

新生代农民工就业稳定性的 影响因素及代际差异研究

何筠 张嘉佳¹

【摘要】：就业稳定性是衡量就业质量的重要指标，就业稳定性不仅受到个体特征的影响，还受到心理因素的影响。影响新生代农民工就业稳定性的因素更具有多样性，个体特征、社会角色和职业价值观对新生代农民工的就业稳定性具有影响，其中社会角色和职业价值观的影响更为显著，而个体特征对老一代农民工影响更为显著。

【关键词】：就业稳定性 新生代农民 影响因素 代际差异

【中图分类号】 F323.6 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1004—518X (2021) 02—0218-10

一、引言

就业稳定性是衡量就业质量的重要指标。2018年中国农民工总量为28836万人，其中新生代农民工所占比例不断上涨，且就业稳定性不高。这不仅会影响农民工自身的就业状态，还会导致劳动资源配置失调，甚至影响社会稳定和经济发展。稳定的就业，意味着农民工薪酬福利水平的提高、工作条件的改善和更好地融入城市社会。

关于就业稳定性，西方学者从宏观和微观两种不同视角，即劳动力市场的就业稳定性与劳动者个体的就业稳定性来进行研究。Kato通过研究日本两个典型时间段的就业稳定性，指出就业稳定性在年龄层面上呈现出差异，年轻员工的工作稳定性更差，年纪较大的员工因为工作稳定而成为公司的核心劳动力。^{[1] (P489-514)} Gregg研究表明，在工作任期中工作稳定性出现下降趋势，性别和工作类型这两个因素对英国劳动力市场的就业稳定性具有显著影响，年龄较大的工人更注重长期工作的机会。^{[2] (P111-134)} Joonmo Cho和Jaeho Keum的一项关于韩国的实证研究发现，1997年金融危机期间及恢复时期，韩国的就业稳定性急剧下降且没有恢复到之前水平，不规律或受教育程度较低的工人的就业稳定水平恢复得更慢，导致工作稳定的两极分化严重。^{[3] (P155-175)}

作为我国城乡二元户籍制度的产物，农民工就业问题一直是学术领域的研究重点。国内研究农民工就业问题的文献多集中在农民工的就业选择等方面，代际分化与就业稳定性虽逐渐成为领域内的关注重点，但并不多见。从测量指标来看，陈技伟等把劳动合同的签订与职业流动频次作为就业稳定性的衡量指标，并得出培训经验、社会交往等对农民工的就业稳定性具有正向作用。^{[4] (P54-62)} 孟凡强、吴江把任职期作为指标，并用乘数极限法进行估计，验证了我国就业稳定性的下降趋势。^{[5] (P79-88)} 姚先国、俞玲的研究表明，从就业稳定性的影响因素来看，农民工的教育水平与工作稳定性正相关。^{[6] (P15-22)} 胡斌认为，农村剩余劳动力转移既存在初次流动又存在再次流动，初次职业选择中参加职业培训的情况和拥有的社会关系是最主要的影响因素，人力资本中受教育年限、务工年限等因素对农民工的再次流动起到了突出的作用，社会资本的运用在某些行业影响较大。^{[7] (P25-31)} 王秀芝等发现在就业流动性方面，影响老一代农民工的主要因素是收入，而影响新生代农民工的因素呈现多元化特征。^{[8] (P114)} Liu Baihui和Kou Enhui对我国农民工的实证研究表明，教育水平较高、具有培训经验、通过亲缘就业或在正规劳动力市场就业的农民工更有可能长期就业。^{[9] (P98-111)} 白南生等研究发现，农民工离职原因中最主要的因素是收入低，离职原因日渐多元化，且两代农民工的

作者简介：何筠，南昌大学经济管理学院教授、博士生导师。（江西南昌 330031）

张嘉佳，南昌大学经济管理学院硕士生。（江西南昌 330031）

基金项目：国家社会科学基金重点项目“可持续生计分析框架下中部贫困地区农民就业能力提升研究”（18AJL015）；江西省高校人文社科研究项目“农民工就业选择的影响因素及其代际差异研究”（JJ161002）

