
甘肃省高等教育自学考试 课程考试大纲

专业名称：法学（专升本）

专业代码：030101K

课程名称：劳动和社会保障法（13969）



甘肃省高等教育自学考试委员会 制定

2024年3月

《劳动和社会保障法》课程考试大纲

一、课程性质与设置目的

(一) 课程性质

《劳动和社会保障法》课程是甘肃省高等教育自学考试法律本科专业的必修课，是为培养自学考生掌握和运用劳动和社会保障法基本理论分析和解决劳动法治实践问题而设置的一门专业课程。

(二) 课程特点

本课程内容丰富，知识体系覆盖劳动法、社会保障法两个部门法，知识点多，学习难度较高；具有较强的应用性、实践性特征，理论知识与社会实践联系密切，注重培养学生分析和解决劳动纠纷的能力。

(三) 课程目的

本课程致力于培养德才兼备、德法兼修，劳动与社会保障法专业知识全面、专业理论基础扎实、专业技能精良，能够为地方经济发展服务的应用型、复合型、创新型法律人才。

(四) 课程要求

学习本课程要求学生系统地掌握《劳动和社会保障法》的核心知识体系，形成劳动和社会保障法特有的法律理念与思维逻辑；熟练地掌握运用劳动和社会保障法基本理论分析实际问题的基本技能和方法，提高学生处理具体案件的综合运用能力。

(五) 课程的重点难点

《劳动和社会保障法》课程主要由劳动法、社会保障法两部分构成。劳动法部分包括劳动法基础理论、就业促进法、劳动合同法、集体劳动关系、劳动基准、劳动监察与劳动争议处理等内容；社会保障法包括社会保障法基础理论、社会保险法(养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险)、社会救助、社会福利和社会优抚等

内容。学习重点包括劳动法的适用范围、劳动法律关系、劳动合同、集体合同、工作时间及休息休假、工资基准、劳动争议处理及社会保险法律制度等；学习难点主要在于劳动关系的认定、具体劳动和社会保障法律制度的应用、分析与处理劳动争议的实践能力。

二、课程内容与考核目标

(一) 总体目标

通过本课程的学习，要求学生识记劳动与社会保障法中的基本概念、基本原理；掌握劳动与社会保障法的具体法律制度，熟悉《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《工伤保险条例》《劳动争议调解仲裁法》等法律规定以及相关的司法解释、党的相关政策和文件；能够综合运用所学知识，独立从事劳动与社会保障法律实务工作。

(二) 各章节目标与考核要求

第一章 绪论

【章节目标】

绪论部分要求学生了解劳动和社会保障法学的研究对象、研究方法，理解马克思主义原理和中国特色劳动和社会保障法之间的关系，掌握劳动和社会保障法的基本理念及其具体体现。

【知识点目标】

1. 劳动和社会保障法学的研究对象

劳动和社会保障法学是以劳动法和社会保障法作为研究对象的一门学科，两者都属于社会法的核心组成部分，既相互联系又相互区别。

2. 劳动和社会保障法的基本理念

劳动和社会保障法的基本理念包括人权思想、实质正义和社会本位

3. 马克思主义原理与劳动和社会保障法。

马克思主义原理对中国特色劳动与社会保障法的形成具有指导作用，构建和谐劳动关系是马克思主义中国化的重大成果。

4. 劳动与社会保障法学的逻辑结构和研究方法。

劳动与社会保障法学的学习研究方法主要包括唯物辩证法、科学抽象法和理论联系实际。

【考核要求】

1. 识记：劳动和社会保障法的研究对象，研究方法。
2. 掌握：马克思主义原理与中国特色劳动与社会保障法的关系。
3. 应用：人权思想、实质正义和社会本位在劳动和社会保障法中的具体体现。

第二章 劳动法基础理论

【章节目标】

本章要求学生重点掌握劳动法的概念、调整对象、适用范围、基本原则、体系以及劳动法律关系的概念、构成要素、劳动者与用人单位的权利；了解劳动法的产生和发展，国际劳动立法概况；理解我国劳动法与外国劳动法在产生发展的区别。

【知识点目标】

第一节 劳动法概述

1. 劳动法的概念和特点

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。劳动法具有以下特征：

- (1) 私法与公法相兼容
- (2) 自愿约定与强制标准相结合
- (3) 实体法与程序法相统一

2. 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象包括劳动关系、与劳动关系密切联系的其他社会关系。

(1) 劳动关系

概念：劳动关系是劳动者与用人单位之间在实现社会化劳动过程中产生的社会关系。

特征：①主体资格法定；②产生于社会化生产过程中；③具有财产与人身双重属性；④平等性与从属性相互交织。

劳动关系与劳务关系的区别与判定。

(2) 与劳动关系密切联系的其他社会关系

①劳动关系产生的前提性社会关系(如就业培训关系、职业介绍关系)

②劳动关系运行后的结果类社会关系(如各类社会保险所形成的社会关系)

③劳动关系产生、变更、消灭等存在牵连的社会关系(如集体协商、劳动监察、劳动争议处理过程中形成的社会关系)

3. 劳动法的适用范围

(1) 主体上的适用范围

(2) 地域上的适用范围

4. 劳动法的基本原则

(1) 确立劳动法基本原则的标准

(2) 劳动法基本原则内容

①劳动自由原则。是指劳动者按照自己的意愿决定是否参加社会劳动以及根据社会需要和自己特长、兴趣爱好自由选择职业的权利。

②劳动者权益保障原则。是指对劳动者合法权益的特别保护或者倾斜性保护。

③劳动协调原则。是劳动法调整劳动关系的基本准则。

劳动自由原则，是劳动法律制度的基础；劳动保护原则，是劳动法的本质与核心；劳动协调原则，是劳动法特有的调整方法。

5. 劳动法的体系

(1) 劳动法渊源体系

(2) 劳动法内容体系

第二节 劳动法律关系

1. 劳动法律关系概述

劳动法律关系是劳动法主体之间以劳动为纽带产生的社会关系经由劳动法调整后形成的权利义务关系。

2. 劳动法律关系的主体

(1) 劳动者

是指达到法定就业年龄，具有一定劳动能力，依法具有订立劳动合同的主体资格，并在具体的劳动法律关系中享受权利和承担义务的自然人。

①最低就业年龄：16 周岁。例外：某些特殊职业(如体育、艺术等)需招用未满 16 周岁未成年人，须经劳动行政部门批准。

②行为自由

(2) 用人单位

是指能够以自己的名义签订劳动合同，并在劳动合同法律关系中享受用工权利并承担用工义务的主体。

我国的用人单位主要包括：①企业；②个体经济组织；③事业单位；④民办非企业单位；⑤国家机关和社会团体；⑥会计师事务所等合伙组织和基金会。

(3) 其他主体

3. 劳动者与用人单位的权利

(1) 劳动者权利

①个别劳动权：就业权；劳动报酬权；休息权；劳动安全卫生权；职业培训权；社会保险和福利权；提请劳动争议处理权。

②集体劳动权：团结权；集体谈判权；集体争议权；民主参与权。

(2) 用人单位的权利

用工自主权；组织管理权；奖惩权。

第三节 劳动法的产生和发展

1. 外国劳动法的产生和发展

劳动法产生的标志：1802年英国颁布的《学徒健康与道德法》。

2. 我国劳动法的产生和发展

3. 国际劳工立法

【考核要求】

1. 识记：劳动法的概念、特征；调整对象；适用范围；体系；劳动法律关系的概念、构成要素；劳动法的产生与发展。

2. 掌握：劳动关系与劳务关系的联系与区别；劳动法的基本原则以及它们之间的关系；劳动法律关系的主体以及劳动者与用人单位的权利义务。

3. 应用：劳动关系的判定。

第三章 就业促进法律制度

【章节目标】

本章要求学生了解就业的概念、形式，我国的就业政策与目标、促进就业的国家职责，就业服务和管理；重点掌握就业歧视的类型，就业歧视的法律治理。

【知识点目标】

第一节 就业促进概述

1. 劳动就业的概念和形式

(1) 概念和特征

劳动就业，是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内自愿从事有一定劳动报酬或经营收入的社会劳动。具有以下特征：

