



{ 2014 }

FUSHANG JIANGTAN

福建商业高等专科学校校本辅助读物

FUJIAN SHANGYE GAODENG ZHUANKE XUEXIAO
XIAOBEN FUZHU DUWU

福商讲坛

(第7期、第8期)

福建商业高等专科学校 主编



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>

内容提要

福建商业高等专科学校是培养闽商的摇篮,是闽商文化研究和推广的基地。将《福商讲坛》作为学生素质教育的内容之一,汇集了学校各部门教师对政治、经济、文化、历史、艺术、旅游等多门类、多角度、多领域的独到见解及研究,题材丰富、视野开阔、史料翔实、方法审慎、内容有理有据有趣,对打造具有商专特色的校园闽商文化,延伸闽商文化渠道,拓展闽商文化内涵,传承闽商精神,具有一定的学术价值和教育意义。

图书在版编目(CIP)数据

福商讲坛(第7期、第8期)/福建商业高等专科学校
主编. —重庆:重庆大学出版社,2015.5
ISBN 978-7-5624-9026-5

I. ①福… II. ①福… III. ①高等学校—教学研究—
文集 IV. ①G642.0-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 091075 号

福商讲坛(第7期、第8期)

福建商业高等专科学校 主编
责任编辑:范莹 版式设计:范莹
责任校对:张红梅 责任印制:赵晟

*

重庆大学出版社出版发行
出版人:易树平
社址:重庆市沙坪坝区大学城西路21号
邮编:401331
电话:(023) 88617190 88617185(中小学)
传真:(023) 88617186 88617166
网址:<http://www.cqup.com.cn>
邮箱:fxk@cqup.com.cn(营销中心)
全国新华书店经销
重庆华林天美印务有限公司印刷

*

开本:890×1240 1/16 印张:33 字数:860千
2015年5月第1版 2015年5月第1次印刷
ISBN 978-7-5624-9026-5 定价:68.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换
版权所有,请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书,违者必究

目 录

大学生就业权益和义务	蔡桂英(1)
依法维护大学生就业权益	蔡桂英(7)
今天我们还能吃什么?——中国食品安全的现状与省思	陈美端(14)
福建省产业结构与竞争力分析	陈增明(26)
福建省经济转型升级与服务业发展	陈增明(30)
星座性格——情商管理的秘密武器	廖新平 刘兰芳(35)
声名远播的中国书法	林翔(39)
文人的书法	林翔(43)
福建省城市化、产业结构与经济增长实证分析	林元雄(47)
福建省批发和零售业价格变动分析	林元雄(54)
学习自我管理——时间管理	章月萍(59)
内部控制与免疫系统	蔡秋玉(63)
苹果如何避税数十亿美元	陈斌(67)
养老金会计核算及财务信息披露	陈秀霞(72)
证券的安全边际与价值投资	陈智(78)
“营改增”政策解析及核心问题认定	池巧珠(83)
从税负角度选择促销方式	洪连鸿(88)
《企业内部控制配套指引》——内部控制环境	黄秀华(93)
大学生实习及毕业报告中常见问题及对策	梁小红(97)
会计专业工学结合课程开发实例	王萍(101)
价值投资与有效市场假设	陈智(105)
股票投资策略探讨	陈逢明(111)
赌博中的数学问题	陈艳平(114)
线性代数故事会	陈艳平(121)
数学中的有限与无限	范建生(127)
自然界中的斐波那契数列及其应用	林娟(131)
浅谈经络锻炼法	翁艺坚(135)
身边的博弈	严坤妹(139)
怎样欣赏歌剧?	张秋芳(143)
中国对外贸易政策演变	曾慧萍(146)

