

图书基本信息

书名：<<非正规就业劳动关系研究-从国际视野探讨中国模式和政策选择>>

13位ISBN编号：9787504563668

10位ISBN编号：7504563668

出版时间：2007-7

出版时间：中国劳动

作者：石美遐

页数：328

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

就业作为政府宏观调控的四大目标之一从来都是各国着力解决的首要问题。

中国作为人口最多的发展中国家，其就业问题具有特别突出的地位。

就业问题是我国的民生之本、安国之策。

然而，就业不仅有数量的要求，同时也有质量的要求。

随着我国就业形式的多样化发展，就业领域浮出了一个突出的问题，这就是非正规就业人员的劳动关系调整问题。

我国非正规就业人员的数量增长很快，从业领域也日益广泛。

但就其在劳动力市场上的地位讲，他们是一个庞大的弱势群体，其就业质量低下。

改变这种状况的重要途径是强化对非正规就业领域劳动关系的调整。

因此，对非正规就业劳动关系问题的研究对于构建和谐社会的现实意义。

关于非正规就业问题的研究国内已有不少，但是，各学科和各界对非正规就业的研究主要集中在从不同的角度探讨非正规就业的含义、论证非正规就业的积极作用、反映非正规就业者的一般从业情况（包括非正规就业中某一部分人的就业状况），并提出一些初步的建议。

虽然，一些论文中也涉及非正规就业的劳动关系问题，但基本上是提及或是比较简单的论述或是对某一方面的问题进行分析。

而对非正规就业中的劳动关系问题的专门研究比较少见；迄今，尚未见到此方面的专著，专门的学术论文也很少。

鉴于该问题的重要性和已有研究的严重不足，本书将非正规就业的劳动关系问题作为研究对象。

本书主要回答四个方面的问题。

一是非正规就业人员的从业质量到底如何，他们从业的劳动关系具有哪些特点？

二是如果说传统的劳动关系调整体系不适应非正规就业，需要矫正，那么这种矫正应建立在哪些理念基础之上？

三是国际上对非正规就业劳动关系的调整有哪些模式？

四是我国应该选择什么样的非正规就业劳动关系调整模式？

我国非正规就业劳动关系调整与原有劳动关系调整体系是什么关系？

中国目前对非正规就业劳动关系的调整应采取哪些具体对策？

本书对于上述问题的主要研究观点如下：第一，研究非正规就业的劳动关系问题，首先需要对非正规就业者的从业状况和劳动关系的特点进行研究。

书中关于非正规就业劳动关系的实证研究包括三个视角。

一是对笔者所做的56名非正规就业者访谈资料进行分析；二是对国内其他研究结果予以分析；三是从国际视角对非正规就业劳动关系的实证分析，包括对发达国家和发展中国家非正规就业状况的描述以及综合评述。

