

# 武汉市下岗女工择业意愿与再就业的关系研究\*

罗 萍 李宏伟

**【提要】** 本研究将武汉市下岗女工基本状况分为：人力资本、社会资本、家庭状况、再就业状况及其他方面。对下岗女工择业意愿作因素分析，结果显示 23 个指标中的 19 个被筛选出组合为 4 个复合新因素，即发展因子、付出因子、酬报因子和求职因子。本研究分别作择业意愿的 4 因子与其基本状况，即人力资本、社会资本、家庭状况、再就业状况及其他方面的相关分析，并做择业意愿诸因子、社会资本、人力资本等与是否再就业的回归分析。

**【作者】** 罗 萍 武汉大学社会学系，教授；李宏伟 北京大学社会学系，博士研究生。

## 一、导 论

### （一）研究起因

随着中国经济体制改革的不断深化和产业结构调整力度的继续加大，下岗职工逐年增加，其中女性占 60%。这与女职工占全部职工总数的 39% 形成了鲜明的反差。武汉是一个老工业城市，传统产业所占的比重大，劳动密集型企业多。在经济体制转变的过程中，企业减员增效成为迫切的问题，下岗失业问题极为突出。

目前，社会上以及政府有关部门认为女工再就业困难有择业意愿方面的原因，即认为她们的择业意愿陈旧、落后、保守，从而阻碍了再就业。本研究试图分析武汉市下岗女工择业意愿的基本结构及其影响因素，以助于政府及社会更深入地认识下岗女工的择业意愿。

### （二）理论框架

本研究首先把择业意愿表述为个体选择职业的期望或选择职业的标准，它主要包括对工作本身的要求，对得到工作的要求等几个方面。其次，本研究设计的择业意愿的影响因素是：（1）社会资本，包括爱人以及父母、亲戚、朋友等对下岗女工再就业有帮助的（即支援者）社会关系网络的职业和职务状况。社会资本主要是指一种资源，这种资源同人们之间具有的比较稳定的相互认可和承认的、持久的关系有关。这种资源可以为该社会关系网络的成员提供所需的资源、信息和社会支持。尤其是在中国，社会关系对个人再就业有明显的帮助，这可能影响到下岗女工的择业意愿。（2）人力资本，包括个体的年龄、文化程度、健康状况、初职、职业培训。人力资本是基本职业能力的表征，它可能影响下岗女工确定择业意愿。（3）家庭状况，主要指家庭收入、下岗前后收入变化、家庭人口数等方面的情况。对下岗女工而言，家庭状况会影响到她们再就业的必要程度和紧迫程度。因此，在确定择业意愿时，她们可能会考虑家庭状况。（4）性别角色态度，这是根据个体对一种观念（“男人应以事业为主，女人应以家庭为主”）的评价来判断的。（5）下岗时间，对已实现再就业者是指从下岗到就业之间的时间，对未再就业者是指从下岗到接受调查之间的时间。

---

\* 本论文系“国家社会科学规划·资金资助项目”：“市场经济下发挥妇女作用的特殊问题研究”课题成果之一。

### (三) 抽样方法及下岗女工基本状况

本文资料来自 1999 年 10 月对武汉市硚口区、武昌区、洪山区的 280 名下岗女工的入户调查。抽样方法采用分层随机抽样,按区、街道、居委会对下岗女工进行分层随机抽样。获得有效问卷 263 份,有效回收率为 93.93%。最后采用 SPSS 分析处理数据。

调查对象的基本状况是:年龄偏大,教育程度偏低,健康状况正常,初职多为工人,多无职称,多未参加过职业培训,爱人多数在岗,爱人多为工人且没有职务,支援者多为工人和干部;下岗后月收入大多减少,多为三口之家;性别角色态度较倾向赞同“男人应该以事业为主,女人应以家庭为主”;下岗时间多在 1 年以上。

