

公共就业服务何以缓解农民工就业质量代际差异： 禀赋效应抑或结构效应？

程名望¹, 李礼连²

(1. 同济大学经济与管理学院, 上海 200092; 2. 江西财经大学经济学院, 江西 南昌 330013)

[摘要] 健全公共就业服务制度是落实就业优先战略的重要举措, 对改善农民工就业质量和促进就业公平具有重要价值。文章基于2015—2020年上海市农民工市民化进程动态监测调查的5567个样本, 实证分析了公共就业服务对农民工就业质量代际差异的影响及其作用机理。研究发现: 公共就业服务显著提升了老一代和新生代农民工的就业质量, 尤其是对老一代农民工的改善效果更加明显; 职业介绍、职业指导、职业培训等不同类型的就业服务对老一代农民工就业质量的提升效果均显著高于新生代农民工, 具有明显的代际差异。其次, 公共就业服务对农民工就业质量的提升效果随着就业质量增加而衰减, 尤其对就业质量偏低的老一代农民工的提升效果更显著, 表明公共就业服务具有兜底效应。此外, 公共就业服务的结构效应对农民工就业质量的代际差异具有明显的抑制作用, 明显高于禀赋效应的促进作用, 从而缩小就业质量的代际差异。该研究对于推动城乡融合发展以及共同富裕具有重要的理论价值和实践意义。

[关键词] 公共就业服务; 农民工; 就业质量; 代际差异

[中图分类号] F323.6, F249.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6973(2024)03-0071-17

一、引言

促进农民工高质量就业是扎实推进以人为核心的新型城镇化的内在要求。截至2023年, 全国农民工总量为29562万人, 占适龄劳动人口的32.7%, 是产业工人的重要组成部分, 为中国经济社会发展做出了巨大贡献^[1-2]。但是, 囿于城乡二元结构、户籍制度等多重因素的影响, 农民工无法和市民平等共享城市的经济繁荣与社会服务, 他们处于劳动市场的弱势地位, 从事的主要为“脏、累、差”的体力劳动, 其就业质量堪忧^[3]。与此同时, 随着我国人口老龄化加剧, 大龄农民工规模不断攀升, 目前50岁以上农民工的比重已升至29.2% (《2023年农民工监测调查报告》, 2023)。在经

[收稿日期] 2024-03-06

[基金项目] 国家社会科学基金重点项目“城乡融合视角下推进以人为核心的新型城镇化研究”(22AZD048)。

[作者简介] 程名望(1975—), 男, 山东东明人, 同济大学经济与管理学院教授、博士研究生导师, 主要研究方向为劳动经济学、发展经济学、农业经济学。

[通讯作者] 李礼连(1992—), 男, 江西青原人, 江西财经大学经济学院讲师, 主要研究方向为区域经济与可持续发展、公共政策、城乡融合。

济发展转型、产业结构调整、就业环境变化等新时代背景下,老一代农民工(1980年前出生)外出就业面临严峻挑战,就业质量偏低甚至失业,与新生代农民工(1980年后出生)的就业形成鲜明的代际差异^[4-5]。因此,如何有效提升农民工就业质量并缩小代际差异,破解当前农民工就业不充分不平衡问题,对推动城乡融合发展以及共同富裕具有重要的理论价值和实践意义。

公共就业服务体系是现代国家不可或缺的公共制度,也是政府调控劳动力市场的关键手段,对推动社会充分就业具有深远影响。与发达国家的成熟体系相比,中国的公共就业服务制度建设起步较晚,仍有待进一步完善^[6-7]。2007年,中国通过《中华人民共和国就业促进法》和《就业服务与就业管理规定》,要求县级及以上政府建立公共就业服务机构,并对其职责、服务对象、服务范围以及管理考核等进行了详细规范。早期建立公共就业服务制度的核心目标是解决城市中未充分利用的劳动力资源,但随着进城农民工人数的迅速增长及其就业难题的显现,这一群体也逐渐被纳入服务体系。特别是在2006年,国务院颁布的《关于解决农民工问题的若干意见》明确要求公共就业服务机构为农民工免费提供政策咨询、就业信息、职业介绍、职业指导等服务,并着力提升农民工的职业技能培训规模和质量。2021年,国务院在《“十四五”就业促进规划》中进一步明确了构建高效、全域、全民、全方位的公共就业服务体系的目标,这包括完善服务制度、强化机构功能、增加服务数量和提高服务质量,以及提升劳动力市场的匹配效率,旨在达到充分、高质量和公平的就业。2024年5月28日,习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时明确强调,健全就业公共服务体系,完善农民工等重点群体就业支持政策,加强对大龄、较长时间失业等就业困难群体的帮扶。

由此可见,党中央、政府高度重视公共就业服务促进高质量充分就业的重要作用。在此背景下,本文以上海为例,利用国家统计局的监测调查数据,实证分析公共就业服务对两代农民工就业质量的影响及其异质性。本文的主要贡献和创新如下:第一,从代际差异视角建立了公共就业服务与农民工就业质量之间的联系,并探讨了职业介绍、职业指导及职业培训等多种服务类型对农民工就业质量的影响路径。第二,在不同就业质量水平下,公共就业服务对老一代农民工的就业质量提升效果均明显高于新生代农民工,而且随着就业质量增加,该提升效果的代际差异不断缩小。此外,职业介绍、职业指导、职业培训等公共就业服务对大龄农民工就业质量的提升效果明显高于青年农民工。第三,O-R分解结果表明,公共就业服务的结构效应对农民工就业质量的代际差异具有明显的抑制作用,并且高于禀赋效应的促进作用,使得就业质量的代际差异进一步缩小。

二、文献综述与理论分析

(一)文献综述

就业质量是劳动力市场的重要问题,受到学者们的广泛关注。就业质量是一个多维度、多层次的综合概念,现有研究对其定义和内涵并未形成一致的观点。国际劳工组织首次提出“体面劳动”(Decent Work),其核心理念是为劳动者营造一个公平、公正、安全、自由且充满尊严的工作环境,使其能够获得稳定且具有生产性的体面工作机会^[8]。该理念融合了工作机遇的多样性、就业公平性、职场安全性以及工作尊严感等多个层面,从而构建了一个全面而深入的就业质量评估体系。此外,经济合作与发展组织从劳动市场保障、收入质量和工作环境质量三个维度综合构建了工作质量(Job Quality)评价体系。其中,劳动市场保障维度是衡量为应对失业风险或因失业导致潜在经济损失的经济保障;收入质量维度是衡量劳动者收入所提供的幸福感和健康权益;工作环境质量维度

是衡量工作性质、工作成效、职场关系、工作强度或场地等非经济的环境因素。联合国欧洲经济委员会提出的就业质量指标体系涵盖了收入、福利、工作安全、道德规范、工作强度、社会保障、技能培训等多维指标。由此可见,就业质量的分类及测度指标存在一定区别,可从客观和主观视角进行考察。客观视角更加强调对劳动者实际的工作时间、收入水平、劳动合同保障、工作福利等指标进行客观记录和测度;主观视角更加关注劳动者在工作强度、工资福利、工作安全性、劳动关系方面的主观感受和满意程度^[9]。

