

大学毕业生就业权益的法律保障研究

王 玉

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年9月29日; 录用日期: 2024年10月18日; 发布日期: 2024年11月19日

摘 要

就业是民生之本, 大学毕业生就业权益的保障, 不仅关乎毕业生个人价值的充分展现, 也是社会和谐稳定与持续进步的基石。毕业生权益的受损不仅限制了其就业机会, 还阻碍了人才市场的顺畅流动。本文审视求职市场上毕业生面临的侵权现状和主要原因, 进而提出针对性的解决策略, 以期优化我国大学毕业生就业权益保护体系提供有益参考与启示。

关键词

大学毕业生, 就业权益, 侵权

Research on Legal Protection of Employment Rights and Interests of College Graduates

Yu Wang

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Sep. 29th, 2024; accepted: Oct. 18th, 2024; published: Nov. 19th, 2024

Abstract

Employment is the foundation of people's livelihood, and the protection of the employment rights and interests of college graduates is not only related to the full display of their personal value, but also the cornerstone of social harmony, stability, and sustained progress. The infringement of the rights and interests of graduates not only limits their employment opportunities, but also hinders the smooth flow of the talent market. This article examines the current situation and main reasons for infringement faced by graduates in the job market, and proposes targeted solutions in order to provide useful reference and inspiration for optimizing the protection system of employment rights

and interests of university graduates in China.

Keywords

College Graduates, Employment Rights and Interests, Infringement

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

目前, 大学毕业生作为劳动力市场的重要组成部分, 其就业状况备受关注。针对这一群体, 《中华人民共和国就业促进法》(简称《就业促进法》)与《中华人民共和国高等教育法》(简称《高等教育法》)等多部法律及相应条例, 《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)第三条更是明确规定, 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, 确保他们在选择职业及就业道路上能够依法享有诸多正当的权益保障。随着我国教育事业的迅速发展, 各大院校的招生规模持续扩大, 毕业生数量逐年上升, 由此带来的就业难题也愈加显著, 大学毕业生在求职过程中常常面临各种挑战, 其就业权益也未能得到有效保障。在这种情况下, 探索如何维护大学毕业生的就业权益显得尤为重要。

2. 大学毕业生就业权益侵害现状

2.1. 就业歧视

在《劳动法》中有明确规定, 不得因就业者外貌、性别等原因拒绝求职者寻求工作岗位。在大学毕业生步入职场的实际过程中, 就业歧视现象屡见不鲜, “985、211 高校毕业生优先”“只招 35 岁以下人员”“乙肝携带者不予录用”等种种招聘限制条件, 严重侵犯了大学毕业生的合法权益。当前, 高校毕业生就业歧视主要表现为以女性角色排斥为特征的“性别歧视”、以学历层次与学校身份为中心的“学缘歧视”、以健康与相貌排斥为显性条件的“先赋歧视”[1]。尤为突出的是性别歧视, 在部分企业中, 出于降低人力成本、规避潜在生育假期等经济考量, 加之对女性生理特征与社会角色的刻板印象, 女大学毕业生在求职过程中往往遭遇更为隐晦却深刻的排斥, 使得许多优秀的女性求职者被无端地挡在了职场大门之外, 其就业权益遭受了严重侵害。此外, 一些用人单位在招聘时过分追求高学历背景甚至以第一学历作为用人标准, 忽视了求职者的实际工作能力与岗位匹配度, 求职者感到被歧视。例如, 李敏是一名即将从北京某 985 高校研究生毕业生, 连续被几家心仪的企业拒之门外, 只因本科毕业于一所普通院校, 第一学历似乎成为了她的“污点”[2], 难以找到相应的工作。这些不合理的歧视性条款与限制条件, 不仅限制了求职者的选择范围, 增加了其就业难度, 更违背了我国《就业促进法》《劳动法》及《妇女权益保障法》等法律法规的立法精神与基本原则。

2.2. 就业招聘乱象

一些不法企业存在虚假招聘, 如有意隐瞒公司的某些实情, 夸大公司的发展实力, 虚假宣传, 故意拔高工作岗位含金量, 以高薪酬、高福利为诱饵来诱骗毕业生[3], 它们为吸引人才, 常对关键信息如工

作地点、薪酬福利等含糊其辞或提供虚假承诺,实际提供的条件与招聘时所述大相径庭,严重侵害了毕业生的知情权,为后续的劳动关系埋下纠纷隐患。另外,一些企业在招聘流程中违法乱纪,通过设置各种不合理费用名目,如内部推荐费、考试费、报名费、培训保证金或保证录取费等,高额收费却未能兑现承诺,导致毕业生陷入“试用陷阱”或试用期被无故延长等不利境地。以“培训贷”为例,根据教育部全国学生资助管理中心于2023年5月发布的第1号预警,指出“培训贷”诈骗案件频繁出现,并且有逐渐增加的趋势。一些不规范的培训机构通过承诺报名课程后可获得兼职与全职工作机会,以及学费可分期的方式,引诱学生在网络借贷平台上申请贷款[4],实际以招聘为幌子,行诈骗之实,骗取毕业生财物后迅速消失,极大地损害了求职者的财产与心理安全。