离职原因具有显著差异。^{[10] (P25-30)}

从已有的相关文献来看，学者们对农民工就业问题进行了广泛的研究，但就业稳定性影响因素的研究多集中在对个体特征的描述统计上，而对心理因素关注较少，对就业动机与就业稳定性因素间的交互作用更缺乏重视。另外，有关农民工就业稳定性影响因素的代际差异的研究也不多。本文将在前人研究的基础上，除个体因素外，还将社会角色与职业价值观纳入研究范围，重点研究就业动机与就业稳定性的交互关系，并且对农民工就业稳定性影响因素的代际差异进行研究。

二、研究设计

（一）理论基础与研究假设

人力资本理论认为，劳动者通过教育和培训积累知识和劳动技能来形成人力资本。新生代与老一代农民工的人力资本优势具有差异，且分别表现为文化水平较高和经验丰富。^{[11] (P25-30)} 研究表明，人力资本积累较高的农民工能更好地把握就业机会，得到更高的经济回报。所以，受教育程度较高的新生代农民工可能会因为获得职位较容易而频繁跳槽。接受过职业培训的农民工能更快地掌握工作技能，更好地适应工作。教育和职业培训作为提高就业能力的重要手段，不仅有助于解决农民工就业问题，而且影响着他们的就业稳定性。由此，本文基于上述理论及相关文献研究提出以下假设：

H1：新生代农民工的就业稳定性受个体因素的影响；

H1a：与男性相比，女性新生代农民工的就业稳定性较差；

H1b：文化程度越高的新生代农民工就业越不稳定；

H1c：接受过职业技能培训的新生代农民工就业稳定性更好。

家庭作为决策主体的作用越来越重要。贝克尔（Becker）将家庭作为研究出发点，认为家庭是劳动力供给决策行为中的基本经济单位。而在边界理论（Boundary Theory）看来，工作和家庭的边界较模糊，溢出理论则主张工作和家庭相互渗透和影响。^{[12] (P154-171)} 此外，婚姻状况、是否独生子女和家庭人口数的不同意味着家庭责任和风险偏好的不同，家庭压力越大，劳动者对风险的厌恶程度越高，其流动性越弱。所以，家庭规模越大，家庭结构越复杂，劳动力流动成本越高，就业稳定性越好。从经济学角度来看，劳动力市场中供需双方掌控的信息是不对称的，人力资本在劳动者就业时发挥的作用有限，因此社会资本的积累就显得尤为重要。以往研究表明，农民工在就业渠道的选择中较多地依赖亲缘和地缘。劳动者可以利用社会资本来降低交易成本、获取就业信息，从而提高就业质量。因此，人际关系格局影响着农民工的就业选择甚至就业稳定性。由此，本文提出以下假设：

H2：新生代农民工的就业稳定性受社会角色因素的影响；

H2a：已婚的新生代农民工就业更稳定；

H2b：新生代农民工中非独生子女的就业稳定性更好；

H2c：家庭人口越多，家庭规模越大，家庭结构越复杂，就业稳定性越好。

H2d：新生代农民工的就业稳定性受人际关系亲密度的影响。

根据马斯洛的需求层次理论，追求合理的薪资以减轻家庭经济负担是为了满足最基本的生理需求；追求工作职位的保障、促进就业稳定是为了满足安全需求；而追求更好的职业发展、融入城市生活、实现市民化，这些社交需求、尊重需求、自我实现需求的满足都会对农民工的就业选择及就业稳定性产生重要影响。^{[13] (P27-30)} 焦春华在研究新生代农民工辞职行为的主观动机时提出，不可忽视对新生代农民工利益诉求的解读，辞职既可能是追求更高的收入，也可能是为寻求更好的职业发展等。企业除了要满足新生代农民工的生理需求、安全需求，还要重视其社交需求、尊重需求及自我实现需求，以此提高其就业稳定性，降低企业成本。^{[14] (P35)}

