

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: 15520061150871

UDC \_\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

关于《劳动合同法》中解雇权限制规则的经济学分析——基于信息不对称情况的探讨

THE ECONOMIC ANALYSIS OF DISMISSAL RIGHT  
LIMITS IN THE "LABOR CONTRACT LAW"

李 堃

指导教师姓名: 张馨 教授

专业名称: 法律经济学

论文提交日期: 2009年4月

论文答辩时间: 2009年 月

学位授予日期: 2009年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2009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

《劳动合同法》的颁布和实施引起了诸多争议，最主要的是针对其“无固定期限合同”等限制解雇条款。本文通过横向、纵向的比较以及建模分析，试图从经济学的角度，对新法的解雇限制的相关规定进行全面系统的分析。

本文主体分为四个部分：

第三章通过分析原《劳动法》的相关缺陷和我国就业现状，总结新法在雇用保护问题上规则的相应改变及其产生的效果，认为新法可以更好地解决目前雇佣关系不稳定、劳动合同短期化的问题。

第四章，着眼于分析国际上的其他几个主要国家在解雇限制三项指标上的异同，并对比我国规则现状，得出我国解雇限制强度并不超前、相对宽松的结论。

第五章通过建模进行经济学分析，得出：在信息完全的情况下，解雇限制会降低社会总剩余；但在信息不对称时，雇主需要给予一定的信息租金以激励雇员，在一定条件下，加强解雇权限制是有利于社会总剩余的增加的。

第六章借助模型，对新法实施的效果进行分析预测：提高解雇权限制强度，要求企业的经济价值更高，从事高经济附加值的产业，从而有利于整体的产业升级。虽然短期来看会带来一定的问题，但长期中将优化经济结构，带来更好的发展。不管是从市场主体的微观角度，还是从国家经济的宏观层面分析新劳动法的效应，新《劳动合同法》符合我国产业升级规划，有利于促进我国经济发展和人民生活水平的提高。

**关键词：**解雇权限制；信息不对称；贝叶斯机制

## ABSTRACT

The issue and implementation of the Labor Contract Law has caused lots of disputes, which mainly focus on the dismissal limit terms such like the no-fixed-term contract. This article manages to analyze the dismissal limit terms systematically and roundly by horizontal comparison and modeling.

The main part of this paper consists of four chapters:

Chapter Three provides an analysis about the weakness of the Labor Law and the states of employment, and sums up the amendment of the new law, leading to a conclusion that the new law can well solve the problems of unstable employment relationship and the Short-termism of the labor contract.

Chapter Four compares the three figures of dismissal limit with different countries, concluding that the dismissal right restrictions of the new law are not stronger.

Chapter Five establishes a model: Under symmetric information, a job protection law restricts the principal's possibilities to maximize his profit, which equals the total surplus. However, under asymmetric information, a principal must leave a rent to his agent to encourage him, and hence profit maximization is no longer equivalent to surplus maximization. Under certain conditions, limiting the freedom to dismiss employees can reduce inefficient dismissal, thereby increasing the total social surplus.

Chapter Six gives a view that improving the dismissal right restrictions leads to a higher economic value of enterprises engaged in high economic value-added industries, thus contributing to the overall industrial upgrading. No matter from the micro-perspective of market subjects, or at the macro level, the Labor Contract Law in line with China's industrial upgrading planning, there is conducive to promoting China's economic development and improve people's living standards.

**KEY WORD:** Dismissal Right Limits, Asymmetric Information, Bayesian Mechanism

# 目 录

第一章 引言 .....	1
1.1 选题背景 .....	1
1.2 选题意义 .....	2
1.3 创新与不足 .....	2
第二章 理论探讨及文献综述.....	3
2.1 解雇自由与解雇权限制 .....	3
2.1.1 解雇自由理论与解雇权限制理论 .....	3
2.1.2 解雇自由与限制解雇权滥用的争论 .....	3
2.2 信息不对称理论 .....	6
第三章 我国解雇权限制现状.....	8
3.1 《劳动法》的相关缺陷 .....	8
3.2 新《劳动合同法》的相关改进 .....	9
3.3 小结 .....	11
第四章 各国的解雇权限制制度.....	13
4.1 雇佣形式的规制 .....	13
4.2 集体性裁员的具体要求 .....	14
4.3 一般解雇的限制保护 .....	17
4.4 原因探究 .....	19
4.5 小结 .....	21
第五章 解雇限制的经济学分析.....	22
5.1 基本模型 .....	22
5.2 完全信息时 (Symmetric information) .....	23
5.3 信息不对称时 (Asymmetric information) .....	23
5.4 失业救济 .....	27

