

灵活化时代劳动力市场灵活安全性研究

刘艳丽

(河北工程大学 科信学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 劳动力市场灵活安全性战略的提出是为了应对劳动力市场灵活化改革中出现的安全性问题。在西方国家劳动力市场中,“丹麦模式”以及“荷兰模式”被认为是实行灵活安全性战略的典范。文章旨在分析借鉴国外成功经验,探讨适合我国国情的灵活安全性劳动力市场模式的路径选择。

[关键词] 灵活化时代; 劳动力市场; 灵活安全性

[中图分类号] C931.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2010)01-0033-03

一、劳动力市场灵活安全性问题的提出

(一) 劳动力市场灵活安全性战略的发展历程

“灵活安全性”一词即“flexicurity”,是由灵活性——flexibility 和安全性——security 组合在一起形成的一个合成词。这一概念最早是由荷兰政府政策科学委员会委员 Hans Adriaansens 教授和荷兰社会事务部长 Ad Melkert 首先提出的。1995 年,Adriaansens 在他的演讲和访谈中使用了这一概念,并将其定义为从工作安全(job security)向就业安全(employment security)的一种转换。他建议通过进一步增加就业机会和提高社会安全性,来弥补因长期性就业减少和频繁解雇所造成的工作安全性的降低,从而实现灵活性与安全性新的平衡。

荷兰学者 Ton Wilthagen 和 Frank Tros 指出,灵活安全性是指劳动力市场一种状态:既能保证劳工在一定程度上获得工作岗位、就业、收入及其它方面组合的安全性,保证劳动力市场顺利发展,同时又能使雇主在一定程度上及时准确调整企业适应市场需要,以提高企业的生产力和竞争力。Ton Wilthagen 进一步指出,这样一种方式创造了劳动力市场的双赢(win-win)局面(Wilthagen & Houwerzijl, 2005)。

劳动力市场灵活安全性概念逐渐被欧盟国家接受,并成为欧盟指导其成员国家劳动就业的一种新的就业政策战略。明确阐述了灵活化与安全性的目标,即“通过社会伙伴之间在各层次水平上的协商与谈判,使包括灵活工作安排在内的工作组织方式现代化,以提高潜在劳动生产率与竞争力,平衡灵活性与安全性,并提高工作质量”。2003 年,欧盟委员会在《欧洲就业指南修正》中进一步指出,正确处理好灵活性与安全性之间的平衡,有助于提高企业的竞争力,提高工作的质量,提高生产力,有助于增强企业和工人在遭遇市场变化时的适应能力。2007 年 7 月,欧盟委员会发表走向灵活安全性的共同原则,倡导通过灵活性、安全性创造更多更好的工作岗位。2009 年 6 月,欧盟理事会在卢森堡达成共识,灵活安全性战略符合欧洲经济增长、工作岗位战略,增强了欧盟的竞争力与社会凝聚力,是对经济全球化挑战的积极回应。作为一种整合性战略,灵活安全性战略尤其适合于失业率上升、贫困情况加剧等为特点的目前困难的经济状况,是应对危机的一种最合适的劳动力市场战略选择^[1]。

(二) 劳动力市场灵活安全性的内涵及形式

1. 劳动力市场灵活安全性的内涵。

从目前对劳动力市场灵活安全性的理解来看,劳动力市场灵活安全性概念具有三重含义:第一,劳动力市场灵活安全性是指一种新的政策战略(Policy strategy)。这种政策战略既能够促进劳动力市场工作组织安排、劳动关系的灵活化,又能够增强劳动力市场内弱势群体以及劳动力市场边缘化群体的就业安全(employment security)与社会安全(social security)。第二,劳动力市场灵活安全性是劳动力市场中灵活性与安全性发展的一种态势,目的就是要创造出雇主与雇员双赢(win-win)的态势。第三,劳动力市场灵活安全性是一种分析的框架。它是用来分析灵活性、安全性的发展状态和比较各国劳动力市场体制的一种工具。这种工具可以对许多国家劳动力市场的灵活性、安全性的不同组合方式进行分析,并与转型劳动力市场有着密切的联系^[1]。欧盟就业战略指出,劳动力市场的灵活安全性旨在一方面提高劳动力市场、工作组织方式和劳动关系的进一步灵活化;另一方面提高工人就业与收入的安全性。这一战略将人们对于工作岗位安全性的关注,转变为对人们就业与就业能力安全性的关注,使传统的岗位保护转变为对人的保护,阐述了就业关系已经开始从传统的工作岗位安全性,向经济全球化时代下现代就业能力安全性转变的必然趋势。

