

图书基本信息

书名：<<国际劳工标准问题与中国劳资关系调节机制创新研究>>

13位ISBN编号：9787500491170

10位ISBN编号：7500491174

出版时间：2010-10

出版时间：安增科 中国社会科学出版社 (2010-10出版)

作者：安增科

页数：235

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>

内容概要

综合研究劳工标准问题和劳资关系问题及其调节机制意义重大，既具有国际意义又具有国内意义，既具有经济意义又具有政治意义。

从国际意义来看，近20年来，国际劳工标准呈现出从国内问题向国际问题转化、从官方层次向民间层次渗透的趋势。

在官方舞台，发达国家极力主张将劳工标准与国际贸易挂钩。

作者简介

安增科，1974年生，山东宁阳人，经济学博士、法学硕士。

中南财经政法大学工商管理学院教师、《岭南十拍》作者。

主要研究全球化下的劳资关系问题。

近年来，主持教育部人文社会科学研究项目一项、主研完成国家社会科学基金项目一项，公开发表论文近三十篇，合作完成专著、教材多部。

书籍目录

第一章 导论第一节 研究的背景及意义第二节 研究状况及趋势一 有关劳工标准问题的研究二 有关劳资关系调节机制问题的研究第三节 相关概念的界定与说明一 劳动市场二 劳工标准三 劳资关系调节机制四 劳工标准与劳资关系的联系第四节 研究范围和研究方法一 研究范围二 研究方法三 研究思路第五节 研究内容和创新点一 研究内容二 创新点第二章 国内外劳资关系理论述评第一节 劳资关系理论研究概述一 劳资关系理论的发展简史二 劳资关系研究的学科和学派第二节 国外劳资关系研究的两种范式一 劳资关系研究的功能论二 劳资关系研究的冲突论第三节 国外劳资关系三种理论一 天然调和论二 可以调和论三 不可调和论四 评价第四节 国外劳资关系分析的四大模型一 邓洛普模型二 考肯模型三 桑德沃模型四 考夫曼模型五 评价第五节 国内劳资关系问题研究述评一 关于劳资关系模式的分类二 关于研究方法三 关于劳资关系现状四 关于劳资关系的影响因素五 评价第三章 国外劳资关系调节机制比较研究第一节 西方劳资关系调节机制的思想和制度基础一 新自由主义二 合作主义三 三方机制第二节 西方劳资关系调节机制的国别研究一 瑞典二 德国三 美国四 英国五 日本第三节 欧洲劳资关系调节机制一 欧洲发达国家劳资关系调节机制的僵化迹象二 欧洲劳资关系调节机制的多元化趋势三 欧盟建立之后劳资关系的变化四 欧洲劳资关系的模式第四节 转型国家的劳资关系调节机制一 转型前的劳资关系——斯大林模式二 转型后的劳资关系——政府主导下的合作主义三 就业保护立法对劳动力市场状况的影响四 总的特征和趋势第五节 劳资关系调节机制为什么千差万别一 经济基础千差万别二 各种制度相互制约第四章 国际劳工标准问题的演进和争议第一节 国际劳资关系格局的变化一 第三波全球化以前的国际劳资关系格局二 第三波全球化导致生产方式的变化三 第三波全球化以后的国际劳资关系格局第二节 国际劳工标准问题的现实考察一 时间维度上的三个阶段二 空间维度上的两个舞台第三节 国外理论界有关劳工标准问题的争议一 统一标准是否必要二 逆向竞争是否必然三 贸易制裁是否应当第四节 国际劳工标准争论述评及本质第五章 国际劳工标准问题对中国的影响第一节 中国劳资关系现状一 中国劳动力市场供求现状二 中国劳动市场就业现状三 中国劳动用工现状：一个对雇主的调查四 中国企业在全球化中的现状第二节 中国劳工标准现状一 中国的名义标准：国家立法情况二 中国的实际标准三 中国实际标准的样本：一个对农民工的调查第三节 低劳工标准对中国的不利影响一 加大贫富差距、恶化经济循环二 不利于高绩效管理模式的形成三 限制产业结构升级四 低标准下的劳动力市场典型现象：“民工荒”第四节 高劳工标准对中国的影响及对策一 高劳工标准对中国的宏观影响和对策二 高劳工标准对中国的微观影响和对策第五节 中国提高劳工标准的可行性一 不会逾越经济发展水平二 不会加剧失业问题：西方的证据三 不会影响国际竞争力：产业转移受限第六章 中国提高劳工标准的机制创新第一节 传统调节机制的不足一 工会方法的不足二 政府方法的不足第二节 对传统调节机制的创新：两个模型一 “雇主守法成本-不守法成本模型”二 “企业技术密度-内外；向程度模型”第三节 新型调节机制创新：劳动信托制度的蜂农模型一 模型的理论基础二 模型的构建——基于“苹果与蜜蜂”寓言三 模型的组织雏形——全顺公司四 模型的制度雏形——劳动派遣五 国外未出现制度创新的原因第七章 总结及展望第一节 研究结论一 劳工标准产权不清晰、具有外部性，并有多重含义二 劳资关系研究分三大理论，劳工标准问题存三大争议三 欧洲模式并非“灵丹妙药”，制度应当因地制宜四 低标准让中国承受国内外压力，提高标准切实可行-五 工会方法需缓行、政府方法待改进、提高标准靠制度创新第二节 研究启示一 中国提高劳工标准需要摆脱对西方模式的迷恋二 政府方法应当因市场而异、因市场制宜三 市场方法可以弥补政府方法解决劳工标准外部性的不足第三节 研究的不足和今后努力的方向附录附录一 国际劳工组织公约（节选）附录二 SA 8000标准（2001版）附录三 《中华人民共和国劳动合同法》参考文献后记

