

清华大学公共管理教学参考系列

Public Management Teaching Series  
Tsinghua University, China

政策与法律研究丛书

Policy and Law Research Series

丛书主编 杨燕绥

# 劳动法新论

New Concept of Labour Law

编著者 杨燕绥等



中国劳动社会保障出版社

政策与法律研究丛书  
Policy and Law Research Series  
丛书主编/杨燕绥

清华大学公共管理教学参考系列  
Public Management Teaching Series  
Tsinghua University, China

# 劳动法新论

New Concept of Labour Law

编著者：杨燕绥等

Authors: Yang Yansui

中国劳动社会保障出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动法新论/杨燕绥主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004  
政策与法律研究丛书. 清华大学公共管理教学参考系列/杨燕绥主编  
ISBN 7-5045-4653-4

I. 劳… II. 杨… III. 劳动法—研究—中国 IV. D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 083018 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

\*

新华书店经销

北京京安印刷厂印刷 北京密云青云装订厂装订  
787 毫米×960 毫米 16 开本 18.25 印张 335 千字

2004 年 11 月第 1 版 2004 年 11 月第 1 次印刷

印数: 3200 册

定价: 32.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

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

本书专为《中华人民共和国劳动法》颁布实施 10 周年而作。

10 年前，人们开始听到知识经济和全球化的脚步声。中国第一部《劳动法》规定了劳动合同、集体合同（应当称集体协议）、企业自主决定工资、商业秘密的协商等适应市场经济发展的法律规范。如今，我们已经身处其境，知识经济和全球化对劳动力市场的影响及带给劳动者的挑战已经日益清晰化。我们又听到了两个声音：雇主们呼吁“放松管制和给予自由”，雇员们呼吁“改变和预防强资本、弱劳工局面”。

劳动法基本理论已发生了变革：

劳动者的变革——新劳工的分化

在知识经济时期，活劳动的价值进一步得到承认，具有高学历和教育背景的智能型劳动者在产品研发和制造等方面呈现出巨大的创造力和竞争力，人力资本和劳动股权等概念的产生改变了组织结构、组织文化和人力资源战略，劳动者在企业的传统身份如今已经变得多样化，独立承包人、劳动股权的持有者，然而，缺少教育背景的劳动者却在技术革命和全球化竞争中处于更加不利的地位。

劳动关系的变革——相对化

著名经济观察家 Kay and Silberston（1995）在其文章中指出，对比了企业过去的主要代理人模式和现在的托管模式……最终人们应当理解，现代企业的角色、任务是保护雇主和劳动者，而不是利润最大化，这也将增强保护员工免遭解雇的意识。

劳动者在变革，企业也在变革，传统劳动法的基本理论和制度安排遇到前所未有的挑战：

- 传统理论认为，雇员依附雇主才能生存，而如今企业和智能型劳动者的

合作伙伴关系正在取代这种依附关系，需要确定协调这类新型劳动关系的机制。

- 传统理论认为，雇主和雇员处于对立关系（利润最大化和工资最大化的冲突），需要对抗性的谈判机制进行协调，即集体谈判和集体协议；如今，激烈的外部竞争对企业生存至关重要，内部矛盾相对缓和，劳资关系的对立性和合作性均处于相对状态，集体协商、三方对话和合作协议日益成为颇具强势的新的工业民主制度。

- 劳工标准被看作是市场管制的一部分，与要求进一步自由化的呼声相悖；面对更加激烈的全球化竞争，企业必然要降低成本以提高竞争力，因此普通劳动者更加需要劳工标准的保护；同时，还要考虑如何降低企业负担，给企业以最大限度的自由去参与竞争。

- 信息的价值。信息的价值伴随知识经济的深化而升级。有句常言：积极的父爱教授猎枪的用法，消极的父爱则只供给面包。在竞争更加激烈的新经济条件下，积极的就业政策是提高教育参与率和建立就业与劳资信息的交流机制，消极的就业政策是政府一味地施与，因此，建立信息分享机制和保障劳动者的知情权是 21 世纪劳动法的必要内容。

