

# 债务扩张、劳动力职业选择与人力资本配置

邵文波<sup>1</sup>, 李睿<sup>1</sup>, 施炳展<sup>2</sup>

(1. 上海大学经济学院, 上海 201900; 2. 南开大学经济学院, 天津 300071)

**摘要:**近年来, 高技能劳动力大量涌入公共部门和以金融机构为代表的非生产性国有企业, 而以制造业为代表的实体部门却出现人才短缺问题。这种人力资本错配值得重点关注, 已有研究主要从劳动报酬和行业垄断等角度展开, 而文章主要考察基于土地财政的地方政府债务扩张对劳动力职业选择和人力资本所产生的影响。首先, 在理论上运用模型证明地方政府的债务扩张会扩大公共部门规模, 并通过直接和间接两种效应吸引劳动力进入。“学历门槛”和薪酬考核的非市场化会导致公共部门对高技能劳动力形成“虹吸”效应, 并引致人力资本错配。其次, 在实证上, 文章使用中国家庭追踪调查(CFPS)数据, 将地方政府债务数据分为显性和隐性两大类, 通过多种计量方法分析发现: 随着地方政府债务扩张和规模扩大, 高技能劳动力在职业选择上更倾向于公共部门和金融行业, 相对于实体部门会形成工资差距, 导致人力资本错配; 进一步将所有行业区分为公共部门、国有企业和私营企业发现, 地方政府债务扩张加速会吸引更多高技能劳动力进入公共部门和国有企业, 导致人力资本过剩。实证中还发现, 提高市场化程度可以有效抑制上述影响。该结论一定程度上解释了当前劳动力职业选择倾向公共部门的原因, 为规范和控制地方政府举债, 逐步摆脱土地财政提供了新的证据, 也拓展了解决人力资本错配问题的思路。

**关键词:** 土地财政; 金融行业; 职业选择; 人力资本错配

**中图分类号:** F812 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2023)05-0124-16

**DOI:** 10.16538/j.cnki.jfe.20230221.305

## 一、引言和文献综述

近年来, 劳动力在职业选择上越来越倾向于国家机关和以金融机构为代表的垄断国有企业, 导致这些部门和企业人力资本高度集中, 而以制造业为代表的实体企业人才短缺问题比较严重。2003年国家公务员考试招录比例为23:1, 到2020年该数据上升至60:1。<sup>①</sup>同时, 金融机构招聘要求越来越高, 在学历及毕业院校等方面都设定了非常苛刻的条件, 即便如此, 大量毕业生仍对此趋之若鹜; 与之形成鲜明对比的是, 制造业人才吸引力正在下降, 2018年《人民日报》关于三省六市100家企业的调查显示, 企业集中反映高水平人才和优秀毕业生“找不到、招不来和留不住”。<sup>②</sup>在经济增速放缓和国际环境多变的背景下, 这种现象更为明显。据智联招聘的数

收稿日期: 2022-07-26

基金项目: 上海市哲学社会科学一般项目(2020BJL004); 国家自然科学基金面上项目(72073092)

作者简介: 邵文波(1980-), 男, 安徽六安人, 上海大学经济学院副教授, 硕士生导师;

李睿(1996-), 女, 山东烟台人, 上海大学经济学院硕士研究生;

施炳展(1980-)(通讯作者), 男, 河北沧州人, 南开大学经济学院教授, 博士生导师。

① 招录比例=审核通过人数/招录人数。数据来源于人力资源社会保障部发布的公开数据。

② 田俊荣, 赵展慧, 王政等. 制造业引才须综合施策, 人民网, 2018. <http://finance.people.com.cn/n1/2018/0917/c1004-30296477.html>。

据显示，相对于国有企业和大型企业，民营企业和中小微企业的人才吸引力显著下降。<sup>①</sup>

这种现象会导致公共部门以及金融部门(以下简称“体制内部门”)与实体部门的人力资本鸿沟不断加深,进而产生人力资本错配。一方面,劳动力职业选择偏好于体制内变相抬高了这些部门的准入门槛,强化了其对高技能劳动力的“虹吸效应”。另一方面,体制内汇集了大量高技能劳动力,造成了了人力资本过剩,同时实体生产部门却出现人力资本不足。那些本可以在生产部门创造更高价值的高技能劳动力进入了体制内从事简单重复的工作,没有充分发挥其应有的作用,这种错配不仅会导致资源浪费,更重要的是会抑制实体部门的创新发展。因此有必要厘清上述问题产生的根源和影响机制,以便为中国经济由高速增长向高质量发展转变,实现建设制造强国和发展先进制造业的目标提供人力资源方面的解决方案。

从已有研究来看,针对劳动力职业选择问题的文献主要从劳动报酬角度展开讨论。Murphy等(1991)认为,当劳动力进入政府部门所获得的预期收益较低时,他们会进入生产部门进行生产活动,这对于经济增长有利;反之,则不利于经济增长。也有研究从职业获得收益多寡(King, 1974; Paglin 和 Rufolo, 1990)、匹配效率(Miller, 1984; Schuetze 和 Wood, 2013)和最优职业规划(Antonovics 和 Golan, 2012)的角度解释了劳动力职业选择影响因素。但从劳动报酬角度无法解释劳动力对体制内部门和实体部门的偏好差异,因为公务员与其他行业的收入差距在最近几年并没有显著持续性的变化,而“国考”的热度却有增无减。关于国内就业倾向于金融行业的问题,相关文献认为其根源在于,垄断行业改革不彻底(任重和周云波, 2009)、行业垄断和所有制共同作用(叶林祥等, 2011)以及权力的设租寻租行为(桂林等, 2012)等因素带来的垄断势力形成了行业高工资吸引劳动力流入,导致以金融为代表的垄断行业对其他行业高技能劳动力产生“虹吸”效应(毛毅, 2020)。随着改革深化,垄断和权力寻租等现象不断被削弱,并且对比金融行业与制造业工资水平,如果剔除学历影响,两个行业的工资差距并未出现持续扩大。但动态来看,近年来劳动力在就业时对金融行业的偏好却越来越强。

综上,当前文献的结论都无法解释劳动力对于体制内的偏好持续上升,有必要继续剖析这一现象背后的深层次动因。通过观察可以发现,劳动力对于体制内的偏好持续上升始于21世纪初,与之同步的是2000年以后地方政府财政收入越来越依赖于土地出让(张双长和李稻葵, 2010; 梅冬州和温兴春, 2020),并基于土地财政开启了债务扩张的过程。那么这两者之间是否有内在的联系呢?

地方政府基于土地财政的债务扩张对劳动力职业选择倾向的影响可分为直接和间接效应。一方面,土地作为地方政府“债务规模扩张的助推器和催化剂”(梅冬州和温兴春, 2020)推动了其债务扩张,进而扩大了体制内部门的规模,导致这些部门对劳动力需求增加,产生直接效应;另一方面,债务扩张会形成挤出效应,挤压了私有部门(所有制维度)和制造业(行业维度)的利润和生存空间,导致这些部门对劳动力吸引力下降,产生间接效应。体制内部门招聘“门槛效应”的作用会引发高技能劳动力集中到体制内,形成“虹吸效应”。同时,体制内部门工资订的市场化程度<sup>②</sup>较低,这会使得很多低技能劳动力就能承担的岗位实际上是由高技能劳动力承担。

首先,地方政府基于土地财政的债务扩张使得公共部门规模扩大,并通过信贷配置和杠杆效应导致金融行业规模扩张,使公共部门和金融行业劳动力需求增加。1994年分税制改革以后

<sup>①</sup> 智联招聘. 2020年冬季中国雇主需求与白领人才供给报告, 2020。

<sup>②</sup> 相对于市场化的企业或机构(比如制造业),公共部门与金融行业中劳动者的工作量比较难以量化,难以依据其创造的价值制订工资水平,工资确定更多是结合其“级别”和所处的岗位。

