

一、单选题（30分）

1、在诸多政策中，（A）对于劳动力市场以及就业组织中的劳动关系的影响最直接。

A、就业政策 B、社保政策 C、劳动法律法规 D、科学技术

2、冲突的背景根源不包括（B）。

A、广泛的社会不平等 B、客观的利益差异  
C、劳动力市场状况 D、工作场所的不平等

3、以下关于工会目标表述不准确的一项是（D）。

A、企业与工会都能够发展和繁荣  
B、从管理方获得承诺在集体协议期限内不得闭厂  
C、在企业生存和保持竞争力的同时，维持工会的生存与安全  
D、保护管理方制定决策和保持灵活性的权利

4、以下不属于雇员范围的是（B）

A、蓝领工人 B、农业劳动力  
C、办公室人员 D、社会工作者

5、在以下国家和地区中，（C）的集体劳动关系更强。

A、美国 B、日本 C、欧洲国家 D、加拿大

6、劳动关系的特点不包括（A）。

A、局限性与广泛性  
B、个别性与集体性  
C、平等性与隶属性  
D、对等性与非对等性

7、劳动关系的外部环境不包括（C）。

A、经济环境 B、技术环境 C、工作环境 D、政策环境

8、实行自由改革主义学派最具代表性的国家是（A）。

A、瑞典 B、荷兰 C、日本 D、美国

9、（B）的不当劳动行为主要表现在工会取得合法承认的过程中

A、雇员 B、雇主  
C、工会 D、政府

10、法律规定的不当劳动行为的补救措施不包括（C）

A、行政补救 B、民事补救 C、经济补救 D、补偿和恢复

11、我国统包统配建立劳动关系的方式形成于（C）年。

A、1960 B、1952 C、1957 D、1963

12、计划经济时期劳动关系特征表述不准确的一项是（B）。

A、劳动关系类型的单一性  
B、劳动关系主体利益的独立性  
C、劳动关系运行规则的行政性  
D、劳动关系内容的国家计划性

13、（B）通过力图劝阻消费者购买雇主的产品来限制雇主市场

A、罢工 B、初级联合抵制 C、纠察 D、次级联合抵制

14、（B）是集体行动的组中方式，也是工会最偏爱的方式之一

A、次级联合抵制 B、罢工 C、纠察 D、初级联合抵制

15、集体合同签订后，企业在（D）日内将集体合同文本和工资集体协商专项协议一式三份报送劳动保障行政部门。

16、管理者不关心雇员的需求，其目标是以最低的工资换取大量的劳动是（B）的管理理念。

A、独裁型    B、剥削型    C、合作型    D、宽容型

17、（A）管理模式起源于19世纪晚期的“压迫运动”。

A、独裁/剥削型    B、集权/宽容型    C、自主/合作型    D、集权/宽容型

18、对于管理方来说，劳资合作的潜在成本不包括（A）。

A、丧失雇员支持    B、劳资合作所需的培训  
C、经常开会      D、丧失权力与权威

19、（ A ）是第三者或者中间人介入争议处理过程，并提出建议，促使双方达成协议

A 、 调解      B、协商      C、斡旋      D、自行交涉

20、《劳动争议调解仲裁法》规定，用人单位可以自收到仲裁裁决书之日起（B）日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决

A 、 5      B、30      C、15      D、10

21、以下哪国政府不主张采取直接干预劳动力市场的管制方式（C）。

A、德国    B、日本    C、英国    D、新加坡

22、以社团主义治理思想以及独立、强大的工会组织为特征的劳动关系模式是（D）。

A、市场个人主义    B、自由集体主义  
C、中央集权主义    D、谈判社团主义

23、最低工资包括（C）。

A、加班加点工资  
B、特殊工作环境、条件下的津贴  
C、劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬  
D、国家法律、法规、政策规定的社会保险、福利待遇等。

24、根据2007年《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》，以下哪个节日的假期不是1天（B）。

A、清明节    B、国庆节    C、端午节    D、劳动节

25、首先制定独立的《劳动合同法》的是（C）。

A、意大利    B、德国    C、比利时    D、法国

26、2007年6月29日，第十届全国人大常委会第二十八次会议通过的《劳动合同法》是我国对劳动合同的第（D）次立法。

A、1    B、4    C、2    D、3

27、《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者在用工之前订立劳动合同的，劳动关系自（A）起建立。

