

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第3卷 第1辑 2010年11月 Volume 3 Number 1 November 2010

主编 罗润东 刘 文



经济科学出版社
Economic Science Press

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第3卷 第1辑 2010年11月
Volume3 Number 1 November 2010

主编 罗润东 刘文

经济科学出版社

责任编辑：柳 敏 程晓云

责任校对：杨 海

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

图书在版编目（CIP）数据

劳动经济评论．第3卷．第1辑／罗润东，刘文主编．
—北京：经济科学出版社，2010.11
ISBN 978-7-5141-0291-8

I. ①劳… II. ①罗…②刘… III. ①劳动经济—中国—
文集 IV. ①F249.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 018817 号

劳动经济评论

第3卷 第1辑 2010年11月

主编 罗润东 刘 文

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编辑部电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

汉德鼎印刷厂印刷

德利装订厂装订

787×1092 16开 12.25印张 200000字

2010年11月第1版 2010年11月第1次印刷

ISBN 978-7-5141-0291-8 定价：25.00元

（图书出现印装问题，本社负责调换）

（版权所有 翻印必究）

目 录

劳资关系

发达国家劳动力市场政策变革研究	钱箭星 (1)
大萧条时期美国集体谈判制度的建构及对中国的启示	杨思斌 (12)
论美国社会价值观变迁对劳资关系与劳动报酬的影响	胡靖春 (24)
中国近代劳资关系研究综述	金京玉 (41)
浅论派遣用工的理论与现实	赵婷婷 (54)

人力资本

当前社会中高等教育投资意愿降低的研究

——收益不确定性与人力资本投资	杨凤禄 潘啸松 (64)
-----------------------	--------------

异质型人力资本与中国全要素生产率增长：基于省际面板数据的

经验分析	魏下海 (76)
------------	----------

中韩教育比较与启示	课题组 (94)
-----------------	----------

我国中级职业经理人的胜任力模型实证研究	李元勋 (125)
---------------------------	-----------

收入、就业与社会保障

我国城乡收入差距的居民收入构成来源分析	王少国 (156)
---------------------------	-----------

从偏好的角度对大学生就业制度变迁的理论分析	石永昌 (164)
-----------------------------	-----------

高等教育大众化背景下的大学生职业生涯规划	孙文斌 (169)
----------------------------	-----------

关于少数民族地区农村养老保险问题的调查与思考	郑阳松 (180)
------------------------------	-----------

《劳动经济评论》投稿体例	(186)
--------------------	-------

CONTENTS

Labor Relations

- On the Labor Market Policy Change in Developed Countries Qian Jianxing (1)
- Construction of US Collective Bargaining System during the Great Depression
and the Implications for China Yang Sibin (12)
- The Evolution of Social Values and It's Impact on Employee Relationship and
Labor's Compensation Hu Jingchun (24)
- A Literature Review of Study on Mordern Labor Relationships Jin Jingyu (41)
- Discussion on the Theory and Reality of Dispatched Employment Zhao Tingting (54)

Human Capital

- A Study on Declining Proneness of Higher Education Investment in Current Chinese
Society——Analysis in the Sight of Return Uncertainty and Human Capital
Investment Yang Fenglu Pan Xiaosong (64)
- Heterogeneous Human Capital and TFP Growth: Evidence from
China Wei Xiahai (76)
- A Study on Education between China and Korean Research Group (94)
- An Empirical Study on the Competence Model of Chinese Middle Level
Professional Managers Li Yuanxun (125)

Income, Employment and Social Security

- Analysis on the Effect of the Sources of Income Composition on Income
Gap between Urban and Rural Areas Wang Shaoguo (156)
- Theoretical Analysis on College Student Employment Institution from the
Perspective of Preference Shi Yongchang (164)
- The Career Planning of University Students Under Mass Higher
Education Sun Wenbin (169)
- Investigation and Reflection of Rural Pension in Minority
Areas Zheng Yangsong (180)
- Contribution Style of *Labor Economic Review* (186)

发达国家劳动力市场政策变革研究

钱箭星*

摘 要：为了适应经济全球化，发达国家对劳动力市场政策进行了必要的调整，与之相配套的是社会福利制度改革。它们的基本发展特点是以积极的劳动力市场政策来平衡灵活性、安全性，由此来确保全球化冲击下相对稳定的劳资关系并达到提高竞争力的目标。

