

人力资源开发与就业

# 雇佣规制测量：西方实践与启示

代 懋

(北京航空航天大学 公共管理学院, 北京 100191)

**摘 要：**西方国家十分重视对雇佣规制的量化研究，雇佣规制测量指数可以分为客观和主观两大类。前者基于对法律条款的量化测量，后者基于对专家、雇主或者雇员的问卷调查。本文对五种具有代表性的雇佣规制测量方法进行了梳理，并比较了其测量过程和测量结果。五种方法的测量过程具有较大差异，其测量覆盖面共有 21 个国家重叠，这为比较分析提供了较好的基础。测量结果发现客观测量法和主观测量法之间存在较为显著的相关性。就中国的测量结果来说，客观测量和主观测量结果出现了较大分歧，这表明需要在中国开展更深入的雇佣规制测量研究与实践探索。

**关键词：**雇佣规制；测量；客观测量法；主观测量法

**中图分类号：**F241.32 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-4149 (2014) 02-0057-10

**DOI：**10.3969/j.issn.1000-4149.2014.02.007

## Measuring Employment Regulations: Western Practices and Implications

DAI Mao

(School of Public Administration, Beihang University, Beijing 100191, China)

**Abstract:** In recent years different quantitative studies measuring the extent of employment regulations in developed economies have appeared. One kind of these studies is objective measurement, which is based on an extensive review and quantification of laws and regulations; the other is subjective measurement, which is based on opinion data of those familiar with these employment regulations. We analyze five typical measurements, compared the research process and results. Despite their methodologies is different, 21 repeated sample countries are beneficial for our compare analysis. The results implied the measures are significantly correlated, even though they differed in detail. But the results of subjective and objective indexes of employment regulations in China differ a lot, which suggests the derivation of more accurate measures of employment regulations in China.

收稿日期：2013-08-13；修订日期：2013-11-27

基金项目：国家社会科学基金重点项目“就业匹配与大学生就业促进”（09AZD038）。

作者简介：代懋，北京航空航天大学公共管理学院讲师。

**Keywords:** employment regulations; measure; objective measurements; subjective measurements

良好的雇佣规制环境是保证劳动力市场运行的重要前提。劳动法律是否完善,规制程度是否合适,直接影响着企业雇用和解雇工人的决策、复杂程度、时间和成本。20 世纪 90 年代开始西方国家逐渐出现了构建雇佣规制测量指数的尝试,形成了“客观”和“主观”两类测量方法。本文搜集整理了五种具有代表性的测量方法,对其测量过程和测量结果进行了比较说明,以期在深入分析比较国外最佳实践的基础上,为构建适合我国情况的雇佣规制指数奠定基础。

### 一、雇佣规制测量方法的变迁

雇佣规制测量方法可分为客观和主观测量法。客观测量法的典型代表是雇佣保护法指数 (Employment Protection Legislation Index, EPLI)<sup>①</sup> 和法规测量法 (Laws Index, LI)<sup>②</sup>。主观测量法的典型代表是雇佣工人指数 (Employing Workers Index, EWI)<sup>③</sup>、劳动力市场管制指标 (Labor Market Regulations, LMR)<sup>④</sup> 和全球劳动力调查 (Global Labor Survey, GLS)<sup>⑤</sup>。其中,雇佣工人指数 (EWI) 和劳动力市场管制指标 (LMR) 是非独立的主观调查法<sup>⑥</sup>,分别从属于世界银行的营商环境调查 (Doing Business) 和世界经济自由度调查 (Economic Freedom of the World, EFW)。与前两个主观调查不同,全球劳动力调查 (GLS) 是一个独立的雇佣规制和劳资关系调查。这些方法各有利弊,为了更好地理解雇佣规制测量,本节将对雇佣规制测量方法的变迁过程进行回顾,并对主客观测量方法进行比较。

#### 1. 测量方法的发展历程

1990 年拉齐尔 (Lazear) 对遣散费、提前通知期限和平均周工作时数<sup>⑦</sup>进行测量,这成为雇佣规制测量的起点。该研究指出雇佣规制越严格,则就业率和劳动参与率越低,同时失业率越高。这些研究结论挑战了政策制定者的权威,引起了广泛的争论,最终推动了雇佣规制测量向着更为综合的方向发展<sup>⑧</sup>。

1993 年格鲁布和威尔斯 (Grubb and Wells) 基于 11 个欧盟国家的调查研究,提出了首个综合的雇佣规制指数——Grubb-Wells 指数<sup>⑨</sup>,成为 EPLI 创建的基础。该指数由三个维度组成:正规雇佣规制、临时雇佣规制和工作时数规制<sup>⑩</sup>。作者依据各国的法律条款对各维度赋分,并按照非加权平均对三个维度的得分进行汇总,得出各国的雇佣规制严格程度。

