

家庭生产、社会网络与白选择

——非正规就业决策因素与影响

Household Production, Social Networks and Self-selection

—— *Determinants and Implications of Participation in Informal Employment*

李晓曼 著



中国劳动社会保障出版社

家庭生产、社会网络与自选择

——非正规就业决策因素与影响

Household Production, Social Networks and Self-selection

——*Determinants and Implications of Participation in Informal Employment*

李晓曼 著



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

家庭生产、社会网络与自选择：非正规就业决策因素与影响/李晓曼著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2016

ISBN 978-7-5167-2666-2

I. ①家… II. ①李… III. ①人力资源-研究-中国②就业问题-研究-中国 IV. ①F249.21②D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 202780 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 10.25 印张 142 千字

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

定价：28.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 50948191

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

内 容 摘 要

非正规就业凭借着对政府、企业和就业者的多方裨益在世界范围内快速发展。如今，我国城镇新增就业的40%来源于非正规就业。与此同时关于这种就业形式的定义、对就业者产生的影响和市场功能一直备受争议。为了厘清这些争议，本文尝试从非正规就业者微观决策的视角，探索个体参与非正规就业的原因和非正规就业作为一种制度安排带给参与者的影响，以期对非正规就业进行功能判断和角色定位。

由于非正规部门呈现出女性化的特点，本文从探索非正规就业决策性别差异的角度出发，选取了具有显著“性别偏好”的特征变量——家庭生产和社会网络，将其纳入就业决策的模型中去，以期阐释不同性别中非正规就业决策的差异。同时，为了探索非正规就业者的决策机制，本研究重点考察了自选择效应对决策的影响类型和影响程度。

在对非正规就业二元决策的分析中，就业搜寻方式对个体参与非正规就业决策的贡献最大，选择正式的搜寻渠道，可以显著降低个体进入非正规就业的概率。此外，家庭因素显著影响了女性的非正规就业参与决策，并在一定程度上决定了男女在不同就业状态下收入差异。同时，社会网络呈现出显著的性别特征，无论是就业状态决定还是收入决定，它对女性群体的影响都比男性群体更为显著，影响程度更大。通过对选择效应的识别和分析本研究发现，总体来看，一些不可观测的特征使得非正规就业者如果参与正规就业可以获得更高的收入水平，但是基于制度和资源的壁垒，他们被迫进入了非正规就业。但当考虑到性别的异质性时，这种负的自选择性仅表现在女性群体中，而对于男性非正规就业参与者而言，非正规就业决策是建立在自身收入优势上的选择。

接下来，本研究将非正规就业中的自雇者、短期临时雇工进行区分，研究了非正规就业的多元决策和工资决定。结果发现在非正规就业内部也存在

很强的异质性。短期临时工作主要满足劳动者的灵活性诉求，而自雇就业模式带给我国的劳动者收入的不稳定性高于其工作时间的灵活性；社会网络对自我雇佣者来说非常有价值，对短期临时工却没有显著作用；非正规就业群体总体上的负选择性对于自我雇佣者来说却是个例外。平均来看，自雇者是基于自身比较优势，主动选择进入非正规就业中去的。为了验证这一结论，本研究还研究了非正规就业进入决策的影响因素。研究发现，由正规就业转入非正规就业的个体，经验是最显著的解释变量，且以前从事正规就业的群体选择自我雇佣的概率更大，自雇者正的自选择性得到验证。另一方面，由失业转入非正规就业的个体，社会网络是最显著的影响因素，且进入短期临时工作的概率更大。

最后，本研究分部门收入差异和性别收入差异两个角度阐述了非正规就业对参与者的影响。在利用分解方法评估非正规部门的项目效果后，本研究发现，非正规就业作为一种制度安排，对正规部门与非正规部门间不同收入水平上的群体的作用具有很大差异。两个部门间低收入群体的收入差异最大，但这种差异绝大部分是来自于选择效应，它将个体特征处于劣势的群体聚集在非正规就业部门，从而拉大了两个部门间的整体收入水平。作为一种灵活、低门槛的就业形式，非正规就业制度本身甚至可以缩小两个部门间低收入者的收入差异。但是对于中高收入群体来说，非正规就业部门扩大了他们的收入差异，由于就业制度安排差异带来的收入差异超过了50%。

