

人口流迁

# 非正规就业对流动人口职业 流动意愿的影响<sup>\*</sup>

杨 凡 潘 越

**【内容摘要】**随着经济的深度调整和产业结构的变动,流动人口的职业流动变得日趋频繁。文章以职业搜寻理论为框架,采用二分类 Logistic 回归模型、倾向值加权分析和结构方程模型的方法,分析了非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响,以及这种影响的异质性和作用机制。结果表明,正规就业的流动人口和非正规就业的流动人口在个人特征、人力资本和社会资本等方面存在着显著的差别。在控制了选择性偏差以后,非正规就业流动人口的职业流动意愿仍高于正规就业流动人口。但是,非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响存在着内部异质性。非正规就业不仅直接增加了流动人口的职业流动意愿,而且会通过影响流动人口的工作特征而间接增加他们的职业流动意愿。

**【关键词】**流动人口; 非正规就业; 职业流动意愿; 倾向值加权分析; 结构方程模型

**【作者简介】**杨凡,中国人民大学人口与发展研究中心副教授; 潘越,中国人民大学社会与人口学院硕士研究生。北京: 100872

## Effects of Informal Employment on Occupational Mobility Intentions of Migrant Workers

Yang Fan Pan Yue

**Abstract:** Using job search theory and through bivariate logistic regression model, propensity score weighting analysis and structural equation modeling, this paper analyzes the differences of occupational mobility intentions among migrant workers in formal and informal employment, and the impacts of informal employment on their occupational mobility intentions. The results show that the two groups of migrant workers differ significantly in the personal characteristics, human capital and social capital. After controlling the selection bias, the informal employment migrant population has stronger occupational mobility intentions than the regular employment migrant population. However, the impact of informal employment on the occupational mobility intentions of migrant workers is different between different groups. Informal employment not only directly increases the occupational mobility intentions of migrants, but also indirectly increases their intentions of occupational mobility by affecting the working characteristics of migrants.

**Keywords:** Floating Population, Informal Employment, Occupational Mobility Intention, Propensity Score Weighting Analysis, Structural Equation Modeling

**Authors:** Yang Fan is Associate Professor, Center for Population and Development Studies, Renmin University of China; Pan Yue is Postgraduate Student, School of Sociology and Population Studies, Renmin University of China. Email: yanfand@163.com

<sup>\*</sup> 本成果受到中国人民大学 2019 年度“中央高校建设世界一流大学(学科)和特色发展引导专项资金”支持。

## 1 问题的提出

《2018 年国民经济和社会发展统计公报》显示,我国流动人口规模由 2011 年的 2.30 亿人增长至 2018 年的 2.41 亿人,其在总人口中的比重不断扩大(国家统计局 2019)。大量流动人口进入城市使得城市劳动力市场的就业竞争加剧。特别是近些年来,随着经济发展进入深度调整的阶段,产业结构和岗位需求的剧烈变动使流动人口的职业转换变得更为频繁。户籍和劳动力市场的双重制度性分割导致大部分流动人口在就业市场上处于劣势地位,只能选择非正规的形式就业。当面对经济环境变化而带来的就业岗位调整时,非正规就业的流动人口往往首当其冲。

适度的职业流动是促进劳动力资源优化配置的重要形式,但职业流动过于频繁,既不利于劳动力自身人力资本的长期积累,也不利于行业和劳动力市场的健康有序发展。非正规就业的流动人口通常没有签订正式的劳动合同,收入水平低、劳动时间长、在职业培训率低,无法享受与户籍人口、甚至与正规就业流动人口同等的社会保障和公共服务。因此,相较于正规就业者,非正规就业的流动人口往往有着更强的职业流动意愿,他们的职业稳定性更低。那么,到底是非正规就业这种就业类型增加了流动人口的职业流动意愿呢?还是由于流动人口中非正规就业者本身的资源禀赋特征导致了他们的职业流动意愿更强呢?非正规就业对所有流动人口职业流动意愿的影响是否都是一样的呢?非正规就业究竟是如何影响流动人口的职业流动意愿的呢?为了回答这些问题,本文研究了流动人口、特别是非正规就业流动人口的职业流动意愿,从就业类型的角度去分析影响流动人口职业流动意愿的因素,以及讨论了这种影响的异质性和路径机制问题。本研究能丰富和补充关于非正规就业结果和流动人口就业方面的相关理论,能为引导流动劳动力合理地进行职业流动,从而促进劳动力市场健康有序的发展提供支持,具备一定的理论价值和实践意义。

## 2 文献综述

已有研究中关于职业流动意愿和非正规就业的内容非常丰富,但关于非正规就业和职业流动意愿之间关系的研究较少。本文首先将分别对职业流动意愿和非正规就业这两个研究领域中与本研究密切相关的部分进行综述,然后再对关于非正规就业和职业流动意愿关系的研究进行梳理。

### 2.1 职业流动意愿的相关研究

对于“职业流动意愿”概念的界定,学者们通常依据研究目的和研究视角的不同赋予不同的定义。从其定义的外延角度进行划分,大体可以分为广义和狭义两类。广义上的职业流动意愿包括了在组织之间、职业之间以及行业之间的变动意愿(包括范围、方向和频率等),是职业流动的微观主体反映,常常可以通过测量社会组织从业人员的流动意愿来间接反映其实际流动状况(孙力强、李国武,2018)。狭义上的职业流动意愿是指发生在不同工作组织(或职业、行业)之间的工作转换这一行为的意愿(李红芳、刘玉兰,2012)。

因为流动人口的就业具有典型的高流动性的特点,所以现有研究多以流动人口作为主要研究对象来探究影响职业流动意愿的因素。已有文献中提到的影响流动人口职业流动意愿的因素可以归纳为 4 个方面,分别是个人特征、人力资本、社会资本以及工作特征。有研究发现,个人特征如年龄、性别与流动人口的职业流动意愿存在一定关系。比如,在某些行业里男性比女性有更强烈的职业流动意愿,并且这种频繁的职业流动一般会发生在 25 岁之前(宋健、何蕾,2008)。也有研究基于舒尔茨(Schultz)的人力资本理论,探究工作经历、受教育水平、培训等人力资本因素对劳动者职业流动意愿的影响(郑子峰等,2016)。这些研究表明,人力资本越丰富,流动人口的就业稳定性越高,职业流动意愿也就越弱(王超恩、符平,2013)。提高流动人口的人力资本水平,有助于降低他们的职业流动意愿,促使他们实现充分就业、体面就业与和谐就业(石丹浙、王宝成,2015)。一部分研究社会资本的学者则以布迪厄(Bourdieu)的社会资本理论作为基础,从社会关系网络的角度进行研究,发现有些因素对

流动人口坚持现有工作具有显著的正向作用,这些因素包括随同家庭成员人数、社会关系等(钱文荣、陶然 2012)。还有一些关于工作特征的研究则认为工资水平、工作时间以及对目前工作的评价对流动人口职业流动意愿影响显著(李红芳、刘玉兰 2012)。

在本研究中,一方面将借鉴已有研究中提出的关于职业流动意愿的概念对流动人口的职业流动意愿进行定义和测量;另一方面将借鉴已有研究中所提到的职业流动意愿的影响因素,将其作为本研究分析框架中的控制变量。

