

中国城市外来与本地劳动力的就业对比研究 ——以上海为例

高慧, 周海旺

(上海社会科学院 人口与发展研究所, 上海 200020)

摘要: 主要依据上海的抽样调查数据, 在考察外来与本地劳动力基本特征的基础上, 对比分析两者目前就业和就业转换差异, 得出了一些有意义的结论。

关键词: 上海; 外来劳动力; 本地劳动力; 就业对比

中图分类号: F241.4

文献标识码: A

文章编号: 1006-4346(2007)04-0010-06

Study on the Comparison of Non-local and Local Labors' Employment in China City——Shanghai as a Case

GAO Hui, ZHOU Hai-wang

(Institute of Population & Development Studies, Shanghai Academy of Social Sciences,
Shanghai 200020, China)

Abstract: It is important for city economy and social development to know clearly the non-local labors' influence on city employment. Mainly according to Shanghai' sample survey data, the article analyzes the basic characteristics of non-local labors and local labors, on the base of this, studies with comparison their differences of present employment and employment transition, then draws some useful conclusions.

Key words: Shanghai; non-local labors; local labors; employment comparison

1 引言

随着城乡收入差距的不断扩大, 以及政府对农村劳动力外出就业政策的放宽, 我国出现了规模越来越大的农村劳动力外出务工大潮。目前中国外出农民工数量为 1.2 亿左右^[1], 他们主要集中在我国各大中城市。大规模的农民工进城对城乡社会经济发展带来的影响是全方位的, 其中对城市就业影响就是一个重要方面。目前学术界对于城市外来劳动力与本地劳动力就业之间的关系的研究很多, 归纳起来有如下观点: 一是城市外来劳动力与本地劳动力在就业方面主要是互补关系而不是替代关系^[2]; 二是城市本地劳动力与外来劳动力的关系正在由互补走向竞争^[3]; 三是外来劳动力对城市的贡献与对城市就业岗位的挤占可能同时存在^[4]。纵观以往的研究成果, 发现对城市外来与本地劳动力就业关系的理论分析多, 而实证分析少; 定性分析多, 而定量分析少, 尤其是建立在大规模的数据基础上的定量分析更少, 从而对城市外来劳动力对城市就业的缺乏深入的认识。

收稿日期: 2006-10-10; 修订日期: 2006-12-28

作者简介: 高慧 (1975—), 女, 上海社科院人口与发展研究所助理研究员。

因为对外来劳动力对城市就业的影响没有深入明确的认识,目前无论是城市政府,还是城市本地居民,对外来劳动力进城就业存在排斥。这对外来劳动力来说是不公平的,同时也使外来人口缺少城市归属感,从而不利于城市经济的发展,也不利于城市的稳定。因此明确认识外来劳动力对城市就业的影响具有重要意义。本文以外来劳动力比较多的上海为例,主要利用抽样调查问卷数据^①,对外来与本地劳动力的就业特征进行深入的对比较,从而对外来劳动力对城市就业容量、对本地劳动力就业的影响进行客观、科学的评价。

2 外来与本地劳动力的基本特征对比

一般说来,劳动力就业与他们的数量、性别、年龄、文化程度等基本特征有关,因此本文首先对上海外来与本地劳动力的这些特征进行考察对比。

2.1 外来劳动力数量多,增长速度快,是城市劳动力资源的重要补充

上海作为全国经济比较发达的城市,是农民工的主要集聚地之一。上海市统计局的调查报告显示,2003年上海外来就业人口规模已达375.09万人,比10年前几乎长了1倍,年均增长7.1%,在全市就业人口中的比例高达39.5%^[5]。从发展趋势看,有学者对2005年到2010年间上海劳动力的供求趋势的研究结果表明:上海户籍劳动力的再生产远不能满足经济增长对劳动力的需求,在经济增长速度为10-12%时,这期间上海每年依然需要存在300-600万的外来劳动力^[6]。可见,外来劳动力已成为上海劳动力资源的重要组成部分。

2.2 外来与本地劳动力都以男性为主,而后者性别比更高

抽样调查数据显示,外来劳动力中,男、女分别占56.4%、43.6%,性别比为129.38(女性为100,下同);本地劳动力中,男、女性分别占61.6%、38.4%,性别比为160.34。可见,外来与本地劳动力都是男性多于女性,相比而言,本地劳动力男性更占优势。