进一步的,关于农民工就业质量及其影响因素的研究,已有文献主要从内因视角和外因视角两方面展开。一是内因视角,主要包括农民工的人力资本、社会资本、子女随迁、工作转换、个人特征等微观特征。众多学者从教育、培训、技能和工作经验等多个角度探讨了人力资本对农民工就业质量的深远影响^[10-13]。这些研究均证实了人力资本与农民工就业质量之间存在着显著的正向关联。还有学者通过实证分析进一步揭示了人力资本对农民工就业质量的影响在性别和代际间存在的差异性^[5,14-15]。与此同时,社会资本也被看作是决定农民工就业质量的关键因素^[16-18],如邓睿^[19-20]、杨政怡和杨进^[21]从人情和信息资源的角度,验证了社会资本对农民工就业质量的正面效应。此外,还有学者从工作变动、务工距离、社会融入和非认知能力等多个维度,更全面地探讨了影响农民工就业质量的各种因素^[22-24]。二是外因视角,主要包括户籍制度、工会制度、政策因素等宏观特征。一直以来,户籍制度被视为农民工就业歧视的形成根源,导致农民工在进城务工中遭遇就业机会、待遇和保障不平等的现实问题,对农村劳动力转移产生阻碍作用^[25]。然而,伴随中国市场经济体制改革的推进,农民工就业的户籍歧视问题被逐渐弱化^[26-27]。还有学者关注到中国工会对农民工就业的影响,普遍支持工会改善农民工就业的观点^[19,28],如王秀燕等基于理论阐述和实证分析验证了工会对农民工就业质量产生显著正向作用^[28]。还有学者探讨了环境规制对农民工就业的影响^[29-30],如范洪敏实证研究了环境规制强度对农民工城镇就业的影响,验证了二者具有显著负向关系^[30]。学者们还从产业结构、城市规模、出口贸易等视角研究其对农民工就业及其就业质量的影响^[31-33]。

分析上述文献发现,鲜有文献分析公共就业服务对农民工就业质量代际差异的影响。一方面,尽管国外有学者从理论和实证上探讨公共就业服务与就业之间的关系^[34-36],但并没有关注到农民工这一庞大的特殊群体,也缺乏对农民工就业质量的实证研究;另一方面,中国公共就业服务制度的发展滞后于发达国家,国内关于公共就业服务制度的研究起步较晚,主要还停留在对公共就业服务理论和描述性分析阶段^[7,37],并没有充分讨论公共就业服务对农民工就业质量的影响及其代际差异问题。

(二)理论基础与研究假说

搜寻匹配理论揭示了劳动力市场存在“摩擦”,从而造成失业与职位空缺常常并存,导致市场难以达到完全的出清状态,为了实现人职有效匹配,求职者和雇主都需要耗费时间、金钱等资源进行搜寻匹配。该理论剖析了失业、工作搜寻与职位空缺之间的理论联系,并指出搜寻过程中的“摩擦”是导致劳动力市场效率受损的根源所在^[38-39]。该理论为政府构建和完善公共就业服务体系提供了理论基石。作为政府调控和介入劳动力市场的重要工具,公共就业服务能够有效降低市场参与者的搜寻成本,从而提升求职者与空缺职位之间的匹配效率,对于推动全面就业具有不可或缺的作用。农民工是劳动力市场的弱势群体,面临更加明显的劳动力市场“摩擦”现象。这种“摩擦”主要

源于地理隔绝、社会网络关系脆弱、信息处理能力欠缺、社会歧视等所引致的就业信息获取有限,进而削弱了农民工搜寻到优质岗位的机会。因此,农民工常常被排挤在劳动力市场的边缘,从事就业质量偏低的工作。政府或公共部门提供的公益性就业服务不仅有助于降低农民工搜寻优质职位的成本,而且可以提高其与这些职位的匹配度,并从技能培训中提升人力资本,从而为农民工带来更多提升就业质量的机会。

就业咨询服务是公共就业服务机构的核心职责之一,它为求职者搭建了一个获取就业信息的新桥梁,使其能够快速广泛地掌握劳动力市场的实时动态,并显著提升其接触到优质职位的概率。具体来说,就业咨询涵盖了职业介绍与职业指导两个关键方面。职业介绍服务不仅详尽地记录并整合了求职农民工与雇主之间的双向需求,为求职农民工提供了精准的职位搜寻服务,同时有效地将求职农民工的就业意向传达给雇主,进而为其提供了更多获得目标职位的契机。此外,职业指导强调引导求职农民工深刻理解并把握相关劳动法律和就业政策,通过对当前劳动力市场形势进行深入分析解读,帮助求职农民工能够洞悉并适应就业市场需求。因此,就业咨询服务在助力求职农民工获取就业信息、挖掘自身职业潜能和适应就业市场需求中发挥了关键作用,通过强化求职农民工对劳动力市场动态的敏锐洞察,进而大幅提升其匹配高质量职位的可能性。此外,开展职业培训是公共就业服务机构的另一项重要职能。农民工往往因人力资本不足而被迫从事低质量工作,在公共就业服务的框架下,职业培训能够有效提升农民工在劳动力市场中的竞争力,助其更快地适应市场需求,成为缩减农民工与其他劳动群体在人力资本鸿沟上的重要手段。因此,对于农民工而言,公共就业服务机构所提供的公益性职业培训,可大幅提升其就业竞争力,使其能更轻松地胜任高质量职位^[40]。

目前新生代农民工成为中国工业化进程的“主力军”之一,农民工群体的代际更替问题受到广泛关注^[41]。有学者认为老一代和新生代农民工在劳动禀赋、受教育程度、城市适应能力方面存在较为明显的差异,从而造成农民工就业质量的代际差异^[5,21,40],即老一代农民工就业质量显著低于新生代农民工的就业质量。事实上,老一代农民工相较于新生代农民工在劳动力市场中更加缺乏核心竞争力,老一代农民工有更强的意愿通过获得公共就业服务来获取就业信息或职业技能,以弥补其与新生代农民工在社会资本或人力资本上的差距。因此,公共就业服务对老一代农民工群体就业质量的影响相较于新生代更为显著,有助于缩小老一代和新生代农民工之间的就业质量差距。基于此,本文提出如下研究假说:公共就业服务对老一代农民工就业质量的提升效果高于新生代农民工,有助于缩小就业质量的代际差距。

三、数据来源、变量选取与模型建立

(一)数据来源

数据来自2015—2020年上海市农民工市民化进程动态监测调查,该调查的方案制定、组织开展、监督过程、审核数据、发布结果均由国家统计局上海总队负责,并采用分层、多阶段随机抽样方法抽选样本。样本量按满足以下代表性需求的标准确定,即农民工收入和消费水平、主要行业分布比例、参加社会保障比例等估计值的变异系数控制在2%以内,分区域的相关指标估计值的变异系数控制在5%以内。调查内容主要包括:农民工及随迁家属基本情况;农民工就业、健康与医疗、居住条件、社会融合状况;未随迁的农民工家庭成员基本情况;农民工子女教育情况;农民工及共同居

住家庭成员的收支情况以及农民工在城镇的定居意愿。

本文的数据处理过程包括:一是剔除了自雇、雇主和非农户籍的样本,确保研究对象为受雇农民工;二是剔除逻辑错误或异常值的无效样本,消除调查过程中潜在的人为因素干扰,如剔除处于就业状态但月收入为0或为负的样本,剔除工资明显低于最低工资标准的样本,删除数据缺失严重且无法修正的样本;三是将不同年份的数据进行合并,形成2015—2020年的混合截面数据。经过数据清洗后,2015—2020年分别得到有效样本882、899、902、941、993、950个,合计5567个。就样本特征看,年龄在16至69岁之间,平均年龄为36.84岁。其中,60岁及以上占1.61%,80后占34.06%;男性占比60.47%;就教育程度看,“未上过学”“初中及以下”“高中及职业教育”“大专及以上”占比分别为1.08%、52.49%、21.41%、25.02%。老一代农民工(1980年以前出生)有2354人,比例为42.28%,新生代农民工有3213人,比例为57.72%。