## 2.2 非正规就业的相关研究

非正规就业的概念最早由国际劳工组织提出,认为其是一种组织水平低、生产规模小,未经登记注册、未纳入官方统计,劳动关系主要基于临时雇用、亲属关系和个人的社会关系的就业类型(ILO, 1972)。以后,虽然不同的研究对非正规就业的内涵和外延都有着不同的理解,但基本能达成共识的是:非正规就业是指没有正式雇佣关系(如无合同、临时雇佣、随意决定工资等)或没有进入政府监管体系的就业类型(Maloney, 1999)。

许多研究把非正规就业作为城乡二元户籍制度以及劳动力市场分割制度下市场就业的代表,关注非正规就业者的特征与非正规就业给劳动者带来的影响。一部分研究讨论了哪些人更容易从事非正规就业,认为从事非正规就业是存在选择性的,这种选择性受到性别、年龄、教育程度、地区、行业和家庭环境等因素的影响(汪娜莎 2012)。比如,有研究发现相较于正规就业者,选择非正规就业的劳动者一般受教育程度低,工作经验较少,主要依靠家人朋友获得工作(张立国 2012)。另一部分研究则讨论了非正规就业给劳动者带来的影响。这些影响往往是负面的,包括工作时间长、在职业培训率低、经常性失业(张抗私等 2016)。非正规就业的就业身份使得从业者的工资收益减少(苏晓芳、杜妍冬 2016),社会融合更难实现(杨凡 2016),其主观幸福感也会一定程度的降低(丁述磊 2017)。还有一部分研究发现,在非正规就业的群体中,这些负面影响在不同收入、不同户籍的群体之间存在着一定的异质性(胡凤霞 2011)。

已有关于非正规就业的研究结论可以带给本文 3 点启示:第一,劳动力从事非正规就业是存在选择性的;第二,非正规就业对劳动者就业结果的影响往往是负面的;第三,这种影响对非正规就业内部不同群体的作用有可能是不同的。本文将借鉴这些重要结论构建分析框架:一方面,注意处理从事非正规就业的样本选择性问题;另一方面,在做出“非正规就业将增加流动人口职业流动意愿”的研究假设后,继续分不同群体去研究这种影响的异质性问题。

## 2.3 非正规就业对职业流动意愿影响的相关研究

在已有的文献中,并没有直接分析非正规就业和职业流动意愿关系的研究。但有一部分研究分析了某些就业特征和职业流动意愿之间的关系。这些研究多集中于分析职务、职业和行业的差异对流动人口职业流动意愿的影响。

比如,有的研究认为职务高低会对流动人口的就业稳定性造成影响,担任高端职务的流动人口,他们拥有的人力资本和社会资本更多,融入社会更快,而且职业流动成本也更高,因而就业更稳定(孙学涛等 2018)。又如,有的研究发现职业声望也会影响从业者的职业流动意愿。在职业声望较低的行业中,从业者往往将其当作进入更高职业声望的行业的跳板,职业流动意愿更高(孙力强、李国武, 2018)。还有的研究分析了行业和职业流动意愿之间的关系,发现准入门槛较低行业的就业人员更强调实操技能,这些技能随着工作经验的增加比较容易积累,因而他们在职业技能不断积累之后在行业内的职业流动意愿更为强烈(钱文荣、陶然 2012)。

但是,对于流动人口而言,无论是职业门槛和职业声望的差异,还是职业和行业的区隔,这些就业特征的差别都与他们的就业类型(正规就业/非正规就业)密切相关,在很大程度上都是由正规就业/

非正规就业这种就业类型的不同而引起的(张抗私等 2016)。非正规就业不但会对就业者的工作条件和工作待遇产生负面影响,让就业者产生更换工作的想法,其松散的劳动关系也会使就业变得更为不稳定。所以,研究非正规就业的就业类型对流动人口职业流动意愿的影响,是具备一定的研究价值和研究意义的。

#### 2.4 对已有研究的述评

从已有的研究可以发现,部分研究考虑到了非正规就业对个体劳动者产生的后果,但对这一群体的职业流动情况没有涉及;而在流动人口职业流动意愿的研究中,也并没有关注到非正规就业所带来的影响。

已有的研究中涉及就业特征和职业流动意愿之间关系的内容往往是探究劳动者所处的工作强度、工作收入、职业声望等其他就业特征对职业流动意愿的影响。但是,工作强度、工作收入和职业声望往往与正规就业/非正规就业这种就业类型的差异密切相关,就业类型的不同是造成工作环境和结果不同的关键性因素。职业流动对于处于较高地位的流动人口而言,其作用是补充性的,但是对于处于较低地位的流动人口而言,研究他们的职业间流动可能非常重要(吴愈晓 2011)。非正规就业往往存在工资收入低、福利待遇差、签订劳动合同率低等一系列特点,这些特点都是导致就业者产生强烈职业流动意愿的高危因素。因此,研究非正规就业这种就业类型对流动人口职业流动意愿的影响,探寻其影响机制是十分必要的。

针对已有文献存在的不足,本文将在控制个人特征、人力资本、社会资本和工作特征等影响因素的前提下,在利用倾向值加权方法控制样本选择性偏差的基础上,将非正规就业作为流动人口职业流动意愿的重要影响因素进行深入研究。重点考察非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响,以及这种影响在不同收入群体之间的差异性,并且运用结构方程模型探究非正规就业对流动人口职业流动意愿影响的作用机制。

### 3 研究设计

#### 3.1 概念界定

在本研究中,涉及的核心变量包括非正规就业和职业流动意愿。本研究对其的概念界定如下:

非正规就业是指不具有正式雇佣关系(无正式合同、临时雇佣、没有固定的工资发放方式)或者没有进入政府监管体系的就业类型(Maloney,1999)。在本文中,流动人口非正规就业者包括:第一,受他人雇佣,没有签订劳动合同的流动人口;第二,从事个体经营或家庭劳动经营,但没有取得营业资质和营业执照的流动人口。

已有文献对流动人口职业流动意愿的定义有广义和狭义之分。为了更为聚焦非正规就业和职业流动意愿之间的关系,出于简化分析的目的,本研究对职业流动意愿的定义采用狭义的定义,即暂不关注职业流动的方向和频率,仅指从业人员是否存在变换目前工作的意愿(钱文荣、陶然 2012)。

#### 3.2 研究框架与研究假设

本文的研究框架基于职业搜寻理论。根据职业搜寻理论,经济动机是人们选择职业流动的主要原因,人们在做出职业流动的选择时,通常要进行成本收益的比较,当职业转换的收益高于所付出的成本,求职者更愿意进行职业流动(孙力强、李国武 2018)。原有工资的水平及变换岗位带来的机会成本会影响他们的职业流动意愿。比如,求职者原有的岗位工资水平越低,其能够接受的就业机会更多;变换工作所付出的机会成本越低,他们更换其他工作的可能性就会增加(宋岱岳、王春艳 2012)。

一方面,非正规就业劳动力市场工作环境和工资待遇的水平普遍较低,他们对通过变换工作带来收益增加的期望就较大;另一方面,非正规就业的劳动关系比较松散、岗位门槛较低,这使得流动人口在更换岗位时所付出的机会成本也较低。两方面因素共同作用,导致非正规就业流动人口的职业流



动意愿相较于正规就业的流动人口会更强。由此,基于理论框架和已有研究的基础,本文提出以下4点研究假设:

第一,不同就业类型(正规就业/非正规就业)的流动人口在职业流动意愿方面存在差异,非正规就业的流动人口相较于正规就业的流动人口有着更强的职业流动意愿。

第二,流动人口在职业流动意愿方面的差异,不仅与自身的个人特征、人力资本和社会资本等方面的不同密切相关,也是由正规就业或非正规就业这种就业类型的差异所造成的。

第三,非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响在不同收入的群体之间存在差异性。

第四,非正规就业这种就业类型,一方面会直接增加流动人口的职业流动意愿;另一方面也会通过降低工资水平、工作满意度等工作特征间接增加流动人口的职业流动意愿。

### 3.3 数据来源

本文使用了2014年中国人民大学人口与发展研究中心于北京市开展的“流动人口就业状况调查”数据。该调查的目标总体为北京市流动人口,采用分层、多阶段的抽样方法,以在北京居住1个月及以上、16岁及以上没有北京市户籍的在业人口为调查对象。需要说明的是,这次调查是将1个月作为流动劳动力的时间界定标准。根据调查时点北京市暂住证管理办法的规定,外地来京人员应当按规定办理暂住登记。其中,年满16周岁,拟在京暂住1个月以上或从事务工经商活动的人员,应当在办理暂住登记的同时申请办理《暂住证》;暂时不符合办理《暂住证》条件或暂住1个月以下的非务工经商人员,应当按规定办理《暂住人员临时登记证》。可见,对北京市的流动务工经商人员的统计而言,1个月是一个重要的分界点,所以该调查使用了1个月作为流动劳动力的时间界定标准。本研究在评估该数据时觉得这一界定是合理的,也是符合北京市实际情况的,而且已有的关于北京市流动人口的研究中也有采用1个月作为时间标准的先例(翟振武等,2007),所以采用了这一定义。本次调查有效样本容量为4646人,其中非正规就业者3020人,正规就业者1626人。该调查重点关注了正规就业流动人口与非正规就业流动人口这两类群体的差异,这与本文的研究目的相契合,能够满足本研究的需要。

### 3.4 变量选取、界定与测量

#### 3.4.1 自变量与因变量

本文的主要自变量“非正规就业”流动人口在调查问卷中主要定义为:(1)从事个体经营或家庭劳动经营且没有正式营业执照的流动人口。(2)受他人雇佣但没有正式合同的流动人口。(3)受他人雇佣但工资发放“无固定期限、无固定金额”的劳动者以及经常性失业的流动人口。因变量“职业流动意愿”在调查问卷中则用“您现在是否有更换工作的意愿”这个问题进行测量。

#### 3.4.2 控制变量

借鉴已有文献的研究结果,本文将其他可能影响流动人口职业流动意愿的因素分为4类,分别是个人特征、人力资本、社会资本和工作特征。

个人特征。参考已有文献的发现,不同年龄、不同性别以及不同婚姻状况的劳动力所积累的人力资本和社会资本不同,其职业流动的机会也会不一致(卓玛草、孔祥利,2016),而户籍因素则从宏观制度层面影响了流动人口职业流动的选择(王超恩、符平,2013)。因此本文选用年龄、性别、户口性质和婚姻状况这4个变量来衡量流动人口的 personal 基本特征。

人力资本。依据人力资本理论,教育、工作经验等因素是人力资本的重要组成部分(苏晓芳、杜妍东,2016)。因此本文用受教育年限、流动时长、工作经验(从事现职工作时间)这3个变量测量流动人口的人力资本特征。

社会资本。在市场机制较为完善的劳动力市场上,社会资本通过社会关系网络进行传递。借鉴社会网络理论中的“强关系”假设,即在中国这种礼俗社会文化背景下,人们更多是通过亲戚、朋友等

“强关系”来获取职业信息并进行职业流动(边燕杰、张文宏 2001)。本文选取调查问卷中“您目前的工作是怎么找到的”中的选项构成社会资本的变量,以“自己找工作”为基准组,包括“家人介绍”“老乡介绍”和“朋友、同事、同学介绍”3个变量。

工作特征。就业作为流动人口迁移的主要动因之一,其特征也在一定程度上影响着流动人口的职业流动意愿。本文选取每周平均工作时间、工资水平、工作满意度、节假日是否工作、有无医疗保险和有无养老保险一共6个变量来衡量工作特征。表1给出了每个变量的定义和基本统计描述。

表1 变量定义及样本描述  
Table 1 Definition and Description of Variables

变量		定义	均值/百分比	标准差
因变量	职业流动意愿	有职业流动意愿 = 1, 无职业流动意愿 = 0	15.83	
自变量	非正规就业	是 = 1, 否 = 0	65.01	
控制变量				
个人特征	年龄	(单位: 岁)	31.45	9.76
	性别	男性 = 1, 女性 = 0	58.34	
	户口性质	非农业 = 1, 农业 = 0	18.07	
	婚姻状况	同居、已婚 = 1, 未婚、离婚、丧偶 = 0	68.24	
	受教育年限	(单位: 年)	10.57	2.98
人力资本	流动时长	最近一次在流入地的流动时间(单位: 年)	6.45	6.02
	工作经验	从事这项工作的时间(单位: 年)	4.25	4.93
	找工作方式	虚拟变量(参照组: 自己找工作)	61.01	
社会资本	家人介绍	是 = 1, 否 = 0	9.23	
	老乡介绍	是 = 1, 否 = 0	18.04	
	朋友、同事、同学介绍	是 = 1, 否 = 0	11.73	
	平均每周工作时间	平均每周工作的时间(单位: 小时)	62.3	17.69
工作特征	工资水平	工资收入(单位: 元) 取以 10 为底的对数	3.44	0.24
	工作满意度	满意 = 1, 不满意 = 0	88.27	
	节假日工作	有 = 1, 没有 = 0	66.77	
	医疗保险	有 = 1, 没有 = 0	19.49	
	养老保险	有 = 1, 没有 = 0	17.85	

资料来源: 本表及以下各表数据来源均为 2014 年北京市流动人口就业状况调查数据。

3.5 研究方法

- 本文的研究方法和研究思路如下:
- 第一, 在控制其他变量的基础上, 用二分类 Logistic 回归模型研究非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响, 作为分析的基础模型。
- 第二, 通过卡方检验和独立样本 t 检验的方法比较正规就业的流动人口和非正规就业的流动人口在职业流动意愿方面的差异, 检验流动人口从事正规就业或者非正规就业是否存在选择性。如果有, 则先进行数据平衡, 并检验是否消除了选择性偏差问题。
- 第三, 在利用倾向值加权分析处理就业类别选择性偏差的基础上, 分析非正规就业这一就业类别以及其他控制变量对流动人口职业流动意愿的影响。完成对假设 1 和假设 2 的检验。
- 第四, 分不同收入组分别进行回归, 来探究非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响在不同群体之间是否存在显著的差异。完成对假设 3 的检验。
- 第五, 基于前文研究的结果, 将相关因素纳入结构方程模型中, 来展现非正规就业对流动人口职

业流动意愿影响的路径机制。完成对假设 4 的检验。

4 结果与分析

4.1 非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响

在职业流动意愿方面,正规就业的流动人口与非正规就业的流动人口存在着一定的差异,有职业流动意愿的非正规就业流动人口的比例为 17.1%,比正规就业流动人口高出 3.7%,并且这种差异是统计显著的( $p=0.000$ )。因此,本文以职业流动意愿为因变量,非正规就业为自变量,与控制变量一起纳入二分类 Logistic 回归模型,以探究非正规就业这一就业类型对流动人口职业流动意愿的影响。模型结果如表 2 所示,在控制其他变量不变的前提下,非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响是显著的,从事非正规就业的流动人口职业流动意愿的发生比要比正规就业的高出 26%。

