

# 就业相关 安全与法律

EMPLOYMENT RELATED LAWS





# 目 录

## C A T A L O G

### 01-警惕求职“陷阱”

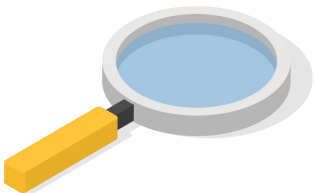
EMPLOYMENT RELATED SAFETY AND LAW

### 02-就业安全应对策略

EMPLOYMENT RELATED SAFETY AND LAW

### 03-大学生就业权益与维护

EMPLOYMENT RELATED SAFETY AND LAW

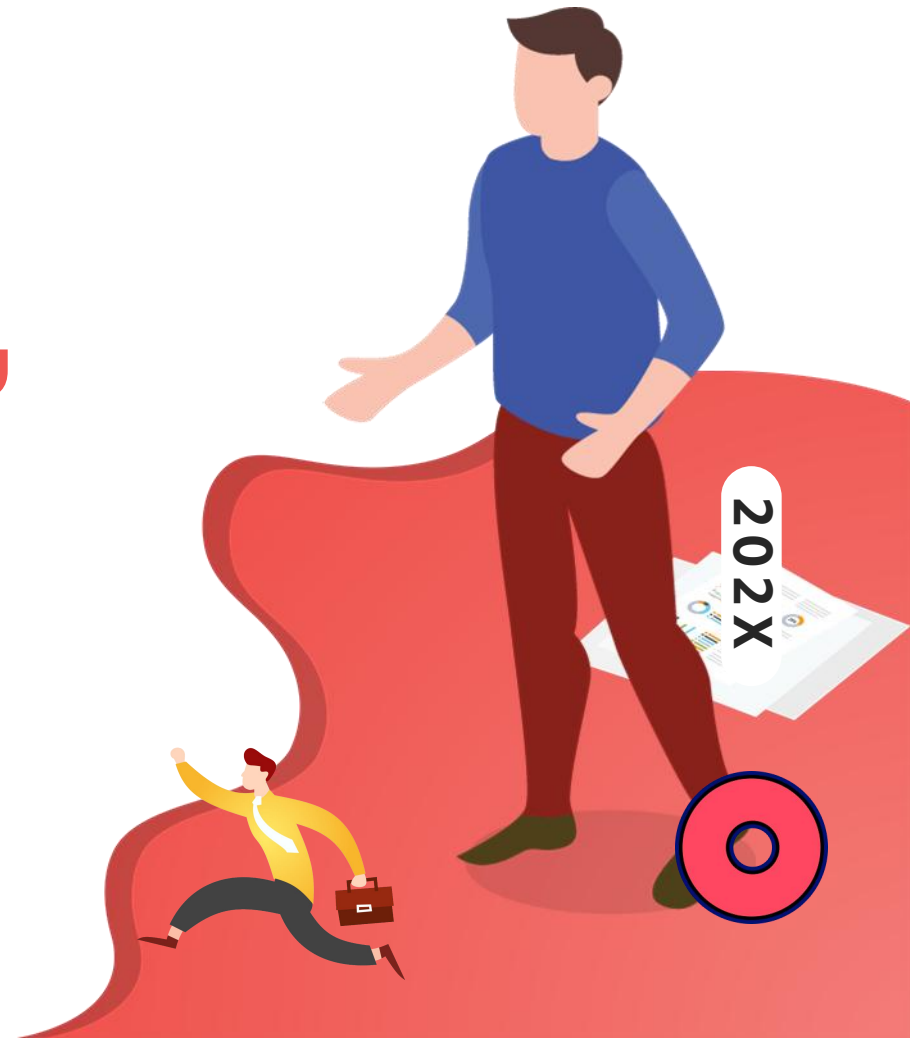




# PART.01

## 警惕求职“陷阱”

Click here to enter your text, change the color or size of the text. You can also format the appropriate text and adjust the line spacing of the text.



