

劳动力市场制度与规制

屈小博

中国社会科学院人口与劳动经济研究所

<http://www.quxiaobo.org.cn> quxb@cass.org.cn

2018.12.10

Key Words

- 如何学习专业知识

- “授人以鱼不如授人以渔”

- 政府与市场

- 核心：劳动力市场的特殊性

- 制度与中国特色

- 渐进性：中国模式

Outline

- 劳动力市场规制的主要内容
- 不同的劳动力市场规制影响
- 劳动标准与就业安全
- 工会及其对工资的影响
- 最低工资制度及其讨论
- 劳动力市场的目标模式

劳动力市场规制的主要内容

为什么有劳动力市场规制

- 劳动力是生产要素（商品），因此，需要以市场作机制作为基本的配置手段（计划经济时期的劳动力配置方式已经证明了市场制度的必要性）。
- 但劳动力无论是作为生产要素，还是作为商品都有别于其他的生产要素和产品，所以，劳动力市场和其他市场有很大的不同。因而，会产生形形色色的规制。

- 劳动力是雇佣关系，而非买卖。这一基本属性导致了对很多雇佣决策的规制。
- 劳动生产力受到工资水平（激励）和工作条件的影响。
- 劳动力的供给者在乎劳动的使用方式，因而，劳动雇佣方式常常会影响劳动力。因此，劳动者自身也会成为劳动力市场上的重要的规制力量，如工会、反歧视等。

什么是劳动力市场制度与规制？

- 劳动力市场本身就是一种制度。劳动力市场规制是以劳动力市场供求关系为基础的就业和工资决定之外，影响劳动力市场运行的制度安排和限制措施。
- 具体的包括：劳动保护、反歧视、最低工资、工会制度、岗位保护措施、工资形成的干预、社会保障和社会保护、劳动供给干预（如培训）、税收政策、积极的就业政策、产业政策等（鼓励资本密集型的现代部门发展，还是劳动密集型产业）。

劳动力市场规制构成

- 因此，劳动力市场规制通常由以下几类体系构成：失业保险/福利（Unemployment Benefit）——制度、就业保护法律（Employment Protection Law, EPL）——法律，以及政府的积极就业政策（Active Labor Market Program）——政策。
- 有的理论认为，劳动力市场制度通常由税收制度和其他转移支付制度构成。其目的是将资源从工作人群向非工作人群转移。

什么决定了劳动力市场规制的形式和水平

- 历史和文化的因素
- 资源禀赋结构
- 经济发展的阶段

劳动力市场制度的核心

- 劳动力市场制度的核心是指劳动力资源的配置方式是以市场机制为基础的。具体来说，就是企业是雇佣决策和工资形成的基本单位。
- 我们把针对雇佣决策和工资形成这两个主要环节之外的制度约束视之为对劳动力市场的规制。

合理的劳动力市场规制水平

- 确定合理的规制水平和规制内容是一个非常复杂的问题，因为劳动力市场的规制往往首先是个规范经济学问题：规制的提出要符合当前社会基本的价值规范（如反歧视，劳动安全）。
- 合理的规制总需要在“更多地保护劳动者”（往往有悖于初衷）和维持“劳动力市场灵活性”之间寻求平衡：有的规制措施在保护劳动者的同时，增加了劳动力市场竞争性，但有的规制措施则不尽然。
- 合理的规制应该是动态变化的，但劳动力市场上规制的改变经常是个政治经济学问题。

不同的劳动力市场规制的影响

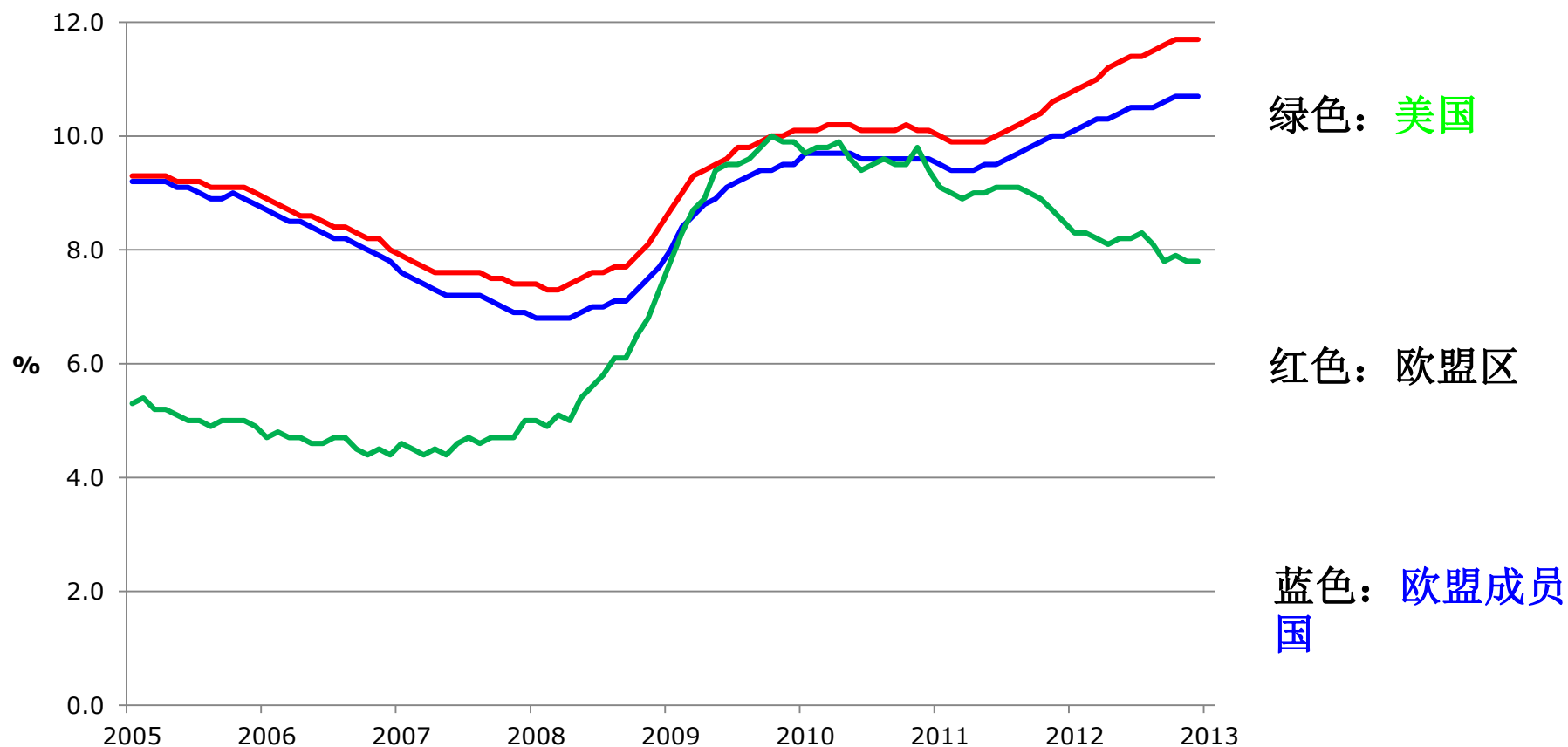
美国和欧洲的劳动力市场规制

- 1970年代至20世纪末，欧洲和美国的劳动力市场表现有着显著的差异。
- Ceteris Paribus：对不同制度环境下，不同劳动力市场结果的对比，来发现劳动力市场规制的作用，需要控制其他影响劳动力市场结果的因素：如经济发展阶段、宏观经济环境等。

美国和欧洲的劳动力市场规制：比较的基础

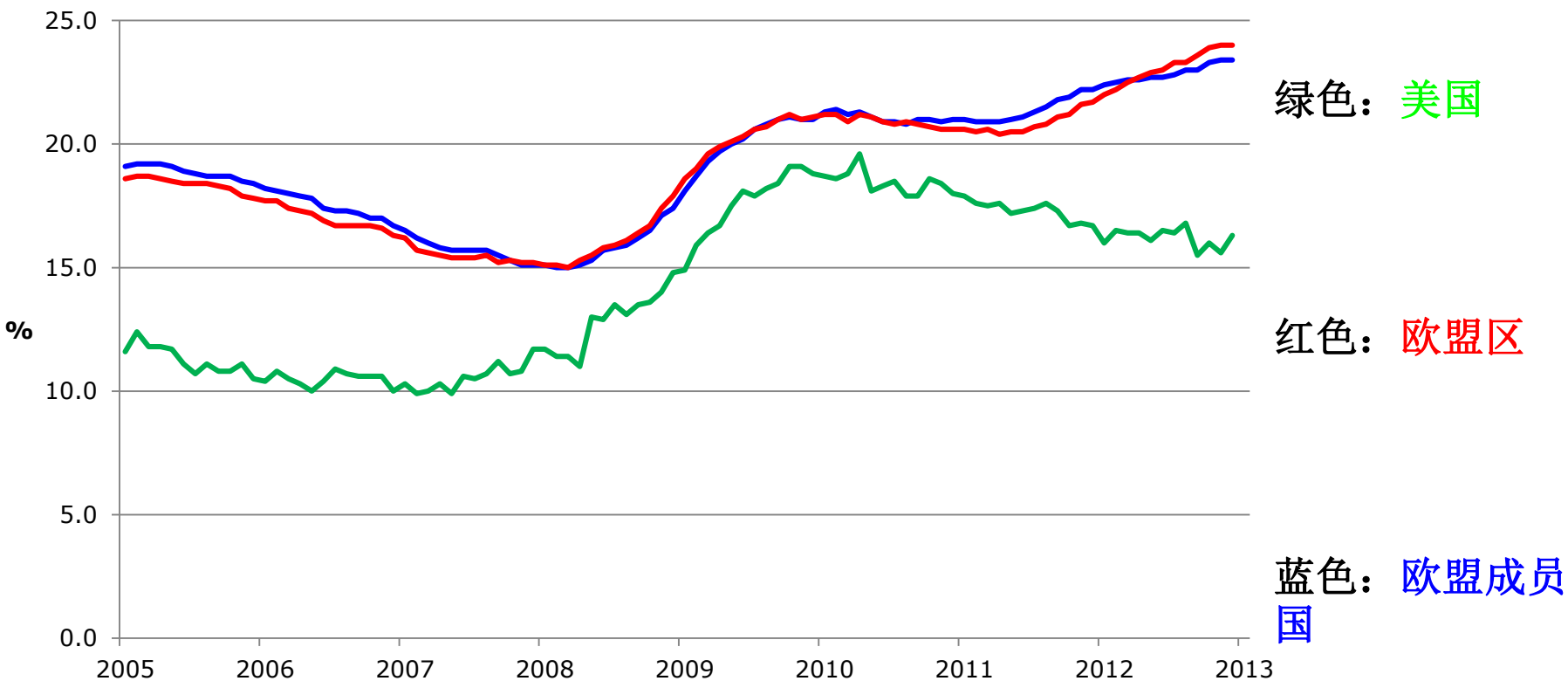
- 都是发达的经济体，有着相似的资本/劳动相对关系
- 都经历了较为迅速的技术变迁和经济结构变化
- 和发展中经济体的贸易都在不断增加
- 都在1970年代经历了劳动生产率的增长放缓
- 都在1970年代经历了石油危机

欧盟及美国的失业率 2005-2013



数据来源：欧盟委员会

欧盟及美国25岁以下青年失业率



数据来源：欧盟委员会

欧洲和美国的失业率变化趋势

- 20世纪80年代以后，美国和OECD的欧洲国家有着完全不同的劳动力市场表现；
- 欧洲国家的失业率从1970年的2.6%，攀升至1996年的11%，长期失业率（失业一年以上）由1979年的0.9%上升至1994年的6.6%；
- 而美国从80年代开始，失业率就一直低于欧洲，就业岗位增加了58%，就业率由65%上升至75%
- 这其中，劳动力市场制度的差异起着很重要的作用。

劳动力市场规制的不同结果

- 正是由于决定规制的因素很多，我们在现实世界中观察到了不同的劳动力市场模式。
- 对市场干预少的国家，强调劳动力市场的灵活性和竞争性，规制的措施相对少，如美国。
- 对市场干预多的国家，虽然承认劳动力市场在劳动力配置中基础地位，但更多地采用保护劳方的政策。如很多欧盟国家。
- 长期看，这两种不同市场形态会形成不同的劳动力市场结果。

