

劳动保护会增加技能错配吗？

——基于劳动力社保参保的视角

杨 艳 易 伟*

内容提要 本文利用中国劳动力动态调查数据与相对应的地级市数据，从劳动力社保参保视角考察劳动保护对技能错配的影响。结果表明，劳动保护显著降低了技能错配概率，这一结论经过工具变量法、删除极端值、替换劳动保护指标后依然稳健。机制检验发现，劳动保护主要通过提高劳动者的主观努力程度来降低技能错配概率，虽然工资扭曲的中介效应不显著，但实证表明降低工资扭曲程度有利于降低技能错配。进一步通过劳动者主体异质性分析发现，与国企劳动者、高收入劳动者以及第一、二产业劳动者相比，劳动保护对非国企劳动者、低收入劳动者和第三产业劳动者技能错配的改善作用存在差异。因此，为充分发挥社保的促公平和增效率作用，要推进社保改革为劳动者降负担、增保障，推进劳动力市场改革向提高劳动者获得感和满足感方向前进。

关键词 劳动保护 技能错配 社保改革

一 引言

党的二十大报告强调，要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度。作为国家为推进公民共享发展成果、促进社会和谐稳定而形成的法律规定，劳动保护制度被公认为是推动实现社会公平的重要手段。与劳动保护促进社会公平的效应对立，其对经济效率的影响也备受学界关注。

* 杨艳，四川大学经济学院，电子邮箱：939600@163.com；易伟（通讯作者），四川大学经济学院，电子邮箱：yiwei_scu@qq.com。

一部分文献认为劳动保护会增加企业用工成本，降低企业用工灵活性，造成生产效率损失，并负作用于经济增长（Botero et al., 2004；Autor et al., 2006；潘红波、陈世来，2017；熊瑞祥、万倩，2022）。由于社会保险是劳动保护的重要手段和工具，已有文献集中探讨了社会保险对经济效率的影响。唐珏和封进（2020）、尹恒等（2021）认为社保会增加家庭税率负担，从而降低消费水平，同时过高的社保缴费会缩短企业存续期、增加企业用工成本而挤出就业，最终不利于经济增长。

另一部分文献认为，劳动保护会通过稳定劳动关系、激励企业创新、增强职工创新努力和促进专用性人力资本投资等促进生产效率的提高（Acharya et al., 2013；李建强、赵西亮，2020；廖冠民、宋蕾蕾，2020）。在社保方面，周钦等（2015）、宋月萍和宋正亮（2018）论证了社保会降低不确定性，减少家庭预防性储蓄，从而提高消费水平；陈怡安和陈刚（2015）、周广肃和李力行（2016）、Liu & Yang（2023）认为社保为个人和家庭提供保障从而激发创业动力；程欣和邓大松（2018）、Chen et al.（2022）、Liu et al.（2023）则阐释了社保能为员工的长期或高强度工作提供保障，从而有助于全要素生产率的提高。总的来说，已有研究从多个视角考察了社保的双面效应，为完善劳动保护制度提供了参考，但鲜有文献讨论中国劳动保护对劳动者技能匹配度的影响。

中国的人才红利正在逐步形成，发展的动力依旧强劲。增强经济发展动力、充分释放人才红利离不开对人才的有效利用，关键在于促进劳动者技能与岗位匹配。提高劳动者技能与岗位的匹配度能有效降低效率损失，促进帕累托改进，是提高劳动生产率的关键路径之一（Duranton & Puga, 2004）。当前中国劳动力市场存在着较为严重的技能错配问题。人社部公布的数据显示，近年中国求人倍率始终在1以上，2022年技术技能人才的求人倍率甚至超过2。与此同时，有人无岗、有岗无人、大学毕业生就业难、技能人才不足、“慢就业”等现象显著，高学历劳动力从事低技术性生产等各种就业结构性矛盾充斥劳动力市场。再加上中国传统就业观念强调“先就业再择业”，严峻的就业形势和传统的就业观念，使得中国劳动力市场产生技能错配的可能性更高（陈利锋，2017）。如何解决中国劳动者技能错配水平居高不下的难题，成为本文研究的动机。

劳动力技能的供需失衡源于不完全信息或者劳动力市场僵化（Allen & van der Velden, 2001；Green & McIntosh, 2007），进而表现为劳动力技能与岗位的错配。已有文献研究技能错配的影响因素多从人口转变、技术变革和制度因素入手。人口转变方面，人口结构变化可能影响对商品和服务的需求，从而影响对提供商品和服务所需技

能的需求,进而导致技能错配。例如,Reymen et al. (2015) 认为人口老龄化导致对医疗服务和个人护理的需求增加,而年轻劳动力的部分教育和技能过时,与技能需求不相匹配。技术变革方面,Brunello & Wruuck (2021) 认为技术变革创造了对新技能的需求,但这些技能暂时无法在市场上获得,因此会导致技能错配。在制度因素方面,已有文献主要讨论了社会保障政策、劳动者教育和培训制度及劳动力流动壁垒因素对劳动力要素错配的影响。如 McGowan & Andrews (2015) 认为,失业救济金、就业保护相关法律和鼓励劳动者接受教育和培训的政策均有助于劳动力要素匹配;杨志才和柏培文 (2019) 认为,政府干预、户籍制度、二元经济结构等制度因素加深了中国劳动力错配;Allen & Velden (2001) 也揭示了劳动力市场制度障碍较少的经济体技能错配水平更低的现象。综上所述,现有文献在考察技能错配问题时,多基于宏观视角论述劳动力自由流动的重要性,而针对技能错配本身研究其影响因素并给出微观证据的较少。

目前中国就业市场逐步趋于稳定,劳动保护特别是社保对就业市场的作用也悄然发生变化,那么对劳动者的保护与其技能错配之间的关系如何?增加劳动保护力度,尤其是提高社保参与会增加技能错配程度吗?本文试图利用中国劳动力动态调查数据与对应的地级市数据回答以上问题。区别于已有研究,本文可能的边际贡献体现在以下三个方面:第一,首次从劳动力社保参保视角考察了劳动保护与技能错配的关系,丰富了劳动保护的微观影响和缓解技能错配方面的研究。第二,理论分析并实证检验了劳动保护影响技能错配的三类重要渠道。第三,基于劳动力的异质性,检验了劳动保护对不同群体技能错配的影响。本文的结论为在劳动保护和技能匹配之间寻找均衡点,以实现劳动力市场中公平与效率“双赢”提供了启示。