当前，我国农民工的就业动机基本符合“生存理性”“经济理性”和“社会理性”^{[15] (P75-82)}。劳动经济学理论表明，劳动力流动的主要原因是寻求更高收入，除此之外，农民工自身、企业、社会等多方面都存在影响其就业稳定的因素，例如追求自身发展等。^{[16] (P104-107)} 农民工就业的过程实质上是为实现自身价值最大化，从职业价值观的角度来看，不同就业动机的新生代农民工对劳动力流动看法不一：有的新生代农民工认为职业流动的主要原因是薪资水平，薪资水平越高，职业变更的机会成本越高，职业变更意愿越弱，稳定性越高；有的新生代农民工认为仅公司内部提升满足不了职业生涯的发展，需要靠职业流动来实现。由此，本文提出以下假设：

H3：新生代农民工的就业稳定性受职业价值观的影响；

H3a：与追求体面工作的新生代农民工相比，追求收入的就业稳定性更好；

H3b：与发展型就业动机的新生代农民工相比，生存型就业动机的就业稳定性更好；

H3c：有清晰的职业规划的新生代农民工，就业稳定性更好。

代际差异理论认为不同代群在价值观、偏好、态度与行为等方面形成代际分化。年龄效应（AgeEffects）认为，个体会随着年龄的增长在成熟度、职业和人生阶段等方面产生差异，进而在一定程度上影响个体价值观的形成，而价值观不同的群体，在价值判断、职业观念和行为取向上往往是不同的。^{[17] (P43-48)} 与新生代比较而言，老一代农民工流动率较低，主要原因是年老的劳动力与社会联系更为紧密，职业流动的心理成本较高，从人力资本投资中获得的潜在收益较低；相反，对于新生代农民工来说，占迁移成本相当大比例的心理成本较低。由此，本文提出以下假设：

H4：新生代与老一代农民工就业稳定性的影响因素具有代际差异。

（二）数据来源

本研究调研的范围涉及湖北省荆州市的两区三县，调查时间为2017年12月至2018年7月，调查对象为在荆州市务工的外来农村户籍劳动者及在荆州范围内出生的农村户籍的外出务工劳动者。调研通过随机抽样及对部分农民工进行面对面访谈的方式收集信息。一共发放问卷980份，问卷回收率100%，排除12份无效问卷，有效率98.8%。其中，新生代农民工样本容量为480，占总体量的49.6%，老一代农民工样本容量为488，占总体量的50.4%。

（三）变量选择

农民工的代际：新生代与老一代。本研究旨在获取两代农民工就业稳定性影响因素的代际差异。本次调研中的新生代农民工主要是指年龄为16~36岁的农民工，在城市从事非农产业生产劳动的农村户籍群体。他们大多接受完基础教育才进城务工，因此人力资源水平较高，对就业岗位的期望相对较高，但由于缺乏务农经历，且工作耐受力不足，他们在向往城市生活的同时注重享受。^{[18] (P87)} 为了简化研究，统计分析将36周岁及以下的农民工划分为新生代，36周岁以上的农民工划为老一代。

自变量：个体因素、社会角色因素、职业价值观。田艳平在农民工职业选择影响因素的代际差异研究中，将受教育程度、职业培训情况和将来打算等列入了个体因素进行分析^{[19] (P81-88)}；敬洋将农民工的基本特征分为个体特征（年龄、性别及风险偏好）、家庭特征（婚姻状况和家庭结构）、社会资本和人力资本（受教育程度、是否技工、参加培训情况）四个方面，指出两代农民工在这些方面存在代际差异。^{[20] (P25-34)}

本文参考以上文献并根据调研目的对这些影响因素进行了整理，其中个体因素包括性别、文化程度和职业培训状况等，社会角色因素包括婚姻状况、是否独生子女、家庭人口数和人际关系亲密度等，职业价值观包括职业期望、就业动机和将来打算等。杨竹、陈鹏将农民工的就业动机划分为两大类：经济取向动机（发展型和生存型）和非经济取向动机（环境原因、个人发展和消极选择）^{[21] (P16-17)}，本研究将其分为三类：生存型、发展型和消极选择型。在具体操作中主要通过询问被调查农民工“您选择外出务工的主要原因是？”，答案选项包括“为了赚更多的钱，减轻家庭经济负担”“想要掌握更多技能，外出求发展”“不愿意过农村生活”“其他”四种分类，其中“其他”类的样本量不足，与“不愿意过农村生活”合并为消极选择型就业动机。

