

第六章 职业分层与流动

第一节 职业分层基本分析

一、职业分层概念

(一) 职业分层

“分层”原为地质学家分析地质结构时所使用，指地质构造的不同层面。社会学家发现社会存在着不平等，人与人之间、集团与集团之间也像地层构造那样分成高低有序的若干等级层次，因而借用地质学的概念来分析社会，形成了有关分层的概念。那么，从劳动社会学的角度看，什么是职业分层呢？

所谓职业分层，就是按照一定的标准，将劳动者所从事的职业区分为职业地位和声望不同的等级序列。与职业分层紧密相关的另外两个概念是职业地位和职业声望。

职业地位就是指不同的职业依据其本身的社会结构功能所占据的不同的客观社会位置。不同的职业拥有不同的社会地位资源，并具有相应的社会功能。决定职业社会功能的社会地位资源，如权力、财富、声望、晋升机会和发展前景等，一般只向从事该项职业的人开放，因此，不同的人才会有不同的职业地位。

职业声望就是指人们对不同职业的价值评价，它是社会成员对各种职业地位的主观态度的综合。人们对职业的评价往往会借助多种职业价值尺度，如工资、奖金、津贴、福利方面的职业报酬尺度；物质财富创造、精神财富创造方面的职业贡献尺度；文化知识技能和工作单位状况尺度等。从社会层面看，不同年龄、性别、经历、家庭、地区的人们，出于不同需要的角度，会使用各有侧重的职业价值尺度。从社会总体看，在一定时期和一定区域内，存在相对共通的基本职业价值标准，并形成职业社会中特定的名次系列和职业声望尺度。职业声望不仅体现了职业相对地位的等级层次，而且还影响着人们对职业的选择，影响着社会的职业流动。

(二) 研究职业分层的意义



首先，职业分层研究是社会分层研究的一个重要方面。社会学研究表明，在绝大多数社会里，社会成员常由于其权力、财产、教育、家庭、种族、性别、年龄、职业等特征的不同而被正式或非正式地区分为不同的阶层，即存在给不同的社会成员以不同的地位和荣誉的制度。而职业分层则是区分社会成员的一个非常关键的特征，在当今工业化社会，职业地位的高低往往成了一个人在社会中地位高低的指示器。陌生人见面，通常的开场白是：“你是做什么工作的？”这绝不是一个偶然的现象。因为这一问题能够为我们知道一个人是什么类的人提供最好的线索，它告诉我们一个人是应该予以注意的，还是可以被忽视而不会引起任何麻烦的，或是值得尊敬的，甚至，它还为我们提供了关于一个人的态度、经验和生活类型等初步的不成熟的推论。简单地说，职业角色将个体置于社会空间之中，为他们与别人的互动设置了一个舞台，同时，它也告知我们从事这种职业的人在社会结构中的位置。这种现象是与工业化的过程联系在一起的，现代工业社会具有集中、分化和理性化三个主要趋势。集中指的是社会群体的规模，尤其是大规模工作组织的增加，其结果是正式群体代替了非正式群体，受规章制度、法律等约束的合作机制代替了人类活动中的自愿合作。工作场所从家庭中分离出来，城市社会总体上的科层化，造成了人际关系的高度的匿名性和非人格化，社会互动也变得更为分裂，在社会交往过程中，个人只是把个性中的一部分而不是全部生活经历都投入进去。这样，人们趋向于把与其他人的关系限制在职务关系的范围之内。而且，除了性别、年龄和种族，职业标志或者职务头衔成了城市生活中通过平常的交往认识其他与自己没有关系的人的最为方便的途径。分化是指由工业化以及相应出现的大规模的职业专业化带来的劳动过程的分解。随着职业专业化的发展，每种职业的特征都变得更为抽象，尤其是对不从事该项工作的人来说，更是隔行如隔山。同时，分化的过程也是工作组织内等级森严的权威制度产生的过程，组织中的等级独立于个人而存在，职务头衔成了区分个人在科层制中地位的标识。理性化指的是对个人行为的控制手段发生了变化，即正式的控制手段代替了原来非正式的、私人的和自发的控制手段。把人们分配到各种职位上去，是以个人的能力、特长、功绩为基础，而不再以人际关系或先赋属性为依据。这就意味着这样一个假定：即职业标签是个人智力、才能、性格和个人所得等可以接受的公平的指标，因而人们自然就认为职业地位与其他所有属性具有高度的相关关系。基于以上这些特点，职业也就自然成了人们评价个人在社会经济结构中的地位的标志。因此，近百年来，人们对于职业分层（主要是职业地位与声望）的研究始终是社会学研究的一个重要课题。

其次，研究分层有助于我们理解劳动者的社会行为与职业流动。近年来关于职业地位和声望的研究表明，劳动者的择业行为和流动趋向与职业地位和声



望的高低有着很大的关系。劳动者在力所能及的范围内，总是喜欢选择职业地位高或职业声望高的职业。由于受职业社会评价的影响，近年来已在城镇出现了职业选择性失业的问题，一些青年宁可待业在家也不愿屈就职业声望较低的职业。随着社会经济的发展，这个问题也将会更加突出。

二、职业分层理论

为什么不同的职业在地位和声望上各不相同？对于这个问题，已经有不少著名的社会学家进行研究，并提出了一些至今仍有广泛影响的理论。对职业社会地位和职业声望研究的理论，主要源自于马克思的阶级理论，韦伯的阶级、地位和权力论及其后一些社会学家对社会层化现象的研究。

（一）马克思主义社会学的阶级理论

马克思的阶级理论可以看做是对古典的社会阶层化理论的贡献。马克思的阶级理论建立在历史唯物主义基础之上，他认为阶级是一个历史范畴，出现于一定历史过程的社会结构之中，因而对阶级的分析必须放在特定的时空架构里作具体的研究。马克思认为，构成阶级的主要因素是财产关系，而在资本主义社会，阶级关系的基础便是生产资料的私有制以及为维护生产资料的私有制而建立起来的种种社会关系。因而，个人社会地位的高低，在资本主义社会里，是由个人在生产关系中的位置所决定的。马克思并不否认由阶级差别所造成的人们社会地位的差别，他认为在每一个阶级范围内都有对于这个阶级来说是典型的职业。在一切私有制社会里，脑力劳动的职业基本上都为统治阶级所垄断，在资本主义社会，最苦最累的活儿一般是由无产阶级干的，而这种地位的差别归根结底是由个人在社会生产关系中的位置决定的。

（二）马克思·韦伯的阶层理论

在西方社会学中，最早提出社会分层理论的是德国社会学家马克思·韦伯。韦伯社会分层理论的核心是划分社会层次结构必须依据三重标准，即财富——经济标准；威望——社会标准；权力——政治标准。

经济标准即财富，是指社会成员在经济市场中的生活机遇。所谓生活机遇是指个人用其经济收入来交换商品或劳务的能力，即满足自己物质需求的能力，其中包括使自己受到良好教育以获得较好经济地位的能力。

