

企业暂时解雇策略研究进展

赵 建

内容提要:研究和应对失业有必要了解企业的解雇行为。暂时解雇是企业应对短期市场需求下降的一种缓冲措施,被解雇的工人在经历一段时间的失业以后会重新回到原来的雇主那里就业。失业保险制度对企业采取暂时解雇策略有重大的影响。了解暂时解雇的经济原理,对企业制定应对商业危机的措施和政府帮扶企业的产业政策有启发和参考价值。

关键词:需求下降 暂时解雇 失业保险

市场形势起伏变化。如果遭遇危机,大家都要寻求缓冲策略。单个企业在面对市场需求的短期变化尤其是产品订单和销量减少时,应对短期市场需求(减少)变化的常见策略,是增加存货、缩短工作时间和解雇工人。然而,如果市场需求的变化是暂时的,或者,只是更长的周期波动的一个片段,加之解雇和招募员工均会发生成本,因此,有些企业就精心设计了暂时解雇(temporary layoff)策略。据研究,暂时解雇曾经是在国外劳动力市场上大量出现的现象,有些工人还不止一次地被暂时解雇(M. Feldstein, 1976; M. Corak, 1996)。

一、暂时解雇的概念和形成的原因

暂时解雇不同于永久解雇(permanent layoff),如果被解雇者再度就业,暂时解雇往往不涉及工作(雇主)的改变,而永久解雇则会发生工作(雇主)的改变。因此,同样作为劳动力市场中的现象,并且,就被解雇的工人来说,尽管同样是自愿性质的失

业,但暂时解雇不仅失业的期限(spell)较短,更重要的是它包含有召回(recall)预期,这就与永久解雇有很大的区别。美国劳工部(1975)将暂时解雇定义为:“未连续或不期望连续付酬的、超过7个连续日历日的、由雇主发起的、不使工人合法权利受损的暂时停职”(M. Feldstein, 1976)。

之所以发生暂时解雇而不是永久解雇现象,就企业而言,主要有三个方面的原因:第一,需求波动是暂时的。因此,暂时被解雇但又等待召回的工人,实际上是企业置于外部却又可以方便利用的一种特殊的劳动力储备。第二,永久解雇是有较高成本的。除了直接的解雇分手费(severance cost)以外,企业为形成特殊的人力资本而作的投资、竞争对手因此得到紧缺人才的机会、乃至企业在劳动力市场中作为用人单位的声誉等,都使企业在启动永久解雇上顾虑重重。第三,强制性的、企业担负相应经济责任的社会(失业)保险制度,既是企业可以利用的缓冲条件,也会对企业的雇佣决策形成激励。由政府提

Posner, R. (1999), "Employment discrimination", *International Review of Law and Economics* 19:421 - 446.

Rainer, H. (2008), "Gender discrimination and efficiency in marriage", *Journal of Population Economics* 21:305 - 329.

Song, Appleton & Knight (2006), "Why do girls in rural China have lower school enrollment?" *World Development* 34(9):1639 - 1653.

Stock & Beegle (2004), "Employment protections for older workers", *Contemporary Economic Policy* 22(1): 111 - 126.

Suen, W. (1997), "Decomposing wage residuals", *Journal of*

Labor Economics 15(3):555 - 556.

Van der Meulen Rodgers, Y. (2006), "A primer on wage gap decompositions in the analysis of labor market discrimination". in W. M. Rodgers (ed.), *Handbook on the Economics Of Discrimination*, Edward Elgar.

Zveglic & Rodgers (2004), "Occupational segregation and the gender wage gap in a dynamic East Asian economy", *Southern Economic Journal* 70(4):850 - 75.