关键词：发达国家 劳动力市场政策 劳资关系 社会福利制度

20 世纪以来，发达国家通过实施劳动力市场政策和构建社会福利制度在很大程度上缓和了劳资关系。但是，20 世纪 90 年代的经济全球化压力迫使发达国家在这两个领域都进行了必要的改革和调整。本文侧重分析他们以积极的劳动力市场政策来寻求灵活性与安全性的平衡，试图从中得出一些有益的启示。

一、劳动力市场政策的出台与挑战

劳动力作为一种生产要素，是一种特殊商品。劳动力的供给和需求构成了劳动力市场。所谓劳动力市场，是指劳动力需求和供给相互作用的场所，体现了劳动力需求与供给相互作用的关系。一般可以将它定义为配置劳动力并且协调就业决策的市场。劳动者是劳动力的供给方，雇主（资方）是劳动力的需求方，劳资双方力量不平等是劳资关系的内在本质。

* 钱箭星，复旦大学马克思主义研究院，教授；E-mail: qianjx@hotmail.com。

本文是上海市哲学社会科学规划课题“从经济全球化视角看发达国家劳资关系的演变及其影响”（项目编号：08BKS001）的阶段性成果。

在资本主义发展的早期，欧美国家并没有劳动力市场政策。由于劳动力供给通常总是大于劳动力需求，事实上存在着庞大的产业后备军。因此，在劳动力市场上，雇主笑容满面、雄心勃勃，而劳动者则战战兢兢、畏缩不前。19世纪的劳动者没有就业保护，许多人没有受过教育和培训，劳动条件恶劣，缺乏必要的劳动保护，相关的法律也不健全，在劳动力大军中有许多十几岁的青少年甚至童工和老年人。当时的劳动力市场是一个现货市场，工人的工作很不稳定，收入微薄，资本可以随意解雇劳动者。工人在工头和监工的监视下劳动，并且受到了“大棒”的训练，劳动条件和待遇是由资本说了算，一旦失业就可能陷入极度贫困。因此，当时欧美国家的劳资矛盾非常尖锐。随着工人运动的发展和社会思想的传播，为了缓和阶级矛盾和维护社会稳定，发达国家的政府介入劳资关系，开始制定劳动力市场政策，并以立法的形式界定劳资关系。

应当肯定的是，发达国家劳动力市场政策为了纠正不平等的劳资力量，在一系列政策上强化了劳动者的地位和力量，同时将原来劳动力现货市场改变为具有长期约定性质的劳动力契约市场。作为规范劳资关系的重要组成部分，劳动力市场政策（LMP）在发达国家大约是到了20世纪中叶才出台的。战后发达国家劳动力市场有了较大的工作稳定性，有了人力资本投资，也有了内部劳动力市场，出现了可能与劳动生产率增长无关的工资增长，并能获得与企业相关的收益。在用人制度上保护年长的工人，并且设立了严格的人事规则，企业更多地运用“胡萝卜”而不是“大棒”来激励员工。随着福利政策的实施和福利国家的建设，发达国家的失业者可以获得失业救济，这为缓和劳资关系和社会矛盾起了有益的作用。特别是现代社会关注经济发展的目的，劳动者的福利和以人为中心的发展理念开始占据主要地位。但是，它也产生了消极影响，即失业者降低了对失业的恐惧，不愿寻找工作，并且增加了劳动者（通过工会）要求提高工资的压力。这是因为如果工资与失业救济金差额不大，人们宁愿选择失业。

在雇主和劳动者之间建立一种什么样的关系是各国一直要面对的问题。发达国家在工人运动的推动下，曾经比较妥善地处理了就业体系和社会保障的关系，形成了各具特点的劳动力市场制度，这包括失业救济制度、工资确定制度以及雇用与解雇管理制度等。发达国家的劳动力市场大致可以分为几种类型：一是英、美、日等国具有较大灵活性的类型。所谓劳动力市场的灵活性是指面对经济的变化，就业量或工作时间（劳动投入）或工资（劳动成本）进行相应调整的灵活程度。二是欧洲大陆僵硬的劳动力市场，其特点是广泛的工资集体议价、较多的政府管制和慷慨的失业津贴。由于劳动力市场与福利制度相关联，又可分为三种类型：一是英美模式，二是欧洲大陆模式，三是北欧模式。这些国家的社会政策类型与劳动力市场的进出模式相联系，两者交叉构成了福利国家的制度特征，而福利国家是工业化国家中为社会保障和社会安全所进行的长期斗争的顶点。

