

丹麦工资确定机制的分散化发展

刘艳丽

(河北工程大学 科信学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 工资确定集中谈判制度在丹麦一直起着相当重要的作用, 是丹麦工资确定的主要机制。

由于经济危机以及国际竞争加剧的影响, 企业对于灵活工资调整的要求越来越强烈, 丹麦中央集权化的工资确定机制开始呈现出分散化发展的趋势。

[关键词] 丹麦; 工资确定; 分散化

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2013.01.007

[中图分类号] F244.2 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2013)01-0020-04

工资确定集中谈判制度在欧盟成员国一直起着非常重要的作用, 是工资确定的主要因素, 在工资最终确定过程中占据主导地位。丹麦是欧洲工会化程度最高的国家之一, 工人工会化率曾高达 80%, 由工会联盟与雇主联盟通过集体谈判后确定工资的协议覆盖率非常高。虽然丹麦的工作保护程度很低, 可以与欧美国家的英国相比, 但是丹麦的工资确定机制却非常严格。基本上, 丹麦雇员的实际工资一般由雇主联盟和工会联盟协商一致达成的集体协议来决定, 即工资集中化确定机制。丹麦工资确定机制的传统特点是中央集权化的工资确定机制, 由雇主、工会及政府三方集中谈判的协商制度, 在国家政府主导下雇主联盟代表与工会联盟成员代表的三方谈判协商。这也是为了通过适应性的经济政策确保充分就业和社会福利制度而确立的工资确定机制, 在政治上也得到了大力支持。但是由于全球经济危机影响, 也为了能在国际市场竞争中获得成功, 丹麦工资集中化确定机制开始呈现出越来越分散化发展的趋势。

一、丹麦工资确定机制分散化的表现

工资确定机制分散化(或工资确定去集中化, wage-setting decentralization), 作为研究的一个概念来说, 并没有一个统一的定义, 但普遍认为, 工资确定机制分散化是相对于工资确定机制集中化提出的, 分散化是指工资确定机制中工资的决定以及决定的工资的权力, 从原来由国家级别的集中化方式向地方级别分散化确定机制方式的转变, 迁移, 即工资标准(多少)以及工作契约期限等由原来集中化的集体谈判决定机制向地方级别分散化决定机制转移或变迁的一个过程。^[1]丹麦工资确定机制分散化的表现有如下几方面。

(一) 工资确定机制指数化体制的废除

1982 年以前, 丹麦的工资确定机制是, 劳工的

工资由两年一次的全国工资集中谈判机制形成的协议来确定。其中, 自动工资指数化系统是工资确定集中化决定的过程中的一个重要特征。自动工资指数化系统将工人每小时工资与扣除间接税和各种补贴后的居民消费价格指数相关联, 即居民消费价格指数每有净 3 个百分点的变化, 小时工资就要随之增长。^[2]因此, 尽管指数化并不完全, 但它在工资增长中占了相当一部分的比重。企业为此要负担很多, 严重影响了企业在国际竞争中的竞争力。为了更大幅度地提高企业竞争力, 更好地应对国际经济危机, 丹麦政府于 1982 年正式废除了工资指数化体制。

(二) 工资确定机制谈判层级的变化

丹麦属于北欧劳动力市场模式, 国内的工会化程度很高, 集体谈判的覆盖面很广, 雇员的工作条件状况、工资多少都由工会和雇主联合会双方代表协商谈判来决定, 政府关于劳动力市场的正式立法与其他国家劳动力市场相比来说较少。雇主联盟与工会联盟之间的谈判协商形成的协议一直是规范丹麦劳动力市场的有效工具。关于工资的谈判也一直在国家级层面两个联盟之间协商解决, 政府不加以干预。

丹麦传统的工资标准水平都在工资集体谈判协议中明文规定, 这种模式在 20 世纪 60、70 年代基本覆盖了丹麦几乎所有的行业部门。从 1987 年到 1993 年, 涉及工资确定的谈判开始在行业层面进行。1993 年以后, 工资确定标准的具体谈判继续向下一级层面移动到了行业或者企业层面, 而且越来越多的工资确定协议是在个别员工层面展开的。1993 年, 私营劳动力市场全部工资协议的 71% 是以上述方式签订的。^[3]在私营劳动力市场工资确定机制分散化的同时, 公共行业的工资确定机制还是处于相对高度集中化制定, 但是按照个人资质、个人表现和工作职能等确定工资标准的方式, 尽管为数有限, 也在公共行业部门工资确定机制中逐渐开始显现。

[投稿日期] 2013-01-12

[基金项目] 2012 年度河北省社会科学基金项目(编号: HB12YJ031)