2.3 外来劳动力以青年为主,而本地劳动力以中年为主

从平均年龄看,外来劳动力为30.44岁,比本地劳动力的40.73岁小10多岁。从年龄构成的分布看(图1),外来劳动力34岁以下的比例占68.9%,比本地劳动力高37个百分点,其中20-34岁占到59%;本地劳动力40岁以上的比例占60.3%,比外来劳动力高44.8个百分点,其中40-54岁占到52.7%。也就是说,外来劳动力比较年轻,大部分是20-34岁青年,而本地劳动力以40-54岁中年为主。

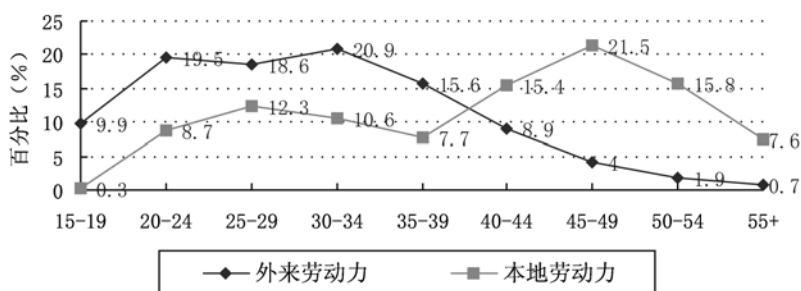


图1 外来与本地劳动力的年龄对比

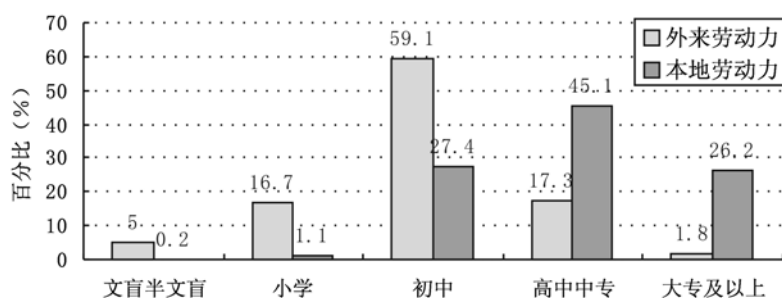


图2 外来与本地劳动力的文化程度对比

2.4 外来劳动力文化程度以初中为主,比本地劳动力低

从平均受教育年限看,外来劳动力是7.79年,平均没有达到初中文化程度(8年);本地劳动力是11.14年,

平均超过高中/中专文化程度(11年)。从文化程度分布看,在“小学及以下”低层次文化所占比重上,外来劳动力比本地劳动力高20.4个百分点,而在“大专及以上”高层次文化所占比重,前者比后者低24.4个百分点(见图2)。这表明,与本地劳动力相比,外来劳动力文化程度比较低。

3 外来与本地劳动力目前就业特征对比

3.1 外来劳动力主要通过社会关系和自主创业获得工作,而本地劳动力主要靠政府和自己应聘得到工作

外来劳动力的就业途径主要是“亲戚朋友介绍”,其次是“自己开业”,分别占 43%、42.4%,两者合 85.4% ,“自己应聘”比例不高(11.8%),而“通过当地劳务公司组织”比例更低(1.6%)。与外来劳动力有明显的区别,本地劳动力的就业途径主要是“政府安排”和“自己应聘”,分别占 47.2%、32.4%,两者合计占 79.6%,只有 13%是通过“亲戚朋友介绍”,而“自己开业”仅占 1.4%(表 1)。

值得强调一点的是,本次调查外来劳动力自己开业的比例非常高,占了近半数。从个人开业的方式看,主要有三种:外来劳动力自己一个人;夫妻两个人;自己一个人或夫妻两个,然后再雇几个打工的(绝大多数也是外来劳动力)。从个人开业的类型看,96.7%属于规模比较小的“个体户”,如,农贸市场摆摊、小卖部、饭店、理发店、修车铺等等。这些都是上海本地居民的日常生活离不开的。

表 1 外来和本地劳动力目前就业途径对比

外来劳动力			本地劳动力		
就业途径	人	%	就业途径	人	%
当地劳务公司组织	19	1.6	政府安排	576	47.2
亲戚朋友介绍	524	43.0	亲戚朋友介绍	159	13.0
自己应聘	144	11.8	自己应聘	396	32.4
自己开业	517	42.4	自己开业	17	1.4
其他	14	1.1	其他	73	6.0
合计	1218	100.0	合计	1221	100.0

