

# 就业质量评价文献综述

焦健

聊城大学商学院

**[摘要]**近几年,我国就业形势进一步趋紧,就业政策也从“稳就业”转变为“保就业”。因此社会在提供就业岗位的同时如何保证其就业质量成为亟待解决的问题。本文通过文献研究的方法,针对国内有关就业质量的研究文献和资料进行了整理和分析,主要反映了就业质量的内涵、就业质量评价指标体系的构建以及影响因素的研究成果,并提出国内就业质量评价研究的不足。

**[关键词]**内涵;评价指标;影响因素

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1971

## 一、引言

在市场经济条件下,就业问题始终作为国家发展过程中重点关注的社会经济问题。长期以来,在就业数量和就业质量的关系问题上,二者相互制约、影响,落实科学发展观需要数量与质量两手抓,两手硬(刘素华,2005),既要注重就业数量实现充分就业又要注重就业质量实现体面劳动(赖德胜,2011)。因此就业质量应与就业数量并重。为此本文针对国内外与就业质量相关的文献进行归纳总结。

国内外已有的关于就业质量的相关研究大致集中在就业质量的内涵、评价指标体系构建和影响因素三个方面。

## 二、就业质量的内涵

### (一)国外有关就业质量内涵的研究

就业质量相关概念的提出始于20世纪70年代,自美国的“工作生活质量”发展到国际劳工组织(IL0)提出的“体面劳动”和欧盟的“工作质量”,再到近期的“高质量就业”,就业质量的内涵在不断地更新完善(国福丽,2009),因研究背景以及出发点的不同,导致内涵相近却不同。

#### 1. 工作生活质量(QWL)

“工作生活质量”的出现标志着民主思想和观念开始融入工作生活领域中。职工愈加重视工作对自身健康和福祉的作用,其强调企业目标与员工目标结合起来,通过员工个人价值的实现对组织效率提高起到反作用(谢晋宇等,1998)。其理念受到美国国际大公司的欢迎,通过改善职工“工作生活质量”来提高企业工作效率,以达到提升公司绩效的目的。

#### 2. 体面劳动(Decent Work)

“体面劳动”的提出处在经济全球化背景下,其目的在于降低经济全球化对部分劳动者的不利影响,实现社会公正性。根据国际劳工组织的定义,“体面劳动”是指男女在自由、公平、安全和具备人格尊严的条件下,获得体面的、生产性的可持续工作机会,其核心是工作中的权利、就业平等以及社会保障和社会对话(IL0,1999)。其定义从关切劳动者本身出发,以让劳动者生活变得更加美好为初衷,贯彻

为实现体面生活而工作的理念。关于体面劳动的评价指标,在西方推崇的是六个维度、十一个测量属性以及四十个衡量指标,四大战略目标(实现在工作场所的权力、就业、社会保护以及社会对话)在指标中具有所体现。

#### 3. 工作质量(Quality in Job)

“工作质量”是在欧洲经济环境动荡的大背景下提出,其目的是改变较高失业率以及招聘困难的窘境,通过改变工作质量以实现劳动供给的增加。工作质量是一个多维度的概念,十个基本维度中既涉及劳动者就业满意度等微观指标同时包含了整体经济表现和生产率等宏观指标。

#### 4. 高质量就业(High-quality Employment)

在经济全球化背景下劳动关系和就业模式都发生了深刻的变革。进而,Schroeder Fredric K(2007)提出了“高质量就业”,即劳动者在其认为具有难度和满意感的工作中获得生活所需薪资的能力。同时他强调,薪资并非衡量就业质量的唯一标准。

### (二)国内有关就业质量内涵的研究

国内关于就业质量的研究起步较晚,就业质量内涵方面的文献研究较少,多数学者较为赞同“体面劳动”的含义。由于就业质量的界定还存在较大的争论,仍处于仁者见仁、智者见智的层面,国内学者基于不同视角提出了不尽相同的就业质量概念。

国内较早时期,刘素华(2005)基于国内劳动纠纷频发的背景下,将就业质量定义为劳动者与生产资料结合的好坏程度,望从劳动环境、就业稳定性、工资水平等方面评价就业质量,以期整治和改善我国转型时期就业质量问题。伴随着我国经济的快速发展,“黑砖窑”、拖欠农民工工资、就业歧视等问题不断出现,而就业质量没有引起各界足够的重视,缺乏深入研究。基于此秦建国(2011)深入分析了就业质量内涵,将其细分为微观、宏观两个层面。微观层面上就业质量是一个衡量劳动者在就业过程中的就业状况、各方面满意程度的综合概念,而从宏观角度审视下就业质量在本质上是对社会发展状况的一种衡量。

