

第二章 荷蘭與丹麥社會、政治與經濟狀況

第一節 荷蘭與丹麥之社會背景

壹、 國家特色

荷蘭是一個僅有 1600 萬人的小國家，面積 35,000 平方公里，位於歐洲西北方，處於德國、法國、英國之間。境內東南邊是小山丘，整個國家很平坦，其中有 1/3 的國家位於水平面之下，主要礦產為天然瓦斯。荷蘭城市發展集中於西邊發展，其人口密度很高，西邊有三個主要的城市：阿姆斯特丹 (Amsterdam)，是荷蘭的首都；鹿特丹港市 (Rotterdam) 是全世界最大的港口之一；海牙 (Hague) 則是市政府的所在地。

在 1960 年代以前，荷蘭是傳統國家，與義大利、西班牙一樣，都是基督教 (Christian) 國家，而此一宗教信仰對於日常生活有其影響，對女性的看法是認為她們應該待在家中，故當時女性勞動參與率低。1960 年代後，荷蘭的社會快速變遷，從「基督國家」轉變成是「開放、寬容社會」(permissive society)，男女平等的意識變得更加強烈 (Becker, 2001)。依照 Gøsta Esping-Andersen (1996) 對福利國家所下之定義來分析，可將荷蘭歸類為「典型歐陸福利國家--不用工作的福利」(welfare without work)，傾向保護穩定就業，並假定男性是家庭收入主要的來源 (breadwinners)，國家主要責任為集中照顧全職家計負擔者的福利。

Katzenstein (1985)、Lijphart (1976)、Hancock (1989) 指出荷蘭的政治體系為「民主統合主義」¹² (Democratic Corporatism, 在勞雇關係類別上，為「協商式勞雇體制」 (Intermediate Industrial System, OECD, 1997; Iversen,

¹² 參見附圖一。

1998)；社會福利體制部分，則是承襲基督教民主特色的「歐陸型社會福利國家」(Esping-Andersen, 1990; Huber and Stephens, 2001)；荷蘭為典型的「協調式市場經濟」(Coordinated Market Economy, Soskice, 1999; 有時候會被稱為是 overlegeconomie) 或萊茵式資本主義 (Rhineland Model Capitalism; Albert, 1991)。所謂民主統合主義國家，指在公私部門交疊分享的領域中(如勞動市場、社會福利及職業教育訓練等)，政策是由社會夥伴協商、制訂與管理，並藉由政黨政治來落實協商決議(藍於琛，2004)。由於提供政策建議的環境是比較特殊，因此政策建議在勞動市場與福利改革扮演一個很重要的角色，並且透過社會夥伴的討論而制訂社會政策內容，及福利國家的相關議題(Visser & Hemerijck, 1997; Hemerijck, 2003; den Butter & Mosch, 2003; Andeweg & Irwin, 2002)。從這樣的描述可知，荷蘭社會夥伴在制訂政策上有很大的權力空間，對於勞動市場的政策有相當的影響力，形成這樣的一個發展機制，有其歷史軌跡與特殊性。荷蘭從第二次世界大戰之前，就已經開始此種統合協商制度¹³，做為政策制訂的方式。

丹麥則是位於北歐大約東 10° 與北 56°，包括日德蘭半島 (peninsula of Jutland)，南邊與德國相鄰，面積約為 43,093 平方公里。丹麥首都為哥本哈根 (Copenhagen)，有 130 萬居民，截至 2006 年為止，總人口約有 540 萬人，其中 370 萬人是處於工作年齡 (15-66 歲之間)，實際勞動力則是 290 萬人，其中 280 萬人是工作的，105,000 人是處於失業狀態；在 15-66 歲間，則是有將近 80 萬人是退出勞動市場，依賴社會安全給付維生 (Kvist & Pedersen, 2007)。與荷蘭一樣，丹麥國家是很平坦，沒有山丘，多數區域適合從事農業。除了丹麥北海海域為數不多的石油與天然氣，境內並無重要的礦物。丹麥環保意識相當高，在其境內並沒有核能發電廠，目前丹麥議會多數黨的意見決定不使用核能發電，可知丹麥相當重視環保。Esping-Andersen (1990) 指出丹麥是北歐

¹³ 荷蘭的統合協商的模式，是一連串歷史的演進，最初是由地方與中央的合意所構成，截至 1795 年，此一模式已經維持了兩個世紀之久。荷蘭政治環境重要的特徵是地方與中央的合意制度¹³與「攝政規則」(regents rule)--地方與省的官員模式，為傳統政策談判(協商)的起源(Van Gorcum, 1974)。

福利國家之一（包括丹麥、芬蘭、挪威、瑞典等），主要的特色為社會團結觀念（social solidarity）高與社會保護¹⁴高。在社會、政策、宗教與文化價值方面，丹麥人有很高的同質性。人口構成方面，在 1997 年只有 6.4% 的人是移民與其後裔（Madsen, 1999）。相較於其他北歐國家，丹麥男女平等程度高、貧窮風險率低且國家貧富差距不大；在競爭力方面，根據世界經濟論壇（World Economic Forum）¹⁵2008 年所做的全球競爭力報告，丹麥的全球競爭力排名為第三，而荷蘭則是排名第八。

丹麥與荷蘭最大差異的部分，丹麥一直在進行市政府改造。在 1973 年，丹麥進行市政府（municipalities）改革，縮減一些市政機關，目的是希望可以集中權力，並改變國家與地方機關的財政負擔部門。因此，在丹麥福利政策中，地方分權（decentralisation）扮演一個關鍵性的角色。之後，丹麥政府重新劃分為：275 個市政府及 14 個郡，取代之前的 25 郡及 1,388 個市政府¹⁶。郡的責任是提供醫院、公共健康保險、16 歲後的中等教育（secondary education；高級中學，gymnasium）、失能者的社會福利及交通公共建設、公共運輸等服務。市政府對於市民有更直接的相對關係，並有責任照顧老年者、提供初等及中等學校（primary and secondary school）教育與孩童照顧。透過這樣市政府的改革、縮減活動，可以讓市政府更集中於勞動市場政策及對失業者的特殊服務的處理上。¹⁷

丹麥及荷蘭都被認為是社會統合主義（social corporatism）國家，Schmitter（1974）分析社會統合主義的特色，認為是利益團體在自發性壓力下，由下而上的權利行使所形成的結果，即在 1970 年代歐陸國家和社會夥伴之間所穩定建立的制度化協商模式，稱之為社會統合主義。一方面是在自由經濟與政治制度演

¹⁴ 根據 Stephens（1996）對社會保護的定義是：提供給個人，津貼、慷慨的福利及廣泛的社會服務。

¹⁵ 參見世界經濟論壇，2008，<http://www.weforum.org/pdf/gcr/2008/rankings.pdf>

¹⁶ 哥本哈根市（Copenhagen）與菲特列斯堡市（Frederiksberg）地位比較特殊，既是市又是郡。

¹⁷ 最近，丹麥又進行一次地方結構改革，將 14 個郡變成 5 個地區，從 2007 年 1 月 1 日開始生效；而此一改革的任務是要修改國家、地區與地方水準。

變下，經濟決策權利逐漸集中到雇主與工會組織的結果，另一方面是國家機關在經濟事務管理和公共政策角色上的擴張。對 1970 年代的歐陸國家而言，它所要因應的是全球性經濟危機破壞了穩定的充分就業，是要如何面對勞動市場不斷上漲的薪資壓力，還有因失業率上升而不斷增高的社會福利支出，以及總體經濟在財政與貨幣政策調控空間日趨緊縮等接踵而來的問題。社會統合主義的勞資集體協商模式，此時正好提供了一個成果相當有效的政策調整模型（轉引自黃志隆，2004）。Rhodes（1998）則是強調荷蘭等歐陸國家已經脫離了瑞典式正統的社會統合主義，並從 Esping-Andersen（1985）所稱的反市場的政治（politics against market），轉向一種能夠與市場機制相互配合的競爭式統合主義（competitive corporatism），將荷蘭的模式歸類為競爭式統合主義。

