

欢迎访问中国劳动保障科研网!

您当前的位置: [中国劳动保障科研网](#) > [国际合作](#) > [考察报告](#) > 正文

荷兰社会经济发展与工资分配的经验教训

【发布时间: 2011-03-05】 【来源: 】 【字体: 大 中 小】

1997年3月11日至4月1日,以刘杰三为团长的劳动部工资研究所工资培训考察团在荷兰就工资分配进行了相应培训考察活动。听取了荷兰社会事务与就业部、荷兰毕马威国际会计公司、荷兰雇主联合会以及西欧最大的拉夫·克利尔·威伯克律师事务所等单位的专家、学者和管理人员的讲课,并进行了座谈讨论,考察了三个公司企业。我们根据搜集到的资料和自己的观察对其特点进行了分析讨论,现将情况报告如下:

一、荷兰是一个富国,也是欧盟国家中近年经济发展较快的国家

荷兰王国是欧盟15个成员国之一,国土面积4.1万平方公里,人口1550万,是世界上人口最为稠密的国家之一。全部人口中劳动力646万,其中74%从事服务性行业,22%从事工业,4%从事农业、渔业。1996年国内生产总值6360亿荷兰盾(美元与荷兰盾的比价为:1:0.6071),人均4.1万荷兰盾(相当于2.5万美元),是欧洲仅次于瑞士的富国。荷兰60%的产品供出口,占国内生产总值的55%。近几年来,政府采取了一系列措施促进经济发展,降低劳动成本,扩展劳动力市场创造更多的就业机会等取得了成效,使其经济增长高于西欧其他国家。

据欧洲统计局的统计数据,荷兰及欧盟的经济增长数据如下:

年度	1990	1991	1992	1993	1994	%
荷兰	4.1	2.3	1.3	0.4	2.5	
欧盟15国	2.9	1.5	0.9	-0.7	2.7	

可以看出,荷兰的经济增长在欧盟国家中还是属于比较平稳的。相应其社会状态也是比较稳定。据当地华人反映,荷兰是欧盟国家中近年经济发展最好的。

据荷兰雇主联合会说,荷兰施行的是“社会主义市场经济”。过去,荷兰存在着政府作为唯一投资者的国有企业。在这种企业里,政府是作为雇主的身分出现的,公司职员实际就是政府雇员,并享受公职人员的待遇。在荷兰公职人员也有自己的工会,其工会力量也相当强大,他们也要与雇主协商谈判工资待遇。现在随着私有化的发展,国有公司大都通过股份化变成私有公司了,原公司雇员也过渡为私有公司的雇员,执行相应的劳资协议。

现在政府作为股份公司的股东之一,对公司没有任何特殊的影响力了,只能享受一般股东的权利和待遇。

据统计,欧盟国家的经济一直在缓慢发展,荷兰的发展速度要更快一些。但是据民间的反映,欧盟国家的经济自80年代以来,基本是处于停滞状态,其中一个最重要的标志是职工的实际收入基本没有增长。现在他们要愈加仔细地计算着花钱了。

二、荷兰在欧盟国家中失业率最低

在市场经济国家，失业率是评价经济状况的主要经济指标之一。

1995年，荷兰从业人员共有606万，失业人员42万，失业率6.6%。失业者中女性占55%。

在西北欧国家中荷兰的失业率是最低的：

国家	90-95年平均	1995年
比利时	8.4	9.9
丹麦	11.0	10.1
德国	7.3	8.2
荷兰	6.6	6.6
瑞典	6.0	9.7
英国	9.1	8.7

但是与美、日相比，荷兰的失业率仍然过高：

国家	90-95年平均	1995年
日本	2.5	3.2
美国	6.3	5.6
荷兰	6.6	6.6

这反映出了西北欧国家的一个通病，以过分优厚的社会保障为主的高福利制度是建立在高税收基础上的，它直接导致了高人工成本，产品竞争能力急剧降低，最后的结果是经济发展停滞，失业率反而增高。

三、荷兰雇员是“铁饭碗”

