

# 《劳动社会学》精讲 5 官方笔记

## 一、教材结构图



## 二、本章知识点及考频总结

1. 从广义讲，劳动关系指劳动主体在实现集体劳动的过程中彼此之间发生的社会关系，包括：劳动力的使用关系、劳动管理关系、劳动服务关系等。

## 2. 劳动关系与劳务关系的区别

依据	劳动关系	劳务关系
法律依据方面	《劳动法》	《中华人民共和国民事诉讼法通则》和《中华人民共和国合同法》
主体	一方是用人单位另一方是劳动者。	可以是两个用人单位，也可以是两个自然人。
隶属关系方面	劳动者受用人单位的管理，用人单位具有对劳动者违章违纪进行处理的管理权。	双方之间不存在隶属关系，一方对另一方不能给予纪律处分。
承担义务方面	用人单位必须按照法律法规为职工承担社会保险义务。	不存在必须承担另一方当事人社会保险义务。
管理方面	用人单位具有对劳动者违章违纪进行处理的管理权。	不包括对其解除劳动合同或给予其他纪律处分形式。
支付报酬方面	用人单位对劳动者具有行使工资、奖金等方面的分配权利。	完全由双方协商确定。

3. 管理注意学派的观点：企业采取高绩效模式下的“进步的”或“高认同感”的管理策略，冲突就可以避免。日本劳动关系模式成为高学派主张的典范。

4. 正统多元论学派的观点：企业被视为“社会机构”而不仅是一个“赢利机构”。

5. 自由改革主义学派的观点：最大的特点是提出了“结构不公平”理论。

6. 劳动关系按权力结构划分可分为：

- ①绝对型劳资关系②亲权型劳资关系
- ③阶级斗争型劳资关系④竞争型劳资关系。

7. 劳动关系调整机制包括：

- ①集体谈判制度②民主协商制度③劳动争议处理制度④三方协调机制。

8. 劳动争议处理制度包括

- ①劳资双方自愿调解②政府参与调解
- ③法院调解④紧急调解。

9. 中国的劳动合同制度已基本全面建立，初步形成了用人单位自主用人，劳动者自主择业的市场就业机制。

10. 工会的基本性质：①阶级性②群众性③社会性

11. 工会的职能包括：①代表功能②经济功能③政治功能④服务功能
12. 直接报酬包括基础报酬、绩效报酬、鼓励劳动者进一步提高生产效率的各种激励性报酬和各种延期支付。
13. 间接报酬即福利。
14. 基础报酬在大多数情况下是企业或劳动组织根据劳动者的工作性质支付的基本现金报酬，它只反映工作本身的价值，而不反映劳动者因为经验或工作态度而引起的对企业贡献的差异。
15. 传统的马克思主义工资理论认为工资是资本主义社会特有的经济现象。
16. 维持生存薪酬理论最初是古典经济学的创始人威廉·配第提出的。
17. 确定薪酬管理的目标：
  - ①建立稳定的员工队伍，吸引和留住企业或组织核心员工；
  - ②激发员工的工作热情，创造更高的工作绩效；
  - ③使员工的能力不断得到开发；
  - ④努力实现组织目标和员工个人发展目标的协调。
18. 制定薪酬计划要遵守两个原则：
  - ①与企业的管理目标相协调的原则；
  - ②以增强企业竞争力为目的的原则。
19. 确定薪酬的五大指标：工作的价值、员工的价值、人力资源(或人才)市场的情况、生活成本以及企业的支付能力。
20. 收入分配的经济依据是要素所有权。收入分配的现实依据是市场经济。
21. 分配机遇公平是指全体社会成员都有平等地参与个人收入分配的机遇。
22. 分配结果公平是收入分配公平最主要的内容。

23. 国际上判断一个国家收入差距的主要标准是基尼系数。
24. 推进机会均等，目的就是给人们一个公平、公正、公开透明的制度安排。
25. 推进政府体制改革，避免行政权力转化成不平等收入。
26. 消除行政垄断，避免垄断利润转化为不平等收入。行政垄断行业的员工和其他企业的员工在收入分配之初就处在不平等的地位，非市场化的因素成为他们收入差异的主要原因。
27. 政府组织和管理社会主义市场经济的职能包括：
- ①政府担负着规划、引导与调控经济建设的责任；
  - ②不断提高劳动生产率和经济效益；
  - ③同时，政府也担负着保护劳动者权益的职责和促进社会生产关系和谐发展的任务。
28. 劳动政策是工业化社会的产物，它反映的是雇佣关系。
29. 我国具体的劳动关系目标的确立，应该以维护劳动关系的稳定作为基本原则，以维护公平、公正为内容，以促进劳动关系的合作作为主要目标。
30. 我国具体劳动模式的选择应该符合以下标准或原则：
- ①劳动政策的模式选择要符合社会政治经济发展的客观要求和方向；
  - ②劳动关系政策模式选择要反映它所处的社会环境下人们的文化心理和价值模式；
  - ③劳动关系政策的模式选择，有可依托的物质技术条件；
  - ④劳动政策模式选择要体现实用性、可操作性和科学性。
31. 政府在制定劳动政策的过程中要适当地向劳动者一方倾斜，体现劳动优先的原则。

