

农民工可雇佣性实证研究

张炳明, 王晓田

(阜阳师范学院 计算机与信息工程院, 安徽 阜阳 236041)

摘要: 农民工是我国重要的人力资源, 农民工的劳动素质决定了自身的可雇佣程度。研究表明农民工可雇佣性可以分为人际交往能力和技能胜任能力, 其中人际交往能力对农民工的可雇佣性影响更大。农民工可雇佣性在企业是否提供培训和学习机会、性别与受教育程度方面均存在显著差异。企业提供的培训学习机会及提高受教育程度能显著增强农民工可雇佣程度, 女性农民工的可雇佣性要低于男性。政府应强化农村基础教育, 保障女性农民工的受教育权和就业权。

关键词: 农民工; 可雇佣性; 因子分析; 性别歧视; 人际交往

中图分类号: C939

文献标志码: A

文章编号: 1674-2494(2015)04-0065-06

农村剩余劳动力向非农产业和城镇的流动是世界各国经济社会发展进程中出现的必然趋势。根据2013年全国农民工监测调查报告, 2013年我国农民工总量2.69亿人, 比上年增加500多万。农民工接受技能培训的比例只有32.7%, 而2012年只有30.8%。农民工劳动技能偏低, 远不能满足国家经济社会发展需求, 也影响农民工自身的职业生涯发展。

农民工就业问题一直是学者研究的热点问题, 可以归纳为宏观和微观两个方面。在宏观上, 主要研究为促进农民工就业需要的国家层面的政策保障。袁志刚等从城市劳动力供求与外来劳动力市场研究就业政策对农民工就业的影响^[1]; 相征研究得出农民工就业与产业结构调整之间相互作用^[2]; 陈伟风认为观念、政策、制度和司法等社会保障问题对农民工就业问题有影响^[3]; 刘传江、徐建玲研究结果认为政府应转变职能和改变相关政策以应对农民工劳动力市场变化^[4]; 在微观上, 主要研究农民工就业影响因素及其发展对策。顾永红分析了新生代农民工就业能力的构成要素及就业质量的提升途径^[5]; 徐建军对农民工就业培训模式开展研究^[6]; 张叶云认为, 社会资本对青年农民工就业的作用表现为帮助收集筛选信息、协助推荐就业、有助获得更高工资和职业声望三个方面^[7]; 周其仁认为农民工的素质决定了他们的就业能力^[8]; 张新岭等认为人力资本与社会资本耦合对农民工就业产生影响^[9]; 赵耀辉认为人力资本是影响农村劳动力非农就业模式的关键因素^[10]。

国家宏观政策虽然对促进农民工就业有作用, 但并不能提高农民工的自身就业技能和素质。而微观上农民工的就业培训是对农民工就业进行有针对性的培训, 满足用工需求和促进就业, 但是难以保证农民工在失业后成功获得新工作, 或者主动获取新工作满足职业生涯的发展。农民工是我国二元制经济结构下的特殊群体, 是我国人力资源的重要组成部分, 我们不仅要关注农民工就业问题, 还应该重视影响农民工长期职业发展的可雇佣能力。20世纪初, 可雇佣性研究在国外开始广泛进行, 加拿大会议委员会将可雇佣性定义为: 个体为实现在劳动市场的抱负和潜能而应该具备的品质与能力^[11]。Hillage和Pollard认为可雇佣性是指个人所具有的获取岗位、维持就业以及重新就业, 并且在工作岗位上获得一定程度优异绩效的各种素质^[12]。目前国内外对可雇佣性还没有形成统一的定义, 但是普遍认为可雇佣性首先是一种能力, 此外还包括劳动者个人特征或属性。在国内外, 学者主要研究大学生和公司雇员的“可雇

收稿日期: 2015-03-12

基金项目: 安徽省教育厅人文社会科学重点研究基地农民工研究中心项目“农民工可雇佣性研究”(SK2013B361); 大学生创新训练项目“农民工可雇佣性研究”(FS201310371126)

作者简介: 张炳明(1973-), 男, 安徽宿松人, 讲师, 管理学硕士, 主要研究方向为人力资源开发。

佣性”。基于此,本研究拟以农民工为研究对象,结合其特点,在现有农民工研究和可雇佣性研究的理论基础,研究农民工的可雇佣性问题,为更好地解决“三农”问题提供参考。

一、研究方法

1. 开放问卷调查

为开发农民工可雇佣性量表,设计一个开放性问题:您认为外出打工胜任工作应该具有哪些基本素质?课题组于2013年寒假对回家过春节的260名农民工展开调查。采用内容分析法对获得的样本调查数据进行分析提炼,形成了10个关键词汇。然后用这个词汇表去调查200名农民工,要求他们作出判断,哪些特征是他们外出打工胜任工作必须具备的。结果如表1。