在荷兰，雇主是不能随便解雇员工的。当一个雇员在一个公司里工作二年以后就成了“固定职工”，如要解雇，必须经过当地劳动部门和社会保险部门批准。这样，就造成了企业用工的两种倾向，一是大量使用短期的临时工，订单完成后就辞掉；二是对难以解雇的雇员让其“生病”享受政府的“病金保险”，使政府的“病金保险”难以负重。

在荷兰及欧盟国家聘雇活动中，都不允许有任何带有性别歧视的雇佣条件，如在招聘广告最后都要注明中：男女“都可应聘”。如只选择雇佣男性或女性是违法的。根据1994年签发的欧盟雇佣法令，禁止性条款只有三条：116岁以下不允许受雇；216-18岁可选择受雇；3不是欧共同体居民受雇必须有合法居住证件。在企业招聘活动中，不允许私人 and 盈利性的公司充当中介。

四、低工时已经成为经济发展停滞的一个重要标志。

高福利的另一个特点是低工时。目前，荷兰的平均周工时为38小时，工会正在发起缩短到36小时的运动。同时，非全工时制在企业里也非常流行，现在职业女性中的60%和30岁-40岁男性工人中的17%为非全时工。

西欧国家普遍给人的感觉是“休假过多”。除了节假日很多以外，每天的工作时间也很短。银行和一般商店的营业时间都是上午9.10点至下午4点，除了周六、周日要正常休息以外，周五的工作时

间还要缩短。此外他们还有许多节假日。以至于亚洲人都会产生疑问“他们还工作吗？”“他们靠什么活着？”“这样的国家经济还能发展吗？”为了刺激经济的发展，荷兰政府部门正在要求商业企业增加营业时间，生产企业增加工作时间。

五、职工的工资收入很高但购买力并不高

目前荷兰的年最低工资标准为242330盾，高居世界前列，在其国内来讲也是比较高的，相当于其社会平均工资的60%。按照近期中国银行对荷兰盾的购买价4.3元人民币对1荷兰盾，相当于10.42万人民币，这在中国就属于高薪阶层了；社会平均收入为4.1万荷兰盾，相当于17.63万人民币。但是其居民购买力并不高。商店之所以每天只营业几个小时，就是因为没人买东西，一般工薪阶层大都集中在一年两次的大减价期间买东西。

主要原因是：1个人社会保险费用和个人所得税占工资比重太大，约占40%—60%之间；2当地物价太高，其中，主要原因是人工成本过高，如理一个最简单的男发就要60—70美元，相当于500元人民币。

六、劳动法律对雇员工资支付的规定

1荷兰政府没有制订统一的劳资雇用合同标准文本，每个公司都可以制订自己的标准文本，但是在劳资雇佣合同中必须写明具体的工资数额。当然在以后的增加工资或因职务提升而增加工资的时候一般就不一定要修改合同。

但在雇主如低于合同支付工资，则要加付50%的罚金，雇员也可以到劳动法庭提起诉讼。

2作为雇主，在工资支付时必须要保证同等条件下（同等学历 同等岗位 同等资历等）的同工同酬。

3雇主必须以现金支付工资，不得以实物代替（如到雇主的商店里购物、喝酒）；

4不得任意扣除雇员的工资（如使用雇主的住房、汽车是不允许扣工资的）；

5雇主不得单方改变原签订合同中的工资发放条款；

6雇员没权力放弃要求工资支付的权力。而且有权力追索全部工作时间欠付报酬及利息。追索欠付工资和利息没有法律时限；

7企业破产清偿顺序，第一位的是缴付社会保险税费；第二位的就是雇员工资；

如企业破产后无偿付资金，就用固定资产变卖偿付，如还不够，就动用“破产准备金”（破产基金）偿付欠付雇员的工资。这笔基金相当于“欠薪保障基金”，其来源是由经营企业每年上交一部分，由每年的社会保险税中提取一部分。这部分费用由劳方、资方和政府部门监督管理，具体交由社会保险部门经管；

8荷兰公司及外国企业驻荷兰机构都要遵守荷兰的最低工资标准及相应的工资法令。如我国南方航空公司驻荷兰办事处的工作人员，工资按我国的规定与国内人员比是很高了，但仍低于荷兰的最低工资标准。现在就得按荷兰的最低工资标准发工资并缴纳个人所得税。