雇主（资本）一方面希望稳定的就业关系，这样可以节约筛选和培训成本，

从长期看效率工资还是合算的；另一方面，雇主也希望根据市场状况和企业的生产能力在用工方面有一定的灵活性，他们关心的是工资的灵活性（即根据生产率和利润来定工资）、功能的灵活性（如对新技术较大的适应性）和就业的灵活性（即根据需求雇用和解雇）。对于个人和家庭而言，灵活性意味着就业的同时又能承担起家庭责任，还能够应付从业期间的各种变化，如失业、培训和职业变更，以及应对不大标准的生命周期。劳动者一方面和企业一样意识到，如果劳动力市场保持刚性，企业不能根据市场情况对劳动力的数量和结构进行调整，就会削弱其竞争力，企业一旦不行了，就业状况就会更糟糕。就业的灵活性对于雇主和劳动者来说都是需要的。另一方面，劳动者要求必要的社会保障使自己适应更高的灵活性，简言之，就是以安全性来保证灵活性。这说明就业灵活性与社会保障的安全性之间存在着可替代的关系。

一般来说，灵活的劳动力市场有利于经济发展，特别是在劳动者有机会从低生产率的工作转移到高生产率的工作的情况下。但是，劳动力市场的灵活性又会对劳动者及其家庭造成很高的成本。劳动者可能经历长期失业，而且即便再就业，他们还可能经历大量和持续的收入损失。劳动者需要社会福利制度的依托，然而在全球化激烈竞争的背景下，发达国家普遍意识到高福利的社会保障制度不可能再维持下去了。在大部分国家的结构调整方案中，增加就业的灵活性和降低社会保障水平都是使劳动力市场适应新市场条件的方式。因此，在雇主调整灵活性和劳动者的就业安全感之间建立一种新的、合理的平衡，使之能为双方所接受，并在经济上可行，公共基金也能承受，这是需要建立良性循环的劳动力市场的国家要解决的问题。为了促进劳动力的流动，平衡劳动力供求，劳动力市场政策需要创新，需要通过积极的劳动力市场政策来实现广泛意义上的就业安全。在实践中，这个政策应与其他经济社会政策的改革相配套。

二、劳动力市场政策的变革

劳动力市场政策的目的是减轻劳动力市场的压力、提供收入支持和平衡劳资关系。积极的劳动力市场政策包含职业介绍、劳动力培训、安排公益工作、提供岗位补贴和职业指导、扶持创办中小企业、创造新的岗位以及促进劳动力流动政策。积极的政策为失业者重新进入劳动力市场创造了便利条件。消极的劳动力市场政策主要为失业者提供救济，包括失业保险计划和提前退休。它旨在增加弱势群体的物质福利，而不是事先改善他们的劳动力市场绩效。发达国家的劳动力市场政策包含了就业风险所涵盖的防止解雇、失业津贴和就业促进等内容，在全球化的压力下，这些方面都进行了相应改革。

（一）工资决定与放松解雇管制

发达国家的工会影响着就业者的工资水平，它的集体议价功能使之成为影响劳动力市场的重要力量。劳资之间灵活地根据经济状况相互妥协或者各自坚守自己的利益毫不退让，这在不同的国家有着不同的表现，因此也有着不同的结局。前者如荷兰劳资关系因有着协商的历史传统，所以工会可以为了增加就业岗位而节制工资增长，这种社会伙伴的合作关系可以达到双赢的效果。而被称为全球最牛的工会的美国汽车工人联合会，历次维权谈判都是态度强硬，而且每年都向资方索要高昂的医疗和养老保险。只要稍不如意，他们便会毫不犹豫地走上街头。汽车产业工会的这种维权模式是大工业时代的产物，已经与经济全球化趋势显得格格不入。在2009年美国金融危机中，汽车产业工会的态度也发生了变化。工会先是坚决拒绝了迅速削减工资的要求，谈判破裂，两大公司面临破产境地。然而5月21日出现了转机，通用、美国财政部及工会三方，已经达成初步协议，修改2007年与通用签署的劳工福利债务协议。5月29日，美国汽车工人联合会（UAW）宣称，74%的通用汽车公司的工人投票通过了协议，同意降低工资中的“生活成本”和奖金、减少休假天数，以及削减企业支付医疗保险项目，以满足工会在通用汽车重组中“债转股”的目标。协议还规定，代表通用汽车美国46家工厂内5.4万名员工的工会，在2015年以前不举行任何形式的罢工。作为交换，通用汽车从原先计划的在2011年年底前关闭16家工厂、解雇2.3万名员工，改为关闭14家工厂、解雇2.18万人。