地方财政对土地的依赖越来越强,不仅财政收入依靠土地出让,还通过土地储备进行一系列债务融资(范剑勇和莫家伟,2014)。在政府主导的投融资体系和软预算约束下,会出现地方政府、国有企业和商业银行三方共谋贷款扩张的现象(江曙霞等,2006;张晓晶等,2019)。一方面,在地方政府债务与国有资产捆绑的过程中,平台公司和其他国有企业将债务与土地、基础设施和棚户区资产进行捆绑,这通过政府信用的金融化,进一步扩大了政府规模(毛捷和徐军伟,2019;刘畅等,2020)。另一方面,由债务引致的扩张并不仅限于商业银行,地方政府债务与影子银行的扩张相互促进(李程和贺凯然,2021),商业银行与证券公司、保险公司等金融机构之间的创新业务不断增加(吴永钢等,2019),这些都间接促进了金融行业的扩张。与此同时,政府债务扩张引致资源向公共部门以及与土地相关非制造业部门(如金融、房地产以及各类城投平台等)倾斜,给私有部门和制造业带来了不确定性,<sup>①</sup>这种不确定性会引致劳动力转而投向更为稳定的体制内,使得体制内部门可以在招聘中设置严格的学历“准入门槛”,形成对高技能劳动力的“虹吸”效应。

其次,公共部门和金融行业薪酬制度市场化程度较低,技能报酬扭曲,导致人力资本错配。公共部门“不管是个人绩效还是整体绩效都难以衡量”(韩雷等,2016),且“不以利润最大化作为目标”,这使得其薪酬制度不够市场化。金融行业薪酬制度准市场化主要体现在:一是其利润很大程度上来自于其牌照价值和垄断势力,其实际产出较难通过市场化方式界定;二是在工资分配过程中难以真正按贡献分配,占据较大分配比重的是职级,而职级与入行年限强相关。张成(2015)认为,国有商业银行存在市场化程度不高、薪酬分配模式不合理现象。虽然政府对金融机构薪酬进行了监管,但由此产生的工资刚性也会提高国有企业员工工资水平,国有部门工资决定机制仍不够市场化(薛欣欣和张艳,2014)。高于实际岗位产出的工资造成了公共部门的工资向上扭曲,使得一个本可以到实体企业创造更大价值的高技能劳动力只在公共部门承担了简单重复的工作,进而影响了经济增长(王启超等,2020)和实体企业创新(潘士远等,2021)。

最后,需要指出的是已有研究对人力资本错配的界定主要基于两个维度,即价格扭曲和数量错配(马颖等 2018)。价格扭曲主要是对工资与边际产出之间的差异展开讨论(施炳展和洗国明,2012;张明志等,2017;蒲艳萍和顾冉,2019等);数量错配则针对人力资本数量在不同行业间的分配问题(袁志刚和解栋栋,2011;赖德胜和纪雯雯,2015;李静等,2017)。本文的人力资本错配主要指的是体制内部门的非市场化工资定价导致了部分本应进入生产行业的高技能劳动力滞留在公共部门,形成了人力资本浪费。

本文可能的边际贡献主要有:第一,从债务扩张视角解释了近年来中国公共部门和金融行业对人力资本“虹吸”效应产生的一个重要原因。第二,通过理论模型分析了政府债务扩张影响劳动力职业选择偏好的过程,以及由此导致人力资本错配的影响机制。第三,实证研究中从多维度进行对比分析,获得了丰富的结论,为破解制造业就业问题提供了微观层面的证据。第四,结论有新意,本文发现,加快市场化改革进程、规范政府举债行为和规制垄断一方面可以释放更多的高技能劳动力进入实体部门进行生产活动,另一方面会增加低技能劳动力的需求。即这一过程既减少了公共部门人力资本扭曲现象,同时也优化了人力资本配置,并扩大了就业。

## 二、理论模型

本节将利用模型阐述政府债务扩张和规模持续扩大对劳动力职业选择变化和人力资本错配的影响机制。在模型构建上借鉴了 Murphy 等(1991)的思想,不过在分析内容和方法上与之

<sup>①</sup> 梁平汉和高楠(2017)发现,地方政府部门利益化会影响政策偏向,导致在市场经济中攫取更多资源。

不同：Murphy 等(1991)主要考察的是劳动力职业选择对经济增长的影响，本文则在考虑了中国公共部门和相关行业的具体特点的基础上，加入公共部门的“门槛效应”，讨论政府规模扩张和劳动力职业选择与人力资本错配之间的关系。

(一)基准模型。假定劳动力的技能  $A \in [0, 1]$ ，服从密度函数为  $f(A)$  的分布。全社会只有私人部门，不存在市场失灵等需要政府介入的因素。许多企业只生产一种产品，每个企业由一个技能为  $A$  的经理和总技能为  $H$  的工人组成， $A$  大于任何一个单个工人的技能。生产函数为： $y = AF(H)$ ，其中  $y$  表示产出， $F(A)$  是单调增加函数，并且  $F'(\cdot) > 0, F''(\cdot) < 0$ 。将产品的价格标准化为 1，则经理的收入为：

$$r = AF(H) - wH \quad (1)$$

其中， $w$  表示工人工资率，即单位技能获得的工资。经理根据收入最大化的原则选择雇佣工人的规模： $\max_H r = AF(H) - wH$ 。

一阶条件  $\frac{\partial r}{\partial H} = 0$  得到  $F'(H) = w/A$ ，由此可得经理对工人的需求函数：

$$H = H(A) = F'^{-1}(w/A) \quad (2)$$

从(1)式可以看出，经理收入技能弹性要大于 1，即随技能的增加经理收入提高，并且收入提高的幅度要大于技能增加幅度。<sup>①</sup>全社会劳动力的分布是高技能劳动者选择当经理，低技能劳动者当工人，高低技能劳动者之间有临界技能值  $A^*$ ，均衡情况下该临界值与工资都是内生决定的。由工人的供求相等原则，有：

$$\int_0^{A^*} Af(A) dA = \int_{A^*}^1 H(A) f(A) dA \quad (3)$$

拥有临界技能  $A^*$  的劳动力在经理和工人之间选择是无差异的，即两种职业的收入相同：

$$A^*F(H(A^*)) - wH(A^*) = wA^* \quad (4)$$

通过(3)式和(4)式可确定工人工资  $w$  和经理与工人临界技能  $A^*$ 。从而全社会的总产出为：

$$Y = \int_{A^*}^1 AF(H) f(A) dA \quad (5)$$

总结以上的分析，在一个只有一种产品的社会中，利益最大化的驱动会使高技能劳动者雇佣低技能劳动者组成企业进行生产，高技能劳动者随着其技能的提高而获得更快的收入增加，低技能劳动者获得的工资收入与技能成线性关系，均衡状态如图 1 所示。

图 1 中横轴表示技能  $A$ ，纵轴表示收入。均衡状态下，技能  $A \in [0, A^*)$  的劳动力选择当

工人，其收入为均衡工资率与技能水平的乘积，即  $C = wA$ ；技能  $A \in [A^*, 1]$  的劳动力选择当经理，其收入  $C = r(A)$ ，由(1)式确定，即：

$$C = \begin{cases} wA, & A \in [0, A^*) \\ r(A), & A \in [A^*, 1] \end{cases} \quad (6)$$

在生产函数既定的前提下，均衡的临界技能  $A^*$  和工资水平  $w$  主要取决于劳动力的技能分布，即高低技能劳动力的相对供给。当劳动力整体技能较低时，临界技能和工资水平均较低，反

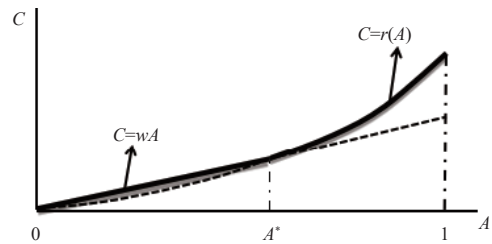


图 1 单个部门不同技能劳动力的职业选择和工资决定示意图

<sup>①</sup> 把  $H$  看成  $A$  的函数，由  $\partial r / \partial A > 0, \partial^2 r / \partial A^2 > 0$  很容易得到上述结论。

