

工作流动轨迹与地位获得过程： 一个序列分析模型研究

周 扬

提要:本文使用中国劳动力动态调查 2012 年数据和序列分析技术,从雇佣地位、单位类型、工作位置三个维度来识别和提炼转型以来中国城镇劳动力市场中工作流动轨迹的特征和典型类别,并探讨不同轨迹对个体地位获得的影响。研究发现,伴随市场转型,中国城镇劳动力市场中的工作流动轨迹呈现多样性和复杂性,发展出四类典型类别——业绩晋升轨迹、私营蓝领流动轨迹、国企蓝领流动轨迹以及自雇轨迹。这些轨迹对于个体获得综合社会经济地位和精英地位的影响具有显著差异。本文提供了从序时性工作流动轨迹解释个体地位获得的分析视角。

关键词:工作流动 典型轨迹 序列分析 地位获得

一、研究背景与问题

布劳—邓肯地位获得模型(Blau & Duncan, 1967)是社会分层与流动研究领域的经典模型之一。该模型采用路径分析方法估计了家庭背景对个体最终地位获得的直接作用,同时纳入教育获得和个体进入劳动力市场中的首份职业作为中间机制,探讨了家庭背景如何通过这些中介因素间接影响个体在社会分层结构中的位置(Blau & Duncan, 1967)。地位获得模型强调了个体的初始地位和最终地位之间的两个关键节点:一是教育获得,二是进入职业生涯的首份工作。与之相应,这一模型存在三个逻辑链条(Jarvis & Song, 2017),分别是:家庭背景对个体教育获得的影响、教育对个体进入劳动力市场中找到首份工作的作用,以及劳动力市场中的个体在职业生涯内的工作流动。

职业生涯内的工作流动是代内社会流动的主要载体,但在地位获得模型中,这一中间过程仅通过加入初职变量而被简化在模型简约式中,没有予以进一步地讨论。在早期研究中,这种简化处理有其合理性。首先,学界关于社会流动的

兴趣主要集中于代际流动,假设一个人的职业是衡量其社会地位相对稳定的指标,实证模型中通常采用个体在其中年时期的职业作为其社会经济地位的终点。^① 比较分层学者进一步假设职业的社会经济地位在不同的国家和地区中具有相似的稳定性,从而可以进行跨国比较(Ganzeboom et al., 1991)。这种假设有一定的理论和实证支持,也带来了研究操作上的方便。其次,受截面调查信息和统计分析技术所限,以往的代内流动研究多限于单次工作流动事件转换的研究,难以扩展时间窗口和纳入个体长时段职业生涯的分析。

本文将工作流动这一中间环节置于研究的中心,分析个体通过多次转换工作而形成的工作流动轨迹及其对个体地位获得的异质性作用。这一研究的动力来自以下几点考虑。第一,社会经济地位存在不同的衡量标准,例如经济标准(收入)、职业标准(社会经济地位分数,即 SEI)、权威等级(职业等级和职称)以及生产关系(受雇、自雇),等等。若仅考察截面调查时的个体所在职业,简化个体在劳动力市场中位置的变动过程,则无法反映社会分层和社会流动的深层过程和具体机制。第二,已有研究表明,随着劳动力市场中工作不稳定性的不断增加,代内工作流动呈现显著的上升趋势(Jarvis & Song, 2017)。如果忽视这一事实,截面数据得到的结论会低估代际固化程度,类似于测量误差模型导致的有偏估计。第三,无论是内部劳动力市场中的工作流动,还是跨组织机构的工作流动,都会影响个体的人力资本积累和收入变化轨迹,从而可能带来个体生活机遇的分化并增加经济不平等(吴愈晓,2011a)。最后,长时段追踪数据和各种时间序列分析技术(sequence analysis)的丰富和发展,为我们研究个体长时间的职业生涯提供了条件(Abbott, 1995)。

虽然学界已有探讨工作流动的作用与影响的相关研究(刘士杰,2011;吴愈晓,2011a, 2011b),但关于“工作流动轨迹”的分析概念和实证研究工作在文献中尚未得到关注。以往关于工作流动与地位获得关系的研究聚焦于两个方面:一是将工作流动本身作为个体的生活机会,进而关注工作流动的发生机制和影响因素。相关的理论解释模型包括资源回报模型(resource-reward model)、有限机会模型(limited opportunity model)、空缺竞争模型(vacancy competition model)等(Hachen, 1990)。这些研究主要关注个体因素(先赋与自致)与结构限制如何影响流动机会的不平等(李路路等,2016;张春泥,2011;王奋宇、李路路等,2001)。另有学者通过研究市场转型时期发生跨部门工作流动的可能性来探讨

① 一般通过职业背后的社会经济地位分数来反映个体在社会分层结构中获得的地位。

制度变迁对个体生活机遇的影响(Zhou et al., 1997),并借此讨论中国劳动力市场结构的开放程度(李路路等,2016)。二是研究工作流动带来的社会经济后果,即估计工作流动对收入、晋升以及职业地位获得的作用。相关的理论解释模型包括工资匹配理论、职业搜寻理论、劳动力市场分割理论等(刘士杰,2011)。已有研究指出,工作流动对收入的影响存在异质性,转换工作可以提高低教育者的收入,但对高教育者的收入没有影响(吴愈晓,2011a)。在体制二元分割的劳动力市场中,跨体制的工作流动会带来更高的收入增长(周扬、谢宇,2019)。然而,无论是将工作流动作为因变量还是作为自变量,这两类研究的分析单位均是截面时间点上发生的单次工作转换事件,没有考虑工作流动的累积影响,因此在研究思路和设计上有进一步改进的空间。首先,历次工作转换事件之间不是独立的,前一次的工作转换会影响后一次的工作转换,从而塑造差异化的职业路径;其次,职业路径是实现社会经济地位的途径,只关注单次的工作转换不足以完整刻画个体的地位获得以及由此而来的社会分化。

上述研究启发了本研究的思路,也是本研究的起点。在中国的社会情境下,刻画和研究工作流动轨迹的分布及其对地位获得的影响尤其具有重要意义。首先,不同于转型前再分配体制下缺乏流动的职业生涯模式(Walder, 1986),转型时期中国劳动力市场中的经济形式多样,劳动分工高度分化,同时呈现多种就业状态(Meng, 2012),代内工作流动呈现显著的上升趋势(Zhou, 2019)。劳动力市场中高度异质的工作流动轨迹是个体获得社会经济地位和实现社会流动的主要途径。其次,在中国,工作流动不仅是个体依据自身市场能力做出的理性选择行为,更受制于劳动力市场中的结构性约束。单位组织成为市场能力与生活机遇之间的中介,在很大程度上影响了市场资源与市场回报之间的转化效率。探讨转型时期的工作流动轨迹,特别是关注工作单位在其中的作用,是我们理解制度变迁对劳动力市场中经济行为的塑造、理解社会不平等机制的重要线索。然而,学界尚未有实证研究系统探讨转型以来中国劳动力市场中工作流动轨迹的基本特征、典型类别及其社会经济后果,未能揭示地位获得模型的第三个逻辑链条——职业生涯内的工作流动对地位获得的影响。

针对上述讨论,本文着眼于个体在职业生涯一段时期内发生的序次性工作流动,借以提炼当代中国城镇劳动力市场中工作流动的典型轨迹,进一步发掘个体的地位获得过程与机制,从而为这一研究领域提供实证层面的新的知识积累。本文有两个研究目标:一是分析中国城镇劳动力市场中工作流动轨迹的基本类别。具体来说,将序列分析方法(sequence analysis)应用于工作史数据,识别劳动