因变量：就业稳定性。本文中的就业稳定性通过职业流动率指标来反映，公式为：职业流动率=工作变换次数/实际外出务工年限^{[22] (P115)}，职业流动率越高表示工作越不稳定。根据描述性统计分析得出，职业流动率均值为 0.5258，为了将职业流动率指标作为定类变量分析，将职业流动率低于 0.5258 的认为是工作稳定，大于 0.5258 被认为是不稳定。所有变量的操作化说明及描述分析见表 1。

三、实证结果和分析

（一）新生代农民工就业稳定性的影响因素分析

表 2 为新生代农民工个体因素和就业稳定性的交互关系表，显示了不同个体因素分类下就业稳定性的差异及卡方检验的显著性结果。分析结果表明，新生代农民工的性别与就业稳定性的关系在 1%水平上显著。研究表明，性别会直接或间接地影响社会就业的稳定性。

这其中很大原因在于女性尤其是已婚女性在家庭中承担着照顾家庭的角色，因此，女性劳动者存在着特殊的选择偏好，即更倾向于弹性化的工作安排，以达到工作和家庭的平衡。从这个角度来说，女性农民工与男性农民工相比，就业的不稳定性更高。此外，女性农民工在就业中受到“玻璃天花板”等较多的就业歧视，上升空间有限，工资水平较低，这也增加了其就业的不稳定性。因此，假设 1a 得到了验证。

表 1 变量及操作化说明

变量	变量说明	均值	标准差
就业稳定性	0=稳定, 1=不稳定	0.35	0.48
代际	0=36 岁以上, 1=16-36 岁	0.50	0.50
个体因素			
性别	0=女, 1=男	0.41	0.50
文化程度	0=初中及以下, 1=高中及以上	0.63	0.49
是否参加职业培训状况	0=否, 1=是	0.49	0.50

社会角色因素			
婚姻状况	0=未婚, 1=已婚	0.71	0.46
是否独生子女	0=否, 1=是	0.33	0.47
家庭人口数	0=3人及以下, 1=4人, 2=5人及以上	1.68	0.73
人际关系亲密度	0=不联系, 1=联系紧密	0.87	0.34
职业价值观			
职业期望	1=当前职业收入高于务农即可, 2=追求工作体面或市民化	0.56	0.50
就业动机	1=为了赚更多的钱, 减轻家庭经济负担, 2=想要掌握更多技能、外出求发展, 3=不愿意过农村生活或其他	1.49	0.70
将来打算	1=回家乡工作, 2=留在城市务工, 3=自己创业, 4=不清楚、没想过	2.30	0.90

表 2 个体因素与就业稳定性交互关系表

变量名称	变量分类	就业稳定性(%)		合计(%)	Pearson 卡方	显著性
		稳定	不稳定			
性别	女	20.0	42.5	62.5	7.502	P=0.006 1%水平
	男	16.7	20.8	37.5		
文化程度	初中及以下	5.8	11.7	17.5	0.487	P=0.485 不显著
	高中及以上	30.8	51.7	82.5		
是否参加职业培训	否	17.5	35.0	52.5	2.538	P=0.111 不显著
	是	19.2	28.3	47.5		

表 3 为新生代农民工社会角色因素和就业稳定性的交叉表, 显示了不同社会角色下就业稳定性的差异及卡方检验的显著性结果。其中, 新生代农民工的婚姻状况与就业稳定性在 1%水平上显著相关, 表明农民工婚姻状况的不同导致了就业稳定性的差异。

