

中国职业流动中的社会 不平等问题研究

王春光

【摘要】 文章从代际职业流动和代内职业流动角度,分析先赋因素(如家庭背景、户籍制度、所有制等)对职业流动的影响,从而折射出职业流动中的一些不平等。通过对数据的分析发现,尽管改革开放以来,市场因素对就业分配的配置作用越来越大,但是对职业的合理流动的制度性限制以及结构性限制依然存在,从而产生社会不平等问题。基于这样的研究,文章在政策层面提出了首先要改变职业流动过程中的制度性不平等问题,才能缩小社会不平等(包括收入差距),而职业流动起点上的不平等要通过加强对弱势群体的教育援助和社会保障来解决。

【关键词】 社会不平等 代际职业流动 代内职业流动

【作者】 王春光 中国社会科学院社会学研究所,研究员。

社会不平等问题一直是一个很敏感的问题,特别在中国当前更是如此。对中国社会不平等问题的研究主要集中在经济不平等层面,具体说,就是收入差距。一种观点认为,改革开放以来,由于引进市场机制,生产者及其他与市场联系比较直接的群体获益比再分配者大,所以收入差距由此在缩小。但是,更多的人认为中国收入差距在改革开放 20 多年里,不但没有缩小,反而在扩大(涂肇庆、林益民,1999)。目前的基尼系数已经超过国际安全警戒线(赵人伟,1999)。这些研究固然很重要,但笔者认为,要深入探讨当前中国社会不平等问题,并从理论和政策上提出一些解决方案,仅停留在对经济收入差异的分析上还是不够的,实际上许多经济收入差距是由于职业流动中的不平等带来的。目前,职业流动中的不平等问题在中国相当突出,但却没有引起足够的重视和关注。不解决职业流动中的不平等问题,就难以缩小收入差距,难以降低整个社会不平等程度。所以,本文集中讨论职业流动中的社会不平等問題。

一、问题的提出和有关概念的界定

解决就业问题比解决经济增长速度问题更重要,是当前中国学术界相当普遍的看法。目前中国每年有高达 600 多万失业人员,下岗工人中有 700 多万人没有找到工作,农村还有大量剩余劳动力(估计有 1.5 亿~2 亿),每年全国新增 1 400 多万劳动力。这只是从安排就业的角度说明就业问题的严重性和重要性。大量人口找不到工作,会带来严重的社会不平等問題,但就业中的社会不平等不仅仅表现在这一点上,而且还表现在所有的职业流动过程中。所以,一个社会的职业机会是如何分配的,或者说,一个人是怎么获得职业的,是一个比收入差距更深层次的社会不平等問題。这些就是本文所重点关心的问题。

按彼特·布劳(1990)的观点,社会不平等是用等级参数表示的社会属性之间的差别,收入差距当

然属于这样的社会属性。按这一观点,社会不平等是一种普遍现象,存在于所有社会之中,它基本上是属于结构功能主义的一个概念。但笔者认为,社会不平等是一种不合理的社会现象,所以,一方面在概念使用上带有很强的价值判断,另一方面它是一个相对狭义的概念。具体地说,我们把社会不平等界定为那些仅仅依靠个人能力所无法改变的社会等级差别。从产生根源上看,每个社会存在两类不平等,一类是因为每个人能力差别导致的不平等;另一类不是因为个人能力差别带来的,而是其他无法被个人所左右的因素造成的不平等。显然,本文中的社会不平等指后一类。

按严格的市场经济原则,每个人在劳动力市场寻找与其能力相配的职业,主要依据的是能力原则。在这里,市场机会对每个人都是平等的,主要取决于个人的能力。中国目前还没有建立起健全的市场经济体系,在许多方面还缺乏公平的竞争机制。

影响职业流动的社会不平等的因素很多,笔者认为家庭背景、单位、所有制和城乡户籍身份四大因素可以说是造成中国当前就业不平等的主要因素。中国社会正处在转型阶段,计划经济及传统农业社会的不少因素仍然影响着我们的生活,这也正反映着转型阶段的特征。为此,笔者提出这样几个假设:(1) 家庭背景越好,就能找到越好的工作。家庭背景包括父母或祖父母(外祖父母)、亲密亲戚的职业、权力和经济条件。所谓好工作或好职业,是指其声望高、待遇优、自主性强等。(2) 所有制将中国劳动力市场分割成不同部门,对不同的人群来说,存在着不同的就业机会。(3) 户籍制度限制了农业户口者的择业范围。