力市场中的典型工作流动轨迹,针对其特点进行归纳和分类。二是进一步分析这些不同的工作流动轨迹如何影响个体获得最终的综合社会经济地位和精英地位。

二、工作流动轨迹与地位获得

(一) 社会分层理论脉络下的工作流动

1. 市场状况与工作状况

对工作状况及工作流动的关注是当代社会学在社会分层和流动领域中的一个重要理论转向。在古典社会学的分层理论中,无论是马克思主义传统,还是韦伯主义阶层概念,对于社会分层与流动的讨论主要集中于经济资源的占有。这些理论思路在讨论阶级(有产/无产)、制度(市场制度)、阶层(市场地位)或劳动分工诸课题上,都是将市场上经济资源的拥有状况作为形塑社会分化的主要力量。但是,随着当代社会形态出现的一系列变化,早期针对经济资本或利益的分层标准逐渐面临解释力不足的困境。例如,企业或公司治理上所有权与控制权分离,使得仅仅依靠生产资源占有的理论模型难以安放现实世界中公司管理者的位置。再比如,传统理论强调市场资源或能力通过影响人们的生活机会来获得阶级地位,但市场中各种社会组织科层结构日益复杂化,使得这一逻辑链条变得模糊不清,缺乏解释力。工作组织及附着在工作组织上的工作是产生群体结构差异的重要结构性渠道。在此背景下,新马克思主义传统和新韦伯主义传统关于社会分层的分析都不约而同地转向“工作状况”本身,据此提炼更为适应当代劳动力市场现实的、更具解释力的概念工具(李路路、秦广强,2016)。新马克思主义学者赖特(Wright, 1985)在其“多元资产剥削”阶级结构框架中强调了从组织资产和员工数量的维度来衡量权威的大小,将个体所处的工作组织状况或工作组织中的结构性位置作为判断其社会分层结构的重要指标。而新韦伯主义学者则更为直接地提出要关注反映组织中权威关系支配地位的“工作状况”(Goldthorpe, 1982)。近年来的社会分层与流动文献从工作组织分析层次来强调“工作状况”对于权威支配的影响及其对于形塑社会分层结构的重要性,凸显了学者们在这一主题上的共识(李路路、秦广强,2016)。

2. 代内工作流动与地位获得

代内工作流动的次序与轨迹对于社会分层和流动有重要意义。从微观的地位获得过程来看,工作流动是代内社会流动的载体,是职业生涯的重要组成部分

分。在既有研究范式下,工作流动的分析单位是某一次的换工作事件或工作史数据里相邻两份工作之间的关系(Zhou et al., 1997; 张春泥, 2011; 李路路等, 2016; 王奋宇、李路路等, 2001)。工作流动由个体生命历程中一连串先后发生的换工作事件构成,由此形成每个人独特的工作流动轨迹并构成职业生涯,体现了个体工作经历的累积效应(Kalleberg & Mouw, 2018)。而既有研究范式下关于单次工作转换事件的相关研究,不足以反映职业生涯内工作流动的累积效应。从序时性视角来看,若个体在劳动力市场中的转换工作次数、转变职业或工作组织的频次及顺序上有所差异,其随后形成的职业生涯轨迹就会因此不同,从而使得随后的收入、社会经济地位或其他福利状况产生相应变化,最终重塑个体的地位获得和劳动力市场中的不平等态势。因此,探讨工作流动轨迹的分布及不同工作流动轨迹如何影响个体最终的地位获得,有助于我们认识劳动力市场中社会流动性和不平等再生产过程的重要环节。

(二) 转型以来中国劳动力市场中的工作流动轨迹与地位获得

1. 工作流动轨迹的多样性和复杂性

自20世纪80年代开始的市场转型以来,中国劳动力市场的结构性变迁与异质性个体的参与共同塑造了工作流动轨迹演变趋势的多样性与复杂性,其中多样性指不同个体之间工作流动轨迹的差异程度,而复杂性是指个体在其职业生涯内工作构成与工作转换的变化程度。

首先,城镇劳动力市场中的市场状况、工作状况以及组织中介三方面均发生了结构性变革,深刻影响了工作流动轨迹的多样性和复杂性。从市场状况来看,改革以来,非公有制经济出现并逐渐占据较大比重,国有、私营、外资等市场部门构成多样化,在结构上为个体带来更多的就业机会(Meng, 2012),人们既可以受雇于不同市场部门,也有机会成为私营企业雇主或自雇佣的个体工商户。从工作状况来看,市场转型带来了劳动分工和职业类别的多样化与等级化。从组织中介来看,渐进式市场转型塑造了劳动力市场中的制度分割状态,客观上区分了不同单位组织类型中的工作流动机会与后果(李路路等, 2016)。其次,在上述结构性限制下,劳动力个体所拥有的异质性资源禀赋,如先赋性家庭背景、教育和工作技能等人力资本、前一阶段的工作机会和职业选择等也会进一步影响后续的职业生涯发展(吴愈晓, 2011a),从而形成个体独特的职业生​​涯轨迹。

如市场转型理论的文献所示,在改革前的计划经济时代,中国并不存在自由流动的劳动力市场,城镇中个体的就业模式具有高度同质性,国家分配的初始工

作单位极为重要。除个别上级安排的工作调动之外,个体随后的发展大多囿于本单位内部,职业生涯轨迹基本固定不变(Walder, 1986; 谢宇, 2010),因此缺乏多样性和复杂性。渐进式市场化转型的一个重要方面是建立基于劳动力供需关系和效率逻辑的劳动力市场,因此也是一个逐渐解放劳动力资源的过程。这一过程中最重要的后果是劳动力市场中日益频繁和相对自由的工作流动。研究表明,改革开放前,工作流动现象十分少见(Davis, 1992),但随着市场转型的深入,即便仍然存在劳动力市场的体制二元分割,无论是劳动力个体主动选择的跳槽、换工作,还是被动接受的解雇、下岗再就业等,工作流动已成为极为普遍的现象,是塑造个体职业生涯的重要构成部分。在当前中国的劳动力市场中,几乎没有人终其一生只从事一份工作。

因此,在市场转型背景下,结构性因素变迁和劳动力个人特质相结合,造成了劳动力市场中工作流动轨迹的高度异质性,既增加了个体之间工作流动轨迹的多样性,也提高了个体职业生涯内工作流动轨迹的复杂性。这是本研究的现实社会变迁背景。

2. 跨单位组织的横向工作流动

在个体工作的多样性和复杂性的大趋势下,体现转型以来中国劳动力市场中工作流动轨迹的一个重要维度是跨单位组织的工作流动,特别是工作单位类型间的流动。工作单位类型是中国劳动力市场中各个工作的最基本、最重要的特征之一。在改革前和改革初期,工作单位的行政级别反映了单位内个体的地位资源含量(李路路等, 2006)。不同于资本主义社会中职业分化集中反映了社会经济地位分化,在国家社会主义政治制度下的中国,单位是决定人们在社会分层结构中所处位置高低的重要标准。单位组织距离国家权力的远近、单位政治级别的高低反映了单位中的组织资源或权力资源的大小,而这种权力资源决定了该单位依据“国家政权组织和执政党组织系统而拥有的支配社会资源(包括人和物)的能力”(陆学艺, 2004),从而塑造了社会分层结构。在计划经济时期所处的工作单位,拥有的政治身份(如党员身份)、制度性的户籍身份或行政档案身份等,比职业更具有社会分化的含义(Bian, 2002),制度分割比职业分工对社会分层的影响更大。

在市场转型和制度变迁过程中,工作单位的角色更加复杂。陆学艺(2004)总结了市场转型中工业化和市场化双重转变过程如何带来阶层分化新动力。第一,工业化过程是整个社会由传统农业经济社会向现代工业经济社会转变的过程,客观上带来了劳动分工和职业分化,促成了科层组织的大规模发展。第二,

市场化带来生产资料所有制的分化,私有产权、私营部门、外资企业等大量出现,改变了过去由国家和集体所有的统一公有制局面(陆学艺,2004)。社会主义市场经济是以公有制为主体、多种所有制并存的经济制度,这种所有制结构区分了更多种类的单位类型,也塑造了市场中国有部门与非国有部门的二元制度分割结构。既有研究指出,市场转型早期,跨单位流动仍然有限(Zhou et al., 1997),且具有较强的选择性(吴晓刚,2006)。转型后期,首要劳动力市场中跨单位流动的几率已经大大提高(李路路等,2016),且这种工作流动会进一步带来收入溢价(周扬、谢宇,2019)。而次要劳动力市场中由于就业不稳定性和脆弱性工作的增加,跨单位流动也呈上升趋势,虽然这种流动能在一定程度上让陷入次级劳动力市场中的低学历群体增加收入(吴愈晓,2011a)和免于失业,但也进一步加剧了工作的不稳定性并中断了人力资本的积累。这表明,同是跨单位工作流动,其背后的社会学意义可能是截然不同的(Zhou, 2019)。