在应对经济危机冲击的过程中，工会以及更广义的产业关系制度在决定工资报酬方面扮演着极其重要的角色。根据谈判中的工会协调力量、集体谈判的层次、工会的密度和集体谈判的覆盖率，工会影响着工资谈判的全过程。工会和雇主组织之间协调能力最强的是北欧和奥地利，其次是欧洲大陆国家。中东欧转型国家工会的组织程度比欧洲联盟和经济合作与发展组织的成员高，但是协调能力与经合组织的平均水平差不多。集体议价也并非集中的层次越高就越好，有效的集体议价应当结合地区和产业特点在一定范围内进行，否则就可能是扭曲的、不经济的，当然也是缺乏竞争力的。

有些发达国家如英国进行了旨在保护工人权利并使劳动力市场更具竞争性的改革，自20世纪80年代以来英国采取的一系列措施削弱了工会的垄断力量，使工资决定过程更分散。英国工会会员由1980年占工人的50%下降到1995年的34%，工资集体议价决定的人数由1980年的70%下降到1995年的47%。随着英国经济发展，失业率下降，到1998年失业率达到70年代以来的最低点，即6.3%。实践中发现，集中决定工资会使得各地的工资高于市场水平，这往往会引发高失业率；

而放松对劳动力市场的工资管制在英国和新西兰都收到了良好效果。^① 同样, 美国集体谈判的覆盖面和吸引力也在不断缩减。

现在, 发达国家灵活或僵硬的劳动力市场更多地体现于劳动力的流动上, 即对解雇的管制是严格的还是宽松的。对解雇管制的本意是为了保护工人不被任意解雇, 增加工作的稳定性和劳动者的安全感, 减少就业前途的不确定性, 这有助于调动劳动者的积极性。发达国家通过立法规定了解雇时的提前通知期和支付一定的解雇费。欧洲国家通常解雇的成本很高, 有的国家如荷兰解雇前要报送地区政府机构批准, 手续烦琐。严格的解雇管制使雇主不愿雇佣更多的人, 引起就业增长停滞和高失业率, 尤其是对年轻人不利。相比之下, 美国、日本解雇管制不严格, 劳动力市场比较分散, 有助于提高劳动力市场的弹性, 保持低失业率。在 1991 ~ 1998 年期间, 美国和日本的失业率分别为 5.9% 和 3.0%, 低于那些解雇管制严格的西欧国家。

经济全球化迫使企业需要以灵活性来增强其竞争力, 但这对劳动者意味着不安全, 这种不安全已经从体力劳动者扩展到脑力劳动者。企业用工灵活性的得利方是资本, 其负效应完全由劳动者及其家庭承担。因此, 对解雇的管制是必要的。但是, 管制既然产生于特殊利益效应和再分配考虑, 就存在着管制不经济的问题; 管制本身缺乏灵活性, 对动态变化反应迟钝, 特别是面临全球化竞争时, 过严的用工管制使企业不敢轻易增加就业机会, 雇佣制度的“硬化症”增加了用工成本。因此, 解雇管制是一把“双刃剑”, 它在保护劳动者的同时也会伤及劳动者。放松管制能增加就业, 这在 20 世纪 80 年代的北美已经得到证明, 不过这个就业奇迹是在不平等的背景下发生的。20 世纪 90 年代西欧国家结合福利制度改革, 已经放松或弱化了解雇的管制, 给予企业用工更多的灵活性。

(二) 失业津贴 (失业保险)

失业津贴是全面的社会保障制度的必要组成, 是劳动者权利的重要内容, 它为失业者提供了为寻找能充分发挥其才能和潜力的适当工作所需的喘息时间, 这需要辅以就业培训等人力资本再投资。历史上失业意味着失去生活的经济来源, 出现了工人的绝对贫困化。德国在 19 世纪 80 年代率先建立了国家社会保障制度, 主要包括疾病、意外事故以及老年和残废保险; 因财政困难, 失业保险只能交由各城市自己筹办。1894 年科隆首办失业保险, 后来德国各大城市迅速推广之。失业不仅是经济危机时的周期性现象, 而且随着技术发展和产业转换又产生了结构性失业。失业津贴就有了合理性和必要性。良好的失业保险制度的存在, 在劳动力队伍中营造

