

转型期职业女性转职的过程特征

王晓瑜,王茂军,李诗朦,文 谨

(首都师范大学资源环境与旅游学院,北京 100048)

摘 要:在城市化快速发展的过程中,职住关系研究已经成为学术研究的热点问题之一,职住所带来的空间结构是居住与就业选择后的结果。全面揭示居住与就业选择过程显得尤为重要。从20世纪90年代以来,中国开始正式进入转型期,中国就业市场环境发生了深刻变化,居民择业的自主性增加,就业行为日益复杂化,就业行为成为学术界关注的热点。已有研究主要通过与男性比较,探讨女性就业率、就业结构、职业流动等特征,以及特定类型女性在转型期的就业行为特征。这些研究忽视了不同女性在就业市场的转职特征的复杂性。本文基于职业女性的深度访谈,分析发现不同类型职业女性就业历程表现出稳定—波动、波动—稳定、稳定—波动转职过程特征;职业女性因自身属性的不同对就业市场转型的响应存在差异性。

关 键 词:转型期;职业女性;转职频率;职业流动;北京

1 引言

伴随城市化、郊区化进程的加速发展,居民自主选择居住与就业空间,职住关系及其引发的通勤、交通问题的研究引起学者们的广泛关注。众多学者在居住郊区化、城市产业结构调整、城市空间扩张和土地利用变化等背景下,通过通勤时间、通勤距离等分析了职住分离现象^[1-2]和城市内部空间格局^[3-4]。职住分离或者配合实际上是居住空间选择与就业空间选择后的结果。全面深刻地了解居住与就业是解决职住问题的关键。目前已有学者针对住房政策^[5],居住区位及影响因素^[6-7]作了深刻的揭示。在就业方面多是针对就业空间的研究。王振波、朱传耿认为中国就业形成了多种就业空间模式,并对全国就业空间进行了区域划分^[8]。林耿等分别从两性差别和常住人口与流动人口分层角度分析了广东省就业空间格局^[9-10]。而就业空间只是就业选择后的产物,就业选择的过程尤为重要,特别是在转型期背景下的就业选择。

20世纪80年代末以来中国开始了由传统计划经济向现代市场经济的转变。计划经济时期,由于国家奉行“全员充分就业”模式,中国城镇女性的就业参与率一直居高不下,性别的不平等主要体现在岗位或者职业分配上。同时单位提供的就业保障、

儿童保育、医疗和养老保障等福利,一定程度上减少了女性家庭照料时间,相应增加了女性的就业机会。80年代开始,中国在社会主义体系内进行渐进式的经济改革,初期并没有对就业市场产生太大的影响。随着经济特区在沿海地区出现,外资企业开始逐步进入中国市场,90年代起,中国降低关税,外企在中国市场得到的良好的发展机会,增加了就业的可选择性。1992年邓小平南方谈话后,中国开始面向市场经济的方向进行全方位改革,90年代中期提出了“抓大放小”的战略方针,大量国有或是集体企业通过破产、合并或出售等方式,转为合资或是私人企业。就业市场改革方面,1994年出台了新劳动法,终身雇佣的劳动制度以法律条文的形式被彻底废除,这一制度的实施孕育了企业内部的劳动力市场,使得教育程度、年龄和性别成为区隔劳动力的重要因素。就业市场的可选择性增加,人们择业的自主性增加。1997年推行了国有企业减员增效,留在国企内部的由年轻、有技术、对企业长远发展具有重要作用的员工组成,这一群体依然享受较大的工作保障、较佳的升迁机会和较丰厚的薪金、医疗、住房和其他社会福利,而大量被淘汰者开始重新进入新的就业市场。随着这场劳动力用工制度由政府直接控制向劳动力市场的转变,女性承担了比男性更高的转型成本。一方面,劳动力用工的

收稿日期:2011-03; 修订日期:2011-05.

基金项目:国家自然科学基金项目(40601030)。

作者简介:王晓瑜(1987-),女,硕士研究生,主要从事行为地理和城市地理方面研究。E-mail: wangxiaoyu_1987@sina.com

通讯作者:王茂军(1973-),男,博士,教授,主要从事城市地理研究。E-mail: maojunw@yeah.net

市场化改革,瓦解了先前提升女性劳动力市场地位的相关制度。人口老龄化、独生子女家庭时代的来临,家庭照料负担相应增大,女性减少有偿劳动时间、选择临时工作的可能性加大。另一方面,随着中国产业结构的变化,第三产业的规模扩大,虽然增加了女性的就业机会,但就业质量一般较差。女性就业问题已经成为转型过程中的重要的社会问题之一,引起国内外学者的关注。

其中,失业和贫困^[11-12]成为外国学者主要关注点,达成的基本共识是转型期与男性相比,女性就业面临更大的压力,女性的地位并没有得到提升,两性就业中的不平等进一步加深^[13-14]。进城打工的农村妹、产业工人的下岗及妇女的贫困等问题^[15-18]成为女性内部研究的热点。外出打工女性以单身年轻女性为主,经济因素是她们跨区域流动的第一位因素,其次是婚姻。众多研究表明文化程度低的女工人更容易下岗,再就业过程困难。伴随改革的深入,服务业重要性在不断上升,女性集中在服务业,更有可能受益,从长期看这可能会保护女性就业。但是同时也存在利益受损的现象。