从这三个角度的分析看，虽然各自研究的具体对象和方法不同，但所得出的结论基本上是一致的。

这就是非正规就业群体在整个社会保护体系中处于边缘地位，其从业质量比较低下。

第二，庞大的非正规就业群体需要社会保护，而我国传统的劳动关系调整体系对非正规就业劳动关系调整表现出诸多方面的不适应。

因此，需要对传统劳动关系调整的总体框架进行矫正和完善。

而这需要理念上的支撑，应当树立的理念包括：（1）将非正规就业纳入劳动关系调整的主流框架是客观现实的需要。

（2）非正规就业同样具有从业质量的要求。

就业的概念说明非正规就业与正规就业具有共同的本质，劳动权的含义也说明非正规就业者应当获得与正规就业者同样的基本劳动权利。

（3）应当突破劳动关系的传统调整模式，适应非正规就业劳动关系的新变化。

劳动关系的非标准化正在成为劳动关系的重要特征。

（4）要在鼓励市场竞争与非正规就业者保护之间寻求平衡，这也是构建我国和谐社会的需要。

劳动关系调整的功能在于平衡主体双方的利益关系。

实现这种平衡的具体途径是使非正规就业劳动关系调整具有适度的弹性。

(5) 研究非正规就业劳动关系, 要在深入分析非正规就业领域存在问题的同时, 承认或认可非正规就业的一些正面效应, 包括对经济发展具有良性促进作用等。

第三, 出于对我国的借鉴之用, 有必要对国际上的不同模式加以比较分析。

国际上非正规就业劳动关系调整的模式主要有四大类。

一是国际劳工组织的模式。

该模式一贯认为, 非正规就业具有典型的体面劳动缺陷。

该模式的战略目标是促成非正规就业向正规就业转化。

二是英、美模式。

由于两国受新自由主义思想影响较深, 两国内相对来说占主导地位的观点是, 所谓的非正规就业领域的不公正问题应由市场调节来解决, 政府应将自己对劳动关系的介入程度降到最低限度。

三是欧盟的模式。

该模式特别强调在劳动力市场的弹性化与就业安全之间保持平衡。

该模式对非正规就业劳动关系的规制比较强调非正规就业者与正规就业者应享有同样的劳动权利。

同时, 该模式还重视为劳动关系双方的自主调节留有足够的空间。

欧盟的新成员国中东欧和中亚地区的其他国家从理念上接受欧盟模式, 在对非正规就业劳动关系调整的实际中, 基本上是逐步采纳与老欧盟国家类似的做法, 但受转型阶段的影响, 吸收和效仿还需要一个过程。

四是东亚部分国家的模式。

书中主要就日本、韩国和印度的模式进行了比较分析。

日本和韩国作为经济合作组织的成员国, 直接接受了欧美对于非正规就业劳动关系的调整理念, 但在接受的过程中根据本国的特点进行了一些调整。

由于地缘文化的原因以及它们传统的劳动关系与我国的劳动关系有类似之处, 因而, 它们的模式对中国也有比较好的借鉴意义。

印度对非正规就业劳动关系的调整较之中国的力度要大, 同时印度也是人口众多的发展中国家, 其对中国的借鉴意义是显然的。

第四, 中国应当选择哪种模式?

一般来讲, 调整劳动关系的具体形式包括法律、集体合同和劳动合同等。

从世界范围看, 有的国家的调整手段是确立基本劳动标准, 给劳动关系双方较大的自主调整空间。

还有的国家通过立法的形式对劳动关系予以较多的直接规范, 政府的干预程度较深。

本书通过研究认为, 中国更适合选择后一种模式。

我国对劳动关系调整的基本取向是, 劳动关系的建立以签订劳动合同为基本方式, 通过劳动关系双方的自我调节和政府的适当干预, 保持劳动关系的协调和相对稳定。

那么, 在对非正规就业劳动关系调整中是否也给双方自主决定劳动条件留下很大空间, 即是否通过集体协商来调整非正规就业的劳动关系呢?

大量的研究和实践证明, 在中国现阶段, 通过集体合同调整非正规就业的劳动关系不太现实。

中国劳动关系调整的模式以政府较深程度地参加立法为特征。

这一特点适合我国现阶段劳动关系调整的现实需要, 也是比较有效的, 对非正规就业劳动关系的调整尤其如此。

所以, 现阶段中国调整非正规就业劳动关系的主要问题在立法层面。

同时, 鉴于中国立法的特点之一, 即高层次法律颁布之前多以政策的形式试行。

因此, 政策对非正规就业劳动关系的调整还将发挥重要作用。

如何将我国非正规就业劳动关系纳入调整的主流框架?

我国非正规就业劳动关系调整的基本内容又是什么?

从框架上讲, 应将非正规就业劳动关系调整纳入劳动关系调整的主流, 而不是另外建立一个独立的、专门适用于非正规就业的劳动关系调整体系。

也就是说,从体系上讲,不是将正规就业和非正规就业分割开,建立两个单独的调整体系,而是将两种就业形式统一纳入一个大的劳动关系调整框架之内,否则无法从根本上解决非正规就业者如何享有平等就业权的问题。

