

人力资本代际传递与就业机会不均等的实证分析

谢 鑫

上海工程技术大学, 上海

收稿日期: 2022年2月23日; 录用日期: 2022年3月21日; 发布日期: 2022年3月28日

摘 要

基于2017年中国综合社会调查(CGSS2017)数据, 文章对人力资本代际传递效用, 以及劳动力自身人力资本、人口学特征等变量与就业的作用进行了分析。结果表明, 父代受教育年限越高, 子女受教育年限相应越高; 劳动力受教育年限越高, 进入体制内工作的可能性越大; 非农业户口和政治面貌是共产党员的劳动力进入体制内工作更具有优势。

关键词

代际传递, 人力资本, 就业机会

A Study of Intergenerational Transmission of Human Capital and Inequality of Employment Opportunities

Xin Xie

Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Feb. 23rd, 2022; accepted: Mar. 21st, 2022; published: Mar. 28th, 2022

Abstract

Based on the data of 2017 China Comprehensive Social Survey (CGSS2017), this paper analyzes the intergenerational transmission utility of human capital, as well as the role of labor force's own human capital, demographic characteristics and other variables in employment. The results show that the higher the educational years of parents, the higher the educational years of children; The

higher the number of years of education of the labor force, the greater the possibility of working in the system; Non-agricultural household registration and political outlook are the advantages of the labor force of Communist Party members to work in the system.

Keywords

Intergenerational Transmission, Human Capital, Employment Opportunities

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国高等教育精英化走向普及化的快速发展过程中, 高校毕业生就业问题从未得到根本性解决, 就业机会不均等问题日益凸显。伴随着“富二代”、“学二代”等词语的流行, 除了毕业生自身素质之外, 我们绝不可以忽略家庭背景对个体受教育程度及就业情况的影响, 父代持有的教育水平、职业地位等因素与子代的劳动力个体间, 存在着一定程度上的代际传递作用。

2. 问题提出

一般情况下, 父母的教育水平等家庭背景因素会影响子女的教育水平。如果社会经济地位较低家庭的子女更难获得教育机会, 受教育程度较低, 在劳动力市场上更不容易获得较好的就业机会, 从而继续影响其下一代子女的受教育情况, 如此循环往复, 形成了人力资本代际传递的恶性循环, 长此以往, 就会出现“马太效应”——强者越强、弱者越弱, 进一步导致社会阶层固化, 不利于社会的健康有序发展。

根据舒尔茨的观点, 人们作为生产者和消费者的能力即人力资本, 是体现于人身体上知识、能力和健康的总和。基于人力资本理论的研究, 部分研究者关注了人力资本代际传递现象, 人力资本的代际流动最早可追溯至 Becker and Tomes (1979) 的经典研究。尔后的相关研究成为了人力资本和收入分配研究的一个重要领域[1], 而收入分配与就业情况也息息相关。

在人力资本代际传递研究方面, “精英再生论”及“精英循环论”作为高等教育与社会分层关系的两种主流观点, 不少学者都认为高等教育加剧了社会阶层固化[2]。有学者从教育扩张的角度思考, 根据 2013 年中国居民收入调查数据研究发现, 教育扩张提高了代际受教育程度向上流动的可能性, 但不同家庭在教育扩张中的获益特征与城乡以及父母受教育程度的差异密切相关, 高等教育扩张对于父母受教育程度高的家庭中的子女以及城镇子女具有更积极的贡献[3]。大部分学者从一般的学校正规教育研究人力资本提升, 也有学者研究作为人力资本提升另一条有效途径——职业培训对进入国有部门的影响, 实证发现, 通过接受职业培训可以冲抵不同受教育年限对劳动力获得进入国有部门就业机会的影响, 这说明劳动力接受的职业培训在就业机会分配中可以缩小学校正规教育的影响[4]。

在劳动力就业机会不均等研究方面, 有学者通过实证分析研究我国机会不均等程度与作用机制, 发现机会不均等导致的收入差距占总收入差距的 27% 以上, 同时验证了劳动力市场歧视、教育代际固化以及家庭背景是我国机会不均等的重要因素[5]。对于户籍与就业的研究, 有学者利用 2002 年和 2018 年中国家庭收入调查横截面数据, 分析就业机会户籍歧视对收入差距的影响, 发现就业机会户籍歧视的存在阻碍了农民工与城镇职工收入差距的缩小[6]。此外, 有学者基于连续 6 期中国社会综合调查数据, 实证表明, 当下城镇劳动力市场中就业隔离现象依然存在, 公有制单位工资差距主要源于户籍歧视, 且随时