以上讨论表明,工作单位类型这一维度对于刻画当前劳动力市场中的工作流动轨迹具有重要作用,是本研究的着眼点之一。不同单位类型的进入以及随后的单位类型间的变动对于个体后续的工作流动发生机会具有持续性影响,从而形成跨单位流动的累积效应。但这种累积效应对个体地位获得带来的是累积优势还是累积劣势,则有待进一步结合个体的结构性位置来加以考察。因此,跨单位组织的横向工作流动对个体地位获得的具体影响可能不仅取决于单位类型的转换本身,还受制于个体在组织中所处的结构性位置。

3. 权威等级体系下的纵向工作流动

工作单位中的职位体现了权威等级关系,如组织管理权威等级或专业技术权威等级。在给定单位组织的条件下,工作职位的高低一方面决定了雇佣条件的优劣和薪资福利的高低,另一方面体现了对资源的控制能力和与下属间的权威关系,是塑造劳动力市场不平等的重要结构性机制之一(李路路、秦广强,2016)。权威等级体系下的工作位置转换是影响转型以来中国劳动力市场中工作流动轨迹的另一重要维度。权威等级体系下的工作流动具有序次性特点,即权威等级序列中的工作流动常常是逐级流动,且直接反映了代内向上流动轨迹,是地位获得的重要途径。当个体在权威等级体系中晋升至高级职称或职级时,如获得高级管理职位或高级专业技术职位,则常常被看作是精英地位获得的标志。

既有关于中国劳动力市场中工作流动的研究多关注横向跨单位组织、跨部门和所有制的流动(Li, 2013; Zhou et al., 1997; 李路路等,2016; 郑路,1999),用以强调制度变迁过程中的单位组织中介对于个体生活机遇和地位获得的影

响。这类研究的前提是单位组织类型间的异质性本身蕴含着不同的资源和机会 (Bian, 2002)。然而,随着工作组织规模的扩大和科层结构的复杂化,单位组织类型内部工作的异质性——体力与非体力工作的分野、非体力工作中组织资产和技术资产的多寡,均成为影响工作状况或工作位置的重要变量 (Wright, 1985),是影响个体地位获得的重要途径。例如,管理权威等级和技术权威等级二元体系是中国组织结构中的一个突出特点 (Walder et al., 2000)。在二元职业路径模型中,管理岗位的工作流动轨迹与专业技术岗位的工作流动轨迹不尽相同,但其基本特点都是代内晋升式流动。在转型早期,这两条路径相对平行,很难相互转化,由此塑造出管理权威和技术权威不同的精英地位获得模式。但随着社会转型的深入,教育机制对于进入两种权威等级体系的作用开始变得同等重要 (Walder et al., 2000)。一旦进入权威等级序列中,我们可以观察到大量个体在管理和专业两种权威等级体系中交叉的工作流动轨迹。由于拥有在进入时形成的初始优势和在职业生涯内累积的管理技能与专业技能优势,个体在权威等级序列内形成的工作流动轨迹会更有利于其获得更高的综合职业地位,同时也更有助于其成为管理精英和技术精英。本研究将权威等级体系下的工作位置这一维度纳入识别工作流动轨迹的过程中,一方面是将当前偏重横向跨单位流动研究向纵向维度加以拓展,另一方面也有利于深入地分析工作流动轨迹如何影响个体的代内向上流动。

除了工作单位特征和权威等级位置的横纵两个维度之外,个体在劳动力市场中的雇佣地位(雇主/自雇与受雇)捕捉到其最基本的经济位置,理应纳入工作流动轨迹的分析框架中。既有研究表明,随着市场转型的深入,由受雇转换为自雇工作的群体多属于具有主动性和积极性的机会适应者和社会行动者,一方面他们可以享有较高的收入优势(吴晓刚,2006),另一方面他们在职业生涯的经营活动中反映出的企业家精神(Gerber, 2001)将进一步有助于其成为精英企业家。因此,基于雇佣地位的差异而形成的工作流动轨迹的累积效应可能会系统地影响个体的地位获得。

综上所述,工作单位类型、权威等级与工作位置以及雇佣地位就成为本研究识别工作流动轨迹的三个维度。其中,雇佣地位体现了个体基本的市场状况,工作单位类型标识出组织中介特征,而权威等级位置和工作位置反映人们的工作状况。结合前文理论文献与实证研究的讨论,本文有两个基本预期:一是在以上三个维度基础上,借助序列分析技术,可以刻画出中国城镇劳动力市场中具有经验意义和典型性的工作流动轨迹;二是不同的工作流动轨迹会对个体的综合地

位和精英地位获得产生差异性影响。其中,(1)单位类型间的流动对地位获得的影响将取决于个体具体的工作位置,(2)权威体系内的工作流动轨迹将有助于个体获得更高的综合职业地位与管理精英、技术精英地位,(3)自雇工作轨迹则有助于提高个体的收入地位和最终成为企业家精英。

三、运用序列分析模型识别工作流动轨迹

(一)序列分析

近年来,得益于追踪性数据的日益丰富与序列分析方法的日趋成熟(Abbott, 1995; Abbott & Hrycak, 1990; Cornwell, 2015),学界关于工作流动的历时性轨迹研究有了较大发展。工作流动中的“序列”(sequence),即更换各个工作的时间顺序捕捉了个体依据结构性约束和自身不同资源禀赋而做出不同的工作流动选择,从而构造了各自独特的职业生涯。研究个体在职业生涯历程中的工作流动,将序时性的过程视角纳入地位获得研究范式中,有助于发掘地位获得、社会分层和流动的具体过程。序列分析是数据导向型(data-driven)的统计方法,即根据数据本身特点、运用特定算法^①识别出不同的典型序列,用以描述或解释代内流动轨迹的主要类型,属于探索性分析(Halpin, 2017)。

从方法的发展和应用过程来看,序列分析在社会学领域的应用分为两个阶段(Cornwell, 2015)。阿伯特(Andrew Abbott)首先将分子生物学研究领域的序列分析方法介绍到社会学领域,并应用于历史社会学的分析,通过使用计算机领域的最佳匹配算法,探讨德国巴洛克音乐家的专业化路径是如何形成的(Abbott & Hrycak, 1990)。阿伯特在随后的研究中,采用序列分析的方法和研究视角讨论了一系列职业的专业化过程,其贡献主要包括两方面:一是介绍处理序列数据的技术方法;二是在社会学理论分析中引入时间和时序的作用与视角。时间序列的研究视角强调在建构理论时“从单位到情景、从属性到联系、从原因到事件”的关注焦点的转变(Abbott, 1995, 2001)。此后,社会学界出现了一系列应用最佳匹配算法进行序列分析的具体研究,包括研究职业生涯模式、金融领域女性的职业生涯、退休后的短期模式、夫妻职业轨迹的相似性等,被称为序列分析

^① 通常是最佳匹配算法(optimal matching algorithm),是基于成本最小化原理进行序列归类的分析。

应用的第一个阶段(Cornwell, 2015)。在2000年关于最佳匹配算法的集中讨论出现之后,迎来了第二阶段的序列分析集中应用时期。序列分析主要被用来研究生命历程,特别强调生命历程中的关键转变,如从学校到工作、从少年到成年、女性的第一次生育经历与就业等。此外,一些研究延伸到其他主题,如研究个体每日的时间应用情况、人口的迁移轨迹,以及一个组织的生涯历程。在这一阶段,序列分析中使用的最佳匹配算法也有较大发展。

从分析方法的角度来看,序列分析关注的是不同元素(状态、事件)在离散时间序次上的相似性和差异性,通过使用数据导向技术,识别出若干典型序列类型,用来描述现象的发生轨迹。序列数据是一维的、有序的追踪数据,这一维度可以是时间、DNA序列、对话等(Abbott, 2001)。在社会学领域,序列分析通常被用来描述和提炼随着连续时期而产生的事件发生轨迹,例如生命历程中的事件轨迹:迁移、婚姻、工作史等。序列分析的具体分析手段通常采用最佳匹配等算法,计算删除成本、插入成本或替代成本,比较两条序列在各个时间点上所处状态的差异性,将差异距离最小的那些序列归为一类,最终得到若干类最为典型的时间序列轨迹(Halpin, 2017)。

