



劳动与社会保障前沿问题研究

——人大讲座系列

中国劳动问题研究

■ 主 编/曾湘泉

■ 副主编/唐 鏞



中国劳动社会保障出版社

劳动与社会保障前沿问题研究——人大讲座系列

中国劳动问题研究

主 编 曾湘泉

副主编 唐 鐕

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国劳动问题研究/曾湘泉主编. —北京:中国劳动社会保障出版社,2006
劳动与社会保障前沿问题研究——人大讲座系列
ISBN 7-5045-5454-5

I. 中… II. 曾… III. 劳动经济-研究-中国 IV. F249.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 006989 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 12.25 印张 199 千字

2006 年 4 月第 1 版 2006 年 4 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

序 言

“中国劳动问题研究”是近年来我们为劳动经济学专业研究生开设的一门必修课程。开设这门课程的直接想法是，让研究生熟悉国内外劳动科学研究的现状，强化对劳动经济学和劳动关系问题研究前沿问题的认识，为论文选题提供支持和帮助。

众所周知，由于长期应试教育的影响，我们的硕士研究生，乃至博士研究生缺少科研创新能力的问题十分突出。在培养过程中，我们面对的最大的挑战是，研究生找不到研究的“问题”。现在研究生的论文要么是停留在一般的理论描述和推导上，远离活生生的经济生活现实；要么是仅仅停留在一般劳动力市场的现象描述上，就事论事，学术论文变成日常工作的总结报告。如何做研究设计，包括如何从劳动力市场中发现问题；如何查找专业文献，撰写文献综述；如何建立理论假说，或者是确立研究命题；如何选择有效的研究方法和技术路线；如何进行数据整理和分析，开展实证研究；如何撰写研究型的学术论文等，这些都成为研究生培养工作中亟待解决的问题，也是我们培养工作中最大的“短板”。

为此，近年来我们开设了针对研究生的研究方法课程，邀请一些专家和学者（包括一些国际著名的专家和学者）来学院讲授研究方法。我们的目的很清楚，要使研究生从劳动力市场的大量现象中，发现有价值的问题，并将其提炼和上升为研究的问题；学会查阅专业文献资料，建立理论假说，进行实证分

析。即通过加大研究方法的训练,使学术型研究生的研究能力获得较大的提高。可喜的是,我们取得了一些明显的进展,最直接的成果是,我们的硕士和博士论文,在学术国际规范化方面取得了令人印象深刻的效果。

“最好的学习是从最好的成果中学习”。我们不仅需要给研究生提供系统的,也是最好的研究方法训练,同时也需要开设一些好的专题研究课程,邀请一些目前正在从事劳动问题研究,特别是从事中国劳动问题研究的学者,给我们的研究生直接讲授,他们是如何发现问题和提炼问题的,他们是如何搜集资料,如何进行课题研究设计和撰写研究论文的。从2004年开始,我们启动了《中国劳动问题研究》课程。本课程由我本人挂名负责,邀请有关人员来院讲课。具体事务则由唐镛副教授组织实施。这次出版所收集的10篇文章,便是2005年上半年这一学期我们所邀请的10位教授、专家所讲授的内容。

本学期安排的10次劳动问题研究相关讲座,内容涉及劳动经济、劳动关系、社会保障,乃至人力资源管理不同领域的问题。其中5次直接与劳动经济研究专题有关,内容涉及工作时间调查、就业和失业理论分析、收入分配实证研究和就业政策探讨等。

“灵活性和标准化:中国企业工作时间制度安排所面临的双重挑战”是我们接受国际劳工组织就业司的委托,在北京、广州和长沙近300个企业所开展的一次工作时间调查研究。研究所获得的重要发现包括:中国大陆企业员工的平均工作时间,以及加班时间基本符合1994年通过的《劳动法》有关每周工作44小时的规定,但超过了1995年3月《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》所提出的每周40小时行政法规的标准;灵活就业方式在中国大陆企业普遍存在,它包括工时配置的灵活性和雇佣方式的灵活性;非全日制工近年来发展很快,政府在这方面给予了足够的重视和政策支持;对于新出现的灵活雇佣方式,以及由此在实践中所出现的一些新的