社会标准是指个人在其所处的社会环境中所得到的声誉和尊敬。按照这个标准，可以把社会成员划分成不同的身份群体。所谓身份群体就是由那些有着相同或相似的生活方式，并能从他人那里得到等量的身份尊敬的人所组成的群体。韦伯认为，由经济标准所形成的阶级和由社会标准所形成的身份群体之间虽有非常的联系，但两者并不完全相同，比如，收入高的妓女却并不拥有社会尊敬。

政治标准就是指权力。什么是权力呢？韦伯认为，权力就是“处于社会关



系之中的行动者即便在遇到反对的情况下也能实现自己的意志的可能性”。在韦伯看来，权力不仅取决于个人或群体对于生产资料的所有关系，而且也取决于个人或群体在科层制度中的地位。

韦伯的这些分层标准与职业是一种什么样的关系呢？我们发现，在经济生活中，最穷的人常常是那些没有工作能力的人，这一点在资本主义国家尤为明显。他们可能是因年龄太大或太小而不能工作，或是因读书太少而找不到好工作，也有的是在找工作或晋升中受到歧视等，如西方社会的有色人种。

权力与职业间的关系也非常明显，一般权力都是与相应的职位联系在一起的，职位越高，其权力也越大，因而越有可能使自己在碰到反对的意见下也能实现其意志。

在多数情况下，声望来自较高的社会地位，而社会地位的高低往往与职业地位的高低是一致的。比如，在美国社会中，那些在诸如医学科学和法律领域工作的人都享有较高的声望。较高的社会地位和声望也可以通过一些出头露面的职业而获得，如从事广播电视、体育和电影方面的工作。

(三) 功能理论

系统地对职业社会分层现象进行阐述的是美国社会学家戴维斯和穆尔(K. Davis & W. E. Moore)^①二人。在现代工业社会，任何关于社会分层方面的理论，都包含着他们二人的一些观点。戴维斯和穆尔用“位置系统”的概念来说明职业分层现象产生的原因。他们认为，位置的高低说明社会分工的不同，而不代表身居其位的个人有高低不同之分。如果把社会看做一个正在运转的体系，则社会必须将其成员安排到各种位置上去，使每一个安排到一定位置上的人都能发挥自己应尽的职能。为此，社会就需要提供一些动机和诱因，以吸引人们自愿地各就其位，各司其职。

戴维斯和穆尔认为，如果社会位置给人的感觉同样愉快，对社会的生存同样重要，这些位置所需要的才能和训练也一样的话，如何把人们吸引到这些位置上去就不太重要了，而事实上，各种社会位置的功能重要性是不同的。第一，有些社会位置在社会生存的功能上比其他位置更重要，这种重要性由地位的独特性、不可替代性和依赖性决定；第二，有些社会位置比其他社会位置更需要特殊的训练和才能，社会中只有少数有才能的人能加以训练，以获得这些职位所需要技能，而这些受训练者为了掌握这些技能必须做出不少牺牲，社会为了吸引这些有才能的人去接受训练并做出牺牲，就要在日后他们工作时给予更多的报酬；第三，有些社会位置更让人感到愉快。因而，社会就需要根据每个位置的不同功能，给予不同的报酬作为诱因，即实行一种差别报酬制度。不

^① K. Davis and W. E. Moore, 1945: Some Principles of Stratification, ASR 10: 242~249



同的职业有不同的报酬,这种差别报酬制度即导致了职业的分层,也为社会的存在与运转所需要。在功能论者看来,如果不给那些更重要、更难胜任的职业以更多的报酬和更多的荣誉,人们就不会进行更多的教育投资,不愿付出更多的努力,也不愿承担更大的责任。

(四) 冲突理论

戴维斯和穆尔对社会位置和社会分层功能论的解释,引起了学者们的极大兴趣,但也遭致了不少人的批评,其中最主要的是图闵(Melvin M. Tumin)^①于1953年从冲突论的角度对功能论观点的批评。图闵认为,首先,所谓社会位置的功能重要性不同的概念定义非常不明,而且有极强烈的价值判断色彩,人们如何能够真实地证明管子工、电工或火车司机对工业社会的功能性意义不如科学院的教授呢?再者,某一职位的不可替代性往往并非其功能性质无法为另外的社会位置所取代,而常常是双方妥协的结果。

其次,有才能的人并非稀少,虽然人数上有限制,但更多的是结构性因素的结果。教育机会的限制是一个很重要的结构性因素,由于接受教育,特别是接受高等教育的费用很高,而每个家庭所能负担的教育费用的能力是不一样的,这样无形中便埋没了很多人才。职位的继承性是另一个结构性因素,它造成了人们就业时的不公平竞争。基于这两个结构性因素,下层人的下一代同样会因此得不到好位置,并造成恶性循环。更何况那些占有好位置的人为维护自己的利益与地位还经常设置种种进入这些职业的障碍。

第三,虽然有才能的人在受训期间付出了某些牺牲,但从中也得到了许多精神上和其他的报酬,如交友方便。另外,训练也并非就是牺牲,它是有很多补偿的。训练期间的代价常常是社会与家庭共同负担,而非个人负担的,若把这种代价看做一种人力资源投资,在报酬率很高的情况下,牺牲就微乎其微了。

第四,物质报酬并非是吸引人才的最有效诱因,不同的社会有不同的报酬形态,在有些社会,最吸引人的是权力。此外,工作本身的内在价值等也能吸引人。

第五,高低不等的社会位置的存在也有负功能。

总之,冲突论者认为,在现代社会中,各种职业是相互依赖的,缺少谁都不行。清洁工罢工的后果与医生停止工作的后果一样严重。因此,不同职业功能的大小实际上是无法相互比较。另外,从事一些体面职业的人并不都是才智出众者,相反,有众多德才兼备的人因种种社会制度方面的限制却不能从事那些具有较高声望的职业。职业分层是职业垄断和社会冲突的结果,是职业特权的表现。

^① Lopreato J. et al (eds) 1974. Social Stratification: A Reader. Harper & Row, Publishers



(五) 供需理论

美国另一个社会学家辛普森 (R. Simpson) 于 1956 年从另一个角度, 即从经济学的供需规律的观点对戴维斯和穆尔的功能论进行了修正。他认为, 位置系统的重要与否是很难加以测量的, 其中有些位置只对个人有贡献, 但对社会似乎并没有什么贡献 (如贵族的仆人和管家)。而有些位置, 社会给他的报酬又超过他对社会的贡献 (如电影明星或运动员)。如何解释这种现象呢? 辛普森以人才的供需决定报酬代替了功能论者关于社会位置功能重要性的解释。他认为人是社会人, 而非经济人, 报酬并不一定是指物质报酬, 而可以是任何一种社会报酬。在此前提下, 根据社会的供需律, 一方面是人才的训练, 另一方面是社会位置的报酬。功能的重要性是难以测量的, 但人才的供给与需求是可以测量的。辛普森认为用他的供需理论可以阐明许多功能论解释不清的观点。如职业的独特性, 即位置的不可替代性, 功能论者认为愈是不可取代的职位, 它的功能重要性愈高。但是就整个社会而言, 工人、农民、医生似乎都很重要, 而从不可替代性的角度看, 他们彼此间确实又有差距。辛普森认为这个问题可从经济学的观点得到解释, 就总体效应而言, 医生、工人、农民都一样重要, 但他们个别的边际效用具有差别。另外, 用供需理论还可以解释社会高低不同的报酬是如何产生的。医生的收入比大学教授高, 原因是社会上每个人都需要医生, 但并非每个人都需要大学教授, 他们的社会需求不同, 因此导致了他们所得的不同。同样, 出名的球星极少, 其供给也是远远低于需求的, 因此, 他们的市场价格, 即他们的身份也就相当高了。

