

2009年公务员考试《申论》模拟预测试卷三公务员考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/506/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_85_AC_c26_506985.htm

一、注意事项 1.申论考试是对考生阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。 2.作答参考时限：阅读资料40分钟，作答110分钟。 3.仔细阅读给定的资料，然后按作答要求依次作答，答案书写在指定位置。 二、给定材料材料一：轰轰烈烈的一部《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《新劳动合同法》），已于2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会表决通过，自2008年1月1日起实施。这个被以“历届人大常委会法律草案征求意见中提出意见最多的一次”而称道的劳动合同法，因为其内容牵涉到每位劳动者和用人单位的切身利益而备受关注。据有关资料显示这部法律是除宪法之外，受关注度最高的一部法律。新《劳动合同法》具有以下变化特点：（一）关于适用范围的新规定。适用范围扩大，民办非企业单位和事业单位劳动用工受劳动合同法调整。（二）关于企业规章制度的新规定。企业规章制度不能由企业一方说了算，须劳资双方“共决”，并向劳动者公示。（三）关于用工手续和订立书面劳动合同的新规定。用人单位不与员工签订劳动合同须支付员工二倍工资，甚至被视为已订立无固定期限劳动合同。（四）关于禁止担保的新规定。用人单位不得要求员工提供担保，收取押金、扣押档案等可罚款2000元。（五）关于培训费用与试用期的新规定。试用期不能随意约定，只有提供专业技术培训才可约定试用期。（六）关于商业秘密保护和竞业限制的新规定。竞业限制须支

付经济补偿，经济补偿须按月支付。（七）关于劳动合同违约金的新规定。只有两种情形可对劳动者约定违约金，对用人单位约定违约金却不受限制。（八）关于劳动合同无效的新规定。规定三种劳动合同无效，劳动合同无效仍须支付劳动者劳动报酬。（九）关于拖欠和克扣工资的新规定。用人单位拖欠和克扣劳动者工资，劳动者可向法院申请支付令。（十）关于劳动者解除劳动合同的新规定。用人单位不依法支付加班费或不依法缴纳社会保险费，劳动者可随时辞职要求经济补偿。（十一）关于解除或终止劳动合同支付经济补偿的标准的新规定。适当减轻用人单位合法解雇成本，高薪员工的补偿年限和工资基数实行双封顶制度。（十二）关于违法解除或终止劳动合同的赔偿标准的新规定。增加用人单位违法解雇员工成本，违法解雇员工须向员工支付二倍经济补偿金。（十三）关于工会和职工代表大会的新规定。用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会；用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度，应当经职工代表大会或全体职工讨论决定。（十四）关于非法用工的新规定。用人单位无营业执照非法用工，应向劳动者支付劳动报酬、经济补偿金和赔偿金。

材料二：以下是打工者、企业代表和有关专家之间的问答。打工者李某某：“我和公司签订了5年的劳动合同，2007年新颁布劳动合同法有一条是用人单位不得向劳动者收取违约金，除非保密协议、行业限制和培训等问题。现在我如果提前解除合同，也就是辞职，还要不要交违约金呢？换言之，新法对过去签订的合同有没有追溯力呢？另外，公司如果用扣押我的档案的方法逼我交违约金怎么办呢？”某律师：“新劳动法只对颁布后签订的合同有效

，在之前签订的有明确规定合同金额的合同还依旧要执行的，但是如果违约金金额过高的话，法律是不予以支持的，应协商减轻违约金。"某企业问：我单位2005年3月和多名员工签订了一年的劳动合同，2006年3月到期后继续续签了一年。问题1：请问明年3月到期后，如果单位不继续续签，是否需要按照新的劳动合同法规定给予补偿金？如果需要支付，是补偿一个月的还是两个月的？（因为合同为一年，但已经签过两次，实际已经工作两年）问题2：有些员工的合同约定工资与实际发放工资不符，合同上面写的是1800元，实际是2600元，每月都有工资条，并且工资条也是2600元，基本工资1000元，岗位工资1600元，那么如果出现纠纷，是按照1800元的标准给予补偿金还是按照2600元的标准给予？问题3：他们的合同是一年一签的，但目前为止实际等于在我单位工作了1年半了，如果目前辞退，是按照合同的期限（一年），给予一个月补偿金，还是按照实际工作时间（1年半了），给予两个月补偿金？问题4：对签订固定期限劳动合同的员工，单位只要按照补偿金标准给予补偿即可辞退。那么对于无固定期限劳动合同的员工，如果不是劳动合同法规定的情形出现，企业如何才能辞退他们？给双倍补偿金就可以合法辞退吗？（第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。）某律师：需要支付。1.劳动合同法实施前的工作年限部分，按目前法律规定执行，劳动合同法施行后的工作部分，按劳动合同法规定予以补偿。2.经济补偿金的工资计算基数按劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资计算。3.两个月工资。4.除员工

违法违纪单位可辞退外，可以协商一致解除劳动合同。或者如单位违反规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应支付二倍以上经济补偿金额的赔偿金（对于用人单位违法辞退员工，是否可导致劳动合同解除的选择权在于员工）。