具体到本研究主题,序列分析方法对于工作流动轨迹分析具有突出的技术优势。第一,本文的研究对象是个体经历的一系列工作转换所构成的工作流动轨迹,序列分析技术可以将个体在一段时间内的工作流动经历纳入模型,并在计算过程中纳入每个工作状态转换的先后顺序、持续时间等信息,这些信息构成了工作流动轨迹的累积效应。这一点有别于既有研究范式,后者或聚焦于单次工作转换,或将流动总次数作为变量直接加以分析,均很难将多次工作流动事件中的序次性、持续时间等信息纳入研究,也即难以研究工作流动形成的轨迹特征及其带来的累积效应。第二,序列分析技术可以容纳多个维度上衡量工作流动的指标并进行降维,通过计算序列间的相似性和差异性加以聚类,最终得到若干典型的工作流动轨迹类型。既有研究或仅从跨单位或部门这一维度来定义工作流动,或仅研究同一单位组织内的岗位流动,本研究采用序列分析研究工作流动轨迹,可以结合已有理论和经验研究来定义不同维度下构成的工作转换事件,并对由此形成的工作轨迹进行降维和聚类。因此,序列分析技术一方面可以处理更多信息来刻画工作流动轨迹的分布图景,另一方面又能有效地提炼典型的工作流动轨迹,从而有助于分析工作流动的累积作用。序列分析模型为回答本文的研究问题提供了重要的分析手段和实证操作性。

(二)“工作状态”的定义与操作化

使用序列分析方法探索工作流动轨迹,其操作化的关键步骤是如何定义各种“工作状态”,即各个序列时间点上的“元素”。“工作状态”定义的理想状态是既与劳动力市场中社会分层的理论基础相吻合,又体现中国劳动力市场中的经验现实。若工作状态定义得过细,则脉络不清、计算量巨大,难以提炼出典型的工作流动轨迹类型;若工作状态定义得过粗,则无法体现具有异质性特征和意义的工作轨迹,失去其社会分层意义。本研究从三个维度来定义工作状态:市场状况的雇佣地位、权威等级下的工作位置、作为组织中介的工作单位类型。其中,市场状况包括自雇和受雇,工作位置包括体力工作与权威等级体系内非体力工作(管理权威体系和专业权威体系),组织中介则以单位类型进行区分。三个维度的操作化测量详见图1。

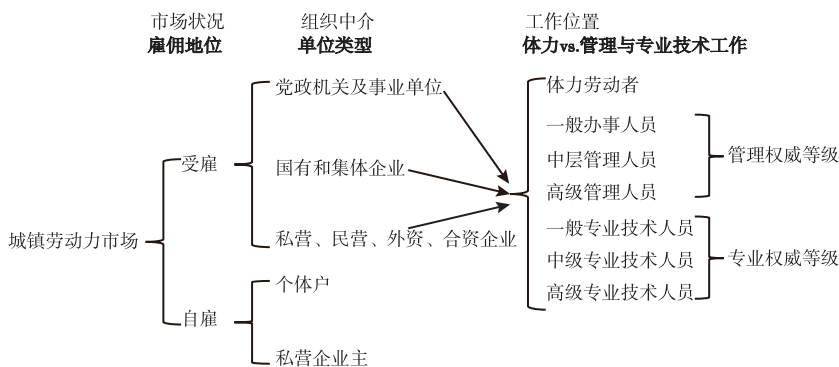


图1 定义工作时间序列上的“工作状态”

具体说明如下。首先,个体在劳动力市场中的市场状况主要是指其所处的雇佣地位,包括自雇和受雇两种类型,其中自雇部分又包含个体户和私营企业主。这一指标反映广义的经济资源占有情况。第二,个体在劳动力市场中的工作位置包括从事体力工作或从事组织管理权威和技术权威两种体系内的非体力工作两类。管理权威体系的操作化测量为一般办事人员、中层管理人员和高级管理人员,技术权威体系的操作化测量为一般专业技术人员、中级专业技术人员和高级专业技术人员。这一指标反映在工作组织中所处的结构性位置及其背后的权威关系。第三,组织中介采用工作单位的基本类型进行操作化,包括党政机关及事业单位,国有和集体企业单位,私营、民营、外资与合资企业单位三种类型。这一指标反映工作状态背后的组织资源和制度资源。三个维度的相互关联

整合产生共 23 种工作状态纳入到序列分析中。^①

(三) 数据与变量

本研究所用数据来自 2012 年中国劳动力动态调查 (CLDS 2012)。CLDS 2012 通过回溯性方法收集了城镇劳动力市场中受访者翔实的工作史信息,从而可以构建出受访者在其职业生涯内的工作流动轨迹。本研究将样本限定为城镇地区从事非农工作的劳动力群体,笔者将每位受访者的前 12 年的工作史信息纳入序列分析,用以识别工作流动轨迹。经过数据清理,最终得到 4149 名受访者的工作序列。工作序列的时间单位为年,每个年份时间点上分布的是 23 种工作状态中的一种。每位受访者在其工作年份序列的各个时间点上分别拥有各自的工作状态,由此形成属于自己的序列工作信息流。

本研究的第一个分析任务是提炼出典型的工作流动类别。在对个体的工作序列进行定义和区分之后,笔者使用序列分析中的最佳匹配算法比较各个工作流动轨迹之间的差异,采用 K-means 聚类方法,将全部样本按照工作流动轨迹的相似性进行分组,区分出组间差异最大、组内差异最小的典型轨迹。

本研究的第二个分析任务是进一步分析不同工作流动轨迹对地位获得的影响,进而考察地位获得模型中第三个逻辑链条的作用。笔者在识别出典型工作流动轨迹之后,继续探讨不同工作轨迹如何影响个体获得综合社会经济地位和精英地位。其中,综合社会经济地位采用国际社会经济地位指数 (ISEI) 和收入两个连续性变量进行测量;精英地位的测量为三个二分变量:是否成为管理权威体系下的管理精英(高级管理人员)、专业技术权威体系下的技术精英(高级专业技术人员)和自雇中的企业家(私营企业主)。这五个因变量均是根据个体在

^① 23 种工作状态具体是:“党政机关及事业单位的体力劳动者”“党政机关及事业单位的一般办事人员”“党政机关及事业单位的中层管理人员”“党政机关及事业单位的高级管理人员”“党政机关及事业单位的一般专业技术人员”“党政机关及事业单位的中级专业技术人员”“党政机关及事业单位的高级专业技术人员”“国有和集体企业的体力劳动者”“国有和集体企业的一般办事人员”“国有和集体企业的中层管理人员”“国有和集体企业的高级管理人员”“国有和集体企业的一般专业技术人员”“国有和集体企业的中级专业技术人员”“国有和集体企业的高级专业技术人员”“私营/民营/外资/合资企业的体力劳动者”“私营/民营/外资/合资企业的一般办事人员”“私营/民营/外资/合资企业的中层管理人员”“私营/民营/外资/合资企业的高级管理人员”“私营/民营/外资/合资企业的一般专业技术人员”“私营/民营/外资/合资企业的中级专业技术人员”“私营/民营/外资/合资企业的高级专业技术人员”“自雇(个体户)”以及“自雇(私营企业主)”。

调查时点的主要工作或所经历的最后一份工作的情况来构建的。研究所用回归模型为多元线性回归和逻辑斯蒂回归模型。

除探讨本文核心关注的工作流动轨迹对地位获得的影响外,笔者还在模型中纳入三类控制变量,包括:(1)人口和社会经济特征,性别(男性=1)、2012年时的年龄、党员身份(党员=1)、居住地(城镇=1)、户籍身份(农业=1)、地区、工作世代(四分类,1978年前、1978-1991年、1992-2000年、2000年后进入劳动力市场);(2)人力资本特征,受教育年限、工龄及工龄的平方;(3)家庭背景特征,父母的受教育年限(两者取高)、出生时的户籍状态(农村=1)。

