

第一章 导论

- 1、劳动关系是人们为实现劳动过程而形成的一种社会关系；劳动关系学是研究劳动关系的专门学科；劳动关系的存在，主要是从静态的角度把握劳动关系，劳动关系的运行，则是从动态的角度把握劳动关系。
- 2、劳动关系的特点：个别性与集体性，平等性与隶属性，对等性与非对等性，经济性、法律性与社会性。
- 3、劳动关系学以现代社会中劳动关系的环境、主体、运行协调、矛盾处理作为基本的研究内容。劳动关系的环境，是指一个社会的劳动关系系统所处的具体的社会条件和社会背景。劳动关系的经济环境主要包括经济结构、市场状况和技术状况等因素；劳动关系的政治环境主要包括影响劳动关系的政党、政府和法律等因素；劳动关系的社會环境主要包括社会财富、社会教育和社会等级状况等因素。
- 4、劳动关系主体是指劳动关系系统的参加者，又被称为劳动关系当事人、主体、参与者。劳动关系系统中的主体包括参与劳动关系的三方，即劳方（劳动者和工会组织）、资方（雇主和雇主组织）、政府。
- 5、劳动关系的运行是指劳动关系系统的各方主体参与劳动关系并互动与博弈的过程；劳动关系的协调是指如何通过一定的行为规范来使劳动关系能够在社会大系统中和谐发展；劳动关系的运行和协调是劳动关系学研究的重点和核心内容。
- 6、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经济关系。
- 7、从属劳动的理论，成为劳动关系理论构建的基础理论和基础概念。市场经济下的劳动者，是一种具有“从属性特点的雇佣劳动者”，而劳动关系从性质上来看，则是一种从属性的雇佣关系。
- 8、企业劳动关系首先是一种个别劳动关系（劳动者个人与雇主之间通过书面或口头劳动合同，确定和规范双方的权利和义务），一旦工人成立工会，企业的劳动关系便成为一种集体劳动关系（一方是工会，另一方为雇主或雇主组织，是团体对团体的关系）。企业中的劳动关系结构图见课本 P12。
- 9、个别劳动关系？集体劳动关系？社会劳动关系（产业关系）
- 10、劳动关系系统的基本要素是以个体或群体身份出现的人，劳动关系系统的运行是能动的。劳动关系运行的过程主要包含三个阶段：第一阶段，劳动关系的构成；第二阶段，劳动标准的确定和实施；第三阶段，劳动争议的处理和解决。劳动关系系统分析框架见课本 P17。

第二章 劳动关系的历史和理论

- 1、劳动关系的历史发展：一、资本原始积累时期的劳动关系（暴力掠夺）；二、自由竞争资本主义时期的劳动关系（劳、资；无、资；劳工运动分散）；三、垄断资本主义时期的劳动关系（矛盾程度加强，罢工斗争不断发展，放任国家干预）；四、两次世界大战之间的劳动关系；五、第二次世界大战以后的劳动关系（社会立法）。
- 2、劳工问题产生的根本原因在于，劳动关系双方根本利益的不同，掌握着生产经营主导权的资方，始终以利润的最大化作为自己的追求目标，为此，他们会尽其所能降低生产成本，其中最主要的方式是压榨和盘剥劳工。
- 3、邓洛普于 1958 年出版的《产业劳动关系》标志着劳动关系学的诞生。分析劳动关系的最经典的理论模型就是邓洛普提出的劳动关系系统理论。邓洛普的投入---产出劳动关系系统简化模型见 P49。
- 4、劳动关系系统由四个相关部分构成：即一定的行为主体，一定的环境，贯穿于系统中的意识形态，具体地规划各主体在工作场所的行为的规则。
- 5、集体谈判是指资方和组织成工会的工人团体之间就就业条件和劳动条件的交涉和协商。

