



东北产业工人的职业流动效果研究——基于黑龙江省的调查

李茁^{1*}, 方尔煜²

1. 聊城大学 商学院, 聊城 252000;

2. 哈尔滨工业大学 人文学院, 哈尔滨 150001

摘要: 在现代社会, 职业流动已经成为一种常态。产业工人数量庞大, 他们职业流动效果如何仍未可知。基于黑龙江省产业工人的大规模问卷调查和深度访谈结果, 运用聚类分析的方法, 确定了“工资”“福利保障”“职位”“社会声望”和“技术等级”五个维度, 对产业工人不同维度的职业流动效果进行深入探究。研究表明: 多数产业工人表现出“无效流动”或“向下流动”的效果特征; 基于自致性因素和制度性因素, 产业工人呈现出职业流动效果的异质性。

关键词: 产业工人; 职业流动效果; 职业稳定性; 聚类分析

中图分类号: C915

文献标识码: A

文章编号: 1674-4969(2024)06-0601-10

引言

社会理论家鲍曼在他的著作《流动的现代社会》中, 用“液态”一词来形容“现代”这一时间范畴^{[1]13}。“流动的现代社会”也指代个体在现代社会中的流动性。随着社会的发展和技术的进步, 个体的身份、地位、价值观等也在不断发生变化, 个体在时间和空间中的流动也变得越来越频繁和复杂。其中, 职

业流动是“液态性社会”的一个具体表现, 中西方学者的研究均显示, 当前劳动力市场的流动性正呈现不断加强的趋势, 而工作稳定性则相对减弱。在这种背景下, 雇员无论是出于自愿还是非自愿的原因, 更换雇主的现象已变得愈发普遍^[2-4]。职业流动效果是个体换工作之后出现的结果, 具体是指个体换工作行为所产生经济和社会地位的变动^[5]。

东北产业工人在中国工业和经济发展中具有重要

收稿日期: 2024-04-01; 修回日期: 2024-05-27

作者简介: *李茁 (1990—), 女, 博士, 讲师, 研究方向为工业社会学。E-mail: leeleeefish123@163.com (通讯作者)

方尔煜 (1991—), 男, 博士研究生, 研究方向为社会统计学, 工业社会学。

引用格式: 李茁, 方尔煜. 东北产业工人的职业流动效果研究——基于黑龙江省的调查[J]. 工程研究——跨学科视野中的工程, 2024, 16(6): 601-610. DOI: 10.3724/j.issn.1674-4969.20240034. CSTR: 32282.14.JES.20240034

Li Z, Fang E Y. Effect of Occupational Mobility of Industrial Workers in Northeast China: Based on a Survey in Heilongjiang Province[J]. Journal of Engineering Studies, 2024, 16(6): 601-610. DOI: 10.3724/j.issn.1674-4969.20240034. CSTR: 32282.14.JES.20240034

地位和作用。他们为工业基础设施建设、经济繁荣、社会稳定, 以及技术创新做出了巨大贡献。随着东北地区的振兴和发展, 东北产业工人的重要性更加凸显。但是, 在相当长的一段时间内, 对于东北产业工人的认识却是滞后的, 对于东北产业工人的印象仍停留在计划经济时期^[6-8]。对于东北地区工人职业流动情况及职业流动效果亦缺乏系统性研究。当产业工人发生职业流动之后, 产业工人们能否从职业流动中获益? 不同类型产业工人的职业流动效果又存在哪些异质性? 以上问题值得进一步探究。

东北三省在产业构成上具有一定的同质性, 主要体现在以下方面: 其一, 主导产业相似性强, 倚重重工业。由于地理位置临近, 均拥有丰富的矿产、能源资源, 在产业上以钢铁、机械、化工等为主。其二, 产业结构相似性系数非常高, 此前学者根据联合国工业发展组织提出的计算公式对于东北三省的产业结构相关性进行分析, 发现三省之间的相关系数均高于0.9, 产业结构呈现出极强的重叠性^[9]。其中, 黑龙江省作为历史悠久的老工业基地, 拥有中国一重集团有限公司、大庆油田等众多被誉为“共和国长子”的工业企业。考虑到黑龙江省具有丰厚的工业底蕴, 而且, 第二产业仍然吸纳了大量的就业人口, 其工人样本具有典型性和代表性, 本文将选择在黑龙江省进行的大规模问卷调查和深度访谈为分析材料, 采用聚类分析方法进行产业工人职业流动效果的研究。文章将有助于进一步认识产业工人职业流动现状和职业流动效果, 从而在提升产业工人就业质量方面提供一定参考价值。

1 关于职业流动的文献回顾

回顾既往文献, 学者们主要对职业流动的特征、原因及效果进行了研究^[10-12]。关于职业流动的现状及特征, 多数学者认为, 人们对于长工作任期的期待在下降, 劳动者的职业流动率呈现上升趋势^[13-14]。职业流动的原因包括被动离职和主动离职两种类型。由于企业倒闭或裁员而出现的非自愿离职现象被称为被动离职^[15]。Giles等^[16]的研究发现, 21世纪初, 在我国大规模下岗现象发生时, 仅有40%的工人为自愿离

