

# 西藏易地搬迁人口就业质量研究

刘天平<sup>1,2</sup> 姚肖勇<sup>1</sup> 郭健斌<sup>2,3</sup>

(1. 西藏农牧大学 植物科学学院; 2. 西藏农牧大学 西藏乡村振兴研究院; 3. 西藏农牧大学 资源与环境学院, 西藏 林芝 860000)

**摘要** 推动民族地区易地搬迁人口高质量就业, 有利于巩固拓展脱贫攻坚成果和促进共同富裕。在初步了解西藏易地搬迁人口基本就业情况的基础上, 通过实地调研获取555份就业数据, 以就业质量理论为指导, 主要从薪酬待遇(月均收入、加班补贴)、权利保障(合同签订、社会保障)、工作环境(环境舒适性、岗位危险性)3个方面6个指标考察其就业质量。结果表明: 调查样本的薪酬待遇不高, 样本之间差异显著; 劳动合同有利于提高收入, 但劳动者权利保障有限; 工作环境喜忧参半, 舒适性与危险性并存。同其他群体比较, 既有共同性又有差异性。因此建议: 鼓励外出就业, 兼顾就地就近灵活就业; 加强教育培训, 提升从业人员就业能力; 加强宣传引导, 提高劳动权益保障水平; 改善工作环境, 降低危险性提高舒适性。

**关键词** 易地搬迁人口; 就业质量; 就业能力; 西藏

中图分类号: F249.27

文献标志码: A

文章编号: 2096-4781 (2026) 04-0542-13

DOI: 10.19707/j.cnki.jpa.2026.04.015

## Research on Employment Quality of Relocated Population in Xizang

LIU Tianping<sup>1,2</sup>, YAO Xiaoyong<sup>1</sup>, GUO Jianbin<sup>2,3</sup>

(1. Plant Science College, Xizang Agricultural and Animal Husbandry University; 2. Xizang Rural Revitalization Research Institute, Xizang Agricultural and Animal Husbandry University; 3. Resources and Environment College, Xizang Agricultural and Animal Husbandry University Linzhi, Xizang 860000, China)

**Abstract:** Promoting high-quality employment for relocated populations in ethnic areas is conducive to consolidating and expanding the achievements of poverty alleviation and promoting common prosperity. Based on a preliminary understanding of the basic employment situation of the relocated population in Xizang, 555 pieces of employment quality related data were obtained through field research. Guided by the theory of employment quality, employment quality was mainly evaluated from six indicators including salary and benefits (monthly average income, overtime subsidies), rights protection (contract signing, social security), and working environment (environmental comfort, job hazard). The results indicate that the salary and benefits of the survey sample are not high, and there is a significant difference between the samples; labor contracts are beneficial for increasing income, but the protection of rights is limited; the working environment is mixed, with both comfort and danger. Compared with other

收稿日期: 2025-09-17

作者简介: 刘天平 (1974-), 男, 汉族, 湖北潜江人, 硕士, 教授。研究方向: 主要从事农村减贫与发展方面的研究。

通信作者: 郭健斌 (1980-), 男, 汉族, 内蒙古清水河人, 硕士, 教授。研究方向: 主要从事农户土地利用与生计策略方面的研究。

基金项目: 西藏自治区哲学社会科学专项资金项目“乡村振兴背景下西藏脱贫户脱贫稳定性评价与脱贫成果巩固拓展研究”(21AJL01); 西藏自治区哲学社会科学专项资金项目“乡村振兴战略背景下西藏代耕农户贡献及其保障机制研究”(23ZDD12); 国家社会科学基金重点项目“数据要素赋能西藏民生保障与农牧民自我发展能力协同机制研究”(项目编号: 25AJL011)。

groups, there are both similarities and differences. Therefore, it is recommended to encourage employment outside the home and take into account flexible employment opportunities nearby; strengthen education and training to enhance the employability of practitioners; strengthen publicity and guidance to improve the level of labor rights protection; improve the working environment, reduce risks, and enhance comfort.

**Key words:** Relocation population; Employment quality; Employability; Xizang

实现更加充分更高质量就业,是推动经济社会高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求,是践行以人民为中心的发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础<sup>①</sup>。精准扶贫实施以来,易地扶贫搬迁解决了“搬得出”的问题,而下一步的重点是“稳得住、有就业、逐步能致富”。因此,实现易地扶贫搬迁人口充分稳定就业是后续帮扶措施的关键手段,是搬迁人口面临的最大的民生问题。从某种程度来看,易地扶贫搬迁人口其实是农村中的弱势群体,对该群体的就业质量开展研究,以期促进其就业质量的提升,对巩固拓展脱贫攻坚成果和促进共同富裕具有重要的现实意义。

现有文献针对大学生、农民工等群体做了大量的就业及就业质量研究,针对易地扶贫搬迁人口的生计提升<sup>[1,2]</sup>、就业促进<sup>[3,4]</sup>等做了较多研究,但专门针对易地扶贫搬迁人口的就业质量研究不多,对少数民族特别是单一少数民族占绝对主体的藏族易地扶贫搬迁人口的就业质量研究更为稀缺。西藏作为曾经唯一的省级集中连片贫困地区,扶贫成本高,脱贫难度大,巩固拓展脱贫攻坚成果更加艰巨。因此,西藏易地扶贫搬迁人口的就业质量现状及其与其他地区、其他群体的差异性特征,仍有待深入探究。

截至2020年脱贫攻坚结束时,西藏将26.6万贫困人口搬迁至生产资料更富裕、基础设施更完善、交通路线相对便利的地区,建成965个易地扶贫搬迁安置点,建成了6万多套安置房。再加上同步搬迁的非贫困人口、高海拔生态搬迁人口<sup>②</sup>,西藏累计搬迁人口约30万人,占农牧区人口的10%以上。这些搬迁人口实现了“搬得出”,但“稳得住、有就业、逐步能致富”的问题相对突出,比如耕地资源相对紧张<sup>[5]</sup>,配套产业发展乏力<sup>[6]</sup>,就业途径比较单一,返迁两栖<sup>③</sup>现象凸显,都不同程度地影响了居住、就业和致富。搬迁人口从牧区搬迁到农区或城镇,或从农区搬迁到城镇,从事保安保洁员、普通服务员等低技术含量的非农体力劳动相对普遍。同时,我们也注意到,在个别集中搬迁安置点配套了农业产业园,如矮化苹果种植项目、藏鸡养殖项目、现代牧场项目<sup>[7]</sup>,为部分搬迁人口在家门口的涉农企业打工提供了便利。无论他们从事哪种行业/岗位,其就业质量的好坏都会直接影响个人收入甚至家庭收入的高低,进而影响到“稳得住”“能致富”的问题。因此,本文以微观调查为基础,探究和评判西藏农牧区搬迁人口的就业质量,总结经验,归纳问题,提出科学合理的对策建议,这具有非常重要的现实意义。