(作者单位:山东大学经济研究院)

(责任编辑:陈建青)

供的失业保障期,可以看作是对企业劳动力储备的直接补贴。企业最佳用工的不确定性越大,这种补贴的意义也就越大。企业可否将暂时解雇成本转嫁给公共账户,对召回期间的预期延续时间以及从召回失业转变为普通失业有重大的影响(Rped & Nordberg, 2003)。

就工人而言,接受暂时解雇也是一种次优选择,可以说是其在永久失业和暂时失业之间所作的一种替换。工人之所以在暂时解雇期间等待召回而不是另找工作,主要是由于:第一,找工作是有成本的,其中包括既得技能的生疏乃至废弃;第二,能否找到工作是不确定的,因此许多人想要规避不能就业的风险;如果工人改换工作,或合同未能续签,对潜在的未来雇主来说,可能会产生一种负面的信号作用,以为他不胜任(Burdett & Mortensen, 1980; E. Nakamura, 2008)。第三,失业保险赔偿可以使他们暂时调剂被解雇期间的的生活,因而可以等待召回,甚至享受一段时间的闲暇。寻找新工作的力度是与被召回的可能性负相关的(Rped & Nordberg, 2003)。

二、企业最佳的暂时解雇策略

在对暂时解雇的成因和合理决策的理论分析方面,研究者大量借用了“工作搜寻模型(job search model)”和“隐含合同模型(implicit contract model)”。它们共同的和一般的假定是:企业追求利润最大化,在对劳动力的使用方面,以劳动力的边际产品价值等于劳动力的边际成本(使劳动力市场出清的工资水平)为劳动力的最佳雇佣原则;工人则追求(跨时期的或终身的)效用最大化,在就业和工作努力方面,以劳动力获得的边际效用等于劳动力的边际负效用或者等于不劳动(亦即闲暇)的效用为尺度;在劳动力的供求双方就雇佣条件达成一致,并在事实上使劳动力市场出清的时候,雇佣安排是最佳的。

在上述基本假定的基础上,工作搜寻模型认为,由于信息不对称和搜寻成本存在,如果将雇佣双方的关系划分为几个阶段,那么,双方都有一个对彼此的试探和了解的过程。当最初的试用期结束,企业可能辞退或续聘员工,员工也有可能辞职或留任。特别是,当市场需求出现了短期波动,企业究竟是永久解雇还是暂时解雇部分员工,员工到底接受还是不接受含有召回承诺和预期的暂时失业,不仅取决于企业和员工对雇佣风险的态度,还要取决于企业

和员工对市场需求回升从而相应的召回(等待)期限的预期,以及其他企业的用工情况乃至社会的(尤其是失业保险)制度环境等。最佳的暂时解雇数量和暂时失业期间可以近似地加以决定:就企业来说,如果当前的市场需求不仅低于预期水平,而且还低于前期水平时,暂时解雇就可以启用。就工人来说,只要其边际产品价值低于其时间的机会成本但高于从别处就业得到的预期收入,在有召回可能时,也可以接受暂时解雇(J. Haltiwanger, 1984)。

隐含合同模型则认为,由于信息不对称和监督成本存在,想要在事前把所有雇佣关系的细节都明确规定下来,并且在实施过程中密切地加以监控,既是不可能的,也是不必要的。因此,在正式的、明文表述的合同条款之外,企业管理层往往默许员工对工作的具体操作和完成有一定的裁量决定权,并以较为优厚的报酬鼓励员工的工作积极性。员工对企业的信任和忠诚,除了使他们有更高的劳动力积极性之外,甚至可以帮助企业节省必需的培训成本。当市场需求出现了短期波动,企业的产品价格下跌引起利润减少,进而引起员工在市场工资水平之上的优厚待遇的减少时,相应的,员工的闲暇价值就会凸显出来,于是,他们会配合企业的暂时解雇策略,在附带召回预期的情况下,停薪留职地赋闲一段时间。在等待召回的时间里,暂时失业的员工之所以不会另外寻找新的工作,除其他因素之外,最主要是由于工人不愿负担找不到工作的风险,以及难以放弃与原企业既定的隐含合同或市场需求回升以后的优厚待遇。由此推论,最佳的暂时解雇数量和暂时失业期间的确定,将主要取决于员工的风险态度、对工资溢价的敏感程度和对闲暇价值的评价。实际上,暂时解雇可以说就是一种隐含合同,它帮助员工转嫁和降低永久失业的风险。因此,暂时解雇的频率和期限或许就是合同条款的一部分,甚至可以当作企业提供给工人的报酬组合中的一部分,因此存在工会的企业,暂时解雇常常是劳资双方集体谈判的一项内容。