二 理论机制与研究假说

存在摩擦的不完全竞争市场是现实经济中市场的常态,在这样的市场中要素无法得到有效配置,即发生要素错配。由于市场中垄断势力、要素流动障碍、市场分割等因素存在,技能要素难以按照边际产出相等原则进行配置,或无法通过自由流动达到配置效率最优,因而会产生技能错配 (Vollrath, 2009)。将以上原理应用,可发现劳动保护会通过作用于劳动力价格、增加劳动力流动障碍等路径影响劳动者技能与岗位之间的匹配,但这种影响的最终效应并不确定。通过对已有研究和相关理论进行归纳总结,劳动保护对技能错配的影响及其可能的机制如下。

消极影响方面，劳动保护可能通过引起劳动力价格扭曲、流动障碍及雇佣解雇障碍等扩大技能错配程度。第一，劳动保护尤其是社保制度在确保劳动者合法权益的同时，会增加企业的劳动力成本，引起劳动力价格扭曲（杨艳等，2021）。扭曲的价格使劳动力及其技能难以实现最优配置。第二，劳动保护会增加企业解雇职员的潜在成本，也削弱了劳动者的换岗意愿。理论上，劳动者处于技能错配状态时，通过职位调整可以提高技能与职位的匹配度。然而，由于劳动保护制度存在，一方面，企业进行技能要素优化配置过程中可能面对更高的“调整成本”，当这种“调整成本”高于技能错配带来的产出损失时，企业将被迫保持错配状态；另一方面，对劳动者本身而言，劳动保护为其提供安定感，换岗将带来重新参保或转保的成本，而且如果错配状态有利于其自身利益，这部分劳动者将继续保持错配。第三，劳动保护制度增加了工资粘性。例如，劳动保护意味着工资由劳资双方以明确或隐含的合同确定，一定程度上不利于劳动力市场中劳动力价格的及时调整，最终导致技能要素难以按照边际产出相等原则进行配置。因此本文提出如下假说：

假说 1a：劳动保护会增加劳动力技能错配的概率。

积极影响方面，劳动保护可以倒逼企业努力寻找合适的员工，或提高劳动者寻找合适岗位的积极性。一方面，劳动保护有利于提高企业优化技能配置的积极性，另一方面，劳动保护会降低劳动者进行搜寻匹配的潜在成本，促进劳动者寻求与技能更为匹配的职位。对企业而言，虽然劳动保护会增加企业用工成本，但又会激励企业通过技术变革、加强员工培训、调整员工岗位等方式提高配置效率，从而降低技能错配。对劳动者而言，第一，社会保险制度会保护劳动者权益，激励员工提升技能水平、促进技能匹配。第二，社会保险制度将降低劳动者在就业市场中搜寻匹配时的机会成本，产生职位调整激励，促使在岗错配劳动者实现技能匹配。如梁斌和冀慧（2020）发现，中国失业保险政策有助于提高低搜寻成本劳动者的求职努力，这种促进作用在一定范围内随着失业保险金增加而增加。因此本文提出如下假说：

假说 1b：劳动保护有利于降低劳动力技能错配的概率。

通过以上分析可以发现，劳动保护对劳动者技能与职位匹配度的影响具有双面性。合理的劳动保护制度能够保障劳动者的合法权益，提高劳动者工作积极性，促进劳动力市场优化。但当劳动保护大幅增加企业或劳动者决策时的制度性成本时，其带来的负面效应可能会大于正面效应。劳动保护可能通过影响劳动力价格扭曲、就业粘性和劳动者主观努力程度，最终影响技能错配。

值得关注的是，劳动力市场分割下，不同企业对劳动保护制度的执行差异，以

及不同地区劳动保护监管的差异，均会导致劳动保护制度对不同劳动者技能错配的影响存在差异。如相较于“体制内”劳动力，“体制外”劳动力的就业质量和合法权益更难得到全面保障。企业对劳动力市场法规政策的执行差异会引导劳动力向福利更好的部门流动，这也是受教育水平较高劳动者在某些行业、部门集聚，甚至出现“过度教育”现象的重要原因。综合上述，劳动保护可能表现出对技能错配影响的异质性。

三 数据、变量与方法

（一）数据来源及变量说明

本文微观数据来自中国劳动力动态调查（CLDS）数据库，样本选取 2014 年、2016 年、2018 年三年抽样调查数据，该数据涵盖 29 个省市、2282 个区县。按照国际上对劳动年龄人口的划定，定义劳动力为 15 ~ 64 岁群体。本文城市层面宏观数据源于 2014 年、2016 年、2018 年《中国城市统计年鉴》，以及《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》等。为缓解内生性问题，对所使用宏观层面数据均滞后一期。通过删除从来没有过工作经验、未对关键问题进行回答的样本^①，去除掉变量异常值和缺漏值，并将筛选过后的 CLDS 微观数据与城市层面的宏观数据进行匹配，最终得到有效观测数 24804 个。

1. 被解释变量

技能水平很难量化，相关研究多根据受访劳动者对技能使用情况的自我评估来代理技能错配（Di Pietro & Urwin, 2006；Abel & Deitz, 2015；蒋帆、张学志，2019）。对于劳动者拥有的技能与职位是否存在错配，劳动者个人在就业时往往以主观角度来判断，已有文献论证了劳动者的主观满意度与技能匹配度间的紧密联系（Vieira, 2005；Mateos-Romero & del Mar Salinas-Jimenez, 2018；Bischof, 2021）。本文承袭此思路，根据调查问卷中“请您对您目前/最后一份工作状况进行评价”这一问题，以受访者对“目前/最后一份的工作能力和技能使用”子问题的评价情况，生成劳动者技能

^① 删除与解释变量相关的“请您对您目前/最后一份工作状况进行评价——能力和技能使用”问题的回答不清楚或空白项的样本；删除“城镇职工基本医疗保险”“单位退休金/机关事业单位养老保险”“工伤保险”“生育保险”和“失业保险”问题的回答不清楚和空白项的样本。

