

复旦博学



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

劳动与 雇佣法经济学

杨伟国 代 懋 主编

Economics of
Labor and
Employment Law



复旦大学出版社

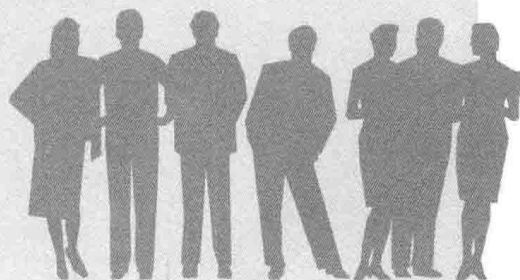


复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

劳动与 雇佣法经济学

杨伟国 代 懋 主编

Economics of
Labor and
Employment Law



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动与雇佣法经济学/杨伟国,代懋主编. —上海:复旦大学出版社,2013. 11
(复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿)

ISBN 978-7-309-08545-7

I. 劳… II. ①杨…②代… III. 劳动法-中国-高等学校-教材 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 218006 号

劳动与雇佣法经济学

杨伟国 代 懋 主编

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

江苏省句容市排印厂

开本 787×1092 1/16 印张 20 字数 372 千

2013 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-08545-7/D·535

定价:39.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学

主编简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、战略人力资本审计、人力资源指数、劳动与雇佣法经济学。现任中国人民大学中法学院院长，为美国管理学会、美国人力资源管理学会、美国职业开发学会等学术组织会员。先后任职于国家商务部（原外经贸部）、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司（布拉格）、中国光大银行、中国社会科学院等机构。1999—2000年德国法兰克福大学阿登纳基金会联合培养博士生，2005年美国国务院国际访问者项目（IVP）学者，2005—2006年中德DAAD-PPP项目（德国奥斯纳布吕克大学）学者，2010—2011年美国汉弗莱学者（HHFP，美国宾州州立大学）。从事研究教学工作以来，主持或参与数十项国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部、人保部、国家工商总局、北京市委、苏州工业园区等各类科研项目，发表论文逾百篇，著有《战略人力资源审计》、《转型中的中国就业政策》、《劳动经济学》、《中国技能短缺治理》等（专著、合著、译著、教材）10多部。曾获北京市优秀人才资助计划、国家新世纪优秀人才计划、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖、北京市教育教学成果奖（高等教育）一等奖、高等教育国家级教学成果奖二等奖、宝钢优秀教师奖等奖项。先后主持或参与信息与通信、金融、国际贸易、工贸、电力、石油天然气、农业、制造业、人才服务等多行业大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目近百项次。

联系方式：weiguoyang@ruc.edu.cn。

代懋，经济学博士，北京航空航天大学公共管理学院讲师，中国人民大学中国人力资本审计研究所人力资源法律审计项目主任，2010—2011年中国人民大学—德国慕尼黑大学联合培养博士生。研究专长为人力资源法律审计、社会保障法经济学、劳动与雇佣法经济学、人事管理经济学等。

内 容 提 要

本书以中国劳动与雇佣法领域的实际问题为背景，并尽可能寻求劳动与雇佣法经济学理论对中国问题的解释。本书不仅介绍了劳动与雇佣法实践，告诉读者它是什么，更详细介绍了国外已有的相对成熟的学科体系和研究方法。

本书共11章。第1章是劳动与雇佣法经济学导论，对劳动与雇佣法经济学的起源发展、研究对象和学科边界等基本问题进行了阐述，便于学生全面理解本教材的内容和结构。第2章到第9章是对劳动与雇佣实体法的经济分析，按照劳动法经济学、雇佣法经济学和社会保障法经济学的顺序进行了介绍。在对实体法经济学进行了介绍之后，在第10章中对劳动与雇佣程序法进行了经济分析。第11章是劳动雇佣法与经济绩效的关系，研究了劳动力市场管制水平与构成对经济绩效的影响。

本书适合大专院校经管类师生选作教材，同时也可作为相关领域实际工作者的参考用书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

