.00983 \times 10^{-4}$	$0.00177 \times 10^{-4}$
城镇登记失业率	-0.03816	0.00770	-4.95	0.000	-0.05326	-0.02307
每万人拥有城市卫生技术人员数	0.00029	0.00017	1.73	0.084	-0.00004	0.00061
生师比	0.00146	0.00246	0.59	0.553	-0.00336	0.00628
截距项	0.50617	0.06176	8.20	0.000	0.38511	0.62722

资料来源:作者根据计算数据整理。

### 3. 实证结果的政策影响

综合表2和表3的计算结果,得到表4的总体判断。主要结论如下:

一是有4个因素的影响是显著的,对确定政策思路起到约束性要求。4个因素包括:存在正向影响的地区生产总值、城镇单位就业人员平均工资和每万人拥有城市卫生技术人员数,以及存在负向影响的城镇登记失业率。

二是有4个因素的影响是不显著的,但是存在明确的作用方向,对确定政策思路起到预期性指导。4个因素包括:存在正向影响的常住人口和生师比,以及存在负向影响的乡村人口和城镇人口。

表4 基于两个模型计算结果的整体判断

主要变量	固定效应模型		随机效应模型		总体判断及对政策思路的作用
	作用方向	显著水平	作用方向	显著水平	
乡村人口	负向(-)	不显著	负向(-)	不显著	负向影响,预期性指导
常住人口	正向(+)	不显著	正向(+)	不显著	正向影响,预期性指导
城镇人口	负向(-)	不显著	负向(-)	不显著	负向影响,预期性指导
地区生产总值	正向(+)	不显著	正向(+)	显著	正向影响,约束性要求
城镇单位就业人员平均工资	正向(+)	显著	正向(+)	显著	正向影响,约束性要求
城镇登记失业率	负向(-)	显著	负向(-)	显著	负向影响,约束性要求
每万人拥有城市卫生技术人员数	正向(+)	显著	正向(+)	显著	正向影响,约束性要求
生师比	正向(+)	不显著	正向(+)	不显著	正向影响,预期性指导

资料来源:作者根据计算数据整理。

#### （四）其他原因

城乡就业比重变化的关键是农村劳动力转移到城镇就业。实际上，影响农村劳动力到城镇就业的因素是多种多样的，除了模型中考虑到的因素（通过可获得的数据加以分析），还有一些因素的影响不容忽视。结合已有的一些研究，下文再作延展性的分析和论述。

##### 1. 户籍条件要求高，城镇就业难以稳定

城乡分割的户籍制度依然存在。虽然现在很多地方户籍管理开始放松，但城乡差别并未完全消除。尽管国家发改委等部门大力推动已在城镇就业人口的落户，但实际上现在落户仍呈现“差序格局”，级别越高的城市落户难度越大。但城市级别越高，所拥有的资源就越多，就业机会也就越多，而且收入水平相对较高，因此求职者会优先选择到级别高的城市就业。虽然级别越高的城市落户就越难，但是考虑到收入和上升空间，很多人即便没有户口也选择留在大城市工作。据统计，2019年，北京和上海约有40%的常住人口是非本地户籍人口，而深圳这一比例高达65%左右<sup>[11]</sup>。这些超大城市的户口难求，由于没有户口，这部分人无法享受本地户籍所带来的福利，尤其是在购房、购车等方面存在阻碍，导致这部分群体成为生活在大城市的“无根漂泊者”，通常也被媒体称之为“北漂”“沪漂”“深漂”。“漂”意味着不稳定，这部分人可能因为各种原因离开大城市返乡或者去其他城市就业。此外，在社会保障、教育、医疗、养老等方面，城乡差距依然十分明显，城镇对于农民的包容性不够，进城农民的融入性和认同感较低<sup>[12]</sup>。

##### 2. 城市房价居高不下，稳定居住负担重

住房是农民工进入城市、融入城市的安身立命之所，而建设保障性住房（简称“保障房”）是改善农民工居住条件、推进农民工市民化进程的关键举措之一。城市商品房房价居高不下，据统计，2020年全国商品房销售均价为9860元/平方米，而2020年农民工平均工资为4072元/月，收入和商品房房价存在巨大差异，因此保障房对于农民工能否居留城市具有重要意义。但一些研究表明，居住在保障房的新生代农民工比例仍然偏低，这可能是因为保障房优先供应本地户籍人口，只有较小比例分配给非本地户籍人口，且一般采用审核的方式，农民工较难通过审核，加上审核合格后还需要进行摇号，进一步增大了农民工获得保障房的难度。而事实上，保障房显著影响农民工的居留意愿，获得保障房有助于农民工留在城市中工作生活。但这种影响也存在代际差异，对于年龄越大的农民工，保障房的影响越大。由此可见，要发挥保障房在农民工市民化进程中的作用，应当突出保障房建设的多样性与差异化，优先考虑就业居住超过5年的群体和80后农民工等，并实施更有利于新生代农民工的住房制度改革举措<sup>[13]</sup>。

##### 3. 特大、超大城市罹患城市病，迫使人口外迁

城市病是指城市在发展过程中产生的人口膨胀、交通拥堵、环境恶化、资源紧缺、住房紧张等问题<sup>[14]</sup>。我国的特大、超大城市也面临着城市病。以北京为例，由于人口增长过快，生活垃圾大增，而垃圾处理设施建设跟不上，曾经造成垃圾围城的状态。而且由于机动车数量迅速增长，环境污染变得严重，雾霾成为前些年北京市居民讨论的热点问题。交通拥堵也是北京面临的重要问题，虽然地铁等公共交通一直在建设，但到目前拥堵状况并未很好缓解。面对城市病，北京采取了疏解的方式，主要是通过非首都核心功能疏解带动人口疏解。随着非首都功能疏解，北京市常住人口规模呈现“三连降”，从2017年的2170.7万人下降到2019年的2153.6万人。

##### 4. 农业户口待遇提高，就业创业保障好

曾经农民迫切想通过各种方式农转非，但现在由于农村土地价值的提高，农民逐渐开始不愿转变为市民，甚至有的农村大学生考入大学后也不转移户口，主要就是想保有承包地。随着城市边界的拓展和农村土地流转，农民可以依靠承包地和宅基地获得较大收益。近些年来，农村各项社会保障制度也逐渐完善，例如医保有新农合，虽然报销比例不如城镇医疗保险高，但是缴费也

少，相对于较低的缴费额已经能享受较好的医疗保障，就这点来看，相比失业的非农业户口，农业户口更有优势。而且随着国家大力促进乡村振兴，鼓励返乡农民就业创业，农村的产业逐渐兴旺，农民收入水平提高，对农民进城落户一定程度上产生了抑制作用。

#### 四、启示和建议

在推动城乡区域协调发展的背景下，如何分区域、分群体施策，加快推动农村富余劳动力转移就业？“十四五”及今后一段时期，新型城镇化会继续大力推进，而脱贫攻坚战取得胜利后，乡村振兴也已成为重要工作。随着城乡协调发展任务的加重和区域间经济差异的拉大，提高城镇就业比重，进而提高劳动生产率，缩减城乡区域间的差异不仅仅关系到我国经济社会领域能否高质量发展，还将影响到2035年基本实现社会主义现代化的远景目标。因此，针对当前城乡区域就业及相关方面存在的问题，应当未雨绸缪，因地制宜，分区域、分群体施策，进一步通过深化改革来谋求发展。

##### （一）转变发展方式

在2020年全国两会期间，习近平总书记提出“逐步形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”。在新冠肺炎疫情仍在蔓延、中美贸易摩擦仍在持续的情况下，必须进行经济发展方式的转变。内循环要提高居民的消费水平，首先要提高居民的收入水平，那就必须靠就业实现。应继续坚持产业的内部梯度转移，通过多种措施预防产业转移到其他国家，引导产业向中西部转移，尤其是将劳动密集型产业转移到中西部可以吸纳富余劳动力，提高中西部居民收入水平。当然中西部地区也要提高营商环境，有能力承接产业转移。国内应破除区域分割和垄断，破除地区间贸易保护和市场分割，确保商品顺畅流通，各地区也应因地制宜发展产业，防止同质化，实现产业合理布局。

##### （二）发展中小城市

未来一段时期，我国城镇化水平还会继续提高，但超大城市和特大城市由于城市病的存在，继续吸纳农业转移人口的意愿不大，这些城市在吸纳人口达到一定程度后也会趋于饱和，中小城市将是未来农业转移人口的重要承载地。目前，中小城市在基础设施建设、营商环境、公共服务方面还存在较多短板和弱项。各地区应重视中小城市发展，就近吸纳周边农村富余劳动力，打造生活便利、产城融合的小城市群和小城市带。边远地区可适度发展小集镇，完善小集镇的功能，实现农民的就地转移。

##### （三）打破户籍制度

近年来，户籍作用逐渐削弱，但围绕户籍构建起来的人口管理制度仍然阻碍着城乡间劳动力的自由流动，是城乡就业均衡发展的梗阻。城乡融合发展是在新型城镇化和乡村振兴背景下的大势所趋，如果仍然维持农业和非农业户口的区分，不利于实现土地资源整合和劳动力资源最优配置。劳动力从农村流入城市，闲置的农村土地可以规模化经营。职业农民可以通过提高农业机械化水平使农业集约化精细化发展，带来更大产出，获得更大收益。需要注意的是：一方面不可急于求成，要在尊重农民意愿的基础上合村并镇，推进城镇化；另一方面也不能把农民全部转移到城市，还需要发挥农业作为劳动力就业蓄水池的作用。

#### [参考文献]

[1] 任栋. 调查失业率与登记失业率之差异辨析 [J]. 中国人口科学, 2013(2): 42.

[2] SHAPIRO D, SHAPIRO S. Rural employment and rural-urban differences in employment in Zaire: A comparative perspective [J]. The Review of Black Political Economy, 1994, 23(2): 57.

- [3] 高帆,尹晨.中国经济转型背景下的城市化与农业劳动生产率演变[J].求是学刊,2020(4):73.
- [4] SIEPRA L M. Colonial specters: The extramuro, history, memory, and urbanization in La Paz, Bolivia, 1900—1947 [J]. Journal of Urban History, 2019, 45(6): 1131.
- [5] 李圣军.城镇化模式的国际比较及其对应发展阶段[J].改革,2013(3):83.
- [6] 乔文怡,李玢,管卫华,等.2016—2050年中国城镇化水平预测[J].经济地理,2018(2):57.
- [7] 魏后凯,李玢,年猛.“十四五”时期中国城镇化战略与政策[J].中共中央党校(国家行政学院)学报,2020(4):11.
- [8] 朱金生,王鹤,杨丽.FDI流动、区域差异与就业结构变迁——基于我国1995—2010年面板数据的分析[J].软科学,2013(8):130.
- [9] THEIL E C. The synthesis of hemoglobin and non-hemoglobin protein of amphibian red blood cells related to metamorphosis [J]. Biochimica et Biophysica Acta, 1967, 138(1): 175.
- [10] LEE E. A theory of migration [J]. Demography, 1966, 3(1): 47.
- [11] 刘厚莲,韩靓.深圳市人口空间分布及其优化路径[J].城市观察,2019(6):61.
- [12] 陈良敏,刘国顺,丁士军.失业风险、异质性资本与农民工社会融合[J].农村经济,2020(5):127.
- [13] 祝仲坤.保障性住房与新生代农民工城市居留意愿——来自2017年中国流动人口动态监测调查的证据[J].华中农业大学学报(社会科学版),2020(2):107.
- [14] 邓伟志.当代“城市病”[M].北京:中国青年出版社,2003:7-9.

## A Study on Employment Structural Imbalance of Urban-Rural and Regional Areas and Its Countermeasures

ZHAO Yufeng<sup>1,2</sup>

(1. Institute of Social Development, Chinese Academy of Macroeconomic Research, Beijing 100038;

2. School of Sociology, University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488)

**Abstract:** The proportion of urban employment is an important indicator to measure the structural differences in employment between urban and rural areas, as well as among different regions in our country. The current study, by analyzing the changes in the urban employment proportion, the difference in urban-rural and regional employment structure, and the factors that affect the urban employment proportion, finds that: 1) The proportion of urban employment at the national level has risen steadily, whilst the proportion of urban employment in northern and southern cities has increased simultaneously. The starting gap among Beijing-Tianjin-Hebei Region, Yangtze River Delta, and Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is not substantially large. The proportion of employment in regions of Guangdong-Hong Kong-Macao has increased significantly after 2012; 2) The inequality in the proportion of urban employment between provinces across the country is shrinking, being similar to those of the East, Midwest and the Northeast China regions; 3) The increase in the regional GDP, the average salary of urban employees, and the number of urban health technicians per 10,000 people can significantly increase the proportion of urban employment, whilst the increase in the registered unemployment rate in urban areas will significantly reduce the proportion of urban employment. The study claims that the structural imbalance of urban-rural and regional employment should be optimized from aspects of transforming the development mode, developing small and medium-sized cities, and breaking the household registration system.

**Key words:** proportion of urban employment; structural imbalance of employment; regional differences between urban and rural areas

[责任编辑:孙蕊]

# 高校毕业生就业结构性失衡及应对<sup>\*</sup>

曹佳

(中国劳动和社会保障科学研究院 就业创业研究室, 北京 100029)

**【摘要】**近年来,结构性失衡已成为高校毕业生就业的主要矛盾,突出表现在市场供需不匹配、区域结构性矛盾、公共就业服务供需矛盾、性别差异等方面。其根源主要在于产业转型升级创造高端岗位的速度远低于高校毕业生的增速,区域性发展不平衡,以及专业设置的刚性和传统思想根深蒂固等。研究认为,可以采取协同推进产业转型升级、建立市场导向的专业设置机制、推进专业化效能化精准就业服务、加强社会心理辅导等措施,来化解这一结构性失衡问题。

**【关键词】**高校毕业生; 就业; 结构性失衡

**【中图分类号】**F241.4 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375(2021)03-0047-08

## 一、高校毕业生就业结构性失衡现状

自21世纪初以来,高校毕业生逐年增加,2009年突破600万,2021年达到909万,数量连创历史新高,持续高位运行<sup>[1]</sup>。在党和政府的高度关注下,虽然目前高校毕业生就业形势总体平稳,无失业率显著波动和规模性失业问题,但在总量压力依旧的情况下,用人单位“招聘难”和高校毕业生“就业难”并存的结构性失衡成为影响高校毕业生就业的主要矛盾。

### (一) 市场需求结构与供给结构不匹配

随着我国经济新格局的出现,我国经济由高速增长向高质量发展转变,产业结构转型,增长动能转换,新业态蓬勃发展,部分吸纳高校毕业生就业规模较大的行业如金融、计算机与互联网、汽车等,以及一些传统岗位需求出现下降;但同时,一些新技术变革催生的如AI技术、机器人运营维护、新型装备制造和数字化升级等新岗位大量增加。但从供给侧而言,大量的高校毕业生还是针对传统岗位进行教育培养,对应AI技术等新兴岗位却没有足够的符合专业和技能要求的高校毕业生。这说明目前我国就业市场需求与高校毕业生供给之间存在结构性矛盾,高等教育的专业设置、对学生的教育培养等与经济形势变化、产业结构调整等宏观形势的变化没有同频共振,对经济形势及社会需求的滞后反应导致高校毕业生的市场供需之间的结构性失衡。

### (二) 大城市高学历过度消费与小城市留人难的区域结构性矛盾突出

由于我国区域间经济发展不平衡不充分,对高校毕业生的虹吸效应自然也不同,造成高校毕

\* [收稿日期] 2021-01-16

[基金项目] 本文系中国宏观经济研究院2020年重点课题“就业领域重大结构性失衡及应对举措研究”(项目编号:A2020061011)的阶段性研究成果。

[作者简介] 曹佳(1982—),女,湖北钟祥人,管理学博士,中国劳动和社会保障科学研究院就业创业研究室副研究员,研究方向为就业创业理论及政策。

业生区域结构性矛盾突出,主要表现在两个方面:

一是大城市对高学历过度消费。目前,仍有一定比例高校毕业生及其家庭固守高等教育是精英教育的传统观念,在就业目标上仍然追求留在大城市、进入大企业或考入大机关,造成大城市高校毕业生供过于求,导致有的用人单位用高学历、名校文凭甚至任意拔高学历门槛要求来选人用人。这就造成偏离实际需求的人才资源过度消费现象,让中国教育在整体不足的情况下,出现了局部“过度教育”。

二是小城市留人难。近几年,由于大城市房价屡创新高、生活幸福指数较低,逃离北上广成为口号式的呼声,但到毕业季,会发现高校毕业生们仍对东部发达地区趋之若鹜,热情远远超过到中西部地区及基层就业。而广大中西部地区、中小型城市,虽然屡屡出台引才计划,打响抢人大战,但由于这些城市本身在就业环境、工资待遇及发展机遇等方面都欠佳,加上存在“盲目攀高枝”的误区,结果导致符合需求的首选高端人才留不住,次选的中端人才也远离而去。另外,在二、三线城市,确实存在硕士研究生找不到合适工作,而“自降身价”以本科学历和所学专业去找工作的现象,由此造成二、三线城市“想留的人留不住,想来的人来不了”的结构性矛盾。

### (三) 公共就业服务的供给与毕业生需求之间的不匹配

公共就业服务是政策实施、就业管理、资源配置、助困扶贫的重要载体,是政府促进高校毕业生就业的重要手段。虽然当前我国高校毕业生公共就业服务体系取得了长足发展,但与国家促进更加充分更高质量就业目标的要求相比,与高校毕业生日益多元化和较高的服务需求相比,还存在诸多不匹配。在服务范围方面,简单进行职业介绍是大多数服务机构的服务内容,而职业培训开发、自主创业指导、职业转换等方面的内容涉及较少,这对于高校毕业生这一刚走出大学校园、社会阅历尚浅的群体而言,可能缺乏针对性,并且也不利于他们的长远发展,很难使毕业生适应当前多元化发展的劳动力市场。在服务精准性方面,高校毕业生群体可进一步细分,如需要特殊服务计划的长期失业高校毕业生,零就业家庭高校毕业生,农村贫困户、城乡低保家庭、残疾等特殊毕业生群体等。针对这些特殊对象的特别的服务计划是缺失的。各职能部门之间、地方之间尚未形成统一的数据库,在针对不同就业诉求的高校毕业生进行服务时无法形成合力,精准服务不到位。由此造成高校和政府部门就业服务的供给与高校毕业生的需求之间的不匹配,导致公共就业服务方面的结构性失衡。

### (四) 女大学生求职相对困难的性别差异突出

随着传统“重男轻女”观念的逐渐淡化,很多女孩通过读书改变自身命运,她们学习用功,大学录取比例也较高,在理工类大学,也出现女生的录取比例与男生相当,甚至要高于男生的现象。据中国高校新媒体联盟2018年发布的数据显示,全国高校男女比例排行榜中,发布数据的719所高等院校中有367所的女生比例超过半数以上<sup>[2]</sup>。然而,现实难题是在毕业就业季,即便是同等的竞争条件,女大学生找到心仪工作的难度还是要大于男大学生。这不仅会直接给女大学生造成心理负担,让女大学生的人力资本价值大打折扣,也会导致系列社会问题,如加重社会的性别歧视,打击家长对女孩教育的投入,导致“重男轻女”“干得不好不如嫁得好”这些带有偏颇色彩的观念再度泛滥,给社会的可持续健康平等发展带来不良影响。

## 二、高校毕业生就业结构性失衡的成因分析

高校毕业生就业结构性失衡的最直接原因是高校毕业生供给与需求在结构上的错位。就业结构是嵌入在宏观经济社会系统结构中的一部分,劳动力供给与需求都受到经济产业、人口变动、城乡关系、区域发展、收入分配、技术进步、社会观念、政策制度等众多宏观经济社会结构因素的影响。因此,它也是经济社会发展不协调、不平衡、不充分的结构性矛盾在高校毕业生就业领域的投射。高校毕业生就业结构性失衡的成因,主要包括以下几个方面:

### （一）产业转型升级创造高端岗位的速度远低于高校毕业生的增速

就经济发展的内生需求而言，产业结构变化是就业结构变化的根本动因，正是产业结构的优化调整导致劳动力结构必须与之匹配<sup>[3]</sup>。与外部经济环境和经济下行压力并行，目前我国进入中国特色社会主义发展新时代，正处于工业化快速推进、产业结构加速调整的时期，新兴产业发展，新技术、新模式和新业态不断涌现。在传统制造业向机械化、自动化转型的同时，信息化、数字化、智能化发展加速推进，技术应用跨代升级。“互联网+”基础上的新兴产业进入新的战略调整期，一些互联网企业进行发展战略规划调整，业务和组织架构进行重组。传统的服务业也在新技术、新模式的应用中加速转型升级，从机械化、自动化解放劳动者体力劳动，向智能化、数字化进一步解放劳动者智力劳动转变，对劳动者的素质要求从技能提升向整体知识素质能力提升转变。但反映到劳动力市场上，部分经济部门所创造高端岗位的速度远远低于高校毕业生数量的增速，在应届毕业生人数从2012年的673万增加到2021年的909万，增幅达35.1%的情况下，建筑业、制造业、批发和零售业等一些重点用工行业中具有大专以上学历的就业人员比例不高，吸纳毕业生就业的能力有限，就业结构性矛盾更加突出。

### （二）区域间发展不平衡不充分导致部分岗位吸引力不够

我国区域之间发展不平衡不充分，主要表现为有着优良自然资源和区位优势东部地区经济较发达，能够提供给高校毕业生高质量的就业岗位较多。而中西部在经济发展方面进程要慢于东部地区，虽然在国家中部崛起、西部大开发等国家战略的引导下，中西部经济有一定起色，到中西部就业的高校毕业生也越来越多，但要消除区域间发展的不平衡不充分，尚需要时间。而由于区域间发展不平衡，导致中西部地区有些岗位，特别是一些劳动力市场中相对比较低端的岗位，在本身的条件、待遇等方面难以满足高校毕业生的需求，由此造成高校毕业生就业的区域性结构矛盾。

### （三）专业设置的刚性与专业转换成本较高

长期以来，我国高校专业的设置受到苏联高校专业设置模式的影响，表现为设置口径和设置方向均具有一定的刚性。就设置口径方面而言，教育主管部门在设置专业时，所规定的主干学科及其主要涉及的业务范围的覆盖面较窄；就设置方向而言，相当比例的专业在本已狭窄的口径之内，又继续分化出分支专业或方向，进一步导致本就僵化的专业设置更加雪上加霜。虽然这种专业设置模式在新中国成立后相当长的一段时间内，保障了我国工业化和现代化建设对人才的需求，但在当前市场经济改革浪潮下，这种专业设置的专业面窄、职业适应性差、可替代性差的问题就显露无遗。另外，高等教育相关部门在专业设置时，对社会需求缺乏足够的调研，即便是了解也只是立足于当前，而较少考虑到学生培养成才与时代进步、岗位需求之间可能存在时滞，即四年前入学时火热的专业，可能四年后毕业时已经被时代淘汰。再则，专业转换成本较高。如果把教育过程看成是生产过程，那么高等院校的生产过程是平均成本逐渐下降，收益逐渐增加，即呈现明显的收益递增效应。而专业转换需要资本投入和已生产收益递增“产品”的“下架”，成本较高，所以导致尽管有一些新专业社会急需，但由于人力物力的限制，加上申请专业转换的程序烦琐，收益不可预期，从而设置困难。

### （四）公共就业服务供应链缺乏连贯性和系统性

高校毕业生就业服务的内容和过程缺乏连贯性和系统性，是造成公共就业服务方面结构性失衡的主要原因。在政策层面，高校毕业生就业服务内容从就业教育到职业规划和技能培训，基本形成了覆盖毕业生从就业观念到求职就业，再到就业后服务的链条，但在实际服务过程中，没有形成有效的服务供给链。针对毕业生不同就业阶段的服务需求，没有建立相应的服务供给机制，明确相应的服务机构、服务内容、服务方式、服务标准和效果评估等。在毕业生择业就业过程中，从离校前的就业教育、职业指导、生涯规划、求职辅导、政策咨询，到离校后的信息衔接、

就业服务需求调查、政策宣传和信息供给、就业援助和职业培训、人事代理和权益保障等,很多环节和需求出现了断链和断供。一方面,高校毕业生自身对相关服务缺乏主动了解和关注,对于公共就业服务机构所能提供的就业服务并没有全面的认识,不能提出明确的服务需求,也不知道什么时候到什么地方去获得相应的服务帮助;另一方面,就业服务部门和机构本身也缺乏这方面的主动作为,或者本身就不具备提供这些服务内容的条件和能力,在整个毕业生服务工作中,基本上处于一种被动作为的状态,服务的随意性很大。这也导致毕业生就业服务的实际覆盖面不宽,就业服务的效果不显著,毕业生对就业政策和服务的知晓度、获得度、满意度不高。

#### (五) 高校毕业生主观意识和社会传统思想与客观实际的不适应

当今高校毕业生多为“95后”“00后”,其群体特征明显,优劣势并存。他们有个性、独立、竞争意识强,但耐挫能力弱、心理素质弱,在碰撞到市场经济大变革、产业转型升级、就业压力之后,难免发生就业方面主观和客观之间的矛盾,在就业过程中易出现不愿就业、自身能力不足等问题。据《中国就业发展报告(2020)》的数据显示,89.33%的高校毕业生就业意愿强烈,积极主动就业,仅有0.83%宅在家里不想工作,在找工作过程中有超五成高校毕业生会遇到自身能力不足的问题<sup>[4]</sup>。另外,社会上对大学生的传统思想根深蒂固,“学而优则仕”是大部分大学生基本的求学心态,“从众”“不为人先,不为人后”的处世经验使一些大学生在求学和就业过程中缺乏自主思考,“理所当然”地将普通工人岗位排除在大学毕业就业主渠道之外,导致高校毕业生对毕业后的就业期望较高,从而就业困难。此外,传统文化也影响着大学生的父母及其社会上的大众,在考上大学即跳出农门的传统思想影响下,有一些父母宁愿让毕业好几年的孩子在家“啃老”,也不愿意让他们到一般的岗位就业,由此造成近几年“慢就业”现象突出。

### 三、未来发展趋势与挑战

纵观未来我国高校毕业生就业形势发展,总体上看,保持就业局势的稳定仍具有诸多有利条件:宏观经济基本面保持稳定态势不会改变,经济规模还将进一步明显扩大,经济增速仍有望保持在中高速合理区间,经济结构将进一步优化;创新驱动的新技术、新经济、新业态加速发展,持续扩大开放和深化改革将拓展更多空间;科技创新能力提升、绿色发展加快、城乡区域协调发展加力推进,将提供新的增长空间和增强抗压韧性;教育改革和大规模职业培训提升高校毕业生就业能力,就业优先政策进一步完善加强将提供强有力政策保障,等等。这些积极因素的共同作用,将为未来高校毕业生就业局势的稳定发展提供全方位的强力支撑和保障。

同时,不容忽视的是外部环境可能更加复杂,不确定性和挑战也很多:国内经济下行压力不减,发展方式转变、优化经济结构、转换增长动力进入换挡关键时期,新技术变革广泛推进带来冲击等因素将对劳动力市场造成深刻影响。保持高校毕业生就业局势稳定和促进实现更充分更高质量就业目标仍将面临诸多挑战,高校毕业生就业结构性矛盾也将长期存在并常态化。

#### (一) 宏观经济趋弱,就业局势的不确定性增大

就业局势的未来走势与宏观经济走势密切相关。从部分国际机构目前的经济预测情况看,未来世界经济充满不确定性。据经济合作与发展组织2020年11月1日发布最新的《OECD经济展望》数据显示,2020年全球经济的增长为-4.2%,预计2021年全球实际GDP增长为4.2%,低于2020年9月预测公布的5%的预期。美国则在2020年有3.7%的经济收缩,随后恢复增长,预计在2021年和2022年分别恢复至3.2%和3.5%的正增长;欧元区则预计2020年实际GDP增长为-7.5%,2021年和2022年增长分别为3.6%和3.3%。包括巴西、印度在内的其他主要新兴国家则预计只会缓慢复苏<sup>[5]</sup>。宏观经济增长趋势走弱,对就业的影响将进一步显现,加大就业局势的不确定性,这势必也将影响到高校毕业生这一群体的就业状况。

## （二）高校毕业生的就业压力将加大

高校毕业生作为我国就业工作的重点群体之一，其未来就业压力将加大。近年来，高校毕业生规模呈逐年增长态势，2021届应届高校毕业生将达到909万，比2020年增加35万人，加上2020届及之前累积的各届离校未就业毕业生，年度内人力资源市场上高校毕业生供给人数将持续增加<sup>[6]</sup>。照此趋势，未来几年高校毕业生的规模会持续扩大。据中国劳动和社会保障科学研究院的预测，2021—2025年间，高校毕业生将以年均950万左右的规模进入劳动力市场。从需求侧来看，往年吸纳高校毕业生较多的金融、计算机、房地产、汽车等相关行业发展不景气，用人需求有效扩大难度较大，再加上2020年新冠肺炎疫情的暴发，受疫情影响较严重的行业部分企业倒闭，虽然在国家“六稳”“六保”相关政策的扶持下，岗位需求有所恢复，但完全恢复至疫情前的水平尚待时日。

## （三）就业结构性矛盾将常态化，专业需求与培养、主客观差距方面的矛盾或将更加突出

我国就业结构性矛盾长期存在，“十四五”时期，经济和产业结构转型升级加快，就业岗位、就业方式将发生深刻变化，而劳动者自身调整属于慢变量，结构性就业矛盾可能进一步加剧。据中国劳动和社会保障科学研究院的测算，到2025年，智能化、自动化的使用将直接替代岗位超过1500万个，间接影响上下游相关岗位将会更多，而届时制造业十大重点领域人才缺口接近3000万人。期间特别是以高校毕业生为代表的青年就业问题将更加突出，甚至呈现常态化态势。

就专业需求与培养方面而言，需要教育部门科学合理设置专业，改变当前相对刚性且单一的以学科分类为基础的专业设置方法，及时根据产业结构和就业状况的变化情况，研究调整各学科专业招生计划。但是这种新的专业设置和招生计划调整要在科学调查、研究预判、高校试点等情况下才能成型，需要一定时间，不能一蹴而就。

就主客观差距方面而言，目前我国产业结构正由中低端向中高端“爬坡过坎”，对产业工人需求缺口大，但以部分高校毕业生为代表的青年劳动者求职观念存在“脱实向虚”倾向，不愿进制造业、生产一线，宁愿转入快递、外卖等领域，就业稳定性差，也不利于个人成长。另外，由于疫情影响，市场招聘需求下滑，网络招聘的效果还有待观察，就业的焦虑情绪有可能蔓延，加大这种主客观之间的差距矛盾。

## （四）公共就业服务、性别、区域等方面的就业结构性失衡状况会适当缓解

针对日益突出的高校毕业生就业结构失衡问题，我国政府始终把稳定并促进高校毕业生就业作为重要职责，坚持把促进高校毕业生就业作为就业工作的重中之重。

公共就业服务方面，以各级人社部门、教育部门等为主体，同时以国务院就业领导小组成员单位为协同，形成了供给主体的多元化。高校毕业生就业服务的内容也逐步扩展，呈现出多样化特点，如人社部门提供的服务就包括办理求职登记或失业登记手续、职业指导、提供就业信息、“一条龙”创业服务、个性化就业帮扶、就业见习、职业培训和技能鉴定、离校未就业毕业生的档案托管、人事代理、社会保险办理和接续等一系列服务等。之后，随着我国专门针对高校毕业生的就业政策体系不断完善，公共就业服务的不断深化，高校毕业生就业服务的内容也在不断扩展。相信在各部门的努力下，高校毕业生的公共就业服务方面的结构性矛盾会逐步缓解。

解决性别结构性矛盾方面，国家在《劳动法》中就有明确保障女性就业者权益的条款，并且随着政府对平等就业思想的广泛宣传，高校毕业生个人也会逐渐学会用法律制度来保障自身权益，企业在岗位设置上性别歧视时也会考虑到违法成本，所以在未来，性别结构性矛盾会有所缓解<sup>[7]</sup>。

促进区域流动方面，国家大力促进“京津冀”“长三角”“珠三角”等一体化发展，大力推动长江经济带建设、成渝地区双城经济圈建设、国家中心城市建设等，同时下发了《中共中央 国务院关于建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系的意见》和《中共中央 国务院关于构建更加

完善的要素市场化配置体制机制的意见》，以多项举措来促进城乡生产要素自由流动。武汉、成都、西安等城市也取消或放松落户限制，大力吸引高校毕业生。相信在国家和地方的多措并举下，高校毕业生可以自由流动，二、三线城市能够留得住人才，区域结构性矛盾也会有所缓解。

#### 四、政策建议

在充分认识到高校毕业生就业结构性失衡的各种表现及成因之后，研究提出以下政策建议：

##### （一）协同推进产业转型，拓展高校毕业生就业领域

适应市场需求，适度调整高校毕业生的供给，拓展就业领域，达到产业转型升级与促进高校毕业生就业的良性互动，是缓解结构性失衡的根本。具体而言，有以下两方面建议：一方面，要协同推动产业转型与高校毕业生就业，加大力度研究产业转型升级后的各行业如何扩大用人规模，吸纳毕业生就业。针对毕业生就业的主要行业领域，根据现在用人情况和未来行业发展趋势，加大研究力度，进行综合研判，制定行业吸纳毕业生规划；对金融、房地产、汽车等行业用人需求的下降要研究原因并提出针对性措施；将鼓励民营经济发展、促进中小微企业发展的政策与促进高校毕业生就业的政策结合起来。另一方面，要促进社会领域吸纳毕业生就业。发展基层公共服务专业组织；加大对基层社会治理、技术、医药、教育、环保、文卫等公共服务的扶植力度；加快基层事业单位改革，破除体制身份、编制等障碍。

##### （二）建立市场导向的专业设置机制，有效匹配主观兴趣和客观需求

专业选择是影响高校毕业生就业的重要因素，而高等院校的专业设置更是前置条件，必须在兼顾高校毕业生主观兴趣爱好及未来产业发展客观需求的基础上，科学设置高等院校学科及专业。为此，科学研判要先行，有关部门要结合当前宏观经济形势、产业转型进度、国家或地方发布的急需紧缺人才目录等信息，以及新时代下青年人的爱好兴趣等情况，科学合理预测未来产业发展对人才需求的总规模及结构，适当调整各个专业的招生规模，建立高等院校专业人才需求预警机制。同时，根据研判结果，调整学科专业建设方向，同步对课程设计、教学内容、教学方式、引进师资方向等进行改革，增强专业设置、教学与经济社会联系的紧密度和敏感性，进一步做到让学生在四年的大学生活中能够学到在社会上争得一席之地的专业本领，学以致用。

##### （三）做好适应产业发展的高校毕业生职业技能培训和就业见习

部分高校毕业生，特别是本科、研究生的理论素养很强，但动手操作能力较弱，用人单位惯称之为“眼高手低”。而高校毕业生只有自身拥有了职业技能、专业素养，在社会上摸爬滚打过，才能适应产业发展，缓解市场需求和供给结构不匹配的矛盾，缓解主观意愿和客观需求之间的矛盾，成为劳动力市场的主动者，这就需要职业技能培训和就业见习。建议采取如下措施：一是由人社部门牵头，发挥各地自身资源优势，有条件的地区可建立大学生职业训练中心，开展职业培训工作，以提高应届高校毕业生和离校未就业高校毕业生的职业素养和就业能力。训练的课程力求贴近新时代新发展阶段的新特征，适应产业发展、市场需求和企业要求。政府可从就业资金中给予补贴。二是可根据高校毕业生未来职业发展诉求，进行分类分层精准培训。建议先对高校毕业生进行调查，再有针对性地按照职业基本技能、求职技能、职业素养等进行划分，满足大众化和专业化的不同需求。三是扩大就业见习规模和范围，将就业见习政策的对象根据当地就业资金情况和高校毕业生就业情况加以扩大。增加就业见习基地的单位，特别要动员各大机关和企事业单位、政府重大投资项目和重大科研项目等设立就业见习岗位。

##### （四）以精准服务理念，推进服务模式创新化效能化

以精准化服务为理念，创新服务模式，推进专业化和效能化建设，是新发展格局下完善高校毕业生公共就业服务体系，建立全方位公共就业服务长效机制的必然要求。首先，要加强公共就

业服务体系的自身能力建设，建立对工作人员有效的监管机制、绩效评估机制和群众满意度反馈机制；其次，探索精细化专门指导的职业指导服务，根据高校毕业生不同的就业需求和实际困难，制定符合其特点和条件的职业指导计划，设计专门的帮助路径、援助措施和解决方案；最后，提供与“提升能力、培育引导和扶持”的创业培训指导相联结的服务。既应及时提供政策信息，帮助落实创业政策，优化创业环境、氛围，也应通过与创业孵化载体和平台连通，帮助创业者获得分析创业条件、了解创业项目、整合创业资源、制定创业计划等技术支持和相关服务，努力实现创业全生命周期的指导和帮扶。

#### （五）客观发展与主观改变联动，大力促进高校毕业生到基层就业

要依托国家战略，推动中西部和二、三线城市发展，从客观方面缩小东中西部的经济社会发展差距；营造优良的就业创业环境，促进各区域各行业之间的公平就业机会；加大力度出台系列优惠政策，吸引高校毕业生到基层就业，如推动编制资源向基层和一线倾斜，降低基层机关事业单位录聘门槛，简化招聘程序；支持高校毕业生到农村建功立业，享受就业培训、继续教育、项目申报、成果审定等优惠政策等。

高校毕业生在主观方面要砥砺品格。同时，高校要加强心理健康指导，社会要对传统文化思想革故鼎新，二者共同助力高校毕业生形成正确的就业择业观。要引导高校毕业生树立正确的世界观、人生观、价值观，理性科学合理地规划职业生涯，把实现个人人生价值和报效祖国、为人民服务结合起来。高校毕业生要认真分析认清自身的优劣势，切忌空有远大理想但不脚踏实地，要认识到只要有情怀有动力有专业有本领，基层也会大有可为，也能实现理想抱负。

#### （六）进一步消除就业歧视，确保就业机会公平

早在1995年1月1日起施行的《劳动法》中，国家即已就禁止就业歧视作出了规定；2008年1月1日起施行的《就业促进法》第3条第一款也确立了平等就业的原则。然而在高校毕业生实际求职过程中，不乏就业歧视的现象。因而，本研究再次提出要进一步消除就业歧视，只有识才爱才用才容才聚才，才能真正实现“聚天下英才而用之”。用人单位是高校毕业生就业市场中的强势一方，更需深入了解关于用人的诸多法律政策，不得对高校毕业生的性别、毕业学校、学历等进行限制，不得在招聘简章上注明高校、性别等要求。政府也需要在更多的场合、更多的政策措施中强调就业歧视的不合法性，以及违反就业歧视的过错成本，对积极支持消除就业歧视的用人单位，应适当给予政策优惠或补贴，以进一步促进公平就业。

#### [参考文献]

- [1] 岳昌君,周丽萍.中国高校毕业生就业趋势分析:2003—2017年[J].北京大学教育评论,2017(10):87-106.
- [2] 2018届大学生性别比例分布:“阴盛阳衰”趋势将成为常态[EB/OL].(2018-03-23)[2021-04-19].[https://www.sohu.com/a/226232735\\_100019615](https://www.sohu.com/a/226232735_100019615).
- [3] 莫荣,丁赛尔,王伯庆,等.高校毕业生就业研究——产业转型升级下的机遇与挑战[M].北京:社会科学文献出版社,2018:115-116.
- [4] 曹佳.2020年高校毕业生就业与心态状况调查报告[M]//莫荣,陈云,熊颖.中国就业发展报告(2020).北京:社会科学文献出版社,2020:123-124.
- [5] OECD:预测2020年全球实际GDP将下降4.2%[EB/OL].(2020-12-02)[2021-04-19].<http://finance.sina.com.cn/tech/2020-12-02/doc-iiznezxs4879438.shtml>.
- [6] 人社部:2021届毕业生规模909万,再创历史新高[EB/OL].(2021-02-26)[2021-04-19].[https://www.sohu.com/a/452963737\\_120877946](https://www.sohu.com/a/452963737_120877946).
- [7] 赵祯祺.就业优先:科学破解就业结构性矛盾[J].中国人大,2019(5):39-40.