综述,学者基于不同的时代背景、国家文化、经济发展

水平,针对不同的研究对象,难以赋予就业质量一个高度统一的内涵。

### 三、国内就业质量评价指标体系的构建

#### (一) 指标选取

关于构建就业质量评价指标的选取上,由于选取的研究视角、研究对象的不同,构建全面、系统的评价指标体系是非常困难的事情。国内就业质量评价指标选取大致分为微观、宏观两部分。

##### 1. 微观指标

早期文献,多数学者根据自身对“体面劳动”的理解,以“体面劳动”的11级一级指标和40个二级指标为依据,立足其实际情况,进而构建一套与其研究对象适配的就业质量评价指标体系。李军峰(2003)认为“体面劳动”衡量指标没有综合考虑就业的各个维度,其更强调薪资、稳定性、安全等问题,缺少对个人职业发展的关注,藉此作者提出从工资稳定性指数、就业质量指数、劳资关系指数、福利保障指数、职业发展指数五个指标对就业质量进行综合测评。

近期文献,随着人民生活水平以及整体就业质量的提高,学者在指标选取上更加重视劳动者的主观感受。柳芸芸等(2021)选取工作契合度、工作满意度以及离职意向三个维度来衡量主观就业质量。

##### 2. 宏观指标

上述就业质量评价指标体系的构建是基于微观角度出发,而赖德胜等(2011)从宏观角度出发以衡量中国各地区就业质量为目的,择取了6个一级、20个二级以及50个三级的多维度指标,以为更加全面地衡量就业质量。张抗私等(2015)基于宏观数据视角,选取的指标中包含了城镇登记失业率、就业结构、人均GDP水平、城镇居民家庭恩格尔系数等宏观指标,客观地衡量了当地劳动者就业质量。此外,GDP增速、基尼系数、就业政策投入占GDP比重(秦建国,2011)等宏观指标地选取使就业质量评价指标体系更具全面性、科学性。

#### (二) 就业质量评价方法

国内有关就业质量的文献较常使用德尔菲法(Delphi)、层次分析法(AHP)、熵权法(EWM)、主成分分析法(PCA)等线性权重法。不同的赋权方法,因评价的对象及评价原理不同,使其各具特点和适用范围。

##### 1. 德尔菲法与层次分析法

德尔菲法实质是一种咨询专家法,通过征集专家意见后整理统计,以此往复直至得到一致意见的过程。德尔菲法稳定性分析,易受到人为因素的干扰,缺乏客观性,因此已有

文献中的德尔菲法较少单独出现使用,通常和层次分析法相结合来测度评价(钱芳等,2013)。基于德尔菲法和层次分析法相结合的方法,体现定性和定量相结合的特点,具有准确性和科学性。

##### 2. 熵权法

多数学者为了体现测度的严谨性、客观性,避免人为主观因素的干扰,选择熵权法来确定各指标的权重(张抗私等,2015)。熵权法在具体使用过程中,根据指标数值的离散程度,通过信息熵来确定指标权重,但指标数值变动处于浮动不大或忽大忽小状态时,此法具有一定局限性。

##### 3. 主成分分析法

以上方法主要根据学者侧重主、客观的研究方法来选择,当指标数量众多且错综复杂时,主成分分析法是一个较好的处理方法。赖德胜等(2011)运用主成分分析法,将衡量中国各地区就业质量的50个指标合成就业质量指数,既是一种客观定量分析方法又能很好解决指标降维问题。

##### 4. 其他评价方法

鉴于评价方法使用上各有利弊,采取单一测度方法难免具有局限性,为此潘琰等(2015)采用组合评价法来确定就业质量指标权重,为更科学、严谨地评价就业质量提供了新思路。

#### (三) 就业质量指标体系构建

就业质量指标体系的构建基于研究对象的不同,在指标选取上侧重点有所不同。此外,国内早期学生群体及农民工群体的就业质量问题明显,学者主要针对这两个群体构建了相关的指标体系。随着经济发展,就业群体范围扩大,其他群体就业质量评价指标体系的构建同样亟待完善。

##### 1. 学生群体

国内早期研究基于20世纪初期我国高等院校大面积扩招背景下,学生群体就业问题日益突出,过度关注就业数量而忽视大学生就业质量,对此大学生就业质量探析以及如何构建评价指标体系引起了学者的重视。秦建国(2007)构建了4个维度13个指标的就业质量指标体系,主要涵盖了学生就业前主客观前提条件、岗位特点、就业满意度以及就业宏观表现,其构建的指标体系更侧重学生群体的主观感受。

##### 2. 农民工群体

农民工就业问题一直是我国就业领域的热点话题,其就业质量直接与农民工的生存境遇相关,关系到“三农”问题的解决以及城镇化质量。钱芳等(2013)结合农民工这个特殊群体的特征,构建了工作质量、工人劳动权益保障、职业声望及发展、工作稳定性、工作满意度5个一级指标以及12个二级指标。伴随着城镇化建设的快速推进以及产业结构的