貳、 勞動法與社會安全之發展

一、 荷蘭勞動法與社會法的演進

荷蘭現代勞動法是在 19 世紀所建立，大約是在 1800 年「自由貿易」下而開始出現一連串的規定。1874 年制訂第一個禁止童工的法令，並於 1889 年將此一法令擴張到女性與年輕人工作時間的保護；第一個工作健康與安全的法令（Health and Safety at Work Act）於 1895 年所建立。關於僱用契約的部分，則是在 1907 年規定於民法（Civil Code, CC）中，內容約有 100 條法規，包含多種僱用契約類型的規定。1997 年時，荷蘭將這些法規現代化，將其整合到荷蘭民法第 7 冊第 10 章中。

在 1901 年，荷蘭公布第一個社會安全法令——即產業傷害保險法案（Industrial Injuries Insurance Act），內容為強制保險以對抗工業意外的發生（Jacobs, 2006）。在第一次世界大戰之後，荷蘭政府為了消除此時社會動盪不安，則是開始加強整體社會安全。

之後，荷蘭在 1919 年公布勞動法，其內容嚴格並廣泛地規定最長的工作天

數及工作星期。1922 年則制訂勞資糾紛的處理與調解機制。團體協約則是在 1927 年設立，此時的團體協約法，承認團體協約對個人僱用契約有拘束力，規定若雇主與員工簽訂的勞動契約，若是違反團體協約，則個人勞動契約為無效，則改由團體協約內容取代個人契約；除此之外，團體協約的規定也可以作為補充個人僱用契約的規定。但是，此一規定，只有在勞雇雙方有簽訂團體協約時，團體協約的優先性才會存在。

1937 年，荷蘭針對團體協約有進一步的擴大適用範圍，透過團體協約擴大法令（Act on the Extension of Collective Agreements）讓社會事務部有權力，可以擴大團體協約的拘束力，來拘束一些產業部門的所有企業及人員，如果社會事務部使用這項權力，則在團體協約以外的雇主及他們所有工作者都會受到團體協約的強制性拘束，即德國的拘束力一般化宣告¹⁸（Allgemeinverbindlicherklärung）。1990 年時，荷蘭團體協約的涵蓋率為 72%，但工會密度¹⁹則是低於 29%（Van den Wijngaert, 1994），在這之中，有 11% 的工作者透過行政擴張涵蓋於團體協約中。一些經濟學家認為團體協約的擴張可以預防低工資競爭，但卻造成工資結構僵固性（Oudshoorn and Vijlbrief, 1995; Ministry of Economic Affairs, 1995; van Wijnbergen, 1996）的情況產生，且這樣的團體協約擴張，同樣地顯示出在工資水準上具有「向上壓力」（upward pressure）（Lever and marquering, 1995; Van Praag and Hop, 1995; Freeman, Hartog, and Teulings, 1996）。此一向上壓力乃是造成 1970 年代瓦森納協約的起源。現今荷蘭已經廢除團體協約行政擴張法令。

社會安全法部分，荷蘭政府公布新的社會安全法，保障老年工作者最低薪資給付、失能（殘廢；disablement）與喪偶年金（widows' pensions, 1919 年）及生病津貼²⁰（sickness benefits, 1930 年）。但在 1930 年代的大蕭條後，許多

¹⁸ 即由國家之行政權利，將已有效存在且具備一定要件之團體協約之拘束力，擴及於非團體協約關係人之制度，此即所謂的團體協約拘束力一般化宣告。

¹⁹ 指 65 歲以下的工作者會員。

²⁰ 荷蘭的生病津貼法案（Sickness Benefits Act）是在 1913 年通過，可是直到 1930 年才開始

人失業的情況下，卻是將社會安全的給付大幅地降低。

1952 年通過的社會安全組織法案 (Social security organization Act, OSV)，賦予產業保險理事會²¹ (Industrial Insurance Boards, IIBs)，有施行生病福利法案 (Sickness Benefits Act)、失業保險法案 (Unemployment Insurance Act) 與家庭津貼法案 (Family Allowance Act)，及界定社會保險銀行的責任與在產業傷害保險法案與失能法案 (Disabilities Act) 方面的責任。1956 年時，家庭津貼法案的監督責任移轉到社會保險銀行；1967 年，產業傷害與失能法案則是由失能保險法案 (Disability Insurance Act, WAO) 所替代，並進而轉變成產業保險理事會的責任。但在 1994 年，社會保險協會 (Social Insurance Council) 解散，改由獨立監督團體—社會保險監督理事會 (Supervisory Board for Social Insurance, CTSV)，另外成立一個獨立機構—協調臨時協會 (Temporary Institute for Coordination, TICA)，則是依據社會安全法令所創建，主要由三方所組成。在 1997 年，產業保險理事會解散，TICA 理事會則是重新歸入國家社會保險機構 (National Institute for Social Insurance, LISV)，負責締結私人經紀以外的社會安全管理的契約，工會及雇主協會在國家社會保險機構都是諮詢地位。在 1998 年，社會夥伴同意社會經濟理事會 (Social and Economic Council, SER)，使社會保險制度完全私人化，包含索賠及社會安全條款的實施。

1918-1965 年間，政府的運作是依據基督黨的社會觀，議會支持此一概念，因此在 1923 年設立了高等勞動理事會 (High Council of Labour)，因此在 1927 年公布團體協約法，並於 1933 年公布聯合部門理事會法 (Act on Joint Sectoral Committees; Bedrijfsradenwet)，及社會安全理事會組織。此時在部門層級與國家跨部門層級，政府開始刺激雙邊組織 (社會夥伴) 建立。在第二次世界大戰後，社會夥伴於 1945 年成立勞動基金會 (Foundation of Labour)，且議會在 1950 年通過產業關係法 (Organization of Industry Act)，成立了社會經濟理事會

實施 (OECD, 1992)。

²¹ 目前產業理事會來管理失業、生病、與失能保險計畫，因為是準獨佔 (quasi-monopoly)，故產業理事會在整體的社會政策有很高的制度權力，獨立於國家。

(Social Economic Council)，此一方式，造成荷蘭長期工資中央集權政策。

1957-1968 年間勞動法有顯著的發展，勞動法新的目標則是平等的對待、不歧視、及工作者的企業參與。在二次世界戰後到 1960 年代期間，荷蘭勞動法與社會安全法有所改變，在勞動法部分，有薪假或特別休假 (paid holidays, 1966 年)、最低工資或基本工資²² (minimum wages; Law on Wage Base Determination, 1968 年) 及解僱保護 (protection from dismissal, 1945、1954、1968 年) 都有更進一步的發展。荷蘭的解僱保護法律是由 1945 年 10 月 5 日公布的特殊法令—工業關係特別法 (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, BBA) 所制訂，要求雇主在行使任何一般解僱之前，必須獲得地方就業主管機關 (Regional Director of Employment) 同意，若員工同意這項解僱或是不必預告的立即解僱情況下，則雇主不必執行此一程序 (Art. 6 II a BBA)。

社會法部分，則是在 1948 年開始採用失業津貼 (unemployment benefit)，並針對整個社會安全體系全面檢查。目前荷蘭的社會安全體系，大多數是依賴社會保險，而社會保險的資金來源主要是以所得稅 (compulsory payroll taxes) 為主，保險的資格是依據投保年資來計算。目前荷蘭的社會安全體系，主要為：全民保險 (National Insurance)、勞工保險與社會救助這三個體系，說明如下 (此部分將會在社會安全一節中，會有更詳細的說明)：

1. 全民保險，涵蓋了國民所遭遇到的風險，包括老年年金 (AOW)、遺屬 (ANW)、自營作業者失能 (WAZ) 與年輕殘障者 (WAJONG)、兒童 (AKW)。

