

江苏省就业质量评估及其提高策略研究

秦建国

(南京财经大学 公共管理学院, 江苏 南京 210023)

摘要: 从强调就业数量的增加转化为就业质量的全面提升是我国就业工作理念的一次战略性转变,对此,非常有必要深入开展提升就业质量的理论探讨和政策研究,这当中,首要任务便是就业质量的评估。文章将在科学把握就业质量内涵的基础上,构建一套综合、科学、适应江苏实际的就业质量评估指标体系,然后对江苏省就业质量进行评估,并在此基础上探讨提高江苏就业质量的对策。

关键词: 江苏省就业质量; 就业质量评估; 提高策略

中图分类号: F241.4 文献标识码: A 文章编号: 1672-6049(2015)03-0101-08

一、引言

2012年11月召开的党的“十八大”报告中也强调“要实施就业优先战略,推动实现更高质量的就业。”这是面临新形势、新挑战的背景下,党中央对我国就业工作提出的新要求,这是我国就业工作理念的一次战略性转变:从强调就业数量的增加转化为就业质量的全面提升。全面提高就业质量,建立促进就业质量提升的长效机制成为时代的必然,对于肩负着“两个率先”使命的江苏省来说更是如此。

对此,非常有必要深入开展提升就业质量的理论探讨和政策研究,这当中,首要任务便是就业质量的评估。文章将在科学把握就业质量内涵的基础上,建构一套综合、科学、适应江苏实际的就业质量评估指标体系,然后对江苏省就业质量进行评估,并在此基础上探讨提高江苏就业质量的对策。

二、文献综述

就业质量体现为在一定的社会发展阶段和

发展条件下,人们以追求身心健康、社会交往和自我实现为宗旨,所能获得的工作优劣以及充分开发和利用所拥有的资源不断满足需求的程度^[1]。1999年国际劳动组织第一次提出了“体面劳动”,即“劳动者在自由、平等、保证安全和个人尊严的前提下,获得体面和高效的工作机会”^[2]。2003年欧盟委员会的“新欧洲就业战略(2003—2010年)将改善“工作质量”设立为新欧洲就业战略的三个主要目标之一。此后,伴随ILO的积极推动,国内外众多学者开始对“体面劳动”的内涵、维度及衡量指标进行研究,研究重点是就业质量的评价。

国际劳工组织(ILO)提出的“体面劳动”的基本框架便是对就业质量进行多维度的衡量评价。Anker等^[3]提到的关于“体面劳动”的基本框架,其包含六个维度、十一个属性和四十个指标。2010年,在联合国欧洲经济委员会的协调之下,国际劳工组织、欧盟委员会和欧洲基金委员会通过合作制定出一套统一的评价就业质量

收稿日期: 2015-02-22

基金项目: 2014年度江苏高校哲学社会科学研究基金资助项目“江苏省就业质量评估及其提高策略研究”(编号: 2014SJB141)、2014年度江苏省社科应用研究精品工程重点课题(编号: 14SWA-032)、南京财经大学高教科研项目(编号: GJ201417)、江苏高校优势学科建设工程项目(PAPD)。

作者简介: 秦建国(1976—),男,湖南永州人,南京财经大学公共管理学院副教授,研究方向为就业理论与政策。

的指标体系,这套指标主要是从满足人们需求的角度来选取的七大类指标^[4]。

在国内,诸多学者对就业质量评估体系进行了理论建构。刘素华^[5]认为就业质量评价包括:聘用条件、工作环境、劳动关系和社会保障。赖德胜等设计包括了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^[6]。苏丽锋设计了一套包含39个三级指标的测算体系^[7]。朱火云等^[8]构建了就业水平、就业能力、就业保护和就业服务四个维度,20个指标的就业质量综合评价指标体系。