劳动力市场规制：岗位保护

- 大多数欧洲国家在1960~1970年代，通过立法的形式规定了解雇的程序，这是对现有就业岗位的保护。
- 一般情况下，解雇必须经工人理事会的同意，还必须考虑婚姻状况、健康状况和子女数等社会因素，其目的是使工作岗位更安全。
- 但这种司法安排只考虑了即期的“一阶”效应：保护现有岗位的工人，而忽略了长期的劳动需求变化。
- 由于企业解雇工人变得困难，企业在雇佣过程中会预期额外的解雇成本，从而降低劳动力需求。

劳动力市场规制：岗位保护

- 虽然保护了现有岗位，但使雇佣成为不可逆的投资，长期来看，导致企业用资本、技术替代劳动力。
- 经验研究表明（OECD, employment outlook, 1993），在OECD国家就业岗位的安全性和失业率正相关。
- 思考：为什么计划经济体制下的就业制度不利于扩大就业？
- 思考：为什么发展中国家的劳动力市场会出现就业非正规化的趋势？
应该如何正确地评估就业的非正规化？

劳动力市场规制：工资形成

- 工资形成在美国是一个市场化的过程，即工资水平在企业层面决定，很少受到工会的干预。
- 但欧洲国家工资形成过程逐渐背离市场，通常不是在企业决定工资，而是根据行业决定工资，部分国家存在行业间工资的协调（奥地利、德国），有的甚至是在国家层面决定（芬兰、比利时、西班牙等）。
- 非市场化的另一个体现是工资谈判过程的集体性（工会：正式覆盖率与工资谈判的集体性不一定一致）。

工资形成的一些思考：

- 从实际结果看，根据欧洲国家的经验，集体谈判决定工资，提高了失业率。（思考：《劳动合同法》修订及其在中国目前发展阶段的效应）
- 企业开始利用全球市场重新配置资本（思考：对于中国经济发展的含义何在？）

如何衡量就业和工资决定的灵活性？

- 劳动力需求对实际工资的反应——劳动力需求的就业工资弹性；欧洲和美国的长期弹性都大致为-1，即用工成本下降1%，劳动力需求会增加1%；在短期，美国的劳动力市场更富有弹性。
- 工资率对失业有什么样的反应——工资的失业弹性（体现劳动力市场的制度特征）该弹性是劳动力市场数量调整能力的体现，也存在明显的跨国差异：美国由于大部分（超过一半）调整在短期内完成，因此，长期弹性小（-1左右）；而德国为-3，法国-3.5。
- 中国的国有部门则曾经出现失业和工资同时增长的情况（蔡昉等，2005）

劳动力市场规制：失业治理

- 失业治理也是一种规制措施，也包括积极的治理措施与消极的治理措施
- 消极的就业政策通过直接补贴的方式弥补失业者的福利损失
- 积极的就业政策则试图使失业者愿意、能够重新回到工作岗位

劳动力市场规制：失业治理

- 欧洲国家普遍存在的倾向是失业保险的受益期限延长，得到失业保险金更方便，政府项目范围拓展，导致市场上低工资和非劳动收入之间的差异缩小。
- 由此增加了保留工资，减少劳动供给。更长的收益期和更高的替代率增加了失业率。
- 对20个OECD国家经验研究证据表明，比较慷慨的失业治理的消极措施（如高额的失业补贴，补贴期限长）和失业率正相关。
- 中国的下岗补贴也和失业的期限相关（蔡昉等，2005）

与劳动规制相关的税收政策

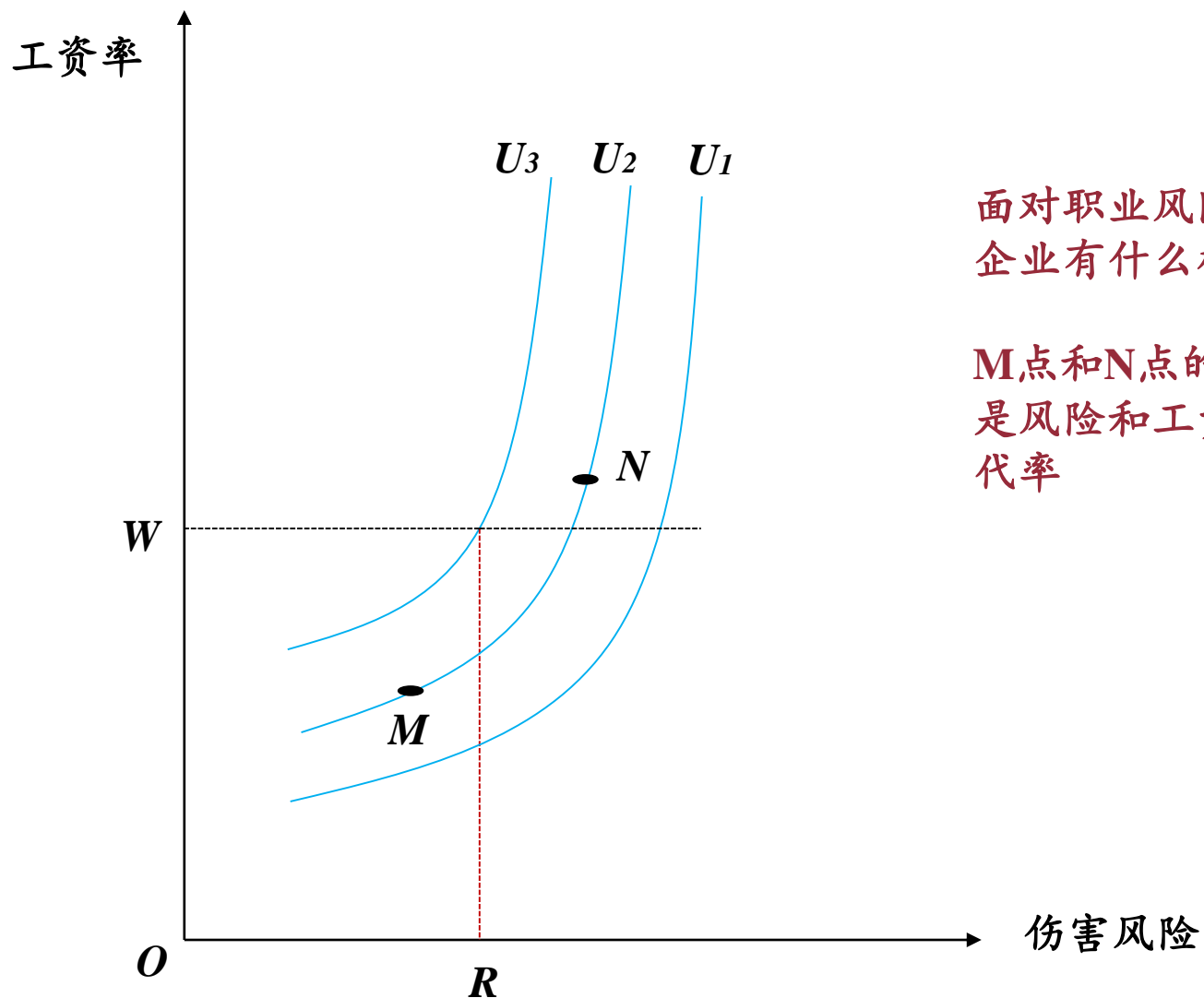
- 很多欧洲国家由于社会保障范围扩大，在大多数国家，对就业有负面影响的税种（工薪税、所得税和消费税）的税率在70年代和80年代都有所增加
- 劳动力成本增加，会增加失业、减少劳动力供给
- 经验证据表明税负降低10%，可以减少失业25%，增加劳动供给2%
- 思考：如何实证地分析我国的税收政策和就业的关系？

劳动标准与就业安全

国际劳工组织与国际劳工标准

- 劳动力市场与产品和其他要素市场的显著差异之一，体现在劳动者对于劳动条件的关注。因而对于劳动条件的管理成为劳动力市场规制的重要领域之一。
- 在国际上，以公约的形式，就劳动标准进行一些约定，国际劳工组织(ILO)就是积极推动这些公约的一个国际性机构。
- 劳动标准：ILO以公约和建议书的形式制定国际劳工标准，确定基本劳工权益的最大标准，包括结社自由、组织权利、集体谈判、废除强迫劳动、平等和消除童工以及其他规范整个工作领域的标准。
- 中国政府已经批准的核心公约《同工同酬公约》、《最低就业年龄公约》、《最恶劣形式的童工劳动公约》，以及于2001年和2002年就颁布的《预防和控制职业病法》、《安全生产法》等。

