

北京市高校人文社会科学期刊名栏: 人力资源开发与就业

我国就业质量评价研究

——基于2000—2012年辽宁宏观数据的分析

张抗私¹, 李善乐^{1 2}

(1. 东北财经大学 经济学院, 辽宁 大连 116025;

2. 山东管理学院 劳动关系学院, 山东 济南 250357)

摘要: 基于宏观数据的视角, 建立了就业质量的评价指标体系, 运用熵权法对各指标进行赋权, 并根据权重和历年的标准化得分, 计算了辽宁省2001—2012年就业质量指数。发现: 劳动报酬、就业能力、劳动关系对就业质量的影响较大; 辽宁省总体的就业指数不高; 辽宁省的就业质量指数经历了2003—2005年和2009—2010年两个快速增长的阶段和2007年的快速下跌, 2012年辽宁省就业质量指数为最高。要提高辽宁省的总体的就业质量指数, 需增加对劳动者的技能培训, 建立劳动者工资增长的长效机制, 促进失业者的及时再就业, 减少劳资纠纷的发生。

关键词: 就业质量; 熵权法; 指标体系

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2015)06-0062-11

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2015.06.007

A Research on the Employment Quality of China: Based on the Macro Data from 2000 to 2012 of Liaoning

ZHANG Kangsi¹, LI Shanle^{1 2}

(1. School of Economics, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, China;

2. School of Labor Relations, Shandong Management University, Jinan 250357, China)

Abstract: Based on the macro data, this paper sets up the evaluation index system of employment quality. We use entropy method to weight each index, and make a calculation of employment quality in Liaoning province from the year 2001 to 2012 by the standardized score. It is found that

收稿日期: 2015-04-01 修订日期: 2015-06-17

基金项目: 国家社会科学基金一般项目“大学毕业生就业政策与质量研究”(14BSH107); 辽宁省社会科学基金规划重点项目“辽宁省青年就业状况研究——关于就业质量的实证研究”(L13ASH001); 大连市社科联(社科院)重点课题“推动实现更高质量就业的指标体系与政策研究”(dlskzd201326)。

作者简介: 张抗私, 东北财经大学经济学院教授, 博士生导师; 李善乐, 东北财经大学经济学院博士研究生, 山东管理学院劳动关系学院讲师。

the influence of wages, employment ability and labor relations on employment quality is large. The overall employment quality index of Liaoning province is not high. The employment quality index in Liaoning province had experienced a rapid decline phase in 2007. But it also experienced two rapid growth phases from the year 2003 to 2005 and from the year 2009 to 2010. The employment quality index of Liaoning Province was the highest in 2012. In order to improve the overall employment quality index in Liaoning province, the government should increase the workers' skills training, establish the long-term mechanism of wage growth, promote the re-employment of unemployed in time, reduce the occurrence of labor disputes.

Keywords: employment quality; the entropy method; index system

一、引言

20世纪90年代后期,中国劳动力市场受到宏观经济衰退和东南亚金融危机的影响,国有企业被迫开始了以减员增效为目的的改革,大量国企工人下岗失业,中国政府在1999-2002年实施了消极的就业政策^[1-2]。与此同时,我国高等学校实施了扩大招生的政策,大学毕业生数量由2000年的114万增加到2014年的727万。大学生的供给数量不断增加,在需求没有实质变化的情况下,导致了供求结构的失衡。大学生就业难问题从2002年开始出现,并日益严峻^[3-5]。此外,随着农村生产力的不断解放,大量农民工涌入城市,截至2013年,我国农民工的数量达26894万,新生代农民工数量占46.6%,如何解决农民工的就业问题及伴随而来的城市融入问题变得十分迫切^[6-7]。在此背景下,我国政府自2002年开始,实施了扩大就业的积极就业政策,通过职业培训、岗位创造、中小企业扶持、公共就业服务、政府公益性岗位的购买、残疾人就业保障等措施,创造了大量的就业岗位,起到了积极的作用^[2]。我国的城镇登记失业率一直维持在4.1%左右^①。

然而,在就业数量稳步增加的同时,就业质量依然存在诸多问题:性别收入差距不断扩大、性别歧视更加严重^[8];城乡劳动力市场依然存在二元分割,拥有城市户籍的劳动者在社会保障待遇方面依然优于农村劳动者^[9];非正规化就业现象严重、初次收入分配问题严重扭曲^[10];劳动关系领域问题突出,劳动争议受理案件数量增加,2002年全国劳动争议案件数为184116件,2012年增加为641202件^②,"格兰仕员工打砸工厂"、"广东裕元鞋厂罢工"等罢工事件数量的增加和影响范围的扩大^③,充分说明我国就业质量问题突出。宏观数据表明,我国就业质量总体水平不高,就业质量指数偏低,就业质量的区域差别明显^[11-12]。我国的就业质量亟待提高,在"2004年中国就业论坛"上,中国政府首次把提高就业质量作为政府工作的一项重要任务。党的十八大提出要推动实现更高质量的就业。因此,提高劳动者的就业质量,成为我国就业问题中的一个重要组成部分,如何提高劳动者就业质量的研究变得尤为重要。

