

## 第六章 荷蘭與丹麥彈性安全之檢討

荷蘭與丹麥這兩個國家，從 1990 年代起便已經開始實施彈性安全的措施，而這近二十年來的施行成果，從經濟與就業狀況來看，是相當好的，不論是 ILO 或者是 EU 等國際組織，對於這兩國彈性安全模式都相當讚許。但實際上，這兩國施行的彈性安全究竟對其國內的勞動市場與社會安全制度造成何種影響，勞動市場發展的特色，本文將在這一章中將從相關的統計資料來說明，並試圖分析這兩個國家各自彈性安全制度的影響。

### 第一節 彈性的勞動市場

#### 壹、 荷蘭—已然形成非典型就業型態

目前荷蘭彈性工作類型包含了待命工作（大約 1/3）、勞動派遣（大約 1/3）與臨時工作（大約 1/4），剩餘的部分則是家庭工作與臨時待命工作（Klein Hesselink et al, 1998; SZW, 1997a）。

##### 1. 彈性工作

從長期觀察，荷蘭的彈性工作是呈現穩定成長狀態，而在 1990 年代加速成長，但是 1999 年有減少的趨勢。Fouarge et al. (1998) 認為減少的原因最有可能是因為勞動市場短缺快速的增加，使得工作者有更確定想要更安全的工作，不會想要繼續從事彈性工作。Fouarge & Kerkhofs (2000) 進一步分析指出彈性工作減少，主要是在教育程度較高的勞工的族群，而教育程度低的工作者從事彈性工作則是呈現增加的情況，呈現出一種雙元化的現象。

表 6-1、荷蘭彈性工作者占就業者的比率

	1970	1980	1990	1993*	1995*	1997*	1999**
彈性工作(%)	4	4.5	6.5	7.5	8.9	10.0	9.4

資料來源：De Beer(2001)；\*Remery et al., (1999)；\*\*SCP (2000a)

但由於勞動市場短缺，似乎使得雇主管理員工的策略，轉變成功能彈性而非數量化彈性；在最近幾年，工作輪替（job rotation）的情況增加，轉變成多元就業（multi-employment）與核心工人替換（Fouarge & Kerkhofs, 2000）。荷蘭彈性工作的分佈，是不規則的分佈在不同的經濟部門，且工作者特性不同。彈性工作大部分發生是在貿易、旅館與餐廳部門<sup>63</sup>（hotel and catering business）及政府與教育（Dunnewijk & Lammertsma, 1999），工作者的特性，大部分是女性、年輕人與教育程度較低的人。Oorschot（2004）指出從事彈性工作的工作者的特色是在勞動市場，傳統上是處於比較不受歡迎的地位；即與彈性工作有密切關係的是邊緣性勞工（marginal labour；如移民者或是婦女）。另外若與歐洲相比，荷蘭的彈性工作比率高於平均（Smulders & Klein Hesselink, 1997; Walker, Goodwin & Cornwell, 2000）。另外，根據 CPB（2000）的調查，荷蘭雇主認為使用臨時契約是一個甄選的手段<sup>64</sup>，可以藉此篩選出適合的人選，這也是荷蘭臨時契約會如此被高度使用的原因之一。

## 2. 部分工時工作

根據 OECD（2000）所做的研究發現，有超過 1/3 的荷蘭工作者有部分工時工作，這是歐洲中最高的比率。大部分的男性不是做少量的部分工時工作（一週工作 1-12 個小時），要不然就是做大量的部分工時工作（一週工作 20-34 小時），從事部分工時工作主要是以學生為主，其次則是以高等教育的男性工作者

<sup>63</sup> 由於服務產業的生產活動，並不受到 9 點到 5 點上班時間的限制。但工業產業的彈性工作是比较低的。

<sup>64</sup> 其他國家使用臨時工作者的原因，德國雇主表示使用臨時契約（學徒，apprenticeships），是要甄選工作者來從事永久性工作；西班牙的雇主則只有透過臨時契約的數量彈性化來達成，缺乏訓練義務（OECD, 1999）；美國則是與荷蘭一樣，都是作為甄選的手段（Ballantine & Ferguson, 1999）。