荷兰政府主管劳动的部门为荷兰社会事务与就业部。该部配备一位部长、一位副部长（国务秘书）和三位总局长，下设20个司局。其中并没有一个专门主管工资分配的部门，在劳动部门内部工资事务由社会经济事务司负责。主要原因是他们国有企业很少。私有企业的工资分配无需政府部门过多的管理。国家只对最低工资标准和水平调控。

七、经济研究部门提出建议，劳资协商决定企业工资的调整

荷兰雇主组织、工会与政府合作就企业的工作时间、工作条件、劳动报酬甚至人工成本和税率等

重大问题协商并达成协议，开始于七十年代。以1982年著名的“瓦森纳协议”为标志形成了在行业和企业两级协商谈判的架构。现在荷兰参加工会组织的雇员只占25%，但是工会签署的协议有很广泛的影响，大约有75%的雇员受集体协议的保护。

在劳资谈判中就工资问题协商的主要内容是最低工资标准和工资增长指数。

在劳资谈判之前，先由一个独立但是接受政府财政支持的研究机构“中央计划研究所”负责搜集资料，并向政府提交一份有关宏观经济状况的报告，其中要提出最低工资标准的调整及工资增长的建议。这份报告是劳资协商谈判的基础。

与工资增长及人工成本有关的信息资料由经济部的中央统计局提供。

劳资协商工资有一个致命的缺点，就是工资增长过快，导致政府不得不冻结最低工资。荷兰冻结工资的成功经验被其它欧盟国家所效法。1994年比利时政府也冻结了最低工资标准并规定了两年的工资增长不能超过6%。

八、最低工资标准的调整与冻结对整个社会经济发展有相当大的影响。

荷兰政府对工资分配的调控仅限于最低工资标准和水平调控。调整最低工资标准要考虑的因素主要有：

- 1生活指数的上升；
- 2对外市场竞争能力的升降；
- 3社会保障的要求；
- 4赡养人口的需求。

在荷兰，最低工资要影响到约30%的雇员工资收入。

荷兰冻结最低工资标准主要是考虑人工成本过高，产品价格要提高，没有竞争力，从市场竞争的需要来确定的。直接的起因是看到当时德国工资调整很频繁，幅度也很大，结果造成人工成本过高，失业率也很高，反过来造成工人罢工很多，影响了社会稳定。

1992年荷兰政府下令冻结最低工资标准，由各公司董事会遵照执行。冻结工资的时间是一年，如经济情况没有大的变化再继续冻结。荷兰冻结最低工资标准，一直持续到1996年才解冻，并调整最低工资标准到现在的水平。

冻结工资对于刺激荷兰经济使其近几年比其他几个国家有较快的发展起到了相当重要的作用。

九、尽量抑制工资的增长，鼓励企业吸收失业人员

荷兰通货膨胀率1995年为4%；1996年2.6%；1997年的目标为2.2%。

荷兰工资的增加幅度由劳资谈判来决定。政府方面掌握的原则，以工资增长能补偿物价增长为宜，着重点在扩大就业。如经计算，可提高工资的幅度为4%，同期物价增幅为1.5%，则只提高工资1.5%，其余的2.5%用来扩大就业。

为了促进就业，政府鼓励企业吸收长期失业者和雇佣低收入者（相当于最低工资标准的115%以下），雇主雇佣一个低收入者，允许少交税和保险费的额度最高可达1830盾，减少雇主负担相当于最低工资的30%，并使其雇佣劳动力的成本比未减免者低5%。如雇佣一个长期失业者（失业超过12个月）且其工资不超过最低工资的10%还可以减免税费4500盾。这两个措施共可以减少人均劳动成本6000盾，相当17%。也等于将其雇主为职工缴纳的税费减少到零。

十、企业内部分配差距小，雇员生活有保障

我们考察了一个以加工和销售钻石为主的企业—戴蒙斯公司。该公司有固定职工200人左右，属于一个中型企业。该公司员工进厂的月起点工资是3000荷兰盾；以后逐年增长，但工资表上的最高标准为4000盾（约合人民币17200元）。扣除税费后的月净收入只有1800盾（约合7740元）人民币到2000盾（约合8600元人民币），最高与最低工资只相差10%左右。考虑到当地的高物价，应该说这个工资水平并不算高。

