**第五章 劳工**

**方法说明**

**Ⅰ.动机**

劳动力可以说是大多数企业中最重要的生产要素。劳动也是大多数人最重要的收入来源。1无论从企业还是劳动者的角度来看，与劳动相关的法规和公共服务都是私营部门发展的源动力。这些法规和公共服务影响着企业是否通过雇佣劳动力进行扩张的决定，以及是否以正式或非正式的方式进行扩张。2此外，这些法规和公共服务通过为潜在劳工提供良好的工作和成长机会来影响他们的福利。

对于正规就业的工人来说，劳动法规至关重要——劳动法规可以保护他们的权利，降低失业风险，并提供公平和福利。对于在非正规就业的工人来说，劳动法规会影响他们进入正规劳动力市场的能力。3如果劳动法规使雇佣成本过高，规则过于繁琐，企业可能会选择使用更多的资本而不是劳动力，或者进行非正式雇佣。当企业做出这样的选择时，有些工人的利益就会受损。健全和平衡的劳动法规才能使企业和工人从一个充满活力和创新的劳动力市场中受益，而不是以牺牲收入保障或工人的基本权利为代价。

公共服务可以帮助执行和促进高质量的劳动法规。5公共服务可以为劳动审查和审计提供制度性基础设施，以激励合规性。如果劳工要求提高工资待遇，公共服务机构也可以帮助公司提高其服务价格，从而提高劳工待遇。例如，公共服务可以提供医疗、养老金和其他形式的社会保险。这些服务解决了市场的不完善，对劳动力市场的运作和企业的选择具有重要意义。缺乏社会保障减少了企业，特别是中小企业(sme)向更高生产率和盈利能力转型的机会。6非正规工人不仅缺乏医疗和社会福利等保障;他们摆脱贫困的可能性也更小。7例如，如果一个经济体提供普遍(或接近普遍)的基本医疗保健，它可以通过允许企业将资源重新分配到业务发展和员工工资中，从而对工作质量和工资产生直接的积极影响。就业服务，包括求职援助和培训项目，可以在企业需求和工人技能之间架起一座桥梁。

**Ⅱ.指标**

劳动力主题从企业和员工的角度衡量就业法规和公共服务方面的良好做法，跨越三个不同的方面，这里称为维度。第一个维度评估与工人条件（workers’condition）、就业限制和成本有关的劳动法规的质量，涵盖劳动力市场运作所必需的监管框架的法律特征，并为雇主和雇员提供义务和相关保障。第二个维度衡量劳工公共服务的充分性，评估事实上提供的社会保护以及劳动力市场和劳动法规执行所依托的制度框架。第三个维度衡量劳动法规和公共服务在实践中的效率，衡量工人条件、就业限制和成本，以及公共服务。每个维度（一级指标）都分为几个类别，这些类别由共同特征定义，这些特征有助于将它们划分为特定的类别（二级指标），每个类别进一步分为子类别（三级指标）。每个子类别（三级指标）由多个指标组成，每个指标又可以包含多个组成部分。每个指标都被分配相应的得分，然后汇总得出每个子类别（三级指标）、类别（二级指标）和维度（一级指标）的得分。表格1总结汇总了所有三个维度以及它们在三种公共事业（电力、水和互联网）中各自的子类别。

**表1.** **劳动力主题的三个大维度的汇总表**

|  |  |
| --- | --- |
| **维度I:《劳动法规质量》(29项指标)** | |
| **1.1** | **工人条件(16项指标)** |
| 1.1.1 | 最低工资(3个指标) |
| 1.1.2 | 平等、非歧视和结社自由(3个指标) |
| 1.1.3 | 最低年龄限制和强制性劳役(3项指标) |
| 1.1.4 | 职业安全、健康、歧视和暴力(5项指标) |
| 1.1.5 | 通知期和遣散费(2项指标) |
| **1.2** | **就业限制和成本(13项指标)** |
| 1.2.1 | 工作时间和合同(3项指标) |
| 1.2.2 | 最低工资标准(1项指标) |
| 1.2.3 | 法定福利(3项指标) |
| 1.2.4 | 解雇要求(4项指标) |
| 1.2.5 | 通知期长短及遣散费(2项指标) |
| **维度II:劳动力公共服务的充分性(13项指标)** | |
| **2.1** | **社会保障(6项指标)** |
| 2.1.1 | 失业保险(2项指标) |
| 2.1.2 | 医疗保险覆盖率(2项指标) |
| 2.1.3 | 退休养老金(2项指标) |
| **2.2** | **制度框架(7项指标)** |
| 2.2.1 | 就业服务(2项指标) |
| 2.2.2 | 劳动争议解决机制(2项指标) |
| 2.2.3 | 劳动监察员(3项指标) |
| **维度III:劳动法规和公共服务实践效率(8项指标)** | |
| **3.1** | **非工资人工成本(1项指标)** |
| 3.1.1 | 社会贡献成本(1项指标) |
| **3.2** | **就业限制和成本(4个指标)** |
| 3.2.1 | 职位填补比例(1项指标) |
| 3.2.2 | 对招聘的监管约束(1个指标) |
| 3.2.3 | 下班时间(1项指标) |
| 3.2.4 | 解雇费用(1项指标) |
| **3.3** | **公共服务效率(3个指标)** |
| 3.3.1 | 劳动争议解决时间(1项指标) |
| 3.3.2 | 劳动争议解决成本(1项指标) |
| 3.3.3 | 劳动监察员(1项指标) |

1. **维度 I. 监管框架:劳动法规质量**

表2显示了维度I（即劳动法规质量的架构）。该维度的每一个类别和子类别将按照表中所示的顺序进行更为详细的讨论。

**表2.维度I:《劳动质量条例》**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.1** | **工人条件** |
| 1.1.1 | 最低工资 |
| 1.1.2 | 平等、不歧视和结社自由 |
| 1.1.3 | 最低年龄限制和强制性劳役 |
| 1.1.4 | 职业安全、健康、歧视和暴力 |
| 1.1.5 | 通知期和遣散费 |
| **1.2** | **就业限制和成本** |
| 1.2.1 | 工作时间和合同 |
| 1.2.2 | 最低工资标准 |
| 1.2.3 | 法定福利 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1.2.4 | 解雇要求 |
| 1.2.5 | 通知期限和遣散费金额 |

* 1. **工人条件**

1.1类别有五个由若干指标组成的子类别，每一个指标又有若干组成部分。

* + 1. **最低工资**

最低工资是法律规定的雇主必须支付给雇员的最低工资标准。设立最低工资的目的是确保工人获得公平和体面的工资，以满足他们的日常基本需求并有助于他们的福祉。8最低工资制度的关键要素包括范围覆盖、最低工资的设定和调整、基本需求的覆盖、执行和合规以及监测和评估。9因此，子类别1.1.1有三项指标(表3)。

**表3. 子类别1.1.1—最低工资制度和流程**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 在私营部门内存在最低工资 | 存在法律或集体谈判协议规定的私营部门最低工资 |
| 2 | 强制性最低工资标准和更新程序 | 1. 设定最低工资的强制性标准 2. 最低工资定期审查的强制性程序 |
| 3. | 设定和更新最低工资前的社会咨询 | 最低工资设定和更新过程中依法进行社会协商。 |

* + 1. **平等、非歧视和结社自由**

解决工作中的歧视、偏见和不平等的政策和项目，可以为个人、组织和整个社会带来积极的影响。10特别是，这些政策应旨在促进就业和职业中的机会、待遇平等，并消除基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族出身或社会出身的歧视。11因此,子类1.1.2有三个指标(表4)。

**表4. 子类别1.1.2—平等、非歧视和结社自由**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 同工同酬 | 法律规定同工同酬 |
| 2 | 法律规定禁止在招聘、就业、解雇等方面歧视 | 1. 法律明文禁止在招聘中存在歧视 2. 法律明文禁止就业歧视 3. 法律明文禁止解雇方面的歧视 |
| 3. | 法律规定的结社和集会自由以及集体谈判的权利 | 1. 法律规定结社和集会的自由 2. 法律规定了集体谈判的权利 |

**1.1.3 最低年龄和强制性劳役**

法定最低工作年龄旨在保护儿童权利12，促进儿童教育。13此外，针对所从事的工作类型调整最低工作年龄的监管框架对于需要从事轻工以促进家庭经济的儿童提供了重要保障。14监管框架在公共卫生和安全方面发挥作用，可以保护儿童免受危害他们健康、安全、道德的危险工作的影响。15此外，该类监管框架还可以防止强制性劳役。根据《2021年全球估计》，每天都有1730万人遭受强制劳动剥削，其中儿童占130万。在成年人中，被困在这类强制性劳役中的人停留时间较长，平均长达15.4个月。16有多种强制手段可以使工人陷入这样的工作环境; 最普遍的是拖欠工资和以解雇相威胁。17强制性劳役与贫困形成恶性循环。低质量工作(通常是非正规工作)有着根深蒂固的脆弱性，以及与之相关的机会受限，阻碍了家庭积累财富和实现长期经济安全。18劳动监察通过发现与强制性劳役和工作场所虐待有关的侵犯劳工权利的行为并采取行动，在改善工作条件方面发挥着关键作用。因此，子类别1.1.3有三项指标(表5)。

**表5. 子类别1.1.3—最低年龄和强制性劳役**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 禁止强制性劳役和强制执行 | 1. 法律禁止强制性劳役 2. 劳动监察员执行强制性劳役立法的要求 |
| 2 | 最低法定就业年龄 | 1. 受雇的最低年龄等于或高于国际劳工组织规定的最低年龄15岁，或在特殊情况下为14岁。 2. 对于设定最低工作年龄为13至15岁的经济体，统一认定儿童从事轻工的最低年龄为15岁；对于声称 14 岁的最低工作年龄例外经济体，统一认定儿童从事轻工的最低年龄为14岁。（Minimum age for light work for children between aged 13 and 15 for economies where the minimum age to work is 15 years old, or 12 to 14 years old for economies claiming an exception to the minimum age for work at 14 years old. ）根据国际劳工组织的要求，法律必须确保轻工不会(1)干扰青少年的健康或发展，(2)影响他们的上学。 3. 法律中对危险工作的法律区分和禁止18岁以下儿童参加这类工作。 |
| 3 | 禁止儿童从事有害、不安全或不道德的工作活动 | 1. 禁止儿童从事可能危害健康、安全或道德的工作。 2. 对于劳动监察员执行有关童工的国家立法的要求 |

*注:*ILO =国际劳工组织。

**1.1.4 职业安全、健康、歧视和暴力**

享有安全和健康工作环境的权利是国际劳工组织(劳工组织)规定的核心劳工权利之一。19健康和安全条例在确保工人的福祉和保护方面发挥着至关重要的作用。20当执行和实施职业健康及安全法规时，有助于预防事故和伤害，促进工人健康，减少工人缺勤和流动率。21同样，工作场所的暴力和骚扰也是一种普遍存在的现象，需要给予更多关注。报告发现，超过五分之一的就业人员在其职业生涯中至少经历过一种形式的工作场所暴力和骚扰。22因此，子类别1.1.4有五项指标(表6)。

**表6. 子类别1.1.4—职业安全、健康、歧视和暴力**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 健康和安全立法涵盖的所有员工类型和危险行业 | 涵盖所有员工类型和危险行业的健康和安全立法 |
| 2 | 定期审查健康和安全立法的法律授权 | 法律规定定期修订和更新健康和安全立法 |
| 3. | 法律规定的关于工作场所暴力、歧视、骚扰和/或欺凌的政策、法规或风险评估 | 1. 有关职场暴力的政策和法规的法律 2. 关于职场歧视的政策和法规的法律 3. 关于职场骚扰的政策和法规的法律 4. 关于职场霸凌的政策和法规的法律 |
| 4 | 法律规定的内部投诉或申诉机制，以揭露职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌行为，并提供关于如何识别危险和风险的职场培训 | 1. 法律要求公司建立内部投诉或申诉机制，以报告工作场所的暴力、歧视、骚扰和/或欺凌行为 2. 要求企业提供工作场所信息，说明如何识别暴力、歧视、骚扰和/或欺凌的危险和风险，以及工人各自的权利和责任，包括预防和保护 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | iii)要求企业就如何识别暴力、歧视、骚扰和/或霸凌的危害和风险提供培训的法律 |
| 5 | 带薪休假 | 1. 工作满一年后，至少有三周的法定带薪年假 2. 法律规定的私营部门员工的法定带薪病假 |

* + 1. **通知期和遣散费**

为了减轻立即终止雇佣关系的不良后果，建议企业为员工提供一段合理的通知期。23这种通知的目的是让员工为失业做好准备，给他/她/他们必要的时间来适应和/或寻找新的工作。同样，遣散费的存在缓解了被裁员工的收入损失。因此，子类别1.1.5有两项指标(表7)。

**表7. 子类别1.1.5—通知期和遣散费**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 法律规定的通知期 | 法律或劳资协议(CBA)规定的通知期 |
| 2 | 法定遣散费 | 法律或劳资协议规定的遣散费(CBA) |

*注:*CBA =集体谈判协议。

* 1. **雇佣限制和成本**

第1.2类有5个子类别，由几个指标组成，每个指标又有几个组成部分。

* + 1. **工作时间和合同**

灵活的工作时间和合同使公司能够适应市场需求，并可以帮助工人平衡他们的工作和生活义务。更具体地说，使用固定期限合同使企业能够灵活地为特定的项目或时期引进员工，而无需承诺长期雇佣。24它们还可以帮助核心劳动力较少受到就业调整的影响。25企业应该能够在合同类型中进行选择，以满足其特定的生产需求，并控制员工成本。

此外，当法律允许灵活的工作时间，如加班、夜班或者在一周中任何一天工作的可能性时，企业更有能力适应生产需求。只要法律通过设定工作时间的上限和确保每周24小时27的休息时间来保障工人的福祉和生产力，工人也可以通过拥有更多选择工作时间的自由而受益。28因此，子类别1.2.1有三项指标(表8)。

**表8. 子类别1.2.1—工作时间和合同**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 不限制使用固定期限合同 | 不限制使用固定期限合同 |
| 2 | 加班和夜班的可及性 | 1. 法律规定不禁止加班，但每周总工作时间不超过56小时 2. 不禁止夜间工作(至少7小时的夜间工作);   包括午夜至凌晨5点的间隔时间) |
| 3 | 加班费和夜班加班费 | 1. 存在法律规定的至少为正常工资1.25倍的加班工资溢价。 2. 存在法律规定的夜间工作工资溢价 |

* + 1. **最低工资标准**

最低工资是一种保护形式，旨在确保所有就业人员获得最低生活工资。精心设计和有效的最低工资可以有助于减少经济体内部和经济体之间的不平等。相反，当最低工资设定过高时，可能会产生相反的效果，比如鼓励非正规就业，并使工人的福祉面临风险。最低工资在促进充分就业和生产就业以及人人享有体面工作方面发挥着作用。因此，子类别1.2.2 最低工资率有一个与之相关的指标(表9)。

**表9. 子类别1.2.2—最低工资率**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 最低工资标准（Minimum wage rate）\* | 法律或劳资协议规定的最低工资标准。 |

\*用于确定一个经济体是否在该指标上获得满分的阈值将在未来版本的项目中与相关专家协商确定。

* + 1. **法定福利**

失业保障、医疗保险和退休金是社会保险的重要形式。它们解决了市场的不完善，对劳动力市场的运作有着重要的影响。如果这些费用是直接由公司支付的，它们会给公司带来负担。在某些情况下，除了强制性的社会保障缴款外，企业还必须向工人的社会保障支付额外的费用。缺少政府为工人提供的社会保障，减少了企业(尤其是中小企业)向更高生产率和盈利能力转型的机会。29非正规工人不仅缺乏医疗和社会保障福利;他们摆脱贫困的可能性也更小。