# 警惕求职“陷阱”

## 大学生们在就业市场中属于弱势群体

在求职的过程中，存在各种各样可能的“陷阱”，为了使你能顺利找到合适的职业，你还应该在求职的过程中提高警惕，加强自我保护的意识。

### 1、试用期“陷阱”

每一个职位一般都会会有最初的试用期，但有些用人单位会利用“试用期”一说，延长试用时间，或是试用期结束后用人单位以应聘者不合格为由拒绝续约。而在新《劳动法》中的规定则是：试用期最长不得超过6个月；试用期只能在劳动合同中约定，不允许单独签订试用期合同……

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。

# 警惕求职“陷阱”

## 2、虚假就业信息

现在就业信息的发布渠道很多：网络、报纸、电视广告、街边张贴、中介等。

很多不法之徒就利用这些渠道发布虚假就业信息，如虚饰岗位是求职者遭遇的虚假就业信息中的一种，即用好听的新名词、新概念包装岗位，实际上就是让你去推销产品、做秘书等等。

除了这种骗人的手法外，还有高薪诱惑陷阱等。允诺付给你高出期望的薪酬，等到你上岗后做起来，才发现那高薪只是空中楼阁，因为你的业绩根本达不到他规定的高薪起点。



# 警惕求职“陷阱”

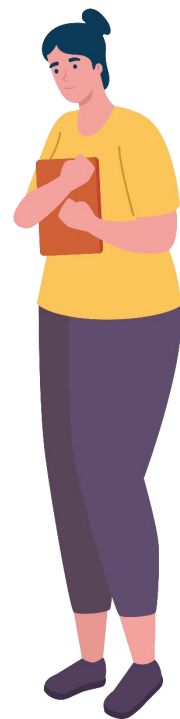
01.

在浏览就业信息时，重视看信息发布渠道是否正规，然后再通过登陆有关部门官方网站查看核实用人单位的工商许可证、营业执照以及通过电话向当地有关部门核实。

02.

毕业生求职要克服急于求成的焦躁情绪，最好选择由学校、当地教育、人事等政府部门举办的专场招聘会，学校和这些部门信誉好，还可以帮助毕业生把好第一道关。

建议



# 警惕求职“陷阱”

## 3、骗取劳动力

有的公司纯粹出于节约劳动力成本的打算而招取工作人员，在试用期后又将其辞退。

有些企业在招聘时，并不明确告知试用期及工资，试用期即将结束时，企业便以各种理由辞退职员。

还有一些招聘单位以考试为借口，将公司接下的项目作为考题直接交给应聘者完成，在不付出任何成本的情况下，骗取应聘者的劳动成果，最后并不录用任何人。

### 建议：

在进入试用期前，要多了解相关政策和规定。

即使在试用期间遇到了这种情况，也不要忍让退缩，要以相关法律法规为武器，保护自己的正当权益。

出于对自身知识产权的维护，应在自己的方案、著作、翻译稿等后附专属权说明。

否则，引起有碍作者著作权之问题，将可能承担法律责任。

# 警惕求职“陷阱”

## 4、以招聘为借口骗取财物

最大的骗局当属收取保证金、押金，其比例占到了28.16%。国家劳动和人事等有关部门早就明文规定，用人单位不得以任何名义向应聘者收取报名费、抵押金、保证金等费用，对于员工的培训费用，应当从企业成本中支出。有些企业和公司置国家规定于不顾，巧立名目向应聘者收取费用，就是因为许多毕业生不了解国家这些规定。

### 建 议

摆正心态。

大学生就业，实际上是在为自己寻找一个奉献才华、收获成长的工作，有自信的人才能够从容应对。

找工作时，一定要了解清楚所求职单位的真实背景和性质。

投简历前，可以通过自己的朋友、工商部门、学校就业指导中心等各种关系核实单位的真实性。

警惕缴纳费用。

国家明令禁止在招聘过程中以任何的名义收取费用，包括培训费、服装费等。



# 警惕求职“陷阱”

## 5.协议陷阱

### ▶ 口头承诺

口头承诺如果没有在协议书中白纸黑字予以体现，就没有法律约束力。一旦协议主体间发生矛盾，吃亏的一般都是学生。

### ▶ 不平等协议

由于大学生维权意识缺乏，在求职中又处于弱势地位，对不平等条款要么不知要么不敢提出异议，使就业协议在某种程度上成为“霸王合同”。

### ▶ 就业协议代替了劳动合同

有些用人单位以就业协议替代劳动合同，究其原因，是用人单位在就业协议中的许多约定不符合劳动法规定，如果签订劳动合同，许多不合法约定将不存在，难以实现对大学生的约束，不能达到其违法用工的目的。