此外，非正规就业对于女性来说增加了她们受到歧视的程度，由非正规就业制度安排导致的性别收入差异达到24%左右。在这种由就业部门的性别隔离引起的性别工资差异中，超过一半的部分可以被本研究构建的收入方程解释，可见基于家庭生产和社会网络的“性别偏好”因素是将女性聚集于非正规部门并受到工资歧视的主要原因。

基于以上的发现，本文最终回答了关于非正规就业的功能定位的问题。本研究认为不能将其简单视作低效的次级劳动力市场。非正规就业作为一种制度安排对于男性或是自雇者来说是具有收入吸引力的市场，对于弱势群体

来说是可以帮助他们摆脱失业，增加收入的就业模式。当我国的劳动力总体素质处于较低水平时，提高市场灵活性和非正规化是有效率的。非正规就业作为一种制度安排可以为弱势低收入群体提供生计性的就业机会，并且在正规部门的经济受危机重创时，为就业者提供灵活性和缓冲的机会。

CONTENTS

目 录

第一章 绪论	1
一、问题的提出	1
二、研究目标与内容	4
三、研究方法与技术路线	12
四、结构安排	15
五、创新及贡献	15
第二章 非正规就业的参与决策与自选择	18
一、文献综述	18
二、二元决策的模型建立	25
三、实证结果	34
四、本章小结	48
第三章 非正规就业参与的多元决策与转入决策分析	50
一、文献回顾	50
二、非正规就业参与的多元决策：模型与估计方法	52
三、非正规就业参与多元决策的估计结果	54
四、非正规就业的转入决策分析	67
五、多元选择模型的假设检验	77
六、本章小结	77
七、本章附录	80
第四章 非正规就业与收入不平等	84
一、文献综述	84
二、非正规就业决策与部门间收入差异	86
三、非正规就业决策与性别收入差异	102

四、本章小结	108
第五章 研究结论与政策建议	111
一、主要发现与结论	111
二、对结论的进一步探讨	116
三、政策建议	118
四、研究局限与展望	120
附录 2008 年中国社会综合调查问卷（部分）	122
A 部分：个人基本情况	122
B 部分：家庭基本情况	124
C 部分：教育及工作	129
E 部分：社会交往与求职	136
参考文献	138

第一章 绪 论

一、问题的提出

罗宾·科恩与保罗·肯尼迪 (Robin Cohen & Paul Kennedy, 2001) 在他们的著作中说“世界已经进入了弹性劳动与经济不稳定、工作不稳定的时代”^①。在过去的四十多年时间里,非正规就业作为国家促进就业的“灵药”,企业保持雇佣弹性的良方和弱势群体快速获得工作的机会,而获得蓬勃发展。依据国际劳工组织的估计,在发展中国家,非正规就业占非农就业的比重在 $1/2 \sim 3/4$,具体到亚洲,这一比例高达 65% (ILO, 2002)。1990—2003 年期间,全世界新增劳动力 5.82 亿人,其中 20% 来自于我国的非正规部门的新增劳动力 (1.18 亿人);而在我国,城镇非正规就业已经占城镇总就业的 58%,城镇非正规经济已经占国内生产总值的 $1/3$ (胡鞍钢、赵黎, 2006),城镇新增就业的 40% 来自非正规部门^②。

非正规就业快速发展的同时,各种与之相关的争议就从来没有停止过,并且成为研究者、政策制定者争相关注的热点。

首先,国际劳工组织对非正规就业的定义和统计标准的认识历经了 30 年的时间。从 1973 年提出的基于“工作单位状态”的非正规部门的就业到 2003 年确定的“基于个体福利状态”的非正规就业,这一过程,体现了政策制定者和统计者对非正规就业关注点的转移,即从宏观上对就业总量和部门贡献的把握逐步转移为在微观上对非正规就业个体福利标准和从业质量的

① [英] 罗宾·科恩, 保罗·肯尼迪. 全球社会学 [M]. 文军等译. 北京: 社会科学出版社, 2001: 106.

