**广东省高等教育自学考试《劳动关系与劳动法》课程考试大纲**

**（课程代码：13967）**

**Ⅰ 课程性质与课程目标**

一、课程性质

《劳动关系与劳动法》是为了培养和检验自学应考者在新时代对于国家关于构建和谐劳动关系的理论认识和掌握劳动法的基本内容和基本实践而设置的一门课程。

《劳动关系与劳动法》是以国内外劳动关系的理论为基础，以中国现实劳动关系为依据，并着重以劳动法中的基准劳动标准为核心构建其基本逻辑框架。这一课程具有较强的理论性及应用性，体现：内容的前瞻性、本土化的导向性以及应用实操性。劳动法学所调整的劳动关系是组织中由于雇佣行为而产生的关系，是人力资源管理的一个特定领域，良好的员工关系是企业留住员工的法宝。对于大多数劳动者来说，工作是最重要的财富之一，工作不仅是物质财产的主要来源，而且是社会地位和个人心理获得满足的主要源泉。对企业来说，劳动者的工作绩效、忠诚度、工资福利水平是影响生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素，甚至会影响企业的生存和发展。对整个社会而言，劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况、社会财富和收入的总量和分配，并进一步影响全体社会成员的生活质量，实现劳动关系的和谐发展是社会孜孜以求的目标。

二、课程目标

《劳动关系与劳动法》阐述了劳动关系管理的国内外理论和劳动关系管理的实务，重点阐述我国劳动法的有关规定。设置本课程的目的要求是：首先，使自学应考者认识到了解劳动关系的基本理论和各国劳动关系管理的实践，掌握我国劳动法的基本内容是从事人力资源管理人员必备的素质和基本技能，是处理好员工关系的基本要求。其次，通过使学习者系统掌握我国现行的劳动关系的基本理论、管理实践、基本制度，培养学习者运用所学的劳动关系管理的理论体系和实践规范，政策指引来分析和解决现实生活中的实际问题的能力，有助于我国企业管理者应对劳动关系管理面临的挑战，激发劳动者的主人翁姿态，运用所学的知识保护劳动者的合法权益，正确处理好员工关系，维护社会主义市场经济的劳动秩序。希望有助于劳动者奋进新征程，建功新时代。

本课程重点（或难点）章为：第一章、第三章、第六章、第七章、第八章、第九章、第十章、第十二章。次重点章为：第四章、第五章。一般章节为：第二章、第十一章、第十三章。

**Ⅱ 考核目标**

一、考试基本要求

要求应考者理解和掌握劳动关系管理的基本理论和管理实践，掌握我国劳动法的基本原理和基本制度，能运用劳动关系的基本理论和劳动法的有关规定进行案例分析，具备分析问题和解决问题的基本能力。

二、考核知识点及考核要求

本大纲的考核要求分为“识记”、“领会”、“简单应用”、“综合应用”四个层次，具体含义是：

识记：能解释有关概念、知识的含义，并能正确认识和表述。

领会：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系。

简单应用：在领会的基础上，能运用基本概念、基本原理和基本方法中的少量知识点，分析和解决一般的理论问题或实际问题。

综合应用：在简单应用的基础上，运用学过的本课程规定的多个知识点，综合分析和解决稍复杂的理论和实际问题。

**Ⅲ 课程内容与考核要求**

第1章 劳动关系导论

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解劳动关系管理的研究对象、劳动关系的类型。理解影响劳动关系的环境、我国目前劳动关系的特点。掌握劳动关系的主体。

