



第九章 劳动关系模式比较

——经济绩效与社会绩效的替代规律

模式国别绩效比较法

- ◆ 不能直接得出优劣。
- ◆ 但可以反映一定的经济社会背景与特定学派之间的关系。
- ◆ 以发达国家进行比较的优点。
- ◆ 我们可以通过本章的学习得出这样的结论：在同一时期的经济条件下，存在着经济绩效和社会绩效的相互替代。判断各国模式孰优孰劣，只能取决于判断者的偏好和价值取向。

指标比较

	税收占GDP的百分比	社会支出占GDP的百分比	1988-1998年均GDP增长率	人均GDP (购买力平价)	失业率 (组织标准)	劳动力参与率	非全日制工作者占就业者的百分比	每年人均工作小时数	1995年工每千个工人由于罢工所损失的工作日	低报酬就业率	失业率	贫富差距 (最富的20%的人的收入是中位值的20%)	预期寿命 (中位达不到60岁的人的百分比)		
加拿大	37	20.1	1.8	24468	6.8	76	18	1737	35	235	16	34	7.1	11.7	9
美国	29	16.4	2.8	30514	4.1	79	14	1953	14	54	20	33	8.9	19.1	13
英国	36	23.7	1.7	21170	6	77	23	1735	33	47	13	31	9.6	13.5	10
新西兰	35	22.9	2.1	17712	6.4	—	23	—	24	77	14	21	8.8	9.2	11
日本	28	13	1.9	24109	4.8	77	23	1898	24	2	6	37	4.3	11.8	8
德国	38	29.8	2.1	22835	8.4	71	15	1499	29	11	8	25	5.8	5.9	11
荷兰	43	30.5	3	23087	2.8	—	29	1421	26	21	—	—	4.5	6.7	9
瑞典	52	38.5	1.2	21213	6.6	80	16	1544	83	59	3	8	4.6	6.7	9

第一节 新保守派的模式

◆ 政策主张：

- 小政府
- 增加雇主权利
- 减少劳动法
- 限制工会

代表国家：美国、爱尔兰



美国模式

- ◆ 低税率、低社会支出比率
- ◆ 劳动法功能较弱（安东尼教授的2个案例：老员工与工资增长）
- ◆ “后契约”式的就业模式：雇主与雇员的利益一致性很少，雇主很少向雇员提供培训机会，工作保障程度较低；雇员对雇主没有归属感，仅仅是对经济激励作出反应。
- ◆ 经济绩效高，失业率低

