

# 我国就业质量状况研究: 基于问卷数据的分析

赖德胜 石丹浙

北京师范大学 北京 100875

**内容提要:** 基于全国14个省份就业质量专项调查数据,采用欧洲基金会就业质量评价指标体系,文章对我国就业质量状况进行了考察。研究表明,当前我国就业质量呈现出明显的区域特征,即东部优于西部,西部略好于中部,但就业质量的整体水平不高。转变经济发展方式、深化市场化改革,建立高效一体的劳动力市场、提高居民收入在GDP中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重等有助于新时期以较低成本和较快速度实现高质量就业。

**关键词:** 就业质量; 市场化改革; 劳动报酬; 经济发展方式

## 一、引言

改革开放至今,我国经济实现了30多年的高速增长,经济总量跃居世界第二,创造了大国发展中的“中国奇迹”。然而,30多年来高投资、高出口、低工资的经济发展方式也存在严重缺陷,如劳动收入份额偏低、就业压力大、内需不足、经济可持续发展动力匮乏等。

一般而言,高质量就业是指劳动者工作稳定性较强、劳动报酬较好、社会保护较充分、劳动关系较和谐、就业能力不断提升的就业状态。我国正处于经济转型和体制转轨深化阶段,当前劳动者整体上就业质量如何? 具有哪些显著特征? 其内在的影响因素是什么? 在政策方面又该如何应对? 本文在文献研究的基础之上,结合2011年全国范围内就业质量专项调查数据,拟对上述诸问题展开深入研究。

## 二、文献回顾

关于就业质量的探究早在19世纪末期就已经开始,此后的相关研究陆续跟进,形成了就业质量的微观、中观和宏观三层释义。微观方面,就业质量的内涵体现为就业者的工作效率、就业者与职位的匹配、薪酬激励等方面(Mayo, 1993; Yoakam, 1943)。中观方面,就业质量则主要涵盖劳动力市场的

---

收稿日期: 2013-06-21

基金项目: 本文受到国家社会科学基金重大项目“构建和谐劳动关系研究”(12&ZD094)和国家自然科学基金重点项目“城乡劳动力市场整合机理与实现机制研究”(NSF70933001)的资助,谨致谢忱。

作者简介: 赖德胜,北京师范大学经济与工商管理学院、劳动力市场研究中心教授,博士,博士生导师; 石丹浙,北京师范大学经济与工商管理学院,博士研究生。

运行状况、资源配置效率等,包括劳动力供求状况和公共就业服务质量(Schultz,1961)。宏观方面,就业质量最早来源于1995年国际劳工组织提出的核心劳工标准,之后该组织在1999年提出了体面劳动(Decent work)的概念,将其定义为“在自由平等、安全和尊严的条件下的生产性工作”,其中,特别强调了权利保护、足够的报酬和社会保障、三方对话等因素。

在就业质量指标构建的研究中,不同的国际组织和学者从多种角度对其进行了考察,提出了体面劳动、工作质量、就业质量等指标体系。权利、就业、社会保障以及社会对话是体面工作的主要战略目标,故多数研究者也主要从上述几个角度构建就业质量评价指标体系,其中,Ghai(2003)、Bonnet(2003)、Anker(2003)、Bescond(2003)等人的指标设计很具代表性。

在一些国际组织和国家对就业质量指标构建的系统研究中,以欧盟(European Union)、欧洲基金会(European Foundation)、联合国欧洲经济委员会(United Nations Economic Commission For Europe)、加拿大、新西兰和美国的相关研究最具代表性。在国内关于就业质量的相关文献中,对于就业质量定义的研究,大多是通过就业质量涵盖的内容进行阐述,进而给出就业质量的定义。譬如,从早期计划经济体制下就业质量所具有的特征出发,杨宜勇(1997)重点研究了失业冲击问题,结果显示,在计划经济体制下,行政级别、政治面貌和工龄等因素会影响就业质量,而教育水平不会对就业质量产生显著影响;而在市场经济体制下,教育水平是就业质量的重要影响因素。郭丛斌(2004)的研究发现,计划经济时期,人们在单位组织中的权力大小对资源的获取有直接影响,从而影响到其就业质量,比如行政级别、政治面貌和工龄等因素,与人们在单位组织中的权力具有显著的相关关系,教育水平则对权力乃至资源获得没有显著的影响。