在 Grubb-Wells 指数基础上,1994 年 OECD 创建了 EPLI,仅有两个维度:正规雇佣规制和临时雇佣规制<sup>⑪</sup>。1999 年 OECD 对该指数进行改进:①使用加权平均方法计算总指数;②对“临时雇佣规制”的内容进行扩充;③增加了“集体解雇规制”维度<sup>⑫</sup>。2009 年 OECD 对 EPLI 进行进一步更新,将 18 个基本测量项增加至 21 个,并将测量范围延伸至 OECD 之外的国家,共涵盖了 30 个 OECD 国家和 10 个转型中国家,包括中国。该指数将各国在子维度上的得分乘以相应权重便得到 EPLI 总得

① 20 世纪 90 年代至 21 世纪,OECD 的 EPLI 经历了创立、发展和完善的过程,分别于 1994 年、1999 年和 2009 年进行了三次更新,创建了 3 个版本,至今仍为多国学者测量雇佣规制的主要工具。

② 其中雇佣规制调查通常是经济环境调查的组成部分。

③ 该研究中“遣散费”的定义是:拥有十年以上工龄的蓝领工人由于其工作行为之外的原因而遭到解雇,此时强制要求企业赔付给工人的解雇赔偿数额,解雇赔偿数额的单位以月工资计算。“提前通知期限”的定义是:解雇一个拥有十年以上工龄的蓝领工人需要提前通知的期限,该期限以月计算。“平均周工作时数”的定义为:蓝领工人平均周工作小时数。

④ “正规雇佣规制”包括遣散费额度(以月工资为单位)、无过失解雇的提前通知期限、延期规定、程序复杂性以及解雇难度。“临时雇佣规制”包括:临时劳动合同适用的客观情况(以及例外情况),续签合同的最长期限和合同可累计最长期限。“工作时数规制”包括:最长正常工作时间和弹性工作时间。“最长正常工作时间”指正常的工作周/年和工作小时数/年,“弹性工作时间”包括最长加班时间/年、正常工作时间与加班时间分配的机动性、周末最长休息时间/周以及对夜班的限制。

分，得分越高表示规制越严格，得分范围从 0 到 6：雇佣规制宽松的国家得分很低（接近 0 或 1 分），而雇佣规制严格的国家得分较高（接近 5 至 6 分），大多数国家则处于中间段（2 至 3 分）<sup>[4]</sup>。

在测量方法发展过程中，有学者提出与法律条款相比，法律执行程度更能真实地反映各国的雇佣规制严格情况，于是主观测量法逐渐兴起。2004 年世界银行与国际财政公司（International Finance Corporation, IFC）合作发表了《企业营商环境报告》（*Doing Business Report*），对 10 类管制进行测量，其中包括雇佣工人指数<sup>[5]</sup>。该测量方法对企业管理者和专家进行访谈和问卷调查，试图还原法律条款的真实执行情况，以此来建立国家雇佣规制严格程度的排序。之后，越来越多的主观调查数据被用于雇佣规制研究，主观测量方法也呈现出多样化的特点。

## 2. 客观测量法和主观测量法的比较

客观和主观测量法的本质区别在于其数据来源不同。“客观测量法”建立在法律条款的基础上，对这些条款进行分类、组合、量化及综合。“主观测量法”则建立在对雇主、雇员和法律专家的调查基础上，通过该类人员的主观表述和判断来收集信息。两种方法各有利弊。

客观测量法的最显著优点是不依赖于个人的主观判断，在其数据搜集期可以避免经济发展等外生变量的影响，通过正规和公开的程序对现有的法律条款进行编码，使得客观数据可以大量复制，为国际比较提供了基础。但是客观测量法也有缺点：①需要搜集大量资料，有时候需要政府部门协助了解和解释特殊条款内容，在进行国际比较时只有大型国际组织才能担负起这样的工作。②不能反映出雇佣规制的真实严格程度。例如，美国的客观测量得分很低，但是卡根（Kagen）在其研究中发现美国的劳动法律诉讼成本要远远高于其他国家，由此可以推断美国的主观测量得分会高于客观测量得分<sup>[6]</sup>。③部分法律条款难以量化。雇佣规制的某些方面，例如提前通知期限和遣散费额度可以精确测量，但是其他一些重要方面，比如公平与非公平解雇的定义以及法官对解雇事件的判决是否公正等，则很难得到量化<sup>[7]</sup>。

主观测量法的最大优点是可以反映出雇佣规制的执行情况。但是主观数据的搜集程序较为复杂，需要通过面对面的访谈或讨论，或是通过邮件、电话和互联网填写问卷。由于主观测量法取决于个人主观判断，容易受到经济环境的影响，因此主观测量结果很难用于国际比较<sup>①</sup>。另外主观测量法难以进行纵向时间比较，且与客观测量法相比，主观测量的关注面较广，较之雇佣规制，更关注私有财产权、商业运营自主权和资本自由度等方面，并探讨各管制领域之间的相互作用，这就在一定程度上削弱了对雇佣规制的关注。

