

# 我国省域体面劳动水平测量及比较研究

丁越兰,周莉

**摘要:**省域体面劳动水平测量,有助于指导政府采取针对性的措施提升体面劳动水平。基于已有研究和可获得的数据,围绕实现体面劳动的四大战略目标选取了24个体面劳动测量指标,通过因子分析法提取了就业环境、就业机会、收入、权利、劳动关系等五个综合因子,并运用因子分析的相关结论对31个省的体面劳动水平进行了测算。结果表明,全国各地的体面劳动水平整体不高且存在明显地区差异;体面劳动水平并不完全与当地的经济发展水平相匹配;制约各地区体面劳动水平提升的因素各不相同;就业环境、就业机会、劳动收入是影响我国体面劳动水平提升的关键因素。因此,提升体面劳动水平,需注重体面劳动各要素的均衡发展及协同提升,并关注共性因素与个性因素差异。

**关键词:**体面劳动;就业;权利;社会保障;社会对话

**中图分类号:** C913

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1001-5019(2014)01-0128-10

**基金项目:** 2011年教育部人文社会科学研究规划基金项目(11YJA630009)

**作者简介:** 丁越兰,陕西师范大学国际商学院副教授,北京科技大学经济管理学院博士研究生(北京100083);周莉,陕西师范大学国际商学院研究生(陕西西安710062)。

## 一、引言

“体面劳动(Decent Work)”是国际劳工组织(ILO)针对经济全球化背景下社会经济领域和劳动领域所出现的一系列问题而提出的一项战略措施。其核心在于通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益,以及增进政府、企业和工会的三方协作与对话,来保证广大劳动者在自由、公平、安全和有人格尊严的条件下,获得生产性的工作机会<sup>①</sup>。作为劳动者社会经济权利的综合体现,体面劳动是对劳动者人权的有力保障。目前我国正处于经济转轨和社会转型的关键时期,各种社会问题日益凸显,劳动关系空前复杂<sup>②</sup>,而体面劳动所倡导的内

容恰恰与我国现阶段促进就业、完善社会保障、改善劳动关系、加强民生建设的目标高度契合。因此,提高一国的体面劳动水平有助于逐步改善劳动者的生存状态,加快和谐社会建设的进程,对我国的经济发展和进步具有重要的战略意义。

体面劳动水平是一个综合测度,会受到多种因素的影响。经济发展确实能在一定程度上促使体面劳动水平的提升,但在经济发展的同时,社会其他因素有可能导致体面劳动水平的下降<sup>③</sup>。社会发展比经济发展更能促进体面劳动的进步<sup>④</sup>。因此,体面劳动综合水平的提升有赖于我国各地区社会、经济、文化的均衡发展。

① ILO: Report of the Director - General: Decent Work *International Labor Conference 87th session*, Geneva: ILO, 1999.

② 曹绪红《论转型时期的劳动关系》,《中国劳动关系学院学报》2005年第6期。

③ 曹兆文《GDP对体面劳动生产性的影响——基于中国数据的实证分析》,《财经问题研究》2011年第11期。

④ 黄维德《各国体面劳动水平测量研究》,《上海经济研究》2011年第11期。

现有研究表明,与世界各国相比,我国体面劳动处于中等偏下水平<sup>①</sup>,且呈现出显著的地区差异<sup>②</sup>。社会保障水平偏低、社会对话不足<sup>③</sup>、贫富差距过大<sup>④</sup>是造成我国体面劳动水平落后的主要原因。这为政府从整体上改善体面劳动指明了方向。但由于我国31个省市的社会、经济、文化发展存在差异,地区具体实际大相径庭,基于国家视角的体面劳动水平研究结果并不能够为各地区体面劳动水平的提升提供针对性的指导,同时也难以区分各省体面劳动水平的差距及体面劳动改善的工作重心。因此,在构建科学的体面劳动评价指标体系的基础上,分析并比较省域体面劳动水平,是政府准确把握各地区体面劳动实况,找出制约各地区体面劳动水平提升的“症结”,进而科学提升体面劳动水平的关键,也是促进我国体面劳动水平整体提升的有效途径。

目前,有关体面劳动水平的测量国内外已取得了一定的研究成果。国外学者<sup>⑤</sup>基于不同视角构建了不同的体面劳动测量指标体系,并通过建立体面劳动测量模型对世界各国的体面劳动水平进行测量和比较研究。国内学者借鉴国外研究成果,主要从理论分析视角对我国体面劳动测量指标体系进行了系统开发<sup>⑥</sup>,但忽略了指标的可操作性;同时,虽有部分学者对我国体面劳动水平进行了实证分析,但多聚焦于从整体上评价我国的体面劳动水平,极少涉及我国内部各省、市、自治区体面劳动水平的测量和比较研究,且并未通过建立客观的测量模型对指标体系进行检验,也未对测量结果进行深