在就业质量指标构建的研究中,杨河清(2007)从工作条件、劳动关系和社会保障三个方面构建了3个一级指标12个二级指标的就业质量评价指标体系。李军锋(2003)认为就业质量是反映就业机会的可得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入、个人发展等有关方面满意程度的综合概念。刘素华(2005)指出,就业质量的主要内容应包括工作的性质(如工作时间、劳动报酬、工作稳定性、职工培训等)、工作环境、社会保障、劳动关系等基本因素。史淑桃(2010)则构建了15个就业质量评价指标,通过赋予不同的权重对当前我国高校毕业生就业质量进行了研究,发现高校毕业生就业质量的性别差异日渐显现且有逐步拉大之势。此外,陈俊傲等(2004)、柯羽(2007)、涂晓明(2007)、谭璐和陈志波(2009)等也针对大中专毕业生群体尝试构建了就业质量指标体系。赖德胜等(2011)建立了一个包括6个维度指标、20个二级指标和50个三级指标的就业质量评价指标体系,使用公开出版的官方的统计年鉴数据,采用主成分分析法对我国内地各地区2007年和2008年的就业质量状况进行了系统的实证研究,认为除少数经济发达省份外,全国就业质量的总体水平不高,大部分省份的就业质量指数较低。

另外,学者们还对经济结构转型中一些特殊群体的就业质量进行了研究,如赖德胜、孟大虎(2006)认为,下岗职工再就业是我国国企改革过程中出现的阶段性就业问题,短期内对就业带来很大压力,影响了就业质量。建立有效的人力资本激励制度,激励劳动力愿意进行跨部门流动,逐渐降低劳动力市场之间存在的分割性收益,使主要劳动力市场和次要劳动力市场之间完成互联互通,则利于就业质量的提升。多丽梅(2007)指出,非正规就业者的工作技术水平较低,导致其劳动报酬较低、工作稳定性也较差、发展空间小、社会保障不健全,所以就业质量较低。劳动力市场供过于求、劳动力市场多重分割、农民工自身受教育水平低、社会资本匮乏、社会保障制度不健全等因素则引致了农民工就业质量普遍不高(程蹊等2003;赵立新2005;李实等2009)。

从国内外现有文献看,可以得出:第一,国外关于就业质量的研究历史较长,研究的内容深入系统,包含了就业质量释义、就业质量评价指标体系、就业质量的测算及与宏观经济的联动机制等诸多方面。第二,国内关于就业质量的研究相对来说起步较晚,但发展比较迅速,对于就业质量内涵、不同就业群体的就业质量指标体系探究的成果日益增多。在国内的就业质量研究中,存在以下几点不足:首

先,在评价指标方面,已有研究中使用的就业质量评价指标多具有松散性和主观性,缺乏同时囊括就业环境、就业状况(就业机会、就业结构、就业效率、就业稳定性)、劳动者报酬、社会保护和劳动关系等方面的评价指标体系;其次,在数据方面,使用宏观数据(如各类年鉴数据)分析就业质量的研究相对丰富,而基于微观数据的研究缺乏,尤其是全国范围内的大样本问卷调查数据则几乎没有;第三,在研究内容方面,针对特殊就业群体的就业质量问题研究不断涌现,但缺乏对全国范围内整体上就业质量状况的关注,如区域、行业、职业等。

### 三、指标与数据

为科学地判断当前我国的就业质量状况,本文采用欧洲基金会四维度的就业质量评价指标体系(详见图1),力图揭示我国就业质量的共性与特性。选择该指标体系的主要原因有二:一是此指标体系相对较为全面,包括了就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护和劳动关系等方面内容,能较全面系统地反映就业质量状况。二是数据可得性原则。本研究的调查问卷是基于该指标体系的思想设计而成的,并在全国范围内进行了较大样本量的问卷调查,为采用该方法展开实证研究提供了较好的数据支撑。