## 1 数据来源与样本特征

### 1.1 数据来源

为获取搬迁人口就业相关数据,笔者于2023年7-8月的暑假期间组织本校16名藏族本科生和4名汉族研究生深入西藏易地搬迁安置点和主要城镇开展问卷调查。以现场访谈为主、电话访谈为辅的方式调查当前就业的搬迁人口,主要调查其从事非农就业情况,偶有在农业企业从事农业生产的打工人员也被列入其中,但不调查经营自家农牧业的就业情况。调查后获取问卷645份,经过数据整理后筛选与就业质

量相关的555份有效问卷进行分析。

## 1.2 样本特征

调查问卷主要集中在搬迁人口相对集中的日喀则市和拉萨市,两市样本占比均超过30%,山南、昌都和那曲3市样本占比略超过10%(表1)。全部样本为藏族,其中男性占比58.38%;未上学样本占45.05%,小学样本占27.75%,样本受教育程度普遍偏低,明显低于全国农民工的受教育水平<sup>④</sup>,也低于全区15岁以上乡村人口的文化水平<sup>[8]</sup>,突出反映了搬迁人口的贫穷特征之一“文化贫困<sup>[9]</sup>”。样本平均年龄37.2岁,主要集中在30~39岁,占比34.23%,其次是40~49岁和20~29岁,分别占比27.21%、23.78%,说明从业人员主要为中青年。从就业距离来看,在县内就业的样本最多,占比28.65%,其次是村社就近就业,占比22.16%;到西藏区外就业占比很少(0.54%),低于西藏普通农牧民区外就业意愿(4.40%)<sup>[10]</sup>,远低于全国跨省流动比例(41.1%)<sup>④</sup>。总体来看,该样本数据反映了外出就业的搬迁人口的基本特征,符合西藏搬迁人口就业的实际情况。

表1 调查样本特征分布(%)

Tab.1 Distribution of survey sample characteristics (%)

| 样本特征  | 占比    | 样本特征/岁 | 占比    | 样本特征 | 占比    | 样本特征 | 占比    |
|-------|-------|--------|-------|------|-------|------|-------|
| 男     | 58.38 | <20    | 2.70  | 日喀则  | 32.25 | 村社   | 22.16 |
| 女     | 41.62 | 20~29  | 23.78 | 拉萨   | 30.09 | 乡镇   | 16.76 |
| 未上学   | 45.05 | 30~39  | 34.23 | 山南   | 11.89 | 县内   | 28.65 |
| 小学    | 27.75 | 40~49  | 27.21 | 昌都   | 10.63 | 市内   | 14.23 |
| 初中    | 16.40 | 50~59  | 10.27 | 那曲   | 10.63 | 跨市   | 17.66 |
| 高中及以上 | 10.81 | >=60   | 1.80  | 林芝   | 4.50  | 区外   | 0.54  |

注:村社是指在本行政村或本社区居委会范围内就业;乡镇是指离开本村社但还在本乡镇范围内就业;县内是指离开本乡镇但还在本县就业;市内是指离开本县但还在本市内就业;跨市是指离开本市但还在西藏区内就业;区外是指在西藏区外就业。上述名称均为行文流畅而简写,调查问卷为详细信息。

## 2 西藏易地搬迁人口的就业质量分析

就业质量有宏观和微观视角的区分。宏观视角侧重研究就业质量对宏观经济或地区经济发展的贡献和影响<sup>[11]</sup>;而微观视角侧重研究就业质量对劳动者个体的贡献与回报,是一种客观及主观福祉的综合体现<sup>[12]</sup>。近年来大多数文献侧重微观视角的研究,紧密呼应“就业是最大的民生”这一理念。研究群体主要包括农民工、新生代农民工、大学生等,也有针对特定群体(少数民族流动人口<sup>[13]</sup>、弱势群体<sup>[14]</sup>)的研究。在评价指标选取方面,工资收入往往是衡量就业质量的重要维度<sup>[15,16]</sup>和核心指标<sup>[17,18]</sup>。随着研究的不断深入,就业质量不再局限于工资收入,而是拓展到工作流动性、工作稳定性、劳动合同、社会保障、工作性质、工作环境、工作时间等多个方面<sup>[15,16]</sup>,客观指标和主观指标兼而有之。

在当前高质量充分就业政策背景下,要坚决防止农村低收入人口因失业导致规模性返贫,要以就业优先为引领促进高质量充分就业<sup>[19]</sup>。习近平总书记指出,高质量充分就业不仅要劳动者有活干,而且要有工作稳定、收入合理、保障可靠、职业安全等<sup>[20]</sup>。西藏搬迁人口的就业质量不仅关系到致贫返贫问题,更关系着搬迁人口“稳得住”“能致富”的问题。因此,不能只看薪酬待遇,更要看权利保障和工作环境。基于此,本文主要从薪酬待遇、权利保障、工作环境3个方面考察西藏搬迁人口的就业质量。

2.1 薪酬待遇

薪酬待遇是从业人员最关心的问题，是衡量就业质量的主要方面。结合问卷数据和西藏样本实际，本文以调查样本月均收入和加班补贴衡量其薪酬待遇，其中月均收入是重点考察指标。

2.1.1 月均收入

总体来看，调查样本月均收入 4 043 元（表 2），收入范围主要集中在 3 000 ~ 4 999 元之间，占比超过 60%，其中 3 000 ~ 3 999 元占比 38.74%，4 000 ~ 4 999 元占比 22.52%；其次是 2 000 ~ 2 999 元和 5 000 ~ 5 999 元，分别占比 10.63% 和 10.45%。尽管调查样本月均收入水平不高，比全国农民工月均收入（4 615 元<sup>④</sup>）低 12.39%，比西部地区农民工月均收入（4 238 元）低 4.60%，但西藏搬迁群众对月均收入的满意度较高，“不满意”仅占 12.97%，“满意”占 39.82%，“一般”占 47.21%，总体满意度介于“一般”和“满意”之间。这可能与其心理预期相关：搬迁群众自身就业能力偏弱，对月均收入的期望值不高，因而更容易达到心理满足状态。