未婚农民工就业不稳定的达 44.2%, 已婚农民工就业稳定的达 23.3%, 原因可能是未婚新生代农民工受家庭羁绊相对较少, 有更自由的选择空间, 更倾向于追求自身事业上的成功; 而已婚农民工需要同时承担家庭与工作的责任, 为了平衡家庭角色与工作角色, 更倾向选择安定的职业生涯道路, 就业更稳定, 因而假设 2a 得到了验证。

是否独生子女与就业稳定性在 10%水平上弱相关, 新生代农民工中独生子女就业不稳定的比例是稳定的两倍, 考虑到家庭成

长环境，独生子女相对较差的耐受力可能导致其就业不稳定，假设 2b 通过了验证。家庭人口数与就业稳定性在 1%水平上显著相关，家庭人口越多，家庭结构越复杂，意味着更重的家庭负担，需承受更大的压力，职业流动成本越高，所以就业更趋向于稳定。因此，假设 2c 得到了验证。

表 3 社会角色因素与就业稳定性交互关系表

变量名称	变量分类	就业稳定性(%)		合计(%)	Pearson 卡方	显著性
		稳定	不稳定			
婚姻状况	未婚	13.3	44.2	57.5	50.802	P=0.000 1%水平
	已婚	23.3	19.2	42.5		
是否独生子女	否	22.5	33.3	55.8	3.447	P=0.063 10%水平
	是	14.2	30.0	44.2		
家庭人口数	3人以下	13.3	35.0	48.3	21.116	P=0.000 1%水平
	4人	13.3	20.0	33.3		
	5人及以上	10.0	8.4	18.4		
人际关系亲密程度	不联系	5.0	5.8	10.8	2.260	P=0.133 不显著
	联系紧密	31.7	57.5	89.2		

表 4 为新生代农民工职业价值观和就业稳定性的交互关系表，由表 4 中数据可知，新生代农民工的职业期望与就业稳定性在 1%水平上显著相关，就业动机与就业稳定性在 1%水平上显著相关。新生代中家庭经济负担较重的农民工更倾向于选择“比务农挣得更多即可”的工作，在不考虑其他影响因素的情况下，对于这种“经济理性”的新生代农民工来说，收入是衡量职业发展现状的重要指标，当收入水平达到了期望，其更换工作的意愿越低，稳定性越高，而向往体面工作的新生代农民工对工作的忠诚度较差，就业不稳定的居多。

因此，假设 3a 得到验证。迫于维持生计的压力，生存型就业动机的新生代农民工就业稳定的居多；为了职业发展，发展型就业动机的新生代农民工在晋升空间不足时选择跳槽的居多，就业不稳定的居多。因此，假设 3b 得到验证。新生代农民工的将来打算与就业稳定性显著相关，但假设 3c 还需进一步验证。

表 4 职业价值观与就业稳定性交互关系表

变量名称	变量分类	就业稳定性(%)		合计(%)	Pearson 卡方	显著性
		稳定	不稳定			
职业期望	挣钱	15.0	17.5	32.5	8.958	P=0.003 1%水平
	工作体面	21.7	45.8	67.5		

就业 动机	生存型	22.5	19.2	41.7	45.307	P=0.000 1%水平
	发展型	9.2	31.6	40.8		
	消极选择型	5.0	12.5	17.5		
将来 打算	回家乡工作	2.5	8.3	10.8	19.951	P=0.000 1%水平
	留在城市务工	14.2	33.3	47.5		
	自己创业	15.8	16.7	32.5		
	不清楚、没想过	4.2	5.0	9.2		

（二）农民工就业稳定性影响因素的代际差异分析

为了分析代际差异，本文分别建立了两代农民工就业稳定性影响因素的二元逻辑回归模型。其中，就业稳定性为二值因变量（稳定表示为 0，不稳定表示为 1），参照类为就业不稳定。自变量为：性别、文化程度、职业培训状况、婚姻状况、是否独生子女、家庭人口数、人际关系亲密度、职业期望、就业动机、未来打算等。回归结果如表 5 所示。

