

欧洲工作质量研究的新进展： 发展与挑战

邱雅静

提 要：本文立足已有文献，通过对 20 世纪 90 年代末重新兴起的欧洲工作质量的政策背景进行概述，试图梳理各领域学者在概念建构、指标测度等方面的实践与分歧，进而在比较研究的视域下，评述欧洲工作质量理论取得的主要进展。本文认为，近年来重新焕发生命力的工作质量研究，尽管在概念和方法上尚未达成共识，但随着跨国性统计调查的推进以及比较分析视角的运用，相关研究持续发酵，在理论化过程中取得了相应的成果。回顾欧洲工作质量研究在新时期的进展与存在的问题，在某种程度上能够为我国的工作质量研究提供有益参照。

关键词：工作质量 欧洲经验 工作质量指标体系

一、引 言

劳动与工作，历来是社会科学研究关照的对象。在社会学领域，自古典时期以来，对工作之于个人福祉的讨论从未间断过。近年来，欧洲学术界借助“质量”对工作进行探讨，并以“工作质量”为议题开展调查与研究。在欧洲就业政策的驱动下，工作之于个人福祉的讨论于 20 世纪 90 年代末重新焕发热情的 (Gallie, 2007; Dahl et al., 2009)。

20 世纪 70 年代中期，面对石油危机造成的外部经济冲击，以及福利国家的内部制度性约束，欧洲国家的失业率始终居高不下，失业问题成为欧洲各国以及欧盟议会亟待解决的议题。为了做出有效应对，无论是欧盟成员国还是其他欧洲国家，在就业政策的制定目标上，都致力于创造更多的就业机会，以降低本国的失业率 (Dahl et al., 2009)。进入 90 年代后期，随着欧盟就业战略 (European Employment

Strategy, EES) 的提出以及欧盟就业指导方针 (employment guidelines) 的颁布, 欧盟成员国的失业问题得到了一定的缓解与改善^①。然而, 欧盟委员会同时也意识到, 面对外部社会经济环境的快速变化, 若想在世界范围内成为最具竞争力和最具活力的经济体, 欧盟必须创造“更多、更好的就业” (more and better jobs)。于是, 继 2000 年 3 月的欧盟里斯本峰会后, 欧盟委员会对工作与就业问题中的“质量”问题表示了关注, 并在当年底的尼斯会议上, 首次提出将促进质量 (promotion of quality) 作为社会政策议程的指导思路, 强调只有将技能培训质量、工作质量、劳动关系质量以及社会政策质量视为统一的关键性要素加以推动, 才能真正实现充分就业的战略目标。次年 6 月, 欧盟理事会发表题为《就业与社会政策: 一个投资于质量的框架》的通讯报告, 从社会政策议程的角度出发, 提出了一个有关工作质量 (quality in work) 研究的松散框架 (European Commission, 2001)。在这份《框架》中, 欧盟委员会强调, 工作质量是一个与工作数量互为补充的多维度概念。对于工作质量的研究, 需要建立一套科学的评价体系对其加以测量与分析。此外, 稍早于欧盟委员会的《框架》文件, 国际劳工组织在 1999 年提出了“体面劳动”的概念, 旨在关注并改善全球范围内劳动者的工作状况。可以说, 在世纪之交的欧洲社会, 对于质量的关注逐渐上升为就业问题的主流, 在某种程度上推动了学术界对相关议题的研究热情, 使得工作质量研究在近年来呈现出新的研究动力并取得了一定的成绩 (Dahl et al., 2009)。然而, 我们同样需要看到, 由于政策制定者与学术研究者各自在认知、价值与立场上的种种差异, 以及工作质量概念的复杂特征, 已有的研究实践存在着各式各样的问题与缺憾, 阻碍了相关研究的进一步拓展 (Burchell et al., 2014)。

回溯这 20 年欧洲学术界在工作质量研究议题上取得的成果, 其内容主要集中在实证性研究与综述性研究两大领域。在实证研究领域, 已有研究可以大致分为: (1) 对工作质量现状与变迁的实证研究, 其研究内容可依据研究对象的不同 (如特定群体、组织、国家), 进行区分, 也可以根据分析视角的不同 (如比较性研究) 进行区分; (2) 对工作质量影响机制的实证研究, 其内容聚焦于影响工作质量现状与变迁的因素及其运行机制。在综述研究领域, 现有文献则围绕概念界定、

^① 欧盟的一份评估报告指出, 在就业战略实施的五年间, 成员国的就业率从 1994 年的 59% 上升到 2000 年的 63.3%, 就业人数年增长率从 1994 年的 -0.1% 增长到 2001 年的 1.7%, 仅 1997 年到 1999 年三年间便新增了 400 万就业人口 (European Commission, 2002)。

测量方法以及实证结果等方面展开了较为细致的讨论。与此同时，在学术领域之外，欧盟委员会、国际劳工组织以及欧洲生活与工作境况促进基金会等机构也在跨国层面展开了统计调查，为工作质量的比较性分析与研究提供了可观的数据支持。

扎根于欧洲工作质量的学术研究脉络，我们能够对工作质量做出怎样的理解？究竟何为工作质量？如何测量工作质量？我们将如何运用比较分析的视角在理论上对工作质量提出创见？本文旨在重点探索和尝试回答以上问题。

二、工作质量的概念建构

在社会科学研究中，对概念的厘清是一个持续不断的过程，相应地，欧洲学术界对工作质量的概念化与操作化的梳理工作也是一个动态发展的过程。然而，来自不同学科领域的研究者以及政策制定者基于认知、价值与利益的差异，在概念选择、维度构建以及指标测度等方面存在较大分歧，尚未达成共识。有学者提出，以“质量”一词对工作生活加以限定并进行研究，一般被认为是20世纪60-70年代出现的学术现象（Burchell et al., 2014）。迄今为止，与工作质量相似的概念包括“工作满意度”、“工作生活质量”、“体面劳动”、“就业质量”以及“好工作”等，但却不仅限于此。所以，本文首先将讨论不同术语在各自历史发展脉络中呈现出的差异，并对工作质量在劳动与工作研究领域的位置加以界定。其次将从概念的本体论与因果论出发，就不同学者在概念构建中的立场与策略差异加以归纳与分析。

（一）与工作质量相关的一组概念

1. 工作满意度

工作满意度（job satisfaction）概念源自20世纪30年代的美国社会。美国学者最早对其做出界定，认为“工作满意度是指劳动者心理与生理两方面对环境因素的满意感受”（Hoppck, 1935）。换言之，工作满意度就是劳动者对于工作环境的主观反应。之后，也有学者基于不同的研究目的与研究策略，发展出不同的概念界定。伯切尔等（Burchell et al., 2014）学者指出，随着工作满意度概念的发展，

