

山西师范大学学术著作出版基金资助出版

欠发达地区新生代农民工 就业问题研究

——基于山西省的实证调查

李娟著

學苑出版社

欠发达地区新生代农民工 就业问题研究

——基于山西省的实证调查

李 娟 著

學苑出版社

图书在版编目(CIP)数据

欠发达地区新生代农民工就业问题研究：基于山西省的实证调查 / 李娟著. —北京：学苑出版社，2014. 12

ISBN 978 - 7 - 5077 - 4684 - 6

I. ①欠… II. ①李… III. ①不发达地区 - 民工 - 劳动就业 - 研究 - 山西省 IV. ①D669. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 296735 号

出版人：*

藏书

责任编辑：刘 丰 乔素娟

出版发行：学苑出版社

社 址：北京市丰台区南方庄 2 号院 1 号楼

邮政编码：100079

网 址：www. book001. com

电子邮箱：xueyuanpress@163. com

销售电话：010 - 67601101（营销部）、67603091（总编室）

印 刷 厂：北京京华虎彩印刷有限公司

开本尺寸：787 × 1092 1/16 开本

印 张：14. 5

字 数：220 千字

版 次：2015 年 3 月第 1 版

印 次：2015 年 3 月第 1 次印刷

定 价：68. 00 元



目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 研究缘起	(1)
第二节 相关文献综述	(5)
第三节 研究设计	(22)
第二章 新生代农民工：一支新的劳动力大军	(31)
第一节 新中国建立后中国农民流动及管理政策演变	(31)
第二节 新生代农民工的流动特征	(39)
第三节 新生代农民工的生活状况	(48)
第三章 新生代农民工就业现状剖析	(53)
第一节 新生代农民工就业情况	(53)
第二节 新生代农民工就业模式	(59)
第三节 新生代农民工就业形势	(63)
第四节 新生代农民工就业压力	(68)
第四章 新生代农民工的就业观	(73)
第一节 新生代农民工的就业观常态性分析	(73)
第二节 影响新生代农民工就业观的因素	(85)
第三节 新生代农民工就业观培育	(95)
第五章 新生代农民工就业能力	(102)
第一节 新生代农民工就业能力构成要素	(102)
第二节 新生代农民工就业能力供需	(111)

第三节	新生代农民工就业能力缺口及影响因素	(122)
第四节	新生代农民工就业能力提升路径	(129)
第六章	新生代农民工就业支持与保障	(139)
第一节	社会融合对新生代农民工就业的影响	(139)
第二节	社会网络对新生代农民工的就业支持	(149)
第三节	新生代农民工的就业保障	(155)
第四节	加强新生代农民工就业支持与保障的策略研究	(164)
第七章	新生代农民工就业障碍：劳动力市场分割视角	(171)
第一节	劳动力产权与新生代农民工就业	(172)
第二节	劳动力市场治理结构对新生代农民工就业的影响	(182)
第三节	控制理念与新生代农民工的就业	(194)
第八章	研究总结与政策启示	(209)
第一节	研究总结	(209)
第二节	政策启示	(211)
参考文献		(215)

第一章 导 论

第一节 研究缘起

中国社会主义市场经济的深入发展，带来社会结构的重大变迁，表现之一就是大量的农村人口逐步向城市流动，这样一个庞大的群体被称为“农民工”。“农民工”是中国经济社会转型时期的特殊概念，是指拥有农业户口、被人雇用去从事非农活动的农村人口^①。按照这个定义，农民工是一个非常庞大的群体，不仅包括在农村为他人从事非农劳动的农村人口，而且包括跨地区外出务工的农村人口（王春光，2004）。长期以来，农民工在各方面都受到了不公平的待遇，生活在城市的底层而成为城市中的弱势群体。有学者认为，农民工现象是中国转型期间或者说是中国现阶段社会发展进程中的一种过渡现象，是传统户籍制度、城乡二元经济社会政治分割与市场经济发展、统一劳动力市场以及中国现代化发展进程相冲突的产物，作为这样一种过渡现象，其存在将是长期的。这不由引起人们对这长期存在的社会底层群体的关注，进而成为了学术界的一个研究热点。