## The Structural Imbalance in Employment of College Graduates and Its Countermeasures

CAO Jia

(*Employment and Entrepreneurship Research Office, Chinese Academy of Labour and Social Security, Beijing 100029*)

**Abstract:** In recent years, structural imbalance has become the main contradiction in the employment of college graduates. It is prominently manifested in aspects of the mismatch of market supply and demand, regional structural contradictions, public employment service supply and demand contradictions, and gender differences, etc. The root cause is that the rate of industrial transformation and upgrading to create high-end jobs is much lower than the growth rate of college graduates, as well as factors of unbalanced regional development, the rigidity of professional settings, and deep-rooted traditional ideas. The study posits that measures such as coordinated promotion of industrial transformation, establishment of a market-oriented professional setting mechanism, promotion of professional and efficient precise employment services, and strengthening of social psychological counseling should be taken to resolve this structural imbalance.

**Key words:** college graduates; employment; structural imbalance

[责任编辑: 晓 智]

(上接第 32 页)

## A Review of Research Views on Major Structural Imbalance in the Employment Field and Its Countermeasures

ZHAO Haizhu<sup>1</sup>, WANG Yang<sup>2</sup>

(*1. School of Finance, Guangdong University of Finance & Economics, Guangzhou, Guangdong 510320;*  
*2. Institute of Social Development, Chinese Academy of Macroeconomic Research, Beijing 100038*)

**Abstract:** The structural imbalance of employment brings about negative impacts on high-quality economic development. The major structural imbalance in the employment field in our country is manifested in the imbalance of employment between urban and rural areas, inter-regional imbalance, inter-industry imbalance, imbalance between ownership, and that of the skill structure. The failure to achieve the optimal allocation of labor elements is mainly attributed to the deflective economic growth mode, improper interventions of government economic policy, and the social mobility of labor and talents facing institutional obstacles. The research suggests that gradual reforms should be carried out to promote the balance of driving forces for economic growth, change the mode of economic policy intervention, and remove the institutional barriers that hinder the social mobility of labor and talents.

**Key words:** employment; structural imbalance; new structural economics; institutional barriers

[责任编辑: 张晋巧]

[专家特稿]

## 劳工权益争取和保障方式的演化<sup>\*</sup>

李周

(中国社会科学院 农村发展研究所, 北京 100732)

**【摘要】**劳资关系成为现代经济中的常态,而没有随着时间推移逐渐衰弱,很可能同劳资关系在演化中得到长足的改进有关。对数百年来劳资关系的演化进行回顾和分析,研究发现劳工权益的争取和保障通常呈现激进和渐进两种方式。研究认为,从演化视角观察,劳工权益的争取和保障以渐进方式为主,劳工组织、进步力量和法律制度是最主要的驱动因素,且法律制度的作用变得越来越重要。在社会协商、劳工参与、职业安全等一般性问题基本解决之后,劳工权益保护的重点转向劳工中的弱势群体尤其是残疾劳工,以及非全日制劳工和派遣制劳工的权益保护。

**【关键词】**工会;劳工权益;劳资和谐;制度演进;劳资关系

**【中图分类号】**F246 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375(2021)03-0055-10

劳工权益的争取和保障可以采取激进和渐进两种方式。激进方式的主要贡献是为追求劳工权益明确了目标和方向,渐进方式的主要贡献是为追求劳工权益优化了方案和策略。从演化视角观察,劳工权益的争取和保障以渐进方式为主,劳工组织、进步力量和法律制度是最主要的驱动因素,且法律制度的作用变得越来越重要。

### 一、激进式的劳工权益争取

在劳动关系理论中,劳资关系是有关劳工权益争取和保护的基础,也是资本主义经济体系赖以存在的基础。只有以激进方式摧毁这个基础,劳工才能获得应有的各种权益。劳工和革命者根据这种认识进行了各种尝试。

#### (一) 破坏生产的消极抗争

以机器替代手工工具为标志的工业革命,极大地提高了劳动生产力,也使千百万手工劳动者落入失业行列,形成庞大的劳动力后备军。这种变化使资方有条件以降低工资水平、延长工作时间、增加劳动强度、雇用女工甚至童工等手段来谋求利润最大化。这个时期劳工的境遇非常糟糕,个别劳工以破坏机器、烧毁厂房、消极怠工等手段发泄不满。这类自发的、分散的抗争使资方利益蒙受损失,虽然劳工权益并没有得到改善,宣泄者甚至有可能受到法律制裁,响应的劳工很少,但是理解和默认这种抗争方式的劳工众多。

#### (二) 摆脱资方的劳工合作

在竞争不充分、市场规则缺失和政府管理缺位的情形下,商人可以随意抬高商品价格。为了

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-01-22

[作者简介] 李周(1952—),男,上海人,经济学博士,中国社会科学院农村发展研究所研究员,研究方向为发展经济学。

抵制商人的盘剥,维护自己的利益,劳工采取了联合起来开办自营商店的行动。1769年苏格兰额尔郡成立了“便士资本家”合作社,1794年奥地利维也纳成立了制表工商业合作社<sup>[1]</sup>,1844年英国曼彻斯特北部罗虚代尔小镇的28名法兰绒制造工厂工人组建了向社员出售面粉、黄油、茶叶、蜡烛等日用品的“罗虚代尔公平先锋社”。劳工合作没有停留在开办营销日用消费品的小商店上,而是从消费合作社起步,通过建立联合会(例如1863年设立的“北英合作社批发联合会”)开办自己的工厂,生产“合作社”品牌的商品,开办合作社保险公司和合作社银行等。到19世纪末,合作社的业务发展到消费、保险、信用、工人活动、社区服务等领域<sup>[2]</sup>。从总体上看,它的量级和成长空间不大,并未成为主流发展模式。

### (三) 促进劳资和谐的实践

历史上不仅有劳工合作,还有探索劳资和谐的实践,其中最著名的实践者是欧文。欧文于1789年在曼彻斯特创办工厂。为了在更大的工厂里推行自己的管理理念,1791年他卖掉自己的小工厂,应聘为一个大工厂的经理,这段时期的管理实践为他在新拉纳克的试验打下了基础。1800年,欧文接管了新拉纳克工厂,采用多种办法改善工人的工作条件和生活环境:把工人的工作时间从13—14小时缩短到10.5小时;为工人修建宿舍,每个家庭均为两居室;工人住宅周围树木成荫,花草成行;为工人建造晚间文娱中心;建立公共学校,为2—14岁的少年儿童提供教育,并附设成人教育班;设立劳工食堂和工人消费合作社;创建工人医疗和养老金制度等。新拉纳克因实施进步教育、工厂改革、人道就业、国际合作、花园式城市建设等,成为那个时期英国的模范社区,对社会进步产生了积极影响<sup>①</sup>。欧文还在美国印第安纳州的新哈莫尼和英格兰的汉普郡开展了类似试验,但都失败了。他一贫如洗后仍作为工人一员开展了30年活动,组织消费合作社和生产合作社,培育以劳动小时为单位的劳动券交换劳动产品的劳动力市场等。从总体上看,这类尝试很少,各种实践持续的时间不长。

### (四) 消灭资方的工人革命

巴黎公社是最早获得成功的案例。1871年3月28日,巴黎工人阶级建立了人类历史上第一个工人阶级的政权,随即颁布了一系列法令。4月3日,公社委员会会议先是颁布针对资产阶级代表人物的法令,对梯也尔等人的财产进行查封<sup>[3]92</sup>。4月15日,将这个法令的适用范围进一步扩大到凡尔赛国民议会议员、帝制派和梯也尔政府委员的一切财产<sup>[4]</sup>。4月16日,公社委员会会议通过了把逃亡工厂主遗弃的工厂转交工人协作社的法令<sup>[3]214</sup>。颁布该法令的主要理由是,工厂主的逃亡造成的停产对工人生活造成威胁。法令规定将这些工厂交给工人协作社管理,由工人协作社拟定管理生产的章程和迅速开工的措施,编制无主工厂财产清册,为付给工厂主补偿金提供依据。5月13日,公社颁布了《关于定货合同的法律》。该法令规定:公社有权对公社以前签订的一切合同进行审查;公社有权把承接的定货合同直接交由工人协作社来承办,并给予工人合作社以优先权;由公社、工人协作社、需货部门共同协商制定合同条款及承包价格等;通过在合同中注明生产者的最低计时工资或计件工资的形式以保障工人的工资<sup>[3]412</sup>,合同直接由公社和工人协作社签订,剥夺了资本家对工厂的私有权和管理权;工厂由工人组织直接管理,限制了资本家对工人的剥削。巴黎公社对剥夺者的剥夺是循序渐进的,从剥夺资产阶级代表人物、剥夺大资本家、剥夺逃亡资本家乃至更多的资本家,一步一步地把一切生产资料集中在工人阶级手里,采用了从没收到支付补偿金等多种多样的方式。为了让企业恢复生产和开展业务,巴黎公社对重要的工业企业实行了公社监督和工人监督。其中公社监督工人协作社组织生产,工人监督使资本家的任何反抗都成为不可能的事情<sup>[5]</sup>。

巴黎公社的成功具有划时代的意义,但仅仅维持了几十天,维持时间很长且影响力很大的是

<sup>①</sup> 2001年,新拉纳克被批准为世界文化遗产。

苏联、东欧国家等在 20 世纪上半叶完成的“剥夺剥夺者”的革命。它们的策略是先以公有制经济体系替代私有制经济体系，再以高级公有制经济体系替代低级公有制经济体系。然而，20 世纪 80 年代至 90 年代，这些国家相继扬弃了单一的公有制经济体系，向公有经济与私有（或私有）经济相结合的经济体系转型。俄罗斯等不再是以公有经济为主体的国家，基本上恢复了劳资关系；中国等仍以公有经济为主体的国家，大多数劳工在私有（或私有）经济就业，劳资关系得到很大程度的恢复。

## 二、渐进式的劳工权益争取

劳资关系成为现代经济中的常态，而没有随着时间推移逐渐衰弱，很可能同劳资关系在演化中得到长足的改进有关。所以需要为数百年来的劳资关系的演化进行回顾和分析。

### （一）从各自博弈到群体博弈

劳工权益最初是由劳工各自追求的。劳工个体与资方谈判并签订劳动合同时普遍处于被动接受的弱势地位，其权益诉求得到满足的可能性极小；即使少数劳工的权益诉求得到较好满足，造成的也是劳工之间的分化乃至分裂。

鉴于劳工各自同资方博弈不利于劳工权益的争取，不利于劳工的团结，劳工们意识到他们必须团结起来共同商定维权方案，共同研究维权策略，共同采取维权行动，如此方能将以上“不利于”变成“有利于”。这个过程中形成的团体后来演变为工会。工会的核心任务是通过劳工协商集中劳工的权益诉求，通过同资方对话表达劳工的权益诉求，通过同资方谈判为劳工争取权益，并把组织劳工游行和罢工等活动作为争取劳工权益的手段，这些活动有时具有决定性作用。随着工会谈判能力的逐渐增强，谈判策略的逐渐改进，谈判方案的逐渐完善，劳工的权益诉求逐渐得到实现。这些都是容易观察到的现象，也是得到充分研究的内容。由此形成的基本观点是：工会会员的数量越多或占劳工总数的比例越高，争取劳工权益的力量越强，达到预期目标的可能性越大。所以，同资方争取劳工权益的代表由企业工会拓展到行业工会和全国性工会，工会会员数量的增减，工人运动的频率和抗争程度，成为评价工会能力的主要指标。

简略地说，工会主要有以下功能和作用：

（1）争取劳工权益。这是工会的基本职能。工会以同资方谈判、组织工人游行或罢工等措施为劳工争取权益。劳工权益包括劳动时间、劳动强度、劳动条件、劳动报酬、社会保障等。

（2）集中劳工诉求。劳工的诉求有很大差异，工会通过内部的磋商、协调，可以使劳工在诉求上达成共识，使集体诉求更合理，表达更准确，理由更充分。

（3）协商谈判方案。劳工组织的规模越大，成员参与协商的权利越平等，形成的谈判方案和策略的包容性就越好。这是集体谈判制度变得越来越重要的根本原因。

（4）推动制度演进。工会最初以解决短期的具体问题为主，这个时期工会对会员人数、活动频率和抗争程度的依赖性比较高。现在以制定和维护权益保障制度为主，最重要的是策略的有效性、行动的协调性和知识的专业性，而不再是会员人数、活动频率和抗争程度。

其实，工会不仅是凝聚劳工力量和采取集体行动的载体，还是按多数人赞同的策略争取劳工权益和改善劳资关系的载体。一般来说，绝大多数劳工的心态是平和包容的，所以劳工们共同商议出来的策略通常是温和的。在工人运动的初期，工会确曾被思想激进、言语鼓动性强的极少数人操纵，随着工会运作机制的完善，工会被极少数人操纵的可能性越来越小了，从企业工会拓展到行业工会、全国性工会直至世界工会联盟，既具备了增强劳工力量的功能，也具备了协调劳工权益诉求和改进斗争策略的功能。后者对于形成诉求更合理、理由更充分、策略更稳妥，进而更容易被资方接受的谈判方案，具有至关重要的作用。

同理, 资方由各自同企业工会代表谈判发展到委托行业公会作为代表同行业工会进行谈判, 这既是资方增强谈判实力的重要措施, 也是按多数人意见同劳工进行谈判的重要举措。

### (二) 从各行其是到相向而行

资方最初采取损人利己的策略, 同那时处在非农就业机会有供给显著小于需求阶段有关, 一旦越过了这个阶段, 这些策略就失效了, 它们存在着被改进的客观必然性。个别劳工采用损人不利己的策略, 同那时视偏激行为为勇敢的认知有关, 这种情形会随着劳工认知的提升而式微, 存在着逐渐消失的客观必然性。由此可见, 劳资双方的策略从各行其是到相向而行, 具有客观必然性。

劳资双方在价值分配上通常有冲突。若双方只把注意力放在价值分配上, 采取的博弈策略必然各行其是: 一方追求利润最大化, 一方抵制资本家盘剥。劳资双方在价值创造上通常会合作。若双方还把注意力放在价值创造上, 采取的博弈策略就有可能相向而行。博弈策略的相向而行有助于缩小分歧, 化解冲突, 而博弈策略的各行其是则会使双方渐行渐远。所以, 在相互尊重、相互适应的谈判过程中共同识别和扩大双方可接受的策略的交集, 并在这个交集内寻求边际最优解或最大公约数的做法, 显然更适宜, 更具有建设性。

其实, 劳资双方在价值分配上的冲突和价值创造中的合作, 都是促进劳资关系演化的不可或缺的因素。其中, 前者确立劳资关系的演化方向, 后者寻求劳资关系的演化策略, 它们共同推动着劳资关系的演化和社会文明的发展。

劳资双方的斗争和合作既对立又统一。斗争是为了使自己在谈判中占据更有利的位置, 使自己的诉求得到更好的满足; 合作是为了创造出更多的价值进而使双方都得到更多的收益, 并形成相互信任的关系。劳资关系实际上是双方开展斗争和合作的前提, 没有劳资关系就没有斗争与合作, 就不会有劳资关系的改善。劳资关系的改善可能是合作的结果, 也可能是斗争的结果。劳工的就业机会是有限的, 劳工的主要追求是升薪升职和不许资方随意裁员, 而不是离职; 具有特定技能的劳工是有限的, 资方的主要追求是稳定生产秩序, 而不是解雇抗争者以儆效尤。

斗争既有调整分配格局, 使劳工得到更多权益的一面, 也有改善价值创造环境, 使劳工把潜在生产力释放出来的一面。即合作可以实现互利共赢(否则不会有合作行为, 甚至不会有合作动机), 斗争也可以实现互利共赢, 只是它的互利共赢有一个滞后期。这是发生劳资冲突时资方会适当让步的重要原因。

毋庸讳言, 一些学者以为劳工权益的获得是劳工和工会不断向资方施压的结果, 是政府和法律不断向劳工和工会倾斜的结果, 这种认知显然过于简单。劳工权益的增加确实要资方向劳方让渡一部分利益, 由此带来的心情改善则会使劳工为资方创造更多的效益, 所以劳工权益的不断改善并不会使资方在收益分配中处于越来越不利的地位。从长期看, 劳工权益的增加是劳资双方利益都得到增加的正和博弈, 而不是只有劳工受益的零和博弈。劳工权益的增加既是劳工和工会努力的成果, 也是社会发展和制度完善的结果。所以劳工权益研究应该从劳工行为和工会行为两个维度入手, 但不能止于这两个维度。

社会文明的发展可以采取渐进性改革和激进性革命两种方式。前者是冲突处于可调和状态时的常规做法, 后者是冲突累积到不可调和状态时的超常规做法。工会、资方和政府通常以适应和协同的方式处理冲突, 而不会任凭劳资冲突升级, 直至引发以重新分配社会财富为基本任务的革命。劳资双方能不能在共赢的基础上实现劳工权益增加和资方利益保障的统一, 既是制度创新的核心内容, 也是完善有关法律的基本原则。近百年来, 劳资关系主要是沿着这条逻辑主线演进的。

### (三) 从组织维权到制度维权

劳资双方以相互尊重的方式就改进劳资权益结构和相互关系进行协商与谈判, 劳工权益的增

加和劳资关系的改善均来自工会与资方谈判取得的成果。此时属于组织维权阶段。

工会内部的协商与谈判、工会和资方的协商与谈判、资方内部的协商与谈判、工会组织和资方组织的协商与谈判，都旨在形成和扩大劳工内部、资方内部和劳资之间的共识，并把特殊性共识拓展为一般性共识，把局部性共识拓展为全局性共识，进而把它们提升为普遍性的社会共识，最后在政府的主导下把它们凝练为相关的法律和制度固定下来，成为劳资各方共同遵循的行为规则或行为规范。随着协商谈判中达成的普遍性共识逐渐增多，法律和制度中有关劳工权益的内容逐渐增多，劳工权益的保障水平便逐渐提高。从长期看，规则和规范体系会越来越健全，偏离规则和规范的主张或行为会逐渐减少，劳工权益最终会由法律和制度作保障。正是这些法律和制度，使得劳工权益的争取由循环往复的抗争与谈判跃迁到螺旋上升的协商。此时属于制度维权阶段。

制度和组织既有互补性，又有替代性。它们的互补性会促进组织的发展和制度的完善，它们的替代性会使组织失去一些活动空间。具体地说，劳工权益保障制度的完善和工会谈判策略的优化，都有替代工人运动的效应。将劳资谈判中达成的一般性、全局性共识凝练成法律和制度，用它们来维护劳工权益，是社会的进步。它们具有的“前人栽树后人乘凉”或“搭便车”的效应，有可能造成工会会员数量或占比的下降，但这并不是一个必须解决的问题。劳工权益保障制度的完善显然比劳工组织的强大更重要，劳工组织谈判策略的最优化显然比会员人数最大化更重要。一旦工会形成了这样的认识，就会把工作重心放在制定、完善有关劳工立法和优化谈判策略上，而不会热衷于增加会员的数量和工人运动的频率。其实，会员占比的下降和工人运动的减少恰恰是观察或评价有关劳工的法律和制度的完善程度和谈判策略的优化程度的重要指标。进入这个阶段后，工会及其劳工运动将由保障劳工权益的第一动力演化为保障劳工权益的最后一道保障。

劳资关系是现代社会最主要的社会经济关系。两个多世纪来，劳资关系在社会经济发展和政治民主制度，以及市场化、现代化、全球化的推动下发生了深刻变化。简略地说，劳资关系的演化可以分为五个阶段。

(1) 无序化、放任化阶段（从产业革命开始到 19 世纪下半叶）。资本处于原始积累阶段，财富积累主要依靠压榨工人的剩余价值。工人的生存境况恶劣，每天工作时间很长、工资很低，劳资矛盾尖锐，工人运动此起彼伏。1848 年，马克思恩格斯在《共产党宣言》中提出，受剥削的工人阶级应该团结起来，形成自己的组织，维护自己的合法权益。

(2) 向有序化、规范化迈进阶段（19 世纪下半叶到 20 世纪初）。欧美各国工会活动蓬勃发展，主要主张是缩短工时，提高劳动报酬的占比和提供必要的社会保险，停止对妇女和儿童的剥削等。在工会和其他进步力量的共同推动下，这些国家相继废除了禁止劳工结社的法律，先后制定了工会法。1871 年英国颁布了世界上第一个《工会法》，1875 年颁布了《企业主和工人法》，允许工人团体与企业主签订契约，以集体交涉方式达到利益平衡。工会和资方开始以平和的方式协调劳资关系，以克服过激的抗争对企业乃至国民经济运行的影响。工人的劳动条件有所改善，劳动报酬提高进而生活水平有所提高，劳工消费的扩大反过来又促进了生产发展。

(3) 向制度化、法制化过渡阶段（20 世纪初到 20 世纪 30 年代）。20 世纪 30 年代初欧美国国家发生了严重的经济危机。为了化解企业大量破产、工人大批失业、经济全面萧条的负面影响，这些国家的政府采取了以下措施：一是完善劳动立法，加强法律在解决劳资冲突中的作用；二是健全劳动管理机构，强化劳动监察；三是实施强制性社会保险制度和扩大社会保险覆盖范围，保障劳工生活条件。此外，管理科学对科学管理（该理论在本质上排斥工人参与管理）的替代和行为科学的应用，为工人参与企业管理带来了机会。

(4) 三方协商制度主导阶段（20 世纪 40 年代到 20 世纪 80 年代）。三方是指工会组织、雇主组织和政府。三方协商方式有两种：一是以集体方式处理劳资关系；二是工人组织和雇主组织

共同参与劳动法律和制度的制定与实施。一些国家成立了由劳资政三方协商处理劳资关系事务的机构,如劳资协议会等。政府为劳资谈判提供调节、仲裁及其他服务。劳资关系的缓和促进了社会经济的平稳发展,社会经济的平稳发展又反过来促进劳资关系的改善。工会活动从经济领域的生产经营管理拓展到政治领域的劳动立法和社会政策制定,在规范劳资职责和行为方面增强话语权,成为工会工作的重中之重。在工会和各方面力量的共同努力下,8小时工作制,各种劳动保护制度和失业、医疗、养老、残疾等保险制度基本形成;严重的生产过剩现象得以纠正;大规模失业得到克服。

(5) 向包容、合作方向迈进阶段(20世纪80年代至今)。20世纪80年代以来,劳资关系协调机制进一步完善,形成了一套规范化、制度化的法律体系和制度,包括规范的劳资协议制度、集体谈判制度、劳动争议处理制度等。法律和制度成为解决劳资争端的主要途径,社会保障制度的完善及劳工福利水平的提高,成为稳定劳资关系的新手段,为缓和劳资关系创造了有利条件。劳资关系从无序化、放任化转变成有序化、法制化,从利益冲突型转变成利益协调型,从相互争斗转变成相互制衡<sup>[6]</sup>。

### 三、劳工权益保障制度的演化

或许是相关学者大多都隶属于特定组织的缘故,劳工权益研究中存在重组织贡献轻制度贡献的倾向。现实中有很多论述工会作用的论著,都基本偏重工会联合层次提升的作用、会员总量或会员占劳工总量比重增加的作用、工会运动的作用,制度的作用有的被一带而过,有的被归结为工会作用的成果。工会确实是相关制度变迁的重要推动力,以工会会员的数量或会员占劳工总数的比重、工人运动的频率等指标度量工会推动相关制度变迁的作用,具有很强的说服力,也便于统计。然而,制度演进是一系列因素共同作用的结果,不仅有工人和工会的作用,还有资方、政府和社会力量的作用。更为重要的是,制度赋予工会的权利不仅有增强工会的作用,而且作用更为持久,甚至更为重要。基于这种认识,下面对劳工权益保障制度的变迁作一个梳理。

从产业革命开始至19世纪上半叶,劳工在立法上不但没有话语权,还是被法律管制的对象。政府以维护经济和社会稳定为名,制定禁止工人结社、罢工和示威的法律。例如,1799年英国议会制定了《禁止结社法》,禁止工人结成任何以要求提高劳动报酬为目的的团体,禁止工人参加工会组织和集会并对违法者给予惩罚,法院还判定工人结社构成刑法上的共谋罪。1800年颁布的法令规定,凡为要求增加工资、缩短工时、减少工作量、妨碍他人受雇、唆使劳动者罢工而组织的社团,均属违法,以金钱或集会助长以上行为的也属违法,应处3个月的监禁。雇主在行业或地方范围内建立社团却不受该法令限制。

经过工人多年的抗争和进步人士的努力,1824年英国国会通过《禁止结社废止法》。但1825年的《禁止结社废止法修正法》又规定,工人因工资和工时问题进行罢工为合法,因其他目的进行罢工仍为非法。法院仍可以依照普通法,以工会“限制营业”的目的具有不法性而将其定为非法组织。

1871年英国颁布了《工会法》,这是工会得到法律承认的标志。《工会法》解除了法院对工会设置的障碍,废除了结社构成共谋罪的规定。针对法院可以依照刑法规定限制工会活动,1875年颁布的《共谋罪及财产保护法》废除了刑法修正法的规定。针对法院可以根据民法中的共谋规定,以恶意干扰合同关系的民事侵权行为为由,要求工会承担损害赔偿,1906年颁布的《劳资争议法》,确定工会在侵权行为方面一般予以免责的原则。1913年的《工会法》规定,工会可以依照章程规定的其他合法目的,如工会章程规定可支持的政治活动而收取费用。该法的颁布使工会活动获得了强有力的法律支持。工人的行为并非没有任何瑕疵,为了避免对这些瑕疵纠缠不休,法律又增加了不对争取权益过程中出现的瑕疵纠缠不休的规定。英国的工会法排除了

法院对工会活动所设置的种种限制，免除工会在刑事或民事方面的违法性，针对特别的问题采取特别的立法<sup>[7]</sup>。

针对1964年英国枢密院以普通法的关于恐吓的侵权行为理论，判定工会会员使用罢工或暴力威胁构成侵权行为的判决，1965年颁布的《劳资争议法》特别规定，任何以劳资争议为目的的违反雇佣合同或劝诱他人违反雇佣合同的威胁，不构成侵权行为。

1971年英国国会制定了《劳资关系法》，1972年制定了《劳资关系法实施规则》。1984年英国颁布新的《工会法》，1992年颁布《工会和劳资关系法》，1993年颁布《工会改革与职业权利法》。按照这些法律规定，工会享有的权利主要有：（1）在集体谈判中获取企业资料的权利。以便于双方开展集体谈判。（2）同雇主协商企业裁员的权利。企业裁员前必须告知工会并与其协商裁员事宜，否则将被视为不当解雇。（3）同雇主协商企业合并的权利。企业合并时雇主必须告知工会合并理由、合并时间、合并后对雇员的影响及相关措施等，并与工会协商。（4）工会有合同上或民事侵权责任上的豁免权<sup>[8]</sup>。

简略地说，劳工权益制度主要体现在以下几个方面：

（1）社会协商制度。“社会协商”包括三个层次：第一层次是国家、雇主和工会之间的协商。这三方就最低工资、工作条件、就业政策等重大问题达成一个原则性的框架文件，并有检查监督其执行情况的一套机制。第二层次是行业内的工人组织和雇主组织之间的协商。其目的是达成不低于国家确定的相关标准和条件的劳动标准和条件的协议，该协议同样可以覆盖没有参加工会的职工。第三层次是企业内部包括工会在内的各种职工维权机构同雇主之间的协商。

（2）劳工参与管理的制度。二战结束以后，西欧各国普遍实行共同决定制度。德国超过1000人的企业的监事会必须有1/2的工人代表，500—1000人的企业的监事会必须有1/3的工人代表，这些代表在监事会中与资方协商解决公司的一切重大问题。企业还成立职工委员会，以维护工人的正当权益。比利时也有类似的法律规定<sup>[9]</sup>。

（3）职业安全与健康保障制度。各国政府不仅制定并实施职业安全与健康标准，还根据社会发展水平的提高和新产业的出现及时更新和完善标准体系；注重职业安全与健康标准的适用性和可操作性，使绝大多数企业能达到标准；对资方遵守职业安全与健康标准进行监督，严惩违规行为，促进职业安全与健康标准的落实；为职业安全与健康的科学研究和教育训练提供必要的信息资料。

（4）职业培训、工作休假和社会保障制度。各国政府负责对求职者提供职业培训等，使进入劳动力市场寻找就业的人能更快地找到工作；工作休假制度包括8小时工作制度、5天工作制度和带薪休假制度；社会保障制度涵盖医疗、事故、失业和养老等内容；有些国家对劳动者需要购买的有关劳保用品实行退税政策。

#### 四、劳工权益保障的进展

一般性问题基本解决之后，劳工权益保护的重点转向劳工中的弱势群体尤其是残疾劳工，以及非全日制和派遣制劳工的权益保护。

##### （一）最低工资制度

为了维护劳工中的弱势群体的基本权益，使他们过上有尊严的生活，很多国家实行了最低工资制度。

1894年，最低工资标准第一次出现在新西兰的《劳资协调仲裁法》中<sup>[10]</sup>。如今，世界所有发达国家和大部分发展中国家都实行了最低工资标准，并将其作为保障劳工基本生活、衡量国家贫富差距的重要指标。其中，以最低工资与人均GDP的比率评价劳动力的价值，以最低工资与平均

工资的比率评价分配公平情况,以最低工资的增长率评价政府对低收入群体重视程度。各国采用的最低工资标准有所不同,有的采用最低月工资,有的采用最低小时工资,有的同时采用最低小时工资或日工资和最低月工资或最低周工资。最低工资制度主要有三种类型:

(1) 全国性最低工资。这是国家立法机关或政府特定机构,根据本国国民生存需要及经济发展水平确立的最低工资标准。美国、法国、西班牙、葡萄牙、匈牙利、荷兰、新加坡和巴西等国实行全国性最低工资。

(2) 地区性最低工资。这是国内各个地区根据自身经济发展水平制定的适合于本地区的最低工资水平。日本、澳大利亚、印度尼西亚等国实行地区性最低工资。

(3) 行业性最低工资。这是经济比较发达、劳动力市场比较健全、集体谈判制度比较完善的国家实行的最低工资标准。其主要目的是为那些工人力量分散、组织起来困难、较难进行集体谈判的行业工人提供保护。德国、瑞典、丹麦、芬兰、意大利、奥地利、韩国等国实行行业性最低工资<sup>[1]</sup>。

最低工资标准不仅会作适时调整,而且覆盖面会逐渐扩大。例如美国,1938年颁布《公平劳动标准法》时最低工资覆盖面约占全部非管理员工薪劳动者的43%,20世纪90年代的覆盖面约占全部非管理员工的88%。

有的国家不仅规定最低工资标准,还规定强制性奖金;有些国家对低工资人群给予税收减免和多种福利,拿最低工资劳工的实际收入要高出他们的工资收入。

#### (二) 临时性和派遣制劳工权益保障制度

为防止资方以雇用临时性劳工和派遣制劳工的方式降低企业用工成本,很多国家有专门保障这类劳工权益的制度规定。主要包括以下内容:

(1) 享有同等的就业权益。为此有了两项限制性规定:一是临时工作最长期限限制。荷兰规定,非全日制劳动者的试用期同全日制劳动者一样(最长期限为2个月),以防资方蓄意延长临时性就业合同。二是解雇限制。德国规定,非全日制就业劳动者和全日制就业劳动者同等适用禁止不当解雇、随意解雇的规定。美国、荷兰、英国有类似的法律规定。对于“不正当解雇”,员工可到就业仲裁所上诉。

(2) 享有工资报酬和休假权益。美国规定,12个月内工作满1000小时以上或上年工作1250小时以上的临时工人,可享受的津贴和正规雇员相同。德国规定,非全日制就业劳动者的工资以同类全日制就业劳动者的工资为基准,按工作时间的长短计算。非全日制就业劳动者可以同全日制就业劳动者一样申请疾病津贴,获得圣诞节补助、病休慰问补助等。荷兰规定,非全日制雇员休假日数按工作时间总量等比例计算,特殊假日与全日制雇员的待遇相同。德国、比利时、丹麦、法国等有类似规定。法国规定:派遣制劳工在社会福利、工资待遇等方面与正规雇员相同;派遣公司应建立住房保证基金,帮助派遣工人租住房屋,以及建立消费者信用贷款保证金,以便为派遣工人提供相应贷款保证。加拿大也有类似规定,非全日制劳动者执行和全日制劳动者相同的工作环境安全规则和工作超时补贴。

(3) 享有社会保险权益。荷兰规定,非全日制劳动者依据其工作时间总量的多少获得一定比例的健康保险、失业救济、病休补偿、残疾津贴和养老金。英国的综合型社会保险制度覆盖所有非全日制劳动者及其他灵活就业的劳动者。德国的工伤保险适用于一切雇佣劳动者。

(4) 享有职业培训权益。德国规定,非全日制工人可参加对职业生涯有利的所有培训。

#### (三) 残疾人就业保障制度

根据世界卫生组织不完全统计,残疾人中年龄在15—64岁的劳动人口达3.86亿人。据国际劳工组织不完全统计,有3亿多残疾人实现了不同形式的就业。立法在残疾人就业权利的保障和改

善中发挥了最重要的作用。残疾人的就业保障主要有以下三种做法：

(1) 按比例就业。1944年英国颁布的《残疾人就业法案》是世界上第一部按比例安排残疾人就业的立法。该法律规定，超过20名雇员的企业必须雇用3%以上的残疾人。有些国家对各类机构雇用残疾人作出不同比例的法律规定。例如：德国规定私人企业为6%，公共机构为10%；日本规定私人企业为1.5%，公共企业为1.9%，各级政府及公共机关为2%；韩国规定企业为2%，国家及地方公共机构为3%。有些国家根据残疾人的残疾程度进行调整，例如：日本规定雇用重残者以一代二，有些国家将残疾程度一般的残疾点数定为1，残疾程度严重的（如盲人）、50岁以上的残疾人和新招聘的残疾人的残疾点数都大于1，企业雇用的残疾人的点数必须合乎法律规定。

(2) 集中安置就业。国家、集体通过举办福利企业解决残疾人就业，并给予一定的税收优惠。德国和瑞典主要以建立庇护工厂的方式为无法通过正常途径获得工作的残疾人提供职业培训或就业，以及同正常人一样的医疗保险、工伤保险、长期护理保险和养老保险等。

(3) 扶持残疾人自主就业。日本对自谋职业的残疾人提供贷款担保，并在开业、就业方面给予资金援助。英国对自营就业的残疾人提供连续52周、每周60英镑的就业津贴，并免收所得税，其间另给予750英镑的一次性培训补助。在瑞典，政府为自谋职业的残疾人提供数目可观的职业安置津贴。

很多国家为维护残疾人的就业权益作出了较为完善的制度安排：

(1) 设立保护和促进残疾人就业的政府机构。例如：法国设立了反歧视促平等高级公署；英国有残疾人权益委员会；德国则有联邦反歧视局；日本政府机构可以接受残疾人的求职信将它们提供给相关企业，并对企业雇用残疾人的行为给予鼓励。

(2) 设立为残疾人就业服务的机构。在建立残疾人信息登记系统和搭建雇主与雇员互惠平台的基础上，提供职业介绍、培训、指导、咨询、评价等各项服务，以帮助残疾人就业；免费提供就业资源和信息，分析就业形势，协助残疾人求职者选择适合自己的岗位；提供职业康复等服务，使残疾人的劳动能力得到最大可能的恢复，从而使残疾人保持持续就业的状态；对残疾人求职者进行心理、技能等方面的训练，提高自身素质与能力，使其在正常的环境中工作并获得相应的报酬和公平的晋升机会。

(3) 编制残疾人权益保障计划。如美国的相关计划包括：社会保障伤残保险计划，为处于就业阶段的重度残疾人提供保障；收入补充保障计划，对因收入过低无法维持基本生活的残疾人予以帮助；雇工补偿计划，对因工伤导致残疾的员工给予医疗救治和经济补偿，对因工作意外导致的暂时或永久性伤残给予一次性补偿；职业康复训练、重返工作岗位计划，促进残疾人再就业。德国、瑞典和法国等设立了残疾人再就业基金，可以为残疾人提供培训、工资和就业等方面的补助。

(4) 庇护工厂保护制度。具体包括：专产、专营政策，其他企业不得随意参与竞争和生产；原料、设备资助政策，免征所得税和产品税政策；残疾职工免交个人所得税政策。

(5) 就业保护制度。荷兰和德国规定，残疾人的就业合同受到法律的自动保护，没有国家机构同意，雇主不得解雇。美国的法律规定：任何单位不能不雇用原本合格的残疾应聘者，不得拒绝为具备胜任资格的残疾人求职者或员工根据其身体或精神方面的残疾进行合理调整<sup>①</sup>，除非相关机构能证明该调整会使商业成本大幅度增加；不能在雇佣期限、晋升、辞退、培训、薪酬待遇等方面歧视残疾人雇员。英国、澳大利亚、日本、韩国也有类似规定。

(6) 奖惩制度。西班牙规定：雇主每招聘一名残疾人，可以得到政府津贴3906欧元和一定

<sup>①</sup> 具体规定是：改造现有设备或者装置，使残疾人可以接近和安全操作；调整和修订工作程序和工作日程，使残疾人便于工作；调整或修改考试、培训教材和相关政策等，使之适合残疾人；为需要的残疾员工提供合格的朗读者或者口译者。

的税收减免,并可降低交纳社会保障金的比例;若达不到比例则要缴纳一定的罚款。日本规定:对超比例雇用残疾人的单位,每多安排一名残疾人给予每月2万日元的奖励;对达不到规定比例的单位,每少雇用一名残疾人每月处以4万日元的罚金。日本各级政府的有关部门定期公布各单位按比例安排残疾人的执行情况,通过舆论监督推动按比例雇用残疾人规定的实施。

很多国家的相关立法都兼顾了雇主利益和市场机制的要求:

(1) 适格制度。为了保障雇主利益,求职的残疾人必须适格。判别残疾人适格的基本标准是:具备岗位要求的相关条件,不会对他人安全构成直接威胁。

(2) 按劳取酬制度。根据市场机制的要求,残疾人同样实施按劳取酬原则。法国规定:在一般企业中,残疾工人与健全工人应该同工同酬;在家庭及福利工厂中工作的残疾工人,其收入应达到法定最低工资的90%;在劳动援助保护中心工作的残疾工人,其收入应达到法定最低工资的70%,如果实际工资低于该法定标准,应发给其报酬补充金,以弥补差额。

#### [参考文献]

- [1] 庄龙玉,简小鹰,龚春明.参与和自治:美国农业合作对中国的启示[J].世界农业,2011(8):6.
- [2] 白瑜洁.英国的农业合作社[J].中国合作经济评论,2011(2):81.
- [3] 巴黎公社公告集[M].罗新璋,译.上海:上海人民出版社,1978.
- [4] 莫洛克.巴黎公社会议记录:第1卷[M].何清新,译.北京:商务印书馆,1961:258.
- [5] 列宁.列宁全集:第26卷[M].北京:人民出版社,1959:89.
- [6] 李国正.工会职能改革的国内外研究现状——基于经济视角与政治视角的综述[J].管理观察,2014(35):13.
- [7] 王泽鉴.民法学说与判例研究:第2册[M].北京:中国政法大学出版社,1997:354.
- [8] 林嘉.英国劳动法和社会保障法[M]//王益英.外国劳动法和社会保障法.北京:中国人民大学出版社,2001:28.
- [9] 罗文东.论当代资本主义内部的“新社会因素”[J].理论前沿,2004(14):28.
- [10] 安华,赵云月.最低工资与社会保障协调发展机制研究[J].中州学刊,2019(5):83.
- [11] 尹学俐.最低工资制度的国际比较及其启示[J].决策探索,2013(2):69.