但是，企业雇员的收入是相对稳定的，一般都有保障。如公司亏损了，也不降低员工的工资；如公司利润高了，可以给员工分红，增加奖金。

有固定工作的另一个好处是，可以申请贷款分期付款买房。在荷兰，购买一栋3层200平米的独立楼房按地段不同需要付20万—40万盾，也就是说，相当于一个普通员工10年—20年的工资收入。如购买一套80平方米的单元住房，只相当于一个普通员工3年—4年的工资收入。这样来分析对比一下，中国的住房价格与职工的工资收入来比是太高了，这是阻碍中国住房制度改革和住房商品化的一个主要原因。

据介绍，荷兰从业人员的收入构成按其雇主可分为三类：

第一类人员是指“自我雇佣”的自由职业者，如律师、医生等。其全部收入都来源于“服务费”，社会保险也都自己负责；

第二类人员是受雇于私有企业的雇员，这是荷兰从业人员的主体。其收入由四部分组成：

1按照劳资协议和个人的雇佣合同支付工资，一般不受企业经营成果的影响。这是其收入的主体，也是固定部分；

2根据个人、企业劳动和经营成果支付的奖金、分红和佣金等，这是非固定部分

3假日收入，主要是指休假的支付；

4社会保险和福利收入，主要是指国家和企业为其支付部分；

第三类人是受雇于政府机构的公职人员，其收入构成与私营企业雇员相同，只是非固定部分要少得多。这部分人的社会保障很优厚，特别是退休后的收入较高。

十一、个人所得税费太高

荷兰和其他西北欧国家一样是高社会福利国家。但是高福利的来源还是企业与个人缴纳的税费。所有有收入的公民包括拿最低工资的人都要纳税。和中国相比，其税费是太高了。

1基本税率：

年收入： 4.5万盾以下 4.5万盾—9万盾 9万盾以上

基本税率： 37.5% 50% 60%

荷兰的社会保险费是并入个人所得税中统一征缴的，征上来后再分流。其中大部分是社会保险费，如上述的第一档税率37.5%中的35%是社会保险费，剩下的才是我们计算口径中的个人所得税。

2免税和抵扣

a、 一般抵扣额为：单身7500盾/年；已婚15000盾/年；

b、 外国在荷兰投资公司从国外派入专家可以有35%的免税；

c、 非荷居民的银行存款利息可以不纳税，但个人购房贷款利息也不能抵扣个人所得税；对荷

兰居民的规定则正好相反；

- d、 个人用于买股票的收入不纳税；
- e、 个人中彩1000盾以内收入不纳税；
- f、 用于向慈善机构捐款的收入免税；

3个人纳税所得包括现金和实物收入。如因工作需要公司为个人提供的汽车也要视为个人收入计算应纳税额，因为政府也无法辨别你是否全用于公务，具体纳税标准为汽车原购置价格的20%—25%，而且在使用汽车期间每年都要纳税；如果公司提供了住房，则按市场租金视为个人收入，并倒推算为毛收入纳税，如公司提供的住房市场租金为1000盾，就倒算为个人取得了1600盾的含税毛收入纳税。

涉及到个人的税收除了一般的个人所得税以外，还有遗产税等，都视为个人所得征税。

十二、企业税费负担并不轻

为了考察荷兰企业的人工成本支付能力，我们还重点了解了其企业税费负担情况，从有名目的规定来看，荷兰企业的税费负担并不轻松：

1 “VIT” 相当于中国的企业增值税和营业税。税率是：一般产品：17.5%；生活必需品：6%；用于出口的产品退税后为零税率；

2公司所得税。1997年的税率规定分为两级：年利润在10万盾以内的税率为36%；年利润在10万盾以上的税率为35%；1998年1月1日将改为统一税率35%。荷兰过去的公司所得税率是40%，后来为了减轻企业负担，逐年降低；