当长颈鹿与狼共舞	陈牧(151)
金陵十二钗之林黛玉	何巧利(156)
漫谈博弈论——从身边的故事说起	胡秀珠(159)
中国人最易误解的西方礼仪	李莉(164)
爱情婚姻经济学	邱春高(168)
文化流失对旅游业的灾难性影响	谢建东(173)
“夺命快递”——中国快递业危机四伏下的繁荣假象	许敏(178)
用产品和服务打动客户心理的营销技巧	章梅珍(181)
浅谈客户关系管理的技术	郑颖(187)
善恶经济学	庄惠明(192)
福州景观文化(1)——话说三坊七巷	陈健平(195)
福州城市游憩商业区发展评说	陈健平(198)
福州十大名片——三坊七巷	陈珠芳(202)
酒店带来的文化与时尚	王瑜(205)
主题性活动策划的基本方法	魏仁兴(208)
手工制作中的人文情怀三题——以印染工艺为例的实践和探讨	陈雪清(212)
中国传统文化与现代家具设计	何晓琴(218)
商代青铜纹饰艺术的魅力	李新萍(223)
美丽瑜伽讲座	陈小梅(229)
现代性背景下“90后”大学生面临的困境及出路	陈用芳(233)
禅宗的智慧	董立刚(237)
当前中国外交地缘政治环境与挑战	李莉(243)
风云变幻 游刃有余——简介中国历史上几位著名的女皇后	李莹(247)
聊帝王名菜 品百味人生	李莹(253)
钓鱼岛问题的由来及当代中日关系发展	林萍(258)
也谈责任与能力——从法律视角	刘莉萍(261)
中国人口与经济社会协调发展的宏观分析	吴秉功(266)
心态改变身态	张信容(275)
“麦当劳”和“佛跳墙”——洋快餐“入侵”的深层次思考	安郁强(292)
比较文化视野下的读“文”	陈桂峰(296)
一位吃客的读书笔记	陈桂峰(299)
英汉语句法逻辑连接范式对比	陈瑾(303)
正反两面——美国概况	陈静(309)
奥巴马政府战略重心转向与中美关系	陈民强(316)
细节决定成败	陈舒盈(323)
大学英语四六级题型调整讲座	池玫(327)
托业桥(TOEIC Bridge)——迈向成功的桥梁	池玫(344)
从认知角度看隐喻观对英语学习的启示	董凤娇(351)
重温《疯狂原始人》,体验中西家庭文化差异	官文娟(356)

欧洲的中国 Style	何幸君(359)
英文单词背后的故事	何幸君(363)
从功能翻译法视角谈旅游翻译	黄爱芳(367)
面对未来教育——从痛苦中寻找希望	黄梅红(372)
中日贸易与汉字在日本的使用	黄梅红(374)
旅游中学英语	黄玮(380)
舌尖上的中西文化差异	黄莹(385)
公共标牌翻译(一)	林宝珠(392)
公共标牌翻译(二)	林宝珠(400)
迷惘与追寻——贝娄小说《赫索格》的研究	林崴(408)
探讨当代大学生的爱情观	林文艺(412)
唯有觉醒,方显美丽——浅谈《荆棘鸟》对女性意识的创意抒写	刘姗姗(416)
东西方婚俗文化的差异及相互影响	叶萍(421)
漫谈中西方饮食文化的差异	叶萍(425)
林语堂是如何学习英语的	郑远新(430)
讲礼仪,塑当代大学生的形象	陈春梅(435)
谈高职高专从业人员的心理问题	樊燕琴(439)
论近现代女性文学及女性意识的觉醒	林春虹(443)
释“浙闽孔道登龙路,七星北斗棲凤台”兼谈潘渡地理之沿革	林东进(450)
古希腊神话和传说	林苹(452)
美丽与才情——从三坊七巷走出的三大才女	林苹(455)
陈清扬的爱情——王小波《黄金时代》人物赏析	邱守仪(460)
“死生亦大矣”——易代之际艺术家的生死与文化遗产	沈丽源(464)
中国古典诗歌欣赏	庄宗荣(467)
计算机硬件知识讲座——买电脑怎样选硬件呢?	蔡士禾(470)
让“云”不再遥远——走近“云计算”	陈希立(479)
移动互联与碎片化学习	陈志明(486)
漫谈外星人	林峰(491)
“斯诺登”事件带来的信息安全警示	林强(497)
魔方阵的计算机打印	王镌(502)
未来的计算机技术	谢大同(508)

大学生就业权益和义务

工管系 蔡桂英

2014-5-28(第八期)

大学生就业时的基本权利?

