

大城市的工作经验在中小城市有价值吗?

——劳动力回流视角的分析

宁光杰 崔慧敏 付伟豪*

摘要: 促进人才流动是推动区域协调发展的重要路径。本文使用中国劳动力动态调查(CLDS)数据,基于劳动者的迁移经历对工作经验的获得地与使用地进行区分,实证检验劳动者大城市工作经验的工资溢价及其迁移后的变化。研究发现,在控制了城市静态工资溢价后,劳动者在大城市积累的工作经验仍可带来工资溢价,在回流到中小城市后可进一步获得相对回流前更高的溢价。研究结论在稳健性检验后依然成立,且存在就业类型异质性和年龄异质性。本研究从技能提升和工资锚定的角度对工资溢价的来源和变化进行了解释,并发现城市行业结构和基础设施水平均会影响回流溢价的大小。本文为个体城市迁移决策提供参考,通过引导人才合理流动带动区域协调发展。

关键词: 工资溢价;工作经验回报;劳动力回流;区域协调发展

中图分类号: F241;F244

一、引言

实施区域协调发展战略是建设现代化经济体系的内在要求,也是实现经济高质量发展的必由之路。继《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》提出“全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展”这一远景目标后,党的十九届六中全会公报再次强调“全面深化改革开放,促进共同富裕”。但当前我国发展不平衡不充分问题依旧突出,区域间、城市间、城乡间发展差距仍然存在,使得各地区推动实现共同富裕的基础不尽相同。尤其在当前人工智能、区块链等新技术正处于快速发展阶段,生产要素在核心城市集聚效应愈发明显的背景下,如何使核心城市的技术与生产力优势辐射中小城市,实现“溢出”而非“虹吸”效应,在助力区域协调发展、实现共同富裕的目标下显得尤为关键。劳动力作为生产过程的主要要素,其跨区域流动会通过人力资本溢出带动技术扩散,促使不同区域向平衡增长路径收敛(Acemoglu, 2009; Romer, 2012; 蔡昉, 2013)。但长

* 宁光杰,山东大学商学院,邮政编码:264209,电子信箱:gjning@sdu.edu.cn;崔慧敏,山东大学商学院,邮政编码:264209,电子信箱:cuihuimin98@163.com;付伟豪(通讯作者),中国人民大学劳动人事学院,邮政编码:100872,电子信箱:study64@163.com。

本研究得到国家自然科学基金面上项目“信息技术发展、技能转换与农村劳动力产业流向研究”(项目编号:71973081)的资助。感谢《经济评论》编辑部开放日·审稿快线第6期与会审稿专家与编辑老师们的宝贵意见。文责自负。

期以来劳动力由农村和中小城市向中心大城市单向流动^①,尤其是技能型劳动力的单向流动进一步拉大了地区发展差距(彭国华,2015)。

为什么即使需要承担愈发高昂的生活成本,劳动者也要不断流向以北上广深为代表的大城市?这本质上是城市发展差距下的劳动者效用最大化选择,大城市在工资溢价、就业机会、基础设施、人力资本积累等方面的优势吸引了大量劳动者流入(夏怡然、陆铭,2015)。但与此同时,资源短缺、环境恶化、高居住成本等“城市病”都对劳动力流出产生推力(童玉芬,2018)。2020年,北京、上海、深圳的房价收入比分别为23.8、26.2、39.8^②,高昂的住房成本叠加不完善的户籍、社会保障制度因素使得多数劳动者在流入大城市一段时间后面临回流选择问题,而且当前乡村振兴战略的实施也吸引着劳动力主动回流中小城市(以下简称回流)。对于大多数年轻人而言,选择进入大城市工作还是直接进入中小城市,抑或在城市间流动,在很大程度上取决于对以下问题的判断:在大城市是否可以学到更多知识和经验?在回到中小城市后劳动者在大城市学到的知识和经验是否依旧有价值?在劳动者回流后,大城市工作经验在收入上表现为折损、不变化还是能帮助其更好的发展?厘清以上问题的内在机理、科学评估劳动者迁移后的收益变化能够为劳动者迁移决策提供参考。劳动力在城市间流动会改变城市要素禀赋结构,而城市产业与技术发展内生于要素禀赋结构,只有当二者相适应时,城市才具有比较优势,竞争力得以增强(林毅夫,2017)。由此,针对劳动者流动决策尤其是回流问题的研究对推动中小城市高质量发展,助力乡村振兴与区域协调发展,最终实现共同富裕目标具有重要意义。基于以上分析,本研究从微观个体视角出发,使用中国劳动力动态调查(CLDS)数据,实证研究劳动者在不同类型城市的工作经验所带来的工资溢价和迁移后的回报变化,以期为个体城市迁移决策提供参考,通过引导人才合理流动带动区域协调发展。

本研究的边际贡献体现在以下两点:一是新的研究视角。已有文献多从劳动者流入大城市的视角关注城市规模工资溢价的存在性(Combes et al., 2012; 胡雯、张锦华,2021),分析劳动者迁入大城市后学习效应对其工资增长的作用程度,较少关注劳动者回流后的收入变化,且关于劳动力回流的研究多是聚焦城乡间的回流问题。本文从劳动者回流视角出发研究大城市工作经验的留存性,并重点关注劳动者在城市间的回流。城市间劳动力流动关乎区域协调发展与共同富裕目标的实现,具有较强的现实意义。二是动力机制的详尽探讨。本文不仅通过技能提升效应和工资锚定效应分析大城市工作经验溢价的来源与迁移后溢价的留存机制,还从行业结构差异和城市基础设施两方面探讨城市管理者提升回流溢价进而吸引人才回流的途径,以更深入地理解大城市工作经验溢价与回流溢价的内在机理。

本文余下内容结构安排如下:第二部分为文献回顾与研究假说,通过回顾已有研究提出本文假说;第三部分为模型设计与数据来源;第四部分是计量分析结果,包括基准回归与内生性处理、稳健性检验和异质性讨论;第五部分是影响机制的分析;最后为研究结论

^①根据《2021 中国人口大迁移报告》(<https://www.yicai.com/news/101077169.html>),近 10 年一线城市与四线城市人口年均增速分别为 2.37% 和 -0.45%,人口持续向少数核心城市集聚。

^②数据来源于上海易居房地产研究院《全国 50 城房价收入比研究》(<http://admin.fangchan.com/uploadfile/uploadfile/annex/2/2828/60629c099baef.pdf>)。房价收入比计算公式为:(新建商品住宅成交均价×城镇居民人均住房建筑面积)/城镇居民人均可支配收入。一般而言,在发达国家,房价收入比超过 6 就可视为泡沫区。