一些研究者将其作为判断好工作 (good job) 的测量工具,用以评估劳动力市场的结果 (Yoshida & Torihara, 1997; Staines & Quinn, 1979; Seashore, 1974)。直到现在,工作满意度因其概念内涵的相对简明性,操作的相对便捷性以及测量指标的相对易得性,在相关研究中被视为工作质量的操作化概念 (Clark, 1996, 1998, 2005)。

与工作质量相比,两者在概念内涵与构成上存在着显著差异:工作满意度指涉的是劳动者的纯粹主观感受,而工作质量不仅包含了劳动者对工作特征、工作环境的主观感受,还涉及包括工作属性、工作条件等在内的一系列客观要素。

2. 工作——生活质量

工作生活质量 (quality of working-life) 的概念可追溯至 20 世纪 60 年代的美国社会,其源起与当时如火如荼的社会指标运动密切相关。比如,生活质量 (quality of life) 指标运动的倡议者认为,使用国内生产总值 (GDP) 等经济指标数据无法客观地反映个体的生活状况 (living conditions),唯有对人类生活的质量程度加以考察,才能加深人们对现代化进程中个体生活的现状与变迁的认识,弥补经济指标的不足 (Land, 1975)。具体到工作生活质量,本文认为其概念具有以下特征,首先,它涉及社会指标化的发展运动背景;其次,它强调的是个体主观感受和态度;最后,它聚焦于组织层面对劳动者个体在工作过程及工作结果的影响,从而实现在组织与个人层面之间共同的质量改善 (Nadler & Lawler, 1983)。

与工作——生活质量的内涵不同的是,工作质量的概念在发展过程中,并不涉及特定的社会运动或活动的脉络。更为重要的是,在工作质量的概念结构中,并不包括组织层面的目标与实践。换言之,工作质量概念的外延与边界,小于工作——生活质量。

3. 体面劳动

作为社会政策的概念性产物,体面劳动 (decent work) 是由国际劳工组织 (ILO) 在 1999 年提出的。国际劳工组织将其定义为“促进男女在自由、公平、安全和具备人格尊严的条件下获得体面的、生产性的、可持续的工作机会” (ILO, 1999)。在此基础上,国际劳工组织编制了一套衡量各国体面劳动的指标体系。这一测量体系囊括了以下 11 个维度:就业机会、不可接受的工作、足够的收入和生产性的工作、合理的工作时间、工作的稳定性、社会公平待遇、劳动安全、社会保障、工作与家庭生活、社会对话与劳动关系、经济和社会因素 (ILO, 1999)。

从概念内涵上看，体面劳动一方面包括了就业数量与就业质量内容，另一方面则更加侧重于强调劳动范畴内的权利问题（生存权、就业权、健康权以及保障权等）；从概念的价值立场来看，体面劳动指涉的是就业数量与就业质量中有益的、好的方面。对工作质量来说，首先，其概念内涵上并不包括就业数量与就业质量的宏观层面。其次，其概念的价值立场是中性的。若要以质量水平的差异对工作或劳动进行划分，研究者最常使用的一组抽象概念是“好工作”与“坏工作”，以此来对应国际劳工组织提出的政策性概念，即体面工作。

4. 就业质量

不同于工作满意度、工作——生活质量、体面劳动等概念，我们很难从具体的历史脉络中对就业质量（quality of employment）概念的出现与发展进行准确定位。

从概念的表述看，就业质量涉及的是就业活动的一个方面，其所对应的是就业数量（一般表述为就业率与失业率）。从概念的结构来看，就业质量至少包含了两个层次：微观层次上劳动者在工作特征、工作环境等方面的状况，以及宏观层次上国家的就业政策等内容。也有学者认为就业质量还包含了中观层次上组织在劳资关系方面的表现。从概念的内涵来看，就业质量考察的是劳动者从求职到离职的整个就业过程。反观工作质量，其在概念结构上仅涉及个体层次的内容，在概念内涵上也只关注劳动者的劳动过程与劳动结果。基于上述差别，有研究者将工作质量视为就业质量的一个子集（Burchell et al. , 2014）。但也有研究者出于对工作质量概念界定的认知差异，认为就业质量应该被包含在工作质量的概念结构之中（Muñoz de Bustillo et al. , 2011）。然而，当学者们努力对工作质量与就业质量进行细致辨析的时候，社会科学研究中却还广泛存在着将这两个概念混用的现象（Green, 2006; Dahl et al. , 2009）。

（二）工作质量的概念框架

尽管上述辨析有助于我们粗浅地理解工作质量的概念边界与概念内涵，但它同时却说明了相关研究在概念混淆与误用上的诸多问题。可以看到，由于缺乏一个相对清晰与系统的概念框架，工作质量在概念建构与发展中举步维艰，困难重重。

就已有文献而言，学者们仅在以下两个有关概念的特征上达成了显著共识。第一，工作质量的概念维度是多重的，需要从不同的面向对其加以考察。第二，工作

质量的概念发展呈现出量化的趋势，其概念的操作化定义需要为一个科学的测量评估体系而服务。然而，对于工作质量概念的核心，即什么构成了工作质量的重要内在属性，研究者的回答各有千秋，不一而足。

大多数研究认为，工作质量关注的是劳动者在工作中的个人福祉状况，即工作与劳动对个体所产生的良好程度。但由于个人福祉同样也是高度抽象化的概念，究竟劳动者的哪些个人福祉需要被纳入概念框架中加以考虑与观测，这是工作质量概念界定中存在的最重要的分歧。相对狭义的界定认为，工作质量只涉及那些“与工作有关的，对劳动者个人福祉有清晰、直接影响的（客观）方面”，包括工作运行与工作环境中的特征（工作自主性的程度、工作的社会与物理性环境等），以及工作过程中契约关系的特征（工资、契约稳定性、职业发展等）（Muñoz de Bustillo, 2011）。也有学者提出，工作质量是指影响劳动者“生理或心理的个人福祉”的工作特征，并认为这些特征会反映在劳动者的工作满意度等主观态度上（Holman, 2013）。

此外，也存在着一种相对宽泛的工作质量定义，认为工作质量探究的是“何为好工作”这一本质问题。因此，对工作质量的界定，可以从构成好工作的关键要素出发，依据理论与经验数据的成果加以展开（Leschke et al., 2008, 2012）。

总的来说，在不同的概念框架背后，折射出的是研究者对概念的本体论与因果论分析上的具体差异。由此，以下将对这两个方面具体展开论述，以期更为深入地探索工作质量的概念本质与概念内涵。