第十届全国人大二次会议审议、通过的《宪法》（修正案）把国家尊重和保障人权列为重要内容，这是完善我国劳动法的宪法基础。中国在融入全球经济的过程中，应当使各类劳动关系中的劳动者都受到劳动法的保护，现行劳动法亟待修正，可以采取特定原因下的排除法限定《劳动法》的调整对象，将未被排除的人一律列入劳动法的调整对象。

另一方面，普通法的适应性不在于对基本原则的重大改变，而在于把过去的原则运用于新的情况，以及根据可能出现的新的情况来修改规则，以保留法律法规的精神。社会是不断变化和没有穷尽的，这就不断地给法律提出新的问题和情况，需要法律进行调整。法律应该在保留必要刚性的同时具有足够的弹性和适应性以应对社会需求，这种适应性不是通过破坏旧的规则体系而是通过建立新的规则以及使已经建立的法律原则适应新的环境来完成的。这需要刚柔并举，刚柔并举需要将劳动立法建立在理智的经济功能分析基础之上，而不仅仅是感情上的偏好。

完善我国劳动法的讨论不能就事论事，需要在更宽的范围内以新视角观察劳动法的发展环境和变化规律，以新概念来补充劳动法的理论体系和促进劳动立法体系不断完善。本书论文来自“中—欧高教合作课题”“世界银行合作课题”和清华大学就业与社会保障研究中心“弹性就业课题”等资源，收集和编辑了中外劳动经济和法律学者的文章，具有全球视角和国际水准，并采取了新颖的编著风格。编辑本书旨在传播全球劳动法领域的新视觉、新问题、新概念和新方法。

本书作为中外笔墨论坛，是文章著者、译者、评论者和编者共同努力的结果，他们的姓名与其贡献相随，在此不一一列举，谨表示衷心的感谢。另外，本书不尽如人意之处敬请读者见谅，如有观点和信息交流需求，请与清华大学就业与社会保障研究中心联系。

编 者

2004 年 11 月于清华大学

# 目 录

## 第1部分 就业新概念

1. 全球劳动力市场综观与就业 ..... ( 3 )
  - 重要发展趋势和主要劳动力市场政策
  - Gordon Betcherman, 刘昕等译 ..... ( 3 )
  - 评论: 面对前所未有的就业压力需要改变就业观念
  - 杨燕绥 ..... ( 18 )
2. 人权理念的进化与弹性就业安排 ..... ( 31 )
  - 不断地追求——工作、人权与尊严
  - Roger Blanpan, 刘黄丽娟译 ..... ( 31 )
  - 研究报告: 在职人员也可以弹性就业
  - 胡凌琳 ..... ( 35 )
3. 公民就业权 ..... ( 44 )
  - 杨燕绥 ..... ( 44 )

## 第2部分 劳动关系新论

4. 再议劳动者 ..... ( 63 )
  - 全球化与发展中国家的劳动者
  - Martin Rama ..... ( 63 )
  - 评论: 劳动者的新特征
  - 杨燕绥 ..... ( 71 )
5. 从工资到薪酬的概念变革 ..... ( 84 )
  - 杨燕绥 ..... ( 84 )
6. [实证研究1] 公司治理结构与劳动关系—— 共同决策型公司的  
劳动关系 ..... ( 103 )
  - Jurgen G. Backhaus, 董克用等译 ..... ( 103 )