三、暂时解雇与缓解失业和促进就业的政策

国外对暂时解雇现象的研究,可以追溯到20世纪初,当正统的凯恩斯主义宏观经济学将失业保险制度视为“自动稳定器”时,许多前凯恩斯经济学家(庇古、希克斯、坎南、克雷、赫克歇尔、卡塞尔)都像20世纪90年代那样讨论过失业保险制度的负面激励作用。他们认为,失业保险制度会强化工会在谈

判中的地位,从而增强了对企业的工资压力。而且,失业保险赔偿金会影响失业者找工作的行为,并延长失业期限。此外,他们还认为,失业保险制度会改变雇佣合同的性质;并且,如果失业保险对一些行业征税而补贴另一些行业的话,那么,失业保险就会影响劳动力的跨行业配置(参见 B. Holmlund, 1998)。

20 世纪 70 年代开始直到 90 年代,对暂时解雇现象的研究形成了一股热潮,美国经济学家费尔德斯坦(Feldstein, 1975; 1976)、莫藤森(Mortensen, 1977)、贝利(Baily, 1977)、托佩尔(Topel, 1983)等人发表了关于暂时解雇研究的大量著述。莫藤森(1977)认为,提高失业保险赔偿率和延长失业保险赔偿金支付时间,将产生三种效应:搜寻补贴效应(search subsidy effect)、阻滞效应(disincentive effect)和“授权”效应(entitlement effect)。首先,在失业赔偿金接近花光的时候,失业者的保留工资会下降,因此,工人从失业状态退出的比率在整个失业期间是逐步增加的。其次,失业赔偿率的上升,对那些当前还没有资格领取失业保险赔偿金的工人来说,接受工作以便在将来有资格领取失业保险赔偿金的做法,具有较大的吸引力(“授权”效应)。第三,失业赔偿率的提高,会引起新近失业的工人提高其保留工资,而接近赔偿金耗竭的在保工人则会降低其保留工资。就是说,更高的失业保险赔偿率将同时增加失业者继续搜寻和接受工作的价值。

其他人则侧重研究企业按自己解雇员工的历史缴纳失业保险税的经验估定率(experience rate)和失业保险赔偿可以部分替代失业者在失业前得到的劳动力报酬的替代率(replacement rate)等问题。他们认为,社会保险既能影响工人从就业状态向失业状态的转变,又能影响工人从失业状态向就业状态的转变(R. H. Topel, 1983)。具体来说,经验估定法使那些经常大量解雇工人的企业或行业受到激励,倾向于更多地、甚至是过多地采用暂时解雇策略,事实上通过失业保险系统接受了由那些较少解雇工人、失业保险税缴纳较多的企业或行业转移过来的隐形补贴,出现了一种由特定失业保险制度安排所产生的特有的交叉补贴(cross subsidy)现象。采用不完全的经验估定法的失业保险制度放大了市场波动对就业人数调整的影响,缩小了市场波动对工作时间调整的影响。甚至,在市场需求没有下降的情况下,失业保险制度的存在,也会引发解雇或失业,准确地说,是伪装的失业,一种失业保险假期(unemployment insurance holiday);在一定条件

下,失业保险赔偿补贴对失业的影响会超过价格波动的影响。从这些经验研究得到的政策含义是,如果像对普通收入那样,对失业保险赔偿金征税,或者,提高经验估定率,那么,就将有效地减少失业保险赔偿补贴(M. Feldstein, 1976; R. H. Topel, 1983)。失业保险制度的宏观经济效果是,由于它增加失业的趋势,因此引起了“菲利普斯曲线”的向外移动。

由于当时美国刚刚度过大萧条之后的一次严重的经济危机,或者,更为准确地说,正面临着“滞涨”的压力。同时,宏观经济学中“自然失业率”理论兴起对“菲利普斯曲线”的解释和争论正酣。有人认为,在自然(均衡)失业率与失业保险制度的“慷慨”程度之间,存在着正相关关系。政府的劳动力统计中也引入了“摩擦性失业”概念。因此,这些经济学家对美国经济中是否存在暂时解雇,以及暂时解雇的程度和影响进行了实证检验。