和“三资企业”(1.6%)比例很低;“机关事业单位”、“居民家庭”及其他单位的比例更低。调查数据也显示,外来劳动力所在的私营企业一般规模比较小,平均规模为 36.35 人,其中不超过 30 人的占 62.11%。根据“个体户”和不超过 30 人的“私营企业”属于非正规部门的界定可知,79.1%的外来劳动力在非正规部门工作。另外,调查还发现,外来劳动力即使在国有企业、集体企业等这些正规部门工作,也多为临时工或非正式工。

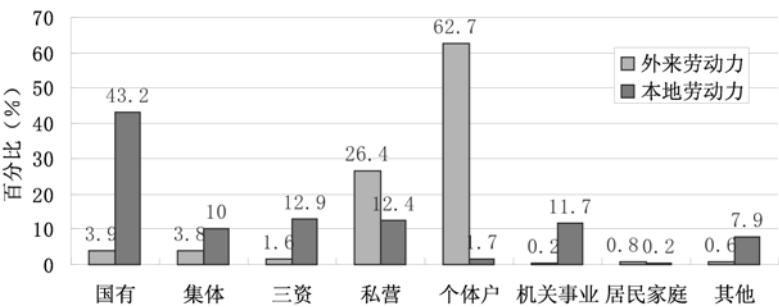


图 3 外来和本地劳动力就业单位性质对比

平均规模为 211.63 人,其中不超过 30 人占 40.28%;而“个体户”仅占 1.7%。也就是说,85.2%的本地劳动力在正规部门工作。

3.3 外来劳动力绝大多数从事蓝领职业,而本地劳动力有很大比例从事白领职业

如图 4 所示,外来劳动力从事“商业工作人员”(43.6%)、“服务性工作人员”(31.3%)和“生产,运输和有关人员”(16.1%)等“蓝领”职业的比例为 91%,比本地劳动力高 37.1 个百分点;“专业技术人员”、“国家机关,党群组织,企事业单位负责人”和“办事人员和有关人员”等“白领”职业的比例仅为 5.9%,而本地劳动力高达 44.7%。另外,尽管外来劳动力和本地劳动力从事“蓝领”职业的比例都超过了半数,但据深入调查发现,外来劳动力主要从事“脏、重、累、险”等职业,如,农贸市场卖菜、餐饮服务人员、第一线生产工人、搬用工、建筑工人等,以及本劳动力不愿意干的职业,如废旧物资回收、保姆等。而本地劳动力多是从事一些轻

3.2 外来劳动力主要集中在非正规部门,而本地劳动力主要集中在正规部门

从外来劳动力的单位性质看(图 3),62.7%是“个体户”,26.4%是“私营企业”,两者合计 90%以上;“国有企业”(3.9%)、“集体企业”(3.8%)

与外来劳动力相反,本地劳动力主要集中在正规部门。在“国有企业”工作的本地劳动力占近半数(43.2%);在“集体企业”、“三资企业”、“机关事业单位”也占了比较高的比例,分别为 10.0%、12.9%和 11.7%;另外,尽管“私营企业”也占了 12.4%的比例,但本地劳动力所在的私营企业规模一般比较大,平

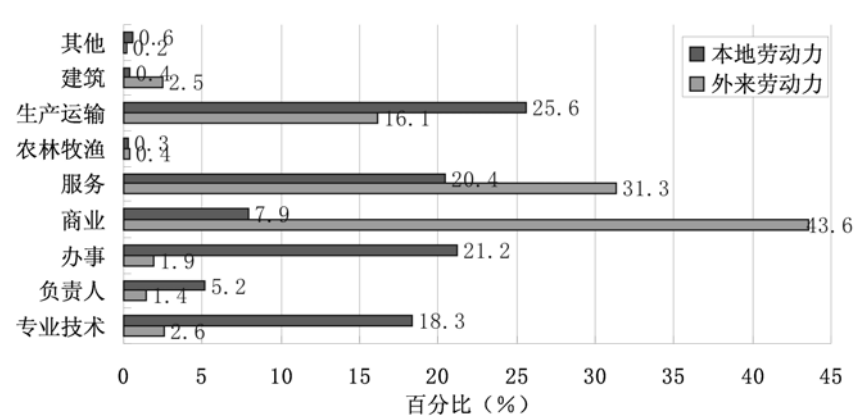


图4 外来和本地劳动力目前职业对比

松、干净、安全等职业,如,公交车的售票员或驾驶员、建筑工地的司机、大商店的营业员、企业仓库的保管员以及社区的保安、保洁人员等。可见,与本地劳动力相比,外来劳动力的职业层次比较低。