四、结果分析

(一)工作流动轨迹的总体分布

针对本文的第一个分析任务,基于工作年份序列的各时间点上可能存在的23种工作状态分类,提炼出具有典型意义的工作轨迹类别,本研究首先通过序列分析获得所有个体在其前12年职业生涯中的工作状态分布,及其由此构成的工作流动轨迹,从而得到工作流动矩阵(图2)。^①其中,工作流动矩阵的列(横轴)代表工作年份序列的时间轴,标记着从开始工作的第1年到第12年上的工作状态;矩阵的行(纵轴)是样本轴,每一行数据代表一个人的工作流动轨迹。由工作流动轨迹总体分布形成的工作流动矩阵是进行后续分析的基础数据。

基于工作流动矩阵,笔者使用序列分析方法提供的两个测量指标——平均熵值(entropy)和平均扰动(turbulence)来衡量工作流动轨迹的多样性和复杂性程度,探讨市场转型以来不同时期进入劳动力市场的群体其工作流动轨迹在多样性和复杂性上的整体变动趋势。熵值与扰动值是序列分析模型提供的两个标准统计量(Gabardin et al., 2011)。在这里,熵值用以测量不同工作流动轨迹之间的差异性。当熵等于0时,每条工作流动轨迹完全相同,均是由某一种工作状态构成的相同序列;熵越大,群体的工作流动轨迹越具有多样性。扰动值衡量每

^① 因文章排版过程中图片分辨率、RGB值和灰度值受限,笔者在此处未完整展示由序列分析技术识别出四类典型轨迹的具体过程和相关图示信息(包括“工作流动轨迹的总体分布情况”“四类典型的工作流动轨迹”“四类典型轨迹的工作单位特征”“四类典型轨迹的工作职业特征”),读者如有兴趣,请联系作者(zhouyang831@cufe.edu.cn)获取相关的补充介绍信息。

条工作流动轨迹内部拥有的不同状态的异质性;扰动越大,表明此条工作序列的构成越复杂。相对于平均流动次数或流动人群所占百分比等其他传统统计指标,熵值和扰动值在衡量序列的多样性和复杂性特征时还会考虑到序列所涉及的工作状态的具体持续时间和不同工作发生转换时的次序,在计算过程中可容纳更多的信息,从而更有效地展示出工作流动轨迹的总体特征与队列差异,这是序列分析模型在考察工作流动轨迹时的技术优势之一。

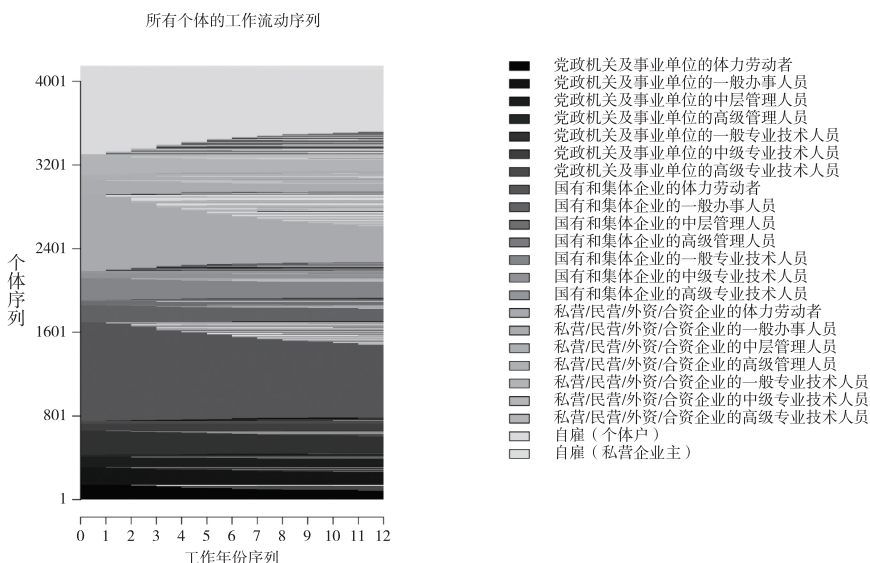


图2 工作流动轨迹的总体分布情况

图3显示工作流动轨迹在不同时期的变化趋势,其中横轴表示的是初入劳动力市场时所处的工作世代,包括1978年之前进入劳动力市场、1978-1991年进入劳动力市场、1992-2000年进入劳动力市场、2000年之后进入劳动力市场的四组群体。从多样性特征来看,在市场转型早期,工作流动有限,因此个体间工作流动轨迹的差异较小且没有显著区别,这与既有研究的结论一致(Zhou et al., 1997)。但随着市场转型的深入,个体间工作流动轨迹的多样性呈现显著的上升趋势。同样的变化趋势也表现在工作流动本身的复杂性上,市场转型的深入带来了经济部门、劳动分工、职业构成等的多样化,也增加了工作流动轨迹的复杂性。这与前文讨论的历史背景的变化相吻合。

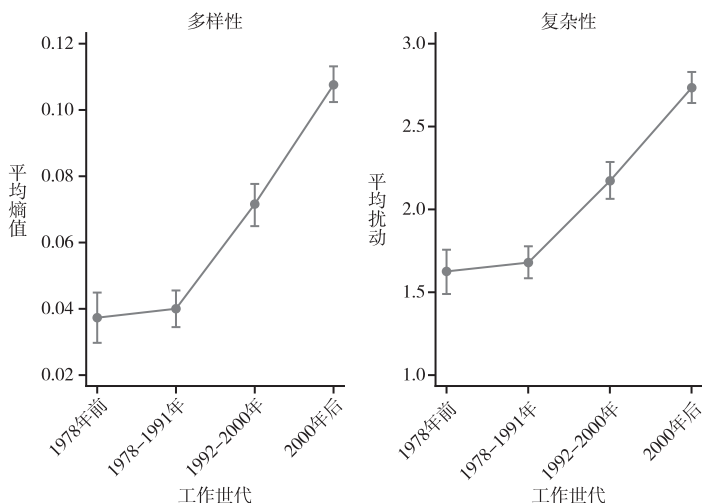


图3 不同工作世代下工作流动轨迹的主要特征

(二) 典型轨迹

在工作流动轨迹总体分布的基础上,笔者使用序列分析中提供的聚类分析方法,将工作流动矩阵按照序列的相似性程度进行分类,结合简约性和准确性原则,最终提炼出四类工作流动的典型轨迹(图3)。^① 基于四类轨迹中包含的个体工作序列分布情况,我们可以从整体意义上观察由23种不同的工作状态所构成的个体工作流动轨迹是如何被归类的,进而根据这四类轨迹在雇佣地位、单位类型和工作位置三个维度上的基本特征,总结轨迹背后的社会学意义并对四类轨迹进行命名。笔者用 Trajectory 1、Trajectory 2、Trajectory 3、Trajectory 4 来代指四类工作流动轨迹,下面逐步介绍并讨论这些典型轨迹的主要特点。

首先,从这四类典型轨迹中工作状态的具体构成上看, Trajectory 1 的组成最丰富,绝大部分的工作序列是由多种工作状态之间的转换构成的。 Trajectory 2 - Trajectory 4 的组成则相对集中。 Trajectory 2 主要是由私营部门的体力劳动工作状态构成,既包括大量一直受雇于私营部门的体力工作,也有部分由国有和集体企业单位,或由个体户转变而来的私营部门的体力工作,同时包括少量从私营部门受雇向个体户转变的逆向流动情况。 Trajectory 3 则主要是由一直受雇于国有或集体企业单位的体力劳动工作状态构成,同时包含部分国有企业体力工作与个体户之间的双向流动序列,以及国有企业体力工作与私营部门体力工作的双

