

主 编 沈琴琴 杨伟国
副主编 李洪坚

全球视野下的 劳动力市场政策

QUANQIU SHIYEXIAD
LAODONGLI SHICHANG ZHENGCE

全球视野下的劳动力市场政策

主 编 沈琴琴 杨伟国
副主编 李洪坚

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

全球视野下的劳动力市场政策/沈琴琴, 杨伟国主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008

ISBN 978-7-5045-6760-4

I. 全… II. ①沈… ②杨… III. 劳动市场-劳动政策-研究-世界
IV. F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 008413 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×1092 毫米 16 开本 17.75 印张 284 千字

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

定价: 35.00 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: 010-64954652

前 言

1978 年至今,中国的经济体制改革已经走过了 30 年的历程,劳动力市场逐渐培育和完善起来。由于中国人口众多,劳动力资源丰富,劳动力供大于求的矛盾在短期内难以克服,特别是近年来,随着社会转型速度的加快,在劳动就业、工资收入分配、社会保障等诸多方面出现了许多新情况、新问题,需要我们去研究、去解决。因而,加强对劳动力市场合理运作问题的研究,采取适合中国国情的劳动力市场政策,促进形成一个公平竞争、法制健全、劳动关系和谐是现代劳动力市场,是中国目前和未来社会经济发展中的一个重大课题。在市场经济体系中,劳动力市场既相对独立,又与其他市场互为前提,相互制约。劳动力市场的“最佳实践”自始至终受制于一国的经济体制,并且受到各种社会政策和经济政策的影响。可以说,在市场经济体系的诸多市场中,劳动力市场的运行及其调节管理是一项涉及面最广、社会公众反映最为敏感、社会各界最为关注的社会系统工程。因此,劳动力市场的良性运转是发展和完善社会主义市场经济体制、构建和谐社会的重要基石之一,迫切需要政府高度重视,采取系统、科学的政策加以管理。

“它山之石,可以攻玉”。尽管在国际社会中,各国的基本国情不同,所处的经济发展阶段相异,但都实行社会化大生产和市场经济,所以,全球范围内的劳动力市场的“最佳实践”经验可以为我们借鉴和参考。基于此,本书的研究对象既涉及美国、英国、德国、日本等发达国家,也涉及印度、埃及等发展中国家,以求全方位地探讨不同地区、不同类型国家的劳动力市场政策的特点。同时,在具体的政策选择上,本书不仅研究传统的消极的劳动力市场政策,如养老保险,同时更多地关注积极的劳动力市

场政策的各个方面，如就业培训、就业服务、促进创业、青年就业等，以便更好地借鉴其他国家的经验。其根本目的在于深入全面地研究全球范围内劳动力市场政策的最佳实践的形成机理与政策绩效，为我国制定积极的劳动力市场政策提供翔实的研究基础。

本书是集体智慧的结晶，多位作者参与了本书的写作，在此谨向这些学术同仁致以诚挚的谢意。对本书研究中的不足，恳请广大读者提出宝贵意见，予以批评指正。

编者

2008年1月于北京

目 录

第 1 章 导论	(1)
1.1 本书研究思路与主要内容	(1)
1.2 各国劳动力市场政策趋势及特点	(10)
第 2 章 欧洲就业战略：从就业抑制到就业激励	(14)
2.1 欧洲的失业困境	(14)
2.2 欧洲的失业困境与就业抑制	(19)
2.3 欧洲就业战略：从就业抑制到就业激励	(23)
2.4 欧洲就业战略的转型	(26)
2.5 结论	(28)
第 3 章 德国哈茨改革及其绩效评估	(31)
3.1 德国劳动力市场改革的背景	(31)
3.2 德国哈茨改革的主要内容	(33)
3.3 德国劳动力市场改革绩效评估	(38)
3.4 小结	(41)
第 4 章 德国社会保障对劳动力市场运行的影响及其启示	(44)
4.1 德国社会保障制度的建立与发展趋势	(45)
4.2 完善的社会保障对劳动力市场运行的正面效应	(50)
4.3 社会保障过度对劳动力市场运行的消极影响	(53)
4.4 对中国的启示与借鉴意义	(57)