错配的虚拟变量。赋值规则为：剔除回答为“不适用”的样本，将回答为“非常满意”“比较满意”的赋值为0，回答为“一般”“不太满意”“非常不满意”的赋值为1。

2. 解释变量

社保是劳动保护制度的重要手段和工具。本文参考刘家强等（2018）的研究，根据劳动者是否参加了医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险、工伤保险“五险”来构建社保参与因子（Social Insurance Participation Factor，下文简称SIPF），用以代理对劳动者的劳动保护。SIPF越大，社保参保率越高，劳动者受到的劳动保护程度越高；反之SIPF越小，社保参保率越低，劳动者受到的劳动保护程度越低。该指标的计算方法为：整理CLDS数据中的劳动者“五险”的参保情况^①，形成5个虚拟变量，并利用主成分分析法计算其主成分。对“五险”这5个变量进行相关性检验发现，KMO总体值为0.856，单变量KMO值均高于0.8，Bartlett球形检验p值为0，检验结果说明上述五个变量的共性较强，非常适合做主成分分析。表1显示主成分分析的详细检验结果，表格中特殊因子均明显小于0.5，表示主因子提取较全。本文保留特征根最大的1个因子，根据因子载荷计算出SIPF。

表1 主成分分析相关检验结果

社会保险因子	KMO 检验结果	Bartlett 球形检验	特殊因子	因子载荷
医疗保险	0.875	-	0.321	0.824
养老保险	0.874	-	0.409	0.769
工伤保险	0.858	-	0.219	0.884
生育保险	0.879	-	0.269	0.855
失业保险	0.811	-	0.157	0.918
全样本	0.856	<i>p-value</i> = 0		

资料来源：根据中国劳动力动态调查数据计算得到。

3. 控制变量

回归控制个人特征、家庭财富特征和城市特征。个人特征分为自然特征和社会特征。自然特征包括健康状况与性别，健康（*health*）为虚拟变量，1代表受访者身体健康，

^① 对于医疗保险，鉴于其具有诸多种类，被访问者至少参加一类保险则赋值为1，否则赋值为0，养老保险相同；对于工伤保险、生育保险和失业保险，被访问者参与则赋值为1，否则赋值为0。

0 代表受访者身体不健康；性别 (*male*) 为虚拟变量，男性赋值为 1，女性赋值为 0。社会特征包括受教育情况、潜在工作经验和政治面貌，以对“目前接受最高受教育程度”问题的回答代理受教育年限 (*education*)^①；以 (劳动者年龄 - 受教育年数 - 6) 代理潜在工作经验 (*potentexp*)；政治面貌 (*party*) 为虚拟变量，党员赋值为 1，非党员赋值为 0。家庭财富特征包括家庭年收入 (*income_h*) 和拥有住房情况 (*house*)，后者为虚拟变量，拥有住房赋值为 1，否则赋值为 0。城市特征包括贸易开放度、经济发展水平、基础设施水平和市场化程度。经济发展水平 (*gdp*) 以人均地区生产总值衡量；贸易开放度 (*trade*) 以当年实际使用外资金额的对数衡量；基础设施水平 (*infras*) 以公路客运量除以年末总人口衡量；市场化程度 (*seg*) 以城镇就业人员中非国有人员占城镇总就业人员的比重衡量。相关变量的统计描述如表 2 所示。

表 2 主要变量定义及统计性描述

变量符号	变量名称	变量含义	均值	标准差
<i>mismatch</i>	技能错配	对工作能力和技能使用情况的评价	0.386	0.487
<i>SIPF</i>	社保参与因子	利用主成分分析法计算所得	0.001	1.907
<i>health</i>	健康	健康 = 1，不健康 = 0	0.624	0.484
<i>male</i>	性别	男性 = 1，女性 = 0	0.529	0.499
<i>education</i>	受教育年限	受教育年限 (年)	8.840	4.179
<i>potentexp</i>	潜在工作经验	受访年份的劳动者年龄 - 受教育年限 - 6	29.225	13.893
<i>party</i>	政治面貌	中共党员 = 1，非中共党员 = 0	0.081	0.273
<i>income_h</i>	家庭年收入	对应家庭的年收入 (万元)	6.185	6.758
<i>house</i>	拥有住房情况	家庭有房 = 1，家庭无房 = 0	0.708	0.455
<i>gdp</i>	经济发展水平	地区 GDP/年末总人口 (万元/人)	5.855	5.041
<i>trade</i>	贸易开放度	当年实际使用外资金额 (亿元)	18.685	28.744
<i>infras</i>	基础设施水平	公路客运量/年末总人口数 (公里/人)	29.167	66.483
<i>seg</i>	市场化程度	国有人员占总城镇就业人员比重 (%)	45.556	13.861

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

① 没有受过任何教育折算受教育年限为 0，私塾、小学受教育年限折算为 6，初中受教育年限折算为 9，职业高中、普通高中、中专、技校受教育年限折算为 12 年，大学专科 (全日制)、大学专科 (非全日制) 受教育年限折算为 15 年，大学本科 (全日制)、大学本科 (非全日制) 受教育年限折算为 16 年，研究生及以上受教育年限折算为 19 年。

（二）技能错配的群体分布

本部分对样本数据中技能错配的分布情况进行统计分析，结果如表 3 所示。在 24804 个样本中，有 61.44% 的劳动者处于技能与职位匹配的状态，有 38.56% 的劳动者处于技能错配状态。

1. 户籍情况与技能错配

技能错配的农村户籍劳动者占农村户籍劳动者总数比重达 48.89%，技能错配的城镇户籍劳动者占城镇户籍劳动者总数比重为 24.02%。不同户籍劳动者技能错配情况差异较大，在一定程度上反映了劳动力市场的分割与歧视，农村户籍劳动者与城市户籍劳动者的就业机会不公平问题依旧突出。此外，不同户籍劳动者能够寻找的工作类型和寻找工作的机会成本也存在显著差别。农村户籍劳动者中低技能、低学历劳动者占比高，这些劳动者难以跨入更高门槛、更高收入水平的岗位，也难以通过干中学更快提高人力资本水平。在城市落户门槛和高生活成本并存的背景下，这些群体面临着更高的搜寻成本，更有可能就业于错配职位且难以进行调整。

2. 企业产权性质与技能错配

非国有企业中有 39.46% 的劳动者处于能力和技能与岗位错配的状态，明显高于国有企业 33.38% 的错配比例。这是由于国有企业的工资决定机制中存在非市场因素，岗位的待遇和稳定性优势，一方面使得国有企业可以吸纳比职位所需更高的人力资本，另一方面也可能通过“薪酬补偿”影响劳动者对技能匹配度的主观感受。