就业质量的提高,一方面能提高劳动者工作的积极性,促进我国的经济建设;另一方面也可以减少劳资纠纷、缓解社会矛盾。提高就业质量的前提是建立适用可行、涵盖全面的就业质量的评价体系,并在此基础上对就业质量的现状进行有效评价。基于以上背景,本文另辟蹊径,借鉴信息学"熵"的概念,运用熵权法,基于宏观数据的视角,构造了就业质量评价指数,对在产业结构和就业

① 数据根据历年《中国劳动统计年鉴》所得。

② 数据来源:中国劳动统计年鉴(2013)。

③ 凤凰网:盘点近三年制造业大型罢工事件 [EB/OL]. http://finance.ifeng.com/a/20140526/12410585_0.shtml

结构转型升级中具有代表性的辽宁省的就业质量进行了评价,并根据评价结果,提出了相关政策建议。

二、文献回顾

国内外已有文献对就业质量的研究,主要集中在就业质量的含义及其演进、就业质量评价指标及基于宏观和微观视角的就业质量评价三个方面。

在就业质量的内涵方面,国外的研究是基于时间的脉络,从微观、中观、宏观的视角逐渐扩展的。在微观视角,早期的科学管理理论认为就业质量是指劳动者与物质资料的最优组合及最大产出,工作的效率、职位的匹配和刺激性的工作报酬是就业质量的最主要的体现^[13]。后来的一些学者发现,这种单纯地把劳动者作为一种可物质激励的生产工具的行为,不但挫伤了劳动者的积极性,还易引起劳动者的反抗^[14-15]。继而,他们把就业质量扩展为良好的工作环境、合适的工作时间、温馨的工作氛围以及心理满足的需要,并重视物质之外的精神激励在提高工作效率中所起到的作用。20世纪40年代以后,随着“职工参与管理”活动的兴起,就业质量在微观上进一步扩展为参与企业管理和自我管理、定期的修养和休假制度、必要的劳动保障和劳动保护。国际社会调查项目(ISSP)1997年通过对OECD 19个成员国13727个就业者的调查发现,工资水平、工作时间、工作前途、工作难易程度、工作满意度、团队协作是工作质量中不可缺少的六个维度^[16]。在中观视角,就业质量主要指劳动力市场运行的有效性,它包括劳动力市场的供求及匹配状况、公共就业服务,以及失业保险的保障作用等。随着劳动力市场问题研究的不断拓展,劳动力市场的歧视、人力资本投资也被纳入中观研究的范围^[17-18]。2000年,欧盟理事会提出了工作质量的概念,它既包括单个的工作的特点,也包括整个的工作环境的内容,测量劳动力市场如何更好地发挥其整体作用,从而更好地协调劳动力在劳动力市场上的流动^[19]。在宏观视角,戴蒙特(Delamotte)和竹泽(Takezawa)提出了“工作生活质量”的概念^[20],此后卡尔拉(Kalra)和固什(Ghosh)对工作生活质量进行了包括绩优升迁、福利报酬等15个层面的划分^[21]。此后又有学者将其划分为四个大的层面:生存、自尊、自我实现和社会的需要^[22]。随着经济全球化的发展、资本流动性的加快,世界范围内的就业模式和劳动关系发生了深刻的变革,为更好地保护劳动者的权益,国际劳工组织于1999年提出了包含可获得性、自由、生产性、公平、安定和人格尊严六个方面的体面劳动的概念,更加充分地考虑到了劳动的过程中人的因素^[23],体面劳动的程度决定了就业质量的高低。2003年,欧盟把改善工作质量作为新欧洲的三个战略目标之一,这时候的就业质量包括岗位的特点、劳动者的特点,以及岗位和劳动者的匹配情况,还包括就业者对工作岗位的满意度。国内关于就业质量内涵的研究起步较晚,研究文献较少,既有的研究注重基于我国的国情,建立符合我国文化的就业质量内涵。刘素华对就业质量给出了较为清晰的定义,她认为就业质量是反映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综合性范畴,在微观层面,是指与劳动者个人工作状况相关的要素;在宏观层面,指在某个范围之内整个地区的就业状况的优劣程度^[24]。李军峰对高质量的就业与体面劳动做了比较分析,认为高质量的就业应该是非强迫的、机会均等的、安全的以及有尊严的^[25]。程蹊、尹宁波则把就业质量分为劳动生产环境、就业者的生产效率和经济生活,综合了就业质量的宏观和微观内涵^[26]。可见国内学者对于就业质量的定义是基于狭义和广义之分的,大多数学者是基于广义概念的研究。

在就业质量的评价指标方面,国外学者的研究经历了从单一指标的考查到多维度指标扩展的过程。尽管大多数国外的研究者认为高质量的就业应该包括工资、工作状况、工作安全、平等和晋升的

