



世界市场全书

主编：顾海良 姚开建 胡晓林

北 欧 劳 动 市 场

毕吉耀 编著

THE WORLD MARKET SERIES

中国大百科全书出版社

北欧劳动市场

毕吉耀 著

中国大百科全书出版社

《世界市场全书》序言

现在奉献给广大读者的百卷本《世界市场全书》，是在我国遵循着邓小平同志理论和路线，创立有中国特色社会主义市场经济体制的历史时期，为了借鉴和利用当今世界主要国家和地区的市场经济、市场体系的正反两面经验所作出的科学性的介绍、分析和评价。

在现代市场经济体制中，市场及其机制（主要如供求机制、价格机制、竞争机制）是资源配置的基本手段，对国民经济的发展发挥着极其重要的支配性作用。但是，各国的历史都表明，市场经济及其机制本身也有“失灵”、“缺陷”和“危机”，因而国家干预、宏观调控、社会保障，普遍为各市场经济国家所采用。所以现代市场经济，可以说是与这三个方面相结合的市场经济。在这里，国家干预的作用，不是削弱市场经济及其机制，而是弥补其“缺陷”，并给予政策导向，让市场以及市场机制更充分地发挥其作为社会资源有效地配置的基本作用。经过长达数百年的发展，特别是二次大战以来，随着科技、信息、交通的迅速进步和经济、金融日益全球化，市场经济

和市场体系日臻完善。一方面,消费市场、资本市场、劳动市场、技术市场、货币市场、信息咨询市场等高度发达;另一方面区域市场、国内统一市场和世界市场多层次交错联系。市场机制运作和交易过程也更趋向有序化了。

审视现代市场经济体制发展的新情况、新特点,根据我国社会主义市场经济体制发展的现实,《世界市场全书》的编者们颇具匠心,把全书前五卷的主题分类定为:世界商品市场、世界金融市场、世界劳动市场、世界技术市场与信息咨询市场和世界文化市场。这五卷展示了世界各国和我国台湾、香港地区异彩纷呈的市场体系。全书的后五卷,则以世界市场形式、世界市场营销、世界市场管理、世界市场制度、世界市场组织为主题,详述了现代市场经济中市场操作规范、市场管理体制、市场运营机制和运行过程。所有这些,可以说是构成了一幅世界市场的“清明上河图”。

当今世界各具特色的市场经济模式的形成与发展,都不是一蹴而就的。无论古典市场经济体制向现代市场经济体制的过渡,还是现代市场经济体制自身的不断改革,无不经历过艰难曲折,无不遭受过挫折失败。正是经过不断实践不断探索,一些较为发达的市场经济体制才得以逐步崛起。《世界市场全书》设立的每一主题中,都展示了世界各国和我国台湾、香港地区在建立和发展各自的市场、市场体系过程中的成败得失。所有这些,对于

我国社会主义市场经济体制的建立和发展将会有所借鉴。

不同国家的市场经济体制是不可能完全类同的,单纯的模仿是不可能建立起有效的市场经济体制的。即使在社会制度相同的国家,由于各国国情不同,最终形成的市场经济模式也是有极大的差异的。从我国国情出发,走社会主义现代化道路,注重借鉴、比较,立足创新、实践、总结,这应该是我们发展具有中国特色的社会主义市场经济的正确态度和方法。这正是百卷本《世界市场全书》的宗旨吧。

《世界市场全书》各卷的主题和内容注意务实性、知识性、针对性、普及性和可读性;并且还介绍了一些以前我们了解不多、甚至有所误解的问题。对于开阔我们的思路,拓展我们的视野,如果能有所帮助,将是对编者们的最大鼓励。

《世界市场全书》是在一批老专家和出版家的指导下由一批中青年学者和出版者分工主笔完成的。这是继我国伟大的文化工程《中国大百科全书》完成后,中国大百科全书出版社在编辑出版大型系列丛书方面的一次有益的尝试,我衷心祝愿并确信这一尝试会获得成功。

汪道涵

1995年5月16日

内 容 介 绍

本书介绍了第二次世界大战后瑞典、丹麦、挪威和芬兰 4 个北欧国家劳动市场的发展演变(特别是工会组织的发展与集中性工资谈判制度);并结合北欧国家的经济发展,探讨了政府的宏观经济政策、劳动市场政策、工会与雇主组织间的集中性工资谈判等因素对北欧国家工资形成、劳动力就业以及经济增长等的影响。北欧国家都是小型开放市场经济,人均国民生产总值位居世界前列;普遍具有主张社会各阶层合作的社会民主传统,拥有完善的社会保障制度,劳动市场上存在着强大的工会组织和雇主组织,劳动力的就业和工资决定主要取决于工会与雇主组织的谈判,政府仅在谈判失败时才出面干预。此外,政府还通过提供失业救济、举办公共工程、就业辅导和职业培训等劳动市场政策来促进就业。