入分析以探讨制约我国体面劳动水平提升的短板因素。

鉴于此,本文结合国内外相关研究,围绕体面劳动的核心内容,分析并构建符合我国国情的具有可操作性的体面劳动测量指标体系,并在此基础上,重点研究两大问题:(1)以我国31个省为对象,建立客观的省域体面劳动水平评价模型,科学评价各地区体面劳动现状;(2)通过对各地区体面劳动水平的分析和比较,探索影响我国现阶段体面劳动水平提升的关键因素,为我国体面劳动现状的改善提供政策建议。

## 二、我国体面劳动测量指标体系的构建

构建合理的体面劳动测量指标体系,是准确衡量省域体面劳动水平的关键和前提。Philippe Egger 率先指出应从国际和国内两个层面上设计体面劳动测量指标体系,同时指标的选择必须遵循国际劳工组织实现体面劳动的四项战略目标,即就业、权利、社会保护和社会对话<sup>⑦</sup>。另外,从已有研究中我们不难发现,虽然各学者的研究视角存在差异,但所选择的测量指标体系基本都涵盖了就业、权利、社会保护、社会对话四个方面的信息。因此本文在测量指标的选择上,依然围绕实现体面劳动的四大战略目标,遵循 SMART 原则,并结合已有研究和我国的具体国情,构建中国情境下的宏观体面劳动测量指标体系。

### (一) 就业

就业是劳动者获得体面劳动机会从而实现体面劳动的前提和基础。“体面劳动”理念下

① 黄维德《各国体面劳动水平测量研究》,《上海经济研究》2011年第11期。

② 李小波《我国体面劳动指标探析》,《前沿》2010年第3期。

③ 黄维德《各国体面劳动水平测量研究》,《上海经济研究》2011年第11期。

④ 宋国学《中国社会体面工作的衡量指标体系研究》,《生产力研究》2010年第1期。

⑤ Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, et al, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, *International Labor Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 147 - 177; Dharam Ghai, Decent Work: Concept and Indicators, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 113 - 142; Florence Bonnet, José B. Figueiredo, Guy Standing, A family of Decent Work Indexes, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 213 - 238; David Bescond, Anne Chataignier and Farhad Mehran, Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 179 - 209.

⑥ 申小梅、凌玲《体面劳动的多层面测量指标体系探析》,《中国劳动》2010年第11期;庞博《我国“体面劳动”的衡量标准》,《教育随笔》2011年第6期。

⑦ Philippe Egger, Perspectives, Towards a Policy Framework for Decent Work, *International Labour Review*, vol. 141, no. 1, 2003, pp. 161 - 174.

的就业不仅意味着劳动者能够获得充分的就业机会,还意味着其劳动收入应能够满足其个人和家庭的生活需要<sup>①</sup>。因此,就业机会和劳动报酬是劳动者的就业体面与否的直接体现。另外,一个地区的就业质量与地区经济发展水平密切相关,高质量的就业能够促进经济发展水平的提高,同时较高的经济发展水平又能创造就业岗位,带动地区的就业<sup>②</sup>。因此,经济发展水平是就业质量的一个间接体现。综上,就业方面主要从经济发展水平、就业机会和就业报酬三方面来衡量。

其中,经济发展水平本文用地区GDP和居民消费水平两个指标来衡量;劳动参与率(劳动力人口/劳动年龄人口)、就业率(就业人口/劳动年龄人口)和失业率(失业人口/劳动力人口)是劳动力市场上就业机会充分与否的直接体现,本文主要用这三个指标来衡量就业机会<sup>③</sup>;劳动报酬主要衡量劳动者收入的合理性和充足度,本文通过基尼系数来衡量总体的收入差距,同时用在岗职工年平均工资和城镇居民年可支配收入来衡量收入的充足度。

## (二) 权利

按照国际劳工组织的界定,工作中的基本权利是指核心劳工标准所规定的四项权利:结社自由并承认集体谈判权、消除一切形式的强迫劳动、有效废除童工、消除就业歧视。目前我国对结社自由、集体谈判都有明确的法律保障,同时,无论是社会舆论还是法律都对强迫劳动和童工予以严厉制止和打击。就业歧视则是权利维护中的关键问题。有学者指出,就业市场上的性别歧视现象尤为严重<sup>④</sup>,解决女性就业不平等问题成为我国社会发展过程中所面临的