执行主任 杨伟国

委 员（按姓氏笔画顺序）

代 懋 王子成 李丽林 刘子馨 杨 俊

宋洪峰 陈玉杰 唐 镛 唐 乐 徐惠平

总 策 划 杨伟国 宋朝阳

总序

复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书

像“人力资源经济学系列”这样国内第一个全新的系列最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的努力已经开始,但还需要更大的努力,更需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系业已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。第一,前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦经典的文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这种方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇佣法经济学》(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑑主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、

陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

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

曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师

中国人民大学中国人力资本审计研究所所长

中国人民大学中国就业研究所副所长

杨伟国

2011年10月28日

前言

劳 动 与 雇 佣 法 经 济 学
Economics of Labor and Employment Law

在我们构思这本教材之初,充满着愉悦的心情;而当我们真正动笔之际,内心却又十分惶恐。原因都是同一个:这是一个几乎全新的领域,没有琳琅满目的书目,更没有成熟完善的体系。尽管法经济学浪潮的影响颇大,但是它毕竟也只是经济学帝国主义的新生分支;劳动与雇佣法经济学更只是法经济学浪潮中的一朵浪花。要做这样一本新兴学科的教材无疑是要面临巨大挑战的,但是我们坚持着,一是力争满足这个学科自身发展的需要,二是试图满足现实对这个学科的需要。

从 19 世纪 80 年代开始,现代意义上的劳动与雇佣法经济学开始出现。在经历了两场法经济学浪潮之后,劳动与雇佣法经济学也逐渐发展成型。其学科框架在 2007 年以来得到了进一步的明确,约翰·多诺霍(John Donohue)教授和肯尼斯·道-斯密特(Kenneth G. Dau-Schmidt)教授分别在 2007 年和 2009 年出版了论文集^①,按照他们各自的逻辑体系对劳动与雇佣法经济学框架进行了归纳和划分。发展至此,劳动与雇佣法经济学的学科名称和分析框架已经相对成熟。不得不说,这两本论文集的出版是劳动与雇佣法经济学学科发展史上的标志性事件。学科发展至此,需要进一步地巩固和明确,而且两位教授都为学科的发展留了足够的空间。多诺霍教授的论文集将多篇论文放在一起,仅以一篇简单的引言对这 21 篇文章作了简要的介绍,文章各自经典,但是整体的逻辑性稍有欠缺。虽然整理和研读经典文献是进行学科完善的一个重要工作,但是需要在这个基础上更进一步。道-斯密特教授的书更为系统,更加类似于一本教科书,但是纵观整本书,发现 24 篇文章大多由法学院的教授所编著,带有浓厚的法学逻辑分析色彩。这都为后来者留下了进一步研究的空间。学科的建设是一个循序渐进的过程,珠玉在前,我们唯有更加努力和谨慎。

从现实角度来说,劳动与雇佣法经济学在我国具有强烈的发展需求。在改革开放

^① John Donohue, 2007, *Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar Publishing, November; Kenneth G. Dau-Schmidt, Seth D. Harris and Orly Lobel, 2009, *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar Publishing, September.

至今的三十多年中,我国一直致力于改革劳动力市场法规并改进管制效能。2008年实施的《劳动合同法》引起了国内学者对我国劳动力市场管制影响的关注。而这一场关注激发了隐性劳动与雇佣法经济分析的显性化。大量的法学家、经济学家以及社会学家展开了对这个问题的激烈讨论,探讨《劳动合同法》是否是一部合乎中国发展现状的法律。这些讨论不仅在理论上促进了劳动与雇佣法经济学在我国的发展,也引起了政府部门的重视,实证调查研究也在全国各地展开,一时之间劳动法及其相关问题风头无量。对于我国,劳动问题终究是一个大问题,且随着社会的不断进步和人权意识的崛起,对劳动和雇佣法及其经济分析的关注将会成为社会始终需要关注并调整的重要方面。加强对劳动法律体系的经济分析,保障这种趋势在科学的轨道上发展,不至于“力所不及”或“矫枉过正”是今后重要的研究课题。只有兼顾到保障水平、市场灵活性和稳定性以及经济增长之间关系的劳动力市场,才会既有助于维护社会稳定,同时也有利于经济发展。因此,今后劳动与就业政策改革的重点应该是如何兼顾劳动力市场的安全性和灵活性,这就从理论和实践上对劳动与雇佣法经济学的发展提出了更高的要求,也奠定了劳动与雇佣法经济学在我国发展的主要基调。