因此，子类别1.2.3有三项指标(表10)。

**表10. 子类别1.2.3—法定福利**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 没有法律强制要求企业直接支付失业保险 | 没有法律强制要求企业直接为工人的失业保险买单。 |
| 2 | 没有法律强制要求公司直接支付医疗保险 | 没有法律强制要求公司直接支付工人的医疗费用 |
| 3. | 没有法律强制企业直接支付养老金 | 没有法律强制要求企业直接支付工人的退休金 |

* + 1. **解雇要求**

公司需要灵活地管理员工以应对商业环境的变化。一个需要明确和有效的解雇个人理由的经济体为企业提供了根据需求、市场条件或其他因素的变化快速调整劳动力的能力。31因此，子类别1.2.4有四项指标(表11)。

**表11. 子类别1.2.4—解雇要求**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 个人被解雇的合法理由 | 基于业务需要或人员冗余的解雇是法律或劳资协议(CBA)允许的。 |
| 2 | 集体解雇的第三方通知要求 | 在法律或劳资协议(CBA)规定的集体解雇情况下，要求第三方通知 |
| 3. | 个人解聘无第三方审批要求 | 法律或劳资协议(CBA)规定的个人解雇不需要第三方批准 |
| 4 | 集体解雇无第三方审批要求 | 法律或劳资协议(CBA)集体解雇情况下，无第三方批准的法律要求 |

* + 1. **通知期限和遣散费**

为了减轻立即终止雇佣关系的不利后果，建议员工在合理的期限内收到通知。32这种通知的目的是让员工为失业做好准备，给他/她/他们必要的时间来适应和/或寻找新的工作。同样，遣散费的存在缓和了员工在裁员情况下的收入损失。当通知期限过长，法律规定的遣散费数额过高时，它们就不再起到保护正式员工的目的，而是保护少数被选中的员工。面对昂贵的解雇程序，公司可能会选择不做出新的招聘决定，这可能反过来影响他们的生产率和增长，也会影响年轻人的就业和经济体人力资本。因此，子类别1.2.5有两项指标(表12)。

**表12. 子类别1.2.5—通知期限和遣散费**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 通知期限\* | 法律规定的不同任期员工的通知期限 |
| 2 | 遣散费金额\* | 法律规定的不同任期员工的遣散费数额 |

\*用于确定一个经济体是否在这些指标上获得满分的阈值将在未来版本的项目中与相关专家协商确定。

1. **维度 II. 公共服务:对劳动力的公共服务是否充足**

表13显示了第二维度——劳动力公共服务充足性的结构。该维度的每个类别和子类别将按照表中所示的顺序进行更详细的讨论。

**表13. 维度二—劳工公共服务的充分性**

|  |  |
| --- | --- |
| **2.1** | **社会保障** |
| 2.1.1 | 失业保险 |
| 2.1.2 | 医疗保险 |
| 2.1.3 | 退休金 |
| **2.2** | **制度框架** |
| 2.2.1 | 就业服务 |
| 2.2.2 | 劳动争议解决机制 |
| 2.2.3 | 劳动监察机构 |

* 1. **社会保障**

第2.1类有三个子类，由若干指标组成，每一个指标又可能有若干组成部分。

* + 1. **失业保险**

政府资助的失业保险可以对整个社会产生积极影响，因为它可以提高人力资本和生产力，并减少不平等。33如果失业保险由政府一般收入而不是劳动税提供资金，将使劳工面临的成本更低，更灵活，对企业更具吸引力。因此，子类别2.1.1有两项指标(表14)。

**表14. 子类别2.1.1失业保险**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 政府提供的失业保险的可及性 | 政府为私营部门工人提供的失业保险 |
| 2 | 失业保险资金来源于一般税收 | 失业保险由一般税收资助，不作为部分劳动税或作为企业直接缴纳的费用 |

* + 1. **医疗保险**

如果一个经济体提供全民(或接近全民)的基本医疗保险，并由政府一般收入提供资金，34可以通过允许企业将资源重新分配到业务发展和员工工资中，从而对生产率、35工作质量和工资产生直接的积极影响。36因此，子类别2.1.2有两项指标(表15)。

**表15. 子类别2.1.2—医疗保险**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 全民医疗保险的可及性 | 政府为最贫穷的工人提供的全民医疗保险 |
| 2 | 一般税收收入用于医疗保险的资金 | 全民医保由一般税收资助，不作为劳动税和企业直接缴纳的缴费的一部分 |

* + 1. **退休金**

公共养老金制度是老年人收入保障的基础。37老年收入保障对帮助减少经济体内部和经济体之间的不平等以及支持性别平等作出重大贡献。38如果由一般收入提供资金，非共同提取退休养老金也可以减轻企业的一些成本负担，使他们能够将这些资本用于员工工资和公司的发展。39因此，子类别2.1.3有两项指标(表16)。

**表16. 子类别2.1.3—退休金**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 政府提供退休养老金计划的可行性 | 是否存在由政府提供的退休养老金计划 |
| 2 | 非共同提取退休养恤金的资金来自一般税收收入 | 非共同提取退休养老金由一般税收收入供资，不作为劳动税和企业直接缴纳的缴费的一部分 |

* 1. **制度框架**

第2.2类有三个由若干指标组成的子类别，每一个指标又有若干组成部分。

* + 1. **就业服务**

就业服务发挥着至关重要的作用，它提供资源和帮助，帮助求职者克服障碍，找到工作，将他们与雇主联系起来，并提供职业指导和培训。劳动力市场培训是减少失业(特别是在低技能人群中)的主要政策之一，失业最终是正规就业的推动力。40公共就业服务作为政府实施的积极劳动力市场政策(ALMP)的一部分，为此计划做出了贡献。因此，子类别2.2.1有两项指标(表17)。正在收集向企业和工人提供的服务类型的数据，并将在项目的未来版本中考虑评分。

**表17. 子类别2.2.1—就业服务**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 有国家就业服务中心 | 在B-READY团队选中的最大城市（largest B-READY city）设立国家就业服务中心 |
| 2 | 对失业人员和求职者进行职业指导和培训。 | 1. 存在对失业人员和求职者进行职业指导和培训的法律法规 2. 在不给企业带来直接成本的情况下，为失业者和求职者提供培训项目 |

* + 1. **劳动争端解决机制**

不完善的解决劳资纠纷的机制会给雇主和雇员带来巨大的不确定性，也会给家庭带来经济上的不安全感。旷日持久的诉讼阻碍了工作的再分配动态平衡和生产力。相反，一个专门的机制来解决劳动争端，以及调和(conciliation)和调解（medication)提供了一种更有效、更具成本效益和协作性的争议解决方案，可以通过在早期阶段解决冲突，帮助保持业务连续性并促进更好的劳资关系。41因此，子类别2.2.2有两项指标(表18)。

**表18. 子类别2.2.2—劳动争端解决机制**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 存在一个有效的、专业的、独立的劳动争端解决机制 | 是否有一个有效的、专业的、独立的劳动争议解决机制 |
| 2 | 是否存在替代性争端解决程序用于解决劳动争端 | 在司法或非司法环境中，为工人和企业解决劳动争议的调解/调解或仲裁程序的可用性 |

* + 1. **劳动监察机构**

劳动监察员的主要任务是确保国家劳动法在职场的应用，通过预防、教育和必要时的执法措施，使民众（social partners）相信必须尊重职场的法律及其在这方面的共同利益。劳动监察是国家存在和干预的最重要工具，旨在设计、促进和贡献一种预防文化的发展，这种文化可能涵盖其职权范围内的所有方面：劳资关系、工资、一般工作条件、职业安全与卫生以及与就业和社会保障有关的问题。42因此，子类别2.2.3有三项指标(表19)。

**表19. 子类别2.2.3—劳动监察员**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **组件** |
| 1 | 中央劳动监察机构的存在 | i)经济体中存在中央劳动监察员 |
| 2 | 劳动监察启动的最佳实践 | 劳动监察员可以自由进入工作场所，无需事先通知雇主 |
| 3 | 是否有历年违反劳动法案件/投诉数量的以报告形式呈现的数据 | 1. 存在关于不同类型违法行为的案件/投诉数量的以报告形成呈现的数据 2. 最近历年数据的可及性 3. 在线公开提供的数据 4. 按投诉人性别对数据进行分类 |

注:将在试点阶段收集有关劳动监察员提供的服务类型(投诉机制、技术咨询、其他)、劳动监察覆盖的领域(雇佣合同、工资等)的数据，以改进问卷的设计

1. **维度 III. 效率:劳动法规和公共服务在实践中的效率**

表18显示了第三维度“劳动法规和公共服务实践效率”的结构。该维度的每个类别和子类别将按照表中所示的顺序进行更详细的讨论。

**表20. 第三维度—劳动法规和公共服务的效率**

|  |  |
| --- | --- |
| **3.1** | **非工资用工成本** |
| 3.1.1 | 社会贡献成本 |
| **3.2** | **就业限制与成本** |
| 3.2.1 | 空缺填补比例 |
| 3.2.2 | 对招聘的监管限制 |
| 3.2.3 | 解雇时间 |
| 3.2.4 | 解雇费用 |
| **3.3** | **公共服务效率** |
| 3.3.1 | 解决劳动争端的时间 |
| 3.3.2 | 解决劳动争端的成本 |

|  |  |
| --- | --- |
| 3.3.3 | 劳动监察机构 |

* 1. **非工资用工成本**

社会缴费不应给企业带来过大的财务负担。较高的社会缴费成本可能会阻碍企业正规招聘或“迫使”企业寻找非正正规劳动力。43因此，子类别3.1 -社会贡献成本有一项与社会贡献成本相关的指标(表21)。

**表21.子类别3.1.1—社会贡献成本**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 社会贡献成本 | 社会保障金和就业税的年度总成本，不包括预扣的员工税 |

* 1. **就业限制和成本**

雇用条例是企业与其雇员以及非正规部门其他类型工人或目前失业人员之间关系的起点。如果限制是一个重大的威慑，企业可能无法雇用必要数量的员工来开展业务。因此，子类别3.2.1 空缺填补比例有一项与之相关的指标(表22)。

**表22. 子类别3.2.1—空缺填补比例**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 职位空缺填补比例 | 新填补的职位空缺占公司总招聘人数的比例 |

如果劳动法规使雇佣成本过高，规章过于繁琐，企业可能会选择使用更多的资本而不是劳动力，或者采用非正规的雇佣方式。44因此，子类别3.2.2 -招聘监管限制有一项与企业面临的招聘监管限制相关的指标，包括较高的非工资劳动力成本、较高的最低工资成本或繁琐的解雇程序和成本(表23)。

**表23. 子类别3.2.2—对招聘的监管限制**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 指标 | 要素（组成部分） |
| 1 | 对招聘的监管限制 | 招聘的监管约束，如企业报告的高非工资劳动力成本、高最低工资或繁琐的解雇程序和成本 |

如果必须遵守繁琐的解雇程序，企业的效率、生产力和创新能力往往会降低。此外，复杂的解雇程序可能会使企业的劳动力构成向年龄较大、生产率较低的工人倾斜。研究表明，在解雇程序高度官僚化的经济体中，企业雇佣的年轻工人更少，从而限制了年轻人的就业。45因此，子类别3.2.3 -解雇时间有一项与之相关的指标(表24)。

**表24. 子类别3.2.3—解雇时间**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 解雇时间 | 解雇一名员工通常需要几周的时间——从解雇通知发给该员工，直到该员工被从公司的工资单上除名为止 |

昂贵的解雇程序给公司带来了挑战。也就是说，固化和昂贵的监管和实践可能导致公司资源的错误分配，为年长的员工提供工作稳定性，而使年轻的、经验不足的员工易受伤害。46因此，子类别3.2.4解雇成本有一个与解雇成本相关的指标(表25)。

**表25. 子类别3.2.4—解雇费用**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 解雇费用 | 对于被解雇的全职员工，以周工资为单位的典型（Typical）遣散费 |

* 1. **公共服务效率**

解决劳资纠纷的繁琐程序阻碍了公司专注于更有生产力的活动。越来越多的经济体设立了专门的法院或机构，以及替代性的争议解决机制，以解决日益增多的劳资纠纷，这有助于更及时地解决问题，降低成本。47因此，子类别3.3.1和3.3.2 解决劳动争议的时间和成本分别有一个与解决劳动争议的时间和成本相关的指标(表26和27)。

**表26. 子类别3.3.1—解决劳动争端的时间**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 解决劳资纠纷的时间 | 通常从争端产生到解决的时间 |

**表27.子类别3.3.2—解决劳动争端的成本**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **指标** | **要素（组成部分）** |
| 1 | 解决劳资纠纷的费用 | 解决争端的典型成本，包括任何一方的所有罚款或会费 |

当检查过于频繁和/或被用于收取租金的机制时，反而降低了公司的生产力，创造了一个有缺陷的商业环境。48在监察后与雇主分享报告，通过提供事实信息的文件，有助于提高透明度和问责制。49因此，子类别3.3.3 -劳动监察员有一项指标，与监察员在视察后是否向企业出具报告有关(表28)。

**表28. 子类别 3.3.3—劳动监察机构**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 指标 | 要素（组成部分） |
| **1** | 劳动监察机构 | 劳动监察员巡查后是否向单位出具报告 |

**Ⅲ.数据源**

* 1. **数据收集来源**

第一和第二维度的数据是通过与私营部门专家协商收集的。私营部门专家是在劳动法和社会保障法实践和诉讼方面具有专业知识的律师。这些专家对劳工相关问题的法律法规以及企业在招聘新员工、 雇用员工和解雇员工时需要遵循的不同监管程序有深入的了解。

第三维度的数据是通过企业调查收集的。这些调查提供了企业在实践中所经历的非工资劳动力成本、就业限制和成本以及公共服务效率等方面的代表性数据。公司的代表性样本反映了每个经济体内部经验的差异。不同规模、地区和行业的企业均参与了调查。有关《企业调查》收集数据的更多详情，请参阅本《方法手册》的概述章节。

* 1. **筛选专家**

根据一套标准(表29)，使用筛选问卷来协助选择专家参加劳工问卷。筛选问卷中提供的信息使团队能够更好地了解专家的职业、专业领域以及与劳动法规和劳工公共服务相关的知识或经验。综上，这将使团队能够选择最终确定的专家来回答劳工调查问卷。

**表29.筛选者问卷和回答标准**

|  |  |
| --- | --- |
| **相关专家专业:** | |
| 劳动法 | 律师 |
| 社会保障法 | 律师 |
| **相关专业领域:** | |
| 劳动 | 劳动法。具体领域(其中) (among others):解雇程序、职场歧视、劳务纠纷解决(诉讼/调解/仲裁及执行)劳工监察 |
| 社会保障 | 社会保障法。具体领域(其中):健康保险和医疗保险，养老金 |
| **评估专家在劳动和社会保障法律和实践方面的知识和经验** | |
| 劳动 | 劳动法。具体领域(其中) :解雇程序、职场歧视、劳务纠纷解决(诉讼/调解/仲裁及执行)劳动监察 |
| 社会保障 | 社会保障法。具体领域(其中):健康保险和医疗保险，养老金 |