总之, 从供需论来看, 职业分层是由供给与需求决定的。

第二节 职业分层研究

一、影响职业分层的因素

影响职业分层的因素可以分为两大类: 一类是与职业本身有关的, 即职业性因素; 另一类是与评价者有关的, 即评价性因素。

(一) 职业性因素

与职业有关的因素决定着职业地位和声望的高低, 具体地说, 这样的因素有:

1. 职业的社会功能

职业的社会功能是指一定的职业对于社会的作用。职业的作用包括它在日常生活中对于国家和人民的共同福利所担负的责任和对于国家社会经济发展的



意义。

2. 职业的社会报酬

这里的报酬是指社会学意义上的报酬,即职业在政治、经济、文化等方面能赋予任职者的各项权利。如权力、权威、工资收入、福利待遇、晋升机会等。

3. 职业的自然条件

职业的自然条件是指与职业活动相关的自然工作环境。如技术装备、安全系数、劳动卫生条件、企业规模等。

4. 职业的自然属性

职业的自然属性一般包括职业的技术复杂程度、劳动强度、劳动者是从事操作符号的、工具的或者是材料的等因素。一般地说,从事技术复杂程度高、劳动强度小,从事的是操作符号的职业,则职业声望高。否则职业声望就低。当然这并不是绝对的。

5. 职业的要求

职业的要求是指进入职业的必要条件。这些条件包括教育程度、所需的训练和必要的经验,以及拥有证书或执照等。一般来说,职业地位随着进入的要求的越来越严格而不断提高,也即获得该项职业的要求越高越严,则该职业的声望也就越高。

6. 职业的组织类别

职业的组织类别是指这种职业是由个人独立来完成的还是需要经由组织来完成的。这里的由组织来完成指的是一项工作的完成需要大家一起干,而且往往有人来监督。一般来说,由个人完成的工作具有更高的社会地位。

7. 职业对组织家庭、社会交往的作用

这是指劳动者所从事的职业对未来恋爱、婚姻的难易程度,职业对个人社会交往的影响。

8. 单位的性质

单位的性质是指劳动者所在单位或组织的所有制性质。如目前我国的所有制分为国有、集体、个体、私营和三资等几大类。

以上所讲的是决定职业地位与声望的客观因素。当然,任何一项因素都不可能单独决定职业地位和声望的高低,而是许多因素综合作用的结果。

(二) 评价性因素

与评价者有关的因素影响着人们对职业地位和声望的看法,这种看法的固定化或模式化又会反过来影响人们对职业地位与声望的评价。与评价者有关的因素包括性别、年龄、职业、教育、政治与文化背景、家庭、民族、地区或国家区别等。职业地位和声望的研究表明,从总体上看,人们对于职业地位和声望的评价具有较高的相关性,但不同的亚群体在对职业地位和声望的看法上仍



然存在着一定的差异。

二、职业分层方法

由上看出，影响职业分层的因素具有客观性和主观性，那么可以从这两个角度确定职业分层的方法，即一种是主观法，另一种是客观法。

(一) 主观法

主观法又分为两种：即声望尺度和排序法。

1. 声望尺度

声望尺度是一种判断尺度，也是目前职业地位和声望研究中最重要而且使用最多的一种方法。

声望尺度法一般先由研究者选择若干职业，然后将所列出的职业制成表格，每种职业的后边都排出从“很好”到“很差”的五至十个等级，然后根据抽样调查的原则抽取一定的社会成员作为被调查者，请他们根据自己对每个职业的看法，在其后边的等级上分别划上标记打分；研究者将调查得到的资料汇总统计，并根据声望的研究尺度计算出每一种职业的平均分数，这个分数就代表了这项职业的相对声望。一般地说，研究者所列出的职业应符合以下要求：第一，具有尽量宽的涵盖面和尽可能大的代表性；第二，所列出的职业应尽量采用大众普遍接受的称谓，而且这些职业是普通被调查者都能理解和比较熟悉的。每种职业的声望度可以从以下公式计算。

$$S = \frac{\sum_{i=1}^T \frac{F_i}{N} \cdot W_i}{T} \times 100$$

式中 S——职业声望分数；

N——调查的总体样本数；

F_i ——被调查者选择等级的频数；

W_i —— i 等级的加权数；

T——等级的个数。

最早运用声望尺度对职业地位与声望进行研究的学者是美国社会学家诺斯和哈特，他们在1947年选取了90种职业，在全国范围内选择了2920个样本，让被调查者评定每一个工作应属于哪一个等级，等级从非常好到很不好共分五级。通过对被调查者回答的统计处理，得到了90种职业的声望表。在以后的几十年中，诺斯-哈特职业声望表不断地被用来作为同类调查的参照系，成为职业地位与声望研究的经典。

在关于职业分层的研究中，著名的邓肯（Duncan）社会经济地位指数就是从诺斯与哈特的量表扩大而来的。邓肯在1961年根据诺斯与哈特量表的每一职业的职业声望，再配合每一职业的平均受教育程度与平均收入水平，将三



个变量放在一个简单的回归方程中，从而确定需要受多少教育和有多少收入才能达到诺斯与哈特职业声望表中的每一种职业的声望分数，他求出了职业声望等级与教育、收入三者之间的回归方程系数：

$$\text{职业声望等级} = -6.0 + 0.59 \text{ 教育} + 0.55 \text{ 收入}$$

邓肯根据这个方程，推算了美国人口普查局所有职业的个别分数，并将美国的职业分成了17个等级，即：自营专业人员；领薪专业人员；经理；销售人员；有产者、店员；零售商；制造业技术人员；制造业以外技术人员；建筑工人；制造业操作工；制造业以外操作工；服务业人员；制造业工人；制造业以外工人；农民；农场工人。

2. 排序法

排序法就是要求被调查者对研究者给出的一些职业依据自己的评价排出其在职业社会地位等级中的位置。如给出教授、工人、科学家、护士、农民、医生、律师、会计、个体户与门卫10种职业，被调查者对这些职业根据自己的评价给出一个从第1到第10的排列，然后将所有被调查者的排序汇总统计，即可得出各种职业在社会上的相对位置。

最早运用排序法对职业声望进行调查的是美国社会学者康兹（George S. Caunts），他在1925年对美国45种职业进行了一次声望调查，他调查的对象是教师与学生，共324人，要求他们按对45种职业尊敬的程度进行排列，然后对职业的地位与声望进行了研究。

