**湖北省高等教育自学考试课程考试大纲**

**课程名称：劳动关系学 课程代码：03325**

# 第一部分 课程性质与目标

## 一、课程性质与特点

劳动关系学课程是为培养人力资源管理专业学生的基本理论知识和应用能力而设置的一门专业基础课程。

## 二、课程目标与基本要求

设置本科课程的目的，是为了使学生掌握劳动关系的基本构成、政策法规、，培养学生在组织中从事劳动关系协调、劳动合同管理、集体谈判等能力，对劳动关系中的社会问题进行正确分析，从而妥善解决劳动关系中各方存在的问题。

本课程的基本要求是：掌握劳动关系的基本理论与相关法律知识，充分认识劳动劳动关系与中国劳动关系实际情况的结合及在国家社会运行中的重要地位和作用；了解与劳动关系的历史过程及发展问题；准确分析劳动关系运行过程中存在的问题并运用正确的方法解决问题。

## 三、与本专业其他课程的关系

应先修人力资源管理，劳动与社会保障，可后市场调查等课程。

**第二部分 考核内容与考核目标**

### 第一章 劳动关系导论

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，理解并熟悉劳动关系的概念和实质，理解个别劳动关系和集体劳动关系，描述冲突的根源和背景，理解合作的根源，掌握冲突与合作的表现形式，了解影响劳动关系的外部环境因素。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）劳动关系的概念（重点）

识记：劳动关系的定义，劳动关系的本质：合作、冲突、力量、权力，劳动关系的主体概念

理解：劳动关系的词源，劳动关系的特点

（二）劳动关系的实质：合作与冲突（重点）

识记：合作的含义，合作的根源，冲突的含义，冲突的根源，冲突的表现方式

理解：冲突的根本根源和背景根源，冲突与合作的影响因素，

应用：利用冲突与合作的原理来解释现实中劳动关系的有关现象。

（三）劳动关系的外部环境（次重点）

理解：环境因素对劳动关系的影响

应用： 结合外部环境影响因素，分析对组织外部环境的具体案例

### 第二章 劳动关系理论

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 了解劳动关系的主要学派及其观点，理解正统多元论学派的内容，熟悉管理主义学派的主要观点，理解资本主义理论、工业主义理论、工业资本主义理论的主要观点与内容，理解劳动关系调整模式。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动关系理论：各学派的观点（重点）

识记：新保守派，管理主义学派，正统多元论学派，自由改革主义派，激进派

理解：新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义派、激进派的主要观点

应用： 阐述劳动关系主要学派的观点

（二）劳动关系理论溯源（次重点）

识记： 工业主义理论、工业资本主义理论的内涵

理解： 资本主义理论、工业主义理论、工业资本主义理论的主要观点与内容

应用： 对资本主义理论、工业主义理论、工业资本主义理论在劳动关系的经济与社会背景的理论比较

（三）劳动关系调整模式（重点）

理解：劳动关系调整的斗争模式、多元放任模式、协约自治模式、统和模式

### 第三章 劳动关系的历史和制度背景

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解西方市场经济国家劳动关系历史发展的阶段特点，理解劳动关系发展历史的一般规律，熟悉世界劳动关系将要面临的问题和挑战。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）早期工业化时代的劳动关系（一般）

识记：早期工业化时代的时代背景

理解： “看不见的手”的原理，早期工业化时代的劳动关系及其特点

（二）管理时代的劳动关系（重点）

识记：管理时代的时代背景，“泰勒制”的含义

理解：科学管理思想，管理时代的劳动关系及其特点

（三）冲突的制度化（重点）

识记：时代背景，工业心理学，霍桑试验，社会系统理论

理解： 该时期劳动关系的制度化，该时期劳动关系的特点

（四）成熟的劳动关系（重点）

识记：经验主义学派及其观点，经理角色学派及其观点，权变理论学派及其观点

理解：成熟劳动关系时期的劳动关系具有哪些特点，

（五）新的矛盾和问题（一般）

理解：经济和组织发展的背景，劳动关系的新变化，各个时期劳动关系特征比较

### 第四章 管理方

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解管理方的定义，理解雇主协会的概念、类型和作用，阐述管理方的角色理论，熟悉管理模式，理解管理方的策略与实践。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）谁是管理方（重点）

