

论 劳 动 弹 性 制

余建年

(武汉大学 经济管理学院, 湖北 武汉 430072)

摘要: 以荷兰为案例, 分析阐述了劳动弹性制的产生背景、理论策略与功能作用, 并且探讨了在中国劳动力资源供大于求的环境下, 实行劳动弹性制的前景与意义。

关键词: 人力资源; 劳动弹性制; 劳动力市场

中图分类号: F24 文献标识码: A

最近十余年来, 劳动弹性制在发达国家企业人力资源管理中, 占有越来越重要的地位, 已成为企业人力资源管理中最重要的方法与手段, 同时也是人力资源管理学前沿理论探索的重要课题之一。

一、劳动弹性制的有关概念

所谓劳动弹性制 (Labor Flexibility) 是指人力资源管理中, 灵活运用各种劳动要素 (如劳动存量、劳动质量、劳动时间等), 使劳动力不断流动, 不断变化, 以满足企业对不同层次, 不同水平, 不同模式的人力资源的需求。关于劳动弹性制的形式, 可以从二个角度进行划分。

1. 内部弹性制与外部弹性制

内部弹性制是指在企业内部, 灵活运用控制企业现有的劳动力资源, 通过一定的方法手段 (如超时工作, 部分工作, 弹性工作时间和弹性工作任务等), 使人力资源不断变化, 不断流动, 以满足企业的需求。

外部弹性制主要是运用企业外部劳动力资源, 企业根据其自身需要, 在必要的时候通过签订临时合同, 雇佣临时工, 解雇下岗等手段以满足企业在不同时期对劳动力的需求。

2. 数量弹性制与质量弹性制

数量弹性制是指通过运用不同数量的劳动存量, 不同数量的劳动时间等方法, 以满足企业对人力资源的需求。

质量弹性制则指灵活运用各种与劳动者素质相关的劳动内容, 如工作轮流制 (水平流动制与垂直流动

制) 等满足企业对劳动力的需求 (见表 1)。

表 1 劳动弹性制的形式分类

弹性类型	数量弹性	质量弹性
内部弹性	超时工作制	工作轮流制 (水平、垂直)
	弹性时间制	功能弹性制
	工作流动制	任务弹性制
	退休弹性制	工作地点 (场所) 弹性制
外部弹性	职介临时工 ^①	部门独立核算 ^③
	短期劳动合同	聘请咨询公司
	弹性劳动合同	
	劳动力交换 就业中心 ^②	

注: ①通过职业介绍机构招聘的临时工。②政府或企业就业中心待聘的职工。③企业将某些部门 (如采购部门) 进行独立核算, 使其功能社会化, 人员社会化。

二、劳动弹性制产生的背景

劳动弹性制的产生发展并非偶然, 从大环境看, 最近十多年来经济、科技、文化、社会及政治的变化是其在欧洲北美各国逐渐普及的主要原因。

从经济上看, 全球经济一体化, 竞争加剧, 企业内部追求效益和降低生产成本是主要原因; 从技术上看, 新的科技发展, 如信息技术, 通讯技术等为弹性制工作奠定了物质基础; 从文化上看, 对个人需要和利益的追求与满足, 文化教育的普及与提高, 个人工作态度的变化 (如追求工作与生活的平衡), 以及生活方式的改变 (提高闲暇生活质量) 为弹性工作制提供了文化的底

蕴;从社会政治上看,家庭的变化(妇女就业,单亲家庭),对社会团体态度的改变,政府功能的改变(由直接对企业的干涉变为宏观间接的经济调控),则是弹性工作产生的社会政治环境^[1]。

具体来说,劳动弹性制产生的根本直接动因是企业追求经济效益和提高市场竞争力,因而在人力资源管理上采取更多的弹性措施。1995年Kochan和Piore对世界经济合作组织(OECD)的11个成员国进行的调查显示,几乎所有的国家,其雇主、企业所有者与经营者在有关聘用、解雇、裁员等方面有了更多的自由,政府的干预与法律法规的限制正不断减少。自70年代石油危机以来,西欧北美各国所面临的经济危机与企业困境,迫使政府将决策权分权到企业家手里,使他们能以本企业的经济利益为导向,对劳动力管理采取更为自由的行为,有了更多的权力。同时,为适应弹性制,国家也建立或改革相应的法律、法规,如建立工资协商谈判制,对退休金制度进行改革等,使弹性制有了制度的保障,这是劳动弹性制产生的经济和制度的背景。