问题，政府的管理政策和立法措施还有待于加强等。研究成果于2005年初，在国际劳工组织总部以英文报告的方式正式发布和出版后，在国内外获得了较大的反响。

“就业弹性、自然失业和宏观经济政策”是蔡昉教授和都阳、高文书的共同研究成果。在这篇研究论文中，他们认为，尽管通常的计算低估了中国的就业弹性，但调整后的弹性数值仍属偏低。为什么经济的增长没有带来相应的就业增长呢？首先，反周期的宏观经济政策对解决自然失业是无能为力的；其次，在反周期的宏观经济政策所能调节的周期性失业方面，由于宏观经济政策所引导的投资方向往往是就业密集度较低的行业，进而导致反周期措施拉动就业的能力大为降低。因此，完善劳动力市场机制、加强职业培训体系建设、推动高就业产业发展，应成为经济政策的重点。

“对我国就业与失业测量的理论思考”是国家统计局科研所宋长青研究员参加我们“2005中国就业战略报告：中国就业与失业测量”所完成的一份研究报告。在这篇报告中，他就社会劳动、经济活动人口、就业、就业不足、职工、隐性就业和隐性失业、失业以及就业与失业测量的新挑战等都发表了自己独到的见解。

“国有与非国有企业工资决定机制市场化程度的实证比较”是汪雯博士论文的主体部分。这项实证研究发现，尽管与工资改革以前相比，国有企业的工资决定机制市场化程度有所提高，但是，教育、工作经验、职业等人力资本因素，在其他所有制企业中比在国有企业中能够更有效地把工资区别开来。人力资本因素在国有企业中，这种联系被扭曲。工资差异只是僵化地体现员工人力资本——这种潜在的生产率指标的差异，而与员工的真实业绩没有必然联系。国有企业对人力资本的回报的提升仅仅源自于对工资分配政策的人为调整，而非企业面对劳动力市场竞争时的自发回应。在国有企业的再分配机制下，技能型员工获得的报酬低于其实际的边际劳动生产率，而非技能型

员工获取的报酬则高于其边际劳动生产率。这解释了现实中，国有企业“想留的人留不住，不想留的人不愿走”的两难局面。

大学生就业问题一直是目前就业研究中的热点问题。杨伟国副教授的“国外大学生就业政策：背景、措施与借鉴”，从政策研究的角度，给我们提供了一些新的分析结论。诚如该文所讲的，“大学毕业生是劳动力市场上的优势群体，但是，大学生就业的劳动力市场过程并不稳定”。进入新千年之后，全球经济疲软导致了大学生就业的困难日益明显，国外也都积极采取专门针对大学生的“特殊性”的就业政策。这些政策旨在更多地创造就业岗位，激励大学生到艰苦的地区与艰苦的行业从事艰苦的职业；提升大学生的就业能力，提高就业的适应性与灵活性；加强职业匹配服务，改进大学生就业的效率，以期通过需求、供给及供求匹配三个方面的政策干预全面促进大学生就业。这些政策对中国有着特别借鉴意义。

我们还特别邀请了三位劳动关系和劳动法的专家，就劳动立法、集体谈判和劳动关系研究方法讲解了他们的看法和见解。

劳动关系的研究，需要对研究理论文献的熟悉和了解，也需要对中国现实劳动问题有敏锐的认识和把握。国务院法制办公室政法劳动社会保障法制司的王岩副司长就“我国的劳动与社会保障立法”进行了富有启发性的专题讲解。她从立法体系、劳动保障立法及问题、劳动保障立法中的政府职能问题、劳动保障监察立法和劳动合同立法的难点与思考等角度，从劳动关系和劳动法的研究角度，展示了进一步需要深入研究的方向和领域。

在劳动关系问题的研究中，集体谈判问题一直是研究的重点。“集体谈判：调整劳动关系的制度安排”“集体谈判制度在我国面临的问题及其思考”是程延国教授从事集体谈判问题研究的成果。正如我们学院大部分劳动关系学者一样，程教授具有法学的训练背景，她的论文充分体现了法学思辨分析和研究的特点。该论文的中心思想是，集体谈判是市场经济条件下调

