

高校毕业生就业权益保障的现状对策

朱敏

(安徽大学电子科学与技术学院,安徽 合肥 230601)

摘要:随着就业形势日趋严峻,高校毕业生就业压力不断加剧。法律制度不完善、高校就业指导工作内容局限和大学生法律意识淡薄等原因导致毕业生就业权益受侵害的现象时有发生。为保障毕业生就业权益,应完善法律制度,加强就业指导服务,增加毕业生自身的法律意识。

关键词:高校毕业生;就业;权益保障;就业歧视

中图分类号:C64

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1674-2869.2010.08.007

伴随着我国经济结构、产业机构的调整,社会需求对人才的结构、能力和素质等均发生了巨大变化,我国高等教育尚未完全适应这种变化;高校扩招导致毕业生人数骤增,高校毕业生就业难已经成为一个不争的事实。一些用人单位利用大学生求职心切的心理,加之大学生法律知识缺乏,造成侵犯大学毕业生就业合法权益的现象时常发生。因此,进一步明确高校毕业生就业中的合法权益,完善相关法律制度,提供正确合理的就业指导服务和增强大学生法律意识,已经成为保障高校毕业生就业权益的重要途径。

1 高校毕业生就业权益的内涵

高校毕业生就业权益保护贯穿于整个求职择业过程中,从了解相关就业政策、收集就业信息、准备个人求职资料到参加各种招聘会和求职考试、签订就业协议、离校报到等各个阶段。大学生就业权益主要包括以下几个方面:

1.1 获取信息权

就业信息是毕业生择业成功的前提和关键。获取信息权包括:信息公开,即所有用人单位招聘信息向全体毕业生公开,任何单位和个人都不得隐瞒、截留用人单位的需求信息。学校就业指导部门要保证信息渠道畅通,发布的用人单位需求信息要传达到每一位毕业生。信息及时,也就是毕业生获取的需求信息必须及时、有效,而不能将过时、无利用价值的信息传递给学生^[1]。信息全面,毕业生有权获得准确、全面的信息,以便对用人单位全面深入地了解,从而帮助毕业生对自身发展做出正确的选择。

1.2 接受就业指导权

毕业生有权得到学校的就业指导。就业指导包括向毕业生宣传国家关于毕业生就业的有关方针、政策;对毕业生择业技巧的指导;帮助毕业生结合国家、社会及自身实际情况,准确定位,合理择业。

1.3 被推荐就业权

学校应向用人单位推荐毕业生,这也是毕业生享受的就业权益之一。高校应该做到:如实推荐,即在推荐过程中,高校应履行实事求是的原则,根据毕业生的实际情况向用人单位进行介绍、推荐;公正推荐,学校对毕业生进行推荐应做到公平、公正,应给每一位毕业生同等的推荐机会。

1.4 职业选择权

根据国家有关规定,国家计划招收的高校毕业生,在国家就业方针、政策指导下自主择业。毕业生只要符合国家的就业方针、政策的,就可以自主地选择用人单位,其他单位和个人均不得干涉。

1.5 公平待遇权

毕业生与用人单位达成就业意向,签订就业协议书时,按照相关法律法规,有权要求用人单位根据工作岗位性质,给予公平公正的待遇,不因为性别、户口等因素而有所歧视。

1.6 违约及求偿权

毕业生、用人单位、学校三方签订协议后,任何一方不得擅自毁约。如用人单位无故要求解约,毕业生有权要求对方严格履行就业协议,否则用人单位应对毕业生承担违约责任,支付违约金;毕业生有权利要求用人单位进行补偿^[2]。

2 高校毕业生就业中权益受侵害的现象

大学毕业生就业过程中权益受到侵害主要体现在就业歧视和求职陷阱两个方面。

2.1 就业歧视

2008年1月1日起施行的《就业促进法》明确规定:劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾等因素而受歧视。然而,大学生就业过程中,往往会遇到以下几种歧视现象:

2.1.1 残疾人歧视 随着我国高校教育的不断改革与发展,许多残疾年轻人成为了高校学生。但是,这些身有残疾的高校毕业生就业时,受到不公正的对待。

2.1.2 乙肝歧视 我国每年有少量的毕业生为乙肝病毒携带者,虽然乙肝病毒携带者就业受到法律保护,但在求职过程中仍然受到歧视。北京益仁平中心发布的《2007年度中国公民健康状况与就业权报告》显示,在4711份有效问卷中,有45.69%的乙肝病毒携带者在就业过程中因此受到歧视。

2.1.3 性别歧视 女大学生在就业中遭受性别歧视的现象严重。有调查显示,目前,我国高等学校中女生占的比例已达44%,在相同条件下,女生就业机会只有男生的87%,女毕业生初次就业率仅为63.4%,比男生低8.7个百分点^[3]。

2.1.4 身份户籍歧视 所谓“身份户籍歧视”主要是指一些大城市针对外地求职和就业人员所采取的一些不公平政策和待遇。据调查发现,在遭遇过户籍歧视的青年中,57.9%是农村户口,78.9%是非本地户口。

2.1.5 工作经验歧视 在用人单位提供的岗位中,约有一半明确要求,求职者必须具有1~3年的工作经验,不少企业还要求这种“工作经验”必须与应聘岗位相关^[4]。调查发现,认为存在经验歧视的受访者比例最高。

2.2 求职陷阱

求职陷阱指居心不良的用人单位利用大学生求职心切的心理,骗取财物、个人信息或者低廉甚至免费的人工^[5]。虽然全国就业形势整体回暖,但由于毕业生人数的不断增长,就业竞争仍十分激烈。就业形势不容乐观的背后,一些用人单位利用大学生缺乏社会经验和求职心切的心理,在招聘时编织美丽的谎言引其上钩,从中牟利。

2.2.1 高职诱惑 一些招聘单位因担心招不来业务员、推销员、代理员等,就把职位美化成“某

部门经理”或助理等,以此来诱惑求职者。

2.2.2 面试陷阱 有些单位以招聘为幌子,待到应聘者交完体检费、培训费之后就人去楼空。收取简历、组织面试,窃取应聘者殚精竭虑做出的一份份计划书、策划创意等。

2.2.3 实习陷阱 有些用人单位以岗前实习为幌子,要求毕业生进行顶岗工作,同时收取一定的费用,在实习期结束后以种种理由将毕业生辞退。

3 高校毕业生就业权益保障缺失的原因

造成高校毕业生权益保障缺失的原因主要有社会原因、高校原因以及高校毕业生自身原因。

3.1 社会原因

(1)相关法律制度不完善,法律救济手段缺乏。虽然我国当前的法律法规如《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等为大学生就业权益维护和保障提供了法律依据,但还存在一些不足,首先表现为高校毕业生就业权益的保护无论是在实体法还是在程序法中规定得都还不够具体,这就导致当毕业生就业权益受到侵犯时,难以寻求到有效、及时的救济;其次,我国对劳动者就业权益的保护的规定还呈现出过于原则和笼统的特点,特别是对用人单位缺乏有效的监督和制裁措施,从而很难有效保障高校毕业生合法的就业权益;再次,国内尚没有专门的针对大学生就业权益保障的法律法规来保障其在就业过程中的权益,也没有特定的维权机构或保障部门专门来维护大学生的就业权益。

(2)社会经济原因造成的就业岗位减少,致使高校毕业生在就业时处于弱势地位。从整体上讲,就业形势比较严峻,许多深层次的矛盾和问题正在凸显。随着高校扩招和国际金融危机波及国内,高校毕业人数骤增和用人单位人才需求骤减导致就业市场供大于求。大学毕业生就业形势严峻,导致他们急于找到工作而被迫接受各种不平等的劳动条件和劳动待遇。

3.2 高校原因

(1)指导教师知识结构不合理,且人员缺乏。就业指导与服务是一项专业性很强的工作,指导教师应具备就业政策、就业指导、职业生涯规划、教育学、心理学和法律等多方面的专业知识。但我国高校就业指导教师多是原来从事思想政治教育或者学生工作,没有就业相关专业背景的支撑。就业指导人员的非职业化,导致队伍的专业化程