- ◆劳动权:工作权、择业权和就业权。
- ◆劳动报酬:工资、奖金和津贴。
- ◆劳动保护:休息、安全和健康。
- ◆培训:业务知识、操作技能。
- ◆生活保障:社会保险。
- ◆结社和集体协商:工会集体谈判。
- ◆权益保护:提请劳动争议处理。

用人单位的主要权利?(大学生就业时的义务)

- ◆招录职工。 ◆组织调配。
- ◆分配报酬。 ◆奖惩。
- ◆辞退(解除劳动合同)。

2003年4月,浙江嘉兴市秀洲区劳动保障局办公室里发生一起杀人案,一位名叫周一超的大学应届毕业生因被劳动保障局拒绝录用,用匕首刺死了当时负责录取工作的该局人力资源科科长。经查,该生是乙肝病毒携带者。杀人是严重的犯罪行为,周一超一审被判处死刑。

在安徽芜湖,同样是公务员考试,有一名大学生也被拒绝录用,其原因仍是该生是乙肝病毒携带者,并由此引发2003年12月我国第一起关于公务员录取歧视案。

2007年劳动社会保障部和卫生部联合发出《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》,要求维护乙肝表面抗原携带者合法就业的权利。

乙肝表面抗原携带者虽被乙肝病毒感染,但在日常工作、社会活动中不会对周围人群构成威胁。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外,用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退之。

一、大学生就业权益受侵犯的主要表现

- ①限制人身自由。传销或其他非法活动。
- ②劳动合同陷阱——霸王式条款。回避提醒义务、免除自身责任条款、最终解释权。
- ③收取、扣押钱物。报名费、培训费——企业成本;证件、工资。
- ④合同短期化。影响职业稳定感、归属感。
- ⑤试用期滥用等。

一些常见的合同陷阱条款:

◆在本合同期内,若乙方因本人原因提前解除劳动合同的,乙方应向甲方支付违约金 10 万元。

◆本合同期内,乙方(女)不许结婚,也不许怀孕。

◆在合同中约定,劳动者入职时要向用人单位交纳押金、保证金等。

◆合同约定,在工作期间企业只负担工资,不负责缴纳任何社会保险;发生工伤一律自负,企业概不负责。

◆合同中,既不写明工作岗位,也不写明工资标准或数额。

◆合同中约定,合同内容约定不明或出现歧义时,企业有解释权。

大学生就业权益受到侵犯:

大学生的就业权益受到侵犯的情形屡见不鲜。CCTV 曾与智联招聘网对大学生就业权益保护问题进行了一个网上调查,结果显示,有 74% 的求职者遭遇过正当权益被侵害事件。

例:学生逃离传销窝点刺死传销头目

(南方日报 2012-07-11)

2011 年 2 月,东莞市莞城区步步高罗沙前一巷 2 号出租屋变成一个传销窝点,李相泽负责看管、监视窝点成员,该窝点房门反锁,钥匙掌握在李相泽手里。

3 月,庞某被窝点一名成员骗到出租屋,并被告知该窝点的成员与所谓招聘公司没有任何关系,而是“合作创业”,需要缴纳加盟费,否则会遭到该组织人员的控制(非法拘禁)。庞某这才发现自己掉入了传销陷阱,他要求立即离开,但受到传销成员李鼎等人殴打。一番推搡后,庞某取出弹簧刀挥舞刀子乱划,威胁其他人不得靠近。

随后,庞某试图冲出房间,正出房门口时,遭到李相泽的阻拦。在双方扭打过程中,庞某持刀刺了李相泽左胸部一刀,李相泽受伤倒地。庞某随即跑到二楼客厅的阳台玻璃门处,踹烂玻璃,来到阳台向楼下住户求救,接着又撞开防盗网,顺着下水管道爬到地面。李相泽随后经抢救无效死亡。

2011 年 3 月 21 日,庞某到河北省沧州市沧县公安局旧州派出所投案,同时上交工具弹簧刀一把。

杀死传销头目行为构成故意伤害罪!