和政策启示。

二、文献回顾与研究假说

(一) 文献回顾

关于劳动力流动的研究可以追溯到刘易斯的二元经济结构理论,在经济发展过程中城市工业部门拥有较高的生产效率,不断吸收农业剩余劳动力,使得劳动力由乡至城的单向转移趋势逐渐显现。当农村剩余劳动力完全转移到城市工业部门,即达到刘易斯转折点时,城市工业部门只有通过提高工资才能从乡村农业部门吸收到更多的劳动力,城乡劳动生产率差距消失,二元结构转化为统一的经济。在该理论中,城乡劳动生产率差异是导致劳动力流动的根本原因,而劳动力流动则是推动区域均衡发展的核心动力。学者们以此为基础对劳动力流动理论进行了拓展分析,关于劳动力流动范围的研究也从城乡间流动扩大至城市间、区域间和国家间流动。随着研究的深入,已有文献普遍认为收入预期、相对经济地位变化、流入地和流出地的推力与拉力,以及中间障碍因素都会对劳动力流动决策产生影响(Bryan and Morten, 2019; Lagakos, 2020)。从根本上来说,劳动力流动是劳动者通过地域迁移实现个体效用最大化的过程,各因素通过影响个体效用改变其迁移行为,其中关键作用路径仍然是由劳动生产率决定的收入要素。

针对劳动者由乡到城、由小城市到大城市的流动问题,现有研究集中探讨城市工资溢价的存在性与动力机制。学者们发现,即使在控制了生活成本、基础设施等一般性差别后,城市规模依然会正向作用于微观个体收入(Roca and Puga, 2017; 陈飞、苏章杰, 2021)。在工资溢价的差异性方面,从技能视角出发的研究认为,大城市对劳动力有正向技能选择性,高技能劳动力的城市规模影响系数为0.342,而低技能劳动力的影响系数仅为0.052(李红阳、邵敏, 2017)。从户籍视角来看,以城镇居民为重点研究对象的分析同样发现存在城市规模工资溢价(彭树宏, 2016),但基于农民工数据的研究得到了不一致的结论。胡雯和张锦华(2021)基于千村调查数据的研究认为城市集聚有利于提高劳动生产率和农民工工资,而宁光杰(2014)运用农村外出劳动力收入数据的研究却发现,在控制劳动力可观测能力特征后,城市规模的工资升水并不大,当考虑到劳动者不可观测能力特征与选择偏差问题时,大城市甚至可能出现收入劣势。明晰城市工资溢价形成的动力机制对理解上述差异性结论至关重要。

起初学者们从补偿效应、选择效应和禀赋效应出发,认为工资溢价源于对大城市高生活成本的货币补偿(Beaudry et al., 2014),或是更有能力的劳动者选择进入大城市所带来的技能溢价(Combes et al., 2008),或是源于大城市在区位特征、生产要素、公共服务、产业结构等方面的优势,但后续研究发现在剔除以上因素影响后城市规模的工资溢价依旧存在(孟美侠等, 2019)。随着相关文献对工资溢价形成动因研究的不断深入,学界逐步将关注重点转移到了集聚效应,认为集聚效应可以通过共享、匹配和学习三条途径促进劳动者工资的提升(Duranton and Puga, 2014)。但与此同时,集聚效应导致的人地矛盾凸显、资源短缺等问题亟待解决,对劳动力流出产生推力,加之乡村振兴战略的拉力因素,关于劳动力回流问题的研究日益增多。

在研究初期,学者们认为劳动者选择回流是因为其在大城市受到了歧视或是经历摩擦性失业,经济困难而不得已回到家乡,是一种失败的回流(Wang and Fan, 2006)。但随着研

究不断深入,部分文献发现劳动者回流是其在完成资本积累目的后实现人力资本回报最大化的理性选择,回流劳动者的工作技能、创造力、社交能力都明显提升,也更有可能会利用积累的资本或技能优势进行创业选择(Batista et al., 2017; Grabowska and Jastrzebowska, 2021)。

纵观已有文献,学者们主要关注城市规模工资溢价的存在性,多从劳动者流入大城市的视角出发分析迁入大城市后学习效应对工资增长的作用程度,较少关注劳动者回流后的收入变化问题。而关注劳动者回流的文献则主要集中在由城至乡的回流分析,缺乏从较大城市向较小城市回流的具体研究,相应的收入影响机制也鲜少涉及。鉴于此,本文使用中国劳动力动态调查(CLDS)微观数据,探讨劳动者从大城市流出后的大城市工作经验溢价的留存效果,其作用机制是什么,以更深入地理解劳动者迁移过程中的人力资本留存问题。

(二) 研究假说

大城市的集聚效应引致知识、技术、信息的快速交流与传播,知识溢出效应使得劳动者更易通过面对面学习和模仿提升自身能力(Romer, 1986; Lucas, 1988)。Duranton 和 Puga (2014) 将学习效应分解为知识的产生、传播与积累三个过程,大城市的技术与人力资本优势促进了新知识的创造,劳动者之间的互动与交流加速了知识在不同群体的传播,当劳动者迁移至大城市后,知识溢出效应对其产生正向影响。城市规模越大,要素流动越自由,学习效应和知识溢出效应就越强,最终转化为更高的人力资本。换言之,劳动者迁移至大城市后可以通过干中学不断积累新的人力资本,在个体身上体现为更高的知识与技能水平,随着人力资本存量与增量的提升,劳动者可以获得较高的工资溢价。基于此,本文提出:

假说 H1: 在控制城市静态溢价后,劳动者在大城市的工作经验可使其获得相对更高的工资回报,即在大城市工作经验溢价是存在的。

大城市的工资溢价可以分为静态与动态两种类型。静态溢价是只有在城市之中才能享受到的优势,如运输网络等完善的城市公共基础设施带来的空间集聚所引致的生产率提升,厚劳动力市场带来的工作搜寻成本下降与匹配效率的提升(Bacolod et al., 2009; Duranton and Puga, 2014)。动态溢价则可以随劳动者流动而转移。Roca 和 Puga (2017) 发现劳动者在大城市获得的工作经验回报溢价是高度可移植的,从大城市回流的劳动者收入显著高于一直在回流城市工作的劳动者。奚美君等(2019)也认为迁出大城市的劳动者在流入 300 至 500 万人口的城市具有明显的学习效应。由此,大城市集聚效应和技术优势可以加速劳动者的人力资本积累,这种积累可以内化为其自身优势,即使在迁移后也依旧可以发挥作用。大城市回流劳动者凭借在大城市积累的人力资本而拥有了技术与知识相对优势,在回流后仍可能获得较高的工资溢价。基于此,本文提出:

