

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Chinese

经合组织 2008 年就业展望

中文概要

- 经合组织就业展望是对整个经合组织地区劳动力市场及就业状况所做的年度报告。
- 2008 年度报告反映，经合组织各国就业率本年达历史最高水平，三分之二就业适龄人口目前在就业中。
- 但某些群体处境仍然滞后：妇女就业机会比男子低 20%，少数族群比其他人要花更长时间才能获得就业。
- 过去的改革有助于促进机会均等，但尚需做更多努力，包括执行已有的反歧视法和实行非歧视雇佣激励政策

确保就业机会人人平等

劳动力市场业绩已得到改善，眼前的挑战是如何确保就业机会人人平等

过去十年经合组织劳动力市场有显著改进。平均失业率 2007 年下降到 5.6%，为 1980 年以来最低水平。就业水平大幅度提高，平均三分之二就业适龄人口现在都有工作，为二战后时期最高水平。这种情况值得称道，但并无理由沾沾自喜。对某些群体而言劳动力市场条件仍很困难，而全球经济环境中的衰退风险凸显，也可能对劳动力市场产生负面影响（参阅经合组织第 83 期经济展望）。

除目前的周期性经济弱势外，经合组织各国劳动力市场面临的主要挑战是如何在人口老龄化背景下进一步促进提高生活水平。经调整的经合组织就业战略提供了促进就业及收入的全面政策框架。它强调指出，帮助就业比例不足群体找到工作应该是政策重点。许多国家妇女、青年、老年和残疾人的就业率都较低。但仅仅帮助寻找工作还不够，需作出重大努力以确保所有人都能获得同等就业机会。过去二十年许多经合组织国家就业增长的一个重要组成部分，是源于从事不稳定和/或低工资工作职工的比例增加。

劳动力市场改革促进了参与...

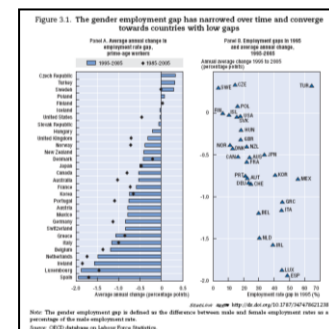
一些经合组织国家实施的劳动力市场改革措施，提高了就业不足群体的市场参与率。执行的措施包括：“就业服务/相互义务”战略，即将有效再就业服务与有力的求职激励措施相结合；缩小税楔、尤其是进行税务/福利改革，使低收入职工感到就业值得；以及取消养老金制度和提前退休制度中不利于继续就业的刺激措施。针对妇女的措施还包括灵活工作安排、充分的育儿假期、优质而支付得起的托儿服务。

...但如果不能正确处理歧视待遇等限制就业的障碍，上述改革将是不充分的

如果针对低就业率群体的劳动力需求不能跟进，旨在提高劳动力参与率的政策行动就将少有成效。促进劳动力市场机会均等，要求在教育培训方面长期投资，并采取干预政策推动高生产率高收入的岗位就业。在求职者技能和处于日益激烈全球化竞争环境中的企业所要求技能之间的长期不匹配，仍是某些群体提高就业率的障碍。

此外在许多国家，劳动力市场上的歧视现象，即对具有同等生产

图 3.1. 男女就业差别随时间推移缩小，向差距小的国家靠拢



能力的人、仅因其属于某特定群体而采取不平等待遇，仍是扩大就业、就业机会差别的一个关键因素。例如，尽管女性就业率大大提高、以性别取人和男女工资差异几乎到处都有所减少，但妇女就业机会仍比男子平均低 20%，工资比同等男职工低 17%。本期就业展望中给出的数据表明，经合组织各国男女之间就业差别的约 8%，工资差别的 30%，可归因于劳动市场上的歧视性惯例。同时，属于少数民族的同等职工，要花 40%-50% 更长求职时间，才可能获得就业，因而受到长期失业风险的更大威胁。一些国家本土出生的少数族裔获得就业后，比做同等工作的多数族裔平均工资低 10% 以上。

结构性改革有助于减少歧视...

结构性改革本身，可能通过缩小歧视行为范围而改善就业率偏低群体的就业前景。实际上过去二十年中，许多经合组织国家实行了提高产品市场竞争力的改革，获得一举两得的功效。一方面促进了资源分配优化和更强更可持续的经济增长，进而推动了就业需求。另一方面市场租金下降、竞争加强，也使雇主更难承担歧视性雇佣提升等做法造成的成本。此外，雇佣低生产率职工的预期成本下降、放松过于僵硬的就业保障法、减缓提高起码法定工资、缩小低收入职工税楔等，都可能减少那些以族群平均工作能力的成见偏见为基础的就业歧视。

... 依法有效禁止歧视至关重要 ...

