

[劳动社会学研究]

工作贫困脱贫路径探析^{*}

——基于北京市职工队伍调查数据的实证分析

高春雷¹, 左文琦², 王琦³

(1. 北京市工会干部学院 工会理论与职工教育研究所, 北京 100054;
2. 中共青岛市委党校 经济学教研部, 山东 青岛 266075; 3. 北京联合大学 管理学院, 北京 100010)

[摘要] 在开展脱贫攻坚工作的过程中, 工作贫困问题得到越来越多的关注, 推动和实现工作贫困群体的更高质量就业问题亟待解决。本研究利用2017年北京市职工队伍调查数据, 分析了工作贫困者就业质量影响因素。结果显示: 劳动报酬因素对工作贫困者就业质量的总体作用相对薄弱; 工作时间因素对工作贫困者就业质量的解释力度较弱; 职业发展因素和职业尊重因素对工作贫困者就业质量具有较显著影响; 人力资本在工作贫困者就业质量上的“信号”作用显著。作为致力于服务职工的组织, 为满足职工对美好生活的需要, 工会应该紧密关注职工工作贫困问题。研究从工会作用发挥视角提出提高工作贫困者的人力资本水平, 建立和完善工作贫困甄别体系, 完善针对工作贫困职工的医疗补贴制度等三方面的政策建议。

[关键词] 工作贫困; 就业质量; 工会

[中图分类号] C913.7; F241.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2021)05-0078-13

一、引言

党的十九大报告指出, 要把“脱贫攻坚”作为决胜全面建成小康社会的三大攻坚战之一。随着经济学和社会学等领域对反贫困问题的深入研究, 学界得出较为一致的结论, 认为贫困往往是劳动者被排挤出劳动力市场的结果, 同时提出了各种反贫困对策, 其中就业是各领域学者提及最多, 也是被认为最为有效的方式^[1]。以往的研究往往倾向于将失业和就业不足与城市贫困联系到一起, 同时, 一致认为拓宽就业平台(创造就业机会)、增加就业是克服城市贫困问题的重要途径, 就业可以增加劳动者收入, 进而降低贫困发生概率^[2-3]。因此, 中国坚持积极就业政策, 不断扩大就业渠道和路径, 取得了显著成就, 为脱贫攻坚贡献了很大力量。

不难发现, 传统研究往往将“贫困”和“就业”两个概念对立, 在研究过程中假设两者是两

^{*} [收稿日期] 2021-03-24

[基金项目] 本文系国家社会科学基金重大项目“中国经济下行阶段就业结构调整与防范失业战略研究”(项目编号: 16ZDA026)、北京市工会干部学院2019年校级科研项目“首都职工工作贫困问题研究”(项目编号: 2019-GHGY-BK10)的阶段性研究成果。

[作者简介] 高春雷(1987—), 女, 河北唐山人, 管理学博士, 北京市工会干部学院工会理论与职工教育研究所讲师, 研究方向为劳动经济学、教育经济学; 左文琦(1990—), 女, 山东青岛人, 经济学博士, 中共青岛市委党校经济学教研部讲师, 研究方向为人口资源与环境经济学; 王琦(1985—), 女, 河北廊坊人, 管理学博士, 北京联合大学管理学院副教授, 研究方向为教育经济学、劳动经济学、数理统计。通讯作者: 王琦。

种完全独立的现象, 不会发生重合。然而, Dubois 的研究结果显示, 美国费城黑人社区的贫困人口并非当时社会所认定的或懒惰, 或残疾, 或笨拙的无业游民。恰恰相反, 很多贫困人口每天处于辛勤工作、疲于奔命的状态中, 他们因学历、种族、社会阶层等原因, 不得不去从事环境恶劣、劳动强度大且收入低的临时性工作, 整个家庭也长期陷入贫困状态^[4]。该研究打破了学术界以往关于“就业”和“贫困”二元对立的假设, 首次提出了“工作贫困”的概念。就业一直被视为脱贫的重要途径和手段, 而已经处于就业状态人群的贫困问题即工作贫困很容易被忽视和掩盖。因此, 在开展脱贫攻坚工作的过程中, 应该关注工作贫困者的脱贫问题, 推动和实现这一群体的更高质量就业。研究和判别工作贫困者就业质量的影响因素及其作用机理, 在学术层面和政策层面都具有十分重要的意义。作为致力于为广大职工服务的组织, 工会一直对职工发展问题十分重视。在实际工作中, 对于职工的困难帮扶也是工会系统的重要工作内容之一。在各领域广泛关注就业质量问题的背景下, 关乎职工美好生活的工作贫困研究也是工会十分关注的问题。