假说 H2: 劳动者从大城市回流至中小城市后,其在大城市积累的人力资本会随之转移,使其在回流后仍可获得相对更高的工资回报。

三、模型设计与数据来源

(一) 模型设计

首先,我们需要探讨不同规模的城市是否存在差异化的学习效应,即不同城市中工作经验溢价的存在性,参考 Roca 和 Puga (2017) 的做法,我们设定模型如下:

$$\ln w_{ic} = \mu_c + \sum_{c=1}^n \delta_{ic} I_c \cdot \exp_{ic} + \beta X_i + \epsilon_{ic} \quad (1)$$

(1)式中:被解释变量 $\ln w_{ic}$ 为劳动者年工资性收入的对数值; exp_{ic} 指劳动者 i 在 c 城市的工作经验,与传统 Mincer 工资方程不同的是,此模型对劳动者在不同城市获得的工作经验进行区分,而且强调工作经验回报会受到当前所在城市类型 I_c 的影响。这意味着劳动者的经验工资回报不仅取决于获得工作经验的地点,还取决于使用工作经验的地点,即当前工作所在的城市类型。通过城市固定效应 μ_c 控制城市禀赋特征带来的静态工资溢价,也可以理解为劳动者进入城市即可获得“城市水平效应”工资溢价。 X_i 为个体特征变量, ϵ_{ic} 为残差项。以此模型为基础,我们设计模型(2)以分析大城市工作经验溢价的存在性。

$$\ln w_{ic} = \alpha_1 exp_i + \alpha_2 exp_i^2 + \beta_1 exp_{i1} + \beta_2 exp_{i1} \cdot exp_i + \delta X_i + \mu_c + \epsilon_{ic} \quad (2)$$

(2)式中: exp_i 为劳动者 i 全部工作年限; exp_{i1} 指劳动者在大城市的工作年限; X_i 为个体特征变量,包括受教育年限、性别、户籍、婚姻状况、健康状况、社会资本、职业类型和行业类型。 μ_c 为城市固定效应,以此控制城市静态工资溢价。全部工作经验 exp_i 由大城市工作经验 exp_{i1} 与中小城市工作经验 exp_{i0} 加总而成。在这里 $\ln w_{ic}$ 对 exp_{i1} 的偏导数等于 $\alpha_1 + \beta_1 + (2\alpha_2 + \beta_2) exp_i + \beta_2 exp_{i1}$, 忽略体现大城市工作经验和全部工作经验回报衰减的二次项部分,大城市工作经验回报由两部分构成: α_1 为全部工作经验的回报系数,即大城市和中小城市无差别的回报部分; exp_{i1} 的系数 β_1 代表相对中小城市的大城市工作经验溢价,如果 β_1 显著为正则代表大城市有更明显的溢价,不显著则表明学习效应溢价并不明显。

进一步设计模型(3)以考察回流后大城市工作经验回报的变化:

$$\ln w_{ic} = \alpha_1 exp_i + \alpha_2 exp_i^2 + \beta_2 exp_{i1} + \beta_2 exp_{i1} \cdot exp_i + \gamma_1 I_{Back} \cdot exp_{i1} + \gamma_2 I_{Back} \cdot exp_{i1} \cdot exp_i + \delta X_i + \mu_c + \epsilon_{ic} \quad (3)$$

(3)式中:虚拟变量 I_{Back} 为劳动者是否从大城市回流,回流为 1,否则为 0,非回流者包括一直在大城市、一直在中小城市以及从中小城市迁移至大城市的劳动者。将回流变量 I_{Back} 与大城市工作经验 exp_{i1} 交互,以此分析劳动者回流之后的经验收入是否产生变化。 γ_1 显著则表示回流后大城市工作经验的工资回报会发生显著变化,符号的正负分别代表回流后会发生收入溢价还是折损,如果不显著则代表回流不会使大城市工作经验回报产生显著差别。

(二)数据来源

我们选取中国劳动力动态调查 (CLDS) 2012 年、2014 年、2016 年、2018 年数据作为研究样本。CLDS 数据样本覆盖中国 29 个省份 (除港澳台地区、西藏、海南外),调查对象为样本家庭中 15-64 岁全部劳动力,采用多阶段、多层次、与劳动力规模成比例的概率抽样方法。相比于其他微观调查数据,CLDS 数据在此研究中有如下优点:(1)提供劳动者所在城市信息,这让我们可以通过加入固定效应控制城市静态溢价。(2)提供个体样本的完整迁移记录,包括历次迁移时间和城市信息,可由此得到劳动者在不同城市的工作经历。

本文将 CLDS2012 年、2014 年、2016 年、2018 年四期调查数据组合为混合截面数据^①。我们的核心解释变量为劳动者在不同类型城市的工作经验,该数据根据问卷中劳动者个体历次迁移时间与城市信息整理得到,此处我们假设劳动者在得到第一份工作后的历次迁移过程中都在对应城市积累了工作经验。首次工作年份依据问卷中“第一份工作开始年”、“现职开始年份”、“现职是否为第一份工作”得到。针对缺失数据,我们假设其在最高学历

^①若使用面板数据则样本丢失较多,因此我们在使用混合截面回归的基础上控制时间固定效应,并使用个体层面的聚类稳健标准误进行估计。

结束年份后或16岁之后立即工作,通过出生年份、教育年限、初次教育开始年份等数据计算后插补。

其中城市类型划分是根据2012年《中国城市建设统计年鉴》城区常住人口数据将各城市分成两类:人口大于等于500万的大城市,包括北京、上海、广州、深圳、天津、重庆、武汉、成都、南京、郑州、杭州、沈阳、长沙13座城市;人口在500万以下的中小城市。职业类型分类参照美国职业信息网络(The Occupational Information Network, O*NET)以及Acemoglu和Autor(2011)的职业分类方法,具体分类如下:非常规认知型包括国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,专业技术人员;常规型包括办事人员和有关人员,生产、运输设备操作人员及有关人员;非常规操作型包括商业、服务业人员。

数据清洗过程如下:第一,将自雇型劳动者的经营性收入视作其工资收入,剔除无工作及工资数据缺失样本;第二,剔除“农林牧渔水利生产人员”样本,避免城乡之间特征区别造成的研究偏误;第三,针对2012年迁移记录缺失问题,考虑到CLDS数据采用轮换样本追踪方式,首次调查的2012年样本理论上均会在2014年进行追踪,因此我们使用劳动者2014年的迁移经历信息进行补充;第四,对存在问题的迁移数据进行修正,例如最后迁移地与当前居住地不一致则将工作年限平分,前后迁移时间倒置则进行调整等;第五,针对工资数据,使用基期消费者物价指数进行平减,并对数值明显有误样本进行修正。

