

文章编号:2095-0365(2018)01-0017-07

新生代农民工就业稳定性影响因素研究

——基于长乐区的调查数据

陈婧文

(福建农林大学 公共管理学院,福建 福州 350002)

摘要:在供给侧结构改革背景下,提高新生代农民工就业稳定性有利于减少企业运营成本,深化企业人力资源的整合。本文运用logit模型对新生代农民工就业稳定性影响因素进行了实证分析。研究结果显示:年龄、月工资收入、是否拖欠工资、工作时长、工作环境满意度、工作经验、职业技能掌握情况、择业机会识别、职业发展观对新生代农民工就业稳定性有显著性影响。基于以上改革背景及研究结果,本文提出相关的政策与建议,以期提高新生代农民工就业稳定性。

关键词:新生代农民工;就业稳定性;logit模型

中图分类号:F323.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.13319/j.cnki.sjztdxbskb.2018.01.03

一、引言

供给侧改革背景下,企业存在的一个普遍问题是运营成本日益高企,人力成本不断上升。有效提高农民工的就业稳定性,有助于企业控制人力成本,从而有助于实现供给侧结构性改革的目标。根据《2016年农民工监测调查报告》,新生代农民工已逐渐成为农民工就业的主力军,1980年以后出生的新生代农民工的总人数占全国农民工总人数的49.7%,比上一年增加了1.2%。因此解决新生代农民工就业稳定性问题不仅有利于社会经济的和谐发展,更有利于供给侧结构性改革的实现。

国内外学者对于就业稳定性的衡量主要集中在以下5种方式:一是通过工作时间的长短对就业稳定性进行测量,如:Kirsten Sehnbruch将就业任期分为小于3年,3~5年,大于5年,并且将工作任期超过5年认为就业稳定^[1];李放等学者采用平均每份工作就业时间对农民工就业稳定性

进行了衡量^[2]。二是通过更换工作的次数或频率来衡量就业的稳定性,如郑鑫等学者^[3]、周智炜等^[4]均根据“近三年里更换工作的次数来”判断个人就业的稳定性;赵婷将近三年的年平均工作变动次数小于均值的视为稳定,否则视为不稳定^[5]。三是以合同作为就业稳定性的衡量标准,如:李丹、王娟采用用人单位签订劳动合同的期限作为判定就业稳定性的依据^[6];周闯将“雇主是否提供一年期及以上劳动合同”作为就业稳定性的划分标准^[7]。四是运用李克特量表作为就业稳定性的衡量标准,如谢金艳等^[8]、黄乾^[9]将农民工的稳定性分为“非常稳定”到“非常不稳定”5个类别对就业稳定性进行衡量。五是综合使用多种测量方法对新生代农民工就业稳定性进行测量,如:张艳华、沈琴琴利用工作转换频数、工作任期和劳动合同期限作为新生代农民工就业稳定性的衡量指标^[10]。谢勇采用“更换就业城市的频率、更换工作单位的频率、现职的就业持续时间和劳动合同签订”等指标对新生代农民工就业稳定进行衡量^[11]。

收稿日期:2017-09-25

作者简介:陈婧文(1992—),女,硕士研究生,研究方向:公共政策。

本文信息:陈婧文.新生代农民工就业稳定性影响因素研究[J].石家庄铁道大学学报:社会科学版,2018,12(1):17-23.

国内学者对新生代农民工就业稳定性的影响因素也做了相关研究:陈昭玖等通过实证研究,发现年龄、择业机会识别、工资、企业用工环境等对新生代农民工就业稳定有显著性影响^[12]。张建武等基于珠三角地区的数据调查,研究发现年龄、婚姻状况和日常工作时间对于农民工就业流动性有显著性影响^[13];张洁、张玲认为新生代农民工高离职率是受收入、就业环境、就业条件和职业发展空间的影响,并且工作技能水平与新生代农民工就业稳定性存在密切的联系^[14]。李放等进一步研究发现年龄、受教育程度对新生代农民工就业稳定性的影响较强,而职业技能水平的影响较弱^[2]。通过以上文献研究发现,新生代农民工除了受自身因素(包括性别、年龄、受教育程度、职业技能水平等)的影响,还受到工资、就业环境、职业发展空间等外部因素的影响,其中工资对新生代农民工的影响最突出。