[作者简介] 刘艳丽(1970-), 女, 河北蔚县人, 讲师, 硕士, 研究方向: 劳动力与就业制度。

（三）丹麦工资确定机制的多样化发展

从20世纪80年代开始，丹麦工资确定机制开始向最低工资制度转变。到80年代末期、90年代初期，最低工资制度已经发展到80%以上。丹麦工业联合会的成立标志着丹麦工资确定机制从国家级到地方级权力的明显变化。丹麦工业联合会采用了将行业级谈判与地方级工资确定综合在一起的工资确定体制，即最低工资系统体制，这意味着丹麦已经逐渐脱离了大多数成员企业的集中化的工资确定机制。此外，丹麦两年一次的集体谈判被取消。工资确定机制从原来的国家级别（政府，工会、雇主联合会），发展到行业级别，继续发展到了工厂或公司（企业）级别。目前丹麦有以下几种工资确定机制，这几种工资确定制度正是丹麦工资确定机制分散化发展的不同体现。

（1）标准率工资确定机制（standard-rate system），由行业集体协议集中确定的工资，即部分劳动力市场中全部工人的工资由行业集体协商谈判确定，工资水平，工资多少，雇主或公司（企业）无权干涉，也不能随意调整。在这种工资确定制度下，工人对企业的贡献多少不能由工资直接明显地表现出来。它是充分就业政策的保证，最重要的是保证工人的同工同酬。（2）最低薪酬或最低工资确定机制（minimum pay/minimum wage），最低工资确定机制是指劳动力市场中有相当一部分关于工资标准确定的谈判是在行业级别的工会和雇主之间开展的，二者之间达成的一个除了包含契约工资外再加上个人薪酬补充的工资确定方式。即行业制定出工人工资底线标准，熟练工人在底线工资的基础上有补充薪酬，补充薪酬多少由企业工会成员代表经过集体协商的协调确定。工资底线标准只适用于最没有工作经验的非熟练工人。最低薪酬制类似于最低工资体制，其工资确定是在企业或公司级别协商达成的，企业在任何情况下都必须按约定支付。（3）企业级别谈判工资确定机制，这种工资确定机制是雇员与企业或雇主就工资标准进行谈判，协商一致后签订契约，并不执行任何中央或行业级别集体协议集中制定的工资水平。^[4]

除上述工资机制外，丹麦的工资确定机制种类也呈现出多样化发展的趋势。附加薪酬，与个人表现相关的薪酬，工资上下波动，利润分享计划等。

（四）工资确定机制内容的变化

工资确定机制谈判层级发生变化后，各个层级工资确定集体谈判的内容也发生了相应的变化。原来国家级高层面的工资确定集中谈判中，工资协商的具体内容非常详细。工资确定机制分散化发展后，

工资确定机制集体谈判只规定一些一般性的规范要求。如国家级工资确定机制谈判的内容主要集中在工作时间、养老保险、病假工资和休假规定等方面，而具体的工资标准则体现在行业甚至单个雇主对单个雇员的个别谈判中。此外，加班与工作时间灵活化也成为工资确定谈判的重要内容。工资确定机制分散化发展的初期，丹麦人平均年度标准工作时间为1690小时，低收入者的年度工作时间更是达到1140小时，位列世界最少工作时间的国家之一。^[5]随着工资确定机制分散化的发展，雇主与雇员签订的工资协议中关于加班和工作时间灵活化方面的内容越来越普遍。1993年，丹麦工资确定协议中只有23%的雇员被允许加班，而到了1998年，协议允许加班的数量达到了90%。^[6]

二、丹麦工资确定机制分散化发展的原因

（一）社会经济变革发展的需求

随着国际竞争的日益激烈，经济环境的国际化程度越来越高，资本市场的国际化，新技术的传播速度越来越快，不断增加的失业人数，不仅使得工会与雇主的优势对比力量悬殊，工会的作用越来越被弱化，雇主组织的实力得到增强，而且使工资竞争的趋势日趋严峻，丹麦工资确定机制集中化遭受到了前所未有的巨大压力。在这种大的社会背景下，丹麦雇主组织单方面推动了丹麦工资确定机制分散化的发展。由于工资确定集体谈判协议所签订的工资契约的灵活性程度不够，不能满足企业在国际市场竞争的需求，也不适应地方经济条件的发展，因此，促成了1989年丹麦工业联合会的成立，它的成立标志着丹麦工资确定机制由国家级到地方级权力交替的转变。从此工资确定机制的行业级别谈判与地方级的工资确定机制结合在一起，逐渐脱离了大多数成员企业工资确定集中化谈判的机制。