同时也需要专门针对歧视的立法和其它政策，才能有效制止歧视性做法。禁止歧视行为的法律也只有真正得到实施才有实效。这里却有个很大问题：在所有经合组织国家里，执法基本上有赖于受害者提出申诉。但许多人甚至不知道自己拥有反对工作歧视的法定权力。即使他们知道有法，在申诉程序中要证明歧视也有诸多内在困难，法庭起诉费用昂贵且往往最终受益不大、结果又难以预料。所有这些都使受害人不愿提出申诉。有效处理此问题的国家为投诉者提供充分的机构支持。也在反歧视法中写明易于确定的赔偿损失规定，并提供解决争端的简化替代性程序。

但如果执法无需完全依赖受害人采取个人行动，法规还会产生更大作用。许多经合组织国家建立了反歧视专门机构。但是，这类机构中具有有效授权，在无当事人起诉情况下也能对公司调查，对被怀疑有歧视做法的雇主采取行动，并在获得歧视证据时进行制裁的机构为数并不多。

... 对非歧视行为的奖励和扶持措施也同样至关重要

制止劳动市场的歧视不应仅限于打击错误行为和补偿受害者。还需要采取行动促进思想文化变革，重新定义社会惯例的可接受性。实施简单、精炼的法律，提倡行为准则能促使雇主首先避免发生歧视行为。

图 3.5. 第二代移民与本土出生非移民相比就业率低，差距之一半可归因于教育程度低

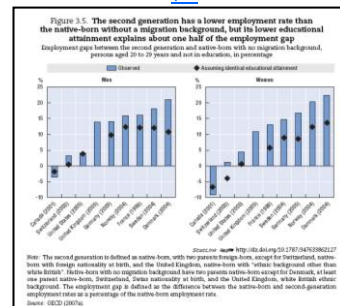
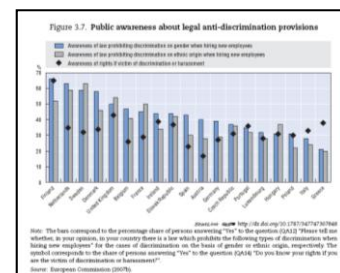


图 3.7. 公众对反歧视法律的了解



也许更重要的是，政府可建立表彰良好做法的奖励制度，如授予无歧视惯例标签，从经济上奖励某些特定的扶持做法等。

促进就业机会人人均等，需要将结构性改革和反歧视直接措施相结合

经调整的经济组织就业战略已被证明是促进增加就业、提高就业质量的一个有益综合政策框架。令人欣慰的是这项改革也能有助于减少劳动市场歧视。但同时还需要采取防止歧视的直接措施。否则就无法保障所有职工在公平条件下竞争。

* * * * *

今年出版的就业概览还对其它一些政策问题进行了审视，其中包括如何促进增加改善青年就业机会，非正式部门就业问题，职工精神疾患问题等。同时还对跨国公司外国子公司的工资、工作条件做了评估，分析何种政策能促进外国直接投资和负责任的公司行为。

走向良好开端? 经合组织各国青年劳力市场的变化

本章首先简介了青年劳力市场过去十年的情况。然后论述了青少年失业的经济周期敏感性，临时和部分时间就业已日益明显地成为跨入就业门槛的模式等问题。对完成学业后转入职业生活的速度、模式，以及青年就业质量进行了若干指标分析，包括在什么程度上临时性和低收入工作可作为获得更好就业机会的台阶。本章最后强调尽管青年就业市场总体良好，但某些离校青年，尤其是中学未毕业者还是难以摆脱失业困境。

申报就业还是继续打黑工：七个经合组织国家的非正式就业情况

对一些低收入和中等收入的经济组织国家，非正式就业、不申报雇工是劳动市场一个重要问题，引起对劳工保护的关注，使政府难以提供高质量公共服务，也阻碍劳动生产率和经济增长率提高。强劲的经济增长本身似乎并不能保证减少非正式就业。各国能采取什么政策来解决非正式就业问题? 对此问题的答案因国家而异。根据各国不同情况，可以通过减少过高的劳力成本、增加劳动保护法的灵活性、提高职工参加社会保障制度的实惠等综合措施，来提高正式雇佣的吸引力。除了激励措施，还需同时在税务、社保和劳动执法等方面加强努力。提高管理标准也能鼓励自愿守法。