职。朱海林^[17]的研究发现, 被动离职具有广泛危害性, 容易造成个体身心健康受损及社会治安隐患。主动离职则是个体出于个人原因自愿产生的离职行为, 具体原因包括薪资待遇及工作环境、工作压力、个体健康状况等诸多方面。Burdett^[18]基于美国劳动力调查数据的分析表明, 职业流动效果在于能够提升劳动者的工资收益。宋月萍^[19]基于第二次中国妇女社会地位调查的数据进行分析发现, 职业流动是否能够带来工资收益的正向效果存在性别差异, 相比男性而言, 女性换工作容易产生向下流动。由于农民工群体的职业流动频繁, 学者们对于农民工群体的职业流动特征及流动效果给予了关注^[20]。李强^[21]在全国范围内对农民工进行抽样调查发现, 初次职业流动之后, 农民工的人均社会经济地位指数上升了11.27分。柳延恒^[22]的研究则区分了流动次数及流动原因, 研究表明流动次数与工资收益呈现负相关; 相比被动离职的工人, 主动离职的工人更容易发生工资维度的向上流动。

上述研究成果为本研究提供了大量可供借鉴的经验, 但是也存在着以下两个方面的不足: (1) 研究对象选择时, 只关注小部分工人, 存在着以农民工问题代表工人整体的研究取向。然而, 农村户籍的工人只是广大工人中的一部分, 他们在工人总数中所占的具体比例目前尚无法明确得知。由于农民工研究的比重很大, 导致学术界乃至社会大众对于工人整体形成了片面的、匮乏的认识。(2) 测量指标选择时, 侧重于工资水平变化的分析, 其他维度的分析较为匮乏。实际上, 职业流动效果既包括经济收益, 也包括非经济收益。综上, 本研究将黑龙江省产业工人作为分析对象, 通过对五个维度的职业流动效果测量, 以期对当前产业工人的职业流动效果进行深入分析。

2 问卷调查与深度访谈

2.1 调查对象的选择

由于随着我国工业化进程、社会转型过程的推进, 产业工人的内涵和外延是在不断发生变化的, 因

此产业工人在概念界定上存在着一定的困难, 本研究对于工人的定义参考了李锦峰、沈原^[23-24]的研究, 将产业工人界定为“在制造业、能源等企业从事生产劳动的被雇佣劳动者”, 并在此基础上确定了抽样对象, 开展大规模问卷调查。根据《黑龙江省统计年鉴》^[25]所列出的省内产业工人行业与地域分布情况进行整理, 结果呈现于表1。从地域分布情况来看, 哈尔滨市、大庆市、齐齐哈尔市、牡丹江市、佳木斯市, 以及鸡西市为省内第二产业相关企业集中分布的六大地区。基于总体的地域分布情况, 本研究分别对上述六个城市的1048、655、354、206、170和114名工人进行问卷调查, 分别占样本总人数的41.1%、25.7%、13.9%、8.1%、6.7%和4.5%, 保证样本地域分布情况和总体的地域分布情况基本一致。从行业分布情况来看, 黑龙江省的产业工人主要分布在采矿业, 制造业, 电力、热力、燃气及水生产供应业, 以及建筑业; 有鉴于此, 本研究对上述行业的产业工人进行了调查。

本研究所指的制造业为统计小口径的制造业行业分类, 食品制造等行业不包括在研究范围内。

2.2 问卷调查的实施

为确保调查的质量, 调查小组有针对性地设置了预调查和正式调查环节, 通过对于调查环节中暴露的问卷设计与填写问题进行调整, 对于问卷调查进行完善。问卷调查正式展开分为两个阶段: 第一个阶段的调查起止时间为2018年12月—2019年12月, 而后由于防控政策的调整, 调查暂时搁置。之后开展了第二个阶段的补充调查, 起止时间为2023年3月—2023年5月。

由于调查小组现场指导工人进行填写, 并采用立

即回收的方式, 所以问卷回收率接近100%。剔除少量填答不合格的问卷, 有效问卷2251份。

2.3 访谈资料的获取

2023年3月—2023年5月期间, 在深入企业参与观察的基础上, 选取了在哈尔滨市、大庆市、齐齐哈尔市、牡丹江市与佳木斯市的多家工业企业的从业人员进行深度访谈, 其中一线生产工人34名, 企业管理岗位人员7名, 访谈对象的具体情况如表2所示。受访对象的工作行业囊括了黑龙江第二产业中的主要行业, 包括制造业、电力行业、石油行业, 及建筑行业。产业工人的具体工种为电焊工、喷砂工、钢筋工、油田作业工等。另外, 在访谈中发现, 存在少数“逃离工厂”的工人, 为了解这部分工人的离职原因以及目前的生活工作状况, 通过“滚雪球”的方式结识了6名曾经有过工厂工作经历、如今转行的受访者。“逃离工厂”的工人主要转向了第三产业, 具体职业身份包括外卖员、快递员及商场服务人员。

3 职业流动效果分析

3.1 职业流动效果的分布特征

分析发现, 在接受调查的产业工人中, 有35.8%的工人发生过职业流动。因此有必要具体探究工人的职业流动效果。职业流动效果指的是产业工人在发生职业流动之后所取得的具体成果, 它能够有效反映出工人是否能够通过职业流动实现社会经济地位的提升。