## 二、五种雇佣规制测量方法的比较

为了更好地理解西方雇佣规制测量方法，并构建适合我国情况的雇佣规制测量指数，我们在此详细介绍五种测量方法的数据来源和数据处理方式。

EPLI 测量对象主要是 OECD 成员国，2009 年将测量范围扩展至 OECD 之外的 10 个转型中国家。测量数据主要用于国际对比分析以及纵向时间序列分析，致力于探讨雇佣规制对劳动力市场绩效以及经济绩效的影响。与其他四种测量方法相比，EPLI 在指标权重的划分上要更为精细一些，它经过三个版本的改良，已经建立起一套精细的分解和综合计算得分的过程，其中正规雇佣规制、临时雇佣规

① 在调查过程中，要求受调查对象对规制严格程度进行相对排序，但是测量结果反映不了国家之间的真实绝对差异，很难进行跨国比较。

制和集体解雇规制的权重分别为 5/12、5/12 和 2/12<sup>①</sup>。表 1 展示了 EPLI 各级权重分配以及计算步骤。

表 1 EPLI 四层次计算过程以及权重分配

| 第 4 层级<br>(得分 0~6) | 第 3 层级<br>(得分 0~6) | 第 2 层级<br>(得分 0~6)        | 第 1 层级<br>(得分 0~6)                        |             |  |
|--------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------------------------|-------------|--|
| 雇佣保护法<br>指数        | 正规雇佣<br>规制 (5/12)  | 程序繁琐性<br>(1/3)            | 1. 通知程序 (1/2)                             |             |  |
|                    |                    |                           | 2. 通知前的延期 (1/2)                           |             |  |
|                    |                    | 提前通知期限<br>和遣散费 (1/3)      | 3. 提前通知期限                                 | 9 个月 (1/7)  |  |
|                    |                    |                           |                                           | 4 年 (1/7)   |  |
|                    |                    |                           |                                           | 20 年 (1/7)  |  |
|                    |                    |                           | 4. 遣散费额度                                  | 9 个月 (4/21) |  |
|                    |                    |                           |                                           | 4 年 (4/21)  |  |
|                    |                    |                           |                                           | 20 年 (4/21) |  |
|                    |                    | 解雇的难度<br>(1/3)            | 5. 公平和非公平解雇的定义 (1/5)                      |             |  |
|                    |                    |                           | 6. 试用期长度 (1/5)                            |             |  |
|                    |                    |                           | 7. 非公平解雇后的经济赔偿 (1/5)                      |             |  |
|                    |                    |                           | 8. 复职可能性 (1/5)                            |             |  |
|                    |                    |                           | 9. 非公平解雇通知发出后可索赔的最长年限 (1/5)               |             |  |
|                    | 临时雇佣规<br>制 (5/12)  | 固定期限合<br>同 (5/12)         | 10. 使用固定期限合同的合法情况 (1/2)                   |             |  |
|                    |                    |                           | 11. 续签固定期限合同的最高次数 (1/4)                   |             |  |
|                    |                    |                           | 12. 固定期限合同可累计的最长年限 (1/4)                  |             |  |
|                    |                    | 临时工作中介<br>合同 (1/2)        | 13. 临时工作中介合同的合法工作类型 (1/3)                 |             |  |
|                    |                    |                           | 14. 对新进临时员工人数的限制/对临时工<br>作中介合同期限的限制 (1/6) |             |  |
|                    |                    |                           | 15. 临时工作中介合同可累计的最长时间 (1/6)                |             |  |
|                    |                    |                           | 16. 临时工作中介机构成立的条件 (1/6)                   |             |  |
|                    |                    |                           | 17. 临时工作中介合同员工的待遇要求 (1/6)                 |             |  |
|                    | 集体解雇规制 (2/12)      | 18. 集体解雇的定义 (1/4)         |                                           |             |  |
|                    |                    | 19. 集体解雇时的额外告示要求 (1/4)    |                                           |             |  |
|                    |                    | 20. 集体解雇时的额外延期要求 (1/4)    |                                           |             |  |
|                    |                    | 21. 集体解雇时雇主要支付的特殊成本 (1/4) |                                           |             |  |

资料来源: Danielle Venn. Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators [DB/OL]. [www.oecd.org/els/workingpapers/](http://www.oecd.org/els/workingpapers/), 2009: 42.

注: 括号中的数字表示权重。

LI 测量维度与 EPLI 不尽相同, 分别是: 雇佣法、集体雇佣关系法和社会保障法<sup>[4]</sup>。作者对 85 个国家的雇佣规制情况进行测量, 其国家覆盖面不仅包括发达国家, 也包括发展中国家, 是最早在发展中国家进行雇佣规制测量的研究之一。EPLI 和 LI 都基于对法律条款的分解和量化, 得分越高, 规制越严格。

