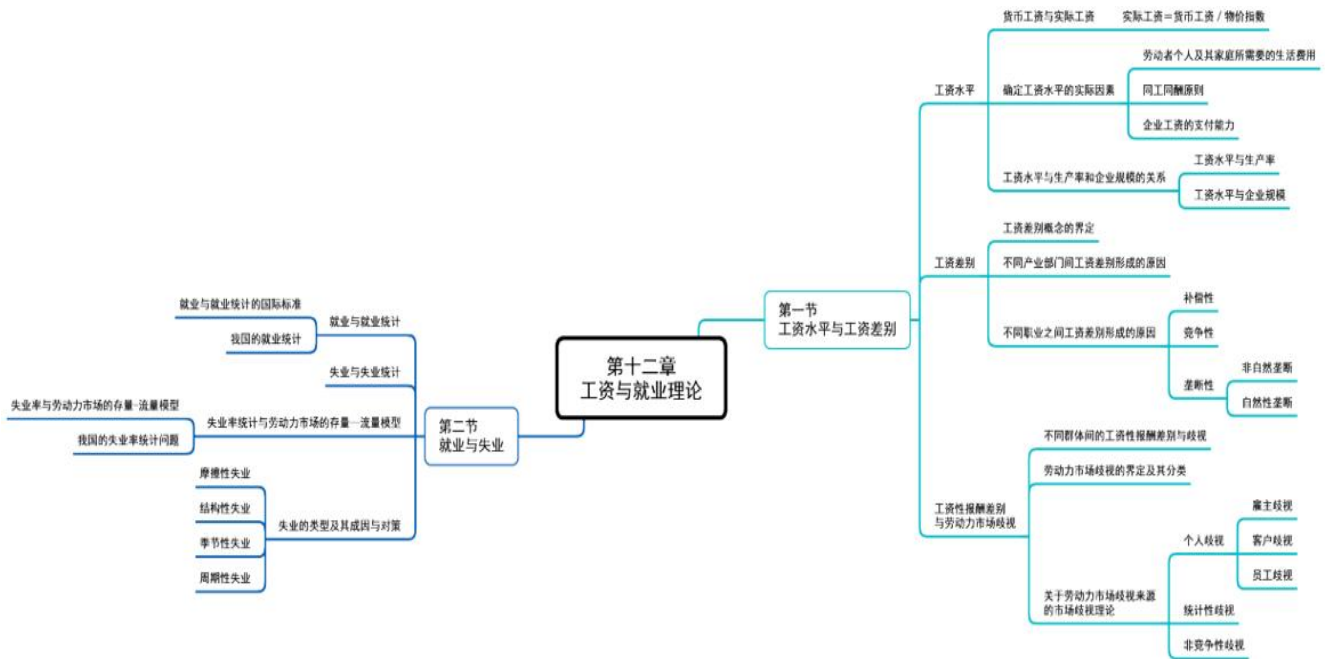


第十二章 工资与就业理论



考点一：工资水平

(一) 货币工资与实际工资	<p>实际工资 = 货币工资 / 物价指数</p> <p>区分货币工资和实际工资有利于把握真正的工资水平。劳动者的劳动供给决策是根据实际工资的变动做出的。</p>
(二) 确定工资水平的实际因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 劳动者个人及其家庭所需要的生活费用 2. 同工同酬原则：完成同等价值工作的劳动者支付同等水平的工资 3. 企业工资支付能力
(三) 工资水平与生产率和企业的关系	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工资水平与生产率：员工的努力程度会随着他们的工资水平提高而上升。 2. 工资水平与企业规模：规模较大企业的员工，工资随着经验的增加而增长的速度也要快得多。（特殊培训方面、生产过程方面、职业晋升方面和岗位空缺）

考点二：工资差别

概念	<p>工资差别就是指各类人员的工资在水平上的差异</p> <p>人们不仅关心工资水平，而且关心差别，并且对后者的重视往往高于前者</p>
原因	<p>工资差别从本质上是同劳动相联系的，只要劳动者的素质和技能不能完全相同，劳动条件的差别无法消除，工资差别就不可能消除</p>
作用	<p>工资差别的存在同市场经济中价格差别的存在一样，具有在整个社会范围内不断重新配置资源的功能，它会激励劳动者从低生产率的工作岗位、企业、职业、行业、产业部门甚至国家向高生产率的地方转移，从而优化劳动力资源配置效率，这对于社会经济的发展具有积极的作用</p>