### 第3部分 劳动法新论

|                                             |       |
|---------------------------------------------|-------|
| 7. 劳动法与经济理论 .....                           | (131) |
| 再议劳动法与经济理论                                  |       |
| • Simon Deakin, Frank Wilkenson, 王俊杰译 ..... | (131) |
| 评论: 小议西蒙观点                                  |       |
| • 杨体仁 .....                                 | (144) |
| 8. [实证研究2] 工作时间立法的经济分析 .....                | (150) |
| 修改《美国公平劳工标准法》加班时数可能引发的潜在劳动力                 |       |
| 市场反应                                        |       |
| • Lonnie Golden, 刘昕译 .....                  | (150) |
| 评论: 加班法律规定对员工福利影响的经济分析                      |       |
| • 刘昕 .....                                  | (171) |
| 9. 裁员法律的经济分析 .....                          | (179) |
| 英国和美国模式的比较分析                                |       |
| • Matthias Beck, 程延园译 .....                 | (179) |
| 评论: 中国裁员制度的演进                               |       |
| • 杨燕绥 .....                                 | (200) |
| 10. [实证研究3] 集体协议的经济分析——加拿大实证研究              |       |
| • 李建勇 .....                                 | (204) |
| 11. 欧盟员工理事会的经济分析                            |       |
| • Bernhard Nagel, Roman Jaich, 杨燕绥译 .....   | (210) |
| 12. [实证研究4] 知情权与信息交流机制 .....                | (217) |
| 劳动立法选择的再思考(以色列实证)                           |       |
| • GUY Mundlak, 姜岩译 .....                    | (217) |
| 评论: 《劳动立法选择的再思考》一文的思考                       |       |
| • 杨燕绥 .....                                 | (227) |
| 13. 再议劳动合同 .....                            | (230) |
| 劳动关系转型期的合同角色                                |       |
| • Lammy Betten, 刘颖 胡凌琳译 .....               | (230) |
| 评论: 劳动合同的三次革命                               |       |
| • 杨燕绥 .....                                 | (238) |
| 14. 劳动合同中的商业秘密                              |       |
| • 刘颖 .....                                  | (244) |

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 15. 论员工的参与权                      |       |
| • 杨燕绥 .....                      | (255) |
| 16. 规范灵活就业的立法创新 .....            | (262) |
| 英国《就业法 2002》第 47 款对在职员工灵活就业的法律安排 |       |
| • 刘颖 .....                       | (262) |
| 评论：依法调整灵活就业的劳动关系                 |       |
| • 荆永胜 .....                      | (265) |

#### 第 4 部分 社会法的视角

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 17. 社会法的理论与实践 ..... | (273) |
| 国内学者关于社会法的研究        |       |
| • 董保华 杨燕绥 .....     | (273) |
| 德国社会法概况             |       |
| • 伍尔芬, 蔡和平等译 .....  | (281) |

# 第1部分 就业新概念

## 我们的讨论从一个真实事件说起……

2003年，SARS疫情过去之后。在北京某大学的学生宿舍楼里，刚参加完毕业典礼的学生一脱下学士服，有人就开始发泄，其中还夹杂着哭声、骂声、笑声和摔东西的破碎声……，无人上前制止，反而对他们充满同情。为了求学，这些学生已经付出“血本”，如今毕业了却找不到理想工作。然而，几个月过去后，只有1人离开北京回到家乡，其余都在京谋生了。他们中多数人没有同用人单位签订劳动合同，有些人甚至工资很低，没有任何社会保险。请问，他们这算就业吗？

快速的经济变革正在影响着世界所有地区的劳动力市场和劳动者，而各国面临的情况不同，所采取的应对措施也不同。就劳动立法的改革和完善来说，需要了解这些变化及对劳动力市场和劳动者的影响，找出核心问题，以便在此基础上理智地研究对策。

一方面，下岗人员、进城农民和新生劳动力在等待工作岗位；另一方面，有无法统计的人通过“地下”劳动力市场寻找工作，奥肯定律、官方统计数据在这种情况下统统失灵。可见，改革就业制度需要从转换就业观念做起，即告别20世纪就业观和树立21世纪就业观。为此，本部分提出“弹性就业”定义，即对传统就业观念、政策和法律的刚性表现及结果进行分析，构建具有弹性的企业用工、就业政策、劳动法律、社会保障和社会化服务体系，以支持弹性就业的理论和实践。最后，如果就业观念和就业制度发生了变化，那么出生于这个屋檐下的劳动法将面对怎样的挑战呢？



