

就业质量的概念内涵与政策启示*

丁煜, 王玲智

(厦门大学公共事务学院, 福建 厦门 361000)

[摘要] 就业质量概念的提出, 是对就业/失业二元划分局限性的突破, 但对其概念内涵界定尚未统一。“体面劳动”主要是应对经济全球化带来的劳动权益受损问题, 基于此的就业质量内涵更侧重于宏观层面的劳动力市场供求状况和配置效率; “工作和就业质量”主要是应对福利国家高失业率和招工难的结构困境, 基于此的就业质量内涵更侧重于微观层面的劳动待遇、工作福利及就业满足等。就业质量概念的政策启示在于: 积极就业政策应覆盖到对工作贫困的治理; 制定有利于提高就业质量的劳动政策; 引导就业质量学术研究的规范发展; 系统地构建微观、中观、宏观的提升就业质量政策体系。

[关键词] 就业质量; 体面劳动; 工作质量; 工作贫困

[中图分类号] D412.6; F246 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375 (2018) 02-0024-09

引言

就业问题是市场经济国家或地区重点关注的社会经济问题之一。但对就业的关注, 长期以来都是集中在“就业率”或“失业率”等反映就业数量的指标上, 因而在劳动力统计中, 通常就是简单的就业/失业二元划分。即使在社会经济管理, 就业问题也往往具化为是否达到或达到何种程度的充分就业, 而不关心就业本身是否存在异质性, 以及这种异质性对社会经济发展是否有不同的影响。

就业/失业的二分法显然不能准确刻画出就业的真实情况, 因为从微观层面来说, 工作时间的长短、劳动报酬的高低等最基本的就业特征都无法从这种二分法中区别出来, 在社会保障制度日益健全、社会保障水平逐步提高的背景下, 失业者的净福利甚至会超过低收入的就业者, 从而生产出“福利依赖症”这种西方福利国家的痼疾。^[1] 在今天的中国, 担心失去福利津贴而拒绝工作的案例也并不鲜见, 甚至失业保险制度、最

低生活保障制度等消极社会保障制度被贴上“养懒汉”的污名。^{[2][3]} 从宏观层面上说, 就业率的上升并不绝对意味着劳动者福利的改善, 因为在积极就业政策下被固化或重新拉回就业轨道的劳动者, 其中不乏就业能力低下的弱势就业群体, 虽然符合就业者的身份识别, 但却是收入水平低下的“工作贫困”(working poor)群体, 并因其“就业者”的身份而难以被福利制度所覆盖, 从而影响到子代的个人发展, 具有更大的阶层固化风险。^[4] 就业/失业的二元划分, 其实也反映出政府对就业问题治理的思维定势。传统上人们往往有这样的理念, 即较高的失业率是严重的社会问题, 而促进就业是社会稳定和发展的基础。因而, 政府在就业优先的导向下, 采取各种措施帮助劳动者实现就业。而事实上, 正如单纯的经济增长并不必然带来福利的改进一样, 单纯的就业也并不意味着个人境遇的改善。

因而, 传统上片面地追求充分就业, 把就业率视为第一甚至是唯一重要的因素, 容易导致一

* [收稿日期] 2017-01-12

[基金项目] 本文系中央高校基本科研业务费专项基金资助(项目编号: 20720151200), 福建省社科基金项目“公共就业服务的需求表达机制建构研究”(项目编号: 2016JDZ010)的部分成果。

[作者简介] 丁煜(1970—), 女, 安徽滁州人, 厦门大学公共事务学院副教授, 主要研究方向为就业与社会保障; 王玲智(1992—), 女, 浙江衢州人, 厦门大学公共事务学院硕士研究生, 研究方向为就业与社会保障。

种功利性的倾向, 即忽视工作岗位的工资待遇、工作时间、工作环境等就业质量因素, 普遍采取“低能-低薪”(low-skill-low-wage)的方式实现表面上的充分就业。^[5]而这种低水平的充分就业, 不仅导致劳动力市场的长期低效率, 而且带来整体社会福利的损失。