2. 劳动力市场灵活安全性的形式。

劳动力市场灵活安全性是一个多维的概念,包含了多种形式。劳动力市场灵活性有外部数量灵活性(external numerical flexibility),内部数量灵活性(internal numerical flexibility),功能灵活性(functional flexibility),工资灵活性(wage flexibility)等多种形式;劳动力市场安全性有工作岗位安全性(job security),就业安全性(employment security),收入安全性(income security),组合安全性(combination security)等。按照各种灵活性与安全性形式进行组合,理论上能够产生十几种潜在的灵活安全性的组合方式^[2]。但在实际中,它们并不能都完全表现出来。灵活安全性因发挥功能的层次、参与者(如政府、社会伙伴、个体企业或雇员等)、管理标准(如国家法律、集体协议、个体契约或合同)、国家劳动力市场制度等的不同,其表现形式不同,在劳动力市场的反映也各异。特定的国家会倾向于应用特定的灵活安全性政策或模式。在灵活性方面,如德国、比利时,传统形式的灵活性形式有:工作时间灵活性和内部劳动力市场功能灵活性。丹麦、荷兰在外部劳动力市场中应用数量灵活性的程度更加广泛。灵活性具有

国家特色,安全性方面也是一样。德国、比利时倾向于收入和工作岗位的安全性,即便在面临劳动力市场安全性改革时还是如此。美国则将数量灵活性和工资灵活性置于格安全性要素之首。西班牙将劳动力市场一分为二:全职工人安全的、非灵活的劳动力市场和非典型工人不安全的、灵活的劳动力市场。

二、劳动力市场灵活安全性模式

(一)丹麦灵活安全性模式

丹麦劳动力市场灵活安全性模式包括三个方面的内容:高度外部数量灵活的劳动力市场;慷慨的社会安全体系;积极的劳动力市场政策。三方面的有机组合形成了丹麦经济社会的三大支柱,成功支持了丹麦经济的转变。这一组合模式也被称为“金三角”模式(Golden Triangle)^[3],它既具有英美等国新自由主义就业体制的特征,就业体制的灵活性,能够与加拿大、爱尔兰、英国和美国等国劳动力市场体制的灵活性相媲美;又具有北欧国家社会民主主义就业体制特征。

1. 自由灵活的劳动力市场。

(1)劳动力市场的放松管制。丹麦的就业保护法严格程度很低,对企业的解雇行为几乎与盎格鲁-撒克逊国家一样。企业一旦受到外部冲击要应对激烈的竞争压力或者雇员不再具备高效的生产能力,不适合现有工作岗位时,雇主就可以随时解雇雇员,并不会受到政府和工会的限制。据经合组织研究,丹麦已位列雇员就业保护立法严厉程度最低国家之一。(2)劳工工作岗位的高度流转。丹麦高度外部数量灵活的劳动力市场形成了高水平的劳动力的外部工作转岗率(external job turnover)。与净就业变化相比,丹麦工人在不同岗位间的循环水平以及岗位创造和消失的水平非常惊人。1980—1990年工人平均雇用和离职率约为30%,在此期间每年的这一比率都不低于25%。工作岗位创造与消失水平比年度就业净变化水平也高出很多,平均为12%左右。各个产业部门的工人转岗率维持在高水平,并不只限于少数非熟练工人。工作经常性变换,已经成为丹麦工作文化内容的一部分。此外,丹麦雇员在一个企业的平均任职期限与英、美相比,也属平均任期低水平国家,工作任期在欧洲最低。1998年,丹麦雇员平均任职期为8.5年,英国为8.3年。而且,丹麦工作岗位的开放性比率也很高,每年企业工作岗位总数的25%—30%都由新人填补。现在丹麦大多数雇员都是处于“临时就业”状态,高度数量灵活性以及劳动力的高度流动,已成为丹麦的普遍现象^[4]。

2. 慷慨完善的社会安全体系。

社会安全性是丹麦劳动力市场灵活性的前提条件,慷慨、完善的社会安全体系是丹麦收入安全性的重要保证。(1)社会福利安全网。丹麦福利体制模式属于典型的北欧福利国家模式,劳动力市场安全性主要强调收入的安全。与其它北欧国家一样,丹麦实行了从“摇篮到坟墓”的福利体制——免费医疗、教育、儿童津贴、租房补助、养老金以及向失业人口发放的几乎全额的薪金。丹麦为所有有小孩的家庭、病人、残疾人和老年人提供普遍的社会服务。社会服务范围非常广泛,用于社会福利的资源份额也最高。(2)失业安全网。丹麦绝大多数失业者都加入了失业保险,领取失业救济金的准许条件为:失业者曾经参加失业保险一年;在过去3年中至少工作52周以上;失业者有工作意愿,积极寻找工作、参加激活培训和劳工局规定的其它培训活动^[5]。可领取的失业保险金基本相当于失业前工资的90%。包括激活计划实施时期,失业保险金最长可领取4年。丹麦的净替代率水平很高,一个普

