

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

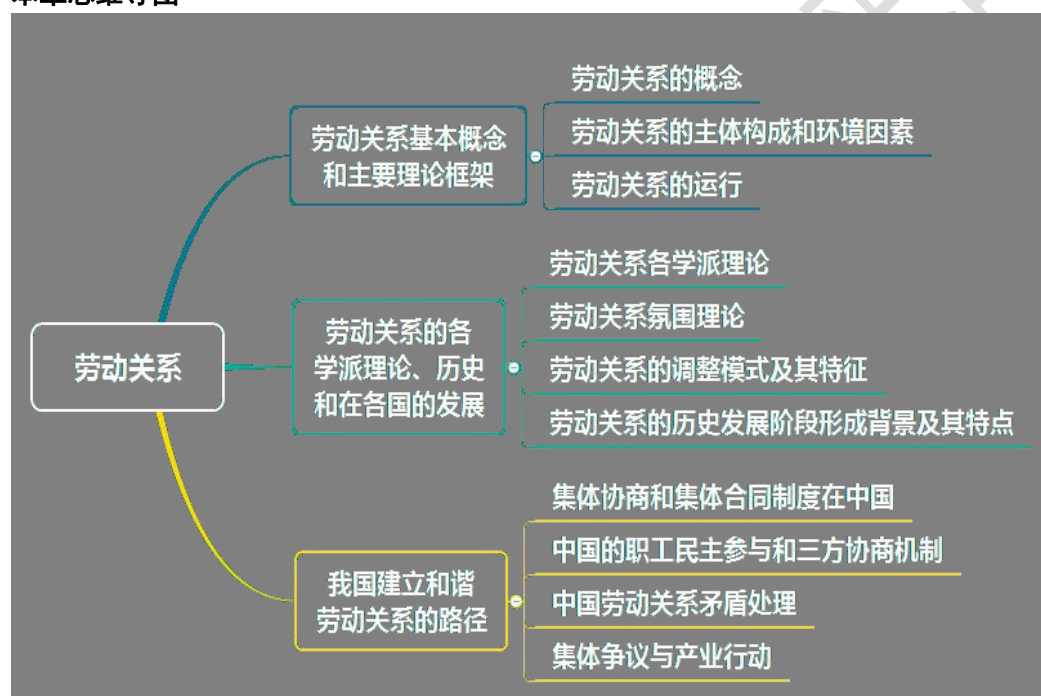
主讲老师：付子健

第十章 劳动关系

目录

- 1、劳动关系的基本概念和主要理论框架
- 2、劳动关系各学派理论、历史和各国发展
- 3、我国建立和谐劳动关系的途径

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	5 题 5 分	2 题 4 分	--
2014 年	5 题 5 分	2 题 4 分	--
2015 年	7 题 7 分	2 题 4 分	--
2016 年	7 题 7 分	3 题 6 分	--
2017 年	7 题 7 分	2 题 4 分	--
2018 年	6 题 6 分	2 题 4 分	--

第一节 劳动关系的基本概念和主要理论框架

知识点 1 劳动关系的概念

(一) 劳动关系的定义

劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系。

(1) 目的

实现劳动者与生产资料结合并完成劳动过程。

(2) 主体

员工和雇主以及他们的组织构成狭义的劳动关系主体；广义的劳动关系主体还包括政府。

(3) 性质

是一种经济关系，一方面是一种以劳动与劳动报酬相交换的利益分配关系；另一方面，它也是一种组织与个体、群体之间重要的社会关系。

知识点 1 劳动关系的概念

(二) 劳动关系的特征

劳动者是一种具有“从属性特点的雇佣劳动者”。

雇佣关系是最主要的特征。

雇主追求利润最大化，劳动者追求工资最大化，双方利益不同，必然导致矛盾的发生。冲突与合作贯穿于整个过程，形成劳动关系运行的两种基本形式。

工作场所或用人单位是劳动关系存在和运行的空间范围；劳动标准、管理规则是具体内容；这些内容具体表现为劳动者和雇主的权利义务。

知识点 1 劳动关系的概念

(三) 劳动关系的层级结构

1. 个别劳动关系

具体的企业或劳动单位中劳动者个人与劳动力使用者之间的关系，是劳动关系系统基本构成。

2. 集体劳动关系

由工会为代表的劳动者与雇主或雇主组织所构成的社会关系；是劳动关系系统的核心构成。

主体独立、权利对等、工会代表是集体劳动关系主要特征；

交涉、谈判和协商确定劳动条件和标准是集体劳动关系的主要功能。

知识点 1 劳动关系的概念

3. 社会劳动关系

是一种以劳动力市场为基础的，包括劳方、资方以及协调方的政府的三方关系。

政府作为一个直接主体介入其中是最重要的特征；

是劳动关系系统的总体构成。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

(一) 劳动者的概念及权利义务

劳动者是指在现代产业社会中受雇于他人，以劳动工资收入为基本生活来源的体力和脑力劳动者。

劳动的从属性和有偿性是劳动者所从事劳动的两大主要特点。

劳动者的权利

①个别劳权：由劳动者个人享有并行使。如劳动就业权、休息休假权、社会保险权、劳动安全卫生权、职业培训权以及劳动争议提请处理权。

②集体劳权：由劳动者集体享有并由劳动者组织—工会代表劳动者具体行使。包括团结权、集体谈判权、民主参与权以及集体参与权。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

劳动者的义务

包括完成劳动任务的义务和忠实的义务。前者是基本义务，后者包括服从义务、保密义务和增进义务。

增进义务：指获知对企业有利的消息及时汇报，增进企业发展获利，不做损害企业利益的事情。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

（二）工会的类型及主要作用

1. 工会的概念

工会是市场经济条件下，雇员为改善劳动和生活条件而在特定工作场所自主设立的组织。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

2. 工会的类型：

（1）以组织结构形式为划分标准的工会类型有：职业工会、产业工会、总工会。

（2）以工会的层级划分的类型有：企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。

工会在市场经济体系中的主要作用：总体上提高了工资福利水平；推动了产业民主的进步，同时也促进了企业管理水平提高；为企业生产效率提高提供了可能；维护社会公正方面也发挥了积极作用。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