## 二、研究背景和假设

再就业属于社会流动理论的职业(或地位)取得范畴。西方的社会流动理论和职业(地位)取得理论相当发达。下面简要介绍与本研究有关或给予启示的若干具有代表性的理论观点。

布劳与邓肯(1967)用路径分析方法探讨美国人民在教育、职业方面的成就受其社会出身(以父亲的教育和职业作为个人社会出身的操作指标)的影响有多大?在研究中,他们考察了父亲的职业地位、父亲的教育水平、本人教育水平、本人初职等因素对个人地位实现过程的影响。他们的研究旨趣在于,探讨先赋性因素和自致性因素对个人成就的影响。在布劳与邓肯研究的基础上,邓肯、费瑟曼与邓肯(1972)增加了出身、成就方面的指标,还增加了一些中间变量来解释个人的成就。其中,在中间变量方面增加了两个社会心理变量,即智能和成就取向。所谓成就取向是指一个人的渴望、动机、抱负等观念。地位取得研究的取向之一,即从世袭性因素的角度来解释个人的职业成就,可称之为出身与成就取向。

特雷曼(1970)依据对文献资料的研究提出了工业化(经济发展)与地位取得过程的关系的三个跨时空假设;林南和尤格(1975)以四国跨国比较研究来验证这三个假设。根据研究的结果,他们提出了修正假设。

美国经济学家西奥多·舒尔茨在 1960 年发表的一篇著名演说被认为是人力资本模型的现代起源(萨尔·D·霍夫曼,1989)。贝克尔(Gary S Becker)在其著作《人力资本》一书中指出:“这一学科研究的是通过增加人的资源而影响未来的货币收入和物质收入的各种活动。这些活动就叫人力资本投资。”<sup>①</sup>这被称为人力资本模型。

可以看出,布劳与邓肯的地位取得模式以及特雷曼的工业化论,都是以人力资本理论中的重要变量“教育”作为家庭背景与本人职业中的中介变量。

林南等人把结构层面的社会资源、社会关系网络引入地位取得研究中。他们把地位取得的过程看作是“一种工具性行动,这种行动是由这样的意图驱使的,即人们想要通过更好的职业地位来获得有价值的资源。”<sup>②</sup>斯普林格(Sprenger)等人(1988)的研究认为,社会网络的构成,而非个人网络的规模,对寻职活动以及重新就业具有积极的影响。这被称为社会资源理论。

库珀(1996)提出了“有限制择业模型。”该模型指出,一个工人的剩余工资随着择业时间的延续逐渐减少。在接近择业时间的底限时,由于未来潜在的工作机会减少,他放弃一个工作的机会成本逐渐增加。他称之为“受财富限制的择业”。其他研究还有吉登斯(Giddens)的“个人市场能力”理论等。

国内对社会流动和地位取得的研究主要是依据国外的有关理论来研究中国经济结构、世袭性

① (美)加里·S·贝克尔:《人力资本》,梁小民译,北京大学出版社,1987年,第1页、第42页。

② Ronald L Breiger (ed.), 1990 Social Mobility and Social Structure. Cambridge: Cambridge University Press, pp125.

因素、关系资本、人力资本、社会资本等在个体地位实现过程中的作用。

陈婴婴(1995)从职业流动的社会结构背景出发,分析了个人地位的实现与改变地位的障碍等问题。她认为,社会结构与结构的变动是影响职业流动最重要的因素。基于这一认识,她着重讨论结构与流动的关系,而对个人的需求、资质等影响职业流动的其他要素则尽量不去涉及。吴忠民等人(1998)认为,影响社会流动的因素有世袭性因素、个体性因素(包括个人的教育程度、职业期望、工作业绩等)和结构性因素(包括社会分层结构、社区环境、工业化与经济发展、人口迁移等)。彭庆恩(1996)借鉴社会资源理论,提出了“关系资本”概念。探讨了关系资本对于农民的地位获得的作用。