通生产工人的平均替代率在70%左右;低收入群体(收入为普通生产工人的2/3)平均替代率约为90%;而单身父母亲的平均替代率最高。少数未参保失业者经过家计调查后可以申请由市政当局管理、国家提供资金的社会救济金。社会救济金数额与失业救济金数额大致相等,成年家庭赡养者可以领取的数额相当于名义失业保险金的80%^[6]。

3. 积极劳动力市场政策。

丹麦积极劳动力市场政策在平衡劳动力市场灵活性与安全性关系中经历了一系列的改革。积极政策改革的主要措施:(1)两阶段救济金措施。领取失业救济金持续期为4年,分为两个阶段,12个月的被动领取期和3年的激活期。在被动领取期内,失业者必须积极寻找工作,而且有义务参加激活计划。(2)实施劳动力市场政策分散化、地区化。将劳动力市场政策从中央分化到地区的14个郡,由国家分配相应的预算给每一地区的劳动力市场委员会。利用此项预算,在国家立法的有效范围内和社会伙伴的共同参与下,地区三方劳动力市场委员会被授权制定设计适合当地劳动力市场发展状况的地区政策,以提高劳动力市场政策的针对性与有效性。(3)切断积极劳动力市场政策岗位培训措施与失业救济金制度间的联系,任何带资助性质的就业都不再延长失业救济金领取的持续期限。(4)三种休假制度:父母假期、接受教育休假和公休假。丹麦鼓励岗位轮换,允许从业人员休假。由失业人员来代替从业人员休假后的岗位,给失业人员提供了一次正常工作的机会。(5)采取强制性措施,实施激活计划。成年失业者领取失业津贴一年后必须参加激活^[7]。

丹麦失业保险申领者的义务也发生了巨大变化。1994年开始,失业者如果第二次拒绝提供的工作机会或拒绝接受积极劳动力市场政策提供的就业帮助,即停止享受失业保险金,而不管拒绝发生在失业保险待遇期内的任何时间。随着改革的深入,积极劳动力市场政策提供越来越多的就业帮助,以检验失业者的工作意愿。这一措施杜绝了人们好逸恶劳、靠领取失业保险金为生现象的发生^[8]。此外,丹麦再就业法还规定,年轻人不仅有要求工作岗位的权利而且有接受政府提供工作的义务。25岁以下失业者在接受失业救济的13个星期之内,25岁以上的失业者在接受失业救济1年之内,必须接受政府提供的工作岗位或是进入生产学校学习,否则便会失去任何支持。丹麦还全力安排失业者参加转岗培训,以适应新的工作岗位。

(二)荷兰灵活安全性模式

20世纪80年代,荷兰在借鉴英美经验的基础上进行了劳动力市场的灵活化改革,放松劳动力市场管制;改革社会福利制度。因受欧洲大陆国家传统历史文化与价值观念的影响,荷兰劳动力市场的灵活化改革显得非常保守。由于英美式改革造成的消极影响,20世纪90年代中期开始,荷兰又进行了劳动力市场的灵活性改革。

1995年12月,荷兰社会事务与就业部部长Ad Melkert在与社会伙伴协商讨论后提交的一份关于灵活性与安全性的备忘录(Memorandum Flexibility and Security)中强调指出,为了放松对从事永久性工人的就业保护立法,应增加从事临时工作工人获得正规就业的机会。从事定期与派遣工作的工人应获得同正规工人一样的就业保护,应当加强临时工作工人的法定地位。临时工人与雇佣企业的关系应以标准雇佣契约为主(Bekker & Wiltshagen, 2008)。1997年底,荷兰议会采纳了灵活性与安全建议,并于1999年1月1日宣布荷兰灵活安全性法案(the “Flexibility and Secur-

ity Act”)正式生效。灵活安全法案的目的旨在提高劳工灵活性的同时,加强劳工工作的安全性。

在灵活化方面:(1)修改固定期限就业合同(fixed term employment contracts),规定在3个连续的合约或连续和约总和超过3年或更长时间以后,固定期限就业合同将转为长期就业合同;(2)取消工作许可证制度,并取消与之有关的最长工作时间制度(以前是6个月);(3)缩短解雇通知期,通知期(notice period)一般是1个月,最长是4个月(以前是6个月);(4)简化公共就业服务解雇通知程序,并且不再要求雇员填写格式化的离职申请;在安全性方面:(1)强化非正规就业人员的法律地位;(2)给予“随传随到”工人(on-call worker)以政府资助,使其每次工作薪水至少达到三个小时的报酬;(3)将与临时工作代理(temporary work agencies,简称TWA)机构达成的合约视为一般性就业合约,仅仅在前26周内被视为代理,并且代理工人在开始与结束就业关系方面有一定的自由度;(4)对参与工会活动的雇员在解雇方面给予特别的保护;(5)基层法院负责解雇争议案件的判决,即对是否终止同雇员的合约进行判决^[9]。