（二）客观法

客观法也称指标法，它是用反映职业地位的各项指标来衡量职业地位的高低。确定合适的指标是客观法的首要问题，研究者一般从决定职业地位高低的各项因素中选择几项关键因素，并将其操作化，以此作为衡量标准。例如，在美国最早广为应用的社会经济地位量表——爱德华量表（Edwards' Scale），就是以职业所需要的技术、知识以及从事此类职业所得的物质报酬对职业进行分层的，他把职业分成了6个大类10个等级：（1）非熟练工人：包括a. 农民；b. 除农民以外的体力劳动者；c. 仆人阶级。（2）半熟练工人。（3）熟练工人及工段长。（4）职员及类似职业。（5）产业主、经理和官员：包括a. 农产主（土地所有者及承租人）；b. 批发与零售商人；c. 其他产业主、经理与官员。（6）专业人员。另外一个著名的美国社会学家沃纳，在1940年他对美国职业分层进行研究时，选择了教育、收入和职业级别三项（分别区分为5个等级）指标来反映职业地位高低，并制成了在社会学界影响广泛的职业地位量表。

三、我国的职业分层

我国处于社会大变革时期，近年来有不少社会学家对我国的职业分层状况进行研究，其中最有影响的是陆学艺及其同事们所做的研究。他们认为，1978



年以来中国社会在改革开放过程中发生了深刻而巨大的变化，以往以政治身份、户口身份和行政身份为职业分层主要依据的格局已经改变，由组织资源、经济资源和文化资源的占有状况决定的市场境遇与工作境遇日益成为职业分层的决定因素。组织资源包括行政组织资源与政治组织资源，主要指依靠国家政权组织和政党系统而拥有的支配社会资源（包括人和物）的能力；经济资源主要是指对生产资料的所有权、使用权和经营权；文化（技术）资源是指社会（通过证书或资格认定）所认可的知识和技能的拥有。以此为标准，区分出了当代中国社会 10 种最为主要的职业阶层，这 10 种阶层的排列为：

1. 国家和社会管理者阶层：指在当政、事业和社会团体机关单位中行使实际的行政管理职权的领导干部，在整个社会阶层结构中约占 2.1%。是当前社会经济发展及市场化改革的主要推动者和组织者。

2. 经理人员阶层：指大中型企业中非业主身份的高中层管理人员，所占比例约为 1.5%。是市场化改革最积极的推进者和制度创新者。

3. 私营企业主阶层：指拥有一定数量私人资本或固定资产并进行投资以获取利润的人，约占 0.6%。这一阶层的政治地位无法和其经济地位相匹配，但他们是先进生产力的代表者之一，是社会主义市场经济的主要实践者和重要组织者。

4. 专业技术人员阶层：指在各种经济成分的机构中专门从事各种专业性工作和科学技术工作的人员，约占 5.1%。是先进生产力和先进文化的代表者之一，还是社会主导价值体系及意识形态的创新者和传播者，是维护社会稳定和激励社会进步的重要力量。

5. 办事人员阶层：指协助部门负责人处理日常行政事务的专职办公人员，所占比例约为 4.8%。是社会中间层的重要组成部分，未来十几年仍会增加。

6. 个体工商户阶层：指拥有少量私人资本并投入经营活动或金融债券市场而且以此为生的人，所占比例为 4.2%。该阶层的实际人数比登记人数多得多。这一阶层是市场经济中的活跃力量。

7. 商业服务业员工阶层：指在商业和服务行业中从事非专业性的、非体力的和体力的工作人员，所占比例约为 12%。这一阶层和城市化的关系最为密切。

8. 产业工人阶层：指在第二产业中从事体力、半体力劳动的生产工人、建筑业工人及相关人员，约占 22.6% 左右，其中农民工占产业工人的 30% 左右。经济改革以来，该阶层的社会经济地位明显下降，其人员构成发生了根本性的变化。他们指出，经济改革以来，产业工人阶层的社会经济地位明显下降，这使产业工人阶层的人员构成发生了根本性的变化，原工人阶层中一部分人通过接受教育和技术培训离开了工人队伍，进入社会经济地位较高的阶层。



20世纪90年代中期以后,国有工矿企业改革,实行减员增效等政策,导致大批工人下岗,从而在事实上改变了原来那种终身雇佣格局。有相当一部分人在“铁饭碗”打破以后处于就业无保障的状况,这使他们在心理上承受压力。在传统计划经济体制下,工人阶层长期没有就业压力,因而没有竞争意识,一旦他们的这种既得利益状况被改变,难免会有不满和牢骚。^①

9. 农业劳动者阶层:这是目前中国规模最大的一个阶层,是指承包集体所有的耕地,以农(林、牧、渔)业为惟一或主要职业及收入来源的农民,所占比例约为44%。这个阶层几乎不拥有组织资源,在整个社会阶层机构中的地位比较低。

10. 城乡无业、失业、半失业者阶层:这是特殊历史过渡阶段的产物,是指无固定职业的劳动年龄人群(排除在校学生),所占比例约为3.1%。目前,这一阶层的数量还在继续增加(详见表6—1)。

表6—1 1952—1999年中国社会阶层结构的演变 (单位:%)

层别	年份	1952	1978	1988	1991	1999
总计		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
国家与社会管理者		0.50	0.98	1.70	1.96	2.10
经理人员		0.14	0.23	0.54	0.79	1.50
私营企业主		0.18	0.00	0.02	0.01	0.60
专业技术人员		0.86	3.48	4.76	5.01	5.10
办事人员		0.50	1.29	1.65	2.31	4.80
个体工商户		4.08	0.03	3.12	2.19	4.2
商业服务业员工		3.13	2.15	6.35	9.25	12.0
其中:农民工		—	0.80	1.80	2.40	3.70
产业工人		6.40	19.83	22.43	22.16	22.60
其中:农民工		—	1.10	5.40	6.30	7.80
农业劳动者		84.21	67.41	55.84	53.01	44.0
其中:外来农民		—	0.00	0.10	0.20	0.10
无业、失业、半失业人员		—	4.60	3.60	3.30	3.10

资料来源:陆学艺,当代中国社会阶层研究报告。北京:社会科学文献出版社,2002.44

第三节 职业流动

一、职业流动基本分析

(一) 职业流动概念

^① 陆学艺,当代中国社会阶层研究报告。北京:社会科学文献出版社,2002.44



从整体、综合研究的角度看,职业流动是指劳动者在职业分层体系中层级间和类属间的变动,与这种变动相伴随的是劳动者工作地点、工作内容、工作性质及职业地位等方面的变更。

(二) 职业流动的类别

在不同的分类标准下,职业流动可以区分为不同的类型。

1. 根据劳动者在职业分层体系中地位的变化,可以将职业流动分为垂直流动和水平流动。

垂直接流动指的是劳动者在一种职业范围内向上或向下或者朝向一种较高级或较低级职业的流动。劳动者在职业流动前后的社会地位发生了明显的变化。劳动社会学研究职业垂直接流动的目的之一是为了了解什么样的劳动者向上流动的机会较多,什么样的劳动者向下流动的可能性大,什么样的社会结构能给劳动者提供更多的向上流动的机会,大规模地向上或向下流动产生在什么样的历史条件下,向上流动的规模和速度将对社会结构产生什么影响等等。