突出问题之一;另外大量研究表明,劳动者的受教育程度会直接影响其获得体面劳动机会的可能性<sup>⑤</sup>。因此,从长远来说,对公民受教育权的保护也是对劳动者工作权利保护的一个方面。综上,权利方面重点关注劳动者的受教育权和女性的平等就业权。

一个国家或地区对人民受教育权的保护程度主要通过人口文盲率和年财政教育经费支出来体现;女性的平等就业权可以通过女性失业率、国家管理岗位女性配置率、专业技术岗位女性配置率和职代会中女性代表比例来评价。

## (三) 社会保护

社会保护主要是指为全体劳动者提供广泛而有效的社会保障,它应致力于减少人们的痛苦、焦虑、危险和物质匮乏<sup>⑥</sup>,涉及社会保障和劳动保护两个方面。

衡量一个国家或地区社会保障水平的高低,主要通过其在社会保障方面的投入水平、社会保险基金的充足度以及对低收入者基本生活的保障程度来考量。其中社会保障投入水平由社会保障总支出占地区GDP的比重来衡量(此处的社会保障总支出指统计年鉴中社会保障和就业支出、基本养老保险支出、失业保险支出、医疗保险支出、工伤保险支出和生育保险支出等六个指标的总和);社会保障的充足度用社会保险基金结余来衡量;对低收入者基本生活的保障程度用城镇居民年低保标准占平均工资的比重来衡量;对劳动者的劳动保护主要用工伤死亡案件认定数和工伤案件认定数两个指标来评价。

## (四) 社会对话

社会对话主要指的是劳动者的话语权和代

① Dharam Ghai, Decent Work: Concept and Indicators, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 113-142.

② 宋长青《经济发展与就业增长的数量关系》,《中国统计》2006年第8期。

③ 劳动参与率和就业率的基数均是劳动年龄人口,由于法定的劳动年龄人口数据无法获得,而在第六次人口普查数据中可以获得16岁以上的就业人口、失业人口、劳动力人口和16岁以上的总人口,因为范围均是16岁以上人口,所以本文的劳动参与率、就业率和失业率均是使用16岁以上人口的相关数据计算而来的。

④ 刘英《妇女平等就业权法律救济制度的缺陷及其完善》,《西北大学学报(哲学社会科学版)》2007年第5期;张妍妍《论女性平等就业权的法律保障》,《宁夏大学学报(人文社会科学版)》2009年第6期。

⑤ 罗燕《体面劳动实现影响因素的实证研究——来自广州、深圳、中山三地企业微观数据的发现》,《学术研究》2013年第2期。

⑥ Dharam Ghai, Decent Work: Concept and Indicators, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, p. 122.

表权,是劳动者维护自我利益、表达自我看法、参与协商和管理的一种途径<sup>①</sup>。由于工会在这方面发挥着重要作用,因此选取了工会建设和劳动关系两方面的相关指标来衡量。

工会建设主要通过基层工会数量、工会会员数和建立职工代表大会的企业数三个指标来

衡量;对劳动关系的衡量主要通过人均劳动争议发生率、劳动争议调解效率来反映。其中,人均劳动争议率 = 发生劳动争议的人数 / 总就业人数,劳动争议调解效率 = 劳动争议案件结案数 / 劳动争议案件数。

我国体面劳动测量指标体系如表 1 所示。

表 1 体面劳动测量指标体系

维度	要素	指标编号	具体指标	单位
就业	经济发展水平	X1	地区 GDP	亿元
		X2	居民消费水平	元
	就业机会	X3	劳动参与率	%
		X4	就业率	%
		X5	失业率	%
	劳动报酬	X6	基尼系数	%
		X7	在岗职工年平均工资	元
		X8	城镇居民人均可支配收入	元
权利	受教育权	X9	人口文盲率	%
		X10	年财政教育经费支出	元
	女性平等就业权	X11	女性失业率	%
		X12	国家管理岗位女性配置率	%
		X13	专业技术岗位女性配置率	%
		X14	职代会中女性代表比例	%
社会保护	社会保障水平	X15	社会保障支出占地区 GDP 的比重	%
		X16	社会保险基金结余	亿元
		X17	城镇居民年低保标准占平均工资的比重	%
	劳动保护	X18	工伤死亡案件认定数	件
		X19	工伤案件认定数	件
社会对话	工会建设	X20	工会数量	个
		X21	工会会员数	个
		X22	建立职工代表大会的企业数	个
	劳动关系	X23	人均劳动争议发生率	%
		X24	劳动争议调解效率	%