从企业本身来看,企业发展的各个进化阶段有不同的模式,表现在市场需求与企业运行特点的互动过程中(Boluijnt Kumpe, 1990)。20世纪60~70年代,企业的追求目标与运行特点是加强价格竞争力的有效性上,自那以后,随着经济环境的不断变化,企业业绩表现上又逐渐增加了质量、弹性、创新等要素,从而使企业能在质量、时间、产品的独特性等方面更具竞争力(见表2)。

表2 1970~2000年市场需求、公司运行特征及公司类型

年份	市场需求	公司运行特征	公司类型
1970	价格	效率	效率型
1980	价格、质量	效率+质量	质量型
1990	价格、质量 生产线	效率+质量+弹性	弹性型
2000	价格、质量、生产 线、独特性	效率+质量+弹性+创新	创新型

根据这一理论,大多数企业应处在弹性型阶段,当然在实际中,各企业公司的差异很大,有的还停留在效益型阶段,有的已进入创新型阶段。正是企业发展进化的不同阶段,影响了劳动力的地位。例如在质量型企业中,主要是传统的人事管理方法与质量管理方法的结合,劳动力在此类公司中仍保持相对刚性的地位——固定合同、固定工作、固定时间、固定工资等。而在弹性型企业里,工作条件、工作要素的弹性带来了员工就业能力的弹性。劳动力弹性是弹性企业中最重要的一部分。可以说当一个企业的生产、技术、组织结构等要素在满足市场需求时不得不弹性化的话,那么劳动

力就不可能是刚性固定的,必然会产生弹性合同、弹性工作、弹性时间、弹性劳动报酬,乃至弹性保险(退休)制度等新形式。

从社会环境看,劳动弹性制在企业中的发展过程也是其社会思维与社会文化中取得合法性的过程。长期遭到轻视的弹性制工作,部分制工作正逐渐为人们所接受,所喜爱。追求工作与生活的平衡,使越来越多的企业员工愿意采取弹性时间,干弹性工作。例如在荷兰,最近两年愿意从事部分工作时间(每周36小时以下)的人是如此之多,以致于他们找工作比愿意从事全日制工作的人还要困难。

综上所述,经济、制度、社会、文化、企业进化阶段等因素都对劳动弹性制产生和发展具有深刻的影响力(见图1)。

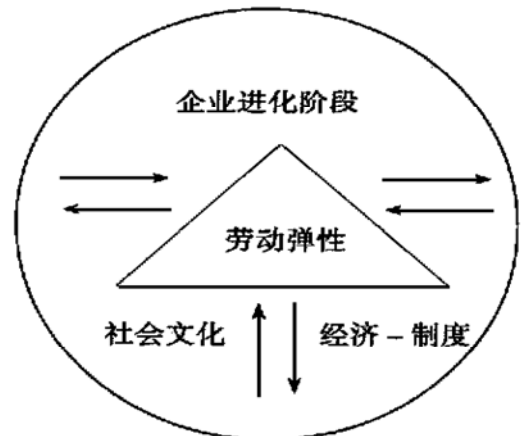


图1 影响劳动弹性制的多种因素

三、劳动弹性制的功能

经过十几年的实践,人们普遍认为,劳动弹性制对企业加强经济竞争十分有利。这表现在:

(1)提高劳动生产率,减少重复劳动的时间,降低生产成本。

(2)加强企业与顾客的交流,增加产品与服务的品种与类型,缩短新产品的试验发展周期,缩短从生产到销售,从产品到市场的过程。

(3)集中生产与服务的核心关键活动,加强对人力资源流入流出的管理。

(4)充分运用新技术、新系统,如CAD/CAM等,建立与完善组织内部网络系统(EDI)。

(5)适应从生产过程导向性组织到以产品市场为核心的功能性组织的转变过程。

从人力资源管理策略观点看,劳动弹性制的功能主要体现在两个方面:

(1)增加附加值功能。这种策略强调知识、技能、

员工的自治,其目的是加强员工的能力,以便在不断进步的技术与市场环境中能够完成复杂的工作与工艺劳动,创造革新,以满足市场对高质量产品的需求。这一策略通过培训,个体发展,集体学习,工作动力,员工自治与参与,个体独特的价值,可就业能力等方法手段来体现劳动弹性制的功能。

(2)降低成本功能。这种策略即是成本削减策略,其目的是降低产品成本,特别是劳动力成本,通过提供由廉价劳动力带来的廉价产品与服务来加强企业的竞争力。降低成本策略不但通过下岗减员来实现,同时也包含弹性工作条件,弹性时间,弹性合同,部分工作

制,自我就业等方法和手段^[2]。

由于劳动弹性制在经济发展、企业发展与个人发展中起到很好的作用,因此越来越多的企业与员工采用劳动弹性制。

四、荷兰的案例

20 世纪 90 年代以来荷兰的发展引人注目,不论是经济增长率还是就业率在欧盟各国都是名列前茅,被称为“荷兰的奇迹”。荷兰的发展与其在企业人力资源管理上广泛采用弹性工作制是分不开的(见表 3)。

表 3 1987~1996 年荷兰劳动人口变化 %

劳动人口类型	1987 (千人)	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
雇员	4 647	103	105	108	111	113	113	112	115	117
一持固定合同	4 482	103	105	108	102	108	109	107	109	110
一经职介的雇员	84	107	114	123	121	121	117	136	177	223
一其他弹性雇员	81	94	95	86	96	317	364	384	405	433
非雇员	610	99	101	103	103	103	109	114	116	119
总计	5 527	102	104	107	110	112	113	113	115	118

注:①第一列为 1987 年荷兰劳动人口绝对数;②1988~1996 年是以 1987 年为基准的百分数(CBS 荷兰国家统计局资料)。

从表 3 中可以看出,1987~1996 年,荷兰企业的雇员持有固定合同的人数基本持平,约为 470 万,但持有弹性合同的人则超过三倍,从 165 000 人增长到 538 000 人。持有弹性合同的人数百分比从 3.70 增加到 9.90。弹性合同中 1987 年约有一半是通过职业介绍单位进入企业的,另一半则是由短期合同,劳动就业中心,劳动交换合同组成。1987~1996 年,通过职介单位进入企业的外部临时员工增长率超过 200%;而其他渠道进入企业的雇员增长率甚至超过 400%。

当前,荷兰几乎所有的公司都涉入劳动弹性制领域,并都采用了内部弹性制,如弹性任务制,弹性功能制,弹性技术制和超时工作制。另有一半公司同时还采用外部弹性制,其中制造业与交通运输业为最多。总体上看,荷兰企业中约 10%的劳动力依靠外部弹性工人。荷兰企业管理界十分重视劳动关系中的员工就业能力,认为所谓就业能力就是指弹性工作能力。理论界也认为就业能力是指在完善的弹性劳动力市场中,工人能随时向雇主出租其技术和其他方面的能力,工人为保证就业,首先应保证其技术能力的可就业性^[3]。

通过十余年来的探索发展,荷兰企业界、工会、政府与社会团体已形成基本共识,一方面劳动弹性制对企业加强竞争,降低成本十分有利,另一方面弹性工人

的权利也应得到保障,为此采取了一系列的措施。首先,在企业内部加强了管理部门与工会的谈判。如著名的贝罗公司就弹性工作时间双方达成协议,工会同意公司实行弹性工作制,而公司则同意从每周 38 小时工作时减少到 36 工作小时。其次,劳动力市场十分活跃,各种职业培训十分火爆,这些培训班一般由政府、营利性机构与非营利性机构主办,培训费用有全出、半出和全免。许多培训班与学员签订合同,保证毕业后能就业。培训班向企业输送一名学员都向用人单位索取一定费用,以保证培训费用,同时政府也大力资助企业培训,以保证培训工作的发展。第三,完善的社会福利系统,保证在转岗培训其间有基本生活保障,除了有个人失业救济金,家庭救济金以外,还有房屋补贴与少儿教育补贴。第四,较合理的退休金制度。荷兰法律规定,个人工作,不论长期短期,不论全日制还是部分工作制,都须交纳所得税,交税的多少成为今后领取退休金多少的基础,使得弹性制员工不因此影响退休后的生活水平。