随着城市化进程的不断加深，新生代农民工已经逐步替代了老一辈农民工成为经济建设中的“主力军”，学术研究逐渐转向了这一群体。当前对我国新生代农民工就业问题的研究大概分为两个阶段：一是萌芽阶段（2001～2009年）。此阶段主要表现为研究成果相对零散地分布于各年份，且数量较少。2001年中国社会科学院王春光提出新生代农民工的概念，并从年代、年龄特性、教育特征、外出动机的变化四个维度对新生代农民工

^① 参见王春光：《农民工群体的社会流动》，陆学艺主编：《当代中国社会流动》，北京：社会科学文献出版社，2004；307。

的概念进行界定，从代际认同角度分析了农民工的分化，改变了国内学术界长期将农民工群体整体化研究的思维定势。王桂新（2002）根据对浙江省柯桥、柳市两个小城镇外来劳动力的实地抽样问卷调查，分析了外来劳动力对小城镇发展的积极和消极影响。文军（2005）撰文指出城市新移民在一定意义上构成了一个“移民系统”，并在宏观、中观、微观三个层面上分别受制于制度政策、社会网络和人力资本的影响，其中制度与政策是核心因素。徐桂兰（2006）利用五城市调查数据（北京、石家庄、沈阳、无锡和东莞）对进城农民工的就业状况和收入影响因素进行了实证分析，提出实施全国统一的劳动力就业制度。二是快速发展阶段（2009 年至今）。主要表现为研究成果数量颇丰，研究更加深化，学者们主要从以下几个方面进行了探讨与研究：（1）影响新生代农民工就业因素研究。如陈柳钦（2011）指出，新生代农民工就业难的因素主要集中在三个方面：一是新生代农民工就业面临社会性排斥（社会现状方面）；二是新生代农民工权益难以得到充分保护（法律方面）；三是新生代农民工接受培训的体系不够健全（体系建设方面）。也有学者阐明问题的根源在于，新生代农民工的文化技能素质与产业结构优化升级、转变经济发展方式以及现有职业技能培训不相适应，市场需求不能满足其职业期望，现有城乡二元体制亦阻碍了新生代农民工融入城市的步伐。（2）解决新生代农民工就业困难问题研究。有学者认为提高个人能力、加快户籍制度改革、相关部门引导新生代农民工就业能力提升是解决新生代农民工就业难问题的关键问题。李建军（2011）提出若干建议：优化就业培训的投入机制，建立以“谁投资谁受益”原则的多元化的新生代农民工就业培训投入机制，农民工培训经费实行政府、用人单位、新生代农民工个人等共同分担；注重职业观、价值观的教育；加强职业技术教育，丰富有针对性的培训内容；完善就业培训的激励机制。（3）新生代农民工就业指标能力体系研究。罗恩立（2010）利用层次分析和 Delphi 咨询法，提出基于微观个体、中观环境和宏观政策三个评估维度的新生代农民工就业能力评价指标体系。总的来说，新生代农民工就业问题已经成为社会关注较多的一个社会现象，近年来学术界对它的研究空前活跃。虽然 2010 年以来学者们对新生代农民工就业问题的研究有了很大进展，但是许多方面仍待深化和补充：研究方法

上,大多以定性研究为主,定量研究相对较少,且在定量研究中主要以调查问卷为主,方法上有待创新;研究性质上,以描述性、解释性研究为主,新生代农民工就业趋势等的预测性研究寥若晨星,有必要加强对新生代农民工就业趋势的预测性研究;研究内容上,对新生代农民工就业心理、质量、能力等内容尚处于探索阶段,需要进一步补充和完善;一些领域的研究还不够深入,很多方面尚未形成统一的意见,比如如何提高新生代农民工教育培训的积极性、如何提高培训效果等。基于此,应该进一步加大对新生代农民工就业的理论研究。