间变化有所下降[7]。对于党员身份在就业中的研究,有学者利用中国家庭收入调查数据,从城乡两个方面实证分析了劳动力市场中党员身份的作用及其变化趋势,研究发现党员身份、教育对城镇居民在国有单位正规就业均有显著的正面影响,党员在国有单位就业的概率比非党员高,但学历越高的党员未必越倾向于在国有单位工作[8]。除了人力资本代际传递,也有学者研究发现中国体制内单位就业中存在着明显的职业代际传递现象[9],体制内职工的子女更可能获得体制内就业机会;且这种代际传递呈现出部门独立性,政府部门、事业单位和国有企业间并不存在交叉代际传递;在职位方面也存在着明显的代际传递性,领导及高级专业人才的子女比普通家庭子女更容易获得晋升机会。

综上所述,国内相关研究主要聚焦于人力资本代际传递以及就业后收入差距,对人力资本代际传递及子代就业机会不均等的相关研究成果较少。为此本研究将考察人力资本的代际传递作用以及人力资本对劳动力就业机会的独立作用,并综合考虑人口学特征因素的影响,运用2017年中国综合社会调查(以下简称CGSS2017)数据,建立多元线性回归模型和二值Logit回归模型,对相关因素进行分析。

3. 研究假设

为了考察代际传递,文章将各变量分为先赋型和后致型,先赋型变量主要是父代的受教育程度、户口类型;后致型变量主要是子代个体自身受教育程度和政治面貌。文章将子代个体自身受教育程度作为因变量,结合中国特有的体制性要素特征,主要依据工作部门的属性对就业机会进行考察。

2018年世界银行研究报告——《公平的进步?世界各国代际经济流动》基于代际流动的数据库(GDIM)对代际收入持续系数进行分解,总结了教育与收入代际流动之间渠道,其中之一即父母教育会影响子女教育,进而影响其收入,如受过教育的父母会更倾向对子女进行人力资本投资[10],因此,我们提出研究假设:

H1: 父代受教育程度越高,子代受教育程度就越高。

教育的配置能力就是指发现机会、抓住机会,使既定资源得到最有效配置并使产出增加的能力[11],与此同时,配置能力发挥作用依赖于教育的生产能力,简单来说就是受教育程度更高的劳动者,其劳动素质更高生产能力更强。当子代受教育程度高时,具有较高的劳动素质,同时也更容易把握进入体制内工作的机会。结合现实情况,户籍制度在就业上存在壁垒,同时党员身份在中国体制内工作更有利于获得好的政治身份的价值。因此,我们提出研究假设:

H2: 子代受教育程度越高,进入体制内工作越容易;

H3: 子代非农身份和党员政治面貌在体制内的部门工作的机会竞争中占据优势。

4. 研究设计

4.1. 数据来源

根据CGSS2017数据库的变量以及研究假设,对数据进行清理,限定样本为目前正在工作的,剔除了在读样本以及从未参加工作的样本,同时根据退休年龄对保留女性不超过55岁,男性不超过60岁的样本,并清理“不知道”、“拒绝回答”等缺失值后最总得到2376个样本,其中男性样本1335个,女性样本1041个;户口类型为非农业户口的样本1283个,农业户口的样本1093个;政治面貌为中共党员的样本348个,非中共党员的样本2038个。相关变量描述性统计如下表1。

4.2. 变量设计

4.2.1. 因变量

第一,就业机会。本文所指的就业机会是劳动力目前职业(或失业/退休前的最后一份职业)部门,对

Table 1. Basic information of relevant variables**表 1.** 相关变量基本情况

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
年龄	2376	38.01	10.321	18	60
性别(男性 = 1)	2376	0.562	0.496	0	1
子代受教育年限	2376	12.848	3.194	6	19
父亲受教育年限	2376	7.754	4.414	0	19
母亲受教育年限	2376	6.248	4.649	0	19
就业机会(进入国有、集体部门 = 1)	2376	0.394	0.489	0	1
户口类型(非农 = 1)	2376	0.540	0.499	0	1
政治面貌(党员 = 1)	2376	0.146	0.354	0	1

目前工作单位的性质：国有或国有控股、集体所有或集体控股赋值为 1，私有/民营或私有/民营控股、港澳台资或港澳台资控股、外资所有或外资控股赋值为 0。第二，受教育年限。将数据转化为连续变量，即没有受过任何教育 = 0；私塾/扫盲班 = 1；小学 = 6；初中 = 9；普通高中/职业高中/中专/技校 = 12；大学专科(成高)/大学专科(正高) = 14；大学本科(成高)/大学本科(正高) = 16；研究生及以上 = 19。

