

硕士毕业生的迁移就业与工作满意度

李锋亮¹, 陈鑫磊¹, 何光喜²

(1. 清华大学教育研究院, 北京 100084;

2. 中国科学技术发展战略研究院 科技与社会发展研究所, 北京 100038)

摘要: 本文通过科技部中国科技促进发展研究中心一项硕士研究生就业研究的调查数据, 实证分析了硕士毕业生迁移就业(包括离开户籍所在地和离开求学所在地)对他们各项工作满意度的影响。实证结果发现迁移显著提高了硕士毕业生非经济性方面的工作满意度, 但不能显著提高他们经济性方面的工作满意度; 也就是说在短期目标而言, 硕士毕业生做出迁移就业的决定更多是基于获取非经济性收益考虑的, 这能够从侧面解释“蜗居”与“北漂”等社会现象。

关键词: 迁移; 硕士研究生; 就业; 工作满意度; 非经济性收益

中图分类号: F241.31 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 06-0034-07

Post-graduates' Migration Employment and Their Job Satisfaction

Li Feng-liang¹, Chen Xin-lei¹, He Guang-xi²

(1. Institute of Education, Tsinghua University, Beijing 100084, China;

2. Institute of Science, Technology and Society, Chinese Academy of Science and Technology for Development, Beijing 100038, China)

Abstract: Using post-graduates' employment survey data conducted by Chinese Academy of Science and Technology for Development (CASTED), Ministry of Science and Technology (MOST), China, this paper analyses the effect of the migration (including working outside hometown or city where they have studied) on the benefits of different types of job satisfaction empirically. Empirical results show that migration can improve non-economic job satisfaction of post-graduates significantly, but can not improve their economic job satisfaction significantly. That is to say, the decision of post-graduates' migration is mainly determined by non-economic benefits for short-term goal. This can explain the social phenomena such as northern floating and dwelling narrowness to some extent.

Keywords: migration; post-graduate; employment; job satisfaction; non-economic benefits

收稿日期: 2011-07-25; 修订日期: 2011-09-19

作者简介: 李锋亮(1977-), 清华大学教育研究院副教授, 管理学博士, 研究方向为教育经济学。

一、问题的提出

人力资本理论将迁移和教育相提并论,认为它们是两种不同形式的重要的人力资本,迁移会和教育一样带来广泛的各种不同的非经济性收益与溢出效益^[1-2]。目前关于教育的非经济性收益的研究非常多^[3-5],但是相对而言对于迁移的非经济性收益研究较少。尽管经济学家对不同的迁移情况进行研究后宣称基本经济模型适用于所有的迁移^[6],但研究者也认为影响高素质人群迁移的因素更为复杂,他们除了考虑直接的经济收益之外,还会关注迁移的非经济性收益,甚至更为看重后者^[7-8]。舒尔茨(Schultz)也认为真正促使人们做出迁移决定的通常是基于经济上的净收入与非经济性满足的某种组合,且由于年轻人具有很长的收益期,迁移这种人力资本投资会获取更多的经济性与非经济性的收益^[9]。

近年来国内对于大学生迁移就业的研究越来越多,而都倾向于从成本与收益的角度来分析大学生迁移就业的经济原因或者收益^[10-13]。本研究在上述这些研究的主要不同在于,从实证角度研究硕士生毕业生的迁移就业与工作满意度之间的关系,其中工作满意度既有经济性收益的成分也有非经济性收益的成分^①。本文期待最终的实证结果能从微观角度进一步丰富解读为什么毕业生愿意“蜗居”、“北漂”在大型城市的原因,从而为大学生就业、城市发展和高等教育的资源区域分布等提供政策建议。