当前,在所有外出农民工中,新生代农民工即1980年之后出生的外出农民工的比例已达60%。《中华人民共和国2012年国民经济和社会发展统计公报》指出:“全国农民工总量为26261万人,比上年增长3.9%。”以此推算,目前新生代农民工大约有1.5亿人,并以每年800万~900万人的速度快速递增。新生代农民工的就业问题已经成为当今中国社会必须面对的最大民生问题。2010年1月31日,国务院发布的2010年中央一号文件《关于加大统筹城乡发展力度,进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中,首次使用了“新生代农民工”的提法,并要求采取有针对性的措施,着力解决新生代农民工问题。但是关于如何界定“新生代农民工”目前学术界没有形成一致意见,主要有以下几种观点:一是根据父母身份来确定。认为新生代农民工的父母一方是曾经在外务工过的农民工。二是根据出生年代来界定。他们认为新生代农民工是指20世纪80年代后出生的进城务工人员。三是根据外出时间来界定。认为80年代初次外出的农村流动人口算作第一代,90年代初次外出的算作新生代。本书认为新生代农民工是指1980年以后出生,20世纪90年代后期开始进入城市打工,在城镇以非农就业为主的农业户籍人口。新生代农民工与老一代农民工不同,具有自身特点。中国社会科学院研究员王春光在其研究中对这一群体这样描述:“新生代农民工基本上没有务农的经历,很多是从学校毕业后就直接外出的,甚至连基本的农业常识都缺乏;从动机上看,他们基本上不是基于生存理性外出,而是更多地将流动视为改变生活方式和寻求更好发展的契机。”

其一,新生代农民工处于体制变革与社会转型时期。近几年来,我国

社会经济得到飞速发展，且正处在社会主义市场经济初步发展阶段，人们的物质生活水平得到有效提高，进而促使其需求层次由最初的生存型向发展型转变，在工作过程中，不仅仅重视薪酬待遇，而且还重视自身技能的提升。

其二，新生代农民工心理期望过高。当前，新生代农民工受到新观念、新文化的影响，使得心理期望远远高于老一代农民工，并梦想着成为城市的一员，在城市中生活。然而，其承受能力却低于老一代农民工，在面对生活、工作挫折时，大多选择逃避，不能够吃苦，加之他们基本上没有务农的经历，亦没有足够的资金，使得新生代农民工难以在城市中立足，也就得不到高收入、稳定的工作，仍处于城市底层，最终处于陷入边缘化境地。

其三，与上一代农民工相比，新生代农民工受教育水平较高，渴望融入城市，重视社会保障，维权意识更强。新生代农民工同样面临着城市“社会性融入”问题，同样面临着“就业、生存、发展”的问题，而且就业状况是关系到他们进入城镇后能否生存的首要问题。

研究新生代农民工就业问题，具有以下重要意义：第一，为深入研究农民工问题提供参考借鉴。通过数据不完全统计，我国每年约有几亿农村人口向我国南部、东部及沿海地区务工，使得城市与农村人口出现较大波动，而这种现象在过去的几十年未曾有过。近期，大多数学者开始利用人口学、社会学、经济学及地理学各项学科知识，采取问卷调查、个案分析等方式，对上述现象进行深入研究，并取得一定成效。本书在已有学者研究的基础之上，通过综合调查的方式，深入研究该群体中的细分人群，有利于从另一方面了解新生代农民工问题，丰富农民工理论研究体系。第二，有利于研究农民工市民化内容。农民工市民化问题是农民工的核心问题，而新生代农工作为众多农民工的新生力量，是农民工市民化的希望；同时作为青年群体中的一部分，又具有青年的特点，需要对其加以有效引导、扶持。老一代农民工已基本找准在社会结构中的位置，而社会在不断发展，农民工市民化问题也随之发生变化，加上新生代农民工所具有的特点，对其进行研究，则对农民工的市民化研究具有重要指导意义。第三，有利于研究城乡统筹发展问题。当前，随着城市化进程的不断加快，