EWI 是世界银行营商环境调查中的组成部分, 初始调查覆盖了 178 个国家。EWI 共有三个维度, 分别是: 雇佣刚性指数 (Rigidity of Employment Index)、非工资劳动力成本指标 (The Non Wage Labour Costs Indicator) 和解雇成本指标 (The Firing Cost Indicator) (见表 2), 后两者直接通过地方政府的统计数据获取, 而雇佣刚性指数的数据来源于问卷调查, 调查对象为律师和官员, 问题多为“是否”回答, 例如“固定期限合同仅适用于有固定期限的工作吗?”若答案为肯定, 则得 1 分; 若答案为否定, 则得 0 分。雇佣刚性指数是以下三个次级指数的平均值: 雇佣难度指数、工时刚性指数和解雇难度指数, 数值越高表示规制越严格<sup>[5]</sup>。

① OECD 认为集体解雇规制是前两个子维度的补充规制, 只在特定的情景下发生, 且在大多数国家, 集体解雇规制缺失或较为宽松, 因此, 集体解雇规制的权重小于前两个子维度的权重。

表 2 EWI 的测量维度

| 维度 | 雇佣刚性指数                                                   |                                                                               |                                                                                                         | 非工资劳动力                                                                                      | 解雇成本指标                             |
|----|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|    | 雇佣难度指数                                                   | 工时刚性指数                                                                        | 解雇难度指数                                                                                                  | 成本指标（工资的%）                                                                                  | （周工资）                              |
| 内容 | 1. 对固定期限合同使用的规定<br>2. 固定期限合同可持续最长时间<br>3. 最低工资占工人平均工资的比例 | 1. 对夜班的规定<br>2. 对每周工作时间的限制<br>3. 对休息天数的规定<br>4. 对每周工作时间的限制<br>5. 对每年带薪休假天数的规定 | 1. 对冗员的利用<br>2. 解雇人员需通知第三方<br>3. 解雇人员需获第三方批准<br>4. 在裁员之前对其进行再安排或再培训<br>5. 对被解雇人员的优惠措施<br>6. 被解雇人员复职的优先权 | 1. 工资税<br>2. 养老保险<br>3. 医疗保险<br>4. 生育保险<br>5. 健康保险<br>6. 工伤保险<br>7. 家庭津贴<br>8. 其他与雇佣行为相关的成本 | 1. 提前通知的成本<br>2. 遣散费<br>3. 解雇冗员的罚款 |

资料来源：Janine Berg and Sandrine Cazes. The Doing Business Indicators: Measurement Issues and Political Implications. *R*. Economic and Labour Market Paper, 2007: 3.

与以上三种多级指数计算方法不同，GLS 和 LMR 调查问卷采用了层次量表法，前者采用的是七层次量表，得分越高表示越严格；后者采用的是十层次量表，与前者不同的是得分越高则规制越宽松。在各题的得分基础上，通过非加权平均得出总分。层次量表法的计算方法更为简单，但是其主观性更强，测量更模糊。GLS 的测量范围涉及劳动力市场环境、结社和集体谈判的自由、劳动争议、劳动条件以及员工保险费用等。GLS 与其他几种测量方法的不同之处在于其调查基于网络，通过网络共回收 1582 份问卷，来自 77 个国家，问卷回答者多为劳工代表和工会领导者。研究者将问卷回收份数低于 4 份的国家剔除，剩下 33 个国家作为研究样本，这 33 个国家的问卷回收总量为 1514 份<sup>[4]</sup>。LMR 基于对雇主或企业高管的调查，包括最低工资法的影响、雇用和解雇的灵活程度、集体谈判、失业保险和征兵制度五个方面。与其他几个研究相比，其调查问题更为笼统和模糊，五个方面各用五个问题代表。例如，最低工资对企业雇佣成本的影响程度，要求雇主在 1 到 10 之间打分<sup>[4]</sup>。

除综合计算过程不同，EPLI 和 LI 还采用了不同辅助变量作为测量分析的依据，对主体调查进行补充。EPLI 在对法律条款进行测量的基础上还考察了各国的劳动合同条款（contractual provisions）和司法程序（judicial practices）<sup>[4]</sup>。研究指出，在一些国家，提前通知期限和遣散费额度不是法律规定的，而是由集体协议或劳动合同条款规定的。而且法律判决会受当时劳动力市场状况的影响，例如失业率较高时，法官的判决会倾向于保护工人<sup>[4]</sup>。因此法院的裁决才真正代表着雇佣规制的严格程度。EPLI 对雇佣规制的测量不仅仅考虑了法律条款的内容，也考察了各国的司法和劳动合同条款情况，一定程度上还原了雇佣规制的真实程度。

LI 在测量的过程中除了对雇佣法、集体雇佣关系法和社会保障法这三个方面进行测量之外，还引入了一些独立变量便于分析雇佣规制对经济绩效的影响<sup>[5]</sup>。文中采用了世界银行收集的 1975 ~ 1995 年各国主要执政党（或议会第一大党）从属于左翼、右翼或中间派的数据，用以检验政府权力理论<sup>①</sup>。作者使用工会密度（union density）来体现劳动者利益集团的影响。为了衡量政府权力制约因素的影响，作者引用了阿尔瓦雷斯（Alvarez）等人所做的 1950 ~ 1990 年平均独裁程度的分析和贝克（Beck）<sup>[6]</sup>等人所做的 1975 ~ 1995 年比例代表制与“分裂的政府”平均值的分析。为了检验法律理论，波特罗（Botero）等使用了拉波尔塔（La Porta）等<sup>[6]</sup>对近 200 个国家进行的商事法法律传统的分析。这些变量和分析的引入极大地完善了该文章的客观测量数据，还原了雇佣规制在特定政治和