法院在宣判中称,庞某受传销人员的非法拘禁及殴打,为免受传销人员对其正在实施的不法侵害,其持刀进行自卫,但造成一人死亡,其防卫明显超过了必要限度,造成了不应有的危害,应认定为防卫过当,构成故意伤害罪,依法应当负刑事责任。

例:陈某应聘某物业公司,双方签订了一份劳动合同,公司只要求他填写姓名、身份证号码等基本信息,而合同期限、工资、福利等内容均为空白。公司表示,个人签名后会按口头约定,尽快补齐这些内容。

后来,陈提出拿回自己的劳动合同文本,公司负责人说须先写一封辞职信,他提交辞职信后拿到合同文本,文本确实增加了之前空白的信息如试用期三个月,试用期工资 2 000 元,合同期限 1 年等。

陈某的权利是否被侵犯?

公司要求某大学生在面试时交 500 元培训费,180 元考试费,如果她愿意的话,还可以再交 20 元就可以将考卷买回家提前做好上交。

《中华人民共和国劳动法》规定,用人单位不得以任何形式收取抵押金、抵押物、保证金、定金及其他费用。正规企业是有义务为所招聘员工提供培训的。

有一位同学接到一家单位的签约通知,要求他在签约时交 800 元培训费。学校就业部门通过调查询

问,得知此公司根本没有发过签约通知。后经查实,原来该同学交给此公司的简历由于疏忽丢失,落到了某中介机构手里,结果被该中介公司冒名招聘。在应聘时遭到索要费用的情况一般有两种可能,一是所应聘公司的招聘行为本身就是不合法的;二是某些中介机构以从求职者身上营利为目的。

二、关于“试用期”问题

劳动合同的约定条款之一。

①试用期包含在劳动合同期限内。

②试用期期限:与劳动合同期限有关。

三个月以上不满一年的:不得超过一个月。

一年以上不满三年的:不得超过二个月。

三年以上的和无固定期限的:不得超过六个月。

③试用期工资。

不得低于 80%;并不得低于最低工资标准。

④试用期的限制。

同一单位与同一劳动者只约定一次。

以完成一定任务为期限的;期限不满 3 个月的,不得约定!

⑤试用期员工的解雇。

工伤保险、证明不符合录用条件等。

劳动合同的期限:

◆固定期限劳动合同:约定合同终止时间。

◆无固定期限劳动合同:无确定终止时间。

◆以完成一定工作任务为期限。

无固定期限劳动合同是没保障的合同,还是终身制、铁饭碗?

应订立无固定期限劳动合同的有:

连续工作满十年。

连续订立两次固定期限劳动合同。

满一年不订立劳动合同。

三、关于“跳槽”问题

提前 30 日书面告知,试用期内提前 3 日。

用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训等,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

一般情况下,不得约定由劳动者承担违约金:

服务期:约定条款之一、提供专项培训费用、专业技术培训等。

违反约定——支付违约金。

数额:◆不得超过培训费用。

◆不得超过服务期末履行部分所应分摊的费用。

◆不得约定违约金。

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

保密事项和竞业限制条款约定条款之一。

商业秘密:经营信息或技术信息。

竞业限制:同类产品同类业务。

范围:负有保密义务的人员(高管、高级技术人员)。

期限:不得超过二年。

经济补偿:在竞业限制期限内按月给予。

劳动合同签订后必须履行吗?