国内学者也针对女性就业问题进行研究,李小星基于1982、1990、2000年的人口普查数据、2005年中国1%人口抽样调查数据,纵向观察发现,1982-2005年中国女性就业率总体呈现下降趋势,尤其是生育期和子女年幼期女性更为明显,实证分析印证转型期女性承担较男性大的就业压力^[19]。刘伯红发现1990年前女性就业集中于第一产业,第二、三产业的就业率低于男性,集中于中低职业,在高层次职业中的就业率低于男性。但随着中国产业结构的变化,女性就业开始向第二、三产业转移,尤其是第三产业中的集聚较为明显。部分女性开始进入专业技术和管理岗位,出现高职业层次的就业^[20]。何流、黄春晓利用第五次人口普查数据讨论发现,南京女性就业呈现微观层面上的边缘化特征,即在部门单位中女性多位于公共性和开放程度高的位置,这意味着职业女性集中在次要劳动力市场,其工资水平低,福利待遇差,工作流动性强^[21]。

仅就女性职业流动而言,刘伯红认为,1990年之前,虽然存在一定的垂流动,但平衡流动为主体^[20]。李小星发现1985-2005年女性职业流动出现了新的特征,即部分女性开始进入技术管理岗位,农村妇女获得了外出务工非农就业的机会、下岗女性从国有或是集体企业进入个体、私人企业,从事

非正规就业^[19]。蒋美华从个人、家庭单位和国家社会3个层次讨论了女性职业流动的影响因素,发现女性职业意愿和职业流动率均比男性低,但两性的职业结构都趋于高级化,开始关注女性内部职业流动的特点,发现:体制外单位、非单位比体制内单位的职业流动比率高,出现由体制内向体制外和非单位流动的现象。女性从事职业类型影响女性职业流动,其中专业技术人员的职业流动较低^[22]。但是以上研究多是统计数据的简单汇总,缺乏女性内部职业流动的复杂性分析。

已有研究大都是两性的比较^[19-26],或是关注下岗女性^[27-28]等特定人群。前者仅仅将女性视为男性的对立方,后者仅仅关注特定的女性。两者的共同点在于没有注意到职业女性内部的复杂差异性,在研究方法上往往采取定量分析技法,因而无法回答就业市场转型对职业女性带来的不同性质的影响,无法回答不同职业女性是如何采取各种手段响应这种就业市场转型的。随之带来的就是对就业市场转型的单一的、片面的理解。显然,对于就业市场的转型,应该立体地审视,既要看到促进女性职业流动的积极方面,也要看到不利女性职业流动的限制方面。

职业流动是透视就业市场转型对职业女性复杂影响的视角,本文以问卷调查数据为基础,通过非汇总的个体分析方法,试图回答以下问题:①职业女性在转型期的转职频率是否存在差异性?这种差异是否因职业女性的属性因素而异,比如因文化程度、年龄、是否北京户籍、初始工作单位的性质、初始职业类型等要素而异。②转型期职业女性就业流动的自主性或者被动性如何,主动性与被动性的差异导致的现职的职业声望有无差异,或者说职业女性就业流动的方向如何,是学者们强调的平衡流动为主,还是不同类型的职业女性存在有不同的流动方向性。当然,这需要在职业等级界定基础上进行。上述问题的回答,事实上与对就业市场转型对女性就业影响的功过认知联系在一起。

2 数据与方法

2.1 数据来源

2009年对30位北京城区的职业女性进行了深度访谈。考虑到女性属性的复杂性对于转职过程影响的不同,因此在样本的选择过程中尽量注意差

别化选择,主要参考年龄、文化程度、户籍等因素。深度访谈在受访者家中面对面以聊天的方式进行,并在受访者许可下全程录音。访谈的主体内容包括受访者的基本属性、就业历程,并通过受访者的语气、语速、语调、眼神、肢体语言等细节,体验他们对待就业变动的态度,深层次理解转型期对其的影响。由于受访者就业经历繁简程度不一,以及性格差异等原因,访谈时间不尽相同,但均持续了至少2个小时左右。访谈结束后对录音内容进行纸质化处理,并建立了相应的编码体系,获得了研究所必需的有效数据。表1为受访者的基本概况。

2.2 转职指标与类型识别

2.2.1 职业女性转职指标

转职指标主要包括就业次数、转职频率、职业流动方向。其中,就业次数是受访者从进入职场至今职业生涯中就职单位的数量。就业次数的多少与工作时间的长短相关,严格意义上样本间并不可比。为增强样本间职业流动稳定程度的可比性,引入转职频率概念,这一概念表示职业生涯中的就业次数与工作年限的比值,反映了职业女性在一段时间内职业变化频繁程度。

职业流动包括单位类型、职业类型、收入水平

表1 样本基本属性分布

Tab.1 The distribution of basic attributes of the samples		
属性	选择项	数量
年龄结构	30岁以下	6
	31~39岁	11
	40~49岁	8
	50岁以上	5
	单身阶段	2
家庭生命周期类型 ^①	家庭形成	8
	家庭成长1	5
	家庭成长2	4
	子女教育期	5
	家庭成熟期	6
户籍类型	北京户籍	23
	外地户籍	7
文化程度	初中	8
	高中	4
	大专及本科	13
	硕士	5
初始职业类型	专业技术人员	12
	办事人员和有关人员	9
	商业、服务人员	2
	生产、运输设备操作人员及有关人员	7
初始单位类型	事业单位	5
	国有企业	7
	集体企业	4
	私人企业	7
	外资企业	4

注①: 家庭生命周期分为: 单身阶段、家庭形成阶段、家庭成长阶段 1(子女年龄小于6岁)、家庭成长阶段 2(子女年龄大于6岁但未开始高等教育)、子女教育期(子女外出求学)、家庭成熟阶段(子女成家开始独立生活)^[29]。