（三）雇主的概念及权利义务

雇主即现代劳动关系中代表资方负责管理和处理劳工事务的法人和（或）自然人。

雇主权利：组织权、劳动指挥权、奖惩权、闭厂权。

雇主义务：平等雇佣劳动者的义务、提供劳动报酬的义务、保证工人休息休假权的义务、提供社会保险的义务、保证工人安全和健康的义务以及提供职业培训的义务等。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

（四）雇主组织的概念、主要形式及作用

1. 雇主组织的概念

雇主组织由雇主依法组成的组织，其目的是通过一定的组织形式，使单个雇主形成一种群体力量，在产业和社会层面通过这种群体优势同工会组织抗衡，最终促进并维护每个雇主成员的具体利益。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

2. 雇主组织的形式

行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。

3. 雇主组织的作用

参与集体谈判；参与立法和政策制定；提供法律服务；提供培训服务。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

（五）政府的概念及在劳动关系中的主要作用

劳动行政，是指根据劳动者的意志和能力保障就业，提高劳动条件，依靠合理、安定的劳动

关系，协调劳动者、企业、国家之间的关系，进而促进经济发展和社会进步的国家行政

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

政府在劳动关系中的五种角色——5P 角色

角色名称	主要业务内容	政府应采取的态度
保护者 (Protector)	1. 劳动合同 2. 劳动标准 3. 劳工保险 4. 劳工福利 5. 劳工教育 6. 劳动安全卫生 7. 劳动监察	积极、主动
促进者 (Promoter)	1. 工会组织 2. 集体谈判 3. 雇员参与 4. 分红入股	中立、小干预
调停者 (Peace—Maker)	劳动争议处理	中立、不干预
规划者 (Planner)	1. 职业培训 2. 就业服务 3. 失业保险 4. 人力资源规划	积极、主动
雇佣者 (Public Sector Employer)	公共事业	合法化、企业化、民主化

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

(六) 劳动关系的环境因素

1. 经济环境

能够改变劳动关系双方的力量的对比，尤其是经济周期，会带来组织内部的变化。

2. 技术环境

技术密集型还是劳动密集型的用工方式决定了受技术环境影响的程度大小。

知识点 2 劳动关系的主体构成和环境因素

3. 政策环境

包括货币政策、财政政策、就业政策等。其中，就业政策影响最为直接。

4. 法律和制度环境

法律和制度是政府调整劳动关系的最基本形式。

5. 社会文化环境

其影响是潜在的，不易察觉的，通过社会舆论和媒介产生影响。例如：工会的文化、民主文化等。

知识点 3 劳动关系的运行

(一) 合作与冲突

劳动关系的本质是双方合作、冲突、力量和权力的相互交织。

合作和冲突是劳动关系运行的两种基本形式。

1. 合作与冲突的根源

合作根源：被迫和获得满足。

被迫：雇员谋生。

获得满足：雇员对雇主的信任，成就感、自我实现，管理方为员工获得满足所做的努力。

冲突根源来自主体双方的目标、利益和期望的分歧。

知识点 3 劳动关系的运行

	内容	原因
根本根源	异化的合法化	员工并不是企业所有人, 缺乏努力工作的客观理由
	客观的利益差异	企业对利润的追求和员工对工资福利的需求之间的利益差异
	雇佣关系的性质	员工不情愿处于从属地位
背景根源	广泛的社会不平等	社会贫富差距导致敌视、报复等在劳资关系中体现出来
	劳动力市场状况	全球总体失业率上升, 使雇主优势更加明显
	工作场所的不平等	行业、地区和性别之间的不公平引起员工不满
	工作本身的特性	雇主不断增加劳动强度、超负荷; 工作高度分工和人性的异化

知识点 3 劳动关系的运行

2. 合作和冲突的形式

合作形式

产品和服务的产生和提供;