识记： 管理方的概念，雇主的含义，雇主协会的定义

理解： 雇主协会的类型及作用

（二）管理方的角色理论（次重点）

理解： 新古典经济理论、权变管理理论、劳动过程理论、决策过程理论、战略选择理论的主要内容及评价

（三）管理模式和实践（重点）

识记： 管理模式概念及分类，工作扩大化，工作轮换，工作丰富化，质量圈

理解： 企业管理模式的类别及管理理念，独裁/剥削管理模式、集权/宽容管理模式、自主/合作管理模式主要特征及对待工会的措施

应用： 分析企业的管理模式

### 

### 第五章 工会

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习，理解工会的概念、结构分类，理解为什么及如何组建工会，熟悉工会承认制度，理解工会的职能和行为方式，阐述工会民主的目的与意义，了解工会的组织结构。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）工会的概念（次重点）

识记： 工会内涵，工会的结构分类

理解： 工会的产生和发展

（二）为什么及如何组建工会（重点）

理解： 工会组建的理论，如何组建工会

（三）工会的职能与行为方式（重点）

识记： 工会的职能及职能分类，工会性的概念

理解： 工会的行为方式

应用： 阐述我国工会的功能

（四）工会的组织结构（次重点）

识记： 工会组织结构的定义，地方工会

理解： 地方工会的组织结构和作用，全国性工会的组织结构和作用

（五）劳资合作策略（次重点）

识记： 劳资合作概念

理解： 劳资合作的特征，劳资合作计划是否顺利推行及能否获得预期效果的必要条件，劳动关系的形态，劳资合作的方式

### 

### 第六章 政府

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 掌握政府在劳动关系中的角色，理解政府与劳动关系理论，熟悉政府的劳动关系战略。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）政府的角色（重点）

识记：政府的作用

理解：，政府5P角色及主要业务内容

（二）政府与劳动关系理论（一般）

理解：新保守主义政府理论，管理主义政府理论，正统多元主义政府理论，自由改革主义政府理论，激进主义政府理论

（三）政府劳动关系策略与实践（次重点）

识记： 自由放任主义，社团主义，社会倾销，产业冲突

理解： 理解劳动关系模式，政府劳动关系的实践

应用： 从劳动力市场政策、社会正义和产业冲突上分析政府劳动关系的实践

### 第七章 劳动法——调整劳动关系的法律

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 了解劳动法如何调整劳动关系，熟悉劳动法确定的劳动标准，掌握工作时间和休息休假法规，说明最低工资的内涵和确定因素，了解工作时间和休息休假的规定，理解并掌握劳动安全与卫生的内容及规定，理解工作场所的规则，在基本法律法规规定的基础上分析相关具体案例。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动法和劳动关系（重点）