表 5 两代农民工就业稳定性影响因素二元逻辑回归分析结果

影响因素	新生代农民工		老一代农民工	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性别（男）	0.092	1.096	-0.347	0.706
文化程度（高中及以上）	1.130***	3.095	1.587***	4.889
是否参加职业培训（是）	-0.605**	0.546	-3.374***	0.034
婚姻状况（已婚）	1.577***	4.841	-21.241	0.000
是否独生子女（是）	0.855***	2.352	-0.813	0.444
家庭人口数（5 人及以上）				
3 人及以下	0.848**	2.335	2.438***	11.452
4 人	-0.751*	0.472	3.362***	28.836
人际关系亲密度（联系紧密）	-0.794**	0.452	1.065**	2.902
职业期望（体面工作）	-0.170	0.844	0.289	1.335
就业动机（消极选择型）				
生存型	-1.224***	0.294	0.246	1.279
发展型	0.122	1.130	-26.032	0.000

将来打算（未定）				
返乡	2.571***	13.083	-5.552***	0.004
留城	1.576***	4.835	-4.180***	0.015
创业	0.757	2.131	-26.262	0.000
常量	-1.402**	0.246	2.560**	12.940

注：模型选取就业不稳定作为因变量参照类，影响因素括号中的分类为自变量参照类；***、**、*分别代表在1%、5%、10%水平上显著。

个体因素分析。文化程度对两代农民工的就业稳定性都具有显著影响。具体来讲，文化程度较低的新生代农民工就业稳定的比率是不稳定的3.095倍，文化程度较低的老一代农民工就业稳定的概率是不稳定的4.889倍。无论是新生代还是老一代，文化程度相对较低的农民工就业更稳定。因此，假设1b得到了验证。是否参加职业培训对两代农民工的就业稳定性都具有影响，但影响程度不同，职业培训对老一代农民工就业稳定性的影响更为显著。

参加职业培训有利于增强农民工的组织支持感和对企业的依附性，导致离职意愿明显降低。接受了系统培训的新生代农民工更具备从事稳定工作所需的职业技能和资本，更具有市场竞争力，就业前景更好，工作满意度较高。掌握的职业技能越多，工资水平越高，职业流动时的机会成本越高，离职意愿降低，从而稳定性高，假设1c得到了很好的支持。

社会角色分析。婚姻状况仅对新生代农民工的就业稳定性具有显著影响，对老一代农民工的就业稳定性影响并不显著。是否是独生子女仅对新生代农民工的就业稳定性具有显著影响，但不影响老一代。在新生代农民工中，相对于独生子女，非独生子女就业稳定的比率是就业不稳定的2.352倍，说明非独生子女的就业更稳定，假设2b进一步得到了验证。家庭人口数对新生代与老一代农民工的就业稳定性都具有影响，但对老一代影响更显著。究其原因，老一代农民工的家庭观念普遍较强，家庭人口数的多少体现在就业稳定性上的差异更明显。

与较多的家庭人口数相比，家庭人口数为4人及以下的老一代农民工就业稳定性更强，假设2c未通过验证。人际关系亲密度对两代农民工的就业稳定性都具有影响，但作用方向相反。新生代是更自我的一代，在没有人际关系网络的束缚下，他们就业选择更自由和随性。但是，对于老一代农民工来说，亲缘与地缘的疏远意味着缺乏依靠、找工作更困难，所以不会轻易更换工作，假设2d得到了验证。

职业价值观分析。就业动机作为一种特殊的就业选择行为，在一定程度上体现了农民工的择业观念，因两代农民工基本个体特征的不同而产生差异。不同类型的就业动机对新生代农民工的就业稳定性具有显著影响，但不影响老一代农民工。与消极选择型就业动机的新生代农民工相比，生存型动机的新生代农民工就业稳定的比率是不稳定的0.294倍，发展型动机的新生代农民工就业稳定的比率是不稳定的1.13倍，即不同就业动机下的新生代农民工中就业相对稳定的是消极选择型，生存型动机相对较差。

