# 2024年自考劳动关系与劳动法选择题

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-01-16

*第一篇：2024年自考劳动关系与劳动法选择题2024劳动关系劳动法一。单选：1。工作生活质量计划的核心是工作再设计2工作扩大化。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。3。工作轮换这一...*

**第一篇：2024年自考劳动关系与劳动法选择题**

2024劳动关系劳动法

一。单选：

1。工作生活质量计划的核心是工作再设计

2工作扩大化。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。

3。工作轮换这一工作设计方法使员工生活多样化，从而避免产生厌倦感。

4。工作丰富化通过增加工作深度，将组织纵向的工作职能合并成一个职位，从而使员工拥

有更大的自主权。

5。综合性工作团队一系列任务被分派给一个小组，小组再把任务分派给每一个成员，并在需要时在成员间轮换工作。

6。质量圈质量圈一般是由通过共同工作来产生某一特定部件或提供某一特定服务的工作人

员志愿组成的工作小组，每周在工作日之前或之后开一次会，讨论生产问题并找出解决办法。

7。内部公平制度这是非工会化企业的一项正式制度安排，使雇员在受到不公正待遇时能够

表达不满。

8。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。

9。同行工会同行工会是最早的工会组织形式，具有很强的内部一致性。

10。行业工会是将在某一特定行业中从事工作的所有工人都组织起来的工会。

11。垄断性行业工会这种工会把一个行业中的所有雇员都吸收进来，从而在劳动力市场上形

成垄断力量。

12。总工会总共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。

13。社会倾销是指跨国公司利用各国劳动力市场的差别，将本国的就业机会转到国外以获取

更大的利润。

14。联合或共同决策员工与雇主共同对有关问题进行分析，共同作出决定。

15。沟通是指在组织内部，管理者通过“发出信息到接受信息在到反馈”得行动过程，来完

成“计划”、“组织”、“领导”等目标行工作。

16。非正式处罚主要是口头责备。

17。国际劳动立法有着悠久的历史，起源于（19世纪初期）的欧洲。

18。《劳动法》最后于（1994年7月5日）经全国人大常委会审议通过。

19。对于国家机关、事业组织、社会团体职工，《劳动法》的实施范围仅限于和这些用人单

位建立（劳动合同关系的劳动者）

20。《劳动法》最后于（1994年7月5日）经全国人大常委会审议通过。

21。劳动者的基本劳动义务(积极完成劳动任务;不断提高劳动技能;认真执行劳动安全卫生

规程;严格遵守劳动纪律和职业道德)

22。根据我国劳动法规定，公民的能力和劳动行为能力劳动权利，是从年满16周岁开始的。

23。法律事实特点（法律事实，根据它是否包含当事人的意志，分为事件和行为。）事件，法律事实中的事件，也可以引起劳动法律关系的变更、消灭。行为，法律事实中的违法行为，也也可以引起劳动法律关系的变更、消灭。

24。劳动者在签订和履行劳动合同中的地位。劳动者与用人单位在签订劳动合同时，遵循平

等自愿协商一致的原则，双方法律地位平等，但在劳动合同履行过程中，双方存在隶属关系。

25。我国《劳动法》第20条第2款规定：劳动者在同一用人

单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期

限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

26。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者

已订立无固定期限劳动合同。

27。按照不同的用工方式，劳动合同可分为全日制用工劳动合同、非全日制用工劳动合同和劳务派遣用工劳动合同。

28。（必备条款）又称“法定条款“是指由国家劳动法规所规定，双方当事人签订的劳动协议中必须具备的条款。

29。劳动合同应当具备的条款有（用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；劳动纪律；劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任

30。《劳动合同法》第17条第2款也规定：劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

31。协商约定试用期的规定（其一，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过一个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。其二，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。其三，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。其四，试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定度用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。）

32。竟业限制的范围（在解除或者终止劳动合同后，上述规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的竟业限制期限，不得超过二年。）

33。约定服务期。劳动者违反服务期协定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

34。劳动合同的变更指在劳动合同履行过程中，因某种原因或法律规定，劳动者和用人单位经过协商一致，对原合同条款进行修改或补充。

35。在劳动合同履行过程中（1）由于客观条件的变化，依法允许变更劳动合同。（2）也有劳动者方面的原因。（3）还有国家法律、法规修改方面的原因。

36。变更劳动合同时，一般经过以下三个程序：（1）提出要求。（2）作出答复。（3）签订协议。

37。在六个月内重新招用人员，应当通知被子裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员

38。《劳动合同法》第82条规定：（“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向中劳动者每月支付一倍的工资。）

39。用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，（用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金黄色。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金。）

40。《劳动合同法》第91条规定：“用人单位招用于其他用人单位尚未解除或终止劳动合同的劳动者给其他单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

41。集体合同的特征(1)集体合同是一种劳动协议。（2）集体合同是特定当事人之间订立的协议。（3）集体合同必须是书面合同。

42。集体合同的签订程序“集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同签订后应当报送劳动行政部门。

（一）制定集体合同草案

（二）发动全体职工认真讨论集体合同草案

（三）签字、备案。

43。关于延长工作时间性的主要方法正确的是（用人单位由于生产经营需要，经与工会和

劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过（3小时），但是每月不得超过36小时。）

44。根据《劳动法》的规定，用人单位延长工作时间的，必须按以下标准支付给劳动者工资报酬（①在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150％的工资报酬；②休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200％的工资报酬；③法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300％的工资报酬。）

45。属于全体公民放假的节日：（①新年，放假1天（1月1日）；②春节。放假3天（农历除夕、正月初

一、初二）；③清明节，放假1天（农历清明当日）；④劳动节，放假1天（5月1日）；⑤端午节，放假1天（农历端午当日）；⑥中秋节，放假1天（农历中秋当日）；⑦国庆节，放假3天（10月1日、2日、3日）。

46。职工累计工作已满1年不满10年，年休假（5天）；已满10年不满20年的，年休假（10天）；已满20年，年休假15天

47。职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为（30天）。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天。

48在法定工作时间内从事的劳动。根据国家有关规定，下列各项不得作为最低工资组成部分：（①加班加点工资；②中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工资环境、条件下的津贴；③国家法律、法规、政策规定的劳动保险、福利待遇等

49。《最低工资规定》应当本地区最低工资率及其适用范围报省自治区、直辖市人民政府批准，并且在批准后7日内发布。

50用人单位支付给劳动者的工资低于最低工资标准的，由当地政府劳动行政主管部门责令其限期补发所欠劳动者的工资，并视其欠付工资时间的长短向劳动者支付赔偿金。（欠付1个月以内的，向劳动者支付所欠工资的20％的赔偿金；欠付3个月以内的，向劳动者支付所欠工资的50％的赔偿金；欠付3个月以上的，向劳动者支付所欠工资的100％的赔偿金。

51。工资总额的组成（①计时工资；②计件工资；③资金；④津贴和补贴；⑤加班加点工资；⑥特殊情况下支付的工资；⑦午餐补助。

工资：是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的规定，以货币形式直接支付给单位劳动者的劳动报酬。

52在法定工作时间内从事的劳动。根据国家有关规定，下列各项不得作为最低工资组成部分：（①加班加点工资；②中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工资环境、条件下的津贴；③国家法律、法规、政策规定的劳动保险、福利待遇等

53。失业保险金的领取时间是由失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间决定的，（满1年不足5年，最长不超过12个月；满5年不足10年的，最长不超过18个月；10年以上的，最长不超过24个月）。

二。多选

1。工会的职能分三类（1）工联工会；（2）福利工会；（3）政治工会。

（1）工联工会：这类工会的唯一目标是通过集体谈判为会员谋求经济效益。

（2）福利工会:这类工会不仅关心会员的经济利益和劳动权益，而且关注更广泛的社会、经济和政治问题。

（3）政治工会：这类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。

2。收益分享计划：斯坎隆计划、拉克计划与集体收益分享计划属于收益分享计划。

3。非收益分享计划：与收益分享计划不同，质量圈、劳资联合委员会、工作生活质量计划、自我管理的工作团队等则没有把薪酬与生产率的提高、成本的降低、产品质量的提高或其他

衡量群体的标准直接联系在一起，因而属于非收益分享计划。

4。集体收益分享计划即通过利益分享来提高企业生产率，最初是由工程师米切尔·法因于20世纪70年代提出的。

5。劳动法的调整对象其一，劳动关系，其二与劳动关系有着密切联系的某种关系。

6。劳动者的基本劳动权利（①平等就业和选择职业的权利②取得劳动报酬的权利③享有休息休假的权利④获得劳动安全卫生保护的权利⑤接受职业技能培训的权利⑥享有社会保险和福利权利⑦享有提请劳动争议处理的权利⑧享有法律规定的其他劳动权利）

7。劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

8。劳动法律关系的种类（（1）全民所有制单位劳动法律关系。（2）劳动人民群众集体所有制单位劳动法律关系。（3）劳动者个体经营单位劳动法律关系。（4）私营企业劳动法律关系。

（5）中外合资经营企业、中外合作经营企业劳动法律关系。（6）外商独资经营企业劳动法律关系。

9。构成劳动法律关系的三项要素：劳动法律关系的主体、劳动法律关系的内容和劳动法律关系的客体。

10。劳动法律关系的主体，包括自然人和法人。自然人包括（本国公民、外国人）作为劳动法律关系主体一方的法人，具体来说是有法院资格的企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织）。

11。关于劳动者的义务（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。）

12。劳动法律关系的客体的特征包括4个：（A。人存在的人身性B。形成的长期性C。存续的时间性D。实用的条件性。）

13。职工代表大会行使下列五项职权（1。审议建议权，2。审查通过全，3。审议的决定权，4。评议监督权，5。选举厂长权。）

14。特殊和困难就业群体具体包括（妇女、残疾人、少数民族人员、退役军人、失地农民和连续失业达一定时间人员）等。

15。职业介绍机构的设立条件（有固定的交流场所、办公设施；有必要的资金；有明确的机构章程和管理制度；有一定数量的具备相应职业资格的专职工作人员；法律、法规规定的其他条件）

16。职业介绍服务的内容（信息服务。咨询服务。指导服务。介绍服务。委托服务。管理服务。）

17。招工的程序（公布招生简章。劳动者自愿报名。考核录用。）

18。下岗的条件：有生产任务的企业，一般不安排下列人员下岗（配偶一方已经下岗的；离异或丧偶抚养未成年子女者；省（部）级以上劳动模范；烈士遗属；现役军团人的配偶；省、自治区、直辖市面上民政府确定的其他职工。

19。按照劳动合同期限划分（分为固定期限，无固定期限和以完成一定的工作任务为期限的劳动合同，三种）

20。劳动合同鉴定的程序当事人应提供的材料：（1）签签订的劳动合同文本三份；（2）用人单位为法人的，应提供法定代表人身份证明或授权委托书；用人单位不是法人的，应提供主要负责人的身份证明委托书和国家工商行政管理部门颁发的营业执照；（3）劳动者的身份证明；（4）鉴定部门认为需要提供的其他材料。

21。当事人违反法律、法规或违背平等、自愿原则签订的不具有法律约束力的劳动合同是（无效劳动合同）

22。无效劳动合同的种类

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

23。劳动合同无效或部分无效

（一）以欺诈、胁迫的手段或乘人之危。使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

24。无效劳动合同按导致劳动合同无效的原因分类：1。违反法律、行政法规的无效合同。

2。采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

25。违反合法原则的具体情况，主要有：（1）主体资格不合法。（2）内容不合法。（3）程序不合法。

26无效劳动合同按劳动合同无效的程度分类：1。全部无效劳动合同，指该劳动合同整体无效。2。部分无效劳动合同，指劳动合同中某些条款违法，但不影响其他条款的履行，只要认真核定条款无效，而其余条款仍有效。

27。无效劳动合同的认定“对劳动合同无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

28。对无效劳动合同的处理，一般包括：1。撤销合同2。修改合同3。赔偿合同4。未履行部分的处理。5。已支付的工资与劳动保险。

29。劳动合同的履行的原则（实际履行原则。全面履行原则。合作履行原则。）

30。提前通知用人单位解除劳动合同在劳动者参加用人单位工作后，由于主、客观原因不愿继续在该单位工作，可以提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同。

31。随时通知用人单位解除劳动合同的情况（①在试用期内；②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的；③用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件。

32。用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；②未及时足额支付劳动报酬的；③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；⑤以欺诈、胁迫的手段或者乘风破浪之危，使对方在违背真实意思的情况下订阅或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

33。用人单位提前解除劳动合同的经济补偿办法，具体规定以下五项内容（①经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。②劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能人事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50％，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100％。③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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。④劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在单位工作的年限，工作时间每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。⑤用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金黄色。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金。

34。《劳动合同法》第44条进一步明确规定：“有下列情形之一的，（劳动合同终止）（①劳动合同期满；②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；③劳动者死亡，或者被人民法院

宣告死亡或者宣告失踪的；④用人单位被依法宣告破产的；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；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

35。集体合同与劳动合同的区别：1。当事人不同。2内容不同3。效力不同。

36。工作日的种类主要有以下几种（标准工作日；缩短工作日；不定时工作日；综合计算工作日；计件工作时间；）

37。目前我国已实行缩短工作日的劳动者主要有以下几类（①从事矿山井下、高山、有毒有害、特别繁重体力劳动的劳动者。②从事夜班工作的劳动者。③在哺乳期工作的女职工。

38。企业对符合下列条件之一的职工可以实行不定时工作制（①企业中的高级管理人员、外勤人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；②企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员及因工作性质特殊、需机动作业的职工；③其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

