

高纲 4271

江苏省高等教育自学考试大纲

13969 劳动和社会保障法

苏州大学编（2024 年）

I 课程性质与课程目标

一、课程性质与特点

《劳动和社会保障法》是以培养考生掌握劳动与社会保障法的基本理论知识和解决实际问题的应用能力而设置的一门专业基础课。通过本课程的学习，要求考生熟练掌握劳动与社会保障法的基本理论知识，以及具体的法律制度，并能够运用相关知识解决现实生活中的实际问题。

二、课程目标

(一) 使考生掌握劳动与社会保障法的基础知识；

(二) 使考生了解和掌握劳动合同的签订、履行、变更、解除终止等的相关知识；

(三) 使考生知道如何运用劳动法知识来维护劳动者的正当权益；

(四) 使考生掌握劳动法相关理论，及运用这些理论来分析和解决实践中所遇到的劳动问题。

三、与相关课程的联系与区别

《劳动和社会保障法》课程主要包括：劳动法与社会保障法两大部分。

(一) 劳动法部分：

- I. 基础理论；
- II. 个别劳动关系法律协调；
- III. 集体劳动关系的法律协调；
- IV. 劳动基准；
- V. 劳动就业与劳动保护；
- VI. 劳动争议处理。

(二) 社会保障法部分：

- I. 基础理论；
- II. 社会保险尤其是工伤保险；
- III. 社会救济、社会福利。

二者在社会保险部分存在交叉。此外，工伤保险与民法的人身侵权部分也存在交集。

四、课程的重点和难点

（一）课程重点

- I. 劳动关系的特征、认定标准；
- II. 劳动合同的基本条款，尤其是竞业限制条款的法律适用；
- III. 劳动合同的订立、履行、变更；
- IV. 劳动合同的终止与解雇保护；
- V. 劳动基准，尤其是工作时间、工资及女职工保护；
- VI. 工伤保险。

（二）课程难点

- I. 劳动关系的从属性，及与独立关系的区别；
- II. 不完全劳动关系的认定标准与保护限度；
- III. 对竞业限制协议的合理规制；
- IV. 劳动合同解除与终止的法律规制；
- V. 劳动基准；
- VI. 工伤的认定。

II 考核目标

《劳动和社会保障法》课程主要从识记、领会、简单应用和综合应用四个层次对考生进行考核，各层次要求考生应达到的能力层次要求为：

识记：要求考生能够识别和记忆本课程中有关劳动与社会保障法的基本法律概念、主要内容，并能够根据考核的不同要求，做正确的表述、选择和判断。

领会：要求考生能够领悟和理解本课程中有关劳动与社会保障法概念的内涵和外延与相关原理，理解劳动法与相关法律法规的区别和联系，能根据考核的不同要求对劳动社会保障相关问题进行逻辑推理和论证，做出正确的判断、解释和说明。

简单应用：要求考生能够根据已知的劳动社会保障法知识，对某一劳动关系的相关问题进行相对简单地法律分析和论证，得出正确的结论。

综合应用：要求考生能够根据已知的劳动社会保障法知识，对多个相关领域的问题和知识进行综合性的法律分析和论证，得出解决问题的综合方案。

III 课程内容与考核要求

第一章 劳动法的基本原理

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动法的概念、特征、劳动者的含义、劳动法的基本原则、与相关部门法的联系区别，尤其是与民法的分工配合，以及劳动法的历史梳理。

二、考核知识点与考核要求

（一）劳动法的概念与基本理念

识记：①劳动法的基本理念。

（二）劳动法的地位、作用和意义

综合应用：①劳动法与民法的联系与区别；②劳动法与民法的配合与衔接。

（三）劳动、劳动者的含义

识记：①劳动法中的劳动者和用人单位。

综合应用：①谁是劳动法意义上的“雇主”。

三、本章重点难点

本章重点：①劳动法的历史、现状；②劳动法的概念、特征、基本理念；③劳动法与相关部门法的联系区别。

本章难点：①劳动法与民法的联系区别。

第二章 劳动法的立法目的（本章内容不作考核要求）

第三章 劳动法的调整对象

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动法调整的主体范围、劳动关系的认定标准、与相似法律关系的区别。

