

JIEGU CHENGBEN
YU QIYE GUYONG XINGWEI YANJIU

解雇成本

与企业雇用行为研究

刘彩凤 / 著



四川大学出版社

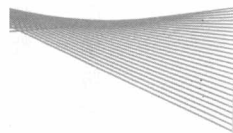
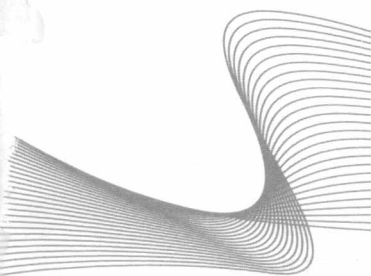
JIEGU CHENGBEN

YU QIYE GUYONG XINGWEI YANJIU

解雇成本

与企业雇用行为研究

刘彩凤 / 著



四川大学出版社

责任编辑:毕 潜
责任校对:段悟吾
封面设计:墨创文化
责任印制:李 平

图书在版编目(CIP)数据

解雇成本与企业雇用行为研究 / 刘彩凤著. —成都:
四川大学出版社, 2010. 4
ISBN 978-7-5614-4817-5

I. ①解… II. ①刘… III. ①企业管理: 人事管理—
研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 072111 号

书名 解雇成本与企业雇用行为研究

著 者	刘彩凤
出 版	四川大学出版社
地 址	成都市一环路南一段 24 号 (610065)
发 行	四川大学出版社
书 号	ISBN 978-7-5614-4817-5
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	148 mm×210 mm
印 张	6.75
字 数	165 千字
版 次	2010 年 5 月第 1 版
印 次	2010 年 5 月第 1 次印刷
定 价	16.00 元

◆读者邮购本书,请与本社发行科
联系。电 话:85408408/85401670/
85408023 邮 政 编 码:610065

◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回出版社调换。

◆网址:www.scupress.com.cn

版权所有◆侵权必究

前 言

严峻的就业与失业形势是我国经济发展中的一大问题。经济的高速增长并未带来工作岗位和就业的相应增长，反之，伴随的是就业弹性的下降以及居高不下的失业率。国内学者对于这一问题，从技术进步、产业结构升级、劳动力市场供需失衡、调查数据的失真等方面给出了多种解释。关注国际，可以发现国际上也同样存在着严峻的失业问题，特别是欧洲国家，即使在经济增长的恢复时期，失业形势也没有得到有效的改善。对于这一问题，国际上不仅从上述几个方面进行了研究，而且对解雇成本问题予以了高度重视。在我国，解雇成本对企业雇用和劳动力市场的影响实际上也已开始显现出来。当前，短期合同、灵活就业等雇用形式成为许多企业的主要用工形式。这些用工形式增加了企业的用工弹性，有利于降低企业的解雇成本，但是也对就业稳定、劳资关系和谐产生了不良影响。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）的颁布与实施引起了社会各界的极大争论，无固定期限合同、劳务派遣、合同终止经济补偿等问题很大程度上都与解雇成本相关。分析有关解雇成本的争论，可以发现绝大多数观点基于的是一种表面的判断，而不具有实际的数据支撑；一些观点所讨论的解雇成本内涵并不相同，不具有可比性。

本书认为，明确我国解雇成本的概念、内涵及构成，应该成为当前我国解雇成本研究的基础性工作；在此基础上，分析企业解雇成本的差异，有助于准确把握我国企业解雇成本的总体状

况；进一步地，以事实数据为基础，探讨解雇成本与企业雇用行为的关系，分析《劳动合同法》对企业解雇成本及雇用行为的可能影响，将有助于我们从一个全新的角度解释我国的就业与失业问题，对于《劳动合同法》的贯彻落实以及进一步完善具有重要的意义。据此，本书的研究内容主要包括三部分：一是我国企业解雇成本的构成与差异性分析，二是解雇成本对我国企业雇用行为影响的实证分析，三是《劳动合同法》对我国企业解雇成本与雇用行为的影响。

