

教育部推荐教材

21世纪高职高专系列规划教材

就业与创业指导

主 编 聂 强

副主编 张紫军 王 文 陈兴国



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

教育部推荐教材

21世纪高职高专系列规划教材

就业与创业指导

主 编 聂 强

副主编 张紫军 王 文 陈兴国

编 委 聂 强 张紫军 王 文 陈兴国

韩德勋 刘 松 杨 建 李建平

许志琼 何光明 疏 勤 刘洪光

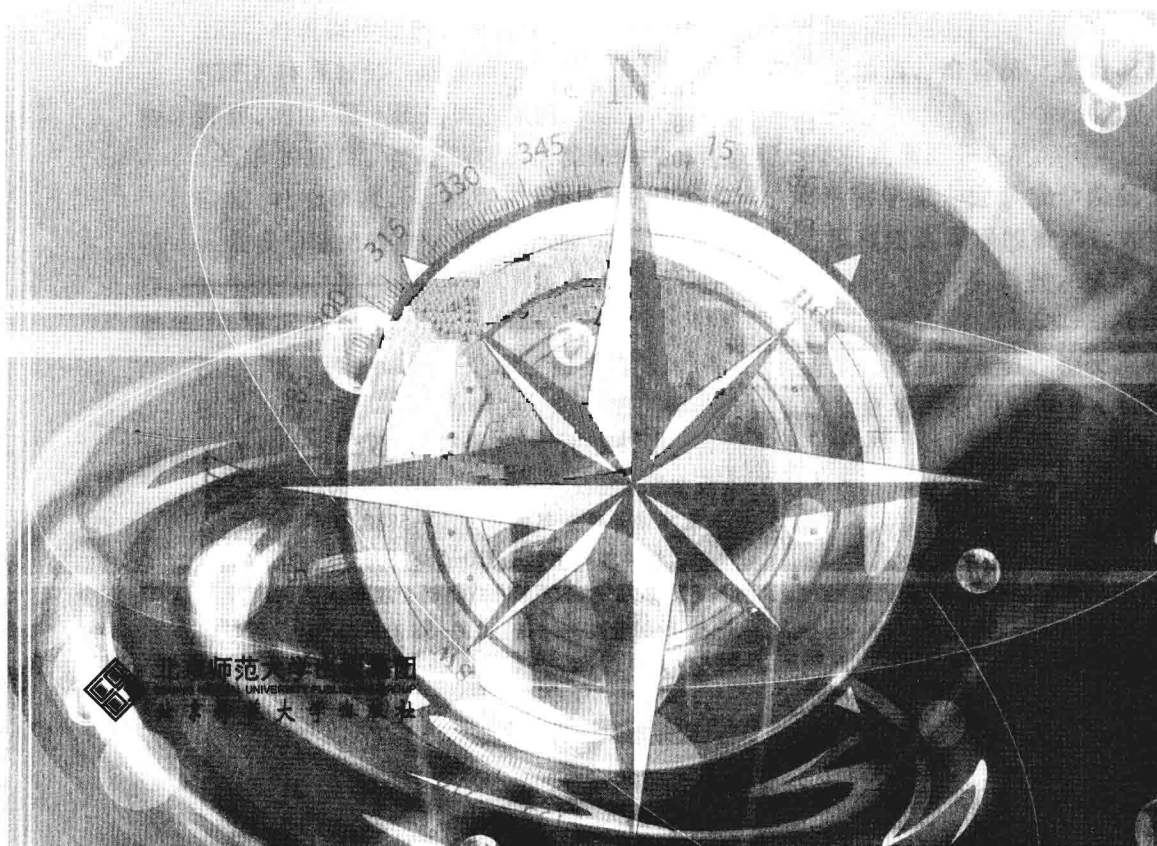
吴焱岷 陈贵富 王永中 韦代周

朱毓高 唐 莉 王盛德 陈 鸿

沈 雕



北京师范大学出版社
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS
大学出版



图书在版编目(CIP) 数据

就业与创业指导 / 聂强主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2010.8

ISBN 978-7-303-11164-0

I. ①就… II. ①聂… III. ①大学生—职业选择—高等学校: 技术学校—教材 IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 126651 号

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 北京京师印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 184 mm × 260 mm

