

劳与资

完善法律制度是解决劳资纠纷的根本

劳资关系是工业国家的重要社会关系，关系生产秩序、社会安定及国家安全，至为重要。随着社会生产的发展，劳资纠纷不可避免地会出现，社会各方必须重视劳资纠纷的预防和解决，以维护社会的安定和谐与正常发展。

随着经济全球化进程的加速，各国劳动争议处理制度和机制也同样面临全球化、共性化的考验和要求，不少国家进行了劳动争议处理制度及机制的改革和完善。本期“域外之音”介绍了一些国家和地区近年来在劳动争议处理机制改革发展中的共同特点及发展趋势。

美国

1929 年的经济危机导致大批工人失业，劳资冲突渐趋紧张，执行“新政”的美国总统罗斯福在 1935 年签署了《全国劳工关系法》。这部法律历经多次修改，已成为当前美国解决劳资纠纷的主要法律和制度性安排。

美国政府认为，雇员、雇主和劳工组织间的纠纷会干扰经济运行，与国家利益相悖。因此，《全国劳工关系法》的目的和出发点就是要确立并且保护雇员和雇主的权利，鼓励集体谈判，消除劳工和管理层方面对大众福利有害的做法。

对于劳资争议引发的纠纷，《全国劳工关系法》对各种可能的情况都进行了较为明确的界定，因此基本做到了有章可循、有法可依，为解决劳资纠纷问题提供了根本的法制保障。

在美国，劳动争议发生后，联邦调解调解局及其地区办公室可以应双方的同意参与企业内部劳动争议的调解。在此基础上，还可以开展预防性调解，即在劳资双

方集体谈判过程中主动提前介入，协助双方达成协议；或者在劳资双方出现争议时应邀实施调解。对于邮政和铁路、航空等大型行业发生的劳动争议，美国国会专门制订单行法，规定调解是前置程序。仲裁员一般由社会公信人士组成，有的还由法官或者律师、法学教授兼职，法律业务水平、道德水准和社会公信度较高，足以保证仲裁庭处于中立立场。司法机关一般不介入劳动争议的解决，只有因仲裁程序违反法律或者有足够证明仲裁庭组成人员徇私枉法的情况下，才介入审查，并且对于变更仲裁结果确定了近似于苛刻的条件，基本上不会更改仲裁结果，以树立仲裁权威。

美国的国家劳工关系委员会除了负责审查集体谈判中工会代表雇员参与谈判的资格外，还有一项重要的职责是，作为公权力机构直接处置雇主或工会任何一方无正当理由、拒绝集体谈判的不正当劳动行为，有权对有不当劳动行为一方进行经济处罚并可交付法院强制执行。

日本

日本在“二战”后曾出现过劳资矛盾尖锐的阶段，为此，日本政府开始逐步完善劳动保护机制和劳资纠纷调解仲裁机制，这促使劳方不再以激烈对抗的方式而是选择以法律手段处理劳资纠纷和维护自身权益。

日本在中央政府和都道府县级政府设立了“劳动委员会”，专门调查各类违反劳动法规的行为，同时具备调解和仲裁劳动争议的职能。

20 世纪 50 年代后期至 70 年代，大量日本企业职工和企业工会将劳资纠纷案起诉至劳动委员会后获得胜诉。这一方面促使企业经营者遵守各种劳动法规、改善职工的福利待遇和劳动条件，另一方面促使工人放弃过去那种激烈的斗争方式。

日本劳资关系转向平稳的另一个重要原因是日本企业经营方针的转变。在工运频发影响企业正常经营的情况下，日本大企业经营者“痛定思痛”，逐步认识到，劳资之间必须实现“共生”关系，才可能

实现企业的长期发展。要建设“老字号”企业，必须有与企业共同成长的员工。为此，松下、丰田等著名企业率先在企业内部实行终身雇佣、年功序列制度等稳定劳资关系的措施，并重视工会的作用，对工会参与企业经营持积极态度。

日本劳资双方也建立了定期的机制化沟通渠道，其中“春斗”这种集体谈判方式最具日本特色且最有效，主要形式是由工会在每年 2 月开始与资方进行集体谈判。

日本以法律形式确保集体谈判的地位和有效性，并规定了集体谈判的程序。集体谈判主要在企业内部进行，全国性工会和产业工会基本不参与，这在很大程度上避免了谈判活动政治化。

日本还成立了由政府组织的官方或半官方的处理劳动争议的机构，就是劳动委员会，该机构不仅承担着处理劳动争议的职能，还承担了部分政府行政职能，可以负责查处不当劳动行为。

德国

1905 年，德国就通过了《工人保护法》，二战后又陆续颁布了《工作时间法》《工资给付法》《休假法》《解雇保护法》等一系列法律法规。20 世纪末期，德国还实施了数十项劳动保护法律法规，进一步加强了对特殊工作岗位及就业群体的保护。再加上完善的判例体系，可以说，德国目前已形成比较完善的劳动法体系。

德国劳动法律强调劳动者与雇主权利义务平衡以及权利和义务的对等性。劳动者的义务包括劳动义务、忠诚义务和竞业禁止义务等三方面。与此相对应，雇主也须履行三方面义务：支付报酬义务、保护义务和其他附随义务。

有了法律制度的明确保障，德国的劳动关系堪称稳定合作的典范，劳资之间形成较为稳定的“社会伙伴关系”，对社会和经济发展产生了积极影响。

在德国，只要解雇事由正当且成立，用人单位不必向劳动者支付离职补偿金，但对于解雇事由的要求比较严苛。若劳动者不服用人单位的解雇决定，可向法院提起诉讼。如果法院认为继续维持劳动关系并不合理，那法院可以要求雇主支付离职赔偿金而终止劳动关系。劳动者每工作一年可以获得半个月的工资，对于一般雇员来说，离职赔偿金不会超过 12 个月的工资。



英国

英国是工业革命的发源地，各种劳资纠纷和罢工活动贯穿了英国资本主义的发展史。经过政府、工会和雇主间长期的斗争与妥协，特别是撒切尔夫人执政以来，英国全国性劳资争端与波及全国的罢工日渐减少，劳资协商、专门机构调解、工会与雇主间的集体谈判以及就业法庭裁决，成为化解纠纷的主流方式。

1999 年，布莱尔政府颁布了《劳动关系法案》，对集体谈判规则进行了规范，在一定程度上有利于集体谈判的展开。英国政府提倡劳资纠纷先通过雇主与雇员协商或雇主与工会的集体谈判来解决，如果行不通，则借助法律途径来解决。

英国商业、创新与技能部出资运转的非政府机构——咨询、调解和仲裁所，设有专门机构处理集体谈判争议，在缓和劳资关系方面发挥重要作用。

在英国，只有经济裁员才能获得离职补偿，其他原因离职的均不能获得，且将经济补偿金分为基本补偿金、一般补偿金、额外补偿金三部分。

在英国，调解是处理个体劳动争议的主要方式。如果发生个体劳动争议，先由劳动咨询调解仲裁委员会进行调解，调解协议具有法律效力，双方必须依协议履行。调解不成的，当事人一方才可以提起诉讼。