

# 首都经济贸易大学

## 硕士研究生入学考试 913 《劳动关系学》 考试大纲

### 第一部分 考试说明

#### 一、考试性质

首都经济贸易大学劳动关系学考试是为招收劳动关系专业硕士研究生而设置的具有选拔性质的全国统一入学考试科目。本次考试的目的是为测度考生的劳动关系基础知识与理论的掌握情况，以及运用国内外相关研究理论分析和解决实际问题的综合能力。通过考试的方式，全面衡量考生对劳动关系学知识与理论的掌握情况以及进行科学研究的基本素质。评分的标准是高等学校劳动关系学科优秀本科毕业生所能达到的及格以上水平。考试的试题具有较高的信度和效度，同时具有相应的区分度和适当的难度。

#### 二、考查目标

劳动关系学考试内容包括知识和能力两部分。主要考察以下几个方面的能力。

- 1、准确理解、掌握劳动关系学的相关基本理论以及理论产生的社会背景。
- 2、理解和掌握劳动关系学理论中的规律与论断，运用劳动关系学原理分析相关的社会问题。
- 3、掌握劳动关系学的基本研究方法，并能综合运用在劳动关系问题的分析研究之中。
- 4、在综合掌握理论与方法的基础上，准确、恰当地使用劳动关系学的专业术语，文字通顺，层次清楚，有论有据，合乎逻辑地表述与分析实际劳动关系问题。

#### 三、考试形式和试卷结构

##### 1、试卷满分及考试时间

试卷满分为 150 分，考试时间为 180 分钟

##### 2、答卷方式

答卷方式为闭卷，笔试。

##### 3、试卷题型结构

简答题 75 分（5 小题，每小题 15 分）

论述题 75 分（3 小题，每小题 25 分）

## 第二部分 考试内容

### 第一章 劳动关系导论

- 1、劳动关系学的研究对象和研究内容
- 2、劳动关系的概念及特征  
劳动的从属性和劳动关系的基本特征  
劳动关系的层级结构
- 3、劳动关系系统及其系统运行  
劳动关系运行的程序规则和实体规则
- 4、劳动关系学的形成和学科特点

### 第二章 劳动关系的历史和理论

- 1、劳动关系的历史发展
- 2、劳资关系和劳工运动理论  
斯密的劳动分工和劳工运动思想  
马克思的劳资关系和劳工运动理论  
韦伯夫妇的产业民主理论  
马克思·韦伯的工业资本主义理论  
康芒斯的集体行动理论
- 3、劳动关系系统理论  
劳动关系系统理论的创立和时代背景  
理论框架特点
- 4、劳动关系系统理论的发展  
桑德沃模型  
安德森模型
- 5、劳动关系策略理论  
劳动关系策略理论特征  
罢工与谈判理论  
劳资合作绩效理论  
产业冲突理论  
策略选择理论

### 第三章 劳动关系的类型和模式

- 1、劳动关系类型和模式划分的依据
- 2、劳动关系的不同模式  
工业化市场经济国家的劳资关系（德国、日本、美国）  
俄罗斯东欧国家的劳动关系  
发展中国家的劳动关系
- 3、劳动关系类型模式比较及其意义

### 第四章 劳动关系的环境因素

- 1、劳动关系中的环境因素

- 2、劳动关系的经济环境因素
- 3、劳动关系的政治法律环境因素
- 4、劳动关系的社會文化环境因素
- 5、经济全球化与国际劳工标准

## **第五章 中国劳动关系的转型**

- 1、中国劳动关系的转型
  - 计划经济体制下中国劳动关系的建立和特征
  - 改革以来经济转型对中国劳动关系的影响
  - 向市场经济转型中中国劳动关系的主要特征
- 2、国有企业的劳动关系
- 3、私营企业的劳动关系
- 4、外资企业的劳动关系

## **第六章 劳动者**

- 1、劳动者的界定
- 2、当代中国劳动者的社会结构
- 3、劳动者的权利与义务
- 4、中国劳动者阶层的现状

## **第七章 工会**

- 1、工会运动历史及工会理论
- 2、现代市场经济体制下的工会
- 3、社会转型中的中国工会
  - 中国工会制度的主要特点
  - 中国工会的转型
  - 工会市场化转型的基本要求

