

## 德国劳动力市场改革对中国的启示

作者: 张车伟 发布时间: 2008-11-24 10:39:17

在全球经济一体化步伐不断加快情况下, 中国经济崛起使很多发达国家倍感压力。正是在这一背景下, 笔者随“德中对话项目——社会市场经济与和谐发展”项目考察团, 于2008年元月19-27日对德国进行了为期一周的考察, 亲身感受了德国为应对全球化挑战过程所做的各种努力, 印象最深的就是德国对劳动力市场所进行的改革。

作为世界上最为强大的经济体之一, 德国经济的竞争力并不依靠劳动力成本优势, 相反, 德国人引以为自豪的是对劳动者的保护, 实际上这也使德国社会市场经济的核心内容之一。但对劳动者的过度保护也使德国付出了沉重的代价, 德国不仅是世界上劳动力成本最昂贵的国家之一, 同时还造成了劳动力市场僵化、失业率攀升、劳动参与率下降和经济竞争力下降。为了改变上述状况, 增强经济的竞争能力, 德国自2002年开始制订和实施以增强劳动力市场弹性和经济竞争能力为目标的劳动力市场改革, 改革方案最初由时任大众汽车公司人力资源主管的皮特·哈兹 (Peter Hartz) 担任组长的一个国会小组提出, 这一改革也因此被称为哈兹 (Hartz) 改革。

哈兹领导的小组随后提出了一系列改革法案, 从哈兹发案I到哈兹IV, 这些法案都得到国会的批准, 目前“哈兹IV”改革法案正在实施。归纳起来看, 哈兹改革试图通过削减社会福利和减少劳动力市场规制来增强劳动力市场弹性, 同时, 通过改善就业服务、加大就业培训提高失业者就业能力和寻找工作积极性。自哈兹 (Hartz) 改革计划实施以来, 尽管遭到德国国内很多人的反对, 尤其是工会的强烈反对, 但从结果来看, 改革的目的基本上达到, 德国的劳动参与率开始回上升, 失业率也有了明显的下降, 例如, 德国2005年失业率是11.7%, 2007年预计会下降到9.6%左右。鉴于德国劳动力市场的问题并不是短期内形成的, 指望通过改革在一天内解决所有问题也是不现实的。应该说, 德国劳动力市场的哈兹改革取得了一定的成效, 但判断这一改革是否成功仍为时尚早, 同时这一改革虽然促使失业率下降, 但也有人认为也更多地产生了“有工作的穷人”, 因此, 就希望建立一个灵活而又安全的劳动力市场这一最终目标来说, 德国劳动力市场改革仍然有很长的路要走。

过去30年的高速增长正使我国的劳动供求关系正在发生根本性变化, 劳动力无限供给的时代似乎已经过去, 我国因此也正处于调整和建立和谐劳动关系的关键时期。和德国劳动力市场改革建立一个灵活而又安全的劳动力市场的目的, 我国劳动力市场建设的目的也是如此。但与德国成熟的劳动力市场安全性有余、缺乏灵活性完全不同, 我国劳动力市场一方面尚处于不断发育过程中, 市场规制不完善和不健全, 另一方面则是劳动力市场过渡灵活而缺乏安全性, 尤其是进城务工的农民所面对的劳动力

市场缺乏最基本的保护。为了建立一个灵活而又安全的劳动力市场，我国和德国所努力的方向则正好相反。德国的问题是如何在保证安全性的前提下如何增强劳动力市场的灵活性问题，而我国的问题则是如何在保持灵活的前提下如何增强劳动力市场的安全性。那么，我国可以从德国过去的经验和当前的改革中得哪些启示呢？

德国劳动力市场制度和政策的失误主要包括这样有两个：一个是对工作岗位给予了过度的保护，企业招人和裁员都非常困难，这是劳动力市场不灵活或者说僵化的根本原因；二是社会保障制度通过收取较高的费率，为失业者或者说没有工作的人提供了过高的福利待遇，从而造成了社会劳动参与程度下降，工作积极性降低，这是经济缺乏竞争力的重要根源。德国的经验告诉我们，要建立一个灵活而又安全的劳动力市场，工作的重点必须放在为人提供更多地保护而不是为工作提供保护上。

对于当前中国的劳动力市场来说，当务之急是为劳动者提供基本的安全保障，安全保障至少应该包括这样一些内容：一是要保障收入的安全，也就是说在有收入的工作被中断时，要能够为劳动者提供收入的保护，这就要要求我们要尽快建立和完善我国的各项社会保障制度；二是要保障工作的安全，这意味着对于同一个受雇于同一个雇主的同一份工作要给予更多的确定性；三是对就业或者就业能力予以保障，这意味着在更换工作时要给予工作状态更多的确定性。

在为劳动者提供安全保障的同时，我们还要尽量保持或者说进一步提高我国劳动力的灵活性，这就要求我们的劳动关系比较灵活，企业解雇和聘用人员比较容易，企业内部的工作安排比较灵活，同时就业形式和工资支付形式更加灵活性，劳动者的就业能力较强。我国刚刚颁布实施的《劳动合同法》给我国建立一个灵活而安全的劳动力市场提供了一个基本框架，它通过吸收国内外劳动力市场的经验教训，比较好地解决了保护劳动者的合法权益同时又能保持劳动力市场灵活性的问题。坚定不移地实施《劳动合同法》，必将极大地推动我国灵活而又安全劳动力市场的建设和完善。《劳动合同法》的实施不仅不会造成“养懒人”和“铁饭碗”，而且有利于企业的发展，有利于建立一个更加公平的竞争环境，有利于建立长期和谐稳定的劳动关系，有利于人力资本投资，从而有利于中国经济竞争力的进一步提高。

[\[推荐朋友\]](#) [\[关闭窗口\]](#) [\[回到顶部\]](#)

转载务经授权并请刊出本网站名

版权所有：中国社会科学院人口与劳动经济研究所

您是第位访客