《专业培训教程》巩固练习题（第七版）理论知识参考答案解析

湖南新东方教育培训中心教务部　反馈邮箱：331038640@qq.com

第六章　劳动关系管理

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案）

1.【答案】D
【解析】职工代表大会（职工大会）是由企业职工经过民主选举产生的职工代表组成的，代表全体职工实行民主管理权利的机构。当前，根据我国相关立法，职工代表大会制度主要在国有企业或其他形式的公有制企业中实行，非国有企业或其他形式的非公有制企业目前主要是实行民主协商制度；职工代表大会（职工大会）制度与民主协商是职工参与民主管理的两种主要的、并行不悖的制度，在协调劳动关系中发挥着重要的功能。职工代表大会制度是企业职工行使民主管理的基本形式，是职工民主管理的组织参与的具体表现。

2.【答案】D
【解析】参见第 1 题解析。

3.【答案】A
【解析】平等协商属于职工民主管理制度中的职工民主参与管理的形式，而集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度等，其所达成的集体合同受国家法律保护。平等协商与集体合同的联系，主要表现在平等协商往往成为订立集体合同而进行集体协商的准备阶段。

4.【答案】A
【解析】为了保障正式信息沟通渠道的通畅和效率，企业需要建立有效的信息沟通制度，包括：①纵向信息沟通；②横向信息沟通；③建立标准信息载体。其中，纵向信息沟通是根据企业的责权分配的管理层级结构，建立指挥、命令，执行、反馈信息系统，包括下向沟通、上向沟通。

5.【答案】A
【解析】汇总报表是企业高层管理人员充分了解情况、掌握管理实际进程的工具，包括工作进行状况汇总报表与业务报告两类；B 项，正式通报说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准等；C 项，例会制度是直接以口头语言的形式，综合上向沟通、下向沟通、横向沟通三种信息沟通方式，此各沟通方式容易获得沟通对方的反馈，具有双向沟通的优势；D 项，劳动管理表单是由企业劳动管理制度规定、有固定传输渠道、按照规定程序填写的统一的表格。

6.【答案】D
【解析】正式通报说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准等。其优点是信息传递准确，不易受到歪曲，且沟通内容易于保存。

7.【答案】A
【解析】调查对象可以分为生产工人、办公室工作人员、管理人员等。对人员还可以进行更细的分类。调查对象的确定与调查方法的其他内容要相互协调。

8.【答案】D
【解析】员工满意度调查的基本程序包括：①确定调查对象；②确定满意度调查指向（调查项目）；③确定调查方法；④确定调查组织；⑤调查结果分析；⑥结果反馈；⑦制定措施落实，实施方案跟踪。

9.【答案】B
【解析】工作时间又称法定工作时间，是指劳动者为履行劳动给付义务，在用人单位从事工作或生产的时间，即法律规定或劳动合同、集体合同约定的，劳动者在一定时间（一天、一周、一个月等）内必须用来完成其所担负工作的时间。工作时间是由法律直接规定或由合同约定的，如果劳动关系的当事人不遵守工作时间要承担相应的法律责任。ACD 三项属于工作时间的种类。

10.【答案】D
【解析】一般来说，最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准。最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。D 项，用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

11.【答案】D
【解析】确定最低工资标准一般考虑城镇居民生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等因素。用公式表示为：M=f(C，S，A，U，E，a)。式中，M 代表最低工资标准；

C 代表城镇居民人均生活费用；S 代表职工个人缴纳社会保险费、住房公积金；A 代表职工平均工资；U 代表失业率；E 代表经济发展水平；口代表调整因素。

12.【答案】D
【解析】有关用人单位停工、停业期间的工资支付规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，一般应当按照不低于当地最低工资标准的 70%支付劳动者基本生活费；如果集体合同、劳动合同另有约定的，可按照约定执行。

13.【答案】B
【解析】用人单位内部劳动规则是企业规章制度的组成部分，特点包括：①制定主体的特定性。用人单位内部劳动规则以用人单位为制定主体，以用人单位公开、正式的行政文件为表现形式，只在本单位范围内适用。②企业和劳动者共同的行为规范。③企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。制定用人单位内部劳动规则必须保证企业职工的参与。企业职工既有权参与相关制度的制定，又有权对制度的实施进行监督。

14.【答案】D
【解析】劳动岗位规范是企业根据劳动岗位的职责、任务和生产手段的特点对上岗员工提出的客观要求的综合规定。A 项，编制定员规则是企业依据自身的实际情况制定企业机构的设置和配备各类人员的数量界限。B 项，劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。C 项，劳动定额规则是在一定的生产技术水平和组织条件下，企业制定的劳动者完成单位合格产品或工作所需要的劳动消耗量标准。

15.【答案】C
【解析】集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。集体合同均为定期集体合同，我国劳动立法规定集体合同的期限为 1~3 年。期限过短，不利于劳动关系的稳定，而且加大集体协商的成本；期限过长，不利于适应变化了的实际情况和不利于劳动权益的保障。

16.【答案】D
【解析】集体合同一般包括以下内容：①劳动条件标准部分；②一般性规定；③过渡性规定；④其他规定。其中，劳动条件标准部分包括劳动报酬、工作时间和休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员等条款。上述条款应当作为劳动合同内容的基础，指导劳动合同的协商与订立，或直接作为劳动合同的内容。劳动条件标准条款在集体合同内容的构成中处于核心地位，在集体合同的有效期内具有法律效力。

