

《劳动关系与社会保障实务》期末考试复习资料

第一部分 课程考核的有关说明

一、考核对象

国家开放大学开放教育人力资源管理专业专科学生。

二、考核方式

本课程考核采用形成性考核与终结性考试相结合的方式。形成性考核占课程综合成绩的 50%，终结性考试占课程综合成绩的 50%。形成性考核由 4 次计分作业和平时表现构成。课程考核成绩统一采用百分制，即形成性考核、终结性考试、课程综合成绩均采用百分制。课程综合成绩达到 60 分及以上（及格），可获得本课程相应学分。

考核方式相关信息以国家开放大学当学期发布的考试安排文件为准。

三、考核依据

本课程考核说明是依据国家开放大学《劳动关系与社会保障实务》课程教学大纲、文字教材《劳动关系与社会保障实务（第 2 版）》（黄任民、刘文军编著，国家开放大学出版社 2021 年 1 月出版）制定的。本课程考核方案是课程考核命题的基本依据。

四、考核要求

课程考核内容原则上按了解、掌握、重点掌握三个不同层次的要求出题。课程考核按重点掌握、掌握、了解三个不同层次的要求出题。其中重点掌握的内容约占 50%，掌握的内容约占 40%，了解的内容约占 10%。

第二部分 课程考核内容和要求

第一章 劳动关系概述

考核内容及要求：

重点掌握

1. 劳动关系的基本概念
2. 劳动关系系统的基本概念
3. 劳动关系的特征

掌握

1. 维护劳动关系的基本原则
2. 劳动关系层级结构及其特点
3. 劳动关系系统的特点
4. 劳资关系和劳工运动理论
5. 劳动关系系统理论创立和发展
6. 简述劳动关系策略理论的主要内容

了解

1. 劳动关系系统的运行
2. 劳动关系的发展历程

第二章 劳动关系的主体及其与社会保障的关系

考核内容及要求：

重点掌握

1. 劳动者、工会、雇主、雇主组织、政府及劳动行政的概念
2. 劳动关系与社会保障的关系
3. 劳动者及其权利、责任与义务

4. 政府在劳动关系和社会保障事务中的角色和作用

掌握

1. 劳动者及其工会组织与社会保障的关系

2. 雇主及其权利与义务

3. 用人单位内部劳动规则的含义与内容

了解

1. 雇主及其组织与社会保障的关系

2. 非政府组织及其在劳动关系和社会保障事务中的角色和作用

第三章 劳动关系模式及中国劳动关系现状

考核内容及要求：

重点掌握

1. 劳动关系模式的划分依据

2. 中国劳动关系现状

掌握

1. 中国劳动关系存在问题

2. 中国劳动关系有效务实的管理办法

了解

1. 工业化市场经济国家的劳动关系

2. 俄罗斯和东欧国家的劳动关系

3. 发展中国家的劳动关系

第四章 劳动关系运行与协调实务

考核内容及要求：

重点掌握

1. 劳动关系与收入分配之间的关系及管理办法
2. 三方协商机制的机构、功能及运行
3. 企业规章制度的内容
4. 人力资源管理方法在劳动关系调整中的地位

掌握

1. 劳动关系与劳动就业之间的关系及管理办法
2. 劳动关系与公共政策之间的关系及管理办法
3. 企业规章制度的制定程序
4. 工人参与的产生与发展
5. 中国的职工民主参与
6. 劳动关系调整和人力资源管理的分工与融合

了解

1. 三方协商机制在中国
2. 企业规章制度的制定程序
3. 西方国家的工人参与
4. 劳动关系调整中的人力资源管理方法

第五章 社会保障概述

考核内容和要求：

重点掌握

1. 社会保障的概念和特征
2. 社会保障体系构成
3. 社会保障制度的目标及功能
4. 社会保障理论基石
5. 商业保险概念及特点
6. 社会保障与商业保险之间的关系