第 5 章 从福利到工作：英国新政策经验及效果研究	(68)
5.1 引言	(68)
5.2 英国从福利到工作政策提出的背景	(71)
5.3 新政策的主要内容及特点	(77)
5.4 新政的实施效果评价及发展趋势	(87)
5.5 结语	(97)
第 6 章 瑞典积极的劳动力市场政策：变迁与评估	(103)
6.1 引言	(103)
6.2 瑞典 ALMPs 的背景与目标	(104)
6.3 瑞典 ALMPs 的主要内容与历史变迁	(105)
6.4 对瑞典 ALMPs 效果的评估	(114)
6.5 小结	(118)
第 7 章 美国劳动力市场培训政策效果及影响因素	(123)
7.1 引言	(123)
7.2 美国培训政策效果概述	(124)
7.3 培训政策效果的影响因素	(125)
7.4 结论与启示	(138)
附录：主要政策简介	(140)
第 8 章 积极的就业政策与劳动力供给——以美国个人再就业账户政策为例	(144)
8.1 引言	(144)
8.2 个人再就业账户政策的提出	(147)
8.3 文献回顾	(149)
8.4 个人再就业账户政策与困难群体就业	(152)

8.5	现实背景下的个人再就业账户政策	(164)
8.6	对个人再就业账户政策的评价	(168)
8.7	美国个人再就业账户政策对我国的参考价值	(171)
第9章	智利养老保险制度改革及对中国的启示	(179)
9.1	智利社会养老保险制度的改革	(179)
9.2	智利改革取得的成果	(181)
9.3	智利改革中出现的问题	(183)
9.4	智利模式对我国的启示	(186)
第10章	日本雇佣保险制度沿革与评估	(194)
10.1	引言	(194)
10.2	制度沿革	(194)
10.3	现行雇佣保险制度的主要内容	(201)
10.4	雇佣保险制度评估	(204)
10.5	小结	(206)
第11章	日本的青年失业问题——针对 NEET 的分析与研究	(209)
11.1	NEET 概念的理解	(209)
11.2	日本 NEET 的现状	(210)
11.3	NEET 的发展趋势	(213)
11.4	NEET 人群对日本的影响	(216)
11.5	日本 NEET 形成的原因	(218)
11.6	日本民众对 NEET 的认知	(222)
11.7	日本学者对 NEET 的新近研究结论	(223)
11.8	日本政府的态度和政策	(226)
第12章	埃及劳动力市场政策综述	(230)
12.1	埃及劳动力市场概况	(230)

12.2	埃及的劳动力市场政策概况	(232)
12.3	两个劳动力市场政策详述	(237)
12.4	小结	(240)
第 13 章	印度积极劳动力市场政策及其评估	(243)
13.1	引言	(243)
13.2	劳动力市场培训	(244)
13.3	工作创造	(245)
13.4	就业服务	(249)
13.5	小结	(250)
第 14 章	工会参与促进就业的国际经验及其借鉴意义	(253)
14.1	西方国家工会面临着严峻的失业挑战	(253)
14.2	工会参与促进就业、维护劳动者就业权益的主要措施	(258)
14.3	国际经验对中国工会的借鉴意义	(264)
第 15 章	世界就业趋势及各国就业政策	(271)
15.1	世界就业发展趋势	(271)
15.2	各国就业政策的特点	(273)