表 2 非正规就业对职业流动意愿的二分类 logistic 回归结果  
Table 2 Bivariate Logistic Regression Results of Informal Employment on Occupational Mobility Willingness

变量		发生比	
自变量	非正规就业	1.260 <sup>*</sup>	
	年龄	0.979 <sup>**</sup>	
	个人特征	性别	1.268 <sup>*</sup>
		户口性质	0.954
		婚姻状况	0.933
		受教育年限	0.963 <sup>*</sup>
	人力资本	流动时长	0.986
		工作经验	0.974 <sup>*</sup>
		家人介绍	1.184
	社会资本	老乡介绍	1.151
		朋友、同事、同学介绍	1.323 <sup>+</sup>
		工作时间	1.001
	工作特征	工资水平	0.390 <sup>***</sup>
		工作满意度	0.126 <sup>***</sup>
节假日工作		1.453 <sup>**</sup>	
医疗保险		0.911	
	养老保险	0.955	
常量		32.167	

注: <sup>+</sup>  $p < 0.1$ , <sup>\*</sup>  $p < 0.05$ , <sup>\*\*</sup>  $p < 0.01$ , <sup>\*\*\*</sup>  $p < 0.001$ 。

4.2 非正规就业选择性偏差及倾向值加权处理

已有的研究发现,选择正规就业或者非正规就业不是一个随机化的过程,许多因素会对其产生影响。劳动者个人的性别、户口性质、婚姻状态会影响其选择非正规就业(胡凤霞 2011),同时劳动者的人力资本(比如受教育水平、工作经验等)和社会资本等也会对选择正规就业或者非正规就业造成影响(岑梦璐 2013)。如果存在样本选择性偏差问题,由上述二分类 Logistic 回归模型得出的非正规就业和职业流动意愿的关系可能存在偏差。

为了验证是否存在这种选择性,本文根据已有文献的提示,对可能影响流动人口选择非正规就业的 3 类变量,即个人特征、人力资本和社会资本,进行数据的平衡性检查。将就业类别与这 3 类变量中的每一个变量进行卡方检验或独立样本 t 检验,来探究流动人口从事正规就业或者非正规就业是否存在着选择机制。

由表 3 的结果可得,正规就业与非正规就业的流动人口在户口性质、受教育年限、流动时长、工作

经验、找工作的方式等方面均存在着显著的差异,这说明流动人口是否从事非正规就业,是存在一定的选择机制的,并不是随机的。而且,这些方面的差异有可能也会对流动人口的职业流动意愿产生影响,即两组流动人口在职业流动意愿方面的差异,很可能与这两个群体自身的资源禀赋不同有关,而不仅仅是由于正规就业或非正规就业这种就业类型不同造成的。选择性偏差的存在,使模型所基于的非正规就业群体和正规就业群体是随机分配的前提假设无法成立,导致回归系数的有偏和不一致。所以,将自变量纳入回归模型前,必须对选择性偏差用专门的统计方法进行处理,使得数据平衡(郭申阳 2012)。

表3 倾向值加权前后的样本平衡性检验

Table 3 Sample Balance Test before and after Propensity Score Weighting

变量	均值/百分比		处理前 $P$ 值	处理后 $P$ 值
	非正规就业	正规就业		
年龄	31.50	31.37	0.521	0.543
性别	58.92	57.25	0.269	0.792
户口性质	15.61	22.63	0.000	0.876
婚姻状况	67.58	69.48	0.183	0.669
受教育年限	10.16	11.33	0.000	0.453
流动时长	6.06	7.16	0.000	0.912
工作经验	4.04	4.65	0.000	0.835
家人介绍	10.09	7.59	0.006	0.925
老乡介绍	21.62	11.22	0.000	0.720
朋友、同事、同学介绍	11.36	12.44	0.284	0.923

注:表中  $p$  值使用卡方检验或者独立样本  $t$  检验。

本文使用倾向值加权的方法对选择性偏差进行了修正。倾向值指的是模型估计的接受干预的可能性(本研究中指流动人口从事非正规就业的可能性),而倾向值加权则是指基于估计的倾向值构建出权重,并对正规就业样本和非正规就业样本的成员进行加权,从而使得样本能够代表总体特征(郭申阳 2012)。本文根据已有文献中所提到的人们从事非正规就业的影响因素构建是否从事非正规就业的二分类 Logistic 回归模型,将个人特征、人力资本和社会资本这 3 类因素作为自变量。然后通过回归模型预测得到人们从事非正规就业的条件概率(即倾向值  $P$ ),分别赋予非正规就业组和正规就业组  $1/P$  和  $1/(1-P)$  的权重,最后再进行双变量平衡性检验。如果结果显示两组在选择变量上的差异不显著,则说明倾向值加权的方法解决了样本选择性偏差的问题。

由表 3 可得,在经过倾向值加权处理后,各个变量和非正规就业之间关系的  $P$  值均大于 0.05。说明在 0.05 的显著性水平下,非正规就业群体和正规就业群体在这些变量上的差异都已不显著,流动人口在这些变量方面存在的选择性偏差得以消除。

#### 4.3 非正规就业对职业流动意愿影响的倾向值加权回归分析

倾向值加权的二分类 Logistic 回归模型结果(见表 4)表明:在修正了就业类别的选择性偏差以后,不同的就业类别对流动人口的职业流动意愿仍具有显著的影响,这说明两类流动人口在职业流动意愿方面的差异与他们的就业类别是密切相关的,假设 1 是成立的。

在控制其他变量的前提下,流动人口非正规就业群体产生职业流动意愿的发生比相对于正规就业群体高出 30%。对流动人口职业流动行为的分析也佐证了这个结论。本次调查显示,有职业流动意愿的非正规就业人口从事目前工作的时间平均为 4.04 年,比流动人口正规就业群体的平均水平 4.65 年低了 0.61 年,并且,他们更换工作的平均次数也比正规就业人口高出 1.78 次。



表 4 非正规就业对职业流动意愿的倾向值二分类 Logistic 回归模型  
Table 4 Bivariate Logistic Regression Results of Informal Employment on the  
Occupational Mobility Willingness after Propensity Score Weighting

变量		发生比
自变量	非正规就业	1.300 **
	年龄	0.978 **
个人特征	性别	1.206 *
	户口性质	0.989
	婚姻状况	0.920
	受教育年限	0.966
人力资本	流动时长	0.989
	工作经验	0.979
	家人介绍	1.098
社会资本	老乡介绍	1.361 *
	朋友、同事、同学介绍	1.393 *
	工作时间	1.003
工作特征	工资水平	0.374 ***
	工作满意度	0.124 ***
	节假日工作	1.587 ***
	医疗保险	0.895
	养老保险	0.829
常量		58.689

