

# 平衡中国劳动力市场的灵活安全性

## ——理论指标、实证研究及政策选择

张原 沈琴琴\*

**摘要：**平衡中国劳动力市场的灵活性和安全性是保障就业水平、劳动者权益和企业绩效的重要选择,本文在综述相关文献的基础上构建研究中国劳动力市场灵活安全性的理论模型和指标体系,并实证分析灵活安全性与宏观、微观绩效之间的相关性。研究发现,中国劳动力市场存在局部灵活性偏高和安全性不足的现象,并且体制内外、产业、地区和不同劳动力群体之间的差异较大,灵活安全性与绩效之间的回归分析和相关性分析表明,中国劳动力市场的实际状况与“劳动力市场灵活安全性交易曲线模型”所描述的情况基本相符,但同时也存在政策含义较复杂的非代偿关系。对此,平衡中国劳动力市场灵活安全性的政策选择需要协调劳资双方绩效目标和宏观经济目标之间的关系,同时权衡灵活安全性政策本身带来的不同绩效之间的相互矛盾或抵消作用。

**关键词：**灵活性 安全性 劳动力市场灵活安全性 劳动力市场制度

### 一、引言

20世纪80年代以来,欧洲各国普遍面临严峻的失业问题和日益沉重的社会保障负担,一些经济学家和政策制定者认为制度原因造成的劳动力市场僵化是始作俑者,因此主张进行灵活化改革以恢复市场供求活力;而站在劳工立场上的研究者则认为灵活化改革有悖于社会公正与国际劳工组织(ILO)倡导的体面劳动理念,不利于劳动力市场的稳定性和安全性。因此,如何找到一条中间道路来平衡各方力量,实现最佳的劳动力市场绩效,成为各国政策制定者梦寐以求的目标。

对比欧洲各国,中国经济转型过程中面临的就业问题同样严峻,国有企业改革造成的下岗职工再就业、农村劳动力的转移以及高校毕业生的就业,一直是近年来劳动力市场着力解决的问题。然而,尽管面临就业压力,我国劳动力市场法制建设和劳动者权益保护政策却持续推进,1995年和2008年实施的《劳动法》和《劳动合同法》,以及2011年颁布实施的《社会保险法》构成了规范我国劳动力市场的主要法律体系。虽然目前的发展水平远未企及欧洲经济发达国家,但基本制度框架已经形成。逐步完善的制度体系在增加我国劳动力市场的稳定性和安全性的同时,是否会降低劳动力市场的灵活性从而进一步增加就业压力?在保护劳动者权益的同时,是否将不利于企业应对市场经济周期与波动?从更长远来看,中国在设计劳动力市场制度时,应如何在灵活性和安全性之间平衡,从而避免欧洲国家类似的困境?上述问题都值得深入研究,对此,本文将在综述相关文献的基础上构建研究中国劳动力市场灵活安全性的理论框架,建立灵活安全性指标体系以衡量我国劳动力市场目前的总体状态、地区和体制内外差异,并以此分析灵活安全性与宏观、微观绩效之间的相关性,提出平衡中国劳动力市场灵活安全性的制度模式。

\* 张原,中国劳动关系学院,邮政编码:100048,电子信箱:zhangyuan5566@163.com;沈琴琴,中国劳动关系学院,邮政编码:100048,电子信箱:shenqinqin@263.net。

本研究获得国家社科基金项目“平衡中国劳动力市场灵活性与稳定性的模式研究”(项目批准号:10BJY029)资助。作者感谢匿名审稿专家对本文提出的建设性修改意见,文责自负。

## 二、理论框架及指标体系

有关劳动力市场安全性的理论研究起源于对其概念的讨论。经济合作与发展组织(OECD)对劳动力市场的灵活性给出了较为完整的定义,包括内、外部数量灵活性、功能灵活性、工资灵活性和外部化灵活性;安全性则包括了工作安全性、就业安全性、收入安全性和组合安全性(Regini 2000; Vielle and Walthery 2003; Keller and Seifert 2004; Wilthagen and Tros 2004)。目前灵活安全性的内涵已较完善,主要指在保障工作、就业、收入与组合安全性的同时,实现劳动力市场数量灵活化、功能灵活化与工资灵活化,和单纯的灵活性与安全性相比,灵活安全性具有同步性、协调性、弱势群体性和平衡性等特征(桑德林、纳斯波洛娃 2005; 杨伟国、唐穗 2008),实现劳动力市场灵活安全性意味着需要双向协调雇主与工人需要——雇主对降低劳动力成本和提高劳动生产率的灵活性要求,以及劳动者对安全、社会保障和避免长期失业的稳定性要求。

### (一) 制度约束下的劳动力市场灵活性和安全性交易曲线

随着劳动力市场灵活安全性概念的演进,对于该议题的理论研究也从抽象描述提升至模型化分析两者之间的等价代偿关系(compensatory equivalence),包括劳动力市场灵活安全性交易矩阵、指标矩阵和无差异曲线。Wilthagen 和 Tros(2004)提出的交易矩阵将劳动力市场的数量、功能、工资灵活性和工作、就业、收入、组合安全性相结合,用于分析各国和各类劳动力市场的多维结构,但由于该模型以描述和分类研究为主,因此无法有效说明灵活性和安全性之间的代偿关系。Sperber(2006)提出的灵活安全性指标矩阵则以ILO(Auer 2006)和OECD(2004)指标体系为基础,依据就业保护立法严格程度、社会保护水平和失业率三项核心指标的交叉组合矩阵来研究不同国家的劳动力市场,这一模式也被许多研究者沿用和扩展(Blanchard, 2006; 丁纯 2006; 张车伟 2009),但它同样难以揭示定位较为含糊的政策制度。鉴于矩阵分析的不足之处,Tangian(2007)提出以无差异曲线方法研究不同国家就业保护立法严格程度和社会安全性综合指标之间的关系,并以此分析灵活性和安全性之间的代偿关系,而刘苓玲和韩振国(2007)则发现对中国劳动力市场而言,合作博弈制度对就业量的增加有明显的积极作用。

基于上述理论和中国的特征,本文提出分析劳动力市场灵活性和安全性的理论模型(图1)。雇员对于劳动力市场的灵活性和安全性偏好有别于雇主,在此假定雇员更加偏好安全性较高和灵活性较低的组合,因而其效用函数通过 $U_L$ 、 $U_L'$ 等无差异曲线组来表示,在同一条无差异曲线上,不同的安全性和灵活性组合具有相同的效用,而不同的无差异曲线表示不同的效用水平,离原点 $O_L$ 越远的点效用水平越高。 $AA'$ 为预算线,表示有限的社会资源用于实现安全性、灵活性需要面临的成本约束,主要指劳动力市场灵活安全性制度构建、运行和改革的成本,因而此处将预算线称为“制度预算线”,其中安全性包括实现就业安全性需要的促进就业和培训政策,工作安全性所需要的劳动立法和执法,以及收入安全性所需的最低工资制度和失业保险制度等;灵活性包括实现数量灵活性所需的劳动力流动政策改革和企业人力资源管理制度改革,功能灵活性所需的培训制度建设、工时制度和非正规就业立法建设,工资灵活性所要求的工资制度改革和工资集体协商制度建设,以及外部化灵活性所涉及的劳务派遣、业务外包等劳动用工制度改革。由于社会资源的有限性、制度改革的优先度和迫切性存在差异,因此实现灵活性和安全性的社会成本投入也需权衡和分配。

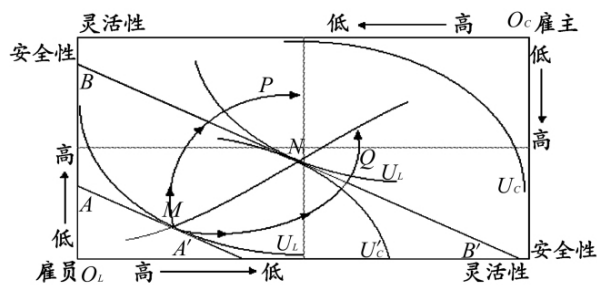


图1 劳动力市场灵活安全性交易曲线模型

当劳动力市场安全性和灵活性制度建设的投入较低时,尽管劳动者可能有更高的安全性和较低的灵活性要求,比如健全的社会保障制度、打破不合理的临时工制度和劳务派遣用工方式,但是由于制度预算线的位置较低,因此能够实现的均衡水平也较低,如图1中 $M$ 点所示的安全性和灵活性水平,而 $N$ 点等较低灵活性和较高安全性的状态则受制于制度约束而无法达到。劳动力市场的灵活安全性水平将随着制度预算线位

置的上升而提高,其变动路径可能遵循类似  $MP$  的状态,即与安全性相关的制度建设相对灵活性制度建设快;而反之则表现为  $MQ$  的路径;或采用相对均衡的方式,即沿着类似  $MN$  的路径变化。

雇主对于劳动力市场灵活安全性的偏好同样可以用类似的方式加以刻画,其无差异曲线为  $U_c$ 、 $U_c'$  等。如果用埃奇沃思盒状图将雇员和雇主相结合进行分析则可以发现,两者的偏好在没有预算约束的情况下,一般会达成自然均衡  $N$ ,此时雇主的工资支出、安全、社会保障投入和对于招聘、解雇的权衡,以及雇员对就业、工作、收入的安全性要求和职业稳定、工作流动的权衡,将会达到一致。然而,由于劳动力市场的灵活安全性不仅取决于雇员和雇主达成的协议,也在很大程度上受到国家立法和政策制度的影响,尤其是在劳资双方共决机制较为欠缺,而政府干预能力又较强的状况下,国家作为第三方对于制度预算线的作用将会对最终结果产生重要影响,均衡的实现将不仅仅受到劳资双方能够左右的灵活安全性制度的影响,比如法律允许框架内的企业劳动力管理制度及劳动者就业和择业行为等,而且更重要地取决于劳动力市场的重大制度安排,比如劳动立法、社会保障制度、最低工资制度、劳动力流动、户籍政策和国有企业用工制度等。因此,很有可能出现的情况是,尽管均衡点  $N$  对于雇员和雇主而言均为帕累托最优点,但是由于劳资双方和政府的制度影响力存在差异,将使其无法达到,任何对  $N$  点的偏移都至少损害了一方的利益。因此,对于政府而言,寻找并使得劳动力市场灵活安全性的制度设计接近帕累托最优点,应是其政策选择的主要方向。

## (二) 劳动力市场灵活性、安全性和绩效指标

运用上述理论框架分析各国的劳动力市场模式,离不开灵活安全性指标体系的构建,这也是大量实证研究的基础和起点(奥尔、桑德林 2000; OECD 2004; Auer 2006)。欧洲国家劳动力市场灵活安全性的统计描述较为丰富,而有关中国的统计描述则只零星见于部分研究机构和学者的研究文献(曾湘泉、汪雯 2003,黄乾 2009; 翁杰等 2008)。一些学者认为灵活化能够提高企业竞争力、创造工作岗位;而另一些研究者则认为灵活化政策不利于维护工人权益,从而将最终降低经济绩效(Wilthagen and Tros 2004; Ozaki, 1999)。国内较多研究集中于比较不同国家的灵活安全模式(孔德威、王莉 2009; 杨伟国、唐穗 2008),多数结论认为各国模式中并没有哪一种具有完美性,也有一些文献提出了中国劳动力市场灵活安全性的政策选择问题,主要集中于《劳动法》、《劳动合同法》和社会保障相关制度的作用(程延园 2007, 2009; 杨燕绥 2003; 张车伟, 2009),研究发现,法律为中国劳动力市场灵活安全性的构建提供了基础,但如何平衡劳资双方的利益,兼顾保障水平、市场灵活性和稳定性以及经济增长之间的关系,目前的制度却远未成熟。

对此,本文基于“制度约束下的劳动力市场灵活性和安全性交易曲线”以及 Auer(2006)、Wilthagen 和 Tros(2004)关于灵活性和安全性概念的解构,结合中国劳动力市场的特征,构建灵活性、安全性和市场绩效指标体系,其中灵活性和安全性指标分别依据五个和四个层次的内容进行衡量(见表1和表2的1、2列),绩效指标关注宏观绩效(失业率水平)、劳动力市场绩效(工资水平和贫困发生可能性)、企业绩效(利润率、人员流失率、劳动生产率)和劳动关系绩效(罹患职业病和工伤、事故死亡率)。

## 三、实证分析

为了能够客观地考察中国劳动力市场的灵活安全性状态,就必须以理论研究和指标体系为基础,设计相关问卷采集数据,并研究其与市场绩效之间的关系,从而建立适应于中国实际情况的劳动力市场灵活安全制度模式。