目 录

北欧劳动市场

一、独具特色的劳动市场	1
1. 概述	1
2. 集中性工资谈判制度	3
3. 政府对工资谈判的干预	6
4. 失业救济制度与特殊就业措施	10
5. 近些年来的发展趋势	14
二、失业、通货膨胀和国际竞争力	18
1. 宏观经济特点与发展概况	18
2. 一个有争议的问题	23
3. 宏观经济实绩的国际比较	25
4. 调整实际劳动成本的政策	33
三、瑞典的劳动市场	41
1. 经济发展与劳动就业	41
2. 劳动市场概况	44
3. 战后工资形成与变化趋势	46
4. 决定工资形成的宏观经济因素	49

5. 影响工资决定的制度因素	58
6. 劳动市场管理体制	70
7. 主要的劳动市场政策	73
四、丹麦的劳动市场	78
1. 丹麦经济概况	78
2. 人口状况与劳动力资源	82
3. 经济增长与就业	85
4. 高失业率的背后	87
5. 有选择的就业计划	90
6. 劳动市场组织与工资谈判	92
7. 谈判的解决与工资指数化	94
8. 70 年代以来的工资谈判经历	96
五、挪威的劳动市场	100
1. 经济发展与就业	100
2. 促进就业的政策措施	105
3. 工资形成与收入政策	107
4. 劳动市场组织与工资谈判	110
5. 工资谈判制度的演变	112
6. 就业服务的作用	117
7. 劳动市场培训的作用	119
8. 辅助残疾人就业政策	120

六、芬兰的劳动市场	123
1. 经济发展与劳动就业	123
2. 劳动市场组织概况	128
3. 集中性工资谈判的产生	130
4. 集中性工资协议的演变	133
5. 失业保险与失业救助	135
6. 宏观经济政策与工资形成	136

一、独具特色的劳动市场

1. 概 述

北欧国家通常泛指位于斯堪的纳维亚地区的瑞典、丹麦、挪威、芬兰和冰岛 5 国,在地理上还包括丹麦的法罗群岛、格陵兰岛和芬兰群岛 3 个自治岛屿区。

近半个世纪以来,世界各国对北欧国家的兴趣一直有增无减。其部分原因固然是在冷战时期北欧在缓和东西方紧张关系方面所起的特殊作用,但更重要的原因则是北欧国家在政治、经济、社会制度方面具有的独特的发展思路,并取得了令人瞩目的成就,被广泛认为是在社会主义与资本主义之间走“中间道路”的国家。虽然从北欧内部看,北欧各国之间无论在社会经济制度还是在其他方面都存在着明显差别,但是,在外部世界看来,同北欧以外的其他西方国家和地区相比,北欧国家在许多方面都存在广泛的相似性。例如,北欧各国都是小国,具有相似的西方式民主政治制度;在瑞典、挪威、丹麦 3 个

君主立宪制国家和芬兰、冰岛两个共和制国家中，除芬兰外，国家元首的作用基本上是象征性的；北欧国家占主导地位的宗教都是路德教，不信仰宗教也大有人在；北欧国家都是小型开放经济，人均国民生产总值位居世界前列，人民享有很高的生活水平；北欧国家都是社会福利国家，拥有“从摇篮到坟墓”的社会保障制度；北欧国家普遍具有根深蒂固的温和的社会民主传统，主张社会各阶层之间的团结合作，反对任何形式的政治极端主义，社会较为稳定又生机勃勃；北欧民族有着基本同质的人口和本质上共通的语言，在对外关系上有着广泛一致的态度和观点；等等。

作为社会经济制度的一个重要组成部分，北欧的劳动市场与其他西方国家相比也具有不同的特色。在北欧国家的劳动市场上，劳动者的就业和工资决定早已不是个别劳动者与个别企业之间的个别交易，而是由代表劳动供给方的少数工会与代表劳动需求方的少数雇主协会在合作基础上通过讨价还价和谈判协商解决的。只有当工会与雇主协会无法通过谈判就就业和工资安排达成一致意见时，国家才出面干预，由政府、国会或其授权机构对双方的谈判进行调停或仲裁。此外，政府还通过提供失业救济、就业指导服务、失业工人的再培训、举办公共工程、对私营部门雇用失业工人给予财政补贴等措施来保障失业者的生活和促进失业者的再就业。