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 。

根据职业搜寻理论,人们在考虑职业转换时会进行成本和收益的比较,经济动机是人们选择职业流动的主要原因,如果变换工作带来的收益增加超过变换工作带来的成本,人们就会产生职业流动的意愿。对于从事非正规就业的流动人口而言,因为目前工作的环境和条件较差,他们对更换工作能带来的收益改变有着较强的预期;又因为非正规就业的劳动关系比较松散,寻找新工作的门槛较低,更换工作所带来的成本较小,所以非正规就业的流动人口有着更强的职业流动意愿。具体来说,一方面,非正规就业的工作环境差、工作强度大、福利待遇低,从业者在工资环境和工作收益方面上与正规就业者相比有较大差异,促使他们在人力资本积累不足的情况下,仍然出于对工作环境和工作待遇的不满,产生强烈的职业流动意愿,希望通过职业流动增加收益。对调查数据的分析也可以佐证这一结论:在有职业流动意愿的非正规就业流动人口中,72.04%的人觉得目前的工作挣钱太少是产生职业流动意愿的原因之一;38.48%的人认为目前的工作又苦又累,因而想更换工作;19.27%的人认为目前的工作不能实现发展是其打算更换工作的原因之一。另一方面,非正规就业的就业形式没有劳动合同的牵制,对流动劳动力的约束较小,发生职业流动的成本也会比较低,所以更增强了他们职业流动的意愿。

在控制变量方面,在修正了选择性偏差之后,个人特征、社会资本和工作特征对职业流动意愿的影响仍然是显著的。这也说明了流动人口在职业流动意愿方面的差异,除了和正规就业或非正规就业这种就业类别的差异有关,也会受到自身的个人特征、社会资本和工作特征的影响,假设 2 部分成立。

#### 4.4 非正规就业对不同收入群体职业流动意愿影响的倾向值加权回归分析

已有文献多次指出了流动人口,特别是非正规就业人口内部收入分化的现象(姚宇,2006;吴要武、蔡昉,2006;杨凡,2016)。而在本研究的回归模型中,收入对职业流动意愿的影响也是非常显著的。已有的文献结果和本文的实证分析结果都提示了不同收入的流动人口可能在职业流动意愿方面存在着差异。因此本文将样本根据收入的分布分为高、中、低 3 个组,来探究非正规就业对不同收入

流动人口群体的职业流动意愿的影响是否存在差异。

表 5 非正规就业对不同收入群体职业流动意愿的倾向值二分类 Logistic 回归模型  
Table 5 Bivariate Logistic Regression Results of Informal Employment of Different Income Groups on Occupational Mobility Willingness after Propensity Score Weighting

变量		低收入组	中收入组	高收入组
自变量	非正规就业	1.106	1.599 **	0.741
	年龄	0.979 *	0.946 ***	0.982
个人特征	性别	1.269	1.473	0.812
	户口性质	0.940	0.973	0.550
	婚姻状况	1.001	0.913	0.412 *
	受教育年限	0.960	0.966	0.734
人力资本	流动时长	0.961 *	0.986	1.159
	工作经验	0.971	1.006	1.039
控制变量	家人介绍	0.945	1.106	1.830
	社会资本			
	老乡介绍	0.773	1.299	0.750
	朋友、同事、同学介绍	1.581	0.935	1.073
	工作时间	1.001	1.001	1.004
	工作满意度	0.127 ***	0.100 ***	0.0573 ***
工作特征	节假日工作	1.565 *	1.592	1.916
	医疗保险	0.675	1.036	6.459 **
	养老保险	1.202	0.904	0.284
常量		1.428	2.142	11.04

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 。

从表 5 中可以看出,在中收入组的流动人口中,非正规就业对职业流动意愿具有显著的影响,而在低收入组和高收入组中,非正规就业对职业流动意愿的影响并不显著。也就是说,非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响呈现出一种与收入相关的“倒 U 型”模式。针对这个问题,作者对不同收入组的非正规就业流动人口进行了访谈,尝试为这种影响的异质性提供一种可能的解释。在访谈过程中,在低收入组的非正规就业流动人口中,“自己没本事”“换来换去都一样”“没有门路”等成为他们普遍提及的不愿发生职业流动的原因;而在高收入组的非正规就业流动人口中,“现在这样很自由”“能赚钱就行”“换工作损失较大”等成为抑制他们产生职业流动意愿的主要原因,甚至有的流动人口表示,自己的工作收益正是得益于不用签订合同、不用办理营业执照等监管的漏洞,如果自己向正规就业转换,这些收益会受到很大的影响。

可见,非正规就业给不同收入水平流动人口的职业流动意愿所带来的影响是不同的。低收入组的人力资本和社会资本不足,高收入组的职业转换成本更高,因而在这两个群体中非正规就业对职业流动意愿没有显著影响。具体而言,在低收入组中,非正规就业使得流动人口的人力资本和社会资本积累不足,因而没有足够的能力去实现职业流动;在高收入组中,非正规就业使流动人口有更自由的就业形式,法律监管也更为宽松,带来更高的收入,所以他们不愿进行职业流动。只有在中等收入组,他们具有比低收入组更高的人力资本和社会资本,同时职业流动的成本比高收入组更低,因而产生职业流动意愿的发生比相对于正规就业群体而言要高出近 60%。可见,非正规就业对不同收入水平流动人口的职业流动意愿的影响存在着明显的异质性,假设 3 成立。

4.5 非正规就业对职业流动意愿的影响机制

上文的研究发现,自变量(非正规就业)和控制变量(个人特征、社会资本、工作特征)都会对流动人

口职业流动意愿产生影响,而且这些因素之间的影响是相互联系、相互交织的。为了进一步厘清非正规就业究竟如何影响流动人口的职业流动意愿,本文运用结构方程模型对其影响的路径机制进行了分析。

4.5.1 非正规就业对职业流动意愿影响的结构方程模型

由于本研究的结构方程模型中因变量、自变量和大多数控制变量都是二分变量,因此在运用 Mplus 建模时使用了均数方差调整加权最小二乘法 (Mean and Variance-adjusted WLS,即 WLSMV),其连接函数为 Probit 函数。本研究根据已有文献的理论,对各个因素之间不同的路径和关系进行了尝试,根据不同的嵌套模型的检验确定了最终的模型。该模型的近似误差均方根 RMSEA 为 0.064,小于 0.08;比较拟合指数 CFI 为 0.902,大于 0.9,表明本研究最终选定的结构方程模型拟合结果较好,在可接受的误差范围内。

4.5.2 非正规就业对职业流动意愿影响的路径分析

从表 6 可以看出,流动人口职业流动意愿的影响因素与前文职业流动意愿的 Logistic 回归模型结果基本是一致的,但各个变量之间的关系变得更为清晰。个人特征(年龄、性别)和工作特征(工作收入、节假日是否工作、工作满意度)会直接影响流动人口的职业流动意愿,而人力资本(受教育年限、流动时长、工作经验)和社会资本(工作获得方式)则通过就业类型间接影响他们的职业流动意愿。本文的关键自变量非正规就业的就业类型通过两种途径影响了流动人口的职业流动意愿,一方面是直接增加了职业流动意愿;另一方面是通过降低了工作待遇和工作满意度的水平,进而间接增加了职业流动意愿,假设 4 得到了支持。表 7 给出了这些变量对职业流动意愿影响的直接、间接和总效应。

表 6 非正规就业对职业流动意愿影响的结构方程模型

Table 6 Structural Equation Model of Informal Employment on Occupational Mobility Willingness