3资本税，是指企业变卖资产所得按1%纳税；

4雇主要按支付给雇员工资总额的20%为雇员缴纳社会保险费；

5企业还有按个人所得税的规定代扣代缴的义务，从政府对公司征缴的角度讲叫“工资税”，员工个人纳税后可以从中抵扣。

十三、从业人员的社会保险福利待遇优厚，正在改革弊端

[1] 荷兰的社会保险概况；

荷兰的社会保障立法由荷兰议会中的社会事务委员会负责。荷兰的社会保险可分为国家保险和行业保险两大类。其中国家保险范围内的3个主要险种，养老保险、寡妇和孤儿保险、儿童保险都由社会保险银行承担。

社会保险银行由总部、一个计算中心、22个地方局和一个保险局组成，1995年时共有成员3700人。其政策是由雇主、雇员、政府三方代表组成的董事会制订，社会保险银行是执行机构，荷兰社会保险委员会负责监督社会保险银行的日常工作。

目前实行的养老保险制度开始于1957年的1月1日，是荷兰社会保险计划中实施最早、同时也是覆盖范围最广的一项。

养老保险由养老金、企业补充养老金和个人储蓄养老保险三部分构成。

居住在荷兰的居民，无论其收入状况和国籍，只要年满65周岁，并在社会保险银行投保缴费的人均有资格获得标准统一的养老金；不在荷兰居住，但在该国工作，并按时纳税的人通常也可以获得养老金。

缴费基数为扣除了其它社会保险缴费之后的毛收入，目前的缴费比例：国家养老保险费为15.4%；企业补充养老保险费平均为毛工资的8.25%。工资收入中用于交纳国家养老保险费部分免征个人所得税，但在领取国家养老金时与其它收入合并征收个人所得税。1996年全国共征收国家养老保险费340亿盾。

养老金计发办法为：从15岁—65岁，每投保一年，可享受全额养老金的2%，投保50年，可享受全额养老金。养老金的支付按未婚、单亲家庭、已婚（包括双方在一起生活）三个层次分别按不同标准计发。同时，养老金的领取者每年5月还可以领取一次假日津贴。目前，荷兰大约有220万人每月按时从社会保险银行定期领取养老金。约相当于全部劳动力人口的三分之一。全年共支出为350亿荷兰盾，相当于1996年国内生产总值的5.5%。

国家养老金水平与最低工资标准挂钩，养老金待遇平均为最低工资的55%左右；相当于平均工资的1/3，其中65岁以上单身老人的国家养老金为最低工资的70%；有配偶老人本人标准为最低工资的50%，其配偶在65岁以下时享受最低工资的20%，超过65岁享受最低工资的50%。

目前全国65岁以上老年人中单身老人的平均收入相当于平均年工资（4万盾）的83.5%，其中从国家养老金获得为其总收入的52.7%；从企业养老金27.2%；从私人储蓄获得2.4%。有配偶的老人全部收入相当平均年工资的65%，其中从国家养老金获得48.3%；从企业养老金获得31.3%；私人储蓄为0.8%。

[2] 荷兰社会保障补助相当优厚，失业补助额相当高，不工作也照样生活。按照《不能工作者收入保障法》，荷兰企业对因事故或疾病而有能工作的人不能解雇，要发给相当原工资70%的不能工作津贴，可发放5年（其中70%由雇主支付）。目前，这一制度适用的对象达100万人（全国有1500万人），高达全国人口的7%。造成这种情况的原因主要是，荷兰企业解雇雇员很困难，企业出现富余人员，解雇不成便以健康原因为由让其离开工作岗位领取不能工作津贴，掩盖实际上的解雇。

荷兰的失业补助标准也相当高。领取失业补助年限取决于工龄，一般不超过5年。补助额最初几个月为失业者最终工资90%，以后逐年减少，最后减为70%。停发失业补助后可以依照生活保护制度领取生活保护费，现行（1996年）生活保护费标准为1500盾/月。荷兰工人到57岁后就可以申请自愿提前退休，为弥补其损失，要发给退休补贴。

