

<<国外集体谈判机制研究>>

图书基本信息

书名：<<国外集体谈判机制研究>>

13位ISBN编号：9787504597441

10位ISBN编号：7504597449

出版时间：2012-6

出版时间：刘燕斌 中国劳动社会保障出版社 (2012-06出版)

作者：刘燕斌

页数：328

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>

<<国外集体谈判机制研究>>

内容概要

劳动关系究竟如何实现转型？

总的说，应从计划经济下的劳动关系转型为市场经济下的劳动关系，劳动力资源的配置主体、配置方式、劳动力供求双方关系及其特点都要转变。

计划经济下劳动力配置主体是政府，配置方式是行政指令，那时劳动关系就是干群关系。

计划经济时期，从工人到班组长、工段长、车间主任、厂长，再到主管局、国家部委，完全是行政关系，没有劳动力供求关系。

干群关系的特点是上下层级关系。

现在要转到社会主义市场经济，要把配置主体转变为劳动力的供方和需方，即企业主和普通劳动者，如果还是政府充当资源配置主体就谈不上社会主义市场经济了。

现在，配置方式是通过劳动合同，这和过去的行政指令不一样了，关系是契约关系。

是否聘用与是否应聘由劳动力供求双方自愿选择。

这应该是转型的方向。

同时很重要的一点就是现代劳动力市场中，劳动关系的特点是集体谈判，而不是单个工人与单个企业家的关系。

这可称为劳动力市场的组织行为，或是劳动力市场的集体行为。

<<国外集体谈判机制研究>>

作者简介

刘燕斌，研究员，享受国务院政府特殊津贴，现任人力资源和社会保障部中国劳动保障科学研究院副院长，兼任部专家咨询委员会委员，中国经济体制改革研究会特邀研究员，中国劳动学会、中国社会保险学会常务理事。

曾任劳动部办公厅副主任、劳动保障部培训就业司副司长、人社部国际劳动保障研究所所长。

主持完成了多项国家级、省部级重大课题研究；主持研究、翻译出版了《面向新世纪的全球就业》《劳动力市场主要指标体系》《世界劳动保障》《世界就业报告》《劳动监察》等多部书籍；在《人民日报》《光明日报》《工人日报》《中国劳动》《中国就业》《中国劳动保障报》《中国组织人事报》等报刊上发表论文、文章逾百篇。

<<国外集体谈判机制研究>>

书籍目录

第一章国外集体谈判概述及发展趋势 一、集体谈判的起源与演进 二、集体谈判的现状与特征 三、集体谈判的理论基础及其发展 四、集体谈判的发展趋势 第二章国外集体谈判立法研究 一、各国集体谈判立法的层次和形式 二、各国集体谈判立法的内容 三、国际劳工组织与集体谈判 第三章国外集体谈判的主体研究 一、集体谈判中的工会 二、雇主和雇主组织 三、我国集体协商主体存在的问题及其对策 第四章国外集体谈判的主要内容研究 一、集体谈判内容概述 二、工资集体谈判 三、工资谈判对工资效力的影响因素 四、对我国的借鉴和政策建议 第五章国外集体谈判的程序、规则与层级研究 一、国外集体谈判的程序 二、国外集体谈判的规则 三、国外集体谈判的级别 四、对我国的借鉴 第六章国外集体劳动争议处理机制研究 一、集体劳动争议的界定 二、集体劳动争议处理制度 三、对我国的借鉴 第七章国外罢工和闭厂研究 一、罢工 二、闭厂 三、典型案例：芬兰造纸业工人大罢工及纸浆厂闭厂事件 四、对我国的借鉴 第八章国外公共服务部门的集体谈判研究 一、对公共服务部门的界定 二、国外对公共服务部门罢工的限制规定 三、对我国的借鉴 第九章国外集体谈判中政府的作用研究 一、制定有关集体谈判和集体协议的法律法规 二、制定作为集体谈判依据的基本劳动标准 三、提供集体谈判所需要的条件、环境和服务 四、保障集体谈判机制的运行和法律的实施 五、对我国的启示与借鉴 第十章借鉴国际经验，完善我国集体协商机制 一、完善集体协商制度是构建和谐劳动关系的必然要求 二、加快制定有关集体协商和集体协议的法律法规 三、促进集体谈判主体双方建立均衡对等的协商关系 四、积极调解和处理集体劳动争议 五、为劳资双方提供多方面的服务 附录典型国家集体谈判制度研究 美国集体谈判制度研究 德国集体谈判制度研究 英国集体谈判制度研究 法国集体谈判制度研究 瑞典集体谈判制度研究 澳大利亚集体谈判制度研究 俄罗斯集体谈判制度研究 参考文献 编后语

