

## 劳动力市场制度的国际比较及其对中国的启示

都 阳\*

---

**内容提要** 劳动力市场制度具有多样性，其具体模式也会伴随经济发展阶段的不同而发生变化。本文尝试对当前主要的劳动力市场制度进行了综述，并着重讨论了劳动力市场制度与经济发展之间的关系，以及这种关系对中国劳动力市场制度建设的借鉴意义。文章还概述了中国近年来劳动力市场制度的发展，讨论了在劳动力市场制度基本定型之前，进一步完善现行制度，并使其与经济发展阶段相适应的必要性。

**关键词** 劳动力市场制度 僵化 弹性

---

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分。劳动力市场上的各种制度设计与政策措施的影响，也较之其他要素市场更为复杂，它们既对劳动力要素的配置产生直接的影响，也影响着社会经济生活的诸多方面。由于劳动力市场关注的对象既是生产要素，又是社会成员，因而公平和效率的平衡显得更直接、更重要。

一个国家劳动力市场制度的设计和政策选择，与多方面的因素有关，如资本、劳动等各种生产要素的相对稀缺程度、社会传统的价值观念等。即便在传统的市场经济国家，其劳动力市场制度也非一夜之间形成，而是经过各方面利益关系的不断权衡甚至冲突，才形成了既有的格局。因此，理解一个特定的劳动力市场类型，不能仅仅从制度条文本身判断，还需要结合很多其他社会经济变量。这也意味着，劳动力市场制度一旦形成，将会产生路径依赖的效果，再对其进行改革和完善的成本将会非常巨大。

作为一个经济转型国家，中国的劳动力市场制度建设更加复杂，需要在计划经济

---

\* 都阳，中国社会科学院人口与劳动经济研究所，电子邮箱：duyang@cass.org.cn。作者感谢国家自然科学基金项目“劳动力市场转折对中国中等收入阶段发展的挑战及政策应对”（批准号：71173234）和国家自然科学基金项目“中国刘易斯转折期间的劳资关系治理”（批准号：71473267）的资助。

的体制遗产上形成，既有破题之难，也有立题之感。因此，了解当前主要市场经济国家的劳动力市场制度为何如此、结果怎样，将对我国劳动力市场制度的选择和建设有很大帮助。

同时，作为处于中等收入发展阶段的国家，在国际经验中我们既可以找到成功跨越中等收入阶段的范例，也可以发现陷入“中等收入陷阱”泥沼的教训。这其中，劳动力市场制度的安排对于中等收入阶段经济绩效的好坏有着直接的关联。在一些陷入“中等收入陷阱”的国家，劳动力市场制度的选择不当甚至是导致经济长期停滞的主要原因。因此，结合我国的国情和发展阶段选择自身的目标模式，仍将是未来我国劳动力市场建设的重要工作。

近年来，我国在劳动力市场制度建设上取得了长足的进步，不仅体现为与劳动相关的法律、法规体系逐步完善，也体现在劳动力市场制度与社会经济生活的联系日益紧密。同时，伴随着社会经济发展，对劳动力市场制度的需求也与以往有着很大的不同。一方面，劳动力市场形势的转变，使得劳动者的诉求日益增加，客观上形成了加强劳动力市场规制的环境；另一方面，中等收入阶段的经济也面临着越来越多的约束，一旦劳动力市场制度设计不当，有可能形成对经济发展的制约。于是，借鉴国际经验，总结目前劳动力市场制度与政策的得失，就显得非常紧迫而重要。

本文的主要任务是，综合比较市场经济国家的劳动力市场制度和政策，总结不同的劳动力市场制度产生的背景，分析不同的劳动力市场制度和政策对劳动力市场结果的影响，结合我国劳动力市场发育的现状，提炼其他国家劳动力市场政策和制度对我国的借鉴意义。

本文由五个部分构成。第一部分简单介绍本研究的背景。第二部分对劳动力市场制度的内涵做出较为详尽的分析。第三部分介绍当前世界上几种主要的劳动力市场类型的制度特点，对北美、欧洲等与我国劳动力市场制度建设相关的制度类型给予重点介绍。第四部分讨论劳动力市场制度的度量以及不同的劳动力市场形态对劳动力市场结果、经济发展所产生的影响。最后一部分着重讨论建设我国劳动力市场的目标模式，以及应该如何借鉴现有的国际经验。

## 一 导言

对于劳动力市场制度与政策的讨论尤其丰富而充满争议。这与劳动力市场的属性有关，即劳动力市场的性质和运行方式，不仅有别于产品市场，也和其他生产要素市

场有着很大的不同。造成这种差别的根本原因，是劳动者既作为生产要素的供给者，也作为劳动力市场规则的参与者，影响着劳动力市场制度的形成与改变。正因为如此，放眼世界上其他市场经济国家，我们不难发现，对于什么是最优的产品市场乃至资本市场制度，在很大程度上已经形成共识。然而，对于什么是最优的劳动力市场制度，却一直莫衷一是。

实际上，中国的劳动力市场制度与政策的演进与社会经济发展的现实是息息相关的。根据 2010 年第六次全国人口普查数据，中国的城市化率在 2010 年已经接近 50%，2013 年则达到 53.7%。伴随着经济的高速成长，中国劳动力市场形势也发生了根本性的变化。这不仅体现在经济增长创造了大量就业机会，并使得就业总量达到很高的水平，也体现于就业结构发生的根本性变化。一个显著的事实是，中国经济和劳动力市场结构已经明显不同于低收入阶段的发展模式。随着就业主体转向非农部门，经济和劳动力市场的二元结构特征正逐渐消失。与此相对应的是，就业决定开始由二元经济时代刘易斯机制发挥主导作用，转向新古典机制扮演更重要的角色。

在劳动力无限供给的二元经济时代，劳动力市场上刘易斯机制的一个突出特点是，劳动边际生产率并不能成为就业决定的基本因素，取而代之的是生存工资水平。由于大量农业剩余劳动力的存在所导致的供求关系不平衡，劳动力需求方在就业和工资决定中占据主导地位。在这种情况下，放松劳动力市场的管制，最大限度地创造就业机会，几乎成为劳动力市场政策的唯一目标。

然而，随着经济发展逐步跨越刘易斯转折点，新古典机制开始在就业决定和工资形成中发挥作用。劳动力短缺的出现，意味着劳动者在劳动力市场上的谈判地位逐步增强。伴随着劳动条件的改善和工资水平的提升，劳动者对于回报的预期也逐渐提高，并使得劳动争议明显增加。相应地，这些新变化对劳动力市场规制的需求逐渐增加。劳动力市场制度选择的内容和取向，与劳动力市场结果的关系也越来越紧密。

在新古典机制逐渐成为劳动力市场上就业决定和工资形成的主要模式以后，其他国家的劳动力市场规制方式对于中国的借鉴价值也越来越大。劳动力市场制度大多起源于发达国家，这些国家也是市场机制相对健全的国家。由于经济发展阶段的领先，以及资源配置的市场化取向，新古典机制在就业决定和工资形成中的作用都非常明显。也正因为如此，当前中国劳动力市场出现的转折，使得我们对国际经验的总结和吸收变得更加重要。

从国际经验来看，针对发达国家劳动力市场制度与劳动力市场结果以及经济绩效之间联系的研究已经比较充分。大多数研究旨在对严格规制的效率损失，以及与就业、

失业、工资等主要劳动力市场结果之间的关系进行定量分析。更宏观地,研究也涉及劳动力市场规制的水平和方向选择与长期经济增长之间的关系(Freeman & Nickell, 1988; Lazear, 1990; Nickell, 1997; Blanchard & Wolfers, 2000; Blanchard & Portugal, 2001)。

针对发达国家的研究之所以丰富是与以下两个因素相联系的。首先,发达经济体在劳动力市场制度建设上居于领先地位,劳动力市场规制所产生的利弊便首先暴露出来。因此,从现实需求的角度,针对发达国家劳动力市场制度及其影响的研究,较早地得到各利益攸关方的重视。其次,劳动力市场规制和经济绩效之间关系的研究依赖于较为完善的统计,发达国家尤其是在劳动统计方面,具有相对完备和丰富的信息,使经验研究成为可能。

针对发达国家劳动力市场规制与劳动力市场绩效以及与长期经济增长关系的研究中,所给出的结论大致相同,即过度严格规制的劳动力市场,往往会损害劳动力市场的运行效率,并给长期经济增长带来负面影响。基于这些研究结果,OECD(2004)曾呼吁那些劳动力市场规制严格的发达国家,增强劳动力市场的灵活性,以降低长期失业率,形成对经济发展有积极贡献的劳动力市场制度。不过,正如Blanchard & Wolfers(2000)所指出的,“尽管劳动力市场制度的差异能部分解释目前各个国家的失业率差异,但它们不能解释失业率随时间的变动。”不过,由于劳动力市场制度对劳动力市场绩效的影响是长期的,这使得Blanchard & Wolfers(2000)的争辩似乎显得牵强。因为,其主要的理由是:“对于很多发达国家而言,在其失业率尚且很低的时期,目前的制度业已存在。”考虑到劳动力市场制度对劳动力市场结果的影响是滞后的,而且是长期性的,时间序列的研究应该可以提供相对可靠的政策含义。

相对于发达国家的情形,针对发展中国家的研究要欠缺得多。直到最近几年,针对发展中国家的研究才逐渐丰富起来(Djankov & Ramalho, 2009)。究其原因,可能是以下几点。首先,虽然在劳动力市场制度建设上,发展中国家相对落后于发达国家,但很多发展中国家(例如拉美国家、印度以及最近的中国)都在最近二十年时间里有所作为。因此,劳动力市场制度及其影响的研究存在了客观需求。其次,一些新兴经济体的发展,尤其是全球化导致的资本流动,使得发展中国家以外的经济体,也需要了解发展中国家的劳动力市场制度及其可能产生的影响。再次,当一些主要的新兴经济体纷纷进入中等收入阶段以后,如何避免陷入“中等收入陷阱”,成为受到广泛关注的话题,而劳动力市场制度建设在这其中发挥着不可或缺的作用(Jimenez et al., 2012)。这些需求的形成,直接推动了更大范围的跨国研究,以及针对发展中国家劳动