## The Evolution of Ways to Strive for and Protect Labor Rights

LI Zhou

(*Institute of Rural Development, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100732*)

**Abstract:** The labor-management relationship becomes a normal phenomenon in the modern economy, and it has not gradually weakened over time. It is probably related to the considerable improvement of the labor-management relationship in the evolution. Reviewing and analyzing the evolution of labor-management relations over the past centuries, the study finds that striving for labor rights and protecting them usually present two ways of radical and gradual evolutionary processes. From the perspective of evolution, the current study claims that striving for labor rights and protecting them are mainly gradual and progressive. Labor organizations, progressive forces and legal systems are the main driving factors, whilst the role of legal systems is becoming increasingly important. After general social issues, such as social consultation, labor participation, and occupational safety, etc., having been basically resolved, the focus of labor rights protection has turned to the protection of the rights and interests of disadvantaged labor groups, especially disabled workers, part-time workers and dispatched workers.

**Key words:** trade unions; labor rights; labor-management harmony; system evolution; labor-management relations

[责任编辑:晓智]

[ 劳动问题研究 ]

## 马克思主义劳动观视域下建党百年来党 对劳动问题的探索历程与实践经验<sup>\*</sup>

孙璇

(福建社会科学院 现代台湾研究所, 福建 福州 350001)

**[摘要]** 中国共产党对劳动问题的探索历程与实践经验是建党百年革命史的重要篇章,也是植根于中国国情推动马克思主义劳动观时代发展的实践丰碑。自建党以来,植根于中国国情和经济社会发展的阶段性特征,党始终坚持辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观和方法论,始终坚持劳动者的主人翁地位,始终坚持党在劳动问题上的领导地位,不断完善和健全劳动问题的治理机制,在实践中探索出富有中国特色的劳动问题治理的发展道路。

**[关键词]** 马克思主义劳动观; 建党百年; 劳动问题

**[中图分类号]** F246; C970.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375 (2021) 03-0065-09

马克思主义是引领近代以来中华民族前途命运的思想力量,是建党以来中国共产党带领广大人民群众进行革命和建设的理论和实践指南。劳动问题是马克思主义的经典论题,更是社会主义运动经久不衰的重要主题。中国共产党对劳动问题的探索历程与实践经验是建党百年革命史的重要篇章,也是植根于中国国情推动马克思主义劳动观时代发展的实践丰碑,对指引新时代中国特色社会主义劳动问题治理理论和实践的发展具有重要的思想价值。

### 一、马克思主义劳动观对无产阶级政党的思想指引

马克思主义劳动观是马克思主义理论体系的重要组成部分,马克思恩格斯用辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观和方法论推动劳动观的理论化、系统化和科学化,实现了人类历史上劳动观的飞跃。马克思恩格斯以劳动与资本的对立统一关系为基点,揭示了资本主义社会劳动力商品化、工人阶级贫困化、劳资矛盾尖锐化的社会发展规律,指引无产阶级政党领导下的广大劳动者在公有制基础上实现社会共同劳动的前景,提出了联合起来的生产者使劳动成为扩大、丰富和提高工人生活的手段并成为生活的第一需要的理想愿景。

第一,马克思主义劳动观是无产阶级政党领导革命大众的重要思想基础。它克服了西方古典政治经济学在阶级立场上的局限性,揭示了资本主义社会的劳动关系是社会生产力发展到一定阶

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-03-05

[作者简介] 孙璇(1984—),女,山东济南人,法学博士,福建社会科学院现代台湾研究所副研究员,研究方向为马克思主义基本原理与劳动问题。

段的产物,劳资双方的矛盾根源是资本主义生产关系因其局限性已无法适应社会化大生产的要求。在共产主义的高级阶段,随着生产力的极大提高和社会产品的极大丰富,以雇佣劳动为基础的劳动关系将不能适应高度发展的社会生产力,自由的、实现人的全面发展的劳动成为人们生活的第一需要。坚持马克思主义历史唯物主义的劳动观,从根本上把握生产力与生产关系相互作用的规律,以此为基础积极推动生产力发展、合理调整社会生产关系,是无产阶级政党必须始终坚持的正确原则和思想前提。

第二,正确认识劳动者在创造历史中的作用是无产阶级政党群众观点和群众路线的重要内容。马克思认为,劳动者“通过实践创造对象世界,改造无机界,证明自己是意识的类存在物”<sup>[1]56</sup>,资本是“积蓄的劳动”,是劳动的结果<sup>[1]32</sup>,资本主义的发展颠倒了劳动与资本的关系,劳动者的主体地位“被异化”,资本支配和剥削劳动,导致了社会两极分化和阶级对抗不可调和的后果。马克思揭示了要终结这种本末倒置的异化关系,必须从制度着眼,形成一种能坚持劳动者主体地位的先进社会制度,并使得反映劳动者主体性的生产关系能同高度发展的生产力水平相一致,这是无产阶级政党坚持正确的群众观点和群众路线的重要思想基点。

第三,保持无产阶级政党的先进性,为广大劳动者谋福祉是无产阶级政党的基本立场和重要使命。深刻地认识在一定历史中活跃着的政党的政治思想和活动对生产力发展与生产关系变革的重要引领作用,是马克思主义劳动观的重要反映。在《共产党宣言》中,马克思论述了无产阶级政党的先进性,指出:“只有无产阶级是真正革命的阶级,无产阶级的运动是绝大多数人的,为绝大多数人谋利益的独立的运动。”<sup>[1]410-411</sup>一方面,无产阶级政党强调和坚持整个无产阶级共同的利益,始终代表着整个运动的利益;另一方面,无产阶级政党在理论和实践中具有先进性,能够历史地把握生产力发展的要求并始终坚决维护广大劳动者的利益,通过彻底的革命运动来破除不合时宜的生产关系,通过革命实践坚决、彻底地推动生产力向前发展,依靠革命和制度变革改善劳动者地位、为广大劳动者谋福祉。

## 二、建党百年来共产党对劳动问题的探索历程

自建党以来,中国共产党人始终坚持马克思主义的思想指导,植根于中国国情和经济社会发展的阶段性特征,在理论上不断丰富和发展马克思主义劳动观;始终坚持辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观和方法论,历史地、客观地、辩证地探索劳动问题的本质与规律;始终坚持劳动者的主人翁地位,保障劳动者的利益福祉,发挥劳动者在革命和建设中的主观能动性;始终坚持党在劳动问题上的领导地位,不断完善和健全劳动问题的治理机制,在实践中探索出富有中国特色的劳动问题治理的实践发展道路。

### (一) 新民主主义革命时期: 团结无产阶级竖工运丰碑

辛亥革命以后,中国民族资本主义工业快速发展起来,工人阶级队伍的规模逐渐壮大,但广大工人群众却深受帝国主义、封建主义和官僚资本主义的三重压迫。1921年7月,中国共产党在上海召开第一次全国代表大会,大会通过了《中国共产党第一个决议》,提出以主要精力建立工会组织并指导工人运动的重要方针。中国共产党在建党之初就将指导工人运动作为党的重要使命,鲜明地反映了马克思主义劳动观所主张的无产阶级政党用革命和政权来捍卫无产阶级利益的使命。恩格斯认为无产阶级领导下的无产阶级革命运动是“反抗资产阶级的强有力的形式”<sup>[1]119</sup>,它改变了以往无产阶级抗争行动的零散状态,推动斗争的普遍化,提升了工人阶级抗争的自觉性,是联合起来的工人阶级对资产阶级政权的进攻。20世纪20年代,在共产党的领导和组织下,全国工人罢工运动蓬勃兴起,安源路矿、山海关造桥厂、唐山南厂、开滦煤矿、启新洋灰厂、京绥铁路、正太铁路、京汉铁路等工人罢工斗争此起彼伏,并陆续取得了斗争的进展,为共产党的发展壮大

奠定了坚实的阶级基础。1925年5月，党领导和支持下的各地工会组织的工人约有54万人<sup>[2]118</sup>。1925年1月，中国共产党第四次全国代表大会在上海召开，第一次明确了无产阶级在民主革命中的领导权问题，强调民主革命必须依靠无产阶级这一最具有革命性的阶级，并使其获得领导地位才能够取得胜利。在这一方针的指导下，中国共产党更加明确了要紧密团结和依靠工农群众，并更加有力地指导工人运动的壮大和发展。在1925年至1927年间，共产国际和赤色职工国际号召世界各国工人阶级开展“不许干涉中国”的示威游行和募捐，声援中国的反帝罢工运动。据国际济难会记载，该会当时为中国工人募集到罢工基金100万马克，其中五分之一来自苏联<sup>[3]</sup>。

1925年5月，第二次全国劳动大会召开，会议正式成立了中华全国总工会并决定加入赤色职工国际，以加强与世界无产阶级之间的联系与团结。总工会的成立和赤色工会的组织标志着工人运动进一步走向党领导下、工会组织下的集中的、有组织的斗争行动。1928年党的六大明确指出要指导无产阶级日常经济和政治斗争，反对反动工会，组织革命工会领导工人日常生活的经济斗争以团结群众。到1929年底，中国共产党领导的工人组织持续发展，党在工人阶级中的影响进一步扩大，全国赤色工会会员及其影响下的工人群众共有近4万人<sup>[2]38</sup>。在中共六大制定的工运策略指引下，在各地党组织和工会的领导下，全国万人以上的罢工斗争不断开展，工人同资本家的经济斗争的次数也逐步增长。

1940年前后，毛泽东发表了《中国革命和中国共产党》和《新民主主义论》等重要理论文章，第一次旗帜鲜明地提出了新民主主义理论，系统科学地分析了中国的社会性质和中国革命发展的基本规律，提出新民主主义革命是无产阶级领导的人民大众的反帝反封建的革命，同时明确提出了新民主主义革命的政治纲领和经济纲领。经济上要没收帝国主义和官僚买办的大银行、大工业、大商业，收归国有并建立国营经济；没收地主的土地，实行耕者有其田；发展有益于国计民生的私人资本主义经济和富农经济<sup>[2]62</sup>。1947年，毛泽东在《目前形势和我们的任务》的报告中，明确了新民主主义革命的三大经济纲领，包括没收封建阶级的土地归农民所有，没收垄断资本归新民主主义的国家所有，保护民族工商业。报告提出新民主主义国民经济必须紧紧围绕“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”这个总目标<sup>[2]81</sup>。1949年6月30日，毛泽东在《论人民民主专政》一文中指出，中国社会各阶级包括工人阶级、农民阶级、城市小资产阶级和民族资产阶级等，在共产党的领导下建立自己的国家，一方面对人民内部实行民主，另一方面对地主阶级和官僚资产阶级实行专政，二者相结合就是人民民主专政，工人阶级是领导力量，工农联盟是基础力量<sup>[2]86-87</sup>，进一步明确了革命胜利以后，人民民主专政的共和国的阶级构成、领导力量、基础力量以及对待资产阶级的策略。

## （二）新中国成立至改革开放前：全心全意依靠工人阶级提振生产建设国家

新中国成立以后，中国共产党以社会主义工业化举措大力促进生产力发展，形成与社会主义制度及生产力发展要求相适应的劳动关系，坚持在社会主义制度的巩固和发展中改造资本、提高工人阶级地位、合理调节劳动关系，集中反映了马克思主义劳动观的历史唯物主义特征。共产党始终主张在实践中以社会主义建设与工人阶级利益为核心，坚持国营经济的领导地位和工人阶级的主人翁地位，根据新民主主义阶段和新中国成立初期工业化发展的历史和实践要求来调整对待资本的立场，并对同新民主主义发展要求不相适应的资本开展了改造实践。共产党坚持全心全意依靠工人阶级的方针，在恢复生产中保障工人阶级的权益，在工厂民主改革中强化工人阶级的权利，在制度建设中为工人阶级赋权增能。在国营经济的组建过程中，明确工人阶级的领导地位并大力推动工厂民主管理，建立起厂长、总工程师和同等数量的职工代表参加的工厂管理委员会，推动民主选举建立职工代表会议，提拔有生产经验和群众基础的职工干部等机制<sup>[4]55</sup>，大大提高了工人阶级的政治地位和社会地位，较好地调动了工人恢复和发展生产的积极性和主动性。

20世纪50年代初，一些私营企业的生产经营滞后于市场变化，导致生产经营困难，引发停产

欠薪、遣散工人等问题。政府及时介入，主张私营企业生产必须确认工人阶级的民主权利，必须有利于发展生产，同时主张用协商和政府仲裁等方式来解决劳资纠纷<sup>[4]115</sup>。一方面，建立劳资协商机制化解劳资矛盾，例如通过协商来鼓励资方积极经营并防范资方抽逃资金和欠薪遣散的行为，同时也鼓励工人投入生产劳动并暂时克服困难，以暂时轮流歇工、减少工薪等方式共克时艰；另一方面，采取一系列促就业的措施救济失业工人，如组织工人以工代赈参加市政工程建设等。在开展“三反”斗争和“五反”运动对经济社会生活带来严重冲击以后，许多地区的生产和税收大幅度下降，劳资关系与公私关系趋于紧张。党和政府及时采取措施：一方面通过调整私营企业经营范围、价格差和税收等手段来恢复资本生产经营以稳定就业；另一方面保护私营工商业财产，保留资本家的经营管理权，同时赋予工人监督资方守法经营的权利，从而有效地缓和了劳资关系和公私关系，稳定了工人就业。

1953年，党中央提出了过渡时期总路线，推动私营企业的公私合营改造，将私营企业改变为高级国家资本主义形式的公私合营企业，公方和工人群众结合在一起掌握企业的领导权<sup>[4]239</sup>。为顺利推动公私合营，党和政府采取集中调配劳动力、吸纳工人参与建设、激励工人增产节约等一系列措施来推动形成有利于工业化的生产劳动格局，由各级劳动部门和工会统一招工，在劳动管理中采取统一的工资标准；鼓励开展增产节约劳动竞赛，动员全党全国人民增加生产、提高产品质量、节约原材料、降低成本、重视安全生产、提高劳动生产率和经营管理水平、重视技术革新、改进劳动组织，发扬工人阶级勤劳勇敢、艰苦奋斗的光荣传统，发挥工人阶级参与工业化和国家建设的主力军作用，提高了职工的劳动积极性和创造性，推动工业化建设取得快速进展。

1964年，党中央推行劳动制度和教育制度改革，即在全省的大中城市中实行两种劳动制度和两种教育制度——全日制的劳动制度和教育制度、半工半读或半农半读的劳动制度和教育制度。这一制度鲜明地反映了马克思主义劳动观有关消除脑力劳动与体力劳动的对立，实现自觉合理的劳动分工的思想。一方面，两种劳动制度和教育制度有益于普及教育，以全日制、半工半读或半农半读等多元教育途径提高劳动者的教育水平并进一步消除脑体劳动差别；另一方面，有益于减轻国家和企业的负担，提高企业用工灵活性。制度的出台推动了许多企业形成合同工、临时工和季节工等多元用工方式，增加了劳动者的就业机会，也有力地激发了企业的活力。20世纪60年代，全国兴起学习和推广大庆劳动制度的风潮，有力地推动了工业领域的劳动制度改革。大庆油田创造出工人和基层单位的“五好”标准和干部“三定一顶”的劳动制度，有力地推动了全国工业领域的劳动制度改革。全国也涌现出了更多更有创新性和可推广性的劳动制度改革模式、创新技术范式和劳模典型，例如，以“两参一改三结合”为基本精神的“鞍钢宪法”、“孟泰储焦槽”和金属切削技术“群钻”，以及劳模王崇伦等，不但有力地提升了工业生产的效率和质量，而且激发了工人阶级管理企业的主人翁精神和创新创造的活力。

1972年前后，在周恩来主持下，政府强调恢复和发展生产并进行企业管理整顿，提出健全完善“七项制度”和“七项指标”，开展社会主义劳动竞赛，还出台了政策以强化企业领导体制、激励劳动分配并强化劳动奖励，包括强化党委领导下的厂长负责制，强化生产指挥系统，推行工资加奖励制度，并允许少数重体力劳动可实行计件工资。通过管理整顿、劳动竞赛与劳动激励，有力地推动了企业管理与产品质量的提升。

### （三）改革开放至党的十八大以前：改革扬帆为劳动者赋权增能谋福祉

党的十一届三中全会决定把工作重心转移到社会主义现代化建设以后，分配问题成为全社会关注的重要问题。马克思主义劳动观反对资本主义的按资分配，倡导按劳分配，以保障全体社会成员享有充裕的生活必需品和富足的物质生活。邓小平明确了按劳分配的社会主义性质，主张按

照职工劳动好坏、技术高低、贡献大小和政治态度等来评定工资级别，实行考核制度，采取有奖有罚、奖罚分明的机制<sup>[5]</sup>，在当时引发了国内对按劳分配问题的热烈讨论。通过坚持按劳分配原则，出台多元劳动激励机制，有效地调动了广大职工的生产积极性。

20世纪80年代末，针对改革开放后由“先富带动后富”政策所引发的对社会分配不公现象的讨论，江泽民同志指出只有通过改革大幅度提高劳动生产率和经济效益，才能从根本上解决分配中存在的平均主义现象和收入差距过大的问题，并主张改革企业内的分配制度，恢复和强化工资奖金对提高效益的激励作用<sup>[6]52-53</sup>。关于工会的作用，江泽民强调工会开展工作要坚持党的统一领导，同时工会要保持相对的独立性，应当成为一所提高全体职工群众思想觉悟的大学校，要组织工人群众参政议政，成为有领导、有纪律、有组织的发扬社会主义民主的渠道<sup>[6]66</sup>。

针对90年代出现的城乡就业问题，党中央提出政府和企业要开辟再就业渠道，组织职业培训，增加就业机会，推进再就业工程，做好国企富余人员分流和农村剩余劳动力就地、就近多渠道转移，引导城乡富余劳动力合理有序流动<sup>[6]542-543</sup>。党中央强调要通过坚持完善企业职工代表大会制度，提高公司制企业的董事会和监事会成员中职工代表的数量，贯彻执行劳动法，商签集体合同以实现劳动关系的和谐稳定；主张工会要重点履行维护、建设、参与、教育等基本职责，重点维护职工的民主权利、物质利益和其他权益，克服工会行政化倾向和官僚作风，使工会工作适应社会主义市场经济的发展形势和工人阶级队伍的发展变化。

21世纪初，党中央提出要坚持发挥职工代表大会的作用，建立和完善平等协商、集体合同制度，通过厂务公开等形式扩大基层民主，确保广大职工和劳动群众依法开展民主选举、民主管理、民主决策和民主监督<sup>[7]245-246</sup>。在分配制度上，十六大报告明确了要确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度<sup>[7]550</sup>，并主张扩大中等收入者比重，提高低收入者收入水平，以避免分配过程中出现收入差距过大的问题，从而有利于理顺分配关系并发挥劳动群众的积极性。

2007年，党的十七大报告强调实施扩大就业的发展战略，提出了就业机制、就业结构、分配制度等方面的改革发展举措<sup>[8]</sup>，提出支持自主创业、自谋职业等创业政策，强化职业教育培训和农村富余劳动力的就业培训，促进人力资源市场统一规范发展，推动城乡平等就业，实施就业援助制度，完善落实农民工相关政策，建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制，整顿分配秩序并扭转收入分配差距扩大的趋势。

马克思主义劳动观主张通过社会化的生产来促使劳动者充分而自由地运用和发展自身的体力和智力，使劳动真正成为人类生存的必要条件。完善劳动保障，实现体面劳动，充分自由地运用体力和智力来发展自我，是社会主义制度下劳动发展的基本要义。2010年，面对改革开放和社会主义市场经济发展的新形势，党中央提出了推动广大劳动群众实现体面劳动的方针<sup>[9]369</sup>，主张健全企事业单位民主管理制度、厂务公开制度，保障职工民主选举、民主决策、民主管理和民主监督等权利；完善劳动者的社会保障体系，健全医疗、法律、生活救助等方面的帮扶机制，健全劳动关系协调机制，健全党和政府主导的维权机制，完善劳动保护机制，让广大劳动群众实现体面劳动。

#### （四）党的十八大以来：新时代构建和谐劳动关系、促进劳动者全面发展

党的十八大以来，在全面建成小康社会的目标指引下，以习近平同志为核心的党中央进一步深入探索劳动问题，在推进中国特色社会主义制度自我完善和发展中不断深化对劳动问题的理论认识和实践探索。2012年，以全面建成小康社会和全面深化改革开放为总目标，党的十八大报告提出要实施更加积极的就业政策和就业优先战略，促进就业和创业来鼓励多渠道多形式就业，健全人力资源市场、劳动标准体系和劳动关系协调机制，完善就业服务体系，加强劳动监察，实现劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，初次分配和再分配都要兼顾效率和公平，推行企业工资集

体协商制度,保护劳动所得<sup>[9]641-643</sup>,为新时期调节劳动关系、巩固劳动者的主体地位和增进其主体权益提供了方向指引和政策导向。

党的十九大进一步明确了新时代构建和谐劳动关系、促进就业创业、完善收入分配和培育劳动者大军的方针政策:完善劳动协商协调机制,构建和谐劳动关系;坚持就业优先战略和积极就业政策,鼓励创业带动就业,促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业;完善按要素分配的体制机制,促进收入分配更合理、更有序,履行好政府再分配调节职能,缩小收入分配差距;建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气<sup>[10]</sup>。为进一步强化广大劳动者尤其是从事新职业和灵活就业的劳动者的社会保障,2017年国务院出台政策提出要适应新业态的就业特征,调整完善相关劳动法规政策,完善各类灵活就业人员参加社会保险的相关政策;2018年,全国总工会以开展“货车司机入会集中行动”为牵引,大力推进货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员等8类群体加入工会,并在若干省市开展试点行动;同年,国家发展改革委等19部委联合发布了《关于发展数字经济稳定并扩大就业的指导意见》,提出要大力发展数字经济促进就业,加快完善适应数字经济的就业政策体系,并将依托互联网平台的灵活就业人员纳入社会保障覆盖范围,拓宽失业保险覆盖范围。

2019年11月,党的十九届四中全会提出了坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的总体目标,强调要构建和谐劳动关系,促进广大劳动者实现体面劳动、全面发展,并进一步明确了在坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的重要方针下推动构建和谐劳动关系的总体方针。2020年10月,党的十九届五中全会明确了贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,强调要保障劳动者的待遇和权益,健全劳动关系协调机制。在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下,党领导下的劳动问题治理有了鲜明的时代色彩和制度特征,劳动问题治理必须也必然鲜明地反映中国特色社会主义这个制度属性。马克思主义劳动观主张通过提高大众的文化教育水平、纪律、工作技能和改善劳动组织来提高劳动生产率,并在工会的作用下广泛动员一切有劳动能力的群众参与社会工作。在中国特色社会主义工人运动的新时代主题下,建设一支党领导下的知识型、技能型、创新型劳动者大军,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,组织动员广大劳动者成为推动高质量发展、构建新发展格局的主力军,这是当代中国社会主义运动的重要主题。在党的十九届五中全会精神的指引下,劳动问题的治理必须进一步准确把握新发展阶段,深入贯彻新发展理念,加快构建新发展格局,以党的领导为核心,引领新时代劳动关系健康有序发展,推动劳动关系矛盾调处机制创新,构建和谐稳定的劳动关系,促进劳动法制现代化,不断地发挥中国特色社会主义制度优势,推动劳动问题治理向现代化、法制化和科学化的方向发展。

### 三、新时代党领导下劳动问题治理的实践经验与发展向度

建党百年来,中国共产党始终在思想上坚持马克思主义的指导地位,遵循马克思主义劳动观的重要方针,植根于中国国情推动劳动问题治理。习近平新时代中国特色社会主义思想的确立为党探索劳动问题提供了科学的理论指导和思想指南,在正确把握新时代社会主要矛盾的基础上,将马克思主义劳动观同共产党领导下的劳动问题治理实践紧密结合起来,充分发挥中国特色社会主义制度优势,形成了中国特色社会主义劳动治理理论与模式,推动了马克思主义劳动观的中国化。

#### (一) 继承和发展马克思主义劳动观

以习近平同志为核心的党中央继承和发展马克思主义劳动观,指出劳动创造了中华民族历史,

也必将创造中华民族的未来。在这一唯物史观的基础上，习近平总书记呼吁全体党员深刻认识劳动是共产党人保持政治本色的重要途径，也是保持政治肌体健康的重要手段和发扬优良作风、自觉抵御“四风”的重要保障。共产党始终坚持辩证唯物主义和历史唯物主义的劳动观，正确认识和处理中国特色社会主义制度下的劳动关系。党既坚持劳动是创造价值的源泉、劳动是社会生产主要要素的基本劳动观，充分发挥广大劳动者的劳动生产力，推动社会整体生产力跃升，又强调在中国特色社会主义市场经济环境下鼓励和支持非公有制经济发展，妥善引导私人资本的发展。同时强调要约束私人资本的盲目扩张和无序发展，引导资本妥善处理好同国家、社会、劳动者之间的关系及合理有序地处理好用工、分工、工时安排、收入分配和劳动保障等问题。大力倡导企业家精神，树立并激励一批关爱优待劳动者、积极履行企业社会责任、劳动关系和谐的正面典型企业，形成资本遵规守法、有序发展的良性格局。

### （二）始终坚持党对劳动问题治理的强有力领导

坚持党在劳动问题治理中的领导地位是建党以来我国劳动问题实践探索的基本原则与重要经验。党是把握劳动关系发展方向、整合劳动关系治理职能、引领劳动政策改革的核心枢纽，引领着劳动与资本关系的调节、劳动者利益的维护、劳动者队伍的建设以及广大劳动者的思想。要切实增强党在劳动问题治理中的政治领导力、组织整合力、思想引领力、群众组织力和社会号召力，为妥善治理劳动问题、不断开拓劳动问题治理的新境界提供坚强的政治保证。

1. 坚持以人民为中心的思想。强化党在同劳动问题相关的宏观经济管理、产业规划、法律制定和行业监管中的领导作用，保证同劳动问题相关的政策、法律法规和监管制度始终坚持以人民为中心的思想。处理好发展与公平的关系、生产发展与劳动者权益保障的关系，切实在推动经济高质量发展、产业转型升级中保障劳动者建言献策、参与企业管理的民主权利，维护劳动者的合法权益。

2. 大力抓好非公企业党建工作，推动非公企业和谐劳动关系发展。鼓励非公有制企业和同行业公有制企业结对共建党组织，支持同行业、同产业链中小微非公企业联合建立党委和党支部，配优配强非公企业的党组织书记，强化党员后备队伍建设，大力吸纳更多非公企业职工入党，支持在非公企业中强化优秀党员示范、划定党员责任、开展党员民主评议，鼓励非公企业党员在生产经营和急难险重任务中挑重担、做表率，把党的政治优势和组织优势转化为推动非公企业发展的动能。

3. 强化企业党组织的决策监督机制。公有制和非公有制企业党组织应提升科学发展和做好群众工作的本领，健全和完善党组织的决策监督机制，提升党组织在企业重大生产经营决策和涉及职工重要利益决策中的话语权和参与决策权，提高党组织代表党员和劳动者的利益进行协商协调的工作能力，强化企业党组织对企业治理的监督和建言献策，使企业党组织的作用得到充分发挥。

### （三）充分发挥劳动问题治理的社会主义制度优势

不同社会制度下劳动问题治理的阶级立场、劳资双方博弈关系、阶级关系调节方式存在着本质的不同。建党百年来，中国共产党坚持以马克思主义为指导，立足于中国国情，走出了一条有中国特色的社会主义和谐劳动关系道路，发挥了劳动问题治理的社会主义制度优势，形成了和谐劳动关系的中国模式与中国经验。

1. 坚持紧紧依靠工人阶级发展中国特色社会主义的立场。坚持对工人阶级历史角色和阶级地位的正确认识，是中国特色社会主义发展的重要出发点和基础。中国共产党自成立以来，始终同工人阶级血肉相连、休戚与共。工人阶级是党最坚实最可靠的阶级基础，是共产党领导中国革命、建设和改革的重要力量来源。2013年，习近平总书记在同全国劳动模范代表座谈时深刻指出，工

人阶级是我国的领导阶级,是我国先进生产力和生产关系的代表,必须充分发挥工人阶级在全面建成小康社会、坚持和发展中国特色社会主义中的主力军作用,焕发工人阶级的历史主动精神,调动劳动和创造的积极性,紧紧依靠工人阶级发展中国特色社会主义<sup>[1]</sup>。习近平总书记鼓励工人阶级要增强历史使命感和责任感,自觉融入中华民族复兴的伟大事业中,把个人梦与中国梦紧密联系起来,以国家主人翁姿态为发展中国特色社会主义作贡献。

2. 坚持中国特色社会主义工会发展道路。不断深化工会改革创新,充分发挥工会组织的参与、建设、维护、教育职责,坚持“党建带工建”,在党的领导下推动工会组织不断发展壮大,以工会为重要载体促进解决广大职工切身利益问题,强化工会同用人单位协商的地位、资源和话语权,提高工会代表劳动者进行协商谈判的成效。

3. 发展和完善中国特色社会主义劳动关系三方协调机制。充分发挥政府在三方机制中的组织作用、平衡协调作用、监督作用和服务作用。促进三方机制向基层延伸,以协商会、恳谈会等形式,共同研究解决涉及职工权益维护等的劳动关系重大问题,积极预防和妥善处置劳动关系领域的突出矛盾,形成中国特色的协商调处劳资关系的模式与机制。

#### (四) 大力推动劳动关系治理体系与治理能力现代化

党的十九届四中全会提出了坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的总体目标。党的十九届五中全会进一步明确了推进国家治理体系和治理能力现代化,为全面建设社会主义现代化国家开好局、起好步的重要方针。推动劳动关系治理体系与治理能力现代化是国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分,也是坚持和完善中国特色社会主义制度的必然要求。

1. 以党的领导为核心,构建党领导下的现代、协同、高效的劳动关系治理体系。健全党领导下的劳动关系协同治理机制,完善劳动人事争议调解仲裁机制,构建规范化的劳动保障监察机制,建立并完善劳动关系监测、劳动关系预警、劳动风险干预、劳动风险管控等劳动关系风险防控机制,将劳动关系的治理纳入系统化、规范化、科学化的轨道。

2. 构建实现更高质量和更充分就业的公共就业服务体系,扎实做好“六稳”工作,全面落实“六保”任务。全面规划和引导就业供需资源匹配,加强各产业人才供给均衡性,合理引导人才向劳动力缺口大的产业适度转移,完善对各领域的失业监测,协同企业完善遣散补偿、转移安置和再就业工作机制。建立跨体制、跨行业的就业公共信息平台,发挥新产业新业态带动就业的重要作用,利用网络经济、平台经济、共享经济、网红经济、夜间经济等新经济业态创造更多高质量的直接和间接就业岗位。

3. 加快形成公平合理的收入分配制度。将推动高质量发展与发展成果由人民共享统一起来,将构建新发展格局与促进形成新的收入与财富分配格局统一起来,促进初次分配和再分配的机会公平,健全各类生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制,完善知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,完善科研人员职务发明成果权益分享机制,以公平合理的收入分配作为重要制度保障来推动实现劳动关系治理体系与治理能力现代化。

#### 【参考文献】

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第1卷[M].北京:人民出版社,2012.
- [2] 杨德山,韩宇.中共党史简明读本[M].北京:华文出版社,2016.
- [3] 唐玉良.赤色职工国际与中国工运相互关系的初步探讨[J].中国工运学院学报,1989(3):26.
- [4] 中共中央党史研究室.中国共产党历史:第2卷[M].北京:中共党史出版社,2011.
- [5] 邓小平.邓小平文选:第2卷[M].北京:人民出版社,1994:101-102.
- [6] 江泽民.江泽民文选:第1卷[M].北京:人民出版社,2006.

- [7] 江泽民. 江泽民文选：第3卷[M]. 北京：人民出版社，2006.  
[8] 胡锦涛. 胡锦涛文选：第2卷[M]. 北京：人民出版社，2016: 643.  
[9] 胡锦涛. 胡锦涛文选：第3卷[M]. 北京：人民出版社，2016.  
[10] 中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编[G]. 北京：人民出版社，2017: 37-38.  
[11] 习近平. 习近平谈治国理政：第1卷[M]. 北京：外文出版社，2018: 44-45.

## The Communist Party's Exploration and Practice Experience of Labor Issues in a Century from the Perspective of Marxist Labor Viewpoint

SUN Xuan

( *Institute of Modern Taiwan, Fujian Academy of Social Sciences, Fuzhou, Fujian 350001* )

**Abstract:** The exploration and practice experience of the Communist Party of China on labor issues is an important chapter in the century-old revolutionary history of the Party, and it is also a practice monument rooted in China's national conditions to promote the development of the Marxist outlook on labor. Since its founding, the Communist Party of China, rooted in China's national conditions and the stage characteristics of economic and social developments, has always been adhering to the world outlook and methodology of dialectical materialism and historical materialism, maintaining the position of workers as masters, upholding the leading position of the Party on labor issues, constantly improving and perfecting the governance mechanism of labor issues, and exploring the development path of the governance of labor issue with Chinese characteristics in practice.