化及就业者主观感受的变化。其中单位类型主要包括国有企业、集体企业、事业单位、外资企业、私人企业。职业类别采取中华人民共和国职业分类大典中的分类。蒋美华将职业类型划分为党政企事业单位领导干部、专业技术人员、行政办事人员、商业服务业员工、工人等类型进行排序,探讨女性的职业变动^[22]。刘伯红按照体脑力劳动付出大小、工作复杂程度、资格条件和社会声望等,将职业分为专业技术人员和党政机关/企事业单位负责人、办事人员、商业工作人员和服务性工作人员、生产/运输工人及有关人员、农林牧渔劳动者5个等级^[20]。职业流动不仅是职业类别的变动,还应该考虑单位类型、收入和就业者的主观感受的变化。单位类型与职业类别同样具有一定的等级流动意义,不同类型的单位具备等级差异或是社会地位,同时不同类型单位中职业类别的流动是有差异性的。经济发展与个人能力的提高,人们对于尊重和自我实现等方面的主观感受的需求在逐步提升。因此个人的主观感受可以用来标度职业流动。

2.2.2 职业女性类别识别

职业女性的类型识别是回答上述疑问的基础。这种识别采用的指标包括年龄、文化程度、户籍类型、初始单位类型、初始职业类型。之所以采取上述指标,是因为探索性分析表明上述指标与就业变动间存在有密切关系。识别方法采用了系统聚类分析方法,在聚类过程中分别比较了中间距离法、重心法、类平均法、可变类平均法和最短距离法5种方法,发现可变类平均法分类效果较好,样本分为5类。分类结果及其基本属性如表2所示。

(1) I类职业女性共有6人,均是北京户籍,年龄在42岁以上,大部分为初中文化程度,仅有一名受访者为高中。她们的初始工作单位是在国有企业或是集体企业,职业类别是生产运输设备操作人员及有关人员,主要靠体力谋生。

(2) II类职业女性共有12人,也都是北京户籍,年龄在42岁以下,文化程度较高,除2人为高职以外,其他均接受了大学教育。初始工作单位的所有制多样,主要从事专业技术工作。她们的专业技能是单位所依赖的。

(3) III类职业女性有5人,42岁以上,都是北京户籍,初始单位性质为国有、集体企业或是事业单位。与第一类别相比,因为其初职时的文化程度相对较高,故多处于办事人员和有关人员岗位。

表2 北京职业女性分类

Tab.2 The classification of the Beijing professional women

类别 (样本数)	代码	年龄	学历水平	户籍	单位类型	职业类型	就业 次数	转职 频率
I 类(6)	01	42	初中	北京	国有企业	生产运输设备操作人员及有关人员	3	0.12
	02	42	初中	北京	集体企业	生产运输设备操作人员及有关人员	4	0.15
	03	44	初中	北京	集体企业	生产运输设备操作人员及有关人员	3	0.11
	04	50	初中	北京	国有企业	生产运输设备操作人员及有关人员	5	0.16
	05	52	初中	北京	集体企业	生产运输设备操作人员及有关人员	7	0.21
	10	46	高中	北京	国有企业	生产运输设备操作人员及有关人员	4	0.13
II 类(12)	06	39	本科	北京	国有企业	专业技术人员	1	0
	07	41	高职	北京	事业单位	专业技术人员	1	0
	14	26	本科	北京	外资企业	办事人员和有关人员	2	0.40
	15	26	本科	北京	私人企业	专业技术人员	1	0
	16	26	本科	北京	事业单位	专业技术人员	1	0
	17	27	大专	北京	国有企业	办事人员和有关人员	2	0.33
	18	31	本科	北京	私人企业	专业技术人员	2	0.2
	19	35	硕士	北京	外资企业	专业技术人员	1	0
	20	34	硕士	北京	事业单位	专业技术人员	1	0
	21	34	硕士	北京	外资企业	专业技术人员	2	0.15
	22	32	高职	北京	国有企业	专业技术人员	1	0
	23	38	硕士	北京	事业单位	专业技术人员	1	0
III 类(5)	08	47	本科	北京	事业单位	专业技术人员	1	0
	09	48	高中	北京	事业单位	办事人员和有关人员	3	0.10
	11	56	高中	北京	国有企业	办事人员和有关人员	3	0.09
	12	52	高中	北京	集体企业	专业技术人员	2	0.06
	13	54	大专	北京	事业单位	办事人员和有关人员	4	0.11
IV 类(3)	24	40	初中	外地	私人企业	商业、服务人员	5	0.20
	25	29	初中	外地	私人企业	商业、服务人员	6	0.55
	26	36	初中	外地	私人企业	生产运输设备操作人员及有关人员	2	0.11
V 类(4)	27	33	本科	外地	外资企业	办事人员和有关人员	8	0.73
	28	29	本科	外地	私人企业	办事人员和有关人员	5	0.71
	29	34	本科	外地	事业单位	专业技术人员	4	0.31
	30	37	本科	外地	私人企业	办事人员和有关人员	4	0.37

(4) IV 类职业女性共有 3 人,为外地来京务工人员,仅有初中文化程度,多在私人企业中工作。

(5) V 类职业女性共有 4 人。除户籍为外地户籍外,其他特征与第二类女性相同。

3 职业女性转职频次的响应特征

3.1 女性属性与转职频次间关系

样本中就业次数的均值为 3 次,最大值为 8,转职频率的均值为 0.11,最大值为 0.73。不同职业女性的转职频率存在差异,这与她们的初入职时间、初始单位类型、初始职业类型和户籍有密切关系。