考虑到代际职业流动和代内职业流动基本上能体现出上述因素的影响,本文主要从代际职业流动和代内职业流动两个层面来分析。代际职业流动是指父母(这里指父亲的职业)的职业与子女初始职业之间的关系,笔者认为,父亲职业地位越高,其子女在寻找初始职业时,越处于有利地位,这体现了家庭背景对职业流动的影响。代内职业流动体现在现职与初职之间的关系上。中国就业体制还处在转型过程中,计划调配和市场配置共同在起作用,一个人的初始职业如何,会直接影响其后来的职业选择,这种影响在很大程度上是通过单位制、所有制和户籍制度等中间因素发生的,如果一个人一旦找到了一个较好的初始职业,其今后的职业生涯就比其他入好,体现出社会不平等问题。所谓职业流动,就是指寻找和变换工作的过程,所谓变换工作,就是指工作单位的变动,或在同一单位内因职务、职称、行政级别或职业活动的变更而造成工作内容和性质的重大变化。考虑到职业分类比较多、比较细,为了便于分析,本文根据职业属性、技术含量、职业地位以及中国的特殊国情等,将职业归并成13个大类,把这13类职业划分为“白领”职业和“蓝领”职业两大类,其中“白领”职业包括党政机关负责人、企业单位负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员、事业单位办事人员以及警官和军官;“蓝领”职业包括商业服务人员、工人和农业生产者。这里之所以把商业服务业人员划入“蓝领”职业,主要考虑到商业服务业中的很大一部分属于传统的商业服务业,技术和管理含量、社会地位都比较低,更接近体力劳动。

二、代际和代内职业流动现状分析

本文依据2001年中国社会科学院社会学研究所“当代中国社会结构”课题组调查数据。该调查采用分阶段随机抽样方法在北京、河北、河南、山东、黑龙江、内蒙古、上海、浙江、江苏、江西、四川、贵州等地进行了6000多份问卷抽样调查。其中,男性占52.5%,女性占47.5%,年龄分布在16~70岁之间。已婚者占84%,从未结婚者占10.8%,离异未再婚者占1.3%,丧偶未再婚者占3.8%。从被调查对象的初始职业与其父亲的最后职业(就退休者而言)或现职(针对没有退休的人而言)之间的比较、调查对象本人的初始职业与现职之间的比较来分析中国职业流动情况及背后蕴含的社会不平等问题。最极端的社会不平等是调查对象的初始职业与其父亲的职业,以及本人的现职没有任何差别和变化,这意味着职业没有流动。另一个极端是,调查对象的初始职业与其父亲的职业,以及与他们

完全不同,也就是说,每个人都具有可以实现职业流动的机会。但是,迄今为止,没有一个社会会出现这样的极端,而是有一定的职业流动,只是流动的频率和范围有所不同而已,学术界用职业流动率来衡量一个社会的开放程度。即使存在职业流动,也不意味着不存在不平等,这些不平等表现在职业流动的起点和过程之中。这里所谓的职业流动主要包括两个方面:一方面是父母与子女之间的职业变化,即代际职业流动;另一方面是个人在一生中的职业变化,即代内职业流动。一个社会的职业地位是有高低之分的,表现在人们对职业的评价,以及职业报酬、工作自由度等方面的不同上。代际职业流动中的不平等是指,占据高地位职业的父母依靠自己的优势为其子女谋取高地位的职业,而占据低地位职业的父母却没有这样的优势,其子女不易谋到高地位的职业。而代内职业流动中的不平等则是指由于初始职业的不同影响到后来职业的选择和变迁。

为便于分析,这里利用职业声望来衡量职业等级差别。职业声望显示,在13类职业中,党政机关负责人、专业技术人员、企业事业单位负责人及党政机关办事人员的声望都比较高,而像农民、工人等干体力活的职业的声望就很低,其中,种田农民的职业声望最低(见表1)。

表1 职业声望表

职业	分数	职业	分数	职业	分数	职业	分数	职业	分数	职业	分数	职业	分数
种田农民	28.61	殡葬场火化工	35.65	饭店厨师	41.67	会计	45.99	服装设计	52.92	电视主持人	57.99	政府机关科长	62.55
三轮车夫	28.73	菜市场小摊贩	35.86	推销员	41.89	保险公司业务员	46.70	乡镇长	54.30	银行出纳	58.25	政府机关局长	63.97
保姆	28.81	清洁工	36.57	国有企业电工	42.39	服装模特	46.74	医生	54.55	机关政工干部	58.44	大学教授	64.11
搬运工	30.74	建筑工人	36.61	电脑打字员	42.73	居委会主任	46.86	企业技术员	55.01	中学校长	60.13	外资企业经理	65.05
矿工	32.30	公共汽车售票员	37.83	农机站技术员	42.79	护士	47.57	民主党派负责人	55.39	律师	60.21	工程师	65.35
农民工	34.11	理发师	38.53	私企电工	43.02	机关单位小轿车司机	49.05	私营企业老板	55.64	中学教师	60.25	科学家	65.58
商店营业员	34.17	个体小商店店主	39.91	个体运输户	43.32	幼儿园老师	49.06	体育运动员	56.41	报社记者	60.32	县委书记	66.57
印刷工人	34.95	纺织工人	40.55	养殖专业户	44.09	企业采购员	49.65	飞机驾驶员	56.54	集体企业厂长	60.38	法院院长	66.93
渔民	35.10	图书管理员	41.12	外资企业电工	44.25	建筑队包工头	49.78	警察	56.71	国务院部长	61.38	市人大主任	68.85
车工	35.18	宾馆服务员	41.20	村委会主任	44.59	企业工会主席	51.02	政府机关办事人员	57.56	电影明星	61.40	市长	71.22
个体裁缝	35.45	兽医	41.38	集体企业电工	45.61	军人	52.35	作家	57.98	国有企业厂长	62.27		