识记： 劳动法概念及功能，劳动法律类型及主要法案

理解： 劳动关系的调整机制，国际劳动立法

（二）工资的法律保障（重点）

识记： 工资的法律含义，工资支付原则，最低工资的法律含义

理解： 工资的具体形式，禁止克扣和无故拖欠劳动者工资，特殊情况下工资的支付，工资的诉讼保护，最低工资的确定、发布和效力

应用： 根据工资的法律保障，进行具体的案例分析。

（三）工作时间和休息休假（重点）

识记： 标准工作日、缩短工作日、不定式工作日、综合计算工作日、弹性工作时间、计件工作时间的概念，加班加点的概念，休息休假概念

理解： 加班加点的条件和限制，休息休假时间规定，年休假制度

应用：我国《劳动法》对延长劳动时间有哪些主要规定。根据工资的法律保障、工作时间和加班加点的有关规定，说明和分析具体的案例

（四）劳动安全与卫生（重点）

识记： 劳动安全卫生管理法规的内容

理解： 劳动安全技术规程，劳动卫生规程，伤亡事故报告和处理制度，劳动者的权利和义务

应用： 结合劳动安全与卫生的相关规定，对伤亡事故处理的具体案例。

（五）工作场所的规则（重点）

识记： 劳动就业标准

理解： 女工保护标准，未成年人保护标准

应用： 按照工作场所的规则，分析相关劳动就业的具体案例

### 第八章 劳动合同法：劳动关系之建立、维持与结束

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 理解劳动合同的概念、种类和特征，熟悉劳动合同的订立和内容，了解无效劳动合同的确认及其处理制度，掌握劳动合同的履行和变更，阐述劳动合同的解除、终止和续订制度，熟悉劳务派遣合同制度，熟悉非全日制用工的法律规定，学会运用相关规定分析相应的案例。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动合同法概述（重点）

识记： 劳动合同的概念、种类和特征

理解： 劳动合同的期限、作用

（二）劳动合同的订立（重点）

识记： 试用期，商业秘密，无效劳动合同

理解： 劳动关系的建立及签订书面劳动合同，劳动合同的必备条款和约定条款，劳动合同的试用期约定规则、工资及试用期劳动合同解除，培训，保守商业秘密

应用： 根据劳动合同的相关规定，对试用期、正式合同签订及无效劳动合同的确认与处理的具体案例

（三）劳动合同的履行和变更（重点）

识记： 劳动合同的履行的概念，劳动合同变更的概念

理解：劳动合同的履行和变更的条件和程序

应用：根据劳动合同履行和变更的规定，分析相关劳动合同案例

（四）劳动合同解除和终止（重点）

识记：劳动合同解除的概念，劳动合同终止的概念

理解：劳动合同解除的原则、法定情形及程序，劳动合同终止的条件、限制性规定

应用：结合劳动合同解除与终止的相关规定的具体案例

（五）劳动派遣制度（次重点）

识记： 劳动派遣概念

理解： 劳务派遣单位的义务，用人单位在劳务派遣中的义务，被派遣劳动者在劳务派遣中的权利，劳务派遣的一般性规定

（六）非全日制用工（次重点）

识记：非全日制用工的含义

理解：非全日制用工的特点及应注意的问题

### 第九章 工业民主：员工参与管理

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 熟悉运功参与管理的概念，了解员工参与管理的类型划分，如何有效实施员工参与管理及如何提供员工的积极性，理解员工参与管理的功能与限制，掌握员工参与管理的四个关键点，熟悉员工参与的形式

## 二、考核知识点与考核目标

（一）员工参与管理的实施（重点）

识记： 员工参与管理的类型

理解： 如何有效实施员工参与管理，如何提供员工的积极性，员工参与管理的功能与限制

（二）员工参与管理的形式（次重点）

识记：员工持股计划，质量圈，工人董事，工人监事制度，厂务公开制度

理解：共同协商，建议方案，职工代表大会

### 第十章 惩处与申诉

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 了解惩处的概念和种类，掌握惩处的事实和程序，理解热炉规则和渐进性惩处，明确申诉的含义、种类和范围，熟悉申诉的程序，阐述申诉的意义。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）如何实施惩处（重点）

识记： 惩处的概念和种类，

理解： 惩处的事实和程序，热炉规则和渐进性惩处

（二）申诉（重点）

识记： 申诉的含义、种类和范围

理解： 申诉的程序，申诉的意义

### 第十一章 集体谈判与罢工

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 了解集体谈判的概念和作用，衡量罢工程度的指标，对罢工的法律约束和限制，理解罢工的功能，熟悉产业行动的形式，掌握集体谈判的结构和进程及影响谈判结果的因素，掌握罢工的原因及解决方案，学会对谈判方式的选择。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）集体谈判（重点）

识记： 集体谈判的含义及立法目的，集体谈判的结构

理解： 谈判的进程及影响结果的因素

应用： 对谈判方式的选择

（二）罢工及其处理（重点）

识记： 罢工的概念及分类，罢工的原则

理解： 产业行动的形式，雇主的产业行动，罢工的功能，对罢工的法律约束和限制，罢工原因分析

应用：对罢工的处理和解决

### 第十二章 集体合同

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 掌握集体合同的概念与作用，集体合同与劳动合同的区别，了解集体合同内容的概况，熟悉集体合同的重要条款，理解工资福利调整，把握我国集体合同的特点。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）集体合同（重点）

