

我国劳动力市场柔性的产生、 运行与模式选择

WOGUO LAODONGLI SHICHANG ROUXING DE CHANSHENG
YUNXING YU MOSHI XUANZE

赵瑞美 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

教育部人文社科基金项目 (11YJA630207)

我国劳动力市场柔性的产生、 运行与模式选择

赵瑞美 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

我国劳动力市场柔性的产生、运行与模式选择/赵瑞美著.
—北京:经济科学出版社,2015.9

ISBN 978-7-5141-6103-8

I. ①我… II. ①赵… III. ①劳动力市场-研究-中国 IV. ①F249.212

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 225151 号

责任编辑:张 频

责任校对:靳玉环

责任印制:李 鹏

我国劳动力市场柔性的产生、运行与模式选择

赵瑞美 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址:北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编:100142

总编部电话:010-88191217 发行部电话:010-88191540

网址:www.esp.com.cn

电子邮件:esp@esp.com.cn

天猫网店:经济科学出版社旗舰店

网址:http://jjkxcbs.tmall.com

北京季蜂印刷有限公司印装

710×1000 16 开 15.75 印张 280000 字

2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-6103-8 定价:42.00 元

(图书出现印装问题,本社负责调换。电话:010-88191502)

(版权所有 翻印必究 举报电话:010-88191586)

电子邮箱:dbts@esp.com.cn)

前言

有关当代经济政策的主流话语之一是劳动力市场改革，能够灵活配置劳动力资源的劳动力市场，即柔性的劳动力市场，被认为是提高劳动生产率、更富有竞争力、加速就业，以及步入经济快速增长的关键（Blanchard & Wolfers, 2000; Besley & Burgess, 2004）。这也是华盛顿共识的核心观点，斯蒂格利茨（2002）称之为市场原教旨主义的核心。

柔性（flexibility）是一个应用非常广泛的概念，意指可弯曲、可转向的，或可调整、可说服的（Webster, 1985）。我国台湾学者一般将其翻译为“弹性”，国内也有这种汉语翻译，或翻译为“灵活性”。但也有学者认为，“弹性”指“能自由伸缩并能恢复到原来状态的能力”，即 elasticity；而“柔性”则指“长期保持灵活性的一种状态或能力”。劳动力市场柔性意指在面临外部冲击或变化时，（一地区或国家的）劳动力市场能及时进行劳动力的有效配置，即劳动力供求数量和结构适应社会和经济波动与变革，以及生产周期的需要。当然，这种适应具有程度和速度要求。它对于促进劳动力的合理配置，并进而促进经济发展具有积极的作用。

20 世纪 60 年代，经济合作与发展组织（OECD）提出了劳动力市场柔性对创造就业机会和促进经济增长具有积极作用。70 年代的经济滞胀促使西方国家开始探寻解决经济衰退和高失业率的原因和途径，其中由高保护水平就业立法和福利项目导致的劳动力市场僵化被公认为是主要原因，于是，从 80 年代开始，诸多国家纷纷放松劳动力市场管制，特别是欧洲国家。其中，美国和英国等被认为是劳动管制比较宽松、劳动力市场柔性较高的国家。90 年代，欧盟组织及其成员国开始关注由劳动力市场柔性所产生的负面影响，如劳动力两极分化、非规范性就业、弱势群体贫困等，产生了柔性保障，即有保障的劳动力市场柔性，力图协调经济和社会和谐发展。