劳动合同变更:协商一致,书面形式。

劳动合同的无效情形:

◆欺诈、胁迫或乘人之危,订立或变更的。

◆用人单位免除法定责任、排除劳动者权利的。

◆违反法律、法规强制性规定的。

用人单位违反法律规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动合同终止情形,不同于解除:

◆合同期满。

◆劳动者开始享受基本养老保险待遇。

◆劳动者死亡,或宣告死亡或宣告失踪。

◆用人单位破产。

◆用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或决定提前解散。

◆其他。

四、维护大学生就业权益的主要途径

在前述两起典型的因大学毕业生就业权益受到侵犯而引发的案例中(刺杀、诉讼),两位大学生在面对自己的权益受到侵犯时,采取了截然不同的救济方式(途径)。

前者的极端行为给自己招致了更为严重的后果;而后者理智地通过法律程序加以解决,不仅引起了社会的广泛关注,也为问题的解决带来了生机。

权益维护:

◆防患于未然——了解法律法规等。

◆明了权益受侵害时的救济途径。

劳动争议:指劳动者与用人单位之间因劳动权利和劳动义务所发生的争执,又称劳动纠纷或劳资纠纷。

办法:协商、调解、投诉、仲裁、诉讼、其他。

原则:合法公正及时着重调解。

依据:法律法规劳动合同内部规章。

办法一:调解非必经程序。

企业劳动争议职工代表:工会成员或全体职工推举。

调解委员会企业代表:企业负责人指定。

主任:工会成员或双方推举的人员。

《劳动争议调解仲裁法》(2008.5.1 施行)

办法二:仲裁必经程序。

劳动争议仲裁委员会(市、区、县)设立仲裁员名单。

组成:劳动行政部门。

工会代表:

企业方面代表单数。

仲裁员条件:

从事法律教、研工作(中级职称)(之一)。

从事人力资源管理或工会工作(满5年)。

律师(执业满3年)。

三方性原则:

涉及劳动问题,劳工代表、雇主代表应与政府代表处于平等地位,共同协商作出决定,以协调劳动关系。

国际劳工组织各成员国的国际劳工大会的代表团,均由劳工、雇主、政府三方代表出席。

仲裁特点:

①必经程序。

②先行调解仲裁裁决的先行程序。

③举证责任倒置——“谁主张谁举证”的例外。

劳动者无法提供由用人单位掌握的与仲裁请求有关的证据,用人单位在仲裁庭指定期限内不提供的,应承担不利后果。

④仲裁独立:当事人对仲裁不服起诉,人民法院不得作出撤销或维持仲裁决定判决。

仲裁程序:

◆申请时效1年。

◆受理:5日内不受理或未决定?

◆开庭。

仲裁庭组成:

三名仲裁员设首席仲裁员(一名独任仲裁)5日内告知。

开庭前5日通知日期、地点不到庭或中途退庭。

申请人——撤回申请被申请人——缺席裁决。

自行和解达成协议撤回仲裁申请。

◆裁决。

先行调解达成协议制作调解书签收生效。

调解不成或调解书送达前反悔?

及时作出裁决,受理起 45 日内,经批准延 15 日。

逾期未裁决;收到裁决书不服。

起诉收到裁决书 15 日内:

办法三:起诉;不服一审判决上诉。

办法四:劳动监察。

依法享有劳动监察权的专门机构和人员,对用人单位执行劳动法律、法规的整个过程,进行监督、检查,并对违法行为予以处罚的活动的总称。劳动保障监察——劳动行政部门。

其他:新闻媒体介入等。

依法维护大学生就业权益

工管系 蔡桂英

2013-12-5(第七期)

2003年4月,浙江嘉兴市秀洲区劳动保障局办公室里发生一起杀人案,一位名叫周一超的大学应届毕业生因被劳动保障局拒绝录用,用匕首刺死了当时负责录取工作的该局人力资源科科长。经查,该生是乙肝病毒携带者。杀人是严重的犯罪行为,周一超一审被判处死刑。