管理规则的建立。

冲突形式

明显的冲突：罢工、消极怠工、辞职、主观原因造成的缺勤

潜在的冲突：工人与上级的日常交往中

知识点 3 劳动关系的运行

(二) 劳动关系运行的法律规范

1. 劳动标准法

工资法、工作时间和休假法、职业安全与卫生法、特殊群体的劳动保护法。

2. 劳动关系法

劳动合同法、集体合同法、工会和雇主组织法、劳动争议处理法。

3. 劳动保障法

就业法、职业介绍与培训法、社会保险法。

4. 劳动行政法

劳动行政法、劳动监督检查法。

知识点 3 劳动关系的运行

（三）集体谈判制度的概念、特征以及作用

1. 集体谈判制度的概念

集体谈判指工人通过自己的组织或代表与相应的雇主或雇主组织为签订集体合同进行谈判的行为。

2. 集体谈判制度的特征

承认双方在谈判中的法律地位和权利平等；

体现在劳动关系调整中的自治性和灵活性。在集体谈判中，国家不直接参与，只提供法律框架。

知识点 3 劳动关系的运行

3. 集体谈判制度的作用

①是调整集体劳动关系的有效方式；

②是促进产业和谐的重要手段；

③在维护劳动者权益和推进产业民主化进程方面具有一定意义。

知识点 3 劳动关系的运行

（四）员工参与制度的概念及作用

1. 员工参与制度的概念

员工以受雇者身份参与企业的决策制定，这些决策主要涉及员工的待遇和工作条件。

参与方式：获得资讯、劳资协商、共同管理和自我管理四种不同层次。

知识点 3 劳动关系的运行

特征：

①参与主体是普通员工；

②通过各种活动体现，参与是其主要的特点；

③具有明确的合法性和高度的权威性；

④具有层次性和广泛性；

⑤员工参与具有明显的历史性。

知识点 3 劳动关系的运行

2. 员工参与制度的作用

①激发员工个人潜能，提高工作效率；

②将民主的生活方式延伸到产业领域及工作场所；

③保障劳动者权益，建立和谐的劳资关系；

④提高员工的忠诚度、满意度和个人成就感。

知识点 3 劳动关系的运行

（五）三方协商机制的概念、特征及作用

1. 三方协商机制的概念

劳动者、雇主和政府通过自愿的互动和对话，致力于劳动标准的发展完善和劳动权益保护的机制。

形式：各种类型的谈判、协商或信息交流。

知识点 3 劳动关系的运行

2. 三方协商机制的特征

(1) 主体独立：三方代表在地位上是独立的，代表着不同利益群体；各方有独立的发言权和表决权。

(2) 权利平等：任何一方不能凌驾于另一方。

(3) 民主协商：在三方友好对话和商讨中，互相理解、互相支持。

(4) 充分合作：三方协商机制的目的就是在民主协商的基础上达成共识。要友好协商，互相谅解。

知识点 3 劳动关系的运行

3. 三方协商机制的作用

①缓解劳资矛盾，建立和谐稳定的劳动关系；

②确立工会地位，保护劳动者合法权益；

③促进经济发展、推动社会进步。

历年真题回顾

2018-47. 关于劳动关系运行的说法，正确的是（ ）

A. 劳资合作的原因之一是劳动者为了谋生而被迫工作。

B. 劳动的异化是指劳动者只为自己劳动

C. 随着人工智能技术的发展，劳资冲突将会被化解

D. 力量和权利是劳动关系运行的两种基本形式

【答案】A

【解析】选项 B 错误，异化的合法化，私营经济的存在，使得工人并非在为自己劳动

选项 C 错误，人工智能不能化解劳资冲突

选项 D 错误，合作和冲突是劳动关系运行的两种基本形式

历年真题回顾

2013-39 集体劳权不包括（ ）。

A. 劳动报酬权

B. 集体行动权

C. 民主参与权

D. 团结权

【答案】：A

【解析】：集体劳权主要包括团结权、集体谈判权、民主参与权以及集体行动权。

历年真题回顾

2014-39 在劳动关系理论中，雇主的义务包括（ ）。

A. 给劳动者加薪

B. 尽量不裁员

C. 保证劳动者休息休假权

D. 给劳动者发放生活补助

【答案】：C

【解析】：雇主的义务主要包括：平等雇佣劳动者的义务、提供劳动报酬的义务、保证工人

休息休假权的义务、提供社会保险的义务、保证工人安全和健康的义务以及提供职业培训的义务等。

历年真题回顾

2014-40 在金融危机期间，我国推行“五缓四减”政策，该政策规定，企业如果出现经营困难，可以申请缓缴半年到一年的五项社会保险，同时四项社会保险的缴费费率也有相应的下调。此时政府在劳动关系中扮演的角色是（ ）。

- A. 保护者
- B. 促进者
- C. 调停者
- D. 雇佣者

历年真题回顾

【答案】：A

【解析】：政府在劳动关系中的五种角色为：保护者、促进者、调停者、规划者和雇佣者。保护者涉及的主要内容是劳动合同、劳动标准、劳工保险、劳工福利、劳工教育、劳动安全卫生和劳动监察。

促进者涉及的是工会组织、集体谈判、雇员参与和分红入股。

调停者涉及的是劳动争议处理。

雇佣者涉及的是公共事业人员的雇用。

历年真题回顾

2014-41 某跨国公司关闭了在某市的门店并单方解除所有员工的劳动关系。该店工会以没有事先告知和协商为由向当地申请劳动仲裁。该店工会依据的法律属于劳动法律体系中的（ ）。

- A. 劳动标准法
- B. 劳动关系法
- C. 劳动保障法
- D. 劳动行政法

【答案】：B

【解析】：题中事务属于劳动争议范畴，劳动关系法，主要由以实现劳动关系运行协调为基本职能的各项劳动法律制度所构成，包括劳动合同法、集体合同法、工会和雇主组织法、劳动争议处理法。

历年真题回顾

2014-74 雇主组织的主要形式包括（ ）。

- A. 职业协会
- B. 行业协会
- C. 地区雇主协会
- D. 消费者协会
- E. 国家级雇主联合会

【答案】：BCE

【解析】：雇主组织的形式多样，但主要有以下三种类型：行业协会、地区协会、国家级雇主联合会。

历年真题回顾

2014-75 金融危机期间，许多女员工通过怀孕避免被裁员。这一现象说明（ ）因素对劳动关系产生了影响。

- A. 经济环境
- B. 技术环境
- C. 法律和制度环境
- D. 生态环境
- E. 自然环境

【答案】：AC

【解析】：“经济危机”体现了经济环境

“女员工通过怀孕避免被裁员”体现了法律和制度环境

历年真题回顾

2015-30 关于劳动关系理论中劳动关系层级结构的说法，错误的是（ ）。

- A. 个别劳动关系是劳动关系系统的基础构成
- B. 集体劳动关系是劳动关系系统的核心构成
- C. 社会劳动关系是劳动关系系统的总体构成
- D. 个体劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系相互独立

【答案】：D

【解析】：个别劳动关系是劳动关系系统的基础构成

集体劳动关系是劳动关系系统的核心构成

社会劳动关系是劳动关系系统的总体构成，这三者相互关联，逐级包容。

历年真题回顾

2015-31 关于劳动关系理论中集体劳权的说法，错误的是（ ）。

- A. 集体劳权主要包括团结权、集体谈判权、民主参与权和集体行动权
- B. 集体劳动是劳动者集体的权利
- C. 集体劳动权由劳动个人享有并行使
- D. 集体劳权可以维护和保障个别劳权

【答案】：C

【解析】：集体劳权是指劳动者集体的权利。集体劳权由劳动者集体享有并由劳动者的组织——工会来代表劳动者具体行使。

历年真题回顾

2015-32 关于劳动关系理论中雇主权利义务的说法，错误的是（ ）。

- A. 雇主权利源自劳动力的占有权
- B. 雇主权利主要包括组织权、劳动指挥权、奖惩权和闭厂权
- C. 雇主权利是雇主维护自身利益所必需的
- D. 保证工人休息休假权是雇主的义务