^① 詹姆斯·D·格瓦特尼、理查德·L·斯特鲁普、卢瑟斯·S·索贝尔:《经济学:私人 with 公共选择》, 中信出版社 2004 年版, 第 679 页。

了一种安全感，它可大大促进可能会被工人视为是对其生计的一个巨大威胁的结构改革和技术创新。^① 劳动力市场的灵活性需要社会保障的补偿和支持。

失业津贴现在基本上还是限于发达国家和一些中等收入的发展中国家，全世界失业者有权享有此津贴的人可能不到 1/4，而且主要集中在发达国家。失业津贴也存在次级效应。一是它成为就业参与率低的诱因；二是它促使雇主更多地雇佣临时工，虽然英国等国规定雇佣临时工的雇主主要为失业保障交更高的工薪税，但这仍然低于这些企业在解雇固定工时支付的失业津贴。因此，临时工已经成为发达国家的常见现象。

欧洲国家原先实行较高的失业津贴，如荷兰的失业津贴足以让有两个孩子的家庭过着不比原来低的生活，慷慨的失业津贴降低了工作的机会成本，也就降低了就业的积极性，支持着长期失业。欧洲、澳大利亚、加拿大的失业津贴替代了失业者失去的大部分收入，美国和日本的平均替代率是欧、澳、加的 1/3 ~ 1/2。美国只有少数工人在失业时有资格申请和享受失业保险，失业补贴的水平也比较低。由此可知，欧洲国家政府的政策要对本国的高失业率负责。2003 年德国通过“哈茨改革”将可确保失业者拥有“标准的生活水平”的失业救济降低到仅仅维持“基本生活”的低保水平，放松了对劳动力市场的管制，但也偏离了德国传统的社会保护理念。

发达国家领取失业津贴的时间长度差别很大，美国、英国、日本、加拿大领取时间最短，在一年或一年以内，而法国、德国、西班牙和澳大利亚可领取 2 年以上的失业津贴。美国失业者享受最多 26 周的补贴，每周平均 250 美元，低于 4 口之家的贫困线标准。美国失业津贴最初替代了 60% 的收入，但只能领取 6 个月。美国在 1996 年通过福利改革提案，使福利更加具有积极意义。它要求大多数领取福利的家长在 2 年之内开始工作，否则将失去津贴。无抚养人口的有能力的成年人为了保持 3 个月以上食品券领取资格（在任何一个 3 年内）必须每周至少工作 20 小时。这就将福利与工作相联系，留在家中领取福利津贴不再是工作的替代。这一转变激励了失业者寻找工作，也减少了因不工作而使基本技能退化的趋势。美国还对领取福利的时间作了限制，人们可以享受一次以上的福利，但是一生中只限于 5 年而非无限期，当然也有 20% 的例外。1996 年美国的福利改革收到良好的效果，在此后的一年里，福利领取者减少了 200 万人，从 1993 年的 1 410 万人减少到 1998 年的 890 万人，减少 37%。^②

将上述两方面结合得比较成功的是“灵活安全”的“丹麦模式”，即丹麦政府实施一种比较灵活的就业政策，在劳动力市场上形成了高度“弹性保障”。“丹麦

^① 斯坦利·L·恩格尔曼、罗伯特·E·高尔曼主编：《剑桥美国经济史》第 3 卷，中国人民大学出版社 2008 年版，第 43 页。

^② 詹姆斯·D·格瓦特尼、理查德·L·斯特鲁普、卢瑟斯·S·索贝尔：《经济学：私人与公共选择》，中信出版社 2004 年版，第 745 页。

模式”简化了就业规定，解雇自由度高；工会积极支持“弹性保障”；失业者可以获得优厚的保障。因此，劳资关系体现出双赢共存的文化特征。

（三）促进就业的措施

虽然有证据证明工资的灵活性会产生积极的就业效果，但是低工资措施可能会造成“贫困的陷阱”。为了防止产生“新的长期贫困的后工业无产阶级”，政府应实施积极的劳动力市场政策（active labor market policies）包括为失业者提供有意义的职业技能培训、求职帮助和就业服务、就业和工资补贴以及公共工程计划。虽然培训是获得新的就业机会的有力手段，但未必能创造就业机会，例如德国工会就认为在德国东部缺少工作岗位才是失业的根本原因。即便如此，更多的培训可以间接导致一个更好的总量经济行为，使就业岗位在经济中实现净增加，也有助于创造条件吸引新的国内和国际投资。因此，许多国家的培训和再培训计划积极劳动力市场政策的支出中一般占有显著的份额，通常在40%和60%，丹麦超过了75%。^①