^① 感兴趣的读者可联系作者获得图2和图4的RGB图像。

向流动序列。Trajectory 4 则主要由自雇轨迹构成,既包括相当部分的从国有或私营部门向自雇的转变序列,也包括少量私营部门受雇与个体户序列之间的双向流动。

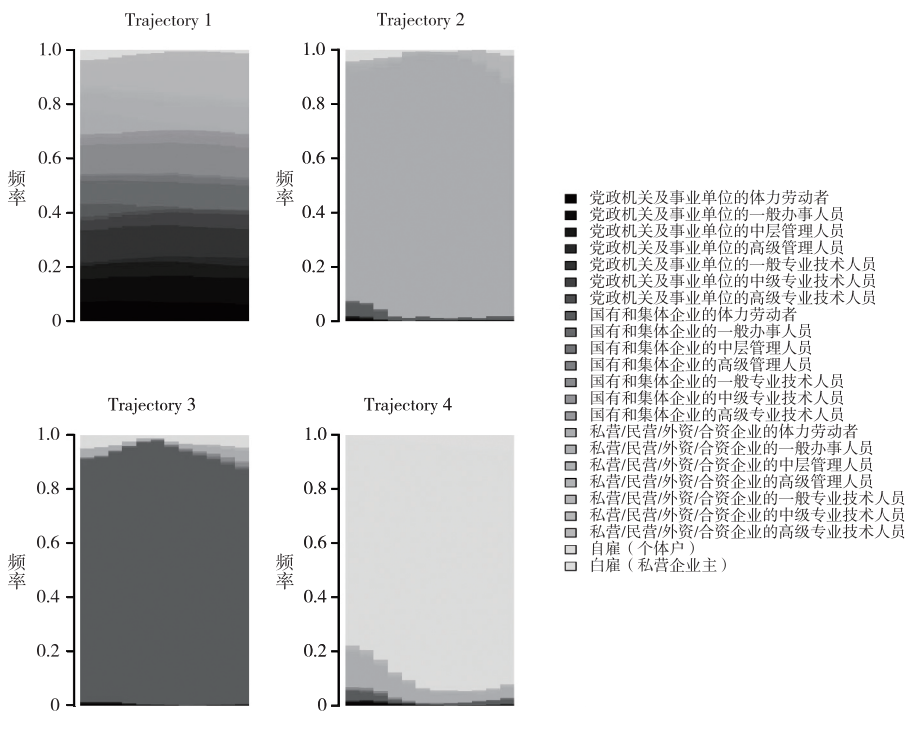


图 4 四类典型的工作流动轨迹

其次,从单位类型这一维度来考察和提炼四类轨迹的特征时,Trajectory 1 包容了党政机关及事业单位、国有和集体企业、私营部门三种单位类型。由此可见,单位类型并不是主导 Trajectory 1 的分类维度。而 Trajectory 2 和 Trajectory 3 在单位类型维度上的分布非常清晰明确,分别主要是私营部门和国有(和集体)企业的单位类型。Trajectory 4 则主要是自雇类型。

再次,从雇佣地位和工作位置两个维度来考察和提炼四类轨迹的特征时,Trajectory 1 主要由大量处于职位等级体系内一般工作人员位置上发生工作流动的工作序列构成,如由一般办事人员的工作状态流动到中高层管理职位,或由一般专业技术人员转变为中高级专业技术人员。Trajectory 2 和 Trajectory 3 则主要包括的是体力工作。Trajectory 4 主要包括的是个体户工作,但可以观察到大量从其他工作转变为个体户或由个体户转变为其他工作的序列。

结合前文讨论可以进行总结,主导 Trajectory 1 的分类维度主要是权威等级体系中的工作位置,笔者将其命名为“业绩晋升轨迹”;主导 Trajectory 2 和 Trajectory 3 的分类维度是单位类型与体力/非体力的区分,分别命名为“私营蓝领流动轨迹”“国企蓝领流动轨迹”;而主导 Trajectory 4 的分类维度主要是雇佣地位,命名为“自雇轨迹”。

表 1 展示四类典型工作流动轨迹背后的群体结构特征。第一,业绩晋升轨迹背后分布的群体拥有最高的平均教育水平、较高比重的党员身份和相对优越的先赋性家庭背景特征。值得注意的是,在转型中后期劳动力市场中,这一群体所占比重逐渐上升。第二,私营部门蓝领流动轨迹背后分布的群体则是较为年轻的群体,随着市场转型进程,其分布所占比重逐渐升高,其党员比重很低。第三,国有企业蓝领流动轨迹背后分布的群体中,平均年龄较大,由此平均工龄也最高,党员比重较高。从工作世代来看,其所占比重随着私有化进程而逐渐降低。第四,自雇轨迹中的群体的教育水平最低,且先赋性家庭背景也较差,农业户口比重较高。从轨迹的多样性和复杂性特征来看,业绩晋升轨迹内部更加多样,同时轨迹本身也更加复杂,群体内部平均流动次数最高,其次是自雇轨迹,再次是私营蓝领流动轨迹,最后是国企蓝领流动轨迹。总结来讲,四类工作流动轨迹背后的群体具有较为鲜明的社会经济与人口学特征上的差异,这表明序列分析得到的四类典型轨迹较好地区分了轨迹背后的群体结构特征。

表 1 四类工作流动轨迹所属群体的主要特征 N = 4149

变量	Trajectory 1	Trajectory 2	Trajectory 3	Trajectory 4	总体
	业绩晋升轨迹	私营蓝领流动轨迹	国企蓝领流动轨迹	自雇轨迹	
男性(%)	51.09	42.83	47.66	50.93	49.31
平均年龄(岁)	40.02	35.15	49.07	38.49	41.05
城镇居住地(%)	0.89	0.82	0.92	0.73	0.85
农业户口(%)	16.81	44.22	9.26	51.81	26.20
受教育年限(年)	12.83	10.58	10.33	9.63	11.32
工龄(年)	14.62	10.43	20.03	13.03	14.93
党员身份(%)	29.05	3.39	11.94	3.83	16.70
父母受教育年限(年)	8.73	7.94	6.83	7.08	7.86
出生时农业户口(%)	50.60	67.13	36.72	79.85	56.04
工作世代(%)					
1978 年以前	39.6	2.14	42.66	15.6	15.76
1978 - 1991 年	37.35	7.95	34.7	20	30.01

续表 1

变量	Trajectory 1	Trajectory 2	Trajectory 3	Trajectory 4	总体
	业绩晋升轨迹	私营蓝领流动轨迹	国企蓝领流动轨迹	自雇轨迹	
1992 - 2000 年	45.88	15.72	14.01	24.39	22.54
2000 年以后	52.09	18.4	4.11	25.4	31.69
平均熵值	0.08	0.06	0.04	0.07	0.07
平均扰动	2.34	1.86	1.77	2.15	2.12
平均流动次数	0.51	0.41	0.27	0.46	0.43
比例(%)	44.3	12.1	21.6	22.01	100

(三) 地位获得

基于典型工作流动轨迹及其群体结构特征, 本文的第二个任务是进一步考察在控制了基本的社会人口学特征、人力资本、政治资本和家庭背景等的情况下, 不同工作流动轨迹如何影响个体获得综合地位(收入和社会经济地位指数)和精英地位(是否成为管理精英、技术精英或企业家)。结果详见表 2。

首先考虑综合地位。表 2 关于收入回报的分析表明, 以业绩晋升轨迹作为基准组进行比较, 在控制了其他特征的情况下, 相对于教育和工龄等人力资本因素的显著性影响, 不同工作流动轨迹之间带来的收入差异并不明显, 业绩晋升轨迹对收入的影响在 0.1 的显著性水平上高于国企蓝领流动轨迹。对于 ISEI 来讲, 业绩晋升轨迹有助于获得更高的 ISEI, 而私营蓝领流动轨迹和国有企业蓝领流动轨迹 ISEI 都会降低。此外, 教育和政治资本均对 ISEI 具有非常大的影响作用。因此, 对于综合地位来讲, 工作流动轨迹主要影响了 ISEI 的获得, 而个体收入上的差异主要是由人力资本要素塑造的。

表 2 不同工作流动轨迹对地位获得的影响

	综合地位		精英地位		
	收入对数	ISEI	管理精英	技术精英	企业家
工作流动轨迹(业绩晋升轨迹为参照组)					
私营蓝领流动轨迹	-0.008 (0.106)	-5.847 *** (0.795)	-1.283 ** (0.433)	-0.202 (0.331)	1.062 * (0.537)
国企蓝领流动轨迹	-0.170 + (0.102)	-6.947 *** (0.770)	-1.077 *** (0.260)	-0.603 * (0.255)	0.410 (0.613)
自雇轨迹	0.137 (0.092)	-0.310 (0.691)	-1.862 *** (0.438)	-2.415 *** (0.730)	3.490 *** (0.381)