本研究基于北京市职工队伍调查数据, 对首都职工工作贫困现象进行统计性描述, 同时对工作贫困职工就业质量影响因素进行分析, 在此基础上提出相应的政策建议。

二、首都职工工作贫困的基本描述

(一) 数据来源

本研究基于 2017 年北京市职工队伍调查数据对工作贫困群体就业质量的影响因素进行分析。

中国历来重视通过调查研究分析职工队伍现状及其发展变化, 并以此为基础联系实际, 对工人运动和工会工作进行有效的指导。从 1982 年开始, 在党中央的领导下, 中华全国总工会(以下简称全总)每 5 年开展一次全国职工队伍状况调查, 截至 2017 年已经开展了 8 次。作为一项大规模的基础性调查, 全国职工队伍状况调查每次的主题都与时代背景和社会发展状况紧密契合。该调查项目已经成为工会工作的一大品牌, 调查所得出的结论能比较客观真实地反映职工队伍状况, 为实际开展工作提供翔实的数据。

2017 年 1 月 3 日, 全总下发《第八次全国职工队伍状况调查方案》, 标志着调查工作的正式启动。本次调查还首次重点依托互联网平台开展工作, 突破了历次全国职工队伍状况调查的传统方式。2017 年 5 月 2 日至 8 日, 调查办公室通过全总门户网站等多个网站和工会微信公众号、微博等多个新媒体平台启动面向全社会的网络调查, 在线填写问卷的网民多达 12.8 万名, 其中职工有 8.9 万人, 占网络调查总数的 69.5%。

本次调查覆盖了 15 个省/自治区/直辖市的 150 个城市, 结合了文献研究、问卷抽样、专题调研、典型调查等多种方式, 历时 8 个多月。其中, 抽样问卷分为职工问卷和工会主席问卷两部分: 职工问卷共调查 45,026 个样本, 回收有效问卷 45,002 份, 有效回收率 99.95%; 工会主席问卷共调查 3750 个样本, 回收有效问卷 3744 份, 有效回收率 99.84%。这充分保证了调查的广泛性和可靠性。本研究使用的是北京市职工队伍状况调查中的职工问卷, 共计发放 6100 份, 回收有效问卷 6098 份, 有效回收率 99.97%。

(二) 首都职工工作贫困的界定

本研究的样本群体是北京市职工队伍中的工作贫困者, 因此界定和筛选样本群体很重要, 首先就是要界定工作贫困。通过前文文献的梳理可知, 关于工作贫困的界定尚未形成统一的意见, 不同的国家和地区均有不同的做法和标准。在研究过程中, 本研究主要依据以下 3 个标准对工作贫困进行界定。

首先, 遵循国际贫困标准中的做法, 使用“50% 标准线”。具体做法是以 2017 年北京市职工队伍调查样本的家庭人均收入的 50% 作为工作贫困的标准线。选择以家庭人均收入作为界定基础,

而未选择个人月收入的原因在于,工作贫困本身就不是简单的基于独立个人样本的问题,而是综合了个体所处的环境因素如家庭环境和工作环境等所探讨的问题,这也是与传统贫困研究的差异所在。家庭人均收入有效考虑了整个家庭的收入总水平在每个家庭成员身上的分配,更能反映样本个体的家庭承担与责任。此外,笔者在处理数据过程中发现有一些家庭的收入数据是无效的,例如家庭总收入取值居然小于家庭日常吃饭花费。为了保证数据的可靠性和模型结果的有效性,笔者通过变量比对的方式剔除了一些样本。通过数据处理得出,2017年北京市职工家庭人均月收入为5820元,则依据“50%标准线”,将工作贫困标准线设定为2910元。若家庭人均月收入小于或等于2910元,则认定为工作贫困,赋值为1,即 $wp=1$;若家庭人均月收入大于2910元,则认定为非工作贫困,赋值为0,即 $wp=0$ 。

其次,参照寇竞和胡永健^[5]的做法,遵循了“20分位数标准线”。具体做法是以2017年北京市职工队伍调查样本的家庭人均收入的20分位数作为工作贫困的标准线。经过计算,2017年北京市职工家庭人均收入的20分位数为2250元,则依据“20分位数标准线”,将工作贫困标准线设定为2250元。若家庭人均月收入小于或等于2250元,则认定为工作贫困,赋值为1,即 $wp1=1$;若家庭人均月收入大于2250元,则认定为非工作贫困,赋值为0,即 $wp1=0$ 。

最后,参照王晓琦和顾昕^[6]的做法,将工作贫困的标准设置为约等于人均收入的三分之一,遵循了“1/3标准线”。具体做法是以2017年北京市职工队伍调查样本的家庭人均收入的三分之一作为工作贫困的标准线。经过计算,2017年北京市职工家庭人均收入的三分之一为1940元,则将工作贫困标准线设定为1940元。若家庭人均月收入小于或等于1940元,则认定为工作贫困,赋值为1,即 $wp2=1$;若家庭人均月收入大于1940元,则认定为非工作贫困,赋值为0,即 $wp2=0$ 。

