福建省女性农民工劳动合同签订的影响因素探析

林 绍 珍
(福建农林大学 金山学院,福建 福州 350002)

[摘 要] 运用二元 Logistic 回归分析方法研究福建省女性农民工劳动合同签订的影响因素。研究结果表明,年龄、培训、是否提出签订劳动合同意愿等因素对女性农民工劳动合同签订产生显著影响,而教育、是否加入工会、企业性质等因素对其劳动合同签订影响不显著。研究认为,除重视劳动合同法律体系建设和执法监察外,还应当重视对女性农民工的培训,提高她们的权利意识和维权信心与能力,从而提高其劳动合同签订率。

[关键词] 女性农民工; 劳动合同; 签订
[中图分类号] F246 [文献标识码] A [文章编号] 1673-0755(2014)02-0081-04

中国城镇化的发展离不开农民工群体的贡献。在这一群体中,女性占相当大的比例。据 2012 年《全国农民工监测调查报告》的数据显示,全国农民工总量达到 2.63 亿人,女性农民工占 33.6%[1],约 0.88 亿人。在部分经济发达地区,其比例甚至超过 70%,已成为经济发展过程中不可缺少的力量。但在劳动力市场上,她们的劳动权益频繁受到侵害,给整个社会的和谐带来严重影响。

劳动合同是劳动权益的有效保障。女性农民工劳动权益受到侵害很大程度上在于其劳动合同签订的缺失。因此,有必要研究女性农民工劳动合同签订状况,分析其劳动合同签订的影响因素,从而采取有效措施,构建和谐的劳动关系。

一 文献综述

最早关注到女性农民工劳动合同问题的是中国社会科学院李银河教授主持的"外来农民工课题组"对珠三角农民工劳动权益状况的调查。调查结果表明女性农民工劳动合同签订情况不容乐观[2]。此后,学术界对这一问题进行了广泛的讨论和研究。

其一,学者们对女性农民工劳动合同签订的状况进行区域调查。李炜通过对青岛市女性农民工劳动权益状况调查,结果表明女性农民工与企业劳动合同签订率并不高,到劳动部门备案的为数不多[3]。罗忠勇对珠三角农民工调查情况进行分析,结果表明,女性农民工劳动合同签订率只有 44.1%[4]。颜翠芳对安徽省女性农民工权益保障状况调查表明,女性农民工劳动合同签订率只有 40.6%,合同履约率更低[5]。

其二,在实证调查的基础上,部分学者对影响女性农民工劳动合同签订的因素进行研究。刘林平和郭志坚对珠江三角地区女性农民工的研究结果表明,企业性质、组织化等因素对女性农民工劳动合同权益有重大影响[6]。李华认为政府监察管理缺位、传统社会性别文化对女性的歧视以及女性自卑心理是造成女性农民工劳动合同签订率低的重要原因[7]。许淑芬认为女性农民工的组织化程度较低,同时,工会作用有限,难以维护女性农民工劳动合同权益[8]。王小春认为女性农民工自身法律观念淡薄,不敢维权或缺乏维权意识[9],从而降低了雇主的违法成本,导致劳动合同签订率低。

以上分析表明,女性农民工劳动合同签订的重要性已引起学术界的广泛关注,并取得了一定的研究成果。但是,这些研究也存在不足。对女性农民工劳动合同签订多是调查统计性描述,对影响其劳动合同签订的因素缺少深入分析,特别是实证分析。本研究在调查的基础上,运用实证分析方法研究女性农民工劳动合同签订的影响因素,以弥补以往研究的不足。

[收稿日期] 2014-01-11
[基金项目] 2013 年福建省社会科学规划项目"福建省人口城镇化与农村劳动力转移就业关系的实证研究"资助(编号:2013C037);福建省社会科学项目"福建省区域产业结构转换能力比较分析"资助(编号:2012B128);福建农林大学金山学院人力资源管理专业综合改革资助项目资助(编号:0137Z6)
[作者简介] 林绍珍(1981-),男,福建连江人,福建农林大学金山学院讲师,福建师范大学经济学院博士研究生。