39。综合计算工作时间制适用于符合以下条件之一的企业职工有（①交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；②地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；③其他适合实行综合计算工时工和制的职工，如对于那些在市场竞争中，由于受外界因素的影响，生产任务不均衡的企业的部分职工，经劳动行政部门严格审批后，也可以参照综合计算工时工作制的办法实施。）

40。《劳动法》第49条规定，确定和调整最低工资标准应综合考虑以下因素（①劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；②社会平均工资水平；③劳动生产率；④就业状况；⑤地区之间经济发展水平的差异。）

41。用人单位支付给劳动者的工资低于最低工资标准的，由当地政府劳动行政主管部门责令其限期补发所欠劳动者的工资，并视其欠付工资时间的长短向劳动者支付赔偿金。（欠付1个月以内的，向劳动者支付所欠工资的20％的赔偿金；欠付3个月以内的，向劳动者支付所欠工资的50％的赔偿金；欠付3个月以上的，向劳动者支付所欠工资的100％的赔偿金。

42。根据《工资支付暂行规定》用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中，用人单位应按《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，首先（支付欠本单位劳动者的工资）。

43。按伤害程度和伤亡人数的不同可分为：（1）轻伤，指损失工作日数为1天的伤害事故；

（2）重伤事故，指有重大伤害无死亡事故；（3）死亡事故，指一次死亡1人至2人的事故；

（4）重大伤害事故，指一次死亡3人至9人的事故。

44。社会保险的种类（养老保险，疾病保险，失业保险，工伤保险，生育保险）

45。劳动争议申请仲裁的时效期间为（1年）。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之

46当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起（十五日内）向人民法院提起拆讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

**第二篇：劳动关系与劳动法**

论述题

一、企业劳动争议预防的具体措施、尽量健全劳动法规，加强劳动执法力度，规范管理者和劳动者的各种行为 2、加强劳动法规的宣传、教育工作，增强企业劳动关系双方主体的法律意识，使他们都能知法懂法和守法

3、加强企业劳动合同和集体合同的监督和管理，使企业劳动关系双方都能依法签订和履行企业劳动合同和集体合同

4、发挥工会组织的积极作用，强化保证代言人地位，真正有组织有秩序有手段地维护工人的合法权益

5、加强企业的民主管理，建立和完善企业劳动关系内部协调和制约机制。

二、试述第三方参与的企业劳动争议的案例处理具体原则

1、调解原则。是指调解这种手段贯穿于企业劳动争议第三方参与处理的全过程

2、合法原则、是指企业劳动争议的处理机构在处理争议案件时要以法律为准绳，并遵循有关法定程序

3、公正和平等原则。是指在企业劳动争议案件的处理争议案件过程中，应当公正、平等地对待双方当事人，处理程序和处理结果不得偏向任何一方

4、及时处理原则。是指企业劳动争议的处理机构在处理争议案件时，要在法律有关规定要求的时间范围内对案件进行处理、审理和结案，无论是调解、仲裁还是法院审理，都不得违背时限方面的要求

三、试述国有企业的亏损给职工带来劳动权益问题的主要表现

1、一些亏损企业已经处于停产、半停产状态，停产、半停产的企业职工一般下岗在家，只领部分工作甚至不领工资，生活陷入贫困

2、一些亏损企业无力缴纳职工养老统筹金，甚至将职工缴纳的个人养老金用于填补企业的亏空，职工的养老金受到严重冲击

3、一些亏损企业大面积拖欠职工的医疗费，甚至对医疗费根本不予报销，职工的医疗保障问题严重凸显出来

4、一些亏损企业长期拖欠离退休人员的离退休金，造成离退休人员基本生活都成问题

四、试述工会所要追求的主要目的和操作目的1、如果可能，保护和改善其成员的生活水准和经济地位

2、如果可能，加强和保证个人的安全性，以抵制可能来自市场波动、技术改变和管理决策等方面的威胁和意外事故

3、保证雇员能够民主地参与工会活动和工作活动两方面的决策

4、影响社会系统内部的权利关系，同时保证和不影响工会成绩和目的的实现

5、提高所有为生计而工作的劳动者的福利，不管其是否属于工会会员

五、试述关于工会基本职能主要理论派别的观点

1、伦理调解理论。

该理论认为，工会是一个伦理代理机构，工会的目的是帮助工人“在工厂中发挥自己个人最大的潜能”按照这一理论，工会所要做的工作主要是将公平和正义带到工作场所，以便让工人能够完全控制工作场所

2、经济福利理论

该理论认为，在一个特定社会中，一个组织甚至一个社会的经济发展健康状况是决定其工会发展水平的主要因素，工会的能力就在于实现工人经济回报的最大化。工会与雇主的集体谈判就是实现工人经济和保障最大化的最有效途径

3心理环境理论

该理论认为，工人们之所以需要工会，是因为工会是人们的维权组织，工会可以代表人们对因工业革命发展而造成的工作机会缺乏和工作岗位减少开展反抗地和斗争，促使雇主甚至政府考虑工人们的就业需求。按照心里环境理论，一旦雇主和政府适当的考虑到工人们的需要，工人们对集体行动的行李需求就会降低。因此，雇主以及政府应该砸这一方面给予一定的重视

4、社会制度理论

该理论认为，工会在社会结构中有自己的一席之地，他的社会作用要胜过它所能起到的经济作用。根据这一理论，工会运动的一个主要贡献在于改善工人的工作场所和社会当中的自由程度，但其主要缺陷在于过分强调工会的政治作用和社会作用，而对工会的经济作用强调得不是十分充分，因此，在学术界受到不少批判

5、社会革命理论

该理论认为，资产阶级是一个不劳而获的统治阶级，它依靠剥夺工人阶级而生活。工会是帮助工人阶级推翻资产阶级的工具

六、试述我国国有企业劳动关系的现实状况和特征

1、过渡性，是指这种企业劳动关系尚处于计划经济向市场经济的过渡时期。无论在其外在形态上，还是在其内在本质上，都既保留由于计划经济的旧成分又带有市场经济的特点。具体表现在A、就企业劳动关系的主体身份而言，劳动者和管理者双方都尚处于形成过程中

B、就企业劳动关系的运作机制而言，国家调控和行政手段还起着相当大的作用

C、就企业劳动关系的具体调控手段而言。特别是他还有一个渐进的发展过程

2、复杂性表现在A、国有企业劳动关系的复杂性在人们识别上是对主人翁地位的识别存在困惑

B、国有企业劳动关系的复杂性表现在历史遗留问题上是，一些“老大难问题”给劳动者权益的保障带来更加复杂的局面

C、国有企业劳动关系的复杂性表现在不同企业之间的巨大差别是，企业经营状况的好坏，决定企业劳动关系的基本状况及其管理的难易程度

简述题

一、简述桑德沃理论模型的基本特点

1、它是建立在心理学、经济学、管理学、法学和社会学等多学科基础之上

2、它是个多因素的理论分析模型，它将决定劳动关系管理变化和特征的多种因素都包

含在内

3、从理论上较为全面地分析和阐述了劳动关系管理的一些具体影响因素以及劳动关

系运作中紧张冲突的解决及其后果

二、简述要全面掌握企业劳动合同基本概念，还需要明确的问题

1、企业劳动是企业劳动关系双方主体之间的劳动协议

2、企业劳动合同时双方当事人之间关于劳动权利和义务的约定

3、企业劳动合同一经鉴定，便具有法律效力

三、简述企业劳动合同的禁止条款内容

1、抵押金

2、赔偿金

3、限制劳动者参加工会组织

4、限制劳动者工作权的要求

5、群体歧视

四、简述企业劳动合同变更的程序和步骤

1、一方当事人向另一方提出请求

2、被请求方按期向请求方做出答复

3、双方协商、达成书面协议

4、备案或签证

五、简述劳动争议处理的实施原则

1、组织机构组建原则

2、当事人选择处理方法的原则

3、案件处理原则

A、调节原则

B、合法原则

C、公正和平等原则

D、及时处理原则

六、简述企业集团争议的特点

1.劳动者一方的争议当事人人数必须达到法定的要求

2.争议内容是共同的3.对于争议的处理。劳动者一方可由选举的代表或工会出面参加

七、简述工人参与管理的内容

1.工作层面的问题和工作条件

2.决策层面的有关问题

3.企业层面或企业战略问题

八、简述联邦德国规定参加企业集团谈判的联合会应满足的要求和条件

1、联合会组织必须在企业集体合同的有效期内存在2、联合会必须设有组织机构

3、联合会组织必须受其会员的左右

4、联合会组织必须独立于政府和政党

5、雇员联合会的组织范围必须大于一个企业

6、联合会会员的身份必须是完整独立的九、简述企业集体谈判的基本目的1.就劳动者角度而言，是为了争得与企业管理者地位上的平等，实现劳动条件和生活

条件的改善，争夺必要的待遇和合法权益

2.就管理者角度而言，是为了缓解和解决与劳动者之间在劳动待遇等方面存在的分歧，保证企业生产和经营活动的正常有效开展

3.就企业而言，是为了实现企业劳动合作。这是现代企业集体谈判的根本目的之所在十、简述企业集体谈判的不足

1.企业集体谈判不是通过对抗甚至冲突方式而是通过双方对话并在取得一致意见的基础上来解决问题

2.企业集团谈判也是一种双方参与的形式，劳动者通过工会与管理者进行集体谈判，实际上就是参与企业利益分配和有关规则制定的讨论，有利于改变管理者独立决定事情的特权，缓和和稳定企业劳动关系

3.企业集体谈判的一个最重要的后果是双方和谐关系的取得，也就是企业劳动合作的实现

十一、简述在企业集团谈判实践中需要遵循的基本原则

1.合法原则

2.平等合作、协商一致的原则

3.权利与义务相结合的原则

4.维护企业正常运转和长远发展的原则

十二、简述劳动安全卫生集体谈判设涉及的内容

1.工作场所的环保和劳动条件的改善问题

2.工人劳动安全卫生教育、培训、监督等问题

3.劳保用品和健康检查问题

4.劳动事故的赔偿问题

5.女工的特殊保护问题

十三、简述英国人的谈判文化及应对措施

1.谈判风格

A、在谈判业务上略显粗糙，在风格上追求绅士风度，不如美国人那样刻意追

求经济利益

B、谈判准备威望并不细致

C、性格和善、友好，容易相处

D、具有灵活性，对建设性意见能做出积极的反应

2、应对措施。在谈判技巧的试用上不必过于强调，在谈判准备上也不必过于精细，有些谈判条件可以在谈判过程中作为建设性的意见提出来

十四、简述集体合同与劳动合同的区别

1、签订合同的当事人不同

2、合同的具体内容和目的不存在差异

3、合同的法律效力不同

十五、典型的美国企业集团合同一般包括的主要条款

1、工资条款

2、工时条款

3、工作条款

4、工会保障条款

5、雇员保障条款

十六、关于工会基本职能的理论派别

1、伦理调解理论

2、经济福利理论

3、心理环境理论

4、社会制度理论

5、社会革命理论

十七、工人入会的原因

1、对工作条件的不满

2、向社会发泄的需要

3、希望获得领导权力

4、被迫和来自同事的压力

十八、简述形成国有企业下岗职工劳动关系问题的普遍性原因

1、下岗职工的社会保险问题

2、企业的经济补偿和历史欠账问题

3、下岗职工的再就业问题

十九、简述从劳动力供给角度来看，导致劳动力供给进一步扩大的原因

1、人口增长的惯性影响

2、非农化进程加快的影响

3、国有企业改革的影响

4、产业升级或结构转换的影响

5、离退休人员参与就业竞争的影响

二十、简述私营企业劳动者的劳动保护存在问题

1、无固定工作场所

2、高温

3、粉尘

4、噪音

5、有毒气体

6、其他危险，如机械伤害等

二十一、简述乡镇企业劳动者劳动保护问题更为严重的原因

1、很多乡镇企业属于污染严重、有毒有害的产业

2、乡镇企业一般资金短缺，很难有实力进行环境保护设施建设，也没有能力对劳

动者开展较好的劳动保护工作

3、乡镇企业的经营者劳动保护意识差

名词解释

1、具体的劳动关系：是指劳动使用者与劳动者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济

利益关系

2、企业劳动关系：是指企业劳动力使用者或雇工与企业劳动者或雇员之间的一种社会经济

利益关系

3、企业劳动关系的性质：是指企业劳动关系双方之间相互关系的实质或核心内容

4、罢工：是同盟罢工的简称，一般是指企业内或行业内甚至地区或国家内的全体劳动者或

一群劳动者采取的共同停止工作的行为，目的是要获得工资的增加或劳动条件的改善等经济利益

5、霍桑试验：1924-1932年内，媚骨著名管理学家梅奥参与并策划一项管理理论研究和实

验。由于研究是在西方电气公司的霍桑工厂进行二得名。实验表明，企业管理者提高生产率主要因素是重视员工的需求，取决于职工的积极性，这一实验开创了一种重视员工需求的企业领导和管理的全新模式

