

2023年10月高等教育自学考试全国统一考试

劳动关系学

(课程代码 03325)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共20小题, 每小题1分, 共20分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的, 请将其选出。

1. 属于冲突的根本根源的是
A. 异化的合法化
B. 广泛的社会不平等
C. 劳动力市场状况
D. 工作场所的不公平
2. 以劳动力市场为主要研究领域的学派是
A. 新保守派
B. 管理主义学派
C. 正统多元论学派
D. 激进派
3. 接受集体谈判, 但劳资关系的发展是建立在不断变化的机会主义基础之上, 因而表现得更为实用的企业是
A. 传统型企业
B. 精明的家长型企业
C. 精明的现代型企业
D. 标准现代型企业
4. 在成熟的劳动关系时期, 劳动关系的主要特点是
A. 政府不干预劳资关系
B. “三方格局”形成
C. 国家干预开始制度化、法制化
D. 劳动关系实现了制度化、法制化
5. 随着技术革命和流水线作业为基础的的生产的发展, 产生了新的劳动组织和现代管理体系, 这是
A. “泰勒制”
B. “芒斯特博格制”
C. “孔茨制”
D. “梅奥制”

6. 资方为协调与员工的关系而在制定决策之前, 先征求员工的意见或态度, 但不需要征得员工或其代表同意的决策程序, 这是所谓的
A. 工作理事会
B. 建议方案
C. 共同协商
D. 职工代表大会制度
7. 管理方作为企业所有者的代理人, 通过提高企业的生产率和竞争力, 实现企业利润与所有者财富最大化, 这种雇主角色理论是
A. 新古典经济理论
B. 权变管理理论
C. 劳动过程理论
D. 利益相关者理论
8. 工会组织结构的中心问题是
A. 如何把效率与民主相结合
B. 如何把效率与民主相分离
C. 如何提升效率
D. 如何扩大民主自主权
9. 能体现工会组织的本质特征和要求的法律保障是
A. 工会干部岗位的设置
B. 对工会干部任职资格的限制
C. 对工会干部劳动关系的保护
D. 对工会干部从事工会工作的物质保障
10. 小元在某企业从事会计工作。在2004年12月, 她因生育小孩向该企业请产假。根据我国《劳动法》的规定, 小元产假应不少于
A. 30天
B. 60天
C. 90天
D. 120天
11. 以下属于劳动合同法定条款的是
A. 试用期
B. 福利待遇
C. 社会保险
D. 保守商业秘密
12. 通过谈判确认雇员有权通过工会参与工作场所规章制度的制定, 体现了集体谈判的
A. 市场功能
B. 经济功能
C. 决策功能
D. 政府作用
13. 以下行为属于不当劳动行为的是
A. 工人因为从事合法工会活动而被转岗
B. 雇主依照惯例对工资进行正常调整
C. 工人因为身体原因而被转岗
D. 工人因为违反国家有关规定而被解雇
14. 凡是集体协议没有具体约定的内容, 都由管理方单独决定, 称为
A. “工作权利”规则
B. “公平管理”规则
C. “隐含义务”规则
D. “剩余权利”规则
15. 集体协议在有效期内, 任何一方都不得为了改变集体协议中规定的工作条件, 发起罢工或者关闭工厂, 这是集体协议的
A. 维持和谐义务
B. 敦促义务
C. 费用分担义务
D. 共同监管义务
16. 主要体现在以工资为中心的劳动标准的确定上的三方协商职能是
A. 磋商和咨询职能
B. 谈判决定职能
C. 仲裁和协调职能
D. 维持和谐职能