(二)变量选取及描述性统计

1. 被解释变量

为考察公共就业服务对农民工就业的提质效应,本文以农民工就业质量作为被解释变量。关于农民工就业质量的测度,本文综合考虑数据的可获得性及借鉴国内外相关研究^[3,41-42],主要从收入水平、工作强度、工作稳定性和福利保障四个维度对农民工就业质量进行客观评价,指标含义及权重如表1所示。具体而言,用月工资收入(元)衡量收入水平,用每周工作时间(小时)衡量劳动强度,用雇主与您是否签订正式的书面劳动合同来定义工作稳定性,用雇主是否提供了包括医疗保险、养老保险、失业保险以及工伤保险来衡量农民工福利待遇。计算就业质量的第一步是对各维度的指标进行归一化处理,第二步是采用等权平均法确定各指标权重。为便于讨论估计系数含义,对上述结算结果乘以100得到最终的就业质量。计算公式如下:

$$Q_i = \sum_{j=1}^7 k_j x_{ij}^n \times 100 \tag{1}$$

式(1)中, Q_i 表示农民工*i*的就业质量, k_j 为指标*j*的权重, x_{ij}^n 为农民工*i*在就业质量分项指标*j*上的归一化取值。

表1 农民工就业质量评价指标及描述统计

指标(权重)	含义	均值
收入水平(1/4)	月收入(元)	5300.619
劳动强度(1/4)	周工作时间(小时)	51.885
工作稳定性(1/4)	雇主与您签订书面劳动合同吗?是=1,否=0	0.986
	雇主为您上交基本医疗保险吗?是=1,否=0	0.685
	雇主为您上交基本养老保险吗?是=1,否=0	0.675
	雇主为您上交失业保险吗?是=1,否=0	0.582
福利待遇(1/4)	雇主为您上交工伤保险吗?是=1,否=0	0.678
就业质量	取值为0~100,分值越高,即就业质量越高	58.314

2. 核心解释变量

为更全面刻画公共就业服务特征,参照李礼连等的研究^[3],本文从公共就业服务的覆盖广度和服务多样性两个方面考虑,其中,用农民工对公共就业服务的接受率衡量其覆盖范围。此外,用农民工是否获得了职业介绍、职业指导以及职业培训这三项核心服务来评估农民工所接受的公共就

业服务类型。

3. 控制变量

借鉴已有研究^[3],本文主要从人力资本、社会资本、个体特性、户籍地特征、行业特征5个维度考虑控制变量:一是人力资本,包括学历水平、职业技能、工作经验和健康状况。2015—2020年上海农民工的平均受教育年限为10.816年,拥有职业技能的比例为17.9%,平均外出务工经验为5.156年,上海农民工身体健康的比例高达98.9%。二是社会资本,包括政治身份和人际关系。2015—2020年上海农民工属于中共党员身份的比例仅为2.6%,经常往来的亲朋好友(家人除外)平均为4.476人。三是个体特征,包括性别、年龄、年龄平方、婚姻状况和居住证明状况。2015—2020年上海市男性农民工的比例为63.4%,平均年龄为36.845岁,已婚农民工比例为78.7%,持有居住证明的比例为58.0%。四是区域特征,选择东部、中部和西部衡量农民工输出地的区域特征,其中以东北部户籍为参照组。2015—2020年上海农民工主要来自中部地区,占比为50.3%,其次是东部地区,占比为32.5%,再次是西部地区,比例为15.4%。五是行业特征,选择制造业和服务业衡量农民工就业特征,以农业作为参照组。2015—2020年上海农民工从事制造业和服务业的比例分别为39.5%和41.7%。上述变量选取、指标说明及统计性描述如表2所示。

表2 变量说明及统计描述

变量名称		变量说明	均值	标准差
被解释变量	就业质量	就业质量指数,取值0~100	51.621	18.161
	就业服务	是否接受过公共就业服务? 1=是,0=否	0.274	0.446
	职业介绍	是否接受过公共就业服务机构提供的职业介绍? 1=是,0=否	0.179	0.383
	职业指导	是否接受过公共就业服务机构提供的职业指导? 1=是,0=否	0.184	0.387
	职业培训	是否接受过公共就业服务机构提供的职业培训? 1=是,0=否	0.225	0.417
核心解释变量	学历水平	受教育年限(年)	10.816	3.283
	职业技能	是否拥有职业技能? 1=有,0=无	0.213	0.410
	工作经验	从事当前工作多久(年)?	5.156	5.812
	健康状况	健康状况,1=健康,0=不健康	0.989	0.102
	政治身份	是否为党员? 1=是,0=否	0.026	0.159
	人际关系	平时来往的亲朋好友人数	4.476	4.532
	性别	性别,1=男性,0=女性	0.634	0.482
	年龄	根据出生日期计算的年龄(岁)	36.845	10.498
	年龄平方	年龄的平方/100	14.677	8.239
	婚姻状况	是否已婚? 1=是,0=否	0.787	0.410
	居住证明	是否有居住证? 1=有,0=无	0.580	0.494
	东部	是否为东部户籍? 1=是,0=否	0.325	0.469
	中部	是否为中部户籍? 1=是,0=否	0.503	0.500
	西部	是否为西部户籍? 1=是,0=否	0.154	0.361
	制造业	是否从事制造业? 1=是,0=否	0.395	0.489
	服务业	是否从事服务业? 1=是,0=否	0.417	0.493

(三)模型设定

1. 基准模型

首先,本文采用双重固定效应模型估计公共就业服务对农民工就业质量的影响。设定模型如下:

$$Q_{ijt} = \alpha_j + \beta_j Se_{ijt} + \varphi_j CV_{ijt} + \tau_{jt} + \rho_{jt} + \epsilon_{ijt} \quad j = a, n, o \quad (2)$$

式(2)中, a 、 n 和 o 分别表示全样本、新生代农民工和老一代农民工, Q_{it} 和 Se_{it} 分别为农民工 i 在 t 年的就业质量和公共就业服务参加状况, CV_{it} 为一系列控制变量, τ_r 为地区固定效应, ρ_t 为年份固定效应, ϵ_{it} 为随机误差项。

其次,还应用分位数模型讨论不同就业质量水平下公共就业服务对农民工就业质量影响差异,模型设定如下:

$$Q_{ijt}^\theta = \alpha_j^\theta + \beta_j^\theta Se_{ijt} + \varphi_j^\theta CV_{ijt} + \tau_{jt} + \rho_{jt} + \epsilon_{ijt} \quad j = a, n, o \quad (3)$$

式(3)中, θ 为分位数。此外,本文采用倾向得分匹配(PSM)、Tobit模型和Heckman两步法来解决潜在的模型设定不合理、受限因变量和样本选择偏差等所导致的估计有偏问题,以此作为稳健性分析^[43-44]。

2. 分解模型

为进一步考察公共就业服务能否缩小农民工就业质量的代际差距,借鉴经典的Oaxaca-Ransom分解模型识别公共就业服务对就业质量差距的贡献^[45-46]。根据式(2)可得到由公共就业服务引致的农民工就业质量代际差异:

$$\Delta^s Q_{n-o} = Q_n^s - Q_o^s = \beta_n Se_n - \beta_o Se_o \quad (4)$$

式(4)中, ΔQ_{n-o}^s 表示新生代农民工接受公共就业服务的就业质量与老一代农民工接受公共就业服务的就业质量之差,即 $Q_n^s - Q_o^s$ 。此外, ΔQ_{n-o}^s 可进一步分解为

$$\Delta Q_{n-o}^s = \underbrace{\beta_n (Se_n - Se_o)}_{\text{禀赋效应}} + \underbrace{(\beta_n - \beta_o) Se_o}_{\text{结构效应}} = \underbrace{\beta_o (Se_n - Se_o)}_{\text{禀赋效应}} + \underbrace{(\beta_n - \beta_o) Se_n}_{\text{结构效应}} \quad (5)$$

