

## 依法进行生产经营

我们终有一天要告别校园走上就业或创业之路。无论就业还是创业，都不会是一条坦途。作为求职者如何正确地求职应聘？作为劳动者如何维护自己的劳动权利？作为经营者又该如何守法经营？在学校生活和未来的职业活动中，如何为节约资源、保护环境作贡献？在不同的行业从事工作，还要遵守哪些与行业相关的法律法规？通过本课的学习，我们将学到劳动维权、生产经营、保护环境资源以及规范行业活动的相关法律知识，进一步增强法律意识，提高在职业活动中守法、用法的自觉性，提高依法从事职业活动的的能力。

### 维护劳动权益

#### 求职处处要当心



人才交流会



校园招聘



职业介绍所



人才招聘网

★ 你知道这些求职途径吗？你还知道哪些求职方式？

★ 你认为上述求职途径中，哪种更为可靠？



为了维护劳动者权益，促进就业，改善劳动条件，构建和谐稳定的劳动关系，我国先后制定了劳动法、就业促进法、劳动合同法等一系列的劳动法律法规。这些法律法规规范了劳动力市场的运行秩序，既为公民合法的劳动权益提供了法律保障，又为我们指明了就业的条条通途。

经过顶岗实习实现就业。在顶岗实习中，学校、实习单位、学生及家长三者之间一般会签订书面协议，明确各方的责、权、利。我们一方面可以对口实习，提高自身的技术技能，另一方面可以对实习单位有较全面的了解，在此基础上，通过双向选择进一步确立劳动关系。

通过人力资源招聘会实现就业。大型招聘会进场的企业较多，劳动者可以对照招聘条件与企业直接交流，获得合适的职位。由于参加招聘会的用人单位良莠不齐，违规违法招聘的事情时有发生，对此我们要有所警惕。

陈某从职校毕业后，先后在5家劳务中介公司进行就业登记。这些劳务中介公司在收他近2 000元的费用后，为他介绍了几家企业。陈某发现这些企业的实际情况和劳务中介公司发布的招工简章不相符，要求中介公司退费，但中介公司以已完成中介工作为由不肯退费。一次偶然的机会，陈某在媒体上发现，这5家公司竟有2家是黑中介。



#### 观点一

不要通过劳务中介公司找工作，他们只为赚钱，对求职者不负责任。

#### 观点二

通过劳务中介公司找工作是实现就业的一条重要途径，不能一朝被蛇咬、十年怕井绳，当然我们也要善于识别黑中介。

★ 对于上述观点，你是怎么认为的？

通过职业中介机构实现就业。职业中介机构一般分为营利性和非营利性两种。通过营利性职业中介机构求职时，要看它们有没有资质，有哪些收费项目和收费标准，在不在核准的范围之内。另外，还要了解这些机构以往的口碑。



## 链接

我国就业促进法规定，设立职业中介机构应当具有明确的章程和管理制度；有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员等条件。

通过公共媒体应聘实现就业。通过电视、报纸、网络等公共媒体求职，我们除了要关注媒体提供的信息外，还要从其他渠道了解拟应聘企业的情况，千万不能草率行事。

## 签订合同求保障

2007年，江西某区劳动监察大队受理多起劳动保障方面的举报投诉案件。经调查，这些案件中劳动者与用人单位多未签订劳动合同。令人惊讶的是，其中多数竟是劳动者自己不愿与用人单位签订劳动合同，理由是签订合同会束缚自己的自由，影响自己将来跳槽或接私活。

★ 应该怎样看待劳动者不愿与用人单位签订劳动合同的心态？

★ 不签订劳动合同是利大还是弊大？为什么？



劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同对劳动者而言，是保障自己权益的有效武器，一旦与用人单位发生劳动争议，无论是举报投诉还是申请仲裁，没有合同为证会带来很多麻烦。

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。劳动合同一经双方当事人签字盖章，对双方就形成了约束力，用人单位和劳动者必须依法履行。