水平流动指的是劳动者从一种职业岗位向处于同一水平上的另一种职业岗位的横向流动。劳动者的职业地位在流动前后没有发生变化。这里讲的同一水平是指两个职业岗位在工资收入、职业评价、社会声望、工作条件等方面相同或相似。

判断职业流动有没有层级的变化是区分职业流动是垂直接流动还是水平流动的关键,采用职业声望法区分职业层级是一个比较适用而又简便的方法。

2. 根据职业流动的方式,可以将其分为三种类型:即同行关系上的地位变动,从一种职业到另一种职业以及一种整体职业声望的升降。

同行关系上的地位变动主要指的是个人职务的变更和职业上所取得的成就。这种流动的特点是个人职业流动前后,职业保持不变,但职务发生了变化。

从一种职业到另一种职业。这种职业流动主要指劳动者职业内容、工作条件、工作地位及劳动者个人职务、职称方面的变化。

整体职业声望的升降是指某种职业在不同的社会经济、文化、历史条件下,其在职业分层体系中的位置不同。如个体户这种职业的声望,20世纪80年代初的时候地位还很低,职业声望与殡葬工、和尚等相似,到90年代时,个体户的声望已经与军人、中小学教师等职业相近。

3. 根据劳动者流动的参照物,职业流动又可分为代际流动与同代流动。

代际流动是指劳动者两代(或多代)之间所发生的职业类别和职业层级间的变动,即子代从父代所属的职业类别向别的职业类别的流动。代际流动也可分为代际垂直接流动和代际水平流动两种。劳动社会学非常关注职业的代际流动,因为代际间的职业流动,特别是向上流动的比率可以反映一个国家内部机

会均等和开放的程度；代际间职业向下流动的程度则不仅可以反映一个国家的等级开放程度，而且还可以显示出对于占有特权的个人和群体，他们将自己的特权维持住和传给子女享受这种特权利益的难易程度。另外，代际流动比率的高低也可以反映出一个国家的工业化、现代化程度。

同代流动又称代内流动，它指的是劳动者一生中，具有劳动能力后开始找工作，从无工作到有工作，经历各种职业变换，直到退休养老期间所发生的职业层级或类属间的变动。如劳动者的工作地点、所从事的各种工作的性质、工作内容及职业地位的变化等。

4. 按劳动者流动的原因和规模，可把职业流动分为宏观的结构性流动和微观的非结构性流动两种。

宏观的结构性流动指的是由于社会生产力的巨大发展或社会方面的巨大变革而引起的大规模的职业流动。例如，中国农村普遍推行联产承包责任制后，农村劳动者流向中小城镇，甚至大城市，从传统的农业流向家庭副业、工业、建筑业、运输业、商业及服务性行业等。微观的非结构性流动指的是由于劳动者个人自身的生活和发展需要，文化知识水平和结构的变化，兴趣爱好的转移等原因所引起的职业流动。相对来说，这种流动比较零散，对社会的影响不是很突出，难以引起社会职业结构的迅速变化。但微观非结构性的职业流动对一个社会的发展来说也非常重要，它是一个社会劳动者的活力之所在。

关于劳动者的职业流动，我们还可以有其他分类，如根据劳动者流动的意愿分，我们可将职业流动分为自愿流动和被迫流动；根据劳动者所跨越的区区间分，有城乡流动、国内流动和国际流动；根据劳动者的职业流动是否有利于国家社会经济的发展，可将其区分为顺向流动和逆向流动等。

二、影响职业流动的因素

劳动者的职业流动是一种极其复杂的社会经济现象，会受到一个国家社会、经济、政治、文化和心理等方面因素的影响。影响职业流动的因素很多，每一种职业流动都是各种因素综合作用的结果。但不同的影响因素所起的作用会因职业流动的主体不同而有所不同。我们将影响职业流动的因素分为二类，一类属于结构因素，另一类则属于个人因素。结构因素所反映的是一个国家（地区）劳动者职业流动的社会经济机制，个人因素反映的是在同样的社会经济背景下，为什么有些人比另一些人有更多的职业流动。

（一）职业流动的社会结构因素

影响劳动者职业流动的社会结构因素很多，比较主要的有以下几种：

1. 社会结构

社会结构的状况可以反映出这个社会为其成员进入某一位置所给予的机会和各种限制。一个社会要有秩序地正常运转，必定会设置各种各样的制度和法



规,制定各种各样的人口和就业政策,这些,都会对职业流动产生影响。在一个开放的社会阶级结构中,劳动者可以相对自由地在各个职业层级间挑选自己喜欢的职业,个人进行职业流动时受到的限制也较少,在这样的社会里,个人职业流动的决定性因素是个人的技术、知识、教育等。在一个社会结构封闭的社会中,职业间的流动极少,即使有少量的流动,也多属水平流动。

2. 产业结构的变化

一个国家的产业结构变化会影响到一个社会的职业结构的变化,从而对社会劳动成员的分配和安置产生影响,进而使劳动者都具有社会流动的可能性。产业结构的变动是多方面因素综合作用的结果,如科学技术的进步,劳动生产率的提高,新能源的发现,消费结构的变化等。产业结构的变动会促使新的职业不断涌现,旧的职业不断被淘汰,部分职业不断扩大和发展,而另一部分职业则不断缩小和衰落,从而促进了劳动者职业的结构性流动。在当今社会,由产业结构变化所引起的职业流动速度也在加快,并在社会经济生活中起着非常重要的作用。

3. 人口变迁

一个社会的职业岗位总是处于不断的新陈代谢过程中,社会职业岗位中不断有一些劳动者由于退休、死亡或疾病等原因离开自己的职业岗位,代之以新的劳动者,这本身就是一种职业流动。另外,一个国家或社区中的人口自然增长率也会对职业流动的机会产生影响。一般来说,一个社会为了正常而有序运转,对某些职业种类的劳动者数量上的要求是一定的,这样,当人口的出生率降低或死亡率提高时,向上流动的机会就增加;反之,当出生率提高或死亡率下降时,个人向上流动的机会也随之减少。

4. 教育

社会学家们认为,现代社会是地位自治的社会,而不是地位先赋的社会,即在现代社会中,个人通过自身的努力可以获得地位上的向上流动,而个人获取社会地位的一个最为重要的因素便是教育。

在当今社会,职业的专门化程度随着一个社会的工业化程度和现代化程度的提高而不断提高,在工业化国家和现代化国家(包括那些正在朝向这方面努力的国家),专业知识和专门技能已是劳动者胜任某一职业的必不可少的前提。因此,在职业结构中,职业层级的设置越来越倾向于依据个人所具有的教育程度。在有些社会,教育甚至成了审核考查个人能力的一种条件。如雇主在雇用一个人之前,并不知道该人的生产率会有多高,因而雇主就得寻求那些可能代表生产率高低的指标,而教育(数量、种类)则被雇主认为是一种相当重要的差别标准,并根据已被人们看做是个人永恒地位特质的一种标记,人们可从一个人的文凭去推测受雇者的不同教育水平而给予不同的报酬。那些文凭论者则