2.3. 个人隐私权侵犯

随着网络信息技术的日新月异,网络信息平台已成为当代大学毕业生学习、生活不可或缺的资讯来源。在这个信息爆炸的时代,大学毕业生的学习生活日益丰富多彩,与社会的互动也愈发频繁而深入,极大地拓宽了他们的视野与经验边界。在此背景下,招聘APP如BOSS直聘、智联招聘、前程无忧等应运而生,它们紧密连接了企业与大学毕业生,为双方提供了高效、便捷的沟通渠道。然而,对于初出茅庐、满怀憧憬的大学毕业生而言,他们往往因缺乏足够的社会经验与自我防范意识,加之对理想工作的迫切渴望,容易成为不法分子的目标。这些不法之徒擅长利用新媒体平台的安全漏洞,悄无声息地窃取大学毕业生的个人信息,进而将这些敏感数据用于非法交易、网络诈骗等犯罪活动。更为严重的是,这些行为不仅侵犯了大学毕业生的个人隐私权,还可能直接威胁到他们的人身与财产安全,使他们在求职路上遭遇意想不到的陷阱与风险。在一些情况下,大学毕业生甚至可能因个人信息泄露而不幸成为诈骗分子的猎物,被卷入复杂的洗钱链条中,成为不法活动的无辜牺牲品。这不仅是对个人权益的严重侵害,也是对社会秩序与道德底线的公然挑战。

2.4. 用人单位违约

用人单位主动提出解约的情况分为两种,一种是预期违约,另一种是实际违约,深入揭示了职场中的违约现象。预期违约,作为更为普遍的违约形式,发生在大学毕业生尚未正式踏入工作岗位,即报到之前。这一过程中,用人单位可能因内部调整、业务变动或经济考量等自身因素,单方面决定不再接纳已达成初步就业意向的大学毕业生。这种提前解约的行为,无疑给满怀期待步入社会的大学毕业生带来了不小的打击与困惑。而实际违约,则是指在学生已顺利完成报到手续,并依据公司合同开始正常履职后,用人单位出于发现更优秀人才或其他战略调整的目的,单方面终止合同,拒绝继续雇佣该学生的行为。这种违约不仅违反了契约精神,更严重损害了大学毕业生的职业稳定性与心理安全感。例如,应届毕业生李燃秋招时在众多offer中选择了某新能源汽车公司,却在入职前电话接到解约通知,而此时已近春招尾声,重新求职难度增大,另外北京某211大学国际贸易专业的研三学生胡天宇也在进入上述新能源汽车公司前接到了被裁的消息[5],这些都给毕业生造成了严重的困扰。大学毕业生在就业前签订的就业协议,是保障其就业权益的书面凭证,用人单位无论是预期违约还是实际违约,都会造成大学毕业生就业成功率的降低,浪费了学生的时间和精力,也影响了他们的职业规划和人生发展。

3. 大学毕业生就业权益遭受侵害的主要原因

3.1. 产业和人才供需矛盾突出

我国在产业发展、人才供需之间的矛盾,在很大程度上加重了大学毕业生的就业难题。改革开放以来,我国在教育领域取得了长足进步,但教育体系在调整人才培养结构以适应国家发展需求方面存在滞

后。尽管经济持续快速增长,但区域间产业发展不均衡的问题依然突出。在就业选择上,大学毕业生往往展现出非理性的倾向,多数人不愿投身基层工作,就业偏好“向钱/前”看,经济价值>个人价值>社会价值,经济价值的重视程度超过个人价值成为毕业生最看重的就业因素[6]。因此,我国就业市场中的供需失衡问题日益凸显,这种供需矛盾不是简单地表现为高校毕业生数量与就业岗位数量之间的差距,而是包括供给方(高校)和需求方(市场)之间的结构性不匹配带来的供需失衡[7],大学毕业生就业形势愈发严峻。具体而言,一方面,某些专业或行业的毕业生供过于求,使这些毕业生在就业市场上处于不利地位;另一方面,一些新兴行业或领域对人才的需求迫切,而相关专业的毕业生数量却供不应求。这种结构性失衡进一步加剧了大学毕业生的就业困境,并可能使他们在面对用人单位时处于更弱势的位置,从而更容易遭遇就业权益的损害。另外,大城市和沿海地区因受到多种不合理的就业政策制约,以及产业结构调整所面临的挑战,对大学毕业生的招聘数量受到了一定限制。因此,在我国就业市场中,大学毕业生在求职过程中常常处于相当不利的地位。