注:总分为100分。调查中我们将选择的职业分成8组,每组均以小学教师为基准,请每个调查对象对每组11个职业排序,最高等级为1,最低为11。在数据分析时,将每个职业的等级分与小学教师等级分相减,就会得到一个值,此值分布在10~-10之间,然后再赋值:10相当于5分,9相当于10分,……,-10相当于100分,再计算每个职业的平均数,就得到职业声望分。

(一) 代际职业流动

从表2和表3可以得出这样结论:中国社会的职业流动程度有了很大的提高,但仍然存在优势职业被优势群体所长期占据,而弱势群体却难以获得的现象。按照我们对“白领”和“蓝领”的划分,可以看到,父亲为“蓝领”的调查对象中,分别只有20.6%、15.1%、23.4%的人成为“白领”,其中最多的还是从事专业技术工作,成为党政机关、企事业单位负责人的可能性就小得多。相比而言,他们更多的是在父亲的职业范围内就业。也就是说,父亲从事“蓝领”职业,其子女大部分从事相同或相似的职业,并且职业地位也不是很高。这里特别需要指出,从表1可以看出,在“蓝领”职业中,种田农民的地位最低,相比较而言,商业服务业和工人的地位比较高,所以,父亲从事工业生产和商业服务业的调查对象中,从事农业生产活动的人还是比较少,而父亲职业是农业生产者的调查对象中,44.9%的人仍沿袭其父亲的职业。工人群体的不流动率最大,为51.7%。由此可见,父亲职业地位较低的人,其本人职业地位也相对较低。

同样,父亲职业地位比较高的人,其职业地位也比较高。父亲职业是党政机关负责人、企事业单位负责人、党政机关办事人员和企事业单位办事人员及专业技术人员的调查对象,其职业也普遍好于父亲是农业生产者、工人和商业服务业人员的调查对象,他们在“白领”职业中从事最多的是专业技术活动,在“蓝领”职业中,当工人的最多,在这一点上与父亲是商业服务业人员和工人的调查对象没有什么区别,但与父亲是农业生产者的调查对象明显不同。也就是说,父亲为非农职业的其子女从事农业生产的可能性就很小。这一方面反映了中国社会经济的发展和进步,因为农业生产者在职业结构中的比重将越来越小,其他职业的人较少向农业生产领域流动。另一方面与中国城乡二元社会结构有密切的关系,在这种结构中,农民要实现身份和职业的改变存在着很大的制度和政策限制,上述的代际职业流动现象可能更多地反映了这一点。

总之,通过对表2的分析,可以得出两点结论:(1) 尽管父亲从事的职业地位比较低,但是其下一代有可能获得地位比较高的职业,职业向上流动率为16.91%。比如,父亲职业是农业生产者的调查对象中,就有20.6%的人进入“白领”职业,其中有1.6%和11.3%的人分别成为党政机关负责人和专业技术人员;同样,父亲职业是工人的调查对象中也有15.1%的人进入“白领”职业,其中也有0.4%和7.5%的人成为党政机关负责人和专业技术人员。这意味着中国的社会结构具有相当程度的开放性。(2) 父亲职业地位高,其子女获得较高地位的職業的可能性比父亲职业地位低的人大,同样,父亲职业地位低的调查对象进入地位高的职业的比例也就相对较低。调查表明,中国职业流动的世袭率高达76.04%,而实际流动率只有23.96%。具体表现在父亲职业属于“白领”职业,其子女进入“白领”职业的比例就高于父亲职业属于“蓝领”的子女。父亲职业地位高的调查对象向下流动的可能性比较小,职业向下流动率只有7.05%。与许多发达国家相比,中国的代际职业向上流动率还是比较低的,许多发达国家的代际向上流动率在20%~30%之间,如美国为28.8%,法国为30.1%,英国为24.8%(李春玲,1997)。这说明中国社会存在不少不利于代际职业流动的因素,就业市场还有待进一步改革和开放,降低向上流动中的不平等程度。