② 该数据来自于我国人力资源和社会保障部相关负责人的访谈资料。

关注。

其次，从功能上看，大部分学者认为非正规部门是传统低效的经济部门，伴随着正规经济规模的增长，最终将会萎缩消失（Sethuranman, 1981）。但是现在已经有越来越多的学者和政策制定者发现在可以预见的未来，它将是一个主要的就业领域，不仅会为低收入群体提供就业、产品和服务，并在国民生产总值中占据举足轻重的地位（Freeman, 2010）。

最后，从参与者类型以及对其实施的影响来看，传统的政策制定者和研究者认为非正规就业者主要由那些生存型的自营职业者构成，由于规模极小，他们不会受到国家政策的覆盖和影响，并且这种就业形式带给他们的主要影响是收入和就业状态的不稳定^①。但是，现在已经有越来越多的学者发现，非正规经济中也包括大量的稳定发展的企业和具有活力的经济组织，同时非正规就业不仅包括自雇者也包括工资雇佣者（受雇者），他们在非正规就业中追求自己成为自由职业人的梦想，同时也会受到国家经济和就业政策的影响（Chen et al., 2005；杨燕绥、赵建国，2006）。

在这些对于非正规就业定位、功能的争议中，哪种判断更符合我国非正规就业的现实情况，我国的非正规经济的发展方向如何。为了厘清这些对非正规就业的争议，判断我国非正规经济部门的实际发展情况，我们有必要对非正规就业的参与者进行深入研究，从微观数据上获得更多的证据，从而支撑对非正规部门的宏观定位。另外，非正规就业内部呈现出很强的性别异质性。非正规部门被称为“女性化”部门（Bonilla, 1990）。虽然具有灵活性的非正规就业制度并非专为女性而设，但它在发达国家和发展中国家被女性接受的程度高于男性却是不争的事实。国际劳工组织 2002 年的报告《非正规经济中的男性和女性》中指出，在非正规就业最典型的三种形式——非全日制、临时工作和自营就业（自雇）中，女性都占有相当的比例，特别是从 1990 年以后，非全日制工作中女性的比例在澳大利亚、日本保持在 70% 左

^① Chen, M., J. Vaneek, et al., Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, Geneva: ILO, 2002.

右,在德国更是达到85%。在我国,依据国家新闻办公室发布的报告,女性在非正规就业人员中的比例已经达到63.7%^①,远大于城镇单位中女性所占的比例。

在这种背景下,传统的劳动力供给模型对于非正规就业的决策显得缺乏解释力。首先,传统的劳动力供给决策以个体能提供的市场劳动时间作为衡量就业模式的尺度,例如全日制、非全日制、自我雇佣与全职主妇等。但非正规就业涵盖的内容不仅仅是劳动时间,这种就业模式的内涵还包括劳动关系稳定性、就业质量等要素。因此,仅从劳动时间的概念来看待非正规就业者的微观决策,并不能揭示我国劳动者参与非正规就业的动因,也无法全面衡量这种就业模式带给他们的实际影响。其次,女性的劳动力供给决策显现出与男性截然不同的特点,为了识别在非正规就业参与中的性别差异,本研究需要在供给决策中引入具有“性别偏好”的变量。例如,现有针对非正规就业参与中性别异质性的研究都考虑到了女性在家庭与工作间的平衡,因此广泛地将家务时间、子女数量纳入决策模型当中,同时,这些因素对男性却不产生影响(姚先国、谭岚,2005)。

然而,仅仅从个体的“地位结构观”^②来解释决策行为并不够,近些年来,经济社会学中,产生了另一个解释性别行为差异的视角——网络结构观,即把人与人、组织与组织之间的纽带关系看成一种客观存在的社会结构,分析这些纽带关系对人、组织的影响(边燕杰,2001)。因此,在这种视角下,女性的非正规就业参与决策是如何做出的,我们是否可以通过纳入“网络结构”来更好地解释女性聚集于非正规部门的原因。

此外,忽略自选择效应的存在会阻碍我们把握这些要素对非正规就业参与决策的实际影响。一些不可观测的特征可能使得某一类个体倾向于选择某种就业模式,此时,样本不再服从随机分布,从而所展现出来的就业模式对个体的影响和各要素的回报率就会存在偏误。虽然也有一些学者尝试将选择

① 数据来源于《2003年中国人权事业的进步》报告。

② 指基于个体特征,女性在家庭分工和劳动力市场所处的角色地位。

性偏差纳入到非正规就业的决策框架中去（姚先国，2005；宁光杰，2012），但是由于缺乏对选择性偏差实质与内涵的把握，这些研究并没有分析出选择效应与个体决策行为的内在关系，也未能通过其把握不同群体的非正规就业参与决策的特征。

