

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

## 赴澳大利亚、新西兰劳动关系调整和劳动争议处理机制考察报告

【发布时间: 2011-03-09】 【来源: 】 【字体: 大 中 小】

# 赴澳大利亚、新西兰劳动关系 调整和劳动争议处理机制考察报告

2004年10月9日至22日,劳动保障部国际劳工与信息研究所组织有关省市劳动保障行政部门和有关行业劳资部门负责人一行8人赴澳大利亚、新西兰就劳动关系调整与劳动争议处理机制进行了为期十四天的考察访问。在此期间,考察团先后拜会了两国的有关政府部门、工会和雇主组织,考察了两国劳动关系调整与劳动争议处理机制的有关情况。现将考察的有关体会和收获报告如下:

### 一、劳动关系调整与劳动争议处理的主要特点

澳大利亚和新西兰地处南半球,同属英联邦国家,两国在经济结构、产业结构等方面比较近似,矿业、农业、畜牧业和旅游业发达,在国民经济中占有重要地位,对国内生产总值的贡献很大。在此基础上,两国的劳动力就业结构和劳动关系调整与劳动争议处理的机制和方式也有许多共同之处,并有以下几个特点:

#### (一) 劳动关系保持了较为平稳的发展态势

两国劳动关系近些年来一直保持较为平稳的态势。这主要是有以下三个因素促成的:一是由于近些年来经济全球化和高新技术的快速发展,产业结构、工作组织和工作形式发生了重大变化,致使就业方式也相应地发生了很大变化,传统的、固定的和正规的就业模式和规模逐步缩小,就业难度加大,雇员因此对增资和改善劳动条件的要求比过去有所降低;二是随着产业结构和就业结构与方式的变化,工会的力量,尤其是传统行业的工会会员人数较之过去有较大下降,而新兴行业加入工会的人数也在日渐减少。据统计,澳大利亚的工会入会率目前仅为25%,新西兰的工会入会率也与此不相上下。因此,由于工会力量的逐步弱化,工会号召和组织工人罢工的能力减弱,两国近年来的罢工事件呈直线下降之势;三是近年来两国均十分注重劳动关系调整立法和劳动争议调节机制的建设与完善,大量的劳动争议通过调节机制得以及时化解,从而缓和了劳资矛盾,增加了劳资之间的默契与合作,保持了劳动关系总体上较为平稳的发展态势。

#### (二) 劳动关系调整方面法律法规较为完善

澳大利亚联邦有关劳动关系调整的第一部法律是1904年的《联邦调解与仲裁法》,1988年经修改后,更名为《产业关系法》,1996年自由党执政后,又将其修订为《工作场所关系法》。《工作场所关系法》修改后,强调的重点在于优先重塑澳大利亚的产业关系调整体制,促进劳资双方建立更直接的关系,减少第三方的干预;鼓励基层劳动关系协调机制充分发挥作用,使劳动争议尽量在企业得以化解。此外还强调产业关系委员会有权就集体劳动争议所涉及的有关劳动社会保障实质性问题进行裁定,并将其作为澳大利亚产业关系调整法律的重要补充,以作为处理其他类似争议的依据,或作为争议双方共同遵循的准则,或作为劳资双方签订

集体协议的补充条款。新西兰在处理劳动关系方面的法规也是比较健全的，主要有2000年修订的《雇佣关系法》、《雇佣关系实施法》、《同工同酬法》、《双亲假和就业保护法》、《工资保护法》、《最低工资法》和《自愿就业保护法》等配套法律。

### （三）调解程序在劳动关系调整中发挥了积极作用

澳、新两国在处理劳动关系方面历来十分重视调解的作用。澳大利亚的劳动争议调解机构在1988年以前是联邦调解和仲裁院，之后是根据《产业关系法》的规定成立的联邦或州产业关系委员会。新西兰的劳动争议调解机构则是劳工部属下的雇佣关系服务局。除了专职的调解机构外，两国还十分重视基层企业劳资关系调解机制的建设和完善。据两国专家介绍，两国绝大部分劳资争议，包括集体或个人争议都是通过调解程序予以解决的，通过仲裁程序解决的比例不到10%，通过司法程序解决的案例则更是微乎其微。

### （四）集体谈判和集体协议制度倾向于分散化

近几年来，澳大利亚强调劳资双方要尽量通过集体谈判来自解决纠纷，以便将矛盾化解在企业，并为此允许成立企业工会；相应削减了产业关系委员会的职权，将其仲裁裁定范围限制在20个方面，而且裁定结果不再作为统一的劳动条件标准，只作为企业集体谈判的依据；产业关系委员会的工作方针由仲裁为主改为以调解为主；允许劳动者个人与雇主签订劳动合同等，这一切均表明由政府主导，产业关系委员会居核心地位的传统和集权式劳动争议处理制度正在发生重大变化，逐步朝分权式，即劳资自主协调方向发展。

## 二、劳动关系调整的法律体系

澳大利亚调整劳动关系的法律体系有其鲜明的特色，除议会通过的有关法律外，还包括裁定协议、集体协议和雇佣合同。它们共同构成了澳大利亚调整劳动关系的法律依据和标准。

### （一）法律法规

澳大利亚目前处理劳动关系的基本法律是《澳大利亚工作场所关系法》，该法的前身是1904年的第一部法律《联邦调解与仲裁法》和1988年的《产业关系法》。除《澳大利亚工作场所关系法》以外，还有《长期服务假条件法》、《职业安全与卫生法》和《反歧视法》等。

