社会融入与新生代农民工就业质量差异

郭 庆

(湖南师范大学 公共管理学院,湖南 长沙 410081)

摘 要: 新生代农民工就业质量涉及职业待遇、职业行为、文化观念、身份意识等多个层面对非农职业的适应与融入,具体包括职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳和职业身份认同四个维度。因子测评表明,新生代农民工就业质量具有总体水平低、内部不平衡的发展特点。回归分析表明,学历低、年龄小、不在婚、务工年限短、所在企业规模较小的新生代农民工在诸多方面的就业质量状况都比较差。而分地区进行探讨,新生代农民工的就业质量呈现了更多的差异性。以上研究结果的政策含义在于推进相关部门以社会融入为指导思想提升新生代农民工的就业质量。

关键词: 社会融入; 新生代农民工; 就业质量; 职业适应; 职业认同

中图分类号: F323.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-0202(2020)04-0056-11

《全国农民工监测调查报告(2018)》显示,2018年我国农民工总量达到28836万人,其中新生代农民工占全国农民工总量的比例为51.5%,比2017年提高了1.0个百分点。作为产业工人和农民工队伍的重要组成部分,新生代农民工可以说是我国经济发展的一个秤砣,其就业质量很大程度上决定了我国能否顺利推进新型城镇化战略和跨越中产收入陷阱。因此,努力提升新生代农民工的就业质量,无论是对新生代农民工自身,还是对于新时代我国社会经济的发展都有着重大而深远的意义。

与老一代农民工不同,新生代农民工更加渴望融入城市,对就业有更高的追求,既想要在工作上增加收入,获得相关的职业知识与技能,又希望在工作中得到平等的对待和社会的尊重,反映出新生代农民工对职业发展定位、职业生涯规划的全方位升级。但是,从现实上来讲,他们的就业质量状况依然堪忧。低学历、制度身份歧视和流动性等因素的存在,使新生代农民工在进城之初就被贴上了素质低等负面的标签,并出现种种就业区隔问题:收入低、劳动强度大、社会保障权益难以得到满足;职业规划等职业文化素养缺乏,影响了就业的稳定性;长期漂泊在外,职业心理紧张与无助导致职业适应性差、抗压能力不足[1]等等。这表明,新生代农民工不仅面临着传统的就业保障水平低等问题,而且在职业适应与身份认同等方面还有很大的提升空间,从根本上反映了新生代农民工就业的城市融入性不足。因此,无论从理论还是从现实来看,社会融入都是理解新生代农民工就业质量的关键要点,如何将新生代农民工的就业质量与社会融入联系起来,构建具有新生代农民工特色的就业质量理论体系与现实对策,应该成为学术界重点关注的方向。

有鉴于此,本文从社会融入的视角构建新生代农民工就业质量的理论内涵和结构维度,并采用回归分析的方法,探讨新生代农民工就业质量的影响因素,以期为研究新生代农民工的就业质

收稿日期: 2020-03-07 **DOI:** 10.7671/j.issn.1672-0202.2020.04.006

基金项目: 国家社会科学基金青年项目(15CSH029)

作者简介: 郭 庆(1985—),男,江西新余人,湖南师范大学公共管理学院副教授,主要研究方向为农民工问题。E-mail:jakinguo@163.com

量问题提供新思路、新方法,同时对全方位地提升新生代农民工的就业质量有重要的政策参考意义。

一、由生存到融入:新生代农民工就业质量的再认识

借鉴西方有关就业质量的理论与实践,国内学者针对就业质量以及农民工就业质量问题展开了大量富有成效的研究。这些研究可以从以下 2 方面来进行分析:

(一)就业质量的理论内涵

就业质量是在反思"数量型"就业模式的基础上提出来的。国际上关于就业质量的相关概念还有"工作生活质量"、"体面劳动"、"工作质量"和"高质量就业"等。以往研究表明,就业质量有宏观和微观两个层次的理论内涵。在宏观层次上,就业质量的内涵体现为一种国家或地区视角的充分就业或劳动劳动力资源配置状况。例如,赖德胜等认为一个地区的就业质量可从这个地区的就业结构、就业效率等方面去分析解释,至少应包括劳动力供给与需求相匹配、就业结构逐步优化等六个方面的特点[2]。与之相比,更多的学者基于微观、个体的理论视角(包括一般就业理论、工作搜寻和发展理论以及就业满意度理论等)来阐述就业质量的含义。例如,刘素华认为就业质量是反映个人具体就业状况之优劣程度的综合性范畴[3]。借鉴这种思路,学者进一步提出了农民工就业质量的理论内涵,例如,张昱、杨彩云认为新生代农民工就业质量是反映具体就业状况优劣程度的多维概念[4]。