(二) 代内职业流动

笔者认为,职业流动中的不平等也表现在初职对现职的影响上,也就是说,一个人的现职在很大程度上受其初职的影响。这一点,在中国尤其明显。在初职为党政负责人的调查对象中,67.8%的人的现职分别为党政机关负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员和企事业单位办事人员;初职为企业单位负责人的调查对象中,60%现职为党政机关负责人、企业单位负责人、专业技术人员和事业单位办事人员;初职为事业单位负责人的调查对象,其现职仍然为事业单位负责人,占100%;初职为专业技术人员的调查对象中,有78.4%的人其现职分别是党政机关负责人、企业单位负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员、企事业单位办事人员、警官和军官;初职

表 2 代际职业流动

父亲目前或 最后的职业	个 人 的 最 初 职 业											总计	
	党政机关 负责人	企业单位 负责人	事业单位 负责人	专业 技术 人员	党政机关 办事人员	企事业 单位办 事人员	商业 服务业 人员	农业 生产 人员	工人	警官和 军官	士兵		职业不稳定 和 失业人员
党政机关负责人	1		1	21	3	2	12	11	19		6		76
行百分比	1.3		1.3	27.6	3.9	2.6	15.8	14.5	25		7.9		100
列百分比	3		33	6.1	3.7	1.7	3.9	1.4	2.5		3.6		2.8
企业单位负责人	1	2		11	1	7	9	12	32	1	6	2	84
行百分比	1.2	2.4		13.1	1.2	8.3	10.7	14.3	38.1	1.2	7.1	2.4	100
列百分比	3	15.4		32	1.3	5.8	2.9	15.2	4.2	3.4	3.6	6.7	3.1
事业单位负责人				6	3	3	2	1	7		1	1	24
行百分比				25	12.5	12.5	8.3	4.1	29.2		4.1	4.1	100
列百分比				1.8	3.7	2.5	0.7	0.1	0.9		0.0001	3.3	0.9
专业技术人员	1	1		51	9	13	21	32	37		10		175
行百分比	0.57	0.57		29	5	7.4	12	18.3	21		5.7		100
列百分比	3	7.6		14.9	11	10.8	6.8	4	4.8		5.9		6.5
党政机关办事人员	1			12	6	8	12	11	29	1	11	2	93
行百分比	1.1			12.9	6.4	8.6	12.9	11.8	32.2	1.1	11.8	2.2	100
列百分比	3			3.5	7.5	6.7	3.9	1.4	3.8	3.4	6.5	6.7	3.5
企事业单位办事人员				17	4	9	12	19	34	1	5	3	104
行百分比				16.3	3.8	8.6	11.5	18.3	32.7	0.9	4.8	2.9	100
列百分比				4.9	5	7.5	3.9	2.4	4.4	3.4	2.9	10	3.9
商业服务业人员	3	1	1	34	7	19	67	46	83	1	18	3	283
行百分比	1	0.4	0.4	12	2.5	6.7	23.6	16.3	29.3	0.4	6.4	1.1	100
列百分比	9	7.6	33	9.9	8.7	15.8	21.9	5.8	10.8	3.4	10.7	10	10.6
农业生产者	21	3	1	145	39	34	89	577	263	24	81	9	1 286
行百分比	1.6	0.2	0.0003	11.3	3	2.6	6.9	44.9	20.5	1.9	6.3	0.7	100
列百分比	63.6	23	30	42.4	48.7	28.3	29.1	72.9	34.3	82.8	48.5	30	47.9
工人	2	6		36	7	20	70	64	248	1	17	8	479
行百分比	0.4	1.3		7.5	1.5	4.2	14.7	13.4	51.7	0.2	3.5	1.7	100
列百分比	6.1	46		10.5	8.7	16.7	22.9	8	32.3	3.4	10.2	26.7	17.9
警官和军官	2			1	1	1	2	2	4		5		18
行百分比	11			5.5	5.5	5.5	11	11	22		27.8		100
列百分比	6.1			0.3	1.3	0.8	0.7	0.3	0.5		2.9		0.7
士兵				3		1	1	1			2		8
行百分比				37.5		12.5	12.5	12.5			25		100
列百分比				0.9		0.8	0.3	0.1			1.2		0.3
职业不稳定和失业人员	1			5		3	7	16	11		4	2	49
行百分比	2			10.2		6.1	14.3	32.7	22.4		8.1	4.1	100
列百分比	3			1.4		2.5	2.3	2	1.4		2.4	6.7	1.8
自由职业者							2				1		3
行百分比							67				33		100
列百分比							0.0006				0.6		0.1
总计	33	13	3	342	80	120	306	792	767	29	167	30	2 682
行百分比	1.2	0.5	0.1	12.8	2.9	4.5	11.4	29.5	28.6	1.1	6.2	1.1	100
列百分比	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

