

劳动法视角下高校毕业生就业保护研究

冯金鑫

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年11月15日; 录用日期: 2024年11月28日; 发布日期: 2024年12月31日

摘要

由于就业市场竞争激烈, 高校的毕业生作为初入职场的新人, 是社会中的特殊群体, 其权益如何得到有效保护面临着众多挑战。但究其根本, 背后原因在于法律适用范围的局限性、执法和监管的不足以及高校毕业生法律意识的薄弱。本文分析了现状及成因, 并提出了针对性对策建议。从完善立法、加强执法监管、提升法律意识及规范企业用工等方面, 力求为高校毕业生提供全面的法律保障。不仅关注就业权益的法律保护, 也从社会和政策层面探讨提升毕业生就业质量的重要性。希望本文的研究成果为高校毕业生权益保障政策的优化提供科学依据。

关键词

劳动法, 毕业生, 就业保护

Study on the Employment Protection of College Graduates from a Labour Law Perspective

Jinxin Feng

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: Nov. 15th, 2024; accepted: Nov. 28th, 2024; published: Dec. 31st, 2024

Abstract

Because of the intense competition in the job market, graduates of colleges and universities, as newcomers to the job market, are a special group in society whose rights and interests are faced with numerous challenges in terms of how they can be effectively protected. However, the fundamental reason behind this lies in the limitations of the scope of application of the law, the insufficiency of law enforcement and supervision, and the weak legal awareness of college graduates. This paper

文章引用: 冯金鑫. 劳动法视角下高校毕业生就业保护研究[J]. 法学, 2024, 12(12): 7352-7357.

DOI: 10.12677/ojls.2024.12121042

analyses the current situation and causes and puts forward targeted countermeasures and suggestions. It seeks to provide comprehensive legal protection for college graduates in terms of improving legislation, strengthening law enforcement and supervision, enhancing legal awareness and regulating the employment of enterprises. It not only focuses on the legal protection of employment rights and interests, but also discusses the importance of improving the employment quality of graduates from the social and policy levels. It is hoped that the research results of this paper will provide a scientific basis for the optimization of the policy of protecting the rights and interests of college graduates.

Keywords

Labour Law, Graduates, Employment Protection

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

毕业生的就业权益一直是社会关注的重要问题,毕业生作为职场新人,常常在就业权益上受到侵害,尽管我国的劳动法已经提供了基本框架保护劳动者权益,但是依然存在不足之处,本文在对当下就业情况进行分析的基础上,并提出改进措施,从而更好地为毕业生就业权益保护提供法律保护。

2. 理论基础

2.1. 劳动法的提出和保护对象

劳动权利是人一项重要的经济权力也是最重要的基本人权之一。《中华人民共和国劳动法》规定了劳动者在劳动关系中的各项权利,主要包括八个方面:平等就业的权利、选择职业的权利、获得劳动报酬的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、休息的权利、获得培训的权利、享有社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利[1]。劳动法的制定旨在保护劳动者的基本权益、规范劳动关系,并促进社会的公平与稳定。其主要内容涉及劳动合同的签订、工资保障、工作时间、休息制度和社会保险等方面,为劳动者提供了基本的法律保障框架。然而,劳动法的适用对象主要是与用人单位签订正式劳动合同的群体,使得高校毕业生这一特殊群体在职场过渡期内的权益保护存在法律空白。劳动法的保护对象是劳动法规定的劳动人民,一般是签订了劳动合同的劳动者。劳动保护的对象是从事劳动的所有职工。只要是中华人民共和国境内,与用人单位通过签订劳动合同建立劳动关系或者存在事实劳动关系的职工,都是劳动保护的对象。所以,其针对的对象是属于从事劳动的所有职工,劳动者必须是要从事劳动。

高校毕业生在进入职场前通常会经历实习或见习阶段,这一期间的用工关系往往被用人单位界定为非正式劳动关系。这种身份模糊导致部分用人单位在招聘中规避正式劳动关系的建立,通过不签订劳动合同或签订不规范的短期合同来降低用工成本,从而不提供应有的工资、社会保险等劳动保障。

2.2. 高校毕业生作为特殊劳动者的特征

高校毕业生身为职场中的特殊劳动者,具备一系列与其他职场人不同的独特的特征,这些特征使他们在职场中面临较为特殊的处境。首先,时期特殊性。高校毕业生处于从校园到职场的过渡阶段,他们并不被法律视作正式劳动者。特别是在毕业季到来之时,毕业生急于寻找实习机会,用人单位趁此机会