在此框架之内,应当发挥已有调整资源中对非正规就业劳动关系调整的作用,但在对具体制度的设计上要考虑到正规就业与非正规就业劳动关系调整各自的具体特点。

要将劳动标准中的基本部分扩大到非正规就业人员,就业中的基本权利适用于所有正规就业者和非正规就业者。

但涉及非基本权利的具体调整方式要适合非正规就业的灵活性,如社会保障问题等。

对我国目前非正规就业劳动关系调整的具体建议包括:(1)提升规制层次、建立整体框架。

目前我国对非正规就业劳动关系的规范基本上是以临时性的政策文件为主。

这种缺乏整体性和规划性的调整方式可用在短时期内,但不适用于长期。

需要对非正规就业调整问题做出整体性的战略规划。

当然,对于一些新出现的、急需解决的问题仍可继续沿用出台政策文件的方式。

(2)强化对特别突出问题立法的规范力度。

现有的调整规范中对于一些非正规就业与正规就业有明显区别问题的立法规范基本处于缺位状态,特别突出的问题是劳动力派遣问题。

在对劳动力派遣问题进行规范时,应当以借鉴欧盟国家的模式为主,但在有些方面也应考虑借鉴美国的模式,如共同雇主制度。

社会保障问题是全世界非正规就业劳动关系调整遇到的共同问题,然而要解决这一问题,各国的具体措施因其社会保障制度本身的千差万别而有很大的不同。

书中第九章中就我国非正规就业的社会保障制度设计提出了一些初步的建议。

本书尝试的创新观点主要体现在下列几方面:(1)非正规就业问题处于我国劳动关系调整体系中的边缘地段,为了适应客观现实的迫切需要,应将非正规就业纳入劳动关系调整的主流框架之内。

否则,从整体上讲,我国劳动关系调整体系会出现较大的调整盲区。

(2)如果说有“大就业”的概念,相应地也应树立起“大劳动关系”的概念,即凡是就业,无论其具体就业形式如何,都应属于劳动关系调整的范畴,非正规就业者同样应受到法律的保护。

(3)将非正规就业的劳动关系和正规就业的劳动关系纳入一个劳动关系调整的整体之中,将法定劳动标准中的基本部分扩大到非正规就业人员。

就业中的基本权利适用于所有正规就业者和非正规就业者。

但是,涉及非基本权利的具体调整方式要适合非正规就业的灵活性,如劳动争议处理制度和社会保险问题等。

不能将正规就业部门的劳动标准统统照搬到非正规就业领域。

(4)不能总是将对非正规就业劳动关系的调整,或者说通过国家干预手段的调整,与经济发展对立起来。

非正规就业的劳动关系调整与经济发展也具有良性互动作用。

对非正规就业群体的合理保护是经济可持续发展的需要。

同时,非正规就业劳动关系调整有利于建立统一公平的市场竞争环境。

此外,本书将非正规就业劳动关系问题置于大的国际背景下进行比较系统的探讨,这对国内现有研究也是一种补充。

## 内容概要

就业作为政府宏观调控的四大目标之一从来都是各国着力解决的首要问题。中国作为人口最多的发展中国家，其就业问题具有特别突出的地位。就业问题是我国的民生之本、安国之策。然而，就业不仅有数量的要求，同时也有质量的要求。随着我国就业形式的多样化发展，就业领域浮出了一个突出的问题，这就是非正规就业人员的劳动关系调整问题。我国非正规就业人员的数量增长很快，从业领域也日益广泛。但就其在劳动力市场上的地位讲，他们是一个庞大的弱势群体，其就业质量低下。改变这种状况的重要途径是强化对非正规就业领域劳动关系的调整。因此，对非正规就业劳动关系问题的研究对于构建和谐社会具有积极的现实意义。

## 作者简介

石美遐，1956年出生，经济学博士，北京交通大学经济管理学院教授。  
德国法兰克福大学访问学者。

曾赴美国密执安大学和瑞典达拉那大学讲学。

中国劳动法学研究会副会长、中国劳动学会常务理事、中国社会保险学会常务理事，中国劳动学会人力资源专业委员会常务理事、国际产业关系学会个人会员。

20多年来，作者曾主持多项省部级和联合国国际劳工组织、亚太经合组织等国际机构的课题研究，其研究内容涉及到劳动关系与劳动法，反就业歧视、社会保障等。

先后获得的国家级和省部级科研奖项的学术成果包括：“中国劳动法制问题研究”“关于我国现阶段缩短工作时间问题研究”“我国非正规就业人员社会保障制度研究”“中外医疗保险缴费比较研究”等。