识记： 集体合同的概念和特点，

理解： 集体合同与劳动合同的区别，集体合同的分类、作用

（二）集体合同条款研究（重点）

识记： 工作满意度的影响因素，工作时间和加班，工作和收入保障的协议内容

理解： 西方国家集体合同的主要条款，我国集体合同的法定条款和约定条款

（三）集体合同的具体实施（重点）

识记： 集体合同的订立原则，

理解： 集体协商代表的确立、职责、更换，集体合同的履行、变更和终结，集体协商的程序，行业性、区域性集体合同，工会监督集体合同履行

应用： 在集体合同的实际运用中问题的解决

（四）集体合同的立法实践（一般）

理解：国外和我国集体合同的立法实践

### 第十三章 三方协商机制

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 掌握三方协商机制的概念和特点，理解三方协商机制产生的社会条件、作用及国际劳工组织中的基本原则，政府在三方协商中的作用，明确三方协商机制的形式和职能，把握三方协商机制的规则和程序。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）三方协商机制概述（重点）

识记： 三方协商机制概念及特点

理解： 三方协商机制产生的社会条件，三方协商机制的作用，三方协商是国际劳工组织中的基本原则

（二）三方协商机制的主要内容（次重点）

识记： 三方协商的职能

理解： 三方协商的级别，三方协商机制的政府、雇主组织、工会三大主体的内容及作用，三方协商机制组织形式的不同做法

### 第十四章 劳动争议处理

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习， 了解劳动争议概念及类别，劳动争议处理的目的和原则，劳动争议调解的含义，劳动争议仲裁含义、特点及机构，理解掌握劳动争议的受案范围的一般规定、特殊的劳动争议及不予受理的案件，劳动争议处理的机制，劳动争议调解原则、组织、程序、效力，劳动争议仲裁的管辖、时效、程序，劳动争议仲裁裁决的效力，在实际运用中学会处理劳动争议中的问题。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动争议处理概述（重点）

识记： 劳动争议概念及类别，劳动争议处理的目的和原则

理解： 劳动争议立法的意义，劳动争议的受案范围的一般规定、特殊的劳动争议及不予受理的案件，劳动争议处理的机制

应用： 能用劳动争议的相关规定处理问题

（二）劳动争议调解（重点）

识记：劳动争议调解的含义

理解：劳动争议调解原则、组织、程序、效力

（三）劳动争议仲裁（重点）

识记： 仲裁含义、特点及机构

理解：劳动争议仲裁的管辖、时效、程序，劳动争议仲裁裁决的效力

应用：有效处理劳动争议仲裁中的问题

（四）劳动争议诉讼（次重点）

识记： 劳动争议诉讼概念、特点及机构

理解：劳动争议诉讼的种类、管辖，劳动争议诉讼的当事人，劳动争议诉讼中的举证责任

（五）集体争议处理制度（一般）

识记： 集体争议的含义

理解： 我国集体争议处理

### 第十五章 当代劳动关系的发展和问题

## 一、学习目的与要求

通过本章的学习，应了解工会在于跨国公司谈判时遇到的障碍，劳动关系的发展方向的演变，理解跨国集体谈判的特点，理解工会应对跨国公司劳动关系问题面临困难的原因，熟悉工会应对跨国谈判的方法和雇主的反应，工会应对跨国谈判的方法和雇主的反应，理解文化差异与跨国企业劳动关系，了解主要国家劳动关系制度的主要特征，把握劳动关系的发展趋势。

## 二、考核知识点与考核目标

（一）全球化对跨国企业劳动关系的影响（重点）

识记：工会在于跨国公司谈判时遇到的障碍，劳动关系的发展方向的演变

理解：跨国集体谈判的特点，工会应对跨国公司劳动关系问题面临困难的原因，文化差异与跨国企业劳动关系， 劳动关系面临的问题

应用： 工会应对跨国谈判的方法和雇主的反应

（二）主要国家劳动关系制度的发展（次重点）

识记：日本劳动关系制度的特征

理解：美国、加拿大、英国、德国、日本、韩国的劳动关系制度发展

（三）劳动关系的发展趋势（一般）

识记： 和谐劳动关系的特征，工会的功能

理解： 促进劳资和谐的基本原则与基本做法，工会存在的必要性，促使政府提供工会运作的基本保护，当前劳动关系的重要课题

# 第三部分 有关说明与实施要求

## 一、考核的能力层次表述

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：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，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

## 二、教材

1、指定教材：劳动关系（第四版），中国人民大学出版社，程延园编著，2016.