### （二）裁定协议

澳宪法赋予联邦或州产业关系委员会对因集体协议引起的争议进行的裁决。联邦产业关系委员会裁定的劳资协议适用于一些大型的跨州企业。州产业关系委员会裁定的劳资协议则适用于本州所有有关行业的企业。裁定的范围一般包括工时，工资率，加班费，附加费，津贴，就业保护规定，兼职工，临时工等等。根据《工作场所关系法》的规定，裁定协议结果现在已不再作为统一的劳动条件标准，只作为企业进行集体谈判的依据。

### （三）集体协议

《工作场所关系法》规定，集体协议由雇主或雇主组织与有关工会代表或雇员代表进行协商或谈判，就雇主的权利与责任，以及雇员应该享有的雇佣条件签订协议，然后提交联邦或州产业关系委员会审批。经批准后的协议具有法律效力。在集体协议与联邦裁定协议不一致时，以企业集体协议为准。企业集体协议可适用于雇员的部分或全部就业条件。一般包括四个方面的内容：第一是企业的运营环境，主要包括：提高企业生产力和增强雇员的工作满足感；提高企业适应市场和新技术的灵活性和提高员工的技术能力和适应性；第二是雇佣条件，主要包括试用期、工时、假期、工资、倒班、加班、奖金、年薪、红利和综合性报酬等；第三是工作环境，主要包括职业安全与卫生条件和无歧视就业的条件；第四是培训，主要包括企业为员工提供的技能更新培训和晋级提升培训计划等。

### （四）雇佣合同

雇佣合同是雇员个人与雇主根据有关法规签订的确定和调整劳资双方基本关系的有效依据。合同须载明双方的权利、责任和义务。雇员的权利是享受不低于最低工资标准工资报酬和合理的假期、社会保险福利待遇和劳动保护条件；责任是执行雇主的合理指挥、保守企业商业机密、主动终止合同前，须提前通知对方。雇主的责任是为雇员提供安全的生产或工作场所、提供国家法律和双方合同规定的工资、休假、就业标准和各项社会保险待遇。

以上几个方面构成了澳大利亚调整劳动关系的法律体系。新西兰调整和处理劳动关系的法律体系也与此大体相仿。就两国劳动关系调整法律的内容来说，概括起来有以下几个特点：一是严格规范工会的行为，不允许行业工会到没有其会员的企业进行调查、代表工人与雇主进行集体谈判或从事其他工会活动；二是在进行集体谈判和签订集体协议时，允许劳动者个人与雇主签订合同；三是有关劳动关系的立法、生效后的集体协议和个人雇佣合同一起构成了调整和处理劳动关系的法律依据。四是强调了调解手段在劳动争议处理方面的作用。

### 三、劳动争议处理的机制

澳、新两国处理劳动争议的机制大体相同，但也有不相同的方面。譬如，两国都是通过集体谈判、自愿或强制性调解和法律仲裁的方式来处理劳动争议的，但是在仲裁方面，澳大利亚采用的是两次仲裁终局制，而新西兰采用的则是仲裁不决之后再由劳工法院判决的终局制度。

#### （一）集体谈判机制

集体谈判是雇主或雇主组织与工会或雇员代表为改善企业工作环境，平衡双方利益冲突而进行谈判，并最终达成协议的一种机制。双方谈判的基础和目标是谋求建立一个在工作中相互信任的环境；分担义务以争取实现企业的目标；展开双向交流；确保所有雇员和他们的代表参与谈判过程；以便实现有建设性的、对双方都有利的谈判结果。为此企业可成立集体谈判专家咨询委员会，以便为集体谈判提供专题咨询服务。

双方代表在谈判过程中，应及时地交流信息。协议达成后，工会代表须将其提交全体工会会员或雇员进行无记名投票表决。协议获得65%以上的会员通过后，才能上报产业关系委员会审批。产业关系委员会在收到协议文本后，须举行由各方代表参加的听证会，并在28天之内做出决定。协议一经批准，就具有了法律效力，双方必须执行。若在集体协议执行过程中发生争议，首先应启动集体协议所规定的双方自愿调解程序。调解不成的才能申请产业关系委员会调解或仲裁。

澳大利亚劳资双方依据法律签订集体协议程序的演变过程

通过的法律	签约双方	合约的批准	签约要求
联邦调解和仲裁法 1904	雇主与工会	(政府)产业关系部登记备案	——
产业关系法1988	雇主与工会或雇主团体	政府产业关系委员会提供建议并登记备案	须符合公众利益无强迫性，双方明了合约的内容，给予充分

产业关系法1991	雇主与工会或雇员团体或雇员顾问	产业关系委员会审批登记备案	时间考虑，合约内容公平 设定最起码的合约条件：一星期病假、40小时工作时间；有薪假期及遵循其他政府条例
工作场所关系法1996	雇主与工会或雇员团体	产业关系委员会审批登记备案	无具体限制，雇员报酬应不低于政府颁发的最低报酬标准，合约须经产业委员会的全体委员会议审批

集体协议缔结的程序

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