(二)就业质量的测量指标体系

与内涵理解一致,学者普遍采用多维法对就业质量进行测量,测量指标主要集中在收入、五险一金、职业发展前景、工作环境、就业满意度等领域。根据研究对象的不同,这些研究可以划分为以下三种类型:一是对各个就业者群体普遍适用的测量研究。例如,陈成文等从人职匹配度、工作稳定性、劳动报酬、工作满意度等九个方面构建高质量就业的评价指标体系[5]。二是针对大学生群体的测量研究。例如,李善乐从专业对口度、合同类型、工资增长情况、工作与健康、职业危机等十个方面测量了大学生的就业质量[6]。三是针对农民工群体的测量研究。这类研究认为,获得稳定的收入是农民工进城务工的初衷[7];农民工在城市劳动力市场中处于不利地位,更加需要对工作时间、劳动关系、工作环境等就业权益进行社会保护[8]。因此,反映农民工的就业质量指标主要涉及劳动报酬、工作环境[9]、工作时间、职业发展[10]、就业稳定性、职业声望[11]等方面。可见,新生代农民工与大学生、城镇职工等其他就业者群体的测量指标研究并无二致。

整理以上文献,我们可以发现,有关就业质量理论及测量的研究成果颇丰,为本文的研究提供了重要的借鉴意义。不过,对于新生代农民工的就业质量,以往研究仍有改进的空间,譬如理论视角单一,局限于就业理论,缺乏社会文化方面的理论;另外,也忽视了新生代农民工的特殊性。如前文所述,新生代农民工是一个特殊的外来移民群体,他们在就业过程中不仅面临着生存问题,同时还面临着与城市社会交互与融入问题,即面对城乡就业环境、文化氛围、社交环境等差异,能否适应非农岗位的工作技能、工作压力、工作关系等,以及在职业观念、身份认同等方面能否向市民化发展的问题,而这又会进一步影响就业和择业行为的展开,并最终影响其就业质量的提升。可见,新生代农民工就业质量的好坏不仅在于劳动报酬、社会保险等工作特征方面,还在于职业适应能力和身份认同等社会融入方面。然而,已有研究对新生代农民工就业质量的定义与测量忽视了对其特殊背景的考量,即大多套用收入、权益等普适性的概念和指标,对新生代农民工特殊的职业适应与身份认同等社会融入问题关注较少,因此有待于进一步完善。

(三)新生代农民工就业质量概念与维度的再界定

基于以上研究梳理,本文从社会融入的理论角度构建新生代农民工就业质量的内涵与维度。所谓社会融入,最早是用来分析国际移民经济、社会文化、心理、生活等状态变迁的一种理论。帕克基于文化维护与同化理论的角度,强调社会融入是"移民和当地居民之间相互渗透、交往,并和所在的城市相互适应,共享他们的经历和历史,汇入一种共同的文化生活的过程"[12]。随着我国农村劳动力迁移现象的不断涌现,社会融入理论也被用来分析农民工在城市的生存、变迁和发展状况。悦中山、李树茁等认为农民工的社会融入是"农民工与城市市民之间差异的消减"的过程[13],周皓指出它是"农民工逐步接受、适应与认同迁入地的社会文化"的过程[14]。此外,杨菊华较为系统的阐释了农民工社会融入的指标体系,认为社会融入至少包括经济整合、社会适应、文化习得和心理认同四个维度的融入[15]。

不难发现,社会融入是一个综合性概念,涉及经济、文化、社会、心理等多个层面的转变过程。由此,根据社会融入理论,可以认为,新生代农民工就业质量是一种从结构融入到内核融入的全方位进程,即由就业权益扩大、经济地位提升等外在表现,逐步过渡到在职业行为、职业文化、职业身份等方面的内在适应、认可与接纳。也就是说,新生代农民工的就业质量是一个复杂问题,找到一份工作,获得一定的工资福利待遇仅仅是实现高质量就业的第一步,他们还需要在职业行为、职业文化、职业身份等方面实现全面转型,这是其就业质量的进一步升级。具体而言,新生代农民工的就业质量包括职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳和职业身份认同四个维度。

第一,职业待遇整合,主要指收入福利等待遇的优劣程度。新生代农民工要获得较高的就业质量,首先要在城市有一份比较稳定的工作与收入,然后逐步谋求良好的社会保护与发展空间,具体可从劳动报酬、社会保障权益、职业晋升机会等方面进行测量。