机会,但在具体的经验研究中,趋于用工资水平或者工作安全来评价就业质量的高低^[27],只有一少部分研究者拓展了就业质量的指标^[28]。新加坡财政当局发表的《新加坡就业质量(1983-1996)》一文中利用工资来衡量就业群体的特点及就业人数和质量^[29];理查德(Richard)和斯隆(Sloane)运用英国家庭面板数据,通过考察职业与非职业类工人的满意度对英国的就业质量进行了衡量^[30]。比特森(Beatson)通过反映劳动、回报关系的经济契约内容和反映雇主、雇员关系的心理契约内容,用薪酬福利、工作时间、工作与生活平衡、工作保障和发展机会等外部特征和包含工作内容、工作强度、工伤疾病危害以及同事上级关系等内部特征等来衡量就业质量^[31]。莫顿(Morton)运用10个指标对加纳的微型和小型企业的就业质量展开了研究,这些指标分别是工作安全和健康、人力资源开发与管理、劳资关系和结社自由、工作稳定性、童工问题、薪酬、工作条件、就业平等、工作流动性、社会保障^[32]。相对于就业质量含义的研究,国内对就业质量指标的研究较为丰富。从研究对象看,以对大学生群体的就业质量研究居多^[33-35];有对青年农民工群体的就业质量研究^[36-37];又有从宏观层面就业质量的测度^[11-12];还有基于性别比较的研究^[38-40]。从研究方法看,主要包括主成分分析法^[11]、层次分析法^[33-34]、线性函数加权法^[12,39]。国内学者对于就业质量指标的选取大多源于国际劳工组织体面劳动的概念,立足我国的国情做了一定程度的扩展,但是在这些指标扩展之前,很少有基于劳动者层面微观自我认知的调查,另外仍然不够全面。就业质量指标各部分的赋权方面,不够科学。

国外对就业质量的研究起步较早,理论体系较为完备。国内的研究起步较晚,虽然研究内涵逐渐扩展和丰富,指标构建方法不断完善,实际评价运用逐渐增多,但是在就业质量的概念上并不统一,不同的研究者选取的评价指标还有很大的差异,单一群体的就业质量的研究较多,针对典型区域的就业质量评价的研究还很缺乏。

三、指标选取和计算方法

1. 指标的选取

对就业质量的测度,国内学者大都借鉴国外的体面劳动的概念,但是没有形成一个统一的指标体系。由于选取的研究视角、研究方法的不同,又受到研究数据可获得性的限制,建立覆盖全面的评价指标体系是一件困难的事情。正如国际劳工组织所指出的那样,体面劳动只是给全球各国的相关政策和研究提供借鉴,由于各国国情不同,就业质量有所差异,对就业质量的衡量也有所不同^[23]。本文综合了国际劳工组织“体面劳动”的量化指标^[23]、欧洲基金会就业质量指标体系^[41]和欧盟理事会就业质量定义^[19],主要借鉴了国内学者赖德胜等^[11]、刘素华^[42]所建立的指标体系,根据指标体系的完备性、数据的可得性、可度量性、针对性等特点,对部分指标进行了删减和修改,建立了5个一级指标、18个二级指标、49个三级指标的评价体系。那些数值越大就业质量明显越好的指标,记为正向指标,在指标后面添加“+”表示;反之,则记为负向指标,在指标后面添加“-”表示。具体的见表1。

2. 计算方法

对于就业质量的综合指数的测算,关键在于客观、有效地确定各指标的权重,熵权法源于信息理论“熵”的概念,根据各指标传递的信息量大小来确定各指标的权重,相对于主观赋予权重的方法,精度更高,客观性更强。本文运用熵权法来确定各指标的权重,还可以有效地避免人为因素对指标取值的干扰问题。