为了深入探究工人职业流动的效果, 在问卷中设计了相关题项, 要求工人将当前工作与第一份工作进

表1 黑龙江省各地区、各行业第二产业活动单位
Table 1 Number of activity units in the secondary industry in various regions and industries

调查地区	采矿业/个	制造业/个	电力、热力、燃气及水生产供应业/个	建筑业/个	地域分布占比/%	样本地域分布占比/%
哈尔滨	300	11941	593	8142	46.2	41.1
大庆	186	3363	419	2515	14.3	25.7
齐齐哈尔	68	2641	707	2158	12.2	13.9
牡丹江	267	3149	280	1853	12.2	8.1
佳木斯	115	2568	386	2029	11.1	6.7

表2 访谈对象编码及基本情况
Table 2 Code and basic information of the interviewees

受访者编号	性别	年龄	户籍	婚姻状况	工种	受访者编号	性别	年龄	户籍	婚姻状况	工种
A01	男	38	城市户籍	已婚	老化测试	C01	男	50	农村户籍	已婚	电焊工
A02	女	40	城市户籍	已婚	工艺工程	C02	男	34	农村户籍	已婚	电焊工
A03	女	47	城市户籍	已婚	焊接	C03	男	35	农村户籍	已婚	钢筋工
A04	男	34	农村户籍	未婚	生产组装	C04	女	45	农村户籍	已婚	油漆工
A05	女	35	农村户籍	已婚	生产计划	C05	男	45	农村户籍	已婚	钢筋工
A06	男	36	城市户籍	已婚	钳工	C06	男	46	农村户籍	已婚	钢筋工
A07	女	21	农村户籍	未婚	天车工	D01	男	56	城市户籍	已婚	检修
A08	男	36	城市户籍	已婚	热处理	D02	男	34	城市户籍	已婚	油田作业
A09	男	38	农村户籍	已婚	铆工	D03	男	36	城市户籍	已婚	油田作业
A10	男	45	城市户籍	已婚	电工	D04	男	40	城市户籍	已婚	油田作业
A11	男	40	城市户籍	已婚	喷砂工	E01	男	40	农村户籍	已婚	外卖员
A12	男	40	城市户籍	已婚	数控机床	E02	男	21	农村户籍	未婚	外卖员
A13	男	33	城市户籍	未婚	数控机床	E03	男	24	农村户籍	未婚	快递员
A14	男	33	城市户籍	已婚	工艺工程	E04	女	33	农村户籍	已婚	商场保安
A15	女	33	城市户籍	已婚	检验员	E05	男	26	农村户籍	未婚	外卖员
A16	女	54	城市户籍	已婚	统计员	E06	男	34	农村户籍	已婚	外卖员
A17	男	42	城市户籍	已婚	生产调度	M01	男	48	城市户籍	已婚	生产管理
A18	男	46	农村户籍	已婚	装配工	M02	男	32	农村户籍	已婚	包工头
A19	男	51	农村户籍	已婚	铸造工	M03	女	36	城市户籍	已婚	人力资源管理
B01	男	40	城市户籍	已婚	生产运维	M04	男	58	城市户籍	已婚	生产管理
B02	男	36	农村户籍	已婚	电工	M05	男	52	城市户籍	已婚	生产管理
B03	男	26	城市户籍	未婚	生产运维	M06	男	47	城市户籍	已婚	经理
B04	男	31	城市户籍	已婚	生产运维	M07	男	54	城市户籍	已婚	人力资源管理
B05	男	28	农村户籍	已婚	生产运维						

注：编码A为制造业工人；B为电力行业工人；C为建筑行业工人；D为石油行业工人；E为具有工厂从业经历，之后转行的工人；M为企业管理岗位人员；01、02、03等数字为代表各个类型工人按顺序编号。

行比较，评估在“工资”“福利保障”“职位”“社会声望”和“技术等级”这五个维度上的流动效果。工人们可以从“有所降低”“基本没变”和“有所提升”三个选项中选择。通过对这些数据进行描述统计，绘制了条形图来直观地展示结果。

如图1所示，工人们在工资方面的流动效果最为显著，294名工人在职业流动后实现了工资水平的提升。同时，在福利保障与技术等级方面，流动效果比较可观，分别有247和251名工人在这些维度上有所进步。然而，在职位和社会声望方面，多数工人的流动效果并不理想。具体来说，有265和254名工人分

别表示在职位和社会声望上基本没有发生变化。尽管工人在某些方面实现了流动带来的好处，但在职业地位和社会认可方面仍面临挑战。更为值得注意的是，在五个测量维度中，都有约20%的工人发生了向下流动。

3.2 职业流动效果的聚类分析

为了能够更加清晰地洞察工人在不同维度上的流动效果，采用了聚类分析的方法，对前述的工资、福利保障、职位、社会声望和技术等级这五个维度的职业流动效果进行了深入的聚类处理。聚类的目的是将

