

一、单选题（30分）

- 1、《劳动合同法》规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过（A）个月。
A、2 B、6 C、1 D、3
- 2、劳动者在用人单位工作满（B）年，用人单位应与劳动者协商一致，订立无固定期限劳动合同。
A、5 B、10 C、15 D、20
- 3、（C）跨国公司倾向于把工厂建立在实行分散型谈判结构的国家
A、德国
B、日本
C、美国
D、英国
- 4、工会在于跨国公司谈判时遇到的障碍不包括（B）
A、劳动关系法律之间的差异
B、雇员的反对
C、文化差异
D、缺乏协调一致的行动
- 5、最低工资标准的制定无须参考以下哪个条件（D）。
A、劳动者本人以及平均赡养人口的最低生活费用
B、货币工资社会平均工资水平
C、劳动生产率
D、该地区的基尼系数
- 6、特殊原因需要延长工作时间的，每月不得超过（C）个小时。
A、36 B、44 C、32 D、33
- 7、（B）认为政府是资产阶级的工具。
A、新保守主义政府理论 B、激进主义政府理论
C、正统多元主义政府理论 D、管理主义政府理论
- 8、新加坡实行的是（D）劳动关系模式。
A、市场个人主义 B、自由集体主义
C、中央集权主义 D、国家社团主义
- 9、当事人有正当理由的，可以在仲裁庭开庭（A）日前请求延期开庭
A、3 B、5 C、7 D、10
- 10、根据《劳动争议调解仲裁法》规定，仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起（D）日内结束
A、10 B、15 C、30 D、45
- 11、国际劳工组织的组织机构不包括（A）
A、监事会
B、国际劳动大会
C、理事会
D、国际劳工局
- 12、全国性工会的作用不包括（C）。
A、策划工会组织运动 B、举行集体谈判
C、进行立法和执法监督 D、为地方工会提供援助
- 13、劳资合作的特征不包括（B）。
A、企业组织经营的整体责任属于资方与劳方共同承担
B、人性的相互尊重
C、劳资合作带来的成果应公平分享
D、劳资合作须借助员工参与才能实现

14、劳资合作计划能否顺利推行以及能以及能否获得预期效果不取决于以下哪个条件（A）。

- A、劳资双方将对抗的相对力量转化为组织的总力量
- B、建立互助互信，具有荣辱与共的观念，重视企业长期营运目标
- C、建立良好的沟通管道
- D、利润分享及符合国家劳动法律