上述研究的不足有:(1)研究视角存在不足。传统的职业取得研究主要是以世袭性因素、结构性因素、个体性因素三个视角来解释职业取得。在中国地位取得的解释主要有结构性因素和个体性因素两个视角。结构性视角表现在:从经济体制改革、产业结构调整的角度来解释;从社会资本、关系资本的角度来解释;从社会性别歧视的角度来解释。个体性视角表现在:从人力资本的角度来解释。目前的个体视角缺乏对主观变量与职业获得关系的研究。正如陈婴婴(1995)所指出的,她的研究对个人的需求、资质等影响职业流动的其他要素则尽量不去涉及。(2)缺乏对择业意愿在职业获得中的作用的研究,也缺乏对择业意愿在再就业过程中的作用的研究。关于个人的需求,虽有很多学者在研究下岗与再就业问题时常常论及,甚至把择业心态或意愿作为解释再就业困难的主要因素,但却缺乏对个人的需求与职业获得的关系的经验研究。

本研究理论假设是,在社会产业结构、政府就业政策等外部就业环境既定的前提条件下,择业意愿影响再就业机会的获得。

表1 武汉市下岗女工择业意愿 %

	很重要	较重要	无所谓	不太重要	很不重要
收入 高低	41.4	40.3	10.6	6.5	0.8
福利 好坏	28.5	35.4	24.0	11.8	0.0
工作条件好坏	17.5	30.8	37.3	13.3	0.4
上班时间长短	16.7	33.8	33.8	14.1	0.0
工作地点远近	19.0	35.4	29.7	14.4	0.4
人际关系好坏	30.0	41.1	14.8	11.8	1.1
工作累不累	12.2	25.5	4.3	17.9	0.0
单位的所有制	14.8	25.9	35.4	19.0	3.4
工作是否影响家务	14.4	30.4	37.6	15.6	1.5
工作是否有发展前途	25.5	34.2	24.7	13.7	1.9
工作是否符合家人意愿	18.6	35.0	28.5	15.2	1.9
工作是否稳定	25.1	41.4	17.9	13.7	1.5
工作是否受尊重	24.7	38.8	23.6	11.4	1.5
工作是否有创造性	10.6	36.9	33.5	16.0	2.3
工作是否体面	16.0	33.1	33.1	16.0	1.1
工作是否危险	41.8	39.2	11.4	6.5	0.8
合不自己的兴趣	18.6	41.1	26.6	12.5	0.4
能不能充实自己	16.3	42.2	25.9	13.7	0.8
能不能发挥专长	22.4	38.4	26.2	10.3	1.1
得到工作是否需要转岗培训	22.1	36.9	26.2	12.2	0.8
转岗培训的费用高低	28.5	39.2	22.8	5.7	0.4
得到工作是否要找关系	27.4	33.5	21.7	13.7	2.7
得到工作是否要激烈竞争	26.2	38.4	23.6	8.7	1.5

### 三、择业意愿及因素分析

我们通过因素分析方法,从23个指标中筛选出若干要素,以表征择业意愿的基本内涵(见表1)。因素分析的过程是,因子抽取的方法是主成分法,因子旋转的方法是方差最大旋转法。因素分析的结果是,23个指标中的19个被组合成4个复合新因素,其特征值均大于2。其余人际关系好坏、工作是否影响家务、工作是否符合家人的意愿,得到工作是否需要转岗培训4个指标由于特征值较小而被筛选掉(见表2)。

我们把这4个新因素分别命名为发展因子、付出因子、报酬因子和求职因子,根据各个新因子所代表的内容,可以大致界定它们的内涵。所谓发展因子是指工作对个体发挥才能

与提高素质需要的满足。所谓付出因子是指个体承担工作所必须付出的精力、时间等代价。所谓酬报因子是指个体通过工作获得的物质与精神回报。所谓求职因子是指个体获得该项工作所需要的竞争力和花费的资金、社会资源等代价。下岗女工在择业时要综合考虑一项工作对个体发展需要的满足,承担该工作要付出的精力、时间等,该工作能给予的物质与精神回报,以及获得该工作所需的竞争努力和其他代价。在以往对择业意愿的讨论中,涉及如何获得工作即有关求职因子的较少,西方社会求职在就业过程中非常重要。而在中国过去的计划经济体制中基本不存在求职的问题,每个人都服从政府的分配。现在,在劳动就业市场化的背景下,求职成为获得职业必不可少的环节。并且在中国特定的社会文化背景下,职业机会作为一种资源被掌握权力的人(如各类单位领导)所控制,他们欲借配置职业机会之机获取一定的回报。这种现象使得求职本身更为重要和复杂。这也是本研究在择业意愿的操作指标中考虑了对工作的获得方面内容的理由。