式(5)中, $\beta_n (Se_n - Se_o)$ 和 $\beta_o (Se_n - Se_o)$ 反映了由新生代农民工和老一代农民工的公共就业服务接受率差异导致的就业质量差异,称为禀赋效应;而 $(\beta_n - \beta_o) Se_o$ 和 $(\beta_n - \beta_o) Se_n$ 反映了新生代农民工和老一代农民工接受公共就业服务对其就业质量的影响系数(公共就业服务的回报率)差异造成的就业质量差异,称为结构效应。根据上式进一步测算公共就业服务对就业质量差异的贡献:

$$\eta^s = \frac{\beta_n (Se_n - Se_o)}{\Delta Q_{n-o}^s} + \frac{(\beta_n - \beta_o) Se_o}{\Delta Q_{n-o}^s} = \frac{\beta_o (Se_n - Se_o)}{\Delta Q_{n-o}^s} + \frac{(\beta_n - \beta_o) Se_n}{\Delta Q_{n-o}^s} \quad (6)$$

式(6)中, ΔQ_{n-o} 表示新生代农民工和老一代农民工的就业质量差距, η^s 表示公共就业服务对新生代农民工和老一代农民工之间的就业质量差距的贡献,而且总效应的贡献可分解为禀赋效应的贡献和结构效应的贡献两部分。

进一步的,借鉴分位数分解模型测度公共就业服务对农民工就业质量代际差异的贡献^[47],模型设定如下:

$$\Delta Q_{n-o}^{s,\theta} = Q_n^{s,\theta} - Q_o^{s,\theta} = \beta_n^\theta Se_n - \beta_o^\theta Se_o \quad (7)$$

式(7)中, $\Delta Q_{n-o}^{s,\theta}$ 表示就业质量在 θ 分位数下,新生代农民工接受公共就业服务的就业质量与老一代农民工接受公共就业服务的就业质量之差,即 $Q_n^{s,\theta} - Q_o^{s,\theta}$ 。此外, $\Delta Q_{n-o}^{s,\theta}$ 可进一步分解为

$$\Delta Q_{n-o}^{s,\theta} = \underbrace{\beta_n^{\theta}(Se_n - Se_o)}_{\text{禀赋效应}} + \underbrace{(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_o}_{\text{结构效应}} = \underbrace{\beta_o^{\theta}(Se_n - Se_o)}_{\text{禀赋效应}} + \underbrace{(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_n}_{\text{结构效应}} \quad (8)$$

式(8)中, $\beta_n^{\theta}(Se_n - Se_o)$ 和 $\beta_o^{\theta}(Se_n - Se_o)$ 为禀赋效应, $(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_o$ 和 $(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_n$ 为结构效应。根据上式进一步测算不同就业质量水平下的公共就业服务对就业质量差异的贡献:

$$\eta^{s,\theta} = \frac{\beta_n^{\theta}(Se_n - Se_o)}{\Delta Q_{n-o}^{\theta}} + \frac{(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_o}{\Delta Q_{n-o}^{\theta}} = \frac{\beta_o^{\theta}(Se_n - Se_o)}{\Delta Q_{n-o}^{\theta}} + \frac{(\beta_n^{\theta} - \beta_o^{\theta})Se_n}{\Delta Q_{n-o}^{\theta}} \quad (9)$$

式(9)中, ΔQ_{n-o}^{θ} 表示就业质量在 θ 分位数下, 新生代农民工和老一代农民工的就业质量差距, $\eta^{s,\theta}$ 表示公共就业服务对新生代农民工和老一代农民工之间的就业质量差距的贡献, 而且总效应的贡献可分解为禀赋效应的贡献和结构效应的贡献两部分。

四、实证结果及分析

(一) 基准回归结果

基于式(2), 本文采用双重固定效应的 OLS 模型分别估计了公共就业服务对老一代农民工和新生代农民工就业质量的影响, 并借助 Chi^2 统计量对核心解释变量进行系数差异检验, 结果如表 3 所示。列(1)一(2)纳入了人力资本、社会资本、个体特征、行业特征等控制变量, 就业服务的估计系数均显著为正, 表明无论是老一代农民工还是新生代农民工, 其接受公共就业服务均能显著改善就业质量。就边际系数来看, 就业服务对老一代农民工就业质量的影响(4.211)显著高于对新生代农民工就业质量的影响(1.169)。从公共就业服务的类型看, 列(3)一(4)表明, 老一代农民工接受职业介绍将使其就业质量显著提高 3.064, 明显高于新生代农民工就业质量的提升(0.751); 列(5)一(6)表明, 老一代农民工接受职业指导能够显著使其就业质量提高 4.122, 显著高于新生代农民工就业质量的提高(0.209); 列(7)一(8)表明, 职业培训显著改善了老一代和新生代农民工就业质量, 提升效果分别为 5.074 和 1.716, 而且二者差异显著。

表 3 公共就业服务对农民工就业质量影响的代际差异估计结果

变量	(1) 老一代	(2) 新生代	(3) 老一代	(4) 新生代	(5) 老一代	(6) 新生代	(7) 老一代	(8) 新生代
就业服务	4.211*** (0.817)	1.169** (0.556)						
职业介绍			3.064*** (0.989)	0.751 (0.624)				
职业指导					4.122*** (0.984)	0.209 (0.628)		
职业培训							5.074*** (0.883)	1.716*** (0.588)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
N	2354	3213	2354	3213	2354	3213	2354	3213
R ²	0.261	0.279	0.255	0.278	0.258	0.278	0.263	0.280
Chi ²	8.92***		3.37*		10.20***		9.50***	

注:①***、**、*、分别代表在 1%、5%、10% 的水平上显著;②括号内系数为稳健标准误;③上述模型均采用地区固定效应和年份固定效应。当 Chi^2 统计量通过统计性检验时, 表明老一代和新生代农民工的公共就业服务估计系数之间的差异显著

总体上, 老一代和新生代农民工接受公共就业服务能够显著提高其就业质量, 可能有两个原

因:一是公共就业服务机构向农民工提供了更丰富的高质量就业岗位招聘信息,这不仅加深了农民工对劳动力市场的掌握程度,而且减少了其获取优质职位的搜寻成本,从而提升了其与高质量就业岗位配对的概率;二是职业指导、介绍及培训等服务,其深远意义不仅在于引领农民工关注薪资报酬、职位稳固性、作业安全性以及福利待遇等关键要素,更在于通过系统地提升农民工的人力资本,显著增强其核心竞争力。这一系列服务对于提高农民工的就业品质具有举足轻重的积极影响,为其在职场中的稳健发展奠定了坚实基础。

此外,公共就业服务对农民工就业质量的提升效果存在明显的代际差异,即对老一代农民工的影响显著高于对新生代农民工的影响,这验证了公共就业服务的兜底作用^[3]。事实上,老一代农民工相对于新生代农民工在人力资本上存在明显劣势,其对就业信息的获取和处理能力较弱,对当地劳动力市场的信息掌握程度偏低,使其与高质量空缺岗位的接触机会较少。因此,老一代农民工对公共就业服务的需求可能更旺盛,接受公共就业服务将弥补其在劳动力市场中的就业信息捕获能力,故对老一代农民工就业质量提升效果更加明显。