往往并不与毕业生签订正式劳动合同，而是通过短期协议降低用工成本。其次，缺乏工作经验。高校毕业生在求职时往往处于弱势地位，难以在劳动合同条款上与用人单位进行有效的谈判。这种弱势地位使得他们更易遭遇不公平的待遇。此外，高校毕业生的法律意识相对薄弱。除了法学生之外，绝大多数的学生对于劳动法的基本内容都缺乏了解，从而导致在遇到侵权行为时，他们囿于自身的法律困境，只能选择忍耐继续工作或离职，而不是用法律工具维权。

3. 高校毕业生就业中的主要法律问题及原因分析

3.1. 就业歧视问题，法律制度不完善

《中华人民共和国劳动法》第十二条、第十三条规定中就指出劳动者享有平等就业权。这就表明所有的劳动者也都享有平等的权利，但在实际的就业情况中，规避就业歧视已经成为了高校毕业生在找工作时首先要面临的问题。最明显的歧视体现在性别歧视上，在就业过程中，大学生往往会遇到一些歧视和压力，尤其是女大学生由于性别原因而面临不公平的就业挑战。由于女性在生理和生育方面的特殊性，社会在用人时往往将女性与男性区别对待，认为女性的用工成本相对更高。因此，一些职位在招聘时会直接偏向男性，甚至通过隐蔽的手段只选择男性求职者。相比之下，企业通常更愿意降低女性求职者的福利待遇，进一步加剧了女大学生在求职中的不平等处境。而隐形的就业歧视包括身体和地域等方面的歧视，一些企业在招聘时对求职者的身高和健康状况设定了隐性或显性的限制，尽管国家在努力减少此类歧视，但身高要求依然存在。这种规定对身体有缺陷或对自身外貌不自信的求职者而言显得非常不公平。此外，地域歧视也在就业市场中屡见不鲜，一些城市，尤其是北上广等大城市，往往在招聘时对毕业生的生源地或户口加以限制，导致部分求职者因户籍或出生地原因被拒之门外，无法享有平等的就业机会。地域歧视会使人才招聘会上无法对市场资源进行合理的配制，这也使社会的就业压力无法得到解决[2]。

我国现行法律中，对劳动者和劳动关系进行规定和保护的法律较多，规定得也比较具体细致，然而，这些法律法规规定的是已经签订合同的劳资双方之间的法律权利义务，不能完全适用于大学生就业保护[3]。当前的劳动法虽已基本涵盖了劳动合同、工资待遇、工时等方面的内容，但在高校毕业生的就业保护方面仍存在适用范围的局限性。劳动法的保护对象主要是正式的劳动者，而高校毕业生，尤其是在实习、见习阶段的学生群体，其法律地位尚未被明确界定。这导致高校毕业生在就业过程中，尤其是初入职场过渡期内，难以获得法律的全面保护。例如，高校毕业生在见习或实习阶段的工作性质往往不被视作正式劳动关系，从而使他们无法享受完整的劳动者权益另外，由于当今社会上各种灵活、自由的用工形式，使相对滞后的劳动立法无法应对适应，从而导致协调毕业生就业时遇到问题就捉襟见肘[4]。随着市场经济的灵活性增加，一些用人单位通过非传统用工形式，规避对高校毕业生的正式劳动关系认定。这种灵活用工形式虽然在一定程度上满足了企业的用工需求，但也使得高校毕业生的劳动权益难以受到有效保护。

3.2. 劳动合同签订不规范，毕业生法律意识淡薄

劳动合同作为一种协议，代表了用人单位和劳动者之间的关系，明确了双方的权利和义务。据调查显示，约 30% 的新业态从业人员没有签订劳动合同，不到 50% 的新业态从业人员参加上海市职工社会保险[5]。在实践中，许多用人单位利用高校毕业生初入职场、社会经验不足的弱势地位，签订不平等的劳动合同，甚至存在不签订书面合同的情况，通过口头约定来规避应有的法律责任，尤其是在工资、福利待遇和工作时间等方面，合同内容模糊，使得毕业生维权困难。尽管《劳动法》明确规定劳动合同应以书面形式签订，合同内容应包括工资、工作时间、社会保险等具体条款，但一些用人单位在实际操作中