处理后,总样本数为19702个,2012年、2014年、2016年、2018年样本分别为2411、6857、6006、4428个,有迁移经历的样本为4894个,有不同类型城市迁移经验样本为1450个,占总样本的7.36%,回流样本为845个,占总样本的4.29%。变量含义与描述性统计结果见表1。

表1 变量含义与描述性统计

变量	变量含义	样本量	均值	标准差
工资收入	年工资收入对数	19702	10.34	0.69
工作经验	全部工作经验(年)	19702	17.94	11.78
中小城市工作经验	中小城市工作经验(城区常住人口500万以下)(年)	19702	14.99	12.62
大城市工作经验	大城市工作经验(城区常住人口500万及以上)(年)	19702	2.94	7.51
回流	从大城市回流至中小城市为1,否则为0	19702	0.04	0.20
是否有大城市工作经历	有大城市工作经历为1,否则为0	19702	0.22	0.41
受教育年限	受教育年限(年)	19702	10.57	4.71
户籍	非农户口=1、农村户口=0	19702	0.57	0.50
婚姻状况	已婚=1、未婚=0	19702	0.86	0.35
性别	男性=1、女性=0	19702	0.58	0.49
健康状况	健康=1、不健康=0	19702	0.70	0.46
社会资本	本地关系密切的熟人,1-5分别表示没有、1-5个、6-10个、11-15个、15个以上	19702	2.81	1.27
常规型职业	职业为常规型为1,否则为0	19702	0.38	0.49
非常规操作型职业	职业为非常规操作型为1,否则为0	19702	0.45	0.50
出生地与大城市距离	出生城市与最近大城市地理距离(行政中心经纬度距离,单位:度)	19702	2.91	0.21
空气质量差距	当前所在城市与大城市平均空气质量达标天数比值(2010年)	19702	1.05	0.08

除此之外,我们还统计了回流者的回流原因,其中有 62.03%的劳动者由于务工经商选择回流,有 11.53%的劳动者受工作调动影响而回流至中小城市,还有 13.56%的劳动者则是因婚姻或家属随迁,由此可以看出,大部分劳动者是受工作因素影响而选择回流。

为了便于观察和比较不同迁移类型劳动者的特征差异,表 2 整理了劳动者个体特征与工作特征。从平均受教育年限来看,一直在大城市工作和从中小城市迁移至大城市的劳动者受教育水平普遍较高,回流劳动者受教育年限则明显高于一直在中小城市工作的劳动者。从平均年龄来看,回流劳动者更加年轻,在四种迁移类型的劳动者中平均年龄最小。从性别特征差异来看,回流劳动者中男性占比最高。从职业特征来看,相较其他迁移类型的劳动者而言,回流劳动者中专业技术人员占比最低,生产制造及有关人员占比最高。从行业特征来看,回流劳动者中制造业与建筑业劳动者占比相对较高。在上述四种迁移类型中,不同职业与行业的劳动者就业占比的差异性与中小城市产业结构、技术发展水平密切相关,中小城市由于技术劣势和较低的产业结构高级化程度,无法为专业技术人员提供可发挥相应技能的工作岗位,也由此回流者中该职业类型人员占比较小。中小城市是大城市产业转移的承接地,第二产业已得到较为充分的发展,可以为相关行业的回流劳动者提供与大城市较为相似的岗位,因此回流劳动者中从事生产制造工作的劳动者占比较高。这也说明了中小城市应优化产业结构,补足技术劣势,积极培育新兴职业,以此吸引人才回流。

表 2 不同迁移类型劳动者的特征统计

	一直在大城市	回流劳动者	从中小城市 迁移至大城市	一直在中小城市
平均受教育年限(年)	12.05	10.33	11.10	10.29
平均年龄(岁)	38.74	36.29	36.31	39.96
男性占比(%)	53.73	62.96	52.24	58.71
主要职业就业占比(%)				
专业技术人员	17.70	9.82	15.61	13.60
办事人员和有关人员	11.49	5.44	7.26	8.20
社会生产服务和生活服务人员	44.31	41.66	49.77	39.90
生产制造及有关人员	21.62	35.86	24.88	31.44
主要行业就业占比(%)				
制造业	18.91	29.23	25.81	19.91
建筑业	5.71	14.44	5.10	11.99
批发和零售贸易、餐饮业	14.52	15.15	21.64	16.62
社会服务	14.13	8.88	9.43	9.31

注:数据来源 CLDS,限于篇幅,本表仅汇报主要职业与行业的就业占比特征,完整版留存备索。

四、计量分析结果

(一) 基准回归:大城市工作经验溢价和回流溢价留存

以劳动者年工资对数为被解释变量,加入劳动者个体特征、行业与年份固定效应,并纳入城市固定效应以控制城市静态溢价,使用 OLS 回归考察劳动者大城市工作经验的工资溢价与回流后溢价留存问题。回归结果见表 3。

表 3 基准回归结果:大城市工作经验溢价与回流溢价的 OLS 估计

	(1)	(2)	(3)
工作经验	0.010 *** (0.001)	0.009 *** (0.002)	0.009 *** (0.002)
工作经验平方	-0.000 *** (0.000)	-0.000 *** (0.000)	-0.000 *** (0.000)
大城市工作经验		0.009 *** (0.003)	0.002 (0.003)
大城市工作经验×工作经验		-0.000 *** (0.000)	-0.000 (0.000)
回流×大城市工作经验			0.036 *** (0.009)
回流×大城市工作经验×工作经验			-0.001 *** (0.000)
受教育年限	0.028 *** (0.001)	0.028 *** (0.001)	0.028 *** (0.001)
性别	0.271 *** (0.010)	0.271 *** (0.010)	0.270 *** (0.010)
户籍	0.107 *** (0.013)	0.108 *** (0.013)	0.110 *** (0.013)
婚姻状况	0.105 *** (0.014)	0.104 *** (0.014)	0.106 *** (0.014)
健康状况	0.068 *** (0.010)	0.069 *** (0.010)	0.068 *** (0.010)
社会资本	0.025 *** (0.004)	0.025 *** (0.004)	0.025 *** (0.004)
常规型职业	-0.145 *** (0.017)	-0.144 *** (0.017)	-0.143 *** (0.017)
非常规操作型职业	-0.107 *** (0.017)	-0.106 *** (0.017)	-0.105 *** (0.017)
城市、行业、年份固定效应	是	是	是
常数项	9.709 *** (0.029)	9.709 *** (0.029)	9.706 *** (0.029)
样本量	19 702	19 702	19 702
R ²	0.265	0.265	0.266