### (一) 数据说明

本文所使用的数据来自于“平衡中国劳动力市场灵活性与稳定性的模式研究”课题组2011年5-6月对北京、广东、辽宁和陕西四省市3200名员工和240家企业的调研,回收员工问卷3018份,有效问卷2640份,有效率87.48%,回收企业问卷204份,有效问卷182,有效率89.22%,员工和企业问卷的对应率为55.36%。员工问卷涉及了劳动者人口学特征、就业、收入、劳动合同、社会保险、工时和休假、岗位轮换、培训、工会参与、工资集体协商和职工民主管理等相关情况;企业问卷涉及了企业背景 and 经营效益、员工结构、员工稳定性、灵活用工、企业培训、薪酬设计和劳动立法影响等相关情况,通过问卷和访谈相结合的方法,提取了与劳动力市场灵活安全性指标体系相对应的数据。

### (二) 中国劳动力市场灵活安全性的基本状态

中国劳动力市场灵活安全性的基本状态如表1和表2所示。

表 1

劳动力市场灵活性基本统计状况

|              | 指标                 | 问卷                         | 涉及的问卷问题                    | 度量或单位                 | 变量     | 均值      | 标准差     | 最小值   | 最大值  |
|--------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|--------|---------|---------|-------|------|
| 外部数量灵活性      | L01 解雇成本或离职难度      | 员工                         | 您辞职的过程是否繁琐?                | 1. 非常繁琐→<br>5. 非常简单   | L01_1  | 2. 62   | 0. 85   | 1     | 5    |
|              |                    | 员工                         | 您辞职时能否得到相应的补偿?             | dummy                 | L01_2  | 0. 62   | 0. 48   | 0     | 1    |
|              |                    | 企业                         | 本企业在解雇时必须通知工会吗?            | dummy                 | L01_a  | 0. 90   | 0. 30   | 0     | 1    |
|              |                    | 企业                         | 本企业在解雇前必须获得工会的允许吗?         | dummy                 | L01_b  | 0. 77   | 0. 42   | 0     | 1    |
|              | L02 就业期            | 员工                         | 工作以来平均每次工作的时间长度是几年?        | 年                     | L02_1  | 11. 55  | 12. 55  | 0. 27 | 55   |
|              |                    | 员工                         | 您已在本单位工作了几个月?              | 月                     | L02_2  | 131. 16 | 133. 94 | 0     | 660  |
|              | L03 劳动合同期限         | 员工                         | 您目前与单位签订劳动合同的期限是几年?        | 年                     | L03_1  | 3. 48   | 1. 83   | 1     | 6    |
|              |                    | 企业                         | 企业的合同期限员工状况是什么?            | 复合变量                  | L03_a  | 2. 30   | 0. 37   | 1     | 3    |
|              |                    | 企业                         | 贵单位员工劳动合同的平均期限为多长?         | 年                     | L03_b  | 3. 44   | 1. 12   | 0. 5  | 4. 5 |
|              | L06 职位空缺填补率        | 企业                         | 贵单位招聘普通员工的周期一般要多长?         | 1. 随时→<br>6. 半年以上     | L06_a  | 3. 38   | 1. 65   | 1     | 6    |
| 企业           |                    | 贵单位招聘管理层员工的周期一般要多长?        | 1. 随时→<br>6. 半年以上          | L06_b                 | 4. 24  | 1. 55   | 1       | 6     |      |
| 企业           |                    | 您的企业是否有一些岗位长期找不到合适员工?      | 1. 有→3. 没有                 | L06_c                 | 2. 32  | 0. 79   | 1       | 3     |      |
| L07 自愿离职率    | 员工                 | 您之前更换工作是自己主动辞职吗?           | dummy                      | L07_1                 | 0. 79  | 0. 41   | 0       | 1     |      |
|              | 企业                 | 2010 年本单位自动离职人数占离职人员比重是多少? | %                          | L07_a                 | 76. 75 | 28. 98  | 0       | 100   |      |
| L08 非自愿离职率   | 员工                 | 您之前更换工作是被老板辞退吗?            | dummy                      | L08_1                 | 0. 22  | 0. 41   | 0       | 1     |      |
|              | 员工                 | 您是否有下岗或失业的经历?              | dummy                      | L08_2                 | 0. 24  | 0. 43   | 0       | 1     |      |
|              | 企业                 | 2010 年本单位解雇人数占离职人员比重是多少?   | %                          | L08_a                 | 10. 45 | 20. 50  | 0       | 100   |      |
| L09 灵活就业比重   | 员工                 | 您工作的性质是全日制工作吗?             | dummy                      | L09_1                 | 0. 97  | 0. 18   | 0       | 1     |      |
|              | 企业                 | 非正式员工占所有员工的比重是多少?          | %                          | L09_a                 | 10. 54 | 19. 01  | 0       | 100   |      |
| L10 使用实习生的比重 | 员工                 | 您工作的性质是学生工/实习员工吗?          | dummy                      | L10_1                 | 0. 01  | 0. 08   | 0       | 1     |      |
| 内部数量灵活性      | L11 员工平均每周工作时间     | 员工                         | 您平均每周的工作时间大约是几个小时?         | 小时                    | L11_1  | 43. 91  | 10. 97  | 10    | 70   |
|              | L12 实行特殊工时制员工的比重   | 员工                         | 您是否从事以下特殊工时工作?             | dummy                 | L12_1  | 0. 26   | 0. 44   | 0     | 1    |
|              | L13 是否实行弹性工时安排     | 员工                         | 您所在单位是否有弹性工时制的安排?          | dummy                 | L13_1  | 0. 19   | 0. 39   | 0     | 1    |
|              |                    | 员工                         | 您的上下班时间固定吗?                | 1. 固定→<br>4. 完全自由     | L13_2  | 1. 16   | 0. 51   | 1     | 4    |
|              |                    | 企业                         | 贵单位是否有弹性工时制的安排?            | dummy                 | L13_a  | 0. 24   | 0. 43   | 0     | 1    |
| 企业           | 贵单位上下班时间固定吗?       | 1. 固定→<br>4. 完全自由          | L13_b                      | 1. 13                 | 0. 49  | 1       | 4       |       |      |
| 功能灵活性        | L15 是否有工作轮换安排      | 员工                         | 您工作后是否有过岗位轮换?              | 1. 没有→<br>3. 不同工种间轮换  | L15_1  | 1. 61   | 0. 77   | 1     | 3    |
|              |                    | 员工                         | 您岗位轮换的频率是什么样的?             | 1. 6 个月以下→<br>6. 从不轮换 | L15_2  | 4. 53   | 1. 74   | 1     | 6    |
|              |                    | 员工                         | 您是否参加过更换岗位进行的技能培训?         | dummy                 | L15_3  | 0. 21   | 0. 40   | 0     | 1    |
| L17 是否允许内部兼职 | 员工                 | 您所在的单位是否允许您在单位内部身兼多职?      | 1. 完全允许→<br>4. 管理层允许       | L17_1                 | 2. 19  | 0. 97   | 1       | 4     |      |
|              | 企业                 | 贵单位是否允许您在单位内部身兼多职?         | 1. 完全允许→<br>4. 管理层允许       | L17_a                 | 2. 54  | 1. 08   | 1       | 4     |      |
| 工资灵活性        | L19 员工薪酬、福利成本/业务收入 | 企业                         | 公司上一年度的薪酬、福利总成本占业务收入比重是多少? | %                     | L19_a  | 22. 00  | 19. 39  | 0     | 90   |
|              | L20 非工资劳动成本/员工薪酬   | 员工                         | 您的薪酬结构状况如何:福利比重是多少?        | %                     | L20_1  | 8. 22   | 9. 36   | 0     | 80   |

续表 1

劳动力市场灵活性基本统计状况

|                  | 指标                  | 问卷                         | 涉及的问卷问题                                  | 度量或单位      | 变量    | 均值    | 标准差   | 最小值   | 最大值    |
|------------------|---------------------|----------------------------|--|------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 工资灵活性            | L21 固定工资/<br>员工薪酬   | 员工                         | 您的薪酬结构状况如何:<br>基本工资比重是多少?                | %          | L21_1 | 70.25 | 24.75 | 0     | 100    |
|                  |                     | 企业                         | 公司员工基本工资约占员<br>工工资收入的比重是多少?              | %          | L21_a | 63.15 | 22.74 | 0     | 100    |
|                  | L22 最低工资/<br>平均工资   | 员工                         | 您平均每月从本单位获<br>得的全部货币收入是多<br>少?           | %          | L22_1 | 34.59 | 8.43  | 29.47 | 110.22 |
|                  | L23 集体谈判覆<br>盖率     | 员工                         | 您所在单位是否开展了<br>工资集体协商?                    | dummy      | L23_1 | 0.46  | 0.50  | 0     | 1      |
|                  |                     | 企业                         | 贵单位是否开展了工资<br>集体协商?                      | dummy      | L23_a | 0.70  | 0.46  | 0     | 1      |
|                  |                     | 企业                         | 工资集体协商在以下哪些<br>方面真正体现了劳动关系<br>双方协商谈判的原则? | 个数         | L23_b | 4.05  | 1.61  | 1     | 6      |
|                  | L24 工会会员密<br>度      | 员工                         | 您所在单位有工会组织<br>吗?                         | dummy      | L24_1 | 0.96  | 0.20  | 0     | 1      |
|                  |                     | 员工                         | 您是工会会员吗?                                 | dummy      | L24_2 | 0.83  | 0.38  | 0     | 1      |
| 企业               |                     | 贵单位是否成立工会组<br>织?           | dummy                                    | L24_a      | 0.98  | 0.12  | 0     | 1     |        |
| 企业               |                     | 如果成立了工会,工会会<br>员占员工的比重是多少? | %  | L24_b      | 92.08 | 20.53 | 0     | 100   |        |
| 外部化灵活性           | L25 远程办公            | 员工                         | 您能否把单位的工作带<br>回家或到其他场所完成?                | 1. 能→3. 不能 | L25_1 | 2.30  | 0.91  | 1     | 3      |
|                  | L26 劳务派遣员<br>工占员工比重 | 员工                         | 您工作的性质是劳务派<br>遣工吗?                       | dummy      | L26_1 | 0.02  | 0.15  | 0     | 1      |
|                  |                     | 企业                         | 非正式员工占所有员工<br>的比重是多少?                    | %          | L26_a | 10.54 | 19.01 | 0     | 100    |
| L27 是否实行业<br>务外包 | 企业                  | 贵单位是否使用业务外<br>包?           | dummy                                    | L27_a      | 0.30  | 0.46  | 0     | 1     |        |

注:不同层次指标的初步设计主要依据 Auer(2006)、奥尔和桑德林(2000)、OECD(2004)的研究,并依据中国现实状况进行调整,具体指标选取征询了专家、企业、劳动者对劳动力市场灵活性和安全性指标的重要性评价,回收意见后进行统计分析,并运用隶属度分析来进行评价指标筛选。表中数据依据“平衡中国劳动力市场灵活性与稳定性的模式研究”课题组员工问卷和企业问卷整理,其中 dummy 表示对应变量为哑变量(即 0、1 二值变量)。

表 2

劳动力市场安全性基本统计状况

|                              | 指标                           | 问卷                      | 涉及的问卷问题                        | 度量或单位  | 变量       | 均值     | 标准差    | 最小值  | 最大值 |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|----------|--------|--------|------|-----|
| 工作岗位安全性                      | A01 就业期                      | 员工                      | 工作以来平均每次工作<br>的时间长度是几年?        | 年      | A01_1    | 11.55  | 12.55  | 0.27 | 55  |
|                              |                              | 员工                      | 您已在本单位工作了几个<br>月?              | 月      | A01_2    | 131.16 | 133.94 | 0    | 660 |
|                              | A02 劳动合同期<br>限               | 员工                      | 您目前与单位签订劳动<br>合同的期限是几年?        | 年      | A02_1    | 3.48   | 1.83   | 1    | 6   |
|                              | A03 自愿性离职<br>率               | 员工                      | 您之前更换工作是自己<br>主动辞职吗?           | dummy  | A03_1    | 0.79   | 0.41   | 0    | 1   |
|                              |                              | 企业                      | 2010 年本单位自动离职人<br>数占离职人员比重是多少? | %      | A03_a    | 76.75  | 28.98  | 0    | 100 |
|                              | A04 非自愿性离<br>职率              | 员工                      | 您之前更换工作是被老<br>板辞退吗?            | dummy  | A04_1    | 0.22   | 0.41   | 0    | 1   |
| 员工                           |                              | 您是否有下岗或失业的<br>经历?       | dummy                          | A04_2  | 0.24     | 0.43   | 0      | 1    |     |
| 企业                           | 2010 年本单位解雇人数<br>占离职人员比重是多少? | %                       | A04_a                          | 10.45  | 20.50    | 0      | 100    |      |     |
| A05 被外来劳动<br>力和先进设备<br>替代的可能 | 员工                           | 您觉得自己的工作是否<br>有可能被他人替代? | 1. 很可能→<br>4. 不可能              | A05_1  | 1.85     | 0.73   | 1      | 4    |     |
| 就业安全性                        | A06 受教育程度                    | 员工                      | 您受教育的程度是什么?                    | 年      | A06_1    | 14.04  | 2.48   | 0    | 19  |
|                              | A07 成年人教育<br>和培训项目的<br>参与率   | 员工                      | 您是否参加过技能培训?                    | dummy  | A07_1    | 0.84   | 0.37   | 0    | 1   |
|                              |                              | 员工                      | 您参加过什么类型的技<br>能培训?             | 个数     | A07_2    | 1.60   | 0.75   | 0    | 5   |
|                              |                              | 企业                      | 企业对不能胜任工作的<br>员工进行培训或换岗吗?      | dummy  | A07_a    | 0.94   | 0.25   | 0    | 1   |
| 企业                           | 企业 2010 年度平均每个<br>员工花费的培训成本  | 元                       | A07_b                          | 850.79 | 2 418.10 | 0      | 23 800 |      |     |
| A09 失业者参与<br>的就业扶持政<br>策的程度  | 员工                           | 您参加过下岗再就业技<br>能培训吗?     | dummy                          | A09_1  | 0.01     | 0.11   | 0      | 1    |     |

