

一、单选题（30分）

- 1、劳动合同是劳动者和用人单位之间确立、变更和终止（C）的协议。
A、劳动权利 B、劳动义务 C、劳动权利和义务 D、劳动关系
- 2、我国《劳动合同法》规定，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起（D）内订立书面劳动合同。
A、10日 B、20日 C、25日 D、1个月
- 3、在自愿主义的原则下，英国解决纠纷的形式不包括（B）。
A、正式谈判
B、调查式谈判
C、非正式谈判
D、考察性会议
- 4、在日本，雇主组织的分类不包括（C）
A、产业性组织
B、地方性组织
C、区域性组织
D、全国性组织
- 5、最早将男女同工同酬列入法规的国家是（B）。
A、中国 B、美国 C、德国 D、瑞典
- 6、工资的种类不包括（A）。
A、加班工资 B、货币工资 C、实物工资 D、混合工资
- 7、作为公共部门的雇佣者，政府必须真正成为私营企业的表率，以下哪项不是对其的基本要求（D）。
A、企业化 B、民主化 C、合法化 D、自由化
- 8、主张在不损害第三方利益的前提下适度干预经济活动，平衡劳资双方利益冲突的理论是（C）。
A、新保守主义政府理论 B、自由改革主义政府理论
C、正统多元主义政府理论 D、管理主义政府理论
- 9、仲裁厅应当在开庭（A）日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人
A、5 B、30 C、15 D、10
- 10、劳动争议仲裁委员会的构成不包括（D）
A、劳动行政部门代表
B、工会代表
C、企业方面代表
D、员工代表
- 11、1919年成立的（D）是劳资关系领域三方协商机制正式形成和发展的重要标志
A、国际劳动保护协会 B、联合国
C、国际劳动立法协会 D、国际劳工组织
- 12、（C）是国际劳工组织中的基本原则
A、共同协商 B、平等互利 C、三方协商 D、平等协商
- 13、（D）的宗旨是降低企业的劳动成本而不影响员工的积极性。
A、劳资联合委员会 B、集体收益分享计划
C、自我管理的工作团队 D、斯坎隆计划
- 14、拉克计划的雇员参与程度（C）斯坎隆计划。
A、无法比较 B、等于 C、低于 D、高于
- 15、根据马斯洛需求层次理论，最高层的需求是（B）

- A、安全的需求 B、自我实现的需求
C、感情的需求 D、尊重的需求

16、工作再设计的内容不包括（D）。

- A、工作扩大化 B、工作轮换
C、工作丰富化 D、全面质量管理

17、我国的平等协商和集体合同制度的推进方式是（C）的方式

- A、自下而上 B、双向推进 C、自上而下 D、由内而外

18、我国当地劳动保障部门在收到集体合同文本后（D）日内将《集体合同审查意见书》送达集体合同双方代表

- A、5 B、7 C、10 D、15

19、（C）是指雇主通过秘密调查，将一些不安分或有可能在劳资冲突中发挥主要或带头作用的劳动者秘密登记在一张表上，并暗中通知本行业其他雇主不要雇佣他们，致使被列在表上的劳动者丧失被雇佣的机会