希克斯的罢工与谈判模型见课本 P56。

第三章 劳动关系的类型和模式

1、类型是指具有共同特征的事物所形成的种类。按照劳动关系双方利益关系的性质、利益关系的处理原则来划分，认为劳动关系的基本类型有三种：利益冲突型（战前西方国家和当代的英国为此类型），利益协调型（以德国为典型代表，战后西方大多数国家属于此类型），利益一体型（亚洲一些国家，如日本、新加坡及计划经济国家属于这种类型）。按照劳动关系双方力量对比等因素来划分劳动关系类型，可以将劳动关系分为均衡型（德国）、倾斜型（美国）和政府主导型（中国和新加坡）。常凯将发达资本主义国家的劳资关系分为三种模式：劳资协议自治式（德国和北欧国家）、家族式（日本）、自由多元化模式（美国、加拿大等）。

2、德国模式形成于第二次世界大战结束后的 30 多年当中，德国的社会市场经济理论主张经济体制应该以自由市场机制调节为主，国家的有限干预为辅。德国模式突出体现了正统多元论学派的基本观点，即加强劳动立法、通过集体谈判确保实现公平与效率，劳资自治被视为是最有效的劳动关系运行机制。德国劳资双方的组织都具有集中程度高、实力强大的特点。主张社会市场经济的德国，重视政府的宏观调控。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，使德国的劳资关系在相当长的时期保持了稳定有序的状态。日本的劳资关系号称有三大支柱：终身雇佣制、年功序列工资和企业工会。日本劳资关系模式最显著的特点，是将资本主义的生存竞争与东方传统的家族式关系结合起来，以家族式劳资关系模型维系着劳资关系的稳定。以“自由主义”为主要特征的美国市场经济，非常重视市场力量对促进经济发展的作用，认为政府对经济发展只能起次要作用。美国的工会组织率在工业化市场经济国家中是比较低的，美国政府对劳资关系的干预十分有限。总之，美国的劳资关系模式最主要的特征体现在其浓厚的自由化、分散化色彩上，劳资关系并不是非常稳定。

第四章 劳动关系的环境因素

1、劳动关系系统的环境包括外部环境和内部环境，外部环境是指一国的社会结构、经济体制、政治体制、法律制度、经济发展状况、技术发展水平、社会文化以及价值观念等因素；内部环境有劳方、资方、政府。劳动关系系统的环境见课本 P85。

2、劳动关系的表现形式：双方合作、冲突、力量、权力。双方合作是指在就业组织中双方共同生产产品和服务并在很大程度上遵守双方既定的法律规则（契约形式）；冲突是指双方利益、目标、期望未达成一致（劳工：怠工、罢工，用人单位：辞退）；力量是对冲突或合作的决定性因素（退出、罢工）；权力往往集中在管理方。劳动关系的实质：冲突与合作。

3、社会经济结构是指一定社会的物质资料生产方式，它是整个社会大系统的物质基础。社会经济结构由两大子系统构成：生产力（生产过程中所创造的能力）和生产关系。一种社会经济形态由两方面组成：以所有制为核心的经济制度和资源配置方式。商品市场、资本市场、劳动力市场构成市场当中三个基本要素关系。

第五章 经济全球化与国际劳工标准

1、国际劳工标准（简称 ILS），是指国际劳工组织通过国际劳动立法所确定的关于劳工权益保护及劳动关系处理的原则、规则的规定。国际劳工标准的核心和宗旨是确立和保障世界范围内的工人权利。工人权利又称劳工权益，是指法律所规定的处于现代劳动关系中的劳动者在履行劳动义务的同时所享有的与劳动有关的社会权益。核心国际劳工标准，又称“基本劳工标准”，包括：（1）结社自由和有效承认集体谈判；（2）废除强迫或强制劳动；（3）禁止童工劳动；（4）消除就业和职业歧视。国际劳工标准的特点：第一，国际劳工标准的制定体现了对劳动关系当事各方的尊重以及谋求通过协商讨论达成共识的意愿；第二，国际劳工标准主要以调整成员国国内劳工关系为目标；第三，国际劳工标准条文的规定具有“灵活性”；

