

学校编码: 10384
学号: 15520071150061

分类号__密级__
UDC__

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

《劳动合同法》的实施对大学生就业的影响研究
The Study on the Impact of the Labor Contract Law on the
Graduates' Employment

金丹凤

指导教师姓名: 魏立萍教授
专 业 名 称: 法律经济学
论文提交日期: 2010 年 4 月
论文答辩时间: 2010 年 5 月
学位授予日期: 2010 年 月

答辩委员会主席: __
评阅人: __

2010 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

2007年6月29日,《中华人民共和国劳动合同法》在历经四次审议之后,终于通过表决,并于2008年1月1日起实施。新法实施至今,引发了前所未有的争论,不同利益集团的激烈博弈尽显其中,其中《劳动合同法》的实施对大学生就业的影响是社会关注的焦点之一。

本文通过企业最优化理论,劳动力市场需求-供给理论的学习和运用,在深入研究《劳动合同法》的前提下,结合新法实施后的实际调查情况,深入系统地分析《劳动合同法》的实施对我国大学生就业市场的影响,并据此为大学生就业市场上的相关利益主体提出对策和建议,从而更好地建立起规范健康的大学生就业市场。通过经济分析和文献分析,本文得出如下结论:不同企业受劳动合同法的影响程度不同,资本密集型企业,用工制度规范,社会保险福利完善,职工的流动性相对较小,受劳动合同法的影响较小;劳动密集型企业,企业用工不规范,劳动合同的签约率低,社保缴纳的比率低,职工流动性较大,受劳动合同法影响较大。在短期内,由于劳动力成本的变化影响,这两类企业对大学生的需求变化为:用工规范的企业对大学生的需求增加,用工不规范的企业对大学生的需求下降。而从长期来看,随着企业的用工规范程度的提高,不同类型的企业的待遇差距缩小了,有利于打破劳动力市场分割,为大学生提供更多的就业选择,减少大学生结构性失业。

由于以往的关于《劳动合同法》对大学生就业影响问题研究的文章,主要是从法律规范的视角进行研究,从经济学的角度的研究比较少。本文使用了经济学理论中的研究方法对《劳动合同法》实施后大学生就业市场的供求变化影响进行分析,是该领域是一种创新和尝试。

关键词: 劳动合同法; 用工成本; 大学生就业

Abstract

Law of the People's Republic of China on Employment Contracts (Here after simplified as Labor Contract Law), which has taken into effect since January 1, 2008, has aroused great attention and heated discussion all around the country from both theoretical and Practical Perspectives. In the discussion, the impact on the employment of the graduates is one of the focus of attention.

With the use of the theory of Manufacturers optimization theory and Labor market supply and demand theory, based on a detailed analysis of the 'Labor Contract Law', combined with the actual situation of Graduates' employment in China, the Paper does an in-depth study on the impact of 'Labor Contract Law', and propose the strategies and suggestions for different interest groups in the Graduates' employment market.

By economical analysis and literature analysis, this Paper concludes that: The impact of 'Labor Contract Law' on company's labor costs varies depending on the enterprise type. The 'Labor Contract Law' has a significant effect on the corporations which are Labor-intensive enterprises. In these corporations, there is no standardized employment system, the labor contract signing rate is low, the social security tax rate is low, and the mobility of workers is greater. In contrast, the 'Labor Contract Law' has little effect on the Capital-intensive business. In these corporations, the employment system and social insurance and welfare system are rather complete, and the mobility of workers is relatively small. In the short term, due to the change of labor costs, the demand for college student of this two categories of enterprises change as: the Capital-intensive enterprises increased demand for college students, and the Labor-intensive enterprises decreased demand for college students. But in the long run, the Labor-intensive enterprises are more like to improve the employment system, the treatment gap between different types of enterprises will minify. It conducive to different types of enterprise to break the labor market segmentation, in order to provide more employment options for students.

At present there is no systematic analysis of this subject yet. Therefore, on the basis of summary from other scholars' scattered analysis and investigation on site the Paper does a comprehensive and systematic analysis of the 'Labor Contract Law' impact on the Graduates' employment at the first time.