3.2. 就业权益法律体系不完善

目前,我国关于大学毕业生就业权益的法律法规还存在不完善之处,这导致一些用人单位利用自身优势地位侵犯大学毕业生就业权益的情况时有发生。《劳动法》第十三条规定了男女在就业权利上的平等,即女性拥有与男性相同的求职权利,雇主不得因性别原因拒绝聘用女性求职者;《中华人民共和国宪法》第三十三条强调了所有公民在法律面前的平等性;《中华人民共和国就业促进法》中也具体规定了反对就业歧视的内容,明确禁止社会中的各类就业歧视行为。但从这些法律条例中可以看出,针对就业歧视的条款确实显得较为局限,多数条款偏向于原则性阐述,缺乏具体而详尽的实施细则。这些规定往往过于笼统,缺乏直接的针对性和指导性,使得在具体案例中难以精确界定用人单位是否侵犯了毕业生的就业权益,以及具体侵犯了哪些权益内容。此外,法律体系中对于此类违法行为的惩罚机制尚不明晰,缺乏强有力的执行保障,导致这些法规在实际操作中更多地扮演着政策宣示的角色,而非强有力的法律约束。由于法律条款的模糊性和执行机制的不足,长期以来,大学毕业生就业权益受侵害的现象难以得到有效遏制,对违法企业的惩处也显得力不从心。这种局面不仅加剧了毕业生的就业困境,也助长了不良企业行为的持续发生,使大学毕业生就业权益保护陷入了一个难以摆脱的恶性循环。

3.3. 各方权力关系不明确

各方权力关系不明确也是造成大学毕业生就业权益受到侵害的一个重要原因。一是用人单位与大学毕业生之间的权力关系。用人单位作为招聘方,掌握着更为丰富的职位信息与资源优势,相比之下,大学毕业生则处于较为被动的地位,他们在求职时往往对用人单位的具体情况,包括企业文化、工作环境及薪酬福利等了解不够充分。这种权力关系可能致使用人单位凭借信息或资源优势,在招聘流程中侵犯求职者的正当权益。二是政府与用人单位之间的权力关系。政府作为市场监管者,对用人单位的招聘行为、劳动合同签订和执行情况等方面具有监管责任。然而,职能部门当下的执法活动仍存在一定的不足,针对就业市场的监管机制尚不完善,对于违法违规行为的查处力度不够,难以有效遏制侵害大学毕业生就业权益的行为,毕业生的就业工作和执法活动要求多个部门共同参与,这种情况可能会导致执法主体不愿积极行使执法权力,并且在面对责任追究时,容易出现相互推诿的现象,将使得用人单位和中介机构有机会侵害大学毕业生的就业权益。三是高校与大学毕业生之间的权力关系。作为教育培养单位,高校本应提供全面的就业辅导与服务,助力大学毕业生深入认识就业市场并增强其就业竞争力。若高校未能构建高效、全面、透明的就业信息传递机制,导致毕业生无法及时获取关键岗位信息或市场动态,将直接影响其就业选择与机会把握,间接损害其就业权益。因此,加强高校就业信息服务的时效性与透明

度，对于保障毕业生权益、促进就业市场健康发展至关重要。

4. 保障大学毕业生就业权益的有效策略

4.1. 优化产业和人才培养结构

首先，政府可以依据市场反馈的人才需求信息和未来的发展趋势，从宏观层面着手，对高校的人才培养工作进行适应性引导。为此，政府需要制定并实施一系列积极的宏观调控政策，旨在引导经济结构的合理调整和产业的优化升级，从而为毕业生就业创造更加有利的环境和条件。具体来说，吸纳高校毕业生最多的是民营企业，要大力支持和发展民营企业 and 个体经济[8]，同时可以加大对战略性新兴产业、高技术产业以及服务业的扶持力度，以此激发创新创业活力，进一步增加就业机会。其次，高校的人才培养工作必须紧密围绕市场需求展开。在这一过程中，政府应发挥主导作用，牵头预测各行业的人才结构现状及其未来的需求趋势。同时，政府还需整理并分析高校现有的就业相关数据，将这些数据与市场需求进行横向匹配和对比。在政府与市场的双重引导下，高等教育机构可以通过调整专业设置、优化人才培养方案等一系列措施，真正培养出社会所需的人才，从而提高学生的就业质量，有效解决高校毕业生就业中存在的结构性失衡问题。最后，为了促进教育与产业的深度融合，政府应积极推动产业与教育部门的紧密合作，并建立起产学研合作机制。这一机制将确保教育内容与产业发展需求更加贴近，从而培养出更多符合市场需求的高素质人才。此外，政府还应鼓励企业积极参与高校的课程设置和教学内容改革，确保人才培养的每一个环节都与市场需求紧密相连，最终实现人才培养与市场需求的高度匹配。

