



中华人民共和国劳动部国际合作司 编
中国劳动科学研究院国际劳工研究所

世界 劳动

第一集

中国劳动出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

世界劳动 第一集/中华人民共和国劳动部国际合作司,中国劳动科学研究院国际劳工研究所编. —北京:中国劳动出版社, 1996. 4

ISBN 7-5045-1876-X

I. 世… II. ①中…②中… III. 劳动经济-概况-世界
IV. F249

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 03884 号

世界劳动 (第一集)

中华人民共和国劳动部国际合作司
中国劳动科学研究院国际劳工研究所 编

责任编辑 曾令萍

中国劳动出版社出版

(100029 北京市惠新东街 1 号)

北京印刷三厂印刷 新华书店北京发行所发行

1996 年 3 月北京第 1 版 1996 年 3 月北京第 1 次印刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 10.5

字数: 270 千字 印数: 3500

定价: 30.00 元

序 言

在 16 年改革开放的大潮中，我国劳动体制改革始终处于十分重要的地位，为海内外人士所关注。在向社会主义市场经济过渡阶段，劳动制度改革必须既坚持社会主义基本制度又积极汲取国际上市场经济国家的先进经验，以构筑适合我国国情、与国际市场对接的全方位对外开放的劳动力市场。正是出于这一目的，在过去的 16 年里，我国劳动领域国际交流与合作得到迅速发展，先后同 50 多个国家和地区的劳动部门、研究咨询机构开展了交流，同联合国开发计划署、国际劳工组织、世界银行、亚洲开发银行等 10 余个国际组织建立了合作关系，开展专题考察、人员培训、资料交换、技术开发、学术研讨等多种形式的活动，积累了经验，收集到一批有价值的资料。为了更好地发挥国际合作与交流的实际效应，真正把学到的东西加以分析、深化、吸收、改造，运用于我国劳动体制改革和劳动管理的实践；同时，实现国际交流信息资源共享，劳动部国际合作司和中国劳动科学研究院国际劳工研究所共同组织编辑了《世界劳动》丛书，这是很有意义的。通过《世界劳动》，向国内劳动管理工作者和劳动科学研究工作者介绍不同国家和地区在劳动领域的经验和信息，提供参考资料，便于进行比较研究和借鉴，有利于开拓眼界，增进了解，拓宽思路，有所创新。

他山之石，可以攻玉。我们当然要重视外来的经验，因为中国作为整个世界的一部分，应当共同发展；但是，还要注意中国有自己的国情，学习借鉴国外经验，不能生搬硬套，一定要结合中国的实际。这是我们开展劳动国际交流合作的一条重要原则。

我衷心希望《世界劳动》的出版能够为劳动管理工作、研究工作提供有价值的国际参考资料，以其自身的价值赢得读者的欢迎。

朱家甄

1995年6月10日

目 录

德 国

一、概况·····	(4)
二、德国劳工部门机构设置及职能·····	(5)
三、德国的劳动立法·····	(8)
四、德国的社会保险·····	(11)
五、德国的劳动关系体系·····	(21)
六、德国的工资制度·····	(28)
七、德国的“双轨制”职业教育·····	(35)
八、德国的劳动保护·····	(39)

美 国

一、概况·····	(54)
二、美国劳工部门机构设置及职能·····	(55)
三、美国劳工立法、监察和行政管理·····	(66)
四、美国的劳动关系·····	(70)
五、美国的工资制度·····	(79)
六、美国的社会保障制度·····	(83)
七、美国的职业技术教育·····	(93)
八、美国的矿山安全与卫生·····	(97)

日 本

一、概况·····	(110)
-----------	-------

二、日本劳工部门机构设置和基本职能·····	(111)
三、日本的劳动立法·····	(114)
四、日本的就业和职业介绍·····	(117)
五、日本的职业培训·····	(123)
六、日本的社会保险·····	(137)
七、日本的工资及劳动争议处理制度·····	(151)