在安徽芜湖,同样是公务员考试,有一名大学生也被拒绝录用,其原因仍是该生是乙肝病毒携带者,并由此引发2003年12月我国第一起关于公务员录取歧视案。

2007年劳动社会保障部和卫生部联合发出《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》,要求维护乙肝表面抗原携带者合法就业的权利。

乙肝表面抗原携带者虽被乙肝病毒感染,但在日常工作、社会活动中不会对周围人群构成威胁。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外,用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退之。

一、大学生就业权益受侵犯的主要表现

①限制人身自由。传销或其他非法活动。

②劳动合同陷阱——霸王式条款。回避提醒义务、免除自身责任条款、最终解释权。

③收取、扣押钱物。报名费、培训费——企业成本;证件、工资。

④合同短期化。影响职业稳定感、归属感。

⑤试用期滥用等。一些常见的合同陷阱条款。

◆在本合同期内,若乙方因本人原因提前解除劳动合同的,乙方应向甲方支付违约金10万元。

◆本合同期内,乙方(女)不许结婚,也不许怀孕。

◆在合同中约定,劳动者入职时要向用人单位交纳押金、保证金等。

◆合同约定,在工作期间企业只负担工资,不负责缴纳任何社会保险;发生工伤一律自负,企业概不负责。

◆合同中,既不写明工作岗位,也不写明工资标准或数额。

◆合同中约定,合同内容约定不明或出现歧义时,企业有解释权。

大学生就业权益受到侵犯

大学生的就业权益受到侵犯的情形屡见不鲜。CCTV曾与智联招聘网对大学生就业权益保护问题进行了一个网上调查,结果显示,有74%的求职者遭遇过正当权益被侵害事件。

例:学生逃离传销窝点刺死传销头目(南方日报 2012-07-11)

2011年2月,东莞市莞城区步步高罗沙前一巷2号出租屋变成一个传销窝点,李相泽负责看管、监视窝点成员,该窝点房门反锁,钥匙掌握在李相泽手里。

3月,庞某被窝点一名成员骗到出租屋,并被告知该窝点的成员与所谓招聘公司没有任何关系,而是“合作创业”,需要缴纳加盟费,否则会遭到该组织人员的控制(非法拘禁)。庞某这才发现自己掉入了传销陷阱,他要求立即离开,但受到传销成员李鼎等人殴打。一番推搡后,庞某取出弹簧刀挥舞刀子乱划,威胁其他人不得靠近。

随后,庞某试图冲出房间,正出房门口时,遭到李相泽的阻拦。在双方扭打过程中,庞某持刀刺了李相泽左胸部一刀,李相泽受伤倒地。庞某随即跑到二楼客厅的阳台玻璃门处,踹烂玻璃来到阳台向楼下住户求救,接着又撞开防盗网,顺着下水管道爬到地面。李相泽随后经抢救无效死亡。

2011年3月21日,庞某到河北省沧州市沧县公安局旧州派出所投案,同时上交工具弹簧刀一把。

杀死传销头目行为构成故意伤害罪!

法院在宣判中称,庞某受传销人员的非法拘禁及殴打,为免受传销人员对其正在实施的不法侵害,其持刀进行自卫,但造成一人死亡,其防卫明显超过了必要限度,造成了不应有的危害,应认定为防卫过当,构成故意伤害罪,依法应当负刑事责任。

例:陈某应聘某物业公司,双方签订了一份劳动合同,公司只要求他填写姓名、身份证号码等基本信息,而合同期限、工资、福利等内容均为空白。公司表示,个人签名后会按口头约定,会尽快补齐这些内容。

后来,陈提出拿回自己的劳动合同文本,公司负责人说须先写一封辞职信,他提交辞职信后拿到合同文本,文本确实增加了之前空白的信息如试用期三个月,试用期工资2000元,合同期限1年等。

陈某的权利是否被侵犯?

