
就业质量的代际差异

——基于江苏、浙江、广东的农民工调查数据

马继迁

【摘要】农民工就业质量议题已成为新时期我国社会的重大课题。文章利用江苏、浙江和广东三省的农民工调查数据，对两代农民工的就业质量状况进行了比较。研究发现，与新生代相比，老一代农民工的劳动报酬综合情况较好，工作较为稳定，工作环境更人性一些，劳资关系也更加和谐；而社会保险与福利待遇享受、职业发展前景等方面，新生代农民工的情况要更好些。这种差异，与两代农民工不同的价值追求与权利意识、企业非人性化的管理方式等因素有关。两代农民工的就业质量总体上还比较低，可以通过加强法制保障、提高就业能力等路径，提升农民工群体的就业质量。

【关键词】农民工，就业质量，代际差异，老一代，新生代

一、问题与背景

党的十八大报告中提出了“推动实现更高质量的就业”这一新的理念，要求“做好农村转移劳动力的就业工作”。农民工是改革开放进程中成长起来的一支新型劳动大军，已成为我国现代产业工人的主体和现代化建设的重要力量。根据人力资源社会保障部公布的数据，截至2012年底，我国农民工总数超过2.6亿，其中新生代农民工占60%，已成为农民工群体的主体力量。同样在城市工作，两代农民工的收入、工作环境、社会保险与福利、发展空间等是否有所不同？就业质量情况影响到农民工的生存境遇，进而影响到其对社会认同和融入。两代农民工就业质量的差异，成为值得深入探究的重要课题。

就业质量概念主要源自于国际劳工组织1999年提出的“体面劳动”概念。体面劳动是指“在自由、平等、安全和尊严条件下的生产性工作，其中权利被保护、足够的报酬和社会保险被提供”。^①关于体面劳动的基本框架，在西方理论界得到广泛认同的是六维度、十一属性、四十指标之说，其中六个维度是：工作机会、在自由的条件下工作、生产性工作、工作平等、工作安全和工作尊严。“体面劳动”的基本含义同时包含了就业数量和就业质量两个方面，但以就业质量为主。在西方，还有一些与就业质量相关的概念范畴：如20世纪70年代的“工作生活质量”、21世纪初的“工作质量”，及近年来的“高质量就业”、“就业质量指数”等。

本世纪初，就业质量议题也引起了我国学者注意，一批研究成果出现。这些研究从两个层面展开：一是从就业者层面，提出测量指标，对农民工、女性、大学生等群体的就业质量进行了研究。李军峰提出了一个包括就业稳定指数、工作质量指数、劳资关系指数、福利和社会保障指数、职业发展指数五方面内容的指标体系，测评比较了我国男女两性的就业质量。^②张抗私、柯宇等提出了指标体系，对大学生的就业质量进行了测量。^{③④}二是从地区层面，提出了评价不同地区就业质量差异的指标体系。如赖德胜建构了包括就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护、劳动关系等六个维度的指标体系，对30个省市的就业质量进行了测算和比较。^⑤

近年来，围绕农民工就业质量问题的研究逐渐多了起来。已有的研究主要集中在两方面：一是对农民工就业质量现状的调查描述。研究表明，农民工在城市劳动力市场中处于不利地位，就业质量较低：集中于以体力劳动为主的建筑业、制造业、餐饮服务业等行业，工资报酬低，就业稳定性差，劳动强度大，基本劳动权益经常遭受侵犯。^⑥二是对影响农民工就业质量的影响

作者简介：马继迁(1980-)，男，甘肃白银人，南京大学社会学院博士生，常州大学文法学院讲师，研究方向：劳动社会学。

因素的分析。人力资本、社会资本、社会制度等因素对新生代农民工就业质量的影响被一些研究论及。总体上看，人力资本与社会资本对新生代农民工的就业质量有积极影响。^{⑦⑧⑨}此外，就业质量对青年农民工阶层认同的影响、青年农民工与城市青年就业质量的差异等议题，也有少量文献讨论。^{⑩⑪}而讨论两代农民工就业质量差异的文献，还比较少见。探索比较两代农民工的就业质量差异，有助于认识农民工就业质量的社会决定机理，从而制定更为有效的提升对策。

二、研究设计与样本情况

（一）概念操作

本文中我们以 1980 年为界，将出生于 1980 年以后，年龄在 16 岁以上，在异地以非农就业为主的农业户籍人口界定为新生代农民工；1980 年前出生的为老一代农民工。

