

就业质量及其影响因素研究：

来自中国中小企业的证据



国福丽◆著



黑龙江大学出版社

就业质量及其影响因素研究：

来自中国中小企业的证据



国福丽◆著



01881209



黑龙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

就业质量及其影响因素研究：来自中国中小企业的
证据 / 国福丽著. -- 哈尔滨：黑龙江大学出版社, 2010.9

ISBN 978 - 7 - 81129 - 325 - 8

I. ①就… II. ①国… III. ①就业 - 研究 - 中国

IV. ①D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 178044 号

书 名	就业质量及其影响因素研究:来自中国中小企业的证据
著作责任者	国福丽 著
出 版 人	李小娟
责 任 编 辑	孟庆吉 国胜铁
出版发行	黑龙江大学出版社(哈尔滨市学府路 74 号 150080)
网 址	http://www.hljupress.com
电 子 信 箱	hljupress@163.com
电 话	(0451)86608666
经 销	新华书店
印 刷	黑龙江省教育厅印刷厂
开 本	880 × 1230 1/32
印 张	8
字 数	200 千
版 次	2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 81129 - 325 - 8
定 价	26.00 元

本书如有印装错误请与本社联系更换。

版权所有 侵权必究

目 录

导 论	1
第一章 文献综述	14
第一节 就业质量的概念	14
第二节 就业质量的结构与测量	24
第三节 就业质量的影响因素	41
第四节 现有研究的启示与不足	51
第二章 就业质量的概念界定、指数构建与问卷设计	54
第一节 就业质量概念的界定	54
第二节 个体就业质量指数的构建	56
第三节 个体就业质量问卷的设计	72
第四节 讨论与分析	83
第三章 中小企业从业人员就业质量的现状特点研究	86
第一节 就业质量问卷的施测过程	86
第二节 就业质量问卷的信效度检验	89
第三节 中小企业就业质量的发展特点	94
第四节 讨论与分析	107
第四章 就业质量的影响因素分析	117
第一节 就业质量影响因素的理论模型与研究假设	118
第二节 就业质量影响因素的实证分析	125
第三节 就业质量及其各成分的影响因素模型	145
第四节 就业质量影响因素的作用差异分析	149
第五节 讨论与分析	171

图 表 目 录

图 0-1	研究的逻辑框架图	13
图 1-1	体面的工作场所指数(DWE)构建流程	30
图 2-1	就业质量的结构	57
图 2-2	个体就业质量指数的结构	64
图 2-3	修订后的个体就业质量指数的结构	70
图 3-1	中小企业从业人员就业质量得分的分布情况	97
图 3-2	中小企业从业人员就业质量七因子的发展水平	98
图 3-3	中小企业从业人员就业质量收入保障因子中月收入水平 的分布情况	101
图 3-4	中小企业从业人员就业质量收入保障因子中福利待遇的 复选情况	101
图 3-5	中小企业从业人员就业质量技能复制保障因子中培训内 容的复选情况	102
图 4-1	桑德沃模型	119
图 4-2	就业质量影响因素的理论模型	120
图 4-3	就业质量影响因素的内部环境模型	121
图 4-4	就业质量的影响因素模型	145
图 4-5	收入保障的影响因素模型	146
图 4-6	职业保障的影响因素模型	146
图 4-7	技能复制保障的影响因素模型	147
图 4-8	就业保障的影响因素模型	147
图 4-9	劳动保障的影响因素模型	148
图 4-10	代表性保障的影响因素模型	148
图 4-11	心理保障的影响因素模型	149
图 4-12	不同性别的从业人员就业质量及其各成分的发展差异 ..	151
图 4-13	不同年龄组的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	152

图 4-14	不同教育水平的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	153
图 4-15	不同户口类型的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	154
图 4-16	不同前企业工龄的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	156
图 4-17	不同企业工龄的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	157
图 4-18	不同就业形式的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	159
图 4-19	不同职位类别的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	160
图 4-20	不同地区的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	161
图 4-21	企业所有权性质不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	164
图 4-22	企业存续年限不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	165
图 4-23	企业人员总数不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	166
图 4-24	企业年销售额不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	169
图 4-25	企业资产总额不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	171
表 1-1	体面劳动的十一个测量属性和四十个衡量指标	25
表 1-2	宏观层面的体面劳动指数的构成	28
表 1-3	体面的工作场所指数(DWE)的相关指标	31
表 1-4	微观层面的体面劳动指数的构成	33
表 1-5	工作质量的维度和指标	34
表 2-1	重要的就业质量指标	69
表 2-2	德尔菲问卷的信度分析	71