越来越多的农民工涌入到城市中。研究转移劳动力与新增劳动力就成为城市化发展的重要内容之一，同时也是城乡统筹发展中的一项重要任务。老一代农民工由于年事已高，大多在家务农，使得新生代农民工纷纷到城市寻找就业机会。此类人群不仅是农村待转移劳动力，同时也是农村新增劳动力，一旦他们走进城市，农村只剩下老弱妇孺，没有劳动力可使用，影响农村经济发展。因此，这就需要制定针对性策略，有效解决农村待转移劳动力、新增劳动力的问题，从而实现城乡统筹发展。

第二节 相关文献综述

近年来我国学者围绕农民工劳动就业的诸多问题展开了深入研究。总体来看，这些研究具有经济学、社会学、法学等多学科的理论视角。从研究的层次来看，囊括了宏观、中观、微观多层次的问题。有的学者认为首先应当从体制改革入手，以科学发展观为指导，对农民工管理进行管理理念和管理体制的创新（邓伟秀，2005）。农民工问题直接牵涉到亿万农民工及其家属的切身利益，是一个包含了经济利益、社会权益、政治权力及文化融洽、精神和谐等内容的综合性问题。这一问题的存在与发展变化，正在全方位地影响着中国新型工业化、城市化、现代化的进程，从而迫切要求国家通过调整制度安排及政策措施来加以解决。应该采取统筹考虑、综合协调、近中长期目标相结合的思路，稳妥有序地为农民工提供融入工业化、城市化进程的机会，最终促使整个社会和谐发展（郑功成、黄黎若莲，2006）。本书围绕新生代农民工就业问题展开研究，现将相关文献梳理如下。

一、关于农民工就业问题的一般性研究

农民工就业传统模式最大的弊端是以服从经济发展为主导，忽略了社会协调发展，导致牵引农民工流动或驻留的“推力”和“拉力”弱化。制度障碍是农民工就业的最大障碍之一，当前对农民工影响力最大、最直接的制度主要有户籍制度、土地制度和社会保障制度。需要以新的观念和理念指导，创新农民工就业、安置和待遇等方面的制度与模式，寻求经济

与社会发展的协调与平衡，保证劳动力要素畅顺流动，实现其最优组合（柯健，2006）。当前，农民工已成为我国产业工人的重要组成部分。但是，农民工服务资源整合工作相对滞后，已经成为制约农民工就业的重要瓶颈因素。为此，应重点整合行政、劳务信息、培训、维权四大资源，积极开展多渠道、多层次、多形式的农民工服务工作，大力打造全方位、系统化、创新式的农民工服务新格局。从特定意义上说，这是检验社会公平正义、和谐共富的一块“试金石”（邱峰等，2007）。

影响农民工就业的因素很多，张智勇以社会资本为例，分析了非正式制度在农民工实现城乡转移和顺利就业中的作用机理，对东南沿海地区的“民工荒”呈有组织式地发生给出了初步解释，并指出了社会资本在农民工就业中的局限性。社会资本在农民工就业中为什么会发生作用？简洁的回答是：社会资本的基础在于信任。社会资本在更大范围内具有非合作性和非转移性。由此造成的后果是：对于最早进入某一地区的农民工而言，由于社会资本为零，在没有劳动力市场、劳动中介等正式制度形式支持的情况下，先导式的转移和就业将会非常困难。这将阻碍劳动力向新地区的流动，形成新地区的劳动力短缺；同时在某一社会资本存在的地区造成劳动力供给过剩，因而不利于全社会劳动力资源的优化配置（张智勇，2007）。罗小兰探讨了我国最低工资标准对农民工就业的影响。研究表明，最低工资标准对农民工就业的影响存在一个阈值。在该阈值之下，最低工资标准的增加会促进农民工就业，而超过该阈值后，农民工就业就会随着最低工资标准的增加而减少。进一步的地区及行业分析表明，最低工资标准东、西部为正作用，中部为负作用；制造业为正作用，建筑业为负作用。其政策含义是：首先，提高最低工资标准，促进农村剩余劳动力转移；其次，各地劳动和社会保障部门在制定最低工资标准时，应加大地区间最低工资标准的横向比较，规范调整时间，缩小地区间不合理差距；最后，根据行业及工种的特点，实行业性最低工资标准，从而克服现行最低工资标准地区性模式的弊端（罗小兰，2007）。杨凤勇认为，由于农民工和用人单位之间劳动力供给与需求的信息不对称，一度出现“民工荒”和农民工难就业现象同时并存，农民工资源得不到合理整合和有效配置，这是政府信息宏观管理作用不到位、市场中介信息服务作用未能充分发

