

<<工资制度、劳动关系及收入>>

图书基本信息

书名：<<工资制度、劳动关系及收入>>

13位ISBN编号：9787300156057

10位ISBN编号：7300156053

出版时间：2012-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：王湘红

页数：212

字数：153000

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>

<<工资制度、劳动关系及收入>>

内容概要

为了适应改革开放以来新型劳动市场和劳动关系的要求，我国已广泛推行最低工资政策，并正大力提倡工资集体协商制度，但相关的理论和实证研究都有待进一步展开。

王湘红所著的《工资制度、劳动关系及收入——

基于行为理论的研究》结合作者在美国和中国两地从事的相关研究，主要从行为经济学视角出发，探讨工资集体谈判和最低工资制度对劳动关系和工资水平的影响。

本书首先总结在存在工资集体谈判和最低工资制度的条件下，影响劳资双方决策的行为机制，主要考察包括互惠与公平感、相对收入与参照点效应，自我服务的认知偏差等非传统经济理论所讨论的问题。然后结合使用实验室实验，对谈判双方的问卷调查和劳动统计数据的计量分析等方法，验证行为理论对不同工资谈判环境下的结果的推测。

其中工资集体谈判的部分实证研究是在美国进行的，最低工资的研究是在中国进行的。

《工资制度、劳动关系及收入——基于行为理论的研究》的研究主要有以下发现：由于公平感受自我服务偏差的影响，劳资双方在工资谈判中所选择的工资参照点往往不同，因此地区内的工资差距会增加谈判僵局发生的可能性；工资集体协商有利于提高工人的平均工资水平，缩小收入差距；信息在工资谈判中起重要作用，在不完全信息条件下，人们对公平的关注减少，对策略的关注增多；在不完全信息条件下，最低工资政策可能对工人收入有负面影响。

最后，根据研究结论，本书针对我国劳动市场和工资制度的特殊环境提出了相应的政策建议。

<<工资制度、劳动关系及收入>>

作者简介

王湘红，1996年在美国卡耐基梅隆大学公共政策与管理学院获博士学位，师从行为经济学家Linda Babcock和George Loewenstein。

留学期间曾在世界银行（华盛顿总部）做职工协会研究助理；在国际应用系统分析研究所（奥地利维也纳）国际谈判项目中做研究助理。

主要研究方向为行为经济学，主要研究兴趣包括综合运用行为实验和计量方法研究劳动关系、工资问题、公共政策，以及消费行为等。

曾在Quarterly Journal of Economics，Journal of Economic Behavior and Organization，B.E. Journal of Economic Analysis and Policy，Judgment and Decision Making等学术期刊上发表论文，并获得国际学术会议最佳论文奖（丹麦，Eighth Annual Meeting of International Association for Conflict Management）。

现任教于中国人民大学经济学院，主要教授的课程有行为和实验经济学、微观经济学，以及计量经济学。

<<工资制度、劳动关系及收入>>

书籍目录

第1章 导论

- 1.1 选题背景和意义
- 1.2 集体谈判制度
- 1.3 集体谈判理论
- 1.4 最低工资制度
- 1.5 最低工资理论
- 1.6 工资谈判的行为分析
- 1.7 本书内容框架

第2章 信息和契约域交互影响谈判效率的实验研究

- 2.1 引言
- 2.2 文献回顾
- 2.3 实验设计与方法
- 2.4 实验结果
- 2.5 小结

第3章 社会比较在教师工资谈判中的作用

- 3.1 引言
- 3.2 研究背景：教师工资谈判
- 3.3 研究方法和数据
- 3.4 社会比较与谈判僵局模型
- 3.5 参照群的权重信息——主观调查
- 3.6 检验对谈判协议的影响
- 3.7 讨论