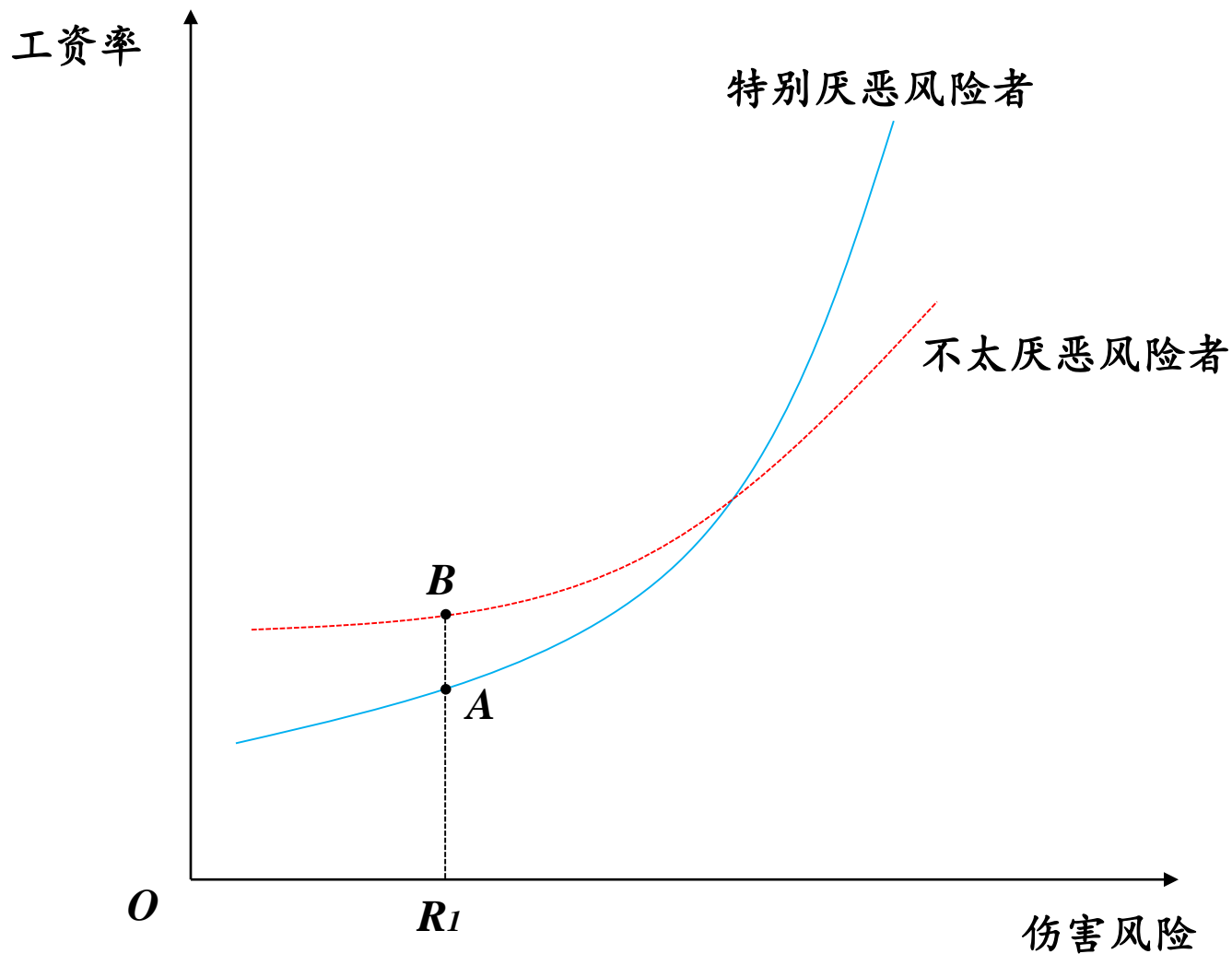
工人如何看待工作中的风险



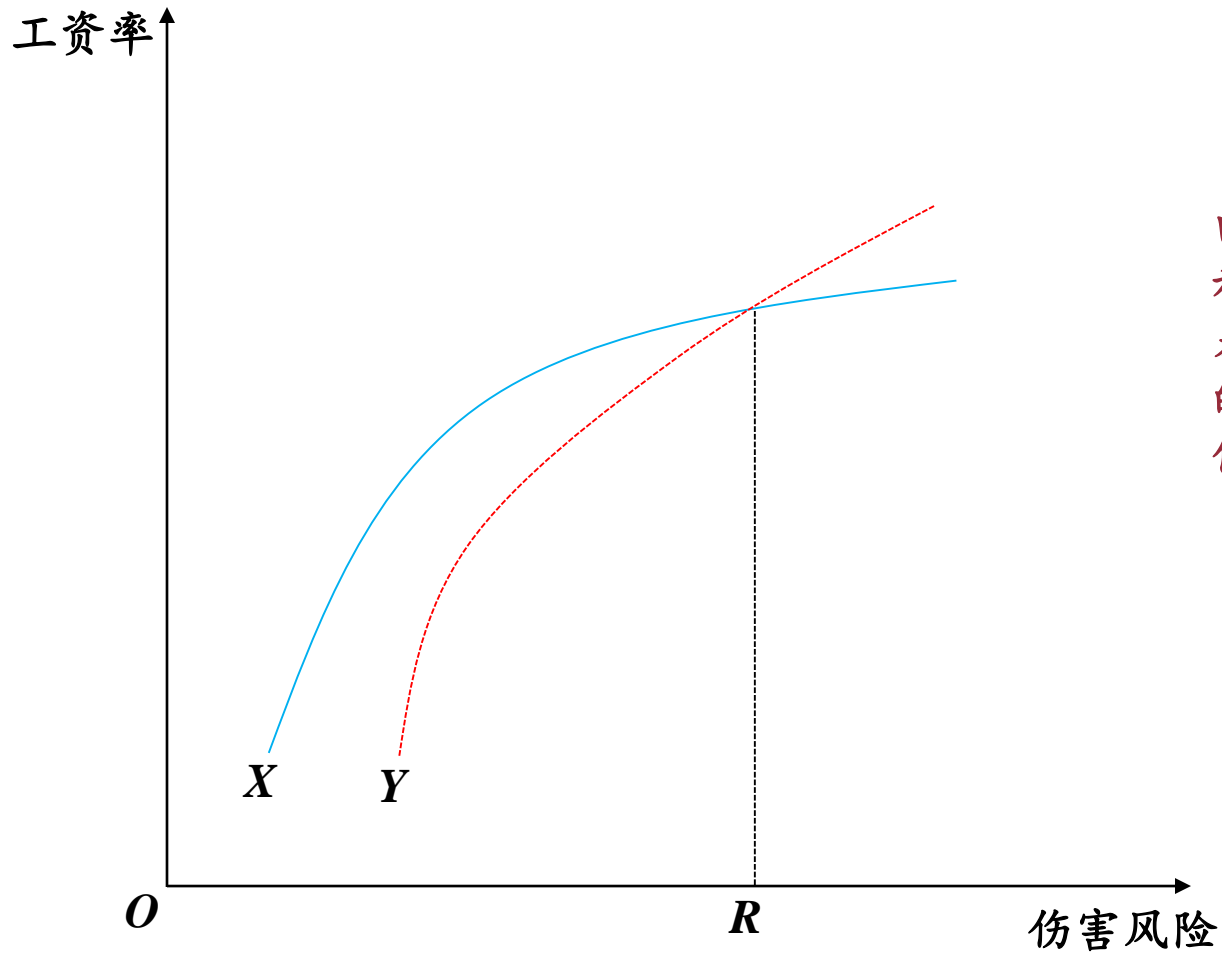
面对职业风险劳动者和企业有什么样的反应？

M点和N点的斜率，就是风险和工资的边际替代率

工人如何看待工作中的风险

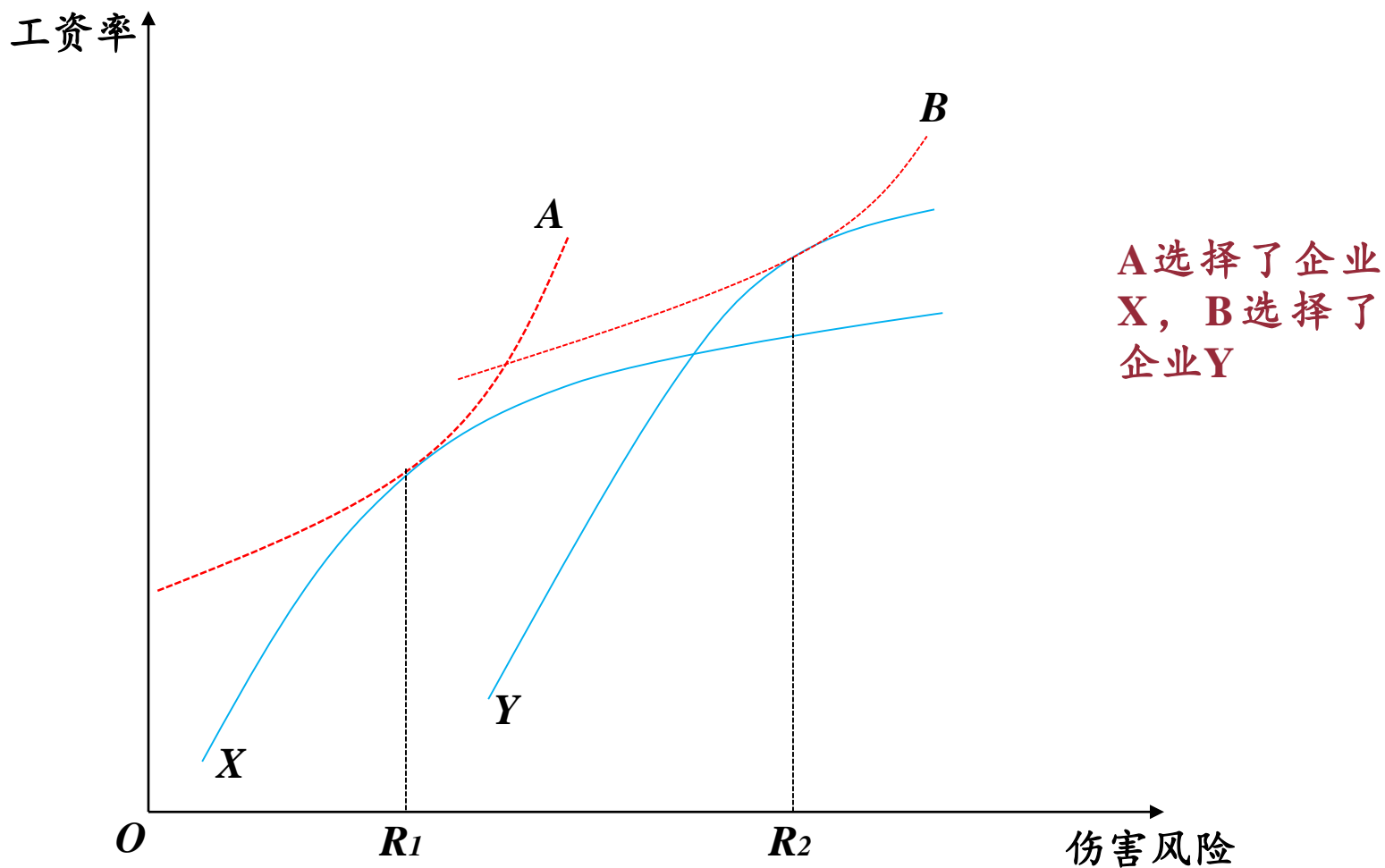


工人在风险性质不同的企业

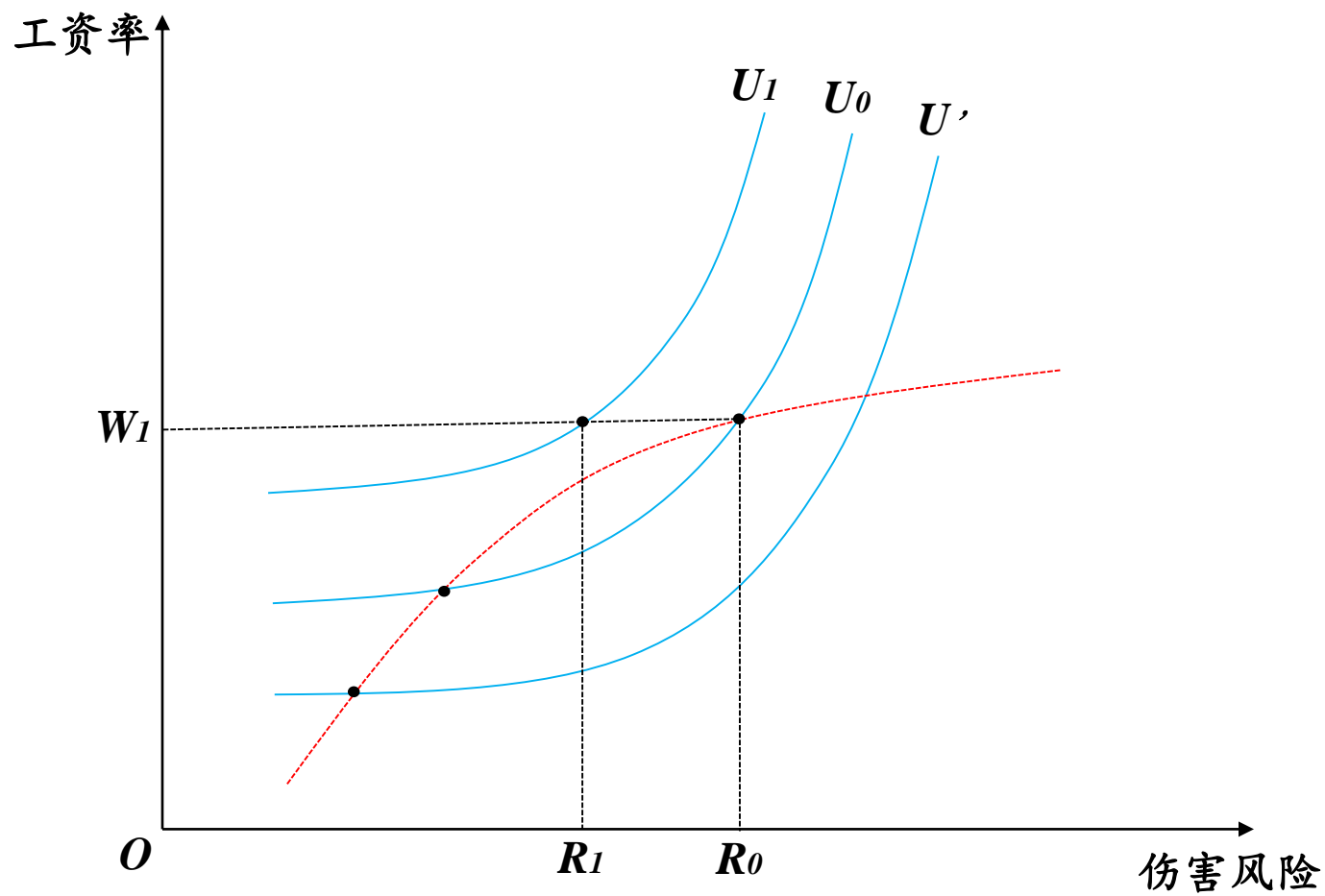


由于技术特征
和生产属性的
差异，X企业
的工伤风险要
低于Y企业

风险态度不同的工人选择风险类型不同的企业



补偿性工资与职业安全规制

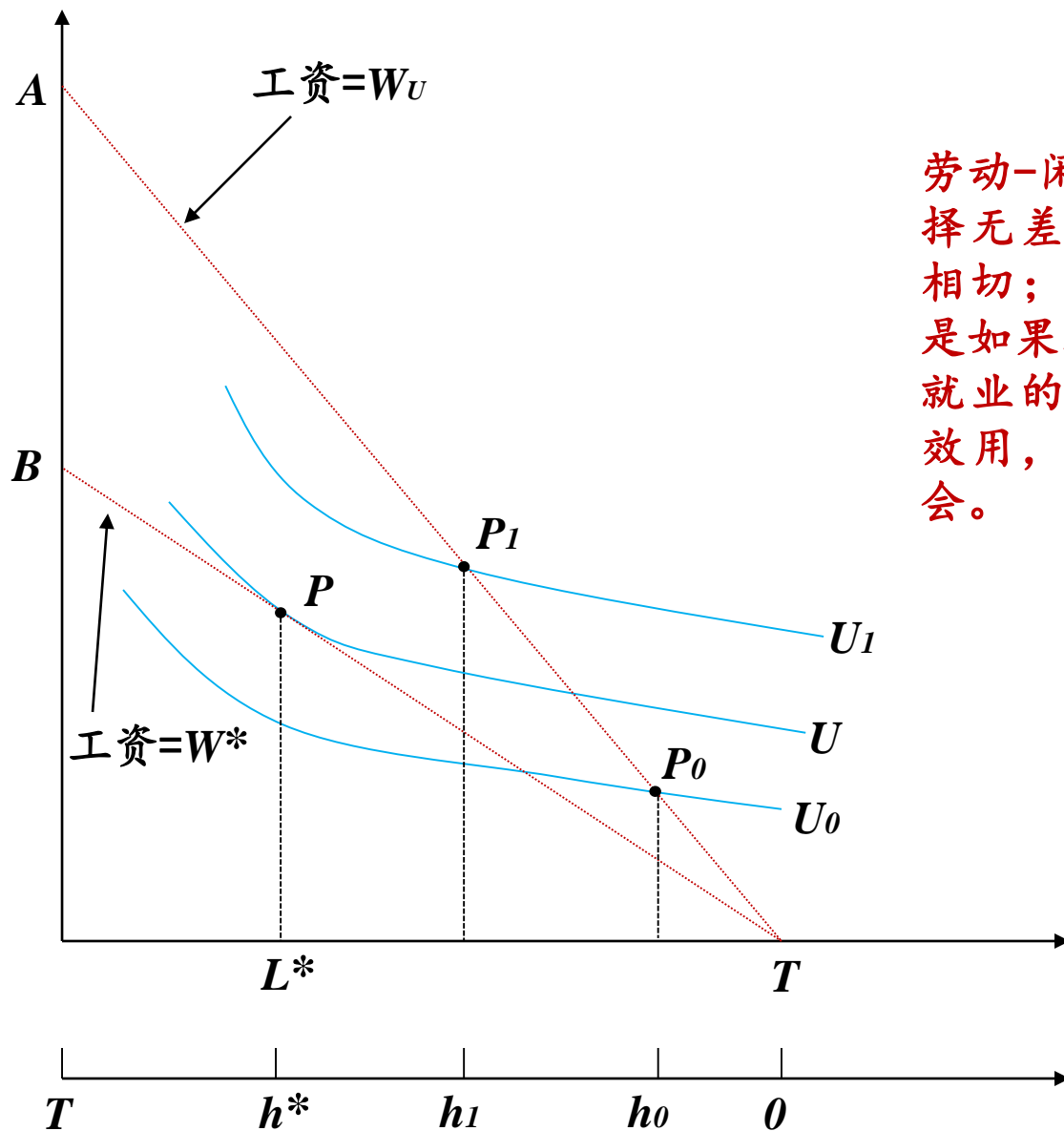


- 工人的流动性。工人有一系列可供选择的就业机会，否则，工人就无法通过选择一个而令人满意的工作，而避免有危险和自己不愿意从事的工作。
- 如果工人只能得到危险的工作，那么，雇主就没有必要为从事危险职业的人提供补偿性的工资。