五、劳动弹性制在中国的实施前景

改革开放二十年来,中国的劳动用工制度有了极

大的变化,国有企业中的终身制被否定,代之而起的是新型的用人用工制度。

这一变化趋势首先是由于改革开放对企业传统用人制度的冲击,人事劳动制度不断改革演变所致;另一方面大批农民涌进城镇,冲击了原有的劳动力进出模式,也是一个重要原因。当前,我国劳动力资源十分丰富,供大于求,企业改革普遍采用了灵活的用人制度,主要是以下岗、分流、裁员来降低产品与服务的成本,从而达到培养企业竞争力的目的。

与发达国家相比,我国企业中普遍采用的灵活的用人制度也正实行着两种策略,即增加附加值策略与降低成本策略。前者多为中国知识、资本密集型企业所采用,企业为提高产品质量、市场占有率,而对有创新性的人才实行高额报酬与奖励的吸引政策,并注重企业员工的教育水平。后者则通过降低劳动成本从而达到降低产品服务成本的目的,廉价劳动成本正是我国企业在全球经济中具有竞争力的主要原因。

然而,我国企业目前实行的用人制度与发达国家的弹性工作制有较大差别,这主要体现在以下两个方面。

(1)从企业内部看,中国企业主要是通过弹性的工资,裁员下岗分流等数量弹性手段来实现其降低劳动成本的目的,而较少运用诸如工作轮流制、功能弹性制、任务弹性制、工作地点弹性制等质量弹性手段来提高劳动生产率,从而降低成本。

(2)从企业的社会环境看,原有的社会保障体系已

不能满足当前企业改革的需求,因而医疗保险、养老退休等社会保障问题还不能较好地为企业实行劳动弹性制做好充分准备。

总之,中国作为一个正在进行市场经济改革,同时仍处在工业化过程中的发展中国家,目前仍不可能具有发达国家劳动弹性制的全部特点。

然而随着企业改革的不断深化,更多的企业将以增加产品附加值为企事业人力资源管理的主要策略,而不仅仅以降低成本为其唯一的管理目标。随着企业用人制度的不断完善和社会环境的不断优化,弹性劳动制将在企业中逐渐普及,并为进一步增强企业竞争力而作出其应有的贡献。

(作者曾于1999年在荷兰鹿特丹大学作访问学者一年。)

参考文献:

- [1] [英]E·雷奥拉多. Flexibility of labor: perspectives in Literature and Research On the coexistence of Contrasted Practice[J]. 人事管理(英文), 1997, (1): 221—223.
- [2] [英]E·E·卡斯可. Using Flexible Schedules in the Managrial worlds: the power of peers[J]. 人力资源管理(英文), 1999, (1): 33—46.
- [3] [荷]J·C·路易丝, F de 蓝基. Labor Flexibility in the Netherlands: Comany strategies in An Institutioanl Context[M]. 阿姆斯特丹: 阿姆斯特丹大学出版社, 1997.

(责任编辑 彭庆荣)

(上接第26页) 心。因此,对于网络经济中的信息内容的风险管理这一崭新的领域,管理技术和方法的创新尤其重要。一方面要采用高科技手段管理信息内容,另一方面,加强对网络用户和开发者的管理,从信息的生产、传播和接收三个环节同时着手。

参考文献:

- [1] 王 潼. 电子商务在美国[N]. 光明日报, 1999—04—07 (8).

- [2] 谭崇台. 西方经济发展思想史[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 1995.
- [3] 姜旭平. 电子商贸[M]. 北京: 清华大学出版社, 1998.
- [4] 卢现祥. 西方新制度经济学[M]. 北京: 中国发展出版社, 1996.
- [5] 储玉坤. 美国经济[M]. 北京: 人民出版社, 1990.

(责任编辑 彭庆荣)