## 书籍目录

第1章 导论 (1) 1.1 研究背景和研究意义 (1) 1.2 研究对象的界定 (3) 1.2.1 非正规就业的界定 (3) 1.2.2 劳动关系的界定 (12) 1.3 国内外研究文献主要观点综述 (14) 1.3.1 国外研究 (14) 1.3.2 中国港台地区的研究 (16) 1.3.3 中国大陆的研究 (17) 1.4 本书的研究方法和写作结构 (20) 1.4.1 研究方法 (20) 1.4.2 写作结构 (22) 第2章 我国非正规就业劳动关系特性的实证分析 (25) 2.1 我国非正规就业的基本数据 (25) 2.2 对非正规就业人员劳动关系状况的访谈分析 (27) 2.2.1 被访谈者的基本情况 (27) 2.2.2 求职方式与劳动关系的稳定程度 (28) 2.2.3 被访谈者的工作时间和劳动报酬水平 (30) 2.2.4 被访人员的“家庭战略” (35) 2.2.5 被访谈人员的社会保险状况 (36) 2.3 基于国内其他研究成果的实证分析 (40) 2.3.1 用人单位大量使用劳务工以摆脱或减少劳动法律义务 (40) 2.3.2 劳动合同签订率低、劳动合同期限短 (41) 2.3.3 劳动报酬较低, 工作时间超时 (42) 2.3.4 劳动安全条件差, 工伤事故比例高 (44) 2.3.5 大多数人被排斥在社会保险体制之外 (44) 2.3.6 个别劳动权益缺失, 集体劳动权益更显不足 (45) 第3章 国际视角的非正规就业劳动关系实证分析 (47) 3.1 对非正规就业劳动关系状况的综合描述 (47) 3.1.1 非正规就业的基本特征 (47) 3.1.2 世界范围非正规就业的三大问题 (57) 3.2 发达国家非正规就业劳动关系案例分析——日本 (58) 3.2.1 日本非正规就业快速发展的实证分析 (58) 3.2.2 日本女性的劳动力参与率与非全时工制 (63) 3.2.3 非正规就业人员的从业质量 (64) 3.2.4 非全时工的社会保障待遇 (70) 3.3 发展中国家非正规就业劳动关系案例分析——印度 (以合同制工人的状况为例) (72) 3.3.1 合同制工人的基本情况 (72) 3.3.2 合同制工人劳动关系的特征 (75) 3.3.3 提升合同制工人从业质量的对策 (78) 3.4 本章小结 (79) 第4章 非正规就业原因“探底” (81) 4.1 非正规就业产生的现实原因 (81) 4.1.1 从世界范围看非正规就业产生的直接原因 (81) 4.1.2 我国非正规就业产生的原因分析 (83) 4.2 非正规就业产生的理论分析 (87) 4.2.1 注重工作特征的劳动力市场分割理论 (88) 4.2.2 劳动力市场分割理论与非正规就业 (90) 4.3 我国非正规就业劳动力市场的供给与需求分析 (92) 4.3.1 关于供给分析 (92) 4.3.2 关于需求分析 (94) 4.3.3 供求均衡与二元经济结构理论中的工资问题 (95) 4.4 本章小结 (98) 第5章 我国非正规就业劳动关系调整机制的理念 (99) 5.1 