为党政机关办事人员的调查对象中,76.2%的人其现职分别是党政机关负责人、企业单位负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员和企事业单位办事人员;初职为企事业单位办事人员的调查对象中,56.1%的人其现职分别是党政机关负责人、企业单位负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员和企事业单位办事人员(见表3)。从表3可以看出:(1)初职属于“白领”职业的调查对象中,其现职仍然为“白领”职业的人超过50%,最低为56.1%,最高为100%,也就是说,大部分“白领”职业群体仍然保持着自己的职业地位不变。(2)现职与初职没有变化的调查对象在以上几类职业群体中占的比例最大。比如初职为党政负责人的调查对象中,仍然有36%的人其现职还是党政机关负责人,流向其他职业的人所占比例都低于保留初职的人,初职为专业技术人员的调查对象中有39.8%的人,其现职仍为专业技术人员。(3)在“白领”职业群体中,职业地位相对低的初职者中,流向比初职地位高的职业的比流向比初职地位低的职业的人多。最明显的一个例子就是,初职为党政机关办事人员的调查对象中,有25.4%的人流向党政机关负责人、企业单位负责人和事业单位负责人,只有14.3%和3.2%的人流向事业单位办事人员和专业技术人员。

相比较而言,初职为“蓝领”职业的调查对象流向“白领”职业的比例较低。初职为农业生产者和商业服务业人员的调查对象中,只有25%和24.6%的人其现职是党政机关负责人、企业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员和企事业单位办事人员;初职为工人的调查对象中,有23.2%的人其现职是党政机关负责人、企业单位负责人、事业单位负责人、专业技术人员、党政机关办事人员、企事业单位办事人员、警官和军官。由此可见,尽管“蓝领”职业的群体有机会和可能转变为“白领”职业,但只是一小部分,大约在1/5~1/4之间。从不同“蓝领”初职的角度来看,初职为农业生产者的调查对象中实现向“白领”职业转变的比例比工人和商业服务业人员高。笔者认为,这种现象是可以理解的,因为在中国农业生产者的职业地位是最低的,他们有更多的愿望和动力去改变其原来的职业处境。相对而言,20世纪90年代中期以前,工人和商业服务业人员的职业处境就比农业生产者好得多,所以,在改变职业动力和愿望方面没有农业生产者那么强烈,而他们没有“白领”职业群体有更多的优势资源为他们改变职业服务,所以他们流向“白领”职业的可能性就受到影响,低于初职为农业生产者群体。

初职为“白领”职业的调查对象中有多少人其现职成为“蓝领”职业呢?其比例是否大于初职为“蓝领”职业而现职为“白领”职业的人群比例呢?表3可以看出,初职为党政机关负责人的调查对象中,分别有13.6%、13.6%和4.5%的人其现职为商业服务业人员、农业生产者和工人,其变化较大,其中为什么会有13.6%的人从党政机关负责人转变为农业生产者,这里尚不得其解。初职为企业负责人的调查对象中,有40%的人现职为商业服务人员,没有人转变为农业生产者和工人;初职为专业技术人员、党政机关办事人员和企事业单位办事人员的调查对象中,分别有11.3%、12.7%、29.9%的人其现职为商业服务业人员,分别有7.8%、6.3%、4.6%的人其现职为农业生产者,分别有1.07%、4.8%、6.9%的人其现职为工人,由此可见,他们分别有20.8%、23.5%、30.8%的人流向“蓝领”职业,其比例与“蓝领”职业向“白领”职业流动的比例相差不大。

从流动率角度可更清楚地发现代内的职业流动趋向。与代际职业流动相比,代内职业流动相对频繁些,表现为代内职业不流动率(74.82%)低于代际职业世袭率(76.04%),实际流动率(25.17%)高于代际职业实际流动率(23.96%);代内向上流动率(19.28%)高于代际向上流动率(16.91%),代内向下流动率(5.89%)低于代际向下流动率(7.05%),这说明,改革开放以来中国职业流动比以前更频繁,经济发展为职业流动提供了更多的机会,特别是向上流动的机会。但是,我们也应该看到,代内职业的不流动率还相当高,比代际职业世袭率只低了不到两个百分点,代内向上流动也只高于代际向上流动两个多百分点,100个就业者中只有近20人实现了向上流动,还有4/5的人没有向上流动。这说明职业更多地倾向于职业内部流动,或者说不少人的职业没有什么流动,占据优势职业位置的人一直占据优势位置,而弱势职业位置上的人们在一生中很难实现向上流动。