①劳动就业的主体具有特定性；

②劳动就业必须出自公民自愿；

③劳动就业必须是一种能够为社会创造财富或有益于社会的劳动；

④劳动就业必须使劳动者获得一定的劳动报酬或经营收入。

(2) 劳动就业的形式

2. 就业政策与目标

3. 促进就业的国家职责

(1) 扩大就业职责

(2) 发展职业教育和职业培训职责

(3) 完善就业援助制度职责

第二节 反就业歧视

1. 就业歧视的认定

就业歧视主要是指基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或特惠，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。

歧视的本质特征是没有正当理由的差别对待。

2. 就业歧视的类型

(1) 性别歧视；(2) 户籍与地域歧视；(3) 年龄歧视；(4) 健康歧视；

(5) 残疾歧视；(6) 身体歧视。

3. 就业歧视的法律治理

(1) 就业歧视的立法保护

(2) 就业歧视的司法救济

第三节 就业服务和管理

1. 公共就业服务

是指由政府出资，免费向劳动者提供的公益性就业服务。

2. 经营性就业服务

是指除政府提供的公共就业服务外，企事业单位、社会团体和其他社会力量以营利为目的提供的就业服务，其主要服务形式是职业介绍。

【考核要求】

1. 识记：劳动就业的概念、特征、形式；国家促进就业的职责；就业服务和管理的内容。

2. 掌握：就业歧视的类型，公共就业服务机构的业务范围；职业中介机构的禁止行为。

3. 应用：就业歧视的认定、就业歧视的司法救济。

第四章 劳动合同法律制度

【章节目标】

劳动合同法律制度是本课程的核心内容，本章要求学生了解劳动合同的概念、特点、分类，劳动规章制度的制定，劳动合同订立、履行、中止、变更和承继；重点掌握无固定期限劳动合同、劳动合同的主要条款、未订立书面劳动合同的法律责任、劳动合同的生效与无效、劳动合同的解除和终止、经济补偿以及用人单位违法解除或终止劳动合同的后果；熟悉并掌握劳务派遣、非全日制用工法律制度；能够运用劳动合同法知识解决劳动合同纠纷。

【知识点目标】

第一节 劳动合同概述

1. 劳动合同的概念

劳动合同是指劳动者与用人单位确立从属劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

2. 劳动合同的特点

(1)从属性合同；(2)继续性合同；(3)不完全合同；(4)关系性合同；(5)附合合同。

3. 基于期限对劳动合同的分类

(1)固定期限劳动合同

是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

(2)无固定期限劳动合同

是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同的订立方式主要有以下三种：

①协商订立(《劳动合同法》第14条第1款)。

②强制订立(第14条第2款)。

③拟制订立(第14条第3款)。

(3)已完成一定工作任务为期限的劳动合同

是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

4. 劳动规章制度

(1)劳动规章制度的界定

概念：是指用人单位依法制定并在本单位实施的组织劳动和进行劳动管理的规则。

劳动规章制度与劳动合同、集体合同的区别

(2) 制定劳动规章制度的法定义务。

(3) 制定劳动规章制度的法定环节：职工参与；公示或告知劳动者。

(4) 劳动规章制度的效力

① 劳动规章制度的效力来自法律的赋予。

② 劳动规章制度是法律规范的延伸和具体化。

③ 劳动规章制度是劳动合同的附件。

④ 劳动规章制度是实现劳动过程的自治规范。

2. 劳动规章制度的生效要件：

① 制定主体必须合法；② 内容必须合法；③ 制定程序必须合法。

第二节 劳动合同的订立

1. 劳动合同订立的程序（《劳动合同法》第8条）

2. 劳动合同订立的形式

① 形式要求：除非全日制用工外，我国立法要求劳动合同必须采用书面形式。

② 未签订书面劳动合同的法律责任。

《劳动合同法》第10条第2款；第14条第3款；第82条；《劳动合同法实施条例》第5、6、7条。

未订立书面劳动合同的法律后果

义务起点	第一阶段：自用工之日起一个月内	第二阶段：自用工之日起超过一个月不满一年	第三阶段：自用工之日起满一年后
用人单位自用	用人单位未与劳动者订立书面劳动合同		用人单位诚信成立劳动合同的义务

工之日起即与劳动者建立劳动关系	<p>★用人单位应书面通知劳动者订立书面劳动合同</p> <p>★劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应书面通知劳动者终止劳动关系，无需支付经济补偿</p> <p>★用人单位应依法向劳动者支付劳动报酬</p>	<p>★用人单位应与劳动者补订书面劳动合同</p> <p>★劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应书面通知终止劳动关系，并依法支付经济补偿</p> <p>★用人单位未履行此义务应按照《劳动合同法》第 82 条第 1 款的规定向劳动者每月支付 2 倍的工资</p>	<p>★视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同</p> <p>★用人单位应立即与劳动者补订书面无固定期限劳动合同</p>
-----------------	---	--	---

3. 劳动合同的主要条款

(1) 劳动合同条款的结构

①法定必备条款(《劳动合同法》第 17 条第 1 款)。

②约定可备条款(《劳动合同法》第 17 条第 2 款)。

(2) 劳动合同法定必备条款欠缺的法律后果(《劳动合同法》第 81 条)

①法定必备条款对劳动合同成立的影响。

②法定必备条款欠缺的赔偿责任。

(3) 劳动合同约定劳动标准不明确的处理(《劳动合同法》第 18 条)

(4) 劳动合同若干条款的基准规则

①试用期(《劳动合同法》第 19、20、21、83 条;《劳动合同法实施条例》第 15 条)。

②出资培训服务期(《劳动合同法》第 22 条)。

③竞业限制(《劳动合同法》第 23、24 条;《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第 36—40 条)。

④违约金条款

除依据《劳动合同法》第 22 条(服务期违约金)和第 23 条(竞业限制违约金)规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

4. 劳动合同的效力

(1) 劳动合同成立与生效的关系

(2) 劳动合同生效与劳动关系建立的关系

劳动关系的建立,不以订立书面劳动合同而以开始用工为标志。

(3) 劳动合同的有效要件

①合同主体适格;②意思表示真实;③合同内容合法;④订立程序合法。

(4) 劳动合同无效的含义和事由

①含义。劳动合同无效是指劳动合同由于缺乏法律规定的条件而不具备约束力。分为全部无效和部分无效。

②劳动合同无效的事由(《劳动合同法》第 26 条)