综上所述，非正规就业从定义到功能再到对参与者的影响都充满争议，并且非正规就业群体存在很强的性别异质性，在不能准确识别和判断选择性偏差的情况下，我们没有办法真正把握个体参与非正规就业的决策过程和影响。在此基础上，对于这种就业体制的定位和判断绝不能一概而论，本研究必须结合我国劳动力市场的实际发展状况，来探索和搜集影响微观主体就业决策因素和机制的相关证据。

然而如今，我国还未形成对非正规就业统一的认识框架，加之非正规就业统计上的困难与相关数据的缺乏，学术界对劳动者参与非正规就业原因多停留在宏观层面上的定性判断，缺乏微观层面规范科学的实证探析，不能准确把握微观个体基于自身特征选择就业模式的原因及影响。这种微观个体决策分析的缺乏，直接影响了对非正规就业的功能判断和角色定位，也不能提供合理的政策支撑。

微观决策的分析能回答宏观数据统计不能解释的问题，通过研究微观主体就业决策的影响因素、人力资本投资收益率、收入不平等状况与性别收入差距等，可以判断非正规就业市场的配置效率，是否存在市场分割与扭曲，并进一步回答我国的非正规就业市场是灵活用工的市场还是市场分割中的低级劳动力市场，从而对如何处理劳动力市场的稳定性与灵活性有着重要的政策启示。

二、研究目标与内容

非正规就业的定义和分类一直以来都饱受争议，由于没有成熟的非正规就业调查数据，现有实证研究都需要按照就业状态人为地筛选数据。因此弄清楚非正规就业定义和分类对本研究筛选合适的的数据，进行实证研究至关重要。本小节首先梳理了非正规就业的概念沿革，从而发现统计上对它存在争议的来源，在此基础上我们提出本研究的目标和内容。

（一）非正规就业的概念沿革

1. 非正规部门内的就业

非正规就业的概念从对非正规部门的定义中产生，旨在关注在非正规部门从业的低收入劳动群体。非正规就业部门的概念在 1973 年首先诞生于一篇题为“就业、收入和平等：肯尼亚增加生产性就业的战略”的报告，并引发了世界范围内关于非正规就业的关注。随后，国际劳工组织在“1991 年局长报告：非正规部门的困境”中，首次给非正规部门进行了明确的定义，即“发展中国家城市地区那些低收入、低报酬、无组织、无结构的很小生产规模的生产单位或服务单位”，主要包含三种类型：小型或微型企业、家庭企业、独立的服务者。

伴随着对非正规部门内从业者的关注，1993 年的第 15 届国际劳工统计大会（ICLS）通过了《关于非正规部门就业统计的决议》，并首次正式提出了对非正规部门的国际统计定义，即：（1）不构成独立的法人实体的私人企业，没有完整的经济账户，金融活动与生产活动分离；（2）企业提供的产品和服务至少有一项是为了在市场销售；（3）雇佣规模低于国家规定，企业和被雇用职员都没有在国家法律允许范围内进行注册；（4）从事包括在农业部门内部的非农业的活动。依据非正规部门的概念，非正规就业被定义为那些在非正规部门内的岗位，或是在考察期内至少被一家非正规企业雇用。这种定义方式忽略他们实际的就业状态和这项就业是主要职业还是其第二职业。

紧接着为了使其编入国民经济核算体系（System of National Accounts），非正规部门的定义必须在核算上具有可操作性，即在经济核算体系中能与正规部门区别开来，以满足统计部门计算其对国民生产总值贡献的需要。于是，国际劳工组织开发出了既让劳动统计专家可以接受，同时又能满足国民经济核算人员的需要的非正规部门的概念。在这个背景下，非正规部门的概念依照生产单位（企业）的特征而非就业者的就业特征而进行定义，这也是之后出现的非正规就业并非全部发生在非正规领域的原因。

