

建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法*

刘素华

(河北师范大学 商学院, 河北 石家庄 050091)

摘要: 就业质量是就业过程中劳动者与生产资料相结合并取得报酬或收入的具体状况的优劣程度。对就业质量进行客观评价并不断提升就业质量是当前就业领域一项突出而紧迫的任务。本文认为, 建立我国就业质量量化评价体系包括三项重要内容: 设计就业质量评价指标体系、设计就业质量评价标准、制定就业质量评分表。依据评价指标体系、评价标准和评分表, 就可以对就业质量进行规范的评价测量。

关键词: 就业质量; 量化评价体系; 步骤与方法

中图分类号: F241.4 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2005)06-0034-05

The Step and Method to Establishing the Quantitative Evaluation System on Employment Quality in China

LIU Sirhua

(College of Business, Hebei Normal University, Shijiazhuang, Hebei 050091 China)

Abstract: The employment quality is the concrete status of the payment or income, after combining the labor and productivity. It's urgent to evaluate objectively and improving the employment quality. This paper argues that, establishing the quantitative evaluation system includes three main contents: designing the evaluating indices system and the evaluating standard, and formulating the score table for evaluation. The employment quality can be evaluated based on the indices, standard and score table.

Keywords: employment quality; quantitative evaluation system; step and method

就业质量是就业活动不可或缺的重要组成部分, 它是在整个就业过程中劳动者与生产资料相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。就业质量的高低, 直接制约着就业数量的扩大, 影响就业工作的全局, 事关国家社会稳定的大局。因此, 对就业质量进行客观评价并不断提升就业质量是当前就业领域一项突出而紧迫的任务。

怎样对就业质量进行客观的评价? 这就需以国际劳工组织关于“体面劳动”的内容和评价指标体系为重要依据, 以我国现行的劳动法律、法规、政策为指导, 立足于我国现阶段的经济发

收稿日期: 2005-04-07

* 本文为河北师大2004年社科基金项目。

作者简介: 刘素华(1963-), 女, 山东城武人, 河北师范大学商学院副教授, 主要研究方向为就业问题。

展水平和就业工作实际，建立一套适合于我国国情的就业质量量化评价体系。设计就业质量评价指标体系、设计评价标准、设计评分表是建立量化评价体系中的三项重要工作。

一、设计就业质量评价指标体系

设计就业质量评价指标体系就是确定评价要素。科学地确定评价要素，是准确评价就业质量的前提。在研究评价要素时，应考虑以下一些问题：

(一) 以就业质量的内容为确定评价要素的最基本依据

评价指标体系应尽可能全面、科学地反映就业质量的内容。就业质量的主要内容，如社会保障、劳动关系、工作环境、聘用条件等，就是就业质量评价指标体系的基本因素。

(二) 突出主要矛盾

突出主要矛盾体现在两方面：在要素的选择上，就业质量的内容涉及非常广泛，我们不可能也不必要把涉及到的所有要素全部纳入到评价指标体系中。应当抓住当前我国就业质量方面存在的主要矛盾，以重点问题的解决来带动整个就业质量的全面提升；在权重分配上，应根据各个要素在就业质量中的重要程度的不同，分别赋予不同的权重。比如，当前不签劳动合同、拖欠工资是影响就业质量的突出问题。因此，劳动合同签约率、劳动报酬的比重相应地就较大。

(三) 简单易行、便于操作

就业质量量化评价体系是具体部门用来实际应用的。因此，应该具有较强的可操作性，容易掌握、方便实施。如果无法应用，设计得再完备，也没有任何意义。评价要素还要便于统计和测量。如，强迫劳动和童工劳动是反映工作性质的基本要素，但因为这两种性质的劳动都是非法的、隐蔽的，所以统计起来非常困难，目前还没有一个可行的方法来进行统计。因此，强迫劳动和童工劳动的指标可暂不列入评价指标体系。

根据以上原则，设计出就业质量评价指标体系。包括：

1. 聘用条件（权重为 23%）。它又分为工作时间（权重 5%）、劳动报酬（权重 10%）、工作稳定性（权重 4%）、职工培训（权重 4%）四个要素。

2. 工作环境（权重 24%）。它分为物理环境（权重 10%）、安全环境（权重 10%）、心理环境（权重 4%）三个要素。

3. 劳动关系（权重 30%）。它又分为劳动合同（权重 10%）、民主管理（权重 5%）、工会组织（权重 6%）、平等协商和集体合同（权重 5%）、社会对话（权重 4%）五个要素。

4. 社会保障（权重 23%）。它分为养老保险（权重 5%）、医疗保险（权重 5%）、工伤保险（权重 5%）、失业保险（权重 4%）、生育保险（权重 4%）五个要素。

二、设计就业质量评价标准

设计评价标准就是为每一个评价要素规定统一的衡量标准。这种衡量标准就如同一把尺子，可以量出某个地区、行业或企业在相应要素上得分的量值，并进而得出就业质量整体的总量值（即各要素得分之和）^[1]。具体做法是：