上述完善的社会保障制度对荷兰的社会稳定起到了相当重要的作用，但是也造成了人工成本过高的问题。优厚的社会保障消磨了雇员就业积极性，过高的人工成本又压抑了雇主雇佣的积极性，失业和经济停滞愈加严重就成了荷兰和西北欧国家回避不了的共同难题。为了解决这一难题，他们正在采取措施降低福利标准或制定较为严格的享受条件。

如为了解决享受“不能工作津贴”人员过多问题，他们提出了一系列的措施：

- a、 雇员因病离岗以后，雇主要先支付一年的薪水，防止吃社会保险的“大锅饭”；
- b、 过去发放标准是雇员最后收入的70%。现在改为按本人工龄和最后收入两个标准计算；
- c、 过去发放时间为5年，现在改为3年。而且在领取津贴期间要定期去体检，至能工作为止；
- d、 不再局限于按其本人原来的岗位找工作，而是改为按其能力，适合干什么工作就给介绍什么工作；等等

十四、人工成本问题受到重视，水平逐渐稳定

1. 人工成本的定义与构成

[1] 荷兰人工成本的定义：

雇主承担的总工资、法定支付、义务支付和为雇员服务的补助。

[2] 基本构成如下:

1由雇主对雇员在一年终直接支付的工资: 包括补充支付、加班、夜班和周末工作的补助;

2非工作时间的报酬: 包括所有法定的或非法定的支付, 年假、假日、病假等假期的支付;

3奖金、增产与其它奖励支付;

4食品、饮料、燃料和其它实物支付;

5雇主为雇员疾病所缴纳的社会保障费用、健康全员承包基金缴款、工业残疾法规定的残疾津贴、失业津贴、除医疗费外一般家庭补助和合同上规定的社会支付;

6职业培训费;

7福利设施费: 包括餐厅费用、教育、文化、娱乐及相关设施费;

8其它补偿费: 如工人交通费、工作服费等, 不包括雇主承担的工人住房和其它有关雇员利益的费用。

2. 各行业及各类型企业人工成本水平

行业	年代	人工成本 (荷兰盾/每小时)
食品制造业	1994年	46.01
饮料生产业	1988年	44.00
烟草制造业	1988年	45.13
纺织业	1992年	39.16
服装制造业 (鞋袜除外)	1988年	22.82
皮革、人造革和毛皮生产业 (鞋袜和服装除外)	1988年	27.37
除家具外的木材和软木产业	1988年	34.94
木制家具及配套行业	1992年	28.85
纸制造业	1988年	46.45
印刷、发行和所有工业用纸	1992年	46.97
工业化学制造业	1988年	51.83
其它化学制造业	1988年	42.31
精炼石油	1992年	64.45
橡胶制造业	1992年	38.85
塑料制造业	1988年	34.18
瓷器了陶器制造业	1992年	43.45
玻璃和玻璃制品制作业	1988年	39.17

其它非金属矿物质制造业	1988年	36.03
钢铁工业、非铁合金工业、金属 制造及传送设备、电动机制造业	1994年	44.28
专业科学的测量和控制设备 以及摄影和影视设备制造业	1992年	37.46
其它工业制造业	1992年	30.33

3. 荷兰人工成本水平与其他主要发达国家的比较

冻结最低工资标准并相应制约工资增长速度明显减缓了人工成本的过快增长，据荷兰有关研究机构对“1985年—1995年单位产品人工成本年均增长率%”分析计算结果如下：

荷兰	德国	法国	英国	美国	日本	欧盟	经合组织
0.4	3.1	1.7	3.5	1.2	0.9	3.0	1.9

可以说，控制人工成本的过快增长确实对荷兰摆脱经济停滞起到了相当重要的作用。

荷兰政府有关部门非常重视人工成本指标的变化情况，时刻关注着与其它发达国家的人工成本水平比较，因为这是相当重要的市场竞争指标，据他们计算，“1994年制造业小时人工成本”和“1994年单位产品人工成本”情况如下：

	荷兰	德国	比利时	英国	美国	日本	丹麦	瑞典
1994年制造业小时人工成本（以荷兰为100）	100	127	101	63	81	104	99	90
1994年单位产品人工成本（以荷兰为100）	100	112	101	119	111	91	104	106