17.【答案】B
【解析】岗位参与是指职工通过在本岗位的工作和自治实现对管理的参与，如质量管理小组、班组自我管理、各类岗位责任制。

18.【答案】B
【解析】平等协商是劳动关系双方就企业生产经营与职工利益的事务平等商讨、沟通，以实现双方的相互理解和合作，并在可能的条件下达成一定协议的活动。平等协商的目的在于实现双方的沟通，并不以达成一定的协议为目的。

19.【答案】B
【解析】纵向信息沟通包括 F 向沟通和上向沟通。上向沟通是下级机构、人员向上级机构、人员反映、汇报情况、提出建议或意见。上向沟通的信息应逐层集中，在各环节进行综合，然后向上一级传输。在上向沟通渠道中，应建立员工的申诉制度，作为企业奖惩、考核制度的有机组成部分。

20.【答案】D
【解析】纵向信息沟通是根据企业的责权分配的管理层级结构，建立指挥、命令，执行、反馈信息系统。纵向信息沟通分为下向沟通和上向沟通。下向沟通是指企业内高层管理机构和职能人员逐级或越级向下级机构和职能人员，直至生产作业员工的信息传输。在沟通的各个环节要对信息加以分解并使之具体化。

21.【答案】C
【解析】企业建立有效的信息沟通制度的内容包括：①纵向信息沟通；②横向信息沟通；③建立标准信息载体。其中，横向沟通是企业组织内部依据具体分工，在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递。

22.【答案】D
【解析】劳动管理表单是由企业劳动管理制度规定、有固定传输渠道、按照规定程序填写的统一的表格，如统计表、台账、工资单、员工卡片等。管理表单记录、反映企业组织的劳动关系系统的数据和现实情况。通过管理表单掌握、分析企业劳动关系系统运行状况，以及据此形成各类管理信息。

23.【答案】B
【解析】汇总报表是企业高层管理人员充分了解情况、掌握管理实际进程的工具，包括工作进行状况汇总报表与业务报告两类。

24.【答案】B
【解析】正式通报用来说明企业劳动关系管理计划、目标、发布规定和管理标准等。其优点是信息传递准确，不易受到歪曲，且沟通内容易于保存。

25.【答案】A
【解析】例会制度是标准信息载体之一，它直接以口头语言的形式，综合上向沟通、下向沟通、横向沟通三种信息沟通方式。此种沟通方式具有亲切感，可以通过语调、表情、形体语言增强沟通效果，容易获得沟通对方的反馈，具有双向沟通的优势。

26.【答案】A
【解析】A 项，例会制度直接以口头语言的形式，综合上向沟通、下向沟通、横向沟通三种信息沟通方式。沟通的具体形式可以是会议、召见、询问、指示、讨论等多种。

27.【答案】C
【解析】员工满意度调查是劳动关系调整的重要方法，就是通过一定的方法，了解员工对组织运行的某一方面的主观心理感觉，对调查结果进行评估，分析并提出相关判断的活动。员工满意度调查是企业组织内部环境研究的组成部分，为企业制定发展战略、调整企业组织结构、完善内部劳动规则提供依据。

28.【答案】D
【解析】目标型调查法的一般形式是提出问题，并且设定问题的若干个答案，由被调查对象答题，其具体方式很多，有选择法、正误法、序数表示法等。

29.【答案】B
【解析】描述型调查是由被调查者用自己的语言自由地表达自身的意愿和想法，准确地表明自己的感觉的调查方法。描述型调查设定问题的方法有确定性提问和不定性提问两种。

30.【答案】B
【解析】进行信息沟通的第一步是信息发送者想要传输什么信息，即形成、确定概念或思想。

31.【答案】B
【解析】按照劳动标准的功能结构，劳动标准的结构划分为以下标准：①基础类劳动标准，如专用劳动标准术语、符号、代码、图形、标志等。②管理类劳动标准，如劳动管理目标标准、劳动管理项目标准、劳动管理程序标准、劳动管理方法标准、劳动统计标准等。③工作类劳动标准，如工作时间标准、用人单位内的岗位规范和劳动规则、劳动定额定员标准、劳动统计计量标准、最低工资标准等。④技术类劳动标准，如劳动安全标准、劳动卫生标准、工伤评残等级标准等。⑤不便分类的其他劳动标准，指上述几类劳动标准包括不了的劳动标准。

32.【答案】C
【解析】A 项，标准工作时间是指由国家法律制度规定的，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间；B 项，不定时工作时间是指每日没有固定工时数的工时制度；D 项，综合计算工作时间是指因用人单位生产或工作特点，劳动者的工作时间不宜以日计算，需要分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间长度的工时制度。

33.【答案】D
【解析】缩短工作时间是指在特殊情况下，劳动者实行的少于标准工作时间长度的工作时间制度。此种工时制度的适用范围为以下工种或岗位：①从事矿山、井下、高温、低温、有毒有害、特别繁重或过度紧张的劳动的职工；②从事夜班工作的职工；③在哺乳期工作的女职工；③其他依法可以实行缩短工作时间的职工，如未成年工、怀孕 7 个月以上工作的女职工等。

34.【答案】B
【解析】B 项，用人单位延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时。因特殊原因需要的，在保证劳动者身体健康

的条件下，每日不得超过 3 小时。

35.【答案】B
【解析】用人单位延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时。因特殊原因需要的，在保证劳动者身体健康的条件下，每日不得超过 3 小时，但每月不得超过 36 小时。

