

民族地区城镇少数民族人口的 就业分布与特征

——基于 CHES2011 数据的分析

马 骅

族际就业差异一直是政府和学界关注的热点,观察新时期少数民族与汉族的就业分布及其特征,目的是为揭示民族地区经济社会发展现状、制定政策预案提供主要依据。本文利用 2011 年西部民族地区经济社会状况家庭调查数据(CHES2011),考察了少数民族与汉族在就业分布和就业特征方面的异同,发现当前我国民族地区城镇少数民族与汉族人口的就业差异逐渐缩小,但仍然存在一定的分割痕迹;从就业特征看,少数民族在劳动收入、劳动合同和社会保障以及职业流动等方面都呈现出了规律性特征。

关键词:民族地区 少数民族人口 就业分布 职业流动

作者马骅,中国社会科学院民族学与人类学研究所《民族研究》编辑部副编审。地址:北京市中关村南大街 27 号 6 号楼,邮编 100081。

就业是民生之本,良好的就业格局是社会发展的稳定器,解决少数民族就业问题、提高就业质量是民族地区全面建成小康社会的现实路径之一。在此背景下,对民族地区族际就业差异展开分析,特别是对城镇地区少数民族与汉族就业分布及特征现状进行系统梳理,对判定民族地区社会发展状况与演变态势,进而理解西部地区民族关系,寻求全面建成小康社会可行路径具有重要的意义。此外,对少数民族就业分布和就业质量的分析,还可以检验我国的民族政策是否对少数民族就业起到了积极的推动作用。本文利用 2011 年西部民族地区经济社会状况家庭调查数据(Chinese Household Ethnicity Survey 2011,简称 CHES2011),从多个维度对城镇少数民族与汉族就业差异展开比较分析,以期研究结论对制定相关政策具有一定的参考价值。

一、文献综述

我国少数民族在劳动力市场中形成的就业分布格局一直是国内外学者们关注的热点。在新时期社会快速转型、区域经济发展不平衡问题日益凸显的背景下,对于民族地区劳动力市场发展,尤其是城镇少数民族人口就业机会获取及就业分布状况的研究不断增加,并形成了如下

观点:

一方面,有研究者认为少数民族就业分布主要集中于低端职业,在劳动力市场中处于劣势地位。贝克林(Becquelin)研究发现,新疆少数民族与汉族在就业分布方面的职业层次差异非常明显。^① 波文顿(Bovingdon)认为,这种就业分布的差异对于那些受过正规教育的当地少数民族青年而言更为突出,他们在现实中往往被排斥在高质量的工作岗位之外。^② 乔德里(Chaudhuri)研究了新疆各民族的就业分布状况,发现汉族、回族和蒙古族更多地进入了收入较高的国有企事业单位,而维吾尔族等少数民族则大多从事农牧业。^③ 耶(Yeh)对西藏的研究发现,汉族在就业机会的获取和职业地位的提升方面处于有利地位。^④ 臧小伟发现,市场化改革扩大了少数民族在获取高层次国有部门岗位时与汉族的差距,从而使得少数民族在劳动市场上的劣势地位愈加明显。^⑤

另一方面,有学者研究发现民族地区的少数民族与汉族在就业机会方面并没有出现上述的明显差异,因而就业分布也不存在明显不同。汉纳姆(Hannum)等人利用人口普查数据分析发现,新疆地区受过高等教育的少数民族与汉族在高层次职业获得过程中并无明显的差距,所谓族际就业机会的差距仅存在于中低端职业领域。^⑥ 萨特曼(Sautman)等人对城镇地区的研究也发现,藏族与汉族并不存在就业机会和分布方面明显的差距,在政府机构或者职级较高的职位方面,汉族人口并不占优势,他们往往更多地作为生产领域的蓝领工人或专业技术人员出现。具体而言,在西藏自治区内的汉族暂住人口主要经营小规模商业或服务行业,并没有对当地少数民族的就业机会形成挤压,不存在就业分布的明显差异。而在自治区就业分布格局中,党政部门干部中藏族占了绝大部分,而且商业中也不乏富裕的藏族人口,所以他们才是民族地区经济社会发展的主要受益者。^⑦