**Key words:** Marxist labor viewpoint; a century of the Party's founding; labor issues

[ 责任编辑：邵慧萍 ]

[ 劳动法律研究 ]

# 平台经济下网约工集体劳动权行使机制革新探讨<sup>\*</sup>

杨欣

(中国劳动关系学院 法学院, 北京 100048)

**[摘要]** 平台经济对网约工集体劳动权的行使提出了挑战。集体劳动权行使机制形成于大工业时代, 工会会员资格与劳动关系结合紧密。平台经济颠覆了企业传统用工方式, 网约工面临“劳动者”身份认定困境, 既难以加入企业工会, 又难以通过基层行业工会与跨区域经营的平台企业进行集体协商。研究认为, 面对平台经济引发的挑战, 有必要破除劳动关系“迷思”, 将网约工纳入“生存权”进路下的“职工”范畴, 为其组建或批准跨区域的高层级行业工会, 探索与平台企业开展集体协商的方式, 以工会治理现代化回应网约工集体劳动权保护需求。

**[关键词]** 平台经济; 劳动关系; 团结权; 行业工会

**[中图分类号]** DF47; D412.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0074-07

“没有边界的互联网时代”已经持续深入地改变了我们所认知的世界, 随着信息化的发展出现了通过网络平台对不特定的群众进行撮合的众包工作<sup>[1]</sup>, 对企业的经营模式、用工方式等均产生了颠覆式影响, 其所产生的“多米诺骨牌效应”不可避免地回射到以劳动关系为主要调整对象的劳动法。检视2015年以后的论文<sup>①</sup>, 平台经济已成为劳动法研究的热点, 学界研究多指向与劳动关系贴合更为紧密的个别劳动法, 以描述性“网约工”概念为切入点, 讨论劳动关系认定标准以及与之相关的劳动者分类等问题<sup>[2-3]</sup>。相较之下, 从集体劳动法角度研究的成果较少。当前研究主要指向网约工在集体劳动法上的身份定位<sup>[4]</sup>, 缺乏对业态变迁之下网约工团结权行使途径的深入探讨, 更遑论之后的集体协商和集体行动。集体劳动法作为“劳动力提供者”权利保护的机制之一, 是劳动法的重要起源和基本类型。本研究拟在已有研究的基础之上, 基于法和社会变迁之框架<sup>[5]</sup>探讨平台经济引发的业态变迁, 分析这种变迁对网约工集体劳动权行使机制, 特别是团结权的影响, 在中国特色工会体制之下提出可能的应变之道。

## 一、集体劳动权行使机制与业态变迁的一般关系

正如德国学者瓦尔特曼所言: “如果人们不从劳动法历史发展的背景出发, 不从经济和社会关系的背景出发, 不通过开放的, 但同时也是有保留的对在有关‘正确劳动法’的争论中激起的利益政策的观察来思考劳动法, 人们就无法理解劳动法。”<sup>[6]</sup>集体劳动权行使机制以集体劳动法律管制为基础框架, 其形成是为了因应特定商业形态下劳动关系出现的问题, 这一点通过回溯历

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-01-05

[作者简介] 杨欣(1971—), 女, 辽宁大连人, 法学博士, 中国劳动关系学院法学院教授, 研究方向为行政法和劳动法。

①以2015年为检索时间点, 原因是该年国务院发布了《国务院关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》(国发[2015]40号), 从政策层面对平台经济给予肯定, 自此平台经济进入大发展时期。

史发展，可以得到清晰映象。

古典劳动法律管制形成于 19 世纪的英国，根植于工厂法。当时工业化带来了大量的劳动合同，工厂通过与工人个别签订劳动合同，大量雇用工人在厂区集中劳动。尽管单个契约自由所要求的合同当事人双方力量均衡的情况并不存在，但立法者仍然坚持在劳动合同方面按照私人自治的原则进行立法，因此，单个的雇员仍然继续受到力量强大的雇主的强制命令的制约。由此引发了种种恶劣现象：低工资、长工时、在男人持续失业的同时使用女工和童工、缺乏劳动安全保护、在供养者生病或死亡时缺乏社会保障。为了同这样的现象作斗争，立法首要保障的就是雇员的团结权，英国作为世界上最早发生工会革命的国家，也是第一个赋予工会合法地位的国家，时间是 1824 年<sup>[7]</sup>。此时期集体劳动权行使机制有两个重要特点：一是劳动力提供者需要具有雇员身份，会员资格与劳动关系结合紧密。以英国为例，当时的《工会法》调整的就是雇员与企业之间的关系，“雇员”享有结社权。与英国相似，美国的《国家劳动关系法》作为管理私人企业劳动关系的主要的联邦法律，赋予“雇员”权利成立劳工组织，雇员身份也是参加工会的基础条件<sup>[8]</sup>。二是虽然存在企业工会与行业工会的不同类型，但鉴于一个工厂内可能存在多个行业工会，其相互竞争可能会影响企业的发展<sup>[9]</sup>，在德国、日本、美国等国，企业工会逐渐成为雇员行使集体劳动权的主要机制。

商业形态一直处于变迁之中，但直到互联网时代到来，甚至直到互联网 3.0 到来之前，业务变迁影响的主要是企业生产和服务的方式，并未对企业用工形式产生根本影响<sup>[10]</sup>。“雇员”“劳动者”这样的基础性概念虽然亦曾受到“劳务派遣”“外包”等形式侵蚀，但核心指标是稳固的，真正对传统用工关系乃至劳动者身份产生颠覆式影响的是基于互联网 3.0 运营的平台经济，下文将结合案例，展现平台经济引发的变革。

## 二、平台经济用工模式转变与网约工集体劳动权行使困局

### （一）自由与控制的错裂：平台经济用工模式解析

#### 1. “去劳动合同”：网约工劳动力提供与抽离的自由

传统业态之下劳动合同是调整劳动关系的基本法律形式，是仲裁机构和法院划分及确定双方责任的重要依据<sup>[11]</sup>。企业通过与劳动者定约，集中劳动，施加管理，以企业名义对外提供产品或服务。与传统业态不同，各类众包平台多主张其提供的是“撮合”服务，“撮合”的对象是网约工和用户。以众包速递平台“闪送”为例，其由北京同城必应有限公司开发，2015 年上线，工商注册的所属行业为“科学研究和技术服务业”，经营范围包括技术开发、技术咨询、应用软件开发、软件开发等。同城必应公司的业务定位为“公司运营闪送平台，用以解决客户关于小件物品寄送需求与社会上闲散运力之间无法有效对接的矛盾”。在信息平台的自我定位之下，“闪送”采用众包模式招募“闪送员”。从平台企业的视角，这些闪送员是网约工，“公司提供的是平台，由客户下单，闪送员自愿接取订单，闪送员和公司不存在劳动关系”<sup>①</sup>。公司对闪送员的工作时间，如每月最低在线天数、每日最低在线小时并未作出要求，亦未对闪送员的工作地点和配送、接单区域等作出规定，闪送员接单的方式为：打开手机，登录 APP，开启“听单”模式，平台推送订单，其本人“看哪个活儿好抢哪个”<sup>[12]</sup>，在是否从事闪送以及何时接单、何时休息，甚至注销闪送账号等方面具有完全的自主权。如果闪送员不想继续为平台工作，可以随时注销账号，也可以不注销账号但不登录不接单，单就形式而言具有劳动或不劳动的自由。

#### 2. 过程中的信息控制

尽管网约工可以自由注册、自由注销，但只要其进入接单状态，平台就可以通过信息化的手段对其进行至少两个维度的控制。

<sup>①</sup> 参见：北京市海淀区人民法院（2019）京 0108 民初 34030 号。

第一个维度的控制是行踪监视。行踪监视是当前平台企业普遍采取的过程控制措施。同样以闪送为例,用户可以通过手机客户端全程监控闪送员端位置,平台亦同步监控闪送员的行踪,这是平台为确保物品安全采取的的必要措施。这种行踪监管已引发学界的关注与讨论,有学者认为行踪监视涉及多种权利的冲突,例如雇主的劳动指挥权、设施管理权与劳工的隐私权之间的冲突。当平台透过GPS等科技技术监视这些网约工的行踪,了解其执行职务的状况并进而作为奖惩的依据时,实质上正强化了这些自营作业者的人格从属性而使其有适用劳动保护法的可能性<sup>[13]</sup><sup>184</sup>。

第二个维度的控制是用户评价反馈及相应奖惩。传统模式之下企业管理者通过制定绩效评价等多种手段评估劳动者的劳动效果。平台模式之下企业通常不直接与网约工发生“物理”联系,不对网约工的工作进行直接的评价和管理,而是通过信息技术引入了新的评价主体——用户,平台企业借助互联网系统和大数据信息收集等优势,建立起以信用评价和打分为主的用户管理机制。并且,这种用户管理机制设计有利于帮助平台降低匹配成本<sup>[14]</sup>。平台可以依据用户评价,奖励有信誉、服务质量高的网约工,减少或停止对评价差的网约工的派单,这会导致该网约工工作机会减少,从而影响其收入。企业也可以依据用户评价或者网约工接单情况对其进行奖惩。

综上,相对于传统企业以劳动合同为载体的雇佣形态,平台企业的用工和管理方式发生了根本性变化,网约工上下班表现为形式自主的“上线”与“下线”,相应的平台对劳动控制变得更加碎片化,平台对劳动过程的控制和劳动者拥有的工作自主权是同时并存的<sup>[15]</sup>。

## (二) 网约工集体劳动权行使的双重困局

### 1. 网约工难以加入企业工会行使集体劳动权

工业时代,“多数劳动者是在同时、在同地(或在同一劳动场所),在同一资本命令下,生产同种商品”<sup>[16]</sup>,客观上具有建立人际联结和行使集体劳动权的时空场域。平台用工所具有的“自由与控制的错裂”,使得网约工和平台之间是否具有劳动关系成为异常复杂难辨的问题。

当前我国关于劳动关系的认定,主要依据是劳动和社会保障部2005年颁布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》(以下简称《通知》),《通知》提出了包括管理标准、报酬标准、生产条件标准和其他因素在内的4个判断标准。在司法实务中,法官往往综合考量这4个标准,不仅关注某一网约工是否受到了平台企业的管理,亦会关注生产工具的来源以及管理是否具有连续性和相对稳定性等。以2019年于某某诉闪送平台案为例,该案中法院认为于某某在快递业务选择、工作时间和报酬分配等方面均不受平台企业的管理和支配,且劳动工具亦未由平台企业提供,因此于某某与闪送平台不属于劳动关系抑或劳务关系<sup>①</sup>。除了客观因素,网约工的“意思表示”亦会影响劳动关系的判断,当前平台在网约工注册时均将“同意”二者之间不存在劳动关系作为注册的必要条件。在2019年郭某某诉闪送平台案中,法院认为“郭某某在注册成为闪送员之前知悉并同意了《合作协议》,而该《合作协议》已经明确载明双方并非劳动关系。换言之,如郭某某对《合作协议》持有异议,其完全有权停止、不再进行后续的注册行为;但郭某某在明知《合作协议》已排除劳动关系的情况下,仍自主完成了后续注册行为”<sup>②</sup>,结合对劳动过程的审查,法院认为郭某某与闪送平台之间不存在劳动关系。“去劳动关系”的结果是,网约工不是平台企业雇用的劳动者,不具有员工身份,无法加入平台企业的工会,无法通过企业工会行使集体劳动权。

### 2. 践行中的基层行业工会难以代表网约工与平台企业进行集体协商

2018年,为了解决没有劳动关系的特定劳动群体入会问题,全国总工会在全国范围内推进了货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员等“八大群体”入会工作,其中人数庞大的“网约送餐员”是“网约工”的类型之一。从各地的实践看,

① 参见:北京市第二中级人民法院民事判决书(2019)京02民终5483号。

② 参见:北京市海淀区人民法院(2019)京0108民初34030号。

为“八大群体”建基层行业工会是吸收其入会的主要方式，如上海市总工会建立了包括物流货运行业工会联合会在内的9个区级行业工会<sup>[17]</sup>，佛山市成立了物流快递电商货运行业工联合会<sup>[18]</sup>。相较于街道工会，新组建的区级或市级行业工会是“八大群体”入会的主流形态。目前亦有行业工会代表某一群体与企业成功进行集体协商的案例，例如，2021年初经过近半年的集体协商，陕西宝鸡市快递行业协会的7名职工代表就劳动报酬、工作时间、保险福利等与7家快递企业签订了“一合同三协议”<sup>[19]</sup>。但就网约工而言，其所加入的基层行业工会固然可以发挥传统的“送温暖”功能，但是难以代表其行使集体劳动权。目前新组建的行业工会多数建在区一级，最高到市一级。而从平台企业的运营来看，跨区域是其中一个显著特点。以“滴滴出行”为例，其北京总部以5万左右技术人员和管理人员、大量服务器支持全国范围内的运营，其他省市即使在基层组建网约车司机行业工会，也难以与“滴滴出行”等跨区域经营的网约车平台开展集体协商。同理，佛山的“网约送餐工”确实可以加入当地的物流快递电商货运行业工联合会，但该行业工会同样面临着与总部在上海的“饿了么”平台以及其他外卖平台开展集体协商的难题。

概言之，目前网约工缺乏有效行使集体劳动权的机制，“平台用工的灵活化多元化分散化，使像散沙一样散点分布的网约工集体行动的可能性和能力趋于弱化，个别平台居于行业垄断地位，原子化的网约工几乎没有与其博弈和议价的能力”<sup>[20]</sup>。如果不作制度上的创新和突破，网约工将面临着集体劳动权的失保护，被迫回归“丛林法则”。

### 三、基于中国工会体制的网约工集体劳动权行使机制革新

#### （一）平台经济背景下中国工会体制的优势

##### 1. 以“职工”而非“劳动者”作为加入工会的基础概念

我国《工会法》第2条规定：“工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。”“职工”包括“脑力劳动者和体力劳动者”，这里的劳动者包括但不局限于2008年《劳动合同法》中的劳动者，《工会法》第3条提出的“脑力劳动者和体力劳动者”识别标准是“以工资收入作为主要生活来源”，“工会法的主旨，归根结底是为了保护工资劳动者的权利”<sup>[21][72]</sup>。

《工会法》以“生存权”而非“劳动关系”作为界定会员资格的进路，赋予了工会会员以弹性扩展的空间，尽管业态可能风云变幻，但只要某一行业的劳动力提供者以工资收入作为主要生活来源，就可以将其纳入《工会法》第2条的“职工”范畴，保护其集体劳动权。在这一点上日本工会法与我国认识相近，日本《劳动基准法》界定的劳动者是指不问职业的种类，接受事业单位的雇佣，并受领工资的人；而《劳动组合法》界定的劳动者则指不问职业的种类，依靠工资、薪金及其他类似收入而生活的人<sup>[22]</sup>。二者区别在于《劳动组合法》上的劳动者不一定“接受事业单位的雇佣”，仅“依靠工资、薪金及其他类似收入而生活”即可，其采用的亦是生存权标准。

##### 2. 全国总工会和地方各级工会有能力和资源积极回应业态变迁

我国实行的是不同于西方国家的一元工会制度<sup>[23]</sup>，“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益”，“基层工会、地方各级总工会，全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准”。工会具有“人民团体”身份，不是《社会团体登记管理条例》的适用对象，上级工会机关被更深地整合进正式的国家架构<sup>[24]</sup>，工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，这是我国工会体制的突出特色。据此有学者认为，中国工会具有国家法团主义特征，既有作为国家工具的国家属性，又有作为工人组织的社团属性<sup>[25]</sup>。全国总工会和地方各级工会有能力和资源回应新业态提出的挑战，我国集体合同制度推进的实践已经充分证明了这一点。

### 3. 依法成立的工会具有当然的代表权

中国工会的权力一直源于其在党政系统中的合法身份和地位<sup>[26]</sup>。在中国特色工会体制之下,依法成立的工会具有当然的代表权,不存在行使集体协商的资格障碍,中国工会代表的对象除了会员外,还可以代表非会员利益<sup>[27]</sup>,在平台经济下,这是中国工会体制的突出优势。从国外的实践看,韩国、日本等国的网约工也尝试组建行业工会,这些自行组织的行业工会面临的最大问题就是“代表权”难题。以日本为例,其《团体协约法》第6条第三款第(三)项规定了协商资格,以致网络平台等业者如果拒绝与没有达到其所使用的同类网约工人数二分之一以上者所加入的产业工会进行团体协商时,该产业工会无法主张平台业者构成同条第一项所规定的无正当理由拒绝团体协商。如此的协商资格要求对产业工会及其会员的团体协商权行使构成了重大的限制,使得网约工及其所加入的行业工会要取得协商资格困难重重<sup>[13][89]</sup>。中国工会所具有的组建主动性、代表广泛性的特点,为制度创新提供了可能性和运作空间。

#### (二) 革新的路径

##### 1. 破除劳动关系迷思,将“网约工”纳入“职工”体系

传统观点认为工会的产生必须以劳动关系为前提,因为没有劳动关系,就没有职工,自然更没有工会。工会与企业事业单位行政或雇主之间的关系,实际上是劳动关系的引申和发展<sup>[21][72]</sup>,此观点将加入工会资格与劳动关系绑定,在工厂制为主的业态模式下或许不存在问题,但在平台经济的用工模式下,会导致网约工集体劳动权的失保护。当前网约工中的绝大多数是以平台扣除信息费后的报酬作为主要生活来源,网约工获得的报酬类似于计件工资收入,符合《工会法》上的以生存权为标准的“职工”界定,不论其与平台之间是否存在劳动关系,都应认定为“职工”,有加入工会的权利。

##### 2. 为网约工组建与平台经济相适应的高层级行业工会

行业工会不同于《工会法》第10条提出的产业工会,《工会法》第10条对产业工会的规定是“同一行业或者性质相近的几个行业,可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会”。产业工会在逻辑上包括行业工会。作为基于职业的组织体,行业工会的历史早于产业工会,如我国民国时期的“理发工会”。新中国成立初期我国曾提出“按产业建工会是工会组织的基本原则”<sup>[28]</sup>,但由于当时企业形态以国营企业和集体企业为主,企业和工人均具有明显的地域性,因此企业工会成为更主要的工会形态。平台经济所具有的“去劳动关系化”特征凸显了为网约工组建行业工会的必要性。

就网约工而言,从代表其开展集体协商的角度,对同时需要与几个跨区域的平台企业进行集体协商的行业,宜在全国总工会之下组建一级行业工会,或者至少在省级组建一级行业工会,报全国总工会批准。关于此类行业工会的领导体制,当前《中国工会章程》第11条规定:“除少数行政管理体制实行垂直管理的产业,其产业工会实行产业工会和地方工会双重领导,以产业工会领导为主外,其他产业工会均实行以地方工会领导为主,同时接受上级产业工会领导的体制。各产业工会的领导体制,由中华全国总工会确定。”面向网约工的行业工会不宜采取“以地方工会领导为主”的体制,更宜由中华全国总工会根据网约工所在行业特征,确定其领导体制。

##### 3. 探索网约工入会和集体协商的新模式

为方便网约工入会,可借鉴近年全国总工会“智慧工会”建设的成果,将“互联网+”融合平台行业工会的组织形式,开发平台产业工会APP,方便网约工申请入会,通过APP向网约工推送服务,为其网上维权提供便捷渠道等,以服务提升网约工入会的积极性。成立后的行业工会,应当积极与平台企业接触,就网约工关心的商业保险的购买方式与费用负担,提成比例问题、奖励和惩罚的原则问题等与企业展开集体协商。实践证明,对于官方工会发起的集体协商,特别是级别高的工会,企业往往比较重视,可以为代表的职工争取较好的劳动条件,而集体协商的成果可

以吸引更多的网约工加入行业工会，赋予其行使集体劳动权的机制。

#### 四、结语

平台经济的崛起已是不争的现实。当下劳动法不乏主张扩展劳动关系认定标准，将网约工纳入“劳动者”范畴的观点。然而，过度严格地将网约工与平台之间的关系拉回大工业时代的劳动法管制下，不仅有消亡平台经济新业态的风险，而且可能非部分网约工所愿。例如，美国加州2020年开始实施的AB5法案就受到了来自加州卡车司机协会等群体要求免除适用的诉讼，尽管该法案使得平台工作者更容易被认定为劳动法意义上的劳动者，但显然卡车司机们更愿意保持“自雇”身份。相较于个别劳动法的扩展，创新集体劳动权行使机制，向网约工提供集体劳动法上的保护可能更符合网约工的利益，且组织化可以改变网约工“原子化”的状态，加强其相互之间交流和沟通的机会，不仅具有劳动法上的意义，且具有满足个体“社会融入”的功能。在此领域，我国工会具有代表性、组建主动性，更易于回应平台经济提出的挑战。通过创新平台网约工行业工会，将网约工纳入中国工会的组织体系，保护其合法权益，将是“60年来中国工会三次大改革”<sup>[29]</sup>之后迎来的第四次大改革。

#### 【参考文献】

- [1] 刘士豪. 数字科技化对劳动关系和劳动市场的影响与因应[J]. 台湾劳工季刊, 2017(52): 35.
- [2] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 52-72.
- [3] 肖竹. 第三类劳动者的理论反思与替代路径[J]. 环球法律评论, 2018(6): 79-100.
- [4] 李干. 网约车司机在集体劳动法的身份定位[J]. 中国劳动关系学院学报, 2017(1): 43-47.
- [5] 诺内特, 塞尔兹尼克. 转型中的法律与社会: 迈向回应型法[M]. 季卫东, 张志铭, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2004: 5.
- [6] 瓦尔特曼. 德国劳动法[M]. 沈建峰, 译. 北京: 商务印书馆, 2014: 6.
- [7] 哈迪. 英国劳动法与劳资关系[M]. 陈融, 译. 北京: 商务印书馆, 2012: 1.
- [8] 高尔曼. 劳动法基本教程——劳工联合与集体谈判[M]. 马静, 王增森, 李妍, 等译. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 3.
- [9] 吕楠. 英国行业工会在集体谈判中的优势与困境[J]. 工会博览, 2009(4): 25.
- [10] BAMBERGER K A. Platform market power[J]. Berkeley Technology Law Journal, 2017, 32(3): 1052-1099.
- [11] 林嘉. 劳动法的原理体系与问题[M]. 北京: 法律出版社, 2016: 54.
- [12] 简单培训 即可拿证做“闪送员”? 不靠谱![EB/OL]. (2015-08-21) [2021-01-30]. <http://b2b.toocle.com/detail--6272422.html?source=1>.
- [13] 张义德. 论资讯化时代中的劳工行踪监视——雇主之劳务指挥权、设施管理权确保 VS. 劳工隐私权[J]. 中正大学法学集刊, 2018(59).
- [14] ROGERS B. The social costs of Uber[J]. University of Chicago Law Review Online, 2015, 82(1): 6.
- [15] 吴清军, 李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. 社会学研究, 2018(4): 137.
- [16] 马克思. 资本论[M]. 郭大力, 王亚南, 译. 上海: 上海三联书店, 2009: 222.
- [17] 上海市总工会. 上海市总工会聚焦八大群体入会建会工作纪实[EB/OL]. (2018-09-11) [2021-01-30]. <http://www.shzgh.org/rendera/node5902/node5904/node5913/u1ai6219316.html>.
- [18] 多措并举! 佛山市总工会推动八大群体入会[EB/OL]. (2019-04-30) [2021-01-30]. <http://www.fsonline.com.cn/p/262761.html>.
- [19] 宝鸡市快递行业集体协商“一合同三协议”诞生记[EB/OL]. (2021-01-14) [2021-01-30]. <https://www.ishaanxi.com/c/2021/0114/1948047.shtml>.
- [20] 胡磊. 网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J]. 理论月刊, 2019(9): 125.
- [21] 史探径. 中国工会的历史、现状及有关问题探讨[J]. 环球法律评论, 2002(2).
- [22] 尚志竹内. 日本劳动法上的总工会与社区工会[J]. 王天玉, 黎婉婧, 译. 社会学研究, 2013(1): 191.
- [23] 常凯. 劳动法[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011: 148.
- [24] 闻效仪. 改革开放四十年之集体协商与集体合同研究: 历史演进、制度执行与类型化趋势[J]. 中国人力资源开发, 2018(10): 100.
- [25] 许晓军, 曹荣. 论工会在劳动关系中的独立性与代表——基于企业工会干部职业化的若干思考[J]. 中国劳动关系学院学报, 2009(6): 7-13.

- [26] 许晓军, 吴清军. 对中国工会性质特征与核心职能的学术辨析——基于国家体制框架内工会社会行为的视角 [J]. 人文杂志, 2011(5): 165.
- [27] 史探径. 论工会法 [J]. 法学研究, 1993(1): 77-84.
- [28] 谢鹰. 浅议“行业工会”提法兼谈产业工会的改革 [J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2005(4): 20.
- [29] 游正林. 60年来中国工会的三次大改革 [J]. 社会学研究, 2010(4): 76.

## The Reform of the Collective Labor Rights Exercise Mechanism for Online Workers under the Platform Economy

YANG Xin

( Law School, China University of Labor Relations, Beijing 100048 )

**Abstract:** The platform economy poses a challenge to the exercise of collective labor rights for online workers. The mechanism for the exercise of collective labor rights was set up in the era of large-scale industry, in which union membership was closely integrated with labor relations. The platform economy has overturned the traditional employment methods of enterprises. However, online workers are facing the dilemma of identification of laborers. It is difficult for them to join enterprise trade unions and to negotiate collectively with platform enterprises operating across regions through the grassroots trade unions. The study insists that, in the face of the challenges posed by the platform economy, it is necessary to break the myth of labor relations by including online workers in the category of employees, establishing or approving cross-regional high-level industries trade unions for them, exploring ways to conduct collective consultations with platform companies, and responding to the demands of online workers for collective labor rights protection with the modernization of union governance.

**Key words:** platform economy; labor relations; right to solidarity; trade unions

[ 责任编辑: 张晋巧 ]

[ 职工队伍研究 ]

# 工作时间质量对员工的影响：理论路径与实证检验<sup>\*</sup>

李 中

(中国社会科学院大学 社会发展系, 北京 102488)

**[摘 要]** 工作时间质量对于个人、企业和社会都具有重要意义。在明确了工作时间质量的3个评价维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性)的基础上,本研究提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”,揭示了工作时长、工作时点和工作时间自主性对员工产生影响时,三者的基础路径关系。该模型指出,工作时长、工作时点和工作时间自主性均能对员工个体层面的结果变量产生直接影响,同时,工作时间自主性能够显著调节工作时长、工作时点的影响程度。研究还利用“2018年中国工作环境研究”的数据,以“工作时间满意度”作为结果变量对理论模型进行实证检验,检验结果支持了理论模型的假设:(1)员工超时工作程度和工作时点非标准化程度越高,对工作时间感到满意的可能性越低;(2)工作时间自主性和工作时间满意度具有显著的正相关关系;(3)工作时间自主性负向调节超时工作和非标准化工作时点对员工工作时间满意度的影响。

**[关键词]** 工作时间; 工作时间质量; 工作时间自主性; 非标准工作时间; 工作时间满意度

**[中图分类号]** F245;F243.1 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0081-14

## 一、引论

在过去的几十年中,“过度劳动”“时间贫困”“时间荒”等话题已经引起了人们的关注。根据国际劳工组织发布的《全球工作环境调查》,在过去一百年间,尽管发达国家劳动者的工作时长总体上有所减少,但就世界范围来看,工作时间过长(每周工作超过48小时)、休息时间过短(工作日之间休息小于11个小时)的现象仍然十分普遍。随着生产方式和生产结构的转变,非标准工作时间的普遍化也成为一个不容忽视的现象。例如,美国的劳动者执行轮班制的比例接近40%,欧盟国家约20%的人需要在夜间工作,大约三分之一的阿根廷人需要在周末上班<sup>[1]</sup>。就中国而言,“过度劳动”<sup>[2-3]</sup>“超时劳动”<sup>[4]</sup>等问题也已经是不可争的事实。2018年发布的《中国时间利用调查研究报告》显示:2017年中国工资劳动者超时工作率(日工作时间大于8小时)高达42.2%;与14个主要国家相比,中国有酬劳动时长排名第一,比排名最后的意大利高出125%<sup>[5]</sup>。2019年,中国程序员对本职业超时工作制的调侃,也激发了广大劳动者对自身不合理工作时间的反思和随之而来的普遍不满情绪<sup>[6]</sup>。员工们开始逐渐意识到长时间加班、随时待命的工作时间安排是一种不合理的工作状态,它极大地降低了人们从工作中所获得的幸福感。

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2020-12-02

[基金项目] 本文系国家自然科学基金重大项目“中国社会景气与社会信心研究:理论与方法”(项目编号:18ZDA164)的阶段性研究成果。

[作者简介] 李中(1991—),男,贵州铜仁人,中国社会科学院大学社会发展系博士研究生,研究方向为组织工作环境。

为了解决工作时间方面的理论和现实问题,国内外学者对相关话题展开了研究。在这些研究中,学者们重点关注的一个问题是,工作时间质量的高低会对员工的心理和身体状态、工作态度和行为、生活状态和感受等方面造成何种影响。这里涉及的“工作时间质量”(working time quality)的概念最早出自《第六次欧洲工作环境调查报告》,该报告建立了“工作时间质量指数”,对受访者的工作时间进行综合性评价<sup>[7]52-62</sup>。本研究借用“工作时间质量”这一概念,用以指代劳动者工作时间的优劣情况。总的来看,学者们衡量员工工作时间质量高低时主要考虑了3个评价维度:工作时长、工作时点和工作时间自主性,并相应地形成了3个具体的研究问题,即工作时长对员工的影响、非标准工作时间与否对员工的影响、工作时间自主性高低对员工的影响。不过,很多学者并没有意识到这一整体性的研究框架,而是将上述3个问题当作独立的问题来研究。换句话说,学者们常常只注意到工作时间评价的一个维度(最常见的是工作时长),而忽视了其他维度。这便使得关于工作时间质量对员工影响的研究整体上呈现出“各立门户、自说自话”的局面,缺乏综合性。

因此,我们尽管从理论和实证上判断工作时长、工作时点和工作时间自主性均对劳动者的工作和生活具有重要影响,却不知道三者之间的关系,这正是本研究要解决的问题。笔者将把研究视角从结果变量回归到自变量(即工作时间),试图回答:工作时长、工作时点和工作时间自主性在对员工产生影响时,它们之间的关系是什么?本研究将建立工作时间质量对员工个体影响的基础路径模型,然后利用“2018年中国工作环境研究”的调查数据对该理论模型的假设进行实证检验。

## 二、研究回顾及理论模型构建

### (一) 时间的内在属性与工作时间的的评价维度

#### 1. 时间的内在属性

通常而言,我们对事物质量的评价标准是从其内在属性出发的。例如,当我们评价苹果的质量时,考虑的标准包括色泽、大小、甜度等,这些标准都反映了苹果的内在属性。类似的,当评价工作时间的质量时,也应该从工作时间的内在属性出发。那么,“工作时间”这一抽象事物的内在属性包括什么呢?要回答这一问题,需要回到其上位概念“时间”上。

时间的第一个属性是数量性,这源于古典物理学。古典物理学关注的核心主题是“运动”,基本工作是描述运动和总结运动规律,而时间是描述运动的基本参量<sup>[8]</sup>。作为参量的时间在古典物理学家那里被高度数学化,它被抽离了所有社会的、心理的属性,仅仅具有度量上的数量性。牛顿在《自然哲学的数学原理》一书的开头就对这种数量化的时间进行了阐释:“绝对的、真实的和数学的时间,它自身以及它自己的本性与任何外在的东西无关。”<sup>[9]</sup>换句话说,在牛顿看来,绝对时间只是运动公式中的参量,除了数量差异,时间与时间之间不存在任何性质上的不同。

一些社会学家通过“社会时间”这一概念参与到有关时间的学术讨论之中。他们认为,时间不仅具有数量属性,还具有社会属性。这种社会属性清楚地体现在人们关于时间的表达之上。例如,我们在日常生活中常常使用“一顿饭的工夫”(表达时长)、“端午节前后”(表达时点)等表述。Sorokin和Merton指出,这种社会化的时间表达方式是群体生活的产物,主要由当时的宗教或职业活动所决定,因为社会合作的需要而长久存在<sup>[10]</sup>。这种对时间的认识来源于涂尔干的结构功能主义思想,即将社会时间视为一种发端于社会需要、外在于个体存在、对个体具有强制力的社会规则。涂尔干在《宗教生活的基本形式》一书中就曾以时间为例,阐释时间的社会建构性。他写道:“时间并不是我的时间,而是普遍的时间,是同一个文明中的每个人从客观出发构想出来的时间。这足以暗示我们:这种时间安排应该是集体的。”<sup>[11]11-12</sup>

总的来说,在古典物理学中,时间的差异仅仅体现在数量上;在社会学中,时间的差异不仅体现在数量上,也体现在文化或社会内涵上。于是,在古典物理学中,相同的时间数量(时长)

永远具有相同的意义；但在社会学中，相同的时长可能具有不同的社会含义，不同的时长可能具有相同的社会意义。

## 2. 工作时间的评价维度

工作时间是“时间”与“工作”这项特定人类活动结合形成的子概念，是指人们进行工作所耗费的时间。因此，它也具有时间的两种属性：一是数量性，即物理时间强调的时间长短；二是社会性，即社会时间所强调的社会内涵。由此，当我们对工作时间的质量进行评价时，从时间本身的属性出发，可以相应地形成两个评价维度：工作时长和工作时点。工作时长维度主要评价人们投入工作的时间数量是否超过一定限度，工作时点维度主要评价人们工作的时间点是否符合一般的社会生活节律。

工作时间的这一内在属性和评价维度的划分也为众多研究者所认同、使用和强调<sup>[12][13]106-113</sup>。2011年，国际劳工组织召开了一场专门针对“工作时间”的研讨会，会议产生的多份研究报告都对工作时间采取了工作时长和工作时点<sup>①</sup>的划分<sup>[14][15]13-37[16]5-16[17]9-39</sup>。之后，国际劳工组织关于工作时间的研究也都是针对这两个维度进行讨论的<sup>[18]</sup>。可以认为，以国际劳工组织为代表的、对工作时间的研究已经基本确立了工作时间的两维度研究范式。

从时间本身的属性出发，工作时间只存在两个评价维度：工作时长和工作时点，它们分别反映了时间的数量属性和社会属性。这两种属性是时间所内含的，独立于个体层面的人而存在。但是，对于“工作时间”的评价不仅仅需要考虑“时间”，也要考虑“工作”。现代的雇佣工作本质上是一种劳动力的交易，员工出售时间和精力从雇主那里换取金钱<sup>[19]</sup>。因此，当员工进入组织之后，其工作时间的安排是由组织制度所决定的。组织的工作时间制度不仅规定了员工当前一般性的工作时间安排（包括工作时长和工作时点），还限制了员工未来可能的工作时间安排。员工工作时间自主性越强，其可能的工作时间安排也就越多。因此，学者们认为，对员工工作时间质量进行评估时，除了考虑其通常“工作多久”和“何时工作”，还应该考虑，当工作和非工作领域在时间上出现潜在冲突时，员工能够多大程度上调整其当前的工作时间安排，例如离岗一个小时、一个上午，甚至几天去处理个人事务，从而将时间冲突最小化。在这里，工作时间自主性发挥了笔者称之为“减压阀”的积极效应，即员工对工作时间的自主性可以使其在必要时调整当前的工作时间安排（包括工作时长和工作时点），从而释放时间压力。

总的来说，工作时间的评价维度可以归纳为3个：工作时长、工作时点和工作时间自主性。

### （二）工作时长、工作时点、工作时间自主性对员工的影响

#### 1. 工作时长对员工的影响

工作时长是指人们投入工作的时间长度，它是学者们测量个体工作时间质量时最常用的标准，“过度劳动”“超时劳动”等构念的测量都是基于此标准完成的。Ng和Feldman对199篇涉及工作时长与其他变量相关性的研究进行了元分析（meta-analysis），分析结果表明，工作时长与组织、职业、家庭、情景要求、工作行为和态度等5个方面的23个变量具有直接的相关性，其中涉及的结果变量包括职业满意度、角色过载、角色冲突、旷工行为、工作压力、精神紧张、工作—家庭冲突等<sup>[20]</sup>。

学者们通常持一种“耗损论”的观点（即将工作视为一种对个人资源的损耗），以之来解释工作时长对员工个体层面结果变量的影响<sup>[21]180-189</sup>。当人们工作时，需要耗费大量能量去处理工作事务，从而引发生理和心理上的不良反应，给身心健康带来负面影响，进而影响个体对工作的态

<sup>①</sup> 国际劳工组织并没有采用工作时点（work timing）的表述方式，而是使用工作时间安排（working time arrangements）或工作日程（work schedule），尽管表述不同，但两者具有一致的内涵。按照国际劳工组织的解释，任何一段给定的工作时长，在理论上都可以有无数种的组织方式，如何进行时间组织将对劳动者和企业产生重要的影响。参见：International Labour Office. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the tripartite meeting of experts on working-time [R]. Geneva: International Labour Organization, 2011: 42.

度和评价。当时间耗费到工作中,个体便无法兼顾非工作事务,又会产生工作与非工作领域(包括家庭、休闲和其他领域)的冲突。一系列实证研究也证实了超时工作对个体身体健康<sup>[22]</sup>、工作满意度<sup>[13]106-113</sup>、工作—家庭平衡<sup>[23]</sup>、主观幸福感<sup>[24]</sup>等诸多结果变量具有显著的负向影响。

## 2. 工作时点对员工的影响

工作时点是指人们工作所处的时间点,实质上反映的是每一时点背后的社会内涵。学者们认为,工作时点的标准性或典型性也是衡量员工工作时间质量高低的重要标准。那些与普遍或法定的工作时间安排(例如朝九晚五、周末双休等)不一致的工作时间安排,通常被称作“非标准工作时间”或“非典型工作时间”。具体来看,非标准工作时间在形式上主要表现为轮班(24小时内的两班倒或三班倒)、轮休(例如工作四天休息一天)等;在时点上则表现为小夜班(通常为16点—24点)、大夜班(通常为0点—8点)、周末班等。

学者们也就非标准工作时间对个体的影响展开了研究,研究结果具有很强的一致性,即认为非标准工作时间会给员工带来多方面的负面效应。除了身体和精神健康<sup>[15]23-29[25-26]</sup>之外,学者们还发现非标准工作时间会对劳动者工作和生活等方面产生消极影响,包括工作—家庭平衡<sup>[17]28-35[27-28]</sup>、婚姻关系<sup>[29-31]</sup>、子女抚养<sup>[32]565-590</sup>,甚至还包括孩子的认知或行为表现<sup>[33]</sup>。

关于非标准工作时间给个体带来负面效应的原因,一个常见的解释是,非标准工作时间会导致个体无法与一般的社会生活节律保持同步。不难发现,任何一个文明社会都会有一套作为基础时间坐标的历法以及一系列公共活动的时间安排,这些社会时间制度保证了社会成员行动的同步性,维持了社会行动的秩序,也塑造了社会生活的一般节律<sup>[34]</sup>。正如涂尔干所说:“日历表达了集体活动的节奏,同时又具有保证这些活动的规制性的功能。”<sup>[11]12</sup>因此,当一个人的生活节律与一般的社会生活节律不同步时,小到亲友聚会,大到游行庆典,他都很难参与到这些集体行动之中,这也意味着他会缺少社会互动的机会。人一旦缺乏有效的社会互动,那么便很难在有限的互动仪式中获得足够的“情感能量”。在柯林斯看来,高度的情感能量是一种对社会充满自信与热情的感受,而缺乏情感能量则让人感到疲惫不堪或消极沮丧<sup>[35]</sup>。

因为工作是人们最主要的日常活动,所以“什么时候工作”总体上决定了一个人的生活节律,那些需要经常上夜班或周末班的人,便很难满足社会互动对时间同步性的要求。因此,有学者也将非标准工作时间称为“非社会性工作时间”(unsocial work time)<sup>[36]</sup>。

## 3. 工作时间自主性对员工的影响:调节作用与直接作用

除了工作时长和工作时点,学者们认为,员工的工作时间自主性也是衡量其工作时间质量的重要标准。工作时间自主性是指劳动者多大程度上能自主调整或决定其工作时间,本质上反映了其对工作时间的控制力。在形式上,员工的工作时间自主性通常表现为工作时间灵活或具有弹性<sup>①</sup>。学者们通常从正面的角度考察工作时间自主性对员工的影响,一般认为,员工拥有对工作时间的自主性是高质量工作时间的表现。已有的实证研究表明,增强员工的工作时间自主性不仅有助于提升其对工作的积极态度、评价和表现<sup>[16]10-16</sup>,也有助于员工更好地照顾孩子<sup>[37]</sup>,减少工作—家庭矛盾<sup>[38]</sup>或促进工作—生活平衡<sup>[39-41]</sup>。

不过,工作时间自主性对员工个体的影响路径与工作时长和工作时点有所不同。工作时间自主性反映的是工作时间的可能安排,它要想对个体的行动产生实在的影响,就必须转变为现实安

<sup>①</sup>最近一些学者开始强调根据受益主体,将工作时间弹性或灵活性区分为“雇员主导的工作时间弹性”和“雇主主导的工作时间弹性”。其中,前者是通常理解的可以提升雇员工作时间控制力的状态,而后者则是为了方便雇主更好地利用员工工作时间,例如,随时给员工分配任务将使员工的时间碎片化,而使其缺乏对工作时间的控制力。本文突出强调的是劳动者对工作时间具有“控制力”这一实质,而非“弹性或灵活性”这一形式。因此,严格来说,工作时间自主性的形式化表现是“雇员主导的工作时间弹性或灵活性”。参见:FAGAN C, LYONETTE C, SMITH M, et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence [R]. Geneva: International Labour Office, 2012: 28.

