

# 合同洽谈会议安排 医院经济合同签订阶段存在的问题及对策(实用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 合同洽谈会议安排篇一

引导语：随着医院各项事业的快速发展，医院各相关部门对外签订的合同和所涉及到的合同种类也越来越多，经济合同审计已成为医院管理的一项重要内容。下面是小编为你带来的浅谈医院经济合同签订阶段存在的问题及对策，希望对大家有所帮助。

摘要：随着医院各项事业的快速发展，医院各相关部门对外签订的合同和所涉及到的合同种类也越来越多，经济合同审计已成为医院管理的一项重要内容。经济合同审计，就是对经济合同的真实性、合法性和效益性进行审核检查，分为合同签订前的审计、合同执行过程中的审计和合同执行结束前的审计。本文结合工作实践，就经济合同签订阶段存在的问题，探讨其应对策略，加强经济合同审计，规避潜在的经济风险，维护医院合法权益。

自2008年2月，我院由审计处负责合同审计，审计数量为431项，大多是采购类、工程类合同。随着社会的进步，及激烈的医疗竞争环境，医院越来越重视对基础设施、信息系统及医疗设备的资金投入，医院与外部签订的经济合同和所涉及到的合同种类越来越多。2015年，我院合同审计已达942项，类型也由单一的医疗设备、药品物资采购、基建工程建设合同拓宽至信息系统建设及服务、房屋场地出租出借、科研项目

合作等合同，经济合同已经成为医院管理及医院审计的一项重要内容。而医院合同签订阶段审计是合同审计的重要组成部分，是合同审计的起点、重点和关键。为加强经济合同审计，把经济合同审计的风险遏制在起点，做好事前控制，发挥好审计的内控职能，下面我将根据工作实际，重点与大家共同探讨经济合同签订中存在的问题及对策。

医院经济合同签订阶段审计分为广义和狭义之分，广义的医院经济合同签订阶段审计是对合同的立项、资金预算、对方资质、谈判、招标、合同起草及签订等这一过程的审核。狭义的经济合同签订阶段审计就是对合同文本及提供的资料进行初步审查和对合同实质内容进行审查直至合同签字盖章为止。经济合同签订阶段审计是经济合同审计的起点，是事前防范潜在经济风险的关键。做好经济合同签订的审计工作，一方面确保了合同条款的完整性，周密的合同条款是合同对立双方履行合同的重要前提，有利于合同履行。另一方面规避了潜在的经济风险，帮助医院增收节支。比如在经济合同签订审计中，监督对方单位缴纳和补交履约保证金和质量保证金，既为医院维护合法权益，又帮助医院增收节支。因此，开展经济合同签订前的审计，是医院内部审计工作的重要事项，对规避医院的潜在经济风险，落实医院内控制度具有重要意义。

现在，随着社会进步及人民法律意识的增强，经济合同签订前审计越来越受到各责任部门的重视，为经济合同的实际执行提供了保障，取得了一定的成绩，但在经济合同签订阶段也遇到了一定的问题：

经济合同审计需有章可循、有法可依，才可提高审计效率和效果。但在经济合同审核中发现，医院虽已制定《经济合同审计暂行办法》这样的审计制度，但缺少相关管理制度对经济合同定义、审计范围及相关责任部门的职责进行明确，对经济合同的签订流程约定也不清晰，经济合同文本没有统一的格式要求，大多采用对方的合同文本，不规范，不统一，

经济合同的签署授权也不规范，有些合同甚至直接由未经授权的处室领导签字，这样是不合规的。制度不健全导致合同送审部门不知道那些合同需要审计，职能处室分工不明，导致相互推诿现象，合同签订流程不清楚，导致事倍功半，这些都不利于经济合同签订审计的顺利开展及其审计效率的提高。

合同的起草是关乎整个合同的签订，起草完整的合同，对于合同的重要条款和重要内容表达清楚、明确、具体，一方面便于合同审核，另一方促使合同签订流程加快。但在合同审核中发现在合同起草方面往往存在以下问题：合同拟定部门将合同草拟权全部交给对方单位，合同条款的内容显示合同拟定部门被对方单位牵着鼻子走，涉及经济利益的条款都倾向于保护对方，导致签署合同的双方权利义务不平等，过分强调自身权利，而不谈及自身义务。