整劳动关系的重要机制，也是现代西方国家规范和调整劳动关系十分奏效的基本手段和主要方法。它不仅规定了劳动者的工资福利水平，而且本身就是化解劳资冲突的一种重要方式。解决我国在推行集体谈判制度中面临的问题，是发挥集体谈判调整作用的基础。集体谈判既是确保现行法律执行的手段，又是创建新规范的重要形式。集体谈判制度发展方向，依赖于我们选择协约自治还是政府主导。

彭光华副教授毕业于日本，在日本九州大学获得法学博士学位。他所撰写的“劳动关系的途径——视角与方法”，从工会论、劳动关系系统论，特别是邓洛普劳动关系系统论、劳动关系二元论、劳动关系的研究方法等方面对劳动关系研究进行了全面的思考和分析。劳动关系在中国是一个十分重要而研究刚刚起步的领域，如何在中国开展劳动关系问题研究，确实值得我们进一步加以探讨和思考。

本书还收录了两篇运用劳动经济理论，分析养老保险和薪酬管理问题的研究论文。

汪泽英副研究员近年来一直从事职工退休和养老保险问题的研究。“中国社会养老保险收益激励与企业职工退休年龄分析”是他在我院从事博士后研究所完成的研究论文。这是一篇运用劳动经济学的理论和方法，对社会保障问题进行研究的作品。该文在“社会养老保险收益激励模型”框架内分析了中国城镇企业职工退休时间选择倾向：现行的企业养老保险制度激励职工按法定年龄退休，而不是推迟退休年龄，在条件允许时职工更趋向于提前退休，并运用劳动和社会保障部社会保险事业管理中心2000年42个城市企业参保职工抽样数据实证了这一结论。这是运用计量模型分析劳动和社会保障问题的一次有价值的探索和尝试。

有关薪酬问题既是人力资源管理的研究领域，也是劳动经济研究的热门话题。唐鏊和石巧蓉的论文“广东、辽宁两地上市公司高管薪酬差距的实证研究”，以广东、辽宁两地上市公

司为样本，对广东、辽宁两地上市公司高管薪酬差距进行实证分析。回归分析结果表明，公司业绩、公司规模对广东地区高管薪酬有显著正向影响，对辽宁地区高管薪酬没有显著影响；国有控股与否对广东地区高管薪酬没有显著影响，对辽宁地区高管薪酬有显著负向影响。广东、辽宁两地上市公司高管薪酬在公司业绩、公司规模、国有控股与否三个影响因素上的显著差异，使得两个地区上市公司高管薪酬产生差距。文章从高管薪酬制度的差异、国有企业改制进程的差异、产业的差异、思想观念上的差异几个方面解释了广东、辽宁两地上市公司存在的高管薪酬差距。

在研究生规模扩大的同时，加大对研究生论文的指导和培养，保证研究生的培养质量，是摆在我们面前的一项具有挑战性的任务，而这也需要长期的努力和工作。我们将竭尽全力，调动各种资源，发挥各方面的积极性，继续办好“中国劳动问题研究”这门课程。并及时将课程内容整理出版，让更多的研究生分享劳动科学研究的最新成果。

曾湘泉

2006年2月

目 录

灵活性和标准化：中国企业工作时间制度安排所 面临的双重挑战	曾湘泉 卢亮 萨哈德 (1)
就业弹性、自然失业和宏观经济政策 ...	蔡昉 都阳 高文书 (59)
对我国就业与失业测量的理论思考	宋长青 (74)
国有与非国有企业工资决定机制市场化程度的实 证比较	汪 雯 (87)
国外大学生就业政策：背景、措施与借鉴	杨伟国 (101)
我国的劳动与社会保障立法	王 岩 (118)



集体谈判：调整劳动关系的制度安排	程延园 (130)
集体谈判制度在我国面临的问题及其思考	程延园 (140)
劳动关系的途径——视角与方法	彭光华 (151)
中国社会养老保险收益激励与企业职工退休年龄 分析	汪泽英 曾湘泉 (164)
广东、辽宁两地上市公司高管薪酬差距的实证 研究	唐 斌 石巧蓉 (173)

