

新时代和谐劳动关系背景下 劳动者高质量就业指数构建研究

——基于全国500份有效调研问卷的分析

高萍 刘鹏

引言

党的二十大报告着眼于新时代新征程，针对新形势新情况，对实施就业优先战略作出新的全面部署，将促进就业作为推动实现共同富裕的重要基础，明确就业优先的战略任务。

实施就业优先战略是适应我国基本国情和发展阶段的必然选择。我国有14亿多人口、9亿多劳动年龄人口，丰富的劳动力资源始终是我国发展的一大优势，同时，解决好就业问题也是我国长期面对的一项重大任务。“十四五”时期，需在城镇就业的劳动力年均2500万人以上，还有大量新转移农业富余劳动力。同时，就业结构性矛盾突出，“就业难”与“招工难”并存，就业质量也有待提高。实施就业优先战略，持续把促进就业作为开发利用劳动力资源的基本途径，是推动我国就业扩容提质的需要，有利于充分发挥劳动力资源作用，最大限度激发社会活力和创造力，促进人们各尽其能、各得其所，形成更为充足的人力资本红利。

在此背景下，为实现劳动者高质量就业，有必要厘清在就业人数、参保人数、失业率等数据指标下，劳动者对于就业的真实感受和整体看法，探索一个实现高质量就业路径的新视角，找出我国实现劳动者高质量就业路径，以便有效联动用人单位、劳动者、政府，制定有针对性的政策举措和改进建议，最终实现以高质量就业带动劳动生产率的提升及行业产业发展。

本文以全新的量化方式展现劳动者高质量就业指数（HQEI），通过该指数，展现我国劳动者就业所面临的挑战和机遇，并通过该指数的研发和应用，为我国实现高质量就业的战略转变进行理论和实践探索。高质量就业指数具备创新性、系统性与探索

性的特点。就可参考资料来看，国内目前没有一个针对就业质量的软性指标体系，能够从宏观直接量化反映劳动者职业发展、劳动关系、社会保障、工作质量等内容。因此，指数的构建和应用，能够给全国及各地的相关政策和研究提供全新思路和改进建议。

指数研究思路、框架

本文以“指数体系构建—评分体系构建—市场调研反馈—指数分值测算—指数推广路径”为研究思路，采用定性与定量分析相结合，总结归纳和逻辑推演相结合，以理论和数据进行建模分析并得出结论建议。具体研究方法包括：

指数模型构建。在劳动者获得感、幸福感、安全感3大维度下，拟定9个一级指数指标和19个基础指标。

指标权重构建。列出与劳动者就业质量相关的9个一级指数指标，以AHP层次分析法及专家观点拟定权重，通过一致性检验后，确认分值及权重。

调研与分析总结。本文前期在全国范围内随机抽取500名劳动者开展调研，对样本进行分析，得出分析意见与结论，进一步探索就业指数的落地实操。

高质量就业指数的体系构建

高质量就业指数是一个综合型指数，包括获得感、幸福感、安全感3大维度，下设9个一级指标：工作环境、薪酬福利、职业发展；工作内容、工作时长、工作交际；职业保障、职业安全、职业平，每个类目下分设相应的基础指标。（见图1）