- 在经济结构相对单一，劳动力的区域流动性不强，矿难频发的地区，从而使劳动者很少有选择安全工作的机会。因此，不同部门 and 不同地区之间的劳动力市场一体化有助于工人获得补偿性工资，通过流动工人可以发现更多的职业选择。

工会及其对工资的影响

关于工会的基本理论知识

决定加入工会的因素



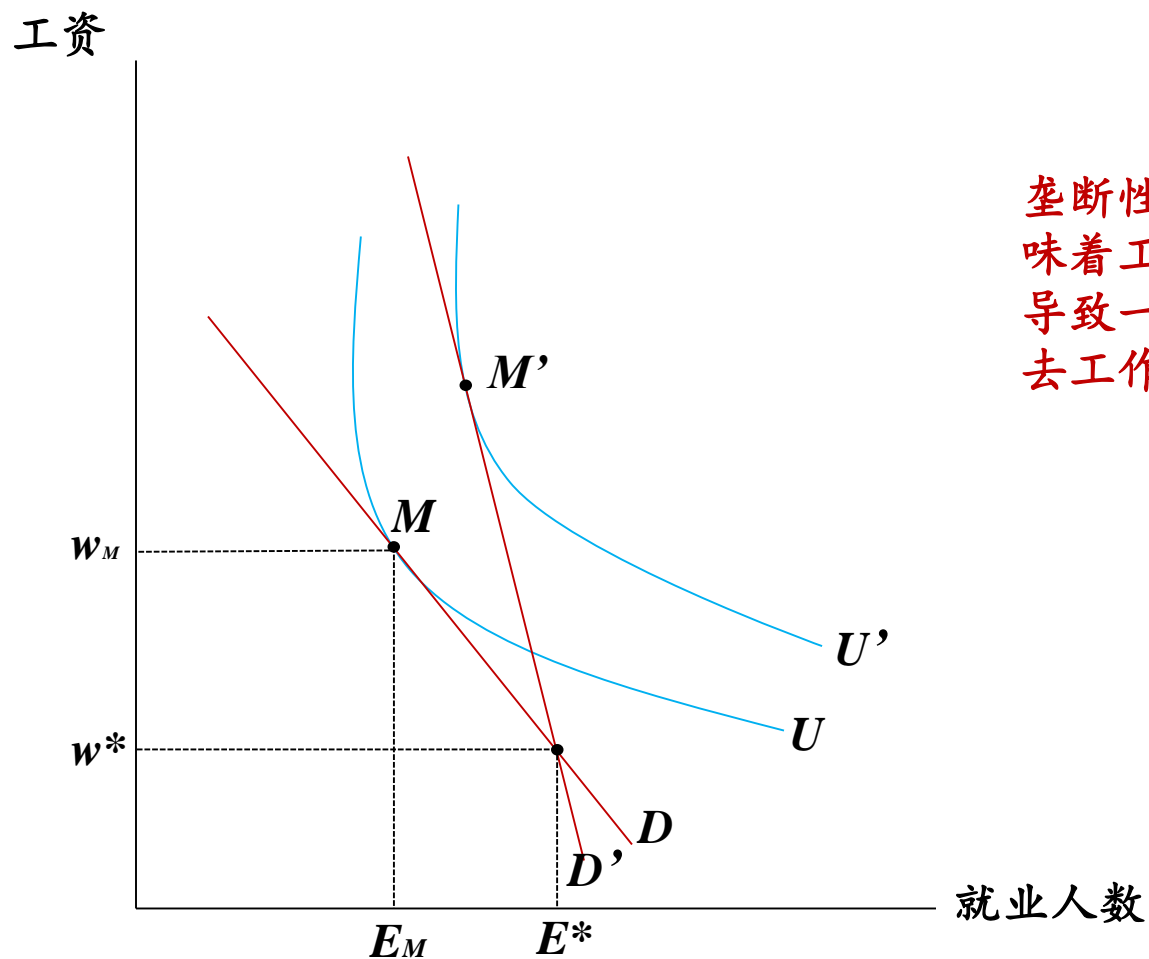
劳动-闲暇选择模型，选择无差异曲线与预算线相切；理论解释的本质是如果工人可以从工资-就业的组合中获得更高效用，工人就会参加工会。

休闲时数

工作时数

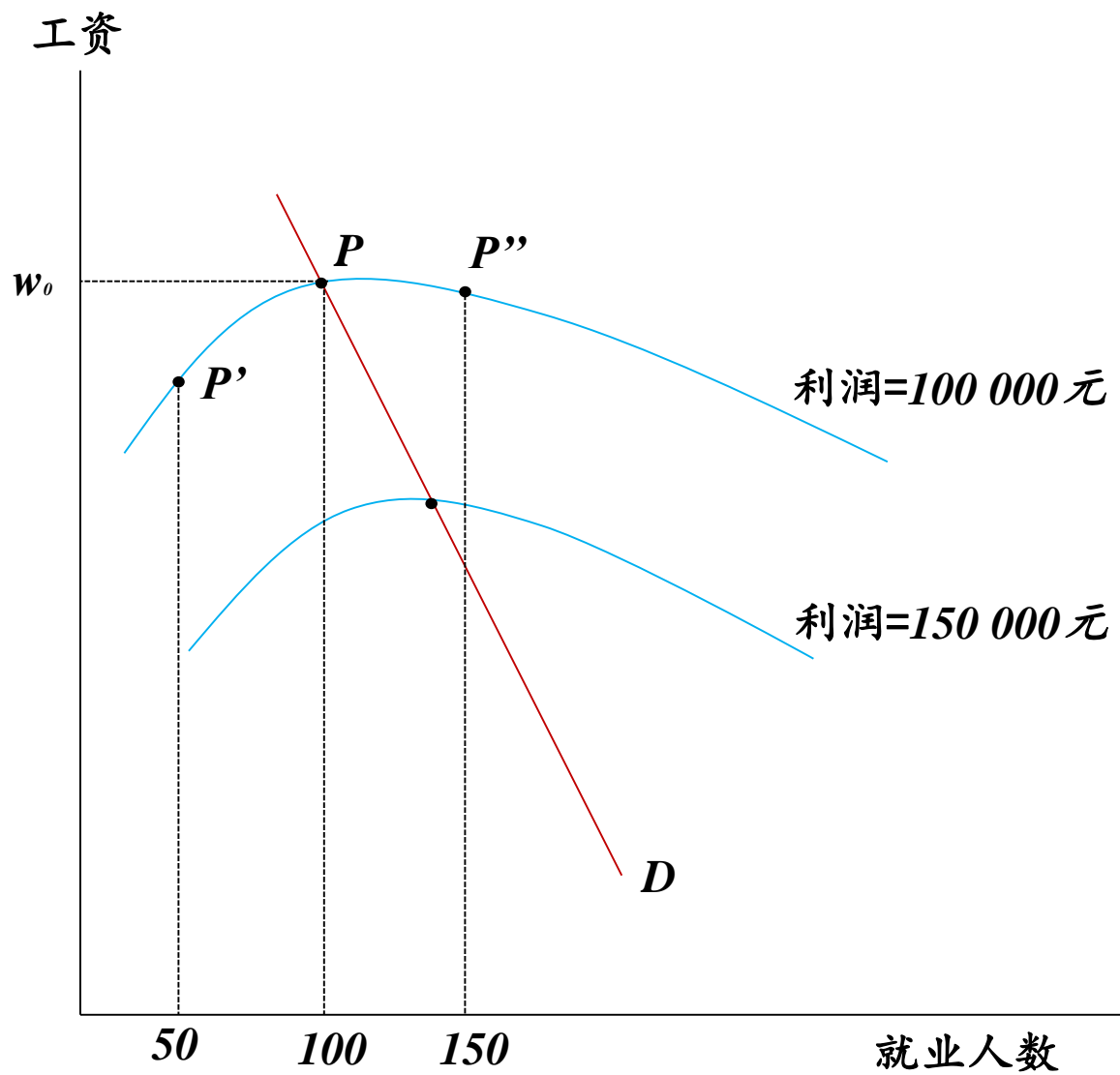
- 一般来说，工会组织者能够承诺高工资以及较少的就业岗位损失时，工人更优可能支持组成工会。
- 在各个性别、种族、行业与职业间其工会化比率存在显著差异。
例如，建筑业、制造业和运输业的工人最有可能组织工会，而农业和金融业工人组织工会的可能性最小。
- 工会化率还受宏观经济环境影响，比如，工会化率与失业率、通货膨胀都呈正相关关系；当经济条件变差时，对工会组织的需求会增加，可能是由于高失业率带来的工作不安全感增加，可能是由于高通货膨胀率导致的实际工资下降。

