

欧盟劳动标准体系分析与借鉴

张贺华*

(中国铁路工程总公司,北京 10055)

提 要: 目前欧盟(欧洲联盟)成员会有荷兰、比利时、卢森堡、法国、联邦德国、意大利等15国。本文介绍了欧盟劳动标准概况及劳动立法原则,详述了欧盟劳动标准体系的主要八大内容。并结合我国情况,阐述了目前我国劳动法制建设存在的一些问题,提出应借鉴欧盟采取的相应措施。

关键词: 欧盟;劳动立法;劳动标准体系

中图分类号: Tu712 **文献标识码:** A

2002年9月16日至10月5日,笔者随劳动和社会保障部劳动工资研究所组织的“欧盟劳动标准体系”考察团一行对比利时进行了为期20天的考察访问。在比利时期间,考察团走访了比利时劳工部、弗拉芒地区劳工部等政府部门,听取了欧盟委员会劳动立法专家关于欧盟劳动立法情况的介绍,考察了比利时劳动力市场和企业执行劳动标准的情况。通过考察,我们对比利时和欧盟其他成员的劳动标准体系有了初步的认识和了解,值得我们学习借鉴的地方很多。现分述如下。

1 欧盟劳动标准概况

1.1 欧盟简介

欧盟是欧洲联盟的简称,其前身是1951年成立的欧洲煤钢共同体和1957年成立的欧洲经济共同体及欧洲原子能共同体。1965年,三个共同体合并,统称欧洲共同体。欧洲共同体创始国为荷兰、比利时、卢森堡、法国、联邦德国和意大利六国,后经四次扩大,目前欧盟成员国有15个。至1999年,欧盟总人口达3.765亿,总面积333.7万km²,正式语言是15个成员国使用的11种官方语言,上个世纪末的生产总值为90 000亿欧元。

1.2 劳动标准概况

一般说来,劳动标准包括两个层面,一是在劳动法

律法规中对重复出现的事物、概念、行为以定量形式所做出的统一规定,即法规类劳动标准;二是行业、企业和其他社会组织依据法规类标准,结合本身实际制定的劳动标准,即规范类劳动标准。从严格意义上说,欧盟在劳动标准方面并未有一个准确的定义和统一的概念,但欧盟15个成员国绝大多数是发达的资本主义国家,市场化程度很高,法律法规比较健全和完善。特别是在劳动领域制定了很多法律法规,在这些劳动法律法规中,有相当一部分规定的非常具体和细致,其中以定量形式出现的规定,实际上带有劳动标准性质。因此,欧盟劳动法律法规的一些定量化规定可以理解为我们通常所说的劳动标准。除了欧盟制定的带有标准性质的法律法规外,一些行业、产业协会及雇主联盟等组织机构制定的技术标准或框架性协议,以集体协议的形式确定的劳动标准以及各企业制定的工作标准,也是欧盟劳动标准体系的重要组成部分。欧盟法规类劳动标准一般由欧盟理事会、欧洲议会等立法机构以劳动法律法规形式颁布,作为一般规则和最低要求,各成员国必须严格遵守、强制执行。当然,各成员国可以在欧盟劳动标准基础上制定符合本国实际的国家劳动标准。由于欧盟各成员国经济水平、政治体制、社会发展程度基本上差别不大,因此各国劳动标准也没有太大的差别。因此,本次考察的重点是欧盟劳动法律法规中带有劳动标准性质的一些规定,即法规类劳动标准,本文主要介绍的也是这方面内容。