图 1.8. 获得首次固定就业所需平均时间长度：专家组数据估计

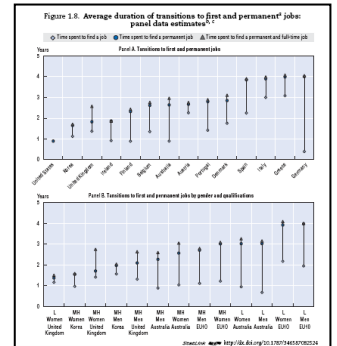


表 2.1. 非正式就业和不申报雇佣替代措施

Country	Employees in informal jobs		One-sided workers		Unpaid family workers		Undeclared workers	
	% of non-formal employment ^a	% of total employment	% of non-formal employment ^b	% of total employment	% of non-formal employment ^c	% of total employment	% of non-formal employment ^d	% of total employment
Czech Republic	1.8	11.4	0.7	0.1	10	0	0	0
Hungary	16.4	2.6	0.4	0.2	1.8	0	0	0
Italy	26.8	15.1	4.7	1.7	7	0	0	0
Malta	21.3	26.9	20.8	1.1	0.3	31	0	0
Poland	4.2	7.8	0.7	0.2	1.6	11	1	1
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	0.2	0	0	0	0
Turkey	21.7	16.0	0.3	0.1	0.8	0	0	0

是否所有工作都有助于健康? 就业地位和工作条件对精神健康的影响

本章论述经合组织各国就业相关精神疾患发展的新情况，以及新型就业模式在这方面的影响。尽管许多国家精神疾患的残疾福利待遇大幅提高，现有数据显示经合组织地区就业适龄人群中精神健康问题总体并未上升。但某些国家中某些职工群体的精神健康似乎有所恶化，欧洲一些潜在紧张工作条件的发生率据报也有所增加。对五个国家职工所做个体纵向分析显示，无就业一般比就业对精神健康更不利。而就业对精神健康的好处，也随就业合同类型、工作条件、原先精神健康状况等因素而异。无业者从所谓“非标准”就业得到的精神健康益处似乎小于从标准就业得到的益处，尤其对那些原先已有精神健康问题的人更是如此。

跨国公司是否改善工资待遇和工作条件?

总部设在经合组织国家的跨国公司在发展中国家和新兴经济国家的外国直接投资，过去二十年有巨大增加。这种投资一般被视为有利于当地发展，但同时也引起对不公平竞争问题和所在国职工权利保护问题的关注。本章评估了外国直接投资对跨国公司外国子公司职工及独立供货商职工工资、工作条件的影响。数据显示，跨国公司工资待遇一般比当地同行企业更优越，在发展中国家和新兴经济国家尤其如此，但在非工资工作条件方面则不一定如此。工资待遇的影响也可能延及跨国公司的外国供货商，但此类影响并不大。

图 4.7. 欧洲各国三次或更多与工作相关精神健康问题的职工比例变化情况
1995 至 2005 年
百分比变化

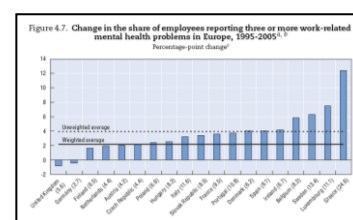
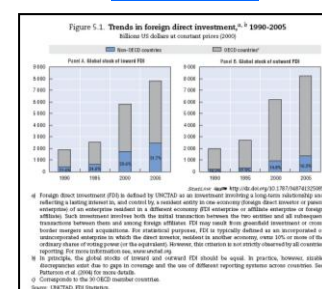


图 5.1. 外国直接投资趋势，
1990-2005 年



欲查阅全文请链接 www.oecd.org/employment/outlook

本摘要中含有 **StatLinks** 统计数字链接，可提供打印页的 Excel™ 文档！

© OECD 2007

本概要并非经合组织的正式译文。

在提及经合组织版权以及原著标题的前提下允许复印本概要。

多语种概要出版物系经合组织英法双语出版原著的摘要译文。

由经合组织在线书店免费提供 www.oecd.org/bookshop/



如需更多信息，请与经合组织出版事务及通信总司版权及翻译处联系
rights@oecd.org 或传真：+33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

请访问我们的网址 www.oecd.org/rights/