二、课程内容

第一节 劳动关系的含义

（一）劳动关系的概念

（二）关于劳动关系的不同称谓

（三）劳动关系管理的研究对象

第二节 劳动关系的环境

（一）政治环境

（二）经济环境

（三）技术环境

（四）国际环境

第三节 劳动关系中的主体

（一）劳动者

（二）劳动者的组织

（三）用人单位

（四）管理方

（五）雇主组织

第四节 劳动关系的类型

（一）传统的分类方法

（二）差异化视角的分类方法

第五节 我国目前劳动关系特点

（一）社会主义市场经济下的劳动关系的初步确定

（二）劳动争议现状

（三）就业供需矛盾长期存在

三、考核知识点

1、劳动关系的概念

2、劳动关系的环境

3、劳动者、劳动者组织

4、雇主组织

5、劳动关系的类型

6、我国目前劳动关系的特点

四、考核要求

识记：劳动关系的概念、国际劳工标准。

领会：劳动者的权利、用人单位的权利、劳动关系的类型。

简单应用：能理解劳动关系的影响因素对劳动关系性质、特点的影响，深刻理解技术环境对劳动关系的影响。

综合应用：运用我国政治、经济、技术等环境因素分析劳动争议的状况。

第2章 劳动关系的理论演进和趋势

一 、学习目的和要求

通过本章的学习，了解劳动关系理论演进过程、劳动关系的不同理论学派的主要观点。掌握马克思的劳工运动理论和劳动关系的系统理论以及合作型劳动关系的主要特点。

二、课程内容

第一节 劳动关系的理论演进

（一）劳动分工与劳动分工理论

（二）工业资本主义理论

（三）劳动关系系统理论

第二节 劳动关系的不同理论学派与观点

（一）新保守派

（二）管理主义学派

（三）多元论学派

（四）自由主义学派

（五）激进主义学派

第三节 现代劳动关系管理的新趋势：合作型劳动关系

（一）劳动关系合作的相关理论

（二）企业内部激励的合作模型

第四节 劳资合作劳动关系的发展趋势

（一）社会契约对劳资合作关系的影响

（二）经济全球化对劳动合作关系的影响

（三）工作分享促进和谐劳动关系的形成

（四）国际劳动立法的发展

三、考核知识点

1、劳动关系的理论演进

2、劳动关系的不同理论学派

3、合作型劳动关系

4、劳资合作关系的发展趋势

四、考核要求

识记：马克思的劳工运动理论、劳动关系系统理论

领会：劳动关系不同理论学派的主要观点，合作型劳动关系的主要特点以及工作分配制对促进和谐劳动关系的意义和作用。

第3章 世界各国的劳动关系管理实践

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解英美法系的美国、英国、加拿大和大陆法系的德国、日本以及新加坡等国各具特色的劳动关系管理策略、制度和方法，以此对我国劳动关系的管理实践提供思考。

二、课程内容

第一节美国的劳动关系管理实践

（一）美国的工会组织

（二）产业和区域劳资委员会

（三）美国的员工持股计划

（四）美国的员工援助计划

第二节 加拿大的集体合同谈判

（一）加拿大劳动关系的处理

（二）加拿大工会的组织体系

（三）加拿大的集体合同

第三节 英国政府的“第三条道路”

（一）英国的劳资政策历史沿革

（二）全球化的加速推进及其影响

（三）工党政府的劳动关系的协调政策

第四节 德国的“共决制”劳动关系运作

（一）“共决制”的产生和发展

（二）“共决制”的法律依据

（三）“共决制”的运作方法

（四）“共决制”实施的效果

第五节 日本的终身雇佣制

（一）日本的人本主义集体体制

（二）以终身雇佣为主的雇佣模式

（三）日本的年功序列工资体系

（四）企业内工会主义

第五节 新加坡的劳动关系

（一）新加坡的劳资管理发展历程

（二）新加坡的劳动关系的协调

三、考核知识点

1、美国的工会组织

2、加拿大的集体谈判

3、英国工党政府的劳资关系协调政策

4、德国共决制的运作方式

5、日本的年功序列工资体系

6、新加坡劳动关系的协调

四、考核要求

领会：美国的工会组织。加拿大的集体谈判制度。英国的工党政府的协调劳动关系协调政策。德国的共决制的运作方法。日本的年功序列工资体系。

综合运用：理解美国的劳动关系运行机制与德国共决制在实践中运用产生的影响。

第4章 员工参与和民主管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解国外员工参与管理的基本含义和主要形式，领会西方工会与我国工会的差异，理解工会在民主参与中的作用以及对企业和经济的影响，掌握我国工会在协调劳动关系中的作用和工会的职能。