注: *、** 和 *** 表示在 10%、5% 和 1% 统计水平上显著, 括号内为个体层面聚类稳健标准误。若无特别说明, 则下表同。

表 3 列(1)为不考虑溢价问题的 Mincer 方程回归, 在控制了其余特征后, 工作经验系数表明工作经验每增加 1 年, 劳动者工资收入会上升 1.0%, 我们以此为基准作为后续溢价大小的参考。列(2)中, 在控制了城市固定效应带来的城市静态溢价以及个体特征差异之后的结果显示, 大城市工作经验存在 0.9% 的工资溢价^①, 这意味着大城市工作经验可以带来相对更快的工资增长效应。列(3)考察了劳动者回流后大城市工作经验的溢价留存, 是否回流与大城市工作经验的交互项系数为 0.036 并在 1% 的显著性水平上显著, 这意味着对回到中小城市的劳动者而言, 大城市工作经验每多一年, 当前工资就会上升约 3.6%, 大城市的工作经验不仅可以留存至中小城市, 甚至实现了相对留在大城市而言更

^①此处暂不考虑体现衰减的二次项影响, 下同。

高的溢价(本文简称“回流溢价”)。需要说明的是,这种溢价并不一定意味着劳动者在回流后获得了绝对工资的提高,而是在当前所在城市收入基准条件下相对更高的工作经验回报。

(二)内生性处理

我们需要应对两方面的内生性问题:一是选择效应,劳动者在大城市获得更高的学习效应是否仅由于其本身拥有更强的学习能力?回流劳动者是“衣锦还乡”还是“混得不好”?这意味着本研究可能存在由不可观测能力导致的遗漏变量问题。二是样本选择问题,回流劳动者更可能由于就业摩擦导致失业,若忽略失业样本可能会造成估计偏误。

1.选择效应

选择效应强调更有能力、劳动生产率更高的劳动者选择进入大城市(Combes et al., 2012)。那么大城市学习效应是否来源于高技能劳动力的技能回报,而非工作经验积累,同样地,回流溢价的存在是否是由于劳动者拥有相对更高的能力,而非源于工作经验留存。为了剔除这种偏误的可能性,我们使用工具变量法以缓解内生性问题。

首先,针对劳动者是否具有大城市工作经验,我们使用其出生地与距离最近的大城市之间的直线距离作为工具变量进行分析^①。出生地距离大城市越远,劳动者迁移至大城市的难度越高,满足相关性条件;出生地与大城市之间的距离难以直接影响到劳动者当前工资,一定程度上满足外生性要求。针对回流变量,使用劳动者当前所在城市与大城市平均空气质量达标天数之比(2010年)作为工具变量。我国经济较发达的沿海及内地中心城市的污染排放会造成人口流失,形成驱赶效应,因此空气质量差距越大越容易推动劳动者回流(肖挺, 2016),满足相关性条件,而空气质量差距对劳动者当前工资无明显影响,符合外生性要求。表4为回归结果,Kleibergen-Paap Wald rk F 统计量均大于 Stock-Yogo 在 10%显著性水平上的临界值,即上述两类工具变量均通过弱工具变量检验,Kleibergen-Paap rk LM 统计量均在 1%显著性水平上拒绝原假设,即工具变量满足可识别性。第二阶段回归结果显示在缓解内生性后,基准分析结论依旧稳健。

表 4 工具变量回归结果

第一阶段回归结果

	(1)	(2)
	是否有大城市工作经历× 大城市工作经验	回流×大城市 工作经验
出生地与大城市距离×大城市工作经验	-0.402*** (0.059)	
出生地与大城市距离×大城市工作经验×工作经验	0.363*** (0.002)	
当前城市空气质量差距×大城市工作经验		2.607*** (0.401)
当前城市空气质量差距×大城市工作经验×工作经验		-0.036*** (0.009)

^①根据行政中心经纬度计算劳动者出生地城市与距离最近的大城市之间的直线距离。城市经纬度数据来源于百度地图开放平台。

续表 4

工具变量回归结果

第二阶段回归结果(被解释变量:工资收入)

大城市工作经验	0.009*** (0.003)	0.008 (0.006)
大城市工作经验×工作经验	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)
回流×大城市工作经验		0.106*** (0.031)
回流×大城市工作经验×工作经验		0.003*** (0.001)
K-Paapr LM statistic	2179.68 [0.000]	53.09 [0.000]
Kleibergen-Paap Wald rk F statistic	1537.28 <7.03>	24.70 <7.03>
样本量	19 702	19 702
R ²	0.115	0.110

注:[] 内为 LM 检验统计量的 P 值,<> 内为 Stock-Yogo 在 10% 显著性水平上的临界值。

2. 样本选择偏差

本研究探讨劳动者回流后大城市经验留存问题是基于回流后仍继续工作的劳动者样本,但忽略了回流劳动者可能由于劳动力市场摩擦等问题导致失业或者退出劳动力市场,不考虑该部分样本可能会造成样本选择偏差,从而使得估计结果有误。基于此,我们使用 Heckman 两阶段分析来应对样本选择偏差问题。具体地,首先估计大城市工作经验对劳动者回流后就业状态的影响,此时被解释变量为劳动者是否处于在业状态,若在业则为 1,否则为 0。为有效识别选择方程,该估计中必须包含至少一个只影响就业决策而不影响工资溢价的变量,本研究引入劳动者是否有两个及以上孩子这一变量进行分析,有孩子的劳动者更容易因为家庭经济负担增加劳动供给,有更高的就业动力。结果如表 5 列(2)所示,逆米尔斯比率(Lambda)显著为正,表明存在样本选择偏差。在处理样本选择偏差后,列(2)结果显著为正,表明大城市工作经验在劳动者回流后依旧对工资溢价产生显著的正向影响。

表 5

Heckman 两阶段回归结果

	(1)	(2)
	选择方程	结果方程
是否有两个及以上孩子	0.152*** (0.042)	
Lambda		0.404** (0.166)
大城市工作经验	0.002 (0.010)	0.004 (0.003)
大城市工作经验×工作经验	-0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)
回流×大城市工作经验	-0.018 (0.021)	0.035*** (0.010)
回流×大城市工作经验×工作经验	0.000 (0.001)	-0.001** (0.000)
控制变量	是	是
城市、行业、年份固定效应	是	是
常数项	1.127** (0.463)	9.639*** (0.060)
样本量	20 947	19 702
R ²	0.097	0.233

(三) 稳健性检验: 迁移类型与样本结构

为检验前述结论的稳健性,我们更换实证模型以分析大城市工作经验溢价和回流溢价的变化,并调整回归的样本数据范围,探讨与一直在中小城市或一直在大城市的劳动者相比,回流劳动者是否享有回流溢价。参考 Glaeser 和 Maré (2001)、奚美君等(2019),我们设置迁移行为虚拟变量与工作经验的交互项来分析工资增长效应和学习效应,这种模型方法更注重研究劳动者不同的迁移行为所带来的学习效应差异,具体如公式(4)所示。

$$\ln w_{ic} = \mu_c + \sum_{i=1}^3 \gamma_i D_i(\exp_i + \exp_{i1}) + \beta X_i + \epsilon_{ic} \quad (4)$$