1.3 欧盟劳动立法原则

一是为了鼓励人员自由流动,形成统一的劳动力市场,消除就业壁垒;二是强调男女平等,社会成员均享有公平的就业机会和薪酬待遇;三是注重工作的健康性和安全性;四是维护劳动者权益,协调劳动关系。经过几十年的发展演变,欧盟劳动标准已形成了比较完整的体系。概括而言,有以下几个特点:一是以人为本,注重保障。欧盟劳动标准对劳动者权益的保护非常具体和全面,无论是政治性的还是技术性的,都从维护劳动者权益的角度出发。标准的制定考虑到了不同的社会阶层,具有广泛性和团结性。欧盟各国的福利化程度很高,与劳动标准高有很大关系。二是广泛协商,不断修正。欧盟劳动标准制定过程中,谈判起到了重要作用。政府、社会机构、企业、工会等各种团体均在这一过程中发挥着积极作用。在制定过程中,几方代表各抒己见,激烈较量而又相互妥协,因此形成的共识较好地兼顾了各方的利益。这种谈判不仅在企业内部进行,还在待业内部进行。政府的作用只限于双方谈判难以进行或僵持不下时出面协调,促进双方达成妥协。政府一般不强制任何一方接受对方要求。劳动标准制定后,通常随着经济发展、技术进步以及其他客观条件的变化,不断修正并加以完善。三是原则统一,实施灵活。为了维护劳动者权益,欧盟每项劳动标准在指导原则上都是统一的、刚性的,因为这些最低要求都是在各国一致同意的基础上做出的,一旦通过,各个成员国都要严格执行。无论哪个国家违反了基本原则和最低要求,都要通过监督机制加以追究。但是由于各成员国不同的经济、社会、文化、宗教等情况,劳动标准规定的具体内容都有一定的灵活性。有的灵活性寓于条款本身,有的则分出不同的层次。四是具体明确、便于操作。虽然欧盟大多数劳动标准都是以法律法规形式出现的,但其中的规定都非常具体明确,有很多定量标准,即使是定性标准,也都清晰明了。因此无论是标准的执行者,还是监督标准执行情况的执法者,均能一目了然,便于操作和实施。一旦违规,监督机构也很容易根据相应条款做出处罚。

2 欧盟劳动标准体系的主要内容

欧盟劳动标准体系所包涵的内容很庞杂,可以分为八大类,即就业标准、规范劳动关系标准、工作时间标准、未成年人劳动标准、公平薪酬与业绩分享标准、劳动安全卫生标准、集体裁员标准、企业工作标准。本文将就各类标准中有特色的内容作简要介绍。

2.1 就业标准

欧盟的就业形式主要有四种:定期工、兼职工、临时和季节工。欧盟的就业劳动标准主要对定期工作标准和兼职工作标准作了相关规定。制定该标准的目的是为男女性提供平等的就业机会,增加就业率,规范劳动力市场的有序运行。欧盟就业标准中要求坚决消除就业上对妇女的歧视,在很多国家,如果招聘广告中出现性别歧视,员工可以告上劳动法庭。在就业年龄方面,欧盟劳动标准规定,任何情况下,公民就业年龄不得低于 15 周岁。

1996 年,欧洲产业与雇主联盟、欧洲贸易联盟、欧洲公共事务单位中心发布关于兼职工作的框架性协议。协议指出,兼职工就是以周或年为计算单位,其正常工作时间短于定期工的从业人员。协议强调,应消除对兼职劳工的歧视,提高兼职工作的质量,在自愿的基础上发展兼职工作。协议仅对成员国和社会团体提出一般性原则和最低要求,各国根据具体情况贯彻执行。协议要求对兼职劳工实行不歧视原则,不能因为是兼职工,便提供比定期工要差的工作条件。各成员国应加强检查,消除限制兼职工作的法律和行政性规定,为兼职工作创造机会。定期工是指直接与雇主建立劳动关系或签订了劳动合同,在达到合同约定日期、某项任务的完成或某事件等客观情况的发生而终止劳动关系的劳工。协议要求除对定期工采取不歧视原则外,特别强调,为了防止雇主以连续建立劳动关系的形式滥用定期工,协议要求雇主在与定期工续约时必须申明:续约合理性的客观原因、续约的最长期限以及续约次数。协议对雇主的义务做了规定,要求雇主应当告知定期工关于岗位方面的信息,保证他们与其他劳工一样有同样的机会获取长期工作。雇主还应对定期工进行适当培训,提高他们的技能、扩展职业发展能力和就业范围。

2.2 规范劳动关系标准

随意就业数量的增加和工作形式的发展变化,雇主与员工之间的利益冲突成为必然。为了建立和谐稳定的劳动关系,欧盟意识到规范劳动关系的必然性,制定了一系列的法律法规。这些规定主要用来保护劳工的权利不受侵害,增加劳动力市场的透明度,改善工作条件,提高劳工的生活标准。1991 年,欧盟理事会通过关于雇主有义务告知劳工劳动关系情况的法令。法令要求向劳工提供书面文件来说明劳动合同的基本要素,为了保护劳工利益,劳动合同措辞的任何变化必须书面通知劳工。该法令适用于已建立符合成员国法律