第 15 届国际劳工统计大会通过的非正规部门的定义引来各种各样的质疑。首先是那些受雇于微型企业或者自雇的人，很难被统计调查涉及，因此

他们的就业活动在基于企业特征的非正规部门的统计以外。此外，外包工、分包工和自由工作者等的就业活动在自雇和受雇的边界上，不容易区分，因此会给非正规部门的统计带来困难。最主要的质疑是基于企业特征的非正规部门的定义不能涵盖就业的非正规化趋势，许多国家非正规部门快速增长，就业形式更加多样化。总之，第 15 届国际劳工统计大会对非正规部门的定义并不能满足统计非正规就业的需要。

2. 从基于单位的非正规就业到基于工作特征的非正规就业

在第 15 届国际劳工统计大会片面地定义了非正规就业的背景下，2001 年在印度举办的非正规部门统计专家会议决定有必要将非正规部门外的非正规就业也纳入非正规就业的统计体系。很多统计数据的使用者很容易混淆“非正规部门中的就业”与“非正规就业”两个概念，是因为他们没有意识到这两个概念下不同的观测单位：“工作单位”与“就业岗位”。

2003 年，第 17 次国际劳工统计大会通过了《关于非正规就业统计定义的指导方针》，认为非正规就业的定义应该依据不同国家的具体情况而有所不同，不仅存在于发展中国家也存在于发达国家。这次会议将非正规就业的统计范围定为在观测期内所有正规部门、非正规部门和家庭内非正规岗位的总量，并且将非正规就业认定为：若劳动关系在实际或法律中不受国家劳工法规、所得税制度的规制，并且不受社会保障、社会保护或其他员工福利的覆盖，即被认为是非正规就业。这种定义被称为基于福利的非正规就业定义。非正规就业的定义至此超越了非正规部门的范畴，以工作本身而非员工的单位为观测单位，根据员工实际就业状态和福利水平进行判定。

图 1—1 显示了判定非正规就业的具体操作标准。根据统计便利和现实情况，第 17 次国际劳工统计大会提出了非正规就业的概念性框架图。

3. 非正规部门的就业与灵活就业

与非正规就业相比，非正规部门的就业忽略了在正规部门内部的非正规就业，而我国提出的“灵活就业”弥补了这一不足。

“灵活就业”最早出现在我国劳动和社会保障部劳动科学研究所 2001 年提出的《灵活多样就业形式问题研究报告》中。在该报告中，灵活就业被定

生产单位类型	就业中的工作地位								
	自负盈亏的工人		雇主		家庭工人	雇员		生产合作社成员	
	非正规	正规	非正规	正规	非正规	非正规	正规	非正规	正规
正规部门企业					1	2			
非正规部门企业 ^(a)	3		4		5	6		8	
家政服务 ^(b)	9					10			

图 1—1 非正规就业概念框架图

(a) 如第 15 次国际劳工大会的统计学者所定义（排除雇用家政服务人员的家庭）。

(b) 生产的最终产品仅供自身使用的家庭和雇用家政服务人员的家庭。

非正规就业：方格 1~6 和方格 8~10。

非正式部门就业：方格 3~8。

非正规部门以外的非正规就业：方格 1、2、9 和方格 10。

（注：灰黑色阴影的方格指的是根据其定义不属于所讨论的生产单位的工作岗位，浅灰色阴影的方格指的是正规的工作岗位，没有阴影的方格指的是各种各样的非正规工作岗位）

义为：“劳动时间、收入报酬、工作场地、社会保险、劳动关系等几方面（至少一方面）不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。”由于非正规就业存在着一定程度上的歧视，因此“灵活就业”的提法被广泛运用于官方的称谓中。伴随着科技进步和新兴产业的发展，现代企业组织管理和经营方法在不断变革，以远程就业和非全日制就业为主的灵活就业人员成为正规部门的正式雇员。这一类型的灵活就业人员，只是在工作场地或劳动时间方面与传统就业有所不同，仅从单位特征或是工作特征很难将他们与通常的正规就业人员进行区分。因此，曾湘泉等（2006）认为我国的灵活就业比国际上认定的非正规就业的覆盖范围更广，就业形式更加复杂、多变，并认为灵活就业不仅包括非正规就业，而且包括部分正规就业，国际劳工组织的非正规就业统计定义与方法，不能准确反映我国灵活就业的全貌。