印 张: 18.75

字 数: 408 千字

版 次: 2010 年 8 月第 1 版

印 次: 2010 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 30.00 元

策划编辑: 周光明

责任编辑: 周光明

美术编辑: 高 霞

装帧设计: 华鲁印联

责任校对: 李 菡

责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

总 序

做好大学生就业工作,是实践党的十七大报告中提出的“加快推进以改善民生为重点的社会建设”的具体体现,是构建社会主义和谐社会的重要内容,是建设人力资源强国和建设创新型国家的必然要求。

高等职业教育是兼有高等教育和职业教育双重属性的一种新的高等教育类型,高职高专教育应以就业为导向培养面向市场、突出应用性、实践性的高素质技能型人才。

面对新形势下高职高专毕业生的就业压力,全国示范高职院校立项建设单位——重庆电子工程职业学院,积极思考学生的职业教育、就业教育和创业指导,力求寻找一条解决高职高专学生良好就业、创业的新路子,给学生以有力的指导。经过他们近一年的辛勤劳动,这本《就业与创业指导》教材终于和大家见面了。

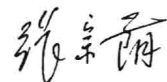
教材从高职高专教育的实际和特点出发,在深入研究和总结高等职业教育就业指导课规律的基础上,针对高职高专学生求职就业中的具体问题,以培养学生良好职业意识,提高整体就业能力为目标,从实践性和互动性要求出发,把传统教材与职业技能、就业市场、信息化技术、成功创业相结合,为高职高专学生求职就业提供了一套切实可行的解决方案。

该教材结构严谨、体系新颖、实用性强。全书根据学生成长、成才、成功的职业发展历程,循序渐进,贯穿高职教育始终,注重学生择业需要与全面发展、外在素质锻炼与内在能力提高的结合,始终把握职业与就业的逻辑联系,遵循从认知到实践的路径。首先,让学生了解新形势下的就业政策法规,明确职业和职业技能的关系,知道高职学生的职业道德要求;其次,帮助学生结合各方面的因素,利用各类测评工具,对自己的职业生涯进行全面规划,同时了解就业市场,做好就业前的准备;再次,让学生分析和掌握自己就业时的心理,掌握求职的策略和技能技巧,通过信息化就业平台的使用,有效掌握就业信息,实现自己的就业上岗和成功创业。

该教材注重理论教学和实践教学的实效性。因此,本教材严格按照高职高专教育特点和学生就业与创业的需要进行编写;并且注重实用,坚持能力为主线原则,注重学生实践操作能力的培养和未来发展的需求;同时注重道德教育和道德激励。培养良好的职业道德与职业精神,是高职高专就业创业教育的根本目的,也是学生实现成功就业的关键所在,本教材尤为关注对学生这方面素质的培养。此外,心智激励和成功激励也在本教材中得到了充分的体现,成为本书的又一亮点。

如何实现高职高专毕业生的充分就业,是高职高专院校的一项重要而艰巨的任务,也是摆在我们面前的一个重要课题,每所学校都应该高度重视和认真研究。重庆电子工程职业学院就业工作课题组先行一步,编写了这本教材。他们的努力和探索,应当给兄弟院校以有益的启示,为本校和兄弟院校的毕业生就业工作发挥积极的作用。

重庆市高等教育学会会长:



前言

全球金融危机,使大学生特别是高职高专学生就业与择业形势更加严峻。我国的高职高专院校,长期以来对学生的就业教育和指导,只是在他们行将毕业的时候,才提上议事日程。实践证明,这对技能型人才培养和社会经济发展带来了消极的影响。现在和将来一段时间内,高职高专学生就业难、创业难,一定程度上表现为高职高专学生缺乏科学的职业生涯规划、对自我的正确认识、正确的求职择业观念和有效的就业技巧方法等。