当然,也有一些经济学家不同意过度强调暂时解雇现象。T. V. de V. Cavalcanti(2004)认为,当企业雇用一个人时,会考虑预期的雇佣成本,而解雇成本明显地是其中的一部分。为了避免解雇成本,企业会降低雇用新人的频率。因此,一般说来,高额的解雇成本不仅会增加就业任期,而且也会对劳动力需求产生负面影响,使企业仅维持较小的劳动力队伍。当岗位创造(job creation)和岗位破坏(job destruction)的比率随解雇成本而上升时,均衡失业率就会受到就业保障的含混不清的影响。如果解雇成本是工作任期的函数,那么,当解雇成本随着工作任期的延长而增加时,为了回避未来上升的雇佣成本,更严格的就业保障要求,可能会增加岗位破坏并延长失业期间,从而无疑地会影响失业率。因此,放松管制可以增加劳动力市场的灵活性。

四、失业保险、资历和其他因素对暂时解雇的影响

除了对最佳暂时解雇数量和期间的研究外,国外对劳动力市场中暂时解雇现象的研究,主要集中在失业保险及其赔付对暂时解雇的影响、暂时解雇与存货调整和工时调整措施的综合使用、暂时解雇中资历原则的作用,以及暂时解雇是否会导致劳动力市场分割等几个问题上。

(一) 失业保险制度

一般来说,失业保险作为一种社会稳定器,主要

用于平顺就业期间和失业期间工人的生活,使之不受经济周期波动的影响。对政府而言,希望通过资助失业保险保持企业和就业的稳定(Anderson & Meyer, 1993)。作为社会保障制度的重要内容,失业保险制度的设计有重大的社会意义和经济意义。社会化的失业保险制度的存在,本身已经使得企业和工人减轻了后顾之忧。尽管具体的制度安排存在着国别差异,但是,企业需负担一定的失业保险赔偿义务却是各国失业保险制度的共同特征。由企业缴纳的失业保险税类似于一种特殊的解雇分手费(Chan & Ioannides, 1982)。研究表明,失业保险制度具有鼓励企业采取暂时解雇策略、助长工人接受暂时解雇并在暂时失业期间等待返聘而不找工作的作用,甚至延长了失业时间。然而,暂时解雇策略的过度使用和失业时间的过分延长,又会给社会造成效率损失。比如,过多的暂时解雇会影响企业对新人的聘用,甚至妨碍劳动力队伍的结构调整。

不过, M. Corak(1996)认为,暂时被解雇者的召回只是可能性而不是确定性。企业可能误判形势,以为不景气很快会过去,也可能高估自己挽回局面的能力,过分承诺召回。它们还会犯相反的错误:高估需求冲击的严重性,错误地解雇员工而不给予召回预期,最后又不得不召回。怀有被召回预期的工人不大积极地找工作,结果预期落空的人就经历了特别长的失业期。失业保险赔偿金的领取状况,实际上是由企业和工人双方共同造成的。在失业保险赔偿金接近于耗竭时,被保险人会更加努力地寻找工作,并更愿意接受当下提供的工作岗位。伴随领取失业保险赔偿金的时间延续,失业者被召回的比率呈倒U型变化。如果召回日期是由企业制定的,这说明企业是根据被保险人的失业保险赔偿金的预计的领取情况来安排的。企业利用失业保险制度来降低暂时被解雇员工的寻找新工作的力度,以利于维持员工对企业的长期依附。通过暂时解雇,企业丧失在员工身上所花费的培训投资的风险也降低了。召回时间按照失业保险赔偿金耗竭的紧迫性来安排,因为后者同时反映了被暂时解雇者需要找到一份新工作的紧迫性。当失业保险赔偿金快要耗竭时,失业者找到新工作的几率和被召回的几率都在急剧上升。由于召回预期抑制了找工作的机会,怀有召回预期的失业者,在预期落空后,找到新工作的概率也更低。