2. 量表的编制

表1显示出农民工对外出打工工作胜任能力的看法,也是从外出务工的各个环节来描述工作胜任的特征。课题组请有关专家、用工企业人力资源主管对这些词汇进行评定,为了正式调查的需要,把这些词汇扩展为通俗易懂的句子或短语。这样由10个词汇形成10个句子或短语组成农民工可雇佣性量表,运用Likert五分法,得分由1分到5分,见表2。

3. 样本选取与分析

课题组在上海、深圳、福建等地随机抽取500名农民工展开问卷调查。本研究通过现场发放纸质问卷500份,回收问卷为480份,回收率为96%。其中有效问卷465份,占93%。从样本调查数据看:外出务工农民工男性超过女性,男性占57.3%;年龄大部分为30岁以下,总计占63.9%,45岁以上的只有7.7%,可以看出新生代农民工逐渐成为外出务工的主力;接受教育程度较低,大部分是高中以下学历,总计占77.7%,中专学历占12.9%,大专以上只有9.4%,如表3所示。不难发现,小学文化程度的农民工比例最小,高中文化程度的农民工比例最大。

表1 农民工可雇佣性特征开放问卷调查

词汇	赞同人数	百分比/%	词汇	赞同人数	百分比/%
获得工作岗位	190	95.0	冲突解决	103	51.5
争取工作资源	175	87.5	自我激励	112	56.0
口头交流	160	80.0	工作技能	185	92.5
人际关系	150	75.0	克服困难	172	86.0
信任	125	62.5	雇主关系	178	89.0

表2 雇佣性测量

测量指标	较差	差	不确定	强	较强
1. 能争取资源做好现有工作	1	2	3	4	5
2. 能找到自己喜欢的工作	1	2	3	4	5
3. 能与他人进行有效的口头交流	1	2	3	4	5
4. 能与他人搞好人际关系	1	2	3	4	5
5. 能赢得同事、上司的充分信任	1	2	3	4	5
6. 能有效解决工作、生活中的冲突	1	2	3	4	5
7. 能有效地激励自己克服困难	1	2	3	4	5
8. 能有效运用工作技巧	1	2	3	4	5
9. 能有效解决工作、生活中的困难	1	2	3	4	5
10. 能与雇主建立良好合作关系	1	2	3	4	5

表3 样本描述

性别	比例/%	年龄	比例/%	文化程度	比例/%
男	57.3	30岁以下	63.9	小学以下	5.8
女	41.4	30~45岁	28.4	初中	34.3
		45岁以上	7.7	高中	37.6
				中专	12.9
				大专	9.4

二、模型建立与实证分析

1. 数据检验

问卷调查后,在对数据进行分析前,必须进行信度分析。对信度的检验指标通常有稳定性、等值性和

内部一致性。在研究中,广泛采用内部一致性检验信度。而这种检验方法常以 Cronbach's Alpha 系数来估计信度。学者 Devellis 认为,Cronbach's Alpha 介于 0.70~0.80,表示数据具有很高的信度;Cronbach's Alpha 介于 0.80~0.90,表示数据具有极高的信度。表 4 显示问卷量表的信度系数为 0.823,表 5 中去掉该项后的 α 值均大于 0.8,反映出量表内部一致性很好,数据的信度极高。

表 4 问卷量表信度系数

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbach's Alpha	项数
0.823	0.825	10

表 5 量表内部一致性检验

	去掉该项量表的均值	去掉该项量表的方差	该项与总体的相关系数	去掉该项后的 α 值
1.能争取资源做好现有工作	33.04	25.712	0.548	0.803
2.能找到自己喜欢的工作	33.00	27.058	0.511	0.806
3.能与他人进行有效口头交流	32.84	27.325	0.513	0.806
4.能与他人搞好人际关系	32.73	27.112	0.553	0.802
5.能赢得同事及上司的充分信任	32.71	27.283	0.507	0.807
6.能有效解决工作生活中冲突	32.78	27.279	0.502	0.807
7.能有效地激励自己克服困难	32.79	27.715	0.476	0.810
8.能有效运用工作技巧	32.91	27.639	0.488	0.809
9.能有效解决工作生活中困难	32.98	27.706	0.459	0.811
10.能与雇主建立良好合作关系	32.73	27.279	0.505	0.807