A、用工之日      B、劳动合同订立之日  
C、用工当月首日    D、用工当月末日

28、劳动合同终止情形不包括（C）。

A、劳动合同期满的  
B、患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的  
C、与本单位订立无固定期限劳动合同的  
D、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的

29、以下哪种情况，劳动者解除劳动合同需要提前通知用人单位（D）。

A、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的  
B、用人单位违章指挥危及劳动者人身安全的  
C、用人单位强令冒险作业的  
D、劳动者进行合理流动的

30、世界上最早的集体协议是在（ A ）签订的

A 、 英国      B、德国      C、法国      D、美国

## 二、判断题（10分）

1、政策环境是指规范雇佣关系双方行为的法律和其他力量的机制，这些机制规定了双方的权利义务，并具有相对的

稳定性。( × )

2、与新保守派相比，管理主义学派对“纯市场”经济的局限性的认识更多一些。( × )

3、员工参与是指企业给员工用于参与管理、作出决策的权力。( × )

4、培训是提高全员素质的主要方式。( √ )

5、降级是指降低受罚者的行政职务等级，通常有时间限制。( × )

6、自愿参与是指根据法律对员工和雇主共同决策作出的规定，员工自愿参与管理。( × )

7、随着第二次世界大战后全球经济的快速发展，出现了像英国、美国这样的福利国家。( × )

8、集体谈判是罢工的直接目的，罢工则是保证集体谈判的主要手段，两者相互依存，促使集体合同的平等缔结，从而达到劳动关系的和谐。( √ )

9、利益相关者理论由哈里·布雷弗曼提出。( × )

10、工联工会的唯一目标是通过集体谈判为会员谋求经济利益。( √ )

