

# 当前我国城市职业流动的障碍分析\*

赵延东, 王奋宇

(中国科技促进发展研究中心, 北京 100038)

**摘要:** 本文通过经验调查研究发现我国的职业流动率偏低, 且大量劳动者有流动意愿却没有流动行为, 这些都说明我国的职业流动存在着障碍。本文将这些障碍分为个人障碍和制度障碍、进入障碍和退出障碍等, 并根据经验社会调查所得数据对此进行了检验。我们认为, 消除这些流动障碍的关键在于加快改革开放步伐, 建立完善的社会主义市场经济制度。

**关键词:** 职业流动; 障碍; 市场经济制度

**中图分类号:** C976.1; F241.4   **文献标识码:** A   **文章编号:** 1000-4149(2004)05-0034-06

## On the Obstacles to Occupational Mobility in Urban China

ZHAO Yan\_dong, WANG Fen\_yu

(National Research Center for Science and Technology for Development, Beijing, 100038)

**Abstract:** Based on empirical social survey data, we find that the occupational mobility rate in urban China is still low, while lots of workers are willing to change their job career yet fail to do so. These results imply that nowadays there are still obstacles to occupational mobility. We define these obstacles as individual obstacles vs. institutional obstacles, and entering obstacles vs. quitting obstacles, etc. The key step to get rid of these obstacles is to speed up the development of reform and the construction of market economy system.

**Keywords:** occupational mobility; obstacles; market economy system

从20世纪90年代开始, 我国劳动就业体制改革逐步确立了建设劳动力市场体制、通过市场机制配置劳动力资源的基本方向。在近10年的时间里, 我国劳动力市场制度建设已取得了重大的成就。但是, 旧体制的变革与新体制的建立总要经历一个漫长而艰难的过程, 不可能一蹴而就。本文将根据中国科技促进发展研究中心与挪威应用社会科学研究所以共同进行的“中国城镇劳动力流动研究”所得的经验社会调查数据, 对当前我国劳动者实现职业流动所面临的障碍进行深入分析。

收稿日期: 2003-12-09

\* 本文使用的经验数据来自于中国科学技术促进发展研究中心与挪威 FAFO 应用社会科学研究所以共同进行的“中国城镇劳动力流动”研究。

作者简介: 赵延东, 男, 湖南湘潭人, 中国科技促进发展研究中心副研究员, 社会学博士, 主要研究方向为社会资本与社会发展、劳动就业问题等。

## 劳动力流动与流动障碍

劳动经济学家们认为,劳动力的自由流动是劳动力市场机制发挥作用的最重要前提之一。“由于任何市场的作用都在于促进自愿交换的实现,所以社会依靠劳动者在雇主之间的自由流动来进行劳动力的配置,这种劳动力配置方式可以同时使劳动者和消费者的满足达到最大化”<sup>[1]</sup>。可以说,如果劳动者不能按照自己的意愿自由地流动,那么劳动力市场的资源配置功能将被严重地扭曲,甚至完全失去效用。因此,劳动力的自由流动已成为衡量劳动力市场发育水平的重要指标之一。劳动力流动是一个很宽泛的概念,它包括了劳动者在不同类型的工作组织之间的流动、在不同职业和行业之间的流动、在不同地域之间的流动以及在不同就业状态之间的流动等。在本文中,我们将主要考察劳动者在不同职业之间的流动,也就是他们“职业流动”的情况。在现代社会中,职业流动是劳动力流动的一种最常见也是最重要的表现形式。

在本次研究中我们发现我国劳动力市场建设已经取得了很大的成就,一个直接的表现就是与过去相比,人们的职业流动越来越频繁、也越来越容易了。在传统的计划经济体制下,国家对于劳动者在不同地域之间、不同经济部门之间以及不同工作单位之间的流动进行着全方位的严格控制,而这一控制随着我国市场经济体制改革的开展,尤其是劳动力市场制度的逐步建立完善而日益削弱。

在表1中我们列出了在不同年代就业的劳动者平均每次工作变动所需要的时间情况,可以看出,在1980年代前,3个样本城市中的劳动者发生一次工作变动所需的平均间隔时间大约需要15~20年左右,而随着时间的推移,这一间隔时间逐步缩短,到1990年代大约只需要5年左右,这意味着人们职业流动的频率与以往相比,有了极大程度的提高。应该说,这一结果从一个侧面反映了我国劳动力市场建设在近年来取得的重大成就。