為主 (Oorschot, 2004)。在女性部分工時工作者部分，超過一半工作時間是一週工作 20-34 小時，剩下的女性則是分佈於中型與小型的部分工時工作 (SZW, 2000b)，相較於男性，多數女性部分工時工作者的工作時間是長於男性的，顯然地，部分工時工作對女性與男性有不同的意義與功能；對荷蘭男性而言，通常是臨時的、短暫的現象，發生在他們工作生涯初期與末期<sup>65</sup>，為過渡時間；對荷蘭女性而言，反而部分工時工作可以與家庭照顧工作結合，且主要是進入勞動市場的方法，同時亦為在所得與地位上獨立的手段。

荷蘭在部分工時部分，則是呈現出三個特色：

#### (1) 第一個部分工時經濟的國家

Freeman (1998) 指出荷蘭是「世界上第一個部份工時經濟的國家」(the first part-time economy in the world)，原本傳統上只有不到半數的荷蘭女性工作者是從事部分工時工作。但是最近 10 年的趨勢為新進入勞動市場的婦女增加 (其認為主要的原因大多數的女性是 30 歲才有小孩，因此退出勞動市場的時間延長)，則是使得部分工時的比率上升到約 70%。故在荷蘭的家庭型態中，新的家庭收入的型態是「一個半」(one-and-a-half job)，男性工作 (幾乎) 是全職，女性則從事部分工時工作。

#### (2) 部分工時佔勞動市場比率高

依據 Eurostat 2008 年調查的最新資料顯示出，荷蘭工作者從事部分工時的比率是相當的高，在 1996 年時，從事部分工時的比率，足足高於 EU15 國達兩倍之多 (見表 6-2)，之後的幾年也都是如此發展趨勢；甚至在 2003 年開始，從事部分工時的比率已經接近五成，代表著在勞動市場中，有一半以上的工作者是從事部分工時的工作。

<sup>65</sup> 詳細內容，請參見 Goul Andersen & Bendix Jensen (2002)。

### (3) 女性從事部分工時工作的比率高

在女性與男性從事部分工時的比率，可以發現有非常懸殊的差距，從 1996 年開始，女性從事部分工時的比率將近七成（68.1%），而男性從事部分工時的比率僅只有兩成不到（16.9%）；而到 2000 年時，女性從事部分工時的比率已經超過七成（71.0%），男性從事部分工時的比率仍舊只有接近兩成（19.3%）。

表 6-2、EU15 國、荷蘭、丹麥從事部分工時之比率

(%)

國家		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (15 國)	總體	16.3	16.7	17.3	17.6	17.7	17.9	18.1	18.5	19.4	20.2	20.8	20.9
	男性	5.4	5.7	6.0	6.1	6.1	6.2	6.6	6.7	7.2	7.7	8.2	8.3
	女性	31.5	32.2	33.0	33.2	33.2	33.3	33.3	33.8	35.1	36.1	36.7	36.7
荷蘭	總體	38.0	37.9	38.9	39.7	41.5	42.2	43.9	45.0	45.5	46.1	46.2	46.8
	男性	16.9	17.2	18.1	18.0	19.3	20.0	21.2	22.0	22.3	22.6	23.0	23.6
	女性	68.1	67.3	67.6	68.9	71.0	71.3	73.1	74.1	74.7	75.1	74.7	75.0
丹麥	總體	21.9	22.5	22.3	21.6	21.3	20.1	20.0	21.3	22.2	22.1	23.6	24.1
	男性	11.4	12.2	11.1	10.4	10.2	10.2	11.1	11.6	12.1	12.7	13.3	13.5
	女性	34.7	34.9	35.5	34.7	34.1	31.6	30.3	32.7	33.8	33.0	35.4	36.2

