

劳动力人口与就业

多维视角下中国劳动力就业质量研究

吕达奇，周 力
(南京农业大学 经济管理学院，江苏 南京 210000)

摘 要：就业质量是劳动者就业状况的综合反映，提升就业质量是实现共同富裕的重要手段。基于 CLDS 2018 年微观数据，采用 AF 双栏法，从劳动收入、工作稳定性、工作条件三个维度，构建了中国劳动力多维就业质量指标体系，并对指数进行分解，分析不同特征劳动者的就业质量情况。结果表明，中国劳动者就业质量不高，有 56% 的劳动者存在多维就业剥夺，平均剥夺程度是 51%。地区间存在明显差异，东部地区就业质量较高，中部其次，西部最低。不签订劳动合同、不缴纳社保、超时工作三项指标的剥夺率都超过 40%，是就业剥夺的主要表现。就业缺乏稳定性、就业保障程度不高使得非正规就业劳动者工作经验难以积累，形成职业生涯。劳动力市场对工作经验的回报不高，户籍、教育水平是影响多维就业质量的重要因素，农村户籍、教育水平越低，多维就业剥夺可能性就越高，就业质量也越低。劳动力市场对教育水平的回报较大，高学历者的就业质量大幅度优于中、低学历劳动者。农村低技能劳动者在劳动市场中处于较为不利的地位，就业质量较低。多维就业质量指数的构建对于了解中国劳动力市场提供了微观视角，为政府提升就业质量、规范劳动力市场，提供了决策信息支持。

关键词：就业质量；多维就业剥夺；AF 双栏法

中图分类号：F241.1 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-4149 (2022) 06-0130-15 **DOI：**10.3969/j.issn.1000-4149.2022.00.036

一、引言

提升就业质量是实现共同富裕的重要手段。共同富裕在富裕层面上要求提升居民的收

收稿日期：2022-04-27；修订日期：2022-08-14
基金项目：国家社会科学基金重大项目“新时代我国农村贫困性质变化及 2020 年后反贫困政策研究”（19ZDA117）。
作者简介：吕达奇，南京农业大学经济管理学院博士研究生；周力（通讯作者），南京农业大学经济管理学院教授，博士生导师。

人、财产和公共服务水平,在共享方面上则通过“提低”、“扩中”、“调高”来缩小收入差距^[1]。就业质量不仅决定了劳动者收入水平,也影响其社会保障水平。要提高低收入群体的收入,扩大中等收入群体,就必然要提升就业质量。

我国劳动者就业质量存在以下问题。第一,城乡二元分割。户籍制度限制了农民工的权利^[2],使其不能享有平等的就业机会及城市公共服务,难以融入城市^[3-4]。2019年农民工月收入3962元,城镇职工月工资7541元,城镇职工工资是农民工的1.9倍,差距较大。第二,存在大量非正规就业,就业稳定性差。农民工主要分布在制造、建筑、批发和零售、交通运输以及住宿餐饮行业,占比达71.9%^①,多数以非正规就业的形式进入。没有劳动合同,也不缴纳社保,无法享受城市公共服务。第三,超时工作。临时工、小时工等非正规就业形式的劳动报酬率低,需求波动性大,劳动者需要超时工作以获得足够报酬。但长期的超时工作会影响健康、缩短工作年限^[5]。这三方面的因素降低了就业质量,加剧了劳动者的失业风险。

经济增长是提高收入及就业质量的主要途径,但增长并不必然带来就业质量的提升^[6]。发展中国家在收入分配、公共服务上的较大差距,使低技能劳动者的就业质量并不与经济增长同步^[7]。数据显示,发展中国家非正规就业占比为89.8%,而发达国家仅占18.3%^[8]。就业的非正规性迫使劳动者频繁更换工作,经验与技能难以得到累积,加剧了劳动者摩擦性失业的风险。为实现经济增长与就业质量的同步提高,以实现包容性增长,联合国提出了可持续发展目标(Sustainable Development Goals, SDG),将“体面工作”(Decent Work)列为目标之一(SDG 8),旨在提高发展中国家,尤其是低技能劳动者的就业质量^[9]。关于体面工作,国际劳工组织(ILO)提出一个较为宽泛的定义:男女平等、自由的工作,没有性别歧视,让劳动者能获得合理的收入,在安全的环境下有尊严的工作^[10]。从这个定义可以看出衡量就业质量是多方面的,除了劳动报酬以外,还包括工作环境、工作时间、工作强度等方面。

已有研究就业质量的文献存在以下不足:第一,大多采用主成分分析或者离差标准化法计算就业质量指数,但这些指数只有数值上的高低,缺乏直接的经济含义。第二,衡量就业质量的标准不一,选取什么指标,选取多少指标,没有一致的标准,结论各异。本文基于CLDS 2018微观数据,采用AF双栏法计算劳动者多维就业质量指数。其边际贡献在于:①AF双栏法构建的多维就业质量指数有直接的经济含义,反映了就业剥夺的比例及程度。②指标精简,可比性强,稳健性高。AF双栏法广泛用于多维贫困指数(MPI)、全球幸福感指数(GHI)的研究中,指标选取精简,权重的选取统一,降低了权重的任意性,提高了结论的稳健性。③弥补了传统宏观就业指标(如失业率、劳动参与率)的不足。非正规就业群体没有社保记录,游离于统计体系之外,传统的城镇登记失业率无法捕捉这部分群体的就业情况。本文基于微观数据的研究,可以反映非正规就业群体的就业质量,弥补了传统宏观就业指标的不足,提供了就业质量的微观视野。