垄断性工会组织

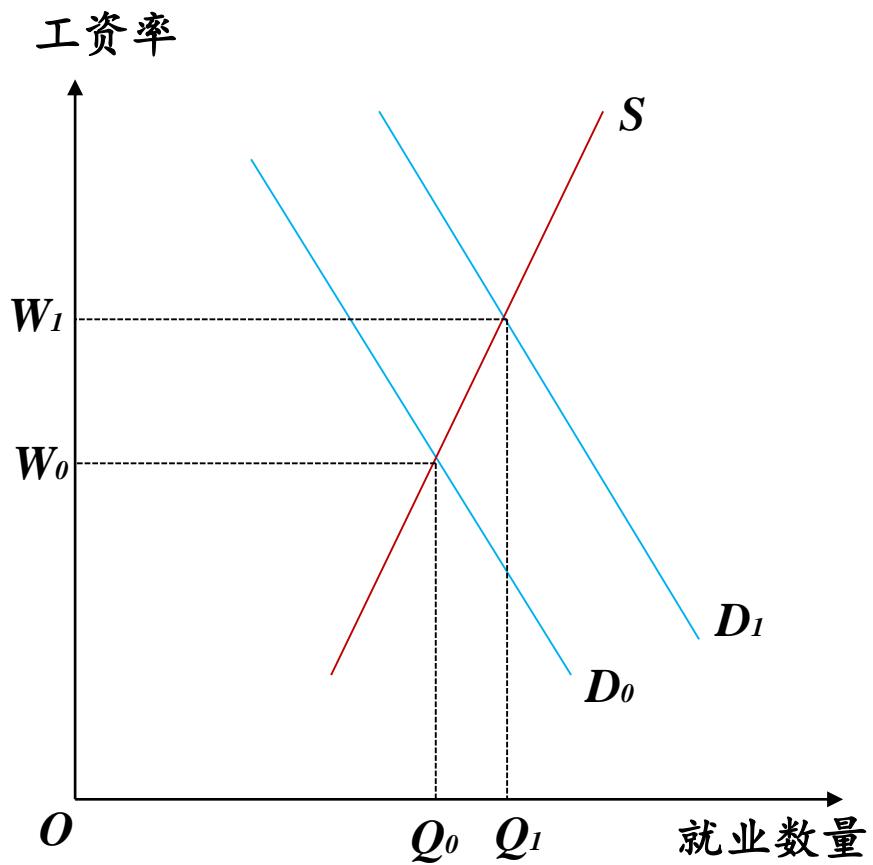


垄断性工会模型意味着工会工资需求导致一部分工人失去工作。

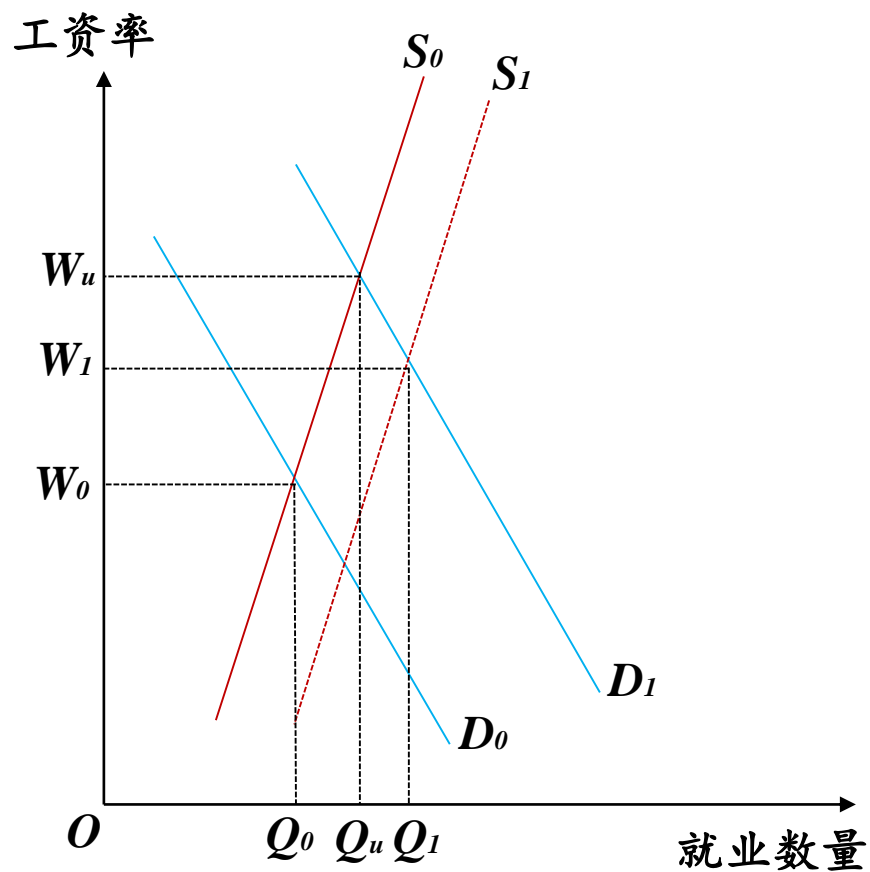
劳动力需求曲线和企业的等利润线



工会与工资决定

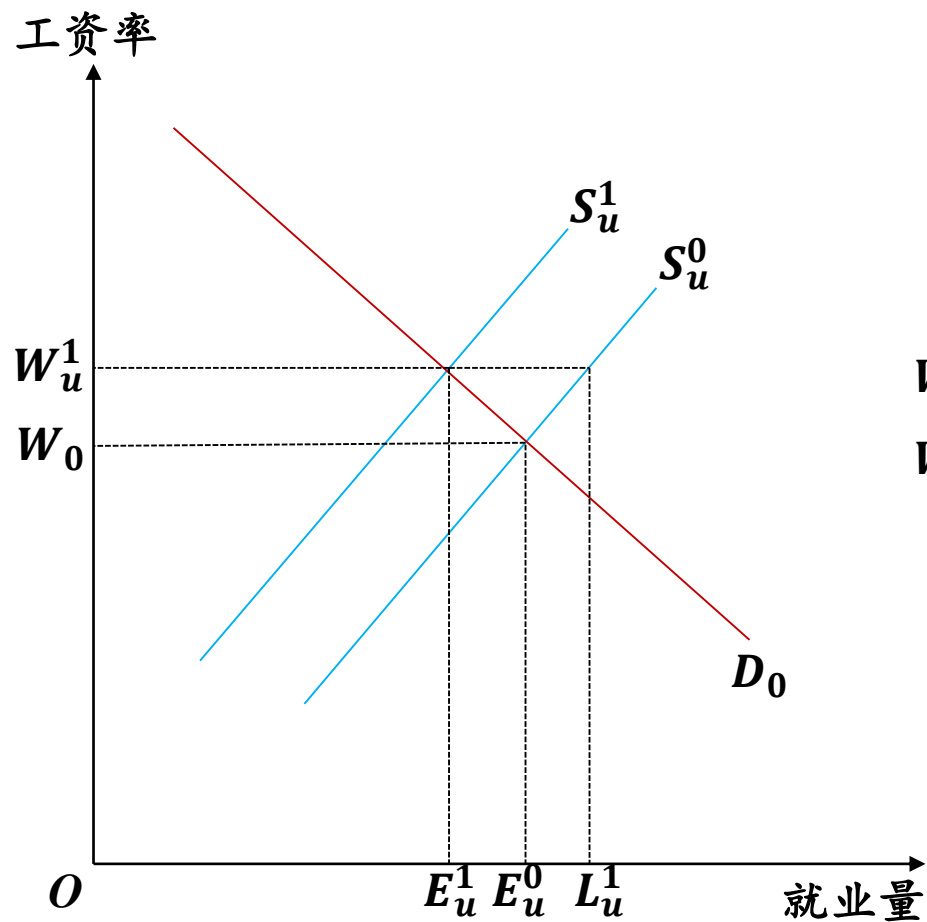


增加劳动力需求

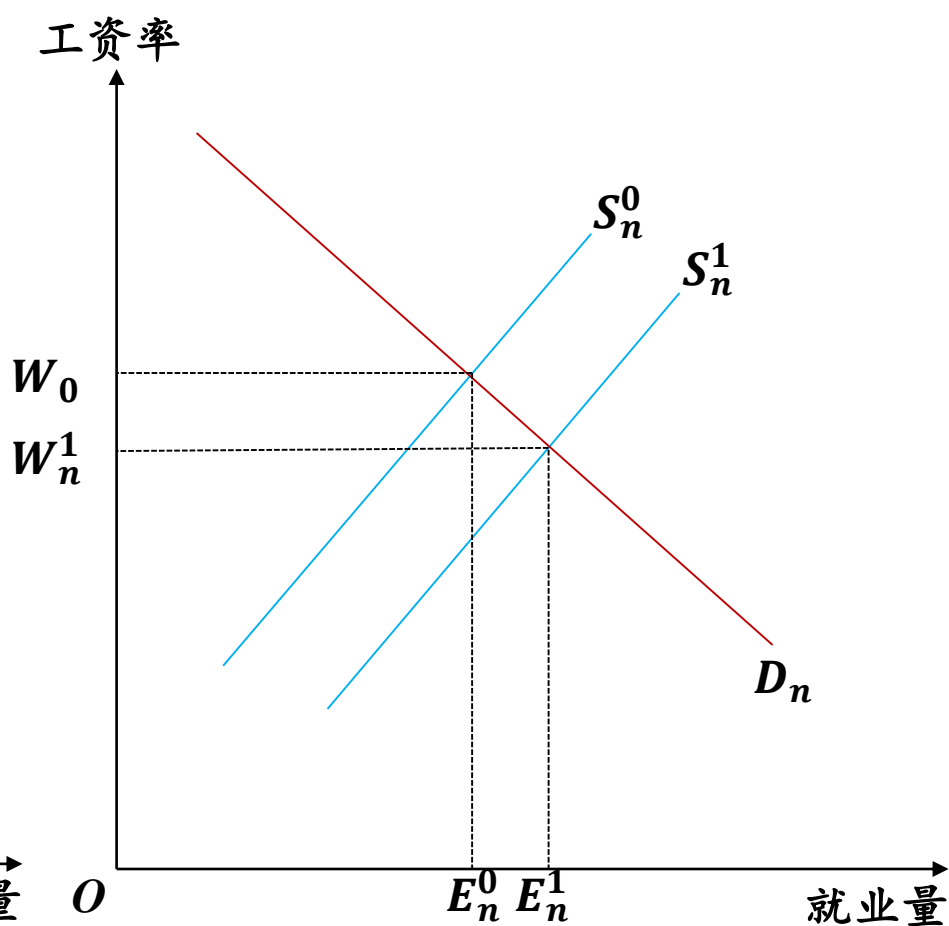


限制劳动力供给

工会对工资率和就业量的溢出效应



工会部门



非工会部门

工会对工资的影响

工会可以将工会会员工资提高多少？

$$\Delta_i = \text{某一位工人由于工会而获得的工资增长} = \frac{w_U^i - w_N^i}{w_N^i}$$

工会工资优势

$$\text{工会工资优势} = \frac{\sum_{i=1}^i \Delta_i}{k}$$

工会工资差距

$$D = \frac{\bar{W}_U - \bar{W}_N}{N}$$

最低工资制度

Minimum wages (MW)

为什么关注最低工资及其制度？

- 饱受争议、莫衷一是
- 理论、实践与政策
- 最低工资在时间、空间上变化与差异
- 政府、企业与劳动者

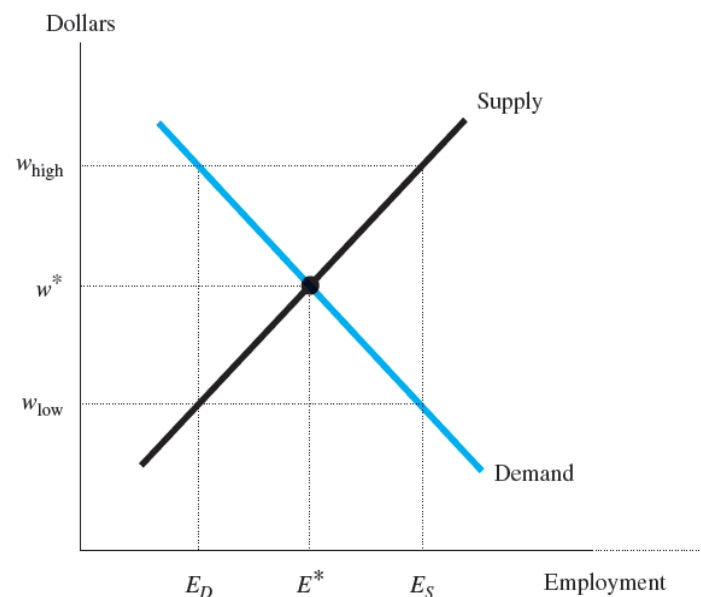
最低工资制度基本理论知识

- 最低工资制度的目的是保护劳动力市场上收入较低的群体，初衷是让劳动者获得公平的就业，因而设定高于市场出清的工资率。
- 最低工资一般都采用名义工资，因此，随着价格水平的上升，实际最低工资的水平会下降。也可能采取最低工资和一般工资水平（或特定行业的工资水平，如制造业）挂钩的办法（如一定的比例）
- 就最低工资制度的执行而言，几乎在所有的国家都存在覆盖遗漏的情形。
- 最低工资制度是一种直接干预的劳动力市场结果的规制措施，其制度本身就具有很强的规制色彩。