续表 2

劳动力市场安全性基本统计状况

|           | 指标                                  | 问卷                      | 涉及的问卷问题                 | 度量或单位               | 变量       | 均值       | 标准差      | 最小值    | 最大值    |
|-----------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|----------|----------|----------|--------|--------|
| 就业安全性     | A10 劳动力市场政策的普及和参与人数                 | 员工                      | 您觉得自己了解最新的劳动力市场的政策吗?    | 1. 非常了解→<br>4. 一无所知 | A10_1    | 2.44     | 0.74     | 1      | 4      |
|           |                                     | 员工                      | 您参加过下岗再就业技能培训吗?         | dummy               | A10_2    | 0.01     | 0.11     | 0      | 1      |
|           | A11 失业 6 个月以上仍未找到工作或仍未受到积极措施帮助者所占比重 | 员工                      | 您最近一次失业或下岗的时间在 6 个月以上吗? | dummy               | A11_1    | 0.08     | 0.27     | 0      | 1      |
| 收入安全性     | A12 平均每月获得的全部货币收入                   | 员工                      | 您平均每月从本单位获得的全部货币收入是多少?  | 元                   | A12_1    | 2 759.04 | 1 864.97 | 150    | 15 000 |
|           | A13 失业保险                            | 员工                      | 单位是否为您缴纳失业保险金?          | dummy               | A13_1    | 0.90     | 0.29     | 0      | 1      |
|           |                                     | 企业                      | 公司是否为员工缴纳失业保险金?         | dummy               | A13_a    | 0.99     | 0.10     | 0      | 1      |
|           | A14 医疗保险                            | 员工                      | 单位是否为您缴纳医疗保险金?          | dummy               | A14_1    | 0.94     | 0.24     | 0      | 1      |
|           |                                     | 企业                      | 公司是否为员工缴纳医疗保险金?         | dummy               | A14_a    | 0.98     | 0.12     | 0      | 1      |
|           | A15 生育保险                            | 员工                      | 单位是否为您缴纳生育保险金?          | dummy               | A15_1    | 0.78     | 0.41     | 0      | 1      |
|           |                                     | 企业                      | 公司是否为员工缴纳生育保险金?         | dummy               | A15_a    | 0.96     | 0.20     | 0      | 1      |
|           | A16 工伤保险                            | 员工                      | 单位是否为您缴纳工伤保险金?          | dummy               | A16_1    | 0.90     | 0.30     | 0      | 1      |
|           |                                     | 企业                      | 公司是否为员工缴纳工伤保险金?         | dummy               | A16_a    | 0.98     | 0.12     | 0      | 1      |
|           | A17 收入稳定状况                          | 员工                      | 您每个月的工资收入是否稳定?          | 1. 很稳定→<br>3. 波动较大  | A17_1    | 1.77     | 0.53     | 1      | 3      |
| 员工        |                                     | 您是否遭遇过工资拖欠?             | 1. 经常→<br>3. 未遭遇        | A17_2               | 2.86     | 0.38     | 1        | 3      |        |
| A18 贫困风险率 | 员工                                  | 您的家庭人均月收入是多少?           | 元                       | A18_1               | 3 547.64 | 2 982.35 | 150      | 15 000 |        |
|           | 员工                                  | 家庭儿童抚养比(计算)             | 比例                      | A18_2               | 0.63     | 0.50     | 0        | 2      |        |
|           | 员工                                  | 家庭老人抚养比(计算)             | 比例                      | A18_3               | 0.25     | 0.31     | 0        | 4      |        |
|           | 员工                                  | 家庭总抚养比(计算)              | 比例                      | A18_4               | 0.87     | 0.68     | 0        | 6      |        |
|           | 员工                                  | 您所有的收入相加后是否高于当地的最低工资标准? | 1. 高于→3. 低于             | A18_5               | 1.31     | 0.58     | 1        | 3      |        |
| 组合安全性     | A19 带薪休假                            | 员工                      | 您是否有带薪休假的经历?            | dummy               | A19_1    | 0.76     | 0.43     | 0      | 1      |
|           | A20 产假                              | 员工                      | 您的单位是否有产假?              | dummy               | A20_1    | 0.89     | 0.31     | 0      | 1      |
|           | A21 法定节假日休假                         | 员工                      | 您所在单位的节假日状况如何?          | 1. 有→<br>4. 基本没有    | A21_1    | 1.38     | 0.61     | 1      | 4      |

注:收入安全性指标可能与劳动力市场绩效指标存在个别重叠,比如家庭人均月收入既反映收入安全性,同时也衡量劳动力市场绩效,由于其双重身份对绩效回归分析所造成的影响,后文进行了严格处理,不同时进入回归方程,以避免因果关系或相关性分析紊乱、自我循环论证问题。其他同表 1。

### 1. 劳动力市场灵活性状况

(1) 外部数量灵活性。劳动者辞职过程相对繁琐,半数以上的离职人员能得到辞职补偿,企业存在解雇成本;多数企业辞退员工需要通知工会或得到工会允许。员工的劳动合同以 1-3 年和无固定期限合同为主,平均为 3.48 年,就业期平均为 11.55 年,均与年龄成正比,并且与企业性质有关,国有企业、事业单位和国家机关相对较长。多数企业招聘普通员工的周期为 1-4 周以上,招聘管理层员工的时间更长,并且有半数以上企业的一些岗位长期找不到合适员工。离职人员中自愿离职的比重为 78.30%,年轻人主动辞职的比例更高,国有企业、事业单位和国家机关较其他单位低 3.92%;而被解雇的比重为 21.70%,有下岗失业经历的人员比重为 23.70%,表明除了其他原因的非自愿离职之外,企业改制导致的下岗失业是最重要因素,雇主也反映目前单位较少主动辞退员工。非全日制工作的比重相对较低,并且呈现 23 岁和 45 岁的双峰分布特征,前者与 80、90 后群体择业特征有关,而后者则与 40、50 岁下岗人员再就业有关;使用学生工和实习员工的比重仅为 0.64%,一方面表明这一用工方式并不是外部灵活化的主要途径,另一方面也反映出企业对新员工的培养不足;非正式员工比重为 10.54%,多分布在中外合资企业、外资企业和国有企业,民营企业

反而较少,表明目前临时工和劳务派遣工等用工现象较为显著的为外资企业和中外合资企业,国有企业则受到人员编制问题的限制,体制内员工仍然能上不能下,用工成本高,使用非正式员工成为其解决人力资源不足的主要途径。

(2) 内部数量灵活性。员工每周平均工作时间为 43.91 小时,超过 40 小时的比重为 46.83%,中外合资企业时间最长,其次为外资企业和港、澳、台资企业。员工从事特殊工时制的比重为 26.38%,并且与职业、行业有关,其中生产操作工人的比例最高,主要类型包括连续工作几天后休息几天、夜班制和定额劳动。大部分企业和员工上下班时间固定且必须遵守,实行弹性工时制的企业不足 1/4,并且较多针对管理层。

(3) 功能灵活性。超过半数的员工从未经历岗位轮换,25.24%的员工 4 年以上才轮换一次,有岗位轮换的行业主要为机械、电子制造业、工业,职业为管理人员和生产操作工人,并且主要在类似工种间轮换,参加过更换岗位相关技能培训的员工只占 20.52%。企业对于内部兼职的安排相对宽松,46.87%的员工表示企业在人员不够时允许内部兼职,34.62%的员工表示企业在人员不足时允许管理层内部兼职。

(4) 工资灵活性。薪酬、福利总成本占企业业务收入的比重均值为 22.00%,员工福利平均约占薪酬的 8.22%,并且有 33.42%的员工报告其福利收入几乎为 0,表明以福利方式调整收入的空间较小;基本工资占薪酬比重的均值为 70.25%,有 19.51%的人报告该值接近 100%,企业则反映该值平均为 63.15%,并且有 17.07%的企业为 80%,表明员工收入结构的灵活性并不高。最低工资与平均工资比重平均为 34.59%,最小值为 29.47%,表明在最低工资以上调整工资水平的空间较大,最大值为 110.22%,意味着还有部分员工的工资在最低工资以下,因此工资总体调整幅度较大;从地区差异来看,目前最低值 29.47%和平均水平最低值 32.97%都出现在广东省,表明广东省最低工资标准较低,而实际工资向上调整的灵活性较高,最高值 110.22%和平均水平最高值 37.19%均出现在陕西省,意味着陕西省最低工资标准相对较高,而实际工资向下调整的灵活度较高,甚至有违反标准而实现工资向下调整的情况。45.99%的员工和 69.95%的企业表示开展了工资集体协商,两者的差异表明员工对于集体协商的了解和参与程度低于企业管理层,并且由于集体谈判效果的有限性,工资调整主要由管理层决定的状况可能仍然较为普遍,而员工和工会的影响并不大;员工对于企业工会和会员身份的认知也低于企业管理层,表明工会作用的有限性,整体而言,工会会员覆盖率较高和工资集体协商的开展并不一定意味着两者会对工资灵活性造成实质性影响,通过实地调研和访谈也发现,其作用主要体现在程序性约束和保障最低工资标准的执行上。

(5) 外部化灵活性。60.73%的员工不能把单位的工作带回家或到其他场所完成,而允许管理层员工远程办公的比重较高;被调查员工中属于劳务派遣工的仅为 2.19%,分布比重最高的是国有企业;29.84%的企业使用业务外包,国有企业则达到了 45.61%,为所有企业中最高,这进一步反映出国有企业在无法彻底打破原有僵化用人机制的情况下,其业务扩张将受到一定程度的限制,从而需要寻找其他灵活化途径来解决,包括更多使用劳务派遣工,而这可能会进一步加剧体制内外的不公平。

## 2. 劳动力市场安全性状况

(1) 工作岗位安全性。员工的就业期平均超过 10 年,劳动合同则以中短期合同和无固定期限合同为主,离职大部分为自愿,企业改制导致的离职是非自愿失业重要的组成部分;有 53.85%的人认为自己的工作有可能被替代,但是短期内不太会,31.93%的个体则认为由于工作没有技术含量,因此很可能被他人替代,整体而言,大部分个体担心自己的就业可替代性,工作岗位安全性程度并不很高。

(2) 就业安全性。员工的平均受教育年限为 14.04 年,具有 12 年以上教育程度的员工较多分布在国有企业,表明学历可能并非保障安全性的直接屏障,而是与企业所有制类型相结合而产生作用,接受过高中及同等学力以下教育的劳动力比重较高,可能导致就业安全性存在不足。83.73%的个体曾经参加过技能培训,较多分布在国有企业、民营企业及中外合资企业,但大部分员工只参加过一种类型的培训,并且多为目前岗位所需的技能培训以及单位入职培训,企业花费的培训成本大约为平均每人每年 850.79 元,但仍然有 37.23%的企业该项投入不超过 200 元,培训类型单一和投入水平偏低不利于劳动者的就业安全性。43.18%的员工表示自己不太了解劳动力市场相关政策,学历较高者更关注政策动向。曾经参加过下岗再就业培训的劳动者只占有下岗失业经历人员的 4.53%,这对于再就业能力的提升较为不利;8.18%的劳动力最近一次失业或下岗的时间在 6 个月以上,其中只有 6.83%受过再就业培训,且半数以上的个体表示自己不太了解劳动力市场的相关政策,甚至一无所知,因而这些群体的就业安全性不容乐观。