力市场制度的分析。

上述对于发展中国家以及新兴经济体的分析，同样适用于中国当前的情形。中国正处于快速工业化和城市化的进程中，就业结构和就业方式都在发生着迅速的转变。尤其是最近十年来，中国的劳动力市场制度建设更是取得了突飞猛进的发展。在这种背景之下，在更大的范围内了解劳动力市场制度与政策存有哪些模式可供选择，不同的模式与劳动力市场绩效和经济发展之间的关系，在不同的经济发展阶段劳动力市场制度模式选择有何特点，对于中国现阶段的发展无疑有着重要的意义。

从另一个方面看，中国新近推出的劳动力市场制度，大多是在经济快速发展的背景下完成的。由于快速的经济增长，尤其是劳动密集型行业的快速增长，必然会产生旺盛的劳动力需求。在这种背景下，劳动力市场制度对于劳动力需求的影响往往难以显现。随着劳动力市场形态的转变，特别是二元经济模式下，劳动力无限供给的终结，劳动力市场的变化面临着越来越多的不确定性，劳动力要素积累和再配置对经济增长贡献的份额将越来越小，并直接导致中国潜在经济增长率的下降。而中国经济从总体上看，尚处于中等收入阶段，一旦经济增长难以在较长时期内维持以前比较高的发展速度，劳动力市场上较为严格的规制水平对劳动力需求的负面影响就有可能显现。对于很多陷入中等收入陷阱的国家的观察表明，劳动力市场运行效率的下降，恰恰经常与整个经济的停滞不前有着紧密的联系。因此，对劳动力市场制度的完善，在这一特定的经济发展阶段显得尤其重要。

纵观世界各个经济体，几乎每个国家都有着与其他国家不同的劳动力市场规制。劳动力市场制度的差异性，并不意味着劳动力市场制度建设可以随意为之，也不意味着对不同的劳动力市场制度进行总结没有价值。正是由于差异性的存在，我们可以观察不同制度的得失，也可以观察随着社会经济的发展，好制度的演变轨迹。

## 二 劳动力市场制度的主要内容

劳动力市场是以供求关系为基础的配置劳动力资源的基本方式。在这一基本机制的作用下，劳动力市场形成了两个主要结果：就业水平和工资水平。然而，由于劳动力市场的特殊性，即可以租让劳动，但不能买卖劳动力自身，任何一个国家的劳动力市场都不会仅仅依靠供求关系来简单地实现劳动力资源的配置。同时，在雇佣劳动的交易中，由于涉及的对象是人，所以一些非货币因素显得更加重要，例如工作环境、工伤风险、歧视、工作时间的灵活性、管理者的性格等。而几乎每个领域，都会引发

出相关的制度设计，使得劳动力市场制度变得纷繁复杂。

因此，如果狭义地理解劳动力市场制度，往往仅指与劳动相关的法律。但广义地看，凡是影响劳动力市场最主要的运行结果就业决定和工资形成的法律、制度和政策工具，都可以视为对劳动力市场进行规制的措施，从而纳入劳动力市场制度的范畴。

### （一）劳动力市场制度的含义

劳动力市场制度是一个复杂的体系。根据 Blau & Kahn（1999）对劳动力市场制度的解释，劳动力市场制度包含了影响劳动力市场行为的法律、政策和传统。正是由于这些因素的存在，劳动力市场的运行有别于当整个市场仅仅依赖于供求关系调节时发生的结果。

不可否认，对于任何一个市场经济国家而言，就业决定和工资形成的基本决定机制是劳动力市场的供求关系。但由于工资水平和就业状态与每个劳动者休戚相关，因此，对它们的干预不仅形式上形形色色，而且和各个经济体的发展阶段、历史沿革息息相关。从狭义的角度看，劳动力市场制度与政策可以理解为对就业决定和工资形成两个环节的干预。但事实上，劳动力市场演变到今天，劳动力市场制度和政策所涉及的内容和范围已经非常广泛。众多处于不同发展阶段和发展水平的国家也为我们提供了诸多鲜活的事实。因此，我们对劳动力市场制度的讨论也只能主要集中于那些直接影响劳动力市场结果的制度。

诚然，劳动力市场制度对劳动力市场绩效以及长期经济增长的影响，主要是对劳动供给的作用，但也体现在制度对主要劳动力市场结果在不同环节的干预所产生的结果如何影响劳动力需求。在 Hamermesh（1993）对劳动力需求政策的文献综述中发现，对于需求方的干预同样可以对劳动力市场的主要结果产生影响。例如 Hamermesh（1993）将影响劳动力市场价格（即工资）的政策及制度，统称为 P-Policy，而将影响就业的政策统称为 Q-Policy。

### （二）劳动力市场制度的主要构成

尽管劳动力市场制度千差万别，但是针对劳动力市场结果的调控与干预，其主要构成包括与劳动相关的法律和制度以及劳动力市场政策。根据法律和制度所涉及的不同内容，大致可以分为以下三类。

#### 1. 规范就业关系的制度

与就业相关的法律是劳动力市场制度的基石，如中国的《劳动合同法》。尽管此类法律或制度在不同国家可能以不同的名称或形式出现，但其主要的功能是规范个人的就业关系，主要包括个人劳动合同的形成、规定最短的合同期限、终止合同关系的条

件等内容。沿用 Botero et al. (2004) 的分类，与就业相关的法律一般包含以下三个领域。

其一，是对合同类型的规定，即对常规的合同、兼职合同、固定期限合同以及家庭帮工等合同类型的规定和约束。很显然，相对于无固定期限的常规合同而言，其他合同类型一般所能提供的福利更少，终止合同的约束也更小。是否允许其他的合同类型以及对合同的具体条件的规定，在不同的经济体之间有着很大的差异，并由此形成了对劳动力市场上就业关系规制的差异。

其二，对合同条件的规定，主要包括以下内容：规定劳动时间，如强制的日常休息、一周最长工作小时、加班工资、对夜班后周末工作的限制等；不工作的带薪天数，如带薪年假天数、假期、产假等。

其三，对岗位安全的规定，即对岗位的法律保护，包括解雇的理由、解雇的程序、通知期限、离职赔偿等内容。

## 2. 规范产业关系的法律

此类法律以集体的形式保护工人及其工作岗位和福利，平衡工会和其他形式的工人组织与雇主及其相关组织之间的关系。这类法律通常涉及以下三个方面的内容：集体谈判、工人参与企业管理以及集体争议（如罢工和停业）。

尽管各国对集体谈判的具体规定存在较大差异，但这类法律都旨在规范集体谈判的方式。有的国家要求雇主与工人组织（如工会或工人理事会）谈判，有的则允许雇主拒绝与工人组织谈判。有关集体谈判的第二类法规是集体谈判所形成的协议是否可以以国家或行业政策的形式延伸至第三方。允许延伸范围的大小，反映了不同国家对劳动力市场规制严格程度的取向。对工人参与企业管理，有的国家的法律做出了规定，有的则没有明确规定。有的国家规定，在董事会中必须任命代表工人的席位，有的则以工人理事会的形式让员工参与企业的管理。如何应对和处理群体性的劳动争议，也是此类法律所涵盖的重要内容。所涉及的领域主要包括界定合法罢工、对罢工的程序限制、强制仲裁等。

## 3. 社会保障法

社会保障法是现代社会的制度，也是劳动力市场制度的重要组成部分。各国的社会保障法律大都着重强调养老、医疗和失业保险等领域。社会保障制度设计的差异性主要体现于覆盖人群的范围、支付和享受保障的关系等。我们将在后面的内容中对不同经济体的社会保障制度进行详细的比较。

上述三个方面从法律框架的角度描述了劳动力市场制度的构成。由于法律框架在

一定程度上具有稳定性,因此,这三类与劳动相关的法律构成了劳动力市场制度的基石。换言之,我们也可以将狭义的劳动力市场制度理解为上述三个基本方面。当然,如果以“是否对主要劳动力市场结果在不同环节形成干预”作为界定劳动力市场制度的标准,那么,一些政策措施虽然可能具有短期性和临时性,也发挥了劳动力市场制度的作用。

#### 4. 积极的劳动力市场政策

积极的劳动力市场政策最早源于西方发达国家。1973年之后,在失业率不断增加的情况下,经济合作与发展组织(OECD)国家开始实行一些以增加就业和扩大再就业为主要目的的政策,这些政策后来被冠以“积极的劳动力市场政策”之名(Dar & Tzannatos, 1999)。

积极的劳动力市场政策,其政策目标是应对因经济结构调整所出现的高失业率问题,尤其是针对结构性失业和长期失业等问题。随着积极的劳动力市场政策的逐步完善,其瞄准的群体也更加明确,比如青年失业群体以及劳动力市场上一些明显处于弱勢的群体。

从政策内容覆盖的范围来看,积极的劳动力市场政策主要是改善失业者的再就业能力和提高劳动力市场效率。近年来,中国实施的积极就业政策包括的范围要广泛得多,除了包括西方国家积极劳动力市场政策所包含的内容外,还包括很多旨在促进就业的宏观经济政策,甚至还包括社会保障政策等内容,而后者在西方国家中则更多地被归入“消极的劳动力市场政策”的范畴。

从政策的影响途径来看,积极的劳动力市场政策主要是通过影响个人的劳动供给行为以及寻求在工作者和空缺职位之间更有效地匹配来发挥作用,很少去从劳动需求的角度考虑问题,在政策中至多是通过工资补贴的办法提高企业对就业的需求能力。

#### 5. 其他影响劳动力市场结果的政策

除了积极的劳动力市场政策以外,还有一些政策虽然不是直接针对劳动力市场上的群体,也不是对劳动力市场结果的直接干预,但在客观上也会对劳动力市场结果如就业和工资水平产生间接的影响。例如,与劳动相关的税收政策可能影响劳动参与。

### (三) 劳动力市场制度的形成

一个国家之所以形成某种劳动力市场制度,是与很多因素相联系的。对于中国这样一个劳动力市场尚处于转型中的国家而言,准确理解其他经济体劳动力市场制度的形成原因,可以使我们在借鉴其他国家制度设计的经验时,更有针对性地根据自己的国情选择合适的劳动力市场制度。