6、合同：是指当事人之间就权利义务关系达成或订立的条文或协议

7、企业聘用合同：又称企业聘任合同，一般是指企业管理者以招聘或聘用有技术专长或特

殊能力的技术人员或管理人员为目的的而与被聘用者签订的劳动合同

8、企业借调合同：也叫企业借用合同，是指企业管理者以借用劳动者为目的的而与劳动者

以及被借用企业签订的三方劳动合同

9、企业劳动合同的终止：企业劳动合同法律效力的终止，也就是双方当事人之间劳动关系的终结，彼此之间原有的权利和义务关系的不复存在10、企业劳动争议：指企业劳动关系的双方主体及其代表之间在实现劳动权利和履行劳

动义务等方面所产生的争议或纠纷

11、企业个别争议：指个别劳动者与企业管理者之间发生的具有独特内容的劳动争议

12、企业既定权争议：企业劳动关系双方主体及其代表对既定权利和义务的实现和履行

13、涉外企业争议：具有外国国籍或无国籍的一方或双方当事人之间的企业劳动争议

14、双方协议制度：指企业劳动关系的双方主体及其代表在对等的基础上就双方关心的问题经过协议后做出决定的制定

15、工人小组活动：是指在车间内成立的正式或非正式的小集团，有自己一定的目标，并自发地位解决各种问题而进行各种活动

16、集体谈判：激素和劳动者团体为了维持和改善劳动条件等而与管理者或团体所进行的交涉活动

17、企业集体谈判程序：是指集体谈判要经过的步骤和所要处理的问题

18、企业集体合同的变更：是指合同当事人依法对尚未履行或尚未完全履行的企业集体

合同的有关条款和内容进行修改和补充的行为

19、黄狗合同：是指有劳资双方共同签订的一项书面协议，内容时禁止员工以工人名义

参加工会组织及其活动

20、工会的组织结构：是指各个级别、各种类型的工会所形成的相互依存、各有隶属互

有责任的工会有机统一体

21、劳联产联：是美国最重要的工会联盟,在层次上代表着劳工和全国工会会员的利益

**第三篇：劳动法与劳动关系**

《劳动法与劳动关系》李慧\*\*\*

1封面（统一要求，详细见群共享）

2字数：5000以上

3内容要求：摘要：400以内

关键词：3-5个（空格隔开）

用A4纸打印，正文字体为宋体小四号，上下左右边距2.5，行间距20磅 4参考文献（至少10个）

格式如下：

[1] 马强。债权法新问题与判解研究。北京：人民法院出版社，2024

[2] 余延满，冉克平.行为引起的非财产损害赔偿问题研究。法学论坛，2024（1）5论文选题（共20个，自选一个）

1论我国劳动法的立法宗旨

2论劳动法的调整对象

3论劳动法律关系与民事雇佣关系的联系与区别

4论事实劳动关系

5我国劳动法适用范围的思考

6“用人单位”资格探讨

7“劳动者”资格探讨

8论劳动合同法的基本原则

9论劳动合同的效力

10论劳动法中的违约金的适用

11论竟业限制与商业秘密保护

12论非全日制劳动关系的特点

13论劳动派遣

14论劳动合同解除与终止的经济补偿金制度

15论最低工资保障制度

16论工资保护制度

17劳动报酬权法律保护制度探讨

18论工资优先权保护

19论我国劳动法对延长工作时间的限制

20论我国劳动争议处理法律制度

2024年10月20日晚前交。

**第四篇：自考劳动关系与劳动法 简答及答案汇总**

自考劳动关系与劳动法 简答及答案汇总 简答：

1． 劳动关系的法律主要的三个功能？

答：1）保护劳动关系双方的自愿安排并为之提供保护。

2）解决纠纷。劳动法不仅赋予劳动者享有劳动权和保障权，而且还规定了保证这些权利实现的司法机制，这是民主法制的基本要求。

3）确定基本劳动标准。

2．劳动法如何调整劳动关系？

答：劳动法是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，将其行为纳入法制的轨道。我国《劳动法》规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利，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。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。为了强调用人单位的义务，我国《劳动法》第4条特别规定：“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。

3．劳动法的本质是？

答：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：一是，劳动法的主旨是保护雇员即劳动者的利益；二是，劳动法所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。

4．劳动法的特征是？

答：1）是一个不断变革的过程。2）是公法和私法的统一体。3）遵循三方性原则。4）更具有国际性。5）遵循综合调整两种劳动关系原则。6）是实体法和程序法的统一体。

5．劳动关系的法律类型主要有哪些？

答：1）宪法。2）法律。3）劳动行政法规4）地方性法规5）行政规章6）法律解释7）国际劳工公约和建议书

6．简述劳动关系的调整机制？

答：1）法律调理机制：劳动关系在社会关系体系中居于重要地位，对劳动关系进行规范和调整，是各国劳动法的重要任务，也是劳动法产生的社会条件。劳动立法在各国都是调整劳动关系主要机制。

2）企业内部调整机制：主要有：集体协商和谈判机制；工人参与管理机制；重视劳动协约和就业规则的作用，建立合法，完善的企业内部规章；注意对劳动关系双方进行法制、“企业共同体“，”伙伴关系等意识的教育和培育，为劳动关系的稳定奠定良好基础。

3）劳动争议处理机制4）三方协商机制5）惯例调整

7．工资支付的原则？

答：1）协商同意原则2）平等付酬原则3）紧急支付原则4）依法支付原则。

8．劳动法对工资的保障都做了哪些具体规定，其主要内容？

答：1）工资处理不受干涉，指任何人不得限制和干涉雇员处理其工资的自由。2）禁止克扣和无故拖欠劳动者工资：A工资不得扣除B扣除工资的限制C对代扣工资的限制

3）特殊情况下工资的支付：特殊情况下的工资是指依法或按协议在非正常情况下，由用人单位支付给劳动者的工资，主要包括：履行国家和社会义务期间的工资；年休假、探亲假、婚假、丧假工资；延长工作时间的工资支付；停工期间的工资；4）破产时工资之优先权。5）工资的诉讼保护。

8．女职工劳动保护的主要内容有哪些？

答：1）就业权利的保障；2）女职工禁忌从事的劳动；3）四期保护；4）保护设施和保健措施。

9．未成年工劳动保护的主要内容有哪些？

答：我国劳动法律对未成年工的特点保护作了专门规定，主要内容包括：1）最低就业年龄的规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人，文艺，体育部门需招收未满16周岁的未成年人的，必须严格依照法律规定办理。禁止任何单位使用童工或为未满16周岁的小年，儿童介绍职业。2）禁止未成年人从事有害健康的工作，不得安排未所成年人从事矿山井下，有毒有害，国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。3）定期体检。用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。4）实行登记制度。用人单位招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县以上劳动行政部门办理登记。

10．伤亡事故处理和报告制度有哪些内容？

答：伤亡事故报告和处理制度：是劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故进行统计，报告，调查，分析和处理的制度。具体规定：1）伤亡事故的种类：轻伤，重伤，死亡事故，重在伤害事故和特大伤亡事故。2）伤亡事故的报告和调查。伤亡事故发生后，必须进行调查，查明事故发生原因，过程和人员伤亡，经济损失情况，确定事故责任者，提出事故处理意见和防范措施的建议，写出调查报告，伤亡事故调查工作，依事故的伤害程序和人数采取不同的方式，由不同的人员进行。3）伤亡事故的处理

11．劳动合同的法律特征？答：1）合同主体的特定性2）主体意志的限制性3）合同履行中的隶属性4）劳动合同的目在在于劳动过程的完成，而不是劳动成果的实现5）劳动合同是通过双方选择确定的6）劳动合同是有偿合同7）劳动合同一般有试用期限的规定8）劳动合同往往涉及第三人的物质利益。

12．劳动合同的种类？

答：一，按劳动合同的期限划分：1）固定期限劳动合同：指明确约定合同终止时间的合同。2）无固定期限的劳动合同：指没有明确规定合同终止日期的劳动合同。

二，按照产生劳动合同的方式划分

1）录用合同2）聘用合同3）借调合同

三，按照用工形式划分：1）全日制劳动合同和非全日制劳动合同2）兼职劳动合同和非兼职劳动合同3）农民轮换工的劳动合，学徒劳动合同

13．订立劳动合同原则？答：1）平等自愿，协商一致2）依法订立：包括主体合法，目的和内容合法，程序合法，形式合法

14．订立劳动合同的程序？答：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，称为要约。另一方接受建议并表示完全同意，称为承诺。2）协商：它的内容必须做到明示，清楚，具体，可行，充分表达双方的意愿和要求，经讨论，研究，相互让步，最后达到一致，要约方的要约经过双方反复提出不同意见，最后在新要约的基础上表示新的承诺，在双方协商一致后，协商即告结束。3）签约：在认真审阅合同文，确认没有分歧后，用人单位的法定代表或者书面委托的代理人代表用人单位与劳动者签订劳动合。双方分别签字或盖章，并加盖用人单位印章。订立劳动合同可以约定生效时间。

15．无效劳动合同的确认及处理？

答：一，确认：无效劳动合同，是指劳动者与用人方订立的违反劳动法律，法规的协议。它不具有法律效力，不受法律保护。无效劳动合同主要有：1）违反劳动法律，法规的合同2）采取欺诈，胁迫等手段订立的合同3）因重大误解签订的劳动合同4）内容显失公平5）有关劳动报酬和劳动条件等标准低于集体协议。二，处理：1）确定劳动合同是全部无效，还是部分无效。2）分清造成无效劳动合同的责任3）在法律允许和当事人愿意的情况下，可以重新建立合法有效的劳动合同。

16，劳动合同的内容和条款？答：一，内容：指劳动关第双方的权利和义务，由于权利，义务是相互对应的，一方的权利即为对方的义务，因此劳动合同往往从义务方面表达双方的权利，义务关系。1）劳动者的主要义务2）用人单位的主要义务

二，条款：1）法定条款：是指劳动法律法规规定的，双方当事人签订劳动合同必须具备的条款。主要有：劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；劳动纪律；社会保险；劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任2）约定条款：主要有：试用期；培训；保守商业秘密；补充保险和福利待遇；其他事项。

17．劳动合同终止的条件？答：1）劳动合同期限届满的；2）劳动合同约定的终止条件出现的；3）劳动者达到法定退休条件的4）劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪，死亡的。5）用人单位依法破产，解散的。

18．违反劳动合同应承担怎样的责任？

答：1，用人单位为录用劳动者直接支付的费用。2，用人单位为劳动者支付的培训费用。3，对生产，经营和工作造成的直接经济损失。4，因劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害，被解除合同的，应当承担赔偿责任。5，劳动合同约定的其他赔偿费用。19政府在劳动关系中具体角色？

答1是劳动关系立法的制定者，通过立法介入和影响劳动关系；二是公共利益的维护者，通过监督、干预等手段促进劳动关系的协调发展；三是公共部门的雇主，以雇主身份直接参与和影响劳动关系

20管理方的权利包括那些？答：对员工指挥和安排的权利，这是最重要的管理方权力；2影响员工的行为和表现的各种方式，管理方行使这一权力，比较重要的途径是通过提供大量的资源，增加员工的认同感和工作绩效；3其他相当广泛的决策内容，包括产品的研发设计、对工厂和设备的投资、制定预算，以及其他与组织的生存和发展、与就业岗位有关的决策等

21市场经济条件下劳动关系的性质可以归纳哪四点？答1劳动关系具有平等的性质；2劳动关系也具有不平等的性质 ；3劳动关系具有经济利益或财产关系的性质；3劳动关系具有社会关系的性质

22劳动关系有哪三种类型：均衡型、倾斜型、政府主导型

23影响劳动关系的环境因素归纳为五方面;经济环境、技术环境、政策环境、法律和制度环境以及社会文化环境。

24产业关系系统主要由哪四部分组成：主体、环境、意识形态 以及 规划

25西方学者从不同立场和对现象的认识出发，形成了具有代表性的五个学派：新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派、激进派

26五个学派之间的主要区别体现在？

答1对员工管理方之间的目标和利益差异的重要程度，人是个不相同；2在市场经济中，对这些差异带来的问题提出了不同的解决方案3对双方的力量分布和冲突的作用持不同看法，与其是对冲突在劳动关系中重要程度，以及员工内在力量相关管理方是否存在明显劣势这两个问题上存在明显分歧；4在工会的作用，以及当前体系所需的改进等方面各执一词

27新保守派认为，具有经济理性的员工与管理方有着不同的利益和目标，但为什么他们能够互相协调这些目标？答1两主体之间的关系是完善自由和公平的交换关系；2从长期的观点看，供求双方是趋于均衡的，供给和需要的力量保证了任何一方都不会相对处于劣势；3“效率工资”理论的解释

2819世纪劳动关系的演变规律比较复杂，要全面把握这些规律，需要对以下三种理论逐一分析?