① 数据来自《中华人民共和国2019年国民经济和社会发展统计公报》、《2019农民工监测调查报告》。

二、文献综述

1. 就业质量的内涵

就业质量是劳动者就业状况的综合反映。关于就业质量的内涵，国际劳工组织（ILO）、经济合作与发展组织（OECD）提出了具体的定义和度量指标。通常把“体面工作”作为对就业质量“好”的一个评判准则。国际劳工组织将体面工作定义为：男女可以自由、平等地工作，没有性别歧视，能够给劳动者提供公平、合理的收入，让劳动者可以在安全的环境下有尊严地工作^[10]。围绕此定义，国际劳工组织开发出一套指标，包括公平的就业机会、充分的收入、合适的工作时间、工作与生活平衡等 10 个方面的内容。国际劳工组织的指标虽然全面，但没有得到广泛应用，其原因是指标太多，10 个维度下有 52 个指标，许多国家微观数据缺失，使得国际间不可比。经济合作与发展组织简化了国际劳工组织的指标体系，将维度减少到 3 个：收入公平性、社保全面性以及工作环境，指标减少到 10 个，如工资、失业风险、工作压力等^[11-12]，该指标体系得到了一定范围内的应用。

2. 就业质量的测度方法

就业质量的衡量方法主要有三种：一种是仪表盘法（Dashboard Method）。该方法将所有指标列出，逐项比较就业质量^[10]，这种方法虽然可以反映各项信息，但是当指标数目很多时，不同国家、不同年份的就业质量难以比对。第二，离差标准化法^[13]。这是目前文献中采用比较多的方法。先将各维度指标标准化，赋予等权重后得出一个分值，根据分值来判断就业质量的高低。美洲开发银行（IDB）采用离差标准化法，用宏观指标构造了 Better Job Index，描述了美洲国家的就业质量^[14]。第三种是 AF 双栏法。森布鲁赫（Sehnbruch）借鉴多维贫困理论，将 AF 双栏法应用到多维就业质量研究中。相比于前两种方法，AF 双栏法指标精简，使不同国家的就业质量可以比较^[15]。冈萨雷斯（Gonzalez）用 AF 双栏法，发现拉美国家 60% 的劳动者处于就业剥夺状态^[16]。部分学者也对中国的就业质量进行了衡量。如赖德胜等基于国际劳工组织的指标体系，采用主成分法构建了 6 维度 50 个指标，发现中国的就业质量不高^[2]。刘涛、王德正采用离差标准化法，测算了中国的就业质量指数（Job Quality Index）^[17]。

3. 就业质量的影响因素

就业质量是劳动者在劳动力市场上的价值体现，受诸多因素的影响。章莉等学者认为，在制度层面上，户籍制度以及附加其上的公共服务的城乡差别，形成了劳动力市场上的户籍歧视，降低了农村劳动力的就业质量^[4]。刘涛、王德政的研究认为教育通过提升职业层次以及工作的正规性来提升就业质量^[17]。农民工群体在城市的就业主要集中在建筑业、制造业等劳动强度高的行业。因此，年龄、性别、健康程度对就业质量有较大影响。相较于女性，男性农民工文化程度更高，健康状况更好，在城市中更容易得到稳定的工作，就业质量也更高^[18]。人力资本存量较高的农民工其获得正式劳动合同的可能性较大，工资水平也较高^[19]。

总结已有文献有以下发现与不足：①国际劳工组织提出的体面工作概念中对就业质量内涵的理解虽有不同但方向基本一致，主要围绕劳动者的收入、社会保障、工作时间、工作环

境等方面进行衡量。②采用离均差法和主成分分析法测度的就业质量指数缺乏直接的经济意义。多少是质量高?多少是质量低?难以得出就业质量的直接判断。③鲜有文献利用 AF 双栏法,从多维就业质量的角度来分析其影响的主要因素。

三、多维就业质量指标体系的构建

AF 双栏法是在 Foster-Greer-Thorecke 指数法的基础上衍生出来的,用于计算多维贫困指数^[20]。假设共有 n 个劳动者,每个劳动者的就业质量有 d 个指标,由此构造了一个 $d * n$ 维的就业质量矩阵。 x_{ij} 表示劳动者个体 i 的第 j 个指标。 z_j 表示 j 指标的剥夺门槛, g_{ij}^0 表示个体 i 在 j 指标上的剥夺得分。当 $x_{ij} < z_j$ 时, $g_{ij}^0 = 1$,表示个体 i 在第 j 指标上被剥夺;当 $x_{ij} \geq z_j$ 时, $g_{ij}^0 = 0$,表示在第 j 指标没有被剥夺。对每个指标给予权重 w_j ($\sum_{j=1}^d w_j = 1$),加总得到个体的剥夺总得分 $c_i = \sum_{j=1}^d g_{ij}^0 w_j$,反映了个体总的剥夺情况,剥夺项目越多,分值越高,当个体所有指标都处于被剥夺时, $c_i = 1$,若没有一项被剥夺, $c_i = 0$ 。设定剥夺得分门槛值 k ,当个体剥夺总得分超过 k 时,个体属于多维就业剥夺。发生多维剥夺的人数 q 除以总人数 n ,得到多维剥夺发生率 $H(k)$ 。加总的剥夺总得分除以多维剥夺人数得到平均多维剥夺程度 $A = \sum_{i=1}^n c_i / q$,表明具有多维剥夺状态的劳动者平均的剥夺程度。最终,多维就业质量指数 $M_0(k) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n [c_i * I(c_i \geq k)] = H * A$,其中 $I(c_i \geq k)$ 是指示函数,当 $c_i \geq k$ 时, $I = 1$,否则为 0。 $M_0(k)$ 综合反映了低就业质量劳动者的比例以及低就业质量的程度,是多维就业剥夺率(H)与平均剥夺程度(A)的乘积。

本文结合联合国、经济合作与发展组织、国际劳工组织等国际机构对就业质量的定义,借鉴森布鲁赫的方法^[15],遵循简明、重要、数据可得性的原则,从劳动收入、工作稳定性以及工作条件这三个维度衡量就业质量。