排。换句话说，必须通过改变工作时间的两个属性维度（工作时长和工作时点）而最终对个体的行动产生影响。工作时间自主性的“减压阀效应”的内在作用逻辑也清楚地表明，当工作和家庭出现时间上的冲突时，员工利用自身对工作时间的自主性，通过调整当前的工作时长或工作时点安排以化解冲突，即负向调节低质量工作时长和低质量工作时点对个体的负向影响。这一作用路径已经在一定程度上得到了实证检验。例如，Valcour发现，增强工作时间的控制力有助于调节工作时长对工作—家庭平衡满意度的负向影响：只有当人们对工作时间控制程度较低时，工作时长与工作—家庭平衡满意度之间才显现出负相关；而当人们对工作时间控制程度较高时，相关性便消失了<sup>[42]</sup>。类似地，Hughes和Parkes也发现，工作时间自主性对工作时长与工作—家庭冲突的关系具有显著的调节作用<sup>[43]</sup>。Bihan和Martin通过对执行非标准工作时间的在职父母进行调查发现，非标准工作时间有碍于他们的家庭生活，尤其是对子女的抚养；但是，如果工作时间安排满足“可协商”和“可预测”两个条件，那么非标准工作时间甚至可能促进工作和家庭的平衡<sup>[32]565-590</sup>。这里的“可协商”和“可预测”体现的正是员工工作时间的自主性。

那么，工作时间自主性是否只具有调节作用，而无法对个体产生直接的影响呢？笔者认为，答案是否定的。尽管从行动上来说，工作时间自主性发挥的“减压阀效应”必须以时长和时点为路径，但是工作时间自主性给员工带来的对时间的“控制感”则会直接作用于个体的感受。一般来说，对事物的控制感是一种积极的感受<sup>[44]</sup>，因此，员工很可能因为这种积极感受或情绪，而对其工作和生活给出更加正面的评价。例如，刘健等人的实证研究发现，在高科技企业中，管理和研发人员工作时间的自主性提升了他们的自我效能感，又进一步促进了他们个人绩效的提升<sup>[45]</sup>。

### （三）工作时间质量对员工影响的基础路径模型

基于上文对工作时长、工作时点和工作时间自主性对员工影响的论述，本研究提出了工作时间质量对员工影响的基础模型（见图1）。该理论模型共包含5个基本命题：（1）工作时长显著影响员工个体层面结果变量；（2）工作时点显著影响员工个体层面结果变量；（3）工作时间自主性显著影响员工个体层面结果变量；（4）工作时间自主性显著调节工作时长对员工个体层面结果变量的影响；（5）工作时间自主性显著调节工作时点对员工个体层面结果变量的影响。

针对该模型，需要说明的是，本研究将对“工作时间对员工影响”的研究重点从结果变量转移至自变量（即工作时间），因此，该模型重点展示3个工作时间质量评价维度（工作时长、工作时点和工作时间自主性）之间的关系，而没有对结果变量进行特指<sup>①</sup>。同样地，尽管笔者认为工作时间对个体层面任一结果变量的影响都可能不是直接的，但是找寻中介变量不是本研究的目标，这些任务将在后续的研究中完成。正是基于此，本研究称图1中的模型为基础路径模型。

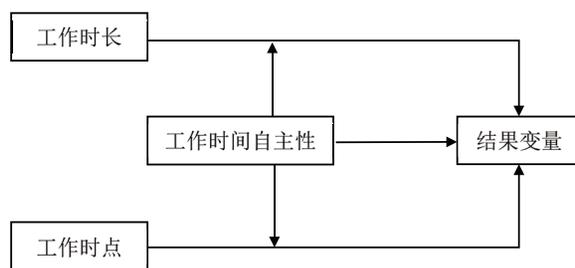


图1 工作时间质量对员工影响的基础路径模型

① 一般来说，个体层面的结果变量主要有3类：心理和身体状态（如幸福感、身心健康）、工作态度和行为（如工作满意度、离职意愿、怠工行为）、生活状态和感受（如婚姻质量、工作—家庭平衡、生活满意度）。笔者认为，由于工作时间质量的各个维度对员工的影响是有限的，并不是所有的结果变量都能完整地嵌入该模型，有些结果变量可能只受单一维度的影响，所以在此没有对结果变量进行特指。

### 三、研究设计及假设

下文将对“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”进行实证检验。笔者选取“工作时间满意度”作为检验模型的结果变量。工作时间满意度综合性地反映了劳动者对其工作时间质量的态度和感受，是研究工作时间质量对员工影响的最基本变量。如果模型无法在工作时间满意度作为结果变量的情况下通过检验，那么该模型设定的路径关系很可能存在问题。同时，本研究选取“超时工作程度”“工作时点非标准化程度”和“工作时间自主性程度”3个变量，分别反映工作时间质量的3个评价维度，即工作时长、工作时点和工作时间自主性。实证检验模型见图2。

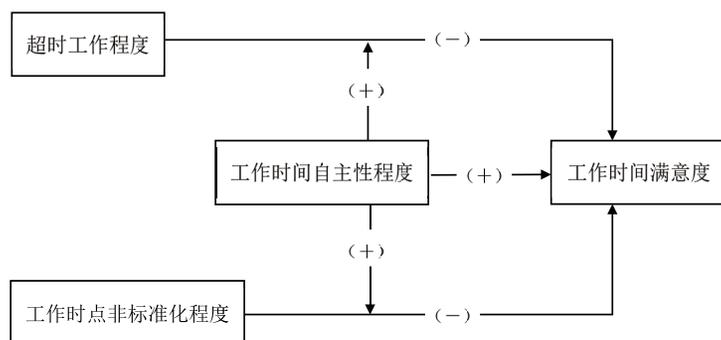


图2 工作时间质量与工作时间满意度的路径检验模型

如图2所示，本研究对模型的检验包含3个部分。

第一，检验超时工作程度、工作时点非标准化程度对员工的工作时间满意度是否具有显著的负向影响，基于上文的阐释，提出的研究假设为：

假设1：超时工作程度越高，员工对工作时间感到满意的可能性越低。

假设2：工作时点非标准化程度越高，员工对工作时间感到满意的可能性越低。

第二，检验工作时间自主性程度对员工工作时间满意度的直接影响，提出的假设为：

假设3：工作时间自主性程度越高，员工对工作时间感到满意的可能性越高。

第三，检验工作时间自主性对超时工作程度、工作时点非标准化程度与工作时间满意度之间关系的调节作用是否成立，提出的假设为：

假设4：工作时间自主性程度越高，超时工作对员工工作时间满意度的负向影响越小。

假设5：工作时间自主性程度越高，非标准化工作时点对员工工作时间满意度的负向影响越小。

### 四、数据来源、变量的选取及回归模型

#### （一）数据来源

本研究数据来自“2018年中国工作环境研究”（the Research on the Chinese Working Conditions, 简称RCWC 2018），该调查由中国社会科学院社会发展战略研究院课题组主持完成。RCWC 2018的目标总体为中国大陆城镇16岁及以上的就业人口，采用分层抽样和入户面访等方法获得数据，具体包含以下几个步骤：（1）根据国家统计局“六普”数据，在除新疆和西藏之外的省、自治区、直辖市，抽取60个县（市、区）作为一级抽样单元（Primary Sampling Unit, 简称PSU），60个PSU涵盖24个省（自治区、直辖市），同一省（自治区、直辖市）内PSU数量最多为5个；（2）在每个PSU中抽取9个社区居委会作为二级抽样单元（Second Sampling Unit, 简称SSU）；（3）根据实地绘制的地块示意图和家庭地址表，在每个SSU中抽取15户家庭作为三级抽样单元（Third Sampling Unit, 简称TSU）；（4）访问员根据KISH表，从户内满足条件（16岁及以上的就业者）的成员中抽选出被访者。

RCWC 2018 采取多重数据质量控制手段，包括访问过程全程录音、访问地点定位和搜集电话信息等方式。调查项目组依据录音文件，对记录数据进行了 100% 全覆盖的重听校对；对每一个调查的地理信息都同百度地图的地理信息数据进行了比对，并且同步实施了电话回访，以保证数据的真实性。

本研究对 RCWC 2018 原始数据进行了处理，筛选出受雇于个人或单位的受访者，同时剔除了相关变量的缺失值和离群值，最终获得有效样本 4482 份。

## （二）变量的选取及操作化

本研究的变量包括 4 类：因变量、自变量、调节变量和控制变量。

因变量为工作时间满意度，通过“您是否对工作时间感到满意”一题测量，问卷选项设计为定序五分类。但是，初步的分析发现，采用五分类值无法满足序次 logistic 回归的平行性假定。为了避免回归系数的过度偏差，本研究将因变量选项处理为二分类。其中，受访者选择“非常满意”和“比较满意”的划分为“满意”；“一般”“比较不满意”和“非常不满意”划分为“非满意”。

自变量为超时工作程度和工作时点非标准化程度。“超时工作程度”这一变量的操作化是以月均工作时长为计算基础，以总样本的 3 个四分位点（176 小时、208 小时和 242 小时）作为超时工作程度判定的阈值。具体来说：月均工作时长小于或等于 176 小时的划分为“不超时”；大于 176 小时，但小于或等于 208 小时的，划分为“轻度超时”；大于 208 小时，但小于或等于 242 小时的，划分为“中度超时”；大于 242 小时的，划分为“重度超时”。工作时点非标准化程度的测量涉及两个问题：一是是否需要周末工作；二是是否需要夜晚工作。两项回答均为“否”者表明其工作时点为标准化，一项为“是”者为“工作时点轻度非标准化”，两项均为“是”者为“工作时点重度非标准化”。

调节变量为工作时间自主性程度，通过 3 个问题进行测量，包括“您是否能够自主决定工作时间的长短”“您是否能够自主决定工作节奏的快慢”和“您是否能够自主决定工作进度的调整”，选项为定序三分类。本研究通过主成分分析法进行降维，提取出一个反映工作时间自主性的主成分。该主成分的方差贡献率为 66.61%，KMO 值为 0.69，表明 3 个问题的共性较强，适合进行主成分分析。笔者将生成的新变量以均值为界进行二分处理，大于均值的划分为“工作时间自主性高”，小于或等于均值的划分为“工作时间自主性低”。

控制变量包含 3 类变量：一是人口学相关变量，包括性别、年龄、学历、婚姻状况、子女数量、健康状况等；二是工作相关变量，包括月收入、是否签订劳动合同等；三是组织相关变量，包括组织规模、单位所有制、是否有工会等。其中，组织规模通过单位员工数测量，由于月收入和单位员工数都存在严重右偏，因此本研究对这两个变量进行了对数化处理。单位所有制划分了“公有”和“非公有”两类，其中，国有企业、集体企业和党政事业单位都归类为“公有”。

所有变量的描述性统计结果见表 1。

表 1 变量描述性统计

变量	均值（标准差）/ 频率	编码或赋值情况说明
因变量		
工作时间满意度（满意）	58.86%	定类；非满意 = 0，满意 = 1
自变量		
超时工作程度	2.37 (1.16)	定序；值域 1—4
工作时点非标准化程度	1.68 (0.74)	定序；值域 1—3
调节变量		
工作时间自主性程度（高）	49.09%	定类；低 = 0，高 = 1

续表

变量	均值 (标准差) / 频率	编码或赋值情况说明
控制变量		
性别 (男性)	56.67%	定类; 女性 =0, 男性 =1
年龄	36.74 (9.75)	连续; 值域 18—68
学历	3.83 (1.06)	定序; 小学及以下 =1, 初中 =2, 高中 =3, 大专 =4, 本科 =5, 研究生 =6
婚姻状况 (已婚)	76.71%	定类; 未婚 =0, 已婚 =1
子女数量	0.85 (0.68)	连续; 值域 1—3
健康状况	4.35 (0.73)	定序; 值域 1—5
月收入 (ln)	8.40 (0.48)	连续; 值域 5.70—11.51
是否签订劳动合同 (是)	78.63%	定类; 否 =0, 是 =1
单位员工数 (ln)	4.45 (1.59)	连续; 值域 0.69—11.51
单位所有制 (公有)	39.98%	定类; 非公有 =0; 公有 =1
是否有工会 (是)	43.40%	定类; 否 =0, 是 =1

### (三) 回归模型及分析工具

本研究将因变量处理为二分变量, 故采用二分 logistic 回归模型, 模型方程如下:

$$Y = \ln(P/1-P) = \alpha + \beta_{1i}X_{1i} + \beta_2M + \beta_{3i}X_i \times M + \beta_{4j}C_j + \varepsilon$$

其中,  $Y$  为因变量“工作时间满意度”的对数发生比;  $P$  为“对工作时间感到满意”的发生概率;  $\alpha$  为常数项;  $X_i$  为自变量, 包括超时工作程度 ( $X_1$ ) 和工作时点非标准化程度 ( $X_2$ ),  $\beta_{1i}$  为自变量的回归系数;  $M$  为调节变量 (工作时间自主性程度),  $\beta_2$  为调节变量的回归系数;  $X_i \times M$  为自变量和调节变量的交互项,  $\beta_{3i}$  为交互项的回归系数;  $C_j$  为控制变量, 包含 11 项,  $\beta_{4j}$  为控制变量的回归系数;  $\varepsilon$  为残差。

## 五、回归结果

表 2 显示了 logistic 回归结果, 模型 1 仅包含因变量和控制变量; 模型 2 在模型 1 基础上加入了自变量和调节变量; 模型 3 和模型 4 分别在模型 2 基础上增加了一项自变量与调节变量的交互项。

表 2 logistic 回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	系数 (标准误)	系数 (标准误)	系数 (标准误)	系数 (标准误)
超时工作程度 ( $X_1$ )		-0.241*** (0.033)	-0.323*** (0.043)	-0.241*** (0.033)
工作时点非标准化程度 ( $X_2$ )		-0.227*** (0.051)	-0.224*** (0.051)	-0.298*** (0.065)
工作时间自主性程度 ( $M$ )		0.177** (0.066)	-0.236 (0.150)	-0.089 (0.164)
$X_1 \times M$			0.169** (0.056)	
$X_2 \times M$				0.156* (0.078)

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	系数 (标准误)	系数 (标准误)	系数 (标准误)	系数 (标准误)
性别	-0.206** (0.067)	-0.112 <sup>+</sup> (0.068)	-0.115 <sup>+</sup> (0.068)	-0.109 (0.068)
年龄	0.015*** (0.004)	0.009* (0.005)	0.009* (0.005)	0.009* (0.005)
学历	0.283*** (0.037)	0.201*** (0.039)	0.201*** (0.039)	0.200*** (0.039)
婚姻状况	-0.087 (0.104)	-0.133 (0.106)	-0.127 (0.106)	-0.130 (0.106)
子女数量	-0.021 (0.065)	0.032 (0.066)	0.032 (0.066)	0.035 (0.066)
健康状况	0.371*** (0.044)	0.371*** (0.045)	0.374*** (0.045)	0.370*** (0.045)
月收入 (ln)	0.384*** (0.083)	0.377*** (0.084)	0.377*** (0.084)	0.371*** (0.084)
是否签订劳动合同	0.310*** (0.083)	0.254** (0.085)	0.251** (0.085)	0.255** (0.085)
单位员工数 (ln)	-0.106*** (0.022)	-0.084*** (0.023)	-0.084*** (0.023)	-0.083*** (0.023)
单位所有制	0.185* (0.080)	0.066 (0.082)	0.066 (0.082)	0.068 (0.082)
是否有工会	0.365*** (0.081)	0.336*** (0.083)	0.331*** (0.083)	0.334*** (0.083)
常数	-5.898*** (0.667)	-4.471*** (0.679)	-4.294*** (0.678)	-4.303*** (0.684)
样本总数	4482	4482	4482	4482
伪 R 方	0.061	0.085	0.086	0.085
AIC	5728.354	5586.688	5579.613	5585.528

注：<sup>+</sup>p < 0.1, \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001; 标准误为稳健标准误。

## (一) 超时工作程度、工作时点非标准化程度与工作时间满意度

从模型 2 可以看出, 在控制其他变量的情况下, 超时工作程度对员工工作时间满意度具有显著的负向影响 ( $p < 0.001$ ), 员工超时工作程度每增加一个等级, 员工对工作时间感到满意的发生比 (odds) 是原来的 0.79 倍 ( $=e^{-0.241}$ ), 这里的发生比是指对工作时间感到满意与没有感到满意的概率之比 (下同)。换句话说, 超时工作的程度越高, 员工对工作时间感到满意的可能性越低。因此, 假设 1 得到证实。

同样地, 从模型 2 可以看出, 在控制其他变量的情况下, 工作时点非标准化程度对因变量也具有显著的负向影响 ( $p < 0.001$ ), 员工工作时点非标准化程度每增加一个等级, 其对工作时间感到满意的发生比是原来的 0.80 倍 ( $=e^{-0.227}$ )。也就是说, 工作时点非标准化程度越高, 员工对工

作时间感到满意的可能性越低。因此,假设2得到证实。

### (二) 工作时间自主性高低对工作时间满意度的直接影响

从模型2可以看出,在控制其他变量的情况下,在99%的置信度上,工作时间自主性对员工工作时间满意度具有显著的正向作用,工作时间自主性高的员工对工作时间感到满意的发生比是低工作时间自主性员工的1.19倍( $=e^{0.177}$ )。换句话说,相较于工作时间自主性低的员工,工作时间自主性高的员工更可能对其工作时间感到满意。因此,假设3得到证实。

### (三) 工作时间自主性的调节作用

本研究一个重要的任务是检验工作时间自主性高低是否显著调节超时工作和非标准化工作点对员工工作时间满意度的负向影响。由模型3可见,超时工作程度与工作时间自主性的交互项系数在99%的置信度上显著,且与超时工作程度的系数符号相反,表明工作时间自主性对超时工作和工作时间满意度之间的关系具有显著的负向调节作用。具体来说,当员工工作时间自主性低时,超时工作程度的指数化系数为0.72( $=e^{-0.323}$ ),表明员工超时工作程度每增加一个等级,员工对工作时间感到满意的发生比是原来的0.72倍;而当员工工作时间自主性高时,这一数值变成了0.86倍( $=e^{-0.323+0.169}$ )。可以看出,当员工拥有较高的工作时间自主性时,超时工作对员工工作时间满意度的负向影响更小。因此,假设4得到证实。

图3更清晰地展示了工作时间自主性如何调节了超时工作对员工工作时间满意度的负向影响。从图3可以看出,低工作时间自主性条件下的回归曲线十分陡峭,表明员工对工作时间感到满意的可能性随超时工作程度提升而迅速降低;相较而言,高工作时间自主性条件下的回归直线则更加平缓。由此可见,在不同工作时间自主性条件下,自变量对因变量的影响程度存在明显差异。

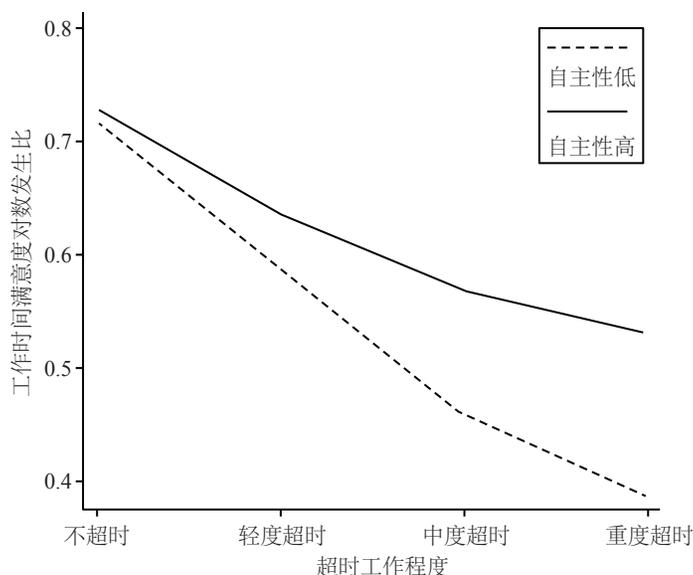


图3 工作时间自主性对超时工作程度与工作时间满意度关系的调节效应图

类似地,由模型4可见,工作时点非标准化程度与工作时间自主性的交互项系数在95%的置信度上显著,且与工作时点非标准化程度的系数符号相反,这表明工作时间自主性可以负向调节工作时点非标准化程度对员工工作时间满意度的影响,即当员工工作时间自主性较高时,非标准化工作时点对员工工作时间满意发生概率带来的负向影响更小。因此,假设5同样得到证实。至此,本研究提出的5个假设均通过了检验。

图4展示了工作时间自主性高低对工作时点非标准化程度和工作时间满意度之关系的调节效果。由图4可见,在不同工作时间自主性条件下的两条回归直线的斜率存在明显差异。在工作时

间自主性较低条件下，员工工作时间满意的发生概率迅速下降；而在工作时间自主性较高的条件下，尽管员工对工作时间感到满意的发生概率也会下降，但是降幅更小。

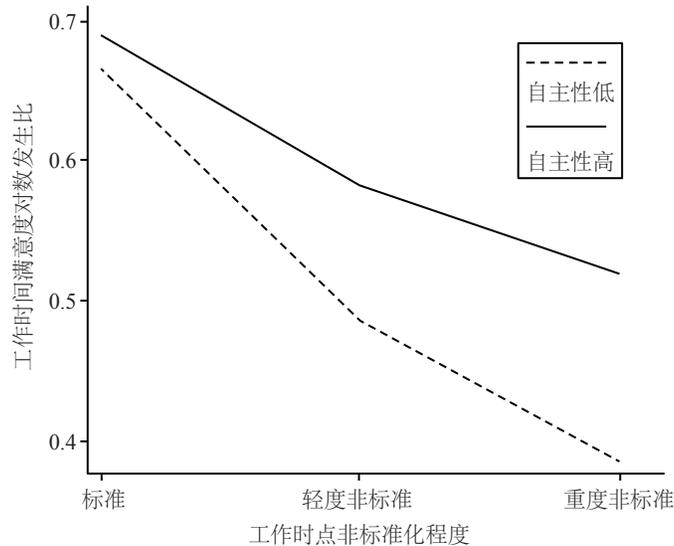


图4 工作时间自主性对工作时点非标准化程度与工作时间满意度关系的调节效应图

## 六、结果与讨论

本研究关注的是工作时间质量对员工个体的影响问题。在以往的研究中，学者们将更多的重心放在“影响”（即结果变量）之上，而忽视了工作时间本身存在的多元评价维度。本研究将对该问题的关注回到“工作时间”本身，在明确了工作时间质量的3个测量维度（工作时长、工作时点和工作时间自主性）的基础上，试图回答工作时长、工作时点和工作时间自主性对员工产生影响时，它们之间的路径关系是什么。同时，本研究通过对已有研究的总结和逻辑推演，提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”，并利用“2018年中国工作环境研究”的调查数据对该理论模型进行实证检验。在检验部分，笔者以“工作时间满意度”作为结果变量，利用二分logistic回归模型对超时工作程度、工作时点非标准化程度、工作时间自主性程度与工作时间满意度之间的关系进行了路径分析。从检验结果来看，超时工作程度、工作时点非标准化程度、工作时间自主性程度均对员工的工作时间满意度具有显著的直接负向影响，并且工作时间自主性程度能够负向调节超时工作程度和工作时点非标准化程度对工作时间满意度的负向影响。本研究提出的理论模型通过了经验数据的检验。

本研究是工作时间研究的基础工作，有助于实现工作时间研究的系统化和推动工作时间的综合评价体系的建设。在“物理时间”为主导的时间观下，学者们往往只关注“工作时长”这一个维度，而忽视了反映时间社会属性的“工作时点”，以及反映工作时间安排可能性的“工作时间自主性”。本研究将这3个维度放在“工作时间质量”的概念框架下进行讨论，目的是批判性地审视过去对工作时间认识和评价过程中采取的单一化思维，以整合工作时间的相关研究，并借此建立更具综合性的工作时间评价体系。建立工作时间综合评价体系是工作环境研究的重要组成部分<sup>[46]</sup>，这项工作西方学界已经有所进展。由欧洲改善生活和工作条件基金会（Eurofound）发布的《第六次欧洲工作环境调查报告》提出并实践了工作时间评价的4个维度：持久性、非典型工作时间、工作时间和灵活性<sup>[7]52-62</sup>。学者围绕国际劳工组织提出的“体面工作时间”展开的研究，也从单纯的工作时长，扩展到对夜间工作、休假制度、工作时间灵活性等的关注<sup>[47]</sup>。但是，在中国，一种工作时间的综合评价观尚未建立起来。本研究通过理论和实证层面的分析，初步确立了工作时

间评价的3个维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性),并提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”,该模型首次在一个统一的框架下展示了工作时间质量的3个评价维度对员工产生影响时的基础路径关系。后续的工作将针对中国的社会文化背景,围绕测量题器、指标权重的设置等问题展开讨论,目的是建立能够准确而全面反映中国劳动者工作时间质量的评价体系。

此外,本研究还提出了工作时间自主性的“减压阀效应”,它揭示了工作时间自主性对劳动者产生积极影响的内在逻辑。尽管工作时间自主性的作用机制是浅显易懂的,即劳动者对工作时间的自主性可以使其在必要时调整当前的工作时间安排(包括工作时长和工作时点),从而释放时间压力,但是,人们总将工作时间自主性的积极效应视为理所当然,而不深究其内在机理。“减压阀效应”的提出捅破了这层窗纱,有助于人们认识和实践该效应。

在以往的研究中,学者们就如何减轻低质量工作时间对员工的负面影响作了诸多讨论,也提出了一些政策建议,其中,大多数都着力于“工作时长”这一维度,即建议通过控制或减少员工的工作时长来降低工作时间的负面影响<sup>[48]</sup>。但是,一些研究也表明,并非所有的劳动者都抗拒长时间工作<sup>[21]180-189</sup>,例如,在执行计件薪酬制的岗位上(例如外卖、快递等),员工愿意通过主动延长工作时间来赚取更多的收入。因此,单独采取“一刀切”的工作时长限制政策对于提升员工的工作幸福感并非全然有效。针对这一问题,笔者认为,工作时间自主性可能在员工对工作时间的感受和评价中发挥了更关键的作用,因为工作时间自主性凸显了员工个体对工作时间安排的差异性需求。如前文所述,高质量的工作时间不仅仅关乎当前的一般性工作时间安排,还关注未来可能的工作时间安排。因为每个人所处的生活场景、应对的生活事务、面对事件发生的概率等都各不相同,对工作时间安排的需求也就存在差异,所以,这种可能性赋予了员工结合自身需求适度调整工作时间安排的权力,有助于他们合理安排工作和生活,避免时间冲突的产生。当前,国际劳工组织关于提升员工工作时间质量的政策研究中,工作时间自主性也被置于最核心的位置。该机构最近发布的一份名为《促进工作时间安排平衡指南》的报告中还总结了多项提升工作时间自主性的具体措施,包括交错工作时间(即一定范围内自主选择上下班时间)、压缩工作周(即增加每日工作时间,减少每周工作天数)、建立时间银行(即工作时间在一定时期内可以进行存取)等<sup>[49]</sup>。这些国际上已被实践的提升员工工作时间自主性的措施和本研究对其作用机制的揭示,均对制定提升员工工作时间质量的政策具有启示和指导意义。

#### [参考文献]

- [1] ALEKSYNSKA M, BERG J, FODEN D, et al. Working conditions in a global perspective [R]. Geneva: International Labour Office, 2019: 26-30.
- [2] 孟续铎. 劳动者过度劳动的成因研究 [D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2013: 1-7.
- [3] 杨河清, 韩飞雪, 肖红梅. 北京地区员工过度劳动状况的调查研究 [J]. 人口与经济, 2009(2): 33-41.
- [4] 朱玲. 农村迁移工人的劳动时间和职业健康 [J]. 中国社会科学, 2009(1): 133-149+207.
- [5] 辛圆. 调查称去年中国工资劳动者超时工作率高达 42.2% [EB/OL]. (2018-12-11) [2020-11-01]. <https://xw.qq.com/cmsid/20181211A067BW00?f=newdc>.
- [6] 汉语盘点: 2019年十大网络用语发布 [EB/OL]. (2019-12-02) [2020-11-01]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/s5987/201912/t20191202\\_410477.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201912/t20191202_410477.html).
- [7] PERENT-THIRION A, BILETTA I, CABRITA J, et al. Sixth European working conditions survey-overview report [R]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
- [8] 吴国盛. 时间的观念 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2006: 104.
- [9] 牛顿. 自然哲学的数学原理 [M]. 赵振江, 译. 北京: 商务印书馆, 2006: 7.
- [10] SOROKIN P A, MERTON R K. Social-time: A methodological and functional analysis [M]// HASSARD J. The sociology of time. New York: Palgrave Macmillan, 1990: 56-66.
- [11] 涂尔干. 宗教生活的基本形式 [M]. 渠东, 汲喆, 译. 上海: 上海人民出版社, 1999.

- [12] WARREN T. Class and gender-based working time? Time poverty and the division of domestic labour [J]. *Sociology*, 2003, 37(4): 733-752.
- [13] 李斌, 汤秋芬. 资源、秩序与体验：工作时间与工作满意度研究 [J]. *湖南师范大学社会科学学报*, 2018(6).
- [14] International Labour Office. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the tripartite meeting of experts on working-time [R]. Geneva: International Labour Organization, 2011: 3-59.
- [15] TUCKER P, FOLKARD S. Working time, health and safety: A research synthesis paper [R]. Geneva: International Labour Office, 2012.
- [16] GOLDEN L. The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper [R]. Geneva: International Labour Office, 2012.
- [17] FAGAN C, LYONETTE C, SMITH M, et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence [R]. Geneva: International Labour Office, 2012.
- [18] MESSENGER J. Working time and the future of work [R]. Geneva: International Labour Office, 2018: 3-19.
- [19] 马克思. 雇佣劳动与资本 [M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2018: 16.
- [20] NG T W H, FELDMAN D C. Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29(7): 853-880.
- [21] 王笑天, 李爱梅, 吴伟炯, 等. 工作时长真的不快乐吗? 异质性视角下工作时间对幸福感的影响 [J]. *心理科学进展*, 2017(1).
- [22] 王欣, 杨婧. 劳动时间长度与健康的关系——基于肥胖视角 [J]. *人口与经济*, 2020(1): 29-48.
- [23] 金家飞, 刘崇瑞, 李文勇, 等. 工作时间与工作家庭冲突：基于性别差异的研究 [J]. *科研管理*, 2014(8): 44-50.
- [24] 韩彦超, 潘泽泉. 劳动时间与农民工主观幸福感——基于湖南省农民工三融入调查数据的分析 [J]. *西北人口*, 2016(1): 38-44.
- [25] COSTA G. Shift work and occupational medicine: An overview [J]. *Occupational Medicine*, 2003, 53(2): 83-88.
- [26] KLEINER S, PAVALKO E K. Clocking in: The organization of work time and health in the United States [J]. *Social Forces*, 2010, 88(3): 1463-1486.
- [27] GROSSWALD B. Shift work and negative work-to-family spillover [J]. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 2003, 30(4): 31-56.
- [28] GOLDEN L. Irregular work scheduling and its consequences [R]. Washington DC: Economic Policy Institute, 2015: 16-19.
- [29] WHITE L, KEITH B. The effect of shift work on the quality and stability of marital relations [J]. *Journal of Marriage and Family*, 1990, 52(2): 453-462.
- [30] PRESSER H B. Nonstandard work schedules and marital instability [J]. *Journal of Marriage and Family*, 2000, 62(1): 93-110.
- [31] PERRY-JENKINS M, GOLDBERG A E, PIERCE C P, et al. Shift work, role overload, and the transition to parenthood [J]. *Journal of Marriage and Family*, 2007, 69(1): 123-138.
- [32] BIHAN B L, MARTIN C. Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements [J]. *Social Policy & Administration*, 2004, 38(6).
- [33] HAN W J. Maternal nonstandard work schedules and child cognitive outcomes [J]. *Child Development*, 2005, 76(1): 137-154.
- [34] LEWIS J D, WEIGART A J. The structures and meanings of social-time [M]// HASSARD J. *The sociology of time*. New York: Palgrave Macmillan, 1990: 94.
- [35] 柯林斯. 互动仪式链 [M]. 林聚任, 王鹏, 宋丽君, 译. 北京: 商务印书馆, 2009: 160-161.
- [36] BITTMAN M. Sunday working and family time [J]. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 2005, 16(1): 59-81.
- [37] KURZ D. Work-family issues of mothers of teenage children [J]. *Qualitative Sociology*, 2000, 23(4): 435-451.
- [38] CHRISTENSEN K E, STAINES G L. Flextime: A viable solution to work/family conflict? [J]. *Journal of Family Issues*, 1990, 11(4): 455-476.
- [39] HILL E J, HAWKINS A J, FERRIS M, et al. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance [J]. *Family Relations*, 2001, 50(1): 49-58.
- [40] TAUSIG M, FENWICK R. Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance [J]. *Early Childhood Education Journal*, 2001, 22(2): 101-119.
- [41] HAYMAN J R. Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work-life balance [J]. *Community Work & Family*, 2009, 12(3): 327-338.
- [42] VALCOUR M. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(6): 1512-1523.
- [43] HUGHES E L, PARKES K R. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference [J]. *Work and Stress*, 2007, 21(3): 264-278.
- [44] 高伟娟. 对控制感的心理学理解 [D]. 长春: 吉林大学, 2005: 14-17.

- [45] 刘健, 刘春林, 刘润刚, 等. 高科技企业员工弹性工作时间的绩效研究: 基于工作自主性的调节中介模型 [J]. 科技管理研究, 2015(19): 119-124+136.
- [46] 张彦, 李汉林. 治理视角下的组织工作环境: 一个分析性框架 [J]. 中国社会科学, 2020(8): 87-107+206.
- [47] HADWIGER F, SCHMIDT V. Negotiating for decent working time: A review of practice [R]. Geneva: International Labour Office, 2019: 1-11.
- [48] 吴伟炯. 工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析 [J]. 中国工业经济, 2016(3): 130-145.
- [49] International Labour Office. Guide to developing balanced working time arrangements [R]. Geneva: International Labour Organization, 2019: 11-30.

## The Impact of Working Time Quality on Employees: Theoretical Path and Empirical Test

LI Zhong

(*Department of Social Development, University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488*)

**Abstract:** The quality of working time is of great significance to individuals, enterprises and the society as well. On the basis of clarifying its three evaluation dimensions of working hours, working timing and working time autonomy, this research puts forward the basic path model of the impact of working time quality on employees, which reveals the basic path relationship of the working hours, working timing and working time autonomy when they generate impacts on employees. The model claims that working hours, working timing, and working time autonomy all have a direct impact on the outcome variables at the individual level of employees. At the same time, working time autonomy can significantly regulate the impacts of working hours and working timing. This study, by employing the data of the Research on the Chinese Working Conditions in 2018 and using working time satisfaction as the result variable, empirically tests the theoretical model. The test results support the hypothesis of the theoretical model: 1) The higher the degree of overtime work and the non-standardization of working time are, the lower the employee's satisfaction with their working time is; 2) Employees' working time autonomy has a significant positive correlation with their working time satisfaction; 3) Working time autonomy negatively regulates the effect of overtime work and the impacts of non-standard working time on employee's working time satisfaction.