二、研究设计

1. 数据

本文所用的数据来自科技部中国科技促进发展研究中心(现已更名为“中国科技发展战略研究院”)于2007年进行的“应届毕业硕士研究生就业状况调查”。调查采用典型抽样结合随机抽样的方法,先在北京、上海、武汉和兰州这四个城市抽取了14所高校及具有研究生培养的科研机构,再根据各校硕士研究生的总体数量分配样本,然后在校内随机抽取研究生作为样本,共回收有效问卷3104份。在调查样本中,有部分毕业生并不打算马上求职,而是准备继续读博士或出国留学,还有部分毕业生在调查结束前还没有找到工作,另外有些毕业生并没有填写就业所在省份的信息。在排除上述样本后总共有763个本文所用的有效样本。

在最近的一项使用相同数据集进行的研究实证考察了“跨籍就业”、“跨学就业”以及“既跨籍又跨学就业”这三种不同形式的迁移对于硕士毕业生起薪、教育层次的匹配与教育专业的匹配的影响;研究发现,除“跨籍就业”能给毕业生在起薪上带来显著的正向收益外,其他迁移的效应都不显著,且在一定程度上迁移就业还会使得毕业生找到起薪更低、学用不匹配、过度教育的工作^[14]。也就是说,如果根据起薪以及教育匹配(包括层次匹配)来度量硕士毕业生的经济收益的话,整体而言,在短期内迁移就业似乎并不能给硕士毕业生带来经济收益的提高。因此,本研究准备用相同数据集,从工作满意度的角度来实证比较迁移给毕业生就业带来什么样的经济性与非经济性的收益。

2. 研究方法

目前已有关于高校毕业生迁移就业的研究一般会将迁移就业分为以下三种情况:跨籍就业,即毕业生的就业所在省份与其籍贯所在省份不同;跨学就业,即毕业生的就业所在省份与毕业学校所在省份不同;双跨就业,即既是跨籍也是跨学就业^[15-17]。本研究也将这3种不同的迁移就业类型区分出来,并在后续内容中对此做进一步的讨论。

表1列出了三种不同迁移就业的简单描述统计。

本文主要探讨的是硕士生毕业生迁移就业对于工作满意度的影响,其信息来源于那些已经找到工作的毕业生对于工作的以下方面是否满意的回答^②:①工作的薪酬水平及福利;②工作的物质设施条

① 本文假定满意度是衡量实际结果的有效变量,这就意味着如果毕业生对于工作给自己带来某方面的满意度越高,那么实际上该方面的收益也随之更高。
② 在选项顺序上本研究做了一定的调整以和接下来的假设相对应。

件；③单位类型（如国企、外企、政府、科研单位等）；④工作的自由度；⑤未来发展空间；⑥工作是否符合自己的兴趣；⑦是否能实现个人抱负；⑧单位所在地区/城市；⑨家庭因素（如父母、配偶居住地，孩子上学等）。

表1 硕士毕业生迁移就业简单描述统计 (n=763)

类型	频数	人,%
		百分比
跨籍就业	532	69.7
跨学就业	431	56.5
双跨就业	311	40.8

每个问题分别有四个选项：很满意；比较满意；不太满意；很不满意。依次将这四个选项赋值为4~1。因为因变量是从1~4的有序分类变量，因此，本研究准备用有序（ordered）probit模型来考察迁移就业与是否会给硕士毕业生工作满意度带来显著的差异。本研究的核心自变量分别是：跨籍就业、跨学就业和双跨就业，以那些没有进行任何形式迁移就业的毕业生为基准。

除了在有序probit方程中加入上述三个核心自变量外，本研究还准备控制如下变量：毕业生的性别、年龄与硕士所读专业；毕业生高中就读学校的性质，两个虚拟变量，分别是“省重点”与“市重点”，以“非重点中学”为基准；985高校，指毕业生硕士就读学校的性质，以“非985高校”为基准^①。

3. 研究假设

基于数据与研究设计，本研究有如下9个研究假设，在控制了其他因素后：①迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“工作的薪酬水平及福利”上具有显著更高的满意度。②迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“工作的物质设施条件”上具有显著更高的满意度。③迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“单位类型”上具有显著更高的满意度。④迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“工作的自由度”上具有显著更高的满意度。⑤迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“未来发展空间”上具有显著更高的满意度。⑥迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“工作符合自己的兴趣”上具有显著更高的满意度。⑦迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“实现个人抱负”上具有显著更高的满意度。⑧迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“单位所在地区/城市”上具有显著更高的满意度。⑨迁移就业将有助于毕业生找到的工作在“家庭因素”上具有显著更高的满意度。