23

2. 勞工保險，包括失業 (WW)、失能 (WAO) 與疾病 (ZW)²⁴ 這三種風

²² 其法案的內容是雇主與工人組織自由協商工資，但荷蘭政府仍然會繼續干涉基本工資決議的過程。

²³ AOW (General Old-Age Pension Act; Algemene Ouderdomswet) ; ANW (General Survivors Act; Algemene Nabestaandenwet) ; WAZ (Disability Insurance Act for Self-Employed; Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen) ; WAJONG (Disability Provision for Young Handicapped People; Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten) ; AKW (Child Benefit; Algemene Kinderbijslagverzekering) 。

²⁴ WW (Unemployment Insurance; Werkloosheidswet) ; ZW (Sickness Benefit Act;

險。

3. 社會救助 (Social assistance; Algemene Bijstandswet, ABW)，作為最後的安全網，主要是針對所有公民。

二、 丹麥勞動法與社會法之演進

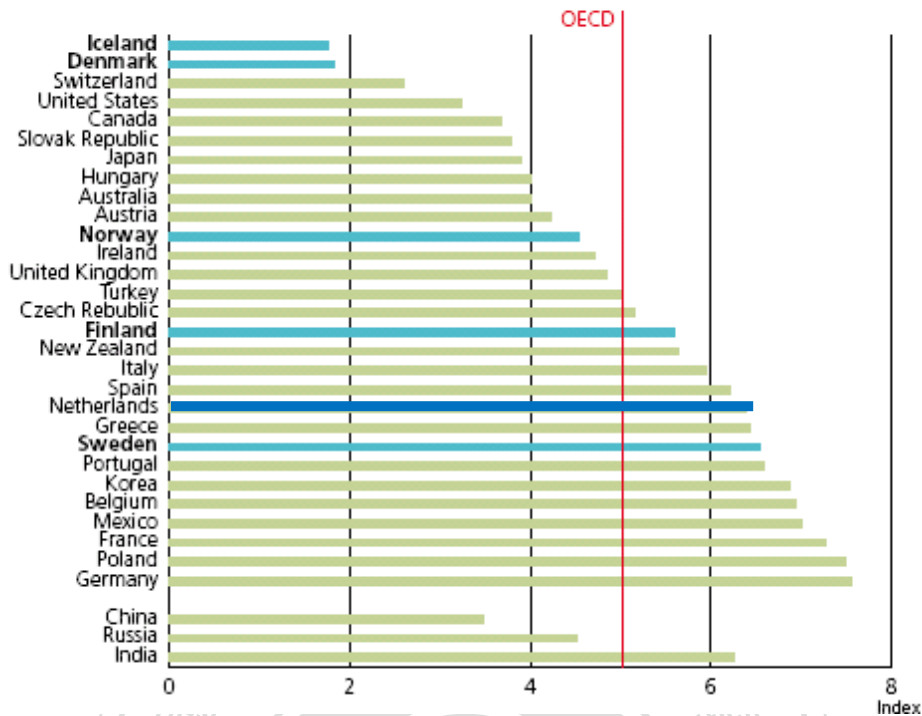
(一) 丹麥--以團體協約為主的勞動法

丹麥並未有類似於我國勞動基準法的勞動法規，或是類似荷蘭的作法，其並沒有專門設立獨立、統合的勞動法，勞動法的規定是各自散在一些法令規章中。因此，相對於其他歐洲國家，丹麥的勞動法規是顯得比較寬鬆的、彈性的，例如：法律其並未對夜間工作、週末加班有所限制，此部分的規定，則是交由勞資雙方去自主協商，由雙方所簽訂的團體協約自由調整。

根據世界經濟論壇 (World Economic Forum) 的競爭力報告 (competitiveness Report)，指出在 1994-1996 年，荷蘭的解僱保護法規尺度為 3.47 (標準尺度是 0-10 分之間，0 代表是非常嚴格，10 是代表非常彈性)，代表荷蘭的解僱保護法令規定是相當嚴格的，相較於丹麥，丹麥的分數則為 7.72，為解僱法令規定較不嚴格之國家。

除此之外，根據 IMD 在 2006 年所做的調查 (見圖 2-1)，指出丹麥的勞動法規是相當寬鬆的，相較於荷蘭，其勞動法規是比較嚴格。所謂的寬鬆 (lax) 的勞動保護，代表丹麥公司可以快速的調整適應變動的需求，達到經濟彈性並馬上回應經濟衝擊。但 Peijpe (1998) 指出雖說丹麥就業保護寬鬆，但是仍有其特有的就業保護法規，且有針對一些特定族群有設立相關的法令，來保障這些工作者，如：農業與家務勞動者法、公務人員法、白領工人法...等。

Ziektewet); WAO (Disability Insurance Act; Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering)



資料來源：IMD, 2006; Christensen, 2006

圖 2-1、解雇保護法規嚴格度比較圖

丹麥勞雇關係以團體協約為主要的形式，乃是與勞工活動（即工會活動）的發展有密切關係，此一發展歷程，說明如下。

工業革命後，19 世紀末期，丹麥工業工人人數不斷增加，工作條件與環境卻非常差，因此為了爭取比較好的工作環境與薪資條件，藍領工人們於 1898 年組織成了全國性的工會(DsF)，即丹麥工會聯盟(Federation of Trade Union, LO)的前身，此為丹麥第一個工會。但是早在 1896 年，雇主便已經聯合成立國家聯盟組織，即丹麥雇主聯盟 (Danish Employers' Confederation, DA)。

在 1899 年，丹麥藍領工人展開了一連串、長期抗爭的行動，以「大停工」(Big Lockout) 為序幕，制訂九月協定 (September forliget; September Agreement) 作為結束。大停工持續了三個月，罷工工作者不但獲得鄰近國家的支持，同樣也獲得了國內農人的支持 (Due, Madsen et al., 1994)。透過農夫與

工人合作的結果，則是證明雇主組織過於高估他們本身的優勢，因此工人取得與雇主協商權利。「大停工」的意涵是值得注意的，因為它代表著社會民主黨與自由黨 (Liberals)²⁵ 兩者間的聯盟，是形成丹麥福利國家模式的特殊要件。此一九月協定模式，則變成為丹麥團體協商體系的基礎：即「社會夥伴間接受雙方組織的權利，當雙方的合約（團體協約）繼續有效時，這段有效期間雙方的責任則是鬥爭、協商、和平相處」。九月協定包含一些重要根本性原則，如：九月協定制訂了關於勞資爭議的規則與條件，並特別說明雇主有特定的指揮權（指揮監督權），此一協定亦確定了雙方有仲裁行為（arbitration proceedings）的權利（Jonasen, 1998）。

九月協定乃是丹麥團體協約的源頭，之後丹麥 LO 與 DA 所簽訂的團體協約都是依循九月協定的內容。但在 1960 年時，DA 與 LO 簽訂的基本協約（Basic Agreement）取代了九月協定。由基本協約取代九月協定，乃是因為 1960 年基本協約主要是更新九月協定的語言（改變使用的詞語），但事實上，並沒有修改規定，仍舊是延續九月協定的內容。後續幾年都有新的基本協約取代前一個協定。1973 年的基本協約取代 1960 年，而後的幾年也有，1981 年、1986 年、1992 年都有修改部分內容，不過大致上都是與 1960 年基本協約一致。在這之中，扮演最重要的角色是丹麥勞動工會聯盟（LO）及雇主中央聯盟組織（DA），雙方都是協商的當事人。

LO 與 DA 並於 1907 年共同成立一個八月委員會（August Commission），此一委員會一開始成立的目的是調查創設勞動法庭（labour courts）與成立仲裁理事會（Arbitration Boards），來處理勞資糾紛的可能性，主要是因為在勞動市場中，認為團體協約並非是一個有效的工具。委員會建議成立固定仲裁法庭（Permanent Arbitration Court），即目前的勞動法庭，負責處理所有部門團體

