

欢迎访问中国劳动保障科研网！

您当前的位置：中国劳动保障科研网 > 国际合作 > 考察报告 > 正文

赴英国参加立法培训报告

【发布时间：2011-03-09】 【来源：】 【字体：大 中 小】

根据中德劳动和社会立法合作项目协议以及我部组织派遣计划，在德方的资助下，我于1998年9月20日~12月20日到英国诺丁汉市劝特大学参加为期三个月的“市场经济体制下法律的制定”培训班。这项培训共分为三个阶段：第一阶段是在该校的语言中心进行英语强化训练；第二阶段主要是学习欧盟与英国立法概况以及包括就业法在内的一些法律概要；第三阶段是由个人自行选择某一专题进行研究。根据本人的工作需要，我在培训过程中重点学习和研究英国的就业法。下面将主要汇报一下我对英国就业法的一些学习与认识。

英国就业法主要包括两个方面：有关个人的就业法法律和有关集体的就业法律。有关个人的就业法律主要涉及单个的雇员与其雇主之间的关系。有关集体的就业法律主要涉及工会内部事物的规则和产业行动(如集体劳资争议)。在就业立法的初期，有关个人的就业法律在很大程度上是由合同法起主导作用的。近三十多年来，英国在就业立法方面取得很大的进展，颁布了涉及就业领域的各个方面的一系列法令，已经形成了比较健全和完善的就业法律体系。

自从七十年代以来，英国颁布的有关就业的法律主要有：《公平报酬法》(1970年)、《工作健康安全法》(1974年)、《性别歧视法》(1975年)、《种族关系法》(1976年)、《就业法》(1989年)、《社会保险法》(1989年)、《工会与劳动关系法》(1992年)、《残疾人歧视法》(1995年)、《求职者法》(1995年)、《养老金法》(1995年)、《就业权利法》(1996年)、《产业法庭法》(1996年)、《最低工资法》(1998年)，等等。从总体上看，英国就业法的基本原则主要包括以下几个方面：

在就业合同方面，雇主必须向雇员提供一份有关就业条款的书面陈述文本，其中包括就业期限、工作地点、与医疗和养老保险有关的事项等等。雇主有责任向雇员支付工资，并且应当关心雇员的健康与安全，还要向雇员提供合理的职业伤害补偿。就雇员而言，他(她)有责任服从其雇主合法的要求，能够胜任所从事的工作中，尽可能通过必要的培训来适应新的工作方法或手段，并且不能从事有损于其雇主利益的活动。此外，雇主与工会之间还可以通过集体谈判达成集体合同，以此来处理双方之间的关系，其中涉及工资比率、工作时间以及与就业条件有关的其他方面。

在劳动报酬方面，雇主支付其雇员的报酬标准一般是由双方认可的。有关报酬问题也可在集体协议中作出规定。英国还于1998年颁布了《国家最低工资法》，以保障雇员能够获得最起码的劳动报酬。在雇员因病休假期期间，雇主应当按照合同的有关规定向雇员支付病假工资。雇员申请获得法定的病假工资的最长期限为28周。男女同工同酬也是一项重要的原则。不仅如此，妇女在生育期间还可享受为期18周的带薪产假，其前提条件是她至少已经工作26周以上，并且已经向国家的有关保险机构交纳了最低限度的保险费；否则，她可以申请一种国家生育津贴。此外，如果由于季节原因或缺乏订单而使一些雇员被临时解雇或改做短时工作，通常雇主仍应当向这样的雇员支付工资，否则将被视为违反合同，除非在合同中对此有明文规定可以不支付工资。

在禁止就业歧视方面，有关法令规定男女在就业方面应被同等对待，其中包括工资、晋升、调动、职业培训、工作条件、以及其他待遇等方面，而且涉及婚姻或家庭状况的直接或间接的性别歧视都是不允许的。同样，在就业方面任何以肤色、种族、国籍等为背景的种族歧视被法律所禁止的。因此，如果雇主在招聘雇员时存在性别或种族歧视现象，或在就业以及职业中介中出现的类似问题，都将被视为违法。不仅如此，有关法律还规定在就业方面不得以任何形式歧视残疾人。

在解雇问题方面，如果在合同中没有任何形式的关于解雇的规定，那么雇员在解雇问题上有权在一定期限之前获得雇主方面具有合理解释的通知。如果雇员被解雇是由于参加罢工、不服从雇主在合同范围内的合法的指令、生产质量、雇员的资格或能力、或雇主因雇员罢工而闭厂或国家安全等方面的原因，那么这种解雇就是合理的。如果雇主在合同期限未满之前解雇雇员并且没有说明合理的原因，那么这种解雇就是错误的。如果妇女因生育方面的原因而被解雇，或雇员因参加工会或作为雇员代表而被解雇，那么这类解雇就是不公平的。

在工会问题方面，结社自由是雇员的一项基本的权利。除警察和军人之外，任何雇员都可以参加工会。工会的独立性是其决定性的特征。这种独立性是指工会与雇主的经营活动无关，即工会不受雇主的控制，也不能被雇主所干涉。工会具有这种独立性将能够使之拥有参加集体谈判的权利，并能够保护其成员避免遭受不合理的解雇和其他损害。另一方面，工会只有在得到雇主的承认的前提下才能有权参加集体谈判。在工会按其章程进行选举或采取罢工等集体争议行动时，必须按有关规定经过工会的主要执行委员会的投票表决。

在劳动争议方面，雇员有罢工的权利，但如果他因此违反雇佣合同，则可能被解雇。在合法的产业行动(如罢工)发生之后，如果法定的豁免权适用的话，工会和雇员可以不承担对雇主的民事侵权行为方面的责任。如果工会采取的产业行动不会导致违反或妨碍合同的后果，那么就不会受到涉及民事侵权方面的指控。但是，如果工会违反有关投票表决的法律，或进行非法活动，那么工会将丧失在涉及民事侵权方面的豁免权。在这种情况下，工会将承担有关民事侵权行为方面的责任。此外，警察、军人、执行海外贸易与海上运输的海员被禁止参加罢工；对于邮政、电信部门的雇员参加罢工的行为将依照有关特殊规定被视为妨碍公务的违法行为。

为加强就业方面的司法工作，英国还在各地设立产业法庭或就业法庭，专门审理和裁决有关就业方面的劳资争议问题。在这种法庭中的法官一般包括三名成员，其中审判长必须具备法律专业的资格(如律师)，并由英国的大法官兼上议院议长任命。其他两名成员分别由一个工会和一个雇主组织推荐，并由内阁工商大臣任命。这种法庭不象刑事法庭那样正规，法庭中不悬挂国徽，法官不需要穿戴职业性的正式制服，原告和被告通常也不必聘请律师，在双方各自陈述案情并回答法官和对方的提问之后，由法官们经过取证、审理与议后作出裁决，如果当事人不服，也可以上诉。我们在诺丁汉市培训期间，参观了当地的就业法庭，并旁听了几起劳资纠纷案件，感到这种法庭确实在就业司法和公正、有效、迅速地依法处理劳资争议问题方面具有十分重要的地位的作用。

最后，我想对今后继续开展中德立法项目在国外的培训活动的方式提一点建议，即派遣学员在国外大学培训时，除对综合性的课程聘请教师专门授课之外，允许每人根据各自专业工作的需要，采取插班学习的方式，选择有关班级的课程去听讲，这样将会有利于增强培训效果。

编辑：超级用户

【打印】 【关闭】

[法律声明](#) | [技术支持](#) | [地理位置](#) | [联系我们](#)

主办单位：中国劳动保障科学研究院

京公网安备110401200220