

<<意大利劳动法与劳资关系>>

图书基本信息

书名：<<意大利劳动法与劳资关系>>

13位ISBN编号：9787100091510

10位ISBN编号：7100091519

出版时间：2012-8

出版时间：商务印书馆

作者：[意]T.特雷乌

页数：259

译者：刘艺工,刘吉明

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<意大利劳动法与劳资关系>>

### 内容概要

《意大利劳动法与劳资关系》是国内首部专论意大利劳动法与劳资关系的译著。由意大利著名劳动法专家T.特雷乌所著，是他多年研究意大利劳动法的心血结晶。

本书包括导言和两编内容，全面详细地介绍了意大利劳动法的基本情况。

导言部分介绍了意大利的基本国情，政治、经济制度，意大利劳动法的概念、渊源、基本特征以及劳动法的产生和发展。

第一编“个体雇佣关系”，主要论述了个体雇佣关系的相关概念，劳动合同的签订和终止，当事人的权利和义务，工作时间、假期、报酬和福利等。

第二编“集体劳动关系”主要探讨了工会、雇主协会、集体谈判、劳资冲突的预防与解决等方面的问题。

本书涵盖了丰富的知识点，同时也介绍了意大利劳动法的发展动态和立法动向。

## <<意大利劳动法与劳资关系>>

### 作者简介

刘艺工，1962年生，山西原平人。  
原兰州大学法学院教授，现为大连理工大学公共管理与法学学院教授。  
先后毕业于郑州大学和兰州大学，获历史学学士、硕士及法学博士学位。  
曾在加拿大不列颠哥伦比亚大学法学院、美国波士顿学院法学院访学。

主要研究方向为法理学、法制史、比较法，发表法学论著90余篇(部)。

刘吉明，1979年生，山东聊城人。  
现为中国政法大学比较法学专业博士研究生。

## <<意大利劳动法与劳资关系>>

### 书籍目录

作者简介

缩略语

导言

第一章 基本特征

第一节 地理和人口

第二节 政治制度

第三节 经济

第二章 定义

第一节 个体劳动法

第二节 工会法

第三节 社会保险与社会保障法

第四节 劳动法的范围

第五节 劳动法的法律属性

第三章 历史背景

第四章 政府机构及其职能

第五章 劳动法的渊源

参考书目

第一编 个体雇佣关系

第一章 定义和概念

第二章 雇佣期间当事人的权利与义务

第三章 工作时间和假期

第四章 薪酬和福利

第五章 对劳动合同执行的中止

第六章 个人劳动合同的终止

第七章 促进就业的公共激励措施

第八章 竞业禁止条款；雇员的发明；有效时

第九章 劳动争议解决

第二编 集体劳动关系

第一章 工会自由

第二章 工会和雇主协会

第三章 雇主与工会的制度化的关系：法律对工会在工厂级别的活动的支持

第四章 集体谈判

第五章 工人和工会参与企业

第六章 劳资冲突

第七章 劳资冲突的预防和解决

## <<意大利劳动法与劳资关系>>

### 章节摘录

版权页：插图：打算签订合同的目的，不仅是为了在下级岗位工作挣钱，而且，更重要的是，通过训练获得技能。

实习也能得到工资，但比正式工人要少，工资由集体谈判确定，但雇主有义务付给实习生报酬，传统上，雇主被认为对培训人才负有主要义务（第11条）。

事实上，这种学徒制培训的作用，随着大众产业的发展，正在经历着深刻的变化。

对有技术含量工作的需求在不断增长，另一方面，在企业内部，不再轻易提供所需的专门职业指南，通常也不再提供实习培训。

法院在承认本合同的存在，考虑普通学徒工人是否由于工作过于简单，而不能要求培训时变得更加严格。

宪法法院也作了尝试—尽管只是部分地尝试并且有一些模棱两可—通过宣布1966年第604号法案第10条违宪，以加强学徒的工作安全保障，因为这项法案排除了对不公平解雇学徒的保护。

1968年第424号法案加强了对学徒资格的限制，迫使企业家雇用学徒工，确定在企业中工作的与熟练工人相当的最大学徒工数量之前，要求劳动监察部门的授权。

但这一要求由于1987年第56号法案（第21条）而被削弱。

最近的立法促进和扩大了学徒制的使用：如1987年第58号法案，1997第196号法案和最近根据第276号法令制定的2003年第30号法案。

该法令第47条确定了3种类型的学徒。

规定第一种学徒类型的目的，旨在与学校教育中所规定的相关权利和义务相一致。

根据职业资格的要求，15岁以上的青少年（可以接受职业培训），持续时间最长3年。

然而，学徒培训的要求因地区而定，根据宪法规定，必须尊重由国家立法确定的基本原则（在劳工问题上，所有地区的所有法规也是如此）。

如果缺乏区域立法，集体协议则可以规范培训要求。

合同的主要要求是，它必须以书面形式，必须注明工作内容，个人的培训计划，合同结尾要规定职业培训资格，最低培训时间，包括工作场所之外的培训，学徒结束时根据意愿（依据民法典第2118条：见下文）终止合同的可能性（除非有正当的理由或动机，否则学徒结束前不得终止合同，见下文），禁止支付学徒计件工资，学徒培训期间培训师必须在场。

实施有效的培训，是获得学徒成本优势的一个条件：几乎可以完全免除社会保障缴款的义务。

集体协议则完全可以确定其他的培训和工作条件等事项。

<<意大利劳动法与劳资关系>>

编辑推荐

《意大利劳动法与劳资关系》的出版，有助于我国劳动法的发展与完善，对我们劳动法学者、相关研究机构及立法部门有很好的借鉴意义。

<<意大利劳动法与劳资关系>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>