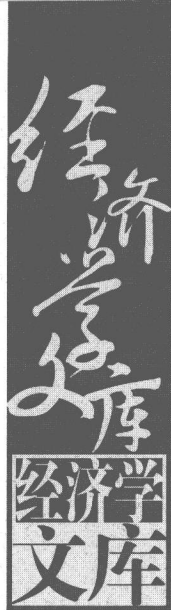




《劳动合同法》 对劳动力市场 效率的影响研究

程延园 杨 柳 著

 中国人民大学出版社



《劳动合同法》 对劳动力市场 效率的影响研究

程延园 杨 柳 著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

《劳动合同法》对劳动力市场效率的影响研究/程延园等著. —北京: 中国人民大学出版社, 2012. 7

(经济学文库)

ISBN 978-7-300-16071-9

I. ①劳… II. ①程… III. ①劳动合同法-影响-劳动力市场-市场效率-研究-中国 IV. ①D922.524②F249.212

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 148770 号

经济学文库

《劳动合同法》对劳动力市场效率的影响研究

程延园 杨 柳 著

Laodonghetongfa dui Laodongli Shichang Xiaolü de Yingxiang Yanjiu

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 155 mm×230 mm 16 开本

版 次 2012 年 7 月第 1 版

印 张 13.5 插页 2

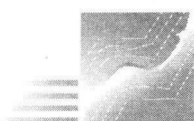
印 次 2012 年 7 月第 1 次印刷

字 数 191 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



目 录

导 论	1
第一章 就业保护法规与劳动力市场效率 ...	15
第一节 就业保护法规的内容和 发展	15
第二节 就业保护法规对劳动力 市场的影响的文献综述 ...	32
第二章 就业保护法规严格性测量	43
第一节 就业保护法规严格性的 测量方法	44
第二节 国外就业保护法规严格 性评价	52
第三节 中国就业保护法规严格 性的测量	70



第三章	劳动力市场效率目标：灵活安全性	86
	第一节 平衡灵活性与安全性的新模式—— 灵活安全性	86
	第二节 劳动力市场灵活安全性的最佳实践	95
第四章	应对危机的劳动力市场政策变化	107
	第一节 失业保险政策	107
	第二节 短时工作计划	114
	第三节 积极的劳动力市场政策	122
第五章	《劳动合同法》对劳动力供求行为影响的调查	128
	第一节 《劳动合同法》对招聘雇用的影响	130
	第二节 《劳动合同法》对用工模式的影响	142
	第三节 《劳动合同法》对用工成本的影响	157
	第四节 《劳动合同法》影响劳动力流动的 实证研究	165
第六章	《劳动合同法》实施效果研究	176
	第一节 变革中的劳动关系研究：中国劳动关系的 特点与趋向	176
	第二节 《劳动合同法》实施效益分析	200



导 论

本书是教育部人文社会科学基金资助项目“《劳动合同法》对劳动力市场效率影响的实证研究”（项目编号：08JA790130）的最终成果。导论开宗明义地阐述了本研究的背景和研究意义，详细梳理了研究的技术路径，总结了本书的三个基本特点，并提纲挈领地概括了本书的写作框架。

一、研究背景和研究意义

就业保护法规是现代市场经济国家有效管理劳动力市场变化的重要法律手段，也是全球化竞争和技术进步背景下规范劳动关系的重要制度。世界各国由于历史、法律、文化和政治因素的影响，所采用的就业保护法规的内容和特点各不相同。在现代市场经济国家，无论是劳动法律制度、实务还是观念，都集中在就业保护法规如何平衡公平与效率的问题。一方面，就业保护法规的立法宗旨主要是为了保护劳动关系中的弱势方——



劳动者的合法权益,主要采用相关法律条款引导企业规范雇用和解雇,例如规定了解雇的合法程序、合法原因以及不公平解雇的相关惩罚等内容。另一方面,就业保护法规的刚性限制了企业在用人、裁人等方面的自由权利,这导致企业劳动力成本增加、用工灵活性降低。自20世纪80年代以来,相关研究就指出,与美国相比,欧洲经济疲软主要应归咎于过于严格的就业保护法规,而且欧洲的就业率和劳动参与率均低于美国。^①这一差异促使西方国家开始研究就业保护法规对劳动力市场效率的影响,并解释这一现象形成的原因,寻找相关的解决政策和方案。