材料三：-新劳动合同法的实施也引发了一些社会问题，前不久民企标杆公司华为要求旗下工作满8年的员工"主动辞职"再"竞聘上岗"，以致近万名元老工龄归零，到"没有原则"的沃尔玛全球采购中心四个分部全部下达裁撤令，以及2007年初西门子、LG等跨国公司在中国区域"争先裁老"的异动，就劳动合同法实施问题，引发了舆论对新旧劳动合同法交接之际劳资纠纷的关注。

专家A：针对新劳动法的出台，企业在人力资源管理上的调整是肯定的，应该看到这其中有好的一面。目前企业对无定期劳动合同的问题，表现得比较敏感，但凡事都有两面性，反过来这也促使企业在以下几个方面采取了积极的应对措施：第一，在招聘环节上，把握招聘质量，避免以往企业大量招人不满意再解雇的情况。第二，在企业内部对绩效考核制度的改进上，过去中国许多企业在绩效考核上相对比较粗放，现在新法的出台也要求企业对绩效管理制度进行完善。特别是在企业与员工的合同管理和考核制度上重新进行梳理。第三，在劳动关系上，对大公司来说，劳动关系管理上会促使他们趋于法制化。我个人觉得，人力资源法制化管理的时代基本上是快要到来了。因为与国外相比，过去中国的HR管理法制意识相对不够高，管理过程中没有压力，现在企业正慢慢察觉到这个问题。我们调研的许多国内

大企业中，HR部门的负责人在去年对新劳动法的出台表现得比较紧张，因为当时大家都处于接受的过程中。而经过大半年的时间，现在逐渐趋于平静，适应了新的变化，同时大家也认为企业没有必要做螳臂当车的事情。此外，HR部门的负责人现在开始考虑的是，如何积极应对现实问题。就新法可能带来的一些制约—比如用人成本的上升和无固定期限的用工方式等方面也迫使企业逐步提高企业内部的服务水平。目前最大的困惑在于处理劳动诉讼的时候，HR工作人员会担心，在新法倾向劳动者的整体原则会对企业的声誉带来影响。从实践的情况分析，有时的确存在企业与员工在理解上的差异，如果出现这种情况，HR部门是有压力的，因此也希望国家在处理劳动仲裁的过程中能够做得更规范。在应对措施上，很多企业并不会像华为那样做一个全员的调整行动，而会采取一些分步措施，比如对人员进行分类梳理，哪些人要保留，哪些人希望能慢慢转出去，总体原则是把影响面控制在最小范围内。未来一段时间，大企业中，小规模裁员动作还会发生，另外也会出现通过劳务派遣等边缘化的方式来分流人员的做法。我们不能忽视中国过去确实是依靠劳动力成本低廉的优势来吸引外资，但这并不代表长久的竞争力和卖点，而只可作为一种早期的引资策略。从长远看，确实到了应该提升产业的竞争力和创新力的阶段了。当然在这个过程中会有一些阵痛。也会付出一些代价，可能会有一些损失，但对国家和企业来说，这也是个自我内省的过程。我觉得新劳动法的出台有一个短期利益和长期利益的关系，并不是一件坏事。专家8：深圳华为和沃尔玛的“裁员事件”令很多人力资源的专家纷纷预言：今年年底，可能将爆发企业的大规模

竞相裁员风潮。对此我的看法是：爆发大规模的企业竞相裁员风潮的发生几率很小。首先，看国有企业，鉴于其所有制性质，一方面必须承担较高的社会责任，另一方面必须考虑大规模裁员所带来的社会影响。为此国有企业发生针对新劳动法的大规模裁员事件的可能性几乎为零。其次，小规模民营企业 and 个体企业是目前社会上用工最不规范的，这类企业规模小、数量多，劳动部门对其进行严格监管的难度很大，未来这些企业依然可以通过很低成本的违法违规操作，来降低企业用工成本和保持企业用工的灵活性；另一方面在这类企业中服务超过10年的员工也极为有限。因此可以预料，这些企业根本没有动力为了规避新劳动法而进行预先的裁员防范工作。由此可见，有意愿同时有条件针对新劳动法而进行大规模裁员的企业主要集中在中大型民营企业和外资企业。但是通过对这些企业的了解，这些企业集中采用裁员手段的可能性是很小的。这是因为：第一，从企业内部管理来说，这些企业很多已经大规模地采用了人员派遣和人才租赁等新兴的人力资源外包服务。大多数的外资企业在中国的中低端员工都是采用了这种方式进行聘用和管理，通过第三方的合作公司提供的服务来降低企业人力资源管理成本，同时保持公司用人机制的灵活性。可以说外资公司不会针对新劳动法采用大规模裁员行动，原因是这些企业大多数都已经未雨绸缪了，这也体现了跨国企业在人力资源管理的前瞻规划能力。至于沃尔玛的裁员，笔者认为核心原因还是沃尔玛全球采购体系的重心转移和效率提升，而新劳动法最多只是恰好又加上了一根稻草而已。第二，不论是外资，还是大中型的民营企业都在慎重考虑由于裁员曝光造成对企业形象的伤害