7. 社会救助制度内容
8. 社会福利的内涵和外延

掌握

1. 中国社会保障发展的理论思想
2. 社会保障模式
3. 中国社会救助制度
4. 中国社会福利制度改革

了解

1. 西方社会保障发展的理论思想
2. 社会救助制度的发展历程
3. 补充保障

第六章 社会保险险种与社保基金的管理实务

考核内容和要求：

重点掌握

1. 社会保险的含义和特征
2. 社会保险的实施原则
3. 社会保障基金的筹集概念模式
4. 社会保障基金的偿付方式
5. 社会保险基金的含义与特点

掌握

1. 养老保险的主要内容、投保方式及管理办法
2. 医疗保险的主要内容、投保方式及管理办法
3. 工伤保险的主要内容、投保方式及管理办法
4. 失业保险的主要内容、投保方式及管理办法
5. 生育保险的主要内容、投保方式及管理办法

- 6.社会保障基金投资运营
- 7.社会保险基金的种类与性质
- 8.社会保险基金的功能

了解

- 1.社会保障基金的来源与征收
- 2.社会保障基金的偿付管理
- 3.社会保障基金与国家财政的关系
- 4.国家财政与社会保障基金管理

第七章 劳动合同与用工管理

考核内容和要求：

重点掌握

1. 劳动合同概述
2. 社会保障的范围与额度
3. 控制社会保障成本的基本方法
4. 集体谈判和合同制度概述

掌握

1. 劳动合同法中关于社会保障的基本内容
2. 劳动合同制度实施中存在的问题
3. 中国的集体协商规范和实施中的问题
4. 如何依法解除劳动合同

了解

1. 加强劳动用工合同管理，依法保障员工权益

第八章 劳动争议与危机处理

考核内容和要求：

重点掌握

1. 劳动内容争议的概念和特征
2. 劳动争议处理制度的概念
3. 劳动争议调解的概念
4. 劳动争议仲裁概念
5. 劳动争议诉讼概念
6. 劳动争议预防的基本原则
7. 劳动争议处理的原则

掌握

1. 劳动争议的分类
2. 劳动争议产生的原因
3. 现行劳动争议处理制度结构
4. 劳动争议调解的申请和受理
5. 劳动争议仲裁的申请和受理
6. 劳动争议仲裁的开庭和裁决
7. 劳动争议诉讼的原则
8. 劳动争议预防的具体措施

了解

1. 劳动争议调解的组织
2. 劳动争议调解的终结
3. 劳动争议仲裁准备
4. 非一裁终局案件的诉讼
5. 一裁终局案件的诉讼及申请撤销
6. 法院审查的基本程序
7. 构建有效的劳动争议内部防范机制
8. 劳动争议处理的法律依据

第三部分 综合练习题

一、单项选择题

1. 劳动关系的建立以（ ）为目的。
A. 经济 B. 文化
C. 社会 D. 劳动
2. 劳动关系系统的运行有两种功能：动力功能和（ ）。
A. 运行功能 B. 协商功能
C. 约束功能 D. 争议处理功能
3. 1958 年，（ ）出版了经典著作《劳动关系系统》，研究规则的制定和管理。
A. 斯密 B. 邓洛普
C. 庇谷 D. 韦伯
4. 劳动者的义务是指（ ）规定的对劳动者必须作出一定行为，或不得作出一定行为的约束。
A. 劳动合同 B. 劳动法
C. 用人单位 D. 劳动者
5. 一个国家劳资关系调整机制的特征，往往与该国政府的基本（ ）有着密切的关系。
A. 劳动关系 B. 执政理念
C. 社会发展 D. 监管职能
6. （ ）是第一个实行三方协商机制的国家，而且其机制相对比较完善。
A. 西班牙 B. 瑞典
C. 匈牙利 D. 葡萄牙
7. 对一个国家的劳动立法和劳工政策的制定提出建议并确定基本框架，这体现了三方协商机制的（ ）职能。
A. 谈判和协商 B. 咨询和对话