第 1 章 导论^①

1.1 本书研究思路与主要内容

就业是民生之本，不仅关系劳动者及其家庭的生活水平，而且影响国家经济的发展和社稷稳定。然而，失业却是世界各国，无论是发达国家还是发展中国家共同面对的重要的政治经济问题，为了降低失业的负面影响，各国政府纷纷采取了一系列劳动力市场政策。作为全球第一人口大国和崛起中的发展中国家，中国面临着促进就业、完善劳动力市场和发展经济的巨大挑战。研究和了解世界各国的劳动力市场政策发展，总结其经验和教训，对推动我国劳动力市场政策理论研究和政策完善均有重要意义。

20 世纪 90 年代中期以来，伴随着我国国有企业改革而带来了大量的下岗失业，政府随即实施积极的就业政策。我国积极的就业政策既是基于中国的特定环境，也同样基于全球就业政策的“最佳实践”。但是，在借鉴“最佳实践”方面，长期以来并没有深入研究这些最佳实践的决定因素及其实际效果，而且我们更多地关注成熟市场经济国家的最佳实践，而没有关注与我们具有近似特点的发展中国家的实际做法，对正在转型的国家的就业政策实践的关注也很不充分，因此，在我国的实际政策操作中出现了这样或那样的问题。基于以上考虑，本书的基本立意在于全面深入地研究全球范围内劳动力市场政策最佳实践的形成机理与政策绩效，为我国积极就业政策的制定提供翔实的研究基础。

① 本章作者：沈琴琴（经济学博士，教授，中国劳动关系学院副院长）、杨伟国（经济学博士，教授，中国人民大学劳动人事学院院长助理）、李洪坚（经济学博士，中国人民大学中国就业研究所助理研究员）。

从选题的角度看,本书既关注对全球劳动力市场政策发展的总体趋势的归纳和总结(第一章与最后一章),也关注对某一地区(如欧洲、中东欧等)的劳动力市场政策的把握,更关注具体国别的劳动力市场政策的深入探讨。在国别选择上,发达国家的成熟性仍然是我们关注的重点,但是发展中国家所遇到的问题或许与我国更为相近,发展中国家的政策选择无疑会有参考价值,例如,印度的就业政策。基于此,本书所选的国家涉及各大洲的各类国家。

在具体政策选择上,我们既要考虑传统的消极的劳动力市场政策(如养老保险等),但考虑到全球的发展趋势,又要更多地关注积极的劳动力市场政策的各个方面(如培训、就业服务、青年就业等),即便是对消极政策的分析也尽可能从新的角度出发。本书不单纯描述各国政策的内容,更多的是利用劳动经济学理论和本领域的研究成果来分析具体的劳动力市场政策出台的基本决定因素以及政策实施效果,从而可以决定“最佳政策实践”的条件,让我们有效地避免简单的“拿来主义”。

第1章为本书的导论,对各国劳动力市场政策发展特点及趋势进行了简要的总结和评论,认为:积极的劳动力市场政策成为劳动力市场政策的主流;劳动力市场政策的制定和实施受到众多因素的制约和影响;劳动力市场政策日益注重综合运用多种政策手段和措施,日益注重成本的有效性和政策的针对性;着眼于劳动力供给方的劳动力市场政策,特别是培训政策受到普遍关注;强调个人、社会、国家责任的平衡,重视各种力量的积极参与和合作;理论研究与劳动力市场政策制定的关系更紧密,更注重劳动力市场政策效果的评估。

第2章介绍了欧洲就业战略的发展、变化。20世纪70年代中期以来,欧洲失业率居高不下。高失业不仅严重影响欧盟经济复苏与增长,而且危及社会安定,解决失业问题已成为欧盟的首要任务之一。因此,欧洲自20世纪90年代初就开始探索制度性的解决方案,欧洲就业战略就是这种探索的集中体现,其核心是试图在欧盟层面通过就业激励来突破对就业的制度性抑制,包括激励企业家精神、提升就业能力、强化就业适应性和推动就业机会公平四大支柱。

欧洲就业战略极大地改进了欧洲劳动力市场效率,不仅初步实现了就业制度的转型,而且促进了欧盟就业政策的趋同。但是,实践也证明,欧洲就业战略及其执行还面临很多问题,因此,欧洲又开始尝试新的就业战略,基于应对中长期挑战、注重执行的手段、确保和其他过程的一致性以