目前对于新生代农民工就业稳定性的研究有很多,并且取得了丰厚的成果。但是目前对于新生代农民工就业稳定性的研究,都是站在某一政策背景下对新生代农民工就业稳定性进行的。2016年习近平总书记在中央财经领导小组第十二次会议上提出供给侧结构性改革。目前对于在供给侧结构性改革背景下研究新生代农民工就业稳定性的课题还很少。

二、数据来源与模型构建

(一)数据来源

本研究为2017年7月底通过对福建省福州市长乐区的新生代农民工进行实地访问和问卷调查所得到的样本数据资料,问卷主要调查了新生代农民工的个人情况、就业稳定性的总体情况以及就业特征等。共发放问卷450份,共收回问卷396份,其中有效问卷374份,问卷回收率为88%。其中新生代农民工266人,占比71.12%,传统农民工106人,占比28.88%。样本的基本情况如表1。

(1)因变量:新生代农民工就业稳定性(Y)。关于新生代农民工就业稳定性,本文选择使用样本中农民工的平均工作年数作为衡量新生代农民工的就业稳定性,如果新生代农民工大于或等于平均数,那么就认为此新生代农民工就业稳定,如果小于平均数,那么就认为农民工就业不稳定。

(2)控制变量(X)。新生代农民工就业稳定性的影响因素较为复杂,本文将选择4个控制变

量,分别为个人特征因素、劳动报酬因素、工作条件因素、就业经验因素以及择业因素(X_k)。各项解释变量的说明及描述性统计见表1。个人因素:性别(X_1)、年龄(X_2)、学历(X_3)。劳动报酬因素:月工资收入(X_4)、拖欠工资(X_5)。工作条件因素:平日工作时间(X_6)、工作环境满意度(X_7)、劳动合同(X_8)、保险(X_9)。就业经验因素:工作经验(X_{10})、职业技能掌握情况(X_{11})。择业机会与观念因素:择业机会识别(X_{12})、职业发展规划(X_{13})。

表1 样本基本情况

一级项目	二级项目	人数	比例/%
代际	新生代农民工	266	71.12
	传统农民工	108	28.88
性别	男	138	51.88
	女	128	48.12
年龄	20岁以下	36	13.53
	21~26岁	96	36.09
	27~32岁	84	31.58
	33~37岁	50	18.80
受教育程度	小学及以下	10	3.77
	初中	105	39.62
	高中/中专	109	41.13
	大专及以上	41	15.48

(二)模型理论分析

为深入了解新生代农民工就业稳定性的影响因素,根据选定的变量,采用Logit二元线性回归某项对新生代农民工就业稳定性进行实证分析。Logit二元线性回归模型是研究定性变量和其影响因素之间的有效分析工具。Logit回归模型的因变量(Y)的取值中有两种,即0和1,所以本文研究新生代农民工就业稳定影响因素的因变量(Y)只有两种稳定和不安定两种可能。设 P_i 表示新生代农民工就业稳定的概率,那么 $1-P_i$ 则表示新生代农民工不安定的概率,从而 $P_i/(1-P_i)$ 就是新生代农民工就业稳定性的机会比率,模型的推导过程为:

$$P_i = E(Y=1|x_i) = \frac{1}{1 + e^{-(a + \sum_{k=1}^n \beta_k x_{ki})}} \quad (1)$$

设 P_i 表示表示新生代农民工就业稳定性概率, $Y=1$ 表示就业稳定, $Y=0$ 表示就业不稳定, i 表示样本编号, k 表示影响因素的编号, n 表示影响因素的个数, ki 表示新生代农民工就业稳定性的各种影响因素,即第 i 个样本的第 k 种影响因