最低工资制度基本理论

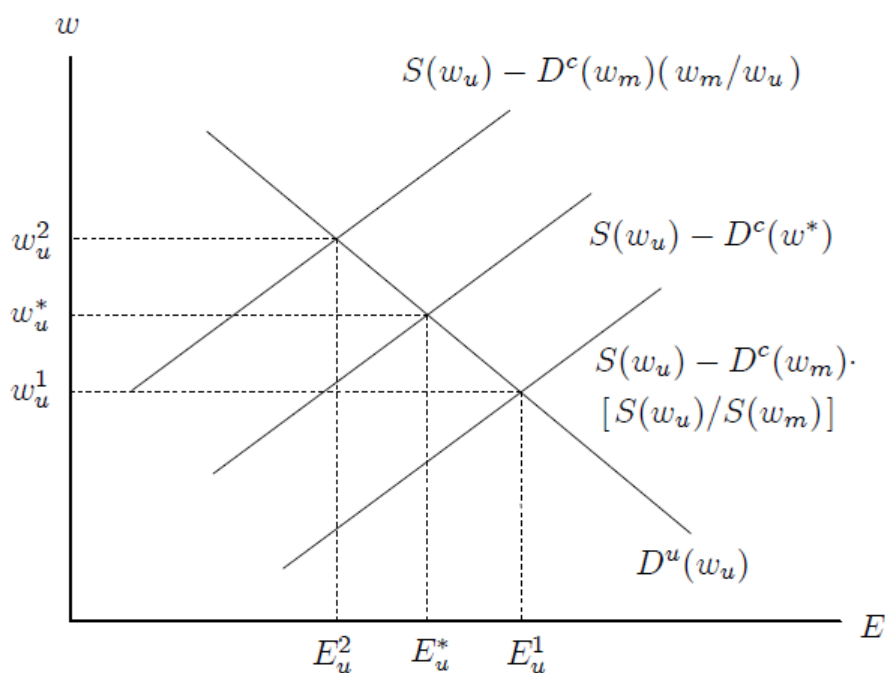
- 新古典模型：最低工资减少就业
(基于劳动者的同质性假设)

在完全竞争的劳动力市场上，均衡的工资水平为 W^* ，就业水平 E^* ，但是由于最低工资水平**高于劳动力市场出清的工资水平**，所以企业对劳动力需求会减少到 E_D ，而保留工资高于 W^* 低于 W_m 的劳动者会参与劳动力市场，由于市场无法出清，会形成 $E_D - E_S$ 的失业人群，因此，新古典理论对最低工资持批评态度。



新古典理论：**完全覆盖**情形下的最低工资

最低工资制度基本理论



两部门模型：非完全覆盖情形下的最低工资

在两部门模型中，最低工资对就业的真实影响依赖于覆盖部门中的工作岗位如何分配以及劳动力如何在覆盖部门和非覆盖部门间流动。

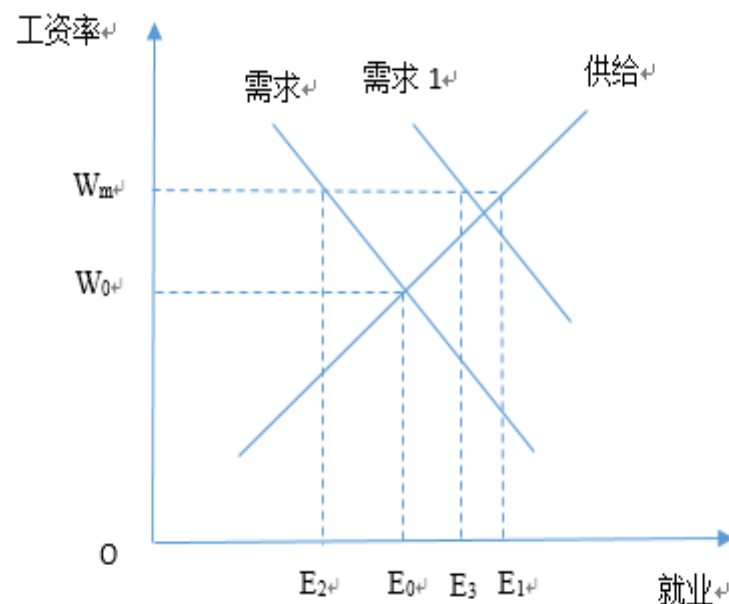
若覆盖部门中的工作岗位随机的在所有劳动力中进行分配，那么无法在覆盖部门就业的个体将会流动到非覆盖部门中就业最低工资的提升增加了非覆盖部门的劳动供给，并导致非覆盖部门中的工资下降和就业上升，覆盖部门和非覆盖部门的总就业仍小于不存在最低工资的情形，非覆盖部门的新增就业仅部分缓解了覆盖部门因设立最低工资所带来的就业损失。

两部门模型一个重要启示是在新古典模型中最低工资对就业的影响比对失业的影响更明确。

最低工资制度基本理论

如果需求因素发生变化，最低工资所产生的影响怎样变化？

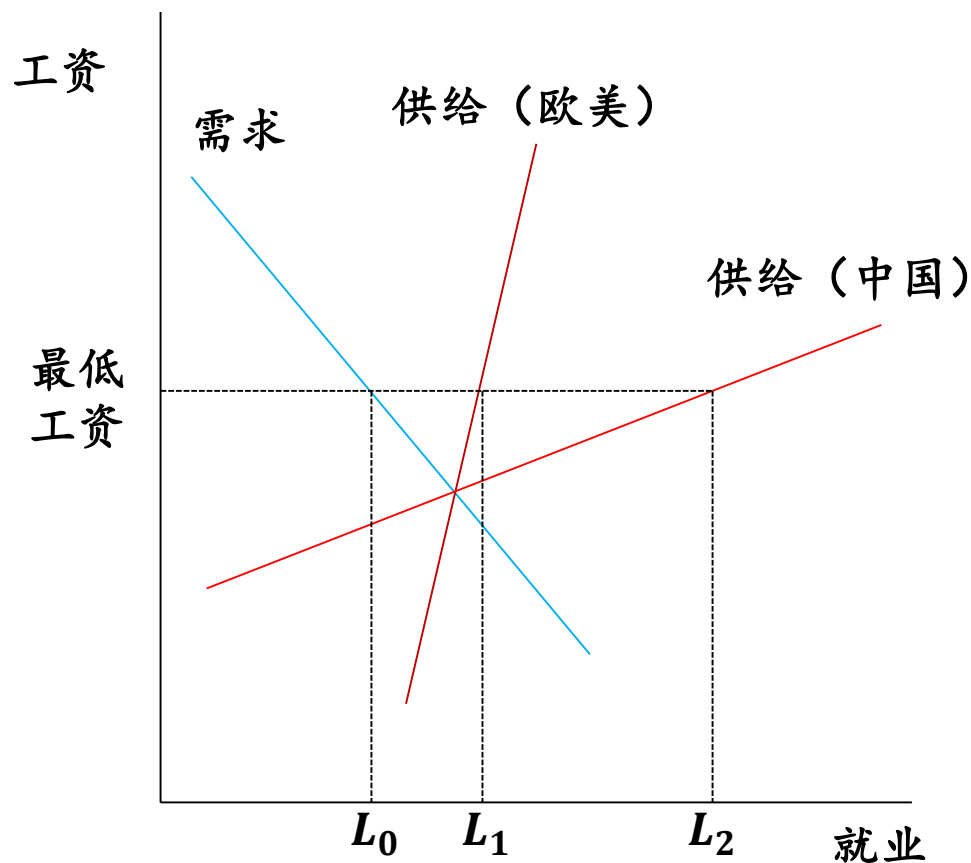
当最低工资标准为 W_m 时，所减少的就业数量为 $E_1 - E_2$ ；随着经济增长，对就业的需求增加，需求曲线会向右移动，在的劳动力需求曲线上，原来的最低工资水平 W_m 所对应的劳动力需求数量为 E_3 ，由此，减少的就业数量为 $E_3 - E_2$ ；劳动力需求增加使得最低工资造成的就业损失减少。



对中国而言，经济快速增长产生了巨大的劳动力需求，这也是为什么最低工资一直增长，就业没有出现明显损失的现象。

最低工资的影响：中国的情形

供给曲线分别代表了劳动力资源稀缺和劳动力资源丰富的两种情形；虽然最低工资的水平相同，但是，在劳动力资源相对稀缺的国家所产生的失业数量为 L_1-L_0 ，而在劳动力资源丰富的国家所产生失业为 L_3-L_0 ；最低工资制度对后者的影响更加严重。



最低工资制度基本知识

- 美国是较早推行最低工资的国家：美国联邦政府颁布《公平劳动标准法案》（Fair Labor Standard Acts, FLSA），旨在强制性地推行最低工资。后来，美国的很多州也建立了自己的最低工资制度。
- 中国一些地方（主要是城市）也纷纷完善和不断调整自己的最低工资制度，但没有国家统一的标准。但都规定企业在支付最低工资时应该剔除加班工资、特殊工作环境补贴和其他福利待遇等，企业违反最低工资规定所受到的处罚也由所欠工资的20%–100% 增加到了100%–500%。新的《最低工资规定》同时确立了适用于非全日制用工的小时最低工资制度。

最低工资制度定义

- 最低工资标准：劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。
- 中国的《最低工资制度》由劳动和社会保障部于2004年1月颁布；
- 很多发达国家采用全国统一的最低标准，中国没有明确制定国家标准，但规定“省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准”，规定应至少每两年调整一次。

最低工资制度基本理论

- 最低工资制度着眼于低技能的劳动群体，只对特定的劳动群体有影响。但在发展中国家（如中国）的影响要大于发达国家。
- 最低工资制度是对雇主行为的制度，因此，劳动力市场上非雇佣关系的就业行为就无法被最低工资制度覆盖；也有些尽管有雇佣行为发生，但雇佣方式的非正规化特征，也难以得到最低工资的保护。就最低工资制度的执行而言，几乎所有的国家都存在覆盖遗漏的情形。
- 最低工资也容易遇到执行的问题，在发展中国家，劳动力市场监管体系不成熟，监管的难度也较大。