及更好的管理的原则,提出了三个相互补充、相互支持的目标和11项优先领域,并致力于强化管理。当然,真正解决欧洲的就业问题不是一个就业战略就能完成的。^①不过至少欧洲走在了正确的道路上。

第3章简要介绍了德国劳动力市场政策改革与成效。20世纪70年代以来,德国失业率飙升,结构性失业和长期失业问题严峻,传统产业集中的地区及东德地区,妇女、低技能者、年老者等弱势群体失业问题较为严重。因此,德国政府采取了一系列劳动力市场改革措施来促进就业,在德国劳动力市场的数次变革中,包括四部各有侧重的由“哈茨I”到“哈茨IV”的哈茨改革是最引人注目的一个。2003年起实施的“哈茨I”为失业者提供就业优惠券和设立个人服务代理机构(PSA),重新定义“合适的工作”,增加了失业政策的强制力。同年实施的“哈茨II”使用个人企业、微型工作和小型工作两种灵活就业方式来促进就业。2004年实施的“哈茨III”对公共就业服务机构进行了改革,通过商业化的运作模式提高效率。最重要的“哈茨IV”于2005年起施行,其主要内容是将原来不需要缴费和没有享受时间限制的失业救济和社会救助福利合并为“失业金II”。

改革后低技能者的“失业陷阱”仍然是困扰德国的主要问题。“哈茨IV”所倡导的“失业金II”及围绕它进行的一系列改革,并没有很好地解决市场效率问题。由于制度设计,尤其是税制设计上的原因,失业福利仍然相对过高。

第4章讲述了德国社会保障对劳动力市场运行的影响及其启示。德国是现代社会保障的诞生地。经过100多年的发展,德国逐渐形成了一整套完善的社会保障体系。顺应社会经济发展的要求,社会保障从政策中心到保障类型、社会成员覆盖面等各方面都进行了相应的调整,主要表现为四大发展趋势:一是社会保障的政策核心从单一的保护社会大生产中贫弱阶层的济贫政策,转变为“全民福利”政策。二是社会保障类型多样化。三是社会保障覆盖面扩大,保障的对象从部分劳动力转向全民化。四是社会保障支出膨胀化。

通过对德国社会保障制度和劳动力市场运行的相关关系进行研究,可以发现,完善的社会保障制度促进劳动力的扩大再生产;有利于提高劳动

^① Hobbs, R. and W. Njoya, Regulating the European Labour Market: Prospects and Limitations of a Reflexive governance Approach, British Journal of Industrial Relations, 43: 2, 2005: 297-319.

者的素质；社会保障事业的发展扩大了劳动力市场需求；社会保障发展成为带动产业结构及就业结构调整转变的因素之一；社会保障制度的实施缓和了社会矛盾，在一定程度上缩小了收入差距。从而在促进劳动就业、推动劳动力市场平衡发展等方面起到了积极的作用。

20 世纪 80 年代后，德国的社会保障费用增长速度过快，占国民生产总值的比重不断提高，对劳动力市场运行产生一些负面影响。高福利既加重了国家的社会财政负担，又加剧了企业“高人力成本”与扩大就业之间的矛盾，从而给德国的社会经济发展带来不良的社会经济后果。

英国是世界上最早的也是最典型的福利国家之一，其从福利到工作政策的社会保障制度改革在西方福利国家中具有一定的代表性。第 5 章在研究英国青年新政的基础上，介绍了相关改革。20 世纪后期，在原有福利制度弊端日益明显的情况下，英国社会大众对福利制度改革的呼声越来越高。在这种背景下走上英国政坛的布莱尔工党政府展开了福利制度改革，实施了从福利到工作的一揽子政策。从 1998 年开始实施的新政是其中最具有代表性的政策，采取系列措施帮助没有工作的人从政府福利中走向新的工作岗位。新政主要关注青年失业人口、长期失业人口、50 岁以上失业人口、单亲父母、残疾人或长期患病人口、失业者的配偶 6 个群体，对每一个群体都制定专门的政策措施，从而增强了政策的针对性，但绝大多数的投资和注意力都集中于计划中的前两组人群。