素,则可得:

$$Y = \begin{cases} P_i & Y=1 \\ 1-P_i & Y=0 \end{cases} \quad (2)$$

由于(1)式为非线性回归模型,同时本文研究的数据为非群组数据,所以不能使用线性回归模型,需要考虑使用非线性模型并考虑采用极大似

然估计法来进行估计。设: $Z_i = \alpha + \sum_k \beta_k x_{ki}$, 则(1)式写为:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} \quad (3)$$

$$\text{则,} \quad 1 - P_i = \frac{1}{1 + e^{Z_i}} \quad (4)$$

$$\text{因此,} \quad \frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{-Z_i}} = e^{Z_i} \quad (5)$$

对公式(5)分别取对数,得到

$$\ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = Z_i = \alpha + \sum_k \beta_k x_{ki} \quad (6)$$

表 2 控制变量说明及统计性描述

一级变量	二级变量	变量定义	最小值	最大值	均值
个人因素	性别(X_1)	男性=0,女性=1	0	1	0.48
	年龄(X_2)	岁	16	37	24.88
	受教育程度(X_3)	小学及以下=1;初中=2;高中/中专=3;大专及以上=4	1	4	2.68
劳动报酬因素	月工资收入(X_4)	元	1 000	24 000	4 510.76
	是否遇到过拖欠工资的情况(X_5)	否=0,是=1	0	1	0.31
工作条件因素	平日工作时间(X_6)	小时	8	16	12.37
	工作环境满意度(X_7)	非常不满意=1,不太满意=2,一般=3,比较满意=4,非常满意=5	1	5	3.12
	是否签订劳动合同(X_8)	否=0,是=1	0	1	0.36
	参与保险(X_9)	否=0,是=1	0	1	0.35
就业经验因素	工作经验(X_{10})	年	1	15	6.74
	职业技能掌握情况(X_{11})	否=0,是=1	0	1	0.81
择业因素	择业机会识别态度(X_{12})	非常困难=1,比较困难=2,一般=3,比较容易=4,非常容易=5	1	5	3.18
	职业发展规划(X_{13})	长时间在一家公司工作=0,跳槽=1	1	0	0.85

三、数据分析与结果

本文运用 Stata12.0 分析软件对样本数据进行非线性回归分析,结果如表 3。

(一)模型结果与分析

表 3 新生代农民工就业稳定性影响因素的回归模型

变量	m_1	m_2	m_3	m_4
性别	0.547*	0.698**	0.569*	0.587*
年龄	0.136***	0.149***	0.069	0.075*
受教育程度	0.184	0.191	0.139	0.237
月工资收入	0	0.000**	0.000*	0.000*
拖欠工资	-1.003***	-1.213***	-1.395***	-1.548***
平日工作时间	—	-0.337***	-0.313***	-0.319***
工作满意度	—	0.693***	0.659**	0.663**
劳动合同	—	0.269	0.431	0.326
保险	—	-0.272	-0.624	-0.653
工作经验	—	—	0.145***	0.158***
职业技能	—	—	0.870**	0.875**
择业机会识别	—	—	—	-0.929**
职业发展规划	—	—	—	-1.066**
常数	-4.848***	-4.383**	-3.171	-1.871

注:*,**,*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

(二)对未通过显著性的影响因素进行分析

1. 受教育程度

模型结果显示受教育程度没有通过显著性检验,其主要原因可能在于受教育程度越高,他们对于自己的职业规划发展的期望也就越高,希望能找到高薪、活轻、有发展的工作。但是相比传统农民工而言,新生代农民工的受教育程度相对提高了许多,但是大多数新生代农民工接受的是基础教育,文化程度在初中或高中水平之间,缺乏相应的技术水平。新生代农民工普通工作不愿意干,高薪技术做不了,使得新生代农民工只能通过不断地更换工作,来找到一份对他们而言更理想的工作。在当前的供给侧结构性改革背景下,要求企业进行结构性改革,从劳动供给变为技术供给。因此对于新生代农民工的要求就不能仅仅在于提高新生代农民工的受教育程度,更应提高新生代农民工相应的职业技术水平,促进教育人才体制的改革。