表 2 调查样本月均收入分布情况

Tab.2 Distribution of monthly average income in the survey sample

| 收入档次/元            | 占比/%  | 平均值/元 |
|-------------------|-------|-------|
| 1 档:2 000 元以下     | 5.23  | 1 430 |
| 2 档:2 000 ~ 2 999 | 10.63 | 2 419 |
| 3 档:3 000 ~ 3 999 | 38.74 | 3 255 |
| 4 档:4 000 ~ 4 999 | 22.52 | 4 280 |
| 5 档:5 000 ~ 5 999 | 10.45 | 5 086 |
| 6 档:6 000 ~ 6 999 | 3.78  | 6 131 |
| 7 档:7 000 ~ 7 999 | 3.96  | 7 209 |
| 8 档:8 000 元及以上    | 4.68  | 9 342 |
| 合 计               | 100   | 4 043 |

表 3 不同样本月均收入分布情况（元）

Tab.3 Monthly average income distribution by sample type (RMB)

| 样本特征  | 月均收入  | 样本特征/岁  | 月均收入  | 样本特征 | 月均收入  |
|-------|-------|---------|-------|------|-------|
| 男性    | 4 380 | < 20    | 3 787 | 村内   | 3 218 |
| 女性    | 3 572 | 20 ~ 29 | 4 359 | 乡镇   | 3 795 |
| 未上学   | 3 808 | 30 ~ 39 | 4 075 | 县内   | 3 941 |
| 小学    | 3 930 | 40 ~ 49 | 4 044 | 市内   | 4 615 |
| 初中    | 4 450 | 50 ~ 59 | 3 332 | 跨市   | 4 998 |
| 高中及以上 | 4 702 | > =60   | 3 710 | 区外   | 4 833 |

从不同样本来看，月均收入有差异。男性样本月均收入 4 380 元，比女性（3 572 元）高 808 元（见表 3）。从文化程度来看，未上学样本月均收入最低，为 3 808 元，其次是小学样本为 3 930 元，最高是高中及以上样本，为 4 702 元，表明文化程度越高，月均收入越高。从年龄来看，月均收入最高为 20 ~ 29 岁样本，其值为 4 359 元；其次是 30 ~ 39 岁和 40 ~ 49 岁，月均收入略高于 4 000 元；20 岁以下和 50 岁以上样本的月均收入比较低。需要说明的是，60 岁以上样本的月均收入明显高于 50 ~ 59 岁样本，可能与 60 岁以上样本占比（1.80%）过低导致的误差有关。综合来看，中青年占有体力和智力优势，月均收入较高，过于

年轻则工作经验不足导致月均收入偏低,年龄偏大则体力不足及文化程度偏低导致月均收入偏低。

从就业距离来看,在村社内就业月均收入最低(3 218元),乡镇样本较低,跨市样本最高(4 998元),市内样本较高,县内样本居中(3 941元),基本表明离家越远,月均收入越高。该结论与2022年农民工监测调查报告的相关结论(外出农民工月均收入高于本地农民工)相类似<sup>⑥</sup>;但与艾小青的研究<sup>[21]</sup>(劳动者跨省就业的收入显著高于在本省就业的收入)有所差异,即西藏样本区外就业收入低于跨市就业收入但高于市内就业收入。这种差异可能与区外样本占比(0.54%)明显偏少导致的误差有关。

综合就业行业和岗位性质来看(表4),从事保安保洁的比例最大,为24.86%;其次为商超员工,占比19.64%,这2类人员的技术要求、文化要求甚至体力要求均不高,但占比较高。再次是建筑工人和涉农打工占比分别为17.12%和12.61%,这2类人员的文化程度和技术要求不高,但对体力有一定要求。机车司机、自己开店和民族手工占比均不足10%,但对技术和文化均有一定要求。从月均收入来看,机车司机月均收入最高,达到5 393元;其次是建筑工人月均收入接近5 000元。对文化和技能要求不高的保安保洁月均收入最低,只有3 135元,商超员工月均收入3 518元,位于倒数第二,这两类占比最高的从业人员月均收入最低。综合来看,掌握了一技之长(驾驶技术)的劳动力月均收入最高,特别辛苦的行业(建筑行业)月均收入比较高,缺乏技术限制和体力要求不高的工种(保安保洁)月均收入最低。

表4 不同样本月均收入分布情况

Tab.4 Distribution of monthly average income by sample type

| 行业/岗位 | 占比/%  | 收入/元  | 行业/岗位 | 占比/%  | 收入/元  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 机车司机  | 8.65  | 5 393 | 自己开店  | 6.13  | 4 054 |
| 建筑工人  | 17.12 | 4 873 | 民族手工  | 5.23  | 3 871 |
| 其他类别  | 5.77  | 4 747 | 商超员工  | 19.64 | 3 518 |
| 涉农打工  | 12.61 | 4 347 | 保安保洁  | 24.86 | 3 135 |

注:(1)由于不同行业的就业质量有差异,同一行业不同岗位的就业质量也存在较大差异,故本文综合考虑就业行业和岗位性质,将样本区分为表4中的几个类别。其中,机车司机是指从事驾驶技术的打工人员;涉农打工是指在涉农企业打工的人员;自己开店是指在搬迁安置点自己开商店、经营餐饮;民族手工是指从事民族手工业制作的打工人员;商超员工是指在宾馆、餐饮、商场、超市等打工的普通服务员。民族手工和自己开店在西藏农牧区比较常见,故单独分类。(2)为便于识别月均收入的变化趋势,将表格中的不同行业/岗位按月均收入由高到低排列。

综上所述,样本中男性占比较高,年龄以中青年为主,文化程度明显偏低;县域内就近就业较多;技术含量低的保安保洁、商超员工较多,从事一定体力劳动的从业者较多;月均收入普遍不高,与无技能或技能单一、文化较低有关;同时就业距离越远月均收入越高。

### 2.1.2 加班补贴

长期以来,农民工超时加班已是普遍现象<sup>[22]</sup>,以农民工为主体的底层劳动者普遍存在超时劳动问题<sup>[23]</sup>。被调查的西藏搬迁人口中,40.73%的样本有加班,59.27%的样本没有加班,比区外农民工加班少;其中男性加班情况更少(38.44%),比女性少5.47%。从行业/岗位来看,加班情况较多发生在司机行业(68.75%)、其他类别(65.63%),剩下行业均没超过50%(表5)。

有研究认为,农民工的效益观是总体效益观而非单位时间的效益,为了增加总收入而愿意加班<sup>[22]</sup>,即可以通过加班增加总收入。搬迁人口就业是为了挣钱,因此,加班后是否有加班补贴是关键。从调查结果来看,在有加班的情况下,有66.40%的样本得到了加班补贴;其中男性得到加班补贴的比例(68.53%)略高于女性(63.64%)。综合行业/岗位来看,得到加班补贴比例最高的是机车司机(82.86%),