最后,来自全国的宏微观数据研究指出,总体上看,少数民族群体与汉族的就业机会和就业分布中的职业等级层次有明显差距,^⑧而且对于少数民族流动人口而言,从他们的流动特征和就业质量来看还存在明显的部门、行业和职业分割,他们中的大多数人分布于中低端行业。^⑨

总之,既有研究大多通过翔实的数据检验了我国民族地区少数民族与汉族在就业分布方面的异同,但囿于所分析的民族区域往往过于狭小,仅针对某一个或某几个少数民族的分析结果,很难从结论上准确描述我国大部分民族地区的真实现状。基于此,本文将通过近年来在西部民族地区开展的微观调查数据,从更加直观的视角分析民族地区人口就业分布及特征现状,以期对这些地区少数民族就业的总体状况进行判定,为政策预案提供线索。本文将通过统计

① 参见 Nicolas Becquelin, "Xinjiang in the Nineties," *The China Journal*, Vol. 44, 2000.

② 参见 Gardner Bovingdon, "The Not-So-Silent Majority," *Modern China*, Vol. 28, No. 1, 2002.

③ 参见 Debasish Chaudhuri, "A Survey of the Economic Situation in Xinjiang and Its Role in the Twenty-First Century," *China Report*, Vol. 41, No. 1, 2005.

④ 参见 Emily T. Yeh, "Tropes of Indolence and the Cultural Politics of Development in Lhasa, Tibet," *Annals of the Association of American Geographers*, Vol. 97, No. 3, 2007.

⑤ 参见 Xiaowei Zang, "Market Reforms and Han-Muslim Variation in Employment in the Chinese State Sector in a Chinese City," *World Development*, Vol. 36, No. 11, 2008.

⑥ 参见 Emily Hannum and Yu Xie, "Ethnic Stratification in Northwest China: Occupational Differences between Han Chinese and National Minorities in Xinjiang, 1982-1990," *Demography*, Vol. 35, No. 3, 1998.

⑦ 参见 Barry Sautman and Irene Eng, "Tibet: Development for Whom?" *China Information*, Vol. XV, No. 2, 2001.

⑧ 参见马戎:《中国各族群之间的结构性差异》,《社会科学战线》2003年第4期。

⑨ 参见苏丽锋:《少数民族人口流动特征及就业质量研究》,《民族研究》2015年第5期。

分析方法来揭示民族地区城镇少数民族人口的就业分布与特征。

二、数据来源及统计描述

(一)数据来源

本文数据来自2011年西部民族地区经济社会状况家庭调查数据(CHES2011)。该调查由中央民族大学经济学院和中国社会科学院民族学与人类学研究所民族经济研究室于2012年6月共同完成,共包含新疆维吾尔自治区、内蒙古自治区、宁夏回族自治区、广西壮族自治区、青海省、贵州省黔东南苗族侗族自治州和湖南省等七个地区。调查采用国家统计局的城乡分层随机抽样方法,强调对各个地区主体民族的家庭调查,问卷内容包含了就业等信息。CHES2011数据覆盖了我国绝大部分民族地区和少数民族聚集区,样本分布面宽,代表性好,能够为研究民族地区经济社会问题提供充分的支撑。根据本文研究所需,笔者选择城镇地区的调查数据,总样本为10,062个,剔除部分无效样本后的有效样本为9921个。

(二)样本的统计描述

笔者对七省区城镇个人加户数据的统计进行了描述。表1详细汇报了调查数据中各民族样本的分布情况。本文数据的总样本为9921个,其中少数民族为4443个,占比44.78%;汉族为5478个,占比55.22%。在少数民族群体中,回族、苗族、蒙古族、维吾尔族、侗族、壮族、土家族、哈萨克族、瑶族、藏族样本占比最多,其余少数民族较少,与我国民族人口的结构基本一致。性别方面,少数民族男性占50.27%,女性占49.73%;汉族男性的占比为48.87%,略低于女性的51.13%,总体上性别比平衡。另外,非农业户籍的少数民族占86.68%,农业户籍的少数民族占13.32%;非农业户籍的汉族占88.26%,农业户籍的汉族占11.74%。可见,有更高比例的少数民族人口从农村流动到城镇居留就业。