就业质量概念的提出, 既是针对就业/失业二分法的局限性, 也是对一味坚持充分就业反思的必然结果, 或者说是对只有数量意义的“就业率”指标的补充。对就业质量的关注, 意味着采用廉价劳动力成本获取充分就业繁荣假象的经济运转模式的转型, 并通过“高能-高薪”(high-skill-high wage)的良性经济发展方式为劳动者带来更大的就业福利。

一、从工作生活质量到体面劳动

20世纪70年代前后, 在经济普遍繁荣的欧美社会, 工作生活质量(Quality of Work Life, QWL)成为研究就业对劳动力福利影响的重要视角。QWL概念刚被提出来的时候, 是将工作生活质量视为一个结果变量, 它被看作是个体对工作的态度性评价或个体工作经验的反映, 强调工作对个体的影响后果。后来QWL逐渐发展成为一个多维的概念, 作为一种实现途径, QWL被看作是企业层面的劳资合作的成果; 作为一种管理方法, QWL被认为是人性化管理的重要方式, 通过这种管理创新技术, 使工作环境更具生产性, 也有助于提高工作满意度。在概念内涵上与自主(管理)工作团队(autonomous work groups)、工作丰富化(job enrichment)等意义相近; 作为一种社会运动, QWL可以被理解为是关于工作的性质和劳资关系的阐述, 参与式管理并在此基础上实现广泛的工业民主(industrial democracy)被认为是QWL运动的社会理想。进入20世纪80年代, QWL概念被盲目地扩大化, 凡是与组织发展或组织有效性有关的所有内容, 都是构成工作生活质量的组成部分, 并进而被奉为是对抗国际化竞争、企业低效率、员工满意度低下等诸多问题的政策性工具。对QWL概念毫无节制的一再泛化, 使得“工作生活质量等于一切”的界定所制造的

过高期望和不切实际的承诺, 在现实中不可能兑现, 导致“工作生活质量”受到越来越多的质疑, QWL概念逐渐淡化甚至在某些企业组织中成为“禁语”(taboo)。^[6]

对QWL概念的狂热追捧虽然最终并未催生出对“就业质量”问题的理性思考, 但无疑是人类历史上一次全新的对就业概念的诠释, 引发人们对就业社会意义的思考, 不再纯粹把就业视为一种获取报酬的谋生手段, 认为就业在具有经济意义的同时, 也是实现自我和社会参与的重要方式。这一诠释, 其实也正是探讨就业质量概念内涵的基本思路。

真正将就业质量问题提到政策议程并进入学术研究视野的应该是1999年国际劳工组织(ILO)提出的所谓“体面劳动”(decent work)概念。20世纪90年代中后期, 全球经济一体化对开放国家劳动领域的影响日益凸显, 资本全球流动带来的“逐底竞争”(race to the bottom)使得发展中国家原本脆弱的劳动保护系统面临严峻挑战, 拉美的一些经济学家通过对巴西、智利等国劳动者工作状态持续恶化的研究, 率先提出应该关注劳动者就业质量的政策建议。^[7]1995年召开的社会发展问题世界首脑大会上, ILO首次提出“核心劳工标准(Core Labor Standards)”的概念, 目的是以国际公约形式, 在世界范围内规范劳工权利的保障, 为世界各国尤其是发展中国家提供劳工保护的参照性标准。1998年, ILO通过《基本劳工权利原则宣言》, 进一步将核心劳工标准确定为四个方面的权利, 即结社自由以及拥有集体谈判权利、消除各类强迫性劳动、有效废除童工、消除就业歧视。1999年, 面对经济全球化给劳动市场带来的负面影响, 国际劳工大会提出“体面劳动”概念作为应对, 认为“不论男性还是女性劳动者, 在自由、平等、安全得到保证并享有个人尊严的前提下, 都应有机会获得体面的、具有生产性的且可持续的工作”。2008年, 《国际劳工组织社会公正公平的全球化宣言》中进一步提出, 为了实现“体面劳动”的战略目标, 必须从整体上协调推进“促进工作中的权利”、“创造