式(4)中: μ_c 为城市固定效应, X_i 为与前述模型相同的个体特征变量,虚拟变量 D_1 、 D_2 、 D_3 分别代表“劳动力是否从大城市迁移至中小城市”、“劳动力是否一直在大城市”和“劳动力是否从中小城市迁移至大城市”,若是则为1,否则为0。 $D_i \exp_i$ 表示迁移类型虚拟变量与工作经验的交互项,交互项的系数越大,表明随着工作经验的增加,相比一直在中小城市工作的劳动者,回流中小城市、一直在大城市和迁移至大城市的迁移类型劳动力工资的边际效应越强。

表6列(1)结果显示,相较于一直在中小城市工作的劳动者,回流使得劳动者的全部工作经验获得了更高的工资溢价,与一直在大城市的劳动者相比,回流劳动者也具有较高的经验回报系数。为了进一步验证回流后大城市工作经验对当前工资的影响,列(2)在列(1)的基础上加入了大城市工作经验与迁移类型的交互项,回流变量与大城市工作经验交互项系数为0.657,回流溢价显著存在。列(3)和列(4)进一步区分样本范围以验证同一一直在中小城市的劳动者和一直在大城市的劳动者相比,回流是否使回流劳动者享有更高的工作经验溢价,以此验证样本数据的稳健性。列(3)和列(4)结果表明,相较于一直在中小城市和一直在大城市的劳动者,回流者享有明显的回流溢价,稳健性检验结果与基准回归结论相一致,研究结论是稳健的。

表6 基于迁移类型与样本结构的稳健性检验结果

样本范围	(1)	(2)	(3)	(4)
	迁移类型稳健性		样本结构稳健性	
	全样本	全样本	回流劳动者与一直在中小城市劳动者	回流劳动者与一直在大城市劳动者
回流×工作经验	0.101 *** (0.023)	-0.335 *** (0.083)		
一直在大城市×工作经验	0.004 *** (0.001)	0.285 *** (0.080)		
流入大城市×工作经验	0.001 (0.002)	-0.006 ** (0.003)		
回流×大城市工作经验		0.657 *** (0.157)	0.039 *** (0.009)	0.052 * (0.030)
一直在大城市×大城市工作经验		-0.292 *** (0.081)		
流入大城市×大城市工作经验		0.013 ** (0.005)		
控制变量	是	是	是	是
城市、行业、年份固定效应	是	是	是	是
常数项	9.766 *** (0.028)	9.763 *** (0.027)	9.727 *** (0.031)	9.932 *** (0.059)
样本量	19 702	19 702	16 232	3 602
R ²	0.291	0.909	0.105	0.133

(四) 异质性分析

一方面,现有研究发现回流劳动者相比非回流劳动者更可能利用资本或技能优势进行创业选择(Batista et al., 2017),因此本文试图探讨回流劳动者工资溢价是否源于劳动者在创业或自雇方面的竞争优势,以及中小城市政府应在哪些方面进行政策服务支持以吸引人才回流。另一方面,大城市劳动者能否通过回流将“35岁危机”转化成竞争优势,回流溢价是否存在年龄差异也是影响劳动者决策的重要问题。

鉴于此,我们从就业类型异质性和年龄异质性两个方面考察回流溢价的差异性。具体地,首先根据就业类型将劳动者分为雇员和非雇员(包括雇主和自雇)两类,再以35岁为分界线将劳动者分为低年龄组和高年龄组,以此观察实证结果在不同样本间是否存在差异。表7的回归结果表明,在大城市工作经验溢价方面,自雇和雇主型劳动者相较雇员型劳动者能获得更高的溢价,但在回流后溢价留存方面,仅雇员型就业享有明显回流溢价。这说明自雇和创业对经济环境的要求更为严苛,中小城市仍难以提供较为完善的创业环境。列(5)至列(8)的结果显示,35岁以下的劳动者可以获得更高的大城市工作经验溢价,但回流溢价并不明显。35岁及以上的劳动者回流溢价在5%的显著性水平上显著,说明高龄劳动者可以通过回流获得竞争溢价,以此避免大城市的“35岁危机”。

表7 异质性分析结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	就业类型				年龄			
	雇员		非雇员		小于35岁		大于等于35岁	
大城市工作经验	0.006*** (0.003)	0.007 (0.006)	0.024*** (0.008)	0.011 (0.015)	0.023*** (0.010)	0.006 (0.020)	0.009*** (0.007)	0.009 (0.008)
回流×大城市工作经验		0.004*** (0.001)		0.000 (0.002)		0.065 (0.057)		0.109** (0.048)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
城市、行业、年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
常数项	9.597*** (0.024)	9.594*** (0.024)	9.829*** (0.064)	9.832*** (0.064)	9.715*** (0.047)	9.716*** (0.048)	9.815*** (0.044)	9.816*** (0.044)
样本量	14 569	14 569	4 424	4 424	6 797	6 798	12 859	12 859
R ²	0.139	0.071	0.075	0.077	0.108	0.107	0.107	0.104

五、工资溢价和经验留存的机制分析

大城市的工作经验为什么可以使劳动者享有更高溢价?为什么在劳动者回流后大城市工作经验仍可使其获得较高溢价?在本部分,我们将对这种现象的内在形成机制进行探讨。

(一) 大城市工作经验溢价和回流溢价的来源机制:技能提升效应和工资锚定效应

根据前文所述,城市规模越大,资本、劳动等要素就越丰裕。大城市的技术与人力资本优势促进了新知识的创造,劳动者在城市间流动并与周围群体互动交流,知识、技术、信息得以快速传播,在知识溢出效应的影响下,劳动者技能水平提升。鉴于此,本文探讨大城市工作经验能否提升劳动者技能水平,进而使其获得大城市工作经验溢价。具体地,我们从专用性技能和通用性技能两个维度出发衡量劳动者技能水平。其中,专用性技能是指特定于行业、职业的技能,我们使用劳动者资格证书数量作为其代理变量。通用性技能是指在多数行

业、职业均通用的一般技能,现有研究多从认知能力和非认知能力两方面进行测度。本文使用阅读能力和写作能力衡量劳动者认知能力,使用问题解决能力和协作能力衡量劳动者非认知能力,具体分别使用问卷中“请您评估一下您阅读报刊的能力?”、“请您评估一下您书信写作的能力?”、“我感到无法克服遇到的困难的频率”、“被访者合作程度如何?”这四个问题进行表征。将以上指标标准化后取均值即为劳动者技能水平指标,以此进行大城市工作经验溢价机制的检验。