4. 学者对非正规就业的定义

在实证研究中，学者根据自己的研究目的通过更为细致的条件来筛选非正规就业的样本。马克勒（Marcouiller et al., 1997）按照单位规模和社会

保险的覆盖程度来确定个体的非正规就业从业状态。他们将受雇于5人以下的微型企业的雇员和没有享受社会保障的雇员视为非正规就业的从业者。还有学者将没有签订正式的劳动合同、没有医疗保险和养老金以及没有支付所得税作为识别非正规就业的三条标准 (Savvedra & Chong, 1999)。

我国学者对非正规就业定义呈现出转型国家的特点,虽然伴随着争论,但随着非正规就业在我国的发展变得逐渐清晰。在我国实践中,通常有两种方式定义非正规就业:一种是依据所在单位的规模和性质。例如,有些学者认为非正规就业者包含三类群体:私营企业从业人员、个体经济的从业者(自雇者)和未纳入统计部分的农村转移劳动力(农民工)(胡鞍钢,2006)。但是这种对非正规就业概念的讨论,显然忽略了在正规部门中从事非正规就业的从业人员。另一种是依据劳动者的契约地位或社会保障地位,将非正规就业的概念界定为具有非标准化的雇佣关系,包括自雇、临时雇用、无合同或无规范合同的雇用等,并且不受政府税收监管覆盖的从业形式(万向东,2008;杨宜勇,2002)。

5. 评价以及本文的定义

国内学者多按照就业单位的特征对正规与非正规就业进行划分,忽略了我国与发达国家劳动力之间存在的不同,即劳动力市场分割,以及正规部门内部用工的双轨制。因此基于单位性质的就业类型的划分,必然带来就业类型的分析误差,不能全面描述非正规就业的特征。为克服这一不足,本文采纳基于工作特征的非正规就业的定义,“具有非正式雇佣关系(无合同、临时雇用、随意决定收入等)、没有进入政府监管体系、就业性质和状况处于低层次与边缘地位的就业都被认为是非正规就业”(Henley & Carneiro, 2009),同时结合“劳动时间”和“工作场地”因素将正规部门内部的灵活就业群体也作为非正规就业的组成部分。在此基础上,本研究利用这些非正规就业工作的特征来筛选数据。

需要指出的是,在论述就业模式选择的过程中,本研究用正规就业与非正规就业(或正规就业者与非正规就业者)代替正规部门与非正规部门的说法,在评价非正规部门对就业者效应时,本文特指非正规部门是一种就业制

度安排，也包含在正规部门的非正规就业模式中。

（二）其他概念的界定

本研究中其他核心概念的界定如下：

1. 家庭生产

贝克尔（Becker，1965）提出的家庭经济学，其核心理论假设是家庭既是效用最大化的消费单位，也是生产单位。个体通过家庭生产的方式，将市场上购买的产品与非市场劳动时间结合在一起，生产出直接为家庭提供效用的产品，即个体通过分配从事市场劳动的时间与家庭时间达到家庭效用的最大化。本研究为了探索非正规就业决策中的性别差异，基于家庭联合劳动供给理论，将女性的非市场劳动时间作为家庭生产的时间，假设其在家庭效用最大化的约束下进行市场劳动的供给决策。因此，家庭生产因素在本文中特指孩子数量、是否三代同居等会影响女性市场劳动供给的因素。同时本文的实证研究还涉及一些更为宽泛的家庭因素，包括婚姻状态、14岁时父亲的工作状态等，这些因素不直接影响女性的劳动力供给决策，但是会对个体的非正规就业决策产生影响。其中，在本研究中家庭生产因素是关注的重点。

2. 社会网络

从社会结构观出发，本研究中引入了社会网络因素来分析个体非正规就业的参与决策。按照科尔曼（Coleman et al.，1990）的定义，社会资本的概念分为三个层次：第一，有助于“做成某事”的社会关系的变化；第二，创造出来的一种社会关系（或是关系的社会结构）；第三，可以引致某些行动，并且这些行动可以为个体带来资源。不同的研究者根据研究目的差异，选择的衡量社会网络的因素迥异。

在本研究中，社会网络因素围绕着非正规就业决策的过程，包含以下三个方面的内容：是否使用社会网络（工作搜寻方式）、网络规模（关系人数量、“拜年网”^①）和网络质量（弱关系）。具体含义和使用方法，本研究将在

^① “拜年网”是由个人与个人、家庭与家庭等在春节拜年活动中建立的联系，是更广义的社会网络概念。