2007年6月29日,我国第十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,这部涉及千千万万劳动者切身利益、直接关系社会和谐稳定的法律,历时一年半终于出台,引起了社会各界的广泛关注。2008年1月1日,《劳动合同法》开始正式实施。与1994年颁布施行的《劳动法》相比,《劳动合同法》坚持了《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架,并进一步完善了劳动合同制度,弥补了原有制度的缺欠,在兼顾企业利益的基础上,保证劳动者就业稳定。2008年9月国务院颁发实施了《劳动合同法实施条例》,对《劳动合同法》的有关规定作了进一步的细化和解释,增强了可操作性。

《劳动合同法》这部旨在保护劳动者权益的法律,在即将实施之前就改变了超过数十万劳动者的命运:民企标杆华为公司要求旗下工作满8年的员工“主动辞职”再“竞聘上岗”,以致近万名元老工龄归零;沃尔玛全球采购中心下属四个分部全部下达裁撤令,掀起“解雇潮”;继华为和沃尔玛之后,泸州老窖劝说部分地区员工主动辞职;家乐福要求全国4万多名员工与公司重新签订为期两年的新合同,尽管家乐福表态并非强制性行为,但员工对重签后果忧心忡忡。新法实施后,2008年全年我国受理劳动争议案件达693465件,年增长率高达86%。2009年上半年全国法院受理的劳动争议案件呈

^① 参见程延园:《就业保护法规与劳动力市场弹性》,载《中国人民大学学报》,2009(4):47~53页。

井喷态势,达近 17 万件,同比增长 30%,其中广东、江苏、浙江三省在 2009 年第一季度的同比增幅分别达 41.63%、50.32% 和 159.61%。^① 到 2009 年年底,当年全国法院受理劳动争议案件数量仍保持在 684 379 件。加之 2008 年蔓延全球的金融危机,部分媒体报道了由于《劳动合同法》大大加重了企业的用人成本,许多企业不堪重负破产、倒闭的负面新闻,这些报道加深了社会各界对《劳动合同法》实施利弊的疑虑,部分专家甚至指出《劳动合同法》是一部“恶法”。

在这样的国际国内背景下,深入地研究和借鉴主要市场经济国家规范劳动关系的经验,结合中国实际合理、客观地评价就业保护法规的影响和功能,特别是就业保护法规对劳动力市场效率的影响,进一步完善就业保护法规,是十分迫切和必要的。随着我国市场经济和劳动关系的发展,关注就业保护法规,保证其在保护劳动者和提高劳动力市场效率之间的平衡,实现劳资双赢,将是中国劳动立法发展的方向。对这一问题进行研究,无论在理论还是在实践上,都具有非常重要的意义。

本研究的理论意义在于:(1)在全球化和劳动关系不断发展的背景下,考察世界主要国家就业保护法规的主要内容、特点、历史沿革以及 2008 年金融危机之后的发展趋势;(2)结合国外理论研究和实证研究的成果,重点探讨就业保护法规对劳动力市场的影响,集中在就业保护法规对雇佣关系稳定性的影响、就业保护法规严格性指标与劳动力市场绩效的关系、就业保护法规与用工灵活性的关系;(3)从灵活安全性劳动力市场的效率目标出发,探讨发达国家所采取的“政策包”(就业保护法规、失业保险政策以及积极的劳动力市场政策等)的主要内容、国家实践以及实施效果,重点关注这些不同政策之间的相互替代与补充关系;(4)充分利用国际已有的研究成果,结合我国的实际情况,客观、合理地评价我国就业保护法规的严格性,并将相关结果进行国际比较,加深对我国就业保护