### 三、体面劳动水平测量模型的构建

在体面劳动的具体测量上,国外学者结合自己的指标体系提出了相应的测量模型。如 David Bescond 提出:体面劳动指数 = (各指标值之和 - 最大值 - 最小值) / (总指标数 - 2); Dharam Ghai 提出:体面劳动指数 = 指标排名之和 / 指标个数; Florence Bonnet 等人提出:体面劳动指数 = (真实值 - 最小值) / (最大值 - 最小值)。这些测量模型能够在一定程度上反映

一国的体面劳动水平,但忽略了各指标在整个指标体系中的权重;同时,模型的效度和信度以及在中国的适用性均无法验证。

由于本文的体面劳动测量指标体系是在已有研究和定性分析的基础上构建的,各指标间可能会存在信息的重叠,同时指标的选择是在其重要性相同的假设下进行的。事实上,指标体系所衡量的各个方面对于现阶段中国体面劳动的实现其重要程度是有差异的。因此,利用定量分析对各指标进一步归类以避免指标间的

<sup>①</sup> Dharam Ghai, Decent Work: Concept and Indicators, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, p. 132.

信息重叠,并区分出各类指标在整个指标体系中的权重尤为重要。

因子分析能够用少数几个潜在公因子的线性组合来表示实际存在的多个指标,从而达到简化指标结构、有效避免指标间信息重叠的目的,并能通过各因子的方差贡献率来确定各因子的权重,在一定程度上弥补了定性分析的缺陷。基于以上考虑,本文以我国31个省2010年的相关数据为依据,运用SPSS13.0统计软件中的因子分析程序来构建我国体面劳动水平测量模型。本文的数据主要来源于《中国统计年鉴2011》、《中国劳动统计年鉴2011》、第六次人口普查数据,还有部分数据来自民政部网站。

(一) 提取公因子

由于体面劳动指标既有正向指标,也有负向指标,同时不同类型的指标有不同的计量单位,因此在数据分析前,本文采用Min-max标准化(也称离差标准化)方法对正负向指标进行分类标准化处理,以保证各类数据间的可比性。

正向指标的标准化公式为:

$$\text{标准值} = \frac{\text{实际值} - \text{样本最小值}}{\text{样本最大值} - \text{样本最小值}}$$

负向指标的标准化公式为:

$$\text{标准值} = \frac{\text{样本最大值} - \text{实际值}}{\text{样本最大值} - \text{样本最小值}}$$

在此基础上,对标准化后的数据进行因子分析的条件检验,KMO值为0.656,表明适合做因子分析。然后通过因子分析法中的主成分分析法,按照特征值大于1的原则,提取了表2中累计方差贡献率达80.763%的五个综合因子。

表2 方差贡献率表

公因子	特征根	方差贡献率(%)	累计方差贡献率(%)
F1	8.755	36.479	36.479
F2	4.948	20.617	57.096
F3	2.916	12.151	69.247
F4	1.606	6.693	75.941
F5	1.157	4.822	80.763

为了更准确地分析综合因子并为其命名,将反映原始指标与综合因子相关性的因子载荷矩阵用方差极大旋转法作正交转换,旋转后的因子载荷矩阵(如表3)使原始指标在单个综合因子上载荷集中,便于对综合因子的涵义进行分析并命名。

表3 旋转后的因子载荷矩阵

	Component				
	F1	F2	F3	F4	F5
地区GDP	0.960				
工会数量	0.958				
工会会员数	0.957				
年财政教育经费支出	0.935				
建立职工代表大会的企业数	0.918				
工伤死亡案件认定数	-0.872				
社会保险基金累计结余	0.865				
工伤案件认定数	-0.791				
社会保障总支出占地区GDP的比重	-0.705				
城市低保占平均工资的比重	0.695				
女性失业率		0.905			
就业率		0.898			
失业率		0.898			
劳动参与率		0.869			
在岗职工年平均工资			0.924		

续表 3

居民消费水平			0.765		
城镇居民年人均可支配收入			0.748		
基尼系数			0.737		
专业技术岗位女性配置率				0.791	
职工代表大会中女性代表比例				0.735	
人口文盲率				0.654	
国家管理岗位女性配置率				0.645	
人均劳动争议发生率					0.579
劳动争议调解效率					-0.535