其次是建筑工人（73.33%），最少的是保安保洁（47.62%），不足50%；其余行业均超过50%。

加班时长往往在2 h以内，其中1 h占比24.66%，2 h占比41.26%，3 h占比22.87%，3 h以上占比11.21%。加班时长越长，给付加班补贴的比例越高，其比例依次为65.45%、75.00%、78.43%、88.00%（图1），说明其加班补贴得到了较大程度的保障。

表5 不同行业/岗位加班情况对比（%）

Tab.5 Comparison of overtime work by industry/position (%)

|     | 总体    | 男性    | 女性    | 机车司机  | 其他类别  | 商超员工  | 涉农打工  | 建筑工人  | 自己开店  | 保安保洁  | 民族手工  |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 加班  | 40.73 | 38.44 | 43.91 | 68.75 | 65.63 | 44.04 | 40.00 | 37.89 | 30.00 | 29.71 | 28.57 |
| 不加班 | 59.27 | 61.56 | 56.09 | 31.25 | 34.38 | 55.96 | 60.00 | 62.11 | 70.00 | 70.29 | 71.43 |
| 有补贴 | 66.40 | 68.53 | 63.64 | 82.86 | 65.22 | 67.27 | 65.63 | 73.33 | 54.55 | 47.62 | 70.00 |
| 无补贴 | 33.60 | 31.47 | 36.36 | 17.14 | 34.78 | 32.73 | 34.38 | 26.67 | 45.45 | 52.38 | 30.00 |

注：为快速识别不同行业/岗位加班分布规律，本表按照“加班”的比例大小将不同的行业/岗位重新排列。

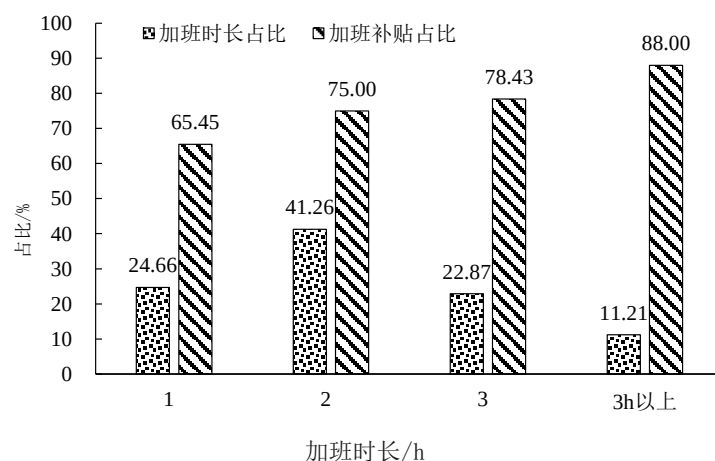


图1 加班时长占比和加班补贴给付占比（%）

Fig.1 Proportion of overtime hours and proportion of overtime pay in total (%)

## 2.2 权利保障

劳动合同签订与社会保险缴纳是保障从业人员各项权利的有效形式，有利于建立和谐稳固的劳动关系，促进劳动者高质量地稳定就业。

### 2.2.1 劳动合同

劳动合同是一种就业权益保障，既能保障工作的稳定性，又能维护其劳动权益，特别是发生权益受损时起到积极的保障作用，减少后顾之忧。调查发现，样本签订劳动合同的比例不高，只占42.62%，与有关文献结果接近<sup>[24,25]</sup>；其中男性更低，仅有40.49%的男性样本签订劳动合同，女性略高为44.98%（图2）。从文化程度来看，文化程度越高，签订比例明显增加，未签订比例明显下降，由图2可明显看出该趋势。说明文化程度越高，权利意识和维权意识越强。在已签合同中，认真读过合同的占比92.74%，说明他们不仅看重签字这个形式，更看重合同内容这个实质。

签订了合同的样本，其工资收入更高，收入更有保障。从表6可知，签订合同的样本比没签订合同的样本，月均收入高412元。从不同收入档次来看，1、2、4、5、8档为签订合同的样本，其月均收入更

高,最大相差336元(1档);但也有反向情况,即月均收入在6、7档的样本,未签订合同的月均收入更高;月均收入在3档的,两者差异不大。

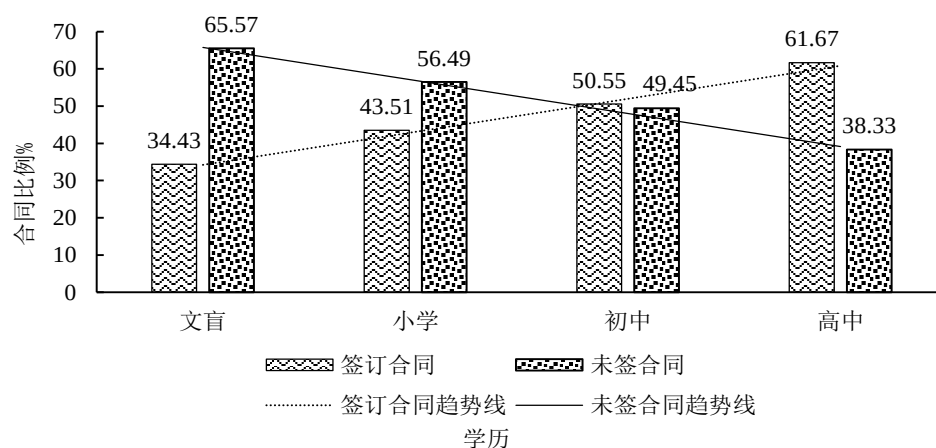
表6 合同签订情况与不同收入档次的收入均值的比较(元)

Tab.6 Average income by contract signing status and income bracket (RMB)

|      | 1档    | 2档    | 3档    | 4档    | 5档    | 6档    | 7档    | 8档    | 合计    |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 签订合同 | 1 713 | 2 529 | 3 255 | 4 359 | 5 101 | 6 017 | 7 143 | 9 350 | 4 279 |
| 未签合同 | 1 376 | 2 365 | 3 257 | 4 210 | 5 076 | 6 190 | 7 325 | 9 273 | 3 866 |
| 两者差额 | 336   | 164   | -3    | 149   | 25    | -173  | -182  | 77    | 412   |

注:收入档次与表2对应。为行文方便,本表只列收入档次,并从低到高排列。

从签订合同和未签订合同的比例来看,随着收入档次的提高,签订合同的比例基本在波动中上升,未签订合同的比例在波动中下降,图3的趋势线清晰地反映了该规律。从中也可以发现,签订合同后能够更有效地保障收入权益,即高收入更能得到合同条款的有效保障,比如月均收入7 000元以上的样本,签订合同的比率都超过了50%。