(3) 收入安全性。劳动者的平均月收入为 2 759.04 元,其中 4.40%的劳动者平均月收入低于最低工资

标准,员工报告单位为自己缴纳失业、医疗、生育和工伤保险的比重分别为 90.40%、94.02%、78.05% 和 89.72%,而单位报告的缴纳比重普遍高于员工,反映了劳资双方对于收入安全性的心理估计存在一定差别,而收入安全性制度执行也需要更多沟通。5.26% 的员工收入波动较大,并且其平均工资也低于收入稳定群体;12.96% 的员工偶尔或经常遇到工资拖欠,其平均工资也低于未遇到拖欠的员工,建筑业是所有行业中最高的,因而工资非稳定、工资拖欠和低工资并存可能对这些群体的收入安全性形成较大挑战。家庭人均月收入平均为 3 547.64 元,其中有 8.67% 低于当地最低工资标准,家庭儿童抚养比为 1 及以上的占到 32.70%,家庭老人抚养比为 0.5 及以上的为 12.03%,家庭总抚养比为 1.5 及以上的为 18.33%,这表明仍然有一部分家庭有较重的儿童抚养和老人赡养负担,容易发生个人和家庭贫困。

(4) 组合安全性。75.89% 的员工有带薪休假的历史,主要为管理层员工,89.03% 的员工有产假,但仍有 5.39% 的员工反映企业不能按规定执行或基本没有节假日,且无法按规定发放加班工资,这表明组合安全性的某些方面仍然存在不足。

### (三) 灵活安全性的市场绩效

#### 1. 宏观经济绩效与灵活安全性的关系

对于失业率与灵活安全性的关系,主要观察下岗失业经历和长期失业经历两项内容(见表 3)。年龄较高、未婚和城镇户籍人员更容易下岗失业,从事金融证券等垄断行业的则较少失业,而零售、批发业和交通、物流等竞争性行业的个体则容易失业;位于东部地区的北京、广东和辽宁相对于陕西更易产生下岗失业。从长期失业的状况来看,年龄较大的个体更易遭遇长期失业,从事金融证券、房地产、汽车制造、建筑业、商业服务、咨询业的个体较容易避免长期失业。

表 3 劳动力市场灵活安全性的市场绩效回归结果

|          |            | 下岗失业经历    |          | 最近一次下岗或失业的时间在 6 个月以上 |         | 个人货币收入对数值    |         | 家庭人均月收入对数值   |         | 个人收入相加后高于当地的最低工资标准 |          | 罹患职业病     |         | 出现工伤事故    |          |          |       |
|----------|------------|-----------|----------|----------------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------------|----------|-----------|---------|-----------|----------|----------|-------|
|          |            | J02_1     |          | J02_2                |         | lnJ03_1      |         | lnJ04_1      |         | J04_5              |          | J10_1     |         | J10_2     |          |          |       |
|          |            | Probit 回归 |          | Probit 回归            |         | OLS( Robust) |         | OLS( Robust) |         | Probit 回归          |          | Probit 回归 |         | Probit 回归 |          |          |       |
|          |            | 系数        | t 值      | 系数                   | t 值     | 系数           | t 值     | 系数           | t 值     | 系数                 | t 值      | 系数        | t 值     | 系数        | t 值      |          |       |
| 女性       | female     | -0.18     | -0.95    | 0.28                 | 1.10    | -0.05*       | -1.46   | 0.12**       | 2.22    | -0.02              | -0.62    | 0.57**    | 2.45    | -0.13     | -0.60    |          |       |
| 年龄       | age        | 0.02*     | 1.62     | 0.07***              | 3.42    | 0.01*        | 1.88    | 0.00         | 0.18    | 0.00               | 0.03     | -0.04*    | -1.74   | -0.02     | -0.80    |          |       |
| 已婚       | merry      | -0.31*    | -1.44    | -0.15                | -0.49   | 0.12***      | 3.54    | 0.16***      | 2.48    | -0.08              | -1.55    | 0.14      | 0.47    | 0.11      | 0.49     |          |       |
| 本地非农户口   | hukou      | 0.39*     | 1.60     | 0.16                 | 0.50    | 0.00         | -0.11   | -0.05        | -0.64   | -0.01              | -0.23    | 0.07      | 0.22    | -0.24     | -0.93    |          |       |
| 职业       | 管理人员       | ocp1      | 0.22     | 0.58                 | -0.05   | -0.10        | 0.03    | 0.57         | -0.08   | -0.78              | 0.11*    | 1.92      | 0.06    | 0.13      | -0.07    | -0.21    |       |
|          | 专业技术人员     | ocp2      | 0.06     | 0.17                 | -0.27   | -0.61        | 0.03    | 0.65         | -0.17*  | -1.66              | 0.08     | 1.41      | 0.16    | 0.41      | 0.02     | 0.06     |       |
|          | 市场营销人员     | ocp3      | -0.69*   | -1.55                | 0.17    | 0.33         | 0.01    | 0.15         | -0.07   | -0.57              | 0.08     | 1.08      | 0.16    | 0.30      |          |          |       |
|          | 行政后勤人员     | ocp4      | 0.31     | 0.87                 | -0.92*  | -1.84        | -0.02   | -0.29        | -0.17*  | -1.63              | 0.11*    | 1.77      | -0.05   | -0.10     | -0.51    | -1.33    |       |
|          | 其他         | ocp6      | 0.38     | 0.71                 | 0.56    | 0.89         | -0.08   | -0.68        | 0.23    | 1.33               | 0.01     | 0.06      | 0.28    | 0.47      |          |          |       |
| 管理层      | 基层管理者      | ocplev2   | 0.12     | 0.51                 | -0.07   | -0.25        | 0.10*** | 2.69         | -0.07   | -0.94              | 0.00     | -0.09     | -0.12   | -0.35     | -0.43*   | -1.66    |       |
|          | 中层管理者      | ocplev3   | 0.18     | 0.61                 | -0.38   | -0.95        | 0.39*** | 6.75         | -0.07   | -0.83              | 0.04     | 0.93      | -0.16   | -0.35     | 0.13     | 0.33     |       |
|          | 高层管理者      | ocplev4   | 0.29     | 0.69                 | -1.04   | -1.35        | 0.32**  | 2.28         | 0.04    | 0.26               | 0.21***  | 3.29      |         |           |          |          |       |
|          |            |           |          |                      |         |              |         |              |         |                    |          |           |         |           |          |          |       |
| 行业       | 金融、证券业     | ind1      | -2.27*** | -3.34                | -1.59** | -2.36        | 0.66*** | 7.49         | 0.18    | 1.33               | 0.10*    | 1.67      |         |           |          |          |       |
|          | IT 行业      | ind2      | -0.93    | -1.43                | -0.06   | -0.07        | 0.23**  | 2.25         | 0.01    | 0.08               | -0.05    | -0.48     | 0.24    | 0.35      | -1.92**  | -2.18    |       |
|          | 通信业        | ind4      | -0.62    | -1.06                |         |              | 0.29*** | 3.44         | -0.03   | -0.25              | 0.17***  | 3.03      | 1.40**  | 1.95      | -1.84*** | -3.09    |       |
|          | 房地产业       | ind5      | -0.08    | -0.17                | -1.03** | -2.04        | -0.41   | -1.08        | 0.05    | 0.23               | 0.17**   | 1.93      | 1.31**  | 1.98      | -0.59    | -0.83    |       |
|          | 汽车制造业      | ind6      | -0.24    | -0.64                | -1.04** | -2.20        | 0.28*** | 4.38         | 0.11    | 0.89               | -0.10*   | -1.7      | -0.11   | -0.26     | -0.04    | -0.11    |       |
|          | 建筑业        | ind7      | -0.53    | -1.35                | 0.95*   | 1.91         | 0.17*** | 2.56         | 0.12    | 1.26               | 0.05     | 0.96      | 0.12    | 0.20      | 0.95**   | 2.11     |       |
|          | 电力、石油等能源行业 | ind8      |          |                      |         |              | 0.17**  | 2.34         | 0.06    | 0.25               | 0.02     | 0.11      | 1.55**  | 2.22      | -0.43    | -0.81    |       |
|          | 零售、批发业     | ind9      | 0.72**   | 2.16                 | -0.35   | -0.69        | 0.00    | 0.03         | 0.08    | 0.90               | -0.02    | -0.35     | -0.14   | -0.32     | -0.74**  | -2.04    |       |
|          | 交通、物流业     | ind10     | 0.68**   | 1.93                 | -0.65   | -1.10        | 0.12**  | 2.09         | -0.01   | -0.12              | 0.04     | 0.7       | 0.25    | 0.57      | -0.54    | -1.30    |       |
|          | 餐饮服务       | ind11     | -0.25    | -0.68                | 0.12    | 0.26         | 0.00    | -0.04        | -0.28** | -2.08              | -0.03    | -0.46     | 0.33    | 0.64      | -1.16*   | -1.88    |       |
|          | 商业服务、咨询业   | ind12     | -0.10    | -0.27                | -0.92*  | -1.63        | -0.13*  | -1.87        | -0.21*  | -1.92              | -0.04    | -0.53     | -0.43   | -0.90     | -0.51    | -0.99    |       |
|          | 医药行业       | ind13     | 0.44     | 0.89                 | 0.75    | 0.95         | 0.18**  | 2.44         | 0.26*   | 1.76               | 0.08     | 1.02      | -0.95   | -1.33     | -0.30    | -0.51    |       |
|          | 卫生业        | ind14     |          |                      |         |              | 0.42*** | 2.82         | -0.19   | -0.65              | -0.41*** | -2.93     |         |           |          |          |       |
|          | 科学、教育、文化业  | ind15     |          |                      |         |              |         |              | -0.07   | -0.71              | 0.10     | 0.43      | 0.23*** | 3.64      | 2.15**   | 2.27     |       |
|          | 其他         | ind17     | -1.70**  | -2.44                | 1.39    | 1.40         | 0.05    | 0.42         | 0.29**  | 2.25               | -0.18    | -1.17     | 0.89*   | 1.44      | -1.16    | -1.39    |       |
|          | 所有制        | 外资企业      | own1     | 0.19                 | 0.34    | 0.49         | 0.93    | 0.09         | 1.20    | 0.16               | 1.24     | 0.00      | -0.01   | 0.50      | 0.75     | -2.13*** | -3.25 |
|          |            | 民营企业      | own3     | 0.29                 | 1.12    | -0.08        | -0.20   | -0.10**      | -2.09   | 0.09               | 1.16     | 0.04      | 1.03    | 1.16***   | 3.34     | -0.27    | -0.76 |
| 港、澳、台资企业 |            | own4      | 0.03     | 0.05                 |         |              | 0.07    | 0.37         | 0.67*** | 2.97               | -0.03    | -0.22     |         |           |          |          |       |
| 国家机关     |            | own5      |          |                      |         |              | 0.55    | 1.40         |         |                    |          | 0.54***   | 3.13    |           |          |          |       |
| 事业单位     |            | own6      |          |                      |         |              | 0.00    | 0.01         | 0.47*   | 1.64               | 0.10     | 0.84      | 1.26*   | 1.45      |          |          |       |
| 中外合资企业   |            | own7      | -0.08    | -0.27                | -0.47   | -1.00        | 0.05    | 1.03         | 0.20**  | 2.12               | 0.08*    | 1.47      | 0.96**  | 2.32      | -0.47    | -1.40    |       |
| 其他       |            | own8      | 1.47*    | 1.65                 |         |              | 0.02    | 0.14         | 0.00    | 0.02               | 0.15     | 0.99      |         |           |          |          |       |
|          |            |           |          |                      |         |              |         |              |         |                    |          |           |         |           |          |          |       |
| 工作性质     | 兼职工作       | work2     |          |                      |         |              | -0.19*  | -1.48        | 0.00    | 0.01               | 0.23*    | 1.83      |         |           |          |          |       |
|          | 临时工        | work5     | -0.40    | -4.22                |         |              | -0.04   | -0.25        | -0.39   | -1.00              | 0.00     | 0.01      |         |           | 0.84     | 0.75     |       |
|          | 钟点工        | work6     |          |                      |         |              | -0.01   | -0.13        | 0.27    | 0.45               | -0.23    | -0.82     |         |           |          |          |       |