Keywords: the 'Labor Contract Law'; Labor cost; the Graduates' employment.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景及意义	1
第二节 文献综述	1
第三节 研究思路及创新	7
第二章 《劳动合同法》相比《劳动法》的新变化	9
第一节 劳动合同法的立法宗旨	9
第二节 《劳动合同法》与《劳动法》的比较分析	10
第三章 《劳动合同法》的实施对企业用工成本的影响	17
第一节 新法实施对企业用工成本的影响	17
第二节 不同类型企业调查结果	22
第四章 《劳动合同法》对大学生就业影响的定性分析	25
第一节 《劳动合同法》对大学生就业的积极影响	25
第二节 《劳动合同法》对大学生就业的消极影响	29
第五章 《劳动合同法》对大学生就业影响的理论分析	31
第一节 两类企业的静态最优化分析	31
第二节 比较静态分析	33
第三节 大学生就业市场的供求分析	35
第六章 结论与政策建议	37
参 考 文 献	40
致 谢	43

Contents

CHARPTE1 INTRODUCTION.....	1
section1 Background and significance	1
section2 Document summary	1
section3 Contents and idea	7
CHARPTE2 THE DIVERSIFICATION OF LABORCONTRACT	
LAW AND LABOR LAW.....	9
section1 The legislation of Labor Contract Law	9
section2 Comparative analysis on Labor Contract Law and Labor Law	10
CHARPTE3 THE IMPACT OF LABOR CONTRACT LAW ON	
LABOR COST	17
section1 The impact on labor cost	17
section2 The result of investigation on different kinds of corporations	22
CHARPTE4 QUALITATIVE ANALYSIS ON THE IMPACT OF	
LABOR CONTRACT LAW ON GRADUATES' EMPLOYMENT .	25
section1 The positive impact of new Law on Graduates' employment.....	25
section2 The negative impact of new Law on Graduates' employment.....	29
CHARPTE5 THEORETICAL ANALYSIS ON THE IMPACT OF	
LABOR CONTRACT LAW ON GRADUATES' EMPLOYMENT .	31
section1 Static Optimization analysis on different corporations	31
section2 Comparative static analysis.....	33
section3 The analysis on supply and demand on the Graduates' employment market	
.....	35
CHARPTE6 CONCLUSION AND POLICY PROPOSAL.....	37
REFERENCES.....	40
THANKS.....	43

第一章 导论

第一节 研究背景及意义

2007年6月29日,《中华人民共和国劳动合同法》在历经四次审议之后,终于在第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上高票表决通过,并于2008年1月1日起实施。《劳动合同法》从第一次审议到第四次审议经历了将近三年的时间,早在草案讨论期间,便引发了前所未有的争论,不同利益集团的激烈博弈尽显其中。2006年3月20日,草案向社会全文公布征求意见,短短一个月内,全国人大共收到通过网络、报刊、信件提出的意见达191849件¹,是历届人大常委会法律草案征求意见中反馈最多的一次。

2008年以来,美国次贷危机引发国际金融危机,使全球经济发展面临严峻挑战,对我国的实体经济也产生了重大冲击。进入2010年后,我国经济回暖的基础依然比较薄弱,危机的解除还有待时日。金融危机发生后,我国企业,特别是以出口为主的劳动密集型中小企业经营困难,甚至部分企业停产关闭。劳动关系领域出现了一些新的变化,企业用工需求普遍减少,大规模裁员和职工待岗歇业现象逐步增多,使我国大学生就业形势更加严峻,劳动力供过于求的状况进一步加剧。而《劳动合同法》在这样的背景下实施,更显困难,也更加引起争议。很多用人单位、学者把企业用工成本增加、大学生就业率下降等问题都归咎于《劳动合同法》的实施,其正确性和合理性都有待进一步的考证与研究。

本文希望通过企业最优化理论、劳动力市场需求-供给理论的学习和运用,在深入研究《劳动合同法》的前提下,结合新法实施后的实际调查情况,深入系统地分析《劳动合同法》的实施对我国大学生就业市场的影响,并据此为企业、高校、大学生提出相应的对策和建议,从而有助于更好地建立规范健康的大学生就业市场。

第二节 文献综述

劳动合同也称为劳动契约,是用人单位与劳动者确定劳动关系,明确双方权

¹ 王全兴.劳动合同立法争论中需要澄清的几个基本问题[J].人大复印报刊资料《经济法学、劳动法学》,2007(1):4.