Fath & Fuest(2005)认为,若考虑失业保险的预算约束,引入经验估定法既可能增加长期就业,也

肯定能增加福利。在不考虑预算约束时,税收的增加将减少就业;赔偿率的增加将减少暂时解雇和长期就业,但对在业者的福利影响是不确定的。引进经验率等于开征一种附加税,但是,由于这也同时增加了财政收入,这些财政收入可用于减少失业保险中不受经验估定法约束的部分,从而在赔偿率不变的情况下,减少一些所得税,相应的,也减少了预期的劳动力成本。如果总的就业基数提高了,暂时解雇就有可能在事前多雇用了工人的情况下增加,或因为经验率起作用而减少。经济中易受冲击的部门和不易受冲击的部门的情况是不大一样的。尽管不了解用工波动较大的部门多雇用一些工人是否必要,但是,由经验估定法增加的中性的财政收入都会导致一种帕累托改进。暂时解雇越多,企业对失业保险制度的贡献越大,这样会对其他企业产生负的财政外部性(negative fiscal externality),就是说,当暂时解雇率过高时,经验估定法对此状况的矫正,会改善总体的效率水平。

(二) 资历原则

至于企业在自己的员工队伍中选择哪些人进行暂时解雇调整,人们观察到经常被采用的是资历,准确地说,是“逆资历”(inverse seniority)原则,即“最后被雇佣者最先被解雇”(M. Feldstein, 1976; J. L. Medoff, 1979; G. M. Grossman, 1983; J. Haltiwanger, 1984; E. Nosal, 1990)。这是因为,从企业方面来说,在资深工人身上投入的人力资本投资越多,在他们身上积累的企业特定化的人力资本越多,从而相应的劳动生产率更高,对企业的利用价值也更大;相反,资历较浅的员工则没有这种优势。再说,解雇资深工人的直接成本也更高。从员工方面来看,没有什么资历的员工,也容易尝试在别处寻找更好的企业—员工搭配,以充分发挥自己的才干和实现自己的价值,并且,其个人(家庭)生活此时对企业收入上的依赖也相对较轻;资深工人则不同,他们对企业的依赖更强,家庭生活依赖于既有的工作,已经特定化的人力资本一旦长期离开企业也会贬值,而且资历在其他企业也没有可资利用的经济价值,因此,在面对暂时解雇可能时,会提出更高的补偿要求(B. Hamilton, 1996)。

J. L. Medoff(1979)认为,企业在面对其产品市场的需求下降时,会选择几种形式的劳动力调整方法,包括减少就业人数,减少平均工作时间和减少每小时报酬(增长率)。企业的暂时解雇率依赖于几个决定赔偿金和解雇成本的因素,包括产品需求水平

的变化;企业的技术性质;雇员应召返回企业的可能性;采用其他诸如自己承担损失、减少平均工作时数和降低实际工资(增长率)的手段,适应市场变化的可行性。在有工会的企业,这些选择会受到工会的制约。一般说来,与非工会企业相比,通过解雇工人来调整劳动力投入,在工会企业要更突出一些。通过阻止辞职和削减实际工资(增长率),工会会增加对暂时解雇策略的应用,限制企业减少平均工作时间和开除工人的能力。工会企业和非工会企业之间在使用暂时解雇策略上的差异,从它们获取的失业保险补贴的差异中得到了回报。工会企业中暂时解雇的重要性之所以更为突出,部分原因是在集体谈判中资深雇员的偏好(也就是按逆资历顺序安排暂时解雇)被赋予了更大的权重。

(三)综合的缓冲方案

M. N. Baily(1977)认为,当产品的市场价格下降时,企业首先是缩短工作时间,只有在达到最低每周工作时间以后,才开始解雇工人。关键点的决定,要依据工人被解雇以后预期所能得到的收入。由于失业保险赔偿是决定这种收入的重要因素,因此,它才会影响解雇的数量。大量的解雇都来自于那些需求会发生季节性波动和/或频繁的周期性波动的企业。如果存在一个关键价格 P_c ($0 < P_c < P_0$), 由于 $P_c \leq P_1 < P_0$, 此处, P_1 是市场需求下降时的价格, P_0 是市场需求变化之前的价格, 因此, $L_1 = L_0$, 即市场需求变化前后雇用的工人人数相等, 并且 $H_1 < H_0$, 即市场需求变化后的工作时间小于市场需求变化前的工作时间, 因此, 只有工时缩减, 没有工人被解雇。新安排的工时 H_1 会随着市场需求变化后的价格 P_1 的下降而减少。但是, 如果 $P_1 < P_c$, 也就是说, 市场需求变化后的价格 P_1 小于关键价格 P_c , 就不会再有进一步的工时缩减, 但 $L_1 < L_0$, 即市场需求变化后雇用的工人人数小于市场需求变化前雇用的工人人数, 也就是说, 发生对工人的解雇。并且, 新安排的工人人数 L_1 会随着市场需求变化后的价格 P_1 的下降而减少。