本书主要采取文献研究、深度访谈、问卷调查、计量统计分析等方法。基于近百篇的国内外研究文献，本书对国内外解雇成本相关方面的研究进行了总结、对比和分析，为本研究的开展提供理论基础以及方法论的指导。为了了解我国企业解雇成本的构成，为下一步发展本土化的企业解雇成本量表奠定基础，对 20 家企业进行了深度访谈。通过访谈记录的整理，提炼出我国企业解雇成本的构成要素，形成我国企业解雇成本的构成要素清单。问卷调查采取了试调查和正式调查两种方式。试调查的目的在于解雇成本量表的发展，根据试调查的分析结果，本书确定了以 likert 量表形式进行解雇成本的间接测度，并且最终形成了包括 16 项解雇成本构成要素的解雇成本正式量表。正式调查是对解雇成本与我国企业雇用行为的全面调查，此次调查有效样本数 167，主要获取企业解雇成本量表数据、企业雇用数据，以及企业对《劳动合同法》的认识和反应数据。对于问卷调查获得的数据，通过多种计量统计方法进行数据的分析。对我国企业解雇成本构成的分析，运用探索性因子分析和验证性因子分析方法，提出我国企业解雇成本的构成维度。对我国企业解雇成本差异性的分析，运用单因素方差分析方法分析不同所有制、不同规模、工会与非工会企业在解雇成本上的差异。在解雇成本与我国企业雇用行为的实证研究中，运用多元回归方法，探讨解雇成本对我国

企业雇用行为的影响程度与影响方式。对于《劳动合同法》对企业解雇成本及雇用行为的影响，则采用描述性统计分析的方法，对数据进行直接的分析。

本书得出了四大主要研究结论。

第一，我国企业解雇成本由四大维度构成。对我国企业解雇成本构成的探讨，在我国基本上属于探索性的研究。本书提出了我国企业解雇成本的四维结构：法定成本、招聘与培训成本、声誉成本、争议与违法成本。四维解雇成本结构的提出，与我国劳动法规、劳动力市场状况、社会文化、劳资关系有着密切的关系。

第二，解雇成本在不同所有制企业、不同规模企业间存在差异性。从不同所有制看，港澳台及外商投资企业的解雇成本较高，而民营企业的解雇成本较低。港澳台及外商投资企业的高额解雇成本，来源于这些企业对我国劳动法规的高执行力度，以及这些企业为获取市场竞争力而实施的高解雇成本政策。民营企业的低解雇成本是企业灵活用工机制的体现，同时也反映了我国政府劳动法规的低执行力度和惩罚力度。从不同规模看，规模较大的企业的解雇成本也较高，其主要原因是规模较大的企业通常拥有较为严格的解雇制度与程序、较为完善的人力资源招聘与培训制度，以及较高程度的对企业声誉的重视。

第三，解雇成本对我国企业雇用行为表现出一定的影响力。在《劳动合同法》实施之前，解雇成本对我国企业雇用行为的影响虽然比较轻微，但是已经表现出一定的影响力。一是解雇成本虽然对企业雇用的影响微弱，但是对企业解雇存在抑制作用。在我国，解雇成本对企业雇用和解雇的这种影响，除了因为我国近年来经济增长速度较快、企业发展预期良好之外，还有一个重要的原因，即我国企业解雇成本水平不高，一些执法部门对违反劳动法规的行为惩罚力度不严，还不足以使企业因为担忧未来解雇

成本的发生而影响其雇用决策。二是解雇成本呈现与工作小时调整的正相关关系，与短期合同和非正式用工人员比例的负相关关系。这种相对关系，可能反映了在我国低解雇成本企业和高解雇成本企业中截然不同的两种用工体制。在低解雇成本企业，尤其是一些中小民营企业，由于用工制度非常灵活，企业可以充分运用短期合同和非正式用工的调整来适应生产需求的变化。在高解雇成本企业，尤其是一些大型企业、港澳台及外商投资企业，用工制度较为规范，企业短期合同和非正式用工带来的管理成本、社会保险费用支出，以及未来可能发生的解雇成本，都促使企业减少使用短期合同及非正式用工，更多地以工作小时的调整应对生产需求的变化。

第四，《劳动合同法》增大企业的解雇成本，会对企业雇用行为产生一定的影响。从总体来看，企业解雇成本的增加是小幅度的，但不管企业解雇成本的增加幅度如何，《劳动合同法》确实抑制了企业的雇用与解雇意愿，并且影响到企业的雇用行为。本书认为，《劳动合同法》可能会造成企业短期人员调整的加剧以及长期雇用曲线的平缓。企业长期雇用曲线的平缓降低了劳动者获取工作的几率，给劳动力市场带来的直接影响是青年的低初次就业率以及失业者的低再就业率。另外，《劳动合同法》可能会促使企业调整手段的多元化。工时调整，尤其是工时缩减，作为调整劳动力投入的方法，可能会被企业加以运用以应对外部经济的变化。劳动者的工资有可能会有所下降，以中和未来可能发生的解雇成本。非全日制用工形式可能会成为企业规避或减少解雇成本的用工形式之一。企业也可采取业务分包或外包的形式转嫁或控制企业的用工规模。高额的解雇成本，也可能使企业改变生产战略，更多地以资本替代劳动力的方式进行生产。