36.【答案】C
【解析】最低工资是国家以一定的立法程序规定的，劳动者在法定时间内提供了正常劳动的前提下，其所在单位应支付的最低劳动报酬。根据国家法律规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除某些项目以后，不得低于当地最低工资标准。剔除的项目包括：①延长工作时间工资；②中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；③法律、法规规定的劳动者福利待遇等。

37.【答案】D
【解析】最低工资标准的确定和调整采用“三方性”原则，即在国务院劳动行政主管部门的指导下，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门会同同级工会、企业代表组织研究拟订，并将拟订的方案报送人力资源社会保障部。

38.【答案】D
【解析】根据比重法计算某一地区月最低工资标准的程序为：确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。由此可得，该地区最低工资标准=$200\times2+a=400+a$。

39.【答案】D
【解析】按恩格尔系数法计算最低工资标准的方法是：根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最低生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。据此得出该地区月最低工资标准为：月最低工资标准=$120\div0.6\times2+a=400+a$（元）。式中，$a$为工资调整数额。确定调整数额 a 时，主要考虑的因素有当地个人缴纳养老、失业、医疗保险费，以及住房公积金等费用支付的情况。

40.【答案】B
【解析】劳动关系是随资本主义生产方式的出现，商品经济成为生产的主导形式而产生的。劳动关系就其本来的意义来说，它并不是反映人和物的关系，劳动过程与产品或服务的投入与产出关系，劳动关系所反映的是一种特定的经济关系——劳动给付与工资的交换关系。劳动关系在本质意义上是一种劳动给付与工资的交换关系。

41.【答案】A
【解析】A 项，用人单位内部劳动规则是企业和劳动者共同的行为规范。

42.【答案】B
【解析】劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。每位员工都必须按照规定的时间、地点、质量、方法、程序和有关规程的统一规则要求履行自己的劳动义务，保持全体员工在劳动过程中的行为方式和联系方式的规范化，以维护正常的生产、工作秩序。

43.【答案】C
【解析】组织规则是指企业各直线部门、职能部门、或各组成部分及各类层级权责结构之间的指挥、服从、接受监督、保守商业秘密等的规定。

44.【答案】A
【解析】根据劳动法的规定，集体合同由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的，由职工代表代表职工与企业签订。

45.【答案】D
【解析】集体合同是用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。

46.【答案】A
【解析】集体合同分为：①基层集体合同；②行业集体合同；③地区集体合同。我国集体合同体制以基层集体合同为主导体制，即集体合同由基层工会组织与企业签订。

47.【答案】C
【解析】C 项，协商、订立集体合同的目的是规定企业的一般劳动条件，为劳动关系的各个方面设定具体标准，并作为单个劳动合同的基础和指导原则。劳动合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系。

48.【答案】D
【解析】集体合同是定期的书面合同，其生效需经特定程序。由企业一方将签字的集体合同文本及说明材料一式三份，在集体合同签订后的 10 日内报送县级以上政府劳动行政部门审查。

49.【答案】C
【解析】根据《集体合同规定》的规定，集体合同为法定要式合同，应当以书面形式订立，口头形式的集体合同不具有法律效力。

50.【答案】B
【解析】集体合同的形式可以分为主件和附件。主件是综合性集体合同，其内容涵盖劳动关系的各个方面；附件是专项集体合同，是就劳动关系的某一特定方面的事项签订的专项协议。

51.【答案】C
【解析】现阶段，我国法定集体合同的附件主要是工资协议，专门就工资事项签订的集体合同。国家劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》规定，企业依法开展工资集体协商，签订工资协议，已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

52.【答案】C
【解析】集体合同均为定期集体合同，我国劳动立法规定集体合同的期限为 1~3 年。期限过短，不利于劳动关系的稳定，而且加大集体协商的成本；期限过长，不利于适应变化了的实际情况和不利于劳动权益的保障。在集体合同的期限内双方可以根据集体合同的履行情况，对集体合同进行修订。

53.【答案】A
【解析】集体合同中的其他规定条款通常作为劳动条件标准的补充条款，规定在集体合同的有效期间应当达到的具体目标和实现目标的主要措施。此类规定一般不能作为劳动合同的内容，只是作为签约方的义务而存在。在集体合同的有效期内，随着设定目标的实现而终止。

54.【答案】C
【解析】职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有 2/3 以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

55.【答案】D
【解析】集体劳动合同签定以后，由企业一方将签字的集体合同文本及说明材料一式三份，在集体合同签订后的 10 日内报送县级以上政府劳动行政部门审查。说明材料应包括企业的营业执照、工会的社团法人证明材料、双方代表的身份证（均为复印件）、委托授权书、职工代表的劳动合同书、相关审议会议通过的集体合同的决议、集体合同条款的必要说明等。

56.【答案】C
【解析】劳动行政部门在收到集体合同后的 15 天内将审核意见书送达，集体合同的生效日期以《审查意见书》确认的日期为生效日期。若劳动行政部门在收到集体合同的 15 日内未提出疑义的，自第 16 日起，集体合同自行生效。若集体合同经劳动行政部门审核认定存在无效条款或部分无效条款的，签约双方应在 15 日内对其进行修改，并在 15 日内重新报送审核。