新政将注意力由救济式的福利转为人力资本投资，寻求提供新的工作机会；弱化了福利的“普遍性原则”，加强“有选择性原则”，更加注重社会福利政策的“社会效率”和“经济效率”；政府管理重心由发放社会津贴转向提供优质社会服务，增加政府的服务意识和服务功能，为失业者的自立创造有利条件，从而使人们不是依赖救济而是达到就业与财政上的独立。新政在促进就业、减轻国家财政负担、促进经济发展方面起到了重要作用。然而，改革也在一定程度上损害了贫困阶层的利益，在促使居民就业的同时，增加了有工作的穷人。

第 6 章介绍了瑞典的积极的劳动力市场政策的变迁及其效果评估。

20 世纪中叶以来，瑞典高度重视并广泛运用的各种积极劳动力市场政策（ALMPs）项目。第二次世界大战后最初的关注点在于增加劳动力的流动性；1960—1990 年期间，重点逐渐转向对抗各种形式的失业。20 世纪 90 年代以来，抑制战后经济衰退中的普遍的显性失业是瑞典劳动力市场政策的主要政策动机，ALMPs 的实施成为抵制显性失业增加的主要短期政

策工具,政策在很大程度上由为失业者提供收入支持的社会—政策目标所导向。

纵览瑞典实施过的主要 ALMPs 项目,在理论上按用途或目的的不同可以区分为促进供求匹配与工作搜寻的项目、提高参加者就业技能的项目和为特定群体直接提供就业机会的项目三大类,但这些项目在设计和实施中往往都同时具备了两种至三种用途。

同时,瑞典十分重视对政策实施效果的评估,众多学者对瑞典的 ALMPs 各类项目的效果展开了评估。总体上看,众多学者认为瑞典 ALMPs 项目总体上可以减少显性失业,在提高参与者收入水平与促进供求匹配方面也有一定的作用。但近期越来越多的研究也表明:瑞典对 ALMPs 的大规模使用也对常规就业带来了一定的替代作用,还导致过金融风险、经济衰退等负面效应。因此,要更好地发挥 ALMPs 效力,应与其他政策工具配合使用。

第7章介绍了美国“个人再就业账户”政策。个人再就业账户政策是在进入新世纪之后,美国经济陷入衰退,失业问题,尤其是长期失业问题严峻的背景下提出的,是美国“经济增长和工作创造”一揽子经济振兴方案中的一项重要内容,专门对失业人员提供帮助,以在一定程度上缓解严重的就业问题。

作为关注劳动力供给方的积极就业政策,个人再就业账户政策把政策重心由收入救助转移到了就业服务上。使用人员存档技术以界定明确、层次清晰的就业困难群体取代了以往广泛无偏的覆盖范围,把定向快速就业奖金、工作技能培训和工作搜寻服务这三项关键的举措设计糅合在一起,在账户额度既定和有效监控的前提下允许失业人员根据自身需要自主选择再就业服务的方式和内容,把资源、责任和决策权都直接下放给了个人。这些措施调集了有限的社会资源解决当前失业问题的主要方面,充分尊重、发挥了个人的主动性,最大限度发挥服务资源的实际价值,有效改变个体失业行为的成本—收益结构,有效鼓励就业困难群体中断失业保险的领取,重新返回工作岗位,在数量和质量上提升劳动力供给水平,从而达到缓解失业问题的目的。

作为一项劳动力供给政策,个人再就业账户政策无疑是成功的;但作为一项被寄予厚望、希望缓解美国当前沉重的就业压力、促进失业人员快速就业的积极的就业政策,它能否成功还存在一些不确定因素,还将取决于美国宏观经济的整体走势和一揽子经济振兴方案中其他政策举措的实施