表1 不同年代就业者平均每次工作变动所需的时间(单位:年, N=6761)

年代	北京	无锡	珠海
1949年以前	20.5	18.8	29.6
1950~1965	26.7	22.8	21.3
1966~1979	16.8	16.5	14.1
1980~1989	10.4	9.6	9.2
1990~1994	5.2	6.1	5.7
1995~1998	4.8	6.6	5.1
(总平均数)	13.0	11.8	8.7

尽管我国劳动力市场建设已经取得了很大成效,但不能否认的是,中国劳动者的职业流动率从总体上看还是相当低的。根据本次调查的结果,在北京、无锡和珠海三个样本城市中分别有32.7%、34.5%和34.5%的劳动者在其一生中从未改变过工作单位(也就是没有实现过职业流动)。我们可以做一个国际比较,1970年日本横滨市终生没有职业流动的劳动者占总数的34.9%,而同年美国底特律市终生没有职业流动经验的劳动者仅占总数的13.5%<sup>[2]</sup>,从比较结果上看,当前中国职业流动的比率尚达不到发达国家30年前的水平,是相当低下的。

那么,这些劳动者是否因为对当前工作非常满意而根本不想流动呢?我们专门对1993年至1998年这5年间劳动者的流动情况和流动意愿进行了分析,并根据他们“是否有流动意愿”和“是否实现了职业流动”将其分为三类别:1.成功实现了职业流动者;2.有流动意愿,但没有实现职业流动者;3.没有流动意愿,也没有流动行为者。从表2的数字中我们可以直观地看到:在这5年中有近30%的人成功地实现了职业流动,42%的劳动者既没有流动行为,也没有流动的意愿,但有28%的劳动者明确表示自己有流动的意愿,却没有实现职业流动。如果我们仅考虑

那些在近 5 年没有职业流动行为的劳动者，则其中有 40% 的人表示希望改变自己的工作。这一结果表明，相当一部分劳动者虽然有着较强的流动意愿，但由于各种原因无法实现职业流动。我们认为，产生这种现象的原因在于当前我国劳动者的职业流动还面临着各种各样的障碍。这些劳动者正是因为这些流动障碍的存在才无法实现自己的流动意愿的。

表 2 1993~1998 年间三城市劳动者的流动状况和流动意愿情况 (N=3997)

流动状况与流动意愿情况	百分比	个案数
实现职业流动者	29.8	1191
没有流动行为，亦无流动意愿者	42.0	1679
没有流动行为，但有流动意愿者	28.2	1127
(总计)	100	3997

### 当前我国职业流动的主要障碍

构成职业流动障碍的因素是多种多样的，我们可以按照不同的分类方法对其进行归纳说明。

#### 个人障碍与制度障碍

根据造成障碍的原因，我们可将职业流动的障碍分为“个人障碍”和“制度障碍”两类。“个人障碍”是阻碍着劳动者实现职业的一些个人特征，这些特征具体又可以分为两种：一是“先赋性个人因素”，指的是一些与生俱来的、无法通过个人努力加以改变的个人或家庭特征，如劳动者的性别、年龄等。例如劳动经济学家们发现当劳动力市场上存在着基于性别的歧视时，女性劳动者的职业流动就会遇到很大的障碍。另一种是“后致性个人障碍”，指的是那些通过个人后天努力而获得的个人特质，如教育程度、职业经验等。以往对中国职工流动的研究表明，职工个人的素质和技能对其流动能力有着重要的影响，高素质职工更容易实现职业流动<sup>[3]</sup>。这就意味着对那些教育程度较低、技能较差的职工来说，职业流动的障碍将是比较多的。

所谓“制度障碍”，主要是指那些通过国家法律法规形式或各种组织制度表现出来的，对劳动者职业流动构成阻碍的非个人因素。当前我国正处于社会转型时期，旧有体制已难以适应社会发展的需要，部分已被破除的旧体制仍有着极强的“体制惯性”，而新的体制又尚未建设完善。因此，在劳动者的职业流动过程中，不可避免地会遇到一系列“制度障碍”。