公司要求某大学生在面试时交500元培训费,180元考试费,如果她愿意的话,还可以再交20元就可以将考卷买回家提前做好上交。

《中华人民共和国劳动法》规定,用人单位不得以任何形式收取抵押金、抵押物、保证金、定金及其他费用。正规企业是有义务为所招聘员工提供培训的。

有一位同学接到一家单位的签约通知,要求他在签约时交800元培训费。学校就业部门通过调查询问,得知此公司根本没有发过签约通知。后经查实,原来该同学交给此公司的简历由于疏忽丢失,落到了某中介机构手里,结果被该中介公司冒名招聘。在应聘时遭到索要费用的情况一般有两种可能,一是所应聘公司的招聘行为本身就是不合法的;二是某些中介机构以从求职者身上营利为目的。

二、关于“试用期”问题

劳动合同的约定条款之一。

①试用期包含在劳动合同期限内。

②试用期期限:与劳动合同期限有关。

三个月以上不满一年的:不得超过一个月。

一年以上不满三年的:不得超过二个月。

三年以上的和无固定期限的:不得超过六个月。

③试用期工资:

不得低于80%;并不得低于最低工资标准。

④试用期的限制:

◆同一单位与同一劳动者只约定一次。

◆以完成一定任务为期限的;期限不满3个月的,不得约定!

⑤试用期员工的解雇:

工伤保险、证明不符合录用条件等。

劳动合同的期限:

◆固定期限劳动合同:约定合同终止时间。

◆无固定期限劳动合同:无确定终止时间。

◆以完成一定工作任务为期限。

无固定期限劳动合同是没保障的合同,还是终身制、铁饭碗?

应订立无固定期限劳动合同的有:

连续工作满十年。

连续订立两次固定期限劳动合同。

满一年不订立劳动合同。

三、关于“末位淘汰”问题

劳动合同的解除(提前结束劳动关系):

协商解除。

单方解除。

①劳动者预告解除:提前 30 日,书面,试用期提前 3 日。

经济补偿金?

②劳动者即时解除:

◆未提供劳动保护或条件。

◆未及时、足额支付劳动报酬。

◆未依法交纳社会保险费。

◆规章制度违法,损害权益。

◆欺诈、胁迫或乘人之危致使合同无效。

◆强迫劳动,强令冒险作业。

◆其他。

2003 年 11 月新增罪名:强令违章冒险作业罪。

单位过错,经济补偿金。

③用人单位:预告解除,提前 30 日,书面,或额外支付一个月工资。

◆患病或非因公负伤,不能从事原工作。

◆不能胜任工作,培训或调整仍不能胜任工作。

◆客观情况变化,未能协议变更合同。

非过错性解除,经济补偿金。

④用人单位即时解除(过错性解除):

◆在试用期间被证明不符合录用条件的。

◆严重违反用人单位规章制度的。

◆严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损害的。

◆与其他单位建立劳动关系、造成严重影响。

◆欺诈、胁迫或乘人之危,使合同无效。

◆被依法追究刑事责任的。

经济补偿金?

⑤用人单位经济性裁员:

20人或10%。提前30日向工会或职工说明情况,听取意见;方案报告劳动部门。

◆破产整顿期间。

◆生产经营严重困难。

◆转产、重大技术革新或经营方式调整。

◆经济情况重大变化,合同无法履行。

6个月内重招的应当支付补偿金。

经济补偿金补偿标准:

按工作年限,一个月工资/年。

月工资指劳动者在合同解除或终止前12个月的平均工资。包含基本工资和其他项目在内的总收入。

每满一年支付一个月工资;六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资。

不得解除的情形(预告、裁员):

①疑似职业病,诊断或医学观察期间。

②职业病或工伤,丧失劳动能力。

③患病或非因工负伤,在医疗期内。

④女职工“三期”(孕、产、哺)。

⑤工作15年,且距退休不足5年。

其他:

劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》(劳部发[1994]479号):

①实际工作年限10年以下:

本单位工作:5年以下,3个月。

5年以上,6个月。

②实际工作年限10年以上:

本单位工作:5年以下,6个月。

5—10年,9个月。

10—15年,12个月。

15—20年,18个月。

20年以上,24个月。

医疗期病假工资不得低于最低工资标准的80%。

末位淘汰可以吗?