有关江苏省的就业质量评估的研究,重要集中于赖德胜、苏丽峰、朱火云等的研究成果中所涉及的江苏省就业质量评价及其分析。赖德胜等^[9]的研究显示江苏2007年和2008年的就业质量总指数排名分别是第六位和第七位。六个指标中,就业能力、就业状况、劳动者报酬两年的排名分别处第四、第四、第六,社会保护指标由第十二上升为第十,而劳动关系、就业环境则由第八下降为第九。苏丽峰^[10]的研究结果显示:江苏省总体得分持续上升,2004年前全国各省市排名总体靠中间,2005年后稳定在中部靠前。进一步分析可以发现:与排名第一的相对差距较大,2002、2008年不到一半,2003年出现最高值;不过,总体差距还是在逐步缩小。朱火云等^[11]的研究显示:江苏省总体得分不高,历年在全国均值左右摆动。进一步分析可以发现:与排名第一的相对差距较大,但总体而言,与排名第一的差距在逐步缓慢缩小。

综上所述,我国有关就业质量评估的研究还较薄弱。就业质量评估主要借鉴国外的指标体系,适应我国国情的就业质量评估体系尚未建立,就业质量的评价往往出于可比性、指标值可得性的考量,主观随意性强,评价结果的科学性与合理性受到质疑,且就业质量评估体系的理论建构居多,实证分析较少,缺乏省际与地市层面的研究。

三、就业质量评估体系设计

由于就业质量是一个多维度的概念,所以对就业质量的评估需要一系列指标来综合反映。对此,就业质量评估指标在选取时一定要科学,要能反映就业质量的内涵;要全面系统,能全面反映出就业的主要过程;要各有侧重、相互补充;

要简明实用、便于操作,并富有代表性、易得性;要有可比性。

(一) 就业质量评估指标体系

良好的就业质量应该包括以下几个方面:首先是劳动者应该可以获得可观的收入和较高的社会保障水平;其次是劳动者所处的劳动环境安全,劳动条件良好,公共就业服务完善,就业机会较多;还有劳动者与企业劳动关系的和谐。

1. 就业环境

经济发展状况和劳动力市场供求构成了一个地区的就业环境。经济发展水平越高、劳动力市场需求越大,供求越平衡就能提供更多、更好的高质量就业岗位,也就是说该地区的就业环境越好。该维度由四个二级指标构成:人均GDP,城镇登记失业率,城镇新增就业率,劳动力供求比。

2. 就业能力

就业能力是劳动者通过知识的学习和综合素质开发而获得和保持工作的能力。良好的就业能力能够帮助人们在激烈的竞争中找到心仪的高质量工作;提高企业劳动生产效率,增强企业的竞争力和社会创造财富的能力。就业能力的提高需要良好的教育和培训体系、足够多的R&D投入以及政府的社会保障和就业支出,可用劳动力平均受教育年限,研发经费支出占地区生产总值比例,财政一般预算科教文卫支出占地区生产总值比例,社会保障和就业支出占地区生产总值比例,人均培训次数来衡量。

3. 劳动收入

对就业质量状况反映最直接的是劳动者所从事工作的收入。收入的多少取决于收入的绝对量、收入分配的结构、收入的增速等。可由在岗职工平均工资水平,在岗职工工资总额占GDP的比重,工资增速,城乡工资差距四个指标来衡量。

4. 就业保障

高质量的就业是劳动者的权利得到充分地保障的就业。劳动保障这里主要指社会保障,社会保障包括社会保险、社会救济、社会福利等内容。二级指标由平均社会保险覆盖率,最低工资标准占职工平均工资比重,年末享受工伤待遇的人数比例来衡量。

5. 就业条件

好的就业条件意味着有良好的公共就业服务和就业机会,这也是高质量就业的重要前提。二级指标由第三产业就业比重,单位就业比例,就业效率,培训效率来衡量。

6. 劳动关系

劳动关系反映了劳动者在争取待遇公平等方面的具体状况及其保障机制。二级指标由平均劳动工作时间,亿元GDP生产安全事故死亡人数,人均劳动争议发生率,劳动者劳动争议胜诉率,法人单位劳动监察率,工会参与率(%)来衡量。

(二) 就业质量评价方法:构建江苏省就业质量水平指数

为了避免主观因素的干扰,并满足年度指数可比性的需要,本文选择熵值法确定各具体指标的权重。熵值法是一种客观赋权法,能避免人为主观影响,适用于分析社会、制度变迁对客观环境、系统结构等带来的影响。就业质量的变化与各种社会政策的优化高度相关,符合该方法的使用条件。熵值法赋权的具体步骤如下:

第一步,形成原始指标数据矩阵 $X = (x_{ij})_{n \times m}$,其中 X_{ij} 为第 i 个方案第 j 个指标的数值。

第二步,数据的非负数化处理,同时,为了避免求熵值时的无意义对数的出现,需要进行数据平移:

对于越大越好的指标:

$$X'_{ij} = \frac{X_{ij} - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})}{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})} \quad 1 \leq i \leq n; j = 1, 2, \dots, m$$

对于越小越好的指标:

$$X'_{ij} = \frac{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - X_{ij}}{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})} \quad 1 \leq i \leq n; j = 1, 2, \dots, m$$

表1 江苏省2006—2012年就业质量水平指数

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
得分							
就业环境	0.7214	0.7757	0.7197	0.6595	0.7942	0.8625	0.7958
就业能力	0.7495	0.8526	0.8713	0.9712	1.0814	1.235	1.2934
劳动收入	1.1804	1.521	1.6808	1.6527	1.4748	1.4065	1.347
就业保障	2.4362	2.6314	1.7921	2.0511	1.8476	2.2623	2.7493
就业条件	1.9086	1.7271	1.9806	1.8634	1.9728	1.9814	1.736
劳动关系	1.7031	1.9925	1.9129	1.9212	1.688	1.837	1.8356
小计	8.7	9.5	8.96	9.12	8.86	9.58	9.76
增长率(%)		9.21	-5.72	1.81	-2.85	8.19	1.8

$1 \leq i \leq n; j = 1, 2, \dots, m$

为了方便起见,仍记非负化处理后的数据为 X'_{ij}

第三步,计算第 j 项指标下第 i 个方案占该指标的比重: $P_{ij} = \frac{X'_{ij}}{\sum_{i=1}^n X'_{ij}} (j = 1, 2, \dots, m)$

$$P_{ij} = \frac{X'_{ij}}{\sum_{i=1}^n X'_{ij}} (j = 1, 2, \dots, m)$$

第四步,计算第 j 项指标的熵值。 $e_j = -k^* \sum_{i=1}^n P_{ij} \log(P_{ij})$,其中 $k > 0$, \ln 为自然对数, $e_j \geq 0$ 。

式中常数 k 与样本数 m 有关,一般令 $k = 1/\ln m$,则 $0 \leq e \leq 1$

第五步,计算第 j 项指标的差异系数。对于第 j 项指标,指标值 X'_{ij} 的差异越大,对方案评价的作用越大,熵值就越小, $g_j = 1 - e_j$,则: g_j 越大指标越重要。

$$W_j = \frac{g_j}{\sum_{j=1}^m g_j} \quad j = 1, 2, \dots, m$$

第七步,计算各方案的综合得分。 $S_i = 100 * \sum_{j=1}^m W_j * P_{ij} (i = 1, 2, \dots, n)$

$$S_i = 100 * \sum_{j=1}^m W_j * P_{ij} (i = 1, 2, \dots, n)$$

四、江苏省就业质量评估与分析

(一) 总体评估

文章使用的2006—2012年江苏省样本数据全部来自历年《中国统计年鉴》、《中国劳动统计年鉴》、《江苏统计年鉴》、《江苏省人力资源和社会保障事业发展统计公报》等公开出版物,使用spss17.0、excel2003进行计算。江苏省2006—2012年就业质量水平指数计算结果如下(见表1)。

1. 总体水平分析

从2006—2012年江苏省就业质量水平指数的计算结果来看,江苏省就业质量一直在提高,年均提高1.81%,但增速较慢;江苏省就业质量增长有波动,2008、2010年出现负增长,两年间累计波动超过10%,波动较大。

以人均国内生产总值指数表示经济增长水平,比较江苏省就业质量水平指数和人均国内生产总值指数同期变化情况(见图1),可以发现:由于受到金融危机的冲击人均国内生产总值指数持续下降,即使有中央四万亿及江苏省相应投入来救市,人均国内生产总值指数在2009、2010年略有增长后,2011年后持续下跌,不过,依然