第六章 新劳动合同法效果的探讨 .....	29
6.1 新法对企业的影响 .....	29
6.2 新法对劳动者的影响 .....	30
6.3 新法对劳动力市场、就业的影响 .....	31
6.4 新法对宏观经济的影响 .....	31
6.5 全球金融危机的复合影响 .....	33
第七章 结语 .....	35
参考文献 .....	36
后    记 .....	39

厦门大学博硕士论文摘要库

## Contents

<b>Chapter 1 Introduction</b> .....	<b>1</b>
1.1 Background.....	1
1.2 Signification .....	2
1.3 Innovation and Deficiency .....	2
<b>Chapter 2 A Survey</b> .....	<b>3</b>
2.1 Dismissal Freedom and Dismissal Right Restriction .....	3
2.1.1 Dismissal Freedom and Dismissal Right Restriction.....	3
2.1.2 The Debate.....	3
2.2 The Theory of Asymmetric Information.....	6
<b>Chapter 3 The Current States</b> .....	<b>8</b>
3.1 The Weakness of The Labor Law .....	8
3.2 The Amendment .....	9
3.3 Conclusion.....	11
<b>Chapter 4 Dismissal Limits in Different Countries</b> .....	<b>13</b>
4.1 Regulation on Forms of Employment .....	13
4.2 Specific Requirements for Collective Dismissal .....	14
4.3 Protection of Permanent Workers against Dismissal .....	17
4.4 Reasoning.....	19
4.5 Conclusion.....	21
<b>Chapter 5 The Economic Analysis</b> .....	<b>22</b>
5.1 The Basic Model .....	22
5.2 Symmetric Information .....	23
5.3 Asymmetric Information .....	23
5.4 Unemployment Benefit .....	27



<b>Chapter 6 Researching the Effect .....</b>	<b>29</b>
<b>6.1 The Employer .....</b>	<b>29</b>
<b>6.2 The Employee .....</b>	<b>30</b>
<b>6.3 The Labor Market.....</b>	<b>31</b>
<b>6.4 Marco-Economy .....</b>	<b>31</b>
<b>6.5 The Global Financial Crisis .....</b>	<b>33</b>
<b>Chapter 7 Conclusions .....</b>	<b>35</b>
<b>References .....</b>	<b>36</b>
<b>Disquisition Published .....</b>	<b>39</b>
<b>Postscript.....</b>	<b>39</b>

厦门大学博硕士学位论文摘要

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 第一章 引言

### 1.1 选题背景

似乎还没有哪一部法律像新《劳动合同法》一样，从公布到实施，争议就一直未停过。

2007 年底，华为公司包括任正非在内的所有工作满八年的华为员工，在 2008 年元旦之前，都要先后办理主动辞职手续，再与公司签订 1-3 年的劳动合同。此后还有泸州老窖劝辞员工事件、家乐福改签合同事件等。

这些举措都被视为华为规避新《劳动合同法》(以下简称“新劳动法”)“规范劳动用工以及保持企业的竞争力采取的做法”中对企业未来用人制度带来挑战的举措。不少企业呼吁对此进行修改。2007 年 6 月，经全国人大常委会审议通过的新劳动法规定：劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，成为永久员工。

根据《中国青年报》报道，调查显示，面对新《劳动合同法》，有 53.66% 的企业表示“对其中的一些条款有不同看法”；对于修改新《劳动合同法》中的哪些条款，有 30% 的企业选择了希望修改新《劳动合同法》中的无固定期限劳动合同的相关规定，28% 的企业选择了企业单方解除劳动合同时要提供劳动补偿，有 18% 的企业表示对裁员经济补偿的有关条款应该修改。

此后，经济学家张五常在其博客发表了题为《新劳动法的困扰》，从经济学角度分析了新劳动法的经济效应，提出，“无固定期”合同将维护懒人，更有可能让“打短工”更普遍，严厉执行新劳动法反而会大幅增加失业率，“把经济搞垮”。