²⁵ 自由黨最初的傳統組織是由農夫所組成，稱之為「Venstre」，字面上代表著意思是左派，追溯成立的原因，乃是在 19 世紀中期藉以對抗「右派」-- 雇主（Højre）而成立的。

協約的爭議問題。因此在 1910 年，實施勞動法庭法（Labour Court Act），於 1973 年，則是成立新的勞動法庭法取代舊法，另於 1997 年做部分修改。另外一個則是公共調解服務法（Public Conciliation Service Act），公共調解部門主要的任務是負責處理幫助勞資雙方透過團體協商，進而締結團體協約。

可知，九月協定及八月委員會對於勞動法的發展其實有很大的影響，換句話說，工會對於丹麥勞工權益影響相當大。目前藍領工人工會的組織率約為九成，白領工作者的組織率只有 70-75%，幾乎公部門所有的員工都受到團體協約的保障，私部門大約只有 2/3 的工作者是受到團體協約的涵蓋。

在 1985 年代，雇主處於相對優勢，但根據公法之規定，對於從事航海、農業與家務勞動者應該要給予保護，之後則是將這些規定彙整成一個特殊法——主僕法（Master and Servant Act），即為現今的農業與家務勞動法（Agricultural and Domestic Workers Act, MHJL）。另外，1880 年代，對於學徒（實習生）有保護，制訂學徒法（Apprentices Act），則為現今的職業訓練法（Vocational Training Act, EUL）。在白領工作者法部分，由於白領工作者的組織率相當低，且在此一領域並沒有一般的法令，而法令的發展主要是透過法院，根據雙方的勞動契約與一般性原則，如：主僕法；因此在 1938 年，將這些規則集合成為白領工作者法（White-Collar Workers Act, FUL），以保護此一領域的工作者。除了白領工作者法、職業訓練法外，丹麥另外有針對公務人員設定特殊法令，即公務人員法（Crown Servants' Act, TML），只對於受僱於國家公務員有效，而受僱於市政府的工作者，則是受到類似於公務人員法的法令管理。

關於勞動條件的部分，則有相關法令的規範，如：生病與懷孕福利法（Sickness and Pregnancy Benefits Act），適用於所有工作者，對所有工作者都是有效，其內容規定員工生病後開始的兩週內，雇主必須負擔此一期間工資；另外相關法令規範還有兩性平等對待法（Equal treatment for Men and Women

Act)、平等薪資法 (Equal Pay Act)等。

丹麥的團體協約類型主要可以分為三個類型：(1) 基本協約 (basic agreement)，主要包含適用於一個或更多部門的長期規定；(2) 產業協約 (industry-wide agreement) 指針對單一部門、產業；(3) 地方協約 (local agreements) 則是作為產業協約在企業水準部分的補充。在每個水準的補充協約，可以依據其情況，來設計其本身特殊的條約，例如，協約可以制定產業勞資爭議的解決規定，特別是對於團體協約的爭議、調職與成立員工代表會 (cooperation committees)。這三個團體協約，皆有其特殊性意義與功能，說明如下：

1. 基本協約

主要由 LO 及 DA 來簽訂的，此一基本協約的有效期間通常長於一般團體協約。基本協約的內容通常規定主要團體 (LO、DA) 與其會員之間的關係條件，如在一般規定方面：罷工、停工、對雇主指揮工作權的限制規則，及團體協約終止、團體協約和平義務等規定。基本協約主要目的是在於設定基本條件、雙方權利，並包含未受其他團體協保護的會員。LO 及 DA 所簽訂最重要的基本協約是在 1992 年，這個協約主要是延續 1973 年的基本協約及 1960 年的基本協約，為第一個現代化的基本協約，1899 年的 9 月協約 (September Agreement)。LO 與 DA 的基本協約與 9 月協約是勞動法的重要起源，因為事實上他們建立起一個團體協約法首例。

2. 產業協約

丹麥典型的團體協約為產業協約，其內容通常是規定工資與其他工作條件，如工作時間、加班津貼與特殊福利與補貼、僱用終止規則，且通常會包括工作場所工會會員代表 (提供他們選舉與保護) 的相關規定，這種協約通常是全國工會與全國雇主協會所簽訂，但是也是可以由工會與單一雇主簽訂類似採用合約

(adoption agreement, tiltrædelsesoverenskomst) 作為全國水準的部門協約。

3. 地方協約

由於丹麥典型團體協約為產業協約，且僅對於這些組織成員生效。但是在這些協約談判中，很難制定符合地方情況與環境規則，因此，通常私人公司與地方工會會另外簽訂補充產業協約的地方協約。這些地方協約一般不可以違反產業協約，只能補充這些條款並補充與產業協約之間的差距。

另外，丹麥 2007 年-2010 年的團體協約，已於 2007 年 4 月 30 日生效。其內容為：(1) 每年退休金存入金額 2008 年 7 月將由以往的 10.8% 增加至 11.1%，2009 年將更提高至 12%，其中三分之二由資方負擔，三分之一由勞方負責。

(2) 資方將提供勞方一個自由帳戶，2007 年 3 月雇主將存入員工年薪的 0.5% 至此帳戶，2008 年及 2009 年將各再存入 0.25%，員工可用此帳戶的款項於退休金存款、休假或再進修等的費用。(3) 2007 年 7 月開始，員工於育嬰假期間，仍需提列退休金。(4) 父母之育嬰假將由 6 個星期延長至 9 個星期，其中父母任何一方均不可請超過 6 個星期的育嬰假。(5) 最低工資自 2007 年 3 月起將提高 3 克郎至 98.15 克郎，2008 年及 2009 年每年將再各提高 2.5 克郎。

(二) 雙軌制社會福利制度—以慷慨聞名於世

Andersen & Etherington (2005) 認為丹麥社會安全的特點為：「以自願為基礎，將慷慨的福利作為一個正面、有助於促進工作的工具。」丹麥分別於 1891 年制訂老年年金、1898 年實行傷害保險、1892 年實行健康保險、1907 年實施失業保險，並於 1921 年制訂失能年金。丹麥的社會福利制度為一雙軌制度，即全民普及式制度與社會保險制度兩者並存，包括：老年年金、失能給付、疾病與生育給付、失業保險與家庭津貼。

全民普及式制度主要是適用於所有介於 16-66 歲之間的居民，以及與丹麥簽訂互惠協約，且合於一定居住期間的外國人。全民普及式制度在每項給付當中，

可以分為基本年金及補充年金，如老年基本年金與老年補充年金、失能基本年金與失能補充年金等，而這都必須經過薪資調查或是所得調查。失能依照不同的失能程度給予不同的失能給付。

在社會保險部分，丹麥的法定年金主要包含老年年金（old-age pension, folkepensionen, FP）及老年補充年金（supplementary old age pension, ATP; 1964）或稱之為勞動市場補充年金；非強制性的職業年金計畫、及私人老年年金安排。因此，丹麥的社會安全制度乃是混合型，混合著全民普及式、社會保險制及強制私人帳戶制度三種。

除此之外，社會安全領域的許多法令都是與勞資關係相關，產業傷害保險法（Industrial Injury Act）則是一個強迫保險，主要的目的作為工作場所意外發生的後備補充；保證支付法（Pay Guarantee Act）則是保護工作者在雇主破產時，還可以拿到其薪資；透過補充盈餘相關年金法（Supplementary Earnings Related Pension Act, SP; 1988），成立一個基金，雇主及員工都必須負擔保險費，此一年金主要是作為退休者國家年金與其他年金的補充。

