

2023年电子合同存在问题(优质5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

电子合同存在问题篇一

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。

电子合同存在问题篇二

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。

三、存在问题的原因分析

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。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。

四、解决问题的建议

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。

电子合同存在问题篇三

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

电子合同存在问题篇四

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

电子合同存在问题篇五

单方解除劳动合同分为劳动者单方解除劳动合同与用人单位单方解除劳动合同，因为主体不一样，所以存在问题也就不

一样。接下来，小编将分两种情况为大家介绍单方解除劳动合同存在什么问题。

劳动者在任何情况下，只要提前30日以书面形式通知用人单位，就可以提出解除劳动合同。这一规定给予了劳动者极大的单方解除权，目的是保护劳动者在劳动关系中的弱者地位。可以看出，法律在这一点上已经充分考虑了劳动者自由选择职业的权利，对劳动者解除劳动合同几乎没有设置什么障碍和条件。但是，在当前的现实中，仍然有占很大比例的劳动者，他们在行使这种单方解除权，与企业解除劳动合同时，说走马上就走，不按法律规定以书面形式提前30日通知企业，给企业造成了经济损失或给正常生产经营带来了麻烦。

(1) 这些劳动者的履约意识和法律意识淡薄。他们已经养成了做事十分随意的习惯，不少劳动者的就业观是，先找一份新工作，有了落脚点就立即辞掉旧工作。

(2) 有些劳动者是因为受过企业的出资培训或住着企业分配的住房，当他们行使劳动合同单方解除权时，需要按协议的规定，向企业赔偿培训费或退房。现实中他们往往是基于“跳槽”的目的要解除劳动合同，但又不愿意从兜里往外掏培训费，因此，他们常采取不辞而别的方法，来达到解除劳动合同的目的。更有甚者，少数掌握企业商业秘密的劳动者，竟然还携带着商业秘密投奔到新的企业，以求能把自己向新的企业“卖个高价”。

(1) 加强法制宣传和教育，不断增强劳动者的守法意识和履约意识。

(2) 企业与劳动者订立劳动合同时，可在合同中明确违约责任。除了约定一方当事人给另一方造成经济损失要给予赔偿外，最好还要约定违约金，使其对劳动者违反劳动合同有约束作用。对于企业出资培训的职工，企业要在培训前，与职工订立培训协议，作为劳动合同的附件，对原劳动合同需要变更

的，要及时加以变更。同时，明确约定培训结束后，不按约定的期限为企业提供服务的，应如何承担赔偿责任，以免事后扯皮。

(3)规范企业行为，使个个企业都能遵守国家人才交流的规定，不采取不正当的手段，互相“挖”人才，做到“君子爱才，取之有道”，保证人才的流动有序性，从而改变劳动者随意“跳槽”的局面。

劳动法赋予企业对劳动合同的单方解除权，比赋予劳动者的单方解除权要小得多。立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。但是一些企业，特别是某些非公经济性质的企业，在与劳动者解除劳动合同时，不依法进行。现实中，它们随意或武断地与劳动者解除劳动合同的案例举不胜举。如采取“买断工龄”的手段解除职工的劳动合同、以所谓“经济裁员”的名义大面积解除职工的劳动合同、滥用企业内部规章制度与职工解除劳动合同等。他们的这些作法严重侵犯了劳动者的合法权益。

(1)某些企业在日益激烈的市场竞争或内部结构调整中，为了轻装上阵、压缩人工成本，而不顾劳动者的利益，采取各种非法的手段，与劳动者解除劳动合同，以保全企业的利益。

(2)企业凭借自己的强势地位，加之一些企业领导的错误认识，无限地扩大了与劳动者解除劳动合同的单方解除权，他们错误地认为改革开放后，企业有用工自主权，而企业根据自身的需要，来裁减职工是行使用工自主权的体现。

(3)企业未依法健全内部规章制度，他们往往只从本单位的利益出发，对实际上只犯有小错的劳动者，却按严重违纪来解除劳动合同，还美其名曰“加强管理，严肃纪律”。其实，他们的作法才是不合法的。现实中，为此而引发的劳动争议，在劳动争议案件中占有相当大的比例。

(4)企业内部缺乏劳资抗衡机制。很多企业内的工会没有真正发挥其维护职工合法权益的作用，特别是有些工会领导人还是企业管理者指派的，可想而知他们是否能真正为工人说话。再加上，我国的《工会法》目前虽然规定了工会的权利和企业的义务，但却缺少追究违法责任的条款，从而导致《工会法》的实际效力大打折扣，让企业随意解除劳动者劳动合同的行为得到蔓延。

(1)国家和地方应注重立法，对实施《劳动合同法》后出现的新情况、新问题，要及时地制定出相应的新法规、新规章及规范性文件，来调整和规范企业的用工行为，使其在法律、政策允许的范围内有序进行，杜绝企业与劳动者解除劳动合同的随意性。

(2)进一步发挥劳动监察和仲裁机构的职能，对企业执行劳动法律法规和劳动合同条款进行监督检查，及时对企业违法解除劳动合同的行为予以纠正。另外，针对目前劳动执法力度不够的现状，建议适当增加劳动监察和仲裁机构的人员编制、设备和权力，保障劳动部门对违法企业有足够的威慑力。

(3)充分开拓、发挥工会组织的作用。把工会履行职责的重点转移到维护劳动者权益上来，使企业在与劳动者解除劳动合同时，要听取并重视工会的意见。国家也应进一步提高工会的地位，明确工会的权利，确立工会代表的主体资格。对有条件的工会，试行其主席的工资从工会经费中支出的办法，保证工会放心大胆地同企业据理力争，真正维护职工的合法权益，在企业内部形成劳资抗衡机制。