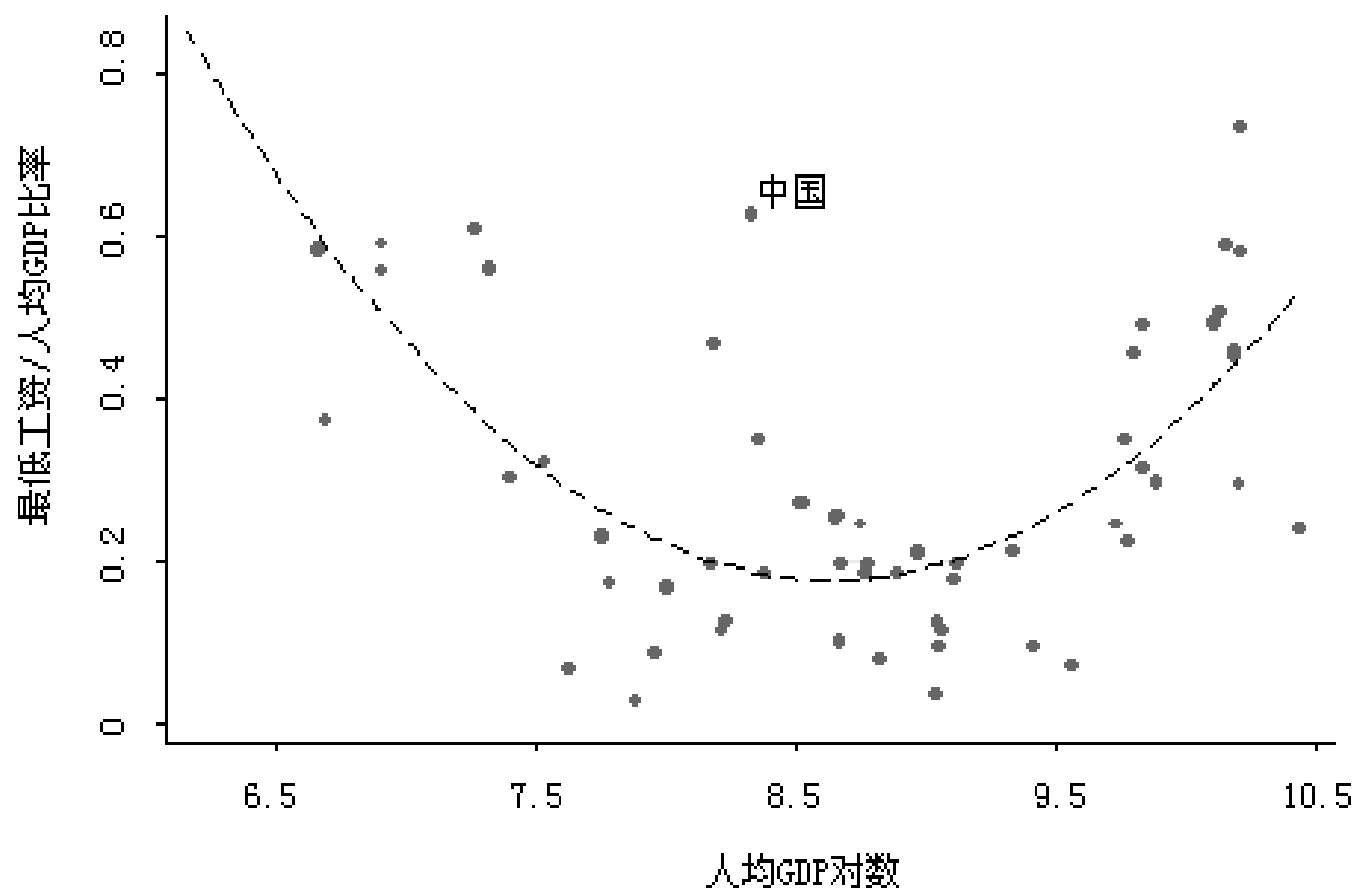
最低工资制度基本理论

- 最低工资水平的设定也和不同国家劳动力市场规制理念或者传统有关，倾向于让劳动力市场发挥更大作用的一般会采取相对较低的最低工资水平。
- 最低工资制度应用于覆盖部门和未覆盖部门：使覆盖的（正规）部门就业减少，未覆盖的（非正规）部门就业增加。
- 理解和考察最低工资制度时，最低工资本身的调整水平是非常重要的因素，当最低工资和市场均衡工资水平接近时，其对就业工资的影响较小，反之影响较大；这也是实证研究得出不同结论的原因之一。
- 最低工资的初衷是保护劳动者，但它可能向就业岗位保护一样，给失业者带来更大的福利损失。

最低工资制度基本理论

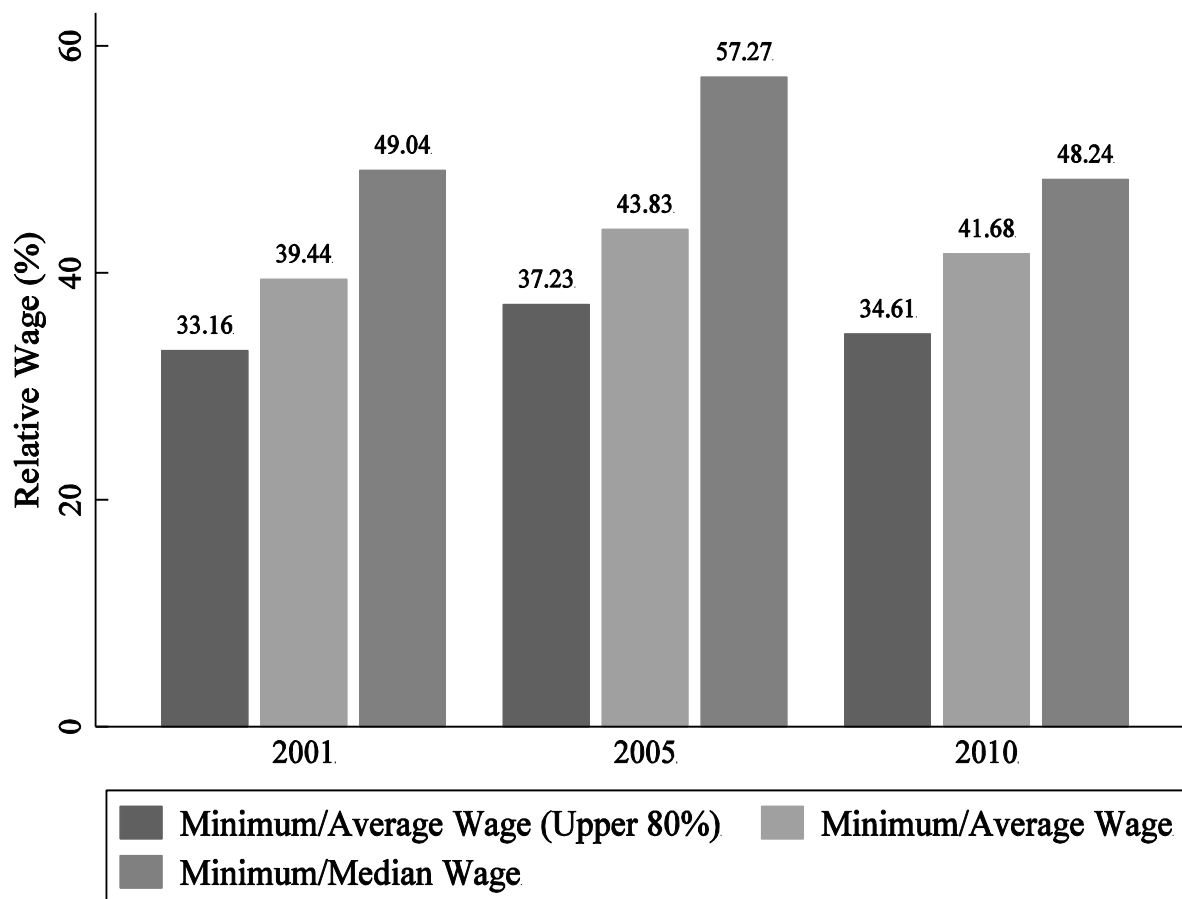
- 最低工资标准高于市场均衡工资水平的比例越大，最低工资所应该覆盖的范围也越大，制度执行的难度也越大。
- 最低工资的水平高低会对就业产生不同的影响；例如，90年代中期，法国最低工资率为中等收入的60%，而同期美国的最低工资水平为34%。由于很多欧洲国家提高了最低工资率，使法定最低工资和中等收入之间的差距缩小。
- 高水平的最低工资提高了保留工资，在一些针对发达国家的实证研究发现对就业有显著的负面影响。

讨论最低工资制度



使用CULS 三轮数据中的平均工资来计算最低工资占比，就会发现中国的最低工资占比已经处在了一个比较高的水平，已经达到甚至超过《关于深化收入分配制度改革的若干意见》中提出的“到2015 年达到城镇从业人员平均工资的40%”的目标。这一指标也达到了OECD 国家的平均水平。

最低工资占比



数据来源：CULS.

最低工资与经济发展阶段

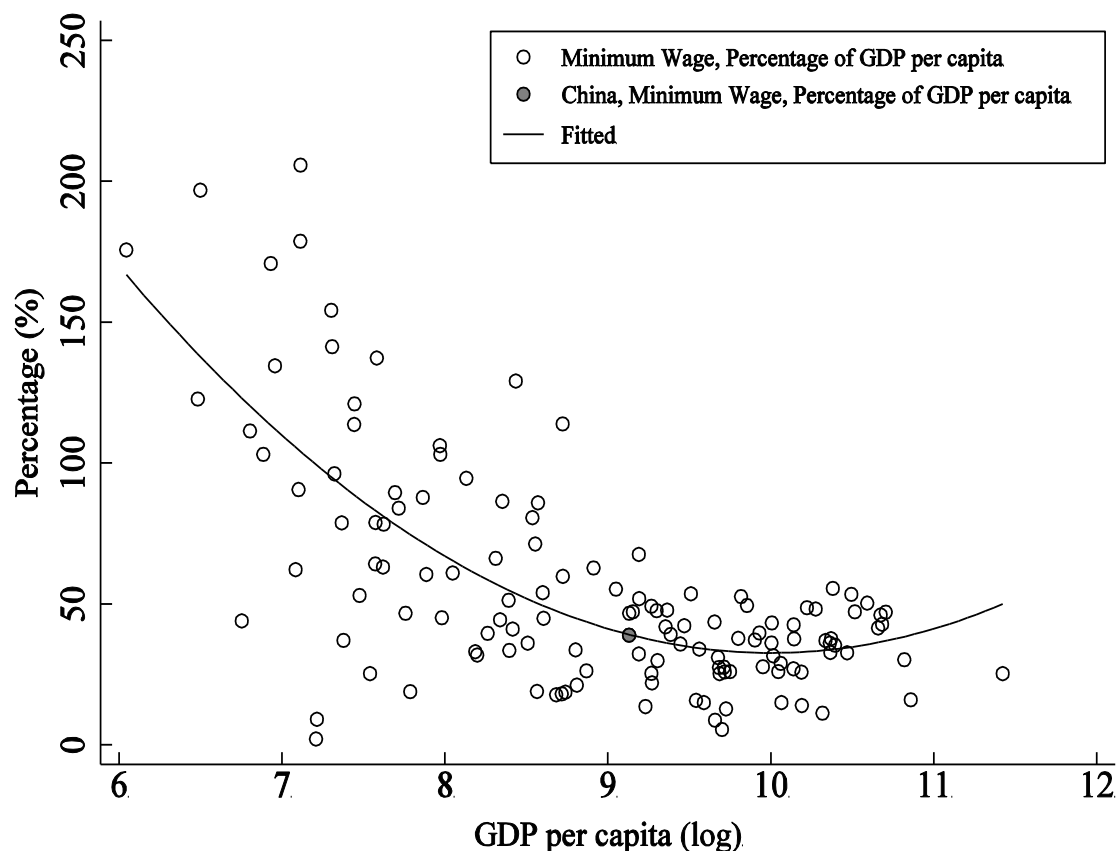
不同收入水平国家的最低工资标准

收入分组	相对最低工资 (%)
低收入国家	104.76
中等收入国家：低端	64.78
中国（不含港澳台）	38.90
中等收入国家：高端	39.83
高收入国家：非 OECD 国家	28.19
高收入国家：OECD 国家	39.31

从国际经验来看，相对最低工资与人均GDP呈现比较明显的负向关系：人均GDP比较低的国家，最低工资标准需要设置在一个比较高的水平上才能保障劳动力的基本生活水平，因此最低工资占比也较高；相反，在人均GDP比较高的国家，生活必需品支出仅占到工资水平的较小部分，因此最低工资占比相对较低。

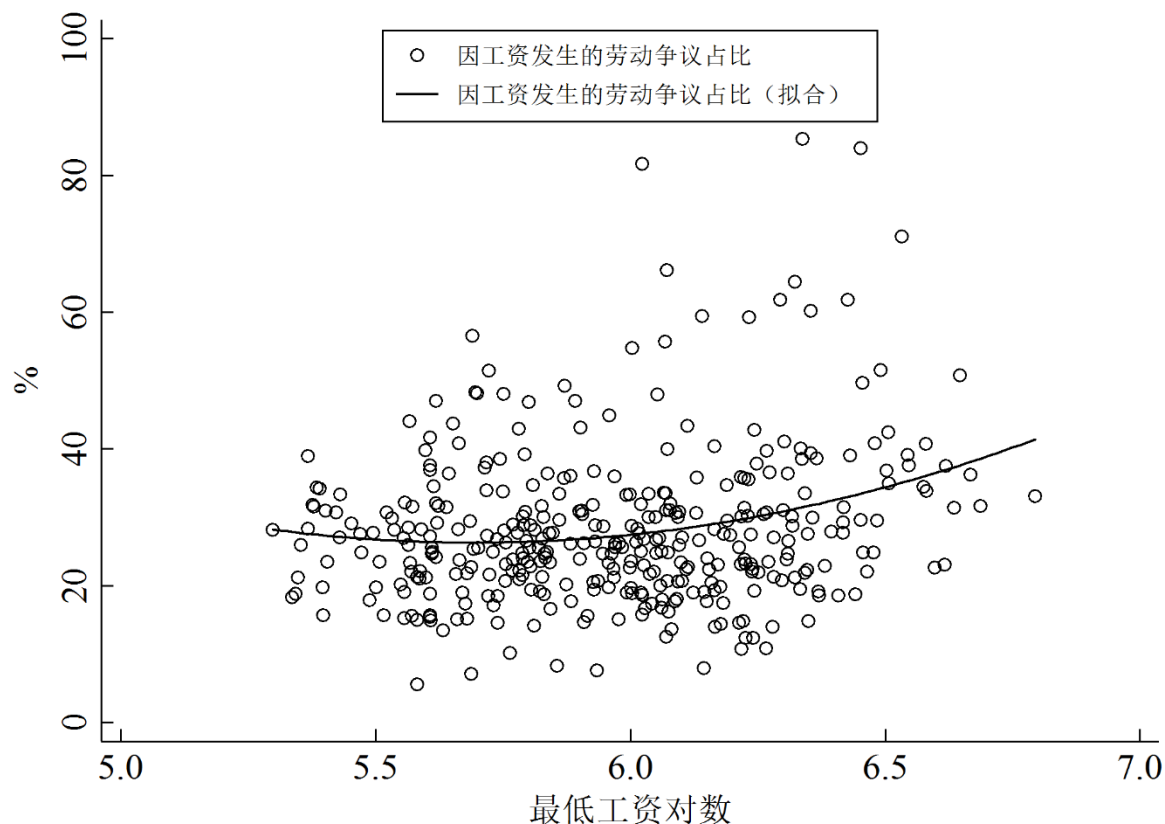
最低工资与经济发展阶段（续）

对人均GDP 和最低工资占比之间的关系进行拟合，可以发现，中国正好处于这条拟合的曲线之上。如果最低工资和经济发展水平之间的这种关系有内在合理性的话，那么很显然，随着中国的经济增长，最低工资增长速度至少应该不高于人均GDP 的增长速度。然而，实际情况却是近几年中国最低工资的增长率明显高于人均GDP 的增长率。