第二,职业行为适应,主要指新生代农民工对工作任务、人际关系、职业心理等方面的适应过程,最终与其所从事职业之间相一致、相适合的程度。与农村个体化的务农环境不同,城市劳动力市场具有竞争化、制度化、规范化的逻辑。因此,新生代农民工在城市就业的过程中,需要不断了解和掌握职业技能,学会与不同业缘人群保持和谐的相处关系,学会正确应对职场压力等等,具体可从职业技能适应、职业人际适应、职业心理适应等方面进行测量。

第三,职业文化接纳,主要指新生代农民工对现代职业精神、职业规范的认可和接纳程度。对于新生代农民工来讲,尽管他们比较早地来到城市学习和生活,有了一定的城市生活经验,但新生代农民工毕竟来自农村,生活习性,思想文化仍不可避免地带有深刻的乡土烙印,阻碍着现代职业精神,城市工商业经济文化的养成。因此,培育现代职业精神和职业文化也是新生代农民工就业质量的一个重要方面,具体可从敬业精神、工匠精神、团队精神等方面进行测量。

第四,职业身份认同,主要指新生代农民工对于非农职业身份的认知、归属感。迁移流动使新生代农民工面临城乡双重脱嵌的尴尬困境,以至于产生身份焦虑,干扰其在城市就业的连续性和稳定性。因此,如何获得积极成熟的职业身份认同成为新生代农民工实现高质量就业又一重要方面,具体可从职业身份归属、职业情感等方面进行测量。

二、新生代农民工就业质量的测评

(一)数据来源

本文研究的数据来源于笔者所主持的国家社科基金、湖南省社科基金等项目数据。本文的调查对象为新生代农民工,其要满足3个特征,即在1980年及之后出生的;外出从业6个月及以上

的;农村户籍劳动力。2016 年 7 – 12 月,课题组根据城市规模类型,分别对上海市(超大城市)、湖南省长沙市(大城市)、江西省新余市(中小城市)的新生代农民工进行了问卷调查。具体采取三阶段地图抽样方法进行。第一阶段:选择行政区,即采用简单随机抽样方法在每个城市中抽取 3 个行政区,三个城市共随机抽取到了 9 个行政区。第二阶段:抽取社区。首先绘制出新生代农民工集聚区的社区行政边界,其次对社区样本进行编号,最后在每个行政区随机抽取 5 个社区(共 45 个社区),以此确定入户调查的路线和地点。第三阶段:抽取问卷调查对象。首先在社区内绘制出新生代农民工住宅类建筑物信息,其次制作新生代农民工住所清单列表,最后,根据清单列表,在每个社区抽取 30 ~ 50 名不同人口特征的新生代农民工。最终,根据以上步骤,本次调研共发放问卷 2300 份,回收 2219 份,剔除无效问卷后,获得有效样本 2138 份,有效问卷率达 92.9% 。样本的基本人口特征见表 1。总的来讲,样本具有男多女少、年龄以 26 ~ 30、21 ~ 25 岁为主、受教育程度以高中学历为主等特点。

表 1　样本特征

	特征	频数	比例		特征	频数	比例
性别	男	1202	56.2%	年龄	20 岁及以下	216	10.1%
	女	936	43.8%		21 ~ 25 岁	609	28.5%
婚姻状况	未婚	964	45.1%		26 ~ 30 岁	909	42.5%
	已婚	1013	47.4%		31 ~ 36 岁	404	18.9%
	离婚	122	5.7%	学历	小学及以下	212	9.9%
	丧偶	39	1.8%		初中	646	30.2%
地区	上海市	742	34.7%		高中、中专	947	44.3%
	长沙市	752	35.2%		大专	220	10.3%
	新余市	644	30.1%		本科	113	5.3%

(二)测量指标

本文对新生代农民工就业质量的测度,既参考了国内外文献中信度和效度较高的量表,也根据本研究的理论需要和新生代农民工的特点进行了一定的修改和补充,最终选取了以下指标进行测量:首先,借鉴尹海洁、王翌佳[16]等的相关研究,将职业待遇整合操作化为工资水平、养老保险、医疗保险、工作环境等 7 个方面的指标。其次,借鉴 Morrison [17]、王益富[18]等的相关研究,将职业行为适应操作化为任务完成、职业学习、技能提升、同事关系、工作压力调适等 8 个方面的指标。再者,借鉴杨秀丽[19]等的相关研究,将职业文化接纳操作化为敬业精神、工匠精神、团队精神等 3 个方面的指标。最后,借鉴罗明忠[20]等的相关研究,将职业身份认同操作化为身份归属、职业喜欢度等 4 个方面的指标。