二、考核知识点与考核要求

（一）劳动法的规范对象

识记：①调整对象的排除及其利弊。

领会：①劳动法的规范对象；②平台经济的法律调整。

（二）劳动关系的认定标准

识记：①“从属性”的具体内涵；②人格从属性的含义与弱化；③我国对劳动关系认定标准的具体规定；④劳动关系与独立劳务关系的区别；⑤劳动关系与雇佣关系的联系区别。

领会：①不完全劳动关系的提出背景、基本含义。

综合应用：①劳动关系的识别与转化。

三、本章重点难点

本章重点：①劳动关系的认定标准；②人格从属性的含义与弱化；③劳动关系与独立劳务关系的区别；④劳动关系与雇佣关系的联系区别；⑤“不完全”劳动关系的具体内涵。

本章难点：①劳动关系的认定标准；②人格从属性的含义与弱化；③劳动关系与独立劳务关系的区别；④劳动关系与雇佣关系的联系区别；⑤“不完全”劳动关系的具体内涵。

第四章 劳动就业法（本章内容不作考核要求）

第五章 劳动合同法

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动合同的概念、特征及合同条款，以及劳动合同的订立、履行、变更、解除与终止、双方的权利义务。

二、考核知识点与考核要求

（一）劳动合同的概念与特征

识记：①劳动合同的特征。

领会：①劳动合同的继续性、从属性与不完全合约的性质。

（二）劳动合同的订立、变更、终止与无效

识记：①劳动合同的订立；②劳动合同的变更；③劳动合同的终止与无效。

领会：①劳动合同的无效事由；②劳动合同的变更程序；③劳动合同订立过程中双方的告知与说明义务。

（三）劳动合同的内容、形式和具体条款

领会：①劳动合同的具体条款；②劳动合同的类型与区分意义；③工资集体

协商与集体合同的法律效力；④劳务派遣与劳务外包的区分。

简单运用：①劳动合同的内容、类型与区分意义；②离职竞业限制协议的法律规制；③工资集体协商与集体合同的法律效力。

（四）劳动合同的解除与终止

识记：①劳动者单方解除劳动合同的条件、类型与程序；②用人单位单方解除劳动合同的条件、类型与程序；③解雇事由法定；④劳动合同解除的法律后果，尤其是双方的各项后合同义务。

应用：①在具体案例中，分析劳动者解除合同的合法性；②在具体案例中，分析用人单位劳动者解除合同的合法性；③解雇事由法定的具体应用；④劳动者履职不当至用人单位损害的责任分担。

三、本章重点难点

本章重点：①劳动合同的类型；②劳动合同具体条款的法律规范；③劳动合同的订立、履行、变更、解除与终止。

本章难点：①劳动合同的类型；②劳动合同具体条款的法律规范；③劳动合同的解除与终止及其法律后果；④工资集体协商与集体合同的订立；⑤劳务派遣与劳务外包等。

第六章 劳动条件法

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动基准的基本内容，尤其是工资、工时部分。

二、考核知识点与考核要求

（一）工作时间

识记：①工作时间与休息时间的概念；②工作时间的认定标准；③加班加点的法律限制；④自主性劳动者与工时制度的创新。

领会：①工作时间认定的具体要件；②加班加点的法律规制；③工时制度的不同形式与适用对象。

简单应用：①“996”、“奋斗者协议”的法律效力分析。

（二）工资与劳动报酬

识记：①工资与劳动报酬的区别；②工资的不同类型与认定标准；③工资分

配的集体协商与集体谈判；④最低工资制度；⑤工资支付保障制度。

领会：①工资的判断标准；②工资集体谈判的必要性和意义；③同工同酬的具体内涵；④最低工资的准确含义；⑤工资的法定优先权与所受冲击。

三、本章重点难点

本章重点：①劳动基准的基本内容。

本章难点：①劳动基准中工作时间、工资的认定标准。

第七章 劳动保护法

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动保护的主要内容，尤其是女职工、未成年工的特殊保护制度。