3. 受教育程度与技能错配

小学及以下受教育程度的劳动者为能力、技能与岗位错配的主要群体，错配比例高达 45.07%，其次为初高中受教育程度劳动者，错配比例为 38.18%，大专及以上学历受教育程度劳动者存在能力、技能与岗位不匹配的情况最小，错配比例为 28.83%。可以推测，受教育程度的提高有利于降低劳动者技能错配概率。

4. 行业情况与技能错配

技能错配现象最严重的行业为农林牧渔业、采掘业、制造业，错配比例均在 40% 以上，其中采掘业最为严重，比重超过 50%。其次为交通运输、仓储及邮电通信业，社会服务业，批发和零售贸易、餐饮业，地质勘查业、水利管理业，电力、煤气及水的生产和供给业和建筑业，错配比例在 30% ~ 40% 之间。包含体制内岗位较多的行业如卫生、体育和社会福利业，以及国家机关、党政机关和社会团体的错配比例均在 30% 以下。错配现象较少的行业主要是收入水平更高或专业性较强的金融保险业，房地产业，教育、文化艺术和广播电影电视业和科学研究和综合技术服务业，错配比例均在 27% 以下。

表 3 样本中技能错配的异质性表征

户籍	样本数	错配数	错配百分比
城镇户籍	10303	2475	24.02%
农村户籍	14501	7090	48.89%
企业产权性质	样本数	错配数	错配百分比
国有企业	3613	1206	33.38%
非国有企业	21191	8359	39.45%
受教育程度	样本数	错配数	错配百分比
小学及以下水平	8310	3745	45.07%
初高中水平	13057	4985	38.18%
大专及以上	3437	991	28.83%
行业	样本数	错配数	错配百分比
农、林、牧、渔业	10992	4754	43.25%
采掘业	154	78	50.65%
制造业	3467	1405	40.52%
电力、煤气及水的生产和供给业	438	149	34.02%
建筑业	1634	540	33.05%
地质勘查业、水利管理业	55	19	34.55%
交通运输、仓储及邮电通信业	1019	373	36.60%
批发和零售贸易、餐饮业	2627	946	36.01%
金融保险业	365	94	25.75%
房地产业	149	39	26.17%
社会服务	1721	629	36.55%
卫生、体育和社会福利业	588	170	28.91%
教育、文化艺术和广播电影电视业	796	142	17.84%
科学研究和综合技术服务业	114	28	24.56%
国家机关、党政机关和社会团体	685	199	29.05%
合计	24804	9565	38.56%

资料来源：根据中国劳动力动态调查数据计算得到。

(三) 计量模型设定

本文采用 logit 回归模型探究劳动保护对劳动者技能错配概率的影响，并将基准模型设定为：

$$mismatch_{ijkt} = \beta_0 + \beta_1 SIPF_{it} + \sum \beta_m control + \phi_k + \mu_j + \delta_t + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

式 (1) 中，*mismatch* 是二元变量，其表示 *t* 年 *j* 地区 *k* 行业的个体 *i* 是否存在技能错配，1 表示是，0 表示否。*SIPF* 为劳动者的社保参与因子，用以衡量劳动保护水平，数值上为劳动者参与“五险”的二元变量的第一主成分。*control* 为一系列影响劳动者技能错配的控制变量。 ϕ 为行业效应， μ 为地区效应， δ 为时间效应，引入这三个效应

是为了排除其他政策因素和宏观环境对自变量和因变量关系的影响， ε 为残差项。本文重点关注系数 β_1 的符号和显著性，如果 β_1 显著为正，则表明劳动保护加剧了技能错配，如果 β_1 显著为负，则表明劳动保护有利于降低错配。

四 实证结果与分析

（一）基准回归结果分析

本文采用逐步回归法以降低遗漏变量可能带来的内生性影响。具体的回归结果如表 4 所示，所有回归均控制了时间趋势、城市特征和行业特征。回归（1）为没有加入任何控制变量的基准回归，社保参与因子的系数为 -0.071 ，且在 1% 水平上显著；回归（2）、（3）、（4）在回归（1）的基础上先后控制了个人特征、家庭特征、城市特征，社保参与因子的系数均在 1% 水平上负向显著，说明劳动保护不仅没有增加技能错配概率，反而有利于降低技能错配概率。上述结果表明，劳动保护给人力资本配置带来的正面效应大于负面效应，劳动保护能够有效降低劳动者技能错配的概率，假说 1b 得到验证。

表 4 基准模型估计

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
社保参与因子	-0.071^{***} (0.010)	-0.045^{***} (0.010)	-0.055^{***} (0.012)	-0.053^{***} (0.012)
健康		-0.256^{***} (0.032)	-0.250^{***} (0.038)	-0.269^{***} (0.039)
性别		-0.098^{***} (0.031)	-0.092^{**} (0.036)	-0.093^{**} (0.038)
受教育年限		-0.048^{***} (0.006)	-0.047^{***} (0.007)	-0.049^{***} (0.007)
潜在工作经验		-0.008^{***} (0.002)	-0.007^{***} (0.002)	-0.007^{***} (0.002)
政治面貌		-0.335^{***} (0.061)	-0.343^{***} (0.073)	-0.370^{***} (0.074)
家庭年收入			-0.015^{***} (0.003)	-0.016^{***} (0.003)
拥有住房情况			0.105^{**} (0.052)	0.092^* (0.054)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
贸易开放度				0.006 (0.005)
经济发展水平				0.065 *** (0.014)
基础设施水平				0.003 *** (0.001)
市场化程度				-0.015 *** (0.003)
常数项	0.355 (0.329)	1.317 *** (0.341)	2.297 *** (0.565)	3.054 *** (0.587)
固定年份	是	是	是	是
固定城市	是	是	是	是
固定行业	是	是	是	是
观测量	24804	24694	18924	17318
<i>Pseudo R</i> ²	0.129	0.136	0.168	0.161

注：括号内数字为稳健标准误；*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

控制变量的回归系数表明，个体特征变量均会显著影响劳动者的技能错配概率。其中，相较于健康劳动者，不健康的劳动者更容易遭受技能错配，表明不健康的劳动者在职位选择上更容易处于被动地位；女性劳动者相较于男性劳动者技能错配概率更高，表明职场中的女性相较于男性更易处于劣势；受教育程度也会显著降低技能错配的概率，表明高受教育程度劳动者更容易获得能发挥其技能和能力的岗位；党员相较于非党员技能错配概率更低。家庭特征控制变量方面，家庭年收入越高，技能错配的概率越低，表明家庭年收入越高，劳动者搜寻匹配过程中所获得的经济支撑更强。值得注意的是，家庭有房显著增加了技能错配的概率，原因可能是借贷购买房产的“成本效应”大于拥有房产的“财富效应”。城市层面控制变量中，地区市场化程度有利于缓解技能错配，而地区经济水平和基础设施越好，技能错配概率反而更高，而地区的对外经贸水平对技能错配无显著影响。