就业质量是指整个就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬或收入的具体状况之优劣程度的总和，它是反映就业机会可得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入、个人发展、劳资关系及工作满意度等内容多维概念，^⑫可以通过多种指标综合评价。从劳动者个体层面看，既包括客观的就业状况指标，也包括主观感受和心理状态等指标，本文侧重于从客观就业状况角度进行分析。结合已有研究，我们将农民工的就业质量操作化为劳动报酬、工作稳定性、工作环境、福利与保障、劳资关系、职业发展等六个方面展开评价。

（二）数据与样本情况

本文数据来自“农民工权益保护理论与实践研究”课题组^⑬在江苏、浙江和广东所做的调查。此项调查以大专以下学历的农民工为调查对象，以各城市统计年鉴和外来人口比例作为样本分配根据，控制了性别、行业和地区分布。样本来源于广东、江苏、浙江三省的 18 个城市^⑭，共计 2969 个。两代农民工的基本情况如下。

从表 1 可以看出，两代农民工样本的差别主要为：

老一代农民工的平均年龄为 41.5 岁，高于新生代 18.2 岁，新生代农民工平均年龄为 23.3 岁。性别方面，老一代中男性偏多，新生代中女性居多，相差 13 个百分点。老一代农民工超过九成已婚，而新生代中大多为未婚族，已婚者只有近三成。两代农民工都是初中学历者最多，老一代农民工中初中以下文化程度者占 78%，高出新生代 25 个百分点；新生代农民工中，中专技校和大专学历者占 29%，高出老一代 24 个百分点。从平均受教育年限看，老一代为 8.8 年，比新生代少 1.9 年。在企业方面，两代农民工主要在私营和个体企业工作，其中老一代为 77%，比新生代低 3.5 个百分点，而在国有和集体企业务工者，则高于新生代 7.3 个百分点。

总的来看，与新生代相比，老一代农民工中男性更多，文化程度更低，绝大多数已婚，有更多人在国有和集体企业工作，较少的人在私营企业工作，务工人数也比新生代偏少。

三、两代农民工就业质量状况比较

（一）劳动报酬

劳动报酬是反映就业质量的重要指标。我们从工资和工时两方面来衡量农民工的劳动报酬。工资是用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，工时则反映工人的劳动耗费。两代农民工的工资和工时情况见表 2。

在工资收入方面，两代农民工的月平均工资都超过了 1900，老一代比新生代高出约 53 元，但这一差别不显著。同时，老一代农民工工作时间明显较长，周工作时间比新生代多 2.5 个小时。如果以小时工资计算的话，老一代农民工的实际工资水平略低于新生代。老一代农民工进城的主要目的是“挣钱”，所以他们会用更多时间去工作。

在工资发放过程中，两代农民工都遭遇了拖欠和罚扣的情况，在工资拖欠方面差别不大，但工资扣罚方面差别显著：新生代农民工遭遇工资扣罚的情况比老一代更严重。加班工作会挤占休假和休息时间，损害劳动者的身体健康和工作能力。新生代农民工中加班者比老一代更多，这一差异很显著。由于加班工资比正常工作时间工资高，很多新生代选择加班，但由于难以忍受劳动负荷而经常中断加班，因此加班时长方面与老一代差别不明显。

总体看来，虽然两代农民工在工资收入方面差别不大，但新生代工资遭受扣罚与加班情况更为普遍，老一代农民工的劳动报酬综合情况好于新生代。

(二) 工作稳定性

工作越稳定，就业质量就越高。我们用劳动合同签订、合同期限与换工情况来测量农民工的工作稳定性。表 3 呈现了两代农民工的工作稳定性情况。

表1 样本基本情况 (%)

描述项		老一代 (N=1198)	新生代 (N=1771)	差距
年龄(岁)	平均	41.5	23.3	18.2
	男	63.4	49.8	13.6
性别	女	36.6	50.2	-13.6
婚姻状况	未婚	4.0	70.1	-66.1
	已婚	93.0	29.8	63.2
	丧偶和离婚	3.0	0.1	2.9
教育程度	小学及以下	29.7	7.2	22.5
	初中	49.1	46.0	3.1
	高中	16.4	17.6	-1.2
	中专和技校	2.9	17.9	-15.0
	大专以上	1.9	11.4	-9.5
	平均受教育年限(年) ^⑤	8.8	10.7	-1.9
所在企业性质	国有、集体	12.5	5.2	7.3
	股份制	1.8	2.8	-1.0
	港澳台	7.7	7.9	-0.2
	外资	0.9	3.6	-2.7
	私营、个体	77.0	80.5	-3.5
务工地	江苏(686人)	42.6	57.4	-14.8
	浙江(611人)	46.5	53.5	-7.0
	广东(1717人)	36.2	63.8	-27.6