1. 不同产业部门间工资差别形成的原因	<ol style="list-style-type: none"> (1) 熟练劳动力所占比重大，平均工资高 (2) 技术经济特点，规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门，人均工资水平也较高（资本投资高，新企业进入有有限的报酬高）； (3) 发展阶段，兴盛期需求量大，工资高； (4) 工会化程度，传统的高工资产业一般也具有较高的工会化程度； (5) 地理位置，工资水平较低的产业，更多地集中在低工资地区。
2. 不同职业之间工资差别形成的	<ol style="list-style-type: none"> (1) 不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别； (2) 不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别； (3) 不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和工作条件和社会环境的不同

原因	职业稳定程度不同； (4) 不同职业要求 从业者所承担的责任程度 是有差别。	
	(5) 不同职业具备从业能力的难易程度有差别；	劳动者的劳动力差别

3. 职业间 工资差别	补偿性	(1) 指在知识技能上 无质 的差别的劳动者，因从事职业的 工作条件和社会环境 的不同而产生的工资差别。
	竞争性	(1) 在劳动力和生产资料可以充分流动的 竞争条件 下，劳动者之间所存在的工资差别。
		(2) 只能归结于： 不同劳动者的劳动力在质上的差异 。竞争性工资差别也叫技能工资性工资差别
垄断性	不同质劳动者之间的流动受到了自然的或者非自然的力量限制。	
	① 非自然垄断 ：制度性原因，如 政府 运用行政手段。 ② 自然性垄断 ：也称租金性收入，如文体影视 明星 。	

考点三：劳动力市场歧视来源的市场歧视理论

1. 个人歧视	雇主、客户或者员工当中 至少有一方 是对员工存在有偏见的。
2. 统计性歧视	与雇主的招募和甄选过程有关。企业经常会利用一些 历史经验 来帮助自己作出判断，雇主曾经雇用过的各种不同类型的劳动者的总体绩效表现等，当雇主 利用求职者所属的特定群体的一般特征预测某一位求职者的未来生产率
3. 非竞争性歧视	劳动力市场处于非竞争状态下的歧视。如果由于企业具有 某种垄断力量 ，那么，企业不仅有 能力 制造出职业隔离的局面，而且可以控制支付给员工的工资水平。

考点四：就业与就业统计

就业	就业是指有劳动能力的劳动者参加某种能够获得劳动报酬的社会劳动。	
	基本含义	①劳动者必须既有 劳动能力 ，还要有 劳动意愿 。
		②劳动者所参加的劳动必须是某种形式的社会劳动，而不能是家庭劳动。 ③劳动必须 能够获得劳动报酬或收入 ，而不能是公益性或义务性的劳动。
失业	根据国际劳工组织的定义， 失业者或失业人口 是指那些在参照期内无工作，但目前能够工作并且正在寻找工作的某一特定年龄以上（通常是16岁及以上）的所有人员。世界各国都结合本国的实际情况制定了具体的失业统计办法。	
	失业率	$\text{失业率} = \frac{\text{失业人数}}{\text{劳动力人数}} \times 100\%$ $= \frac{\text{失业人数}}{\text{失业人数} + \text{就业人数}} \times 100\%$

考点五：失业的类型及其成因与对策

- (一) 摩擦性失业
- (二) 结构性失业
- (三) 季节性失业
- (四) 周期性失业

摩擦性 失业	概念	因劳动力市场运转存在“ 摩擦 ”或“ 不完善 ”而形成的失业。
	产生原因	①劳动力市场的 动态属性 （基本原因）； ② 信息不完善性 。
	特点	是竞争性劳动力市场的一个 自然特征 ，它不是由工作岗位缺乏而造成的，而是由寻找工作、达成就业协议的时滞所引起的；是一种 正常性的失业 ，它的存在与充分就业并不矛盾。
	对策	注意加强劳动力市场的 情报工作 ，加快劳动力市场的信息传递速度和加大其扩散范围，疏通信息渠道。

结构性失业	不匹配	①最主要的是技术性失业 ②因衰落部门的失业者与扩展部门的工作要求不相符合 ③现有的职位空缺同失业者在地理位置上失调
	原因	国际竞争、消费习惯的改变、因原材料缺乏而不得不削减某些产品的产量等，都可能导致结构性失业出现。
	决定严重程度的因素	①对劳动力需求转变的快慢； ②劳动力供给能否适应需求的变化； ③技术替代的灵活性大小； ④人们重新学习另一种技术或职业的速度快慢； ⑤地理状况的差异。
	缓解措施	①加强劳动力市场的情报工作。 ②由政府提供资金，向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费。 ③制订各种培训计划，使工人的知识更新与技术发展同步进行。 ④提供更好的职业指导和职业供求预测。