57.【解析】集体合同只要符合主体、内容、形式、程序合法，意思表示真实，就具有法律效力。集体合同当事人和关系人就应履行集体合同所规定的义务。集体合同的关系人是指因集体合同的订立而获得利益，并且受集体合同约束的主体。包括工会组织所代表的全体劳动者（不论其是否是工会会员，以及在集体合同的存续期间新被录用的职工）和用人单位所代表的所有者和经营者等。

58.【答案】D
【解析】A 项，我国劳动立法规定集体合同的期限为 1～3 年；B 项，集体合同以《审查意见书》确认的日期为生效日期；C 项，我国集体合同体制以基层集体合同为主导体制。

59.【答案】C
【解析】集体合同的履行遵循实际履行和协作履行的原则。其中，劳动标准性条款的履行，应在合同的有效期间

按照集体合同规定的各项标准实际和全面履行合同，确保劳动者利益的实现；目标性条款的履行，应将所约定的项目列入并落实在企业计划和工会工作计划之中，并采取有效措施实施计划。

60.【答案】B
【解析】集体合同在履行过程中，企业工会应承担更多的监督检查的责任，也可以与企业协商，建立集体合同履行的联合监督检查制度。发现问题，及时与企业协商解决。企业内工会的各级组织应当及时向企业工会报告本组织所在团体的集体合同的履行情况；工会应定期向职工代表大会或全体职工通报集体合同的履行情况；职工代表大会有权对集体合同的履行实行民主监督。

61.【答案】A
【解析】企业违反集体合同的规定，应承担法律责任。工会不履行或不适当履行集体合同规定的义务，应承担道义上的责任；个别劳动者不履行集体合同规定的义务，则按照劳动合同的规定承担相应责任。

62.【答案】D
【解析】集体合同当事人是指在集体合同上签字盖章的工会代表、职工代表和用人单位；合同关系人是指因合同订立而获得利益并受集体合同约束的主体，包括工会组织所代表的全体劳动者（不论其是否是工会会员，以及在集体合同的存续期间被新录用的职工）和用人单位所代表的所有者和经营者。

63.【答案】C
【解析】利益争议是指当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。在劳动关系当事人的权利义务尚未确定的情况下，双方对权利义务有不同的主张，即当事人的利益未来如何分配而发生的争议。显然，只有在存在劳动关系的情况下，才会发生此类争议。它通常表现为签订、变更集体合同所发生的争议。

64.【答案】
【解析】A 项，个别争议，是指职工一方当事人人数为 9 人以下，有共同争议理由的。B 项，集体争议，是指职工一方当事人人数为 10 人以上，有共同争议理由的；C 项，团体争议，是指工会与用人单位因签订或履行集体合同发生的争议；D 项，权利争议，又称既定权利争议，是指劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同的约定的权利与义务所发生的争议。

65.【答案】C
【解析】劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。只要是市场经济体制，只要劳动关系当事人有相对独立的物质利益，劳动争议的产生就具有必然性。

66.【答案】A
【解析】劳动争议也称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。B 项中纠纷的双方并非劳动关系双方当事人；CD 两项中的纠纷不是因劳动权利和劳动义务的认定与实现而发生的。

67.【答案】C
【解析】权利义务的基础在于劳动法律、集体合同、劳动合同、企业内部劳动管理规则的规定或约定，是否遵循法律规范和合同规范是劳动争议产生的直接原因。A 项，利益争议可以发生在顾客与产品销售者之间，二者不存在劳动关系；B 项，劳动争议实质上是劳动关系当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现；D 项，劳动争议的当事人是特定的，劳动争议的当事人就是劳动关系的当事人，即一方为企业，另一方为劳动者或其团体，只有存在劳动关系的企业和劳动者或其团体才有可能成为劳动争议的当事人。

68.【答案】D
【解析】劳动争议的标的是劳动权利和劳动义务。劳动权利和劳动义务是依据劳动法律、法规，劳动合同、集体合同等确定的。劳动争议在一定意义上说是因实施劳动法而产生的争议，如就业、工资、工时、劳动条件、保险福利、培训、奖惩等各个方面，内容相当广泛。凡是以劳动权利义务之外的权利义务为标的的争议都不属于劳动争议。

69.【答案】C
【解析】按照主体不同，劳动争议可划分为：个别争议、集体争议和团体争议。其中，集体争议是指职工一方当事人人数为 10 人以上，有共同争议理由的争议。

70.【答案】D
【解析】权利争议又称既定权利争议，是指劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同的约定的权利与义务所发生的争议。

71.【答案】A
【解析】劳动争议处理的原则包括：①合法原则。在查清事实的基础上依法处理的原则，即劳动争议处理机构处理劳动争议的所有活动和决定都要以事实为根据，以法律为准绳。②公正原则。当事人在适用法律上一律平等的原则，即劳动争议处理机构在处理劳动争议时必须保证争议双方当事人处于平等的法律地位，具有平等的权利义务，不得偏袒任何一方，依法保护当事人的合法权益。③及时处理、着重调解原则。

72.【答案】B
【解析】劳动争议的调解贯穿于劳动争议处理的各个程序，企业的劳动争议处理的工作程序的全过程都属于调解，其他处理程序也都必须坚持先行调解，调解不成时才能进行裁决或判决。

73.【答案】B
【解析】参见第72题解析。

74.【答案】C
【解析】劳动争议调解委员会由由劳动者代表和企业代表组成。委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。委员人数由双方协商确定，双方人数应当对等。没有成立工会组织的企业，委员会的设立和组成由职工代表和用人单位代表协商确定。