第四，国际劳工标准制定后的批准具有“自愿性”；第五，国际劳工标准的实施具有严格的监督程序。

2、国际劳工组织（简称 ILO）成立于 1919 年，是联合国负责社会和劳工事务的专门机构，是联合国系统中唯一具有三方性机制的国际组织，每年 6 月在瑞士日内瓦举行会议，由每个成员国派三方代表团（包括政府代表 2 人，工人和雇主代表各 1 人共 4 人）出席。

第六章 中国劳动关系的转型

1、计划经济体制下中国劳动关系的特征：第一，劳动关系类型的单一化；第二，劳动关系归属国家化；第三，劳动关系内容的泛政治化；第四，劳动关系三方利益的一体化；第五，劳动关系运行的行政化。向市场经济转型过程中中国劳动关系的主要特征：（一）劳动关系的市场化；（二）劳动关系的法制化；（三）劳动关系的国际化。

2、改革以来国有企业的发展，这一进程历经 1986 年实施劳动合同制度试点，1992 年进行“三项制度改革”，1997 年实施“减员增效，下岗分流，规模破产，鼓励兼并和实施再就业”工程。从 2003 年开始的主辅分离、辅业改制的国有企业结构调整和改制进程旨在完成职工身份向市场化雇佣转化和债权债务处理等深化改革的任务。概括起来，向市场经济转型过程中的国有企业劳动关系具有以下特点：第一，尽管国有企业的经营者取代了政府在劳动关系中的主体地位，政府实际上在劳动关系处理中仍居于主导地位；第二，在国有企业内部，严格意义上的雇用主体与受雇主体仍在形成过程中；第三，国有企业经营者与劳动者的权力和利益差别正在逐渐加大；第四，与其他所有制企业相比，国有企业的劳动关系管理较为规范。

第七章 劳动者

1、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工作者。

2、劳动者具有以下特征：其一，劳动者是劳动力的所有者；其二，劳动者是自由的，即可以自由支配自己的劳动力；其三，劳动者除劳动力之外，并无其他的生产资料，劳动力的价格——工资，是其基本的生活来源。

3、中国现在存在着十大阶层，其排序如下：国家与社会管理者阶层，经理人员阶层，私营企业主阶层，专业技术人员阶层，办事人员阶层，个体工商户阶层，商业服务业员工阶层，产业工人阶层，农业劳动者阶层，城乡无业、失业、半失业者阶层。

4、劳动者权利的本质是一种经济权利，而主要又是与劳动过程紧密相连的、在劳动过程中实现的一种经济权利。劳动者权利的具体内容包括：劳动就业权、劳动报酬权、劳动休息权、劳动保护权、社会保障权、参与权、教育与培训权、社会组织权等。

5、根据劳动者权利内容以及实现方式的不同，可分为个别劳权和集体劳权。个别劳权包括：劳动就业权、劳动报酬权、休息休假权、社会保险权、职业培训权、劳动争议提请处理权；集体劳权包括团结权、集体谈判权、集体争议权和民主参与权。

6、劳动者的义务包括：完成劳动任务的义务，忠实的义务（一是服从义务，二是保密义务，三是增进义务）。

第八章 工会

1、工会运动的历史回顾：（一）处于自发状态的早期工会运动；（二）马克思主义阶段革命思想形成和发展时期的工会运动（1848 年正式出版的《共产党宣言》既是无产阶级政党的第一个“周详的理论和实践的党纲”的诞生，也标志着马克思主义阶段革命思想的正式形成）；（三）两大对立政治框架下的分化的工会运动；（四）全球化时代的工会运动；（五）国际工人运动中的国际工会组织。

2、工会理论的主要流派：（一）马克思主义革命的工会理论；（二）产业民主的工会理论；（三）制度经济学的工会理论；（四）新古典经济学的工会理论；（五）人力资源管理学派对工会的看法。