未能严格遵循这一要求,导致高校毕业生的合法权益得不到有效保障此外,高职院校毕业生在签订劳动合同时常面临合同条款不公平、无法修改合同内容等问题,很多单位通过预先制定的格式合同,迫使毕业生接受不合理的工作条件,造成双方权利义务的不对等。这种不规范现象的背后原因在于劳动监察和法律保障的不足,以及高校毕业生法律意识的薄弱。用人单位在执行劳动法时缺乏自觉性,加上行政监管不到位,导致毕业生在劳动合同签订过程中缺乏足够的法律支持。部分企业甚至在毕业生尚未签订劳动合同的情况下即安排他们开始工作,且在遇到纠纷时,由于缺乏正式合同,毕业生的权益难以得到保障。一方面,用人单位应遵守法律法规,不得违反国家规定,不得限制高校毕业生的劳动权利,如工资、工作时间、休假等;另一方面,用人单位还应尊重高校毕业生的人格尊严,不得作出性别歧视、年龄歧视、地域歧视等行为[6]。毕业生自身也要避免签订不公平的劳动合同。

针对目前就业市场普遍存在的混乱现象,还没有完全实现劳资和谐,用人单位和劳动者之间存在的张力,仍然需要劳动者借助法律的力量来保障自己的针对目前就业市场普遍存在的混乱现象,还没有完全实现劳资和谐,用人单位和劳动者之间存在的张力,仍然需要劳动者借助法律的力量来保障自己的[7]。首先,高校学生法律知识普及不足。当前的高校课程多注重专业技能的培养,对学生的法律教育则相对忽视。大部分高校并未开设专门的劳动法课程,导致毕业生对职场法律环境缺乏系统认知,无法在遇到侵权行为时有效应对。高校如果能在毕业前系统地教授劳动法知识,帮助学生掌握基本的合同签订、工资保障、社保缴纳等知识点,将有助于提升毕业生的法律防护能力。除此之外,当高校毕业生遇到问题时,法律意识薄弱。很多高校毕业生在校期间缺乏劳动法和劳动合同的基础知识,进入职场后,对自己的权利和义务不甚了解。当遇到用人单位的不公正对待时,他们常常不知道如何维护自己的合法权益。在应对就业歧视、工资拖欠等问题时,毕业生由于法律知识的匮乏,往往选择妥协或放弃,而不是通过合法渠道维护自身的权益。

3.3. 工资待遇和试用期滥用,法律监管不足

高校毕业生是面临着就业压力的人群,他们希望在找到理想的工作后,能够获得合理的工资待遇和劳动法保护。因此,对于高校毕业生来说,保障工资收入是最重要的就业问题之一[8]。工资待遇是高校毕业生在职场中的一大困境。一些用人单位在试用期内不按规定支付工资或延长试用期,借此降低用工成本。这种现象尤其在中小企业和一些灵活用工单位中较为普遍。部分用人单位会以实习、见习的名义聘用毕业生,支付低于市场水平的工资,并通过延长试用期来压低劳动成本,从而规避正式聘用的法律义务。通过延长员工的工作时间却不支付相应的加班工资,使得高校毕业生的实际报酬与劳动付出极不匹配,严重影响他们的基本生活。与此同时,一些用人单位还以规避法律责任为目的,不为毕业生缴纳“五险一金”,这直接影响了他们的社会保障权益和职业安全感。此外,试用期滥用也是毕业生就业过程中经常遇到的问题。《劳动合同法》第19条规定:劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的,试用期不得超过6个月[9]。试用期本应是企业和新员工互相适应的阶段,但许多用人单位利用这一阶段,设置过长的试用期限或者以“见习期”“实习期”之名规避试用期的法律要求。一些企业故意将试用期延长,以减低工资标准或者完全不支付工资,利用毕业生在法律意识方面的不足和急于找到工作的心理,获取廉价甚至免费的劳动力,用人单位在试用期即将结束时,经常随意解除劳动合同,从而避免支付正式员工的薪资和福利待遇。这种情况不仅使毕业生丧失了稳定的工作机会,也使他们在试用期内承受巨大的心理压力和经济不确定性。

劳动法的有效实施离不开严格的执法与监督。然而,当前的劳动监察和劳动仲裁资源相对有限,难以全面覆盖和监管大量用人单位的用工行为。由于人力的限制,劳动监察部门难以对每个单位的