二、考核知识点与考核要求

（一）劳动安全卫生的立法概况

识记：①我国的劳动安全卫生立法。

领会：①国际劳工安全卫生标准。

（二）劳动安全卫生法的基本原则与主要内容

领会：①劳动者因工受伤的一般归责原则；②“三同时”制度（该部分内容请考生自行补充）。

综合应用：①工伤保险程序与民事侵权程序的衔接。

（三）女职工特殊保护的主要内容

识记：①女职工禁忌从事的劳动范围；②女职工“四期”特殊保护；③职场性骚扰的预防与治理。

领会：①职场性骚扰的法律救济。

（四）未成年工的特殊保护

识记：①未成年工与童工的区分；②未成年工禁忌的劳动范围。

领会：①未成年工合法的特别规定。

三、本章重点难点

本章的重点和难点：①女职工的特别保护；②未成年工的特别保护。

第八章 劳动争议处理法

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动争议处理的基本方式，以及和解、调解、仲裁制度的具体内容。

二、考核知识点与考核要求

（一）劳动争议的概念、特征与范围

识记：①劳动争议的概念与特征；②劳动争议的具体分类，尤其是权利争议与利益争议的区分；③劳动争议与劳务争议的区别。

（二）劳动争议的调解

识记：①调解的概念与特点；②当前劳动争议调解流于形式的原因。

领会：①中立第三方与工会（该部分内容请考生自行补充）；②域外的利益争议强制调解（该部分内容请考生自行补充）。

（三）劳动争议的仲裁和诉讼

识记：①劳动仲裁的概念、特征；②劳动仲裁与民事仲裁的区别；③劳动仲裁与劳动监察的区别；④劳动仲裁、诉讼中的管辖分工；⑤举证责任。

简单应用：①仲裁时效的中止与中断；②基于平等关系一面引发的劳动争议与基于不平等一面引发的劳动争议在举证责任上的差异。

三、本章的重点难点

本章重点：①劳动争议与劳务争议的区分；②劳动争议的仲裁和诉讼；③劳动争议解决中的举证责任分配问题。

本章难点：①劳动争议解决中的举证责任分配问题。

第九章 社会保障法的基本原理（本章内容不作考核要求）

第十章 社会保险法（上）

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解掌握我国的社会保障制度尤其是其中的社会保险制度的具体内容。

二、考核知识点与考核要求

（一）社会保障法的基本原理

识记：①社会保障法的概念与特征；②我国社会保障体系的基本内容。

（二）社会保险法的基本原理

识记：①社会保险的概念与特征；②社会保险基金的基本运作。

领会：①内需社会的构建、市场主体的活跃与社会保险的完善；②社会保险与商业保险的区别（该部分内容请考生自行补充）。

简单应用：①“自愿放弃社保”协议的效力评判；②社会保险与商业保险的衔接。

（三）养老保险

识记：①养老保险的特征；②养老金的发放标准及条件。

领会：①养老保险的层次性；②养老保险体系的三根支柱；③迟延退休的是与非，以及养老危机的具体应对。

（四）失业保险法

识记：①失业保险的概念与特征；②失业保险的发放条件与标准。

领会：①失业保险制度的意义；②劳动合同中止制度的构建与失业保险的完善；③离职经济补偿制度与失业保险的完善。

三、本章重点难点

本章重点：①社会保障制度、社会保险制度的基本内容；②养老、医疗保险的基本概况。

本章难点：①社会保险强制性的理解。

第十一章 社会保险法（下）

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握工伤保险、医疗保险制度的基本运作，以及工伤的具体认定。