注:趋势线由WPS软件中的图形属性自动生成。

图2 不同文化程度合同签订情况及趋势

Fig.2 Status and trend of contract signing by educational attainment

## 2.2.2 社会保障

基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等社会保险及住房公积金,是用人单位给予劳动者的几种常规保障性待遇,合称“五险一金”。我国《社会保险法》规定,社会保险制度坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针,个人依法享受社会保险待遇,有权监督本单位为其缴费的情况。同时,社会保险水平应当与经济社会发展水平相适应。

调查显示(表7),西藏搬迁人口从业人员中有63.06%的样本认为工作单位没有为其缴纳“五险一金”,全部缴纳的仅占2.88%,只缴纳其中之一的占19.10%,缴纳不全(2~5项)的占13.33%。在男性样本中,完全没有缴纳的占比61.42%,比女性低3.95%。在已经缴纳的样本中,75.51%的样本缴纳了医疗保险,55.10%的样本缴纳了工伤保险,属于占比较多的险种,其他险种均不高。缴纳公积金占比最低(8.67%)。如果按全样本占比来看,医疗保险占比26.67%,工伤保险为19.46%,养老保险为11.35%,其他险种都没超过10%。医疗保险和工伤保险占比相对较高,反映出用人单位把从业人员的安全性兜底放

在第一位，是值得肯定的。

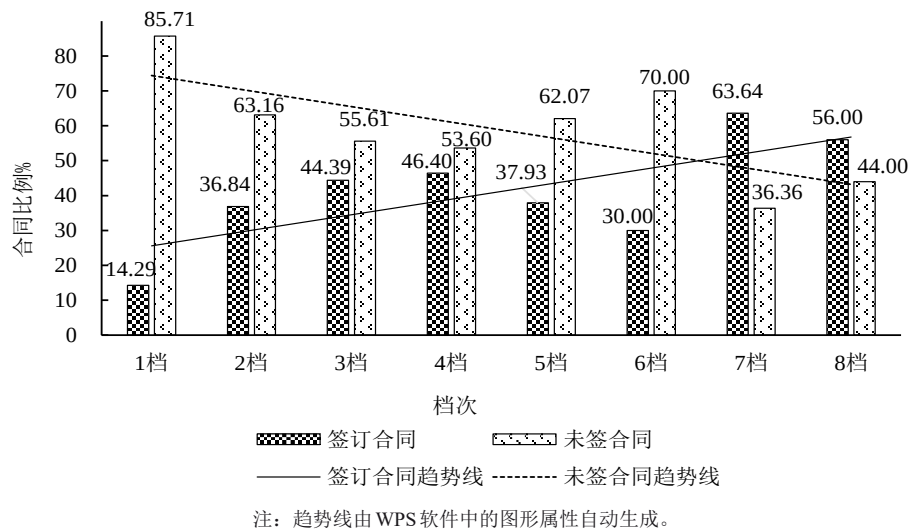


图3 不同收入档次样本的合同签订占比及趋势

Fig.3 Proportion and trend of contract signing by income bracket

表 7 “五险一金”缴纳情况统计

Tab.7 Contribution status of the "five social insurances and one housing fund"

| 缴纳情况      | 没有缴纳  | 缺失值   | 缴纳    | 只缴 1 项 | 缴 2 ~ 5 项 | 全缴纳  |
|-----------|-------|-------|-------|--------|-----------|------|
| 样本量/个     | 350   | 9     | 196   | 106    | 74        | 16   |
| 占全样本比例/%  | 63.06 | 1.62  | 35.32 | 19.10  | 13.33     | 2.88 |
| 缴纳类别      | 医疗保险  | 工伤保险  | 养老保险  | 失业保险   | 生育保险      | 公积金  |
| 样本量/个     | 148   | 108   | 63    | 37     | 35        | 17   |
| 占购买样本比例/% | 75.51 | 55.10 | 32.14 | 18.88  | 17.86     | 8.67 |
| 占全样本比例/%  | 26.67 | 19.46 | 11.35 | 6.67   | 6.31      | 3.06 |

从不同工作年限样本未缴纳社会保险或公积金的比例来看，工作年限在 2 a 以内的样本未缴纳的比例明显偏高，超过 70%；3 a 及以上工作年限的样本占比有所下降，均低于 60%（表 8）。基本说明 2 a 时间是一个临界点，超过 2 a 未缴纳比例会显著下降，缴纳比例会显著提高。

表 8 工作年限与全没缴纳的关系

Tab.8 Years of employment and non-Contribution of statutory benefits

| 工作时长   | 1 a 内 | 2 a 内 | 3 a 内 | 4 a 内 | 5 a 内 | 5 a 以上 | 合计    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 全没缴纳/个 | 85    | 89    | 48    | 38    | 34    | 56     | 350   |
| 占比/%   | 73.28 | 72.36 | 57.83 | 58.46 | 53.97 | 58.33  | 63.06 |

2.3 工作环境

就业质量评价不仅要考虑客观指标，而且要考虑主观指标。客观指标描述事实，主观指标反映从业人员的精神面貌和心理状态。判断工作环境舒适性和工作岗位危险性，在很大程度上反映了就业质量高低的主观感知情况。

2.3.1 工作环境舒适性

调查样本对工作环境的舒适性评价相对较高（表9）。“较舒适”占59.75%，“舒适”占9.39%；“不舒适”只占0.54%，“不太舒适”占3.97%，加权值为3.73，介于“一般”和“较舒适”之间，更倾向于“较舒适”。从性别来看，女性的舒适度高于男性，其中“舒适”占比高于男性12.12个百分点，加权值比男性高0.23。从行业/岗位来看，舒适度加权值最高前3类依次是民族手工、保洁和商超员工，最低3类是建筑工人、涉农打工、自己开店，总体来看，舒适度加权值差异较小，都在3.5~4.0之间。