初入职时间与女性初入职的就业市场环境密切相关。渐进式的中国就业市场改革,决定了岗位类型由相对单一供应向相对多元化供应推移,由统

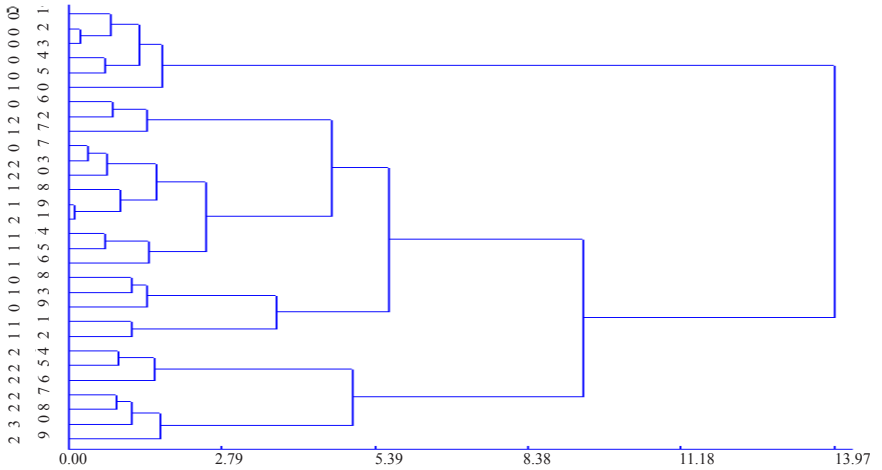


图1 北京职业女性系统聚类分析结果

Fig.1 The result of Beijing professional women's systematic cluster analysis

包就业向自由择业推进,由转职环境相对僵化向相对宽松转移,转职由相对被动向相对主动变动。这样,不同的就业市场环境决定了不同的转职频率。不同入职时间与就业市场环境联系在一起,进而与女性转职联系在了一起,对职业女性的转职频率造成了显著性差异。即入职时间早,转职频率低,入职时间晚,转职频率高。访谈结果证实了这一推

断,1992年前入职的职业女性拥有就业频率相对较低,之后入职的转职频率增加明显。

随着外资企业、私人企业等就业岗位的供给,女性入职单位类型日益多元化。渐进式的转型过程导致初入职时间与初入职单位类型联系在一起,初入职单位类型影响女性转职过程。单位类型与单位提供的福利待遇、环境及职业发展等有密切的关系。不同类型的职业女性会因为欣赏不同的就业环境选择所期望的单位类型。同时由于劳动法的变更,企业对于劳动力的选择增强了更多的自主权,不同类型的单位内部拥有适合自身发展的劳动雇佣制度。在外资和私人企业中,员工的转职频率较大,而在事业单位或是国有、集体企业中转职频率则较低(表3)。

在单位中初始职业类型与女性就业的稳定性和转职的方向性有密切联系。职业类型体现了在单位中就业者的竞争力状况,对于管理人员而言,企业要依赖他们的人力资本和管理技能,专业技术人员没有管理权力但有人力资本,企业依赖他们的专业技术,既没有权力也没有专业技术的体力劳动者,企业对他们是使用而不是依赖。职业权力较大的管理人员、拥有专业资格的从业人员由于身处职业劳动市场,其受体制的影响小于其他类劳动者,体力劳动者由于只拥有体力和简单操作技能,在劳动力市场中供给充分,生产成本低,充分竞争的劳动力市场对他们不利。从表3中可以看出,专业技术人员的转职频率最低,仅为0.06,而商业服务人员拥有较高的转职频率,达0.375。

户籍将劳动者分为本地和外地劳动者两者类型,为了确保本地户籍人口就业率,随之带来了就业地方保护现象。就业地方保护导致职位准入、工作待遇及部分公共服务享受上存在差异。部分就业领域如公务员的招考,非本地户籍人口是不被允许进入的。同时本地户籍比外地户籍就业者在相同岗位上往往可以获得更好的待遇和社会保障。在本次访谈中,外地户籍的职业女性的转职频率为0.425,远远高于北京户籍职业女性的0.101。

3.2 不同类型职业女性的转职过程

根据受访者转职时间,在时间轴上形象的表示出女性的转职历程(图2),以更好地研究女性就业次数和转职频率的特征。

3.2.1 I类职业女性

该类职业女性的转职次数较高,但就业时间

长,转职频率不高。从图2可以看出,其转职次数和频率有两阶段特征。其中,阶段划分以初始工作的结束为时间点。第一阶段,单次就业时程长,平均年限在10年以上,最多达到23年。第二阶段,单次就业时程短,频繁的更换工作。整个转职过程表现出由稳定到波动特征。如04号从1978-2001年间持续23年没有变更工作,但2001年离开初始工作后的9年间更换了4次工作。

该类型女性的转职特点符合谢桂华的研究结论,即女性、年纪较大、学历较低的工人更有可能下岗^[28],20世纪90年代末女工们占下岗工人的60%以上^[15]。这些女性通过下岗^②、内退^③和买断^⑤等形式,从体制内转移出来。转职前,她们保持着长时间的、稳定的正规工作,“没有想过换工作,就这么呆着……铁饭碗……”(05号)。但部分女性被动离开原有单位后,开始了频繁不稳定的再就业历程,“卖眼镜,私人的……扫车库,太苦了,就不干了……油工活,以前同事找的,就把我们招过去,干完了,就没活了……给工人做饭……正好赶上,人家需要做饭帮厨,我不是之前就做的这个嘛,就这么着给留下了……去辅导班做班主任,看看班什么的”(05号)。这样频繁的转职,一方面是因为文化程度低、年龄较大,缺乏竞争力,另一方面也是因为其初始

表3 北京职业女性属性与转职频率
Tab.3 The attributes of the Beijing professional women and their job change frequency

指标	选择项	转职频率平均数
初始就业时间	1992 年以前	0.103
	1992-1997 年	0.156
	1997 年以后	0.292
初始职业类型	专业技术人员	0.06
	办事人员和有关人员	0.355
	商业、服务人员	0.375
	生产、运输设备操作人员及有关人员	0.141
初始单位类型	国有单位	0.118
	集体单位	0.132
	事业单位	0.065
	私人企业	0.305
	外资企业	0.32
户籍	北京	0.101
	外地	0.425