1. 把就业质量评价指标体系的每个评价要素划分为 3~ 5 个等级，对每一等级作出标准性说明；

2. 确定总分值，然后根据每个评价要素在总体系中的重要程度（权重）所对应的分值，赋予各层次相应的分数，从而制定出评价标准（见表 1）。

表1 就业质量要素评价标准

要素	等级	得分
1. 工作时间 指劳动者在一昼夜或一周之内从事本职工作的时间。	(1) 劳动者平均每周工作时间不超过40小时 (2) 劳动者平均每周工作时间介于41-49小时 (3) 劳动者平均每周工作时间50小时以上	50分 30分 20分
2. 劳动报酬 劳动报酬包括工资、奖金和福利。为计算方便,我们把总收入作为衡量标准,在此基础上,可根据奖金和福利情况酌情加减分。	(1) 单位(地区、行业、企业)职工平均工资高于当地平均工资,并能按时足额发放 (2) 单位(地区、行业、企业)职工平均工资介于当地平均工资与最低工资之间,并能按时足额发放 (3) 单位(地区、行业、企业)职工平均工资低于当地最低工资标准,但能按时发放 (4) 不能按时发放及拖欠工资的 (5) 拖欠工资1年以上的	100分 70分 40分 20分 0分
3. 工作稳定性 工作稳定性反映劳动者能否获得用人单位连续、稳定的雇用。	(1) 签3年以上(含无固定期限)劳动合同者达职工总数60%以上 (2) 签1-3年劳动合同者达职工总数60%以上 (3) 签1年以下劳动合同者占职工总数60%以上,或随意解雇员工的	40分 25分 25分
4. 职工培训 指员工是否能获得知识和技能的培训。	(1) 有人员培训规划,能为60%以上员工提供培训机会 (2) 有培训规划,但只有少数骨干员工能够得到培训 (3) 没有培训规划,员工几乎享受不到培训	40分 25分 10分
5. 物理环境(含劳动保护) 指温度、湿度、照明度、噪音、震动、异味、粉尘、污染、污秽、高空、野外等环境状况,以及环境对人体的危害程度和劳动保护状况。	(1) 环境不会对人体健康造成任何危害和威胁 (2) 环境可能对人体健康构成一定威胁,但危害程度较低或可能性较小,并有劳动保护措施的 (3) 环境对人体健康构成严重威胁或可能性较大,但有劳动保护措施的 (4) 环境对人体健康构成严重威胁或可能性较大,且没有劳动保护措施的	100分 60分 40分 0分
6. 安全环境(含安全生产) 指工作的危险性、事故频率、事故对人体的危害程度。可通过安全生产措施的投入、事故发生率及危害程度衡量。	(1) 有安全生产经费投入和措施,又未发生安全生产事故的 (2) 有安全生产经费投入和措施,但发生了一般安全生产事故的 (3) 有安全生产经费投入和措施,但发生了重大安全生产事故的 (4) 没有安全生产投入与措施,发生了一般安全生产事故的 (5) 没有安全生产投入与措施,发生了重大安全生产事故的	100分 75分 50分 20分 0分
7. 心理环境 主要指企业、职业的声望、工作的孤独感、社会认同。可通过社会调查的方式获取相应的信息。	(1) 企业或职业声望好、社会认同度高 (2) 企业或职业声望、社会认同度一般 (3) 企业或职业声望、社会认同度较差	40分 25分 15分
8. 养老保险 以某范围内职工参保率来衡量,即 $\frac{\text{参保人数}}{\text{应参保人数}} \times 100\%$ 。	(1) 参保率为100% (2) 参保率为80%以上 (3) 参保率达60%以上 (4) 参保率达40%以上 (5) 参保率低于40%	50分 40分 30分 20分 10分
9. 医疗保险 计算方法同养老保险。	(1) 参保率为100% (2) 参保率为80%以上 (3) 参保率达60%以上 (4) 参保率达40%以上 (5) 参保率低于40%	50分 40分 30分 20分 10分
10. 工伤保险。 计算方法同养老保险。	(1) 参保率为100% (2) 参保率为80%以上 (3) 参保率达60%以上 (4) 参保率达40%以上 (5) 参保率低于40%	50分 40分 30分 20分 10分