二、考核知识点与考核要求

（一）工伤保险制度

识记：①工伤保险的概念与特点；②工伤损害的归责原则；③工伤损害的具体认定标准，尤其是应该认定为工伤、视同工伤的具体情形；④工伤待遇与申请

流程；⑤工伤待遇与民事侵权、商业保险竞合时的处理。

领会：①应该认定为工伤的具体情形；②视同工伤的具体情形，尤其是“48小时”条款的理解；③不应该认定为工伤的检讨；④职业病与过劳死的应对；⑤工伤待遇与人身侵权的竞合处理归责。

（二）医疗保险制度

识记：①医疗保险的范围、对象；②医疗保险待遇的受领条件及标准；③“三胎”与生育保险的完善。

领会：①医疗险与商业类健康险的分工协调；②放开“三胎”与生育保险的完善。

综合应用：①工伤保险待遇、商业保险与第三人侵权责任的竞争与处理。

三、本章重点难点

本章重点：①工伤保险制度；②医疗保险制度。

本章难点：①工伤保险赔偿与民事侵权赔偿程序的协调。

第十二章 社会救济法（本章内容不作考核要求）

第十三章 社会优抚法（本章内容不作考核要求）

第十四章 社会福利法（本章内容不作考核要求）

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，是考生学习教材、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，教材是学习掌握课程知识的基

本内容与范围，教材的内容是大纲所规定的课程知识和内容的扩展与发挥。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应基本一致；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

本课程使用教材为：《劳动与社会保障法教程》（第六版），黎建飞著，中国人民大学出版社，2023年。

四、关于自学要求和自学方法的指导

本大纲的课程基本要求是依据专业考试计划和专业培养目标而确定的。课程基本要求还明确了课程的基本内容，以及对基本内容掌握的程度。基本要求中的知识点构成了课程内容的主体部分。因此，课程基本内容掌握程度、课程考核知识点是高等教育自学考试考核的主要内容。

为有效地指导个人自学和社会助学，本大纲已指明了课程的重点和难点，在章节的基本要求中一般也指明了章节内容的重点和难点。

五、应考指导

1. 如何学习

周全的计划和组织是学习成功的法宝。具体要做到以下几点：①在学习时，一定要跟紧课程并完成作业。②为了在考试中做出满意的回答，必须对所学课程的内容有很好的理解。③可以使用“行动计划表”来监控学习的进展。④阅读课本时最好做读书笔记，如有需要重点主要的内容，可以用彩笔来标注。如：红色代表重点；绿色代表需要深入研究的领域；黄色代表可以运用在工作之中的知识点。还可以在空白处记录相关网站、文章等。

2. 如何考试

一是卷面要整洁。评分教师只能为他能看懂的内容打分，而书写工整、段落与间距合理、卷面赏心悦目有助于教师评分。二是在答题时，要回答所问的问题，而不能随意地回答，要避免超过问题的范围。

六、对社会助学的要求

1. 社会助学者应根据本大纲规定的课程内容和考核要求，认真钻研指定教

材,明确本课程与其他课程不同的特点和学习要求,对考生进行切实有效的辅导,引导他们防止自学中可能出现的各种偏向,把握社会助学的正确导向。

2. 正确处理基础知识和应用能力的关系,努力引导考生将识记、领会与应用联系起来,有条件的应适当组织考生开展科学研究实践,学会把基础知识和理论转化为应用能力,在全面辅导的基础上,着重培养和提高考生提出问题、分析问题和解决问题的能力。

3. 要正确处理重点和一般的关系。课程内容有重点与一般之分,但考试内容是全面的。社会助学者应指导考生全面系统地学习教材,掌握全部考试内容和考核知识点,在此基础上突出重点。总之,要把重点学习与兼顾一般相结合,防止孤立地抓重点,甚至猜题、押题。

七、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能力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。

八、关于考试命题的若干规定

1. 本课程的命题考试,应根据本大纲所规定的课程内容和考核要求来确定考试范围和考核要求,不能任意扩大或缩小考试范围,提高或降低考核要求。考试命题要覆盖到各章,并适当突出重点章节,体现本课程的内容重点。