(三)测评结果

为了解新生代农民工就业质量的发展现状,本文采用因子分析法对四个维度就业质量的得分进行测评。首先,对各维度的就业质量进行分层面的因子检验。

第一,对职业待遇整合 7 个指标进行因子分析,发现 KMO 值为 0.65,Bartlett 球形检验值达到 926.12($P < 0.001$),说明其符合因子分析的要求。然后按照特征值大于 1 的标准抽取了 1 个公因子,其方差贡献率达到 64.95%(见表 2)。

表2 职业待遇整合的因子分析

指标	最小值	最大值	因子载荷	因子得分系数
月均工资水平对数	6.74	14.36	0.683	0.261
工资能否按时足额领取	0	1	0.713	0.214
是否有养老保险	0	1	0.764	0.272
是否有医疗保险	0	1	0.653	0.289
是否有工伤保险	0	1	0.740	0.225
工作环境是否卫生	0	1	0.694	-0.085
就业场所是否安全	0	1	0.512	0.317
特征值			1.692	
累积方差贡献率			64.95%	

第二,对职业行为适应8个指标进行因子分析,发现KMO值为0.84,Bartlett球形检验值达到1624.69($P<0.001$),说明其符合因子分析的要求。然后按照特征值大于1的标准抽取1个公因子,其方差贡献率达到61.43%(见表3)。

表3 职业行为适应的因子分析

指标	最小值	最大值	因子载荷	因子得分系数
工作任务完成	1	5	0.713	-0.053
职业学习	1	5	0.746	0.265
技能提升	1	5	0.784	0.178
上司/雇主关系	1	5	0.802	0.324
同事关系	1	5	0.889	0.297
客户关系	1	5	0.833	0.131
工作压力调适	1	5	0.815	0.193
职业信心	1	5	0.729	0.164
特征值			1.643	
累积方差贡献率			61.43%	

第三,对职业文化接纳3个指标进行因子分析,发现KMO值为0.72,Bartlett球形检验值达到1081.47($P<0.001$),说明其符合因子分析的要求。然后按照特征值大于1的标准抽取1个公因子,其方差贡献率达到73.18%(见表4)。

表4 职业文化接纳的因子分析

指标	最小值	最大值	因子载荷	因子得分系数
敬业精神	1	5	0.708	0.247
工匠精神	1	5	0.675	0.316
团队精神	1	5	0.781	0.104
特征值			1.578	
累积方差贡献率			73.18%	

第四,对职业身份认同4个指标进行因子分析,发现KMO值为0.82,Bartlett球形检验值达到1682.05($P<0.000$),说明其符合因子分析的要求。然后按照特征值大于1的标准抽取1个公因

子,其方差贡献率达到 62.47%(见表 5)。

表 5　职业身份认同的因子分析

指标	最小值	最大值	因子载荷	因子得分系数
把自己看作是城市工人阶级的一员	1	5	0.812	0.320
与城市工人阶级没有什么区别	1	5	0.817	0.286
喜欢现在的职业	1	5	0.795	0.294
愿意以后长期从事现在的职业	1	5	0.793	0.165
特征值			1.736	
累积方差贡献率			62.47%	

分层面因子分析之后,本文进一步以每项指标的因子得分系数为权重,对各维度就业质量的因子得分进行计算,并通过加总得到就业质量总维度的得分。最后,为方便理解,对以上因子得分转换为 1 - 100 之间的标准分。经过以上运算过程,结果发现,在满分 100 分制中新生代农民工就业质量的平均值未超过 50 分,仅为 46.39 分。从四个因子来看,职业待遇整合的得分最高(54.41),然后依次是职业行为适应(49.22)、职业身份认同(42.58)和职业文化接纳(39.35)。

