

<<德国雇员权益的维护>>

图书基本信息

书名：<<德国雇员权益的维护>>

13位ISBN编号：9787500845096

10位ISBN编号：750084509X

出版时间：2009-9

出版时间：中国工人

作者：沃尔夫冈·多伊普勒

页数：157

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>

<<德国雇员权益的维护>>

前言

本书作者沃尔夫冈·多伊普勒教授是德国劳动关系领域和劳动法学界一位有影响的知名专家。他曾多次来华访问交流，不仅关注中国在市场改革背景下有关协调劳动关系和劳动立法取得的新进展，而且在同中国学界同行的交流过程中提出了许多积极的建设性意见。

《德国雇员权益的维护》一书，是作者在2008年国际金融危机爆发前夕撰写的，书中有关德国劳动关系运行机制和法律规范的阐释，对于当今包括德国在内的许多国家被卷入金融危机旋涡之后，如何应对劳动者权益保护和劳动立法推进均具有启示和借鉴意义。

在本书中，沃尔夫冈·多伊普勒教授秉持的基本观点是：在经济全球化背景下，对尚处于工业化进程和加快推进市场化改革的经济社会而言，劳动关系的协调以及企业对劳动力的雇佣不应放任自流，否则将会出现种种矛盾。

这类问题在19世纪欧洲的一些工业化国家诸如英国就曾出现过，对此恩格斯早年在其著作中有过详尽描述。

针对上述问题，作者以德国经验为例，认为可以通过两种相互补充的方法进行应对：一种方法是采取国家立法形式进行干预。

<<德国雇员权益的维护>>

内容概要

《德国雇员权益的维护》内容简介：弗里德里希·艾伯特基金会在中国，早在中国推行改革开放政策伊始，艾伯特基金会就和中国有关机构建立了联系并进行合作。

之后又分别于1985和1987年在上海和北京成立了办公室。

在北京和上海的协议合作伙伴分别是中国国际交流协会（CAFIU）和上海国际问题研究所（SIIS）。

艾伯特基金会和中华全国总工会之间的合作始于1983年。

德国工会和中华全国总工会及其属下的智库——中国劳动关系学院共同举办研讨会和进行的交流活动主要涉及有关劳动法、企业利益代表、集体谈判实践、工会在全球化中的作用等。

德国工会联合会及它的下属分工会（主要是五金工会和矿山—化工—能源工会）依靠其在中国的委托机构——弗里德里希·艾伯特基金会的协助，始终同中方合作伙伴保持联系。

艾伯特基金会通过与中国各领域伙伴充满信任的合作，深化中德、中欧的互利关系和强化一个和平、公正的国际秩序。

<<德国雇员权益的维护>>

作者简介

沃尔夫冈·多伊普勒教授是德国劳动关系领域和劳动法学界一位有影响的知名专家，不来梅大学德国和欧洲劳动法、民法及经济法教授，不来梅州银行监事会成员。

担任过法国巴黎大学、比利时安特卫普大学、上海同济大学等客座教授和顾问。

2005-2007年参与协助中国制定《劳动合同法》的前期准备工作，出版过众多劳动法及民法方面的书籍并对私有化评估方面的问题有专门的论述。

<<德国雇员权益的维护>>

书籍目录

第一章 德国雇员权益维护概况 一、个人在劳动市场上的地位 二、集体维护雇员权益的形式 三、法律框架 四、政治框架第二章 通过缔结劳资协议维护雇员权益 一、劳资协议概况 二、劳资协议作为“自治法” 三、劳资谈判 四、自愿调解 五、罢工与雇主的对策 六、缔结劳资协议的自由效应第三章 通过企业职工委员会维护雇员利益 一、工会之外的企业职工委员会 二、企业职工委员会的选举 三、企业职工委员会开展工作的实际前提 四、企业职工委员会与雇员的关系 五、企业职工委员会与工会之间的关系 六、企业职工委员会与雇主的关系 七、企业职工委员会的参与权 八、社会事务方面的共决权 九、参与人事事务 十、参与经济事务——利益平衡和社会计划 十一、在《企业组织法》的范围内其他维护雇员权益的机构 十二、倾向性的企业第四章 通过监事会和企业政策考虑雇员利益 一、基本结构 二、实际意义 三、公司的责任第五章 通过劳动诉讼程序维护雇员利益 一、出发点 二、劳动法院是独立的法院系统 三、法院的管辖范围 四、谁能出庭 五、关于诉讼程序问题第六章 国家为改善劳动市场状况采取的措施 一、德国劳动市场的现状 二、减少劳动法保护规范作为解决办法 三、国家财政补贴的就业促进体系 四、抵御社会倾销 五、通过禁止歧视反对排斥特定群体 六、当前讨论的解决方案：“灵活稳定性”与“可雇佣性” 七、改善投资条件