二、课程内容

第一节 员工参与管理的基本含义

（一）员工参与管理的基本含义

（二）国外员工参与管理的常见形式

第二节 工会

（一）工会的概念

（二）工会的职能

（三）工会对企业和经济的影响

（四）工会的新策略

第三节 我国工会的作用

（一）我国工会的性质

（二）我国工会的职责

（三）工会的组织机构

（四）工会在协调劳资关系中的主要作用

（五）我国工会在转型调整中面临的挑战

第四节 职工代表大会与职工大会

（一）职工代表大会的产生和发展

（二）职工代表大会的性质和职权

（三）职工代表大会的会议制度

（四）职工代表大会与职工大会的区别

三、考核知识点

1、国外员工参与管理的常见形式

2、工会的职能和新策略

3、我国工会的作用和职责

4、职工代表大会的性质和职权

四、考核要求

识记：工会的概念。集体谈判。年功序列制。

领会：国外员工参与管理的常见形式。我国工会职能与西方工会的差异。

简单应用：我国工会在协调劳动关系的作用。

综合应用：我国工会在转型调整中面临的挑战。

第5章 政府在劳动关系管理中的作用

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解在劳动关系的治理中政府所扮演的角色以及政府在劳动关系管理中的模式，领会中西方政府在劳资关系治理中的差异，掌握我国政府在劳动力市场政策制定和促进就业方面的作用。

二、课程内容

第一节 西方国家政府在劳动关系中所扮演的角色

（一）政府的角色

（二）政府管理劳动关系的权力基础

（三）政府的劳动关系管理模式

（四）政府的劳动关系管理实践

第二节 我国政府在劳动关系转型中的作用

（一）人事部与劳动和社会保障部的合并

（二）我国政府在劳动力市场政策制定中的作用

（三）我国政府在促进就业方面发挥的作用

（四）管辖本行政区域内发生的劳动争议

（五）我国政府在三方机制中的作用

第三节 新时期劳动关系管理面临的新任务

（一）始终坚持人民主体地位

（二）始终实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益

（三）始终高度重视提高劳动者素质

（四）始终坚持工会在劳动关系管理中的积极作用

三、考核知识点

1、西方国家政府在劳动关系中所扮演的角色

2、政府的劳动关系管理模式

3、我国政府在劳动力市场政策制定中的作用

4、我国政府在促进就业方面所发挥的作用

5、我国政府在三方机制中的作用

四、考核要求

识记：政府在劳动关系中“5p”角色。

领会：中西方政府在劳动关系管理中的差异。政府的劳动关系管理模式。

简单应用：新时期我国政府在三方协商机制中的作用。

第6章 劳动关系管理实务

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解狭义劳动关系所涵盖的内容，劳动关系的特征，企业劳动关系管理实务的内容。了解我国劳动法体系结构。领会我国劳动立法的立法宗旨。掌握我国劳动法的渊源。通过辨别劳动关系与劳务关系、标准劳动关系与非标准劳动关系的差异，分析它们在实践运用中的特殊性。熟悉劳动法的渊源。

二、课程内容

第一节 劳动法律关系

（一）劳动关系的构成要素

（二）劳动关系的特征

（三）事实劳动关系

（四）劳动关系与劳务关系

（五）标准劳动关系与非标准劳动劳动关系

第二节 我国劳动立法

（一）我国劳动法的性质和立法宗旨

（二）劳动法体系结构

（三）我国劳动法的渊源

（四）我国劳动立法存在的问题

第三节 企业劳动关系管理实务

（一）现代企业的劳动关系管理

（二）企业劳动关系管理实务的基本内容

三、考核知识点

1、劳动关系的构成要素

2、劳动关系的特点

3、劳动关系与劳务关系

4、标准劳动关系与非标准劳动关系

5、劳动法的性质和劳动法的立法宗旨

6、劳动法体系结构

7、劳动法的渊源

8、企业劳动关系管理实务的基本内容

四、考核要求

识记：劳动法的性质和劳动法的立法宗旨。劳动法的渊源。劳动法体系结构。

领会：企业劳动关系管理实务的基本内容。

综合运用：在理解劳动关系与劳务关系、标准劳动关系与非标准劳动关系差异的基础。上，分析现实中的具体案例的法律适用及处理问题。

第7章 劳动合同管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解劳动合同的概念、特征、主体资格，理解劳动合同的内容、效力。在此基础上重点掌握劳动合同的履行、变更、解除与终止，熟悉与劳动合同相关的法律、法规、规章。