表2 武汉市下岗女工择业意愿的因素分析

指标内容	因子 负荷量	因素 解释量	特征值
发展因子			
合不合自己兴趣	0.534		
能不能充实自己	0.738		
能不能发挥专长	0.756		
工作是否有发展前途	0.531	17.6%	4.053
工作是否有创造性	0.649		
工作是否体面	0.607		
单位的所有制性质	0.582		
付出因子			
工作条件好坏	0.717		
上班时间长短	0.755		
工作地点远近	0.739	17.5%	4.041
工作累不累	0.830		
工作是否稳定	0.546		
工作是否危险	0.672		
酬报因子			
收入高低	0.693		
福利好坏	0.690	13.1%	3.012
求职因子			
工作是否受尊重	0.676		
转岗培训的费用多少	0.587		
得到工作是否要找关系	0.726	9.6%	2.226
得到工作是否要激烈竞争	0.659		

#### 四、择业意愿的影响因素

下面探讨择业意愿诸因子与人力资本、社会资本、家庭状况等的关系。

##### (一) 择业意愿诸因子与人力资本

1. 发展因子与人力资本。在人力资本中,年龄(控制参加培训和本人初职)、教育程度(控制本人初职)、初职(控制教育程度)、职业培训对发展因子的影响是显著的。由于不同年龄的下岗女工获得就业机会的可能性不同,所以她们对职业的发展因子方面的要求有差异。拥有较高的教育程度更容易找到工作,所以教育程度不同的下岗女工对再就业发展因子方面的要求有差异,工作经历在应聘时是一个重要条件,所以初职不同的下岗女工对职业发展因子方面的要求也有差异。产业结构调整后参加了职业培训的下岗女工,掌握了新的技能,就容易实现再就业。因而,参加过职业培训的下岗女工对新职业的发展因子方面的期望就会不同于没参加过的。健康状况、职称的影响不显著。事实上即使招聘者对健康状况有所要求,但不易获得有关的真实信息。所以健康状况对发展因子的影响并不显著。产业结构调整后,新的产业对从业者素质的要求与传统产业有很大区别。这样原职称在新就业机会面前就有些“失效”了。

2. 付出因子与人力资本。在人力资本中,年龄、教育程度、健康状况(控制年龄)、职业培训对付出因子的影响是显著的。随着年龄的增大,下岗女工对新职业的付出因子方面期望逐渐降低。即年龄越大的下岗女工,越倾向于付出更多的精力、时间等。其主要原因:一是年龄偏大的下岗女工,寻找新工作相对困难一些。二是年龄偏大的下岗女工,子女一般正在就学,家庭负担较大。三是年龄偏大的下岗女工有吃苦耐劳精神。所以为了能够就业,她们不得不在付出因子方面要求低一些。教育程度较高的下岗女工对新职业付出因子特征的期望越高,即越不愿过多的付出。在年龄相同的条

件下,下岗女工的健康状况不同,对新职业的付出因子特征的期望也不同。其原因:一是对相同年龄的下岗女工而言,不同的健康状况对就业会有影响。这是因为用人单位在招聘时将考虑应聘者的健康状况。二是下岗女工会针对自己的身体健康状况,选择付出水平可以承受的职业。参加过培训更易找到工作,因而参加过培训的下岗女工会对新职业的付出因子特征提出较高的要求,希望新工作轻松舒适一些。而初职、职称对付出因子的影响不显著。面对为数不多的就业机会,下岗女工已不可能从自己以前的职业付出水平作一厢情愿的期望了。