在实证模型中,选择第一种工作贫困的界定标准(“50%标准线”)对样本进行筛选,即选择了 $wp=1$ 的样本。为了检验模型估计结果的稳健性,又通过后面两种标准($wp1=1$ 和 $wp2=1$)进行了样本的再选择,对原模型进行稳健性检验。根据“50%标准线”划分工作贫困群体,在剔除模型所有变量中有缺失值和无效值的样本之后,工作贫困群体样本为632个,占总样本的10.36%。

(三) 样本的描述性统计

需要特别指出的是,在户口指标设置上,在原始问卷关于户口的答案设置中,包括本地非农业户口、本地农业户口、不再区分农业/非农业的本地居民户口、外地非农业户口、外地农业户口、不再区分农业/非农业的外地居民户口等6项。本研究在数据处理时将本地农业户口和外地农业户口两项合并为农业,其他选项则合并为非农业;参考苏丽锋和陈建伟^{[7][11]}的做法,将问卷答案设置的行业分为垄断行业和非垄断行业两类,其中垄断行业包括采矿业,电力、热力、燃气及水生产和供应业,交通运输业,仓储及邮政业,信息传输、软件和信息技术服务业,金融业,房地产业,科学研究和技术服务业,水利、环境和公共设施管理业,公共管理、社会保障和社会组织,国际组织,除此以外的行业归为非垄断行业;从职业来看,白领包括公务员、专业技术人员和单位(非机关事业单位)高层管理人员,除此以外的职业被归为蓝领;关于企业规模的划分标准参照国家统计局对于大中小微型企业的划分标准。

样本主要变量的描述性统计结果如表1所示,样本的性别比(男性51.11%,女性48.89%)与第六次全国人口普查数据的结果(男性51.27%,女性48.73%)基本一致。样本中已婚的工作贫困者占多数,拥有农业户口的工作贫困者占比大约为33.23%。关于工作贫困群体的具体分布,为了方便比较分析,本研究已经根据惯例,将工作贫困者所在单位的所有制性质、行业以及工作贫困者的职业分类进行了归并。根据表1可知,此次参与调查的工作贫困群体中,绝大多数具有大专以上学历,国有部门占多数(77.85%),垄断行业的工作贫困者明显多于非垄断行业,白领工作

贫困者比蓝领工作贫困者更多。

表 1 主要变量的描述性统计

变量		样本量	占比 (%)
性别	男	323	51.11
	女	309	48.89
婚姻	未婚	167	26.42
	已婚	465	73.58
户口	农业户口	210	33.23
	非农业户口	422	66.77
受教育程度	小学及以下	8	1.27
	初中	55	8.70
	高中 / 职高	99	15.66
	中专 / 中技	64	10.13
	大专 / 高职	208	32.91
	大学本科	192	30.38
	研究生及以上	6	0.95
所有制	国有	492	77.85
	非国有	140	22.15
行业	垄断行业	480	75.95
	非垄断行业	152	24.05
职业	白领	555	87.82
	蓝领	77	12.18
企业规模	大型企业	92	14.56
	中型企业	175	27.69
	小型企业	303	47.94
	微型企业	62	9.81

本研究的样本年龄主要集中在 17—71 岁, 平均年龄大约为 35 岁。对年龄变量分布密度进一步核算发现, 27 岁至 36 岁的年龄取值较为集中, 将近一半的样本集中在这一年龄区间。通过文献梳理可知, 无论是学术界还是政府部门, 在研究就业质量问题时, 均关注了新生代职工群体。本研究从该调查数据中所筛选出的是偏年轻化的工作贫困群体, 因此, 该样本的年龄分布特征与就业质量研究的分析需求具有一定的契合度。样本的个人月收入平均为 4105.67 元。根据住户收支与生活状况调查资料显示, 2017 年北京市居民人均可支配收入为 57,230 元, 平均人均可支配月收入为 4770 元, 与之相比, 该调查中工作贫困群体的平均个人月收入低了 13.93%。调查样本的家庭月收入平均为 7412.83 元, 家庭规模均值大约为 4 人。在工作时间方面, 北京市工作贫困职工的平均周工作时间为 43.99 小时, 按照一周 5 个工作日进行核算, 每天的工作时间约为 8.80 小时, 高于国家法定工作时间标准。

三、工作贫困者就业质量的影响因素分析

(一) 计量分析方法与实证模型

由上述分析可知, 本研究定义的因变量是以工作满意度作为测量标准的就业质量, 该变量为

有序变量，因此选择使用 Ordered Probit 模型。

结合已有文献有关就业质量影响因素的研究，以及北京市职工队伍中工作贫困群体的实际情况和数据的可获得性，本研究建立如下的工作贫困群体就业质量影响因素分析模型：

$$EQ_{kj} = \beta_1 LI_{kj} + \beta_2 WT_{kj} + \beta_3 CD_{kj} + \beta_4 CR_{kj} + \beta_5 PER_{kj} + e_{kj}$$