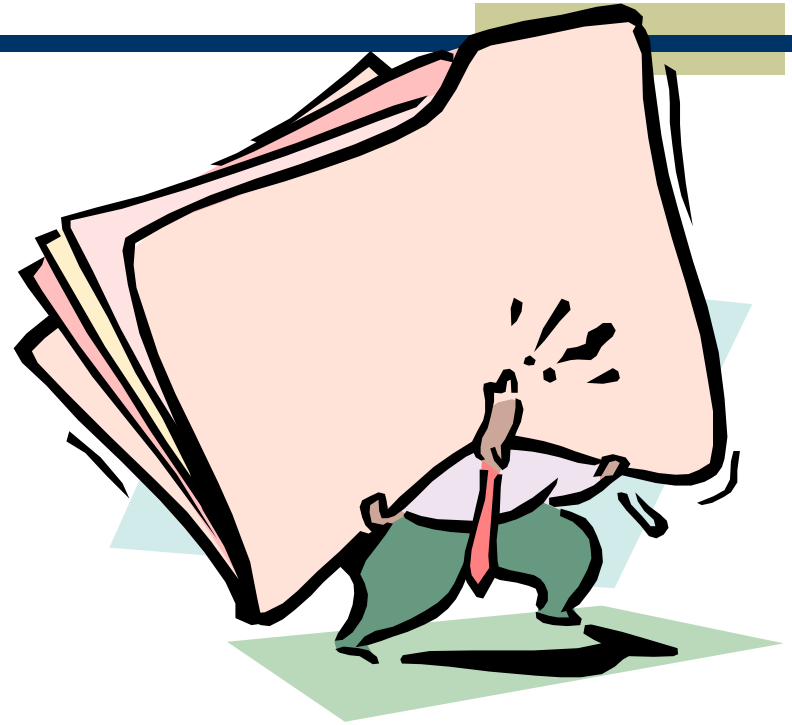
美国模式的问题

- ◆ 贫富差距大
- ◆ 贫困率高
- ◆ 贫困者的保障相对少
- ◆ 年工时高



美国的劳动关系

- ◆ 工会密度低
- ◆ 罢工率低的背后
- ◆ “低技术、低报酬”
- ◆ “短期主义”
- ◆ 更多的国家效仿的不成功：英国、新西兰



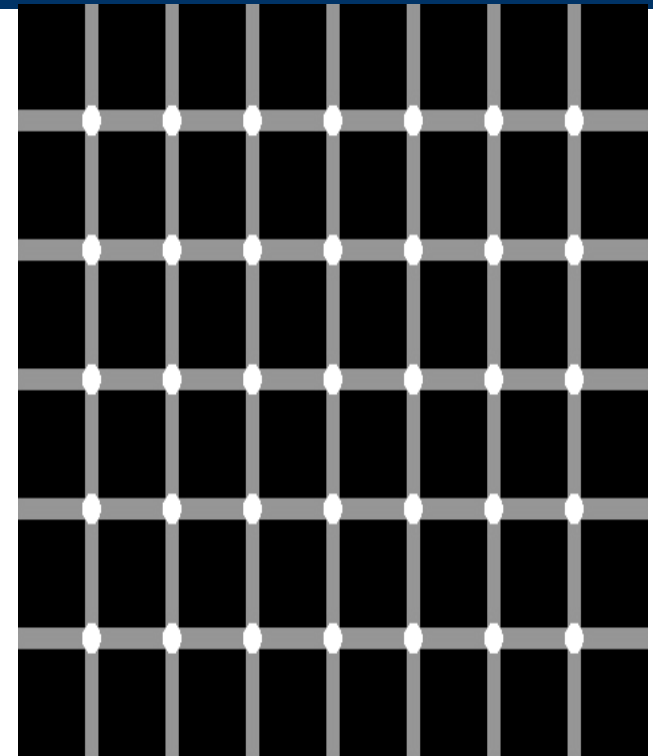
第二节 管理主义学派的模式

- ◆ 政策主张
 - 政府扶植战略产业
 - 政府增加培训和HR开发
 - 高度认同的管理模式
 - 对工会、集体谈判的灵活态度
- ◆ 代表国家：日本、英国



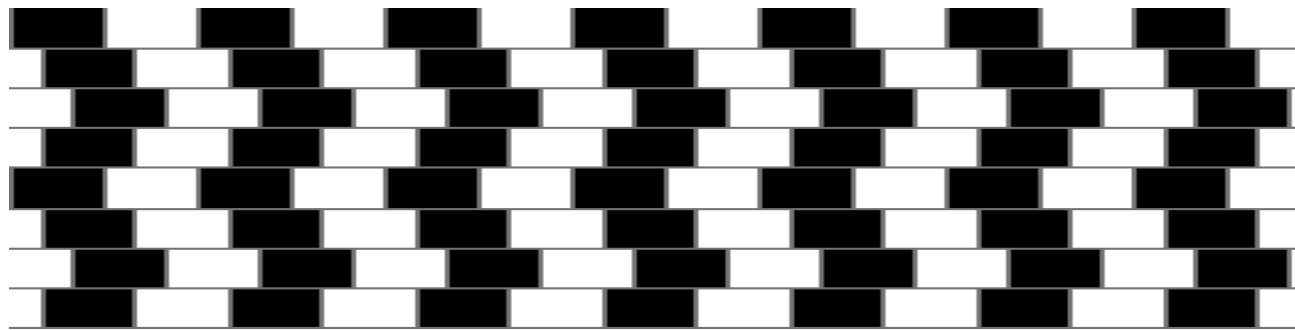
日本模式

- ◆ 政府收支与美国相似
- ◆ 家族式企业
- ◆ 终身雇用和年工序列制
- ◆ 培训和工作保障
- ◆ 高绩效模式的低成本变体
- ◆ 只有企业级工会
- ◆ 春季劳动攻势



日本的问题

- ◆ 工时超长
- ◆ 性别歧视
- ◆ 非核心企业、非核心员工的工作环境
- ◆ 工会功能弱



第三节 正统多元论学派的模式

- ◆ 加强劳动法、高层次集体谈判
- ◆ 在工作场所的民主权力
- ◆ 三方原则



德国模式

- ◆ 企业是社会机构
- ◆ 工人委员会
- ◆ 产业层面的工会
- ◆ 社会福利丰厚，就业法严格
- ◆ 工会的影响力大
- ◆ 高技术/高报酬/高质量
- ◆ 多闲暇，少贫困
- ◆ 集体谈判覆盖广



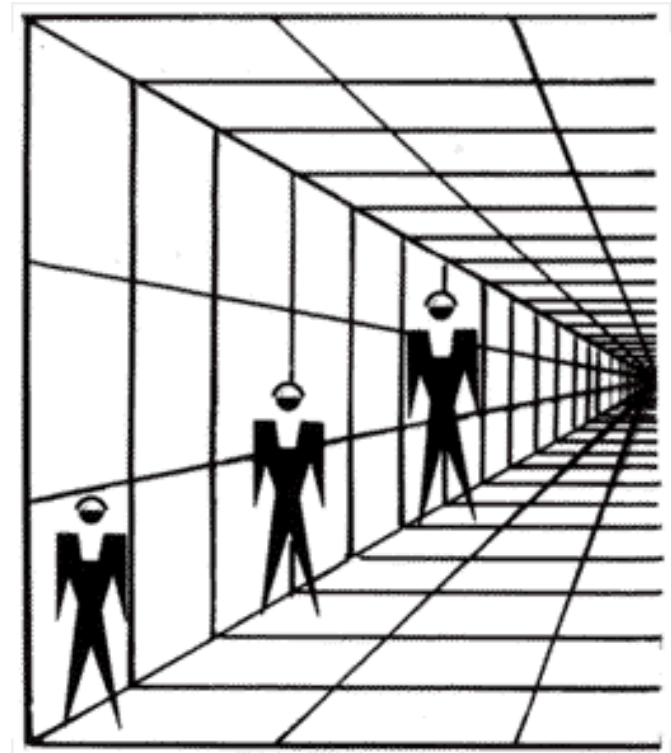
第四节 自由改革主义模式

- ◆ 强势工会
- ◆ 经济社会政策
- ◆ 政府职能扩大
- ◆ 工会成为平等伙伴
- ◆ 代表国：瑞典



瑞典模式

- ◆ 大政府，高福利
- ◆ 积极的劳动力市场政策
- ◆ 世界最低的贫困率和贫富差距
- ◆ 强工会，广覆盖
- ◆ 社会—技术体系
- ◆ 低失业率
- ◆ “福利病”？





思考

- ◆ 复习题2。