**Ⅳ.参数**

为了确保各经济体专家咨询数据的可比性，劳工主题使用一般参数。参数是指对商业地点、劳工类型和公司特征所做的假设。问卷调查的受访者被告知这些参数和假设，并被要求评估标准化情景，以确保跨司法管辖区和经济体的可比性。

* 1. **一般参数**

维度I和维度II共用相同的一般参数。劳工法规和公共服务具有相同的一般参数。许多经济体都有地方管辖区，这就需要指定一个具体的商业地点，以便专家确定要评估的相关监管框架。

* + 1. **商业地点——最大的城市**

*理由:*

商业地点决定了公司和劳工适用的法律，以及公共服务的可用性和有效性。例如，劳动法有时在一个经济体或一个地区内是不同的，不一定会合并为统一的国家法律。同样，公共服务可能因地点而异，其可及性可能受到地理因素的影响。这些因素可能会影响企业和劳工的互动方式。因此，企业所在地是衡量劳动法是否适当的一个重要参数。根据人口规模选择最大的城市，详见本方法手册的概述章节。

*应用*:

对于第一维度，该参数用于法规因州或地区而异，在国家层面不适用的情况。对于各州法规不同的经济体，衡量的是最大城市的法规。对于第二维度，该参数用于确定适用于这些服务的法规，对于确定提供公共服务的地理区域非常重要。对于第三维度，该参数与时间和成本的衡量相关，因为它们在不同城市之间可能有很大差异。

* + 1. **劳工类型**

*理由:*

鉴于企业和劳工之间的合同安排种类繁多，以及当地劳动法适用的不同部门，B-READY项目将劳工的类型定义为在私营企业中存在正规劳动关系的工作年龄25岁以上的永久雇员。除非问卷中对某些具体指标(如最低工资)另有说明，否则该劳工是经济体的国民并在服务行业工作。该劳工是根据《劳动法》的标准来选择的。

*应用:*

劳工类型的参数与维度I和维度II的所有措施相关，因为劳动法规的质量和公共服务的提供因劳工而异。该参数不适用于最低工作年龄子类别，该子类别衡量的是针对童工的法律规定。

* + 1. **公司特征**

*理由:*

公司可按规模或所属行业分类。企业的类型决定了它与适用法律的相互作用，因为许多经济体根据企业的特点制定了不同的法规。B-READY项目将在职企业定义为服务行业中雇员少于250人的注册私营企业，除非问卷中对某些特定指标(如最低工资)另有说明。之所以选择这一规模，是因为中小企业(SMEs)占全球企业的很大一部分，在新兴经济体中也占就业和GDP的很大一部分。

*应用:*

公司特征的参数与维度一和维度二的所有衡量标准都相关，因为劳动法规和公共服务提供的质量因企业的规模和部门而异。

**Ⅴ.主题评分**

劳动主题有三个维度:维度一:劳动法规质量;维度二——劳工公共服务的充分性;第三维度——劳动法规和公共服务在实践中的效率。每个维度的总得分进一步重新调整为0到100的值，然后汇总为总主题得分。每个维度占三分之一的总主题得分。这些分数区分了对企业的利益(作为企业灵活性分数)和对社会更广泛的利益(作为社会效益分数)。表30显示了劳工主题的得分。进一步的评分细节请参见附录A，它对本节进行了补充。

**表30.总得分概述**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **维度** | **标题** | **指标数量** | **分数** | | | **重新调整后的分数(0 -100)** | **权重** |
| **公司的灵活性** | **社会****效益** | **总分** |
| 1 | 劳动法规质量 | 29 | 11 | 20 | 31 | 100 | 0.33 |
| 2 | 劳工公共服务的充分性 | 13 | 8 | 10 | 18 | 100 | 0.33 |
| 3 | 劳动法规和公共服务在实践中的效率 | 8 | 100 | N/A | 100 | 100 | 0.33 |

注:N/A =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。

* 1. **维度一:《劳动质量条例》**

第一维度涵盖29项指标，总分31分(企业灵活性11分，社会效益20分)(表31)。这一维度下各类别的得分如下:

* + 1. *劳工条件*类别涵盖16项指标，总分最高16分(企业灵活性0分，社会效益16分)。具体而言，*最低工资*子类别有3个指标;*平等、非歧视和结社自由*子类别有3个指标;*最低年龄和强制劳动*子类别有3个指标*;职业安全、健康、暴力和骚扰*子类别有5个指标;*通知期和遣散费子*类别还有2个指标。促进劳工安全的监管框架可能会影响企业的灵活性，因此在该指标被评为“n.a.不适用”。而社会效益作为工作条件的保障，可以获得最多16分，作为指标衡量，总体上有利于劳工和社会 (社会效益)。
    2. “*就业限制和成本*”类别涵盖13项指标，总分最高为15分(企业灵活性11分，社会效益4分)。具体来说，“*工作时间和合同*”子类别有3个指标;*最低工资率*子类别有1个指标;*法定福利*子类别有3个指标;“*解雇要求*”子类别有4个指标，“*通知期限和遣散费*”子类别有2个指标。分数是根据每个领域对企业灵活性和/或社会效益的影响来分配的; 例如，强制福利和通知期长度以及遣散费子类别的公司灵活性最高得分分别为3分和2分，但社会效益则为“不适用”，因为社会效益旨在衡量降低公司的灵活性的公司合规负担。另一方面，*解雇要求*子类别在企业灵活性方面最多得3分，在社会效益方面最多得2分，这可以归因于解雇的法律框架影响了企业灵活性，但也为劳工提供了保障。

**表31.第1维度得分**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **维度一:《劳动质量管理条例》** | | **指标数量** | **FFP** | **SBP** | **总分** | **重新调整后的分数** |
| **1.1** | **工人条件** | **16** | **n.a.** | **16** | **16** | **51.61** |
| 1.1.1 | 最低工资 | 3 | n.a. | 3 | 3 | 9.68 |
| 1.1.2 | 平等、不歧视和结社自由 | 3 | n.a. | 3 | 3 | 9.68 |
| 1.1.3 | 最低年龄和强制劳动 | 3 | n.a | 3 | 3 | 9.68 |
| 1.1.4 | 职业安全、健康、歧视和暴力 | 5 | n.a. | 5 | 5 | 16.13 |
| 1.1.5 | 通知期和遣散费 | 2 | n.a. | 2 | 2 | 6.45 |
| **1.2** | **就业限制和成本** | **13** | **11** | **4** | **15** | **48.39** |
| 1.2.1 | 工作时间和合同 | 3 | 2 | 2 | 4 | 12.90 |
| 1.2.2 | 最低工资标准 | 1 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 |
| 1.2.3 | 法定福利 | 3 | 3 | n.a. | 3 | 9.68 |
| 1.2.4 | 解雇要求 | 4 | 3. | 2 | 5 | 16.13 |
| 1.2.5 | 通知期限和遣散费 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6.45 |
|  | **总计** | 29 | 11 | 20 | 31 | 100.00 |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =企业灵活性分数; SBP =社会效益分数。

* 1. **维度二——劳工公共服务的充分性**

第二维度包括13项指标，总分18分(企业灵活性8分，社会效益10分)(表32)。维度下各类别的得分情况如下:

* + 1. *社会保障*类别涵盖6个指标，总分最高为6分(企业灵活性3分，社会效益3分)。具体而言，“*失业保险”、*“*医疗*保险”和“*退休养老金*”子类别共有6个指标。在这个类别，最高可获得6分，其中企业灵活性3分(来自资金来源指标)和社会效益3分(来自保险指标)。

这些分数的分配考虑了衡量企业为劳工提供社会福利的成本的指标，同时确保劳工受益于失业保险、医疗保健和退休金等关键福利计划。

* + 1. *制度框架*类别包括7个指标，总分最高为12分(企业灵活性5分，社会效益7分)。具体而言，*就业服务*子类别有2个指标;*劳务纠纷解决机制*子类别有2个指标;*劳动监察*子类别有3个指标。在这一类别下，前两个核心指标在企业灵活性和社会效益之间平均分配——每个类别最多4分，企业灵活性2分，社会效益2分——因为就业服务和有效的劳务纠纷解决方案对劳工和企业都有利。在第三个子类别“*劳动监察员”中*，企业灵活性最多可得1分，社会效益最多可得3分，因为劳动监察员的任务是确保工作场所对劳工的保障——但这也可能阻碍企业的灵活性。

**表32.第二维度得分**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **第二维度——劳工公共服务的充分性** | | **指标数量** | **FFP** | **SBP** | **总分** | **重新调整后的分数** |
| **2.1** | **社会保障** | **6** | **3.** | **3.** | **6** | **33.33** |
| 2.1.1 | 失业保险 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |
| 2.1.2 | 医疗保险 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |
| 2.1.3 | 退休金 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |
| **2.2** | **制度框架** | **7** | **5** | **7** | **12** | **66.67** |
| 2.2.1 | 就业服务 | 2 | 2 | 2 | 4 | 22.22 |
| 2.2.2 | 劳务纠纷解决机制 | 2 | 2 | 2 | 4 | 22.22 |
| 2.2.3 | 劳动监察员 | 3. | 1 | 3. | 4 | 22.22 |
|  | **总计** | 13 | 8 | 10 | 18 | 100 |

*注:*FFP =企业灵活性分数;SBP =社会效益分数。

* 1. **维度三——劳动法规与公共服务实践的效率**

第三维度有8个指标，得分范围从0到100(表33)。这一维度下指标的得分只分配给企业灵活性，因为这些指标衡量的是企业遵守劳动法规的时间和成本、社会保障要素以及制度框架向企业提供服务的效果。例如，繁重的社会保障成本、解雇员工和解决劳资纠纷的耗时性和高额费用对企业产生了不利影响，从而阻碍了企业的灵活性。

**表33.第三维度得分**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **第三维度——劳动法规和公共服务实践的效率** | | **指标数量** | **重新调整后的分数** |
| **3.1** | **非工资用工成本** | **1** | **33.3** |
| 3.1.1 | 社会贡献成本 | 1 | 33.3 |
| **3.2** | **就业限制和成本** | **4** | **33.3** |
| 3.2.1 | 空缺职位填补比例 | 1 | 8.33 |
| 3.2.2 | 对招聘的监管限制 | 1 | 8.33 |
| 3.2.3 | 解雇时间 | 1 | 8.33 |
| 3.2.4 | 解雇费用 | 1 | 8.33 |
| **3.3** | **公共服务效率** | **3** | **33.3** |
| 3.3.1 | 解决劳务纠纷的时间 | 1 | 11.11 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3.3.2 | 解决劳务纠纷的成本 | 1 | 11.11 |
| 3.3.3 | 劳动监察员 | 1 | 11.11 |
|  | **总计** | 8 | 100 |

**参考文献**

Aleksynska, M., and A. Muller. 2015. “Nothing More Permanent than Temporary? Understanding Fixed-Term Contracts.” Inwork and Governance Policy Brief No. 6, ILO (International Labour Organization), Geneva.

Almeida, R., and P. Carneiro. 2011. “Enforcement of Labor Regulation and Informality.” *American Economic Journal: Applied Economics.* 4 (3): 64–89.

Antón-Sarabia, A., F. Hernandez, and S. Levy. 2012. “The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance.” Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Bauernschuster, S. 2013. “Dismissal Protection and Small Firms’ Hirings: Evidence from a Policy Reform.”

*Small Business Economics* 40: 293–307.

Beegle, K., R. Dehejia, and R. Gatti. 2009. “Why Should We Care about Child Labor? The Education, Labor Market, and Health Consequences of Child Labor.” *Journal of Human Resources* 44 (4): 871–89.

Bobba, M., L. Flabbi, and S. Levy. 2018. “Labor Market Search, Informality and Schooling Investments.” IDB Working Paper 863, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Chaudhary, S., and S. Sharma. 2022. “The Impact of Lifting Firing Restrictions on Firms: Evidence from a State Level Labor Law Amendment.” World Bank, Washington, DC.

Collewet, M., and J. Sauermann. 2017. “Working Hours and Productivity.” *Labour Economics* 47 (C): 96– 106.

De Mel, S., D. McKenzie, and C. Woodruff. 2013. “The Demand for, and Consequences of, Formalization among Informal Firms in Sri Lanka.” *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (2): 122– 50.

Ebisui, M., S. Cooney, and C. Fenwick. 2016. “Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview.” International Labour Organization (ILO), Geneva.

Escudero, V. 2018. “Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals? An International Comparison.” *IZA Journal of Labor Policy* 7 (1): 1–26.

Francis, Bill B., I. Kim, B. Wang, and Z. Zhang. 2018. “Labor Law and Innovation Revisited.” *Journal of Banking and Finance* 94 (September): 1–15.

ILO (International Labour Organization). 1921. Weekly Rest (Industry) Convention (No. 14).

ILO (International Labour Organization). 1957. Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (No. 106).

ILO (International Labour Organization). 1958. Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111).

ILO (International Labour Organization). 1970. ILO Minimum Wage Fixing Convention (No. 131). ILO (International Labour Organization). 1973. Minimum Age Convention (No. 138), Art. 2.3.

ILO (International Labour Organization). 1982. Termination of Employment Convention (No. 158).

ILO (International Labour Organization). 1998. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO (International Labour Organization). 1999. ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation (No.

190).

ILO (International Labour Organization). 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

ILO (International Labour Organization). 2018a. “The ILO Multi-Pillar Pension Model: Building Equitable and Sustainable Pension Systems.” ILO.

ILO (International Labour Organization). 2018b. “Social Protection for Older Persons: Policy Trends and Statistics 2017–19.” Social Protection Policy Paper, ILO, Geneva.

ILO (International Labour Organization). 2020b. “Pillar 2: Supporting Enterprises, Jobs and Incomes.” In “A Policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the COVID-19 Crisis”. Policy Brief, ILO, Geneva

ILO (International Labour Organization). 2021a. “Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises. Lessons from International Experience.” Social Protection Spotlight, ILO, Geneva.

ILO (International Labour Organization). 2022a. *World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads‒ In Pursuit of a Better Future*. Geneva: International Labour Office.

ILO (International Labour Organization). 2022b. Guidelines on General Principles of Labour Inspection.

International Labour Office, Geneva.

ILO (International Labour Organization). 2010. Labor Inspection: What It Is and What It Does. A Guide for Employers. ILO, Geneva.

ILO (International Labour Organization), Lloyd’s Register Foundation, and Gallup. 2022. *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*.

ILO, OECD, IOM, and UNICEF. (International Labour Organization, Organisation for Economic Co- operation and Development, International Organization for Migration, and United Nations Children’s Fund). 2019. *Ending Child Labour, Forced Labour and Human Trafficking in Global Supply Chains.* Geneva.

ILO (International Labour Organization), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM).

2022. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage.*

Keus van de Poll, M., L. Nybergh C. Lornudd, C. Lornudd, J. Hagberg, L. Bodin, L. Kwak, I. Jensen, M. Lohela-Karlsson, M. Torgén, and G. Bergstrom. 2020. “Preventing Sickness Absence among Employees with Common Mental Disorders or Stress-related Symptoms at Work: A Cluster Randomised Controlled Trial of a Problem-solving–based Intervention Conducted by the Occupational Health Services.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 77 (7): 454– 61.

Kuddo, A., D. Robalino, and M. Weber. 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits.* Washington, DC: World Bank.

Lee, S., and N. Torm. 2017. “Social Security and Firm Performance: The Case of Vietnamese SMEs.”

*International Labour Review* 156 (2): 185–212.

Loayza, N. V. 2016. “Informality in the Process of Development and Growth.” *World Economy* 39 (12): 1856– 1916.