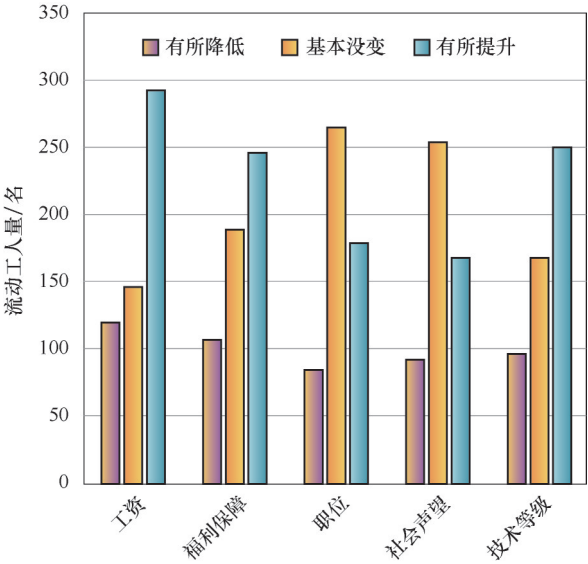


图1 产业工人的职业流动效果分布特征
Figure 1 Classification of occupational mobility effects

五个变量取值相近的个体聚为同一类,而各个类别之间则有较大差异,能够更清晰地呈现产业工人职业流动效果。采用了 k 均值聚类算法对产业工人的职业流动效果进行了分类,经过8次迭代,最终成功将其聚为三个类别。为了验证聚类的有效性,进行了方差检验,并将结果整理在表3中。从表中数据可以看出,五个维度在三个聚类类别上均呈现出显著的差异。这充分证明了聚类方法是非常有效的,能够准确地反映出工人在不同维度上的职业流动效果差异。

表3 产业工人的职业流动效果
Table 3 The occupational mobility effect of industrial workers

变量名称	聚类		误差		F 值	显著性
	均方 χ^2	自由度 df	均方 χ^2	自由度 df		
工资	108.886	2	0.303	675	359.737	0.000
福利保障	95.007	2	0.257	675	369.204	0.000
职位	63.938	2	0.254	675	251.474	0.000
社会声望	43.913	2	0.342	675	128.412	0.000
技术等级	66.812	2	0.344	675	194.273	0.000

为了更直观地展示各类别在职业流动效果上的特征,绘制了图2。图中横轴代表个案类别,纵轴则表示各类别在五个职业流动维度上的均值(取值范围在

1~3之间)。
根据图2的分析结果,可以清晰地看到:第一个类别的工人在职业流动各个维度上的均值均低于2,这表明他们在职业流动后并未获得明显的提升,因此将这一类别命名为“向下流动”。第二个类别的工人则在职业流动各个维度上的均值大致分布在1.5~2.5之间,显示出他们在职业流动后的变化并不显著,因此称之为“无效流动”。而第三个类别的工人则在所有职业流动维度上的均值都高于2,这充分说明他们在职业流动后获得了显著的提升,因此将其命名为“向上流动”。

统计结果显示,有效个案数为678名。其中:被归类为“向下流动”的工人有104名,占回答总人数的15%;而“无效流动”的工人则达到了257名,占回答总人数的38%;相比之下,“向上流动”的工人数量较多,共有317名,占回答总人数的47%。可以看出,职业流动效果并不理想的“向下流动”和“无效流动”工人比例合计高达53%,这意味着有一半多的工人在职业流动后并未获得明显的提升或甚至出现了倒退。

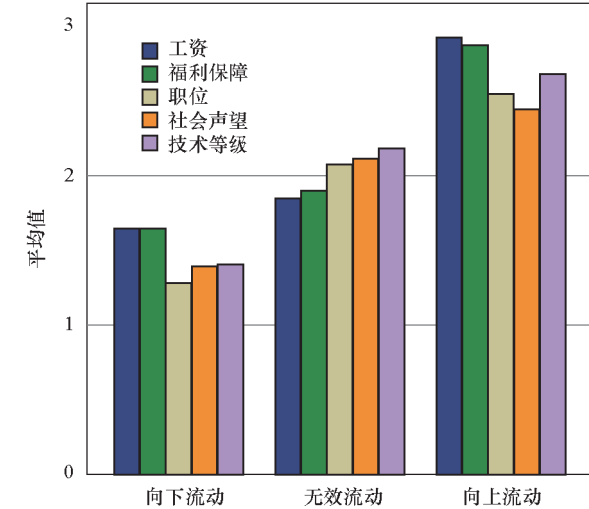


图2 职业流动效果分类
Figure 2 Classification of occupational mobility effects

3.3 不同产业工人的职业流动效果差异比较

先赋性因素中,性别对于职业流动效果影响的分析结果见表4。利用卡方检验来验证性别与职业流动

效果之间是否存在显著差异。检验结果显示, 皮尔逊卡方值为8.57, 对应的 p 值为0.206, 这意味着在总体中, 性别与职业流动效果之间的差异并不显著。

表4 不同性别的工人的职业流动效果差异
Table 4 Effect of occupational mobility among workers by gender

性别	流动效果			合计
	向下流动	无效流动	向上流动	
男性	19.6%	29.3%	51.1%	100%
女性	24.3%	32.6%	43.1%	100%