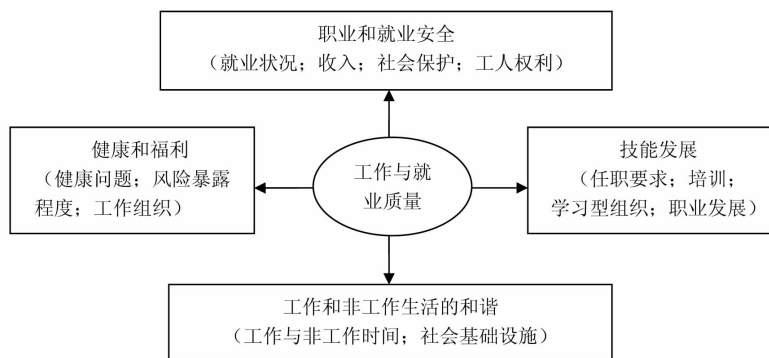


图1 欧洲基金会就业质量评价指标体系构成

具体而言,北京师范大学劳动力市场研究中心于2011年7月15日至2011年8月30日在全国举行了就业质量专项调查。调查采用随机抽样和典型抽样相结合的方法,首先按照东、中、西部地区分别随机抽样,东部为北京、山东、辽宁、福建、广东,中部为河南、安徽、湖北、江西、吉林,西部为陕西、内蒙古、新疆、贵州;其次在样本省份内选取具有一定代表性的地区和行业展开调查,调查对象则主要通过企业中随机抽样的方法确定,最终采用调查员当面访谈的形式完成问卷。调查共发放问卷3000份,收回有效问卷2779份,有效回收率为92.6%。数据的基本情况为:男性占比50.59%,女性占比49.41%;汉族占91.00%,少数民族占9.00%;党员比例为27.13%,非党员为72.8%;已婚样本占比63.84%,未婚及其他占比36.16%;非农户口占68.37%,农业户口为31.63%。在受教育程度方面,研究生、本科、大专、中专、高中(包括职高和中技)、初中、小学及以下依次占比3.67%、28.72%、22.78%、8.85%、17.16%、15.33%和3.49%。在就业状况方面,单位全职就业比例为74.24%,兼职为22.67%;在所有制分布方面,国有部门(国家机关、事业单位和国有企业)样本占比67.79%,非国有部门则为32.21%。在行业方面,来自垄断行业(包括金融、房地产、科研实验、地质勘查、石油天然气开采加工供应、交通运输、邮政、电信、新闻出版、广播影视业、社保福利业等)样本占49.84%,非垄断行业占50.16%。在职业方面,属于蓝领阶层占比35.84%,白领阶层(包括国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人、专业技术人员)占64.16%;在用人单位规模方面,企业职工数量在20人及以下样本占23.50%,21-100人和101-500人分别为36.31%和25.66%,501人及以上比例为14.54%。

## 四、就业质量的实证结果

### (一) 职业和就业安全

作为就业质量评价的维度之一,职业和就业安全维度主要是借助就业状况、收入、社会保护和工人权利4个指标来反映的。具体而言,在就业状况指标方面,我们用失业天数、就业分布(包括就业地域、职业、行业、所有制、劳动合同类型)、工作稳定性(用换工作频数作为代理变量)表示;在收入方面,用个人全年总收入均值反映;在社会保护方面,用是否有工会、工会在维权方面的作用、是否是工资集体协商制表示;在工人权利方面,通过“您参与改善工作环境、条件、待遇等问题讨论的机会”问项来反映。问卷数据显示,在全部有效样本中,在就业状况方面,累计失业天数的均值是21.59天,近3年中换过工作的样本占比为79.7%,更换工作的均值为1.9个,就业地域东、中、西部分别占比35.8%、32.75%和31.45%。在劳动合同类型中,固定期限正规合同占比为54.16%、非固定期限合同18.03%、不正规的劳动合同3.71%、无劳动合同的24.11%。样本的职业、行业、所有制分布详见图2—图4。在收入状况方面,个人全年总收入的均值为38469.61元,其中,东部地区的个人全年总收入均值为41504.5元,中部和西部分别为34687.66元和39216.66元,东部高于西部和中部。在社会保护方面,当前单位有工会组织的占比55.42%,59.85%的样本表示在有工会的单位中,工会有定期的工会会议或活动。在维护权益方面,仅有19.97%的样本认为工会“有很重要的作用”,43.58%的样本表示“有一定的作用”,“作用不大”和“可有可无”占比分别为23.88%和12.57%,这些说明当前的工会覆盖率虽相对较高,但工会作为工人的利益代表方,其维权的实效有待提高。在工人权利方面,仅24.87%的样本表示当前工作单位是工资集体协商制,39.07%的样本认为“没机会”参与改善工作环境、条件、待遇等问题讨论,而选择“经常”、“定期”、“偶尔”分别占比为10.21%、12.17%和38.55%。