Maffie, M. D. 2019. "Labor Standards Violations and Employment Arbitration: An Empirical Assessment."

*Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 25, 39–59. Emerald Publishing Limited.

McKenzie, D., and C. Woodruff. 2013. “The Demand for, and Consequences of, Formalization among Informal Firms in Sri Lanka.” *American Economic Journal: Applied Economics*. 5 (2): 122–50.

Packard, T., U. Gentilini, M. E. Grosh, P. B. O'Keefe, R. J. Palacios, D. A. Robalino, and I. V. Santos. 2019. *Protecting All: Risk Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work*. Washington, DC: World Bank Group.

Pfeifer, C. 2009. “Fixed-term Contracts and Employment Adjustment: An Empirical Test of the Core- Periphery Hypothesis Using German Establishment Data.” *The Economic Record* 85 (268): 92–107.

Ulku, H., and D. Georgieva. 2022. "Unemployment Benefits, Active Labor Market Policies, and Labor Market Outcomes Evidence from New Global Data." Policy Research Working Paper 10027, World Bank, Washington, DC.

Ulyssea, G. 2020. “Informality: Causes and Consequences for Development.” *Annual Review of Economics*

12 (1): 525–46.

UN (United Nations). 1989. UN General Assembly, *Convention on the Rights of the Child*, 20 November 1989, United Nations, Treaty Series, vol. 1577, Art. 32.

Viollaz, M. 2018. “Are Labour Inspections Effective When Labour Regulations Vary According to the Size of the Firm? Evidence from Peru.” *International Labour Review* 157 (2): 213–42.

World Bank. 2012. *World Development Report 2013: Jobs*. World Bank, Washington, DC.

1 World Bank (2012).

2 Almeida and Carneiro (2011).

3 Chaudhary and Sharma (2022); De Mel, McKenzie, and Woodruff (2013); Loayza (2016); Ulyssea (2020).

4 World Bank (2012).

5 Packard et al. (2019).

6 ILO (2021a). Lee and Torm (2017).

7 ILO (2020b).

8 ILO (1970), Minimum Wage Fixing Convention (No. 131).

9 ILO (1970), Minimum Wage Fixing Convention (No. 131), Preamble and Art. 1.

10 ILO (2007).

11 ILO (1958), Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111).

12 UN (1989), Convention on the Rights of the Child, Art. 32., vol. 1577, p. 3.

13 ILO (1973), Minimum Age Convention (No. 138), Art. 2.3; Beegle, Rajeev, and Gatti (2009).

14 ILO (1973), Minimum Age Convention (No. 1388)*,* Art. 7.

15 ILO (1999), Worst Forms of Child Labour Recommendation (No. 190).

16 ILO (2022), Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage

17 ILO, Walk Free, and IOM (2022, 30 and 42).

18 ILO, OECD, IOM, and UNICEF (2019).

19 ILO (1998), Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

20 Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO’s Framework of Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 110th Session, 2022.

21 Keus van de Poll et al. (2020).

22 ILO, Lloyd’s Register Foundation, and Gallup (2022).

23 ILO (1982).

24 Kuddo, Robalino, and Weber (2015).

25 Pfeifer (2009).

26 Aleksynska and Muller (21015).

27 Collewet and Sauermann (2017).

28 ILO (1921), Weekly Rest (Industry) Convention (No. 14); ILO (1957), Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (No. 106).

29 ILO (2021a); Lee and Torm (2017).

30 ILO (2020b).

31 Bauernschuster (2013).

32 ILO (1982).

33 ILO (2022a).

34 Antón-Sarabia, Hernandez, and Levy (2012).

35 Bobba, Flabbi, and Levy (2018).

36 ILO (2020b).

37 ILO (2018a).

38 ILO (2018b).

39 Antón-Sarabia, Hernandez, and Levy (2012).

40 Escudero (2018).

41 Maffie (2019).

42 ILO (2010).

43 Ulku and Georgieva (2022).

44 Chaudhary and Sharma (2022); De Mel, McKenzie, and Woodruff (2013); Loayza (2016); Ulyssea (2020).

45 Ulku and Georgieva (2022).

46 Francis et al. (2018).

47 Ebisui, Cooney, and Fenwick (2016).

48 Viollaz (2018).

49 ILO (2022b).

**附件A.劳工计分表**

本文档概述了劳工主题的计分方法。对于每个指标，分配了一个企业灵活性分数(FFP)和/或社会效益分数(SBP)，并对每个此类指标的详细评分进行了阐述，并对相关背景文献进行了说明。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **维度i -劳动法规质量** | | | | | |
| **1.1劳****工条件** | | | | | |
| **1.1.1最低工资** | | | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **得分** | **重新调整后的分数** | **文献背景** |
| 私营部门是否有最低工资 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Ahlfeldt, Roth, and Seidel (2022); Clemens (2021); Dustman et al. (2021); ILO C131; ILO R135; Manning, 2021;  Neumark (2017); Neumark and Shirley (2021): Riley and Rosazza Bondibene (2017) |
| 强制性最低工资标准和更新流程 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Ahlfeldt, Roth and Seidel (2022); ILO C131; ILO R135; Ku (2022); Neumark and Shirley (2021) |
| 制定和更新最低工资前进行社会协商 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C131; ILO R135 |
| 子类别1.1.1的总分 | n.a. | 3 | 3 | 9.68 |  |
| **1.1.2平等、不歧视和结社自由** | | | | | |
| 同工同酬 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Buckman et al. (2021); ILO C100; Klasen and Lamanna (2009); UN (1965, 1969, 1979) |
| 禁止在雇用前、雇用中或解雇后存在歧视 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Asali and Gurashvili (2019); ILO C111; ILO C122; ILO C158; Klasen and Lamanna (2009); UN (1963, 1966, 1979) |
| 结社和集会自由，拥有集体谈判权 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C87; ILOC98 |
| 子类别1.1.2的总分 | n.a. | 3 | 3 | 9.68 |  |
| **1.1.3最低年龄和强迫劳动** | | | | | |
| 禁止强迫劳动和强制执行 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C29; ILO C125; ILO R35 |
| 最低法定就业年龄(轻工作、危险工作、一般就业) | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Beegle, Dehejia, and Gatti (2009); Ibrahim et al. (2019); ILO C138; ILO R146; ILO C182; ILO R190; ILO, ICLS 2008; ILO/IPEC-SIMPOC5, 2007; UN (1989) |
| 禁止儿童从事有害、不安全或不道德的工作活动及强制执行 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C182; ILO R190; ILO C138; UN 1989 |
| 子类别1.1.3的总分 | n.a. | 3 | 3 | 9.68 |  |
| **1.1.4职业安全、健康、歧视和暴力** | | | | | |
| 健康和安全立法涵盖所有劳工类型和危险部门 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C155; ILO C161; ILO C187 |
| 定期更新健康和安全立法 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C155; ILO C161; ILO C187 |
| 法律规定对工作场所暴力、歧视、骚扰和/或欺凌进行评估 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Amin and Islam (2015); ILO C190; ILO R206; McLaughlin, Uggen, and Blamlackstone (2017); UN (1948, 1965, 1966);  World Bank (2019) |
| 建立内部投诉或申诉机制，报告工作场所的暴力、歧视、骚扰和/或欺凌行为，并就如何识别此类危害和风险提供培训 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Amin and Islam (2015); ILO C190; ILO R206; McLaughlin, Uggen, and Blackstone, 2017; UN (1948, 1965, 1966); World  Bank (2019) |
| 带薪休假 (年假、病假) | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | ILO C132; ILO C102; ILO C130; ILO R202; ILO R204;  Panascì (2019); Scheil-Adlung and Sandner (2010): Wooden and Warren (2008) |
| 子类别总得分1.1.4 | n.a. | 5 | 5 | 16.13 |  |
| **1.1.5通知期和遣散费** | | | | | |
| 法定通知期 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Collins (1992); ILO C158; ILO R166; ILO C98; ILO C111;  Stern (2012) |
| 法定遣散费 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Collins (1992); ILO C158; ILO R166; ILO C98; ILO C111;  Stern (2012) |
| 子类别1.1.5的总分 | n.a. | 2 | 2 | 6.45 |  |
| **1.1类总分** | **n.a.** | **16** | **16** | **51.61** |  |
| **1.2就业限制和成本** | | | | | |
| **1.2.1工作时间和合同** | | | | | |
| 不限制使用固定期限合同 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Aimo (2016); Aleksynska and Muller (2015); ILO C158; ILO R166; Kuddo, Robalino, and Weber (2015); Pfeifer (2009) |
| 是否有加班和夜班 | 1 | 1 | 2 | 6.45 | Blundell, Bozio, and Laroque (2013); Collewet and Sauermann (2017); ILO C1; ILO C30; ILO C171; ILO R178;  Messenger (2004); Wagstaff, Lie, and Sigstad (2011); Weeden, Cha and Bucca, (2016); Yi, McCann, and  Messenger (2007) |
| 加班、夜班补贴 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Blundell, Bozio and Laroque (2013); Collewet and Sauermann (2017); ILO C1; ILO C30; ILO C171; ILO R178;  Messenger, (2004); Wagstaff, Lie, and Sigstad (2011); Weeden, Cha, and Bucca (2016); Yi, McCann, and  Messenger (2007) |
| 子类别1.2.1的总分 | 2 | 2 | 4 | 12.90 |  |
| **1.2.2最低工资标准** | | | | | |
| 最低工资 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Ahlfeldt, Roth, and Seidel (2018); Clemens (2021); Dustman et al. (2021); ILO C131; ILO R135; Manning (2021);  Neumark (2017); Neumark and Shirley (2021); Riley and Rosazza Bondibene (2017) |
| 子类别总得分1.2.2 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 |  |
| **1.2.3法定福利** | | | | | |
| 没有法律强制要求企业直接支付失业保障 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Bierbaum and Schmitt (2022); Bodor, Robalino, and Rutkowski (2007); Gentilini et al. (2020); ILO C102; Kuddo, Robalino, and Weber (2015); Packard et al. (2019); Ribe,  Robalino, and Walker (2010); Ulku and Georgieva (2022) |
| 没有法律强制要求公司直接支付医疗费用 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Bierbaum and Schmitt (2022); ILO C102; Sommers and Oellerich (2013) |
| 没有法律强制要求企业直接支付养老金 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Bierbaum and Schmitt (2022); ILO C102; ILO C128 |
| 子类别1.2.3的总分 | 3 | n.a. | 3 | 9.68 |  |
| **1.2.4解雇要求** | | | | | |
| 个人被解雇的合法理由 | 1 | 1 | 2 | 6.45 | Collins (1992); ILO C158; ILO R166; ILO C98; ILO C111;  Stern, (2012) |
| 集体解雇的第三方通知要求 | n.a. | 1 | 1 | 3.23 | Collins (1992); ILO C158; ILO R166; ILO C98; ILO C111;  Stern, (2012) |
| 个人解雇无第三方审批要求 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | ILO C158; ILO R166; ILO C98 |
| 集体解雇无第三方批准要求 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | ILO C158; ILO R166; ILO C98 |
| 子类别1.2.4的总分 | 3 | 2 | 5 | 16.13 |  |
| **1.2.5通知期限和遣散费** | | | | | |
| 通知期限 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 |  |
| 遣散费 | 1 | n.a. | 1 | 3.23 | Collins (1992); ILO C158; ILO R166; ILO C98; ILO C111;  Stern (2012) |
| 子类别1.2.5的总分 | 2 | n.a. | 2 | 6.45 |  |
| **1.2类总分** | **11** | **4** | **15** | **48.39** |  |
| **第一维度总分** | **11** | **20** | **31** | **100** |  |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =企业灵活性分数;SBP =社会效益分数。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **维度Ⅱ -劳工公共服务的充分性** | | | | | |
| **2.1. 社会保障** | | | | | |
| **2.1.1失业保险** | | | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **得分** | **重新调整后的分数** | **文献背景** |
| 获得政府提供失业保险 | n.a. | 1 | 1 | 5.56 | Bierbaum and Schmitt (2022); Bodor, Robalino, and Rutkowski (2007); Gentilini et al. (2020); ILO C102; Kuddo, Robalino, and Weber (2015); Levy (2008); Packard  et al. (2019); Ribe, Robalino, and Walker (2010); Ulku and Georgieva (2022) |
| 在一般税收收入中提供失业保险基金 | 1 | n.a. | 1 | 5.56 | Bierbaum and Schmitt (2022); Bodor, Robalino, and Rutkowski (2007); Gentilini et al. (2020); ILO C102; Kuddo, Robalino, and Weber (2015); Levy (2008); Packard et al. (2019); Ribe, Robalino, and Walker (2010);  Ulku and Georgieva (2022) |
| 子类别2.1.1总分 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |  |
| **2.1.2医疗保险** | | | | | |
| 提供全民保健 | n.a. | 1 | 1 | 5.56 | Bierbaum and Schmitt (2022); Bobba, Flabbi, and Levy (2018); ILO C102; Sommers and Oellerich (2013) |
| 在一般税收收入提供医疗保险 | 1 | n.a. | 1 | 5.56 | Antón-Sarabia, Hernandez, and Levy (2012); Bierbaum and Schmitt (2022); Bobba, Flabbi, and Levy (2018); ILO  C102; Sommers and Oellerich (2013) |
| 子类别2.1.2的总分 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |  |
| **2.1.3退休金** | | | | | |
| 获得政府提供的退休金 | n.a. | 1 | 1 | 5.56 | Bierbaum and Schmitt (2022); ILO C102; ILO C128; ILO (2018) |
| 从一般税收收入中提供非缴费型退休金 | 1 | n.a. | 1 | 5.56 | Antón-Sarabia, Hernandez, and Levy (2012); Bierbaum and Schmitt (2022); ILO C102; ILO C128 |
| 子类别2.1.3的总分 | 1 | 1 | 2 | 11.11 |  |
| **2.1类总分** | **3** | **3** | **6** | **33.33** |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.2制度框架** | | | | | |
| **2.2.1就业服务** | | | | | |
| 存在全国性就业服务中心 | 1 | 1 | 2 | 11.11 | Avila (2021); Boone and van Ours (2004); ILO C122; ILO, 2021; Kuddo (2012); (2020); Ulku and Georgieva (2022) |
| 对失业人员和求职者进行职业指导和培训 | 1 | 1 | 2 | 11.11 | Avila (2021); Chiplunkar and Goldberg (2021); ILO C156; ILO R165; ILO R191; World Bank (2019) |
| 子类别2.2.1的总分 | 2 | 2 | 4 | 22.22 |  |
| **2.2.2劳务纠纷解决机制** | | | | | |
| 有有效、专业、独立的劳务纠纷解决机制 | 1 | 1 | 2 | 11.11 | ILO (2013); Maffie (2019) |
| 有劳务纠纷的替代性争议解决程序 | 1 | 1 | 2 | 11.11 | ILO (2013) |
| 子类别2.2.2的总分 | 2 | 2 | 4 | 22.22 |  |
| **2.2.3劳动监察员** | | | | | |
| 有中央劳动监察机构 | n.a. | 1 | 1 | 5.56 | Almeida and Ronconi (2016); ILO C81; ILO R20; Viollaz (2018); World Bank (2019) |
| 启动劳动监察的良好实践 | n.a. | 1 | 1 | 5.56 | ILO C81 ILO R20 |
| 是否有关于已报告的违反劳工法案件/投诉数量的数据 | 1 | 1 | 2 | 11.11 | ILO R20 |
| 子类别2.2.3的总分 | 1 | 3 | 4 | 22.22 |  |
| **2.2类总分** | **5** | **7** | **12** | **66.67** |  |
| **第二维度总分** | **8** | **10** | **18** | **100** |  |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =企业弹性点;SBP =社会效益点。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **维度Ⅲ—劳动法规的效率和公共服务的实践** | | | | | |
| **3.1. 非工资用工成本** | | | | | |
| **3.1.1社会贡献成本** | | | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **分** | **重新调整后的分数** | **背景文献** |
| 社会贡献成本 | 100 | n.a. | 100 | 33.33 | Bierbaum and Schmitt (2022); Bodor, Robalino, and Rutkowski (2007); Gentilini et al. (2020); Levy (2008) ; Packard et al. (2019); Ribe, Robalino, and Walker (2010); Ulku and Georgieva (2022) |
| **3.1类总分** | **100** | **n.a.** | **100** | **33.33** |  |
| **3.2雇佣限制和成本** | | | | | |
| **3.2就业限制和成本** | | | | | |
| 就业比例 | 25 | n.a. | 25 | 8.33 | Kuddo, Robalino, and Weber (2015) |
| 招聘的监管约束 | 25 | n.a. | 25 | 8.33 | Ahlfeldt, Roth, and Seidel (2022); Clemens (2021); Dustman et al. (2021); Manning (2021); Neumark (2017); Neumark and Shirley (2021); Riley and Rosazza Bondibene (2017) |
| 解雇时间 | 25 | n.a. | 25 | 8.33 | Barlow et al. (2019); Hansen (2009); Sudiarawan, Tanaya and Hapsari (2021); Ulku and Georgieva (2022); Van der Wiel (2010) |
| 解雇成本 | 25 | n.a. | 25 | 8.33 | Barlow et al. (2019); Hansen (2009); Sudiarawan, Tanaya, and Hapsari (2021); Ulku and Georgieva (2022); Van der Wiel (2010) |
| **3.2类总分** | **100** | **n.a.** | **100** | **33.33** |  |
| **3.3公共服务效率** | | | | | |
| **3.3公共服务效率** | | | | | |
| 解决劳资纠纷的时间 | 33.33 | n.a. | 33.33 | 11.11 | Ebisui, Cooney, and Fenwick (2016); ILO (2013); Maffie (2019) |
| 解决劳资纠纷的成本 | 33.33 | n.a. | 33.33 | 11.11 | Ebisui, Cooney, and Fenwick (2016); ILO (2013); Maffie (2019) |
| 劳动审计人员 | 33.33 | n.a. | 33.33 | 11.11 | Almeida and Ronconi (2016); ILO C81; ILO (2022); Viollaz (2018) |
| **3.3类总分** | **100** | **n.a.** | **100** | **33.33** |  |
| **第三维度总分** | **100** | **n.a.** | **100** | **100** |  |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =企业弹性点;SBP =社会效益点。