表1 选取的各项指标及计算所得指标权重

一级指标	二级指标	三级指标	熵	一级指标权重	二级指标权重	熵权
就业状况	工作与家庭	每周超时工作时间 -	0.994184	0.152776	0.005877	0.005877
		就业机会	劳动参与率 +			0.999621
	就业结构	城镇登记失业率 -	0.987767		0.012362	
		就业人口占总人口的比率 +	0.999165		0.000844	
		城镇就业人口中女性就业比率 +	0.999775		0.000227	
		城镇就业人口比例 +	0.999698		0.001458	0.000305
		第三产业人口比重 +	0.999152		0.000857	
		制造业就业人口比重 -	0.999708		0.000295	
	就业效率	失业人员成功再就业率 +	0.992426		0.007654	0.007654
	就业稳定性	单位职工占比 +	0.999392		0.000615	0.000615
	就业公平	单位女性员工数目占比 +	0.999788		0.096554	0.000215
		城乡工资收入差距 -	0.965919		0.034440	
		行业工资收入差距 -	0.962158		0.038241	
		所有制工资收入差距 -	0.976588		0.023658	
	就业安全	职业病发生率 -	0.979453		0.026803	0.020764
		工伤事故发生率 -	0.994024		0.006039	
劳动报酬	就业报酬	职工平均工资 +	0.959682	0.251203	0.086566	0.040743
		工资增长速度 +	0.999876			0.000126
		工资总额占GDP的比重 +	0.999052			0.000958
		工资总额占总收入的比例 +	0.996267			0.003772
		制造业平均劳动报酬 +	0.959461			0.040967
	社会保险	平均社保参保比例 +	0.996400		0.077468	0.003638
		历年城镇职工参保人数增加率 +	0.930470		0.070263	
		退休金水平占平均工资比重 +	0.996470		0.003567	
	社会保障	最低工资标准占平均工资比重 +	0.973952		0.087169	0.026323
		城市最低生活保障平均支出 +	0.949534		0.050998	
		养老保险覆盖率 +	0.990255	0.009848		
劳动关系	工会建设	工会参与率 +	0.966151	0.101408	0.101408	0.034205
		工会调解成功率 +	0.942225			0.058384
		私有企业工会占比 +	0.991274			0.008818
	劳资关系	人均劳动争议发生率 -	0.966431		0.092925	0.033923
		集体劳动争议当事人人数占比 -	0.961157		0.039252	
		劳动争议结案率 +	0.998750		0.001264	
		通过调节仲裁方式结案比率 +	0.986262		0.013883	
		通过仲裁裁决方式结案比率 -	0.995445		0.004603	
就业能力	教育发展水平	就业人员专科以上学历比例 +	0.989142	0.215338	0.093758	0.010973
		教育经费占GDP的比例 +	0.918078			0.082785
	培训	技工学校毕业人数 +	0.983683		0.121581	0.016488
		就业训练中心个数 +	0.992581		0.007497	
		民办培训机构年培训人数 +	0.969521		0.030800	
		职业技能鉴定人数 +	0.933901		0.066795	
就业环境	经济发展与就业	人均GDP水平 +	0.946250	0.186350	0.054758	0.054317
		城镇居民家庭恩格尔系数 -	0.999563			0.000441
	职业介绍	职业介绍平均指导人数 +	0.990420		0.109785	0.009681
		职业介绍机构平均服务效率 +	0.990415		0.009686	
		长期失业者占比 -	0.910525		0.090418	
	劳动力市场分割	城乡就业人口比例 -	0.998872		0.001139	0.001139
	劳动力供需	劳动力需求与供应比例 +	0.979775		0.020667	0.020438
		劳动年龄人口占比 +	0.999773		0.000230	

由于选取的指标,一部分是与就业质量指数正相关,另外一部分与就业质量指数负相关,为了消除符号的不同对于计算的影响,同时为了消除各项指标由于量纲不同对于计算的影响,我们首先运用线性函数对所观测指标值进行处理。设 p_{ij} 为第 i 个指标、第 j 年的原始统计数据 ($i = 1, 2, \dots, m; j = 1, 2, \dots, n$), 打分处理完的值为 q_{ij} 。对正向指标采用以下公式进行打分处理:

$$q_{ij} = \frac{p_{ij} - \min_{(1 \leq j \leq n)}(p_{ij})}{\max_{1 \leq j \leq n}(p_{ij}) - \min_{1 \leq j \leq n}(p_{ij})} \quad (i = 1, 2, \dots, m) \quad (1)$$

对负向指标采用以下公式进行打分处理:

$$q_{ij} = \frac{\max_{1 \leq j \leq n}(p_{ij}) - p_{ij}}{\max_{1 \leq j \leq n}(p_{ij}) - \min_{1 \leq j \leq n}(p_{ij})} \quad (i = 1, 2, \dots, m) \quad (2)$$

其次,计算各个指标的熵值。设 f_{ij} 为第 i 个评价指标第 j 年的特征比重, e_i 为第 i 个评价指标的熵值,则有:

$$f_{ij} = \frac{p_{ij}}{\sum_{i=1}^n p_{ij}} \quad (3)$$

$$e_i = -\frac{1}{\ln n} \sum_{i=1}^n f_{ij} \ln f_{ij} \quad (4)$$

设 ω_i 为第 i 个指标的熵权,则

$$\omega_i = \frac{1 - e_i}{\sum_{i=1}^m (1 - e_i)} \quad (5)$$

最后计算第 j 个评价年份的总得分:

$$s_j = \sum_{i=1}^m \omega_i q_{ij} \times 100 \quad (6)$$

四、实证计算结果

本文所测算的是宏观层面的就业质量的变化,故采用的数据为国家权威机构发布的出版数据,主要包括《中国劳动统计年鉴》、《中国统计年鉴》、《辽宁统计年鉴》、《中国人口和就业统计年鉴》。部分指标值是根据年鉴数据进行加权计算所得。首先运用以上原始数据和公式(3)、公式(4)求得各三级指标的熵值和熵权;其次,对各相应的三级指标加总,得到各二级指标、三级指标的权重;最后,利用公式(1)、(2)和(6)计算各规范化得分和各二级指标的乘积加总之和。

1. 指标权重的总体状况

运用上述方法,我们可以得到各一、二、三级指标的权重,见表1。由表1可知,我们所选取的指标的值均大于91%,说明我们所选取的指标包含了绝大部分的原始信息。三级指标权重值占前五位的分别是长期失业者占比(0.090418)、教育经费占GDP的比例(0.082785)、历年城镇职工参保人数增加率(0.070263)、职业技能鉴定人数(0.066795)、工会调解成功率(0.058384),指标权重值居于后五位的分别是工资增长速度(0.000126)、单位女性员工占比(0.000215)、城镇就业人口中女性就业比率(0.000227)、劳动年龄人口占比(0.000230)、制造业就业人口比重(0.000295)。前五位的指标权重之和占49项三级指标总权重的比例约为36.87%,而后五位的指