1. 维度

劳动收入维度:劳动收入是影响就业质量的主要因素。阿马蒂亚·森 (Sen) “可行能力”理论表明,公平、合理的劳动收入使劳动者及家庭的生存发展资料消费得到保证,使劳动者保持长期的可执行能力,从事生产活动,避免陷入贫困陷阱^[21]。收入门槛值的选取有两种:相对收入门槛与绝对收入门槛。OECD 设定了相对收入门槛,将国民工资收入中位数的 60% 作为劳动收入剥夺的门槛。其缺陷在于,当收入差距较大时,相对收入的剥夺标准偏高,不能识别出低收入群体的剥夺情况^[11]。森布鲁赫采用绝对收入门槛,将一篮子基本食物价格 (basic food basket) 作为参考标准,确定了 6 个基本食物篮子价格作为剥夺门槛值。该标准涵盖了基本生存和发展的需求,不受收入差距的影响,避免了标准过高的情形^[15]。本文采用绝对收入门槛,将劳动者当地月最低工资标准作为门槛值,低于最低工资视为被剥夺。最低工资标准精确到地市级,体现了生活成本的差异性且逐年调整,时效性强。同时,也考虑了基本生活成本、家庭赡养比、社会保障等因素,使劳动者可以维持个人和家庭的“可行能力”^[22]。

工作稳定性维度:稳定的工作能够稳定收入及未来预期,形成职业生涯积累,增加消费

信心和需求，提升生活福利水平。本文用两个指标衡量工作稳定性：第一，是否签订劳动合同。若没有签订，则视为被剥夺，因为没有签订劳动合同会增加劳动者的失业风险。农村劳动力流动到城市以后，受限于人力资本和户籍等因素，相当一部分劳动者主要从事灵活就业（个体流动摊贩、临时工等），稳定性不高。第二，工作经验。从事某项工作时间越长，经验积累越多，就业质量就越高。频繁更换工作，劳动者就较难发展为职业生涯^[23]。对于 27 周岁及以上的劳动者，从事某项工作少于 3 年则视为被剥夺。若学历为硕士及以上，年龄门槛提高到 30 岁。考虑初始工作年龄的因素，对于 26 周岁及以下的劳动者，工作经验少于 1 年则视为被剥夺。

工作条件维度：用工单位应该给劳动者提供安全且有保障的工作环境。这一维度有两个指标：第一，是否为劳动者缴纳社保。缴纳职工社保，可以减小劳动者遇到失业、疾病等事件时的冲击。部分企业为降低成本不给员工缴纳社保。而部分农民工也因经常变换工作地点主动放弃缴纳社保，或在老家缴纳最低档的农村社会养老保险，这极大降低了日后的保障程度。第二，是否存在超时工作。参考国际劳工组织的标准，将周工作时间超过 48 小时视为被剥夺^[10]。长期的超时工作不利于平衡工作和生活之间的关系，影响劳动者健康，增加对工作的厌倦情绪。超时工作在制造业较为普遍，劳动者基本工资低必须通过加班获得更多收入。有些企业把能否承受加班作为聘用员工心照不宣的必备条件。

2. 权重（weight）与门槛值（k）

权重选取存在主观性，不同的权重会影响多维就业质量指数。借鉴多维贫困理论权重选取方式，本文采用等权重方法^[24]，即劳动收入、就业稳定性、工作条件的权重都是 1/3。剥夺加总得分门槛 k 的取值范围为 $[0, 1]$ ， k 的选择主要基于经验。若 k 取 0，个体只要有一项指标被剥夺即被识别为多维就业剥夺，这样会高估就业剥夺情况。当 k 取 1 时，只有当个体所有指标都被剥夺时，才被认定为多维就业剥夺，否则会低估实际就业剥夺情况。因此一般将 1/3 作为多维就业剥夺的门槛值，同时选择其他门槛作为稳健性检验，详见表 1。

表 1 维度、指标、权重及门槛

维度	指标（权重）	剥夺门槛值
劳动收入（1/3）	劳动收入（1/3）	低于当地最低工资标准下折合的年收入
工作稳定性（1/3）	合同签订（1/6）	没有签订合同或者自雇
	工作经验（1/6）	当前工作经验不满 3 年（27 周岁及以上）或者当前工作经验不满 1 年（18—26 周岁）
工作条件（1/3）	养老保险（1/6）	没有缴纳城镇或农村养老保险，其中职工没有缴纳城镇职工养老保险
	工作时间（1/6）	每周工作超过 48 小时

四、中国劳动力多维就业质量指数的测算与解读

1. 数据来源与特征事实

（1）数据来源。本文微观数据来自中山大学 2018 年中国劳动力动态调查数据（CLDS）。调查样本选取 18—64 周岁在 2017 年有过工作且获得报酬的劳动者。因就业质量各指标不适用于纯务农人员，故排除纯农户。经数据清理，得到劳动者个体样本 4822 个，

其中雇员 3440 人，雇主 176 人，自雇 1226 人，分布在全国 28 个省（直辖市、自治区）。

（2）特征事实。表 2 是样本的描述性统计结果。2018 年全国非农就业劳动者平均年收入为 57656 元，每周平均工作约 48.5 个小时，平均从事某一工作的经验为 11.6 年，非正规就业率达到 5 成。

表 2 样本的描述性统计结果

变量	样本量 (个)	样本占比 (%)	收入（元）	周工时 (小时)	工作经验 (年)	非正规率 (%)
全国	4822	100	57656	48.5	11.6	51.2
劳动者性质						
雇员	3413	70.9	54902	47.3	10.8	31.1
自雇	1233	25.4	48051	51.3	13.6	—
雇主	176	3.7	178354	52.8	10.9	—
学历						
初中及以下	2475	51.3	41415	51.4	11.0	71.8
高中、职中及大专	1635	34.0	63551	47.2	11.9	37.8
本科及以上	712	14.8	100575	41.4	10.2	10.4
年龄组						
18—29 岁	729	15.1	59533	48.3	4.0	40.9
30—44 岁	1951	40.5	64686	48.4	9.4	46.1
45—64 岁	2142	44.4	50615	48.7	16.0	59.4
流动性质						
本地人口	3985	82.6	54969	47.9	12.0	52.8
流动人口	837	17.4	70450	51.8	9.4	43.8