由表 3 可知 F1 在地区 GDP (X1)、工会数量 (X20)、工会会员数 (X21)、年财政教育经费支出 (X10)、建立职代会的企业数 (X22)、工伤死亡案件认定数 (X18)、社会保险基金结余 (X16)、工伤案件认定数 (X19)、社会保障总支出占地区 GDP 的比重 (X15)、年城市低保占平均工资的比重 (X17) 等 9 个原始指标上载荷较高,解释了原始指标 34.374% 的信息。其中 X1 反映的是地区的经济发展水平, X20、X21、X22 反映的是各地区的工会建设情况, X15、X16、X17 反映了各地区的社会保障水平和充足度, X18、X19 反映了对劳动者生命安全的保护情况。综上, F1 综合了地区的经济发展水平、社会保障水平、劳动保护情况、劳动者的话语权和代表权等各方面的信息, 是对劳动者整体就业环境的一个综合体现, 因此将 F1 命名为“就业环境”因子。

F2 在女性失业率 (X11)、就业率 (X4)、失业率 (X5)、劳动参与率 (X3) 四个原始指标上载荷较高, 反映了原始指标 19.051% 的信息, 这四个指标集中反映了就业机会的充分与否, 因此将 F2 命名为“就业机会”因子。

F3 在在岗职工年平均工资 (X7)、居民消费水平 (X2)、城镇居民年人均可支配收入 (X8)、基尼系数 (X6) 四个原始指标上因子载荷较高, 解释了原始指标 13.231% 的信息。其中, X7、X8 是对劳动者收入状况的直接体现, X2 体现了居民整体的消费水平, 是对人们收入水平的一个间接体现, X6 反映劳动者之间的收入差距, 这些指标均与收入密切相关, 因此将

F3 命名为“收入”因子。

F4 在专业技术岗位女性配置率 (X13)、职工代表大会中女性代表比例 (X14)、人口文盲率 (X9)、国家管理岗位女性配置率 (X12) 四个原始指标上载荷较高, 反映了原始变量 7.719% 的信息。其中, X12、X13、X14 是对女性平等就业权的衡量, X9 是对人们受教育权的衡量, 总体上都是在衡量对劳动者权利的保护情况, 因此将 F4 命名为“权利”因子。

F5 在人均劳动争议发生率 (X23)、劳动争议调解效率 (X24) 上的载荷较高, 反映了原始变量 6.388% 的信息。这两个指标主要反映了人均劳动争议发生的可能性和对劳动争议的调解状况, 总体上是在衡量劳动关系状况, 因此将 F5 命名为“劳动关系”因子。

## (二) 体面劳动水平评价模型

通过以上分析, 本文用提取的五个因子来反映原始指标信息, 并根据表 4 的因子得分系数矩阵, 按照因子分析程序的各因子得分计算公式, 得出如下的因子得分函数:

$$F_i = \sum_{j=1}^{24} a_{ij} * X_j \text{ 即 } F_i = a_{i1} * X_1 + a_{i2} * X_2 + a_{i3} * X_3 + \dots + a_{i24} * X_{24}$$

其中,  $F_i$  指第  $i$  个因子的得分  $i=1, 2, 3, 4, 5$ ;  $X_j$  指第  $j$  个原始指标标准化后的值 (表略)  $j=1, 2, \dots, 24$ ;  $a_{ij}$  表示第  $i$  个因子中第  $j$  个原始指标的因子得分系数, 可从表 4 中获取。通过该公式可以分别计算出各省 5 个因子的得分情况,  $F_i$  值越大, 表明体面劳动在第  $i$  个因子上的状况越好。

表4 因子得分系数矩阵

	Component				
	F1	F2	F3	F4	F5
地区 GDP	0.126	0.007	0.040	-0.062	0.058
居民消费水平	0.011	-0.052	0.234	0.041	0.066
劳动参与率	0.036	0.192	-0.032	0.004	-0.098
就业率	0.037	0.198	-0.021	-0.007	-0.061
失业率	-0.013	0.218	0.054	0.085	0.040
基尼系数	-0.008	-0.006	0.113	-0.259	0.101
在岗职工年平均工资	-0.004	-0.013	0.317	-0.116	0.158
城镇居民年人均可支配收入	0.039	-0.039	0.228	-0.018	0.064
人口文盲率	-0.027	-0.090	-0.114	0.232	-0.143
年财政教育经费支出	0.112	0.028	0.029	0.014	0.052
女性失业率	0.002	0.210	0.058	0.025	0.098
国家管理岗位女性配置率	-0.031	0.003	0.002	0.127	-0.129
专业技术岗位女性配置率	-0.050	0.023	0.034	0.467	0.037
职工代表大会中女性代表比例	-0.022	0.122	0.061	0.249	-0.126
社会保障总支出占地区 GDP 的比重	-0.081	0.055	0.107	-0.033	0.097
社会保险基金累计结余	0.093	0.034	0.050	0.048	-0.074
城市低保标准占年平均工资的比重	0.091	-0.168	-0.117	-0.230	0.087
工伤死亡案件数	-0.112	-0.016	-0.023	0.024	-0.103
工伤案件数	-0.094	-0.027	-0.068	0.021	0.099
基层工会数量	0.132	0.010	-0.046	-0.069	-0.002
工会会员数	0.130	-0.001	-0.033	-0.065	0.029
建立职工代表大会的企业数	0.141	-0.010	-0.020	-0.149	0.145
人均劳动争议发生率	0.007	0.101	-0.049	0.134	0.280
劳动争议调解效率	0.072	-0.086	-0.151	-0.255	-0.341