认为,当今社会教育对个人的地位和收入以及职业生涯的影响是永远重要的。

教育在影响个人职业流动的机会和方向的同时,还影响着个人职业流动的愿望。社会学家们通过研究发现,一个人所受的教育越多,其内心精神世界也越丰富,也越追求个人工作、生活、个性等的自我实现,同时由于其所受的教育程度高,知识面广,能力强,在职业流动时所受的阻力也相对较小。因此,这些人往往更不愿意终身固定于一个职业,更希望得到流动的机会。国外社会学家在研究劳动者的职业流动时也发现了这种现象。如前民主德国的社会学家发现,在青年工人中,到职业介绍所寻求新工作的多数是技术水平较高的熟练工人。已引起各国政府关注的人才流失现象,也从侧面反映了高文化程度者的易流动性。

此外,教育制度、教育结构、教育内容等也会对个人的职业流动产生影响。如社会学研究发现,随着教育的普及,特别是高等教育的普及,教育对较低层次的职业地位和流动的影响将大为减弱,但高层次的职业仍然受教育的影响,特别是那些从名牌大学毕业的高材生,往往比一般的大学生更容易进入高层次的职业。

5. 家庭背景

在任何一个国家,家庭背景对个人事业成功和地位的升迁作用始终是一个不可低估的因素。家庭背景对个人职业流动的作用首先表现为父母的地位和经济能力可以给子女的职业流动带来不同的机会。简言之,社会经济地位高的家庭往往可以给子女提供进一步向上流动的条件和机会,在学费越来越贵的情况下,社会经济地位高的家庭依然能够支付子女昂贵的学费,而那些低收入的家庭将不得不在昂贵的学费前望而却步,另行做出痛苦的选择。而且,子女一旦离开学校,还依然可以从经济上非常富有、社会交往广泛而又声名卓著的父母那里受益,一些父母甚至可以通过自己的声望和权威直接或间接地对子女的职业施加影响。其次,家庭对个人职业流动的作用还表现在对子女职业期望的影响。家庭往往可以通过潜移默化的社会化模式,对子女的动机发生作用,这种社会化模式铸成了子女的抱负和为成功而努力的奋斗动力。第三,家庭中兄弟姊妹的多少也会对个人的职业向上流动产生影响。最后,家庭的权力结构也会对个人的职业流动起影响作用。有的学者通过研究发现,家庭的权力结构比父母对子女的期望影响还要大,一个由母亲当权的家庭与一个由父亲当权的家庭相比,其对子女向上流动机会的影响上就有很大的差别。

6. 社区的性质和规模

社区的性质和规模决定了其相应的产业结构、教育设施和文化环境,从而为劳动者设定了相应的学习和流动机会。例如城市社区和农村社区、大城市和小城镇之间的差别就很明显。特别是在中国,由户籍制度等所造成的城乡二元



结构使得农村劳动者的职业流动尤为困难。而美国的研究也发现,体力劳动者的子女职业向上流动的机会与其童年时所居住的社区大小有很大关系,较大城市的教育设施往往较好,因而体力劳动者的子女对各种职业选择的机会也较大;脑力劳动者子女受社区的规模和性质的影响就比较小,因为他们的子女较容易从家庭中学习到向上流动所需的知识和技能。

(二) 职业流动的个人因素

在这里,职业流动的个人因素主要是指由于劳动者年龄、性别、身体素质、心理素质、文化水平、价值观念等不同所造成的职业流动的差异。

1. 年龄与职业流动

人口学家和社会学家的研究表明,不同年龄的劳动者在职业流动方面有着不同的模式。年轻时,人们充满激情,富于进取,希望找到一个真正适合自己的职业岗位;因而,年轻人职业流动的愿望比较强烈。而当劳动者年老时,流动的愿望则大为减弱,倾向于安稳的过日子。

2. 性别与职业流动

在完全平等开放的社会,男女间的职业流动模式基本相同。但是在现实社会中,特别是劳动力市场上对妇女的歧视始终存在,妇女进入高等学府和某些职业的门槛往往要比男性高,而在工作中的晋升、提拔等却远较男性困难。不仅如此,职业妇女还承受着传统的角色分工所带来的压力:即妇女往往必须承担更多的抚养子女和家务劳动的义务,从而影响了其自身的提高,影响了其向上流动的机会。

3. 文化水平与职业流动

随着个人文化水平方面的变化,个人在职业方面会提出新的要求。如近年来,由于一大批人为了不至于被社会淘汰,利用业余时间参加了电大、夜大、函大、职大等各种形式的学习,提高了文化水平,从而产生了原有的职业与文化水平及技能不相适应的情况,因而要求调动工作。

4. 职业兴趣与职业流动

职业兴趣在人们的工作生活中起着很大的作用。在日常生活中,我们经常发现一些人由于从事与其兴趣不相符合的工作而无精打采。因此,当人们从事与自己兴趣不符的工作时,往往会产生改换职业的想法。但在过去的劳动就业和用工制度下,劳动者没有择业的自主权,企业没有择人的用人权,造成了一批劳动者被迫从事自己不感兴趣的工作的局面;当劳动制度进行改革,允许劳动者自主就业时,必然有一部分劳动者会改换职业。同时,职业兴趣还会随着劳动者本人年龄的增长、文化知识结构和文化知识水平的变化而变化。当人们的职业兴趣确已发生变化时,就会有重新选择职业、更换职业的需求,这无论是对个人、家庭还是社会,都是非常有益的。



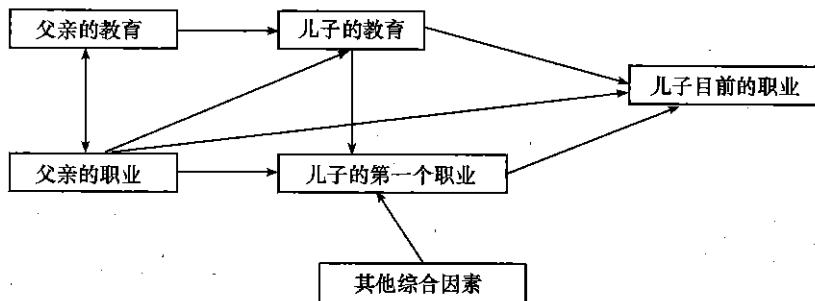
5. 个人身体条件及健康状况变化

有些工作本身对人的身体条件有一定的要求，需要有特殊的身体条件。当一个人的年龄增长时，身体条件会发生相应的变化，从而出现与工作不相适应的情况，最常见的如运动员，到了一定年龄后，就无法再适应那种高强度的训练和拼搏，因而不得不结束运动生涯。