一门学科的兴起可能是因为时代的需要,但是一门学科的发展必定要依靠其理论体系的不断深化。劳动与雇佣法经济学在我国的发展也是这样,需要充分利用国外已有的相对成熟的学科体系和研究方法。在我们这本教材中,各章节都包含了经典理论分析,强调学生对理论与研究的认识与认同是我们编写教材时一直坚持的宗旨。因此,本教材基本上没有专门讨论中国的问题,理论的阐述仍然是本书的首要任务,但是将以中国劳动与雇佣法领域的实际问题来引出阐述主题,并尽可能寻求劳动与雇佣法经济学理论对中国问题的解释。学科体系的建设是循序渐进的过程,引入科学的理论体系和研究方法是目前学科建设的重点工作。对于“中国特色”问题的探讨,将是该学科发展的更高层次的目标,也是今后会深入研究的课题。

本教材共包括11章。第1章是劳动与雇佣法经济学导论,对劳动与雇佣法经济学的起源发展、研究对象和学科边界等基本问题进行了阐述,便于学生全面理解本教材的内容和结构。第2章到第9章是对劳动与雇佣实体法的经济分析,按照劳动法经济学、雇佣法经济学和社会保障法经济学的顺序进行了介绍。第2章是产业与劳动关系法经济学,它属于劳动法经济学的范畴。第3章到第6章属于雇佣法经济学的范畴,包括反就业歧视法经济学(第3章)、最低工资法经济学(第4章)、职业培训法经济学(第5章)、特定群体雇佣法经济学(第6章)。第7章到第9章为社会保障法经济学,包括失业保险法经济学(第7章)、职业安全与卫生法经济学(第8章)、养老保险法经济学(第9章)。在对实体法经济学进行了介绍之后,在第10章中我们对劳动与雇佣程序法进行了经济分析。第11章是劳动雇佣法与经济绩效的关系,研究了劳动力市场管制水平与构成对经济绩效的影响。初稿写作安排如下:杨伟国、代懋撰写前言与第1章,宋扬撰写第2章,叶曼撰写第3章,张成撰写第4章,王春燕撰写第5章,代懋

撰写第6章,詹磊撰写第7章,李春燕撰写第8章,陈玉杰撰写第9章,代懋撰写第10、11章。随后,由代懋博士对全书做了集中统稿,主要任务是梳理全稿,确保基本原理阐述正确、章节之间衔接自然合理、文字语言简洁通顺,根据章节情况适当增加最新研究文献。最后,杨伟国对全书进行定稿。