# 警惕求职“陷阱”

## ▶ 建议：

1. 毕业生在求职时必须清楚，所有的口头承诺都是无效的，也不可能完全兑现。一定要按照要求与用人单位签订就业协议，而且在毕业后应该签订劳动合同，把双方口头商谈的内容全部写进协议，签约前还应反复检查，保证协议内容无歧义和遗漏。
2. 同时要敢于向企业提问，认真了解企业的情况，充分论证后再签约，绝对不要签订“霸王条款”。
3. 必要时，毕业生还应该勇敢地拿起法律的武器，维护自己的合法权益。



# 警惕求职“陷阱”

## ▶ 常见的“霸王条款”

1. NO.1 随意约定违约金。
2. NO.2 公司可以任意调换任何岗位。
3. 霸王条款一：“公司有权根据员工能力、表现及工作需要，将员工调整到任何岗位。”
4. 霸王条款二：“每个员工对组织分配的和调整的工作必须服从，并可根据工作需要派员工到全国任何地区工作。”
5. 霸王条款三：“公司基于工作需要，可随时调整员工工作岗位、地点，不服从以违反劳动纪律处理，甚至解除劳动合同。”
6. 霸王条款四：“公司可以随时调整员工工作，不服从者每天扣10%工资并处以警告。”
7. NO.3 要求赔偿培训费和特殊待遇。
8. NO.4 试用期内单位可随时解除劳动合同。
9. NO.5 员工辞职应经单位同意或批准，否则属违约。

# 警惕求职“陷阱”

望

仔细观察公司的外部环境和人员情况，办公所在地的环境、公司人员的基本素质等。

闻

通过上网找资料、发帖询问等，了解公司经营发展概况。

望

对亲人、老师、专业人士、同学、朋友等进行有目的的探询。

望

直接交手，试探虚实。在面试时，不用只做个回答者，有提问的机会千万要牢牢把握，别轻易失去一次上佳的了解企业的机会。

规避就业陷阱的基本方法



## PART.02

# 就业安全应对策略

Click here to enter your text, change the color or size of the text. You can also format the appropriate text and adjust the line spacing of the text.



# 就业安全应对策略

## 1、求职前的安全问题

01.

通过上网或其他途径查看，该单位登载的营业项目、招聘广告刊登的项目、公司现场所见三者是否相符；

02.

通过登陆有关部门官方网站查看核实用人单位的工商许可证、营业执照以及通过电话向当地有关部门核实；

03.

谨慎过滤求职广告，看报纸或网络搜求职信息时，应注意，凡具有以下特点的招聘广告，不要贸然应聘。



# 就业安全应对策略

## 2、求职过程中的安全问题

### ▶ (1) 擦亮眼睛，识别就业陷阱

面谈对方所提工作内容空泛时，不要被夸大言辞所迷惑；

身份证、毕业证书及印章等证件，不宜给对方；不可轻易出示银行账户号码及密码，以免不法之徒有机可乘；要求提供亲友名单，身份证号码均可能有诈财之患。

### ▶ (2) 处处留心，确保人身财产安全

观察该单位是否部门清楚，是否每个人都有工作在做，观察面试的过程是否草率；留意所应聘的职位是否真实存在，有时候职位的名称好听，但是不符合实际功能；注意看该单位的摆设，是否像是天天都有人在办公。