**参考文献**

Ahlfeldt, G., D. Roth, and T. Seidel. 2018. "Spatial implications of Minimum Wages." VoxEU.org, September 4, 2018.

Ahlfeldt, G., D. Roth, and T. Seidel. 2022. "Optimal Minimum Wage.” CEPR Discussion Paper 16913, Centre for Economic Policy Research (CEPR), London.

Aimo, M. 2016. “In Search of a ‘European Model’ for Fixed-Term Work in the Name of the Principle of Effectiveness.” *European Labour Law Journal* 7 (2): 232–60.

Aleksynska, M., and A. Muller. 2015. “Nothing More Permanent than Temporary? Understanding Fixed-Term Contracts.” Inwork and Governance Policy Brief No. 6, ILO (International Labour Organization), Geneva.

Almeida, R., and L. Ronconi. 2016. “Labor Inspections in the Developing World: Stylized Facts from the Enterprise Survey.” *Industrial Relations* 55 (3): 468–89.

Amin, M., and A. Islam. 2015. “Does Mandating Non-discrimination in Hiring Practices Influence Women’s Employment? Evidence Using Firm-Level Data.” *Feminist Economics* 21 (4): 28–60.

Antón-Sarabia, A., F. Hernandez, and S. Levy. 2012. “The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance.” Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Asali, M., and R. Gurashvili. 2019. “Labor Market Discrimination and the Macroeconomy. *Economics of Transition & Institutional Change* 28 (3): 515–33.

Avila, Z. 2021. “Public Employment Services that Work for Young People.” International Labour Organization (ILO), Geneva.

Barlow, P., A. Reeves, M. McKee, and D. Stuckler. 2019. “Employment Relations and Dismissal Regulations: Does Employment Legislation Protect the Health of Workers?” *Social Policy & Administration* 53 (7): 939–57.

Beegle, K., R. Dehejia, and R. Gatti. 2009. “Why Should We Care about Child Labor? The Education, Labor Market, and Health Consequences of Child Labor.” *Journal of Human Resources* 44 (4): 871–89.

Bierbaum, M., and V. Schmitt. 2022. “Investing Better in Universal Social Protection: Applying International Social Security Standards in Social Protection Policy and Financing.” ILO Working Paper No. 43, International Labour Organization, Geneva.

Blundell, R., A. Bozio, and G. Laroque. 2013. “Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK, and France.” *Fiscal Studies* 34 (1): 1–29.

Bobba, M., L. Flabbi, and S. Levy. 2018. “Labor Market Search, Informality and Schooling Investments.” IDB Working Paper 863, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Bodor, A., D. A. Robalino, and M. J. Rutkowski. 2007. “Assessing the Distortions of Mandatory Pensions on Labor Supply Decisions and Human Capital Accumulation: How to Bridge the Gap between Economic Theory and Policy Analysis” Policy Research Working Paper 4355, World Bank, Washington, DC.

Boone, J., and J. C. van Ours. 2004. “Effective Active Labour Market Policies.” CEPR Discussion Paper 4707, Centre for Economic Policy Research (CEPR), London.

Buckman, S. R., L. Y. Choi, M. C. Daly, and L. M. Seitelman. 2021. “The Economic Gains From Equity.” Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2021-11, Federal Reserve Bank of San Francisco.

Chiplunkar, G., and P. K. Goldberg. 2021. “Aggregate Implications of Barriers to Female Entrepreneurship.” NBER Working Paper 28486, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Clemens, J. 2021. “How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-Employment Margins.” *Journal of Economic Perspectives* 35 (1): 51–72.

Collewet, M., and J. Sauermann. 2017. “Working Hours and Productivity.” *Labour Economics* 47 (C): 96– 106.

Collins, H. 1992. “Justice in Dismissal: The Law of Termination of Employment.” Oxford Monographs on Labour Law, Oxford Academic.

Dustman, D., A. Lindner, U. Schonberg, M. Umkehrer, and P. Vom Berge. 2021. “Reallocation Effects of the Minimum Wage.” VoxEU.org, October 7, 2021.

Ebisui, M., S. Cooney, and C. Fenwick. 2016. “Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview.” International Labour Organization (ILO), Geneva.

Gentilini, U., M. B. A. Almenfi, P. Dale, R. J. Palacios, H. Natarajan, G. A. Galicia Rabadan, Y. Okamura, J.

D. Blomquist, M. Abels, G. C., Demarco, and I. V. Santos. 2020. *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*. Washington, DC: World Bank Group.

Hansen, G. B. 2009. “A Guide to Worker Displacement: Some Tools for Reducing the Impact on Workers, Communities and Enterprises.” International Labour Organization (ILO), Geneva.

Ibrahim, A., S. M. Abdalla, M. Jafer, J. Abdelgadir, and N. de Vries. 2019. “Child Labor and Health: A Systematic Literature Review of the Impacts of Child Labor on Child's Health in Low- and Middle- Income Countries.” *Journal of Public Health* 41 (1): 18–26.

ILO (International Labour Organization). 1919. Hours of Work (Industry) Convention (No. 1). ILO (International Labour Organization). 1923. Labour Inspection Recommendation (No. 20). ILO (International Labour Organization). 1930. Forced Labour Convention (No. 29).

ILO (International Labour Organization). 1930. Hours of Work (Commerce and Offices) Convention (No. 30).

ILO (International Labour Organization). 1930. Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation (No.

35).

ILO (International Labour Organization). 1947. Labour Inspection Convention (No. 81).

ILO (International Labour Organization). 1948. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87).

ILO (International Labour Organization). 1949. Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No.

98).

ILO (International Labour Organization). 1951. Equal Remuneration Convention (No. 100).

ILO (International Labour Organization). 1952. Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102). ILO (International Labour Organization). 1957. Abolition of Forced Labour Convention (No. 105).

ILO (International Labour Organization). 1958. Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111).

ILO (International Labour Organization). 1962. Reduction of Hours of Work Recommendation (No. 116). ILO (International Labour Organization). 1964. Employment Policy Convention (No. 122).

ILO (International Labour Organization). 1967. Invalidity, Old-Age and Survivors’ Benefits Convention (No.

128).

ILO (International Labour Organization). 1969. Medical Care and Sickness Benefits Convention (No. 130). ILO (International Labour Organization). 1970. Minimum Wage Fixing Convention (No. 131).

ILO (International Labour Organization). 1970. Minimum Wage Fixing Recommendation (No. 135). ILO (International Labour Organization). 1970. Holidays with Pay Convention (Revised) (No. 132). ILO (International Labour Organization). 1973. Minimum Age Convention (No. 138).

ILO (International Labour Organization). 1973. Minimum Age Recommendation (No. 146).

ILO (International Labour Organization). 1981. Occupational Safety and Health Convention (No. 155).

ILO (International Labour Organization). 1981. Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156). ILO (International Labour Organization). 1981. Workers with Family Responsibilities Recommendation (No.

165).

ILO (International Labour Organization). 1982. Termination of Employment Convention (No. 158).

ILO (International Labour Organization). 1982. Termination of Employment Recommendation (No. 166). ILO (International Labour Organization). 1985. Occupational Health Services Convention (No. 161).

ILO (International Labour Organization). 1990. Night Work Convention (No. 171).

ILO (International Labour Organization). 1990. Night Work Recommendation (No. 178).

ILO (International Labour Organization). 1999. Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182).

ILO (International Labour Organization). 1999. Worst Forms of Child Labour Recommendation (No. 190). ILO (International Labour Organization). 2000. Maternity Protection Recommendation (No. 191).

ILO (International Labour Organization). 2006. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention (No. 187).

ILO (International Labour Organization). 2012. Social Protection Floors Recommendation (No. 202).

ILO (International Labour Organization). 2013. Guidelines for Improved Performance of Labour Dispute Systems.

ILO (International Labour Organization). 2014. Protocol to the Forced Labour Convention (No. 29).

ILO (International Labour Organization). 2015. Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation (No. 204).

ILO (International Labour Organization). 2018. “The ILO Multi-Pillar Pension Model: Building Equitable and Sustainable Pension Systems.” ILO.

ILO (International Labour Organization). 2019. Violence and Harassment Convention (No. 190).

ILO (International Labour Organization). 2019. Violence and Harassment Recommendation (No. 206).

ILO (International Labour Organization). 2022. Guidelines on General Principles of Labour Inspection.

International Labour Office, Geneva.

ILO (International Labour Organization) and ICLS (International Conference of Labour Statisticians). 2008.

Resolution II Concerning Child Labour. Geneva.

ILO (International Labour Organization) and IPEC (International Programme on the Elimination of Child Labour and Forced Labour). No date (n.d.). SIMPOC-5. Framework on Child Labour Definitions.

Klasen, S., and F. Lamanna. 2009. “The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries.” *Feminist Economics* 15 (3): 91–132.

Ku, H. 2022. “Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers.”

*Journal of Labor Economics* 40 (2): 325–59.

Kuddo, A., D. Robalino, and M. Weber. 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits*. Washington, DC: World Bank.

Levy, S. 2008. *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*.

Brookings Institution Press.

Maffie, M. D. 2019. "Labor Standards Violations and Employment Arbitration: An Empirical Assessment."

*Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 25, 39–59. Emerald Publishing Limited.

Manning, A. 2021. "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage." *Journal of Economic Perspectives* 35 (1): 3–26.

McLaughlin, H., C. Uggen, and A. Blackstone, 2017. “The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women.” *Gender & Society* 31 (3): 333–58.

Messenger, J. C. 2004. *Working Time and Workers’ Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, 1st edition. Routledge.

Neumark, D. 2017. "Promising Ideas for Future Research on the Employment Effects of Minimum Wages." VoxEU.org, October 9, 2017.

Neumark, D., and P. Shirley. 2021. "Myth or Measurement: What Does the New Minimum Wage Research Say about Minimum Wages and Job Loss in the United States?" NBER Working Paper 28388, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2020. *“Public Employment Services in the Frontline for Employees, Jobseekers and Employers.”* Policy Responses to Coronavirus (COVID- 19). Policy Brief. OECD.

Packard, T., U. Gentilini, M. E. Grosh, P. B. O'Keefe, R. J. Palacios, D. A. Robalino, and I. V. Santos. 2019. *Protecting All: Risk Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work*. Washington, DC: World Bank Group.

Panascì, M. A. 2019. “The Right to Paid Annual Leave as an EU Fundamental Social Right. Comment on Bauer et al.” *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 26 (3): 441–48.

Pfeifer, C. 2009. “Fixed-term Contracts and Employment Adjustment: An Empirical Test of the Core- Periphery Hypothesis Using German Establishment Data.” *The Economic Record* 85 (268): 92–107.

Ribe, H., D. A. Robalino, and I. Walker. 2010. *Achieving Effective Social Protection in Latin America: From Right to Reality*. Washington, DC: World Bank Group.

Riley, R., and C. Rosazza Bondibene. 2017. “Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity.”

*Labour Economics* 44 (January): 27–50.

Scheil-Adlung, X., and L. Sandner. 2010. “Evidence on Paid Sick Leave: Observations in Times of Crisis.”

*Inter economics* 45 (5): 313–21.

Sommers B. D., and D. Oellerich. 2013. “The Poverty-Reducing Effect of Medicaid.” *Journal of Health Economics* 32 (5): 816–32.

Stern, E. 2012. “From 'Valid Reason' to 'Genuine Redundancy' Redundancy Selection: A Question of (Im)balance?” *University of New South Wales Law Journal* 35 (1): 70–102.

Sudiarawan K. A., P. E. Tanaya, and K. D. Hapsari. 2021. “Termination of Employment-Based on Efficiency in Indonesian Company.” *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* 15 (1): 39–50.

Ulku, H., and D. Georgieva. 2022. "Unemployment Benefits, Active Labor Market Policies, and Labor Market Outcomes Evidence from New Global Data." Policy Research Working Paper 10027, World Bank, Washington, DC.

UN (United Nations). 1948. Universal Declaration of Human Rights.

UN (United Nations). 1963. Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

UN (United Nations). 1966. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. General Assembly Resolution 2200A (XXI).

UN (United Nations). 1966. International Covenant on Civil and Political Rights.

UN (United Nations). 1965. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. General Assembly Resolution 2106 (XX).

UN (United Nations). 1969. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

UN (United Nations). 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. UN (United Nations). 1989. Convention on the Rights of the Child.

Van der Wiel, Karen. 2010. “Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages.” *Labour Economics* 17 (1): 16–26.

Viollaz, M. 2018. “Are Labour Inspections Effective When Labour Regulations Vary According to the Size of the Firm? Evidence from Peru.” *International Labour Review* 157 (2): 213–42.

Wagstaff, A. S., and J. A. Lie. 2011. “Shift and Night Work and Long Working Hours–A Systematic Review of Safety Implications.” *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37 (3): 173–85.