从表2可知,在现有指标和数据下,体面劳动5因子的方差贡献率是不同的,说明各因子对于体面劳动的实现其重要性是不同的。因此,以各因子的方差贡献率为权数,对以上各因子的得分进行加权,便可计算出各省的体面劳动水平综合得分。模型如下:  $F = \sum_{i=1}^5 \lambda_i * F_i$

其中  $F$  表示体面劳动水平综合得分,  $\lambda_i$  为体面劳动各因子的权数(见表2),  $i=1, 2, 3, 4, 5$ 。通过以上公式得出的体面劳动水平综合得分的数值越大,表明体面劳动综合水平越高。表5是31个省的体面劳动各因子的单项得分、综合得分及排名。

表5 31省的体面劳动各因子单项得分、综合得分及排名

地区	就业环境		就业机会		收入		权利		劳动关系		体面劳动水平	
	得分	排序	得分	排序	得分	排序	得分	排序	得分	排序	综合得分	综合排名
北京	-0.029	24	0.103	27	0.556	2	0.572	4	0.351	3	0.135	15
天津	-0.015	22	-0.210	31	0.215	4	0.173	24	0.176	14	-0.003	30
河北	0.336	5	0.420	13	-0.081	19	0.297	18	0.414	1	0.239	5
山西	0.054	16	0.094	29	-0.154	29	0.341	16	0.196	12	0.053	26
内蒙古	0.054	17	0.226	23	-0.050	17	0.291	19	0.219	11	0.090	21
辽宁	0.126	10	0.145	25	-0.039	13	0.444	10	0.244	10	0.112	19
吉林	-0.084	26	0.229	21	-0.047	16	0.630	2	0.110	22	0.073	25
黑龙江	-0.007	21	0.140	26	-0.106	25	0.406	11	0.145	19	0.048	28

续表 5

上海	0.082	13	0.097	28	0.674	1	0.477	8	0.176	15	0.172	9
江苏	0.559	3	0.427	12	0.101	9	0.274	20	0.257	8	0.335	2
浙江	0.539	4	0.348	18	0.174	5	0.366	13	0.261	7	0.327	4
安徽	0.064	14	0.440	11	-0.027	12	0.192	23	0.270	6	0.136	14
福建	0.116	11	0.352	17	-0.075	18	0.492	7	0.038	26	0.141	13
江西	0.102	12	0.300	20	-0.228	31	0.125	27	0.051	25	0.082	24
山东	0.646	2	0.417	14	-0.046	15	-0.026	31	0.408	2	0.334	3
河南	0.254	6	0.445	10	-0.105	24	0.336	17	0.251	9	0.206	7
湖北	0.173	8	0.361	16	-0.122	28	0.239	21	0.168	16	0.147	11
湖南	0.156	9	0.334	19	-0.085	20	0.383	12	0.001	27	0.141	12
广东	0.723	1	0.484	8	0.137	7	0.469	9	-0.006	28	0.411	1
广西	0.038	18	0.553	6	-0.091	22	0.583	3	0.131	21	0.162	10
海南	-0.119	27	0.021	30	-0.179	30	0.167	25	-0.287	31	-0.063	31
重庆	0.030	19	0.188	24	-0.122	27	0.203	22	-0.254	30	0.036	29
四川	0.222	7	0.544	7	-0.041	14	0.351	15	0.134	20	0.218	6
贵州	0.000	20	0.451	9	-0.087	21	0.154	26	0.158	18	0.100	20
云南	-0.017	23	0.749	2	-0.013	10	0.566	5	0.179	13	0.193	8
西藏	-0.222	30	0.815	1	0.331	3	0.072	30	-0.037	29	0.130	16
陕西	0.062	15	0.252	22	-0.101	23	0.119	29	0.281	5	0.084	23
甘肃	-0.080	25	0.362	15	-0.11	26	0.120	28	0.166	17	0.048	27
青海	-0.251	31	0.595	4	0.150	6	0.358	14	0.328	4	0.089	22
宁夏	-0.193	29	0.693	3	0.124	8	0.533	6	0.075	24	0.127	18
新疆	-0.147	28	0.570	5	-0.023	11	0.942	1	0.090	23	0.129	17