表 3 代内职业流动

调查对象现职	调 查 对 象 的 初 始 职 业												总计	
	党政 机关 负责人	企业 单位 负责人	事业 单位 负责人	专业 技术 人员	党政 机关 办事人员	企事业 单位 办事人员	商业 服务业 人员	农业 生产 人员	工人	警官 和 军官	士兵	职业不稳定 和 失业人员		自由 职业者
党政机关负责人	8	1		29	9	7	8	71	26	5	16			180
行百分比	4.4	0.5		16.1	5	3.9	4.4	39.4	14.4	2.8	8.9			
列百分比	36	10		12.6	14.3	8	3.4	9.9	4.7	35.7	11.8			
企业单位负责人		3		14	6	5	13	26	22		9			98
行百分比		3.1		14.3	6.1	5.1	13.3	26.5	22.4		9.2			
列百分比		30		6.1	9.5	5.7	5.8	3.6	4		6.6			
事业单位负责人	2		1	12	1	2			2	1	2			23
行百分比	8.7		4.3	52.2	4.3	8.7			8.7	4.3	8.7			
列百分比	9.1		100	5.2	1.6	2.3			0.4	7.1	1.5			
专业技术人员	1	1		92	2	7	8	31	16	1	12			171
行百分比	0.6	0.6		53.8	1.2	4.1	4.7	18.1	9.4	0.6	7			
列百分比	4.5	10		39.8	3.2	8	3.4	4.3	2.9	7.1	8.8			
党政机关办事人员	2			20	21	7	10	26	24	1	16	2		129
行百分比	1.6			15.5	16.3	5.4	7.8	20.2	18.6	0.8	12.4	1.6		
列百分比	9.1			8.7	33.3	8	4.3	3.6	4.3	7.1	11.8	8		
企事业单位办事人员	2	1		13	9	21	18	26	36	1	8	2		137
行百分比	1.5	0.7		9.5	6.6	15.3	13.1	19	26.3	0.7	5.8	1.5		
列百分比	9.1	10		5.6	14.3	24.1	7.7	3.6	6.5	7.1	5.9	8		
商业服务业人员	3	4		26	8	26	147	181	200	1	28	10	1	635
行百分比	0.5	0.6		4.1	1.3	4.1	23.1	28.5	31.5	0.2	4.4	1.6	0.2	
列百分比	13.6	40		11.3	12.7	29.9	63.1	25.2	36.2	7.1	20.6	40	100	
农业生产人员	3			18	4	4	12	176	50	2	23	4		296
行百分比	1			6.1	1.4	1.4	4.1	59.5	16.9	0.7	7.8	1.4		
列百分比	13.6			7.8	6.3	4.6	5.2	24.5	9.1	14.3	16.9	16		
工人	1			4	3	6	13	159	159		19	4		368
行百分比	0.3			1.1	0.8	1.6	3.5	43.2	43.2		5.2	1.1		
列百分比	4.5			1.7	4.8	6.9	5.6	22.2	28.8		14	16		
警官和军官				1					2	2	3			8
行百分比				12.5					25	25	37.5			
列百分比				0.4					0.4	14.3	2.2			
士兵								1						1
行百分比								100						
列百分比								0.1						
职业不稳定和失业人员				1		2	4	20	14				3	44
行百分比				2.3		4.5	9.1	45.5	31.8				6.8	
列百分比				0.4		2.3	1.7	2.8	2.5				12	
自由职业者				1					1					2
行百分比				50					50					
列百分比				0.4					0.2					
总计	22	10	1	231	63	87	233	717	552	14	136	25	1	2 092

三、影响因素分析

影响职业流动的因素很多,这里既有个人的后天奋斗和努力(即获致因素),也有不少非个人所能左右的因素(即先赋因素)。先赋因素的影响在很大程度上可以折射出职业流动中的不平等问题。

改革开放以来,所有制结构的变化是中国社会发生的最大变化之一,在全民所有制和集体所有制部门就业的比例大幅下降,而在其他所有制部门就业的比例在上升(见表4)。所有制结构的变化已经

所有制	初始职业	现职业
全民	50.55	40.06
集体	28.98	14.43
私营	2.86	5.03
家庭经营	12.78	26.27
个体	4.37	13.20
“三资”	0.45	1.01
总计	100	100

影响到中国的就业流动机制。改革开放以前,全民和集体所有制部门的就业基本上由国家垄断,通过行政机制和手段进行配置。改革开放以后,其他所有制部门的出现与发展为人们自主择业提供了机会和空间,所以,近20多年来跨所有制部门的职业流动越来越频繁,不少人通过流动改善了社会经济地位,提高了职业地位。而过去被人们认为是“金饭碗”的全民所有制企业,在改革中不少职工下岗,成为社会失业人员和贫困人口。但是,全

