

<<纳粹德国“企业共同体”劳资关系>>

图书基本信息

书名：<<纳粹德国“企业共同体”劳资关系模式研究>>

13位ISBN编号：9787560847382

10位ISBN编号：7560847382

出版时间：2012-1

出版时间：同济大学出版社

作者：邓白桦

页数：210

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>

## <<纳粹德国“企业共同体”劳资关系>>

### 内容概要

纳粹德国只存在12年的时间，纳粹时期的劳资关系呈现出一种完全不同于魏玛共和国时期和联邦德国时期的模式。

这种被称为“企业共同体”的劳资关系模式萌芽于帝国时期，在魏玛共和国末期由保守企业主提出，并最终因为与纳粹党的“民族共同体”思想契合而被纳入纳粹劳动本书考察的便是这种劳资关系模式的历史由来、在纳粹党执政期间的实践情况及效果。

本书可供研究劳资关系的相关人士参考。

书籍目录

绪言

- 一、选题意义
- 二、研究综述
- 三、本书结构和主要内容
- 四、研究方法和资料来源

第一章 魏玛共和国劳资关系民主化进程的衰亡

- 第一节 跨企业层面：集体合同制
  - 一、劳资自治模式与集体合同制的建立
  - 二、国家强制调解与集体合同制的失败
- 第二节 企业层面：企业代表会制度
  - 一、企业代表会制度的建立
  - 二、企业代表会实践的困境

小结

第二章 另一种视角：魏玛共和国时期右翼劳资关系观

- 第一节 “企业共同体”思想的产生和发展
  - 一、帝国时期的萌芽
  - 二、魏玛时期的发展
  - 三、企业共同体方案
- 第二节 纳粹党的劳资关系观
  - 一、用“民族共同体”解决工人问题
  - 二、纳粹党劳资关系观在经济纲领中的反映
  - 三、纳粹党内左翼和右翼的劳资关系观
- 第三节 魏玛共和国末期纳粹企业支部运动

小结

第三章 “企业共同体”劳资关系模式的建立1933-1934年初

- 第一节 去除魏玛劳资关系调节机制
  - 一、改组企业代表会
  - 二、暴力接管工会
- 第二节 过渡阶段
  - 一、成立德意志劳动阵线
  - 二、建立国家机构——劳动督察
  - 三、德意志劳动阵线去工会化
- 第三节 确立“企业共同体”劳资关系模式
  - 一、工业界对新劳动法出台的影响
  - 二、《民族劳动秩序法》的内容

小结

第四章 “企业共同体”劳资关系模式的发展：1934-1936年

- 第一节 企业外部机制
  - 一、德意志劳动阵线：从世界观教育到“调解人”
  - 二、劳动督察：监督和维护“企业共同体”
  - 三、社会荣誉法庭的初步实践
- 第二节 企业层面机制
  - 一、企业领袖
  - 二、企业规章
  - 三、信任代表会

## <<纳粹德国“企业共同体”劳资关系>>

### 第三节 纳粹企业福利政策的开展

- 一、纳粹丁塔研究所儿
- 二、职业培训
- 三、劳动环境改善和劳动保障
- 四、职工业余活动安排
- 五、企业集合

#### 小结

### 第五章 “企业共同体”劳资关系模式的变化：1936-1939年

#### 第一节 企业外部机制

- 一、德意志劳动阵线：从“调解人”到“整体要求”
- 二、劳动督察：加大干预力度
- 三、社会荣誉法庭的困境

#### 第二节 企业层面机制

- 一、企业领袖自主权缩小
- 二、信任代表会的困境

#### 第三节 纳粹企业福利政策的重心转移

.....

### 第六章 战争对“企业共同体”劳资关系模式的影响

结语

附录

参考文献

后记

章节摘录

一、扩大职业培训和全国职业竞赛规模 劳动力和技术工人缺口随着经济过热发展不断扩大，加上1935年3月16日恢复普遍义务兵役制，劳动力和技术人员短缺日益严重，培养技术人员后备力量成为德国企业迫在眉睫的任务。

1936年11月7日戈林颁布的第一个四年计划执行条例就是《关于确保技术工人后备力量》，其中规定：“10人以上的钢铁、金属、私营和公共建筑企业必须招聘一定数量的学徒，学徒数量与他们雇用的技术工人成合适比例……劳动介绍和失业保险局局长有权决定企业培训学徒的数量……劳动局在1937年1月15日前检查企业是否履行这一义务。”

扩大学徒数量，为企业培训技术后备力量，这完全符合企业自身利益，因此很多企业都主动扩招培训生，如联合钢铁厂的学徒比例增加到17。

8%，好希望冶炼厂的学徒比例从12%增加到15%~18%，克虏伯的学徒数在1935年到1937年间也大幅增加。

为了更好地统计和管理企业的学徒培训，1936年12月工商会建议采用“学徒合同”和“学徒目录”制度。

学徒和师傅签订一个学徒合同，培训关系不再被称为“劳动关系”，而是“教育关系”，合同规定师傅和学徒的义务、培训时间和费用、解除合同的条件，学徒必须参加国家学徒毕业考试等。

工商会建立了学徒目录，所有企业都必须在学徒目录中登记自己企业的学徒人数、学徒合同、学徒车间数量等信息。

学徒目录登记是准予学徒参加国家学徒毕业考试的前提条件。

由于技术和专业工人严重短缺，学徒培训期被缩短。

根据1934年杜塞尔多夫工业协会的问卷调查，工业学徒培训期一般为4年，极个别情况下为3年半或者3年。

为了尽快弥补技术工人缺口，工商会1937年春天决定，已经取得中学毕业证书或者有多年工作经验的学徒将缩短培训期。

德意志劳动阵线还提议在全国职业竞赛中获奖的人也允许缩短培训时间。

1938年丰克接替沙赫特担任经济部长后，下令将各行业的学徒培训期一律缩短为3年，只允许在特殊情况下延长为3年半，正在接受培训的学徒也要缩短培训时间。

工业对此持有一些反对意见，比如担心学徒的质量，为此要提早一年支付技术工人工资等，但是缩短培训期还是贯彻执行了。

……

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>