利和义务的协议²。劳动关系是指劳动者和劳动力使用者之间的关系³。劳动关系管理的主要内容,是根据国家的法律法规,在进行包括职工的聘用与辞退、劳动合同的签订与履行、职业培训、工作时间与劳动保护、劳动纪律与奖惩、劳动报酬与福利等人力资源管理的过程中调整劳动关系,避免冲突,促进合作⁴。

劳动合同是关乎确立劳动关系的一个核心问题。劳动合同法,作为调整劳动关系的法律,是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、终止、解除劳动合同的法律规范的总称。劳动合同法是劳动法的重要组成部分。劳动合同法的概念可以有狭义和广义理解。狭义的劳动合同法仅指全国人大常委会通过的《劳动合同法》;广义的劳动合同法包括《劳动合同法》,也包括其他有关劳动合同的法律规范⁵。本文的劳动合同法是指狭义的概念,即2008年1月1日起实施的《劳动合同法》。

一、《劳动合同法》对企业用工成本影响的相关研究

《劳动合同法》的制定和实施引起了社会各方的普遍关注,其中对企业用工成本的影响是关注的焦点之一。国内很多学者就劳动合同法对企业用工影响问题进行了相关的研究,总结发现,大部分文献都认为《劳动合同法》的实施不同程度地增加了企业的用工成本。

张五常(2005)认为,《劳动合同法》约束了市场的合约自由,大幅提高了企业的产出成本。中国人民大学李春云认为《劳动合同法》通过增加支付经济补偿的情形、无固定期限劳动合同的规定和提高违法成本等方面,提高了企业的解雇成本。刘彩凤(2008)通过对企业态度的调查,就《劳动合同法》对企业解雇成本及雇佣行为的影响进行了研究,研究发现《劳动合同法》既在某些方面增加了企业的解雇成本又在某些方面减少了企业的解雇成本,对解雇成本的降低主要体现在对经济补偿金上限的规定和放宽了裁员的标准与范围。根据对企业态度的调查,发现从总体上看,认为解雇成本增加的企业占据了多数。程延园(2008)认为,《劳动合同法》严格规定了人员退出机制,提高了解雇标准,促使劳动关系趋于固定化,降低了用工灵活性。

² 关怀,林嘉.劳动法[M].北京:中国人民大学出版社,2006:139.

³ 常凯.劳动关系学[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005:13.

⁴ 陈维政,余凯成,程文文.人力资源管理与开发高级教程[M].北京:高等教育出版社,2003:433.

⁵ 姜颖.劳动合同法论[M].北京:法律出版社,2006:29.

张丽宾（2008）认为《劳动合同法》导致企业的用工成本增加主要包括：一是由于劳动者的边际生产力在一定年龄后会下降，而签订无固定期限劳动合同将使企业整个合同期间的用工成本增加。二是企业终止劳动合同支付的经济补偿。三是试用期成本大大增加，企业支付给试用期员工工资不得低于本单位同样岗位最低档工资或劳动合同约定工资的百分之八十。四是支付的赔偿金等。但是其中最关键的成本增加是用人单位以往违法用工受益的减少，包括企业本应为劳动者缴纳而没有缴纳的社保和需要支付的法定节假日等加班费用。《劳动合同法》导致的成本的增加是有限的，导致成本增加主要是以劳动密集型、低附加值为主的中小型民营企业。

以上学者普遍认同《劳动合同法》的实施在不同程度上增加了企业的用工成本，但也有部分学者持不同的意见。

孙宝树在接受记者采访时指出：“从制度设计来看，因落实《劳动合同法》的新制度规定而增加的成本实际上很有限”。他认为增加的成本主要包括企业主动终止的劳动合同或者因破产、解散等原因终止劳动合同时所支付的经济补偿，以及企业支付给试用期劳动者的应付工资。这些支出都只涉及部分劳动者，企业实际增加的成本并不多。