75.【答案】C
【解析】调解委员会调解劳动争议应遵循自愿原则，其内容包括：①申请调解自愿；②调解过程自愿；③履行协议自愿。

76.【答案】C
【解析】经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。调解协议书由双方当事人签名或盖章、经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。

77.【答案】B
【解析】根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时，争议双方应协商解决；当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向申请劳动争议仲裁委员会仲裁；对仲裁裁决不服的，除法律规定的终局裁决外，当事人一方或双方可申诉到人民法院，由人民法院依法审理并作出最终判决。

78.【答案】C
【解析】特种作业的范围有十类：①电工作业；②锅炉司炉；③压力容器操作；④起重机械作业；⑤爆破作业；⑥金属焊接（气割）作业；⑦煤矿井下瓦斯检验；⑧机动车辆驾驶；⑨机动船舶驾驶、轮机操作；⑩建筑登高架设作业。

79.【答案】C
【解析】C项，根据劳动者劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定，将劳动功能障碍分为10个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

80.【答案】C
【解析】按照损伤程度划分，工伤事故可分为：①轻伤，即休息1～104日的失能伤害；②重伤，即105日以上的失能伤害；③死亡。

81.【答案】B
【解析】造成10人以上30人以下死亡，或者50人以上100人以下重伤，或者5000万元以上1亿元以下直接经济损失的事故称为重大事故。

82.【答案】B
【解析】职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

83.【答案】C
【解析】社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内做出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

84.【答案】C
【解析】设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

85.【答案】B
【解析】职工因工死亡，其近亲属按照规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。其中，一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

86.【答案】B
【解析】职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期，停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。

87.【答案】A
【解析】治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

88.【答案】C
【解析】职工因工致残被鉴定为一至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位。其待遇是：①从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资。②从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。③工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。④职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

89.【答案】C
【解析】参见第88题解析。

90.【答案】C
【解析】C项，职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

二、多项选择题（每题有多个答案正确）

1.【答案】ABCE
【解析】职工代表大会的职权是该机构依法享有的、对企业行政生产经营管理事务进行咨询、建议或决定的权力。具体表现为：审议建议权、审议通过权、审议决定权、评议监督权、推荐选举权。

2.【答案】ACDE
【解析】平等协商作为企业职工参与管理的形式与作为订立集体合同程序的集体协商是两种不同的制度。其主要区别包括：①主体不同；②目的不同；③程序不同；④内容不同；⑤法律效力不同；⑥法律依据不同。

3.【答案】ABC
【解析】工资支付的一般规则是：①货币支付。工资应当以法定货币支付，不得以实物、有价证券替代货币支付。②直接支付。用人单位应将工资支付给劳动者本人。③按时支付。工资应当按照用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。④全额支付。劳动法规定，用人单位不得克扣劳动者工资，在正常情况下工资应当全额支付，但是，有法律允许的相关情况的，用人单位可以代扣劳动者工资。

4.【答案】ACE
【解析】劳动合同管理制度的内容包括：①劳动合同履行的原则；②员工招收录用条件、招工简章、劳动合同草案、有关专项协议草案审批权限的确定；③员工招收录用计划的审批、执行权限的划分；④劳动合同续订、变更、解除事项的审批办法；⑤试用期考查办法；⑥员工档案管理办法；⑦应聘人员相关材料保存办法；⑧集体合同草案的拟订、协商程序；⑨解除、终止劳动合同人员的档案移交办法、程序；⑩劳动合同管理制度修改、废止的程序等。

5.【答案】ABD

【解析】劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。其主要内容为：①时间规则，如作息时间、考勤办法、请假程序等；②组织规则，企业各直线部门、职能部门、或各组成部分及各类层级权责结构之间的指挥、服从、接受监督、保守商业秘密等的规定；③岗位规则，如劳动任务、岗位职责、操作规程、职业道德等；④协作规则，如工种、工序、岗位之间的关系，上下层次之间的连接、配合等；⑤品行规则，语言、着装、用餐、行走、礼节等规则；⑥其他规则。

6.【答案】ABCE
【解析】用人单位内部劳动规则的其他制度包括：①工资制度；②福利制度；③考核制度；④奖惩制度；⑤培训制度等。这些制度都与协调劳动关系有着直接的联系，并且反映着劳动关系的实质内容。

7.【答案】ABCE
【解析】集体合同除具有一般协议的主体平等性、意思表示一致性、合法性和法律约束性以外，还具有以下特点：集体合同是整体性规定劳动条件的协议；工会或劳动者代表职工一方与企业签订；集体合同是定期的书面合同，其生效需经特定程序。

8.【答案】BCDE
【解析】集体合同中劳动条件标准条款在集体合同内容的构成中处于核心地位，在集体合同的有效期内具有法律效力。主要包括以下内容条款：①劳动报酬；②工作时间；③休息休假；④劳动安全卫生；⑤补充保险和福利；⑥女职工和未成年工特殊保护；⑦职业技能培训；⑧劳动合同管理；⑨奖惩；⑩裁员等。

9.【答案】ACD
【解析】通常情况下，集体合同一般包括劳动条件标准部分、一般性规定、过渡性规定和其他规定四部分。其中，过渡性规定包括集体合同的监督、检查、争议处理、违约责任等。集体合同的有效期限属于一般性规定。