Weeden, K. A., Y. Cha, and M. Bucca. 2016. “Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium.” *RSF: Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 2016, 2 (4): 71–102.

Wooden, M., and D. Warren. 2008. “Paid Annual Leave and Working Hours: Evidence from the HILDA Survey.” *Journal of Industrial Relations* 50 (4): 664–70.

World Bank. 2019. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank.

Yi, S., M. D. McCann, and J. C. Messenger. 2007. *Working Time around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. London: Routledge.

**附件B.劳动力指标——注释问卷**

附件二包括劳动话题的术语表和注释问卷。注释问卷反应了指标与相应问题之间的关系。

**术语表**

**未成年人(或儿童):**未满18岁的人，根据某些适用于儿童的法律，成年年龄更早的除外。

**集体谈判协议(CBA):** 一份具有法律约束力的协议，协议的一方是雇主本人、多位雇主或雇主组织，协议的另一方是一个或多个管理劳工雇佣条款和条件的劳工组织。

**协商(在最低工资部分**):协商意味着共享信息，但并不意味着共同决策。协商的目的不是达成协议，而是便于主管当局进行决策。

**歧视:**歧视是指基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族出身或社会出身而产生的影响劳工机会平等或待遇平等的任何区别、排斥或偏好。歧视可能发生在雇佣的整个过程中，如股用钱、雇佣中和解雇后。

**同工同酬:**同工同酬指国际劳工组织章程序言中规定的同工同酬原则**。**它与“相同工作得到相同报酬”并不相同，该概念将同工同酬原则的适用限制在同一领域和同一企业中由两个人承担的工作中。而“同工同酬”的概念更为广泛，包括男女从事不同工作的情况。

**固定期限合同:**有明确终止日期的劳动合同。

**强迫劳动:**在惩罚等威胁下强制要求的，不是自愿提供的所有工作或服务，义务兵役除外。

**危险工作**:可能对雇员的身心健康或人身安全构成危险的工作。

**独立承包商:**独立工作的劳工:例如，个体户(见下文定义)，个体商户。

**劳务纠纷解决机制:**解决当事方(通常是雇主和一个或多个雇员之间)有关劳动冲突的结构化过程(例如，司法或非司法判决)。

**劳动监察局:**一个公共机构，其作用是确保雇主和雇员都遵守就业和社会保障条例(例如，社会保障、薪酬、健康和安全标准等)规定的权利和义务。他们有权对工作场所进行检查，并可以对不遵守规定的人进行制裁。

**轻工作**:不太可能对儿童的健康或发展有害，不影响他们接受教育的工作。

**国民出身:**指与个人的过去相关的公民身份。国民初审包括一个人因出生或因自我和社会认同而产生的国家和国籍。它比一般的“国籍”概念更为宽泛。

**夜间工作:**指在不少于连续7小时的时间内从事的工作，如午夜至凌晨5点的工作。

**职业健康和安全(OHS):**全部或部分与保护劳工健康和安全有关的措施。

**超时工作:**超时工作是指在正常的每周工作时间之外进行的法定额外工作时间。

**永久合同:**没有明确终止日期的雇佣合同。

**零工劳工:**公司使用在线平台，移动设备或计算机可以允许用户请求零工服务，提供该服务的临时雇员是零工劳工。平台劳工按需工作，报酬在很大程度上取决于服务的客户数量。

**裁员(也表达为“使员工多余”):**法律出于经济、运营或结构上的原因允许的解雇 (并非由于如个人原因或员工的错误行为进行的裁员)。

**退休金**:给退休人员的金钱福利。

**个体户:**收入来自于自己的经营活动，而不是为特定雇主支付的固定工资而工作的个人。

**病假**:指员工因生病或受伤而请假。

**社会保障:为了**减轻失业、劳动力市场冲击和由于缺乏保护的劳动力所造成的负面社会影响的一系列政策和公共行动。精心设计的社会保障计划可以帮助弱势群体找到新的或更好的工作，增加人力资本，减少不平等。

**临时工:劳工**受雇于临时工作机构，签署合同为用户公司提供服务或为用户公司提供服务。

**失业保险:** 由公共机构或私人机构提供的一种保险，确保最近并非由于自己的过错而失业的劳工能够获得一定收入。

**补贴:**在正常轮班/工作时间之外或在特殊情况下工作的员工所获得的一种额外报酬。

**问卷调查**

*下面的表格列出了每个维度下的所有指标(包括其组成部分，如适用)，并在括号中注明了相应的问题编号。为了便于参考，每个表格前都列出了这些问题。*

*对于Y/N个问题，Y回答占分数，被认为是良好做法。*

*在下面的表格中，“AND”表示所有参考问题都必须有良好的**实践反响才能获得指标上的分数。*

*在下面的表格中，“OR”表示一个或多个参考问题必须具有良好的实践反响才能获得指标上的分数。*

*某些问题被标记为“未得分”，这表明它们不会以任何方式影响分数。这些问题的目的是根据需要进一步告知和完善试点后续年份的问题设计，并证实和提供**得分问题的进一步信息。*

|  |  |
| --- | --- |
| **维度Ⅰ —监管框架:劳动法规质量** | |
| **参数** | |
| **最大的城市** | 经济体中最大(人口最多)的城市。该参数适用于第一维度下的所有问题。 |
| **相关的员工** | 除非问题中另有说明，相关员工为工作年龄25岁以上的长期雇员。除非问卷中对某些具体指标另有说明，该员工是经济体的公民，在服务行业工作。此参数适用于第一维度下的所有问题。 |
| **最常见的雇主** | 私营部门中最常见的雇主类型是在服务业中经营的雇员少于250人的公司，除非问卷中对某些具体指标另有说明。此参数适用于第一维度下的所有问题。 |

* 1. **工人条件**
     1. **最低工资**

1. **私营部门有最低工资标准吗?** (是/否)

1a.法律规定了统一的法定最低工资，适用于全国所有经营部门和所有劳工，不论其年龄或职业。

1b.有统一的法定最低工资和适用于集体谈判协议(CBA)的其他特定行业的最低工资或最低工资标准。

1c.没有统一的法定最低工资，但在CBA中有多个特定行业的最低工资或最低工资标准。

1d.既没有法律规定的最低工资，也没有私营部门CBA中适用的特定行业的最低工资或最低工资标准。

1e.只有在公共部门才有法定最低工资。

1f.其他，请说明:

1. **是否所有私营部门都有法律或****集体谈判协议(CBA)规定的单一或多个法定最低工资或最低工资标准?**(是/否)*(未计分)*

2a.所有私营部门都受法律规定的单一法定最低工资或CBA中适用的多个特定行业的最低工资或最低工资标准的保护。

2b.某些行业仅适用于CBA中适用的特定行业最低工资或最低工资标准。

2c.其他，请说明:

1. **在私营部门，是否所有类别的劳工，无论年龄或职业，都有法律或集体谈判协议(CBA)规定的单一或多个最低工资或最低工资标准?**(是/否)*(未计分)*

3a.所有劳工都受法律规定的单一法定最低工资或CBA中适用的多个部门特定的最低工资或最低工资标准的保护。

3b.只有部分劳工享受CBA中适用的特定行业最低工资或最低工资。

3c.其他，请说明:

1. **法律或适用的集体谈判协议(CBA)是否规定了设定最低工资的标准(即经济增长、生活成本等)?** (是/否)
2. **法律或集体谈判协议(CBA)规定的最低工资标准是什么?**(*未评分*)(是/否)

5a.经济增长

5b.生活费用(通货膨胀)

5c.经济中的工资水平

5d.生产率水平

5e.就业水平

5f.贫困程度/最低消费

5g.其他标准，请描述:

1. **法律或适用的集体谈判协议(CBA)是否要求定期更新最低工资标准?** (是/否)
2. **法律或集体谈判协议(CBA)规定的最低工资更新频率(每月、每年或其他)是多少?**【法定时间框架】*(未计分)*
3. **法律是否规定在首次确定最低工资（如果以前没有确定）或更新最低工资（如果已经确定）之前必须进行社会协商？**(是/否)
   * 1. **平等、不歧视和结社自由**
4. **法律规定同工同酬吗?**(是/否)
5. **基于以下标准，法律是否明确禁止招聘中的歧视?** (是/否)

10a.种族和民族

10b.性别

10c.宗教或信仰;

10d.政治观点;

10e.性取向

10f.残疾

10g.民族出身(出生地、祖先或外国血统)或社会出身

10h.工会会员

10i.其他，请描述:

1. **法律是否基于以下标准明确禁止就业歧视?**(是/否)

11a.种族和民族

11b.性别

11c.宗教或信仰

11d.政治观点

11e.性取向

11f.残疾

11g.民族出身(出生地、祖先或外国血统)或社会出身

11h.工会会员资格

11i.其他，请描述:

1. **法律是否根据以下标准明确禁止解雇歧视?**(是/否)

12a.种族和民族

12b.性别

12c.宗教或信仰

12d.政治观点

12e.性取向

12f.残疾

12g.民族出身(出生地、祖先或外国血统)或社会出身

12h.工会会员资格

12i.其他，请描述:

1. **法律是否赋予所有劳工结社和集会自由的权利?**(是/否)
2. **法律是否赋予所有劳工集体谈判的权利?**(是/否)
   * 1. **最低年龄和强制劳动**
3. **法律是否明确禁止强制劳动?**(是/否)
4. **法律是否授权劳动监察员执行关于强制劳动的国家立法(即检查强迫或强制劳动，识别弱势雇员，检查虐待性雇佣关系等)**(是/否)
5. **法律是否规定了允许就业的最低法定年龄?**(是/否)
6. **法律规定的最低就业年龄是几岁?**(年龄)
7. **法律是否规定儿童从事轻工的最低年龄?**(是/否)
8. **轻工的最低年龄是多少?**(年龄)
9. **法律是否规定儿童从事危险工作的最低年龄?**(是/否)
10. **从事危险工作的最低年龄是多少?**(年龄)
11. **法律是否禁止儿童从事可能危害其健康、安全或道德的工作?**(是/否)
12. **法律是否要求劳动监察员执行有关童工的国家立法?(即劳工的最低年龄、青年劳工所从事的工作类型、工作时间，不影响他们的教育或从教育中受益的能力)**(是/否)
    * 1. **职业安全、健康、歧视和暴力**
13. **是否有国家或联邦职业健康与安全(OHS)立法?** (是/否) *(未评分)*
14. **职业健康与安全(OHS)法规是否涵盖所有劳工(包括但不限于兼职、自雇者、临时代理/机构、家政服务人员等)?**(是/否)
15. **哪些类别的劳工被排除在职业健康与安全(OHS)法规之外?** (是/否)

27a.自雇者

27b.临时代理/机构

27c.家政服务人员

27d.危险受其他政府机构监管的劳工

27e.其他，请说明:

1. **职业健康与安全(OHS)法规是否涵盖所有危险行业(包括但不限于拆船业、农业、建筑业、采矿业等)?**(是/否)
2. **哪些危险行****业被排除在职业健康与安全(OHS)法规之外?** (是/否)

29a.拆船业(*涉及拆解船舶作为零件来源或提取原材料的船舶处置*)

29b.农业

29c.采矿业

29d.建筑业

1. **法律是否要求对职业健康安全法规进行定期审查?**(是/否)
2. **职业健康与安全(OHS)法规的更新频率(每月、每年、其他)是多少?**【法定时间框架】*(未计分)*
3. **是否有针对职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌的法律?**(是/否)
4. **法律是否要求雇主建立内部投诉机制，以报告职场的暴力、歧视、骚扰和/或霸凌行为?**(是/否)
5. **法律是否要求雇主向劳工提供信息和培训，说明如何识别暴力、歧视、骚扰和/或霸凌的危险和风险，包括预防和保护措施?**(是/否)
6. **法律规定带薪年假吗?**(是/否)
7. **每个公历年，签订永久合同的员工在接下来的工作年限内可以享受多少个带薪年假?**

36a.工作满6个月不满1年的:【工作日数】

36b.工作满1年未满5年:【工作日数】

36c.工作满5年未满10年:【工作日数】

36d.从业10年以上不满20年的:【工作日数】

36e.20年以上:【工作日数】

1. **请提供年假计算公式:**
2. **法律规定有带薪病假吗?**(是/否)
3. **每个公历年，有永久合同的员工在接下来的工作年限中有资格享受多少个带薪病假?**

39a.工作满6个月不满1年的:【工作日数】

39b.工作满1年未满5年:【工作日数】

39c.工作满5年不满10年的:【工作日数】

39d.工作满10年未满20年:【工作日数】

39e.工作20年以上:【工作日数】

* + 1. **通知期及遣散费**

1. **在裁员的情况下，法律是否规定雇主必须给雇员一个通知期?**(是/否)
2. **法律是否规定雇主必须向下列类型的雇员提供通知期?***(未打分)*(是/否)

41a.公司工资单上的永久(不限名额)全职员工

41b.公司工资表上的固定期限全职员工

41c.公司工资单上的兼职员工

41d.临时代理/机构员工

41e.平台员工

1. **法律是否强制规定雇主必须向下列类型的雇员提供同等的通知期(与提供给长期(无固定期限)** **雇员的通知期相同) ?这些雇员与长期(无固定期限)劳工相比签订了不同的合同，但从事的工作价值相同**。(是/否)*(未得分)*

42a.公司工资单上的固定期限全职员工

42b.公司工资单上的兼职员工。

42c.临时代理/机构员工

42d.平台员工

1. **在裁员的情况下，法律是否规定雇主必须向员工支付遣散费?**(是/否)
2. **法律是否规定雇主必须向下列类型的雇员支付遣散费?**(是/否)*(未记分)*

44a.公司工资单上的永久(不限名额)全职员工

44b.企业工资单上的固定期限全职员工

44c.公司工资单上的兼职员工

44d.临时代理/机构员工

44e.平台员工

1. **法律是否强制要求雇主必须向以下类型的雇员提供同等的遣散费(与提供给永久(开放式)劳工的遣散费相同)，这些雇员签订了不同的合同，但与永久(开放式)劳工的工作价值相同?**(是/否)*(未计分)*