户籍制度是人们讨论较多的制度性流动障碍之一。以户籍制度为核心的城乡分裂的“二元结构”是中国社会的一大特征，在计划经济时期，它使得城乡劳动者的身份基本被固定化，从而在最大程度上限制了农村劳动者向城市流动的可能性。改革开放以来，户籍制度已逐渐失去了其政治和经济上的存在意义，打破户籍制度的壁垒、促进劳动力合理流动已成为改革的一个重要目标<sup>[4-5]</sup>。但旧体制对人们心理和行为的影响决非短时间内可以消除，尽管现在人们已不再将进城务工的农民工贬称为“盲流”，但在不少城市中，拥有城市户口仍是进入某些职业或行业的先决条件，而一旦经济发展和就业形势发生变化时，最先受影响的也往往是没有城市户口的农民工们<sup>[6]</sup>。

在计划经济时代，国家主要是通过单位来对城镇劳动者进行管理，在管理时使用的是与单位制配套的人事档案制度。每一个城镇劳动者都要建立起相应的档案，由其所在单位管理。当他(她)变动工作时，档案也随着个人一起变动。这种制度安排使得档案成为单位控制人员外流的一种有效手段。虽然目前档案制度的功能正在逐渐淡化，但它仍在不同场合对于劳动者的流动起着限制的作用。

最后，传统的社会保障与福利制度也是限制劳动者自由流动的制度性障碍之一。计划经济时代的社会保障和福利制度有着很强的“单位化”特征，单位不仅仅是劳动者就业并获得收入的场

所，而且是他们获取各种资源和社会保障的来源。社会保障制度的“单位化特征”意味着社会保障在不同的单位之间有着很大的差异，一旦劳动者离开某一单位，他们也就失去了与这个单位有关的各种保障与福利<sup>[7]</sup>。因此这种制度加大了劳动者职业流动的“机会成本”，使他们在流动时的困难加剧了。

#### 进入障碍与退出障碍

我们还可以从另一个角度来对各种流动障碍进行分类，即按照障碍的作用机制将其分为“进入障碍”和“退出障碍”。所谓“进入障碍”，指的是使劳动者难以按照自己的意愿获得自己理想的新工作岗位的那些障碍。例如根据劳动者的户籍来决定他（她）是否可以进入某一行业，就是一种典型的“进入障碍”，它使得户籍成为农村劳动者获得某些工作的不可逾越的障碍。再如当女性劳动者因性别歧视而无法获得某项工作时，性别也成为了一种“进入障碍”。

与“进入障碍”相对应的是“退出障碍”，它的作用机制不在于限制劳动者获得新的工作岗位，而在于使劳动者无法离开目前的工作岗位。例如在单位不愿意让某一员工离开时，可以用不办理人事档案转移手续的办法来“拴住”此人，使其无法流动。另外，传统的社会保障福利制度也会成为劳动者“退出”原岗位的障碍，由于我国尚未建立统一的社会保障制度，离开某一单位往往意味着必须同时放弃与之相联的社会保障和福利，这使得劳动者更难做出离开原单位的决策，也就间接地为劳动者的职业流动设置了障碍。

#### 数据检验与分析

以上我们根据理论和以往研究的结果对我国劳动者职业流动可能存在的障碍进行了归纳，那么，这些因素究竟在多大程度上阻碍着人们的职业流动？哪些因素影响更大？怎样才能消除这些障碍？下面我们将根据经验社会调查所得数据来对此进行分析和检验。本研究所依据的数据资料来源于中国科学技术促进发展研究中心与挪威 FAFO 应用社会科学研究共同进行的“中国城镇劳动力流动”调查，该调查采取多阶段分层随机抽样方法，在北京、珠海和无锡 3 个城市中共抽取了 7500 个居民家庭样本进行入户面访问卷调查。调查员在进入家庭户并了解了户成员的基本情况后，再从户成员中随机抽取一名 16 岁以上的被访者作为研究的样本。最后的实地入户面访工作于 1998 年 11 月到 12 月底在 3 个样本城市中同时展开，共成功地面访了 7337 个家庭户，获得 7337 份有效问卷，有效问卷率达 93.5%。

我们的基本研究策略是以“劳动者是否遇到流动障碍”作为因变量、以我们上面提到的可能导致流动障碍的因素为自变量建立多元 logistic 回归模型，考察各自变量是否会增大劳动者遇到流动障碍的可能性。