在进行指标权重界定时，本文采用了AHP层次分析法，构建了九阶判断矩阵，并辅以专家视角进行分析判断，并通过了一致性检验。最终得出权重分值。（见表1）

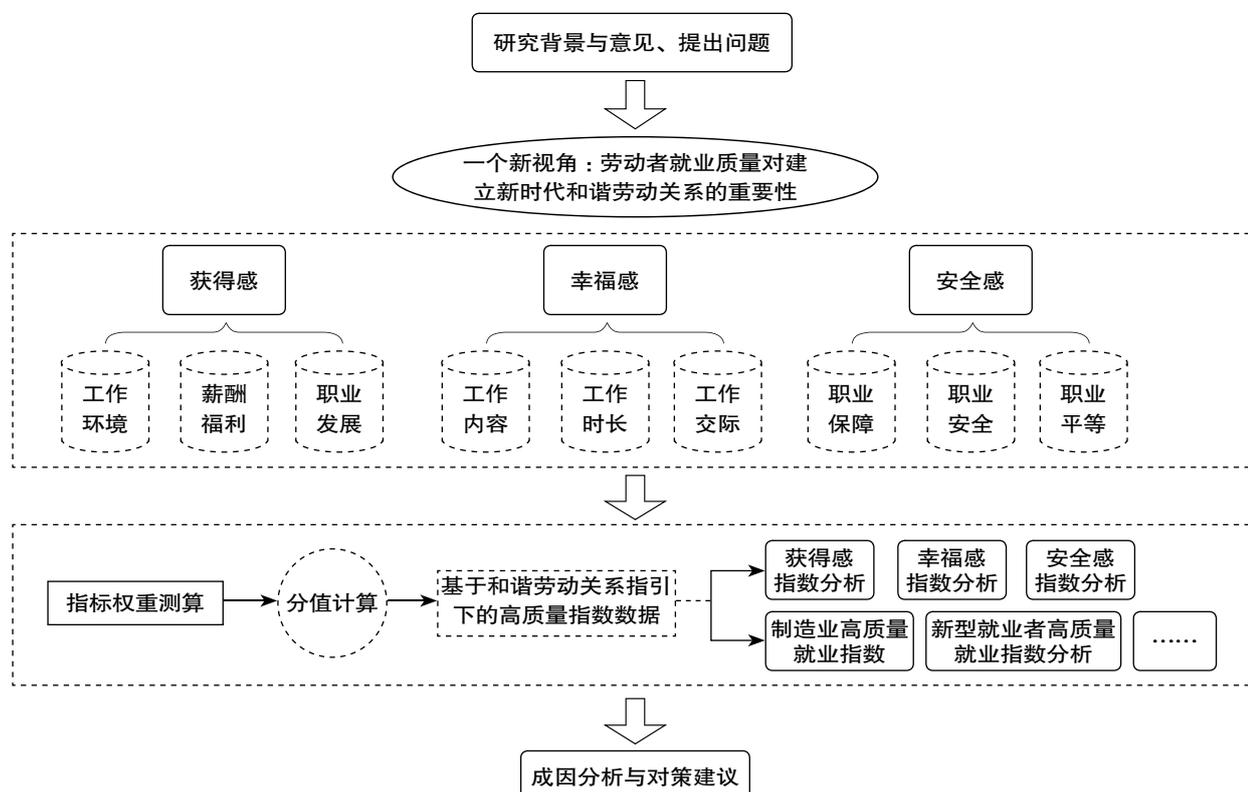


图1 高质量就业指数构建思路

表1 高质量就业指数指标

维度	一级指标	基础指标	指标权重
获得感指数 (G)	工作环境 (G1)	工作环境的满意度 G1(1)	5.26%
		工资福利的情况 G2(1)	17.84%
	薪酬福利 (G2)	其他法定福利的情况 G2(2)	
		关怀型福利的情况 G2(3)	
	职业发展 (G3)	工作机会的情况 G3(1)	11.32%
		职业培训、技能提升的情况 G3(2)	
	岗位晋升、管理提升的情况 G3(3)		
幸福感指数 (H)	工作内容 (H1)	工作内容、成果产出的情况 H1(1)	10.44%
	工作时长 (H2)	工作时长的情况 H2(1)	5.6%
	工作交际 (H3)	工作中交往、同事关系的情况 H3(2)	8.48%
安全感指数 (S)	职业保障 (S1)	社会保险的缴纳情况 S1(1)	11.24%
		劳资争议情况 S1(2)	
	职业安全 (S2)	职业病、工伤的情况 S2(1)	17.38%
		职场工作压力的情况 S2(2)	
	职业平等 (S3)	性别、年龄歧视等情况 S3(1)	12.45%
		灵活就业受歧视等情况 S3(2)	

表 2 高质量就业指数各指标诠释

基础指标	指标诠释
工作环境的满意度 G1(1)	综合空间、空气、采光、设备设施、通勤距离等因素，劳动者对当前办公环境的满意度
工资福利的情况 G2(1)	劳动者的薪资收入是否符合其当前的工作投入和预期
	过去 12 个月，劳动者的收入是否发生变化
其他法定福利的情况 G2(2)	劳动者是否享受了与企业用工方式相匹配的年假、婚丧假、调休假等法定福利（仅针对劳动合同工）
关怀型福利的情况 G2(3)	过去 12 个月，劳动者所在公司是否组织过员工关怀活动（节日福利 / 生日福利 / 茶话会 / 其他）
	过去 12 个月，劳动者是否有 1 个月以上的摩擦性失业经历
工作机会的情况 G3(1)	劳动者日常知晓通过哪些途径可以获取用工信息，是否有效了解市场化途径及政府公共服务平台
	过去 12 个月，劳动者是否接受过相关职业技能培训活动，得到能力提升
岗位晋升、管理提升的情况 G3(3)	过去 24 个月，劳动者所在的组织是否有合理的晋升通道安排
工作内容、成果产出的情况 H1(1)	劳动者是否喜爱自己的工作内容，并对自己的工作成果满意
工作时长的情況 H2(1)	劳动者每周的平均工时是多少
工作中交往、同事关系的情况 H3(1)	劳动者与同事、领导的关系如何
社会保险的缴纳情况 S1(1)	劳动者参加的社会保险项目有哪些
劳资争议情况 S1(2)	过去 12 个月，劳动者是否与用人单位发生过劳动纠纷
职业病、工伤的情况 S2(1)	过去 12 个月，劳动者是否遭受职业病、工伤等问题
职场工作压力的情况 S2(2)	过去 12 个月，劳动者是否感觉自己工作压力超出负荷难以承受
性别、年龄歧视等情况 S3(1)	就业择业过程中，劳动者是否遭遇过相应的职场歧视
灵活就业受歧视等情况 S3(2)	劳动者是否因为外包、派遣、小时工、灵活就业等形态，遭受过相应的用工不平等待遇