章节摘录

版权页：插图：属于核心公司的大型公司虽然在劳动力雇佣方面有较强的实力，但是也要借助于雇主联合的力量。

因为在很多国家，工会是按照行业和产业组织起来的，一般的大公司也很难在同工会交涉中取得明显的优势。

在雇主的联合中，大公司常常起着领导作用。

雇主的联合，使劳动市场的需求方变成了企业的集合体。

3.政府政府不仅包括行政、立法、司法机构，还包括中央银行等宏观经济调控部门。

作为终审人，政府刻意维持自己的中立地位，既不代表资方也不代表劳方。

角逐执政地位的各个政党需要与工会和雇主组织保持距离、划清界限，虽然可以代表各个利益集团选民的利益、争取利益集团选民支持，但是不能在组织上和经济上放弃自己的独立地位。

政府提供基础制度，制定广泛的社会经济政策，充当终审人。

所谓终审人是指在劳资双方出现争议的情况下，先由劳资双方在内部制度中解决，如解决不了，政府最后出面调解和仲裁。

在历史上，三方机制开始是从企业的微观层面逐渐向行业乃至全国一级发展的，目前欧盟又出现了跨国一级即欧盟层面的集体谈判。

4.主体制度对三方机制的影响市场经济中的劳资关系共有三个主体：统治阶级、资产阶级和工人阶级

。不仅存在三者之间的外部关系：统治阶级与资产阶级的关系、统治阶级与工人阶级之间的关系、资产阶级与工人阶级之间的关系；而且存在主体的内部关系：资产阶级与资产阶级之间的关系、工人阶级与工人阶级之间的关系、统治阶级与统治阶级的关系（如图3-1所示）。

每一个主体都是一个对立统一体，既存在对立性又存在同一性，其中占主要作用的性质决定内部关系的性质。

编辑推荐

《国际劳工标准问题与中国劳资关系调节机制创新研究:蜂农模型、校场模型和雇主钟模型》:中南财经政法大学青年学术文库

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>