3、工会并没有确切的定义，韦伯夫妇为工会下的定义为：工会者，乃工人一种继续存在之团体，为维持或改善其劳动生活状况而设者也。 从不同层面的定义可以看出关于工会组织的一般要义在于：（1）工会因劳动关系冲突而产生；（2）工会以维护会员利益为首要职能；（3）工会以集体谈判为基本手段；（4）工会由雇员自愿结合而成并代表会员意志。

4、工会以其组织结构形式划分标准的类型有：（1）职业工会（依职业原则形成的工会即以相同或相类似职业作为组建工会的依据或条件，由同一职业的技术工人或工人所组成。如：自行工会，半技术、非技术工会，白领工会）；（2）产业工会（垄断行业工会，单一性行业工会）；（3）企业工会；（4）区域性或地方性工会。

5、工会在市场经济体制中的主要作用：（1）工会在总体上提高了工资福利水平及劳动；（2）工会推动了产业民主的进步，同时也促进了企业管理水平的提高；（3）工会企业生产效率的提高提供了可能；（4）工会在维护社会公正方面发挥积极作用。

第九章 雇主和雇主组织

1、管理是指一定组织中的管理者通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动，使别人同自己一起实现既定目标的过程。（管理方：一定组织中的管理者。）

2、雇主，是指一个组织中，使用雇员进行有组织、有目的的活动，且向雇员支付工资报酬的法人或自然人。

3、雇主的权利：（1）组织权；（2）劳动指挥权；（3）奖惩权；（4）闭厂权。

4、雇主的义务：（1）平等雇佣劳动者的义务；（2）提供劳动报酬的义务；（3）保证工人休息休假权的义务；（4）提供社会保险的义务；（5）保证工人安全和健康的义务；（6）提供职业培训义务。

5、雇主组织是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。

6、雇主组织的形式：行业协会、地区协会、国家级雇主联合会。

7、雇主组织的作用：（1）集体谈判；（2）参与立法和政策制定；（3）提供法律服务；（4）培训服务。

8、国际雇主组织，成立于1920年，是各国国家级雇主组织组成的在社会和劳动领域代表雇主利益的国际组织，在联合国享有甲级咨商地位，在国际劳工组织是享有完全地位的唯一雇主组织。

9、国际雇主组织的主要任务：（1）在国际上维护雇主利益；（2）促进企业自主发展；（3）帮助建立和加强国家级雇主组织；（4）促进雇主组织之间的信息交流和雇主之间的经贸合作。

10、加入国际雇主组织应具备的条件：（1）成员必须由雇主和雇主组织构成；（2）成员必须代表和捍卫自主企业的原则；（3）成员必须由自由、独立和自愿加入的组织，不受政府或任何外部机构的任何形式的控制和干涉；（4）一般加入国际雇主组织的国家必须是国际劳工组织的成员国。

第十章 政府

1、广义的政府泛指各类国家权力的机构，即立法、行政和司法机构的总称。狭义的政府仅是指国家机构中执掌行政权力、履行行政职能的行政机构。 在我国理论和实践中，“政府”也有广义和狭义之分，广义的政府指行政化了了的党的领导机构，中央和地方的全部立法、行政、司法和官僚机关；狭义的政府仅指中央政府、地方政府以及各级行政机关。

2、劳动行政（劳动关系中的政府），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。

- 3、政府介入劳动关系的理论：（1）马克思主义；（2）多元主义；（3）国家学派。（三种理论比较见课本 P219）。
- 4、中国政府在劳动关系中的作用：（一）劳动政策的制定（我国的劳动立法基本属于“政府推进式”的渐进模型）；（二）劳动力市场的建立和完善；（三）劳动条件的维持和提高；（四）协调劳动关系。