1. 概念本体论的主客观之争

对工作质量的界定，需立足于概念的本体论层次，才能对其本质加以更科学的把握。在目前的欧洲文献中，广泛存在三种不同的本体论取向：主观本体论取向、客观本体论取向，以及主客观本体论相结合的取向。

主观本体论取向，是将工作质量视为主观层面的心理事实，认为工作质量的内涵是劳动者对于个人工作特征、工作环境以及相关方面的心理感知。持这一取向的研究者，通常把工作满意度作为工作质量的操作化定义。比如，克拉克（Clark, 1996, 1998）从经济学的效用概念出发，将工作满意度视为对工作效用的评估方式，对劳动者在工作方面获得的个人福祉加以测量。在研究中，克拉克根据受访者在升职预期、薪酬收入、劳资关系、工作安全感、工作自主性、工作自身特征以及

工作时间这6个维度的自我评估，对英国有酬劳动者的工作满意度进行了推论。此外，也有研究者通过编制具体的工作质量问卷，通过对劳动者就工作方面各要素的调查，获得有关劳动者主观工作质量感受的数据结果。比如，德国的好工作调查、捷克的主观工作质量调查等。

主观研究取向的优势在于定义简要、测量便捷以及数据易得。然而这种取向也招致了不少批评，意见主要围绕满意度测量时存在的自评异质性问题展开。所谓自评异质性问题，即受访者在对具体指标进行打分时，会由于个体差异使用不同的评判原则与标准，因而影响测量结果的有效性与准确性，并导致数据不具有可比性。此外，由于劳动者的工作内容与工作环境不断发生改变，加之外部社会经济可能发生剧烈变迁（如经济危机），受访者的个人主观感受会随着情境的转换而有所不同。概言之，在自评异质性等因素的影响下，当研究者对不同群体、组织或国家进行比较时，我们很难清晰辨认出诱发个体工作感受变迁的原因具体是由怎样的因素引起的（Osterman, 2013）。

客观本体论取向，是将工作质量视为客观层面的社会事实，认为工作质量的内涵是劳动者在个人工作特征、工作环境以及相关方面的水平与程度。持这一取向的研究者，在研究策略上，主要从社会、经济的脉络中对工作质量的关键性维度加以考察。比如，格林（Green, 2006; Green & Mostafa, 2012）以森的能力论（capability）为理论来源，提出了其对工作质量的概念界定。在森（Sen, 1999）看来，生活内容是个体福祉的构成要素，能力则反映了一个人实现个体福祉的实质性自由。换言之，对于个人生活质量状况，可以通过其在生活中实现各种有价值的功能的实际能力进行评估。基于森的能力论，格林（Green, 2006）指出，对于工作质量的概念发展与测量评估，应该主要基于对劳动者实现个人福祉与行动目标的能力进行思考。劳动者实现个人福祉的能力，主要取决于其工资等报酬形式；而劳动者实现行动目标的能力，则依赖于工作特征与工作环境等因素的影响。

主客观相结合的本体论取向，则游离于上述两种取向之间，将工作质量视为客观社会事实与主观心理事实的统一，认为工作质量的内涵，是对个体工作状况的综合评价，既包括劳动者的客观工作状况，也包括劳动者的个体主观感受和心理状态等。在概念维度与测量指标的构建策略中，以综合主客观分析的视角，对工作质量加以研究。比如，在唐易安（Tangian, 2009）建构的工作质量评价体系中，

涉及9个客观工作质量的维度（物理工作环境、健康、时间因素、压力因素、独立性、集体性、社会环境、职业培训、工作——生活平衡），以及一个主观工作质量的维度（主观评价）。此外，值得关注的是，有学者尽管在概念界定时对工作质量的本体论立场加以声明，但更多的情况则发生在具体操作化过程中，却有可能将主观取向与客观取向加以结合，服务于测量实践，在某种程度上出现了概念化与操作化的分离与脱节。

2. 概念构成的因果论分析

对工作质量的概念界定，还需从因果论层次上对其构成维度进行理解。尽管不少学者有意无意地回避了对概念的基本界定，但在对构成工作质量的基本维度或要素的讨论中，都做出了相应的努力。从已有文献来看，学者对概念维度的探讨，主要是基于概念建构的因果论原则加以展开的。格里茨（Geertz, 2006）认为，对概念在因果论层次上的理解，是为了回答“影响概念在因果假设、解释机制等方面发生的关键性作用是什么”这一问题。然而，一方面，不同学科背景的研究者由于秉持的学科立场与教育背景的差异，对这个问题的回答往往呈现出不同的结果；另一方面，由于工作的形式与内涵不断被形塑与重构，对于这些因果要素的判断也会随之发生改变（Osterman, 2013）。基于此，对于构成工作质量的概念维度，需要我们借助不同学科的理论传统与研究成果，发展出一套具有相对普适性的概念框架。那么，就工作质量而言，哪些维度会是至关重要的，哪些维度会在特定语境中随着时空变迁而淡出，哪些维度又将日渐显现？

穆尼奥斯·德·布斯蒂略等（Muñoz de Bustillo et al., 2011）学者在对既往文献进行梳理的基础上，归纳了形塑工作质量概念化过程的理论传统（见表1）。简单来说，在古典社会学思想的发展阶段，经济学家一直将目光聚焦于报酬，尤其是补偿性报酬对于劳动者在工作偏好与工作选择方面的重要影响，而社会学家更倾向于以批判的眼光，对劳动过程中的剥削问题、劳动者的工作自主性问题、劳动者的去技术化问题加以考察。然而，随着社会政治经济诸多方面的发展与变迁，工作的形式与内涵正在经历着不断重塑的过程，这使得研究者对影响工作质量内涵变化的要素不断做出回应。比如，近年来，员工参与、契约关系、工作压力、心理风险与物理风险，以及工作与生活平衡等要素，陆续被纳入有关工作质量研究的概念框架之中。

表 1 建构工作质量概念维度的理论传统

理论传统	古典经济学	补偿性工资差异	概念维度	(1) 工资	
	政治经济学	劳资关系		(2) 工业民主	
	组织行为学	组织激励		(3) 员工参与	
	传统社会学	异化与内在工作质量		客观性维度	(4) 技能
					(5) 自主性
				主观性维度	(6) 无权力感
					(7) 无意义感
					(8) 社会孤立
	制度研究	劳动力市场分割		(10) 契约关系与就业能力	
				(11) 技能培训与职业发展机会	
	职业医疗、健康与安全	工作的健康风险		工作条件	(12) 生理风险 (13) 心理风险
工作结果			(14) 对工作健康的感知 (15) 旷工		
工作——生活平衡	——	工作时间	(16) 长度 (17) 安排 (18) 弹性		
			(19) 规律 (20) 边界		
		工作强度	(21) 工作节奏		
			(22) 压力与疲倦		