^① 参见王俊秀、刘梦泽:《〈劳动合同法〉实施两年:劳动争议案数量仍居高不下》,见中青在线, http://zqb.cyol.com/content/2010-01/19/content_3045611.htm, 2010-01-19。



法规严格性程度和成因的理解；（5）采用实地调查研究收集企业数据，客观评价《劳动合同法》给我国劳动力市场带来的正面和负面效应，特别是对企业招聘雇用、用工成本、用工模式以及劳动力流动的影响。

在实践方面，本研究的意义在于：（1）通过研究揭示包括《劳动合同法》在内的就业保护法规给我国劳动力市场劳动关系调整领域带来的新挑战；（2）通过对中外理论和国家实践的比较研究，探索国际经验对我国进一步完善就业保护法规的借鉴意义，以期对我国目前有关规范劳动关系的政策制定和相关立法提供一些参考，例如各地政府正努力推行的劳务派遣管理办法；（3）梳理经合组织成员国应对金融危机的方案，探索国际经验，为我国政府综合使用包括就业保护法规在内的各种政策，灵活处理金融危机背景下劳动关系所面临的挑战提供政策参考。

二、研究的技术路径

“工欲善其事，必先利其器”，综合使用多种科学有效的研究方法是本研究获得客观、全面数据的有力保障。本书主要采取了文献研究、问卷调查、访谈研究以及比较分析的方法来收集数据，分析和归纳资料，并最终得到研究结果。

1. 文献研究

通过文献研究，笔者掌握了就业保护法规的基本内容、特点和发展趋势。所查阅的文献主要分为两类：一是国外有关就业保护法规的理论著作和学术论文，以及相关就业保护法规的统计数据和研究报告。国外这一领域的研究成果颇丰，文献资料非常多，笔者主要采取了“面”和“点”相结合的方法来获取文献。一方面，为获取较为全面的资料，笔者主要关注了全球重要经济组织和劳动组织的官方网站，如经合组织（<http://www.oecd-ilibrary.org/>）、欧盟（<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>）、国际劳工组织（<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>）、世界银行（<http://www.worldbank.org/>）等等，从这些网站收集到了非常丰富和

详细的调查数据、研究报告和学术论文。这些资料的全面不仅体现在其覆盖面非常广，包括了全球许多国家，更重要的是这些数据在时间上比较完整，包括了从 20 世纪 80 年代一直到目前的连续数据，为本研究提供了翔实且宝贵的国际数据。另一方面，为保证深度，笔者还努力深入挖掘部分国家（美国、丹麦、德国、澳大利亚、葡萄牙）的相关数据，重点关注了这些国家的政府网站、研究报告以及相关的学术论文。

二是国内有关就业保护法规的政府文件、调查报告、统计数据、学术论文、经验介绍等文献，例如国家人力资源与社会保障部、国家统计局和各省市统计局以及上海、天津、广东、吉林等省市政府网站。尽管国内有关就业保护法规的学术论文、调查报告和统计数据较少，给本研究带来相当的难度，但是对这些文献的收集、整理和分析，对于确定研究目的、了解基本情况是有一定价值的。

2. 问卷调查和访谈研究

就业保护法规是对雇主使用劳动力的制约，涉及不公平解雇、经济性裁员、解除终止合同、经济补偿、最短的提前通知期、解雇限制和行政申报、与工会代表的事先磋商等，它是政府规制劳动力市场的制度性安排，对企业的劳动力成本、用工灵活性乃至社会和经济都会产生巨大影响。因此，对就业保护法规影响的研究离不开对现实的企业的考察和调研。2009 年至 2010 年，笔者在掌握了国内外学术研究成果的基础上，结合我国实际设计了“《劳动合同法》对企业人力资源管理影响的调查问卷”以及“《劳动合同法》对劳动力流动影响的调查问卷”，收集了总计 700 多家企业的相关数据。在调查期间，笔者还走访了部分重点企业，与企业负责人或人力资源部负责人进行了访谈，深入探讨了当前我国劳动合同法实施过程中遇到的困难和挑战，以及企业的应对措施等。这些调查和访谈帮助笔者收集了丰富的定量数据和定性数据，有利于理解和把握中国就业保护法规的实际影响，从而作出客观的评价。在本书写作过程中，笔者还多次走访了有关部门，包括国家人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企业家联合会、北京市总工会等单位，并与相关工作人员就相关问题的看法进行了沟通和交流。结合多来对



