

# 市场化过程中就业脆弱性之演变(2000—2010)

刘爱玉<sup>1,2</sup>,刘继伟<sup>2</sup>

(1.北京大学社会学系,北京100871;2.北京大学中国社会与发展研究中心,北京100871)

[摘要]采用全国妇联妇女地位调查2000年和2010年两期数据对城镇18—60周岁在业人群的就业脆弱性状况的现状、特点、变动趋势及其影响因素进行分析,可以发现,两性的就业脆弱性在2000—2010年这10年间均有增加趋势,女性的就业脆弱性高于男性,男性的群际变化普遍大于群内变化,群内变化具有相似性,女性的群内变化异质性较大。就业脆弱性的增长主要表现为工作获得方式的市场化、劳动关系的非契约化、任职短期化、工作的非连续性、养老保障参与停滞不前以及工作满意感的降低。结构性力量、结社力量及其交互作用共同型塑了劳动者的市场能力,并由此型塑了劳动者在经济全球化背景下市场化导向改革进程中的就业脆弱状况。Oaxaca-Blinder分解法分析显示,市场对人力资本、劳动组织中结构位置回报的增加有利于弱化就业脆弱性的增加,但市场深化带来的用工主体行为的市场化则强化了就业脆弱性。脆弱就业的改善,应从国家层面上重建社会保护机制,在提升劳动者的教育与技能上加大投入,在实践上进行积极推动工会建设和集体协商工资制度,并积极消除劳动力市场的性别歧视。

[关键词]就业脆弱性;结构性力量;市场能力

[基金项目]2017年度国家自然科学基金—北京大学管理科学数据中心智库课题《市场化转型过程中的性别收入差距成因和对策研究》(2017KEY07)

[作者简介]刘爱玉(1964—),女,浙江余姚人,北京大学社会学系教授、博士生导师,北京大学中国社会与发展研究中心研究员,主要从事劳动社会学、经济社会学研究。

刘继伟(1990—),男,山东临沂人,北京大学社会学系在读博士生,主攻劳动社会学、经济社会学。

[中图分类号]C913.2 [文献标识码]A [文章编号]1003-7071(2020)01-0190-13 [收稿日期]2019-02-12

## 一、问题的提出

脆弱就业(*precarious employment*)这一概念,最早出现于1970年代的欧洲,最初是指就业缺乏传统而言所具有的标准形式和契约保障的情况<sup>[1]</sup>。2009年,美国前社会学学会主席科尔伯格(Kalleberg)发表了一篇关于脆弱工作(*Precarious Work*)的重要文章,使得脆弱就业<sup>①</sup>研究的影响迅速扩大。科尔伯格全面分析了21世纪脆弱工作何以成为一种常态及其后果,认为从工人方面看,脆弱工作是一种不确定、不可预测以及有风险的就业状态。脆弱工作的增加始于1970年代后期,其所呈现的主要面向,如工作的不确定与不可预测与第二次世界大战后30年的相对保障而言形

成了明显的对比。法国社会学家布迪厄曾说过,“不确定、不稳定是21世纪社会问题的根基”<sup>[2]</sup>。德国社会学家贝克则提出了风险社会和无保障新政治经济概念,而就业脆弱性的增强,正是不确定、无保障的风险社会的主要特征<sup>[3]</sup>。脆弱工作的出现和扩散,与全球社会、经济、技术方面的变迁有着密切关系。它不仅仅存在于一般学者所认为的非正式部门,也同样存在于正式部门<sup>[4]</sup>。脆弱就业不等于非标准化就业(或非正规就业),即使是标准就业,也会有脆弱的要素<sup>[5]</sup>,即所谓的正规就业也具有脆弱性特征。

工作脆弱性的不断增加,使人的工作性质、内容、质量不断恶化,职业发展受挫,导致收入增长

<sup>①</sup>劳动社会学对工作的狭义界定是:一系列从事与有酬职业有关的活动,即有酬就业(*paid employment*)。参见Auster, C. J. *The Sociology of Work: Concepts and Cases*, Prince Forge Press, 1996。

迟缓或收入水平下降,福利状况堪忧,使社会不平等加剧;脆弱工作的不确定、无保障也会对性别角色和其他许多非工作领域(压力、教育、家庭、社区)产生影响,一些重要决策(婚姻、生育子女、接受教育)因工作无保障而不能确定;脆弱工作也会对个人身心、社会认同、道德规范等方面产生影响。其叠加效应,很有可能引发政治不稳定,对社会的结构和稳定产生冲击<sup>[6][7]</sup>。脆弱工作及其所引发的社会后果,已成为全球最大的挑战,并对社会经济生活的诸多层面产生重要影响,其研究的学术价值与实践意义不言而喻,因此吸引了诸多优秀学者进行研究。近十年,国外学者关于脆弱就业方面的研究主要涉及脆弱就业驱动的原因、表现形式及模式化特点<sup>[4][8]</sup>;阶级形成与脆弱就业关系<sup>[9]</sup>;不同类型的劳动者对脆弱就业的回应<sup>[10]</sup>;脆弱就业的社会政治后果<sup>[11]</sup>等等。

脆弱就业问题在中国同样存在,并引起了研究者的关注。2004年,潘毅即对深圳打工妹的脆弱就业展开研究<sup>[12]</sup>。有的学者则对以农民工为主体的建筑业工人的脆弱就业进行分析,文章引入了一个“就业形态”(employment configuration)概念,以分析多样化的非正式工人工作状况。就业形态的概念将分析从工人—雇主的二元关系转为工人—雇主—国家的三重关系<sup>[13]</sup>。由此,启发了我们对移民工人控制和剥削多重来源的思考。刘爱玉则以纺织服装业为例,对大上海地区脆弱就业固化的现象作了剖析<sup>[14]</sup>。此外,还有的对非正规就业、工作不稳定无保障等作各类分析与研究<sup>[15][16][17][18][19]</sup>。但上述分析与研究或聚焦特定人群的脆弱就业形成原因与特点<sup>[12][13][14]</sup>,或只是对脆弱就业的宏观特点进行概括<sup>[15]</sup>,或只是间接关注脆弱就业特定层面<sup>[16][17][18][19]</sup>。

本文将以全国妇联妇女地位调查数据为主要依据,对中国城镇在业人员进行就业脆弱性研究。中国妇女地位调查至今共进行了三期(1990年、2000年和2010年),由全国妇联与国家统计局联合开展,是每十年一次的专注于妇女发展和性别平等重要议题的专题性社会综合调查。三期妇女地位调查的抽样方案均采用了分域、分层多阶段PPS抽样,虽具体方案有所不同,但都具有很好的全国代表性<sup>[10]</sup>。本文的分析对象是城镇18—60周岁的在业人员,因1990年调查中关于就业稳定

性方面涉及较少,诸多指标缺失,故主要选择2000年和2010年调查数据。在剔除各类分析相关变量的缺失值之后,最终分析的有效样本分别为5182和8341人。

本文的核心问题是:(1)从2000年到2010年的10年间,随着中国市场化纵深推进,人们的就业脆弱性是否增加了?(2)2000—2010年10年间脆弱就业的变化是否有性别差异?(3)工人的结构性力量对于市场化进程中的脆弱就业有何影响?