这表明,一方面,新生代农民工在就业质量各维度上的发展状况普遍不充分,另一方面,不同维度就业质量的发展水平又具有不平衡性,表现为职业待遇整合水平相对较高,但职业行为适应、职业身份认同和职业文化接纳还比较滞后。这与李培林[21]的研究发现比较相似,即在户籍制度的限制下,经济待遇上的融合可能是最容易达到的,经济融合水平要高于其他领域的融合水平。当前,获取经济收益仍然是新生代农民工外出的主要动机,他们找到一份工作并不难,特别是在民工荒、招工难现象频繁发生的背景下,外出务工也确实能赚到不少的工资收入。不过,在更为深刻的职业行为适应、文化观念、身份认同等领域,新生代农民工还未能真正融入非农职业,具体反映在职业学习与技能提升不足、职业心理适应差,职业身份认同模糊、产生认同危机、职业喜欢度和发展意愿不高等方面,尤其是敬业精神、工匠精神、团队精神等现代职业精神文化普遍缺失,因而难以真正转变为知识型、技能型、创新型的城市工人阶级群体。

正如以往研究所指出的,新生代农民工从身份上已经属于产业工人,但是其阶级属性和社会身份还不是真正意义上的城市工人,二者仍存在不小差距[22]。实际上,按照文化堕距理论,就业待遇更多地表现为物质形态上的问题,它受经济和市场环境的影响较大,当经济发展到一定水平的时候,转变相对会较快,而职业精神、职业文化或职业认同更多地表现为一种隐性的社会思想文化问题,它受文化传统和固有价值观的影响较大,转变会较慢。

三、新生代农民工就业质量的影响因素分析

(一)变量设定

新生代农民工进城之后逐渐分化为一个异质性的群体,不同特征的新生代农民工群体之间,其就业质量水平也是不一样的。那么,哪些因素导致了这些差异呢? 为回答这一问题,本文以新生代农民工的人力资本特征、社会资本特征作为自变量,以性别、年龄等特征作为控制变量,以职业待遇整合、职业文化接纳、职业行为适应和职业身份认同的因子得分作为因变量,通过建构 4 个 OLS 回归模型来探讨新生代农民工就业质量的影响因素。各变量的操作化和描述性统计状况如表 6 所示。

表6 变量界定

变量	定义	均值	标准差	变量类型
自变量				
控制变量				
性别	男=1;女=0	0.56	0.48	分类变量
年龄	实际年龄(岁)	25.7	2.04	连续变量
婚姻状况	在婚者=1;不在婚者(包括未婚、离婚、丧偶)=0	0.47	0.85	分类变量
地区来源	中小城市=1;大城市=2;超大城市=3	1.98	1.16	定距变量
企业规模	50人以下=1;50~100人=2;100人以上=3	1.86	1.76	定距变量
人力资本特征				
受教育程度	初中及以下=1;高中或中专=2;大专及以上=3	2.13	1.91	定距变量
务工年限	到县市连续务工经商半年以上的时间(年)	6.58	2.83	连续变量
社会资本特征				
网络规模	新生代农民工在当前务工城市中的手机联系人数量(人)	20.3	4.15	连续变量
网络质量	新生代农民工手机网络中成员的阶层差异	9.35	5.27	连续变量
因变量				
职业待遇整合	因子取值	57.41	8.25	连续变量
职业行为适应	因子取值	49.22	10.16	连续变量
职业文化接纳	因子取值	39.35	7.18	连续变量
职业身份认同	因子取值	42.58	7.43	连续变量

(二)回归结果分析

表7的回归结果显示,四个回归模型均通过了F检验,总体拟合效果较好,并且各自变量因素均在不同程度上发挥着显著影响,凸显了新生代农民工就业质量影响因素的多元化和差异性。具体来讲,可以从回归结果中得出以下几点初步结论:

1. 女性、年龄小、不在婚者的就业质量比较差

从性别来看,新生代农民工在职业文化接纳和职业身份认同方面并没有显著的性别差异,但在职业待遇整合、职业行为适应两个维度,男性显著高于女性。男性一般是家庭的主要经济来源,而女性承担着生育、照料孩子的家庭功能,常常处于"半就业"或灵活就业状态,因此男性新生代农民工的职业待遇整合、职业行为适应水平会高于女性。

从年龄来看,年龄与就业质量的四个维度之间均呈现显著的正相关关系。年龄越大,心智越成熟,工作经验越丰富,同时能够在处理社会关系、实现职业稳定、应对负面情绪方面保持理性行为,从而促进各个维度就业质量的提升。

从婚姻状况来看,在婚者和不在婚者的职业身份认同水平并无显著差异,但在职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳三个维度,在婚者的水平显著高于不在婚者。在婚者出于养家糊口的考虑,在工作中会往往更加积极、努力、具有耐受力,以获得工资福利待遇更好的工作。此外,婚姻本身也是一种社会支持和情感支撑,尤其是已婚是一种比较良好的婚姻状态,未婚、离异和丧偶则是一种不良的婚姻状态[23],不良婚姻状态容易使新生代农民工感到挫败、沮丧和压抑,并进一步影响到他们对职业的适应与接纳。

