

大学生

就业

本书编写组 编

法律指导



A LEGAL GUIDE

大学生就业 法律指导

本书编写组 编



图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业法律指导/《大学生就业法律指导》编写组编.
—北京: 中国工人出版社, 2003. 3
ISBN 7-5008-3016-5

I. 大… II. 大… III. 大学生—就业—劳动法—
基本知识—中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 019477 号

出版发行: 中国工人出版社
地 址: 北京鼓楼外大街 45 号
邮 编: 100011
电 话: (010)62350006(总编室) 62005038(传真)
发行热线: (010)62005049 62005042
网 址: <http://www.wp-china.com>
经 销: 新华书店
印 刷: 北京铭成印刷有限公司
版 次: 2003 年 4 月第 1 版
2003 年 4 月第 1 次印刷
开 本: 890 毫米×1240 毫米 1/32
字 数: 180 千
印 张: 7.375
印 数: 001—6000
定 价: 12.00 元

版权所有 侵权必究
印装错误可随时退换

序

《大学生就业法律指导》一书终于与大学毕业生见面了。这是一件令人兴奋的事情。近年来，我们的毕业生就业指导主要以就业技术指导为主，法律方面的指导还是空白，这本书的出版将使我们的大学毕业生就业指导工作又多一朵绚丽的浪花。这本书主要以《劳动法》为主线，从《劳动法》理论入手，结合劳动合同、聘用合同、谈判技巧、劳动争议程序、实践等诸方面，为大学毕业生就业提供法律帮助。招生规模的扩大，毕业生数量的急剧增加，使大学毕业生就业面临许多新问题，WTO的加入，外商投资和跨国公司、外资公司的用人机制等，都给毕业生就业带来新的挑战 and 新的机遇。因此，加强大学毕业生就业的法律指导迫在眉睫。这本书的出版无疑填补了这项空白。

我国高校大学毕业生就业制度正在深化改革，实现从计划分配和国家安排的模式到市场调节、双向选择的就业方式转变。以往，我们对毕业生就业主要是“管”，是调控，今后虽然还有这方面的任务，但重点将是开展指导和提供服务。在这种形势下，我们过去的许多思路、办法和手段已经不能很好地

适应这种新的变化，因此，必须提高我们的工作能力和指导水平。我们希望大学毕业生能认清就业形势，具备良好的择业心理素质和掌握正确的求职方法，使在校生及早和自觉地适应社会需求，刻苦学习，为将来依法顺利就业做好准备。

如同任何新事物不可能那么完善一样，这本书会有它不完备的地方。我相信这些不足会在使用过程中、在实践中得到修订而日臻完善。



2004.2/3.

前 言

教育部副部长袁贵仁先生讲：“当前，高校毕业生就业制度正在深化改革，实现从计划分配和国家安排的模式到市场调节、双向选择的就业方式转变。以往，我们对毕业生就业主要是‘管’，是调控，今后虽然还有这方面的任务，但重点将是开展指导和提供服务。”

高等院校毕业生就业法律指导工作是一项新的开创性事业，它将引起全社会的广泛关注，尤其是高等院校每一位毕业生的关注。因为，他们迈出校门的第一步，即与用人单位签订劳动合同，就需要法律帮助，但目前，还没有一本这样的大学生就业法律帮助的书籍，鉴于此，我们根据多年的劳动法律理论、实践的经验，结合目前大学生的就业实际，编写了这本书，奉献给广大的毕业生。

这本书，综合了《劳动法》理论部分、就业服务机构、怎样签订劳动合同、与用人单位谈判技巧、劳动争议的处理及程序、劳动争议仲裁、诉讼法律文书适用、相关劳动法律、法规等，是每一位大学毕业生在就业前必备的一本法律指导书。相信有了这本书，定会给大学毕业生们就业带来方便和帮助，避

免不必要的纠纷，同时我们也相信此书的问世会受到大学生毕业生们的欢迎。

本书主编邹晓美。执笔人：第二、七章邹晓美，第三、五章韩振节，第四、六章郝建忠，第一、八、九章张立柱。郝宏丽编辑整理。

限于时间和水平，疏漏和不足难免存在，诚请大学生在使用时发现错误及时提出来，以便我们再版时修正。

邹晓美

2003年2月1日

引 言

大学生择业是一个双向选择的过程，也是对大学生综合素质的考验。在现在就业形势越来越严峻的情况下，“临渴掘井”、“临时抱佛脚”已越来越行不通。未来掌握在自己的手里，我们应该做的是，从大学一年级开始，就从各方面充电，做到“千里之行，始于足下”。