## 二、就业脆弱性的历史演变

### (一) 脆弱就业的主要层面

诸多学者一直在探索脆弱就业可以从哪些层面进行考察。在《工作社会学百科全书》收录的文章中,莫妮(Monnier)对所谓脆弱性有如下解读:脆弱性(Precariat)意味着缺乏各种形式的社会保障,比如:(1)劳动力市场保障(足够收入的就业机会);(2)就业保障(免于武断之解雇);(3)岗位保障(在地位与收入而言向上流动的机会与能力);(4)工作保障(工作中通过工作安全与保护的相关规章免于受伤害);(5)技能再生产保障(有机会通过训练获得新的技能);(6)收入保障(获得足够收入或者通过最低工资、补偿性社会保障、累进税收政策或者其他政策等受到保护);(7)代表性保障(集体协商或者劳动力市场上集体表达的权力,如独立工会、罢工权)<sup>[20]</sup>。在更早的一篇题为《脆弱的非标准就业》文献回顾文章中,塔克(Tucker)概括了就业脆弱性的十项特征:(1)工作可以在几乎没有事先通知的情况下被雇主终止;(2)工作时间不确定或者可以被雇主随意改变;(3)收入不确定或无规则;(4)工作任务可以被雇主任意改变;(5)没有显性或隐性劳动契约;(6)在实践中,对歧视、性骚扰、不受欢迎的工作行为没有保护措施;(7)工资较低或者低于最低工资;(8)没有或很少常规非工资性员工福利,例如病假、国内假、丧假、探亲假;(9)没有或仅拥有有限的机会通过培训获得技能或提升;(10)任务执行或工作场所缺乏健康安全措施使得工作环境不健康或危险<sup>[21]</sup>。马克道维(McDowell)等认为,脆弱工作包括各种涉及工作不安全感、有限法定权利(包括工作场所和社会福

利)、低工资、较高健康风险的工作<sup>[22]</sup>。戈尔德林(Goldring)等则提出了八个测量工作脆弱性的指标:无工会、无书面合同/口头合同/短期合同、散工/家务工/季节工、工作时间不确定、计件工作、没有福利减免优惠、现金支付、在雇主家里、自己家里或多个地点上班<sup>[23]</sup>。科尔伯格在影响甚广的《好工作、坏工作》一书中,将脆弱工作核心维度列为以下五个方面:经济报酬、工作保障与升迁、工作自主性、对工作时间的控制、工作满意度<sup>[8]</sup>。当然,还有诸多关于脆弱工作的解读,此不赘述。

本文基于以往有关就业脆弱性的指标,考虑到中国劳动就业的特点,拟从工作获得方式、劳动关系契约、工作任期、工作连续性、工作社会保障、工作满意感等六个方面对脆弱就业进行考察。

## (二) 脆弱就业的演变特征

### 1. 工作获得方式市场化

在传统经济体制下,中国城镇劳动者的工作获得方式主要是通过行政配置制度,即政府采用行政办法(劳动部门安排或者允许子女顶替)把劳动者统一分配到企事业单位,形成一种基本终身固定的关系。1979年以来开启的市场化导向的改革,对中国行政配置的劳动就业制度实行渐进式改革,以建立一种通过劳动力市场机制配置就业的制度。经过40年改革,中国劳动力市场配置就业机制通过两个路向得以形成:一是体制内劳动力的逐步发育和成长,即国有企事业单位通过各种制度变革(尤其是劳动就业制度的改革)对新招用的工人与原有固定工等用工行为的市场化;二是体制外劳动力市场的催生与发展,1980年代以来新兴部门的发展和市场的生成,农村大量剩余劳动力和一部分城镇劳动力逐渐由市场来配置,催生了中国劳动力市场的逐步发展成长和企业用工制度的市场化,形成了所谓的体制外劳动力市场。市场化配置机制有利于劳动力资源的有效整合,但对于劳动者本身而言,相比于计划经济时代的固定工身份,其在劳动力市场中遭遇的不确定和不稳定性增加了。全国妇联妇女地位三期调查数据清晰展示了劳动者工作获得方式市场化的这一历史进程。1990年时,男性中的70%、女性中的67%是由国家安排或通过顶替的方式获得工作的;2000年时,两者的相应比例下

降至61%、52%;至2010年,进一步下降至35%、27%。通过国家安排方式获得工作者,随劳动者年龄的年轻化而降低,至2010年,新进入工作岗位的26岁以下年龄群中,无顶替就业,仅有9%是通过国家安排,其余都是通过市场化方式而就业的。

### 2. 劳动关系契约非正式化

劳动关系契约化,意味着劳动者与雇主之间的关系应通过签订劳动合同进行确立,合同中应明确规定雇佣期限、双方权利、权力与义务关系等。劳动关系的非契约化,指源于劳动者在劳动力市场中的弱势地位,其在实践上与雇主发生事实劳动关系,却无法获得劳动合同的情状,雇主以此逃避其对劳动者应当承担的各种责任与义务,如缴纳养老保险、医疗保险,支付超时劳动报酬,承担工伤事故责任,等等。没有劳动合同保障的劳动者,在就业关系中处于非常脆弱的地位。

在企业新招用工人中实施劳动合同制,始于1986年国务院颁发的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》之后。在1990年全国妇联进行第一期调查时,基于几乎全部劳动者都有类终身雇佣关系的事实,在问卷设计时都没有询问有关劳动合同的情况。按照李小瑛、赵忠对1988年中国住户收入调查(简称“CHIP”)数据的统计,是年类终身雇佣关系占比为97.86%,短期、无合同等灵活雇佣形式几乎不存在<sup>[24]</sup>。自1990年代中期开始,劳动用工契约化步伐加快,灵活雇佣比重迅速上升。至2000年时,劳动者正式工男性占73.2%,女性为66.3%。之后,无劳动合同的非正式用工比例进一步增加。至2010年,统计显示,男性签订无固定期限合同者占31.7%,有固定期限合同者占31.1%,未签订任何合同的占37.2%;女性劳动者合同签订的相应比率为23.6%、31.4%和45.1%。

### 3. 任职短期化

任职短期化,表现为个体在一个机构或者单位工作的平均年限降低。相比于2000年,男性平均任期由12.5年下降至10.6年,减少1.9年;女性由11.2年下降至8.5年,减少2.1年。目前工作任期3年以下者,男性增加7.9%,女性增加12.4%;工作任期9年以上者,男性减少9.1%,女性减少13.8%。从出生代群看,2000年,46—50

岁的人工作任期变化最为突出,这一群体人的平均工作任期由2000年的18.3年下降至2010年的12.9年。与工作任期变化紧密相关的是更换工作的次数,2000年从未换过工作的占49.3%,换过一次的占23.9%,2次及以上的占26.8%,男女无显著差别;2010年从未换过工作的占43.1%,换过1次的占26.2%,2次及以上的占30.7%。上述工作任职短期化的趋势,与之前的一些相关研究结论一致<sup>[15][25][26]</sup>。