可能原因是，生存型动机的新生代农民工为了减轻家庭经济负担而过分关注工作报酬，对工作的忠诚度不高，忽视了自身的职业生涯发展；消极选择型动机的新生代农民工在进行就业选择时考虑的是逃避农村生活，对工作要求较低，更换频率低于生存型动机的新生代农民工。

因此，假设3b未通过验证。将来打算对新生代和老一代农民工的就业稳定性都具有显著影响，但作用方向相反。打算返乡

工作的新生代农民工与不清楚未来打算的新生代农民工相比，就业稳定的比率是不稳定的 13.083 倍，即对于新生代农民工来说，明确的职业规划更有助于就业选择的稳定，假设 3c 通过验证。相反，老一代农民工可能更重视眼前利益，走一步算一步。所以，不清楚将来打算的老一代农民工主动更换工作的可能性较低，就业相对更稳定。

综上所述，影响新生代农民工就业稳定性的因素较复杂，其中显著性较高的包括文化程度、婚姻状况、是否是独生子女、就业动机和将来打算，职业培训状况、家庭人口数和人际关系亲密度也在一定程度上影响了其就业的稳定性。影响老一代农民工就业稳定性的主要因素有文化程度、职业培训状况、家庭人口数和将来打算等。

通过以上对两代农民工就业稳定性影响因素的代际差异分析可知：新生代农民工的就业稳定性受职业价值观影响较大，就业动机与将来打算对其就业稳定性都具有显著影响。将来打算在一定程度上影响了两代农民工的就业稳定性，但作用方向不同。将来打算对新生代的影响是正向的，即清晰的职业规划更有助于就业稳定，而对老一代农民工来说，在对未来没有自信的情况下就业反而更稳定。老一代农民工的就业稳定性主要受个体因素中文化程度、职业培训状况等人力资本的影响。社会角色对两代农民工就业稳定性都具有影响，但对新生代的影响较大。因此，假设 4 得到了较好的支持。

四、结论与建议

本文研究了农民工就业稳定性的影响因素及其代际差异，并结合卡方检验和二元逻辑回归分析得出以下结论：文化程度、职业培训状况、家庭人口数、人际关系亲密度、将来打算等因素对两代农民工的就业稳定性都具有影响，其中职业培训状况和家庭人口数对老一代农民工影响更为显著，人际关系亲密度和将来打算对两代农民工就业稳定性影响的方向相反；婚姻状况、是否独生子女和就业动机仅对新生代农民工具有显著影响。对比影响两代农民工就业稳定性的因素可知，个体因素对两代农民工都有影响，但对老一代农民工影响更为显著；社会角色和职业价值观对新生代农民工的就业稳定性影响更显著。因此，影响新生代农民工就业稳定性的因素更具有多样性和综合性。

基于以上结论，为了改善农民工就业现状，促进劳动力资源优化配置，提高其就业质量，特提出如下建议：

一是新生代农民工应调整心态，理性择业。对比两代农民工可知，心理因素对新生代农民工的离职意愿影响较大。同时，从职业期望部分的研究结果来看，新生代农民工更向往体面的工作，老一代农民工对工作的期望更倾向于收入水平。因此，需要引导新生代农民工树立正确的择业观，调整心态，根据自身条件和外界环境理性择业，重视职业生涯的规划与发展。

二是企业应构筑和谐稳定的劳动关系，平等对待农民工。企业要增强社会责任感，建立平等和包容的企业文化，严格落实《劳动合同法》，明确包括农民工在内的职工的权利、义务和责任。从新生代农民工职业流动的动机来看，最主要的原因是工资待遇差，因此，在工资报酬上，企业要建立稳定的薪酬制度，杜绝同工不同酬的不公平现象，更不能拖延克扣农民工工资，落实集体谈判制度。升职机会小、不利于个人发展、工作环境差等也是新生代农民工考虑变换工作的重要原因，因此企业还应设立公平的晋升规则，对农民工进行职业技能培训，完善企业的硬件设施条件，改善工作环境。