效果。

第8章分析了美国劳动力市场培训政策效果及影响因素。美国培训政策的目的在于促进经济上处于不利地位的劳动者在劳动力市场获得成功,同时帮助由于经济结构变化而失业的有经验的工人在劳动需求不断增加的行业找到工作。从1962年的MDTA至今,美国已经实施了众多的培训政策,由于评估方法的多样化,评估结论也因受训群体不同、方案不同而异,但是也有一些一致性的结论。

对已有文献的分析发现,影响培训政策效果的因素大致可分为五类,即社会特征(政治、经济特征)、受训群体自然特征、培训政策类型、私有部门介入和绩效管理系统。其中,任何社会政策都脱离不开特定的经济环境,特别是培训政策作为政府行为,与政治特征存在很大的关系。在受训群体的自然特征对培训效果的影响方面,培训对女性的影响普遍大于男性,对青年的影响绝大多数是负面的;对黑人的影响与白人不同,但是剔除前期种族歧视,基本没有差别。培训政策类型对于培训政策效果的影响较为复杂。培训政策可以从不同角度进行分类,不同类别的培训政策的效果存在一定的差异。

私有部门介入工作培训能够对当地培训和就业系统产生积极的影响,包括提高政府部门对方案的管理,增加劳动力市场需求与培训的匹配,以绩效测量为依据促进运作有效性等。虽然绩效管理体系能够以多种方式对培训政策施加影响,但是实际评估发现,其对就业和培训方案的效果影响仍然很小。整体看来,每一种培训政策都有一定程度的积极影响,只是影响对象和影响程度不同而已。

第9章评析了智利养老保险制度改革及其对中国的启示。1924年,智利引入了现收现付社会统筹为中心的养老保险制度,但到了20世纪70年代中期,这种养老保险制度产生的巨额财政补贴给政府造成巨大的财政负担,即便如此,平均替代率仍然很低。

为此,1981年智利政府对处于经济和管理危机中的现收现付统筹养老金进行了根本性的改革,实行个人账户制度,同时养老基金进入金融市场并且由私营金融机构经营管理,即所谓的社会保障私营化。改革规定,职工每月按本人纳税月工资的一定比例缴纳养老金,存入个人账户,逐月积累;养老保险管理改为由私营公司负责,国家在养老保险制度中主要起保障和监控的作用;为了制度的平稳过渡,选择了“新人新办法,中人中办法,老人老办法”的做法。

该制度运行 20 多年来,取得了举世瞩目的成就,增强了投保人的投保积极性,在给付水平上使替代率有了很大程度的提高,更好地解决了老龄化问题,提高了养老金投资的收益率,刺激了宏观经济和资本市场的发展。此外,雇员不会因为转换工作而造成养老金的损失,促进了劳动力市场的发展 (Graham, 1998)。但任何制度都不是尽善尽美的,智利在改革后 20 多年中也暴露出了一些问题,有学者从理论上、实证上提出了一些质疑。如制度强制性较差,在自我雇佣者中产生了道德风险,在一定程度上降低了养老保险覆盖面;产生了一些威胁公平的问题,造成女性在新制度中的不利地位等。再者,基金积累比现收现付更能提高国民储蓄、促进经济增长的结论存在争议,养老金私营化管理也带来巨大的管理成本、营销成本和风险。此外,转制成本的问题也是很多学者质疑智利模式的理由。

日本雇佣保险制度沿革与评估是第 10 章的主要内容。为缓解失业问题和保障劳动者的基本生活,日本 1947 年通过了《失业保险法》,该法为第二次世界大战后日本经济的恢复与高速发展提供了有力的保障,但其覆盖范围小并且属于消极性的措施。20 世纪 70 年代石油危机后其弊端开始暴露,失业率攀升,对失业金的支付造成很大的压力,因此,被 1974 年制定的《雇佣保险法》取代。80 年代以来,日本对其雇佣保险制度进行了多次修改和变革。