45a.公司工资单上的固定期限全职员工

45b.公司工资单上的兼职员工。

45c.临时代理/机构员工

45d.平台员工

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.1劳工待遇** | | | |
| **1.1.1最低工资** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **私营部门是否存在最低工资**(1a或1b或1c)  *注:要在该指标上获得SBP分，一个经济体必须有法律或集体谈判协议规定的私营部门最低工资* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **设定最低工资水平的强制性标准和定期审查**   * **强制性标准**(4) * **定期审查**(6)   *注:要在此指标上获得SBP评分，经济体必须具有法律授权*  *设定的最低工资标准(0.5)和法律规定的最低工资定期审查(0.5)* | **n.a.**  n.a.  n.a. | **1**  0.5  0.5 | **1**  0.5  0.5 |
| **设定和更新最低工资前的社会协商**(8) | **n.a.** | **1** | **1** |
| **总得分** | **n.a.** | **3** | **3** |
| **1.1.2平等、不歧视和结社自由** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **同工同酬**(9分)  *注:要在这一指标上获得SBP的分数，一个经济体必须有明确规定同工同酬的法律或法规。* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **禁止在招聘、就业或解雇方面的歧视**  -**招聘**(10)  *注:要在此指标的招聘部分获得SBP分，法律必须禁止基于所有下列标准的招聘歧视：10a.种族和民族，10b.性别，10c.宗教或信仰，10d.政治观点，10e.性取向，10f.残疾，10g.民族出身(出生地、祖籍或外国血统)或社会出身，10h.工会会员资格(0.33)。* | **n.a.**  0.33 | **1**  0.33 | **1**  0.33 |
| -**就业**(11)  *注:要在该指标的就业部分获得SPB分，法律必须禁止基于所有下列标准的就业歧视：11a.种族和民族，11b.性别，11 c.宗教或信仰，11d.政治观点，11e.性取向，11f.残疾，11 g.民族出身(出生地、祖先或外国血统)或社会出身，11h.工会会员资格(0.33)。* | 0.33 | 0.33 | 0.33 |
| -**解雇**(12)  *注:要在此指标的解雇部分获得SPB分，法律必须禁止基于所有下列标准的解雇歧视：12a.种族和民族，12b.性别，12 c.宗教或信仰，12d.政治观点，12e.性取向，12f.残疾，12g.* *民族出身(出生地，*  *祖先或外国血统)或社会出身，12h.工会会员资格。(0.33)* | 0.33 | 0.33 | 0.33 |
| **结社和集会自由，以及集体谈判权** | **n.a.** | **1** | **1** |
| **- 结社和集会自由**(13) |  |  |  |
| *注:要在该指标的结社自由和集会自由部分获得SBP分，法律必须强制规定结社自由(0.5)* | n.a. | 0.5 | 0.5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **- 集体谈判权**(14)  *注:要在该指标的集体谈判权部分得分，法律必须保护集体谈判权(0.5)* | n.a. | 0.5 | 0.5 |
| **总得分** | **n.a.** | **3** | **3** |
| **1.1.3最低年龄和强制劳动** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **禁止强制劳动和强制执行**  - **禁止强制劳动**(15)  *注:要在该指标的禁止强制劳动部分获得SBP分，法律必须明确禁止强制劳动(0.5)* | **n.a.**  n.a. | **1**  0.5 | **1**  0.5 |
| - **对劳动监察员执行关于强制劳动的国家立法的法律要求**(16)  *注:要在该指标的执行部分获得SBP分，法律*  *必须要求劳动监察员执行有关强制劳动的立法(0.5)* | n.a. | 0.5 | 0.5 |
| **最低法定就业年龄** | n.a. | **1** | **1** |
| -**一般就业**(17岁和18岁)  *注:要在该指标的一般就业部分获得SBP分，该经济体必须规定最低就业年龄，该最低年龄应等于或高于15岁或例外情况下为14岁。(0.33)* | n.a. | 0.33 | 0.33 |
| -**轻工**(19和20)  *注:要在此指标的光之工作部分获得SBP分数，经济体必须在法律中对轻工作进行法律区分。对于最低工作年龄为15岁的国家，轻工最低工作年龄必须设定在13-15岁之间，对于最低工作年龄为14岁的国家，轻工最低工作年龄必须设定在12 - 14岁之间。法律必须根据国际劳工组织的要求确保轻工不会(1)影响年轻人的健康或发展，(2)影响他/她们上学。(0.33)* | n.a. | 0.33 | 0.33 |
| -**危险工作**(21和22)  *注:要在该指标的危险工作部分获得SBP分，经济体必须在法律中对危险工作进行法律区分，并禁止18岁以下儿童参加此类工作(0.33)。* | n.a. | 0.33 | 0.33 |
| **禁止儿童从事有害、不安全或不道德的工作活动和强制执行**  -**禁止儿童从事有害、不安全或不道德的工作**(23)  *注:要在该指标的这一部分得分，经济体必须有相应法律禁止儿童从事可能危害健康、安全或道德的工作(0.5)。* | **n.a.**  n.a.  n.a. | **1**  0.5  0.5 | **1**  0.5  0.5 |
| -**劳动监察员执行有关强制劳动的国家立法的法律要求**(24)  *注:要在该指标的执行部分获得SBP分，法律必须要求劳动检查员执行有关童工的立法(0.5)* |  |  |  |
| **总得分** | **0** | **3** | **3** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.1.4职业安全、健康、歧视和暴力** | | | | | |
| **指标** | **FFP** | | **SBP** | | **总分** |
| **覆盖所有劳工类型和危险行业**  -**所有劳工**(26岁和27岁)  *注:要在该指标的所有劳工部分获得SBP评分，经济体必须涵盖其职业健康与安全(OHS)法规(0.5)下的所有类型的劳工(包括但不限于兼职、自由职业、临时代理、家政劳工和其他)。如果有例外，该经济体将无法获得完整的0.5分。* | **n.a.**  n.a. | | **1**  0.5 | | **1**  0.5 |
| -**所有危险行业**(28和29)  *注:要在该指标的所有危险部门部分中获得SBP评分，该经济体必须涵盖其职业健康与安全(OHS)法规(0.5)下的所有危险行业(包括但不限于拆船、农业、建筑、采矿等)。如果有例外，该经济体将不会获得完整的0.5分。* | n.a. | | 0.5 | | 0.5 |
| **定期审查健康和安全立法的法律授权**(30)  *注:要在该指标上获得SBP评分，一个经济体必须有相应法律规定定期修订和更新健康和安全立法。* | **n.a.** | | **1** | | **1** |
| **法律规定的关于职场暴力、歧视、骚扰和霸凌的政策、法规或风险评估**(32)  *注:要在该指标上获得SBP评分，一个经济体必须有相应法律规定有关职场暴力(0.25)、歧视(0.25)、骚扰(0.25)和霸凌(0.25)的政策和法规。* | **n.a.** | | **1** | | **1** |
| **建立内部投诉机制的法律授权**  -**建立内部投诉机制的法律授权**(33)  *注:要在该指标的这一部分中获得SBP评分，一个经济体必须有法律要求公司建立内部投诉机制，以报告职场的暴力、歧视、骚扰和霸凌(0.5)。* | **n.a.**  n.a. | | **1**  0.5 | | **1**  0.5 |
| - **提供职场信息和培训的法律授权**  (34)  *注:要在该指标上获得SBP得分，经济体必须有法律要求公司提供关于如何识别暴力、歧视、骚扰和/或霸凌的危害和风险以及劳工各自的权利和责任(包括预防和保护)的职场信息(0.25)和培训(0.25)。一个经济体必须同时提供信息和培训，才可在该指标的这一部分得0.5分。* | n.a. | | 0.5 | | 0.5 |
| **带薪休假(年假和病假)**(35和38)  - **带薪年假**(35)  *注:要在该指标的这一部分获得SBP分，一个经济体必须在法律上强制要求带薪年假(0.5)。* | **n.a.**  n.a. | | **1**  0.5 | | **1**  0.5 |
| - **带薪病假**(38)  *注:要在该指标的这一部分中获得SBP分，一个经济体必须在法律上强制要求带薪病假(0.5)。* | n.a. | | 0.5 | | 0.5 |
| **总得分** | **n.a.** | | **5** | | **5** |
| **1.1.5通知期和遣散费** | | | | | |
| **指标** | | **FFP** | **SBP** | **总分** | |
| **法定通知期**(40分) | | **n.a.** | **1** | **1** | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *注:要在该指标上获得SBP分，一个经济体必须在法律上规定通知期(或替代补偿)。* |  |  |  |
| **法定遣散费**(43)  *注:要在该指标上获得SBP分，一个经济体必须在法律上强制支付遣散费。* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **总得分** | **n.a.** | **2** | **2** |

注:n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =公司灵活性分数;SBP =社会效益分数。

* 1. **就业限制与成本**
     1. **工作时间和合同**

1. **法律是否允许对所有类型的任务/工作使用定期合同?**(是/否)
2. **法律是否允许将定期合同具体用于永久性任务（即公司的永久性任务或工作），而不是在任务完成后即遣散？**(是/否)
3. **法律是否规定一份定期合同的最长期限?**(是/否)(*未记分)*
4. **一份定期合同的期限是多少?**【月】(*未记分)*
5. **法律是否规定了定期合同的最长累计期限?**(是/否)(*未记分)*
6. **定期合同的最长累计期限是多少，即一份定期合同可以延长多少次?**【月】*(未记分)*
7. **每周最多工作多少天?**[天数](*未计分)*
8. **法律规定的标准工作时数是多少(不包括加班)?**【天数】*(未计分)*
9. **法律允许加班吗?**(是/否)
10. **法律规定每周最多加班多少小时?**(数量)
11. **法律规定加班要加工资吗?**(是/否)
12. **法律规定的加班工资溢价是多少(以当地货币计算或按劳工工资的百分比计算)?**[数值]*(未计分)*
13. **法律允许夜班吗?**(是/否)
14. **请具体说明法律规定的夜间工作时间:**
15. **在午夜至凌晨5点之间，法律是否允许在以下两个行业进行夜间工作:(是/否)**(*未记分)*

60a.制造业(汽车零部件工业)

60b.服务业(食品零售)

1. **法律是否强制规定夜班工资溢价?(是/否)**
2. **以下两个行业夜班的工资溢价是多少(以当地货币计算或以劳工工资的百分比计算)***:(不计分)*

65a.制造业(汽车零部件工业)[数值]

65b.服务业(食品零售)[数值]

1. **请提供经济体最大的城市中，以下两个行业25岁以上、工作复杂程度最低、承担相应责任的长期合同员工的月最低工资或最低限额，以当地货币计算：**

63a.制造业(汽车零部件工业):[以当地货币计算的工资数值]

63b.服务业(食品零售):[以当地货币计算的工资数值]

1. **法律是否要求企业为以下类型的员工支付失业保护费?*(即，支付要求可以是劳动税、社会保障缴款的一部分，或者当员工因裁员而提前被解雇时，公司产生的单独的与税收无关的费用)***(是/否)

64a.公司工资单上的永久(不限名额)全职员工

64b.企业工资单上的固定期限全职员工

64c.公司工资单上的兼职员工

64d.临时代理/机构员工

64e.平台员工

1. **法律是否要求公司为以下类型的员工支付医疗费用?(支付要求可以是劳动税、社会保障缴款的一部分，也可以是企业产生的单独的与税收无关的强制性支付)**(是/否)

65a.公司工资单上的永久(不限名额)全职员工

65b.企业工资单上的固定期限全职员工

65c.公司工资单上的兼职员工

65d.临时代理/机构员工

65e.平台员工

1. **法律是否要求企业为以下类型的员工支付退休金?(支付要求可以是劳动税、社会保障金的一部分，也可以是企业单独产生的与税收无关的强制性支付)**(是/否)

66a.公司工资单上的永久(不限名额)全职员工

66b.企业工资单上的固定期限全职员工

66c.公司工资单上的兼职员工

66d.临时代理/机构员工

66e.平台员工

1. **法律是否允许基于以下原因进行个人解雇?** (是/否)

67a.员工能力(即业绩)

67b.员工行为(即不当行为或过错)

67c.业务需求

67d.其他，请描述

0

1. **根据贵国经济的立法，雇主在解雇一批雇员（相当于集体裁员）之前，是否必须通知第三方?** (是/否)

68a.是的，应该通知公共管理部门，即劳动部

68b.是的，应该通知员工代表

68c.否

68d.其他，请说明:

1. **在私营部门，雇主在解雇一名员工之前，是否需要获得第三方的批准?**(是/否)

69a.是的，需要得到公共行政部门，即劳动部的批准。

69b.是的，应该得到员工代表的批准

69c.没有

69d.其他，请说明:

1. **根据贵国经济的立法，雇主在解雇一批雇员（相当于集体裁员）之前，是否必须获得第三方的批准?**(是/否)

70a.是的，应该获得公共管理部门的批准，即劳动部(是/否)

70b.是的，需要获得员工代表的批准(是/否)

70c.没有(是/否)

70d.其他，请说明:

1. **对于长期合同且工作年限为以下年份的员工，法律规定的通知期限是什么?**

71a. 工作超过6个月但不足1年的:[周数]

71b. 工作满一年但不满5年:[工作周数]

71c. 5年但不足10年的工作:[周数]

71d. 10年但不满20年:[周数]

71e. 工作20年以上:[工作周数]

71f. 请提供通知期的计算公式:

1. **法律规定，对于一个签订了长期合同的员工，在以下工作年限内，应支付多少遣散费？?**

72a. 工作超过6个月但不足1年的:[周数]

72b. 工作满一年但不满5年:[工作周数]

72c. 5年但不足10年的工作:[周数]

72d. 10年但不满20年:[周数]

72e. 工作20年以上:[工作周数]

72f. 请提供遣散费的计算公式:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.2雇佣限制和成本** | | | |
| **1.2.1工作时间和合同** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **对定期合同的使用无限制**(46**分**和47分)  *注:要在该指标上获得FFP分，一个经济体必须对定期合同的使用没有限制。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **是否可以加班和上夜班**  -加班(54和55)  *注:若要在该指标的加班时间部分获得FFP和SBP评分，一个经济体的最大工作时间(标准工作时间和加班时间的总和)必须大于48小时/周(最高标准工作时间)，但小于56小时/周(国际劳工组织限制)(0.5)。* | **1**  0.5 | **1**  0.5 | **1**  0.5 |
| -夜班(58和59) | 0.5 | 0.5 | 0.5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *注:若要在该指标的夜间工作部分中获得FFP和SBP评分，则必须不禁止夜间工作(一周中至少有7小时的夜间工作，包括午夜至凌晨5点期间)。* |  |  |  |
| **加班和夜班工资溢价**   * 加班工资溢价(56)   *注:要在该指标的加班工资溢价部分获得SBP分，该经济体必须强制规定最低工资溢价为正常工资(0.5)的1.25倍。*   * 夜班工资溢价(61)   *注:若要在该指标的夜间工作溢价部分获得SBP评分，则该经济体必须强制规定夜间工作的工资在正常工资(0.5)之上有一定的溢价。* | **n.a.**  n.a.  n.a. | **1**  0.5  0.5 | **1**  0.5  0.5 |
| **总得分** | **2** | **2** | **4** |
| **1.2.2最低工资标准** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **最低工资率\*** (63)  *注*:*\*将用于确定一个经济体是否在该指标上获得满分的阈值，将在项目后续版本中与相关专家协商确定。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **总得分** | **1** | **0** | **1** |
| **1.2.3法定福利** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **没有法律强制要求公司直接支付失业保护费**  (64)  *注:要在该指标上获得FFP评分，一个经济体不得强制企业通过劳动税、缴费或强制企业支付的其他类型的费用来直接支付失业保护费。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **没有法律强制要求公司直接支付医疗费用**(65)  *注:要在该指标上获得FFP评分，一个经济体不得强制企业通过劳动税、缴费或其他强制企业支付的方式直接支付基本医疗保健费用。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **没有法律强制要求企业直接支付养老金**(66)  *注:要在该指标上获得FFP评分，一个经济体不得强制企业通过劳动税、缴费或其他强制企业支付的方式直接支付养老金。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **总得分** | **3** | **0** | **3** |
| **1.2.4解雇要求** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **个人解雇的合法理由**(67分)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须提供基于业务需要或裁员的解雇理由。* | **1** | **1** | **2** |
| **集体解雇第三方通知要求**(68)  *注:要在此指标上得分，一个经济体必须规定该经济体集体解雇的第三方通知要求。* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **个人解聘无第三方批准要求**(69)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体不应该在法律上要求第三方批准个人解雇。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **集体解雇无第三方批准要求**(70)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体不应该在法律上要求集体解雇需要第三方批准。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **总得分** | **3** | **2** | **5** |
| **1.2.5通知期限和遣散费** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **通知期长度\***(71分)  *注:\*将用于确定一个经济体是否在这些指标上获得满分的阈值，将在项目后续版本中与相关专家协商确定。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **遣散费金额\*** (72)  *注:\** *将用于确定一个经济体是否在这些指标上获得满分的阈值，将在项目后续版本中与相关专家协商确定。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **总得分** | **2** | **0** | **2** |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =公司灵活性分数;SBP =社会效益分数。

|  |  |
| --- | --- |
| **维度Ⅱ—劳工公共服务的充分性** | |
| **参数** | |
| **最大的城市** | 经济体中最大(人口最多)的城市。该参数适用于第二维度下的所有问题。 |
| **相关的员工** | 除非问题中另有说明，相关员工为工作年龄(25岁以上)的永久员工。除非问卷中对某些具体指标另有说明，该劳工是经济体中的公民，在服务行业工作。此参数适用于第二维度下的所有问题。 |
| **最常见的雇主** | 私营部门中最常见的雇主类型是在服务业中经营的雇员少于250人的公司，除非问卷中对某些具体指标另有说明。此参数适用于第二维度下的所有问题。 |