		职业流动意愿	
		STD 标准化系数	SE
非正规就业	ON		
户口性质(非农业 = 1)		-0.780 ***	0.013
家人介绍(是 = 1)		0.039 **	0.011
老乡介绍(是 = 1)		0.087 ***	0.012
受教育年限		-0.213 ***	0.011
流动时长		-0.081 ***	0.014
工作经验		-0.039 **	0.013
职业流动意愿	ON		
非正规就业		0.100 **	0.033
工作满意度(满意 = 1)		-0.362 ***	0.034
年龄		-0.134 ***	0.028
节假日工作		0.109 ***	0.025
工资水平		-0.220 ***	0.058
性别(男性 = 1)		0.069 **	0.024
工资水平	ON		
非正规就业		-0.624 ***	0.010
工作满意度	ON		
非正规就业		-0.063 *	0.029
节假日工作	ON		
非正规就业		0.116 ***	0.026
临界值(Threshold)			
非正规就业		-0.809 ***	0.070
职业流动意愿		2.805 ***	0.343

表 7 自变量对职业流动意愿的直接效应、间接效应和总效应

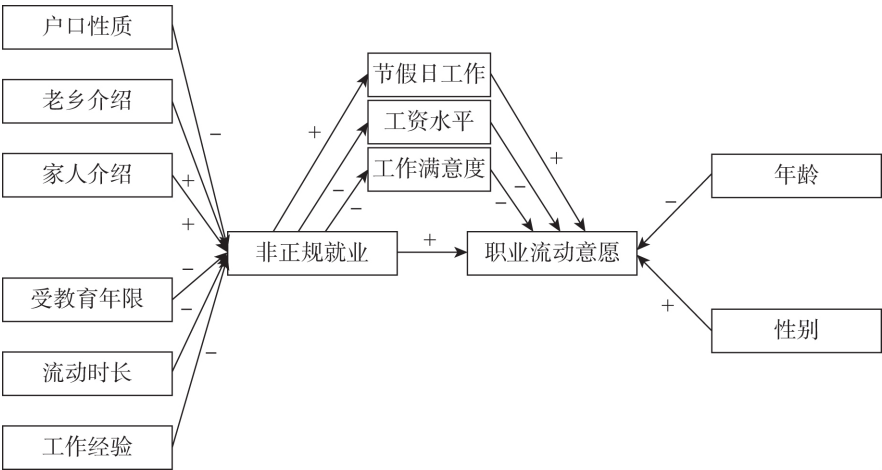
Table 7 Total, Direct and Indirect Effects of Independent Variables on Occupational Mobility Willingness

	职业流动意愿		
	直接效应	间接效应	总效应
非正规就业	0.100**	0.173***	0.273***
工作满意度	-0.362***		-0.362***
年龄	-0.134***		-0.134***
节假日工作	0.109***		0.109***
工资水平	-0.220***		-0.220***
性别	0.069**		0.069**
户口性质		-0.213***	-0.213***
家人介绍		0.011**	0.011**
老乡介绍		0.024***	0.024***
受教育年限		-0.058***	-0.058***
流动时长		-0.022***	-0.022***
工作经验		-0.011**	-0.011**

结合变量对职业流动意愿的效应以及结构方程模型所显示出的路径分析图(见图1),可以总结出非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响机制:

图 1 非正规就业对职业流动意愿影响的路径分析示意图

Figure 1 A Path Analysis of Occupational Mobility Willingness



注: + 表示正向作用, - 表示负向作用

第一,流动人口的劳动力就业市场存在着很强的选择性。流动人口的个体特征、人力资本和社会资本因素的差异使得一部分流动人口选择了非正规就业这一行业。这与以往研究的发现是一致的。农业户籍、流动时长越短、工作经验少、受教育程度越低的流动人口因为缺乏足够的人力资本,工作多由老乡或者家人介绍,而非正规就业的准入门槛更低(李强、唐壮 2002),因而更倾向于从事非正规就业。

第二,非正规就业这一就业类型对流动人口职业流动意愿的影响具有直接的正向作用,即从事非正规的就业人口有职业流动意愿的可能性更高。根据职业搜寻理论,这与非正规就业这种就业类型松散的劳动关系导致职业流动的机会成本降低有关。非正规就业这一就业类型也通过影响其工作特征间接增加了职业流动意愿。从事非正规就业的流动人口,工资水平相对更低、现有工作节假日较少、对现有工作更加不满意,期待通过转换工作来获得更多的收益,使得这一群体有更高的职业流动



意愿。现有文献也证明对当前的工作评价越低,其职业流动意愿更强烈(李红芳、刘玉兰 2012)。

第三,社会资本变量(由老乡或者家人介绍现有工作)和人力资本变量(流动时长、受教育年限、工作经验)通过影响就业类型对流动人口职业流动意愿产生一定的间接影响,他们作用方向与其对非正规就业的影响方向是一致的。

第四,除了关于非正规就业的因素之外,流动人口的职业流动意愿还直接受年龄和性别等个人特征因素的影响。那些年龄越大的流动人口,他们在现有工作所积累的经验越丰富,越不倾向于职业流动;而女性可能由于婚姻和家庭等因素的影响,职业流动成本更高(钱文荣、陶然 2012),也更不倾向于职业流动。

## 5 结论与启示

### 5.1 研究结论

本文以职业搜寻理论为理论框架,运用二分类 Logistic 回归、倾向值加权和结构方程模型的分析方法,在控制了流动人口从事非正规就业的选择性偏差的基础上,分析了非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响,以及这种就业类型对不同收入水平的流动人口职业流动意愿影响的差异,并进一步探究了其中的影响机制。

研究结果表明,非正规就业流动人口的职业流动意愿显著地高于正规就业流动人口。这不仅与流动人口的个体特征、社会资本和工作特征有关,还与非正规就业这种就业类型紧密相关。而且,非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响在中等收入群体中最为显著。一方面,正规就业与非正规就业的劳动力市场分隔,使得一部分受教育程度较低、人力资本积累程度不足的流动人口只能从事工资收益较低、相应福利待遇较低的非正规形式的工作,在职业培训、劳动保护等方面都不如从事正规就业的流动人口,为了增加就业所带来的收益,从事非正规就业的流动人口更可能产生更换职业的意愿,所以非正规就业通过工作特征间接增加了流动人口的职业流动意愿;另一方面,非正规就业松散的劳动关系使得流动人口在进行职业转换时成本较低,直接增加了他们的职业流动意愿。

### 5.2 政策启示

本文的研究结果为如何看待非正规就业流动人口的职业流动意愿,如何引导非正规就业流动人口进行合理职业流动和促进劳动力市场健康发展带来了一定的政策启示。

如何看待非正规就业流动人口日益频繁的职业流动问题?应当鼓励还是抑制?本文的研究结果表明,应当区分不同的原因来评价。本研究发现,非正规就业者有着更强的职业流动意愿。一方面是因为非正规就业者的工作条件和工作待遇不如正规就业者,为了追求更高的收益而产生职业流动的意愿;另一方面则是由于非正规就业的劳动关系松散,职业流动的成本较低而产生的职业流动意愿。出于前者原因的职业流动意愿,反映了非正规就业劳动者希望获得与其他就业者相同的劳动回报,希望根据自身人力资本状况而获得相应报酬的诉求。这是应当鼓励的,因为它有助于实现劳动力资源的合理配置和提高劳动力市场的效率。但由于后者原因而产生的职业流动则完全是由非正规就业的非正规特征所决定的,并不能实现资源的合理配置。特别是本研究在访谈中还发现,部分非正规就业人口在短期内并没有足够的人力资本和社会资本使其向上流动。在这种情况下,频繁地发生职业流动并不能改善就业者的劳动回报,反而不利于非正规就业者工作技能和工作经验的积累。这样的职业流动很难实现资源优化配置的目的,反而造成对劳动力资源的浪费,所以应当进行有序的引导。