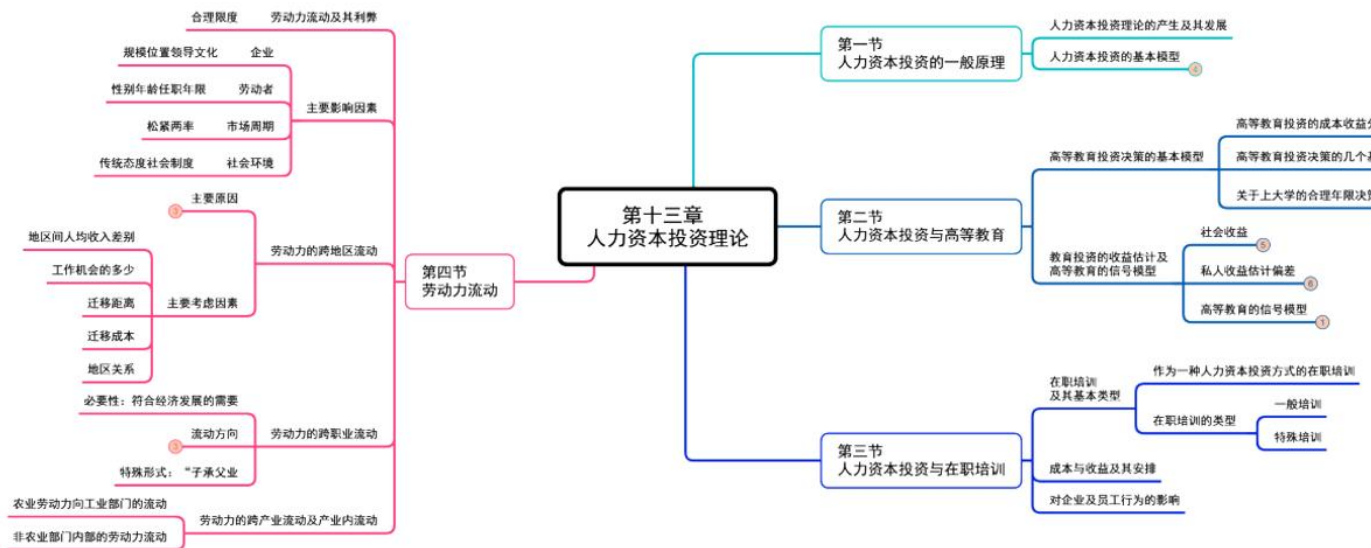
季节性失业	概念	指由于季节变化而导致的定期性的劳动者就业岗位的丧失，是一种正常性失业。
	产生原因	①一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而波动，如农业、旅游业、建筑业、航运业等。 ②一些行业会随季节的不同而遇到购买的高峰和低谷，如服装业、制鞋业、汽车业等，从而影响作为谋生需求的劳动力需求，造成季节性失业。
		对策

周期性失业	概念	指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。
	产生原因	基本原因是总量需求不足。
	对策	一个产业经受周期性波动的程度主要依赖于其产品需求的收入弹性。 经济周期对投资性商品生产行业的影响最重。 ①耐用消费品制造业，周期性的波动较大； ②非耐用消费品制造业，周期性波动较小。
		在周期性经济波动不能得到克服的情况下，周期性失业就在所难免。

考点小结

- 工资水平
- 工资差别
- 劳动力市场歧视来源的市场歧视理论
- 就业与就业统计
- 失业的类型及其成因与对策

第十三章 人力资本投资理论



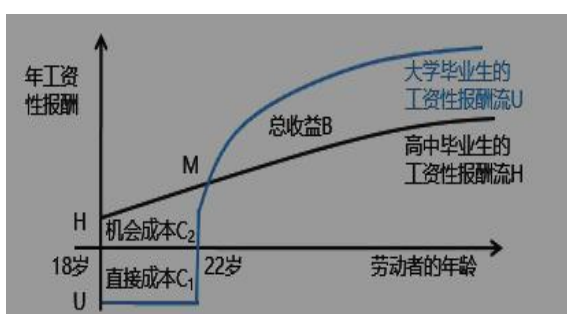
考点一：人力资本投资理论的产生及其发展

（一）人力资本投资理论的发展及其意义	发展： 人力资本的概念将人力即 人的劳动能力储备 也视为一种资本，这是对资本只是物力储备这样一种传统观念的挑战。英国经济学家 亚当·斯密 提出：一个国家的资本在一定程度上包括 社会全体成员的能力
	意义： 人力资本投资的重点在于它的 未来导向性 ，人力资本投资的 利益 就如同任何投资一样 发生在未来 ，并且通常情况下这些投资所产生的利益会在相当一段时间内持续不断地出现，而其 成本产生在目前
（二）人力资本投资概念及其含义	概念： 任何就其本身来说是用来提高人的生产能力从而提高人在劳动力市场上的收益能力的初始性投资。
	包含： 不仅 各级正规教育 和 在职培训活动 所花费的支出属于人力资本投资，而且 增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动 等活动也同样属于人力资本投资活动