【答案】：A

【解析】：雇主的权利出自其对生产资料的占有权，也是为妥善处理与工会和工人的关系、维护自身利益和保证生产顺利进行所必需的权利。

历年真题回顾

2015-33 最低工资标准上调是影响劳动关系环境因素中的（ ）。

- A. 技术因素
- B. 政策因素
- C. 生态因素
- D. 文化因素

【答案】：B

【解析】：影响劳动关系的环境因素可以归纳为五个方面：经济环境、政策环境、法律和制度环境以及社会文化环境。

政策环境是指政府的各种政策方针，包括货币政策和财政政策、关于就业的政策、教育和培训的政策以及其他政策。

政府政策也包括对企业劳动关系的直接干预的行动，包括制定和调整最低工资，直接调处罢工事件等。

历年真题回顾

2015-34 根据劳动关系运行的理论，劳动关系冲突的根本根源不包括（ ）。

- A. 异化的合法化
- B. 工作本身的特性
- C. 客观的利益差异
- D. 雇佣关系的性质

【答案】：B

【解析】：选项 B 属于背景根源。

劳动关系冲突的根本根源包括：异化的合法化、客观的利益差异、雇佣关系的性质。

历年真题回顾

2015-36 劳动关系三方协商机制的特征之一是（ ）。

- A. 权利平等
- B. 求同存异
- C. 保护劳动
- D. 民主集中

【答案】：A

【解析】：三方协商机制的特征包括：主体独立、权利平等、民主协商、充分合作。

历年真题回顾

2015-71 关于劳动关系理论中的劳动者义务的说法，错误的有（ ）。

- A. 劳动者有完成劳动任务的义务
- B. 劳动者应服从雇主的一切指令
- C. 劳动者有休息的义务
- D. 劳动者在劳动关系中有忠实的义务
- E. 劳动者在劳动关系中有民主参与的义务

【答案】：BCE

【解析】：选项 B，服从一切指令是错的

选项 CE，均为劳动者的权利

历年真题回顾

2015-72 根据劳动关系理论，调整劳动关系的法律规范包括（ ）。

- A. 劳动合同法律规范
- B. 集体合同法律规范
- C. 雇主组织法律规范
- D. 就业法律规范
- E. 劳动争议处理法律规范

【答案】：ABCE

【解析】：选项 B 错误，属于劳动保障法。

劳动关系法，主要由以实现劳动关系运行协调为基本职能的各项劳动法律制度所构成，主要包括：劳动合同法、集体合同法、工会和雇主组织法、劳动争议处理法。

历年真题回顾

2018-28. 关于集体谈判制度的说法，错误的是（ ）

- A. 它具有推进产业民主的重要意义
- B. 它仅发生在工会与相应的雇主之间
- C. 它承认劳动关系双方在谈判中的法律地位是平等的
- D. 它使劳动者可以享受团体力量的好处。

【答案】B

【解析】集体谈判：一名雇主、一些雇主或一个或数个雇主组织为一方，同一个或数个工人组织为一方，就一定目的展开的谈判。国家不直接参与，但提供法律框架。

历年真题回顾

2016-31. 关于劳动者在劳动关系中的义务的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动者在劳动关系中的义务包括完成劳动任务的义务和忠实的义务
- B. 完成劳动任务的义务是劳动者的基本义务
- C. 忠实的义务是基于劳动关系的身份性质而产生的
- D. 劳动者的忠实义务包括服从义务、隶属义务和保密义务三个方面

【答案】：D

历年真题回顾

2016-32. 雇主组织最基本的职能是（ ）。

- A. 参与立法
- B. 参与集体谈判
- C. 提供法律服务
- D. 提供培训服务

【答案】：B

历年真题回顾

2018-40. 2018 年德国五金工会通过集体谈判，为旗下的汽车，家用电器生产厂商的工人争取到了周工作 28 小时的待遇，该工会属于（ ）

- A. 企业工会
- B. 职业工会
- C. 总工会

D. 产业工会

【答案】D

【解析】产业工会：依产业原则形成的工会。

历年真题回顾

2016-34. 关于员工参与基本特征的说法，正确的是（ ）。

- A. 员工参与最终将替代传统意义上的管理
- B. 员工参与管理不受国家法律保护
- C. 员工参加的主体是普通员工
- D. 员工参加只适用于企业最高层次的管理与决策

【答案】：C

历年真题回顾

2016-35. 三方协商机制的作用不包括（ ）。

- A. 树立政府权威，确立政府在劳动关系中的核心地位
- B. 缓解劳资矛盾，简历和谐稳定的劳动关系
- C. 确立工会地位，保护劳动者合法权益
- D. 促进经济发展，推动社会进步

【答案】：A

历年真题回顾

2017-31. 一项预测指出，由于人工智能的发展，到 2020 年时，美国现有工作岗位中的近一半会被机器替代，这体现（ ）

- A. 经济环境
- B. 技术环境
- C. 政策环境
- D. 社会文化环境

【答案】：B

【解析】：影响劳动关系的因素除了就业组织的内部因素之外，还包括以下五个方面（1）经济环境；（2）技术环境；（3）政策环境；（4）法律和制度环境；（5）社会文化环境；技术环境的变化也会改变劳动力市场上不同技术种类工人的供求状况。

历年真题回顾

2017-32. 劳动关系运行中，劳资冲突的根本根源是（ ）

- A. 异化的合法化
- B. 广泛的社会不平等
- C. 劳动力市场的供大于求
- D. 工作岗位设计本身的非人性化

【答案】：A

【解析】：冲突的根本根源包括：

- （1）异化的合法化；
- （2）客观的利益差异；
- （3）雇佣关系的性质

历年真题回顾

2017-33. 关于员工参与制度的说法正确的是 ()

- A. 员工参与的主体是中低层管理者
- B. 员工参与不能替代传统意义上的管理
- C. 员工参与主要以以分享的形式出现
- D. 员工参与管理与企业管理同步产生

【答案】: B

【解析】: 员工参与主要包括以下特征: ①参与主体是普通员工②通过各种活动体现, 参与是其主要的特点; ③具有明确的合法性和高度的权威性; ④具有层次性和广泛性; ⑤员工参与具有明显的历史性。

第二节 劳动关系各学派理论、历史和各国发展

知识点 4 劳动关系各学派理论

(一) 韦伯夫妇的产业民主理论

韦伯: 活动于 19 世纪末 20 世纪初英国, 主要著作《工会运动史》和《产业民主》
产业民主理论的中心主张

- ①劳工运动既要有政治方向, 又要有经济方向。
- ②劳工运动真实原因在于工人要求提高自己在工业社会中的经济和社会地位。
- ③工会是将民主带进产业内的主要机制。