在审核经济合同的签订的实际工作中发现招标文件中没有写全合同的主要条款和一些实质性问题或合同条款中漏掉招标文件中的中的重要要求，或投标文件中的优惠承诺及招标文件与合同主要条款意思表达不一致的问题。以一份购销合同为例：招投标文件要求购买设备15台，合同中却约定购买14台。再比如供应商投标答疑中称保修期为3年，但合同中却为1年。

合同的主要条款是否清晰、明确、具体，决定了合同能否成立、生效以及能否顺利地履行，实现订立合同的目的。在经济合同审核中发现，合同的主要条款标的、数量、价款、履行地点、付款方式的约定较清楚，但对甲乙双方的权利和义务、履行方式、售后服务、优惠承诺等内容约定含糊不清。比如买卖合同，牵扯到购买外国商品，合同往往约定运费由对方承担，其实这是不具体的，购买进口产品不仅包括运费，还包括安装费、保险费、装卸费、税费等，这些须由谁来承担，也应约定清楚、明确、具体。举一例子，有份合同约定“赠送甲方价值20万元的硬件设备”，至于这20万元的硬件设备是什么，什么品牌，什么规格，数量是多少都没有规

定，这样执行合同时就没有了标准，也就为合同的履行埋下了隐患。

在合同审核中发现，违约责任的约定往往不受重视。以设备维修合同为例，一般约定维修公司在规定时间内修好设备，以保证该设备的诊疗工作正常进行。若不能按时修好相对应的违约条款常见的约定是“维修期拖延所造成的一切损失由乙方承担”，乙方该如何承担并没有约定清楚，像这样的条款就不够具体，也不便于执行，很有可能不了了之，无形中违约成本降低了，削减了合同的约束力。

进一步完善和健全医院经济合同管理的相关制度，明确经济合同审计范围、审计内容、审计流程、各部门的审计职责、签署授权等各方面的内容，为经济合同的签订创造良好的条件，为医院开展经济合同签订阶段审计提供制度保障，使经济合同的签订有制度做后盾，提高审计效率。

做好经济合同起草工作。一方面，加强对经济合同起草部门的审计宣传，定期组织对合同责任部门进行合同知识的培训，提高责任部门对合同起草工作重要性的认识及效率。另一方面建议合同责任部门根据具体情况制定同意的合同模板，医院可以组织责任部门、审计部门及医院聘请的专业律师，多方共同参与，对于业务性质基本相同的合同制定统一的合同模板。比如医学装备部保修类合同较多，就可以将合同共有内容，如保修内容、保修期限、合同价款及付款方式、甲乙双方的权利和义务、违约责任、争议解决等共有内容作为合同模板。起草其他同类合同时以模板为准，再根据具体情况进行增加或删减。合同模板的制定，便于合同送审部门起草合同，提高工作效率。

出现合同条款内容与招投标文件内容不一致主要是因为合同送审人对合同送审资料与合同订立之间的关系认识不正确，认为合同比合同送审资料更有约束力，只注重合同内容，忽略了招投标文件的内容。其实这是不正确的，正确的认识是

招投标是合同订立的具体过程，它不仅是合同订立工作的一部分，而且是合同订立工作的核心，从招标文件下发开始，合同订立工作已经开始了。招标文件构成合同的核心内容，组成合同的主要文件包括招投标文件，招投标文件和合同，两者互为主要内容，所以合同条款要招投标文件保持一致。

合同签订内容的完整、明确、具体，有利于合同的顺利履行，避免潜在的经济纠纷，更好的维护医院利益，所以合同签订内容规定的越具体，表达的清楚，明确更有利于合同的执行，建议各部门在合同签订时要做到：合同主要条款标的、数量、价款、履约地点及方式、质量标准、付款方式等的约定要力求表达清楚、明确、具体，对甲乙双方的责任义务、售后服务、优惠条款也要清楚明确，切忌含糊不清，对于金额较大，合同内容较复杂的合同，要咨询律师或相关专业人士，以确保合同内容完整，避免被对方蒙蔽，切实维护医院合法权益。