（二）作用渠道检验

根据作用机理分析可知，劳动保护可能通过价格扭曲、就业粘性和主观努力三条路径作用于技能错配。下面对这三条渠道进行实证检验，实证结果如表 5 所示。

1. 价格扭曲的作用

劳动保护可增加工资扭曲程度，从而通过该渠道增加技能错配程度或概率。本文以同一受教育水平群体内个体的工资差异衡量工资扭曲程度，若同一受教育水平的个体间工资差异很小，说明工资扭曲程度较低，反之若同一受教育水平的不同个体之间的工资差异巨大，则意味着工资扭曲程度较高。构建工资差距虚拟变量，记为 *wagedist*，若某个体的个人工资收入小于相同受教育年限群体的平均工资收入，取值为 1，否则取值为 0。表 5 的回归 (1) 表示劳动保护影响工资扭曲发生概率的估计结果。结果显示，社保参与因子的系数估计值为 0.065，且在 1% 的水平上通过了显著性检验。这说明，控制其他影响工资扭曲的因素后，劳动保护会增加工资扭曲的概率。回归 (2) 表明，交乘项的系数不显著，说明社保参与因子影响技能错配并非通过工资扭曲来发挥作用。但值得注意的是，工资差距的系数显著为正，说明降低工资扭曲依然可降低技能错配概率。

2. 就业粘性的作用

劳动保护可增加劳动者与工作岗位之间的粘性，从而通过该渠道增加技能错配程度或概率。由于无法衡量企业的员工薪酬粘性，本文仅考察劳动者的就业粘性。此处以个体的合同年限衡量就业粘性程度，个体的合同年限越长通常意味着其就业粘性较大，合同年限越短意味着其在工作单位的时间越短，即就业粘性较小。个体的合同年限使用被调查者对问题“这次合同，您与本单位/企业签订了几年”的回答代理，再将合同签订年限除以平均合同签订年限，得到就业粘性变量，记为 *stickness*。表 5 的回归 (3) 表示劳动保护影响工资扭曲发生概率的估计结果。结果显示，社保参与因子的系数估计值为 0.305，且在 1% 的水平上通过了显著性检验。这说明，控制其他影响就业粘性的因素后，劳动保护可增加劳动者就业粘性。回归 (4) 表明，就业粘性与社保参与因子交乘项的系数不显著，当前就业粘性的中介效应不存在。同时就业粘性的系数也不显著，说明就业粘性并非技能错配的原因。

3. 主观努力的作用

劳动保护可增加劳动者的主观努力程度，从而通过该渠道增加技能错配程度或概率。囿于数据限制，本文仅考察劳动者的主观努力。此处以个体掌握工作技能的时间衡量主观努力程度，个体掌握工作技能所需的时间越长，通常意味着其主观努力程度越高。本文的个体主观努力程度使用被调查者对问题“为掌握这份工作所需要的主要技能，您花了多少时间”的回答代理，在此基础上，形成主观努力的虚拟变量，记为 *effort*。若该个体掌握工作技能的时间为“一天”“几天”“大约一周”“不到一个月”

中的一项，赋值为 0，若该个体掌握工作技能的时间为“一个月到三个月”“超过三个月，不到一年”“一年以上”“三年以上”中的一项，赋值为 1。表 5 的回归 (5) 表示劳动保护影响主观努力程度的估计结果。结果显示，社保参与因子的系数估计值为 0.080，且在 1% 的水平上通过了显著性检验。这说明，控制其他影响主观努力的因素后，劳动保护可提高劳动者主观努力的可能性，而劳动者较强的主观努力意味着其不安现状，力图通过努力朝更优岗位前进。并且回归 (6) 表明，主观努力本身及其与社保参与因子交乘项的系数均显著，这意味着主观努力不仅直接降低技能错配概率，还是社保参保降低技能错配概率的重要机制。因此上述回归结果验证了劳动保护的主观努力效应，即劳动保护会通过增加劳动者主观努力缓解技能错配。

表 5 作用渠道检验

变量	(1) 工资差距	(2) 技能错配	(3) 就业粘性	(4) 技能错配	(5) 主观努力	(6) 技能错配
社保参与因子	0.065 *** (0.014)	-0.047 *** (0.014)	0.305 *** (0.015)	-0.062 *** (0.015)	0.080 *** (0.017)	-0.062 *** (0.021)
工资差距 × 社保参与因子		-0.018 (0.020)				
工资差距		0.095 ** (0.043)				
就业粘性 × 社保参与因子				0.002 (0.003)		
就业粘性				-0.002 (0.011)		
主观努力 × 社保参与因子						-0.060 ** (0.028)
主观努力						-0.663 *** (0.083)
常数项	0.313 (0.665)	2.832 *** (0.586)	-0.586 (1.243)	3.087 *** (0.882)	-1.048 (1.313)	0.677 (0.967)
控制变量	是	是	是	是	是	是
固定年份	是	是	是	是	是	是
固定城市	是	是	是	是	是	是
固定行业	是	是	是	是	是	是
观测量	18087	18105	13579	11166	4412	4403
Pseudo R ²	0.246	0.169	0.246	0.095	0.149	0.080

注：括号内数字为稳健标准误；*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

（三）稳健性检验

1. 工具变量法

尽管已尽可能控制家庭、个体层面及城市层面的诸多变量，但由于存在影响劳动者技能错配的不可观测的职位供需因素，也可能存在反向因果关系，本文通过引入工具变量处理内生性问题。选取劳动者所在城市的平均气温作为工具变量，记为 $IV1$ 。相关性方面，已有研究证实，制度性因素与地区气候及地理环境密切相关（彭水军、张文城，2016），而气候政策与贸易政策、金融政策组成了全球政策协调体系的三大核心（Whalley，2011）。平均气温是反映“碳中和”工作的重要气候因素，在2030年“碳达峰”目标下，企业可能面临来自减排的成本，从而挤出劳动者受到的劳动保护，使得平均气温与劳动保护的关系更为紧密。外生性方面，平均气温作为高度随机的自然因素，其自身对劳动者技能错配影响不大，符合工具变量外生性条件。