#### 4. 工作非连续性

工作非连续性,是指劳动者因各种原因而出现就业中断的现象。就业中断导致个人资历积累中断、失去利用内部劳动力市场优势的机会、损失工作中建立起来的人际关系和社会支持,还因雇主或者单位对工作中断的污名化而造成重新寻找工作的困难。因此,就业中断是劳动者就业不稳定和脆弱性的重要表征,并会对其职业地位、收入获得等方面产生重要的负面影响。在就业行政配置时代,劳动者一旦获得工作岗位,便成为终身就业的固定工,几乎没有就业中断。市场化导向改革使企业拥有了用人自主权,工作机会不再是一种凭借身份可以永久性占有的东西,而越来越成为一种需要一定的绩效表现方能够维持的珍贵资源。那些被用人单位界定为绩效表现不佳者,便会遭遇就业中断,特别是在1990年代中期开始,国有企业、乡镇企业等纷纷进行了改制与重组,在劳动用工方面实施了全员劳动合同制和“下岗分流、减员增效”的政策,大量工人因此下岗、失业。数据分析显示,2010年男性中曾经有超过半年不工作也无劳动收入者的比例为18.3%,比2000年增加近10个百分点;女性为29.4%,比2000年增加17个百分点,任职短期化趋势非常明显。

#### 5. 养老保障停滞不前

根据劳动合同法相关条例,城镇职工一旦与用人单位签订正式合同,所在单位需要为其缴纳养老、医疗、失业、生育和工伤五大保险,以确保劳动者在年老、疾病、伤残、死亡、失业或者由于其他原因生活出现困难时能够获得必要帮助以维持基本生活。在这五项保险中,企业需要为员工缴纳的养老保险成本最大,也由此常成为现实中一些雇主逃避与员工签订劳动合同以节约开支的重要原因。养老保障的停滞不前,主要表现为2000—

2010年的10年间,其参保率没有显著增长。2000年,具有正式工身份的劳动者,享有养老保障的男性比例是84.3%,女性为81.6%;2010年签订了各种形式劳动合同人群中,享有社会保障的男性比例是78.3%,女性为81.2%。分年龄群的统计发现,2010年那些签订劳动合同的26岁以下年轻人,养老保障参与率尤为偏低,男性参与率为37.1%,女性参与率为47.8%。而2000年时,具有正式工身份的26岁以下年轻人,男女的养老保障参与率均为76%。

#### 6. 工作满意感降低

工作满意感反映了劳动者对其所从事工作的一种情感和/或认知取向。如果说工作获得方式、劳动关系契约化状况、工作任期、工作非连续性、养老保障参与,更多反映了脆弱就业的客观层面,那么,工作满意感则反映了劳动者对于上述客观特性的一种主观认知。本文选取了2000年和2010年都询问的三个方面的:工作强度、工作稳定性与工作收入。就工作强度而言,2000年,表示非常满意与比较满意者男性为77.4%,女性为76.6%;2010年,两者均下降至54%。就工作稳定性而言,2000年,表示非常满意与比较满意者男性为75%,女性为71%;2010年,两者分别为60.7%和58.3%。就工作收入而言,2000年,表示非常满意与比较满意者男性为60.7%,女性为58.4%;2010年,两者分别为39.2%和35.7%。可以看出,三个主要方面的满意感在10年间均有显著下降。

#### (三) 脆弱就业演变的总体特点

本文根据上述就业脆弱性的六个维度八个变量,通过因子分析法构建了一个就业脆弱性尺度。这八个变量分别为工作获得方式、签订合同情况、工作任期、就业中断经历、养老保障参与、劳动强度满意感、工作稳定性满意感、工作收入满意感。在作因子分析之前,首先对八个变量进行相应转换,使其测量方向保持一致,然后对每个变量进行标准化,在此基础上作因子分析,提取一个因子,其能够解释的变异量为59%,通过信度分析得到信度系数为0.73。对八个变量进行标准化并求其平均值,再作0—100之间的转换,得到就业脆弱性尺度,其值越小,表明就业越是脆弱。

本文从就业脆弱性的总体特点、群际变化与

群内变化三个方面考察其在 2000—2010 年 10 年之间的变化。(1) 总体特点: 就业脆弱性尺度分值 2010 年为 60.6, 2000 年为 55.6, 降低了 5 个点。分性别来看, 2010 年, 男性为 57.1, 女性为 54.0, 分别比 2000 年低 5.1、4.3 个点。女性的就业脆弱性高于男性, 但两者就业脆弱性在 10 年间均有显著增加, 男性增加的幅度略大。(2) 群际变化是指相同年龄群在不同历史时期就业脆弱性的变化, 群内变化是指同一年龄群的人在相同历史时期就业脆弱性的变化。就业脆弱性的增加是群际变化与群内变化共同作用的结果。对于男性而言, 群际变化普遍大于群内变化, 年龄群两端的就业脆弱性增加值得重视, 一端是 26 岁以下的年轻人, 另一端是 50 岁以上的年长劳动者。对于女

性而言, 也是群际变化大于群内变化, 31 岁以下的两个年龄群, 其群际变化系数绝对值显著低于其他年龄群, 其在就业脆弱性上相比于 2000 年退化的程度低。各个年龄组男性的群内变化更具有相似性, 而女性的群内变化异质性较大, 26 岁以下的年轻女性, 群内变化最小; 45 岁以上的女性, 群内变化较大, 意味着年轻女性的就业稳定性、保障性相对较好。与 10 年前相比退化较小, 2000 年 41—45 岁的女性正好遭遇中国 1990 年代中期国企市场化改革时的“减员增效、下岗分流”潮, 她们的就业极不稳定; 而 46—50 岁的女性, 不仅与上一个年龄组女性经历了同样的下岗分流潮历程, 同时还遭遇了面临退休而导致的工作不稳定( 详见下表 1)。

表 1 两性就业脆弱性得分的群际与群内比较: 2000—2010 年

年龄群	男性均值		女性均值		男性均值变化 2000—2010		女性均值变化 2000—2010	
	2000	2010	2000	2010	群际变化 $\Delta 1$	群内变化 $\Delta 2$	群际变化 $\Delta 3$	群内变化 $\Delta 4$
25 岁及以下	55.7	49.1	54.8	51.0	-6.6		-3.8	
26—30 岁	59.4	54.5	56.4	53.9	-4.9		-2.5	
31—35 岁	59.4	56.1	58.7	53.7	-3.3	0.4	-5.0	-1.1
36—40 岁	61.8	56.3	59.6	53.1	-5.5	-3.1	-6.5	-3.3
41—45 岁	63.4	56.7	62.3	54.2	-6.7	-2.7	-8.1	-4.5
46—50 岁	65.9	59.1	62.0	56.4	-6.8	-2.7	-5.6	-3.2
51—55 岁	69.6	60.9	62.8	57.4	-8.7	-2.5	-5.4	-4.9
56—60 岁	70.6	63.2	54.9	54.8	-7.4	-2.7	-1	-7.2
总计	62.1	57.0	59.1	54.0				
样本	2696	4518	2486	3823				

说明:  $\Delta 1$  指相同年龄群在不同历史时期的变化( 群际变化);  $\Delta 2$  同一年龄群在不同历史时期的变化( 群内变化)。如果群内就业脆弱性在不同历史时期无变化, 则  $\Delta 2$  的绝对值应很小甚至为 0, 而  $\Delta 1$  的绝对值会比较大; 如果群际变化对于总体变化贡献小, 则  $\Delta 1$  的绝对值应很小甚至为 0。