(二)分位数回归结果

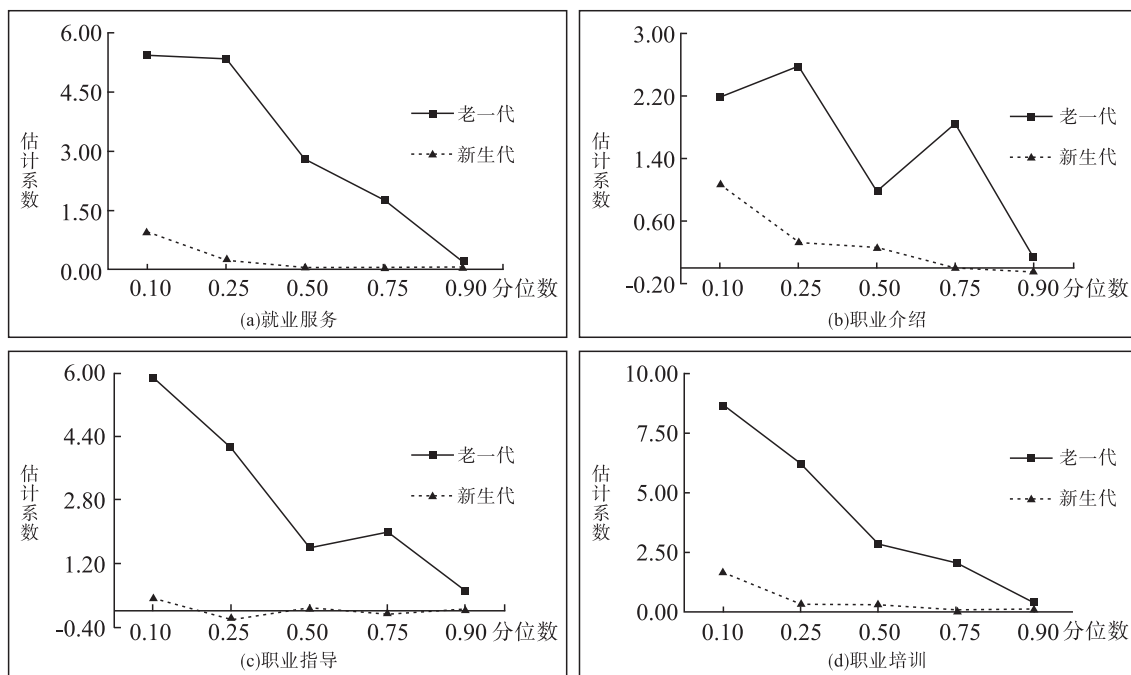


图1 公共就业服务对农民工就业质量影响的分位数回归结果

基于式(3),本文进一步采用分位数回归方法讨论在不同就业质量水平下公共就业服务对农民工就业质量影响的代际差异特征,结果如图1所示。图(a)显示,在不同分位数下,就业服务的估计系数在老一代农民工中均明显高于新生代农民工,表明公共就业服务对老一代农民工就业质量的提升效果均明显高于新生代农民工,这与基准回归结果一致。此外,随着分位数的递增,就业服务的估计系数逐渐降低,这说明公共就业服务在提升就业质量较低的农民工群体的就业质量方面效果更为显著。从不同类型的公共就业服务来看,图(b)一(d)表明,在不同分位数下,职业介绍、职业指导和职业培训对于老一代农民工就业质量的提升作用都超过了新生代农民工。特别值得注意的是,职业培训在提升老一代农民工就业质量方面的效果要优于职业介绍和职业指导。此外,对于就业质量更低的老一代农民工来说,职业介绍、职业指导和职业培训的提升效果更为显著。综上所述

述,公共就业服务在改善老一代以及就业质量较低的这类弱势农民工就业质量方面表现出更为明显的效果,这进一步证明了公共就业服务的“兜底保障”功能。

(三)稳健性分析

1. PSM 估计结果分析

本文运用 PSM 方法规避潜在的模型设定不合理导致的估计偏差问题,采用了最近邻匹配($k=3$)、核密度匹配和局部线性回归匹配,分别对老一代和新生代农民工进行分组估计,而且均通过了平衡性检验,不同匹配方法下公共就业服务的平均处理效应(ATT)结果详见表 4。具体而言,以最近邻匹配结果为例,从就业服务看,老一代组和新生代组的 ATT 均显著为正,分别为 3.897 和 1.168,表明公共就业服务能够显著提高农民工就业质量,尤其是对老一代农民工的改善效果更加明显,这与基准回归结果基本一致,但是 ATT 均低于基准回归估计结果,表明基准回归的估计结果可能存在选择偏差;从职业介绍看,老一代组的 ATT 为 3.393,且在 1% 的统计水平上显著,明显高于新生代农民工;从职业指导看,老一代组的 ATT 为 4.414,且在 1% 的统计水平上显著,明显高于新生代农民工;从职业培训看,老一代组的 ATT 显著为 4.569,明显高于新生代农民工。上述结果表明职业介绍、职业指导、职业培训对老一代农民工就业质量的提升效果高于新生代农民工,尤其是针对农民工开展的职业培训,验证了基准回归结果的稳健性。此外,本文还应用了核密度匹配和局部线性回归匹配进行稳健性检验,结果与核心观点基本一致。

表 4 基于 PSM 的稳健性分析

处理变量	最近邻匹配($k=3$)		核密度匹配		局部线性回归匹配	
	老一代	新生代	老一代	新生代	老一代	新生代
就业服务	3.897*** (0.029)	1.168* (0.708)	3.986*** (0.866)	0.994 (0.615)	3.956*** (1.254)	1.051 (0.853)
职业介绍	3.393*** (1.243)	-0.021 (0.731)	3.169*** (1.080)	1.020 (0.649)	3.080** (1.538)	1.279 (0.889)
职业指导	4.414*** (1.193)	1.270* (0.770)	4.064*** (1.019)	0.550 (0.662)	3.833*** (1.455)	0.808 (0.945)
职业培训	4.569*** (1.043)	1.520** (0.705)	4.736*** (0.905)	1.645*** (0.615)	4.662*** (1.321)	1.824** (0.861)

2. Tobit 模型分析

考虑到就业质量限制于 0~100 之间,属于受限因变量,直接采用 OLS 估计可能会导致估计量不一致,故本文采用 Tobit 模型进行稳健性估计,结果如表 5 所示。其中,列(1)~(2)中就业服务的估计系数均显著为正,表明公共就业服务能够显著提高老一代和新生代农民工的就业质量,就业服务对老一代农民工就业质量的影响(4.067)显著高于新生代农民工(1.141)。从公共就业服务的类型看,列(3)~(8)表明,老一代农民工接受职业介绍、职业指导和职业培训将使其就业质量显著提升,且显著高于新生代农民工。上述基于 Tobit 模型的分析再次验证了基准回归结果的稳健性。

表 5 基于 Tobit 的稳健性分析

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	老一代	新生代	老一代	新生代	老一代	新生代	老一代	新生代
就业服务	4.067*** (0.818)	1.141** (0.556)						

变量	(1) 老一代	(2) 新生代	(3) 老一代	(4) 新生代	(5) 老一代	(6) 新生代	(7) 老一代	(8) 新生代
职业介绍			2.961*** (0.988)	0.865 (0.624)				
职业指导					3.949*** (0.981)	0.424 (0.626)		
职业培训							4.819*** (0.883)	1.683*** (0.588)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
N	2354	3213	2354	3213	2354	3213	2354	3213
Pseudo R ²	0.032	0.037	0.031	0.037	0.032	0.036	0.033	0.037
Chi ²	9.85***		3.62*		10.83***		10.58***	

注:①***、**、*、分别代表在1%、5%、10%的水平上显著;②括号内系数为稳健标准误;③当Chi²统计量通过统计性检验时,表明老一代和新生代农民工的公共就业服务估计系数之间的差异显著