（二）工会以及雇员的支持

丹麦是一个组织的社会，团体的社会，社会成员基本上都是众多组织团体中的一员。因为丹麦结社权利的传统，公共与私营部门的各种组织相互交织重叠，丹麦社会整体都处于同一种谈判制度或模式之下。因此，在出现矛盾和利益争端时，各组织间更多的是通过社会对话来解决问题。丹麦历来有雇主与工会双方相互协商达成一致妥协来化解争端的合作精神，早在100多年前，丹麦雇主联盟与丹麦工会联盟曾就劳动力市场问题第一次以协商的形式达成妥协，并为此后包括公共行业在内的劳动力市场确定了协商解决问题争端的基调。工资确定机制的分散化发展也是如此，丹麦工会和雇员方并不

反对工资确定机制分散化(去集中化)进程。工会与雇员方认为,如果企业的灵活性受到限制,在激烈的竞争中企业不能及时调整经营战略,随之的劳动力市场需求也会受到影响,充分就业政策难以为继,进而直接影响雇员的利益。此外,由于社会伙伴的合作精神,尽管丹麦没有最低工资立法,但是,加入工会会员的工资不会低于每小时 13.8 欧元,因为雇主组织已经达成协议,不会支付低于上述的薪酬。^[7]工会组织在选择工作场所等时会为雇主考虑降低企业成本而选择价格较为低廉的。工会与雇主组织的良好合作,也使得由雇主率先倡导的分散化的工资确定机制得到了工会和雇员的大力支持。

(三) 政府相应措施的实施

除雇主、工会之间的默契、妥协和合作精神外,由政府协调运行的丹麦灵活安全的劳动力市场模式的发展也是丹麦工资确定机制分散化发展进程中不容忽视的力量。一方面,对于企业来说,丹麦并没有就业保护立法,除对白领工人在某些方面有适度的就业保护之外,对蓝领工人基本上不设就业保护。雇主与工会方面签订的集体协议受国家法律保护。政府针对劳动力市场的专门立法或劳动法基本没有。政府的作用就是在工会与雇主达成一致后,负责“补足与埋单”。为进一步减少雇主负担,增强企业竞争力,丹麦政府于 1982 年废除了集中化工资确定机制中强制实施的生活成本补贴。^[8]另一方面,对于工会的雇员群体来说,政府推行的劳动力市场灵活安全模式中的安全性主要强调了雇员收入的安全性。丹麦实行的是包括退休养老金、免费医疗和社会公益服务等在内的福利政策,失业保险和社会救助体制可以使失业人员得到及时的经济支持和帮助。政府除担负对失业人员进行经济支持的责任外,还推行积极的劳动力市场政策。失业人员领取失业津贴后,要努力找寻工作,当工作找不到时,失业者就会被纳入到积极劳动力市场政策中,参加政府提供的各种职业培训、职业教育、转岗培训等,经过培训的失业者重新具备生产能力时,会被推荐到各种工作岗位中,最终实现重新就业。在工资确定机制分散化进程发展中,政府在努力减轻企业负担,增强企业竞争力的同时,也帮助雇员提升了自身的就业能力,使劳动力市场形成了良性的循环。

三、丹麦工资确定机制分散化的影响

丹麦工资确定机制分散化发展的趋势,削弱了政府在国家层级上集中协调劳资谈判的权力,让企业(雇主)获得了更大的自主权。每一个行业、每

一个企业都需要有符合自身特点的发展环境,而工资确定机制集中化已经不再适应行业与经济环境日益多样化的发展。丹麦更加灵活的工资确定机制的发展解决了这个问题,它适应了企业对灵活性的需求,使企业能够根据自身独特的生产经营环境、条件,制定出具有企业特色的人力资源与生产方案,降低成本、提高生产力,也增强了企业在国际市场竞争中的竞争力。

丹麦工资确定机制分散化的发展,对于劳工产生了两方面的影响。一方面,它满足了技术熟练工人增加工资的愿望。丹麦传统的工资确定集中化制度在维护充分就业政策的基础上虽然保护了多数雇员的利益,但却忽视了技术熟练雇员对于增加工资的需求。工资确定机制分散化的推行与发展,满足了这一群体增加工资的愿望。另一方面,丹麦工资确定机制分散化的发展,增加了对一部分劳工群体安全性的潜在威胁。在企业层面,雇主对雇员签订的工资协议发生了变化,蓝领工人工资水平出现了下降的现象。这是因为在工资协议中,雇主拉大了企业内部具体工作岗位之间的工资差异。^[9]与白领工人相比,蓝领工人由于在个人受教育水平(学历)、资格及技术熟练程度等各方面上与白领工人存在差异,所以,工资水平就被相应向下做了调整。这也在一定程度上激励了非熟练工人参加培训,职业教育,转岗培训,努力提高自己的就业能力的积极性,使得政府着力推行的积极劳动力市场政策能够顺利进行,从而更有利于国家整体竞争力的提升。