从 1992 年起，我国即开始建立社会主义市场经济，社会主义市场经济的建立必将带动和促进社会各个领域、各个环节的变化，也就是说，必将影响到社会生活的方方面面。劳动人事制度是其中的一个重要组成部分。党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中指出：“当前培育市场体系的重点是，发展金融市场、劳动力市场、房地产市场、技术市场和信息市场等”。要“发展多种就业形势，用经济手段调解就业结构，形成用人单位与劳动者双向选择、合理流动的就业体制”。这就意味着在过去几十年中一直存在的“进了单位门，一辈子是门里人”，就有了“铁饭碗”、“铁工资”、“铁交椅”等人们已经司空见惯的现象将不复存在了。这些变化，自然会影响到高等院校，影响到

校园中的大学生们。

党的十四大之后，中共中央国务院颁发的《中国教育改革和发展纲要》已明确提出：“改革高等学校毕业生‘统包统分’和‘包当干部’的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数学生自主择业的就业制度”。“随着社会主义体制的改革，除对师范学科和某些艰苦行业、边远地区的毕业生，实行在一定范围就业外，大部分毕业生实行在国家方针政策指导下，通过人才劳务市场，采取‘自主择业’的就业办法”。2002年3月2日国务院办公厅转发教育部关于进一步深化高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知指出：“需要进一步解放思想、转变观念，深化高校毕业生就业制度和社会用人制度等方面的改革。高校毕业生工作要以‘三个代表’重要思想为指导，紧紧围绕促进国家经济发展和社会稳定的大局，采取积极有效的措施，进一步转变高校毕业生就业观念，建立市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的就业机制，努力实现高校毕业生的充分就业。”

如何根据自己的学识、能力、爱好、性格等方面来选择一个合适的职业，是每一个大学生面临的新课题。

大学生是我国社会主义现代化建设的后备力量。大学毕业生能否顺利、合法的就业，从个人方面讲，关系到大学生自身将来的发展成才和人生价值的实现；从社会方面讲，关系到我国国民经济、现代化建设的发展和社会的稳定；从教育本身来讲，关系到教育目标的最终实现。

在“统包统分”到“自主择业”的变化中，学生的地位发生了根本的变化。在前一个过程中，学生基本上是被动的，而在后一个过程中学生是主动的，是就业、劳动关系的主体。对

于“象牙塔”中的在校大学生来说，面对纷繁复杂的社会生活和逐步形成的“人才劳务市场”，谋职就业、与用人单位谈判、签订劳动合同等，该从何处入手？如何充分展示自己的才华？找到称心如意的工作，如何“量力而行、量体裁衣”等等，都是大学生在谋职就业的过程中首先要回答的问卷，同时，也是大学生跨出学校之前应该学习的一项重要内容。

大学毕业生能否顺利就业，主要取决于社会的需求及大学生自身的素质。然而，社会情况错综复杂，在新的就业制度下，必要的就业法律指导无疑对大学生如何用正确的价值观念、道德标准和行为规范参与求职择业活动，更好地适应新的就业形势的能力，准确掌握社会需求信息和求职择业的基本技巧、法律依据，最终顺利就业，极有帮助。

《劳动法》是为保护劳动者的合法权益而制定的，它从法律上保障了劳动者神圣不可侵犯的权利。从迈出校门与用人单位签订劳动合同的那一刻起，大学毕业生就成了一名劳动者，就开始享有《劳动法》赋予他（她）的一切权利，同时受到《劳动法》的保护。因此，即将迈出校门的大学毕业生学习《劳动法》，极有必要。学法，才能知法；知法，才能更好地用法。大学毕业生在求职择业时，依法与用人单位谈判，依法签订劳动合同，与用人单位建立劳动关系，抑或依法解决劳动纠纷，《劳动法》是首要的依据。因此，我们的大学生就业法律指导，就首先从《劳动法》开始。

《大学生就业法律指导》编写组

主 编：邹晓美

执 笔：邹晓美 韩振节

郝建忠 张立柱

编辑整理：郝宏丽

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
一、劳动法的概念及调整对象	(1)
二、《劳动法》的适用范围	(3)
三、我国《劳动法》的基本原则	(4)
第二章 劳动法律关系	(7)
一、劳动法律关系的概述	(7)
二、劳动法律关系的要素	(9)
三、劳动法律事实	(13)
第三章 就业及其服务机构	(16)
一、我国现行的人事机构	(16)
二、教育部门就业服务机构	(18)
三、劳动行政部门服务机构	(20)
四、职业介绍机构	(20)
五、大学毕业生与就业服务机构接触时应 注意的几个法律问题	(23)
第四章 就业与谈判技巧	(25)
一、工资谈判	(25)
二、工作时间的谈判	(30)

三、休息休假的谈判	(32)
四、劳动安全卫生的谈判	(34)
五、保险福利的谈判	(36)

第五章 怎样签订劳动合同 (39)

一、什么是劳动合同	(39)
二、劳动合同的特征	(40)
三、订立劳动合同应具备的条款	(43)
四、劳动合同订立的形式	(46)
五、劳动合同的订立程序	(47)
六、劳动合同的效力	(51)
七、劳动合同的鉴证	(53)
八、劳动合同的变更、解除和终止	(54)
九、劳动合同的续延	(58)