在日本,其劳动力市场制度和就业模式不同于欧美的特点:终生雇佣制、年功序列制和企业内工会曾是这个资源匮乏的岛国在“二战”后经济成功的主要驱动力,其劳动力市场的僵化程度可见一斑。但在1995年,日本的雇主联合会发表了一份报告,题目为“新时代日本风格的管理”,其目的是“在所有企业提高雇佣、工资、晋升和劳资关系柔性”。实际上,日本的雇主联合会早在1969年就曾提出基于能力的管理方式,在后来的石油危机、经济低增长和泡沫年代确实有企业曾因这样的管理方式帮助其渡过难关。这种方式并没有彻底否定年功序列制,而是取其优点去其糟粕;同时,这种方式认可群体主义(曾在小群体王国和质量圈中开花)。但从20世纪90年代开始的“新日本管理”则完全否定年功序列制,崇尚个体的重要性。因此,肯尼奇卡罗达(Kenichi Kuroda, 2006)指出,近二十多年来,在日本出现了如下的新变化和趋势:

第一,雇佣多元化。企业中实施三个层次的雇佣,包括核心层、专业技术层和柔性雇佣层,他们在雇佣的类型、薪酬制度、奖金和养老金等方面均有差异。

第二,绩效薪酬。IT革新和全球化导致了传统上在年龄(服务的年限)和技能(能力)之间的平衡关系被打破,一方面,公司所需要的新技能和能力不再与年龄和服务期限成正比;另一方面,基于胜任力的付薪原则趋向于增加工资成本,所以,向绩效薪酬制转变。根据2001年健康、劳工和福利部的调查,在薪酬反映个人绩效的公司中,这一点在约65%的管理人员和66%的非管理人员身上很明显;而在超过1 000人的大公司中,这一数字均为80%以上;另据2004年日本劳工政策和培训研究所的相关调查,约60%的公司正在引进该制度。

第三,工作时间柔性。据2004年健康、劳工和福利部的调查,约有50%~60%的公司实行可变工时(variable working hours),远远高于实行正常工时制的比例(8%~10%)。

我国的劳动力市场产生于经济体制改革。在计划经济时期,我国不存在劳动力市场。20世纪80年代,政府首先在国有企业进行劳动就业制度的改革——自主雇佣和劳动合同制,直接促成了劳动力市场的产生,而由此出现的下岗裁员、多元化就业和劳动力的流动等催生了劳动力市场的柔性化。伴随着一系列鼓励下岗失业人员的灵活就业和自主创业的优惠政策的相继出台,中高端人才的就业和流动也越来越自由和频繁。

大量农村劳动力的流动更是加速了全国劳动力市场的形成和柔性化进程。在过去的 30 多年间,我国劳动力市场的柔性化趋势不断加强。

我国的劳动力市场柔性在 20 世纪 80 年代中期显现,因为当时政府试图取消在国有部门中盛行已久的雇佣僵化/刚性。最初,柔性劳动力实践出现于集中在华南地区的外国投资的合作企业,目的是提高劳动生产率和对市场变革的反应。随后,外国投资的合作企业和非国有企业中的柔性就业关系的优势对新商业环境下的国有部门的就业僵化形成了挑战。始于 20 世纪 80 年代中期的劳动力制度改革进一步提高了企业管理人员以柔性方式使用劳动力的自主性。目前,不同的柔性工作实践出现在国有和非国有公司中。虽然雇佣关系在国有部门仍然保持相对稳定(与西方相比),但随着中国市场竞争的越来越激烈,向劳动力柔性的转移是稳定的和不可逆转的。

我国劳动力市场的基本特点是过多非熟练劳动力的供应与相对稀缺的技能熟练劳动力共存。对于那些表现为高市场替代性的不熟练劳动力,管理人员和公司需要找到柔性使用它们的方法,以实现更高的劳动生产率和更快的反应。对于劳动力市场供应稀缺的技能熟练人员,管理人员需要找到方法以使他们持续的成为高承诺的核心劳动力。这样,公司的劳动力就分割成就业岗位和已有技能明显不同的核心和外围群体。