Blau & Kahn (1999) 认为, 劳动力市场制度的存在, 是为了矫正市场失灵, 尤其是劳动力市场信息不完整所导致的市场失灵。劳动力市场失灵的潜在含义是指, 由于劳动力市场不完善, 就业关系有可能形成“租”。如果没有政府的干预, 雇主有可能采取不同的方式榨取这种“租”。很显然, 如果在一个劳动力市场上, 雇主存在这种寻租的行为, 必然造成不公平和效率的损失。在劳动力市场上很多普遍存在的现象都具有这种性质, 例如在雇佣和解雇的决策中对弱势群体的歧视、强制性地延长劳动时间、让雇员在不安全的环境中工作、利用雇员关于劳动力市场信息的缺失压低工资水平等。由于这些现象的存在, 劳动力市场的运行违背了竞争性市场的前提。因此, 政府采取干预措施对由此产生的不公平和效率损失加以治理是必要的。不过, 从操作的层面看, 政府干预的内容、形式和边界往往很难确定。同时, 虽然市场失灵的现象肯定会导致劳动力市场效率的损失, 但劳动力市场规制是否能够恰当地解决有关的问题, 或者政府的干预是否会造造成新的效率损失, 则一直以来都是一个充满争议的话题。

同时, Botero et al. (2004) 从政治经济学的角度, 也解释了为什么在不同的经济体会有特定的劳动力市场制度安排。根据他们的总结, 经济效率、政治权力和法制传统解释了劳动力市场制度形成的几个重要维度。

### 1. 效率理论

效率理论的核心观点是, 制度选择的结果是源于提升经济效率的考量。早期的制度经济学文献都非常鲜明地强调了这一点 (Demsetz, 1967; North, 1981): 由于设立任何一套制度都要付出一部分固定成本, 因此, 只有当制度设立的收益大于成本时, 制度设计才是有效的, 制度的变迁也才能发生。就劳动力市场制度而言, 不同的制度设计和组合, 其具备的经济效率在不同的经济体可能会产生差异。因此, 处于不同发展阶段的经济体, 其劳动力市场制度的类型和取向也有很大差异。不同类型的劳动力市场模式体现了在不同的经济背景下各个经济体对市场机制的使用程度和方式, 也体现了各国治理市场失灵所采取的制度选择。

基于效率理论, 无论一个经济体采取哪种制度组合 (市场机制多一点还是规制多一点), 其本身的决定因素都是不同的制度在特定的背景下的效率使然。例如, 在法制不健全的国家, 使用司法手段管理劳动力市场的成本高昂, 那么, 政府直接的政策干预可能大行其道。而相对不发达国家而言, 发达经济体采取直接规制的手段往往要付出高昂的成本, 所以在应对诸如失业等问题时, 发达国家大多采取失业保险等手段。

效率理论为我们提供了一个理解劳动力市场制度演变的重要视角。依据效率理论, 我们也可以理解不同的经济发展阶段使用不同制度的原因。即随着社会经济的发展,

不同的劳动力市场制度所付出的治理成本将不断变化,因此劳动力市场的制度组合也会发生演变。不过,效率理论在解释劳动力市场制度形成时也存在一些不足。例如,依据效率理论我们难以解释一些国家的劳动力市场制度明显向缺乏效率的方向演化的事实。

## 2. 政治权力

政治权力理论在解释制度形成时采用了不同的视角。根据这一理论,制度设计的动机是掌握政治权力的群体通过特定的制度安排,把资源从没有掌握权力的群体向掌握了政治权力的群体转移。因此,推动制度转化的动力并非是经济效率,而是经济资源在不同利益群体之间的转移。由此看来,一些经济制度不具备经济效率不仅仅是可能的,而且是掌握政治权力的利益集团故意使然,以使其所代表的群体从该制度安排中获益(Olson, 1965)。

政治权力理论似乎可以很好地解释当前劳动力市场制度存在的各种形态。例如,发达国家的劳动力市场规制措施,往往是来自于工会的压力。正因为如此,工会的力量越强大,劳动力市场规制的措施就越广泛。相比之下,政府在制度安排中的作用就极其有限。

不过,在不同的经济体,利益集团会以不同的组织形式出现。例如,在中国劳动力市场转型和劳动力市场制度演变的过程中,政府的各个职能部门对于推动劳动力市场及其相关制度的形成发挥了重要的作用。根据劳动力市场制度的不同内容,在不同的政府职能部门之间形成了不同的利益群体。而作为政府职能部门而言,保持和捍卫这些政府职能本身,就已经形成了利益关系。这种利益关系使劳动力市场制度的变化具有路径依赖的特征,并在很多情况下成为阻碍劳动力市场制度改革和完善的重要力量。

## 3. 法制传统

Botero et al. (2004) 指出,一个国家采用什么样的法制体系,对于其劳动力市场制度的安排有着深远的影响。所谓法制传统是指起源于12世纪西欧的两个不同的司法传统:习惯法和公民法。前者起源于英格兰,其特征在于强调陪审团、独立的法官及司法判断在决策中的作用,而非依赖于法典。受这一法制体系影响的国家包括美国及一些英联邦国家等。公民法传统起源于中世纪的西欧,融合了19世纪法国和德国的民法内容。这一体系不重视陪审团的作用,强调条文和司法程序,而非司法判断的作用。受这类影响的国家有西班牙、葡萄牙及西非、北非和拉美国家等。日耳曼法则对包括中国在内的东亚国家产生了影响。

由于司法传统的差异,不同国家设置劳动力市场制度的方式也有所不同。使用习

惯法体系的国家更多依赖市场机制和契约，而使用公民法体系的国家更倾向于对劳动力市场进行规制。此外，使用公民法体系的国家较之使用习惯法体系的国家在社会保障上更加慷慨，而后者则更多地依赖市场机制来解决社会保障问题。

#### （四）中国的劳动力市场制度框架

中国自从改革开放以来，劳动力市场制度经历了较为剧烈的调整和改革。1992年中国正式确立了市场经济制度以后，1994年颁布实施的《劳动法》是劳动力市场制度建设中具有里程碑意义的一部法律，标志着在就业决定和工资形成这两个环节，正式引入了劳动力市场机制。自20世纪90年代末，一系列劳动力市场规制的措施相继出台，并逐步形成了中国劳动力市场制度的基本框架，如图1所示。

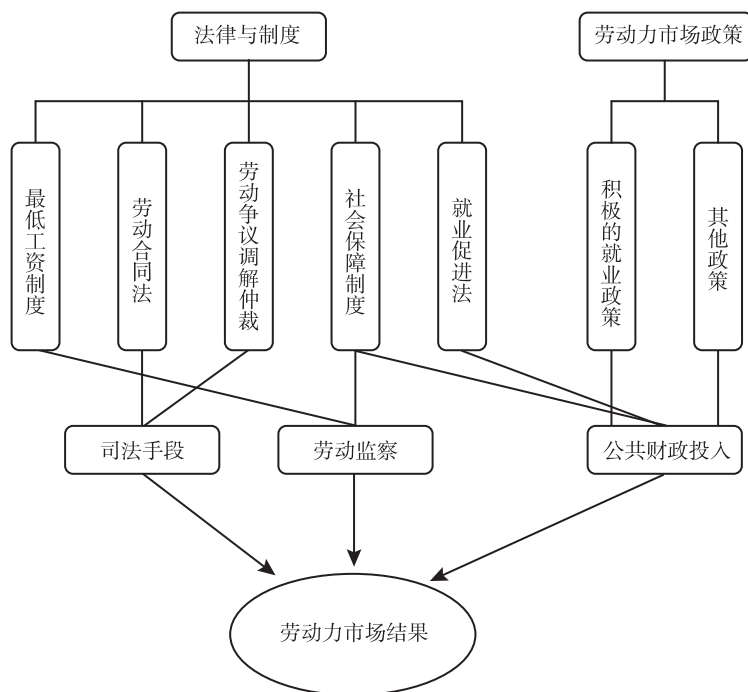


图1 中国劳动力市场制度的基本框架

总体上看，中国的劳动力市场制度由法律制度和劳动力市场政策两部分组成。前者包括在最近十余年相继颁布的与劳动力市场相关的法律、法规，后者则主要是积极的就业政策和其他一些影响劳动力市场结果的政策。从对劳动力市场干预的手段看，根据劳动力市场制度安排的方式不同，司法手段、行政手段和经济手段交替使用，以

不同的方式对市场机制的作用产生影响。在劳动力市场制度框架中，以下几个法律、法规发挥着越来越重要的作用。

#### 1. 《劳动合同法》

《劳动合同法》于2008年1月开始颁布实施，该法对劳动者的利益提供了广泛的保护。与以前的《劳动法》相比较，《劳动合同法》在以下两个方面提出了新的规制，即雇主为工人提供合同的性质以及解雇工人的条件。根据《劳动合同法》的规定，在两个固定期限合同或十年的就业关系后，雇主必须提供无固定期限合同。试用期被限定在1~3个月。该法对劳务派遣行为也做出了相关的规定，而且在新近又做出了更为严格的修订。该法对于解雇的赔偿条件也做出了明确的规定。从总体上看，《劳动合同法》具有明确的就业保护倾向。

#### 2. 《劳动争议调解仲裁法》

《劳动争议调解仲裁法》同样于2008年1月颁布实施，旨在配合《劳动合同法》执行，改善劳动争议的解决机制。它规定了劳动争议调解、仲裁、受理、听证等的程序和方式，其突出的特征是降低了劳动者应用司法手段解决劳动争议的难度，从而具有突出的保护劳动者的倾向。

#### 3. 《最低工资条例》

2004年劳动和社会保障部颁布实施了《最低工资条例》。该《条例》规定了最低工资制度实施的条件、定义、最低工资标准形成和调整的原则等。但与其他很多国家的最低工资制度不同，该《条例》并没有规定全国统一的最低工资标准，而将确定最低工资标准的权力赋予地方。伴随着劳动力市场形势的变化，《最低工资条例》越来越成为政府干预市场工资率的一个重要手段，一个突出的表现就是近年来各地纷纷快速地提高最低工资标准。

#### 4. 《就业促进法》

《就业促进法》也于2008年1月开始颁布实施，并成为中国政府实施积极就业政策的法律依据。《就业促进法》明确了各级政府在就业创造、就业服务、职业教育和培训、就业援助、就业监察和监管等方面的责任。该法同时也明确了反对任何形式的就业歧视、倡导不同群体就业平等的司法取向。

### 三 劳动力市场制度的主要形态

如前所述，在当今世界的各个经济体中，劳动力市场制度的安排形形色色。劳动

力市场制度之所以有如此大的差异，既和一个国家的历史文化与社会传统有关，也和经济发展阶段不同所展现的不同特征相联系。结合中国经济转型和发展阶段的特点，我们认为认识 and 了解以下几种市场形态，对于完善中国的劳动力市场制度具有明确的借鉴意义。