二、课程内容

第一节 劳动合同概述

（一）劳动合同的概念和特征

（二）劳动合同的主体资格

第二节 劳动合同的订立

（一）不签订劳动合同的法律风险

（二）劳动合同的内容

（三）劳动合同的期限

（四）无效劳动合同

第三节 劳动合同的履行和变更

（一）劳动合同的履行

（二）劳动合同的变更

第四节 劳动合同的解除与终止

（一）劳动合同的解除

（二）劳动合同的终止

三、考核知识点

1、劳动合同的概念和特征、主体资格

2、劳动合同的订立和劳动合同的内容（劳动合同的期限、劳动合同的试用期）

3、无效劳动合同

4、劳动合同的履行和变更

5、劳动合同的解除和终止

四、考核要求

识记：劳动合同的概念、特征和主体资格。

领会：劳动合同的内容、效力。

简单应用：运用所学知识理解具体劳动合同在实践中的运用（无效劳动合同、劳动合同的期限、劳动合同的试用期等问题）。

综合应用：运用本章以及相关法律知识分析实践中劳动合同的履行、变更、解除与终止引发的案例以及相应的法律适用和法律责任等。

第8章 企业用工管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解企业用工管理实践中常遇到的有关劳动合同的应用问题以及企业相应的权利和义务，能够理论结合实际，运用相关法律规定处理好包括：员工的招聘管理、试用期管理、员工培训与服务期管理、商业秘密与竞业限制等相关问题。

二、课程内容

（一）招聘过程中的歧视行为

（二）招聘过程中用人单位的权利和义务

第二节 试用期管理

（一）试用期的含义与性质

（二）试用期的约定

（三）试用期工资

第三节 员工培训与服务期管理

（一）职业培训

（二）培训协议与服务期

第四节 商业秘密与竞业限制管理

（一）保守商业秘密

（二）竞业限制

三、考核知识点

1、招聘过程中的歧视行为

2、招聘过程中用人单位的权利和义务

3、试用期的有关法律规定

4、员工培训

5、培训协议与服务期管理

6、保守商业秘密的有关规定

7、竞业限制的有关规定

四、考核要求

识记：就业歧视。商业秘密。竞业限制。

领会：用人单位在招聘过程中的权利与义务。试用期的法律规定。

简单应用：运用法律规定分析用工管理中的招聘、试用期、员工培训与服务期出现的问题。

综合运用：运用法律规定综合分析企业用工过程出现的合同约定的试用期、员工培训、竞业限制等问题。

第9章 劳动标准管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解并掌握我国《劳动法》关于劳动基准的规定：工作时间、休息休假，工资、女职工和未成年工的规定、工资标准、劳动安全与劳动保护的有关规定。掌握企业规章制度有效性的条件。认识劳动法的强制性规定在保障劳动者在劳动过程中基本权益的重要意义。

二、课程内容

第一节 工作时间与休息休假

（一）工作时间制度

（二）延长工作时间

（三）休息休假

第二节 劳动报酬

（一）工资的范畴

（二）工资的计算

（三）工资的支付

（四）克扣工资和无故拖欠工资

（五）最低工资

第三节 劳动安全与劳动保护

（一）劳动安全卫生

（二）职业病的防治与处理

（三）女职工和未成年工的劳动保护

第四节 企业规章制度

（一）企业规章制度的重要性

（二）企业规章制度的有效性

（三）规章制度的内容设计

（四）规章制度的制定程序

三、考核知识点

1、工作时间（标准工作时间、综合计算工时工作制、不定时工作制、延长工作时间）

2、休息休假（法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等）

3、工资制度

4、最低工资制度

5、劳动安全卫生

6、职业病的范畴和处理

7、女职工和未成年工的劳动保护

8、企业规章制度的有效性

四、考核要求

识记：工作时间。休息休假。年休假。工资。职业病。

领会：工作时间的分类。休息休假的种类 特殊情况下的工资支付。劳动安全卫生制度的重要意义。

简单应用：运用法律规定分析用工过程中关于工作时间、休息休假、工资、女工和未成年保护出现的问题，运用法律思路和方法去解决问题。

综合运用：根据工资、工作时间和休息、休假的相关法律、法规和规章综合分析工资、工时等劳动争议案例，综合分析用人单位规章制度的合法性和有效性的条件。

第10章 社会保险

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解社会保险含义、主要项目、社会保险管理制度。掌握劳动者享受养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险的条件及标准；理解我国五大社会保险基金的筹集、管理方式；熟悉我国《社会保险法》与相关法律法规对社会保险的规定。