规定的劳动合同或劳动关系的所有有偿劳工,劳动期限不超过一个月或一周工作不超过一个月或一周工作不超过8小时的劳工不适用此法令。法令就劳动合同进行了详细规定,法令要求雇主义务将劳动合同中主要内容告知劳工,包括:合同各方的身份;工作地点(当没有固定工作地点时,为公司注册地或雇主的居住地);劳工从事工作的名称、等级、特点、种类;工作内容的简要描述;合同生效时间。如果是雇佣关系,则要指出有效期;劳工报酬(当不能确定报酬数量时,要说明报酬的分配程序和决定因素);劳动关系或劳动合同终止的条件;底薪数量、薪金决定因素及发薪时间;每日或每周劳动工作的长度。必要时,就劳工工作条件达成协议。上述信息必须要在雇佣关系开始后两个月内以书面合同或约定书形式告知劳工。当在开始工作两个月内终止合同或劳动关系,雇主就在规定的期限内告知劳工。当劳动合同细节内容发生变化时,雇主应尽快以书面形式通知劳工,最迟不超过变动生效起一个月。

在欧盟各国,劳动合同主要分为无固定期限的,有固定期限的和特别项目合同。劳动合同可以有试用期,试用期必须以书面形式在合同开始前约定。手工工人试用期最少7天,最多14天;非手工工人试用期最少一个月,但不能超过6个月或12个月。无固定期限合同必须通过书面通知终止,如果是雇主通知雇员,期限是28天;反之是14天。如果员工在同一公司连续工作20年以上,这一期限须加一倍。如果无固定期限合同被无故终止,或在通知终止的期限问题上违约,取消合同的一方应给予另一方赔偿。该法令不影响各成员国制定或实施法律、法规或行政性规章的权利,只要它对劳工更有利,鼓励或允许达成更有利于劳工的协议。

2.3 工作时间标准

为了改善劳工的工作环境,保护劳工的健康和安全,欧洲议会、欧洲理事会2000年通过了新的法令,对劳工的工作时间做了修订。该法令根据1993年理事会关于工作时间的某些规定,为劳动者制定了更加安全和健康的最低标准和要求,这些工作时间规定包括每日休息时间、工间休息时间、每周休息时间、每周工作的最长时间、年度休假、夜班、轮班以及工作方式等。法令的核心内容是劳工应有充足的休息权,即劳工有定期的休息期限,期限长短用时间单位来表示,休息时间应足够长并且是连续的,防止疲劳和其它非规则的工作方式,对工人自己、同事或其它人的健康造成伤害。一些特殊行业或职业不做硬性规定,由行业协会根据情况制定,这些特殊情况是指:

(1)工人的工作场所和工人的住所相距很远,或者

工人的不同工作地点相距很远;

(2)为了保护财产和人员,安全监督活动要求长期进行,特别是保安人员、管理者;

(3)工作任务或生产必须是连续进行的活动:包括接待服务、医院的治疗或照看服务以及类似组织提供的服务、码头和机场工人、水电气的生产传输和发送研究和开发、城市公交工人等;

(4)有季节性特点的工作,如:旅游、农业、铁路运输、邮政服务等。

工作时间的基本要求是:每天8小时或每周40小时。但是,特殊情况除外,如倒班工作,最长可增加到每天11小时,每周50小时。如果因工作不能中断,最大可能增加到12小时。夜班是指每天20:00至次日6:00的工作,原则上禁止妇女和未成年人上夜班。除法律有规定外,星期天或公共假日工作,或每天超过11小时工作,都应被禁止。在一季度内的超时工作必须通过换休的方式给予补偿,而且每天超过9小时的工作,如果是在公休日或节假日,应该给予雇员工资的150%或200%。除加时工作外,倒班工人没有额外的报酬。定期工作一年,第二年开始享有20天假期。如果雇员没有全年工作,休假的天数按比例扣减。