相关问题的关注和思考，笔者对就业保护法规的影响及其评价有了更加充分和深入的认识。

3. 比较研究

比较分析也是本研究使用的重要研究方法。通过对全球就业保护法规数据和资料的整理，笔者比较分析了主要国家就业保护法规在内容、影响等方面的相同点和不同点以及发展趋势。而且，借助成熟的就业保护法规严格性测量工具，笔者对中国的就业保护法规严格性进行了评价，并和国际水平进行了总体和分维度的比较。这些比较分析可以帮助了解不同国家就业保护法规的相似点和不同点，从对比中发现就业保护法规的规律和发展趋势，从而为科学评价和合理完善我国就业保护法规提供可借鉴的参考。

三、基本特点

本书对全球主要国家就业保护法规的内容、测量和评价以及就业保护法规对劳动力市场效率的影响进行了研究，探讨了我国就业保护法规在立法和实践中遇到的主要问题，考察了我国《劳动合同法》对劳动力市场重要方面的影响，这对进一步调整和完善我国就业保护法规作出了有益的尝试。本书的基本特点是：

1. 系统全面地研究了主要国家就业保护法规的内容和测量

由于历史、文化、法律、政治环境的不同，世界各国的就业保护法规的内容、理念和实践也各不相同。本书的一个突出特点就是系统研究了主要国家就业保护法规的内容、测量和影响，比较了这些国家就业保护法规的相同点和不同点，并分析了全球就业保护法规的历史演变和发展趋势。

就业保护法规是有关劳动力市场雇用和解雇的管理规定，主要内容包括：（1）不公平解雇。在判断解雇行为正当性时，不同的解雇理由可归为公平解雇和不公平解雇。几乎所有国家都认定劳动者的严重过失是用人单位解雇雇员的合理理由，而因年龄、性别、健康、怀孕、社会地位等因素导致的歧视性解雇一般都属于不公平解雇，在少数国家，因经济原因的解雇也属于不公平解雇。（2）经济

性裁员。各国就业保护法关于经济性裁员的规定一般包括经济性裁员的界定、提前通知期、管理程序耗时间、补偿金要求和社会补偿计划等。(3) 经济补偿。经济补偿的金额一般取决于劳动者的年龄、被连续雇用的时间以及周/月工资标准等。(4) 最短的提前通知期。它是指在正式解除劳动合同前,雇主至少需要提前多久告知雇员。在通知期结束前雇主需要继续支付雇员工资。(5) 解雇限制和行政申报。解雇限制指在雇主行使法定解雇权时,依法应当遵循的其他法定条件,它对符合条件的劳动者提供了特殊的解雇保护。行政申报是指解雇前,雇主需要通知第三方,如劳资委员会或劳动主管部门,未得到第三方的批准不能解雇员工。(6) 与工会代表的事先磋商。虽然并非所有国家和地区都要求解雇前要经过劳资事先磋商程序,但这项规定本身赋予了劳动者代表或工会对解雇过程的参与机会,使工会组织有足够时间对恶意解雇作出应对以保护劳动者利益。

总体而言,继承法国法律传统的国家就业保护法规较严格,继承英国法律传统的国家就业保护法规相对宽松,继承德国法律传统和斯堪的纳维亚法律传统的国家就业保护水平介于两者之间。就具体内容而言,就业保护法规不仅在不同国家之间存在差异,而且在不同国家内部,也会因员工工作年限、所属阶层等因素而不同。例如,在确定不公平解雇的审判期和赔偿金方面,部分欧洲国家因员工的类型不同(蓝领或白领)而有所差异(如比利时、丹麦、法国、希腊和意大利)。这些国家对白领员工不公平解雇审判期的时间长于蓝领工人,但白领员工获得的赔偿金较多。