Madsen（1999）、Kvist & Pedersen（2007）指出丹麥福利模式不同於斯堪地那維亞模式²⁶，其主要特色為可以歸納整理如下：

1. 高就業的目標：政策目標是以完全就業（full employment）為主，減少失業，特別是針對長期失業。
2. 均等目標：不論是性別、年齡、階層、家庭狀況、種族、宗教等，均以提高之間的平等為目標。

²⁶北歐福利國家的主要特徵為（Madsen, 1999; Kvist & Pedersen, 2007）：（1）廣泛、綜合（Comprehensiveness）：不論是對市場或公民社會（civil society），國家擔負起很大的社會責任。（2）普遍性原則（principle of universalism）：代表國家內所有公民，都有相同水準的社會福利、教育、房屋、健康服務等。（3）個人主義（individualism）：社會權在相當程度上是個人化的；因此根據個人的狀況，來提供與規劃福利，不考慮家庭情況（主要排除社會救助與家庭津貼）。（4）補償原則（principle of compensation）：即失能者，有資格獲得經濟救助，讓他們可以維持生活所需。

3. 丹麥社會福利模式，其財務主要是仰賴稅收來源，非社會保險（social security contribution）的貢獻；社會保險來源限定在失業保險、自願提早退休補貼及補充性勞動市場計畫（supplementary labour market schemes）。且人民對於直接所得稅用於公共部門有很高的信賴感。
4. 自由市場導向，在經濟政策、產業政策、所得政策方面，是採取「自由主義」，有學者指出丹麥實際上偏向於「盎格魯薩克遜」（Anglo-Saxon）模式。
5. 福利對於中、高收入者而言，是比較不慷慨的（相較於芬蘭、挪威及瑞典）。事實上，丹麥社會安全與社會救助對於低收入族群是特別慷慨的，可能是與其他北歐國家一樣或者是更好（Kvist, 2002）。換句話說，對於很有可能面對失業、生病或者工作失能的人是最慷慨的。
6. 傳統上是透過團體協商及一些勞動市場的法律規定來決定工資與工作條件；因此勞動市場政策傳統上是較少干預，不像瑞典的模式。
7. 勞動市場上有很高的工會組織率。
8. 地方分權組織（Decentralised organisation）：多數的社會安全或其他服務，是由地區或地方提供，如市政府（municipality）。
9. 在年金、健康照顧等方面的公民權，並不與個人勞動市場的歷史連結；但是基本上所有丹麥公民與住在丹麥類似身份的人，都有權利。

參、 社會夥伴

社會夥伴是歐陸國家在發展市場經濟過程中，為經常使用的一種利益分配的制度化安排。通常是在經濟或社會事務的決策上，由勞、資雙方，或是勞資政三方，就相關議題形成的相互妥協與合作關係（黃志隆，2005）。因此在這一部份當中，則會分別介紹荷蘭與丹麥的社會夥伴。丹麥的社會夥伴制度可以從前文的勞動法的演進中，可以略知一二，不論是雇主組織或是工會組織，兩者對於丹麥勞動市場政策發展有相當深遠的影響。荷蘭則是除了工會、雇主組織之外，還有

一些獨立於政府的組織，而其構成的成員則是有勞、資、政三方的代表，影響著勞動市場政策的發展。

一、 荷蘭三方夥伴—工會、雇主組織、三方機構

(一) 工會

荷蘭有許多工會，但他們的會員人數有極大的變化，有時候接近於 500,000 人，但是有時候則只有幾百人。荷蘭主要有三個互相競爭的工會聯盟：

1. 荷蘭工會聯盟 (Confederation of Dutch Trade Unions, FNV)：1982 年，天主教工會聯盟 (Catholic Trade Unions' Confederation) 與社會民主工會聯盟 (Social Democratic Trade Unions' Confederation) 合併成為荷蘭工會聯盟，這是荷蘭最大的工會聯盟，其會員人數大約有 120 萬人。
2. 基督全國工會聯盟 (Christian-National Union Confederation, CNV)：大多是由新教徒工會 (Protestant unions) 所組成，約有 300,000 名會員。
3. 白領與資深員工聯合工會 (Union of White Collar and Senior Staff Associations, VHP; MHP)：是白領工會的聯盟，在 1972 年創立，目前有 175,000 名會員。

除了隸屬於這三個工會聯盟的工會之外，還有其他特殊職業類別的獨立工會，例如：由航班空服員組成的工會 (KLM)，也會影響經濟上一些特定部門。荷蘭是歐盟中最少組織工會的國家之一，25%的員工是加入隸屬於 FNV、CNV、VHP 的工會，2%是加入其他工會，組織工會的比率與工作人口有相當大的差異。

(二) 雇主聯盟

荷蘭每個一經濟部門都有雇主公會，幾乎隸屬於三個保護組織 (umbrella

organizations) :

1. 荷蘭產業聯盟與荷蘭基督教雇主聯盟 (Verbond van Nederlands Ondernemers-Nedlands Christelijk Werkgeversverbond, VNO-NCW)，其代表工業、商業、銀行、保險及其他服務業的大型、中型企業的雇主協會。
2. MKB-Nederland，農業以外的中小型企業為主的雇主公會。
3. LTO-Nederland，為農業的雇主公會。

根據荷蘭憲法第八條的規定，雙方都享有自由結社權，不論是對於工會與雇主聯盟，並沒有任何特殊法律規定。實際上，不單只是工會的組織率高，相對的，雇主組織率相當高，特別是大型企業的組織率特別高。

(三) 三方機構

在荷蘭，有一些獨立於政府的非營利組織，多為三方機構組織（即裡面的成員有工會、雇主組織及政府代表），有些是依據國家法令而成立，有些則是透過私法而設立的，這些機構在荷蘭的政治經濟發展中，扮演相當重要的角色，茲分述如下：

1. 荷蘭經濟政策分析局 (Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis; Centraal Planbureau, CPB)，是經濟與勞動市場政策的右派，為一獨立機關，以實用主義為主，並提供以問題導向意見，佔有很強的諮詢地位角色。在第二次世界大戰後就已經建立，主要是由經濟事務部創立，但 CPB 被認為是一個獨立政策導向研究單位，不隸屬於政府機關。主要研究內容是荷蘭總體經濟模式與政策改革的潛在效果；由於長期經驗在發展與微調荷蘭總體經濟模式，它在這部分有獨佔的分析資料，因此許多和南相關的總體經濟資料，都必須透過 CPB 才能取得。

2. 荷蘭政府政策科學委員會 (The Netherlands Scientific council for

Government Policy; Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, WRR)，1976年透過法律所建立，是一個重要獨立、自主的機構。多數認為WRR在提升政策上有很高的影響力，且在荷蘭經濟長期議題方面，有其政治覺醒，例如：在1990年，WRR提出一份「工作觀察」（A working perspective）的報告（Hermerijck, 2003），強烈主張「典範移轉」（paradigm shift），贊成由就業成長與勞動市場整合來取代減少勞動供給的手段，以降低失業率；如其主張擴張失能年金，主張以無活力/活化率為政府的主要標竿，並促使長期再教育，朝向更多內涵與積極勞動市場政策。

3. 勞動基金會（Labour Foundation; Stichting van de Arbeid, STAR）²⁷，1945年透過私法所建立，且主要是由社會夥伴所創設，是一個國家諮詢組織，為最高的雇主與工會聯盟。在此一架構下，社會夥伴除了集體協商之外，還可以有廣泛務實的討論，他們可以採取在社會或經濟主題上的聯合意見，並對回應政府與議會的要求，政府每年與STAR會面兩次。