②20世纪90年代中期开始实行,包括待岗、停薪留职,和一些在1998-2001年进入国家再就业中心的工人,可以领取基本生活保障,但是还是要看具体单位的经济效益。
③1992年开始,适用于5~10年内法定退休的工人。内退人员仍然维持与单位劳动关系,继续领取一部分工资。
④1997年开始,这种情况下,工人从单位领取一笔赔偿金,终止和单位的所有关系,自己解决养老保险。

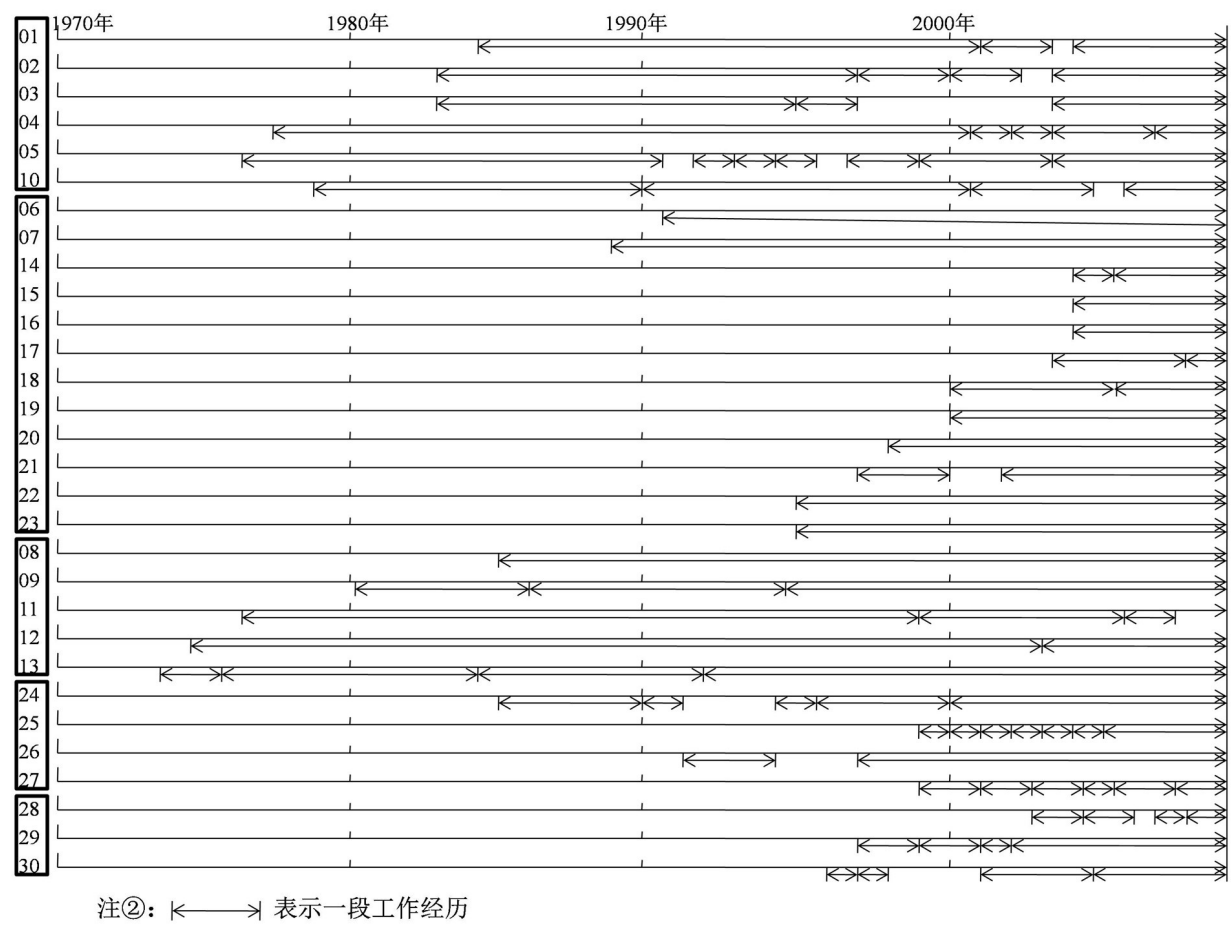


图2 北京职业女性转职历程

Fig.2 The job change process of the professional women in Beijing

工作类型是工人,处于单位内低层次,关系网络较弱,无法在再就业中获得较高的就业机会。

3.2.2 II类职业女性

II类职业女性的转职次数均为1次或2次,由于就业年限短,部分样本转职频率高于平均水平,但总体上该类职业女性的转职过程是稳定的。该类女性年龄跨度较大(26~41岁),但职业类型、文化程度较为统一。前者均属于专业技术人员、办事人员和有关人员两大类,后者均为大学以上。虽然07号为高职,但其为护士,专业性较强。

图2显示,就业市场转型对于该类女性没有产生太大的影响,文化程度和职业类型共同促成了其就业的稳定性。家庭生命周期也对女性职业流动产生了影响。如15号已经在公司工作5年,想过换工作,但是“我刚结婚,还没有要孩子……”,就没有换。同样工作年限较长的07号“也想过换工作,但是后来结婚了,想着稳定点,就别换了呗……”。

3.2.3 III类职业女性

该类职业女性的转职次数差异较大,高于或低于均值的样本均有,她们的转职过程是复杂、多元的。该类型职业女性是北京本地人,均在1985年之前开始了就业历程,拥有当时较高的文化水平。也就是因为拥有相对较高的文化水平,使得她们更易于获得好的工作。08号1985年大专图书情报学毕业,“当时国家也分配,工作特别好找……”。即使在第一次就业中并没有获得满意的工作,也可以通过其他机遇获得良好的职业发展,如09号“高中毕业去了床单厂……有特长,就被镇政府招走了,作话务员……之后去了红星农场作统计……”。在面临被动转职过程中,这类女性就更容易再就业。12号之前在国有企业中“内退后,经朋友介绍就去了这家公司,作财务……”。