标权重仅占0.11%，可见就业质量评价的不同指标权重差别较大。各项指标的具体排名情况见表2。

表2 三级指标权重排名情况一览表

名次	指标名称	名次	指标名称	名次	指标名称
1	长期失业者占比	18	职业病发生率	35	离退休金水平占平均工资比重
2	教育经费占GDP的比例	19	劳动力需求与供应比例	36	劳动争议结案率
3	历年城镇职工参保人数增加率	20	技工学校毕业人数	37	城乡就业人口比例
4	职业技能鉴定人数	21	通过调节仲裁方式结案比率	38	工资总额占GDP的比重
5	工会调解成功率	22	城镇登记失业率	39	第三产业人口比重
6	人均GDP水平	23	就业人员专科以上学历比例	40	就业人口占总人口的比率
7	城市最低生活保障平均支出水平	24	养老保险覆盖率	41	单位职工占比
8	制造业平均劳动报酬	25	职业介绍机构平均服务效率	42	城镇居民家庭恩格尔系数
9	职工平均工资	26	职业介绍平均指导人数	43	劳动参与率
10	集体劳动争议当事人数占比	27	私有企业工会占比	44	城镇就业人口比例
11	行业工资收入差距	28	失业人员成功再就业率	45	制造业就业人口比重
12	城乡工资收入差距	29	就业训练中心个数	46	劳动年龄人口占比
13	工会参与率	30	工伤事故发生率	47	城镇就业人口中女性就业比率
14	人均劳动争议发生率	31	每周超时工作时间	48	单位女性员工数目占比
15	民办培训机构年培训人数	32	通过仲裁裁决方式结案比率	49	工资增长速度
16	最低工资标准占平均工资比重	33	工资总额占总收入的比例		
17	所有制工资收入差距	34	平均社保参保比例		

通过对各相应包含的三级指标加总，可以得到各二级指标的权重，权重大小见表1，二级指标的大小更为直观的排序见图1。在各项二级指标中，培训所占权重最大，所占权重比为0.121581；居于第二位的为职业介绍，比重为0.109785；而工会建设以0.101408的权重值占据第三位，

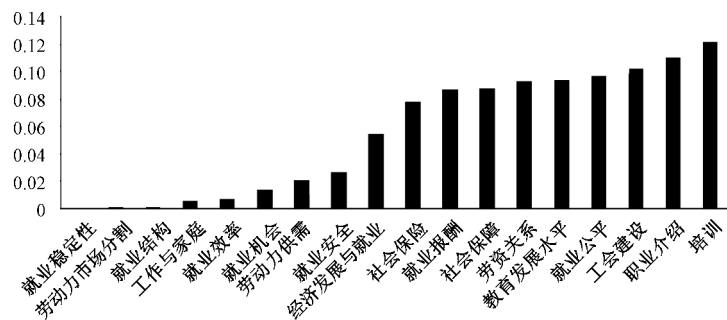


图1 各二级指标权重大小

以上三项指标的权重值都超过了10%。从第四位的就业公平到第九位的社会保险，指标权重值依次微弱递减。而从权重值第十位的经济社会发展与就业开始，各二级指标的权重值下降幅度变大。就业稳定性、劳动力市场分割、就业结构三项指标的权重值占据指标权重的后三位。

最后，五项一级指标中，占比最大的是劳动报酬，比值为0.251203；权重大小排第二、三位的为就业能力和劳动关系，比值分别为0.215338和0.194333；排名第四、五的为就业环境和就业状况，数值分别为0.186350和0.152776。从对各一级指标的分解来看，劳动报酬包含就业报酬(0.086566)、社会保险(0.077468)和社会保障(0.087169)三个二级指标，其分别占据二级指标的第七、八、九位，三项指标的均匀分布使得劳动报酬的权重值大大增加。而就业能力指标包括培训(0.121581)和教育发展水平(0.093758)两项具有较大权重的指标，故其综合权重排名为第二位。就业状况包含就业公平(0.096554)、就业安全(0.026830)、工作与生活(0.005877)、就业机会(0.013816)、就业结构(0.001458)、就业效率(0.007654)、就业稳定性(0.000615)七项二级指标，指标的数目增加了其总体的权重。

2. 各指标的年度得分情况

运用公式计算,得到辽宁省就业质量综合指数(2001-2012)以及五项一级指标历年的得分情况,见表3。

表3 一级指标得分情况及就业质量指数(2001-2012)