### 三、影响脆弱就业之源: 脆弱就业的多变量分析

#### (一) 市场化导向的制度与结构变迁

国内外研究者均对驱动脆弱就业之源有过探讨, 或归为宏观场域的经济全球化<sup>[27]</sup>与新技术革命的影响<sup>[27][28]</sup>, 或归为以外包为主要特征的企业间生产供应链, 或者是以组织灵活化与劳动的灵活化为主要特征的后福特主义生产体制<sup>[27]</sup>, 或者是归为工会力量削弱<sup>[29][30]</sup>。因此, 科尔伯格指出, 公司应对全球日益激烈的价格竞争、公司治理中股东的短期利益追求、国家对劳动力市场干预的弱化、工会权力的下降<sup>[8]</sup>是脆弱工作增加的重要原因。

从宏观层面探讨影响中国劳动者脆弱就业的原因, 则经济全球化背景下市场化导向的制度与结构变迁尤为重要。(1) 经济全球化。经济全球化的核心特征表现为生产、资本、金融和贸易等的国际化, 即生产要素的全球性流动和全球性配置, 产品和服务的全球性流通与消费。劳动力市场的弹性化是企业为在竞争性全球经济环境下为谋求利润最大化、成本最小化而采取的一种重要用人策略。雇佣弹性化和工作灵活化主要表现在时间、空间及功能三个方面。时间上的灵活性表现为工作时间的多样化, 如弹性工时、计时员工、无固定时间工作等, 可以满足生产的灵活性要求; 空间的灵活性表现为工作可以跨越空间与地方的限制, 如在家工作、电访工作、流动性工作, 分包制或者

采购移转便是在上述情境下发生发展起来的;功能上的灵活性表现为劳动力的分配跳离传统上的功能限制,产生多能工、任务弹性化等,它拓展了员工的工作能力、员工的工作任务范围和职责<sup>[15]</sup>。(2) 市场化改革与企业改制、重构。市场化导向的改革确立了企事业单位的主体地位,增加了其在人员招聘、录用、薪酬管理、解聘等方面的权力,企业用工行为的市场化速度与程度不断强化,一种失序专制主义的劳动关系被确立起来<sup>[31]</sup>。(3) 经济结构的“非国有化”。1978年之前,国有经济和集体经济在社会经济生活中占有绝对主导地位。在市场化导向改革过程中,非国有经济获得了极大发展,并成为经济领域的主体。至2010年底,中国的个体工商户超过了3400万户,注册资金超过1.3万亿元,登记注册的私营企业数量已超过840万户。在“十一五”期间,年均增速达14.3%,私营企业已成为中国最大的企业群体,占全国实有企业总数的74%。私营企业注册资金总额超过19万亿元,在“十一五”期间,年均增速达到20.1%<sup>①</sup>。非国有部门因此成为吸引就业的主战场,但其就业的主要方式是自我雇佣和采取计件、计时、临时性、季节性雇佣方式,成为脆弱就业的主要载体<sup>[15]</sup>。

## (二) 市场能力、结构性力量与脆弱就业

客观讲,由于雇佣合同的不完全性以及劳动力市场的不确定性,几乎所有的工作都具有一定的脆弱性。不过,脆弱程度因人而异,往往取决于个体教育、年龄、家庭负担、职业与行业类型、社会总体福利程度以及劳动力市场的保护力度<sup>[32]</sup>。什么样的人群在就业上更为脆弱?从韦伯主义视野看,源于劳动者在劳动力市场中的境遇与地位;从马克思主义视野看,则源于劳动者在生产关系中的地位。韦伯的基本解释逻辑是:占有不同财产、技术、劳动力的市场参与者,在市场交换的竞争中具有不同的市场能力,因而也占有不同的市场地位,也就是阶级地位<sup>[33]</sup>。吉登斯发展了韦伯的市场能力概念,他把马克思的财产关系放到市场机会结构中加以考察,认为市场能力是以人

所占有的财产、所拥有的教育、技术和劳动力为基础的,它“指的是个人可以带进讨价还价交涉中的任何形式的有关品性(attribute)”<sup>[34]</sup>。人的市场能力差异,不但决定了雇主与雇工的分野,决定了人们的收入差异,还决定着人的就业保障、晋升机会、福利等。吉登斯的市场能力说实际上与新马克思主义代表人物赖特(Wright)关于工人行动能力受“结社力量”(associational power)和“结构力量”(structural power)制约说颇为接近。“结社力量”指“来自工人形成集体组织的各种权力形式”,即工人阶级形成自己的组织,通过各种集体行动表达自己诉求的能力。“结构力量”,即“工人简单地由其在经济系统中的位置而形成的力量”。“结构力量”由两种“讨价还价能力”组成:一种称为“市场讨价还价能力”(market bargaining power),包括:第一,工人拥有雇主所需要的稀缺技术;第二,较低的失业率,即所谓“紧凑的”劳动力市场(tight labor market);第三,工人具有脱离劳动力市场、完全依靠非工资收入而生活的能力。另一种称“工作现场的讨价还价能力”(workplace bargaining power)。这是一种“从卷入于严密整合的生产过程的工人那里所产生的能力。在那里,关节部位上的工作节点的中断,可以在比该节点本身更为广大的规模上,导致生产的解体”<sup>[35]</sup>。

本文结合新韦伯主义与新马克思主义关于市场能力、结构性力量的讨论,认为从工人视角出发,其在经济全球化背景下市场化导向改革进程中的就业脆弱状况,取决于由结社力量与结构力量共同型塑的市场能力。在操作层面上,结社力量主要考察工人参与工会的状况。结构力量主要从四个方面测量:一是人力资本,包括初始人力资本和劳动力市场积累性人力资本,具体测量变量为教育程度<sup>②</sup>、工龄、培训经历、职称;二是政治资本;三是在劳动组织中的结构位置、职业类型以及职务,是处于普通工作岗位上,还是从事有技术性的工作,或者处于管理职位上;四是劳动组织在经

①相关数据见2011年在北京召开的“中国民营经济发展形势分析会”(http://www.china.com.cn/zhibo/2011-01/18/content\_21754976.htm)。

②在展示结构性力量诸层面与就业脆弱性特点时,教育程度分为四类,按定序变量处理,在之后进行模型分析时,使用受教育年数,按定距变量处理。

济结构中的位置,如就业组织所有制类型和产业类型<sup>[36]</sup>。纳入性别视角,则结社力量与结构力量型塑的市场能力会因性别政体的不同而有差异,本文将考察控制结社力量、结构力量情况下婚姻状况与子女状况对于脆弱就业的影响。另外,缘

于中国工会体制的特殊性,结社力量对于脆弱就业的影响状况,不是本文考察的重点。分析变量基本情况以及脆弱就业在结构性力量、结社力量、婚姻与子女状况的特点,详见下表2和表3。