此外，诸如个人对职业评价的变化，人际关系的处理不妥以及社会上某些思潮对个人产生的特殊影响等，也会促成个人的职业流动。

(三) 影响因素的差异分析

上面我们讲了影响个人职业流动的各种因素，那么，这些因素对个人职业流动的影响是否一样呢？美国社会学家布劳和邓肯是最早对这个问题进行系统研究的学者。1967年，他们根据1962年调查的2万名20~60岁男性就业者所取得的资料，采用路径分析方法，提出了一个著名的父代对子代职业地位影响的模型。他们发现，与年龄、种族、宗教等因素相比较，本人的教育水平对职业流动的影响最为显著，而这一因素又受父亲的文化水平和职业地位的影响。布劳和邓肯提出的职业流动模型为：



模型反映出：影响职业成就的决定性因素是劳动者本人的教育水平、第一个职业以及父亲的教育水平与职业。这些因素对劳动者的影响又可分作两个层次。从总体效果看，父亲的教育程度和职业地位说明了儿子教育程度变异量的26%，父亲的职业地位和儿子的教育程度说明了儿子第一个工作变异量的33%，而父亲的职业地位、儿子的教育程度和其第一个职业则可说明儿子职业地位变异量的43%。从模型来看，一个人的职业成就有80%左右不受其父亲的教育程度和职业地位的影响，从而他们得出结论，认为美国是一个开放型的社会，家庭背景以外的因素对一个人职业成就的影响远大于家庭背景的影响。

布劳和邓肯的职业流动模型提出之后，不少社会学家以他们提出的模型为基础，也对职业流动问题进行了许多卓有成效的研究，并对以后的职业流动研究产生了很大的影响。



三、职业流动的测量

一个社会的职业流动会随着社会的发展而发生变化,这种变化可以通过一定的社会统计方法测量出来,社会学家通常将职业流动的数量特征分为三类即粗流动量(率)、结构性流动量(率)和净流动量(率)。

(一) 粗流动量(率)

粗流动量(率)又叫一般流动量(率),它是反映代际间流动量的最简单的指标,指不同职业类别的人与他们父辈职业的差异。我们不妨先来看代际流动的模式表(见表6-2)。

表6-2 代际流动模式表

父代的职业	子代的职业						合计
	1	2	...	<i>I</i>	...	<i>k</i>	
1	α_{11}	α_{12}	...	α_{1i}	...	α_{1k}	n_1
2	α_{21}	α_{22}	...	α_{2i}	...	α_{2k}	n_2
...
<i>i</i>	α_{i1}	α_{i2}	...	α_{ii}	...	α_{ik}	n_i
...
<i>k</i>	α_{k1}	α_{k2}	...	α_{ki}	...	α_{kk}	n_k
合计	n_1	n_2	...	n_i	...	n_k	n

上表中,对角线上的数字表示父亲是什么职业,子代继承了什么职业,父代与子代间的职业没有发生变化;不是对角线上的数字说明,与父代的职业相比,子代的职业发生了变化。

$$\text{故: 粗流动量 } M = n - \sum_{i=1}^k \alpha_{ii}$$

$$\text{粗流动率 } m = \frac{\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^k \alpha_{ij} / n - \sum_{i=1}^k \alpha_{ii} / n}{n} = (n - \sum_{i=1}^k \alpha_{ii}) / n \quad (\text{注: } i \neq j)$$

为了理解方便,我们不妨以具体数字为例(见表6-3)。

表6-3 父亲与儿子的体力与脑力劳动

父亲 \ 儿子	体力	脑力	合计
体力	70	30	100
脑力	20	80	100
合计	90	110	200

从上表可知,父代从事体力劳动的100人中,其子女有30人流动到了脑力劳动职业,而父代从事脑力劳动的100人中,其子女有20个流动到了体力



劳动职业中，那么，粗流动量 $M=30+20=50$ 。

$$\text{粗流动率 } m = \frac{50}{200} = 0.40$$

对粗流动的测量还有另外两个指标，即流入率和流出率。

流入率：是指相对于现在的职业，父亲的职业属于其他职业的比率，亦即在某一职业类中，父亲不属于这个职业类，但儿子属于这个职业类的比率。

$$\text{流入率 } m_1 = \sum_{\substack{i,j=1 \\ i \neq j}}^k \alpha_{ij} / n_i = \frac{n_i - \alpha_{ii}}{n_i}$$

流出率：是指相对于父亲的职业，儿子现在的职业属于其他职业的比例，即在某一职业类中，父亲是属于这个职业类，但儿子不属于这个职业类的比例。

$$\text{流出率 } m_2 = \sum_{\substack{i,j=1 \\ i \neq j}}^k \alpha_{ij} / n_i = \frac{n_i - \alpha_{ii}}{n_i}$$

(二) 结构流动量 (率)

结构流动量 (率) 是指由社会职业结构变动 (一定职业的扩展或相对衰落) 而引起的代际流动的量 (或比率)，又叫被迫流动量 (率)。被迫流动量 (率) 又分为被迫流出量 (率) 和被迫流入量 (率)。

结构性流动率的计算公式是：

$$\text{相对于一种职业 } Z_i = (n_i - n_i) / \max(n_i, n_i)$$

$$\text{相对于职业总体 } Z = \frac{1}{2n} \sum_{i=1}^k |n_i - n_i| \textcircled{1}$$

为了便于理解，我们仍以具体的代际流动为例 (见表 6—4)：

表 6—4 父亲与儿子的体力与脑力

父亲 \ 儿子	体力	脑力	合计
体力	80	20	100
脑力	0	100	100
合计	80	120	200

从上表可知，200 个父代劳动力中，100 个从事非农业劳动，其子女也是从事非农业，而 100 个从事农业的父代劳动者中，由于社会结构的变动，农业已经只能能够提供 80 个职业岗位，其子女中有 20 个人必须进入非农业领域，则结构 (被迫) 流动量为 20，结构 (被迫) 流动率为：

① Yasuda, S. 1964: "A Methodological Inquiry into Social Mobility" in American Sociological Review, 29, 16 ~ 23



$$Z = \frac{20}{200} = 0.1$$

若用上述公式进行计算，则：

$$Z = \frac{1}{2n} \sum_{i=1}^k |n_i - n_{.i}| = \frac{1}{2 \times 200} [|100 - 80| + |100 - 120|] = 0.1$$

(三) 纯流动量 (率)

纯流动量 (率) 是指粗流动量 (率) 中不是由社会职业结构变动引起的，而是完全由社会结构开放引起的流动量 (比率)，这种流动又称为自由流动量 (率)。纯流动量 (率) 的计算公式是：

$$\text{相对于一种职业 } B_i = \frac{\min(n_i, n_{.i}) - \alpha_{ii}}{\min(n_i, n_{.i})}$$

$$\text{相对于职业总体 } B = \frac{\sum_{i=1}^k \min(n_i, n_{.i}) - \sum_{i=1}^k \alpha_{ii}}{\sum_{i=1}^k \min(n_i, n_{.i})} \textcircled{1}$$