民所有制部门仍然掌控着大量的经济、政治和文化资源,比如,在全民所有制部门工作的人,就有更多的机会和可能获得政治升迁,成为党政机关负责人,而在其他所有制部门工作的人却缺乏这样的机会。从20世纪90年代末开始,有许多人重新把在全民所有制部门(特别是政府部门)工作作为他们优先考虑的重点,原因在于全民所有制部门能提供相对稳定的、体面的工作条件。我们的统计分析表明,在全民所有制和集体所有制部门工作的人比在其他所有制部门工作的人有更多的机会获得向上流动。在全民所有制部门,代内职业向上流动率为16.78%,集体所有制部门的代内职业向上流动率为23.96%,而私营部门的代内职业向上流动率却只有10.35%，“三资”部门却只有12.5%;集体和全民所有制部门的职业不流动率只有70%左右,而私营部门的代内不流动率高达89.65%。当然,不流动率低,并不一定意味着向上流动率高,也意味着有向下流动的可能。与其他所有制部门相比,全民所有制和集体所有制部门的代内向下流动率也比其他所有制部门高,分别达到10.13%和5.21%,而私营部门的向下流动率几乎等于零,但全民和集体所有制部门的向上流动率也比其他部门高出4~11个百分点,意味着在这些部门工作获得向上流动的可能性和机会更大。我们的调查表明,几乎没有人从私营部门或“三资”部门直接流动到党政机关和事业单位担任负责人,而需要经历一些环节的转换才行,比如先要进入全民所有制部门工作,然后才有可能获得变成党政机关和事业单位负责人的机会。所以,这里就存在一个所有制上的职业流动不平等问题。

户籍制度一直是影响中国职业流动的一个重要的先赋因素。在计划经济年代,只有非农户口的人才能在城市和政府部门获得就业,农业户口的人基本上难以在城市和政府部门就业,只有通过上学、参军等少数渠道,首先将农业户口转变为非农户口,然后才有可能实现在城市和政府部门工作。改革开放以后,城乡关系发生了很大变化,大量农业户口的人(目前有9400多万人)进入城市就业,但因户口身份问题而没有获得与市民平等的机会,他们仍然被视为农民工或农村流动人口,不但无法获得稳定的职业,而且享受不到与职业有关的城市社会保障和福利待遇,甚至在人身安全、劳动报酬等基本权利方面得不到有效的保护,他们实现向上流动的机会那就更少,尽管现在一些政府部门在招聘人员进行不区分农业户口与非农户口的试点,但并没有真正建立起实现不区分户口的招聘和录用制度。非农户口的调查对象不论在实际流动率和向上流动率上都比农业户口的人高,其中实际流动率高出7个多百分点,向上流动率高出5个多百分点。当然,非农户口的人在向下流动率上也比农业户口的人高出两个多百分点,其原因是农业户口的人原来的职业地位就很低,甚至可以说是社会最底层

的,因此,只要能流动,就比原先的职业地位就高,因此不可能有很高的向下流动率。相反,非农户口的人大多数其原先的职业地位比较高,于是在改革开放中他们就有向下流动的可能,甚至失去职业,下岗工人就是典型的例子。但是,非农户口的人仍然比农业户口的人有更多的机会获得较好的职业,即使他们下岗,政府还帮助他们提高技能,为他们再就业提供各种各样的优惠政策,而农业户口的人在城市找工作,不但受到各种各样的工种限制,而且在技能培训、寻找工作上几乎得不到政府的支持和帮助,从而限制了他们向上流动的机会和可能。

我们还可以从非农和农业户口与代际职业流动的关系方面进一步看到户籍的影响。这里分析的是不同户口类别下父亲职业与调查对象本人初始职业之间的关系。在调查对象为非农户口的条件下,实际的代际职业流动率高达 36.75%,不流动率只有 63.25%,向上流动率为 20.05%,向下流动率为 16.70%;而在调查对象为农业户口的条件下,实际的代际职业流动率却只有 12.07%,不流动率高达 87.93%,向上流动率为 8.32%,向下流动率为 3.75%。两相比较显示,非农户口的人在代际职业流动中比农业户口的人有了更多的流动机会,特别是有更多的向上流动机会,两者向上流动率相差 11.73 个百分点。尽管非农户口的代际向下流动率比较高,但非农户口的调查对象也主要向下流动到商业服务业,占向下流动总人数的 82.67%,流向农业生产者和工人的分别只占 5.33%和 12%,而农业户口的代际向下流动,主要流向农业生产者,占向下流动总人数的 70.59%,而流向商业服务业和工人的各占 14.71%。由此可见,即使都是向下流动,非农户口的人更多地流向商业服务业和工业领域,而农业户口的人更多地流向农业生产领域。也就是说,尽管父亲都从事“白领”职业,但其子女在职业上向下流动时,由于户口的不同,他们流向不同的职业,其中,商业服务业人员和工人的地位比农业生产者高,而商业服务业人员又比工人地位高。非农户口的人即使向下流动,其职业地位也比向下流动的农业户口者高。