注：收入是指因工作而产生的报酬，雇员是工资，雇主是经营收入，对于自雇是工作或经营收入，基于国际劳工组织 2002 年关于非正规就业的定义，同时考虑数据有限性，将雇员且无合同、自雇者视为非正规就业，将雇员且有合同、雇主视为正规就业^[25]；依据 CLDS 对流动人口的定义，户口所在地在本乡镇街道以外的人口都是流动人口，但不包括市区内人户分离的人口。

从劳动者性质来看，相较于雇员和雇主，自雇群体的收入偏低，年收入比雇员少 6851 元，周工时却多 4 小时。自雇群体大多从事个体商户、摊贩等临时性工种，可替代性强，流动性大，劳动需求量波动大。这些不确定性传导到市场，表现为对临时性工种的报酬偏低、对工作经验的报酬增值也低。自雇群体虽然工作经验比雇工多，但经验没有转化为收入。在雇员层面，非正规就业率高达 31.1%，三成的受雇劳动者没有与单位签订劳动合同，劳动权益无法得到保障。

从人力资本来看，教育水平和年龄是人力资本的两大构成。劳动力市场对教育的回报非常高，本科及以上学历在就业质量的各方面都大幅优于中专、高中学历和初中及以下学历。本科及以上学历的年收入是初中及以下的 2.5 倍、高中的 1.6 倍。在工作时间上，本科及以上学历比初中及以下少 10 小时、比高中少 6 小时。本科及以上学历劳动者大多实现了正规就业，仅有 10.4%进入到非正规就业市场。而形成鲜明对比的是，初中及以下学历的非正规就业率高达 71.8%，高中学历的非正规就业率也达到 37.8%。低学历劳动者在就业市场上面临更大压力，工时长、收入低、稳定性差。在年龄方面，中青年组（30—44 岁）收入最高，青年组（18—29 岁）收入次之，中老年组（45—64 岁）收入最低。中青年组是职业生涯的成熟期，收入高符合通常认知。在正规就业中，工资与年资（工作经验）呈正相关，年资

越高、职级越高、收入越高，即便随年龄增长，工作能力、体力略有下降，收入增速也会放缓而不会下降。但在非正规就业中，收入更多地与体力劳动付出相关而与年资无关。当劳动能力下降时，收入也会随之下降。中国存在大量的非正规就业劳动群体，当这些群体逐渐从中青年转向中老年阶段就会面临收入下降甚至退出劳动力市场的风险。这是中老年组（45—64 岁）收入低的原因。

从流动性质来看，本地人口收入要远低于流动人口，两者相差 15481 元。工作时间较流动人口少 2.6 小时。流动人口需要承担额外的住房、饮食交通等日常开销，以及异地医疗、子女借读、回乡探亲等各项支出。在同等情况下，流动人口对收入的需求更大，需用更长的劳动时间来获得收入。流动人口每周 51.8 小时工作时间意味着在每周 5 个工作日情况下，每天工作超过 10 小时，工作压力较大。

由此得出以下特征事实：①自雇群体的就业质量普遍低于雇员群体，个体经营、自主就业等灵活就业群体的就业压力较大。雇员的非正规就业率较高，劳动力市场合规性有待提高。②教育是影响就业质量的最大因素，高学历劳动者在收入、工作时长、正规性这三项就业指标方面均大幅度优于低学历者。③非正规就业占比较高，使劳动者在年长后面临收入下降甚至失业的风险。工作经验得不到积累，不能在劳动力市场上得到合理回报。

2. 多维就业质量测算结果

2018 年中国劳动力多维就业质量指数 M 为 0.28，表明全国劳动者整体的就业剥夺程度为 28%（见表 3）。进一步将该指数分解为就业剥夺发生率（ H ）以及平均剥夺程度（ A ）。 $H=56\%$ ， $A=51\%$ ，表明有 56% 的劳动者属于多维就业剥夺，被剥夺者的平均剥夺程度为 51%，即平均有一半以上的指标是被剥夺的。轻度就业剥夺率为 21%（ $k=1/6$ ），即仅有一个单一指标发生剥夺的概率为 21%；深度剥夺发生的概率为 16%，即 2/3 及以上指标都被剥夺的劳动者的比例为 16%。地区间就业剥夺发生率存在较大差异，就业剥夺发生率西部地区最高，中部地区其次，东部地区最低。东部地区经济发展水平较高，企业规模较大，经营能力强，优质的岗位也更多。为了追求更高的收入，中部、西部地区人力资本更高的人群流动到了东部地区获得了更好的工作。因此，经济发展水平和人口流动是东部地区就业质量较高的原因。

表 3 中国劳动力多维就业质量指数					
地区	多维就业质量 指数 M	就业剥夺发生率 H (%)	平均剥夺程度 A (%)	轻度 ($k=1/6$) (%)	深度 ($k=2/3$) (%)
全国	0.28	56	51	21	16
东部	0.27	53	51	21	15
中部	0.30	60	50	18	17
西部	0.32	62	52	21	18

从单项指标来看，是否签订劳动合同、是否缴纳养老保险以及超时工作是主要的剥夺指标，剥夺率超过了四成（见表 4）。东部地区的就业剥夺情况略好于中部、西部地区，五项指标中，东部地区在收入、合同、工作经验、养老保险这四项指标上的剥夺率都是最低的。而西部地区有三项指标剥夺率是最高的，其中合同指标剥夺率 57.3%，工作时间剥夺率为

50%，这反映出受制于经济发展的原因，西部地区的非正规就业比例较高，签订劳动合同的比例低，加班现象比较多，超时工作现象较为严重。而合同对就业剥夺的贡献率最高（见表5），其次是养老保险、工作时间。因此，工作条件和工作稳定性是就业剥夺的主要维度，贡献率分别为45.6%和36.5%。