本次研究的因变量是“劳动者在流动时是否遇到了障碍”，那么怎样判断劳动者是否遇到了障碍呢？我们可以利用前面对劳动者流动意愿与流动行为的分析来进行判断（参见表 2）。我们认为，如果一个劳动者在近 5 年内成功地实现了职业流动，意味着他没有遇到什么流动障碍；而如果劳动者有流动意愿，却在近 5 年来没有实现流动，就意味着他遇到了流动障碍。这样，我们根据这一方法建立了一个虚拟变量，将实现流动者赋值为“0”，而将有流动意愿而无流动行为者赋值为“1”。在这个回归模型中，如某一自变量的回归系数为负，表明该因素降低了劳动者遇到障碍的可能性；如果为正，则表示该因素加大了劳动者遇到流动障碍的可能性，我们可以认定这一因素对职业流动起着阻碍的作用。

在研究自变量的选择上，我们用性别和年龄来代表其个人先赋性因素，用其受教育和培训的总年数来代表个人自致性因素。在制度性因素上，我们选择了个人的“是否城市户口”（是= 1，不是= 0）来反映户籍制度的作用，用“单位是否提供医疗保障”和“单位是否提供住房”（是= 1，不是= 0）反映劳动者从单位获得的福利情况，以劳动者的“档案是否由单位管理”以及“是

否具有干部身份”（是= 1，不是= 0）反映劳动者所在单位的人事档案管理制度。对那些过去 5 年中没有实现职业流动的劳动者，我们了解的都是他们接受调查时的实际情况，而对那些过去 5 年中更换过工作的劳动者，我们了解的则是他们离开原工作单位时的情况。在表 3 中列出了统计分析的结果。

表 3 三个样本城市的劳动者是否遇到过流动障碍的 Logistic 回归分析结果

	北京	无锡	珠海
(个人先赋性因素)			
本人性别 (1= 男性)	- 0.029*** (0.007)	- 0.050*** (0.010)	0.010 (0.010)
本人年龄	- 0.303* (0.152)	- 0.404* (0.195)	- 0.343 (0.203)
(个人自致性因素)			
本人受教育年数	- 0.023 (0.027)	0.032 (0.040)	- 0.076* (0.039)
(制度性因素)			
户口所在地 (1= 城镇户口)	- 0.447 (0.333)	- 0.654 (0.354)	- 1.072*** (0.252)
单位所有制 (1= 国有)	- 0.388 (0.246)	0.456* (0.231)	- 0.119 (0.288)
单位是否提供医疗保障 (1= 提供)	1.187*** (0.269)	1.249*** (0.317)	- 0.248 (0.271)
单位是否提供住房 (1= 提供)	0.095 (0.120)	0.263 (0.197)	0.463* (0.226)
单位是否保管个人档案 (1= 单位保管)	0.615* (0.241)	0.421* (0.293)	- 0.256 (0.263)
本人身份 (1= 干部)	0.859*** (0.196)	0.536 (0.288)	0.342 (0.292)
Constant	0.537	1.785	2.257
Chi_square	76.015***	81.840***	62.624***
df	9	9	9
- 2 Log_likelihood	496.892	621.320	730.470
N	542	641	775

说明：1. 表内数字均为未经标准化的回归系数，括号内为标准误差

2. \* :  $P < 0.05$ ; \*\* :  $P < 0.01$ ; \*\*\* :  $P < 0.001$

从统计结果看，我们在前面提到的各种流动障碍都有不同程度的表现。个人先赋性障碍在北京和无锡表现得较为明显：女性和年龄较低的劳动者遇到流动障碍的可能性较高。但在珠海，个人先赋性因素并未构成流动的主要障碍，影响流动的主要是个人自致性因素（即教育和培训年数），教育程度越高的劳动者，遇到流动障碍的可能性越小。社会学家们指出，现代社会发展的一个趋势就是先赋性因素对于个人的影响在逐渐减小，自致性因素的作用逐渐加大。从这个意义上说，我们可以预测随着我国的社会发展，先赋性个人因素对流动的阻碍作用将减弱，而教育等后致性因素的作用将日益明显。