答1资本主义劳动关系理论；2工业主义劳动关系理论；3工业资本主义劳动关系理论；资本主义理论：是指将社会经济的性质和发展归因于资本的内在性质，尤其是归因于工作组织的私人所有制特性而工业主义理论将此归因于工业化进程，很少认为与资本本身的发展过程有关。所谓资本主义理论，则是将气归于资本的性质和工业化进程联合作用结果，认为二者对西方市场经济的性质和发展同样重要。实际上，资本主义，工业主义，资本工业主义三种理论，正是从不同的角度进一步发展保守派在社会性质和经济绩效，以及它们之间关系方面 的思想。

29造成异化这种现象两个主要原因？

答：一是，马克思认为，人类区别于其他动物的最基本特征是人的劳物的罪孽、基本特征是人的劳动创造特征，只有通过生产劳动才能使人们认识到自身的能力；异化的第二个原因与工作本身有关。马克思定义了“形式上的奴隶”和实际上的奴隶两个概念前者指工人形式上服从资本家的权威i，但仍然保留许多生产过程中的权利。后者是指工人连这种生产过程的控制权也丧失了，资本家单度决定工人的生产步骤和程序，使异化工人不仅失去了自我，而且觉得工作和生活没有意义，觉得自身无力对自身和环境带来任何改变，于其他人之间的无法沟通。

30阶级之间的贫富两极分化由哪几个原因？答：1大企业更具有经济实力，具有一定的经济规模效应，有能力将小的竞争者从市场上驱逐出去。2工厂规模的扩张使工人向大型所集聚，机器大工业使工人的阶级同一性更加明显。3为实现利润最大化。资本家总是想方设法通过使用资本密集的机器和加强劳动来提高生产率，造成工人内部技术差距日益缩小。4尽管随时间的推移，生产率的提高会带来工人阶级整体生活的上升，但这与资本家从工人身上剥削的剩余价值相比，微乎其微。

31从劳动关系理论背景的角度，我们可以将工业社会理论概括为三方面？答：1传统的“工人”与“资本家”的阶级分类已经过时。2企业的所有者与管理者相分离，所有者越来越分散。3工会与集体谈判制度更加成熟。

32伍德沃德—布劳纳理论成为“后工业化社会”理论基础的组成部分？答：所谓“后工业化社会”，顾名思义，是指我们正在进入“后工业时代”。这个时代，传统意义上的蓝领gon工人或产业工人已经不存在，很多大、集权制的组织让位给小的，有更多的员工参与的组织，这些性组织具有更好的弹性和适应性。在这个社会中，经济中心从生产产品转移到提供服务上；力量和身份的源泉，从资本、财富的拥有转变我对知识、信息的拥有。而且，随着工人对知识和信息的拥有，工人的闲暇时间也在不断的增加，最后，就像曾经接受了家庭、宗教、社会的概念并对他们生产归属感那样，工人也对工作组织和职业协会产生了认同感。33马克思\*韦伯和工业资本主义理论的主要观点？答：1精于计算的理性和官僚制的广泛传播；2劳动力市场和雇佣关系；3阶级和积极斗争；4矛盾的结论；5工业资本主义理论的内涵

34韦伯理论中最为著名的是对“精于计算的理性”以及官僚制组织的论述？答：韦伯认为，经济和社会行为的产生，依赖于四种基本因素的影响：1传统或习俗2 价值观或道德观3感受即个人的感觉4理性的计算即在目标给定的情况下达到目标的最为有效的手段。现代资本主义是以最后一种因素，即理性计算的不断增长并成为主要的经济社会行为的支配力量为特征的。

35冲突的根本根源有哪些？答：（1）异化的的合法化；（2）客观的利益差异；（3）雇佣关系的性质；（4）劳动合同的性质。

36冲突的背景根源主要体现在哪几个方面？答：（1）广泛存在的社会不平等；（2）劳动力市场的状况；（3）工作本身的经验。

37员工获得满足主要有以下几方面内容？

答：（1）“获得满足”主要建立在工人对雇主的信任基础之上。（2）除了对制度的信任这一原因之外，工人从工作中获得满足的更重要的原因，是大多数工作都有积极的一面。（3）管理方也努力使员工获得满足。38沟通的主要内容有以下几种？答：（1）就业组织的介绍性质的信息。（2）日常工作情况信息。（3）就业组织政策或组织人员的调整的信息。（4）就业组织的运作的详细信息。

39共同协商的作用主要体现在以下几个方面？答：

（一）共同协商使双方在思想上和行动上寻求更大的一致。

（二）共同协商是一种合作的表现形式，也是冲突的一条转化渠道。

（三）共同协商能够部分地调整劳动关系。

（四）共同协商具体作用的多样性。

40影响冲突的变化的非文化因素很多，主要有以下几种？

答：

（一）“客观”的工作环境。

（二）工作中管理方的管理政策和实践。

（三）宏观经济环境和政府政策 41劳动关系发展的两条规律是什么？

答：（1）劳动关系发展的历史与该时期的经济技术社会发展的背景有着非常密切的联系，各种劳动关系的变化不是凭空出现的，而是受这些背景因素变化影响的。（2）劳动关系的发展从总体上讲，是从对立到对话、从冲突到合作、从无序到制度化、法制化的方向逐渐推进的。

42该时期劳动关系的特点是什么？

答：早期的工业化时代劳动关系的表现形式是激烈的对抗，劳动关系处于不稳定和直接对立之中。一方面，雇主或资方通过压低工资、延长工时、威胁压迫工人，以及对恶劣工作条件的漠不关心来获得更多的利润；另一方面，工人或劳动者在争取工资、工时、就业和劳动条件的改善上进行了不懈的斗争，但是，这种工人运动总体上处于分散、个别和局部的状态，虽然产生了工会，但这一时期的工会组织还很不完善。因此，在该时期的劳动关系中，资方占有绝对的优势地位。政府在表面上采取自由放任的态度，对于劳资源共享纠纷采取不干预的方式，然而实际上，政府的立法和政策倾向于雇主一方。

43管理时代的劳动关系的特点主要表现在哪些方面？

答：（1）工人运动继续发展，工会组织广泛建立，队伍逐渐壮大，并且形成层次，工人力量开始不断增强。

（2）资方或雇主在不断的工人运动的情况下，开始出现让步，从早期对工人的直接的剥削和压迫变为通过该经管理，增加在工作中科学的分析和对工人的激励，来追求利润最大化的目标。3劳资矛盾的目标没有变化，仍然是争取更好的工作和生活条件，但是其激烈程度有所弱化，表现形式出多元化方向，集体谈判制度的道理确定。4政府的政策发生了变化，从不干预到出台大量法律，建立相应的结构干预劳资关系，劳资关系向更加稳定，有序的方向发展

44行为科学发展中与组织中劳动者中劳动者有关哪些最为重要的方面？

答：1工业心理学的出现，2 霍桑实验 3社会系统理论

45简述三方性原则？

答：三方原则开始出现。最初的形式是，由政府的劳动部门安排雇主和工人代表或工会代表参加会议，共同讨论一些双方都关心的问题。经过逐步发展，已经演变成政府在制定产业政策时，主动征求双方的意见，政府参与调整双方关系，使双方的矛盾能够控制在一定范围内。三方合作的方式在当时组要有两种：一是在政府的主持和法律约束下，以集体方式处理劳资关系：二是雇主组织工人（工会）组织共同参与劳动法的拟定和实施。第一种三方合作的方式——集体谈判和集体协议制度逐渐在各国兴起第三种三方合作的方式是，在政府制定劳资立法的过程中，政府也从原来听取雇主方的意见转变邀请雇主和工人代表共同与协商。当然，三方性原则在这一时期在 工业企业中还并不普遍和完善。

46.简述现代管理学的发展——“管理理论丛林” 的意义

答：1经验主义学派：该学派的代表人物彼得\*德鲁克认为，管理科学阶段侧重于一工作为中心，忽视人的一面;而行为科学有侧重于以人心为中心，忽视同工作的结合；2经理角色学派：经理提高工作效益的方法是：与下属共享信息；有意识的克服工作的表面性；处理好对组织施加影响的各种力量的关系，这些力量：股东、学者、政府工会、公众、职工等。3权变理论学派：权变理论认为，人们加入工作组织的目标和需要是相不同的，他们对管理方式的要求也有差别，员工的培训和工作分配、工资报酬和对工人的控制程度等管理政策应该随着工作性质、工作目标等因素而变化；当一个目标达到后，可以继续激发职工的胜任感，使之为新的更高目标而努力

47成熟时期的劳动关系的特征主要表现？

答：1经过前几个时期劳动关系发展的基础，政府不但认识到调整劳动关系的重要性，而且调整手段也已经相当完善，立法体制系完善，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所提供的各种服务业比较完善；2在政府立法、服务体系的预干，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，使双方都的道好处，因此从总体上看，冲突的激烈程度在不断下降，和做成劳动关系的主流；3经过长期的发展，“三方格局”员工参与管理的产业民主制度、集体谈判制度等都已相当完善。

48新时期劳动关系的变化发生哪些明显日益变化?

答：1全球经济一体化带来国际竞争的加剧和雇主策略的变化；2跨国公司的兴起和经济全球化的趋势也改变了资方、政府和工会的权力平衡；3跨国工会和工会联盟的发展的相对滞后；4发展中国家面临新问题；5发达市场经济国家的工会也面临着知识经济的挑战。

**第五篇：劳动关系与劳动法1**

名解: 1.劳动法：作为一个独立的法律部门，是指调整特定劳动关系及其与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范的总称。2.三方协商机制：是国际通行的做法，也是国际劳工组织着重推行的基本原则。三方协商机制基于一定的组织形式，协商劳动关系事务，通过社会对话，建立社会合作协议，创造和谐，稳定的社会生活秩序。它要求明确雇主，雇员和政府在市场经济中的地位，规范三方主体的活动，16．劳动合同的变更：劳动合同对合同条款进行的修改或补充，具体包括工作内容，工作地点，工资福利的变更。

17．劳动合同的解除：是劳动合同在期限届满之前，双方或单方提前终止劳动合同效力的法律行为。

18．劳动合同终止：指劳动合同期限届满或双方当事人约定的终止条件出现，合同规定的权利，义务即行消灭的制度。19禁止令：雇主拥有的禁止某些包括工人换到工作时的价值观和态度和道德观的变化。34被迫：指员工迫于压力而不得不合作，即劳动者如果要谋生，就得与雇主形成雇佣关系，除此之外别无选择，并且如果他们与就会受到各种惩罚，甚至失去工作。

34沟通：所谓沟通，就是主体之间交换信息的过程。

35“泰勒制”：随着技术革命和流水线作业为基础的生产的发哪些？

答：1）宪法。2）法律。3）劳动行政法规4）地方性法规5）行政规章6）法律解释7）国际劳工公约和建议书

6．简述劳动关系的调整机制？ 答：1）法律调理机制：劳动关系

检。用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。4）实行登记制度。用人单位招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县以上劳动行政部门办理登记。

10．伤亡事故处理和报告制度有哪些内容？

是劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故进行统计，报告，调查，分析和处理的制度。具体规定：1）伤亡事故的种类：轻伤，重伤，在履行过程，经双方协商一致，信仰，以及在工作期间对工作的雇主的利益和期望不符、或作对，在社会关系体系中居于重要地

是各国劳动法的重要任务，也是劳动法产生的社会条件。劳动立法在各国都是调整劳动关系主要机制。

位，对劳动关系进行规范和调整，答：伤亡事故报告和处理制度：

2）企业内部调整机制：主要有：死亡事故，重在伤害事故和特大

确定三方的活动规则，活动范围和活动程序。3.惯例：是在长期的实践中形成的调整劳动关系的重要机

制。4.最低工资：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 5.最低工资标准：单位劳动时间的最低工资数额。6.工作时间：是法律规定的，劳动者在工作场所为履行劳动义务而消耗的时间，即劳动者每天工作的时数或每周工作的天数。7.标准工作日：是国家统一规定的，在一般情况下，是劳动者从事工作或劳动的时间。8.缩短工作时间：指法律规定的不少于标准工作日时数的工作日，即每天工作时数小于8小时或者每周工作时数小于40小时。9.不定时工作日：指没有固定工作时间限制的工作日，主要适用于因工作性质和工作职责限制，不能实行标准工作日的劳动者。10.综合计算工作日：用人单位根据生产和工作特点。分别采取以周，月，季，年等为周期综合计算劳动者工作时间的一种工时形式。11.休息休假：是指劳动者在国家规定的法定工作时间以外自行支配的时间。它是劳动者休息权的体现。12.伤亡事故报告和处理制度：是劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故进行统计，报告，调查，分析和处理的制度。13.劳动合同：是劳动者和用人单位之间确立，变更和终止劳动权利和义务的协议。14．法定条款：劳动法律法规规定的，双方当事人签订劳动合同必须具备的条款。

15．劳动合同的内容：指劳动关系双方的权利和义务，由于权利，义务是相互对应的，一方的权利即为对方的义务，因此劳动合同往往从义务方面表达双方的权利，义务关系。

工会运动的法定权利，包括罢工和联合行动。

20劳动关系：是在就业组织中由雇用行为而产生的关系，它是组织管理的一个特定领域，它以研究与雇用行为管理有关的问题为核心内容

21员工：是指在就业组织中，本身不具有基本经营决策权力并从属于这种决策权力的工作者 22员工团体：是指因共同的利益、兴趣或目标而组成的员工组

织，包括工会组织和类似于工会组织的员工协会和专门的职业协会

23管理方：一般是指，由于法律所赋予的对组织的所有权，或一般称产权，而再就业组织中具有主要的经营决策权力的人或团体 24劳动关系及是经济关系，又称社会关系

25后工业主义理论的内涵：从本质上讲，采用了迪尔凯姆提出的组织内部联系的特征，认为工作组织和职业协会同迪尔凯姆所界定的职业群体有相同的作用。26新保守派也称新自由派或新古典学派，基本上由保守主义经济家组成27新保守派：也称新自由派或新古典学派，基本上由保守主义经济学派家组成28倾斜型：是指劳动关系双方的力量相差悬殊，一方在组织运行中起主要作用，并指配另一方的行为