维持在10.1%的高位;就业质量水平的波动呈“W”型,不过,就业质量水平的波动周期较短。2008年以前,在劳动立法欠完善的年份,就业质量的提高得益于经济增长。但是,伴随着2008年三部劳动就业法律的实施,我省就业质量一方面受制于经济增速的下降;另一方面受制于三部劳动就业法律的实施,2008年的就业质量明显下降,但是高于2006年的水平。2009年受到经济增长带来的好处,就业质量略有提高。2010年,受到通过的《社会保险法》的影响,就业质量水平2010年又一次下降。随后,就业质量水平又逆经济增长。

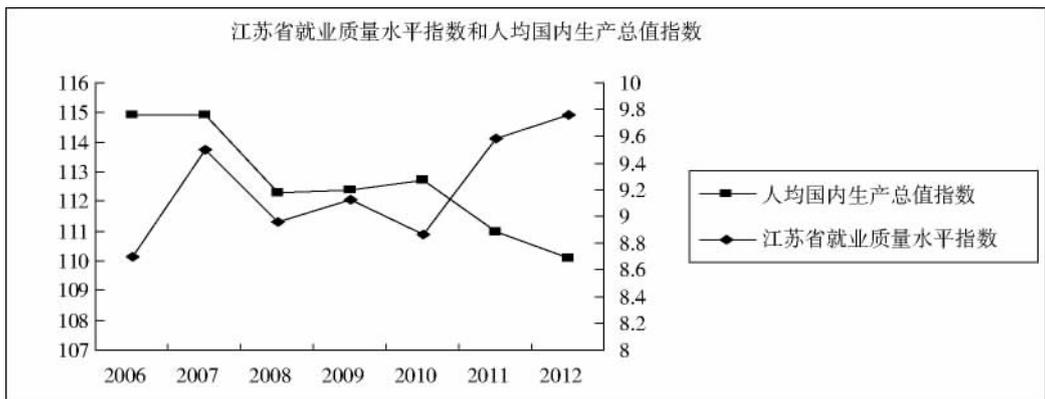


图1 江苏省就业质量水平指数和人均国内生产总值指数(2006—2012)

可见,劳动力市场法律法规的完善对就业质量水平有着较强的提前影响^①,尤其劳动力市场法律法规的完善可被视为就业质量变化的“信号”。不过,2010年后,虽然我省经济增长速度放缓,但在一个相对完善的劳动就业制度的支持下,就业质量水平依然维持上升惯性。可以预

测,随着江苏省劳动立法的完善与相应的促进就业政策的实施,只要经济增长速度没有大的下降,江苏省就业质量水平将在未来的年份稳步提升。

比较江苏省就业质量水平指数和就业弹性的同期变化情况(见图2)。

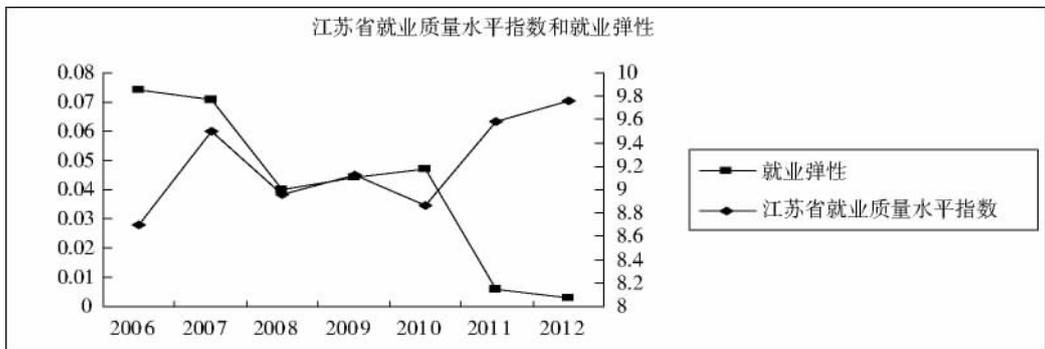


图2 江苏省就业质量水平指数和就业弹性(2006—2012)

^①相应的劳动立法在立法阶段就会影响就业质量,用人单位会提前预防、规避相应的劳动立法,比如2007年出现的“劝辞”事件。

从图2可以发现江苏就业弹性总体持续下降,2008年由于受到金融危机的影响,出现第一次低点;不过,受中央四万亿及江苏省相应投入来救市的刺激,2009、2010年略有上升;2011又一次大跌,2012年持续下降。江苏省就业质量水平指数与其有非一致性,但是内在逻辑性有一致性。2008年后,江苏省经济增长转型:由粗放型向集约型转变速度加快。就业质量水平指数在伴随着经济转型带来的就业弹性下降的趋势