我国劳动力市场柔性的产生和发展不同于西方国家,特别表现为受制度性因素的影响较大。长期以来,如户籍制度、医疗、保险等政策不同程度地制约了不同劳动力群体的自主择业和流动。特别是自 2008 年以来,两大因素对劳动力市场柔性化产生了很大影响:一是年初生效的《劳动合同法》在很大程度上规范了劳动力市场运行,在一定程度上限制了雇主的用工自由和方式;二是由美国次贷危机引发的金融危机导致了对劳动力需求下降、就业困难和农村人口的“逆转移”等问题。所以,我国劳动力市场柔性的运行特点、影响因素、发展趋势等需要进行内部的深层次分析,并通过考察其影响,探寻适合的运行模式。

本书分为七章内容,主要在以下四方面做出努力:

1. 劳动力市场柔性相关理论。这是第一章内容,其中介绍了相关概念,包括劳动力、劳动力市场和劳动力市场柔性,重点介绍了劳动力市场柔性的相关理论,包括新自由主义、劳动力市场分隔理论、合作主义和政府职能理论等,以为后面的分析奠定基础;最后分析了影响劳动力

市场柔性的三层次因素，包括社会环境、组织因素和岗位特点。

2. 文献综述和国外成功的劳动力市场柔性模式介绍，分别是第二章和第五章的内容，前者涉及不同学者、经济合作与发展组织和欧洲联盟的相关研究和结论，内容包括劳动力市场柔性涵义的演化、测量、国际比较和对策等，后者介绍了丹麦、美国和德国三个具有代表性的成功模型，并对其成功的原因、绩效和经验进行分析。

3. 我国劳动力市场柔性的调查与分析，安排在第三章和第四章，其中第三章介绍了我国劳动力市场柔性的产生、构成要素、运行方式和表现特点等，得出存在正规就业市场和非正规就业市场的分割，其中的原因主要是由于法制不健全和相关的制度与政策限制了劳动力流动，特别是城乡流动。第四章主要是微观企业的调查，以此来进行宏观、劳动力市场和企业三个层次的绩效评价，结论是劳动力市场柔性的四个维度对宏观绩效影响都不显著，雇佣柔性有利于提高利润率和人均产量，有利于降低流失率，但不利于降低失业率；劳动力柔性有利于降低失业率和流失率，并提高利润率和人均产量；薪资柔性有利于降低流失率和增加人均产量；工时柔性有利于增加人均产量。

4. 我国劳动力市场柔性的运行模式与对策选择，是第六章和第七章内容，在介绍我国劳动力市场柔性所产生的消极影响的基础上，分析了我国劳动力市场的可能变化趋势，如人口老龄化、劳动法制越来越健全、经济发展速度放缓和劳动力成本上升等，得出：应选择高柔性和高保障的统一劳动力市场模式，现阶段努力的重点是放松对正规就业人员的行政保护，同时加强对非正规就业人员的权益保障；相关的对策包括继续改革户籍制度及其在社会保险、就学等方面的不平等待遇、加强政府在劳动力市场上的积极作用以及建立新型的雇佣关系等。

本书是在教育部人文社科项目研究成果的基础上编撰而成，凝聚了课题组成员和研究生的辛勤付出，特别感谢徐玲副教授、于莹和武海锦两名研究生在部分章节的初稿写作和数据采集过程中的支持和劳动，感谢经济科学出版社的编辑及其同事们在本书出版过程中给予的帮助！