表2 农民工的劳动报酬情况

描述项		老一代	新生代	差距
工资收入	月平均工资(元)	1964.5	1911.8	52.7
	工资拖欠(%)	4.3	3.8	0.5
工资发放	工资罚扣(%)	8.8	15.8	-7.0****
工作时间	周工作时长(小时)	58.9	56.4	2.5****
加班情况	比率(%)	62.0	71.4	-9.4****
	日平均加班时长(小时)	2.8	2.7	0.1

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：月平均工资、周工作时长、日平均加班时长三项采用F检验，其余各项指标采用卡方检验。

表3 农民工工作稳定性情况

描述项		老一代	新生代	差距
劳动合同签订	签订了合同(%)	61.7	66.2	-4.5**
	固定期限(%)	83.4	84.1	-0.7
合同期限	无固定期限(%)	16.6	15.9	0.7
	换过工(%)	66.6	69.2	-2.6*
换工情况	换工次数(次)	1.40	1.43	-0.03

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：“换工次数”采用F检验，其余各项指标采用卡方检验。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同的签订有助于保障劳动者权益，稳定工作关系。新生代农民工合同签订率 66%，比老一代高出约 4.5 个百分点，差别显著，受劳动合同的保障，新生代农民工的工作会比较稳定。从合同期限角度，劳动合同分为固定期限与无固定期限两类。无固定期限合同是用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，一经签订，无法定或约定情形出现，就不能解除，因此使劳动关系更为稳定。两代农民工的无固定期限合同签订率均在 16% 左右，差别甚微。

由于农民工工作的零散性和随机性等特点，工作发生变动是常态。新生代农民工换过工作的人明显更多，比老一代多出 2.6 个百分点。这在很大程度上要归结于新生代对企业不满而主动换工，是其个人维权意识的表现。频繁换工，使他们经常处于熟悉工作岗位的过程中，难以有效地积累工作经验，无法成为熟练工而得到加薪。在换工次数方面，两代人差别不大。虽然新生代农民的劳动合同签订率高于老一代，但换过工的人比老一代多，这表明他们的工作稳定性较老一代低。

(三) 工作环境

农民工工作环境包括自然环境和人文环境两个方面。我们从工作环境是否有危害、是否有冒险作业两方面对自然环境进行测量；用是否有强迫劳动、是否交押金、是否被扣押证件、是否遭受搜身搜包四项指标度量人文环境。

表 4 显示，在自然环境方面，两代农民工的情况基本一致：在有危害的环境中工作的比例与冒险作业比例，两代人差别不明显。人文环境方面，四项指标中有三项均是老一代明显好于新生代，说明新生代农民工面临的人文环境更为恶劣，受到一些非人性的管理。

总体上看，自然环境方面，两代农民工差别不大；而人文环境方面，新生代的处境更差一些。

(四) 福利与保障

是否享受企业应该提供的福利和保障，是衡量就业质量的一个重要维度，这关系到农民工抵御风险的能力。我们用是否参与社会保险和享受福利待遇两方面的指标进行度量。两代农民工的福利待遇情况见表 5。

表4 农民工的工作环境 (%)

描述项		老一代	新生代	差距
自然环境	工作环境有危害	19.1	19.6	-0.5
	冒险作业	4.3	4.1	0.2
人文环境	强迫劳动	5.7	5.5	0.2
	押金	8.2	11.0	-2.8**
	扣押证件	3.6	5.9	-2.3**
	搜身搜包	1.0	2.1	-1.1**

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：卡方检验。

表5 农民工的福利与保险购买情况 (%)

描述项		老一代	新生代	差距
社会保险	工伤保险	52.1	53.7	-1.6*
	医疗保险	47.7	50.5	-2.8*
	养老保险	43.8	42.7	1.1**
	失业保险	23.2	25.2	-2.0*
	生育保险	19.0	21.9	-2.9****
福利待遇	带薪休假	33.5	43.6	-10.1****
	病假工资	28.9	35.8	-6.9****
	产假工资	23.4	35.3	-11.9****