# 就业安全应对策略

## 2、求职过程中的安全问题

### ▶ (3) 面试、报到时多观察

面试前几天，要留意该单位是否隐瞒工作性质及业务性质；

要注意留心面试场地的外观与对外通道，一旦有非正常事情发生，确保能够迅速撤离；

面试时尽量不要随便喝饮料或吃东西；

面试前、后随时与他人保持联系，并告知相关信息。

### ▶ (4) 谨慎行事，学会用法律保护自己

遇到相关问题，要敢于向有关部门反映；

在找到合适的工作单位，双方达成就业意向后，毕业生需要及时签订就业协议书及劳动合同；在签订协议书前一定要对其内容反复斟酌，方可落笔。

应

对

策

略



# 就业安全应对策略

## 3、求职过程中的注意事项——五不为



01.

不缴不知用途的款

03.

不购买自己不清楚的  
产品

05.

不随便签署文件

02.

不将证件及信用卡交  
给该公司保管

04.

不为薪资待遇不合理  
的公司工作

# 就业安全应对策略

## 3、求职过程中的注意事项——三必问

01

问自己是要找一份工作还是找一个事业

02

问明薪资、劳保、健保、出缺勤规定等劳动条件

03

问明确实的工作性质(内勤还是外勤)及职务内容



# 就业安全应对策略

## 4、求职过程中的注意事项——五必看

02

看是否有潜在的人身安全  
危险或暗藏求职陷阱

04

看面试时是否草率  
轻易就录取

01

看是否是合法  
经营的公司

03

看是正常运作的公司  
还是皮包公司

05

看是否待遇优  
厚得不合乎常情





## PART.03

# 大学生就业权益与维护



Click here to enter your text, change the color or size of the text. You can also format the appropriate text and adjust the line spacing of the text.



# 大学生就业权益与维护

大学毕业生在就业时作为一个普通的劳动者，应享受劳动者的基本权利，同时根据目前就业政策法规的有关规定，除了劳动者的基本权利外，还应享有其他几方面的权益。

## 获取信息权

就业信息是毕业生择业成功的前提，学校和有关就业指导部门应如实、无保留地向毕业生及时提供就业信息。毕业生只有在充分占有信息的基础上，才能结合自身情况选择适合自身发展的用人单位。因此，获得信息权是毕业生在就业过程中最基本的权利，可以从以下三方面来理解：

- 信息公开，即所有用人信息向全体毕业生公开。
- 信息及时，也就是毕业生获取的信息必须是及时、有效的，而不能将过时的无利用价值的信息传递给毕业生。
- 信息全面，毕业生有权获得准确、全面的就业信息，全面的了解用人单位的需求，从而做出符合自身要求的选择。

# 大学生就业权益与维护

## 接受就业指导权

我国《高等教育法》规定，“高等学校应当为毕业生、结业生提供就业指导和服务”。

由此可以看出，毕业生有权从学校接受就业指导。学校应成立专门机构，安排专门人员对毕业生进行就业指导，及时向毕业生传达有关就业方针、政策、法规，并对学生进行择业观念、择业技巧等方面的指导，引导毕业生根据国家、社会需要，结合个人实际情况进行择业。



# 大学生就业权益与维护



## 被推荐权

学校推荐往往会在较大程度上影响用人单位对毕业生的取舍，毕业生在就业中有权得到学校的如实推荐。高校在就业工作中的一个重要职责就是向用人单位推荐毕业生。

毕业生享有的被推荐权应包含这样几方面内容：如实推荐、公正推荐、择优推荐。

# 大学生就业权益与维护

## 自主择业权

《中华人民共和国劳动法》第三条规定，劳动者享有选择职业的权利。

01

因此，作为求职方的毕业生（委培生、定向生除外），在就业市场上享有自主选择职业的绝对权利，可以按照自己的兴趣、爱好和能力去选择自己将要从事的职业。家长、学校和用人单位，可以为初出校门、缺乏工作经验的毕业生，提供择业意向方面的建议、参考、推荐和引导，但不能强迫或限制他们选择职业。