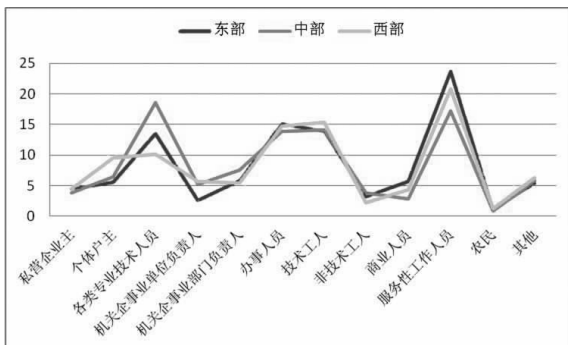


图2 东、中、西部样本不同职业种类分布状况

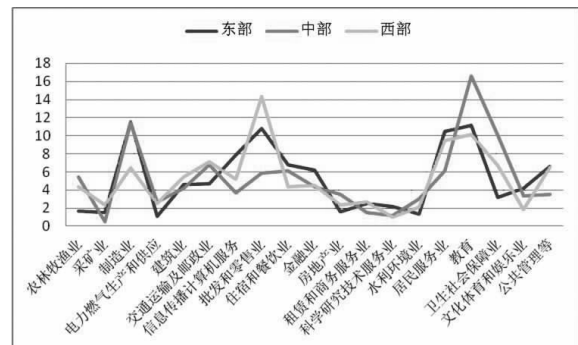


图3 东、中、西部样本不同行业分布状况

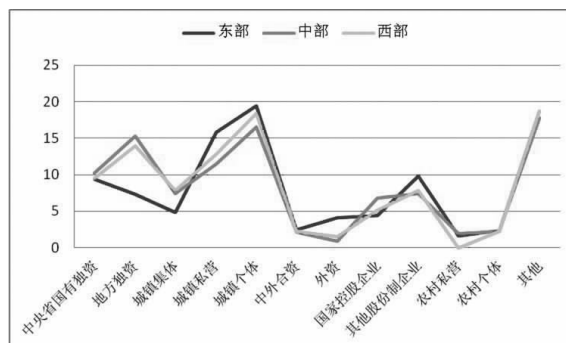


图4 东、中、西部样本不同就业单位所有制性质分布状况

## (二) 健康和福利

健康作为人力资本投资基本形式之一,其状况的优劣会影响着个体实际效用的高低。随着经济社会的快速发展和生活质量的逐步提升,它亦会成为影响就业供给行为决策的重要因素,劳动力供给向后弯曲曲线更是间接地佐证了这一点。欧洲基金会使用健康问题、风险暴露程度和工作组织3个具体指标来反映健康和福利状况。结合问卷数据,我们用“当前所从事工作对身体健康的影响程度”、“当前所从事工作的危险(安全)程度”、“您当前的工作单位为职工缴纳保险(即五险一金)吗”来分别表示上述3指标的现实状况。具体而言,在健康问题方面,3.75%的样本表示当前所从事的工作对身体健康有很大的影响,35.76%的样本认为有一定危害,而选择“没有危害”的样本占比为60.48%,说明当前整体上人们在选择工作时注重工作对身体健康的影响,但是,同时发现,近四成的劳动者正处于对身体健康有影响的工作中,意味着健康问题依旧比较突出。在风险暴露程度方面,由于缺乏施工用电、消防、噪音、机械安全等方面的具体数据,我们借助工人自身评估方式大致地判断这方面的状况。在问项“当前所从事工作的危险(安全)程度”中,“很危险”、“有一定危险”和“不危险”分别占比为3.51%、27.98%和68.51%,表明就业者在风险暴露方面的情况不容忽视,因为当前三分之一的就业个体正在存有一定或较大安全隐患的工作中。在保险方面,当前就业群体中,享有医疗保险、养老保险和失业保险的比例较高,依次为68.6%、59.1%和46.07%,享有工伤保险、生育保险的比例较低,分别为30.77%和32.31%。没有享有五险一金的比例平均数为54.61,若包括企业年金则为68.46%,考虑区域因素后我们测算出,东部、中部和西部没有享有“五险一金”的比例平均数依次为50.77%、58.88%和53.50%,若包括企业年金,比例平均数上升至65.81%、69.87%和65.92%,可见,福利状况明显具有区域特点,东部优于西部,西部优于中部,但是,从全国范围内看,福利水平整体上不高(详见表1)。

表1 没有享有五险一金和企业年金的比例分布表 单位: %

	区域	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	住房公积金	企业年金	平均数	平均数 (含企业年金)
没有 享有 保险 情况	东部	31.45	39.54	50.02	63.89	62.23	57.51	80.85	50.77	65.81
	中部	31.72	57.03	60.69	78.58	74.07	51.16	80.86	58.88	69.87
	西部	30.90	40.00	54.7	69.16	66.7	59.51	76.95	53.50	65.92
	全部	31.4	40.9	53.93	69.23	76.69	55.49	82.30	54.61	68.46

## (三) 技能发展

技能发展是就业质量的重要内容,从长远角度看,个体若从事利用自身技能发展的工作,自然益于就业质量提升。在此维度中,借助任职要求、培训状况、学习型组织和职业发展4个指标来考察就业质量。结合数据情况,我们用“您的技能等级是?”和“您认为当前工作需求与个人能力的匹配度如何”两项数据结果来间接反映任职要求。在全部样本中,高级技师和技师分别占比3.19%和3.89%,高级工、中级工、初级工依次为6.08%、15.20%和12.05%,无等级的样本则为59.62%;在匹配度方面,高度匹配、较好匹配和基本匹配的比例依次为10.03%、35.03%、39.78%,认为工作需求高于个人能力和个人能力高于工作需求的占比分别为3.69%和11.47%,整体上看,尽管当前劳动者认为个人能力与工作需求匹配度较高(为84.84%),但是近四分之三的劳动者为初级工和无技术等级,这说明我国当前的人岗匹配依旧处在较低层次阶段。多数劳动力正从事着技能资格要求较低或无要求的工作,这种局面将进一步影响劳动者对自身的技能投资。在培训方面,接受培训时间的均值为15.14天,对于工作中的定期培训频率,东部高于西部,西部高于中部。值得补充的是,东、中、西部对培训的有效性认可度比较高,认为有用的平均比例为87.45%(详见表2),说明随着经济的快速发展和技能