① 波特罗（Botero）在《劳动力管制》（*The Regulation of Labor*）一文中指出：该理论认为，制度的作用是将资源从在野者那里转移到执政者手中，并且巩固执政者的优势地位。具体到劳动力市场，如果左翼政府掌权，市场监管措施将更加注重对劳动者的保护。如果在自由市场条件下，劳动者受到虐待，那么监管可以提高效率。

法律条件下的严格程度。

这五种测量方法的覆盖国家多有重叠,除中国之外,共有 21 个国家重叠,这为比较分析提供了较好的基础。下面我们将对五种方法的测量结果进行比较,用于探讨客观和主观测量方法的共性和区别,为更好地创建我国的雇佣规制指数奠定基础。

### 三、五种雇佣规制测量结果的比较

为了进行横向比较,我们将研究时点定为 2004 年<sup>①</sup>。这五种测量方法都调查过的国家共有 21 个,我们对这 21 个国家的得分和排序情况进行汇总比较,以考察不同方法的相关性和区别。

#### 1. 整体比较

在整体比较的过程中,为了使比较更具针对性和可比较性,我们进行了如下处理:①由于 LI 中没有计算雇佣法、集体雇佣关系法和社会保障法的综合得分,在此我们依照非加权平均法对 LI 的这三个维度得分进行汇总,并进行排序;②EWI 在此使用的是其子维度雇佣刚性指数数据,不包含解雇成本指标和非工资劳动力成本指标的数据;③在对 GLS 的计算中,我们仅对劳动力市场条件、结社和集体谈判的自由、劳动争议、劳动条件以及员工保险费用这五项的得分进行了非加权平均,并进行排序;④由于 LMR 的国家排序是得分越高规制越宽松,我们对 LMR 的国家排序进行了调整,使其与其他四种方法的排序一致。具体得分及排序结果见表 3。

表 3 21 个国家基于五种测量方法的得分与排序

| 国家   | EPLI |    | LI   |    | EWI   |    | GLS  |    | LMR  |    |
|------|------|----|------|----|-------|----|------|----|------|----|
|      | 得分   | 排序 | 得分   | 排序 | 得分    | 排序 | 得分   | 排序 | 得分   | 排序 |
| 爱尔兰  | 1.32 | 5  | 0.51 | 8  | 17.00 | 8  | 4.52 | 7  | 5.78 | 8  |
| 奥地利  | 2.15 | 12 | 0.52 | 10 | 33.33 | 11 | 5.06 | 13 | 4.45 | 16 |
| 澳大利亚 | 1.47 | 6  | 0.50 | 7  | 16.67 | 6  | 4.54 | 8  | 6.65 | 6  |
| 比利时  | 2.50 | 16 | 0.52 | 9  | 27.00 | 10 | 5.43 | 18 | 4.97 | 14 |
| 丹麦   | 1.83 | 9  | 0.62 | 16 | 10.00 | 5  | 5.26 | 16 | 5.08 | 13 |
| 德国   | 2.47 | 15 | 0.66 | 17 | 44.33 | 18 | 5.12 | 14 | 3.29 | 21 |
| 法国   | 2.89 | 19 | 0.73 | 21 | 55.67 | 21 | 5.23 | 15 | 5.65 | 9  |
| 芬兰   | 2.12 | 11 | 0.61 | 15 | 44.33 | 19 | 5.57 | 21 | 3.91 | 19 |
| 韩国   | 2.00 | 10 | 0.56 | 11 | 33.67 | 12 | 4.22 | 4  | 4.90 | 15 |
| 荷兰   | 2.27 | 13 | 0.61 | 14 | 42.33 | 17 | 5.51 | 20 | 5.43 | 12 |
| 加拿大  | 1.13 | 3  | 0.41 | 4  | 3.67  | 2  | 4.51 | 6  | 7.06 | 3  |
| 美国   | 0.65 | 1  | 0.37 | 1  | 0.00  | 1  | 3.73 | 3  | 7.90 | 1  |
| 墨西哥  | 3.23 | 20 | 0.56 | 12 | 47.67 | 20 | 3.30 | 1  | 5.55 | 10 |
| 挪威   | 2.61 | 17 | 0.72 | 20 | 41.33 | 16 | 5.35 | 17 | 4.23 | 18 |
| 日本   | 1.79 | 8  | 0.48 | 6  | 16.67 | 7  | 4.73 | 11 | 7.00 | 4  |
| 瑞典   | 2.62 | 18 | 0.71 | 19 | 39.00 | 15 | 5.44 | 19 | 3.46 | 20 |
| 瑞士   | 1.60 | 7  | 0.56 | 13 | 23.33 | 9  | 4.72 | 10 | 7.37 | 2  |
| 土耳其  | 3.49 | 21 | 0.45 | 5  | 38.00 | 14 | 3.41 | 2  | 4.34 | 17 |
| 新西兰  | 1.29 | 4  | 0.38 | 2  | 7.00  | 3  | 4.59 | 9  | 6.54 | 7  |
| 意大利  | 2.44 | 14 | 0.68 | 18 | 37.67 | 13 | 5.03 | 12 | 5.46 | 11 |
| 英国   | 1.10 | 2  | 0.39 | 3  | 7.00  | 4  | 4.28 | 5  | 6.93 | 5  |