**Key words:** working time; working time quality; working time autonomy; non-standard working time; working time satisfaction

[责任编辑: 孙蕊]

[ 工会研究 ]

## 社会史视野下的陕甘宁边区劳动英雄运动<sup>\*</sup>

汤春松

(中共盐城市委党校, 江苏 盐城 224007)

**[摘要]** 对劳动英雄的推崇在我国有着悠久的历史传承和重要的现实意义。抗战时期, 陕甘宁边区政府在生产中奖励劳动英雄, 推动了向劳动英雄学习的生产竞赛运动, 对边区生产建设的发展和新的劳动观念的塑造也起到了很大的作用, 劳动光荣的道德观念逐渐形成。在此过程中, 越来越多的劳动英雄从组织起来的群众中涌现出来, 集体英雄主义的价值观在群众中传播。劳动英雄群体在群众中所发挥的带头、骨干、桥梁作用的凸显, 对推动工作、培养干部、联系群众起到了独特的效果, 这实际上是生产组织形式和工作方法的一种创新。

**[关键词]** 陕甘宁边区; 劳动英雄; 劳动观念; 集体主义; 生产组织形式

**[中图分类号]** K261.3; F243.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0095-07

马克思恩格斯在《共产党宣言》中指出:“人们的观念、观点和概念, 一句话, 人们的意识, 随着人们的生活条件、人们的社会关系、人们的社会存在的改变而改变, 这难道需要经过深思才能了解吗?”<sup>[1]</sup> 也就是说, 随着原有生活条件和社会关系的消逝, 传统观念逐渐瓦解, 新的社会观念孕育和兴起。抗战时期, 陕甘宁边区政府在生产中实行奖励劳动英雄政策, 推动了向劳动英雄学习的生产竞赛运动, 即劳动英雄运动。目前党史学界从社会史角度对这场运动的研究成果甚少, 本研究拟从这一角度, 探讨抗战时期陕甘宁边区劳动英雄运动对人们的社会道德观念和价值理念带来的冲击和影响, 以及这场运动如何在生产中创造了新的生产组织形式和工作方法。

### 一、思想革命: 劳动光荣道德观念的兴起

处在封建社会的中国, 等级制度森严, 社会底层的劳动人民虽然终日劳作, 仍然难以摆脱贫困的命运。辛亥革命推翻了封建统治, 却没有改变劳动人民被剥削被压迫的地位, 更没有完成肃清封建思想的任务, 劳动下贱的旧道德观念像一片阴霾笼罩在人们的心头。

在土地改革前, 当时的陕甘宁边区是一个人口稀少、经济文化很落后的地区。老百姓的生活贫困到了极点, “过去吃的是窝窝头, 穿的是破烂”<sup>[2][15]</sup>。文化教育事业十分落后, 医疗卫生条件极差, 封建迷信盛行。李维汉在回忆陕甘宁边区旧社会文化教育情况时这样描述:“知识分子缺乏, 文盲高达99%; 学校教育, 除城镇外, 在分散的农村, 方圆几十里找不到一所学校, 穷子弟入学无门; 文化设施很缺, 人民十分缺乏文化生活; 卫生条件极差, 缺医少药, 人畜死亡率很高, 婴儿死亡率达60%, 成人达3%; 全区巫神多达二千余人, 招摇撞骗, 为害甚烈。”<sup>[3][46]</sup> 所以, 在

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-03-06

[作者简介] 汤春松(1981—), 男, 安徽合肥人, 历史学硕士, 中共盐城市委党校讲师, 研究方向为中共党史。

毛泽东看来,“旧社会给边区的遗产是:贫穷、愚昧与疾病”<sup>[2]180</sup>。

这种落后的状况,除了自然因素之外,从根本上来说是由残酷的封建剥削关系造成的。土地改革以前,广大贫苦人民遭到豪绅地主、军阀官府和高利贷者等封建势力的疯狂盘剥,“土地牧畜集中在地主手里,苛捐杂税达80多种;利息每月每元一角五分(还有什么‘小黑驴打滚’)”<sup>[4]3</sup>。农民向地主租田,需偿还的佃租甚高,“有所谓五五、四六、三七、二八数种,五五者即每年收成地主、佃户各半,二八者即地主得八成佃户得二成。普通佃租都在五五以上,大多数的农民,在缴纳佃租以后,所剩无几,有时竟连种子都收不回来”<sup>[4]9</sup>。在这样的压榨下,劳动人民的生活苦不堪言。“地富囤粮如山堆,穷人斗无三升粮”,这句当时流行的俗语就是最好的写照。

虽然劳动人民的辛勤劳动创造了大量财富,但是在旧社会剥削制度下,他们的大部分劳动成果被剥削者以各种形式占有,使得他们的生活条件长期得不到改善,贫穷从而成为劳动者的代名词。残酷的社会现实对人们的思想产生了巨大的冲击,一部分劳动人民沦为破产者,对劳动不抱有任何希望,成为游手好闲的二流子。1944年,中共中央西北局曾对陕甘宁边区土地改革前延安以及边区的二流子情况做过社会调查,“根据延安市的调查,1937年前全市人口不到3000,而流氓地痞就将近500,占人口数的16%,延安县的材料则1937年人口为3万左右,流氓地痞数字为1692人,占人口比率的5%。如果以延安县流氓比率数来推算全边区,则140余万人口中二流子占7万左右,即从低估计,说革命前全边区有3万流氓分子,当不为过”<sup>[5]518</sup>。这些二流子不务正业、不事生产,却以贩毒吸毒、赌博偷盗、装神弄鬼等为业,成为社会上的蠹虫和祸害。

在旧社会,劳动人民处于低贱的社会地位,致使社会上弥漫着轻视劳动甚至鄙视劳动的观念。在当时的群众眼里,劳动就是“受苦”,劳动人叫“下苦人”,自然是被人看不起的。当时有一出戏非常流行,“叫做‘三回头’,说有一个姑娘不肯嫁给一个耕地的农民”<sup>[6]</sup>。即使是在党内,也有极少数同志存在着贱视劳动的陈旧观念。1942年12月,毛泽东在陕甘宁边区高干会上,就批评了那些轻视生产、不愿意做经济工作的少数同志,谈到“有的女同志不愿嫁经济工作者,似乎认为他们是不大名誉的人,认为与其嫁一个骡马队长,不如嫁一个政治干事,才算不辱没了她”<sup>[7]</sup>。由此可见,看不起工农、看不起劳动者的落后观念是根深蒂固的,成为束缚人们从事生产劳动的思想枷锁。

随着抗战进入相持阶段,边区的财政经济问题日益凸显,发展生产以摆脱财政困境的形势更加紧迫。尤其是1939年后,国民党不断发动反共摩擦,用重兵包围边区,伺机大举进攻,并用停发经费和经济封锁来围困边区,造成陕甘宁边区财政收入所依赖的外援大部断绝,边区经济一度陷入险境。当时的边区外援包括海外华侨的捐款、国内民主人士和抗日团体的捐助,以及国民党政府给八路军的军饷等,在边区财政收入中所占的比例极大。据统计,“外援所占的比重:1938年为51.6%,1939年为85.79%,1940年为74.7%”<sup>[3]385</sup>。1940年和1941年,边区财政经济遇到了“最大的一次困难”。1942年12月,毛泽东在陕甘宁边区高干会上回顾当时的困境时这样说:“我们曾经弄到几乎没有衣穿,没有油吃,没有纸,没有菜,战士没有鞋袜,工作人员在冬天没有被盖。国民党用停发经费和经济封锁来对待我们,企图把我们困死,我们的困难真是大极了。”<sup>[8]892</sup>

要解决严重的财政经济困难,除了缩减财政开支,从根本上说要靠切实有效的经济发展。而人的行为是受思想支配的,鄙视生产劳动的落后观念,毫无疑问成为动员群众参加生产、提高劳动积极性的一大障碍。此时,与发展生产同样紧迫的是,要重塑人们头脑中的劳动观念。陕甘宁边区政府在此背景下实行了生产奖励制度,这是“从1938年边区政府建设厅奖励得力的生产人员开始的”<sup>[9]738</sup>。1939年4月1日,陕甘宁边区政府颁布的《陕甘宁边区人民生产奖励条例》规定,对于“生产运动具有特殊成绩者”,可授予“劳动英雄奖章或奖状”这一荣誉<sup>[10]</sup>。1942年,边区“发

现了吴满有、赵占魁这样的劳动典型，开始提出了吴满有方向和赵占魁运动，在西北局的高干会，又奖励了一批人”<sup>[9]738</sup>，奖励劳动英雄由此演变成一场向劳动英雄学习的生产竞赛运动。事实上，随着劳动英雄的不断涌现，劳动光荣的道德观念也在群众中传播开来，“在生产运动高涨的地方，劳动英雄已成为群众第一个尊敬的对象，而二流子却受到群众普遍的鄙视”<sup>[11]</sup>。

劳动群众受到社会尊重，劳动光荣的道德观念迅速兴起，从本质上来说，这是一次思想上的革命。1943年11月26日至12月16日，陕甘宁边区政府召开了第一届劳动英雄代表大会，奖励在生产战线上出现的劳动英雄，“全边区劳动英雄总共近500人”光荣受奖<sup>[12]</sup>。劳动英雄的受奖，改变了几千年来劳动人民的社会地位，使他们从社会底层走到社会历史舞台的前台，从社会边缘走向社会活动的中心。对于长期受到落后劳动观念影响的劳动群众来说，劳动英雄这个群体的出现，是一场彻底改变陈旧观念的头脑风暴。事实告诉他们，土地改革以后劳动可以有饭吃，还能支援抗战，赢得社会尊重。1943年11月27日，谢觉哉在日记中如此感慨：“革命变了天，把过去的天翻过来。劳苦工农得享受自己劳动的果实，且得政府和社会的尊重。”<sup>[13]</sup>

## 二、组织起来：集体英雄主义的萌生

关于劳动英雄运动的来龙去脉，刘景范在1945年1月13日边区劳动英雄和模范工作者代表大会上说的很具体：“1938年政府开始奖励与宣传生产模范，刺激了一部分群众的生产情绪，但未进行组织生产运动。”“1942年生产发展，劳动英雄不断涌现，工厂中发现了赵占魁，农村中发现了吴满有，军队中发现了李位，机关中发现了黄立德，合作社中发现了刘建章。政府把他们当作了典型，在群众里宣传推广，组织群众生产运动，收到很大效果。”<sup>[5]568</sup>亲历过生产运动的胡乔木在回忆时也提到：“从1942年起，陕甘宁边区广泛开展了向劳动英雄学习的生产竞赛运动。”<sup>[14]238</sup>由此可见，边区在1938年就有了奖励生产模范的制度，但是劳动英雄运动是从1942年开始的。为什么从奖励生产模范到开展劳动英雄运动之间会间隔较长一段时间呢？这与边区生产运动在探索中前进的过程有关，更重要的是1942年提倡的集体互助经验改变了生产运动的发展方向，依靠群众集体力量的集体英雄主义价值观随之迅速萌生。

在毛泽东看来，“无论什么事情都是走‘之’字路，而不是走‘一’字路，走‘之’字路是世界上任何事情发展的原则”<sup>[15]</sup>。事实上，边区的生产运动也是在探索中前进，其过程并非一条直线。1938年，边区留守兵团的一部分部队为了改善战士们生活，尝试种菜、养猪等生产，收到了很好的成效，也为国民党经济封锁与军事包围下的边区解决经费紧张问题提供了新的办法。毛泽东当时肯定了这一做法，并要求推广到留守兵团的所有部队。1939年2月2日，毛泽东在延安党政军生产动员大会上发出了“自己动手”的号召，动员的范围也不仅限于军队，而是所有部队、机关、学校。在大规模生产运动的推动下，边区经济得到了较快发展，特别是农业，取得了相当的成绩，“仅仅三、四年之间（由1937年到1940年）耕地面积便增加达30%以上。粮食的生产量由1937年的110万石，增加到1940年的160万石”<sup>[9]9</sup>。然而，由于缺乏建设经验，边区在经济建设方面还带有一些盲目性，尤其是国民党反动派发动了第二次“反共”高潮，使一切外援都告断绝。为了解决迫在眉睫的财政困难，“除一部分部队与机关、学校坚持了农业为主的方针外，其余都讲究做生意，没有像在第一阶段那样地重视农业了”<sup>[16]462</sup>。特别是还存在这样的错误方针，“缺乏群众观点，不依靠群众，不组织群众，不注意把农村、部队、机关、学校、工厂的广大群众组织起来，而只注意组织财政机关、供给机关、贸易机关的一小部分人”<sup>[8]930</sup>。毛泽东在1942年12月陕甘宁边区高干会上，指明了生产运动新的发展方向，“应确定以农业为第一位，工业、手工业、运输业与畜牧业为第二位，商业则放在第三位”<sup>[16]462</sup>。尤为重要的是，这次高干会还确定了新的方针，其要点就是“把群众组织起来，把一切老百姓的力量、一切部队机关学校的力量、一切男女老少

的全劳动力半劳动力,只要是可能的,就要毫无例外地动员起来,组织起来,成为一支劳动大军”<sup>[8]928</sup>。

集体互助的经验在1942年高干会上得到了提倡<sup>[8]932</sup>。当时组织群众的最重要形式,就是合作社。此时的合作社还主要是建立在个体经济(私有财产)基础上的集体劳动组织,比如“变工队”“扎工队”这一类的农业劳动互助组织。高干会之前,边区群众自发成立的劳动互助组织已经存在,个别地区利用这种形式组织劳动力发挥了很大的作用。例如,“延安县为了完成1942年开荒8万亩的任务,曾组织了487个扎工队,另外吸收4939个好劳动力参加集体劳动,占全县的全劳动力的三分之一,在开荒期间的三分之一的时间内,就完成了58%的开荒任务”<sup>[5]321</sup>。

在集体互助和生产竞赛中涌现出一批劳动英雄,吴满有就是其中的典型代表。劳动英雄吴满有,原来是1928年逃荒到延安县务农的难民,在大生产运动中肯劳动、会经营、有计划,开荒生产成绩显著,成为生产模范。1942年4月30日,中共中央机关报《解放日报》报道了吴满有的模范事迹,引起了毛泽东的重视。在1942年高干会上,毛泽东指出:“1943年应大大提倡吴满有式的生产运动”,使边区内“产生很多的吴满有”<sup>[14]238</sup>。1943年,吴满有又组织成立全村的变工队,使全村每家都多打了粮食,把吴家枣园变成了生产战线的模范村。毛泽东对吴满有劳动互助的方法很赞赏,1943年8月,他在一封电报中说:“吴满有方法就是劳动互助,深耕,多锄草,多施肥,多开荒,达到增加生产目的。”“此种方法(特别是劳动互助方法)”,不仅适用于陕甘宁边区,别的根据地也“正须提倡”<sup>[14]238-239</sup>。在1943年边区第一届劳动英雄大会期间,中共中央举行招待劳动英雄大会,毛泽东发表了《组织起来》的著名讲话,充分肯定了“把群众组织起来”的正确方针,号召劳动英雄“按自愿的原则把群众组织到合作社里来”<sup>[8]935</sup>。

奖励劳动英雄成为动员组织群众生产的一个方法,依靠群众力量的集体英雄主义价值观迅速在群众中萌生。随后,向劳动英雄学习的生产竞赛运动如雨后春笋般兴起,从农民群众中、工厂中、部队中、机关学校中涌现出了吴满有、赵占魁、杨朝臣等数百个劳动英雄,广大群众也从集体互助中体验到了组织起来的好处,纷纷自愿参加集体互助组织。集体互助有效调剂了劳动力、畜力和农具的使用,大大提高了生产效率,发挥了一加一大于二的效能。“以开荒为例,同宜耀一区二乡参加唐将班子的110人,共开荒1838亩,平均每人开17亩,个体劳动334人,共开荒1167亩,平均每人只开五亩二分,这个数目是差的很大的。”<sup>[5]64</sup>集体互助组织的成功,有力地推动了分散的个体经济组织起来走向合作化。仅在1943年,“全边区338760个劳动力中,已有81128个约占24%的劳动力组织在变工队、扎工队、唐将班子之内,个别县份,已有70%的劳动力组织起来了”<sup>[17]</sup>。

可见,陕甘宁边区的劳动英雄运动,不是单独为表扬一个劳动英雄,而是把表扬奖励劳动英雄看作动员组织群众生产的一个方法。它所倡导的是要依靠群众集体力量的集体英雄主义,而不是旧的狭隘的个人英雄主义。正如朱德1944年在《八路军新四军的英雄主义》一文中指出的,革命的集体英雄主义,“所作所为都是为群众的利益”,“产生于广大群众共同行动、共同斗争中,为群众所赏识,为群众所称颂,而不是自封的,高高站在群众头上的”<sup>[18]</sup>。

### 三、群众创造:生产组织形式和工作方法的重构

奖励劳动模范最初只是为了刺激生产情绪,直到1942年劳动英雄运动兴起之后,劳动英雄在生产建设中的独特作用日益凸显,选举和奖励劳动英雄才逐渐成为推动工作、培养干部、联系群众的重要方法。1944年3月5日,毛泽东在中共中央政治局会议上指出,选举和奖励劳动英雄,“这是群众创造出来的好方法,这样的方法是一种好的竞赛方法,可以提高干部,联系群众,推进工作”<sup>[2]98</sup>。1945年1月10日,毛泽东在陕甘宁边区劳动英雄和模范工作者代表大会上,又将劳动模范在生产建设中的重要作用概括为三个方面,即带头作用、骨干作用和桥梁作用<sup>[8]1014</sup>。

### （一）推进工作与劳动英雄的带头作用

要有效地推动工作，就要处理好个别与一般的关系，善于突破一点，取得经验，然后利用这种典型经验去指导其他单位。正如毛泽东在1943年为中共中央所写的决定中指出的，“任何领导人员，凡不从下级个别单位的个别人员、个别事件取得具体经验者，必不能向一切单位作普遍的指导。”<sup>[8]898</sup>事实上，大生产运动取得的很多生产经验，都是劳动群众发明创造的，比如集体互助、按户计划等。按户计划是组织群众生产的一种方法，其具体办法是“在春耕前，由政府派干部到每个农户（或找典型农户）帮助制定生产计划，并把计划贴在窑壁上，政府按季检查、督促”<sup>[14]247-248</sup>。通过按户计划，政府组织的生产计划更加科学，措施也更加有效。毛泽东对吴满有的按户计划给予了很高的评价，他在1944年3月22日中共中央宣传委员会召开的宣传工作会议上讲：“前年高干会议提出增加八万石细粮，结果增加了十六万石，因为去年一月初报纸上出现吴满有的按家计划，建设厅把他找到，开了三天会，搞清楚了一个吴满有，才晓得边区能增加多少万石，用什么办法增加”<sup>[2]114</sup>。

劳动英雄之所以能从群众中脱颖而出，是因为他们在生产建设中创造出了新的劳动标准和工作标准，并能以典型的生产建设经验和业绩成为引导群众生产的带头人。1944年1月6日，林伯渠在边区政府委员会第四次会议上，介绍了各个行业领域的劳动英雄代表及其生产经验，“如刘建章创造了南区合作社式的综合性合作社，建立了全边区合作运动的新方向；如张清益创造了每村共同开荒，设立义仓，展开了救贫济急的社会救济运动；如冯云鹏以一个人的力量安置了174户移难民，把过去稀无人烟的大荒山创造为五谷满堆的繁荣村庄，为着安置移难民，他曾废寝忘食，日夜奔走；吴满有、陈德发、石明德等发展自己生产，及组织全村全乡生产，使人人丰衣足食；孙万福老人，当村优抗队长六年如一日，领导全村每年为抗属代耕50亩地，为便利军队和行人修了8架桥；阎开增既长生产，又善防奸，将生产与防奸密切结合”<sup>[19]6</sup>。不难看出，发现典型劳动英雄的过程，就是取得经验、推广经验的过程，这对于推动各地工作的开展是极为有利的。

### （二）培养干部与劳动英雄的骨干作用

毛泽东深刻指出，“任何有群众的地方，大致都有比较积极的、中间状态的和比较落后的三部分人。故领导者必须善于团结少数积极分子作为领导的骨干，并凭借这批骨干去提高中间分子，争取落后分子。”<sup>[8]898</sup>劳动英雄就是从群众中涌现出来的少数积极分子，他们以超出一般人的创造成为行业状元，在群众中拥有很高的威信，自然容易成为“群众中的骨干，群众中的核心”<sup>[8]1014</sup>。为了发现群众公认的劳动英雄，陕甘宁边区政府制定了严格的标准。1943年4月发布的奖励劳动英雄的命令，要求劳动英雄要有“为附近乡村群众中所拥护爱戴的具体事实”<sup>[20]174</sup>。1943年10月公布的劳动英雄及模范生产者选举办法规定，劳动英雄还必须“推动他人生产，并获有成绩”<sup>[20]361</sup>。在群众中影响大威信高的劳动英雄，作为领导骨干更容易把群众团结在自己的周围，从群众中培养出更多的积极分子，从而把各种为群众的工作发展起来。

劳动英雄领导的模范乡村的出现，就是其骨干作用的典型表现。例如，吴满有领导的吴家枣园1942年收获粮食141石5斗，而1943年增产粮食115石2斗5升，增产了80%多，变成了全边区的模范村。吴家枣园之所以能增产这么多粮食，主要原因在于“成立全村的变工队，全村开了140多垧荒地”<sup>[5]601</sup>。时任边区秘书长的李维汉在1944年6月26日接待中外记者参观团时谈及，1943年以来“边区农业及其副业生产大踏步发展的诀窍”就是“以私有财产为基础、自愿为原则，培养出劳动英雄为骨干的多种多样的合作方式，用它来将个体的、分散的、落后的农村经济逐渐组织起来”<sup>[19]215</sup>。当时边区有“10万农业劳动力组织在变工队和扎工队里，将近20万人组织在消费的、运输的、生产的和信用的合作社里，13.7万多妇女组织在纺线组里”<sup>[19]215</sup>。在劳动英雄的组织推动下，陕甘宁边区出现了许多模范乡村，如“石明德领导的白塬村，吴满有领导的吴家枣

园,陈德发领导的马家沟,张振财领导的城壕村,刘玉厚领导的郝家桥,贺保元领导的贺保元村,白德领导的任家崙”<sup>[20]401</sup>。

### (三) 联系群众与劳动英雄的桥梁作用

在毛泽东看来,“从群众中集中起来又到群众中坚持下去,以形成正确的领导意见,这是基本的领导方法”<sup>[8]900</sup>。选举和奖励劳动英雄,实际上就是集中起来、坚持下去的具体组织形式,是领导骨干与广大群众相结合的具体组织形式。这是因为,劳动英雄是群众中的骨干,又在群众中起到带头作用,得到群众拥护,更容易成为领导和群众相结合的桥梁,经过他们把群众的意见传上来,再经过他们把上面的意见传下去。事实上,“许多劳动英雄和模范工作者,向领导提出意见,成为当地领导的‘高级顾问’;许多劳动英雄和模范工作者创造了新的经验,成为当地领导的重要参考”<sup>[5]570</sup>。为了使劳动英雄同群众密切联系起来,边区在推动劳动英雄运动时,改变了“偏重上面的指定”方式,从1943年第一届劳动英雄大会以后,到1944年,“开始认真的全面的展开了劳动英雄与模范工作者的广大的群众的选举运动”<sup>[9]738</sup>。经过选举产生的劳动英雄具有广泛的群众代表性,这样就架起了领导骨干和广大群众联系的桥梁。

## 四、结语

选举和奖励劳动英雄,是陕甘宁边区政府进行新民主主义建设所用的一种方法,它对于推动边区生产建设发展和社会观念塑造起到了很大的作用。劳动英雄这个新事物的出现,是劳动人民翻身和政治地位提高的重要标志,劳动光荣的道德观念随之在群众中树立起来,新的道德观念成为发动劳动人民无声的动员令。在表彰奖励劳动英雄的同时,边区还开展了改造“二流子”运动,通过思想教育、强制劳动等措施,大部分二流子的思想也在生产的浪潮中发生了积极的转变。1943年12月16日,林伯渠在陕甘宁边区劳动英雄代表大会上提到,“连二流子也受了感动,延安市的二流子王万春、张好学来开了几天会,在劳动英雄的帮助和影响下,表示愿意转变,以后好好的劳动。”<sup>[20]399</sup>有的二流子在生产运动中成绩突出,甚至变成了劳动英雄,比如劳动英雄刘生海。

这种新的集体英雄主义不同于狭隘的个人英雄主义,它与出风头、争名利等个人主义截然不同。这些劳动英雄的突出表现都是为了群众的利益,他们是能够带领全村全乡的人共同前进的集体英雄。选举和奖励劳动英雄,经过实践证明是行之有效的,是推进工作、培养干部和联系群众的好方法。需要指出的是,从群众创造中发现宝贵经验,再将经验推广到群众中去,这本身就是坚持从群众中来、到群众中去,走群众路线。典型本身就是一种政治力量,以群众最熟悉的和最钦佩的群众英雄来教育群众,这就打破了教条主义的空谈,使教育产生出力量。1944年12月15日,毛泽东在陕甘宁边区参议会第二届第二次会议上充分肯定了选举和奖励劳动英雄的做法,“从军队中、农村中、工厂中及政府机关中,用群众民主选举的方法选出优秀分子,充当战斗英雄、劳动英雄及模范工作者,给予奖励与教育,经过他们去鼓励与团结广大的群众。这种制度,对于提高军队的战斗力,提高农业及工业的生产力,提高政府机关及一切其他机关的工作能力,数年来的经验已经证明是极有效果的”<sup>[2]241</sup>。

### [参考文献]

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第1卷[M].北京:人民出版社,2012:419-420.
- [2] 毛泽东.毛泽东文集:第3卷[M].北京:人民出版社,1996.
- [3] 李维汉.回忆与研究:下册[M].北京:中共党史出版社,2013.
- [4] 中国财政科学研究院.抗日战争时期陕甘宁边区财政经济史料摘编:第9编[M].武汉:长江文艺出版社,2016.

- [5] 中国财政科学研究院. 抗日战争时期陕甘宁边区财政经济史料摘编：第2编 [M]. 武汉：长江文艺出版社，2016.
- [6] 中共中央文献研究室，中央档案馆. 建党以来重要文献选编（1921～1949）：第20册 [M]. 北京：中央文献出版社，2011：635.
- [7] 中共中央文献研究室，中央档案馆. 建党以来重要文献选编（1921～1949）：第19册 [M]. 北京：中央文献出版社，2011：628.
- [8] 毛泽东. 毛泽东选集：第3卷 [M]. 北京：人民出版社，1991.
- [9] 陕甘宁边区财政经济史编写组，陕西省档案馆. 抗日战争时期陕甘宁边区财政经济史料摘编：第8编 [M]. 西安：陕西人民出版社，1981.
- [10] 陕西省档案馆，陕西省社会科学院. 陕甘宁边区政府文件选编：第1辑 [M]. 北京：档案出版社，1986：207.
- [11] 建立新的劳动观念（社论）[N]. 解放日报，1943-04-08（01）.
- [12] 中国财政科学研究院. 抗日战争时期陕甘宁边区财政经济史料摘编：第1编 [M]. 武汉：长江文艺出版社，2016：180.
- [13] 谢觉哉. 谢觉哉日记：上册 [M]. 北京：人民出版社，1984：554.
- [14] 胡乔木. 胡乔木回忆毛泽东 [M]. 北京：人民出版社，1994.
- [15] 中共中央文献研究室. 毛泽东年谱（1893～1949）：中卷 [M]. 北京：中央文献出版社，2013：102.
- [16] 毛泽东. 毛泽东文集：第2卷 [M]. 北京：人民出版社，1993.
- [17] 任弼时. 任弼时选集 [M]. 北京：人民出版社，1987：311-312.
- [18] 朱德. 朱德选集 [M]. 北京：人民出版社，1983：117.
- [19] 陕西省档案馆，陕西省社会科学院. 陕甘宁边区政府文件选编：第8辑 [M]. 北京：档案出版社，1988.
- [20] 陕西省档案馆，陕西省社会科学院. 陕甘宁边区政府文件选编：第7辑 [M]. 北京：档案出版社，1988.

## The Labor Hero Movement in the Shaan-Gan-Ning Border Region from the Perspective of Social History

TANG Chunsong

( Party School of Yancheng Municipal Committee of CPC, Yancheng, Jiangsu 224007 )

**Abstract:** Advocating of labor heroes has a long history and important practical significance in our country. During the Anti-Japanese War, the Shaanxi-Gansu-Ningxia Border Region government rewarded labor heroes in production, promoting the production movement to learn from labor heroes. This movement also played a great role in the development of production and construction in the border areas, and shaping new labor concepts. Since then, the concept of labor glory gradually formed. In this process, more and more labor heroes emerged from the organized masses, and the values of collective heroism were spread among the masses. The emergence of the leading, backbone, and bridge roles that the labor hero group played among the masses has a unique effect on promoting work, cultivating cadres, and contacting the masses. This is actually an innovation in the forms of production organization and working methods.

**Key words:** Shaan-Gan-Ning Border Region; labor heroes; labor concepts; collectivism; forms of production organization

[ 责任编辑：邵慧萍 ]

[ 劳动经济研究 ]

# 非劳动收入能缓解中国的劳动供给紧张吗? \*

魏翔<sup>1, 2</sup>, 褚席<sup>3</sup>

- (1. 中国社会科学院大学 商学院, 北京 102488;  
2. 中国社会科学院 财经战略研究院, 北京 100006;  
3. 北京师范大学 经济与工商管理学院, 北京 100875)

**[摘要]** 标准劳动供给理论认为非劳动收入的增加会减少劳动供给, 但是国内外大量的实证研究对此存在较多争议。为了应对上述争议, 本研究对标准理论进行适当延展, 通过考察非劳动收入对边际劳动供给的作用后发现, 非劳动收入虽然具有减少劳动时间的直接作用, 但是能通过强化工资率对劳动供给的替代效应而间接增加劳动时间供给, 两者的净效应决定了非劳动收入对劳动供给的真实作用。非劳动收入对劳动供给存在正向作用的原因在于: 非劳动收入会挤占一部分享受性闲暇时间而提高闲暇的价格, 从而强化人们减少闲暇时间、增加劳动供给的“替代效应”。利用“中国综合社会调查”全国微观数据库提供的数据, 本研究证实了上述观点。非劳动收入对劳动供给的正向作用为中国应对当前的劳动供给短缺提供了政策新抓手: 政府可以在不触及工资制度和假日制度等刚性制度的前提下, 通过调控非劳动收入的不同种类和形式来激活劳动供给。

**[关键词]** 非劳动收入; 劳动供给; 劳动时间; 替代效应; 闲暇时间

**[中图分类号]** F249.21 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)03-0102-15

## 一、引言

中国改革开放的最大成就当属实质性提高了国民的收入和生活水平。最近二十年来, 中国的人均收入翻了四番, 从一个贫穷落后的国家转变为一个相对富足的国家。在这个过程中, 财产性收入、非劳动收入伴随人们的收入增长不断提升, 逐渐成为中国居民收入的重要组成部分<sup>[1]98-120</sup>。与此同时, 中国的人口环境发生了较大变化, 开始面临有效劳动供给不足的困境<sup>[2]</sup>。劳动供给由劳动数量和劳动时间两个维度来决定, 前者(劳动人口数量和劳动参与率)在短期内难以改变<sup>[3]1475</sup>, 而后者(劳动时间)的增减相对具有弹性<sup>[5]1697-104</sup>。因此, 在非劳动收入占比不断提高和劳动时间变量具备调整空间的条件下, 探讨非劳动收入对劳动时间供给的作用便具备了很强的现实意义。

\* [收稿日期] 2021-01-27

**[基金项目]** 本文系国家社会科学基金项目“自动化浪潮下零工经济的薪酬特性及其就业效应研究”(项目编号: 20BJY056)、中国社会科学院创新工程项目“‘十四五’时期服务业升级战略与重大政策研究”(项目编号: 2020CJY01-B003)的阶段性研究成果。

**[作者简介]** 魏翔(1972—), 男, 江苏江阴人, 经济学博士, 中国社会科学院大学商学院教授, 中国社会科学院财经战略研究院研究员, 研究方向为服务经济、人力资本; 褚席(1991—), 男, 山东枣庄人, 北京师范大学经济与工商管理学院博士研究生, 研究方向为数字经济。

实际上, 有关非劳动收入对劳动力供给影响的研究早在 20 世纪 80 年代就被广泛关注<sup>[7]</sup>。标准的“工作—闲暇选择”劳动供给模型证明: 在工资率不变的条件下, 非劳动收入的增加推高了个体的效用水平和预算约束线水平, 这势必会减少个体的劳动时间<sup>[4]79[8]36</sup>。该理论获得了一些文献证据的支持<sup>[9]</sup>。例如, Schultz 证实, 非劳动收入更高的妇女享有更多的闲暇时间和更少的劳动时间<sup>[10]</sup>。Tiefenthaler 通过对巴西劳动力市场中的三个部门进行实证分析后发现, 其中两个部门中的非劳动收入提高会减少工人的劳动时间供给<sup>[11]</sup>。国内也有研究发现, 非劳动收入的增加会减少劳动时间供给<sup>[1]98-120[12]57-66[13]117-143</sup>。高芳凝发现, 非劳动收入提高时, 丈夫和妻子的劳动时间均会减少<sup>[14]</sup>。此外, 一些周边研究也间接支持非劳动收入和劳动时间之间的反向关系。比如, 国内有研究者认为中国的劳动供给符合“后弯的劳动供给曲线”模式, 这说明收入(包括非劳动收入)增加后, 人们对闲暇的需求增加, 从而会减少工作时间<sup>[15]100-110[16]64-72</sup>。

但是, 更多的实证研究并不支持理论模型的预测。Alenezi 和 Walden 发现, 伴随着家庭非劳动收入的增加, 妻子的劳动时间无显著变化, 丈夫的劳动时间反而增加了<sup>[17]</sup>。一项基于中国权威调查数据库的实证分析指出, 中国家庭非劳动收入的增加引起了包含有偿劳动和无偿劳动在内的个人总劳动时间的上升<sup>[18]</sup>。更深入的研究揭示, 非劳动收入的提高将增加市场工作刚性的家庭的闲暇时间, 但对市场工作非刚性的家庭闲暇时间配置的影响却是不确定的<sup>[19]95</sup>。具体而言, 非劳动收入水平的提高虽然引起农业、私营企业中从业者的劳动时间减少, 但却导致政府机关及国有集体企业、三资企业中从业者的劳动时间增加<sup>[19]95</sup>。

目前学术界对非劳动收入违背理论预测的原因解释主要有三种观点: 第一种观点认为, 标准理论成立的前提条件是“闲暇是正常品”<sup>[20-22]</sup>。而如果闲暇成为低档品, 则非劳动收入对劳动时间的的作用就会被逆转, 这在极低收入群体当中可能存在<sup>[23-24]</sup>。第二种观点认为非劳动收入之所以会导致劳动时间的增加, 有可能是因为非劳动收入体现为对过去储蓄行为和投资行为的回报<sup>[8]48-50</sup>。也就是说, 工作时间更长的人拥有更高的储蓄能力和投资能力, 这会给他们带来更多的非劳动收入<sup>[8]50[25]</sup>。第三种观点认为非劳动收入对劳动时间的不同作用有可能源于性别差异或城乡差异以及非劳动收入性质方面的差异<sup>[26-27][28]3-21</sup>。

对于第一种观点, 要求我们必须对闲暇的属性作出确认。而实际上, 大多数研究都支持闲暇活动是一种正常品<sup>[29-30]</sup>。因此, 从闲暇是低档品这个角度来进行的解释不具备普遍性。而第二种观点与其说是一种理论推测, 不如说是一种计量判断, 其实质是认为非劳动收入和劳动时间之间存在内生性问题, 或是非劳动收入和劳动收入之间存在共线性, 对此, 只要在实证时进行相应处理即可<sup>[13]121</sup>。并且, 绝大多数证据表明, “工作偏好”和非劳动收入之间的相关关系可能并不显著<sup>[31]</sup>。因此, 第二种观点并未对理论和实证的差异作出充分的解释, 尤其是理论上的论证。第三种观点则提示研究者在实证时需要关注更多影响因素, 并不触及非劳动收入理论模型的构建或解构。现有研究对非劳动收入劳动供给效应的解释不够充分, 说明非劳动收入变化对时间利用模式的真实影响仍待进一步深入研究<sup>[1]102</sup>。

总之, 虽然标准理论预测非劳动收入增加必然导致劳动时间减少, 但是本研究力图沿此方向作更进一步的探索: (1) 非劳动收入是否还同时存在正向影响劳动供给的理论路径? (2) 该理论路径是否可得到某种程度的实证支持? 传统观点认为, 技术进步和劳动生产率的上升必然导致工资和闲暇的下降刚性<sup>[32]</sup>, 这使得政策上通过变相推高工资或减少闲暇来提高劳动供给的做法异常艰难且收效甚微。本研究将在实证研究的基础上, 力图发掘与以往不同的政策启示。

## 二、理论框架

考虑含一个劳动者的典型家庭, 面对给定价格水平下购买不同商品束的选择问题。购买的收

入来源是“劳动收入” $\omega u$ 和“非劳动收入” $\mu$ 。其中， $\omega$ 是外生的工资率， $u$ 是“劳动时间”。基于效用的饱和公理，以下预算约束的等式成立（而不是小于号成立）：

$$\mu + \omega u = \sum p_i q_i \tag{1}$$

其中， $p_i$ 是第*i*种商品外生的消费价格， $q_i$ 是该商品的消费量。且

$$q_i \geq 0, T \geq u \geq 0 \tag{2}$$

$T$ 是劳动者所拥有的有效时间禀赋。可以将 $T$ 想象成24小时减去睡眠和其他最小维持生存的必要时间。则劳动者的“闲暇时间”为 $l = T - u$ 。

此处，研究假定“闲暇”是正常商品而非低档商品，这既符合常识，也得到诸多实证证据的支持<sup>[8]36</sup>。

设效用函数为：

$$V = v(l, q_1, q_2, q_3, \dots, q_n) \tag{3}$$

如果只考虑一种商品<sup>①</sup>，那么效用函数简化为：

$$V = v(l, q) \tag{4}$$

不失一般性（也是为了进行具体计算），遵循经典的线性支出系统中的效用函数形式<sup>[33]1120</sup>：

$$V = \alpha_0 \ln(l - l_0) + \alpha \ln(q - q_0) \tag{5}$$

其中，保证规模报酬不变 $\alpha_0 + \alpha = 1$ 。 $l_0$ 为“必要闲暇”（committed leisure）<sup>[33]1125</sup>，不在总时间禀赋 $T$ 的包含范围内，是维持个体生存的必要闲暇时间，包括睡眠等。 $l_0$ 受个体特征（如性别、情绪、性格、对闲暇的偏好）和家庭特征（如家庭成员的数量、孩子的年龄）的影响<sup>[34]275</sup>。 $q_0$ 是个体的初始消费或自发消费，用于维持个体的基本生存，通常是外生给定的常量。

考虑到 $l = T - u$ ，将之代入(1)式，并且只考虑一种商品的情形，于是得到Becker的“全收入”(Full Income)形式的预算约束<sup>[34]20-25</sup>：

$$\bar{p}q + \omega l = \mu + \omega T \tag{6}$$

在约束条件(6)下对(5)式最大化，且注意到 $l = T - u$ ，可得到：

$$u^* = \frac{-\alpha_0 \mu (1 - \alpha_0) (T - \alpha_0) \omega + \alpha_0 q_0 \bar{p}}{\omega} \tag{7}$$

(7)式包含了劳动供给理论的标准预测。首先，由于闲暇是正常品，非劳动收入对劳动时间具有直接的负作用，即在工资率不变的情况下，随着非劳动收入的增加，劳动时间会减少<sup>[8]36</sup>。显然，这体现为非劳动收入( $\mu$ )的负系数( $-\alpha_0$ )。其次，工资率和劳动时间是非单调、非线性的关系，此时工资率对劳动时间的净作用取决于替代效应和收入效应的差值<sup>[8]39</sup>。这体现为系数 $(1 - \alpha_0)(T - \alpha_0)$ 是大于工资率 $\omega$ （替代效应占优）还是相反（收入效应占优）。

标准理论展现了非劳动收入对劳动时间的作用。但是，本研究的扩展性是探析非劳动收入对劳动时间的积极作用，为此，可通过比较静态分析进一步分解替代效应和收入效应来考察非劳动收入的积极作用。

由(7)式可知：

$$\frac{du^*}{d\omega} = \mu \alpha_0 \omega^2 - \alpha_0 q_0 \bar{p} \omega^2 \tag{8}$$

(8)式的第一项代表工资率的“替代效应”：在不考虑其他影响因素的情况下， $\alpha_0 \omega^2$ 使

① 为了计算简便，可以假定只存在一种消费商品，即 $q_i$ 中 $i=1$ 。这是因为，如果所有商品间的相对价格不变，就可以将商品向量的总的加权价格（希克斯加总）当作一个商品的价格来对待，尤其是在横截面分析中。参见：DEATON A, MUELLBAUER J. Economics and consumer behavior [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1980: 88.