2. 不同区域新生代农民工的就业质量呈现复杂的非单一性特征

从流入区域看,职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳和职业身份认同均有显著的地区

差异,但规律并不相同。其中,超大城市新生代农民工的职业待遇整合、职业文化接纳水平均显著高于大城市和中小城市。上海是一个国际化大都市,经济比长沙、新余都要发达,同时思想观念先进,公司正规化、现代化甚至国际化程度更高,因此职业待遇整合与文化接纳水平要相对更高。不过,在职业行为适应方面,超大城市并未体现其优势。其原因可能在于,超大城市的生存压力大、工作节奏快、竞争激烈,要很好地适应这种职场环境并不容易,而大城市、中小城市的工作节奏较慢,因此更加容易适应。此外,在职业身份认同方面,仅大城市变量产生了显著的正向影响,超大城市的影响不显著,说明中小城市就近务工者居多,新生代农民工与农村的联系较大,强烈的乡土记忆不利于形成城市化的职业认同。而超大城市新生代农民工常常面临受歧视的制度和社会环境,也容易造成职业身份与情感认同的偏移。

3. 不同就业企业新生代农民工群体间的就业质量存在显著差异

回归结果显示,企业规模越大,新生代农民工的职业待遇整合、职业文化接纳、职业身份认同水平越高。企业是新生代农民工就业和融入的基本空间,企业规模越大,一定程度上说明企业的效益越好,经济实力越强,培训体系越丰富,因而有助于维护新生代农民工的劳动权益,增强其职业文化素养与认同感。因此,完善企业的用工环境是全面提升新生代农民工就业质量的重要路径。不过,企业规模与职业行为适应之间呈现负相关关系。企业规模越大,对新生代农民工的职业素养和任务胜任的要求越高,反而增加了新生代农民工对岗位的适应难度。

4. 受教育程度的提高对新生代农民工的就业质量具有积极的促进作用,主要通过职业待遇整合、职业行为适应和职业文化接纳得以体现

从受教育程度对职业身份认同的影响来看,仅受教育程度为高中或中专的影响显著,受教育程度为大专及以上的影响不显著,说明学历高的新生代农民工对教育回报的期望也比较高,他们不太安于现状,希望继续寻找到职业声望、经济地位更高的就业单位或岗位,因此会降低职业身份认同度。但是,高中或中专、大专及以上变量对职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳等其他三个维度均产生了一致的正向影响。不同受教育程度者的学习意识、学习能力和价值观念肯定是存在差异的,受教育水平越高,越有助于学习新的知识技术,吸收新的文化观念,也更能适应现代化的工作与生活,实现阶层的向上流动。因此,良好的受教育程度仍然是提高新生代农民工就业质量的关键所在。

5. 务工年限对四个维度的就业质量均产生了一致的正向影响

回归结果显示,外出务工年限对职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳和职业身份认同均产生了一致的正向影响。务工年限的增加反映了新生代农民工在城市的“常住化”和“市民化”趋势,因而具有累积效应、融合效应,可以提高新生代农民工的适应和融入城市的能力,使其在城市积累到更多的经济资本、文化资本和社会资本等,从而能够有效提升新生代农民工各个方面的就业质量。

6. 不同形式社会资本在新生代农民工就业质量提升过程中发挥的作用存在差异

回归结果表明,网络规模对职业待遇整合、职业文化接纳、职业身份认同的影响均不显著,仅对职业行为适应水平产生了显著的正向影响。网络质量对职业行为适应的影响不显著,但有助于提高职业待遇整合、职业文化接纳和职业身份认同水平。

这说明不同形式的社会资本在新生代农民工就业质量提升过程中所发挥的作用存在差异,网络规模能够在精神上帮助新生代农民工快速适应转移就业环境,以免其沦为城市的边缘、孤岛群体,但对职业待遇、职业文化和身份转变作用有限。要促进职业待遇整合、职业文化接纳和职业身

份认同水平的提升,还需要新生代农民工突破内卷化的交往圈子,通过积累跨越型社会资本来实现。因为在同质性的网络关系中,新生代农民工日常接触和参照对象大都是和自己相仿或相同阶层的人,不利于其实现职业上升和职业转化。相反,网络质量越高,网络成员的异质性越强,因此能够为新生代农民工的就业提供更多有价值的资源和帮助。