资料来源:作者整理。

注:排序 1~21 表示雇佣规制趋于严格。

从表 4 中可以看出,客观测量法 EPLI、LI 与三种主观测量法皆有较高的相关性(除 EPLI 和 GLS 之外),这表明客观测量得分较高的国家,在主观测量中也有相应较高的得分。从这个角度来看,法律制定(de jure)严格的国家,其法律执行(de facto)也相对严格。其中,EPLI 和 EWI 的相关性最

① 其中,LI 的研究虽是 2004 年进行,但是其使用的却是各国 1997 年的数据;另外 EPLI 是 2003 年的数据。

高，为 0.8658，这一方面是由于 EWI 的问卷内容与 EPLI 在测量范围上存在较大程度的重合，另一方面是因为 EWI 的调查对象主要为地方官员和律师，这可以看作是对法律条款的变相解读。

表 4 五种测量方法的相关性及显著性检验

|      | EPLI        | LI          | EWI         | GLS       | LMR    |
|------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------|
| EPLI | 1.0000      |             |             |           |        |
| LI   | 0.6108 ***  | 1.0000      |             |           |        |
| EWI  | 0.8658 ***  | 0.7749 ***  | 1.0000      |           |        |
| GLS  | 0.0757      | 0.6158 ***  | 0.2789      | 1.0000    |        |
| LMR  | -0.7033 *** | -0.6505 *** | -0.7101 *** | -0.4189 * | 1.0000 |

注：\*、\*\*、\*\*\*分别表示该估计量在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

从测量结果中还可以看到，复杂指标的测量效果不一定优于简单的问卷调查效果。以 EPLI 和 LMR 为例，EPLI（版本 2）共有 18 个基本测量项，最终通过加权平均得出综合得分<sup>①</sup>。而 LMR 问卷中有关雇佣规制的问题只有 5 个，通过十层次量表打分，得出的结果与 EPLI 的测量结果有着较高的相关性，为 -0.7033<sup>②</sup>。这表明测量方法的复杂性与有效性是不成正比的，简单的测量问卷也可能得出较为科学的结论。但是复杂的测量指标较之简单的问卷调查能够更清晰地反映出影响最终测量结果的中间路径，从而为更加深入细致的研究奠定基础。

GLS 与其他四种测量方法相关性较低，反映出不同调查对象对测量结果的影响。看表 3 中的国家排序，可以发现 GLS 与其他四种测量方法存在较大差异。例如，墨西哥在 GLS 中被认为是规制最为宽松的国家，甚至超过了美国，排名第一，而墨西哥在 EPLI 和 EWI 的排序中却排在第 20 位。究其原因，这些差异主要来源于调查对象的不同。在 GLS 中，作者对问卷的回收情况进行了详尽的分析，指出其问卷的主要回答者是工会成员、劳工激进份子和左翼成员，这部分人员占 60.8%；其次是学者，占 18.3%；政府官员仅占 4.4%，因此该问卷结果带有较大的政治倾向。尽管作者对回答者背景及其答案进行了多元回归分析，并综合考虑了国家政治背景差异，但是仍然没有消除这种倾向对测量结果带来的影响。GLS 的问卷设计并没有倾向性，但是回答人员的背景却导致偏差。这表明在进行主观测量时，对调查对象的选择以及样本群体比例的分配是很重要的，会直接影响测量结果。

## 2. 对中国测量结果的比较

对雇佣规制严格程度的判断是探讨政策制定合理性的重要基础。在此我们综合比较了 LI、EWI、GLS 和 LMR 对中国雇佣规制的测量结果，以更好地构建适用于我国的测量方法。2008 年之前，除了 EPLI 之外，其他四种方法均对中国的雇佣规制情况进行了测量<sup>③</sup>。在此对其测量结果进行分析和比较。

从表 5 可以看出，认为中国雇佣规制最严格的是 LMR，最宽松的是 GLS，这主要是因为这两种方法的调查对象大不相同。GLS 的调查对象多为工会成员，其在中国共回收七份调查问卷。从

表 5 中国雇佣规制的测量结果

| 测量方法 | 得分      | 排序 |
|------|---------|----|
| LI   | 0.5090  | 9  |
| EWI  | 23.6700 | 10 |
| GLS  | 3.5440  | 3  |
| LMR  | 4.6600  | 16 |