的不断更新,当前绝大多数的劳动者已意识到技能在工作竞争中的重要性。但不容忽视的是,我国当前劳动者个人接受培训的时间偏短,这会在一定程度上影响着培训的实效。在职业发展方面,63.70%的样本认为当前的工作有助于自身职业发展,21.05%的人认为当前工作与职业发展没关系,15.25%的人还没有职业发展规划;在“当前你所从事工作对个人技能提升的作用”问项中,认为有很大作用的占26.39%,认为有一定作用和没有作用的分别为58.59%和15.02%,这意味着帮助就业个体建立职业发展规划、提升当前工作与个人技能的互动与衔接,仍需要进一步加强。

表2 东、中、西部参与培训状况及培训有用性评价 单位: %

经常参加培训	东部	70.08	培训有用性	东部	86.91
	中部	66.88		中部	87.07
	西部	68.31		西部	88.37

#### (四) 工作和非工作生活的平衡度

无论是时间二分法还是三分法,都强调时间作为一种稀缺资源,能给个体带来效用。然而,不同的效应组合则影响着个体的就业质量和生活质量,在既定的时间中,除正常的吃睡等所需时间之外,为工作而付出的时间越多,则意味着非工作的时间越少。收入的替代效应和财富效应影响着微观个体的工作与闲暇时间组合,此外,个体的主观感受在某种程度上也影响着时间配置效率的高低,即工作和非工作生活的和谐度。为进一步考察工作和非工作生活的和谐状况,我们用工作与非工作时间指标来反映。在工作与非工作时间方面,具体用工作时间、加班时间与频率、上下班耗用时间等来表示。数据显示,每天工作时间的均值为8.45小时,每天上下班共耗用时间的均值为1.88小时,在业余时间加班工作情况方面,“经常”和“有时候”在中午加班的共计占比为65.62%,在晚上加班的为70.40%,此外,在当前工作中,每周工作时间均值为49.26小时(每周平均工作5.83天),超过《劳动法》规定的最大周工作时间44小时。以维护身体自然规律的8小时计算,当前劳动者的非工作时间为5.65小时,明显偏低。而另一项关于工作与生活情况的问项调查结果更进一步证实了我国当前劳动者的工作和非工作生活的平衡度较低(详见表3)。

表3 工作中如下情况发生的频率分布表 单位: %

	东部			中部			西部		
	经常	有时	从不	经常	有时	从不	经常	有时	从不
A	18.47	59.72	21.81	18.64	61.18	20.18	20.32	58.34	21.34
B	19.11	53.63	27.26	18.64	58.37	22.99	16.23	56.65	27.12
C	6.31	48.42	45.27	5.45	33.79	60.76	5.10	34.80	60.1
D	16.01	57.50	26.49	14.66	54.42	30.92	16.22	55.11	28.67
E	7.99	40.63	51.38	9.01	37.51	53.48	9.67	38.94	51.39
F	17.04	27.34	55.62	21.69	32.29	46.02	21.05	29.07	49.88
平均值	10.5	47.87	41.63	14.68	46.26	39.06	14.77	45.06	39.75

注: A为“下班太累无法参与家务和进行其他活动”; B为“工作时间太长,没时间做家务和进行其他活动”; C为“操劳家务,无法集中精力进行工作”; D为“在非工作时间,为工作的事情而感到焦虑”; E为“家人对你的工作压力太大而感到不满?”; F为“家距离工作地点太远,上下班时间过长?”。

从表3不难看出,当将区域因素纳入考虑范围时,工作与非工作生活的和谐具有明显区域特征,整体上看,呈现出东部(41.63%)优于西部(39.75%),西部略优于中部(39.06%)的特征。具体以A和B项为例来进一步说明,在A项中,就业于东部区域的劳动者经常发生和有时发生“下班太累无法

再参与家务和进行其他活动”的比例为 78.19% ,中部和西部分别为 79.82% 和 78.66% ,东部的占比略小于西部和中部 ,表明在工作与生活间的平衡度方面 ,东部稍优于中、西部。但是 ,三个区域发生的频率整体上都较高 ,表明当前我国三分之二的就业者工作与生活的和谐度不高。在 B 项中 ,东部就业者经常和有时发生“工作时间太长 ,没时间做家务和进行其他活动”的比例为 72.74% ,中部和西部分别为 77.01% 和 72.88% ,说明在中部这样的情况更为突出 ,这间接证实了工作与生活的和谐状况具有区域特征和当前多数劳动者工作与非工作生活的和谐度不高的判断。

## 五、影响就业质量的原因分析

从上文实证结果看 ,当前我国就业质量呈现出明显的区域特征 ,即东部优于西部 ,西部略好于中部 ,但就业质量的整体水平不高。那么影响我国就业质量偏低的原因是什么呢? 下面将从经济发展方式、劳动力市场分割两方面予以阐释。