### 三、简答题(40分，每道8分)

1、试述个别劳动关系和集体劳动关系的特征。8分

劳动关系就其构成形态而言，可以分为个别劳动关系和集体劳动关系。

个别劳动关系是劳动者个人与雇主之间形成的社会经济关系。具有如下特点：

①人格上的从属性

劳动关系一经确立，双方之间就形成了管理与被管理、指挥与服从的关系。劳动者提供的是从属性劳动，在一定时间之内，对自己的作息时间不能自行支配。2分

②经济上的从属性

劳动者既不是用自己的生产工具从事生产劳动，也不能用指挥性、计划性或创作性的方法对自己所从事的工作施加影响，这是经济上的从属性的最重要的含义。2分

集体劳动关系是指劳动者通过行使团结权，组成工会来实现自我保护，进而平衡和协调劳动关系。主要特点有：

①独立自主性

独立自主性是指集体劳动关系的主体，即工会与雇主或者雇主组织之间不存在着相互隶属或附属的关系。2分

②明确的团体利益

集体劳动关系具有明确的团体利益。为达到这一目标，工会享有与雇主、雇主组织平等交涉的权利，在劳动条件的谈判中任何一方都无权对另一方发号施令。2分

2、试分析员工参与管理中沟通的作用。8分

可以引发员工的意见、力量和奋发精神，改善管理方法与员工之间的关系，减少冲突。2分

有助于发挥员工的主动性和创造性。2分

能够激励员工，提高员工士气。2分

建立一套成熟的沟通系统，有助于改善企业劳动关系，提高工作效率。2分

3、企业内部申诉制度化有什么意义，8分

(1) 提供员工维护其合法权益的正式渠道1分

(2) 疏解员工情绪，改善工作气氛1分

(3) 审视人力资源管理制度与规章的合理性1分

(4) 防止管理权的不当使用1分

(5) 与集体协议结合，成为集体协议的适用于解释上的行政机制，并用以对抗不法的正义行为2分

(6) 减轻高层管理者处理员工不满事件的负荷1分

(7) 提高企业内部自行解决问题的能力，避免外力介入或干预，使问题扩大或恶化1分

4、说明政府在劳动关系中的五种角色。8分

①劳工基本权利的保护者

首先政府保护个别劳动者的基本权利，包括劳动合同、劳动标准以及劳动安全卫生等事

务。其次，政府对集体协商进行监督，包括事前监督、过程监督和结果监督。2分

②集体谈判与雇员参与的促进者

政府采取不同的方针政策积极促进劳动关系双方自行谈判和对话，使他们在政府制定基本规则和基本劳动标准的基础上发展适合的劳动条件，政府不宜进行过多干预。2分

③劳动争议的调停者

劳动争议是工业社会的自然现象，因此政府必须建立一套迅速而有效的劳动争议处理制度。1分

④就业保障与人力资源的规划者

政府需要为全体劳动者建立一套就业保障体系，这个体系包括三大支柱：职业培训、就业服务和事业保险。2分

⑤公共部门的雇佣者

政府在扮演公共部门的雇主时，应该提供合法、合理的劳动条件。1分

5、在哪些情况下，可以变更劳动合同？8分

劳动合同的变更需要遵循以下条件：

①订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化的，应当依法变更劳动合同的相关内容；2分

②订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，当事人一方要求变更其相关内容的，如企业转产、调整生产任务，劳动者部分丧失劳动能力或身体健康状况发生变化等引起的合同变更；2分

③用人单位名称、法定代表人变更、不影响合同履行。《劳动合同法》第33条规定：“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。”2分

④单位分立、合并应变更劳动合同。《劳动合同法》第34条规定：“用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”即用人单位合并或分立不影响原劳动合同的效力，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。2分

#### 四、案例分析20分

##### 北京奔驰—戴克公司签订首期《集体合同》

工人日报讯（记者李秀玲）日前，随着北京奔驰—戴克公司总裁兼CEO布切克、高级执行副总裁童志远与公司工会主席王旭、工会副主席李建国分别在《集体合同》上郑重签字，该公司第一期《集体合同》正式生效施行。布切克表示，这个合同不仅有助于员工利益的维护，而且有利于公司的和谐稳定发展，是公司发展进程中迈出的崭新一步。他同时认为，“由工会代表员工签订《集体合同》，对企业自身来说意义重大，也为所有合资企业劳动关系的稳定提供了一种可行、有效的模式。”

据悉，这一《集体合同》的协商谈判工作启动于去年8月16日，公司严格按照《劳动法》、《工会法》和《北京市集体合同条例》的有关程序规定，选出员工方、企业行政方协商代表并张榜公布了代表名单。2006年9月13日，协商谈判第一次会议召开。公司工会同时下发《集体合同》协商谈判稿，征求会员代表意见，221名会员代表参加讨论并提出了修改意见。随后，双方代表针对《集体合同》谈判稿中提出的41项意见进行了平等协商和确认。经过近9个月的反复协商讨论，双方就公司发展、员工权益、安全生产及工资福利等达成了一致意见。

对这一结果，童志远十分满意。他说，这是BBDC（原北京吉普公司）成为高档车生产商后与工会签订的第一份重要协议，充分体现了公司与员工同心同德融为一体的宗旨，同时，平衡了各方利益，为处理企业发展中可能出现的各种问题提供了达成共识的解决方案和基本框架。许多条款的设定为提高员工凝聚力，共同完成企业经营目标奠定了基础。

“现在，我们的责任就是将协议内容落实为现实行动。”北京汽车控股有限公司董事长、兼BBDC董事长徐和谊表示，《集体合同》签订后，公司将做好3个方面工作：充分发挥集体合同的导向作用，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，满足高端品牌对高技能人才的大量需求；充分发挥集体合同的协调作用，切实表达和维护员工合法权益，处理好员工依法维权和公司与员工实现双赢的关系；充分发挥集体合同的凝聚作用，实现公司“以人为本”和员工“以公司为家”的高度融合，推进企业文化建设。

（1）根据以上案例，谈谈奔驰—戴克公司签订集体合同的步骤。10分

(2) 根据以上案例，谈谈集体合同签订对雇用双方的影响。10分

答：(1) 准备阶段：首先按照法律规定选出员工方、企业行政方协商代表并张榜公布了代表名单；召开协商会议，起草《集体合同》协商谈判稿

(2) 协商审议阶段：将起草《集体合同》协商谈判稿交由职工代表大会讨论，提出修改意见；谈判双方代表就集体合同内容进行协商，争取达成双方均能接受的协议草案。

(3) 签字生效阶段：双方代表签字确认，之后将集体合同送交劳动管理部门审核备案。审核通过，正式生效的集体合同向企业内职工公布。

集体合同签订对雇用双方的影响：

对企业：有利于公司的和谐稳定发展，为处理企业发展中可能出现的各种问题提供了依据，有利于提高员工凝聚力，为共同完成企业经营目标奠定了基础，有利于推进企业文化建设等。

对职工：有利于员工利益的维护，增强职工的企业荣誉感，提升职工的上进心等。

返回