3. Heckman 两步法

鉴于农民工的就业选择并非随机,为了准确校正可能存在的样本选择偏误,本文采纳了 Heckman 两步法将农民工的就业选择行为有效地纳入分析框架,结果如表6所示。其中,绝大多数回归结果中的修正项(IMR)通过了显著性水平检验,这证明了基准回归中确实存在样本选择偏差,故使用 Heckman 两步法来解决这一内生性问题是必要的。修正后的结果显示:在列(1)(3)(5)和(7)中,核心解释变量的估计系数均显著为正,这意味着在解决样本选择偏差问题后,老一代农民工参与各种公共就业服务都能显著提升其就业质量。这一发现与前文的研究结果相一致,证明了其稳健性。列(2)(4)(6)和(8)的结果显示,职业介绍和职业指导对新生代农民工的就业质量影响并不明显,但职业培训却能显著提高其就业质量。进一步借助 Chi² 统计量进行系数差异检验,发现公共就业服务对老一代农民工的就业质量提升效果明显高于新生代农民工,同样验证了基准回归结果的稳健性。总体上,经过修正后的结果普遍比未修正的结果要低,这意味着基准回归可能在一定程度上放大了公共就业服务对农民工就业质量的提升作用。这背后的原因可能是,有些未接受公共就业服务的农民工本身在劳动力市场上就具备相当高的竞争力,然而,他们可能由于需要照顾家庭或健康状况等因素而主动选择了不就业,从而导致在就业样本中对照组的就业质量被低估。

表6 基于 Heckman 两步法的稳健性分析

变量	(1) 老一代	(2) 新生代	(3) 老一代	(4) 新生代	(5) 老一代	(6) 新生代	(7) 老一代	(8) 新生代
就业服务	3.586*** (0.891)	0.727 (0.605)						
职业介绍			2.786*** (1.034)	0.383 (0.649)				
职业指导					3.777*** (1.044)	-0.198 (0.667)		
职业培训							4.388*** (0.958)	1.223* (0.640)
IMR	-8.872* (5.085)	-7.368* (3.954)	-4.820 (5.278)	-8.512** (4.125)	-4.924 (5.009)	-7.207* (3.950)	-9.114* (4.968)	-7.521* (3.849)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	老一代	新生代	老一代	新生代	老一代	新生代	老一代	新生代
N	2354	3213	2354	3213	2354	3213	2354	3213
R ²	0.262	0.280	0.255	0.279	0.258	0.279	0.264	0.281
Chi ²	6.97***		3.55*		10.08***		7.46***	

注:①***、**、*、分别代表在1%、5%、10%的水平上显著;②括号内系数为稳健标准误;③上述模型均采用地区固定效应和年份固定效应。当Chi²统计量通过统计性检验时,表明老一代和新生代农民工的公共就业服务估计系数之间的差异显著

(四)异质性分析

考虑到青年农民工和大龄农民工是劳动力市场的弱势群体,为此本文实证分析了公共就业服务对青年农民工(小于30岁)和大龄农民工(大于50岁)就业质量的影响,结果如表7所示。列(1)一(2)中就业服务的估计系数均显著为正,表明公共就业服务对青年和大龄农民工的就业质量均有促进作用,而且Chi²统计检验结果表明,公共就业服务对大龄农民工就业质量的提升效果明显高于青年农民工。就不同类型的就业服务看,列(3)一(8)表明,职业介绍、职业指导、职业培训能够显著提升大龄农民工就业质量,该提升效果明显高于对青年农民工就业质量的影响。

表7 异质性分析

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	青年	大龄	青年	大龄	青年	大龄	青年	大龄
就业服务	1.499** (0.703)	5.956*** (1.626)						
职业介绍			1.645** (0.784)	4.051** (2.066)				
职业指导					0.215 (0.794)	6.544*** (2.111)		
职业培训							1.692** (0.743)	7.057*** (1.756)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
N	1927	805	1927	805	1927	805	1927	805
R ²	0.298	0.216	0.298	0.206	0.296	0.212	0.298	0.219
Chi ²	6.90***		0.93		7.07***		9.15***	

注:①***、**、*、分别代表在1%、5%、10%的水平上显著;②括号内系数为稳健标准误;③上述模型均采用地区固定效应和年份固定效应。当Chi²统计量通过统计性检验时,表明老一代和新生代农民工的公共就业服务估计系数之间的差异显著

五、农民工就业质量代际差异分解

(一)O—R分解结果分析

基于前文研究表明公共就业服务对农民工就业质量的改善程度存在代际差异的事实,本节进一步采用经典O—R分解模型探究公共就业服务在多大程度上缩小老一代与新生代农民工的就业质量差距。其中,因农民工对就业服务接受率的代际差异导致的就业质量差异被称为禀赋效应,因农民工接受就业服务对其就业质量回报率的代际差异造成的就业质量差异被称为结构效应,具体方法参照式(5)和式(6),结果详见表8。

结果显示:就业服务的贡献为一8.3%,表明公共就业服务使得老一代农民工相对于新生代农

民工的就业质量差距减少了 8.3%。其中,禀赋效应的贡献分别为 0.3%和 1.0%,结构效应的贡献分别为-8.6%和-9.3%,这意味着公共就业服务的结构效应是抑制农民工就业质量代际差异扩大的根源。进一步讨论不同类型就业服务对就业质量的代际差异贡献。职业介绍的贡献为-3.5%,其中,禀赋效应贡献分别为 0.4%和 1.6%,结构效应的贡献分别为-3.9%和-5.1%,表明农民工接受职业介绍将导致农民工就业质量的代际差异缩小 3.5%,其主要源于结构效应的抑制作用。职业指导的贡献为-6.8%,禀赋效应的贡献分别为 0.1%和 2.2%,结构效应的贡献分别为-6.9%和-8.9%,表明农民工接受职业指导使得农民工就业质量代际差异下降 6.8%,其中,结构效应是减小就业质量代际差异的主要原因。职业培训的贡献为-6.8%,禀赋效应贡献率分别为 0.8%和 2.3%,结构效应的贡献率分别为-7.6%和-9.1%,表明禀赋效应对就业质量代际差异的促进作用小于结构效应的抑制作用,最终缩小了农民工就业质量代际差异。

表 8 公共就业服务对农民工就业质量的代际差异贡献结果

变量	总效应	禀赋效应 $\beta_n (Se_n - Se_o)$	结构效应 $(\beta_n - \beta_o) Se_o$	禀赋效应 $\beta_o (Se_n - Se_o)$	结构效应 $(\beta_n - \beta_o) Se_n$
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
就业服务	-0.741 (-8.3%)	0.026 (0.3%)	-0.767 (-8.6%)	0.093 (1.0%)	-0.834 (-9.3%)
职业介绍	-0.316 (-3.5%)	0.035 (0.4%)	-0.352 (-3.9%)	0.144 (1.6%)	-0.460 (-5.1%)
职业指导	-0.605 (-6.8%)	0.010 (0.1%)	-0.614 (-6.9%)	0.194 (2.2%)	-0.798 (-8.9%)
职业培训	-0.610 (-6.8%)	0.069 (0.8%)	-0.678 (-7.6%)	0.203 (2.3%)	-0.813 (-9.1%)

注:括号内为贡献度,下表同

(二)分位数分解分析

本节进一步利用分位数回归方法分析公共就业服务对农民工就业质量代际差异的贡献,结果如表 9 所示。研究显示:(1)在不同分位数下,就业服务的贡献均为负,表明在不同就业质量水平下公共就业服务均能缩小农民工就业质量的代际差异,尤其在低就业质量群体($q=0.1$ 和 $q=0.25$)中表现更加明显,验证了公共就业服务的“底层保障”作用。此外,从分解结果可知,结构效应对就业质量的代际差异抑制效果明显高于禀赋效应,尤其是在低就业质量群体中的抑制作用更加突出。(2)从不同类型的就业服务看,无论是职业介绍、职业指导还是职业培训,其贡献在不同分位数下均为负,表明职业介绍、职业指导和职业培训均可以抑制农民工就业质量代际差异的扩大,特别是在低就业质量的农民工群体中,职业指导和职业培训对农民工就业质量代际差异的抑制效果更加明显,其主要原因是结构效应的抑制作用明显高于禀赋效应的促进作用。