式中： EQ 表示工作贫困群体的就业质量； LI 表示工作贫困群体的劳动报酬因素； WT 表示工作贫困群体的工作时间因素； CD 表示工作贫困群体的职业发展因素； CR 表示工作贫困群体的职业尊重因素； PER 表示工作贫困群体的个人特征因素； $k=1,2,3,4,5$ ； $j=1,2,\dots,n$ ； β 表示回归系数； e 则表示其他可能会影响劳动者工作贫困的因素。

（二）变量选取和描述

1. 因变量的设置

本研究在界定“就业质量”时主要参考了苏丽锋和陈建伟^{[7]109}的做法，将个人就业满意度作为衡量就业质量的代理变量。在北京市2017年职工队伍状况调查问卷中设置有“您对目前这份工作的满意程度”一题，本研究在该问题及其答案的基础上对就业质量指标进行量化，根据程度大小依次赋值：1=很不满意；2=不太满意；3=一般满意；4=比较满意；5=非常满意。

2. 自变量的设置

本研究主要考察工作贫困群体就业质量影响因素，以及不同受教育程度下的工作贫困群体就业质量影响因素的差异性问题，在设置自变量过程中参考了苏丽锋和陈建伟^{[7]109-110}所设置的指标体系，结合北京市职工队伍特征和数据的可获得性形成了北京市工作贫困群体就业质量影响因素指标体系，即计量模型中所需的自变量。自变量主要包括劳动报酬因素、工作时间因素、职业发展因素和职业尊重因素4个维度的指标：劳动报酬因素从个人月收入、五险一金、工资拖欠等方面进行指标的量化；工作时间因素从是否加班、加班态度、加班补偿等方面进行指标的量化；职业发展因素从岗位稳定性、工作稳定性、劳动合同签订、职业发展机会和单位培训等方面进行指标的量化；职业尊重因素从企业与员工关系、劳动安全保护等方面进行指标的量化。

3. 控制变量的设置

为了更好地分析上述自变量对因变量可能产生的影响，根据理论分析及已有的相关经验研究，本研究设置了涉及样本个人特征和工作特征的一系列控制变量。具体包括年龄、婚姻状况、性别、受教育程度、户口等个人特征，还包括企业类型、企业规模、行业和职业等工作特征。所有指标的设置和说明如表3所示：

表3 变量设置及取值说明

变量名称	变量说明及取值	
因变量		
就业质量	对于当前就业状况的满意程度：1=很不满意；2=不太满意；3=一般满意；4=比较满意；5=非常满意	
自变量		
劳动报酬因素	个人月收入	将个人月工资取对数
	五险一金	养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险和住房公积金的参与情况：1=是；0=否
	工资拖欠	是否拖欠工资：1=是；0=否

续表

变量名称		变量说明及取值
工作时间因素	是否加班	是否有加班加点情况: 1= 是; 0= 否
	加班态度	是否愿意加班: 1= 是; 0= 否
	加班补偿	是否按劳动法规定足额拿到加班费: 1= 是; 0= 否
职业发展因素	岗位稳定性	最近 5 年是否有过下岗、待岗、安置转岗的经历: 1= 是; 0= 否
	工作稳定性	现在的工作是第几份工作
	劳动合同签订	是否签订正规合同: 1= 是; 0= 否
	职业发展机会	在单位的发展机会: 1= 没啥机会; 2= 机会较少, 3= 机会一般; 4= 机会较多
职业尊重因素	单位培训	最近 1 年是否参加单位组织的培训: 1= 是; 0= 否
	企业与员工关系	单位经营管理者与普通职工之间的关系: 1= 很不融洽; 2= 较不融洽; 3= 一般融洽; 4= 比较融洽; 5= 很融洽
	劳动安全保护	工作岗位或工作环境是否存在高温或低温作业、粉尘污染、噪音污染、容易伤及肢体的机械故障隐患等劳动安全问题: 1= 是; 0= 否
控制变量		
个人特征	年龄	周岁
	婚姻状况	1= 已婚; 0= 未婚
	性别	1= 男; 2= 女
	户口	1= 农业户口; 0= 非农业户口
	受教育程度	1= 小学及以下; 2= 初中; 3= 高中 / 职高; 4= 中专 / 中技; 5= 大专 / 高职; 6= 大学本科; 7= 研究生及以上
工作特征	企业类型	所有制类型: 1= 国有部门; 0= 非国有部门
	企业规模	1= 大型企业; 2= 中型企业, 3= 小型企业; 4= 微型企业
	行业	1= 垄断行业; 0= 非垄断行业
	职业	1= 白领; 0= 蓝领