张五常认为无固定期合同“结果是维护懒人”。张以自己上世纪 70 年代在美国任教职的经历为例，认为美国大学的终身雇佣制导致了更多“短工”的出现，“因为上头‘满座’，原来的计划是终身雇用，到头来短暂合约变得普遍。这是美国学术界的不幸”。张五常更认为新劳动法可能“搞垮经济”，中国 90 年代经济“虽然通缩严重。房地产之价下降了三分之二，但经济增长保持 8%，失业率徘徊于 4% 左右”是得益于合约自由。张认为“硬性规定劳工合约是干预市场运作”，“如果

严厉执行新劳动法，失业率逾 8%恐怕是起码的了”，“这新法有机会把改革得大有看头的经济搞垮了。”

## 1.2 选题意义

由上可见，新劳动法引起争议最大的，是“无固定期限劳动”的相关规定。在中国经济正值转型期的敏感时期、在金融危机肆虐的不利条件下，新劳动法对于解雇权的相关限制是否真的会对中国经济产生不利影响；政府的管制是否违背了市场的意愿，从而造成了效率损失；政府继续加强劳动保护的力度，还是应像某些国家一样，放宽劳动保护？

本文将从解雇权限制制度入手，运用信息不对称下的委托代理模型，对新劳动法的“无固定期限劳动合同”等劳动合同保护规则进行法律经济学分析，结合雇工成本增加对我国经济转型的影响，试图分析这种加强劳动保护力度是否适合我国的经济现状，并对将来的发展给出一些建议。

## 1.3 创新与不足

本文有几点创新之处：

1、对新实施的《劳动合同法》进行经济学分析，是本文的一个创新之处。目前运用经济学工具对《劳动合同法》进行分析的研究仍较缺少，更多的是从法理法学的角度进行分析论述。本文很好地将经济学与法律结合起来，使用经济学工具分析法律规则，对法律的解释和阐述更有说服力。

2、在模型的建立和分析上，也有创新之处。本文使用双边贸易的贝叶斯机制，结合一般逆向选择模型和委托代理的激励机制，研究信息不对称下的解雇限制。通过微观经济学下微观主体的最优化选择，使用模型阐述了解雇权限制的经济学原因。利用一般逆向选择模型与贝叶斯纳什均衡的契合点——信息不对称下的自我类型，本文使两个原本相互独立的命题能够有机的共同发挥作用。

本文的不足之处在于，没有对模型进行实证研究，将模型中的  $c$  和  $w$  等标准化数值的参数换算成实际中的数值，因此在预测及给出建议时比较含糊，而无具体量化的数据支持。

## 第二章 理论探讨及文献综述

### 2.1 解雇自由与解雇权限制

#### 2.1.1 解雇自由理论与解雇权限制理论

解雇，指的是雇主根据自己的意愿向被雇佣的劳动者表示终止劳动契约<sup>①</sup>。这类我国用人单位单方行使劳动合同解除权的情形，不同的是在我国劳动合同的解除与终止是并列的两种情形。劳动合同最初源于私法中的契约自由原则，双方当事人有权根据自己的意愿自由缔结或解除劳动合同。在相当长的一段时间内，对劳动关系的调整都置于劳动力的租赁之下，雇主和劳动者可以自由决定签订或解除劳动合同，解雇自由是雇主经营自由权的内容。于是，合同自由实际上是雇主的自由，除法律上强制性禁止和限制之外，雇主可以任意地使用和处分作为商品的劳动力。在这种情况下，劳动者的生命和健康是得不到保障的，故有人把雇员的合同自由称为“小鸟的自由”<sup>②</sup>。因此，单纯的契约自由与平等对于劳动者来说，无法实现实质上的公平，是虚幻的“平等”，只有通过法律手段调节双方力量对比才是实现契约正义的正确途径。

解雇权限制是指法律规定的对雇主解雇权利限制以保护劳动者合法劳动权益，是一种保护劳动合同不轻易改变的规则设置。由于“劳动不仅是公民获得财产的最基本途径，而且是公民实现自我价值和自我完善的基本方式。因此劳动权是公民生存和发展权中的重要内容”<sup>③</sup>，源于社会法中的生存权保障原则。解雇权限制制度体现了劳动法的社会法性质，从保护弱者的角度出发，通过倾斜立法平衡强势主体和弱势主体的利益分配以求得雇用关系中的实质公平。