附录 宾夕法尼亚州有关教师合同谈判的调查

第4章 集体工资谈判中的社会比较和自我服务偏差

- 4.1 引言
- 4.2 谈判中的自我服务偏差
- 4.3 数据
- 4.4 分析结果
- 4.5 小结

第5章 工会集体行动的邻里效应

- 5.1 引言
- 5.2 空间效应和计量模型
- 5.3 数据
- 5.4 空间权重向量
- 5.5 经验分析结果
- 5.6 小结

第6章 信息不对称情形下最低工资法的行为效应

- 6.1 引言
- 6.2 最低工资的溢出效应与解释
- 6.3 实验设计
- 6.4 结果
- 6.5 小结

第7章 工资集体协议在中国的影响

- 7.1 引言
- 7.2 数据描述

<<工资制度、劳动关系及收入>>

7.3 影响工资的因素

7.4 实证结果

7.5 结论

第8章 总结与讨论

8.1 本书的主要结论

8.2 本书的主要贡献

8.3 工资制度的发展和其他效应

8.4 未来的研究方向

参考文献

<<工资制度、劳动关系及收入>>

章节摘录

(2) 最低工资制度具有法律强制性。

作为一项法律制度，为了实现社会公平、保障劳动者的基本权益，最低工资制度和最低工资标准必然具有强制性。

(3) 最低工资具有宏观调节功能。

这一功能主要体现在三方面：一是调节工资和物价的关系，通过最低工资标准的调整可以补偿由于物价上涨引起的实际工资水平和购买力水平下降导致的损失；二是调解工资的总水平，最低工资的调解必然会推动地区、行业工资关系的平衡和调整，从而引起工资总水平的变化；三是调解和缓解就业压力，最低工资的调整可以作为经济杠杆，调节劳动力的流向。

最低工资制度的产生可以追溯到19世纪末。

新西兰最早在1894年颁布了《劳资协调和仲裁法》，授权仲裁法庭通过裁定引起争端的最低工资标准来解决产业纠纷，稳定劳资关系。

最低工资制度产生后，其发展也如集体谈判制度一样，经历了曲折的过程。

20世纪30年代到70年代，是最低工资发展的黄金时期，世界各国纷纷建立最低工资标准制度，尤其是第二次世界大战以后，几乎所有的资本主义国家都制定了最低工资法，最低工资的适用范围得到了不同程度的扩展，标准也进行经常性调整。

20世纪80年代到90年代，是最低工资发展的曲折阶段，这一时期世界经济由长期的繁荣逐渐进入衰退，过高的最低工资标准增加了企业的负担，另外在当时对最低工资存有争议的理论界，许多学者认为最低工资制度破坏了市场劳动力价格的形成机制，导致了失业的加剧和社会资源配置效率的损失。

所以这一时期，西方资本主义工业化国家对最低工资制度的重视程度下降，并纷纷下调最低工资标准，调整的频度和幅度也呈缩小趋势。

20世纪90年代中期至今，是最低工资制度的复兴时期。

经历了长期的萧条，世界经济逐渐复苏，理论界对最低工资的经济效应有了新的认识，许多学者认为最低工资标准的存在不一定会降低就业率，尤其是在经济强势发展时，反而会加强对弱势群体的保护，维护劳资关系的稳定，从而促进经济的发展，实现高就业率。

西方资本主义国家最低工资制度的运行模式主要有四种：一是全国工资标准，即在全国范围内实行统一的最低工资标准，这样便于标准的执行和监督，如美国、日本、法国、荷兰等；二是行业标准，即按照行业的划分，不同的行业实行不同的最低工资标准，这样标准调整的灵活度提高，且能更好地适应不同的情况，如丹麦、芬兰、韩国、澳大利亚等；三是地区标准，即国家分地区实行不同的最低工资标准，这样考虑了不同地区的经济发展情况，如美国、日本等；四是工种标准，即按照不同的工种来制定不同的最低工资标准，如英国、新西兰等，这一模式的优点是可以使保障的范围更集中，且增强了灵活性。

在实际中，各国可以采取多种最低工资模式，且就算只有一种最低工资模式，各国在推行的过程中采用的方法也是不同的。

.....

<<工资制度、劳动关系及收入>>

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>