考点二：人力资本投资的基本模型

特点	人力资本投资同物质资本投资一样，并不是 支出越多越好 ，进行物质资本投资时，人们必须考虑投资的成本以及收益，人力资本投资的成本和收益与物质资本投资相比更为复杂。	
投资模型	与人力资本相联系的成本支出和收益取得也是分别发生在不同的时间里的。	
	将未来的货币折算为现在的价值，即为 现值 ，这一过程便称作 贴现 。	
方法	现值法	贴现率越 小 越好
	内部收益率法	内部收益率越 大 越好

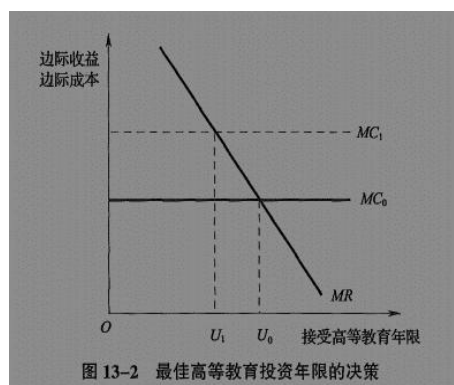
考点三：高等教育投资决策的几个基本推论



1. 在其他条件相同的情况下，投资后的**收入增量流**越长，则上大学的净现值越可能为正，从而上大学的可能

- 性更大。一个人上大学**越早**，所得到的净现值更高。
2. 在其他条件相同的情况下，上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。上大学的经济成本主要包括**直接成本**（如政府提供的无息或低息的学生贷款或大学提供的部分或全部奖学金）和**机会成本**（经济高速增长长期上大学比例下降和能力强者会降低上大学的机会成本）。
3. 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。
（**上大学的总收益**是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。）
4. 在其他条件相同的情况下，在折算上大学的未来收益时所使用的**贴现率越高**，则上大学的可能性则**越小**。

考点四：关于上大学的合理年限决策



1. 能够达到**效用最大化**的高等教育投资数量都是在**边际收益等于边际成本的那个点**上取得的。
2. **劳动力边际收益是递减**的，假定教育也是，即上大学的时间到了一定的年限之后，一个人每多上一年大学所能够获得的终身工资性报酬增长幅度是在**递减**的。
3. 在边际收益一定的情况下，**边际成本较高的人**愿意上大学的年限会**更少**一些。
4. 在上大学的边际成本一定的情况下，那些能够从每多上一年大学中获得**更高的边际收益**的人，更有可能上**更长年限**的大学。

考点五：教育投资的收益估计

1. 教育投资的社会收益	①教育投资直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长，从而提高整个国家和社会的福利水平；	
	②教育投资有助于降低失业率，减少失业福利支出，预防犯罪；	
	③较高的教育水平有助于提高决策过程的质量和决策效率；	
	④父母的受教育水平影响下一代的健康以及受教育状况；	
	⑤教育水平的提高有助于提高道德和信用水平，降低交易费用，提高市场效率。	
2. 教育投资的私人收益估计偏差	① 高估偏差	也被称为 能力偏差 。 过高地估计 一个人能够从教育投资中所能获得的收益。
	② 低估偏差	经济学家们 低估了教育尤其是高等教育所产生的私人收益 。
	③ 选择性偏差	传统的高等教育收益率研究，实际上一方面 高估了那些实际没有上大学的人 因为没上大学而 放弃的收益 ，同时又 低估了大学毕业生们从上大学中实际获得的收益 。

考点六：高等教育的信号模型

争论	有些观点：认为这种现象的存在使高等教育投资确实提高了被投资者的生产率。
	信号模型 认为：高等教育本身并没有导致生产率的提高，但是它却表明了一个受过高等教育的人是一个具有较高生产率的人，即高等教育只不过是一种高生产率的信号而已，它表明，能够完成高等教育的人通常是生产率较高的人。
结论	企业利用大学文凭作为筛选工具 可能确实是一种既 简单明确 而且 预测准确率 也比较高的的好方法。

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

种类	一般培训是指培训所带来的技能对 所有 的行业和企业都有用。		
	特殊培训是指培训所产生的技能 只 对提供培训的企业有用，而对其他企业则没有用处的情况。		
成本与收益	成本	直接成本	受训者工资及教师的讲课费、租用培训场地和培训设备的费用。（包括使用的是本企业的）
		机会成本	①在职员工参加培训均需花费一定的时间，参加培训的员工常常不能全力工作。 ②利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本：师傅带徒弟，工作效率会降低或受到影响。
	收益	主要表现在受训者生产率的提高上 ①有时是 比较明显 的，如操作性技术培训 ②有些要 经过一段时间 才表现出来，如机械工作原理的培训、文化培训	
一般培训	员工负担成本，并享受其收益。这种成本和收益安排方式是最有效率的。		
特殊培训	在 企业和员工 之间共同分摊，而收益由双方共同分享		
在 管理实践 中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际上是 很难完全区分开 的，因此，在企业的各种在职培训活动中，普遍运用 先分摊成本然后再分享收益 这种 双赢 的方式。			