编写教材实属不易之事,编写新兴学科的教材更是不易。尽管我们信奉并践行学术精神,我们这本教材体系还是有继续提升、优化、丰富的空间。它主要源于三个方面。第一,学科自身发展的不足。与发展成熟的学科不同,劳动与雇佣法经济学历时长,发展不甚完善,先天性的不足使得教材的编写不能尽善尽美,但是也为以后的发展提供了上升的空间。从国内该学科发展情况来看,法经济学发展的不足影响着劳动与雇佣法经济学在我国的发展。因此,我们恳切希望广大读者在学习这门学科的时候带着批判和发展的眼光看待这本教材,为这个学科的发展添砖加瓦,贡献力量。第二,对中国实际问题关注不多。除了案例和法律介绍之外,教材对中国的现实问题关注较少。这与学科性质相关,也与我国的法律体系相关。我国法律体系在执行层面(*de facto*)的特殊性对劳动与雇佣法经济学的发展提出了更高的要求。与西方完善的法律体系相比,我国的许多立法并没有很好地执行,这与有些法律本身操作性不强相关,也与权力替代了法律的情况相关,各种“权力-权利-利益”关系的博弈造成了法律困境^①。在我国,法律的作用并没有发挥到最大化,也很难发挥到最大化,这就产生了法律本身和法律执行之间的区别。因此,劳动与雇佣法经济学在我国的发展不能仅仅关注法律本身,还要注重法律执行过程中多种力量的综合,这些力量来自于法律体系、法律之上的体系——权力部门、法律之下的体系——基层群众,正是这些力量的综合构成了真正发挥作用的劳动与雇佣法律规则。劳动与雇佣法经济学在我国的发展要注重这种力量,要运用这种力量,其最终的目的是促进劳动与雇佣法律体系在我国的完善与正规化,以及劳动和雇佣法与我国经济的协调发展。第三,编者的主观因素。从主观方面来看,编者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,势必造成本教材存在许多不足、不当乃至不对的地方,祈望读者和学界同仁批评指正,共同促进劳动与雇佣法经济学这门新兴学科在我国的建设与发展。

在本书即将出版之际,我们想特别感谢中国人民大学劳动人事学院的优秀学生所奉献的专业反馈;感谢每一位作者所奉献的专业精神;感谢复旦大学出版社和本书责编宋朝阳老师所奉献的专业水准。我们会做得越来越好。

杨伟国 代 懋

2013年8月18日

中国人民大学

^① 冯玉军. 权力、权利和利益的博弈——我国当前城市房屋拆迁问题的法律与经济分析. 中国法学. 2007, 4: 40—59.

目 录

劳 动 与 雇 佣 法 经 济 学
Economics of Labor and Employment Law

第 1 章 导论：劳动与雇佣法经济学	001
1.1 劳动与雇佣法经济学的价值	005
1.2 劳动与雇佣法经济学的起源和发展	006
1.3 劳动与雇佣法经济学的研究对象	010
1.4 劳动与雇佣法经济学的学科边界	013
1.5 劳动与雇佣法经济学的分析框架	017
1.5.1 法律需求	017
1.5.2 法律设计	019
1.5.3 法律执行	020
1.5.4 法律评估	021
1.6 劳动与雇佣法经济学的研究方法论	023
1.6.1 劳动与雇佣法经济学的基本假设——稀缺和理性	024
1.6.2 方法论个人主义	025
1.6.3 规范和实证法经济学	026
1.6.4 法经济学的归纳和演绎法	027
本章小结	028

第2章 劳动法经济学：产业与劳动关系法经济学	034
2.1 产业与劳动关系法简介	035
2.1.1 美国产业与劳动关系法	036
2.1.2 英国产业与劳动关系法	038
2.1.3 德国产业与劳动关系法	039
2.1.4 我国产业与劳动关系法	040
2.2 产业与劳动关系法的经济分析	042
2.2.1 工会和集体谈判的经济模型	042
2.2.2 产业与劳动关系法的经济分析	045
2.3 产业与劳动关系法的经济影响	049
2.3.1 工作权法经济影响的文献综述	049
2.3.2 经典文献解读1：《工作权法对美国工会的影响》	053
2.3.3 经典文献解读2：《塔夫特-哈特雷法对美国工会力量和集体谈判的影响》	055
本章小结	058
第3章 雇佣法经济学：反就业歧视法经济学	061
3.1 反就业歧视法简介	063
3.1.1 国际劳工组织的反就业歧视法	063
3.1.2 美国反就业歧视法	064
3.1.3 英国反就业歧视法	066
3.1.4 日本反就业歧视法	067
3.1.5 我国反就业歧视法	069
3.2 反就业歧视法的经济分析	070
3.2.1 反就业歧视法制定的目标	071
3.2.2 反就业歧视法的效果分析	072
3.2.3 反就业歧视法的效率分析	073