表1 样本统计描述一

分类	名称	样本量	占比%	名称	样本量	占比%
少数民族	蒙古族	571	5.76	回族	954	9.62
	藏族	127	1.28	维吾尔族	500	5.04
	苗族	791	7.97	彝族	3	0.03
	壮族	319	3.22	布依族	28	0.28
	朝鲜族	2	0.02	满族	39	0.39
	侗族	379	3.82	瑶族	150	1.51
	白族	9	0.09	土家族	268	2.70
	哈尼族	5	0.05	哈萨克族	204	2.06
	傣族	1	0.01	黎族	5	0.05
	傈僳族	1	0.01	畲族	6	0.06
	高山族	7	0.07	东乡族	9	0.09

民族地区城镇少数民族人口的就业分布与特征

	景颇族	6	0.06	土 族	29	0.29
	达斡尔族	4	0.04	佤佬族	5	0.05
	撒拉族	4	0.04	仡佬族	2	0.02
	锡伯族	7	0.07	乌孜别克族	1	0.01
	裕固族	2	0.02	京 族	4	0.04
	鄂伦春族	1	0.01	合 计	4443	44.78
汉 族					5478	55.22
总 计					9921	100
性 别	少数民族男性	2749	50.27	少数民族女性	2720	49.73
	汉族男性	2233	48.87	汉族女性	2336	51.13
户 口	少数民族农户	569	13.32	少数民族非农户	3703	86.68
	汉族农户	618	11.74	汉族非农户	4647	88.26

表 2 样本统计描述二

	类 别	样本量	均值	最小值	最大值
年 龄	少数民族	4533	33.69078	0	99
	汉 族	5436	38.44684	0	99
	少数民族劳动年龄人口	3392	38.03862	16	64
	汉族劳动年龄人口	4230	40.23475	16	64
受教育年限	少数民族	3428	9.975146	0	25
	汉 族	4203	10.08456	0	26
家庭规模	少数民族	3953	4.156084	1	8
	汉 族	5103	4.212228	1	8

表 2 进一步统计了年龄、受教育年限和家庭规模变量特征。全体口径的统计结果显示,少数民族人口的平均年龄为 34 岁,比汉族的 38 岁小 4 岁;对劳动年龄人口的统计分析则发现,该差距缩小为 2 岁。对数据的详细挖掘还发现,与汉族相比,少数民族 16 岁以下人口占比更高,而且在绝对数量上超过汉族,表明在城镇中少数民族年龄较小的人口更多;同时,在城镇中常住的少数民族农业户籍人口比例也更高。从劳动力工作搜寻的基本规律来看,从农村向城市流动的大多是较为年轻的劳动力及其所携带的子女,所以我们可以判断,在城镇中常住的少数民族农业户籍人口基本都处在相对较小的年龄阶段,因而在总体上使得少数民族群体的平均年龄更低。少数民族总体年龄结构偏小和农业户籍人口占比较大的现实,表明在民族地区少数民族的人口流动逐渐趋于活跃,政府应该对适龄人口的教育、就业服务做出政策预案;而且

要从推进民族地区新型城镇化角度出发,调整和制定新的适应当前特点的民族人口城镇化策略。^①关于家庭规模的统计结果表明,少数民族与汉族在城镇中居留所形成的家庭结构基本相似。

三、就业分布比较分析

结合当前我国劳动力市场中的分割特点,本文从就业部门、行业、职业、单位规模四个方面逐一分析少数民族与汉族在就业分布方面的差异(见表3)。

(一)就业部门比较

从就业的部门来看,总体上少数民族与汉族就业的部门分布比较接近,大部分人集中于国有经济单位和城镇个体或私营企业,只有少部分人供职于城镇集体或其他经济单位,其他类型就业者只占总体的一小部分。具体来看,有50.93%的少数民族在国有经济单位就业,高于汉族的43.38%,而汉族在城镇集体、其他单位、个体和私营企业就业的比例略高于少数民族,但差异并不十分明显。民族就业优惠政策在政府管控的国有部门起到了积极的效果,但在市场化程度较高的个体和私营企业部门吸纳少数民族就业方面的影响效果不大。有研究发现,在民族地区,一方面,少数民族与汉族之间就业的不平等现象仅存在于私有部门;另一方面,汉族在国有企业单位就业机会上更有优势。^②但本文的发现则证明了少数民族在国有部门就业机会获取上高于汉族的事实,进一步揭示了民族政策的积极效应。