第十章 劳动力市场与劳动关系

- 1、市场体系：商品市场（生活市场、生产资料市场）；生产要素市场（资金市场、技术市场、信息市场、房地产市场、劳务市场）。市场机制：价格机制、供求机制、竞争机制。
- 2、劳动力市场，是指劳动力需求和供给相互作用的场所，体现了劳动力需求与供给相互作用关系。
- 3、劳动力区别于其他生产要素的最根本特点是劳动力与劳动者不能分离，劳动者在持有劳动力所有权的同时，让渡了自己对劳动力的使用权，“工人出卖的是对自己劳动的支配权”。
- 4、劳动力市场与劳动关系的双重性：平等性和隶属性。
- 5、中国劳动力市场中存在着制度性隔离，制度性二元劳动力市场（社会二元劳动力市场，企业内部二元劳动力市场）。
- 6、劳动标准对劳动力供给和需求的影响：劳动标准的规定直接决定了劳动力参与率，进而决定了社会劳动供给总量；劳动标准的强制性规定决定了企业对劳动需求的量或形式的不同。
- 7、工会对工资的影响（我们只讨论工会通过集体谈判对工资率的影响）：图见课本 P246 的庇古的工会——雇主谈判模型，并结合课本 P56 页进行相关分析、理解。

第十二章 劳动关系运行的法律规范

- 1、劳动关系法律规范的含义：以法律为手段对劳动关系进行规范，对劳动关系进行法律调整。通过用法律手段调整劳动关系，可使劳动关系调整法制化，用法律手段调整劳动关系的目的是救济处于弱势地位的劳动者，促进劳动关系的和谐稳定，并在此基础上促进经济发展和社会进步。

		工资法
	劳动标准法	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
		劳动合同法
		集体合同法
2、劳动法律体系	劳动关系法	工会和雇主组织法
		劳动争议处理法
		就业法
	劳动保障法	职业介绍与培训法
		社会保险法
	劳动行政法	劳动行政法
		劳动监督检查法

- 3、劳动合同的形式：书面、口头和默示三种。劳动合同：明确双方权利义务的协议。

第十三章 集体谈判和集体合同制度

- 1、集体谈判是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、集体合同制度的实施状况：（一）自上而下的推进方式（自下而上的是改革，自上而下的是改良）；（二）政府的主导作用；（三）以企业为主的实施范围；（四）有待成熟的集体协商

主体；(五)独具特色的集体协商机制。

第十四章 工人参与制度

1、工人参与是企业或其他组织中的普通员工依据一定的规定与制度，通过一定的组织形式，直接或间接地参与管理与决策的各种行为的总称。

2、员工参与的类型：根据参与度的不同：无参与、共同磋商、联合或共同决策、员工完全控制；根据员工参与管理的方式：被迫参与和自愿参与、正式参与和非正式参与、直接参与和间接参与；员工参与决策的内容：工作层面参与、管理层面参与、企业层面参与。

3、德国企业的“共决制”，是工人代表参加企业的决策机构——监事会，与资方代表一起共同决定企业重大问题的制度。“共决制”产生于第二次世界大战以后，在工会组织的强大压力下，联邦议会于1951年5月通过了《职工在矿业和钢铁工业企业的监事会和经济委员会中共决法》，即“煤钢共决法”。规定在1000名职工以上的煤矿和钢铁工业股份公司中，监事会由劳资双方代表对等组成，并另设一名双方都能接受的“中立”代表。监事会主席由资方出任，劳方代表担任副主席。在表决时出现意见相左两方成平局的情况下，由中方代表作最后裁决。同时还规定，在公司管理委员会内任命一名由工会提名的劳工经理。1972年，联邦议院通过新的企业法，对1951年的“煤钢共决法”进行补充。新补充的共决内容是，在2000名职工以下的股份公司里，监事会的职工代表应占1/3；工会可以推荐工会代表作为职工代表参加监事会。1976年3月联邦议院通过了一个新的“共决法”，此法扩大了“共决”的范围，规定在煤炭、钢铁企业以外的拥有2000名职工以上的其他股份公司里也实行劳资对等共决。（职工监事包括三种人，即工人代表、职员代表和高级职员代表）。