综观日本 20 多年的改革,在失业率上升的情况下,日本的雇佣保险主要有三方面的调整:增加缴费率,同时降低消极失业金的给付水平;应对就业形式的多样化统一正规就业以及非正规就业者的待遇水平;设立再就业津贴、教育和培训津贴提高劳动者的职业技能,保证劳动者充分就业。

第 11 章研究了日本的青年失业问题。面对 20 世纪 90 年代经济不景气以来严峻的青年就业问题,日本积极借鉴欧美发达国家在处理青年失业方面的各种经验的同时,将 NEET (not in education, employment or training) 这一概念引进日本,并根据本国的特殊国情将 NEET 定义为年龄在 15~34 岁之间,既不上学或参加培训,又不从事劳动的非劳动力人口,将其作为研究的主要侧重点。

日本 NEET 数量较大,并呈大幅的增长趋势,对日本造成了巨大的负面影响,进一步扩大社会贫富差距,影响社会总需求的增长,并对日本经济的潜在成长率造成巨大的冲击。随着 NEET 人数的不断壮大,对经济的长远发展造成的不良影响将会越来越严重。

近年,在 NEET 开始引起日本民众关注的同时,日本学者对 NEET

进行了一系列研究。这些结论关注于 NEET 的成因,并依此为解决这一问题提供建议。针对 NEET 问题,近年日本政府采取了一系列应对措施,努力寻求解决青年就业方面问题的手段。

第 12 章回顾了埃及的劳动力市场政策。与众多发展中国家一样,失业问题尤其是青年失业问题一直困扰着埃及政府,并影响经济的可持续增长。近年来,埃及为了解决就业问题,在借鉴其他国家的经验后,大力实行了几项劳动力市场政策,既包括提前退休计划、员工持股计划和社会保障政策等消极劳动力市场政策,也包括社会发展基金组织的项目、职业培训项目、国家青年人就业项目、“日出”计划以及政府部门提供短期工作等积极的劳动力市场政策。

对于埃及这样的发展中国家而言,面对的是工业化和经济全球化带来的就业结构的调整与变化,促进就业要比西方发达国家困难得多。虽然埃及政府采取了诸多措施来创造就业岗位和提升劳动者本身的知识技能水平,这些计划一方面促进了埃及劳动力市场的发展,成效显著;另一方面存在很多不足,和其他国家的改革一样,这些积极或消极的劳动力市场政策不可避免地需要完善的过程。

作为世界第二人口大国和崛起中的发展中国家,印度经济政策和战略面临的主要挑战是安置数量庞大的失业者,并为新增劳动力提供就业机会。尽管印度官方几乎未正式提过“积极劳动力市场政策”,但在面对就业这一民生难题,其实施的各种劳动力市场政策实质上是在市场机制为主导的前提下对劳动力市场的积极干预,包括劳动力市场培训、工作创造和就业服务三个方面。第 13 章对这些政策进行了评估。

在劳动力市场培训方面,印度政府提出一个综合战略来加强国民的就业技能。除了面向所有劳动者的这些培训政策外,出台了专门针对青年群体的就业政策,培训和教育被放在青年就业政策的首位;工作创造包括公共工作和自雇佣两类项目;印度公共就业服务的目标是:进行失业登记并为失业人员提供职业介绍,收集信息创建劳动力市场数据库,提供职业指导和职业咨询。

积极劳动力市场政策的中心理念在印度的劳动力市场政策中时常可见。工作创造是印度相关政策中的主要关注点,其中非正规部门、小企业、家庭企业吸引了最多学者的关注。然而,作为服务型政府,就业服务和劳动力市场培训更应该引起印度政策制定者的关注。

第 14 章简单介绍了工会参与促进就业的国际经验,并评述了其对中国