违约责任是解决合同纠纷的重要依据。订立合同的目的是为了使自己的经济利益得到实现，而对方违约会使我们的利益受到损失，为了使损失得到补偿，应重视违约责任的约定。违约责任的约定要注意以下三点：

合同中可以约定一方违约时应当向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因为违约产生的损失赔偿额的计算方法。以一个改造工程为例，违约责任中约定“乙方不能按合同工期竣工，造成的损失由乙方承担”像这样的约束就不够具体，明确，不便于执行，我们可以在合同中约定“乙方不能按合同工期竣工，每延误工期一日，须向甲方支付多少违约金或违约金的相关计算方法”，这样一旦出现纠纷，赔偿金额和方式就能快速确定，有利于合同的履行。

在合同中，如果既约定了违约金，又约定了定金的情况下，如果一方违约，可以选择适用违约金或者定金条款，但两者不能并用，因为定金有预付违约金的性质，合同法规定两者只能选其一。

在约定违约金时，我们注意写明对方支付违约金后，还应当继续履行合同的义务；例如在合同中，我们可以约定对方工期每延误一日，须赔偿违约金的数额，且保留要求继续履行合同的权力，这样我们可以维护自己的利益，防止损失扩大。

从以上内容可以看出，经济合同签订阶段审计是经济合同审计的重点内容和重要环节，也是维护医院经济利益，防范潜在经济纠纷的关键点。但当前的经济合同签订阶段审计仍存在着诸多问题，为充分行使审计职能，做好监督的角色，医院急需制定一套行之有效的经济合同管理制度及要求，并充分认识经济合同签订阶段的重要性，共同努力，把控好经济合同审计的第一道关。

## 合同洽谈会议安排篇二

就业劳动合同，是大学生与招聘单位建立劳动关系，维护自身权利的法律依据，大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析。但在当今的就业市场上，大学生因为缺乏劳动法相关的法律知识以及他们自身各方面的原因，而与就业单位签订不合法或不平等的劳动合同，从而引起劳动纠纷。那么，如何减少这些因签合同而引起的法律问题，对那些即将走向工作岗位的大学生是十分必要的。

### 大学生就业；劳动合同；问题分析

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供

劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同时经常出现的几个问题。

### （一）错误地认为就业协议就是劳动合同

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何种工种的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

### （二）越过就业协议直接签劳动合同

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协

议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

### （三）对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

### （四）大学生对合同中存在的不合理条款

敢怒不敢言大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

### （五）签订合同时出现的自身诚信问题

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现



象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

仅仅指出问题的存在，而不对问题存在的原因进行分析是远远不够的，因为只有对问题存在的原因进行深入、彻底的研究、分析，才能对症下药，解决问题，就业参考《大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析》。概括来说，大学生在签合同时出现问题的原因有以下几个：

（一）法律知识的欠缺我认为这是大学生为什么在签订合同时出现一系列问题的主要原因。因为对劳动法规缺乏了解，缺乏自我保护意识，这在一定程度上让一些用人单位有机可乘，使一些用人单位在规定劳动合同的内容时，只注重规定劳动者的义务和用人单位的权利。很少规定用人单位的义务和劳动者的权利，同时，还通过加长对毕业生的试用期，降低试用期的工资等等，来榨取毕业生的廉价劳动力，更有甚者妄图以与求职者约定“工伤概不负责”的条款逃避责任的“生死合同”。类似的这些情况，都是由于劳动者缺乏法律知识而与用人单位签订违法合同。

## （二）就业的压力

由于高校扩招，导致毕业生竞争的不断加剧，使大学生的就业指导思想从“先择业后就业”变为“先就业后择业”，这使许多大学生在找工作时，不管自己是否喜欢或者是否合适，不管是否与自己的专业对口，只要选择了一个“好工作”，不管是否合适，都会先与用人单位签订劳动合同，假如以后再遇上比原先好的单位，就会另谋高就，与原单位毁约，这