(二)行业比较

在行业方面,笔者对问卷中包含的所有19个行业类别都进行了统计,结果发现少数民族在公共管理和社会组织、教育等行业的就业比例比汉族高,而在制造业,交通运输、仓储和邮政业等领域低于汉族。在其他行业的分布情况是,少数民族在农林牧渔业,信息传输、计算机服务和软件业,住宿和餐饮业,科学研究、技术服务和地质勘探业,卫生、社会保障和社会福利业的就业比例略高;而汉族则在采矿业,电力、燃气及煤的生产和供应业,批发和零售业,居民服务和其他服务业等行业的比例略高。总体上看,民族地区就业人员的行业分布平衡度较高,没有出现民族之间的明显差异。少数民族在公共管理和社会组织、教育等行业就业比例较高的事实,说明在我国民族地区城镇劳动力市场中,少数民族在体制内单位的就业方面具有一定优势,并没有出现比汉族就业分布更少的现象。笔者认为,少数民族人口在公共管理和社会组织、教育行业就业比例更高,不仅有利于劳动者获得更高的职业地位和良好的职业发展机会,更有利于民族地区社会治理、落实国家的民族政策,还能够从教育的代际传递过程中,更好地在传承民族文化的基础上,消除民族语言等因素带来的教育交流障碍,不断培养适应民族地区经济发展所需人才。

(三)职业比较

职业方面,从表3可知,少数民族人口在劳动力市场中的职业分布基本平衡,除生产、运输

^① 新型城镇化的核心内容是人的城镇化,对于民族地区而言,还需要结合当地实际考虑促进民族交流交往交融。2014年召开的中央民族工作会议指出,要“准确把握新形势下民族问题、民族工作的特点和规律”,“让城市更好接纳少数民族群众,让少数民族群众更好融入城市”,为今后工作指明了方向。参见《中央民族工作会议暨国务院第六次全国民族团结进步表彰大会在北京举行》,人民网:<http://politics.people.com.cn/n/2014/0930/c1024-25763359.html>,2015年10月30日。

^② 参见马忠才:《中国西部劳动力市场的民族分层》,《社会学评论》2015年第1期。

设备操作人员及有关人员比例低于汉族外,其他职业占比都略高于汉族。如果按照前述部分学者认为的我国民族地区经济发展相对滞后,少数民族人口人力资本水平偏低,那么在职业分布上必然会出现少数民族集中于低端职业的现实问题,但事实上我们可以清晰地发现,少数民族中国国家机关党群组织、企事业单位负责人和专业技术人员的比例比汉族更高,这也再次佐证了少数民族的就业分布与汉族没有明显差异。

(四)不同规模单位的就业分布比较

进一步地,笔者从单位规模的视角来考察少数民族人口的就业分布。表3的分析结果说明,少数民族与汉族就业人员主要分布于人数在11人—50人规模的单位,其次是10人及以下、51人—100人以上的单位,具有相似的分布规律。从具体的比例来看,少数民族有43.40%的人在11人—50人的单位就业,比汉族的34.84%更高,而在其他人数规模的单位中,少数民族则比汉族占比低。事实上,我们已经在前文的分析中发现汉族人口在采矿业,制造业,电力、燃气及煤的生产和供应业,建筑业,交通运输、仓储和邮政业的就业比例高于少数民族,而从单位就业人员数量来看,这些行业所对应的单位规模普遍比较大,因而汉族在上述单位就业的人数比例会高于少数民族。究其原因,笔者认为,一方面政府的就业优惠政策使得少数民族人口更多地集中于公共管理和社会组织、教育等规模相对较小的单位,因而可以说这种单位规模的就业分布特征体现了政策的积极效应;另一方面,这一结果表明从不考虑政府干预下的劳动力市场人才配置角度看,少数民族人口在单位获取方面依然存在选择面相对汉族略窄的问题。因此,培养更多类型的少数民族专业人才并提高他们的专业技能水平,应该逐渐成为该群体今后拓展择业范围的新动力。