知识点 4 劳动关系各学派理论

(二) 康芒斯的集体行动论

美国制度学派早期代表人物, 他的学说被称为制度主义的“社会法律学派”。

主要著作: 《资本主义的法律基础》《制度经济学: 它在政治经济学中的地位》《集体行动经济学》

知识点 4 劳动关系各学派理论

集体行动理论

- ①劳资冲突源于不同经济利益的对立。
- ②劳资双方进行着无休止的竞争, 就应该建立规则和制度来缓解冲突。
- ③制度的实质就是“集体行动控制个体行动”, 最主要的是法律制度。
- ④从制度角度研究工会, 认为工会是“双边集体行动”(集体谈判)。

贡献: 采用制度分析方法, 描述社会经济现象及其发展趋势, 极力主张包括国家干预在内的“集体行动”, 强调政府在调节和管理经济中的作用。

知识点 4 劳动关系各学派理论

(三) 邓洛普的劳动关系系统理论

劳动力经济学制度学派的代表人物, 《工会下的工资决定》、《劳动关系系统》

邓洛普的劳动关系系统理论为劳动关系的研究提供了一个有用的分析框架, 最早以统合模式对劳、资、政三方的经济、政治关系进行了分析。

知识点 4 劳动关系各学派理论

理论框架

- (1) 主体：管理阶层、雇员系列、政府机构。
- (2) 环境：工作场所和工作团体的技术条件；市场或预算约束；整个社会系统中的权利所在和分配。
- (3) 意识形态：主体普遍奉行的思想和信念，只有一致时劳动关系系统才能稳定运行。
- (4) 规则网：邓洛普把规则的制定和建立过程看作是劳动关系研究的中心。

知识点 5 劳动关系氛围理论

劳动关系氛围的概念

劳动关系氛围是组织内部环境所特有的、相对持久的属性，是一系列可以通过个体主观知觉和感受测量的工作场所环境的特征集合。工作场所环境包括管理风格、角色、规则、创新等内容。

合作——消极 (如被动参与或不参与等行为) (绩效居中)	合作——积极 (如信息分享和主动参与等行为) (绩效最高)
对立——消极 (如怠工、磨洋工、停工等行为) (绩效最低)	对立——积极 (如劳动争议、申诉等行为) (绩效居中)

知识点 5 劳动关系氛围理论

劳动关系氛围的影响因素

社会因素：劳动关系氛围会受到政治、经济、法律、文化、技术、劳动与产品市场、社会价值系统、社会权利分配等一系列社会因素的影响；

组织因素：组织作为客观主体，其自身会对劳动关系氛围产生重要影响，管理者、员工发言权会影响劳动关系氛围。

个体因素：个体之间在个体特征变量、性格和工作经验等方面的股有差异，也会对劳动关系氛围产生一定的影响。

知识点 6 劳动关系的调整模式及其特征

(一) 斗争模式

以某种特定的意识形态为指导,认为劳资关系是建立在生产资料私有制基础之上的具有阶级斗争性质的关系,其表现形式是雇佣劳动和剩余价值的生产,其本质是剥削与被剥削的关系。

(二) 多元放任模式

秉承新保守派劳动关系理论，认为市场是决定就业状况的至关重要的因素，工会或工会运动对市场机制的运行和发展具有负面影响，主张减少政府对劳动关系的干预。

知识点 6 劳动关系的调整模式及其特征

(三) 协约自治模式

劳资抗衡模式：劳资对立抗衡为主轴，完全排除国家干预。劳资双方通过行使争议权，进行周期性的抗争，缔结集体协议，在抗争中取得均衡与和谐。雇主联盟与受雇人联盟之间订立的集体协议，对其成员均具有规范效力，主张以协约自治原则处理劳资事务。

劳资制衡模式：劳动者以劳工的身份参与企业经营，其形式包括从“参与决策”到“共同经营”，也就是产业民主化的过程，其基本思想：对劳工的保护从消极转向积极，由劳资双方共同参与决定企业经营活动。

知识点 6 劳动关系的调整模式及其特征

（四）统合模式

社会统合模式：劳资双方的关系以整个社会为背景；工会在跨企业的团结权方面具有强大力量；集体意识与阶级认同存在于社会阶层；劳工对劳动阶层的忠诚高于对本产业的忠诚。

经营者统合模式：劳资关系主要发生在企业阶层；工会在跨企业团结权方面不具有强大力量；集体意识与阶级认同只存在于产业阶层；劳动者对本产业的忠诚高于对劳动阶层忠诚。

知识点 6 劳动关系的调整模式及其特征

国家统合模式：国家对劳资双方采取强有力的控制手段，对劳动契约采取干预态度，压制集体劳动关系；以劳动基准法为核心，国家公权力对劳资双方的劳动契约直接介入、干预和管制；在劳动安全卫生与劳动监督检查方面，缺乏工会和劳动者的参与。劳动力市场政策主要是为了配合国家经济的发展计划，较少从劳动者立场规划，体现劳动者利益。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（一）资本原始积累时期的劳动关系

劳动关系主要是以直接剥夺的方式形成的；
在劳动关系形成过程中充斥着暴力与强制；
宗主国和殖民地的劳动关系发展并不同步。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（二）自由竞争资本主义时期的劳动关系

劳动关系双方形成了两大直接对立的阶级；
劳工运动总体上处于分散、个别和局部的状态，工人工会化进程面临来自政府与雇主的巨大阻力；
阶级斗争尖锐化，在劳资关系中，资方占绝对优势的地位，劳资矛盾多以激烈对抗和冲突的方式表现出来；
政府对劳资关系采取自由放任政策，立法和政策明显向雇主一方倾斜。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（三）垄断资本主义时期的劳动关系

劳资矛盾的激烈程度和表现方式发生了变化，集体谈判协商制度得到确认，成为解决劳资矛盾的有效途径；
工人罢工斗争的发展、工会组织的广泛建立及社会主义运动的出现，导致劳资力量对比发生改变，在一定程度上缓和了劳资双方的矛盾；
政府从对劳资关系领域的自由放任政策转向国家干预政策，使劳资关系的调整开始向有序化、法制化方向迈进。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（四）两次世界大战之间的劳动关系

