

一、单选题（30分）

1、订立劳动合同的原则不包括（A）。

- A、雇主主导 B、合法原则 C、协商一致 D、诚实信用

2、劳动者无过失，用人单位可以解除合同的情形不包括：（B）。

- A、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的
B、劳动者严重失职、营私舞弊、给用人单位造成重大损害的
C、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的
D、劳动者合同订立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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的

3、英国集体谈判的最大特点就是（ C ）

- A、自愿主义 B、对工会权利规定的不明确
C、缺乏法律的保护 D、反对任何外界的介入

4、车间代表制是（ B ）工会组织中的一种特殊制度。

- A、美国 B、英国 C、法国 D、德国

5、未婚职工探望父母的，原则上每年给假一次，假期（D）天。

- A、30 B、45 C、25 D、20

6、劳动法律法规没有针对女性的（C）给予特殊保护。

- A、经期 B、孕期 C、更年期 D、哺乳期

7、劳动力作为企业与国家竞争力的重要方面，不体现在以下哪个方面？（B）

- A、直接劳动成本 B、产业冲突成本
C、社会附加成本 D、雇佣弱势群体

8、以广义的自由放任思想以及工会拥有较大的权利为特征的劳动关系模式是（B）。

- 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、劳动争议调解员的工作原则不包括（ B ）

- A、公道正派 B、法律面前人人平等
C、充分提取双方当事人的陈述 D、耐心疏导

10、《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动者对一裁终局案件的裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起（C）内向人民法院提起诉讼

- A、5 B、10 C、15 D、30

11、三方协商中政府的作用不包括（D）

- A、维护国家利益
B、组织作用
C、平衡协调
D、维护社会稳定

12、意大利规定，雇主协会至少由雇佣同一地方特定产业（A）以上劳动者的雇主组成

- A、1/10
B、1/5
C、1/4
D、1/3

13、对于管理方来说，劳资合作的潜在收益不包括（B）。

- A、减少管理成本 B、参与管理决策
C、改善与顾客的关系 D、增强雇员的献身精神

14、对于工会来说，劳资合作的潜在成本不包括（C）。

- A、被管理方同化 B、调换雇员的工作

C、经常开会 D、削弱集体谈判力量

15、集权/宽容型管理模式特征不包括(C)。

A、专业化 B、职位阶梯 C、自主型组织设计 D、忠诚感

16、工作生活质量计划的核心是(D)。

A、报酬的重新调整 B、绩效的开发 C、管理回顾 D、工作再设计

17、传统的工会保障制度不包括(B)

A、封闭式工厂
B、维持会员身份的工厂
C、代理制工厂
D、开放式工厂

18、影响工资满意度的原因不包括(A)

A、劳动者工作岗位的特点
B、相似职业的雇主提供的工资福利
C、生活费用的增长
D、在不危及企业安全下，雇主具有的对工资福利做出让步的能力

19、依罢工的策略不同，罢工可以分为(C)

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

20、(C)是指在特定经济行业中，居于关键地位的企业或工厂的劳动者所举行的罢工

A、总罢工
B、象征性罢工
C、重点罢工
D、工会罢工

21、早期的劳动关系的技术经济社会背景是(A)。

A、产业革命
B、第二次技术革命
C、二次世界大战和经济大萧条
D、战后发展的黄金阶段、第三次技术革命

22、权变理论学派的代表人物是(A)。

A、约翰·莫尔斯 B、彼得·德鲁克
C、亨利·明茨伯格 D、哈罗德·孔茨

23、认为增加政府干预和增强劳动法改革能改进雇员与管理方之间关系的学派是(D)。

A、新保守派 B、管理主义学派
C、新自由主义学派 D、自由改革主义学派

24、认为劳资双方力量差异不重要，由市场力量救济即可的学派是(A)。

A、新保守派 B、管理主义学派
C、新自由主义学派 D、自由改革主义学派

25、我国国有企业大力推行的、民主管理的重要形式是(D)

A、建议方案
B、共同协商
C、企业民主管理制度
D、厂务公开制度

26、(A)国家集体谈判结构比较集中。

A、西欧
B、北美
C、南亚
D、南美

27、(A)是指在程度上尽量使用客观的数字说明、描述相应的行为

A、量化 B、细化 C、合法化 D、程序化

28、(A)是指员工认为自己在工作中权利受到侵犯,要求得到解决的行为

A、申诉 B、惩罚 C、仲裁 D、谈判

29、(A)是冲突最明显的表现形式。

A、罢工 B、缺勤 C、辞职 D、法律诉讼

30、美国联邦仲裁调解局的职责是(A)

A、调解集体谈判争议

B、调解就业争议

C、仲裁对因集体合同解释和履行引发的争议

D、举办集体谈判相关培训

二、判断题(10分)

1、劳动合同主体一方是劳动者,一方是用人单位。(√)

2、在英国实行的是工资自治原则,就是指把工资政策交给雇员和雇主组织自行掌握,并通过谈判达成具有法律约束力的协议。(×)

3、我国法律规定,女职工生育享受不少于60天的产假。(×)

4、最低工资立法是劳动力市场中最能体现劳动力市场竞争的政策。(×)

5、劳动争议仲裁的举证责任是指“谁主张、谁举证”。(√)

6、劳资矛盾的激化和工人力量的增长和发展为三方协商的出现提供了政治条件。(×)

7、集体收益分享计划是由米切尔·法因提出的。(√)

8、内部公平制度是非公会化企业的一项正式制度安排。(√)

9、集体合同中保险待遇和福利不包括职工亲属福利制度。(×)