用工状况进行实时跟踪和监管。与此同时，劳动仲裁机构处理案件的效率和范围也面临挑战，导致许多高校毕业生在遭遇劳动纠纷时得不到及时的救济。由于法律对违规行为的处罚力度不够高，用人单位在考虑成本和收益时，往往更倾向于选择风险较小、成本较低的违法操作。这种现象在一些小型私营企业和初创公司中尤为明显。

4. 完善高校毕业生就业保护的对策建议

4.1. 完善立法，加强针对高校毕业生的法律保护

首先，由于法律具有其独特的规范性，因此完善立法是高校毕业生就业权利保护的第一步。社会实践是高校毕业生离开社会之后最先接触的工作。但是目前道德劳动法在就业保护上还有很大的进步空间，因此必须加强立法制定相关的保护机制。其次，除了针对学生的法律之外，还应该针对社会中的企业做出具体要求，针对招聘前的准备或者招聘过程中，对各个企业做出具体规定，进一步细化劳动合同中的细则，或者对签订过程提出更高要求，使得高校毕业生的特殊需求得到完善，在填补现有法律空白的同时也能提供更加有力的保障。

4.2. 加强执法和监督力度

法律的实行需要受到监督。法律的监督是确保法律体系得以有效实施和维护法治秩序的重要环节。劳动监察部门应加大对不签订劳动合同、滥用试用期等违规行为的查处力度；对不依法支付工资、强制加班或未缴纳社会保险的用人单位，施加严格的经济处罚。同时还需完善劳动仲裁体系。劳动仲裁是解决劳动争议的主要途径，但当前劳动仲裁效率较低，且部分地区存在仲裁资源不足的问题。建议增设专门针对高校毕业生的劳动仲裁通道，为毕业生提供便捷的维权途径，以确保他们在遭遇劳动纠纷时能够迅速获得帮助和救济。《劳动法》第三条明确规定，劳动者享有“提请劳动争议处理的权利”。申请劳动仲裁，正是劳动者在遭遇职场不公、合法权益受损时，依法寻求救济的正当手段。它体现了法律对弱势一方的保护，彰显了社会公平正义。

4.3. 提升高校毕业生的法律意识

在健全完善法律制度的同时，也要重视高校毕业生的法律意识提高。之所以会出现此类现象，有一部分原因就是高校毕业生在进入社会正式开始工作的时候，缺乏对于法律的了解，从而导致他们不明白如何通过法律正式地维护自己的权益。因此高校有必要开展劳动法的教育和普及宣传活动。同时，高校还应该建立相对应的就业法律援助平台，为毕业生提供义务的法律咨询和支持，避免因不熟悉法律而出现被误导或欺骗。高校法律援助平台可以有效帮助毕业生在求职过程中识别潜在的法律风险，为他们提供切实的支持。这一举措不仅能提高毕业生的法律意识，也能为他们的就业权益提供后盾。

5. 结语

高校毕业生的就业权益保护作为维护劳动市场秩序的重要环节。通过采取完善劳动法、加强执法和监督等方式为毕业生的就业权益提供更加有序的保障。毕业生是劳动市场的重要组成部分，只有维护毕业生的权益，才能够更好地促进社会经济的发展。

参考文献

- [1] 郭云霞. 高职院校毕业生劳动权利保护研究[J]. 改革与开放, 2013(1): 23-24.
- [2] 曹丽. 当前大学生就业权益法律保护的有效途径探析[J]. 现代职业教育, 2021(41): 230-231.
- [3] 童磊. 浅析高校毕业生就业的法律保护[J]. 法制与社会, 2013(6): 67-68.

-
- [4] 陈泉宇. 劳动法保护机制与高校毕业生的就业[J]. 吕梁教育学院学报, 2019, 36(1): 53-54.
- [5] 中国青年报. 三成未签劳动合同 半数未参加社保[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1689920788357093423&wfr=spider&for=pc>, 2021-01-26.
- [6] 潘懋元. 高等教育“质量下降”是一个真命题也是一个假命题[N]. 中国青年报, 2018-12-25(2).
- [7] 李芳, 周维浩. 现状和路径: 非法学专业学生的劳动法治培育[J]. 黑龙江高教研究, 2020, 38(3): 124-128.
- [8] 刘琳. 劳动法视阈下高校毕业生就业保护问题分析[J]. 法制博览, 2023(30): 145-147.
- [9] 段炼. 《劳动合同法》与大学生就业问题[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2008(12): 62, 74.