资料来源：根据穆尼奥斯·德·布斯蒂略等（Muñoz de Bustillo et al., 2011）学者的研究加以整理。

三、测量的实践：欧洲工作质量指标体系

在欧洲学术界与政策领域，对工作质量的操作化实践，通常是借助一系列测量指标或一套完整的测量体系来实现的。据统计，截至2011年，在与工作质量相关的研究领域，已发展出近20种测量评估体系（Muñoz de Bustillo et al., 2011）。这些评估体系的陆续出现，一方面得益于诸如欧洲改善生活与工作境况基金会、欧盟委员会等国际组织与各国政府机构的推动，使得国家乃至跨国层面的统计数据能够应用于测量体系的实践中；另一方面，由于研究者在概念框架与概念界定上始终未能达成共识，使得各个指标体系在建构过程中出现了诸多问题，进而影响了统计分析理论与理论发展的有效性与科学性。表2列出了近年来在欧洲范围内广泛应用与讨论的，

表 2 近年来的欧洲主要工作质量评估体系

名称	指标呈现	测量方法				
		层次	取向	维 度		
拉肯工作质量指标①	分类指标	多层次	客观	工作特征	(1) 内在工作质量	
					(2) 技能、终身学习和职业发展	
					(3) 性别平等	
				工作与劳动力市场	(4) 健康和工作安全	
					(5) 灵活性与安全性	
					(6) 劳动力市场的包容与接纳	
					(7) 工作组织和工作——生活平衡	
					(8) 社会对话与员工参与	
					(9) 多样性与非歧视	
					(10) 整体经济表现与生产率	
欧洲工作质量指标②	分类指标综合指数	个体	主客观	(1) 工作报酬	(2) 非正式就业	
				(3) 工作时间与工作——生活平衡	(4) 工作环境与工作安全	
				(5) 技能与职业发展	(6) 集体利益表达与参与	
德国好工作指标③	分类指标综合指数	个体	主观	资源	(1) 技能培训与个人发展	(2) 创造力
					(3) 升迁机会	(4) 工作影响力
					(5) 信息流通	(6) 管理质量
					(7) 企业文化	(8) 合作氛围
					(9) 工作意义	(10) 工作时间
				压力与负担	(11) 工作压力	
					(12) 情感需求	
					(13) 物理需求	
				工作安全与未来期望	(14) 工作安全与未来期望	
					(15) 收入	

资料来源：作者根据相关文献加以整理制作。

① European Commission (2008)，其数据来源包括：ECHP、ELFS、SILC。

② Leschke et al. (2008, 2012)，其数据来源包括：ELFS、EWCS、SILC、AMECO、ICTWSS。

③ Mußmann (2009)，其数据来源为同名专项调查。

由欧盟或欧洲各国政府机构主持推出的工作质量指标体系^①。与之互为补充，表3列出了学术共同体中，基于欧洲工作环境调查（EWCS）项目所发展出的欧洲工作质量指标体系。借助这些结构较为完整的测量体系，下文将从数据收集、测量层次、维度选择以及指标呈现4个方面对欧洲工作质量指标体系的发展与挑战加以讨论。

表3 基于欧洲工作环境调查（EWCS）的跨国性工作质量指标体系

学者/时间	指标类型	测量方法			
		层次	取向	维度	
Tangian, 2007	综合指数	个体	主 客 观	(1) 物理工作环境	(2) 健康
				(3) 时间因素	(4) 压力因素
				(5) 独立性	(6) 集体性
				(6) 社会环境	(7) 职业培训
				(8) 工作——生活平衡	(8) 主观评价
Muñoz de Bustillo, 2011	分类指标 综合指数	个体	客观	(1) 薪酬	(2) 内在工作质量
				(3) 就业质量	(4) 健康与安全
				(5) 工作——生活平衡	
Green & Mostafa, 2012	分类指标	个体	客观	(1) 收入	(2) 愿景
				(3) 内在工作质量	(4) 工作时间质量

资料来源：作者根据相关文献加以整理制作。

（一）数据来源

工作质量指标本质上是一种测量工具，即便有充分的理论依据，其作用的发挥还需要一个基本的前提，即能收集到相应的经验数据。与此同时，指标的发展也取决于数据的内容与质量。从数据收集的角度看，目前欧洲学者使用的数据来源主要包括：（1）欧共同体层面：欧共同体住户追踪调查（European Community Household Panel, ECHP）、欧洲劳动力调查（European Labour Force Survey, ELFS）、欧洲收入

^① 本文限于篇幅，略去了与工作质量概念相似但考察范畴有较明显差异的指标体系，如国际劳动组织的体面劳动指标体系（Ghai, 2003; Bonnet et al., 2003; Anker et al., 2003; Bescond et al., 2003）、奥地利的工作景气指标体系（Preinfalk et al., 2006）、捷克的主观工作生活指标体系（Vinpoal, 2009）、西班牙的工作生活质量体系（López-Tamayo et al., 2013）等。此外，对涉及欧洲国家之外的指标体系的综述性评论，可参见穆尼奥斯·德·布斯蒂略等（Muñoz de Bustillo et al., 2011）学者以及伯切尔等（Burchell et al., 2014）学者的研究成果。

与生活状况调查 (Statistics on Income and Living Conditions, SILC)、欧洲工作环境调查 (European Working Conditions Survey, EWCS) 以及欧盟委员会年度宏观经济数据库 (Annual Macroeconomic Database of the European Commission, AMDEC); (2) 欧洲国别层面: 英国住户追踪调查 (British Household Panel Survey, BHPS)、德国好工作调查 (DGB Good Work Survey)、捷克主观工作生活质量调查 (Subjective Quality of Working Life Survey)、弗兰德斯工作质量调查 (Quality of Work in Flanders Survey, QWF) 等。

纵观已有的实证研究, 使用最为广泛的调查数据主要来自欧洲工作环境调查。这是由欧洲生活与工作境况促进基金会自 1991 年发起的, 每 5 年在欧盟成员国内进行的大型社会调查项目。其内容涉及职业与就业安全、技能发展、工作与生活平衡、健康与个人福祉这 4 个主要方面, 共设有 63 项常规问题, 118 个具体测量题器。研究者们普遍认为, 正是由于欧洲工作环境调查这类专门性的、历时性的统计调查的开展, 使得相关研究具有了稳定而有效的数据采集渠道, 从而为指标体系的可测量性与可比性提供了重要支持。此外, 统计数据的获得渠道具有开放性, 也有利于实证研究的科学验证 (Muñoz de Bustillo et al., 2011; Burchell et al., 2014)。