续表 3

劳动力市场灵活安全性的市场绩效回归结果

|            |                      | 下岗失业经历         |           | 最近一次下岗或失业的时间在6个月以上 |           | 个人货币收入对数值    |           | 家庭人均月收入对数值   |           | 个人收入相加后高于当地的最低工资标准 |           | 罹患职业病     |           | 出现工伤事故    |           |       |
|------------|----------------------|----------------|-----------|--------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
|            |                      | J02_1          |           | J02_2              |           | lnJ03_1      |           | lnJ04_1      |           | J04_5              |           | J10_1     |           | J10_2     |           |       |
|            |                      | Probit 回归      |           | Probit 回归          |           | OLS( Robust) |           | OLS( Robust) |           | Probit 回归          |           | Probit 回归 |           | Probit 回归 |           |       |
|            |                      | 系数             | t 值       | 系数                 | t 值       | 系数           | t 值       | 系数           | t 值       | 系数                 | t 值       | 系数        | t 值       | 系数        | t 值       |       |
| 地区         | 北京                   | <i>bj</i>      | 1.23 ***  | 3.37               | 0.00      | 0.01         | 0.51 ***  | 8.33         | -0.01     | -0.11              | 0.14 ***  | 2.52      | 0.38      | 0.77      | 0.29      | 0.74  |
|            | 广东                   | <i>gd</i>      | 1.32 ***  | 3.59               | -0.39     | -0.79        | 0.54 ***  | 9.95         | 0.06      | 0.65               | 0.08 *    | 1.47      | 1.04 **   | 2.33      | -0.19     | -0.55 |
|            | 辽宁                   | <i>ln</i>      | 0.67 *    | 1.70               | -0.11     | -0.23        | 0.28 ***  | 5.31         | -0.02     | -0.23              | 0.11 **   | 1.93      | 0.69 *    | 1.53      | 0.43      | 1.27  |
| 非正式员工      |                      | <i>formal</i>  | -0.15     | -1.13              | 0.10      | 0.84         | -0.05 *** | -2.52        | 0.01      | 0.19               | 0.02      | 1.04      | 1.96 ***  | 3.41      | 0.34      | 0.58  |
| 不容易出现工伤事故  |                      | <i>injury</i>  | 0.40 *    | 1.66               | -0.02     | -0.04        | 0.01      | 0.13         | -0.04     | -0.64              | -0.04     | -1.08     | -0.63 **  | -2.09     |           |       |
| 单位未安排的救治   |                      | <i>illdeal</i> |           |                    |           |              |           |              |           |                    |           | 0.70 ***  | 2.63      | -0.08     | -0.40     |       |
| 工伤得不到合理的赔偿 |                      | <i>inpay</i>   |           |                    |           |              |           |              |           |                    |           | 0.38      | 1.21      | -0.30     | -1.10     |       |
| 外部数量灵活性    | 劳动合同期限               | <i>L03_1</i>   | -0.13 *   | -1.73              | 0.32 ***  | 3.06         | 0.02 *    | 1.77         | 0.04 **   | 1.95               | 0.01      | 0.79      | 0.15 *    | 1.72      | -0.02     | -0.24 |
|            | 全日制工作                | <i>L09_1</i>   | -6.20 *** | -4.49              | 0.29      | 0.14         | 0.06      | 0.50         | -0.02     | -0.09              | 0.24 *    | 1.47      |           |           | 3.10 ***  | 4.02  |
|            | 学生工/实习员工             | <i>L10_1</i>   |           |                    |           |              | -0.37 *   | -1.71        | -0.05     | -0.14              | 0.06      | 0.27      |           |           | 2.35 **   | 2.25  |
| 内部数量灵活性    | 每周的工作时间              | <i>L11_1</i>   | 0.01      | 0.88               | -0.01     | -0.67        | 0.00      | -0.82        | -0.01 *** | -3.99              | 0.00 ***  | 2.91      | 0.05 ***  | 3.95      | 0.01      | 0.66  |
|            | 特殊工时工作               | <i>L12_1</i>   | 0.50 ***  | 2.51               | -0.89 *** | -2.55        | -0.11 *** | -2.96        | -0.07     | -1.12              | 0.01      | 0.22      | 0.32      | 1.16      | 0.83 ***  | 3.81  |
|            | 弹性工时制                | <i>L13_1</i>   | -0.08     | -0.39              | -0.11     | -0.37        | -0.02     | -0.49        | 0.05      | 0.90               | -0.06 *   | -1.58     | 0.39      | 1.48      | 0.14      | 0.67  |
|            | 上下班时间固定              | <i>L13_2</i>   | -0.26 *   | -1.62              | -0.05     | -0.19        | 0.05 *    | 1.84         | 0.04      | 0.54               | -0.01     | -0.21     | 0.47 *    | 1.79      | -0.63 *** | -2.64 |
| 功能灵活性      | 岗位轮换                 | <i>L15_1</i>   | -0.33 **  | -2.25              | -0.09     | -0.48        | 0.00      | 0.16         | -0.07 *   | -1.67              | 0.02      | 0.74      | -0.17     | -1.03     | -0.34 **  | -2.22 |
|            | 岗位轮换的频率              | <i>L15_2</i>   | 0.01      | 0.09               | 0.12      | 1.41         | 0.00      | -0.15        | -0.02     | -1.06              | 0.01      | 0.72      | -0.24 *** | -2.74     | -0.06     | -1.05 |
|            | 参加过更换岗位的技能培训         | <i>L15_3</i>   | 0.25      | 0.80               | -0.29     | -0.65        | 0.10 **   | 2.25         | 0.05      | 0.62               | -0.08     | -1.55     | -0.78 *   | -1.87     | 0.25      | 0.80  |
|            | 允许单位内部兼职             | <i>L17_1</i>   | 0.16 *    | 1.70               | 0.05      | 0.43         | 0.02      | 1.03         | 0.00      | 0.15               | 0.02      | 1.39      | -0.02     | -0.13     | -0.03     | -0.28 |
| 工资灵活性      | 开展工资集体协商             | <i>L23_1</i>   | 0.08      | 0.40               | 0.14      | 0.53         | -0.04     | -1.09        | 0.00      | 0.05               | 0.01      | 0.42      | 0.50 *    | 1.69      | 0.22      | 0.97  |
|            | 有工会组织                | <i>L24_1</i>   | 0.92 **   | 2.15               | -2.09 *** | -3.13        | 0.03      | 0.40         | 0.13      | 0.77               | 0.16 *    | 1.7       | 1.26 **   | 1.92      | -1.79 *** | -2.78 |
|            | 工会会员                 | <i>L24_2</i>   | -0.24     | -0.99              | -0.79 **  | -2.25        | 0.05      | 1.14         | 0.06      | 0.82               | -0.01     | -0.13     | -0.56     | -1.33     | 0.07      | 0.24  |
| 外部化灵活性     | 工作带回家或到其他场所完成        | <i>L25_1</i>   | 0.21 **   | 1.96               | -0.13     | -0.93        | -0.03     | -1.58        | -0.04     | -1.30              | 0.00      | -0.22     | 0.09      | 0.66      | 0.32 ***  | 2.58  |
|            | 劳务派遣工                | <i>L26_1</i>   | -6.13 *** | -4.25              | 0.22      | 0.10         | -0.08     | -0.67        | -0.06     | -0.25              | -0.05     | -0.32     |           |           | 2.91 ***  | 2.93  |
| 工作岗位安全性    | 在本单位工作月数             | <i>A01_2</i>   | 0.00      | -1.37              | -0.01 *** | -4.30        | 0.00      | 0.06         | 0.01 *    | 1.54               | 0.00      | -0.39     | 0.00      | 1.17      | 0.00 *    | 1.83  |
|            | 工作是否有可能被他人替代         | <i>A05_1</i>   | -0.10     | -0.83              | -2.48 *** | -6.55        | -0.02     | -0.91        | 0.09 ***  | 2.51               | 0.03 *    | 1.47      | 0.42 ***  | 2.93      | -0.09     | -0.62 |
| 就业安全性      | 教育的程度                | <i>A06_1</i>   | 0.00      | 0.08               | 0.15      | 0.92         | 0.05 ***  | 5.65         | 0.06 ***  | 4.01               | 0.00      | -0.25     | 0.10 *    | 1.47      | -0.07     | -1.24 |
|            | 参加过技能培训              | <i>A07_1</i>   | 0.36      | 1.34               | -0.07     | -1.08        | 0.11 *    | 1.80         | -0.04     | -0.40              | 0.04      | 0.86      | 0.38      | 1.06      | -1.07 *** | -4.21 |
|            | 参加过的技能培训类型数量         | <i>A07_2</i>   | -0.04     | -0.22              | -0.78 **  | -2.22        | -0.02     | -0.85        | 0.00      | -0.06              | 0.05 *    | 1.84      | 0.22      | 1.11      | 0.21      | 1.21  |
|            | 参加过下岗再就业技能培训         | <i>A09_1</i>   | 1.35 **   | 2.30               | 0.15      | 0.64         | 0.10      | 0.62         | -0.02     | -0.08              | -0.33 *   | -1.9      |           |           |           |       |
|            | 了解最新劳动力市场政策的程度       | <i>A10_1</i>   | -0.06     | -0.49              | 0.86      | 1.07         | -0.01     | -0.35        | -0.03     | -0.86              | 0.00      | 0.26      | 0.09      | 0.56      | 0.08      | 0.67  |
|            | 最近一次失业或下岗的时间在6个月以上   | <i>A11_1</i>   | 1.78 ***  | 6.88               | 0.08      | 0.44         | 0.04      | 0.83         | -0.06     | -0.70              | 0.00      | 0.01      | -0.03     | -0.08     | -0.01     | -0.05 |
| 收入安全性      | 平均每月从本单位获得的全部货币收入    | <i>A12_1</i>   |           |                    |           |              |           |              | 0.00 ***  | 6.19               | 0.00 ***  | 4.29      | 0.00      | -1.16     | 0.00      | 1.04  |
|            | 失业保险金                | <i>A13_1</i>   | -0.85 **  | -2.04              | 1.06 *    | 1.59         | -0.06     | -0.72        | 0.21      | 1.13               | 0.02      | 0.27      |           |           | -0.73 *   | -1.72 |
|            | 医疗保险金                | <i>A14_1</i>   | 0.74 *    | 1.49               | -3.60 *** | -4.05        | -0.12     | -0.99        | -0.34     | -1.67              | 0.11      | 0.98      |           |           | -1.20 *   | -1.74 |
|            | 生育保险金                | <i>A15_1</i>   | -0.54 **  | -2.06              | 1.31      | 0.74         | -0.01     | -0.13        | -0.05     | -0.71              | 0.01      | 0.25      | 0.28      | 0.75      | 0.40      | 1.42  |
|            | 工伤保险金                | <i>A16_1</i>   | -0.03     | -0.08              | -0.08     | -0.13        | 0.12 *    | 1.65         | 0.13      | 1.22               | -0.04     | -0.62     | -0.42     | -0.98     | -0.37     | -1.06 |
|            | 工资收入稳定程度             | <i>A17_1</i>   | -0.02     | -0.08              | 0.22      | 0.91         | -0.02     | -0.52        | -0.02     | -0.39              | -0.07 *** | -2.54     | -0.38 *   | -1.66     | 0.17      | 0.96  |
|            | 遭遇工资拖欠的频率            | <i>A17_2</i>   | -0.54 *** | -2.51              | 0.57 *    | 1.83         | 0.03      | 0.71         | 0.10      | 1.27               | 0.04      | 0.97      | -0.33     | -1.25     | 0.14      | 0.53  |
|            | 家庭总抚养比               | <i>A18_4</i>   |           |                    |           |              |           |              | -0.17 *** | -3.37              |           |           | 0.82 ***  | 4.15      | 0.08      | 0.46  |
| 组合安全性      | 收入相加后是否高于当地的最低工资标准   | <i>A18_5</i>   | 0.04      | 0.23               | -0.04     | -0.16        | -0.17 *** | -5.71        | -0.11 **  | -2.12              |           |           | 0.30      | 1.22      | 0.15      | 0.92  |
|            | 带薪休假的经历              | <i>A19_1</i>   | -0.04     | -0.17              | 0.97 ***  | 2.86         | -0.01     | -0.13        | 0.07      | 0.94               | 0.12 ***  | 3.03      | -0.48     | -1.33     | -0.12     | -0.43 |
|            | 产假                   | <i>A20_1</i>   | -0.10     | -0.36              | -0.38     | -1.01        | 0.10 **   | 1.98         | -0.05     | -0.52              | 0.14 **   | 2.4       | 0.58 *    | 1.56      | 0.61      | 1.31  |
|            | 单位的节假日状况             | <i>A21_1</i>   | -0.09     | -0.54              | 0.63 ***  | 2.86         | 0.02      | 0.60         | 0.00      | 0.00               | -0.03     | -0.97     | -0.42 **  | -2.10     | 0.17      | 1.07  |
| 常数项        | <i>c</i>             | 4.59           |           | -4.24              |           | 6.31 ***     | 20.71     | 7.10 ***     | 12.75     | -0.52 *            | -1.68     | -6.95 *** | -3.32     | 0.32      | 0.18      |       |
| 可决系数       | <i>R<sup>2</sup></i> | 0.37           |           | 0.50               |           | 0.50         |           | 0.34         |           | 0.22               |           | 0.35      |           | 0.41      |           |       |