29政府主导型：是指政府是控制劳动关系的主要力量，并且决定劳动关系的具体事务

30合作：是指在就业组织中，双方共同生产产品和服务，并在很大程度上遵守一套既制定和规则的行为

31冲突的形式主要有：旷工、罢工、怠工、抵达等辞职有时也被做一种冲突形式

32力量：是影响劳动关系结果的能力，是相互冲突的利益、目标和期望以何种形式表现出来的解

决因素

33文化因素：从表面上看，劳动力市场状况的变化和工人的行为可以由“文化”因素来解释，它

展，产生了新的劳动组织和现代管理体系，这就是“泰勒制” 简答： 1．

劳动关系的法律主要的三个功能？

答：1）保护劳动关系双方的自愿安排并为之提供保护。2）解决纠纷。劳动法不仅赋予劳动者享有劳动权和保障权，而且还规定了保证这些权利实现的司法机制，这是民主法制的基本要求。

3）确定基本劳动标准。2．劳动法如何调整劳动关系？ 答：劳动法是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，将其行为纳入法制的轨道。我国《劳动法》规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利，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。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。为了强调用人单位的义务，我国《劳动法》第4条特别规定：“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。3．劳动法的本质是？

答：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：一是，劳动法的主旨是保护雇员即劳动者的利益；二是，劳动法所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。4．劳动法的特征是？

答：1）是一个不断变革的过程。2）是公法和私法的统一体。3）遵循三方性原则。4）更具有国际性。5）遵循综合调整两种劳动关系原则。6）是实体法和程序法的统一体。

5．劳动关系的法律类型主要有

集体协商和谈判机制；工人参与管理机制；重视劳动协约和就业规则的作用，建立合法，完善的企业内部规章；注意对劳动关系双方进行法制、“企业共同体“，”伙伴关系等意识的教育和培育，为劳动关系的稳定奠定良好基础。

3）劳动争议处理机制4）三方协商机制5）惯例调整 7．工资支付的原则？

答：1）协商同意原则2）平等付酬原则3）紧急支付原则4）依法支付原则。

8．劳动法对工资的保障都做了哪些具体规定，其主要内容？ 答：1）工资处理不受干涉，指任何人不得限制和干涉雇员处理其工资的自由。2）禁止克扣和无故

拖欠劳动者工资：A工资不得扣除B扣除工资的限制C对代扣工资的限制

3）特殊情况下工资的支付：特殊情况下的工资是指依法或按协议在非正常情况下，由用人单位支付给劳动者的工资，主要包括：履行国家和社会义务期间的工资；年休假、探亲假、婚假、丧假工资；延长工作时间的工资支付；停工期间的工资；4）破产时

工资之优先权。5）工资的诉讼保护。

8．女职工劳动保护的主要内容有哪些？

答：1）就业权利的保障；2）女职工禁忌从事的劳动；3）四期保护；4）保护设施和保健措施。9．未成年工劳动保护的主要内容有哪些？

答：我国劳动法律对未成年工的特点保护作了专门规定，主要内容包括：1）最低就业年龄的规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人，文艺，体育部门需招收未满16周岁的未成年人的，必须严格依照法律规定办理。禁止任何单位使用童工或为未满

16周岁的小年，儿童介绍职业。2）禁止未成年人从事有害健康的工作，不得安排未所成年人从事矿山井下，有毒有害，国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。3）定期体

伤亡事故。2）伤亡事故的报告和调查。伤亡事故发生后，必须进行调查，查明事故发生原因，过程和人员伤亡，经济损失情况，确定事故责任者，提出事故处理

意见和防范措施的建议，写出调查报告，伤亡事故调查工作，依事故的伤害程序和人数采取不同的方式，由不同的人员进行。3）伤亡事故的处理

11．劳动合同的法律特征？答：1）合同主体的特定性2）主体意志的限制性3）合同履行中的隶属性4）劳动合同的目在在于劳动过程的完成，而不是劳动成果的实现5）劳动合同是通过双方选择确定的6）劳动合同是有偿合同7）劳动合同一般有试用期限的规定8）劳动合同往往涉及第三人的物质利益。12．劳动合同的种类？

答：一，按劳动合同的期限划分：1）固定期限劳动合同：指明确约定合同终止时间的合同。2）无固定期限的劳动合同：指没有明确规定合同终止日期的劳动合同。二，按照产生劳动合同的方式划分

1）录用合同2）聘用合同3）借调合同

三，按照用工形式划分：1）全日制劳动合同和非全日制劳动合同2）兼职劳动合同和非兼职劳动合同3）农民轮换工的劳动合，学徒劳动合同

13．订立劳动合同原则？答：1）平等自愿，协商一致2）依法订立：包括主体合法，目的和内容合法，程序合法，形式合法 14．订立劳动合同的程序？答：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，称为要约。另一方接受建议并表示完全同意，称为承诺。2）协商：它的内容必须做到明示，清楚，具体，可行，充分表达双方的意愿和要求，经讨论，研究，相互让步，最后达到一致，要约方的要约经过双方反复提出不同意见，最后在新要约的基础上表示新的承诺，在双方协商一致后，协商即告结束。3）签约：在认真审阅合同文，确认没有分歧后，用人单位的法定代表或者书面委托的代理人代表用人单位与劳动者签订劳动合。双方分别签字或盖章，并加盖用人单位印章。订立劳动合同可以约定生效时间。15．无效劳动合同的确认及处理？

答：一，确认：无效劳动合同，是指劳动者与用人方订立的违反劳动法律，法规的协议。它不具有法律效力，不受法律保护。无效劳动合同主要有：1）违反劳动以雇主身份直接参与和影响劳动关系

20管理方的权利包括那些？答：对员工指挥和安排的权利，这是最重要的管理方权力；2影响员工的行为和表现的各种方式，管理方行使这一权力，比较重要的途径是通过提供大量的资源，增加员工的认同感和工作绩效；3其他相当广泛的决策内容，包括产品的研发设计、对工厂和设备的投资、制定预算，以及其他与和发展归因于资本的内在性质，尤其是归因于工作组织的私人所有制特性而工业主义理论将此归因于工业化进程，很少认为与资本本身的发展过程有关。所谓资本主义理论，则是将气归于资本的性质和工业化进程联合作用结果，认为二者 对西方市场经济的资本主义，工业主义，资本工业主义三种理论，正是从不同的角度进一步发展保守派在社会性质和经济绩效，以及它们之间关系个社会中，经济中心从生产产品转移到提供服务上；力量和身份的源泉，从资本、财富的拥有转随着工人对知识和信息的拥有，工人的闲暇时间也在不断的增宗教、社会的概念并对他们生产和职业协会产生了认同感。33马克思\*韦伯和工业资本主义理论的主要观点？答：1精于计算的理性和官僚制的广泛传播；2答：（1）劳动关系发展的历史与该时期的经济技术社会发展的背景有着非常密切的联系，各种劳而是受这些背景因素变化影响的。（2）劳动关系的发展从总体到合作、从无序到制度化、法制化的方向逐渐推进的。42该时期劳动关系的特点是什么？

答：早期的工业化时代劳动关系的表现形式是激烈的对抗，劳动变我对知识、信息的拥有。而且，动关系的变化不是凭空出现的，加，最后，就像曾经接受了家庭、上讲，是从对立到对话、从冲突

性质和发展同样重要。实际上，归属感那样，工人也对工作组织

法律，法规的合同2）采取欺诈，组织的生存和发展、与就业岗位

胁迫等手段订立的合同3）因重大误解签订的劳动合同4）内容显失公平5）有关劳动报酬和劳动条件等标准低于集体协议。二，处理：1）确定劳动合同是全部无效，还是部分无效。2）分清造成无效劳动合同的责任3）在法律允许和当事人愿意的情况下，可以重新建立合法有效的劳动合同。

16，劳动合同的内容和条款？答：一，内容：指劳动关第双方的权利和义务，由于权利，义务是相互对应的，一方的权利即为对方的义务，因此劳动合同往往从义务方面表达双方的权利，义务关系。1）劳动者的主要义务2）用人单位的主要义务

二，条款：1）法定条款：是指劳动法律法规规定的，双方当事人签订劳动合同必须具备的条款。主要有：劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；劳动纪律；社会保险；劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任2）约定条款：主要有：试用期；培训；保守商业秘密；补充保险和福利待遇；其他事项。17．劳动合同终止的条件？答：1）劳动合同期限届满的；2）劳动合同约定的终止条件出现的；3）劳动者达到法定退休条件的4）劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪，死亡的。5）用人单位依法破产，解散的。

18．违反劳动合同应承担怎样的责任？

答：1，用人单位为录用劳动者直接支付的费用。2，用人单位为劳动者支付的培训费用。3，对生产，经营和工作造成的直接经济损失。4，因劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害，被解除合同的，应当承担赔偿责任。5，劳动合同约定的其他赔偿费用。19政府在劳动关系中具体角色？

答1是劳动关系立法的制定者，通过立法介入和影响劳动关系；二是公共利益的维护者，通过监督、干预等手段促进劳动关系的协调发展；三是公共部门的雇主，有关的决策等

方面 的思想。

劳动力市场和雇佣关系；3阶级21市场经济条件下劳动关系的29造成异化这种现象两个主要和积极斗争；4矛盾的结论；5性质可以归纳哪四点？答1劳动原因？

工业资本主义理论的内涵 关系具有平等的性质；2劳动关答：一是，马克思认为，人类区34韦伯理论中最为著名的是对系也具有不平等的性质 ；3劳动别于其他动物的最基本特征是人“精于计算的理性”以及官僚制关系具有经济利益或财产关系的的劳物的罪孽、基本特征是人的组织的论述？答：韦伯认为，经性质；3劳动关系具有社会关系劳动创造特征，只有通过生产劳济和社会行为的产生，依赖于四的性质

动才能使人们认识到自身的能种基本因素的影响：1传统或习22劳动关系有哪三种类型：均衡力；异化的第二个原因与工作本俗2价值观或道德观3感受即个型、倾斜型、政府主导型身有关。马克思定义了“形式上人的感觉4理性的计算即在目标23影响劳动关系的环境因素归的奴隶”和实际上的奴隶两个概给定的情况下达到目标的最为有纳为五方面;经济环境、技术环念前者指工人形式上服从资本家效的手段。现代资本主义是以最境、政策环境、法律和制度环境的权威i，但仍然保留许多生产后一种因素，即理性计算的不断以及社会文化环境。

过程中的权利。后者是指工人连增长并成为主要的经济社会行为24产业关系系统主要由哪四部这种生产过程的控制权也丧失的支配力量为特征的。分组成：主体、环境、意识形态 了，资本家单度决定工人的生产35冲突的根本根源有哪些？答：以及 规划

步骤和程序，使异化工人不仅失（1）异化的的合法化；（2）客观25西方学者从不同立场和对现去了自我，而且觉得工作和生活的利益差异；（3）雇佣关系的性象的认识出发，形成了具有代表没有意义，觉得自身无力对自身质；（4）劳动合同的性质。性的五个学派：新保守派、管理和环境带来任何改变，于其他人36冲突的背景根源主要体现在主义学派、正统多元论学派、自之间的无法沟通。

哪几个方面？答：（1）广泛存在由改革主义学派、激进派 30阶级之间的贫富两极分化由的社会不平等；（2）劳动力市场26五个学派之间的主要区别体哪几个原因？答：1大企业更具的状况；（3）工作本身的经验。现在？

有经济实力，具有一定的经济规37员工获得满足主要有以下几答1对员工管理方之间的目标和模效应，有能力将小的竞争者从方面内容？

利益差异的重要程度，人是个不市场上驱逐出去。2工厂规模的答：（1）“获得满足”主要建立相同；2在市场经济中，对这些扩张使工人向大型所集聚，机器在工人对雇主的信任基础之上。差异带来的问题提出了不同的解

大工业使工人的阶级同一性更加（2）除了对制度的信任这一原因决方案3对双方的力量分布和冲明显。3为实现利润最大化。资之外，工人从工作中获得满足的突的作用持不同看法，与其是对本家总是想方设法通过使用资本更重要的原因，是大多数工作都冲突在劳动关系中重要程度，以密集的机器和加强劳动来提高生有积极的一面。（3）管理方也努及员工内在力量相关管理方是否产率，造成工人内部技术差距日力使员工获得满足。

存在明显劣势这两个问题上存在益缩小。4尽管随时间的推移，38沟通的主要内容有以下几明显分歧；4在工会的作用，以生产率的提高会带来工人阶级整种？答：（1）就业组织的介绍性及当前体系所需的改进等方面各体生活的上升，但这与资本家从质的信息。（2）日常工作情况信执一词

工人身上剥削的剩余价值相比，息。（3）就业组织政策或组织人27新保守派认为，具有经济理性微乎其微。

员的调整的信息。（4）就业组织的员工与管理方有着不同的利31从劳动关系理论背景的角度，的运作的详细信息。

益和目标，但为什么他们能够互我们可以将工业社会理论概括39共同协商的作用主要体现在相协调这些目标？答1两主体之为三方面？答：1传统的“工人”以下几个方面？答：

（一）共同

间的关系是完善自由和公平的交与“资本家”的阶级分类已经过协商使双方在思想上和行动上寻换关系；2从长期的观点看，供时。2企业的所有者与管理者相求更大的一致。

（二）共同协商是求双方是趋于均衡的，供给和需分离，所有者越来越分散。3工一种合作的表现形式，也是冲突要的力量保证了任何一方都不会会与集体谈判制度更加成熟。的一条转化渠道。

（三）共同协商相对处于劣势；3“效率工资”理32伍德沃德—布劳纳理论成为能够部分地调整劳动关系。

（四）论的解释

“后工业化社会”理论基础的组共同协商具体作用的多样性。2819世纪劳动关系的演变规成部分？ 答：所谓“后工业化40影响冲突的变化的非文化因律比较复杂，要全面把握这些规社会”，顾名思义，是指我们正在素很多，主要有以下几种？ 律，需要对以下三种理论逐一分进入“后工业时代”。这个时代，答：

（一）“客观”的工作环境。析?