注：这里的排序是以上的 21 个国家加上中国共 22 个国家的排名。

中国在 GLS 排名第三来看，中国工会

成员认为中国的雇佣规制十分宽松，对工人的保护力度较弱。而 LMR 的调查对象是雇主和企业高管，

① 对比分析中采用的是 2004 年数据，此时 EPLI 是第二版本，共有 18 个基本测量项，而不是 2009 年的 21 个基本测量项。

② 其中 LMR 与其他四种测量皆呈现出负相关性，这是因为其打分规则与其他四种规则是相反的。

③ EPLI 对 2008 年中国的情况进行了测量。

其测量结果是中国排名第十六,这表明中国的企业方认为中国的雇佣规制较为严格。GLS和LMR截然不同的测量结果表明中国企业方和员工方对雇佣规制严格程度的感受大不相同。这表明有必要在中国开展更深入的测量研究,以探索出中国真实的雇佣规制情况。

这里对中国的测量是指中国大陆地区,在有的研究中还包含了对中国香港地区和台湾地区的调查。在LI中,香港地区在雇佣法指数、集体雇佣关系法指数和社会保障法指数三个方面的得分分别是:0.1696、0.4554和0.8050,台湾地区的得分分别是:0.4534、0.3155和0.7478,而中国大陆地区的得分为:0.4322、0.3304和0.7643。从三者的平均值来看,中国大陆地区>台湾地区>香港地区,即中国大陆的雇佣规制严格程度要高于台湾地区和香港地区。作者通过法律传统对其作出解释,认为社会主义法律传统的中国大陆地区雇佣规制严格程度要高于德国法传统的台湾地区和普通法传统的香港地区<sup>[54]</sup>。

#### 四、结论及启示

本文对五种雇佣规制测量方法进行了考察。这五种测量方法采用量化的方式将规制严格程度呈现出来,表明通过不同的测量方法可以在一定程度上解释相同的现实。这些调查旨在判断雇佣规制是否需要进行调整和变革,并为进一步研究雇佣规制与经济绩效的关系奠定基础。但是调查过程中有种种不可控的因素,如调查维度的合理性、数据搜集的质量、了解各地区情况的难度等。对各种测量方法以及结果如何产生有所了解将有助于解释测量结论并得出政策建议,使雇佣规制政策在不断改进的过程中保持劳动者利益和经济发展的动态平衡。

中国的雇佣规制有着特殊性,通过对五种测量方法的回顾以及测量结果的比较分析发现主客观测量的不一致需要在中国进行更深入的研究,测量方法需要结合中国实际作出改进。

第一,国外测量指数在中国有一定适应性。这是与中国不断发展的立法体系相联系的,中国的劳动立法呈现出与国际接轨的趋势。例如《中华人民共和国劳动合同法》涵盖了EPLI基本测量项的大部分,这为国际比较奠定了良好的基础。

第二,本土化的指标体系亟须建立。目前对中国雇佣规制情况的判断多基于国外测量方法,并不能全面真实地反映我国实际。例如GLS非常重视工会和集体谈判的作用,由此会导致我国在该项上的得分偏低,这不但反映不了我国的实际情况,反而由于在该项上的低得分而低估我国实际的雇佣规制水平,这也解释了我国在GLS中排名第三的原因。另外我国劳动力市场的特殊情况以及相关规定在国外测量方法中没有体现,例如20世纪90年代中后期我国国有企业大批职工下岗,国家出台了系列相关法律法规,如1998年9月8日出台的《劳动和社会保障部办公厅关于严格执行国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作有关政策的通知》等。这些针对下岗工人的规章和规范性文件构成了我国20世纪90年代雇佣规制的主体,但是国外测量方法并没有涵盖这些方面,因此其测量结果并不能全面反映出我国雇佣规制情况。

第三,主观测量法有待改进和深化,以更好地反映真实雇佣规制水平。从反映法律执行情况的角度来说,主观测量法优于客观测量法。但是法律执行一直是该领域的研究重点和难点,数据的难以获取阻碍了研究进展。在我国,法律执行问题需要引起更多重视:①从劳动执法机构来看,执行力不足是法律执行难的根源所在。截止到2012年末,我国有专职劳动保障监察员2.5万名<sup>[55]</sup>,与劳动者数量的大致比例是1:20000,而世界通行的经验比例是1:8000<sup>[56]</sup>。②从企业方来看,中小私营企业的快速发展为劳动法律执行埋下隐患。一方面,私营企业占我国企业总数的近80%<sup>[57]</sup>,成为农业剩余

劳动力就业的主要渠道；但另一方面，中小私营企业劳动合同签订率不足两成，一些雇主为规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同；大部分劳动合同期限在一年以内，劳动合同短期化倾向明显<sup>[3]</sup>。

③从劳动者角度来看，其弱势地位决定了劳动执法的难度。在以农民工为主体的“次级劳动力市场”，即中小私营企业集聚的制造业、加工业和餐饮服务业等行业，对技能的要求较低，劳动者的可替代性较强，致使这类行业的雇佣条件一直与劳动法律规定的最低标准和基本要求存在差距。