1997年的“欧盟就业战略”敦促各成员国尽早有效地激发求职者的积极性，欧盟主要国家相继削减失业补偿。德国哈茨改革通过推行“让就业有利可图”（making work pay）的战略，借鉴了“欧盟就业战略”所倡导的荷兰灵活保障（flexicurity）模式，努力激发求职者的求职热情，实施多种灵活的就业促进措施，例如：联邦就业机构向失业者以及初次进入劳动力市场的人提供培训抵用券，让他们自行选择去与该机构有合作关系的培训机构和企业培训；该机构为失业者提供就业信息并安置就业；为自主创业者提供创业补助、为微型工作等微薄报酬的就业模式提供多种优惠政策，促进多种形式的灵活就业。改革要求失业期超过一年（老年雇员为18个月）的失业者，应当接受任何合法工作，而不论工作内容和薪酬高低是否令自己满意，这种做法打破了德国原有的以身份和职业为导向的原则，促使长期失业者迫于压力而积极地接受新工作。这也是德国学习盎格鲁—撒克逊模式所倡导的“任何工作都比没有工作好”的原则，对“合适的工作”重新定义，将劳动力市场政策引向“工作第一”的方向。德国以荷兰的工作和收入中心（Centers for Work and Income）和英国的特别就业中心（Jobcenter Plus）为榜样，哈茨委员会建议为求职者集中提供所有的服务（申请失业金、职业介绍、房租补贴、戒毒以及债务咨询等）。

就结构性失业而言，政府顺应产业结构的调整，实行积极的劳动力市场政策。国际劳工组织认为这个政策是抵抗失业、不充分就业、贫困以及劳动力市场排斥的核心手段，它有助于实现四大目标：就业增长、变革中的社会保障、平等和消除贫困。这个政策经常被政治家们看作是解决失业问题的最有力的武器。发达国家的就

^① 蔡昉主编：《21世纪就业促进与教育发展报告》，www.Cpirc.org.cn。

业保护始终特别关注非熟练工人的高失业率。一是提供更好的教育和培训，以确保劳动者具有在高工资、高生产率经济中所需要的技能；二是利用社会保障资助他们，或是提供失业津贴，或是通过（全部或部分）免除雇主为其支付社会保险款的义务转由国家承担费用。积极的劳动力市场政策要求政府提供必要的经费，但各国的差异很大，虽然美国具有高度发达和广泛的劳动力市场调整计划，其核心就是失业保险。但它在这方面的支出低于加拿大、英国、法国、德国和日本，法国和德国的支出是美国的5倍之多。美国只有极少数工人享受到有实际意义的培训。

三、评价与启示

劳动力市场政策是现代工业国家重要的经济政策和社会政策。发达国家在多年的实践中发现了原有政策的不足或弊端，经济全球化促使他们对这个政策进行改革，其目的是调动劳动者的积极性，增强企业的竞争力。这个过程与福利制度改革相结合，既维护了多年来劳动阶层斗争的成果，确保社会稳定，又焕发了社会活力。从他们的实践中，发展中国家可以得到一些有益的启示，那就是结合本国的国情我们应当实施什么样的劳动力市场政策、建设什么样的社会福利制度。

（一）启示一——灵活性

要适应全球化的竞争局面，就要保持劳动力市场的灵活性。然而，灵活性是一把“双刃剑”。它有利于劳动者的流动，使劳动者在工作转移中获得新的技能和经验，这对于年轻人尤其有益；它也有助于企业根据经济周期和市场状况及时调节生产甚至降低生产成本（工资），根据技术发展的要求在选择替代生产要素时更具弹性，也就更具竞争力。但是灵活性使劳动者听凭资本的指挥，对劳动者造成很大的心理压力和不安全感，因为他们随时可能被抛入失业者队伍或被降低工资。有证据表明，灵活的临时劳动力的增加会使企业“内部人员”的地位更加巩固，使他们的特权得到加强。这在我国也是存在的，许多脏活、重活让临时工干，固定工则享受着养尊处优的地位。灵活性的负效应不能完全由劳动者及其家庭承担。

此时，公共权力起着协调平衡的作用，它应倾向于弱势群体。因此，还是需要通过立法和劳动力市场政策对劳动力市场进行必要管制。然而，劳动力市场的管制不应使之变得僵硬。事实证明，管制过度得了“硬化症”，虽然可能有利于在职者，但会影响雇主增加新的雇员的积极性，最终使得失业率上升。在存在大量失业的情况下，僵化的高劳动力成本使雇主宁可通过调整工作时间来调节劳动力需求，也不愿接受更多的劳动者。在某种情况下，雇主和求职者双方都有脱离正式雇佣关系的强烈动机，这可以在庞大的地下经济中看到。僵化的劳动力市场有利于黑市活