劳动力需求作为派生需求 ,其旺盛与否无疑受影响于一国的经济发展方式 ,宏观层面体现为经济增长与就业弹性之间的动态互联关系。实际上 ,经济发展方式也从微观层面影响着劳动者的充分就业、体面就业、和谐就业。较之劳动密集型和技术密集型经济发展方式 ,资本密集型经济发展方式具有显著的“挤出效应” ,这不利于就业规模扩大 ,继而不利劳动者个体实现充分就业。同时 ,经济发展过度依赖资本 ,“强资弱劳”用工格局无形中也会增加劳动者个体处于就业不体面、不和谐的风险。表现为就业稳定性较低、劳动报酬不高、劳动关系不和谐、劳动份额占比偏低等 ,就业质量不高。那么当前我国的经济发展方式是怎样的呢? 从技术进步和要素投入对经济增长的贡献率看 ,1988 年以来 ,我国要素投入对产出的贡献率为 76.59% ,全要素生产率(TFP ,将其看作技术进步的代理变量)对产出增长的贡献为 23.41% (发达国家一般为 50% -70%) ,资本投入对产出的贡献率为 71.77% (详见表 4) ,这表明当前我国经济发展方式为资本密集型或投资拉动型 ,这将不利于就业质量提升。而且 ,前面已经指出 ,在全部样本中 ,初级工和无等级的样本占比分别为 12.05% 和 59.62% ,高级技师、技师、高级工占比依次为 3.19%、3.89%、6.08% ;而在匹配度方面 ,劳动者个人能力与工作需求匹配状况较好 ,均值为 84.84% ,其中 ,高度匹配比例为 10.03%、较好匹配为 35.03% ,基本匹配为 39.78% ,这可以得出两点结论:一是当前我国劳动力还处于技能不足阶段;二是劳动者与工作岗位匹配程度依旧处于低质量匹配阶段 ,间接表明当前我国的经济发展方式有利于低技能或无技能劳动者而非高技能者 ,这种主要依靠资本驱动且又偏好于普通劳动者的经济发展方式 ,自然对个体(尤其是具有高学历和高技能)的长远发展不利 ,而劳动报酬和技能发展又是评价就业质量高低的重要指标 ,因此当前我国的就业质量不高。

表 4 技术进步和要素投入对经济增长的贡献率(1988—2007)

单位: %

年份	劳动生产率对产出增长的贡献率	资本生产率对产出增长的贡献率	TFP 对产出增长的贡献率	资本投入对产出的贡献率	劳动投入对产出的贡献率	要素投入对产出的贡献率
1988	28.09	7.89	35.98	53.84	10.18	64.02
1991	32.72	7.26	39.98	54.1	5.92	60.02
1992	35.49	19.36	54.85	41.95	3.2	45.15
1993	35.04	10.68	45.72	50.66	3.62	54.28
1994	34.82	4.69	39.52	56.64	3.84	60.48
1995	34.57	-5.2	29.37	66.49	4.14	70.63
1996	33.24	-10.11	23.13	71.45	5.42	76.87

续表

年份	劳动生产率对产出增长的贡献率	资本生产率对产出增长的贡献率	TFP 对产出增长的贡献率	资本投入对产出的贡献率	劳动投入对产出的贡献率	要素投入对产出的贡献率
1997	33.89	-13.17	20.72	74.44	4.84	79.28
1998	36.34	-24.19	12.15	85.28	2.57	87.85
1999	27.38	-25.1	2.27	86.57	11.16	97.73
2000	34.04	-16.18	17.86	77.41	4.73	82.14
2001	31.88	-22.43	9.46	83.74	6.8	90.54
2002	34.15	-18.73	15.42	79.97	4.61	84.58
2003	34.91	-17.23	17.68	78.46	3.86	82.32
2004	34.5	-21.84	12.66	83.1	4.25	87.35
2005	36.79	5.28	12.46	83.1	4.25	87.35
2006	37.09	-16.91	16.65	81.74	2.56	84.29
2007	36.39	-18.73	15.57	82.84	2.54	85.38
平均	33.96	-8.59	23.41	71.77	4.92	76.59

注: 由于 1990 年的人口普查数据使人口的数据差了 7000 万, 因此劳动就业的数据在 1989 年和 1990 年之间的变化出现了巨大的跳跃, 使得 1989 年和 1990 年数据失去可比性, 因此分析时将其忽略。

数据来源: 国家信息中心与新华在线信息技术有限公司《经济数据系统特供系统》(<http://data.xinhuaonline.com>); 2005 年以后的数据源于《中宏数据库(教育版)》(<http://edul.macroschina.com.cn>)。转引自: 肖六亿. 2009. 技术进步的就业效应—基于宏观视角的分析[M]. 北京: 人民出版社, 第 141-142 页。