3. 就业质量指数的分解

劳动者特征不同，其就业质量也不同。本文从劳动者性质、就业性质、受教育程度、年龄、流动性质这五个方面对多维就业

质量指数进行分解，结果如表6所示。从劳动者性质来看，雇员和自雇的就业剥夺率均在四成以上。自雇的收入、工作时间的剥夺率都比雇员要高，收入剥夺率超出10.4个百分点，工作时间剥夺率超出19个百分点，表明自雇群体普遍存在超时工作的现象且超时工作并没有带来收入提升。在养老保障方面，两者剥夺率都在40%以上，这说明非正规受雇就业较为普遍，劳动力市场尚不完善，劳动者缺乏应有的制度保障。从就业性质看，正规就业的就业质量显著优于非正规就业，正规就业者的收入、工作经验、养老保险、工作时间剥夺率都要更低。教育程度越低，就业质量就越差，初中及以下劳动者就业剥夺率近8成。中老年群体的合同指标剥夺率较高，意味着这部分群体面临更高的就业风险，工作的稳定性得不到保障。本地人口的劳动就业剥夺率高于流动人口，这可能是样本中包含了大量的人口流出地的本地人口，这部分群体的人力资本存量较低，导致其就业质量也较低。

4. 指数解读与政策启发

多维贫困剥夺率56%，平均剥夺程度51%，说明我国整体就业质量不高。合同、工作时间、养老保险是主要的剥夺指标，劳动力市场的合规性是影响就业质量的重要因素，应完善劳动力市场的法律法规，提高用工市场的合规性。就业质量在地区间存在差异，西部、中部地区低于东部地区。政府应关注西部地区就业问题，给西部地区劳动者提供更多就业扶持和引导。城市正规部门无法吸纳所有农村剩余劳动力，相当一部分劳动者只能进入非正规就业部门，但自雇群体、非正规就业群体在就业质量的各个方面都明显低于雇工群体、正规就业群体，说明目前灵活就业、自主创业的难度依旧较大。这部分群体中包括了大量农村低技能劳动者，其生存、就业压力较大，对这部分群体的就业帮扶决定了社会整体就业质量的厚实度。政府针对灵活就业、自主创业、流动摊贩、个体商户等群体，应努力营造良好的市场环境，提供包括金融（信贷支持）、税收（商户税收减免）、社会保障（社保异地统筹）、

表4 各单项指标未删失剥夺率 %

指标	收入	工作稳定性		工作条件	
		合同	工作经验	养老保险	工作时间
全国	15.2	47.6	22.7	44.4	45.1
东部	13.5	43.5	23.2	43.9	44.8
中部	17.0	51.7	23.7	45.7	42.0
西部	18.9	57.3	19.8	45.1	50.0

表5 各指标及维度的剥夺贡献率 %

地区	东部	中部	西部	全国
指标贡献率				
劳动收入	16.8	19.0	20.0	17.9
合同	24.8	26.0	26.9	25.5
工作经验	11.3	11.7	9.5	11.0
养老保险	24.9	23.2	21.3	23.8
工作时间	22.3	20.0	22.3	21.8
维度贡献率				
劳动收入	16.8	19.0	20.0	17.9
工作稳定性	36.1	37.7	36.4	36.5
工作条件	47.1	43.2	43.5	45.6

表 6 多维就业质量指数的分解

劳动者特征	综合指数			指标剥夺率 (%)				
	多维就业 质量指数 <i>M</i> (%)	就业剥夺 发生率 <i>H</i> (%)	平均剥夺 程度 <i>A</i> (%)	收入	合同	工作经验	养老保险	工作时间
全国	0.28	55.8	50.6	15.2	47.6	22.7	44.4	45.13
劳动者性质								
雇员	0.24	46.5	51.6	12.9	31.1	23.4	46.0	39.6
雇主	0.12	31.8	36.8	2.2	0	16.5	35.8	57.4
自雇	0.42	84.8	49.8	23.3	100	22.6	41.5	58.6
就业性质								
正规	0.10	23.4	41.9	7.5	0	19.1	24.0	31.0
非正规	0.46	86.6	52.9	22.5	1.0	26.2	64.0	59.0
受教育程度								
初中及以下	0.40	76.1	52.0	22.1	68.2	27.0	58.4	57.8
高中、职中及大专	0.21	43.7	48.0	10.0	33.7	21.0	37.1	37.9
本科及以上	0.06	13.1	42.0	3.5	7.8	11.6	12.8	17.7
年龄								
青年组 (18—29 岁)	0.27	52.4	51.3	12.8	37.3	28.4	49.8	41.4
中青年组 (30—44 岁)	0.25	50.5	49.3	10.5	41.7	24.8	41.0	44.0
中老年组 (45—64 岁)	0.32	61.7	51.4	20.2	56.4	18.8	45.8	47.3
流动性质								
本地人口	0.29	56.9	51.0	16.3	49.3	22.2	44.9	44.9
流动人口	0.29	50.7	57.2	10.0	39.4	25.1	42.2	46.4

法务（农民工工资追索）、就业信息等诸多方面的支持。

5. 多维就业质量指数的稳健性检验：不同门槛、不同权重

在多维就业质量指数测算中，剥夺门槛值、指标权重的设定存在一定主观性。如果改变门槛值和权重，剥夺水平若大相径庭，则说明结论缺乏稳健性。相反，如果改变门槛和权重，不同人群的剥夺水平只是绝对值上有变化而相对排序没有变化，则说明结论具有稳健性。借鉴多维贫困理论关于指数稳健性的测算方法，采用斯皮尔曼相关系数（Spearman）、肯德尔 b 型相关系数（Kendall-tau-b）进行衡量^[26-27]。斯皮尔曼相关系数以及肯德尔 b 型相关系数都是用来衡量两个序列排序相关性的相关系数，系数越高说明两个序列排序的相关性越强，结论越稳健。斯皮尔曼系数大于 0.8 说明相关性很强，肯德尔 b 型相关系数大于 0.3 且在 0.05 的显著性水平上显著，说明相关性很强。

（1）调整剥夺门槛值。将剥夺值总得分 $k=1/3$ 作为对照组。然后改变剥夺门槛值 k ，分别计算在不同 k 值设定下，多维就业质量指数 M 的斯皮尔曼相关系数、肯德尔 b 型相关系数，结果见表 7。通过变换不同 k ，斯皮尔曼相关系数均在 0.8 以上，相关程度超过 80%，肯德尔 b 型相关系数在 5% 的显著性水平上显著，拒绝了相关系数为 0 的原假设，表明两序列具有相关性。