下逆向提高,这也许意味着江苏省就业发展进入了就业质量快于就业数量的新阶段。

2. 江苏省就业质量六个维度水平分析

基于熵值法的综合评价模型是各指标的相对水平与变化的相对速率(权重)乘积之和,能够反映江苏省就业质量内涵所要求的各评价指标在发展水平、速度和协调性上的状况。对六个维度进行描述统计分析,见表2。

表2 江苏省就业质量水平指数描述统计分析

	极小值	极大值	均值	标准差	极大值/极小值
就业环境	.6595	.8625	.761257	.0663416	1.3078
就业能力	.7495	1.2934	1.007771	.2038716	1.7257
劳动收入	1.1804	1.6808	1.466171	.1748174	1.4239
就业保障	1.7921	2.7493	2.252857	.3743195	1.5341
就业条件	1.7271	1.9814	1.881414	.1112116	1.1472
劳动关系	1.6880	1.9925	1.841471	.1133012	1.1804

由表2可以发现:就业环境水平评价值最小,波动也最小;就业保障水平评价值最大,波动也最大。提高最大的是就业能力水平,最小的是就业条件和劳动关系水平。这体现出近年来江苏省在教育、培训、劳动力市场公共服务建设方面投入的增加,取得了一定的成绩,但在劳动者微观层面的实体性权利方面进步不大。

缓慢提高;而劳动收入水平呈现倒“U”字型,产生的原因与工资增速下降,而城乡收入差距未见缩小有关;就业条件水平和劳动关系水平基本在水平线上轻微摆动,但两者有反方向变化的趋势,产生的原因或许是第三产业的劳动关系运行问题较多;就业保障水平有较大的波动,2008年受到世界金融危机的冲击,有一大的下降,2010年后持续上升。

从图3可以看出就业能力水平在逐年提高,不过,增速不是太快;就业环境水平略有波动地

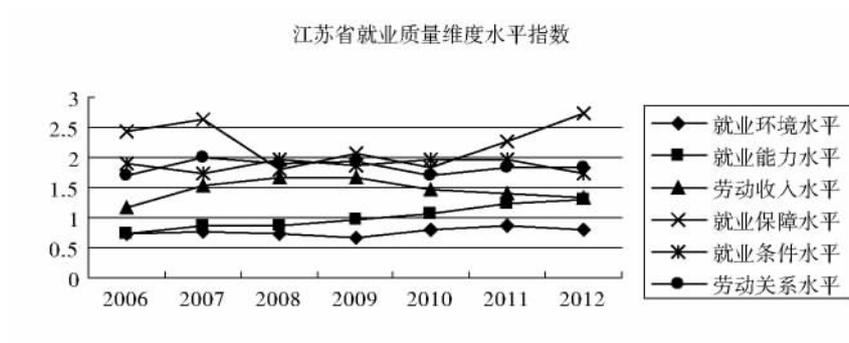


图3 江苏省就业质量维度水平指数(2006—2012)

(二) 江苏省就业质量水平具体分析

1. 就业环境持续优化,但易受外部因素冲击

好的就业环境是高质量就业的前提,从就业环境水平来看。我省2006—2012年来,年度人均GDP年增长率平均为15.8%,高于全国平均

水平;不断下降,平均水平为3.22%的,低于全国平均水平的城镇登记失业率;绝对数量不断增加,年度平均达到121.9万人,几乎能占到全国城镇新增就业10%的城镇新增就业;年度平均1.04:1的劳动力供求比,这些都能为江苏省就业质量的提升提供良好的就业环境。不过,劳动

力供求比在 2007—2009 年均低于 1,2009 年人均 GDP 增长仅为 10.6%,这意味着江苏省的就业环境受世界金融危机的影响较大。且 2011 年和 2012 年,江苏省的就业弹性急剧下降,分别为 0.006 与 0.003。这将是未来我省未来就业质量促进制度设计时需要关注的重要问题。