二、课程内容

社会保险概述

社会保险的基本内涵

（二）社会保险的主要项目

社会保险管理制度

第二节 养老保险

基本养老保险的覆盖范围

基本养老保险基金的筹集

（三）基本养老保险的待遇和支付

企业补充养老保险

第三节 医疗保险

职工医疗保险的覆盖范围

基本医疗保险基金的筹集

基本医疗保险费用的支付

企业补充医疗保险

第四节 生育保险

（一）生育保险的覆盖范围

（二）生育保险费的缴纳

（三）生育保险待遇

第五节 工伤保险

（一）工伤保险的覆盖范围

（二）工伤保险的无责任补偿原则

（三）工伤保险基金的筹集和管理

工伤认定

（五）劳动能力鉴定

（六）工伤保险待遇

第六节 失业保险

（一）失业保险的覆盖范围

（二）失业保险基金的筹集和管理

（三）失业保险金的申领和发放

三、考核知识点

1、社会保险的主要项目和社会保险管理制度

2、基本养老保险的覆盖范围、基金筹集方式和管理模式、基本养老保险待遇和支付

3、职工医疗保险的覆盖范围、基金筹集方式和管理模式、基本医疗保险费用的支付

4、生育保险的覆盖范围和生育保险待遇

5、工伤保险的覆盖范围、无责任补偿原则、工伤保险基金筹集方式和管理模式、工伤认定和工伤保险待遇

6、失业保险的覆盖范围、失业保险基金筹集方式和管理模式、失业保险基金的申领和发放

四、考核要求

识记：社会保险的含义。识记劳动者享受养老保险、失业保险、医疗保险、生育保险、工伤保险的条件及标准。

领会：我国五大社会保险基金的筹集、管理方式。

简单应用：运用所学知识简单分析五大社会保险的具体实践。

综合应用：根据我国《社会保险法》与相关法律法规对社会保险的规定分析社会保险案例。

第11章 集体协商与集体合同

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解集体协商、集体合同的特点以及集体合同的效力、履行、变更与解除；了解中国特色集体协商与集体合同的基本特征。理解集体合同是调整劳动关系的重要机制。掌握集体合同的基本含义、集体合同与劳动合同的区别、集体协商达成集体合同的基本过程；掌握集体合同争议的处理方法。熟悉包括《工会法》在内的集体合同制度的相关法律、法规和规章。

二、课程内容

第一节 集体协商与集体合同概述

（一）集体协商与集体合同的概念

（二）集体合同与劳动合同的区别

（三）集体合同的种类

（四）集体协商与集体合同的意义和作用

第二节 集体协商与集体合同制度的内容

（一）集体协商与集体合同的主体

集体协商与签订集体合同的原则

集体协商与集体合同的内容

集体协商与集体合同的程序

（五）集体合同的变更、解除和终止

（六）集体合同的法律责任和争议的解决

第三节 我国集体协商与集体合同制度的发展历程和基本特征

我国集体合同制度的发展历程

（二）中国特色集体协商与集体合同制度的基本特征

第四节 我国集体协商与集体合同制度的发展趋势

（一）实践趋势

（二）立法趋势

三、考核知识点

1、集体协商与集体合同的概念

2、集体合同与劳动合同的区别

3、集体协商与集体合同的主体

4、集体协商与集体合同的内容

5、集体合同的非法律效力和争议的处理

四、考核要求

识记：集体合同。

领会：集体合同在调整劳动关系中的作用。中国集体协商与集体合同制度的基本特征。

简单应用：运用所学知识理解具体集体合同的效力，集体合同与劳动合同的差异。

综合应用：签订集体合同和履行集体合同引起的争议的不同处理路径。

第12章 劳动争议处理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解我国处理劳动争议的主要机构、程序和四种处理劳动争议处理制度。理解劳动争议仲裁处理制度在劳动争议处理中的核心地位。掌握劳动争议的受案范围、劳动仲裁的处理程序以及用人单位的举证责任。