### （一）OECD 国家

OECD 国家虽然都是发达经济体，但在劳动力市场制度的取向、内容等方面，却存在着较大的差异性。比较典型的是美国和一些欧洲国家在劳动力市场形态上的较大差异。实际上，美国和欧洲国家在近几十年的不同经历，对中国的劳动力市场制度建设有很大的借鉴意义。20 世纪 70 年代至 90 年代，美国和欧洲 OECD 国家有着完全不同的劳动力市场表现。欧洲 OECD 国家的失业率从 1970 年的 2.6%，攀升至 1996 年的 11%，长期失业率（失业一年以上）由 1979 年的 0.9% 上升至 1994 年的 6.6%。同时，就业岗位的增加非常缓慢。20 世纪 70 年代，欧洲的失业率尚低于美国，但美国从 20 世纪 80 年代开始，失业率就一直低于欧洲 OECD 国家。从 1970 - 1996 年，美国的就业岗位增加了 58%，就业率由 65% 上升至 75%；而欧洲的就业岗位仅增加 12%，就业率由 65% 下降至 60%。

在 2008 年席卷全球的国际金融危机的冲击下，美国和欧洲都遭受了严重的劳动力市场冲击，但部分规制严格的欧洲国家的劳动力市场恢复似乎更加缓慢。欧元经济区的很多国家失业率至今居高不下，而且在失业构成中长期失业的比例较大。相比之下，美国由于其劳动力市场的灵活性而表现出更强的调整能力。2014 年 6 月，美国的失业率已经由金融危机以后最高点的 10%，下降到 6.1%，由此也促成了美国经济在 2014 年的强劲复苏。

在宏观经济环境和生产力水平大体相当的情况下，两个地区的劳动力市场表现出较大的差异，这其中劳动力市场制度的安排起着至关重要的影响。总的来说，欧洲 OECD 国家在 20 世纪 70 ~ 80 年代采取了一系列限制劳动力市场灵活性的政策（表 1），而美国倾向于使用更加市场化的政策措施，这使得二者在劳动力市场灵活性上存在较大的差异。

鉴于不同的劳动力市场制度会导致不尽相同的劳动力市场效率，许多原来劳动力市场缺乏弹性的国家也纷纷实行政策改革。例如，从 20 世纪 90 年代开始，澳大利亚政府一方面加强劳动力市场的基础设施和劳动保障安全网络的建设，另一方面在劳动力市场的规制方面进行了重大改革，将以往由法庭仲裁的劳资关系体制，改为工资主要由劳资双方直接协商形成的体制。这一措施提高了劳动力市场对经济变化的反应能力，

表1 欧洲 OECD 国家劳动力市场制度及其影响

制 度	措 施	对就业的影响
岗位保护立法	规定解雇工人必须遵循一定的程序。一般情况下,解雇必须经工人理事会的同意,还必须考虑婚姻状况、健康状况和子女数等社会因素。其目的是使工作岗位更安全。	保护了现有岗位,但使雇佣成为不可逆的投资。长期来看,导致用资本替代劳动。
最低工资	提高了最低工资率,使法定最低工资和中等收入之间的差距缩小。例如,20世纪90年代中期,法国最低工资率为中等收入的60%,而同期美国为34%。	有争议。但在法国和西班牙等国对就业仍然发现负面影响。提高了保留工资。
税 收	由于社会保障范围扩大,在大多数国家,对就业有负面影响的税种(工薪税、所得税和消费税)其税率在20世纪70年代和80年代都有所增加。增加了劳动力成本。	劳动成本增加,会增加失业、减少劳动力供给。税负降低10%,可以减少失业25%,增加劳动供给2%。
工资形成	工资形成过程逐渐背离市场,通常不是由企业决定工资,而是根据行业决定。工会覆盖率高的国家,工资决定过程表现出集体谈判的性质。	集体谈判决定工资,提高了失业率。企业开始利用全球市场重新配置资本。
干预劳动供给	减少工作时间和提前退休。	不能降低失业,却增加工资上涨的压力。
社会保障	失业保险的受益期限延长,得到失业保险金更方便,政府项目范围拓展,市场上低工资和非劳动收入之间的差异缩小。	增加了保留工资,减少劳动供给。更长的收益期和更高的替代率增加了失业率。

资料来源: Siebert (1997)、Nickell (1997)。

消除了劳动力流动障碍。

另一个例子是德国。统一后的德国,失业人数曾经一度突破400万,成为德国政府20世纪90年代遇到的最大挑战。德国政府意识到,劳动力市场制度僵化是失业问题的一个主要原因。20世纪90年代后期以来,政府采取一系列激活劳动力市场机制的政策,包括削减政府福利等支出、降低个人所得税和财产税、减轻社会保障体系的压力、提高企业确定工资标准时的灵活性、加大工资差别、节制非熟练工人的工资、减少政府对劳动力市场的干预等。德国在此次金融危机中经济的良好表现,在一定程度上与其一直以来的劳动力市场改革是紧密相关的。

## (二) 新兴国家

新兴国家虽然不像发达国家那样具有成熟、稳定的劳动力市场制度,但其劳动力市场制度的演变及影响对于中国有着更为直接的借鉴价值。这不仅因为新兴国家有着和中国类似的发展阶段和资源禀赋结构,面临的主要问题和挑战也大致相同,更重要的是,很多新兴国家并没有中国这样的经济体制转型过程,而是较早地尝试了市场经

济体制。从很大程度上说，新兴国家的劳动力市场制度设计，也来自于对发达国家的借鉴。因此这些国家的实践过程，或许可以使我們获得更多值得借鉴的东西。

### （三）印度劳动力市场制度与绩效的研究

Besley & Burgess (2004) 对印度的劳动力市场规制及其对经济绩效产生的影响进行了深入的研究。印度各邦之间的劳动力市场制度存在着差异，但其他的宏观经济变量则相同。Besley & Burgess (2004) 的动机正是由于他们观察到印度各邦之间制造业长期发展水平存在着很大的差异，而这种差异可能与各个邦之间劳动力市场规制的严格程度有关。例如，1958 - 1992 年间，印度制造业的平均增长速度是 3.3%；在劳动力市场规制较为严格的邦，平均年增长率仅为 1.5%；而在对劳动力市场进行了改革、使劳动力市场灵活性增强的邦，平均年增长率达到 6%。

Besley & Burgess (2004) 的研究还发现，对 1947 年《产业争议法案》的修订使各个邦的劳动力市场规制产生了分化，劳动力市场规制严格的邦，其投资率、就业水平、生产率和产出水平都较低。如果严格规制劳动力市场的邦，增强其劳动力市场灵活性，其制造业产出增长率将从 1.5% 增加到 2.2%；而对劳动力市场进行了灵活性改革的邦，如果不做出相应的改革措施，其制造业产出的年增长率则可能从 6% 下降到 4.1%。总体上看，各个邦经济绩效的差异，2/3 以上可以由劳动力市场的改革来解释。

他们的研究还发现，对于发展中国家而言，不恰当的劳动力市场规制措施可能会与城市贫困相联系。严格的劳动力市场规制措施，会损失就业机会，并导致城市贫困发生率上升。例如，在印度劳动力市场规制严格的邦，如果在 20 世纪 90 年代没有通过更严格的劳动力市场规制立法，那么在控制其他因素的情况下，其贫困发生率会下降 10%。

### （四）拉美国家

20 世纪 80 - 90 年代许多拉美国家进行了民主化改革，以取代长期的军政权统治。由此也带来了劳动力市场制度的改革。例如，巴西在 1988 年修订了劳动力市场制度，在新的规定中，每周最长的工作时间由 48 小时减少到 44 小时，加班工资则由 120% 调整到 150% 等。从拉美国家的一般情况看，《劳动法》大多规定无固定期限合同，而且对合同的终止有较为严格的限制。根据法律的规定，企业终止合同需要付出以下四类成本：提前通知、解职补偿、为解职的工人缴纳退休金以及劳动争议裁决时期的工资。

根据 Heckman & Pageés (2004) 的研究，由于拉美国家的劳动力市场采取了较高等度的就业保护，这些制度非常明显地减少了就业水平，并扩大了收入差距。从某种程度上看，上个世纪 80 - 90 年代开始的劳动力市场规制严格的倾向，也是部分拉美国家在经历了此前的快速增长，而在此后陷入“中等收入陷阱”的重要原因之一。

国际经验表明,从长期来看,劳动力市场制度和政策应该有助于提高劳动力市场的竞争性。这样的制度设计也是促进就业、减少失业的根本途径。市场经济先行国家以及一些新兴经济体在这一方面的经验和教训,已经向我们揭示了这一点。根据自身的资源禀赋结构、发展阶段和经济发展水平,充分吸收其他国家的经验,制定能够发挥劳动力资源优势的相关制度和政策,将在长期有利于扩大就业数量、提升就业质量、提高劳动力市场运行效率,并让劳动力市场制度在经济发展中发挥积极的作用。

#### 四 劳动力市场制度与政策的主要影响

如前所述,不同的劳动力市场制度和政策设计,对劳动力市场结果和经济增长绩效会产生不同的影响,即过度保护的劳动力市场往往会产生较高的失业水平、扩大收入差距,并影响一个国家的长期经济绩效。因此,在比较劳动力市场政策以及设计中国的劳动力市场制度时,劳动力市场规制的严格性成为政策制定者所考量的最主要内容。

##### (一) 劳动力市场制度严格性的度量

市场经济先行国家由于劳动力市场制度框架比较早地成熟,因此对劳动力市场制度的度量也已经形成了较为完整的体系。我们可以从就业保护严格程度、产业和集体谈判关系、社会保护的程度等几个维度,衡量劳动力市场制度的严格性。在这几个维度中,就业保护具有核心地位。OECD(2004)提出了度量劳动力市场上就业保护严格性的具体方法。遵循这一方法,我们也可以对中国目前的劳动力市场制度做出相应的评价,并将中国劳动力市场制度的严格性与OECD国家进行比较。