2.4 未成年人保护标准

欧盟理事会1994年6月22日通过了关于未成年人保护的法令。法令对未成年人的工作年龄、工作时间、工作条件做了严格限制。要求每个雇主应当保证未成年人的工作条件适合他们的年龄。成员国应当保证未成年人最小工作或就业年龄不低于国家法律规定的义务教育结束的最低年龄,无论如何,不得低于15周岁。未成年人从事文化、体育、艺术、广告等特殊行业,应当服从管理当局以前在个人案件上给予的授权,将雇用年龄放宽到13周岁。在工作时间方面,法令规定了未成年人最短的每日休息小时、每周休息天数、年度休息天数以及充足的工间休息时间。法令将未成年人劳动时间限制在:每天8小时,每周40小时;在上课的日子里(非假日内),每天2小时,每周12小时;每天劳动时间绝对不能超过7小时,学校放假不少于一周时,轻体力劳动每天限制在7小时,每周35小时;未成年人受到多个雇主雇用时,工作天数与劳动天数累积计算。禁止未成年人在晚上8:00—日早上6:00上班。休息方面,在24小时内,未成年人有权享有最低连续14小时的休息时间。成员国应当采取措施,保证在每天的劳动时间中,使未成年人获得至少30分钟的工间休息,并且尽可能保证30分钟的连续性。关于工作条件,法令要求雇主应当在与未成年人的工作相关的危险进

行检查的基础上,实施必要的措施,以保护未成年人的健康和安全。成员国应当确保雇主保证未成年人享有与年龄相适应的工作环境。雇主应当保证未成年人免受经济剥削,避免从事可能伤害他们安全、健康、身体、精神、品德、社会发展以及危害他们教育的工作。特别要鼓励未成年人在管理当局批准的职业指导、培训下参与工作。

在某些国家如比利时,对未成年人实行边学习边工作方式,即一边在企业中实践,一边在学校和培训中心学习理论知识,从而学到某一种职业技能。这样不但可以提高就业年龄,也更好地保护了未成年人的身心健康。

2.5 公平报酬和业绩分享标准

1993 年欧盟理事会通过了工人基本社会权益共同体宪章,强调所有工作应获得公平的报酬。工人享有保障公平报酬的权利,要特别关注易受伤害的劳动人员。公平报酬意味着所有工人获得的工作报酬与他们所处的生活和社会环境相称,足以使他们达到像样的生活水平。共同体报酬法律禁止性别和国籍歧视。追求公平报酬被看作是达到欧共同体更强的经济和社会凝聚力的基本目标。宪章规定,劳工工资同时由社会和经济因素决定,尽管工资调整可能反映出行业、地区、技能等到方面需求和供给的结构性变化。因此,共同体应当找到消除不平等报酬习惯的方法,作为其更广的社会和经济发展目标的一部分。应当重新审视对传统低薪群体的看法,不平等应被禁止,多方面鼓励机会均等,包括立法、税收制度的行政计划、舆论或集体协议。成员国应当执行社会宪章所规定的义务,来保障所有工人获得公平报酬的权利,而不考虑工人的性别、残疾、民族、宗教信仰、种族或国籍。要采取措施,提高劳动力市场工资透明度的行动。通过较好地收集和传播共同体、国家和地区级别工资结构方面的统计信息,来提高劳动力市场的透明性,为公平劳工报酬提供准确详实的信息。成员国应采取的措施来确保公平报酬的权利受到保护:一是加强立法,包括有关歧视性的法规必须废除,特别是性别、民族、种族和宗教信仰等到歧视;二是确保所有年龄段的工人和家庭受到公平的对待;三是最低谈判工资的建立和集体协商计划的实施等。另外应做好劳动力市场中弱势群体的保护工作,提供劳动力市场信息特别是工资等级的信息。成员国应采取必要措施,确保劳动合同中商定的工资及时、完整地支付,以及在假期或疾病期间劳工能获得适当的报酬。

关于雇员在利润分享和企业绩效方面的参与程度,1992 年欧共同体通过了 443 号法令,建立了共同

体内的各种类型的分配计划,包括现金支付、股票红利、延期利润分享以及各种特殊形式的股利分配。在性别、国籍上无歧视性地鼓励员工金融参与,是实现员工广泛参与企业利润分配的一种方法,而且还鼓励实施员工持股计划,增加员工主人翁精神。其要点是:在现有规则的基础上实施利润分享计划,每年进行一次红利分配,明确雇员分配额的计算公式;维持工资谈判、利润分享计划与工资和工作条件一样成为协商谈判的重要内容。雇员分配额的计算:不应该预先确定红利的数额,而应根据反映企业某个时期业绩(如利润或其它指标)的预定公式来决定。数额:红利计算公式应该是实现所期望的目标,但不应超过具体的上限,以防收入出现大幅度的波动。受益人主要是雇员,如受职业合同保护的工薪人员,分享计划的使用权应尽可能地向企业的所有员工放开。只要企业有经营成果和利润分配额,私营企业和国营企业都可实行利润分享计划。