02

实行招生并轨后的毕业生要在国家就业方针政策指导下自主择业，只要符合国家的就业方针、政策，毕业生有权自主的选择用人单位，任何强令毕业生到某单位就业的行为都是侵犯毕业生自主权的行为。





# 大学生就业权益与维护

我国《劳动法》规定，“劳动者享有平等就业和选择职业的权利”，“劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视”。



- ▶ 在当前，毕业生的公平待遇权受到很大的冲击，也最为毕业生所担忧。这一问题的根本解决，还有待于相关法律条例的制订和完善。
- ▶ 就目前来说，更重要的是求职者本身维权意识的加强。毕业生在参加就业求职过程中，应当享有平等就业权。
- ▶ 平等就业，应当包括及时、全面有效地获取就业信息，能被公平、公正对待，参加“双选”时与用人单位自主洽谈协商。公平受录用权是毕业生最为迫切需要得到维护的权益。

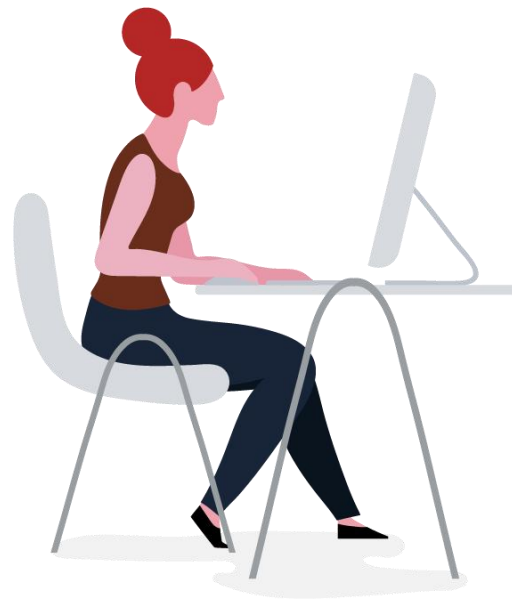
# 大学生就业权益与维护

## 知情权

在双向选择的过程中，毕业生有全面获悉用人单位信息、了解用人单位的工作环境、福利待遇、发展前景等情况的权利，用人单位有义务向毕业生和学校如实介绍本单位的真实情况，任何发布虚假招聘信息、对毕业生隐瞒本单位实际情况的做法，都是对毕业生就业权利的漠视和侵犯。

## 违约求偿权

毕业生的就业协议一经签订，毕业生、用人单位、学校任何一方不得擅自毁约，都应严格履行。任何一方提出变更或解除协议，均须得到另外两方的同意，并承担违约责任。如用人一方违约，毕业生有权要求用人单位承担违约责任，支付违约补偿。



# 大学生就业权益与维护

## 常见侵权行为

### ▶ 就业歧视

- 1、性别、户籍、身高、相貌、学校出身、学历、专业、家庭关系、血型等歧视。
- 2、工作经验歧视。

### ▶ 弄虚作假

- 1、隐瞒真相
- 2、非法传销

### ▶ 侵犯隐私

- 1、将求职者的信息转让给他人或中介机构。
- 2、询问与工作无关的个人信息。
- 3、非行业需要，强行要求求职者检查乙肝指标。

### ▶ 收取求职者的财物或扣压证件

- 1、招聘过程中向求职者收取费用。
- 2、扣押求职者的居民身份证、毕业证、学位证、档案等。

# 大学生就业权益与维护

## 大学生就业权益与维护关键词——就业协议与劳动合同

### ▶ 就业协议

就业协议是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。由国家教育部或各省、市自治区就业主管部门统一制表。

就业协议书是三方协议，须毕业生、用人单位、学校三方在就业协议书上签字盖章才能生效，缺少任何一方签字盖章，就业协议不生效。

在签订就业协议的过程中，毕业生与用人单位是平等的主体，双方不存在隶属关系，相互之间的法律地位是完全平等。

### ▶ 劳动合同

劳动合同是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，明确双方权利和义务的法律文书，受劳动合同法的约束和调整。