邓新建（2008）经过多方调查发现，广东省在实行《劳动合同法》之后只是增加了违法企业的成本，守法企业的用工成本并没有太大增幅。

中金公司（2008）通过对不同行业企业的调查发现，《劳动合同法》实施对不同行业的影响程度不同，新法实施对劳动力成本上升的影响程度，与劳动力成本占企业经营总成本比重高低呈正相关关系。

这些观点总结起来都是认为《劳动合同法》的实施并不一定增加企业的用工成本。对于劳动密集型、存在违法用工的企业，新法的实施对企业人工成本的影响较大，而对人员相对稳定、用工规范的企业，影响则较小。

彭兴庭（2008）在《企业用工成本增加是劳动合同法的错吗？》一文中指出，企业用工成本增加，绝不只是一个因法律出台而引起的问题，而是珠三角乃至全国产业结构升级缓慢的反映和特征。随着整个国民经济水平的提高，新一轮产业升级的到来，劳动力成本必将上升，这并不以《劳动合同法》是否出台为转移。

《劳动合同法》立法专家王向前认为，一部法律的出台要兼顾各方的利益，

很难让每一方都完全满意，立法者要做的就是找到各方利益的平衡点。因此，政府的更多尽责和劳资关系的平衡并不矛盾。企业不能再通过不合理的压低人力成本来增加利润，企业应当通过提升自己的内部管理水平、劳动者素质和技术水平来实现利润增加的目的。他认为，改革开放 30 年来中国的经济发展主要是依靠低端劳动力密集型产业，靠的就是价格低的优势，而其背后的基础就在于劳动力成本必须足够低。而现在低成本优势的出口加工业已经走到穷途末路的境地，这是毫无疑问的。“出口依赖型中国制造”的产业转型阵痛，不能完全归咎于《劳动合同法》。

这两位学者的观点都认为企业人工成本的增加是中国经济发展过程中的必然现象，是实现产业升级的必经过程，不能简单归咎于《劳动合同法》的实施。

二、《劳动合同法》的实施对大学生就业影响的相关研究

随着高等教育大众化，大学毕业生人数逐年增加，大学生就业难成了一个重要的社会问题。《劳动合同法》实施后，一些专家学者也在新法实施对大学生就业的影响方面进行了相关的研究。

张丽宾（2008）认为劳动合同法实施后企业在雇用新人时会更加谨慎，由于大学生缺乏工作经验，企业雇佣大学生的风险增大，从而对大学生就业产生不利影响。

崔玉隆、秦岭（2009）认为，《劳动合同法》的实施将规范用人单位的用工行为，加强对劳动者的权益保护，这对于大学生就业是有利的。而且《劳动合同法》对大学生就业的影响，不仅仅限于对用人单位用工行为的规范，它还影响到就业市场的规范建设、教育主管部门管理方式的改变和学校教育观念及课程设置的转变。它将会促进大学生就业机制的进一步完善。

杜媛媛（2009）认为，新的《劳动合同法》在为大学生就业提供强制保护，对限制用人单位滥用试用期、乱设高额违约金等方面进行了明确规定，这将有利于为大学生就业提供有效的法律保障，保护大学生的合法权益。

袁青川（2009）则认为《劳动合同法》对大学生就业存在积极的影响，也存在消极的影响。认为《劳动合同法》的实施导致大学生就业难度加大，理由有三：1、劳动需求层次下降，导致对大学生这个群体的需求减少；2、加强就业的经验

歧视，而应届毕业大学生大部分缺乏工作经验，导致就业难度加大；3、加强就业的非名校歧视，导致大部分毕业生就业难度加大。而积极的影响主要是使就业能力强和弱替代性的毕业生的就业变得更容易了。

程思慕（2009）则对《劳动合同法》的短期效应和长期效应进行分析，发现在短期内，企业对高校毕业生的招收数量将会减少，招聘程序会越来越严格，对毕业生的资质要求会越来越高，会加剧目前就业的紧张形势。而在长期来看，《劳动合同法》的实施有利于推动企业加强管理和提高效率、规范用工，为处于弱势地位的毕业生创造一个更好的就业环境，实现劳资共赢。