注:\*、\*\*和\*\*\*表示相应的估计值在10%、5%和1%的置信度水平上显著,依据“平衡中国劳动力市场灵活性与稳定性的模式研究”课题员工问卷调查数据计算。

从灵活性各项指标来看,劳动合同期限越长和全日制工作的个体越不容易发生失业,但是长期合同并不能有效避免长期下岗失业,外部数量灵活性与失业率具有正相关性;从事特殊工时制的个体容易失业,但是对于避免长期失业具有一定的正面作用,上下班时间固定的员工则不容易失业,内部数量灵活性与失业率具有正相关性;有岗位轮换安排的员工不容易失业,而允许内部兼职的员工则比较容易失业,表明功能灵活性与失业率之间的关系并不确定;工会组织覆盖率与下岗失业之间具有正向关系,工会组织可能对工资变动具有一定的制约作用,而工资调整越不灵活,失业率将越高,但工会组织和工会会员身份对于避免长期失业具

有显著的正向作用,因此表明工资灵活性与长期和短期失业率之间具有不同的关系;能将工作带回家或其他场所完成的个体不易失业,而劳务派遣工则更容易失业,表明外部化灵活性与失业率之间的关系也不明确。

从安全性各项指标来看,工作时间长度与下岗失业之间的相关性不显著,但工作时间越长的个体长期失业的可能性越小,工作替代性与下岗失业之间的相关性不显著,但个体从事替代性较高的工作,其发生长期失业的概率也越大,这表明工作岗位安全性与长期失业率之间具有显著的负向关系;受教育程度、参加技能培训的状况以及劳动者对于劳动力市场政策的了解程度与下岗失业之间的相关性不显著,参加过较多类型的技能培训有利于避免长期失业,下岗再就业培训和长期失业与下岗失业之间的关系为正向,这与指标本身的性质有关,一般而言长期失业的个体更有可能参加下岗再就业培训,这一结果也表明就业安全性与失业率之间的关系较小;获得失业、医疗和生育保险的个体不容易下岗失业,遭遇工资拖欠较少的员工也不易失业,但失业保险金与长期失业之间具有正向关系,这表明失业保险在保障失业者收入安全的同时,也可能在一定程度上降低失业者继续寻找工作的积极性,这一结果表明,整体上收入安全性与失业之间存在负相关性,但在长期失业上具有一定的不确定性;组合安全性各项指标与失业率之间的关系也不显著,但有带薪休假经历和单位节假日保障较好的员工更易产生长期失业,产生这一状况的原因可能是组合安全性较高的部门多为国有企业,而国有企业下岗失业人员中较多成为长期失业个体。

## 2. 劳动力市场绩效与灵活安全性的关系

对于劳动力市场绩效与灵活安全性的关系,主要观察个人货币收入对数值、家庭人均月收入对数值、个人收入相加后高于当地的最低工资标准与灵活性和安全性之间的关系。个人货币收入对数值的回归结果表明,女性可能由于劳动力市场歧视而获得较少收入,随着年龄和工作经验的增加,收入也上升,已婚个体的收入较高,具有管理职位的员工比普通员工收入更高,具有垄断性质或技术壁垒较高的行业收入也相对较高,在民营企业工作、从事兼职工作以及非正式员工的收入较低,位于东部地区的北京、广东和辽宁比陕西有更高的货币收入。从灵活性各项指标与个人货币收入对数值的关系来看,劳动合同期限较长的员工收入较高,学生工和实习员工收入较低,表明外部数量灵活性与个人货币收入负相关;从事特殊工时制的员工收入较低,而上下班时间固定的员工收入较高,表明内部数量灵活性与个人货币收入负相关;岗位轮换和内部兼职都不会对员工的收入产生影响,而参加过更换岗位的技能培训有利于提高员工的收入,表明功能灵活性可能对员工收入的影响较小,而技能培训的作用较大;工资灵活性和外部化灵活性与收入水平之间不存在显著关系。从安全性各项指标来看,工作岗位安全性与个人收入无显著关系;受教育程度和技能培训是影响个体收入水平最重要的因素,表明就业安全性与劳动者货币收入显著正相关;收入安全性的大部分指标与个人收入无显著相关性,而收入高于当地最低工资标准的个体其货币收入水平也相对较高,这意味着低于最低工资标准的劳动者其贫困状况的改变更加不容易,收入安全性与收入水平存在一定程度的正相关性;有产假的个体其收入水平也较高,表明组合安全性也能在一定程度上提高个体收入水平。

有女性就业和已婚家庭的人均月收入更高,从事市场营销、后勤职业、餐饮服务、商业服务和咨询行业的家庭人均收入较低,在中外合资企业、港澳台资企业和事业单位工作的员工家庭人均收入较高。从灵活性各项指标来看,劳动合同期限较长的员工家庭人均收入较高,外部数量灵活性与家庭经济状况存在负相关性;每周工作时间较长的员工家庭人均收入较低,这可能源于家庭主要劳动由少数几名成员承担所致,而内部数量灵活性的其他指标与家庭人均收入的相关性并不显著;岗位轮换的系数显著为负,表明功能灵活性可能对家庭人均收入有负面影响;工资灵活性和外部化灵活性与家庭人均收入水平不存在显著关系。从安全性各项指标来看,本单位工作时间对家庭人均收入有微弱的正向影响,从事较难被替代的工作将提高家庭人均收入,工作岗位安全性与家庭人均收入有正相关性;受教育程度较高的个体家庭人均收入也较高,但就业安全性的其他指标几乎与家庭人均收入无关;劳动者个人收入的提升能带来家庭人均收入增加,收入高于当地最低工资标准的个体其家庭人均收入水平也相对较高,而总抚养比较高的家庭人均收入水平较低,这一结果表明收入安全性与家庭人均收入水平存在着正相关性;组合安全性与家庭人均收入水平之间无显著相关性。

个人收入相加后高于当地的最低工资标准的回归结果表明,管理人员、行政后勤人员以及从事金融证券业、通信业、房地产业、科学、教育、文化业的劳动者,以及国家机关和中外合资企业的劳动者收入显著高于最低工资标准。从灵活性各项指标来看,全日制工作人员相对非全日制劳动者更易达到和高于最低工资标准,表明外部数量灵活性与最低工资标准达标之间存在负相关性;每周工作时间较长的员工能达到最低工资标

准,而从事弹性工时制的员工则较难达到,表明内部数量灵活性与达到最低工资标准之间负相关;功能灵活性与达到最低工资标准之间无显著关系;建立工会组织有利于贯彻最低工资标准,工会组织在保障最低工资标准执行中具有显著的作用,表明工资灵活性与最低工资标准达标之间存在负相关性;外部化灵活性与实现最低工资标准之间无显著关系。从安全性各项指标来看,从事较难被替代的工作有利于个体收入高于最低工资标准,表明工作岗位安全性与之有正相关性;参加技能培训的类型较多有利于个体收入高于最低工资标准,但参加过下岗再就业技能培训则相反,原因是参加该类培训的员工通常经历过下岗失业,而其参加的再就业培训对于提高就业安全性的作用有限,因而较难帮助其收入达到或超过最低工资标准;劳动者个人收入的提升能帮助其达到当地最低工资标准,收入稳定程度较低的劳动者则较难达到,表明收入安全性与实现最低工资标准之间存在着正相关性;带薪休假和产假的系数为正,表明组合安全性与实现最低工资标准之间存在着正相关性。

### 3. 企业绩效与灵活安全性的关系

由于企业问卷的样本量相对较小,制约了回归方法的使用,因此采用相关性分析方法研究灵活安全性与利润率、人员流动量、劳动生产率之间的关系(见表4)。企业解雇受到工会制约可能对其利润率产生负面影响,员工劳动合同平均期限和员工实际平均工作时间长度也与利润率负相关性,招聘普通员工的周期越短越有利于企业效益,这都表明外部数量灵活性与利润率之间存在正相关性;内部数量灵活性与利润率之间不存在显著相关性;允许内部兼职的企业利润率较高,表明功能灵活性与利润率之间存在正相关性;员工和管理方对于所在企业开展集体协商状况的判断不一致,导致其与利润率之间的关系不明确,而薪酬、福利总成本占业务收入比重较高的企业利润率较高,基本工资占比较高的企业利润率较低,因此工资灵活性与利润率之间存在一定程度的正相关性;而外部化灵活性与利润率之间不存在显著相关性。从安全性来看,工作月数和解雇人数占所有离职人员比重系数为负,而员工工作不容易被他人替代时,其所在单位的利润率较高,表明工作岗位安全性与利润率之间的相关性不确定;对不能胜任工作的员工进行培训换岗以及员工参加技能培训类型的数量均与利润率负相关,而员工对劳动力市场政策的了解程度较高时,企业利润率也较低,表明就业安全性与利润率负相关;为员工缴纳医疗保险、生育保险和工伤保险的企业利润率较高,而员工家庭抚养比较高时,企业利润率较低,这意味着收入安全性与企业利润率正相关;节假日执行状况较好的单位利润率较高(节假日执行状况赋值状况1时为有节假日,逐次递增,直至赋值4是基本没有节假日),表明组合安全性与利润率正相关。

从人员流失率状况来看,辞职过程越简单的企业,人员流失率越高,解雇受到工会制约有助于降低人员流失率,在对部分企业进行访谈中,企业管理层和工会主席也反映,工会组织在稳定职工队伍中起到了重要的作用,无固定期限合同、长期合同员工比重较高以及员工劳动合同的平均期限较长的企业人员流失率较低,员工工作周期和本单位工作时间较长的流失率较低,自动离职人员比重较高的企业人员流失率较高,而解雇人员比重较高的企业则相反,企业有一些岗位长期无法由外部劳动力市场填补的,其人员流失率较高,全日制员工较高的企业人员流失率较低,非正式员工占比较高的企业流失率较高,这些结果表明,尽管存在一定程度的复杂性,半数以上的外部数量灵活性指标与人员流失率之间具有较显著的正向关系;实行特殊工时制和弹性工时制安排的企业人员流失率较高,表明内部数量灵活性与员工流失率正相关;实行岗位轮换、换岗技能培训有助于降低人员流失率,允许企业内部兼职也会带来类似的效果,表明功能灵活性与人员流失率负相关;薪酬、福利总成本占业务收入比重以及福利支出比重较高会降低人员流失率,而基本工资比重的作用则恰好相反,开展工资集体协商和工会组织的建设有助于降低人员流失率,这表明工资灵活性与人员流失率的关系并不明确;工作异地完成、业务外包以及劳务派遣工和非正式员工的使用会增加人员流失,表明外部化灵活性与人员流失率正相关。而从安全性来看,工作时间和劳动合同期限较长能降低人员流失率,自动离职人员比重较高时人员流失率较高,而解雇人员比重较高的则相反,下岗失业经历的员工不容易发生流失,表明工作岗位安全性与人员流失率负相关;受教育程度较高、培训投入较多和对不能胜任工作的员工进行培训或换岗有利于降低人员流失率,表明就业安全性与人员流失率之间负相关;缴纳失业保险和生育保险有助于降低人员流失率,较少发生工资拖欠、收入高于当地最低工资标准和家庭人均月收入较高时人员流失率也较低,表明收入安全性与人员流失率之间负相关;有产假安排的企业员工流失率较低,表明组合安全性与人员流失率负相关。