挥、农民工获取信息能力弱等原因所致，因此，加强政府的信息服务作用，完善市场中介信息服务功能，提高农民工信息获取能力是解决农民工就业的重要举措（杨凤勇、李娟，2007）。

在中国的产业大军中，农民工数量在迅速增长，农民工日益成为不可或缺的重要力量。由于户籍等原因，作为就业弱势群体的农民工比城镇劳动力面临着更大的失业风险和保障缺失。他们的就业状况究竟如何，他们参加失业保险以及受到就业培训的状况如何，如何促进农民工的就业，是值得全社会高度关注的重大问题。促进农民工就业的思路和对策为解决农民工的失业问题，最佳措施还是积极的就业保障措施，因此，北京市在努力建立农民工失业保险制度的同时，还需要努力做好农民工的就业促进工作。一要搞好就业服务工作；二要切实搞好农民工的培训工作，切实加强政府对农民工培训工作的领导，建立多元化的农民工培训投入机制，大力推行国家职业资格证书制度，使参加培训项目的农民工经鉴定取得相应的职业资格证书；三要落实对企业（用人单位）方面的政策及监管，对招收农民工的企业实行优惠政策，规范企业用工行为；四要清除农民进城务工的体制政策性障碍，减少农民进城的阻力和成本（吕学静、陈蕊，2007）。

农村富余劳动力向非农产业和城镇转移，是中国工业化和现代化的必然趋势。然而，户籍制度却使这一进程受阻。户籍制度是造成农民工在进城务工中遭遇就业机会、就业待遇以及就业保障歧视之根源，处于转型时期的我国，必须加大户籍制度及其相关政策的改革力度，加大对农民工的教育培训力度，建立健全劳动力流动服务体系等，让长期在城市务工的农民工在就业求职、就业待遇、权益维护、社会保障等各个方面享受市民待遇（张智勇，2005）。无论从现状还是从未来看，和城市居民一样，农民工无疑已经成为城市的不可或缺的就业主体。虽然近年国家对农民工进城就业管理服务政策进行了调整，使农民工的就业环境得到改善，但城乡二元结构形成的就业机会的不平等依然存在，使农民工在就业中遭遇歧视。这不仅在短期内损害农民工的权益，而且从长远来看也有碍城乡一体化的实现，更不符合科学的发展观。因此，创造一个公平的就业环境，给农民工提供一个公平的就业机会，是和谐社会的题中应有之义（张慧，2005）。