据劳动法律师们认为，在欧盟国家中人工成本水平与失业风险成正比。德国的人工成本大大高于荷兰，所以德国的工人失业风险也大大超过荷兰。

十五、几点体会与建议

1. 加强工资宏观调控不能放松。

在与外方座谈时，外方专家对我国一再放松宏观调控，对地方和企业放权让利很不理解。西北欧国家近些年在宏观经济上履行逐渐从紧的政策，也就是要“收”。市场经济国家已经在有意识地加强管理。而我们有些地方放权较多，管理失控的教训值得总结。特别是对于国有企业，在产权制度没有改革以前，作为唯一的所有者，不能撒手不管。

荷兰的经验表明，无论对什么所有制的企业，从社会管理的角度出发，政府部门都可以而且应该施以必要的工资管理措施，包括以行政手段冻结其工资水平。根据中国的特点，目前不可能在全国范围内冻结工资，但加强管理和调控是非常重要的；对某些特殊垄断行业必要时也可在一定时间内冻结工资，如果是乱立名目，擅自增加支付渠道，还应该在一定时期内冻结其人工成本总额。

2. 统一全国的最低工资标准调整计算办法。在大多数市场经济国家，最低工资标准是政府对工资管理的基础，我们现在无法统一全国的最低工资标准，但是应该统一全国的工资标准的测算、调整办法，国家要加强对各地提高最低工资标准的管理和审批。要控制最低工资标准的水平和提高的幅度。

3. 在企业具体分配上应鼓励企业内部降低抵技能岗位的工资待遇，使企业的岗位工资水平与市场工资逐渐接轨。放松对企业内部工资分配的具体审批，政府劳动部门应该逐渐向裁判的角色归位。同时，要强化对企业工资的宏观总量控制，可实行超过工资控制线由财税部门征税的办法。

4. 我们不能学西北欧的高福利待遇。

荷兰及其他西北欧国家搞高待遇的社会保障有其不可避免的历史原因。现在他们正在努力消除这种制度对社会经济发展的严重阻碍，其中一条主要措施就是逐步削减福利待遇。东南亚国家还有香港都没有搞很强的社会保障体系，社会也很稳定，经济发展也很快。事实证明，西北欧国家的社会保障体系对经济发展没有好处，他们已经不堪重负了，我们千万不要走他们的老路。

我国已经搞了几十年的“铁饭碗”和“大锅饭”，搞社会保险制度改革，不能搞“大福利”，国家不能包的太多。

5. 一定要强化人工成本的研究和管理。

西北欧国家在这个问题上是不深刻教训的。由于人工成本过高，造成产品竞争力下降，市场萎缩，导致企业不得不大批裁减人员甚至倒闭，社会经济发展停滞，甚至危及社会的稳定。西北欧的高社会福利国家从80年代以来一直没有能超出这个困境。1997年的3月17日在比利时首都布鲁塞尔就发生了因雷诺公司裁减4000名员工的包括欧盟各国工人参加的十万人示威游行。

控制人工成本问题，不能不引起我们的严重关注。我们现在有些行业，特别是垄断行业在这个问题上已经是骑虎难下了，根据国有企业实际的人工成本支出和增长趋势，3—5年之内就会把大多数企业压垮。

控制人工成本是个很复杂的问题，只靠劳动部门不行，要呼吁各级部门和各地区、行业、企业特别是主管经济的领导同志都要重视这个问题，要争取在近两年拿出一套切实有效的管理办法，应采取包括减人增效、压缩人工成本列支渠道等措施。如果没有各个方面的重视和配合，有好的方法也不会达到应有的效果。

工资研究所赴荷兰培训考察团

刘杰三（团长）

张亚曼 张加林 汤敏 于志红

侯可欣 尹卫军 黄长路 谭健

刘梦泰 付兴顺 罗兴学 廖兼武

卢小军 朱星宇 孙群义（执笔）

一九九七年四月十四日

编辑：超级用户

【打印】 【关闭】

[法律声明](#) | [技术支持](#) | [地理位置](#) | [联系我们](#)

主办单位：中国劳动保障科学研究院
京公网安备110401200220