我们可以发现前7个假设都是和毕业生找到的现有工作直接相关，其中前4个代表了毕业生带来的短期经济收益，后3个则代表了长期经济收益，我们可以将前7个假设归类为迁移就业能够为硕士毕业生带来显著的经济性收益。第8和第9个假设强调的工作满意其实是蕴含在工作之外的收益，我们将这两个假设定义为非经济性收益的假设，也即迁移就业能够为硕士毕业生带来显著的非经济性收益。

因为因变量的赋值是从很满意—比较满意—不太满意—很不满意，依次赋值为4~1；因此，如果上述假设成立的话，那么迁移就业的三个自变量将是显著为正，表明迁移就业将给硕士毕业生在某个方面的工作满意度上带来显著的促进作用。

三、实证结果及其讨论

表2列出了硕士毕业生迁移就业对于工作给自己带来经济性收益在满意度上的影响，也是对假设1至假设7的验证情况。从表1可以看到除了“单位类型”这一列中“跨学”的变量显著为负外，其余各列中关于迁移的三个变量都是不显著的。这说明整体而言，实证结果拒绝了假设1至假设7，也即硕士毕业生的各种形式的迁移就业不能给和工作直接相关的、经济性的工作满意度方面带来显著的正向促进效应。这些经济性的收益^②既包括短期收益，比如更高的“工作的薪酬水平及福利”、更好的“工作的物质设施条件”等，也包括长期收益，比如更大的“未来发展空间”、更好地“实现个人

① 由于调查样本中有来自中科院系统的毕业生，因此，本研究将中科院系统也归为985高校。

② 值得再次强调的是，本文假定某项满意度可以在很大程度上反映毕业生实际获得的该项收益的多少。

表 2 经济性收益的回归结果

变量	工作的薪酬与福利		工作的物质设施条件		单位类型		工作的自由度		未来发展空间		工作符合自己的兴趣		能实现个人抱负	
	系数	标准误差	系数	标准误差	系数	标准误差	系数	标准误差	系数	标准误差	系数	标准误差	系数	标准误差
男	0.191**	0.093	0.138*	0.090	-0.004**	0.091	0.087	0.092	0.078	0.090	0.00004	0.091	0.049	0.091
年龄	-0.059***	0.019	-0.059***	0.020	-0.020	0.019	-0.030*	0.016	-0.0007	0.019	0.021	0.020	-0.019	0.020
省重点	0.128	0.129	0.234*	0.132	0.209*	0.120	0.233*	0.128	0.443***	0.126	0.423***	0.127	0.583***	0.129
市重点	0.101	0.117	-0.018	0.119	0.108	0.116	0.102	0.117	0.188*	0.113	0.289**	0.115	0.306***	0.116
985 高校	0.179*	0.104	0.235**	0.106	0.173*	0.102	-0.049	0.103	0.188*	0.101	0.223**	0.107	0.190*	0.102
跨学	0.063	0.163	-0.114	0.167	-0.312*	0.161	-0.034	0.162	-0.038	0.159	-0.123	0.160	0.081	0.161
跨籍	0.021	0.146	0.086	0.150	0.069	0.146	0.009	0.147	0.210	0.143	0.135	0.145	0.106	0.145
双跨	0.021	0.194	0.042	0.199	0.255	0.192	0.045	0.194	0.027	0.190	0.080	0.191	-0.109	0.192
Pseudo R ²	0.029		0.0375		0.028		0.021		0.032		0.032		0.044	
Chi 方	40.19**		47.45***		38.94**		30.91*		48.22***		46.25***		64.78***	
Log likelihood 值	-655.552		-609.817		-681.165		-675.959		-720.458		-706.331		-695.172	
N	751		750		749		743		747		750		746	