这一发现表明, 尽管在实际观察中, 女性产业工人的职业流动可能更为频繁, 但在职业流动的效果上, 她们与男性工人并没有表现出明显的不同。无论是男性还是女性, 他们在职业流动后所获得的提升或降低程度大致相当。不过, 可以从统计结果看出, 男性发生向下流动比例要低于女性。

从调查情况来看, 女性产业工人的人数是显著少于男性产业工人的。女性和男性存在生理差异, 女性在从事车间一线某些劳动时具有一定的局限性。企业在雇佣工人时, 考虑到女性工人的特质, 多将女性工人分配到辅助性工作岗位。这些岗位劳动强度相对较低, 工作内容相对简单且重复性较高。长期在辅助性岗位工作也导致女性工人在技术积累方面不具备优势、难以转化为换工作时的优势资本, 进而难以实现向上流动。从女性访谈对象A15的经历中可以看出, 性别差异、社会性别分工等原因在一定程度上限制了女性工人寻找更好的职业机会的能力。

2005年高中毕业后我去了南方的一家厂子。当时主要工作内容就是在生产线上组装零件。我和我爱人认识之后结婚、怀孕, 有一年半的时间在家待业。我爱人就在水泥厂工作, 后来经他介绍, 我也到这个单位来了。现在我做的工种主要是负责检验, 这个工种需要细心和耐心, 技术含量也不高。和第一份工作相比的话, 其实工资待遇也没有什么提升 (A15)。

相比男性工人, 女性工人往往需要更多地兼顾家庭和工作, “家庭因素”也成为了大多数女性工人在职业流动时的首要考虑因素。与能否实现职业的向上流动相比, 女性工人们更希望自己更换的工作能够满足他们照顾家庭、抚育下一代的需求。以访谈对象

A05为例, 女性工人换工作主要是基于个人生活阶段的转变和家庭责任的考虑。当“怀孕”这一重要生活事件的发生, 女性会立即意识到需要调整自己的职业和生活重心。

在怀孕之前我在内蒙古的一家风力发电厂工作过, 当时我工作是挺拼的, 那个厂子加班也比较多, 后来怀孕了, 我自己主动提了离职。我是觉得没有孩子的时候我是可以拼命加班, 但是有了小孩, 我想尽量多陪伴小孩, 首先要顾好自己的小家 (A05)。

接下来, 通过对学历水平与职业流动效果分类结果的交叉分析, 得到了表5所呈现的数据。学历水平为“初中及以下”的工人在职业流动效果上表现尤为突出。在这一学历组别中, 高达59.4%的工人实现了“向上流动”, 即他们在职业流动后获得了显著的提升。相比之下, 仅有11.9%的工人出现了“向下流动”的情况, 这一比例相对较低。然而, 随着学历水平的提升, 工人们的职业流动效果似乎并未呈现出明显的优势。以最高学历组“本科及以上”的工人为例, 虽然他们中的49.2%实现了“向上流动”, 但这一比例仍低于“初中及以下”学历组的工人。更令人惊讶的是, 在“本科及以上”学历组中, 有23.7%的工人出现了“向下流动”, 这一比例比“初中及以下”学历组的工人高出11.8%。卡方检验的皮尔逊卡方值为19.929, p 值为0.003, 这表明学历水平与职业流动效果之间存在显著的关联。

表5 不同学历水平工人的职业流动效果差异
Table 5 Effect of occupational mobility of workers with different educational levels varies

学历	流动效果			合计
	向下流动	无效流动	向上流动	
初中及以下	11.9%	28.7%	59.4%	100%
高中、技校或中专	25.2%	35.9%	38.9%	100%
大专	25.6%	23.3%	51.1%	100%
本科及以上	23.7%	27.1%	49.2%	100%

那么, 低学历工人与高学历工人职业流动效果的显著差异是否意味着存在“学历失灵”的问题呢? 实际上, 结合深度访谈的结果来看, 这种差异主要是由于不同学历的工人职业起点的差距所造成的。与高学

历的工人相比,低学历的工人缺乏受教育时期的积累,在进入工厂后只能从流水线工人做起。许多低学历的工人在主观上不愿意付出时间成本进行技术积累、弥补劣势。在工作一段时间后,他们多选择转向了劳动过程灵活度高、技术要求门槛低以及短期收益较快的新兴行业。访谈对象E01只有高中学历,从职业流动经历来看,较低的学历水平导致其初始职业选择受限、职业转型存在局限性。

高中毕业以后我找了第一份工作,当时是在一个工业园,工种是辅助工,负责组装电冰箱、电视机之类的。当时年龄小,工作两年感觉比较枯燥乏味,待遇也不好。第二份工作是在工艺坊做玉石雕刻,一直干到2022年底,当时因为疫情影响,玉石销量大减,养家糊口都要顾不上了。然后2023年开始我就转行做外卖员了。现在收入相比之前有所提升,但是也不固定,主要看每天能送多少单(E01)。