#### 四、省际体面劳动水平的评价与分析

(一) 各地区体面劳动水平整体不高,且呈现出一定的地区差异

从表 5 中各地区体面劳动总体得分来看,31 个省中,即便是得分最高的广东,其体面劳动指数值也只有 0.411,与指数标准的最高值 1 相比仍有较大的差距。除广东外,体面劳动得分介于 0.2-0.5 之间的只有江苏、山东、浙江、

河北、四川和河南六省,大多数省份的体面劳动得分集中在 0~0.2 之间,还有部分地区(天津、海南)体面劳动得分为负值,说明我国各地区的体面劳动水平整体不高。

同时从各地区体面劳动水平综合排名来看,我国体面劳动水平存在一定的地区差异。为了更好地分析这种地域差异,笔者采用 SPSS13.0 统计软件中的层次聚类方法对 31 省的体面劳动水平做进一步的聚类分析,见表 6。

表 6 省际体面劳动水平聚类分析结果

大类	子类			
高水平区	广东	江苏、山东、浙江		
较高水平区	河北、四川、河南	云南		
中等水平区	上海、广西	湖北、湖南、福建	安徽、北京	西藏、新疆、宁夏
低水平区	辽宁、贵州	内蒙古、青海	陕西、江西、吉林	山西、甘肃、黑龙江、重庆
薄弱区	天津、海南			

根据聚类分析结果,我国 31 个省的体面劳动水平可以分为 5 大类,每一大类又可划分为不同的小类。

I 类区(高体面劳动水平区):包括广东、江苏、山东、浙江四省。这四省位于经济较为发达的东部沿海地区,在整体就业环境上具有绝

对优势、就业机会较多、居民收入水平相对较高是其体面劳动水平位居全国前列的关键,属于体面劳动高水平区。在这一类中,广东是第一子类,与江苏、山东、浙江等第二子类的体面劳动水平又存在一些差异。

Ⅱ类区(体面劳动水平较高区):包括河北、四川、河南、云南四省。这四省虽然在区位优势和经济基础上不如Ⅰ类区明显,但其整体就业环境仅次于Ⅰ类区,同时其就业机会与Ⅰ类区相当甚至优于Ⅰ类区,这是其体面劳动水平仅次于Ⅰ类区的重要原因,属于体面劳动水平较高的地区。在这一类中,河北、四川、河南为第一子类,云南为第二子类。

Ⅲ类区(体面劳动水平中等区):包括上海、广西、湖北、湖南、福建、安徽、北京、西藏、新疆、宁夏等十省。这十省中既有东部沿海地区,又有南方经济欠发达省份和中西部偏远地区,可分为四大子类,第一子类包括上海、广西两省,第二子类包括湖北、湖南、福建三省,第三子类包括安徽、北京两省,第四子类包括西藏、新疆、宁夏三省。这十省虽地理位置和经济基础存在差异,但其体面劳动水平却有相似之处,即在整体就业环境、就业机会以及收入等三大因素中的某一个或某几个因素上具有中等偏上的优势,从而促使其体面劳动处于中等水平。

Ⅳ类区(低体面劳动水平区):包括辽宁、贵州、内蒙古、青海、陕西、江西、吉林、山西、甘肃、黑龙江、重庆等十一省,涵盖了大多数的中西部欠发达省份,分为四大子类,辽宁、贵州为第一子类,内蒙古、青海为第二子类,陕西、江西、吉林为第三子类,山西、甘肃、黑龙江、重庆为第四子类,各子类内部的体面劳动水平及其影响因素具有相似性,总体上Ⅳ类区在体面劳动五大要素上尤其是前三大要素上没有明显的优势,属于低体面劳动水平区。