另外,我们对调查数据的分析发现,14 岁时家庭经济状况跟人们的职业也有一定的关系。表 5 显示,不论是出生在 20 世纪 30 年代还是 80 年代,14 岁时家庭经济收入最高的人,他们的初始职业基本上集中在“白领”职业,只有 70 年代除外。30 年代出生而 14 岁时家庭年平均收入最高的职业群体是企事业单位办事人员,40 年代是企业负责人,50 年代也是企事业单位办事人员,60 年代是党政机关办事人员,70 年代是工人,80 年代是企业负责人。初始职业为农业生产者的人,在他们 14 岁时的

表 5 20 世纪 30~80 年代出生的人群初职与其 14 岁时家庭年平均收入状况 元

初始职业	30 年代	40 年代	50 年代	60 年代	70 年代	80 年代
党政机关负责人	133	262	326	684	4 000	—
企事业单位负责人	400	1 010	420	500	6 000	700 000
事业单位负责人	100	500	—	—	—	—
专业技术人员	465	521	645	1 224	2 623	4 000
党政机关办事人员	280	323	726	1 779	3 500	—
企事业单位办事人员	783	687	947	581	3 882	—
商业服务业人员	253	620	747	1 081	3 650	9 133
农业生产人员	278	423	475	633	2 059	6 250
工人	480	441	623	1 170	6 152	6 636
警官和军官	0	342	425	300	—	—
士兵	114	350	812	694	2 964	800
职业不稳定和失业人员	210	600	663	1 271	1 400	—
不便分类人员	0	—	—	—	—	—
自由职业者	—	—	—	—	240	—
总体平均数	366	466	587	990	4 189	34 900

家庭经济收入一直都很低,同样,初始职业为工人和商业服务人员,其14岁时家庭经济收入也并不高。初始职业为党政机关负责人的人在其14岁时家庭经济收入也很低,这说明了党政机关负责人大多出生于贫困家庭。

总之,影响职业流动的先赋因素不止这些,但笔者认为,在中国这些因素是比较重要的,这些因素还在继续影响着职业流动,从而折射出职业流动中的不平等问题。

四、结 论

尽管20多年来中国通过改革开放,引进了市场机制,改变了过去完全由行政手段进行配置劳动力的局面,使人们有了更多的自主选择职业的权力和机会,能力主义原则在职业流动中的作用得到体现,但是,制约能力主义原则发挥作用的因素仍然存在,如家庭背景、所有制、户籍制度以及其他因素。从职业流动的起点看,不平等表现为父亲的职业地位和家庭经济条件对个人初始职业地位的获得有很大的影响,尽管大力发展教育,鼓励个体私营经济的发展,确实使一些家庭条件差的人能够获得向上流动的机会,但这样的人是少数,更多的人还是沉滞在跟父亲职业一样低的职业领域。这里似乎形成了一种结构性的职业流动格局,即人们大多是在与其父亲职业相近、相邻的职业范围内流动,或者承袭着父母的职业。尽管这种现象几乎存在于所有国家,但中国的情况比较特殊。目前中国还有不少政策、制度在维护着职业流动的不平等,比如根据户口差别来安排职业的机会,特别是在城市和政府部门,人为地设置障碍限制农业户口的人进入一些职业。我们固然要重视职业流动起点上的不平等问题,但更要重视职业流动过程中的不平等。如果说起点上的不平等是既定的,难以改变,那么职业流动过程中的不平等应该是比较容易改变的,所以目前中国要降低社会不平等水平,最容易做的是改革和消除职业流动过程中造成不平等的政策措施和制度,为所有劳动力提供公平的竞争平台,尤其要改革和消除所有制和户口方面的政策性、制度性歧视和障碍。总之,要降低社会不平等,首先应该降低职业流动中的不平等,重点放在革除导致职业流动过程不平等的政策性和制度性因素上,才能有效地缓和中国面临的社会不平等问题。

参考文献:

1. 王奋宇等(2001):《中国城市劳动力流动》,北京出版社。
2. 李春玲(1997):《中国城镇社会流动》,社会科学文献出版社。
3. 涂肇庆、林益民主编(1999):《改革开放与中国社会——西方社会学文献述评》,牛津大学出版社。
4. 赵人伟等(1999):《中国居民收入分配再研究》,中国财政经济出版社。
5. 陆学艺主编(2001):《当代中国社会阶层研究报告》,社会科学出版社。
6. 王春光(1995):《社会流动和社会重构》,浙江人民出版社。
7. 罗尔斯(2001):《作为公平的正义》,上海三联书店。
8. 布劳(1990):《不平等与异质性》,王春光、谢圣赞译,中国社会科学出版社。

(责任编辑: 朱 萍)