优化升级,新生代农民工成为了农民工群体的主力军。新生代农民工与第一代农民工由于所处时代环境不同导致就业需求有所不同,第一代农民工更倾向将“钱、房、娶妻生子”当作打工目的,而新生代农民工更注重人际关系、社会地位、兴趣、工作家庭的平衡等因素(林竹,2013)。

### 3. 其他就业群体

近几年,平台经济的快速发展为劳动者提供了大量的就业机会,基于平台经济下的新型劳动群体就业质量研究却较少,针对从事电商、快递、外卖、网约车等平台经济行业的新型劳动群体就业质量评价指标体系还有待完善。

## 四、国内就业质量影响因素研究

国内早期与就业质量相关的研究,大部分停留在就业质量内涵、评价指标体系构建基础性研究阶段,学者对于影响因素的探讨还很少。经过深入研究及计量经济学在国内广泛应用后,影响因素的研究成果不断涌现。学者们结合不同群体的就业特征,分析不同群体就业质量的影响因素。本文基于研究趋势视角对影响因素总结归纳。

早期文献,学者侧重探析多因素对就业质量的影响,庞子渊(2013)将人力资本、社会资本、社会排斥、劳动法律法规认知程度以及组织参与五个因素设为解释变量,以月工资、保险福利待遇、劳动权益保护为被解释变量,通过多元回归模型得出五个因素均对就业质量有影响。

近几年,学者多分析单因素对农民工群体就业质量的影响,主要分析了工作转换(明娟等,2015)、务工距离(李中建等,2017)等因素对就业质量的影响并有针对性地提出了对策建议。

## 五、国内就业质量研究的亟待深化之处

(一)就业质量内涵界定尚不清晰。“体面劳动”只能为学者研究提供相关借鉴,由于各国国情的不同,文化存在差异,对就业质量内涵的理解应相近但不相同。当前,国内学者对就业质量内涵的研究仍不够深入,并没有形成具有我国特色的就业质量内涵。

(二)研究对象较为单一。当前文献,学者主要针对大学毕业生、农民工和新生代农民工群体就业质量进行评价研究。伴随着平台经济的蓬勃发展,从事电商、快递、外卖、网约车等行业的就业人员也随之增加,而其就业质量到底处于什么状况,如何提高这部分劳动者就业质量,成为我国就业问题中的一个重要组成部分。

(三)研究范围有待扩展,全国范围内就业质量整体上的研究较少,针对某一群体就业质量的评价研究繁多,缺乏对某一典型区域、职业、行业的就业质量状况关注,研究内

容有待丰富。

(四)就业质量评价指标选取缺乏创新性,国内就业质量的指标大多参照“体面劳动”,在其基础上进行简单的修改,缺乏具有我国特色的指标。在指标选取上较少从劳动者微观主体角度出发,选取体现劳动者对工作满意度、幸福感等主体指标。

### 参考文献:

- [1]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,2005,26(5):125-128.
- [2]赖德胜,苏丽锋,孟大虎,等.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.
- [3]国福丽.国外劳动领域的质量探讨:就业质量的相关范畴[J].北京行政学院学报,2009(1):86-91.
- [4]谢晋宇,翁涛.工作生活质量运动与企业人力资源管理[J].外国经济与管理,1998(9):7-11,17.
- [5]秦建国.就业质量评价指标体系探析[J].广东行政学院学报,2011,23(2):76-80.
- [6]李军峰.就业质量的性别比较分析[J].市场与人口分析,2003,9(6):1-7.
- [7]柳芸芸,叶映华.“新生代海归”就业质量的影响因素研究——基于有序Logistic-ISM模型的实证分析[J].华东师范大学学报(教育科学版),2021,39(12):42-58.
- [8]李中建,袁璐璐.务工距离对农民工就业质量的影响分析[J].中国农村经济,2017(6):70-83.
- [9]张抗私,李善乐.我国就业质量评价研究——基于2000-2012年辽宁宏观数据的分析[J].人口与经济,2015(6):62-72.
- [10]钱芳,陈东有,周小刚.农民工就业质量测算指标体系的构建[J].江西社会科学,2013(9):189-192.
- [11]潘琰,毛腾飞.就业质量的组合评价研究[J].东南学术,2015(1):117-125.
- [12]秦建国.大学生就业质量评价体系探析[J].中国青年研究,2007(3):71-74.
- [13]林竹.新生代农民工就业质量测量与分析[J].贵州社会科学,2013(1):85-89.
- [14]庞子渊.农民工就业质量及其社会与法律因素探析——基于珠三角的实证分析[J].社会科学研究,2013(6):100-105.
- [15]明娟,曾湘泉.工作转换与受雇农民工就业质量:影响效应及传导机制[J].经济学动态,2015(12):22-33.