与I类职业女性相比,III类职业女性学历上要高一个层次,在面对转型时拥有更强的应变能力。

与Ⅱ类职业女性相比,不同是入职时间,Ⅲ类职业女性更早开始工作,因此虽然她们的职业类别都是专业技术人员或是办事人员,但是Ⅲ类的职业多为生产队理论辅导员或是政府话务员等较为低层次工作。因此该类型职业女性与前两类女性相比具备自己的特点,转职过程是复杂多元的。

3.2.4 Ⅳ类职业女性

该类职业女性的转职次数和转职频率均大于均值。其中26号较为特殊,其就业次数和转职频率相对较低,其工作为家政服务,随着服务对象和地点变化,其工作也是处于变动的过程。该类职业女性的转职过程是由波动到稳定的。

Ⅳ类女性是外地来京务工的低学历人员。她们都是由先来北京务工的朋友或是亲戚带来的。“北京这边是先老乡过来了……然后老乡回家,给我们说这边工作联系好了,就把我带北京来打工了”(26号)。“我哥在北京这边作临时工,我和朋友也就过来了……”(25号)。在北京就业初期由于文化程度不高,缺乏就业经验,加之不熟悉环境,一般只能从事简单的第三产业工作,无法形成稳定的劳动关系,致使就业初期转职频繁。“……因为这些单位不签合同,再回来就会换个地方……”(25号)。“当时就跟我姐卖衣服……之后去了小吃铺……”(24号)。随着就业经验增加,社会关系网拓展,就业逐步趋于稳定。“所有都是老乡介绍的,或是雇主家熟人对熟人介绍的……”(26号结婚后,通过老公老乡得到家政服务的工作,在工作后可通过雇主之间的交流,获得新的工作)。“人家问干过没有,我说干过,试试之后……看我不错,就留下了”(25号,通过朋友介绍获得了美发店的工作)。

3.2.5 Ⅴ类职业女性

该类女性的转职次数和频率远高于均值。她们的入职都是在20世纪90年代中期之后,工作年限仅为10年左右,但是转职次数却很多。但访谈发现,她们的就业逐步趋于稳定。

Ⅴ类职业女性文化程度较高,转职原因主要是改变工作环境、获得自我提升等主观原因。“换这个工作,主要是出于对自己职业发展的考虑……”(27号)。这与Ⅳ类职业女性不同。

与Ⅱ类职业女性相比,她们同样拥有较高的文化程度,但是转职特点截然不同,户籍可能是最为重要的原因。1999年“由同事推荐进入北京市海淀区教师进修学校,是公办校,有保险,希望有机会

解决户口……结婚后,调入丈夫学校……学校一直未能解决户口等问题,随即辞职”(29号)。

4 职业等级流动的特征

对数据进行整理后发现,共有21个样本有过转职经历,5个类型的职业女性中均有3~5个样本。根据受访者的初职、现职单位类型和职业类型构建职业流动的矩阵(表4)。纵向表示受访者初职单位类型和职业类型,横向表示受访者现职单位类型和职业类型。则表4中刻画了受访者最初到受访时单位类型和职业类型的变动情况,例如01号由国有企业通过多次转职进入私人企业,同时职业类型也由生产运输转化为商业服务。

职业女性的主观感受是判断职业流动方向的首位因素(表4)。在单位类型方面,蒋美华^[22]将国有企业、集体企业和事业单位定义为体制内单位,私人企业、外资企业、和非单位定义为体制外单位。参照这一分类,表4表明,职业女性由体制内单位流向体制外单位成为主导趋势,与蒋美华的结论一致。在职业类型等级方面,按照国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,办事人员和专业技术人员,生产运输设备操作人员,商业服务业人员由高至低排列。

研究发现仅Ⅰ类职业女性是经历了被动的向下职业流动,其他类型女性都是不同形式的向上职业流动。

4.1 Ⅰ类职业女性被动的向下流动

Ⅰ类职业女性结束首次职业均是被动的,“2001年工厂停产,我们也就买断了,单位给了笔钱……跟单位就没有关系了,我也就下岗了……”(01号)。再就业过程中,由于文化程度较低,也没有技术,无法获得稳定的就业机会,多是在服务性行业中再就业。“上了一个职业介绍中心,就给我介绍了兰特宾馆,就是叠叠被子,扫扫地,我就去了……”(01号)。“内退后,去公主坟那儿同仁堂,是临时工,有活就去了,哪管什么位置”(04号)。该类女性多由国有或是集体企业流入私人企业,职业类型也多由生产运输设备操作人员及有关人员转变为商业服务人员。当然,其中也有例外,比如10号样本,因为有相对较高的文化程度,离开原有单位后从事专业技术性较高的会计工作。

4.2 II类和V类职业女性自我实现的向上流动

这两个类型的职业女性拥有大学以上的文化程度,在就业市场自由化的背景下开始了职业生涯。在单位类型转变上多样化,职业类型主要是在专业技术人员、办事人员和有关人员两者间转换或是保持不变。她们主动地变换工作,而单位类型、职业类型甚至是收入均不是该类女性转职的主导原因,她们更加注重就业的主观体验,追求高层次的精神上的需求,试图在工作中实现自我价值。14号受访者毕业后在国际俱乐部饭店担当英语秘书,但工作一段时间后,“工作对我的吸引力已经过去,没有挑战性……而且裙带关系严重……”,之后就想去学校工作。17号受访者毕业后在旅游局出版社工作,为国企,之后工作换到外企,主要是“国企那儿没有前途,人际关系也紧张,没有发展,干得没有价值”。29号受访者辞去稳定的教师工作,选择了家教,“没有教学压力,心情很放松,很适合自己”。受到户籍因素的影响,V类职业女性转职更为频繁,她们可以根据工作需求而变换居住地的可行性高,而II类职业女性则较为谨慎。随着经济发展,劳动对于教育和能力等要求提高,为女性职业转职提供了可能和空间。