考点八：在职培训对企业及员工行为的影响

影响	企业方面：尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。
	员工方面：大多数接受过特殊培训的员工的流动倾向就会受到削弱
结论	1. 企业 继续雇用受过专门训练的工人 ，比继续雇用没有受到过专门训练的工人 更感兴趣 。
	2. 接受正规学校教育数量越多的人 ，越有可能接受更多的在职培训，在职培训投资与人的生命周期同样是有一定联系的。
	3. 年龄越大 ，愿意进行在职培训的意愿就越 越低 。

考点九：劳动力流动的主要影响因素

流动前后的工资水平差异以及在流动之后找到高工资工作的机会大小是对劳动者流动产生影响的 首要因素 也是 最大因素 ，其次是会对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。	
企业因素	① 企业规模 ：规模大，流动率低② 地理位置 ：大都市流动率高 ③ 组织文化以及领导风格 ：员工的心理感受
劳动者因素	① 年龄 ：年轻流动率高② 任职年限 ：年限越长，流动率越低 ③ 性别 ：女性离职率高
市场周期因素	① 供大于求 时（宽松状态），已经就业的劳动者的流动机会受到 削弱 ； 供小于求 时（紧张状态），劳动力流动率 上升 ②衡量劳动力市场 松紧程度 的指标（ 失业率、临时解雇率 ）都和离职率存在 负相关 关系 ③劳动力市场周期与经济周期同步，即 经济快速增长 ，劳动力流动率会较高
社会因素	①整个社会对于 流动的态度以及流动的传统习惯 会影响劳动力的流动率： ②不同国家的 社会制度 影响劳动力的直接流动成本：如住房制度

考点十：劳动力的跨地区流动

（一）劳动力跨地区流动的主要原因

1. 经济原因是 最基本的	静态差异：地区之间经济发展 水平 的不平衡。
	动态差异：地区之间发展 速度 的不同。
	劳动力流动总是向着 经济增长最快，投资扩大最迅速 的地区。
2. 引起就业增长的因素	（1）与全国经济增长率相比的预期地区增长率；
	（2）地区工业组合，工业有快增长和慢增长；

	(3) 地区优势和地区劣势。
--	----------------

(二) 劳动力跨地区流动的主要考虑因素

1. 地区间人均收入差别	差别越大，劳动力地区间迁移的可能性就越大。
2. 工作机会的多少	就业机会多对劳动力地区流动的吸引力就大，反之则小
3. 迁移距离	距离越远越不利于流动，越近则越利于流动。
4. 迁移成本	(1) 直接成本；
	(2) 机会成本；
	(3) 心理成本。
5. 地区关系	劳动力迁出地区和迁入地区的各种条件越相似越有利于劳动力地区流动
在地区劳动力流动中，存在着一种“回归迁移”现象，即许多人从一地区迁移到另一地区，但经过一段工作一段时间后，又迁回到原地区。	

考点十一：劳动力的跨职业流动

劳动力职业流动既是劳动力市场上劳动力供给的调整过程，又是劳动者的职业选择过程。	
原因	劳动力的职业流动符合经济发展的需要
	通常情况下，收入高于或接近中值的职业，都有劳动力净流入。收入低于中值的职业，劳动力净流出。(服务业是例外)
流动方向	(1) 向上流动；(2) 向下流动；(3) 水平流动。 自愿性职业流动基本上属于向上流动，总的来看，向上职业流动会占较大的比例。
特殊形式：“子承父业”	(1) 两代人从事相同职业的比例越多，非竞争性力量对职业选择的决定性越强，劳动力配置中的不合理成分越大。
	(2) 两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大，劳动力资源配置越趋于合理。