R. H. Topel(1982)认为, 在市场均衡条件下, 对存货、解雇和工时调整的需求是一起决定的。他研究了存货调整、工作时间调整和暂时解雇同时决定的情形, 并且分析了这些调整措施的优劣及其相互搭配。他认为, 暂时解雇毕竟是一种短期的、缓冲的调整行为, 而且不同的企业、行业, 不同的制度背景, 具体的条件和效果各不相同。总的就业和就业结构仍然取决于长期的、包括技术的因素。但 M.

A. Loewenstein(1983)认为, 造成暂时解雇的, 是一般工时调整的困难。当工作时间不能无成本地(或者说不导致生产效率损失地)在工人中间实现差别化, 所有被雇用的工人都必须工作相同的时间的时候, 企业利润最大化的条件不再是边际产品价值等于消费对闲暇的边际替代率, 而是边际产品的平均价值与平均的消费对闲暇的边际替代率相等。其中, 有的工人的边际产品价值大于其消费与闲暇的边际替代率, 有的工人的边际产品价值则小于其消费与闲暇的边际替代率, 二者的总和为零。与其无差别地分享既定的工时或分享既定的工作, 不如暂时解雇后一部分工人。因此, 暂时解雇特别适合于那些生产率较低、时间偏好较强、规避风险态度较为平淡的工人。

M. D. Shapiro(1989)在评论 J. Haltiwanger 和 L. Maccini 对存货、订单、暂时解雇和永久解雇的计量经济学分析时指出, 企业为了消化市场冲击, 需要全面调整各种边际量值, 以使成本最小化。尽管在短期内, 企业生产可以看成是劳动力投入的函数, 但劳动力投入调整本身却是一个复杂的问题。企业可以通过改变已经雇用的工人的工作时数来调整劳动力投入, 也可以通过改变雇员人数来调整劳动力投入。不过, 工时和人数的二重方式并没有穷尽企业可调整的所有边际因素。企业必须平衡各项生产调整措施的成本和收益, 以最大化预期利润的现值。此外, 冲击是暂时的还是永久的, 对于调整要素以适应新订单变化来说十分重要。如果订单变化是暂时的, 暂时解雇和工时调整就是敏感的; 如果订单变化是永久的, 就业就必须作出永久的和立刻发生的反应。

(四)劳动力市场分割

经常使用暂时解雇策略, 无形中将劳动力队伍分割成高技能的核心部分和随时可以替换的边缘部分。这样, 暂时解雇与临时聘用相结合, 以非正式雇用人员作为缓冲, 使企业在变化的市场环境中获得了用工的灵活性。然而, 并不是所有行业均适合经常采用暂时解雇策略。只有用工波动较大的企业可以采取它来缓冲市场需求波动。

F. Koutentakis(2008)指出, 由于使用临时雇员作为缓冲劳动力队伍, 这些雇员在企业产品市场状况好的时候被聘用, 在市场状况差的时候被解雇, 使企业内部出现了二元的或分割的劳动力市场。然而, 据他分析, 让临时工作者充当缓冲劳动力是有条件的, 它取决于永久雇员和临时雇员之间的工资差:

如果二者之间的工资差别大过了辞退永久雇员而要花费的、经过折算的解雇成本的话,那么,为了应对负面的市场冲击,企业也可能解雇永久雇员而不是临时雇员。此外,上述分析还意味着,临时雇员的存在,为永久雇员通过谈判讨要更高的工资附加了上限。并且,反过来说,如果永久雇员想要增加工资而又不愿意负担更大的丢失工作的风险的话,那么,就必须同时提高临时雇员的工资。这对于工会的集体谈判来说,等于附加了限制因素。