教育部办公厅于2007年12月28日下发文件《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅〔2007〕7号)(以下简称《教学要求》),为大学生职业指导课程教材的编写和教学要求指出了方向。面对严峻的就业形势,党和国家高度重视高校毕业生就业工作,2009年,相继出台了《关于做好当前经济形势下就业工作的通知》(国发〔2009〕4号)、《关于加强普通高校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2009〕3号)和《国家促进高校毕业生就业政策公告》(教育部2009年3月18日发布)等一系列就业政策。我们顺应新形势,为帮助高职高专学生学习职业和就业的基本知识,了解和掌握当前的就业形势以及国家的政策、法律、法规,正确认识和评价自己,树立正确的职业观、就业观,提升就业能力与创业能力,从而走上理想的工作岗位,特编写了这本针对高职高专学生特点、能够帮助他们解决就业过程中各种实际问题的实用性教材。

本教材具有以下两大特点:

1. 结构严谨、体系新颖、实用性强

全书根据学生成长、成才、成功的职业发展历程,循序渐进,贯穿高职教育始终,注重学生就业择业需要与全面发展、外在素质锻炼与内在能力提高的结合,始终把握职业与就业的逻辑联系,遵循从认知到实践的路径。首先,了解新形势下的就业政策、法规,明确职业和职业技能的关系,知道高职学生的职业道德要求;其次,结合各方面的因素,利用各类测评工具,对自己的职业生涯进行全面规划,同时了解就业市场,打好有准备的就业之仗;再次,分析和掌握自己就业时的心理,掌握求职的策略和技巧,通过信息化就业平台的使用,有效掌握就业信息,实现自己的就业上岗和成功创业。

2. 注重实效

一是注重高职高专学生的特点。本教材严格按照高职高专教育特点和学生就业与创业的需要进行编写。

二是注重应用性与实用性。坚持理论知识的“必需、够用”原则,少讲基础理论,多讲实用理论和操作技巧。坚持能力为主线原则,注重学生实践操作能力的培养和未来发展需求。

三是注重道德教育和道德激励。培养良好的职业道德与职业精神,是高职高专就业、创业教育的根本目的,也是学生实现成功就业的关键所在。本教材尤为关注对学生这方面素质的培养。

四是注重心理教育和心智激励。心理素质在就业与创业中具有极其重要的作用,心智激励和成功激励也在本教材中得到了充分体现。

五是注重对就业市场地了解。本书融入了就业市场情况和学生如何了解就业市场的内容,便于帮助学生更好地了解当前经济形势下就业市场形势。

六是注重信息化在就业中的重要作用。利用信息化就业平台和信息化手段,帮助大学生实现充分就业和成功创业。

本书实行集体讨论、分头编写、集中审稿的原则,各章分工负责,主编全局把握。由重庆电子工程职业学院院长、党委副书记聂强副教授担任主编,由具有多年就业指导工作经验的张紫军副教授、王文副教授、陈兴国高级讲师担任副主编,由张紫军、陈兴国负责教材大纲和编写提纲的拟定。本教材各章节编写的具体分工如下:第一章,聂强、张紫军;第二章,聂强、杨建、陈贵富;第三章,王盛德、陈鸿、沈雕;第四章,何光明、陈兴国;第五章,王永中、疏勤;第六章,许志琼、唐莉;第七章,刘洪光、吴焱岷;第八章,王文、韩德勋;第九章,韦代周、朱毓高;第十章,李建平、刘松。初稿完成之后,由张紫军、陈兴国同志负责统稿,由聂强同志负责对教材逻辑关系和整个内容的梳理并最终定稿。

在本教材的编写过程中,得到了重庆市教育委员会和重庆电子工程职业学院党政领导的高度重视,学院还给予了人、财、物方面的大力支持,学院各部门的积极配合也是完成该教材的必备条件。编审过程中也得到了邹薇老师、黄连兵老师、周峰老师和学院优秀毕业生丁战堂同学、欧文同学的大力支持。编写过程中我们还参阅、援引、选用了有关教材、著作、报刊资料。为了使本教材规范严谨,我们尽可能地对一些引用材料的出处予以注明,在教材最后列出了相关的参考文献。在此,我们一并致以衷心的感谢!