战争、危机和革命极大影响着这一阶段劳资关系的发展，劳资关系领域的许多重大变化都受到这些因素的影响；
国家的劳动行政管理职能增强，成为政府宏观调节劳资关系的主要手段；
工业民主化、集体谈判制度和三方协商机制的出现，使协调劳资关系的方式更加丰富、内容

更加宽泛。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（五）第二次世界大战以后至 20 世纪 80 年代末的劳动关系

政府调整手段相当完备；

总体看冲突的激烈程度在不断下降，合作成为劳动关系的主流；

三方格局形成，员工参与管理的产业民主制度、集体谈判制度相当完善。解决劳资矛盾和劳资争端的途径趋于制度化和法制化。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（六）20 世纪 90 年代至 21 世纪初的劳动关系（新时期的劳动关系）

全球经济一体化带来国际竞争加剧和雇主策略变化；

跨国公司的兴起和经济全球化趋势改变了资方、政府和工会的权利平衡；

非正规就业劳动者的处境日益严峻；

发展中国家面临新问题；

发达市场经济国家工会面临知识经济挑战。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（七）“后金融危机时代”的劳动关系

工业化国家的劳动关系普遍呈现市场自由化和去管制化等特征，以应对短期经济危局。

从 20 世纪 30 年代大萧条时期确立的基于保障劳工三权（组织和参加工会权、集体交涉权、集体行动权）的集体劳动关系调整体系在危机期间经受了更大冲击。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

世界各典型国家劳资关系的不同模式

（一）德国模式

基本制度和内容

- ① 公认劳资双方实力保持相对平衡。
- ② 劳资协议自治是德国劳资关系领域的基本制度。
- ③ 实行政府宏观调控、劳资双方自治的基本格局。
- ④ 工厂委员会制度是一种员工参与制度。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

特点：

- ① 劳资双方的组织集中程度高、实力强大。
- ② 政府的宏观调节得到重视。在劳资关系领域，政府一般不直接介入，但也不是放任自流。一般是通过有关立法和社会政策的制定加以实现的。
- ③ 强势的劳动法律规范、有效的制约机制、制度化的工人参与制度、劳动与资本之间的社会契约，使德国劳资关系在相当长时间保持了稳定有序的状态。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（二）日本模式

基本制度和内容

- ① 强调管理方和员工方的信任合作。

②劳资关系三大支柱：终身雇佣制、年功序列工资制和企业工会。

特点：

①工会企业化是日本工会运动的一大特色。

②最显著的特点：将资本主义的生存竞争与东方传统的家族式关系结合在一起，以家族式劳资关系模式维持着劳资关系的稳定，是“经营者统合模式”的代表。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（三）美国模式

基本制度和内容

①政府对劳资关系的干预十分有限；

②劳资合作是劳资关系的主要原则。

特点：

①最主要特征：浓厚的自由化、分散化；

②工会组建率比较低；

③劳资谈判分散于企业、行业、区域等；

④工人权益的获得与待遇的改善，完全取决于所在地方或企业劳资力量的对比。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（四）俄罗斯和东欧国家的劳资关系

特点：

①实行计划经济体制时，劳动关系带有浓厚的行政化特点，国家主要通过行政手段控制和调整劳动关系；

②目前劳动关系处于动态的、不稳定时期；

③转型期特征明显：新旧因素共存，相互影响、相互制约；

④未来劳动关系发展方向尚不清晰，许多问题明朗化还有待于过渡阶段结束。

知识点 7 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点

（五）发展中国家的劳资关系

发展中国家劳资关系呈现特殊状况

①真正形成劳资关系的领域极为有限

②劳资关系与劳资立法带有浓厚的外部世界的影响

③多数国家的政府在劳资关系中起支配作用

劳资关系模式

①政府主导的劳资关系模式

②充满冲突和斗争的劳资关系模式

历年真题回顾

2013-42 工厂委员会制度是（ ）特有的一种员工参与制度。

A. 德国

B. 美国

C. 日本

D. 英国

【答案】：A

【解析】：德国的工厂委员会制度是一种员工参与制度。

历年真题回顾

2018-4. 1886年5月1日,美国工会以芝加哥为中心组织了大规模的罢工和示威游行,要求改善劳动条件,实行8小时工作制并最终取得了胜利,这就是五一国际劳动节的由来。这一事件的发生在西方劳动关系发展的()

- A. 战后时期
- B. 垄断资本主义时期
- C. 自由竞争资本主义时期
- D. 资本主义原始积累时期

【答案】C

【解析】选项C正确,属于自由竞争资本主义时期的特点

历年真题回顾

2017-34. 西方劳工运动理论的前驱韦伯夫妇的理论是()

- A. 新保守主义理论
- B. 集体行动理论
- C. 产业民主理论
- D. 劳动关系系统理论

【答案】: C

【解析】: 劳动关系各学派理论主要有:(1)韦伯夫妇的产业民主理论;(2)康芒斯的集体行动理论;(3)邓洛普的劳动关系系统理论

历年真题回顾

2017-71. 关于美国劳动关系模式特征的说法,正确的是()

- A. 它具有浓厚的自由化、分散化的色彩
- B. 工会企业化是美国工会运动的特色
- C. 工会组建率相对较低
- D. 雇主协会集中度高,实力强大
- E. 它强调员工的管理方相互信任合作以及员工对企业目标的高度认同

【答案】: AC

【解析】: 美国劳动关系模式 ①最主要特征:浓厚的自由化、分散化; ②工会组建率比较低; ③劳资谈判分散于企业、行业、区域等; ④工人权益的获得与待遇的改善,完全取决于所在地方或企业劳资力量的对比。

第三节 我国建立和谐劳动关系的途径

知识点8 集体协商和集体合同制度在中国

一、中国劳动关系的转型

(一) 计划经济体制下中国劳动关系的特征

- (1) 劳动关系类型的单一化;
- (2) 劳动关系归属的国家化;
- (3) 劳动关系内容的泛政治化;
- (4) 劳动关系三方利益的一体化;
- (5) 劳动关系运行的行政化。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(二) 改革开放以来经济转型对中国劳动关系的影响

国有企业改革与经济所有制结构的调整：劳动者与经营者之间不再仅仅是劳动权益的差别，而是产权权益的等级差别。

劳动用工制度改革和劳动力市场的发育

工资分配制度的改革，十四大以后坚持以按劳分配为主体，多种分配方式并存，体现效率优先，兼顾公平的原则；十五届四中全会确定了企业工资分配制度改革的目标；党的十九大再次强调劳动生产率与劳动报酬同步提高的发展目标