将非正规就业纳入劳动关系调整的主流框架是客观现实的需要 (100) 5.1.1 非正规就业的快速增长不可逆转 (100) 5.1.2 非正规就业发展的理论分析 (105) 5.2 非正规就业同样具有从业质量要求 (115) 5.2.1 从就业的概念和就业的标准看非正规就业与正规就业的共同本质 (115) 5.2.2 从劳动权看非正规从业者的基本权利 (116) 5.2.3 从劳动关系的特性看非正规就业人员的权益 (118) 5.3 突破劳动关系调整的传统模式, 适应劳动关系的新变化 (119) 5.3.1 劳动关系非标准化的国际背景 (120) 5.3.2 劳动关系非标准化的各类表现 (121) 5.3.3 劳动关系非标准化产生的原因 (123) 5.3.4 树立大劳动关系的观念 (124) 5.4 寻求鼓励市场竞争与非正规从业者保护之间的平衡 (125) 5.4.1 市场竞争与从业保护二者平衡的基本含义及实现平衡的必要性 (126) 5.4.2 劳动力市场的弹性化与就业安全的平衡观 (128) 5.4.3 非正规就业劳动关系调整应当具有适度弹性 (129) 5.5 认可非正规就业的正面效应 (132) 5.5.1 非正规就业劳动关系调整与经济发展 (133) 5.5.2 非正规就业与更多的工作岗位 (134) 5.5.3 非正规就业与弹性工作时间 (136) 5.5.4 非正规就业与个人的自愿选择 (136) 5.6 本章小结 (137) 第6章 非正规就业劳动关系调整模式的国际比较 (139) 6.1 非正规就业劳动关系调整的理论探讨 (140) 6.1.1 主流经济学视角中政府的角色和市场规制问题 (140) 6.1.2 如何看待西方经济学界对市场规制的观点 (143) 6.1.3 政府在劳动关系调整中的作用 (144) 6.1.4 政府对劳动力市场的管制与管制适度问题 (145) 6.2 倡导非正规就业应最终转为正规就业——国际劳工组织的模式 (146) 6.2.1 关于非正规就业发展的基本目标 (146) 6.2.2 调整非正规就业劳动关系的四个特点 (147) 6.2.3 国际劳工组织部分成员国采取应对措施的案例 (148) 6.3 主张政府最低限度介入的英美模式 (149) 6.3.1 旨在降低工会影响的规制原则——英国 (150) 6.3.2 司法判例发挥规范作用、“共同雇主”模式规制派遣用工——美国 (151) 6.4 以保护非正规从业人员权利为主导——欧盟国家的模式 (153) 6.4.1 欧盟国家调整非正规就业劳动关系的综合规制 (154) 6.4.2 两个案例国家对非正规就业劳动关系的调整——荷兰和德国 (156) 6.5 采纳与西欧国家类似的做法——中东欧和中亚地区的模式 (158) 6.5.1 该地区非正规就业劳动关系调整的理念背景 (159) 6.5.2 该地区非正规就业劳动关系的现实背景 (161) 6.5.3 该地区非正规就业劳动关系的若干特征 (163) 6.5.4 就业保护立法的规制作用 (168) 6.6 混合模式——部分亚洲国家 (171) 6.6.1 日本对非正规就业劳动关系的