澳大利亚

一、概况·····	(158)
二、澳大利亚劳动工作的基本情况·····	(158)
三、澳大利亚社会保障制度·····	(169)
四、澳大利亚的矿业及安全卫生·····	(177)

英 国

一、概况·····	(186)
二、英国就业部的职能、机构设置和运作·····	(186)
三、英国就业服务体系的工作运转·····	(191)
四、英国社会保障系统的机构设置和运作·····	(195)
五、职业培训工作的新特点·····	(201)
六、英国国家职业资格证书制度·····	(202)

法 国

一、概况·····	(207)
二、法国劳工部门的机构设置及职能·····	(208)
三、法国的职业技术教育·····	(210)
四、法国的就业安置·····	(216)
五、法国的社会保障·····	(218)

新 西 兰

一、概况·····	(243)
二、新西兰劳工部门的机构设置及职能·····	(244)
三、新西兰的劳动立法·····	(246)
四、新西兰的劳动关系·····	(248)
五、新西兰的就业·····	(251)

瑞 典

一、概况·····	(258)
二、瑞典劳工部门的机构设置·····	(259)
三、瑞典的劳动立法·····	(262)
四、瑞典的劳动关系·····	(264)
五、瑞典的劳工法庭·····	(269)
六、瑞典的劳动力市场政策·····	(271)
七、瑞典的职业指导与咨询·····	(287)
八、瑞典的职业技术培训·····	(293)
九、瑞典的社会保障体系·····	(296)

新 加 坡

一、概况·····	(309)
二、新加坡劳工部门机构设置、职能及任务·····	(310)
三、劳动立法概况·····	(311)
四、新加坡的劳资关系·····	(313)
五、新加坡的工资指导原则·····	(320)
六、新加坡中央公积金制度(简称CPF)·····	(322)

后记·····	(327)
---------	-------

德 国

德 国

一、概况

二、德国劳工部门机构设置及职能

(一) 联邦议院、联邦参议院

(二) 劳动和社会秩序部

(三) 联邦劳动局

三、德国的劳动立法

(一) 劳动与社会秩序委员会

(二) 劳动立法程序

(三) 联邦与州在劳动立法上的分工

(四) 德国劳动立法的特点

四、德国的社会保险

(一) 德国社会保险概况

(二) 德国社会保险管理体系

(三) 法定养老保险制度

(四) 补充养老保险制度

(五) 法定医疗保险制度

(六) 法定事故保险制度

五、德国的劳动关系体系

(一) 联邦雇主协会

(二) 企业职工委员会和监事会

(三) 德国的劳动司法制度

六、德国的工资制度

(一) 工资增长的约束机制

(二) 劳动收入的构成

(三) 工资等级与标准

七、德国的“双轨制”职业教育

- (一) 德国“双轨制”职业教育的历史与发展
- (二) 德国“双轨制”职业教育的法律基础
- (三) 德国“双轨制”职业教育的管理体制
- (四) 德国“双轨制”职业教育的实施
- (五) 德国“双轨制”职业教育的经费
- (六) 德国“双轨制”职业教育中的问题

八、德国的劳动保护

- (一) 概述
- (二) 政府劳动保护体系
- (三) 工伤事故保险联合会体系
- (四) 民间力量
- (五) 企业
- (六) 欧洲统一市场给德国劳动保护管理工作带来的新课题

德 国

一、概况

国名：德意志联邦共和国（The Federal Republic of Germany）

地理位置：欧洲中部，是中欧诸国中日落最迟的国家。它北濒北海和波罗的海，南靠阿尔卑斯山脉，堪称“依山傍水”之国。德国是东西欧往来的必经通道，又是南北欧交流的陆上捷径，独具欧洲陆上交通的十字路口的地理位置，素有“欧洲的心脏”之称