考点十二：劳动力的跨产业流动及产业内流动

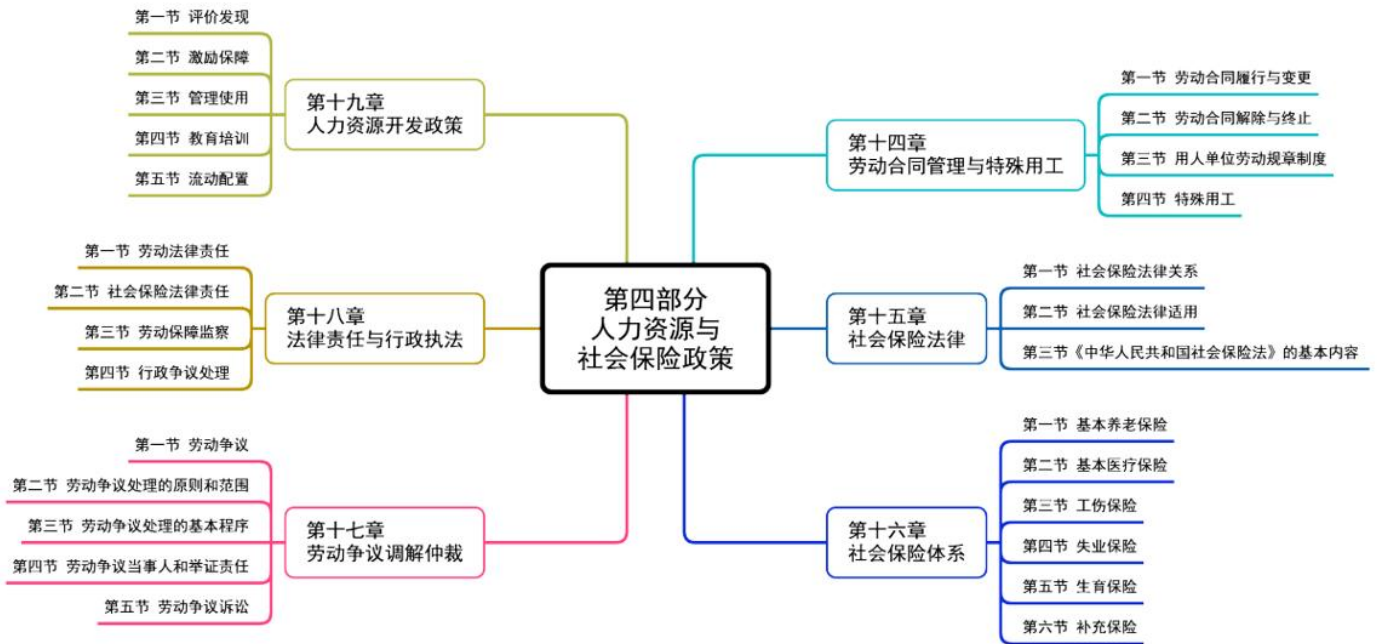
农业劳动力向工业部门的流动	1. 农业劳动力向工业部门的转移是排斥力和吸引力共同作用的结果。劳动力从农业向工业部门流动，不仅取决于工、农业收入差异，而且还取决于获得工业部门就业机会的可能性。
	2. 从农业流入工业部门的劳动者大多数先进入“蓝领阶层”。可以归因于“蓝领阶层”和农业劳动者一样都是从事体力劳动，两者具有同一性。
	3. 农业劳动力流动两种现象：离土又离乡；离土不离乡。
非农产业部门内部的劳动力流动	1. 是员工选择雇主和雇主选择员工共同作用的结果。
	2. 工资水平与劳动力流出呈相反方向变化，与劳动力流入呈相同方向变化。高失业率部门劳动力流动率也较高。
	3. 产业内劳动力流动应有一个合理的限度。

考点小结

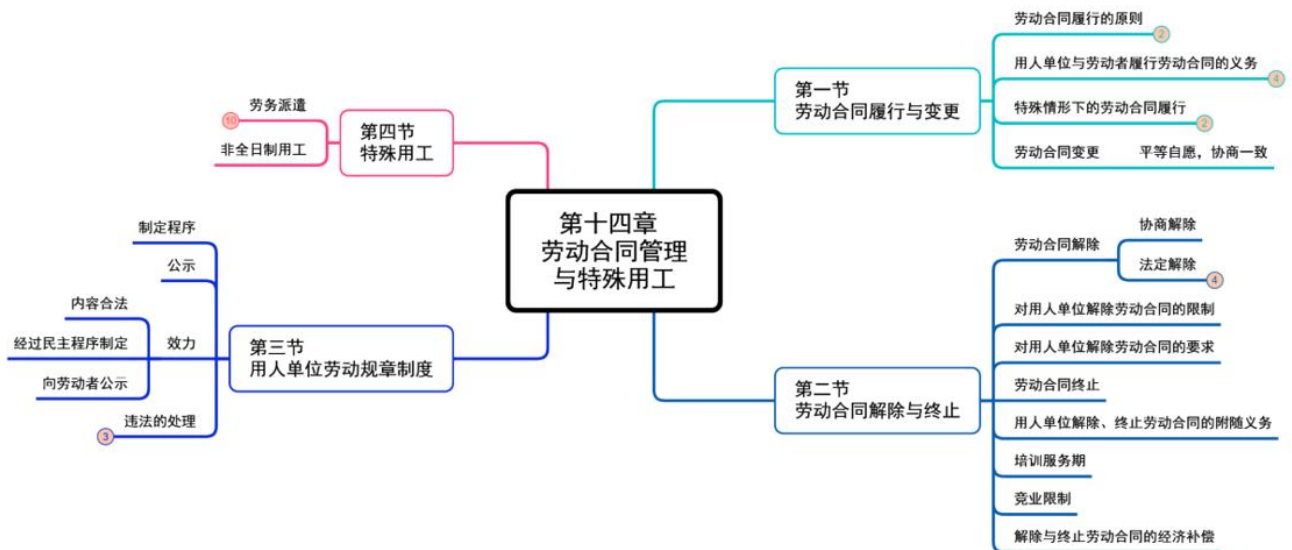
- 人力资本投资理论的产生及其发展
- 人力资本投资的基本模型
- 高等教育投资决策的几个基本推论
- 关于上大学的合理年限决策
- 教育投资的收益估计
- 高等教育的信号模型
- 在职培训的成本与收益及其安排
- 在职培训对企业及员工行为的影响
- 劳动力流动的主要影响因素
- 劳动力的跨地区流动
- 劳动力的跨职业流动