10.【答案】ABCE
【解析】政府劳动行政部门审核集体合同需报送的材料包括：①企业的营业执照；②工会的社团法人证明材料；③双方代表的身份证（均为复印件）；④委托授权书；⑤职工代表的劳动合同书；⑥相关审议会议通过的集体合同的决议；⑦集体合同条款的必要说明等。

11.【答案】ACE
【解析】劳动争议处理制度中的调解的基本特点包括：①群众性。企业劳动争议调解委员会是企业内依法成立的处理劳动争议的群众性组织，这体现在其人员组成和工作原则上。调节活动强调群众的直接参与。②自治性。调解是企业内的劳动者对本单位运行的劳动关系进行自我管理、自我调解和自我化解矛盾的有效形式。③非强制性。调解程序完全体现自愿的特点：申请调解自愿，即不能强制；调解协议的履行依赖于当事人的自愿及舆论的约束。

12.【答案】ACE
【解析】调解委员会调解劳动争议强调了自愿原则。申请自愿原则具有以下三个方面的内涵：①申请调解自愿。只有劳动争议双方当事人都同意调解，调解委员会才能受理，有一方不同意则不得受理。②调解过程自愿。调解人员在调解过程中不能采取任何强制或命令的手段，强迫当事人接受调解意见，而应在通过协商、说服教育、分清是非的基础上达成一致。调解协议的所有内容必须是当事人真实、一致的意思表示，不得勉强。③履行协议自愿。调解协议达成后，当事人自愿履行，一方或双方不履行或反悔的，则为调解不成。调解委员会不得强迫当事人履行。

13.【解析】建立个人劳动安全卫生防护用品管理台账是企业劳动安全卫生管理制度的要求。主要包括：①一般防护用品发放台账。工作服、工作帽、工作鞋、防暑降温用品等的发放记录。②特殊防护用品发放台账。防尘、防毒、耐酸碱、耐油、绝缘、防水、防高温、防噪声、防冲击、真空作业用品等的发放记录。③防护用品购置台账。④防护用品修理、检验、检测台账。

14.【答案】ADE
【解析】职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：①在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；②工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；③在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；④患职业病的；⑤因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；⑥在卜下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；⑦法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

15.【答案】ABCD
【解析】工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书

面告知要求补全材料后，劳动保障行政部门应当受理。

16.【答案】ABCE
【解析】职工参与企业的民主管理有多种形式：①组织参与，如职工代表大会制度；②岗位参与，如质量管理小组、班组自我管理、各类岗位责任制；③个人参与，如各类合理化建议、技术创新等。岗位参与和个人参与是职工民主管理的直接形式；而组织参与是间接形式，其参与管理的广度和深度是其他参与形式所不能比拟的。

17.【答案】CE
【解析】《劳动法》第八条规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。目前，我国职工参与管理的形式主要是职工代表大会制度和平等协商制度。职工代表大会或职工大会制度与平等协商制度是企业民主管理制度的两种基本形式。

18.【答案】ABCDE
【解析】企业进行员工满意度调查可以对公司管理进行全面审核，保证企业工作效率和最佳经济效益，减少和纠正低生产率、高损耗率、高人员流动率等紧迫问题。员工满意度调查分别对5个方面进行全面评估或针对某个专项进行详尽考核，即：①薪酬；②工作；③晋升；④管理；⑤环境。

19.【答案】ABD
【解析】目标型调查法的一般形式是提出问题，并且设定问题的若干个答案，由被调查对象答题，这种方法的具体方式很多，主要包括：①选择法。设计问题并设定问题的若干个答案，要求被调查者在所设定的答案中选择与自身感受和意愿最接近的答案；②正误法。要求被调查者在设定答案中判断正误；③序数表示法。对组织运行中的某一方面设定问题并排序，由被调查者在自我的心理感觉与实际运行状况的比较中选择序号。

20.【答案】ABD
【解析】企业劳动关系管理决策可以分为：①战略规划，确定企业劳动关系管理所要达到的目标和实施的方针；②管理控制，是劳动关系管理人员根据既定的目标和方针，通过有效地工作，实现管理目标的过程；③日常业务管理，是执行劳动关系管理具体业务的过程。

21.【答案】ABDE
【解析】理解劳动标准，要注意以下几个方面：①劳动标准是对劳动过程、劳动关系以及相关管理活动等方面的重复性事物、概念和行为作出的统一规定；②劳动标准的制定主体具有多样性；③劳动标准的制定以劳动领域的科学技术、社会科学的发展及其实践经验为基础；④劳动标准的表现形式具有多样性；⑤劳动标准的作用方式具有多样性，且强制性与非强制性并存；⑥劳动标准具有不同的效力等级和效力范围。

22.【答案】ABE
【解析】按照劳动标准的对象分类，劳动标准的横向结构可以划分为就业、劳动关系、工作条件、劳动报酬、职业技能开发、劳动安全卫生、社会保险、劳动福利、劳动行政管理等项标准。CD两项是按照劳动标准适用的层次划分的类型。

23.【答案】ABCDE
【解析】工作时间的法律范围包括以下工作时间形式：①劳动者实际从事生产或作业所需进行准备和结束工作的时间，即劳动者在工作日（班）为完成生产任务或作业的准备和结束所消耗的时间。②劳动者实际完成工作和生产的作业时间，即劳动者直接用于完成规定的生产任务或作业所消耗的时间。③劳动者在工作过程中自然需要的中断时间。劳动者自然需要的中断时间是指劳动者因自身的生理需要而必须中断正常工作的时间。④工艺中断时间、劳动者依法或单位行政安排离岗从事其他活动的时间。工艺中断时间是指劳动者在工作时间中，因工艺技术特点的需要使工作必须中断的时间。⑤连续从事有害健康工作需要的间歇时间等。