4.3 III类职业女性职业类型转变的向上流动

该类型职业女性的入职时间较早,初职单位性质为国有企业或是集体企业,经历转型后,多种类

型的单位出现,她们现职单位类型多样化。初职的职业类型均为办事人员或是专业技术人员,部分女性工作变换中职业类别实现了向上流动,成为单位负责人。她们的转职都是因为较为客观的原因。13号职住距离较远,无法照顾孩子。12号是为了减轻企业负担提前内退。与第一类职业女性相比,她们在相似的背景下共同经历了转型,但其职业发展方向却不同。造成这个差异的主要原因是文化程度和初始职业类别的差异。正如09号“高中毕业,有特长……后来镇政府就学校招人,找到我,就去做镇政府话务员了”。

4.4 IV类职业女性收入提升为主的向上流动

她们为外地来京务工女性,学历均较低。总体上她们的初职和现职的单位性质和职业类型均变化不大,一般都是在私人企业中从事商业服务业等。但是她们通过寻找新的工作,试图实现改善工作环境,提升工资待遇,实现向上的工作流动。比如“开始做家政服务……一开始,一个小时3块钱,现在一个小时10块钱”(26号),在初职中积累的工作经验,成为了26号谋求新职的资本,在之后的工作中,福利待遇等会有所提升。又如5号在更换工作时,认为“去的时候觉得给的条件还行,我要求也不高,比我上家开的钱多就行……”(5号)。外地低学历女性的随着就业经验的积累,开始寻求提高报酬的工作,工作的稳定性也在增加,虽然仍是商业

表4 北京职业女性单位类型与职业类型转换矩阵

Tab.4 The transformation matrix of the employer type and the occupational type for professional women in Beijing											
代码	现单位类型 初始单位类型	国有 企业	事业 单位	外资 企业	私人 企业	现职业类型 初始单位类型	负责 人员	专业 人员	办事 人员	商业 服务	转职原因
01	国有企业				★	生产运输				★	买断
02	集体企业				★	生产运输				★	下岗
03	集体企业				★	生产运输				★	辞职
04	国有企业				★	生产运输				★	下岗
05	集体企业				★	生产运输				★	下岗
10	国有企业				★	生产运输		★			买断
14	外资企业		★			办事人员		★			改变工作环境
17	国有企业			★		办事人员		★			改变工作环境
18	私人企业		★			专业人员			★		改变工作环境
21	外资企业			★		专业人员		★			留学深造
09	事业单位				★	办事人员	★				职业发展
11	国有企业	★				办事人员			★		内退
12	集体企业				★	专业人员	★				内退
13	事业单位		★			办事人员	★				家庭需求(辞职)
24	私人企业				★	商业服务				★	生存
25	私人企业				★	商业服务				★	改善环境
26	私人企业				★	生产运输				★	家庭需求
27	外资企业				★	办事人员		★			自我的实现
28	私人企业				★	办事人员		★			换个环境
29	事业单位				★	专业人员		★			户口
30	私人企业				★	办事人员		★			寻求自己生活方式

注：专业技术人员简写为专业人员；办事人员和有关人员简写为办事人员；商业、服务人员简写为商业服务；生产、运输设备操作人员及有关人员简写为生产运输。

服务人员,但在工作稳定性、劳动报酬和心理感受上实现了职业的向上流动。

5 结论与讨论

本文以职业女性为研究对象,通过就业次数转、转职频率和职业流动方向,分析在转型背景下不同类型职业女性的转职过程特征:

(1) 不同类型职业女性的转职过程存在差异性,其就业次数和转职频率呈现出不同的变化特征。I类职业女性表现出稳定-波动特征;II类职业女性表现出稳定特征;III类职业女性表现出多元特征;IV类职业女性表现出波动—稳定特征;V类职业女性表现出波动特征。其差异性主要是由3方面因素影响:①由年龄、入职时间、单位类型3个相关因素组成,②由文化程度、职业类型2个相关因素组成的,④户籍因素。

(2) 转型期,职业女性的职业流动以自主的向上职业流动为主体,仅有I类职业女性是经历被动的向下流动。其中II类、III类和V类职业女性即高学历女性在就业市场自由化的条件下得到了升迁、主动更换工作自我实现的机会。

(3) IV类职业女性即外来务工低学历女性在初期转职中寻求收入的增加,进一步证实经济因素是跨区域流动的主要因素。在后期收入到达一定水平,稳定成为了主导因素。

(4) I类职业女性即北京低学历的中年职业女性承担了更重的转型成本。她们由国有或集体企业流向私人企业,进入到服务业和商业等就业市场,经历着向下的职业流动。文化程度和年龄的限制使其无法获得正规或是体面的工作,同时迫于生活压力,不得不从事工作环境差,劳动报酬低的工作,促使其成为转型期中被“牺牲”的人群。

普遍认为在转型过程中,与男性相比较女性承担的更重的转型成本。但是通过本次质性访谈发现,不同类型的职业女性在转型期会受到不同的影响。以往对于转型期对女性影响的研究存在片面的或悲观的看法,应该客观的全面的看待就业市场转型对女性就业带来的影响。转型在导致文化程度低的中年女工面临“悲惨的命运”的同时,为大部分职业女性带来了机遇,女性就业面对更为多样的就业市场,职业女性可以通过工作变动来实现职业的向上流动。