<<德国雇员权益的维护>>

章节摘录

雇员与雇主之间并非是平等的关系。

为了能够适当生活，每个人都需要一份工作。

一个求职者只有在能够比较容易地与另一雇主签订类似的或更好的工作合同的时候，他才能在谈判中处于有利的地位。

一般来说，只有训练有素而又短缺的劳动力，即只在他们数量十分有限的限度内，才会出现这种情况。

雇员通常必须接受雇主提出的条件。

因此，在德国，签订劳动合同时通常使用表格，雇主则将这类表格作为所有的（或几乎是所有的）劳动合同的依据。

在通常情况下，雇主可以自由选择雇佣雇员。

在德国，100人或200人竞聘一个工作岗位，现在已是司空见惯。

在时间方面，雇主比雇员要自由得多。

如果现在不招聘，而是在三个月之后才招聘，雇主通常不会陷入困境。

作为商品和服务的提供者，雇主感兴趣的是尽可能廉价地生产和降低工资成本。

与其竞争者相比，如果雇主在谈判过程中过于大方，有时也会在竞争中处于劣势地位。

但丰厚的薪酬却能使雇员特别忠诚和投入。

酬在经济上完全有可能是有意义的。

但雇主可以自由地决定这一点没有多大的研究意义。

即使在雇佣之后，雇主与雇员之间也并非是平等的关系。

作为个体的雇员一旦进入一个组织，面临的将是雇主对这个组织早已制定好的符合雇主利益的规则。

这些规则涉及雇员的工作时间、具体的职责、与其他人的合作等问题。

每个雇员都应服从雇主的命令，因此，雇佣关系也曾被称做“统治关系”。

就此而言，这种雇佣关系不同于买卖合同和承揽合同关系，在这两种合同中，没有人需要听从他人的命令。

如果听任劳动市场自由发展，将会对雇员产生严重的后果。

因为他们不仅要听从雇主的驱使，而且大多数雇员还得接受越来越糟糕的工作条件。

与商品和服务市场的提供者不同的是，雇员不能要求“缩小”供应，或者由于效益较低而暂时不以任何形式供应其劳动力。

为了生存需用收入，他们被迫在低工资的情况下增加自己的供应（比如不断地加班），以保障自己最低限度的生活水平。

这一现象被经济学家们称之为“竞争悖论”。

（第一次）工业革命时代雇员的状况为此提供了翔实的例证。

现在，在某些发展中国家也还存在着类似的情况。

人们一致认为，必须采取下述的两种相辅相成的途径来消除这些弊端：第一种途径是国家干预，特别是以立法的形式来进行国家干预。

通过立法规定薪酬和工作条件的最低限度，劳动合同不得低于这一最低限度。

第二种途径是被允许的“自救”。

这就是说，雇员有权采取共同的行动来改善薪酬和工作条件。

罢工是历史上雇员力求掌握自己命运、为改善生存条件而斗争的最重要的表现形式。

这本小册子讨论的就是“维护雇员权益”的问题。

二、集体维护雇员权益的形式在德国，雇员共同维护自身利益有四种不同的形式。

在详细阐述之前，先简要地介绍一下有关情况。

1. 工会共同维护自身利益最重要的形式是依赖性雇佣关系中的雇员通过工会采取行动。

根据德国宪法（《基本法》）第9条第3款的规定，雇员可以自由成立工会。

工会的任务是：“维护和促进”雇员的“工作和经济条件”。

<<德国雇员权益的维护>>

这也就是说，防止雇员工作和经济条件的恶化，并力求予以改善是工会的重要职责。

现在，只有大约20%的依赖性雇佣关系中的雇员系工会会员，其中五分之四的工会会员属于八个大工会，它们联合成立“德国工会联合会”。

最有影响力的工会是五金行业工会，服务行业工会，矿业-化学-能源行业工会。

尤其是德国工会联合会，其以维护所有雇员的权益为宗旨。

维护雇员权益最重要的手段是缔结劳资协议。

劳资协议主要涉及雇员的薪酬、每周的工作时间和其他的工作条件。

同时，工会还力图在政治方面，比如在立法的框架之内赢得影响。

工会也支持维护雇员权益的其他形式。

<<德国雇员权益的维护>>

编辑推荐

《德国雇员权益的维护》：弗里德里希·艾伯特基金会北京办公室委托项目在经济全球化背景下，对尚处于工业化进程和加快推进市场化改革的经济社会而言，劳动关系的协调以及企业对劳动力的雇佣不应放任自流。

<<德国雇员权益的维护>>

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>