作者
2015年8月

目 录

第一章 劳动力市场柔性相关理论 1

第一节 相关概念 / 1

- 一、劳动力市场的界定与分类 / 1
- 二、劳动力市场柔性的界定 / 2
- 三、劳动力市场柔性 with 劳动力柔性 / 6

第二节 理论基础 / 9

- 一、新自由主义 / 9
- 二、劳动力市场分割理论 / 11
- 三、合作主义 (第三条道路) / 12
- 四、政府职能理论 / 14

第三节 劳动力市场柔性的影响因素 / 15

- 一、社会环境因素 / 15
- 二、组织特征因素 / 19
- 三、岗位特点因素 / 25

第二章 劳动力市场柔性的相关研究 29

第一节 劳动力市场柔性的涵义及其演化 / 29

- 一、涵义解析与分类 / 29
- 二、纵向演化 / 34
- 三、谁的柔性 / 47

第二节 劳动力市场柔性的测量 / 48

- 一、结果层——公司与个人视角 / 49
- 二、制度层——EPL 视角 / 50
- 三、实践层——政策视角 / 54

第三节 基于 EPL 的劳动力市场柔性的国际比较 / 60

一、总体 EPL 指数比较 / 60

二、EPL 分项比较 / 61

第四节 促进劳动力市场柔性化的对策 / 77

一、共同原则 / 77

二、核心要素 / 78

三、协调机制 / 79

第三章 我国劳动力市场柔性的产生、运行与制度性障碍 82

第一节 我国劳动力市场柔性的产生背景 / 82

一、我国劳动力市场的产生 / 82

二、我国劳动力市场的发育 / 83

三、我国劳动力市场柔性的出现与发展阶段 / 94

第二节 我国劳动力市场柔性的构成、表现与运行 / 99

一、劳动力市场的 EPL / 100

二、两要素模型 / 101

三、三要素模型 / 102

第三节 我国劳动力市场柔性化的制度性障碍 / 108

一、户籍制度 / 108

二、社会保障制度 / 110

三、就学与购房政策 / 112

第四章 我国劳动力市场柔性的绩效分析——实证调查 114

第一节 调查研究与变量测量 / 114

一、研究设计 / 114

二、调查实施 / 115

三、变量的测量 / 116

第二节 信效度分析与因子分析 / 118

一、信度检验 / 118

二、因子的确定 / 119

三、绩效评价方法 / 125

第三节 调查结果分析 / 126

- 一、样本描述性分析 / 126
- 二、劳动力市场柔性绩效评价 / 129
- 三、研究结论 / 136

第五章 国外劳动力市场柔性的典型模式 137

第一节 北欧的劳动力市场柔性 / 139

- 一、“金三角”模型的内容 / 139
- 二、模型的产生和根基 / 144
- 三、模型的演化及其特点 / 148
- 四、经济危机的冲击 / 153
- 五、对模型的评价 / 155

第二节 德国的劳动力市场柔性 / 156

- 一、2005 年以来良好的经济和劳动力市场表现 / 157
- 二、劳动力市场改革和实践 / 158
- 三、其他历史性因素 / 163
- 四、模型构成与评价 / 167

第三节 美国的劳动力市场柔性 / 170

- 一、基于相同环境的不同劳动力市场绩效 / 171
- 二、劳动力市场制度改革与特点 / 173
- 三、美国劳动力市场柔性模型与特点 / 177
- 四、美国劳动力市场柔性（化）的后果 / 181

第四节 模式评价与发展中国家的应用借鉴 / 182

- 一、模式评价 / 182
- 二、发展中国家的劳动力市场特点 / 188
- 三、模式的应用借鉴 / 189

第六章 我国劳动力市场柔性运行的后果、 趋势与模式选择 192

第一节 我国劳动力市场柔性的运行后果 / 192

- 一、新二元劳动力市场 / 192
- 二、存在违反劳动法规的用工实践 / 193
- 三、弱势群体是柔性就业的主体 / 197

四、产生了新的隔离和不公平现象 /	199
第二节 我国劳动力市场柔性的未来发展影响分析 /	200
一、人口老龄化 /	200
二、法制越来越健全 /	201
三、经济发展环境 /	202
四、城乡劳动力流动的某些制度性障碍被逐渐打破 /	203
第三节 我国劳动力市场柔性的未来运行模式选择 /	203
一、我国劳动力市场柔性的未来方向 /	204
二、我国劳动力市场柔性的运行方式 /	205
 第七章 我国劳动力市场柔性未来发展的制度性保障	208
第一节 加大改革阻碍性制度的力度 /	208
一、户籍制度 /	208
二、社会保障制度 /	213
三、就学制度 /	218
四、购房政策 /	219
第二节 实施积极的劳动力市场政策 /	220
一、加强高等职业教育 /	220
二、增加公共培训 /	224
三、加强公共就业服务 /	226
四、加强创业激励与政策保障 /	228
第三节 建立和谐的雇佣关系 /	229
一、充分重视非正规就业 /	229
二、加强企业培训及增强企业的社会责任 /	230
三、发展有效的社会对话 /	231
 主要参考文献	233