北欧国家的这种劳动市场组织形式，加上政府所奉

行的福利国家政策,以及旨在为维持充分就业和促进经济增长所采取的各种宏观经济政策,使得战后北欧各国不仅长期享有由经济增长带来的繁荣,而且保持了比其他西方国家更高的就业率,劳资关系也相对缓和得多。因此,北欧国家劳动市场的独有特色和工资形成机制日益引起广泛的重视和研究。

2: 集中性工资谈判制度

从宏观经济角度看,劳动市场的运作不仅决定着一国的就业量,而且决定着一国的总体工资水平。在市场经济中,就业率的高低在很大程度上决定于劳动的供求状况,而劳动的供求状况又在很大程度上决定于宏观经济活动水平的高低、总供给与总需求的均衡状况,以及政府为促进经济增长、维持高就业率、抑制通货膨胀、保持国际收支平衡等采取的各种形式的宏观经济政策,如财政政策、货币政策、汇率政策等。此外,产业结构的调整和地区经济发展的不平衡又会导致就业的部门结构和地区结构的变化,产生所谓的结构性失业问题。而政府的产业政策导向和地区经济发展规划不可避免地会影响到劳动力资源的产业配置和地区配置,并进而引起经济中总就业水平的变动。因此,就业率的高低更多地依赖于总体经济活动水平的高低和经济结构的调整,以及政府所采取的相关宏观经济政策,而劳动市场供求状

况的变化则正是这些宏观经济因素在劳动市场的综合反映。

然而,工资水平的决定,尤其是货币工资率的决定,则主要决定于劳动市场本身。特别是在工会力量比较强大的市场经济国家里,劳动市场往往以工会为一方,代表劳动供给者工人的利益;以雇主或雇主联合会为一方,代表劳动需求者资方的利益。劳动市场中的双方通过谈判进行讨价还价,最后确定双方都能接受的工资水平。因此,在现代市场经济中,劳动市场在很大程度上成为工会与资方就工资水平、就业条件、劳动保护、工人福利等一系列与就业有关问题进行谈判和讨价还价的场所。而各国在谈判制度、谈判组织形式、协议内容和合同有效期,以及由此而形成的工资决定机制等方面的差异,就形成了各具特色的劳动市场。

同其他西方国家相比,北欧劳动市场的最大特色是具有一套集中性工资谈判制度(Centralized Wage Bargaining Institutions)。北欧国家的工会化程度在西方世界是最高的,无论是蓝领工人还是白领工人,也不论是政府雇员还是私营部门雇员,大多根据自己的职业、行业或专业参加某个工业工会、职业工会或普通工会。而这些众多的工会又按照专业特点、或按照垂直系统的原则、或按照工业各部门联合的原则组成少数几个全国性的工会联合会。另一方面,工会力量的发展和强大也促使北欧的雇主们组织各种雇主协会,而雇主协会

为了加强合作与相互支持,又联合成少数雇主联合会。北欧劳动市场上由于存在着强大的雇员组织与雇主组织,因此工资谈判大多采取在全国范围内举行集中性谈判的形式,在代表大多数雇员的工会联合会与代表大多数雇主的雇主联合会之间展开。谈判的结果和所签订的协议或合同,决定着一般工资水平,并且通常是决定未被直接代表的雇员工资的一个主要因素。

北欧国家在工资谈判制度上的相似性是相当明显的,其共同特征有以下几点:

①按照国际标准,北欧国家都具有很高的工会化程度,其工会密度(即工会会员占全部劳动力的比重)为:瑞典约90%;芬兰约80%;丹麦约75%;挪威约60%。4国的工会密度均高于除奥地利外所有其他经济合作与发展组织(OECD)国家。

②领薪雇员组织与雇主组织在全国范围内就工资问题举行集中性谈判。当然,集中只是相对而言。力争举行独立谈判的少数白领工会联合会与主要的蓝领工会联合会同时存在。此外,在各劳动者组织内部,公共部门的谈判与私人部门的谈判也不怎么协调。同样,公共部门与私人部门的雇主往往属于不同的集中性组织,因而也不协调一致。但是,蓝领工会联合会与私人部门雇主协会之间通过讨价还价谈判所达成的工资协定,通常具有关键性作用,是其他工资谈判的重要参照标准。