劳动合同是在学生毕业到用人单位到以后才签订。而就业协议则是在毕业生派遣之前签订下的，习惯上认为是劳动合同的预约合同，相关条款可带入劳动合同中去。

# 大学生就业权益与维护

## 劳动合同与就业协议的关系

### ▶ 就业协议

毕业生在校时，由学校参与见证、与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据。

### ▶ 劳动合同

毕业生到单位报道后，与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

适用的法律、法规不同

适用主体不同；内涵不同



# 大学生就业权益与维护

## 2、劳动合同应当具备的条款

- ▶ 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人  
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  
劳动合同期限  
工作内容和工作地点  
工作时间和休息休假  
劳动报酬
- ▶ 社会保险：一般包括医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险和生育保险  
劳动保护、劳动条件和职业危害防护  
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协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳 动  
合 同



# 大学生就业权益与维护

## ▶ 3、建立劳动关系要订立书面劳动合同

用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。根据《劳动合同法》的规定，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，用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

## ▶ 4、固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同

固定期限劳动合同：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。

无固定期限劳动合同：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。



# 大学生就业权益与维护



## 五 险 一 金

- ▶ “五险”：养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险
- ▶ “一金”：住房公积金

其中养老保险、医疗保险和失业保险，这三种险是由企业和个人共同缴纳的保费，工伤保险和生育保险完全是由企业承担的，个人不需要缴纳。

这里要注意的是“五险”是法定的，而“一金”不是法定的。



# 大学生就业权益与维护

01

- ▶ 用人单位招聘劳动者，不得扣押劳动者的身份证和其他证件，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务。

02

- ▶ 在实践中，有些用人单位为了防止劳动者在工作中给用人单位造成损失，不赔偿就不辞而别的情况，利用自己的强势地位，在招用劳动者时要求劳动者提供担保或收取风险抵押金的行为，是一种不合法行为。



# 大学生就业权益与维护



1

用人单位招聘劳动者，不得扣押劳动者的身份证和其他证件，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务。

2

劳动监察部门对这种行为进行大力查处，很多单位不敢再明目张胆的收取抵押金，转而采取了一种变相的方法或手段，如收取服装费、电脑费、住宿费、培训费、集资款（股金）等，变相收取风险抵押金。

3

用人单位要避免劳动者给单位造成损失，不承担赔偿责任就离开的风，应该通过加强内部管理的方式，而不是收取抵押金。

# 大学生就业权益与维护

## 就业公平相关法律法规

### 《中华人民共和国宪法》第四十二条



中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。

国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动，对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

# 大学生就业权益与维护

## 就业公平相关法律法规

### 《中华人民共和国劳动法》第三条

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。



# 大学生就业权益与维护

## 就业公平相关法律法规

### 《劳动力市场管理规定》第十一条

用人单位在招用职工时，除国家规定不适合从事的工种或者岗位外，不得以性别、民族、种族、宗教信仰为由拒绝录用或者提高录用标准。

### 《妇女权益保障法》第二条

妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视。

### 《妇女权益保障法》第二十二条

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

# 大学生就业权益与维护

## 就业公平相关法律法规



### 《妇女权益保障法》第二十三条

各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚生育的内容。

### 《妇女权益保障法》第二十四条

实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

# 就业相关 安全与法律

演示完毕

感谢聆听



# 稻壳儿PPT模板使用说明

(本页为说明页, 用户使用模板时可删除本页内容)

## 01 字体说明

中文 | 字体名称

汉仪中黑 简

中文 | 字体名称

汉仪雅酷黑 85W

【说明】

模板中使用的字体为【汉仪中黑 简】【汉仪雅酷黑 85W】, 仅限于个人学习、研究或欣赏目的使用, 如需商用请您自行向版权方购买、获取商用版权。

## 02 素材说明

图片:

模板中使用的图片来源于【Unsplash】, 该图片具有CC0共享协议, 您可在遵循CC0共享协议的情况下使用。

素材:

模板中使用的素材/插画来源于【Pngall】【Freepik】, 该素材具有CC0共享协议, 您可在遵循CC0共享协议的情况下使用。