

德国的工会自治与罢工作为集体 协商的方式

利益冲突

- 个人冲突可以通过调解及其他方式解决
- 法律冲突可以由法庭解决
- 工人对工资及工作条件的不满不是总能以这种方式解决

利益冲突

- 雇主的利益
 - 工资低
 - 工作时间长
 - 生产率高
- 工人的利益
 - 没有因为通胀而损失购买力
 - 参与提高生产率
 - 参与利润（再分配）

工会的角色

- 工人只能就提高工资、改善工作条件进行集体谈判，个人力量过于单薄
- 集体协商需要自治工会
- 他们必须独立于雇主一边
- 在确定目标时，他们应该与对手——雇主一样独立

工会与现有政治秩序

- 与雇主相对，代表工人的经济利益，绝对不能挑战政治秩序
- 各项目远远超过发达市场经济体工会的实践

没有罢工的集体协商？

- 协商代理人只有能施加压力，才会被认真对待
- 施加压力最重要的手段是罢工
- 工人在罢工期间损失工资；这一点限制该“武器”的使用

欧洲模式

- 德国、英国与北欧模式：只有工会才能组织合法罢工，从而达成更好的集体协议
- 法国、意大利与西班牙模式：每个工人集体均有权罢工，寻求改善工作与生活条件

德国罢工权利的限制

- 只有在谈判失败后才罢工
- 雇主的经济实体不能受到威胁
- 必须提供必要的服务
- 不占领工厂——罢工只是停止工作的权利
- 没有政治目的

法律框架的重要性

- 如果在没有法律框架的情况下发生罢工，风险很大
- 工人面临因严重的行为不当而丢失工作的风险
- 雇主面临各种非常猛烈集体行为的危险，包括人身攻击
- 可能威胁到公共秩序