针对回流溢价问题,我们从工资锚定角度进行机制分析。在回流劳动者展开工作搜寻的过程中,流入地用人单位会参考他上一份工作的工资流水以确定其未来报酬,劳动者本身也会以此为基准寻找相对高回报的工作。劳动者在大城市不仅由于城市静态溢价享有更高的基准工资,其工作经验溢价增长速度也相对更快。大城市工作经验溢价来源于相对中小城市更快的技能提升,即生产效率的提升,这种提升会表现为劳动者更快的工资增长速度,而在回流中则表现为以先前工资为基准的锚定效应。由于 CLDS 数据库中没有个体历史迁移中历次工资数据,我们以当前微观数据为基础,计算出各个城市的分行业分职业平均工资,与劳动者历史迁移城市进行匹配,将其中最高值作为锚定工资的指代变量检验影响回流溢价的机制。回归结果见表 8。

表 8 列(1)和列(2)为大城市工作经验溢价的技能提升效应机制检验结果,劳动者的大城市工作经历显著提高了其技能水平,并且技能提升对工资回报表现出明显的正向影响,这意味着劳动者前往大城市工作更快地提升了个人能力,进而享有相对中小城市的工作经验溢价。列(3)和列(4)为回流溢价的机制检验,大城市工作经历使劳动者获得了更高的锚定工资,并且锚定工资对工资收入具有明显的正向影响。加入锚定工资变量后,回流与大城市工作经验的交互项系数为 0.081,表明工资锚定效应一定程度上可以解释大城市工作经验的回流溢价。

表 8 机制分析:技能提升效应和工资锚定效应

	(1)	(2)	(3)	(4)
	大城市工作经验溢价		回流溢价	
	技能水平	工资收入对数	锚定工资	工资收入对数
技能水平		0.109*** (0.011)		
锚定工资				0.251*** (0.013)
大城市工作经验		0.005 (0.003)		-0.007 (0.005)
回流×大城市工作经验				0.081** (0.030)
大城市工作经历	0.080*** (0.022)		0.269*** (0.021)	
控制变量	是	是	是	是
城市、行业、年份固定效应	是	是	是	是
常数项	-0.386*** (0.026)	9.803*** (0.029)	10.940*** (0.025)	6.936*** (0.144)
样本量	16 499	16 499	19 702	19 702
R ²	0.290	0.121	0.226	0.141

(二) 回流溢价影响机制:行业结构差异和城市基础设施

为了进一步分析影响劳动力回流溢价大小的因素,我们从行业结构差异和城市基础设施两方面进行机制检验。

1. 行业结构差异

由于人力资本具有专用性,劳动者在某一行业或职业积累的技能需要在执行相关任务时才能发挥作用。一般而言,人力资本的专用性越强,其市场流动性越差。因此,劳动者在大城市相关行业积累的人力资本优势回到中小城市能否发挥作用,很大程度上受到当地是否能够提供合适行业岗位的限制。我们使用劳动者所在城市对应行业就业人员占比与大城市平均值差值的对数作为指标,衡量城市行业结构差异对回流溢价的影响。结果如表9列(1)所示,行业结构差异与回流溢价的交互项系数显著为负,表明回流城市的产业结构与大城市差异越大,劳动者所能获得的后流溢价越小。

2. 城市基础设施

创业作为技术创新的重要载体,本应成为回流劳动者发挥人力资本优势、形成技术扩散的重要渠道,但前述分析却发现非雇员劳动者回流至中小城市后难以获得回流溢价,说明当前中小城市尚未形成优质创业环境。万海远(2021)研究发现,城市社区基础设施投资具有明显的创业带动作用。以此角度出发,我们选取城市人均客运总量(次/人)的对数以及城市人均电信业务量(元/人)的对数,作为交通能力和信息发展水平的代理变量,观察二者能否提高回流溢价。表9回归结果列(2)和列(3)显示,城市交通能力和信息发展水平的提升可以显著提升劳动者的回流溢价,因此中小城市应当着力提升基础设施水平,改善城市创业环境,进而吸引人才回流。

表9 机制分析:行业结构差异与城市基础设施

	(1)	(2)	(3)
行业结构差异×回流×大城市工作经验	-0.035*** (0.014)		
交通能力×回流×大城市工作经验		0.007** (0.003)	
信息发展×回流×大城市工作经验			0.020** (0.009)
回流×大城市工作经验	0.107*** (0.033)	0.007 (0.018)	-0.040 (0.073)
控制变量	是	是	是
城市、行业、年份固定效应	是	是	是
常数项	9.787*** (0.030)	9.853*** (0.372)	9.323*** (1.286)
样本量	16 981	18 775	18 377
R ²	0.106	0.269	0.108

六、结论和政策建议

本文使用2012年、2014年、2016年、2018年中国劳动力动态调查(CLDS)数据分析了劳动者大城市工作经验工资溢价的存在性,以及劳动者从大城市回流至中小城市后,大城市工作经验的工资溢价变化情况。实证研究发现,控制大城市静态溢价后,劳动者在大城市的工作经验可以使其获得相对工资溢价,并且在回流至中小城市后依然可以带来相对较高的工资回报。结论在经过选择效应、样本选择偏差处理以及基于迁移类型与样本结构的稳健性分析后仍然成立。其中,自雇、雇主型劳动者和低年龄劳动者在大城市能够获得更高的工资

溢价,雇员型劳动者和高年龄劳动者可享受明显的回流溢价。技能提升效应可以解释大城市工作经验溢价来源,而回流后的工资溢价主要受到大城市更高工作经验回报所引致的工资锚定效应的影响。城市行业结构和基础设施发展均会影响回流溢价的大小。

基于以上结论,本文提出以下政策建议:第一,对个体劳动者而言,在大城市工作时应当充分利用优良的知识环境提升自我,在人力资本积累至一定程度后,可以尝试回到中小城市,利用技术、知识、经营理念等人力资本优势获得职业发展,享受更高的收入溢价。第二,对大城市而言,应当为知识、技术、先进经验的交流传播创造环境,在促进城市高质量发展的同时,为劳动者加速自身人力资本累积提供便利。对中小城市而言,应支持建设可供劳动者发挥优势技能的平台,完善发展先进技术的产业配套政策,细化创业就业支持政策,积极吸引劳动者回流就业创业,凭借人力资本溢出效应带动当地产业与技术发展。第三,在推动实现共同富裕的过程中,应当积极引导劳动者在不同发展水平的城市间有序双向流动,以人才流动带动技术资本扩散,缩小地区生产率差异,形成优势互补的发展格局,助力乡村振兴与区域协调发展。