4.2.2. 自变量

第一，父亲受教育年限。转化方法同因变量受教育年限。第二，母亲受教育年限。转化方法同因变量受教育年限。第三，性别。男性赋值为 1，女性赋值为 0；第四，政治面貌。共产党员为 1，非中共党员为 0；第五，户口类型。非农业户口赋值为 1，非农业户口赋值为 0。对于经历过户籍转换的个人，其户籍类型还原为初始的户籍类型，同时，军籍、其他属于少数，本文去除不予考虑。

4.3. 计量模型

4.3.1. 代际人力资本传递模型

采用多元线性回归模型作为代际人力资本传递模型，该模型如下：

$$y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

其中， y 表示劳动力受教育年限， X_1 、 X_2 、 X_3 、 X_4 、 X_5 分别表示父亲受教育年限、母亲受教育年限、性别、年龄和户口类型。回归系数 b_i ($i = 1, 2, 3, 4, 5$) 表示各变量在控制其他变量的情况下每改变一个单位，劳动力受教育年限的变化。

4.3.2. 劳动力就业机会模型

采用二值 Logit 回归模型作为劳动力就业机会分析模型，其通用模型为：

$$P(Y = 1 | x) = p(x) = \frac{\exp(b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3)}{1 + \exp(b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3)}$$

其中 $P(Y = 1 | x)$ 表示劳动力进入国有部门、集体部门的就业机会， X_1 、 X_2 、 X_3 分别表示自身受教育年限、户口类型以及党员，回归系数表示 b_i ($i = 1, 2, 3$) 在控制其他自变量的情况下， X_i 每改变一个单位， p 将会平均改变 $\exp(b_i)$ 个单位。

5. 计量结果

5.1. 代际人力资本传递模型回归结果

回归结果如表 2 所示,模型拟合度较好,其中父亲受教育年限的回归系数为 0.163,统计上影响显著,这表明在控制其他变量的情况下,父亲受教育年限每增加 1 年,子女的受教育年限就增加 0.163 年。由此可见,父亲受教育年限越高,子女的受教育年限也越高。母亲受教育年限的回归系数为 0.115,统计结果显著,这表示在控制其他变量的情况下,母亲受教育年限每增加 1 年,子女的受教育年限就增加 0.115 年。可见,说明母亲受教育年限越高,子女的受教育年限也越高。比较而言,父亲的教育程度对子女受教育水平的影响更加明显($0.163 > 0.115$)。

Table 2. Regression results of intergenerational human capital transfer model
表 2. 代际人力资本传递模型回归结果

子代受教育年限	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
父亲受教育年限	0.163	0.017	9.77	0	0.13	0.196	***
母亲受教育年限	0.115	0.016	7.04	0	0.083	0.147	***
性别	-0.023	0.107	-0.21	0.834	-0.233	0.188	
年龄	-0.053	0.006	-9.11	0	-0.065	-0.042	***
户口类型	1.844	0.118	15.67	0	1.613	2.074	***
Constant	11.905	0.278	42.84	0	11.36	12.45	***
Mean dependent var		12.848		SD dependent var		3.194	
R-squared		0.351		Number of obs		2376.000	
F-test		255.971		Prob > F		0.000	
Akaike crit. (AIC)		11,246.607		Bayesian crit. (BIC)		11,281.246	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

5.2. 劳动力就业机会模型的回归结果

具体的模型运行结果如表 3 所示。受教育年限、非农户口以及党员身份对进入体制内工作均具有正向促进作用,受教育年限每改变一个单位,进入体制内就业机会将增加 2.1%,即可以理解为受教育年限越高,进入体制内工作越容易。户口类型为非农业户口,进入体制内就业机会将增加 10.3%,这就说明非农业户口在进入体制内工作时更具有优势;政治面貌为党员,进入体制内就业机会将增加 26.2%,这也说明党员身份在进入我国体制内工作具有较大的优势。非农户口和党员身份对进入体制内工作均有正向促进作用,且影响显著,假设 2 成立。

同时,优势比(OddsRatio)也显示出党员身份进入体制内工作的优势,即党员获得体制内就业机会的几率比上非党员获得体制内就业机会的几率之比为 3.340。经过检验,该模型的预测准确率达到 66.08%。