表3 少数民族人口就业的分布

分 类	少数民族		汉 族		
	数量	占比%	数量	占比%	
部 门					
	国有经济单位职工	1183	50.93	1281	43.38
	城镇集体经济单位职工	64	2.76	120	4.06
	其他经济类型单位职工	136	5.85	221	7.48
	城镇个体或私营企业主	304	13.09	472	15.98
	城镇个体或私营企业被雇者	341	14.68	477	16.15
	其他就业者	295	12.70	382	12.94
行 业					
	农林牧渔业	135	5.96	154	5.23
	采矿业	9	0.40	39	1.33
	制造业	85	3.75	170	5.78
	电力、燃气及煤的生产和供应业	53	2.34	106	3.60
	建筑业	97	4.28	128	4.35
	交通运输、仓储和邮政业	150	6.62	262	8.90
	信息传输、计算机服务和软件业	44	1.94	50	1.70

	批发和零售业	260	11.47	377	12.81
	住宿和餐饮业	98	4.32	122	4.15
	金融业	45	1.99	75	2.55
	房地产业	15	0.66	21	0.71
	租赁和商务服务业	43	1.90	55	1.87
	科学研究、技术服务和地质勘探业	28	1.24	21	0.71
	水利、环境和公共设施管理业	32	1.41	44	1.50
	居民服务和其他服务业	243	10.72	326	11.08
	教育	224	9.89	255	8.66
	卫生、社会保障和社会福利业	115	5.08	139	4.72
	文化、体育和娱乐业	48	2.12	51	1.73
	公共管理和社会组织	541	23.87	548	18.62
职业	国家机关党群组织、企事业单位负责人	230	10.16	249	8.47
	专业技术人员	497	21.95	609	20.72
	办事人员和有关人员	599	26.46	755	25.69
	商业	391	17.27	479	16.30
	农林牧渔水利生产人员	39	1.72	56	1.91
	生产、运输设备操作人员及有关人员	167	7.38	327	11.13
	军人	6	0.27	3	0.10
	不便分类的其他从业人员	335	14.80	461	15.69
单位规模	10人及以下	401	20.92	526	21.24
	11人—50人	832	43.40	863	34.84
	51人—100人	308	16.07	434	17.52
	101人—250人	198	10.33	295	11.91
	251人—500人	87	4.54	142	5.73
	501人—1000人	48	2.50	78	3.15
	1001人以上	43	2.24	139	5.61

四、就业特征比较分析

就业分布反映职业获取的可能情况,但劳动者在其工作过程中的处境还必须通过与具体

工作关系更为密切的就业特征来判断。因此下文将从工作时间、劳动收入、合同类型和社会保障及职业流动等方面进一步比较少数民族与汉族的就业差异,并对其规律性特点进行总结分析。

(一) 工作时间特征

在平均意义上,少数民族劳动年龄人口的工作时间与汉族基本相同,表明在民族地区的劳动参与方面,少数民族与汉族没有明显差别(见表4)。在分性别的统计分析结果中,平均每天工作时间少数民族男性为7.2小时,少数民族女性为6.2小时;汉族男性为7.6小时,汉族女性为6.6小时,相差不大,考虑问卷设计中包含了上下班途中的时间,所以实际的参与工作时间差异会更小。工作时间是反映劳动参与状况的重要指标,少数民族人口的工作时间与汉族没有明显差别,表明在我国民族地区的族际劳动参与基本趋同,少数民族人口具有通过足够的劳动参与获取劳动收入的机会。女性在总体工作时间内少于男性,且民族内部性别之间、少数民族与汉族女性之间的差别都与我国总体上劳动时间的性别差异相近,没有出现女性工作时间过少、女性工作时间超过男性等特殊现象。