制度性因素对个人流动的影响也是相当明显的，在北京，如果一个劳动者本人具有干部身份、档案由单位管理，而且所在单位提供了医疗保障，那么即使他（她）有职业流动的意愿，也会有很大可能因遇到流动障碍而无法实现流动，这种情况在无锡也差不多。但我们可以看到在珠海，个人流动的制度性障碍要相对少一些，只有“户口”和“从单位获得住房”这一福利更可能构成一种流动障碍。本次研究中我们发现在北京和无锡，户籍制度并未对流动产生非常明显的阻碍作用，但这可能是因为调查的范围仅限于城市，而户籍制度对流动的阻碍更多地体现在乡一

城流动之中的缘故。故我们不能据此断言户籍制度在现阶段已不构成职业流动的障碍。

我们还想进一步了解不同自变量对于因变量的影响大小有何差异,由于各自变量的量纲不同,它们对因变量的作用不能直接通过表3中的回归系数进行比较。但我们可以通过对变量进行标准化来计算各自变量的“标准回归系数”,标准回归系数之间可以进行比较,其绝对值大小代表了该自变量对于因变量作用的大小。在计算了各自变量的标准回归系数大小后(限于篇幅,未在文中列出)我们发现,在北京影响人们流动的主要因素按影响大小依次为:单位是否提供医疗保障、本人身份是否干部、档案是否由单位管理、本人的性别和年龄;在无锡依次为:单位是否提供医疗保障、档案是否由单位管理、是否在国有单位工作、性别、年龄;在珠海为:是否有城市户口、单位是否提供住房、本人受教育情况。由此可见无论在哪个城市,制度性因素对流动的阻碍作用都要比个人性因素大得多,这说明目前我国阻碍人们流动的主要因素仍然是制度性的。

### 小结

我们通过对经验调查数据的分析,发现当前我国城市劳动者的职业流动从频率上有所加快,从数量上有所增加。这一趋势充分反映了我国劳动力市场建设前进的步伐。但是,我们必须同时认识到,劳动者在职业流动过程中,还不得不面对各种各样的个人障碍和制度性障碍,这些障碍分别以进入障碍或退出障碍的形式得以反映。从对人们职业流动结果的影响看,在当今中国,制度性障碍还是阻碍人们正常职业流动的主要因素。而个人因素的阻碍作用则相对较小。

以上结果给我们提供的启示是:要想为我国劳动者提供自由职业流动的空间,最重要的工作就是要尽快消除阻碍职业流动的“制度性障碍”。而制度性流动障碍的消除,只能寄希望改革的进一步深化,如户籍制度和档案人事制度的改革、全社会统一的社会保障制度的建立等等。

在本次研究中,我们看到在市场化改革进程较快的珠海,劳动者遇到的职业流动障碍明显较少,这是一个可喜的信号。我们有理由相信,随着社会主义市场经济制度的逐步完善,阻碍劳动力流动的各种因素将会被破除,劳动者面临的将是一个更为开放、自由的劳动力市场。

#### 参考文献:

- [1] 伊兰伯格,史密斯. 现代劳动经济学(M). 北京:中国人民大学出版社,1999,31.
- [2] 王宙宇,李路路等. 中国城市劳动力流动:从业模式·职业生涯·新移民(M). 北京:北京出版社,2001.
- [3] 吴晓刚. 中国职工的择业与流动:变动中的劳动关系透视(J). 管理世界,1995(3).
- [4] 刘艾玉. 劳动社会学(M). 北京:北京大学出版社,1999.
- [5] 蔡,都阳,王美艳. 户籍制度与劳动力市场保护(J). 经济研究,2001(12).
- [6] 俞德鹏. 城乡社会:从隔离走向开放(M). 山东济南:山东人民出版社,2002.
- [7] 同[2].

[责任编辑 齐明珠]

(上接第12页)

#### 参考文献:

- [1] 李树茁等. 儿子与女儿:中国农村的婚姻形式和老年支持. 人口研究,2003,(1).
- [2] 郭志刚. 老年人与子女之间的代际经济流量的分析. 人口研究,1998,(1).
- [3] 费孝通. 费孝通文集(第九卷). 北京:群言出版社,1999.
- [4] J. Scott Long *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables* SAGE Publications, 1997.
- [5] D. A. Powers & Yu Xie *Statistical Methods for Categorical Data Analysis* ACADEMIC PRESS, 2000.
- [6] 彭希哲. 农村社会养老保险研究综述. 人口学刊,2002,(5).

[责任编辑 王树新]