資料來源：Eurostat, 2008

### 3. 勞動派遣

從國際觀點來分析，荷蘭臨時工作並非是最多的，但是勞動派遣（temporary work agency, TWA）的比重則是在這六個國家（荷蘭、丹麥、英國、美國、德國、西班牙）中最大的。根據統計，1991 年，平均每一天，荷蘭有 128,000 個工作者，超過 2% 的獨立工作，是透過勞動派遣而獲得工作，遠高於 OECD 其他幾個國家。當時荷蘭總共有 106 個勞動派遣業者，有 1,220 個分支且有 8,000 名員工。相較於公共就業服務機構，勞動派遣業者規模比較大。雖然 TWAs 向雇主收取的費用都很高，大約是收取員工總薪水的 17%~23%（Bekkum, 1989），但是 TWAs 透過一些方法，使得 TWAs 的市場佔有率高於公共就業服務（public

employment service, PES) (OECD, 1993)。

根據 Bekkum(1989)的調查，TWAs 平均找到適合的人才的時候約 6-9 個星期，同時這也代表 TWAs 每年約填補 900,000 個職位（短期分派），並且與其他型態僱用模式結合。對於廠商而言，相較於永久（長期）僱用，TWAs 的派遣方式則是更受到廠商的歡迎。但是永久性招募的私人仲介是被禁止的，並非是要抑制私人仲介，主要是要預防 TWAs 透過永久性僱用來收取仲介費用，而不是單純的從事勞動派遣的工作。對於雇主而言，其認為相較於永久僱用，勞動派遣更是受到廠商的歡迎，勞動派遣讓廠商沒有風險，即工作者可以隨時被解僱，同時亦可以作為一個篩選人才的手段。

荷蘭為一個高度就業保護的國家，因此勞動派遣法規有很多限制（Dunnewijk, 2000），但勞動派遣法規並沒有強迫限制臨時工作期間必須低於最大期間。根據 NEI 在 1997 年所做的調查，發現荷蘭的勞動派遣平均期間是少於 26 週，且平均<sup>66</sup>勞動派遣工作者一年從事 1.8 次的勞動派遣工作。

## 貳、丹麥—平均任期短、流動性高、僱用型態以全職為主

丹麥在部分工時工作的發展上，近十年來的狀況，整體的部分工時工作狀況大致上都是維持在 20%-24%之間，這部分的成長並未類似荷蘭有高度的成長，與荷蘭一樣，從事部分工時工作還是以女性居多，男性從事部分工時工作的比率維持在 10-14%，不過整體而言，並未如荷蘭一樣部分工時工作的比率將近五成。

丹麥勞動市場流動性（透過衡量工作流動性、工作創造、工作消滅及工作平均任期），在國際的標準上是相對高的（參考：Auer and Cazes, 2003; Madsen, 2005），在 1980 年代，每年工作創造與工作消滅的數量大約佔所有工作的 10%，大約是 250,000 個工作，且大約有 1/3 的勞動力會被雇用或是解雇（大約是

<sup>66</sup> 此一「平均」的意思是並不限制於在荷蘭，亦指去其他國家從事勞動派遣的工作。

700,000 個人) ( Beskæftigelsesministeriet, 2005; Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2004)。OECD(1997)指出丹麥的平均就業期間是較短，且在1995年，幾乎等於美國及英國的水準(即自由主義國家)。1980-1989年間，丹麥每年工作場所流動率大約是30%(Vejrup Hansen, 1985; Vejrup Hansen and Hansen, 1994; Vejrup Hansen, 2000)，即著每年約有1/3的員工替換或換工作。從這些數據當中，可以知道丹麥勞動市場在1980年代已經是非常的彈性化。Bredgaard, Larsen, et al.(2007)分析1980-2003年的工作流動，以1982、1992、2002這三個時間點來分析，可以發現繼續留在同一工作場所工作的約為3/4，而在數量彈性，即變更雇主，則是有成長，從1982年的10.2%，上升到2002年的12.9%，似乎說是1990年代中期開始，就業創造增加，在1982年及1992年，變成失業的大約有6%，但在2002年則只有2.9%。

表 6-3、丹麥工作者流動

(%)