(二) 测量层次

就测量层次而言, 已有指标体系在概念结构的选择上, 主要集中于微观的个人层次 (如欧洲工作质量指标、德国好工作质量指标)。与此同时, 也有一些指标体系选择将宏观层次上的劳动力市场要素纳入指标体系的构建中 (拉肯工作质量指标体系)。

一般来看, 微观层次测量的优势在于层次简明, 便于对各测量要素或维度加以比较, 进而便于探讨各要素之间的相互关系; 宏观层次测量的优势则在于测量的相对全面性, 以及指标体系对国家层面统计数据的可接纳性 (如欧洲劳动力调查数据、欧盟委员会年度宏观经济数据等), 而其缺点主要是无法在国家层次上就特定维度、特定群体以及特定组织等方面的相关性深入剖析。对于测量层次的选择在指标体系评估中的作用, 有学者指出, 个人层次的测量最重要的意义在于其可以在实证研究中进行超个人层次的分析, 而宏观层次的测量却无法还原为个人层次的分析, 分析不同要素与维度的分布特点, 也难以把握它们之间的整体性互

动机制。换言之，唯有在测量实践中将工作质量处理为个人层次的概念，并对数据来源加以限定，我们才能在实证分析中既对微观个体层次的内容加以分析，又对中观乃至宏观层次的信息加以把握，从而更科学、更有力地拓展工作质量的分析范畴，使得跨群体、跨组织、跨行业、跨地区以及跨国别的比较研究得以实现（Burchell et al. , 2014）。

（三）维度选择

由于工作质量具有多维度的特征，研究者通常会通过联结一系列相关指标，测量工作质量的主要要素，建构一个多层级的指标体系。纵观这些维度或要素的选择，我们很难从中找到完全相同或非常相似的策略。有研究者指出，在当前的测量实践中，测量维度与指标选择的策略差异以及存在的逻辑问题，是阻碍相关研究最重要的环节（Muñoz de Bustillo et al. , 2011）。这些问题具体表现在：（1）概念框架与测量维度的分离和脱节；（2）测量指标的代表性不充分。

概念框架与指标体系的分离和脱节是指概念的操作化无法体现概念的内涵与特点。举例来说，在由欧盟委员会组织编制的拉肯工作质量指标体系中，一方面，研究者将社会“政体经济表现与生产率”等外在于工作质量概念内涵的要素纳入指标体系的构建中，在缺乏理论基础的情况下扩展了工作质量的研究范畴。另一方面，研究者并未将工资或其他经济性劳动报酬纳入测量体系中，完全忽略了经济学领域在工资性收入对劳动者个人福祉方面的研究成果，无端缩小了工作质量的研究范畴。又比如，在欧洲工作质量指标体系中，尽管研究者聚焦在微观的个体层次上，但在维度选择上却将宏观劳动力市场中的“非正式就业形式”以及中观层次中的“工会密度”等内容纳入测量范畴中，从而导致相关研究在测量层次与分析层次上的不一致，容易引发后继研究者在数据上的误用与误解。

测量指标的代表性不充分或不恰当则是指指标变量的选择，不能很好地体现测量维度的内容。同样是在拉肯工作质量指标体系中，研究者选择以“家庭中拥有孩子（0-6岁）的个体就业率比值”作为“工作——生活平衡”的测量指标，缺乏现实经验与理论研究的支持依据。

（四）指标呈现

建立工作质量指标体系的目的，是要将抽象的工作质量概念用简明、具体、可

量、可比的测量方法予以系统、有效地表达，使之发挥描述、评价、分析乃至决策的功能。在此过程中，指标呈现作为数据表意的结果，具有十分重要的作用。已有的指标体系在指标呈现上，主要有两种形式：（1）各维度指标构成的指标系统，（2）对各维度指标加以聚合的综合指数。可以发现，后者是基于前者并加以拓展的抽象化提炼。

在具体的测量实践中，研究者的策略选择各有不同。坚持对各维度指标加以区分呈现的研究者指出，考虑到工作质量所具有的多维度属性，当人们谈及这个概念时，他们设想的也是这个概念的多重面向。倘若研究者将统计结果以一个综合性的指数向公众发布，对数据生产过程知之甚少的公众很有可能对这些数字背后涉及的具体内容产生误解，甚至根本难以理解（Green & Mostafa, 2012）。然而，也有研究者认为，现有的综合指数（如欧洲工作质量指数）最大的问题是在指数构造过程中缺乏科学的严谨性。如果研究者能够在原始指标的标准化，单项指数的权重设计以及综合指数的计算等方面依据现实经验与科学规范加以操作，综合指数便于评价与比较的功能就能得到很好的发挥（Muñoz de Bustillo et al., 2011）。

四、跨国性比较分析视野下的工作质量：经验研究的新进展

概念的界定与测量，最终是为了服务于研究目的。对工作质量研究而言，其目标不仅在于描述已有工作质量现状与变迁，更重要的是为了探究工作质量的运作机制，理解不同社会制度情境下工作质量呈现出的差异。加利（Gallie, 2007）指出，以往有关工作质量变迁的理论分析往往暗含着一个假设前提，即资本主义发达国家在组织制度与工作设计等方面共享着相同的特征或发展模式，由此，各国的工作质量变迁也会出现某种程度的趋同性。进入 21 世纪后，随着制度研究的兴起，一些学者逐渐意识到：一方面，各个资本主义国家或地区在制度模式与文化规范等方面存在一定的异质性；另一方面，当面临诸如金融危机等资本主义发展过程中所遭遇的共同经济压力时，这些国家或地区因其各自历史脉络与制度框架的差异，采取了不同的应对策略与调节方式。在这些因素的作用下，各个国家的工作质量由此呈现出各种样式的变迁路径与具体状况。

具体来看，欧洲工作质量研究的发展脉络，我们不难发现，跨国性统计调查的开展以及一系列指标体系的构建，使得相关议题在经验研究上不断推进，从而为上述比较分析的经验研究提供了有益的帮助。在此趋势的影响下，欧洲工作质量研究出现了一定数量的跨国性比较研究，并大致可分为基于统计描述的比较研究以及基于制度理论的比较研究。

（一）基于统计描述的比较研究

在欧洲工作质量研究领域，最为基础且应用较为广泛的分析策略，是借助已有的统计数据，建构独立的评估体系，服务于比较研究或变迁研究。这种基础性的策略，具有操作的便捷性与数据获取的易得性等优点，受到不少研究者的青睐。从比较的具体内容来看，可以进一步细分为基于综合指数的比较分析和基于具体维度指标的比较分析。而从比较的时空要素来看，则可以分为历时性的比较分析和地域性的比较分析。