研究和应对失业有必要了解企业的解雇行为。在遭遇经济危机时,企业的应对行为更要审慎从事。暂时解雇与失业保险制度是相互作用的。适当的失业保险政策既可以帮助企业和工人渡过困难时期,又不至于引起社会过大的经济效率损失。对劳动力市场中暂时解雇政策的理解,可以更好地理解政府保障和增加就业等宏观政策的微观基础。对企业制定应对商业危机的综合性的缓冲措施,以及政府出台帮扶企业的产业政策,有一定的启发和参考价值。

参考文献:

- Anderson & Meyer (1993), "Unemployment insurance in the United States", *Journal of Labor Economics* 11(1): S70-S95.
- Baily, M. N. (1977), "On the theory of layoffs and unemployment", *Econometrica* 45(5): 1043-1063.
- Burdett & Mortensen (1980), "Search, layoffs, and labor market equilibrium", *The Journal of Political Economy* 88(4): 652-672.
- Cavalcanti, T. V. de V. (2004), "Layoff costs, tenure, and the labor market", *Economic Letters* 84: 383-390.
- Casquel & Cunyat (2008), "Temporary contracts, employment protection and skill: A simple model", *Economic Letters* 100: 333-336.
- Chan & Ioannides (1982), "Layoff unemployment, risk shifting, and productivity", *The Quarterly Journal of Economics* 97(2): 213-229.
- Corak, M. (1996), "Unemployment insurance, temporary layoffs, and recall expectations", *The Canadian Journal of Economics* 29: S1-S7.
- Fath & Fuest (2005), "Temporary layoffs and unemployment insurance", *German Economic Review* 6(4): 471-483.
- Feldstein, M. (1976), "Temporary layoffs in the theory of unemployment", *The Journal of Political Economy* 84(5): 937-957.
- Grossman, G. M. (1983), "Union wages, temporary layoffs, and seniority", *The American Economic Review* 73(3): 277-290.
- Haltiwanger, J. (1984), "The distinguishing characteristics of temporary layoffs", *Journal of Labor Economics* 2(4): 523-538.
- Hamilton, B. (1996), "Quits and layoffs in early twentieth century labor markets", *Explorations in Economic History* 33: 346-366.
- Holmlund, B. (1998), "Unemployment insurance in theory and practice", *The Scandinavian Journal of Economics* 100(1): 113-141.
- Ioannides, Y. M. (1979), "On temporary layoffs and job search theory", *Economic Letters* 2: 281-285.
- Koutentakis, F. (2008), "The effect of temporary contracts on job security of permanent workers", *Economic Letters* 101: 220-222.
- Lilien, D. M. (1980), "The cyclical pattern of temporary layoffs in United States manufacturing", *The Review of Economics and Statistics* 62(1): 24-31.
- Lippman & MaCall (1980), "Search unemployment: Mismatches, layoffs and unemployment insurance", *The Scandinavian Journal of Economics* 82(2): 253-272.
- Loewenstein, M. A. (1983), "Worker heterogeneity, hours restrictions, and temporary layoffs", *Econometrica* 51(1): 69-78.
- Medoff, J. L. (1979), "Layoffs and alternatives under trade unions in U. S. manufacturing", *The American Economic Review* 69(3): 380-395.
- Mortensen, D. (1977), "Unemployment insurance and job search decisions", *Industrial and Labor Relations Review* 30: 505-517.
- Nakamura, E. (2008), "Layoffs and lemons over the business cycle", *Economic Letters* 99: 55-58.
- Rped & Nordberg (2003), "Temporary layoffs and the duration of unemployment", *Labor Economics* 10: 391-398.
- Shapiro, M. D. (1989), "Inventories, orders, temporary and permanent layoffs: An econometric analysis", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 30: 367-374.
- Topel, R. H. (1982), "Inventories, layoffs, and the short-run demand for labor", *The American Economic Review* 72(4): 769-787.
- Topel, R. H. (1983), "On layoffs and unemployment insurance", *The American Economic Review* 73(4): 541-559.

(作者单位:厦门大学经济学院经济学系)

(责任编辑:程灏)