

精准帮扶视域下高职院校大学生就业法律风险研究

——以常州地区高职院校为例

赵新 俞旭 孔令杰

常州纺织服装职业技术学院 江苏省常州市 213164

摘要: 随着《中华人民共和国职业教育法》修订完成,在新《职教法》规定中,职业教育的目的是“提高劳动者素质和技术技能水平,促进就业创业,建设教育强国、人力资源强国和技能型社会,推进社会主义现代化建设。”^[1]一直以来,高等职业教育注重高技术、技能型、应用型人才培养,在就业市场上,高职毕业生得到了技能型就业市场的青睐。但随着劳动力供需矛盾的日益加剧,部分毕业生因缺乏基本的就业法律法规常识和自我保护意识,而用人单位为节约成本获取廉价劳动力资源以实现企业利润最大化目标,导致高职毕业生群体的就业权益在就业市场中备受侵害。本文将立足于高职院校,从精准帮扶视角剖析大学生就业法律风险成因,构建出大学生就业法律风险防范体系,以期高职毕业生就业和高职教育工作者提供有价值的参考材料。

关键词: 精准帮扶;就业法律风险;大学生就业

1. 当代高职院校大学生就业法律风险调查及现状

1.1. 高职院校大学生就业法律风险调查反馈

为科学、真实、准确了解当前高职院校就业法律风险成因,笔者在常州地区5所高职院校通过采取座谈会议、实地走访、问卷调查等质性研究方式调研高职院校大学生就业法律风险情况,通过数据反馈,高职生当前面临的就业法律风险调查如下:

笔者以随机抽样选择调查样本,采用座谈会议、实地走访、问卷调查等方式就业法律风险的知识和处理方式等话题。通过收到的调查数据显示(问卷共发放615份,收回问卷457份,其中有效问卷423份,无效问卷34份),其中15.34%的高职学生不知道《劳动法》、《劳动合同法》;43.21%的学生对上述两部法律有所了解,具体运用法律手段维护自身权益的毕业生更是乏善可陈。

1.2. 高职院校大学生常见的就业法律风险现状

1.2.1. 虚假就业信息风险

在就业市场上,信息不完全和信息不对称是普遍存在的,而用人单位掌握的信息一般居于主导地位,如企业经营状况、薪资待遇、劳动保障、违约责任等条款等主导权大部分掌握在企业手中^[2]。信息不对称极易造成虚假就业信息风险,一般来说,反映在两个方面即:用人单位信息虚假和求

职者信息造假。用人单位信息虚假主要反映在用人单位夸大其薪资待遇、工作环境、岗位晋升机制等条件吸引求职者参加应聘。求职者造假则是求职者为了获得心仪岗位而向用人单位提供虚假信息,甚至伪造学历学位、资格证书等。这样势必导致就业能力与岗位不符而产生问题,同时,《劳动合同法》也明确规定以欺诈手段签订的劳动合同是无效的,一切责任由劳动者承担,涉及到触犯法律法规部分则会受到相应的惩罚。

1.2.2. 试用期滥用风险

试用期是用人单位对求职者约定的在一定期限内考察其工作能力与岗位匹配之间是否相符,以决定是否其是否被录用。根据《劳动合同法》对试用期的规定“试用期最长不得超过6个月,且试用期是包含在合同期限内,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”^[3],但现实中,部分企业因大学生无工作经验或提前考察,延长所谓的实习期或试用期,待试用期考核合格后正式录用,用人单位会以各种理由延长试用期一年之久。部分企业可能以“试用期不合格”为由随意解聘毕业生或多次约定试用期等现象较为常见^[4]。如此,毕业生合法权益将无法得到保障。

1.2.3. 劳动合同签订风险

用人单位与毕业生双方达成就业意向后,双方通过就业

协议和劳动合同的方式达成契约关系。常见的违规合同有单方义务合同、口头协议等。单方义务合同是用人单位利用毕业生工作经验不足,入职心理特征、减少自身责任,漠视毕业生权利而单方面强调毕业生义务的劳动契约。口头协议,顾名思义是用人单位管理人对毕业生进行的口头承诺,因该承诺没有达成书面协议,即使用人单位出现违约,也很难寻找相应的证据来厘清责任。上述合同一旦出现纠纷,毕业生维权将相当困难。

1.2.4. 求职者信息泄露风险

高职院校毕业生因缺乏必要风险防范意识和迫切的求职心理,他们往往对用人单位提出的收集身份证、银行卡、家庭地址、家庭成员资料等隐私信息不设防。有的毕业生甚至没有事先对企业真实性进行核实的情况下,贸然在网上将简历、个人信息等相关资料上传,一些不法分子利用上述学生信息进行诈骗、出售、传播,给毕业生及家人带来诸多不必要的麻烦。

1.2.5. 违法解约风险

用人单位与劳动者签订合同后,双方通过合同中约定权利与义务的关系执行契约。对于没有职业规划的毕业生来说,他们在入职后,可能对用人单位的工作环境、薪资待遇、管理制度等不适应,部分高职毕业生因缺乏就业法律意识,他们没有通过的正规程序进行离职申请,导致其产生违法解约风险。