之则更高,其还能进一步决定经理收入  $r$  和工人的收入  $wA$ 。

(二)加入政府的两部门模型。模型设定沿用传统经济学的基本假定,即政府只提供公共产品,并不提供实际产品。所以全社会仍然只有一种产品。因而政府部门的产出并不是具体的产品,而是维护市场和社会正常运行的治理水平。不同于基准模型中假定的理想的市场环境,现实中市场环境的正常运行需要政府进行治理。具体地,假定政府治理函数为  $G = G(A)$ , 是单调增加函数,  $G'(\cdot) > 0, G''(\cdot) < 0$ 。<sup>①</sup>其中  $A$  为政府雇佣劳动力(以下称为公务员)的技能水平。鉴于政府部门所从事的是管理、协调和决策之类的工作,对于公务员的技能有一定的要求,这里假定  $A \geq A_2$ ,  $A_2$  表示公务员的最低技能要求,并且为分析方便假定  $A_2$  不小于工人的最高技能  $A_1$ 。

政府总收入  $T$  来自于对经理的利润征税,并全部用于公务员的工资支出,公务员的工资根据不同公务员的技术水平决定,如果令  $\rho = T/\bar{G}$ , 那么技能水平为  $A$  的公务员工资为:

$$c(A) = \rho G(A) \tag{7}$$

其中,  $\bar{G}$  表示政府总规模,  $\bar{G} = \int G(A) f(A) dA$ ;  $\rho$  表示公务员工资率,  $\rho > 0$ 。

政府加入后主要有两种效率:一是税收效应,因为政府是非生产部门,政府的收入需要从生产部门征税;二是挤压效应,即政府部门加入后,对经理人收入可能产生负面影响,这种影响主要来自两个方面,政府调控政策产生的影响效应和政府在选择中有可能倾向于国有部门而导致对私有部门的“挤压”效应,可以假定不确定性与政府的规模正相关。

假定  $t \in (0, 1)$  为税率,针对经理的利润收取,总税收  $T = tR$  ( $R$  表示经理的总利润)全部用于公务员工资支出。 $q \in (0, 1)$  表示不确定性,即经理有  $q$  的概率无法获得利润,只有  $1 - q$  的概率获得收益:  $r = AF(H) - wH$ 。关于不确定性  $q$ , 必须注意两点:一方面其本身是一个比较小的量;另一方面是与政府的规模正相关,可以看成是税率  $t$  的函数,即  $q = q(t), q' > 0$ 。此时经理的利润最大化决策为:  $\max_H r = (AF(H) - wH)(1 - t)(1 - q(t))$ 。

对比基准模型,工人的需求函数并没有发生变化。如果不考虑政府部门的就业问题,税收和挤压效应相当于降低了一部分经理的利润,会导致工资降低,均衡的技能临界值  $A^*$  增加,使得部分原来有利可图的经理在税收和不确定性的影响下变得无利可图,选择当工人。

现在考虑政府部门是劳动力就业选择之一,此时劳动力存在三种选择:工人、经理和公务员。由于政府最低技能的限制要求,只有技能水平大于  $A_2$  的高技能劳动力有两种选择:经理或者是公务员。他们的决策主要取决于两部门的预期收益差:

$$\begin{aligned} \Psi(A) &= (AF(H) - wH)(1 - t)(1 - q) - \rho G(A) \\ &= (AF(H) - wH)(1 - t)(1 - q) - \frac{t \int (AF(H) - wH)(1 - q) f(A) dA}{\int G(A) f(A) dA} G(A) \\ &= R(A)(1 - t)(1 - q) - t(1 - q) \frac{\int R(A) f(A) dA}{\int G(A) f(A) dA} G(A) \\ &= R(A)(1 - t)(1 - q) - t(1 - q) \frac{\bar{R}}{\bar{G}} G(A) \end{aligned} \tag{8}$$

上式中的  $R(A)$  表示经理的利润函数  $AF(H) - wH$ , 在考虑不确定性和税收后的期望利润就是  $(1 - q)(1 - t)R(A)$ ;  $(1 - q)\bar{R}$  表示期望利润总额,因此总税收  $T = t(1 - q)\bar{R}$ 。

<sup>①</sup> 治理函数的假定体现了政府与生产部门工资决定差异。政府部门的工资与技能和“资历”挂钩,不是以实际可测度的产出为依据,因此“技能边际产出”递减;生产部门充分市场化,以实际边际产出决定工资水平,高技能人才“边际技能产出递增”,说明高端的人才在生产部门能实现更大的价值。

政府规模虽然是外生决定的，但是其扩张必然会导致税收增加，因为规模扩大需要雇佣更多的劳动力，表现出的税率也高，因此  $t$  的变化事实上反映了政府扩张程度。

首先，如果需要保证有劳动力选择进入政府部门工作，(8)式必须满足以下条件：

$$\Psi(A_2) = R(A_2)(1-t)(1-q) - t(1-q)\frac{\bar{R}}{G}G(A_2) < 0 \quad (9)$$

(9)式表示技能水平为  $A_2$  的劳动力，当选择做经理的预期利润低于选择公务员获得的报酬时，正常情况下会进入政府部门。由此可得税率  $t$  的最小值。此后，随着政府规模的扩张，亦即随着  $t$  的增加，会有越来越多的高技能劳动力进入政府部门。

当政府确定规模  $\bar{G}$  以后，市场均衡实现过程如下：

工人临界技能  $A_1$  工资满足条件：

$$(1-t)(1-q)R(A_1) = wA_1 \quad (10)$$

经理临界技能  $A_3$  工资满足条件：

$$(1-t)(1-q)R(A_3) = \rho G(A_3) \quad (11)$$

工人技能供求相等条件：

$$\int_0^{A_1} Af(A) dA = \int_{A_1}^{A_2} H(A)f(A) dA + \int_{A_3}^1 H(A)f(A) dA \quad (12)$$

总税收等于公务员的总工资：

$$t(1-q)\left[\int_{A_1}^{A_2} R(A)f(A) dA + \int_{A_3}^1 R(A)f(A) dA\right] = \rho\bar{G} \quad (13)$$

上述条件决定了均衡条件下的  $A_1$ 、 $A_3$ 、 $w$  和  $t$ 。

总结两部门模型的均衡结果，相对于单个部门的情况，个人的职业多了当公务员这一选择，三种职业工资与技能的关系是：工人的工资与技能是线性关系， $C = wA$ ；公务员工资增长要小于技能的增加， $C = c(A)$ ， $c'(A) > 0$ ， $c''(A) < 0$ ；经理的工资则反之， $C = r(A)$ ， $r'(A) > 0$ ， $r''(A) > 0$ 。在技能  $A$  从 0 到 1 的变化过程中，当  $A \in [0, A_1]$  时，劳动力选择当工人获得的收益最大，因为  $wA > r(A)$ （虽然此时选择当公务员的工资更高，但是公务员有最低技能要求，低技能段的劳动力不具备当公务员的条件）；与此相似，当  $A \in [A_1, A_2) \cup (A_3, 1]$  时，劳动力的最优选择是当经理；当  $A \in [A_2, A_3]$  时劳动力会选择当公务员。所以，劳动力的收入可以表示为：

$$C = \begin{cases} wA, & A \in [0, A_1) \\ r(A) \text{ or } 0, & A \in [A_1, A_2) \cup (A_3, 1] \\ c(A), & A \in [A_2, A_3] \end{cases} \quad (14)$$

正常情况下经理的收入为  $r(A)$ ，但有  $q$  的概率收入为 0。与图 1 对应，加入政府部门后的均衡状态如图 2 所示。

加入政府部门之后，经理的最优雇佣决策并没有发生变化，如果不考虑劳动力流向政府部门，即劳动力的相对供给没有发生变化，那么经理和工人的临界技能水平也不变，但是工资水平  $w$  会下降。考虑一部分高技能