就业”、“社会保护”以及“社会对话和三方机制”等四项主要工作内容。^{[8][9]}

二、从工作质量到高质量就业

ILO对“体面劳动”理念的全球推广,更多的是应对经济全球化带来的“强资弱劳”格局,防范因全球自由流动而优势地位强化的资本“无底线”损害劳动权益现象的发生。与此同时,以欧洲为代表的经济发达、劳工福利待遇较高的西方国家几乎在同一时期也开始关注就业质量问题,但其关注的出发点与ILO有所不同。20世纪90年代后期,欧洲不少国家面临失业率相对较高和岗位招聘相对困难的结构性失衡问题,这促使欧盟开始反思片面关注就业率的积极就业政策问题,并指出劳动供给的增加应通过改善就业质量并激励失业者积极寻找工作来实现。2000年以后,欧盟委员会开始推崇“工作质量”

(Quality of work)的概念,认为工作质量的改进才能从根本上推动实现“全球最具竞争力的知识经济实体”这一发展目标。2001年6月,欧盟理事会发布《就业与社会政策:一个投资于质量的框架》的研究报告,提出工作质量是一个包含工作特性和更宽泛的劳动力市场背景两个视角的多层面(multifaceted)概念,并构建了一个由“内在工作质量”、“技能、终身学习与职业发展”、“性别平等”、“健康与工作安全”、“灵活性与安全性”、“劳动力市场的包容度”、“工作组织与工作/生活平衡”、“社会对话与员工参与”、“多样性与非歧视”、“整体经济效率与生产力”等10个测量维度、30个测量指标的工作质量评估指标体系。与此同时,欧洲基金会(European Foundation, EF)也提出了工作和就业质量(Quality of Job and Employment)的概念,强调从社会、企业和个体三方视角,以及确保职业和就业安全、维持和促进健康与福利、发展技能与能力、协调工作与生活等四个层面,来研究工作和就业质量。^[10]欧洲基金会所倡导的“工作和就业质量”概念,与欧盟的“工作质量”概念一样,都是赋予概念广泛的内涵,与之相应的旨在提高工作质量的政策体系也更加丰富

化和系统性。2003年,欧盟委员会宣布“新欧洲就业战略(2003-2010年)”,在更加紧密地将欧洲就业战略与经济政策融合的同时,改善工作质量也成为主要目标之一。2003-2007年,为适应劳动力市场转型的需要,欧洲新的就业政策开始强调劳动者和企业达成就业协议的灵活安全性,旨在提高劳动力的配置效率和劳动者的就业质量。2007年,为应对经济全球化对劳动就业的冲击,新欧盟主席提议研究并确立创造“好工作”为欧盟就业战略的主要目标,以此进一步提高就业质量。

三、学术研究中的就业质量概念界定

从国内外学术界关于就业质量的研究成果来看,对就业质量的概念界定涵盖了宏观、中观和微观三个层面。微观层面对就业质量的界定,是从工作效率的角度出发,将就业质量的内涵概括为就业者的工作效率、就业者与职位的匹配、薪酬激励等。^[11]从微观层面研究就业质量,主要从两个视角切入:一是劳动者工作特征,例如工作报酬、工作时间、工作环境、工作安全性等客观性指标,这些指标定义清晰且容易测量;二是劳动者从工作中获得的福利或福祉(well-being)。采用这种视角的研究者认为客观性的工作特征(例如工作报酬),不过是获得工作福祉的手段,与工作特征相比,工作福祉才能切实反映就业质量。但因为工作福祉难以被观察和直接测量,因而需要借助于代理指标进行间接测量,而最常用的代理指标是工作满意度。^{[12][13][14]}

从微观视角研究就业质量的理论基础多来自于管理学。早期的科学管理理论把就业质量视为劳动者与生产资料的最优化组合并能实现产出的最大化,认为工作富有效率、人职匹配度高以及有竞争力的工作报酬是最能体现就业质量(高)的三个因素。^[15]之后的学术研究发现,如果单纯地把提高工作质量看作是一种可物质激励的生产工具的简单行为,对劳动者的工作积极性会产生负面效应,甚至还可能引起劳动者的对抗性情绪,严重的还会激发劳动者的生产性破坏。^[16]因而,后来的研究普遍对就业质量的内涵进行扩展,除