传统意义上的蓝领gon工人或产

（二）工作中管理方的管理政策答1资本主义劳动关系理论；2业工人已经不存在，很多大、集和实践。

（三）宏观经济环境和政工业主义劳动关系理论 ；3工业权制的组织让位给小的，有更多府政策

资本主义劳动关系理论；资本主的员工参与的组织，这些性组织41劳动关系发展的两条规律是义理论：是指将社会经济的性质

具有更好的弹性和适应性。在这

什么？

关系处于不稳定和直接对立之中。一方面，雇主或资方通过压低工资、延长工时、威胁压迫工人，以及对恶劣工作条件的漠不关心来获得更多的利润；另一方面，工人或劳动者在争取工资、工时、就业和劳动条件的改善上进行了不懈的斗争，但是，这种工人运动总体上处于分散、个别和局部的状态，虽然产生了工会，但这一时期的工会组织还很不完善。因此，在该时期的劳动关系中，资方占有绝对的优势地位。政府在表面上采取自由放任的态度，对于劳资源共享纠纷采取不干预的方式，然而实际上，政府的立法和政策倾向于雇主一方。43管理时代的劳动关系的特点主要表现在哪些方面？ 答：（1）工人运动继续发展，工会组织广泛建立，队伍逐渐壮大，并且形成层次，工人力量开始不断增强。（2）资方或雇主在不断的工人运动的情况下，开始出现让步，从早期对工人的直接的剥削和压迫变为通过该经管理，增加在工作中科学的分析和对工人的激励，来追求利润最大化的目标。3劳资矛盾的目标没有变化，仍然是争取更好的工作和生活条件，但是其激烈程度有所弱化，表现形式出多元化方向，集体谈判制度的道理确定。4政府的政策发生了变化，从不干预到出台大量法律，建立相应的结构干预劳资关系，劳资关系向更加稳定，有序的方向发展

44行为科学发展中与组织中劳动者中劳动者有关哪些最为重要的方面？

答：1工业心理学的出现，2 霍桑实验 3社会系统理论 45简述三方性原则？

答：三方原则开始出现。最初的形式是，由政府的劳动部门安排

雇主和工人代表或工会代表参加会议，共同讨论一些双方都关心的问题。经过逐步发展，已经演变成政府在制定产业政策时，主

动征求双方的意见，政府参与调整双方关系，使双方的矛盾能够控制在一定范围内。三方合作的方式在当时组要有两种：一是在政府的主持和法律约束下，以集

体方式处理劳资关系：二是雇主组织工人（工会）组织共同参与劳动法的拟定和实施。第一种三方合作的方式——集体谈判和集体协议制度逐渐在各国兴起第三种三方合作的方式是，在政府制定劳资立法的过程中，政府也从原来听取雇主方的意见转变邀请雇主和工人代表共同与协商。当

2、是指劳动关系双方的力量相差不大，能够相互制衡。该类型的劳动关系主要表现为：在相关法律和制度的保障下，劳动者和工会的代表有权了解就业组织内部信息，就业组织的基本产生经营决策由管理方和劳动者及其代表或工会双方参与，协商制定。

投入——产出模式P17 又称社会社团主义，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。是指这样一种制度，在这种制度中，利益的阐述和政策的确定都要通过作为其成员和国家间的合法中介而行事。

１３、“工人委员会”p333 即在各级工作岗位建立雇员委员答：是指调解委员会对企业与劳动者之间发生的劳动争议，在查明事实、分清是非、明确责任的基础上，依照国家劳动法律、法规，以及依法制定的企业规章和推动双方互谅互让，达成协议，消除纷争的一种活动。２５、集体谈判p261

冲突，而是指管理方而非资本家与工人之间的冲突，因为是管理方与工人直接打交道。“食利者、股东、银行家并没有遭到工人的憎恶，而大多数的厂商和商业经对立的。

４、阐述共同协商的主要作用。P61

劳动合同，通过民主协商的方式，理都是与工人在工资斗争中直接

然，三方性原则在这一时期在 工业企业中还并不普遍和完善。46.简述现代管理学的发展——“管理理论丛林” 的意义 答：1经验主义学派：该学派的代表人物彼得\*德鲁克认为，管理科学阶段侧重于一工作为中心，忽视人的一面;而行为科学有侧重于以人心为中心，忽视同工作的结合；2经理角色学派：经理

3、提高工作效益的方法是：与下属共享信息；有意识的克服工作的表面性；处理好对组织施加影响的各种力量的关系，这些力量：股东、学者、政府工会、公众、职工等。3权变理论学派：权变理论认为，人们加入工作组织的4、目标和需要是相不同的，他们对管理方式的要求也有差别，员工的培训和工作分配、工资报酬和对工人的控制程度等管理政策应该随着工作性质、工作目标等因素而变化；当一个目标达到后，可以继续激发职工的胜任感，使之为新的更高目标而努力 47成熟时期的劳动关系的特征主要表现？

答：1经过前几个时期劳动关系发展的基础，政府不但认识到调整劳动关系的重要性，而且调整手段也已经相当完善，立法体制系完善，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所提供的各种服务业比较完善；2在政府立法、服务体系的预干，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，使双方都的道好处，因此从总体上看，冲突的激烈程度在不断下降，和做成劳动关系的主流；3经过长期的发展，“三方格局”员工参与管理的产业民主制度、集体谈判制度等都已相当完善。48新时期劳动关系的变化发生哪些明显日益变化?

答：1全球经济一体化带来国际竞争的加剧和雇主策略的变化；2跨国公司的兴起和经济全球化的趋势也改变了资方、政府和工会的权力平衡；3跨国工会和工会联盟的发展的相对滞后；4发展中国家面临新问题；5发达市场经济国家的工会也面临着知识经济的挑战。

一、名词解释、均衡型劳动关系P10

在“投入—产出”模式中，投入会，其代表可以分享企业信息、是指“冲突”，产出是指“管理规参与协商以计量和决策。则”，从而把劳动关系调节看成是１４、精英理论p154

一个把冲突转化为管理规则的过认为社会按照等级划分阶层，精程。也就是说，该模式将劳动关英处于社会的最高阶层，因而对系当做具有一定功能的系统，在政策制定具有直接而重要的影响外部因素和内部因素的共同作用力。

下，实现这一从投入向产出转化１５、弹性工作时间p183 的特定功能。

是指在标准工作时间的基础上，工业主义理论P34 每周的总工作时间不变，每天的工业主义理论有时被称为“结构工作时间在保证核心时间的前提功能主义”，该理论认为社会是以下可以调节。

所有成员的功能整合的方式获得１６、“效率工资”理论p25 发展的，秩序和进步代表着经济该理论认为，在某些就业组织中，和社会自然发展过程的主流，而

有些员工会得到超出其他雇主所冲突和停滞仅仅是局部的问题。提供的工资和福利水平的报酬，冲突的根源 p46

因为较高的工资福利会促使雇员冲突的根源可以分为“根本根源”更加努力工作，提高效率，因此

和“背景根源”。前者是者由于劳这部分超出其他雇主的工资被称动关系的本质属性造成的冲突，作“效率工资”。后者是指由那些更加可变的，取１７、三方原则

决于组织、产业、地域、国家等是指国家或政府、企业和员工三因素的属性所造成的冲突。方合作，共同制定产业政策和劳５、霍桑实验p73

动政策，具体形式各国有所不同，指在1927—1932年间由美国人有的在全国一级的产业层上，由

1、爱尔顿。梅奥和罗特利斯伯格所雇政府主持下的雇主协会同全国进行的一系列分析改变照明和其性的产业工会谈判；也有的仅按他一些条件对工人和生产率的影政府的法律规定在企业层面上由响的实验。雇主同企业工会谈判，还有一些６、管理方p83

国家成立了一些由三方参加民主是指一定组织中的管理者通过实决策机构。

施计划、组织、人员配备、指导１８、借调合同p197

与领导、控制等职能来协调他人答：借调合同，直借调单位、被的活动，是别人同自己一起实现借调单位与借调人员之间，确立既定目标的过程。借调关系，明确相互责任、权利７、雇主协会p84

和义务的协议。

是由雇主组成，旨在维护雇主利１９、劳动合同的法定条款p204 益，并努力调整雇主与雇员以及答：法定条款是指劳动法律法规雇主与工会之间关系的组织。的规定，以及用人防和劳动者的８、行业工会p105

实际情况，协商约定合同的期限。是将在某一特定行业中从事工作２０、企业文化的所有工人都组织起来的工会，答：企业文化是企业在长期经营而不考虑这些雇员的技术、技能实践中逐步形成的文化观念，犹以及所从事的行业。如企业的灵魂，是企业制度、企９、“黄狗协议”p344 业精神、企业道德规范和价值取是指由劳资双方共同签订的、禁向的总和。止员工以个人名义参加工会及其２１、目标管理

活动的书面协议。

答：是在科学管理和行为科学理１０、工会制工厂制度p321 论基础上建立起来的员工参与管 雇主优先雇用工会会员，若无理的制度。工会会员则可招用非工会会员，２２、惩处

但他们必须在规定的时间内加入是指管理方对严重违反劳动纪律工会。

或规章制度的员工采取的惩罚措１１、工会p104

施。

工会是由雇员组成的组织，主要２３、热炉规则

通过集体谈判方式代表雇员在工

是对员工实施惩处的一种方式，作场所以及整个社会中的利益。类似于出没到热炉产生的效果。１２、谈判社团主义p158

２４、劳动争议调解p248—249

是指雇主和工会之间针对工作报酬、工作时间及其他雇佣条件，在适当时间以坦诚的态度所进行的协商和交涉。２６、协调性谈判p277 是指不同的集体协议虽然分别由不同的组织谈判而成，但是所有谈判最终达成的协议，在基本内容、基本条件上却几乎相同，至多仅有细微的差异。２７、常规仲裁 P305 是仲裁员有三方（工会代表、管理方代表和仲裁员）组成的仲裁委员会会对最终的解决方案进行

裁决，这种裁决是在劳资双方提出建议的基础上确定的。２８、野猫罢工 P299 也叫非法罢工，是指未经过工会、有工人自发组织的罢工。２９、工人委员会p333 即在各级工作岗位建立雇主委员会，其代表可以分享企业信息、参与协商以及联合决策。

二、简答题

在完全市场作用下雇主或管理方处于优势地位的主要原因是什么？P9

在完全市场作用下，雇主或管理方往往具有相对较强的力量和权利。雇主处于优势地位的主要原因是：（1）管理方通过安排劳动者工作，具有控制劳动者在劳动时间内行为的权利，劳动者处于被支配的地位（2）管理方作为生产经营的主体，拥有更多的生产经营信息，而劳动者可能只对自己所从事的工作有比较详细的了

解，这样就产生了双方信息分布的不对称（3）西方经济学理论认为，从长期看，劳动力的供给会

略大于其要求，会出现“自然失业”现象。因此，与劳动需求方相比，劳动者面临着更大的威胁。

2、简要叙述正统多元论学派的主张。P333

（1）更为集中的、在产业层次上的集体谈判（2）弱势群体的工会化（即一些代表少数人群体的工会）（3）对管理方独裁的削弱和替代（4）因任何偏见用其他工人顶替罢工者的制裁方式 ３、为什么韦伯认为随着官僚制的推广，工人的利益和资本家的利益冲突会受到控制？P40 因为官僚制不但具有技术方面的效率，而且还具有控制下属和保持组织稳定方面的效率。虽然冲突存在，但并非“阶级”之间的答：共同协商的作用体现在以下个方面：

（一）共同协商是双方在思想上和行动上寻求更大的一致

（二）共同协商是一种合作的表现形式，也是冲突的一条转化渠道。

（三）共同协商能够部分地调整劳动关系。

（四）共同协商具体作用的多样性。

５、罢工的原因是什么 答：罢工原因的分析有很多，主要有以下两种解释：

第一，罢工是“双方误解的结果（1）由于产生误解引发的罢工。（2）为检验雇主是否诚实而引发的罢工。（3）不去定因素的增加

而导致的罢工。（4）工人不切实际的期望引发的罢工。（5）罢工形势本身的复杂性。

第二，罢工是“大众的呼声”。（1）罢工取决于工人不满的程度。（2）除非管理方让步，否则罢工不会取消。（3）与罢工相比，表达不满的其他方式并不是一个好的选择。（4）罢工是社会的呼声。