种现象必然会影响大学生的诚信形象。同时，有的学生也因为“饥不择食”，而不得不与用人单位签订一些不合法的劳动合同。

### （三）学校为了提高就业率的要求

现在一些高校，为了提高自身的知名度，就在毕业生身上大做文章，催促大学生在毕业前与用人单位签订就业协议，以此来完成上级部门规定的就业率，并以就业率的提高来扩大自身的知名度。学校的逼“嫁”，使很多学生在并不清楚单位的具体情况下，只能无可奈何地“先进去再说”，“我们可不能因为个人而影响整个学校的形象”。这也是大学生盲目与用人单位签订劳动合同的一个原因。

### （四）学校以及学生对就业指导的不重视

对于即将毕业的一些大学生，对其进行就业前的指导是很有必要的。现今一些高校在做这一方面的工作时没有给予足够的重视，他们开的就业指导课仅仅在于走走形式，而没有深入到解决学生的切实问题上。就目前高校的实际情况来看，很少有学校会把就业指导课做为一个教学计划来进行，他们仅仅开一些专题讲座或者做一些就业形势报告来打发学生，而学生也会因为学校的不重视而对自己关于就业方面的疑惑不了了之。同时，学生不重视就业指导，也是一个方面，这主要有以下几个原因：1. 学生思想上认识不足。2. 学生认为大三上学期进行就业指导课太早。3. 学校对学生的思想工作没有做到位。

### （五）学生对自己未来目标规划不清

“先就业后择业”这一就业指导思想在一定程度上缓解了大学生的就业压力，但同时，也把大学生带进一个思想误区，认为现在自己不可能一步到位地找到自己的理想工作。所以，就先凑合着干一些不适合自己的未来职业规划的工作，随波逐

流，没有固定目标，遇见好的职位，不管对自己未来发展是否有利，就毁约、跳槽，另谋高就，以至于发生许多因“违约”而造成的合同纠纷。

关于解决大学生在签订劳动合同中出现的问题，我认为就目前而言，以下几种方法是比较有效的。

### （一）学校对学生应加强就业前的指导

学校对毕业生进行就业前的教育，可以采取上就业指导课，开就业专题讲座，办就业宣传栏等方式，就业指导课的内容应包括以下几点：1. 做好毕业生的安全教育。针对目前就业过程中的用人陷阱和签订就业合同时出现的问题，一方面加强对毕业生的法制教育，另一方面，教育毕业生要注重诚信，对就业协议或就业合同要认真、仔细阅读后才能签订，并引导毕业生运用法律武器维护自己的权益。2. 引导毕业生树立正确的择业观念，树立“先择业后就业”的就业观念，并且要对自己的未来职业生涯发展规划清楚，然后再有目标的找工作，这样可以预防毕业生频繁毁约现象的发生。3. 帮助毕业生确立符合实际的就业期望，使毕业生摆脱那种眼高手低、心高气盛的错误心理状态。另外，通过讲解现在就业形势以及毕业生就业个案经历教育，帮助毕业生对自己有个明确的定位，理性定位就业期望值。

### （二）学生应通过法律来维护自身合法权益

大学生在就业前，应通过学习《劳动法》、《合同法》等法律文件，明确与用人单位关系，了解相互之间法律规定的权利和义务，增强自我保护意识。另外，在意识上不要将自己放在弱势地位，害怕用人单位不聘用或害怕麻烦，而在自身权益上妥协。应当积极维护自身权益，一旦确立劳动关系就与用人单位签订劳动合同，该属于自己的权利就要争取，该属于对方的义务就应该要求对方履行，并在合同中明确。如果确实碰到劳动争议，可以向劳动仲裁机构要求仲裁。