本研究仍有可进一步探讨之处,由于样本涵盖一直在大城市、一直在中小城市、从大城市迁移至中小城市、从中小城市迁移至大城市这四种迁移类型的劳动者,所涉及的内生性问题较为复杂。虽然我们已针对该问题进行了探讨,但未必能够完全解决内生性问题。另外,劳动者之间的人力资本积累时间和回报曲线存在差别。若将来获得更详细、完整的数据,可进一步缓解内生性问题,并针对技能积累、回流时间、回流条件等进行更为细致的分析。

参考文献:

1. 蔡昉, 2013:《理解中国经济发展的过去、现在和将来——基于一个贯通的增长理论框架》,《经济研究》第11期。
2. 陈飞、苏章杰, 2021:《城市规模的工资溢价:来源与经济机制》,《管理世界》第1期。
3. 胡雯、张锦华, 2021:《密度、距离与农民工工资:溢价还是折价?》,《经济研究》第3期。
4. 李红阳、邵敏, 2017:《城市规模、技能差异与劳动者工资收入》,《管理世界》第8期。
5. 林毅夫, 2017:《新结构经济学的理论基础和发展方向》,《经济评论》第3期。
6. 孟美侠、李培鑫、艾春荣、何青, 2019:《城市工资溢价:群聚、禀赋和集聚经济效应——基于近邻匹配法的估计》,《经济学(季刊)》第18卷第2期。
7. 宁光杰, 2014:《中国大城市的工资高吗?——来自农村外出劳动力的收入证据》,《经济学(季刊)》第13卷第3期。
8. 彭国华, 2015:《技术能力匹配、劳动力流动与中国地区差距》,《经济研究》第1期。
9. 彭树宏, 2016:《城市规模与工资溢价》,《当代财经》第3期。
10. 童玉芬, 2018:《中国特大城市的人口调控:理论分析与思考》,《人口研究》第4期。
11. 万海远, 2021:《城市社区基础设施投资的创业带动作用》,《经济研究》第9期。
12. 奚美君、陈乐、汪奕鹏、吴鹏, 2019:《大城市工资溢价、集聚经济与学习效应——基于城市劳动力动态迁移视角》,《当代财经》第4期。
13. 夏怡然、陆铭, 2015:《城市间的“孟母三迁”——公共服务影响劳动力流向的经验研究》,《管理世界》第10期。
14. 肖挺, 2016:《环境质量是劳动人口流动的主导因素吗?——“逃离北上广”现象的一种解读》,《经济评论》第2期。
15. Acemoglu, D. 2009. *Introduction to Modern Economic Growth*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
16. Acemoglu, D., and D. Autor. 2011. “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings.” In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B. Edited by O. Ashenfelter and D. Card, 1043–1171. Amsterdam: North-Holland.
17. Bacolod, M., B. S. Blum, and W. C. Strange. 2009. “Skills in the City.” *Journal of Urban Economics* 65(2): 136–153.
18. Batista, C., T. McIndoe – Calder, and P. C. Vicente. 2017. “Return Migration, Self – selection and

- Entrepreneurship.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 79(5):797–821.
19. Beaudry, P., D. A. Green, and B. M. Sand. 2014. “Spatial Equilibrium with Unemployment and Wage Bargaining: Theory and Estimation.” *Journal of Urban Economics* 79: 2–19.
20. Bryan, G., and M. Morten. 2019. “The Aggregate Productivity Effects of Internal Migration: Evidence from Indonesia.” *Journal of Political Economy* 127(5): 2229–2268.
21. Combes, P.P., G. Duranton, and L. Gobillon. 2008. “Spatial Wage Disparities: Sorting Matters!” *Journal of Urban Economics* 63(2): 723–742.
22. Combes, P.P., G. Duranton, L. Gobillon, D. Puga, and S. Roux. 2012. “The Productivity Advantages of Large Cities: Distinguishing Agglomeration from Firm Selection.” *Econometrica* 80(6): 2543–2594.
23. Duranton, G., and D. Puga. 2014. “The Growth of Cities.” In *Handbook of Economic Growth*, Vol. 2B. Edited by P. Aghion and S. N. Durlauf, 781–853. Amsterdam: North-Holland.
24. Glaeser, E.L., and D.C. Maré. 2001. “Cities and Skills.” *Journal of Labor Economics* 19(2): 316–342.
25. Grabowska, I., and A. Jastrzebowska. 2021. “The Impact of Migration on Human Capacities of Two Generations of Poles: The Interplay of the Individual and the Social in Human Capital Approaches.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(8): 1829–1847.
26. Lagakos, D. 2020. “Urban–Rural Gaps in the Developing World: Does Internal Migration Offer Opportunities?” *Journal of Economic Perspectives* 34(3): 174–192.
27. Lucas Jr., R.E. 1988. “On the Mechanics of Economic Development.” *Journal of Monetary Economics* 22(1): 3–42.
28. Roca, J.D.L., and D. Puga. 2017. “Learning by Working in Big Cities.” *The Review of Economic Studies* 84(1): 106–142.
29. Romer, D. 2012. *Advanced Macroeconomics*, 4th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
30. Romer, P.M. 1986. “Increasing Returns and Long-Run Growth.” *Journal of Political Economy* 94(5): 1002–1037.
31. Wang, W.W., and C.C. Fan. 2006. “Success or Failure: Selectivity and Reasons of Return Migration in Sichuan and Anhui, China.” *Environment and Planning A* 38(5): 939–958.

Is Work Experience in Big Cities Valuable in Small and Medium-sized Cities? Analysis from the Perspective of Return Migration

Ning Guangjie¹, Cui Huimin¹ and Fu Weihao²

(1: School of Business, Shandong University;

2: School of Labor and Human Resources, Renmin University of China)

Abstract: Promoting the flow of talents is an important way to promote coordinated regional development. Using the China Labor Force Dynamics Survey (CLDS) data, this paper distinguishes the places where workers obtain and use their work experience based on the migration experience of workers, and empirically examines the wage premium of the work experience in large cities and its change after migration. The results show that after controlling the urban static wage premium, the work experience accumulated by workers in large cities can still bring the wage premium, and after returning to small and medium-sized cities, they can further obtain a higher premium than before. The research conclusion still holds after robustness tests, and there are employment type heterogeneity and age heterogeneity. This study explains the sources and changes of wage premiums from the perspectives of skill improvement and wage anchoring, and finds that urban industry structure and infrastructure level both affect the size of the return premium. This study provides a reference for individual urban migration decisions, and promotes regional coordinated development by guiding the flow of talents.

Keywords: Wage Premium, Return to Work Experience, Return Migration, Regional Coordinated Development

JEL Classification: J24, J31, R23

(责任编辑:彭爽)