- 劳动力的跨产业流动及产业内流动

第四部分 人力资源与社会保险政策



第十四章 劳动合同管理与特殊用工



考点一：劳动合同履行的原则

劳动合同履行 是指劳动合同的双方当事人按照生效后的劳动合同约定履行各自的义务、享受各自权力的行为。	
1. 《劳动合同法》第二十九条规定，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。 (全面合法)	① 全面履行 原则：指的是劳动合同双方当事人在任何时候，均应当履行劳动合同约定的全部义务。 ② 合法 原则：指的是劳动合同双方当事人在履行劳动合同过程中，必须遵守法律法规，不得有违法行为。
2. 劳动合同的履行 (约定履行)	①劳动合同履行地与用人单位注册地 不一致 的，有关劳动者的注意事项，执行劳动合同履行地的有关规定； ②用人单位注册地的 有关标准 高于合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按用人单位注册地有关规定执行的， 从其约定 。

考点二：用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

用人单位的义务	①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。如果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
	②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
	③用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。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，也有权对用人单位提出批评、检举和控告

劳动者的义务	①遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度
	②完成劳动合同约定的工作内容，如果从事兼职，不能影响本单位的工作任务
	③遵守劳动合同中约定的特定事项的义务。主要包括约定服务期和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

考点三：特殊情形下的劳动合同履行

变更人名不影响，合并分立找承继

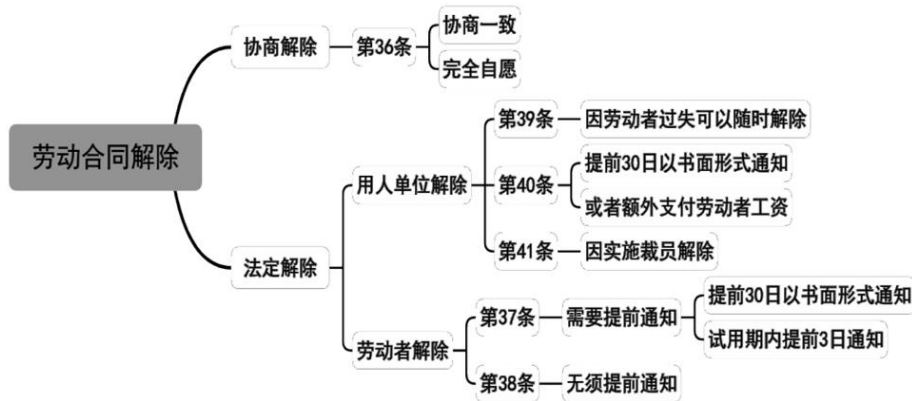
《劳动合同法》第三十三条规定	用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行
	相关事项依法进行变更登记后，劳动合同继续有效，双方当事人应当按照劳动合同的约定继续履行，也不需要重新签订劳动合同
《劳动合同法》第三十四条规定	用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行
	《中华人民共和国民法典》第六十七条规定： 法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担 法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外

考点四：劳动合同变更

劳动合同变更是指劳动合同双方对已生效的劳动合同条款达成修改或补充协议的行为	
变更条件	《劳动合同法》规定，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
变更要求	①变更劳动合同应当采用书面形式 ②变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份 ③如协商无法达成一致，发生争议，任何一方都可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁

变更情形	①双方当事人经协商，达成一致变更劳动合同 ②劳动合同所依据的法律法规已经修改或废止 ③企业受有关产业政策影响或根据市场变化决定转产或调整生产任务等经济因素影响 ④劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，导致劳动合同无法履行 ⑤劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，由用人单位另行安排工作 ⑥劳动者不能胜任工作，被调整了工作岗位
变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持	