C.仲裁和协商 D.咨询和仲裁

8.社会保障理论发展进程中最早和最直接的渊源是()。

A.经济学 B.伦理学

C.社会学 D.政治学

9.社会风险的客观存在,决定了社会保险的()。

A.普遍性 B.互济性

C.强制性 D.补偿性

10.劳动争议处理机构在处理劳动争议过程 必须坚持以事实为依据,以法律为准绳,依法处理劳动争议案件,这体现了劳动争议处理的()原则。

A.公正原则 B.及时处理原则

C.着重调解原则 D.合法原则

11.社会的开放发展,使劳动关系系统的开发也不断扩大,呈现动态发展,其运行是围绕着适应()而展开的。

A.经济 B.社会

C.文化 D.环境

12. 劳动关系系统的运行有两种功能:动力功能和()。

A.运行功能 B.协商功能

C.约束功能 D.争议处理功能

13.()是由一系列保障项目构成的一个体系,是各个有机构成部分的相互联系、相辅相成的总体。

A.基金核算 B.劳动关系

C.社会保障 D.政府补偿

14.社会保障制度的具体运行,需要()的积极配合与参与。

A.雇主 B.用人单位

C.劳动者 D.政府

15. () 的政府主张, 经济体系中工人的福利首先必须由自己负责, 而不应该依赖政府。

- A. 自由放任主义 B. 政府监管主义
C. 法团主义 D. 自由主义

16. 完善健全的收入分配制度, 能够成为促进 () 和谐的“内在稳定器”。

- A. 劳动关系 B. 经济关系
C. 社会关系 D. 邻里关系

17. 对一个国家的劳动立法和劳工政策的制定提出建议并确定基本框架, 这体现了三方协商机制的 () 职能。

- A. 谈判和协商 B. 咨询和对话
C. 仲裁和协商 D. 咨询和仲裁

18. 政府需要对经济体制进行必要管制, 并建立社会伙伴机制, 体现 () 原则。

- A. 社会公平 B. 社会正义
C. 政府监督 D. 自由主义

19. () 的不平等是劳动力市场分割的一个最直接的后果。

- A. 收入分配 B. 税收
C. 工资水平 D. 利润分配

20. 劳动者自参加法定范围的社会劳动时, 就要开始交纳养老保险费用, 当达到法定退休年龄时, 就可以开始按规定陆续支取使用。这体现了社会保险的 ()。

- A. 普遍性 B. 互济性
C. 补偿性 D. 储蓄性

二、多项选择题

1. 劳资关系大致经历了哪些阶段? ()

- A. 原始的从属阶段 B. 个别到集体阶段
C. 集体到社会阶段 D. 社会劳动关系阶段

- 2.与西方国家的工会相比，中国工会的独特性主要体现在（ ）。
- A.工会性质 B.工会结构
C.工会覆盖面 D.工会职能
- 3.我国民营企业劳动关系问题主要表现在（ ）。
- A.劳动合同方面 B.社会保障方面
C.工资收入方面 D.劳动争议方面
- 4.中国劳动关系总体存在的问题主要有（ ）。
- A.劳动关系不均衡 B.劳动力市场分层加剧
C.三方协商机制不作为 D.合同实施不够规范
- 5.从劳动者层面看，（ ）都是劳权的体现。
- A.体面的薪酬 B.充分的培训
C.离职机制 D.发言权和员工参与
- 6.我国的社会保障体系主要包括（ ）。
- A.社会保险 B.社会救助
C.社会福利 D.军人保障
- 7.人力资源管理模式的管理基础是一套组织要素，这些要素包括（ ）等“软”要素。
- A.领导 B.文化
C.人员 D.沟通
- 8.社会保险制度下的工伤保险基金筹集主要办法有（ ）。
- A.社会统筹的办法
B.企业自保的办法
C.由向商业保险公司投保的办法
D.由政府规定统一的待遇项目与标准，由企业自行支付的办法。
- 9.社会保障制度的社会性主要表现为（ ）。