* 1. **社会保障**
     1. **失业保险**

1. **在经济体中，政府是否为私营部门的劳工提供失业保障计划?**(是/否)

73 a.是的，政府为符合资格要求的所有类别的劳工(包括非传统的劳工，如家政、临时代理/机构员工或平台员工)提供失业保险。

73 b.是的，有政府提供的失业保险，但某些类别的劳工，如临时代理/机构员工、平台员工或其他员工被排除在外(他们不符合资格要求，没有法律规定，或其他)。

73 c.私营部门的员工没有任何政府提供的失业保险。

74 d.其他，请说明:

1. **如果经济中存在政府提供的失业保****障计划，请说明其资格要求?***(不得分)*
2. **如果经济中有政府提供的失业保障计划，但某些类别的劳工被排除在外，请说明是哪些。***(不得分)*
3. **如果有政府提供的失业保障计划，资金来源如何?** (是/否)

76a.通过一般税收收入

76b.通过对雇主征税，包括强制性劳动税或社会保障缴款

76c.其他，请说明:

* + 1. **医疗保险**

1. **经济体中私营部门的劳工可以享受以下哪种类型的医疗保险?***(选择所有适用的)*(是/否)

77 a.由政府资助普遍提供的非缴费性基本医疗保险 (即向所有公民，无论是否就业)

77 b.仅通过雇佣提供的缴费医疗保险(即，劳工的医疗保险福利在他/她/ta们离开一个雇主时丧失，在他/她/ta们开始新的雇佣关系时恢复)

77 c.通过就业或基于个人自愿的缴费医疗保险（即，劳工，包括自雇者，可以自愿为强制性医疗保险计划缴费）

77 d.兜底的医疗援助或备用的非缴费医疗保险(如果不存在全民保险(77a)或存在缺口，这是向最贫穷者提供的备用保险)

77 e.其他，请说明:

1. **如果医疗保健系统由经济体的政府支持，医疗保健系统是如何获得资金的?** (是/否)

78a.通过一般税收收入

78b.通过对雇主征税，包括强制性劳动税或社会保障缴款

78c.其他，请说明:

1. **医疗保险是否依法扩大到受益人的家属?***(不得分)*
2. **谁是法律规定的受益人的家属?***(选择所有适用的)(不记分)*

80 a.配偶

80 b.孩子

80 c.其他，请说明:

* + 1. **退休金**

1. **经济体中私营部门的劳工可以享受以下哪一种退休养老金计划?**(是/否)

81 a.政府资助的普遍提供的非缴费式退休养老金福利(即所有公民，无论是否就业、通过经济状况调查或养老金调查

81 b.仅通过就业提供的缴费退休养老金福利

81 c.通过就业或基于个人自愿的缴费退休养老金福利

81 d.兜底的退休援助或备用的非供款退休养老金福利

81 e.私营部门的劳工没有任何退休养老金(既不是由政府提供的，也不是通过雇主/雇员缴费资助的单独计划提供的)。

81 f.其他，请说明:

1. **如果养老金由经济体的政府提供，养老金制度是如何获得资金的?** (是/否)

82a.通过一般税收收入

82b.通过对雇主征税，包括强制性劳动税或社会保障缴款。

82c.其他，请说明:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2.1社会保障** | | | |
| **2.1.1失业保险** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **由政府提供的失业保险的可获得性**(73a)*注:要在该指标上得1分SBP，一个经济体必须有政府为私营部门的所有劳工提供的失业保险计划*(73a)  *如果一个经济体为私营部门的某些类别的劳工提供了政府提供的失业保险计划*(73b)*，则得分为0.5。*  *如果一个经济体没有政府提供的失业保险计划*(73c)*，则得分为0。* | **n.a** | **1** | **1** |
| **一般税收为失业保险提供资金**(76a)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须从一般税收收入中为失业保险提供资金。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **2.1.2医疗保险** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **全民医疗保险的可获得性**(77a和/或77d)  *注:要在这一指标上得分，一个经济体必须为私营部门最贫穷的劳工提供医疗保健。* | **n.a** | **1** | **1** |
| **一般税收为医疗保险提供资金**(78a)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须从一般税收收入中为医疗保险提供资金。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **2.1.3退休养老金** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **政府提供的退休养老金计划的可获得性**  *注:要在该指标上获得1分SBP，一个经济体必须同时提供缴费和非缴费计划*(81a、81b和81c)。  *如果一个经济体只有非缴费型计划*(81a或81d)*，则得分为0.5。*  *如果一个经济体只有缴费型计划*(81b和/或81c)*，则得分为0.5。*  *如果一个经济体没有养老金计划，则得分为0。* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **一般税收为非缴费退休养老金提供资金**(82a)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须从一般税收收入中为养老金提供资金。* | **1** | **n.a.** | **1** |
| **总得分** | **3** | **3** | **6** |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =公司灵活性分数;SBP =社会效益分数。

* 1. **制度框架**
     1. **就业服务**

1. **在这个经济体中最大的城市有国家就业服务中心吗?**(是/否)
2. **如网上有就业服务中心网站，请提供链接***:(未打分)*
3. **法律是否要求企业支付就业服务中心的服务(即支付要求可以是劳动税、社保缴费的一部分，也可以是企业发生的单独的非涉税强制性支付)?**(是/否)
4. **以下哪一项是向求职者提供的不需要公司承担直接成本的服务?**(是，线下/是，网上/否)*(不计分)*

86 a.空缺职位数据库(即有需求的职位列表)

86 b.职业培训(即使用特定机械的培训)

86 c.提高就业能力(即如何准备面试、简历和求职信审阅)

86 d.咨询服务(即职业建议，协助求职者选择合适的职业)

86 e.对个体经营者的支持(即小额信贷、创业援助、获得外部赠款的行政援助)

86 f.对失业个人的行政援助(即申请失业救济，申请移民工作许可延期)

86 g.支持地域流动(即协助劳工迁移到有合适就业机会的地区)

86 h.实习和/或学徒安置(即为学生或年轻人提供的在特定行业获得工作经验或获得特定技能的工作安排)

86 i.其他

1. **下列哪一项是不需要公司承担直接成本的提供给公司的服务?**(是，线下/是，网上/否)*(不计分)*

87 a.访问积极求职者的数据库

87 b.协助雇主与具备适当技能和体能的雇员配对

87 c.针对现有员工的培训计划(例如，一家公司正在聘用某中心进行员工培训)。

87 d.获取劳动力市场信息(例如，当公司想要扩展到一个新的地点或进入新的产品线时)

87 e.人力资源规划(即，如何构建组织结构图，起草职位描述，引入绩效评估体系和员工发展战略)

87 f.实习和/或学徒安排(即与公共就业服务办公室合作，请求协助寻找年轻人才)

87 g.其他，请描述:

1. **经济体是否有法律或法规为失业者和求职者提供职业指导和培训?**(是/否)
2. **是否有针对失业者和求职者的培训项目?**(是/否)
   * 1. **劳务纠纷解决机制**
3. **你的经济体是否有一个有效的、专业的、独立的解决劳资纠纷的机制(任何类型的)?**(是/否)
4. **解决(任何形式的)劳务纠纷的现有机制是什么?**(是/否)*(未记分)*

87a.普通法院

87b.普通法庭内的专门劳动庭

87c.专门(劳动)法庭

87d.专门(劳动)委员会

87e.小额索赔法院

87f.仲裁机构

87g.其他行政机构(劳动监察局、人权委员会等)。

87h.其他，请说明

1. **下列哪一种非诉讼纠纷解决机制可用于解决劳务纠纷?**(是/否)

92 a.司法调解 (法院附设)

92 b.非司法性调解 (私人调解);

92 c.仲裁

92 d.其他

* + 1. **劳动监察员**

1. **在这个经济体中有中央劳动监察机构吗?**(是/否)
2. **劳动监察员可以不经通知自由进入工作场所吗?**(是/否)
3. **检查后是否要求检验员单独起草检查报告?***(不得分)*
4. **是否有公布的劳工违规案件/投诉数量的数据?**(是/否)
5. **这些数据是否按不同类型的违规行为进行分类(即，与拖欠工资、歧视、未申报工作等相关的违规行为的单独数据)?**(是/否)
6. **是否有按投诉人性别分类的数据?**(是/否)
7. **这些数据是最近一个公历年(2022年**)**的吗?**(是/否)
8. **这些数据是否在网上公开?**(是/否)
9. **请提供网站链接:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2.2制度框架** | | | |
| **2.2.1就业服务** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **存在国家级就业服务中心**(83分)  *要在这个指标上得分，一个经济体必须有一个就业服务中心* | **1** | **1** | **2** |
| **对失业者和求职者的职业指导和培训情况**(85、88和89)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须有相应法律规定职业指导和培训(0.5)，并在实践中为失业者和求职者提供职业指导和培训，而不给公司带来直接成本(0.5)。* | **1** | **1** | **2** |
| **总得分** | **2** | **2** | **4** |
| **2.2.2劳务纠纷解决机制** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **存在一个有效的、专业的、独立的劳务纠纷解决机制**(90分)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须有一个有效的、专门的、独立的解决劳务纠纷的机制。* | **1** | **1** | **2** |
| **存在劳务纠纷的非诉讼纠纷解决程序**(92)*注:要在此指标上得分，经济体必须具有劳务纠纷的非诉讼纠纷解决程序。* | **1** | **1** | **2** |
| **总得分** | **2** | **2** | **4** |
| **2.2.3劳动监察机构** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **有无中央劳动监察机构**(93分)  *注:要在这个指标上得分，一个经济体必须有一个中央劳动监察机构。* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **启动劳动监察的最佳实践**(94)  *注:要在这一指标上得分，一个经济体必须允许劳动监察人员自由进入工作场所，而不需要事先通知* | **n.a.** | **1** | **1** |
| **是否有公布的违反劳动法案件/投诉数量的数据**   * **数据的可用性**(96) * **按违规类型分类的数据可用性**(97) * **按投诉人性别分类的数据可用性**(98) * **最近历年数据的可用性**(99) * **数据的公开可用性**(100)   *注:要在这一指标上得分，一个经济体必须提供公布的违反劳动法案件/投诉数量的数据。每个问题占0.2分。* | **1**  0.2  0.2  0.2  0.2  0.2 | **1**  0.2  0.2  0.2  0.2  0.2 | **2**  0.4  0.4  0.4  0.4  0.4 |
| **总得分** | **1** | **3** | **4** |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =公司灵活性分数;SBP =社会效益分数。

**维度Ⅲ—劳动法规和公共服务在实践中的效率**

第三维度的数据是通过企业调查收集的。第三维度指标的数据将被统一为一个共同的单位——例如，在0到100分的尺度上，其中0代表最低，100代表最好的表现。反过来，最佳(最差) 表现由最高(最低)标准和/或实践来定义，以单一分数或范围值来衡量。

1. **请提供上一财政年度以当地货币单位计算的社会保障支付和基于就业的税收的年度总费用，不包括预扣的雇员税。**(数值)
2. **在过去的一年里，该公司需要雇佣多少新的永久全职员工?**

(数量)

1. **雇佣了多少人?**(数量)
2. **这家公司没有雇佣更多的全职员工的主要原因是什么?**

(是/否)

105 a.非工资劳动力成本太高

105 b.法律规定的最低工资或解雇费用太高

105 c.缺乏熟练劳动力

105 d.有竞争力的劳动力报酬和福利太高

105 e.没有足够的预算或总部没有批准雇用。

105 f. 其他

105 g.不知道

1. **在过去的三年里，这个公司有没有解雇过永久全职员工?**(是/否)

*(不得分)*

1. **从解雇通知发给员工到该员工被从企业的工资单上除名，一般需要多少周?(请包括所有通知前的要求、通知和等待时间。)**[以周为单位的数值]
2. **对于被解雇的永久全职员工，具有代表性的的遣散费是多少?以周为单位计算。 (请包括工资和福利，但不包括未付工资。)**【数值】
3. **在过去三年中，这家公司是否发生过劳务纠纷?**(是/否)*(未计分)*
4. **从纠纷产生的那一刻起，到通过协议、法院判决或其他方式解决，通常需要几个月的时间?**(数值)
5. **纠纷的解决通常要花费这家公司多少钱，包括任何一方的所有罚款或应付费用(如果有的话)?**[以当地货币单位计算的数值]
6. **在涉及工作场所健康和安全的财政年度内，该公司是否被政府劳动监察员访问或检查过，或是否被要求会见一名劳动监察员?**(是/否)*(未计分)*
7. **作为这些检查的结果，监察员是否向公司出具了一份报告?如果检查过不止一次，请以最近完成的检查为准。**(是/否)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **3.1非工资用工成本** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **社会缴费成本\*** (102)  注:\*社会缴费成本将按年度总成本计算  社会保障金和就业税，不包括已扣缴的员工税。 | **100 (100%)** | **n.a.** | **100 (100%)** |
| **总得分** | **100(33.33%)** | **n.a.** | **100(33.33%)** |
| **3.2就业限制和成本** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **职位填补比例**(103、104) | **100 (25%)** | **n.a.** | **100 (25%)** |
| **对招聘的管制**(105) | **100 (25%)** | **n.a.** | **100 (25%)** |
| **解雇时间\*** (107)  注:\*解雇一名员工通常需要的时间(以周为单位)——从解雇通知发给该员工到该员工被从企业的工资单上除名。 | **100 (25%)** | **n.a.** | **100 (25%)** |
| **解雇费用\*** (108)  注:**\***对于被解雇的永久全职员工，有代表性的的遣散费金额，以周工资为单位。 | **100 (25%)** | **n.a.** | **100 (25%)** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **总得分** | **100(33.33%)** | **n.a.** | **100(33.33%)** |
| **3.3公共服务效率** | | | |
| **指标** | **FFP** | **SBP** | **总分** |
| **劳务纠纷解决时间\***(110分)  注:**\***通常从纠纷产生到解决的时间。 | **100 (33%)** | **n.a.** | **100(33%)** |
| **解决劳务纠纷的成本\*** (111)  注:\*具有代表性的纠纷解决成本，包括任何一方的所有罚款或应付费用。监察员在访问后是否向公司发布报告。 | **100(33%)** | **n.a.** | **100(33%)** |
| **劳动监察员**(113) | **100(33%)** | **n.a.** | **100(33%)** |
| **总得分** | **100(33.33%)** | **n.a.** | **100(33.33%)** |

*注:*n.a. =不适用(指对企业或社会的影响不明确或不存在的情况)。FFP =公司灵活性分数;SBP =社会效益分数。