3. 酬报因子与人力资本。教育程度对酬报因子有显著影响。教育程度较高,下岗女工对新职业的酬报因子特征的期望也就越高。这一方面可能是因为教育程度高低对就业有较大的作用,另一方面可能是因为教育程度较高的下岗女工,以前在岗时的酬报水平比较高。年龄、健康状况、初职、职称、职业培训对酬报因子没有显著影响。迫于严峻的就业压力,为了尽快就业,即使在年龄、健康状况、初职、职称、职业培训等方面有优势的下岗女工,也不得不放弃对酬报水平的过高要求。

4. 求职因子与人力资本。职业培训对求职因子有显著影响。参加过职业培训的下岗女工一般是赞同人力资本的再投资的,而没有参加过职业培训的则很可能不太赞同。至于求职中的社会资本“投资”,是否参加过培训对其影响不大。年龄、教育程度、健康状况、初职、职称对求职因子也没有显著影响。在中国的社会文化背景下,寻找和获得就业机会必须要充分利用自己的社会资源和人力资本。这就要求下岗女工进行社会资本的“投资”(即托人找关系)和人力资本投资(即参加转岗培训),即使是具有年龄、教育程度、健康状况、初职、职称等优势也不例外。

## (二)择业意愿诸因子与社会资本

在社会资本中,爱人是否在岗、爱人的职业、支援者的职业对发展因子有显著影响。爱人是否在岗对下岗女工择业意愿发展因子差异的影响不显著。而爱人的职业对发展因子差异的影响显著,并且爱人是否在岗与爱人职业交互作用对发展因子差异的影响更为显著。这说明爱人是否在岗是通过爱人职业对发展因子产生作用的。如前所述,爱人的帮助对下岗女工生活和择业具有重要意义。如果爱人不能支持家庭生活,生计的压力将迫使下岗女工降低对新职业发展因子特征的要求。这也符合“有限制择业模型”的解释。由于支援者对下岗女工再就业具有重要作用,所以不同职业的支援者会影响下岗女工对新职业发展因子特征的期望。而爱人职务对发展因子的差异没有显著影响。爱人的职务是重要的社会资本,为什么对发展因子的差异没有显著影响呢?这可能是因为相对而言,爱人在岗与爱人职业两者及其交互作用对下岗女工再就业作用要大,爱人职务的影响不大。

爱人是否在岗、爱人的职业、爱人的职务、支援者职业对付出因子、酬报因子和求职因子都没有显著影响。这可能是因为仅仅依靠社会资本是难以获得就业机会的。靠社会资本所能得到的工作并非都是轻松舒适和较好酬报的。无论是社会资本“投资”还是人力资本“投资”对获得就业机会都十分重要,即使是拥有好的社会资本,下岗女工在寻职时也不能少投资。

## (三)择业意愿诸因子与家庭状况

家庭状况中下岗前月收入与付出因子相关,下岗前月收入越高,对新职业的付出因子特征期望也就越高,即越希望新职业轻松舒适,一般下岗前收入可以反映出一个人的生活习惯以及初职的工作条件。而一个人对未来的期望要受到他的经验影响。所以,下岗女工对新职业付出因子的期望也会受到生活经验(包括生活习惯和工作条件)的影响。下岗前月收入与发展因子、报酬因子和求职因子均不相关。下岗前后月收入差距、家庭人口数与发展因子、付出因子、酬报因子、求职因子均不相关。

## (四)择业意愿诸因子与其他变量

1. 性别角色态度与择业意愿诸因子。性别角色态度对下岗女工择业意愿发展因子、酬报因子、求职因子三者没有显著影响,仅对付出因子差异有显著影响。性别角色态度可以反映出女性的进取与成就动机的强弱。进取与成就动机强弱可能会对获得就业机会产生一定的影响。但是在对为数

不多的就业机会的激烈竞争中,仅有进取与成就动机对再就业的作用是有限的,不能形成优势。所以发展因子、酬报因子、求职因子均与性别角色态度无关,而性别角色态度对付出因子的差异有影响的原因可能是:性别角色态度对下岗女工的吃苦耐劳精神有一定作用,进而影响到对新职业的舒适轻松等工作条件的期望。