符合法定情形才可以;

注意不得解雇的情形!

四、关于“跳槽”问题

提前30日书面告知,试用期内提前3日。

用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训等,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

一般情况下,不得约定由劳动者承担违约金。

服务期:约定条款之一、提供专项培训费用、专业技术培训等。

违反约定——支付违约金。

数额:◆不得超过培训费用。

◆不得超过服务期末履行部分所应分摊的费用。

◆不得约定违约金。

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

保密事项和竞业限制条款约定条款之一。

商业秘密:经营信息或技术信息。

竞业限制:同类产品,同类业务。

范围:负有保密义务的人员(高管、高级技术人员)。

期限:不得超过二年。

经济补偿:在竞业限制期限内按月给予。

劳动合同签订后必须履行吗?

劳动合同变更:协商一致,书面形式。

劳动合同的无效。

劳动合同的无效情形:

◆欺诈、胁迫或乘人之危,订立或变更的。

◆用人单位免除法定责任、排除劳动者权利的。

◆违反法律、法规强制性规定的。

用人单位违反法律规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动合同终止情形,不同于解除:

◆合同期满。

◆劳动者开始享受基本养老保险待遇。

◆劳动者死亡,或宣告死亡 或宣告失踪。

◆用人单位破产。

◆用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或决定提前解散。

◆其他。

五、维护大学生就业权益的主要途径

在前述两起典型的因大学毕业生就业权益受到侵犯而引发的案例中(刺杀、诉讼),两位大学生在面对自己的权益受到侵犯时,采取了截然不同的救济方式(途径)。

前者的极端行为给自己招致了更为严重的后果;而后者理智地通过法律程序加以解决,不仅引起了

社会的广泛关注,也为问题的解决带来了生机。

权益维护?

◆防患于未然——了解法律法规等。

◆明了权益受侵害时的救济途径。

劳动争议:指劳动者与用人单位之间因劳动权利和劳动义务所发生的争执,又称劳动纠纷或劳资纠纷。

办法:协商、调解、投诉、仲裁、诉讼、其他。

原则:合法、公正、及时、着重调解。

依据:法律法规、劳动合同、内部规章。

办法一:调解、非必经程序。

企业劳动争议:职工代表:工会成员或全体职工推举。

调解委员会:企业代表:企业负责人指定。

主任:工会成员或双方推举的人员。

《劳动争议调解仲裁法》(2008.5.1 施行):

办法二:仲裁、必经程序。

劳动争议仲裁委员会(市、区、县)、设立仲裁员名单。

组成:劳动行政部门。

工会代表。

企业方面代表,单数。

仲裁员条件:从事法律教、研工作(中级职称)(之一)。

从事人力资源管理或工会工作(满5年)。

律师(执业满3年)。

三方性原则:

涉及劳动问题,劳工代表、雇主代表应与政府代表处于平等地位,共同协商作出决定,以协调劳动关系。

国际劳工组织各成员国的国际劳工大会的代表团,均由劳工、雇主、政府三方代表出席。

仲裁特点:

①必经程序。

②先行调解:仲裁裁决的先行程序。

③举证责任:倒置“谁主张谁举证”的例外。

劳动者无法提供由用人单位掌管的与仲裁请求有关的证据,用人单位在仲裁庭指定期限内不提供的,应承担不利后果。

④仲裁独立:当事人对仲裁不服起诉,人民法院不得作出撤销或维持仲裁决定判决。

仲裁程序:

◆申请:时效1年。

◆受理:5日内,不受理或未决定?

◆开庭。

仲裁庭组成:

三名仲裁员:设首席仲裁员(一名独任仲裁)5日内告知。