1. 综合指数的比较分析

综合指数比较分析的吸引力在于，通过对数据信息的集约化处理，简明直观地呈现各国乃至欧洲总体工作质量的变迁状况，并对此加以比较。比如，莱西克等人（Leschke et al. , 2012）基于2005年与2010年的欧洲工作环境调查数据发现，欧盟各国的总体工作质量在5年内呈现微幅下降的趋势。其中，又以爱尔兰、法国、英国及瑞典的工作质量程度下降最为严重；而在波兰、捷克、比利时与丹麦等国，工作质量在这5年内则呈现出缓慢向上的改善趋势。

值得指出的是，由于概念框架与策略方法的差异，不同的研究者即便面对同样的数据来源，也会在分析结果上产生差异，从而动摇了此类实证研究的有效性。一个影响力较为广泛的案例是，在基于2005年欧洲工作境况调查数据所进行的实证研究中，不同研究者就欧盟成员国的总体工作质量状况给出了差异颇大的排序结果（见表4）。具体来看，三份研究一致指出，北欧各国具有较高水平的工作质量，而南欧各国则普遍呈现较低水平的工作质量。但在对其他国家工作质量的分析中，某些显著性差异逐渐浮现。比如，莱西克与瓦特（Leschke & Watt, 2008）的分析结果显示，斯洛文尼亚的工作质量状况略高于欧盟27国的平均水平，但根据唐易安（Tangian, 2009）的研究，斯洛文尼亚劳动力总体的工作质量状况比较堪忧，位列欧洲27国的倒数第三位。

表 4 基于 2005 年 EWCS 数据的实证分析结果

国家	Leschke& Watt (2008)	Tangian (2009)	Muñoz de Busillo et al. (2011)	最大排名差值
丹麦	1	1	2	1
荷兰	2	2	5	3
英国	3	4	3	1
瑞典	4	8	6	4
芬兰	5	7	9	4
卢森堡	6	6	1	4
比利时	7	5	7	5
爱尔兰	8	3	4	4
奥地利	9	9	10	1
马耳他	10	12	15	5
法国	11	17	8	6
斯洛文尼亚	12	24	17	12
塞浦路斯	13	11	13	2
德国	14	10	11	4
意大利	15	18	12	3
爱沙尼亚	16	21	20	5
捷克	17	23	19	6
葡萄牙	18	20	16	2
拉脱维亚	19	15	24	5
立陶宛	20	26	25	6
西班牙	21	13	14	8
匈牙利	22	19	23	3
斯洛伐克	23	16	21	7
保加利亚	24	14	26	10
希腊	25	27	18	7
罗马尼亚	26	22	27	4
波兰	27	25	22	5

资料来源：Hauff & Kirchner, (2014)。其中，莱西克与瓦特（Leschke & Watt, 2008）的研究中，还采用了 EWCS 之外的其他统计数据。

2. 具体维度的比较分析

第二种较为常见的基础性比较策略，是分析与比较各国在工作质量不同维度上的现状与变迁。举例来看，奥尔森（Olsen, 2010）基于1989年、1997年以及2005年国际社会调查项目（International Social Survey Programme, ISSP）数据中的相关模块，分析了美国、英国、西德与挪威在工作质量变迁趋势上的差异。研究指出，在工作安全、工作自主性、物理工作环境和人际交往这几个维度上，挪威与西德的发展趋势胜于英国和美国。然而，在个体发展机会以及个体工作满意度这两个维度上，较之其他三个国家，美国的发展趋势最为稳健。

此外，具体维度的分析也经常被应用到不同群体的比较中。比如，格林与默斯塔法（Green & Mostafa, 2012）基于1995年至2010年的历次欧洲工作环境调查数据指出，希腊、英国与荷兰的劳动者在内在工作质量方面的良好物理工作环境这个二级指标上，呈现出明显上升趋势。其中，女性劳动者反映出的上升趋势是男性劳动者的一倍之多。

总体而言，对工作质量各个维度进行比较分析，其优势是可以帮助研究者或政策制定者更有针对性地理解工作质量在不同群体、组织、国家的具体状况与变迁趋势。而其缺点则在于无法体现动态地、综合地呈现概念各维度之间以及各维度与总体之间的相互关系。

（二）基于制度理论的比较研究

1. 微观层次的工作类型理论

劳动力市场的分割理论认为，劳动者的工作质量正在呈现不断分化的趋势，劳动者之间的工作质量差异及其背后所暗示的不平等状况正在愈演愈烈。对于社会科学研究者而言，其研究任务是在纷繁复杂的工作特征中，寻找到好工作所具备的基本要素，进而为改善坏工作提供依据。基于此，研究者需要对工作质量各维度间的综合效应加以考察（Kalleberg, 2011）。另外，制度研究同样指出，国家的制度性历史脉络与制度框架，会在微观层面作用于劳动者工作质量的诸多方面，由此需要对劳动者所处的不同制度性情境加以区分讨论（Gallie, 2007）。遵循上述思考逻辑，英国经济学家霍曼（Holman, 2013）使用2005年欧洲工作环境调查的数据，对欧洲工作质量进行了类型学上的划分。他以工作组织、工作报酬、安全感与灵活性、技能与发展以及组织承诺为测量维度，在统计模型的辅助下，获得了各国在上述各维度上的分值分布状况，提出了有关工作类型的理论框架。

首先，霍曼认为，欧洲的工作类型可依据其在各主要维度上的得分高低，依次划分为活跃型工作（active jobs）、饱和型工作（saturated jobs）、团队导向型工作（team-based jobs）、被动独立型工作（passive independent jobs）、不安全型工作（insecure jobs）以及高度紧张型工作（high-strain jobs）。其中，活跃型工作、饱和型工作以及团队向导型工作属于高工作质量类群，而被动独立型工作、不安全型工作以及高度紧张型工作则属于低工作质量类群（见表5）。

表5 霍曼的工作类型模型

维度		活跃型	饱和型	团队导向型	被动独立型	不安全型	高度紧张型	
(1) 工作组织	工作资源	高	高	高	低	低	低	
	工作需求	工作量	适中	高	适中到高	低	适中	高
		复杂性	高	高	适中到高	低	低	高
		精神需求	高	高	适中到高	低	低	高
(2) 技能与发展		适度到高	高	适度	低	低	低到适度	
(3) 工资		高	高	高于平均值	低	低	平均	
(4) 安全性与灵活性	安全性	高	高	高	高	低	高	
	工作实践灵活性	高	高	低	低	低	低	
	标准工作时长	高	——	高	高	适中	——	
	非标准工作时长	——	高	——	——	——	高	
(5) 代表与参与		适中	高	适中	低	适中/低	低/适中	