了物质激励, 良好的工作环境、适度的工作时间、友善的工作氛围乃至心理需求的满足等都被认为是就业质量所涵盖的内容, 同时也被认为在提高劳动者工作效率方面发挥重要作用。进入 20 世纪 40 年代以后, “参与式管理”在企业中的逐步兴起, 微观层面的就业质量研究也随之扩展到员工参与领域, 并进而上升到劳动保护、技能培训、定期休假、职业规划等劳工发展权层面的问题。

中观层面对就业质量的界定, 主要涵盖劳动力市场的供求状况、资源配置效率, 包括劳动力供求状况、公共就业服务等。^{[17][18]} 继而, 劳动力市场歧视以及人力资本投资等问题也进入中观层面就业质量研究的视野。中观层面就业质量研究的开展, 很大程度上得益于欧盟理事会对工作与就业质量的诠释, 因为基于这一概念的研究, 既包括个体的工作特征, 也包括整体工作环境的状况。如何构建良性运转的劳动力市场, 如何更好地协调劳动力在劳动力市场的流动, 如何提升劳动力市场的公平性和效率, 成为中观层面就业质量研究的重要主题。^[19]

宏观层面的就业质量主要是基于 ILO 提出的核心劳工标准和体面劳动的概念, 其内涵是劳动者在自由、平等、安全得到保证并享有个人尊严的前提下, 获得体面且高效的工作机会。中观层面的研究往往被视为微观和宏观层面研究的逻辑节点, 重点是通过关注劳动力市场, 将宏观层面的制度设计和微观层面的政策措施联系起来。在研究的主要内容上, 中观和宏观层面的就业质量研究更为接近, 甚至研究边界并不是很清晰, 研究的主题都是一个国家或地区劳动力市场的运行有效性、资源配置效率和社会经济效应。^[20]

目前我国学术界关于就业质量概念的研究主要分为以下三类: 一是借鉴国际组织关于就业质量概念的定义来研究中国的就业质量概念。国内的学者大多接受 ILO 体面劳动的理念, 并将工作的稳定性、收入、社会保障、劳动关系和劳动者对就业的主观满意度纳入就业质量的范畴, 认为就业质量是从整体反映就业活动中劳动者与生产资料结合的优劣程度。^{[21][22]} 二是从中国国情出发

研究中国的就业质量概念。赖德胜 (2011) 提出至少应满足以下六个特点, 才能认为一个地区的就具有较高的就业质量: ①就业机会不断增加, 就业结构趋于优化; ②劳动力资源得到充分利用; ③就业能够有效改善劳动者家庭生活; ④通过就业可以提升劳动者就业能力; ⑤失业后能得到帮助并实现再就业; ⑥充分保障劳动者的就业权益。^[23] 信长星 (2012) 在总结国家新时期就业工作及其政策的基础上, 提出了更高就业质量的涵义, 即充分的就业机会、公平的就业环境、良好的就业能力、合理的就业结构、和谐的劳动关系等。^[24] 苏丽锋 (2015) 则试图将宏观和微观层面的就业质量统一在一个概念中, 认为就业质量是劳动者在就业过程中所处境遇的客观体现与个人对工作好坏的主观评价的综合体, 是劳动力市场运行效率的主要反映, 也是衡量经济发展质量的重要指标。^[25] 三是微观层面的关于特定人群的就业质量研究, 尤其是关于农民工和大学生就业质量研究, 认为就业质量反映了农民工或大学生在就业过程中与生产资料结合的优劣程度, 以及获得收入和职业发展等方面的具体情况。^{[26][27]}