丹麦的工资确定机制虽然正在朝着更加分散化的方向发展,但是,一些关键的权力还仍然保留在中央级别的工资确定谈判中。如协调解决雇主雇员双方冲突的权力,行业雇主组织的集体协议未经丹麦工业联合会批准不能执行,雇主与工会双方在不能达成共识时,需要政府派遣官方协调员在双方协议决定中起到核心作用等。^[10]因此,丹麦工资确定机制的分散化发展是有组织的权力下放(organizational decentralization),也可以称为工资确定机制的有组织化的分散化。

参考文献:

- [1] Soskice, David (1990) *Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries*, Oxford Review of Economic Policy, 6(4).
- [2][3][5][7] Tor Eriksson and Niels Westergaard-Nielsen. *Wage and Labour Mobility in Denmark, 1980—2000*. Compiled for the Danish Ministry of Employment. 2005.

(下转第 83 页)

(三) 心里障碍群体

是指由于个性或受不良环境和不良刺激引起的有心里异常的学生。主要表现为焦虑、抑郁、冷漠、逆反心理等。造成大学生心里障碍的原因很多,有来自家庭的原因,如单亲家庭、孤儿、父母关系不融洽等,也有社会原因和个体原因。无论外在因素还是内在因素造成的心理障碍,都会损伤大学生正常的心理活动,严重会导致心理疾病,从而影响大学生正常的生活和学习。对这一群体学生的教育和管理,首先要建立心理档案,了解学生的家庭情况、健康情况,通过心理测量和分析,摸清学生的心理状态;成立专兼职的心理咨询队伍,通过心理学课、心理咨询讲座、心理咨询室,使学生了解心理知识,从而提前预防心理障碍。针对不同年级学生的心理

需求开展有针对性地心理辅导,灵活采用关怀教育和心理疏导相结合,使学生对心理问题有个正确认识,早发现,早排遣,真正做到身心健康。

大学生教育和管理要讲究针对性和实效性,注重实际,采取行之有效的工作方法,使大学生思想政治教育更加科学化。

参考文献:

- [1]王珍. 加强中医药高校学生专业思想教育的思考[J]. 实用中医药杂志, 2007(3):200.
- [2]李渊, 吴至风, 吴盛. 拓宽中医药专业学生就业途径的建议[J]. 北京中医, 2007,26(12):818-820.
- [3]刘磊. 注重以人为本, 浅析新时期下高等院校特殊群体的教育管理[J]. 品牌 (理论月刊), 2011(2):94-95.

[责任编辑 王云江]

Analyses on college students' education and management

ZHANG Ji-hong

(College of Traditional Chinese Medicine, Hebei Medical University, Shijiazhuang 050091, China)

Abstract: In order to make the undergraduates' education and management achieve great effect, teachers should work with pertinence. When implementing the scientific education and management, undergraduates' psychological characteristics of different majors, different periods, and different groups should be carefully analyzed.

Key words: pertinence; undergraduate ; management

(上接第 22 页)

- [3]Dahl Christian. & Le Marie David.& Munch Jacob. (2009) "Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining", Working Paper University of Copenhagen. Department of Economics.
- [4]Andersen Torben M. (2003) "Changes in Danish Labour Market Bargaining – the prototypical case of organized decentralization?" i J.E Dølvik & F. Engelstad (red) *National Regimes of Collective Bargaining in Transformation: Nordic Trends in a Comparative Perspective*. Makt- og demokratiutredningens rapportserie: Köpenhamn.

- [5]Nils Karlson, Henrik Lindberg. *The Decentralization of Wage Bargaining: Four Cases*. Ratio Working Paper No. 178.
- [6]Plasman, Robert. & Rusinek, Michael. & Rycx, Francois. (2007) "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain." *European Journal of Industrial Relations* 13(2): pp. 161–180.
- [7]Andersen, Soren Kai & Mailand, Mikkel (2005) *The Danish Flexicurity Model – The role of the Collective Bargaining System*. Compiled for the Danish Ministry of Employment. FAOS.

[责任编辑 陶爱新]

The development of decentralization in danish wage-setting system

LIU Yan-li

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

Abstract: Collective bargaining plays an important role in wage setting and is the main wage-setting system in Denmark. Since the influence of the global economic crisis, firms needed more freedom in their wage policy to compete successfully in the world, so there has been a tendency towards greater decentralization in Danish centralized wage setting.

Key words: Denmark; wage setting; decentralization