2.6 劳动安全与卫生标准

1991 年,欧盟理事会通过新的法令,加强具有固定劳动关系或临时劳动关系工人的劳动安全及健康水平。工业的迅速发展使工伤事故和职业病问题越来越突出,制定改善安全卫生措施的最低要求,从而保证工人的安全及健康水平显得尤其必要。新的法令规定,由雇主和工人直接签订的固定期限劳动合同所产生的雇用关系,工人在开始工作之前,雇用他的企业和机构应当向其通告他所面临的危险,提供的信息包括国家法律明文规定的信息,特别是所要求的特殊职业资格、技能或特殊医疗监视,以及告知国家法律有明文规定的,工作台中可能会遇到的任何新增的特定风险。为了保证每位员工都能在安全卫生的条件下工作,法令在以下几方面做了规定:

(1)加强培训。法令要求各成员国采取措施,针对每个工人的能力和经验,实施岗前培训,使其在工作中承担的风险降到最低程度。

(2)明确责任。法令规定了雇主和雇员的责任。要求雇主有责任为其每一位雇员提供没有意外危险的工作岗位,雇员也应严格遵守劳动安全卫生标准以免发生工伤事故。

(3)细化标准。法令规定了详细的劳动安全卫生标准,涉及 20 多个方面。主要包括工作场所、机器设备的安置与防护、工作环境控制、消防、医疗、急救设施的种类与设置等等。另外将一些有毒有害环境工作分为几个不同等级,并对不同等级下的工作时间轮班制度做了具体规定。这些规定为雇主改善工作场所的安全卫生条件,以有效地保护雇员的健康提供了依据,同时也

为劳动卫生执法提供了标准。

法令为保护员工的健康,对夜班、加班、倒班做了明确规定。雇主应该根据夜班、加班和倒班的工作台特点,提供适当的保护和健康设施,如提供特殊医疗监视、定期健康检查等。关于工作时间,夜班、加班、倒班及其他工作形式的正常工作时间为每24小时平均工作不超过8个小时;从事具有特殊危险或者重体力或者过度脑力劳动应当由国内的立法或者惯例,或者事前约定或者企业双方达成的协议决定。晚班工人有权利在签约之前进行身体检查,如果检查结果显示员工不适合从事夜班工作,雇主应为其调换为适合他们的白班工作。这些规定对于保护特殊情况下工作的员工的身心健康起到了积极的作用。

2.7 集体裁员标准

经济发达,科技进步以及竞争的加剧,使很多企业不得通过裁员的形式来降低成本,度过危机。随着企业裁员行为越来越多,如何保护被裁员工的权益也成为欧盟各国关注的问题。在这一背景下,欧盟出台了一系列法令,旨在出现集体裁员时给予弱势群体一方——劳工以应有的保护。法令首先明确,集体裁员是指非工人自身的原因导致的雇主解雇,确定是否集体大裁员大致有以下几种情况:(1)雇用20到100人的公司,裁员人数至少为10人;(2)雇用100到300人的公司,裁员比例至少在10%以上;(3)雇用300人以上的公司,裁员人数至少为20人。或者在90天内,不管公司雇员人数多少,裁员人数达到20人以上。该法令不适用于期限合同或特定任务合同终止时,导致的集体裁员,除非这种裁员发生在合同到期或任务完成前。公共行政机构控制的公司工人、海运船舶的裁员、法院决定终止公司活动时受到影响的工人等情况不在本规定之内。法令对集体裁员出现时有可能危及员工权益行为做了如下规定:

——事前磋商。雇主考虑集体裁员时,应同工人代表开始协商以求达成协议。磋商的内容包括:如何避免集体裁员、减少裁员人数以及减轻裁员影响的手段和方法。为了保证工人代表提出建设性建议的权利,雇主应向工人代表提供所有的信息,其中至少应书面说明裁员理由、裁员人数、雇用人数、裁员期限、裁员选择标准、裁员补偿方法等。