(三) 实证结果

根据本研究的设计, 笔者进行了 Ordered Probit 模型回归分析, 通过应用 Stata15.0 软件得出如表 4 所示的回归结果。从模型自变量的系数显著性来看, 北京市工作贫困职工的劳动报酬因素、工作时间因素、职业发展因素和职业尊重因素对其就业质量的影响效应不尽相同。

1. 劳动报酬因素对工作贫困者就业质量的总体作用相对薄弱

模型估计结果显示, 个人月收入、五险一金、工资拖欠 3 个因素对工作贫困职工的就业质量产生了不同影响。其中, 随着个人月收入的增加, 工作贫困者的就业满意度会增加, 但是个人月收入变量的系数并不显著。这与以往研究中得出关于劳动者收入是影响就业质量的重要因素的结论不一致。可能是因为: 一方面, 本研究选择的样本是工作贫困群体, 即家庭人均收入相对较低的人群。换句话说, 这些人群中有一部分个人所得收入水平并不低, 但是将收入均摊到每一位家庭成员身上, 变成家庭人均收入时就陷入了工作贫困的窘境。这一部分工作贫困者往往对自己的收入水平比较满意, 因而就业满意程度也较高。另一方面, 一部分工作贫困者自身的收入水平就比较低, 即使收入水平有所增加, 在解决基于家庭人均收入测量的工作贫困问题上也是杯水车薪。

对于这部分人而言,收入对就业满意程度的影响并不明显。

值得注意的是,模型估计结果显示,与劳动报酬关系十分密切的工资拖欠已然成为工作贫困群体就业质量的显著性影响因素。在中国推进市场化的进程中,相关就业部门已经在解决劳动者工资拖欠问题上作出很大努力,并且取得了显著成效,但是工资不能按时足额发放的现象仍然存在,工资能否正常发放甚至成为影响工作贫困职工就业质量的重要因素。本次调查数据显示,北京市工作贫困职工中约有4%的人表示目前单位存在拖欠自己工资的问题。该结果意味着,解决工作贫困者的工资拖欠问题对提高他们的就业质量具有重要意义。

2. 工作时间因素对工作贫困者就业质量的解释力度较弱

模型结果显示,在工作时间因素方面,是否加班、加班态度、加班补偿等因素未显示出对工作贫困群体就业质量的显著影响。关于工作时间,调查数据显示,只有62.34%的工作贫困者表示周工作时间在40小时以内,其他工作贫困者则均处于周工作时间超过40小时的状态,更有13.45%的工作贫困者表示其周工作时间超过了55小时,这意味着每10个工作贫困者中至少有1人面临着每天至少要加班3个小时的工作状态。通过梳理以往相关文献不难发现,越来越多的劳动者表示难以有效兼顾工作与家庭之间的平衡,很容易陷入两难困境中。超长的工作时间,持续的加班状态成为一些工作贫困者工作生活中的突出问题,但是现实中他们却仍然未能脱离贫困。调查数据显示,在加班加点意愿方面,绝大多数(63.92%)的工作贫困者表示愿意接受加班加点。其中,10.28%的工作贫困者表示“希望能加班加点,加班多工资收入也多”,53.64%的工作贫困者表示“可以接受适度加班,能增加些收入”。可见,在休闲与增加收入之间,绝大多数工作贫困者倾向于选择后者,愿意加班加点。然而,现实并未如其所愿。根据对加班补偿的调查结果,72.15%的工作贫困者都表示不能按劳动法规定足额拿到加班费。通过以上分析可知,工作贫困者很难选择一种相对高效的平衡方法去应对工作和生活,这在很大程度上影响其就业满意程度。因此,相关部门应该从劳动立法的角度对工作时间问题进行详细规制,以改善因此导致的工作贫困者就业质量低下的问题。

3. 职业发展因素和职业尊重因素对工作贫困者就业质量具有较显著影响

在职业发展因素方面,岗位稳定性、劳动合同签订和单位培训3个因素未显示出对工作贫困者就业质量的显著影响。工作稳定性、职业发展机会则均在1%的显著性水平下对就业质量产生了影响。其中,在工作稳定性上,随着更换工作次数的增加,工作贫困者就业满意度显著下降,这表明工作贫困者要脱离困境,频繁跳槽并不是有效途径。在职业发展机会上,随着机会的增多,工作贫困者的就业满意度显著提高。良好的发展机会对于工作贫困者而言,预示着良好的职业发展前景,有利于其更加专注于当前工作,进而有效提升工作积极性和稳定性,提高工作效率,同时对于企业而言,能够降低员工流动带来的损失。该模型的估计结果不仅揭示了工作贫困者职业发展机会的多少显著影响着其就业质量的高低,同时,也在一定程度上反映了工作贫困者面临的职业发展机会可以影响其参与就业的社会效益。所以,引导企业为职工尤其是工作贫困职工创造良好的职业发展平台,增加其职业发展机会,是增强就业稳定性的重要手段。