# 1. 全球劳动力市场综观与就业

知识经济和全球化究竟带给劳动力市场怎样的变化？这些变化又是在怎样影响着就业？这些影响是消极的还是积极的？它们在不同国家有什么区别？在中国又是怎样的呢？让我们带着这些问题进入本节的讨论。

## 重要发展趋势和主要劳动力市场政策

Gordon Betcherman<sup>①</sup>，刘昕<sup>②</sup>等译

### 1.1 问题的提出

本文对全球劳动力市场的重要发展趋势和各国的主要政策做一个概括性总结。在过去的 25 年中，导致劳动力市场和就业发生巨大变化的主要因素包括：

——信息与通讯技术的革命；

——传统宏观经济格局和人口规模的变化以及全球化的竞争。

然而，这些事物变化的速度之快和各国劳动力市场之差异使问题变得更加复杂。在很多发达国家，就业率下降，而在很多发展中国家，知识型劳动者的就业机会和收入都在增加，同时劳动力市场却出现倒退现象，如实际工资下降、正规部门萎缩、工作条件恶化等。因此，劳动与就业领域的公共选择面临如下难题：

——如何缓解失业和劳动者贫困问题，根据 ILO 的预测，全球有 1.6 亿劳动者处于失业状态，有 5 亿劳动者处于收入不足状态；

---

① 世界银行社会工作部专家。本文根据 Gordon Betcherman《全球劳动力市场综观：主要发展趋势和政策》研究报告摘录整理。

② 中国人民大学公共管理学院教授。

- 如何扭转国家之间和国内劳动力市场的不平等状况；
- 在发生重大金融市场危机之后，如何解决其对劳动力市场的长久影响和带给劳动者的贫困问题；
- 如何对全球化带来的竞争压力进行控制和调节，以避免对工资、人力资源管理和社会政策的逆向影响（特别是在发展中国家）；
- 公共政策如何解决劳动力市场中的性别歧视、种族歧视等问题；
- 在技术变革、全球化、产业重组及公共部门精简的前提下，怎样的大规模劳动力结构调整才是最佳选择；
- 怎样加强对劳动者的教育和培训，促其抓住由新技术和国际市场所带来的潜在的生产率提高以及收入增加的机会。

OECD 国家的战略是<sup>①</sup>：依靠市场机制。鼓励劳动者参与。通过集体谈判进行利益协调以及政府的经济干预（非消极干预）。但各国的劳动政策存在很多变异，没有证据证明哪一种是唯一的最佳方法，任何国家都面临着在自由和保护之间找到平衡的问题。

## 1.2 研究结果

### 1.2.1 劳动力市场发展状况及相关指标

#### (1) 总体经济绩效

经济绩效是劳动力市场状况的主要决定因素。图 1—1 反映了 2000 年不同城区之间的人均国内生产总值（以美元为单位）差异。在这张图最突出的一个特征就是发达国家和发展中国家之间的差异。在过去的几十年中，除了东亚地区以外，其他发展中地区都没有能够缩小这种差距（见图 1—1）。从 1965 年到 1999 年间，高收入国家的人均 GDP 在以年平均 2.4% 的速度增长，超过了 1.6% 这个世界平均增长水平。南亚地区的人均 GDP 增长水平达到了 OECD 国家的水平，但是其他四个发展中地区则没有达到。其中有三个地区——中东和北非、撒哈拉沙漠以南非洲、东欧和中亚——在过去的 35 年当中，实际上没有出现人均 GDP 的增长，甚至出现了人均 GDP 的下降，但这并不意味着这些地区的经济真的没有出现增长，只不过是经济增长的速度没有赶上人口增长的速度而已。<sup>②</sup> 再来关注一下最近的发展趋势。20 世纪 90 年代，