在综合考虑我国国情的基础上，我国的雇佣规制测量不能仅仅关注劳动者的初次就业过程，还要关注下岗失业职工的二次就业过程。因此，再就业过程中的优惠措施以及被解雇人员是否可以复职等问题需要得到格外重视。我国雇佣规制测量指数可以从三个方面构建：①正规雇佣规制，包含单个和集体正式职工的雇佣、解雇过程以及工资工时规定；②临时雇佣规制，包含非正式职工的雇佣、解雇过程以及工资工时规定，这类职工包括派遣工，临时合同工人等；③社会保障规制，包含针对下岗失业职工在下岗失业期间的社会保障措施，以及再次就业的优惠政策等。这三方面涉及了我国《劳动合同法》、《就业促进法》关注的核心问题，我们将在此基础上进一步完善。另外，由于我国劳动法执行难的普遍性，我们在客观测量的基础上，还要对我国企业劳动合同签订的实际情况、派遣员工的使用情况、解雇成本的支付情况、劳动争议的发生情况及法院判决情况进行考察，将客观测量指数和主观测量问卷完整开发并应用于我国将是下一步研究的重点。

#### 参考文献：

- [1] Danielle Venn. Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators [DB/OL]. www.oecd.org/els/workingpapers/ 2009.
- [2] Botero, Juan C., Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes and Andrei Shleifer. The Regulation of Labor [R]. The World Bank supported paper/ 2004.
- [3] Janine Berg and Sandrine Cazes. The Doing Business Indicators: Measurement Issues and Political Implications [R]. Economic and Labour Market Paper/ 2007.
- [4] James Gwartney, Robert Lawson and William Easterly. Economic Freedom of the World 2006 Annual Report [M]. Canada: The Fraser Institute/ 2006.
- [5] Davin Chor, Richard B. Freeman. The 2004 Global Labor Survey: Workplace Institutions and Practices around the World [R]. NBER Working Paper/ No. 11598/ 2005.
- [6] Addison, J. and J. Teixeira. The Economics of Employment Protection [J]. Journal of Labor Research/ 2003, 24 (1).
- [7] Grubb, D. and W. Wells. Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries [J]. OECD Economic Studies/ 1993, (21).
- [8] OECD. The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies [M]. Paris: OECD Publishing/ 1994.
- [9] OECD. Employment Outlook 1999 [M]. Paris: OECD Publishing/ 1999.
- [10] 同 [1].
- [11] 同 [5].
- [12] Kagen, A. Robert. How Much Do National Styles of Law Matter [M] // Kagen, A. Robert. Regulatory Encounters: Multinational Corporation and American Adversarial Legalism. Berkeley: University of California Press/ 2000.
- [13] Bertola, G., Boeri, Tito, Cazes, Sandrine. Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement [R]. Employment and Training Papers/ No. 48/ 1999.
- [14] 同 [5].
- [15] 同 [5].
- [16] 同 [5].
- [17] 同 [4].

- [18] OECD. Employment Outlook 2004 [M]. Paris: OECD Publishing, 2004.
- [19] Ichino, A. and R. T. Riphahn. The Effect of Employment Protection on Worker Effort: A Comparison of Absenteeism during and after Probation [R]. IZA Discussion Paper, No. 385, 2001.
- [20] 同 [5].
- [21] Alvarez, Michael, Jose Cheibub, Fernando Limongi, and Adam Przeworski. ACLP Political and Economic Database Codebook [M] // Adam Przeworski. Democracy and Development: Political Institutions and Material Well-Being in the World, 1950 – 1990. Cambridge, U. K.: Cambridge University Press, 2000.
- [22] Beck, Thorsten, George Clarke, Alberto Groff, Philip Keefer, and Patrick Walsh. New Tools and New Tests in Comparative Political Economy: The Database of Political Institutions [J]. World Bank Economic Review, 2001, 15 (1).
- [23] La Porta, Rafael, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer, and Robert Vishny. The Quality of Government [J]. Journal of Law, Economics, and Organization, 1999, 15 (1).
- [24] 同 [5].
- [25] 人力资源和社会保障部. 2012 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报 [EB/OL]. (2013/05/28) [2013/07/08]. <http://www.clsn.com/html/Home/report/79217-1.htm>.
- [26] 杨琳. 劳动监察要突破什么 [J]. 瞭望, 2011, (9).
- [27] 中国新闻网. 工商总局: 全国私营企业数量占企业总数近 80% [EB/OL]. (2013/04/19) [2013/07/10]. <http://finance.chinanews.com/cj/2013/04-19/4746070.shtml>.
- [28] 新华网. 何鲁丽在人大常委会上作检查劳动法实施情况报告 [EB/OL]. (2005/12/29) [2013/07/10]. [http://www.gov.cn/jrzq/2005-12/29/content\\_140649.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2005-12/29/content_140649.htm).

责任编辑 方 志