度不高,很难适应就业形势变化带来的就业工作的新要求^[6]。

(2)就业指导内容片面。就业指导内容是以就业政策、职业生涯规划、教育学、心理学和法律等多方面的专业知识为基础的综合性与服务,但当前高校的就业指导内容仅限于职业生涯规划 and 求职技巧指导的讲授,对其他内容涉及很少,特别是缺乏有关就业法律和政策的内容。不能让学生了解就业政策和就业市场,缺乏对学生职业意识和职业道德教育,缺乏对学生就业观念的指导。

3.3 毕业生自身原因

(1)法律意识淡薄。大学生仅仅在有限的学时中获得的法律知识毕竟是有限的,学校的法律教育效果不够理想。在就业困难的情况下,毕业生求职心切,对于用人单位提出的很多不合理的要求都予以接受,对于劳动条件、劳动待遇、劳动时间、试用期限等关键性的内容没有明确约定,防范和维权意识淡漠。

(2)诚信守约意识缺失。诚信是一切道德的基础和根本,是一个人思想道德素质最核心的外在表现。一些高校毕业生在求职简历上“注水”;不少大学生为了竞争好的工作岗位,通过夸大或造假履历来充实自己的“实力”。有些毕业生已经和用人单位之间通过签订协议,以合同形式确定双方相互选择的权利和义务,但是当发现条件较好的招聘单位时,就撕毁已有协议,另择高枝。

(3)就业心态不合理。很多毕业生期望好地方、好单位、高薪酬等,这些因素往往被不法分子所利用。高校毕业生在就业时可能出现八种不健康心态:羞怯心理、仕途心理、攀比心理、依赖心理、依附心理、乡土心理、低就心理、造假心理,往往就是高校毕业生就业权益受到侵害的自身心理因素^[7]。

4 加强高校毕业生就业权益保障的对策

4.1 政府要完善相关法律制度及司法救济手段

完善高校毕业生就业权益法律保障,为保护大学毕业生的平等就业权提供必要的法律依据,以有效遏制就业歧视行为,保障毕业生的平等就业权。由于目前就业市场存在就业难的现实状况,毕业生本人并不具备要求用人单位签订就业权益保障协议的主动权,因此,政府主管部门应会同各高校制定一些有针对性的、切合当前实际的规范性文件,保护大学生就业权益;同时,政府应该

加大监管力度,把签订就业保障协议纳入大学生就业的规则之中,制定详细的就业市场准入规则,不断规范就业市场。相关职能部门应该督促有不良记录的单位遵守《劳动法》,切实加强政府调控与监管力度,为大学生就业创造良好的市场环境。积极构建大学生权益保障体系,开设服务部门,突出人性化服务理念,全面提高大学生就业权益保障部门服务的能力,形成一套比较完整的权益保障机制^[8]。

增设有效的司法救济途径。其一,设立公益诉讼,节约诉讼成本。其二,诉讼举证规则采取举证责任转移原则。为了实现公平、公正,实现法律对弱者保护的价值取向,有必要在就业歧视案件中实行举证责任转移规则。举证责任转移是指原告只需要举出证据能够证明自己受损害的事实,即可将举证责任转移给被告的举证责任分配制度^[9]。

4.2 高校加强就业权益保障指导服务

高校就业指导内容应以《劳动法》、《劳动促进法》、《劳动合同法》及相关毕业生就业规定为基础,合理定位就业指导课程内容,在就业指导和服务过程中强化学生的权利与义务的对等意识,增强他们的法律意识和维权观念:第一,建立专业化、合理化的就业指导教师队伍。第二,多途径引导学生了解就业相关法律和政策。高校通过平时的法律基础课程和就业指导课程相结合,多途径引导学生了解就业相关的法律和政策。第三,针对求职中出现的突出问题做专项辅导。第四,增设高校就业机构的法律援助力量^[10]。目前,随着国家对大学生权益维护工作的日益重视和大学生自我维权意识的逐步增强,部分高校已经把大学生就业权益保障问题纳入学校重要的议事日程,组织成立了大学生就业权益保障与服务中心等专门机构,这为维护大学生的合法权益起到了重要作用。高校应和社会联动成立不同层次的大学生就业权益服务中心,使大学生不管在何时、何地,因何种原因,其合法求职就业权益受到损害时,都能很快借助维权服务中心,有效维护他们的合法权益。同时高校还应该有效利用网络渠道,开设“大学生在线维权服务”,宣传权益保护知识,呼吁全社会重视大学生就业权益保护问题,加强对高校毕业生权益保障力度。