以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

违反法律、行政法规强制性规定的。

(5) 劳动合同无效的确认及后果(《劳动合同法》第 26、28、86 条)

(6) 瑕疵劳动合同的效力问题

①主体不合格劳动合同的效力。

②形式瑕疵劳动合同的效力。

③内容瑕疵劳动合同的效力。

第三节 劳动合同的履行、中止、变更和承继

1. 劳动合同的履行

(1) 概念

是指劳动合同双方当事人完成劳动合同所约定的义务，实现劳动过程和各自合法权益的行为。

(2) 劳动合同履行的原则

(3) 劳动合同履行的特殊规则

2. 劳动合同的中止

(1) 劳动合同中止的界定和立法

是指劳动合同履行过程中，因出现法定或约定事由，暂停履行劳动合同约定的主要义务，待该事由消除后恢复履行的情形。

(2) 劳动合同中止的方式和事由

(3) 劳动合同中止的法律后果

3. 劳动合同的变更

(1) 劳动合同变更的界定和分类

劳动合同变更，是指当事人双方或单方依法修改或补充劳动合同内容的法律行为。劳动合同变更一般是协议变更（《劳动合同法》第35条），在一定条件下用人单位可单方变更（《劳动合同法》第40条第1,2款）。

(2) 劳动合同变更的形式、程序和法律后果

4. 劳动合同的承继

是指因用人单位发生更替，劳动者与原用人单位的劳动合同由与用人单位有承继关系的新用人单位继续履行的情形。

第四节 劳动合同的解除和终止

1. 劳动合同解除和终止的概念

(1) 劳动合同解除,是指劳动合同当事人提前消灭劳动合同关系。

(2) 劳动合同终止,是指劳动合同所确立的劳动关系因劳动合同解除以外的法律事实而消灭。

2. 劳动合同的解除

(1) 劳动合同的解除方式和制度概要

① 协议解除(《劳动合同法》第 36 条): 劳动者首先提出, 无经济补偿; 用人单位首先提出, 须向劳动者支付经济补偿;

② 单方解除, 分为劳动者单方解除(《劳动合同法》第 37、第 38 条); 用人单位单方解除(《劳动合同法》第 39、第 40、第 41、第 42、第 43 条)。

(2) 劳动者单方解除(辞职)

① 预告辞职(《劳动合同法》第 37 条)

是指劳动者以提前通知的方式告知用人单位解除劳动合同。

试用期内预告辞职: 提前 3 天, 可采用口头形式。

试用期外预告辞职: 提前 30 天, 须采用书面形式。

预告辞职是劳动者享有的法定权利, 劳动者单方作出意思表示即可, 无须征得用人单位的同意, 也不需要附加实体条件, 用人单位无须支付经济补偿。

② 即时辞职(《劳动合同法》第 38 条)

是指劳动者无须向用人单位预告就可随时辞职。(因用人单位存在过错而解除劳动合同, 须支付经济补偿)。

即时辞职的许可条件分为随时通知辞职、无须通知辞职。

(3) 用人单位单方解除(辞退)

① 即时辞退(《劳动合同法》第 39 条)

是指用人单位无须向劳动者预告或无须支付代预告金就可随时通知辞退。(劳动者存在过错, 无须支付经济补偿)。

即时辞退的许可条件分为经试用不合格而即时辞退、惩戒性辞退。

②预告辞退(《劳动合同法》第40条)

是指用人单位经向劳动者预告(提前30日以书面形式通知劳动者本人)或支付代预告金(额外支付劳动者一个月工资)后辞退劳动者。

③裁员(《劳动合同法》第41条)

裁员是指用人单位一次性预告辞退部分劳动者,以此作为改善企业生存和发展条件的一种手段。

注意掌握裁员规模;许可条件;程序;优先留用;裁员后优先录用的情况。

(4)预告辞退(包括裁员)的禁止条件(《劳动合同法》第42条)

(5)工会对用人单位单方解除的干预

①工会对辞退有知情权;②工会对不当辞退有要求纠正权;③工会有义务支持和帮助劳动者提起仲裁和诉讼。

3. 劳动合同的终止(《劳动合同法》第44、第45、第46条,《劳动合同法实施条例》第5、第6条)

劳动合同的终止

终止类别	终止事由		是否补偿(《劳动合同法》第46条)
一般终止 (《劳动合同法》第44条)	劳动合同期满		一般补偿,法定例外不补偿
	劳动合同任务完成(以完成工作任务为期限)		补偿(《劳动合同法实施条例》第22条)
	劳动者	开始依法享受基本养老保险待遇	不补偿
		死亡,或者被宣告死亡或失踪	
用人单位	被宣告破产;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	补偿	
特殊终止 (《劳动合同法实施条例》第5、6条)	自用工之日起不满一年,劳动者不订立书面劳动合同	自用工之日起,1个月内的,不补偿;超过1个月不满1年的,补偿	

延期终止 (《劳动合同法》第 45 条)	具备《劳动合同法》第 42 条规定的禁止预告辞退的情形之一	不补偿，但因工伤丧失劳动能力者享受工伤保险待遇
-------------------------	-------------------------------	-------------------------

4. 劳动合同解除和终止的经济补偿

(1) 经济补偿的事由(《劳动合同法》第 46 条;《劳动合同法实施条例》第 6 条)

(2) 经济补偿的标准(《劳动合同法》第 47 条;《劳动合同法实施条例》第 27 条)

①一般标准

②特殊标准: 高薪劳动者的特别高限; 低薪劳动者的特别低限

5. 用人单位违法解除或终止劳动合同的后果

(1) 优先继续履行。

(2) 支付赔偿金(赔偿金是经济补偿的 2 倍;《劳动合同法》第 87 条)。

第五节 劳动合同特殊制度

1. 劳务派遣

(1) 劳务派遣的界定

是指派遣单位按照用工单位或劳动力市场的需要招收劳动者并与其订立劳动合同,按照其与用工单位订立的劳务派遣协议将劳动者派遣到用工单位劳动,劳动过程由用工单位管理,工资和社会保险费等待遇由用工单位提供给派遣单位,再由派遣单位支付给劳动者并为劳动者办理社会保险登记和缴费等事物;用工单位向派遣单位就提供的服务支付劳务费。

(2) 劳务派遣的分类

(3) 劳务派遣的劳动关系结构

(4) 劳务派遣的岗位范围和比例限制

劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施；用工单位应严格限制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的10%。

(5) 派遣单位和用工单位的义务划分

(6) 派遣工与正式工的同工同酬

(7) 派遣单位和用工单位的连带赔偿责任

2. 非全日制用工

(1) 非全日制用工的界定

是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

(2) 非全日制用工的特殊规则

① 从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

② 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

③ 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

④ 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

⑤ 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

⑥ 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

【考核要求】

1. 识记：劳动合同的概念、特征；劳动规章制度；劳动合同的订立程序、形式；劳动合同的主要条款；劳动合同履行的概念、基本原则；劳动合同中止、变更和承继的概念；劳动合同解除、终止的概念；劳务派遣的概念、分类，劳务派遣单位和用工单位的义务划分；非全

