



成果检索

书名: 作者:

成果类型:

关键词:

美国劳动力市场结构的制度性变化

作者:	王荣军	关键词:	美国经济
书名:	美国劳动力市场结构的制度性变化	成果形式:	论文
合著者:		PDF版本文:	
出版社:	《学习时报》	出版时间:	2001-6-30

美国劳动力市场结构的制度性变化

王荣军

美国经济九十年代的长期繁荣和以信息与通讯技术产业（ICT）为核心的新兴产业群的崛起给劳动力市场带来了许多结构性的变化，这其中有些是战后以来长期趋势的延续如制造业就业的下降和服务业就业的上升，有些是九十年代以后才变得显著的发展如对非熟练工人需求的下降趋势和临时性就业的增长。这些变化带来的制度性变革，是九十年代美国劳动力市场最重要的发展之一。

八十年代的美国劳动力市场由两种雇佣关系模式主导。一种被称为产业工会模式。在这一体系中，确定工资时年资比个人的业绩更为重要。工作职责在雇佣合同中规定得非常明确。公司可以通过临时解雇来自由调整雇佣水平，尽管大多数临时解雇都以召回结束。这种模式不仅为工会组织强大的产业部门广泛采用，也为许多工会力量并不强大的大企业所效仿。另一种模式被称为竞争雇佣模式，是一种非工会模式。在这种体系中，公司寻求通过沟通计划和雇员调查等方式来建立与雇员的直接性的关系。工资中个人因素的成分较重，而工作安排则比较灵活。二战后的几十年里，这两种模式一直在雇佣关系模式中占据着主导地位。它们的差异很大，甚至在许多方面互相对立。但它们有一个基本的共同点，这就是雇员与企业存在一种长期性的雇佣关系，相互承担明示和默示的义务。这两种模式都将公司视为一种具有长期性和一贯性的组织形式，有相对固定的界限和关系。在这一时期，就业安全被认为是一个值得追求的目标，企业被看成“扩大的家庭”，对工人承担的义务也不仅是发工资。

与此紧密相关的，是劳动力市场内部化现象的形成和发展。即，劳动者进入某一企业，其就业就以该企业为中心，发展就体现在沿着企业工作的职级阶梯从低到高逐步上升。劳动者在很大程度上成为“组织人”，一生主要围绕着某一企业组织渡过。在这样一种安排下，尽管企业也随着经济的高涨和低落扩展和收缩，经理和白领阶层很少被解雇。他们被视为一种相对固定的生产要素，就业风险很小。蓝领工人仍被解雇，但一般情况下都是临时性的，情况好转即被召回。80年代早期，美国的研究人员曾对美日工人进行过比较研究，惊奇地发现美国工人的就业稳定程度与提倡终身雇佣制的日本相差无几。当然，特例是存在的，如某些具备特殊技能的工人就可能从一家企业到另一家企业不断流动，其就业受到高水平技能的保障。

到九十年代，情况发生了很大变化。原有的长期雇佣关系模式已发生根本性动摇。这方面一个突出表现是公司的解雇已不再仅因为经营业绩不佳，经营状况良好的公司也常因各种原因裁员，而最常见的理由是公司的“结构性调整”。美国学者的研究发现，七八十年代时公司裁员的理由中近70%是公司经营业绩不佳，而到1994年时，一半多的公司裁员理由是结构性调整。如果说这还不足以说明企业的管理和经营理念的变化的话，那么内部化的劳动力

市场的衰落则清楚地表明了原有规范的根本性变化。

内部化劳动力市场的衰落体现在以下几个方面：

1、就业年限的变化。所谓就业年限指的是雇员在某一企业就业的时间长短。美国劳工统计局的有关调查表明，35-44岁的男性劳动力平均就业年限从1993年的7.3年下降至1998年的5.5年，同期45-54岁男性劳动力平均就业年限从12.8年下降至9.4年。

2、临时性工作的大量增加。临时性工作本身就是与长期雇佣关系相对立的。按美国劳工统计局的统计口径，临时性工作包括兼职工作、自我雇佣工作、临时性雇主提供机构的工作、短期合同工、雇工出租和企业服务机构的工作等，1999年这类雇员总数约为560万人，在总就业中所占比例约为4.3%。这一数字从绝对数来看并不很大，但它并不能完全代表劳动力中从事临时性工作的人的比例。因为它统计的仅是以临时性工作为业的人，也就是说任何时候都从事临时性工作的人，却并不包括偶而从事临时性工作的劳动力。如果将他们计算在内，这一数字可能会增加一倍左右。