灵活性和标准化：

中国企业工作时间制度安排所面临的双重挑战^{*}

曾湘泉^{**} 卢亮 萨哈德

【摘要】改革开放以来，中国学者和政府官员不断探讨如何进一步完善各项劳工法律和法规，以保护劳动者的权益，并与国际劳工标准和规则接轨，这充分反映了中国学术界和政府高度重视企业改革中所出现的劳动关系问题。在国际劳工组织和国家“211”重点学科建设研究项目“中国劳动力市场及其统计指标体系研究”的资助下，从2003年9月至2004年6月期间，笔者组织人员对北京、广州和长沙3个城市200家企业人力资源部经理和1824名员工进行了问卷调查，获得了3个城市企业用工方式和员工工作时间安排，以及中国灵活就业状况的重要信息。结合中国国家统计局、劳动与社会保障部和学术界的一些研究成果，最终完成了中国企业的工作时间研究报告。研究发现：中国大陆企业员工的平均工作时间，以及加班时间基本符合1994年通过的《劳动法》有关每周工作44小时的

^{*} 2005年4月28日，曾湘泉为中国人民大学研究生做了以中国企业工作时间为主题的讲座，讲座使用的讲义是向国际劳工组织进行报告的原件。

^{**} 曾湘泉，中国人民大学劳动人事学院院长，中国劳动学会副会长，劳动科学教育分会会长，美国管理学会和美国薪酬学会会员，教授，博士生导师。

规定,但超过了1995年3月《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》所提出的每周40小时行政法规的标准;灵活就业方式在中国大陆企业普遍存在,它包括工时配置的灵活性和雇佣方式的灵活性;非全日制工近年来发展很快,政府在这方面给予了足够的重视和政策支持;对于新出现的灵活雇佣方式,以及在实践中所出现的一些新的问题,政府的管理政策和立法措施还有待于加强。

【关键词】 工作时间 标准工时制度 灵活工时制度

一、引言

(一) 概要

经过20多年的改革开放,中国发生了翻天覆地的变化。特别是从20世纪90年代初期以来,随着以市场经济体制为取向改革措施的实施,中国劳动力市场正在逐步形成和规范。各种经济所有制形式企业的出现,一些新型产业部门和服务部门的涌现,市场竞争加剧,使得企业的劳动用工方式发生了重大的转变,过去占主导地位的终生雇佣关系已演变成成为现在多种形式的劳动用工方式。这种变化对政府和劳动者提出了挑战,政府必须适应形势,规范种种不合理的劳动关系,维护劳工权益;劳动者承受着来自市场的更大的就业压力:必须受过良好的教育或者拥有更多的从业经验。例如,现在对毕业后初次寻找工作的学生而言,拥有大专文凭的学生找到工作的难度比拥有本科文凭的学生更大,而在5年前这种情况很少见。

中国的灵活用工形式(对于雇主来说是灵活用工方式,对于雇员来说是灵活就业形式)出现在20世纪70年代末80年代初,在90年代后期引起了官方和学术界广泛重视,这与严峻的就业形势是分不开的。通过调整法定的工作和休假时间,鼓励多种形式的灵活就业来降低失业率已成为社会的共识,而且各项相关的政策和法律得到了制定和实施。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》中就规定“引导劳动者转变就业观念,采取非全日制就业、季节性就业等灵活多样的就业形式,提倡自主就业。”在2002年全国再就业工作会议上,中国政府最高领导人也再次强调和肯定了灵活就业方式的重要性。

本报告以所调查的3个城市(北京、广州和长沙)的调查结果为基础,分析了3个城市里企业的用工方式和员工工作时间安排,以及中国的

灵活就业状况。其他参考资料来自中国国家统计局、劳动与社会保障部和学术界的一些研究成果。

(二) 社会与经济背景

与改革以前相比较，中国经济更为开放、自由和富有活力。中国国民经济的所有制结构和产业结构，以及企业规模都发生了很大的变化。外商直接投资逐渐增加，2001 年外商直接投资合同金额达 828 亿美元，比上年增长 19.6%；实际使用金额达 527 亿美元，比上年增长 12.5%，而在 1983 年的外商直接投资仅为 9.1 亿美元。国有经济的影响力越来越低，2002 年国有和国有控股企业的产出在工业增加值中比重只有 36.1%，而在改革初期国有经济的工业总产值曾占到 80%。民营企业、外资企业等其他非国有经济类型的企业日益增多，在这些企业里，就业人数越来越多。一种新型的、不同于传统国有企业的劳动关系已经形成，它表现为以下几个特征：劳动关系主体明确、雇佣性质的劳动关系和劳动关系走向市场化。