	1982	1992	2002
未改變(仍然受僱於同一工作場所)	73.1	71.5	72.3
變更雇主	10.2	10.9	12.9
從消失的工作場所換到其他工作	2.8	2.8	2.5
相同雇主，但是換到另外的工作場所	3.2	3.8	3.4
相同雇主，但是未指定工作場所	0.2	0.4	0.4
失業	6.0	5.9	2.9
退出勞動市場(提早退休)	3.9	4.1	4.8
其他(工作休假、移民、死亡)	0.6	0.7	0.8
整體的就業	100%	100%	100%
	(2,004,212)	(2,087,764)	(2,284,315)



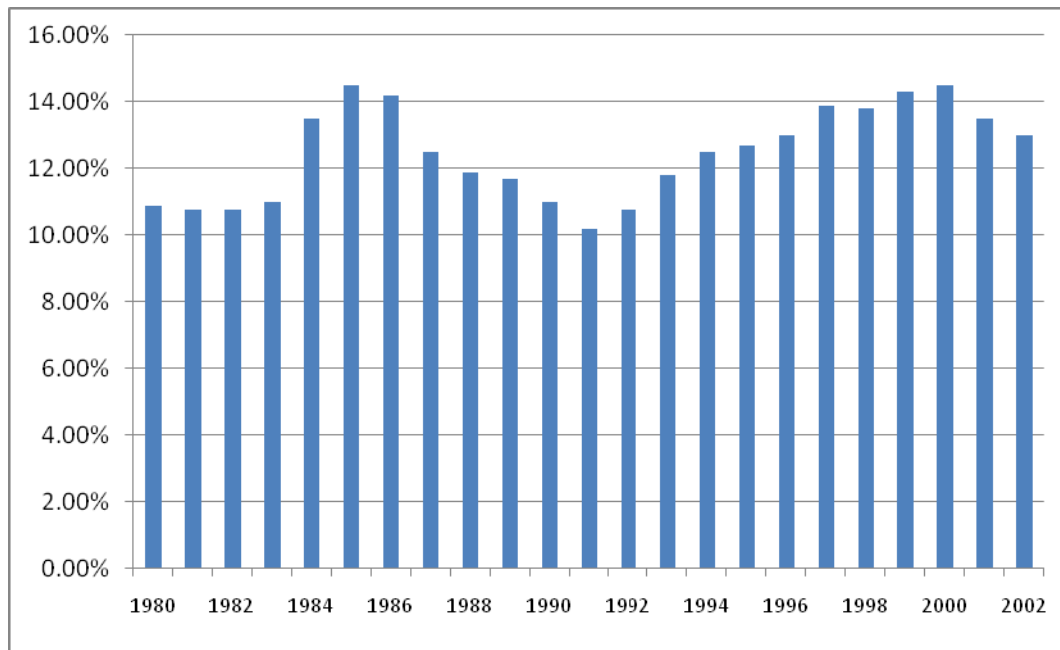


圖 6-1、丹麥 1980-2002 年數量彈性（更換雇主）圖

另外一個數量彈性的指標，為同一雇主服務的平均任期（Auer & Cazes, 2003），丹麥為一工作者平均任期很短的國家，在 2000 年時，平均任期為 8 年（類似於英國），相反地，在瑞典則平均任期為 12 年，足足是比丹麥高了將近一半，這代表著丹麥勞動者的流轉率相當高，同時亦代表著丹麥的每個工作平均期間都是比較短的。另外一個指標是每個工作者所擁有的工作數量，丹麥是歐盟（25 國）最高的，丹麥工作者平均約都有 6 個工作，歐盟的平均只有 4 個（Bredgaard, Larsen, et al., 2007）。

再從定期工作（fixed-term）來分析，定期工作亦可作為數量彈性的指標，但是由於此種工作型態在丹麥是很少的，丹麥的僱用型態多以全職工作的方式，因此丹麥定期工作的水準相等於歐盟的平均數（European Commission, 1999）。

若從臨時僱用（temporary employment）的情況來分析，從 1980 年代中期到 1998 年，臨時僱用的比率是非常小的，且並未有太大的成長，除了在 1980 年代高失業時期時，臨時僱用有所增加之外，大致上都是維持一定的比率。Lind（2004）指出在高失業時期，造成臨時僱用增加的主要原因為失業者參與工作