15、质量圈讨论的问题不包括（D）。

- A、任务分配
- B、工作进度
- C、产品质量
- D、内部公平

16、劳资联合委员会中工会代表和管理方代表的人数必须（A）。

- A、相等
- B、工会代表多
- C、管理方代表多
- D、无所谓

17、（A）是影响工资确定的基本因素

- A、劳动者的劳动状况
- B、劳动生产率水平
- C、劳动者工作岗位的特点
- D、劳动者的工作年限

18、在接到已经生效的工资协议后，协商双方应于（B）日内，以适当形式向本方人员公布

- A、15
- B、5
- C、10
- D、7

19、雇主通常会（C）安排在工会准备罢工时

- A、雇佣罢工替代者
- B、复工运动
- C、关闭工厂
- D、雇主充当罢工破坏者

20、雇佣替代工人的目的不包括（B）

- A、使罢工失去效力
- B、避免企业损失
- C、削弱工会威望
- D、缩短罢工时间

21、三方格局是指雇主、劳动者和（A）。

- A、政府
- B、司法机关
- C、劳动仲裁部门
- D、职业协会

22、（D）标志着现代社会保障制度从社会保险制度向综合性社会保障制度的转变。

- A、《产业复兴法》
- B、《国家劳动关系法》
- C、《企业主和工人法》
- D、《社会保障法》

23、认为其他学派提出的“和谐的劳动关系”是一种假象的学派是（B）

- A、新保守派
- B、激进派
- C、正统多元论学派
- D、管理主义学派

24、激进派的代表国家是（D）。

- A、瑞典
- B、荷兰
- C、日本
- D、西班牙

25、诚实谈判的别称不包括（B）

- A、善意谈判
- B、诚心谈判
- C、真诚谈判
- D、诚信谈判

26、申诉必须由（C）提出

- A、工人个人
- B、律师
- C、工会代表
- D、其他第三方组织代表

27、在许多申诉中，尤其是那些涉及雇用问题的申诉中，集体协议规定了“（A）”制度

- A、及时仲裁
- B、集体谈判
- C、个人谈判
- D、延后裁决

28、企业内部处理员工申诉的主要程序不包括（B）

- A、受理
- B、共同协商
- C、解决问题
- D、申请仲裁

29、根据员工（B）划分，员工参与可以分为工作层面、管理层面、企业层面的参与

- A、参与度
- B、参与决策的内容
- C、参与管理的方式
- D、参与决策的形式

30、员工参与管理中，有效的沟通可以发挥的作用不包括（ B ）

- A、减少雇佣双方的冲突
B、改善企业效益
C、提高员工的士气
D、提高员工工作效率

二、判断题（10分）

- 1、非全日制用人，双方当事人不得约定试用期，任何一方都可以随时通知对方终止用工。（ √ ）
- 2、在日本集体谈判的众多问题当中，增资的问题无疑是各类谈判的中心议题。（ √ ）
- 3、《企业破产法》第113条规定，破产财产在优先清偿破产费用和共益债务后，应首先赔偿普通破产债权。（ × ）
- 4、中央集权主义以法国共和制为带表。（ √ ）
- 5、在乡镇街道设立的具有劳动争议调解功能的组织是我国解决民间纠纷的组合。（ × ）
- 6、在三方委员会中，国家一级和地方一级的谈判主要是具体的劳动条件和就业条件的问题。（ × ）
- 7、福利工会认为工会差别是社会政治差别的一种体现，主张通过政治结盟或法律规范来维护会员利益。（ × ）
- 8、独裁型的职权结构要求雇员按订立的制度与规程行事，有明确的工作角色，管理者根据雇员是否遵守企业的制度与规程监督、奖惩雇员。（ × ）
- 9、集体协商的另一方主体是雇主方。雇主方可以是企业法定代表人或法定代表人指派的人员，不可以是雇主组织指派的代表。（ × ）
- 10、研究表明不允许罢工引发的申诉率要远远高于允许罢工引发的申诉率。（ √ ）

三、简答题（40分，每道8分）

1、劳动合同的种类都有哪些？8分

劳动合同可以按照不同的标准进行划分：

（1）按照劳动合同的期限划分

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。1分

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。1分

③以完成一定工作为期限的劳动合同

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。2分

（2）按照工作时间划分

①全日制劳动合同

是从事全时工作的劳动者与用人单位签订的书面劳动合同，以日计酬，每周工作时间不超过40小时。2分

②非全日制劳动合同

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4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。2分

2、什么是雇员参与计划？

雇员参与计划认为，如果劳资双方不再是对立的两个实体，那么工人的工作会更有效。因此，雇员在工作中参与得越多，工作就完成得越好。2分

雇员参与计划主要有质量圈、劳资联合委员会和共同管理计划等形式。

①质量圈

质量圈一般由通过共同工作来生产某一特定部件或提供某一特点服务的工作人员自愿组成的工作小组，讨论的问题包括工作设计、任务分配、工作进度、产品质量、生产成本、生产率、安全卫生、员工士气等各个方面。3分

②劳资联合委员会

劳资联合委员会由工会代表和管理方代表共同组成，双方人数相等。劳资联合委员会通常被用于处理一些特殊问题，如引进新技术、员工培训与开发、奖惩条例、提高企业生产率等

等。3分

3、简述区域性、行业性集体合同的概念及意义8分

行业性集体合同是指在一定区域的特定行业内有行业工会组织与企业方面代表订立的适用于整个行业的集体合同。区域性集体合同是区域性的工会联合会和区域内的企业管理委员会签订的适用于全区域劳动者的集体合同。4分
在非公有制小企业或同行业企业比较集中的地区开展区域性、行业性集体协商签订集体合同工作，对维护职工和企业双方的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，营造有利于企业持续健康发展的良好环境，促进区域和行业经济的协调发展，维护社会稳定，将发挥重要的作用。4分