在基础指标框架下，本次调研重点选择了政府、用人单位、劳动者都关注的问题，开展了问卷调查。（见表 2）

针对以上不同问题的答案，评估其对高质量就业的促进程度，设立相应权重分值（如 G1(1)-A 为 5 分、G1(1)-B 为 3 分，G1(1)-C 为 0 分，……），再乘以不

同回答人数的占比，计算单一指数的分值，最终求得综合指数汇总。在指数评估过程中，设立基准指数 60 分。高于 60 分，判断区域 / 产业 / 工种的高质量就业指数较为理想。低于 60 分，判断高质量就业指数仍有较大改进空间。

$$HEQI = \sum \left(\text{答案}_i \text{权重} \times \frac{\text{答案}_i \text{人数}}{\text{样本总人数}} \right) + \left(\text{答案}_j \text{权重} \times \frac{\text{答案}_j \text{人数}}{\text{样本总人数}} \right) + \dots$$

调研样本分析

2022 年 12 月，通过对“爱薪工资条”用户开展问卷调查，共回收有效样本 500 份。

参与调研的劳动者分布在全国十几个省（自治区、直辖市），超过 69.2% 的人为 35 周岁以下劳动者。本

次调研对象集中于第二产业中的生产制造、交通运输业和第三产业中的信息服务、生活服务等行业，其中 37.7% 的人供职于生产制造业。

参与调研的劳动者中，供职于民营企业的最多，占 41.2%；供职于国有企业的占 20.4%，供职于合资企业的占 11.2%，供职于事业单位的占 8.4%。其他性



质占比相对较低。

参与调研的劳动者中，77.2%的劳动者与供职单位为正式劳动合同关系；9%的劳动者与供职单位为岗位/业务/产线外包关系；8.4%的劳动者与供职单位为劳务派遣关系；3.2%的劳动者与供职单位为承揽经营合作关系。

就业指数分析

综合高质量就业指数指标体系分析，计算得出本次调研样本的高质量就业指数如下：

2022年高质量就业指数总分为71.25分，高于基准分62分，说明当前劳动力市场实际就业质量好于预期。

从细分维度来看，此次调研中“获得感指数”总分为22.6分，低于基准分23分，主要原因有两个方面。其一是除固定工资外，劳动者参与或享受其他形式薪酬福利（如绩效、股权等）的数量较少；其二是过去24个月中，劳动者所在单位对员工的培训及岗位晋升安排不足。总体来说，“获得感指数”低于基准分主要受到了薪资福利及岗位晋升的影响。

调研中“幸福感指数”总分为14.33分，高于

基准分12分，超出预期的原因主要在于90%的劳动者对于自己的工作价值和职场关系认可度较高。但是值得关注的是，有38%的劳动者在过去12个月内，从未参与过党建/文化类活动，说明企业在党建引领、文化认同和增强凝聚力上还有很大提升空间。

调研中“安全感指数”总分为34.32，高于基准分27分，超出预期的原因在于当前劳动者职业保障情况较好，各种类型社保缴纳率达到95.2%，且劳动争议、职业病、工伤等问题好于预期。值得注意的是，此次调研中劳动者普遍反馈工作压力较大，是影响劳动者就业质量的关键因素之一。此外，调研发现超过20%的劳动者遭受过性别、年龄、地域等各种类型的职场歧视，需要引起有关部门的重视。

指数在不同区域推广应用分析与比较

我国仍处于并将长期处于社会主义初级阶段，仍是世界上最大发展中国家，发展不平衡不充分的一些突出问题尚未解决，如区域经济发展水平差异明显，就业质量水平也存在明显的区域、产业不平衡问题。因此，通过对高质量就业平均指数进行研究，对同一区位的细分指数进行详细分析，或选择不同区位的指