表 7 不同门槛值下就业质量指数的相关性		
<i>k</i> 值	相关系数	
$k=1/6$	Spearman	0.99
	Kendall-tau-b	0.98
$k=3/6$	Spearman	0.95
	Kendall-tau-b	0.89
$k=4/6$	Spearman	0.83
	Kendall-tau-b	0.7
$k=5/6$	Spearman	0.80
	Kendall-tau-b	0.67

(2) 调整不同维度的权重。W1 的权重设置为 1/3、1/3、1/3 是默认权重，W2 为 1/2、1/4、1/4，W3 为 1/4、1/2、1/4，W4 为 1/2、1/4、1/4。调整权重后，W1 和其他权重计算的就业质量指数的斯皮尔曼相关系数在 0.9 以上，肯德尔 b 型相关系数在 5% 的显著性水平上显著，说明计算的结果具有稳健性。

表 8 不同权重下的多维就业质量指数相关性

权重		W1 (1/3、1/3、1/3)	W2 (1/2、1/4、1/4)	W3 (1/4、1/2、1/4)
W2	Spearman	0.93		
	Kendall-tau-b	0.83		
W3	Spearman	0.95	0.83	
	Kendall-tau-b	0.87	0.71	
W4	Spearman	0.97	0.87	0.93
	Kendall-tau-b	0.90	0.73	0.83

五、多维就业质量的影响因素

由上面多维就业质量的测算推测，户籍性质以及教育水平可能是影响就业质量的主要因素。首先，城乡二元分割导致劳动力市场存在就业歧视，市场更加偏向拥有城市户口的劳动者^[27]。随着市场化改革的深入，农村和城市的就业分割有所弱化，但城乡间经济发展水平的差异，直接影响城乡家庭经济条件的形成，间接影响着教育和人力资本投资。城市家庭的社会资本高于农村家庭，有助于城市劳动者优先获得就业岗位。我国目前还未实现社会保障的城乡统筹，户籍制度上附着了居民的社会保障、义务教育等公共服务，相比于城市户籍人口，农村居民受制于社会保障异地化、义务教育不便利，其就业存在不稳定性，而企业偏向雇佣稳定性高的城市户籍劳动者。其次，教育水平对就业质量具有较大影响。城市大部分正规就业主要面向本科及以上学历及以上人群，教育水平越高，就业质量越高。而大部分农村外出劳动力学历不高，很难进入正规就业市场。

本文运用 logit 模型及 OLS 模型分析影响劳动者就业质量的因素。被解释变量为多维就业剥夺得分以及是否多维就业剥夺。多维就业剥夺得分是基于上面构建的指标体系计算得出，取值范围 [0，1]，分值越高，剥夺程度越深，就业质量越差。是否多维就业剥夺是 0—1 变量，等于 1 时表示被剥夺，等于 0 时表示没有被剥夺。解释变量包括户籍、受教育水平。控制变量包括企业性质、性别、年龄、婚姻、健康程度、省份。表 9 是变量的描述性统计结果，56% 的劳动者处于多维就业剥夺状态，劳动者平均就业剥夺得分为 0.32，城市户籍占比为 28%，初中及以下学历占到了 51%，可见教育程度不高。

由于作为解释变量的户籍和受教育水平是 0—1 虚拟变量，在 logit 模型中除了汇报系数以外，也给出了几率比（odds ratio）。回归结果如表 10 所示，户籍对多维就业质量有显著影响，城市户籍的劳动者就业剥夺的可能性是农村户籍的 54%，农村劳动者就业剥夺的概率更高，虽然劳动力市场就业分割程度减弱，但依旧存在一定程度上的就业歧视。这一发现与章莉、李实等的研究结论^[27] 相近。在教育程度方面，以初中为基组，高中的就业剥夺可能

表 9 变量的描述性统计结果

变量	定义	均值	标准差
被解释变量			
是否多维就业剥夺	1=被剥夺, 0=没有被剥夺	0.56	0.50
多维就业剥夺得分	取值范围 [0, 1], 得分越高, 剥夺程度越严重	0.32	0.26
解释变量			
户籍	1=城市户籍, 0=农村户籍	0.28	0.45
初中及以下	1=初中及以下, 0=其他	0.51	0.50
高中、职中及大专	1=高中、职中及大专, 0=其他	0.34	0.47
本科及以上	1=本科及以上, 0=其他	0.15	0.35
控制变量			
政府、国企	1=国企, 0=非国企	0.28	0.45
民企	1=民企, 0=非民企	0.50	0.50
外企	1=外企, 0=非外企	0.03	0.16
灵活就业	1=灵活就业, 0=非灵活	0.18	0.38
性别	1=男, 0=女	0.58	0.49
年龄	岁	41.90	10.60
婚姻	1=是, 0=否	0.15	0.35
健康水平	1=最不健康, 2=健康, 3=一般, 4=比较健康, 5=非常健康	3.80	0.84

表 10 logit 模型及 OLS 模型回归结果

变量	logit 模型		OLS 模型
	是否多维就业剥夺 (1=是, 0=否)		多维就业剥夺得分
	几率比	系数	系数
户籍	0.543 *** (0.0476)	-0.611 *** (0.0877)	-0.0709 *** (0.0079)
中职、高中及大专	0.383 *** (0.0308)	-0.959 *** (0.0803)	-0.113 *** (0.0076)
本科及以上	0.104 *** (0.0149)	-2.267 *** (0.1440)	-0.209 *** (0.0112)
健康	0.890 *** (0.0399)	-0.116 *** (0.0448)	-0.015 *** (0.0038)
政府、国企	0.284 *** (0.0249)	-1.257 *** (0.0875)	-0.124 *** (0.0079)
外企	0.232 *** (0.0546)	-1.459 *** (0.2350)	-0.138 *** (0.0188)
灵活就业	2.280 *** (0.2680)	0.824 *** (0.1170)	0.058 *** (0.0086)
性别	0.875 * (0.0633)	-0.133 * (0.0724)	-0.046 *** (0.0062)
年龄	0.818 *** (0.0251)	-0.201 *** (0.0306)	-0.022 *** (0.0025)
年龄平方	1.002 *** (0.0004)	0.002 *** (0.0004)	0.000 *** (2.88e-05)
婚姻	1.073 (0.1580)	0.0707 (0.1470)	0.013 (0.0123)
省份固定效应	控制	控制	控制
观察值	4821	4821	4821