2. 模型建立

(1) 因子分析

采用 SPSS19.0 对收集到的数据进行因子分析。因子分析是通过对多变量相关性的研究,用少数几个变量来表示原变量的主要信息。因子分析前需要通过 KMO 检验和 Barlett 球形检验来分析变量是否具有相关性。KMO 值的计算如下:

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} \sum_{i \neq j}^2 r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} \sum_{i \neq j}^2 r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} \sum_{i \neq j}^2 p_{ij}^2} \quad (1)$$

KMO 的取值是大于 0 小于 1 的数。当 KMO 的值越靠近 1,则表示所有的变量间的相关系数平方大于偏相关系数平方和,这样的数据更加适宜用来做因子分析。如果 KMO 的值越小,则说明越不宜用来做因子分析。一般认为 KMO 值为 0.8 附近,样本数据比较适宜做因子分析。同时,用 Bartlett 球形检验来监测相关系数矩阵是否是单位阵,巴特利特球体检验是从整个相关系数矩阵来考虑的,其统计值的显著性概率小于或等于 α 时(一般取 α 为 0.01),相关系数矩阵显著异于零,可以做因子分析。

由表 6 可以看出本调查问卷的 KMO 检验结果为 0.876,巴特利特球体检验的统计值的显著性概率为 0.000,小于 1%,说明数据具有相关性。因此,样本调查数据适合做因子分析。

经过因子分析及 VARIMAX 旋转,得到特征值大于 1 的 2 个因子,2 个因子累计解释

表 6 巴特利特球体检验和 KMO 检验

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.876
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	1 093.096
	45
	0.000

了数据中总方差的 87.58%, 说明提取 2 个因子就能够很好地解释原有变量所包含的信息了。经过因子旋转后重新排列了大于 0.4 的因子负载值, 如表 7 所示, 表明问卷有较高的构建效度。同时, 大部分项目的共同度均略低于 0.5, 说明公因子能解释变量的部分变异。

因子分析提取的 2 个因子命名为人际交往能力(F_1)和技能胜任能力(F_2), 见表 8。因子得分公式为 $F=0.789F_1+0.211F_2$ 。由此可见, 人际交往能力对农民工的可雇佣能力 F 贡献率最大, 这说明在农民工群体中, 可雇佣能力的提高较多依赖于主体人际交往能力, 包括能够与他人进行有效口头交流、能够与他人搞好人际关系、能够与雇主建立良好

表 7 可雇佣性技能的因子分析

项目	1	2	共同度
X8 能争取资源做好现有工作	0.637		0.490
X9 能找到自己喜欢的工作	0.712		0.533
X10 能与他人进行有效口头交流	0.775		0.611
X1 能与他人搞好人际关系	0.548		0.457
X7 能与雇主建立良好合作关系	0.620		0.447
X2 能赢得同事上司的充分信任		0.583	0.433
X3 能有效解决工作生活中冲突		0.634	0.463
X4 能有效地激励自己克服困难		0.500	0.360
X5 能有效运用工作技巧		0.641	0.459
X6 能有效解决工作生活中困难		0.802	0.644
特征值	3.863	1.032	
解释能力	38.630	10.320	
累积解释能力	38.630	48.950	

表 8 可雇佣能力因子构成

目标层	准据层	系数	指标层	符号	系数
可雇佣能力 F	人际交往能力 F_1	0.789	1. 能争取资源做好现有工作	X8	0.637
			2. 能找到自己喜欢的工作	X9	0.712
			3. 能与他人进行有效口头交流	X10	0.775
			4. 能与他人搞好人际关系	X1	0.548
			10. 能与雇主建立良好合作关系	X7	0.620
	技能胜任能力 F_2	0.211	5. 能赢得同事及上司的充分信任	X2	0.583
			6. 能有效解决工作生活中冲突	X3	0.634
			7. 能有效地激励自己克服困难	X4	0.500
			8. 能有效运用工作技巧	X5	0.641
			9. 能有效解决工作生活中困难	X6	0.802