劳动力市场就业歧视是一个世界性的问题，无论是发达国家还是发展中国家都不同程度地存在着这一问题。而农民工就业歧视是我国劳动力市场上特有的现象。徐玉龙等从经济学角度研究了农民工就业歧视问题，他们认为：第一，农民工与城市就业人口在城市就业过程中存在着两种基本关系，即零替代关系与替代关系；第二，城市就业人口能否充分就业，并不取决于农民工的存在与否，以及数量的多少。因此，这种歧视现象在较长时期内还将继续存在。要尽快消除这种歧视，至少应从以下三个层面着手：第一，政府层面。政府是就业政策和就业制度的制定者和执行者，要想消除对农民工的就业歧视，必须首先从政府层面入手。一方面，取消城市倾向的就业政策，另一方面，取消对城市就业人口不合理的制度性保护。第二，雇主层面。规范雇主的雇佣行为，制定规范的岗位说明书。第三，农民工个人层面。目前，在我国劳动力市场上，缺乏资源禀赋的农民工根本无力抵抗来自掌握大量资源禀赋的城市就业人口和城市政府的歧视，以致深受其害。但是理性的农民工应进行生产率特征差异与市场歧视的恰当判断，与其妄自菲薄，不如树立竞争和学习的意识，延长接受系统教育的时间，努力寻找培训与开发的机会，以提高自己的“禀赋值”（徐玉龙，2007）。

农民工就业歧视是一种制度性歧视，消除农民工就业歧视是国家的国际法义务。解决农民工问题需要多管齐下，但国家担当起自己的责任将是最重要的。因为无论是制定政策框架，还是建立和完善法律制度；无论是对农民工搭建公共就业服务的平台，还是营造平等对待农民工的社会环境，都离不开政府。农民工问题的严重性和复杂性，要求国家出面加以统筹研究解决。因此，反农民工就业歧视，国家仍要发挥主导作用。因为法制的实施离不开政府，农民工与其他群体的分歧需要政府公正裁判，农民工素质提升需要政府投入相应的财力、物力与人力，农民工融入城市尤其需要政府完善现有的政策体系。同时，导致农民工问题出现的原因十分复杂，既有城乡分隔的历史惯性影响，更有现实中群体利益的分歧与冲突，还有社会心理及传统制度安排对现实政策的排斥。农民工问题的严重性和复杂性，也要求国家出面加以统筹研究解决（林燕玲，2007）。农民工就业歧视行为的存在，导致了不同群体之间的矛盾，成为社会不稳定的隐

患。因此，要解决好农民工问题，就必须打破二元经济结构，在深化户籍制度改革、建立城乡统一劳动力市场、建立健全农民工社会保障体系等方面加大力度（孙彪，2007）。

在大城市农民工中，青年人所占的比例较大，这部分流动人口有其自身的特点。青年农民工在职业结构特征、寻找工作途径、工作时间与工资报酬、更换工作的频率与原因等方面与其他年龄人群的流动人口相比具有明显的差异，由此可以发现青年农民工就业中存在的主要问题，即受教育程度偏低，相互关联的就业隔离与社会隔离，针对流动人口中青年人的就业扶持政策还不够等。因此，有关部门应从发展职业教育、培育劳动力市场、完善制度和法规以及促进青年流动人口的社会整合等方面着手解决上述问题（王春兰等，2006）。

随着农村劳动力的迅速转移，近年来进城务工的女性农民工增加的幅度相对大于男性农民工，这对于改变妇女地位、摆脱农村家族影响、独立自主及实现男女平等有着十分重要的意义，但由于二元经济结构的长期存在，导致对农民工进城就业的制度安排方面不够合理，使她们在城市就业步履艰难，即使能够就业也处于边缘、底层的地位。尽管如此，她们自己创造了多种形式的就业方式，为城市人提供服务并为其解决了生活中的诸多不便。虽然这一群体也引起了政府和社会的极大关注，但她们要由农民转变为市民，需要社会为其提供与市民同样的条件，还有大量的工作要做。第一，提供高质量的就业服务；第二，以人为本，关心女性农民工的就业与生存问题；第三，重视提高女性农民工的就业能力；第四，进一步完善劳动就业方面的法律制度（肖云，2005）。在妇女农民工从农业到非农业的职业流动过程中，社会资本是影响其流动决策的重要变量之一，对其就业发挥了不可替代的作用。但由于所拥有的社会资本量极其有限等重要因素的影响，妇女农民工基本上都属于“非正规就业”，地位低下。改变这种状况的根本办法之一就是采取多种措施有效增加其社会资本的积累。社会资本作为一种无形“资本”，对于物质资本和人力资本匮乏的妇女农民工就业来说，有着难以忽视的重要作用。但另一方面，妇女农民工属于社会弱势群体，其社会资本以亲缘、血缘、地缘等非正式社会网络关系为基础，数量少、质量低，不利于她们向上流动和融入当地市民社会。