表2 结构性力量、结社力量及相关变量基本情况

	2000			2010		
	全部	男性	女性	全部	男性	女性
年龄(岁)	37.0	38.0	36.0	39.4	40.4	38.1
受教育年数(年)	11.4	11.6	11.2	12.1	12.1	12.1
教育程度:小学及以下	8.2	7.0	9.5	6.6	5.7	7.6
初中	29.2	29.9	28.5	26.2	27.5	24.6
高中/技校	38.6	36.5	40.9	31.8	32.5	30.9
大学专科及以上	24.0	26.6	21.2	35.5	34.3	36.9
职称:无职称	64.5	62.2	66.9	74.0	73.5	74.5
有职称	35.6	37.8	33.1	26.0	26.5	25.5
培训经历:无培训经历	67.7	68.5	66.8	66.9	68.1	65.5
有培训经历	32.3	31.5	33.2	33.1	31.9	34.5
党员:非中共党员	75.2	67.4	83.7	76.4	72.8	80.6
中共党员	24.8	32.6	16.3	23.6	27.2	19.4
职业:管理与专业人员	31.8	28.8	35.0	24.2	22.0	26.9
办事人员	36.8	33.5	40.4	48.1	41.6	55.9
工人	31.4	37.7	24.6	27.6	36.4	17.2
职位:普通工人/职员	87.2	84.4	90.1	80.6	77.6	84.2
基层管理人员	6.3	6.5	6.1	11.3	12.3	10.2
中高层管理人员	6.6	9.1	3.8	8.0	10.1	5.7
所有制:国有	59.2	62.4	55.8	45.6	48.3	42.5
集体	15.3	13.9	16.8	5.5	4.1	7.2
私营/个体	24.2	22.4	26.0	45.5	44.6	46.5
外资/中外合资	1.3	1.3	1.4	3.38	3.05	3.77
行业:第一产业	2.1	2.2	2.1	1.5	1.7	1.3
制造业	31.7	35.7	27.4	27.3	32.3	21.4
商业等	36.6	35.5	37.9	44.1	42.4	46.2
文艺科教	15.6	12.3	19.2	11.7	8.9	15.0
党政机关	13.9	14.3	13.5	15.4	14.8	16.0
工会会员:非会员	35.8	31.8	40.3	59.8	57.3	62.8
会员	64.2	68.3	59.7	40.2	42.7	37.2
在婚:不在婚	13.7	12.3	15.1	16.6	15.2	18.4
在婚	86.3	87.7	84.9	83.4	84.8	81.6
子女状况:无17岁及以下孩子	34.3	38.3	30.0	47.7	50.4	44.5
17岁及以下孩子	65.7	61.7	70.0	52.3	49.6	55.5
样本数	5182	2696	2486	8341	4518	3823

下表3中给出了全部样本、男性和女性样本各自在2000年、2010年在各个结构性力量、结社力量、家庭要素上就业脆弱性上的得分,并给出了每一变量和脆弱就业之间关系的检验与每一项目两性脆弱就业得分差别的检验。数据显示,在不控制其他因素情况下,结构性力量、结社力量、家庭要素上的就业脆弱性得分有显著差别。

(三) 就业脆弱性的多变量分析

1. 影响就业脆弱性因素的多元线性回归分析  
本部分着重考察结构性力量(人力资本、政

治资本、劳动组织中的结构位置、劳动组织在经济结构中的位置)、结社力量(工会)、家庭要素(婚姻状况、家庭子女状况)对于就业脆弱性的影响。因变量为就业脆弱性,下表3展示了五个多元线性回归模型。模型一考察在控制调查时间、年龄、性别情况下,结构性力量诸要素、结社力量、家庭要素对于就业脆弱性的影响,模型二在模型一的基础上增加了调查时间与结构性力量诸要素的交互项,模型三在模型二基础上增加了调查时间与结社力量的交互项,模型四在模型三基础上增加

了调查时间与家庭要素的交互项,模型五为纳入 3)。

所有变量主效应与交互效应后的情况(详见下表)

表 3 结构性力量诸层面与就业脆弱性

	2000				2010			
	全部	男性	女性	显著性	全部	男性	女性	显著性
教育程度: 小学及以下	52.3*	55.4*	49.7*	显著	43.8*	45.6*	42.2*	显著
初中	56.7	58.0	55.2	显著	48.8	50.2	47.0	显著
高中/技校	61.2	62.2	60.2	显著	55.3	56.7	53.5	显著
大学专科及以上	67.3	68.2	66.2	显著	63.2	64.6	61.6	显著
职称: 无职称	57.3*	59.0*	55.6*	显著	52.7*	54.1*	51.0*	显著
有职称	66.7	67.2	66.1	显著	64.1	64.9	63.0	显著
培训经历: 无培训经历	58.7*	60.3*	57.0*	显著	53.0*	54.6*	51.2*	显著
有培训经历	64.6	66.0	63.1	显著	60.9	62.2	59.5	显著
党员: 非中共党员	58.2*	59.0*	57.4*	不显著	52.7*	53.3*	52.0*	显著
中共党员	68.1	68.5	67.3	显著	62.1	66.8	62.4	显著
职业: 管理与专业人员	66.6*	68.5*	64.9*	显著	66.6*	65.0*	62.0*	显著
办事人员	57.0	59.5	54.7	显著	57.0	55.5	50.6	显著
工人	58.8	59.5	57.7	不显著	58.8	53.8	52.9	不显著
职位: 普通工人/职员	59.8*	61.3*	58.4*	显著	53.1*	54.0*	52.1*	显著
基层管理人员	65.3	65.4	65.1	不显著	64.7	65.9	63.0	显著
中高层管理人员	66.8	67.3	65.8	不显著	68.4	69.3	66.7	显著
所有制: 国有	67.4*	68.7*	65.8	显著	65.5*	66.9	63.6*	显著
集体	61.0	61.6	60.5	不显著	54.3	57.2	52.3	显著
私营/个体	43.9	44.0	43.9	不显著	45.9	46.3	45.5	显著
外资/中外合资	58.5	61.5	55.6	显著	56.0	57.2	54.8	不显著
行业: 第一产业	61.6*	62.0*	61.1*	不显著	59.7*	61.1*	57.6	不显著
制造业	60.8	61.9	59.2	显著	56.2	56.9	55.1	显著
商业等	55.2	57.1	53.3	显著	50.6	52.2	48.9	显著
文艺科教	68.2	69.9	67.0	显著	63.7	64.9	62.8	显著
党政机关	65.9	68.2	63.2	显著	62.5	65.8	58.9	显著
工会会员: 非会员	51.2*	52.5*	50.1*	显著	48.7*	69.3*	48.0*	显著
会员	65.9	66.6	65.1	显著	66.0	67.3	64.1	显著
在婚: 不在婚	56.5	57.1*	55.9	不显著	52.3*	52.6*	52.0*	不显著
在婚	61.3	62.8	59.6	显著	56.3	57.8	54.5	显著
子女状况: 无 17 岁及以下孩子	61.8*	64.0	58.9*	显著	56.7*	58.0*	55.0*	显著
17 岁及以下孩子	60.1	60.9	59.1	显著	54.7	56.0	53.3	显著
样本数	5182	2696	2486		8341	4518	3823	

说明: 每个变量第一行数字右上角标注\* 表示该变量与就业脆弱性之间的统计检验显著。

对下表 4 的五个嵌套模型进行检验,利用 BIC(Bayesian Information Coefficient) 值以判别模型优劣,发现模型四较佳,即不必在模型分析时加入家庭要素与调查时间的交互项。各要素对于就业脆弱性的影响,将主要基于模型四的系数。对上表 3 数据进行解读,基本结论如下:

其一,在控制其他变量却不加各种交互项时,2010 年调查样本的就业脆弱性相比于 2000 年而言有显著增加。当模型分析纳入调查年份与结构性力量、结社力量、家庭要素诸变量的交互项之后,调查年份影响的主效应依然存在,但系数的绝对值增大,由模型一的-1.844 变为-9.731,说明 2000—2010 年 10 年间就业脆弱性的增加,很大

程度上源于结构性力量、家庭要素在历史脉络下的变化。

其二,在控制其他变量以后,发现年龄较大者在就业脆弱性上的境况略好,女性相比于男性在就业脆弱性上的境况更差,即女性在劳动力和劳动过程中有着更多的脆弱性。调查时间与年龄、性别间交互项的效应不显著,说明 2000—2010 年 10 年间女性的不利局面并未改善。

其三,结构性力量中的人力资本三要素(教育程度、培训经历与职称)对于就业脆弱性程度有显著影响,越是受教育年数少、无职称和培训经历者,就业脆弱性程度越高。教育程度与调查时间有交互效应,其值为正,说明在 2000—2010 年



表 4 就业脆弱性的多元线性回归分析

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
调查时间: 2010	-1.844***	-3.108+	-9.526***	-9.731***	-8.961***
年龄	0.203***	0.202**	0.160**	0.160**	0.171**
女性	-1.131***	-0.657+	-0.958**	-0.975**	-1.016**
工龄	-0.018	0.020	0.042	0.049	0.047
教育程度	0.504***	0.368***	0.209**	0.227**	0.220**
职称	1.661***	1.327**	1.125**	1.164**	1.160**
培训经历	0.629*	1.272**	0.798*	0.820*	0.837*
中共党员	1.971***	2.682***	1.949***	1.954***	1.977***
职业: 办事人员	-1.181***	-1.124***	-0.751	-0.735	-0.758
工人	-1.335***	-1.298***	-1.121*	-1.115*	-1.143*
职位: 基层管理人员	1.799***	1.844***	0.102	0.148	0.165
中高层管理人员	2.361***	2.423***	1.828*	1.858*	1.869*
所有制: 集体	-5.564***	-5.581***	-4.063***	-4.165***	-4.182***
私营/个体	-13.352***	-13.36***	-17.063***	-17.40***	-17.430***
外资/中外合资	-5.612***	-5.723	-5.891***	-5.996***	-5.929***
行业: 制造业	-1.058	-1.069	-1.714	-1.543	-1.524
商业等	-2.610**	-2.627***	-2.526*	-2.401*	-2.380*
文艺科教	-0.906	-0.830	0.522	0.620	0.675
党政机关	-2.936**	-2.924***	-1.177	-1.154	-1.129
工会会员	5.716***	5.704***	5.726***	5.035***	4.993***
在婚	1.418***	1.423***	1.330***	1.336***	1.057
子女状况: 有 17 岁及以下孩子	-1.147***	-1.153***	-1.117***	-1.104***	-0.550
2010* 年龄		-0.006	0.072	0.073	0.056
2010* 女性		0.774+	0.190	0.173	0.125
2010* 工龄		-0.050	-0.090	-0.100	-0.099
2010* 教育程度		0.209*	0.451***	0.423***	0.426***
2010* 职称		0.626	1.019+	0.927	0.946+
2010* 培训经历		-1.013*	-0.313	-0.348	-0.359
2010* 中共党员		-1.219*	-0.100	-0.132	-0.160
2010* 职业: 办事人员			-0.221	-0.224	-0.203
工人			-0.031	-0.035	-0.005
2010* 职位: 基层管理人员			2.808**	2.698**	2.691**
中高层管理人员			1.539	1.444	1.444
2010* 所有制: 集体			-4.507***	-4.326***	-4.329***
私营/个体			5.520***	6.089***	6.124***
外资/中外合资			0.641	0.892	0.821
2010* 行业: 制造业			0.768	0.568	0.551
商业等			-0.356	-0.464	-0.485
文艺科教			-2.372	-2.458	-2.499
党政机关			-2.297	-2.295	-2.303
2010* 工会会员				1.187*	1.234*
2010* 在婚					0.396
2010* 子女状况					-0.852
常数项	49.367***	49.794***	53.669***	53.739***	53.346***
R 平方	0.440	0.441	0.450	0.450	0.450
样本	13523	13523	13523	13523	13523

注: (1) 模型中分类变量的参照类: 教育程度(小学及以下=0)、职业地位(管理与专业人员=0)、夫妻就业参与(夫妻均工作=0)、2010\* 教育程度(小学及以下=0)、2010\* 职业地位(管理与专业人员=0)、2010\* 夫妻就业参与(夫妻工作=0)、夫妻就业参与\* 经济依赖(夫妻均工作=0); (2) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

10 年间,教育对于减少就业脆弱性效应增加了。结构性力量中的政治资本,即是否是中共党员在控制其他要素情况下有显著影响,非中共党员的就业脆弱性更高,10 年间这种情况没有改变。劳

动者在劳动组织中的结构位置(职业与职位)显著影响就业脆弱性,普通工人相比于管理人员的就业脆弱性更高,处于中高层管理职位者有着比普通工人较高的就业稳定性和保障程度,

职位与调查时间交互作用的显著性及其系数值显示其重要性在 10 年间的增加。劳动组织在经济结构中的位置在控制其他要素情况下影响显著。劳动者就业的所有制尤为重要,在集体、私营/个体、外资/中外合资机构就业者,其就业脆弱性远高于国有部门就业的劳动者,在各种所有制类型的劳动者中,以私营部门就业者的就业脆弱性为大。不过,相比于 2000 年,私营部门就业脆弱性的境况有所缓和,而集体部门的就业脆弱性则增加了。

其四,在控制其他要素情况下,参与工会显著减少了就业脆弱性,但工会参与与调查时间的交互效应显著,表明 2000—2010 年 10 年间工会参与对于减少就业脆弱性的作用增加。

其五,家庭要素对于就业脆弱性的影响。从婚姻状况看,在婚者的就业稳定性、保障程度、满意感更高,即脆弱性较低。从子女状况看,有 17 岁及以下子女会显著地增加就业的脆弱性。

对模型四求标准化回归系数,对各影响要素

表 5 2000—2010 年就业脆弱性变动分解

		总变动	禀赋效用	系数效用	交互效用
一次分解		4.983	2.338	0.755	1.890
二次分解	人力资本	-3.510	-0.182	-3.394	0.066
	政治资本	0.061	0.021	0.038	0.002
	劳动组织中的结构位置	-0.316	-0.128	-0.322	0.134
	劳动组织在经济结构中的位置	1.716	1.832	-1.864	1.748
	结社力量(工会)	0.700	1.492	-0.496	-0.296
	家庭要素(婚姻状况、家庭子女状况)	0.074	-0.144	0.116	0.102
	性别	0.036	-0.024	0.057	0.003
	年龄	-2.549	-0.533	-2.216	0.131
	常数项	8.836	0	8.836	0

注:以 2010 年为基期。

从就业脆弱性状况而言(见上表 4),2000 年显著高于 2010 年。从影响因素看,禀赋效应占 46.9%,系数效应占 15.2%,交互效应占 37.9%。单独而论,禀赋效应的贡献值最大;但综合看,恰恰是禀赋效应与系数效应的交互作用,更多地型塑了就业脆弱性的增长。系数效应很大程度上反映了市场深化对于就业脆弱性的作用。