第一章

劳动力市场柔性相关理论

第一节 相关概念

一、劳动力市场的界定与分类

(一) 劳动力的涵义

现有文献对劳动力有不同的界定，可以概括为以下三种不同的涵义：

一是指劳动能力，有不同的界定，如人的身体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和；或者指人用来生产物质资料的体力和脑力的总和；是人特有的在劳动中所运用的能力。

二是指具有劳动能力的人口，即劳动力所有者，劳动经济学将其称为劳动力资源。它包括：（1）现实的劳动力资源，即一个国家或地区实际可以使用的劳动力资源，或者说正在从事劳动的那部分人口，以劳动适龄人口为主，其中联合国将劳动适龄人口的标准划分为15~64岁，我国则为16~60（55）岁；（2）潜在的劳动力资源，即未来将会或可能会加入劳动队伍的具有劳动能力的人口，包括如正在接受正规学校教育的劳动适龄人口和不在劳动力市场上但分别低于和高于劳动年龄下限和上限的人口等。

三是指低层次劳动者，这源于管理学中的劳动者和人才的划分，类似于西方国家的蓝领和白领之区别，正如我们国家的人才和干部隶属于组织部门管理，而低层次劳动者，特别是就业困难群体隶属于劳动部门负责一样。

(二) 劳动力市场的涵义

劳动力市场也可以概括为以下四种观点：

一是进行劳动交换的场所和空间,如霍夫曼认为,劳动力市场是按照一定的劳动力价格进行交易的场所,体现了劳动力供给和需求的相互作用。

二是一种按照市场规律对劳动力资源进行优化配置的机制。如史密斯(2007)认为,劳动力市场是劳动力供求双方在价值规律和竞争规律的影响下进行选择,从而达到劳动力资源合理配置的机制。

三是劳动力交换关系的总和。廖泉文(2000)、张荐华(2001)等认为,劳动力市场是在自愿的劳动力供求双方之间发生的劳动力使用权的转让和受让活动的总和。

四是低层次劳动者寻求就业的场所和机制等的总称,与前述的第三种劳动力涵义相对应,与之相对的是人才市场。

在本研究中,劳动力市场是一种综合的观点,既指有形的市场,即劳动交换的场所和空间,又包括无形的如价格机制和竞争机制等,还包括各种不同质量层次的就业者及其雇佣关系等,其中涉及劳动者的求职、就业、培训、流动、失业、退休等内容;还有劳动关系的建立、调整、终止,以及劳动力市场中介服务、信息引导、社会保障和劳动立法等各个方面。

二、劳动力市场柔性的界定

(一) 涵义界定

劳动力市场柔性是一个抽象的概念,有多种涵义(Pollert, 1991)。在早期,此概念总与“劳动力市场僵化”或“阻碍”联系在一起,其中不同的劳动力市场制度因为降低了劳动力市场柔性而受到攻击。赛兹和奈浦茹沃(Cazes & Nesporova, 2004)将劳动力市场柔性定义为“就业和/或工作时间或工资适应经济变革的程度”;艾莫特和马休(Eamets & Masso, 2004)在一般均衡理论框架内考察柔性,其中,柔性是以帕累托最优方式分配所有资源的方式。整体来说,它指的是劳动力市场快速适应社会以及经济和生产周期的波动和变革的程度。它可以通过不同的方式实现,类似的,也可以以不同的方式分类。

从规范性来讲,劳动力市场柔性是指劳动力供求数量和结构适应社会、经济波动与变革,以及生产周期的需要。但更多的学者则基于现实的需要,对其做出不同的界定。如有学者认为,劳动力市场柔性是存在于劳动力市场中的一种调节机制,使得在劳动力市场遭遇外部的冲击(shock),如需求下