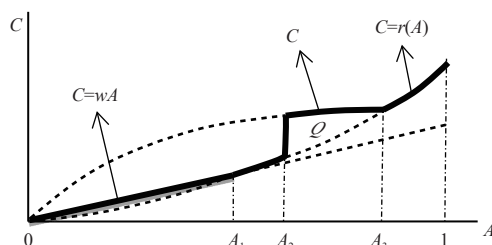


图 2 加入政府部门后不同技能劳动力的职业选择和工资决定示意图

劳动力进入政府部门后，生产中高技能劳动力相对供给减少会产生两种效应：一是生产中的高技能劳动力的数量减少会导致一部分低技能劳动力选择当经理，亦即工人与经理的临界技能水

平降低,  $A_1 < A^*$ ; 二是导致工资水平  $w$  进一步下降。

接下来分析政府规模扩张导致的均衡变化, 可以通过观察税率变化推断由此造成的影响。对(8)式两端求导可得:

$$\frac{\partial \Psi}{\partial t} = -[(1-q) + q'(1-t)]R(A) - (1-q-tq')\frac{\bar{R}}{\bar{G}}G(A) \quad (15)$$

上式中,  $(1-q)R(A)$ 表示税率边际增加导致经理利润的减少,  $q'(1-t)R(A)$ 表示税率边际增加形成的政府规模扩大效应导致的不确定性对经理利润的预期损失。从经理的利润来看, 一方面税率增加直接降低了其利润, 另一方面是税率增加带来的挤压效应导致其预期利润降低。前者是直接效应, 后者是间接效应, 共同对经理利润造成了负向的影响。第二项中的  $(1-q)(\bar{R}/\bar{G})G(A)$ 表示税收边际增加导致公务员工资提高; 而  $-tq'(\bar{R}/\bar{G})G(A)$ 则表示税率提高带来的挤压效应降低了经理的预期利润, 税基减少从而影响公务员的工资。不过由于  $q$ 是一个很小的量,  $t$ 同样相对较小,  $tq'$ 就更小, 因此可以假定  $1-q-tq' > 0$ , 表示因税率提高导致税收增加的效应大于因税率提高带来不确定性所造成的经理预期利润损失而造成的税收减少效应。

因此, (15)式表示在政府规模扩张过程中, 通过税收和挤压效应会影响经理的预期利润和公务员的工资。随着政府规模扩张, 经理的预期利润下降, 而作为公务员的收入会上升。如果初始是均衡的, 随着政府规模扩张, 会导致均衡的经理临界技能  $A_3$ 上升, 也就是部分原来选择经理的高技能劳动力转而选择公务员工作。总结可得命题 1: 其他条件相同的情况下, 地方政府债务扩张通过直接和间接两方面效应影响高技能劳动力职业选择。直接效应体现在税收增加降低了经理的利润, 导致部分高技能劳动力放弃原来经理的工作进入政府部门; 间接效应体现在政府规模扩大导致的挤压效应降低经理的预期利润, 同样会导致部分高技能劳动力调整职业选择转而进入政府部门。

政府规模扩张导致劳动力职业选择的变化会使得不同部门人力资本配置情况发生变化, 接下来详细分析这种影响。

从人力资本数量来看, 实体部门高技能劳动力为:

$$E = \int_{A_1}^{A_2} Af(A)dA + \int_{A_3}^1 Af(A)dA \quad (16)$$

政府部门高技能劳动力为:

$$P = \int_{A_2}^{A_3} Af(A)dA \quad (17)$$

首先, 由于政府规模扩张导致部分原来在实体部门的高技能劳动力选择进入政府部门, 实体部门高技能劳动力数量降低, 体现为  $A_3$ 的提高。其次, 由于均衡工资的下降会导致原来团队中高技能劳动力的数量减少, 这相当于工人的相对供给增加, 进而促使一部分相对高技能的工人选择当经理, 即降低了经理的技能门槛, 体现为  $A_1$ 的降低。

从政府部门来看, 公务员的最低技能要求会造成技能水平  $A_2$ 左右的劳动力工资不连续现象, 在  $A_2$ 的右侧会有一个直线上升的区间。政府部门扩张后, 技能水平在  $A_2$ 和  $A_3$ 之间的劳动力收入会增加,  $c(A) \geq r(A)$ 。说明原来本应该进入生产部门的高技能劳动力进入了政府部门, 其收入水平高于其在生产部门的边际产出, 出现人力资本浪费。具体地, 从收入来看, 实体部门是完全市场化的, 经理的利润来源于其产出, 而政府部门则是固定的工资比率。因此只有在临界点  $A_3$ 两者是相等的, 也就是说政府部门内, 只有技能水平最高的劳动力在两部门收入无差异, 但是其他劳动力的工资都高于其在实体部门的潜在收入, 因为当  $A_2 \leq A < A_3$ 时, 政府部门与实体部门

的收入差  $\rho G(A) - (1-t)(1-q)R(A) > 0$ 。这一结果是由实体部门高技能劳动力边际收入递增、政府部门边际收益递减以及政府和私人部门不同的工资决定方式导致的。具体工资扭曲为：

$$N = \int_{A_2}^{A_3} [\rho G(A) - (1-t)(1-q)R(A)] f(A) dA \quad (18)$$

此即图2中所示的  $Q$  区域。政府部门与实体部门的这种工资扭曲导致了劳动力的错配，不仅降低了最终产出，而且会导致实体部门劳动力的收入损失。

很显然，这种人力资本错配的损失在产出上的体现比较直观，实体部门高技能劳动力减少，产出必然降低。从收入来看，不仅工人的工资减少，政府的征税和不确定性还会导致经理的收入相应减少，只有公务员的收入是相对稳定的。总结有命题2：地方政府债务扩张引发劳动力职业选择变化将导致更多高技能劳动力进入政府部门。在政府部门工资制定非市场化的前提下，相同技能水平的劳动力在政府部门的工资要高于私人部门，进而出现政府部门人力资本冗余和生产部门人力资本稀缺的错配状况。政府的干预程度越深，这种效应体现得也就越明显。

### 三、计量模型和数据说明

(一)模型设定。针对命题1，考虑到被解释变量为劳动力职业选择，使用 *Logit* 模型进行回归，借鉴 Nunn(2007)，使用地方政府债务与劳动力技能水平的交叉项作为解释变量，具体模型设定如下：

$$\begin{aligned} \Pr(\text{Choice}_{ict} = 1) &= \Pr(\alpha_0 + \alpha_1 X_{ict} + \alpha_2 X_{ict} \times H_{ct} + \alpha_i D_i + \alpha_c E_c + \mu_c + v_i + \varepsilon_{ict} > 0) \\ &= F(\alpha_0 + \alpha_1 X_{ict} + \alpha_2 X_{ict} \times H_{ct} + \alpha_i D_i + \alpha_c E_c + \mu_c + v_i) \end{aligned} \quad (19)$$

其中， $i$ 、 $c$  和  $t$  表示  $t$  时期  $c$  地区的第  $i$  个体； $\text{Choice}$  为职业选择的虚拟变量； $H_{ct}$  为解释变量，表示政府债务扩张； $X_{ict}$  表示个体  $i$  的技能水平； $D_i$  是个体控制变量； $E_c$  是地区控制变量； $\varepsilon_{ict}$  是随机扰动项。 $F$  服从 *logit* 分布： $F(x) = \frac{\exp(x)}{1 + \exp(x)}$ 。

本文主要关注交叉项系数  $\alpha_2$ ，如果该系数为正，就说明地方政府的债务扩张会促使该地区劳动力在职业选择上更倾向于公共部门或金融行业，从而验证了理论分析中命题1的结论。

针对命题2，需要验证在政府债务扩张的过程中，因劳动力职业选择变化导致的人力资本错配问题。计量模型设定如下：

$$\text{Mismatch}_{ict} = \beta_0 + \beta_1 \text{Choice}_{ict} + \beta_2 \text{Choice}_{ict} \times H_{ct} + \beta_i D_i + \beta_c E_c + \mu_c + v_i + \varepsilon_{ict} \quad (20)$$