表 2-3	就业质量预试样本分布表	74
表 2-4	就业质量预试问卷的项目分析	77
表 2-5	就业质量预试问卷的 KMO 和 Bartlett 球形检验	78
表 2-6	就业质量预试问卷的因子分析	80
表 2-7	就业质量问卷的结构	82
表 3-1	就业质量调查的样本分布	88
表 3-2	就业质量问卷的同质信度	90
表 3-3	就业质量问卷的因子分析	92
表 3-4	就业质量问卷的项目分析	93
表 3-5	职业保障得分	95
表 3-6	就业质量得分	96
表 3-7	中小企业从业人员就业质量的总体发展水平	96
表 3-8	中小企业从业人员就业质量七因子发展水平的比较	98
表 3-9	中小企业就业质量收入保障因子中社会保险指标的发展 水平	99
表 3-10	中小企业就业质量收入保障因子中工资和福利指标的频 次分析	99
表 3-11	中小企业从业人员就业质量技能复制保障因子各指标的 发展特点	103
表 3-12	中小企业从业人员就业质量就业保障因子各指标的发展 水平	104
表 3-13	中小企业从业人员就业质量职业保障因子各指标的发展 水平	105
表 3-14	中小企业从业人员就业质量心理保障因子各指标的发展 水平	105
表 3-15	中小企业从业人员就业质量劳动保障因子各指标的发展 水平	106
表 3-16	中小企业从业人员就业质量代表性保障因子各指标的 发展水平	107
表 4-1	个体层面的因素与就业质量及其各成分的相关分析	125
表 4-2	组织层面的组织内部特征因素与就业质量及其各成分的	

相关分析	127
表 4-3 组织层面的组织外部特征因素与就业质量及其各成分的 相关分析	128
表 4-4 影响收入保障的相关因素的分层逐步回归模型	130
表 4-5 影响收入保障的相关因素的回归模型系数表	131
表 4-6 影响职业保障的相关因素的分层逐步回归模型	132
表 4-7 影响职业保障的相关因素的回归模型系数表	133
表 4-8 影响技能复制保障的相关因素的分层逐步回归模型	134
表 4-9 影响技能复制保障的相关因素的回归模型系数表	134
表 4-10 影响就业保障的相关因素的分层逐步回归模型	136
表 4-11 影响就业保障的相关因素的回归模型系数表	137
表 4-12 影响劳动保障的相关因素的分层逐步回归模型	138
表 4-13 影响劳动保障的相关因素的回归模型系数表	138
表 4-14 影响代表性保障的相关因素的分层逐步回归模型	140
表 4-15 影响代表性保障的相关因素的回归模型系数表	140
表 4-16 影响心理保障的相关因素的分层逐步回归模型	142
表 4-17 影响心理保障的相关因素的回归模型系数表	142
表 4-18 影响就业质量总分的相关因素的分层逐步回归模型	144
表 4-19 影响就业质量总分的相关因素的回归模型系数表	144
表 4-20 不同性别的从业人员就业质量及其各成分的发展差异 ..	150
表 4-21 不同年龄组的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	152
表 4-22 不同教育水平的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	153
表 4-23 不同户口类型的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	154
表 4-24 不同前企业工龄的从业人员就业质量及其各成分的发展差 异	155
表 4-25 不同企业工龄的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	157
表 4-26 不同就业形式的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	

.....	158
表 4-27 不同职位类别的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	162
表 4-28 不同地区的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	162
表 4-29 企业所有权性质不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	164
表 4-30 企业存续年限不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	165
表 4-31 企业人员总数不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	168
表 4-32 企业年销售额不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	168
表 4-33 企业资产总额不同的从业人员就业质量及其各成分的发展差异	170
表 4-34 收入保障、就业保障和代表性保障核心指标的性别差异	174