二 研究假设

综观前面学者对女性农民工劳动合同签订的影响因素研究,女性农民工劳动合同签订是其个体因素与外在因素共同作用的结果。基于以往的研究结果以及实证调查的情况,本研究提出以下假设:

(一)女性农民工个体因素对其劳动合同签订有显著影响。个体因素主要指女性农民工的生理、心理特征以及知识等因素,如年龄、受教育水平、权利意识等。本研究选择 4 个变量来体现个体因素,分别是年龄、受教育水平、培训经历和是否提出签订劳动合同。就年龄而言,由于雇主在主观上认为年龄大的劳动者生产率低及对效用最大化的追求,导致在就业过程中出现歧视现象[10],因而,在女性农民工劳动合同签订上同样存在年龄偏好。受教育水平和培训经历属于女性农民工的人力资本,受教育水平高和拥有职业培训经历的女性农民工,其专用性人力资本水平高[11],产生经济价值大[12],因而更受雇主青睐,劳动合同签订的可能性也大。是否提出签订劳动合同要求是女性农民工权益意识的体现,一般来说,女性农民工权利意识越强,其利益抗争行为越强[13],更勇于向雇主提出签订劳动合同,对雇主形成压力,因而,权利诉求更易得到满足。

(二)外在因素对女性农民工劳动合同签订有显著影响。外在因素是指女性农民工个体因素以外的因素。本研究选择 2 个变量体现,分别是是否加入工会和所就业的企业性质。组织化有利于维护女性农民工的劳动权益,工会是女性农民工组织化的最主要方式。詹姆斯·坎尼森认为,工会的目标就是要增强工人在与雇主谈判时的力量[14],从而有利于劳动权益的实现,因而对其劳动合同签订也会产生作用。已有研究表明,所有制性质是企业产权制度的基础,决定企业的管理制度,不同的产权归属和不同的文化传统对工人的权益保障是有影响的[15],国有、集体等公有制企业具有社会主义传统,其社会责任感要强于其他企业,因而,在其工作的女性农民工的劳动合同权益更有保障。

三 数据来源、模型与变量设定

(一)数据来源

本研究数据来源于《福建省人口城镇化与农村劳动力转移就业关系的实证研究》课题组的调查。课题组于 2013 年 6 月 ~8 月对福建省福州、泉州、厦门、漳州四市的农民工就业情况进行调查,共发放问卷 500 份,回收有效问卷 434 份,有效回收率为 86.8%。根据研究需要,从中抽出性别为女性的农民工样本,共 246 份。

通过对女性农民工的 246 份样本统计分析,结果表明,有 186 位女性农民工跟雇主签订劳动合同,占总数 73.6%,这一数据要高于以往学者对女性农民工劳动合同签订率调查结果。但仍有超过四分之一的女性农民工未能签订劳动合同。

(二)实证模型

本研究的因变量是女性农民工劳动合同签订的情况,包括有签订劳动合同和没有签订劳动合同两种情况。因此,因变量符合 0—1 型变量,选择二元 logistic 回归模型,其具体表达方式如下:

$$\log it\ (p) = \ln\left[\frac{P}{1-P}\right] = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \cdots b_kx_k + \varepsilon$$

P 表示女性农民工跟雇主签订劳动合同的概率;x_k(k = 1, 2, …, n)为自变量,即主要的影响因素;b_0 为常数项,b_k(k = 1, 2, …, n)为回归系数;ε 表示随机误差。

(三)解释变量

本研究的因变量是女性农民工劳动合同签订的情况。自变量即影响女性农民工劳动合同签订的因素,分为个体因素和外在因素。各变量的描述性统计见表 1。

四 实证结果与分析

本研究使用 SPSS13.0 统计分析软件对参数进行估计和检验,对样本进行分析的结果见表 2。

从模型运行结果看,模型的似然比检验统计值(-2 Log likelihood)为 150.891,两个伪拟合系数(Cox & Snell R Square 和 Nagelkerke R Square)分别为 0.418 和 0.610,总体预测准确率为 86.6%,表明模型拟合度较好。从具体影响因素看:

(一)个体因素中,年龄、培训、是否提出签订劳动合同等变量对女性农民工劳动合同签订影响显著。年龄变量在 5% 水平上显著,回归系数为负(-0.869),表明在其它条件不变的情况下,女性农民工年龄越大,其劳动合同签订的可能性越低。培训和是否提出签订劳动合同变量在 10% 水平上显著,回归系数为正(分别是 2.177 和 3.560),表明在相同条件下,有接受过培训和有提出签订劳动合同的女性农民工,其合同签订的可能性要比没有接受过培训和没有提出签订劳动合同的女性农民工高。

表 1　模型变量说明及描述性统计

变量名称	变量定义	均值	标准差
被解释变量:			
是否签订劳动合同	有签订劳动合同 = 1,没有签订劳动合同 = 0	0.74	0.442
解释变量:			
年龄	16 ~ 25 岁 = 1,26 ~ 35 岁 = 2,36 ~ 45 岁 = 3,46 岁及以上 = 4	1.98	0.973
受教育程度	小学及以下 = 1,初中 = 2,高中及以上 = 3	2.26	0.776
是否接受过培训	有培训过 = 1,没有培训过 = 0	0.24	0.430
是否提出签订劳动合同	有提出 = 1,没有提出 = 0	0.66	0.472
是否加入工会	有加入 = 1,没有加入 = 0	0.45	0.499
企业性质	国有、集体企业 = 1,外资、合资企业 = 2,民营企业 = 3,个体 = 4	2.35	0.917

(二)个体因素中,受教育程度没有通过显著性检验,表明受教育程度对女性农民工劳动合同签订影响不显著。这原因可能在于我国教育体制的问题,学校教育是一种应试教育,注重学历产出,与劳动力市场需求脱节,不能形成专用性人力资本,因而,对雇主吸引力不强,难以影响雇主与女性农民工劳动合同签订行为。

外在因素中,是否加入工会和企业性质都没有通过显著性检验,表明外在因素对女性农民工劳动合同签订行为影响不显著。工会对女性农民工劳动合同签订影响不显著,其原因可能在于,工会还未能充分发挥维护职工权利的作用,其根源在于工会缺乏独立性[16]。企业性质对女性农民工劳动合同签订影响不显著,其可能原因是改革开放后,国有、集体等公有制企业由于一系列的市场化改革,追求利益最大化,忽视了其所应当承担的责任。

表 2　二元 Logistic 回归结果 (Enter)

影响因素	B	S. E	Wald	df	sig	Exp(B)
年龄	-0.869	0.421	4.260	1	0.039	0.419
受教育程度	-0.438	0.550	0.635	1	0.426	0.645
是否接受过培训	2.177	1.253	3.016	1	0.082	8.817
是否提出签订劳动合同	3.560	0.983	13.116	1	0.000	35.159
是否加入工会	0.863	0.864	0.998	1	0.318	2.370
企业性质	-1.176	0.464	0.144	1	0.704	0.838
Constant	1.720	2.238	0.591	1	0.442	5.586
-2 Log likelihood = 150.891 Cox & Snell R Square = 0.418						
Nagelkerke R Square = 0.610 总体预测准确率 = 86.6%						

五　结论与政策建议

本研究采用二元 Logistic 回归模型分析了个体因素和外在因素对女性农民工劳动合同签订的影响。研究结果表明,女性农民工劳动合同签订主要受年龄、培训和是否提出签订劳动合同意愿等因素影响。

鉴于以上研究结论,本研究认为,要提高女性农民工的劳动合同签订率,当前除重视劳动合同法律体系建设和执法监察外,还需要重视女性农民工的培训,提高女性农民工的权利意识。

首先,要加强法律制度建设和执法监察。从研究结果上看,雇主在与女性农民工劳动合同签订过程中,存在年龄选择偏好,即年龄歧视。因此,政府相关部门除加强对《劳动法》、《劳动合同法》的实施情况监察外,还应当制定专门的《反就业歧视法》,进一步增强法律的威慑力。