其中， $\text{Mismatch}$  表示人力资本错配，其他指标与(19)式相同。本文关注的重点并不仅仅是劳动力职业选择导致的影响，而是在政府扩张作用下的影响后果。因此，主要关心的仍然是交叉项的系数  $\beta_2$ ，如果该系数为正，则说明随着地方政府债务扩张，劳动力倾向于公共部门或者金融行业会导致人力资本错配问题，验证了理论分析中命题2的结论。

(二)变量构建。

1. 被解释变量。劳动力职业选择  $\text{Choice}$ ：劳动力选择公共部门和金融行业为1，否则为0。

人力资本错配  $\text{Mismatch}$  用于反映由于政府债务扩张导致劳动力职业选择变化所致使的人力资本在行业间的错配效应。实证中使用行业间人力资本价格扭曲程度衡量人力资本错配。

本文借鉴 Mincer(1974)的思路和马颖等(2018)在考察行业间人力资本价格扭曲时的估算方法，不同的是本文通过估算行业间人力资本价格相对扭曲值来计算个体收入的相对扭曲值，以此作为人力资本错配的衡量指标。具体地：假设  $W_{ij}$  表示  $j$  行业第  $i$  个个体的工资收入， $H_{ij}$  表示该个体人力资本的数量。以  $\omega$  表示人力资本的价格， $T_j$  表示  $j$  行业人力资本扭曲系数，如果不存在扭曲，该系数为0，那么有：



$$W_{ij} = \omega(1 + T_j)H_{ij} \quad (21)$$

两边取对数有：

$$\ln W_{ij} = \ln \omega + \ln(1 + T_j) + \ln H_{ij} \quad (22)$$

在(22)式的基础上做一些简单的变形就可以进行回归估算。令  $\gamma_0 = \ln \omega + \ln(1 + T_1)$ ,  $\xi_j = \ln(1 + T_j) - \ln(1 + T_1)$ , 其中  $T_1$  表示基准行业 1 的扭曲系数。考虑人力资本的回归方程为  $\ln H_{ij} = X_i' \gamma' + \varepsilon_{ij}$ , 则可以写出回归方程：

$$\ln W_{ij} = \gamma_0 + \xi_j + X_i' \gamma' + \varepsilon_{ij} \quad (23)$$

根据(23)式得到  $\widehat{\xi}_j$ , 表示各行业相对行业 1 的人力资本扭曲程度, 可以进行以下计算：<sup>①</sup>

令  $a_j$  表示  $j$  行业劳动力占比, 有：

$$\widehat{\xi}_j - \sum_j a_j \widehat{\xi}_j = \ln(1 + T_j) - \sum_j a_j \ln(1 + T_j) \quad (24)$$

其中,  $\sum_j a_j \ln(1 + T_j)$  表示所有行业人力资本加权平均扭曲程度, 令其等于  $1 + T_m$ , 其中  $T_m$  为全行业人力资本加权平均扭曲系数, 整理后可以计算  $j$  行业相对于所有行业平均的扭曲程度：

$$\frac{1 + T_j}{1 + T_m} = 1 + \frac{T_j - T_m}{1 + T_m} = \exp(\widehat{\xi}_j - \sum_j a_j \widehat{\xi}_j) \quad (25)$$

接下来结合(21)式和(25)式, 可以得到个体  $i$  相对于所有行业平均的人力资本扭曲值：

$$Distortion_i = \omega(T_j - T_m)H_{ij} = W_{ij} \frac{1 + T_j}{T_j - T_m} = W_{ij} \frac{\exp(\widehat{\xi}_j - \sum_j a_j \widehat{\xi}_j) - 1}{\exp(\widehat{\xi}_j - \sum_j a_j \widehat{\xi}_j)} \quad (26)$$

同时考虑稳健性, 采用另一种方法构建扭曲指标如下：

$$Skillgap_i = skill_i / \left( \frac{1}{N} \sum_{k=1}^N skill_k \right) \quad (27)$$

式(27)中  $skill_i$  表示第  $i$  个劳动力的技能水平,  $\frac{1}{N} \sum_{k=1}^N skill_k$  则表示实体部门技能水平的平均值。 $Skillgap_i$  表示的是个体技能水平与实体平均技能水平的“距离”。考虑到不同行业对劳动力的技能要求不同, 所以有些行业天然就要比其他行业的平均技能要高。构建  $Skillgap$  指标目的是希望考察政府债务扩张的调节效应。换句话说, 假设原始行业间技能水平差异合理存在, 而政府债务扩张扩大了这种差异, 尤其是提升了公共部门和非生产性垄断行业与其他行业的技能水平之差, 并且劳动力价格加深了技能扭曲, 那么就说明政府债务扩张导致了公共部门与非生产性垄断行业“囤积”了太多的人力资本, 构成了人力资本错配。在实证模型中我们重点关注的是交叉项的符号和系数。

借鉴黄群慧(2017), 对实体部门的界定考虑两个层次: 狭义上只考虑制造业, 广义上除了制造业以外, 还包括农业、工业(不包括制造业)和建筑业。结合本文的研究对象, 主要针对狭义实体部门的界定计算指标  $Skillgap$ 。

2.解释变量。政府债务扩张  $H$ : 中国的地方政府债务分为两部分, 一部分是由省级地方政府发行的地方政府债券, 包括一般债务和专项债务, 这部分属于显性债务; 还有一部分是由各级地方政府融资平台所发行的债务, 以及最终由政府兜底的国有企业的债务, 这部分属于隐性债务。因此, 本文考虑使用以下两个指标进行衡量: 一是显性债务指标  $Exdebt$ , 采用城市层面地方政府年末债务余额(包括一般债务和专项债务)占  $GDP$  比例取对数衡量; 二是隐性债务指标

① 以上推导过程参考马颖等(2018)的方法, 详细推导说明不再赘述。

*Imdebt*, 采用省级层面融资平台债务与其他国有企业负债的和占 *GDP* 的比例取对数衡量。技能水平 *X*: 采用劳动力受教育程度 *Education* 衡量。

3. 控制变量。参考马颖等(2018)、余海跃和康书隆(2020)等文献, 本文控制以下控制变量: 基于劳动力个体层面的特征变量主要包括性别(*Gender*)、年龄(*Age*)、婚姻状况(*Marrige*)、健康状况(*Health*)、民族(*Nation*); 基于区域层面控制变量包括人口(*Population*)、经济发展(*GDP*)、金融发展(*Finance*)、基础设施(*Infrastructure*)和开放程度(*Openness*)等。人口因素采用该地区的常住人口, 包括农村和城镇人口的总和衡量, 用以控制地区的人口总体规模; 经济发展采用 *GDP* 和增长率 *PGDP* 衡量; 金融发展水平用金融机构从业人数衡量; 基础设施采用该地区所有公交车数量除以人口数表示; 开放程度则使用进出口贸易总额占 *GDP* 的百分比衡量(均为对数)。考虑到各区域最低工资政策的影响, 本文还控制了区域最低工资(*Minwage*)因素。

(三)数据。主要数据来源为中国家庭追踪调查(*CFPS*)数据。采用包括 2010 年、2012 年、2014 年、2016 年和 2018 年的五次调查数据中户籍为城市的部分样本。<sup>①</sup>地区数据来自《中国城市统计年鉴》《中国区域经济统计年鉴》和万得(*WIND*)数据库。隐性债务数据借鉴了沈坤荣和施宇(2022)的做法, 结合研究对象, 主要统计了地方融资平台发债和地方国有企业的债务。