24.【答案】AC
【解析】A项，年制度工作日=365－104（休息日）－11（法定节假日）=250（天）；C项，月计薪天数=(365－104)÷12=21.75（天／月）。

25.【答案】ABCDE
【解析】劳动法对确定和调整最低工资标准应考虑的因素做了原则性的规定。确定和调整最低工资标准应考虑的因素有：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。一般说来，最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准。

26.【答案】ABCE
【解析】制定用人单位内部劳动规则必须遵循下述法定程序：①制定主体合法，即内部劳动规则制定主体必须具

备制定内部劳动规则的法律资格；②内容合法，即内部劳动规则的内容不得违反法律、法规的规定；③职工参与；④正式公布。

27.【答案】ACDE
【解析】限制延长工作时间的措施包括：①条件限制。用人单位由于生产经营需要，与工会和劳动者协商可以延长工作时间。②时间限制。用人单位延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时，因特殊原因需要的，在保证劳动者身体健康的条件下，每日不得超过 3 小时，但每月不得超过 36 小时。③报酬限制。用人单位应当以高于劳动者正常工作时间的工资标准支付延长工作时间的劳动报酬。④人员限制。怀孕 7 个月以上和哺乳未满一周岁婴儿的女职工，不得安排其延长工作时间。

28.【答案】BDE
【解析】确定最低工资标准的通用方法包括：①比重法。即根据城镇居民家计调查资料，确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。②恩格尔系数法。根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最骸生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

29.【答案】ABCE
【解析】劳动法规定，用人单位不得克扣劳动者工资，在正常情况下工资应当全额支付，但是有以下情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：①用人单位代扣代缴的个人所得税；②用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；③法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；④法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。此外，以下减发工资的情形也不属于无故克扣：①国家法律、法规中有明确规定的；②依法签订的劳动合同中有明确规定的；③用人单位依法制定并经职工代表大会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；④因劳动者请事假等原因相应减发工资等。

30.【答案】ACD
【解析】用人单位内部劳动规则是企业规章制度的组成部分，是企业劳动关系调节的重要形式。其特点包括：①制定主体的特定性；②企业和劳动者共同的行为规范；③企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。

31.【答案】ABE
【解析】用人单位内部劳动规则以用人单位为制定的主体，以用人单位公开、正式的行政文件为表现形式，只在本用人单位范围内适用。用人单位内部劳动规则是规范在劳动过程中用人单位和劳动者之间，以及劳动者相互之间的关系。其所调整的行为是作为劳动过程组成部分的用工行为和劳动行为，既约束全体劳动者，又约束企业行政各职能部门和企业的各组成部分。

32.【答案】BCDE
【解析】用人单位内部劳动规则的内容包括：①劳动合同管理制度；②劳动纪律；③劳动定员定额规则；④劳动岗位规范制定规则；⑤劳动安全卫生制度；⑥其他制度。如工资制度、福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。

33.【答案】ABDE
【解析】劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。制定劳动纪律，应当符合以下要求：①劳动纪律的内容必须合法；②劳动纪律的内容应当全面约束管理行为和劳动行为，工作纪律、组织纪律、技术纪律全面规定，使各个岗位的行为与职责都能做到有章可循，违章可究；③标准一致。行为模式标准应当一致，纪律的执行应当宽严一致，各类管理行为、劳动行为应当受到同等的约束；④劳动纪律应当结构完整。

34.【答案】ABDE
【解析】劳动岗位规范是企业根据劳动岗位的职责、任务和生产手段的特点对上岗员工提出的客观要求的综合规定。在劳动关系协调、组织劳动过程中，劳动岗位规范是安排员工上岗，签订上岗协议和对员工进行岗位考核的依据和尺度。包括：①岗位名称；②岗位职责；③生产技术规定；④上岗标准等。

35.【答案】ACE
【解析】制定用人单位内部劳动规则必须符合法定程序。其制定程序是：①制定主体合法，即内部劳动规则制定主体必须具备制定内部劳动规则的法律资格。②内容合法，即内部劳动规则的内容不得违反法律、法规的规定。③职工参与。制定用人单位内部劳动规则，用人单位有义务保证职工参与，听取、征求工会和职工意见。④正式公布。正式公布形式通常以企业法定代表人签署和加盖公章的正式文件的形式公布。

36.【答案】CDE

【解析】集体合同根据协商、签约代表所代表的范围的不同分为：①基层集体合同；②行业集体合同；③地区集体合同。我国集体合同体制以基层集体合同为主导体制，即集体合同由基层工会组织与企业签订。

37.【答案】ABCE
【解析】集体合同与劳动合同的区别在于：①主体不同。集体合同的当事人一方是企业，另一方是工会组织或劳动者按照合法程序推举的代表，劳动合同的当事人则是企业和劳动者个人。②内容不同。集体合同可以涉及集体劳动关系的各方面，也可以只涉及劳动关系的某一方面；劳动合同的内容只涉及单个劳动者的权利义务。③功能不同。集体合同的目的是规定企业的一般劳动条件，为劳动关系的各个方面设定具体标准，并作为单个劳动合同的基础和指导原则；劳动合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系。④法律效力不同。集体合同的法律效力高于劳动合同。