3.4 外来劳动力劳动时间长,单位时间的劳动报酬比本地劳动力少

调查数据显示,在2003年11月这一个月中,外来劳动力

平均工作大约29天,比本地外来劳动力多6-7天;平均每天工作接近11个小时,比本地劳动力多2-3个小时。另据调查,在2002年国家法定的节假日(元旦、春节、五一节、国庆节)中,当绝大多数(83.4%)本地劳动力在休假的时候,许多(41.7%)外来劳动力还在辛勤的工作。尤其,对于那些从事餐饮、批发零售、娱乐等服务性工作的外来劳动力来说,节假日正是他们最忙的时候;而对于自己开业的外来劳动力来说,如,在农贸市场买菜或开小商店,劳动时间更长,几乎全部是天天工作,他们每天工作15-16个小时是很正常的。外来劳动力不仅工作时间长,而且单位时间的劳动报酬也低。调查数据显示,外来劳动力平均每个小时的劳动报酬是3.85元,而本地劳动力是7.56元,是外来劳动力的近2倍。

4 外来与本地劳动力就业转换特征对比^②

上海外来与本地劳动力不仅目前就业特征存在一定差异,他们的就业转换也不一样。

4.1 与本地劳动力相比,外来劳动力就业不稳定、工作变换频繁、在一个单位工作的平均时间比较短

调查结果显示,在曾经调换过工作的外来劳动力中,平均每人换工作的频率分别是2.34次,比本地劳动力的1.37次多近一次。可见,外来劳动力比本地劳动力换工作单位频繁。外来劳动力频繁更换工作单位,则在一个单位工作的平均时间就短。调查数据表明,从外来劳动力在单位工作的平均时间看,最长是4年1个月,最短是1年3个月(其中不到半年的占37.5%),而本地劳动力则分别是14年3个月和3年7个月。

4.2 外来劳动力主要在非正规部门之间转换,而本地劳动力主要在正规部门之间转换

表2 外来和本地劳动力单位性质变化对比 (单位:%)

类别	外来劳动力		本地劳动力	
	目前单位	前一个单位	目前单位	前一个单位
国有企业	2.9	7.5	27.9	52.8
集体企业	4.3	6.0	10.8	17.8
三资企业	1.4	1.7	15.3	7.8
私营企业	34.9	45.7	17.8	11.5
个体户	54.1	36.3	2.8	2.0
机关事业单位	0.5	0.7	11.3	6.0
居民家庭	1.4	1.9	0.5	0.2
其他	0.5	0.2	13.6	1.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0

如表2所示,外来劳动力主要是从非正规部门的“私营企业”(比例下降了10.8个百分点)转向了非正规部门的“个体户”,另外,也有一小部分从“国有企业”、“集体企业”和“三资企业”等正规部门转向了非正规部门的“个体户”,从而“个体户”比例大幅度上升,由36.3%上升到54.1%,上升了17.8个百分点。而对于本地劳动力来说,主要是从“国有企业”和“集体企业”(比例分别下降了24.9个和7个

百分点)等正规部门转向“三资企业”、“私营企业”和“机关事业单位”等正规部门,三者比例分别上升了6.5个、6.3个和5.3个百分点。

4.3 外来劳动力主要在不同蓝领职业之间转换,而本地劳动力除此之外,还实现了从蓝领到白领的职业升迁

外来劳动力中,“生产工人,运输工人和有关人员”和“建筑工人”比例分别下降了 8.9 个、8.6 个百分点,而“商业工作人员”、“服务性工作人员”比例分别上升了 16.6 个、4.3 个百分点。这四种职业都属于“蓝领”职业,因此外来劳动力是在“蓝领”职业之间实现转移。对于本地劳动力,“生产工人,运输工人和有关人员”比例下降了 19.1 个百分点,而“办事人员和有关人员”、“服务性工作人员”、“商业工作人员”比例分别上升了 10.6 个、9.4 个和 3.2 个百分点(表 3)。办事人员和有关人员属于白领职业,也就是说,本地劳动力不仅通过在“蓝领”职业之间的转换,也通过从“蓝领”到“白领”之间的转换实现了职业的升迁。

表 3 外来和本地劳动力职业变化对比 (单位:%)