续表

要素	等级	得分
11. 失业保险 计算方法同养老保险。	(1) 参保率为 100% (2) 参保率为 80% 以上 (3) 参保率达 60% 以上 (4) 参保率达 40% 以上 (5) 参保率低于 40%	40 分 35 分 25 分 15 分 10 分
12. 生育保险 计算方法为： $\frac{\text{女职工参保人数}}{\text{女职工应参保人数}} \times 100\%$ 。	(1) 参保率为 100% (2) 参保率为 80% 以上 (3) 参保率达 60% 以上 (4) 参保率达 40% 以上 (5) 参保率低于 40%	40 分 35 分 25 分 15 分 10 分
13. 劳动合同 指用人单位与劳动者是否依法签订书面劳动合同。可通过劳动合同签订率来测量，并根据合同签订的合法性、规范性酌情增减分数。合同签订率为： $\frac{\text{签合同人数}}{\text{应签合同人数}} \times 100\%$ 。	(1) 参保率为 100% (2) 参保率为 80% 以上 (3) 参保率达 60% 以上 (4) 参保率达 40% 以上 (5) 参保率低于 40%	100 分 80 分 60 分 40 分 20 分
14. 民主管理 指劳动者能否参与有关重大决策。可通过职代会制度是否建立及充分发挥作用来衡量。	1. 已建立职代会，并定期召开会议，行使职权 2. 未建立职代会，但有其他民主管理形式 3. 没有建立任何民主管理制度	50 分 35 分 0 分
15. 工会组织 包括是否组建工会、会员覆盖率及工会能否充分发挥作用。覆盖率为： $\frac{\text{入会人数}}{\text{全部职工数}} \times 100\%$ 。	1. 加入工会职工占全部职工总数 80% ~ 100% 2. 加入工会职工占全部职工总数的 60% ~ 80% 3. 加入工会职工占全部职工总数的 40% ~ 60% 4. 加入工会职工占全部职工总数的 40% 以下	60 分 45 分 30 分 20 分
16. 平等协商和集体合同 指能否通过企业与劳动者之间的平等协商机制签订集体劳动合同，更有效地维护劳动者的就业质量。	适用于地区或行业的标准： 1. 经平等协商签集体合同职工占全部职工总数 80% ~ 100% 2. 经平等协商签集体合同职工占全部职工总数 60% ~ 80% 3. 经平等协商签集体合同职工占全部职工总数 40% ~ 60% 4. 经平等协商签集体合同职工占全部职工总数 40% 以下 对企业的标准： 1. 已经平等协商签集体合同 2. 已签集体合同，但并未经过充分的协商 3. 未建立平等协商和集体合同制度	50 分 35 分 25 分 15 分 50 分 30 分 0 分
17. 社会对话 指是否建立“三方机制”并充分发挥作用。	1. 已建立三方对话机制，并能定期召开会议，就劳动政策和企业重大问题等进行平等对话 2. 已建立三方对话机制，但不能定期召开会议，或会议内容仅限于信息沟通 3. 未建立三方对话机制	40 分 25 分 0 分

三、制定评分表

在评价要素和评分标准基础上，就可以制定出就业质量的量化评分表了（见表 2）。在评价指标体系、要素评价标准和量化评分表的基础上，我们就可以对不同地区、行业、部门的就业质量进行打分评价，进而对不同地区、行业之间的就业质量进行比较，并以此为依据为国家有关政策的制定提供参考。

表 2 就业质量评分表

地区(行业、企业)名称:									
序号	评价要素	权重与分值		等级及对应分值					累计分数
		%	分	1	2	3	4	5	
1	工作时间	5	50	50	30	20			
2	劳动报酬	10	100	100	70	40	20	0	
3	工作稳定性	4	40	25	15				
4	职工培训	4	40	25	10				
5	物理环境	10	100	100	60	40	0		
6	安全环境	10	100	100	75	50	20	0	
7	心理环境	4	40	40	25	15			
8	养老保险	5	50	50	40	30	20	10	
9	医疗保险	5	50	50	40	30	20	10	
10	工伤保险	5	50	50	40	30	20	10	
11	失业保险	4	40	40	35	25	15	10	
12	生育保险	4	40	40	35	25	15	10	
13	劳动合同	10	100	100	80	60	40	20	
14	民主管理	5	50	50	35	0			
15	工会组织	6	60	60	45	30	20		
16	平等协商和集体合同	5	50	50	30	0			
17	社会对话	4	40	25	0				
合计		100	1000						

注:用“√”表示所属等级和分值。

参考文献:

[1] 韩淑娟, 赵凤敏. 现代企业人力资源管理. 安徽人民出版社, 2000: 89.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 49 页)

人认为自己的业务学习在日常工作中只占 20% 以下; 有 24 人认为这一比例处于 20% ~ 30% 之间。这两种情况占调查总数的比重高达 85.5%。可见, 有意识地为人事干部进行系统的在职培训, 以此提升其胜任力是极其必要和紧迫的。

2. 工作投入的力度

在被调查的对象中, 大部分人并没有因为自己的胜任力不充分的突出而产生危机感, 一些人并没有打算通过长期努力工作培养该专业的胜任力。例如, 有 41.2% 的调查对象希望调动, 他们并没有对干好人事工作抱有长期的打算; 还有 33% 的调查对象对是否能够在此岗位长期干下去抱着无所谓的态度。

3. 领导重视的程度

调查发现, 被调查对象普遍认为本单位的领导还是比较重视和一般重视人事干部胜任力提高的, 分别占被调查对象总数的 53.2% 和 26.6%。此外, 还有 11.7% 的领导被认为是非常重视胜任力提高的, 只有 8.5% 的极少数领导被看作是不太重视的。

[责任编辑 崔凤垣]