四、简要总结与政策启示

(一) 简要总结

国际上最具代表性的关于就业质量的概念研究, 一是国际劳工组织提出的“体面劳动”, 二是欧盟提出的“工作质量”或“工作和就业质量”。“体面劳动”概念的提出主要是应对经济全球化带来的劳动权益受损问题, 因而体面劳动概念所折射出的就业质量内涵以核心劳动准则为中心, 且更侧重于宏观层面的劳动力市场供求状况和配置效率。“工作质量”或“工作和就业质量”概念的提出主要是应对福利国家高失业率和招工难的结构性困境, 认为增强工作的吸引力是解决结构性困境的唯一选择。因而工作质量概念所折射出的就业质量内涵以更高质量为目标, 且更侧重于微观层面的劳动待遇、工作福利及就业满足等。需要指出的是, 虽然工作质量是一个中性词, 但在欧盟的表述语境中, 其实是指向“更高质量就业”的含义, 其隐含的对就业质量标准的界定甚至高

于更具正面含义的“体面劳动”概念。例如，欧盟的“工作质量”或“工作和就业质量”概念都隐含“工作-生活平衡”（work-life balance, WLB）的观念，在实施环节也不乏旨在增进“工作-生活弹性”（work-life flexibility）的政策措施。这意味着对就业质量的内涵界定不再局限于劳动过程，而且介入工作和生活的交叉地带，关注劳动者的工作时间“是否影响其履行家庭或社会责任”，或劳动者是否具备足够的能力在工作与家庭之间做到平衡。^[28]

学术研究则更清晰地指出，就业质量的概念应分别从宏观（或包括中观）和微观层面来理解。宏观层面就业质量的内涵应包括地区发展的相关经济社会因素，例如就业弹性、就业环境、就业结构、就业能力、就业保护、劳动关系等影响某一地区就业的客观因素。同时，就业质量还是一个相对量，即就业质量是劳动者自身对工作情况总体评价的结果，就业质量的高低在很大程度上取决于个人的主观感受，是一个微观层面的概念，是指劳动者工作稳定性较强、劳动报酬较好、社会保护较充分、劳动关系较和谐、就业能力不断提升的就业状态。

尽管国内外的政府部门和学术界都对就业质量概念的内涵进行了诸多探讨，但时至今日就业质量仍未能形成一个权威的概念界定。概括而言，就业质量是一个多维概念，宏观层面上的就业质量，是从就业环境与人力资本的匹配程度，到劳动者就业后所能获得的就业保护水平，以及社会为防范失业风险所提供的就业服务水平的逐渐递进的完整体系；微观层面上的就业质量，是劳动者与生产资料结合并获得回报的优劣程度，这个回报既包括客观的工作收入、工作福利、工作环境、个人发展前景也包括主观的工作满意度等。

（二）政策启示

第一，积极就业政策应覆盖到对工作贫困的治理。就业问题一直是经济社会发展中的重要议题，实现充分就业是各国政府追求的发展目标之一。而事实上，实现就业并不意味着就业问题的解决，尤其是对于发展中国家而言。因为发展中

国家的根本问题不是失业，而是贫穷或低生产率的就业。全球化造成的极度贫困的人不是失业者而是那些工作艰苦而且效率低、报酬低的长时间工作者。^[29]

中国各级政府非常关注就业问题，但关注的焦点多年来一直集中在下岗/失业人员再就业、农民工或大学毕业生的找工作难等问题，就业政策的重心也是放在如何寻找工作和实现就业，对就业后的公共政策干预较少。但近年来，中国城市工作贫困化趋势越来越明显，主要表现在城市工作者贫困率（工作贫困者数/总人口）和工作家庭贫困率（工作贫困家庭数/总家庭数）逐年上升。^[30]工作贫困者作为一个群体出现，并不是个人懒惰、福利依赖等原因造成的。调查表明，在我国，工作贫困者的工作时间不是太短，而是为获取更多收入被迫接受的超长工作时间。^[31]因而，有必要从制度层面研究工作贫困群体的形成原因以及相应的公共政策干预。同时，也有必要反思目前的社会保障和福利制度更多关注无业弱势群体的局限性，以及积极就业政策重实现就业轻就业后保护的短视行为。因为在现有的积极就业政策和社会保障和福利制度的双重作用下，弱势就业群体在各类政策帮扶下实现就业并非难事，但是否能实现稳定的且有上升预期的体面就业，则并非易事。因此，这样的就业保障模式，或是将弱势就业群体固化在低水平就业的轨道上，或是形成“失业——再就业——再失业”的“旋转门”现象，在失业和就业中往复循环。