本书的创新与贡献主要表现为如下三个方面：

一是拓展了解雇成本的研究范畴。现有解雇成本相关方面的

研究基本都以法定解雇成本的考察为主，本书拓了解雇成本的研究范畴，提出我国企业解雇成本的四维结构，即法定成本、招聘与培训成本、声誉成本、争议与违法成本。对解雇成本较为全面的考察，有助于较为准确地考察解雇成本对企业雇用行为的影响。

二是研究方法的有机结合。解雇成本既是一个经济问题，也是一个管理问题，本书在研究方法上力求实现经济学与管理学的有机结合。对解雇成本的测量，本书创新性地采用管理学常用的态度量表测量方法实现对企业解雇成本的间接度量。

三是对我国解雇成本研究的推进。目前，我国解雇成本相关方面的研究仍然非常缺乏，本书对国内外解雇成本相关理论与实证研究进行了较为全面的梳理，针对我国企业解雇的实际情况，以访谈与问卷调查为基础，明确了我国企业解雇成本的主要构成，进一步考察了解雇成本对企业雇用行为的影响，并且就《劳动合同法》对我国企业解雇成本及雇用行为的影响进行了合理的分析。虽然本书仍然存在不足，但是对于推进解雇成本在我国的研究起到了积极的作用。

目 录

第1章 导 论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究目标与研究内容	(2)
1.3 研究方法与技术路线	(3)
1.3.1 研究方法	(3)
1.3.2 技术路线	(4)
1.4 概念界定与章节安排	(5)
1.4.1 概念界定	(5)
1.4.2 章节安排	(7)
第2章 解雇成本研究述评	(9)
2.1 国外解雇成本的相关研究	(9)
2.1.1 理论研究	(9)
2.1.2 实证研究	(22)
2.2 国内解雇成本的相关研究	(47)
2.3 文献总结及评述	(50)
第3章 我国企业解雇成本的构成与差异性分析	(52)
3.1 我国企业解雇成本的构成要素清单：来自访谈 的结果	(52)
3.1.1 研究方法 with 样本	(52)
3.1.2 访谈结果	(53)
3.2 我国企业解雇成本的构成：来自问卷的分析	(56)

3.2.1 试调查	(56)
3.2.2 正式调查	(72)
3.2.3 结论与讨论	(77)
3.3 我国企业解雇成本的差异性分析	(80)
3.3.1 研究思路	(80)
3.3.2 研究方法	(82)
3.3.3 研究结果	(83)
3.3.4 结论与讨论	(94)
第4章 解雇成本与我国企业雇用行为的实证研究	(100)
4.1 研究方法与变量设计	(101)
4.2 研究结果	(104)
4.2.1 简单相关矩阵	(104)
4.2.2 回归结果	(107)
4.3 结论与讨论	(116)
4.3.1 解雇成本对企业解雇存在抑制作用，但对 企业雇用的影响微弱	(116)
4.3.2 解雇成本与工作小时调整呈现正相关关系， 与短期合同和非正式用工人员比例呈现负 相关关系	(117)
第5章 《劳动合同法》对企业解雇成本与雇用行为的影响	(119)
5.1 解雇条款的新旧对比	(119)
5.2 问题与争论	(126)
5.3 《劳动合同法》对企业解雇成本及雇用行为影响 的态度调查	(128)
5.3.1 研究目标	(128)
5.3.2 研究方法	(128)
5.3.3 研究结果	(129)

5.4 结论与讨论	(132)
5.4.1 《劳动合同法》对民营、国有企业的影响 较大,对港澳台及外商投资企业的影响较小	(132)
5.4.2 《劳动合同法》对不同规模企业解雇成本 的影响呈现出“两头大、中间小”的格局	(135)
5.4.3 《劳动合同法》可能会造成企业短期人员 调整的加剧以及长期雇用曲线的平缓.....	(138)
5.4.4 《劳动合同法》可能促进企业调整手段的 多元化.....	(139)
第6章 主要结论与未来研究的方向	(142)
6.1 主要结论	(142)
6.1.1 我国企业解雇成本由四大维度构成	(142)
6.1.2 解雇成本在不同所有制企业、不同规模 企业间存在差异性	(142)
6.1.3 解雇成本对我国企业的雇用行为表现出 一定的影响力	(143)
6.1.4 《劳动合同法》增大企业的解雇成本, 会对企业雇用行为产生一定的影响.....	(145)
6.2 政策建议	(146)
6.3 研究局限及未来研究的方向	(147)
参考文献	(149)
附 录	(160)
附录一:试调查问卷——解雇成本调查问卷.....	(160)
附录二:正式调查问卷——解雇成本与企业雇用行为 调查问卷.....	(168)
附录三:试调查信度分析结果.....	(174)