<sup>①</sup> 见：OECD 工作战略报告。1994，1996b

<sup>②</sup> 根据 2001 年的《世界发展指标》，东亚地区总的年平均 GDP 的增长率是 7.4%，南亚地区是 4.7%，拉丁美洲地区是 3.5%，中东地区是 3.0%，非洲地区是 2.6%。只有东欧和中欧的总体年平均 GDP 增长率下降了（-0.7%）。

低收入和中等收入国家的年人均 GDP 增长率是 1.6%，而高收入国家则是 1.8%。其中，东亚（6.0%）和南亚（3.3%）的增长速度最快，而东欧和中亚却下降了 2.5%（世界银行，2002a）。

## （2）贫困问题

经济增长和收入分配（我们在下面要讨论的）决定了贫困的状况。如表 1—1 所示，在 20 世纪 90 年代，极端贫穷（每天的生活费低于 1 美元）人口所占比率有所下降。这在很大程度上应当归功于东亚，那里的贫困人口所占比率几乎下降了一半；其次是南亚，那里的贫困人口所占比率虽然依旧很高，但是也下降了 7 个百分点。贫困人口所占比率最高的撒哈拉沙漠以南非洲，在 20 世纪 90 年代里几乎没有什么改善。

表 1—1 各地区极端贫困人口所占比率（每日生活费低于 1 美元，1990—1999）

| 地区          | 项目<br>时间 | 占总人口的百分比（%） |      | 总人数（百万） |
|-------------|----------|-------------|------|---------|
|             |          | 1990        | 1999 | 1999    |
| 东亚及太平洋地区    |          | 27.6        | 14.2 | 260     |
| 东欧及中亚地区     |          | 1.6         | 3.6  |         |
| 拉美及加勒比地区    |          | 16.6        | 15.1 | 77      |
| 中东及北非地区     |          | 2.4         | 2.3  | 7       |
| 南亚地区        |          | 44.0        | 36.9 | 490     |
| 撒哈拉沙漠以南非洲地区 |          | 47.7        | 46.7 | 300     |
| 总计          |          | 29.0        | 22.7 | 1.151   |

资料来源：世界银行（2002a）。

## （3）劳动力

与劳动力供给的发展状况有关的重要因素有很多，其中包括：劳动力供给的全部分布状况、总的增长率、年龄构成、女性的劳动力参与率、劳动者的受教育水平和技能水平以及国际移民的模式等。我们在这里首先讨论前四个因素，后两个因素我们将会第三节中进行讨论。

现在，全球的劳动年龄（通常被界定为 15～64 岁之间）人口接近 40 亿（见表 1—2），其中一半以上（54%）都在亚洲，发达国家仅占 16%。全世界的劳动力估计有 29 亿，劳动力参与率为 77%，与 1980 年的劳动力参与率（78%）水平基本一致。

与 1980 年相比，女性劳动力现在在全球劳动力队伍中所占的份额略有增长（提高了 1.5 个百分点）。如表 1—2 所示，女性在劳动力队伍中所占比率上升的情况主要发生在东亚、拉美、中东以及高收入国家。不过，需要注意的

是：在不同的地区之间，妇女在地区劳动力队伍中的数量所具有的重要性仍然存在很大差异。

在过去的 20 年中，不同地区的劳动力相对于各自过去的情况所出现的增长依然存在很大差异（见表 1—2）。人口的增长一直是一个主要的因素。一方面，除了东欧和中亚之外，其他发展中地区的劳动力年增长率为 1.9% 或者更高；而另一方面，转轨国家和高收入国家的劳动力增长率却很低。

在未来的 15 年中，大多数发展中国家的劳动年龄人口都将会继续快速增长（见表 1—2）。撒哈拉沙漠以南非洲地区、中东及北非地区、南亚地区的劳动年龄人口年增长率预计都至少在 2% 左右。与此同时，世界上的许多国家都将不得不面对老龄人口迅速增加的问题。在高收入国家中，唯一能够保持大幅度增长的就是这一人口群体。