2. 劳动合同

劳动合同没有通过显著性检验的主要原因在于农民工权利意识比较淡薄,当农民工与单位发生纠纷时,他们往往选择忍气吞声,并不会意识到能够通过劳动合同来维护自身合法权益,他们没有财力和精力去选择司法途径进行自我保护,劳动合同对于企业起不到任何约束力。因此他们认为劳动合同就是一纸空文,对他们自身的权利保障作用比较弱。并且企业为了降低用工成本,逃避责任,往往选择不签订劳动合同,即使签订了劳动合同,对劳动合同的规定也是更偏向于维护企业权益,劳动合同并没有起到它原本的作用。

3. 保险

参保保险率没有通过显著性检验,其主要原因可能在于目前所在的公司或企业主要为新生代农民工提供养老保险、工伤保险、医疗保险,而目前新生代农民工的年龄主要处于21~32岁之间,平均年龄为24.88岁,并且这些数据样本中的新生代农民工基本上没有从事危险的工作。新生代农民工目前或短期之内基本上无法从这些保险中获得现实利益,因此对于养老保险、工伤保险、医疗保险并不看重。因此,保险对于新生代农民工就业稳定性的影响并不大。

(三)对通过显著性检验的影响因素进行分析

1. 性别对新生代农民工就业稳定性的影响

从数据分析可以看出,性别对于新生代农民工就业稳定性是有影响的。相对男性而言,女性吃苦耐劳,因此性别对新生代农民工就业稳定性有显著的影响。

2. 年龄对新生代农民工就业稳定性的影响

模型结果显示,新生代农民工的年龄越大,就业稳定性也就越高。其主要原因在于较年轻的新生代农民工爱好冒险,并且家庭负担轻,离职机会成本小,因此想要通过跳槽找到更适合自己的工作岗位。但是随着年龄的增长,成家立业之后,父母也慢慢变老、失去了劳动能力及经济来源,新生代农民工需要赡养老人和抚养自己的小孩,经济负担也随之变重,离职成本也大大增加,需要考虑的因素也增多,不敢贸然轻率地选择离职。

3. 月工资收入对新生代农民工就业稳定性的影响

通过前人的文献研究以及从样本数据中可以发现:工资收入越高,新生代农民工换工作的次数越少,其工作稳定性也就越高。从模型结果可以看出,月工资收入对于新生代农民工就业稳定性有显著性的影响。人才的投入有利于促进供给侧结构性改革,企业可以通过提高工资收入利于帮助企业留住高技术水平人才,促进企业的技术转型发展以及产业结构的升级。

4. 拖欠工资对新生代农民工就业稳定性的影响

从模型结果可以看出,拖欠工资对新生代农民工就业稳定性有非常显著的影响,其主要原因在于当拖欠工资的情况发生时,新生代农民工对于工厂或企业会产生强烈的不满,同时也对工厂或企业产生不信任感,认为在这家工厂或企业干下去是没有发展前途的,想要离开这将工厂或企业重新找一份工作。

5. 工作时长对新生代农民工就业稳定性的影响

从模型结果可以看出,工作时长对新生代农民工就业稳定性有非常显著的负向影响,其主要原因在于工作的时间越长,越容易疲劳,对工作的厌倦感也就越强,想要更换工作的想法也就随之越来越强烈。此外,与老一代农民工相比,新生代农民工的出生及生活环境更好,缺乏吃苦耐劳的精神。新生代农民工最终会忍受不了高强度的工作压力而离职寻找新的工作。

6. 工作环境满意度对新生代农民工就业稳定性的影响

工作环境满意度通过了新生代农民工就业稳

定性的显著性检验,其主要原因在于:相对老一代的农民工而言,新生代农民工对工作环境的要求更高一些。好的工作环境使得新生代农民工有更高的精力和热情去工作,工作状态越好,工作的效率也就提高了,工作的成就感也因此提高,新生代农民工也就更愿意留在原工厂或企业继续工作,增加了新生代农民工的就业稳定性。