国土面积：357 042平方公里

人口：7 950万人

行政区划：大体上分为联邦、州和地方三级。州既是享有一定国家权力的联邦组成部分，又是中央政府和地方政府之间承上启下的一级行政区划

首都：柏林

官方语言：德语

与中国劳动部对应机构：联邦劳动与社会秩序部

二、德国劳工部门机构设置及职能

德国社会市场经济的六个总目标中的“充分就业”和“社会公平”，表明了劳动和社会保障事务在其经济体制中占有相当重要的地位。依据社会市场经济倡导者的观点，国家在这一体制中肩负着确定秩序政策的责任，即它确定社会市场经济活动的全体参加者必须遵守的法律和社会总体条件，还应负责监督它制定的规则是否得到遵守。德国经济之父路德维希·艾哈德把国家比做足球赛中不踢球的裁判角色。政府作为国家的行政机关，它在劳动和社会保障事务方面的职能主要是参与创制劳动和法律体系，并监督这些法律的执行。

为明确德国政府在劳动和社会保障领域的机构、职能的地位，有必要先对这一领域的立法、执法和监督机构和职能作一般介绍。

（一）联邦议院、联邦参议院

德国实行联邦议院和联邦参议院两院制，两院的主要任务是立法。联邦议院的 37 名劳动和社会秩序委员会委员完成制定法律前的有关准备工作。

劳动和社会法律一般由政府的联邦劳动和社会秩序部起草，连同政府提案和起草说明书送交内阁。内阁同意后按法定程序提交给议会。劳动和社会法律最后通过后由联邦劳动和社会秩序部部长或总理签署，经联邦总统认可在联邦官方报刊上公布实施。

德国基本法规定了社会救济、战争损害和补偿、对战争中伤亡者及家属的赈济、企业雇员代表组织、劳动保护、劳动介绍、包

括失业保险在内的社会保险法为联邦与州并行立法的范围。在并行立法范围内，只有在联邦法律有明文授权时，并在其授权范围内，各州才拥有立法权。

（二）劳动和社会秩序部

联邦劳动和社会秩序部有工作人员1 100名左右（包括统一后从原东德地区过来的100人）。部长有4名重要助手，其中2名是议会国务秘书，即联邦议院的议员，在联邦劳动和社会秩序部受部长领导，协助处理一些重要工作，沟通政府和议会的关系；另外2名为国务秘书，是部长的常务代表，可代表部长在内阁和议会中讲话。为部长服务的还有部长办公室，它设有部长和国务秘书的私人秘书处、新闻处和公共关系处。

联邦劳动和社会秩序部设八个司，办公厅负责部内管理；第一司负责政策协议和统计；第二司负责劳动安全和劳动保护；第三司负责劳动力市场政策及失业保险、职业介绍、外籍工人政策；第四司负责养老保险、工伤事故保险；第五司负责卫生、医疗保险；第六司负责二次大战伤残人员的补贴；国际部负责对外联络、交流。司是部内最高组织机构，由若干处组成，有的还设有分管司。处是部内最小组成单位。处内的工作人员（除正、副处长外）可能不是政府公务员，而是与政府签订合法意义上劳动合同的雇员。

联邦劳动和社会秩序部在劳动和社会立法上起着十分重要的作用。议会通过的有关劳动和社会法律有70%以上是由该部提出的。迄今为止，德国已拥有包括劳动力市场促进、劳资关系各领域及四大社会保险分支在内的全面的劳动、法律体系。近年来主要忙于两德统一后过渡时期劳动和社会法律的协调，劳动、社会政策出台和更改引起的法律的制定和重新修订（如1992年颁布的《老年护理保险法》、《养老保险改革法》），以及将各项社会保险、社会供给、救济和社会促进制度融为一体的社会法典的编纂工作。

另外，联邦劳动和社会秩序部也负责监督有关劳动、社会法

规的执行情况，制定劳动和社会保障领域的年度预算，审批联邦劳动局、社会管理机构联邦级联合会的预算报告。但不直接干预各劳动、社会保险管理机构的日常工作。

各州及地方设有劳动和社会秩序部或类似机构。州劳动和社会秩序部有一定的立法权力，也负责本区的社会保险机构的法律监督。联邦劳动和社会秩序部与地方的相应机构没有直接隶属关系，后者主要在当地政府领导下开展工作。