$\frac{du^*}{d\omega} > 0$ , 即工资率上升会增加劳动时间。(8)式的第二项代表工资率的“收入效应”: 在不考虑

其他影响因素的情况下,  $-\alpha_0 q_0 \bar{p} \omega^2$  使  $\frac{du^*}{d\omega} < 0$ , 即工资率上升会减少劳动时间。研究关心的是在上述两个效应中, 非劳动收入的作用。显然, 非劳动收入  $\mu$  的符号为正, 它对第一项所代表的替代效应起到了正向调节的强化作用, 而对第二项收入效应没有作用。

以上论证可归结为如下命题: 当闲暇是正常品时, 非劳动收入通过直接作用和间接作用两种方式影响劳动时间供给。非劳动收入是引起劳动时间的增加还是减少取决于以上两种作用的净效应。

推论 1 (抑制作用): 非劳动收入的增加会直接引起劳动时间的减少。

推论 2 (积极作用): 非劳动收入的增加会强化工资率的替代效应, 间接引起劳动时间的增加。

“工作—闲暇选择”理论之所以认为非劳动收入的增加会减少劳动供给, 是基于对(7)式的直接观测, 即非劳动收入  $\mu$  的系数符号为负。但是, 这种观察忽略了该式隐含的前提条件, 即假定工资率不变。而本研究的进一步考察则显示, 如果考虑到工资率和非劳动时间同时变化, 那么, 非劳动收入就会通过工资率变化的替代效应对劳动时间产生正向调节作用。本研究对非劳动收入理论的一个边际贡献则正是在于放宽了(7)式背后隐藏的前提条件, 揭示了非劳动收入在更为现实、更为互动的局面下对劳动供给的实际作用。

理论上说, 非劳动收入只对替代效应起到强化作用, 而对收入效应没有影响。主要的原因在于: (1) 虽然非劳动收入的获取不占用工作时间, 但是获取非劳动收入的大部分活动 (如炒股、收藏、打理出租房、投资房产、理财等) 类似于一种非正式劳动, 会挤占很多娱乐性、享受性的闲暇时间, 提高闲暇的价格 (即享受性闲暇时间的机会成本)。这和工资率上涨带来闲暇价格提高一样, 会产生对闲暇的替代效应。所以, 非劳动收入的增加会强化工资率上涨引起的替代效应。(2) 对劳动者而言, 非劳动收入和工资收入是同类型收入, 在购买力和消费力方面没有差异, 因此, 非劳动收入并不介入工资的收入效应, 而是直接对劳动供给产生自己的“收入效应”——购买更多闲暇, 降低劳动时间。

本研究以下的实证部分利用国家层面的数据对理论部分的命题、推论和内部机制进行检验。

### 三、数据、变量与计量方法

#### (一) 数据

本研究的数据来源于“中国综合社会调查”(Chinese General Social Survey, 简称 CGSS)。由于 2014 年的数据缺乏详尽的非劳动收入数据, 为了保证本研究的变量选取可得性, 选取 2010、2011、2012、2013、2015 这 5 年的调查数据。CGSS 数据调查始于 2003 年, 覆盖全国 31 个省、自治区、直辖市, 对 1 万多户家庭进行连续性横截面调查。根据数据库提供的数据库资料和本研究的需求, 对相关数据变量进行筛选和整理, 剔除无效问卷、空白选项和缺失值过多的样本后, 最终得到有效样本 40,960 个。将 2010、2011、2012、2013、2015 这 5 年的调查数据整合为横截面数据, 在增大样本容量的同时, 保证参数估计结果的有效性和稳健性。

#### (二) 变量

本研究的因变量是劳动供给, 用“劳动时间”来表示, 即劳动力的年劳动天数。劳动供给既可以用劳动力数量来表示, 也可以用劳动力的劳动时间来体现。本研究用后一种方式来衡量个体层面的劳动供给状况, 体现了劳动力基于“工作—闲暇选择”进出劳动力市场的供给状况。劳动时间的单位是年均劳动时间, 用问卷中“您一周为了取得收入而从事劳动的时间”这一问题的调

查结果乘以每年 52 周来表示。

非劳动收入是个体家庭决策和时间配置的重要影响因素<sup>[35]</sup>，但是，目前关于非劳动收入对劳动时间影响的研究结论存在较大争议。为此，本研究重点考察个体的非劳动收入对劳动供给的直接影响和间接影响以回应现存争议，将非劳动收入作为核心自变量。非劳动收入变量用个人全年总收入与个人全年劳动收入之差来表示。

此外，不可否认，工资性收入依然是影响中国劳动供给的首要因素<sup>[12]57-66[36]</sup>。同时，标准理论也证实，工资率是影响劳动供给的决定因素<sup>[8]126</sup>。因此，将工资率作为本研究的主要自变量。工资率等于全年的劳动收入除以全年的实际工作时间。全年劳动收入用问卷中题项“您个人去年全年的职业/劳动收入是多少”的调查结果来表示。

同时，需要控制住影响个体劳动供给（劳动时间）的人口学统计变量。首先，个体的婚姻状况被认为是影响其工作—闲暇选择的重要变量，<sup>[33]1140[37]</sup>为此控制住个体的婚姻状况；其次，劳动时间供给在性别上通常存在异质性差异<sup>[38]</sup>，于是控制住性别变量；再次，我国存在较大的城乡收入差距，从国情角度出发，有必要控制住个体的“户籍状况”的城乡差异对劳动供给的作用<sup>[39]</sup>；最后，在中国政治面貌是身份的一种象征，拥有党员或干部身份意味着具有较高的素质和奉献精神，一般而言也能获得较高的收入回报<sup>[40]</sup>，于是需要相应控制住政治面貌。此外，为了控制住样本的异质性影响，回归时控制住地区区域变量和年份变量。前者按东部、中部、西部、东北 4 个区域特征分类。各变量的统计特征如表 1 所示。

表 1 变量含义及其统计描述

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
劳动时间	40,778	64.230	62.420	0	364
非劳动收入	40,778	0.466	1.163	0	109
工资率	40,778	9.760	44.630	0	3484.320
工资率的平方	40,778	2087.360	95,326.390	0	12,138,256
性别（女=0）	40,778	0.505	0.500	0	1
婚姻状况（已婚=0）	40,778	0.192	0.394	0	1
户籍状况（农业户口=0）	40,778	0.700	0.52	0	1
政治面貌（群众=0）	40,778	0.236	0.424	0	1

注：劳动时间单位为天（原始问卷调查的是每周工作时间，将其折算为天数的公式为：劳动天数 = 每周工作时间 / 8 × 52）、非劳动收入单位为万元 / 年、工资率单位为元 / 小时。

### （三）计量方法

鉴于 CGSS 数据为混合截面数据，本研究选取混合 OLS 模型进行回归分析，回归模型为：

$$Hour_i = \alpha Inc_i + \lambda Uninc_i + \phi X_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

其中，下标  $i$  表示第  $i$  个受访者， $Hour_i$  为因变量“劳动时间”，表示第  $i$  个受访者的年均劳动时间供给。 $Inc_i$  表示第  $i$  个受访者的工资率。 $Uninc_i$  表示第  $i$  个受访者的非劳动收入。 $X_i$  表示控制变量，具体包括：婚姻状况、性别、户籍状况、政治面貌。同时控制住区域虚拟变量和年份虚拟变量。 $\alpha$ 、 $\lambda$ 、 $\phi$  是待估系数。 $\varepsilon_i$  是误差项。

为了考察非劳动收入对劳动时间的间接影响，回归模型加入了非劳动收入与工资率的交互项，其余设定不变。为提高稳健性，本研究首先采用工具变量法克服内生变量带来的内生性问题；然后，更换核心解释变量的代理变量和异质性回归。

#### 四、来自中国的实证检验

##### (一) 基本回归结果

表2汇报了混合 OLS 回归的分析结果。其中模型1是只考虑非劳动性收入的情形, 展现了非劳动收入和劳动供给的简单相关关系。模型2只加入了工资率及其平方项, 是对标准模型的回归, 检验本研究的样本数据是否印证了基本的劳动供给理论。其中工资率的平方项用来反映工资率由于对劳动供给既存在替代效应又存在收入效应而具有的非线性影响。模型3在模型2的基础上增加了非劳动收入, 以体现非劳动收入对劳动供给的直接作用。模型4是本研究的核心模型, 引入了工资率与非劳动收入的交叉项, 以此来体现非劳动收入对工资率替代效应的调节作用, 即非劳动收入对劳动供给的积极作用。

表2 基本回归结果

自变量	模型1	模型2	模型3	模型4
非劳动收入	-15.3447*** (-59.8858)		-14.6345*** (-56.8958)	-15.1292*** (-57.3349)
工资率		0.3374*** (27.5733)	0.2469*** (20.7707)	0.2212*** (18.0214)
工资率的平方		-0.0001*** (-23.7086)	-0.0001*** (-18.4399)	-0.0001*** (-16.6229)
非劳动性收入 × 工资率				0.0551*** (8.2693)
性别	-23.2478*** (-40.4619)	-21.2395*** (-35.5665)	-21.9904*** (-38.2504)	-22.0478*** (-38.3792)
政治面貌	-1.4058*** (-4.7613)	-3.3930*** (-11.1688)	-1.6653*** (-5.6652)	-1.5844*** (-5.3913)
户籍状况	-3.2803*** (-11.4431)	-7.4600*** (-25.6577)	-3.8910*** (-13.5678)	-3.7786*** (-13.1722)
婚姻状况	-15.9873*** (-22.0494)	-16.2768*** (-21.7156)	-15.5939*** (-21.6130)	-15.6611*** (-21.7229)
区域虚拟变量	是	是	是	是
年份虚拟变量	是	是	是	是
常数项	88.7896*** (63.7987)	75.0087*** (52.1749)	85.2050*** (61.0694)	85.7886*** (61.4599)
观测值	40,694	40,694	40,694	40,694
R <sup>2</sup>	0.150	0.092	0.159	0.160

注: \*\*\* p < 0.01, \*\* p < 0.05, \* p < 0.1; 括号内数字是 t 值。下同。

模型1显示,非劳动收入确实是影响劳动供给的显著因素,个体的非劳动收入和劳动供给在1%水平上显著负相关。这印证了标准模型的基本预测。模型2中工资率及其平方项系数均十分显著,工资率的系数为正而工资率平方项系数为负,这说明工资率的上升最初会提高劳动供给,但工资率不断上升会导致劳动供给收缩,劳动供给曲线向后弯曲,这和一些先行研究的结论一致<sup>[15][109][41-42]</sup>。模型1和模型2的结果符合标准理论模型,证实了本研究数据及其分析的可靠性,为进一步分析奠定了稳健的基础。

模型3的结果证实了推论1:在给定的工资率的情况下,非劳动收入对劳动供给具有显著的直接作用,即非劳动收入每增加1万元/年,个体的劳动时间供给将减少14.6天/年。模型4证实了推论2:在非劳动收入的系数显著为负的基础上,工资率每增加1元/每小时,非劳动性收入推动工作时间增加0.05天/年,非劳动性收入与工资率的交叉项系数显著为正,这说明非劳动收入的增加会调节工资率正向影响劳动供给(即强化工资率对劳动供给的替代效应,工资率对劳动供给的促进作用由0.3374下降为0.2212)。模型4还说明非劳动收入对劳动供给既有负向的直接作用,又有正向的间接作用,进一步证实了命题的结论。

具体而言,模型4中,非劳动收入的系数绝对值大于非劳动收入和工资率交叉项的系数绝对值,这说明非劳动收入对劳动时间的直接负向作用要大于其间接正向作用。也就是说,尽管我们甄别出非劳动收入确实对劳动供给具有替代效应(正向作用),但这种作用要小于非劳动收入的收入效应(负向作用),因此,非劳动收入对劳动时间的净效应为负。

上述回归结果表面上看是揭示了非劳动收入和劳动供给之间的负向关系,符合理论的标准预测<sup>[8]71</sup>,也符合一些实证研究的发现<sup>[11][16][16]71</sup>。但是,该结果和这些研究对非劳动收入作用的解释有所不同。首先,研究发现在非劳动收入和劳动供给负相关的背后存在着非劳动收入对劳动供给的间接正向作用,只是在中国当前的情形下,净效应表现为负向作用。由此,研究没有从根本上排斥掉那些发现非劳动收入和劳动供给正相关的实证研究。研究的统一框架分析表明,判定非劳动收入对劳动供给只具有单一方向作用的观点并不完全准确,实际上,非劳动收入对劳动供给不论在理论上还是实证上均存在双向作用。

为什么非劳动收入对劳动供给具有双向作用,这是因为非劳动收入的获取会挤占享受性闲暇、推高闲暇价格,变相减少人们的闲暇时间而增加劳动时间。这个解释是否成立,研究将在下一个部分展开探索和讨论。

## (二) 内生性

由于本研究的核心自变量是“非劳动收入”,因此,研究重点关注非劳动收入和因变量(劳动时间)之间可能存在的内生性问题。非劳动收入之所以会导致劳动时间的增加,有可能是因为工作时间更长的人拥有更高的储蓄能力和投资能力,这会给他们带来更多的非劳动收入<sup>[25]</sup>。为此,本研究借鉴刘娜和Bruin对非劳动收入内生性的处理办法<sup>[13]125</sup>,将个人非劳动收入从低到高分5组:第一组为0—0.2万元;第二组为0.2万元—0.5万元;第三组为0.5万元—1万元;第四组为1万元—10万元;第五组为10万元以上。以个体非劳动收入样本次序为非劳动收入的工具变量。由于因变量是连续变量,使用2SLS方法对模型1—4进行工具变量回归,结果见表3的模型5—8。

表3 工具变量回归结果

变量	模型5	模型6	模型7	模型8
非劳动收入	-25.4225*** (-75.7536)		-24.5507*** (-72.4908)	-25.2434*** (-73.1250)
工资率		0.3374*** (27.5733)	0.2469*** (20.7707)	0.2212*** (18.0214)

续表

变量	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
工资率的平方		-0.0001*** (-23.7124)	-0.0001*** (-14.0320)	-0.0001*** (-10.9924)
非劳动收入 × 工资率				0.1058*** (13.4891)
性别	-23.4417*** (-40.0500)	-21.2395*** (-35.5722)	-22.4992*** (-38.4393)	-22.5963*** (-38.6411)
政治面貌	-0.2603 (-0.8626)	-3.3930*** (-11.1706)	-0.4947* (-1.6473)	-0.3696 (-1.2311)
户籍状况	-0.9399*** (-3.1744)	-7.4600*** (-25.6618)	-1.4726*** (-4.9652)	-1.3196*** (-4.4480)
婚姻状况	-15.4050*** (-20.8537)	-16.2768*** (-21.7190)	-15.1311*** (-20.6003)	-15.2724*** (-20.8124)
区域虚拟变量	是	是	是	是
年份虚拟变量	是	是	是	是
常数项	95.0096*** (66.7351)	75.0087*** (52.1833)	92.1139*** (64.5013)	93.0558*** (65.1186)
观测值	40,694	40,694	40,694	40,694
R <sup>2</sup>	0.117	0.092	0.128	0.130

模型 5 和模型 6 中主要自变量的系数符号和显著性均和模型 1、模型 2 保持一致, 对标准理论的基本含义进行了支持。

模型 7 的结果和模型 3 的结果一致, 证实了推论 1。模型 8 加入了非劳动收入与工资率的交叉项用以表示非劳动收入对工资率劳动供给效应的影响, 回归结果和模型 4 一致: 非劳动收入对劳动时间供给的作用依然显著为负, 且交叉项的系数显著为正, 同时其他变量的显著性与符号方向均同基本回归一致。

模型 8 证实了推论 2。同时, 模型 8 也显示, 非劳动收入对劳动供给既有负向的直接作用, 也有正向的间接作用, 有效地证实了命题的成立。此外, 和模型 4 一样, 模型 8 中, 非劳动收入的系数绝对值大于非劳动收入和工资率交叉项的系数绝对值, 即非劳动收入对劳动时间的直接负向作用要大于其间接正向作用。因此, 非劳动收入对劳动时间的净效应为负。

综上所述, 在克服了内生性后, 基本回归的结果依然成立, 非劳动收入的作用未发生改变, 本研究的核心命题和推论均得到验证。

### (三) 稳健性

研究对样本施以异质性分析, 进一步寻求回归结果的稳健性支持。

研究对不同性别和婚姻状况的异质性群组分别进行回归,将样本分为男、女、已婚、未婚4个异质性群体群组。回归结果如表4所示。

表4 异质性群组的稳健性分析结果

变量	模型 13	模型 14	模型 15	模型 16
	女性	男性	已婚	未婚
非劳动收入	-15.7985*** (-45.1835)	-13.2419*** (-32.7168)	-15.4810*** (-51.9279)	-13.6328*** (-24.1812)
工资率	0.1222*** (8.3626)	1.0050*** (30.9931)	0.1847*** (13.6966)	0.4457*** (14.5138)
工资率的平方	-0.0001*** (-8.4272)	-0.0020*** (-25.8748)	-0.0001*** (-12.8723)	-0.0002*** (-12.6257)
非劳动收入 × 工资率	0.0493*** (6.9208)	0.1075*** (5.3817)	0.0450*** (5.9062)	0.0631*** (4.6266)
性别			-22.7533*** (-35.1004)	-20.2284*** (-16.4672)
政治面貌	-2.0004*** (-5.5850)	-1.3206** (-2.5034)	-1.8387*** (-5.6908)	0.0670 (0.0947)
户籍状况	-5.0527*** (-12.4288)	-3.2573*** (-8.1788)	-4.3953*** (-13.4428)	-1.4434** (-2.4639)
婚姻状况	-16.8742*** (-16.1412)	-14.6468*** (-14.9528)		
区域虚拟变量	是	是	是	是
年份虚拟变量	是	是	是	是
常数项	89.4648*** (50.5544)	57.2938*** (24.4185)	85.4621*** (55.3909)	73.2010*** (22.6352)
观测值	20,114	20,580	32,840	7,854
R <sup>2</sup>	0.150	0.150	0.151	0.162

表4显示,4个群组中非劳动收入对劳动供给的净效应均为负,对工资率的替代效应均有强化作用,并且工资率及其平方项的系数符号亦和前文一致,这些都再一次证实了核心命题和推论。

具体来看,非劳动收入在不同群组中对劳动供给的作用有一些细微差异。其中,非劳动收入对于女性劳动供给的抑制作用明显高于男性。这可能是因为传统性别观念的作用下,女性更注重家庭生活,在非劳动收入增加时,比男性更倾向于回归家庭<sup>[13]139</sup>。与未婚群组相比,非劳动收入对于已婚群组劳动供给的负向作用更大。可能的原因是中国的传统观念中,未婚群组属于“未成家未立业”的群体,个人财富积累较少,来自家庭、生活、工作中的压力较大。因此,在获取非劳动收入后,对于减少劳动时间的意愿较小。

总之, 上述分析进一步验证了本研究命题和推论的有效性, 增强了基本回归结果的稳健性。

## 五、讨论

本研究证实, 非劳动收入虽然在净效应上对劳动供给表现为负向作用, 但是在内部结构上, 非劳动收入对劳动供给依然存在间接的正向作用。这给政策制定者两点启示: 一是可以通过调节非劳动收入来调控劳动供给; 二是如果能获知非劳动收入对劳动供给产生正向作用的机制, 那么就可以找到有效方法通过调节非劳动收入来助推劳动供给提升, 应对中国当前和未来人口老龄化、少子化带来的劳动供给短缺问题。

对于第一点, 本研究的发现具有现实意义。这是因为, 尽管标准理论认定影响劳动供给的最主要变量是工资率, 但是, 在很多情况下, 用工资率或劳动价格来调控劳动供给受到诸多限制<sup>[28]19</sup>。一来, 提高工资水平会显著增加企业劳动力成本, 进一步加剧劳动力供给的结构性矛盾; 二来, 过快的工资增长会推动通货膨胀, 进而造成社会福利的损失。因此, 需要寻求其他能有效调节劳动供给的手段。在这些其他手段中, 直接提高人口生育率是最直接的办法。然而, 中国早在 1990 年时生育水平就已经达到更替水平之下, 少子化程度超出预期<sup>[43]</sup>。低生育率不断积累人口负增长的惯性, 使我国劳动力数量在较长时期内均面临难以改变的短缺状况<sup>[44]</sup>。2013 年以来, 政府出台的“单独二孩”“全面二孩”等政策效果均不甚理想, 难以改变我国适龄劳动力人口减少的长期大趋势<sup>[45]</sup>。这是因为生育意愿持续性偏低和人口抚养比不断上升<sup>[46-47]</sup>。以上困难呼唤学界寻求能有效改变劳动供给状况的新方法。对此, 本研究揭示, 非劳动收入对劳动供给的影响是显著的, 而且非劳动收入作为一种市场外工具, 便于调节, 副作用小, 政策周期短, 可以作为未来调控劳动供给的新选项。

对于第二点, 其启示意义在于, 按照传统理论, 非劳动收入既然表现为对劳动供给具有负向作用, 那么, 就只能通过抑制非劳动收入以提高劳动供给。但是, 这与党的十七大以来对财产性收入的保护和鼓励政策相违背, 同时也不利于为经济发展提供灵活多样的激励。而本研究为解决这个“悖论”提供了可选的解决方案。非劳动收入并非只对劳动供给具有直接的负向作用, 也存在间接的正向作用, 如果通过政策手段适度增强非劳动收入对劳动供给的正向作用, 就能在不改变甚至增加非劳动收入的基础上, 助推劳动供给提升。本研究认为, 非劳动收入通过强化工资率对劳动供给的替代效应来正向影响劳动供给, 其最主要的原因是, 人们获取非劳动收入的活动中有相当一部分(如炒股、置业出租等)会挤占其享受性闲暇时间, 这变相提高了闲暇时间的机会成本, 提高了闲暇的价格, 导致人们倾向于减少闲暇时间, 增加劳动时间供给。该机制在实践中是否得到一定支持, 又对劳动力市场及其政策制定有何作用, 研究将对此作出探讨。

实际中, 闲暇活动丰富多样且异质性强, 闲暇价格很难直接测度, 在本研究使用的数据库中亦没有直接的相关数据。但是, 依据理论, 可以通过闲暇偏好来对闲暇价格进行估测。首先, 个体闲暇活动的从事频率可以有效反映个体对闲暇行为的偏好<sup>[48]</sup>。其次, 在闲暇是正常品的情况下, 给定闲暇的供给不变(即个体的闲暇时间总量不变), 根据 Debrue 的效用存在性定理, 对闲暇的偏好升高可推高闲暇的效用水平<sup>[49]</sup>。据此进行消费者最优化问题求解, 则可知闲暇效用水平的提高会提高闲暇的马歇尔需求<sup>①</sup>。给定闲暇的供给不变, 正常品的需求水平提高会推高该商品的价格。综上, 可以用人们自己从事闲暇活动的频率来表征这类闲暇活动的价格, 二者是正相关的关系。本研究使用的数据库中有关于受访者从事不同闲暇活动频率的题项。这些闲暇活动中的享受性闲暇活动包括“看电视”“看电影”“聚会”“观看比赛”“体育锻炼”“听音乐”“逛街购物”“上

<sup>①</sup> 类似的推导过程可参见: 杰里·瑞尼·高级微观经济理论 [M]. 2 版. 王根蓓, 译. 上海: 上海财经大学出版社, 2002: 19-21. 蒋殿春. 高级微观经济学 [M]. 北京: 经济管理出版社, 2000: 67-69.

网”和“做手工”等。受访者对享受性闲暇活动进行了偏好选择和偏好排序，分别按“从不”“很少”“有时”“经常”“非常频繁”进行排序，并相应地对之按1—5分赋值，将分值设为价格得分，然后求得个人在各项闲暇活动上的平均得分作为此类闲暇的价格指数。由此得到享受性闲暇活动的价格和非劳动收入的关系图，如图1—3所示。

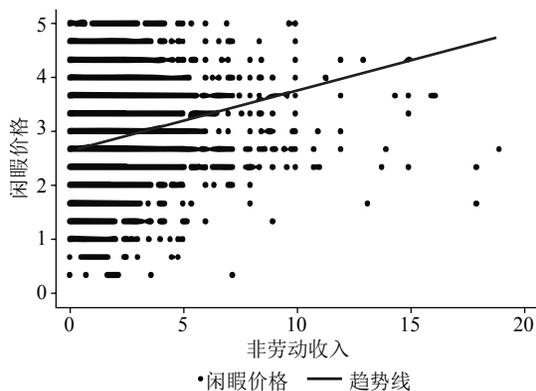


图1 闲暇价格（体育锻炼、观看比赛、做手工）与非劳动收入的关系图

注：非劳动收入单位为万元/年，下同。

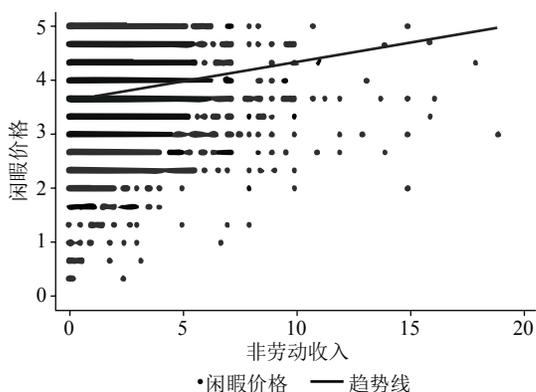


图2 闲暇价格（看电视、逛街购物、上网）和非劳动收入的关系图

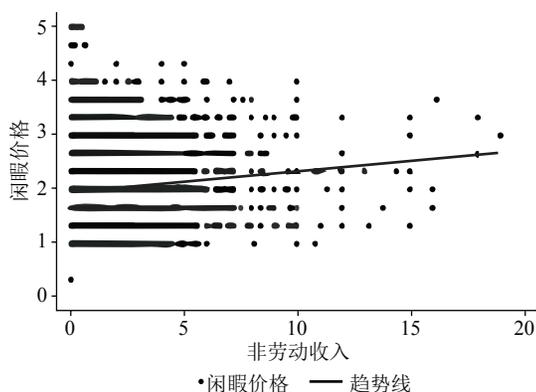


图3 闲暇价格（看电影、聚会、听音乐）和非劳动收入的关系图

图1—3显示，随着非劳动收入的上升，享受性闲暇的相对价格有上升的趋势。也就是说，非劳动收入增加在提高闲暇购买力的同时，也对闲暇价格有推高作用，这是因为非劳动收入的获取会挤占享受性闲暇时间。尤其是非劳动收入中的财产性收入，它并不是毫无成本的“非劳动”的收入，而会耗费个体很多精力和时间，这当然会推高闲暇的机会成本。具体而言，非劳动收入对体育锻炼、观看比赛和做手工这类享受性闲暇的价格推动更明显。这可能是出于国民习惯和文化习俗的原因，中国人争取财产性收入时更容易放弃的闲暇活动是锻炼、观赛等户外活动，或是做手工这类休闲活动。

总体上，非劳动收入的增加和享受性闲暇的价格上升很可能存在稳定的正比关系，这会导致非劳动收入的增加对劳动供给产生促进作用。当然，这种促进作用并不排斥非劳动收入对劳动供给的收入效应，即不排除非劳动收入同时对劳动供给的抑制作用。

以上分析甄别出非劳动收入对劳动供给存在促进作用的成分，这对如何看待非劳动收入以及在后疫情时代如何发挥非劳动收入对中国劳动供给短缺的积极作用，都具有较强的现实意义。这是因为，通过人口生育率来改进劳动供给短缺是一个长期性工作，而通过提高工资率来拉升劳动供给又会显著推高通货膨胀率。受疫情影响，2020年1—2月，中国通胀率同比上涨5.3%，扣除

食品和能源价格后的核心 CPI 上涨 1.3%，已处于 2011 年以来的高位。随着国外抗疫日趋紧张和中国疫后经济复苏，财政政策和货币政策的适度宽松将对通胀率形成更严格的要求。并且，收入较高地区（如一二线城市）的劳动供给曲线大多处于“向后弯曲”部分<sup>[16]70-71</sup>，进一步提高工资率不但不能提高劳动供给，甚至有降低劳动供给的可能性。与此同时，2020 年 2 月，全国城镇调查失业率有所上升，已达 6.2%，中国的就业形势面临新挑战，比以往更加需要新思路和新手段来应对未来的失业问题及劳动供给紧张问题。

为此，本研究揭示，可以将非劳动收入作为正向调控劳动供给的一个新选项，关键是要利用好非劳动收入对劳动供给的替代效应。这和以往大部分研究只关注到非劳动收入对劳动供给的负向作用形成了区别。

实际上，非劳动收入既有调控的必要，也有调控的可行性。一方面，非劳动收入差异的扩大通常会造不同所有制部门之间的工资差距和收入不平等<sup>[50]</sup>，实有必要对其内容和形式进行更为积极正面的引导和调控。比如，政府坚持“房住不炒”的政策观点就是对非劳动收入的一种积极调控<sup>[51]</sup>。另一方面，相较于改变工资率等刚性变量，改变非劳动收入更加容易。非劳动收入包括除个体劳动收入以外的资产性收入和转移支付收入，如股利、房租、投资理财收益、遗产收入、家庭成员转移支付、社会成员馈赠、彩票奖金等。这些收入独立于生产系统之外，更容易通过税收政策和社会政策加以影响和调节。

## 六、结论与建议

标准劳动供给理论认为，非劳动收入的增加和工资率上涨一样，会以收入效应的形式“挤出”劳动时间，但是，非劳动收入的获取会挤占享受性闲暇时间，推高闲暇的价格，这会强化工资率上升对劳动供给的替代效应。非劳动收入的这种积极作用不论在理论上还是在实证上均未得到足够重视，因此，就很难解释清楚非劳动收入在实证上为什么会和标准理论的预测有出入。本研究的分析对这个问题作出了正面回应。

本研究通过在标准的“工作—闲暇选择”模型中延展性地考察非劳动收入对边际劳动供给的作用，揭示了非劳动收入对劳动供给的积极作用。标准理论预测，非劳动收入和劳动时间供给之间存在反向线性关系，但是，如果考虑到非劳动收入也和工资率一样会改变闲暇的价格，那么，非劳动收入就会通过强化工资率的替代效应来正向影响劳动供给。

此外，以往对劳动供给的讨论大多针对劳动力数量，而对劳动时间的关注不是太多<sup>[52]</sup>。但是，劳动力数量是个“长变量”，受人口规模 and 经济发展态势的影响，短期内难以改变<sup>[53]</sup>。而劳动时间是个相对的“短变量”，可通过就业政策、假日制度等外生变量在短期内进行调整<sup>[6]97-104</sup>。因此，研究非劳动收入对劳动时间的影响就具备了更实际的政策意义和现实意义。本研究的结论是：（1）通过理论分析，揭示了非劳动收入对劳动时间的间接促进作用。具体而言，非劳动收入强化了工资率的替代效应，这就使得之前对非劳动收入的争议可以在一个统一的理论框架下进行回应和解释。（2）通过对国家层面跨年数据的实证分析，证实尽管非劳动收入的增加对劳动时间供给有直接的抑制作用，但同时也存在一定程度的间接促进作用。这个发现有别于先行研究，已有研究认为非劳动收入对劳动时间的影响是单方向的，要么是抑制，要么是促进。而本研究证实了非劳动收入对劳动供给影响的复杂性，同时对这种复杂性进行了解构，启示我们应从非劳动时间推高了闲暇价格、强化了替代效应这个角度来看待非劳动时间对劳动供给的积极作用。（3）非劳动收入在不同群组中对劳动供给的作用有一些细微差异。其中，非劳动收入对于女性劳动供给的抑制作用明显高于男性，且非劳动收入对于已婚群组劳动供给的负向作用更大。

具体而言，根据理论命题和实证结果，本研究认为通过政策性调控劳动者的非劳动所得，可

以对劳动供给产生积极影响。为此,提出以下对策建议:

第一,建议对各类非劳动创收活动采取有压有促、分类指导的政策举措。一方面,利用自身知识、精力或技能获取非劳动收入,既能带来财产性收入,又抬高了享受性闲暇的机会成本,有助于发挥非劳动收入对就业的正向带动作用。因此,人社部门和各级单位可通过推广弹性工作制、灵活就业、零工经济等政策举措以便各类人才利用灵活的时间获取多样化的非劳动收入。另一方面,通过虚假信息、违规传销、恶意炒作等投机取巧活动或是通过遗产转移、社会捐赠、亲友资助等不劳而获方式所获取的非劳动收入,不影响闲暇价格,只会降低有效劳动供给。因此,应通过文化观念建设和政策调控手段加以适度抑制。建议加强国家文化精品工程建设,强化和活化“劳动最光荣”的“工匠精神”。同时,加快论证和推进房产税和遗产税,制定明确、透明的税收标准,建立完备的财产征信体系。

第二,建议在新的形势下对非劳动收入进行法治化管理,改进收入分配不平等。非劳动收入中的一部分属于“灰色收入”,涉嫌违规或违法。“灰色收入”会扩大国民收入分配差距,不利于国家稳定、人民福利<sup>[54]</sup>。因此,依然需要抑制投机取巧之风,防止不合理的非劳动收入盲目发展,加剧社会不平等。建议通过逐步深化和细化《公务员法》《反不正当竞争法》《反腐败法》等法律法规,对特殊人群和个别单位的“灰色收入”“兼职收入”“预算外收入”等作出明确判别,加强对非劳动收入的监测和治理。

第三,建议关注非劳动收入的生产作用,将非劳动收入纳入新时代按劳分配体系中。社会主义分配理论的基本主张是按劳分配为主,生产方式决定分配方式<sup>[55]</sup>。先行研究由于大多忽视非劳动收入有间接增加劳动时间的一面,因此认为非劳动收入并不涉及按劳分配原则<sup>[56]10</sup>。但是,本研究证实,劳动收入通过工资率的替代效应有促进劳动的作用。非劳动收入虽然不在正式的工作时间内获取,却依然对劳动有贡献,有促进劳动时间的一面,应被承认和纳入到按劳分配的体系中。为此,建议在新时代下继续加强并逐步扩大对非劳动收入的保护、保障和激励。

一个充满活力的中国鼓励所有的人都要努力提高个人的合法收入。不管是合法的劳动收入还是合法的非劳动收入,都在国家的鼓励之列,也都在国家的保护之列。无论是谁,都可以在国家的鼓励和保护之下,发挥自己的聪明才智,依靠自己具有的合法条件,通过合法途径,使用合法的手段,在生产领域放心大胆地去创造或得到越来越多的属于个人的合法的非劳动收入。而对非生产领域中的个人的合法的非劳动收入,在中国市场经济体制的逐步完善之中,则应积极地借鉴发达市场经济国家的经验,使之尽快得到规范和有效的社会管理<sup>[56]5-6</sup>。

#### [参考文献]

- [1] 刘娜. 非劳动收入的时间福利——基于中国微观数据的实证 [J]. 世界经济文汇, 2013(4).
- [2] 严成樑. 延迟退休、隔代教养与人口出生率 [J]. 世界经济, 2018(6): 152-172.
- [3] 彭秀健, FAUSTEN D. 低生育率、人口老龄化与劳动力供给 [J]. 中国劳动经济学, 2006 (4): 43-63.
- [4] 蔡昉, 都阳, 高文书, 等. 劳动经济学——理论与中国现实 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2009.
- [5] 李福田. 试论劳动时间的缩短 [J]. 经济与管理研究, 1992(2): 24-27.
- [6] 吴红宇, 朱轶. 谁增加了劳动时间供给? ——来自 CHNS 的证据 [J]. 产经评论, 2010(4).
- [7] CHIU W H, EECKHOUDT L. The effects of stochastic wages and non-labor income on labor supply: Update and extensions [J]. Journal of Economics, 2010, 100 (1): 69-83.
- [8] BORJAS G J, VAN OURS J C. Labor economics [M]. New York: The McGraw-Hill Companies Inc, 2005.
- [9] DEVEREUX P J. Changes in relative wages and family labor supply [J]. Journal of Human Resources, 2004, 39(3): 696-722.
- [10] SCHULTZ T P. Testing the neoclassical model of family labor supply and fertility [J]. Journal of Human Resources, 1990, 25(4): 599-634.
- [11] TIEFENTHALER J. The sectoral labor supply of married couples in Brazil: Testing the unitary model of household behavior [J]. Journal