#### 2.1.2 解雇自由与限制解雇权滥用的争论

解雇自由，是指根据雇主一方意愿可随意终止劳动合同关系的行为。这对雇主来说是企业谋求生存、增加竞争力、提高生产效率和维持企业秩序的重要手段。“采解雇自由说者认为雇主为了对其事业负责，必须为一切计算与营运，此乃系

<sup>①</sup>王益英、黎建飞：《外国劳动法和社会保障法》，中国人民大学出版社 2001 年 5 月版

<sup>②</sup>施耐德：“联邦德国劳动法与劳动合同、集体合同”，载《中德劳动立法合作项目成果概览》（1993—1996）

<sup>③</sup>谢鹏程：《公民的基本权利》，中国社会科学出版社，1999 年 7 月版，第 94 页

维持资本企业制之基本原理，雇用与解雇均系雇主经营自由之基本内容，应不受任何干预，此种理想系源自民法契约自由原则，可谓无视于劳动者生存权的社会性考量。”<sup>①</sup>

限制解雇权滥用，是指雇主对劳动者行使解雇权时，必须遵守法律和约定的禁止解雇的条件。但限制解雇权滥用并不违背解雇自由原则，“采解雇权滥用说者基本上仍肯定解雇自由权，但以滥用之禁止作为解雇自由权的一种抑制。此说一方面循着来自民法的解雇自由原则，但一方面又系以生存权为根源的劳动权导入，修正契约自由原则。”<sup>②</sup>

对于解雇自由与限制解雇权滥用，理论界围绕效率与公平、机会主义和解雇有过两次争论。

(1) 对于类似张五常教授等学者“解雇限制会降低劳动者工作积极性，降低经济效率”的观点，解雇限制倡导者认为，雇佣合同中隐含着的“递增的年龄-工资曲线”能很好的解决这个问题。

在传统的劳动力市场交易中，雇主在每个工资支付周期内支付的工资，相当于工人边际产量的价值。而根据现代劳动力市场理论，任何单个工资支付周期内的工资，都不足以打消工人开小差偷懒的念头。为解决这一问题，雇主在雇用时间，实际上已经把工资的一部分化为担保抵押金，工资结构已将工人的一部分工资推迟到雇用阶段的后期支付。在实际履行中，工资支付可以描述为一个陡峭的“年龄-工资曲线”，即：在雇用初期，雇主支付的工资要低于工人的边际生产力；几年之后，工资则高于其边际生产力。雇主通过有比例地把一部分工资向后推移支付，可以提高工人终止劳动合同的成本。如果工人被提前解雇，就会失去尚未履行的合同期内已经积累的、被延期支付的工资，这样可以激励工人在整个职业生涯中必须付出足够的努力。同时，这一支付形式从总体上讲对雇员也有利，雇员只要按照设想的方案不断努力，就可能得到更高的工资<sup>③</sup>。所以，“解雇限制会降低劳动者工作积极性，降低经济效率”的情况并不会发生。

沿着该曲线，工人工资不断增加，大约到雇员就业中期，工资超过了工人的边际生产力，企业利润总额会逐步减少。如果在达到最高转折点或之后就解雇工

<sup>①</sup>冯彦君：《劳动权论》，载自《法学研究》2003年第1期

<sup>②</sup>黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社，2003年4月第1版

<sup>③</sup>程延园：《英美解雇制度比较分析——兼论解雇中的法律和经济问题》

人，这时工人处于自身就业的后期，雇主不仅可以避免支付额外的激励费用，而且还保留了自工人被雇用时起就积累下来的工资。这就是雇佣合同中存在的机会主义。如果没有法律约束，企业可以找到任何合理诱因解雇工人，而不需要任何借口。如果雇员意识到这一点，在重复博弈中，该机制的激励作用自然也就无法发挥。这时，才真正的影响了经济效率。解雇权的限制保证了员工积极性，更好的努力工作。