二元劳动力市场理论最早由 Doeringer 和 Piore 于 1971 年提出, 该理论基本假设为: 整个社会的劳动力市场可以进一步划分为一级劳动力市场和二级劳动力市场。一级劳动力市场就业稳定、培训和晋升机会多、工作环境好、工资高; 二级劳动力市场则相反。两种类型劳动力市场有着不同的工资决定机制, 且劳动力在这两类劳动力市场间很难流动。我国的劳动力市场分割具有多元化的特点, 体现在区域、职业、行业、部门、城乡等等, 而户籍制度则进一步固化了分割程度, 表现为一种制度性分割。经济学中理性人的基本假设认为, 在一切社会活动中, 个体会自发向收益大成本小的行为收敛, 以实现自身利益的最大化。在分割的劳动力市场中, 则表现为就业个体会自发地向一级劳动力市场聚集, 以获得最大化的就业收益。现实中体现为劳动力争相向经济发达地区、城市、优势行业、垄断部门流动。毋庸置疑, 作为微观就业个体, 其在一级劳动力市场就业的可能性越大, 则越好; 对整个国家而言, 在一级劳动力市场就业的比例越大, 公民的福利效用则越多。然而, 一级劳动力市场核心岗位的有限性使其就业吸纳能力有限, 过多地聚集于该劳动力市场无疑提高了竞争程度, 竞争效应和渗漏效应使他们成功就业的概率降低, 就业环境相对变差, 劳动报酬降低, 劳动关系不和谐概率提高, 出现过度教育, 进而影响个体的就业质量。此外, 问卷数据还显示, 在东、中、西部中, 就业于国有部门的比重分别为 25.91%、38.42%、36.35%, 白领职业的比例依次为 41.47%、48.99% 和 49.93%, 就业于垄断行业的比例分别为 23.08%、31.97% 和 27.14%。虽然在前文中发现, 就业于东部地区的占比大于中部和西部, 东部的全年总收入的均值高于西部和中部, 但是, 东、中、西地区国有部门、白领、垄断行业的样本所占比重总体不高, 故整体上并没抬高当前我国的就业质量。在“您觉得在不同单位或地区之间变换工作最大的障碍是什么”的问项中, 选择“户口限制”和“人事制度”的比例分别为 41.53% 和 12.13%, 选择“自身能力”和“社会保险”的样本为 36.08% 和 10.26%。可见, 户籍制度依旧是影响就业个体在不同行业、职业、区域间工作转换的主要因素, 这进一步证实了我国劳动力市场存有明显的



制度性分割。为追逐更多分割性收益,出于有限个人理性,多数劳动者争先“向上向东”<sup>①</sup>流动,一定程度上降低了个体的就业质量,而劳动者就业分布在区域、职业、行业、部门、城乡等不均衡特点,使当前我国整体上就业质量处于较低层次。

## 六、结论与政策建议

本文采用欧洲基金会就业质量评价指标体系,使用2011年全国范围内就业质量专项调查数据,对我国就业质量进行了实证研究,发现当前我国就业质量呈现出较明显的区域特点,即东部优于西部,西部略好于中部,但整体水平不高。基于上文分析,笔者认为,新时期推动实现更高质量的就业,应从以下几点着手:

第一,加快经济发展方式转变。尽快实现由投资、出口拉动型经济转变为消费拉动型经济。一方面,扩大国内消费不但有益于产业结构的优化,还有利于减轻国内就业遭遇国外经济波动的冲击。可以考虑实行经济增长、就业增长、工资增长相兼容的经济发展模式,使国民经济进入经济增长带动就业增长——就业增长推动工资增长——工资增长带动消费增长——消费增长拉动经济增长的良性循环中。另一方面,经济发展方式决定着技能发展的内容、结构、速度和质量,而依据欧洲基金会指标体系,技能发展是就业质量的重要内容。实现经济发展方式从非技能偏向型向技能偏向型转变,是实现人与岗位较高层次匹配的关键,是提升就业质量的根本,而这离不开技术进步。因此大力促进本土企业技术创新,有利于国际贸易中研发设计、加工制造和售后服务三者构成的“微笑曲线”扁平化,这将利于高技能水平的劳动者,会激励更多普通劳动者对知识、技能的投资和企业职业培训,最终有利于整体就业质量提升。

第二,建立高效一体的劳动力市场,减少工作流动的阻力与成本。当前我国劳动力市场呈现出多元化分割的特点,以户籍为代表的制度安排强化了区域、城乡、行业、部门、职业间的分割收益,必然使劳动力供给在一级与二级劳动力市场中处于非均衡状态,扭曲的劳动力配置引致了个体理性集体非理性的局面,自然不利整体就业质量水平的提升。实现更高质量就业需培育一个完善的劳动力市场,具体而言,须进一步推进市场化改革,改变劳动力市场分割现状,建立起东、中、西高效一体的劳动力市场,使劳动者有更优化的配置和更高质量就业。