2. 下岗时间与择业意愿诸因子。下岗时间与下岗女工择业意愿付出因子、酬报因子显著相关。下岗时间越长,对新职业工作条件和酬报水平的期望越低。这可能是因为下岗时间越长,由于生活压力的原因迫使下岗女工降低对新职业工作条件和酬报水平的期望,以尽快就业。下岗时间与下岗女工择业意愿发展因子相关不显著。这可能是因为下岗时间长短对获得就业机会没有直接影响,所以,下岗女工对新职业发展因子特征的期望与下岗时间无关。下岗时间与下岗女工择业意愿的求职因子相关不显著。这可能是社会资本“投资”和人力资本投资的重要性使然。即使下岗时间长,生活负担重,也不能期望省过这一“关”。

从表3可知,人力资本对发展因子和付出因子的影响较强,尤其是教育程度和参加培训两者。社会资本对发展因子的影响较强,对付出因子和酬报因子没有显著影响,家庭状况对发展因子、酬报因子和求职因子均没有显著影响。性别角色态度仅对付出因子有显著影响。下岗时间对付出因子和酬报因子有显著影响。从另一方面来说,发展因子主要受人力资本和社会资本的影响。付出因子主要受人力资本和性别角色态度、下岗时间的影响。酬报因子仅受人力资本中教育程度和下岗时间的影响。求职因子仅受人力资本中参加培训和他社会资本中支援者职业的影响。

表3 择业意愿诸因子与人力资本、社会资本、家庭状况的相关关系

	发展因子	付出因子	酬报因子	求职因子
人力资本				
年龄	显著 <sup>(1)</sup>	显著	无	无
教育程度	显著 <sup>(2)</sup>	显著	显著	无
健康状况	无	显著 <sup>(3)</sup>	无	无
初职	显著 <sup>(4)</sup>	无	无	无
职称	无	无	无	无
参加培训	显著	显著	无	显著
社会资本				
爱人在岗	无	无	无	无
爱人职业	显著 <sup>(5)</sup>	无	无	无
爱人职务	无	无	无	无
支援者职业	显著	无	无	显著
家庭状况				
下岗前月收入	无	显著	无	无
下岗前后月收入差距	无	无	无	无
家庭人口数	无	无	无	无
其他				
性别角色态度	无	显著	无	无
下岗时间	无	显著	显著	无

注:(1)控制“参加培训”和“本人初职”。(2)控制“本人初职”。(3)控制“年龄”。(4)控制“教育程度”。(5)控制“爱人在岗”。“爱人在岗”与“爱人职业”的交互作用对发展因子的影响尤为显著。

## 五、择业意愿与再就业的回归分析

Logistic 回归分析适用于因变量是二分变量的情况。在本文中,武汉市下岗女工“是否再就业”是二分变量,因此可以运用 Logistic 回归分析方法来研究各自变量对“是否再就业”的影响。

经过单因素分析,筛选出发展因子、教育程度、参加培训、家庭规模、爱人在岗5个有显著意义的自变量。然后以下岗女工是否就业为因变量作多因素 Logistic 回归分析。

根据以上统计分析,可以得出如下结果:(1)根据各变量的回归系数及其显著性水平判断,择业意愿发展因子对武汉市下岗女工再就业没有显著影响。(2)在人力资本中,教育程度、职业培训对武汉市下岗女工再就业有显著性影响。参加过培训的下岗女工,较之没有参加过的,其实现再就业的可能性大。教育程度高的较之低的,其实现再就业的可能性大。(3)在社会资本中,“爱人在岗”对武汉市下岗女工再就业有显著性影响。爱人在岗的下岗女工,其再就业的可能性明显大于爱人不在岗的。(4)根据各变量的 EXP(B)系数来判断,在上述有显著性影响的变量中,其影响力大小依次是:教育程度、爱人在岗、参加培训。