2. 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60%,简单应用占15%,综合应用占5%。

3. 本大纲各章所规定的课程内容、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、章节的重点,加大重点内容的覆盖度。

4. 命题不应有超出大纲中考核知识点范围的题,考核要求不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核考生对基本概念、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运用。不应出与基本要求不符的偏题或怪题。

5. 按照重要性程度不同,考核内容分为重点内容、次重点内容、一般内容,在本课程试卷中对不同考核内容要求的分数比例大致为:重点内容占 60%,次重点内容占 30%,一般内容占 10%。

6. 考试方式为闭卷、笔试,考试时间为 150 分钟。评分采用百分制,60 分为及格。考生只准携带 0.5 毫米黑色墨水的签字笔、铅笔、圆规、直尺、三角板、橡皮等必需的文具用品,不可携带计算器。

7. 本课程考试命题的主要题型一般有单项选择题、判断题、名词解释题、简答题、论述题、案例分析题。

附录 题型举例

一、单项选择题

1. 周某因在 2009 年和 2010 年的公司内部工作业绩考评中排名末位而被单位于 2011 年 1 月降薪免职,调整到新的工作岗位后月薪减少了 2000 元。2011 年 5 月周某退休。2011 年 6 月周某向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求恢复原工作岗位,补足工资差额。据此,下列说法正确的是 ()

- A. 周某在业绩考评中排名末位属于不能胜任工作,用人单位可以调整其工作岗位。
- B. 排名末位不等于不能胜任工作,用人单位无权单方调整其工作岗位。
- C. 排名末位不等于不能胜任工作,但调整员工的工作岗位属用人单位用工自主权的当然内容,仲裁庭无权干涉。
- D. 周某的仲裁请求应当全部得到支持。

参考答案: B

二、判断题

1. 甲医生从 A 医院退休后,被乙医院重新聘用,双方因加班工资发生争议的,人民法院可直接受理该案件 ()

参考答案: 错误

三、名词解释题

1. 标准工作日

参考答案：所谓标准工作日，是指国家机关、社会团体、企事业单位在正常情况下普遍采用的工作日。一般为一周 5 天，每天 8 小时。

四、简答题

1. 简述我国劳动合同终止的具体情形。

参考答案：

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (3) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (4) 用人单位被依法宣告破产的；
- (5) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。

五、论述题

1. 试述理解劳动关系的从属性。

参考答案：

- (1) 人格从属：劳动过程中，劳动者必须服从雇主的指挥与监督，受单位规章制度的约束；劳动的时间、地点、内容等由雇主单方决定；
- (2) 组织从属：雇员被纳入雇主的组织体系中，遵循一定的生产经营秩序；
- (3) 经济从属：与受雇人、雇主之间的经济或财政状况无关，强调的是受雇人不是为自己而是为他人之营业而劳动，劳动成果归雇主所有；
- (4) 与所签合同名称无关：事实优先。

六、案例分析题

1. 2010 年 6 月，邹某到一家公司做保洁。公司人力资源部的负责人告诉邹某，该工作属于非全日制用工，每天工作七小时，主要工作是保持工作环境整洁及主管安排的其他工作，公司不为其缴纳社会保险，工资按月发放。同时，该人力资源部要求邹某签订了一份劳务合同，并向邹某解释说，非全日制用工人员与公司是劳务系，所以签劳务合同。2010 年 8 月，邹某在骑自行车上班途中，被一辆逆向行驶的轿车撞倒造成骨折，花去医药费 8000 多元。请回答：(1) 邹某与公司之间是劳动关系还是劳务关系？为什么？(2) 公司将邹某作为非全日制用工是否合法？为什么？(3) 邹某能否认定为工伤？为什么？

参考答案：

- (1) 劳动关系，劳动关系的确认重在事实，而非合同名称。
- (2) 违法，每天工作 7 小时，远远超出非全日制的范畴，已经接近标准劳动关系。
- (3) 可以认定为工伤，因为上班途中出的事故且对方负全部责任。