类别	外来劳动力		本地劳动力	
	目前单位	前一个单位	目前单位	前一个单位
专业技术人员	3.8	5.5	13.3	17.3
国家机关,党群组织, 企事业单位负责人	1.9	1.2	5.8	4.0
办事人员和有关人员	1.7	2.4	24.9	14.3
商业工作人员	39.7	23.1	10.0	6.8
服务性工作人员	33.4	29.1	24.9	13.5
农林牧渔劳动者	0.0	0.5	0.3	2.2
生产工人,运输工人和 有关人员	17.8	26.9	19.9	39.0
建筑工人	1.7	10.3	0.2	1.5
其他	0.0	1.0	0.7	1.3
合计	100.0	100.0	100.0	100.0

劳动力的就业及转换特征与他们的文化程度及技能有密切的关系。由前面分析可知,外来劳动力的文化程度低于本地劳动力,同时,深入调查发现,外来劳动力受过培训或具有一定技能的人寥寥无几。在劳动力市场上,因为文化程度低和掌握的技能少,外来劳动力缺乏竞争优势,对高层次就业岗位的选择余地小,所以绝大多数外来劳动力不得不从事一些职业层次比较低的就业岗位,就业转换上也只能在低层次的职业之间进行。另外,外来劳动力的就业及转换

特征与政府对他们的就业歧视也有一定的关系,如,政府对外来劳动力的一些行业和职业工种进行了限制,同时政府设立的劳动力市场、推出的一系列就业免费培训以及提供的多项公益性就业岗位,也基本上把外来劳动力排斥在外等^[7]。

5 主要研究结论

通过以上对比研究,可以得出的主要结论是:

首先,外来劳动力是上海城市劳动力资源的不可缺少的组成部分。上海外来劳动力数量多,而且以年轻的男性劳动力为主,这不仅在数量上满足了上海经济发展对劳动力的大量需求而本地劳动力又供应不足的需要,而且有利于缓解上海城市劳动力资源的老化程度。

第二,外来劳动力增加了上海城市的就业容量。一方面,大量的外来劳动力促进了上海城市经济与社会的发展,而城市经济、社会发展又可以创造新的就业岗位。另一方面,近半数的外来劳动力是自筹资金、自己开业,不仅解决了自身的就业问题,同时为其他外来劳动力甚至是本地劳动力增加了就业机会。

第三,外来劳动力就业与本地劳动力目前就业存在明显的分层。从单位性质上看,近八成外来劳动力集中在“个体户”、规模比较小的“私营企业”等非正规部门,而八成半以上的本地劳动力集中在“国有企业”、“集体企业”、“机关事业单位”等正规部门。从职业构成上看,九成以上外来劳动力从事“商业工作人员”、“服务性工作人员”、“生产、运输和有关人员”等蓝领职业,且多为脏、累、险、重、技术含量较低的劳动密集型岗位,也是上海本地劳动力不想干、不愿干,从而供给不足的职业;尽管本地劳动力从事蓝领职业的比例也超过了半数,但多从事一些轻松、干净、安全等的职业,而且也有四成以上的本地劳动力从事“专业技术人员”、“国家机关,党群组织,企事业单位负责人”和“办事人员和有关人员”等白领职业。从工作时间及劳动报酬上看,外来劳动力的劳动时间远远长于本地劳动力,但单位时间的劳动报酬仅为本地劳动力的一半。

第四,外来劳动力与本地劳动力就业转换也存在明显的分层。从工作稳定性上看,与本地劳动力相比,外来劳动力就业不稳定、工作变换频繁;从单位性质的变化看,外来劳动力主要是从非正规部门的“私营企

业”转向了非正规部门的“个体户”,而本地劳动力主要是从“国有企业”和“集体企业”等正规部门转向“三资企业”、“私营企业”和“机关事业单位”等正规部门;从职业的变化看,外来劳动力主要在“生产工人,运输工人和有关人员”、“建筑工人”、“商业工作人员”、“服务性工作人员”不同“蓝领”职业之间转换,而本地劳动力除此之外,还实现了从“蓝领”到“白领”的职业升迁。