表 4

劳动力市场灵活安全性的市场绩效相关性分析结果

| 灵活安全性指标                 |                           | 绩效指标                       | 利润率<br>J05_a | 人员流失<br>率 J06_a | 劳动生产<br>率 J07_a         | 灵活安全性指标                | 绩效指标                      | 利润率<br>J05_a | 人员流失<br>率 J06_a | 劳动生产<br>率 J07_a |           |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------|-----------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------|
| 外部<br>数量<br>灵活性         | 辞职过程的繁琐程度                 | L01_1                      | 0.01         | 0.11 ***        | 0.02                    | 外部<br>灵活性              | 工作带回家或到<br>其他场所完成         | L25_1        | -0.02           | 0.06 ***        | -0.03     |
|                         | 辞职时能得到相应的补偿               | L01_2                      | -0.07 *      | -0.02           | 0.05                    |                        | 劳务派遣工                     | L26_1        | -0.01           | 0.11 ***        | -0.01     |
|                         | 解雇时必须通知工会                 | L01_a                      | 0.01         | -0.11 ***       | -0.05 **                |                        | 非正式员工占<br>所有员工的比重         | L26_a        | 0.01            | 0.16 ***        | 0.31 ***  |
|                         | 解雇前必须获得工会的允许              | L01_b                      | -0.17 ***    | -0.14 ***       | 0.03                    |                        | 使用业务外包                    | L27_a        | 0.03            | 0.20 ***        | 0.12 ***  |
|                         | 工作以来平均每次<br>工作的时间长度       | L02_1                      | -0.05        | -0.10 ***       | 0.00                    |                        | 在本单位工作的月数                 | A01_1        | -0.05           | -0.10 ***       | 0.00      |
|                         | 在本单位工作的月数                 | L02_2                      | -0.06 ***    | -0.12 ***       | -0.03                   |                        | 劳动合同的期限                   | A01_2        | -0.06 ***       | -0.12 ***       | -0.03     |
|                         | 劳动合同期限                    | L03_1                      | -0.04        | -0.14 ***       | -0.02                   |                        | 之前更换工作是<br>自己主动辞职         | A02_1        | -0.04           | -0.14 ***       | -0.02     |
|                         | 员工劳动合同期限结构                | L03_a                      | -0.01        | -0.32 ***       | -0.11 ***               |                        | 2010 年自动离职人数<br>占所有离职人员比重 | A03_1        | 0.04            | 0.04            | 0.05      |
|                         | 员工劳动合同的平均期限               | L03_b                      | -0.19 ***    | -0.47 ***       | -0.10 ***               |                        | 之前更换工作是被老板辞退              | A03_a        | 0.01            | 0.21 ***        | 0.07 ***  |
|                         | 招聘普通员工的周期                 | L06_a                      | 0.24 ***     | 0.20 ***        | 0.02                    |                        | 有下岗或失业的经历                 | A04_1        | -0.04           | -0.03           | -0.05     |
| 招聘管理层员工的周期              | L06_b                     | 0.04                       | 0.31 ***     | 0.02            | 2010 年解雇人数占<br>所有离职人员比重 | A04_2                  | 0.01                      | 0.09 ***     | -0.09 ***       |                 |           |
| 内部<br>数量<br>灵活性         | 有一些岗位长期<br>找不到合适员工        | L06_c                      | -0.02        | -0.40 ***       | 0.10 ***                | 工作<br>岗位<br>安全性        | 工作是否有可能被他人替代              | A04_a        | -0.24 ***       | -0.37 ***       | -0.07 *** |
|                         | 之前更换工作是<br>自己主动辞职         | L07_1                      | 0.04         | 0.04            | 0.05                    |                        | 教育的程度                     | A05_1        | 0.05 **         | 0.00            | -0.01     |
|                         | 2010 年自动离职人数<br>占所有离职人员比重 | L07_a                      | 0.01         | 0.21 ***        | 0.07 ***                |                        | 参加过技能培训                   | A06_1        | -0.01           | -0.06 ***       | 0.07 ***  |
|                         | 之前更换工作<br>是被老板辞退          | L08_1                      | -0.04        | -0.03           | -0.05                   |                        | 参加过的技能培训类型数量              | A07_1        | -0.03           | 0.01            | 0.05 **   |
|                         | 有下岗或失业的经历                 | L08_2                      | 0.01         | 0.09 ***        | -0.09 ***               |                        | 对不能胜任工作的员工<br>进行培训或换岗     | A07_2        | -0.06 **        | -0.02           | 0.06 **   |
|                         | 2010 年解雇人数占<br>所有离职人员比重   | L08_a                      | -0.24 ***    | -0.37 ***       | -0.07 ***               |                        | 2010 年度每个员工<br>花费的培训成本    | A07_a        | -0.20 ***       | -0.16 ***       | -0.07 *** |
|                         | 全日制工作                     | L09_1                      | 0.02         | -0.10 ***       | 0.00                    |                        | 参加过下岗再就业技能培训              | A07_b        | -0.03           | -0.11 **        | -0.02     |
|                         | 非正式员工占<br>所有员工的比重         | L09_a                      | 0.01         | 0.16 ***        | 0.31 ***                |                        | 了解最新劳动力<br>市场政策的程度        | A09_1        | -0.01           | -0.02           | 0.05 **   |
|                         | 学生工/实习员工                  | L10_1                      | -0.01        | -0.01           | -0.01                   |                        | 参加过下岗再就业技能培训              | A10_1        | 0.06 ***        | -0.02           | -0.05 **  |
|                         | 每周的工作时间                   | L11_1                      | -0.04        | -0.03           | -0.01                   |                        | 最近一次失业或下岗<br>的时间在 6 个月以上  | A10_2        | -0.01           | -0.02           | 0.05 **   |
| 功能<br>灵活性               | 特殊工时工作                    | L12_1                      | -0.02        | 0.04 *          | -0.01                   | 就业<br>安全性              | 最近三年平均人均<br>职业安全卫生投入      | A11_1        | -0.02           | 0.05            | -0.04 *   |
|                         | 弹性工时制                     | L13_1                      | 0.03         | -0.02           | -0.02                   |                        | 失业保险金                     | A13_1        | 0.03            | -0.05 **        | 0.01      |
|                         | 上下班时间固定                   | L13_2                      | -0.01        | 0.03            | -0.02                   |                        | 为员工缴纳失业保险金                | A13_a        | 0.00            | -0.01           | 0.01      |
|                         | 有弹性工时制安排                  | L13_a                      | 0.03         | 0.18 ***        | -0.09                   |                        | 医疗保险金                     | A14_1        | 0.02            | 0.03            | 0.04 *    |
|                         | 上下班时间固定                   | L13_b                      | -0.01        | 0.03            | -0.08                   |                        | 为员工缴纳医疗保险金                | A14_a        | 0.16 ***        | 0.39            | 0.04 *    |
|                         | 岗位轮换                      | L15_1                      | -0.03        | -0.07 ***       | 0.05 **                 |                        | 生育保险金                     | A15_1        | 0.01            | -0.09 ***       | 0.04 *    |
|                         | 岗位轮换的频率                   | L15_2                      | 0.01         | 0.03            | -0.05 **                |                        | 为员工缴纳生育保险金                | A15_a        | 0.16 ***        | 0.39            | 0.05 **   |
|                         | 参加过更换岗<br>位的技能培训          | L15_3                      | -0.05        | -0.05 **        | 0.03                    |                        | 工伤保险金                     | A16_1        | 0.03            | 0.01            | -0.01     |
|                         | 允许单位内部兼职                  | L17_1                      | 0.07 ***     | 0.07 ***        | 0.02                    |                        | 为员工缴纳工伤保险金                | A16_a        | 0.16 ***        | 0.39            | 0.04 *    |
|                         | 工资<br>灵活性                 | 2010 年薪酬、福利总<br>成本占业务收入的比重 | L19_a        | -0.13 ***       | -0.35 ***               |                        | 0.11 ***                  | 收入<br>安全性    | 工资收入稳定程度        | A17_1           | -0.02     |
| 薪酬结构状况: 福利比重            |                           | L20_1                      | -0.05        | -0.08 **        | 0.09 ***                | 遭遇工资拖欠的频率              | A17_2                     |              | 0.00            | -0.04 **        | 0.06 ***  |
| 薪酬结构状况:<br>基本工资比重       |                           | L21_1                      | 0.05 *       | 0.14 ***        | -0.08 ***               | 家庭人均月收入                | A18_1                     |              | 0.00            | -0.04 *         | 0.05 **   |
| 单位基本工资约占员<br>工工资收入的比重   |                           | L21_a                      | 0.00         | 0.02            | -0.11 ***               | 家庭儿童抚养比                | A18_2                     |              | -0.05 **        | -0.04           | 0.02      |
| 开展工资集体协商                |                           | L23_1                      | 0.05 **      | -0.12 ***       | 0.07 ***                | 家庭老人抚养比                | A18_3                     |              | -0.05 **        | -0.04 *         | -0.05 **  |
| 单位开展了工资集体协商             |                           | L23_a                      | -0.06 ***    | -0.23 ***       | 0.06 ***                | 家庭总抚养比                 | A18_4                     |              | -0.07 ***       | -0.04 *         | -0.01     |
| 集体协商体现劳资双方<br>协商谈判原则的方面 |                           | L23_b                      | 0.20 ***     | -0.05           | -0.11                   | 收入相加后是否高于<br>当地的最低工资标准 | A18_5                     |              | -0.02           | -0.05 **        | -0.04 *   |
| 有工会组织                   |                           | L24_1                      | -0.02        | -0.09 ***       | 0.05 **                 | 带薪休假的经历                | A19_1                     |              | -0.01           | 0.02            | 0.04 *    |
| 工会会员                    |                           | L24_2                      | 0.02         | -0.09 ***       | 0.03                    | 产假                     | A20_1                     |              | -0.02           | -0.07 ***       | 0.05 **   |
| 建立工会组织                  |                           | L24_a                      | 0.01         | -0.08 ***       | 0.05 **                 | 单位的节假日状况               | A21_1                     |              | -0.04 **        | -0.01           | -0.04 *   |
| 工会会员比重                  | L24_b                     | -0.03                      | -0.12 ***    | 0.03            |                         |                        |                           |              |                 |                 |           |

注: \*、\*\* 和 \*\*\* 含义同表 3, 依据“平衡中国劳动力市场灵活性与稳定性的模式研究”课题企业和员工问卷的调查数据计算。

从企业员工的劳动生产率来看, 工会对解雇的制约不利于提高劳动生产率, 劳动合同期限较长和解雇比重较高时劳动生产率较低, 而自动离职比重较高时则相反, 企业有一些岗位长期无法由外部劳动力市场填补表明外部数量灵活性较低, 这也不利于劳动生产率的提高, 非正式员工比重较高的企业劳动生产率较高, 表明外部数量灵活性与劳动生产率之间存在正相关性; 内部灵活性指标与劳动生产率之间不存在显著相关性;

岗位轮换有助于提高劳动生产率,表明功能灵活性与劳动生产率正相关;薪酬、福利总成本占业务收入的比重以及福利支出比重较高的企业劳动生产率较高,而基本工资比重的作用恰好相反,工资集体协商和工会组织的建立有利于提高劳动生产率,表明工资灵活性与劳动生产率之间的关系并不明确;非正式员工占比较高和使用业务外包的企业劳动生产率较高,外部化灵活性与劳动生产率之间存在正相关性。从安全性来看,自动离职比重较高的企业劳动生产率较高,而解雇比重较高则相反,下岗失业经历的劳动者较多的企业劳动生产率较低,这表明工作岗位安全性与劳动生产率之间负相关;员工受教育程度较高和参加技能培训有助于提高企业的劳动生产率,而对不胜任的员工进行培训或换岗、员工对劳动力市场政策的熟悉以及长期的下岗失业经历则会降低劳动生产率,表明就业安全性与劳动生产率之间的关系并不明确;医疗、生育、工伤保险的缴纳和家庭人均收入的提高有助于提高劳动生产率,工资拖欠频率的下降和最低工资标准的实现也有助于提高劳动生产率,家庭老人抚养比较高会降低劳动生产率,唯一不一致的状况是收入稳定程度较高会降低劳动生产率,原因可能是收入波动较大的企业较多实行绩效工资以激励员工,这一结果表明大部分的收入安全性指标与劳动生产率之间存在正相关性;有带薪休假和产假的企业劳动生产率较高,表明组合安全性与劳动生产率也正相关。

#### 4. 劳动关系绩效与灵活安全性的关系

对于劳动关系绩效与灵活安全性的关系,主要观察个人罹患职业病和工伤事故两项指标(表3)。前者的回归结果表明,女性、年轻劳动者和非正式员工较易出现职业病,并与个体所在的行业和地区存在一定的相关性,民营企业、中外合资企业和事业单位的劳动者也较易患职业病,单位若未及时安排救治,也会造成职业病发病率上升。从灵活性与职业病发病的关系来看,劳动合同期限较长者更易患职业病,表明外部数量灵活性与罹患职业病负相关;每周工作时间较长和上下班时间固定的员工更易患职业病,表明内部数量灵活性与罹患职业病负相关;岗位轮换频率过低比较容易造成职业病,而参加更换岗位的技能培训有利于降低职业病发病率,表明功能灵活性与罹患职业病负相关;开展集体协商和建立工会组织有利于降低职业病,工资灵活性与职业病发生概率之间存在正相关性;外部化灵活性与罹患职业病之间无显著关系。从安全性各项指标来看,越难被替代的工作由于其专业性较强,可能容易使从事的该项工作的个体产生相关职业疾病,表明工作岗位安全性与职业病发病之间具有正相关性;教育程度较高的个体报告自身患职业病的比例较高,这与该群体更具有相关疾病知识和更注重健康有关,也与健康经济学研究的一般结论相一致,但就业安全性的其他指标几乎都与职业病发病状况没有显著的相关性,因此其与罹患职业病之间的关系并不显著;收入稳定的群体职业病发生率较低,家庭总抚养比较高的劳动者则更易产生职业病,表明收入安全性与罹患职业病之间负相关;单位有产假和按规定执行节假日的劳动者较少产生职业病,表明组合安全性与罹患职业病之间负相关。