通过访谈发现,关系网对于女性就业也产生重要影响,在进一步研究中可以逐步涉及关系网如何影响女性就业与转职过程。

参考文献

- [1] 宋金平,王恩儒,张文新,等.北京住宅郊区化与就业空间错位.地理学报,2007,62(4):387-396.
- [2] 周素红,闫小培.城市居住—就业空间特征及组织模式:以广州市为例.地理科学,2005,25(6):664-670.
- [3] 柴彦威.以单位为基础的中国城市内部生活空间结构:兰州市的实证研究.地理研究,1996,15(1):30-38.
- [4] 冯建,周一星.郊区化进程中北京城市内部迁居及相关空间行为:基于千份问卷调查的分析.地理研究,2004,3(2):227-242.
- [5] 郑思齐,张文忠.住房成本与通勤成本的空间互动关系:来自北京市场的微观证据及其宏观含义.地理科学进展,2007,26(2):35-42.
- [6] 郑思齐,符育明,刘洪玉.城市居民对居住区位的偏好及其区位选择的实证研究.经济地理,2005,25(2):194-198.
- [7] 张文忠.城市居民住宅区位选择的因子分析.地理科学进展,2001,20(3):268-275.
- [8] 王振波,朱传耿.中国就业的空间模式及区域划分.地理学报,2007,62(2):191-199.
- [9] 林耿.广东省就业空间的性别化及权利特征.地理学报,2010,65(4):427-442.
- [10] 林耿,王炼军.阶层化背景下的就业空间:以常住人口与流动人口为例.地理研究,2010,29(6):1069-1082.
- [11] Saunderson P, Shang X Y. Social security reform in China's transition to a market economy. Social Policy and Administration, 2001, 35(3): 274-289.
- [12] Dong X Y, Putterman L. China's state-owned enterprises in the first reform decade: An analysis of a declining monopsony. Economics of Planning, 2002,35(2):109-139.
- [13] Appleton S, Knight J. Labour retrenchment in China: Determinants and consequences. China Economic Review, 2002, 13(2/3): 252-275.
- [14] Du F L, Dong X Y. Why women have longer unemployment durations than men in post-restructuring urban China? Cambridge Journal of Economics, 2009, 33(2): 233-252.
- [15] 刘捷玉.中国城镇的社会性别变化与劳动力整合的案例分析//冈扎利·别瑞克,董晓媛,格尔·萨马菲尔德.中国经济转型与女性经济学.北京:经济科学出版社,2009:104-126.
- [16] 潘毅.宿舍劳动体制的性别分析:中国南方的生产、再生产以及打工者//冈扎利·别瑞克,董晓媛,格尔·萨马菲尔德.中国经济转型与女性经济学.北京:经济科学出版社,2009:197-212.
- [17] 董晓媛.女性在家庭和市场的工作:不被承认、无报酬

- 和研究不足//董晓媛,沙林.性别平等与中国经济转型:非正规就业与家庭照料.北京:经济科学出版社,2010:8-26.
- [18] 刘霓,黄育馥.国外中国女性研究:文献与数据分析.北京:中国社会科学出版社,2009:195-229.
- [19] 李小星.改革开放以来中国女性就业结构与规模的变化.南京人口管理干部学院学报,2010,26(3):15-20.
- [20] 刘伯红.中国女性就业状况.社会学研究,1995(2):39-48.
- [21] 何流,黄春晓.城市女性就业的空间分布:以南京为例.经济地理,2008,28(1):105-109.
- [22] 蒋美华.当代中国社会转型过程中女性职业变动的影响因素分析.中州学刊,2009(6):119-122.
- [23] 王兆萍,李旭.改革开放以来我国女性就业发展态势与路径选择.中华女子学院学报,2010(5):50-56.
- [24] 揭艾花.单位制度变迁过程中的城市女性职业发展障碍.浙江大学学报:人文社会科学版,2003,3(4):122-129.
- [25] 张诚.转型改制中的女性就业研究.江西社会科学,2001(7):53-57.
- [26] 蒋永萍.两种体制下的中国城市妇女就业.妇女研究丛论,2003(1):15-21.
- [27] 李强,胡俊生,洪大用.失业下岗对比研究.北京:清华大学出版社,2001.
- [28] 谢桂华.转型期的城市劳动力市场:关于下岗与再就业的实证研究.北京:中国人民大学出版社,2008.
- [29] 马寿海.北京城市家庭生命周期的变化.人口与经济,1994(4):44-46.

The Characteristics of the Professional Women Job Transfer in the Transformation Period

WANG Xiaoyu, WANG Maojun, LI Shimeng, WEN Jin

(Resource Environment and Tourism College, Capital Normal University, Beijing 10048, China)

Abstract: In the process of rapid urbanization, the relation of job and housing has become a hot topic in academic research. The spatial structure is the result of residential location choice and job choice. So revealing the process of housing and job change is important. Since the 1990s, China has entered the transformation period and the job market in China has undergone profound changes. The increased independency of residents' choice of job and the complication of employment behavior become the hot topics of academic research. Previous studies discussed female employment rate, employment structure, occupational mobility and particular type of female employment in the behavioral characteristics of transition based on comparisons with male. These studies ignore the complexity of different women's job transfer characteristics in the labor market. Based on the deep interviews with professional women, this study analyses different types of behavioral characteristics of professional women, and tries to explain different types of career women's responses to diversity of labor market transition. The paper, using the cluster analysis, divides the professional women into five categories by age, education level, household registration, initial occupational type and initial employer type. According to the number and the frequency of female's job transfer and the direction of occupational mobility, we find that career women are different in the transfer process influenced by three factors. Using the employer type, occupational type and the reason for job transfer, we build a matrix for discussing the occupational mobility. The occupational mobility indicators include employer type, occupation type, wage and the subjective attitude of the respondents. The paper finds the career women with different properties have different responses to labor market transition. Most professional women experience upward and independent occupational changes, while only low-educated women tend to have downward changes.

Key words: transformation period; professional women; job transfer frequency; occupational mobility

本文引用格式:

王晓瑜,王茂军,李诗朦,等.转型期职业女性转职的过程特征.地理科学进展,2012,31(2):191-200.