表3 2022 高质量就业指数结果统计表

维度	一级指标	基础指标	基础分值	得分
获得感 指数 (G)	工作环境 (G1)	工作环境的满意度 G1(1)	2	2.73
		工资福利的情况 G2(1)	9	9.81
	薪酬福利 (G2)	其他法定福利的情况 G2(2)		
		关怀型福利的情况 G2(3)		
	职业发展 (G3)	工作机会的情况 G3(1)	12	10.06
		职业培训、技能提升的情况 G3(2)		
岗位晋升、管理提升的情况 G3(3)				
幸福感 指数 (H)	工作内容 (H1)	工作内容、成果产出的情况 H1(1)	5	6.34
	工作时长 (H2)	工作时长的情况 H2(1)	4	4.26
	工作交际 (H3)	工作中交往、同事关系的情况 H3(2)	3	3.73
安全感 指数 (S)	职业保障 (S1)	社会保险的缴纳情况 S1(1)	6	9.63
		劳资争议情况 S1(2)		
	职业安全 (S2)	职业病、工伤的情况 S2(1)	12	14.61
		职场工作压力的情况 S2(2)		
	职业平等 (S3)	性别、年龄歧视等情况 S3(1)	9	10.08
	灵活就业受歧视等情况 S3(2)			
总计指数				71.25

表 4 华东地区不同年龄段人群就业指数分析

维度	一级指标	基础指标	基础分值	25岁未满	25-35岁	35-45岁	45岁以上
获得感指数 (G)	工作环境 (G1)	工作环境的满意度 G1 (1)	2	2.67	2.84	2.43	2.56
		工资福利的情况 G2 (1)	9	10.13	10.55	8.97	9.11
	薪酬福利 (G2)	其他法定福利的情况 G2 (2)					
		关怀型福利的情况 G2 (3)					
	职业发展 (G3)	工作机会的情况 G3 (1)	12	9.69	10.55	9.74	10.36
		职业培训、技能提升的情况 G3 (2)					
幸福感指数 (H)	工作内容 (H1)	工作内容、成果产出的情况 H1 (1)	5	6.11	7.36	6.51	4.27
		工作时长 (H2)	4	4.17	4.42	4.26	4.65
	工作交际 (H3)	工作中交往、同事关系的情况 H3 (2)	3	3.48	3.68	3.4	3.3
安全感指数 (S)	职业保障 (S1)	社会保险的缴纳情况 S1 (1)	6	9.09	10.08	9.99	10.73
		劳资争议情况 S1 (2)					
	职业安全 (S2)	职业病、工伤的情况 S2 (1)	12	14.61	14.97	14.53	14.6
		职场工作压力的情况 S2 (2)					
	职业平等 (S3)	性别、年龄歧视等情况 S3 (1)	9	9.75	10.31	10.65	10.11
	灵活就业受歧视等情况 S3 (2)						
指数总计				69.7	74.76	70.48	69.69

数进行分析比较，将对区域高质量就业政策制订提供有益借鉴。

同一区位的不同年龄段人群比较。以华东地区(样本量 190 人)为例，该地不同年龄段劳动者的指数分析如下：

从不同年龄段指数来看。25-35 岁未劳动者高质量就业指数总分为 74.76 分，是所有年龄段中对就业质量最满意的群体。其中分值明显高于其他年龄段就业者的指标有工作内容、成果产出的情况 H1 (1)；分值略高于其他年龄段就业者的指标有工作环境 G1、薪酬福利 G2、职业发展 G3、工作内容 H1、工作交际 H3、职业安全 S2。

从获得感指数维度来看。35-45 岁未劳动者分值为 8.97，分值较低的原因有：(1) 除固定工资外，过去 12 个月参与或享受过的工作激励（如绩效、股权等）较少；(2) 过去 12 个月，收入降低的情况占比近 3 成；(3) 该年龄段群体在法定福利及员工关怀福利方面的享受内容较少。

从幸福感指数维度来看。工作内容 H1 部分，45 岁以上劳动者工作内容、成果产出的情况 H1(1) 的分值为 4.27，是唯一低于基准分值的群体，说明这部分

劳动者对于自己的工作内容和成果的价值认同相对较低。

从安全感指数维度来看。职业保障 S1 部分，各年龄段的职业保障项分值皆高于基准分值，说明各年龄段人群社会保险与职业保障相对到位。

不同区位的分析比较。在本期调研样本中，我们选取了华南某地、华东某地的劳动者调研结果进行对比分析（样本量 100 人/地）。

对比发现，华南与华东地区就业指数呈现明显差异：从细分维度来看，华东地区劳动者对工作环境、工资福利、法定福利和关怀型福利、职业培训、技能提升、岗位晋升的满意度等各项维度指标均高于华南地区劳动者。