——规范程序。雇主应当书面通知主管当局和工人代表全部的集体裁员计划。通知送达主管当局30天后,集体裁员计划方可生效,主管当局应寻求补救措施和办法来解决集体裁员中出现的问题。

——善后措施。集体裁员计划中,应含有雇主为被

裁掉人员提供的善后处理办法,包括重新安排或培训这些被裁掉的员工,或提供相应的经济补偿金。补偿标准,欧盟没做统一规定,一般都以合同中规定的标准来支付。大多数国家都是满一年发放一个月工资,此外还享受失业金。比利时是根据家庭情况(人数多少、收入高低、是否有小孩等)来确认失业金发放水平。

2.8 企业工作标准

企业工作标准主要是企业在生产经营管理过程中所使用的生产操作服务规范、职位分析和工作业绩评估等程序和标准。这些标准为企业日常的科学化管理提供了基础和依据。

在生产领域,欧盟各国普遍借鉴了美国工程师泰勒所倡导的科学管理方法,即通过对劳动者生产动作的分析和研究规定标准作业方法、作业程序、作业时间、作业环境和每天的工作量,从而在企业的生产过程中形成定量化劳动管理,为企业提供规范的工作标准。现在欧盟各国很多企业还在计算工人每做一个动作所消耗的时间,以此控制企业用工总量。在一些服务领域,很多企业也制定了员工统一规范的行为准则。

工作分析和岗位评价作为企业基础管理制度也受到欧盟各成员国高度重视。很多大中型企业的每个岗位都有明确的岗位说明书,并在此基础上进行岗位评价,其结果作为确定薪资等级的重要依据。岗位说明书对岗位的工作性质、任务、职责、权限、工作内容和方法以及员工任职资格等都做了明确规定,这些工作标准为企业人力资源管理提供了有力依据。

员工工作业绩评估也是企业日常管理的一项重要工作。工业业绩评估是对员工上一年工作任务完成情况进行评价,评估的主要方式是每年一度的上下级谈话,每个上级要与其下属进行谈话,以便对下属工作业绩做出正确评价。员工工作业绩评估包括五个方面:一是工作目标完成情况;二是在完成工作任务过程中表现出的技能水平;三是人际关系处理能力;四是根据一年的工作表现确定是否需要培训及培训的重点;五是了解员工意愿,包括是否有意离开企业和是否想调离现岗位等。工作业绩评估结果主要用于支付员工浮动工资比例及奖惩。为了提高工作业绩评估的准确性,欧盟各成员国很多企业尽量减少评判标准和操作的复杂性,并在一定范围内建立了一个统一的衡量标准。如许多行业协会制定了本行业一些特定岗位业绩的主要评定要素及达成标准,为具体执行者提供了评判依据。这些劳动标准的制定使员工工作业绩评估工作更加科学化、规范化。

3 欧盟劳动标准对我国的借鉴和启示

改革开放以来,特别是 90 年代以来,随着《劳动法》和一系列劳动法律法规的颁布实施,我国已初步建立起与社会主义市场经济体制相适应的劳动法律体系。劳动合同制度、集体协商和集体合同制度、劳动争议和劳动处理制度、最低工资制度、工时和女工及未成年工保护等法定最低劳动标准等,已经开始纳入法制化轨道并正在逐步完善。这些劳动法律规定为推动我国的劳动标准体系的形成,使我国劳动者的各项权益在市场经济运行过程中得到切实保障打下了坚实的基础。但是,由于主客观原因,我国劳动法制建设还存在一些问题,如劳动立法滞后、劳动立法质量不高、劳动法规操作性不强、某些劳动标准超出实际条件从而影响其发挥效力等。这些问题的存在对我国劳动法制建设整体水平的提高是不利的,必须采取有效措施,包括学习借鉴国际先进经验加以解决。欧盟各国作为发达的资本主义市场经济国家,目前已形成了比较完整的劳动标准体系。这些劳动标准的产生背景、制定过程、协商机制以及注重保障劳工利益等,对我国建立和完善劳动标准体系具有一定的参考价值和借鉴作用。通过考察,我们也确实感受到了欧盟劳动标准的成熟和完善。当然,我们也应清醒地看到,由于欧盟各国与我国在社会制度、经济政策、发展水平以及企业经营管理体制和员工素质上都存在很大差异,并且劳动标准体系本身也随着经济发展、技术进步、人力资源管理体系演变、企业行为取向等因素始终处于一种不断发展的状态。因此,在建立我国劳动标准体系过程中,必须结合我国国情,对欧盟各国的经验和做法灵活地加以运用。通过考察,我觉得欧盟劳动标准在以下几个方面值得学习和借鉴。