最低工资与劳动争议

最低工资制度的执行
：较高的最低工资标准通常伴随着较高的工资报酬劳动争议比例。这说明，较高的可比最低工资通常也意味着较大的执行难度。



最低工资的覆盖与执行

- 不同特征人群的最低工资覆盖

- 人口统计特征、户籍
- 行业、职业与所有制特征
- 劳动力市场非正规性

- 最低工资执行效果的决定

- 标准本身
- 劳动力供求关系
- 经济结构动态
- 对低工资水平的自愿选择

1. 最低工资标准的高低，直接决定了制度执行的难易。最低工资标准高于市场均衡工资水平的比例越大，最低工资所应该覆盖的范围也越大，制度执行的难度也越大。

2. 劳动力市场供求关系的变化趋势，也影响着最低工资执行的难易程度。由于人口转变的影响和劳动力市场的强劲需求，在这种背景下，，即便对最低工资制度的执行不作监管，劳动力市场的自发效应也会改善最低工资的覆盖情况。

3. 最低工资的执行也与经济结构的动态变化、产业组织方式的变化以及其他劳动力市场制度的完善程度息息相关。

4. 在失业与低工资水平之间的选择可能有自愿的成分，因此，最低工资的执行与否并不必然表明劳动者效用恶化与否。

未被最低工资覆盖的劳动力

- 美国：2.6%，英国：1%
- 巴西：5-10%（正规部门），15-30%（非正规部门）
- 洪都拉斯：30%
- 墨西哥：16%
- 秘鲁：24%
- 中国：
 - 2001：9.84%
 - 2005：17.26%
 - 2010：13.26%

与其他制度相类似，就最低工资制度的执行而言，在劳动力市场上有多少人应该获得最低工资标准以上的工资，而实际收入却低于最低工资标准。此外，对于劳动力市场的监管者而言，在执行最低工资制度时，什么样的人未能被制度覆盖也非常重要。

哪些劳动力特征的全体未能被覆盖？

- 女性
- 低人力资本
- 青年人、四零五零人员
- 户籍（迁移劳动力）
- 非正规性
- 私营部门

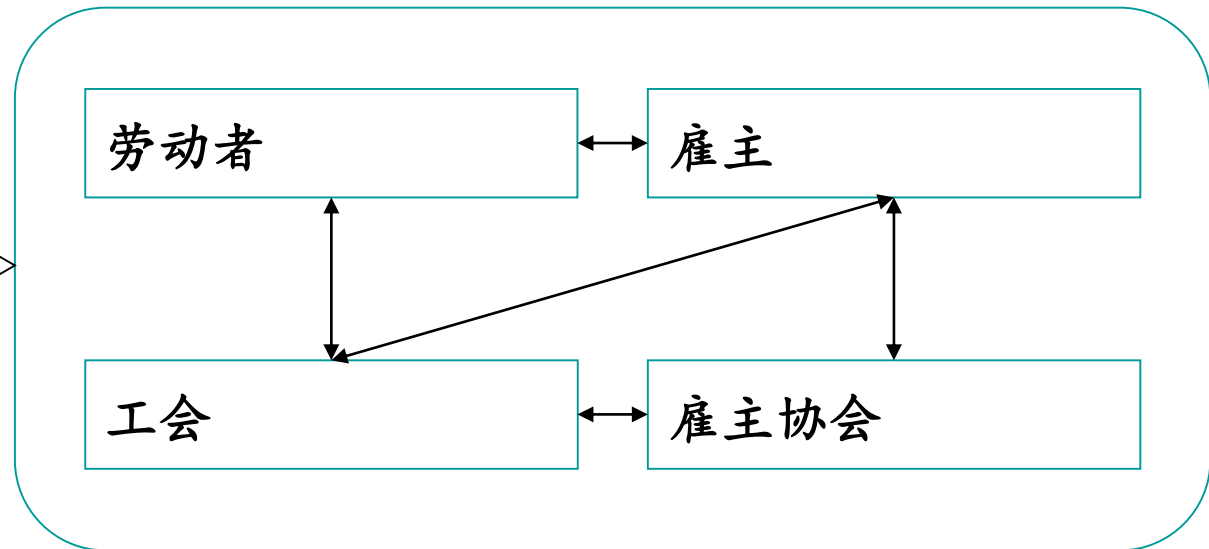
观察劳动力市场上具有不同个人特征群体的最低工资覆盖情况，了解岗位特征与最低工资覆盖之间的关系，对于瞄准最低工资制度执行的人群，完善最低工资制度执行的措施具有直接的政策含义。虽然最低工资的覆盖程度是最低工资执行结果的一个体现，但我们不能简单地将二者等同起来。

劳动力市场的目标模式

劳动关系中的利益相关者

政府
(法律、劳动力市场政策、制度安排、限制措施、劳动仲裁、劳动监察)

社会对话(social dialogue)/三方协调机制
(tripartite system)



集体协商谈判(collective bargaining)

经济发展阶段与劳动力市场规制

- 劳动者对于劳动关系的满意程度并不取决于劳动力市场结果的实际水平，而取决于预期水平和实际水平之间的关系。
- 劳动力市场的转折性变化意味着劳动力市场结果的不断变化——以及由此导致的预期的变化。
- 同时，供求关系的转变使劳动者有了更强的谈判力
- 这给劳动力市场规制带来了新的挑战：不断变化的规制内容与不断变化的规制主体。

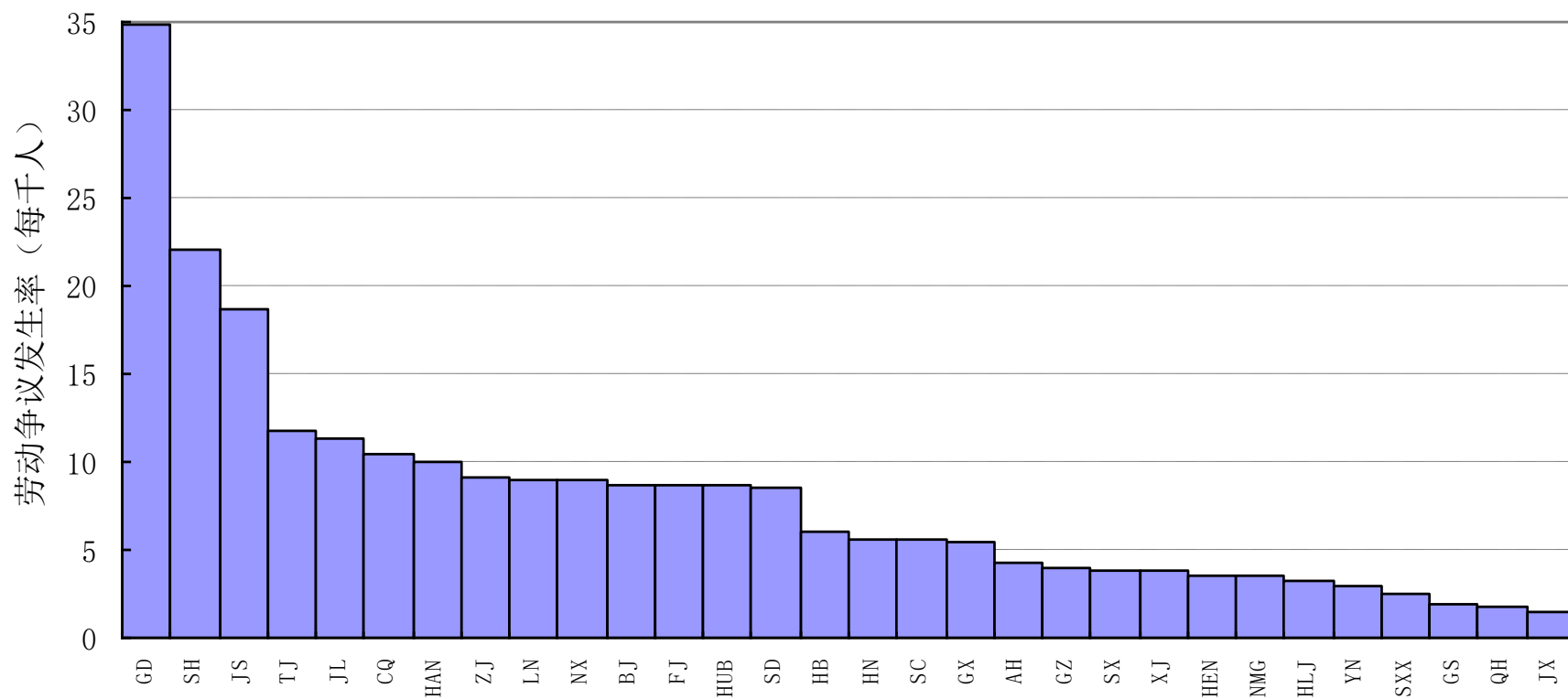
中国正处在劳动力市场模式选择的关键时期

- 劳动力市场制度仍然在形成和完善的过程中，合理的制度选择将节约制度运行的成本。
- 人口年龄结构的变化使得劳动力供给发生变化，而且，给制度调整应对劳动力供给变化的过渡时间有限。
- 经济起飞的发展阶段，劳动力市场制度选择会影响到经济增长的持续性（所以是一个重大的课题）。
- 有可供借鉴的经验和教训：要充分地分析和评估在既定的资源禀赋和发展阶段下，不同的劳动力市场模式可能产生的不同影响。

劳动争议频率增加



劳动争议在地区间的差异



劳动力市场目标模式

- 首先，劳动力市场应该在劳动力资源配置中起基础性作用。主要体现于企业在就业决定和工资形成中的核心地位。
- 其次，劳动力市场规制要有选择性。其中，经济发展阶段和资源禀赋结构是我们选择规制措施的主要标准，也是确立规制优先序的重要标准。
- 另外，规制措施只有实现结果和初衷的统一，才能起到真正的效果。不同的劳动市场模式会产生不同的劳动市场结果。

劳动力市场目标模式

- 规制措施，首先要满足基本的价值规范。因此，劳动安全（矿难、矽肺）等最基本的劳动保护政策是政策制订和执行的重点，也是维护市场竞争性的需要。
- 有利于提高劳动力市场竞争性和灵活性的规制应该及时推出，如反歧视，治理工资拖欠等维护市场正常运行的规制等。
- 对于可能导致劳动力市场僵化，有损劳动力市场灵活性的规制措施则应审慎，比如最低工资、最低工时以及社保缴费

劳动力市场目标模式

- 努力消除造成劳动力市场分割的因素，如户籍制度、分割的保障体系等以增加劳动力市场的竞争性。
- 对劳动关系的管理不应影响企业的雇佣（解雇）决策；
- 建立以企业为核心的工资形成和雇用决策机制。
- 正确使用最低工资制度：维护劳动力市场的竞争性而非解决收入分配的手段。
- 长期坚持“广覆盖、低水平”的社会保障政策，实行社会保障体系城乡统筹，并严格控制保障水平的增长。

问题与讨论：

■ 劳动力市场规制

■ 最低工资制度

- 为什么会有劳动力市场规制？
 - 劳动力市场规制包括哪些内容？
-
- 中国最低工资制度的实施状况如何？如何评价其产生的影响？