7. 工作经验对新生代农民工就业稳定性的影响

新生代农民工工作经验越丰富,其就业稳定性也就越高。其主要原因在于工作经验丰富的新生代农民工将使他们更好地为公司或企业服务,公司或企业愿意通过提高薪水和福利等留住这些人才。此外,工作经验丰富的新生代农民工大多数都是公司的老员工,他们对公司或企业有了一定的感情,对工作和生活也都非常的熟悉和习惯,因此这些工作经验丰富的新生代农民工更愿意留在原工厂或企业继续工作。因此,工作经验对新生代农民工就业稳定性有正向影响。

8. 职业技能掌握情况对新生代农民工就业稳定性的影响

通过模型结果可以看出,职业技能掌握情况通过新生代农民工就业稳定性的检验,并且与新生代农民工就业稳定性呈明显的正向关系。职业技能掌握较好的新生代农民工将使他们更好地为公司或企业服务,公司或企业愿意通过提高薪水和福利等留住这些人才,因此这些掌握较高职业技能的新生代农民工的工资越高,满意度也就越高,他们也就更愿意留在公司或企业继续工作。

9. 择业机会识别态度对新生代农民工就业稳定性的影响

从模型结果可以看出,新生代农民工认为找一份新工作比较容易的就业稳定性低于认为找一份新工作比较困难的新生代农民工。新生代农民工对于择业机会识别的态度越是乐观,越容易频繁更换工作,增加了就业的不稳定性。

10. 职业发展规划对新生代农民工就业稳定性的影响

职业发展规划主要是指新生代农民工认为在某家工厂或企业长时间的工作下去更有发展前途,还是频繁更换工作更有发展前途。从数据模型结果可以看出职业发展规划对与新生代农民工就业稳定性呈负向关系。说明新生代农民工对于未来职业发展更偏向于跳槽,认为通过跳槽可以拥有更好的职业前景。

四、提高新生代农民工就业稳定性的政策和建议

(一) 维护农民工的合法权益

拖欠工资现象的频繁发生,将不利于社会稳定和谐的发展,对供给侧结构性改革也会产生不良的影响。政府应在一定的周期内对企业的经营状况进行考察,并要求企业主动反馈经营状况,加强企业的责任意识;成立工资偿还基金,规定企业根据工人的数量缴纳一定的保证金,当企业出现工资拖欠且没有能力偿还员工工资时,企业积极主动向政府报备,政府可资助企业,帮助其偿还一部分工资,缓和工资拖欠情况。其次,企业拖欠工资造成侵权,政府应宣传维权渠道,增强农民工维权意识,避免农民工采取极端行为解决问题。

劳动合同不能保障农民工的合法权益,将提高农民工就业的不稳定性,阻碍人力资源的合理配置,使得人力资源无序、低效地流动,将不利于供给侧结构性改革目标的实现。政府应做到“农民工维权有途径”,让农民工享有便捷、可靠、广泛的维权途径,易于为农民工接受的有效的政治参与形式,如城市社区选举、农民工民意通道、农民工工会等,变地缘或血缘组织为正式组织,畅通农民工利益诉求渠道。农民工的合法权益受到损害的时候,可以通过这些组织或渠道方便、顺利、合法地为自己讨回公道和损失。

(二) 提供多元化职业培训

中国经济的发展过于依赖劳动力、土地以及资源的利用,对于人才、技术、知识等的投入比重较低。新生代农民工没有机会和能力接受专业化的技术培训,而工厂或企业为了避免自己花费大量人力物力培养出来的人才最终被人挖了墙角或自立门户,替他人做嫁衣,宁可花高薪请高技术水平的人才。因此,政府应该为新生代农民工提供多样化的职业培训,培训出各行各业所急需的高技术水平人才。此外,政府还应具有针对性的招生人员,按照人员的水平及能力进行有针对性的人才职业能力培养。政府可以与企业共同合作、签订合同,既能解决新生代农民工的就业问题,又能解决企业招工难、技术人才流失的问题。此外,政府相关部门应该监督及促进企业合理的规划对新生代农民工进行岗前培训和工作中的继续深造,促进新生代农民工就业稳定性的良好发展,也促进供给侧结构性改革的发展。