3.1 制定过程广泛协商,高度透明,吸引各方意见,达成共识

欧盟劳动标准体系经过了几十年的发异常演变,其立法程序虽然比较复杂,所需要时间也较长,但充分体现了通过广泛的民主协商达成共识的原则。其主要特点是集中了政府、雇主和工会三方意见,反映了不同利益主体的现实情况和需求,因此可以说这些劳动标准代表了大多数人的利益。我国的劳动立法正在朝着规范化的方向发展,但由于历史原因和缺乏经验,到目前为止还没有形成一套固定而又行之有效的制度化的工作程度。劳动标准的制定在很大程度上还是政府部门的事,社会协商面窄,仅局限于广大专家学者、工会、社会机构、行业组织、企业以至广大群众没有能或很少

能参与其中。征求意见也多属临时性质,没有常设的三方协商机制可资利用。为此,我们有必要学习欧盟各国在制定劳动标准方面的成熟经验和做法,在建立和完善我国劳动标准体系过程中,扩大社会参与程度,通过广泛协商,保证相关标准的质量和可实施性。

3.2 欧盟劳动标准体系完善,内容详尽,具体细化,容易操作

欧盟以劳动立法形式颁布的法规类劳动标准涵盖了就业、工作时间、劳动关系、劳动安全卫生、未成年人、公平薪酬等到多个领域。其对象既有劳动者和劳动过程,又包括了劳动关系和劳动力市场的管理。而且各项立法均有具体明确的定量指标,便于执法机构监督和操作。我国自《劳动法》颁布实施以来,劳动立法取得很大进展,法规类劳动标准的基本框架已基本形成。但我国劳动标准的覆盖范围还有一定局限性,并且其中相当数量的劳动标准是以各种文件的形式发布的,规定的比较原则和模糊,定性成分多,不便于执法者具体实施和操作。为此,我们在制定劳动标准体系中,应借鉴欧盟的做法,加大定量成分;对于难以定量的法规类劳动标准,也要进一步细化,为劳动标准的监督执行提供有力的依据。

3.3 劳动标准应与社会体制、经济发展水平相适应,既不能过高,也不能过低

欧洲是一个生产力高度发达,福利化程度很高的地区,我国则处于社会主义初级阶段,经济发展水平相对落后。在相当长一段时期内,我国的劳动标准不可能达到欧洲发达国家水平,特别是当前我国还处于以发展经济、提高效率为前提的起步阶段,劳动力成本低是我国参与国际竞争的一大优势。如果我们的劳动标准定的过高,势必影响人工成本,进而削弱竞争力,这对于我国这样一个发展中国家是不利的。因此在制定劳动标准过程中,不能盲目照搬欧洲各国的做法。况且欧盟各国的高福利也带来一些社会问题,如就业率不充分,养懒汉,社会成员进取心不强,平均主义色彩较重等。这些问题与劳动标准过高有关,我们在制定我国劳动标准体系过程中,应吸取欧盟国家经验,少走弯路。

3.4 制定劳动标准要做到原则统一,层次分明、适时调整

欧盟制定的劳动标准都是一般规则和最低要求,各成员国有权根据本国国情灵活运用。在欧盟这样一个经济、社会一体化程度很高的地区尚且如此,在我们这样一个地域辽阔、经济发展水平相差很大的国家,劳

动标准更应在原则、基准统一的基础上形成不同的类别和层次。国家作为立法机构,应重点做好法规类劳动标准的制定工作,对其他类劳动标准只提供指导,不做硬性规定。各地区、各行业应根据本情况和行业特点制定相关劳动标准。这样劳动标准既有国家立法机构制定的强制执行的法规类劳动标准,又有地区、行业、企业制定的规范类标准。这样的劳动标准不仅有利于企