表7 新生代农民工就业质量影响因素的OLS回归模型

自变量	因变量			
	职业待遇整合	职业行为适应	职业文化接纳	职业身份认同
控制变量	回归系数	回归系数	回归系数	回归系数
性别(女=参照组)				
男	1.527***	0.531***	0.103	0.127
年龄	1.143***	0.497***	0.292**	0.238***
婚姻状况(不在婚者=参照组)				
在婚者	0.589**	0.334**	0.097**	0.123
流入区域(中小城市=参照组)				
大城市	1.048***	-0.216***	0.375*	0.394**
超大城市	1.781***	-0.385***	0.469***	0.073
所在企业规模(50人以下=参照组)				
50~100人	0.138*	-0.245*	0.172	0.109**
100人以上	0.264**	-0.382**	0.259**	0.312***
人力资本特征				
受教育程度(小学及以下=参照组)				
高中(中专)	0.927***	0.143**	0.146*	0.286**
大专及以上	1.685***	0.632***	0.584***	0.193
务工年限	1.532***	0.841***	0.402***	0.289***
社会资本特征				
网络规模	0.531	0.486***	0.192	0.312
网络质量	0.943***	0.317	0.296***	0.425***
调整的 R^2	0.268	0.245	0.213	0.248
F	564.09***	430.84***	416.58***	425.75***

注: *、**和***分别表示 $P<0.1$、$P<0.05$、$P<0.01$

四、结论与政策启示

本文从新生代农民工的特殊社会现象出发,将社会融入纳入就业质量研究视野,并进一步利用相关抽样数据进行实证分析,得出了以下一些研究结论:

第一,理论分析表明,新生代农民工的就业质量具有融入性特征。虽然市民群体在就业过程中也存在各种就业质量问题,但相对而言,新生代农民工从农村弱势文化迁入到城市强势文化中进行就业会面临着更多的挑战,譬如需要适应一个崭新的职场环境,遵守新的职场行为文化规范,融入新的职场群体、获得平等的就业待遇等等。因此,作为一个特殊的乡城移民群体,新生代农民工的就业质量是一项更为复杂的系统工程,它不仅仅是物质待遇上的强大,而且需要认知、精神和行为上的强大,涉及一系列职业待遇、职业行为、文化观念、职业精神、身份意识的转变与融入的过程。

第二,因子测评分析表明,新生代农民工就业质量的发展状况呈现总体水平低和内部不平衡特点。一方面,新生代农民工在总的就业质量和各维度就业质量上的发展状况普遍不充分;另一方面,不同维度就业质量的发展水平具有不平衡性特征,即新生代农民工职业待遇整合的绝对水平虽然不高,但发展相对较快,而在更为深刻的职业行为适应、文化观念、身份认同等领域的发展则还尤为滞后。因此,新生代农民工是一个游离在城市边缘的矛盾体,尽管他们对成就动机、职业成长与职业发展更为渴望,但又缺乏足够的职业耐受力,对物质财富的依赖还非常高,对于社会文化心理层面的就业质量,则可能还需要更长时间的积淀和消化。因此,这提示我们在致力于提供"物"的劳动权益保障的同时,要更加注重软性文化教育,从"人"的层面实现新生代农民工职业角色内涵的转型,这也是新生代农民工就业质量发展的必然要求和高级目标。

第三,回归分析表明,新生代农民工的就业质量具有差异性特征。总体来讲,女性、学历低、年龄小、不在婚、务工年限短、就业企业规模较小的新生代农民工在诸多方面的就业质量状况都比较差,因此要重点给予他们更多的关注和帮助。而在地区方面,新生代农民工的就业质量呈现了更多的复杂性。

以上研究发现具有一定的政策启示意义,第一,它提示相关部门不仅要从就业指导的角度出发为新生代农民工提供直接的就业扶持与就业保障,还必须进一步站在社会融入的理论高度,从职业待遇整合、职业行为适应、职业文化接纳和职业身份认同等各个维度来全面提升新生代农民工的就业质量。第二,在具体的措施层面,则需要从引导个体自身努力、优化政府制度设计、改善企业用工环境、加强社会接纳包容等方面出发,构建多元的就业支持系统。第三,回归结果表明新生代农民工不同群体间的就业质量状况差异较大,这提示相关职能部门在全面提升不同特征新生代农民工就业质量的同时,还需要明确重点,分类施策,例如,更加重视女性、学历低、年龄小、不在婚、务工年限短、就业企业规模较小等各类新生代农民工在各个维度就业质量上的提升。

参考文献:

[1]徐道稳. 生存境遇、心理压力与生活满意度——来自深圳富士康员工的调查[J]. 中国人口科学,2010(4):104-110,112.