(三) 建立完善的就业渠道

通过对样本数据的研究,发现新生代农民工就业渠道主要以亲戚朋友或老乡介绍为主,占比75.69%,而通过网络求职、人才(劳务)市场求职、中介公司介绍、电视和报纸等媒体寻找新工作的比重分别为:17.65%、12.16%、5.10%、3.92%。通过数据可以看出,新生代农民工仍受传统血缘、地源的限制,主要依靠亲戚朋友寻找工作,对于其它媒体和平台的利用率十分低下。供给侧改革结构性改革过程中,应调整人力、信息等资源的合理配置。从数据中可以看出,新生代农民工就业渠道的信息配置存在不合理性,使得新生代农民工就业存在无组织、无效率和无序性。首先政府应该消除种种信息的不对称,建立公共就业信息平台,做好企业与农民工之间的信息衔接,为农民工外出打工提供准确、有效的就业信息,减少农民工求职的盲目性。其次政府相关部门应该进一步完善就业服务职能,支持社会中介服务机构和媒体,加强对新生代农民工的服务和管理。城乡劳动力市场受各方面因素的影响,并没有形成城乡一体化。城市劳动力市场享有更多的劳动信息并倾向于服务城镇居民,对农村和外来劳动力求职造成不公平。应打破原有的管理体制,消除对农村和外来劳动力的歧视,使农村和外来人口可以和城市居民在同一个平等、自由的环境下相互竞争,为新生代农民工创造更良好的求职环境。

(四) 构建合理的工作机制

劳动力是供给侧改革的重要因素之一,工厂或企业管理应贯彻以人为本的管理理念,关注农民工的工作生活需求。目前公司或工厂普遍存在工人工作时长,工作强度大的问题。农民工的工作时间普遍在12个小时及以上。公司或工厂可根据自身的企业文化及工人工作时长、工作强度、员工年龄安排合理的休假制度。工作时长,工作强度大不仅不利于农民工的身心健康,也会影响企业的经营发展。处于较长的工作时长及较高的工作强度下的农民工,可以给予安排较多的休假时间,如一周两天休假或一周一天等,并且给予相应的劳动补贴和福利等。

新生代农民工在就职的过程中,不仅关注工资福利,也同等关注职业的发展前途。工作岗位没有发展前途,也是新生代农民工辞职的一个重要因素。因此,工厂或企业应该建立合理的晋升机制,使新生代农民工有更好的职业发展空间。

(五) 改善工作环境

到目前为止,大多数企业都属于劳动密集型产业,依靠廉价的劳动赚取劳动力的剩余价值。供给侧结构性改革将转变经济的发展模式,许多企业面临产业结构转变升级,企业将需要大量的高水平新生代农民工。要想留住新生代农民工,不能再像过去对待老一代农民工那样,应该改善农民工的工作环境。不仅应该改善农民工的用工环境(如企业培训、提高工资等),还应着力于改善农民工的用工管理制度,树立以人为本的企业文化,加强对农民工的人文关怀,依法保障农民工的工作安全。

(六) 提高自身素质、进行合理的职业规划

随着供给侧结构性改革的发展,企业由对劳动力的需求转变为对技术生产力的需求,即企业相比过去,不再渴求廉价劳动力了,现在更渴望能招收到高技术水平人才。然而目前新生代农民工普遍接受的都是基础教育,职业技能水平并不是很高,因此新生代农民工面临着就业不稳定、职业层次低、工资低的就业困境,新生代农民工应该积极参加职业培训和相关职业技术教育,主动学习钻研相关的知识,考取等级证书和资格证书等,提高自身的综合素质水平,不要放眼于低端的劳动力市场,而要努力把自己提升为高端人才,满足我国对技能型人才的需求。此外,新生代农民工相比老一代农民工眼界高,文化程度也比老一代农民工提高了不少,但是心理素质相比老一辈农民工却低了许多。缺乏竞争意识和抗压能力,稍有不如意的地方,就更换工作。因此新生代农民工应该学会找自身问题和缺点,学习沟通交流能力,提高抗压、抗挫折意识,不要选择通过更换工作来逃避现实和不如意的地方,勇敢面对解决。在提高自身素质的同时做好职业规划也很重要。首先,新生代农民工对自身的条件、兴趣能力及外部环境等方面因素进行分析和思考,选择一个适合自己的行业。然后,明确自己的职业发展方向、树立明确的职业发展目标,并为此目标吃苦耐劳、努力奋斗、坚持不懈。此外,新生代农民工应该多阅读求职指导和职业培训相关的书籍,从中获取参考意见和经验,避免犯不必要的错误;增加求职的渠道,如互联网求职信息、劳务市场及亲戚朋友等,不放过任何求职机会;选择合适自己的岗位,学习相关的知识技能,为应聘相关职位做准备。