- A、好名单 B、恶名单
C、黑名单 D、灰名单

20、依争议手段的不同，罢工可以分为（A）

- A、攻击性罢工与防御性罢工
B、工会罢工与非工会罢工
C、间隔罢工与巡回罢工
D、协约罢工、同情罢工与示威罢工

21、三方性原则出现于（A）时期。

- A、两次世界大战 B、战后发展的黄金阶段
C、第二次技术革命 D、经济全球化

22、经理角色学派的代表人物是（C）。

- A、约翰·莫尔斯 B、彼得·德鲁克
C、亨利·明茨伯格 D、杰伊·洛希

23、新保守派的理论渊源是以下哪本著名著作（A）。

- A、《国富论》 B、《资本论》 C、《社会劳动分工》 D、《产业关系体系》

24、工业主义理论的代表人物是（D）。

- A、乔尼 B、罗伯特 C、韦伯 D、埃米尔

25、在申诉仲裁中（C）规则构成了仲裁裁决的基础

- A、排他代理权力
B、公平管理权力
C、剩余权力
D、隐含义务权力

26、20世纪50年代质量圈被传到（D），被当地企业深入的实施，从而生产出了低成本高质量的产品。

- A、美国
B、德国
C、英国
D、日本

27、通常在（C）中都包括了处理争议的申诉程序，具体步骤地设计由当事人双方自行决定

- A、劳动合同
B、集体合同
C、集体协议
D、法律文件

28、企业内部申诉制度的内容不包括（A）

- A、申诉程序的合法化
B、申诉规则的制度化
C、申诉机构的正式化
D、申诉范围的明确化

29、提高员工素质的途径不包括（C）

- A、培训 B、各种竞赛活动 C、定期的绩效考核 D、鼓励员工自我提高

30、(B)是指企业需及时地把员工参与管理的开展情况、出现的问题等信息传达给员工
A、沟通 B、反馈 C、激励 D、授权

二、判断题 (10分)

- 1、劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。(√)
- 2、日本的集体谈判的主要参与者是雇主和工会，但是谈判主体是以企业工会和雇主联合会为主。(×)
- 3、加班加点工资可以作为最低工资的组成部分。(×)
- 4、社团主义的政府主张认为经济体系中商品与服务市场以及劳动力市场的自由竞争是首要前提。(×)
- 5、劳动争议仲裁委会的组正人员可以是单数，也可以是双数。(×)
- 6、企业协商的直接主体是雇主和企业工会，政府部门一般不直接参与。(√)
- 7、全国性工会是由某一工厂、雇主或地里区域的劳工组织而成的。(×)
- 8、独裁/剥削管理模式起源于19世纪晚期的“压迫运动”，具有强烈的反工会思想。(√)
- 9、在集体谈判中，已建立工会的工会首席代表应该是工会主席，企业首席代表由其法定代表人担任或指派。(√)
- 10、对雇员和工会来说，罢工手段方式带来的经济损失小。(×)

三、简答题 (40分，每道8分)

1、劳动合同终止的条件都有哪些? 8分

劳动合同终止是指劳动合同期限届满或双方当事人主体资格消失，合同规定的权利义务即行消灭的制度。《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：2分

- ①劳动合同期满的1分
- ②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的1分
- ③劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的1分
- ④用人单位被依法宣告破产的1分
- 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1分
- ⑥法律、行政法规规定的其他情形1分

2、简述三方协商的概念及其内涵8分

根据国际劳工组织第144号公约，三方协商机制是指政府、雇主和工人之间，就制定和实施经济与社会政策而进行的所有交往和活动。3分

内涵：5分

三方协商机制是专门为协调劳动关系而建立的管理体制和组织体制；其宗旨是通过政府、雇主组织和工人组织的合作，通过制定正确的政策和制度，促进全社会劳动关系的稳定，保障雇主和劳动者的合法权益，达到稳定社会、发展经济的目的。三方协商机制中的三方处于平等的地位，在相互理解、相互合作的基础上进行对话、协商和谈判。由于三方代表不同的利益主体，因此协商的过程实际上是不同利益主体之间的协调和平衡。三方协商机制处理的事务都是当前在劳动关系方面的重大问题和重大事务。

3、简述工会的结构分类。8分

工会组织可以划分为职业工会、行业工会和总工会三类：

①职业工会

职业工会是将具有某种特殊技能，从事某种特殊职业的所有雇员组织起来的工会，而不考虑这些雇员所在的行业。职业工会可以细分为同行工会、半技术与非技术工人工会和白领工会。3分

②行业工会

行业工会是将某一特定行业中从事工作的所有工人都组织起来的工会，而不考虑这些雇员的技术、技能以及所从事的职业。行业工会可以细分为垄断性行业工会和单一性行业工会。3分