二、课程内容

第一节 劳动争议处理

（一）劳动争议的受案范围

（二）劳动争议的处理原则

（三）劳动争议的处理程序

（四）劳动争议的举证责任

第二节 劳动争议的协商与调解

（一）劳动争议的协商

（二）劳动争议的调解

第三节 劳动争议的仲裁

（一）劳动争议仲裁组织的构成及其职责

（二）劳动争议仲裁的原则

（三）劳动争议仲裁时效

（四）劳动争议仲裁的管辖

（五）劳动争议仲裁的参加人

（六）劳动争议仲裁的程序

第四节 劳动争议的诉讼

（一）劳动争议诉讼的原则

（二）劳动争议诉讼的管辖

（三）劳动争议诉讼的程序

三、考核知识点

1、劳动争议的受案范围

2、劳动争议的处理原则、程序

3、劳动争议的举证责任

4、劳动争议的调解

5、劳动争议的仲裁原则、时效、管辖、劳动争议的仲裁程序

6、劳动争议的诉讼的管辖和程序

四、考核要求

识记：我国劳动争议处理机构的受案范围、劳动争议的举证责任

领会：劳动争议三种处理程序在处理劳动争议中的关系，劳动争议仲裁在处理争议中的地位，理解仲裁时效和调解协议书的效力。

简单应用：运用劳动争议处理的法定方式分析劳动争议案例。

综合应用：根据我国《劳动法》《劳动争议调解仲裁法》及相关法律法规关于劳动争议处理的有关规定分析相关案例。

第13章 非标准劳动关系

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解非标准劳动关系在技术进步以及社会经济深入发展背景下出现的必然性以及在我国目前就业市场中所占据的不容忽视的地位，在解决就业问题中所发挥的积极作用。掌握劳务派遣三方的权利义务关系以及非全日制用工的法律特征。

二、课程内容

第一节 劳务派遣

（一）劳务派遣的定义与发展

（二）劳务派遣的主体

（三）劳务派遣三方之间权利义务关系及其法律规定

（四）劳务派遣用工的使用与管理

第二节 非全日制用工

（一）非全日制用工的定义

（二）非全日制用工的法律规定

（三）非全日制用工的使用与管理

三、考核知识点

1、劳务派遣的三方主体关系

2、劳务派遣单位的主体资格

3、用工单位使用劳务派遣工的限制性规定

4、劳务派遣三方之间的权利义务关系及其法律规定

5、非全日制用工的定义

6、非全日制用工的法律规定

四、考核要求

识记：劳务派遣。非全日制用工。

领会：法律规范非标准劳动关系——劳务派遣和非全日制用工的意义与具体内容。

简单应用：非全日制用工在实践中的运用以及法律规范。

综合运用：根据我国《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》及《关于非全日制用工若干问题的意见》等相关法律法规分析相关案例。

**Ⅳ 关于大纲的说明与考核实施要求**

一、自学考试大纲的目的和作用

课程自学考试大纲是根据专业自学考试计划的要求，结合自学考试的特点而确定。其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

课程自学考试大纲明确了课程学习的内容以及深广度，规定了课程自学考试的范围和标准。因此，它是编写自学考试教材和辅导书的依据，是社会助学组织进行自学辅导的依据，是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据，也是进行自学考试命题的依据。

二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据，教材给出了学习掌握课程知识的基本内容与范围，教材的内容还包括大纲所规定的课程知识的扩展与发挥。课程内容在教材中可以体现一定的深度或难度，但在大纲中对考核的要求一定要适当。

大纲与教材所体现的课程内容基本一致；大纲里面的课程内容和考核知识点，教材里一般也要有。反过来教材里有的内容，大纲里就不一定体现。

三、关于自学教材

《劳动关系管理—理论与实务》，陈维政、李贵卿、毛晓燕主编，科学出版社，2024年第3版。

四、自学方法指导

1、自学考试的内容覆盖较广，因此自学应考者必须注意全面、系统地学习、切忌猜题、押题。

2、分析和解决实际问题的能力的提高，必须在基本知识、基本理论的指导下。因此，要注重概念、基础知识和基本理论的学习，在此基础上注意联系实际，分析实际问题。

3、自学考试是终结性考试，自学应考者应具有一定的综合应用知识的能力。本大纲对考核知识点及知识点下的知识细目所提出的具体要求，不要以为一道试题只考核一个知识点，有时还可能综合考核多个知识点。因而在学完各章后，应及时对概念、基础知识和基本理论进行归纳，注意它们之间的联系和区别，并注意综合应用的训练。