三是政府应健全社会保障制度，通过教育提升新生代农民工的就业能力。为增强农民工群体的就业稳定性，政府应完善社会保障制度，解决新生代农民工的就业、医疗、住房、养老等基本保障问题，逐步提升其在城市生活的稳定性。同时，还应重视农村基础教育质量的提高，加大教育投入力度，从根本上解决农民工整体素质偏低的问题。大力发展职业教育，实现职业教育对新生代农民工的全覆盖，从整体上提升其文化水平。最后，加强公共投资力度，保障农民工的职业教育与素质教育所需资金。新生代农民工在整体素质提高之后，掌握了更多的职业技能，就业机会更成熟，就业稳定性增强。

参考文献：

-
- [1]Takao Kato. The End of Lifetime Employment in Japan Evidence from National Surveys and Field Research. *Journal of the Japanese and International Economies*, 2001, (4).
- [2]Paul Gregg, Jonathan Wadsworth. Job Tenure in Britain, 1975-2000: Is a Job for Life or Just for Christmas. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2002, (2).
- [3]Joonmo Cho, Jaeho Keum. Dualism in Job Stability of the Korean Labour Market: The Impact of the 1997 Financial Crisis. *Pacific Economic Review*, 2009, (2).
- [4]陈技伟, 江金启, 张广胜, 郭江影. 农民工就业稳定性的收入效应及其性别差异[J]. *人口与发展*, 2016, (3).
- [5]孟凡强, 吴江. 我国就业稳定性的变迁及其影响因素: 基于中国综合社会调查数据的分析[J]. *人口与经济*, 2013, (5).
- [6]姚先国, 俞玲. 农民工职业分层与人力资本约束[J]. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 2006, (5).
- [7]胡斌. 人力资本、社会资本对农民工进城就业行业选择影响的实证分析: 以南京市为例[D]. 南京: 南京农业大学, 2007.
- [8]王秀芝, 姚林如. 农民工就业现状代际差异: 对江西省 6 市 7 县 17 个样本村的调查与分析[J]. *南昌航空大学学报(社会科学版)*, 2012, (1).
- [9]Liu Baihui, Kou Enhui. An Empirical Analysis of Employment Stability and the Wage Gap of Rural Migrants in China Based on Quantile Regression. *China Economist*, 2013, (6).
- [10]白南生, 李靖. 农民工就业流动性研究[J]. *管理世界*, 2008, (7).
- [11]任义科, 王林, 杜海峰. 人力资本、社会资本对农民工就业质量的影响——基于性别视角的分析[J]. *经济经纬*, 2015, (2).
- [12]林忠, 鞠蕾, 陈丽. 工作-家庭冲突研究与中国议题: 视角、内容和设计[J]. *管理世界*, 2013, (9).
- [13]陈果, 王庆. 新一轮“民工荒”下的农民工就业动机新特征[J]. *山西农业大学学报(社会科学版)*, 2011, (9).
- [14]焦春华. 何枝可栖——新生代农民工辞工行为分析[D]. 北京: 中央民族大学, 2013.
- [15]陈藻. 我国农民工就业代际差异研究——以成都市为例[J]. *人口学刊*, 2011, (2).
- [16]王贝贝, 陈万明. 以就业稳定性为导向的农民工培训探讨[J]. *农村经济*, 2012, (10).
- [17]陈玉明, 崔勋. 代际差异理论与代际价值观差异的研究评述[J]. *中国人力资源开发*, 2014, (13).
- [18]岳树岭. 城市化进程中农民工市民化问题研究[M]. 北京: 经济管理出版社, 2014.
- [19]田艳平. 农民工职业选择影响因素的代际差异[J]. *中国人口·资源与环境*, 2013, (1).

[20]敬洋. 代际差异视角下农民工择业行为实证研究[D]. 南昌: 江西农业大学, 2013.

[21]杨竹, 陈鹏. 转型期农民工外出就业动机及代际差异: 来自珠三角、长三角及中西部地区农民工的实证调查分析[J]. 农村经济, 2009, (9).

[22]伏其其, 王琪, 李檬. 农民工就业稳定性及影响因素的代际差异分析: 以淮安、常州制造业为例[J]. 农村经济与科技, 2014, (6).