资料来源：作者根据霍曼（Holman，2013）整理制作。

其次，霍曼将上述工作质量类型与欧洲国家的制度性政体（institutional regimes）进行匹配并指出，以劳动者工作质量的分布状况为标准对欧洲各国进行排序，可将欧洲国家划分为：社会民主政体国家（如丹麦、芬兰、瑞典）、大陆政体国家（如德国）、自由政体国家（如英国、爱尔兰）、转型政体国家（如捷克、匈牙利）以及南欧政体国家（如意大利、西班牙、葡萄牙）。

霍曼的工作质量模型理论，其最大的特点是对工作质量各维度之间的相互关系进行了理论延伸，以类型学的方式加以抽象呈现。然而，这种分析方法的问题在于，研究者一方面缺乏对各维度间的相关性做出必要的理论解释或经验描述，另一方面则因为过分追求抽象化，使得理论模型与各国具体的制度性脉络与经验现实之间，

无法形成更细致、更有效的呼应 (Hauff & Kirchner, 2014)。

2. 中观层次的就业体制理论

与霍曼不同, 加利 (Gallie, 2007) 将研究视角从工作类型转移到对劳动者及其组织性能力的关注上。他以瑞典社会学家科比 (Korpi, 1978, 1983) 的权力资源理论为基础, 通过对员工参与、就业政策、公共部门角色、工作——家庭平衡以及就业保障制度这 5 个维度的考察, 将欧美资本主义国家做出了划分。加利提出了三种就业体制 (employment regime) 的类型, 分别为包容型体制 (inclusive regime)、二元型体制 (dualist regime) 以及市场型体制 (market regime)。

加利认为, 在包容型体制下, 劳动者倾向于为自己和组织成员谋取权力资源, 并在劳资关系的互动中, 扮演着关键性的角色, 由此间接推动国家就业政策的发展, 直至这类经济体制实现较高的就业水平。正因为如此, 他们不仅保障了自身成员免受失业与贫困的威胁, 同时也在无形中持续地增强了全体劳动者的相对权力。在二元型体制中, 劳动者主要以协商的形式参与决策制定, 在劳资关系的互动中扮演着一般性的角色。在这种体制下, 政府的就业政策会呈现出差异化的制定策略, 即对核心劳动力提供足够的社会保障, 而对边缘劳动力则给予较少的关注。由此, 整个劳动力市场结构呈现出二元分割的局面。最后, 在市场型体制中, 其制度性的运作是基于充分的经济学假设, 劳动者的收入回报与工作质量完全取决于市场自身的调节作用。换言之, 劳动者在劳资关系中的角色微不足道, 其对权力资源的运用甚至会导致就业政策的负面效应。在这种体制下, 边缘劳动者的工作质量甚为堪忧。就具体的国家而言, 最能代表包容制的国家为北欧诸国, 最能代表二元型体制的国家主要是德国、法国、西班牙, 而最能代表市场型体制的国家则是英国 (Gallie, 2007)。

相较于霍曼的工作类型理论, 加利的就业体制理论更为充分地将制度性因素与文化规范等外在社会经济性要素纳入到理论模型中, 从而使其研究更具理论张力。

五、讨论与展望

总的来看, 欧洲学术界对于工作质量的研究尽管在数量上已初具规模, 但在概念、测量与理论发展等方面的认识仍有局限, 甚至存在不少误解, 由此对工作质量

研究的发展提出了严峻的挑战 (Burchell et al. , 2014)。

就概念而言,术语使用的随意以及概念维度的误用,是欧洲工作质量研究面临的最根本也是关键性的障碍。产生这种现象的原因,一是不同学科研究者对概念在认知、价值与立场上存在分歧;二是作为一种经济与社会现象,工作的内容与形式因其所嵌入的制度环境的变迁以及劳动者自身价值观念的转变而始终处于变化发展之中。如何跨越分歧,进而解决难题?一方面需要研究者以更包容、更严肃的学术精神为达成概念共识提供助力;另一方面需要研究者对其保持极高的敏锐度,依靠经验材料的辅助,对概念内涵及关键维度加以更加科学的把握。

就方法而言,目前工作质量研究的科学调查方法以定量研究为主,除了文献综述类的研究,几乎鲜有以“工作质量”为论题的定性研究资料。产生这种现象的原因,一是受到社会指标运动的影响,学术界在评估“质量”等相关概念时潜移默化地带有定量分析的偏好;二是由于欧盟作为欧洲工作质量研究的重要推动者,出于政策与传播的目的,对指标化的结果呈现出潜在的需求。而关于方法的改进,一方面需要建立在对理论依据的掌握与判别上;另一方面则需要在具体的方法策略上展现出更为严谨、科学的求索态度。研究者唯有重新回到社会学、经济学、心理学以及其他社会科学的传统中,结合当下的经验现实,更深入地理解工作质量的概念,采用审慎、科学的态度,而不能因为政策的需要,急功近利地在研究方法上有所让步。

就理论而言,目前工作质量研究领域较为突出的进展,是从比较分析的视角对各个资本主义国家在类型学上所做的尝试。尽管工作类型理论与就业体制理论都试图在理论的抽象层次上超越一般性的经验研究,但这些理论往往因为过分追求抽象类型的划分,而被批评为缺乏对具体经验现实的解释能力。此外,在比较研究的视角之外,许多研究者对不同性别群体、职业群体和非正式就业群体展开讨论,分析上述这些群体特征对其工作质量的影响和运作机制,取得了大量研究成果。

与西方社会的工作质量情况相比,中国社会的劳动力市场情况更为复杂。梳理欧洲工作质量研究的最终目的并非是将其现有的成果全盘照搬,而是希望在中国本土语境加以思考和分析的前提下,推动工作质量研究在中国的发展。具体而言,我们可以在以下方面加以重视:一是警惕对相关概念的误读与滥用。

在对概念的选用上，不应该不加选择地选用西方已有成果，而应该在对概念的追本溯源上回到具体的历史脉络与理论框架中，获得并建构起一个清晰的概念模型，进而在对概念各个维度的细致剖析中，探究他们之间的相互关系。二是选择适合本土化情境的测量指标。在对测量指标的建立上，我们同样需要立足于本土化的语境，反复推敲具体指标在当代中国工作环境中的信度和效度。三是谨慎地突破学科间的壁垒，大胆借鉴工作质量研究在诸如经济学、心理学以及管理学领域的科研成果。四是努力打通观念与经验间的障碍，用一种总体性的眼光去研究工作质量在中国的过去、现在与未来所呈现出的或即将呈现出的样态。由此，我们才能对中国工作质量的现实经验进行富有学科价值与学科责任的讨论。