4. 雙邊的勞動基金會是以第三方--荷蘭社會與經濟委員會（Social and Economic Council; Sociaal-Economische Raad, SER）作為補充。SER是由在1950年由公法所創立，它被認為是荷蘭政府的顧問組織。雖然它是由產業來提供資金，但它集合了政府最高組織、荷蘭工會最高層級組織與第三方「最具有代表性的代表人」（crown representatives）團體，例如：獨立自主的專家，像是大學經濟、社會科學或法律的教授、荷蘭中央銀行（the Dutch Central Bank）總裁與CPC的主管。政府根據委員會的命令來指派SER的主管，在委員會的會議中，同時也三方工作團體，內閣官員擔任觀察員，因此使得資訊的轉換更容易，在SER，獨立的成員提供社會科學資料並促進妥協。而若SER發佈全體一致的政策意見，則對政府在經濟議題與相關政策討論上有很大的影響力，若SER

²⁷ 在世界大戰後，勞動基金會扮演著引導荷蘭政府控制工資政策（Wage Control policy），公私部門的薪資都被固定，直到七〇年代末期，工人組織在總體政策制訂上付出了一定的代價，事實上，他們不在工會內扮演積極的角色，這被稱為是「Big Deal」（大政策）。

不一致的意見，則影響力較小。但同樣單一的意見是很少會支持政府(Hermerijck, 2003)；在 1995 年廢除政府委託諮詢服務，自此之後，SER 公布全體一致的意見，其影響力變得更為強大。

在荷蘭模式下，主要透過不同部門的社會夥伴與政府的會議與協商過程而成的，SER 與 STAR 則為主要核心角色，兩個單位都是扮演制訂社會經濟政策與法規的協商角色，但主要是以 STAR 為最重要。而統合主義本身的概念是倡導在經濟問題、可能採取的行動觀點上，透過社會夥伴間的交換與整合，從而在可能的政策領域中做政策協調，達成一致的協議；同時，社會夥伴本身依賴 CPB 的分析，增加政策評估與建議方面的整合。相較於德國，德國無法透過德國工作聯盟 (German Alliance for Jobs) 的標竿會議 (Benchmarking Committee) 來達成協調。此外，另外一個荷蘭不同於德國的重要因素，即在議程設定上，從政府潛在、實際干涉部分來看，荷蘭政府在這議程的設定過程中，扮演一個很強大、干涉的角色 (Hemerijck, 2003; Seils, 2005)，藉以達成政府的政策目標。

二、 丹麥—工會、雇主組織為主

在 2002 年，丹麥工會聯盟 (Federation of Trade Union, LO) 為藍領工作者最上級的工會組織，會員人數高達 1,433,064 人，為丹麥最大的工會組織；而在丹麥亦有兩個重要的工會組織，及白領工人與公務人員工會 (White-Collar Workers and Crown Servants, FTF)，其會員人數為 356,058 人，及畢業生受僱者協會聯盟 (Confederation of Graduate employee Associations, AC)，即具有大學學歷者，通常有受僱於公部門或是私部門者，目前會員人數為 160,547 人 (Hasselbalch, 2005)；此外，當與公部門團體協商時，FTF 與 AC 兩個工會會聯合起來成為卡特爾 (Cartel)，與公部門一起協商其會員的權益。

雇主組織則是早在 1896 年時，就已經組織為丹麥雇主同盟 (Danish

Employers' Confederation, DA)，其多為商業部門、小型工藝貿易業、製造業、與服務部門。但是目前只有 25% 的企業有加入 DA，一些雇主協會在產業部門，則是加入丹麥產業聯盟（Confederation of Danish Industries, DI）。其他雇主組織，如農業雇主協會聯盟（Confederation of Agricultural Employers' Associations, SALA）及金融產業雇主協會（Finance Sector Employers' Association, FA），雇主組織間會互相合作，與 DA 也會合作，但是並非是隸屬於 DA。多數的雇主都是接受一般產業水準的團體協約，作為特殊採用的協議，整體而言，在丹麥的勞動市場中，約有 80% 的工作者是受到團體協約的保障。

如前所述，在 1899 年的 9 月協定之後，丹麥的勞動市場主要是由雇主與員工組織負責協調，即在集體基礎下處理一般利益事項。因此兩個主要的社會夥伴--丹麥雇主同盟與丹麥工會聯盟，涉入正式與非正式的政策構想過程。丹麥國家勞動部（Ministry of Labour）對就業政策有所責任，但並非是福利分配者，由工會負責失業者信託管理（失業基金），地區勞動市場協調會（Labour market Councils）與職業訓練制度則是由社會夥伴負責（Andersen and Etherington, 2005）。

第二節 荷蘭與丹麥之政治環境

荷蘭與丹麥兩國政府均為君主立憲的內閣制度，且兩國均屬於比例代表制的國會制度。由於丹麥政黨參與國會的門檻極低，因此國會的政黨數目眾多，屬於少數政府執政的型態，荷蘭亦是如此。因此在兩國政治制度限制的影響下，雙方國家的政黨合意、政黨間的合作也益形重要。以下將分別說明荷蘭及丹麥這兩國的政治環境及近年來執政的狀況。

荷蘭的政治制度為君主立憲制，責任內閣制，三權分立，其國會制度是兩院制議會，一個是眾議院（House of Representatives, Tweede Kamer），有 150

席次；另外一個則是參議院 (Senate, Erste Kamer) 有 75 席次²⁸。這兩個之中，以眾議院為最重要，例如：其可以修訂法案；而參議院只可以贊同 (endorse) 或是否決 (veto) 法案，沒有修改法案的權力。且眾議院有控制政府的行政能力，若內閣沒有獲得眾議院的多數代表，則其必須辭職。

荷蘭目前的政黨，包括社會民主屬性的「勞工黨」(Partij van de Arbeid, PvdA)、立場激進偏左的自由政黨--「民主 66 黨」(Democraten 66, D'66)、「基督民主黨」(Christen Democratisch Appel, CDA) 及主要的保守政黨--「自由民主黨」(Volkspartij voor Vrijheid en Democratie, VVD) (藍於琛，2004)。

近 20 年間，荷蘭也經歷幾次的政黨輪替，因為每個政黨所採取的方向、政策不盡相同，因此許多政策在執行的貫徹上，則是呈現出一些落差。1982 年至 1989 年間，由基督民主黨來執政，當時採取的政策為簡約政策 (austerity policy)，將社會安全支出凍結，亦縮短了給付期間，並於 1986 年間開始進行福利改革計畫。在 1989 年至 1994 年間，則是由 CDA 與 PvdA 所組成的保守民主政府來執政，其執政期間亦繼續福利改革計畫，並進行失能年金改革計畫。

丹麥過去 20 年間，政黨數量有所增加，目前在議會中有 8 個政黨。其中社會民主黨 (Social Democratic Party) 為最大黨，從 1924 年開始取得政權 (但在 1981-1993 年與 2001 年迄今，非執政黨)，有時會與其他政黨聯盟，傳統上是比較靠近丹麥工會聯盟 (LO)。此一政黨主要目標是提升社會權、年金、生病與失業保險...等，並均衡國民所得與民主經濟生活 (democratise economic life)。

在右翼政黨部分，其中最重要的是自由黨 (Liberal Party; Venstre)²⁹ 與保守黨 (Conservative Party)。他們主要目標是減少花費與公共服務部分的人力，

²⁸ 藍於琛 (2004) 則是將荷蘭的兩院制，翻譯成第一議院與第二議院。

²⁹ 最近幾年，自由黨的投票數跟社會民主黨接近一樣多。

並縮減社會福利與健康服務的發展。³⁰關於丹麥政黨的輪替，如前所述，1924年開始丹麥是由社會民主黨負責執政，但是從1981年開始，則有一連串的政黨輪替的過程，分述如下。在1981-1993年間，丹麥是自由保守黨聯盟（Conservative-led coalition）執政，其聯盟是由丹麥自由黨與保守黨、中間民主黨、基督教人民黨³¹所組成。在1993年年底到2000年，則是改由社會民主黨取得政權。但從2001年開始，丹麥的政權則又是移轉到自由保守黨，在此一聯合統治中，雖然表面上是排除丹麥人民黨（Danish People's Party, DFP）³²，但事實上卻是依賴這個政黨的支持。可知，歷任的丹麥政府大多數皆為聯合政府，沒有一個政黨有過半數的選票，形成少數治理（minority rule）的型態，這乃是因為丹麥政治力量非常分散，且地方自治作得很徹底（即1973年丹麥進行的地方分權化所造成），地方政府享有高度的自主權。Daguerr（2007）認為在這樣自由與傳統的聯合統治下（2001年迄今），開始了丹麥社會民主政府的雛形，同時也加強了社會民主政府從1990年代中期後所推動的積極改革措施。另外，在丹麥，一般民眾可對政治事務發展提出想法，並將其想法透過公民複決的機制落實在實際政策的制訂上，例如：丹麥公民有權決定是否要接受歐盟政策，公民複決在丹麥一院制的國家，扮演第二國會的角色³³。