表9 不同类型样本对工作环境的舒适度评价占比统计（%）

Tab.9 Distribution of comfort level evaluation of the work environment by sample type (%)

|      | 不舒适  | 不太舒适 | 一般    | 较舒适   | 舒适    | 加权值  |
|------|------|------|-------|-------|-------|------|
| 总体   | 0.54 | 3.97 | 26.35 | 59.75 | 9.39  | 3.73 |
| 男性   | 0.62 | 4.33 | 30.03 | 60.68 | 4.33  | 3.64 |
| 女性   | 0.43 | 3.46 | 21.21 | 58.44 | 16.45 | 3.87 |
| 民族手工 | 0.00 | 0.00 | 17.24 | 65.52 | 17.24 | 4.00 |
| 保洁   | 1.45 | 1.45 | 13.04 | 68.12 | 15.94 | 3.96 |
| 商超员工 | 0.00 | 1.83 | 26.61 | 55.96 | 15.60 | 3.85 |
| 其他类别 | 3.13 | 0.00 | 21.88 | 65.63 | 9.38  | 3.78 |
| 保安   | 0.00 | 4.35 | 21.74 | 69.57 | 4.35  | 3.74 |
| 机车司机 | 0.00 | 4.17 | 31.25 | 58.33 | 6.25  | 3.67 |
| 自己开店 | 0.00 | 9.09 | 27.27 | 54.55 | 9.09  | 3.64 |
| 涉农打工 | 0.00 | 8.57 | 28.57 | 57.14 | 5.71  | 3.60 |
| 建筑工人 | 1.05 | 5.26 | 38.95 | 51.58 | 3.16  | 3.51 |

注：（1）表4将保安和保洁合并统计，是因为两者技术要求和体力要求相似，其月均收入差异小（分别是3 206元、3 065元）。表9、表10、表11将其分开，是考虑到两者的就业环境差异明显，进而对就业质量产生不同的影响。表中数据也证明了两者的舒适度差异较大。（2）加权值按照不舒适、不太舒适、一般、较舒适、舒适依次赋值1~5计算，加权值无单位。（3）为便于观察规律，将行业/岗位按照加权值从大到小排列。

表10 不同行业/岗位样本对工作岗位危险性感知（%）

Tab.10 Perception of job risk by industry/position (%)

|      | 不危险   | 不太危险  | 一般    | 较危险   | 危险    | 加权值  |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 总体   | 17.36 | 33.09 | 24.05 | 21.52 | 3.98  | 2.42 |
| 男性   | 11.76 | 30.34 | 28.17 | 24.15 | 5.57  | 2.81 |
| 女性   | 25.22 | 36.96 | 18.26 | 17.83 | 1.74  | 2.34 |
| 建筑工人 | 5.26  | 25.26 | 25.26 | 33.68 | 10.53 | 3.19 |
| 机车司机 | 4.17  | 27.08 | 22.92 | 37.50 | 8.33  | 3.19 |
| 其他类别 | 6.45  | 32.26 | 32.26 | 22.58 | 6.45  | 2.90 |
| 自己开店 | 21.21 | 21.21 | 24.24 | 33.33 | 0.00  | 2.70 |
| 保安   | 14.49 | 42.03 | 21.74 | 18.84 | 2.90  | 2.54 |
| 涉农打工 | 15.71 | 40.00 | 31.43 | 10.00 | 2.86  | 2.44 |
| 保洁   | 24.64 | 43.48 | 11.59 | 17.39 | 2.90  | 2.30 |
| 商超员工 | 29.36 | 30.28 | 28.44 | 11.93 | 0.00  | 2.23 |
| 民族手工 | 34.48 | 31.03 | 13.79 | 20.69 | 0.00  | 2.21 |

注：（1）表4将保安和保洁合并统计，是因为两者技术要求和体力要求相似，其月均收入差异小（分别是3 206元、3 065元）。表9、表10、表11将其分开，是考虑到两者的就业环境差异明显，进而对就业质量产生不同的影响。表中数据也证明了两者的舒适度差异较大。（2）加权值按照不舒适、不太舒适、一般、较舒适、舒适依次赋值1~5计算，加权值无单位。（3）为便于观察规律，将行业/岗位按照加权值从大到小排列。

2.3.2 工作岗位危险性

农民工的工作危险程度相对较高，从业人员往往面临各类安全隐患<sup>[26]</sup>。在西藏搬迁人口从业人员中，33.09%的样本认为“不太危险”，17.36%的样本认为“不危险”；认为“危险”的占3.98%，“较危险”占21.52%（表10）。从加权值来看，2.42介于“不太危险”和“一般”之间。从不同样本来看，男性加权值（2.81）明显高于女性（2.34），即男性对危险的感知高于女性。从不同行业/岗位来看，危险性感知差异不大，大多在“不太危险”和“一般”之间。相对来说，危险性相对较高的是建筑工人和机车司机，加权值均为3.19，介于“一般”和“较危险”之间，略微超过“一般”；最低的是民族手工（2.21）和商超员工（2.23）；最大值与最小值的差距基本接近一个等级。

结合男女样本从事行业/岗位比例来看（表11），女性一般为商超员工（33.77%）和保洁（29.87%），该类岗位工作危险性很低，男性一般为建筑工人（24.69%）、保安（21.30%）和机车司机（14.81%），明显属于高危行业/岗位。

表 11 男女样本行业分布（%）  
Tab.11 Industry distribution by gender (%)

|    | 建筑工人  | 保安    | 机车司机  | 涉农打工  | 商超员工  | 其他类别 | 自己开店 | 民族手工 | 保洁    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|-------|
| 男性 | 24.69 | 21.30 | 14.81 | 13.89 | 9.57  | 6.17 | 5.86 | 3.70 | 0.00  |
| 女性 | 6.49  | 0.00  | 0.00  | 10.82 | 33.77 | 5.19 | 6.49 | 7.36 | 29.87 |

3 结论与建议

3.1 主要结论

本文对西藏搬迁人口从业情况进行调研，通过555份有效样本发现，男性样本多于女性样本，样本年龄以中青年为主，文化程度明显偏低。就业距离以县域内就近就业较多。从事技术含量低的保洁保安、服务员较多，从事一定体力劳动的从业者较多。就业质量从薪酬待遇、权利保障、工作环境3个方面考察，具有以下特征：

第一，薪酬待遇不高，样本之间差异显著。西藏搬迁人口中的从业人员月均收入4 043元，主要集中在3 000~4 999元之间，低于全国和西部农民工的月均收入。不同类型样本月均收入差异显著，其中男性比女性高808元；文化程度越高和离家越远月均收入越高；随着年龄增长而收入呈现下降趋势；掌握了一技之长（驾驶技术）的样本月均收入最高，特别辛苦的行业（建筑行业）月均收入较高，技术和体力要求不高的工种（如保安、保洁）月均收入最低。样本加班比例不高（40.73%），低于全国农民工的加班比例。加班时长集中在2 h以内。男性加班比例低于女性。除机车司机和其他类别加班比例超过60%外，其余均未超过50%。在加班情况下，66.40%的样本得到了加班补贴，男性高于女性约5个百分点，机车司机和建筑工人均超过70%，最少的保安、保洁也接近50%。并且加班时长越长，加班补贴给付的比例越高，表明加班补贴得到了有效保障。