表4 再就业与影响变量的相关分析

	发展因子	教育程度	参加培训	家庭规模	爱人在岗
再就业	-0.173 <sup>*</sup> (0.007)	-0.182 <sup>*</sup> (0.003)	25.473(0.000)	-0.134 <sup>*</sup> (0.036)	9.442 (0.002)

注:括号内为显著性水平(双边检验)。<sup>\*</sup>表示该数值为皮尔森(Pearson)系数;其余为方差分析,数值为F值。

表5 以是否再就业为因变量建立的 Logistic 模型

自变量	回归系数	自变量	回归系数
发展因子	-0.1594(0.1663)	爱人在岗	-0.7226(0.3299) <sup>*</sup>
教育程度	-0.5563(0.2402) <sup>*</sup>	家庭规模	-0.4875(0.2664)
职业培训	-1.7119(0.3729) <sup>**</sup>	常数	4.1480(1.1294)

注:<sup>\*</sup>表示  $P < 0.05$ 。<sup>\*\*</sup>表示  $P < 0.01$ ;括号内为标准差。

## 六、讨 论

第一,择业意愿各因子对再就业的影响均不显著。这大概是因为武汉市下岗女工即使调整了择业意愿,降低了对工作的期望,仍然不能顺利再就业。由于就业机会的有限,通过调整择业意愿,降低对工作的期望的途径来实现再就业,只对拥有较好人力资本(如受过职业培训,掌握适应社会需求的技能等)、较好社会资本(如爱人地位较高)的人有效。姑且把这部分人称为下岗女工中的“优者”,而相对在上述几方面较差的称为“劣者”。一般而言,“优者”所指向的就业机会是较好的,而“劣者”所指向的就业机会是较差的(职业也有相对高下之别)。当下岗女工中的优者调整择业意愿降低对工作的期望时,她们的选择范围就发生变化,表现在职业序列上就是向下移动。向下移动的结果就是与劣者竞争,惟其如此“优者”才能显示出优势来。这样原本是属于“劣者”选择范围的就业机会就被涌入的“优者”所轻易占据。而对于“劣者”来说,她们中的一部分只有继续“流浪”下去,等待就业机会的增加。所以对于属于下岗女工中的大部分的“劣者”而言,调整择业意愿,降低对工作的期望所能起到的作用是有限的。因而在总体上,调整择业意愿对再就业的影响并不显著。这里需要指出的是,上述讨论的前提是职业机会有限。为什么呢?这是中国目前一段时期的经济发展状况所决定的。虽然经济增长保持较高的水平,但职业机会有增加并不明显。新兴行业发展缓慢,使得就业机会总量的增加缓慢。这表明经济发展等结构性因素对武汉市下岗女工再就业有重要影响。

第二,在社会资本中,爱人在岗对下岗女工再就业具有显著影响。爱人是下岗女工最重要的精神和物质生活支柱。爱人社会地位越高,所拥有的社会资源、资金等再就业所必需的要素就越多,因而对其配偶再就业的帮助越大。

第三,在人力资本中,教育程度和职业培训对再就业的影响显著。教育程度是人力资本中最重要的部分。教育程度可以反映一个人学习和掌握知识技能的基础以及潜在的能力素质。因而具有较高教育程度的下岗女工更易于实现再就业。职业培训在产业结构转型时期对促进就业有重要的作用,因为产业结构的转型必然要求对从传统行业中分离出来的“剩余”职工进行转岗培训,学习新的技能,以适应新兴行业的需要。

## 七、结 语

本研究可得出如下基本结论:(1)武汉市下岗女工的择业意愿主要由发展因子、付出因子、报酬因子和求职因子构成。(2)武汉市下岗女工择业意愿诸因子受其人力资本、社会资本、家庭状况、性别角色态度和下岗时间等的影响有所不同。(3)择业意愿诸因子对武汉市下岗女工再就业的影响并不显著。这说明在目前就业机会不多的情况下,择业意愿对就业的影响是有限的。(4)对武汉市下