日制用工的概念

2. 掌握：无固定期限劳动合同的强制订立；未订立书面劳动合同的法律责任；试用期条款、服务期条款、竞业限制条款、违约金条款的法律规定；劳动合同的生效要件、无效事由；劳动合同解除、终止的分类、许可条件、禁止条件、经济补偿以及违法解除、终止劳动合同的后果；劳务派遣岗位与数量限制，非全日制用工的特殊规制。

3. 应用：系统掌握劳动合同法律制度，熟记《劳动合同法》相关重点法条，并能学以致用，解决劳动争议案件。

第五章 集体劳动关系法律制度

【章节目标】

本章要求学生了解集体劳动关系法的基本理论，我国工会的性质与地位，集体协商的概念、原则，集体合同的概念与特征，集体合同的分类，签订集体合同的原则，集体合同的内容，集体合同的变更、解除和终止的条件；职工民主参与的概念、方式；重点掌握三方协商机制、集体合同与劳动合同的区别与联系，集体合同的订立与生效以及我国的职工民主参与机制。

【知识点目标】

第一节 集体劳动关系法基本理论

1. 集体关系的概念和特点
2. 集体劳动关系调整的意义
3. 三方协商机制

是指政府、用人单位和劳动者通过一定的组织机构和运作机制共同处理涉及劳动关系的重大问题，协调劳动关系主体不同利益的基本制度。

第二节 工会

1. 工会体制

2. 工会及会员的保护

工会的权利主要有：①保障职工依法行使民主参与的权利；②指导和帮助职工的权利；③开展集体协商和缔结集体合同的权利；④提出意见、建议和交涉的权利；⑤调查与监督的权利；⑥参与管理国家事务、经济文化事务和社会事务的权利；⑦参与解决劳动争议的权利；⑧获得运营安全保障的权利；⑨争议提请救济的权利。

3. 工会与集体劳动关系

第三节 集体协商

1. 集体协商的概念

也称集体谈判，是指职工代表与企业代表依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商，并在协商一致的基础上签订集体协议的行为。

2. 集体协商的原则

3. 集体协商的程序

(1) 集体协商前的准备。

(2) 正式协商。

(3) 协商结束后集体合同的成立与生效。

①集体合同的成立：集体合同草案经双方首席代表签署后成立。

②集体合同的生效：县级以上劳动行政部门审查生效。

第四节 集体合同

1. 集体合同的概念和特点

(1) 概念：集体合同是劳动者代表与用人单位代表依法通过集体协商缔结的关于劳动报酬、劳动条件等事项的书面协议。

(2) 集体合同的特点

(3) 集体合同与劳动合同的关系。

2. 集体合同的类型

3. 集体合同的内容

4. 集体合同的效力

(1) 集体合同的效力范围：①对人效力；②时间效力；③空间效力。

(2) 集体合同的效力形式。

5. 集体合同的履行、变更、解除和终止

第五节 职工民主参与

1. 职工民主参与的概念和意义

2. 职工民主参与的方式

3. 我国的职工民主参与机制

(2) 职工代表大会制度；(2) 职工董事、监事制度；(3) 厂务公开制度；(4) 合理化建议制度；(5) 职工持股制度。

【考核要求】

1. 识记：集体劳动关系的概念、特点，调整的意义；我国工会制度；集体协商的概念、原则；集体合同的履行、变更、解除和终止；职工民主参与的意义。

2. 掌握：三方协商机制，工会的权利，集体协商的程序、集体合同的内容，职工民主参与的方式。

3. 应用：协商结束后集体合同的成立与生效、集体合同的效力范围、集体合同与劳动合同的联系与区别、我国的职工民主参与机制。

第六章 劳动基准法律制度

【章节目标】

劳动基准法律制度是本课程的重要内容，通过本章的学习，学生

需要了解劳动基准的基本原理，系统掌握我国的工时制度、休息休假制度、工资制度、职业安全健康制度，维护劳动者的合法权益。

【知识点目标】

第一节 劳动基准的基本原理

1. 劳动基准的概念和特点

(1) 概念：是指国家法律规定的劳动者享有劳动条件和劳动待遇的最低标准。

(2) 劳动基准的特点：①底线性；②法定性；③强制性。

2. 劳动基准的功能

第二节 工时制度

1. 工作时间概念

(1) 概念：工作时间是指劳动者在用人单位指挥或授意下为其提供劳动的时间。

(2) 工作时间的立法概况

2. 标准工时制

标准工作时间是指国家法律规定的，在正常情况下，劳动者从事职业劳动的统一工作时间，分为标准工作日和标准工作周。

3. 非标准工时制

(1) 缩短工时制；(2) 不定时工作制；(3) 综合计算工作时间

4. 延长工作时间的限制

(1) 延长工作时间的概念

延长工作时间是指根据法律的规定，在标准工作时间之外延长劳动者的工作时间。

(2) 延长工作时间的规定（《劳动法》第 41、42、44 条）

① 限制延长工作时间的规定。

② 特殊情况下延长工作时间的规定。

③延长工作时间的劳动报酬。

第三节 休息时间制度

1. 工作日内的休息

是指一个工作日内的不包括工作时间在内的间歇时间，主要给予工作过程中的劳动者必要的休息时间和用餐时间。

2. 工作日之间的间隔时间

是指劳动者在上个工作日结束后至下一个工作日开始前所享有的休息时间。

3. 周休息时间

又称公休假日，是指劳动者在完成一整个工作周以后所享有的连续休息时间。

4. 法定节假日

法定节假日是国家法律统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间。

5. 带薪年假

是指劳动者工作满一定年限后，每年享有的带薪连续休息的假期。（《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》）。

(1) 适用范围

(2) 享受条件及例外

(3) 年休假安排及补偿

(4) 责任承担

6. 其他休假

(1) 探亲假

是指劳动者的工作地点与父母或配偶的居住地不在一地，不住在一起，在公休假日不能团聚因而享受的与父母或配偶团聚的带薪假期。

(2) 婚丧假

是指劳动者本人结婚以及劳动者的直系亲属死亡时依法享受的假期。

(3) 产假

产假是劳动关系存续期间女职工生产前后依法享受的休假待遇。

第四节 工资制度

1. 工资的概念和特点

(1) 工资的概念

工资是劳动给付的对价，是用人单位依据劳动合同约定或法律规定标准及形式向劳动者支付的劳动报酬。

(2) 工资的特点

①工资以劳动关系为基础；②工资的确定机制表现为工资协商与工资基准相结合、个别协商与集体协商相结合的特点；③工资具有动态调整的特点。

(3) 我国工资总额

工资总额是用人单位在一定时期内支付给本单位全部职工的劳动报酬的总额，包括各种形式的工资、奖金、津贴和补贴。

2. 工资构成与形式

(1) 工资构成

工资构成，是指工资由相互联系的若干部分内容组成。现阶段最常见的工资构成单元有：①基本工资；②绩效工资；③奖金；④津贴；⑤补贴。

(2) 工资形式

工资形式，是指计量劳动量和支付工资的形式。我国现行工资形式主要有：①计时工资；②计件工资；③年薪。

3. 最低工资

(1) 最低工资的概念

是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。

(2) 最低工资的确定

- ①最低工资的确定程序；
- ②最低工资标准的确定因素。

(3) 最低工资基准的适用范围

(4) 最低工资的计算

4. 工资支付保障

(1) 工资支付规则

①工资法定货币支付规则；②工资定期支付规则；③工资支付凭据；④直接支付规则；⑤足额支付规则。

(2) 欠薪支付保障

①破产企业劳动者工资支付优先权；②欠薪保证金制度；③欠薪报告和欠薪预警制度。

第五节 职业安全健康制度

1. 职业安全制度

(1) 职业安全制度的概念和特点

职业安全制度，是指国家以保护劳动者和协调社会生产秩序、预防和解决职工在职业活动过程中发生各种伤亡事故为目的所建立的一系列法律规范标准体系，具体包括：职业安全管理规范标准体系、职业安全预防规范标准体系、职业安全事故救助规范标准体系等。