第二，劳动合同有利于提高收入，但权利保障有限。综合来看，劳动合同的签订有利于提高月收入，让收入更有保障。随着文化程度的提高，合同签订比例明显增加，权利意识和维权意识增强。但劳动合同签订比例不高（42.62%），且男性更低。“五险一金”是劳动者的合法权益之一，但工作单位缴纳

比例较低,全部缴纳的仅占2.88%,完全没缴纳的占63.06%,特别是工作2 a以内的样本未缴纳比例更高。缴纳较高的险种集中在医疗保险和工伤保险,说明“五险一金”的保障范围非常窄,仅起到了安全性兜底的作用。综合来看,从业人员的权利保障非常有限,社会保险覆盖面不足,保障范围过窄。

第三,工作环境喜忧参半,舒适性与危险性并存。工作环境舒适性倾向于“较舒适”,不同样本之间差异不大。从加权值来看,女性比男性高0.23,民族手工比建筑工人高0.49,其他行业/岗位差异更小。工作岗位危险性总体较低,但样本之间差异明显。超过50%的样本认为“不太危险”或“不危险”,约1/4的样本认为“较危险”或“危险”。从加权值来看,危险程度介于“不太危险”和“一般”之间。其中男性危险性高于女性;建筑工人和机车司机危险性最高,民族手工和商超员工最低,最大值和最小值几乎相差一个等级(0.98)。

### 3.2 对策建议

西藏搬迁群众从业人员的就业质量在不同维度呈现差异化特征。为巩固拓展脱贫攻坚成果,确保搬迁人口“稳得住、有就业、逐步能致富”,需要各方共同努力,实施就业优先战略,并促进高质量充分就业。

第一,鼓励外出就业,兼顾就地就近灵活就业。众多研究表明,外出就业的劳动收入随着就业距离的扩大而增加。针对西藏搬迁人口就业距离较近的现实,各级政府部门、安置点村社组织积极宣传动员,一方面鼓励其勇敢外出就业,特别是初中及以上学历劳动力,另一方面协助联系就业单位,既促进其增长见识开阔视野,又提升其务工收入。针对搬迁人口中就业弱势群体的实际情况,动员或安置大龄、残疾、家庭赡养抚养负担重的困难群体就地就近灵活就业,确保劳务收入有增加,打工成本有下降。企业组织要承担起吸纳就业的社会责任和使命,在有能力的情况下尽量多提供就业岗位。政府部门需要配套给予一定的就业补贴,包括企业吸纳就业奖励补贴和劳动力外出就业鼓励补贴,确保有就业意愿和就业能力的脱贫户每户至少实现一人就业。

第二,加强教育培训,提升从业人员就业能力。学者普遍认为提升就业能力可以提高就业质量,并强调前者是后者主要影响因素<sup>[27,28]</sup>。西藏搬迁人口面临的“短板”主要是受教育程度低和就业技能缺乏,进而导致就业能力低下和就业质量不高。因此,加强教育培训是提升其就业能力的有效途径之一。针对后备劳动力,重点抓好义务教育和高中教育,阻断贫困的代际传递。针对成人群体,重点做好职业技能培训和技能证书授予。由于搬迁人口往往是从远离城市中心的边远牧区、山区搬迁而来,其对城市生活基本常识和非农就业技能非常缺乏,这些应成为其培训的核心内容。针对不同群体,结合其就业意愿差异培训不同的职业技能,通过提高针对性达到培训效果。比如文化程度低的群体,培训保安保洁、商超服务等技术含量低的技能;文化程度略高的群体,培训驾驶技术、建筑技术、民族手工等技能。当然,培训中还可兼顾内生动力问题,宣讲就业创业政策,树立勤劳致富典型,弱化其“等靠要”的依赖思想。人社部门、农牧部门、民政部门要优选培训机构,全面提升培训质量。

第三,加强宣传引导,提高劳动权益保障水平。一是人社部门、村社组织等对从业人员进行劳动法、民法典等法律法规和就业政策的宣传教育,强化其权利意识和维权意识;二是从业人员要敢于同雇主签订劳动合同,争取加班就有补贴,自己要有缴纳“五险一金”的意识和自觉,并督促雇主为其缴纳“五险一金”;三是执法部门要督促雇主认真学法、知法、守法,规范劳动合同签订;加强对农民工权益的监

察执法,切实维护其合法权益;完善劳动争议仲裁和诉讼机制,为农民工维权提供有力保障等<sup>[29]</sup>。

第四,改善工作环境,提高舒适性降低危险性。岗位舒适度与危险程度均具有相对性,具有自我感知的主观特点。舒适性提高往往意味着工作越来越“体面”,就业质量越来越好,是从业人员追求的目标之一,特别是年轻一代的农民工<sup>[30]</sup>。舒适性固然是好的,但并非意味着自由散漫,而是在用人单位科学合理的制度框架内规范操作、严谨工作。西藏搬迁人口长期习惯了农牧业生产方式和作息规律,转而从事工作时间相对固定、操作流程相对规范的非农工作,这对纪律性、规范性都形成了较大的挑战。他们能否快速适应这种变化,需要一个过程,也需要进行岗前培训。在确保纪律性和规范性的前提下,可以提高工作环境的舒适性。比提高舒适性更重要的是强化安全保障,努力降低危险性。针对建筑、司乘、保安、高空高温等特殊行业、重点岗位、高危职业,要强化安全保障,降低危险性。用人单位对从业人员一定要在岗前认真培训,岗上规范操作,严厉制止违规、违法作业行为,积极为劳动者提供安全防护工具,减少过度劳动、疲劳劳动,防止意外风险发生。监管部门要加大安全性监管,加大违规处罚力度。

注释:

- ①《国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知》(国发〔2021〕14号)。[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/27/content\\_5633714.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/27/content_5633714.htm).
- ②故本文易地搬迁人口包括易地扶贫搬迁人口、同步搬迁的非贫困人口、高海拔生态搬迁人口。
- ③搬迁人口中老人和小孩在新居,劳动力在原址;或者劳动力在新居和原址之间往返,这些现象往往被归纳为“两栖”现象。
- ④国家统计局网站,2022年农民工监测调查报告。[https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202304/t20230428\\_1939125.html](https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202304/t20230428_1939125.html).
- ⑤在笔者调研过程中发现,他们对自身文化程度不高、就业技能不足有明显的认知,能找到工作就很满足了,故没有过高的收入期望。
- ⑥《2022年农民工监测调查报告》指出,外出农民工的月均收入(5240元)明显比本地农民工(4026元)。该报告将在户籍所在乡镇地域以内从业的农民工界定为本地农民工,在户籍所在乡镇地域外从业的农民工界定为外出农民工。