我们不妨再来看一下具体的例子 (见表 6—5)。

表 6—5 父亲与儿子的体力与脑力

父亲 \ 儿子	体力	脑力	合计
体力	80	20	100
脑力	20	80	100
合计	100	100	200

从上表可以看出，父代从事体力劳动的，他们的子女中有 20 个从事脑力劳动，同样，父代从事脑力劳动的，他们的子女中也有 20 个从事体力劳动，社会的职业结构没发生变化，仍是 100 个体力劳动者和 100 个脑力劳动者。则：

$$\text{纯流动量为 } 20 + 20 = 40$$

$$\text{纯流动率为 } 40 / 200 = 0.2$$

四、我国的职业流动

在 1979 年以前，我国劳动者的职业流动具有明显的身份性、行政性特征，即职业流动大多是由政府发出行政指令，按计划统一对不同身份的劳动者进行调动的结果。这种流动特点与中国当时的社会经济结构与制度安排紧密相关。在经济上，表现为国家对资源的一元化占有与分配，行政权力的直接全面的控

① Boudon, R. 1973: *Mathematical Structure of Social Mobility*. Elsevier, Amsterdam.



制。在城镇，企业在产、供、销和人、财、物等方面，根本没有自主的权力，企业不是自主经营和自负盈亏的独立实体。劳动者没有选择职业和工作单位的权利，而且一旦进入某一单位，要再想变动就很困难。在农村，通过人民公社体制，层层下达指标和命令，对农民的活动范围进行了严格的控制。从1952年到1977年25年间的几次大的职业流动看，基本上都是行政性计划的产物。如1958年的“大跃进”运动所导致的2500万农民进城及以后由于经济困难2000多万工人的“下放”运动；“文化大革命”期间将近1700万的城镇知识青年下乡运动及在此期间又从农村招纳1400多万农民进城的运动等。在社会方面，从20世纪50年代末到60年代初，中国就塑造了一个以身份制度为核心的社会制度。在城镇，居民被划分为工人、小资产阶级和资产阶级等几种身份，在农村，农民则被划分为贫农、下中农、中农、上中农、富农和地主等成分。以后，这种“成分”犹如贴在个人身上的标签一样而为他人所共识，并成为各种人事安排和升迁纳地的评判标准。

与此同时，中国还建立了一套以户籍制度为核心的城乡割裂的14种制度：户籍制度、粮食供给制度、副食品与燃料供给制度、住房制度、生产资料供给制度、教育制度、就业制度、医疗制度、养老保险制度、劳动保护制度、人事制度、兵役制度、婚姻与生育制度。户籍制度作为“闸门”，以其制度化的方式将城乡劳动者的职业身份固定化了。这就使得中国劳动者的职业流动率保持在很低的水平上。在农村，人民公社体制下所实行的严格的户籍制度，将农村劳动者向城市流动的大门堵得严严实实，而农民在农村区域内的流动和职业变换也非常困难。在当时，中国农民除了通过升学、入伍及入党提干外，很少有改变自己职业的通道。在城镇，自20世纪50年代开始还逐步形成了一套以劳动力计划调配为龙头的劳动就业与用工制度，企业无择人权、辞退权，劳动者无择业权、辞职权，形成了僵死的劳动力单位所有制，劳动者在各行业、各职业、各部门、各单位间的流动极为困难。

改革开放以来，中国劳动者的职业流动发生了巨大的变化。社会职业流动开始呈现出多元化的特色。计划型流动虽还有存在，其影响和作用力已大为下降，市场型流动（即通过竞争机制实现的流动）开始在社会生活中占据了主导地位。职业流动的速度加快，职业流动的渠道拓宽。特别值得一提的是人们自由流动空间与自由流动资源的增加。在经济体制改革的过程中，原来的以国家垄断几乎全部资源的资源配置体制为资源拥有多元化的体制所取代，国家控制资源的范围缩小，控制的力度减弱。如对于原来只能从事集体生产劳动的农民来说，1978年以来的制度变革型塑造了有利于农民流动的四大块“自由活动空间”第一块是由于体制改革和政策的调整，在种植业本身形成了多种经营的“自由活动空间”，从产品农业向商品农业的转变由此而发生；第二块是由对农



民经商，特别是对长途贩运的解禁而形成的经商为主的副业的自由活动空间；第三块是由于国家政策的允许、支持和扶植而形成的乡镇企业的自由活动空间（包括私营企业），并由此开始了中国农村的工业化之路；第四块是由于政策上开始允许农民工进城，从事建筑、商业及其他服务性事业，并允许城市中的某些国营企业从农民中招收部分临时工，其他所有制企业和个体户从农村中雇工原则上也不再受到禁止，这样就形成了一块农民进城的“自由活动空间”。而农民从体制改革中得到的土地经营自主权和对自身劳动力的支配权这两项“自由流动资源”，正是在上述四大“自由活动空间”中具体发挥作用的，正是这种作用，使得农民向其他职业转移的速度加快。如根据陆学艺等学者的研究，从1978年到1999年，中国农业劳动者在职业分层格局中的份额由67.41%下降到了44%（详见表6—1），下降了23.4个百分点，城市农民工由1978年的1.1%上升到1999年的7.8%，此外还有大量的农村个体与私营劳动者的出现。在城镇，中国也进行了一系列以国有大中型企业为中心的改革，从体制上来说，城市改革的目的是由原来单一的公有制经济向多种所有制经济成分并存的模式转移；在经济运行机制上则是要由原来僵死的计划调节转变为以市场调节为主，要通过市场机制的引入来建立充满生机与活力的社会主义市场经济体系。在城镇劳动力流动方面，也采取了一系列相应的举措，从而减弱了计划管理对城镇劳动者流动的影响，也拓宽了城镇劳动者职业流动的渠道，这一切变化从陆学艺等学者关于中国1952到1999年的职业分层研究中也已得到体现。

此外，改革以来劳动者职业流动方面还值得一提的现象是劳动者职业流动的评价机制的变化，如人们不再是单纯地从—个角度（社会地位）去看待—个职业，而是从多重角度去评价—种职业，出现了职业评价的多元化倾向。

【本章小结】

职业分层是按照—定的标准将劳动者所从事的职业区分为职业地位和声望不同的等级序列。本章对职业分层进行了分析。首先给出了职业分层的概念和意义，介绍了职业分层的不同理论。然后又从影响职业分层的因素出发，介绍了职业分层的方法和我国职业分层问题。最后，作者详细论述了职业流动的分类与模式、影响因素及其差异，并分析了我国的职业流动问题。

【重要概念】

职业分层 职业地位 职业声望 职业流动 垂流流动 水平流动 代际流动 粗流动量 流入率 流出率 结构流动量 纯流动量



【思考题】

1. 什么是职业分层？试比较功能理论与冲突理论关于职业分层方面解释的异同。
2. 影响职业分层的因素有哪些？如何对职业分层进行研究？
3. 什么是职业流动？有哪几种分类方式，有何特点？
4. 简析影响职业流动的各种因素。
5. 如何对职业流动量（率）进行测算？
6. 试分析我国近年职业分层与职业流动问题。