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(三) 向市场经济转型过程中我国劳动关系的主要特征

1. 劳动关系的市场化

2. 劳动关系的法制化

3. 劳动关系的国际化

出现了国际性的劳动关系；

劳工标准的制定和实施也出现了国际化的趋向；

中国协调劳动关系的手段也在更多地借鉴通行的国际惯例，这体现为劳工权益保障在一定程度上的全球化趋势。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

二、构建和谐劳动关系的重大意义

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。

首先，构建和谐劳动关系是深化企业改革和调整经济结构的客观要求

其次，构建和谐劳动关系是规范劳动力市场运行秩序，建立健全市场就业机制的客观要求

最后，构建和谐劳动关系是维护职工队伍稳定和社会稳定的客观要求

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

三、集体协商和集体合同制度在中国

(一) 集体协商和集体合同的概念和特征

1. 集体协商的特征：

(1) 是劳动者团体与企业或企业团体之间的谈判；根据我国《集体合同规定》第二条：对集体协商双方主体明确规定为中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位（以下统称用人单位）与本单位职工。对集体协商代表规定：双方代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表；职工一方的协商代表由本单位工会选派；

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意；用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派。（第十九到二十一条）集体合同草案经双方首席代表签字方可确认协商一致；草案经职工代表大会或职工大会通过后，也需要经过双方首席代表签字。（第三十四条及三十七条）

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(2) 是围绕着改善劳动条件和协调劳动关系的谈判；

- (3) 结果体现在所签订的集体合同中；
- (4) 集体协商本身不产生劳动关系，只是修改相关的个人合同；
- (5) 国家在集体协商中起调解作用；
- (6) 劳动者应当受到特别保护。根据我国《集体合同规定》第二十八条：除非职工代表过失，劳动合同自动延长至协商代表职责之时，用人单位不得与其解除劳动合同。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

2. 集体合同的特征：

- (1) 是一种劳动协议；
- (2) 是特定当事人之间订立的协议；一方是用人单位、一方是全体劳动者；
- (3) 必须是书面合同，甚至生效要经过特定程序。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

集体协商和集体合同制度的实施现状：

- 1. 自上而下的推进方式；
- 2. 政府的主导作用；
- 3. 由以企业为主向行业性区域性层面集中；
- 4. 有待成熟的集体协商主体。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(三) 集体合同的签订

1. 集体合同签订的主体

由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

2. 集体合同签订的程序

(1) 集体协商代表

双方人数应当对等；每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表。

(2) 提出集体协商要求

书面形式，对方需在 20 日内书面回应

(3) 提交职工代表大会或者全体职工讨论。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(4) 集体合同的审查

双方首席代表签字后 10 日内报送劳动行政部门审查。

(5) 集体合同的生效

15 日内劳动行政部门未提出异议的，即行生效。

(6) 集体合同的效力

对用人单位和劳动者具有约束力。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(四) 集体协商的内容

- (1) 劳动报酬
- (2) 工作时间

- (3) 休息休假
- (4) 劳动安全与卫生
- (5) 补充保险和福利
- (6) 女职工和未成年工特殊保护
- (7) 职业技能培训
- (8) 劳动合同管理
- (9) 奖惩
- (10) 裁员

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

- (11) 集体合同期限
- (12) 变更、解除集体合同的程序
- (13) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法
- (14) 违反集体合同的责任
- (15) 双方认为应该约定的其它内容

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(五) 集体合同制度存在的问题和发展趋势

- (1) 主体方面存在着错位的问题
- (2) 漠视职工的权利

程序方面：忽视或超过协商程序的现象较多

内容方面：照抄法律条文，过于空泛

制度运行中重形式轻履行

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

(六) 工资集体协商

工资集体协商，是由企业代表同劳动者代表（通常是工会），就劳动者的工资增长水平及其他工资福利问题进行平等协商，最后达成一致意见，并将一致意见签订为专门的工资集体协议或作为专门条款列入集体合同，作为约定期限内签约双方处理工资分配问题的行为准则。工资集体协议就是专门就工资事项签订的专项集体合同，与集体合同具有同等效力。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

1. 影响企业工资水平的因素

- (1) 地区、行业、企业的人工成本水平；
- (2) 地区、行业的职工平均工资水平；
- (3) 当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位；
- (4) 本地区城镇居民消费价格指数；
- (5) 企业劳动生产率和经济效益；
- (6) 国有资产保值增值情况；
- (7) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

2. 工资集体协商的内容

- (1) 实质内容

工资分配制度、工资标准和工资分配形式；职工年度平均工资水平及调整幅度；奖金、津贴、补贴等的分配办法；工资支付办法；企业最低工资标准及职工保险福利的待遇；双方认为应当协商约定的其他事项。

(2) 关于工资协议本身的规定
期限；变更、解除的程序；终止条件；违约责任。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

3. 工资集体协商程序

- ①提出方先向另一方书面提出协商意向书，明确时间、地点、内容等；另一方应于 20 日内给予书面答复，并与提出方进行集体协商。
- ②在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方的要求，在协商开始前 5 日内，提供相关真实情况和资料。
- ③协商形成的工资协议草案，应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。
- ④达成一致意见后，由企业行政方制作正式工资协议文本，经双方首席代表签字盖章后成立。
- ⑤工资协议的审查权限，按照中央或地方的相关程序报审。

知识点 8 集体协商和集体合同制度在中国

4. 工资协议期限

工资集体协商，一般情况下一年进行一次。

职工和企业双方均可在原工资协议期满前 60 日内，向对方书面提出协商意见书。

知识点 9 中国职工民主参与和三方协商机制

(一) 中国职工民主参与的形式

- (1) 职工代表大会制度：职工民主参与的基本形式
- (2) 厂务公开制度：内容更具广泛性，时间更具灵活性，形式上多样性
- (3) 职工合理化建议活动制度
- (4) 职工持股会
- (5) 职工董事和监事制度