#### 四、实证结果与分析

(一)基准回归结果。劳动力职业选择的 *Logit* 回归结果如表 1 所示, 回归中控制了地区和时间固定效应。

表 1 基准回归结果: 劳动力职业选择

	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Exdebt</i> × <i>Education</i>	0.196*** (0.020)	0.186*** (0.022)		
<i>Imdebt</i> × <i>Education</i>			0.037** (0.017)	0.036** (0.018)
<i>Education</i>	0.102** (0.046)	0.256*** (0.048)	0.750*** (0.051)	0.891*** (0.054)
<i>Exdebt</i>	0.834*** (0.133)	0.692*** (0.145)		
<i>Imdebt</i>			-0.038 (0.081)	-0.049 (0.147)
控制变量	不控制	控制	不控制	控制
固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	8 774	8 333	19 215	18 397
<i>Pseudo R</i> <sup>2</sup>	0.116	0.138	0.123	0.159

注: \*\*、\*、\* 分别表示在 1%、5% 和 10% 的水平上显著, 括号内表示标准误。下表统同。

从回归结果来看, 无论是单独回归, 还是加入各种控制变量之后, 本文关注的主要解释变量 *Exdebt* × *Education* 和 *Imdebt* × *Education* 的回归系数分别在 1% 和 5% 的水平上显著为正, 说明政府债务扩张会导致高技能劳动力更大概率选择公共部门。具体地, 列(2)回归系数说明, 在控制其他因素的前提下, 当 *Education* 每增加一个单位, 劳动力选择公共部门的概率增加 4.081%, 而当 *Exdebt* 平均每增加一个单位时, 通过调节效应可以使得这一概率增加 3.763 个百分点。隐性债务扩张导致的高技能劳动力对公共部门的选择效应更强, 因为根据列(4)回归结果, 当 *Imdebt* 每增加一个单位, 调节效应会使单位 *Education* 增加导致的劳动力选择公共部门的概率增加 14.29%。由此, 劳动力职业选择的基准回归结果与理论分析中命题 1 的结论完全一致。

① 全样本的回归结果与仅选择户籍为城市部分的回归结果相一致, 但后者更为符合现实情况。

根据式(16),以人力资本扭曲值为被解释变量,回归结果如表2所示。列(1)、列(2)未考虑交叉项,列(1)仅以劳动力职业选择 *Choice* 作为解释变量进行回归,列(2)加入了控制变量。可以发现 *Distortion* 对 *Choice* 的回归系数在 1% 的水平上显著为正,说明劳动力选择公共部门确实会导致人力资本扭曲。列(3)和列(4)分别加入了不同指标衡量的政府债务扩张的交叉项 *Exdebt*×*Education*和*Imdebt*×*Education*,回归系数都显著为正,这一结果印证了命题2的结论。

表 2 基准回归结果:人力资本错配(基于*Distortion*的回归)

	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Exdebt</i> × <i>Education</i>			0.964*(0.527)	
<i>Imdebt</i> × <i>Education</i>				0.670**(0.280)
<i>Choice</i>	2.023*** (0.234)	1.786*** (0.278)	0.876 (1.232)	3.722*** (0.856)
<i>Exdebt</i>			-0.031 (0.870)	
<i>Imdebt</i>				-0.035 (0.725)
控制变量	不控制	控制	控制	控制
固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	11 181	10 010	4 911	10 010
<i>R-squared</i>	0.010	0.013	0.017	0.014

接下来基于行业间人力资本差异的角度进行分析。重点考察地方政府债务扩张导致的调节效应,从人力资本数量角度的回归同样有意义,仍主要关注交叉项系数。表3报告了回归结果。可以发现*Exdebt*×*Choice*和*Imdebt*×*Choice*回归系数显著为正。加入各种控制变量后显著性并没有发生变化。说明劳动力职业选择倾向于公共部门确实会加深公共部门与实体部门的人力资本鸿沟,而随着政府债务扩张,这种效应会得到强化。

表 3 基准回归结果:人力资本错配(基于*Skillgap*的回归)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>Skillgap</i>	<i>Skillgap</i>	<i>Skillgap</i>	<i>Skillgap</i>
<i>Exdebt</i> × <i>Choice</i>	0.081*** (0.009)	0.075*** (0.009)		
<i>Imdebt</i> × <i>Choice</i>			0.023*** (0.007)	0.017*** (0.006)
<i>Choice</i>	0.042* (0.022)	0.063*** (0.020)	0.320*** (0.020)	0.316*** (0.019)
<i>Exdebt</i>	0.004 (0.014)	0.035** (0.014)		
<i>Imdebt</i>			0.051*** (0.004)	-0.022 (0.017)
控制变量	不控制	控制	不控制	控制
固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	8 774	8 333	19 215	18 397
<i>R-squared</i>	0.099	0.285	0.124	0.257

(二)内生性处理。2011年财政部允许少数省份作为试点自行发债,因此以2011年为第一个时间节点,考察自行发债后显性债务上升对劳动力职业选择和人力资本错配的影响。以试点省份为实验组, $Treat_{ex} = 1$ ,其他省份为对照组。 $Post_{ex} = 0$ 和1分别表示2011年前后。

以2015年为第二个时间节点,考察《国务院关于加强地方政府性债务管理的规定》(即“43号文”)和新《预算法》正式实施后隐性债务下降对劳动力职业选择和人力资本错配的影响。地方融资平台规模下降的省份为实验组, $Treat_{im} = 1$ ,其他省份为对照组, $Treat_{im} = 0$ ;2015年之前, $Post_{im} = 0$ ,2015年之后, $Post_{im} = 1$ 。回归模型如下:

$$Choice_{ict} = \gamma_0 + \gamma_1 X_{ict} + \gamma_2 Treat_{ex/im} \times Post_{ex/im} \times X_{ict} + \gamma_3 Treat_{ex/im} \times X_{ict} + \gamma_4 Post_{ex/im} \times X_{ict} + \gamma_5 D_i + \gamma_6 E_c + \omega_i + v_t + \varepsilon_{ict} \quad (28)$$

其中,  $Choice$  为职业选择虚拟变量,  $Treat_{ex/im}$  为政策实施地区虚拟变量,  $Post_{ex/im}$  为政策实施时间虚拟变量,  $\omega_i$  为个体固定效应,  $v_t$  为时间固定效应。 $Treat_{ex/im} \times Post_{ex/im} \times X_{ict}$  表示政策实施后对高技能劳动力职业选择的影响。同样针对人力资本错配, 设定回归模型如下:

$$Mismatch_{ict} = \delta_0 + \delta_1 Choice_{ict} + \delta_2 Treat_{ex/im} \times Post_{ex/im} \times Choice_{ict} + \delta_3 Treat_{ex/im} \times Choice_{ict} + \delta_4 Post_{ex/im} \times Choice_{ict} + \delta_5 D_i + \delta_6 E_c + \omega_i + v_t + \varepsilon_{ict} \quad (29)$$

其中,  $Mismatch$  表示人力资本错配, 其他指标同(28)式,  $Treat_{ex/im} \times Post_{ex/im} \times Choice_{ict}$  表示政策实施后, 在隐性债务和显性债务发生变化的情况下, 劳动力职业选择产生的人力资本错配效应。由于试点城市均为东部沿海发达城市, 直接使用双重差分会造成结果有偏, 因此选择  $PSM-DID$  方法进行稳健性检验。针对劳动力职业选择和人力资本错配, 分别进行平衡性检验, 结果显示匹配后的标准偏误绝对值均小于 10%, 表明两组样本在经过倾向值匹配后, 其变量特征比较接近, 通过平衡性检验, 满足双重差分平衡性假设要求。

$PSM-DID$  法的回归结果如表 4 所示。表 4 展示了政府颁布相关政策后, 显性债务上升和隐性债务下降分别对劳动力职业选择的影响。<sup>①</sup>列(1)展示了政策实施后显性债务扩大对劳动力职业选择的影响, 交叉项系数显著为正表明显性债务扩大的影响依然显著。列(2)展示了政策实施后隐性债务下降对劳动力职业选择的影响, 交叉项系数为负表示隐性债务下降的确会抑制高技能劳动力选择公共部门。人力资本错配的结论也与基准回归的结论一致, 不再赘述。