(2) 职业安全制度的内容

2. 职业健康制度

3. 女职工和未成年工特殊劳动保护

(1) 女职工特殊劳动保护

①禁忌劳动；②四期保护；③特殊保护设施。

(2) 未成年工特殊劳动保护

①未成年工禁忌劳动范围；②定期健康检查制度；③未成年工使用和特殊保护的登记制度。

【考核要求】

1. 识记：劳动基准的概念；工作时间的概念、特征；休息休假的概念、种类；延长工作时间的界定；工资的概念；最低工资标准及其构成；工资支付的一般规则；职业安全健康制度的概念与内容；女职工和未成年工特殊劳动保护的意义。

2. 掌握：标准工作时间、缩短工作时间、不定时工作时间、综合计算工作时间的界定；各类休息休假的相关制度性规定及适用条件；限制延长工作时间的规定；特殊情况下延长工作时间的规定；工资形式及构成；最低工资标准的确定；最低工资的计算和支付；女职工和未成年工特殊劳动保护的内容。

3. 应用：运用各类工作时间休息休假制度分析具体案例；分析和计算延长工作时间的劳动报酬；分析说明最低工资标准的适用范围；无故扣减、拖欠工资的法律救济；运用女职工特殊劳动保护规定分析具体案件。

第七章 劳动监察与劳动争议处理法律制度

【章节目标】

劳动监察和劳动争议处理法律制度是本课程的重要内容之一。本章要求学生了解我国的劳动监察制度和劳动争议处理机制，掌握劳动监察的职责、形式、程序；劳动争议的协商、调解、仲裁、诉讼程序的运行。

【知识点目标】

第一节 劳动监察

1. 劳动监察的概念和特征

劳动监察是劳动保障行政部门依法对用人单位遵守劳动法的情况进行检查、监督，并对违法行为予以处罚的执法活动的总称。

劳动监察具有：(1)法定性；(2)行政性；(3)专门性

2. 劳动监察的职责和监察事项

(1)劳动监察职责(《劳动保障监察条例》第10条)

(2)劳动监察事项(《劳动保障监察条例》第11条)

3. 劳动监察的实施

(1)劳动监察权

(2)劳动监察的形式

①日常巡视检查；②书面材料审查；③专项检查；④对举报和投诉的查处；⑤应急预案制度；⑥建立用人单位劳动保障守法诚信档案。

(3)劳动监察管辖

(4)劳动监察的程序

第二节 劳动争议处理

1. 劳动争议处理基本问题

(1)劳动争议的概念和分类

劳动争议是劳动关系当事人之间因实现劳动权利、履行劳动义务而发生的纠纷或争议。

根据不同的标准，劳动争议可以分为权利争议和利益争议；个体劳动争议和集体劳动争议；纳入仲裁处理的争议和不纳入仲裁处理的争议。

(2)劳动争议受案范围

《劳动争议调解仲裁法》规定：①因确认劳动关系发生的争议；②因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；③因除名、

辞退和辞职、离职发生的争议；④因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；⑤因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；⑥法律、法规规定的其他劳动争议。

此外，我国《劳动法》《集体合同规定》《劳动合同法》《就业促进法》及最高人民法院司法解释均有相应的规定。

(3) 劳动争议处理立法

(4) 劳动争议处理的原则

①合法原则；②公正原则；③及时原则；④注重调解原则。

2. 劳动争议调解

(1) 劳动争议的企业内部调解

(2) 劳动争议的社会化调解

劳动争议当事人既可以向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可以向依法设立的基层人民调解组织和在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

(3) 仲裁和诉讼阶段的调解

《劳动争议调解仲裁法》第42条规定，仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。在诉讼阶段，我国对调解也非常重视，在一审、二审阶段均可以进行调整。

3. 劳动争议仲裁

(1) 劳动争议仲裁机构和管辖

我国劳动争议仲裁兼有行政性和准司法性。我国劳动争议处理采取先裁后审模式，劳动争议仲裁一般是劳动争议案件进入司法审理的必经程序。

①仲裁机构：劳动争议仲裁委员会；②管辖。

《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议仲裁委员会负责管辖本

区域内发生的劳动争议，即县、市、市辖区仲裁委员会负责本行政区域内的劳动争议案件。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

(2) 劳动争议仲裁的程序

① 劳动争议仲裁的申请

仲裁时效：劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

② 劳动争议仲裁的受理

③ 劳动争议仲裁的裁决

仲裁期间的先予执行和部分先行裁决制度

(3) 劳动争议仲裁的效力

① 非终局裁决

② 有限的终局裁决

4. 劳动争议诉讼

(1) 劳动争议案件的起诉

① 对劳动争议裁决的起诉；

② 对劳动争议仲裁不予受理案件的起诉；

③ 三类可以直接向人民法院起诉的劳动争议案件。

(2) 劳动争议案件的举证责任

① 劳动关系的举证；

②开除、除名等用工行为的举证；

③加班费的举证；

④工伤认定的举证。

(3)劳动争议裁决书和调解书的执行

5. 集体劳动争议的处理

【考核要求】

1. 识记：劳动监察的概念、特点；劳动争议的概念和分类；劳动争议仲裁的概念；仲裁机构、仲裁管辖；劳动争议诉讼案件；集体劳动争议的处理。

2. 掌握：劳动监察的职责和监察事项；劳动保障监察的形式；劳动争议的受案范围；劳动争议处理的基本原则；劳动争议调解组织；仲裁时效、劳动争议仲裁的效力；劳动争议案件的举证责任。

3. 应用：熟悉劳动保障监察的程序；劳动争议的受案范围；劳动争议调解、仲裁、诉讼程序的运行。

第八章 社会保障法基础理论

【章节目标】

本章需要学生了解社会保障的概念，社会保障制度的功能，我国社会保障法体系以及社会保障法的历史演进；掌握社会保障法的基本原则、社会保障法律关系的构成；能够运用基本理论分析社会保障制度。