导 论

下文从研究背景的角度阐释了研究问题的来源,提出了全书的研究目的和主要研究问题,从理论意义和实践意义两个方面探讨了研究的重要性,并对研究方法和研究的逻辑框架进行概述性说明。

一、研究背景

世界范围内,就业岗位的增加速度远远赶不上经济本身的扩张程度,就业岗位正在成为最稀缺的资源。在发展中国家,就业岗位的可持续创造长期以来一直都是政策兴趣和社会关注的焦点。国际劳工组织提出的“体面工作”目标为各国的就业创造设立了更高层次的要求。为响应国际劳工组织《就业政策公约》(第 122 号)中关于促进“自由选择的、生产性就业”的号召,联合国千年峰会确定的千年发展目标着重强调了需要为青年人提供“体面地、生产性就业”。然而,对于全球亿万劳动者来说,体面的生产性就业仍然只是一种愿望,因此把促进体面工作作为发展的中心目标具有一种紧迫性。2003 年,国际劳工组织开展了 SEED(小型企业援助计划)活动,旨在通过小型企业实现体面就业。

在我国,中小企业已成为支撑国民经济和保持社会协调发展的重要力量。据统计,截至 2005 年,“我国中小企业的数量占各类企业总量的 99%,从业人员占各类企业从业人员总数的 78%,创造的最终产品和服务的价值占国内生产总值的 55.6%,

提供的出口额占总出口额的 62.3%,上缴的税收占税收总量的 46.2%。与此同时,我国 65% 的专利是由中小企业发明的,75% 以上的技术创新是由中小企业完成的,80% 以上的新产品是由中小企业开发的”^①。中小企业在某些产业上的高度集聚成为提高我国产业竞争力的重要途径,如服装、纺织、小商品制造等中小企业比重较高的行业,也是我国产业比较优势显著的行业。近年来,中小企业在对外开放中的地位日渐突出。

在关系到国计民生的就业问题上,为数众多的中小企业无疑是吸纳就业的主渠道。20 世纪 90 年代以来,中小企业吸纳了大量国企下岗失业人员、农村转移剩余劳动力和应届毕业生等新老就业人员,对我国失业率水平的整体控制起到了核心作用,对城镇就业机会的增加乃至全社会的就业岗位创造作出了不可磨灭的贡献。然而,与其显著的就业创造功能相伴,中小企业的就业质量问题也一直比较突出。由于中小企业普遍受到资金和技术条件的限制,为了降低用工成本,企业的生产条件及劳动用工行为不可避免地存在着许多不规范之处,加上外部监管力度有限,中小企业的从业者劳动权益受损情况相对比较严重,主要表现在:劳动条件相对较差,缺乏劳动保护措施,工伤事故频发,员工的生命安全和身心健康受到一定威胁;工资水平偏低,且拖欠工资现象比较普遍,社会影响极其恶劣;不签正式劳动合同或劳动合同内容不规范、不合法;员工流动率较大,缺乏就业稳定性,企业随意辞退员工;社会保险参保率低,试用期不办理社会保险;工作时间随意延长,加班不计报酬或不能按照法定额度足额支付;劳动争议数量较多;缺乏工会维权组织等。

中小企业的从业者劳动权益得不到充分保障成为 2004 年

^① 中国企业联合会:《中国企业发展报告(2005)》,企业管理出版社 2005 年版,第 83 页。

我国东南沿海出现“民工荒”现象的成因之一。与“民工荒”现象相联系,有学者指出我国已经开始或即将进入到“刘易斯转折点”^①。支持者认为,在该转折点之后,劳动力开始成为稀缺性的生产要素,现代部门要想继续获得劳动力,必须给予劳动和资本共同的增长利益分配权,加强劳动力保护。无论如何,“民工荒”现象的出现为提升中小企业的就业质量敲响了警钟,“刘易斯转折点”观点的提出也为劳动者权益保护提供了一个良好契机。相应地,党的“十七大”在就业工作方面提出了让“无业者有业、有业者乐业”的奋斗目标,充分表明了党和国家对提升就业质量、实现体面就业的战略重视。