- A.对象的社会性 B.范围的社会性
C.基金来源的社会性 D.保障方式的社会性

三、判断题

- 1.应把促进就业放在经济社会发展的优先位置，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。（ ）
- 2.企业规章制度作为企业运行的规则之一，在企业劳动关系调节中有着重要的地位和作用。（ ）
- 3.社会保险学与经济学、社会学、政治学乃至哲学、伦理学等诸学科都有密切联系，并在这些学科交叉的基础上逐渐发展成为一门独立的、交叉的、处于应用层次的社会学科。（ ）
- 4.社会保险所占用的资金也是社会保障基金中的最大部分。（ ）
- 5.单位个人国家在平时就要按规定缴纳失业保险费，事前就形成一定数额的基金积累，以备有职工失业时支付失业保险待遇，体现了强制性的特点。（ ）
- 6.我国劳动争议处理制度结构传统上为“一调一裁两审”框架。（ ）
- 7.劳动关系是构成社会经济关系系统的一个子系统，因此它同样受到社会外部环境的影响。（ ）
- 8.资本主义的劳动关系本质上是对抗性的劳动关系。（ ）
- 9.社会保障的对象是社会弱势群体。（ ）
- 10.收入分配的不平等是劳动力市场分割的一个最直接的后果，而收入分配的不平等及就业机会的限制，进一步制约了农民工及城市低收入人群人力资本的投资和积累。（ ）
- 11.工伤保险制度建立初期，参保人的范围仅仅包括那些靠工资收入从事有危险工作的工人。（ ）
- 12.企业补充养老保险属于社会保险范畴，其联系主要体现在有两种养老保险的层次和功能。（ ）

四、简答题

- 1.简述劳动关系主体与社会保障的关系
- 2.三方协商机制的职能主要表现在哪些方面，其运行的规则都有哪些
- 3.简述社会救助制度的基本内容有哪些
- 4.简述劳动者的权利
- 5.简述社会保险的实施原则

五、案例分析题

案例分析一 范某因病劳动仲裁案

范某 1997 年 5 月大学毕业后,被本市某家国有企业录用,双方签订了自 1997 年 5 月至 2001 年 4 月 30 日为期四年的劳动合同。范某从事工艺设计工作。1999 年 10 月初范某因患慢性乙肝住院治疗,同年 12 月 1 日范某出院在家休息,每月享受病假工资。2000 年 4 月中旬企业以范某超过规定的医疗期为由,解除了范某的劳动合同,并支付了经济补偿金,范某不服,要求企业按照国家有关规定,支付其医疗补助费,企业未同意。于是,范某申请劳动仲裁,劳动仲裁委员会经审查予以受理。

申诉人在劳动仲裁委员会开庭审理时称:申诉人因医疗期满,被诉人与申诉人解除劳动合同,按照国家规定被诉人除支付经济补偿金,还应该支付医疗补助费。现要求被诉人支付医疗补助费。

被诉人辩称:申诉人医疗期满后不能从事原工作,也不能从事被诉人另行安排的适当工作,所以被诉人与其解除劳动合同。现已支付了其经济补偿金,对医疗补助费的请求不予同意。劳动仲裁委员会经过调查:申诉人 1997 年 5 月大学毕业后,进被诉人处工作,双方签订了自 1997 年 5 月至 2001 年 4 月 30 日为期四年的劳动合同。申诉人从事工艺设计工作。1999 年 10 月初申诉人因患慢性乙肝住院治疗,同年 2 月 1 日申诉人出院在家休息,每月享受病假工资。2000 年 4 月中旬企业以申诉人超过规定的医疗期为由,解除了申诉人的劳动合同,并支付