年份	就业状况	劳动报酬	劳动关系	就业能力	就业环境	就业质量
2001	14.5599	3.0519	12.3028	3.2730	0.7679	33.9555
2002	11.4982	3.7574	11.4703	5.3358	2.8913	34.9529
2003	9.6017	4.9595	6.5086	1.8476	11.4477	34.3651
2004	9.4372	6.2779	10.8725	3.1165	11.1655	40.8698
2005	10.0132	12.9350	7.9035	8.5898	11.7085	51.1500
2006	9.2182	8.9199	12.5381	10.4339	10.7303	51.8404
2007	8.7490	9.7334	8.0643	8.6796	5.8417	41.0680
2008	8.0480	13.9066	8.4553	12.9633	8.0553	51.4286
2009	7.2997	10.6004	10.7592	14.6710	8.9209	52.2512
2010	5.9459	14.0356	10.5630	16.4632	9.2378	56.2456
2011	4.4574	17.7252	23.5281	10.0797	11.3523	67.1427
2012	2.3806	18.0174	20.7643	17.3617	14.2143	72.7383

由表3可知:首先,辽宁省就业质量总体情况。2001-2012年的12年间,除2012年辽宁省的就业质量指数为72.74,2011年指数为67.14之外,其余年份的就业质量指数均未超过60。这与指数标准的最高值100相比差距较大,辽宁省总体的就业质量指数不高。

其次,辽宁省的就业质量指数的趋势。除个别年份下降外,辽宁省就业质量指数总体呈上升趋势,经历了2001-2002年的缓慢增长,2003年就业质量指数稍有下降。而这是由于劳动关系和就业能力得分在本年度大幅度下降所致。查找原始数据发现:2003年,辽宁省的私有企业工会数目占比和该年度技工学校的毕业学生人数为十二年来最低。2003-2005年就业质量指数快速增长,而在2007年,就业质量指数大幅度下降,为相近时期的最低值,而后经历了2009-2012年的又一快速增长时期,至2012年就业质量指数达到最高值。相比2006年,2007年就业质量指数大幅度下降是由劳动关系、就业能力、就业环境的得分值大大下降导致的。而在2008年,这三项指标的得分快速增长,这也使得2008年的就业质量指数迅速增长。从二级指标看,指标权重分别占前两位的培训和职业介绍的得分,相比相邻年份大幅度下降,是2007年就业质量指数偏低的主要原因。2010-2012年间,就业环境逐渐改善、就业报酬不断提高,随着各项劳动法规的监管的加强,劳资纠纷有所减少,就业质量指数平稳增加。

最后,一级指标得分情况。劳动报酬的得分呈现逐年增加的趋势,这是和辽宁省近年来大力增加各项社会保险覆盖率,稳步提高社会保障水平,合理上调最低工资水平分不开的。而劳动关系的得分变化并没有固定的趋势,总体上呈波动状,这说明我国劳动关系领域还存在一些突出问题亟须解决。随着产业结构的转型升级,对于技术型工人的需求增加,职业培训学校和职业技能受训人数增加,技术型工人的就业能力增加;再加上我国教育经费占GDP的比例不断提高,就业能力的指标的总体得分呈历年上升的趋势。

然而就业状况的得分值呈现逐年递减,其所含的各项二级指标的得分情况见表4。由表4可以看出,由于二级指标就业公平所占权重较大,其得分值远远大于其他各项二级指标。就业公平得分值的快速递减直接导致了就业状况得分逐年递减。行业收入差距、城乡收入差距、所有制收入差距逐年扩大已是不争的事实,并加剧了就业的不公平。就业机会的得分值从2001年到2004年一直是递减的,

到2004年为最小值,此后一直呈逐年增长的趋势。就业结构得分值自2005年之后,一直稳步增长,可见伴随着产业结构的调整,就业结构的调整也初见成效。由于数据可得性的限制,对就业稳定性的单一衡量指标为单位员工占比,其得分值逐年下降。这一方面说明辽宁省的就业市场更为灵活,就业渠道更为多样化,另一方面也反映出辽宁省的就业稳定性不高。就业安全、就业效率并没有表现出明显一致的增长或下降趋势,这充分说明我国的就业安全情况依然严峻,就业效率依然有待提高。工作与家庭的衡量指标为每周的超时工作时间数,由表4可以看出,2008年、2009年居于第一、二位,可见这与当时的情况是相吻合的。

表4 就业状况二级指标得分情况(2001-2012)

年份	工作与家庭	就业机会	就业结构	就业效率	就业稳定性	就业公平	就业安全
2001	0.532597394	1.31966827	0.030512	0.283065	0.061459935	9.652323	2.680288
2002	0.477501112	0.06120183	0.040336	0.003043	0.052196194	8.765966	2.097993
2003	0.440770257	0.04636851	0.033649	0	0.050450195	7.613593	1.416863
2004	0.422404829	0.01747582	0.052563	0.132751	0.04548788	7.083431	1.683132
2005	0	0.39279509	0.021259	0.765414	0	6.843156	1.990537
2006	0.091827137	0.58108182	0.042641	0.343683	0.049623142	6.177845	1.931509
2007	0.422404829	0.89275199	0.061733	0.459413	0.033173990	4.891726	1.987793
2008	0.587693676	1.02735796	0.070210	0.329700	0.110273649	3.522382	2.400401
2009	0.569328248	1.06392687	0.094928	0.448826	0.052196194	2.738441	2.332097
2010	0.146923419	1.07426529	0.093667	0.402935	0.019114099	1.789791	2.419229
2011	0.293846838	1.12638997	0.098999	0.440171	0.056239561	0.909511	1.532285
2012	0.27548141	1.18890176	0.126393	0.442269	0.036390304	0.019085	0.292058