调整 (171) 6.6.2 韩国对非正规就业劳动关系的调整 (184) 6.6.3 印度调整非正规就业劳动关系概述 (187) 6.7 本章小结 (188) 第7章 非正规就业的典型形式——劳务派遣规制模式的国际比较 (191) 7.1 美国的共同雇主模式 (191) 7.2 欧盟15国和挪威劳动力派遣概述 (194) 7.2.1 欧盟15国和挪威劳动力派遣的基本背景 (194) 7.2.2 从交易成本理论看劳动力派遣 (200) 7.2.3 16国 (15个欧盟成员国和挪威) 劳动力派遣关系的特点 (202) 7.3 欧盟国家关于劳动力派遣的规制路径 (207) 7.3.1 16国 (15个欧盟成员国和挪威) 的劳动力派遣规制 (208) 7.3.2 欧盟新成员国对劳动力派遣的规制 (219) 7.3.3 对欧盟劳动力派遣立法规制的评述 (221) 7.4 欧盟中三个案例国家的规制路径 (224) 7.4.1 德国关于劳动力派遣立法的规制 (224) 7.4.2 法国的劳动力派遣规制 (227) 7.4.3 荷兰劳动力派遣的发展路径 (229) 7.5 大洋洲案例——澳大利亚的劳动力派遣 (236) 7.5.1 澳大利亚临时机构就业 (派遣就业) 的基本含义 (236) 7.5.2 澳大利亚派遣机构的数量和业务范围 (238) 7.5.3 用人单位使用派遣人员的原因分析 (239) 7.5.4 澳大利亚对派遣就业关系的规制 (241) 7.6 东亚两个案例国家和我国台湾地区的规制特征 (243) 7.6.1 日本——对欧美模式的“兼容” (243) 7.6.2 韩国——工会力量影响劳务派遣的规制程度 (247) 7.6.3 中国台湾地区——在争论中予以立法规制 (248) 7.7 本章小结 (253) 第8章 我国非正规就业劳动关系调整模式的建立 (257) 8.1 我国传统劳动关系调整对非正规就业的非适应性 (257) 8.1.1 劳动关系调整的主体框架具有较强的除外性 (257) 8.1.2 雇佣关系的实质与调整规范的缺位 (259) 8.1.3 原有的劳动关系调整体系运行缺乏效率 (261) 8.2 现行社会保障制度对非正规从业者的非适应性 (265) 8.2.1 就整体而言社会保障处于缺位状态 (266) 8.2.2 正规就业的社会保障制度很难适用非正规就业群体 (268) 8.3 我国非正规就业劳动关系调整的现实路径 (270) 8.3.1 对非正规就业劳动关系的综合调整 (271) 8.3.2 对非正规就业人员某一群体劳动关系的特别调整 (273) 8.3.3 我国非正规就业劳动关系调整现实路径的特点 (274) 8.4 中国非正规就业劳动关系调整模式的具体选择 (277) 8.4.1 我国非正规就业劳动关系的调整模式 (277) 8.4.2 非正规就业劳动关系调整模式的理论支持 (279) 8.4.3 非正规就业劳动关系调整的基本内容 (283) 第9章 研究总结和基于研究的我国政策探讨 (287) 9.1 对完善我国非正规就业劳动关系调整的总体建议 (287) 9.2 对建立适合非正规就业者社会保障制度的建议 (289) 9.2.1 建立非正规就业社会保障制度的综合原则 (289) 9.2.2 以劳动关系的形式区分保障模式 (290) 9.2.3 实行“非正规”的保障方式 (290) 9.2.4 提高统筹层次以提高社会保险关系的可转移性 (291) 9.3 对我国劳务派遣规制问题的探讨 (292) 9.3.1 关于我国劳务派遣的几个基本背景问题 (293) 9.3.2 正视劳务派遣发展的客观规律性 (295) 9.3.3 劳务派遣的现实功能 (298) 9.3.4 劳务派遣的另一面——亟待解决的问题 (301) 9.3.5 对当前劳务派遣规制的具体建议 (302) 9.3.6 本书研究总结、研究局限与研究展望 (304) 附录1 (310) 附录2 (311) 附录3 (313) 主要参考文献 (314) 后记 (327)



章节摘录

第三，同工不同酬。

访谈情况还显示出了干同样工作，但因为是非正式职工，导致工资收入较低的情况。

被访者中有一个是在正规医院工作的护士，属正规部门的非正规就业人员。

被访者为大专文化程度，在南方某市一家公立医院从事护士工作。

在医院工作了几年之后，她的月收入为916元，而干同样工作的固定职工的月收入为1 900多元，相差100多元。

从这一收入差距可以看出，在同一单位从事同样的工作，但因不是该单位的固定职工，其收入不足固定职工的1 / 2引用被访者的话是：“一个正式编制的成本可以顶两个合同编制的呢。

而且合同编制的人好管，他们服从性好，基本上都更听话。

” 第四，非正规就业者的高端人才收入较高。

编辑推荐

《非正规就业劳动关系研究：从国际视野探讨中国模式和政策选择》里讲到随着我国就业形式的多样化发展，就业领域浮出了一个突出的问题，这就是非正规就业人员的劳动关系调整问题。我国非正规就业人员的数量增长很快，从业领域也日益广泛。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>