4.3 高校毕业生要增加法律保护意识

毕业生应了解目前国家关于毕业生就业的有关方针、政策和规范以及它们之间的关系,熟悉毕业生在就业过程中的权利和义务,这是毕业生权

益自我保护的前提^[11]。如果在就业过程中因为所谓的公司规定或部门规定与国家政策法规有抵触,侵犯了自己的权益,则可以依据法规办事,维护自己的合法权益:一是运用宪法、劳动法、妇女儿童权利保障法等法律法规,解决就业时面临的性别歧视、不平等就业问题^[4];二是运用合同法等法律法规,解决因签订和履行就业协议而引起的纠纷;三是运用民法和劳动法等法律法规,解决因劳动条件、期限、报酬等方面产生的纠纷。了解作为公民在法律上有哪些权利及如何行使自己的权利,并能清楚地认识法律与自己切身利益密切相关,不仅是保护自己“盾”,还是反击违法侵权行为的“矛”。另外,增强防范意识,多方位收集用人单位信息,确保招聘信息来源可靠,在充分协商的基础上慎重签订劳动合同和就业协议,避免法律风险的产生。

参考文献:

- [1] 张学亮. 就业平等权的法律保护[J]. 甘肃理论学刊, 2003(6):97.
- [2] 朱琳. 论高校毕业生择业过程中的权益保护[OL]. [2010-04-15]. <http://zxb.zjwehc.com/xtreadnews.asp?id=598>.
- [3] 杨平,杨朝清. 女大学生创业成功因素分析[J]. 长沙民政职业技术学院学报,2008(2):37.
- [4] 刘英. 妇女平等就业权法律救济制度的缺陷及其完善[J]. 西北大学学报:哲学社会科学版,2007(5):76-77.
- [5] 戴伶俐,章毓林. 分析大学生就业法律盲点加强就业指导中法律意识的培养[J]. 内蒙古师范大学学报:教育科学版,2004,17(3):42.
- [6] 邹小荣. 国外大学生职业发展与就业教育对我国高校的启示[J]. 武汉工程大学学报,2010,31(10):27-30.
- [7] 曾向昌. 大学毕业生合理就业期望值的探讨[J]. 高教探索,2008(5):127.
- [8] 颜宇东. 希望用法律形式保护大学生平等就业权[OL]. [2010-01-27]. <http://www.mingong123.com/news/62/201001/be51140f9554298e.html>.
- [9] 罗丽华,严彬. 平等就业权简论[J]. 长沙理工大学学报,2007,22(3):40.
- [10] 常宇通. 高校毕业生就业权益保护问题研究[D]. 河北师范大学,2008.
- [11] 谢廷民. 毕业生求职中个人权益的法律保护[J]. 中国大学生就业,2004(4):365.
- [12] 易文君,李娜. 高校就业指导与大学生就业[J]. 武汉工程大学学报,2010,32(2):53-55.

The current situation and countermeasures to employment rights protection of college graduates

ZHU Min

(School of Electronic Science and Technology, Anhui University, Hefei 230601, China)

Abstract: With the worsening employment situation, college graduates are confronted with growing pressure on employment. Imperfect legal system, the inefficient university employment guidance as well as graduates' legal ignorance lead to the frequent violation of graduates' employment rights and interests. It is argued that the protection of employment rights of college graduates should be carried out by improving the legal system, expanding the scope of employment guidance and increasing the college graduates' own legal consciousness.

Key words: college graduates; employment; rights protection; employment discrimination

本文编辑:邹小荣