降或汇率变化时,能够产生想要的变化(Thomas Bredgaard et al., 2005);加拿大的马可·托马斯(Mark P. Thomas, 2003)进一步指出,“(劳动力市场)柔性指由国家实施的、旨在解决失业和劳动力市场僵化的雇佣和工资柔性战略”。这一类可以称之为“机制说”,分别强调劳动力市场自身的调节机制和国家政府的制度化政策机制,这反映了在面临不同的现实问题时,人们寻求解决途径关注点的转移。

更具目的性意义的界定来自英国财政部,即劳动力市场柔性是“以一种高就业、低失业和低通货膨胀率,并能保证实际收入持续增长的方式来调节并适应经济变动的能力”(HM Treasury, 2003)。这一标准也广为经济与合作组织(OECD)成员国所接受。他们认为,在高柔性的劳动力市场上,劳动力应该自由地在不同行业、地理区间流动和自由进出劳动力市场等,即劳动力市场具有开放性、多元性、动态性,不会出现20世纪七八十年代发生在欧洲国家的现象:失业率长期居高不下或大量劳动力无就业意愿、劳动力工资增长超过生产率增长、雇主缺乏处理其与员工关系,特别是解聘的自由或权力,或要为此承担较高的成本……由此导致的结果是:企业生产经营困难,政府背负沉重的财政支出,整个社会经济发展受阻。欧盟为进一步打造区域性一体化经济组织,积极倡导各成员国政府采取措施,放松劳动力市场管制,加强劳动力地区流动,促进欧盟经济的发展。

因此,劳动力市场柔性有别于传统就业的稳定性和正规化,其特点是跨越区域、城乡、行业、职业、企业和岗位边界的劳动力流动和多元化雇佣,并在劳动力的配置、工作组织方式和激励等方面进行权变、高效和灵活的管理。

(二) 表现形式

劳动力市场柔性的表现形式是多元的,不同的学者做出了不同的划分,最常使用的是以下四种形式(Solow, 1998; Adnett, 1996),也称为四个维度:

(1) 雇佣柔性:指雇主可以灵活地通过调节劳动力供应量以满足劳动力供求平衡的能力,主要反映了雇主的用工灵活性或自由程度;或者指雇主通过调节劳动力雇佣形式的变化以适应不断变化的市场环境的能力,雇佣形式的变化主要指由单一的长久雇佣转向短期契约或非正规雇佣方式;而市场变化一般指生产水平和盈利、实际工资、生产率以及总体劳动力市场绩效等。所以,通常表现为企业根据劳动力需求的变化调整劳动力投入的数量,

例如，通过短期合同、临时裁员、招聘和解雇政策等。

(2) 劳动力柔性：指劳动力需求的变化是通过劳动力自身掌握的多样性技能、能力的提升或工作流动（如在不同岗位、公司或地区之间流动）等得以满足的情形，主要反映了劳动力的质量水平及其可流动性配置；这是从劳动力个体角度对柔性的考察，例如，工人改变素质、获取和开发所需之技能或寻求职业发展，在不同工作岗位和地点之间的迁移和流动程度；多表现为雇主给雇员委派技能要求更为广泛的工作，目的是使他们能够迅速适应在不同工作岗位之间的调配。

(3) 工作时间柔性：指劳动力工作时间增加或减少的可能性和自由性，既可能来自雇主的要求，也可能应员工的需求，在一定程度上可反映劳资关系的和谐程度；通常是雇主按照市场导向的方式自由安排员工的工作时间，如轮班和加班等；经常表现为企业通过不同的工作时间计划满足不同的需求模式，如实行弹性工时制、轮班工作、加班等。