利用经合组织较为系统的工具,笔者还测量了中国就业保护法规的严格性,发现不论与经合组织成员国相比还是与非经合组织成员国相比,我国的就业保护水平都较高。我国就业法规严格性高于经合组织的平均水平,接近欧洲中部和西部国家的水平,但低于保护最严格的欧洲南部国家。而且,我国在正规就业、临时雇用、集体裁员方面的得分均高于经合组织和转型中东欧国家的分数,尤其是正规就业得分。这意味着我国就业保护法规对正规就业、临时雇用和集体裁员三方面的管制程度均超过了经合组织成员国的平均水



平,对正规就业的保护最为严格。这是使得我国就业保护法规严格性总分较高的主要原因。实际上,我国正规就业得分较高的根本原因,在于我国对解雇成本的要求比较高,规定了较高的离职金和赔偿金,特别是离职金和赔偿金方面的规定采取“一刀切”的做法:不论被解雇员工在该用人单位工作年限的长短,离职金一律按照工作每满一年补偿1个月工资的标准支付,赔偿金一律按照经济补偿金的2倍支付。

2. 实地调查了我国《劳动合同法》对劳动力市场的影响

本研究的另外一个特点就是通过问卷和访谈研究的方法实地获取了我国企业的数据,为了解《劳动合同法》对企业和劳动者的真实影响提供了帮助。本研究发现,《劳动合同法》实施两年来,它对我国企业的招聘雇用、用工成本和用工模式的确产生了明显的影响,但是这些影响并不像某些机构和专家所描述的那么夸张。

首先,《劳动合同法》对企业招聘雇用的影响。由于《劳动合同法》的相关条款直接增加了企业的招聘风险,加大了企业的招聘难度,企业对待招聘的态度更为谨慎,行为上采取了减少招聘和延缓招聘。相对而言,企业更愿意直接减少招聘数量,而不是延缓招聘计划。令人欣慰的是,《劳动合同法》的确明显提高了劳动合同签订率,普遍延长了劳动合同期限,增加了无固定期限合同,这些结果表明新法对劳动者的保护力度的确加强了。

其次,《劳动合同法》对企业用工模式的影响。《劳动合同法》确实大大推动了企业采取更为灵活的用工方式来应对新法,尤其是大量使用劳务派遣工。这些调查结果也为相关机构对劳务派遣用工数量的调查和推算提供了证据。人力资源和社会保障部劳动科学研究所的调查报告显示,劳务派遣的用人单位性质呈现“三高”特点:一是国有企业,尤其是规模较大中央企业使用劳务派遣员工的比例较高,成为劳务派遣市场最大的用户;二是机关事业单位使用劳务派遣员工的比例较高,用人单位主要集中在国有、外资等优势企业,民营企业使用不多。我们的调查也得到了相似的结果。然而,这种大规模和快速的发展背后隐藏着非常严重的用工风险,极大威胁了劳务派遣人员的切身利益,例如劳务派遣员工和非劳务派遣员工同



工不同酬、单位通过异地派遣来规避社保费用、随意扩大使用范围等等。

再次,《劳动合同法》对企业用工成本的影响。调查结果表明,半数以上企业认为新法实施后人工成本明显上升,新法事实上增加了企业的用人成本,而并非如某些权威部门或研究者所说不会增加企业成本,但增加的人工成本并没有想象中的那么多。而且,解雇成本对不同所有制和不同规模企业的影响存在明显差异。本次调查中,就所有制而言,国有企业在解雇和经济补偿方面受到的影响最明显,高于外企和民企。就企业规模而言,规模越大,在解雇和经济补偿方面受到的影响越大。

最后,《劳动合同法》对劳动力流动的影响。不同企业在劳动力流动水平上的确存在显著差异,例如民营企业劳动力流动率明显高于国有企业、小企业劳动力流动水平明显高于大企业、成立年限较短的企业劳动力流动率更大等。不过调查发现,尽管部分企业认为《劳动合同法》降低了劳动力流动水平,但大多数企业认为这一影响并不显著或者无法确定《劳动合同法》对企业调整劳动力的影响。因此,《劳动合同法》并没有从整体上抑制企业的劳动力流动水平,《劳动合同法》的实施与企业的劳动力流动并没有直接的、确定的关系。