<<国外集体谈判机制研究>>

章节摘录

版权页：插图：二、雇主和雇主组织（一）雇主和雇主组织的概念“雇主”是各国企业在建立劳动关系过程中，所有者和经营者自然身份的通常表述。

相比雇员的概念，雇主概念的重要性不及雇员概念。

很多时候雇主的概念依靠于雇员的概念而定。

例如，在德国，雇主的概念需要通过雇员来定义，雇员的劳动合同另一方当事人是雇主。

雇主可能是自然人、法人，也可能是商事合伙。

法人机关和商事合伙有代表权的合伙人是雇主指令权的行使主体。

因此，绝大多数的意见排除了这些人同时是雇主。

但也有反对意见者。

在美国，雇主是“直接或间接的为了与雇员相对应的雇用方的利益而行使的任何人”。

可见其范围相当宽泛。

在决定某主体是否为《公平劳动标准法案》的雇主时，关键在于所谓的雇主对其工人是否有控制的权力。

在确定某一主体是否具有“雇主身份”时，通常需要考虑以下因素：（1）该主体是否享有雇用和解雇雇员的权力；（2）该主体是否可对雇员进行工作安排或对雇佣状况进行监督和控制；（3）该主体是否享有确定工资支付比率及方式的权力；（4）该主体是否保存雇佣记录。

在判断雇主身份时，法院也需要综合考虑以上诸因素。

在美国，雇主不仅包括法人或企业，个人也可能被认定为具备雇主身份，从而承担雇主的责任。

“雇主”的个人责任可能产生于雇主在公司中所享有的所有者权益或对公司的日常经营活动所享有的有效控制权利。

雇主的法定含义应当是“足够广泛的”，“雇主”应包括那些虽然不拥有雇佣者公司的所有权权益，但可以有效支配公司的管理活动，或者为了公司的利益进行活动或有权利这样活动的人。

美国法律规定，雇主包括实际控制公司雇佣事务的个人。

从以上关于雇主的定义和范围看，雇主的范围相当广泛，不仅法人可以充当雇主，合伙甚至自然人都可以充当雇主，而且事业主或者负责人都可以成为劳动法上的雇主，并承担雇主的义务和责任。

可见，在雇主范围的认定上，是否具有指挥和控制的权力是判断雇主身份的重要标准，而且公司对雇员的管理和控制事实上必须由个人来完成，因此，个人也可以被认定为雇主。

雇主组织是指由雇主（用人单位）依法组成的，旨在代表、维护雇主利益，并努力调整雇主与雇员以及雇主与工会之间关系的团体组织。

维护雇主利益、建立协调的劳资关系、促进社会合作，是雇主组织建立的宗旨和目标。

但在具体的内容上稍微有些差别。

雇主组织（企业联合会、企业家协会、行业协会及各类商会等民间组织）是市场经济的产物，是市场经济运行体系中的重要组成部分。

市场经济成熟的国家，雇主组织非常发达，在经济发展与社会事务中发挥了重要作用。

如法国、意大利、西班牙、葡萄牙等国的雇主组织，广泛服务于经济与社会活动，在参与立法与国家政策的制定、国际贸易的管理、行业的协调管理、国内外市场调研与风险预测、协调劳动关系三方机制等经济与社会的服务中，成为不可或缺的重要力量。

雇主范围的扩张是一种潮流。

现阶段，日本、美国将与“雇用劳工之事业主、事业经营之负责人或代表事业主处理有关劳动事务之人”类似的公司高管人员视为雇主，让其在某些情况下连带承担与劳动者订立协议之用人单位的责任，以促进劳动法的顺利实施。

（二）雇主组织的发展 由雇主结合而成的团体即为雇主组织。

雇主组织大都以雇主协会的形式存在。

大多数雇主协会最初是在地方一级建立，或者是在地区一级建立。

但随着信息交流的加快、交通的逐步发达和工会组织的不断壮大，地方一级的雇主协会已经不能适应

<<国外集体谈判机制研究>>

经济和社会发展的需要。

因此，许多地方性或地区性的雇主协会合并成立了全国性的雇主协会，或直接在全国一级成立了雇主协会。

英国在19世纪中叶便有了全国性的行业雇主协会，多数欧洲国家全国性雇主组织是在19世纪末和20世纪初建立的。

雇主协会成立之初，由于雇主组织的组织和运作还不规范，使雇主组织受到来自内部和外部各方面的压力。

会员企业对于劳工政策、发展目标的不统一以及考虑各自的经济利益，都不愿使自己的观点让位于同一协会中竞争对手们的观点。

但随着雇主组织作用的发挥，共同利益超越了自身的利益，使雇主组织逐步被大多数会员企业认同。

到第一次世界大战时，许多西方国家都建立了稳定的全国性和行业性雇主协会。

战争也使这些协会获得了法律地位，因为战时政府让雇主协会参与了经济活动，特别是紧缺物资的分配及生产、流通计划的制定和实施，使雇主组织为战争的顺利发展做出了积极的贡献，其作用被社会广泛认可。

<<国外集体谈判机制研究>>

编辑推荐

《国外集体谈判机制研究》包括了国外集体谈判概述及发展趋势；各国集体谈判立法的层次和形式；国外集体谈判的主体研究；我国集体协商主体存在的问题及其对策；对我国的借鉴和政策建议；国外集体谈判的规则；国外集体劳动争议处理机制研究等内容。

《国外集体谈判机制研究》适合从事相关研究工作的人员参考阅读。

<<国外集体谈判机制研究>>

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>