(4) 薪资柔性：指工资福利与生产率和经济产出之间的一致性程度，可反映劳动力市场的发育程度，相对工资、名义工资和实际工资是常被讨论的工资形式。相对工资柔性是指工资在不同行业、产业和区域之间具有差异性和变化性，能够使劳动力从规模缩减或劳动力需求下降的行业、产业或地区及时向不断扩张的行业、产业或地区转移；在对名义工资根据消费价格水平或通货膨胀情况作出调整之后即得到实际工资，实际工资柔性即指其对生产率和 GDP 等变化的适时调整和反应。在实际中，通常表现为从统一规范的薪酬结构向更加个性化的薪酬制度转变，与个人绩效、企业经营状况和外部环境相联系，更好地反映劳动力供给和劳动力需求状况。

若以上四个维度都具有高程度的柔性，则劳动力市场柔性水平肯定也高，但是高水平的劳动力市场柔性并非要求每个维度的柔性程度都高，因为这些维度之间存在交互作用，一个维度的高柔性可以弥补其他维度柔性的不足（HR Treasury, 2003）。

英国财政部认为，从法规、制度等管制性要素来看，劳动力市场柔性实际上是劳动力市场突破或不受管制性因素的影响，而对经济震荡的一种反应，这要依赖于工资柔性、工作时间柔性和劳动力在岗位和地理区间的流动，它们影响和决定了劳动力市场的绩效状况，如就业率等；其中的管制性因素，如最低工资规定、工资谈判机制、非工资性劳动力成本、工作时间规定以及雇佣与解聘成本限制等，如图 1.1 所示（HR Treasury, 2003）。