动（地下经济）的存在和发展，以规避沉重的社会缴费和僵硬的雇佣规定。从这个意义上说，放松管制是创造正式的（指非黑市）工作机会的重要途径。在经济全球化时代，企业面临的竞争更为激烈。因此，与之相适应的劳动力市场的发展趋势应是流动性更强，工作更灵活。而工会要灵活地使用新维权方式，要兼顾各利益相关方，兼顾公平与效率。至于什么才是工会合适的新维权方式，这需要各国工会不断地积极探索。

（二）启示二——安全性

劳动力市场的灵活性需要以安全性为保障。自从德国在19世纪80年代奠定了国家社会保障制度的基石以来，发达国家相继在20世纪建立了社会福利体系。这个制度已经被事实证明有利于社会稳定和经济发展，但是，在全球化外部激烈的竞争下，也暴露了缺陷。从发达国家当今福利制度改革中可以得出，福利制度的建立是社会的进步，但关键在于要甄别出哪些是真正需要救济的人和哪些是懒惰者。早在1907年7月，贝弗里奇就说过：“国家之所以在《济贫法》中投入甚多效果却每况愈下，只是因为国家没有控制或监督劳动力市场。”^①他提出的解决方案被英国政府所采用，即一套“职业介绍所系统”，要求政府把工人与工作联系起来。只有确认了失业者无法自食其力，才可以享受福利救济。现在，发达国家的劳动力市场政策与社会政策已经交织在一起，成为相互依赖和相互补充的制度。劳动力市场政策原来的弊端是“硬化症”——解雇难，由此导致高失业率，而福利制度是给予劳动者的一个可靠的救济渠道，因此即便高失业率也没有导致社会矛盾激化，反而产生了严重的福利依赖症。这既加重财政负担，也导致道德公害。因此，灵活的劳动力市场政策需要以福利制度的改革相配套。针对劳动力市场政策的变革，发达国家在福利转型中一方面既为劳动者提供必要的社会保障，另一方面更强调激励和责任分担，积极发展职业福利，要求雇主提供各种强制性福利，培养个人对福利的责任意识。

（三）启示三——积极性

无论是劳动力市场政策，还是社会福利制度都应当体现一种积极性，那就是鼓励人们积极地参加工作。对于有劳动能力的人来说，社会福利只是提供暂时的支持；与此同时，结合积极的劳动力市场政策，帮助他们重新投入工作。20世纪90年代以来发达国家转向职业友好（work-friendly）的社会政策，即鼓励人们积极在

^① [澳] 罗伯特·E·古丁：《保护弱势：社会责任的再分析》，中国人民大学出版社2009年版，第173页。

劳动力市场上寻找工作机会，而不是安享福利。尽管改革的效果因国而异，但是，一般来说，它提高了劳动参与水平，意味着更多的人以税收支持着福利制度的永续性；它降低了结构性失业，促进工资节制，减少了失业与通货膨胀之间的交替，也有利于本国企业参与国际竞争和鼓励投资。当然，积极性还应当与劳动力市场政策的有效性相结合，否则难以达到积极性的目的。从各种劳动力市场政策实施效果的比较研究中，可以得出，求职援助是成本最低的积极就业政策；而针对青年群体的措施中，给雇主工资补贴的效果最好，即最有利于雇主雇用青年。公共培训计划未能显示其有效性，关键是培训的课程内容必须与劳动力市场具有强相关性，使受训者具备雇主看中的能力和资格。我国在对农民工的培训中也发现了这个问题，农民工对地方政府提供的培训不领情也说明发达国家的某些政策实施效果可能具有较普遍的意义。

总之，为了应对全球化，在劳动力市场政策和社会福利制度的变革中发达国家的劳资关系也在不断调整 and 适应。基本的演变路径是，以灵活的劳动力市场政策，放松对雇主在用工方面的管制，并且工会也开始采用新维权行动，表现出更多的合作性；同时，改革过于慷慨的社会福利制度，而保留基本的社会福利安全网；对失业者的救济更多地转向积极的劳动力市场政策，由此形成劳动力流动的良性循环与相对稳定的社会关系。