参考文献：

- Anker, R. , I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. A. Ritter 2003, “ Measuring Decent Work with Statistical Indicators. ” *International Labour Review* 142 (2).
- Bescond, D. A. Chataignier & F. Mehran 2003, “ Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. ” *International Labour Review* 142 (2).
- Bonnet, F. , J. B. Figueiredo & G. Standing 2003, “ A Family of Decent Work Indexes. ” *International Labour Review* 142 (2).
- Brown, A. , A. Charlwood, C. Forde & D. Spencer 2007, “ Job Quality and the Economics of New Labour: A Critical Appraisal Using Subjective Survey Data. ” *Cambridge Journal of Economics* 31 (6).
- Burchell, B. , K. Sehnbruch, A. Piasna & N. Agloni 2014, “ The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. ” *Cambridge Journal of Economics* 38 (2).
- Clark, A. E. 1996, “ Job Satisfaction in Britain. ” *British Journal of Industrial Relations* 34 (2).
- 1998, “ Measures of Job-Satisfaction: What Makes a Good Job? ” OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 34. Paris: OECD Publishing.
- 2005, “ Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. ” *British Journal of Industrial Relations* 43 (3).
- Costrell, R. M. 1990, “ Methodology in the ‘ Job Quality ’ Debate. ” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 29 (1).
- Dahl, S. , T. Nesheim & K. M. Olsen 2009, “ Quality of Work: Concept and Measurement. ” In A. Guillen & S. -ADahl (eds.), *Quality of Work in the European Union. Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: P. I. E Peter Lang.
- European Commission 2001, “ Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality. ” COM (2001),

313. Brussels: European Commission.
- European Commission 2002, "Taking Five Years of the European Employment Strategy." COM (2002) 416. Brussels: European Commission.
- 2008, *Employment in Europe 2008*. Brussels: European Commission.
- Findlay, P., A. L. Kalleberg & C. Warhurst 2013, "The Challenge of Job Quality." *Human Relations* 66 (4).
- Gallie, D. 2007, "Production Regimes, Employment Regimes, and the Quality of Work." In D. Gallie (ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghai, D. 2003, "Decent Work: Concept and Indicators." *International Labour Review* 142 (2).
- Goertz, G. 2006, *Social Science Concepts: A User's Guide*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F. 2006, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F. & T. Mostafa 2012, *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg: European Union.
- Green, F., T. Mostafa, A. Parent-Thirion, G. Vermeylen, G. V. Houten, I. Biletta & M. Lyly-Yrjanainen 2013, "Is Job Quality Becoming More Unequal?" *Industrial & Labor Relations Review* 66 (4).
- Hauff, S. & S. Kirchner 2014, "Cross-National Differences and Trends in Job Quality." Amburgo: Germania.
- Holman, D. 2013, "Job Types and Job Quality in Europe." *Human Relations* 66 (4).
- Hoppock, R. 1935, *Job satisfactions*. New York: Harper.
- ILO, 1999, "Decent Work. Report of the Director General." International Labour Conference, 87th Session. Geneva: ILO.
- Jahoda, M. 1982, *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalleberg, A. L. 2011, *Good Jobs, Bad Jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Korpi, W. 1978, *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions, and Politics*. Sweden: Taylor & Francis.
- 1983, *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge.
- Land, K. C. 1975, "The Role of Quality of Employment Indicators in General Social Reporting Systems." *American Behavioral Scientist* 18 (3).
- Leschke, J. & A. Watt. 2008, "Job Quality in Europe." ETUI-REHS Working Paper, No. 2008 – 07. Brussels: ETUI-REHS.
- 2014, "Challenges in Constructing a Multi-Dimensional European Job Quality Index." *Social Indicators Research* 118 (1).
- Leschke, J., A. Watt & M. E. Finn 2008, "Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index." ETUI-REHS Working Paper, No. 2008 – 03. Brussels: ETUI-REHS.
- 2012, "Job Quality in the Crisis-An Update of the Job Quality Index (JQI)." ETUI-REHS Working Paper, No. 2012 – 07. Brussels: ETUI-REHS.
- López-Tamayo, J. V. Royuela & J. Suriñach 2013, "Building a 'Quality in Work' Index in Spain." In M. Sirgy et al.

- (eds.), *Community Quality-of-Life Indicators: Best Cases VI*: Springer. Dordrecht: Springer.
- Muñoz de Bustillo, R. , E. Fernández-Macías, F. Esteve & J. Antón 2011, *Measuring More Than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Mußmann, F. 2009, “The German Good-Work Index.” Presented at the ETUI Conference 2009, Brussels.
- Nadler, D. A & E. E. Lawler 1983, “Quality of Work Life: Perspectives and Directions.” *Organizational Dynamics* 11 (3).
- Olsen, K. M. 2010, “Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989 – 2005.” *European Journal of Industrial Relations* 16 (3).
- Osterman, P. 2013, “Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does It Mean and How Might We Think About It?” *Industrial & Labor Relations Review* 66 (4).
- Preinfalk, H. , G. Michenthaler & H. Wasserbacher 2006, “The Austrian Work Climate Index.” Presented at the Research Seminar of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Seashore, S. E. 1974, “Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment.” *Social Indicators Research* 1 (2).
- Sen, A. 1999, *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Skrovan, Daniel J. 1983, *Quality of Work Life: Perspectives for Business and the Public Sector*. London: Addison Wesley Publishing Company.
- Staines, G. L. , & R. P. Quinn 1979, “American Workers Evaluate the Quality of their Jobs.” *Monthly Labor Review* 3 (12).
- Tangian, A. 2007, “Is Work in Europe Decent? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005.” Discussion Paper 157, Düsseldorf: Hans Böckler Foundation.
- 2009, “Decent Work: Indexing European Working Conditions and Imposing Workplace Tax.” *Transfer: European Review of Labour and Research* 15 (3–4).
- Vinopal, J. 2009, “The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Life.” Presented at the Conference “Working Conditions and Health and Safety Surveys in Europe: Stocktaking, Challenges and Perspectives”, Brussels.
- Yoshida, K. & M. Torihara 1997, “Redesigning Jobs for a Better Quality of Working Life: The Case of the Tokyo Gas Co.” *International Labour Review* 116 (2).

作者单位：中国社会科学院研究生院社会发展系
责任编辑：张彦