王从烈、马秀华（2009）认为，《劳动合同法》的实施对促进高校毕业生就业存在多方面的利好影响：一、劳动合同法扩大了用人单位的范围，使高校毕业生的择业面更广；二、劳动合同法规定了劳动者对用人单位的知情权，有利于高校毕业生择业应聘时了解用人单位的基本情况，适时决断取舍，避免延误工作时机，降低谈判成本，还可避免上当受骗；三、关于不得收取担保费用的规定减轻了就业时的经济负担；四、规定了求职者拒绝回答权，有效保护大学生的隐私权；五、必须订立书面劳动合同的规定，使大学生劳动权益得到保护；六、试用期的相关规定，约束企业滥用试用期，保护大学生的试用期的权益。七、关于约定违约金的规定，有利于大学毕业生摆脱羁绊，自由择业。

陈蕴珺（2008）认为新劳动合同法在立法之初就明确确立必须向劳动者倾斜，这也成了该法争议的起点。新法实施半年来，虽然对企业侵害劳动者的行为有了很好的规范，但在一定程度上束缚了用人单位的用人自主权，加重了用人单位的经济负担，损害了用人单位的利益，同时用人单位在招聘过程中更加谨慎，也造成了大学生就业市场供求关系的进一步紧张。

从以上学者的研究可以发现，大家从不同方面得出了一个一致的结论，即《劳动合同法》的实施能够使大学生就业时的权益得到应有的法律保障，能进一步规范大学生的就业环境，减少大学生在就业过程中可能存在的违法情况。但是对于大学生就业市场的供求影响，分析的比较少，尚未形成对大学生就业影响问题的系统的研究。

三、国外相关研究

1、 内部人-外部人理论

林德尔伯格和斯诺尔(Lindbeck & Snower, 1988)最先提出内部人-外部人理论,他们将已经就业的工人称为“内部人”,把劳动力市场上的失业者称为“外部人”。内部人和外部人拥有不同的就业机会,内部人在工资决定上有着较强的谈判能力,因而具有就业优势。该理论认为:厂商用外部人替换内部人需花费调整成本,包括强制性解雇和诉讼成本,搜寻劳动市场、议定就业条件、考核和选择成本、培训成本等。因此,尽管外部人愿意接受比内部人低的工资,但由于存在调整成本,厂商宁愿雇佣内部人。在一个技术不断进步,劳动专业化程度不断提高的社会里,调整成本也不断提高。内部人可以利用已经就业的优势和在岗位上“边干边学”所积累的技能 and 知识,实施“内部人控制”,提出一个高于市场出清水平的工资,从而产生非自愿失业。根据这一理论,在《劳动合同法》实施之后,一方面,提高了内部人的工资水平,大学生保留工资的确定参考了内部人的工资水平,因此高于厂商实际愿意支付的水平,从而产生非自愿失业。另一方面厂商用外部人替换内部人需花费更多的调整成本,厂商更倾向于使用内部员工,减少对应届大学生的雇佣,从而导致大学生初次就业率下降。

2、二元劳动力市场分割理论

二元劳动力理论最先是皮奥里(M. J. Piore)于1970年提出的,该理论认为,整个社会的劳动力市场可以进一步分为第一劳动力市场和第二劳动力市场。第一劳动力市场的工资较高,劳动条件较好,工作岗位较有保障,职业前景较好;第二市场的工资较低,工作条件差,工作具有不稳定性 and 暂时性。第一劳动力市场和第二劳动力市场之间有较强的分割性。根据这一理论,大学生往往偏向于工资较高,劳动条件好,工作岗位有保障,职业前景比较好的第一劳动力市场,宁可选择失业也不愿意接受第二劳动力市场较低的工资和较差的工作条件。而《劳动合同法》实施后第二劳动力市场上厂商提供的工资提高,两类市场上的工资待遇差距缩小,有利于打破市场分割,为大学生提供更多择业选择,减少大学生自愿性失业。