附录四：正式调查问卷的员工原因和经济原因解雇的配对 样本检验.....	(178)
附录五：正式调查问卷的项目分析、效度分析和 信度分析.....	(181)
附录六：访谈记录摘要.....	(191)

第1章 导论

1.1 研究背景

严峻的就业与失业形势是我国经济发展中的一大问题。经济的高速增长并未带来工作岗位和就业的相应增长,反之,伴随的是就业弹性的下降以及居高不下的失业率。国内学者对于这一问题,从技术进步、产业结构升级、劳动力市场供需失衡、调查数据的失真等方面给出了多种解释。关注国际,我们发现国际上也同样存在着严峻的失业问题,特别是欧洲国家,即使在经济增长的恢复时期,失业形势也没有得到有效的改善。对于这一问题,国际上不仅从上述几个方面进行了研究,而且对解雇成本问题予以了高度重视。研究发现解雇成本的提高降低了企业的雇用意愿,从而提高了失业率。

在我国,解雇成本对企业雇用和劳动力市场的影响也已开始显现出来。在经历“固定工”用工制度、全员劳动合同制、下岗分流等用工改革后,企业逐渐走向市场化,短期合同、灵活就业等雇用形式成为许多企业的主要用工形式。这些用工形式增加了企业的用工弹性,有利于降低企业的解雇成本,但是也对就业稳定、劳资关系和谐产生了不良影响。劳动关系的多元化、就业形式的多元化使得规范劳动关系、保护劳动者权益的呼声越来越高。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)

在这样一种背景下应运而生。

《劳动合同法》的颁布与实施引起了社会各界的极大争论，无固定期限合同、劳务派遣、合同终止经济补偿等问题很大程度上都与解雇成本相关。分析有关解雇成本的争论，可以发现绝大多数观点基于的是一种表面的判断，而不具有实际的数据支撑；一些观点所讨论的解雇成本内涵并不相同，不具有可比性。由此引出一系列问题：如何理解我国解雇成本的概念、内涵及构成？我国企业解雇成本之间是否存在差异？解雇成本与企业雇用行为之间究竟存在怎样的关系？《劳动合同法》到底对企业的解雇成本及雇用行为产生什么样的影响？回答这些问题，对于我们从一个全新的角度解释我国的就业与失业问题，对于贯彻落实及进一步完善《劳动合同法》具有重要的理论意义与实践意义。

1.2 研究目标与研究内容

本书的研究目标为：在界定解雇成本研究范畴的基础上，通过文献研究、深度访谈、问卷调查和计量统计分析等方法，了解我国企业解雇成本的构成与差异，探讨我国企业解雇成本与雇用行为之间的关系，为我国就业与失业问题的解释提供新的角度，为政府贯彻落实《劳动合同法》提供政策建议，为政府进一步完善劳动法规提供决策依据。

具体来说，本书的研究内容包括三部分：一是我国企业解雇成本的构成与差异性分析。探讨我国企业解雇成本由哪些部分构成，在此基础上考察不同所有制企业、不同规模企业、工会与非工会企业在解雇成本上的差异性。二是解雇成本对我国企业雇用行为影响的实证分析。从企业用工调整速度和企业雇用调整方式两个维度，考察解雇成本对我国企业雇用行为的影响。三是《劳动合同法》对企业解雇成本与雇用行为的影响。以企业对《劳动

合同法》的认识与反应为基础,分析《劳动合同法》对企业解雇成本的影响程度,预测《劳动合同法》对企业雇用行为的影响。

1.3 研究方法与技术路线

1.3.1 研究方法

本书主要采取文献研究、深度访谈、问卷调查和计量统计分析方法。

在文献研究中,对国内外解雇成本相关方面的研究进行了总结、对比和分析,为本研究的开展提供理论基础以及方法论的指导。文献研究主要使用了三类文献:一是政府文件与工作报告,包括《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《劳动合同法》等我国政府法律及规章制度,以及 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 经济合作与发展组织)历年的就业展望报告和工作研究报告。二是研究性论文,包括发表于经济学季刊、政治经济学季刊、计量经济学、劳动经济学、OECD 经济研究、经济研究评论等国外杂志的 46 篇论文,以及发表于中国劳动等国内杂志的 9 篇论文。三是工作论文、讨论论文和会议论文,包括 Central for Economic Performance (CEP, 经济绩效研究中心)、The Center for Economic and Policy Research (CEPR, 经济政策研究中心)、The National Bureau of Economic Research (NBER, 美国国家经济研究局)等研究机构的工作论文和讨论论文,以及经济政策研究等会议的会议论文 29 篇。