６、阻碍冲突继续发展的合作的根源是什么？ 答：

1、被迫

“被迫”是指员工迫于压力而不得不合作。工人要谋生，就要保住其工作岗位，从长期而言，工人愿意加强工作的稳定性，获得提薪和增加福利的机会。

2、获得满足

员工获得满足主要有以下几方面的内容

（1）“获得满足”主要建立在工人对雇主的信任基础之上（2）工人从工作中获得满足的更主要的原因，是大多数工作都

有积极的一面

（3）管理方也努力使员工获得满足

７、简述斯密的管理思想。答：亚当.斯密是英国古典经济学家，他的管理思想也是当时的主流管理思想。（1）、斯密认为，劳动是国民财富的源泉，各国人民每年消费的一切用品都来源于本国人民每年的劳动，劳动创造的价值是利润的源泉，工资越低，利润就越高;反之工资越高，利润就会越低。在斯密管理思想盛行的年代，企业将追求利润最大化作为惟一目标，雇主极力压低工

人工资，延长工时，增加劳动强度，已获得更多的利润。（2）、斯密主张以市场“看不见的手”来自动调整市场的供求，政府仅仅作为看门人，不干涉市场的供求和经济的发展。在政府不干涉政策的影响下，雇主具有相当的雇佣、使用和解雇员工的权力。８、简要叙述新阶段下劳动关系的新变化p78

答：由于新技术的采用以及由此带来的新的组织制度的发展，以及全球经济一体化的影响，新时期劳动关系也在发生着日益明显的变化。（1）、全球经济一体化带来国际竞争的加剧和雇主策略的变化。（2）、跨国公司的兴起和经济全球化的趋势也改变了资方、政府和工会权利平衡（3）、跨国工会和工会联盟的发展的相对滞后。（4）、发展中国家面临新问题（5）、发达市场经济国家的工会也面临着知识经济的挑战。９、简述自主/合作管理模式的主要特征p94-97（详细内容略）答：（1）自主型组织设计 A职务扩大化B职务轮换C职务丰富化D自主性工作团队（2）雇员参与计划 A质量圈B劳资联合委员会（3）人事与就业政策 A内部公平制度B薪酬体系C全面质量管理

１０、马斯洛需要层次理论的主要内容是什么p95

答：马斯洛在20世纪40年代提出需求层次理论，认为人类的需求是以层次的形式出现，有低级的需求开始逐渐向上发展到高级的需求。他并且断定当一组需求得到满足时，这组需求就不再成为激励因素。他将人的需求分为生理的需求、安定或安全的需求、社交和爱情的需求、自尊与受人尊重的需求以及自我实际的需求。

１１、简述全国性工会的作用p132

答：多数地方工会必须得到全国性工会的授权许可才可以建立，这种特许既能保证地方工会获得全国性工会提供的专业服务，又能对地方工会的行为起到规范作用。具体地说，全国性工会的作用包括：（1）策划工会组织运动。（2）举行集体谈判。（3）为地方工会提供援助。

１２、在劳动力市场中，政府应主要关注哪些方面，简述原因。P160

答：一是价格机制，即工资水平与收入分配；二是就业水平与就业结构，即劳动力的供给与需求。近20年来，由于经济与产业结构的变迁、技术进步以及劳动力参与率的变化，导致工业化国家的就业结构与就业水平发生了重大

变化。首先，妇女劳动力参与率的提高，是劳动供给大幅增加；其次，就业结构逐渐由制造业向服务业转型，由体力工作向脑力工作转型；再次，技术变革要求更多的熟练技术工作；最后，长期高失业率使就业关系呈现短暂性，临时性特点。

１３、简述伤亡事故报告和处理制度的主要内容。P190 答：伤亡事故报告和处理制度是对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故进行统计、报告、调查、分析和处理的制度。1991年国务院重新颁布的《企业职工伤亡事故报告和处理规定》对此做了具体规定：

（1）伤亡事故的种类。是指职工在劳动过程中发生的人身伤害和急性中毒事故。分为轻伤，重伤，死亡事故，重大伤害事故和特大伤亡事故。

（2）伤亡事故的报告和调查。事故发生后，负伤者或事故现场有关人员应立即直接或者逐级报告

企业负责人。

（3）伤亡事故的处理。伤亡事故发生事故的企业及其主管部门负责处理。

１４、最低工资标准是怎样确定的。P179

答：最低工资标准是指单位劳动时间的最低工资标准。（1）劳动者本人及平均瞻仰人口的最低生活费用（2）社会平均工资水平（3）劳动生产率（4）就业状况（5）地区之间经济发展水平的差异。一般情况说，最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准，低于当地平均工资水平。１５、如何确认无效劳动合同？无效劳动合同怎样处理？p201——p203

答：无效劳动合同主要有：（1）违反劳动法律、法规的合同（12、）采取欺诈、胁迫等手段订立的合同（3）因重大误解签订的劳动合同（4）内容显示公平（5）有关劳动报酬和劳动条件等标准低于

集体协议。无效劳动合同处理：（1）确认劳动合同是全部无效，还是部分无效（2）分清造成无效合同的责任（3）在法律允许和当事人愿意的情况下，可以重新建立合法有效的劳动关系。

１６、简述对员工进行惩处应遵循的程序和步骤。P232 答：对员工进行惩处应遵循的程序和步骤：（1）制定绩效考核标准和规章制度（2）符合民主程序（3）向员工公示（4）必要时，采取纠正性惩处行动（5）调查和取证

１７、何为劳动争议诉讼？法院参与劳动争议诉讼的作用主要体现在哪些方面？p254—255 答：劳动争议诉讼：是指劳动争

议当事人不服劳动争议仲裁委员系的外部环境：①经济环境②技会的裁决，在规定的期限内向人术环境③政策环境④法律和制度民法院起诉，人民法院依照民事环境⑤社会文化环境。诉讼程序，依法对劳动争议进行综上所述：劳动关系是社会生产审理的活动。

和生活中人们相互之间最重要的法院参与劳动争议诉讼的作用：联系之一，研究劳动关系具有重劳动争议诉讼，是处理劳动争议要的理论和现实意义。中国劳动的最终程序，它通过司法程序保关系已经成为：经济发展过程中证了劳动争议的最终彻底解决。不可回避的重大课程和敏感社会由人民法院参与处理劳动争议，问题。

从根本上将劳动争议处理工作纳２、论述当今国际上存在的5个入了法制轨道，有利于保障当事主要劳动关系流派的主要关注人的诉讼权，有助于监督仲裁委和研究内容。29

员会的裁决，有利于生效的调解答：当今国际上5个主要劳动关协议、仲裁裁决和法院判决的执系流派有新的主要关注点及研究行。内容如上：

１８、集体谈判的作用是什么？一，新保守派

p262

也称新自由派或新古典学派，该答：（1）是确定和修改工作场所学派认为，市场化是解决效率与规章制度的正式程序（2）协调

公平两大问题的最佳途径。一方劳资双方共同关心的事物的非正面市场的各主体将效用最大化作式过程（3）是调解、解决劳资纠为最终目标。另一方面公平和公纷的方法

正是指，劳动生产率高的员工将１９、集体协议的作用主要有哪获得相应的，较高的工资报酬，些？p309-310

而市场竞争机恰恰能保障员工获（1）集体协议制度是劳动力市场得这种“公平和公正“的待遇。机制运行的必要条件。（2）集体主要研究内容：劳动力市场

协议制度建立了平等协商、谈判二，管理主义学派的制度（3）集体协制度是雇主谋该学派从分析组织中员工的动机求工业和平和工业利润的目标之出发，研究不同的管理策略和管一。（4）集体协议制度是协调劳理手段对雇员的影响。进而指出，动关系的手段。（5）集体协议制建立员工对组织高度认同，管理度是法律法规的重要补充。方和员工之间相互信任的管理模２０、简要叙述“伙伴关系”的式，是实现效率和公平的最佳方基本内容。P344-345

法。

答：（1）工人与企业应本着平等

主要研究内容：管理方法和管理和信任的态度，共同参与企业的实践

经营活动，分享信息和福利；（三，2）

正统多元论学派

利用工人参与伙伴关系来最大限对员工公平和公正待遇的关心，度的满足工人了利益要求，以充同管理方对生产效率和组织效率分调动工人的积极性。（3）通过的关心是互相矛盾的。政府和社工人参与伙伴关系来加强企业内会应该实现经济体系中对效率的部的民主化。

追求与雇佣关系中对公平，公正

三、论述 的追求两个目标之间的均衡。谈谈你对劳动关系的理解。主要研究内容：工会，劳动法和P3-16

集体谈判

劳动关系是在就业组织中由雇佣四，自由改革主义学派 行为而产生的关系，是组织管理认为经济效率的追求，只是人们的一个特定领域，它以研究与雇

追求更好生活的手段，不应该将佣行为有关的问题为核心内容。其作为一种终极的价值判断标（1）劳动关系的基本含义，指管准，因而它十分关注员工受到的理方与劳动者个人及团体之间产不平等和不公正待遇。

生的，由双方利益引起的，表现主要研究内容：员工的社会问题 为合作、冲突、力量和权利关系五，邀进派的总和，它受制于一定社会中经它更关注劳动关系中双方的冲突济、技术、政策、法律制度和社以及冲突过程的控制。减少体系会文化的背景的影响。其中主体内的力量不均衡。

包括员工、员工团体、管理方、主要研究内容：冲突所反映的深雇主协会、政府（2）劳动关系的层内容的重要性。

表现形式：合作，冲突，力量，３、论述企业中沟通的重要性。权力（3）劳动关系的性质：①劳P226

动关系具有平等的性质②劳动关答：沟通，使人与人之间的思想系也具有不平等的性质③劳动关和信息的交换，是将信息由一个系具有经济利益或财产关系的性人传达给另一个人，逐渐传播的质④劳动关系具有社会关系的性过程。（1）沟通能够充分调动人质（4）劳动关系的类型：均衡型，的积极性，是实现员工参与管理

倾斜型，政府主导型（5）劳动关的重要形式之一。员工参与是建

立在有效沟通基础之上的，没有信息的沟通，也不能将协作的愿望变成协作的行动。管理最重要的功能是把信息准确地传递给员工，并指引和带领他们完成目标。（2）如果一个企业管理者不懂得如何与员工沟通，就会挫伤他们的积极性和工作责任感，甚至产生逆反心理。（3）沟通可以体现并实现员工对管理工作的充分参与，有助于发挥员工的主动性、创造性，提高工作质量和员工的工作满意度，达到自我实现的目的。（4）沟通还有利于管理者准确而迅速地收集、处理、传递信息，是管理者认清形势，决策更合理有效，加强管理者对员工的激励，建立良好的人际关系和组织氛围，提高员工士气。总之，沟通的作用不可忽视，重中之重，所以企业要建立一整套完善的沟通体系。

４、论述雇主协会的作用p85 答：雇主协会的主要作用是在集体谈判中支持会员组织，维护雇主利益，并积极游说政府和议会，雇主协会主要从事四种活动；（1）参与谈判。雇主协会直接与工会进行集体谈判，这种谈判结构一般是多雇主谈判。由于 不可能把每个企业的具体情况都考虑进

来，这样就大大削弱了雇主协会在集体谈判中的作用。（2）解决纠纷。当劳资双方对全国性或地区性集体协议的解释出现分歧，而企业的内部申诉体制又无法解决这些问题时，雇主协会可以采取调解和仲裁的方式来解决这些问题。（3）提供帮助和建议。雇主协会有义务为会员组织提供有关处理劳动关系事宜的一般性帮助和建议，为企业招聘雇员、教育和培训、绩效考核与质量管理等提供建议或咨询。（4）代表和维护。雇主协会代表会员的利益和意见，通过公共宣传和直接游说方式向工会、政府、公众表明某个会员或全体会员的利益。

５、试阐述“韦布五分法”对工会行为方式的划分。P127 答：“韦布五分法”，即把工会行为方式分为互保互助、集体谈判、劳动立法、直接行动和政治行动。

（一）工会主要以互保和互助的方式向成员提供各种福利。作为工会的一种行为方式，有以下好处：（1）有助于工会吸收新成员；（2）有助于充实工会基金；（3）有助于建立工会的内部福利制度。

（二）集体谈判是工会为会员争取经济利益的最直接的方式可以直接或间接的改变工人的经济与社会生活。

（三）劳动立法是工会通过立法建议、监督法律执行等方式保护雇员利益，促进工会发展。

（四）直接行动是在互保互助与集体谈判不能发挥作用时，工会采取罢工、罢市与强制战术等方式来实现维护工人尤其是会员利益的目标。不论采取什么方式，工会的直接行动都会损害既因此从国家利益考虑，在经济发展过程中需要劳资双方的合作，避免劳资冲突。

（五）政治行动不仅维护会员利益，而且有利于工人阶级的整体利益。

同是否应支付经济补偿。劳动合同的续订劳动合同当事人协商一致，可以续订劳动合同。续订劳动合同不得约定试用期，订劳动合同；（2）劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。（3）劳动者患职业病或者因纳入法制的轨道，才能妥善处理，在其他国家可能属于合法罢工。切实保障双方的合法权益。(2)维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，是 制定劳动争议处理立法的目的。劳动争议，特别是集体劳动争议，如果不能及时预防和有效解决，就会引起停工、罢工，影响经济发展和社会安定，因此，事先预防和事后公正处理劳动纠纷具有重要意义。这就需要建立解决纠纷的相应机构，通过法定程序解决纠纷，例如在美国，法律一般禁止公共事业的雇员进行罢工，比如中小学教师和护士等，但他们越来越多地举行“违法”“罢工”，或者利用集体辞职等手段，收到了与罢工相同的效果。禁止公共部门的雇员罢工，是多数国家通行的做法和规定，但由于各国对公共事业的界定不同，因此禁止罢工的人员范围也不同。