参考文献:

- [1] 郭言歌.易地搬迁脱贫人口生计发展与乡村振兴多元化衔接:基于宁夏四类安置区的调查[J].北方民族大学学报,2024,(04):148-157.
- [2] 杨红娟,黄友弛.农户易地扶贫搬迁后生计能力提升的内外动力作用研究[J].经济问题探索,2023,(10):98-114.
- [3] 王宗强,韩锐,尹洁,等.如何做好易地扶贫搬迁后续就业帮扶:基于我国秦巴山区4县1区3015个易地扶贫搬迁户的实证分析[J].科学决策,2022,(06):34-53.
- [4] 陈红平.易地搬迁脱贫人口稳岗就业服务链构建探究[J].云南大学学报(社会科学版),2024,23(02):79-86.
- [5] 白建华,杨文凤,刘天平.民族地区易地扶贫搬迁村产业发展的困境与路径选择:以西藏察隅县L村为例[J].贵州农业科学,2021,49(07):152-158.
- [6] 秦澜瑛.推进西藏易地扶贫搬迁可持续发展探析:基于西藏昌都市“三岩”片区易地搬迁的分析[J].西藏发展论坛,2020,(03):66-70.
- [7] 李国栋,徐爱燕.公共服务的空间叙事:西藏易地扶贫搬迁社区的秩序重构[J].老区建设,2024,(06):35-45.
- [8] 西藏自治区统计局,西藏自治区第七次全国人口普查领导小组办公室编.西藏自治区人口普查年鉴-2020(第1册)[M].北京:中国统计出版社,2022:312.
- [9] 薛金慧,姚巧华.乡村振兴战略背景下文化贫困治理研究[J].贵州社会科学,2022,(11):152-159.
- [10] 袁蕴.西藏农牧民非农就业能力评价研究[J].中国成人教育,2016,(16):158-160.
- [11] 赖德胜,苏丽锋,孟大虎,等.中国各地区就业质量测算与评价[J].经济理论与经济管理,2011,(11):88-99.
- [12] 许长新,凌珑.中国微观就业质量:绩效评价、影响因素及优化路径[J].江海学刊,2020,(06):110-115+254.

- [13] 宋帅华,高向东.少数民族流动人口就业质量及影响因素的变化研究[J].湖北民族大学学报(哲学社会科学版),2023,41(06):69-80.
- [14] 李静.精准就业:可行能力视角下农村弱势群体的扶贫方略[J].中国行政管理,2020,(01):58-62.
- [15] 毛燕玲,何淑婷.组织参与对农民工城市居留意愿的影响:基于中介效应模型的分析[J].南昌大学学报(理科版),2023,47(04):332-341.
- [16] 汪润泉,周德水.农民工在城市间"用脚投票"能否实现高质量就业:基于流动人口监测调查数据的分析[J].山西财经大学学报,2021,43(12):42-54.
- [17] 徐延辉,李志滨.就业质量,城市社会包容与农民工健康研究[J].华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019,51(05):2-10+235.
- [18] 聂伟.就业质量,生活控制与农民工的获得感[J].中国人口科学,2019,(02):27-39+126.
- [19] 中共中央,国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见[J].中国就业,2024,(10):4.
- [20] 习近平.促进高质量充分就业[J].求知,2024,(11):4-6.
- [21] 艾小青.劳动力跨省流动的影响机制及收益研究[J].广西社会科学,2022,6:130-137.
- [22] 刘林平,张春泥,陈小娟.农民的效益观与农民工的行动逻辑——对农民工超时加班的意愿与目的分析[J].中国农村经济,2010,9:48-58.
- [23] 陈荣荣.我国最低工资标准的落实状况及其影响研究[J].政治经济学研究,2023,3:65-80.
- [24] 许清清,王丽云,江霞.数字经济发展与农民工就业质量:契机与困境——基于CFPS 2018数据的多层模型分析[J].宏观质量研究,2024,12(3):47-61.
- [25] 丁学娜,丁橙橙.政府职业技能培训对农民工就业稳定性的影响机制研究——基于中国劳动力动态调查数据的实证分析[J].人口与社会,2025,41(3):46-56.
- [26] 张浩.农民工社会保险问题的解决思路[J].劳动保障世界,2018,(20):28.
- [27] 蔡瑞林,张国平,谢嗣胜.青年农民工高质量就业的蕴意及其影响因素[J].中国青年社会科学,2019,38(3):111-119.
- [28] 张原.农民工就业能力能否促进就业质量?——基于代际和城乡比较的实证研究[J].当代经济科学,2020,42(2):16-31.
- [29] 韩长赋.关于中国特色农民工制度安排[J].农业经济问题,2024,9:4-14.
- [30] 清华大学社会学系课题组.新生代农民工与"农民工生产体制"的碰撞[J].中国党政干部论坛,2013,(11):19-24.

上接第460页

- [35] Zhang D, Wang L, Qin S, et al. Microbial nitrogen and phosphorus co-limitation across permafrost region[J]. *Global Change Biology*, 2023, 29(14): 3910-3923.
- [36] Kou Y, Ding J, Yin H. Temperature governs the community assembly of root-associated ectomycorrhizal fungi in alpine forests on the Qinghai-Tibetan Plateau[J]. *Science of The Total Environment*, 2024, 955: 176820.
- [37] 曹鹏,贺纪正.微生物生态学理论框架[J].生态学报,2015,35(22):7263-7273.
- [38] 杨雪,徐明,陈进,等.林龄对马尾松林外生菌根真菌多样性的影响[J].森林与环境学报,2023,43(01):76-83.
- [39] 谢一青,李志真,杨宗武,等.pH值、盐浓度及铝离子对菌根菌生长的影响[J].江西农业大学学报(自然科学),24(2):204-207.
- [40] 田诗义,董文统,叶佳伟,等.湖南红壤区三个林龄板栗园外生菌根真菌多样性[J].菌物学报,2023,42(03):677-691.
- [41] 聂铭,杨裕然,李振轮.微生物胞内外pH稳态维持机制研究进展[J].微生物学报,2024,64(1):1-13.
- [42] 许驭丹,董世魁,李帅,等.植物群落构建的生态过滤机制研究进展[J].生态学报,2019,39(7):2267-2281.
- [43] 屠嘉莹,金文豪,盛卫星,等.林分改变驱动的优势菌根真菌类型变化影响土壤有机碳积累[J].土壤学报,2024,61(1):223-234.