表 4 内生性处理  $PSM-DID$  回归: 劳动力职业选择

	(1)	(2)
$Treat_{ex} \times Post_{ex} \times Education$	0.008*** (0.002)	
$Treat_{im} \times Post_{im} \times Education$		-0.008** (0.000)
控制变量	控制	控制
固定效应	控制	控制
样本数	1 226	4 416
$R-squared$	0.855	0.906

(三)进一步分析。

1. 拓展公共部门的范围: 增加具有与政府部门相似特点的垄断国有企业。对本文结论进行进一步延伸, 人力资本错配在政府部门、国有企业以及私人部门之间可能存在递进关系, 即随着债务扩张, 劳动力的职业选择首选为公务员, 然后是国有企业, 最后才是私营企业。由此可能将产生与此对应的人力资本错配。具体采用  $Multinomial Logit$  模型进行检验:

$\Pr(MChoice_{ict} = k|x)$ , 其中  $k=0, 1, 2$  分别表示劳动力的职业选择为私有企业、国有企业和政府部门,  $x$  表示解释变量。以  $k=0$  为基准,  $k=1, 2$  的估计式为:

$$\Pr(MChoice_{ict} = k) = \frac{\exp(\beta_k x)}{1 + \sum_{k=1}^2 \exp(\beta_k x)} \quad (30)$$

回归结果如表 5 所示, 本文关注的核心解释变量是交叉项, 其回归系数很大程度上可以说明确由于政府债务扩张导致的高技能劳动力在职业选择上的变化。在面临私营企业、国有企业和政府部门时, 高技能劳动力的首选是政府部门, 次选是国有企业。

<sup>①</sup> 对于人力资本错配的影响与基准回归相一致, 限于篇幅, 不再展示。

表 5 进一步分析—基于雇主类型的多项 Logit 回归: 劳动力职业选择

	(1)	(2)	(3)	(4)
	k=1	k=2	k=1	k=2
<i>Exdebt</i> × <i>Education</i>	0.115*** (0.022)	0.253*** (0.024)		
<i>Imdebt</i> × <i>Education</i>			0.023 (0.019)	0.058*** (0.020)
控制变量	控制	控制	控制	控制
固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	7 883	7 883	16 833	16 833
<i>Pseudo R-squared</i>	0.110	0.110	0.128	0.128
<i>LR</i> 检验	1 743.21 (0.0000)		4 393.43 (0.0000)	

接下来本文继续考察劳动力在多元职业选择中对人力资本错配产生的影响。回归思路与基准回归相一致, 具体如表 6 所示。

表 6 进一步分析—基于不同雇主类型分类: 人力资本错配

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>Distortion</i>	<i>Distortion</i>	<i>Skillgap</i>	<i>Skillgap</i>
<i>Exdebt</i> × <i>MChoice</i>	0.424* (0.247)		0.052*** (0.005)	
<i>Imdebt</i> × <i>MChoice</i>		0.349*** (0.130)		0.012*** (0.003)
控制变量	控制	控制	控制	控制
固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	9 570	4 693	9 570	9 570
<i>R-squared</i>	0.013	0.016	0.013	0.014

采用 *Distortion* 和 *Skillgap* 作为被解释变量进行回归得到的交叉项回归系数均显著为正, 说明政府债务扩张导致了劳动力职业选择发生了变化, 在面对私营企业、国有企业和政府部门情况下, 高技能劳动力的职业选择倾向仍然会导致人力资本错配。

2. 考虑地区市场经济发展程度差异影响。理论上, 如果地区的市场经济发展程度越高, 那么由政府债务扩张导致的劳动力职业选择倾向效应会越弱。本文使用樊纲和王小鲁编制的市场化指数衡量地区的市场经济发展程度, 实证中使用该指数的倒数 *Market* 进行回归, *Market* 越大表示该地方政府的市场化程度越低, 市场经济发展越滞后, 具体回归结果如表 7 所示。

表 7 进一步分析: 考虑地区市场经济发展程度差异

	(1)	(2)	(3)
	<i>Choice</i>	<i>Distortion</i>	<i>Skillgap</i>
<i>Market</i> × <i>Education</i>	0.030*** (0.004)		
<i>Market</i> × <i>Choice</i>		-0.139** (0.056)	0.009*** (0.001)
控制变量	控制	控制	控制
固定效应	控制	控制	控制
样本数	18 397	10 010	18 397
<i>R-squared</i>	0.162	0.014	0.259

回归结果显示, *Choice* 对 *Market* × *Education* 的回归系数显著为正, 说明地区市场化程度越高, 高技能劳动力就越倾向于政府部门。人力资本扭曲的回归中, *Distortion* 对 *Market* × *Choice* 的回归系数显著为负, 与我们预期相反, 可能是因为 *Distortion* 是通过工资回归得到的结果, 而

政府部门工资无法包含隐性福利。使用技能体现扭曲的指标 *Skillgap* 对  $Market \times Choice$  的回归系数显著为正,与预期一致。综合来看,市场经济发展程度提高,确实有助于改变政府和金融部门对于高技能劳动力的虹吸效应,降低人力资本错配。

## 五、总结和政策性建议

近年来高技能劳动力大量进入公共部门和金融行业,导致这些部门高技能劳动力相对冗余,而实体部门高技能劳动力则出现短缺,本文基于政府债务扩张的视角,从理论和实证两个方面研究了这个问题产生的原因和后果。

理论分析表明,基于土地财政的地方政府债务扩张会导致政府部门和金融行业规模扩大,进而提高对劳动力的需求。同时,这些部门规模的扩张会给私有部门和实体部门带来不确定性。这两个方面的共同作用会导致更多的劳动力选择进入相对稳定的体制内工作。由于体制内普遍存在“学历门槛”,并且薪酬制度市场化程度较低,因而对其他部门的高技能劳动力形成了“虹吸”效应,同时也导致了人力资本的错配效应。

基于微观调查数据的实证研究发现,高技能劳动力更倾向于选择政府部门以及金融行业工作,政府债务扩张会显著强化这种效应,进一步导致人力资本错配。拓展分析发现,如果将企业根据雇主类型区分为私营企业、国有企业与政府部门,那么地方政府债务扩张会导致高技能劳动力在这三种类型职业选择中的倾向性更加明显,由此也形成了人力资本错配。同时还发现,地区债务扩张导致的劳动力职业选择变化和人力资本扭曲对年轻人影响更大,而地区的市场经济发展水平对这种效应能起到更好的抑制作用。

本文的研究发现为解决实体部门与其他部门人力资本错配问题提供了可能的参考思路。根据结论,提出以下几点政策建议:第一,从规范地方政府行为角度来看,可考虑逐步降低地方政府对于土地财政的依赖,规范其举债行为。特别要限制其通过土地加杠杆以及连同金融部门而进行的无序扩张行为。在经济下行压力较大和中央政府提出要稳定房地产市场,“房住不炒”的大背景下,地方政府一方面需要拓展新的财政收入来源,另一方面需要调整支出方式。尤其要提升政府的市场化程度,精简编制,节约支出,以此释放更多的高技能劳动力投入实体部门。第二,从完善市场竞争环境的角度来看,需要提高市场化程度,加强对垄断行业的规制,并逐步放开一些行业的准入,允许民营企业参与竞争,在增加经济活力的同时提高行业竞争程度,缩小国有部门和私有部门的差距,为私有部门吸引更多高技能劳动力创造条件。第三,从收入分配的角度来看,对于以非生产性垄断国企为主的行业工资进行规制,引导其将考核和激励机制与市场接轨,解决人员工资刚性和人员固化的问题,真正实现按岗位贡献分配报酬。第四,从劳动力就业导向方面,需要引导包括公共部门在内的所有用人单位破除唯学历论,根据具体岗位要求选择适应于本岗位的劳动力。第五,从产业结构的角度来看,政策上需要进一步向实体部门倾斜。可通过构建多部门协调的产业孵化基地,以此集中大量高技能劳动力参与实体经济,更好地为实体经济服务。

### 参考文献:

- [1]范剑勇,莫家伟.地方债务、土地市场与地区工业增长[J].经济研究,2014,(1):41-55.
- [2]桂林,陈宇峰,尹振东.官员规模、公共品供给与社会收入差距:权力寻租的视角[J].经济研究,2012,(9):140-151.
- [3]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.
- [4]黄群慧.论新时期中国实体经济的发展[J].中国工业经济,2017,(9):5-24.