第二，政府应制定有利于提高就业质量的劳动政策。首先，劳动标准应从基准线向体面劳动标准提升。部分学者认为，中国的劳动标准应严守“基准线”，坚持“低标准、广覆盖、严执法”的原则，因为如果劳动标准过高，无论政府如何努力都难以奏效。^[32]但应该看到，中国目前无论是最低工资标准，还是最高工时标准，以及劳动环境、社会保障、劳动保护等方面的标准，虽然都达到了国际劳工组织的核心劳动标准条件，但与中等发达程度国家相比仍存在差距。如果说因为经济发展水平不一，这种简单比较没有实际意

义, 那么从持续多年的“招工难”现象, 以及新生代农民工和大学毕业生频繁“跳槽”现象来看, 劳动者无疑是在以“用脚投票”的方式反映对劳动力市场的不满。因此, 对于一个经济上取得巨大成就的大国而言, 让劳动者更多地分享发展红利是政府负责任的表现。所以, 对于劳动标准, 有必要从基准线上升到满足“人的全面自由发展”、体现劳动者“生存尊严”原则的体面劳动阶段。

同时, 应加强对弱势就业群体的就业保护, 例如, 对已经实现就业尤其是实现非正规就业的原福利对象(失业或低保人员), 应在一段时间内保留或部分保留其原先享有的福利待遇, 以弥补其就业收入的不足, 也减轻其害怕失去福利资格的担忧。同时, 重视对在岗职工的技能培训, 对于低收入的在岗职工参加技能培训给予一定的财政补贴, 通过人力资本的追加增强其在劳动力市场的竞争力。

第三, 政府应引导就业质量学术研究的规范发展。中国关于就业质量的学术研究已经经历了一个从单维到多元的过程, 微观层面的就业质量从关注劳动报酬扩展到关注工作环境、职业发展、劳动保护、主观满意度等各个方面; 宏观层面的就业质量从关于劳动力市场供需和匹配状况扩展到就业服务、劳动关系等更多领域。但总的来看, 关于中国就业质量的研究仍处于探索性研究阶段, 时至今日仍未出现权威性的研究成果, 而且对于最基本的就业质量概念建构都存在较大分歧。理论研究对公共政策具有重要的指导意义, 因而政府有必要学习国际组织的经验, 引导甚至主导关于就业质量的理论研究, 规范就业质量概念的内容和测量方法, 从而使学术研究走出繁荣但无序的境地, 推动关于就业质量的研究形成良好的学术对话和观点争鸣。

政府应尽快构建权威的就业质量综合评估指标体系, 并以政府统计的方式采集指标数据。鉴于就业质量是一个多维的概念, 因而对就业质量的全面评估往往依托于庞大的指标体系。但过于庞大的指标体系也存在弊端: 一是数据采集成本增加, 完整的指标体系不仅需要常规的政府统计

资料, 而且还要进行专门的大型抽样调查才能完成数据的采集。也正是由于数据采集成本的高昂, 使得对就业质量的全面测量难以推广; 二是指标体系中的不少指标具有相关性, 甚至是强相关的关系。强相关指标的存在, 不仅是虚耗数据采集成本的问题, 而且因相关信息的重复利用(等于是加重了这部分信息的权重), 影响到就业质量指数合成的准确性。因此, 政府在推广就业质量统计的过程中, 不要固守国际组织“大而全”的思维模式, 可以选择最为关键的指标构成简练的指标体系, 使得对就业质量的测量更具可行性和可持续性。