3. 客观评价我国就业保护法规的影响

如何评价就业保护法规的影响,一直是学者和政府有关部门关注的热点问题。2008年我国《劳动合同法》的实施所掀起的轩然大波更是将如何评价我国就业保护法规实施影响的问题推上了风口浪尖。

《劳动合同法》是一部追求社会公正和劳资双赢的法律,它的颁布和实施,对促进劳动关系和谐发展将产生深远影响:(1)它规范了企业的用工机制,特别是首次规定了劳务派遣制度和非全日制用工制度,实现了用工制度的突破和创新。《劳动合同法》及其实施条例确立了劳务派遣和非全日制用工方式,在满足企业灵活用工需求的同时,也对派遣单位和用工单位在劳务派遣中的责任分担进行了规制。(2)《劳动合同法》规范了企业的人力资源管理制度,推动了

企业管理变革。《劳动合同法》对企业人力资源的“选、育、用、留、裁”都进行了规范和调整，严格禁止事实劳动关系，强化了书面合同规定，明确了拒签书面合同的法律后果，规定事实劳动关系超过一年即视为无固定期限合同，重申无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”；固定期限劳动合同到期终止，也要向劳动者支付经济补偿；连续订立两次固定期限、连续工作满十年，要订立无固定期限劳动合同；强调“培训费用”须有支付凭证；规定除了培训和竞业限制之外，不得约定劳动者违约责任等等，这些规定体现了劳动合同立法在兼顾企业利益的同时，侧重保护劳动者利益的宗旨，也要求企业管理制度要合法合规。(3)《劳动合同法》增强了劳动者的博弈能力，保护了劳动者的合法权益。《劳动合同法》在明确劳动合同双方当事人的权利义务的前提下，通过强制性规定，增强了劳动者在劳动关系中的博弈能力，强调保护劳动者的合法权益。(4)鼓励签订无固定期限劳动合同，构建稳定劳动关系。但值得注意的是，无固定期限劳动合同并不是“铁饭碗”，稳定的劳动关系也不等于“固定”、“僵化”的劳动关系。长期以来，终身制的“铁饭碗”是大多数人对无固定期限劳动合同的误解。无固定期限劳动合同是指用人单位和劳动者签订的无确定终止时间的劳动合同，没有确定终止时间并不等于就是“终身”，而是指用人单位要解除无固定期限合同，必须具备法定的理由。

然而，在《劳动合同法》实施过程中，由于我国企业在规模、所有制、管理水平和经济效益等诸多方面存在差异，加之经历金融危机，这些企业受影响的程度各不相同，社会上出现了对新法评价褒贬不一的情况。笔者认为，不能把法律的价值追求过于政治化，也不能把法律的价值取向简单化。《劳动合同法》以保护劳动者权益为目标和价值追求，这符合劳动法产生发展的基本规律，但这一立法目标的实现，要依靠科学、理性的技术手段。而且，目前我国在劳动标准立法方面存在的主要问题在于一些强制性的劳动标准没有得到切实执行。劳动标准之所以难以执行，部分原因是一些标准超出了许多中小企业可承受的劳动力成本、管理成本范围，部分原因是一些法律规定与中国的企业管理实践脱节。



总之,《劳动合同法》作为促进竞争和保护劳动者的工具,应当坚持鼓励市场经济,以提高国家经济竞争能力与坚持对劳动力市场管制以保护劳动者合法权益为原则,在劳动者权益和企业权益之间寻求平衡。

四、基本框架

围绕就业保护法规的内容、测量和评价等重要问题,本书共分为六章,各章的主要内容分别如下:

第一章“就业保护法规与劳动力市场效率”,共两节内容。第一节阐述了就业保护法规的含义和主要内容,总结了20世纪80年代以来至2008年金融危机期间各国就业保护法规的发展脉络和每个关键时期的主要特点。20世纪80年代末至90年代,就业保护法规经历了去管制阶段,欧洲国家对包括就业保护法规在内的劳动力市场政策进行了广泛改革,走上了放松管制的道路。20世纪90年代之后,就业保护法规的改革方向更为复杂,加强管制与放松管制并存。2008年金融危机之后,部分国家意识到有必要改革就业保护法规以应对失业率持续增加所引发的经济问题和社会问题。不过,这些国家的调整路径存在明显差异,有的国家通过放松管制来增强用工灵活性,如葡萄牙和德国。与此同时,还有国家加强了对劳动领域的法律规制,如日本。第二节在广泛收集和整理国内外研究文献的基础上,归纳了就业保护法规对劳动力市场的影响。欧美国家对就业保护法规的实证研究主要集中在三个方面:就业保护立法对雇佣关系稳定性的影响;劳动力市场绩效与就业保护立法指标之间的联系;就业保护立法对劳动力成本的影响。国内的研究主要集中在《劳动合同法》对企业用工成本、用工灵活性、招聘雇用以及新法对劳动者就业的保障和稳定性等方面。

第二章“就业保护法规严格性测量”,共三节内容。第一节比较了当前有代表性的测量就业保护法规严格性的方法,包括格拉布(Grubb)和威尔斯(Wells)的测量方法、经合组织的测量方法、世界银行营商环境调查、希克曼(Heckman)和佩奇斯(Pages)的测



量方法、楚达文 (Chor) 和弗里曼 (Freeman) 的测量方法。其中, 经合组织的方法是目前应用最为广泛的测量方法。第二节详细论述了经合组织就业保护法规严格性的指标构成、指标的转化和计算方法, 并且基于经合组织提供的数据进行跨国比较, 探讨了各国就业保护法规严格程度有别的具体原因。第三节依据经合组织的指标以及我国的相关就业保护法规, 评价了我国就业保护法规的严格性。

第三章“劳动力市场效率目标: 灵活安全性”, 基于灵活安全性劳动力市场效率目标的框架, 分析了灵活安全性的理论内涵以及国家实践, 共两节内容。第一节论述了劳动力市场灵活安全性概念的演变, 并将这一概念和“灵活性”和“安全性”概念进行了比较。而且, 本节探讨了实现灵活安全性目标的途径——综合使用包括积极的劳动力市场政策、就业保护法规、失业保险在内的劳动力市场政策包, 重点分析了这些劳动力市场政策之间的相互作用模式: 替代模式和补充模式。这两种模式对劳动力市场效率具有不同的影响。在介绍灵活安全性的相关理论后, 第二节着重阐述了以丹麦和德国为代表的实现灵活安全性的国家样本。丹麦创造了灵活安全性的“金三角”模式, 通过由灵活的劳动力市场、完善的社会保障网络和积极劳动力市场政策构成的“金三角”, 实现了将高度的劳动力市场动态性与高水平的社会保护相结合的目标。德国采取了包括劳动和社会保障管理机构的去官僚化战略、降低解雇保护、合并失业援助和社会救助、改革失业救济制度、引入竞争性的职业培训和职业教育、激励多种灵活就业形式在内的一系列政策和措施改革劳动力市场, 虽起步较晚, 但改革初见成效。经过改革, 德国的劳动力成本大幅降低, 灵活性得到增强, 失业率自 2005 年达到顶峰后一直处于稳步下降趋势, 并且在席卷全球的金融危机中率先复苏。

第四章“应对危机的劳动力市场政策变化”, 重点关注了 2008 年金融危机席卷全球后, 世界各国为应对不断加剧的失业问题、保障劳动力市场的灵活安全性所采取的多种劳动力市场政策, 共三节内容。这些政策包括失业保险政策、短时工作计划、积极的劳动力市场政策。第一节分析了失业保险制度在金融危机中所面临的挑战, 以及部分国家应对危机的调整政策, 包括调整失业保险的申领资格、