从表 1 和表 2 可以看出，国有单位和集体企业的就业人数比例都在下降，这就决定了传统的工时安排和用工方式在不断减少。其他经济成分，特别是私营企业部门，以及海外投资企业（港澳台商和外商投资单位）在不断增加，这对工时安排和用工方式的变化产生了一定的影响。

表 1 不同时期的中国城镇就业人数 单位：万人

年份	国有单位	城镇集体单位	私营企业	港澳台商投资单位	外商投资单位	个体
1978	7 451	2 048	15.0			
1992	10 889	3 621	98	83	138	740
2001	7 640	1 291	1 527	326	345	2 131

资料来源：国家统计局。2002 年中国统计年鉴，国家统计局 1996 年度统计数据库。

表 2 不同时期的各种所有制企业就业人数的比例 单位：%

年份	国有单位	城镇集体单位	私营企业	港澳台商投资单位	外商投资单位	个体
1978	78	22				
1992	70	23	1	1	1	5
2001	58	10	12	2	3	16

资料来源：国家统计局。2002 年中国统计年鉴，国家统计局 1996 年度统计数据库。

虽然近年来中国经济增长率维持在 7%~8% 之间,但是国内的需求增加不够显著,再加上产业结构调整和改革力度的加大,使得失业人数增加,失业率也在上升。到 2001 年年底,失业人数达到 757 万人。官方的城镇登记失业率为 4%,比上年末增加 0.4 个百分点,而实际的调查失业率显然要高,根据学者们的估计(莫荣、姚裕群,2002),中国的实际失业率已达到 7%。

中国政府高度重视保障劳动者的权益问题,并已经初步建立了与市场经济原则相适应的劳动法律制度。1994 年颁布《劳动法》。《劳动法》经过长时间的酝酿和准备,借鉴和吸收了国际上的经验和做法,力求反映中国的现实情况。其特点表现在:调整对象比原来有所扩大,已经不再局限于国有企业劳动关系,还包括了外资企业、私人企业和个体经济组织;调整内容也由比较狭窄的方面(如劳动纪律、劳动安全等领域)扩展到对劳动关系各项内容,包括就业促进、劳动合同、集体合同、工时与休假、工资、女职工和未成年工的保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、劳动监察等领域。之后又出台了 40 多个配套的行政法规和部门法规,以保障《劳动法》的实施。不过,目前与灵活用工方式相关的法律法规还较缺乏,使得此类劳动者的权益保障显得力度不够。

改革过程中,相当多的国有企业工会的费用被削减,人员被精简,其职能的发挥受到一定程度的影响。在私人企业和外资企业中,工会仍没有普遍建立起来,员工的权益时常受到侵蚀。因此,近年来劳动争议的数量,特别是集体争议的数量不断增加(见表 3)。

表 3 1998—2002 年受理的劳动争议案件

年份	劳动争议案件数(万件)	集体争议案件数(万件)	集体争议案件涉及人数(万人)
1998	9.4	0.677	25.1
1999	12	0.904	31.9
2000	13.5	0.825	25.9
2001	15.5	0.985	28.7
2002	18.4	1.1	

资料来源:中华人民共和国劳动和社会保障部 1998—2003 年统计公报

（三）用工方式和工时的讨论

目前，关于用工方式和工时的讨论主要限于政府和学术界之间，很少见于工会、企业和员工之间。20 世纪 90 年代以来，尽管最初的缩减工时的实际行动是在某些企业中开始的，但由于中国政府在这方面具有很强的影响力，总体而言，全国几次工时调整都是在政府主导下进行的，用工方式也随着经济的发展而多样化起来（非全日制工、弹性工、短期工等）。这些用工方式既能满足企业的经济要求，又能满足员工更好地平衡家庭与工作的关系的个人要求。政府已经注意到了这些用工方式在运用过程中存在的问题，同时，为了缓解沉重的就业压力和保持经济的稳步增长，政府大力支持和积极鼓励这些灵活的用工方式，并在逐步制订政策使之规范化。