其次,要重视女性农民工培训工作。在培训内容上要注重劳动力市场的需求,强调实用性。此外,政府要加大对女性农民工培训的力度,鼓励企业参与女性农民工培训工作,给予适当补偿。

再次,要提高女性农民工的权利意识和维权信心与能力。此次调查显示,在没有签订劳动合同的女性农民工中,有 34% 的女性农民工没有提出要签订劳动合同,而没有提的主要原因是怕被企业打击报复(占 75%)和提了也没有用(占 57.5%),这说明女性农民工劳动合同权利受到侵害很大程度上在于其权利意识缺失、缺乏维权信心与能力。因此,要充分发挥政府相关部门在女性农民工维权过程中的作用。要加大宣传力度,不定期举行女性农民工劳动法律知识培训,使他们掌握基本的劳动合同法律知识;通过维权成功的典型案例示范,提高她们的维权信心;对维权困难的女性农民工,要及时给予援助,提高他们的维权能力。

[参考文献]

[1] 国家统计局. 2012 年全国农民工监测调查报告[EB/OL]. (2013-05-27)[2013-12-28]. http://www.gov.cn/gzdt/2013-05/27/content_2411923.htm.

[2] "外来农民工"课题组. 珠江三角洲外来农民工状况[J]. 中国社会科学,1995 (4): 92- 104.

[3] 李 炜. 女性农民工的现状、问题与对策——以青岛市为例[J]. 中共青岛市委党校、青岛行政学院学报,2008(11):64-69.

[4] 罗忠勇. 农民工劳动权益的性别差异研究——基于珠三角 3000 多位农民工的调查[J]. 中国软科学,2010(2):59-68.

[5] 颜翠芳. 安徽省女性农民工权益保障状况调查与分析[J]. 合肥学院学报,2011(1):34-37.

[6] 刘林平,郭志坚. 企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障[J]. 社会学研究,2004(6):64-75.

[7] 李 华. 女性农民工劳动权益保障探析——以 XX 省调查为例[J]. 吕梁学院学报,2012(2):37-41.

[8] 许淑芬. 女性农民工权益保障的制度缺失与对策研究[J]. 西安财经学院学报,2009(6):112-124.

[9] 王小春. 女性农民工劳动权益保护研究[J]. 石家庄经济学院学报,2012(6):95-98.

[10] 孙劲悦. 关于就业年龄歧视原因的调查分析[J]. 财经问题研究,2004(4):81-85.

[11] 吴克明,凌 媛. 教育与被解雇的关系[J]. 财经科学,2010(8):74-82.

[12] [美]W·舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 吴珠华,译. 北京:北京经济学院出版社,1990:8-12.

[13] 蔡 禾,李超海等. 利益受损农民工的利益抗争行为研究——基于珠三角企业的调查[J]. 社会学研究,2009(1):139-163.

[14] 程延园. 劳动关系管理[M]. 北京:中国人民大学出版社,2011:92.

[15] 刘林平,张春泥. 农民工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境? ——珠江三角洲农民工工资的决定模型[J]. 社会学研究,2007(6):114-138.

[16] 王晓明,陈 媛. 工会关系网络的厘清与我国工会定位[J]. 北京行政学院学报,2013(3):83-86.

Study on the Influence Factors of Female Peasant Workers' Labor Contract Signing in Fujian Province

LIN Shao-zhen

(*Fujian Agricultural and Forestry University*, *Fuzhou* 350002, *China*)

Abstract: This test dwells on the influence factors of female peasant workers' labor contract signing in Fujian Province by dual Logistic Regression method. The results show that female peasant workers' labor contract signing is strongly influenced by age, training, whether they required employer to sign labor contract. The other factors, such as education, whether or not joining tand the union, and the nature of enterprise don't influence their labor contract signing. The study suggests that, in addition to paying attention to the construction of the labor contract law system and law enforcement supervision, We should also pay attention to the female peasant workers' training and strengthening the confidence and ability of safeguarding rights in order to enhance the signing rate of labor contract.

Key words: female peasant workers; labor contract; signing