4、本大纲分考试大纲说明、各章考试内容、考核知识点、考核要求，自学应考者必须全面阅读。

五、对社会助学的要求

1. 应熟知考试大纲对课程提出的总要求和各章的知识点。

2. 应掌握各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解对各知识点的考核目标。

3. 辅导时，应以考试大纲为依据，指定的教材为基础，不要随意增删内容，以免与大纲脱节。

1. 辅导时，应对学习方法进行指导，宜提倡“认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动争取帮助，依靠自己学通”的方法。
2. 辅导时，要注意突出重点，对考生提出的问题，不要有问即答，要积极启发引导。
3. 注意对应考者能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导学生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，做出判断，解决问题。
4. 建议每学分2-3个助学学时。

六、对考核内容的说明

1. 本课程要求考生学习和掌握的知识点内容都作为考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成，在自学考试中成为考核知识点。因此，课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识自身的特点不同，自学考试将对各知识点分别按四个认知层次确定其考核要求。

2. 在考试之日起6个月前，由全国人民代表大会和国务院颁布或修订的法律、法规都将列入相应课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律、法规不符的，应以现行法律法规为准。命题时也会对我国经济建设和科技文化发展的重大方针政策的变化予以体现。

七、关于命题考试的若干规定

1.本课程考试采用闭卷笔试形式,考试时间为150分钟；满分100分,60分及格。

2.本大纲各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目，都属于考核的内容。考试命题既要覆盖到章，又要避免面面俱到。要注意突出课程的重点、章节重点，加大重点内容的覆盖度。

3.不应命制超出大纲中考核知识点范围的题目，考核目标不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握，对基本方法是否会用或熟练。不应命制与基本要求不符的偏题或怪题。

4.本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为：识记占20%，领会占30%，简单应用占30%，综合应用占20%。

5.试题的难易程度分为4个等级：易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为：易占20%，较易占30%，较难占30%，难占20%。

必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系，但两者不是等同的概念，在各个能力层次都有不同难度的试题。

6.各种题型的具体样式参见本大纲附录。

**附录 题型举例**

一、单项选择题

1、调整劳动关系最主要的国际环境是：（ ）。

A．国际劳工标准

B．各国劳动法

C．SA80000社会责任管理体系

D．《世界人权宣言》

2、工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工

和未成年工特殊保护制度等属于（ ）。

1. 促进就业法律制度

B. 劳动基准制度

C. 职业培训制度

D. 社会保险和福利制度

二、多项选择题

1、邓洛普劳动关系系统理论中构成劳动关系系统的基本要素有：（ ）

A.行为主体

B.环境

C.意识形态

D.规则网

E.转换过程

2、以下社会关系 , 属于《劳动法》调整对象的是（ ）

A. 某作家将其书稿交出版社形成的出版关系

B. 个体户与其家庭成员共同劳动所形成的共同共有关系

C. 某公司与其职工因补发津贴问题而发生的关系

D. 劳动监察大队执法人员查处个体餐馆非法雇工的关系

E.家庭保姆小梅因索要加班费与雇主引起的纠纷

三、简答题

1、简述领取养老金待遇的法定条件

四、论述题

1、试述劳动法的基本原则

五、案例分析题

1、刘某于2010年9月到某报社工作，经培训成为一名投递员，双方协商约定月工资为1500元。刘某在工作期间，负责每天早上在指定区域投递报纸，每天工作时间3小时，每月工资分两次发放。2013年3月17日，报社宣布刘某所在的发行站解散，并口头通知其不用再上班。刘某工作期间，报社未为其缴纳过社保。2013年5月10日，刘某就社保问题及解除劳动关系的经济补偿金问题提起仲裁。报社认为其与刘某间为非全日制用工关系，无需缴纳社保，无需支付经济补偿金。

请问：

（1）刘某与报社之间是否属于非全日制劳动用工关系？

（2）非全日制用工及全日制用工的区别？

（3）你认为该案应如何处理？