【知识点目标】

第一节 社会保障法概述

1. 社会保障的概念和特点

(1) 概念

是指由国家立法强制规定，并以国家作为给付义务主体，对公民

在年老、疾病、伤残、失业、生育、遭遇灾害、面临生活困难等情形时给予物质或服务帮助，旨在保障公民基本生活需要并提高生活水平、实现社会公平和社会正义的制度。

(2) 特点

①安全性；②强制性；③社会性；④互助性。

2. 社会保障制度的功能

(1)经济功能；(2)社会功能；

3. 社会保障权与国家责任

(1) 社会保障权的概念

社会保障权是公民依法享有的在年老、疾病、伤残、失业、生育、遭遇灾害、面临生活困难等时从国家和社会获得物质或服务帮助的权利。

(2) 社会保障权的性质

①社会保障权是人权；②社会保障权是宪法规定的基本权利；③社会保障权是社会权。

(3) 社会保障的国家责任

①制度设计责任；②财政支持和补充责任；③社会保障行政管理和监督责任

4. 社会保障法的基本原则

(1)生存保障原则；(2)普遍性原则；(3)可持续原则。

5. 社会保障法的体系

(1)社会保险法；(2)社会救助法；(3)社会福利法；(4)社会优抚法。

第二节 社会保障法律关系

1. 社会保障法律关系的类型

2. 社会保障法律关系主体

-
- (1) 社会保障的受益主体
 - (2) 社会保障的缴费主体
 - (3) 社会保障的责任主体
 - (4) 社会保障的经办机构
 - (5) 社会保障给付辅助机构

3. 社会保障法律关系的内容

- (1) 社会保障法律关系内容的两种模式
- (2) 社会保险法律关系的内容
- (3) 社会救助法律关系的内容
- (4) 社会福利法律关系的内容
- (5) 社会优抚法律关系的内容

第三节 社会保障法的历史演进

1. 外国社会保障法的产生和发展
2. 我国社会保障法的产生和发展

【考核要求】

1. 识记：社会保障的概念和特点；社会保障权的概念；社会保障法律关系的类型；社会保障法律关系的主体；外国、中国社会保障法的产生和发展
2. 掌握：社会保障权的性质；社会保障的国家责任；社会保障法的体系；社会保障法律关系的内容
3. 应用：社会保障制度的功能；社会保障法的基本原则

第九章 养老保险

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解我国的养老保险制度，重点掌握职工养老保险、机关事业单位工作人员养老保险、居民养老保险制度

的具体内容。

【知识点目标】

第一节 养老保险概述

1. 养老保险的概念和特征

养老保险，是国家依据相关法律规定，为解决劳动者在达到国家法定退休年龄或因完全丧失劳动能力等符合法定退休条件的人退出劳动岗位后的基本生活需要而建立的社会保险制度。

2. 养老保险的模式

3. 我国养老保险的基本构成

(1) 基本养老保险；(2) 补充养老保险；(3) 个人储蓄养老保险。

第二节 职工基本养老保险

1. 职工基本养老保险

(1) 覆盖范围

①职工；②灵活就业人员。

(2) 职工基本养老保险待遇的支付

①统筹养老金的支付；②个人账户养老金的支付。

2. 企业年金

也称企业退休金计划，是指在政府强制实施的基本养老保险之外，企业在国家政策指导下，根据自身经济实力自愿建立的，为本企业劳动者提供一定程度退休收入保障的补充养老保险制度。

3. 职工养老保险关系的转移接续

第三节 机关事业单位工作人员养老保险

1. 机关事业单位工作人员基本养老保险

(1) 覆盖范围

①公务员；②参照公务员法管理的工作人员；③事业单位工作人员。

(2) 机关事业单位工作人员基本养老保险基金的筹集

(3) 机关事业单位工作人员基本养老保险基金的支付

2. 职业年金

职业年金，在我国是指机关事业单位及其工作人员在参加机关事业单位基本养老保险的基础上建立的补充养老保险金制度。

(1) 职业年金的覆盖范围

(2) 职业年金的管理

(3) 职业年金待遇的支付

3. 机关事业单位工作人员养老保险关系的转移接续

第四节 居民养老保险

1. 居民养老保险的覆盖范围

居民养老保险，是指适用于城乡居民的基本养老保险。年满 16 周岁(不含在校学生)，非国家机关和事业单位工作人员及不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民养老保险。

2. 居民基本养老保险的管理

(1) 居民基本养老保险基金的筹集

①个人缴费；②集体补助；③政府补贴。

(2) 居民养老保险待遇的支付

3. 居民基本养老保险关系的转移接续

【考核要求】

1. 识记：养老保险的概念、特征、模式；职工养老保险关系、机关事业单位工作人员养老保险关系、居民基本养老保险关系的转移接续

2. 掌握：我国养老保险的基本构成，职工基本养老保险、企业年金；机关事业单位工作人员基本养老保险、职业年金；居民养老保险

的具体内容

3. 应用：职工基本养老保险、机关事业单位工作人员基本养老保险、居民基本养老保险资金的筹集与养老保险待遇的支付

第十章 医疗保险和生育保险

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解我国的医疗保险和生育保险体系，重点掌握职工基本医疗保险、居民基本医疗保险、生育保险制度的具体内容。

【知识点目标】

第一节 医疗保险

医疗保险是指国家和社会对因病或非因工负伤的公民提供必要医疗服务和物质帮助的一种社会保险制度。当前我国的医疗保险体系由职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险和新型农村合作医疗三大制度构成。

1. 职工基本医疗保险

(1) 职工基本医疗保险的覆盖范围

(2) 职工基本医疗保险基金的筹集

(3) 职工基本医疗保险待遇的支付

2. 居民基本医疗保险

我国居民基本医疗保险制度包括新型农村合作医疗制度和城镇居民基本医疗保险制度。

(1) 新型农村合作医疗制度

(2) 城镇居民基本医疗保险制度

(3) 大病保险

第二节 生育保险

生育保险，是指女职工因怀孕和分娩造成暂时丧失劳动能力、中断正常收入来源时，从国家和社会获得物质帮助的一种社会保险制度。

1. 生育保险的覆盖范围
2. 生育保险基金的筹集
3. 生育保险待遇的支付

【考核要求】

1. 识记：医疗保险的概念；我国医疗保险体系；生育保险的概念。
2. 掌握：职工基本医疗保险、居民基本医疗保险的覆盖范围；生育保险的覆盖范围。
3. 应用：职工基本医疗保险、新型农村合作医疗、城镇居民基本医疗保险资金的筹集与医疗保险待遇的支付。

第十一章 工伤保险

【章节目标】

工伤保险制度是本课程的重要内容之一，通过本章的学习，学生需要了解工伤保险的概念、特点，工伤保险的基本原则；重点掌握工伤的认定标准、认定程序；劳动能力鉴定以及工伤保险待遇的计算。

【知识点目标】

第一节 工伤保险概述

1. 工伤保险的概念和特点

(1) 概念

工伤保险，指劳动者在工作中因遭受事故伤害或者患职业病而致伤、致病、致死时依法所享受的一种社会保险。

(2) 特点

- ①责任性质的无过错性；②覆盖主体的特定性；③补偿内容的有

限性。

2. 工伤预防

(1) 工伤预防的概念

是指通过提供安全、健康的职业环境和条件，完善安全健康管理
制度，减少或者杜绝职业损害事故和职业病的发生，从源头上保障劳
动者免受职业伤害。

(2) 工伤保险中的预防措施

①工伤保险差别费率机制；②工伤保险基金向用人单位提供工伤
预防费用；(3)工伤保险行政主管部门的管理措施。

3. 工伤保险的基本原则

①无过错责任原则；②经济补偿原则；③预防、补偿与康复相结
合原则。

第二节 工伤认定与劳动能力鉴定

1. 工伤认定标准

(1)应当认定为工伤的情形(《工伤保险条例》第14条)