32. 在许多企业工会建不起来的原因是：企业一方不同意建工会。另一方面实际上工会的机构被兼并。

33. 明确劳动争议的几层含义：

①劳动争议的主体必须是劳动关系的当事人；

②劳动争议的内容是劳动争议的主体之间发生的权利义务关系的纠纷；

③争议的客体是指当事人一方对另一方的行为是否符合劳动法及其他法规的规定而提出的异议。

34. 劳动争议产生的根本原因是劳动关系双方的利益冲突。

35. 劳动争议产生的原因有以下几个方面：

①劳动报酬和保险待遇的保障问题；

②劳动合同管理不规范，因变更、解除、终止劳动合同发生的争议较多；

③劳动保护和职业培训引发的争议；

④法律意识淡薄引起的争议。

36. 企业劳动争议按照劳动者一方争议当事人的多寡可以分为企业个别争议与企业集体争议两种。

37. 企业集体争议的特点：劳动者一方的争议当事人人数必须达到法定的要求。比如在我国，法定人数是 3 人以上。

38. 企业既定权利争议是指企业劳动关系双方主体及其代表对既定权利和义务的实现和履行产生的争议。

39. 企业待定权利争议是指企业劳动关系双方主体及其代表在确定彼此的权利和义务关系时产生的分歧和争议。企业待定权利争议一般发生在企业集体合同或劳动合同的订立或变更阶段。

40. 涉外企业争议是指当事人一方或双方具有外国国籍或无国籍的企业的劳动争议。它包括本国企业管理者与外籍员工之间、外籍雇主与本国员工之间以及外籍雇主与外籍员工之间的劳动争议。

41. 劳动争议调解的机构是企业的劳动争议调解委员会。

42. 劳动争议仲裁是提起劳动争议诉讼的必经程序。

## (二) 主观题 (共 11 道)

1. 劳动关系的概念：

劳动关系是指劳动者与用人单位(包括各类企业、个体工商户、事业单位等)在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

2. 劳务关系的概念：

是指劳务关系的当事人依据民事法律规范而形成的关于一向另一方提供劳务的权利与义务关系。

3. 影响劳动关系的重要因素：

①主体因素；②环境因素；③经济环境；④社会环境；  
⑤政治环境；⑥制度因素；⑦传媒因素。

4. 工会在调整劳动关系中的作用：

①建立健全平等协商机制和集体合同制度  
②建立健全职工代表大会制度  
③建立健全劳动关系三方协商机制  
④建立健全调解劳动争议的机制  
⑤建立健全劳动者权益的法律援助机制

5. 劳动报酬：劳动者通过劳动得来的全面的满足。

## 6. 薪酬：

分为经济报酬和非经济报酬。前者指员工获得的工资、津贴、奖金等，后者指员工获得的成就感、满足感或良好的工作气氛等。

## 7. 人力资本

人力资本是通过人力资本投资形成的,其投资形式是多方面的,包括教育(培训)支出、保健支出、劳动力国内流动(移居)支出或用于移民入境的支出(为了寻找工作)以及收集价格与收入的信息等多种形式,其中最主要的是教育支出(包括在职培训)。人力资本投资还包括为了补偿劳动力消耗,在衣、食、住等方面的支出。

## 8. 收入分配：

所谓收入分配，是对一定时期的生产成果进行的分配。收入分配的类型分为国民收入分配和个人收入分配两种类型。

## 9. 制约收入分配的体制因素：

①所有制形式②企业经营方式③宏观调控体系

## 10. 我国改革中的政府劳动管理职能：

①转换管理机制；②培育劳动力市场；③进行社会服务；

④加强宏观调控；⑤建立保障体制。

## 11. 劳动争议：

劳动争议就是劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利与义务而发生的争议。

### 三、配套练习题

1. 现阶段我国收入分配的经济依据是 ( )
  - A. 要素所有权
  - B. 按劳分配
  - C. 市场经济
  - D. 计划经济
2. 失业保险所需资金的主要来源是 ( )
  - A. 财政补贴
  - B. 失业保险费
  - C. 基金利息
  - D. 其他资金
3. 劳动报酬可以分为直接报酬和间接报酬, 其中间接报酬是指 ( )
  - A. 绩效报酬
  - B. 基础报酬
  - C. 激励报酬
  - D. 福利
4. 推进机会均等的目的是 ( )
  - A. 搞平均主义
  - B. 给人们一个公平、公正、公开透明的制度
  - C. 反对财富分配差距的存在
  - D. 社会成员没有收入差距
5. 维持生存薪酬理论最初的提出者是



- A . 亚当·斯密
- B . 李嘉图
- C . 魁奈
- D . 威廉·配第

[参考答案及解析]：

1. 答案：A

解析：收入分配的经济依据是要素所有权

2. 答案：B

解析： 失业保险所需资金来源于四个部分:失业保险费,包括单位缴纳和个人缴纳两部分,这是基金的主要来源;财政补贴,这是政府负担的一部分;基金利息,这是基金存入银行和购买国债的收益部分;其他资金,主要是指对不按期缴纳失业保险费的单位征收的滞纳金等。

3. 答案：D

解析：间接报酬即福利，包括：社会保险福利（法律所要求的）、养老保险、失业保险、残疾保险、医疗保险等;用人单位集体的保险福利、养老金、储蓄、补充失业保障保险；带薪休假、培训、工作间歇、病假、休假、节假日、事假;其他各种福利，例如:老年照顾、幼儿照顾、健康疗养、额外津贴、低价/免费餐饮、休闲设施。

4. 答案：B

解析：推进机会均等的目的就是给人们一个公平、公正、公开透明的制度安

排，使每个人都享有经济上同等的条件、同样的机会。

5. 答案：D

解析：维持生存薪酬理论最初是古典经济学的创始人威廉·配第提出的，他把薪酬和生活资料的价值联系起来，提出薪酬是维持工人生活所必需的生活资料的价值。