如附表1所示,对劳动者就业岗位的保护包括以下几个方面:常规合同内容的严格性(如解雇提前通知的规定、程序上的难度、解职赔偿、解雇难度等)、临时合同规制的严格性(如对固定期限合同的规定、临时性合同的适用条件等)、集体解雇规定的严格性(包括对集体解雇的定义、集体解雇是否需要额外通知、是否可以延迟解雇以及是否存在其他需要雇主承担的解雇成本等)等。根据不同内容的相对重要性,各个部分设置了相应的权重(具体权重值见附表1),最后通过加权平均形成对就业保护总体严格性的度量,分值越高表明劳动力市场规制的严格程度越强。OECD(2004)已经利用上述方法针对其成员国的劳动力市场规制措施进行了详细的分析。借用同样的标准,我们可以从上述三个维度,对当前中国的劳动力市场规制严格性进行分析,并分别观察它们与发达国家的区别。



图 2 展示的是劳动合同常规条款严格性的比较。越高的分值意味着目前的劳动力市场制度对个人的岗位保护程度越高。换言之，合法地解雇工人的难度越大。28 个 OECD 国家的平均分为 2.19，中国的分值为 3.33，低于斯洛伐克和葡萄牙，而高于其他所有发达国家。如前所述，北美国家通常采取较为灵活的劳动力市场制度，因此就业保护的程度很低，如美国的评分仅为 0.17。亚洲的发达国家韩国和日本，其规定的严格程度在发达国家中处于中等水平，分别为 2.40 和 2.43。

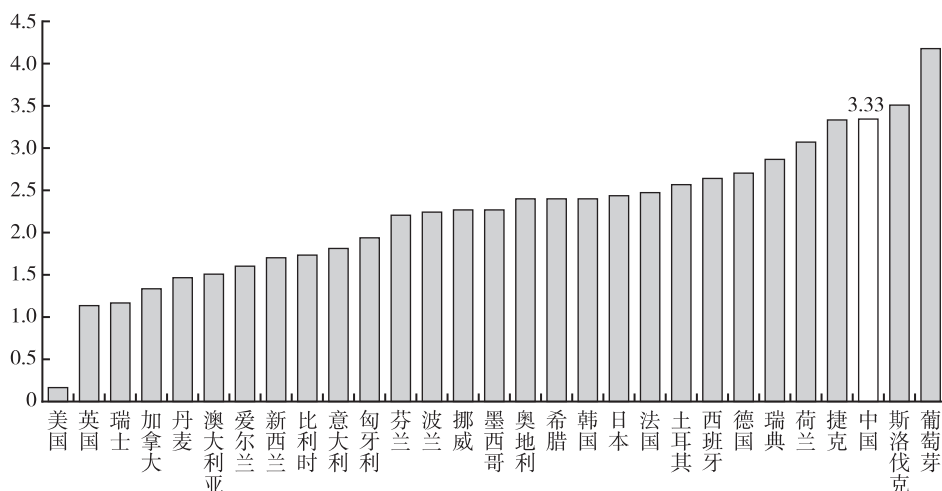


图 2 劳动合同常规条款的严格性：OECD 国家与中国

资料来源：OECD 国家数据来自 OECD（2004），中国数据为作者根据整理数据计算得到。

图 3 描绘的是临时合同规定的严格性。一般来说，在制度安排中，给雇主使用临时合同的自由度越高，就业保护的程度也越低，相应就业决定的灵活性也越强。从总体上看，发达国家对临时合同的限制普遍较为宽松，OECD 国家的平均分仅为 1.8。中国在该项目上的分值为 3.2，低于土耳其、墨西哥、法国、西班牙和希腊，高于其他发达国家。大多数 OECD 国家对临时合同的宽松管制，可能是出于扩大就业机会的考虑。因此，近年来可以观察到非正规就业在很多发达国家也呈现出上升趋势（OECD，2012）。中国在劳动力市场面临较为严峻的失业挑战时，也曾经努力通过扩大灵活就业，避免劳动力市场的危机。对于仍然处于中等收入发展阶段的经济体而言，目前是否需要通过更严格的制度规制灵活就业，仍然值得政策制定者审慎考量。

第三个方面是关于集体解雇的规制，如图 4 所示。关于集体解雇规制，中国目前的制度与 OECD 国家的平均水平相当：中国的分值为 2.9，OECD 的平均水平为 3.0。

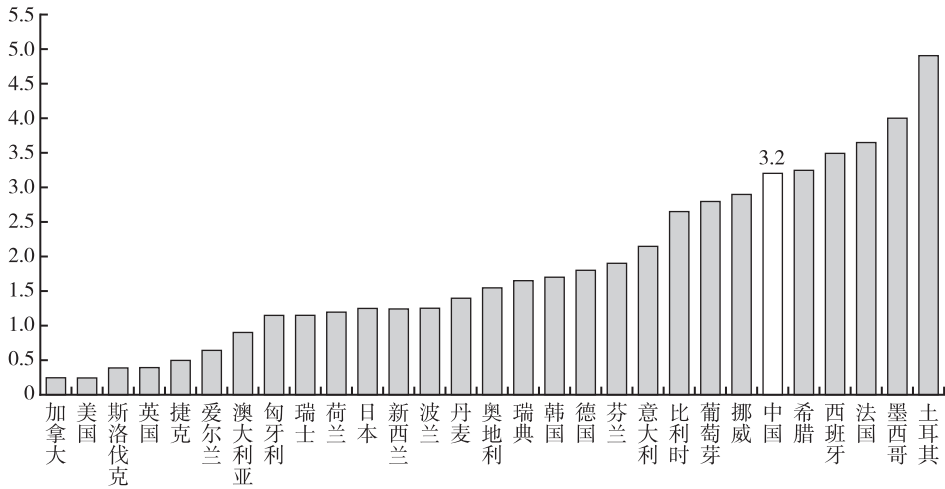


图3 临时合同规制的严格性：OECD 国家与中国

资料来源：OECD 国家数据来自 OECD（2004），中国数据为作者根据整理数据计算得到。

可以发现，在发达国家之间，关于集体解雇的规制差异性最小。例如，以规制严格性分值的基尼系数来度量三项制度在各个 OECD 国家之间的差异性：临时合同的差别最大，基尼系数为 0.37；劳动合同常规条款的差异性次之，为 0.20；而集体解雇的差异性最小，基尼系数仅为 0.17。由此，我们可以推论的是，在反映劳动力市场规制的各项制度中，集体解雇的规定取得了最大的共识。

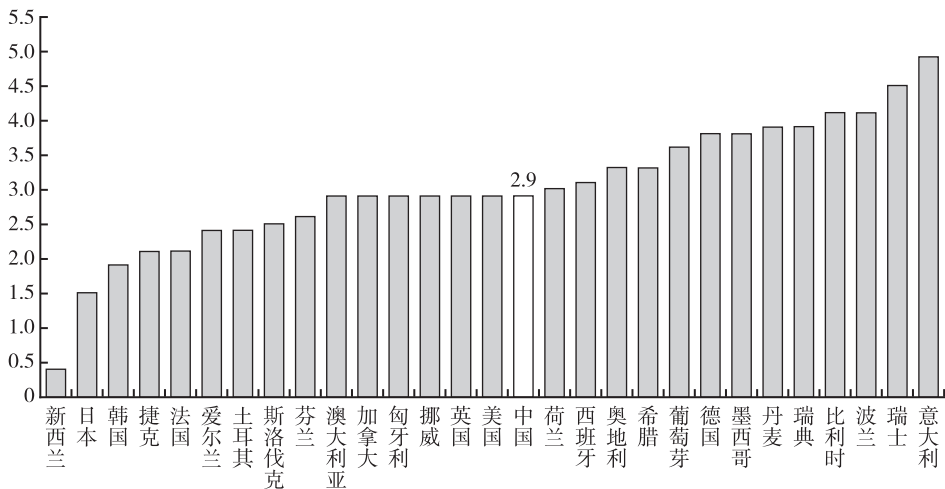


图4 集体解雇规制严格性：OECD 国家与中国

资料来源：OECD 国家数据来自 OECD（2004），中国数据为作者根据整理数据计算得到。

对上述三类指标进行加权平均，就可以得到对劳动力市场总体严格性的评估数值。通过借鉴 OECD 的标准，我们也对中国劳动力市场的相关规定进行了评估。可以发现，从总体上看，现行的劳动力市场制度在就业保护上处于较高的水平，如表 2 所示。如果以同样的标准评价 OECD 国家和中国的就业保护严格程度，中国目前劳动力市场规制的总体严格程度仅仅低于荷兰和比利时，而高于其他所有发达国家的水平。我们在该表中还列出了中国颁布实施《劳动合同法》时，OECD 国家的人均国内生产总值（GDP）水平。我们看到，当时发达国家的人均 GDP 水平为 33940 美元，平均的劳动力市场严格程度为 2.3；相比之下，中国当时的人均 GDP 水平为 3271 美元，与发达国家仍然有较为明显的差异，而劳动力市场严格程度综合评分为 3.3。考虑到与发达国家在经济发展阶段上的巨大差异，目前中国的劳动力市场制度所提供的就业保护水平无疑是相当高的。

表 2 中国与 OECD 国家劳动力市场制度严格程度比较

国 家	2008 年人均 GDP (美元)	劳动力市场 严格程度	国 家	2008 年人均 GDP (美元)	劳动力市场 严格程度
墨 西 哥	15267	1.1	波 兰	18025	2.4
挪 威	61331	1.1	德 国	37114	2.5
土 耳 其	15021	1.5	法 国	34166	2.7
加 拿 大	35648	1.5	捷 克	25872	2.7
斯洛伐克	29037	1.6	匈 牙 利	20429	2.8
丹 麦	39841	1.7	英 国	35877	2.8
美 国	46690	1.8	芬 兰	38080	3.0
爱 尔 兰	41813	2.0	韩 国	26688	3.0
瑞 士	47551	2.0	瑞 典	39613	3.0
澳大利亚	39028	2.0	希 腊	29603	3.1
西 班 牙	33130	2.1	葡 萄 牙	24938	3.1
意 大 利	33372	2.1	荷 兰	42929	3.4
奥 地 利	39784	2.2	比 利 时	37031	3.5
日 本	33499	2.3	OECD 平均	33940	2.3
新 西 兰	28925	2.4	中 国	3271	3.3

注：人均 GDP 为当年价格。

资料来源：OECD 国家数据来自 OECD 统计数据库 (<http://stats.oecd.org>)，中国数据为作者根据整理数据计算得到。

除了就业保护的严格性以外，衡量劳动力市场的严格性还包括其他方面的内容。在西方国家产业组织关系就是其中的重要方面，突出体现为工会的组织、覆盖程度、活动的形式和范围、在就业和工资决定谈判中所起的作用等。另外一个方面的重要内