## **第八章 雇主和雇主组织**

- 1、雇主的概念及雇主的权利义务
- 2、雇主组织及其作用
- 3、国际雇主组织
- 4、中国雇主和雇主组织

## **第九章 政府**

- 1、政府和劳动行政的定义
- 2、政府在劳动关系中的角色和作用
- 3、中国政府在劳动关系中的作用

## **第十章 劳动力市场与劳动关系**

- 1、劳动力市场对劳动关系的基础性作用
  - 劳动力市场与劳动者权益
  - 劳动力市场与劳动关系的双重性
  - 劳动力市场与劳动关系双方的力量对比

- 2、劳动关系对劳动力市场的影响

## **第十一章 劳动关系运行的法律规范**

- 1、劳动关系法律规范的含义和功能
- 2、劳动关系运行的劳动基准法调整
- 3、劳动关系运行的劳动合同法规范
- 4、劳动关系运行的集体合同法调整

## **第十二章 集体谈判、集体合同制度及工人参与**

- 1、集体谈判和集体合同的概念
- 2、集体谈判和集体合同制度的内容
- 3、集体谈判和集体合同制度在中国
- 4、工人参与制度的产生与发展
- 5、西方国家的工人参与
- 6、中国的职工民主参与

## **第十三章 三方协商机制**

- 1、三方机制的产生与发展
- 2、三方协商机制的机构功能及运行
- 3、三方协商机制在中国

## **第十四章 企业规章制度**

- 1、企业规章制度的意义
- 2、企业规章制度的内容
  - 关于劳动条件的规定
  - 关于劳动纪律的规定
  - 关于程序管理的规定
- 3、企业规章制度的制定程序

## **第十五章 劳动关系调整中的人力资源管理方法**

- 1、劳动关系调整和人力资源管理的分野和融合
- 2、劳动关系调整中的人力资源调整方法
- 3、人力资源管理方法在劳动关系调整中的地位
- 4、人力资源管理学和劳动关系学的异同
  - 互补关系、融合趋势

## **第十六章 劳动争议的预防及其处理**

- 1、个别劳动争议、集体劳动争议
- 2、劳动争议的非司法调整：企业内部调节、信访、行政救济
- 3、劳动争议仲裁
- 4、劳动争议诉讼
- 5、劳资冲突与社会安全
- 6、集体劳动争议与产业行动
- 7、不当劳动行为及其救济

## 第三部分 题型示例

### 1、简答题基本要求

- 第一、知识要点完整系统
- 第二、与相关现实问题有一定联系
- 第三、叙述分析语言准确、逻辑清晰、具有整体感

#### 简答题型示例：

#### 从一元论的视角看，劳动关系有哪些特点？

一元论是看待劳动关系中劳资双方相互关系的一个视角。从一元论的视角看，劳动关系主要有以下特点：(1)在雇佣组织中，不存在所谓劳资双方或者雇佣双方，资本所有者、管理者与雇员都在一个团队中，管理者与被管理者不过是这个团队中的两个不同的组成部分。(2)在一个雇佣组织中，雇佣双方不应当有利益冲突，组织内部产生的矛盾不过是一种摩擦，并非实质性的结构冲突。(3)从一元化的视角看，管理者具有管理方面的绝对权威，他们可以按照自己的意志对企业行使绝对的管理权利，无需再通过咨询、协商等方式使其决策得到雇员的理解和支持。(4)从一元论的视角看，工会是一股来自雇佣组织外部的势力，一旦工会进入雇佣组织，将在这个和谐的组织内部造成矛盾，并且与管理方争夺对组织的管理权，争夺雇员对组织的忠诚于服从。

### 2、论述题基本要求

- 第一、理论要点及分析视角系统、完整
- 第二、能运用相关理论对劳动关系的现实问题进行全面、系统较深入地分析讨论
- 第三、分析讨论语言准确、逻辑清晰、并具有一定的自我见解