禀赋效应中,结构性力量中的人力资本、在劳动组织中的结构位置的系数为负值,意味着其值越高,越是有利于阻止就业脆弱性的增加。分解看,其对就业脆弱性弱化的效应主要源于市场对人力资本、劳动组织中结构位置的回报的增加。结构性力量中的劳动组织在经济结构中位置特别

的主效应与交互效应进行比较,以影响要素的重要性排序,前四位要素分别为:所有制、调查时间、教育程度、工会参与,所有制、教育程度、工会参与与调查时间之间均有交互效应。如果将调查时间看作是一种在经济全球化背景下市场化程度的加深,那么市场化力量与劳动者结构性力量(所有制、教育程度)与结社力量(工会参与)的交互作用,型塑了劳动者在劳动力市场上就业的境遇,即脆弱性状况,女性劳动者特别是有 17 岁及以下子女者,处于一种更为弱势的位置。

2.采用 Oaxaca-Blinder 分解考察就业脆弱性变动的影响因素

本部分希望通过 Oaxaca-Blinder 分解法<sup>[37]</sup>,以考察 2010 年就业脆弱性相比于 2000 年显著增加之影响要素。可以把就业脆弱性分解为两部分:一部分是由于 2000—2010 年 10 年间劳动者禀赋差异(如结构力量、结社力量、家庭要素)所造成;另一部分(系数解释)由不可观察的制度等因素造成。参见下表 5。

是所有制的类型,因市场化过程中私营、个体、外资/中外合资经济类型在全部经济中的份额扩大,其生产、用工等的高度市场化,对工作期间的劳动者的就业稳定性产生极大负面影响。结构性力量是型塑就业脆弱性增长的主要原因,但是结构性力量中的人力资本和劳动组织中的结构位置,与劳动组织在经济结构中位置的作用力相反。

结社力量,即是否参与工会,可以解释就业脆弱性总变动的 14%。值得注意的是,性别因素总体效应为正,禀赋效应为负,系数效应和交互效应为正,说明性别(即身为女性)本身并不会导致其在劳动力市场中就业的脆弱性,但是市场化过程中对于女性的歧视或不利于女性的性别分工格

局,导致了女性就业脆弱性高于男性。

#### 四、结论与讨论

##### (一) 结论

本文采用全国妇联妇女地位调查 2000 年和 2010 年两期数据,对城镇 18—60 周岁在业人群的就业脆弱性状况的现状、特点、变动趋势及其影响因素进行了分析。

1. 男女两性的就业脆弱性在 2000—2010 年 10 年间均有增加趋势,女性的就业脆弱性高于男性。男性就业脆弱性的群际变化普遍大于群内变化,群内变化具有相似性,女性的群内变化异质性较大,文化程度越来越与男性相似的年轻女性群内变化最小,而遭遇市场化变革影响甚大的 45 岁以上的女性,群内变化较大。就业脆弱性的增长主要表现为工作获得方式的市场化、劳动关系的非契约化、任职短期化、工作的非连续性、养老保障参与停滞不前以及工作满意感的降低。

2. 结构性力量、结社力量及其交互作用共同型塑了劳动者的市场能力,并由此型塑了劳动者在经济全球化背景下市场化导向改革进程中的就业脆弱状况。结构性力量中的人力资本、政治资本、在劳动组织中的结构位置、劳动组织在经济结构中的位置对于就业脆弱性均有显著影响,以工会参与作为间接测量的结社力量,对于就业脆弱性的缓解有积极正面意义。

3. 影响就业脆弱性变动的因素可以分解为可观测变量影响、不可观察的制度影响及其交互作用,禀赋差异(如结构力量、结社力量、家庭要素)占 46.9%,系数效应占 15.2%,交互效应占 37.9%。2000—2010 年 10 年间,市场对人力资本、劳动组织中结构位置回报的增加有利于弱化就业脆弱性的增加,但是市场深化带来的用工主体行为的市场化则强化了就业脆弱性。结构性力量是型塑就业脆弱性增长的主要原因,但是结构性力量中的人力资本和劳动组织中的结构位置,与劳动组织在经济结构中的位置的作用力相反。

4. 女性在劳动力市场上相比于男性更为弱势,2000—2010 年 10 年间就业脆弱性增加的幅度大于男性,家有 17 岁及以下子女者处于一种更为弱势的位置。随着教育机会的扩大,女性受教育程度提升,年轻一代女性与男性的教育程度差

距缩小<sup>[38]</sup>。本调查数据还显示,26 岁以下男女教育程度差由 2000 年的-0.1 年变为 2010 年的-0.8 年,反超男性,这有利于其市场中就业稳定性的提升,但是市场化过程中对于女性的歧视,不利于女性的性别分工格局,弱化了教育程度提升带来的正面效应。

##### (二) 讨论

从宏观层面看,自 1990 年代初期开始,中国劳动者的就业脆弱性也如一些学者在其他国家所观察到的那样在不断增加。科尔伯格等指出,作为政治和经济观的新自由主义的扩张、全球竞争的加剧、技术的发展三大宏观要素导致国家与雇主层面对于工作灵活性的推动,促成了许多亚洲国家正式部门和非正式部门中脆弱就业的大量滋生,并导致了大量工人对脆弱就业的抗争<sup>[39]</sup>。在欧洲国家,脆弱就业的增长已经引发了诸多跨阶级或者公民身份的波拉尼式的抗争运动,而占领华尔街运动其实也是一种抵抗脆弱就业的运动<sup>[41]</sup>。在中国,市场化导向的改革是国家发展战略的有机组成部分,脆弱就业问题与这一发展战略下雇主权力的扩展以及国家从社会再生产和社会保护领域的撤退有关。脆弱就业的改善,从国家层面上需要的是重建社会保护机制。社会保护机制可以向那些遭受无约束市场带来心理、社会、生态毁损的人们提供切实支持,自由、灵活的市场呼唤着保障的需求。政府应该在劳工政策、社会保障政策和其他社会政策上加强对普通劳动者的保护,如切实实施新劳动合同法,加强劳动监测与监督力度。

不同人群劳动者因结构性力量、结社力量及其交互作用型塑的市场能力的不同而在应对就业脆弱性上的能力上有所区别。本研究发现,结构性力量中的教育与技能对于缓解就业脆弱性具有积极意义。故希望政府在提升劳动者的教育与技能上提供政策上的支持。政府应大力发展职业教育,进行职业培训,提高劳动者的就业能力,以提升其就业的稳定性。政府也应该为灵活就业劳动者制定职业介绍与培训服务计划,并积极实施,使他们有信心继续适应新竞争的需要。本研究建议,国家能够加强工会建设,积极推进集体协商制度。工会的建立、发展和力量的强化,可以使工人增权,使工人的利益诉求得以凝聚和表达,并借此

集体性力量去抗衡资本,增进工人的结社力量并减少就业脆弱性。中国目前工会受制约较多,怎样使工会摆脱对用人单位的依附,变成真正维护劳动者权益的工会等方面仍然是重要的研究课题。工会在工人权益维护方面的作用,还有待进一步提升,一方面有待于工人真正将工会作为维护其权益的主要工具,另一方面亦有待于工会组织本身建设的强化以及其在中国权力架构中独立性的增长。