③总工会

总工会的组织原则就是对会员招募不加任何限制，既不考虑职业因素，也不考虑行业因素，从而体现了对职业工会和行业工会分化现象的一种修正。2分

4、工作再设计的主要内容有哪些？8分

工作再设计是工作生活质量计划的核心，主要内容包括工作扩大化、工作轮换、工作丰富化和自主性工作团队。

①工作扩大化这一思想源自产业工程师，即通过增加一项工作包括的任务和职责，并减少工作循环重复的频率，扩大工作范围，增加工作的多样性。2分

②工作轮换使员工的活动多样化，从而避免产生厌倦感，工作轮换包括纵向轮换和横向轮换。2分

③工作丰富化是指通过增加工作深度，将组织中纵向的工作之恩那个合并成一个职位，从而使员工拥有更大的自主权。2分

④自主性工作团队有权自主决定工作分派、工间休息和质量检验方法，甚至可以自己挑选成员，并让其成员相互评价工作成绩。其结果是团队主管职位变得很不重要，有时甚至被取消。2分

5、成熟劳动关系时期的劳动关系具有哪些特点？8分

①经过前几个时期劳动关系发展的基础，政府不但认识到了调整劳动关系的重要性，而且调整手段也已经相当完备，立法体系完善，社会保障制度健全，保障水平随着经济的发展不断提高，为劳资双方有效沟通提供的各种服务业比较完备。3分

②在政府立法、服务体系的干预下，管理方与员工双方都更愿意通过相对缓和的形式来解决冲突，使双方都得到好处，因此从总体上看，冲突的激烈程度在不断下降，合作成为劳动关系的主流。3分

③经过长期的发轫，“三方格局”形成，员工参与管理的产业民主制度、集体谈判制度等都已经相当完善。解决劳资矛盾、劳资争端的途径趋于制度化和法律化。2分

四、论述题20分

1、试述劳动法的本质和特征。20分

劳动法的本质是指由劳动法内容所反映并决定和影响劳动法存在和发展的内在联系，这种联系主要体现在两个方面：

①劳动法的主旨是保护雇员即劳动者的利益1分

②劳动法确定的劳动条件和劳动标准，是劳动关系双方所遵循的最低条件和标准。1分

劳动法的特征主要包括以下六点：

①是一个不断变革的过程

劳动法在不断变化，但也保留着过去的痕迹。与其他法律不同的是，劳动法呈现出一种持续的、不明显的变动，劳动法的内容如工资、劳动保护是、保险福利等更接近于经济生活的实际，它必须随着经济生活的变化及时修改。因此，劳动法始终处于持续变动之中。3分

②是公法和私法的统一体

公法规范的是国家和社会的公共利益，完全依法设定，当事人不得协商变更。私法则涉及私人利益，以双方平等协商一致而设定。目前，各个国家都颁布了许多调整劳动关系的法律，如最低就业年龄、最低工资、最低工时、劳动安全标准、劳动争议处理等，使劳动关系的调整逐渐更多地采用强制手段，加进了国家意志，具有了“国家干预”的特点。3分

③遵循三方性原则

三方性原则是指在制定劳动法规、调整劳动关系、处理劳动争议和参加国际劳动会议等方面是，要由政府、雇员和雇主三方代表参加。坚持三方性原则，有利于促进改进政、劳、资三方合作，共同改善劳动状况，坚持社会正义。3分

④更具有国际性

与其他法律不同的是，劳动法的许多内容如最低工资等的制定，要相对更具有国际性，因而国内劳动立法一般都要参照国际劳动法所提供的标准。3分

⑤遵循综合调整两种劳动关系原则

劳动关系由个别劳动关系和团体劳动关系相互交织而成，现代劳动法在调整个别劳动关系的基础上，更加注重对团体劳动关系的调整，呈现出综合调整两种劳动关系的态势。3分

⑥是实体法和程序法的统一体

实体法明确法定的权利和义务，制定某个问题的规则，而程序法则是规定如何实现权利和

义务。劳动法既规定了实体的权利和义务，也明确了劳动争议的调节、仲裁程序等。3分