续表 2

	综合地位		精英地位		
	收入对数	ISEI	管理精英	技术精英	企业家
社会人口学特征					
性别(女性为参照组)	0.481 *** (0.066)	-2.091 *** (0.492)	0.469 ** (0.161)	0.684 *** (0.189)	0.848 *** (0.227)
年龄	0.017 ** (0.006)	0.062 (0.044)	-0.006 (0.016)	-0.006 (0.020)	0.020 (0.019)
居住地(农村为参照组)	0.059 (0.098)	-0.018 (0.722)	-0.255 (0.257)	0.449 (0.372)	1.069 ** (0.361)
户口(非农户口为参照组)	0.049 (0.097)	-2.946 *** (0.720)	-0.623 [†] (0.320)	-0.666 (0.417)	0.159 (0.281)
人力资本特征					
受教育年限	0.120 *** (0.013)	1.787 *** (0.098)	0.113 *** (0.032)	0.183 *** (0.039)	0.181 *** (0.044)
工龄	0.062 *** (0.012)	-0.055 (0.088)	0.032 (0.030)	0.033 (0.035)	0.041 (0.049)
工龄平方	-0.001 *** (0.000)	-0.000 (0.002)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.002 (0.002)
政治资本特征					
政治身份(非党员为参照组)	0.029 (0.093)	2.736 *** (0.698)	1.146 *** (0.168)	-0.125 (0.216)	-0.466 (0.467)
先赋性家庭背景					
父母受教育年限	0.018 * (0.009)	0.092 (0.066)	0.029 (0.019)	0.000 (0.022)	-0.027 (0.031)
出生时户口(非农户口为参照组)	0.132 (0.082)	2.603 *** (0.613)	0.429 * (0.176)	0.040 (0.207)	-0.163 (0.286)
工作世代(1978年以前为参照组)					
1978-1991年	0.033 (0.167)	-3.523 ** (1.278)	0.945 ** (0.350)	1.068 ** (0.415)	1.660 * (0.790)
1992-2000年	0.188 (0.203)	-3.729 * (1.546)	0.372 (0.471)	1.067 [†] (0.571)	1.983 * (0.856)
2000年以后	0.221 (0.227)	-5.545 ** (1.712)	0.178 (0.561)	0.306 (0.707)	1.877 * (0.923)
地区固定效应	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
截距	6.802 *** (0.436)	29.052 *** (3.279)	-4.943 *** (1.099)	-7.265 *** (1.374)	-13.305 *** (1.840)
样本量	3091	2918	4149	4149	4149

注:(1)括号内为标准误。(2)[†] $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

其次是精英地位的获得。在控制了其他特征的情况下,对于管理精英地位来说,业绩晋升轨迹显著地提高了成为管理精英的几率;在另外三类轨迹中,私

营部门蓝领流动轨迹和自雇轨迹则对成为管理精英具有较大的劣势,而国有企业蓝领流动轨迹的相对劣势最小。这表明,在职位等级序列内的流动是成为管理精英的重要途径,而且国有企业的工作单位特征也在一定程度上有助于获得管理精英地位。值得一提的是,控制变量中党员身份作为重要的政治资本,对于成为管理精英也具有显著的正向作用。对于技术精英地位来说,业绩晋升的工作轨迹同样有助于显著地提高成为技术精英的几率。而私营蓝领流动轨迹与业绩晋升轨迹在影响个体成为技术精英的几率上的差异并不显著。这表明,技术精英地位的获得路径相对多元,并不过分依赖于单位类型的特征。相对而言,国有企业蓝领流动轨迹对成为技术精英有稍许劣势。自雇轨迹则会大幅降低获得技术精英地位的几率。此外,教育具有显著的正向影响,但政治资本的作用不再显著。对于能否成为企业家来说,私营部门蓝领流动和自雇两种工作流动轨迹均具有显著的正向影响。尤其是自雇路径非常显著地提高了成为企业家的几率。而业绩晋升路径和国有企业蓝领流动路径无助于个体成为企业家。这些发现与通常的经验观察相吻合,自雇的工作流动轨迹意味着逐步获得企业所有权的过程,是成为企业家的必经之路。

基于表2各模型而得到的图5,可以更加直观地比较四类典型工作流动轨迹对于获得不同社会地位的相对影响作用。总结来讲,四类典型轨迹对于个体

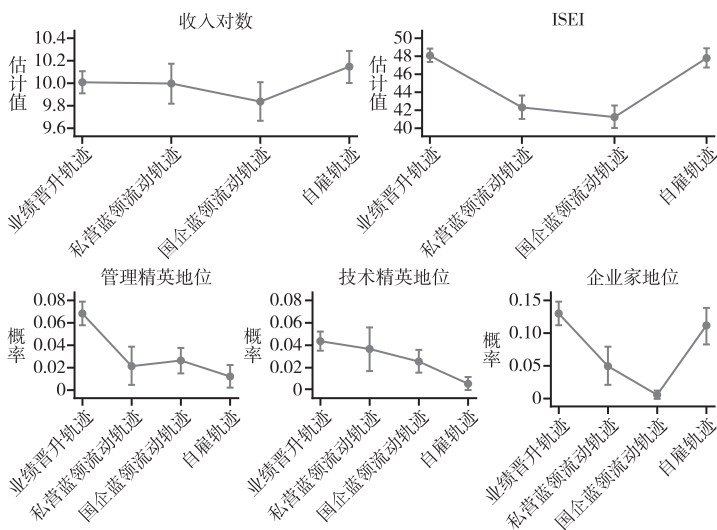


图5 四类典型轨迹对地位获得的相对作用

如何获得综合社会经济地位具有显著的解释效力,不同轨迹下得到的 ISEI 具有系统性差异,而自雇轨迹相较于国企蓝领流动轨迹可以显著提高收入地位;同时,四种典型轨迹有效地解释了个体如何通过工作路径上的分化而影响其获得精英地位,业绩晋升轨迹有助于个体成为管理精英,自雇轨迹有助于成为企业家,而技术精英地位的获得路径则相对多元。

综上所述,四类工作流动轨迹对于个体综合地位和精英地位的获得具有异质性影响,这一方面表明不同的工作流动轨迹塑造了个体间不同的职业生涯,进而影响其地位获得,为地位获得模型第三个机制链条提供了可能的解释;另一方面也验证了序列分析得到的这四类典型轨迹较好地总结和区分了当代中国劳动力市场中工作流动轨迹的基本特点及其对社会分层分化的影响。

五、总结与讨论

在社会分层文献中,关于地位获得模型中的第三个机制链条,即职业生涯内的工作流动如何影响个体的社会经济地位已有不同的研究尝试。与以往关于工作流动的实证研究不同,本研究着眼于“工作流动轨迹”这一累积效应的意义,对此研究议题进行理论和经验层面上的推进。应用序列分析方法,本文对中国城镇劳动力市场中工作流动轨迹的总体分布、典型类别进行刻画,并探讨了不同工作流动轨迹对个体获得综合地位和精英地位的影响。

工作流动轨迹的研究视角对于分析中国劳动力市场尤其具有重要意义。随着市场转型的深入,中国城镇劳动力市场中工作流动轨迹日益多样和复杂。假如仅讨论截面时间点上个体经历的某次工作流动及其影响,研究结论将受制于截面调查时点、个体所处生命周期、前一阶段的工作流动特征等一系列条件而缺乏稳健性,一方面可能低估代内流动的影响,另一方面也可能高估代际流动程度(Jarvis & Song, 2017)。本研究针对历时性工作流动塑造的工作流动轨迹进行研究,有助于增进对代内流动模式的认识,更加深刻地理解个体地位获得与群体结构分化的过程。而序列分析技术为实现对工作流动轨迹的研究提供了可行的分析手段。

在工作流动轨迹的分析概念上,本文提出基于雇佣地位、单位类型和工作位置三个维度,并借助序列分析技术,在经验材料中提炼出我国城镇劳动力市场中主要分布四类典型的工作流动轨迹——业绩晋升轨迹、私营蓝领流动轨迹、国企