在国有企业没有推行合同制以前的很长一段时间里，国有企业采用的是“固定工”“临时工”的用工方式。作为“固定工”的员工和企业之间有一种长期的雇佣关系。企业不能轻易解聘这样的员工，他们只要拥有这样一种身份，就能实现终生稳定的就业，并享有企业的养老、医疗、住房等所有的福利待遇。“临时工”则没有这样的待遇，他们与企业之间相当于一种短期雇佣关系。由于这样的用工方式不利于企业经济效率的提高，所以它成为早期改革重点和讨论热点。1986 年政府颁布了在国有企业中实行劳动合同制的改革措施。1994 年《劳动法》出台后，劳动合同制正式成为国家的法定制度，并在所有类型的企业中实施。新的《劳动法》对员工的合同期限作了修改，使之趋于更为合理。它依照国际通行做法，在合同期限上规定了无固定期限的合同（适用于传统的“固定工”）、有固定期限的合同、以完成一定工作为期限的合同，至少在名义上，合同双方可以自愿地选择雇佣期限的长短。目前在实践中企业大多实行有固定期限合同的制度，以保持用工的灵活性。

加班的问题一直受到社会的关注。它不仅普遍存在于私人和外资企业中，也存在于国有企业和其他非营利组织中。存在着员工不仅加班时间长，而且加班工资没有足额支付或根本就没有支付的情况。另外，在私人企业中还存在大量被迫加班的情况。据国家统计局中国经济景气监测中心的一项调查显示：在接受调查的北京、西安和武汉的 900 多位员工中，50% 以上的人每天加班，60% 的人并没有得到足够多的报酬。2001 年，中国首例“过劳死”的案件（死者生前在每天工作 17 小时，连续工作

226 天后猝死于岗位上)引发了广泛的社会讨论。尽管各地方政府出台了相关的法律和措施对此作了严格的规定,但是员工的权益维护问题仍然存在。一般认为,出现此类现象的原因有几点:企业的法制观念淡薄,劳动执法力度不够。更重要的是,在竞争激烈的劳动力市场中,人们怕失去工作。正如一位学者指出的,“在市场经济条件下,劳动者与企业发生劳动关系时,往往处于弱者地位。特别是在长期劳动力供给大于需求的国情下,企业在追求效益的时候过分压低劳动条件,而劳动者在相互竞争职业时,也可能过分压低自己的要求”(宋晓梧,1995)。

随着生活水平的提高,人们也开始关心自己的生活质量。为了反映城市居民的生活状况,社会学家们的研究以时间分配为切入点,研究城市居民的生活时间在工作、闲暇、家务、生活必需方面的分配,探讨时间利用对生活的价值与意义,这种研究基本上从宏观层次出发,没有触及工作组织内部工时变化的微观层次。他们的研究结论有两点:一是从总体上说,城市居民的工作时间有减少的趋势;二是工作时间随地区、性别、年龄和职业的不同而变化(王琪延,2000)。

对于农民劳动时间的调查研究是局部性的,主要是针对中国个别省份的研究,例如一份对四川省成都平原及周边地区的调查报告显示:如果以有效工时为考察劳动力利用程度的基本计量单位,并用此作为判断农村劳动力不充分就业状况和程度的话,那么被调查的农村社区存在着劳动力不充分就业的现象,这种现象在平原、丘陵、山区具有明显的差异;劳动力不充分就业程度与其文化、家庭收入呈负相关关系;不充分就业是导致农村劳动力外流的经济驱动力;劳动力的就业程度与其家庭、婚姻关系无关,对农村社区的刑事犯罪亦无显著影响(何景熙,1999)。

对于调整工时的讨论主要集中在 20 世纪 90 年代中期,讨论的重点是:有关减少工时以符合世界的发展趋势和减少工时的社会意义,如将会拓宽就业渠道,提高劳动者的生活质量和自身素质等。从那以后,讨论的重点转向灵活工时制的问题。学者们认为:推行灵活工时制可以使企业减少无效工时,提高经济效率,增加社会就业数量,对国有企业下岗职工再就业更具有重要意义。据劳动和社会保障部估计,我国目前已有 70% 以上的下岗、失业人员进入灵活就业领域。至于减少工时能在多大程度上增加就业,目前并没有明确的研究结论。另外,对于近年来政府调整“五一”和“十一”期间的节假日安排(使“五一”和“十一”期间休息的时