容是社会保障制度的设计，尤其是社会保障的水平、雇主承担的责任和范围、社会保障与就业关联的程度等。

## （二）劳动力市场制度与政策的影响

由于劳动力市场制度和政策是对就业决定和工资形成的市场机制的干预，因此，它既影响个人的劳动供给，也会影响企业对劳动力的需求。从长期来看，也必然会对主要的劳动力市场结果和经济绩效产生影响。

对于发达国家而言，劳动力市场制度及其灵活性与失业率之间的关系一直以来备受关注。尽管有研究针对20世纪60年代以来OECD国家失业率与劳动力市场制度的关系进行了实证分析，并发现OECD国家之间失业率的差异与劳动力市场制度的差异有关(Nickell et al., 2005)，但也有的学者(Blanchard & Wolfers, 2000)认为劳动力市场制度的差异并不能完全解释失业率的差异。劳动力市场制度的刚性并不能完全解释为什么欧洲的失业率较之美国高出如此之多，因为在20世纪60年代欧洲和美国的劳动力市场制度就与当前(2000年)大致相当，但是美国的失业率在20世纪60年代要大大高于欧洲。

劳动力市场制度对劳动供给的影响可以从失业福利与劳动供给时间的变化关系得以观察。表3是OECD国家上个世纪60年代以来失业福利制度安排及其变化的情况。可以发现，对劳动力市场规制较为严格的国家，倾向于相对慷慨的福利，这不仅体现在初始水平上，也体现于随时间的变化趋势上。相反，鼓励劳动力市场灵活性的国家，对失业福利水平及其制度的演变，都有更为保守的控制。

表3 OECD国家上个世纪失业福利的变化

国 家	失业福利						获得条件 严格程度
	替代率			持续性指标			
	1960 - 1964 年	1980 - 1987 年	1999	1960 - 1964 年	1980 - 1987 年	1999	1995
澳大利亚	0.18	0.23	0.25	1.02	1.02	1.00	3.6
奥地利	0.15	0.34	0.42	0	0.75	0.68	2.3
比利时	0.37	0.50	0.46	1.0	0.79	0.78	3.1
加拿大	0.39	0.57	0.49	0.33	0.25	0.42	2.8
丹 麦	0.25	0.67	0.66	0.63	0.62	1.00	3.0
法 国	0.13	0.38	0.54	0	0.61	0.63	2.7
德 国	0.48	0.61	0.59	0.28	0.37	0.47	2.7
爱尔兰	0.43	0.38	0.37	0.57	0.61	0.75	2.6
意大利	0.21	0.50	0.35	0.68	0.40	0.77	1.7
日 本	0.09	0.02	0.60	0	0	0	—

续表

国 家	失业福利						获得条件
	替代率			持续性指标			严格程度
	1960 - 1964 年	1980 - 1987 年	1999	1960 - 1964 年	1980 - 1987 年	1999	1995
荷 兰	0.36	0.29	0.37	0	0	0	—
挪 威	0.39	0.67	0.70	0.12	0.66	0.64	3.7
新 西 兰	0.12	0.56	0.62	0	0.49	0.60	3.3
葡 萄 牙	0.37	0.30	0.30	1.02	1.04	1.00	2.7
西 班 牙	—	0.44	0.65	—	0.11	0.58	2.8
瑞 典	0.35	0.75	0.63	0	0.21	0.29	—
瑞 士	0.11	0.70	0.74	0	0.05	0.02	3.7
英 国	0.27	0.26	0.17	0.87	0.71	0.96	2.6
美 国	0.22	0.30	0.29	0.12	0.17	0.22	3.3

注：“—”表示数据不可得。

资料来源：Nickell et al. (2005)。

显然，过于慷慨的失业福利，提高了人们的非劳动收入，从而抬高了保留工资，对劳动供给产生负面的激励。这一点我们从 OECD 国家的实际情况也可以得到验证。表 4 展示的是 2004 年 OECD 国家劳动供给的总体状况。不难发现，失业福利慷慨的国家，在总体劳动供给上也处于相对较低的水平。

表 4 2004 年 OECD 国家的劳动供给

国 家	周工作小时	兼职占 总就业的 比重 (%)	年工作周数	假期(周)	平均病产假 (周)	劳动年龄 人口人均 周工作小时	劳动年龄 人口就业率 (%)	人均年 工作小时数
美 国	39.4	13.2	45.7	3.9	1.5	24.8	71.2	1809
澳大利亚	—	27.1	—	(5.8)	1.1	23.4	70.3	1728
加 拿 大	—	18.5	—	(4.0)	0.5	24.4	72.5	1752
爱尔兰	36.3	18.7	45.9	5.7	1.8	21.0	65.5	1668
新 西 兰	—	22.0	—	(5.2)	1.1	25.8	73.5	1827
英 国	38.2	24.1	44.3	6.5	0.9	23.4	72.7	1672
奥 地 利	38.4	15.5	40.8	7.2	3.0	21.5	67.8	1650
荷 兰	31.8	35.0	42.1	7.5	2.5	18.6	71.2	1362
瑞 士	37.5	24.9	40.3	6.0	—	24.2	77.4	1629
丹 麦	36.3	17.5	40.3	7.4	4.2	22.8	76.0	1558
芬 兰	38.8	11.3	44.5	7.0	—	22.3	67.2	1724
挪 威	37.3	21.1	36.0	6.5	—	20.6	75.6	1417

续表

国 家	周工作小时	兼职占 总就业的 比重(%)	年工作周数	假期(周)	平均病产假 (周)	劳动年龄 人口人均 周工作小时	劳动年龄 人口就业率 (%)	人均年 工作小时数
瑞 典	38.1	14.4	41.5	6.8	5.6	22.4	73.5	1585
比 利 时	36.3	18.3	42.6	7.1	1.1	18.0	60.5	1549
法 国	36.2	13.3	40.3	7.0	3.2	18.7	62.4	1555
德 国	36.5	20.1	39.5	7.8	2.1	18.0	65.0	1442
意 大 利	37.4	14.9	42.8	7.9	—	20.1	57.4	1826
西 班 牙	38.8	8.5	46.7	7.0	0.4	21.4	62.0	1799

注：“假期(周)”一列，括号内的数值表示法定的最小数值。“—”表示数据不可得。  
资料来源：Nickell (2008)。

近年来，关于发展中国家劳动力市场制度与劳动力市场绩效的研究也逐渐增加。对 100 多个国家的跨国研究发现，包括发展中国家的样本也表现出劳动力市场规制和劳动力市场结果及经济绩效之间的关系。如表 5 所示，随着就业保护严格程度的提高，收入水平呈下降的趋势，劳动力市场非正规化的程度也会提高。

劳动力市场规制对不同人群的影响并不是一致的。大量跨国数据所表现出的一般特征是，年轻劳动力和女性往往是更严格的劳动力市场保护措施受害者。对于就业保护严格的国家而言，对不同群体的影响通过两种机制实现。首先，从长期看，就业决定的刚性可能使长期投资下降，并进而造成岗位损失。无疑，这一动态效应对新进入劳动力市场人口的负面影响更大。其次，就业保护的严格也意味着解雇更困难，劳动力市场的流动性下降也不利于新进入的年轻人。

表 5 劳动力市场制度与劳动力市场绩效：跨国经验

	按人均 GDP 水平分组				
	最低 25%	25% ~ 50%	50% ~ 75%	最高 25%	全 部
就业保护严格程度	40.4	33.2	33.8	31.1	34.1
非正规部门的比重：2006 - 2007 年	35.6	33.0	29.2	18.4	27.8
非正规部门的比重：2004 - 2007 年平均	35.5	32.9	29.9	19.0	28.2
失业率	3.8	9.6	13.3	7.4	9.9
女性失业率	4.4	13.0	15.4	7.8	11.4
男性失业率	3.4	9.2	11.9	7.1	9.3
青年失业率	5.7	18.9	26.7	16.0	19.4
青年女性失业率	5.5	22.2	29.9	16.6	21.1
青年男性失业率	5.8	17.3	24.3	15.7	18.3

资料来源：Djankov & Ramaho (2009)。

### (三) 中国加强劳动力市场规制的影响

如前所述，中国自本世纪初以来不断完善劳动力市场的制度框架，劳动力市场制度体系已经初步形成。尤其是 2008 年颁布并开始实施的《劳动合同法》更是明确了中国劳动力市场规制的力度和方向。目前，全面地评估中国最近实施的劳动力市场规制措施所产生的影响还为时尚早。这一方面是由于主要的劳动力市场制度安排实施的时间并不长，考虑到劳动力市场制度影响的滞后性、长期性，对其影响进行评价还需要假以时日；另一方面，中国推出严格的劳动力市场规制的时机恰逢经济快速增长的时期，旺盛的劳动力需求往往会掩盖劳动力市场规制对劳动力成本以及劳动力需求的负面影响。

不过，我们使用新近的企业调查资料进行的初步分析业已表明，企业的雇佣/解雇行为已经受到《劳动合同法》的影响，如表 5 所示。不仅对企业调查的直接分析体现出了这样的结果，而且如果控制其他因素以后，观察劳动力市场规制所产生的净影响，计量经济分析的结果也表明，劳动力市场规制的加强，减少了企业的劳动力需求 (Park et al., 2012)。很显然，在中国中长期潜在经济增长率面临下降的趋势下，劳动力市场规制产生这样的影响值得关注。

表 5 企业对《劳动合同法》的反应

	让企业雇佣和解雇工人更困难(%)	使企业减少雇佣(%)	使企业减少了解雇(%)
全部企业	34.5	15.8	30.8
按所有制类型			
国有/集体	28.1	18.4	27.3
私 营	31.6	19.0	33.8
联营/股份制/其他	35.4	15.2	32.8
外 资	38.3	13.5	25.8
按省份			
浙 江	46.5	17.8	29.7
江 苏	31.9	20.3	35.0
广 东	45.5	15.8	38.9
山 东	21.5	13.2	28.7
吉 林	25.4	51.5	34.1
湖 北	21.4	5.3	37.2
陕 西	26.0	7.1	27.7
四 川	20.4	5.1	13.8
按外向型程度			
非出口企业	34.9	16.8	27.2
出口企业	33.5	14.8	35.7