岗女工再就业有显著影响的变量包括:教育程度、爱人在岗、参加培训。

根据上述研究结论,我们提出以下建议:(1)社会不可一味地批评下岗女工对新工作的期望过高,应认识到通过转变择业观念以获得就业机会的作用是有限的。(2)扩大职业培训的范围,提高培训的针对性和实用性。产业结构的调整必然要求对从传统行业中分离出来的“剩余”人员进行转岗培训。首先,政府应当组织职业培训,不能把工人裁减出去就撒手不管。其次,职业培训的费用要低。目前一些培训的费用过高增加了下岗女工再就业的成本,也影响了她们参加培训的积极性。第三,职业培训的内容要切合实际需要,有针对性和实用性。要“管用”,要真正为“转岗”而培训。如果培训的内容不实用,也会影响下岗女工参加培训的积极性。(3)尽快建立职业信息服务机制和正式的市场就业制度。目前在不完善的就业体制下,社会资本在下岗女工再就业过程中所起的作用较大(这对于那些拥有较好社会资本的下岗女工来说,当然是好事)。这种状况所形成的不良风气容易导致对就业市场化的抵制,进而阻碍劳动力市场制度的发育与完善。在我们的采访中,许多下岗女工反映,她们是因为没有“关系”才被企业领导裁减下去的;而找工作时许多单位的职位信息不公开,要想获得信息更“得靠关系”、“得有人”。没有关系就办不成事,即使你有技术有才能。这种“关系”投资给下岗女工造成了不必要的负担。(4)实行以扩大就业为目标的经济政策。无论是转变择业观念,还是接受职业培训,这些措施只针对下岗女工个体有一定效果。而对于下岗女工整体而言,这些措施的作用却是十分有限的。只有增加就业机会,才能有效解决再就业问题。也就是说,不能只要求下岗女工转变观念参加培训等,仅有这些微观层面的措施是不够的。实行以扩大就业为目标的经济政策就是宏观层面的措施。两者必须有效地结合起来。

我们的研究还存在着不少缺憾和不足:(1)样本量较少;(2)择业意愿的操作指标不够丰富;(3)未能引进宏观结构层面的变量如经济发展状况、产业结构等;(4)未能引进就业机会数量;(5)对社会资本的测量过于简单;(6)对性别角色态度的测量过于简单,引入的心理变量过少;(7)没有考虑家庭及其他成员的收入状况及就业状况。

#### 参考文献:

1. (美)萨尔·D·霍夫曼:《劳动力市场经济学》,崔伟、张志强译,上海三联书店1989年,第167页。
2. 陈要要:《职业结构与流动》,东方出版社,1995年,第4~5页。
3. 彭庆恩:《关系资本和地位获得——以北京市建筑行业农民包工头的个案为例》,《社会学研究》,1996年第4期。
4. 吴忠民、林聚任:《城市居民的社会流动——来自山东省五城市的调查》,《社会学研究》,1998年第2期。
5. Blau, Peter M. and Otis D. Duncan(1967), *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley, pp. 202.
6. Cooper, Michael Gordon(1996), "The Impact of Liquidity Constraints on the Search Behavior of Unemployed Workers", Cornell University, Degree: PH.D. Source: DAI-A 57/07, p3180. Jan 1977.
7. Duncan Otis Dudley, David L. Featherman, and Beverly Duncan(1972), *Socioeconomic Background and Achievement*. New York: Seminar Press. pp. 100.
8. Lin Nan and Daniel Jaeger(1975), "The Process of Occupational Status Achievement: A Preliminary Cross-National Comparison." *American Journal of Sociology* 81:543~62.
9. Maarten Sprengers, Frits Tazelaar, Hendrik-Flap(1988), "Social Resources, Situational Constraints, and Re-Employment", *Netherlands Journal of Sociology*, 24:98~116.
10. Treiman, Donald J. (1970), "Industrialization and Social Stratification" pp. 207~34, in E.O. Lauman (ed.), *Social Stratification: Research and Theory for 1970's*, New York: Bobbs-Merrill.

(本文责任编辑:朱 犁)