(2) 围绕效率与公平，新古典学派经济学家主张效率优先。他们倡导自由雇用，反对限制雇主的解雇权，认为自由雇用不仅会降低雇主对雇员的监督成本而且还可以提高企业经营效率，有利于增加就业岗位促进就业；而限制雇主解雇权则可能阻碍劳动力合理流动，导致企业人满为患、生产效率降低，制约经济快速发展，最终影响社会的整体就业水平。公平论者则从实质公平角度出发，反对效率优先论的观点，认为劳动关系是一种不均衡的关系，雇主的经济实力大大优于雇员，辞职的负面影响不可能威胁到经济状况良好的雇主。相反，雇员则需要依靠工作来维持良好的收入。在劳动关系中，雇主处于主导、支配地位，在实质上的资方强势和劳方弱势的前提下，雇用关系不能适用契约自由原则。如果解雇不受约束，可能会引起社会和法律制度的失衡。因此，解雇雇员的决定权对于雇主来说虽然不能没有，但必须以法律形式加以规范。<sup>①</sup>

以上的争论似乎是以“就业保障会削弱经济效率”为基础进行的，但实际上，这个命题本身也是有争议的。

解雇权限制的反对者认为，当雇佣一个员工成为了不可更改的决定时，创造新的就业机会的激励会减少，因此失业率会上升，反而会降低社会总剩余，影响经济效率。然而，根据 OECD1999 年的就业研究报告 (JOB STUDY)，更严格的就业保障法令对失业率只有一点甚至没有影响，而且会降低 30-45 岁劳动者的失业率<sup>②</sup>。Addison Grosso 教授的研究表明，尽管美国和葡萄牙分别拥有最低和最高的解雇权限制强度，但二者的在上世纪 90 年代的平均失业率基本上是一致的<sup>③</sup>。另外，由于长期的雇佣合同关系，雇主投资于职业培训的支付意愿将大大提高，从

<sup>①</sup>程延园：《英美解雇制度比较分析——兼论解雇中的法律和经济问题》

<sup>②</sup> OECD: OECD Employment Outlook 1999,

[http://www.oecd.org/document/3/0,3313,en\\_2689\\_33729\\_38939527\\_1\\_2\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/3/0,3313,en_2689_33729_38939527_1_2_1_1,00.html)

<sup>③</sup> Addison Grosso. Job security provisions and employment [J]. *Revised estimates*

而有利于提高劳动者的职业素质，有利于社会总剩余的增加。

另外一些反对者认为，限制解雇自由，会影响企业最大化其利润的决策，进而影响社会总利益。但同时也有学者提出，企业的利益最大化并不等同于社会利益最大化，二者不能一概而论。

## 2.2 信息不对称理论

本文的另一大理论基础在于信息不对称理论。1959年马尔萨克发表的《信息经济学的评论》，标志着信息经济学的诞生。从本质上讲，信息经济学是研究非对称信息条件下交易关系和契约安排的理论，是非对称信息博弈论在经济学上的应用。这里，非对称信息(asymmetric information)指的是某些参与者拥有另一些参与者不拥有的信息。有多位经济学家由于研究非对称信息的信息经济学而获得诺贝尔经济学奖。如斯蒂格勒、乔治·阿克洛夫、斯彭斯等，斯蒂格勒提出了“信息搜寻”的概念，他认为，经济主体掌握的初始信息是有限的，是不完全信息，因此其决策和行为面临着极大的不确定性。由于信息具有消除不确定性的功能，经济主体要做出最优决策，必须对相关信息进行搜寻。这一提法为信息经济学奠定了基础。<sup>①</sup>

信息不对称就是在相互对应的市场参与者之间不作对称分布的有关某些事件的知识或概率分布<sup>②</sup>。其实质就是“市场上买卖双方各自掌握的信息是有差异的，通常卖者拥有较完备的信息而买方拥有不完备的信息，在信息不对称的市场环境中，企业经营者比投资者更多地了解企业的全部经营信息”。这样就会给信息弱势的一方带来风险损失，由于信息的对称是相对的，而信息的不对称是绝对的，因此对信息不对称现象的研究及其重要。

信息不对称时，通常会产生与人们普遍认为的观点不同的结果，例如“劣币驱逐良币”。莫里斯教授的最佳所得税制理论也是典型的例子。他认为，对最优税率的确定，应取决于社会中个人能力的分布函数和政府的福利函数。在完全信息下，累进税并不会带来效率损失。但在现实中，在不完全信息条件下，政府并不知道一个人的能力的高低，有能力的人可以通过减少工作时间来逃税，所以政府就可能征不到它想征的一部分税。因此，莫里斯教授经过证明得到的结果与最初

<sup>①</sup> 陈瑞华：《信息经济学》

<sup>②</sup> 同上



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](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库