五、结论和政策建议

以国家权威机构发布的宏观数据为基础,运用熵权法对在就业结构转型过程中,具有典型特征的辽宁省就业质量进行了评价,发现2001-2012年辽宁省总体就业质量指数在增加,但又具有不同的增长速度和增长特点。此外,不同的指标对于就业质量的影响具有显著的差异,提高劳动者的就业质量须有针对性的措施。

第一,劳动报酬在就业质量一级指标中权重最大,权重值为0.2513。劳动报酬水平的上升,能大大提高我国的就业质量指数。组成劳动报酬的二级指标就业报酬、社会保障、社会保险权重差异很小。因此,提高就业质量,一方面要提高职工的工资水平,完善职工工资长效增长的法律机制,增加职工工资总额占GDP的比例;另一方面,要增加社会保障水平,扩大社会保障覆盖率,切实提高社会保障的公平性,提高城镇企业人员、农民工群体的养老金水平,解决他们的后顾之忧,提高就业心理安全感,促进整体的就业质量水平的提高。

第二,就业能力权重占比为0.2153,居于一级指标中的第二位。其所包含的二级指标教育发展水平和培训所占的权重分别为0.0938和0.1216。由此可知,增加对教育和培训这两种主要的人力资本投资方式的投入,能够有效地提升我国整体的就业质量水平。首先,进一步加大教育和培训经费的支出,尤其是增加广大农村地区的教育投入,能有效地改善农村地区的教育质量,提高农村劳动者的就业能力。其次,加强对劳动者正规教育之外的职业技能的培训,增加对技能培训机构的财政补贴,完善培训资金在国有和民办培训机构中的分配体系。

第三,劳动关系也是衡量就业质量的一个重要组成部分,占比为0.1014。工会建设和劳资关系权重基本相等。通过工会的组织建设和制度建设,发挥工会在参与企业管理、劳资纠纷解决和维护工

人权益中的重要作用。探索工会独立发挥职能的体制建设,使工会在维护职工权益中更有话语权,有效提高企业工人的就业质量。加大对劳动法律、法规的实施力度,充分发挥法律的监管和保障作用,更好地从源头上减少劳资纠纷,维护工人的利益。

第四,就业公平在就业质量中所占的权重较大,对就业质量的影响显著。查找原始数据发现,就业公平得分一直在恶化,主要表现为基于行业、城乡、区域的收入差距逐年扩大。就业公平不但对劳动者的就业积极性有重要的影响,长期的就业不公平还会引发社会问题。国家应该采取更有力的措施遏制高收入者的收入过快增长,提高低收入者收入水平的增长速度。

第五,长期失业者的比重在三级指标中对就业质量的影响最大。失业期限过长,不但使失业者的生活失去保障,影响他们的再就业的信心,同时使得自身的就业技能顺速折旧,再就业变得困难。完善劳动力市场供需信息的及时发布机制,消除劳动力流动的壁垒和障碍,建立高效的劳动力就业服务体系,使失业者能够及时的再就业,是提高劳动者就业质量的又一必然选择。

由于在选取指标的过程中遵循了数据可得的原则和宏观数据本身所具有的缺憾性,一些必要的指标可能未被纳入指标体系。另外,就业者对就业质量的微观感知也十分重要。以上两点,正是笔者后续要研究的内容。

参考文献:

- [1] 蔡昉. 中国劳动力市场发育与就业变化 [J]. 经济研究, 2007 (7): 4-14.
- [2] 赖德胜, 孟大虎, 田永坡, 李长安. 中国就业政策评价: 1998-2008 [J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2011 (3): 110-124.
- [3] 曾湘泉. 变革中的就业环境与大学生就业 [J]. 经济研究, 2004 (6): 87-95.
- [4] 杨伟国, 王飞. 大学生就业: 国外促进政策及对中国的借鉴 [J]. 中国人口科学, 2004 (4): 65-71.
- [5] 姚裕群. 我国大学生就业难问题演变及近期发展趋势 [J]. 人口学刊, 2008 (1): 10-14.
- [6] 章铮, 杜峥明, 乔晓春. 论农民工就业与城市化——基于年龄结构—生命周期分析 [J]. 中国人口科学, 2008 (6): 8-18.
- [7] 蔡昉. 刘易斯转折点与公共政策的转变 [J]. 中国社会科学, 2010 (6): 125-137.
- [8] 卿石松, 郑加梅. 专业选择还是性别歧视——男女大学生起薪差距成因解释 [J]. 经济学(季刊), 2013 (3): 1007-1026.
- [9] 乔明睿, 钱学亚, 姚先国. 劳动力市场分割、户口与城乡就业差异 [J]. 中国人口科学, 2009 (1): 32-41.
- [10] 张车伟. 中国30年经济增长与就业: 构建灵活安全的劳动力市场 [J]. 中国工业经济, 2009 (1): 18-28.
- [11] 赖德胜, 苏丽峰, 孟大虎, 李长安. 中国各地区就业质量测算与评价 [J]. 经济理论与经济管理, 2011 (11): 88-99.
- [12] 苏丽峰. 我国经济转型期各地就业质量的测算与决定机制研究 [J]. 经济科学, 2013 (4): 41-53.
- [13] ALDRICH M. On the track of efficiency: scientific management comes to rail road shops, 1900-1930 [J]. Business History Review, 2010, 84 (3): 501-526.
- [14] MACEFIELD R, Usability studies and the Hawthorne effect [J]. Journal of Usability, 2007, 2 (3): 145-154.
- [15] PETTY G. Maslow's hierarchy of need teacher's toolbox [EB/OL]. [2014-10-07]. <http://www.teacherstoolbox.co.uk/maslow.html>.
- [16] Rafael Munoz de Bustillo lorente, Enrique Fernandez Macias. Job satisfaction as an indicator of the quality of work [J]. The Journal of Socio-Economics, 2005, 34 (5): 656-673.
- [17] MINCER J. Investment in human capital and personal income distribution [J]. Journal of Political Economy, 1958, 66 (4): 281-302.
- [18] SCHULTZ T W. Investment in human capital [J]. The American Economic Review, 1961, 51 (1): 1-17.
- [19] 国福丽. 国外就业质量评价指标研究概述 [J]. 中国劳动, 2009 (10): 29-32.
- [20] Yves Delamotte, Shin-ichi Takezawa. Quality of working life in international perspective [J]. Asia Pacific Journal of Management, 1984 (9): 67-69.
- [21] KALRA S K, GHOSH S. Quality of work life: a study of associated factors [J]. The Indian Journal of Social Work, 1984 (5): 45-54.

- [22] EFRATY D, SIRGY M J. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. [J]. Social Indicator Research , 1990 , 22 (1) : 31 - 47.
- [23] ILO. Report of the director-general: decent work [R]. International Labor Conference , 87th Session , Geneva , 1990.
- [24] 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, 2005 (5) : 125 - 128.
- [25] 李军峰. 就业质量的性别比较分析 [J]. 市场与人口分析, 2003 (6) : 1 - 7.
- [26] 程蹊, 尹宁波. 浅析农民工的就业质量与权益保护 [J]. 农业经济, 2003 (11) : 37 - 38.
- [27] CHAPPELL C. Researching vocational education and training: where to from here? [J] Journal of Vocational Education and Training , 2003 , 55 (1) : 21 - 32.
- [28] CLARK A. What makes a good job? evidence from OECD countries [M] //BAZEN S , LUCIFORA C , SALVERDA W. Job Quality and Employer Behaviour. New York: Palgrave , 2005: 11 - 30.
- [29] Domestic Economy Division , Economics Department Monetary Authority of Singapore. Quality of employment growth in Singapore: 1983 - 96 [EB/OL]. [2013 - 06 - 21]. [http://www. mas. gov. sg/](http://www.mas.gov.sg/).
- [30] RICHARD R M , SLOANE P J. Low pay , Higher pay and job satisfaction in Wales [J]. Spatial Economic Analysis , 2007 (2) : 197 - 214.
- [31] BEATSON M. Job quality and job security [J]. Labor Market Trend , 2000 (10) : 124 - 135.
- [32] MORTON P. Job quality in micro and small enterprises in Ghana: field research results [R]. SEED working paper , 2003.
- [33] 杨河清, 李佳. 大学毕业生就业质量的实证分析 [J]. 中国劳动, 2007 (12) : 26 - 28.
- [34] 柯羽. 高校毕业生就业质量评价指标体系的构建 [J]. 中国高教研究, 2007 (7) : 82 - 93.
- [35] 孟大虎, 苏丽峰, 李璐. 人力资本与大学生的就业质量与就业实现——基于问卷数据的实证分析 [J]. 人口与经济, 2012 (3) : 19 - 26.
- [36] 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研 [J]. 青年研究, 2008 (1) : 18 - 26.
- [37] 石丹浙, 赖德胜, 李宏兵. 新生代农民工就业质量及其影响因素研究 [J]. 经济经纬, 2014 (3) : 31 - 36.
- [38] 李军峰. 就业质量的性别比较分析 [J]. 市场与人口分析, 2003 (6) : 1 - 7.
- [39] 张抗私, 盈帅. 性别如何影响就业质量——基于女大学生就业评价指标体系的经验研究 [J]. 财经问题研究, 2012 (3) : 83 - 90.
- [40] 石彤, 王献蜜. 大学生就业质量的性别差异 [J]. 中华女子学院学报, 2009 , (12) : 68 - 73.
- [41] SCHROEDER F K. Workplace issues and placement: what is high quality employment? [J]. Work , 2007 , 29 (4) : 257 - 328.
- [42] 刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法 [J]. 人口与经济, 2005 (6) : 34 - 38.

[责任编辑 方志]