- of Population Economics, 1999, 12(4): 591-606.
- [12] 夏怡然. 低工资水平下城市农民工的劳动供给模型 [J]. 中国人口科学, 2010(3).
- [13] 刘娜, BRUIN A. 家庭收入变化、夫妻间时间利用与性别平等 [J]. 世界经济, 2015 (11).
- [14] 高芳凝. 收入对我国城镇双薪家庭时间配置影响的研究 [D]. 西安: 陕西师范大学, 2017.
- [15] 宋瑞. 时间、收入、休闲与生活满意度: 基于结构方程模型的实证研究 [J]. 财贸研究, 2014(6).
- [16] 马艳林. 中国劳动参与率变动与“后弯的”劳动供给曲线 [J]. 首都经济贸易大学学报, 2015 (3).
- [17] ALENEZI M, WALDEN M L. A new look at husbands' and wives' time allocation [J]. Journal of Consumer Affairs, 2004, 38(1): 81-106.
- [18] CHANG H Q, MACPHAIL F, DONG X Y. The feminization of labor and the time use gender gap in rural China [J]. Feminist Economics, 2011, 17(4):93-124.
- [19] 胡军辉. 非劳动收入对家庭时间配置的影响——一个基于工作异质性的比较研究 [J]. 中国工业经济, 2011(7).
- [20] ALTMAN M. A behavioral model of labor supply: Casting some light into the black box of income-leisure choice [J]. Journal of Socio-Economics, 2001, 30(3): 199-219.
- [21] RÍOS-RULL J-V. Working in the market, working at home and the acquisition of skills: A general-equilibrium approach [J]. American Economic Review, 1993, 83(4): 893-907.
- [22] WITTENBERG M. Nonparametric estimation when income is reported in bands and at points [Z]. SALDRU Working Papers No. 94, 2008.
- [23] SOULE G. The economics of leisure [J]. Annals of the American Academy of Political & Social Science, 1957, 313(1): 16-24.
- [24] DARDIS R, DERRICK F, LEHFELD A, et al. Cross-section studies of recreation expenditures in the United States [J]. Journal of Leisure Research, 1981, 13(3): 181-194.
- [25] LUPTON J P, SMITH J P. Marriage, assets, and savings [Z]. RAND - Labor and Population Program Working Papers, 1999.
- [26] 张世伟, 贾朋, 周闯. 城市中农村迁移家庭的劳动供给行为分析 [J]. 中国人口·资源与环境, 2011(8): 35-42.
- [27] 牟俊霖, 宋湛. 我国中老年人劳动供给特征研究 [J]. 人口与经济, 2012(4): 55-63.
- [28] 都阳, 贾朋. 劳动供给与经济增长 [J]. 劳动经济研究, 2018(3).
- [29] HOUSTON R G, WILSON D P. Income, leisure and proficiency: An economic study of football performance [J]. Applied Economics Letters, 2002, 9(14): 939-943.
- [30] HUNNICUTT B K. Work, leisure and labor supply: An analysis of the 1980 US census data [J]. International Review of Modern Sociology, 1988, 18(1): 31-55.
- [31] SMITH J P. Female labor supply: Theory and estimation [M]. Princeton: Princeton University Press, 2014: 166-205.
- [32] AGUIAR M, HURST E. Measuring trends in leisure: The allocation of time over five decades [J]. Quarterly Journal of Economics, 2007, 122(3): 969-1006.
- [33] GRONAU R. Wage comparisons—selectivity bias [J]. Journal of Political Economy, 1974, 82(6).
- [34] DEATON A, MUELLBAUER J. Economics and consumer behavior [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1980.
- [35] BECKER G S. A theory of the allocation of time allocation [J]. Economic Journal, 1965, 75(6):493-517.
- [36] 贾朋, 张世伟. 最低工资标准提升的劳动供给效应——基于回归间断设计的经验研究 [J]. 中国人口科学, 2012(2): 25-35+111.
- [37] JORGENSON D E. The effects of social position, and wife/mother-employment on family leisure-time: A study of fathers [J]. International Journal of Sociology of the Family, 1977, 7(2): 197-208.
- [38] STALKER G J. A widening parental leisure gap: The family as a site for late modern differentiation and convergence in leisure time within Canada, the United Kingdom and the United States [J]. Canadian Journal of Sociology, 2011, 36(1): 25-58.
- [39] 韩立岩, 杜春越. 收入差距、借贷水平与居民消费的地区及城乡差异 [J]. 经济研究, 2012 (S1): 15-27.
- [40] 杨灿明. 中国城乡居民收入的决定因素分析 [J]. 当代财经, 2010(12): 5-10.
- [41] 蔡昉. 中国经济增长如何转向全要素生产率驱动型 [J]. 中国社会科学, 2013(1): 56-71+206.
- [42] 程杰, 朱钰凤. 从劳动供给弹性变化理解劳动力市场转变 [M]// 张车伟, 高文书, 程杰. 人口与劳动绿皮书: 中国人口与劳动问题报告 No. 20. 北京: 社会科学文献出版社, 2019: 87-102.
- [43] 汪伟. 人口老龄化、生育政策调整与中国经济增长 [J]. 经济学 (季刊), 2017 (1): 67-96.
- [44] 王丰, 郭志刚, 茅焯彦. 21 世纪中国人口负增长惯性初探 [J]. 人口研究, 2008(6): 7-17.
- [45] 原新. 我国生育政策演进与人口均衡发展——从独生子女政策到全面二孩政策的思考 [J]. 人口学刊, 2016 (5): 5-14.
- [46] 风笑天, 李芬. 生不生二孩? 城市一孩育龄人群生育抉择及影响因素 [J]. 国家行政学院学报, 2016(1): 94-101.
- [47] 翟士军, 黄汉民. 人口红利、工资刚性与加工贸易增值强度 [J]. 国际贸易问题, 2015(11): 39-50.
- [48] 杨国良. 城市居民休闲行为特征研究——以成都市为例 [J]. 旅游学刊, 2002(2): 52-56.
- [49] DEBREU G. Continuity properties of Paretian Utility [J]. International Economic Review, 1964, 5(3): 285-293.

- [50] 张原, 陈建奇. 非工资性收入分配: 国有部门收入调控的新视角 [J]. 中国工业经济, 2007(8): 15-23.
- [51] 王轶辰. 楼市纾困必须坚持“房住不炒”定位 [N]. 经济日报, 2020-02-28(03).
- [52] 夏杰长. 劳动力就业结构演变趋势及其相关政策选择 [J]. 求索, 2000(3): 7-10.
- [53] 王立军, 马文秀. 人口老龄化与中国劳动力供给变迁 [J]. 中国人口科学, 2012(6): 23-33+111.
- [54] 王小鲁. 阻断扩大收入分配差距的“灰手” [J]. 人力资源, 2010(8): 50-52.
- [55] 赵庆元, 杨静. 对劳动价值论争论的深层思考 [J]. 改革与战略, 2009(2): 25-27.
- [56] 钱津. 合法的非劳动收入: 市场经济体制下的多层界定 [J]. 经济学家, 2004(5).

## Can Non-labor Income Alleviate China's Labor Supply Shortage?

WEI Xiang<sup>1,2</sup>, CHU Xi<sup>3</sup>

(1. Business School, University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488;

2. National Academy of Economic Strategy, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006;

3. School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University, Beijing 100875)

**Abstract:** The standard labor supply theory believes that an increase in non-labor income will reduce labor supply, however, a large number of domestic and foreign empirical studies are controversial on this point of view. In order to deal with the above controversy, this study appropriately extends the standard theory. By examining the effect of non-labor income on the marginal labor supply, the study claims that although non-labor income has a direct effect on reducing labor time, whilst it can enhance the wage rate on labor supply. The substitution effect indirectly increases the supply of labor time. The net effect of the two determines the true effect of non-labor income on labor supply. Thus, the reason why non-labor income has a positive effect on labor supply is that non-labor income squeezes part of the enjoyable leisure time and increases the price of leisure, thereby strengthening the substitution effect of people reducing leisure time and increasing the labor supply. Using the data of Chinese General Social Survey, this study confirms the view above. The positive effect of non-labor income on labor supply has provided a new policy tool for China to cope with the current labor supply shortage, i.e. the government, without touching on rigid systems such as the wage system and holiday system, can activate the labor supply by regulating the different types and forms of non-labor supply.

**Key words:** non-labor income; labor supply; labor time; substitution effect; leisure time

[责任编辑: 孟凡强]

[ 公共管理研究 ]

## 新时期京津冀公共服务多元化协同供给机制建设<sup>\*</sup>

侯胜东

(中国宏观经济研究院 社会发展研究所, 北京 100038)

**[摘 要]** 公共服务的多元化供给是实现区域经济高质量发展的战略支撑。为了补齐京津冀公共服务供给短板、增强公共服务供给弱项、提升公共服务供给质量, 满足京津冀城乡居民对美好生活的向往, 深化三地公共服务供给侧改革, 建立以京津冀协同发展需求为中心的多元化公共服务供给协同机制尤为必要。基于对京津冀公共服务供给的分析, 本研究提出新时期应通过深化重点领域体制改革、优化服务需求表达机制、强化多元化主体供给、优化公共服务评价机制等措施, 来提升京津冀公共服务多元化协同供给能力。

**[关键词]** 京津冀; 公共服务; 多元化协同; 供给侧

**[中图分类号]** D63-31 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375 (2021) 03-0117-08

公共服务的多元化供给是实现区域经济高质量发展的战略支撑。在《“十三五”推进基本公共服务均等化规划》中, 我国确定了公共教育、劳动就业创业、社会保险、医疗卫生、社会服务、住房保障、公共文化体育、残疾人服务等8大领域的基本公共服务清单。同时, 2019年政府工作报告中明确提出, 要“支持社会力量增加非基本公共服务供给, 满足群众多层次、多样化需求”。自2015年京津冀协同发展上升为国家战略以来, 京津冀三地在公共服务领域开展了深入合作, 对提升三地城乡居民的幸福感和获得感、安全感发挥了积极作用。随着京津冀协同发展进入新阶段, 三地在协同发展过程中面临着公共服务供给短板突出、弱项较多、质量不高的现实问题。为了推进京津冀协同发展迈向更高水平, 需要以多元化的协同供给机制提升公共服务供给能力。

### 一、京津冀公共服务多元化供给的需求分析

公共服务供给水平和能力是影响城乡居民获得感、幸福感、安全感的关键因素, 提高公共服务供给水平和能力是新时期实现政府部门、市场主体以及社会组织协调发展的重要内容。自京津冀实施区域经济一体化战略以来, 三地对更均等、更普惠、更优质公共服务的需求日益强烈, 在政府部门的积极引导下, 市场主体以及各类社会组织发展迅速, 有效满足了三地城乡居民对美好生活的向往与需求。但随着我国经济进入更高质量发展阶段, 京津冀协同发展的深入推进又对多元化的公共服务供给提出了新需求。

<sup>\*</sup> [收稿日期] 2021-01-28

[基金项目] 本文系中国宏观经济研究院2020年重点课题“就业领域重大结构性失衡及应对举措研究”(项目编号: A2020061011)的阶段性研究成果。

[作者简介] 侯胜东(1989—), 男, 山东济宁人, 经济学博士, 中国宏观经济研究院社会发展研究所助理研究员, 研究方向为区域经济和产业发展。

### （一）公共服务基础更加坚实，协同发展水平不断深化

近年来，随着协同水平的不断提升，京津冀三地公共服务的制度基础、经济基础和社会基础更加坚实。从制度基础看，中央层面的顶层设计和地方层面的公共服务相关制度建设日臻完善。2015年，中央财经领导小组审议通过的《京津冀协同发展规划纲要》提出，要在2020年公共服务领域的共建共享方面取得积极成效，远期到2030年公共服务水平趋于均衡。2016年，北京市“十三五”规划提出，要在教育、医疗、养老、就业、社会服务、住房保障、文化体育以及残疾人服务等8个领域推动实现公共服务的均等化。从经济基础看，三地经济的持续增长为提升公共服务需求奠定了物质基础。截止到2019年底，京津冀地区经济总量已达84,580.08亿元，占全国生产总值的8.5%，人口总量占全国人口的8.1%。从三地居民购买能力看，2019年北京市居民人均可支配收入为67,756元，天津市为42,404元，河北省为25,665元<sup>①</sup>。

在三地政府相关部门的持续推动下，京津冀协同发展水平不断提升。从生态环境协同治理来看，2019年京津冀及周边地区持续实施重点区域秋冬季大气污染防治攻坚行动，2020年上半年，京津冀及周边地区PM2.5浓度为55微克/立方米；从交通协同领域来看，大兴国际机场、京礼高速（北京段）、京张高铁全线建成，京津保1小时交通圈顺利实现；从产业协同来看，2019年1—11月，北京市技术市场服务平台合同额超过24.5亿元，服务企业近7000家次，北京市输出津冀合同成交额210亿元，中关村企业在津冀设立分支机构累计超过8000家<sup>①</sup>。

### （二）产业人口发展迈入新阶段，多样服务需求更加强烈

随着市场在资源配置中不断发挥决定性作用，三地在集聚高端人口、高精尖产业等方面需要更多的优质非基本公共服务的支撑。一方面，三地产业发展、产业定位与产业分工日益明晰，地区间产业融合水平不断提高。截止到2018年底，北京市第三产业占比高达93.9%。在第二、三产业法人单位中，高技术服务业和文化产业占比分别为23.4%和5.5%。天津市金融和交通运输行业优势明显，货币金融服务业、多式联运和运输代理业、水上运输业集聚程度较高。同时，天津市作为金融创新运营示范区和北方国际航运核心区的核心功能日益凸显。河北省第二产业发展优势明显，其中化学原料和化学制品制造业、电器机械和器材制造业、医药制造业中高新技术制造业单位数量分别占京津冀区域的65.0%、64.1%和58.8%<sup>②</sup>。

另一方面，从人口层面看，京津冀地区既是我国经济最发达的区域之一，同时也是我国人口最为聚集的区域之一，人口的聚集对公共服务供给能力提出了更高要求。从人口增长的幅度来看，2010—2019年北京市、天津市以及河北省年末常住人口分别由2010年的1962万人、1299万人和7194万人增长至2019年的2154万人、1562万人和7592万人，常住人口增长率分别为9.8%、20.2%和5.5%<sup>②</sup>。随着三地人口的增长，人口发展对基本公共服务提出了更加多样化的需求。如表1所示，城乡居民收入水平的提高和中等收入群体的扩大对教育、医疗、养老、文化、就业等基本公共服务的需求不再局限于传统保障基本生存型需求，而更多地转向发展型需求，处于不同生命周期的城乡居民对基本公共服务需求也越来越个性化。

表1 公共服务的组合分类

	基本公共服务	非基本公共服务
硬件设施	道路、桥梁、公园、政府机构、医院、学校、住房保障	5G移动通信基站、中高档娱乐设施、技术研发机构
软件设施	基础教育、基本医疗、社会保障、老年护理、就业培训、法律援助	中高端老年护理、康养服务、私立教育、大学教育、法律服务、人才培养

① 作者根据北京市、天津市、河北省2020年政府工作报告整理。

② 作者根据国家统计局公布的相关数据整理。

### （三）区域发展亟需补齐短板，多元协同供给更加迫切

在社会主要矛盾转变为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾的背景下，京津冀地区在实现更高质量发展方面所要求的公共服务短板更为突出。一方面，公共服务对三地产业协同发展、生态协同治理和交通协同建设等方面的支撑能力不足。尽管三地山水相接、紧密相连，但从区域公共服务发展的水平来看，北京市、天津市两地所产生的虹吸效应对河北省的公共服务发展产生了巨大的挤出，从而制约了河北省公共服务的发展。另一方面，从公共服务发展的自身能力来看，受政府管理能力、经济发展需求、居民人口素质等因素影响，三地对公共服务的需求差异性较大，但由于缺乏合理的协同机制，导致三地公共服务发展存在一定的“马太效应”。

同时，在经济进入高质量发展阶段以后，区域经济一体化水平对提升整体经济具有重要作用，但由于缺乏更合理的公共服务供给机制，导致区域发展水平不断拉大，因而公共服务供给的多元协同更加迫切。从社会发展的角度看，在城镇化的过程中，由人口流动所导致的社会风险和社会融入问题将成为制约京津冀和谐发展的关键因素，过去悬殊的公共服务发展差异也极大影响了该地区的社会公平、公正与社会和谐，不仅增加了社会不稳定因素，而且导致了“大城市病”和“贫困带”两种现象的产生。另外，重大突发性事件也对公共服务的协同发展提出了新的要求。

## 二、京津冀公共服务供给机制的发展现状

近年来，随着京津冀协同发展的不断深入，京津冀公共服务的供给方式、供给主体、供给渠道、供给模式不断走向多元化。多元化的公共服务供给机制缩小了三地发展差距，对发挥三地比较优势、实现更高质量的发展起到了重要的支撑作用。

### （一）顶层制度更加健全，政策体系不断完善

从制度层面上看，京津冀三地政府不断推动公共服务多元化供给制度体系的完善。在京津冀协同发展战略的引导下，围绕公共服务共建共享，三地政府在公共服务领域出台了若干政策，公共服务政策供给体系不断完善。2015—2020年三省（市）在公共服务领域先后出台了二十多种政策文件，在顶层设计上为京津冀公共服务的协同发展奠定了制度基础，具体如表2所示。从推动公共服务一体化的日常性制度供给方面看，三地政府通过建立联席会议制度共同推进重点领域改革、构建创新发展共同体以及推动区域试点示范，为三地在公共服务领域的深入合作建立了通畅的渠道。

表2 近年来出台的京津冀协同发展部分相关文件

年份	北京市	河北省	天津市
2015	—	《中共河北省委河北省人民政府关于贯彻落实〈京津冀协同发展规划纲要〉的实施意见》	《天津市贯彻落实〈京津冀协同发展规划纲要〉实施方案（2015—2020年）》
2016		《河北省推进京津冀医疗卫生协同发展规划（2016—2020年）》 《河北省人民政府关于加快发展现代保险服务业助力京津冀协同发展的实施意见》	

《京津冀养老工作协同发展合作协议（2016年—2020年）》\*  
《深化京津冀食品药品安全区域联动协作机制建设协议》\*

续表

年份	北京市	河北省	天津市
2017	《关于北京市基本医疗保险跨省异地就医住院医疗费用直接结算有关问题的通知》 《北京城市总体规划(2016年—2035年)》		《推进京津冀协同发展工作规则》
	《京津冀教育协同发展行动计划(2018—2020)年》*		
2018	《北京推进京津冀协同发展2018—2020年行动计划》	《河北省大运河文化保护传承利用实施规划》	《2018年深入推进京津冀协同发展重点工作安排》
2019	《京冀医疗保障协同发展医疗服务协议》**		《天津市2019年重点建设、重点前期和重点储备项目安排意见》
2020	《北京市通州区与河北省三河、大厂、香河三县市协同发展规划》	《河北省推进京津冀协同发展工作2020年工作要点》 《2020年京津冀文化和旅游协同发展重点工作方案》	《天津市重点支持平台服务京津冀协同发展的政策措施(试行)》
	《异地居住人员领取养老(工伤)保险待遇资格协助认证合作三方框架协议书》*		

注：\*表示该文件为京津冀三地联合签署或印发，\*\*表示该文件为京冀两地联合签署或印发。

### (二) 投入机制不断完善, 财政支出持续增加

在中央及三地政府的一致努力下, 三地在强化制度建设的基础上, 多元化要素的投入机制不断完善。2016年, 《北京市“十三五”时期公共财政发展规划》提出: 要支持京津冀财税协同管理机制建设, 加强京津冀资金投入的协调, 积极探索京津冀三地资金统筹使用的方式; 在公共服务领域中, 要建立京津冀区域内异地养老补贴机制, 开展跨地区购买养老服务试点。2017年, 京津冀三地人才工作领导小组联合发布《京津冀人才一体化发展规划(2017—2030年)》, 提出建立京津冀人才一体化发展投入机制, 完善财政投入政策措施, 引导社会资本投入, 优先保证重大任务、重点工程资金的需求。

随着京津冀居民对更高质量公共服务需求的不断增加, 三地在财政上的支出逐年增多。从一般性公共支出的情况来看, 2014—2018年京津冀三地用于教育、医疗、社会保障、城乡社区以及公共安全等方面的支出不断增加, 具体如图1所示。

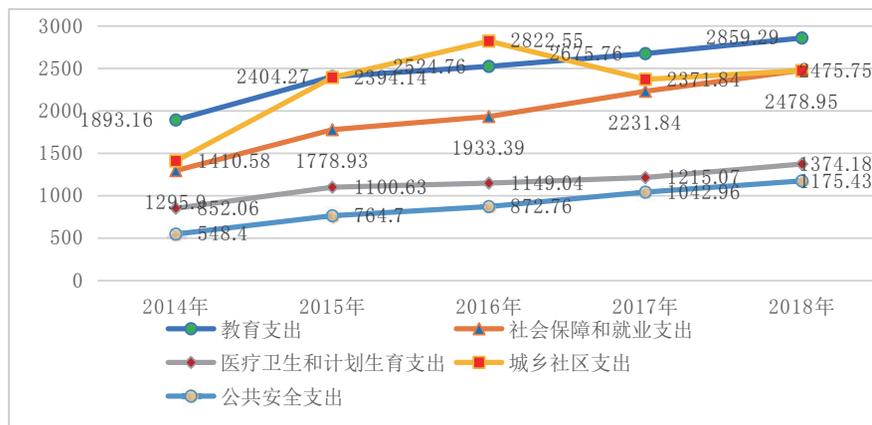


图1 2014—2018年京津冀地区一般性公共预算支出情况 (单位: 万元)

数据来源: 作者根据北京市、天津市、河北省2014—2018年统计年鉴整理。

### （三）协作领域不断扩大，合作模式不断创新

在《京津冀协同发展规划纲要》的指导下，京津冀在公共服务共建共享中的协作领域不断扩大，合作模式不断创新。就教育领域来看，京津冀三地不断拓展协作模式：一是“教育行政机构+中小学（幼儿园）”模式。该模式下地方教育行政机构作为教育政策的制定者和实施者，通过制定和实施相关的章程、准则，增强了三地中小学、幼儿园合作的可持续性和规范性。二是“高校+中小学”合作模式。在这种模式下，北京市、天津市与河北省高校积极承担教学、科研和服务职责，通过创办附属中小学校、开展师资培训等途径，推动三地教育资源配置和中小学协同发展。三是“科研机构+中小学”模式。在京津冀基础教育协同过程中，北京市、天津市的教育科研部门充分发挥集聚优势，通过设立研究机构，创建京津冀基础教育研究协同发展创新平台，开展三地的协同创新科研项目。四是“企业+”的合作模式。该模式通过企业、高校和政府三方合作的方式，发挥其在学校基础设施建设、后勤管理和服务等方面的作用。

随着协同机制的不断完善，京津冀三地医疗卫生事业协同发展取得了显著成效：一是医疗服务合作不断深化。2016年，京津冀地区与国家异地就医结算平台完成对接。截止到2017年底，三地可提供跨省异地就医住院医疗费用直接结算服务的医疗机构已经达到1093家。2018年，河北省已有320家医院与京津医院开展合作，26家医疗机构与京津实现检验结果互认，45家医院共享医学影像检查资料<sup>[3]</sup>。二是跨省异地就医费用实现了及时结算。三是医疗卫生领域对口帮扶成效显著。北京市和天津市通过定期坐诊、技术帮扶、人才培养、远程会诊等方式对接河北省贫困县，河北省贫困地区医疗卫生服务质量得到了显著改善。

### （四）公共资源储备充沛，社会供给潜力巨大

多元化的公共服务供给需要大量的公共服务资源储备。经过多年的发展，京津冀地区公共服务资源总体来看较为充沛。从基本公共服务领域来看，京津冀地区教育资源、医疗资源、文化资源、养老服务资源基本上可以满足三地经济社会发展的需求，对产业发展、区域经济增长的支撑作用不断增强。再从非基本公共服务领域中的高等教育的发展情况来看，截止到2018年底，京津冀共有高等院校270所，占全国的比重为9.9%，其中“世界一流大学”建设高校共有9所。另外，从科技研发情况来看，2018年京津冀三地万人技术成果成交额为2,533.52万元，是长三角的3.99倍，珠三角的7倍<sup>[4]</sup>。

另外，相较于政府部门提供的完整性、系统性的公共产品，社会组织的发展对政府部门所提供的公共产品是有益补充。从京津冀三个地区社会组织的发展情况来看，截止到2019年，北京市、天津市、河北省三地共有各类社会组织48,489家。其中，北京市共有12,849家，天津市共有5614家，河北省共有30,026家。从社会组织发展的内部结构上看，三地各类社会组织具有不同的差异化优势。北京市、天津市、河北省三地的社会团体、民办非企业单位、基金会均已形成一定规模：北京市的发展较为均衡，三类社会组织数量分别为4556家、7522家、771家；天津市相对较弱，结构上以民办非企业组织为主，数量达3243家，社会团体和基金会数量分别为2272家和99家；而河北省的传统社会组织具有绝对优势，但新型的社会组织发展较为不足，社会团体和民办非企业单位分别为10,329家和19,553家，基金会仅为144家。由此可见，这种差异化的发展优势可以在政府部门公共服务供给不足时形成有益补充。同时，京津冀的社会组织对缩小三地发展差距、缓解公共物品供给不足等方面发挥了重要作用。以京津冀社会组织参与脱贫攻坚的情况为例，仅2018年，三地社会组织就参与扶贫项目403个，其中直接提供资金物资项目118个，资金共计0.37亿元。产业、教育、健康、就业扶贫项目192个，资金2.84亿元；公益类帮扶项目93个，资金1.25亿元<sup>[5]</sup>。

### 三、京津冀公共服务多元化供给机制的短板和不足

#### (一) 服务需求表达机制缺位, 多重失灵问题较为突出

公共服务需求的表达是提升公共服务供给效率的基本前提。在京津冀公共服务供给的过程中, 公共服务的需求表达机制存在四个方面的缺位问题: 一是表达渠道不通畅。受自上而下的公共服务供给体制制约, 京津冀基层群众对公共服务需求的表达渠道不够通畅。二是表达环境存在噪音。由于公共服务在分配过程中极易发生“精英捕获”的问题, 因而在公共服务供给过程中存在一定的噪音干扰。三是重点人群表达无效。如农民工、空巢老人、高龄老人、残疾人、贫困人口等群体对自身的公共服务需求不能完全表达, 这也是环首都贫困带迟迟未能解决的深层次原因。四是需求表达不精准。居民素质差异较大, 区域组织行动能力不足以及管理手段落后等导致需求表达的精准性不足, 影响了公共服务供给的质量。

从理论上讲, 政府提供公共服务的初衷是弥补市场和社会的失灵。由于区域间政府部门存在非竞争关系时, 单一政府部门并不能提供多样化、高质量的公共服务, 因而需要社会主体和市场主体进行补充。具体到京津冀三地提供公共物品供给的实践过程中, 由于三地政府存在着公共服务供给机制欠缺、供给渠道不通畅、供给方式单一等问题, 三地在公共服务的供给上存在政府失灵、市场失灵和社会失灵三种失灵问题, 进而导致公共服务供给效率较低。

#### (二) 公共服务生产机制单一, 多元生产主体发展不足

公共服务生产是公共部门利用资金、人力、技术、数据等要素, 向社会提供各类公共服务, 满足社会需求的过程。但从公共服务的生产主体看, 现阶段京津冀公共服务的生产和供给仍以政府部门为主导。一方面, 市场化主体的发育程度严重滞后, 教育、医疗、养老等可以靠市场化途径供给的公共服务还是以政府部门的供给为主。政府部门所提供的单一化的公共服务尽管能满足社会发展的最低需求, 但与市场经济所需要的更高层次、更高质量、更多样化的公共服务相比仍然存在较大差距。另一方面, 单一化的公共服务供给主体在一定程度上来说也是一种垄断, 由于缺乏竞争, 将影响公共服务的创新。同时, 政府部门主导的公共服务供给往往产生较大的寻租空间, 导致资源总体紧张。

#### (三) 供需对接反馈渠道受阻, 公共服务供给不平衡

公共服务的供需均衡是实现公共服务功能的重要表现, 但从京津冀公共服务供需对接上看, 由于缺乏完善、多样的公共服务供需对接机制, 京津冀三地在实现公共服务的供给与需求方面存在不小的差距, 由此也在客观上造成了三地公共服务供给的相对不均衡。2019年北京市、天津市以及河北省普通小学师生比分别为1:13.58、1:15.10和1:17.32, 初中师生比分别为1:8.33、1:10.71和1:14.11。可见, 与北京市和天津市的教育承载力相比, 河北省义务教育任务更加艰巨。从养老机构的发展来看, 三地在养老服务供给上也存在不小的差距, 2019年北京市、天津市、河北省每千名老年人口养老床位分别为33.52张、23.39张和29.09张。从医疗资源发展情况来看, 2019年三地每千人拥有卫生技术人员分别为12.59人、7.03人和6.46人, 三地之间医疗卫生人力服务保障上差距明显。在公共文化服务方面, 2019年北京地区人均拥有公共图书馆藏书量为1.40册, 天津为1.34册, 而河北省仅为0.40册。由此可见, 三地在各类公共服务供给方面的不均衡较为突出。

#### (四) 服务标准化建设不完善, 服务监督评估机制匮乏

公共服务的标准化有利于降低梯度发展所带来的发展差距, 但在京津冀协同发展过程中, 公共服务标准化建设仍是一个短板。一方面, 三地尚未完全实现标准化的公共服务供给, 进而导致整体公共服务的发展参差不齐。与北京市和天津市相比, 河北省公共服务标准存在标准化指标较低、标准服务事项不够细化、标准覆盖范围较小、标准内容不够科学合理等问题。另一方面,

在京津冀协同发展战略下，三地率先发布了一系列区域性公共服务标准，但围绕标准实施的监督存在缺位，表现为约束性的标准建设不足，定期评估机制滞后以及三地所追求的公共服务供给的目标存在错位。

#### 四、京津冀公共服务多元化协同供给机制建设的路径

在高质量发展阶段，多元化的公共服务供给是深入推进京津冀协同发展的必然要求。在这一过程中，构建政府、市场和社会三位一体的多元化协同供给机制尤为重要。对此，建议从以下四个方面强化京津冀公共服务供给机制的建设。

##### （一）深化重点领域体制改革，促进三地制度政策衔接

围绕京津冀协同发展总体要求和发展目标，国家层面应立足京津冀地区公共服务存在的问题，尽快研究制定《京津冀基本公共服务均等化专项规划》《推进京津冀基本公共服务均等化工作方案》《推进京津冀基本公共服务均等化三年行动计划方案》等政策性文件。从京津冀整体角度出发编制规划、制订方案，制定京津冀地区基本公共服务均等化目标，确定基本公共服务清单名录和基本公共服务标准体系，明确工作路线图、实施方案、具体措施和时间表，把促进跨行政区基本公共服务均等化作为重要依据。另外，要突破京津冀协同发展的制度壁垒，疏通政策衔接渠道。在基本公共服务领域，成立义务教育改革协调小组，统一小学和中学阶段的培养目标、培养方案、培养模式，制订义务教育阶段的师资水平提升计划，推进教师招聘和薪酬待遇等方面的制度创新。还要消除京津冀异地医养障碍，打通政策衔接渠道：加快完善京津冀异地就医结算系统，逐步扩大直接结算定点医疗机构范围，对符合政策规定的异地就医医疗费用实现直接结算；打破行政壁垒，消除跨区域老年福利和养老服务方面的身份和户籍障碍，落实养老保险跨区域转移政策，加快社会保障一卡通建设；鼓励三地共建养老医疗机构，推动养老院和护理院的对接，解决三地医疗机构和养老机构之间互相独立、自成系统的问题；制定和统一养老服务机构建设标准和服务标准、养老服务等级评定制度，完善养老服务标准管理体系，建立和完善养老服务准入、退出制度和监管机制。

##### （二）优化服务需求表达机制，统筹整合社会多元需求

要激活和运用基层组织活力，发掘公共参与力量，优化公共服务需求表达机制，开发基层治理的存量资源，统筹整合社会的多元公共服务需求。探索建立京津冀跨区域、跨机构的信息共享机制和公众满意度信息反馈机制。加强跨区域信息共享平台建设，以服务对象的需求为核心，建立京津冀公共服务信息平台，整合各类公共服务信息，促进区内信息共享与对接。探索建立京津冀信息互联、跨区域、跨机构的信息共享机制和公众满意度信息反馈机制，打破地区部门之间的隔阂，建立互联互通的公共服务网络体系，推进区域社保网、就业网、医保网等的互联互通，以及交通、通信等执行标准的统一。

##### （三）加强多元化供给功能，放大政府社会融合效应

加强多元主体供给功能，需要发挥政府部门的主导力量，并以此为基础发挥市场和社会主体力量，放大政府社会融合效应。一是要鼓励社会资本进入公共服务领域投资运营。引导私人企业、非营利性组织、公共组织等参与，扩大公共服务的供给面，提高供给水平，建立京津冀地区政府和市场共同参与的公共服务供给机制，提高公共服务供给的灵活性和多元化。二是要聚焦重点区域，集中多方力量，着重弥补环首都贫困带公共服务的短板。通过政府购买服务的形式，培育发展新型社会组织和慈善机构，优化传统公共服务工作机制，实施精准化帮扶。三是要发挥河北省社会组织数量优势。通过政府部门的科学引导，将河北省的社会组织数量优势转化为公共服务治理优势。四是要重点发展石家庄、唐山、保定、邯郸等区域中心城市，优化张家口、承德、廊坊、秦皇岛、沧州、邢台、衡水等节点城市公共服务资源配置，鼓励京津两地优质公共服务资源对这

些区域中心城市和节点城市进行帮扶。

#### (四) 构建公共服务监督平台, 优化公共服务评价机制

搭建以公共服务需求用户为中心的第三方互动和评价平台, 通过网络化、流程化、社会化协作机制提升公共服务评价综合效益和质量。成立京津冀区域公共服务评价机构, 加强公共服务质量评价组织建设。大力发展“大数据”存储技术, 搭建稳定安全、高速传递、连通率高、收费合理的区域公共服务数据共享平台。发展以社区中心为载体, 利用物联网、云计算、智能终端等新一代信息技术, 通过社区互联互通的通信网络, 打造京津冀生活服务圈体系。构建完整的政府购买公共服务“全过程”绩效评价体系, 强化事后评价和过程监测, 共建“事前承诺、中期考核、年终大考”的全流程公共服务质量评价模式。明确基本公共服务的范围、项目和内容, 采用清单式向社会公开。明确乡镇、街道、建制村、城市社区、自然村、居住小区等空间单元的服务功能要素标准, 精准对接京津冀对基本公共服务和非基本公共服务的需求, 编制由三地政府协同共享的重点需求标准目录。

#### [参考文献]

- [1] 北京市发展和改革委员会. 北京市 2019 年推进京津冀协同发展成效 [EB/OL]. (20120-01-02) [2021-01-28]. [http://fgw.beijing.gov.cn/fzggzl/jjxtfz/zcjd\\_9843/202001/t20200102\\_1554501.htm](http://fgw.beijing.gov.cn/fzggzl/jjxtfz/zcjd_9843/202001/t20200102_1554501.htm).
- [2] 国家统计局. 京津冀区域产业协同发展成效显著——第四次全国经济普查系列报告之九 [EB/OL]. (2019-12-13) [2021-04-10]. [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201912/t20191213\\_1717382.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201912/t20191213_1717382.html).
- [3] 张淑会. 我省 320 家医院与京津医院开展合作 [N]. 河北日报, 2018-4-10(03).
- [4] 宋剑, 康嘉. 京津冀科技创新机制研究 [J]. 合作经济与科技, 2019(12): 4.
- [5] 中华人民共和国民政部. 民政部社会组织管理局关于河北省民政厅开展“京津冀社会组织跟党走—助力脱贫攻坚行动”系列活动有关情况的通报 [EB/OL]. (2018-09-17) [2021-01-23]. [http://mzst.mca.gov.cn/article/zt\\_2018tpgjz/zyxz/gzdt/201810/20181000012084.shtml](http://mzst.mca.gov.cn/article/zt_2018tpgjz/zyxz/gzdt/201810/20181000012084.shtml).

## The Construction of a Multiple Coordinated Supply Mechanism of Public Services in Beijing-Tianjin-Hebei Region in the New Era

HOU Shengdong

(Institute of Social Development, Chinese Academy of Macroeconomic Research, Beijing 100038)

**Abstract:** The diversified supply mechanism of the public service is a strategic support for achieving high-quality development of regional economy. This study insists that, to make up for the shortcomings of public service supply in Beijing-Tianjin-Hebei Region, strengthen public services supply weaknesses, improve the quality of public service supply, satisfy the needs of urban and rural residents in Beijing-Tianjin-Hebei Region for a better life, and deepen the reform of the public service supply-side of the three places, it is particularly necessary to establish a coordinated supply mechanism of multiple public services centered on the coordinated development of Beijing-Tianjin-Hebei Region. Based on the analysis of the Beijing-Tianjin-Hebei Region public services supply, this study proposes that measures, such as deepening system reforms in key areas, optimizing the service demand expression mechanism, strengthening the supply of diversified entities, and optimizing public service evaluation mechanisms, etc., should be adopted to improve the diversified collaborative supply capabilities of the public service in the new era.

**Key words:** Beijing-Tianjin-Hebei Region; public service; diversified coordination; supply-side

[责任编辑: 徐文粉]