在职业尊重因素方面,劳动安全保护因素并未显示出对工作贫困者就业质量的显著作用。但是,作为体现着企业与员工彼此互相尊重程度的企业与员工关系因素,显示出对工作贫困者就业质量的显著正向影响,随着企业与员工之间关系融洽程度的提升,工作贫困者就业满意度显著增强。这表明工作贫困群体虽然身陷贫困,但是仍然十分注重在工作中的尊严问题,并且其职业尊严与就业满意度具有非常紧密的联系。

4. 人力资本在工作贫困者就业质量上的“信号”作用显著

本研究将工作贫困者的受教育程度放入模型中,一方面是为了控制其个人特征,另一方面是

检验人力资本在工作贫困者就业满意度上的影响效应。结果出乎意料,将“小学及以下”作为参照组,所有其他受教育层次工作贫困者的就业满意度显著下降,而且,随着受教育程度的提高,影响系数显著增加。表面上看,该结果似乎与传统的人力资本投资理论相悖,没有体现出劳动者收益随着人力资本水平提高而增加的基本结论,其实不然。对于普通劳动者而言,随着人力资本水平的提升,其收益(包括物质收益和精神收益)一般情况下是增加的,进而也会增加其对就业状况的满意程度,这是众多国内外文献所得出的较为一致的意见,也似乎是人们的共识。然而,本研究的群体是工作贫困者,属于贫困者中的特殊群体。对于该群体而言,人力资本水平的高低能够在一定程度上带来自身收益的增加,但是综合了其整体生活环境和家庭环境因素之后,这部分增加的收益杯水车薪,未能有效帮助工作贫困者脱离贫困的窘境。这就会引发较高人力资本水平的人与其周围人的比较,进而令其对自身的就业环境和待遇产生更高的预期,从而对实际的就业状况产生不满的情绪。因此,该结果表明,在解决工作贫困问题过程中,既要注重提升劳动者技能进而增加其收益的维度,也同时要兼顾那些本身人力资本水平已经很高但仍然贫困的职工的脱贫问题。

表4 工作贫困者就业质量影响因素分析

变量	就业质量	变量	就业质量
个人月收入	0.191 (0.126)	机会一般	0.554*** (0.170)
五险一金	-0.100 (0.105)	机会较多	1.526*** (0.195)
工资拖欠	-0.739*** (0.233)	单位培训	-0.043 (0.126)
是否加班	-0.032 (0.278)	企业与员工关系(以“很不融洽”作为参照组)	
加班态度	0.166 (0.109)	较不融洽	0.268 (0.549)
加班补偿	0.138 (0.116)	一般融洽	0.816* (0.435)
岗位稳定性	-0.043 (0.105)	比较融洽	1.063** (0.436)
工作稳定性	-0.118*** (0.045)	很融洽	1.436*** (0.445)
劳动合同签订	0.081 (0.248)	劳动安全保护	0.097 (0.235)
职业发展机会(以“没啥机会”作为参照组)		年龄	-0.015 (0.043)
机会较少	-0.193 (0.191)	年龄平方	0.145×10^{-3} (0.548×10^{-3})

续表

变量	就业质量	变量	就业质量
性别	0.110 (0.101)	户口	0.199* (0.114)
受教育程度(以“小学及以下”作为参照组)		企业类型	0.034 (0.135)
初中	-1.017* (0.549)	企业规模(以“大型企业”作为参照组)	
高中/职高	-1.421*** (0.539)	中型企业	0.208 (0.167)
中专/中技	-1.775*** (0.548)	小型企业	0.149 (0.164)
大专/高职	-1.663*** (0.539)	微型企业	0.543** (0.222)
大学本科	-1.783*** (0.547)	行业	0.109 (0.119)
研究生及以上	-2.433*** (0.729)	职业	0.343** (0.153)
婚姻状况	-0.049 (0.128)	样本量	632

注：***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平下显著，括号内为标准误。

(四) 稳健性检验

如前文所述，本研究为了检验回归模型估计结果的稳健性，对样本范围进行了变换，分别依据“20分位数标准线”和“1/3标准线”(wp1=1和wp2=1)再次对工作贫困群体进行划分，然后再次进行Ordered Probit回归，得出表5所示的工作贫困者就业质量影响因素分析模型的稳健性检验结果。除了个别变量的显著性水平有所差异外，大部分变量的显著性水平和系数方向基本与原模型保持一致，这在一定程度上增加了原模型结果的可靠性和结论的可信性。