注：括号中为稳健标准误；*** $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$ 。

性是基组的 38%，本科的就业剥夺可能性是基组的 10%，由此看出，教育程度越高，就业剥夺率越低，就业质量越高。不同企业类型之间，就业质量存在着的明显差异，以民企为基组，国企、外企就业剥夺的概率更低，而灵活就业的剥夺概率要比基组高，民企、灵活就业虽然解决了绝大多人的就业，但就业质量相对较低。控制变量（健康、性别、年龄、婚姻）除了婚姻变量一项，其他系数都显著，说明健康程度越高，就业质量越高；男性比女性就业质量更高；年龄与就业质量存在倒“U”型关系，就业质量随着年龄的提高而增加，随后到达拐点，再随着年龄的增长而下降，这与个人人力资本随时间的变化趋势相符合。从多维就业剥夺得分来看，相比于是否多维就业剥夺（0—1 变量），剥夺得分可以捕捉到那些存在部分剥夺，但是没被认为是多维剥夺状态的个体。结果显示，采用多维就业剥夺得分作为因变量，结论没有明显变化。

表 11 将被解释变量替换为多维就业质量的 5 个指标（劳动收入、合同签订、工作经验、养老保险以及工作时间）。除了工作经验外，城市户籍人口均能显著降低其他指标的剥夺率。受教育程度也对 5 个指标有显著影响，教育水平越高，指标的就业剥夺率越低。相比于民营企业（基组），外企、政府和国企在合同签订、养老保险以及工作时间上的剥夺率都更低，说明民营企业相比于其他类型企业在劳动合规性上更加欠缺，这可能是因为民企很多是

表 11 各单项指标的 logit 模型

变量	劳动收入	合同签订	工作经验	养老保险	工作时间
户籍	-0.332 *** (0.126)	-0.649 *** (0.099)	-0.045 -0.101	-0.921 *** (0.088)	-0.381 *** (0.082)
高中、中职	-0.775 *** (0.117)	-0.710 *** (0.087)	-0.353 *** -0.090	-0.689 *** (0.079)	-0.582 *** (0.075)
大专、本科及以上	-1.753 *** (0.240)	-1.953 *** (0.170)	-1.033 *** -0.158	-1.948 *** (0.140)	-1.273 *** (0.127)
健康	-0.244 *** (0.053)	-0.054 (0.049)	-0.050 -0.046	0.029 (0.040)	-0.073 * (0.040)
政府、国企	-0.059 (0.129)	-1.701 *** (0.103)	-0.609 *** -0.109	-0.748 *** (0.085)	-0.912 *** (0.083)
外企	-0.645 (0.409)	-2.160 *** (0.342)	-0.32 -0.217	-1.485 *** (0.250)	-0.439 ** (0.189)
灵活	0.633 *** (0.110)	2.863 *** (0.190)	0.061 -0.095	-0.575 *** (0.090)	-0.344 *** (0.087)
性别	-1.156 *** (0.093)	-0.190 ** (0.078)	-0.426 *** -0.073	-0.009 (0.067)	0.385 *** (0.065)
年龄	-0.196 *** (0.034)	-0.109 *** (0.032)	-0.097 *** -0.030	-0.164 *** (0.027)	-0.041 (0.026)
年龄平方	0.002 *** (0.000)	0.001 *** (0.000)	0.000 ** -0.000	0.001 *** (0.000)	0.000 (0.000)
结婚	-0.439 ** (0.192)	0.111 (0.156)	0.363 ** -0.156	-0.219 (0.135)	0.251 * (0.133)
省份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	3.335 *** (0.801)	1.723 ** (0.728)	1.938 *** -0.649	4.171 *** (0.599)	0.610 (0.589)
观察值	4807	4821	4821	4821	4821

注：括号中为稳健标准误；*** $p<0.01$ ，** $p<0.05$ ，* $p<0.1$ 。

小微企业,处于成本利润的考虑,加上劳动法规的不完善性,导致了其在合同签订、养老保险指标上剥夺率较高。健康水平只对收入指标、工作时间有影响而对其他没有影响,健康水平决定了可以从事工作的强度,健康水平越高,工作质量就越高,收入就越高。但是合同签订、工作经验以及养老保险这些指标可能更加看重个体的教育水平。比如一旦签订了劳动合同,那么收入水平、养老保险以及工作经验就相对固定,因此对健康水平的反应并不敏感。

六、结论及政策建议

本文基于 AF 双栏法,构建了劳动力多维就业质量指标体系。从劳动收入、合同签订、工作经验、养老保险缴纳、工作时间 5 个方面,衡量了中国劳动力的就业质量情况。研究发现中国劳动力整体就业质量不高,超过一半的劳动者处于多维就业剥夺状态。不签订劳动合同、不缴纳社保、超时工作是就业剥夺的主要表现。就业质量存在区域差异,东部地区就业质量较高,西部地区最低。户籍、教育水平是影响就业质量的主要因素。城市户籍的就业质量更高;劳动力市场对教育的回报最大,高学历者的就业质量大幅优于低学历者;农村低技能劳动者就业质量偏低,承受着一定程度的失业风险。

因此,第一,政府应优先关注农村低技能劳动者就业问题。这部分群体多数从事非正规就业,在经济下行、疫情常态化以及不确定性增加的背景下,他们的就业更易受到冲击且承受风险能力较低。应拓宽就业、再就业渠道,为农村低技能劳动者提供就业信息,引导就业,尽量减少失业。第二,针对灵活就业、自主创业等群体,政府应努力营造良好的市场环境,提供金融、税收、社会保障等多方面的支持,扶持这部分群体自主就业。第三,政府应进一步完善劳动与社会保障制度,提高企业合规性,规范企业的用工形式。第四,政府应降低城市落户门槛,推进城乡公共服务一体化,提高农村人口的受教育水平。第五,构建丰富的职业培训和职业认证规划,促使劳动者形成职业生涯规划,以提升其就业的稳定性,进而实现整个社会的包容性增长。