4.2. 建立完善法律保护体系

首先，针对大学毕业生就业权益法律体系的不完善，我国应致力于提升相关法律法规在大学毕业生就业指导中的指导效力，建立健全大学毕业生就业法律保障体系，确保每位大学毕业生都能享有平等的就业机会与待遇，从而营造一个真正和谐、健康的就业环境。立法机构应紧密结合当前就业形势，对现有《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》等法律法规进行深入的修订与完善，力求制定出一套更加科学、人性化且具备高度可操作性的法律服务机制，以实现大学毕业生就业权益的全方位保障。在此过程中，特别要关注将关键就业权益纳入法律保护的核心范畴，如性别平等就业权等，通过明确且严格的法律规定与处罚措施，形成对用人单位的有效震慑，防止其侵犯大学毕业生的合法权益。其次，需进一步厘清并明确各相关部门的法律责任界限，鉴于毕业生就业工作涉及财政、人事、教育、社保等多个部门的协同配合，为了防止因责任推诿而导致毕业生权益受损的情况发生，必须建立一套完善的责任追究机制。这包括明确各部门的职责分工、制定详细的责任清单、建立跨部门协调机制以及设立有效的投诉举报渠道等。同时，还应加强对各部门履行职责情况的监督检查，对失职渎职行为进行严肃问责，确保各项政策措施能够得到有效执行，形成合力，共同为大学毕业生就业保驾护航。

4.3. 促进权力关系各司其职

首先，用人单位应当积极主动地公开更多详尽且关键的信息，涵盖职位的具体职责、公司的企业文化、实际的工作环境以及薪酬福利等各个方面，可以通过官方网站、社交媒体平台、专业的招聘网站等多种渠道进行发布，并定期对这些信息进行更新，以确保大学毕业生能够获取到全面而精确的信息。此外，用人单位还应当设计并实施标准化的招聘流程来提升招聘过程的公正性和透明度，在招聘过程中，也应当坚决避免使用任何形式的歧视性语言，设置合理招聘门槛。其次，必须强化监管与执法效能。劳动保障监察部门应加大对用人单位招聘行为的监督与管理力度，确保所发布的招聘信息既真实又合法，同时，要建立顺畅无阻的投诉与举报途径，以便能够迅速接收并妥善处理大学毕业生的相关问题。此外，

对于任何侵犯大学毕业生就业权益的违法违规行为都应予以严厉打击,并对那些侵害大学毕业生就业权益的企业及个人实施严格的法律惩处。这样的举措旨在彰显法律法规的庄严权威与强大震慑力,从而为大学毕业生营造一个更加公正、安全的就业氛围。最后,提升毕业生法律意识与维权能力。高校应加强对学生的法制教育和就业指导,提高学生的法律意识和风险防范能力,当大学毕业生遭遇就业权益受损的情境时,鼓励毕业生通过法律途径维护自己的合法权益,如申请劳动仲裁、提起诉讼等,应当坚决运用法律武器来捍卫自己的正当权益,并积极寻求法律途径以获得及时且有效的援助。此外,建立毕业生信息反馈机制。通过收集毕业生对就业信息的满意度、建议及需求,不断调整和优化信息传递策略,提高信息传递的针对性和实效性。

5. 结语

每位大学毕业生均是国家不可或缺的人力资源瑰宝,保障其就业权益不仅促进了知识向生产力的有效转化,更为我国社会经济的蓬勃发展注入了强劲动力。为了全面维护大学毕业生的就业权益,需从政策制定、高校教育及毕业生个体等多个维度协同努力,以此减少侵害现象的发生,共同推动我国人才市场的繁荣与健康发展。

参考文献

- [1] 孙蕊,王阳.促进高校毕业生就业对策研究观点述评[J].中国劳动关系学院学报,2023,37(3):63-74.
- [2] 光明网.985名校硕士:因本科普通被多家企业婉拒,第一学历似乎成了污点[EB/OL].
https://m.gmw.cn/2023-10/20/content_1303545404.htm,2024-10-13.
- [3] 林桂宏.浅谈高校大学生就业权益问题及其对策[J].现代交际,2020(10):165-167.
- [4] 光明网.2023年第1号预警!全国学生资助管理中心提醒:警惕“培训贷”陷阱[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1767302981081805040&wfr=spider&for=pc>,2024-10-13.
- [5] 光明网.应届生遇企业任意毁约 损失谁来承担?[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1798388556765896566&wfr=spider&for=pc>,2024-10-13.
- [6] 王婷.促进高校毕业生高质量充分就业的现实问题与对策研究[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2024,41(5):116-126.
- [7] 文艺,张普.促进高校毕业生高质量充分就业的着力点[J].人民论坛,2024(14):58-60.
- [8] 岳昌君.高质量充分就业的内涵与实现路径[J].人民论坛,2023(14):63-66.