业开展生产经营,也能做到切实保护劳动者。应该看到,欧盟不仅有利于企业开展经营劳动标准发展到今天,绝非一朝一夕之功。我国的劳动标准也不能一成不变,应随着经济发展水平、技术进步、企业管理制度变化以及员工素质的提高等相关因素变化及时进行调整,做到劳动标准与经济发展和社会进步协调一致、相互促进。

ANALYSIS ON SYSTEM OF LABOR STANDARDS OF EUROPEAN UNION AND USED FOR REFERENCE

ZHANG He-hua

China Railway

Abstract: At the present time,the members of the European Union are 15 countries,such as Holland,Belyium,Luxembourg,France,Germany,Italy,etc. The paper introduces the general situations of the labor standards of the European Union and the principles of the labor legislation. The main contents of the labor standards system of the European Union are described in detail according to 8 classifications. At the same time,combined with situations of our country,several problems existing in construction national labor legal system at present time are expounded,and the corresponding measures which should be adopted are proposed by taking the experiences of European Union as reference.

Key words: Europa Union; labor legislation; labor standards system

(上接第 88 页)

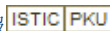
EXCAVATING SIDE DITCH OF OPERATION TUNNEL BY CONTROLLED BLASTING

ZHANG Cui-bing,YANG Nian-hua

China Academy of Railway Sciences

Abstract: The paper presents a successful technology of excavating side ditch of operation tunnel by controlled blasting,the plan of controlled blasting under difficult situations are analyzed,and the particular measures to guarantee the safety operation on the operation tunnel are proposed. Reference has been provided for the similar construction works hereafter.

Key words: blasting vibration; blasting parameters

作者: [张贺华](#)
作者单位: [中国铁路工程总公司, 北京, 10055](#)
刊名: [铁道工程学报](#) 
英文刊名: [JOURNAL OF RAIL WAY ENGINEERING SOCIETY](#)
年, 卷(期): [2003 \(2\)](#)
被引用次数: [2次](#)

本文读者也读过(10条)

1. [荣婷. Rong Ting](#) [见贤思齐, 师夷长技——浅谈法国劳动法对中国的启示](#) [期刊论文] - [法国研究](#) 2007 (1)
2. [乔新生](#) [劳动合同法草案存在四大缺陷](#) [期刊论文] - [经济](#) 2006 (6)
3. [徐妍. Xu Yan](#) [欧盟劳动法在欧盟政治经济一体化中的作用](#) [期刊论文] - [比较法研究](#) 2008 (1)
4. [林萍](#) [浅议法国劳工拒绝雇主修改劳动合同的权利](#) [期刊论文] - [科教文汇](#) 2007 (2)
5. [徐少斗. Xu Shaodou](#) [法国的安全生产管理与培训](#) [期刊论文] - [现代职业安全](#) 2002 (2)
6. [徐林萍](#) [公司取得自己股份规制模式的选择——兼论如何借鉴日本公司法修改的经验](#) [期刊论文] - [日本问题研究](#) 2005 (4)
7. [罗绍林](#) [我国公司法人治理结构的宪政分析](#) [期刊论文] - [天府新论](#) 2005 (z1)
8. [杨巍. YANG Wei](#) [独立董事制度在我国的发展现状及对策分析](#) [期刊论文] - [武汉船舶职业技术学院学报](#) 2005, 4 (6)
9. [孙瑞华. 刘广生](#) [试论企业跨国经营管理中的文化风险及其管理](#) [期刊论文] - [经济师](#) 2002 (5)
10. [胡燃](#) [法国股份有限公司高管免职制度](#) [期刊论文] - [商场现代化](#) 2007 (18)

引证文献(2条)

1. [胡明娟. 丁建定](#) [全球化、SA8000与我国企业社会责任标准的建立](#) [期刊论文] - [华中科技大学学报 \(社会科学版\)](#) 2005 (5)
2. [胡明娟](#) [SA8000的引入与我国企业社会责任标准的建立](#) [期刊论文] - [理论月刊](#) 2005 (6)

引用本文格式: [张贺华](#) [欧盟劳动标准体系分析与借鉴](#) [期刊论文] - [铁道工程学报](#) 2003 (2)