4、美国的“职工持股计划”（缩写为ESOP），开始于20世纪的60年代初期，由路易斯·凯尔索最先提出。美国企业中实行的ESOP有两种情况，一种是不利用信贷杠杆的ESQP种是利用信贷杠杆的ESOP前者由企业直接将股票交给公司成立的ESOP委员会，该委员会为每个职工建立股权账户，并每年从企业利润中按其掌握的股票分得红利，用部分红利归还雇主或公司以股票形式的赎账，还完后股票即为职工个人所有。后者的做法是公司首先设立一个ESOP基金组织，该组织向银行或其他金融企业申请优惠贷款，用该项贷款购买公司的股票，保留在“悬置账户”之中，公司每年在利润中按预定比例提取一部分交给ESOP信托基金组织，信托基金组织将这笔资金用来归还银行贷款，并负责把股份转化到每个职工的账户上，悬置的账户逐渐变成拥有实际股份的个人账户。没有信贷杠杆的ESOP实际上是企业主或雇主对职工的无偿捐献，因此，这种形式并不是ESOP的主流，后者才是美国职工持股计划的典型形式。

5、职工民主参与的形式：（一）职工代表大会制度；（二）厂务公开制度；（三）集体协商与集体合同制度；（4）职工合理化建议活动制度；（五）职工持股会；（六）职工董事和监视制度。

第十五章 三方协商机制

1 三方协商机制产生于西方市场经济国家，是一种从宏观上调控劳动关系的制度。它以市场经济为基础，以民主制度为依托，以合作、共赢为基本出发点，构建了政府与劳方、资方共同管理和处理劳动关系问题的活动平台。

2 1960年，国际劳工组织对三方协商机制的总目标提出以下要求：这种协商与合作的总目标应是促进公共当局与雇主组织和工人组织之间以及这些组织之间的相互了解和良好关系，以求发展总体经济或发展其中某些部门，改善劳动条件和提高生活水平。

3 三方协商机制产生的历史背景：（1）三方协商机制是国际工人运动促动的结果；（2）三方协商机制是政治民主制度发展的结果；（3）三方协商机制的产生是资产阶级政府扩大经济管理职能的结果。三方协商机制存在与发展的社会条件：外部条件是指三方协商所处外部环境的实际状况，即外部环境是否支撑三方机制的顺利发展。外部条件主要包括经济上的市场

经济体制和政治上的民主制度（民主制度是三方协商的社会政治条件）；三方协商机制存在的内部条件主要是指构成三方协商主体的政府、雇主组织、工会组织是否达到应有的状态。

4 国家一级的三方协商一般是通过建立委员会的形式，委员会由三方的代表构成，国家的代表由政府的劳动部门和有关经济部门派出，雇主和工会的代表则是由全国一级的最有代表性的雇主组织、工会组织派出。地方一级的协商主要是指地方政府的协商。一个国家的三方协商是以企业的劳资协商为基础，以国家一级的协商为重点和指导的。

5 三方协商机制的职能和作用：第一，咨询和对话的职能；第二，谈判的职能；第三，仲裁和协商的职能。

第十六章 企业规章制度

1 企业规章制度，是指企业根据国家法律并根据企业自身特点制定的，明确劳动条件、调整劳动关系、规范劳动关系当事人行为的各种规章、制度的总称。

2 企业规章制度在劳动关系规则网络中的意义：（1）规则网络与企业规章制度；（2）企业规章制度与集体合同的关系；（3）企业规章制度与劳动合同的关系。

3 企业规章虽属调整个别关系的规范，但企业规章制度规定的是企业共同的权利义务，适用于用人单位的所有劳动者。

4 《劳动法》是制定企业规章制度的法律依据，《劳动法》中的有关规定是制定企业规章制度的主要依据。

5 制定企业规章制度的程序：（1）民主制度；（2）备案审查；（3）公示。

第十七章 劳动关系调整中的人力资源管理方法

1 组织承诺是指成员对所在组织的认同，并愿意积极参与其中的一种态度，是联合员工与组织的心理纽带，是员工对组织最核心、最稳定的态度，因而也是检验员工对企业忠诚程度的一种指示。组织承诺主要有三种形式：感情承诺、规范承诺和继续承诺。