(2)视同工伤的情形(《工伤保险条例》第15条)

(3)不得认定为工伤的情形(《工伤保险条例》第16条)

2. 工伤认定程序

(1)职工受到事故伤害的工伤认定程序

(2)职业病的认定程序

3. 劳动能力鉴定

(1)劳动能力鉴定的含义

劳动能力的鉴定，是给予受伤害职工工伤保险待遇的前提条件，
是指劳动能力鉴定机构根据法定的鉴定标准，对遭受工伤事故或者罹
患职业病的劳动者的劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度进行的
等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重为一级，最轻十级；生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理；生活大部分不能自理；生活部分不能自理

(2) 劳动能力鉴定的程序

①申请；②鉴定；③再次鉴定；④复查鉴定。

第三节 工伤保险待遇

1. 工伤医疗期待遇

工伤医疗期待遇，是指职工因工作受到事故伤害或者罹患职业病后，在工伤医疗期内享受的待遇。

(1) 医疗待遇

(2) 工资福利待遇

(3) 护理费用

(4) 康复治疗费用

2. 因工致残待遇

(1) 生活护理费

(2) 伤残的其他待遇

①1-4级伤残(《工伤保险条例》第35条)。

②5-6级伤残(《工伤保险条例》第36条)。

③7-10级伤残(《工伤保险条例》第37条)。

3. 因工死亡待遇

(1) 丧葬补助金

(2) 供养亲属抚恤金

(3) 一次性工亡补助金

【考核要求】

1. 识记：工伤保险的概念、特点；工伤预防的概念；工伤保险中的预防措施；职业病的概念；劳动能力鉴定的概念与内容。

2. 掌握：工伤保险的基本原则；应当认定为工伤、视同工伤、不得认定为工伤的具体情形；工伤认定的程序；劳动能力鉴定的程序；工伤保险待遇的计算。

3. 应用：熟悉《工伤保险条例》相关规定，明确工伤认定的标准及程序，能够根据具体案情准确计算工伤保险待遇。

第十二章 失业保险

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解失业保险的概念、特点、功能；失业保险的覆盖范围、资金筹集；重点掌握失业保险待遇的支付条件、内容及标准。

【知识点目标】

第一节 失业保险概述

1. 失业保险的概念和特点

(1) 失业及其分类

(2) 失业保险的概念

是指国家通过立法强制建立失业保险基金，对因失业而中断生活来源的劳动者在法定期间内提供失业保险待遇以维持基本生活，促进其再就业，并积极预防或避免失业人员产生的一项社会保险制度。

(3) 失业保险的特点

①对象的特定性；②待遇的期限性；③风险的特殊性。

2. 失业保险的功能

(1) 生活保障

(2) 促进就业

(3) 预防失业

3. 失业保险的覆盖范围

4. 失业保险基金的筹集

(1) 失业保险基金的组成部分

(2) 失业保险费的缴纳

单位和劳动者个人按照一定的比例缴纳

(3) 失业保险基金的统筹层次

第二节 失业保险待遇

1. 失业保险待遇的支付条件

(1) 按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；

(2) 非因本人意愿中断就业的；

(3) 已办理失业登记，并有求职要求的。

2. 失业保险待遇的内容和标准

(1) 失业保险待遇的内容

①失业保险金；②医疗待遇；③丧葬补助金和抚恤金；④接受职业培训、职业介绍补贴；⑤国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

(2) 失业保险待遇的标准(《社会保险法》第46条)

(3) 失业保险待遇的支付期限和终止(《社会保险法》第51条)

【考核要求】

1. 识记：失业保险的概念、特点；失业保险的功能；失业保险的筹集。

2. 掌握：失业保险待遇的支付条件；失业保险待遇的内容、标准；失业保险待遇的支付期限和终止。

3. 应用：熟悉《社会保险法》中有关失业保险的规定，明确失业保险待遇支付的条件，标准，能够根据具体案情分析失业保险待遇。

第十三章 社会保险基金

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解社会保险基金的概念、种类、筹资模式；社会保险基金投资运营的概念和意义；社会保险基金的监督与管理；重点掌握社会保险基金与全国社会保障基金的区别；社会保险基金筹资来源，投资运营模式。

【知识点目标】

第一节 社会保险基金概述

1. 社会保险基金的含义

是指按照国家法律和法规，通过向缴费义务人强制征收社会保险费而筹集的用于保障社会保险待遇给付的专项基金。

2. 我国社会保险基金的种类

3. 社会保险基金与全国社会保障基金的区别

第二节 社会保险基金筹集

1. 社会保险基金的筹资模式

2. 社会保险基金的筹资来源

(1) 社会保险缴费

(2) 政府拨款或补贴

(3) 基金的投资运营收益

(4) 社会捐赠

第三节 社会保险基金投资运营

1. 社会保险基金运营的概念和意义

社会保险基金运营，是指社会保险基金管理机构或者委托的机构，将社会保险基金投资于国家法律或政策许可的金融资产或实物资产，以使社会保险基金在一定时期内获取预期收益、实现基金保值增值的基金运营行为。

-
2. 社会保险基金的投资运营主体
 3. 社会保险基金的投资运营模式
 - (1) 政府直接投资
 - (2) 市场化投资
 - (3) 我国现阶段的社会保险基金投资
 4. 社会保险基金的投资运营规则
 - (1) 安全性
 - (2) 长期收益
 - (3) 多样化
 - (4) 以实体经济投资为主
 - (5) 以直接投资为主

第四节 社会保险基金监督管理

1. 社会保险基金的人大监督
2. 社会保险基金的行政监督
3. 社会保险基金的社会监督

【考核要求】

1. 识记：社会保险基金的含义、种类；社会保险基金的筹集模式；社会保险基金投资运营的概念和意义；社会保险基金的监督管理。
2. 掌握：社会保险基金与全国社会保障基金的区别；社会保险基金的投资运营规则。
3. 应用：社会保险基金的筹资来源，我国现阶段的社会保险基金投资。

第十四章 社会救助

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解社会救助的概念、特征；社会救

助体系；社会救助权的概念；重点掌握社会救助对象、标准、资金筹集、救助程序；社会救助的基本内容。

【知识点目标】

第一节 社会救助概述

1. 社会救助的概念和特征

(1) 概念

社会救助是指国家对依靠自身努力难以满足基本生活需求的公民给予的物质或服务帮助。

(2) 特征

①社会救助的目的在于维护公民的基本生存权；

②社会救助权利义务的单向性；

③社会救助具有保底性。

2. 社会救助体系

3. 社会救助权

是指公民在遭受自身无力克服的生活困境时有权请求国家给予物质帮助和服务的权利。社会救助权的实现需要国家的积极作为。

4. 社会救助法律制度的基本内容

(1) 社会救助的对象

(2) 社会救助标准

(3) 社会救助资金筹集

(4) 社会救助程序

(5) 社会救助中欺诈的防范和法律后果

第二节 社会救助的基本内容

1. 最低生活保障

(1) 含义和特点

最低生活保障，是指国家对家庭成员人均收入低于最低生活标准

的家庭，由国家依照法定程序和标准提供一定的现金或者实物，使其满足基本生活需要的社会救助制度。

①救助对象是家庭成员人均收入低于最低生活保障标准的家庭；

②最低生活保障标准的确定依据是居民维持基本生活需要的物质基础；

③最低生活保障救助方式可以是现金和实物；

④最低生活保障是我国社会救助制度的核心，其他救助以此为基础展开。

(2) 最低生活保障对象

(3) 最低生活保障标准

(4) 最低生活保障申请程序

(5) 最低生活保障的调整

2. 特困人员供养

是指国家对无劳动能力、无生活来源且无法定赡养、抚养、扶养义务人，或者其法定赡养、抚养、扶养义务人无赡养、抚养、扶养能力的老年人、残疾人以及未满 16 周岁的未成年人，给予供养救助。