总之,外来劳动力已成为上海劳动力资源的重要组成部分,因为文化水平低、缺少技能以及政度对他们的就业歧视等原因,他们的就业及就业转换都与本地劳动力存在明显的分层,他们与本地劳动力就业之间主要是拾遗补缺的作用,对上海城市就业起了积极的促进作用,从而为上海经济、社会的发展作出了贡献。当然也不排除在低层次行职业的领域,外来劳动力就业对本地劳动力就业也造成了一定的冲击,产生了竞争,但这种冲击和竞争与他们对城市就业的积极影响来说,是很小的。因此无论是政府还是市民要认清事实,纠正对外来劳动力的错误观念,消除对外来劳动力的就业排斥行为。政府要加强对外来劳动力的服务功能,最终更好地促进外来与本地劳动力的就业,更加促进上海经济社会的快速稳定发展。

注释:

- ① 在挪威奥斯陆大学人权研究中心 2003—2004 年项目经费的资助下,2003 年 10—12 月,上海社科院人口与发展研究所开展了《外省市来沪从业人员就业情况》和《上海市民从业人员就业情况》实地抽样问卷调查。具体的样本量、抽样方式及样本分布如下:(1)调查对象。外省市来沪从业人员是本人户口不在上海,年龄在 16 周岁及以上,实际或计划在上海居留 1 个月以上的在业人员。上海市民从业人员是具有上海市非农业户口,年龄在 16 周岁及以上的在业人员。原计划抽样调查外省市来沪从业人员 1200 人,同时相应的上海市民从业人员 1200 人。(2)调查区域的确定。根据上海外来流动人口分布比较多的区和中心区、近郊区和远郊区都覆盖的原则,首先选择了闸北(中心区)、徐汇(中心区)、虹口(中心区)、浦东新区(近郊区)、宝山(近郊区)、嘉定(远郊区)6 个区作为调查区,然后通过分别到 6 个区的计生委和统计局等部门的走访,了解各区各街道/居委会外来流动人口的规模,最后确定出 6 个区中的 7 个街道中的 16 个居委会作为调查单位。(3)被调查者的选取。根据 16 的居委会外来流动人口的规模和计划抽取的样本量,确定各居委会需要调查的外省市来沪从业人员的数量,同时也调查相同数量的上海市民从业人员。在整体考虑外省市来沪从业人员和上海市民从业人员的职业和行业分布的前提下,随机进行了样本户的抽取,同时规定一个样本户中只能调查一个人。如果抽中的样本户只有一个人符合要求,就调查这个人,如果有两个以上的对象,必须严格按 KISH(Modified Kish Grid)法来选定。具体方法是:在 KISH 表中,先用人数确定相应的行,用问卷编号的最后一位数字确定相应的列,表格中行与列交叉的数字就代表该户适合的访问对象,具体的数字代表该人的年龄位于第几的成员编码。(4)调查途径。通过被调查街道/居委会基层人员的带领,上海社科院人口与发展研究所 9 位科研人员及 2 位研究生直接展开入户问卷调查,或者由被调查街道/居委会基层人员把符合条件的对象一个个召集到街道/居委会的办公室进行问卷调查。(5)样本量及样本分布。本次抽样调查共发放《外省市来沪从业人员就业情况》问卷 1300 份,最后获得有效问卷 1218 份,有效率为 93.69%,其中:浦东新区 318 份、宝山 200 份、虹口 200 份、嘉定 180 份、闸北 160 份、徐汇 160 份;同时也发放《上海市民从业人员就业情况》问卷 1300 份,最后获得有效问卷 1221 份,有效率为 93.92%,其中:浦东新区 300 份、宝山 220 份、虹口 200 份、嘉定 181 份、闸北 160 份、徐汇 160 份。除特别说明,本文数据主要来自这些抽样调查数据。
- ② 在调查的所有样本中,分别有 416 个外来劳动力和 599 个本地劳动力曾经调换过工作,对于这部分是以这个样本量进行分析的。

参考文献:

- [1] 国务院研究室课题组. 中国农民工调研报告[R]. 北京:中国言实出版社,2006.
- [2] 王桂新,沈建法. 上海外来劳动力与本地劳动力补缺替代关系研究[J]. 人口研究,2001,(1).
- [3] 杨云彦,陈金永,刘塔. 外来劳动力对城市本地劳动力市场的影响[J]. 中国人口科学,2001,(2).
- [4] 袁志刚,封进,张红. 城市劳动力供求与外来劳动力就业政策研究[J]. 复旦学报(社会科学版),2006,(5).
- [5] 375 万外来者为上海增活力,占就业人口近 4 成[J/OL]. 东方网,2004-03-19.
- [6] 同[4].
- [7] 上海社科院人口与发展研究所课题组. 中国城市外来劳动力就业歧视问题研究[Z]. 2005-08.

[责任编辑:庞丽华]