选取了同省其他城市的失业保险参保人数与这些城市年末单位从业人员数的比值作为工具变量，记为 $IV2$ 。相关性方面，失业保险参保人数除以年末单位从业人员数衡量了某地区失业保险的覆盖情况，由于存在经济地理关联，某城市所处省份的其他城市的失业保险参保人数除以年末单位从业人员数与该城市的劳动保护具有较强的相关性。外生性方面，该指标与劳动力个人的技能错配无直接关联，符合工具变量外生性条件。

基于全样本数据利用两阶段最小二乘法（2SLS）进行回归，结果如表6所示。工具变量通过了系列检验，且两个工具变量对自变量的影响均为正，在1%水平下显著，第二阶段回归中社保参与因子对个体技能错配的影响仍然显著为负。由此可见工具变量具有合理性，劳动保护降低技能错配概率的结果进一步得到证实。

表6 工具变量法（2SLS）

变量	第一阶段 社保参与因子	第二阶段 技能错配
$IV1$	0.012 *** (0.003)	
$IV2$	0.187 *** (0.043)	
社保参与因子		-0.085 ** (0.040)

续表

变量	第一阶段 社保参与因子	第二阶段 技能错配
控制变量	是	
<i>Kleibergen-PaaprLM</i> 统计量	57.87	
<i>Cragg-DonaldWaldF</i> 统计量	27.56	
<i>HansenJ</i> 统计量	93.38	
观测量	16989	

注：括号内数字为稳健标准误；*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

2. 删除样本数据可能存在的极端值

为避免极端值对基准回归结果造成偏误，对自变量社保参与因子分别截尾 1% 和 5%，重新进行 logit 模型回归。表 7 的回归（1）和（2）分别对应变量截尾 1% 和 5% 后样本的回归结果。剔除极端值后，社保参与因子系数估计值均在 1% 的水平上显著，这一结果依然支持基准回归得出的结论。

3. 更换社保参与因子的计算方式

基准回归中，本文将劳动者是否参与“五险”的社保参与因子作为劳动保护的代理变量，而在中国单位是否缴纳住房公积金与劳动者参与社会保险密不可分，因此本文在社保参与因子的计算基础上引入受访者“是否有住房公积金”这一变量。虽然样本量与基准回归相比大量减少，但由于空缺值具有较强的随机性且样本基数较大，仍能支撑回归结果的有效性。加入住房公积金的全样本 KMO 值为 0.8564，单变量 KMO 值均高于 0.8，同时 Bartlett 球形检验 p 值为 0，说明六个变量依然适合主成分分析。将样本中个体“五险一金”数据计算得到的社会保障因子记为 *SIPF1*，再次进行 logit 模型回归。表 7 回归（3）的结果表明，“五险一金”参与因子能在 1% 的显著水平上降低个体技能错配的概率，该结果依然与基准回归一致。

4. 构建宏观劳动保护指标

除使用社保参与因子从微观角度衡量劳动者参与社会保险的情况外，还可以从宏观层面量化城市的社保参保情况。因此，本文构建以下宏观社保参保指标，记为 *SIPF_City*。计算公式为：城市层面的社保参保情况 = (城镇职工基本养老保险参保人数 + 城镇基本医疗保险参保人数) / 年末人口数，人均参保数越大意味着该城市的社会保险参保率越高。表 7 的回归（4）展示了将城市层面的社保参保情况作为自变量重新

进行回归的结果，结果表明，宏观层面的社保参保显著降低技能错配程度，依然与基准回归结果一致。

表 7 筛选样本和更换劳动保护指标

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
社保参与因子_1% 截尾	-0.056 *** (0.012)			
社保参与因子_5% 截尾		-0.056 *** (0.012)		
“五险一金”参与因子			-0.077 *** (0.022)	
城市社保参保情况				-0.461 * (0.268)
常数项	2.954 *** (0.590)	2.954 *** (0.590)	4.053 *** (1.133)	3.124 *** (0.590)
控制变量	是	是	是	是
固定年份	是	是	是	是
固定城市	是	是	是	是
固定行业	是	是	是	是
观测量	17125	17125	7312	16466
<i>Pseudo R</i> ²	0.160	0.160	0.230	0.161

注：括号内数字为稳健标准误；*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

(四) 劳动保护影响技能错配的群体异质性

1. 不同产权性质企业劳动者受影响的差异性

根据劳动者所在企业的产权性质，本文基于基准回归方程对国有企业和非国有企业样本分别进行 logit 回归。表 8 的回归 (1) 和 (2) 分别为劳动保护对不同产权性质企业劳动者的技能错配的影响估计结果。对于国有企业样本，社保参与因子的系数估计值为 -0.053，且在 5% 的水平下通过了显著性检验；非国有企业样本社保参与因子的系数估计值为 -0.072，且在 1% 的水平下通过了显著性检验。这一结果表明，劳动保护对不同产权性质企业劳动者技能错配的影响具有差异性。

2. 不同收入劳动者受影响的差异性

根据劳动者的收入水平，本文基于基准回归方程对高收入者和低收入者样本分别

进行 logit 回归。某个体的年收入水平高于该年度所有个体的平均收入则划为高收入者，否则为低收入者。表 8 的回归 (3) 和 (4) 分别为劳动保护对不同收入劳动者的技能错配的影响估计结果。对于高收入样本，社保参与因子的系数估计值为 -0.033，且在 5% 的水平下通过了显著性检验；低收入样本社保参与因子的系数估计值为 -0.057，且在 1% 的水平下通过了显著性检验。以上回归结果说明，劳动保护对不同收入劳动者技能错配的影响具有差异性。

3. 不同产业劳动者受影响的差异性

根据劳动者岗位所在的产业，本文基于基准回归方程分别对第一、二、三产业劳动者样本进行 logit 回归。结果如表 8 的回归 (5)、(6) 和 (7) 所示。对于第一产业样本，社保参与因子的系数估计值为 -0.037，但不显著；第二产业样本社保参与因子的系数估计值为 -0.043，且在 5% 的水平下通过了显著性检验；第三产业样本社保参与因子的系数估计值为 -0.049，且在 1% 的水平下通过了显著性检验。以上回归结果说明，劳动保护对不同产业劳动者技能错配的影响具有差异性，劳动保护对第一产业劳动者的技能错配基本无缓解作用。劳动保护对第一产业劳动者技能错配的影响不显著，可能的原因在于，第一产业的社会保险制度监管制度不健全，从而劳动保护对该产业劳动者的技能错配无显著影响。