因此,考虑到我国的历史传统和现实情况,为了增加妇女农民工的社会资本、改变她们的艰难处境,建立一个以政府为主导,以第三部门为补充,以血缘、地缘等初级关系为依托,以业缘关系为扩展的妇女农民工社会关系网络,是比较理想的选择模式。从长远发展来看,它能为妇女农民工的社会资本积累起到积极的作用(陈银娥、秦静,2005)。

二、劳动力市场分割的相关研究

本书认为,新生代农民工就业困境的根本原因在于劳动力市场的结构性特征。所谓结构性特征,从目前中国实践来看,主要是指劳动力市场的三重分割,即城乡分割、区域分割与行业分割。因此,劳动力市场分割是本书重要的理论视角。在此,笔者对国内外相关研究展开梳理,对本书的研究提供重要的理论依据。

(一) 国外关于劳动力市场分割的研究

20世纪60年代是美国社会充满变革的时代。“反贫困运动”、主张给女性等“经济上的少数群体”(economic minority)提供参与社会生活的机会是这一时期的主题。但是,新古典经济学的边际生产力理论及人力资本理论无法对贫困、收入不平等及经济歧视现象提供令人满意的解释。而新古典人力资本理论家们根据人力资本理论提出的反贫困措施——向劳动者提供教育及培训,也没有获得预期的效果(Herbert Gin-tis, 1971; Christopher Jencks, 1972; Lucas, 1972; Bennett Harrison, 1972; Gordon, 1972)。于是,一些学者放弃了劳动力市场的竞争性假设,转而强调劳动力市场的分割属性,强调制度及劳动力市场的结构性因素对收入和就业的影响。这些学者被称为劳动力市场分割(labor market segmentation)学派,他们所构建的理论被称为劳动力市场分割理论。分割主义学派既有历史起源,又有现代起源。其历史起源要追溯到穆勒和凯恩斯的时代。穆勒和凯恩斯曾公开反对亚当·斯密关于劳动力市场具有竞争性质的学说,而倾向于具有非竞争性质的其他学派(Mill, 1885; Cairnes, 1874)。对于20世纪40年代和50年代的北美制度经济学家来说,Gunlop (1957)、Kerr (1954)的学说则提前奠定了劳动力市场细化和结构化的基本概念。劳动力市场分割理论现代起源有两个方面:一是60年代对美国城市劳工和贫困问题的研究,

基点在于提高每个劳动力的人力资本以及改善其物质财富，但却以失败告终（Piore, 1970）。二是按阅历划分的方法，为激进经济学家将美国工人“肢解”为政治“条块”的理论提供了武器（Gordon, Edwards & Reich, 1982）。