17. 三方协商的出发点和前提条件是
- 合法、公正、及时原则
 - 相互理解、信任、支持、合作原则
 - 兼顾国家、企业、职工三方利益原则
 - 平等协商原则
18. 在争议双方自我协商失败的情况下，由第三者或中间人介入，互通信息，传达意思，促成其和解，这是劳动争议处理方法的
- 协商
 - 斡旋
 - 调解
 - 仲裁
19. 雇主拥有的禁止某些工会运动的法定权力，包括罢工和联合行动，这是雇主为限制工会发展而使用的
- “限令协议”
 - “强制协议”
 - “禁止令”
 - “黄狗协议”
20. 下列属于全球劳动关系面临的问题是
- 工会密度降低，会员人数减少
 - 对抗性增强
 - 利益矛盾突出
 - 发展趋势更加复杂多变

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

21. 下列属于个别劳动关系的特点有
- 人格的独立性
 - 经济的独立性
 - 人格上的从属性
 - 经济上的从属性
 - 明确的团体意识
22. 根据职权结构，工会划分为
- 独裁型
 - 权威型
 - 自主型
 - 宽容型
 - 合作型
23. 工会的经济职能包括
- 工资与就业人数的最优组合
 - 确保就业公平
 - 社会工会
 - 工会积极参与政治活动
 - 工会积极参与社会公益事业
24. 集体谈判结果在相当程度上取决于
- 谈判力量
 - 双方利益
 - 双方价值判断
 - 双方期望值
 - 谈判技巧
25. 转型时期我国劳动争议的特点表现为
- 集体争议的数量增多
 - 对抗性增强
 - 利益性矛盾突出
 - 发展趋势更加复杂多变
 - 工会密度降低，会员人数减少

第二部分 非选择题

三、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

- 劳动关系
- 社会系统理论
- 雇主
- 工会
- 弹性工作时间

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

- 简述协约自治模式的劳资抗衡模式。
- 简述劳动关系方面的法律的主要功能。
- 简述罢工权的行使应当符合的条件。
- 简述我国集体协议的效力。
- 简述三方协商机制的社会条件。

五、案例分析题：本大题共 2 小题，每小题 15 分，共 30 分。

36. 阅读下列材料，然后回答问题。

王某 2001 年 10 月到某科技公司从事研发工作，因其从事的工作直接涉及公司的商业秘密和业务关系，王某又有一定的专业特长，公司为王某提供了较高的年薪和其他优厚的条件，同时与王某签订了一份《保密协议》，协议规定，王某在离开公司 1 年内不得在同行业的其他企业或业务与本公司有竞争关系的企业工作，作为补偿，公司在王某离职之日起 3 个月内向王某支付人民币 10000 元。2002 年 1 月，王某以妻子病重需要照顾为由向公司提出辞呈。获准后离开。2002 年 3 月，公司发现王某在辞职后到了另一家通讯公司工作，而且该公司与其原先的公司属于同行业的竞争对手。故原公司到当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求王某支付违约金并不得在另一通讯公司工作。

- 问题：（1）王某的行为是否违反了有关《保密协议》的约定，是否属于违约？（5 分）
- （2）如何界定“商业秘密”这一关键概念？（3 分）
- （3）企业是否有权利要求所有的职工签订竞业限制条款？本案公司要求与王某约定竞业限制条款是合理合法？（7 分）

37. 阅读下列材料，然后回答问题。

马某于 2008 年 7 月 12 日在某市人才网上看到甲贸易公司的招聘信息，后成功应聘进入这家公司，入职后一直担任销售部经理一职，每月基本工资 2500 元。另外，马某还可以获得餐贴、房贴等各种津贴、补贴。自从马某入职后，双方一直未签订书面的劳动合同，马某工作到 2009 年 3 月 9 日离职。离职时，马某向甲公司

要求未签劳动合同的双倍工资，遭到拒绝。

问题：（1）如果马某选择到人民法院起诉，法院是否受理？为什么？（5分）

（2）如果甲贸易公司向劳动争议处理机构申请调解，劳动争议处理机构受理吗？为什么？（5分）

（3）马某向仲裁委员会提出仲裁申诉，根据《劳动合同法》的规定，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的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，马某的要求得到支持。对于发生法律效力的裁决书，应该如何处理？（5分）



自考 365
www.zikao365.com



自考 365
www.zikao365.com