2. 就业能力不断提升,但总体还需加强

2006—2012 年来,我省劳动力平均受教育年限、研发经费支出相当于地区生产总值比例、社会保障和就业相当于地区生产总值比例不断增加,但与参考值相比^①,差距较大;虽然财政一般预算科教文卫支出相当于地区生产总值比例也是在不断增加,但是投入依然不足。以财政教育经费支出占地区生产总值比例为例,2009—2012 年江苏省国家财政性教育经费投入 740.21 亿元、923.46 亿元、1176.85 亿元、1427.18 亿元,绝对数量年增 20% 以上,但是占国内生产总值比例仅分别为:2.1%、2.2%、2.4%、2.6%,平均 2.4%,远远低于《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》明确提出的到 2012 年实现国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例达到 4% 的目标。从业人员人均培训次数平均仅为 0.46 次,2012 年还进一步下降为 0.39 次。

3. 劳动收入稳步提升,但城乡收入差距未见缩小

在岗职工平均工资水平稳步提升,从 2006 年的 23782 元增加到 2012 年的 51279 元,增加了 2.16 倍,年度在岗职工平均工资水平年增长率平均增加 13.64%,总体不错,远高于全国平均水平,但增速逐年在下降,2012 年仅为 11.5%。在岗职工工资总额占 GDP 的比重 2006 年到 2010 年基本维持不变,2011 到 2012 年略有增加。城乡工资差距一直维持高位,基本没有变

化,平均为 2.49:1,与参考值^② 1.58:1 相差甚远。可见,在保持平均工资水平稳步提升的同时,缩小城乡收入差距将是江苏省未来需要关注的重点。

4. 就业保障问题突出,就业公平亟待提升

就业保障是民生之安全网,是社会文明进步的重要标志,是现代国家一项重要的社会经济制度,其中,社会保险是就业保障的核心,最低工资是民生底线。2006—2012 年江苏省平均社会保险覆盖率一直维持在 64% 左右,平均仅为 64.32%,距离全覆盖的我国社会保障体系建设的发展目标相差很大。这当中,基本养老保险发展较好,平均基本养老保险覆盖率为 79.88%;基本医疗保险次之,平均基本医疗保险覆盖率为 69.39%;失业保险、工伤保险两者差不多,平均失业保险覆盖率为 59.52%,平均工伤保险覆盖率为 59.99%;生育保险最为落后,平均生育保险覆盖率为 52.8%。社会保险覆盖率是对江苏省就业质量影响最大的一个指标,可见,当务之急是全面扩大社会保险各项的覆盖面。

最低工资标准从 2006 年的平均 630 元/月上升为 2012 年的 1123 元/月,7 年增加了 1.78 倍,低于在岗职工平均工资水平增加的 2.16 倍;这当中 2007—2009 年均为 713 元/月,不曾增加。最低工资标准占职工平均工资的比重从 2006 年的 31.79% 逐年下降到 2009 年的 23.85%,2010 年略有增加,为 23.9%,2011 年增加到 24.96%,2012 年增加到 26.29%,远远低于 40% 的参考值^③。

5. 就业条件优化进展缓慢,公共就业服务亟待加强

第三产业就业比重缓慢增加,2012 年达 36.5%,离参考值^④还是有一定距离。单位就业比例也在缓慢增加,但是较低,2012 年仅为 16.7%,远低于参考值^⑤。这意味着就业的稳定

①《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》指出,到 2020 年,我国新增劳动力平均受教育年限从 12.4 年提高到 13.5 年;主要劳动年龄人口平均受教育年限从 9.5 年提高到 11.2 年。江苏省目前仅为 10;研发经费支出占地区生产总值比例 2002 年世界平均为 4.4%。参照《北京市“十二五”时期科技北京发展建设规划》的目标全社会研发支出占地区生产总值比重大于 5.5%,江苏省目前仅为 2.3%。

②国际劳工组织 2005 年公布的对 36 个城乡收入差距较大国家的调查数据显示,绝大多数国家城乡人均收入比都小于 1.6,美、英等西方发达国家的城乡居民收入差距一般是在 1.5 左右,世界平均的城乡收入比为 1.58:1。

③《深化收入分配制度改革若干意见的通知》要求,到 2015 年绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的 40% 以上。按照国际惯例,最低工资标准一般是月平均工资的 40%—60%。