中小企业的就业质量与中小企业本身的发展密不可分。相对于大企业而言,中小企业是社会经济活动中的一个弱势群体。在我国,中小企业的生存和发展长期以来受到不公平的金融、税收及市场准入政策的限制。2007年,《劳动合同法》等劳动就业法律法规的出台对中小企业以低人工成本作为核心竞争力的传统生存模式提出了严峻挑战。目前,众多出口导向的中小企业更面临着由国际金融危机引发的国际市场波动带来的巨大风险,其发展的市场环境空前恶劣,一些缺乏市场竞争力的中小企业已经被淘汰,即使暂时留存下来的中小企业也不得不依靠裁员、停产或降薪等控制人工成本的方式来应对危机,这就造成了大量中小企业从业人员就业条件的恶化、就业质量的降低。国家发展与改革委员会中小企业司的统计表明,“2008年上半年,全国有6.7万家规模以上的中小企业倒闭”^②。金融危机初期,金融企业、IT企业受资金约束被迫进行减薪减员调整,随后其他与资金关联度密切的行业也出现了就业严峻的局面,房地产

① 该观点目前仍存在争议。

② 中国新闻周刊:《全国上半年近七万家企业倒闭,考验政府就业政策》,2008年11月2日。<http://news.sohu.com/20081102/n260388512.shtml>。

中介大量关闭,东南沿海众多出口导向性的企业产品需求大幅萎缩,包括制造业在内的实体经济各行业的减员减薪现象迅速蔓延。可见,中小企业的发展步履维艰,其从业人员就业质量的前景则不能不令人担忧。

面对如此严峻的现实和考验,我们不禁要问:我国中小企业到底存在哪些方面的就业质量问题?这些问题是如何产生的,与哪些因素相关,是由从业人员的个人特征决定的、中小企业的组织特征决定的还是由中小企业的整体发展环境决定的?是否存在一个几方面共同作用的规律或模型?这一系列引人深思又令人困惑的关于中小企业从业人员就业质量的关键问题,迫切需要深入、系统研究,进而给予明确解答。

二、研究目的和研究内容

(一)研究目的

基于上述思考和疑问,本书拟对就业质量的基本范畴进行系统研究,在此基础上对我国中小企业的就业质量现状进行调查和分析,并从理论上探讨影响中小企业就业质量的宏微观因素,构建中小企业就业质量影响因素模型。对研究目的进行如下探索性界定:

研究目的之一:什么是就业质量?与就业质量相关的概念有哪些?就业质量包含哪些方面的内容?

研究目的之二:如何衡量就业质量的高低?在微观的劳动者个体层面应该用哪些指标来衡量就业质量的高低?

研究目的之三:我国中小企业的就业质量现状到底如何?在就业质量的整体及各个构成方面各显现出哪些特征?

研究目的之四:在员工个体特征方面,影响我国中小企业就业质量的因素有哪些?它们是如何影响就业质量的?

研究目的之五:在组织的内部特征和外部特征方面,影响我

国中小企业就业质量的因素有哪些?它们是如何影响就业质量的?

研究目的之六:各层面的影响因素之间存在什么样的交互作用?其共同作用的规律或机制如何?

(二) 研究内容

根据上述研究目的,将本书的研究问题界定为如下内容:

1. 就业质量的基本理论范畴研究:明确就业质量的基本内涵和内容维度,以及在宏观层面上、工作场所层面上和员工个体层面上就业质量分别具有什么含义,包含哪些主要内容。

2. 我国就业质量的衡量指标和评价体系研究:明确在我国从员工个体层面衡量就业质量应采用哪些指标,各指标之间的逻辑关系如何,构建我国就业质量的微观评价体系。

3. 我国中小企业就业质量的现状研究:根据就业质量的微观评价指标,通过调查访谈获得典型企业的微观数据,对我国中小企业就业质量的微观表现进行描述和评价。

4. 我国中小企业就业质量的影响因素研究:

(1) 定量考察员工个体层面的性别、年龄、户口等个人传记特点和教育水平、技能经验等人力资本变量对就业质量的影响。

(2) 定量考察工作场所层面的组织内部特征(职位类别、就业形式、企业工龄等因素)对就业质量的影响。

(3) 定量考察工作场所层面的组织外部特征(行业、企业规模、所有制类型、区域特点等因素)对就业质量的影响。

5. 以桑德沃模型为基础,根据以上研究的结果,提炼出中小企业就业质量的影响因素机制模型,并为提升我国中小企业的就业质量提供政策建议。

三、研究意义

(一) 理论意义

1. 对就业质量范畴进行系统研究,有利于推动就业质量和

体面劳动的本土化研究。西方国家对体面劳动和就业质量的研究已经取得了显著成果,而直至目前国内在这方面的理论研究还很欠缺。国内现有研究大多都是综述性或现象描述性的文章,相关的实证研究较为鲜见。尽管国外的研究成果可以为我们提供借鉴,但作为一个涵盖宏微观的经济范畴,就业质量必然受到一国文化、历史和特殊国情的影响,因此,加强体面劳动和就业质量的本土化研究至关重要。本研究立足中国实际,挖掘符合东方文化的就业质量的含义和内容,开发符合中国国情的就业质量评价指标,对中国的中小企业展开实证研究,从而有利于推动就业质量的本土化研究。

2. 对就业质量影响因素进行深化研究,有利于丰富现有的就业质量的理论体系。就业质量的影响因素是就业质量研究中的一个重要问题。以往有关就业质量影响因素的研究大多集中在考察宏观层面的因素,特别是对全球化和私有化的考察,而涉及其他层面的研究相对较少。本研究试图就个体和工作组织两个层面的相关因素对就业质量的影响作出系统化的探讨,考察影响就业质量的各因素之间的交互作用,并构建中小企业就业质量影响因素的理论模型。因此,本研究将有利于深化和丰富现有的就业质量理论体系。

3. 推进就业质量的影响因素在企业层面上的研究,有利于拓展和丰富人力资源管理与劳动关系的关系理论。鉴于以往对就业质量中观层面影响因素的研究将重点放在家庭或学校方面的考察,而忽略了对企业层面的关注,本研究将弥补这一研究缺失,考察工作场所这一组织的内部特征(如职位类别、企业工龄、就业形式等)和外部特征(如所在行业、所在地区、企业存续时间、企业规模、所有权性质等)对中小企业从业人员就业质量的影响。由于就业质量既是企业人力资源管理的重要内容,也是劳动关系领域矛盾和冲突的反映,因此本研究将有利于拓展

和丰富人力资源管理 with 劳动关系的关系理论。

(二) 实践意义

1. 对我国中小企业的就业质量状况及特点给予总体把握, 发掘中小企业就业质量不同维度的具体表现和内在原因, 有利于防范社会贫穷、降低社会矛盾和社会排斥的风险, 促进社会融洽, 保障我国和谐社会的建设。

2. 通过分析中小企业就业质量的个体影响因素, 比较具有不同个体特征的从业人员的就业质量, 有利于改善低质量就业的劳动者的生活状态, 为提升劳动者的就业能力提供依据, 促进中小企业劳动者职业意识和权益保护意识的培养, 促进劳动者对企业管理的民主参与, 激发劳动者的职业规划意识和技能培训提升意识。

3. 通过分析中小企业就业质量的组织影响因素, 比较具有不同组织特征的从业人员的就业质量, 能够检验中小企业在就业质量管理方面存在的问题, 对中小企业进行有效的人力资源管理提供有益的支持, 帮助企业合理有效地留人、用人、育人, 帮助企业适应不断变化的市场需求, 增加工作组织的适应性, 有助于实现工作组织的现代化。

4. 通过中小企业就业质量影响因素模型的构建, 挖掘就业质量与劳动力市场、中小企业发展的外部环境之间的内在联系, 有利于促进我国劳动力市场的发育和健全, 改善劳动力市场灵活性与安全性之间的平衡关系, 同时为政府部门制定改善中小企业发展环境、提升中小企业就业质量的相关政策提供数据参考。

总之, 本研究期望引发人们对中小企业就业质量问题的重新审视和高度重视, 进而促进劳动领域的质量改进, 实现劳动者追求更好的工作的目标, 在我国形成一个生产力提高、生活水平提升和社会融洽三位一体的经济 - 社会良性循环。