³⁰ 多數的政黨，也包含自由黨與保守黨，都同意丹麥的發展是朝向現代化的福利國家（modern welfare state）。

³¹ 由於是四個政黨聯盟執政，所以被稱為「四葉苜蓿」政府。

³² 丹麥人民黨是在1997年成立，是因為一個過時的外國移民政策而成立，司法與法律環境不公平的政策，因此丹麥人民黨非常排斥外國移民。這個政黨在議會中，有超過15%的投票權，因此在議會中扮演相當重要的角色，即關鍵少數，其可以影響政黨之間的平衡狀態，決定誰可以執政。

³³ 若要更深入瞭解丹麥公民複決對於丹麥制訂歐盟政策發揮的影響力，可參考廖宗山，2003，丹麥與歐洲聯盟：兩層次賽局分析，政治大學外交所未出版碩士論文。

第三節 荷蘭與丹麥之經濟發展狀況

壹、 產業狀況

荷蘭除了是一個小國家與密集人口外，亦有很突出的經濟表現，整體 GDP 在世界經濟排名第十六，國家收入事由農業、工業與服務業所產生，很大的一部分是仰賴出口（佔國家收入 50%），是世界第八大出口國。在企業型態部分，荷蘭有許多知名跨國企業，如皇家荷蘭殼牌（Royal Dutch Shell）、聯合利華（Unilever）、飛利浦（Philips）、Akzo Nobel、DSM（農業）、海尼根（Heineken）、Ahold（食物零售商）、KLM（航空業）、ING and ABN-AMRO（銀行與保險），多數是以跨國性公司為主，荷蘭是全世界第五大直接投資的國家，且外國直接投資的排名為第六。

丹麥企業特色多為小型或中型企業（small or medium enterprise），因此 Benner & Vad（2000）、Schwartz（2001）指出這樣一個中小企業為主的經濟體系，亦限制了丹麥的產業發展情況。丹麥只有一些大型的工程企業（engineering industry），如：造船業與電力工程。工業化之前（1985 年），丹麥為一農業優勢國家，但現今農業卻是丹麥最大的次級產業，主要以密集性動物產品為主。而丹麥主要出口產品為動物性產品（培根）、魚類及工業產品，都是極為重要的貿易活動。

貳、 勞動市場發展概況

荷蘭與丹麥近年來勞動市場發展的狀況，有類似的發展，女性勞動參與率不斷的上升，代表著女性逐漸的投入勞動市場，甚至家庭收入的型態變成一個半（one-half）的收入形式。以丹麥為例，丹麥為了增加婦女投入勞動市場參與率，

早在 1970 年代就已經擴張公共兒童照顧，讓婦女可以專心投入勞動市場，而不必擔心兒童托育的問題。現今丹麥有 56.10% 的 0~2 歲孩童，及 94% 的 3-5 歲的孩童，被安置在托兒所（day-care）（Danmarks Statistik, 2004）。相較於鄰近國家--德國，0-2 歲的兒童，只有 8% 的兒童可以有公共兒童照顧（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004）。荷蘭的公共托育服務設施並不完善，因此在長久性別不平等的情況下，部分工時工作變成是結合工作與家庭生活唯一選擇。也因如此，荷蘭及丹麥的勞動市場發展情況及就業類型是有所差異，此一部分將於下面章節中說明。另外，荷蘭與丹麥勞動市場的另外一個特徵為勞動人口教育水準也不斷的提升。

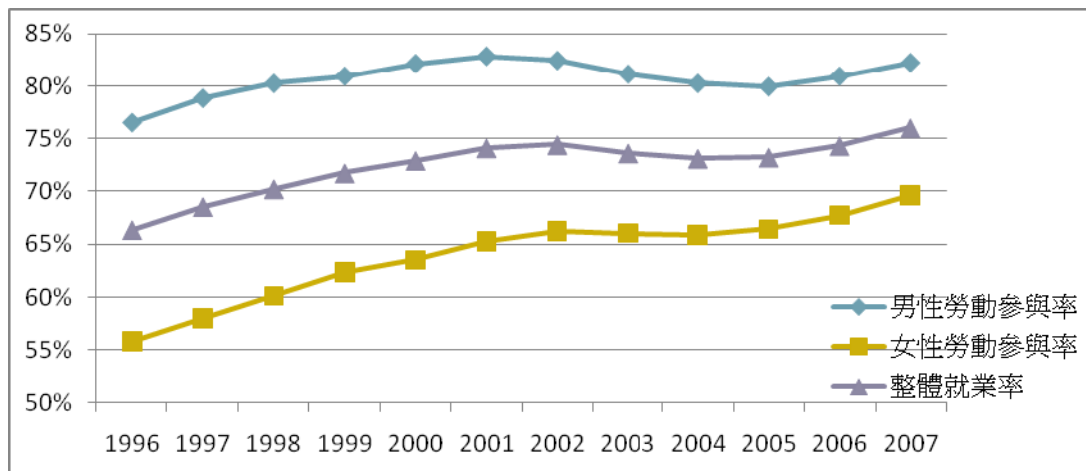
一、 女性勞動參與率不斷上升

在荷蘭部分，從 1970 年代開始，荷蘭女性大量投入參與勞動市場，在 1970-1999 年間，男性工作者的勞動力只有增加 20%，但是女性勞動力則是成長了 139%，約為男性的七倍。同一期間內，男性勞動率則是從 90% 下降到 83%（由於長期失業、偏好提早退休、與失能福利計畫這三個因素的影響之下，男性參與率下降），反觀女性勞動力，則是從 29% 上升到 64%，因為一些不一樣的因素所造成，例如女性教育程度提高、孩童照顧設備逐漸提升且對於女性角色的態度改變，使得女性勞動參與提高（SCP, 2000; Visser, 1999）。這段期間整體勞動參與率是上升的，從 59% 上升到 74%（OECD, 1999; OECD, 2000）。

根據 OECD 在 1993 年所做的調查，1980 年代時，許多國家的老年男性工作者參與率都是呈現下降的情況，而在荷蘭則是呈現大規模、劇烈地減少；1971 年，老年男性工作者參與率³⁴為 74%，但在 1990 年則是只有 23%，由此一數據可以證實荷蘭政府在 1980 年代乃是以勞動供給減少政策作為降低失業率的手段，且 OECD 亦將老年勞動參與率降低歸因為失業津貼與提早退休年金所造成。

³⁴ 這邊只探討老年男性工作率，乃是因為當時荷蘭的社會還是以男性工作者為主。

根據 Eurostat 最近十年（1996-2007 年）的資料顯示出，荷蘭整體的就業率是上升的，而在女性勞動力的部分也是逐漸的增加當中，在男性的部分則是從 1996 年到 2001 年間是逐漸上升，2001 年達最高點（82.8%），而從 2002 年開始則是有些許的變化。若將 1996 年的勞參率作為基期，則可以發現，不論是男性（107.45%）或是女性（124.73%）勞動參與率都有成長，但是則是以女性的勞動參與率為增加最多，高達 24.73%，有大幅度的成長。