值得关注的是，华东地区有 57% 的劳动者表示曾在过去 12 个月内参与过党建与文化类活动，华南地区仅有 47% 的劳动者表示曾参与过党建与文化类活动，两大区位的相关企业在加强党建和文化引领上都有较大可提升空间。

综上，针对不同年龄段、不同区位的高质量就业指数进行研究，可清晰看到不同群体在薪酬福利、职业发展、工作价值认同、职业保障等方面的差异化诉

表5 不同区位就业指数分析

维度	一级指标	基础指标	基础分值	华南地区	华东地区
获得感指数 (G)	工作环境 (G1)	工作环境的满意度 G1 (1)	2	2.56	2.91
		工资福利的情况 G2 (1)	9	8.9	10.04
	薪酬福利 (G2)	其他法定福利的情况 G2 (2)			
		关怀型福利的情况 G2 (3)			
	职业发展 (G3)	工作机会的情况 G3 (1)	12	9.08	10.17
		职业培训、技能提升的情况 G3 (2)			
岗位晋升、管理提升的情况 G3 (3)					
幸福感指数 (H)	工作内容 (H1)	工作内容、成果产出的情况 H1 (1)	5	5.78	6.34
	工作时长 (H2)	工作时长的情况 H2 (1)	4	3.9	4.34
	工作交际 (H3)	工作中交往、同事关系的情况 H3 (2)	3	3.04	3.51
安全感指数 (S)	职业保障 (S1)	社会保险的缴纳情况 S1 (1)	6	9.29	9.9
		劳动争议情况 S1 (2)			
	职业安全 (S2)	职业病、工伤的情况 S2 (1)	12	14.72	14.78
		职场工作压力的情况 S2 (2)			
	职业平等 (S3)	性别、年龄歧视等情况 S3 (1)	9	9.9	10.38
	灵活就业受歧视等情况 S3 (2)				
指数总计				67.17	72.37

求,我们认为高质量就业指数兼具科学性和可行性,能够为政策制定、企业调整用工策略提供科学性、合理性的数据支持。

提升劳动者高质量就业指数 全方位推动和谐劳动关系发展

就业是最基本的民生。实现更加充分更高质量就业,是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求,也是践行以人民为中心的发展思想、扎实推进共同富裕的根本保障。综上所述,我们认为提升劳动者就业质量,各方可以围绕以下四点展开:

持续坚持党建与文化引领,提升活动举办频次及质量,以党建引领文化、以文化凝聚人心,营造“组织有力量、党员当先锋、员工有奉献”的就业氛围。

加强员工激励性薪酬体系建设,可采用绩效、股权、奖金等更灵活的方式,进一步优化薪酬体系,鼓励多劳多得,鼓励勤劳致富。

给予员工充足的职场培训与晋升机会,积极开展相关培训,优化人才队伍,畅通人才晋升通道,让人才有机会实现自己的职业梦想。

提供平等就业机会与工作条件,通过积极宣导和强抓落实,从根本上消除性别、疾病、年龄、地域等就

业歧视问题的存在。

实现高质量充分就业任重道远,人力资源行业各方应敢于担当、自觉肩负起这一新的时代使命。我们认为,从获得感、幸福感、安全感三大维度,具体包括工作环境、薪酬福利、职业发展、工作内容、工作交际、职业保障等九个指标进行测度的劳动者高质量就业指数(HQEI),为新时代和谐劳动关系发展提供了一个可供观测和分析的战略指标体系。一方面,指数编制和合成方式,有利于发现就业中的短板和弱项,任何一个细项指标的不良表现都会在总指数得分中体现出来,引起社会公众和政策制定者对短板问题的关注,并在实事求是和劳动者为本的原则下,更好地制定对应解决方案。另一方面,可持续创建高频次、以周/月/季为周期的全国或地方范围的行业/产业/就业指数报告,让我们能以一个更宽广的时间视角、在更宏观的历史维度上探索我国高质量就业的发展路径。

综上,我们认为劳动者高质量就业指数(HQEI)既能全面体现社会就业质量变化趋势,还可以为地方、产业优化就业政策提供充足的理论支撑,是总结我国劳动者高质量就业规律的一次有益探索。

(作者单位:霖珑云科、西交利物浦大学)