最后,分析了制度性因素中“户籍”对于职业流动效果的影响。如表6所示,农村户籍的工人在职业流动中呈现出“向下流动”的占比为24.8%,这一比例相对较高。而城市户籍的工人在这方面的表现则相对较好,其“向下流动”的占比仅为13.8%。在“无效流动”方面,农村户籍工人和城市户籍工人的分布比例相近,没有明显的差异。然而,在“向上流动”这一关键指标上,城市户籍工人占比更高,达到了55.4%。检验结果显示,皮尔逊卡方值为8.575, p 值为0.014。

表6 不同户籍工人的职业流动效果差异
Table 6 Differences in the occupational mobility effects of different registered workers

户籍	流动效果			合计
	向下流动	无效流动	向上流动	
农村户籍	24.8%	30.4%	44.8%	100%
城市户籍	13.8%	30.8%	55.4%	100%

农村户籍的工人是更容易发生职业流动的群体,但是他们中的多数处于向下流动和无效流动的状态。相比城市户籍工人,农村户籍的工人更容易进入门槛低却难以长期稳定工作的岗位之中,在察觉工作岗位与自身需求不相匹配之后,多数人陷入了频繁更换工

作的状态。以农村出身的访谈对象E06为例,由于在城市中没有可供利用的社会关系网络,所以该受访对象在找工作时多依赖自我判断,曾经有过多次换工作的经历,最终选择逃离工厂,转向外卖行业。

我的父母都是农民,找工作之类的事家里肯定帮不上什么忙,都是自己找的。2010年,我从专科毕业以后去了一家私人开的工厂工作。我负责组装零件,就干了一个星期就辞职了,主要是每天工作时间太长了,工资又特别少,实习期1800元,转正才2000多元。回到H市,我又去了一个装电梯的私企,我是电焊工,挣得也不多。后来还去一个私企,做的数控,这个是我喜欢的工种,但是当时那个厂子是不按工时开工资的,多干也白费,工资太少。到了2017、2018年左右,我观察外卖行业赚钱多,就转行送外卖了(E06)。

4 结果与讨论

产业工人如何成为了高流动社会中的非典型性群体,他们为何倾向于不流动呢?结合现代工业企业的特征以及东北地区的区域特点来看,主要有两个方面的原因:第一,我国的工业企业正处于由“传统制造”向“技术智造”转型的关键时期,现代企业对于具有丰富工作经验的技术工人越来越重视,技术工人的离职会带来人力资源的浪费,所以企业不会轻易辞退具备一定技术水平的工人。第二,从产业结构特征与就业环境来看,东北地区的产业结构升级与转型推进缓慢,就业机会仍集中于传统重工业行业。东北地区国企占比高,民营企业发展动力相对不足。很多工人职业流动后的效果不是十分理想,所以,工人的“不流动”也折射出多数东北产业工人对于换工作的消极态度。

通过对工人职业流动效果进行聚类分析后发现,很多工人职业流动后的效果不是十分理想。结合东北地区产业类型和工业企业所有制构成可以发现,东北工人评价体系中的“理想工作”主要集中于能源行业的大型国企。而这部分企业由于仍然具备“铁饭碗”性质,存在着流动壁垒:大型国企内部员工倾向于继续留在原有单位分享红利,存在用人缺口的岗位十分

有限, 民营企业工人想要流向国企岗位十分困难。因此, 民营企业工人在跳槽后一般仍流向同一所有制岗位或成为个体户。这种情况造成其在多个维度上发生“向上流动”的概率不高。

由于自致性因素和制度性因素的影响, 工人的职业流动效果呈现出差异性: 低学历组的产业工人更容易发生向上流动。这一观察结果似乎与人们通常认为的高学历等同于更好职业前景的观念相悖。但是, 本研究所发现的现象并不等同于先行文献对 90 年代的下岗工人研究时所发现的高学历工人“学历失灵”问题^[26]。当前, 高学历产业工人的“不流动”主要是工人自主选择的结果。高学历的产业工人具有人力资本的相对优势。将学历与所有制进行交叉分析后发现, 本科及以上学历工人在国有企业中的占比高达 37.4%, 在民营企业中的占比仅为 4.8%。说明高学历的工人更多地流向了国有企业当中, 学历帮助他们获得了更高的职业起点, 在职业生涯中他们更倾向于守住“铁饭碗”、减少不必要的职业流动。最后, 制度性因素阻碍了农村户籍工人和民营企业工人向上流动的可能性, 导致这部分工人出现了越流动工作境遇越

差的困境。

5 结语

本研究通过定量分析与定性分析相结合的方法, 对于东北产业工人的职业流动效果进行研究, 揭示了就业环境、所有制结构、人力资本及制度性因素等多方面因素对于职业流动效果的影响作用。研究表明多数产业工人表现出“无效流动”或“向下流动”的效果特征; 基于自致性因素和制度性因素, 产业工人呈现出职业流动效果的异质性。研究结果有助于将东北产业工人群体重新带回分析中心, 形成对于他们职业流动特征的再认识。应对东北工人面临的问题需要政府、企业和社会各方面的共同努力。通过推动产业结构优化升级、加强职业教育与培训、促进多元化就业观念等措施, 来促进东北工人的良性职业流动和发展。同时, 考虑到调研样本为黑龙江省的产业工人, 研究结论可能难以推论全国。后续研究可增加搜集南方工人、更多行业类型工人的样本, 进行差异化、地区差异化的比较研究。