3、效率工资理论

基本的效率工资模型是由索洛(Solow, 1979)提出的,其关键性假设是:工

人的劳动生产率是厂商所支付的实际工资的单调增函数。夏皮罗-斯蒂格利茨模型(ShaPiro-Stisliz, 1984)则从信息不对称的角度出发,认为雇主不可能对工人进行完全的监督,因此需要提供一个较高的工资来激励工人努力工作。总的来说,高工资影响劳动生产率的主要原因如下:一是高工资提高了因怠工偷懒而被解雇的机会成本,因而可以避免怠工偷懒行为;二是高工资提高了工人“跳槽”的机会成本,从而可以减少经常转换工种的行为,有利于维持企业生产的连续性;三是高工资可以吸引能力较强、技术熟练的工人;四是高工资使工人感受到公正待遇,可以刺激工人的生产积极性。当所有厂商都采用高工资来保持劳动生产率时,平均工资就会上升。在这种情况下,劳动力市场不能出清,出现非自愿失业。根据这一理论,《劳动合同法》实施后厂商提高对已就业职工的工资,一方面对即将就业的大学生而言,已就业工人的工资水平更多的是对大学生保留工资水平的影响;这会导致厂商降低对大学生的需求,使大学生的初次就业率下降。

4、供求理论

西方经济学上的供求理论是研究商品价格与需求量、供给量之间关系的理论。该理论认为,在其他条件不变的情况下,某商品的需求量与价格成反方向变动,供给量与价格成同方向变动。希金斯(Niall O Higgins, 2002)从需求、供给及供求匹配三个角度对大学生就业问题进行研究,给研究者提供了一个视角。根据这一理论,从需求方面看,《劳动合同法》实施后不同程度地影响了企业的用工成本,不同类型企业新雇佣大学生的边际成本的变化影响了对大学生的需求,边际成本增加则减少雇佣大学生的数量,边际成本降低则增加对大学生的需求。从供给方面看,每年大学生就业市场上的供给等于本年的应届毕业生数量与上年未就业的学生数的总和。目前,我国大学生就业率下降源于大学生就业意愿与就业能力不足和供求匹配的效率不足。《劳动合同法》的出台一方面提高了大学生的就业意愿,另一方面也对大学生的就业能力提出了更高的要求。

第三节 研究思路及创新

一、研究思路

大学生就业是全社会就业问题的一个主要组成部分,随着我国高校规模的扩大,大学毕业生就业形势越来越严峻,大学生就业问题成为一个全社会关注的热

点。本文以《劳动合同法》为研究视角，首先，分析了《劳动合同法》与《劳动法》相比的改变与突破；其次，分析了《劳动合同法》的实施对不同类型企业用工成本的影响；第三，针对《劳动合同法》的实施对大学生就业现状的具体影响，进行理论分析，并在此基础上根据企业最优化理论，分析不同类型企业应对《劳动合同法》的策略，从而分析大学生就业市场上的劳动力需求变化；最后，根据上述分析结果，为大学生就业市场的相关利益主体提供相应的建议。

二、研究方法

1、文献法：查阅了国内关于《劳动合同法》和大学生就业问题等方面的相关文献，了解相关研究历程和研究成果，为进一步研究《劳动合同法》对大学生就业市场的影响问题提供历史借鉴资料。

2、经济分析法：贝克尔认为，“经济分析是一种统一的方法，适用于解释全部人类行为”⁶。经济分析法具有其广泛的实用性，本研究借鉴经济学的经济分析方法，研究《劳动合同法》实施后，大学生就业市场内部的供求均衡问题。

三、本文的创新和不足

总结现有的关于《劳动合同法》对大学生就业影响问题研究的文章，主要是从法律规范的视角进行研究，对于《劳动合同法》对大学生就业市场的影响的经济学研究比较少。本文使用了经济学理论中的研究方法，对《劳动合同法》实施后的大学生就业市场的供求变化进行分析，在该领域是一种创新和尝试。但是由于数据资源和时间的限制，本研究较少采用数量分析，更多地使用了理论分析和逻辑推理，希望以后能够广泛采集数据，运用数量分析做进一步研究。

⁶加里·贝克尔.《人类行为的经济分析》[M].王业宇、陈琪译,上海:上海人民出版社.1995:7.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库