表5 工作贫困者就业质量影响因素分析模型的稳健性检验

变量	就业质量	
	(wp1=1)	(wp2=1)
个人月收入	0.209 (0.140)	0.460* (0.238)
五险一金	-0.102 (0.116)	-0.116 (0.176)

续表

变量	就业质量	
	(wp1=1)	(wp2=1)
工资拖欠	-0.728*** (0.274)	-0.401 (0.478)
是否加班	0.061 (0.287)	-0.383 (0.454)
加班态度	0.137 (0.121)	-0.094 (0.190)
加班补偿	0.070 (0.128)	0.287 (0.199)
岗位稳定性	-0.0515 (0.115)	-0.020 (0.175)
工作稳定性	-0.122** (0.049)	-0.175** (0.074)
劳动合同签订	0.233 (0.261)	-0.289 (0.379)
职业发展机会 (以“没啥机会”作为参照组)		
机会较少	-0.116 (0.206)	-0.120 (0.331)
机会一般	0.549*** (0.182)	1.062*** (0.294)
机会较多	1.545*** (0.210)	2.261*** (0.333)
单位培训	-0.061 (0.138)	-0.086 (0.204)
企业与员工关系 (以“很不融洽”作为参照组)		
较不融洽	0.116 (0.594)	0.678 (1.379)
一般融洽	0.757 (0.469)	1.587 (1.201)
比较融洽	1.019** (0.469)	2.005* (1.208)
很融洽	1.344*** (0.479)	2.117* (1.207)

续表

变量	就业质量	
	(wp1=1)	(wp2=1)
劳动安全保护	0.088 (0.265)	-0.058 (0.392)
年龄	-0.025 (0.047)	-0.081 (0.075)
年龄平方	0.208×10^{-3} (0.595×10^{-3})	0.955×10^{-3} (0.986×10^{-3})
性别	0.148 (0.111)	0.243 (0.176)
受教育程度 (以“小学及以下”作为参照组)		
初中	-0.744 (0.587)	-0.688 (0.691)
高中 / 职高	-1.163** (0.575)	-0.935 (0.669)
中专 / 中技	-1.595*** (0.584)	-1.324* (0.692)
大专 / 高职	-1.523*** (0.574)	-1.470** (0.685)
大学本科	-1.620*** (0.584)	-1.529** (0.710)
研究生及以上	-2.436*** (0.774)	-2.367** (0.990)
婚姻状况	0.052 (0.141)	0.184 (0.205)
户口	0.196 (0.125)	0.080 (0.189)
企业类型	0.079 (0.149)	0.170 (0.232)
企业规模 (以“大型企业”作为参照组)		
中型企业	0.100 (0.187)	-0.112 (0.273)
小型企业	0.057 (0.185)	0.032 (0.272)

续表

变量	就业质量	
	(wp1=1)	(wp2=1)
微型企业	0.471*	0.632*
	(0.253)	(0.384)
行业	0.124	0.125
	(0.131)	(0.219)
职业	0.366**	0.235
	(0.170)	(0.264)
样本量	525	253

注: **、*、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平下显著, 括号内为标准误。

四、提升工作贫困者就业质量的政策建议

工作贫困群体的脱贫问题是推进就业质量不断提高的进程中不容忽视的问题, 如何在稳就业的同时, 解决好已经在工作岗位上的广大职工群众的困难, 帮助其脱离贫困, 得到了学术界以及政府相关部门的广泛关注和深入研究。工会作为广大职工群众根本利益的代表, 始终在教育、参与、维护和建设四个方面不断强化职责和作用。在工会实际业务中, 面向广大困难职工的帮扶工作也逐渐形成了品牌。面对工作贫困职工群体, 工会组织可以从以下几个方面作出努力。

(一) 提高工作贫困者的人力资本水平

随着知识经济和经济全球化的到来, 千变万化的市场环境对劳动者的技能水平提出了更高的要求。为了解决首都职工工作贫困群体的脱贫问题, 改善工作贫困群体较差的工作生活条件, 作为职工利益的代表, 工会组织应该充分发挥教育的职能, 提高工作贫困者的人力资本水平, 这可以通过增加对工作贫困者的教育投入的方式实现, 具体包括加强对普通教育和职业教育的投入, 完善职业技能培训等。