参考文献

- [1] 齐格蒙特·鲍曼. 流动的 Modernity[M]. 欧阳景根, 译. 上海: 上海三联书店, 2002.
Bauman Z. Flowing Modernity[M]. Cambridge: Polity Press, 2000.
- [2] Kronberg A K. Stay or leave? Externalization of job mobility and the effect on the U.S. gender earnings gap, 1979—2009[J]. Social Forces, 2013, 91(4): 1117-1146.
- [3] Kato T. The end of lifetime employment in Japan? Evidence from national surveys and field research[J]. Journal of the Japanese and International Economies, 2001, 15(4): 489-514.
- [4] Cho J, Keum J. Dualism in job stability of the Korean labour market: the impact of the 1997 financial crisis[J]. Pacific Economic Review, 2009, 14(2): 155-175.
- [5] 蔡禾, 张东. 中国城镇劳动力市场中的职业流动及收益: 基于 CLDS2012 年和 CLDS2014 年数据的实证研究[J]. 江海学刊, 2016(3): 94-102.
Cai H, Zhang D. Occupational mobility and income in China urban labor market: An empirical study based on CLDS2012 and CLDS2014 data[J]. Jianghai Academic Journal, 2016(3): 94-102.
- [6] 宋丽敏, 穆怀忠. 东北老工业基地经济转型中的失业特征分析[J]. 社会保障研究, 2011(3): 37-43.
Song L M, Mu H Z. Analysis on unemployment features of the old industrial northeast base during the courses of economic transition[J]. Social Security Studies, 2011(3): 37-43.
- [7] 李汉林. 变迁中的中国单位制度 回顾中的思考[J]. 社会, 2008, 28(3): 31-40.
Li H L. Reflections on the review of China's changing unit system[J]. Society, 2008, 28(3): 31-40.
- [8] 王彬彬. 东北老工业基地下岗失业人群现状及其再就业途径分析[J]. 理论界, 2008(10): 217, 235.

- Wang B B. Analysis on the present situation of laid-off and unemployed people in the old industrial base of Northeast China and their re-employment ways[J]. *Theory Horizon*, 2008(10): 217, 235.
- [9] 刚晓丹, 韩增林. 东北地区产业结构相似性及布局调整[J]. *国土与自然资源研究*, 2005(2): 3-5.
- Gang X D, Han Z L. Likeness and layout adjustment of industrial structure in Northeast of China[J]. *Territory & Natural Resources Study*, 2005(2): 3-5.
- [10] 谭敏. 高等教育机会研究中的先赋与自致之争[J]. *教育评论*, 2021(6): 54-60.
- Tan M. The debate between pre-granting and self-giving in the study of higher education opportunities[J]. *Education Review*, 2021(6): 54-60.
- [11] 宋健, 白之羽. 城市青年的职业稳定性及其影响因素: 基于职业生涯发展阶段理论的实证研究[J]. *人口研究*, 2012, 36(6): 46-56.
- Song J, Bai Z Y. Occupational stability and its determinants for urban youths in China: an empirical study based on career development stage theory[J]. *Population Research*, 2012, 36(6): 46-56.
- [12] 周扬, 谢宇. 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[J]. *社会*, 2019, 39(4): 186-209.
- Zhou Y, Xie Y. Job mobility and its income effects under system segmentation in urban China[J]. *Chinese Journal of Sociology*, 2019, 39(4): 186-209.
- [13] Faggio G, Gregg P, Wadsworth J. Job tenure and job turnover[M]//Gregg P, Wadsworth J, eds. *The Labour Market in Winter*. Oxford: Oxford University Press, 2011: 97-108.
- [14] 刘金菊. 中国城市的职业流动: 水平与差异[J]. *人口与发展*, 2011, 17(2): 88-93.
- Liu J J. Job mobility in urban China: Trends and patterns[J]. *Population and Development*, 2011, 17(2): 88-93.
- [15] 谢桂华. 市场转型与下岗工人[J]. *社会学研究*, 2006, 21(1): 22-54, 5.
- Xie G H. Market transition and laid-off workers[J]. *Sociological Studies*, 2006, 21(1): 22-54, 5.
- [16] Giles J, Park A, Cai F. How has economic restructuring affected China's urban workers?[J]. *The China Quarterly*, 2006, 185: 61-95.
- [17] 朱海林. 下岗工人的总体幸福感与社会支持度的相关研究[J]. *中国健康心理学杂志*, 2008, 16(7): 802-804.
- Zhu H L. Correlation research on unemployed Workers' general well-being schedule and social support[J]. *China Journal of Health Psychology*, 2008, 16(7): 802-804.
- [18] Burdett K. A theory of employee job search and quit rates[J]. *The American Economic Review*, 1978, 68(1): 212-220.
- [19] 宋月萍. 职业流动中的性别差异: 审视中国城市劳动力市场[J]. *经济学(季刊)*, 2007, 6(2): 629-654.
- Song Y P. Does gender make a difference? Career mobility in urban China[J]. *China Economic Quarterly*, 2007, 6(2): 629-654.
- [20] 李长安. 农民工职业流动歧视及对收入影响的实证分析[J]. *人口与经济*, 2010(6): 27-32, 46.
- Li C A. An empirical analysis on the discrimination of occupational mobility against the migrant workers and its impact on their income[J]. *Population & Economics*, 2010(6): 27-32, 46.
- [21] 李强. 中国大陆城市农民工的职业流动[J]. *社会学研究*, 1999, 14(3): 95-103.
- Li Q. Occupational mobility of urban migrant workers in mainland of Chinese[J]. *Sociological Studies*, 1999, 14(3): 95-103.
- [22] 柳延恒. 从再次流动看新生代农民工职业流动方向: 水平、向下抑或向上: 基于主动流动方式视角[J]. *农业技术经济*, 2014(10): 29-37.
- Liu Y H. Looking at the career mobility direction of the new generation of migrant workers from the perspective of re-mobility: Horizontal, downward or upward—based on the perspective of active mobility[J]. *Journal of Agrotechnical Economics*, 2014(10): 29-37.
- [23] 李锦峰. 国企改革过程中的国家与工人阶级: 结构变迁及其文献述评[J]. *社会*, 2013, 33(3): 204-241.
- Li J F. The state and the working class in the process of state-owned enterprise reform: structural transformation and a literature review. *Social Science*, 2013, 33(3): 204-241.
- [24] 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. *社会学研究*, 2006(2): 13-36.
- Shen Y. Social transformation and the reformation of the working class[J]. *Sociological Studies*, 2006 (2): 13-36.
- [25] 黑龙江省统计局. 2023黑龙江统计年鉴[R/OL]. [2024-1-11]. <https://tjj.hlj.gov.cn/tjnjianjian/2023/zk/indexch.html>.
- Heilongjiang Provincial Statistical Bureau. Heilongjiang statistical yearbook 2023[R/OL]. [2024-1-11]. <https://tjj.hlj.gov.cn/tjnjianjian/2023/zk/indexch.html>.
- [26] 李培林, 张翼. 走出生活逆境的阴影: 失业下岗职工再就业中的"人力资本失灵"研究[J]. *中国社会科学*, 2003(5): 86-101, 207.
- Li P L, Zhang Y. From life's adversity: human capital failure in re-employing laid-off workers in North China[J]. *Social Sciences In China*, 2003(5): 86-101, 207.