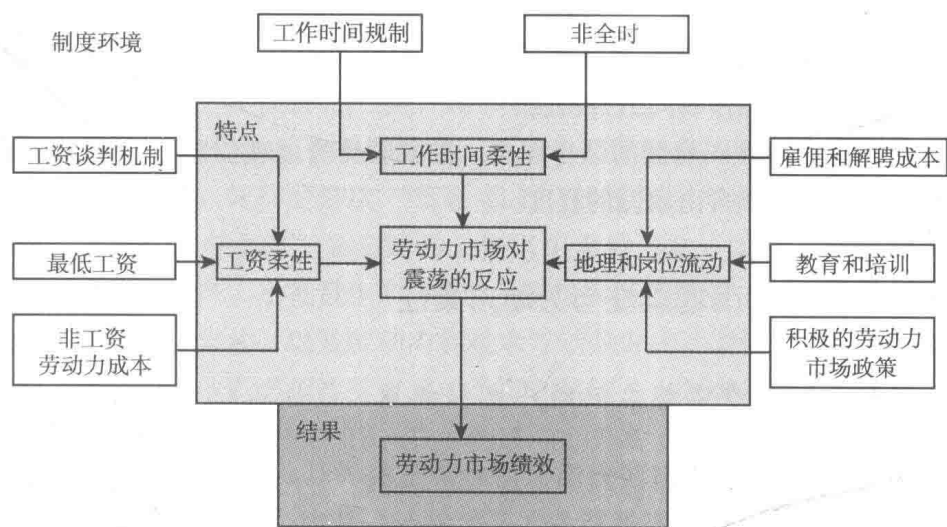


图 1.1 劳动力市场柔性性与制度性因素

与英国财政部的界定和划分相似，霍华德·瑞德（Howard Reed，2010）把劳动力市场柔性分为四个维度，如图 1.2 所示。

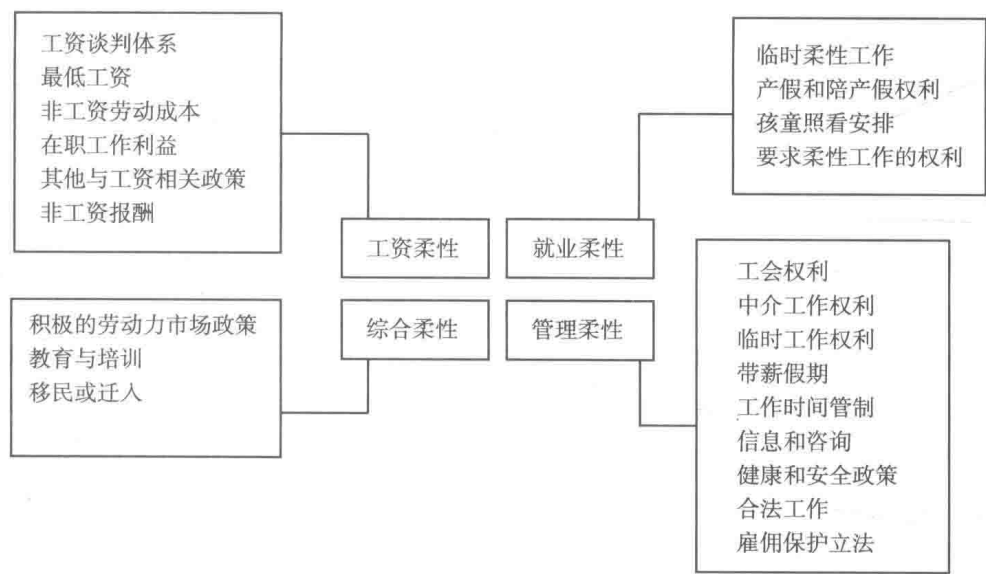


图 1.2 劳动力市场柔性维度（Howard Reed，2010）

图 1.2 中的概念及其涵义为：

- （1）工资柔性：雇主调整工资的自由度；
- （2）就业柔性：雇员就业的选择与自由度，选择是否工作以及工作时

间的自由度；

(3) 管理柔性：管理者自由管理雇佣关系的程度，包括雇员执行角色与功能以及安排工作时间的自由度；

(4) 综合柔性—雇佣的综合程度，根据雇员的地理位置、行业、职业、能力、民族等特点自由雇佣的程度。

三、劳动力市场柔性与劳动力柔性

(一) 劳动力市场柔性的产生和视角

20 世纪 30 年代遍布西方国家的经济危机被认为是由于总需求不足所致，即市场失灵，所以凯恩斯主义开始盛行。其中，自“二战”以来欧美国家经济发展的黄金期在 60 年代末 70 年代初开始出现日渐衰退甚至结束的趋势，持续生产率增长的收益开始下降；而 20 世纪 70 年代则发生了滞胀性经济危机，被认为是由于总供给不满足需求造成的，源于政府失灵，即对市场管制和政策干预太多。

劳动力市场柔性的研究主要在欧洲进行，最早始于 20 世纪 60 年代，但直到 70 年代遍布西方国家的经济“滞胀”发生才得到真正的关注和普遍的重视，经济停滞和高失业率的并存意味着实施了近半个世纪的凯恩斯主义的失败，当时的经济学家将其归咎于过多的政府干预导致的劳动力市场僵化，包括对雇主解聘员工自由的限制、员工就业权益的严格保护，以及劳动力灵活就业方式的机制缺失等。

经济学是最早进行劳动力市场柔性研究的学科，如工资弹性（elasticity）、劳动力流动和劳动力成本等一直是劳动经济学的主要研究议题；公共政策研究者和法律界人士则更多地关注劳动力市场管制，他们认为，严格的就业保护立法、宽松的失业救济制度、强势的工会等导致了劳动力市场的僵化（Bellman & Moller, 1993；Rutkowski, 2003）；而社会学者和女权主义者则集中于劳动力招聘、配置、报酬和福利待遇等议题及其优缺点的政治争论等，并探讨相关的实践和政策涵义（Hakim, 1990；Pollert, 1988）；已有文献表明，不仅国家，特别是以英国为代表的欧洲国家（Atkinson, 1984, 1987），而且区域性组织，如经合组织（OECD）、欧洲经济与货币同盟（EMU）等都非常关注并致力于促进各自国家或区域的劳动力市场柔性化。