知识点 9 中国职工民主参与和三方协商机制

(二) 三方协商机制在中国

政府主导下的发展，体现了明显的政府主导特色。

最主要的问题：政府的越位与专权、雇主组织的缺位与嬗变、工会的脱位与畸弱。

知识点 10 中国劳动关系矛盾处理

(一) 当前中国劳资冲突构成的特点

1. 现阶段中国劳资冲突的构成特点

- (1) 国有企业的劳资冲突行为主要是请愿、游行和示威
- (2) 私营企业劳资冲突的形式主要是怠工和罢工
- (3) 集体冲突大幅度增加

知识点 10 中国劳动关系矛盾处理

2. 中国目前劳资冲突的性质特点

- (1) 从性质来看：绝大多数是由于劳动者的基本劳动报酬权益被侵害，而又长期得不到解

决而致，仍是一种以劳动权利的实现为基本内容的权利争议

(2) 从目的来看：一般都是以个别劳动权益的维护，近年来出现了冲突目的由个别劳权向集体劳权的变化趋势

(3) 从组织来看：自发性是其重要的特点

知识点 10 中国劳动关系矛盾处理

3. 当前中国劳资冲突的原因

(1) 直接原因：劳动者的权益受到侵害而不能适时合理解决；主要涉及劳动者的劳动工资和劳动条件

(2) 主要原因：国有企业出现的劳资冲突，主要是由于企业改制、关闭破产和裁员过程中劳动权益受损所致；非国有企业出现的劳资冲突，主要是劳动条件和就业条件的恶劣，特别是企业拖欠职工工资的问题

(3) 社会原因：劳资力量对比极端不平衡

(4) 法律原因：劳动立法和执法的不健全

知识点 10 中国劳动关系矛盾处理

(二) 当前中国劳资冲突的缓解途径

(1) 以保障劳工权益为中心制定劳动政策

(2) 完善劳动法律体系

(3) 贯彻劳工标准，发挥工会作用

知识点 11 集体争议与产业行动

中国劳动关系当事人所采取的特殊产业行动方式

现存的主要问题：

①国家法律和政策对劳动关系的调整能力和效果不足；

②地方政府严重依赖资本，忽视劳动权利保护等；

③劳动者的结社权、团结权难以保障，集体谈判普遍流于形式。

知识点 11 集体争议与产业行动

完善集体争议和产业行动的立法和政策的意义

(1) 完善市场经济体制、解决社会矛盾、建设公平与和谐社会的需要；

(2) 保障人权、实现社会公平与正义的需要；

(3) 履行有关国际法义务的需要。

历年真题回顾

2013-75 中国职工民主参与的形式有（ ）。

A. 厂务公开制度

B. 人民代表大会制度

C. 员工持股会

D. 职工董事制度

E. 职工合理化建议制度

【答案】：ACDE

【解析】：中国职工民主参与的形式主要有：职工代表大会制度、厂务公开制度、集体协商与签订集体合同制度、职工合理化建议制度、职工持股会、职工董事和监事制度等。

历年真题回顾

2014-42 某私企独创了员工代表“一票否决制”，即在进行与员工利益有关的决策时，如果员工代表不同意，那么公司的议案就不能通过。这项制度类似于职工民主参与制度中的（ ）。

- A. 职工代表大会制度
- B. 职工合理化建议制度
- C. 职工持股会
- D. 职工董事和监事制度

【答案】：A

【解析】：职代会是职工民主参与管理的基本形式，题目中“一票否决制”与之十分类似

历年真题回顾

2015-35 关于我国工资集体协商制度的说法，正确的是（ ）。

- A. 工会提出意向书后企业方应在接到意向书后 5 日内答复
- B. 协商双方有义务在协商之前提供与工资集体协商有关的资料
- C. 协商双方拟定的工资集体协商草案经双方首席代表签字后即可生效
- D. 工资集体协议必须报地方法院批准后方可生效

【答案】：B

【解析】：选项 A 错误，应在 20 日内答复

选项 C 错误，草案应经职代会讨论通过，通过后双方首席代表签字

选项 D 错误，报劳动行政部门审查

历年真题回顾

2016-71. 关于我国集体协商代表的说法，错误的是（ ）。

- A. 集体协商代表是按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员
- B. 集体协商双方的代表人数应当对等
- C. 集体协商双方的代表人数每方应至少 2 人，并各确定 1 名首席代表
- D. 职工一方的协商代表由上级工会选派
- E. 用人单位一方的协商代表由用人单位法定代表人指派

【答案】：CD

历年真题回顾

2016-72. 中国职工民主参与的主要形式包括（ ）。

- A. 职工代表大会制度
- B. 厂务公开制度
- C. 职工合理化建设活动制度
- D. 独立董事制度
- E. 职工持股会

【答案】：ABCE

历年真题回顾

2017-36. 政府规范与调控企业工资分配的标准线称为 ()

- A. 工资指导线
- B. 工效挂钩比例
- C. 最低工资指导线
- D. 社会平均工资线

【答案】: A

【解析】: 政府对企业的工资分配进行规范与调控, 使企业工资增长符合经济和社会发展要求, 促进生产力发展的企业年度货币工资水平增长幅度的标准线

历年真题回顾

2017-37. 近 20 年来, 中国的集体争议和产业行动多发生在民营经济较为发达的地区, 这主要是因为 ()

- A. 社会保障缺失
- B. 企业管理层腐败
- C. 雇主对劳动者在工资福利待遇等方面过于严苛
- D. 发生了大规模的失业或半失业

【答案】: C

【解析】: 中国的集体争议和产业行动多发生在非公有经济发达的地区和公有制企业较集中的地区, 对于前者来说, 多因为雇主对劳动者的剥削过于严苛, 劳动关系失衡所导致的, 对于后者而言, 多是因公有制企业私有化, 大规模失业或半失业、社会保险缺失, 企业管理层的腐败等问题所导致的

历年真题回顾

2017-72. 在向市场经济转型的过程中, 我国劳动关系的主要特征 ()

- A. 劳动关系的一元化
- B. 劳动关系的市场化
- C. 劳动关系的法制化
- D. 劳动关系的国际化
- E. 劳动关系的虚拟化

【答案】: BCD

【解析】: 向市场经济转型过程中我国劳动关系的主要特征①劳动关系的市场化②劳动关系的法制化③劳动关系的国际化