附件一：北京市××有限公司劳动合同暂行规定、

劳动合同书 (59)

附件二：北京市劳动局制劳动合同（范本） (68)

附件三：聘用合同书（范本） (77)

第六章 劳动争议的处理 (83)

一、什么是劳动争议	(83)
二、劳动争议的分类	(84)
三、劳动争议处理的范围	(84)
四、劳动争议的处理程序	(85)
五、劳动争议处理应遵循的原则	(87)
六、劳动争议处理机构及处理形式	(90)

第七章 劳动争议仲裁、诉讼法律文书 (105)

一、劳动争议仲裁机关常用的几种

法律文书	(105)
(一) 劳动争议仲裁申诉书	(105)
(二) 劳动争议仲裁答辩书	(107)
(三) 劳动争议仲裁立案审批表	(109)
(四) 劳动争议仲裁调解书	(110)
(五) 劳动争议仲裁决定书	(110)
附件四: 劳动争议仲裁申诉书样本	(112)
附件五: 劳动争议仲裁答辩书样本	(112)
附件六: 劳动争议仲裁裁决书样本	(113)
二、人民法院处理劳动争议常用的	
法律文书	(117)
(一) 起诉书	(117)
(二) 上诉状	(120)
(三) 答辩状	(122)
(四) 反诉状	(125)
第八章 劳动法及有关法律、法规	(127)
• 《中华人民共和国劳动法》	(127)
• 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	(143)
• 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》 若干问题解释	(150)
• 《劳动争议仲裁委员会办案规则》	(155)
• 《劳动争议仲裁委员会组织规则》	(165)
• 《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》	(169)
• 《中华人民共和国仲裁法》	(174)
• 《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政 处罚办法》	(185)

第九章 政策导航	(190)
一、国家就业政策	(190)
• 《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》	(190)
• 《国家发展计划委员会、教育部关于对普通高校 毕业生收费有关政策问题的通知》	(200)
• 《关于规范高校毕业生招聘工作 维护教育教学 秩序的通知》	(201)
• 《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步 深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关 问题意见的通知》	(203)
二、国家就业政策热点问题解答	(207)
三、地方就业政策	(210)
• 《北京市教育委员会、北京市公安局、北京 市人事局、北京市劳动和社会保障局关于进 一步做好2002年北京地区普通高等学校 毕业生就业工作的通知》	(210)
• 《北京市教育委员会关于做好2002年 北京地区普通高校本专科毕业生就业 工作的通知》	(212)
• 《北京市教育委员会关于做好2002年北京 地区毕业研究生就业工作的通知》	(216)
• 《北京市2002年普通高等学校毕业生 就业工作意见》	(219)
• 《关于北京市2002年接收普通高等学校非 北京生源应届毕业生有关问题的通知》	(221)

第一章

劳动法概述

一、劳动法的概念及调整对象

(一) 劳动法的概念

劳动法一词在我国有广义和狭义之分。

广义：是指调整劳动关系和与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范的总和。其中，包括狭义的劳动法及有关劳动法律规范性文件，如全国性的法律、法规、命令、指示、规章；各省、市、自治区、直辖市的地方性法规、自治条例。

狭义：是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系及与劳动关系有密切联系的其他关系的全国性的综合性法律。即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，自1995年1月1日起实施的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。

(二) 劳动法的调整对象

我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联

系的其他关系。

1. 劳动关系

指人们彼此之间的关系，又称为社会劳动关系。由于劳动对于人类有着特殊的作用，因此，社会劳动关系在全部社会关系中占有重要的地位。

这种社会劳动关系又可以分为两种：一种是劳动者在单位的劳动过程中与其他劳动者之间的关系；另一种是劳动者与所在单位之间的关系。劳动法所调整的劳动关系，不调整前一种关系，仅限于后一种关系。因此，劳动法所称的劳动关系是在实现社会劳动的过程中，劳动者与所在单位（即用人单位）之间的社会劳动关系。

2. 劳动关系的特征

（1）劳动关系是劳动者在实现劳动的过程中所发生的关系，与劳动有着直接的关系。所以实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程，区别于其他劳动关系。如，某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系。

（2）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是用人单位。个体劳动者个人劳动与其家庭劳动均不是劳动关系。如个体劳动者请了帮工、带了学徒，这就发生了劳动关系。

（3）劳动关系的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员，并遵守单位的内部劳动规则。区别于承揽关系、劳务关系，承揽关系、劳务关系由《民法》调整。

3. 劳动关系的种类

- （1）与用人单位之间的合同劳动关系；
- （2）与用人单位的之间的临时劳动关系；
- （3）国家所有制单位劳动关系；
- （4）集体所有制单位劳动关系；