- [5]江曙霞, 罗杰, 黄君慈. 信贷集中与扩张、软预算约束竞争和银行系统性风险[J]. 金融研究, 2006, (4): 40-48.
- [6]赖德胜, 纪雯雯. 人力资本配置与创新[J]. 经济学动态, 2015, (3): 22-30.
- [7]李程, 贺凯然. 影子银行与地方政府债务杠杆率结构性风险的关系研究[J]. 数量经济研究, 2021, (1): 73-91.
- [8]李静, 楠玉, 刘霞辉. 中国经济稳增长难题: 人力资本错配及其解决途径[J]. 经济研究, 2017, (3): 18-31.
- [9]梁平汉, 高楠. 实际权力结构与地方政府行为: 理论模型与实证研究[J]. 经济研究, 2017, (4): 135-150.
- [10]刘畅, 曹光宇, 马光荣. 地方政府融资平台挤出了中小企业贷款吗?[J]. 经济研究, 2020, (3): 50-64.
- [11]马颖, 何清, 李静. 行业间人力资本错配及其对产出的影响[J]. 中国工业经济, 2018, (11): 5-23.
- [12]毛捷, 徐军伟. 中国地方政府债务问题研究的现实基础——制度变迁、统计方法与重要事实[J]. 财政研究, 2019, (1): 3-23.
- [13]毛毅. 金融业与实体经济行业间工资差距对中国经济增长的影响研究[J]. 财贸研究, 2020, (12): 49-60.
- [14]梅冬州, 温兴春. 外部冲击、土地财政与宏观政策困境[J]. 经济研究, 2020, (5): 66-82.
- [15]潘士远, 朱丹丹, 徐恺. 人才配置、科学研究与中国经济增长[J]. 经济学(季刊), 2021, (2): 427-444.
- [16]蒲艳萍, 顾冉. 劳动力工资扭曲如何影响企业创新[J]. 中国工业经济, 2019, (7): 137-154.
- [17]任重, 周云波. 垄断对我国行业收入差距的影响到底有多大?[J]. 经济理论与经济管理, 2009, (4): 25-30.
- [18]沈坤荣, 施宇. 地方政府隐性债务的表现形式、规模测度及风险评估[J]. 经济学动态, 2022, (7): 16-30.
- [19]施炳展, 冼国明. 要素价格扭曲与中国工业企业出口行为[J]. 中国工业经济, 2012, (2): 47-56.
- [20]王启超, 王兵, 彭睿. 人才配置与全要素生产率——兼论中国实体经济高质量增长[J]. 财经研究, 2020, (1): 64-78.
- [21]吴永钢, 赵航, 卜林. 中国金融体系内极端风险溢出关系研究[J]. 南开经济研究, 2019, (5): 98-121.
- [22]薛欣欣, 张艳. 国有部门与非国有部门工资差距趋于合理吗?——基于反事实估计的比较分析[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2014, (6): 88-98.
- [23]叶林祥, 李实, 罗楚亮. 行业垄断、所有制与企业工资收入差距——基于第一次全国经济普查企业数据的实证研究[J]. 管理世界, 2011, (4): 26-36.
- [24]余海跃, 康书隆. 地方政府债务扩张、企业融资成本与投资挤出效应[J]. 世界经济, 2020, (7): 49-72.
- [25]袁志刚, 解栋栋. 中国劳动力错配对 TFP 的影响分析[J]. 经济研究, 2011, (7): 4-17.
- [26]张成. 薪酬管理机制改革必要且可行——基于国有商业银行视角[J]. 银行家, 2015, (7): 46-48.
- [27]张明志, 铁瑛, 傅川. 工资扭曲对中国企业出口的影响: 全球价值链视角[J]. 经济学动态, 2017, (6): 58-72.
- [28]张双长, 李稻葵. “二次房改”的财政基础分析——基于土地财政与房地产价格关系的视角[J]. 财政研究, 2010, (7): 5-11.
- [29]张晓晶, 刘学良, 王佳. 债务高企、风险集聚与体制变革——对发展型政府的反思与超越[J]. 经济研究, 2019, (6): 4-21.
- [30]Antonovics K, Golan L. Experimentation and job choice[J]. *Journal of Labor Economics*, 2012, 30(2): 333-366.
- [31]King A G. Occupational choice, risk aversion, and wealth[J]. *ILR Review*, 1974, 27(4): 586-596.
- [32]Miller R A. Job matching and occupational choice[J]. *Journal of Political Economy*, 1984, 92(6): 1086-1120.
- [33]Mincer J A. Schooling, experience, and earnings[M]. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- [34]Murphy K M, Shleifer A, Vishny R W. The allocation of talent: Implications for growth[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 1991, 106(2): 503-530.
- [35]Nunn N. Relationship-specificity, incomplete contracts, and the pattern of trade[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2007, 122(2): 569-600.
- [36]Paglin M, Rufolo A M. Heterogeneous human capital, occupational choice, and male-female earnings differences[J]. *Journal of Labor Economics*, 1990, 8(1): 123-144.
- [37]Schuetze H, Wood J. Immigrant networks, occupational choice, and match quality[R]. Technical Report, Mimeo, 2013.

## Debt Expansion, Labor Occupation Choice and Human Capital Allocation

Shao Wenbo<sup>1</sup>, Li Rui<sup>1</sup>, Shi Bingzhan<sup>2</sup>

(1. School of Economics, Shanghai University, Shanghai 201900, China;

2. School of Economics, Nankai University, Tianjin 300071, China)

**Summary:** In recent years, a large number of highly skilled workers have poured into the public sector and non-productive monopoly state-owned enterprises represented by financial institutions, resulting in a high concentration of human capital in these sectors. On the contrary, the physical sector represented by manufacturing industry has a talent shortage. This mismatch of human capital deserves special attention, especially in the critical period of China's economic transformation from high-speed growth to high-quality development. To achieve the goal of building a powerful manufacturing country and advanced manufacturing industry, innovation is required, and talent strategy is fundamental. The existing studies are mainly carried out from the perspectives of labor remuneration and industrial monopoly, but there is one fact that cannot be explained: On the one hand, with the deepening of reform, the wage formulation of public sectors and state-owned enterprises is becoming more and more market-oriented, and monopoly and power rent-seeking are also gradually weakened; on the other hand, the labor occupation choice is biased towards these sectors, resulting in the increasingly serious problem of human capital mismatch.

This paper concerns that the debt expansion of local governments based on land finance may be an important reason for the above problems. First, the model is used to prove that the debt expansion of local governments will expand the scale of public sectors and financial industry, and attract labor force through direct and indirect effects. Due to the existence of "entry threshold" in these sectors and the failure of compensation system marketization, the "siphon" effect of these sectors on highly skilled labor force has led to the mismatch of human capital with physical sectors. Second, using the data of China Family Panel Studies (CFPS) and dividing local government debt into explicit and implicit categories, it is found that with the debt expansion of local governments, the highly skilled labor force is more inclined to public sectors and financial industry in terms of the occupation choice, and will form a wage gap compared with physical sectors, resulting in human capital mismatch. Classifying all the industry into public sectors, state-owned enterprises and private enterprises, it is found that with the acceleration of the debt expansion of local governments, more skilled labor will be attracted to public sectors and state-owned enterprises, resulting in excess human capital. Further research also finds that the improvement of regional marketization can effectively curb the above effects. This conclusion, to some extent, explains the reason why the current occupation choice of labor force tends to public sectors, which provides new evidence for regulating and controlling local government debt, and expands the solution to the problem of human capital mismatch from different angles.

**Key words:** land finance; financial industry; occupation choice; human capital mismatch

(责任编辑 石头)