Effect of Occupational Mobility of Industrial Workers in Northeast China: Based on a Survey in Heilongjiang Province

Li Zhuo^{1*}, Fang Eryu²

1. College of Business, Liaocheng University, Liaocheng 252000, China;

2. College of Humanities, Harbin Institute of Technology, Harbin 150001, China

Abstract: In today's modern society, occupational mobility has become an increasingly prevalent phenomenon, particularly among the large population of industrial workers. This mobility, which can greatly impact the lives of these workers, deserves further exploration and understanding. To achieve this, a comprehensive analysis of the occupational mobility effects on workers in various aspects such as wages, benefits, and job satisfaction is necessary. To gain a deeper insight into this issue, a large-scale questionnaire survey and in-depth interviews of industrial workers in Heilongjiang Province were conducted. When analyzing the effect of occupational mobility of workers, considering that the measurement of occupational mobility effect includes multiple dimensions, it is conducive to clearly present the effect of occupational mobility after classifying multiple dimensions according to certain rules, so the cluster analysis method is used to cluster the effect of occupational mobility of workers in five dimensions. Based on the findings, cluster analysis was employed to meticulously examine the occupational mobility effects of workers. The findings suggest that despite the industrial workers' unwavering quest for improved career prospects, the actual outcomes are frequently falling short of expectations. A whopping 50% of these workers grapple with horizontal mobility or are faced with a downgrade in their occupational standing. This statistic is alarming, given the fact that these individuals invest a significant amount of time and energy into their professional development, only to be met with limited opportunities for growth and advancement. The heterogeneity of the occupational mobility effects is influenced by various factors. Firstly, self-induced factors like education level significantly impact the mobility of industrial workers. The "non-mobility" of highly educated workers is primarily due to their independent choice. These workers possess a higher level of human capital, which allows them to start their careers at a higher platform. As a result, they are more likely to reduce unnecessary occupational mobility throughout their career journey. Secondly, institutional factors, such as household registration segmentation, also play a crucial role in the occupational mobility of workers. These factors hinder the upward mobility of rural household registration workers and private workers, leading to a predicament where the more mobile workers tend to have worse working conditions. Furthermore, the current employment system in our country, which emphasizes stability, may also contribute to the problem. The rigidities in the system make it difficult for workers to change jobs easily, even if they desire to do so. This results in a situation where workers are stuck in their current positions, unable to pursue better opportunities. In conclusion, the impact of occupational mobility on industrial workers exhibits significant heterogeneity, which is not only a result of individual differences but is also influenced by social environment and institutional factors. Therefore, when promoting the occupational mobility of industrial workers, it is crucial to consider various factors comprehensively and formulate more accurate and effective policies to facilitate the career development and social status improvement of workers. This could include improving the employment system, providing better training opportunities, and ensuring job security for all workers.

Keywords: industrial workers; occupational mobility effect; job stability; cluster analysis