創造計畫 (job creation schemes)，因而被計算入臨時工作中。與荷蘭有一致性的發展，臨時工作多出現於服務業，如：貿易、飯店及餐飲，與特殊的公共與私人服務。根據丹麥統計局所做的從事臨時工作之調查，發現從事臨時性工作的原因以無法獲得長期性工作為主，意味著從事臨時性工作並非是自願，而是因為無法找到長期性的工作，因而接受臨時性工作。

表 6-4、丹麥從事臨時工作原因

(%)

	1984	1986	1988	1990	1992	1993	1995	1996	1998
無法獲得長期性工作	4.7	3.3	2.8	3.4	4.2	4.7	4.8	3.8	3.0
不想要長期性工作	2.6	2.8	2.9	2.4	2.3	1.8	2.7	2.6	2.5
整體臨時工作	7.3	6.1	5.6	5.8	6.5	6.5	7.5	6.4	5.5

資料來源：Denmark's Statistic: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, various years; Eurostat; Labour Force Survey, Results 1995 and 1996, 3c; Special order from Labour Force Survey (Arbejdskraftundersøgelserne).

在部分工時工作的方面（見表 6-2），丹麥近十年來的狀況，整體的部分工時工作狀況大致上都是維持在 20%-24% 之間，這部分的成長並未類似荷蘭有高度的成長，但是在男性與女性從事部分工時的狀況中，可以清楚的看到女性從事部分工時工作的比率約是男性從事部分工時工作的 3 倍，代表著女性為從事部分工時工作的主力。

## 第二節 荷蘭與丹麥之差異

### 壹、 勞動市場發展之差異

#### 1. 雙方非典型就業成長有所差距

荷蘭與丹麥在勞動市場的發展，顯然有很大的差異，荷蘭的非典型就業型態成長相當的迅速，而丹麥的非典型就業型態，雖然有所成長，但不若荷蘭成長迅



速，主要是有兩個原因：

(1) 荷蘭雖然近年來對於勞動法令有所放寬，但是相對上仍舊是屬於解雇保護高的國家，因此許多雇主為了能夠不要負擔一些成本，因而轉向使用非典型勞動；丹麥則是屬於解雇保護寬鬆的國家，由於解雇與僱用都相當容易，因此不用透過非典型的僱用型態來降低、規避成本。

(2) 在社會安全制度部分，丹麥在社會安全中，大多是以稅收為主要的支撐，政府的負擔是比較高，雇主的負擔是相對低的，且丹麥的失業保險是屬於自願性質，並未強迫工作者加入此一保險。因此雇主也不需承擔此一部分的保險費用，可知，相對於雇主，員工所要承擔社會安全比率較高。

荷蘭，以生病福利為例，其將此生病福利私人化，轉由雇主來承擔，從下表可以清楚的看出雇主在 1995 年之後，社會安全的負擔比率已經為 20% 以上，在 2002 年雇主必須負擔社會安全的比率高達 30% 以上。故此雇主為了節省成本，因而採取非典型僱用的模式，如：勞動派遣。

表 6-5、社會安全負擔比率

(%)

負擔者	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
丹 政府	73.0	69.7	68.0	66.8	66.2	65.2	63.9	62.6	62.4	63.0
麥 雇主	10.1	10.2	10.3	8.8	8.9	9.2	9.1	9.3	9.7	9.7
員工	10.8	13.8	15.4	18.1	18.4	19.2	20.3	21.1	21.9	20.7
荷 政府	16.7	17.1	16.9	16.5	15.9	14.8	14.4	16.1	18.4	19.5*
蘭 雇主	18.9	21.0	21.1	20.6	28.7	28.6	29.4	32.4	33.8	32.9
員工	45.7	42.8	42.5	43.7	35.4	37.7	38.1	35.6	33.7	34.8