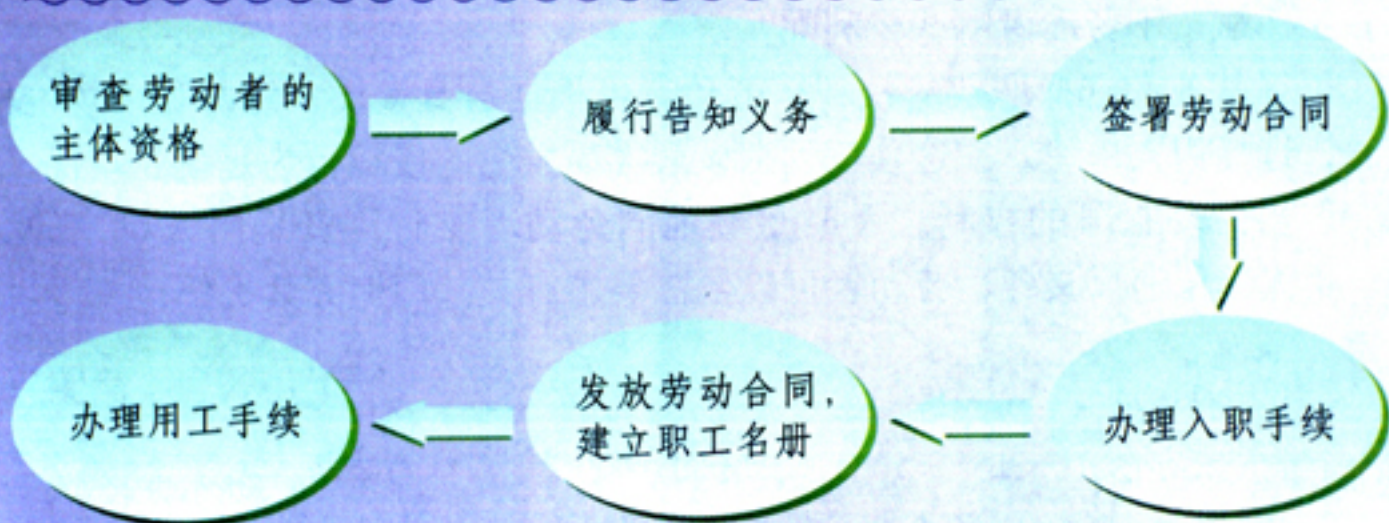
签订劳动合同时，以下几点值得注意。

其一，签订劳动合同的程序应符合法律规定。用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，如未同时订立劳动合同，应当自用工之日起一个月内与劳动者订立。订立劳动合同应采用书面形式，合同至少一式两份，双方各执一份。签订劳动合同时，劳动者还要审查用人单位是不是依法成立的劳动组织，能否依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能承担相应的民事责任等。



## 链接

## 劳动合同签订流程图



其二，熟悉劳动合同的内容。劳动合同包含必备条款和可选择条款，前者包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、社会保险等方面内容，后者是指用人单位与劳动者在合同中另行约定的有关试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等方面的事项。劳动者还要熟悉关于相关岗位的说明书、岗位责任制、劳动纪律、工资支付规定、绩效考核制度等方面的内容，做到心中有数。

其三，学会识破劳动合同中设立的陷阱。订立劳动合同时，用人单位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。在劳动合同中约定试用期的，试用期的约定要符合法律规定。除了劳动者违反服务期的约定和竞业限制的约定外，用人单位不能要求劳动者支付违约金。此外，用人单位不应采用格式合同，不应在合同中规定逃避责任的条款，如对于劳动者工作中的伤亡不负责任等。

## 链接

劳动合同法规定，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三年以下的，试用期不得超过二个月；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。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。



## 侵权行为须防范

我们在职场辛勤付出的同时，应该防范自己的劳动权益遭受侵害。那么，法律赋予了劳动者哪些权利呢？

平等就业和选择职业的权利。劳动者可根据自身素质、意愿和市场价格信号，选择用人单位。在这项权利上，最容易发生的侵权行为是就业歧视。

取得劳动报酬的权利。及时足额地向劳动者支付工资是用人单位的义务。用人单位违反义务，劳动者可以依法要求有关部门追究其责任。

小汪职校毕业后被推荐到某外企就业。由于企业生产任务重，她连续工作一个半月没有休息，且每天工作不低于11小时。超负荷的劳动让小汪撑不下去了，于是她找到经理，请求公司安排她每周休息1天，最好能实行自愿加班制度。经理听后对她说：“你的辛苦，公司已用加班费作了补偿，如果吃不了苦，你可以选择不干。”