了经济补偿金。劳动仲裁委员会认为，申诉人医疗期满后，被诉人与其解除劳动合同，被诉人应该按照有关规定支付申诉人医疗补助费。

根据案例请回答下列问题：

怎样理解其处理结果即劳动仲裁委员会依法作出裁决，被诉人在规定的时间内支付申诉人医疗补助费？

案例分析二 富士康加班 29 分钟无加班费

美国非营利机构公平劳工协会发布报告称，苹果供应商富士康存在数十桩违反劳工权利的行为，如加班时间过长、“克扣”加班工资等，甚至存在违反中国劳动法的行为。调查发现，14%的富士康员工可能无法拿到被拖欠的计划外加班工资，原因是富士康以 30 分钟为增量来支付加班工资。也就是说，如果加班 29 分钟，那么就无法拿到加班工资；如果加班 58 分钟，那么就只能拿到 30 分钟的加班工资。

第四部分 综合练习题参考答案

一、单项选择题

1.D 2.C 3.B 4.B 5.B 6.C 7.B 8.C 9.A 10.D

11.D 12.C 13.C 14.B 15.A 16.A 17.B 18.B 19.A 20.D

二、多项选择题

1.ABCD 2.ABCD 3.ABCD 4.ACD

5.ABD 6.ABCD 7.ABD 8.AD 9.ABCD

三、判断题

1.√ 2.√ 3.√ 4.√ 5.× 6.√

7.√ 8.√ 9.× 10.√ 11.√ 12.×

四、简答题

1.简述劳动关系主体与社会保障的关系

1.劳动关系主体与社会保障主体具有一致性；

2.劳动关系主体行为决定社会保障状况。（1）政府行为决定社会保障制度基本框架；（2）雇主行为影响社会保障制度的执行状况；（3）劳动者行为影响社会保障水平。

2.三方协商机制的职能主要表现在哪些方面？其运行的规则都有哪些？

职能：第一，咨询和对话的职能。第二，谈判的职能。第三，仲裁和协调的职能。

运行的规则概括起来有：利益均衡原则、补偿原则、许诺与期待原则、信息公开原则。

3.简述社会救助制度的基本内容有哪些？

1.城市居民最低生活保障制度；2.农村五保户制度；3.灾害救助；4.城市流浪乞讨人员救助。

4.简述劳动者的权利。

平等就业的权利；取得劳动报酬的权利；享有休息、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；提请劳动争议处理的权利；享受社会保险和福利的权利

5.简述社会保险的实施原则。

（一）国家行为原则；（二）共同承担社会风险的原则；（三）权利与义务一致性的原则；（四）公平与效率相统一的原则；（五）社会保险待遇水平与经济发展水平相适应的原则。

五、案例分析题

案例分析一 范某因病劳动仲裁案

本案争议的焦点是职工患病或非因工负伤，医疗期满后用人单位与其解除劳动合同，是否应该支付职工医疗补助费。

根据劳动合同规定：“有下列情形之一的用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：（一）劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作；”按照本条规定用人单位可以解除劳动合同。但按本《规定》：“用人单位依据本规定解除劳动合同的，除按规定支付补偿金外，还须支付不低于劳动者本人 6 个月工资收入的医疗补助费”。所以，被诉人与申诉人解除劳动关系，应按照本市有关规定除支付补偿金外，还须支付申诉人的医疗补助费。因此，劳动仲裁委员会裁决，被诉人应该支付申诉人医疗补助费。

案例分析二 富士康加班 29 分钟无加班费

问题 1：富士康以 30 分钟为增量来支付加班工资是否合理？

富士康以 30 分钟为增量来支付加班工资有克扣职工工资的嫌疑。制定规章制度属于企业的用工自主权，但是企业制定的规章制度必须公平合理。一般来说，员工加班时间应该据实计算。如果富士康规章以 30 分钟为增量来支付加班工资，

同时还规章了“四舍五入”的计算办法，即按照规定，如果加班 29 分钟，就无法拿到加班工资；但是如果加班 31 分钟，则能拿到 60 分钟的加班工资，那倒也比较公平合理，但是本案例中富士康的规定有克扣职工工资的嫌疑。《劳动合同法》第八十条规定：“用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

问题 2：劳动者通过何种方式来改善这种状况？

劳动者可以通过工会向用人单位提出相应诉求。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。