资料来源：Park et al. (2012)。

## 五 中国的劳动力市场目标模式

中国正处于劳动力市场制度建设的关键时期。从发展阶段的角度看,劳动力市场制度建设的重要性既体现于其对经济发展的直接推动(或制约)作用越来越明显,也体现于中国仍然处于劳动力市场制度不稳定、不成熟的时期,建设一个适合于中国国情的劳动力市场模式仍然有很大可行性。

一方面,中国的经济发展已经步入中等收入阶段,面临着很多新的挑战。国际经验表明,劳动力市场的变化(例如普通劳动力的短缺和工资上涨),往往成为促进经济转型的决定性因素。劳动力成本的上升不仅改变了劳动密集型产业的竞争优势,也改变了资本和劳动两种最主要的生产要素的相对价格关系。也就是说,相对于经济发展的初期,劳动变得相对昂贵,而资本变得相对便宜。劳动力市场所引致的这些变化构成了发展中经济体经济转型的主要压力,而能否有效地应对劳动力市场所引致的变化,往往成为发展中经济能否迈向发达经济体的重要分野。当劳动密集型产业面临劳动力成本上升的压力后,就业损失变得不可避免。而此时,劳动力市场的制度和环境是否可以使经济顺利过渡到新的技术类型,也就在很大程度上决定了一个发展中经济是否可以跨越“中等收入陷阱”。

另一方面,中国劳动力市场制度建设仍然处于初级阶段,劳动力市场制度的完善仍然有很大的空间。正因为如此,在快速工业化和城市化时期,借鉴国际经验,完善中国的劳动力市场制度显得非常重要。近年来爆发且仍在延续的欧债危机,在很多程度上是福利危机。实际上,对于劳动力市场规制的过于僵化以及过高的福利水平所产生的负面效应,在学术界的讨论由来已久。然而,一旦严格的规制政策以制度安排的形式固化下来,对其改变往往要付出更大的成本。处理不好,还会引起社会经济的动荡。这一点从近年来欧洲高福利国家的现实中已经得到了明确的验证。从这个角度而言,我们在现阶段仍然有制度建设的后发优势。只不过,要实现这种后发优势需要以科学、审慎的制度选择为前提。

### (一) 从刘易斯阶段向新古典阶段转折的制度特征

如前所述,对于中国这样具有发展和转型双重特征的国家而言,制度建设的阶段性特征必须予以考虑。中国正面临着经济发展的刘易斯转折,也就是说,从劳动力无限供给的二元经济社会,向具有新古典特征的市场经济模式转变。相应地,劳动力市场制度的建设也要适应这种转变。

在二元经济时代,由于存在大量的农业剩余劳动力,劳动力无限供给是经济发展



面临的最主要的特征。在这样的发展阶段，经济发展的主要目标是创造尽可能多的就业机会，为农村的剩余劳动力转移创造条件。而劳动力市场政策的主要目标则是最大限度地促进劳动力流动，减少制约劳动力流动的制度性障碍。换言之，在这样的发展阶段，劳动力市场以放松规制为主要取向，制度选择的任务和难度不大。

一旦经济发展越过刘易斯转折点，劳动力市场上的供求力量对比就开始发生根本转变，也就是说，供求双方的力量都对就业关系发生作用，而不像二元经济时代只是需求的单边力量起支配性作用。在这一发展阶段，劳动力市场会随着供求格局的变化产生一系列新现象，劳动力市场的制度选择也变得更加复杂和必要。

首先，劳动力市场制度要致力于保持和谐的劳动关系。在经济发展跨越刘易斯转折点，劳动力短缺的出现提升了劳动者在供求关系中的谈判地位。同时，不断上升的工资水平（以及工作条件）使工人对雇主的预期不断提升。在这种情况下，一旦实际的劳动力市场结果与工人预期的水平有差距，劳动争议就有可能出现。于是，我们会观察到，伴随着劳动条件的改善和工资水平的上涨，劳动争议的数量不是下降，而是上升了。从政策制定者的角度而言，应该充分认识到劳动争议在此时的出现是一种正常、必然的情况。而应对的关键是，顺应这种形势的变化，确立相应的制度措施，使劳动争议得到有效地解决。

其次，劳动力市场制度要满足工人不断提升的社会保护需求。在刘易斯阶段，对于从农业中转移出的劳动力而言，他们最迫切的需求是获得就业机会和非农收入。但随着刘易斯转折点的来临，工资水平的不断上扬使得劳动者的需求日益丰富，特别是对社会保护的需求随之上升。在这样的阶段，清晰界定社会保护中企业、政府和社会的责任，将是劳动力市场制度面临的主要挑战之一。

再次，随着经济结构的转变和劳动力市场的转折，农村转移劳动力越来越成为专业的产业工人。这也意味着，他们返回农业、农村的可能性也越来越小。对于新生代农民工更是如此。因此，劳动者所面临的劳动力市场风险和不确定性，越来越接近于成熟的市场经济国家的情形。特别是随着收入水平的提升，我们不能再寄希望于农业成为保护的最后安全网，不能希望经济发生波动时以农村劳动力返乡的形式来平抑经济冲击的影响。

最后，鉴于人口因素是推动劳动力市场转变的主要动力，因此，目前中国的劳动力市场变化所产生的效应与发生于发达国家的技能偏向型的转变有着明显的差别。在欧美等发达经济体，随着劳动力成本的不断上升，经济发展的比较优势越来越转向资本、技术和知识密集型的行业，随之出现了所谓技能偏向的技术变迁，这种变化使得劳动力市场对高技能者的需求不断增加，而低技能的普通岗位则增长缓慢。于是，接

受过大学教育的劳动者在劳动力市场上更受欢迎，他们的失业率较低，而且有着更高的工资水平和更快的工资增长。但目前中国出现的劳动力市场变化主要体现为普通工人工资的上涨，非但不能对人力资本投资形成激励，还增加了受教育的机会成本，导致基础教育辍学率的增加。在这种情况下，农民工等普通劳动力的短期行为，会导致未来熟练工人供给不足，并制约中国由中等收入向高收入国家迈进的过程。

因此，从刘易斯阶段向新古典阶段转折的过程中，政府需要重视对教育、技能培训的政策干预。

## （二）中等收入阶段的制度需求

中国的劳动力市场目标模式建设除了要注重考虑刘易斯转折带来的制度需求变化以外，还应该注意中等收入阶段特殊的发展阶段特征所引致的制度需求。毕竟对于一个处于中等收入阶段的经济体而言，向高收入阶段迈进仍然是社会经济发展的主要目标。劳动力市场制度也需要为这一发展目标服务。

最近的劳动力市场变化及经济发展新特点表明，中等收入阶段以后的经济增长制约因素，将愈发来自于制度是否能刺激生产要素的有效供给，包括劳动力要素的供给。因此，劳动力市场制度设计要更加注意对劳动供给的影响，鼓励个人积极地参与劳动力市场，同时提高劳动力供给的质量和有效性。因此，对个人人力资本投资、工作时间和劳动参与的激励等都将成为比以前更加重要的政策领域。

一方面，随着劳动力短缺的出现，劳动力投入的数量可能成为经济发展中愈加明显的制约。劳动力市场制度要及时调整，刺激有效劳动供给的增加，尽可能延长劳动力的数量优势。特别是从目前的劳动力市场状况看，在劳动力短缺的同时，城镇劳动力市场的参与率却趋于下降。这就意味着，通过政策调整促进就业、增加劳动供给的余地仍然存在。

另一方面，随着劳动密集型产业竞争优势的下降，劳动力市场制度也要着眼于经济结构的调整和升级，注重与人力资本投资制度的衔接，以利于提升劳动者的素质。例如，当普通工人工资上升时，接受教育的机会成本增加，将导致辍学率的上升。从人力资本积累的角度而言，补贴教育的机会成本将有助于降低辍学率。同时，从劳动力市场制度的角度而言，规范用工制度和劳动力市场准入条件，也有利于为未来的经济发展积累人力资本。

## （三）从国际经验中得到什么？

从前文对劳动力市场不同形态的分析可以看到，国际经验展示给我们的是多样的、充满动态变化的制度选择。在吸收国际经验的过程中，必须清晰地认识到不同的制度

会对劳动力市场结果及经济发展现实产生什么样的影响，也必须清楚在不同的发展阶段，我们对劳动力市场制度的需求是什么。以下几个方面是我们总结国际经验并使其为我所用必须关注的。

### 1. 判别不同制度的利弊

国际经验表明，劳动力市场制度作为规范劳动力市场和经济秩序的 necessary 安排，不仅对劳动力市场结果有着直接的影响，其二阶效应也不容忽视。也就是说，一旦劳动力市场规制影响到劳动力市场价格信号（工资）的形成，它就会影响到资本和劳动这两种最基本的生产要素的相对价格关系。因此，劳动力市场制度选择一定不能只考虑其直接的作用对象。就中国的实际情况看，就是不能只从部门工资的视角出发，去简单界定我们应该选择什么样的制度。

其次，判别不同制度的利弊一定要紧密结合不同经济发展阶段的客观现实和制度需求。劳动力市场政策与任何一项经济政策一样，其实施的过程必然要付出代价。而政策制定者所应该关注的就是要结合特定的经济发展阶段，去权衡某一项劳动力市场制度的成本与收益。

再次，国际经验也表明，一旦考虑劳动力市场制度影响的长期性和动态性以后，如何保持制度和政策设定的初衷与实施的结果相一致，就是一个非常复杂的问题。例如，我们已经看到，一些国家过于严格的就业保护措施，导致雇佣关系固化，不仅使长期投资衰减从而损失就业岗位，也使劳动力市场的流动性降低，造成严重的青年失业问题。很显然，失业率的上升，并不是就业保护政策的初衷。类似的情况还出现在很多其他劳动力市场制度安排上，如最低工资、工薪税等。

### 2. 重视取得最大共识的制度安排

我们的分析表明，对劳动力市场的各项制度安排，发达国家之间的态度与判断并不一致。这其中，我们需要对那些在市场经济成熟国家间已经取得较大共识的制度安排优先予以考虑。例如，对于常规合同、临时合同的规制程度等在各个国家间的分歧较大，但集体谈判则取得相对一致的看法。因此，对这样已经取得共识的制度积极推进，有助于我们在制度建设过程中少走弯路。

### 3. 什么是我们应该致力建设的？

要真正让国际经验为我所用，必须清楚我们应该致力建设什么样的劳动力市场。毫无疑问，劳动力市场建设的目标就是，劳动者作为生产要素，要发挥其最大的经济效率；而劳动者作为社会成员的组成部分，也要受到最好的保护。而国际经验表明，当制度设计使这两个目标混合在一起时，就很难实现制度设计的初衷。