参考文献:

- [1] 李实. 共同富裕的目标和实现路径选择 [J]. 经济研究, 2021 (11): 4-13.
- [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] 李实. 当前我国农民工的经济状况研究 [J]. 中国人力资源开发, 2014 (11): 6-9.
- [4] 章莉, 李实, WILLIAM A D, 等. 中国劳动力市场上工资收入的户籍歧视 [J]. 管理世界, 2014 (11): 35-46.
- [5] 王静, 王欣. 进城农民工超时工作的成因与特征研究 [J]. 统计研究, 2013 (10): 111-112.
- [6] FERREIRA F, LEITE P G, RAVALLION M. Poverty reduction without economic growth? [J]. Journal of Development Economics, 2007, 93 (1): 20-36.
- [7] STEFANO FARNÉ, CARLOS ANDRÉS VERGARA. Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-11 [J]. International Labour Review, 2015, 154 (2): 253-269.
- [8] OECD. Tackling vulnerability in the informal economy [R], 2019.
- [9] FILHO W L, AZUL A M, BRANDLI L, et al. Decent work and economic growth [M]. Cham: Springer International Publishing, 2020: 896-898.
- [10] International Labour Organization. The measurement of decent work [R], 2008.

- [11] OECD. OECD employment outlook 2015 [R], 2015.
- [12] PIASNA A, BURCHELL B, SEHNBRUCH K. Job quality in European employment policy: one step forward, two steps back? [J]. Transfer: European Review of Labour and Research, 2019, 25 (2): 165-180.
- [13] LESCHKE J, WATT A. Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index [J]. Social Indicators Research, 2014, 118 (1): 1-31.
- [14] BUSSO M, CRISTIA J, HINCAPIÉ D, et al. Learning better: public policy for skills development [R]. Inter-American Development Bank, 2017.
- [15] SEHNBRUCH K, GONZALEZ P, APABLAZA M, et al. The quality of employment (QoE) in nine Latin American countries: a multidimensional perspective [J]. World Development, 2020, 127 (104738).
- [16] GONZALEZ P, SEHNBRUCH K, APABLAZA M, et al. A multidimensional approach to measuring quality of employment (QoE) deprivation in six central american countries [J]. Social Indicators Research, 2021, 158 (1): 107-141.
- [17] 刘涛, 王德政. 教育水平、工作经验与流动人口就业质量 [J]. 人口研究, 2021 (4): 85-99.
- [18] 任义科, 王林, 杜海峰. 人力资本、社会资本对农民工就业质量的影响——基于性别视角的分析 [J]. 经济经纬, 2015 (2): 25-30.
- [19] 谢勇. 基于就业主体视角的农民工就业质量的影响因素研究——以南京市为例 [J]. 财贸研究, 2009 (5): 34-38.
- [20] ALKIRE S, FOSTER J. Counting and multidimensional poverty measurement [J]. Journal of Public Economics, 2011, 95 (7): 476-487.
- [21] SEN A. Equality of what? [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1980: 212-253.
- [22] 宁光杰. 中国最低工资标准制定和调整依据的实证分析 [J]. 中国人口科学, 2011 (1): 26-34.
- [23] 何文炯, 王中汉. 非稳定就业者能够进入中等收入群体吗? ——基于 CFPS 数据的分析 [J]. 西北大学学报 (哲学社会科学版), 2022 (2): 52-64.
- [24] ALKIRE S, FANG Y. Dynamics of multidimensional poverty and uni-dimensional income poverty: an evidence of stability analysis from China [J]. Social Indicators Research, 2019, 142 (1): 25-64.
- [25] HUSSMANN S R. Defining and measuring information employment [R]. ILO Geneva, 2004.
- [26] ALKIRE S, EMMA S M. Measuring acute poverty in the developing world: robustness and scope of the multidimensional poverty index [J]. World Development, 2014 (59): 251-274.
- [27] 章莉, 吴彬彬, 李实, 等. 部门进入的户籍壁垒对收入户籍歧视的影响——基于微观模拟方法的收入差距分解 [J]. 中国农村经济, 2016 (2): 36-51.

Research on the Multidimensional Employment Quality of China

LV Daqi, ZHOU Li

(College of Economics and Management, Nanjing Agricultural University,
Nanjing 210000, China)

Abstract: Employment quality is a comprehensive reflection of the employment status of workers, and improving the quality of employment is an important means to achieve common prosperity. Based on CLDS 2018 microdata, this paper adopts the AF double-column method to construct a multidimensional employment quality indicator system of Chinese labor force from three dimensions: labor income, job stability, and working conditions. The results show that the employment quality of Chinese labor force is not high, with 56% of the labor

force suffering from multidimensional employment deprivation, and the average degree of deprivation was 51%. There are significant differences among regions. The quality of employment is higher in the eastern region, followed by the central region and the western region having the lowest. The deprivation rate of the three indicators of not signing labor contract, not signing labor security and overtime work were all over 40%, which were the main manifestation of employment deprivation. The stability of workers' employment and the degree of employment security are not high. It is difficult for informal employment workers to accumulate work experience and form a career. The labor market doesn't pay much for work experience. Household registration and education level are important factors affecting the quality of multi-dimensional employment. The lower the rural household registration and education level, the higher the possibility of multi-dimensional employment deprivation. The employment quality of highly-educated workers is significantly better than that of middle- and low-educated workers. Rural low-skilled laborers are in a disadvantaged position. The construction of the multi-dimensional employment quality index provides a micro-perspective of China's labor market, providing information support for the government to improve the quality of employment, and regulate the labor market.

Keywords: employment quality; multidimensional employment deprivation; AF double-column method

[责任编辑 武 玉]