38.【答案】BCDE
【解析】集体合同制度在协调劳动关系中处于重要地位，其意义表现在以下方面：①订立集体合同有利于协调劳动关系；②加强企业的民主管理；③维护职工合法权益；④弥补劳动法律、法规的不足。

39.【答案】BCDE
【解析】订立集体合同应遵循的原则包括：①遵守法律、法规、规章及国家有关规定。此项原则即为内容合法原则。②相互尊重，平等协商。因订立集体合同是劳动者团体和企业的两个平等主体的自主行为，只能坚持相互尊重，平等协商的原则。③诚实守信，公平合作。集体协商应当坚持程序公平。④兼顾双方合法权益。集体协商、订立集体合同应当兼顾所有者、经营者和劳动者各方利益，不能为追求自己的利益而损害他人的利益，即要均衡所有者、经营者和劳动者各方的利益。⑤不得采取过激行为。集体协商、订立集体合同必须维护正常的生产工作秩序，协商双方应遵循和平原则。

40.【答案】ABCE
【解析】D 项，集体合同为法定要式合同，应当以书面形式订立，口头形式的集体合同不具有法律效力。

41.【答案】ABD
【解析】集体合同的内容包括：①劳动条件标准部分，包括劳动报酬、工作时间和休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员等项条款；②一般性规定，规定劳动合同和集体合同履行的有关规则，包括集体合同的有效期限，集体合同条款的解释、变更、解除和终止等；③过渡性规定，规定集体合同的监督、检查、争议处理、违约责任等；④其他规定，作为劳动条件标准部分的补充条款。

42.【答案】ACE
【解析】集体合同中的一般性规定，规定劳动合同和集体合同履行的有关规则。包括集体合同的有效期限，集体合同条款的解释、变更、解除和终止等。

43.【答案】ABDE
【解析】集体合同的协商是签约代表为签订集体合同进行商谈的法律行为。其主要步骤为：①协商准备。②协商会议。集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：首先宣布议程和会议纪律；然后一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；再次，协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；最后，双方首席代表归纳意见。③集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

44.【答案】AD
【解析】《集体合同规定》第三十二条规定，集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。一方提出进行集体协商要求的，另一方应当在收到集体协商要求之日起 20 日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

45.【答案】AB
【解析】按照劳动争议的性质划分：①权利争议，又称既定权利争议。劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同的约定的权利与义务所发生的争议。②利益争议。当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。在劳动关系当事人的权利义务尚未确定的情况下，双方对权利义务有不同的主张，即当事人的利益未来如何分配而发生的争议。

46.【答案】CDE
【解析】根据争议标的的不同，劳动争议可分为：①劳动合同争议。解除、终止劳动合同而发生的争议，关于开除、除名、辞职等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议。②关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保

险福利等而发生的争议。③关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议。

47.【答案】CDE
【解析】按照不同的标准，可将劳动争议作不同的分类。其中，按照劳动争议的主体划分，劳动争议可分为个别争议、集体争议和团体争议。按照劳动争议的性质划分，可分为权利争议和利益争议。

48.【答案】ABCE
【解析】一般的社会关系纠纷表现为争议主体之间的利益冲突，其影响范围通常局限在争议主体之间，而重大的集体劳动争议、团体劳动争议除可表现为一般劳动关系纠纷的形式，有时还会以消极怠工、罢工、示威、请愿等形式出现，涉及面广，影响范围大，甚至超越事发地区，有的甚至造成国际性影响。

49.【答案】BCDE
【解析】调解委员会调解与人民法院处理劳动争议时的调解区别在于：①在劳动争议处理中的地位不同。调解委员会的调解是独立的程序，劳动争议仲裁委员会、人民法院的调解不具有程序性。②主持调解的主体不同。③调解案件的范围不同。④调解的效力不同。

50.【答案】ACD
【解析】调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

51.【答案】AB
【解析】C 项，调解协议达成后，当事人自愿履行，一方或双方不履行或反悔的，则为调解不成，调解委员会不得强迫当事人履行；D 项，劳动争议发生后，当事人以口头或书面的形式向调解委员会提出申请；E 项，劳动争议调解不是申请劳动争议仲裁或诉讼的必要条件。

52.【答案】BCDE
【解析】按照具体功能划分，劳动安全卫生标准可分为以下类别：①劳动安全卫生基础标准；②劳动安全卫生管理标准；③劳动安全工程标准；④职业卫生标准；⑤劳动防护用品标准。

53.【答案】BCDE
【解析】劳动保护费用主要分为以下几类：①劳动安全卫生保护设施建设费用；②劳动安全卫生保护设施更新改造费用；③个人劳动安全卫生防护用品费用；④劳动安全卫生教育培训经费；⑤健康检查和职业病防治费用；⑥有毒有害作业场所定期检测费用；⑦工伤保险费；⑧工伤认定、评残费用等。

54.【答案】ACD
【解析】提出工伤认定申请应当提交的材料包括：①工伤认定申请表；②与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

55.【答案】ABCDE
【解析】劳动者有下列情形之一的，视同工伤：①在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

56.【答案】BCD
【解析】《工伤保险条例》规定，我国工伤保险待遇分为工伤医疗期待遇和工伤致残待遇。其中工伤医疗期待遇包括医疗待遇和工伤津贴。