劳动力市场分割理论的一个基本点就是劳动力市场是可分割的并且可分为几个不同的子市场（Clark, 1954; Averitt, 1968; Levinson, 1967; Doeringer and Piore, 1971; Magnac, 1991; Yamada, 1996; Maloney, 1999; Saavedra and Chong, 1999; Albrecht et al., 2006; Perry et al., 2007等）。但是对劳动力市场分割的方法和标准却又有很多差异，这些差异主要体现在研究兴趣的关注点，如报酬或流动、市场分割的界线（如按工作划分、按产业划分、按性别划分以及按人种或年龄划分等等）、所采用的调查研究方法是定性的还是定量的等等。劳动力市场分割分类主要包括：O' Conner（1973）提出的劳动力市场产业分割，Stolzenberg（1974）提出的劳动力市场职业分割，Freedman（1976）和 Buchele（1976）提出的劳动力市场地区分割，Thurow（1975）提出的劳动力市场工作链分割，Baron and Bielby（1980）提出的劳动力市场企业分割，等等。其中 Doeringer & Piore（1970）的二元结构理论和内外部市场理论，Thurow & Lucas（1972）的职位竞争理论以及 Linderbeek and Snower（1986）的内外部市场模型具有代表性。二元劳动力市场理论（Doeringer and Piore, 1971）与内外部劳动力市场理论（Doeringer & Piore, 1971）是劳动力市场分割理论的两个重要基石。二元劳动力市场理论认为，劳动力市场被分割为一级市场（primary market）与二级市场（secondary market）。一级市场中的工资较高、工作条件优越、就业稳定、安全性好、管理规范、具有较多的培训及升迁机会；而二级市场中的就业条件则大为逊色，工资低、工作条件差、就业不稳定、缺乏培训与晋升的机会（Maloney, 1999; IDB, 2004; Duryea et al., 2006; Packard, 2007; Bosch and Maloney, 2007; Bosch et al., 2007; Bigsten et al., 2007）。Edwards, Reich and Gordon（1975），Piore（1975）在二元结构的基础上对一级市场的工作又做了次一级的二元划分（subsidiary dimension），之后 Piore（1979）和 Berger and Piore（1982）还深入研究了二元劳动力市场的就业稳定及持续能力。Smith and Zenou（1997）研

究了二元劳动力市场的内生性并且与劳动力市场的大规模失业密切相关。

内部劳动力市场理论认为,劳动力市场中的大型企业构成了内部劳动力市场(Heckman and Hotz, 1986; Maloney, 1999)。内部劳动力市场具有高度的组织性,是正规的劳动力市场,通常有自己独特的工资决定机制。在内部劳动力市场中,劳动力资源的配置并不完全受竞争影响,内部市场的工资结构安排主要根据内部的需要来决定,与外部劳动力市场的供求状态没有多大关系(Sorm and Terrell, 2000; Haltiwanger and Vodopivec, 2002)。外部劳动力市场的供求失衡主要靠工资波动来解决,内部劳动力市场解决供求失衡的措施主要有招聘、培训、工作的重新设计、分包、调整产出量等(Doeringer and Piore, 1971; Osterman, 1984; Lund & Srinivas, 2000; Wood & Gough, 2006)。内外部劳动力市场理论提出后, Linderbeek and Snower (1986) 提出内部人—外部人模型(Insider - Outsider Model), 认为内部人在工资决定上有着重要的讨价还价能力,因此对企业来说,替换已经就业的内部人和雇佣外部人就业要花费昂贵的替代成本。McDonald and Solow (1981) 提出了分析内部人的就业行为和工资决定的模型。Williamson (1985) 运用交易费用这一概念研究了内外部劳动力市场,认为内部人掌握的企业专用性人力资本的高低和与之相联系的工作任务的可分离性决定了劳动力市场有效的工作组织和治理结构; Glimshaw and Rubery (1998) 在其基础上,进一步又将契约因素纳入其中对内外部劳动力市场结构进行了研究。

劳动力市场分割理论的一个根本观点就是劳动力市场之所以是分割的,就是因为在其子市场之间存在着流动障碍阻碍了劳动力自由流动,劳动力在不同市场间流动困难。从劳动力市场分割理论发展伊始,经济学家就不断对这个问题进行研究。Levinson (1967) 发现制度和工会阻止了不同劳动力市场之间的流动。Doringer and Piore (1971) 认为,一级劳动力市场雇佣抉择的规划性和程序性障碍阻止了劳动力从二级劳动力市场向一级劳动力市场流动。Freedman (1976) 指出地区因素是影响劳动力流动的重要因素,劳动力跨地区流动受到诸多制约。McDonald (1981) 提出了劳动力市场内部人集体抵制外部人进入企业的行为和决策机制,同时指出人力资本限制了劳动力在不同职业之间流动。Piore and Berger (1982) 发现工