註：\*此一數據為一暫時性資料。

資料來源：Eurostat, 2008

## 2. 荷蘭部分工時比例高

Becker (2001) 指出荷蘭部分工時工作者的增加，乃是因為與其他北歐國家

相較下，荷蘭的公共托育服務設施並不完善，因此在長久的性別不平衡的情況下，部分工時工作變成是結合工作與家庭生活唯一選擇；且其更進一步的調查，發現只有 10% 的部分工時工作者想要變成全職工作者。

反觀丹麥，則是有比較完整的托育制度，早在 1970 年代便開始建立起托育制度，因此使得女性可以選擇從事全職工作，而不必擔心會因此而無法兼顧孩童照顧之問題。

## 貳、 勞動市場不平等現象增加

丹麥領取社會救助的比例自 1998 年以來雖有下降的趨勢，但大多數仍是被提早退休計畫所吸收。此外，積極勞動市場政策在減少失業的效果上亦不明顯。高達近 28% 的失業保險給付領受者仍有就業困難的問題。即使是社會救助的領受者亦有高達近 40% 的人，不是持續接受社會救助，就是參與積極勞動市場政策的活化計畫 (Oorschot and Abrahamson, 2003)。且活化政策與社會給付削減手段的持續，減低了勞動市場中的邊緣團體的生活水準，亦導致丹麥不平等現象的擴大。官方統計顯示，不論是基尼係數或是稅後與社會移轉的淨收入，都顯示了在 2000 年代時，有著較 1990 年代更為不平等的現象 (Lind and Moller, 2006)。

荷蘭則是從 1990 年代以來，失業率不斷下降，而在 2007 年失業率下降為 3.2%，積極勞動市場政策有效解決失業問題；在勞動市場部分，如前所述，荷蘭的家戶所得模式已經成為一個半收入，其中以女性從事部分工時工作為最重要的影響。而部分工時工作型態的成長，則會使得社會不平等的現象增加。

從荷蘭與丹麥這兩個國家的經驗當中，可以發現其勞動市場政策從消極轉變為積極，而同樣的許多國家的勞動市場政策的發展也是如此 (參見 Kalish et al., 1998; Peck, 2001; Schmid, 1996)。活化政策有四個關鍵面向：(1) 活化政策的目標在提升勞動市場的彈性；(2) 不再能夠保證且在後福特主義世界中，也無法

被期待有終身僱用 (job for life) 會繼續存在，活化政策試圖增加勞動者的工作適任能力 (也就是勞動者需具備一定的工作能力與才能)，並將他們轉化為冒險進取的主體 (即不再期望有一個可以從年輕持續工作到老的工作，工作者必須變成接受不斷的轉換工作的形式)；(3) 與其介入制訂標準國家政策與措施，活化政策更依賴地方機構，以實驗精神來設計與管理政策，其背後的信念在於—如此做可以更符合當地需求、又可以動員當地的利害關係人，做職能與資源的解決方案；(4) 活化政策逐漸以知識經濟、技能在訓與終身學習為導向。因此，失業津貼被連結到那些幫助失業者返回就業的工作、培訓或其他方案。活化政策也延伸到教育與培訓方面，而非僅停留在失業保險與社會安全之中。

## 參、 社會安全—失業保險的差別

### (1) 制度差異

荷蘭與丹麥的失業保險制度，在概念上本屬不一樣的體制，丹麥的失業保險制度為根特制，即由工會來管理，即必須要加入工會，成為工會會員，才具備領取失業津貼的資格；而荷蘭則是由政府來管理，則是必須符合失業保險的資格，才可以領取。

### (2) 所得替代率

根據荷蘭1995年以後，其失業保險的類型分為標準、後續及短期，合計起來領取失業福利的期間(不考慮年齡)，最長是5年，所得替代率為先前薪資的70%；丹麥則是分為活化期與消極期，合計領取失業津貼的期間為4年，所得替代率可高達90%。

## 肆、 整體國家社會安全支出與積極勞動市場的支出

荷蘭及丹麥這兩個國家在社會安全支出的比率幾乎高於 EU (15 國) 的平均支出比率，代表著其用於社會安全的支出是相當高，而丹麥近年來的比率甚至已經超過 30%，代表其 GDP 的 3 成是用於社會安全支付。