2. 高职院校毕业生就业法律风险成因分析

2.1. 法律制度体系不完善

目前,我国针对大学毕业生就业的相关法律制度没有形成制度体系,法律规范条款中涉及大学生就业权益部分也不够全面^[5]。在就业法律领域,我国制定的适用于普通劳动者的法律规范主要有《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动就业促进法》等,除此之外,还没有专门针对大学毕业生就业保障的规章制度。有些问题法律条款上有涉及,但规定还不够全面,如对劳务派遣、兼职就业、直播就业等方面对大学生就业权益保障还不足。很多法律规范停留在立法层面,而在执行层面则没有做到具体规范。如劳动者与用人单位签订的劳务派遣合同就与劳动合同有巨大的差别,劳动合同是受到《劳动合同法》等相关的法律保护的,这是国家对劳动者权益的保护;而劳务派遣合同本质是一种第三方雇佣合同,劳动者以提供劳务为目的,更多体现当事人的意志,它受民

法调控制约导致国家干预程度较小。

2.2. 法律帮扶机制不健全

目前,随着大学扩招的加剧以及后疫情时代经济环境的影响,大学生就业压力日益突出。大部分高职毕业生在求职期间因就业急迫心理、就业岗位有限等因素,他们没有充分权衡利弊而与用人单位“急迫”签订就业协议或劳动合同。这些劳动合同大部分以单方义务合同、固定格式合同为主,一旦双方发生劳动纠纷,毕业生的合法权益就得不到保障。

2.3. 高等教育中法律风险教育缺位

高职院校对学生的培养主要偏重于其职业技能和专业素养教育,其主要原因是国家对于普通高职院校人才培养机制的测评主要放在专业技能指导、专业竞赛辅助和专业素养的提升,而就业法律风险教育却在人才培养全过程中缺位。就业法律风险教育不在高校人才考评中,因而不会引起高校管理层的足够重视,长此以往,高职学生法律知识匮乏和风险意识薄弱的现象将会十分普遍。

3. 精准帮扶视域下高职院校毕业生就业法律风险防范对策

为构建高职院校毕业生就业法律风险防范体系,从精准帮扶视角下,笔者从政府(“一体”)、社会(“三制”)和高校(“五育”)等三个层面展开阐述。

3.1. 政府层面

完善就业法律法规体系建设

大学生就业需要政府相关部门在法律法规体系建设方面给予保障,《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规面向的主要群体是普通劳动者,而大学生作为劳动者中特殊的一类群体,他们因工作经验欠缺、法律意识淡薄等在就业市场上属于弱势群体,针对其就业法律法规尚不够完善。鉴于此,笔者建议,其一,国家人社部门和教育部门对高校大学生群体展开联合就业调研,梳理大学生就业过程中存在劳动保障、劳资纠纷、合同违约、经济补偿、违约责任等相关问题,构建针对大学生就业、创业的法律法规体系,明确劳动双方责任义务,厘清法律边界红线,保障其就业创业中的合法权益。其二,政府成立相应的大学生就业监督管理和执法部门,保障其法律法规完整有效的贯彻执行。如,在高校成立就业监督岗,定期核查毕业生就业信息真实性;在人社部门构建的就业法制宣传岗,助力毕业生明晰就业政策和就业法律法规;在政府就业督察部门链接法律援助资源,保障毕业生就

业“最后一公里”。

3.2. 社会层面

3.2.1. 构建就业法律纠纷援助机制

高职毕业生因就业法律知识欠缺，法律意识淡薄在求职、就业市场上屡屡受挫，当他们劳动权益受到损害后，求职往往是高校教师、父母及身边的亲朋好友。但大部分受助者没有或仅有碎片化的就业法律知识，无法全面有效解答毕业生的就业纠纷，由此导致大部分毕业生选择沉默、愤怒甚至做出极端事情。就业援助体系建设一直以来是毕业生求职的重要保障之一，当前，人社部门购买就业法律援助主要覆盖于一些政府咨询场所，而受助者包括大学生在内的所有劳动者，因此，在精准帮扶方面仍需要构建针对毕业生专门性的就业法律纠纷援助机制。如链接部分优质的法律咨询公司资源进行定期或不定期帮助。

3.2.2. 建立就业法律社会课堂平台

高校是高职毕业生就业的直接帮扶人。因高校教育中法律风险教育缺位，笔者在调研中得知，部分高校仅通过《就业指导》、《大学生职业生涯规划》等课程开展班级教学是远远不够的，就业法律意识的培养需要大学生融入社会，完善大学生就业法律信用体系建设维护其合法权益，通过实践来获取就业岗位。鉴于此，笔者建议在社会上倡导建立就业法律社会课堂平台，以学生课堂教学为主导，链接社会网络就业平台资源为辅，搭建“高校+社会”一体化的就业法律课堂信息平台，为毕业生传播就业法律知识，提高其就业法律意识，助力他们实现高质量就业。