### （三）签订合法的劳动合同

要维护自己的合法权益，就必须签订合法的劳动合同。劳动合同因用人单位情况多样而无统一示范性文本，但依照《劳动法》的规定劳动合同必须具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任，此外用工双方还可以就试用期、培训、保守商业秘密等内容进行约定。学生在签合同同时，一定要仔细研究其中的各项内容，不仅要注意劳动合同的法定条款，也应当注意自己与企业的约定条款，尽量把一切劳动权益的约定都落实到书面合同上，同时，也要妥善保存好合同文本，以便以后发生劳动纠纷，有据可查。另外，当遇到责任模糊不清或是不利于自身权益的条款，应该谨慎签约，如果可能的话，多向法律人士咨询一下，自己所签的合同是否合法，是否对自己有利。

## 合同洽谈会议安排篇三

向大家请教一个问题.

员工和公司签订劳动合同,这家公司制订的合同里有以下“霸王”条款：“1.公司有权对员工调岗”，“2.公司认为员工工作不符合公司的要求,有权对其进行降薪处理”“3.公司有权调动员工的工作地点”.员工在合同上签字了.

将来,公司想挤对这个员工自己辞职的时候,就给她(他)调岗,降工资,逼其自己辞职.达到不给辞退补偿金的目的.

不知道这名员工去申请劳动仲裁的时候,能不能胜诉?

[签订“霸王”劳动合同的问题]

## 合同洽谈会议安排篇四

### 这些条款合同必备

一份有效的劳动合同必须具备以下条款：

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；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；其他法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

在签订劳动合同时应看清楚上述必备条款是否完整。而且，劳动合同期限、工作岗位、工作地点、工资待遇、劳动条件等条款是否与招聘时用人单位的承诺相一致。

### 注意用人单位主体适格

劳动合同签订的一方为用人单位，所以劳动者在签订时，应仔细核实企业是否经过工商部门登记以及企业是否在注册的有效期限。否则，所签订的劳动合同有可能是一份无效的合同。

### 注意试用期约定及试用期待遇

根据法律规定，试用期包含在劳动合同的期限内，在试用期阶段劳动者有权享受各项社会保险。一些企业为了降低用工成本，在试用期过后才与劳动者签订劳动合同，这是违法行为。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，并不得低于企业所在地的最低工资标准。

### 注意工时制度和工作时间约定

一般格式化劳动合同中关于工作时间分为：标准工时、不定时工时和综合工时，因工时制度的不同，在计算加班费的方式上也有所不同，所以劳动者应特别注意。

### 注意劳动报酬和加班费计算基数

劳动报酬方面首先要明确工资是税前工资还是税后工资，其次应注意加班费的计算基数。

### 明确工作内容和地点

工作内容和地点要明确，以防用人单位变更工作岗位或工作地点由此产生的争议。

### 注意培训及服务期约定

上岗前企业通常对劳动者作一些普通非技术类的培训，这类的培训一般是不能向劳动者收取培训费的。如果企业出资为特定劳动者提供某些特殊培训，企业可以与该劳动者约定服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任，因此如果有相关的约定应当在合同中予以明确。

### 注意保存好劳动合同文本

劳动合同应一式两份，劳动者应保管好自己的那一份合同，如果没有劳动合同，劳动者可能因与用人单位发生争议时缺少证据而遭受损失。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 合同洽谈会议安排篇五

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

### 二、目前大学生在签订合同时出现的问题

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同同时经常出现的几个问题。

#### (一) 错误地认为就业协议就是劳动合同。

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就

是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

## (二)越过就业协议直接签劳动合同。

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

## (三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。



#### (四) 大学生对合同中存在的不合理条款敢怒不敢言。

大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

#### (五) 签订合同时出现的自身诚信问题。

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

更多热门文章推荐：

1. 大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析
2. 在校大学生能否与企业签订劳动合同
3. 在校大学生能与用人单位订立劳动合同吗？
4. 大学生与劳动法

5. 大学生实习该如何维护自己的合法权益?
6. 大学生维权指南大全
7. 劳动合同试用期应注意哪些问题
8. 大学生实习工资拖欠怎么办?
9. 遇上不靠谱的公司如何维权
10. 用人单位如何避免劳动争议