如何引导非正规就业流动人口进行合理的职业流动?本文的研究发现,在非正规就业流动人口内部,他们的职业流动意愿并不是一样的,而非正规就业对他们职业流动意愿的影响也是不一样的。这就提示政府和企业需要根据不同群体的不同特点,有针对性地分别采取一些措施引导流动人口进行合理的职业流动,实现劳动力市场的效率提高和健康发展。

对于收入较低的非正规就业流动人口群体,本研究发现,他们中的大部分人是因为目前的工作环境和待遇没有达到最基本的条件,与相同禀赋的正规就业者相比仍存在一定差距,而非正规就业的劳动关系又比较松散、更换工作成本低,因而存在着更换工作以改变劳动回报的需求。但是,他们自身缺乏人力资本的积累,无法实现向上的职业流动,所以职业流动的难度较大,即使发生流动依然无法提高劳动回报,这样的职业流动是缺乏效率的。针对这部分流动人口,需要做的工作是改善他们的工作环境,提升工作满意度,避免他们盲目地进行职业流动,并帮助他们进行人力资本的积累,为实现向上的职业流动蓄力。企业应改善非正规就业者的劳动环境,保障流动人口的基本劳动权益和劳动福利,如节假日、工作环境和劳动安全等,提高就业者的工作满意度,以降低他们在人力资本积累不足条件下的盲目职业流动。政府应当监管企业对这些基本的劳动条件、劳动强度和劳动待遇的落实情况,使非正规就业的劳动者能够享受与正规就业者相同的保障,让劳动者实现最基本的体面和尊严。应鼓励流入地的教育培训体系和就业促进等公共服务向流动人口开放,帮助他们实现继续教育,使他们通过成人教育、职业培训实现人力资本提升,为其进入正规就业的劳动力市场助力。政府和企业在对流动人口进行职业培训时,不能只聚焦于单纯某项技能的灌输,而更应注意对其工作经验、工作技能转化为自身人力资本的能力培养,从而促进他们有效地向正规就业转换。

对于中等收入的非正规就业流动人口,非正规就业对他们职业流动意愿的影响最为显著,他们同时具备了职业流动的意愿和能力。也应当帮助这部分非正规就业劳动者实现“希望获得与其他正规就业者相同的劳动回报、希望根据自身人力资本状况而获得相应报酬”的诉求。政府和企业需要做的是打造畅通的职业晋升渠道,建立合理的工资增长机制,保障就业者收入与其人力资本的增长相挂钩。政府应当打破“内外之别”的地域观念,为流动人口提供与户籍人口相同的就业信息、就业服务和就业机会,减少这些非正规就业者在职业流动中的摩擦性失业。企业应当推行工资集体协商制度,将从业年限和工作经验纳入工资制度中,提高从业者的工作积极性,也能促进企业劳动力资源的稳定。

在较高收入的非正规就业群体中,非正规就业对其职业流动意愿的作用并不明显。本研究发现,部分高收入的非正规就业者认为非正规就业的形式给他们带来了合同签订、法律监管方面的自由和宽松,所以没有更换工作的意愿。有的非正规部门的经营者甚至通过压低劳动者的福利、取消对劳动者的保障、偷逃税费等手段赚取收益。这种依靠对非正规就业的监管漏洞来取得额外的收益,依然是劳动力市场资源未得到合理配置的表现。所以,对政府而言,要简化企业注册登记流程,降低企业取得营业资质和执照的门槛,引导企业从非正规形式向正规形式进行转换。尽量将这些企业纳入监督的范围,严厉惩处利用非正规的经营方式来压低劳动者待遇、偷逃税费的现象,规范企业用工行为,加强对企业的监管力度,平等地保护所有劳动者的福利和权益。

### 5.3 不足和进一步研究的方向

本文研究了非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响,讨论了这种影响的异质性和作用机制。但是仍然存在以下3个方面的不足:第一,在全国流动家庭化的背景下,流动人口职业流动意愿会受到家庭因素的影响,甚至是家庭集体决策的结果,但本文中囿于数据限制未涉及家庭情况等因素。第二,本文仅研究了正规就业和非正规就业流动人口是否存在职业流动意愿的差异及其影响因素,职业流动的类型、方向、频率等更为宽泛意义上的职业流动差异本文没有涉及。第三,本文采用的是2014年北京市流动人口就业状况调查的数据,由于北京市的特殊性,本文利用该数据所得出的非正规就业对职业流动意愿影响的结论不一定能代表全国流动人口的情况。但全国范围内目前又缺乏包含流动人口非正规就业情况的适用数据。所以,更多的影响职业流动意愿的因素、对职业流动意愿更具体深入的细化分析以及运用更具代表性的数据进行验证还有待后续深入的研究。

## 参考文献/References:

- 1 Maloney , W. F. 1999. Dose Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transition in Mexico. *World Bank Economic Review* 1: 275 – 302.
- 2 ILO. Employment. 1972. Incomes and Equity: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya. *International Labor Conference* 1 : 176 – 178.
- 3 边燕杰 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动. *中国社会科学* 2001; 2: 77 – 89  
Bian Yanjie and Zhang Wenhong. 2001. Economic Systems , Social Networks and Occupational Mobility. *Social Sciences in China* 2: 77 – 89.
- 4 岑梦璐. 非正规就业者类型选择影响因素的实证分析. *统计与管理* 2013; 3: 24 – 26  
Cen Menglu. 2013. An Empirical Analysis of Factors Influencing the Choice of Types of Informal Employment. *Statistics and Management* 3: 24 – 26.
- 5 丁述磊. 非正规就业对居民主观幸福感的影响——来自中国综合社会调查的经验分析. *经济与管理研究* , 2017; 4: 57 – 67  
Ding Shulei. 2017. The Impact of Informal Employment on Residents' Subjective Well-being: An Empirical Analysis Using Data from Chinese General Social Survey ( CGSS) . *Research on Economics and Management* 4: 57 – 67.
- 6 郭申阳. 倾向值分析: 统计方法与应用. 重庆: 重庆大学出版社 2012: 105 – 106  
Guo Shenyang. 2012. Propensity Score Analysis Statistical Methods and Applications. Chongqing: Chongqing University Press: 105 – 106.
- 7 国家统计局. 中华人民共和国 2018 年国民经济和社会发展统计公报. *人民日报* , 2019 – 03 – 01  
National Bureau of Statistics. 2019. Statistical Bulletin of the People's Republic of China on National Economic and Social Development. *People's Daily*: March. 1. 2019.
- 8 胡凤霞. 城镇劳动力非正规就业选择研究. 浙江大学, 2011.  
Hu Fengxia. 2011. Worker's Behaviors of Choosing the Informal Employment. Zhe Jiang University.
- 9 李红芳 刘玉兰. 人力资本、社会资本、就业状况与实际社会工作者的职业流动意愿研究. *江苏技术师范学院学报* , 2012; 3: 22 – 25  
Li Hongfang and Liu Yulan. 2012. Human Capital , Social Capital , Employment Status and the Occupational Mobility of Practical Social Workers. *Journal of Jiangsu Teachers University of Technology* 3: 22 – 25.
- 10 李强 唐壮. 城市农民工与城市中的非正规就业. *社会学研究* 2002; 6: 13 – 25  
Li Qiang and Tang Zhuang. 2002. Urban Migrant Workers and Informal Employment in Cities. *Sociological Studies* 6: 13 – 25.
- 11 钱文荣 陶然. 农民工职业流动的意愿及其影响因素研究——以杭州市建筑业为例. *统计与信息论坛* 2012; 5 : 99 – 105  
Qiang Wenrong and Tao Ran. 2012. Migrant Workers' Willingness of Occupational Mobility and the Influencing Factors: Based on the Empirical Survey of Construction Industry in Hangzhou. *Statistics & Information Forum* 5 : 99 – 105.
- 12 石丹浙 王宝成. 新生代农民工工作流动状况及其影响因素分析. *中国劳动* 2015; 10: 18 – 22  
Shi Danxi and Wang Baocheng. 2015. Situation and Determinants of Job Mobility of New Generation of Migrant Workers in China. *China Labor* 10: 18 – 22.
- 13 宋岱岳, 王春艳. 从职业搜寻理论视角看大学生失业问题. *劳动保障世界( 理论版)* , 2012; 7: 48 – 49  
Song Daiyue and Wang Chunyan. 2012. College Students' Unemployment from the Perspective of Professional Search Theory. *Labor Security World ( Theoretical Version)* 7: 48 – 49.
- 14 宋健 何蕾. 中国城市流动人口管理的困境与探索——基于北京市管理实践的讨论. *人口研究* 2008; 5: 41 – 47  
Song Jian and He Lei. 2008. The Dilemma and Exploration of Urban Floating Population Management in China: Based on the Discussion of Beijing Management Practice. *Population Research* 5: 41 – 47.
- 15 苏晓芳 杜妍冬. 人力资本、社会资本与流动人口就业收入——基于流动人口正规就业与非正规就业的比较分析. *科学决策* 2016; 9: 43 – 57  
Su Xiaofang and Du Yandong. 2016. Human Capital , Social Capital and Employment Income of Floating Population: A Comparative Analysis of Formal and Informal Employment. *Scientific Decision Making* 9: 43 – 57.
- 16 孙力强, 李国武. 社会组织从业青年的职业流动意愿及其影响因素——基于北京市的调查研究. *中国青年研究* , 2018; 9: 78 – 84  
Sun Liqiang and Li Guowu. 2018. Social Mobility Intentions and Influencing Factors among Young People in Social Or-