表 9 分位数回归的贡献率分析

变量	效应分解	$q=0.10$	$q=0.25$	$q=0.50$	$q=0.75$	$q=0.90$
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
就业服务	总效应	-1.103 (-7.4%)	-1.277 (-8.6%)	-0.690 (-4.7%)	-0.437 (-2.9%)	-0.032 (-0.2%)
	禀赋效应 $\beta_n (Se_n - Se_o)$	0.021 (0.1%)	0.006 (0.0%)	0.001 (0.0%)	0.001 (0.0%)	0.001 (0.0%)
	结构效应 $(\beta_n - \beta_o) Se_o$	-1.124 (-7.6%)	-1.282 (-8.7%)	-0.691 (-4.7%)	-0.437 (-3.0%)	-0.034 (-0.2%)

变量	效应分解	q=0.10	q=0.25	q=0.50	q=0.75	q=0.90
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
职业介绍	总效应	-0.118 (-0.8%)	-0.322 (-2.2%)	-0.097 (-0.7%)	-0.276 (-1.9%)	-0.029 (-0.2%)
	禀赋效应 $\beta_n^0(Se_n - Se_o)$	0.051 (0.3%)	0.016 (0.1%)	0.013 (0.1%)	0.001 (0.0%)	-0.002 (0.0%)
	结构效应 $(\beta_n^0 - \beta_o^0)Se_o$	-0.169 (-1.1%)	-0.339 (-2.3%)	-0.110 (-0.7%)	-0.277 (-1.9%)	-0.027 (-0.2%)
	总效应	-0.856 (-5.8%)	-0.687 (-4.6%)	-0.239 (-1.6%)	-0.324 (-2.2%)	-0.072 (-0.5%)
职业指导	禀赋效应 $\beta_n^0(Se_n - Se_o)$	0.016 (0.1%)	-0.008 (-0.1%)	0.003 (0.0%)	-0.003 (0.0%)	0.002 (0.0%)
	结构效应 $(\beta_n^0 - \beta_o^0)Se_o$	-0.872 (-5.9%)	-0.679 (-4.6%)	-0.242 (-1.6%)	-0.321 (-2.2%)	-0.074 (-0.5%)
	总效应	-1.340 (-9.0%)	-1.173 (-7.9%)	-0.496 (-3.3%)	-0.389 (-2.6%)	-0.048 (-0.3%)
	禀赋效应 $\beta_n^0(Se_n - Se_o)$	0.068 (0.5%)	0.015 (0.1%)	0.013 (0.1%)	0.004 (0.0%)	0.006 (0.0%)
职业培训	结构效应 $(\beta_n^0 - \beta_o^0)Se_o$	-1.408 (-9.5%)	-1.188 (-8.0%)	-0.509 (-3.4%)	-0.393 (-2.7%)	-0.054 (-0.4%)

六、结论与启示

农民工不仅是劳动力市场的重要组成部分,也是相对弱势的群体。提升农民工就业质量,不仅是推动新型城镇化发展的核心驱动力,更是在新时代经济高质量发展阶段实现国家“六保”“六稳”政策目标的紧迫要求。基于此,本文对不同代际农民工在公共就业服务影响下的就业质量差异进行了实证分析。研究结果显示:(1)公共就业服务对农民工的就业质量产生了显著的提升效应。具体而言,职业介绍、职业指导和职业培训等服务项目均对农民工的就业质量提升做出了积极贡献。(2)公共就业服务在不同代际的农民工之间表现出明显的差异。具体来说,相较于年轻一代的农民工,老一代农民工在公共就业服务的助力下,其就业质量的提升幅度更为显著。同样值得注意的是,职业介绍、职业指导和职业培训等服务在改善老一代农民工就业质量方面,展现出了更为突出的效果。这一现象不仅揭示了公共就业服务在助力不同代际农民工就业方面的独特价值,也为未来相关政策的制定与实施提供了有益的参考。(3)分位数回归结果表明,随着分位数增加,公共就业服务对老一代和新生代农民工就业质量的提升效果逐渐降低,其中对老一代农民工的提升效果均高于新生代农民工,表明公共就业服务对老一代且就业质量较低的农民工群体的就业质量提升效果更加明显,说明公共就业服务具有兜底特征。(4)分解模型表明,各类公共就业服务的结构效应对就业质量代际差异的抑制作用明显高于禀赋效应的促进作用,从而缩小了老一代农民工和新生代农民工就业质量的代际差异。此外,在就业质量较低的农民工中,公共就业服务对就业质量代际差异的抑制作用更加明显。

基于上述分析,本文提出如下政策启示:一是加强公共就业服务制度顶层设计,完善公共就业服务体系,提升公共就业服务的数量和质量。考虑到我国公共就业服务制度存在有效供给不足、专业人才配备匮乏、职责不清晰等问题,需要进一步完善公共就业服务制度,增强公共就业服务的有效供给,尤其是保障老一代农民工等弱势群体的服务工作。首先,应当改进农民工公共就业服务的

提供机制。这需要进一步深化公私合作在公共就业服务领域的改革,鼓励公共部门积极推动私营机构参与职业介绍、指导和培训服务,并加强公共就业服务机构与私营部门之间的协作,从而更有效地为农民工等就业弱势群体提供公共就业服务。二是完善公共就业服务的政策法规支持体系。相关政策法规不仅应在公共就业服务的供应方面明确规定非政府部门的准入标准、权利和责任,以确保公共就业服务的数量和质量;同时,也应在需求方面保障公共就业服务能够精确地服务于农民工等弱势群体,维护其公平获取公共就业服务的权益。三是完善公共就业服务机构的监督考核机制。构建包含客户反馈、服务规划管理、目标群体定位等多维度的公共就业服务绩效考核体系,注重公共就业服务的有效服务,即考核公共就业服务的投入和产出,实现“降成本,提效率”,重视农民工等群体的评价服务工作,优化公共就业服务工作。四是推进公共就业服务的信息化和数字化建设,精准识别和帮扶就业困难的农民工群体,提升公共就业服务效率。在数字经济时代,充分借助信息技术在信息传播、处理和管理过程中的高效性和便捷性优势是提升公共就业服务效率和效果的重要手段之一。五是加大对公共就业服务的财政支持力度,完善财务管理制度,提升财政支出效率和效果。一方面,在当前公共就业服务资源匮乏的情况下,亟需增加财政支持,建设专业化、标准化、科学化的服务机构和人才队伍,为农民工这一就业困难群体提供全覆盖的、高质量的公共就业服务。另一方面,完善公共就业服务机构经费管理,加大对基层平台的扶持力度。基层平台是对接和帮扶农民工等弱势群体就业的重要环节,其经费较为匮乏。

[参 考 文 献]

- [1] Li L, Cheng M, Duan K, et al. Can public employment services improve employment opportunities of rural-to-urban migrant workers in China? [J]. Applied Economics Letters, 2023, DOI:10.1080/13504851.2023.2275646.
- [2] 程名望,韦昕宇. 合同约束力、劳动保护制度与农民工福祉——以上海市为例[J]. 管理世界, 2024, 40(03): 147—161.
- [3] 李礼连,程名望,张珩. 公共就业服务提高了农民工就业质量吗? [J]. 中国农村观察, 2022(04): 134—152.
- [4] 黄祖辉,刘雅萍. 农民工就业代际差异研究——基于杭州市浙江籍农民工就业状况调查[J]. 农业经济问题, 2008(10): 51—59.
- [5] 毛晶晶,路琳,史清华. 上海农民工就业质量影响因素研究——基于代际差异视角[J]. 中国软科学, 2020(12): 65—74.
- [6] 王丽平. 我国公共就业服务机构建设研究[J]. 中国行政管理, 2013(09): 30—33.
- [7] 王阳. 中国公共就业服务的供给机制——以国外就业服务供给经验为参照[J]. 经济与管理研究, 2015, 36(09): 53—59.
- [8] Anker R, Chernyshev I, Egger P, et al. Measuring decent work with statistical indicators[J]. International Labour Review, 2003, 142: 147.
- [9] 赖德胜. 中国劳动力市场报告——包容性增长背景下的就业质量[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2011.
- [10] Meng X, Zhang J. The two-tier labor market in urban China: Occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai[J]. Journal of Comparative Economics, 2001, 29(3): 485—504.
- [11] 符平,唐有财,江立华. 农民工的职业分割与向上流动[J]. 中国人口科学, 2012(06): 75—82.
- [12] 展进涛,黄宏伟. 农村劳动力外出务工及其工资水平的决定: 正规教育还是技能培训? ——基于江苏金湖农户微观数据的实证分析[J]. 中国农村观察, 2016(02): 55—67.