資料來源：Eurostat, 2008

圖 2-2、荷蘭勞動參與率之變化—依性別

丹麥亦呈現出女性投入勞動市場的人數愈來愈多的情況，從1960年代中期開始，從事職業活動的女性大規模的成長。根據統計，在1985年，有67.4%丹麥婦女投入勞動市場（Hvinden, Heikkilä and Kankare, 2001; van Oorschot and Abrahamson, 2003），丹麥這樣的發展早在1970年代³⁵就已經開始；而在2000年，丹麥則有72.1%的女性勞動參與率，相較於荷蘭66%，或是EU15國平均女性勞動參與率58.5%（OECD, 2008），都來得高。

³⁵ 丹麥政府為了增加婦女勞動市場的參與，早在 1970 年代就已經擴張公共兒童照顧，現今，有 56.10%的 0~2 歲孩童及 94%的 3-5 歲的孩童，被安置在托兒所(day-care)(Danmarks Statistik, 2004)。相反地，在德國，0-2 歲的兒童，只有 8%的人是在公共兒童照顧(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004)，除此之外，生產假(maternity leave)通常短於其他斯堪地那維亞國家(Ellingsæter, 1998)

表 2-1、女性勞動參與率比較表

年 女性勞動參與率	(%)							
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007**
丹麥	71.4*	67.4	70.6	67.0	72.1	70.8	73.2	73.2
荷蘭	34.2	35.5	47.5	53.9	62.7	64.8	66.0	69.6
EU15	42.9	44.2	48.7	49.9	54.2	57.5	58.5	59.7
OECD	49.3	50.8	53.9	53.2	55.2	56.1	56.8	--

*是依據 OECD 2001 年的資料。

**2007 年的資料是依據 Eurostat2008 年的統計資料，但缺少 OECD 平均的資料。

Source: OECD,2001, 2008; Eurostat, 2008

雖然女性有這麼高的勞動參與率，但是丹麥的女性並非是從事部分工時工作，多為從事全職性工作，主要是因為工會反對這種彈性類型（部分工時工作）的工作（Ellingsæter, 1998），故部分工時工作在丹麥並未受到歡迎，不同於荷蘭的情況；多數的丹麥婦女是從事全職工作或者是幾乎全職工作（Bogedan, 2005）。

在男性參與率的部分，根據Eurostat2008年的統計資料中顯示出，丹麥的男性勞動參與率並未隨著女性勞動參與率的增加，而造成男性勞動參與率下降，男性勞動參與率從2006年以來，仍是維持八成（80%）的勞動參與率；除此之外，相較於EU15國及OECD國家的平均男性參與率的情況，丹麥的男性勞動參與率都高於EU及OECD的平均男性參與率。

現今丹麥女性與男性從事職業活動的比率幾乎是一樣，主要是因為很多已婚女性進入勞動市場。相反的，從事職業活動的年輕人與老年人的人數是下降的，主要是因為教育水準的提升及年金所造成，由於接受義務教育（school-leaving）年紀，已經延長為 16 歲，使得年輕人延後進入勞動市場的年齡；領取國家年金津貼的年紀則是降低到 65 歲，使得老年人退休年齡提前，老年人勞動參與率下降。

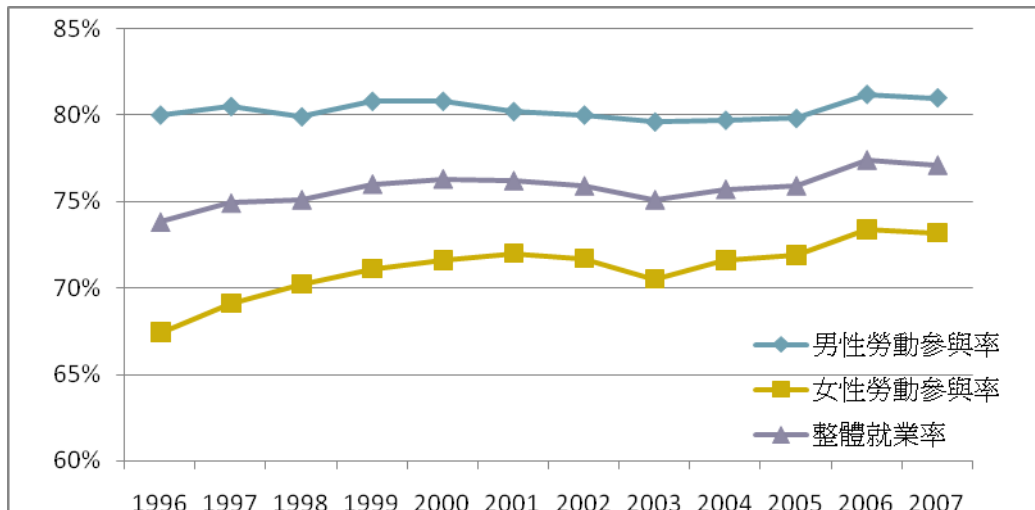


圖 2-3、丹麥勞動參與率之變化—依性別

二、 教育程度高，勞動參與率亦高

不論是荷蘭或者是丹麥，教育程度與勞動參與率呈現出一個正向的關係，教育程度愈高，則勞動參與率亦呈現出較高之現象。丹麥從 1996 年至 2007 年間，其第三級教育程度（Tertiary education）的勞動者，勞動參與率多維持在 85% 以上；而荷蘭第三級教育程度勞動者的參與率則是呈現出成長的，從 1996 年的 81.6%，到 2007 年的 87.5%，成長了將近 7.23%。

在中級教育（Upper secondary and post-secondary non-tertiary education）水準部分，在 1996-2007 年間，丹麥勞動參與率，大多維持在 76%-82% 之間，荷蘭則為 73%-80% 之間，相較於歐盟中級教育程度的平均勞動參與率 67%-72%，可以發現丹麥與荷蘭兩國的中級教育程度勞動參與率呈現出較高的水準。在初級教育（Pre-primary, primary and lower secondary education）水準部分，相較於歐盟僅只有 40-52% 的比率，荷蘭及丹麥兩國這一教育水準的勞動參與率，皆有高於 50%，甚至高於 60%，代表著此一教育程度的工作者，有一半以上的人投入勞動市場。

表 2-2、荷蘭及丹麥勞動參與率—以教育程度

(%)

國家	教育水準	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
荷蘭	初等(0-2)	51.3	53.5	54.9	56.6	59.0	61.0	61.7	59.4	58.5	58.4	59.4	61.0
	中級教育(3-4)	73.7	75.2	75.9	77.7	79.0	79.8	79.8	79.1	77.4	77.4	78.7	79.9
	第三級教育 (5-6)	81.6	83.2	86.8	87.4	86.2	86.8	86.8	85.8	85.4	85.4	86.2	87.5
丹麥	初等(0-2)	59.7	62.2	60.8	62.1	62.1	58.5	58.8	59.1	60.4	59.4	61.1	64.2
	中級教育(3-4)	76.6	77.9	78.4	79.3	80.1	78.5	79.7	78.5	78.5	78.8	80.2	81.8
	第三級教育 (5-6)	86.8	87.4	87.2	87.6	88.2	86.9	86.6	84.8	86.3	86.2	87.1	87.6
歐盟 (15國)	初等(0-2)	48.1	48.2	48.1	51.5	51.7	50.7	50.8	51.0	50.6	51.0	51.5	51.9
	中級教育(3-4)	67.0	67.1	64.9	68.7	69.6	70.1	70.2	70.1	70.0	70.7	71.5	72.3
	第三級教育 (5-6)	81.0	81.1	78.7	81.8	82.4	82.9	82.7	82.8	82.6	82.7	83.2	83.9

註：教育程度的分類主要是根據 International Standard Classification of Education (ISCED, 1997) 的分類而定；而調查對象則是針對 25-64 歲的工作者。

資料來源：Eurostat, 2008