(二) 劳动收入特征

劳动收入是衡量就业状况的最重要因素。根据调查数据中的劳动收入分类信息,笔者将工资性收入汇总并分性别进行统计分析(见表4)。在劳动收入方面,少数民族(3387元)略低于汉族(4223元),少数民族男性的年工资性收入比汉族男性少314元,女性相比少492元,可见女性之间的差距比男性明显。虽然这种劳动收入的差异平均到每个月以后,并不十分可观,但对于劳动力市场来讲,观察这种差异的规律和原因是实施政策预案,营造公平的市场环境的必要前提。因此,笔者还对调查数据进行了收入分组的统计,结果发现,少数民族低收入组群体所占比例更高,而汉族则在高收入组中占比更高;分性别的结果也与此一致。这就进一步证明了在民族地区的劳动力市场中,存在一定的收入分割现象。所以从政策制定的角度考虑,实施针对少数民族的就业优惠政策,帮助他们实现在政府管控部门的就业,一方面是一种保护政策,但另一方面也不可避免地造成了不同部门劳动群体的收入差异。今后应该更多地从提高少数民族人口教育质量、拓展人才的专业种类、提高技能水平等角度入手,让他们获得更多在市场中广泛择业的能力和机会,提高劳动的收益。

表4 工作时间、劳动收入比较

类别	样本量	均值	最小值	最大值	
每天工作时间	少数民族男性	1245	7.207068	0	20
	少数民族女性	1261	6.156384	0	18
	汉族男性	1632	7.63174	0	20
	汉族女性	1568	6.578616	0	20
年工资性收入	少数民族男性	1626	37723.63	0	186448
	少数民族女性	1761	37265.79	0	159209
	汉族男性	2107	38037.52	0	933944
	汉族女性	2116	37757.87	0	933944

(三) 劳动合同与社会保险特征

劳动合同是就业的重要特征,与就业稳定性和工作岗位质量有关,同时还可以反映工作的基本类型。从表5的统计结果来看,民族地区人口就业过程中所签订的合同类型主要集中于固定职工和长期合同工,占到总数的多数,少数民族有53.61%的人属于国家干部和公务员等固定职工合同类型,比汉族的47.85%更高,而在其他类型的合同类型中,比汉族低。这一方面表明少数民族更多地从事比较稳定的工作,另一方面表明他们在就业分布方面还存在一定程度的政策依赖。从签订劳动合同的类型来看,当前时期在我国民族地区的城镇就业中少数民族人口表现出了较好的受劳动合同保护的新现状,不存在被汉族人口挤压的问题,而且在总体上看,没有签订劳动合同的比例也较低。

社会保险方面,少数民族参加城镇医疗保险的比例比汉族高,而在养老保险、失业保险和工伤保险方面的参保比例比汉族低。同时,大部分少数民族与汉族都没有参加社会保险,尤其是养老、失业和工伤保险。考虑到城镇调查中包含部分农业户口在城镇中居留就业的人口,他们大多参加农村合作医疗保险,而不是城镇医疗保险,所以实际上参加医疗保险的总体比例比表6中统计的结果高。具体来看,少数民族除了更高比例的人由单位负担城镇医疗保险外,自己购买医疗保险的人也很多,说明目前我国少数民族人口的医疗保险意识较强,国家应该在民族地区提供更加充足的医疗资源,保证民族地区的就医需求。

表5 签订劳动合同的类型

类别	少数民族		汉族	
	样本量(个)	占比(%)	样本量(个)	占比(%)
固定职工(包括国家干部、公务员等)	1062	53.61	1200	47.85
长期合同工	287	14.49	436	17.38
短期或临时合同工	179	9.04	281	11.20
没有合同的员工	212	10.70	286	11.40
从事私营或个体经营人员	122	6.16	167	6.66
其他	119	6.01	138	5.50

表6 参加社会保险情况

单位:%

参加类型	城镇医疗保险		养老保险		失业保险		工伤保险	
	少数民族	汉族	少数民族	汉族	少数民族	汉族	少数民族	汉族
单位负担	4.36	3.37	7.71	8.43	4.18	4.42	5.90	6.04
自己购买	35.43	30.81	8.01	11.52	1.32	0.99	0.35	0.48
单位与自己共付	4.27	4.77	11.57	15.42	8.05	11.01	3.27	11.09
没有	55.05	60.11	72.12	64.13	85.32	82.70	89.38	88.06
不知道	0.89	0.94	0.59	0.51	1.13	0.88	1.11	0.86