最后,鉴于女性因劳动力市场歧视以及家庭性别分工导致的弱势地位,建议在劳动力市场政策、消除性别歧视以及支持女性就业政策上,国家应该有性别视角,并在实践上有效推动。

#### [参考文献]

- [1] Ferreira, M. Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization [J]. *Progress in Development Studies*, 2016, 16(2).
- [2] Bourdier, P. *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market* (R. Nice, Trans.) [M]. Cambridge: Polity Press, 1998.
- [3] Beck, Ulrich. *The Brave New World of Work* [M]. Malden, MA: Blackwell, 2000.
- [4] Kalleberg, A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition [J]. *American Sociological Review*, 2009, 74(1).
- [5] Vosko L, MacDonald M and Campbell I (eds). *Gender and the Contours of Precarious Employment* [M]. London: Routledge, 2009.
- [6] Witte, D. H. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2).
- [7] Standing, G. *Global labour flexibility: Seeking distributive justice* [M]. New York, NY: St. Martin's, 1999.
- [8] Kalleberg A. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s* [M]. New York: Russell Sage, 2011.
- [9] Chris S, Ngai Pun. Class and precarity: An unhappy coupling in China's working class formation [J]. *Work, Employment and Society*, 2018, Vol. 32(3) 599-615. DOI: 10.1177/0950017018762276.
- [10] Vallas S.P., Angele Christin. Work and identity in an era of precarious employment: How workers respond to 'Personal Branding' discourse [J]. *Work and Occupations*, 2018, 45(1).
- [11] Lee C.K. & Yelizavetta Kofman. The Politics of precarity: Views beyond the United States [J]. *Work and Occupations*, 2012, 39(4).
- [12] Pun N. Women workers and precarious employment in Shenzhen Special Economic Zone, China [J]. *Gender and Development*, 2004, 12(2).
- [13] Swider S. Building China: Precarious employment among migrant construction workers [J]. *Work, Employment and Society*, 2015, 29(1) 41-59. DOI: 10.1177/095001701452663.
- [14] 刘爱玉. 组织化脆弱就业: 以上海地区服装加工业为例 [J]. *社会发展研究*, 2017(2).
- [15] 刘爱玉, 黄俊平. 就业不稳定与无保障 [J]. *中国青年研究*, 2012(4).
- [16] 李强 等. 城市农民工与城市中的非正规就业 [J]. *社会学研究*, 2002(6).
- [17] 胡鞍钢. 就业模式转变: 从正规就业到非正规就业 [J]. *管理世界*, 2001(2).
- [18] 蔡昉, 王美艳. 非正规就业与劳动力市场发育——读解中国城镇就业增长 [J]. *经济学动态*, 2004(11).
- [19] 黄宗智. 中国被忽视的非正规经济: 现实与理论 [J]. *开放时代*, 2009(2).
- [20] Monnier C. Precarious labor. *Sociology of Work: An Encyclopedia* [M]. 2013, no.2. ed. Vicki Smith. Sage Reference: 704.
- [21] Tucker D. Precarious Non-Standard Employment: A Review of the Literature, Working Paper, Labour Market Policy Group, Department of Labour PO Box 3705 Wellington, 2002.
- [22] McDowell L, Batnitsky A, Dyer S. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector [J]. *International Journal of Urban and Regional Research*, 2009, 33(1).
- [23] Goldring L, Berinstein C, & Bernhard J. Institutionalizing precarious migratory status in Canada [J]. *Citizenship Studies*, 2009, 13(3).
- [24] 李小瑛, 赵忠. 我国城镇劳动力市场分割和收入差距的新趋势: 基于雇佣合约的视角 [J]. *北京工商大学学报*, 2016(2).
- [25] 北京大学中国社会科学调查中心. *中国报告* [M]. 北京: 北京大学出版社, 2010.
- [26] 翁杰 等. 中国大学毕业生就业稳定性的变迁: 基于浙江省的实证研究 [J]. *中国人口科学*, 2008(3).
- [27] Frenkel J. F. The Embedded character of workplace rela-

- tions [J]. *Work and Occupations* , 2003( 30) .
- [28]里夫金 杰里米.工作的终结[M].上海:上海译文出版社,1998.
- [29]Osterman , Paul. Securing Prosperity: How the American Labor Market Has Changed and What To Do about It[M]. Princeton , NJ: Princeton University Press , 1999.
- [30]Western , B. , & Rosenfeld , J. Unions , norms , and the rise in US wage inequality [J]. *American Sociological Review* , 2011 , 76( 4) .
- [31]Lee , C. K. From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labor regimes in Chinese Factories [J]. *The China Quarterly* , 1999 , 157 , Mar.
- [32]Greenhalgh Leonard and Zehava Rosenblatt. Job insecurity: Toward conceptual clarity [J]. *The Academy of Management Review* , 1984 , 9( 3) .
- [33]Weber. M. *Economy and Society* [M]. Berkeley: University of California Press , 1978.
- [34]Giddens , A. *The Class Structure of the Advanced Societies* [M]. London. Unwin Hyman Ltd , 1973.
- [35]Wright , E. O. Working-class power , capitalist-interests , and class compromise [J]. *American Journal of Sociology* , 2000 , 105( 4) .
- [36]刘爱玉 等.工会能在多大程度上维护农民工的权益[J]. *江苏行政学院学报* 2014( 1) .
- [37]Oaxaca R. Male-female wage differentials in urban labour markets [J]. *International Economic Review* , 1973 , 14( 1) .
- [38]叶华 吴晓刚.生育率下降与中国男女教育的平等化趋势[J]. *社会学研究* 2011( 5) .
- [39]Kalleberg A.L. and Kevin Hewison. Precarious work and the challenge for Asia [J]. *American Behavioral Scientist* , 2013 , 57( 3) .

## Urban China's Precarious Employment in the Process of Market Transition( 2000—2010)

LIU Ai-yu<sup>1</sup> LIU Ji-wei<sup>2</sup>

( 1. *Sociology Department Peking University Beijing 100871 China;*

*2. The Center for Sociological Research And Development Studies  
Of China Peking University Beijing 100871 China)*

**Abstract:** Based on the analysis of sampling data of National Women's status Survey in 2000 and 2010 , the research explores the situation , characteristics , trends and factors leading to employment precarity of urban employed people between ages of 18-60. The precariousness of employment for both urban men and women has increased during past 10 years of 2000-2010 , with women more precarious than men. Changes of men's precariousness between inter-group is greater than that of within-group , and with men's changes more coherent and women's more heterogeneous across different age groups. Patterns of employment precarity display the characteristics of marketization of job recruitment , non-contract of labor relation , short-term of job tenure , dis-continuity of work , stagnation of pension insurance , and lower job satisfaction. The degree of employment precarity is depends on individuals' market capability , which is shaped by the structural power and associational power , and their interactions as well. Oaxaca-Blinder analysis show that the increases of market return for both human capital and structural position of work organization will be benefit for reducing precariousness , while the enterprises' e market behavior on employment caused by deepen liberal reform will reinforce the precariousness. Main policy suggestions for reducing employment precarity calls for: reconstruction of social protect in national level , more input of investment on education and training for workers , promoting collective negotiation with union building in practice , and eliminating the gender discrimination in labour market.

**Key Words:** Employment precarity; Structural power; Market capability

[责任编辑:冯金忠]