最后,深化收入分配制度改革,提高劳动份额占GDP的比重。收入是评价就业质量的关键指标(Lucie et al 2008),其高低、分配结构等既影响个体的工作生活质量又影响社会稳定和谐。因此,努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步,提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重,这对推动实现更高质量的就业意义重大,同时也利于“中国梦”的实现。

### 主要参考文献:

- [1] Anker R, Chernyshev I. 2003. Measuring Decent Work with Statistical Indicators [J]. *International Labor Review*, 142(2): 147-177.
- [2] Bescond D, Chataignier A. 2003. Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison [J]. *International Labor Review*, 142(2): 179-211.
- [3] Bonnet F, Figueiredo J B, Standing G. 2003. A Family of Decent Work Indexes [J]. *International Labor Review*, 142(2): 213-238.

---

<sup>①</sup> 当前多数劳动力就业存在由小城市和农村向大中城市流动,简称“向上流动”;与此同时,就业流动存在“孔雀东南飞”现象,简称“向东流动”。在我国,这些大中城市劳动力和沿海地区劳动力市场往往都呈现出更多一级劳动力市场的特点。

- [4] Ghai D. 2003. Decent Work: Concept and Indicators [J]. *International Labor Review* ,142(2):113-145.
- [5] Lucie D ,Christine E ,Mathilde G L. 2008. Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond [J]. *International Labor Review* ,147(2):163-198.
- [6] Mayo E. 1979. *The Human Problems of Industrial Civilization* [M]. New York: Macmillan.
- [7] Schultz T W. 1961. Investment in Human Capital [J]. *The American Economic Review* 51(1):1-17.
- [8] Yoakam D G. 1943. A Theory of Human Motivation [J]. *Quarterly Journal of Speech* 29(4):512.
- [9] 陈俊傲,徐国庆,章圣苗. 2004. 高校毕业生质量评估体系研究[J]. *思想理论教育* (6):49-53.
- [10] 程蹊,尹宁波. 2003. 浅析农民工的就业质量与权益保护[J]. *农业经济* (11):37-38.
- [11] 多丽梅. 2007. 我国非正规就业者的就业质量分析[J]. *经济视角* (10):47-49.
- [12] 郭丛斌. 2004. 二元制劳动力市场分割理论在中国的验证[J]. *清华大学教育研究* (4):43-49.
- [13] 柯羽. 2007. 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* (7):82-84.
- [14] 赖德胜,孟大虎. 2006. 专用性人力资本、劳动力转移与区域经济发展[J]. *中国人口科学* (1):60-68.
- [15] 赖德胜. 2011. 2011 中国劳动力市场报告——包容性增长背景下的就业质量[M]. 北京师范大学出版社.
- [16] 李军锋. 2003. 就业质量的性别比较分析[J]. *市场与人口分析* (6):1-7.
- [17] 李实,杨穗. 2009. 中国城市低保政策对收入分配和贫困的影响作用[J]. *中国人口科学* (5):19-27.
- [18] 刘素华. 2005. 就业质量:内涵及其与就业数量的关系[J]. *内蒙古社会科学(汉文版)* (5):125-128.
- [19] 史淑桃. 2010. 大学生就业质量性别差异渐显的原因与对策[J]. *湖北社会科学* (12):177-179.
- [20] 谭璐,陈志波. 2009. 地方高校本科毕业生就业质量评价方法研究及实践[J]. *继续教育研究* (7):119-121.
- [21] 涂晓明. 2007. 大学毕业生就业满意度影响因素的实证分析[J]. *高教探索* (2):117-119.
- [22] 杨河清,李佳. 2007. 大学毕业生就业质量评价指标体系的建立与应用[J]. *中国人才* (8):28-29.
- [23] 杨宜勇. 1997. *失业冲击波* [M]. 今日中国出版社.
- [24] 赵立新. 2005. 从社会资本视角透视城市农民工就业[J]. *兰州学刊* (5):258-260.

## Quality of Employment in China: Based on the Analysis of Questionnaire Data

Lai Desheng, Shi Danxi

Beijing Normal University, Beijing 10087

**Abstract:** Using the evaluation index system of quality of employment from the European Foundation, this paper analyzed the quality of employment situation in China based on the 2011 survey data in 14 provinces. We found that the overall level of quality of employment in China was not high and the differences of quality of employment among the regions were obvious. Accelerating the transformation of economic development, building up the integrated labor market by deepening the market-oriented reform and increasing the proportion of residents' income to GDP and the proportion of labor remuneration in primary distribution will contribute to achieve the higher quality of employment efficiently.

**Key Words:** quality of employment; market-oriented reform; labor remuneration; pattern of economic development

(责任编辑:胡刚)