工伤事故的分析结果表明,工伤事故发生率与行业特征有较高的相关性,从事IT行业、通信业、零售、批发业和餐饮服务业不易产生工伤事故,而建筑业则较易发生。从灵活性各项指标来看,全日制工作者较易产生工伤事故,可能是由于全天工作导致的工作强度高于非全日制工作者,学生工和实习员工也较容易出现工伤事故,主要是由于缺乏工作经验所导致,这一结果表明外部数量的灵活性与工伤事故之间的关系并不确切;从事特殊工时制的员工较易产生工伤事故,原因是夜班、连续工作、定额劳动和计件制更易造成工作疲劳,从而导致事故发生,而上下班时间固定的员工则由于工作时间较规律,因此不易产生事故,表明内部数量灵活性与工伤事故发生率之间存在正相关性;有岗位轮换的员工不易产生工伤事故,原因在于岗位轮换可能有助于缓解员工长期单一工作带来的身心疲劳,因此功能灵活性与工伤事故发生率之间负相关;工会组织有助于显著降低工伤事故发生率,表明工资灵活性与工伤事故发生率正相关;将工作带回家或其他地方完成的员工和劳务派遣工更容易产生工伤事故,表明外部化灵活性与工伤事故发生率正相关。从安全性来看,在同一单位工作时间较长和参加技能培训有助于降低事故发生率,这意味着工作岗位安全性、就业安全性均与工伤事故发生率负相关;有失业保险和医疗保险的员工不易产生工伤事故,表明收入安全性与工伤事故发生率负相关;组合安全性与工伤事故发生率之间的关系不显著。

## 四、结论及政策启示

总结劳动力市场灵活安全性与各项绩效指标的相关性可知(表5),个人货币收入、家庭人均月收入、个人收入高于当地最低工资标准与大部分的灵活性之间存在负相关性,而与大部分安全性正相关,因而从提高

工资水平和降低贫困率的角度出发,员工更倾向于较低灵活性和较高安全性的政策安排,因此基本能够描述出相对清晰的雇员偏好,其形态类似于图1中的 $U_L$ 、 $U'_L$ 等无差异曲线。利润总额占销售额比重、自动离职人员占有员工比重、人均销售额与大部分的灵活性指标之间正相关,因而从提高利润率、劳动生产率和降低员工流失率的角度来看,企业更倾向于较高灵活性的制度安排;但是对于安全性政策,除了人员流失率之外,企业从其他两项绩效出发的选择并不像员工那样明确,就业安全性不利于企业提高利润率,工作岗位安全性不利于提高劳动生产率,而保障收入和组合安全性反而有助于提高利润率和劳动生产率,因而企业更倾向于较高的灵活性和局部安全性并存的制度安排,雇主偏好也较难清晰地描绘成模型中的 $U_C$ 、 $U'_C$ 等曲线,但从灵活安全性的局部指标组合来看,仍然存在类似的无差异曲线。失业率、工伤和事故死亡率与灵活性、安全性之间的关系也较为复杂,除了工资灵活性之外,灵活性和安全性较高均不利于降低下岗失业,但其对于长期失业的影响则相反,工资灵活不利于长期失业的缓解,而其他的灵活性和安全性较高有助于降低长期失业;局部的灵活性和安全性有助于降低职业病发病率,安全性有利于降低工伤事故,而除了功能灵活性之外,大部分的灵活性提高都不利于降低工伤事故,因而政府降低失业率、工伤和事故死亡率从而改善宏观经济绩效、劳动关系绩效的灵活安全性选择也需要从更为具体的制度层次着手。

表5 劳动力市场灵活安全性与各项绩效指标的相关关系总结

| 绩效指标    | 失业率    |                | 工资水平      | 贫困率        |                   | 利润率          | 人员流失率              | 劳动生产率 | 职业病、工伤和事故死亡率 |        |
|---------|--------|----------------|-----------|------------|-------------------|--------------|--------------------|-------|--------------|--------|
|         | 下岗失业经历 | 最近一次下岗时间在6个月以上 | 个人货币收入对数值 | 家庭人均月收入对数值 | 个人收入相加后高于当地最低工资标准 | 税前利润总额占销售额比重 | 2010年自动离职人数占有员工的比重 | 人均销售额 | 罹患职业病        | 出现工伤事故 |
| 灵活安全性指标 |        |                |           |            |                   |              |                    |       |              |        |
| 外部数量灵活性 | +      | -              | -         | -          | -                 | +            | +                  | +     | -            | 0      |
| 内部数量灵活性 | +      | -              | -         | 0          | -                 | 0            | +                  | 0     | -            | +      |
| 功能灵活性   | 0      | 0              | 0         | -          | 0                 | +            | -                  | +     | +            | -      |
| 工资灵活性   | -      | +              | 0         | 0          | -                 | +            | 0                  | 0     | 0            | +      |
| 外部化灵活性  | 0      | 0              | 0         | 0          | 0                 | 0            | +                  | +     | 0            | +      |
| 工作岗位安全性 | 0      | -              | +         | +          | +                 | 0            | -                  | -     | +            | -      |
| 就业安全性   | 0      | -              | +         | +          | +                 | -            | -                  | 0     | 0            | -      |
| 收入安全性   | -      | 0              | +         | +          | +                 | +            | -                  | +     | -            | -      |
| 组合安全性   | 0      | 0              | +         | 0          | +                 | +            | -                  | +     | -            | 0      |
| 研究方法    | 回归     | 回归             | 回归        | 回归         | 回归                | 相关性          | 相关性                | 相关性   | 回归           | 回归     |

说明:依据表3和表4结果总结,“+”表示两者正相关,“-”表示两者负相关,“0”表示两者的相关性不显著或不确定。

上述研究结论不仅有助于判断中国灵活安全模式的最优点,也对有效实现劳动力市场灵活安全性给出了相关的政策启示:首先,劳动力市场的收入安全性和/或组合安全性对于降低失业率、工伤和事故死亡率、贫困率以及提高工资水平都存在益处,同时能帮助提高企业利润率和劳动生产率,降低人员流失率,因此无论从国家宏观经济绩效、劳动关系绩效,还是劳资双方各自绩效出发,均应进一步提高收入安全性和组合安全性,未来国家宏观层面和企业微观层面的收入安全和组合安全性政策可进一步延伸。其次,除了上述两项安全性以及雇主方对于人员流失率的考虑之外,劳资双方对于其他安全性及灵活性的主张基本呈现相反的取向,比如劳动者提高工资水平和降低贫困率要求较低的灵活性和较高的安全性,而企业提高利润率和劳动生产率则要求较高的灵活性和较低的安全性,因而这种情况下较优的灵活安全模式应基于劳资双方谈判基础而形成,国家劳动力市场政策则应以此为基础进行调整。第三,对于企业而言,某些灵活安全性状态的选择可能造成不同绩效目标之间的相互冲突,比如外部数量灵活性的提升虽然有助于提高利润率和劳动生产率,但是却不利于降低人员流失率,外部化灵活性和就业安全性同样存在类似的问题,因此企业的绩效目标优先度以及各方所面临的内外部劳动力市场供求状况对于其选择最优的灵活安全模式至关重要。随着劳动力市场供大于求的状态逐渐消退,人力资源要素对于企业利润和劳动生产率的提高将日益重要,因此降低人员流失率,保持职工队伍稳定的重要性可能增加,与其相关的灵活安全性选择也会相对优先。最后,对于国家而言,优化灵活安全性的宏观政策较为复杂,但并非无规律可循,整体而言需要处理两方面的关系,第一是劳资双方绩效目标和宏观绩效目标之间的关系,比如降低失业率和改善劳资关系的政策取向要求其提高就业安全性、降低外部化灵活性,雇员无疑会赞成这一政策取向,但雇主出于企业绩效的考虑则会有不同的态度,降低长期下岗失业状况和职业病发生率的政策取向要求其提高劳动力市场的内外部数量灵活性,而此时雇员和雇主的态度又将相

反;第二需要处理灵活安全性政策调整本身所带来的相互矛盾或抵消作用,比如内、外部数量灵活性和工资灵活性对于短期和中长期的失业状况具有不同的作用,等等。因此国家的灵活安全政策选择应遵循稳定性和动态变化并存的原则,其“稳定锚”应为劳资双方共同达成的灵活安全模式基本状态,而其变化则应基于劳动力市场总体供求特征和宏观经济总体目标取向而进行相机抉择,从而避免政策僵化和大幅波动的产生。

#### 参考文献:

1. 奥尔·桑德林 2005 《工业化国家就业的灵活性和稳定性问题》,《中国劳动》第7期。
2. 曾湘泉、汪雯 2003 《灵活就业的理论、实践及发展思路》,《中国社会保障》第6期。
3. 程延园 2009 《就业保护法规与劳动力市场弹性》,《中国人民大学学报》第4期。
4. 程延园 2007 《劳动合同立法如何平衡劳动者与企业的权益》,《法学杂志》第3期。
5. 丁纯 2006 《欧盟劳动力市场的困境、成因与改革》,《国际经济评论》第11期。
6. 甘卫星、朱光婷 2010 《返乡农民工再就业对策浅析》,《华中农业大学学报(社会科学版)》第2期。
7. 黄乾 2009 《城市农民工的就业稳定性及其工资效应》,《人口研究》第5期。
8. 孔德威、王莉 2009 《欧洲大陆国家劳动力市场的边缘灵活化改革及启示》,《学术交流》第8期。
9. 刘苓玲、韩振国 2007 《就业量与劳动力市场制度安排及制度创新的分析——基于博弈论视角》,《经济评论》第1期。
10. 桑德林、纳斯波洛娃 2005 《转型中的劳动力市场:平衡灵活性与安全性》,中译本,劳动保障出版社。
11. 翁杰、周必彘、韩翼祥 2008 《中国大学毕业生就业稳定性的变迁》,《中国人口科学》第2期。
12. 杨伟国、唐穗 2008 《欧洲灵活保障模式:起源、实践与绩效》,《欧洲研究》第3期。
13. 杨燕绥 2003 《规范劳动力市场与灵活就业》,《清华大学学报》第1期。
14. 张车伟 2009 《中国30年经济增长与就业:构建灵活安全的劳动力市场》,《中国工业经济》第1期。
15. Auer, P. 2006. "Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labor Market Security in a Globalized World." *Journal of Industrial Relations*, 48(1): 21-40.
16. Blanchard, O. 2006. "European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas." *Economic Policy*, 21(45): 5-59.
17. Keller, B., and H. Seifert. 2004. "Flexicurity—the German Trajectory." *Transfer*, 10(2): 226-247.
18. OECD. 2004. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publication.
19. Ozaki, M. 1999. "Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State." International Labour Office, Geneva.
20. Regini, M. 2000. "The Dilemmas of Labor Market Regulation." In *Why Deregulate Labor Markets?* ed. G. Esping-Andersen and M. Regini, 11-29. Oxford: Oxford University Press.
21. Spether, S. 2006. "What are the Ingredients of 'Good' Flexicurity Arrangements? Some Ideas for Identifying Factors that Market for Success." Manuscript Paper Distributed at the First Meeting of the Flexicurity Research Network, Copenhagen.
22. Tangian A. 2007. "European Flexibility: Concepts, Methodology and Policies." *Transfer*, 13(4): 551-573.
23. Vielle, P., and P. Walthery. 2003. "Flexibility and Social Protection." European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
24. Wiltshagen, T., and F. Tros. 2004. "The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labor Market." *Transfer*, 10(2): 166-186.

## Balance Flexibility and Security of the Labor Market in China: Theoretical Indicators, Empirical Study and Policy Implications

Zhang Yuan and Shen Qinqin

(China Institute of Industrial Relations)

**Abstract:** Balancing the labor market's flexibility and security is important to the protection of employment, labor rights and enterprise performance. We built a theoretical model and an index system to study China's labor market basing on the review of the literatures, and did a serious of empirical analysis of the correlation between flexicurity and the macro and micro performance of the labor market. China's labor market is partly highly flexible and partly unsecure, and there are large gaps between different ownerships, industries, regions and labor groups. The regression and correlation analysis of flexicurity and performance show that the actual situation of China's labor market is similar to the analysis of transactions curve model of flexibility and security, but there're also some non-compensatory relationships which lead to complex policy implications. For the balance of China labor market's flexibility and security, we need to coordinate the relationship between employers and employees' performance objectives and macroeconomic objectives, and consider the trade-offs and conflict between different performance by flexicurity policy itself.

**Key Words:** Flexibility; Security; Labor Market Flexicurity; Labor Market Institutions

**JEL Classification:** J21, J28, J63, J68

(责任编辑:彭爽)