[2]赖德胜. 2011 中国劳动力市场报告—包容性增长背景下的就业质量[M]. 北京:北京师范大学出版社,2011:46.

[3]刘素华. 就业质量:内涵及其与就业数量的关系[J]. 内蒙古社会科学(汉文版),2005(5):125-128.

[4]张昱,杨彩云. 社会资本对新生代农民工就业质量的影响分析——基于上海市的调查数据[J]. 华东理工大学学报(社会科学版),2011(5):9-20.

[5]陈成文,周静雅. 论高质量就业的评价指标体系[J]. 山东社会科学,2014(7):37-43.

[6]李善乐. 大学生就业质量:基于个体问卷数据的分析[J]. 人口与发展,2017(2):30-39,60.

[7]卢海阳,杨龙,李宝值. 就业质量、社会认知与农民工幸福感[J]. 中国农村观察,2017(3):57-71.

[8]庞子渊. 农民工就业质量及其社会与法律因素探析——基于珠三角的实证分析[J]. 社会科学研究,2013(6):100-105.

[9]马继迁. 农民工就业质量的省际差异:江苏与浙江的比较[J]. 华东经济管理,2013(12):135-139.

[10]聂伟,风笑天. 就业质量、社会交往与农民工入户意愿—基于珠三角和长三角的农民工调查[J]. 农业经济问题,2016(6):34-42.

[11]沈诗杰. 东北地区新生代农民工"就业质量"影响因素探析——以"人力资本"和"社会资本"为中心[J]. 江海学刊,2018(2):229-237.

[12]PARK R,E BURGESS. Introduction to the Science of Sociology[M]. Chicago:Univerity of Chicago Press,1924:158.

[13]悦中山,李树茁,费尔德曼.农民工社会融合的概念建构与实证分析[J].当代经济科学,2012,(1):1-11,124.
[14]周皓.流动人口社会融合的测量及理论思考[J].人口研究,2012(3):27-37.
[15]杨菊华.中国流动人口的社会融入研究[J].中国社会科学,2015(2):61-79.
[16]尹海洁,王翌佳.东北地区城市工作贫困群体就业质量研究——来自哈尔滨、长春和沈阳市的调查[J].中国人口科学,2015(3):116-125.
[17]MORRISON E W. Longitudinal study of the effects of information seeking on new-comer socialization[J]. Journal of Applied Psychology,1993(2):171-183.
[18]王益富,王丽丽,张建人,等.员工职业适应能力量表的编制及初步应用[J].中国临床心理学杂志,2016(6):1021-1028.
[19]杨秀丽. 新生代农民工职业化研究[D].西北农林科技大学,2014.
[20]罗明忠,卢颖霞.农民工的职业认同对其城市融入影响的实证分析[J].中国农村观察,2013(5):10-23,95.
[21]李培林,田丰.中国农民工社会融入的代际比较[J].社会,2012 (5):1-24.
[22]马艳,杨培祥,邬璟璟,等.中国农民工的阶级属性与社会身份——基于马克思主义政治经济学的审视[J].财经研究,2018(7):73-85.
[23]汪昕宇,陈雄鹰,邹建刚.超大城市新生代农民工就业满意度评价及其比较分析——以北京市为例[J].人口与经济,2016(5):84-95.

Social Integration and Employment Quality of the New Rural Migrant Workers

GUO Qing

(*School of Public Administration*, *Hunan Normal University*, *Changsha* 410081, *China*)

Abstract: The new generation migrant workers employment quality involves the adaptation and integration of non-agricultural occupation in the aspects of occupational treatment, occupational behavior, cultural concept, identity consciousness, etc., including four dimensions: integration of professional treatment, adaptation of professional behavior, acceptance of professional culture and professional identity. The factor test shows that the development of the employment quality of the new generation migrant workers is characterized by a low overall level and internal imbalance. The regression analysis shows that the occupational adaptation of the new generation migrant workers is relatively poor, with the features of low educational background, young age, unmarried, short working years and small scale of enterprises; while in the regard of region, the occupational adaptation of the new generation migrant workers shows even more differences. The policy implication of above studies is that relevant departments should enhance the new generation migrant workers´employment quality under the clear guideline of social inclusion.

Key Words: social integration; the new rural migrant workers; employment quality; professional adaptation; professional identity