第四, 应系统地构建微观、中观和宏观层面的提升就业质量政策体系。在微观层面, 应推动企业尤其是大中型企业中产业民主平台的建设, 通过政府的倾斜性保护和赋权提高职工的议价能力, 建立劳资双方地位平等的互动协商机制, 以保障职工能合理分享到企业发展的红利。同时, 鼓励企业承担社会责任, 在保障职工合法权益的基础上, 重视职工的技能培训、职业生涯规划、心理健康等职业发展权的问题。在中观层面, 应致力于消除劳动力市场歧视, 促进就业机会均等化; 提供有效率的公共就业服务, 探索建立公共服务供给中的准市场模式; 重视技能型人才的培养, 提高职业教育的水平, 加大对在职职工追加人力资本投资的力度, 在“中国制造2025”的建设中打造“蓝领中产”的社会中坚力量。在宏观层面上, 在促进经济增长和提高经济效率的同时, 切实保障劳动者权益不受损害, 合理分配劳动者在社会财富中的份额, 保障工资与经济发展协调增长; 在推动就业方式多元化的同时, 也要重视社会保障制度的普遍供给, 使包括非正规就业人员在内的所有劳动者都被“社会安全网”所覆盖; 自上而下地推动工会改革, 增强工会的维权功能, 使真正以职工利益代表的身份在“三方协商”机制中独立发挥作用。

微观、中观、宏观三个层面的旨在提升就业质量的政策, 并不是相互分割的, 而是具有高度关联性的完整政策体系。中观层面的劳动力市场

和微观层面的企业单位的就业政策，一方面是对国家宏观层面的就业政策的回应；另一方面，也因其市场反应的灵敏性，对国家宏观层面就业政策的制定具有“信号”作用。因此，只有在三个层面构建起具有递进、反馈、互动功能的政策体系，才能形成合力推动就业质量的提高。

[参考文献]

- [1] NEIL GILBERT. 激活失业者：工作导向型政策跨国比较研究 [M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2004.
- [2] 彭宅文. 最低生活保障制度与救助对象的劳动激励：“中国式福利依赖”及其调整 [J]. 社会保障研究，2009(2).
- [3] 张浩淼. 救助、就业与福利依赖——兼论关于中国低保制度“养懒汉”的担忧 [J]. 兰州学刊，2014(5).
- [4] 齐格蒙特·鲍曼. 工作、消费、新穷人 [M]. 仇子明，李兰译. 长春：吉林出版集团有限公司，2010.
- [5] COUTROT T. 新欧洲就业战略：数量还是质量 [A]. 袁志刚，PSERSONS N. 经济全球化下的就业政策 [C]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2004.
- [6] NADLER DA, LAWLER E E. Quality of work life: Perspective and directions [J]. Organizational Dynamics, 1983, 11(3).
- [7] 翁仁木. 国外就业质量评价指标体系比较研究 [J]. 中国就业，2016(5).
- [8] ILO. The ILO conventions on decent work [EB/OL]. <http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/international-conventions>
- [9] 中国就业促进会就业质量研究项目组. 国际就业质量指标体系开发和评估情况及对我国的启示（下） [J]. 中国就业，2016(3).
- [10] United Nations Statistical Commission and Economic Commission for Europe(UNECE). Towards an international quality of employment framework: Conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work[R]. Working Paper No.1, Geneva, 2007.
- [11] MASLOW. A theory of human motivation[J]. Psychological Review, 1943, 7(50): 37-96.
- [12] CLARK A E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? [J]. Labour Economics, 1997(97).
- [13] SOUSA-POZA A. A well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction [J]. Journal of Socioeconomics, 2000(6).
- [14] BUSTILLOET R M D, FERNANDEZ-MACIAS E, ANTON J I & ESTEVE F E. A critical survey of job quality indicators [J]. Socio-Economic Review, 2011(9).
- [15] ALDRICH M. On the track of efficiency: scientific management comes to rail road shops(1990~1930)[J]. Business History Review, 2010, 84(3).
- [16] MACEFIELD R. Usability studies and the Hawthorne effect [J]. Journal of Usability, 2007, 2(3).
- [17] BECKER GARY S. Human capital and the personal distribution of income: An analytical approach[M]. University of Michigan (Ann Arbor, MI), 1967.
- [18] SCHULTZ T. Transforming traditional agriculture[M]. New Haven: Yale University Press, 1964.
- [19] 国福丽. 国外就业质量评价指标研究概述 [J]. 中国劳动，2009(10).
- [20] 姜献群. 提升大学生就业质量的思考——韩国的经验及启示 [J]. 教育发展研究，2014(17).
- [21] 刘素华. 就业质量：概念、内容及其对就业数量的影响 [J]. 人口与计划生育，2005(7).
- [22] 国福丽. 国外劳动领域的质量探讨：就业质量的相关范畴 [J]. 北京行政学院学报，2009(1).
- [23] 赖德胜. 中国劳动力市场报告：包容性增长背景下的就业质量 [M]. 北京：北京师范大学出版社，2011.
- [24] 信长星. 努力推动实现更高质量的就业 [J]. 中国人口科学，2012(12).
- [25] 苏丽锋. 中国转型时期就业质量研究 [M]. 北京：社会科学文献出版社，2015.
- [26] 柯羽. 基于主成分分析的浙江省大学生就业质量综合评价 [J]. 中国高教研究，2010(4).
- [27] 张静. 大学毕业生就业质量研究述评 [J]. 中国劳动关系学院学报，2016(1).
- [28] LESCHKE J & ANDREW W. Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index [J]. Social Indicators Research, 2013, 118(1).
- [29] STREENTEN P. First things first: Meeting basic human needs in the developing countries [M]. Oxford: Oxford University Press, 1981.
- [30] 姚建平. 中国城市工作贫困化问题研究——基于 CGSS 数据的分析 [J]. 社会科学，2016(2).
- [31] 尹海洁，王翌佳. 东北地区城市工作贫困群体就业质量研究——来自哈尔滨、长春和沈阳市的调查 [J]. 中国人口科学，2015(3).
- [32] 唐镛，谭泓. 加强劳动监察工作的逻辑思考与路径选择 [J]. 中国劳动关系学院学报，2015(3).