表 8 劳动保护对异质劳动者技能错配的影响

变量	(1) 国企	(2) 非国企	(3) 高收入	(4) 低收入	(5) 第一产业	(6) 第二产业	(7) 第三产业	(8) 总样本
社保参与因子	-0.053 ** (0.023)	-0.072 *** (0.015)	-0.033 ** (0.017)	-0.057 *** (0.018)	-0.037 (0.095)	-0.043 ** (0.020)	-0.049 *** (0.016)	-0.122 *** (0.029)
社保参与因子 ²								0.017 ** (0.007)
常数项	0.132 (1.265)	2.244 *** (0.682)	3.279 *** (0.931)	2.708 *** (0.786)	2.945 ** (1.456)	2.680 *** (0.946)	3.080 *** (0.902)	2.740 *** (0.588)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
固定年份	是	是	是	是	是	是	是	是
固定城市	是	是	是	是	是	是	是	是
固定行业	是	是	是	是	是	是	是	是
观测量	3613	21191	7911	16893	10992	5693	8119	18105
Pseudo R ²	0.109	0.174	0.133	0.168	0.218	0.139	0.115	0.169

注：括号内数字为稳健标准误；*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

资料来源：根据中国劳动力动态调查、《中国城市统计年鉴》、《新中国六十年统计资料汇编》和《中国劳动力市场化指数》数据计算得到。

为探究劳动保护对异质性劳动者技能错配影响存在差异的原因，本文在基准模型中引入自变量的二次项，结果如回归（8）所示，社保参与因子的系数估计值依旧为负，但其二次项的系数在1%的水平下显著为正。经检验，在二次项模型中拐点为3.588，拐点包含于社保参与因子的取值范围内。这一结果表明，当劳动保护的强度足够高时，劳动者主观满足感的增加可能跟不上工资扭曲和就业粘性带来的不良影响，劳动保护将增加技能错配的概率。对于国企、高收入和第三产业劳动者而言，劳动保护可能过度，而对于非国企、低收入和第二产业劳动者而言，劳动保护可能不足，这将导致劳动保护对技能错配的影响存在劳动者群体差异。

五 研究结论与政策建议

本文基于地级市数据与中国劳动力动态调查数据，从社保参保视角考察了中国劳动保护对劳动力技能错配的影响。研究发现：第一，劳动保护降低了技能错配概率，此结论在使用工具变量法、排除异常值干扰、使用“五险一金”计算社保参保因子、使用城市宏观社保参保变量等一系列检验后仍然成立。第二，劳动保护会通过主观努力渠道降低劳动者技能错配概率，同时也应警惕劳动力价格扭曲对劳动者技能错配的直接提高作用。第三，劳动保护对非国有企业劳动者技能错配的改善作用不同于国有企业，对低收入者技能错配的改善作用不同于高收入者，对第三产业劳动者技能错配的缓解作用不同于第二产业。本文的结论表明，中国的劳动保护制度整体对劳动者技能匹配起到了促进作用，这种促进作用现阶段主要表现为激励劳动者提升其主观努力来降低劳动者技能错配概率。同时，劳动保护对不同群体技能匹配的影响不同，提高对社会保险敏感群体的劳动保护力度将有利于促进技能匹配。因此本文提出以下政策建议：

第一，持续完善社会保险制度，保障劳动者的合法权益并提升劳动者的福利待遇。保障劳动者的合法权益既是稳定就业、促进经济增长的必然要求，也有利于降低劳动力技能错配。继续推进社会保险制度改革有利于劳动力要素市场化配置。因此，要进一步深化社会保险费率改革，扩大社会保险覆盖面，加大社会保险宣传力度。

第二，深化劳动力要素市场化改革，并且通过提高劳动者获得感和满足感，逐渐减少技能错配。本文的研究结论表明，劳动保护会带来工资扭曲与就业粘性的增加。因此，深化劳动力要素市场化改革，促进以市场力量配置劳动力要素，有利于减少因信息不对称带来的“恶性工资扭曲”和“被动就业粘性”。此外，本文的研究结论还

表明,劳动保护有利于促进劳动者的主观努力程度增加,继而降低劳动力技能错配的概率。因此,要切实提升劳动者的幸福感,还应适当提高薪资待遇,减少不必要加班,并完善弹性工作制。

第三,劳动保护制度和社保改革需考虑企业和行业特性。劳动保护对技能错配的影响具有显著的产权性质和行业特异性。在非国有企业劳动者技能错配现象更为严重的背景下,需要在深化社会保险制度改革时适当向非国有企业的劳动者倾斜。在第二产业劳动者技能错配现象更为严重的背景下,要持续推进农业现代化和传统二次产业的转型升级。总而言之,要推进建立更加公平合理的中小微企业社会保险制度和惠农社会保险制度。

参考文献:

- 陈利锋 (2017),《技能错配、不平等与社会福利——基于包含异质性技能的 DSGE 模型》,《经济科学》第 6 期,第 58-71 页。
- 陈怡安、陈刚 (2015),《社会保险与创业——基于中国微观调查的实证研究》,《人口与经济》第 6 期,第 73-83 页。
- 程欣、邓大松 (2018),《企业社保投入是成本还是投资?——基于“中国企业—劳动力匹配调查”(CEES)的新发现》,《人口与经济》第 5 期,第 113-126 页。
- 蒋帆、张学志 (2019),《高等教育扩张对劳动者技能失配的影响研究》,《中国人口科学》第 5 期,第 96-109 页。
- 李建强、赵西亮 (2020),《劳动保护与企业创新——基于〈劳动合同法〉的实证研究》,《经济学(季刊)》第 1 期,第 121-142 页。
- 梁斌、冀慧 (2020),《失业保险如何影响求职努力?——来自“中国时间利用调查”的证据》,《经济研究》第 3 期,第 179-197 页。
- 廖冠民、宋蕾蕾 (2020),《劳动保护、人力资本密集度与全要素生产率》,《经济管理》第 8 期,第 17-33 页。
- 刘家强、盛伟、唐代盛、陈家建 (2018),《中国就业保护对劳动力市场运行效率影响研究》,《中国人口科学》第 4 期,第 64-77 页。
- 潘红波、陈世来 (2017),《〈劳动合同法〉、企业投资与经济增长》,《经济研究》第 4 期,第 92-105 页。