。新劳动法中突出体现的对劳动者的保护，反映的是整个国家的发展趋势，也呼应了十七大确定的建设社会主义和谐社会的要求。为此，严格遵守法律，甚至是模范的遵守新劳动法，对企业来说是保证其自身发展，并体现企业的社会形象和责任的关键因素。专家C：外资企业目前对新劳动法的出台都非常关注，但多数抱以谨慎的态度。其中的原因是：新劳动法的细则还没有出来，因此很多企业也没有作出明显的应对动作。大多数企业都在等待细则的进一步明细化，从而再决定下一步的调整方向。中国发展的步子走得很快，劳动法自1996年起才规定合同必须以书面的形式加以确立，到目前仅仅12年时间，新劳动法的出台又要求法规完善到必须签订无定期合同的阶段。在企业的立场上，追求效益是最主要的方面，但从另一个角度看，企业也有它的社会责任。怎么样来平衡这两者之间的关系，现在还很难下结论。从长远来看，毫无疑问企业应该去承担更多的社会责任。但在目前的情况下，如何让企业以合适的面貌去应对全球化的竞争和发展，这是头等大事。华为事件，也说明一些大企业在国际化成功道路的背后，还需要解决企业现实的许多问题。假设在新劳动法的环境下，那么企业以往的用人制度的灵活性和成本变得复杂，企业采取一些措施来应对也是可以理解的。从实践来说，企业一般与劳动者发生纠纷时，往往并不是不知道相关的法律规定，而是出于利益与风险的博弈，明知不可为而为之的背后是利益驱动。这并不是法规不清楚造成的，所以，法律法规本身的完善是一方面，而另一个关键是执法的问题。在劳动法的执法过程中，首先应让地方劳动仲裁、协调的功能发挥到位，杜绝一些执法人员专业不够，甚至存

在舞弊等现象。而对劳动者来说，则需要媒体多宣传，社会进步对劳动者的保护越来越多。我希望新劳动法在保护劳动者的利益，强调企业的社会责任的同时，也是一个可操作的法律，是一个不会对企业的正常竞争产生影响的法律。材料四：这部法律是颁布了，也即将实施了，对于它的作用人们又是怎样看待的呢？帖子甲：“这里面不提那些大肆违法的企业，只说那些游走在法律边缘走钢丝、打擦边球的企业，他们应该占大多数。他们已经尝到了所谓的‘合理降低成本’的甜头，在新法律的大棒还没有落到他们身上的时候，他们仍然会存在侥幸的投机念头，他们会观望，或者稍有收敛，但是不可能马上改变。”帖子乙：“劳动合同法会触及某些既得利益阶层的软肋，他们会反弹。中国人向来喜欢忍辱负重，很多人讲究，吃亏就是占便宜，“各人自扫门前雪，休管他人瓦上霜”，面对强势的企业或者组织，利益受损的人会出来，但是在某个阶段他们是少数，那么在需要声援的时候，有多少和他们受到一样的潜在利益损害的人会站出来？另外，这也触及到现代人的另一个实际问题：就业形势严峻，找工作不容易，找好工作更难。有多少员工会为了现在企业少给你缴纳保险就不要这份工作的？有几个人会因为晚发几天工资就蹦起来大叫大嚷闹着离职的？企业主肯定会抓住劳动者的这个心理来做文章。至于说等到离职的时候再算总账，说的容易，就算你这时候举起了法律的旗帜保护自己，又难保地方政府担心造成大面积的群访事件而压制劳动者，让劳动者自己知难而退。我就见到过不止一个老板这样说：“赔钱？没有，你打算执法啊？可以啊！要不你就搬东西抵数吧，但是丑话说在前头：我这个企业每年可上交财政税收多少

多少，你把我弄倒了，失业的可就不是一个两个了！”面对这样的企业，地方机构是听你劳动局的还是看自己的乌纱帽呢？也许北京上海这样的大城市可以很好地执行，但是，劳动合同法不是大城市的地方规定，不是所有的打工者都在这样的大城市的。“帖子丙：“员工自我保护不够，现在的私营企业和股份制公司中有多少员工的组织、工会、职工代表大会、党支部、团支部？很多企业里面的员工互相之间都像防贼一样互相防着，你怎么指望他们友爱互助？夫妻本是同林鸟，大难临头还各自飞呢！何况只是同事关系的他们！就算有，在企业中又是什么地位？有几个企业主敢把肯把权力放给这样的组织？当员工都不能组织起来自己保护自己的时候，甚至连这样的意识都很淡薄的时候，指靠政府监督、员工举报能带来多大的影响？”

三、作答要求

- 1.结合材料内容，简要概括新劳动合同法颁布的重要意义。不超过100字。要求：概括全面，语言简练。（25分）
- 2.根据材料三的内容。分别概括三位专家的丰要思想。要求：概括准确，简明扼要。（25分）
- 3.假设你是某市劳动和社会保障主管部门的负责人，请就新《劳动合同法》颁布后如何维护劳动者的合法权益写一篇文章，1000字左右，自拟标题进行论述。要求：观点明确，条理清晰，论述深刻。（50分）

点击下一页查看答案"#F2F7FB" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com