为了了解我国企业解雇成本的构成,为下一步研究本土化的企业解雇成本量表奠定基础,对 20 家企业进行了深度访谈。在这 20 家企业中,包括国有企业 8 家、民营企业 6 家、外商投资

企业 6 家；行业涉及制造业、建筑业、金融业、批发和零售业、教育、信息传输、计算机服务和软件业；企业人数规模从 30 人到 2000 人不等。访谈采取开放式的访谈形式，通过对人力资源管理部门经理或负责人访谈记录的整理，提炼出我国企业解雇成本的构成要素，形成我国企业解雇成本的构成要素清单。

由于没有二手数据可供使用，问卷调查成为获取解雇成本与企业雇用行为相关数据的主要手段。在我国进行企业解雇成本的研究基本上属于探索性的研究，因此，问卷调查采取了试调查和正式调查两种方式。试调查的目的在于解雇成本量表的发展，因此试调查仅对企业解雇成本的构成及大小进行了调查，根据试调查的分析结果，本书确定了以 likert 量表形式进行解雇成本的间接测度，并且最终形成了包括 16 项解雇成本构成要素的解雇成本正式量表。正式调查是对解雇成本与企业雇用行为的全面调查，此次调查有效样本数 167，主要获取企业解雇成本量表数据、企业雇用数据，以及企业对《劳动合同法》的认识和反应数据。

对于问卷调查获得的数据，通过多种计量统计方法进行数据的分析。对我国企业解雇成本构成的分析，运用探索性因子分析和验证性因子分析方法，提出我国企业解雇成本的构成维度。对我国企业解雇成本差异性的分析，运用单因素方差分析方法分析不同所有制、不同规模、工会与非工会企业在解雇成本上的差异。在解雇成本与我国企业雇用行为的实证研究中，运用多元回归分析方法，探讨解雇成本对我国企业雇用行为的影响程度与影响方式。对于《劳动合同法》对企业解雇成本及雇用行为的影响，则采用描述性统计分析的方法，对数据进行直接的分析。

1.3.2 技术路线

本书遵循文献研究、深度访谈、试调查、正式调查和计量统

计分析的路径,展开对我国企业解雇成本与雇用行为的研究。在文献研究的分析基础上,明确本书的研究目标及研究内容,并对相关概念作出界定。在深度访谈、试调查的基础上,发展我国企业解雇成本的量表。通过正式调查,获得我国企业解雇成本与雇用行为的相关数据。最后,通过因子分析、方差分析、回归分析及描述性统计分析方法,结合不同的研究内容对数据进行详细的分析。具体技术路线图如图 1-1 所示。

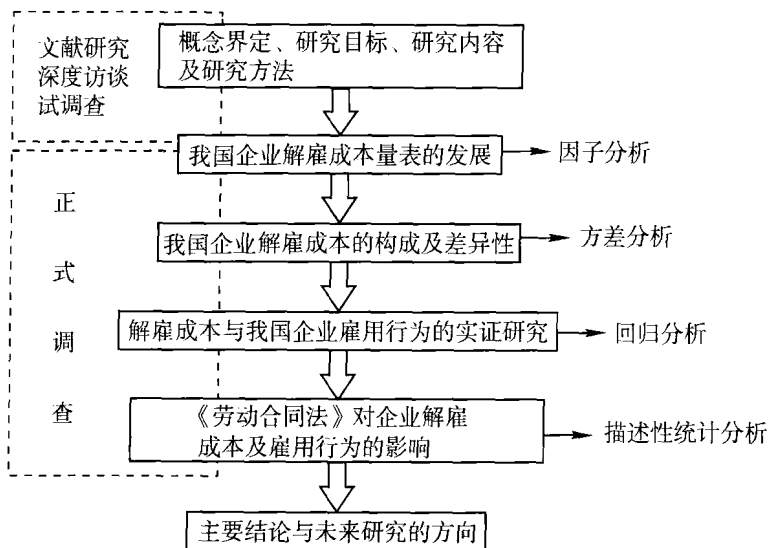


图 1-1 研究的技术路线图

1.4 概念界定与章节安排

1.4.1 概念界定

解雇成本的概念具有宽泛性特征,立足于本研究,结合我国的实际状况,我们将本书的解雇成本界定为企业因终止与劳动者