参考文献:

- [1] Kirsten Sehnbruch. From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labour market[M]. Center for Latin American Studies(CLAS Working papers), 2004.
- [2] 李放, 王洋洋, 周蕾. 农民工的就业稳定性及其影响因素研究——基于南京市的调查[J]. 农业现代化研究, 2015(5): 778-784.
- [3] 郑鑫, 蔡秀玲. 福建省农民工就业稳定性及影响因素分析[J]. 长春工业大学学报: 社会科学版, 2012(4): 49-52.
- [4] 周智炜, 徐小言, 左停. 农民工就业流动的影响因素分析——基于 10 个省的问卷调查[J]. 安徽农业科学, 2013(20): 877-877.
- [5] 赵婷. 新生代农民工就业稳定性实证研究——以临淄区为例[D]. 青岛: 中国海洋大学, 2013.
- [6] 李丹, 王娟. 影响我国劳动力市场就业稳定性的宏观因素及政策启示[J]. 劳动保障世界: 理论版, 2010(8): 17-21.
- [7] 周闯. 农民工与城镇职工的就业稳定性差异——兼论女性农民工就业稳定性的双重负效应[J]. 人口与经济, 2014(6): 69-78.
- [8] 谢金艳, 刘加林. 农民工就业稳定性影响因素及其对策研究——基于湖南省若干县市 220 份问卷调查[J]. 湖南人文科技学院学报, 2013(5): 131-139.
- [9] 黄乾. 城市农民工的就业稳定性及其工资效应[J]. 人口研究, 2009(3): 53-62.
- [10] 张艳华, 沈琴琴. 农民工就业稳定性及其影响因素——基于 4 个城市调查基础上的实证研究[J]. 管理世界, 2013(3): 176-177.
- [11] 谢勇. 就业稳定性与新生代农民工的城市融合研究——以江苏省为例[J]. 农业经济问题, 2015(9): 54-62.
- [12] 陈昭玖, 艾勇波, 邓莹, 等. 新生代农民工就业稳定性及其影响因素的实证分析[J]. 江西农业大学学报: 社会科学版, 2011(3): 6-10.
- [13] 张建伍, 李楠, 赵勋. 农民工就业流动性影响因素研究——基于珠三角地区的调查[J]. 农业经济与管理, 2012(3): 30-36.
- [14] 张洁, 张玲. 新生代农民工就业稳定性影响因素分析[J]. 科学经济社会, 2013(4): 87-90.

Research on Employment Stability Influence Factors of New Generation of Migrant Workers :Based on the Survey data of Changle Area

Chen Jingwen

(School of Public Administration, Fujian Agriculture and Forestry University, Fuzhou, 350002, China)

Abstract: In the context of supply-side structural reform, improving the employment stability of the new generation of migrant workers will help to reduce the operating costs of enterprises and deepen the integration of human resources. This paper makes an empirical analysis on the factors influencing the employment stability of the new generation of migrant workers via the Logit model. Age, monthly income, unpaid wages, working hours, work environment satisfaction, work experience and professional skills, identification of job opportunities, and career development have significant influence on the stability of the new generation migrant workers. Based on the above reform background and research results, relevant policies and suggestions are put forward to improve the employment stability of the new generation of migrant workers.

Key words: new generation of migrant workers; employment stability; Logit model