- 彭水军、张文城 (2016), 《国际贸易与气候变化问题：一个文献综述》, 《世界经济》第 2 期, 第 167 - 192 页。
- 宋月萍、宋正亮 (2018), 《医疗保险对流动人口消费的促进作用及其机制》, 《人口与经济》第 3 期, 第 115 - 126 页。
- 唐珏、封进 (2020), 《社保缴费负担、企业退出进入与地区经济增长——基于社保征收体制改革的证据》, 《经济学动态》第 6 期, 第 47 - 60 页。
- 熊瑞祥、万倩 (2022), 《劳动保护与私营企业出口》, 《经济学 (季刊)》第 4 期, 第 1259 - 1278 页。
- 杨艳、车明、刘子菁 (2021), 《中国政府规制对企业制度性交易成本的影响研究》, 北京：经济科学出版社。
- 杨志才、柏培文 (2019), 《要素错配 U 型趋势的决定因素——来自中国省际面板数据的证据》, 《中国经济问题》第 5 期, 第 62 - 75 页。
- 尹恒、张子尧、曹斯蔚 (2021), 《社会保险降费的就业促进效应——基于服务业的政策模拟》, 《中国工业经济》第 5 期, 第 57 - 75 页。
- 周广肃、李力行 (2016), 《养老保险是否促进了农村创业》, 《世界经济》第 11 期, 第 172 - 192 页。
- 周钦、袁燕、臧文斌 (2015), 《医疗保险对中国城市和农村家庭资产选择的影响研究》, 《经济学 (季刊)》第 3 期, 第 931 - 960 页。
- Abel, Jaison & Richard Deitz (2015). Agglomeration and Job Matching among College Graduates. *Regional Science and Urban Economics*, 51, 14 - 24.
- Acharya, Viral, Ramin Baghai & Krishnamurthy Subramanian (2013). Labor Laws and Innovation. *Journal of Law and Economics*, 56 (4), 997 - 1037.
- Allen, Jim & Rolf van der Velden (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434 - 452.
- Autor, David, Lawrence Katz & Melissa Kearney (2006). The Polarization of the US Labor Market. *The American Economic Review*, 96 (2), 189 - 194.
- Bischof, Stephan (2021). Mismatched, but Not Aware of It? How Subjective and Objective Skill Mismatch Affects Employee Job Satisfaction. *Social Sciences*, 10 (10), 389.
- Botero, Juan, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes & Andrei Shleifer (2004). The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119 (4), 1339 - 1382.

- Brunello, Giorgio & Patricia Wruuck (2021). Skill Shortages and Skill Mismatch: A Review of the Literature. *Journal of Economic Surveys*, 35 (4), 1145 – 1167.
- Chen, Zhibin, Yibin Xu, Zongtao Tian & Xu Meng (2022). The Impact of Social Insurance Law on Corporate Innovation: Evidence from a Quasi-natural Experiment. *Economic Modelling*, 111, 105830.
- Di Pietro, Giorgio & Peter Urwin (2006). Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market. *Applied Economics*, 38 (1), 79 – 93.
- Duranton, Gills & Diego Puga (2004). Micro-foundations of Urban Agglomeration Economies. In Vernon Henderson & Jacques-François Thisse (eds.), *Handbook of Regional and Urban Economics (Volume 4)*. Amsterdam: Elsevier, pp. 2063 – 2117.
- Green, Francis & Steven McIntosh (2007). Is There a Genuine Under-utilization of Skills amongst the Over-qualified? *Applied Economics*, 39 (4), 427 – 439.
- Liu, Chen & Wei Yang (2023). Does Social Insurance Stimulate Business Creation? Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 79, 101988.
- Liu, Shanmin, Yangyuan Zhuo, Xinyue Shen, Mengda Cai & Ye Yang (2023). The Impact of Declined Social Insurance Contribution Rate on Enterprise Total Factor Productivity: Evidence from China. *International Review of Financial Analysis*, 87, 102624.
- Mateos-Romero, Lucía & María del Mar Salinas-Jiménez (2018). Labor Mismatches: Effects on Wages and on Job Satisfaction in 17 OECD Countries. *Social Indicators Research*, 140, 369 – 391.
- McGowan, Muge & Dan Andrews (2015). Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1210.
- Mortensen, Dale & Christopher Pissarides (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61 (3), 397 – 415.
- Reymen, Dafne, Maarten Gerard, Paul de Beer, Anja Meierkord, Marii Paskov, Valentina di Stasio, Vicki Donlevy, Ian Atkinson, Agnieszka Makulec, Ulrike Famira-Mühlberger & Hedwig Lutz (2015). Labour Market Shortages in the European Union. *WIFO Studies*, No. 58151.
- Vieira, José (2005). Skill Mismatches and Job Satisfaction. *Economics Letters*, 89 (1), 39 – 47.
- Vollrath, Dietrich (2009). How Important Are Dual Economy Effects for Aggregate Productivity? *Journal of Development Economics*, 88 (2), 325 – 334.

Whalley, John (2011). What Role for Trade in a Post – 2012 Global Climate Policy Regime. *The World Economy*, 34 (11), 1844 – 1862.

Does Labor Protection Increase Skill Mismatch? Based on the Perspective of Workers' Social Security Participation

Yang Yan & Yi Wei

(School of Economics, Sichuan University)

Abstract: Using China Labor-force Dynamic Survey data and corresponding prefecture-level city data, this paper examines the effect of labor protection on skill mismatch, from a perspective of social security participation. The results show that labor protection significantly reduces the probability of skill mismatch, and this finding remains robust after instrumental variable approach, removal of extreme values, and replacement of labor protection indicators. Mechanism tests find that labor protection reduces the probability of skill mismatch primarily by increasing workers' subjective effort and, although the mediating effect of wage distortions is not significant, empirical evidence suggests that reducing wage distortion is beneficial to mitigating skill mismatch. The analysis of the heterogeneities finds that labor protection has a different obviating effect on skill mismatch among non-SOE workers, low-income workers, and workers in the tertiary industry from that among SOE workers, high-income workers, and workers in the primary and secondary industries. Therefore, in order to give full play to the role of social security in improving fairness and efficiency, it is necessary to promote social security reform to lower burden and increase protection for workers, and to advance labor market reform in the direction of enhancing workers' sense of gain and satisfaction.

Keywords: labor protection, skill mismatch, social security reform

JEL Classification: J10, J21, H55

(责任编辑：合 羽)