- ganizations: Based on the Survey of Beijing. China Youth Study 9: 78 – 84.
- 17 孙学涛 张丽娟 张广胜. 农民工就业稳定与社会融合: 完全理性与有限理性假设的比较. 农业技术经济, 2018; 11: 44 – 55  
Sun Xuetao, Zhang Lijuan and Zhang Guangsheng. 2018. Employment Stability and Social Integration of Migrant Workers: A Comparison between Complete Rationality and Limited Rationality Hypothesis. Journal of Agrotechnical Economics 11: 44 – 55.
  - 18 汪娜莎. 我国城镇居民非正规就业选择行为实证分析. 浙江工商大学, 2012  
Wang Nasha. 2012. An Empirical Analysis of the Informal Employment Choice Behavior of Urban Residents in China. Zhejiang University of Commerce and Industry.
  - 19 王超恩 符平. 农民工的职业流动及其影响因素——基于职业分层与代际差异视角的考察. 人口与经济 2013; 5: 89 – 97  
Wang Chaoen and Fu Ping. 2013. The Influence of Migrant Workers' Occupational Mobility: From the Perspective of Occupational Stratification and Generational Differences. Population & Economics 5: 89 – 97.
  - 20 吴要武 蔡昉. 中国城镇非正规就业规模与特征. 中国劳动经济学 2006; 2: 67 – 84  
Wu Yaowu and Cai Fang. 2006. Informal Employment in Urban China: Size and Characteristics. China Labor Economics 2: 67 – 84.
  - 21 吴愈晓. 社会关系、初职获得方式与职业流动. 社会学研究 2011; 5: 128 – 245  
Wu Yuxiao. 2011. Social Networks, Occupational Attainment and Mobility. Sociological Studies 5: 128 – 245.
  - 22 杨凡. 非正规就业对流动人口社会融合的影响研究——基于北京市调查数据的分析. 中南财经政法大学学报, 2016; 6: 30 – 35  
Yang Fan. 2016. Influence of Informal Employment on Social Integration of Floating Population: Based on the Evidence from Beijing. Journal of Zhongnan University of Economics and Law 6: 30 – 35.
  - 23 姚宇. 中国非正规就业规模与现状研究. 中国劳动经济学 2006; 2: 85 – 108  
Yao Yu. 2006. On the Scale and Situation of China's Informal Employment. China Labor Economics 2: 85 – 108.
  - 24 殷红霞 宋会芳. 新生代农民工职业转换的影响因素分析——基于陕西省的调查数据. 统计与信息论坛 2014; 6: 98 – 102  
Ying Hongxia and Song Huifang. 2014. Occupational Change and Influencing Factors of the New Generation Migrant Workers: Based on Data from the Survey of Shaanxi Province. Statistics & Information Forum 6: 98 – 102.
  - 25 俞林 印建兵 孙明贵. 新生代农民工职业转换意愿作用机理分析. 统计与决策 2017; 19: 98 – 102  
Yu Lin, Yin Jianbin and Sun Mingui. 2017. Analysis of the Mechanism of Occupational Change Intentions of the New Generation Migrant Workers. Statistics & Decision 19: 98 – 102.
  - 26 翟振武 段成荣 毕秋灵. 北京市流动人口的最新状况与分析. 人口研究 2007; 2: 30 – 40  
Zhai Zhenwu, Duan Chengrong and Bi Qiuling. 2007. The Floating Population in Beijing: An Update. Population Research 2: 30 – 40.
  - 27 张抗私 丁述磊 刘翠花. 非正规就业对居民社会融入的影响——来自中国劳动力动态调查的经验分析. 经济学家 2016; 12: 20 – 29  
Zhang Kangsi, Ding Shulei and Liu Cuihua. 2016. A Study on the Impact of Informal Employment on Social Integration of Residents: An Empirical Analysis of the Survey of Dynamic Labor Market in China. Economist 12: 20 – 29.
  - 28 张立国. 城镇非正规就业者社会养老保险问题研究. 云南大学 2012  
Zhang Ligu. 2012. Research on Social Endowment Insurance for Urban Regular Employment. Yunnan University.
  - 29 郑子峰 郑庆昌 黄建新. 被征地农民职业流动的微观影响因素研究——基于人力资本与社会资本的比较. 福建论坛(人文社会科学版) 2016; 3: 97 – 103  
Zheng Zifeng, Zheng Qingchang and Huang Jianxin. 2016. A Study on the Micro Influencing Factors of the Occupational Mobility of Land-expropriated Farmers: A Comparison between Human Capital and Social Capital. Fujian Tribune (Humanities and Social Sciences Edition) 3: 97 – 103.
  - 30 卓玛草 孔祥利. 农民工留城意愿再研究——基于代际差异和职业流动的比较分析. 人口学刊 2016; 3: 96 – 105  
Zhuo Macao and Kong Xiangli. 2016. Urban Settlement Intentions of Migrant Workers: A Comparative Analysis of Generational Differences and Occupational Mobility. Population Journal 3: 96 – 105.

(责任编辑: 宋 严 收稿时间: 2019 – 03)