导致这种变化出现的主要原因有以下几方面：1、全球化和放松管制导致企业竞争加剧。美国企业尤其是大企业经营的全球化是一个长期性趋势，九十年代这种发展势头不断加快，导致两个后果：一是企业更多地面临国际竞争，对降低成本、提高效率的要求越来越高，对裁员的要求越来越多。二是带来了许多大规模的购并活动，企业重组而导致大量裁员。放松管制尤其是电信、银行和保险业管制的放松也使竞争加剧，从而也带来了大规模的重组。而这样的重组最后还是会带来裁员。企业经营面临的大环境的改变对原有的雇佣关系模式造成了极大的压力。

2、技术和管理创新的发展。

信息技术的迅速发展及其经济中的深入应用使美国经济结构发生了巨大变化。九十年代计算机已经深入到美国经济中几乎每一个角落。计算机及其相关技术的应用对劳动力市场至少有两个作用。一个是比较显见的，即计算机的应用将取代部分劳动力的工作，这既包括某些蓝领工作也包括某些管理工作。企业中这部分涉及的劳动力就可能失去其职位，而劳动力市场中不掌握相关技能的人的需求下降，而对拥有所需技能的人需求上升。另一个实际上影响更长久、更深远，即计算机带来的企业管理方式的变化，包括从原料采购和生产组织、客户服务方式等都可能发生根本性变化，而这将带来新一轮的裁员潮。

3、资本市场的影响不断增强。

机构投资者在公司管理和控制中的地位在不断上升，对公司经营业绩提出了更高的要求。但资本市场的影响并不止于此。它还可能带来一些负面的影响。如，可能低估人力资本投资的价值。因为，人力投资本身难以监控，投资者也很难相信这能带来现时的回报。此外，股市可能给企业管理团队的时间太短，迫使管理层把主要精力放在改善眼前的经营业绩上。对短期业绩的强调可能促使管理层更多地使用裁员手段来降低成本、提高利润率，还可能导致企业人力资本投资的不足，损害创新潜力。这些都对原有的劳动力市场制度安排形成了较大的冲击。

此外，工会力量一直处于下降趋势。到1999年，私营部门中工会会员在工人总数中所占比例已降至9.4%。它影响雇主行为的能力也大大下降，也难以起到维持原有体制的作用。

对劳动力市场的这些制度性变化的影响如何看待是存在争议的。禀承梅奥主义的制度经济学家强调它在收入不平等问题和人力资本积累方面的负面影响，而管理理论中新兴的管理

工程学派则欢迎这种变化。对劳动力市场制度性变化进行评价应把握的核心问题，是长期雇佣关系模式的逐渐衰落是否导致了就业的困难和收入的下降，因为原来的制度安排的主要优点就在于能保障劳动者尤其是中下层劳动者就业和收入的相对稳定。

众所周知，由于九十年代美国经济的长期繁荣，失业率一直很低。但我们对就业问题的分析不能只停留在对总体就业状况的分析上，因为失业状况的分布在不同人群中差别很大，总体性、平均性的数字可能产生误导作用。对被动失业（或称非自愿失业）和临时性就业的数据进行分析更能说明制度性变化的影响。被动失业者往往也就是受经济调整冲击最大的一群人，他们能否重新就业更准确地反映出制度变化后就业市场的调节能力；而临时性就业则

是九十年代以来发展较快的一种就业形式，也是就业弱势群体较可能获得的就业，它也可以从一个侧面反映就业市场的状况和走势。

从美国官方提供的数据来看，属劳动力中主要部分的30-55岁被动失业人群的再就业率是比较高的，而且就业率提高很快，三年之内大部分已重新就业。这表明经济的长期就业状况较为乐观。至于临时性就业的情况，根据美国劳工部的最近调查，最有可能接受临时性工作的是16-24岁的年轻人，妇女的比例也在上升，这显然与这两类人较难从事常规工作有关。而从产业来看，则主要集中于农业、建筑业和服务业等季节性强、需求变化较大的行业。从这点来看，临时性就业并不是由于有大量的人找不到常规工作才发展起来的，因而也不能成为原有制度性安排打破后就业状况恶化的证据。

从收入方面来看，中低收入者收入的增长从美国经济近十年高就业、低通货膨胀的强劲增长中得益不少。低通货膨胀率和技术创新带来的高生产率增长为工资收入的实质性增长奠定了基础。美国经济政策研究所编制的季度工资和就业数据表明，1996年到1999年，收入水平处于最低的20%的工人工资增长非常强劲。其中的男性工人每小时工资实际增长了9.1%，而女性工人的小时工资增长了9.7%。

综合以上分析来看，劳动力市场的制度性变化并未给就业和收入带来明显的负面影响，作为在新的经济和产业结构下的适应性调整，它增强了劳动力市场的灵活性，至少从目前来看，还是具有积极意义的。