蓝领流动轨迹和自雇轨迹,四类轨迹背后体现了差异鲜明的群体结构特征。本文发现,一方面,工作单位类型及其变动对职业生涯的塑造具有重要意义,序列分析模型得到的私营蓝领流动轨迹、国企蓝领流动轨迹均突出了单位类型在轨迹归类中的重要作用。这意味着单位制度的转型演变并没有降低工作单位作为组织化不平等机制的效应(李路路等,2006;谢宇,2010)。另一方面,跨单位流动需要进一步结合具体的工作位置才能区分出不同的职业生涯路径。相对而言,在塑造不同工作流动轨迹上,体力与非体力的分野比权威等级体系下的管理与技术的分野更加突出:体力工作与不同的单位类型相结合而被区分为私营蓝领流动轨迹、国企蓝领流动轨迹;而非体力工作中无论是基于管理还是技术权威序列的代内向上职业流动均被识别为业绩晋升轨迹。因此,业绩晋升轨迹强调纵向工作流动,弱化了单位类型及所有制上的横向限制。这表明,单位类型及所有制的隔离效应是有条件的,主要针对的是体力工作者。这也意味着需要从制度层面保障蓝领工人的权益,降低他们的工作流动壁垒。最后,自雇状态不同于前三种工作流动下的雇佣关系和工作特征,是塑造职业生涯的重要类型,构成了中国城镇劳动力市场中的自雇轨迹。

不同工作流动轨迹为个体带来差异性的社会经济后果,本文的这一研究发现为地位获得模型中的第三个机制链条——职业生涯内的工作流动如何影响个体的社会经济地位——提供了实质性解释和验证。本文使用的社会经济地位的不同测量指标,指向了地位获得的不同侧面,这在社会经济地位日益分化的今天,尤其具有必要性。收入侧重于衡量经济地位;ISEI 侧重于反映综合地位,特别是职业地位层面;而精英地位指标则有别于收入和 ISEI,更侧重于反映权威关系等级。业绩晋升轨迹会提高 ISEI,提高成为权威等级体系下的管理精英或技术精英的几率。自雇轨迹在提高 ISEI 综合地位和收入优势的同时,也是通往企业家的必经路径。相对而言,国企蓝领流动路径在收入回报上相对较低,而私营蓝领流动路径对于获得技术精英地位的可能性要高于国企蓝领流动路径。虽然总体上看成为技术精英的轨迹相对多元化,但自雇路径表现出了显著劣势。这表明,自经济转型以来,不同的工作流动轨迹对于精英地位的获得具有不同的累积效应。本文研究发现,即使在控制了各项社会人口学特征后,工作流动轨迹仍然在这些关键社会地位指标上具有显著作用,反映了职业生涯内工作经历的累积效应。其中,ISEI 和管理与技术精英地位更加受制于工作流动轨迹中的工作位置维度,收入和企业家精英地位则主要受制于雇佣状况维度。单位类型虽然有助于工作流动轨迹的归类,但需要结合具体的工作位置才能对个体间的地位

获得产生差异化影响。

本研究对劳动力市场中的工作流动现象进行序时性考察,分析工作流动轨迹如何影响个体地位获得,为深入理解中国劳动力市场中代内工作流动模式和社会分层过程提供了新的解释视角。本文引介并使用的序列分析技术是探讨社会分层与流动过程的极有价值的新兴分析工具。随着工作史追踪数据的丰富,后续研究工作可以借助这一研究视角和分析技术,进一步拓展代内流动的分析,探讨后转型时期工作流动轨迹类别的进一步演变及其对社会不平等的影响。

参考文献:

- 李路路、边燕杰、李煜、郝大海,2006,《结构壁垒、体制转型与地位资源含量》,《中国社会科学》第5期。
- 李路路、秦广强,2016,《当代中国的阶层结构分析》,北京:中国人民大学出版社。
- 李路路、朱斌、王煜,2016,《市场转型、劳动力市场分割与工作组织流动》,《中国社会科学》第9期。
- 刘士杰,2011,《人力资本、职业搜寻渠道、职业流动对农民工工资的影响——基于分位数回归和OLS回归的实证分析》,《人口学刊》第5期。
- 陆学艺,2004,《当代中国社会流动》,北京:社会科学文献出版社。
- 王奋宇、李路路等,2001,《中国城市劳动力流动:从业模式、职业生涯、新移民》,北京:北京出版社。
- 吴愈晓,2011a,《劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式》,《中国社会科学》第1期。
- ,2011b,《社会关系、初职获得方式与职业流动》,《社会学研究》第5期。
- 吴晓刚,2006,《“下海”:中国城乡劳动力市场转型中的自雇活动与社会分层(1978-1996)》,《社会学研究》第6期。
- 谢宇,2010,《认识中国的不平等》,《社会》第3期。
- 张春泥,2011,《农民工为何频繁变换工作:户籍制度下农民工的工作流动研究》,《社会》第6期。
- 郑路,1999,《改革的阶段性效应与跨体制职业流动》,《社会学研究》第6期。
- 周扬、谢宇,2019,《二元分割体制下城镇劳动力市场中的工作流动及其收入效应》,《社会》第4期。
- Abbott, Andrew 1995, “Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas.” *Annual Review of Sociology* 21(1).
- 2001, *Time Matters: On Theory and Method*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abbott, Andrew & Alexandra Hrycak 1990, “Measuring Resemblance in Sequence Data?: An Optimal Matching Analysis of Musicians’ Careers.” *American Journal of Sociology* 96(1).
- Bian, Yanjie 2002, “Chinese Social Stratification and Social Mobility.” *Annual Review of Sociology* 28(1).
- Blau, Peter M. & Otis D. Duncan 1967, *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Cornwell, Benjamin 2015, *Social Sequence Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Davis, Deborah 1992, “Job Mobility in Post-Mao Cities: Increases on the Margins.” *The China Quarterly* 132.
- Gabardino, Alexis, Gilbert Ritschard, Matthias Studer & Nicolas S. Muller 2011, “Mining Sequence Data in R

- with the TraMineR Package: A User's Guide." *Journal of Statistical Software* 40(4).
- Ganzeboom, Harry B. G., Donald J. Treiman & Wout C. Ultee 1991, "Comparative Stratification Research: Three Generations and Beyond." *Annual Review of Sociology* 17(1991).
- Gerber, Theodore 2001, "Paths to Success: Individual and Regional Determinants of Self-Employment Entry in Post-Communist Russia." *International Journal of Sociology* 31(2).
- Goldthorpe, John H. 1982, "On the Service Class: Its Formation and Future." In A. Giddens & G. MacKenzie (eds.), *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hachen, David S. 1990, "Three Models of Job Mobility in Labor Markets." *Work and Occupations* 17(3).
- Halpin, Brendan 2017, "SADI: Sequence Analysis Tools for Stata." *Stata Journal* 17(3).
- Jarvis, Benjamin F. & Xi Song 2017, "Rising Intragenerational Occupational Mobility in the United States, 1969 to 2011." *American Sociological Review* 82(3).
- Kalleberg, Arne L. & Ted Mouw 2018, "Occupations, Organizations and Intragenerational Career Mobility." *Annual Review of Sociology* 44(1).
- Li, Jun 2013, "Job Mobility in Postreform Urban China." *Chinese Sociological Review* 45(4).
- Meng, Xin 2012, "Labor Market Outcomes and Reforms in China." *Journal of Economic Perspectives* 26(4).
- Walder, Andrew G. 1986, *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Walder, Andrew G., Bobai Li & Donald J. Treiman 2000, "Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban." *American Sociological Review* 65(2).
- Wright, Eric O. 1985, *Classes*. London: New Left Books.
- Zhou, Xueguang, Nancy B. Tuma & Phyllis Moen 1997, "Institutional Change and Job-Shift Patterns in Urban China, 1949 to 1994." *American Sociological Review* 62(3).
- Zhou, Yang 2019, "Understanding Job Mobility Patterns in Contemporary China: A Comparative Study Based on CFPS and PSID." *Chinese Journal of Sociology* 5(4).

作者单位:中央财经大学社会与心理学院
责任编辑:刘保中