3. 受灾人员救助

是指国家对基本生活受自然灾害严重影响的人员给予的生活救助。对受灾人员救助分为自然灾害救助准备、灾情发生期间的应急救助、灾后救助等。

4. 专项救助

专项救助是针对被救助对象在医疗、教育、住房等方面的特殊需要而设置的救助措施。主要包括：

(1) 医疗救助

(2) 教育救助

(3) 住房救助

(4) 就业救助

(5) 司法救助

5. 临时救助

是指国家对居民因突发性、紧急性、临时性事件导致支出突然增加，生活陷入困境时给予的应急救助。

【考核要求】

1. 识记：社会救助的概念、特征、体系；社会救助权的概念。

2. 掌握：社会救助法律制度的基本内容；最低生活保障、特困人员供养、受灾人员救助、专项救助及临时救助的基本内容。

3. 应用：最低生活保障、专项救助制度的实施。

第十五章 社会福利和社会优抚

【章节目标】

通过本章的学习，学生需要了解社会福利的概念、特征；社会福利体系；社会优抚的概念、特征；重点掌握专项公共福利、特殊群体福利、职业福利的具体内容；社会优待、社会抚恤、安置保障的具体内容。

【知识点目标】

第一节 社会福利

1. 社会福利基本理论

(1) 概念

是指国家和社会为提高国民的生活质量、不断丰富其物质和精神生活而采取的社会政策以及通过社会化机制提供的相应服务和待遇。

(2) 特征

①保障对象的普遍性；②保障水平的高层次性；③待遇标准的一致性；④保障方式以提供服务为主。

(3) 社会福利体系

2. 专项公共福利

①教育福利；②卫生福利；③文化福利。

3. 特殊群体福利

①老年人福利；②未成年人福利；③妇女福利；④残疾人福利。

4. 职业福利

第二节 社会优抚

1. 社会优抚基本理论

(1) 概念

是指国家和社会向优抚对象提供的各种优待、抚恤或就业安置等优惠待遇和优先服务。优抚对象一般而言主要包括：烈士遗属，军人、警察及其家属。

(2) 特征

①优抚对象的特定性；②优抚待遇的优厚性；③优抚内容的综合性。

(3) 社会优抚的体系

2. 社会优待

(1) 教育优待

(2) 医疗优待

(3) 就业优待

(4) 生活优待

(5) 优待金

3. 社会抚恤

(1) 死亡抚恤

(2) 残疾抚恤

(3) 遗属抚恤待遇

4. 安置保障

(1) 自主就业

①一次性退役金；②就业服务与培训；③创业就业扶持；④继续完成学业。

(2) 安排工作

(3) 离退休安置

(4) 终生供养

【考核要求】

1. 识记：社会福利的概念、特征；社会福利体系；社会优抚的概念、特征、社会优抚体系。

2. 掌握：专项福利、特殊群体福利、职业福利的具体内容；社会优待、社会抚恤及安置保障的具体内容。

3. 应用：社会福利、社会优抚制度的实施。

三、有关说明和实施要求

(一)关于“课程内容与考核目标”中有关提法的说明

在大纲的考核要求中，提出了“识记”“掌握”“应用”三个能力层次的要求，它们的含义是：

1. 识记：要求学生能够记忆规定的有关知识点的主要内容，并能够领会和理解规定的有关知识的内涵和外延，熟悉其内容要点和它们之间的区别与联系，并能够根据考核的不同要求，作出正确的解释、说明和阐述。

2. 掌握：要求学生必须掌握的课程中的核心内容和重要知识点，正确理解和记忆相关内容的原理、方法和步骤等。

3. 应用：要求学生能够运用所学理论知识分析、解决实际问题。

(二) 考试方法和时间长度等有关问题的规定

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。

(三) 指定或推荐的学习书目

本课程使用教材为：《劳动与社会保障法学》（第二版），刘俊主编，高等教育出版社，2018 年版。

参考书目：《劳动法一本通》（第六版），法规应用研究中心主编，国法制出版社，2022 年版。

(四) 自学方法的指导

本课程作为一门专业基础课程，涉及劳动与社会保障过程中的各项重要法律制度，范围较广，内容较多，学生在自学过程中应该注意以下几点：

1. 学习前，应仔细阅读课程大纲的第一部分，了解课程的性质、地位和任务，熟悉课程的基本要求以及本课程与有关课程的联系，使以后的学习紧紧围绕课程的基本要求。

2. 在阅读某一章教材内容前，应先认真阅读大纲中该章的学习目标、考核知识点和考核要求，注意对各知识点的能力层次要求，以便在阅读教材时做到心中有数。

3. 阅读教材时，应根据大纲要求，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每个知识点。对基本概念必须深刻理解，基本原理必须牢固掌握，在阅读中遇到个别细节问题不清楚，在不影响继续学习的前提下，可暂时搁置。

4. 学完教材的每一章节内容后，应认真完成思考教材中复习思考题及引导案例中的问题，配套的微信扫码自测习题可以帮助理解、消化和巩固所学的知识，增加分析问题、解决问题的能力。

(五) 对社会助学的要求

1. 应熟知考试大纲对课程所提出的总的要求和各章的知识点。
2. 应掌握各知识点要求达到的层次，并深刻理解各知识点的考核要求。
3. 对应考者进行辅导时，应以指定的教材为基础，以考试大纲为依据，不要随意增删内容，避免与考试大纲脱节。
4. 辅导时应对学生进行学习方法的指导，提倡“认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动提出问题，依靠自己学懂”的学习方法。
5. 辅导时要注意基础、突出重点，要帮助学生对课程内容建立一个体系，对学生提出的问题，应以启发引导为主。
6. 注意对学生能力的培养，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、作出判断和解决问题。
7. 要使学生了解试题难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中都存在着不同难度的试题。

(六) 关于命题和考试的若干规定

1. 本大纲各章所提到的考核要求中，各条细目都是考试的内容，试题覆盖到章，适当突出重点章节，加大重点内容的覆盖密度。
2. 试卷对不同能力层次要求的试题所占的比例大致是：“识别”20%，“掌握”40%，“应用”为40%。
3. 试题难易程度要合理，可分为三档：易、较难、难，这三档在各份试卷中所占的比例约为5：3：2。
4. 本课程考试试卷可能采用的题型有：单项选择题、多项选择题、名词解释、判断题、简答题、论述题、案例分析题等类型。