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：卡方检验。

统计数据显示，在社会保险与福利待遇两类共 8 项具体指标中，6 项指标的结果都是新生代显著好于老一代。

社会保险的 5 类中，养老保险购买率老一代更大一些，其余 4 项都是新生代的覆盖率明显高于老一代，其中生育保险和医疗保险要高出近 3 个百分点。这种情况与农民工年龄很相关，表明企业在为农民工购买保险时节省成本的理性考虑。福利待遇方面，新生代农民工的覆盖率均高于老一代，其中带薪休假高于老一代 10 个百分点，病假工资高于老一代近 7 个百分点。新生代农民工的权利意识较强，福利待遇好于老一代，是他们主动争取的结果。

虽然两代农民工的社会保险与福利待遇覆盖率基本都低于 5 成，但总体上新生代的保险与福利享受情况要好于老一代。这表明新生代农民工的再生产能力得到了更为有效的维持，其防御各种劳动风险的能力要比老一代农民工更强。

(五) 劳资关系

劳资关系即劳工和雇主之间的关系。我们用是否参与合同内同协商、对劳动合同的评价、工会参与情况、对企业是否有意见、权益受侵害情况、投诉比例等 6 项指标来衡量农民工与企业之间的劳资关系情况。

老一代农民工参与合同协商者占 37%，比新生代低 6.2 个百分点，差别显著。虽然参与合同内容协商的比例较低，但老一代农民工对合同满意度较高，比新生代农民工高 6.5 个百分点。工会参与情况也是劳资关系融洽程度的一个反映。在这方面，老一代农民工 5 成都加入了工会，高于新生代 7 个百分点，差别显著。最近一年里，两代农民工都有 2 成左右对企业有过意见，都有 6%左右权益受到过侵害，受到侵害后有 3 到 4 成去投诉，这三方面，两代农民工表现出基本一致的情况。

总体看来，两代农民工在劳资关系上有一定差别，老一代的劳资关系相对更为和谐一些。

(六) 职业发展

表6 农民工工资关系情况 (%)

描述项		老一代	新生代	差距
合同参与	参与合同内容协商	37.5	43.7	-6.2**
合同评价	对合同满意	57.5	51.0	6.5**
工会参与	是工会成员	51.9	44.7	7.2*
意见与维权	对企业有意见	22.0	23.3	-1.3
	权益受侵害	5.7	6.6	-0.9
	投诉比率 (%)	36.9	38.8	-1.9

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：卡方检验。

表7 农民工的职业发展情况

描述项		老一代	新生代	差距
培训经历	参加过培训 (%)	27.8	35.2	-7.4****
	培训次数 (次)	3.1	2.2	0.9**
资格证书持有情况	无 (%)	87.4	81.9	5.5****
	1个 (%)	10.4	13.0	-2.6****
	2个及以上 (%)	2.2	5.1	-2.9****
工种	普工 (%)	61.1	49.4	11.7****
	技工与中低层管理人员 (%)	38.9	50.6	-11.7****

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ ，**** $p < 0.001$ ；检验方法：“培训次数”采用F检验，其余各项指标采用卡方检验。

职业发展用来衡量劳动者的培训、学习、职业生涯发展的状况，是就业质量一个重要方面。我们用培训情况、资格证书持有情况、工种等三方面的指标来考察农民工的职业发展状况。

三方面共7项指标的统计检验结果表明，新生代农民工的职业发展状况要明显好于老一代。具体来看：老一代有27%的人参加过培训，比新生代低7个百分点；老一代农民工平均培训3次，比新生代多一次，培训经历较为丰富，这与老一代外出务工时间较长有关系。培训经历增加了农民工的人力资本，有助于其职业地位的提升。职业资格证书是农民工的文化资本，对其职业发展有重要意义。老一代中，有87%的人没有职业资格证书，高于新生代5个百分点；相应地，新生代农民工有职业资格证书的高于老一代5个百分点。目前，老一代农民工做普工的比例占61%，高于新生代11个百分点，而做技工与中低层经营管理人员的比例则低于新生代11个百分点。技工与管理人员处于工人群体“差序格局”的核心位置，与普工相比地位更高，发展空间更大。

四、结论和讨论

我们已从六个方面比较了两代农民工的就业质量状况，综合看来，与新生代相比，老一代农民工的劳动报酬情况较好，工作较为稳定，工作环境更人性一些，劳资关系也更和谐；而社会保险与福利待遇覆盖率、职业发展前景等方面，新生代的情况比老一代明显好些。