(二) 建立和完善工作贫困甄别体系

工会一直对职工贫困状况及该问题的解决比较关注。2015 年以来, 各级工会协同政府推进实施帮扶困难职工就业创业、医疗、教育、住房等专项政策 100 余项^[8]。同时, 全总专门出台《困难职工管理办法》, 对困难职工进行爱心救助, 例如, 家庭人均收入低于当地最低生活保障标准的职工, 经政府救助后仍生活困难的职工家庭可以到工会申请困难职工建档立卡^[9]。然而, 现有获此政策支持往往是绝对贫困职工, 即以最低工资水平作为参考线进行贫困的定义和群体范围界定的职工, 随着经济社会的不断进步和国家对于市场经济的不断调整, 这部分绝对贫困职工的规模越来越小。而在不断提倡提高就业质量的当今环境下, 工会在推进扶贫过程中应该对工作贫困职工这类相对贫困的群体投入更多的关注和资源, 其中很关键的是对于工作贫困的政策性定义和群体的甄别。因此, 为了有效关怀和帮扶工作贫困职工, 工会应该加大针对该群体的研究工作, 通过大量论证和实际调研, 快速建立和形成符合区域经济社会工作贫困群体甄别体系, 并随着职工队伍特征的转变不断进行调整和完善。前文关于工作贫困标准线的实证分析, 为工会对工作贫困进行政策界定和甄别工作提供了一定的参考。

(三) 完善针对工作贫困职工的医疗补贴制度

2015 年, 为实现工会组织全覆盖的目标, 努力建设服务型工会, 扎扎实实为职工办实事、办实事,

缓解职工医疗费用负担,根据北京市基本医疗保险政策,结合职工医疗保险实际情况,北京市总工会专门制定了《在职职工医疗互助保障计划》,这是面向在职职工推出的一项免费互助保障。根据该计划,工会会员在北京市基本医疗保险报销后的“自付一”部分,达到起付线后,还可以进行“二次报销”,门诊、住院医疗费用在本市医保封顶线以上的费用也可按比例报销,最高可获补助200,653元。以上医疗保障服务具有一定的普及性,而对于经过甄选确定为工作贫困职工的,可以考虑给予职工本人及其直系亲属以额外的医疗补贴支持,为这部分职工缓解因医疗支出导致的更加严峻的贫困状况。因此,在职工医疗互助计划中,应该针对工作贫困职工设立专项补贴支持,不断完善医疗补贴制度。

[参考文献]

- [1] 李长安,高春雷,左文琦.农村流动人口工作贫困问题研究——基于全国流动人口数据的实证分析[J].中国劳动,2019(6):5-18.
- [2] 陈润卿,徐丽敏.新时代下我国城市新贫困问题研究[J].现代城市,2017(2):26-28.
- [3] 蒋贵凰,宋迎昌.中国城市贫困状况分析及反贫困对策[J].现代城市研究,2011(10):8-13.
- [4] DUBOIS W E B. The philadelphia negro: A social study [M]. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1899: 15-17.
- [5] 寇竞,胡永健.城镇劳动者个人和家庭因素对工作贫困的影响分析[J].贵州财经大学学报,2014(6):90-94.
- [6] 王晓琦,顾昕.中国贫困线水平研究[J].学习与实践,2015(5):76-87.
- [7] 苏丽锋,陈建伟.我国新时期个人就业质量影响因素研究——基于调查数据的实证分析[J].人口与经济,2015(4).
- [8] 549.87万户!全国工会城市困难职工解困脱困工作如期完成[EB/OL].(2021-05-31)[2021-06-10].<http://cpc.people.com.cn/n1/2021/0531/c64387-32118253.html>.
- [9] 中华全国总工会办公厅.中华全国总工会办公厅关于印发《困难职工档案管理办法》的通知[EB/OL].(2020-11-27)[2021-04-25].http://www.szgm.gov.cn/xxgk/ztl/zlknzgtk/gsszcwj/content/post_8302504.html.

Research into the Path to Get Rid of Poverty from Working Poverty ——An Empirical Analysis Based on the Survey Data of Workforce in Beijing

GAO Chunlei¹, ZUO Wenqi², WANG Qi³

- (1. Institute of Trade Union Theory and Employee Education, Beijing Federation of Trade Unions Cadre College, Beijing 100054;
2. School of Economics, Qingdao Party School of CPC, Qingdao, Shandong 266109;
3. School of Management, Beijing Union University, Beijing 100010)

Abstract: In the process of carrying out poverty alleviation work, more attention has been increasingly paid to working poverty to solve the problem of promoting and realizing higher-quality employment of the working poor. This study, by using the 2017 survey data of the workforce in Beijing, analyzed the factors affecting the employment quality of the working poor. The results show that the overall effect of labor remuneration on the employment quality of the working poor is relatively weak; working hours have a weak explanation of the employment quality of the working poor; career development and professional respect have a significant impact on the employment quality of the working poor; and the signal effect of human capital on the employment quality of the working poor is significant. Therefore, as a trade union organization dedicated to serving employees, in order to satisfy the needs of employees for a better life, we should pay close attention to the problem of employee poverty at work. From the perspective of the role of trade unions, the study puts forward three policy recommendations for improving the human capital level of the working poor, establishing and improving the working poverty screening system, and improving the medical subsidy system for the working poor employees.

Key words: working poverty; employment quality; trade unions

[责任编辑:徐文粉]