注：1. 因变量是硕士毕业生在各方面与工作直接相关的工作满意度的分类变量。2. 表格中省略了硕士毕业生专业虚拟变量以及 Oprobit 模型三个辅助参数的系数信息。3. “***”表示显著性水平为 1%，“**”表示显著性水平为 5%，“*”表示显著性水平为 10%。

抱负”等。甚至“跨学”就业能够给自身在“单位类型（如国企、外企、政府、科研单位等）”上带来显著更低的工作满意度。

表3列出了硕士毕业生迁移就业对于工作给自己带来非经济性收益在满意度上的影响，也是对假设8和假设9的验证情况。“单位所在地区/城市”这一列是其回归结果。回归结果显示，“跨学”、“跨籍”与“双跨”三个变量都是显著为正的，这就完全支持了假设8。这表明硕士毕业生无论是何种迁移就业都将显著促使毕业生找到更加满意的工作所在的地区或者城市。该发现符合现有许多毕业生工作的找寻策略，即先锁定工作找寻的区域、省份或城市，再在特定的地理限定下确定工作单位^[18]。

再来看假设9的情况，从表3的“家庭因素（如父母、配偶居住地，孩子上学等）”列可以看到除了“跨学”

的系数不显著外，其余有关迁移两个的变量都是显著为正的。这表明尽管硕士毕业生选择“跨学”就业不能给自己在“家庭因素”上带来显著更高的满意度，但是“跨籍”就业与“双跨”就业将给他们在“家庭因素”上带来显著更多的非经济性收益。这样假设9也基本上得到了实证结果的支持。

综合表2和表3的结果，可以发现整体而言迁移就业并不能给硕士毕业生带来显著更高既包括短期的也包括长期的经济性的收益；但却能给硕士毕业生带来显著更高的非经济性的收益，这些非经济性的收益包括对于特定地域或者城市的偏爱以及能够享受到更多的家庭幸福。

还有一个有意思的发现，那就是“跨学”就业并不能给硕士毕业生在“家庭因素（如父母、配偶居住地，孩子上学等）”上带来显著更高的满意度，甚至还能拉低毕业生这方面的满意度，只不过拉低的效应不显著；但“跨籍”却能够给他们在家庭因素这一非经济性方面带来显著更高的收益。可以想象的是“跨籍”在很大程度上意味着和父母的分离，这表明“跨籍”就业带来的家庭因素的收益，应该主要不是指能与父母生活在一起，而更多可能是与男/女朋友、配偶、子女等生活在一起。因为前期用相同的数据发现迁移就业的硕士毕业生主要是“扎堆”在北京、上海、广东与浙江，尤其是北京与上海这两个城市^[19]。这就很能够理解迁移就业到北京和上海能够给硕士毕业生在“男/女朋友、配偶居住地以及孩子上学”等方面带来显著的非经济性收益。因为这两所城市不但拥有数量众多的优质的高等教育资源，而且有大量同样优质甚至更为优质的学前教育与基础教育的资源^①，而更为重要的是在这两所城市获得优质高等教育资源的机会明显大于国内的其他地区。

将假设8和假设9的实证结果结合起来考察，可以揭示许多毕业生迁移就业的决策路线就是先不在乎工作是否能够给自己带来什么样的经济性收益，而是先选择在大都市立足，这样就能够和男/女朋友、配偶待在一起，而且能够给下一代带来更有利的受教育机会。根据人力资本理论的观点，教育作为一种重要的人力资本能够给受教育者带来巨大的非经济性收益很大方面就是体现在能够拥有幸福

表3 非经济性收益的回归结果

变量	单位所在地区/城市		家庭因素（如父母、配偶居住地，孩子上学等）	
	系数	标准误	系数	标准误
男	0.0346	0.091	0.217**	0.088
年龄	-0.003	0.019	-0.038**	0.018
省重点	0.479***	0.126	0.384***	0.123
市重点	0.276**	0.113	0.206*	0.112
985高校	0.032	0.100	0.154*	0.080
跨学	0.369**	0.158	-0.154	0.156
跨籍	0.422***	0.146	0.240*	0.130
双跨	0.382**	0.190	0.656***	0.187
Pseudo R ²	0.068		0.059	
Chi方	105.01***		103.25***	
Log likelihood值	-725.646		-827.270	
N	752		745	