10、工会的代表性和独立性还是行业、区域集体谈判中的雇主组织缺位问题或是所签协议形式化问题,归根结底都是集体合同立法滞后造成的。(×)

三、简答题(40分,每道8分)

1、劳动法是如何调整劳动关系的?8分

劳动法通过平衡雇员和雇主双方之间的权利、义务关系达到调整劳动关系的目的,通过规定雇员和雇主双方的权利、义务关系,将其纳入法制的轨道。2分我国《劳动法》规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。2分同时,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。权利与义务是一致的、相对应的。劳动者的权利即是用人单位的义务;反之,劳动者的义务即是用人单位的权利。2分为了强调用人单位的义务,我国《劳动法》、《劳动合同法都规定》,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。2分

2、简述三方协商机制的组织形式8分

1、有三方代表组成常设机构2分

2、采取劳动大会形式2分

3、成立三方专业委员会2分

4、设立三方劳动争议处理机构1分

5、设立综合性的三方联系制度1分

3、收益分享计划都有哪些特征?8分

收益分享计划是指雇主以生产率为标杆,给超过目标生产率的雇员提供现金奖励。包括斯坎隆计划、拉克计划与集体收益分享计划。虽然这三种计划采用不同的生产率测度方式与奖金计发公式,它们都具有以下四个特征:

①组织有明确的生产率目标2分

②奖励分配以团体为单位,这个团体可以是某个独立小组,也可以是整个组织2分

- ③鼓励员工提建议，削减生产成本，提高生产率2分
- ④奖金计发公式直接与生产率的提高挂钩2分

4、请举例说明雇主协会类型。8分

雇主协会是由雇主组成，旨在维护雇主利益，并努力调整雇主与雇员以及雇主与工会之间关系的组织。雇主协会主要有三种类型：2分

- ①在地区行业协会基础上组成的全国性雇主联合会
例如德国最大的雇主协会——德国雇主联合会；中国企业家联合会等等。2分
- ②由某一行业企业组成的单一产业的全国协会
例如：英国的化学工业协会，中国电力企业联合会。2分
- ③由同一地区企业组成的地区协会
例如：英国的西英格兰毛纺织业雇主联合会，广州市企业家协会等。2分

5、简述伍德沃德-布劳纳理论的主要内容。8分

伍德沃德-布劳纳理论即后工业化社会理论。该理论认为，20世纪上半叶普遍采用的物质生产技术导致了工作的高度分工和规范化，并使工作具有以下特征：1分

- ①工作本身并不需要工人具有很多技能；1分
- ②工作形式和内容更加非人性化；1分
- ③更为专制，工人没有控制自身工作的权利。1分

但是随着技术的不断进步，以及技术进步带来的自动化和资本密集程度的提高，这些问题会迎刃而解。机器以及机器人会代替工人进行大部分体力劳动，从而减少了工作任务的枯燥和单一，工人只需要监督和控制工作过程即可。随着工人技术水平的提高、技术的复杂化和人均资本装备量的上升，管理方会更注重工作操作过程的顺利与连续，相对而言，对劳动成本以及工人个人的劳动生产率的重视程度会降低。最终，工资和工作条件更令人满意，同事关系转为合作的团队式关系，冲突不断减少。4分

四、论述题20分

1、简要论述政府劳动关系的五种模式。20分

从工会的权利及地位和政府政治理念出发，可以将劳动关系划分为市场个人主义、自由集体主义、谈判社团主义、国家社团主义和中央集权主义五种模式

①市场个人主义

该模式的特征是自由放任思想与弱小工会组织。在这种劳动关系模式下，雇员一般不参加工会组织，他们受市场竞争机制约束。政府制定的政策与法律旨在保护资本产权，而不是保护雇员免遭管理者的剥削或滥用职权。政府不保护工会组织，因而就业关系实际上是由管理方决定，管理方好则采取家长制，管理方不好则剥削雇员。总之，政府的作用十分有限，甚至是消极的。4分

②自由集体主义

自由集体主义模式的特征是广义的自由放任思想以及工会拥有较大的权利。在这种模式下，政府不是积极参与劳动关系，而是为劳动关系提供一个法律框架，其中最重要的是承认雇员组建工会的权利，但工会只能通过集体方式与管理方谈判经济方面的就业条件，而管理方仍然拥有对其他非经济领域劳动问题的决策权。这样，政府通过立法，既赋予雇员和工会权利，同时又限制集体权利的行使，从而维持劳动关系中工会与管理方之间的平衡。4分

③谈判社团主义

这种模式的特征是社团主义治理思想以及独立、强大的工会组织。在谈判社团主义模式中，劳动关系可以分为两个层次：在企业层面是工会与管理方之间的社会伙伴关系；在国家层面则是管理方、工会、政府之间的三方合作关系。政府邀请工会和管理方代表参与政府决策，包括制定就业政策与法律以及其他经济和社会发展战略，例如通过调整社会政策和财政政策来影响劳动关系。4分

④国家社团主义

该模式的特征是社团主义治理思想以及工会在政治上隶属于某政党。在这种模式下，劳动关系受政治制度约束，而不是通过市场的自发经济秩序来调整。实行这种模式的国家，其政治体制或是一党制，或是由一个主要政党统治，而且工会都隶属于执政党。4分

⑤中央集权主义

该模式的特征是社团主义治理思想以及在劳动关系方面弱小的工会。在这种模式下，政府通过立法形式规定雇员的就业条件，修正雇主与雇员之间权力不平衡的状况。由于政府已经为包括工会会员与非工会会员在内的所有雇员立法，因而工会在劳动关系方面作用相对减弱，它们主要通过发动政治运动来影响政府立法。4分

返回