参考文献

1. 哥斯塔·艾斯平·安德森主编：《转变中的福利国家》，重庆出版社 2003 年版。
2. 蔡昉主编：《21 世纪就业促进与教育发展报告》，www.Cpirc.org.cn。
3. [美] C·弗雷德·伯恩斯坦：《美国与世界经济：未来十年美国的对外经济政策》，经济科学出版社 2005 年版。
4. 斯坦利·L·恩格elman、罗伯特·E·高尔曼主编：《剑桥美国经济史》第 3 卷，中国人民大学出版社 2008 年版。
5. 高嵩：《美国就业和培训政策研究述评》，载《美国研究》2009 年第 2 期。
6. 詹姆斯·D·格瓦特尼、理查德·L·斯特鲁普、卢瑟·S·索贝尔：《经济学：私人与公共选择》，中信出版社 2004 年版。
7. [澳] 罗伯特·E·古丁：《保护弱势：社会责任的再分析》，中国人民大学出版社 2009 年版。
8. 国际劳工组织：《社会保障：新共识》，中国劳动社会保障出版社 2004 年版。
9. 皮埃尔·卡赫克、安德烈·齐尔贝尔博格：《劳动经济学》，上海财经大学出版社 2007 年版。
10. 桑德林·卡则斯、伊莲娜·纳斯波洛娃：《转型中的劳动力市场：平衡灵活性与安全性——中东欧的经验》，中国劳动社会保障出版社 2005 年版。
11. 约里斯·范·鲁塞弗尔达特、耶勒·菲瑟主编：《欧洲劳资关系——传统与变革》，世界知识出版社 2000 年版。
12. [美] 丹尼尔·奎因·米尔斯：《劳工关系》，机械工业出版社 2000 年版。

13. Gyoergy Szell 主编：《欧洲劳动关系：共性卷》，中国劳动社会保障出版社 2009 年版。
14. 杨伟国、格哈德·伊林、陈立坤：《“哈茨改革”及其绩效评估》，载《欧洲研究》2007 年第 3 期。

On the Labor Market Policy Change in Developed Countries

Qian Jianxing

Abstract: For economic globalization the developed countries have reformed their labor market policies and their social welfare system. Their basic characteristics are that the active labor market policies balance flexibility with safety which can remain the stable labor capital relations and attain the aim of improve competitive power.

Key words: *Developed Countries Labor Market Policy Labor Capital Relations Social Welfare System*

大萧条时期美国集体谈判制度的建构及对中国的启示

杨思斌*

摘 要：美国 1929 年爆发的经济危机导致其劳动法制的全面转型，其中建构的集体谈判制度在一定程度上矫正了劳资关系失衡的格局，对治理经济危机起到了很好的效果。在国际金融危机的背景下，中国有必要通过集体谈判建立劳动关系协调机制，保障劳动者能够分享社会经济发展成果。

关键词：经济危机 集体谈判 工会

美国是自由市场经济体制的典型代表。自建国以后的相当长时期内，政府采用自由放任的经济政策，法院长期奉行达尔文主义，以维护并扩张自由市场经济的自由与效率。源于英国的历史悠久的普通法授予雇主在雇佣方面完全的自主决定权。虽然在 18 世纪末美国就出现了第一个行业工会，但是工会的活动受到严格管制，要求提高工资和改善劳动条件的工会活动往往被法院判决侵害了雇主的财产权而需要承担民事责任。1916 年国会通过童工法，禁止童工制造的产品在州际贸易中流通。然而，这项法令在 1918 年被最高法院宣布为违宪而无效。1930 年以前，美国的雇主一直使用法院颁发的“禁止令”来禁止工会发展会员和组织活动。工会组织者、工会会员会因其身份或者参加工会活动而遭到雇主解雇或者处罚。在上述背景下，集体谈判没有形成规模，仅在个别行业里存在，而且也没有得到法律上的认可。

美国信奉的完全自由放任政策在给其带来巨大繁荣的同时，也引发了大量的社会问题，贫富差距日益悬殊，社会矛盾日趋尖锐。为缓和社会矛盾，美国政府的治理理念开始发生变化，达尔文主义遭到了严厉批判，契约自由开始逐步让位于社会正义，政府开始通过立法试图矫正过度自由竞争带来的市场混乱，贫富分化的局面。而真正导致美国社会与法律全面转型的却是美国的经济危机。经济危机导致美国经济政策、法律制度、社会政策的转型，其中集体谈判制度建构而带来的劳资关系的结构性改变和劳动者在国民收入初次分配格局中比重的改变，更值得我们研究和思考。