2 美国学者 D·里帕克和斯科特·施奈尔的混合雇佣模型把人才分为四种类型：核心人才、独特人才、辅助人才和通用人才。（混合雇佣模型见课本 P 368）

第十八章 劳动争议及其处理

1 广义的劳动争议是指以劳动关系为中心发生的一切争议；狭义的劳动争议仅是指单个的雇用人和受雇用人之间所发生的争议及雇用人团体与受雇用人团体发生的争议为限。（因权利义务所发生的争执）

2 按照劳动争议的类型来分，可以分为权利争议和利益争议。权利争议是指劳动关系当事人之间因约定或法定权利而产生的纠纷，它是对既定的、现实的权利发生争议，因为权利已由约定产生或者由法律规定确定；利益争议是指劳动关系当事人就如何确定双方的未来权利义务关系发生的争议，它不是现实的权利争议，而是对如何确定期待的权利而发生的争议。有时称前者为既定权利争议，后者为待定权利争议。

3 劳动争议的非司法调整模式包括：劳动争议的企业内部调解、劳动争议的信访、劳动争议的行政救济等。

4 一般诉讼（短期）时效为 2 年；特殊诉讼（长期）时效：短 1 年，长 2 年。

5 我国劳动争议仲裁的特点：（1）仲裁时效短；（2）程序简单，先裁后审；（3）裁决具有法律约束力；（4）受理范围限于权利争议。

6 现行劳动争议处理制度，可以简单地概括为“一调一裁两审，仲裁前置，先裁后审”。

7 我国现行劳动争议处理制度存在的主要问题：（1）仲裁前置导致程序冗长，成本过高；（2）劳动仲裁缺乏必要的监督，易受行政干预；（3）仲裁与审判之间缺乏合理衔接，浪费时间、人力和物力。

第十九章 劳资冲突与社会安全

- 1 劳动关系是一种人和人的关系，但这种关系所体现的是人和物，即劳动者和生产资料的关系。
- 2 劳资冲突又称产业冲突，是指劳资矛盾激化和公开化，劳动关系双方以某种特定的方式——集体争议与集体行动的方式，来表达自己的诉求和争取自己的权益的社会行为。劳资冲突可分为个别冲突与集体冲突。
- 3 劳资冲突的表现形式一般为集体行动。所谓集体行动又称为产业行动，是指劳资关系双方在劳动关系中实现自己的主张和要求，依法采用罢工或闭厂等阻碍企业正常运营手段等进行对抗的行为。（劳资冲突在我国又称为“突发事件”）
- 4 缓和劳资冲突措施：（1）以保障劳工权益为中心制定劳工政策；（2）完善劳工立法和司法；（3）贯彻劳工标准，发挥工会作用。

第二十章 集体争议与产业行动

- 1 集体争议是指集体劳动关系中存在共同性或关联性权利义务的劳动者或劳动者集体，因劳动条件、社会保障等方面的权利义务问题，与雇主发生的法律纠纷。
- 2 产业行动是指劳资关系双方当事人为了建立劳动关系或改变劳动关系状况、实现其权利主张或利益诉求，而集体采取的影响集体权益的，单方面地停止正常工作活动或者不与对方合作，施加斗争压力的行动或措施。
- 3 人权是指一个人作为人所享有或应享有的基本权利。

第二十一章 不当劳动行为及其救济

- 1 不当劳动行为通常是指雇主凭借其经济上的优势地位，以违反劳动法律原则的手段来对抗和侵害劳动者权利，特别是侵害劳动者集体权利的措施或行为。但在一些国家，不当劳动行为的内容涵盖了工会在劳资关系中以不法手段来对抗雇主或对待劳动者的措施或行为，其不当劳动行为的主体，不仅包括雇主，同时也包括工会。
- 2 雇主的不当劳动行为：（1）差别待遇；（2）黄犬契约；（3）拒绝集体谈判；（4）控制干涉工会。

自我补充：