因此,我们的劳动力市场目标模式,应该致力于将要素配置功能与社会保护功能分离,即劳动力配置功能落实在企业层面,而对劳动者的保护要尽可能地实现社会化。

实际上,我们对其他国家劳动力市场制度的分析已经表明,无论是发达国家还是发展中国家,一个合理有效的劳动力市场制度对于提高劳动力市场运行效率、发挥其促进经济增长的作用都是必不可少的。然而,劳动力市场制度的取向及影响虽然明确,到底采取什么样的劳动力市场制度,却受制于很多其他因素。因此,Blanchard(2004)清楚地指出,“关于劳动力市场制度的争论最后总以‘消除劳动力市场刚性’这样的陈词滥调结束,而决策者的焦点总受制于政治上的可行性制约,改革往往是渐进性的,与劳动力市场制度所要达到的目标相去甚远。”由此看来,决策者的政治意愿对于建立一个有效的劳动力市场而言往往是最重要的。

#### (四) 劳动力市场制度的目标模式

劳动力市场目标模式在建设社会主义市场经济体制的初期是非常清晰的。因为,在那一时期制度调整的主要任务是实现从计划经济向市场经济的过渡,体制变化的主要目标是确立一些市场经济的通行原则。例如,劳动力市场机制在人力资源配置中的作用、社会保障的水平、企业和个人在就业决定和工资决定中的地位等。

然而,自从明确提出建立社会主义市场经济体制的二十余年来,市场经济体系建设已经有了长足的进步,劳动力市场的基本制度也得以确立,进一步的改革和发展进入了深水区。随着改革进程的推进以及社会保护体系的逐步完善,不同目标之间的关系交织,不同群体在制度建设中的利益关系也变得更加复杂化,这使得劳动力市场目标模式逐渐模糊。在借鉴国际经验时,也往往缺乏对制度利弊以及中国适用性的全面分析。对于决策者而言,如果不及时重新思考目标模式的定位,制度形成的刚性将有可能成为社会经济发展的制约因素。尽管关于中国的劳动力市场应该走什么样的目标模式尚存在争议,但结合中国的经济发展阶段和劳动力市场现状,以及劳动力市场在未来经济发展中的作用,确立以下原则仍然是制度建设必要的环节。

##### 1. 确保市场机制配置劳动力的基础地位

由于劳动力市场上的供求关系是以“人”为对象的,劳动力市场的规制才显得必不可少。然而,任何劳动力市场规制行为与市场机制本身都是一对矛盾,究其核心就是对劳动力市场上工资形成和就业决定的干预。一般而言,判断规制措施是否导致劳动力市场僵化的边界在于,规制措施实施后,工资形成和就业决定是否仍然在企业层面完成。因此,对工资形成和就业决定规制的目的和结果都应该是使这两个结果更加公平、透明和有效,而不是通过劳动力市场规制设定一个劳动力市场供求关系以外的

价格水平和就业数量。

## 2. 坚持低水平、广覆盖的保障原则

社会保障制度无疑是劳动力市场制度的重要基石。社会保障制度模式的选择，也直接决定了劳动力市场目标模式的类型。在建立与市场经济相容的社会保障体系之时，“低水平、广覆盖”是一个有广泛共识的取向。但随着社会保障体系的逐步建立以及人民生活水平的逐步提高，对社会保障的需求也在逐渐发生变化。不断改善的社会保障条件，也增加了人们对社会保护体系的预期，因此有必要强调和坚持“低水平、广覆盖”的原则。

“低水平、广覆盖”有以下含义：消除基本福利体系在区域间、城乡间和个人之间的差异。这就要求中央政府承担公民基本福利的义务，由中央财政提供最基本社会保护项目的资金来源。唯有如此，才能真正实现基本社会保护的广覆盖。同时，对现有的社会保护项目进行改革和整合，消除福利制度碎片化对户籍制度改革的影响。同时，“低水平”只是反映基本保障的低水平，并不是对更高给付水平的排斥。只不过，在基本福利制度保基本的基础上，将个人的更高福利水平与个人缴费水平挂钩。这样，不仅可以维持广覆盖，也会增加社会保障体系的灵活性。更重要的是，与个人缴费挂钩的更高的给付水平可以更有效地刺激劳动供给。

## 3. 合理确立企业、个人与社会的责任

劳动力市场制度也是对企业、个人与社会责任规范。尤其是如何确立企业的责任，以及企业应该承担多大责任，可以充分吸收与借鉴国际经验。为建立更为灵活的劳动力市场，保持劳动力市场的竞争性，需要确立这样的原则：将最基本的保护制度社会化，并且从企业的责任中分离出来；对于更高的保护和福利水平，则与劳动供给挂钩，通过企业和个人按照市场供求原则确立。这样，不仅可以避免劳动力市场的僵化，也可以避免非劳动收入的增加对劳动供给形成的负向激励。

### （五）重视发挥政策和制度在干预中的不同作用

从对劳动力市场结果各个环节干预的手段看，劳动力市场制度和政策发挥着不同的作用，其制度刚性也存在着较大的差别。相对而言，以法律体系为基础的劳动力市场制度从制度安排和设计的特点看，具有较强的稳定性；而劳动力市场的干预政策则具有相对短期和灵活的特点。相对而言，发达国家的制度建设具有较长的历史，制度固化的倾向也更为明显。但对于劳动力市场制度尚在建设和完善过程中的发展中国家而言，在目标模式不清晰的情况下，由于制度设计的路径依赖，对以法律为基础的制度设计应该更为谨慎。发挥政策和制度在干预中的不同作用、组合使用，将有助于我们在摸索适合中国的劳动力市场制度时积累经验，并尽量减少制度运行的代价。

附表1 对十八类基本指标的分层加总

第四层	第三层	第二层	第一层
就业保护严格程度的总体评价	常规合同(5/12)	解雇程序仍不利(1/3)  无责解雇但仍需支付离职赔偿并通知(1/3)	1. 通知程序(1/2)
			2. 通知前延缓天数(1/2)
			3. 不同在职期间的通知期 9个月(1/7)
			4年(1/7)
			20年(1/7)
			4. 不同在职期间的高职补偿 9个月(4/21)
	固定期限合同(1/2)	解雇的难度(1/3)	4年(4/21)
			20年(4/21)
			5. 不公平解雇的定义(1/4)
			6. 试用期(1/4)
			7. 补偿(1/4)
			8. 复职(1/4)
	临时合同(5/12)	临时劳务机构(1/2)	9. 适用于固定期限合同的情形(1/2)
			10. 连续固定期限合同次数(1/4)
			11. 最长累积时间(1/4)
			12. 使用临时劳务机构的类型(1/2)
			13. 更新合同限制(1/4)
			14. 累积期限(1/4)
集体解雇(2/12)	集体解雇(2/12)	15. 集体解雇的定义(1/4)	
		16. 额外通知(1/4)	
		17. 允许延缓的天数(1/4)	
		18. 雇主承担的其他成本(1/4)	

注：括号内为权重。  
资料来源：OECD（2004）。

## 参考文献：

- Besley, Timothy & Robin Burgess (2004). Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India. *Quarterly Journal of Economics*, 119(1), 91 – 134.
- Blanchard, Olivier (2004). Designing Labor Market Institutions. Accessed on March 15th, 2013, <http://economics.mit.edu/files/687>.
- Blanchard, Olivier & Pedro Portugal (2001). What Hides behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U. S. Labor Markets. *American Economic Review*, 91(1), 187 – 207.
- Blanchard, Olivier & Justin Wolfers (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. *Economic Journal*, 110(462), C1 – C33.
- Blau, Francine & Lawrence Kahn (1999). Institutions and Laws in the Labor Market. In Orley C. Ashenfelter & David Card (ed.), *Handbook of Labor Economics, Volume 3A*. Amsterdam: North-Holland, pp. 1399 – 1461.
- Botero, Juan, Djankov Simeon, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes & Andrei Shleifer (2004). The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339 – 1382.
- Dar, Amit & Zafiris Tzannatos (1999). Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations. *The World Bank Social Protection Discussion Paper*, No. 9901.
- Demsetz, Harold (1967). Toward a Theory of Property Rights. *American Economic Review*, 57(2), 347 – 359.
- Djankov, Simeon & Rita Ramalho (2009). Employment Laws in Developing Countries. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 3 – 13.
- Freeman, Richard & Stephen Nickell (1988). Labour Market Institutions and Economic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 64 – 80.
- Hamermesh, Daniel S. (1993). *Labor Demand*. Princeton, N. J. : Princeton University Press.
- Heckman, James & Carmen Pageés (2004). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: University of Chicago Press.
- Jimenez, Emmanuel, Vy Nguyen & Harry Anthony Patrinos (2012). Stuck in the Middle? Human Capital Development and Economic Growth in Malaysia and Thailand. *The World Bank Policy Research Working Paper*, No. 6283.
- Lazear, Edward (1990). Job Security Provisions and Employment. *Quarterly Journal of*

*Economics*, 105(3), 699 – 726.

Nickell, Stephen (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55 – 74.

Nickell, Stephen (2008). Is the U. S. Labor Market Really That Exceptional? A Review of Richard Freeman's *America Works: The Exceptional U. S. Labor Market*. *Journal of Economic Literature*, 46(2), 384 – 395.

Nickell, Stephen, Luca Nunziata & Wolfgang Ochel (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know? *Economic Journal*, 115(500), 1 – 27.

North, Douglass (1981). *Structure and Change in Economic History*. New York: Norton.

OECD (2004). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.

OECD (2012). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.

Olson, Mancur (1965). *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Park, Albert, John Giles & Yang Du (2012). Labor Regulation and Enterprise Employment in China. Unpublished Memo.

Siebert, Horst (1997). Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 37 – 54.

## **International Comparison of Labor Market Institutions and Its Implications for China**

Du Yang

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences)

**Abstract:** Labor market institutions diversify across countries. They also vary with the stages of economic development. This paper tries to synthesize the literatures on labor market institutions with focus on the relationship between labor market institutions and economic development, and its implications on constructing China's labor market institutions. The paper also reviews the framework of labor market institutions in China and its development in recent years, and discusses the necessities of improving the labor market institutions before its setup.

**Keywords:** labor market institutions, rigidity, flexibility

**JEL Classification:** J41, J68, K31

(责任编辑: 贾 朋)