注：1. 因变量是硕士毕业生在各方面与工作间接相关的工作满意度的分类变量。2. 表格中省略了硕士毕业生专业虚拟变量以及 Oprobit 模型三个辅助参数的系数信息。3. “***”表示显著性水平为1%，“**”表示显著性水平为5%，“*”表示显著性水平为10%。

① 在北京流传这样的一则笑话，说北京有三所重点学校，这三所重点学校分别是清华幼儿园、北大附小与人大附中，清华大学和北京大学根本排不上号。还有一个笑话说明人民大学全称是“人大附中附属大学”。这些笑话从侧面说明了与其他地区相比，北京的基础教育与学前教育方面的巨大优势。

的家庭生活并且能够促进配偶与孩子的教育水平与生活水平^[20-22]；与此同时，迁移作为另外一种重要形式的人力资本，也能够给个体带来潜在的非经济性收益。

本文的实证结果从侧面揭示了迁移与教育这两种不同人力资本的互相促进——迁移使得受教育者能够获得显著更多的非经济性收益：硕士毕业生由于获得了较高的教育水平从而能够更容易地通过就业迁移到教育资源丰富的大都市，通过迁移到大都市又能够给自己的配偶与子女创造更大的获得优质教育资源的机会。

前期的研究发现，整体而言迁移就业并不能显著提高硕士毕业生的工作起薪，也不能显著提高他们找到学用匹配工作的概率以及显著降低他们过度教育的发生率，甚至在一定的情况下还会恶化他们受教育情况与工作的匹配情况，尽管这种负面效应在统计上是不显著的^[23]；本研究通过进一步的实证发现迁移就业并不能在“工资与福利”、“物质设施条件”、“单位类型”、“工作自由度”、“未来发展空间”、“工作兴趣”与“实现个人抱负”上给硕士毕业生带来显著更高的满意度。这说明整体上，就硕士毕业生的主观评估而言，迁移就业找到的这份工作不仅不会给他们带来短期的经济上的收益也不会给他们带来长期的经济上的收益；但是迁移就业能够给硕士毕业生在特定的地区或者城市生活以及能够和男/女朋友、配偶一起生活，能够有利于子女将来的教育上带来显著更高的满意度。

我们进一步考察了迁移就业对于毕业生总体工作满意度的影响，发现三个迁移变量的系数都是不显著的，这说明毕业生选择迁移就业，并不能在工作本身上获得直接的显著正向收益，甚至还存在着负向的收益；但是却能收获显著更多的工作所在的地区与城市所蕴含的各种非经济性的收益。一言以蔽之，毕业生选择迁移就业，并不是为某个特定工作而去，而是奔着某个特定城市而去，而这个特定城市所蕴含的各种显性与隐性的权益，包括教育资源、文化资源、医疗资源、养老保险和社会网络等，才是毕业生看重的潜在的、长期的、非经济性的收益。

四、结论与政策建议

本研究实证考察了硕士毕业生迁移就业与各项工作满意度之间的关系，并且假定某项满意度是衡量毕业生实际获得该项收益的有效变量。实证结果发现整体而言，无论是跨学就业还是跨籍就业抑或既跨学又跨籍就业都不能显著提升那些和工作直接相关的满意度，这些和工作直接相关的满意度既包括短期性质的比如工资、福利、物质、设施、工作自由度等，也包括长期性质的比如未来发展空间、实现个人抱负等；实证结果还发现整体而言迁移就业能够显著提高毕业生在“单位所在地区/城市”与“家庭因素”等方面的满意度。