③在北欧各国,社会民主主义的政党是工人的全国

性政治组织,并且这些政党的建立一般都早于全国性行业工会联合会的建立。工会的发展与工人政党的发展犹如一枚硬币的两面。因此,在蓝领工会联合会与几乎在大多数时间支配北欧各国政府的社会民主党之间有着很强的政治上的联合,这在一定程度上增强了工会联合会在与雇主联合会在工资谈判上的讨价还价力量。

④在北欧各国,每次重大的工资谈判所签订的工资合同的有效期通常为两年。虽然也有少数几次工资谈判曾签订过为期一年或两年以上的工资合同,但是两年期的工资合同是主要形式。

⑤地方性工资谈判与全国范围的集中性工资谈判同时并存。虽然在企业或工厂一级,与地方性谈判有关的工人罢工和资方停工关厂行为是不允许的,但是举行地方谈判解决劳资纠纷的结果往往使得地方性工资上涨幅度超过集中性谈判所设定的标准。这种工资上浮约占总货币工资涨幅的 30~50%。

3. 政府对工资谈判的干预

虽然在北欧劳动市场上有着强大的工会组织和雇主组织,双方在通过集体谈判决定工资和解决劳资纠纷方面都具有很大的发言权,但是自 70 年代中期以来,由于第一次石油危机的影响,北欧国家同其他西方工业化国家一样,普遍面临着通货膨胀和工资上涨的压力,劳

动成本上升,生产率下降,经济增长减慢,国际收支状况恶化。因此,北欧各国政府都开始对私人部门的工资谈判进行直接干预,试图节制工资增长,只是各国政府直接干预的程度有所不同而已。

在芬兰,对工资谈判的直接干预的程度最大。自1968年以来在政府、雇员工会和雇主协会之间举行三方谈判已成为定则。谈判的目的是要在政府、雇员工会和雇主协会之间寻求妥协,并达成共识,从而形成所谓的综合收入政策一揽子解决办法。芬兰政府当时采取这项措施的主要原因,是要保证政府在1967年所实施的货币贬值政策确能起到改善国际竞争力的作用,避免私人部门工资谈判所导致的工资上涨抵消货币贬值的作用。在这首次达成的社会契约中,芬兰政府对劳动市场的劳资双方施加了强有力的压力,迫使劳资双方接受政府节制工资增长的主张。此外,政府还借助法律手段禁止实行工资合同的指数化,不再允许工资收入随物价指数自动上调。不过,芬兰以后的社会契约则具有在平等伙伴间就政府税收和支出以及雇员工资进行平等谈判的特征。这种谈判的范围在很大程度上与芬兰的税收制度不具有正式的指数化规定有关,因而必须年复一年地对个人所得税的征收范围进行适当调整,以抵消财政政策对个人收入的影响。芬兰最近一次这种社会契约签订于1988年。当时,旨在保证工资收入者的税后实际收入有一定幅度增长的税收调整,成为政府综合收入政策一

揽子解决办法的重要组成部分。但是,政策的实施只取得了部分的成功,因为有一些工会组织没有参加谈判,而是举行了单独的谈判,结果导致工资涨幅超过集中性谈判协议所允许的范围。

挪威也时常采用社会契约的解决办法,政府试图以此方式用税收削减来换取工资节制。挪威的社会民主党政府在 1973 年和 1975~1980 年期间都曾采用过这种方法。但是,自由保守党政府在 80 年代放弃了这项政策,而改用一种通过事先削减税收以影响工资决定的政策。1986 年社会民主党重新执政后,开始尝试将工资、税收同政府支出挂钩的政策,但是再未采用过像 70 年代那样综合的解决方法。此外,挪威也曾采用立法手段来限制工资增长。在 1978~1979 年,全国性工资协定附加了工资冻结条款。虽然该条款主要是针对地方性谈判,但是也禁止在全国性工资合同的第二年举行全国范围的集中性谈判。在 1988~1989 年,蓝领工人工会联合会同意节制工资增长,但条件是政府也不得允许其他雇员集团要求提高工资。同时也禁止举行 1988 年的地方性谈判。

在丹麦,几乎没有举行过正式的三方谈判。政府虽然也曾试图与工会和雇主协会就收入政策进行谈判,但大多数尝试都归于失败。丹麦的做法是对私人部门的工资谈判进行直接的立法干预,有时则将调停机构的建议作为法律加以执行。在 70 年代和 80 年代初,由于丹麦