表 6-6、國家社會安全支出佔 GDP 之比例

(%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU (15 國)	27.7	27.9	27.5	27.1	27.0	27.0	27.1	27.4	27.8	27.7	27.8
丹麥	31.9	31.2	30.1	30.0	29.8	28.9	29.2	29.7	30.9	30.9	30.1
荷蘭	30.6	29.6	28.7	27.8	27.1	26.4	26.5	27.6	28.3	28.3	28.2

資料來源：Eurostat, 2008

在積極勞動市場支出的部分，可以發現荷蘭、丹麥兩國在積極勞動市場政策方面的支出比率都是相當高的，在近幾年都是 1% 以上（見表 6-7），相較於其他國家，如昂格魯撒克遜的英國（2004）只有佔其 GDP 的 0.055%，這兩國在積極勞動市場政策的支出率英國的兩倍以上，可知，其投入相當多的資源在這部分。

表 6-7、積極勞動市場政策支出

(%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
丹麥	1.643*	1.831*	1.666*	1.629*	1.650*	1.517*	1.517*
荷蘭	0.923*	0.922*	1.083*	1.116	1.137	1.153	0.904*
英國	0.084*	0.091*	--	--	--	--	0.055

\*預估值

資料來源：Eurostat, 2008

在更深入的分析這兩國在積極勞動市場政策的相關支出（見表 6-8），可以看到荷蘭及丹麥雙方所投入勞動市場的比率並不相同。若以 1999 年及 2004 年的資料為來作比較分析，可以發現，在 1999 年，丹麥著重於教育訓練的支出，

其次則為就業獎勵；荷蘭則是以資助就業與復職為最大的支出，其次則為直接工作創造。在 2004 年，由於丹麥及荷蘭所強調的方向有所更改，因此投入勞動市場的比重亦有所不同，丹麥以訓練為最主要的支出項目，其次則是資助就業與復職的勞動市場計畫；在荷蘭則是以資助就業與復職計畫為主要的積極勞動市場政策，其次則是直接工作創造。

表 6-8、積極勞動市場政策的支出

(單位：百萬)

年度 國家	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>直接工作創造</b>									
丹麥	247.8	201.3	99.2*	6.2*	3.7*	1.9*	0.2*	--	--
荷蘭	1047.9*	1176.7	1267.3	1378.2	1245.7	1113.6	871.9	--	--
<b>資助就業與復職</b>									
丹麥	441.1	662.1	708.9*	775.8*	927.6*	958.1*	997.0	--	--
荷蘭	1752.5	1742.5	2501.0*	2619.5	2807.9	2817.0	2728.4	2696.3	2606.3
<b>就業獎勵</b>									
丹麥	700.2*	813.2*	860.4*	952.7*	984.7*	933.1*	930.3*	--	--
荷蘭	189.7	259.9	267.4	250.4	210.9	155.4	133.1	888.9	685.2
<b>訓練</b>									
丹麥	1090.6*	1280.0	1217.5*	1185.0*	1131.5*	967.3*	1061.2*	--	--
荷蘭	331.9	381.7	489.5*	749.9	1025.9	1411.2	704.2*	725.8*	693.6*
<b>工作輪調與工作分享</b>									
丹麥	4.9	1.4	--	--	--	--	--	--	--
荷蘭	0.2*	0.2*	0.1	0.2	0.2	0.4	0.4	--	--

\*預估值；--無資料

資料來源：Eruostat, 2008

## 伍、工作品質、平均任期、就業安全

從另外一個觀點來審視荷蘭及丹麥勞動者所處的勞動市場狀況，從工作品質、平均任期、就業安全這三個部分來分析，這兩個國家的現況。

### 1. 工作品質

乃是指這個國家好工作的比率，而好的工作乃是指高薪、有工作安全、可以獲得訓練機會，且有好的生涯前景。從表 3-15 中可以看出來，丹麥的工作品質是這幾個歐洲國家當中，排名最高的。

## 2. 平均任期

即工作者從事一份工作的平均期間，可以發現德國、瑞典在平均任期部分是最長，代表瑞典及德國工作者的工作穩定性相當高，而丹麥的平均任期顯然是比較低，表示工作流動性是比較高的，同樣的，荷蘭的工作流動狀況也是比較高。