荷兰劳动力市场的灵活安全性是劳资双方共同达成的结果。它已使更多人参与到劳动市场,虽然改革最终雇主收益最大,但是在劳动力市场灵活安全性政策战略下,由于部分时间就业同样能够享受与正规就业同等的社会权利,使得灵活就业也成为了人们的一种自愿选择。这种模式也进一步加速了荷兰劳动力市场向部分工时工作模式的转变。

三、灵活化时代我国灵活安全性劳动力市场模式构建

灵活安全性战略在丹麦与荷兰两国劳动力市场取得了非常积极的效果,不仅提高了两国的就业率,降低了国内社会排斥现象的发生,增强了国家竞争力,而且还促成了“丹麦奇迹”与“荷兰奇迹”的诞生。灵活安全性战略已经成为全球化时代劳动力市场改革与发展的一种趋势。

灵活化同样是我国劳动力市场的一种发展趋势。经济全球化使国际贸易竞争、市场竞争日益加剧,产品需求越来越多样化、个性化。企业要想在竞争激烈的环境中生存发展下去,就必须降低成成本、提高效率,必须按照市场的需求来组织生产、灵活经营。因此,灵活化就业必然成为经济全球化时代无论发达国家、发展中国家以及转型国家劳动力市场发展的一种趋势。我国已经加入到全球生产网络当中,属于全球化市场的一部分。由于经济的结构调整,非正规化就业成为我国就业形式的最大特点,目前劳动力市场的灵活性也已经达到了相当水平。灵活化时代我国劳动力市场也面临着严峻的安全性问题,伴随劳动力市场灵活化

改革,劳动力市场的安全性问题日益凸现。在我国就业非正规化、灵活化的同时,非正规就业人员的各种安全性并未得到合理的保障。非正规就业者中大多数人工作质量差、就业不受法律的承认或保护,并且很少提供或根本就不存在社会保护,不享受工作中的权利以及缺乏代表性和话语权。缺乏收入安全性与就业安全性已经成为导致收入不平等加剧的主要原因。

根据我国的实际情况,尽快建立“功能灵活性”与“就业安全性”、“收入安全性”相平衡的灵活安全性模式,应是我国劳动力市场的理想选择。因为我国就业压力巨大,数量灵活性我国和谐社会的建立并不相容。功能灵活性不但有利于企业培养自己专业化忠诚程度更高的雇员,改善雇员就业能力,还有利于雇员在经济结构变化时,增强自身的适应能力。构建我国特色的灵活安全性劳动力市场模式,与和谐社会建设的理念一致,符合科学发展观要求,是我国社会经济能够顺利发展的必要前提。

[参考文献]

- [1] Council Conclusions on Flexicurity in times of crisis 2947th EMPLOYMENT, SOCIALPOLICY, HEALTH AND CONSUMER AFFAIRS Council meeting. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2009.
- [2] Per Kongsh? j Madsen. Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. 2006. pp. 5 - 6, Paper presented to the Conference “Transitions and Risks: New Directions in Social Policy”. Centre for Public Policy, University of Melbourne, 2005.
- [3] Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kongsh? j Madsen. The flexible Danish labour market - a review. pp. 6, pp. 28, pp. 31. Aalborg: CARMA research papers 2005;01.
- [4] [6] Madsen, P. K. Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark. pp. 72, pp. 73 - 74. In P. Auer and S. Cazes (Eds.) Employment Stability in an Age of Flexibility, Geneva, ILO, 59 - 105. 2003.
- [5] Low - wage work in Denmark. Final CCP - project proposal, 2004. http://www.uva - aias.net/files/rsf/RSF_DK.pdf
- [7] Per Kongsh? j Madsen. How can it possibly fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State. pp. 7, pp. 12, pp. 19. J. L. Campbell, J. A. Hall & O. K. Pedersen, eds. The State of Denmark: Small States, Corporatism and the Varieties of Capitalism. Montreal: McGill University Press (forthcoming), 2006.
- [8] 罗兰德·斯哥(Roland Sigg). 地球村的社会保障——全球化和社会保障面临的挑战[M]. 中国劳动保障出版社, 2004. 91, 228.
- [9] Ton Wilthagen and F. Tros. The Concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. pp. 11. TRANSFER - European Review of Labour and Research Vol. 10 No. 2. 2004.

[责任编辑:陶爱新]

The study of labour market flexicurity in an age of flexibility

LIU Yan - li

(Kexin College, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Putting forward the flexicurity strategy is coped with the security problems of the flexibilization reform of the labor market. In the labor markets of western countries, the Danish model and the Dutch model are acknowledged the successful models by the international societies. In a perspective of studying the successful model, this paper aimed at providing the flexicurity model selection of our own labor market.

Key words: the age of flexibility; labor market; flexicurity