(下转第 74 页)

An Empirical Study on the Formation Mechanism of " Job-burnout " of Teachers in Jiangxi Private University

CAO Hua

(*Jiangxi Institute of Fashion Technology, Nanchang 330201, Jiangxi Province, China*)

Abstract: In recent years, overwork becomes one of the hot issues of Chinese scholars. With the rapid development of China's economy, the society advocates the scientific development concept of "people-oriented" and the healthy and stable development of human capital. However, a series of incidents such as "overwork death" caused by excessive labor occurred frequently. It becomes more urgent to explore the reasons behind overwork and find solutions. This paper chooses the teachers of a private college in Jiangxi Province as the object of investigation, carries on the analysis through the questionnaire form, understands the degree of overwork of the teachers and the influence of overwork on them, finds out the reasons and proposes solutions.

Key words: overwork; university teacher; human capital; death by overwork

[责任编辑: 晓 智]

(上接第 30 页)

The Concept Connotation and Policy Implications of Employment Quality

DING Yu, WANG Lingzhi

(*Xiamen University, Xiamen 361005, Fujian Province, China*)

Abstract: The concept of employment quality breaks limitation of dual-division of employment/unemployment, but there is still not a unified conclusion on its concept connotation. 'Decent Work' focuses on the problems of infringement of rights to labors caused by economic globalization. In this situation, employment quality connotation is more related to supply-demand on labor market and allocative efficiency at macro level. 'Quality of Job and Employment' focuses on a structural dilemma of high unemployment and recruitment difficulties in the welfare states. In this situation, employment quality connotation, at micro level, is more related to the terms of employment, work benefits, satisfaction of employment, etc. The policy implications of employment quality are as follow: 1. positive employment policy should cover governance of working poor; 2. government should make policy which can improve employment quality; 3. academic research on employment quality should be standardized and developed by government's guidance; 4. to build interrelated employment quality policy system from micro, medium and macro levels.

Key words: employment quality; decent work; quality of job; working poor

[责任编辑: 苏 清]