表 1—2 各地区劳动力供给趋势（1980—2015）

|             | 劳动年龄人口<br>15~64 岁<br>(百万) |       | 劳动力的平均<br>年增长率 (%) | 预计年平均人口增长率<br>1999—2015<br>(年龄段) |       |     | 女性在劳动力<br>队伍中的比例<br>(%) |      |
|-------------|---------------------------|-------|--------------------|----------------------------------|-------|-----|-------------------------|------|
|             | 1980                      | 1999  | 1980—1999          | 0~14                             | 15~64 | 65+ | 1980                    | 1999 |
| 东亚及太平洋地区    | 820                       | 1 220 | 1.9                | -0.6                             | 1.2   | 2.5 | 42.5                    | 44.4 |
| 东欧及中亚地区     | 274                       | 318   | 0.5                | -1.2                             | 0.4   | 0.7 | 46.7                    | 46.2 |
| 拉美及加勒比地区    | 201                       | 319   | 2.7                | -0.1                             | 1.7   | 2.8 | 27.8                    | 34.6 |
| 中东及北非地区     | 92                        | 172   | 3.0                | 0.5                              | 2.5   | 2.8 | 23.8                    | 27.3 |
| 南亚地区        | 508                       | 797   | 2.2                | 0.1                              | 2     | 2.5 | 33.8                    | 33.3 |
| 撒哈拉沙漠以南非洲地区 | 195                       | 340   | 2.6                | 1.6                              | 2.7   | 1.8 | 42.3                    | 42.2 |
| 高收入国家       | 505                       | 595   | 1.0                | -0.6                             | 0.2   | 1.8 | 38.4                    | 43.1 |
| 全球          | 1 595                     | 3 761 | 1.9                | 0.1                              | 1.4   | 2.1 | 39.1                    | 40.6 |

资料来源：世界发展指标（2001）。

关于劳动力的预测可以让我们看到，未来将会面临的工作挑战是多么巨大。据预计，在 20 世纪的前 10 年中，随着新增劳动力人口进入劳动力市场，总劳动力数量净增长会达到 5 亿。图 1—1 显示了这种劳动力增长具有矫正全球劳动力分布不均程度的功能。

亚洲将会需要大约 3 亿个新工作岗位（65%），非洲需要 1 亿个新工作岗位（21%），拉美需要大约 5 000 个新工作岗位（10%）。而发达国家所需要的新增工作岗位不足 4%。

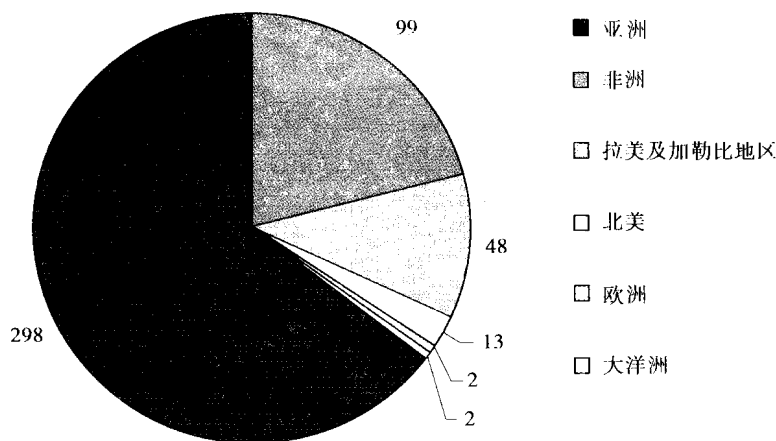


图 1—1 各地劳动力净增长 (2000—2010, 百万)

资料来源：国际劳工组织 (2001a)。

#### (4) 失业问题

要在整个世界范围内以一种相同的定义来使用失业的概念是非常困难的。根据国际劳工组织的标准定义，失业是指处于劳动年龄之内、没有工作（有酬工作或无酬工作；雇员、雇主或者自雇佣者）但是正在积极寻找工作的人。尽管这个定义也不是很完善，但是它通常还是被当成衡量发达国家的非自愿性失业以及劳动力市场总体萧条状况的最佳单一指标。<sup>①</sup>