## 三、自学方法指导

1、在开始阅读指定教材某一章之前，先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。

2、阅读教材时，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每一个知识点，对基本概念必须深刻理解，对基本理论必须彻底弄清，对基本方法必须牢固掌握。

3、在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。

4、完成书后作业和适当的辅导练习是理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题及提高能力的重要环节，在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重理论联系实际和具体问题具体分析，解题时应注意培养逻辑性，针对问题围绕相关知识点进行层次（步骤）分明的论述或推导，明确各层次（步骤）间的逻辑关系。

## 四、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。

4、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。

5、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。

6、注意对应考者能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导考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。

7、要使考生了解试题的难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中会存在着不同难度的试题。

8、助学学时：本课程共8学分，建议总课时144学时，其中助学课时分配如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **章 次** | **内 容** | **学 时** |
| 第一章 | 劳动关系导论 | 8 |
| 第二章 | 劳动关系理论 | 10 |
| 第三章 | 劳动关系的历史和制度背景 | 8 |
| 第四章 | 管理方 | 12 |
| 第五章 | 工会 | 10 |
| 第六章 | 政府 | 10 |
| 第七章 | 劳动法——调整劳动关系的法律 | 12 |
| 第八章 | 劳动合同法：劳动关系之建立、维持与结束 | 14 |
| 第九章 | 工业民主：员工参与管理 | 8 |
| 第十章 | 惩处与申诉 | 8 |
| 第十一章 | 集体谈判和罢工 | 10 |
| 第十二章 | 集体合同 | 8 |
| 第十三章 | 三方协商机制 | 8 |
| 第十四章 | 劳动争议处理 | 10 |
| 第十五章 | 当代劳动关系的发展和问题 | 8 |
| **合 计** | | **144** |

## 五、关于命题考试的若干规定

(包括能力层次比例、难易度比例、内容程度比例、题型、考试方法和考试时间等)

1、本大纲各章所提到的内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。

2、试卷中对不同能力层次的试题比例大致是："识记"为30%、"理解"为40％、"应用"为30％。

3、试题难易程度应合理：易、较易、较难、难比例为2：3：3：2。

4、每份试卷中，各类考核点所占比例约为：重点占65%，次重点占25%，一般占10%。

5、试题类型一般分为：单项选择题、名词解释、简答题、论述题、案例题。

6、考试采用闭卷笔试，考试时间150分钟，采用百分制评分，60分合格。

## 六、题型示例（样题）

一、单项选择题

在奉行新保守派思想的国家中，劳动关系理论模式最为典型的是（）

A美国  B加拿大  C爱尔兰  D英国

二、名词解释

劳动关系主体

三、简答题

简要回答劳动合同履行的条件。

四、论述题

结合我国相关法律和《集体合同规定》，分析说明集体协商的程序和要求。

五、案例分析题

阅读下列案例材料，然后回答问题。

王某系某市电器公司任职。自2004年8月起，经常请病假不上班，经营自家电器门店。2005年1月，公司要求王某提供医院开具的病假证明，王某没有，又无故旷工18天。在2005年2月15日公司把王某以无正当理由旷工为由将其除名，并于2月17日正式送达除名通知书。王某收到后，向公司领导提出自己能够出具自己确实有病的假条，并承认错误，要求公司撤销除名决定，但同时又不正常上班。后来遭到公司拒绝，王某多次找上级有关部门和他人从中协调，均无结果，并于2005年5月25日王某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

劳动仲裁委员会会受理此案吗？其法律、法规和相关规定的依据是什么？

从劳动争议处理的角度来看，本案有何启示?