合作关系、能争取资源做好现有工作和能找到自己喜欢的工作。这与我国自古以来做事情重交际、靠人情是非常相符合的。张建武等通过调查发现农民工与企业相处不融洽会选择更换工作, 相处融洽则愿意继续工作, 而与企业相处不融洽的农民工高达 63%; 另外, 农民工与同事相处融洽则农民工就业流动率会显著降低^[13]。同时另一个可雇佣性因素是技能胜任能力, 包括能赢得同事及上司的充分信任、能有效解决工作生活中冲突、能有效地激励自己克服困难、能有效运用工作技巧和能有效解决工作中的困难。

(2) 农民工可雇佣性差异的显著性分析

从表 9 可以看出, 农民工可雇佣性与企业是否提供培训和学习机会存在显著的差异($p=0.01<0.05$)。农民工由于受教育程度低, 进城务工前基本没有接受职业技能培训, 学习能力非常有限, 因而表现为工作能力和技能较差, 必然影响他们的就业、薪资水平和失业后的再就业等方面。农民工就业单位提供的职业技能培训和学习机会对农民工的可雇佣程度会有很

表 9 农民工可雇佣程度在性别上的差异比较 $M(SD)$

	男(294人)	女(161人)	t	p
可雇佣程度	35.11(4.20)	34.30(4.10)	2.09	0.037

大帮助,有利于他们做好岗位工作、提高就业能力以及改善工资收入等。张海枝通过调查发现 71% 的农民工急于接受就业培训,而实际上农民工就业培训市场供给严重不足,从未接受过就业培训的农民工占被调查对象的 68%,部分接受过培训的也认为时间很短、培训效果较差^[14]。

从表 10 可知,农民工可雇佣程度在性别上存在显著差异 ($p=0.037<0.05$),表现为男性可雇佣程度要高于女性。肖云通过调查发现外出务工女性受教育

表 10 农民工可雇佣程度在性别上的差异比较 M(SD)

	是(121人)	否(344人)	<i>t</i>	<i>p</i>
可雇佣程度	37.16(4.08)	34.00(3.91)	7.60	0.001

程度明显低于男性,从事技术型工作的比例要少于男性,受家庭负担的影响女性更多只能非正规就业。因此,由于受教育层次偏低、家庭负担拖累、就业市场性别歧视等因素影响,女性农民工的可雇佣程度要低于男性,导致她们的生存状况不及男性^[15]。邓建霞等认为由于女性体能不如男性以及女性劳动力供给边际成本高于男性,使得女性在就业竞争中处于不利地位^[16]。赵颖霞通过研究发现,由于“养儿防老”等重男轻女的封建思想的存在,导致女性农民工文化程度普遍低于男性;而由于性别歧视和女性的生理原因,企业也很少给女性农民工提供就业培训机会。这些都极大地限制了女性农民工的自身发展及参与竞争的能力,表现为女性农民工的可雇佣性要低于男性^[17]。

表 11 农民工可雇佣程度在受教育程度上的差异比较 M(SD)

	小学以下	初中	高中	中专	大专	<i>F</i>	<i>p</i>
可雇佣程度	33.84 (3.96)	34.52 (4.10)	35.13 (4.08)	36.36 (4.34)	36.90 (5.14)	3.78	0.002

农民工可雇佣程度在受教育程度上也存在显著差异($p=0.02<0.05$),见表 12。表现为受教育程度越高,可雇佣程度越高。初中以下文化程度的农民工可雇佣程度要明显低于中专以上文化程度的农民工可雇佣程度。胡同泽、文莉认为由于农村基础教育投入不足,职业技能培训薄弱,是农民工文化素质较低的重要原因^[18]。农民工作为重要的人力资源没有得到应有重视和系统开发,政府对农民工的培训往往力度不大,甚至流于形式。国家和政府对企业在农民工培训方面的责任没有强制性的规定,导致企业急功近利,不愿意投入。而农民工自身由于意识不强及收入低的影响,主动寻求培训和学习的意愿也很薄弱。

三、结论与政策建议

研究表明农民工可雇佣性可以分为人际交往能力和技能胜任能力,人际交往能力对农民工可雇佣程度的影响要高于技能胜任能力。农民工可雇佣性在企业是否提供培训和学习机会、性别与受教育程度方面均存在显著差异。企业的培训学习机会能提高农民工可雇佣性,女性农民工的可雇佣程度要低于男性,受教育程度越高可雇佣程度越高。