考点五：劳动合同解除



用人单位解除	1. 因劳动者过失依据《劳动合同法》第三十九条规定随时解除	试用期证明不符合录用条件、违规、营私舞弊、同时与其他企业建立劳动关系、胁迫、其他
	2. 依据《劳动合同法》第四十条，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同或额外支付劳动者一个月工资后，解除劳动合同。	患病或非因工负伤、不胜任、客观条件发生变化 额外支付的工资应按该劳动者上一个月的工资标准确定
	3. 依据《劳动合同法》第四十一条，用人单位因实施裁员解除劳动合同	破产重整、经营困难、转产革新、客观条件变化 需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况
劳动者解除	1. 《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前30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3日通知用人单位，可以解除劳动合同
	2. 《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，无须提前通知用人单位，劳动者可以解除劳动合同	劳保、报酬、社险、违法、欺诈、其他

考点六：对用人单位解除劳动合同的限制

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得按法定程序解除劳动合同	①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
	②在本单位患职业病或者因工负伤，并被确认为丧失或者部分丧失劳动能力的
	③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内（见下页）的
	④女职工在孕期、产期、哺乳期的
	⑤本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的
	⑥法律、行政法规规定的其他情形

医疗期	含义	医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治疗休息不得解除劳动合同的时限。			
	期限	实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）	【提示】 医疗期期间（包括公休、假日和法定节日）
		10年以下	5年以下	3	
			5年以上	6	
		10年以上	5年以下	6	
			5年以上10年以下	9	
			10年以上15年以下	12	
			15年以上20年以下	18	
		20年以上	24		

考点七：培训服务期

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	①劳动者违反服务期约定， 应当按照约定向用人单位支付违约金
	②违约金数额 不得超过 用人单位提供的培训费用
	③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	①劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同 应当续延至服务期满
	②双方另有约定的，从其约定

考点八：竞业限制

(1) 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。
(2) 竞业限制的人员限于 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、地域和期限由用人单位和劳动者约定。
	在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制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 2 年。除约定培训服务期和约定竞业限制的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

考点九：解除与终止劳动合同的经济补偿

(一) 经济补偿范围

有下列情形之一的，用人单位应当给予劳动者 经济补偿	①劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的
	②用人单位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
	③用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的
	④用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的
	⑤ 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，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
	⑥ 用人单位 被依法宣告破产或 用人单位 被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者 用人单位 决定提前解散而终止劳动合同的
	⑦以完成一定工作任务为期限的劳动合同因 任务完成 而终止的

(二) 经济补偿的特殊情形

认定情形	用人单位符合下列情形之一的， 应当认定 属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”： ①劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位 ②用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动 ③因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动 ④用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同 ⑤其他合理情形
不适用情形	地方各级 人民政府及 县级以上 地方人民政府有关部门为 安置就业困难人员 提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的 公益性岗位 ，其劳动合同 不适用 《劳动合同法》有关 无固定期限劳动合同 的规定以及 支付经济补偿 的规定

（三）经济补偿的计算标准

支付时间	①每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿（6个月以上不满1年的，按1年计算） ②不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿
补偿标准	①经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入 上限：劳动合同解除或终止前12个月的平均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3倍的，按3倍，支付经济补偿的年限最高不超过12年 下限：12个月平均工资低于最低工资标准的，按最低 ②不满12个月按实际月数计算平均工资

考点十：劳动规章制度制定的程序

劳动规章制度是指用人单位依法制定的规范相关劳动关系的建立、运行的内部规则。	
程序	1. 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。 2. 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。
效力	1. 内容合法，不违背有关法律法规及政策； 2. 经过民主程序制定； 3. 要向劳动者公示。

考点十一：劳务派遣

概念	是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式
经营劳务派遣业务的条件	(1) 应当向劳动行政部门依法申请行政许可，劳务派遣经营许可证有效期为3年。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务 (2) 同时，应当具备下列条件： ①注册资本不得少于人民币200万元 ②有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施 ③有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度 ④法律、行政法规规定的其他条件 (3) 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

劳务派遣合同	劳动合同相关规定	①劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当依法载明劳动合同必备的事项外，还应当载明用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况
		②劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬
		③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
	试用期规定	①劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期 ②劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期

考点十二：非全日制用工

概念	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4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式
特征	①以小时计酬为主

	②周工作时间累计不能超过 24 小时
规定	①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 ②非全日制用工双方当事人可以订立口头协议 ③非全日制用工双方当事人不得约定试用期 ④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 ⑤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 ⑥劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日

考点小结

- 劳动合同履行的原则
- 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务
- 特殊情形下的劳动合同履行
- 劳动合同变更
- 劳动合同解除
- 对用人单位解除劳动合同的限制
- 培训服务期
- 竞业限制
- 解除与终止劳动合同的经济补偿
- 劳动规章制度制定的程序
- 劳务派遣
- 非全日制用工