（三）联邦劳动局

联邦劳动局是一个联邦级的自治合法组织。它分为总部和地方劳动局，一共 195 个（包括统一后在新的联邦州所建立的 39 个）。地方劳动局不是按地理区域，而是按区域经济联系设立的。整个联邦劳动局系统共有员工 10 万余名，平均每 800 人中就有 1 名劳动局的工作人员。

联邦劳动局的自治性特点突出反映在其组织结构上。它设有管理委员会和董事会，这两个组织均由同等数目的三方代表（雇主、雇员和政府机关）组成。管理委员会犹如一个决策机构，在法律规定范围内决定基本路线、方针，并发布有关命令；公布、修改联邦劳动局章程；确定年度预算；决定成立或撤销地方劳动局。董事会相当于一个执行机构，其主要任务是实施管理委员会的方针、原则，作出必要的组织和人事决定；在法庭上代表联邦劳动局；提出年度预算草案；管理联邦劳动局资产。联邦劳动局局长负责处理日常管理事务，并在这方面代表联邦劳动局。

联邦劳动局的任務主要规定在《劳动促进法》中，分别是：职业咨询、职业介绍；职业培训、职业进修和转业培训的机构及残疾人职业能力恢复；促进维护和增加工作岗位；发放失业金和失业补助；发放倒闭企业损工补助；劳动力市场及职业研究。这些任务旨在争取和维持较高的就业水平，不断改善就业结构，促进经济增长。此外，《联邦子女补助金法》、《雇员转让法》和《残疾人法》也赋予劳动局其他的有关任务。

以总部为例，为完成上述法定任务，其内部设有四个司：一司负责职业介绍和职业咨询；二司负责职业培训、进修和转业培训；三司负责社会福利，即有关促进款项、社会福利补助；办公厅负责内部行政管理。另外还设有一个现代化计算中心和一个欧洲最大的职工人数为 150 名的劳动力市场和职业研究所，分别负责各种资金的收支预算和劳动力市场以及充分就业的研究工作。

作为联邦直属的合法机构，联邦劳动局在执行劳动和社会法律方面直接受联邦劳动和社会秩序部的监督。法律规定的由联邦劳动局管理委员会制定的有法律效力的命令须报经联邦劳动和社会秩序部部长批准。董事会每年拟定一份业务报告，经管理委员会同意后也提交联邦劳动和社会秩序部部长审阅。

三、德国的劳动立法

（一）劳动与社会秩序委员会

劳动与社会秩序委员会是联邦议院的 23 个委员会之一，它在各委员会中工作量是最大的。以上届议会为例，在 600 项立法中，有 140 项是经该委员会审查的有关劳动工作的。由于委员会成员的比例与议会比例相似，经委员会审查通过的法律，议会一般也能通过。自 1975 年以来，该委员会一直致力于编纂一部全德统一的劳动法典，但困难很大。

（二）劳动立法程序

立法案一般由政府提出，也可由参议院或 35 名联邦议院议员联名提出。由政府提出的法律案，通常由劳动和社会秩序部各业务司局起草，并拟定政府提案和起草说明书送交内阁。内阁审议同意后由政府提交给联邦参议院。联邦参议院在 3 周内提出意见，并由政府提交给联邦议院。联邦议院的有关委员会审查后交由议院全体会议审议。全体会议以简单多数或特定情况下的三分之二多数通过后再送交参议院，参议院根据内容作不同处理后由总统签署公布。各州及政府有关部门可根据已生效的法律制定实施细