3.3 反就业歧视法的经济影响	075
3.3.1 反就业歧视法经济影响的文献综述	075
3.3.2 经典文献解读 1:《英国反歧视法对相对工资和雇佣量的影响》	078
3.3.3 经典文献解读 2:《公平就业机会法对女性收入的有限影响:通过法律手段消除歧视的局限性》	081
本章小结	084
第 4 章 雇佣法经济学:最低工资法经济学	088
4.1 最低工资法简介	090
4.1.1 最低工资法的发展	090
4.1.2 美国的最低工资法	092
4.1.3 国际劳工组织与最低工资制度	093
4.1.4 我国的最低工资制度	094
4.2 最低工资法的经济分析	096
4.2.1 最低工资法的完全竞争模型	096
4.2.2 最低工资法的两部门模型	097
4.2.3 最低工资法的垄断模型	099
4.2.4 最低工资法对就业的影响:时间效应	101
4.2.5 最低工资法对缓解贫困的作用	102
4.3 最低工资法的经济影响	102
4.3.1 最低工资法经济影响的文献综述	103
4.3.2 经典文献介绍 1:《最低工资就业效应——新泽西州和宾夕法尼亚州快餐店行业的案例研究》	105
4.3.3 经典文献介绍 2:《最低工资就业效应——宾夕法尼亚州和新泽西州快餐店行业的研究:评论》	108
4.3.4 经典文献介绍 3:《最低工资就业效应——宾夕法尼亚州和新泽西州快餐店行业的研究:回应》	109
本章小结	111

第5章 雇佣法经济学：职业教育与培训法经济学	115
5.1 职业教育与培训法简介	117
5.1.1 职业教育与培训法的变迁	117
5.1.2 典型职业教育与培训法介绍	119
5.1.3 我国职业教育与培训法	121
5.2 职业教育与培训法的经济分析	122
5.2.1 职业教育与培训法律缺失的情况	123
5.2.2 职业教育与培训法律存在的情况	125
5.3 职业教育与培训法的经济影响	127
5.3.1 职业教育与培训法经济影响的文献综述	127
5.3.2 经典文献解读 1:《超越贝克尔：非完全竞争市场的职业培训》	129
5.3.3 经典文献解读 2:《统一后东德非工作培训在收入和雇佣上的影响》	131
本章小结	132
第6章 雇佣法经济学：特殊群体雇佣法经济学	136
6.1 特殊群体雇佣法简介	138
6.1.1 残疾人雇佣法简介	138
6.1.2 青年雇佣法简介	143
6.1.3 妇女雇佣法简介	147
6.2 特殊群体雇佣法经济分析	151
6.2.1 特殊群体和非特殊群体同工-同酬规定的经济分析	151
6.2.2 特殊群体和非特殊群体同酬规定的经济分析	155
6.2.3 特殊群体和非特殊群体不同酬规定的经济分析	155
6.3 特殊群体雇佣法的经济影响	157
6.3.1 残疾人雇佣法的经济影响	157
6.3.2 青年雇佣法的经济影响	160

6.3.3 妇女雇佣法的经济影响	164
本章小结	167
第7章 社会保障法经济学：失业保险法经济学	172
7.1 失业保险法简介	173
7.1.1 失业保险法的起源	174
7.1.2 英国的失业保险法	174
7.1.3 美国失业保险法的变迁及现状	176
7.1.4 我国失业保险法的发展	179
7.2 失业保险法的经济分析	180
7.2.1 失业保险法经济分析模型	181
7.2.2 决策过程	182
7.2.3 搜寻行为和闲暇的需求	185
7.2.4 期望失业期限	188
7.3 失业保险法的经济影响	189
7.3.1 失业保险法经济影响的文献综述	189
7.3.2 经典文献解读1：《失业保险与失业持续期》	194
7.3.3 经典文献解读2：《失业保险和随后的工作持续期：工作匹配与不可观测的异质性的对比》	196
本章小结	197
第8章 社会保障法经济学：职业安全与卫生法经济学	201
8.1 职业安全与卫生法简介	203
8.1.1 国外职业安全与卫生法简介	203
8.1.2 我国职业安全与卫生法简介	205
8.2 职业安全与卫生法的经济分析	210