④参考^[12]提出的国际标准模式计算,假设美元的年均通货膨胀率都为 2%,第三产业就业比重应为 43.2%—51.6%。

⑤2010 年世界国家城镇单位(全日制)就业人数占比平均为 51.7%,其中世界高收入和中等偏上收入的国家都在 70% 以上。

性、就业的未来增长潜力亟待提高。体现公共就业服务效率的就业效率逐年下降,从2006年的57.4%,下降为2012年的32.99%,下降了1.74倍。这说明职业介绍机构介绍岗位未能满足登记求职人数的需要的比例在增加,也反映出高质量就业岗位不足。体现就业培训效率的培训效率指标则是存在着较大的波动,高点为2008年的81%,低点为2011年的58.38%,平均为71.89%,2009年后均低于平均值,这体现出有工作岗位对劳动者综合素质要求的提高。

6. 劳动关系总体好转,但矛盾的多样性、复杂度有所增加

平均周劳动工作时间是对江苏省就业质量影响较大的指标之一,劳动者周平均劳动工作时间与经济形势高度相关,2008和2009年是劳动者平均周劳动工作时间最低的两年,均不到45小时,2007年为45.38小时。不过除去这三年,劳动者平均周劳动工作时间持续缓慢下降,但到2012年依然为46.59小时。距法定的40小时,有一定距离。亿元GDP生产安全事故死亡人数持续下降,从2006年的0.35人,下降到2012年的0.099人,年均下降500%。人均劳动争议发生率由于受到2008年劳动三法与金融危机的影响,在2008、2009年有一巨大增加,随后缓慢下降,但依然维持2006年的水平。劳动者劳动争议胜诉率持续下降,可见过去简单的实体性权利(克扣、拖欠工资等)劳动争议在下降,劳动争议的多样性、复杂度有所增加,这对我省劳动争议处理提出了新的挑战。法人单位劳动监察率呈现倒“U”型,这也是受到2008年劳动三法与金融危机的影响的,劳动争议大幅度增加必然结束,随后也缓慢增长,2012年重新回到40%以上。工会参与率也受到2008年劳动三法的影响,2008年有4%的下降,随后也缓慢增长。

(三) 小结

从2006年开始,江苏省就业质量水平指数一直在缓慢提高,但在世界性金融危机和劳动三法、《社会保险法》的冲击下,江苏省就业质量水平的波动呈“W”型波动。不过2011年后,虽然我省经济增长速度放缓,但在相对完善的劳动就业制度的支持下,就业质量水平依然维持上升惯性。我省就业质量水平指数与就业弹性体现出非一致性,就业质量水平指数在伴随着经济转

型带来的就业弹性下降的趋势下逆向提高,这也许意味着江苏省就业发展进入到就业质量快于就业数量的新阶段。

从就业质量评估的六个维度来看,就业环境水平评价价值最小,波动也最小,就业环境水平略有波动地缓慢提高;就业保障水平评价价值最大,波动也最大。提高最大的是就业能力水平,就业能力水平在逐年提高,不过,增速不是太快;提高最小的是就业条件和劳动关系水平,就业条件水平和劳动关系水平基本在水平线上轻微摆动,但两者有反方向变化的趋向;劳动收入水平呈现倒“U”字型。这体现出近年来我省在教育、培训、劳动力市场公共服务建设方面投入的增加,取得了一定的成绩,但在劳动这一微观层面的权利方面进步不大。

五、提高江苏省就业质量的关键点

不断提升就业质量体现为对劳动者的尊重及劳动者自我价值的实现,是人类社会文明发展与进步的体现。结合我省目前的实际情况,做好以下几个方面非常重要:^[13]

第一,各级政府主动转变就业观念,实施更为积极的就业政策,为提高就业质量提供一个良好的社会环境。各级政府要积极转变就业观念,将就业工作的中心从强调数量扩张转到提高就业质量上来。把提高就业质量作为国民经济和社会发展战略的出发点,加强引导,完善市场就业机制,改善就业结构,改革收入分配制度和规范收入分配秩序;制定并实施有利于扩大就业机会的社会经济政策,增加新增就业机会,促进劳动者就业;维护就业公平,保护劳动者的合法权益,建立和完善社会保障制度。