## 3. 就業安全

在就業安全的部分，可以發現在這幾個歐盟國家當中，丹麥就業安全程度是比較高的（僅次於挪威）失業保失業保險，代表著他們並不擔心找不到工作，而相對於德國、瑞典，則顯示出當其失業時，擔心找到下一份工作的程度是比較高的。

表 6-9、工作品質、平均任期與就業安全排名

國家	工作品質 (1 代表最高)	平均任期 (1 代表最短)	就業安全 (1 代表最高)
挪威	n.a.	6	1
丹麥	1	3	2
冰島	8	5	3
荷蘭	3	4	4
芬蘭	2	7	5
比利時	6	11	6
奧地利	5	8	7
義大利	10	14	8
德國	4	9	9
瑞典	n.a.	11	10

\*工作品質：以 1996 年的資料 (EU commission, Employment in Europe, 2001)

\*平均任期：以 2000 年的資料 (ILO, 2003)。

\*就業安全：2000 年的資料 (International Survey research, OECD)

資料來源：Peter Auer, ILO, 2007



## 陸、 小結

實際上，彈性安全的概念無法說明勞動市場彈性的種類及社會安全系統的慷慨程度（Bogedan, 2005），因此每個國家勞動市場彈性化，都是具有其本身的特色，例如：荷蘭的勞動市場主要的特色為部分工時工作者扮演重要角色（van Oorschot, 2004）；另外，Tangian（2007）則是提出迥然不同的觀點，其認為在歐盟的綠皮書中，將彈性安全的理念過於簡化，但其實是一種有缺陷的假設而發展形成的理念：認定放寬勞動法，可以經由加強提供安全保障的方式，來加以補償，但問題在於既有的安全措施是否真的能夠補償？又或者既有安全措施根本是不足的與過於模糊的，導致難以達到補償效果。同樣地，Oorschot（2004）也對荷蘭的彈性安全提出批評，其認為在改革過程中，荷蘭側重的是「彈性」，而非「安全」的實踐；同樣地，丹麥並未如荷蘭一樣強調彈性化，而是強調於教育與訓練。但兩國一致的策略都是從事社會安全的縮減，減少這部分的給付。

Castell（2000）認為彈性化最大的問題在於雙元化所帶來的勞動市場彈性化的社會性風險，因為這樣的一個社會性風險，變成是工作者自己承擔，對於原本在勞動市場中就已經處於弱勢的工作者團體，更限於「向下競賽」(race to the bottom)的環境之中，而在其中者卻往往無法脫困。因此在 Castell 的概念之下，彈性安全似乎也無法解決這樣的一個問題，仍然會造成勞動市場雙元化的產生，縱有社會安全作為支撐，但事實上勞動者卻是處於一個陷阱中。

然而，普遍的來說，活化方案的整體效應則是褫奪應享權利，不論是公開的（直接、明顯的消滅）或是暗地的（則是一點一滴的奪取）褫奪權利。在社會安全方面，丹麥與荷蘭都是在削減社會安全的給付，只是因為怕影響既得利益者，故所採取的措施、手段都是一小部一小部漸進式的改革，使得工作者不易察覺其本身的權利正逐漸的喪失或縮小。

此外，Bredgaard, Larsen & Madsen (2005)、Anderson and Svarer (2006) 皆認為認為丹麥彈性安全模式並不是一個很清楚與謹慎的策略產物，是一個長期歷史下來的副產品及制度的進化與社會妥協 (social compromises)，因此他們懷疑是否可以將此一套制度同時複製到其他的國家，尤其是大國，如：英國或是美國。荷蘭的彈性安全模式也是如此，是否可以將荷蘭跟丹麥這兩國經驗複製到其他國家，也是有所疑問的。Becker 同時也提出其本身的疑問，少過國家採取這樣一個模式的時候，是類似以鄰為壑的概念，但是一旦所有的國家皆採取類似的措施時，結果會是如何，能夠還能擁有相同的優勢嗎？