则。

（三）联邦与州在劳动立法上的分工

德国基本法规定了联邦与州在立法上的分工。在劳动立法上，凡为了维护司法或经济上的统一，特别是为了维护全德公民生活关系的统一，以及有关在联邦和隶属于联邦的合法社团中任职人员的法律地位，工业资产的法律保护，金融、邮电、交通制度，联邦性的统计等联邦有专有立法权。社会救济，战争损害和补偿，对战争中伤亡者及其家属的赈济，经济法规（矿业、工业、动力、商业、手工业、贸易、银行和交易所、私法的保险制度），包括企业法、劳动保护、劳动介绍的劳动法，包括失业保险的社会保险，医疗保险等为联邦和州并行立法的范围，各州只有在联邦法律有明文授权时，才拥有立法权。

（四）德国劳动立法的特点

1. 历史悠久，内容完备但体系庞杂

德国是资本主义萌生较早的国家之一，劳动立法具有悠久的历史，一些重要的法律制度都是由它所创立的。如社会保险成为劳动法的内容就是从德国开始的（1883年俾士麦首先实行了《疾病保险法》，次年又实行了《工人赔偿法》，规定雇主对工人的伤亡事故承担直接责任。英国于1897年才颁布《工人赔偿法》）。德国劳动立法的历程是与德国资本主义工业社会的发展同步的。100多年来，伴随着社会的发展和变化，几乎在每一历史时期都有新的劳动法产生。如本世纪初，迫于无产阶级革命的经济要求，在1919年的《魏玛宪法》中就规定了工人的一些自由权利；颁布了改善劳动条件的法令，如《工作时间法》对产业工人实行8小时工作制，进而扩大到职员；还颁布了《失业救济法》、《工人保护法》、《集体合同法》等。

不难看出，德国的劳动立法主要表现为一种对策性措施，即根据社会的实际需要及时颁布某项法令，采用“头痛医头、脚痛医脚”的办法来对社会和劳动工作进行法律调整。随着社会的发

展，逐步形成一个完备的体系。这一特点在社会保险立法上可以清楚看出。自 1883 年的《疾病保险法》后，又有《伤亡事故保险法》（1884 年）、《职工保险法》（1887 年，用于职工丧失劳动能力和老年保险）。这几项法律于 1911 年合并构成德国保险制度。1927 年的《职业介绍和失业保险法》第一次规定了失业保险。1957 年的《农民老年救济法》专门规定了农民老年保险。对于一些专门人员则采取特殊的保险方式，如 19 世纪起就对文职人员和军职人员实行以保证供给为特征的保险制度。1920 年正式颁布供给法，1976 年又扩大到全部官员和法官。1975 年专门颁布《军人供给法》来规定国防军军人的社会保险。此外，德国还有《青少年福利条例》、《损害赔偿法》、《难民救济法》、《流行病法》等，共同构成其社会保险立法体系。

这种立法方式的优点在于针对性强，能及时解决现存的社会问题，既能弥补无法可依的漏洞，又能克服立法中无的放矢或空泛无用的弊端。其缺点是难以形成等级有序、逻辑严密的法律体系，有可能出现同一社会现象以不同的法律标准来调整、法律间相互矛盾、演化出新的社会矛盾等问题。同时，这种立法方式在实践中有一种“滞后性”的特征，即它须待实践中的问题充分暴露后再进行法律调整，而不能有预见性地进行立法预测，搞好超前立法，使法律对社会的变化和发展起到规范作用。这种方式常常会以社会已有的损失为代价。

2. 采取规定最低标准的方式进行劳动立法

德国的劳动立法在内容上多采用规定最低标准的方式。例如，1963 年的《最低职工休假条例》，规定每个职工每年至少休假 3 个星期（一般的集体合同规定为 5~6 个星期）；1952 年的《最低劳动条件法》授权劳动和社会秩序部制定有关条文；《工作时间最高标准》规定每天工作不超过 8 小时，周工作日不超过 48 小时（实际现在每周为 35~39 小时）。此外，还有《最低工资法》等。

在劳动立法中对一些事项只作标准限制而不作具体规定有两