第二,建立健全完备的劳动法律体系,为提高就业质量提供保障。尽快建立起完备的劳动法律体系,出台专门的调整劳动关系的法律,完善劳动标准体系。扩大劳动法的适用范围,强化平等协商和集体合同制度、建立健全“三方”协商机制来推动社会对话和解决冲突。

第三,加强和改善公共就业服务,健全统一规范的人力资源市场。健全公共就业服务制度,全面推进公共就业和人才服务的制度化、专业化和信息化建设,全面落实对劳动者的免费就业服务、对就业困难人员的就业援助和对特定群体的专项就业服务,全面提升公共就业服务水平。同

时,加快人力资源配置领域的改革进程,逐步消除人力资源市场城乡分割、地区分割和户籍身份分割,促进城乡各类劳动者平等就业。

第四,努力推进就业方式的创新,全面推进就业质量的提高。就业质量的提高需要更多的就业机会,对此,大力发展劳动密集型产业,扶持中小企业,发展非公有制企业;鼓励创业,自谋职业。目前,还要尽快研究制定与包括劳务派遣、自由职业等灵活就业方式相适应的劳动关系、工资报酬、社会保险及争议处理等方面的政策措施,保障劳动者的合法权益,真正落实就业方式的创新,提高就业质量。

第五,大力发展教育培训,为就业质量的提高奠定基础。大力发展高等教育,发展职业教育和就业培训,不断提高劳动者的科学文化素质和思想道德素质,满足知识经济时代对人才的越来越高的要求。同时加大对劳动者的法律知识教育,提高劳动者的法律和维权意识,帮助劳动者正确判断管理者行为的合法与否,并及时维护自己的合法权益,提高就业质量。

第六,强调企业的社会责任,实现就业质量的稳步提高。企业是提高就业质量的微观主体,我们要强化市场惩处机制,促使企业主动地承担社会责任,主动改善就业环境和劳动条件,给予劳动者更多人性关怀,让劳动者体面地劳动。同时,努力提高企业经营者的劳动保障法律意识,使得尊重劳动权利,营造良好的工作和生活环境,逐渐成为一种共识。

参考文献:

- [1]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(2):76-80.
- [2]ILO. Report of the Director-General: Decent Work [EB/OL]. International Labor Conference 87th session, Geneva: ILO, 1999 [2015-02-26]. <http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- [3]Anker, Richard, Chernyshev, Lgor. Measuring Decent Work with Statistical Indicators [J]. International Labor Review 2003, 142(2): 147-177.
- [4]UNECE. Measuring Quality of Employment: Country Pilot Reports [EB/OL]. United Nations Geneva, 2010 [2012-05-20]. http://www.unece.org/publications/oes/STARTS_Measuring Quality Employment. E.pdf.
- [5]刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法[J]. 人口与经济 2005(6): 34-38.
- [6][9]赖德胜. 2011年中国劳动力市场报告[M]. 北京: 北京师范大学出版社 2011: 14, 77.
- [7][10]苏丽锋. 我国转型期各地就业质量的测算与决定机制研究[J]. 经济科学 2013(4): 41-53.
- [8][11]朱火云, 丁煌, 王翻羽. 中国就业质量及地区差异研究[J]. 西北人口 2014(2): 92-97.
- [12]郭克莎, 王延中. 中国产业结构变动趋势及政策研究[M]. 北京: 经济管理出版社, 1999: 6.
- [13]秦建国. 落实“体面劳动”是实现包容性增长的关键[N]. 中国改革报 2010-11-29(4).

(责任编辑: 黄明晴)

An Evaluation of Jiangsu Province Employment Quality and Its Improvement Strategy

Qin JianGuo

(School of Public Administration, Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing 210023, China)

Abstract: From the emphasis on jobs increasing convert to improve employment quality is a strategic change of employment in our country, which needs us to improve the quality of employment theory and policy research, first of all, research the evaluation of employment quality. In this article, on the basic of grasping the connotation of employment quality scientifically, we construct a set of evaluation index system which is comprehensive, scientific, and adapt to the actual employment quality of Jiangsu, though which evaluate employment quality of Jiangsu province, and then discuss the improvement strategy on the employment quality in Jiangsu province.

Key words: Jiangsu Province Employment Quality; The Employment Quality Evaluation; Improvement Strategy