(四) 职业流动特征

职业流动是劳动力市场不同群体就业特征的核心内容,有研究发现,劳动力职业流动与其经济地位的获得关系密切,^①所以分析少数民族人口的职业流动特点,并与汉族对比,可以更加深入地了解两类群体是否在经济地位获取方面存在差别。表7是基于少数民族和汉族样本合并的部门流动关系分析结果,观察可知,处在对角线上的人数占了多数,表明职业流动的部门依赖比较明显。例如,上一份工作是有国有经济单位,那么其流动后依然在国有经济单位的可能性更大。这一特征符合职业流动的基本规律,由于在原有部门中所积累的人力资本和社会资本,包括专用性人力资本、通用性人力资本、在单位建立的社会网络和关系,只有在相同或相近部门求职或工作时才更容易得到有效利用和发挥,所以劳动者考虑职业流动的成本和收益后,往往选择与自己圈子接近、更能发挥自身专业技能优势的部门,这就形成了职业流动的部门依赖特征。^②那么少数民族与汉族在这种路径依赖方面是否完全一样?笔者利用Stata统计软件计算了不同民族有工作变动经历的劳动者的职业相关性,发现少数民族上一份职业与最后一份职业的相关系数为0.7682,汉族为0.6102,少数民族相关性更高表明其职业流动的路径依赖更强。

表7 部门流动关系分析

单位:个

部门名称及代码	对应部门的代码					
	1	2	3	4	5	6
国有经济单位职工(1)	66	4	3	5	3	5
城镇集体经济单位职工(2)	2	19	3	4	9	1
其他经济类型单位职工(3)	1	0	3	0	0	0
城镇个体或私营企业主(4)	2	0	0	10	1	1
城镇个体或私营企业被雇者(5)	1	0	1	17	3	22
其他就业者(6)	0	2	0	1	1	22
总 体	71	26	9	21	31	32

这种较强依赖的职业流动路径特征,可能影响少数民族群体通过自由的职业流动实现收入改善的效果,因为有研究发现竞争充分的市场条件会使职业流动对劳动者收入获得的影响作用凸显,而市场分割则使职业流动对收入决定的影响作用受到显著扭曲。^③目前来看,国有垄断部门与其他部门间还存在诸多市场分割的痕迹,尤其是体制性的因素使不同层级间的职业流动不对称,因而这种职业流动不能更好地发挥缩小行业间收入差距的作用。所以,对于少数民族群体而言,如何提高职业流动的自由度,更好地发挥职业流动缩小收入差距的作用,应该成为未来民族政策的着力点。

① 参见吴愈晓:《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》2011年第1期。

② 本文所述少数民族职业流动的路径依赖,可能更多地发挥着社会资本的作用。这种社会资本对人力资本的互补或替代会在一定程度上扭曲人力资本的信号作用,进一步固化其路径依赖,并导致就业机会不公平现象产生。

③ 参见吕晓兰:《职业流动视角下的收入决定研究》,浙江大学博士论文,2014年。

五、结论及政策建议

本文利用2011年西部民族地区经济社会状况家庭调查数据(CHES2011),直观地分析了城镇中的少数民族与汉族就业分布的差异,并厘定了少数民族人口目前所形成的就业特征。基本结论如下:

第一,少数民族在国有经济单位就业比例高于汉族,汉族则在其他部门就业的比例略高于少数民族,但差异并不明显。行业分布平衡度较高,民族之间没有出现明显差异,少数民族在公共管理和社会组织、教育等行业就业比例略高。少数民族与汉族在劳动力市场中的职业分布基本平衡,除生产、运输设备操作人员比例低于汉族外,其他职业占比都略高于汉族。在不同规模单位就业中,少数民族与汉族具有相似分布规律,但少数民族更趋向于在规模中等偏下的单位就业。

第二,在平均意义上,少数民族劳动年龄人口的工作时间与汉族相近,劳动参与趋同。劳动收入方面,少数民族略低于汉族,女性之间的差距比男性明显。民族地区人口的就业合同类型主要集中于固定职工和长期合同工。少数民族参加城镇医疗保险的比例比汉族高,而养老保险、失业保险和工伤保险的参保比例比汉族低。民族地区人口在职业流动过程中的部门依赖比较明显,而少数民族职业流动的路径依赖比汉族更强。

由于新时期民族地区经济社会发展取得了长足进步,民族人口的就业选择出现了新的趋势,形成了新的特征,而且有别于国际国内学者既有研究的观点,因而本文的研究结论希望对制定相关政策具有新的参考价值。政策建议如下:

第一,结合当前现状构筑新的民族地区就业政策模式。政府要在民族地区经济社会发展规划上关注民族因素,注重相对应的制度设计;要注意对少数民族在劳动力市场中多元化就业选择的引导,实现不同部门、行业、职业就业的自由选择。

第二,增进各民族间经济互通,拓展少数民族就业空间。少数民族在国有经济部门以外的部门就业分布比例较低,揭示了该群体在劳动力市场中择业的能力不足,说明我国的民族优惠政策必须逐步灵活化,有区别地实行不同人力资本水平人口的差异化政策,扩展就业的空间,让少数民族有能力在不同规模单位实现自愿就业。

第三,从安置就业角度出发做好民族地区内部人口的城镇化工作。随着城镇化的快速推进,城乡劳动力在未来较长时期必然首先在民族地区内部流动,因而应该从安置就业的角度出发,将城镇化的工作重点放在民族地区内部,尤其是西部少数民族较为集中的省区,要有重点地在流入城市做好政策预案。

第四,继续加大少数民族地区教育投入,提高民族人口的劳动技能,增加职业流动的自由空间。本文研究发现,少数民族职业流动的路径依赖更强,可能影响他们通过自由的职业流动实现提高收入的目标,所以要在提高劳动力市场化程度的同时,加大通过教育提高人力资本的政策扶持力度。但目前我国少数民族地区经济相对落后,教育等公共资源的配置也比较薄弱,所以要加强民族地区的教育投入,发展职业教育,提高少数民族人口的技能水平,增加在个体、私企等就业岗位获取工作的能力。

[责任编辑 贾益]

The Employment Distribution of Ethnic Minority Population in Cities and Towns in Ethnic Areas and Its Characteristics: An Analysis

Based on Data from CHES2011 **Ma Xing**(26)

Abstract: Ethnic differences in employment have been the focus for governments and academic circles. To Survey the employment distribution of the ethnic minorities and the Han people and its characteristics in the new period means to reveal the status quo of economic and social development in ethnic areas and to provide the main basis for making policy plan. By using the data from Chinese Household Ethnicity Survey 2011(CHES2011), the paper examines the similarities and differences of the employment distribution and employment characteristics between the ethnic minorities and the Han people, and finds that the current employment differences between the ethnic minorities population and the Han population in cities and towns in ethnic areas are gradually decreasing. However, there are still some traces of segmentation; patterns of the ethnic minorities' labor income, labor contract, social security, occupation mobility, etc. emerge from the employment characteristics.

Keywords: ethnic areas; ethnic minority population; employment distribution; occupation mobility.

The Puzzlement of Social Sciences in the 20th Century and a Way Out:

A Dialogue with Clifford Geertz's Essay, "Thick Description:

Toward an Interpretive Theory of Culture" **Cai Hua**(37)

Abstract: The theorization of social sciences in the 20th century walked forward with difficulty. Clifford Geertz's essay, "Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture", which comprehensively explored the basic problems in the process, was an important document in the history of social sciences in the 20th century. As a response to Clifford Geertz's relative thinking, this paper tries to reveal the puzzlement of interpretive anthropology and social sciences as a whole and its methodology root based on an analysis of social science epistemology. In addition, on the basis of belief theory, it also endeavours to give a solution to one of the classic puzzles in social sciences: "what is ethnography".

Keywords: Clifford Geertz; culture; ethnography; social science; interpretive anthropology; belief anthropology.

Uxorilocal Marriage or Adopted Marriage: A Re-Understanding on the

"Zu Mei Marriage" of Bai people in Heqing County, Yunnan

Province from the Viewpoint of Anthropology **Ma Tengyue**(59)

Abstract: The term "zu mei", literally meaning "enter the door", is a popular marriage style in Bai society. Because of its matrilineal form, most researchers use "ru zhui" 入赘, a Han term of uxori-local marriage to refer to zu mei and thus considering them the same. In this article I will use my analyses on zu mei among the Bai people of Heqing county, Yunnan Province, to demonstrate that zu mei is actually a special marriage style that combine adoption and marriage. I agree that scholars who mistake zu mei for uxori-local marriage are misled due to the Han ethnocentric bias.

Keywords: "zu mei marriage"; adopted marriage; uxori-local marriage; Bai people.