总的来说鉴于公共事业的阶梯，从整体上拉大工资差别。主要体现在不同经验和技能的工人方面。但就每一个具体职位，总是存在着一个报酬争议的空间，无论是工资在各职位之间的分配，还是工作职位本身的划分，都存在相当大的争论，这也许是一个永久争议的焦点，而且会一直争议下去。

13试述加入WTO后中国劳动关系面临的挑战和发展趋势。P346 答：中国加入WTO标志着中国直有的劳动关系，不利于经济发展。具体内容包括：（1）双方协商续

６、论述政府在社会倾销方面主要需要面对那些问题。P162 答：社会倾销是指跨国公司利用各务劳动力市场的差别，将本国的就业机会转移到国外以获取更大的利润。随着贸易壁垒的减弱以及像欧盟，东南亚国家联盟，北美自由贸易协定等经济区的建立，社会倾销问题变得越来越突出。劳动力作为企业与国家竞争力的重要方面，体现在以下四个方面：（1）直接劳动成本：雇员工资；

（2）间接劳动成本：工作时间，节假日，小额福利，安全卫生条款。

（3）社会附加成本：社会保障交费，冗员与解雇成本。（4）雇用弱势群体：妇女，儿童，囚犯等政府在社会倾销方面需要面对三个问题：（1）什么是劳动力视察公平竞争的基础?（2）政府如何协调提供就业保护的社会正义目标和促进就业创造的经济目标？（3）政府应该优先考虑国家利益还是国际合作？ 随着全球化程度的加深，国际贸易规模日渐扩大，世界各国对于社会倾销初步达成共识。例如，欧盟、东盟以及世界贸易组织都要求会员国执行最低劳动标准的社会条款，通过国际合作共同管治劳动保护权利，协调社会附加成本，从而有效地限制跨国公司的就业转移战略。

７、2024年10月30日小王与某单位的十年期劳动合同到期。到期后，小王继续在该单位工作，单位未表示异议。11月2日小王提出与该单位签订无固定期劳动合同，遭到单位拒绝。请问小王的做法是否合法？并论述法律依据。P211—212

答：劳动和合同的终止，是指劳动合同期限届满或双方当事人约定的终止条件出现；合同规定的权利、义务既行消灭的制度。

（一）符合下列条件条件之一的，劳动合同既行终止：（1）劳动合同期限届满的；（2）劳动合同约定的终止条件出现的；（3）劳动者达到法定退休条件的；（4）劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；（5）用人单位依法破产、解散的。

（二）合同终止的程序。（1）是否需要提前通知（2）逾期终止的法律后果（3）终止合工负伤并被确认达到伤残等级，要求续订劳动合同的用人单位应当续订劳动合同。（4）劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。８、在实际仲裁裁决过程中，仲裁员必须考虑哪些方面的问题？p235—236

答：

一、（1）安排案件的审理时

间，选择双方都满意的审理地点。（2）确保遵守法律规定的程序，为每一方提供充足的机会以陈述案件的事实、理由和驳斥对方的陈述。（3）案件的审理既要传唤、询问证人又要参考以前的相似案件所做的裁判结果。

二、（1）对违反集体协议的指控，仲裁员要对双方的论点和证据进行权衡、比较如果建有仲裁委员会则在征询委员会其他成员意见后，在对本案的事实、理由和决定做出书面认定。仲裁院所做出的裁决决定，在法律上要严格受制于集体协议的约束。（2）对于出发员工引起的争议案件，不仅要确认处罚是否有“适当的理由”，而且还必须确认所实施的惩处是否与“自认公正”原则一直。在做出裁决是通常会考虑诸如雇员有无前科，为雇主服务的年限，所犯错误的严重性，有无减轻处罚的情形。（3）通常还必须确认是否使用了“渐进性惩处”，他要求雇主必须首先对违纪员工进行警告指出其行为或表现是不能接受的，俄且对故园的处罚也是逐渐加重的。（4）我国对仲裁所依据的事实发生争议，通常有仲裁员对证据进行评估后的决定。对大多数案件仲裁员应依据“比较可能性”的原则断案这也是处理民事案件的标准。９、论述处理劳动争议的立法的目的。

答：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》明确规定：“为了妥善处理企业劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动

关系，促进改革开放的顺利发展，制定本条例。”规定了处理劳动争

议的立法目的：只有将劳动纠纷

使劳动关系在协调、稳定、有序的轨道上发展，促进劳动关系双方的合作与共同发展。（3）促进改革开放的顺利发展，是劳动争议立法的根本目的。加强劳动法制建设的最终目的的是保证改革开放事业的顺利发展。１０、法律对雇主不当劳动行为的限制主要有哪些？原因何在？p264—265

答：法律对雇主不当劳动行为的限制主要有：（1）工人不因为从

事合法的工会活动而遭解雇。（2）在工会组建过程中，雇主不能单方面改变雇佣待遇和条件，除非能够证明这种变更符合过去的做法和传统，而与工会的组建没有

任何关系。（3）禁止雇主对组建工会进行任何形式的威胁或者承诺。（4）禁止雇主暗中监视和破坏工会活动。（5）雇主不得改变选举单位雇员的构成，尤其不得从选举单位之外雇用其他雇员。（6）雇主不得从事任何有可能影响工会自治权利的活动。（7）雇主不得为了避免工会化或试图摆脱以建立的工会，而关闭工厂或从新开业。

从某种程度上说，法律对对雇主行为的限制，可能有些片面或者过度。但必须看到，工会的组建通常是非常艰难的，因为雇员为了生活，要高度依赖雇主，担心因参加工会遭到报复，其结果是雇主的任何行动，哪怕非常细致，都可能破坏工会的组建。因而建议，一切形式的雇主参与，甚至包括真实信息的提供，都是违法的。

１１、结合实际评价对罢工进行限制的利弊。P300-301 答：工人拥有罢工权力而不受雇主报复，并不意味着罢工在任何情况下都是可行的。罢工使工人、雇主，以及那些从罢工企业获得原料设备的第三方，直接或间接受到影响，遭受损失，罢工使劳资双方加深了相互的不信任和敌对情绪，因此，许多国家法律对罢工进行了限制和约束。

（一）对公用事业的罢工限制 罢工分为非法罢工和合法罢工，由于各国对非法和合法罢工的法律界定不同，因此某种形式的罢工在某一国家属于非法行动，但

社会性，许多国家法律严格限制公用事业部门的罢工权。如限定罢工人员的范围、提前通知说明罢工的理由、罢工的地点、开始时间与日期、期限、是有限期罢工还是无限期罢工等。另外，法律禁止在公用事业部门举行巡回罢工和怠工。

（二）对其他行业的罢工，法律规定通常要遵循以下原则：（1）只有在罢工的目的是为了达成集体协议时，罢工才是合法的。（2）“社会适当原则”，是指罢工使社会一般能够接受而又合法的行为。（3）“均衡性原则”，是指罢工应当符合下列条件：罢工必须是不得以而采取的方式；罢工手段的运用应符合当时签订集体协议的合适手段；实行罢工并不是解决劳资矛盾的唯一手段，应尽量使用其他较平和的方式。“均衡性原则”主要是为了防止工会过多的使用罢工权力。（4）符合合法罢工的先决条

件；罢工必须遵循和平之义务；工会在举行罢工之前，要在会员中秘密投票；罢工必须是公平的；罢工只能作为最后的手段。１２、结合实际谈谈你对集体协议中最具争议性的问题的认识。P311

答：工资和福利始终是集体谈判中最具争议的问题，有关工资福利水平，分配方式以及协议期内，工资调整机制等都会引发争论，近年来有条件的报酬条款亦变得日益重要。

工资和福利水平是劳动冲突的首

要原因之一。就工人而言，工资福利不仅对其特定阶段的生活水平有着重要意义，而且还直接影响到其未来的收入。在某些情况下，管理方会很愿意提供手中“合理的”工资福利安排，并更关注保持雇员对企业的忠诚，降低流

动率问题，从而愿意提供合理的工资福利制度。但谈判也经常会在工资福利问题上受阻，主要原因是满足工人要求不符合雇主或管理方的利益。随之而来的是工人不愿意降低其期望预期，另一个原因是一方或双方均未理解对方的底线。除了对工资福利水平的谈判外，在谈判单位内部如何从整体上分配工资福利，也会引发冲突和矛盾。我认为建立工作

接与国际市场经济接轨，融入国际经济大循环的体系中，并遵守其规则和惯例，这对中国劳动关系将产生重大深远的影响，加入WTO后，中国劳动关系的基本走向主要体现在五个方面:（1）劳动关系逐步超于国际化 主要表现为劳动关系主体的国际性以及适用规则的国际化。加入WTO是中国迈向经济市场化和全球化的重要保障。

（2）劳动关系更加市场化，首先国有企业劳动关系面临市场化的重大转折，国有劳动关系市场化的进程分为“双轨一并轨—单轨”三个阶段。其次，市场化将加剧劳动关系的剧烈变动和冲突，加入世界贸易组织，以为看全面推进市场化，按照市场规划进行国际交易

（3）劳动关系单极化，劳动力市场供求状况是劳动关系双方力量抗衡的重要经济基础。（4）劳动关系冲突易激化，劳动关系力量对比的失衡，使企业内部难以形成市场化需求的劳动关

系协调机制的方式，从而使劳动关系日益朝着不利于劳动力共给的方向发展导致冲突容易激化。劳资对立社会化，劳动关系多样化、复杂化的基础上继续发生深刻变化现有的一载两审体制难以及时有效地解决劳动争议，劳动

关系冲突对立呈社会化的趋势。加入WTO后无论从宏观上，还是从微观上，都需要对劳动关系的理念、理论和制度，及实务加以研究以适应我国劳动关系的发展，为我国劳动关系的调整制度、立法和社会政策提供参考和理论上的准备，为我国在市场经济条件下的劳动关系调整目标、策略，提出建设性的实务操作性方案，以及对劳动关系的最尖锐时期的情况加以预防的应对措施，建立和完善适应市场经济体制的劳动关系协调体制。

14论述当今国际上存在的五个主要劳动关系流派的政策主张及主要代表国家。P340 答：要对各学派进行相对公平的价值比较，一般而言，可行的办法就是对采用这些学派政策的国家的绩效，进行比较研究。20世纪八九十年代以来，从战后一直

延续下来的经济和社会特征发生了深刻变化，多元化倾向越来越3，明显。战后相对统一的劳动关系劳动关系理论也开始从一个统一的主流派别分化，发展为五个不同的主要流派。

新保守派的政策主张。

6，政策的目标

加强针对经济和社会下层的计划；

5，用年收入保障计划来减少贫困；

更好的儿童医疗保健计划 7，赋予女性，同性恋者以及少数民族权利，加强对他们的保护 8，加强健康和安全法

9，对因裁员和关闭工厂而失去工作的工人给予更多保护 它还提出了强势劳动法，工人代表制度和工会，劳工运动等。主要代表国家：瑞典模式是自由改革主义学派观点最具代表性实例。

激进派的政策主张（1）工会参与社会活动（2）雇员所有制和企业的雇员控制制度

主要代表国家：西班牙（蒙作根体系）

领域，出现了更多的观点和学说，4，大量增加教育和培训支出；

一，（一）主张减少政府的收支规模 它主张政府应将货币返还给人民，并让其自由消费，而不是做“大政府”，代替人们决定如何消费，支出。

（二）主张将市场“规律”引入工资福利决定过程。

从劳动关系角度来看，新保守派主伙应该将市场“规律”引入工付计划，使员工的收入和绩效联系得更为紧密。

主要代表国家：在奉行新保守派思想的国家中，美国的表现最为突出，爱尔兰的主流思想也是新保守主义。

管理主义学派的政策主张

（一）与新保守派相比，管理主义学派对“纯市场”经济局恨性的认识，要更多一些，虽然，我们也认为政府不应该直接干预经济，但支持政府间接地介入，扶持那些国家经济的发展具有特殊战略优势的产业，增加对人力资源培训和开发的支持，并且为提高企业参与国际竞争能力服务。

（二）在劳动关系和和力资源管理方面，管理主义学派主张采用新的，更加弹性化的工作组织形式。与新保守派相比，它更强调员工和管理方之间的相互信任和合作，尤其赞赏高绩效模型中“高度认同”的内涵。

主要代表国家：自20世纪70年代后期起，日本在许多方面成为这种管理主义学派主张的典范。近来，英国的改革也在向该学派的方面发展。正统多元论学派的主张

（1）更为集中的，在产业层次上的集体谈判。

（2）弱势群体的工会化；（3）对管理方独裁的削弱和替代；

（4）因任何偏见其他工人顶替罢工的制裁方式。

它还提出用工人代表制度的其他形式来保证雇佣标准的推行。政府负担更多的经济结构和培训的责任，主张较庞杂，工人委员会制度。

主要代表国家：德国是实施正统多元论学派政策最典型的国家，德国模式是该学派最为推崇的模式。

四，自由改革主义学派的政策主张

1，增加企业和高收入群体的赋税 2，将最低水平的失业率作为政府

资和福利决定过程，采用额外支五，二，

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！