两代农民工的就业质量表现出如此差异，可以从以下方面进行解释：

一是价值追求。老一代注重生存取向、家庭取向。他们进城的主要目的是挣钱，之后回乡赡养父母、抚养子女、修建“光亮”住宅，因此他们能接受长期加班，工作时间较长，收入也更高些；能够忍受艰苦的工作条件，换工人数相对较少。新生代更注重发展取向、个人取向。他们到城市是为了寻求个人更好的发展，选择工作时不仅注重工资，还看中工作环境、休假休息、技术学习、岗位晋升等发展性要素；经常感受到低工资带来的发展困境，工作流动因此比较频繁。二是权利意识。已有调查表明，新生代农民的权利意识要比老一代强烈。^⑦权力意识的提升，使得新生代比老一代更为注重权益保护：重视与企业签订劳动合同，并积极参与合同内容协商，对于一些霸王条款表现出更多不满；更为主动地争取社会保险和福利待遇方面的保障，权益

受到伤害时也会积极维权。三是管理方式。新生代注重个人发展、工作流动频繁、权利意识较强的特点，被企业视为不稳定因素，因此他们遭遇到企业更为苛刻甚至非人性的管理，新生代经历的“扣罚工资”、扣押钱财或证件、被搜身搜包等遭遇，要比老一代普遍的多。企业非人性化管理方式横行，深层次原因在于政府法制监管的乏力。

总体上看，两代农民工的就业质量都还比较低，一定程度上折射出这一底层社会群体在当代中国的发展困境。随着我国经济体制改革的深度推进和产业结构的进一步调整，农民工就业质量问题将会更加突出。政府部门需要系统谋划，多管齐下，采取有效举措来提升农民工的就业质量。首先要加强法制保障工作。通过制度规章的形式，结合城市生活成本和物价涨幅等因素，逐步提高农民工的最低工资水平；对合同签订、工资发放、保险购买与福利享受等环节的企业违法现象，予以严查厉惩。以推进《劳动法》《劳动合同法》等法律规范的严格落实为抓手，保障农民工的基本劳动权益。其次要着力提高农民工的就业能力。加大农村地区教育投入，提高农民工的基础教育水平；发展针对农民工的专项职业教育体系，提升他们的技能水平和职业精神；加强农民工法制教育，改善个人维权行为，提高他们的制度维权意识和能力。

注释：

①Decent Work & Vocational Training,

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec_work/ii.htm, 国际劳工组织网站。

②李军峰：《就业质量的性别比较分析》，《市场与人口分析》2003年第6期。

③张抗私：《性别如何影响就业质量》，《财经问题研究》2012年第3期。

④柯羽：《高校毕业生就业质量评价指标体系的构建》，《中国高教研究》2007年第7期。

⑤赖德胜等：《中国各地区就业质量测算与评价》，《经济理论与经济管理》2011年第11期。

⑥高文书：《进城农民工就业状况及收入影响因素分析》，《中国农村经济》，2006年第1期。

⑦⑫张昱：《社会资本对新生代农民工就业质量的影响分析》，《华东理工大学学报》（社会科学版）2011年第5期。

⑧谢勇：《基于人力资本和社会资本视角的农民工就业境况研究——以南京市为例》，《中国农村观察》2009年第5期。

⑨彭国胜：《人力资本与青年农民工的就业质量》，《湖北社会科学》2009年第10期。

⑩彭国胜：《青年农民工的就业质量与阶层认同——基于长沙市的实证调查》，《青年研究》2008年第1期。

⑪唐美玲：《青年农民工的就业质量：与城市青年的比较》，《中州学刊》2013年第1期。

⑬南京大学刘林平教授主持。

⑭这些城市是：广东：广州、深圳、珠海、佛山、肇庆、东莞、惠州、中山、江门；江苏：南京、苏州、无锡、常州、南通；浙江：杭州、宁波、嘉兴、绍兴。

⑮此处将“教育程度”按如下方式转化为“教育年限”：将小学及以下、初中、高中、中专和技校、大专以上五个等级分别转换

为 6 年、9 年、12 年、13 年和 15 年。

(10)刘爱玉：《劳动权益受损与行动选择研究：两代农民工的比较》，《江苏行政学院学报》2011 年第 1 期。