基于上述实证发现，本文认为这说明迁移就业给毕业生带来的经济性的收益不显著，却能够显著提高他们非经济性的收益，体现为能够在喜爱的城市生活，能够和男/女朋友、配偶生活在一起，能够有利于孩子未来的教育等。这也就意味着硕士毕业生做出迁移就业的决定更多是基于获取非经济性收益考虑的。

本文认为上述发现就能够从侧面解释“蜗居”与“北漂”等社会现象。大量不同层次的高校学生毕业后聚集来到北京和上海等大都市，并不是因为现有工作在经济上能够带来显著更高的收益，也可能并不希求未来能够事业多么的发达；而更多可能是因为在这些大都市，可以享受到别的地方很难享受到的教育、文化和社会网络等资源与机会，尤其是潜在的优质的学前教育与基础教育资源，使得许多高层次人才可能舍弃其他更好的发展机会而选择有利于子女将来获得各种优质教育资源的城市。

因此，虽然近两年来大众媒体纷纷报道说许多毕业生与白领由于考虑到大都市工作压力大、生活成本高而选择逃离“北（京）、上（海）、广（州）”。但本研究根据实证结果认为只要北京和上海这些大都市拥有其他城市所无法替代的教育、文化和社会网络等资源与机会，那么这种“逃离”必定将是个别的与暂时的；而且还将吸引更多那些已经在其他地方获得事业成功的人为了子女能够有机会读全中国最好的中学与大学会源源不断继续举家迁移进入北京与上海。

众多高素质人才选择聚集在特定的几个大都市这是许多发达国家在发展过程中出现的一种普遍现象,这种现象也是符合经济学理论的,因为当一个社会处于高速发展阶段时,人才聚集是促进社会分工、知识溢出效应和范围经济以及减少社会交易成本的重要途径^[24~25]。但如果这种聚集现象长期存在从而使得某些地方出现人才浪费而与此同时某些地方却出现人才紧缺,那么这种聚集现象将带来一系列的负面影响,比如将打击落后地区投资高等教育的积极性从而进一步加剧地方教育投资与资源的不均衡等。

本文发现迁移就业并不能给硕士毕业生带来显著更高的经济性收益,却能够给他们在“与男/女朋友、配偶一起生活”与“为了小孩的上学”等非经济性方面带来显著更高的满意度。因此,只要与大都市相比,其他地方如果不能给毕业生提供在工资、待遇上有着压倒性的优势的工作机会,那么毕业生可能依然会放弃短期经济性的满意度,也可以放弃长期经济性的满意度,会选择迁移就业、“蜗居”在这些大都市。

因此,如果学前教育与基础教育的资源区域不均衡继续保持在一个较高的水平,那么“扎堆”、“聚集”在大都市的现象将持续甚至愈演愈烈;即使有逃离“北(京)、上(海)、广(州)”,也将是一种暂时的现象,一旦发现在优质基础教育机会以及获得优质高等教育资源的机会上存在明显的劣势,那么社会中的精英阶层依然会选择聚集在各级教育资源发达的地区,宁愿选择“蜗居”与暂时的“北漂”。

基于此,本文认为如果能够进一步推动学前教育与基础教育的均衡化,将在本质上促使高素质人才不再依附于北京与上海等大都市,将促进高素质人才在全国范围内的分布与流动。而这将会有助于高等教育以及整个教育系统、整个社会系统的区域协调发展。而其实优质的学前教育与基础教育的资源与机会是依附在户籍背后的,如果能够通过户籍改革,剥离依附在户籍上的种种显性与隐性的利益,那么更将会促进人才的流动、减少人才浪费,从而提高我国劳动力市场的竞争程度、减少地区社会经济的不均衡等。因此,接下来的研究是需要进一步实证度量出地区优质的文化资源、教育资源与社会资源对于高校毕业生选择迁移就业的吸引力的大小。

参考文献:

- [1] Schultz T. W. Investment in Human Capital [J]. American Economic Review. 1961, 51 (1).
- [2] Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior [J]. Journal of Political Economy. 1993, 101 (3).
- [3] McMahon W. W. Consumption Benefits of Education [M]. //Carnoy M. International Encyclopedia of Economics of Education (2nd Ed.). Pergamon: Cambridge University Press, 1995: 168 - 171.
- [4] Wolfe B. L. External Benefits of Education [M]. //Carnoy M. International Encyclopedia of Economics of Education (2nd Ed.). Pergamon: Cambridge University Press, 1995: 159 - 163.
- [5] 李锋亮, 雷虹. 论教育的非货币化收益和溢出效益 [J]. 清华大学教育研究. 2007, (6).
- [6] Grubel H. G. Economics of the Brain Drain [M]. //Carnoy M. International Encyclopedia of Economics of Education. Oxford, UK: Pergamon: Cambridge University Press, 1995.
- [7] 同 [6].
- [8] Gottlieb P. D, Joseph G. College-to-work Migration of Technology Graduates and Holders of Doctorates within the United States [J]. Journal of Regional Science. 2006, 46 (4).
- [9] Schultz T. W. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research [M]. New York: Free Press, 1971.
- [10] 李锋亮, 赵延东, 郭紫墨. 对硕士毕业生迁移就业收益的实证研究 [J]. 高等工程教育研究. 2010, (3).
- [11] 尚辰. 高等教育毕业生迁移的成本收益分析 [D]. 北京: 北京大学, 2010.
- [12] 岳昌君, 周俊波. 高校毕业生为何跨省就业 [J]. 清华大学教育研究. 2005, (2).
- [13] 朱莹莹. 我国高校毕业生流动的影响因素及流向研究 [D]. 北京: 北京大学, 2008.
- [14] 同 [10].
- [15] 同 [10].

(下转第 61 页)

上述结论的政策含义在于,推进体面劳动实践是一项系统工程。虽然并不排斥把某一具体战略目标(例如更多的就业、更安全的工作以及更普遍的社会对话等)作为社会政策的重点,但是,由于体面劳动各项理念是交织在一起的,且与社会政治经济与法律制度背景联系紧密,四大战略目标也是彼此联系互相强化的。所以,为全面推进实现体面劳动,应该把体面劳动各基本理念统一起来,并分别对照体面劳动的11大类衡量指标,具体制定相关的政策措施,全面推进各项指标的落实与提高,以更好地实现体面劳动的各项议程。

参考文献:

- [1] ILO. Guide to the New Millennium Development Goals Employment Indicators; Including the Full Set of Decent Work Indicator. -Geneva ILO [R]. 2009.
- [2] ILO. Decent Work Country Profile- Brazil [R]. Geneva and Brasilia; ILO, 2009.
- [3] ILO. Decent Work Country Profile -Tanzania (mainland) [R]. Dar es Salaam and Geneva; ILO, 2010.
- [4] ILO. Decent Work Country Profile -Austria [R]. Geneva; ILO, 2009.
- [5] ILO. Decent Work Country Profile - Ukraine [R]. ILO, 2011.
- [6] ILO. Report of the Director-General; Decent Work. International Labor Conference [R]. 87th session, Geneva, 1999.
- [7] 同 [6].
- [8] Gary S. Fields. Decent Work and Development Policies [J]. International Labour Review, 2003 (2).
- [9] 同 [1].
- [10] ILO. Measuring Decent Work; Tripartite Meeting of Experts on Measurement of Decent Work [R]. Sept. 2008.

[责任编辑 冯 乐]



(上接第40页)

- [16] 同 [11].
- [17] 同 [12].
- [18] 孟大虎. 风险条件下的个人选择与大学生就业 [J]. 复旦教育论坛. 2005, (1).
- [19] 同 [10].
- [20] 同 [3].
- [21] 同 [4].
- [22] 同 [5].
- [23] 同 [10].
- [24] Krugman P., Venabals A. J. Ntegration, Specialization and Adjustment [J]. European Economic Review. 1996, 40 (9).
- [25] Marshall A. Principles of Economics (8th ed.) [M]. London; Macmillan, 1920.

(感谢赵延东教授做出了有益的建议与评论,但作者文责自负。)

[责任编辑 方 志]