农民工受教育程度普遍较低,女性农民工的文化程度比男性还要低,受教育程度对农民工的可雇佣性有较大的影响。国家应进一步深化农村基础教育,大力发展职业技术教育。基础教育影响着农民工的基本素质,是未来潜能发挥的基础,国家及各级政府应该发挥主导作用,在政策和资源分配上进一步倾斜,提高农民工的基本素质和文化涵养。职业技能教育是农民工进入劳动力市场顺利就业和职业发展的重要保障。我国的中等、高等职业院校应利用周末和寒暑假对农民工开放。这既能充分利用职业技能教育资源,也能让农民工有更多的机会接受职业技能培训。

消除女性农民工在教育和就业培训上的性别歧视,坚持男女平等。由于传统的男女不平等观念的影响,农村女性接受教育的机会和程度都低于男性,再加上女性自身生理的原因在就业培训上也会受到歧视,导致女性农民工的可雇佣性要低于男性农民工,使得她们的生存状况处于劣势地位。政府要保障农村女性的受教育权,使她们完全接受基础教育,采取措施增加农村女性接受职业技能教育的机会。同时,政府要加强立法和制度建设,加强企业的社会责任,保障女性农民工的平等就业机会和在岗学习培训。

参考文献:

- [1]袁志刚,封进,张红.城市劳动力供求与外来劳动力就业政策研究——上海的例证及启示[J].复旦学报,2005(5):202-212.
- [2]相征.产业结构调整与农民工就业研究——以黑龙江省为例[D].长春:东北师范大学,2014.
- [3]陈伟凤.我国进城务工农民就业保障问题研究[D].北京:首都经济贸易大学,2008.
- [4]刘传江,徐建玲.中国农民工市民化进程研究[M].北京:人民出版社,2008.
- [5]顾永红.可雇佣性视角的“新生代”农民工就业质量提升路径[J].湖北社会科学,2014(6):85-89.
- [6]徐建军.我国农民工就业培训模式研究[D].成都:西南财经大学,2013.
- [7]张叶云.转型期社会资本在青年农民工就业中的地位[J].中国青年研究,2005(6):77-80.
- [8]周其仁.机会与能力——中国农村劳动力的就业和流动[J].管理世界,1997(5):81-101.
- [9]张新岭,赵永乐,林竹,等.农民工就业:人力资本和社会资本的耦合分析[J].农村经济,2007(12):117-120.
- [10]赵耀辉.中国农村劳动力流动及教育在其中的作用——以四川省为基础的研究[J].经济研究,1997(3):37-42.
- [11]Canadian Labor Force Development Board. Putting the Pieces Together: Towards a Coherent Transition System for Canada's Labor Force[M]. Ottawa: Canadian Labor Force Development Board, 1994.
- [12]Hillage J, Pollard E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, Research Report No. 85, Institute for Employment Studies[M]. Sudbury: DfEE Publications, 1998.
- [13]张建武,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,2012,13(3):30-36.
- [14]张海枝.新生代农民工就业质量实证研究[J].市场论坛,2012(3):63-65.
- [15]肖云.女性农民工就业现状及特点——对重庆市375名女性农民工的调查[J].中国人口科学,2005(1):119-123.
- [16]邓建霞,李芹,杨绍安.女性农民工所面临现实问题的思考[J].生产力研究,2008(8):26-28.
- [17]赵颖霞.女性农民工的就业困境及解决对策[J].保定学院学报,2012(1):36-39.
- [18]胡同泽,文莉.农民工人力资源现状评析及开发研究[J].经济体制改革,2006(6):99-102.

Empirical Research on the Employability of Migrant Workers

Zhang Bingming, Wang Xiaotian

(School of Computer and Information Engineering, Fuyang Teachers College, Fuyang 236041, Anhui, China)

Abstract: Migrant workers are the important human resources in our country, the labor quality of migrant workers determines its degree of their employability. This article divides the employability into two parts of interpersonal communication ability and skills competencies, of which the interpersonal can have a greater influence for migrant workers. The results show that discrepancy in age, educational level of migrant workers and the training chance provided by employers results in obvious differences in their employability. The educational level of migrant workers and the training chance provided by employers can enhance the employability of migrant workers; the employability of female migrant workers is inferior to men's. The government should strengthen the basic rural education, ensure the right to education and employment of female migrant workers.

Key words: migrant workers; employability; factor analysis; gender discrimination; interpersonal interaction

(责任编辑 陈静)