在发展中国家，上述关于失业的定义就显得不适用。由于各种各样的原因，发展中国家的失业率经常低估劳动力市场的萧条状况以及劳动者所遭遇的生活困苦程度。<sup>②</sup> 很多劳动者是根本无法承受失业打击的，因为这样他们可能会失去家庭收入，或者是家庭收入低于维持生活的水平，此处，像失业保险这样的社会保护机制在有些国家是根本就不存在的，或者即使有，其覆盖范围也非常有限。在这些条件下，劳动者的保留工资就会非常低，由于他们几乎没有什么选择的余地，所以在必要的时候，他们往往不得不去通过从事一些非正规的工作来寻找获得收入的机会。另外，在发达国家中，失业的可能性与家庭收

① 然而，即使是在这些国家中，也还有其他各种可代替选择的计算指标。

② 当这种失业率的数据是在调查的基础上计算出来的时候，这种情况尤其明显。有些国家是根据在政府就业办公室进行登记的人数来计算失业人数的。由于不同的国家对于失业者进行失业登记的激励措施不同，所以在这种做法基础上计算出来的失业率既有可能导致失业率和劳动力市场萧条的程度被低估，也有可能导致失业率和劳动力市场萧条的程度被高估。

人以及受教育程度之间通常呈现出一种负相关关系，然而在发展中国家，许多家庭状况比较好、受过较高程度教育的劳动者，经常会因为排队等好的工作也处于失业状态。

在考虑上述这些限定条件的基础上，表 1—3 展示了过去 10 年中各个地区的失业率状况。在很大程度上正是因为以上原因，与许多其他劳动力市场指标相比，不同地区之间的失业率差异并不是很大，发达国家 2000 年的总失业率为 6.2%，在高收入国家中，失业率在 20 世纪 90 年代早期总体呈上升趋势，然后就开始下降，后来，到了 2001 年，又有所上升（在表中没有显示）。失业率的这种变化模式与大多数国家的经济萧条和复苏的时间是相吻合的。然而，在许多国家中，非周期性的失业成分——即“结构性”失业——从 20 世纪 90 年代初期以来则一直呈下降趋势（OECD，1999b）。

发展中国家并不总是计算失业率，特别是在非正规部门和乡村部门规模比较大的地方。在拉美国家，有时仅仅计算城镇地区劳动力市场上的失业率。在另一些国家，失业率并不是根据国际劳工组织的标准方法计算的，而是根据在政府就业部门登记的失业者人数来计算的。亚洲的官方失业率在整个发展中国家和地区中是最低的。然而，拉美国家、转轨国家以及中东地区的失业率都接近或超过 10%。如表 1—3 所示，在整个 20 世纪 90 年代，所有发展中地区的失业率都有所增长。

表 1—3 各地区失业率（1990—2000）

|          | 1990 | 1995 | 2000 |
|----------|------|------|------|
| 发达国家     | 6.1  | 7.4  | 6.2  |
| 欧洲       | 7.7  | 11.0 | 8.5  |
| 日本       | 2.1  | 3.2  | 4.8  |
| 美国       | 5.6  | 5.6  | 4.1  |
| 拉美及加勒比地区 | 5.7  | 7.2  | 7.11 |
| 亚洲及太平洋地区 | 4.0  | 4.1  | 4.51 |
| 转轨国家     | n. a | 8.5  | 11.9 |
| 中东及北非    | 7.1  | 10.9 | n. a |

资料来源：国际劳工组织（2001b）。

### （5）劳动收入及不平等問題

要想描绘一幅精确而完整的关于劳动收入的国际图景实际上是很难的。很多发展中国家都存在数据上的不足，尤其是那些在制造业以外的行业中工作的劳动者的收入状况。很自然，非正规部门中的这些数据事实上从来就没有被统