★ 该外企侵犯了小汪的什么权利？小汪能否维护自己的这项权利？



休息休假的权利。宪法明确规定，劳动者有休息的权利。劳动法规定的休息时间包括工作间歇、两个工作日之间的休息时间、公休日、法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、事假、生育假、病假等。

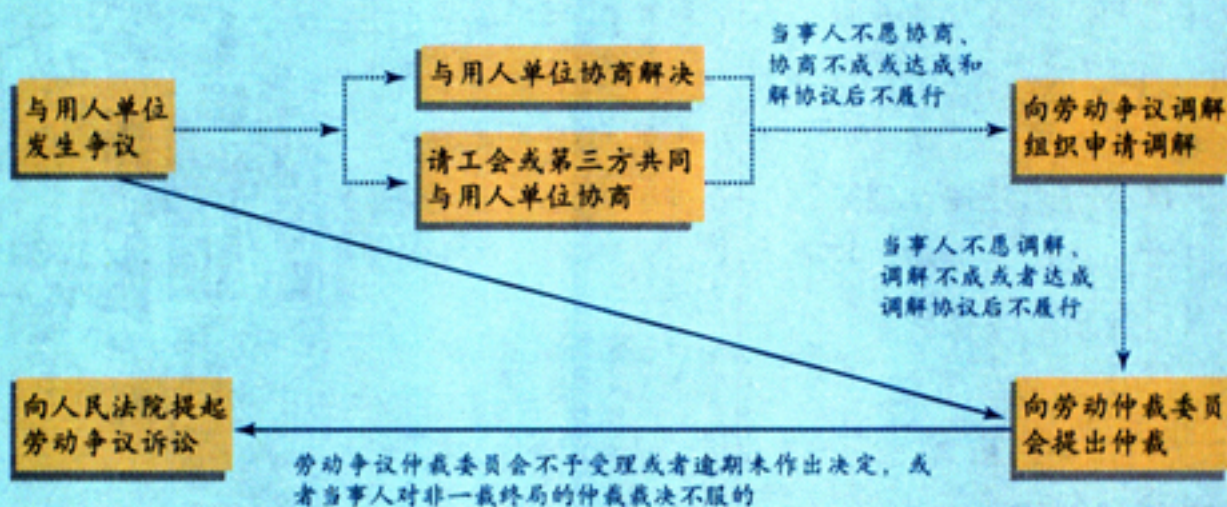
获得劳动安全卫生保护的权利。劳动法规定，用人单位必须建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家安全生产规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

此外，劳动者还享有享受社会保险和福利的权利、参加民主管理的权利、接受职业技能培训的权利、提请劳动争议处理等劳动权利。法律保护劳动者的权利，同时规定了劳动者的义务，如遵守劳动纪律和职业道德、完成工作任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程等。劳动者只有认真履行自己的劳动义务，才能理直气壮地享有各项劳动权利。



## 劳动维权走正道

### 劳动者的维权路



★ 如果你遇到了劳动争议，会走上这条维权之路吗？为什么？



劳动者与用人单位因履行劳动合同发生纠纷，会出现劳动争议。劳动争议发生后，当事人可以通过协商达成和解协议，但和解协议不具备法律约束力。协商不成功，当事人可以申请调解，一般是向企业劳动争议调解委员会提出申请。调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

如果劳动者不愿意协商和调解，或者对协商和调解的结果不满意，可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁有一年的时效限制，当事人提出书面仲裁申请后，仲裁委员会在尊重事实的基础上依法作出具有法律约束力的裁决。当事人对仲裁裁决书没有异议就必须履行。一些争议数额较小、法律关系简单的案件，仲裁裁决即为终局裁决。

劳动争议仲裁委员会对当事人的仲裁申请不予受理的，申请人可以自收到通知书之日起15日内向人民法院提起诉讼。当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

人生没有彩排，每一步都是现场直播。走依法维权之路才是正道。如果以违法的方式维权，不但不能解决问题，还会给自己造成新的、更大的危害。到那时再后悔当初，已无济于事。我们选择维权方式，一定要三思而后行，切莫莽撞行事。