#### 论述题型示例：

#### 论述目前我国劳动关系的现状特点和存在的主要问题。

##### (1) 我国目前劳动关系的现状特点

自我国推进社会主义市场经济体制改革以来，劳动关系也随之转型发展，目前中国劳动关系呈现出以下特点：

##### 1) 劳动关系市场化程度加深

首先，从中长期发展来看，伴随着民营经济成为我国经济结构的主体，劳动关系双方主体进一步明晰和独立。

其次，劳动关系的建立和调节基本实现了契约化，即通过劳动合同来建立市场化劳动关系并明确双方的权利和义务。2008年实施的《劳动合同法》进一步强化了我国劳动关系的契约化。

再次、劳动力市场的供求关系已对劳动关系产生着不容忽视的影响。从2004—2011年，劳动力市场反复出现“民工荒”现象，且愈加严重，说明劳动力供求关系愈益趋向均衡。

同时，劳动关系的雇佣方式更为灵活化，国企中的劳务派遣、家政业的非全日制用工及微型企业帮工等非正规的劳动关系有明显增加。

## 2) 劳动关系法律体系基本形成

自1994年《劳动法》颁布后，我国逐渐完善了市场经济条件下的劳动关系协调的法律体系，它们是中国特色的社会主义法律体系的组成部分。2008年实施的《劳动合同法》是个别劳动关系调整的重要法律，它与国务院2008年出台的《劳动合同法实施条例》，共同确立了劳动者与用人单位通过劳动合同确定劳动条件，以实现双方权利义务的法律规制。

与此同时，我国集体劳动关系调整的法律框架也已初步形成。通过1992年《工会法》、2001年《工会法》修正案及《劳动合同法》，初步确立了工会通过平等协商和集体合同制度以维护职工权益的集体劳动关系协调制度。到2009年末，全国共签订集体合同70.3万份，覆盖职工9400多万。

## 3) 从个别劳动关系向集体劳动关系转变

在市场化条件下，劳动关系双方的利益差别、利益分化乃至利益冲突正面临不断扩大的趋势。国企改革致使经营者与劳动者双方权力和利益迅速分化，同时，在迅速发展的非公有制企业中，劳资双方的利益差别和分化更为巨大。这都导致劳资之间矛盾和冲突不断加剧。

进入21世纪以来，我国劳动争议的重点正在从个别争议转向集体争议。尤以2008年下半年以来，在劳动三法实施和经济危机加剧的情况下，企业裁员破产、劳资争议等矛盾纠纷显著增加。

## 4) 劳动关系的全球化趋向明显

劳动关系的全球化是指在经济全球化的背景下，中国劳动关系在主体结构、劳动标准、调整方式等方面也开始出现了国际化的趋向，即劳动关系已不仅仅是一个国家内部事务，受到国内法的调整，而且也直接受到国际经贸规则和国际劳工标准的影响和制约。

## (2) 目前我国劳动关系存在的主要问题

### 1) 劳动者权益受侵害的情况仍较普遍

劳动合同签订率低、期限短、内容不规范，劳务派遣扩大；最低工资保障制度没有得到全面执行，拖欠工资现象仍时有发生，工资正常增长机制尚未形成；超时加班现象比较普遍，劳动条件差；社会保险覆盖面窄、统筹层次低，欠缴保险费现象严重；劳动保障监察力度不足，劳动争议处理周期长、效率低。

### 2) 劳动者收入占比下降，收入分配呈两极分化

改革以来，中国经济增长的主要特点是依据以农民工为主体的劳动力价格低廉的比较优势，发展出口导向工业化。故而，经济发展通常以压低劳动者的利益作为代价，其工资增长长期落后于高速增长的经济。

### 3) 劳动争议和群体性事件多发

由于劳动者权益受侵害现象严重，导致劳动争议频发。

### 4) 国际金融危机加剧了劳动关系存在的问题

经济危机加剧了劳动关系中的固有矛盾，使劳动关系的协调处理难度明显

加大。