4、请简述罢工的功能及罢工的原因8分

罢工的功能：罢工是解决冲突的主要方法，使迫使雇主让步的压力手段，是工人自由表达不满的方式。2分

罢工的原因：一是罢工是一种错误，包括5个方面，即指由于误解引发的罢工；或是为确认雇主的真实让步能力而引发的罢工；由于不确定因素引发的罢工；由不切实际的期望引发的罢工；谈判自身的复杂性引发的罢工。二是罢工是集体的声音，要注意四个方面的因素：工人的不满程度、管理方的让步程度、工人辞职离职的意愿和罢工自身的可行性、社会影响力的大小6分

5、我国在社会主义市场经济条件下劳动关系的发展趋势是什么？ 8分

①劳动关系主体利益明晰化

随着市场经济条件下现代企业制度的建立和完善，政企分离、产权清晰、权责明确、管理科学，国家和企业之间有了相互区别的职能和利益取向，劳资双方对生产资料的所有权十分明确，企业成为名副其实的相对对立的经营实体和经济组织。2分

②劳动关系形成的合同化

给予劳动关系主体的明晰和利益的多元化，以劳动合同的形式建立劳动关系，明确双方的权利和义务，规范和约束劳动关系主体双方的劳动行为，实现劳动过程中的管理，成为各类劳动关系中普遍采用的一种有效形式。2分

③劳动关系运行的市场化

在市场经济条件下，市场机制在劳动力资源配置方面发挥着基础性作用，劳动关系的运行由市场调节，国家在劳动关系方面的职能主要是通过劳动立法制定劳动标准，并对劳动关系的运行过程进行宏观指导和监督。2分

④劳动关系规范的法制化

市场经济本质上是法制经济。在市场经济条件下，劳动关系在构成、运行、处理等方面全部实行法制化，法律原则、法律方式是规范劳动关系的主要依据。2分

四、论述题20分

1、试述订立劳动合同的原则和程序。20分

(1)、劳动合同订立的原则

①合法原则

合法即要求劳动合同依法订立，不得违反法律、法规的规定。这是劳动合同有效并受法律保护的前提，也是把劳动关系纳入法制轨道的根本途径。包括主体合法、目的和内容合法、程序合法和形式合法。2.5分

②公平原则

公平原则是指用人单位在与劳动者订立劳动合同时，应该给予全体劳动者公平的劳动待遇，不得因民族、种族、年龄、性别等的不同而区别对待。具体表现为：第一，提供给劳动者的整体劳动条件应与社会经济发展水平基本一致；第二，提供公平、公正的劳动条件；第三，双方当事人的权利义务要对等。2.5分

③平等自愿

平等是指劳动合同双方在签订劳动合同时的法律地位是平等的，不存在任何依附关系，任何一方不得歧视、欺压对方。自愿是指劳动合同双方当事人应完全出于自己的意愿签订劳动合同。2.5分

④协商一致

协商一致是指劳动合同双方当事人对所发生的一切分歧要充分协商，在双方意思表示一致的基础上，再签订劳动合同。2.5分

⑤诚实信用

诚实信用是指双方在订立劳动合同时，应诚实、守信，如实地告知各自的实际情

况，以善意的方式履行义务，不得滥用权利及规避法律义务。2.5分

(2)、劳动合同订立的程序

①提议

在签订劳动合同前，劳动者或用人方提出签订劳动合同的建议，成为要约，如果用人方通过招生简章、电台广告等渠道提出招聘的要求，另一方接受建议并表示完全同意，称为承诺。一般由用人方提出和起草劳动合同草案，提供协商的文本。

②协商

双方对签订劳动合同的内容进行认真磋商，包括工作任务、劳动报酬、劳动条件、内部规章、合同期限、保险福利待遇等。

③签约

在认真审阅合同文书，确认没有分歧后，用人单位的法定代表人或者其书面委托的代理人代表用人方与劳动者签订劳动合同。劳动合同由双方分别签字或者盖章，并加盖用人单位印章。《劳动合同法规定》，用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

[返回](#)