3.2.3. 建立就业法律风险督查反馈平台

构建就业法律纠纷援助机制以及搭建社会课堂指导平台后，监督反馈渠道完善也是势在必行的。高职毕业生作为就业领域的“弱势群体”，当他们在就业过程中遭受到不公正、不公平的境况时，可通过就业法律风险督查反馈平台进行反馈，以维护其合法权益。笔者从近年来大学生劳资纠纷的案例来看，部分毕业生因不知道或不了解反馈渠道，导致其就业权益受到侵害时，大部分学生只能选择“息事宁人”的方式处理。监督、反馈、跟进、解决是就业管理部门在处理毕业生就业问题时必然采取常规程序，但在现实生活中，学生极少通过监督反馈平台来实现其权益，更多的是通过网络平台、社会舆论等手段来实现。

3.3. 高校层面

3.3.1. 实践育人：就业法律知识融入大学生社会实践

高职毕业生提前了解社会的有效方式除必要见习外，还有寒暑假社会实践活动。高职教师的创新创业教育可以通过社会实践正向影响高职生的通用职业技能和职业发展能力。^[6]大学生社会实践可致力于将就业法律知识融入实践活动中，通过访企拓岗、校企联动、校友调研等方式探析大学生就业过程中存在的法律问题，以便高职生提前增加对就业法律风险的了解程度，规避不合理的劳动纠纷。以普及就业法律知识的社会实践还可以通过网络媒体、社会舆论等方式扩大社会公众对就业风险的认知程度，倡导全社会关注民生，关心就业。

3.3.2. 课程育人：就业法律课程纳入学生人才培养方案

当前高校的就业法律类课程相对较少。就业普法教育也是高校人才培养的重要环节。笔者建议将就业法律课程纳入学生人才培养方案中，开设专门的就业法律指导课程，聘请职业律师作为高校的校外就业导师，丰富就业指导课程体系。如此，在帮助学生普及法律理论知识的同时，还能引导学生梳理法律观念，培养法律思维。

3.3.3. 网络育人：就业法律知识 with 网络思政教育结合

网络思政教育是近年来高职院校思政教育工作的重点，当前开展网络思政作为改变教育思维模式、丰富教育内容、创新教育手段的重要方式，在思政引导、文化普及、党建管理等方面具有良好教育指导作用。就业作为政府的重大民生工程，将就业法律知识 with 网络思政教育结合，让就业法律知识通过系统的网络教育活动方式开展，如大学生网络文化节、“党建促就业”、就业思政讲座等活动是高校经常开展的网络育人育人项目。

3.3.4. 文化育人：就业法律知识 with 校园文化活动结合

新时代高职院校文化育人的核心内涵是以文化育人，以文化影响人，以文化塑造人。文化育人需要拓宽高职教育人才培养的渠道。将校园文化活动与就业法律知识相结合，通过就业知识竞赛、职业规划大赛、就业法律知识普及月等活动开展，实现的在校园文化活动中普及就业法律常识，提升高职毕业生的就业风险意识。校园文化活动的趣味性和娱乐性能极大调动学生的参与度，将就业法律知识融入其中，可规避将就业知识限定在枯燥的课堂教学上，这样有利于在文化浸润中培育学生的就业法律思维。

3.3.5. 管理育人：就业法律知识与学生日常管理结合

高职学生日常管理包含学业管理、宿舍管理、学生思政引导、就业指导、心理预防和人身安全防范等内容。辅导员作为学生思政教育的主要责任人，是肩负高校思政教育“三全育人”的主力军。辅导员将就业法律知识融入学生的日常管理过程中，通过普及就业法律知识，引导学生树立正确的就业价值观，转变其就业法律思维，提高其就业维权意识和能力。

参考文献：

[1] 中华人民共和国职业教育法 [N]. 人民日报, 2022-04-21(013). DOI:10.28655/n.cnki.nrmrb.2022.004245.

[2] 吴浩. 当代大学生就业风险类型及成因分析研究 [J]. 上海商业, 2021(06):92-93.

[3] 王比学. 试用期不是“白干期” [N]. 人民日报, 2006-04-05(013).

[4] 陈文兴. 高职院校毕业生就业中的法律风险及防范措施探析 [J]. 兰州职业技术学院学报, 2023, 39(01):81-83+88.

[5] 刘玉海. 大学生就业法律风险防范与应对 [J]. 出国与就业 (就业版), 2012(06):23-24.

[6] 谭艳霞, 陈莹颖. 高职院校创新创业教育与就业能力关系的实证研究——基于社会实践的中介作用 [J]. 高等职业教育探索, 2020, 19(03):39-44+64.

基金项目：

江苏省 2023 年度高校哲学社会科学研究专题项目“新形势下高职院校大学生创业法律风险分析与防范体系构建研究”（编号：2023SJSZ0725）。