Ⅴ类区(体面劳动水平薄弱区):包括天津、海南两省。这两省由于在体面劳动的多个因素上得分为负值,从而导致其体面劳动指数值为负数,是体面劳动最薄弱的地区。

由此看来,除部分省份外,东部沿海城市的体面劳动水平总体上要好于中西部城市,说明我国体面劳动水平存在一定的地域差异性,它

在一定程度上会受到经济发展水平的影响。

## (二) 体面劳动水平并不完全与当地的经济发展水平相匹配

虽然在以上的分析中发现体面劳动水平在一定程度上会受到经济发展水平的影响,但并不代表经济发展水平高的地区其体面劳动水平一定就高。从表5我们明显发现某些地区的体面劳动水平并不完全与当地的经济发展水平相匹配。首先比较明显的是上海、北京和天津。上海是全国的经济大省,但其体面劳动水平排第9名,而北京作为我国的政治、经济、文化中心,其体面劳动水平却排在第15名,天津处于东部发达省份,但其体面劳动得分为负值,排第30名。这三省有一个共同的特点,即在整体就业环境和就业机会上得分均偏低。另外,我们还发现西藏、新疆、宁夏虽处于中西部欠发达地区,但其在体面劳动综合排名上仅次于北京。这三省的一个共同特点是在就业机会因子和收入因子上排名较靠前。

对于造成上述异常现象的深层次原因尚需要结合地区具体实际,展开更深入的研究。但该现象至少验证了经济的发展并不总是意味体面劳动水平的提高,体面劳动水平的高低是经济与社会协调发展的结果。

## (三) 制约各地区体面劳动水平提升的因素各不相同

结合各地区体面劳动水平综合排名和各因子得分排名,发现各地区内部在体面劳动各要素上发展并不均衡。表现最突出的是广东、江苏、山东。广东综合排名位居第1,但在劳动关系因子上排名第28;江苏综合排名第2,但在权利因子上排名第20;山东综合排名第3,但在劳动关系因子上排名第31。其次是天津、西藏、新疆和宁夏。天津综合排名第30,但在收入因子上排名第4;西藏综合排名第16,但在就业机会因子上排名第1,在收入因子上排名第3;新疆综合排名第17,但在权利因子上排名第1,就业机会因子上排名第5,收入因子上排名第11;宁夏综合排名第18,但在就业机会因子上排名第3,权利因子上排名第6,收入因子上排名第8。再次是河南、云南、上海、北京、青海和陕西。河南综合排名第7,但在收入因子上排名第24;

云南综合排名第8,但在就业环境因子上排名第23;上海综合排名第9,但却在就业机会因子上排名第28;北京综合排名第15,但却在收入因子上排名第2,劳动关系因子上排名第3,权利因子上排名第4;青海综合排名第22,但在就业机会因子和劳动关系因子上均排名第4,在收入因子上排名第6;陕西综合排名第23,但在劳动关系因子上排名第5。

这种不均衡性进一步说明制约各地区体面劳动水平提升的因素是不同的。如,劳动关系的不和谐是制约广东和山东体面劳动水平的最大障碍,维护劳动者在工作中的权利是江苏提高体面劳动水平时迫切要解决的问题,就业环境和就业机会等方面情况的改善是提升北京体面劳动水平的关键。这些从表5均能看出。

(四) 就业环境、就业机会和劳动收入是影响体面劳动水平的关键因素

通过将体面劳动综合排名前7位与后7位省份的各因子排名进行对比分析,发现总体上有三个因子对体面劳动水平的提升非常重要,首先就业环境和就业机会,其次是劳动收入,说明就业环境、就业机会和劳动收入是现阶段影响体面劳动水平的关键因素。

## 五、研究结论及建议

通过以上分析,得出以下结论:

(1) 注重体面劳动各要素的均衡发展及协同提升。体面劳动水平的高低是体面劳动各要素共同作用的结果。我国各地区的体面劳动水平均不高,因此要想从整体上提高我国体面劳动水平,政府须在促进经济发展的同时,关注社会公平与进步,加强各相关方面的制度保障,从各方面保证体面劳动各要素的均衡发展及协同提升。

(2) 关注共性因素与个性因素差异。就业环境、就业机会和劳动收入是影响体面劳动水平的关键因素,同时不同地区其体面劳动水平提升的内部制约因素各有差异。因此区分国家和省域政府的体面劳动工作重心十分重要。一方面,国家应从政治、经济、文化等多个领域促进就业环境的逐步改善,创造充分的就业岗位,合理化其收入分配机制;另一方面,各省则应在此基础上,针对地区实际制定针对性的体面劳动提升方案,促进省内体面劳动各要素的协调发展,进而促使我国体面劳动水平的整体提升。

责任编辑:徐玲英