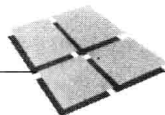
由于作者水平有限,书中错误和疏漏在所难免,恳请读者批评指正。

编 者

2010年5月

目录

第一章 就业政策法规	(1)	第五章 就业市场	(128)
第一节 国家的法律、法规及其解读	(1)	第一节 高校毕业生就业的环境和形势	(128)
第二节 中央、国务院和国家部委重要文件及其解读	(23)	第二节 影响大学生就业的因素与解决办法	(132)
第三节 重庆市市级文件及其解读	(40)	思考题	(136)
第四节 高职院校就业政策及其解读	(43)	第三节 用人单位对学生的要求	(136)
第五节 其他重要就业政策解读	(52)	思考题	(139)
第六节 毕业生就业过程的自我保护	(60)	第四节 大学生就业能力	(140)
第七节 毕业生思想政治教育面面观	(62)	思考题	(145)
思考题	(65)	第六章 大学生就业常见心理问题	
第二章 职业与职业技能	(66)	分析与自我调适	(146)
第一节 职业内涵界定	(66)	思考题	(153)
第二节 职业分类	(69)	心理案例	(153)
第三节 职业角色	(72)	第七章 求职的策略与技巧	(155)
第四节 职业评价	(74)	第一节 就业信息的收集分析和处理	(155)
第五节 职业资格制度	(77)	第二节 笔试的技巧	(157)
第六节 职业技能概述	(80)	第三节 面试的技巧	(159)
思考题	(90)	第四节 求职过程中的陷阱与规避	(170)
第三章 职业道德	(91)	第五节 简历的制作	(172)
第一节 职业道德概述	(91)	第八章 信息化就业	(186)
第二节 社会主义职业道德规范	(97)	第一节 信息化就业的基本理论	(186)
第三节 职业道德教育	(103)	第二节 信息化就业的基本方法与策略	(188)
思考题	(105)	第三节 信息化就业平台建设	(190)
第四章 大学生职业生涯规划	(106)	第九章 就业上岗	(198)
思考题	(127)	思考题	(209)



第十章 成功创业	(210)	第五节 大学生创业的基本过程 ...	
第一节 大学生自主创业概述	(210)		(257)
第二节 大学生创业的必备素质和相		思考题	(262)
关知识	(217)	附录 A 卡特尔 16 种个性因素测验	
第三节 大学生创业的准备	(228)		(263)
第四节 大学生创业必备能力	(256)	附录 B 霍兰德性向测验量表	(281)
		参考书目	(292)

第一章 就业政策法规

第一节 国家的法律、法规及其解读

高校毕业生就业问题，是关系国家人才培养和社会民生的重要问题。近年来，党和国家高度关注高校毕业生的就业问题，相继出台了六部法律、法规，规范就业市场和毕业生的就业行为。在此，我们仅选取对于高职毕业生来说最重要的两部法律法规，并对法律法规中涉及的问题予以解读，旨在让我们的高职学生在就业时不至于迷失方向。

一、《中华人民共和国劳动合同法》及其解读

中华人民共和国主席令

第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

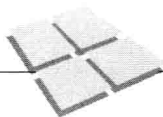
2007年6月29日

中华人民共和国劳动合同法

(2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
 - 第一节 集体合同
 - 第二节 劳务派遣
 - 第三节 非全日制用工
- 第六章 监督检查
- 第七章 法律责任
- 第八章 附则



第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

第三条 订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理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。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。



第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 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的，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。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

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。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或

者变更劳动合同的；

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；



(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二) 严重违反用人单位的规章制度的;

(三) 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:

(一) 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二) 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

(一) 依照企业破产法规定进行重整的;

(二) 生产经营发生严重困难的;

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时,应当优先留用下列人员:

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三) 家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四) 用人单位被依法宣告破产的；
- (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。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的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。



第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存两年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位,由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内,建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同,或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后,应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立,注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。