- [13] 肖小勇,黄静,郭慧颖.教育能够提高农民工就业质量吗?——基于CHIP外来务工住户调查数据的实证分析[J].华中农业大学学报(社会科学版),2019(02):135—143.
- [14] 任义科,王林,杜海峰.人力资本、社会资本对农民工就业质量的影响——基于性别视角的分析[J].经济经纬,2015,32(02):25—30.
- [15] 沈诗杰.东北地区新生代农民工就业质量影响因素探析——以“人力资本”和“社会资本”为中心[J].江海学刊,2018(02):229—237.
- [16] 赵蒙成.社会资本对新生代农民工就业质量影响的调查研究——SZ市新生代农民工的案例研究[J].人口与发展,2016,22(02):48—55.
- [17] 邓睿,冉光和.健康自评和社会网络资本对农民工就业质量的影响[J].城市问题,2018(02):58—66.
- [18] 张原.农民工就业能力能否促进就业质量?——基于代际和城乡比较的实证研究[J].当代经济科学,2020,42(02):16—31.
- [19] 邓睿.社会资本动员中的关系资源如何影响农民工就业质量?[J].经济学动态,2020(01):52—68.
- [20] 邓睿.身份的就业效应——“城市人”身份认同影响农民工就业质量的经验考察[J].经济社会体制比较,2019(05):91—104.
- [21] 杨政怡,杨进.社会资本与新生代农民工就业质量研究——基于人情资源和信息资源的视角[J].青年研究,2021(02):17—31.
- [22] 明娟,曾湘泉.工作转换与受雇农民工就业质量:影响效应及传导机制[J].经济学动态,2015(12):22—33.
- [23] 李中建,袁璐璐.务工距离对农民工就业质量的影响分析[J].中国农村经济,2017(06):70—83.
- [24] 郭庆.社会融入对新生代农民工就业质量的影响及其地区差异[J].经济地理,2021,41(03):161—169.
- [25] 张智勇.户籍制度:农民工就业歧视形成之根源[J].农村经济,2005(04):123—127.
- [26] 冯虹,杨桂宏.户籍制度与农民工就业歧视辨析[J].人口与经济,2013(02):86—91.
- [27] 孙婧芳.城市劳动力市场中户籍歧视的变化:农民工的就业与工资[J].经济研究,2017,52(08):171—186.
- [28] 王秀燕,付金存,董长瑞.何种组织提升农民工就业质量:工会还是自组织?[J].财经论丛,2020(02):12—20.
- [29] 吕岩威,杨菲.环境规制对劳动力就业技能结构的影响研究[J].统计与信息论坛,2022,37(03):86—96.
- [30] 范洪敏.环境规制会抑制农民工城镇就业吗[J].人口与经济,2017(05):45—56.
- [31] 刘超,李瑞,马俊龙.城市规模、就业歧视与农民工就业匹配[J].经济科学,2020(05):86—98.
- [32] 王春超,吴佩勋.产业结构调整背景下农民工流动就业决策行为的双重决定——珠江三角洲地区农民工流动就业调查研究[J].经济社会体制比较,2011(05):77—87.
- [33] 邵敏,武鹏.出口贸易、人力资本与农民工的就业稳定性——兼议我国产业和贸易的升级[J].管理世界,2019,35(03):99—113.
- [34] Nunn A, Morgan J. The political economy of public employment services: Measurement and disempowered empowerment? [J]. Policy Studies, 2018, DOI:10.1080/01442872.2018.1540777.
- [35] Ravn R, Nielsen K. Employment effects of investments in public employment services for disadvantaged social assistance recipients[J]. European Journal of Social Security, 2019,21(1):42—62.
- [36] Mergele L, Weber M. Public employment services under decentralization: Evidence from a natural experiment[J]. Journal of Public Economics, 2020,182:104113.
- [37] 谢秋山,陈世香.中国农民公共就业服务政策演变的逻辑、趋势与展望[J].中国农村经济,2021(02):42—58.
- [38] Diamond P A. Wage determination and efficiency in search equilibrium[J]. Review of Economic Studies, 1982,49(2):217—227.
- [39] Pissarides C A. Search intensity, job advertising, and efficiency[J]. Journal of labor Economics, 1984,2(1):128—143.
- [40] 周闯,沈笑笑.政府培训对农民工就业质量的影响研究[J].数理统计与管理,2021,40(04):692—704.
- [41] 尹碧波,于雅静.供需匹配视角下就业质量对产业结构优化的影响研究[J].统计与信息论坛,2024,39(01):16—29.

- [42] Leschke J, Watt A. Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index[J]. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 2014,118(1):1—31.
- [43] Heckman J. Sample selection bias as a specification error[J]. *Econometrica*, 1979,47(1):153—161.
- [44] Li L, Xu B, Chen C, et al. Do public employment services affect the self-rated health of migrant workers in China? [J] *PLOS One*. 2022, 17(7):e0270006. DOI:10.1371/journal.pone.0270006.
- [45] Blinder A S. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates[J]. *Journal of Human Resources*, 1973,8:436—455.
- [46] Oaxaca R. Male-female wage differentials in urban labor markets[J]. *International Economic Review*, 1973,14(3):693—709.
- [47] Ahmed S, McGillivray M. Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh[J]. *World Development*, 2015,67:506—524.

(责任编辑:蒋 萍)

How Can Public Employment Services Mitigate Intergenerational Differences in the Employment Quality of Rural-to-Urban Migrant Workers: Endowment or Structural Effects?

CHENG Ming-wang¹, LI Li-lian²

(1. School of Economics and Management, Tongji University, Shanghai, 200092;

2. School of Economics, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, Jiangxi 330013)

Abstract: Improving the public employment service system is an important measure to implement the employment priority strategy, which is of great value to improve the employment quality of rural-to-urban migrant workers and promote employment equity. Based on 5,567 samples from the 2015—2020 Shanghai Municipal Migrant Worker Citizenship Process Dynamic Monitoring Survey, the article empirically analyses the impact of public employment services (PES) on the intergenerational differences in the quality of employment of rural-to-urban migrant workers and its mechanism of action. The study found that: the PES significantly improved the employment quality of the older and the newer generations of rural-to-urban migrant workers, especially for the older generation; different types of employment services, such as employment introduction, vocational guidance, vocational training had significantly greater effects on the employment quality of the older generation than that of the newer generation, and there were obvious intergenerational differences. Secondly, the improvement effect of PES on the employment quality of rural-to-urban migrant workers decreases with the increase of employment quality, and it is especially significant for the old generation with low employment quality, indicating that public employment services have a bottoming-out effect. In addition, the structural effect of PES has a significant inhibitory effect on the intergenerational differences in the employment quality of rural-to-urban migrant workers, which is significantly higher than the promotional effect of the endowment effect, and thus reduces the intergenerational differences in employment quality. This study has an important theoretical value and practical significance to promote the integrated development of urban and rural areas as well as common prosperity.

Key words: public employment services; migrant workers; employment quality; intergenerational gap