上述两个模型呈现了先赋型和后致型变量对于劳动力就业的影响,在一定程度上验证了代际人力资本传递的效用以及人力资本、人口特征对劳动力就业机会获得的影响。研究表明,父代受教育程度的高低对子代受教育水平有显著的促进作用,子代受教育程度的高低影响了其是否进入体制内工作。可见,人力资本代际传递效用是客观存在的。

Table 3. Regression results of labor employment opportunity model
表 3. 劳动力就业机会模型的回归结果

就业机会	Coef.	Odds Ratio	dy/dx	Sig
受教育年限	0.099	1.103	0.021	***
户口类型	0.481	1.617	0.103	***
政治面貌	1.206	3.340	0.262	***
常数项	-2.167	0.114		***
Number of obs			2376	
Prob > F			0.000	
预测准确率			66.08%	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

6. 结论与讨论

通过以上实证分析, 研究可以得到结论如下:

第一, 人力资本代际传递是客观存在的, 父代受教育程度越高, 子代受教育程度就越高。父亲、母亲受教育程度越高, 其获得更优越的工作机会的概率越大, 结果就是社会地位相对较高, 可以给予代提供较高的家庭背景。此外, 父母因为受教育程度较高且经济实力较好, 相比家庭背景较低的子女, 他们的子代会得到更多的教育投入, 也有足够的能力承担教育成本。

第二, 在劳动力市场竞争中, 劳动力受教育程度高在进入体制内工作占据优势。拥有较高的受教育程度, 具有更高的劳动力素质在劳动力市场中更占据优势, 在目前视体制内工作为“铁饭碗”的社会大背景下, 受教育程度较高的个体在“考公热”这场较量中, 在职业选择上有更多的选择更具有优势, 能够更好地把握机会, 进入体制内工作。

第三, 劳动力的非农身份、具有党员身份在进入体制内的部门工作的竞争中占据优势。非农身份在进入体制内工作占据优势也表明了目前现实中户籍制度在就业方面存在壁垒。《2019年新型城镇化建设重点任务》中就指明了在不同人口规模的城市实行差异化的落户政策, 加大户籍制度改革力度, 这对促进就业机会公平也有着重要作用。同时, 由于中国的体制性特征, 体制内部分工作岗位限定了党员身份, 因此党员身份在进入体制内工作时具有相对优势, 党员身份对于追求更好的政治身份也具有帮助作用。

根据以上结论, 我们不难发现因为家庭背景的差异导致了受教育机会差异以及就业机会差异, 本文只简单研究了人力资本的代际传递相关影响因素的作用以及子代在就业机会上因为受教育程度、政治面貌、户籍等方面上不同的优势, 只对两者的独立作用进行了分析, 而针对体制内的工作是否存在代际传递也可以继续深入研究。

参考文献

- [1] 周兴, 张鹏. 代际间的收入流动及其对居民收入差距的影响[J]. 中国人口科学, 2013(5): 50-59+127.
- [2] 王杰茹. 社会分层、财政支出与高等教育均衡: 一个文献综述[J]. 公共财政研究, 2017(4): 68-81.
- [3] 罗楚亮, 刘晓霞. 教育扩张与教育的代际流动性[J]. 中国社会科学, 2018(2): 121-140+207.
- [4] 林群. 代际间人力资本传递与劳动力就业机会不平等——基于 CGSS2006 数据的实证分析[J]. 教育研究与实验, 2015(4): 47-49+96.
- [5] 宋扬. 中国的机会不均等程度与作用机制——基于 CGSS 数据的实证分析[J]. 财贸经济, 2017, 38(1): 34-50.

-
- [6] 吴彬彬, 章莉, 孟凡强. 就业机会户籍歧视对收入差距的影响[J]. 中国人口科学, 2020(6): 100-111+128.
- [7] 钟若愚, 屈沙. 劳动力市场分割、就业机会不平等与城乡工资差异——基于中国综合社会调查(CGSS)数据的研究[J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2019, 34(6): 88-104.
- [8] 严善平. 城乡劳动力市场中党员身份的作用及其变化趋势——基于中国家庭收入调查数据的实证研究[J]. 劳动经济研究, 2017, 5(1): 105-128.
- [9] 韩雷, 陈华帅, 刘长庚. “铁饭碗”可以代代相传吗?——中国体制内单位就业代际传递的实证研究[J]. 经济学动态, 2016(8): 61-70.
- [10] 刘新波, 文静, 刘轶芳. 贫困代际传递研究进展[J]. 经济学动态, 2019(8): 130-147.
- [11] 赖德胜. 教育、劳动力市场与收入分配[J]. 经济研究, 1998(5): 43-50.